

여성노동위크샵

-여성에게 일이란 무엇인가?

관악여성포임연대

◆ 소개의 말

어떤 저항이 정치적으로 의미있다는 말은 곧, 그 저항이 문제의 본질을, 구조를 무너뜨리는데 일조하고 있다는 뜻일 것이다. 우리는 관악에서의 여성노동운동 역시도 바로 그런 관점에서 이루어져야 한다고 생각한다. 즉, 여성노동운동이 여성운동의 급진적 전망 속에서 가지는 의미와 역할에 대한 함의를 기반으로 이루어져야 한다는 것이다. 너무나 당연한 이 말을 새삼스레 언급하는 이유는 지금까지 관악 여성운동 전영에서 이 주제가 한 번도 공적인 논의를 거쳐보지 못했다는 사실 때문이다.

그리하여 이번 워크숍의 중심적인 문제의식은 '여성의 삶에서 노동이 어떤 의미인가, 내지는 여성운동에 있어 여성노동운동이 가지는 함의는 무엇인가'하는 문제에 있다. 즉, 우리가 이미 잘 알고 있듯이 '여성문제'를 구성하고 있는 여러 지점들 - 여성성/남성성이라는 이데올로기, 성별분업을 둘러싼 가부장제의 작동원리, 여성의 생물학적 모성기능, 섹슈얼리티 등 - 이, 여성의 노동이라는 현실에 이르러서는 어떠한 양상으로 드러나는가 하는 점이다.

◆ 프로그램 안내

발제와 토론1.

여성에게 일은 어떤 의미를 가지는가

그리고, 여성운동에 있어 여성노동운동이 가지는 의미는 무엇인가

영감을 얻어

"Impossible Dream"

발제와 토론2.

'여성의 일'은 어떻게 구성되는가

발제와 토론3.

모성, 어떻게 이해해야 하는가

모성보호비용 사회분담화는 보편적 추세

우리나라의 모성보호정책 현황

발제와 토론4.

노동자로서의 섹슈얼리티,

배제와 폭력의 기제로서의 섹슈얼리티



본격적인 발제에 들어가기 앞서 쪽글들로 지면을 할애하고자 한 이유는, 여성과 노동을 둘러싼 문제가 '여성문제'라는 것의 특수함으로 인해 조건지어져있는 바가 무엇인가를 드러내기 위해서이다. 즉, 여성에게는 단순히 노동시장

진입 기회와 불평등이나 임금과 승진에서의 차별 또는 부당해고만이 문제되는 것이 아니다. 여성이 노동 시장에 진입하여 수행하게 되는 일의 성격 자체가 문제되며, 나아가서는 여성이 자신의 시간(생애 주기)과 공간(가정과 일터)을 조직하는 방식이 남성의 그것들과는 전혀 다르다. 그 형식으로 쪽글쓰기를 택한 것은 이 주제에 관해 정교하게 서술할 역량이 부족했기 때문이기도 하지만, 우리 자신의 경험으로부터 우러나오는 이야기들을 보여주자는 의도도 담겨 있다.

쪽글하나. 여성 노동의 성격: 보살핌 노동 by 석예

이탈리아 사회학과 교수 Laura Balbo는 여성 노동에 접근함에 있어, 여성의 일을 누비조각 이불을 만드는 것에 비유하여 설명하고 있다. 누비조각의 은유는 여성의 일의 다양한 측면을 포괄적으로 다루고 있지만, 가장 인상적인 부분은 조각맞추기, 접합하기와 누비기에 대한 그녀의 은유이다. 누비이불을 만들기 위해서는 여러 가지 다양한 모양과 크기를 가지고 있는 천 조각들을 균형있게 맞추어야 한다. 마찬가지로 여성들은 가정에서 어느 정도의 시간과 자원이 있는지, 누가 거들고 분담할 수 있는지, 누가 무엇을 필요로 하는지를 고려하여 각 개인의 욕구를 최대한 만족시키도록 하는 재화와 용역을 선택하는 의사결정과정을 책임지고 있다. 누비이불은 조각만 맞추어놓는다고 만들어지는 것이 아니라 각각의 조각을 서로 이어서 꿰매야만 한다. 마찬가지로 여성들은 가족 구성원 개개인의 욕구를 만족시킬 수 있는 조각들 - 개개인의 욕구 충족에 필요한 재화나 용역 - 을 선택하여 맞추어놓고 이를 실제 욕구 충족과 연결시키는 역할을 담당한다. 과거에는 대부분의 여성이 가사 노동을 통해 아이들을 가르치고, 음식을 만들고, 간호를 하는 등 직접 재화나 용역을 생산해냈다. 최근에는 기업, 학교, 병원 등에서 많은 재화와 용역이 생산되면서 더 이상 여성들은 가사 노동에 많은 시간을 빼앗기지 않는다고 여겨지고 있지만, 이를 실제로 취득하려면 이러한 기관들과 복잡하고 시간 소모적이고 엄격한 관료주의적 절차에 적응해가면서 거래하는 일을 누군가가 담당해야만 한다. 교사와 연락하고, 자녀를 병원에 데려가고, 집에 데려오는 등 모든 서비스 제공을 위해 선택하고, 계획하고, 약속을 정하고 달력을 점검하는 여분의 작업이 필요하며 여성들이 전적으로 이러한 일들을 책임지고 있다. 이를 위해 필요한 기술, 지식, 집중력과 선택, 꾸리기, 집으로 배달하기, 이러 저리 옮기기 등의

수작업에는 막대한 양의 시간, 에너지가 필요하다.

조각 맞추기, 접합하기, 누비기의 비유는 여성이 수행하는 '보살핌 노동'을 적절하게 설명해주고 있다. 우리 사회는 이러한 여성의 보살핌 노동 때문에 지속될 수 있다. 뒤집어 말하면, 우리 사회는 여성의 보살핌 노동을 전제로 조직되어 있다고 할 수 있다. 여성들이 실제로 그러한 일을 할 수 있건 없건 간에 이 사회는 여성의 보살핌 노동을 가정한다. 학기말이거나 투표소를 사용하기 위해 잠시 학교가 문을 닫을 수 있는 이유는 여성이 융통성 있게 스케줄을 조직하여 '아이를 돌보아야 한다'는 욕구를 충족시켜줄 수 있으리라는 가정이 있기 때문이다.

그러나 지금까지 보살핌 노동은 철저하게 보이지 않는 영역에 위치해 있었다. 소비주의적 서비스사회를 설명함에 있어 모든 재화와 용역이 시장에서 구매될 수 있거나 공공기관을 통해 얻을 수 있는 것으로 피상적으로 설명해왔기 때문이다. 이는 여성의 일 경험을 충분히 고려하지 않고 내려진 결론이다. 여성이 제공하던 모든 종류의 서비스 즉, 개인과 가정이 필요로 하는 모든 것을 시장이 대신 제공할 수 있다는 설명은 중요한 것을 빠뜨리고 있다. 시장을 통해 제공되는 수많은 서비스는 이 서비스를 개개인의 욕구에 맞게 조직하고 이동하는 행위 없이는 아무런 가치가 없다는 사실이다.

이렇듯 보살핌 노동 자체는 지금껏 가려져 왔고, 당연히 그로 인해 여성이 저야 하는 이중의 부담 - 임노동과 보살핌 노동 - 역시 드러나지 않았다. 보살핌 노동이라는 것이 모든 이들의 욕구 충족에 반드시 필요한 것이며 막대한 시간과 에너지를 필요로 한다는 점을 고려한다면, 그리고 여성들의 임노동 참여가 지속적으로 증가하고 있다는 사실을 고려한다면, 어째서 이러한 노동을 전적으로 '여성'이 책임져야 하는 것인지, 그리고 어떻게 '여성'이 지금껏 이 모든 것들은 해올 수 있었는지 의문을 제기하지 않을 수 없다. 보살핌 노동에 대한 가시화와 적절한 평가와 함께 '여성=보살핌 노동의 전담자'라는 강력한 등식을 깨뜨려야 할 필요성이 절실한 때다.

쪽글들. 여성의 시/공간은 어떠한 방식으로 조직되는가? by 지영

2001년 2월 3일

조금은 더러운, 노조 사무실 강당 바닥에서 뒹굴 거리고 있다. 지나간 어제 하루가, 정말 길게만 느껴진다. 어제 저녁에 전국여노 조합원분들을 만날 기회가 있었는데, 그 중 한 분의 이야기가 계속 뇌리에 맴돈다. 출산휴가를 보장하지 않은 직

장에 문제를 제기하고 자신의 권리를 찾아가는 과정에서 전국여성노동조합을 알게 되었다는 그 분은, 일주일에 한 번씩 노동조합을 찾아와 장구를 배우면서 자신의 여가시간을 보낸다고 하셨다. 뭐 대단한 것 아니잖아..라고 반응할 수 없었던 건, 만약 여성노동조합이라는 것조차 없었다면 여성 노동자이기 이전에 누군가의 딸인, 누군가의 아내인, 누군가의 어머니인 그녀가 과연 '온전히 자신만의 시간'을 가질 수 있었을지 의구심이 들었기 때문이다. 그녀의 이야기는 자신의 일상에서 끄집어낸 진솔하고 내밀한 언어로 구성되어 있었기에 그 효과는 매우 강력했다. 그 때문일까, 나는 그녀의 이야기를 듣고 나서야 여성의 시/공간 조직방식과 남성의 그것이 다르다는 정말 당연한 사실을, 그렇기에 노동의 문제 역시 남성들의 척도로 접근할 수 없다는 사실을 깨달을 수 있었다. 그녀에게 있어, 그리고 많은 여성들에게 있어 '노동'은 곧 '삶'과 등치될 수 있는 단어였으며, 여성에게 있어 '노동문제'는 단지 노동시장이나 작업장에 국한된 것이 아니었다. 그렇기에, 난 그제야 왜 여성노동운동이 여성의 삶의 주기를 존중하는 방식으로 이루어져야만 하는지도 깨달을 수 있었다.

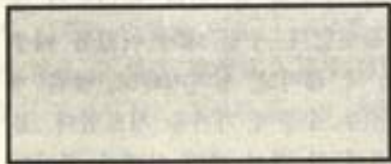
쪽글셋. 일하는 여자, 일하지 않는 남자 by 소파

'여성의 노동은 남성의 그것과 다르게 구성된다'는 명제... 언뜻 보면 개념이 잘 잡히지 않지만 20년 동안 한 가족의 구성원으로서, 누구의 딸, 언니, 누나로서 살아온 나의 경험을 뒤돌아보면 분명한 사실임에 틀림없다. 우선 내가 어렸을 때부터 엄마를 도와 시작한 가사노동을 보면 밥하고, 국 끓이고, 설거지하고, 빨래 개키고, 청소하는 등 수행 능력에 있어서 거의 준수부 수준에 가까울 정도였다. 물론 동생들을 돌보는 것도 내 몫이었고, 엄마가 집에 안 계시л 때면 아빠가 계시더라도 일차적으로 집안 일에 책임감을 느끼며, 엄마의 역할을 대신 해야하는 강박에 시달렸다. 그게 당연한 거라고 생각했고 이에 부응해서, 만말인 내게 부과되는 역할을 쉼 없이 능숙하게 수행했다. 난 집안 일도 잘하고 내 역할에도 충실하다는 사실에 내 나름대로의 자부심을 느끼면서 말이다. 이 것은 내 여자 동생도 마찬가지였다. 만말인 나보다는 강박이 덜 했겠지만(만말은 살림 밀천이라는 말도 있지 않은가!) 내가 없을 때는 특히 의무감을 느끼며 내가 했던 일들과 다르지 않은 집안 일을 했다.

어린 나이부터 일을 했다고 불평을 하는 것이 아니다. '다른 엄마들은 딸들한테 일을 시키지 않는데 우리 엄마는 그러셨다'고 하소연을 하는 것도 아니다. 지금 생각하면 마땅히 재생산 노동은 수혜자 모두가 함께 수행해야 하는 것이다. 내가 문제삼고 싶은 것은 항상 집안 일에 의무감을 느끼면서 다양한 일을 했던 여성들

과는 달리 아빠와 남자 동생은 그냥 일을 가끔 도와줬을 뿐이란 사실이다. 남자 동생은 우리 자매와는 달리 할 줄 아는 게 아무 것도 없다. 그리고 아빠 역시 요즘은 상황이 많이 달라져서(엄마가 편찮으시다) 표면적으로는 가사노동을 거의 도맡아서 하고 있는 것처럼 보이지만, 그래서 유세가 대단하시지만 실상 '보이는' 가사노동 외의 표도 나지 않는 수많은 보살핌 노동은 여전히 엄마가 하고 계신다. 그리고 맛벌이를 함에도 불구하고 가족의 생계에 기여하는 정도는 거의 비슷함에도 불구하고, 집안 일은 아무래도 자신이 해야 한다는 부담과 아빠를 비롯한 가족에 대한 미안함을 가지고 계신다. 정말 안 그러서도 되는데, 지금까지 엄마가 부당하게 착취당했던 거였는데...

여성에게 가정은 기본적으로 휴식의 공간이 아니다. 그녀들은, 엄마들은, 아내들은, 딸들은 항상 일을 해야 한다. 셀 수 없이 많은, 잡다한, 생색도 나지 않는 일들을 근원을 알 수 없는 의무감을 느끼면서, 좀 도와달라고 남성들에게 '부탁'하면서, 자신의 노동력과 시간을 소모시킨다. 역사상 여성이 일하지 않은 적이 있었나. 그러면서도 왜 그 일들은 '일'이 아니고 집에서 일하는 것은 노는 것이 되나?



‘여성의 일’은 어떻게 구성되는가

intro.

‘여성의 일’은 어떻게 구성되는가. 보다 구체적으로 말해서, 왜 여성들에게는 특정한 ‘여성적’ 직종만이 허락되며 또 이것이 정당하다고 여겨지는가, 남성과 같은 직종에 취업해도 그 안에서 ‘어머니 역할’을 기대받는 것은 무엇 때문인가. 그리고 여성의 노동이 낮은 생산성과 숙련도를 가지고 있으며 따라서 저임금을 받는 것도 당연하다는 논리가 생기는 것은 무엇 때문인가. 이것들은 따로 분리되어 답해질 수 있는 물음들이라기보다는, 여성의 노동에 관한 통념과 현실을 보여주는 하나의 총체로서 접근되어야 할 것이다.

이러한 근본적 물음에 답하기 위해 여기서는 첫째로, 여성의 노동에 대해 활발하게 논쟁과 담론이 생성되었던 19세기 유럽에서, 그 담론적 구성이 어떻게 이루어졌는가를 살펴보고, 둘째로, 여성이 노동시장에서 불평등한 이유를 구조적 시각에서 분석하는 페미니즘 이론들을 살펴볼 것이다.

그런데, 본문으로 들어가기 앞서, 본문의 내용을 구성하기 위하여 전개된 사항들을 두 가지 정도 언급하려 한다. 첫째, 여성들이 남성과 동등한 일을 하고 남성보다 낮은 임금을 받는 관행이 없지 않지만, 문제가 되는 것은 이런 의미에서의 ‘차별’이 아니다. 대부분의 임금 차이는 여성들이 저임금이며 지위가 낮은 직업에 집중되어 있는 데 기인한다. 남성과 여성이 수행하는 구체적 직업들은 때로는 변한다. 새로운 지위들이 끊임없이 창출되며 옛 직업이 사라지며 직업 구조가 항상 동태적이기 때문이다. 그러나 직업 분리 그 자체는 꾸준히 지속되고 재생되어 왔다. 오늘날 여성들은 비교적 소수의 직업에서 ‘여성의 일’이라 분명히 분리된 일에 집중되어 있다. 그런 의미에서, 본문의 내용이 주로 ‘성별 직무 분리의 역학’이라는 문제의식 하에 읽혀지고 토론되기를 바란다.

둘째, 여기서 초점은 직무 분리의 재생산이지 그 기원이라는 아주 다른 문제가 아니다. 물론, 분명하게 규정된 성별직무 분리의 존재가 자본주의에만 독특하게 나타나는 현상은 아니고, 사실 그 반대이다. 그러나, 생물학에 기초한 이론들을 제외하고는, 성별 노동분업의 발생학이나 비자본주의 국가에서 존재한다는 사실을 어떻게 이해하든지 간에 자본주의 생산 관계에서 성별 직무분리가 지속되고 부단히 재생산되는 사실은 분명히 다른 이론적 문제-특별히 역설적인-를 제기한다. 본문에서 지적하였듯이, 자본주의의 발달과 함께 사람들을 사회적 노동 분업 속에서, 그리고 무엇보다도 임금 노동 시장에서 할당하는 과정에서 성별과 같은 귀속적 특성이 제거될 것으로 널리 기대되었으나 아직 이런 일은 일어나지 않았다.¹⁾

1.

19세기는 여성 노동자들이라는 존재가 하나의 사회적 문제로서 부각된 시기이다. 즉, 여성이 돈을 벌기 위해 노동해야 하는가?, 임노동은 여성의 육체에 어떤 영향을 미치며, 모성적/가족적 역할을 수행해야 하는 여성의 능력에는 어떤 결과를 초래하는가?, 여성에게는 어떤 종류의 노동이 적절한가? 와 같은 물음이 한결같이 제기되고 논의되었다는 것이다. 이러한 19세기 담론의 역사를 살펴보려는 이유는 성별 담론이 누구에 의해 어떻게 생산되는가 하는 역학을 드러내기

1) 루스 밀크먼, 젠더와 노동, pp.18

위험일 뿐만 아니라, 21세기인 현재 여성의 노동을 조건짓는 일련의 이데올로기들이 19세기와 그다지 다르지 않기 때문이다. 조앤 W. 스코트는 19세기 성적 분업에 관한 담론적 역사를 다음과 같이 서술한다.²⁾

19세기에는 여성 노동을 특정한 종류의 일자리와 동일시하고 또 이 노동을 값싼 노동과 동치시켰는데, 이러한 입장은 수많은 방식으로 공식화되고, 제도화되었다. 어쩌나 다양한 방식으로 이루어졌는지 일종의 공리이자 상식이 될 정도였다. 여성 노동의 지위를 변화시키고자 한 사람들조차 어디서나 관찰 가능한 '사실들' 자체를 논박해야 할 아주 곤란한 처지에 빠지기가 쉬웠다. 이러한 '사실들'은 객관적으로 존재하는 것이 아니라 가정과 노동의 분리에 따른 인과론적 영향을 강조하려는 이야기, 정치 경제학자들의 이론, 노동력을 성에 따라 명확하게 분리해 고용하는 것을 선호하게 된 고용주들의 경향 등에 의해 창조된 것이었다. 대부분의 남성중심적인 노동조합들도 정책적으로 여성 노동의 효율성이 떨어진다는 것을 당연시함으로써 이 '사실들'을 자연스러운 것으로 만들었다. 여성보호입법의 통과를 외친 개혁가, 의사, 입법가, 통계학자 등의 연구서도 마찬가지였다. 초기 공장법부터 19세기 말의 국제 운동에 이르기까지 이러한 입법은 한결같이 모든 여성은 불가피하게 종속적이며, 여성 임노동자들은 필연적으로 특정한 종류의 일자리에만 제한되어야 하는 이상하고 허약한 집단이라고 가정했다(또 그렇게 주장했다).

이와 같이, 여성의 노동에 대한 담론이 만들어지고 그것이 '사실'로서 여겨지게 되는 과정에는 정치경제학, 고용주들의 고용관행, 노동조합, 여성보호입법 등이 원인으로 작용했다. 그리고 이러한 담론이 만들어지는 과정에서 공통적으로 전제된 것은 '여성의 본성'에 대한 일련의 가정 즉, 여성의 일차적인 역할이 가정과 모성에 있다는 가정이었다.

정치경제학으로부터 정당화되었으며 또한 19세기에 노동조합을 통해 근절기계 주장되었던 바는 바로 **가족임금**이었다. 가족 임금제에서 남성 노동자의 임금은 이중적인 의미를 가지고 있다. 이것은 노동자에게 노동에 대한 보수임과 동시에 가정에서 가치창조자로서의 지위를 보장하는 기제가 된다. 이것이 역사적으로 어떻게 발현되었는지 살펴보자. 가치의 척도는 화폐이고, 아버지의 임금은 가족의 생활비를 포함하기 때문에 오직 아버지의 임금만이 중요해지게 되었다. 이에 반해 어머니의 가사활동이나 임노동은 중요한 것으로 고려되지 않게 되었으며, 이로부터 여성들은 중요한 경제적 가치를 생산하지 않는다는 결론이 도출되게 되었다. 이에 따라 가족 임금제는 일종의 순환논리를 낳게 되었다. 즉 여성이 저임금을 받는다는 것은, 여성이 곧 남성보다 덜 생산적이라는 것을 '사실'로 입증해 주는

2) 조앤 W. 스코트, *여성의 역사* 4(하), pp629~

증거이며 여성들이 남성들처럼 열심히 일할 수 없다는 증거로 받아들여졌다. 요컨대, 가족 임금제는 남성의 생산성이 더 높고 독립적인 반면 여성의 생산성은 이보다 낮고 여성은 필연적으로 남성에게 의존하고 있다는 생각을 그대로 받아들여게끔 만들었다.³⁾

여성의 노동력이 낮은 임금 및 낮은 생산성을 가진 것으로써 여겨지게 한, 또한 여성이 삶의 특정 시기에만 노동에 적합한 것으로 간주되게끔 한 이데올로기로서 **모성 이데올로기**를도 지적할 수 있겠다. 모성 이데올로기는 생산과 재생산의 양분화, 사회와 가정의 양분화를 유지하는데 일조한다. 또한 이것은 여성을 일반화하여, 모든 여성들을 잠재적 어머니 즉 사랑과 헌신, 배움의 상징으로서 간주하게끔 한다. 모성 이데올로기로 인해 여성 노동자들은 사회적으로 남성 노동자와 뚜렷하게 다른 존재로 표상 되었으며, 사회적으로 규정되는 '여성다움'은 곧 모성이나 가정생활과 동치되었다. 이로 인해 여성들에게 모성이나 가정 생활은 그들의 일차적인 정체성으로 여겨졌다. 따라서 노동자로서 여성들이 가지는 지위는 단기적인 방편으로 간주되었을 뿐, 지속적인 정체성으로 간주되지 않았다. 남성에게 노동이 독립과 개인적 정체성을 획득할 수 있는 가능성으로 여겨졌다면, 여성에게 노동은 타인에 대한 일종의 의무로 생각되었다. 젊고 미혼인 여성은 '모성'에서 자유로울 수 있다는 이유로 노동이 허용되었으나, 그녀의 노동은 가정의 의무를 수행하는 것으로 받아들여졌다. 한편 나이든 기혼 여성 - 즉 어머니이거나 어머니가 될 가능성이 높은 여성 -의 노동은 그녀의 가정이 경제적으로 곤란하다는 징표로서 받아들여졌다. 따라서 기혼 여성이 유급 노동-노동시장에서의 노동-을 하는 것은 적절하지 않다는 많은 논의들이 제출되게 되었다. 그러나 이러한 논의는 개별 여성들이 수행하는 노동의 만족도 혹은 난이도라는 측면이나, 생계비 이하의 저임금에 대한 측면이 아니라 여성의 생리와 심리 등을 일반화하는 측면에서 제기되었다.⁴⁾ 따라서 기혼여성들은 하나의 범주로 일반화되게 되었으며, 모성 이데올로기가 부과한 이러한 '여성다움'의 정체성은 노동시장에서 여성들이 가지는 낮은 지위와 저임금을 정당화하는 기제가 되었다.⁵⁾

2.

여기에서는 여성이 노동시장에서 왜 불평등하에 대한 구조적 접근을 시도하기 위

3) 앞의 책, pp.631~633.

4) 예를 들면, 육체적으로 힘을 사용하는 것이 생식 능력에 좋지 않은 영향을 미친다는 측면의 논의나 어머니가 집을 비우는 것이 가정 내 규율이나 청결에 좋지 않은 영향을 미친다는 측면의 논의 등이 그것이다.

5) 조앤 W. 스코트, 같은 책, pp.641~642.

해 몇 가지 이론들을 소개해보고자 한다. 우선, 노동시장분절론과 마르크스주의의 산업예비군이론 그리고, 초기 마르크스주의페미니즘의 시각을 살펴보고 각각의 한계를 간략히 지적한 후, 사회주의 페미니즘의 대표적 이론가로서 하이다 하트만의 논의를 소개하겠다. 그리고나서, 사회주의 페미니즘의 유의미성을 인정하면서 동시에 이것을 발전시키고자 하는 실비아 윌비의 논의를 요약하겠다. 덧붙여, 2차 세계대전 전후의 성별 직종 분리 문제를 다루고 있는 루스 밀크먼의 작업을 간략히 살펴봄으로써 사회주의 페미니즘 등의 '거대' 이론이 역사특수적이고 산업특수적인 사례에 구체적으로 적용되었을 때 어떠한 문제가 발생할 수 있을지에 대해서도 생각해보고 싶다.

1) 노동 시장 분절론

이 이론에 따르면, 노동시장은 하나의 동질적인 완전 경쟁 시장이 아닌 두 개 또는 그 이상의 노동시장-1차 노동시장과 2차 노동시장-으로 분절되어 있다. 1차 노동시장은 고용안정성, 높은 임금, 승진 사다리, 직업 훈련 등을 보장받는 직업들로 구성된다. 이에 비해 2차 노동 시장은 고용이 불안정하고 임시직이며 저임금에 낮은 수준의 기술을 요하며, 승진 기회가 없거나 극히 적고, 직업 훈련 기회도 거의 없는 직업들로 구성되어 있다. 학습지 교사, 백화점의 시간제 판매원, 영세 기업의 임시직 근로자, 은행의 계약직 사원, 기업의 별정직 사원 등의 직업들이 2차 노동시장을 형성하며, 여성은 2차 노동시장을 구성하는 대표적인 집단이다.⁶⁾

분절론의 한 가지 근본적인 문제로 지적되어온 것은 바로 여성과 소수 인종 집단들 및 기타 값싼 노동력을 구분 없이 취급한다는 것이다. 성별 분리는 선진 자본주의 내의 노동자들 사이에 존재하는 여러 가지 '분리들' 중 하나로 보인다. 또한, 이 이론에서는 노동시장이 1차 시장과 2차 시장으로 나누어져 있다는 점만을 언급할 뿐, 왜 굳이 여성이 2차 노동시장의 주요 노동력이 되는가에 대해서는 설명이 없다.

2) 산업예비군 이론

산업 예비군(Industrial Reserve Army of Labor)이란 노동시장의 필요에 따라 유입되거나 방출될 수 있는 예비 노동력으로, 일반적으로 호황기에 노동시장에 들어와 불황기에 퇴출되는 속성을 갖는다. 이처럼 수적 측면에서 노동력의 공급을 원활하게 할뿐만 아니라 이미 노동시장에 취업하고 있는 노동자들과 언제라도 경쟁할 수 있다는 측면에서 산업 예비군은 전체 노동자의 노동 조건을 떨어뜨리는데 영향을 미치는 존재이다. 그 결과 산업 예비군은 직업의 상실이라는 위협을

6) 강이수, 신경아, 여성과 일, pp.140

통해 취업자들의 임금을 낮게 유지시켜, 자본가에게 생산과 노동을 통제할 수 있는 힘을 제공하는 기능을 한다.⁷⁾ 여성은 역사적으로 산업 예비군으로 활용되어온 대표적인 집단이다. 여성은 전통적으로 저임금 노동자로 존재해왔고 가정 주부로서 노동 시장의 필요에 따라 움직일 수 있는 '숨어 있는' 노동력으로 기능해왔다(소콜로프, 1990:160). 현대 사회에서 여성이 광범위한 영역에서 파트타임 노동자로 일하고 있는 것도 가사 노동과 양육의 부담을 가진 여성들이 노동력 수요에 따라 활용되는 현상으로 볼 수 있다(Beechy, 1979).

3) 초기 마르크스주의 페미니즘

이 이론에 따르면, 여성들이 무급 가사 노동을 수행하는 가족제도를 유지하는 것은 궁극적으로 자본에 이롭다. 가족 구성원들의 노동력(또는 일할 능력)을 재생산하고 유지하는 비용을 최소화시키기 때문이다. 또한 여성들을 저임금 직업에 국한시키면 남편이라든지 아버지를 위하여 무급 가사노동을 제공하는 여성들이 남편이나 아버지에게 경제적으로 종속될 것이 보장되므로 자본가들에게는 이롭다. 이 관점에서는, 여성들을 값싸고, 소모해도 좋은 노동으로 만드는 것은 바로 가정 안에서의 성별 노동 분업이다. 또한, 가정 밖에서의 '여성의 노동'은 가사노동을 본뜬 것이다. 비서, 교사, 웨이트리스, 그리고 건강 관리 노동자들, 식품과 의류와 같은 산업에 종사하는 여성 노동자들은, 한때 그 여성들이 가정에서 수행했던 노동을 직업 세계에서 수행한다. 직업이 무엇이든 간에 이들은 여성노동자들로가 아니라 우연히 일하게 된 '여성들'로 이데올로기적으로 규정되었다. 직업 분리는 이러한 이데올로기의 제도적 표현이다.

4) 사회주의 페미니즘

자본이 생산 노동 영역에서 노동을 착취하고 있다는 설명만으로 과연 여성억압이라는 사회적 현실을 충분히 설명할 수 있을까? 우리는 '그렇지 않다'라고 대답한다. 왜냐하면 여성 노동자들은 노동자이기 이전에 누구의 딸이거나, 누구의 아내이거나, 누구의 어머니로서 존재하기 때문이다. 따라서 '여성에게만' 부과되는 억압의 문제를 분석/설명하기 위해서는 별개의 이론틀이 필요하다. 단순히 '자본주의적 생산양식'의 분석틀만으로 설명할 수 없는 여성 억압들이 현실에 존재하고 있는 이상, 우리는 하나의 자체 '독립적'인 억압체계로서 '가부장제'라는 분석틀 또한 받아 안고 있어야 한다. 성별 없는 노동자 계급이 존재하지 않고 계급 없는 여성들이 존재하지 않는, 바로 그 구체적 현실과 구체적 억압들을 직시하기 위해서 말이다.

분절 이론은 남성 노동자들은 계급 단결에 관심을 갖고 있어서 성별 직업 분리에

7) 앞의 책, pp.142

반대한다고 가정한다. 그러나 하트만은 주장하기를, 반대로 '남성으로서' 남성 노동자들은 분리의 지속에 물질적 이해 관계가 있다. 왜냐 하면 성분리가 여성들에게 저임금을 강요하며 그들을 일터에서나 가정에서 모두 남성들에게 의존적이고 종속적으로 유지시켜주기 때문이다. 즉 성별 직업 분리로 인해 노동시장에서 여성은 낮은 임금을 받게 되며 결과적으로 미혼 여성은 결혼을 통해 남성에게 의존하라는 압력을, 기혼 여성은 가사 노동을 전담하라는 압력을 받게 되는 것이다. 그녀의 관점으로는, 남성 노동자들의 이해는 성별 분리에 대한 자본의 이해 관계와 충돌하는 것이 아니라, 오히려 그것을 강화시킨다. 더욱이 하트만에게는 직업 분리가 단순히 자본주의 생산 양식일 뿐만 아니라, 자본주의에 선행하고 이론적으로 자본주의로 환원될 수 없으며 자본주의와 별개로 공존하는 체계인 가부장제라는 남성 지배 체계의 산물이기도 하다.

Heidi Hartmann은 가부장제를 다음과 같이 정의한다.

우리는 가부장제를 그 자체의 물질 기반을 지니는 남성간의 계층적 관계와 남성에 의한 여성지배를 가능케 하는 일련의 사회관계라 정의한다. 가부장제의 물질적 기반은 남성에 의한 여성노동력의 지배이다. 이 지배는 '배제'와 '규제'라는 기제를 통해 일어난다. 구체적으로 언급하면, 경제적으로 필요한 생산 자원에 대해 여성의 접근을 '배제'시킴으로써 그리고 여성의 성적 기능을 '규제'함으로써 유지된다.⁸⁾

즉, 가부장제란 여성 노동력에 대한 남성지배를 물질적 기반으로 성립시킨 여성에 대한 지배적, 착취적 제도와 권력 구조를 의미한다. 이것은 각 사회의 모든 역사를 통해 성립된 것으로, 남성과 여성간에 나타나는 지배/종속 관계는 물질적 측면에 국한되는 것이 아니라, 관념과 이데올로기, 남/녀의 심리적 구조 속에서도 찾을 수 있다. 따라서 가부장제와 자본주의의 결합은 여성의 재생산 노동에 대한 남성의 지배를 기반으로 하여, 그것을 '보이지 않는 노동(무보수 노동, 비임금 노동)'으로 이용하는 체계로 나타난다. 그 예로, 여성의 고용노동자화가 진행됨에 따라 생겨난 새로운 노동 시장 내에, 가부장제 구조가 형성되는 것을 들 수 있다. 여성의 고용노동자화 과정에서 여성의 part time 노동이 형성된다는 것은, 이것이 재생산 노동을 둘러싼 가부장제적 관계와 자본주의의 타협의 산물이며 그 기초 위에서 성립된 것임을 드러낸다.

5) 사회주의 페미니즘을 발전시키기 위한 결정론에 빠지지 않기

실비아 윌비는 하트만의 자본주의와 가부장제 이중체계론적 시각에 동의하면서도 몇 가지 지점에서 하트만의 한계를 넘어서려 하고 있다.⁹⁾

8) Heidi Hartmann, '맑스주의와 페미니즘의 불행한 결혼', "여성해방 이론의 쟁점", 태암

9) 실비아 윌비, 가부장제이론, p.69~92

첫째, 자본주의와 가부장제의 두 체계 간에는 하트만이 시사하는 것보다 더 많은 긴장이 있다. 사실상 이는 각 체계의 지배 집단이 여성 노동의 착취에 대해 서로 경쟁적인 이해 관계를 가지는 데서 생기는 논리적 결과이다. 역사적인 예로서 19세기 초에 공장법의 제정은 여성의 노동 시장 진출을 통제하기 위해 범계급적인 가부장적 동맹이 움직인 결과로 볼 수 있다. 또한, 세계 대전 기간 동안 군수 공장에 여성을 총원하는 문제에 대해서도 갈등이 있었으며 여성이 사무 노동에 진입하는 문제에 대해서도 마찬가지였다. 이러한 갈등들은 국가의 개입으로, 즉 정치적인 타협을 통해 해결되었다.

둘째, 가부장제와 자본주의는 역사적으로 다양한 형태를 가지고 있으며 이와 관련하여 특히 공간을 둘러싸고 특수한 형태를 띠게 된다. 미즈(Mies)의 분석은 신자유주의적 국제 분업 속에서 가부장적 자본주의에 의해 제1세계 여성과 제3세계 여성의 착취가 상호 연결되어 있음을 보여주고 있다.

셋째, 여성의 고용 문제에 있어 국가의 역할이 크다는 사실이 지적되어야 한다. 국가가 단순히 자본의 요구 내지는 가부장적 동맹들의 요구에 따라 움직인다는 생각은 잘못된 것이며 여성이 정치적 시민권을 얻은 결과로 국가의 역할은 급진적으로 변화하였다.¹⁰⁾

넷째, 성과 유급 고용에 관한 분석에서 여성을 단일한 범주로 취급하는 것은 민족과 인종주의에 기반한 구분을 심각하게 무시하는 것이다. 백인 여성의 경험이 모든 여성의 경험을 대변하는 것처럼 가정하는 태도는 잘못되었다.¹¹⁾

또한, 윌비는 '나의 가부장 체계에는 두 가지 구조가 더 있다'는 말로부터 성성(sexuality)과 남성 폭력에서의 가부장적 관계들에 대해 서술하기 시작한다. 즉, 그녀는 성성과 남성 폭력이 고용에서의 성별 관계에 미치는 효과 역시 중요하게 고려되어야 한다는 입장인 것인데, 이 문제에 관해서는 본 위크샷의 제3팀 발제('노동과 섹슈얼리티')를 통해 논의해보았으면 한다.

그런데, 루스 밀크먼에 따르면, 이러한 이론들은 사실상 모두 결정론으로 빠져 버린다.¹²⁾ 초기 마르크시스트-페미니스트들은, 가정에서의 노동의 분리가 임금 노

10) 하트만이 말하는 여성노동과 국가 사이의 관련성은 모성보호의 법적 보장 문제와도 관련된다. 이에 대해서는 본 위크샷의 제2팀(모성보호)에서 자세히 논의해보기로 하자.

11) 남한 내에서도 민족(내지는 인종)에 따른 여성 노동자 사이의 구분이 존재한다. 공장이나 성산업에 진출하는 여성 이주노동자의 존재가 대표적이다.

12) 루스 밀크먼, 젠더와 노동, 서문

동에서의 여성의 위치를 결정한다고 보았다. 본질 이론가의 경우는, 시장의 이중성이 성별 노동 분업을 결정한다. 그리고 마지막으로, 하트만의 경우 배타적인 노동 조합과 같은 조직 형태에서 뚜렷하게 나타나는 가부장적 권력이 노동 시장에서의 '여성의 자리'를 결정한다.

이러한 비판을 토대로 밀크먼이 주장하고자 하는 바는, 성별 직업 분리에 대해 산업 특수적/역사적으로 접근해야 한다는 것이다. 특정 산업과 기업에서의 구체적인 '여성의' 그리고 '남성의' 직업의 위치를 설명함에 있어서 결정론적 이론은 자신의 한계를 노출시키고 만다. 결정론을 거부하는 대신, 성별 고용 형태를 형성하는 요인으로서 역사적으로 특수한 경제, 정치, 사회적 요인들을 강조하여 분석할 필요가 있다. (이러한 전제 아래서 밀크먼은 2차 세계대전 전후로 미국의 자동차 산업과 전기 산업이라는 특수한 두 산업에서 성별 직업 분리가 어떻게 바뀌거나 유지되었는가, 그리고 여기에 작용한 힘들이 무엇인가에 대해 역사적 분석을 시도하고 있다.)

참고문헌

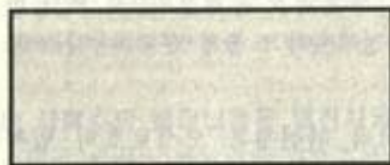
강이수, 신경아, 여성과 일

루스 밀크먼, 젠더와 노동

조르주 뒤비 등, 여성의 역사 4(하)

실비아 월비, 가부장제 이론

하트만, '맑스주의와 페미니즘의 불행한 결혼', "페미니즘 이론의 쟁점"



모성,

어떻게 이해해야 하는가?

'모성'이라는 용어는 다양한 맥락에서 다양한 의미로 사용되어지고 있다. '모성'은 월경, 임신, 출산, 수유 등 여성이 가진 재생산 기능을 가리키기도 하고, 어머니일 수행 그 자체를 가리키기도 하며, 어머니는 어떠어떠해야 한다는 이데올로기적 규정을 가

리키기도 한다. 이렇게 '모성'이라는 용어는 가리키는 대상이 모호하기 때문에, '모성'에 대한 언급은 보다 조심스러울 필요가 있으며, '모성'에 대한 논의는 보다 세분화되어야 할 필요가 있다.

아드리안 리치는 그녀의 저서 『여성의 탄생에 대하여』에서 '출산 능력과 그리고 자식들과 여성이 맺는 감정적인 관계'로서의 모성과 '그 잠재력 그리고 모든 여성이 남성의 통제하에 계속 남을 것을 보장하는 것을 목표로 삼는 체제'로서의 모성을 구별하고 있다.

이 글에서는 이러한 구분을 토대로 하여, 모성에 대한 다양한 시각들을 정리해보고자 한다. 우선, 출산 능력 측면에서의 모성에 대하여는 여성 노동에서 핵심적 이슈라고 할 수 있는 '모성보호' 요구를 살펴봄으로써, 어떻게 이해하고 받아들여야 할지 서술하고자 한다. 다음으로 체제로서의 모성에 대하여는 어머니일 수행의 다양한 측면들을 통해 살펴보기로 한다.

1. 여성의 재생산 기능으로서의 모성: 모성보호 요구를 중심으로

(1) 모성보호의 필요성: 역사적 접근

일반적으로 모성보호라 할 때의 모성이란, 생명의 재생산을 위해 여성만이 가지고 있는 본래적인 여성 기능 즉, 월경, 임신, 출산, 수유 등의 기능을 지칭한다. 이러한 모성보호 요구는 자본주의 초기 산업혁명시대에 나타나기 시작했다. 엥겔스의 저서 『영국 노동자계급의 상태』(1884)에는 8, 9세부터 노동을 시작하여 기형의 모습으로 변하거나 질병에 걸리고, 결혼 후에는 빈번한 난산과 유산, 기형아 출산에 시달리며, 마취제를 사용하면서 자녀양육을 해야 하는 당시 여성 노동자의 삶이 잘 나타나있다. 이러한 상황 속에서 모성보호 요구는 '여성노동자에 대한 보호'로써 주로 노동시간 제한이라는 방식을 통해 나타났다. 당시 모성보호 요구의 필요성과 근거에 대하여는 크게 두 가지 입장이 존재했는데, 하나는 여성을 연약하고 무능력하며 남성에 의존할 수밖에 없는 존재로 보고 유년 노동처럼 보호되어야 하며, 여성의 가장 자연스러운 역할은 가정에서 주부이자 어머니로 살아가는 것이라는 논리에서 여성의 임금노동을 줄여주어야 한다는 '박애주의적' 입장이었고, 다른 하나는 전체 노동자 계급에 대한 자본의 야만적 착취에 제한을 가해야 하며, 여성노동자의 생존권과 노동권 측면에서 모성보호가 이루어져야 한다는 '과학적 사회주의적' 입장이었다. 두 입장은 모성보호를 요구하면서도 그 근거에 있어서는 상당한 차이를 보이고 있다. 그러나 모성의 사회적 기능과 이에 따른 권리의 측면을 적극적으로 인식하는 수준에까지는 이르지 못하고 있다.

제1차 세계대전을 거치면서 모성보호 요구는 새로운 국면을 맞게 된다. 제1차 세계대전을 전후로 독점자본의 합리화, 기계화를 통해 노동자들에게 강요된 단조롭고 강도 높은 작업은 육체적 피로와 긴장도가 높아, 노동시간이 단축되었음에도 불구하고 여성들 - 특히 서서 일하는 여성들 - 의 경우 유산, 조산, 기형아 분만에 의해 고통받아

야 했다. 또한 여성의 임신, 출산 등 생리적 특성이 지속적인 생산성 향상에 방해가 된다는 이유로 여성이 일차적인 해고의 대상자로 설정됨으로써 여성의 평생노동권이 위협받기 시작하였다. 이러한 상황, 그리고 여성노동자의 취업확대와 여성운동의 발전과 같은 배경에서 모성은 단지 여성 개인의 생리학적 기능이 아니라 사회 전체의 재생산을 담당하는 '사회적 기능'이라는 인식이 체계화되기 시작하였다. 1919년에는 ILO를 중심으로 각종 조약과 권고가 채택되면서 국제적 실행력을 가진 조치로서 확대되기에 이른다. 이 때부터는 모성보호가 기본적인 인권의 측면에서 강조되기 시작한다.

1950, 60년대에 이르면 모성보호 요구는 남녀평등의 문제와 맞물리면서 복잡한 양상을 띠게 된다. 1979년 '여자에 대한 모든 형태의 차별철폐조약'이 UN에서 채택되면서 모성보호는 남녀평등과 배치되지 않으며 남녀평등을 실현하기 위한 전제조건임을 분명히 밝히고 있지만, 한편에서는 보호와 평등은 배치된다는 주장이 제기되기 시작한다. 이는 현재까지도 중요한 논쟁지점으로 남아있다.

현재까지 계속되고 있는 모성보호 요구는 기본적인 노동자계급의 재생산이 위협에 처하기 시작한 열악한 상황으로부터 제기되기 시작하여, 재생산을 여성 일개인의 문제로 바라보는 수준에서 전 사회적 차원의 문제로 바라보는 인식의 확대와 맞물리면서 오늘날에 이르고 있으며, 오늘날에는 여기에 평등의 문제가 개입됨으로써 보다 복잡한 양상으로 전개되고 있는 것이다.

(2) 모성보호에 대한 시각: 차이와 평등의 딜레마

모성보호와 남녀평등이 배치된다고 보는 입장은 주로 자본가와 평등론을 강조하는 여론론자들에 의해 제기되어 왔다. 우선, 자본가들은 모성보호가 자신들에게 비용부담을 늘리고 여성노동력의 자유로운 사용을 제한한다고 주장한다. 2001년 4월 24일 여야 3당이 모성보호법 시행 최소 2년 유예를 결정한 것은 바로 이러한 맥락에서 비롯된 것이라고 할 수 있다. 경제단체들은 반대분위기를 띄우기 위해 출산 여성노동자 모두와 배우자가 출산한 남성노동자 모두가 육아휴직을 신청한다고 상정하는 비현실적인 계산법을 통해 기업부담을 여성계 산정 수치보다 7000억원이나 많은 8500억원으로 발표했으며, 결국 여야 3당은 이런 압력에 밀려 모성보호법안 2년 유예 결정을 내렸던 것이다. 이렇듯 자본가들은 노동력이 달리는 시기에는 보호조치를 옹호하기까지 하지만, 상황이 달라지면 '경제효율론' 혹은 여성들의 '과보호'론을 내세워 모성보호를 반대한다.

평등론을 강조하는 여론론자들 또한 보호정책은 여성고용에 부정적인 효과를 미치게 하려는 성차별적 동기가 자리잡고 있으므로 축소 또는 폐지되어야 한다고 주장한다. 미국에서 벌어진 1970년대의 ERA(Equal Rights Amendment)는 '보호'라는 이름 아래 여성의 권리를 제한하는 모든 법률을 폐지할 것을 주장하였다.

반면, 여성계와 노동조합은 모성보호의 필요성을 강력하게 주장하고 있다. 이들은 여

성의 모성에 대한 사회적 보호는 여성의 노동권을 유지하고 남녀평등을 확립하기 위한 전제조건임을 분명히하고 있다. 여성노동력은 끊임없이 생산현장에 끌어들여지면서 다른 한편으로는 여전히 어머니 역할을 전담하는 자로 인식되는 구조 속에서 저임금, 장시간노동, 순종적 노동력으로 이용되고 있으며, 일방적으로 해고, 퇴직되는 불안정한 노동력으로 이용되고 있다. 이러한 남녀의 실질적 불평등이 존재하는 사회 속에서 실질적 평등 달성을 위해서는 여성에 대한 적극적 조치가 반드시 필요하다는 것이다. 더불어 이들은 여성노동자에게 주어지는 보호조치는 노동자 일반으로 확대되어야 하며, 모성을 단순한 생리적 기능이 아닌, 인류 재생산을 담당하는 사회적 기능으로서 보호해야 함으로 주장하고 있다.

(3) 모성보호의 범주: 딜레마의 극복을 위하여

이러한 차이와 평등의 논란 속에서 과연 모성보호 요구를 통해 무엇을 얻어야 하며, 무엇을 지양해야 할 것인가? 모성보호의 내용은 항상 고정적인 것이 아니며, 앞서 보았듯이 시대와 상황에 따라 변화하면서 확대되기도, 축소되기도 한다. 최근에는 모성보호의 내용이 직접적 모성보호, 간접적 모성보호, 육아권에 대한 보호 등으로 구성되고 있으며, 그 각각을 어떻게 요구하여야 하는지에 대한 판단이 바로 차이와 평등 딜레마를 극복하고 우리 스스로의 관점 확립에 있어 핵심이라고 할 수 있겠다.

직접적 모성보호란, 여성의 임신, 출산기능과 직접적으로 관련되는 모성 기능의 보호로 산전산후휴가, 임신중 경이한 업무로의 배치 전환, 출산 휴가중의 해고 금지, 유급 유산휴가, 수유시간 제공 등을 들 수 있다. 이러한 내용들은 여성 개인의 건강 유지 차원에서 매우 중요하며, 더불어 인류의 재생산을 담당하는 직접적 기능에 대한 보호로서 경제 논리를 떠나 여성의 당연한 권리로 인정되어야 한다.

이러한 보호에 따른 비용은 현재 우리나라의 경우 근로기준법 상으로 기업 부담으로 되어 있어 여성 고용에 장애로 작용하고 있을 뿐만 아니라, 70% 이상의 여성이 근로기준법의 적용을 받지 않는 4인 이하 소규모 사업장에 근무하고 있어 매우 제한적이라고 할 수 있다. 따라서 여성·노동계에서는 모성보호 비용의 사회 분담화를 촉구하고 있으며, 고용보험에서 이를 부담할 것을 요구하고 있다.

여기서 따로 논의하고 넘어가야 할 것이 생리휴가인데, 흔히 외국에는 생리휴가 사례가 없다는 이유로 우리나라에서도 폐지되어야 한다는 목소리가 등장하곤 한다. 그러나 이는 한 달 평균 2.3일의 질병휴가를 두어 이를 생리휴가 등으로 이용할 수 있는 외국의 상황과, 생리휴가가 있음에도 눈치가 보여 이를 적극적으로 이용하지 못하는 우리나라의 상황을 전혀 고려하지 않은 판단이다. 대안없는 생리휴가 폐지는 단호하게 반대해야 하며, 현행 생리휴가는 적극 이용되어야 한다.

간접적인 모성보호는 미래 입산부, 여성 노동자 일반에 대한 보호로 시간외 노동의 제한, 야간작업 금지, 위험, 유해작업의 금지, 경내노동의 금지 등이 대표적이다. 직접적 모성보호와 달리, 간접적 모성보호는 당연한 조치로 받아들여지는데 대한 이견이

많고, 바로 이 지점에서 차이와 평등의 딜레마도 생겨난다고 할 수 있다. 간접적 모성 보호는 선진자본주의국 내부의 하층 생산직, 이민노동자는 물론이고 장시간노동과 잔업, 철야의 노동관행이 일반화된 개도국 및 제3세계 여성의 입장에서는 매우 필요하다고 할 수 있다. 더불어, 간접적 모성보호는 여성만의 보호가 아닌 모든 노동자의 요구로서 확대, 획득되어야 할 것으로 받아들여지고 있다. 즉, 엄밀하게 생물학적 이 유가 아니고서는 남성도 여성도 성을 근거로 보호되어서는 안되며, 양성 모두에게 적 절한 보호와 급부가 실행되어야 한다는 쪽으로 간접적 모성보호 요구가 모아져가고 있다.

육아권에 대한 요구는 육아가 여성의 평생노동권을 위협하며 여성의 고용을 불리하게 하는 요인이 된다는 점에서 매우 중요하다. 학교나 유치원이 갑자기 하루 쉰다거나, 아이가 아프다거나, 소풍 때 따라가야 할 어른이 필요하다거나 할 때 여성은 정말 난 처해진다. 뿐만 아니라 가사 노동을 포함하여 가족 전체를 돌보는 것이 당연히 여성 의 할 일로 받아들여지면서, 아이가 성장하면서 요구되는 관심과 애정 및 그에 따 르는 시간과 에너지 또한 여성의 몫으로 남겨지고 만다. 그러나 더욱 중요한 것은 육아 권의 요구는 아동의 건전한 발달을 목표로 한다는 점에서 부모 모두 즉, 남녀노동자 모두에게 요구되는 것이라고 할 수 있다는 것이며, 남성이 함께 육아를 책임지는 것 에서 나아가 국가적 차원의 제도 보장이 필요하다는 점이다.

(4) 우리의 과제

우리나라는 아직 기본적인 모성보호조치 제대로 시행되지 않고 있다. 모성보호 확보 를 위한 출발점에서 우리는 모성보호의 사회적 인식 확대, 모성보호 요구의 구체화와 제도화, 모성보호 적용범위 확대, 육아 요구의 결합 등을 요구할 수 있어야 한다. 보 론으로 서울여성노조, 전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동조합, 한국여성노동자회 협의회, 한국노동조합총연맹, 한국여성민우회, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회 에서 펴낸 근로기준법 개정 취지 및 주요 개정안 비교표를 실는다.

<보론> 근로기준법 개정 취지 및 주요 개정안 비교표

1. 근로기준법 개정 취지

(1) 모성보호 강화 및 사회분담화 명시

여성은 임신, 출산을 통하여 다음 세대의 노동력을 재생산하고 있다. 이와같은 재생산 활동 없이는 그 사회가 발전할 수 없음은 물론이고 사회의 유지·존속 자체가 불가능 하게 된다. 여성의 재생산기능의 보호는 여성에 대한 특별조치가 아니며, 사회 전체의 유지 발전을 위하여 여성을 대상으로 하는 사회정책의 일부이다. 따라서 여성의 임신, 출산에 대한 사회적인 보호조치가 이루어지지 않으면 출산을 기피하는 여성이 늘어나 게 되고 이는 심각한 사회 위기를 초래할 수 있다. 이를 위해 임신여성에 대한 모성 보호조치를 강화하고 이에 대한 사회분담화를 명확히 해야 한다.

1) 임신여성에 대한 보호 강화

모성보호와 관련하여, 국제적으로 UN, ILO에서는 임신부 및 수유를 하고 있는 여성, 임신 가능한 여성 등이 위험유해업무에 종사할 수 없음을 각 협약 및 권고를 통해 밝 히고 있다. 그러나 현행 법에서는 임신부의 위험유해업무에 대한 보호조항이 전혀 없 고 다만 시행령에 여자와 18세 미만인 자의 사용금지 직종만이 열거되어 있을 뿐이 다. 이로 인해 모체 및 태아의 훼손 및 기형아 출산 등 모성을 위협하는 경우가 발생 하고 있다. 따라서 국제적 동향에 발맞추는 한편, 사회적 재생산의 측면에서 모성을 보호하기 위해 임신부의 위험유해업무에 대한 보호조항을 신설해야 한다. 또한 임신 중의 여성의 보호를 위해, 임신시 모성건강을 위해 생리휴가를 월 1일의 태아검진휴 가로 전환토록 해야 하며, 임신중인 여성에 대한 야간근로 및 휴일근로를 금지하도록 법제화해야 한다.

2) 산전산후휴가기간 확대, 유급 유산휴가 법제화

ILO는 모성보호 협약에서 여성이 출산휴가와 출산휴가중의 의료 및 소득급여를 받는 것은 당연한 권리임을 천명하고 있다. 이러한 모성보호 정신에 입각하여 최근 ILO는 출산휴가를 14주로 확대하는 개정안을 통과시킨바 있다. 따라서 모성보호조치 확대라 는 국제적 흐름에 발맞추어 우리 나라도 현행 60일의 산전산후휴가를 ILO기준에 따 라 확대해야 한다.

이와 함께 모성건강 보호를 위해 유산시의 유급휴가 사용을 법제화해야 한다. 현재 노동부지침은 유산시 개월수에 따라 산전산후휴가를 조정하여 사용토록 하고 있지만, 실제 사업장에서의 준수율이 매우 낮아 이를 법제화할 필요성이 있다. 현재 열악한 노동조건과 환경오염으로 인해 유산율이 날로 증가하고 있는 점을 고려한다면, 유급 유산휴가의 법제화는 필수적이다.

3) 모성보호에 대한 사회분담화 명시

현행 근로기준법은 출산휴가, 생리휴가, 수유시간 등의 유급모성보호제도를 마련하면 서 기업에게 전적으로 그 비용을 전가시켜 왔다. 이는 기업에게 여성고용에 대한 부 담을 주는 것일 뿐 아니라 채용 이후 혼인, 임신, 출산을 이유로 차별이 지속되는 요 인이 되고 있다. 특히 우리나라 취업 여성들은 근로기준법이 적용되지 않는 4인 이하 소규모 사업장에 70% 이상 취업해 있으므로 최근까지 기업의 모성보호비용 부담 대 상에서도 제외되어 왔다.

따라서 기업의 여성고용기피 요인을 해소하고, 소규모 사업장에 취업해 있는 여성들 의 모성보호를 위해 사회에서 비용을 분담할 수 있도록 관련 법을 개정해야 한다.

2. 주요 개정안 비교표

현행규정	개정안(명칭 변경)
제5장 여자와 소년	제5장 여성
제63조(사용금지) 여자와 18세 미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 다만, 금지직종은 대통령령으로 정한다.	제63조(임신중의 여성보호 및 휴가) ① 사용자는 임신중의 여성에 대한 유해·위험한 업무에 종사시키지 못한다. 단, 유해·위험한 업무는 대통령령으로 정한다. ② 임신중의 여성이 청구하는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다.(현행72조2항) ③ 사용자는 임신중의 여성에 대하여는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 못한다. ④ 사용자는 임신중의 여성에 대하여 월1일의 유급태아검진휴가를 주어야 한다.

현행규정	개정안
제70조(경내근로 금지) 사용자는 여자와 18세 미만인 자를 경내에서 근로시키지 못한다.	제70조(경내근로금지) 사용자는 여성을 경내에서 근로시키지 못한다. 다만, 임신부가 아닌 자로서 심한 육체노동을 하지 않으며 일시적으로 경내에서 근로가 필요한 업무에는 그러하지 아니한다. 다만, 허용업무는 대통령령으로 정한다.

제72조(산전후휴가) ①사용자는 임신중의 여자에 대하여는 산전 후휴를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급보호휴가는 산 후에 30일 이상 확보되어야 한다.	제72조(산전후휴가) ① 사용자는 임신중의 여성에 대하여는 산전 후를 통하여 100일의 유급보호휴가를 주고 산후에 60일 이상 확보되어야 한다. 다만 쌍생아 임신의 경우, 산전후를 통하여 112일의 유급보호휴가를 주고 산후에 70일 이상 확보되도록 한다.
②임신중의 여자근로자가 청구하는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다.	②(신설)사용자는 임신한 여성의 배우자인 근로자에게 7일의 유급출산휴가를 주어야 한다. ③(신설)사용자는 제1항에 근거하여 휴가중인 여성에 대하여 관계 법령에 근거하여 사회보험 또는 재정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다.

제72조의 2(유산휴가) (신설) ① 사용자는 4개월미만의 유산의 경우, 의사소견을 첨부하여 7일 이상 30일 이내의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 4개월이상 8개월미만의 유산,조산,사산의 경우 유산후 50일 이상의 유급휴가를 주어야 한다. ③ 사용자는 8개월이상의 조산, 사산의 경우 출산과 동일하게 취급하여 제72조의 1항을 준용한다. ④ 사용자는 유산의 징후가 있는 여성에게 의사소견에 따라 유급휴가를 주어야 한다. ⑤(신설)사용자는 제1항에 근거하여 휴가중인 여성에 대하여 관계 법령에 근거하여 사회보험 또는 재정에 의하여 지급되는 부분을 제외한 임금의 일부를 지급하여야 한다.
--

제63조, 제70조 3년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금	현행과 동일
제68조, 69조, 72조 1항 2항, 73조 2년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금	72조의 2(유산휴가) 신설

2. 체제로서의 모성: 남성적 노동모델을 중심으로

우리 사회는 '모성'에 대한 신화를 기반으로 조직되어 있다. 여성이 당연히 어머니 역할을 하리라는 사회적 가정은 여성이 임노동에 참여할 필요와 욕구가 있는 상황에서 아이를 갖기로 결정할 때 커다란 장애가 되는 임노동 형태를 만들어냈다. 이러한 임노동 형태를 '남성적 노동모델'이라고 하는데, 이는 일주일에 40시간 또는 그 이상의 시간동안 노동하는 노동자를 전제하며, 이러한 전제는 묵시적으로 자녀 양육과 가사 노동은 가정에 있는 누군가가 하루 종일 할 것이라는 가정에 입각해 있다. 이러한 노동모델 때문에, 남녀를 불문한 많은 노동자들이 사적인 필요 충족에 어려움을 겪고 있다. 치과에 가야 하거나 아이가 소풍을 갈 때 따라가야 한다거나 할 때, 많은 사람들은 '휴가'를 내야 하거나 아픈척 할 수밖에 없는 것이다. 특히, 여성은 양육과 가사 노동의 전담자로 규정되기 때문에, 아이가 아프다거나, 돌보아 줄 사람이 필요하다거나, 아이들의 고민 상담을 해야 한다거나, 관심과 애정 표현을 해야 한다거나 하는 양육 - 아침에 출근을 준비하느라고 서두르는 시간과 저녁 퇴근 후와 같이 보통

지쳐있는 시간에 아이들과 함께 있게 되는데, 이 때 아이들은 휴식 후 생기에 가득 차있어 여성에게 많은 에너지를 요구하게 된다 - 예로부터 청소, 요리, 설거지, 빨래에서, 장보기, 병원 예약하기, 가스 주문하기와 같은 각종 가사 노동에 많은 시간과 에너지를 쓸 수밖에 없고, 이는 커다란 부담으로 작용하게 된다. 이는 왜 많은 여성들이 시간제 일을 선호하는가를 설명해주는 강력한 근거가 된다.

여성에게 피로움으로 다가오는 이러한 어머니 일 수행의 경험은 희생과 인내와 무조건적인 사랑을 강요하는 모성 이데올로기에 의해 한층 억압적이 된다.

한 소녀를 사랑한 젊은이가 있었네
그를 조롱하며 소녀가 물었지
"너는 두렵지? 오늘 나에게
네 어머니의 머리를 쟁반위에 담아 가져오는 것이"

청년은 달려가 어머니를 죽였지
어머니의 가슴에서 선홍빛 심장을 도려내어
사랑하는 연인에게 달려갔네
숨이 가빠 넘어지고 쓰러지면서

심장이 땅바닥에 구르고
애처로운 소리를 내었네
그리고 온화한 음성이 흘러 나왔네

"아가야, 다치지 않는었니?"

이 시는 모성 이데올로기를 극적이고 감동적으로 제시해주고 있다. 이러한 이데올로기 속에서 여성은 어머니 역할에 대해 진지하게 불만을 터뜨릴 수가 없는데, 이는 여성으로서, 인간으로서의 실패를 스스로 인정하는 셈이 되기 때문이다.

어쨌든, 이러한 상황 속에서도 많은 여성들이 노동 시장에 뛰어들고 있다. 2000년 대통령직속 여성위원회에서 발간한 여성백서를 보면, 2000년 10월 현재 경제활동인구 총 22,332,000명 가운데 남성이 13,075,000명, 여성이 9,257,000명으로, 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비율이 41.5%에 달하고 있다. 또한 여성의 경제활동참가율은 49.5%로서, 여성의 절반가량이 임노동에 종사하고 있고, 그 중에서도 40대가 29.9%로서 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 점점 많은 여성들, 그 중에서도 더 많은 기혼 여성들이 노동시장에 뛰어들고 있는 것이다.

여성이 노동 시장에 참여하는 이유는 다양하다. 비록 많은 수의 여성들이 아이들을 양육해야 한다는 제약 때문에 시간제 노동을 찾게 되고, 따라서 여성의 수입은 가정

경제에서 부차적인 것으로 평가되곤 하지만, 영국 '두뇌은행' 고문단은 "만약 여성이 노동하지 않는다면 현재보다 4배나 많은 가구가 공식적 빈곤선 이하에서 생활할 것"이라고 예측하였을 정도로 여성의 임노동은 경제적 측면에서 중요하다. 더불어, 여성은 임노동에 참여함으로써 자신감을 얻고, 약간의 독립성을 부여받고, 가정에만 있음으로써 느낄 수 있는 소외감을 극복하게 되며, 더 많은 사회적, 정치적 지식을 접하게 된다. 이유야 어쨌든, 이제 여성이 전업 주부로서의 역할을 할 수 있으리라는 기대는 비현실적인 것이 되어 버렸다.

그렇다면 여성이 경험하는 이중의 부담은 어떻게 해결해야 할 것인가? 여성이 노동 시장 진출을 포기할 수 없다면, 나머지 하나의 짐인 양육과 가사 부담을 줄여야 한다. 아이를 낳지 않으면 되는가? 아이를 갖는 것은 많은 여성들이 원하는 것이며 반드시 억압적인 것만도 아니다. 여성들은 아이를 낳음으로써 삶에 대해 다시 배운다고 한다. 온전히 나 아닌 다른 생명을 위해 10달을 보낸다는 것, 그래서 태어난 생명이 자라나는 것을 본다는 것은 힘들지만 즐겁고 신비하며 힘을 북돋아주고 위안이 되는 경험일 수 있다. 따라서 아이를 갖는다는 결심을 포기하라고 함부로 이야기할 수 없으며 그래서도 안된다. 그렇다면 가사 노동을 하지 않으면 되는가? 여성이 수행하고 있는 가사는 하지 않고는 살아갈 수가 없는 성질의 것들이다. 따라서 양육과 가사를 반드시 다른 누군가가 대신할 수 있어야 한다.

많은 이들은 남성의 양육 및 가사노동 부담을 적극 권한다. 이는 매우 현실적인 방법이며, 남성적 노동 모델을 가능하게 한 모성의 신화를 깨는데 매우 중요하다. 더불어 필요한 것은 '남성적 노동 모델' 자체를 바꿔낼 수 있어야 하는 것이다. 이러한 변화는 반드시 충족되어야 하는 사적인 욕구들을 일과 더불어 충족할 수 있도록 함을 말하는데, 현실적으로 볼 때 탁아시설의 확충이라든가, 유급 산전산후휴가의 확대, 수유 시간의 보장, 노동 시간 조직의 융통성 확대와 같은 것들을 요구함으로써 접근해갈 수 있다.

참고문헌

- 여성과 국가/앤소우스터 사운/한국여성개발원
(중에서 5장 '여성의 새로운 사회적 역할: 복지 국가의 모순')
- 페미니즘 사상/로즈마리 톰/한신문화사
(중에서 3장 '급진적 페미니즘: 출산과 어머니 역할')
- '여성해방과 모성보호'/강이수/여성과 사회2호
- 페미니즘의 시각에서 본 가족/배리 소튼 등/한울
(중에서 5장 '어머니의 사고방식')

모성보호비용 사회분담화는 보편적 추세 -외국 모성보호 정책제도와와의 비교

모성보호비용의 사회 분담화에 대한 논의가 뜨거워지고 있는 가운데 논의의 초점이 모성보호 법상의 범위 규정 및 재원마련 방식, 방안에 맞춰지고 있다. 이에 모성보호비용의 사회 분담화를 일찍부터 실시해온 선진국들의 사례는 모성보호비용의 사회 분담화 모델로서 시사하는 바가 크다.

모성보호에 대한 세계적인 경향은 과거 사회보장제도의 적용대상에서 제외된 부문들을 포함시켜 점차 그 범위를 확대해 나가는 것이다. 예전에는 모성보호 적용에서 제외됐던 농업, 가사서비스, 가내 자영업에 종사하는 여성들을 포함하는 것이 그 좋은 사례이다. 또 여성에게만 한정되었던 출산·육아휴가를 남녀 모두에게 지급함으로써 육아에 대한 공동책임을 강조하고 있는 것도 세계적인 특징이다.

1997년 현재 사회보장제도를 한 가지 이상 실시하고 있는 나라는 172개국이며, 이들 국가 중 사회보장제도로써 취업여성의 출산휴가 기간동안 소득을 상병 및 현금급여로 지급하고 있는 국가는 166개국에 달한다.

이는 사회보장제도를 가진 나라 중 64.5%가 모성보호비용을 사회보장제도로 지원하고 있는 것으로 모성보호비용의 사회분담화가 일부 복지국가에서만 이뤄지는 것이 아니라 보편적인 세계 추세임을 알 수 있다. 또 OECD에 가입한 대부분의 국가들은 독일이 출산급여를 1883년 지급한 것을 시작으로, 이미 1890년대엔 스웨덴, 덴마크, 벨기에가 지급했고, 대부분의 국가들이 1900년대엔 출산급여 지급을 실시했다. 또 1998년 국제노동기구의 '각국의 모성보호급여의 재원부담' 자료를 보면 모성보호급여를 사회보장으로 100% 지급하는 나라는 덴마크, 핀란드, 독일, 그리스, 프랑스 등을 포함한 45개국이고, 사회보장과 고용주가 함께 부담하는 형식을 취하는 나라는 태국, 이집트, 과테말라 등을 포함한 9개국이며, 고용주가 100% 부담하는 나라는 한국, 중국, 인도네시아, 예멘 등을 포함한 22개국이다. 이 자료로 모성보호급여를 지원하는 국가 50% 이상이 순수 사회보장 방식으로 재원을 부담하고 있다는 사실을 알 수 있다.

출산·육아휴직 급여의 재원을 대부분의 나라에서는 의료보험 방식으로 부담하고 있다. 의료보험 형식으로 지급하는 핀란드는 피용자의 소득기준에 따라 8만 마르크 이하는 1.9%, 그 이상은 3.35%를 부담하며, 사용주는 전자에게 1.6%, 후자에게 2.85%~7.85%를 지급하고, 나머지는 국가가 부담하는 형식을 취하고 있다. 프랑스의 경우, 피용자는 소득의 5.6%, 노령연금 수급자는 1.4% 등을 부담하고, 사용주는 총 지불금의 12.8%를 부담한다. 프랑스 정부는 일반세입에서 지

출하는 방식이 아니라 여러 가지 방식 세금을 모아 재원으로 마련한다. 자동차 보험료 중 12% 부과세, 의약품 광고, 주류, 담배 등에 사회보장목적세를 부과하여 재원을 모으고 있다. 또 신규병원 건축기금, 보건 및 사회서비스 비용 중 일부도 모성보호비용으로 사용된다. 뉴질랜드는 피용자와 사용주의 부담이 전혀 없으며, 국가가 일반세입에서 전액 국고부담하고 있다. 덴마크 역시 피용자는 부담하지 않으며, 사용주는 산후 2주간만 비용을 부담하고 2주 후부터 18주까지 지방정부가 총 비용을 부담한다. 이밖에도 네덜란드는 피용자가 소득의 10.95%를 부담하고 있는데, 이는 모성보호의 중요성이 국민들에게 인식되어 모성보호의 사회분담이 국민적 합의를 이룬 증거라고 볼 수 있다.

<표> 각국의 출산휴가의 기간, 임금비율 및 재원부담

(출처: ILO(1998), 노동부(1999), <모성보호비용의 사회적 부담방안>)

국가	휴가기간	임금비율	재원부담
알제리	14주	100	사회보장
몽고	15주	100	고용주50%, 사회보장50%
소말리아	14주	50	고용주
칠레	18주	100	사회보장
호주	1년	0	
방글라데시	12주	100	고용주
인도네시아	3개월	100	고용주
태국	90일	45일 100%, 15일 50%	45일동안 고용주, 이후 사회보장
중국	90일	100	고용주
일본	14주	60	사회보장 혹은 의료보험
덴마크	18주	100	사회보장
프랑스	16주~26주	100	사회보장
독일	14주	100	사회보장, 고용주가 차별적 지급
네덜란드	16주	100	사회보장
스웨덴	16주	100	사회보장
영국	14~18주	6주동안 90, 이후 고정액	사회보장
미국	12주	0	

우리나라의 모성보호정책

현황

1. 생리휴가

생리는 질병은 아니지만 우리나라의 열악한 작업환경과 노동조건에서 생리시의 취업이 모체와 출산기능에 지장을 줄 수 있으므로 권리로서 보호해야 한다는 모성보호의 일환으로 실시되고 있는 조치가 생리휴가이다.¹³⁾ 그러나 법개정에 따른 사용자의 의무이행을 둘러싸고 견해의 다름이 계속되는 가운데 최근에는 생리휴가가 여성에 대한 과보호 조치이며 여성취업과 불평등 처우의 원인이 된다는 이유로 생리휴가 폐지론까지 나오게 되었는데 이런 논의는 특히 경제 사정이 악화됨에 따라 더욱 힘을 얻게 되었다. 하지만 여성의 모성기능과 가사노동의 부담 등을 생각했을 때 이것은 모성보호 휴가이며, 특히 그간 생리휴가 시행과정에서 나타난 생리수당은 여성의 저임금을 보완하는 수단으로서의 기능도 갖추고 있기 때문에 생리휴가 폐지는 곧 노동조건 악화를 의미하는 것으로 보아야 한다.

그러나 생리휴가를 사용하지 않으면서 벌칙까지 부과되는 업체가 있는데다가 실사용자가 적은 것으로 보아 생리휴가는 유명무실화되고 있다고 할 수 있다. 또 여성들이 생리휴가를 사용하지 않는 이유도 '회사가 허용을 하지 않고 있기 때문에(31.8%)', '사용할 분위기가 아니라서(21.9%)', '직장 일이 많아서(15.4%)'가 2/3를 넘고 있어, 여성들이 기본적인 모성권을 보장받으며 노동할 수 있는 환경이 조성되어 있지 않다는 것을 알 수 있다. 그리고 생리수당을 받기 위해 사용하지 않는다(생리휴가를 실시하는 업체 중 절반 정도가 생리휴가를 사용하지 않는 여성에게 생리수당을 지급한다.)는 여성도 18.4%를 차지하여 생리휴가 제도가 여성들의 저임금을 다소나마 보완하는 기능을 하고 있다는 것을 보여준다.

2. 산전산후휴가

근로기준법은 출산 보호조치로서 출산휴가 규정, 휴가기간 및 그 후 1개월 간의 해고금지 규정, 출산시에 비상임금 지급, 연차휴가 일수 산정시 출산휴가를 출근일로 인정하는 규정 등을 두고 있다.¹⁴⁾ 그러나 아직도 결혼폐직, 임신폐직의

13) 근로기준법 제71조 (생리휴가) 사용자는 여자인 근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다.

14) 근로기준법 제72조 (산전후휴가) ① 사용자는 임신중의 여자에 대하여는 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급 보호휴가

관습적인 유산으로 산전산후휴가는 '법'에서나 존재하는 제도로 받아들여지고 있는 실정이다. 산전산후휴가는 미혼시 취업, 결혼·출산과 동시에 퇴직, 일정 연령 이후지임금으로 재취업이라는 여성취업의 유형(생애주기에 따른 M자형 취업 유형)의 의미있는 변수가 되고 있다는 점을 생각한다면, 산전산후휴가는 반드시 보장되어야 하며, 기업은 이를 철저히 준수하여야 할 것이다.

노동 환경이 가장 열악하다고 생각되는 4인 이하 사업장의 산전산후휴가 이용 실태를 살펴보면, 1999년 1월부터 근로기준법이 부분적으로나마 시행이 되었지만, 그 내용에 대해 알고 있는 여성 노동자는 75.7%에 그치고 있다. 또 실제 사업장에서 지켜지고 있는지는 물음에 유급산전후휴가를 받을 수 있다는 응답자는 7.6%에 불과했고, 나머지는 무급휴가 3.8%, 결혼임신 퇴직 14.7%, 대상자 없음 67.8%, 기타 5.7%로 나타났다. 기타에는 출산휴가가 없다거나 비정규직이라 해당 안 된다 등이 포함되어 있다. 특히 비정규직의 경우 유급으로 적용된다는 경우는 단 한 건도 없었다. 그리고 100인 이상 사업체에서 일하는 여성들의 경우에도 10% 정도가 산전산후휴가를 사용하지 않았는데 그 이유로는 73.1%가 일이 많아서, 19.2%는 회사에서 허용하지 않아서 등을 들었다. 이것은 여성이 산전산후휴가를 제대로 이용할 수 없는 분위기가 조성되어 있는 기업이 많다는 것을 의미하며, 이런 환경 속에서 출산과 더불어 일시적인 '휴가' 대신 영구적인 '퇴직'을 택하는 여성도 다수일 것을 짐작하게 한다. 또 출산 후 일터로 돌아간다고 하더라도 '일이 많기 때문에', '업체 내의 비협조적인 분위기로 인해' 법정 60일까지의 휴가 기간을 충분히 활용하지 못하고 극히 짧은 기간의 산후 조리 기간만을 가지는 여성 노동자가 많을 것이라는 사실을 알 수 있다.

산전산후휴가의 비용부담 실태를 보면, 휴가 기간 중에는 소득보장을 해 주어야 하나 부담이 전적으로 사업주에게 있기 때문에 여성 고용 기피의 원인이

는 산후에 30일이상 확보되도록 한다. ② 임신중의 여자 근로자의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시 간의근로를 시키지 못한다.

근로기준법 제30조 (해고등의 제한) ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업 한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행 하였을 경우 또는 천재·사변 기타 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능한 때는 그러 하지 아니한다. <개정 99.2.8>

근로기준법 제44조 (비상시 지불) 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해 기타 대통령령이 정한 비상한 경우의 비용에 상당하기 위하여 청구하는 경우에는 지급기일전이라도 기왕의 근로 에 대한 임금을 지급하여야 한다.

근로기준법 제59조 (연차유급휴가) ④ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여자가 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 제1항의 규정의 적용에 있어서 는 출근한 것으로 본다.

되고 있다. ILO에서는 제3호 협약에서 출산휴가 기간 동안의 급여를 공공기금이나 보험제도의 방법에 의하도록 하고 있으며, 제103호 협약에서는 이러한 방법에 의한 의료 및 임금 수급을 여성의 당연한 권리로서 인정하고 사업주는 어떠한 경우에도 자신의 피고용자인 여성에게 지급해야 할 급여의 비용부담을 개인적으로 책임지지 않도록 하고 있다.

3. 육아휴직제도

우리나라에서는 육아휴직제도를 남녀고용평등법 제11조를 통해 보장하고 있다.¹⁵⁾ 1994.5년 경에는 기존의 여성 노동자에게만 제한되어 있던 규정을 남성 노동자도 부인을 대신하여 사용할 수 있도록 보장하는 등의 변화도 있었다. 이는 단순히 적용범위의 확대라는 의미보다는 그간 육아휴직제도가 여성의 고용과 안정을 촉진하는데 주안점을 두고 시행하면서 사실상 육아는 여성 고유의 책임이라는 우리 사회의 성별 분업체계를 그대로 반영하고 있었던 한계를 극복하고 비록 아직은 선언적 수준이기는 해도 아동의 양육이 남녀 모두의 공동 책임이라는 사실을 법적으로 표현하였다는 데에 큰 의미를 가질 수 있다. 그러나 보다 근본적인 문제는 육아휴직의 실질적 사용자인 여성에 대한 임금 보전과 같은 유인책은 전혀 고려하지 않고 단지 선언적인 적용 대상자의 확대와 사용주에 대한 육아휴직 장려금 지급 규정만 삽입되어 실질적으로 실효성이 별로 없었다는 점이다.

이와 같은 문제는 육아휴직제도의 실시 및 사용 실태에서 나타나는데, 100인 이상의 사업장에서도 육아휴직제도는 절반을 약간 상회하는 수준만이 육아휴직제도를 실시하고 있었으며 실시하고 있는 업체 중에서의 실제 제도 사용률은 더욱 낮았다. 특정기간이 아닌 총 취업활동 기간 중 한 번 이상 육아휴직제를 이용한 경험에 있는 여성은 단지 5.8%에 불과한 것이다. 육아휴직제도를 이용하지 못한 이유를 보면, 회사에서 허용하지 않는다는 경우가 42.2%나 되었고, 그 다음은 휴직 기간동안 임금이 감소되어서(12.5%), 직장 일이 많아서(8.2%), 눈치가 보여서(9.6%), 인사상의 불이익을 당할까 봐(6.4%), 휴직 후 복직보장이 불투명해서

15) 남녀고용평등법 제11조 (육아휴직) ①사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 95.8.4> ②제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다. <개정 95.8.4> ③사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다. <개정 95.8.4> ④육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 95.8.4>

(3.8%) 등이었다. 단지 자녀를 맡길 수 있는 믿을 만한 곳이 있기 때문에 육아휴직제도가 필요 없어서 자발적으로 이용하지 않은 경우는 14.6% 밖에 되지 않았다. 즉, 육아휴직의 사용률이 낮은 것은 육아휴직이 필요함에도 불구하고 회사 내에서의 제도 미실시라는 명시적 원인과, 제도가 있어도 제도 사용에 따른 불이익으로 인해 제도의 사용이 불가능한 경우가 상당수 됨을 알 수 있다.

4. 보육제도

우리나라의 취학 전 아동을 위한 보육제도는 1990년 12월에 제정된 '영유아 보육법'에 근거를 두고 있다. 그러나 이 법은 보육서비스의 권리 주체가 분명하지 않다는 점¹⁶⁾, 책임 주체의 자유 재량에 의존하고 있다는 점¹⁷⁾, 보육서비스 대상자가 제한되어 있다는 점¹⁸⁾, 보육서비스의 직접적 제공자인 보육교사와 보육내용의 질적 수준에 대한 통제가 미흡하다는 점¹⁹⁾, 보육서비스에서 놓여온 아동을 배제

16) 영유아보육법 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. ③ "보호자"라 함은 친권자, 후견인 또는 기타의 자로서 영유아를 현재 보호하고 있는 자를 말한다.

17) 영유아보육법 제3조 (책임) ①모든 국민은 영유아를 건전하게 보육할 책임을 진다. ②국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보육할 책임을 진다.

영유아보육법 제21조 (비용의 부담) 영유아의 보육에 필요한 비용은 보호자가 부담하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 생활보호법에 의한 생활보호대상자와 보건복지부령이 정하는 저소득층 자녀의 보육에 필요한 비용은 국가 또는 지방자치단체가 그 전부 또는 일부를 부담하여야 한다. [개정 97·12·13 법5454] [시행일 2000·10·1]

영유아보육법 제22조 (비용의 보조) 국가 또는 지방자치단체는 대통령령이 정하는 바에 의하여 보육시설의 설치 및 운영등 영유아의 보육사업에 소요되는 비용을 보조할 수 있다.

18) 영유아보육법 제17조 (우선입소) ①국가 또는 지방자치단체와 사회복지법인 기타 비영리법인인 설치한 보육시설과 대통령령이 정하는 보육시설의 장은 생활보호법에 의한 생활보호대상자와 보건복지부령이 정하는 저소득층 자녀를 보육시설에 우선적으로 입소시켜야 한다. [개정 97·12·13 법5454] [시행일 2000·10·1] ②사업주는 직장보육시설에 사업장 근로자의 자녀를 우선적으로 입소시켜야 한다.

영유아보육법 제21조의2 (무상보육 특별) ①제21조의 규정에 불구하고 초등학교 취학 전 1년의 유아에 대한 보육은 무상으로 하되, 대통령령이 정하는 바에 의하여 순차적으로 실시한다.

19) 영유아보육법 제9조 (보육시설의 종사자 기준) ①보육시설에는 시설의 장 및 보육교사와 기타 보건복지부령이 정하는 종사자를 두어야 한다. 다만, 가정보육시설의 경우 시설의 장이 보육교사의 자격을 가진 때에는 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 따로 보육교사와 기타 종사자를 두

하고 있다는 점 등에서 많은 문제점을 지니고 있다.

취학 전 자녀 양육실태를 보면, 취업 여성의 31.6%만이 보육 시설의 혜택을 받고 있다. 그런데 보육 시설 역시 국공립보다는 민간이 운영하는 시설이 전체 유아의 72%를 차지하고 있어 취업 여성의 자녀 양육이 사회적으로 지원되기보다는 상품화에 의해 해결되고 있다는 것을 알 수 있다(보건사회복지부, 『보건사회백서』, 1999). 또 보육비의 가계 부담정도를 분석해 보았을 때, 소득이 높은 가구에서는 고가의 보육서비스를 이용함에도 불구하고 전체 소득에 대한 보육비용의 비율은 소득이 낮은 가구에서보다 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 현행 보육서비스 공급체계가 소득계층간 격차를 심화시키고 있으며, 보육제도 특히 보육비용에 대한 국가정책의 미흡함을 단적으로 보여주는 결과라 할 것이다.

지 아니할 수 있다. [개정 97·12·13 법5454]

영유아보육법 제18조 (보육내용) 보육시설에서의 보육은 영유아의 신체적, 지적, 정서적 및 사회적 발달 등을 도모하는 내용을 포함하여야 하며, 구체적인 보육내용은 보건복지부령으로 정한다. [개정 97·12·13 법5454]

모성보호정책이 지향해야 할 방향

모성보호정책이 단순히 여성을 '피해자'로 규정하고 '수혜'를 베푸는 것이 아니라 여성이 담당하고 있는 사회적 재생산 역할을 현실적으로 평가하고 여성 노동자가 가지는 가사노동에 대한 이중부담을 인정하는 것이라면, 현행 정책들은 미흡한 점이 많다는 것을 알 수 있다. 그러나 오늘날 이야기되고 있는 '모성보호 축소론'은 경제적 어려움을 이유로 들면서 지금 시행되는 정책들조차도 축소·폐지해야 한다는 입장인데, 경제 사정이 악화될수록 취업 희망 여성들이 노동시장에 진입하기 어렵다는 점, 가사노동은 인간의 삶에 없어서는 안 되는 활동임에도 불구하고 여성에게만 전담됨으로써 여성 노동자들의 삶의 걸림돌이 되고 있다는 점을 보았을 때 이는 여성(노동자)들의 현실적 어려움을 보지 못하는 주장이며, 모성보호는 오히려 확대되어야 한다고 판단할 수 있다. 또한 모성보호정책이 오히려 성별 분업 체제를 강화시키고 여성을 피해자로 규정한다는 논의 역시 앞에서 제기된 '모성보호의 필요성에 대한 역사적 접근'에서 언급된 바와 같은, 모성보호정책의 이중적인 방향성을 고려하지 않은 것이다.

그렇다면, 모성보호정책이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 무엇이며, 당장의 현실에서는 어느 정도의 실현성을 기대할 수 있을까?

모성을 보호하고 자녀양육을 지원하기 위한 정책은 여성의 재생산 기능에 대한 지원정책이다. 여성의 재생산 활동은 현재의 노동력을 재생산할 뿐만 아니라 임신과 출산을 통하여 다음 세대의 노동력 자체를 재생산하며, 이에 더하여 자녀의 사회화를 수행함으로써 사회 전체를 재생산하고 있는 것이다. 그러므로 여성의 재생산 기능의 보호는 여성 개인의 보호라기보다는 사회 전체가 발전적으로 확대 재생산 되도록 지원하는 일로써 사회 전체의 책임이라 하지 않을 수 없다. 그러나 이러한 재생산 활동은 노동 시장에 참여하고 있는 취업 여성들만이 수행하고 있는 것이 아니다. 가정에 남아서 가사와 육아를 전담하고 있는 주부들 역시 사회 전체의 재생산에 공헌하고 있으며, 이중 많은 수의 여성들은 구조적으로 경제 활동 참여를 제한 받고 있거나, 재생산 활동에의 전적인 기여를 위해서 스스로 생산활동을 포기한 여성들이다. 그러므로 사회는 취업여성의 재생산활동 뿐만 아니라 전업주부의 재생산 활동 역시 가치있는 노동으로 인정하고 출산수당, 육아수당, 공적 아동보육 서비스 제공 시에 동등한 수혜자로 취급하여야 할 것이다.

또한 여성의 재생산 기능을 인정한다고 해서 남성의 재생산 기능에 대한 편

요를 부정해서는 안 된다. 남성은 '출산'이라는 생물학적 재생산 활동만을 할 수 없을 뿐, 임신, 자녀의 사회화에 참여해야 하며, 매일매일의 노동력을 재생산하는 가사노동에도 참여할 것이 요구된다. 따라서 남성 노동자 역시 출산특별휴가, 자녀간병휴가, 육아휴직, 육아수당 등의 급여 대상자가 되어야 한다.

이와 같이 모든 현물·현금급여의 수급권자를 여성 노동자 뿐만 아니라 남성 노동자로, 그리고 더 나아가서 취업유무에 관계없이 모든 부모에게로 확대한다는 것은, 결국 서비스의 혜택을 부모의 취업여부, 소득수준, 성별에 관계없이 모든 아동에게 제공하게 된다는 중요한 의미도 내포하고 있는 것이다.

요컨대 모성보호 및 자녀양육 지원제도는 보편적 급여를 그 이상으로 삼아야 마땅하다는 것이다. 그러나 과연 이 시점에서 보편적 급여를 주장할 수 있을 것인가? 취업여부, 성, 직업경력 및 소득수준에 무관하게 현금·현물서비스를 제도화하는 것이 가능한가? 예를 들어서 정책결정권을 가진 남성 노동자와 생산직에 종사하는 여성 노동자가 같은 수준, 혹은 비슷한 수준의 소득을 보장받으면서 3년간 휴직할 수 있는 제도를 도입하는 것이 현실적으로 가능할까? 만약 제도의 도입이 가능하더라도 남성 노동자와 여성 노동자 간의 사용률이 비슷하게 유지되면서 정착될 수 있을 것인가? 이에 대한 대답은 모두 부정적인 것처럼 보인다. 다시 말하면, 보편적 급여를 지향하되 사회적 재생산 기능의 남녀 분담과 여성의 재생산 기능에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않고 있는 현실적 상황을 고려해야 한다는 것이다.

또 자녀 양육의 제도화에 있어서는 부모의 사회적 위치에 따라서 차별된 서비스를 받아서는 안 된다는 점도 매우 중요하다. 취업 여성의 자녀 양육 실태에서도 보았듯이, 현행 정책은 소득에 따른 양육의 질 격차를 넓히고 있다. 이것은 모성보호정책을 사회적으로 책임지기보다는 민간자본에 맡겼기 때문으로 해석할 수 있다. 따라서 국가는 자녀들이 부모의 소득이나 계층에 관계없이 동등한 양질의 서비스를 받을 수 있도록 공적 자금을 투입하여 모성보호정책이 사회 계층의 재생산 기제로 작용하여 오히려 사회 발전에 역행하는 일이 없도록 해야 할 것이다.

참고문헌

- ▷ 「취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식에 관한 연구」 (한국여성개발원, 1994)
- ▷ 「여성과 일-한국 여성 노동의 이해」 (강이수·신경아, 동녘, 2000)
- ▷ 「모성권리에 대한 재조명과 모성보호 비용의 사회분담화 방안 마련을 위한 토론회」 자료집 (건강 연대, 한국여성단체연합, 2000)
- ▷ 인터넷 여성신문 <http://www.womennews.co.kr>

노동자원으로서의 섹슈얼리티, 배제와 폭력의 기제로서의 섹슈얼리티

(사례 1)

2001년 9월 ○○항공 여승무원 채용공고

응시자격 :

-
- 신장 162 cm 이상, ...
-

시험전형과정 :

1차면접 대상자 확정 통보 → 1차면접 → (인성검사) / 신장, 체중측정 → 2차면접 → 신체 / 재력검사

2001년 9월 ○○항공 남승무원 채용공고

응시자격 :

-
- 신장 170 cm 이상, ...
-

시험 전형과정:

1차 필기시험 → 2 차 영어 인터뷰 및 최종 면접 → 신체검사

.....
남승무원은 170cm 에 약간 미달해도 응시할 수 있습니다. 공식적으로 인정되는 것은 아니지만 168 cm 이상이면 합격할 수 있습니다. 신체검사는 최종 면접의 합격자 발표 이후에 실시하므로 신장이 조금 부족하더라도 다른 면에서 승무원으로서의 자질을 인정받았으므로 나중에 신장이 조금 부족하다는 이유만으로 불합격 처리되는 경우는 없습니다.

(사례 2)

군부대에서의 서비스 교육과정에서 심각한 성희롱 사례가 있었던 것으로 판단

됨. 올해 5월17일부터 7월12일까지 7차례에 걸쳐 각각 1박2일의 일정으로 진행된 군부대 교육에서 이랜드 사목(社牧)을 지낸 적이 있는 군목과 사보 편집차장, 그리고 인솔한 관리직 사원들로부터 "군인들을 즐겁게 해주는 것도 교육이다", "그냥 인사만 하지 말고 포옹도 꼭 하여라", "군인들을 즐겁게 해 주어라", "음식을 먹여 주어라", "안아 주어라"는 구체적인 지시가 있었고, 또 군인 2명 사이에 여직원 1명을 세우고 3사람의 다리를 묶은 채 축구게임을 하게 하는 등 병영체험교육과는 전혀 무관한 프로그램으로 진행됐으며, 심지어는 인솔자였던 지점장이 "다음 번에는 모두 젊고 싱싱한 아가씨들로만 뽑아서 보내주겠다"고 약속하는 등의 성희롱이 있었다는 노조의 주장이 모두 사실인 것으로 판단됨.

민우회 이랜드 사건 진상조사서 중에서

(사례 3)

함께 사진찍자며 놀라대거나 데이트를 하자며 몸매 사이즈나 묻는 무뢰한을 만나면 정말 괴롭다는 것이 그녀의 고백이다. "소개하는 상품은 보지 않고 체 몸매만 열심히 보더라구요. 아직도 도우미를 눈요기로 생각하는 사람들이 많습니다." 지난 해 플라스틱 고무전시회 때는 누군가 뒤에서 갑자기 꺾이는 바람에 혼났다고 한다. ... 프로 도우미라면 어떤 상황에서라도 밝게 웃으면서 사람을 대해야 한다는 게 그녀의 직업철학이다.

'여시' 이은영씨 3년차 전문도우미' 디지털 조선일보 1997년 4월 22일

*(사례 1)은 실제 존재하는 한 항공사의 스튜디어스(여승무원)와 스튜어드(남승무원) 채용 기준을 일부 편집한 것이며, (사례 2)는 얼마 전, 핫 이슈로 떠올랐던 '이랜드 성폭력' 사건의 진상조사 내용을 발췌한 것이다. 그리고, (사례 3)은 현재 여성의 유망직종으로 추앙받고 있는 '나레이터 모델'에 관한 기사를 옮긴 것이다.

기존의 노동담론에서 여성은 하나의 성으로 존재해왔다. 그 중에서도 (여성의) 섹슈얼리티의 문제는 노동이라는 담론과 (모성의 문제 등보다) 더욱 동떨어진 것, 혹은 노동담론 자체에 존재하지 않는 것처럼 인식되어왔다. 그러나, 그것은 섹슈얼리티가 노동과 떨어져 있었기 때문이 아니라, 노동 문제의 인식과정 자체가 여성 배제적이었기 때문이다. 이제 우리는 노동의 문제에 있어 섹슈얼리티를 드러내지 않음으로 해서 숨겨져 왔던 수많은 여성들의 경험을 만나게 될 것이다. 그리고, 그 경험을 대면함에 있어 우리는 여성과 섹슈얼리티가

떨어질 수 없다라는 추상적 관계규정에서가 아니라, 실제로 섹슈얼리티가 여성의 노동에 얼마나 많은 영향을 주고, 규정짓고 있는가라는 여성의 삶에서부터 이야기를 시작해야 할 것이다.

여성의 경험 혹은 삶은 집단적이라기보다는 개인적이라고 말하여진다. 실제로 여성들은 자신의 경험을 집단적으로 드러내어, 재구성하기보다는 개인적인 차원에서 해결하고자 하였다. 그러나, 앞서 말했던 바, 그것은 여성들의 경험이 실제로 개인적이기 때문이라기보다는 그 자체를 평화하고, 고립시켰던 이 사회의 부정적 기능 때문이라고 볼 수 있다. 이 글을 구체적인 사례들로부터 시작하고 있는 것도 이러한 맥락에서 출발한다. 즉, 현재 여성이 고립되어 겪고 있는, 그러나, 너무나도 일반적인 경험들을 밖으로 끌어내어 다시 구성해보고자 함인 것이다. 단편적으로 이 사례들을 나열해놓고 보자면, 그 연관관계를 찾아 내기가 모호하게 느껴질 수 있다. 그러나, 여성의 경험이라는 출발점에 서서 이 문제들을 바라보기 시작하면, 이 사례들이 개개의 사안으로 단절되어 있지 않음을 발견하게 된다. 좀 더 구체적으로 이 사례들을 중심으로 하여 이 글에서 다루고자 하는 주제는 '여성의 섹슈얼리티, 그리고 노동'간의 관계를 밝히는 일이다.

이 글에서는 '여성의 섹슈얼리티, 그리고 노동'이라는 화두를 '노동자원으로서의 섹슈얼리티'와 '배제, 폭력의 기제로서의 섹슈얼리티'라는 두 가지의 축을 중심으로 분석하려 한다. 또한 이 분석을 바탕으로 하여 현 사회에서 여성의 섹슈얼리티와 노동간의 관계가 노동자로서의 여성의 정체성에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 규명하고자 한다.

성애화된 사회

현 사회를 바라봄에 있어 혹은 근대사회의 형성과정을 이야기함에 있어 성 혹은 몸에 대한 담론의 영향력이란 무시할 수 없다. 여기저기서 성에 대한 담론들이 폭주하고, 감각과 감성의 시대라는 말 - 그것이 비록 표면적이라 하더라도 - 과 함께 성이 이미지화되어 나타나고 있는 것이 우리의 현실이다. 성은 그야말로 현대의 주요 화두가 되고 있는 것이다. 그러나, 그 쏟아지는 성에 대한 담론들을 조금만 더듬어보면 그 성이란 단어가 남성보다는 여성에 가깝다는 사실을 알 수 있다. '성'이란 단어를 들었을 때 대부분의 사람들이 남성의 몸이 아닌 여성의 몸을 떠올리듯이 이 사회를 지배하고 있는 성이란 화두는 여성의 성과 접목되어 나타나고 있다.

베리(Kathleen Barry)는 이러한 사회를 성애화된 사회라고 이야기했다. 베리에게 있어 성애화된 사회란, "여성이 계급, 계층, 인종, 종교 등을 막론하고 성적 대상화의 일부가 되며, 성이 여성의 신체와 동일시 되는 사회"를 말한다. 본래

성애화된 사회가 이렇게 여성에게 부정적인 의미를 지니고 있는 것은 아니다. 다만, 그것이 여성에게 폭력적인 것은 현 사회에서 지배적인 남/녀의 불평등한 권력관계에서 기인하는 것이다. (이후에 '성애화된 사회'라는 개념은 배리와 같은 맥락에서 쓰도록 할 것이다.)

푸코가 지적했듯이 "성의 역사에는 고정적인 주제가 없으며, 성은 끊임없이 변화하는 관점의 역사"이다. 성이 어떻게 구조화되고 또 그것이 어떻게 작용하는가는 그 시대가 만들어내고 있는 것이다. 현 우리의 사회는 배리의 지적대로 여성이라는 하나의 성에 불평등한 구조로 성애화되고 있다. 여성이 불거리로 전락하고, 여성의 성은 이미 규정되어있으며, 여성의 성은 자신의 것이지 못하다. 이것이 성애화된 사회에서의 여성의 성이 의미하는 바이다. 이는 사회전반에 걸친 것이며, 그 영향은 노동문제에 있어서도 결코 피해갈 수 없는 것이다.

노동시장에서의 성애화된 사회는 또 어떻게 드러나는가?

-노동 자원으로서의 섹슈얼리티

1. '여성직종'의 성적 노동화

여성의 사회참여가 양적으로는 증가했으나 그 내용을 자세히 들여다보면 아직도 많은 여성들이 보조적, 주변적, 저임금의 소위 '여성직종'에 편중되어 있음을 알 수 있다. 일반적으로 '여성직종'이라 하면 '단순조립라인 생산직', '영세음식점의 조리사', '미싱사', '숙박,요식업 등에서의 서비스직' 등 대부분의 종사자가 여성인 미숙련, 단순노동의 직종을 지칭한다. 이에 비해 90년대 '여성직종'이 논의되는 맥락은 '여성의 섹슈얼리티가 자원이 되는 노동'의 성격을 강하다. 이는 노동시장에 주로 진출하는 예비 노동군인 20대 미혼 여성의 노동이 외모와 신체를 중심으로 구성되는 측면이 강하기 때문이다. 따라서, 이 글에서 '여성직종'이라 함은 후자 즉, 여성의 섹슈얼리티가 적극적인 노동자원으로서 강조되는 '여성직종'에 주목한 개념임을 밝혀 둔다.

대부분의 여성직종은 판매, 관측, 홍보, 안내 등 대인 서비스업이 주를 이룬다. 이는 '봉사', '접대' 등의 성격이 강한 노동, 특히 타인에 대한 노동은 여성의 영역이라는 인식과 여성의 외모와 아름다움을 통한 대인 중심적 업무가 바로 여성 직종이라는 사회적 통념이 적절히 어우러져 작동하고 있는 것이다. 여기에 젊고 아름다운 여성을 부각시키는 우리사회의 문화까지 결합하여 새로운 여성 서비스 부문은 지속적으로 확대 생산되고 있다.

성애화된 사회 속에서 그리고, 차별적인 여/남 권력관계 속에서 나레이터 모

델이나 행사도우미로 대표되는 여성직종의 여성들에게는 서비스업 자체의 업무능력(같은 직종의 남성들에게 기대되는 능력)이외의 것들이 요구된다. 직접적으로 그것은 섹슈얼리티에 기반한 서비스 노동이다.

일반적으로 '성적 노동' 이라고 했을 때 그것은 매매춘을 의미한다. '성적 노동'이라는 용어는 모든 것을 매매춘으로 환원해 버릴 수 있는 위험을 가지고 있다는 것이다. 그러나 우리는 이글에서 노동시장에서 노동자로 간주되기보다는 성적 존재로 규정되는, 그래서 여성 노동자가 자신의 섹슈얼리티를 이용한 성적 서비스와 관련된 노동을 요구받는 경우, 이를 '성적 노동'이라고 규정한다. 성애화된 사회가 원하는 여성노동의 성격은 '여성직종'이라는 부문의 확대와 이에 종사하는 여성들의 '성적 노동'인 것이다.

예를 들어보자. 행사 도우미들은 행사장의 분위기를 밝게 하고 고객들을 친절하고 상냥하게 접대하는 것이 자신의 업무라고 이해한다. 이는 서비스업에서 기대되는 일반적인 업무능력이라고 할 수 있다. 하지만, 실제적인 그들의 노동과정은 단순히 이러한 역할이라고 볼 수 없다. 늘씬한 몸매에 짧은 치마를 입고 웃는 얼굴로 춤추고 있는 행사도우미들의 모습... 그러한 그녀들의 모습에서 우리는 행사도우미라는 직종이 기본적으로 남성에 대한 접대를 전제로 함을 알 수 있다. 그리고 그녀들은 남성고객뿐만 아니라 파견업체 직원들과의 회식이나 고용 업체에 대한 대가성 향상을 위한 접대에서도 서비스를 계속해야만 한다. 남성에 대한 접대를 전제로 하는 대인 서비스직은 언제나 남자를 위해 다양한 성적 서비스를 제공해야 하는 것으로 보인다. 이제, 여성들은 남성 주도적, 남성 지배적인 이성애적 구성물에 기반한 대인 서비스를 위해 자신의 섹슈얼리티를 적극 활용해야 하는 것이다.

소위 여성직종에서 성적 노동을 하는 여성이 있다고 하자. 그녀는 남성인 고객, 동료, 고용주들로부터 대상화되는 것 이외에도 노동과정에서 계속해서 섹슈얼리티를 침해당하고 있다. '아름다운 여성을 전시하는 것 자체가 서비스'라는 말에서도 알 수 있듯이, 몸을 전시하는 노동에서 여성은 자신을 상품화해야 하고 상품가치를 유지하기 위해서 끊임없이 시각적인 것들-의상, 몸매, 화장 등-의 지배를 받는다. 이와 같이 시각적인 것에서조차 자유로울 수 없는 노동과정 속에서 그녀는 몸종아리로 평가되고 물상화되면서 다시 스스로 상품화시키고 이러한 악순환을 계속하게 되는 것이다.

다양한 문제제기를 통해 수면위로 떠오른 섹슈얼리티 담론들 속에서 여성의 상품화, 대상화문제는 핵심적인 것으로 논란이 되어왔다. 이것은 노동의 문제이면서도 예외가 아니며, 섹슈얼리티와 노동의 사회적 개념정의와 통합되어

나타나는 거의 유일한 형태의 노동으로 성적 서비스와 관련된 노동의 형태에서 여성으로부터 유추되는 물적 기반은 섹슈얼리티이지만 노동의 요소에서는 긍정적인 가치 생산이 결여되는 결과가 바로 여성의 상품화를 지속시킨다. 서비스 노동과 관련된 분야에서 종사하는 많은 여성들은 매매춘과 노동의 모호한 경계 속에 놓여 있다.

2. 일상적인 성적 노동의 정상화

남성에 비해 애초부터 불리한 경쟁을 해야 하는 여성에게 외모는 그 불리한 사회조건을 만회하거나 능가하는 자원으로 활용되는데, 그것은 우리 사회가 여성의 외모를 다른 직업능력 못지 않게 혹은 그 이상으로 교환가치를 인정해 주기 때문이다. 이것은 매매춘이라는 단일한 형태의 일로 국한되던 여성 섹슈얼리티의 교환이 이제 여성 노동의 전반적인 고용형태로 확대되고 있는 현실을 보여준다. 우리 사회에서 매매춘이라고 불리는 구체적인 행위와 여성의 몸에 대한 용서와 성적 암시가 임금의 대가의 한부분이 되는 여성 노동 사이의 구분이 흐려지고 있기 때문이다. 사무직 여성의 노동을 살펴보면 남성들과 똑같이 업무를 수행하는 동시에 늘 여성으로서의 매력을 잃지 않아야 하며 화식이 있을 때에는 반드시 동참하도록 강요당하고 남성에게 술을 따라야 하고 외부에서 손님이 왔을 때 '분위기사' 참석을 요구받는다. 여직원들은 술좌석을 업무의 연장으로 감수해야 하는 것이다.

이러한 여성의 노동에서 기대되는 노동의 성격은 성적인 서비스, 성적 암시, 용서 등을 전제로 한다. 배리(Kathleen Barry)는 이런 현상들을 '섹슈얼리티의 매매춘화(prostitution of sexuality)' 혹은 '성적 노동의 정상화(normalization of sexual work)'라는 개념으로 접근하고 있다. '정상화(normalization)'는 자연스러운 일, 당연한 것으로 받아들여지게 되는 기제를 강조하는 개념이다. 어느 사회에서든 자연스러운 일은 사회, 정치 체제에 의해 혹은 이데올로기에 의해 조작되는 것이라고 볼 수 있다. 사회가 혹은 남성이 여성에게 요구하는 '성적 노동'은 고정되었다기보다는 여남간의 권력의 배열로부터 생산된 것이다. 이데올로기는 기존 권력관계를 자연스럽고 올바른 것처럼 보이게 함으로써 그것을 '정당화(legitimation)'한다고 볼 수 있다.

매매와 폭력의 기제로서의 섹슈얼리티

-남성적 시각에서의 여성 섹슈얼리티의 재단

남성 중심의 사회에서 여성은 주로 물적 존재로 파악되고, (배리의 개념에 의

한) 성애화된 사회에서의 여성은 계급, 계층, 인종, 종교 등을 막론하고 성적 대상화의 일부가 된다. 성애화는 대중매체나 포르노그래피 속의 여성의 신체 이미지를 통해 사회 곳곳으로 이동하고, 이를 통해 여성을 성과 동일시하려는 일상적 실천이 가능해지는 것이다.(배리,1997) 이렇게 생산되고 유포되는 여성의 신체에 대한 이미지는 비현실적인 내용들로 채워져 있다. 가령, 키가 평균신장보다 훨씬 큰 늘씬한 키에, 비정상에 가까운 비쩍 마른 몸매에, 비쩍 마른 몸과는 정말 매치가 안 되는 풍만한 가슴과 엉덩이, 조그만 얼굴에 분명한 이목구비, 섹시하고 천박함을 잃지 않는 아름다움, 게다가 섹시함과 상반되는 청순함 등이 그것이다. 성애화가 노동 영역까지 확대되면서, 이는 여성 채용 시 외모와 신체조건이 중요한 심사기준이 되고, 더 나아가서는 여성 노동 전반에서 여성 섹슈얼리티가 노동 자원으로 교환이 되고 있다. 가뜩이나 취업문이 좁은 여성들에게는 그나마 유리한 위치를 점하기 위해서는 이왕이면 다이어트를 하고, 면접 시 좋은 첫인상을 위해서 성형수술까지도 어쩔 수 없는 것으로 받아들여지는 현실이다. 대부분의 여성들이 남성 중심으로 구성된 여성의 섹슈얼리티에 부합하기 위해 노력해야 하고, 노력하는 것이 현실이지만, 섹슈얼리티를 적극적으로 이용할 수 있는 여성이 있는 반면, 선천적인 조건에 좌우되는 문제이기 때문에 이를 이용할 수 없는 여성이 생기고, 이들 두 부류간의 분할은 후자에게는 직접적인 배제와 폭력의 경험과 함께 성애화된 사회에서의 생득적인 한계로 인해 패배자가 되었다는 부정적 자기 인식을 갖게 하고, 역설적으로 더 부합하기 위해서 치밀한 노력을 기울이게 만든다. 전자의 여성의 경우에 있어서도 비록 표면적으로는 성애화된 사회에 부합하는 여성이기 때문에 그들의 선택을 받게 됐지만, '뭔가 석연치 않음'을 느끼며, 한시적일 수밖에 없는 자신의 섹슈얼리티의 가치에 대한 불안감(자신도 언젠가는 배제될 수 있다는)을 가질 수밖에 없다. 결국엔 여성 집단 전체가 남성적 시각에서 구성된 여성 섹슈얼리티에 자신을 재단함으로써, 스스로 통제하고, 다른 여성들과 필요 없는 경쟁을 하게 됨으로써 여성 섹슈얼리티 담론 하나로 여성집단 전체가 남성들이 원하는 방식으로 통제되는 결과를 낳는다.

-성폭력

여성이 어떤 식으로든, 어떤 직종에든 노동 시장에 진입을 했다 하더라도 그녀 앞에 놓여 있는 길은 험난하기만 하다. 작업 배치, 임금·수당, 승진 등에서의 성차별은 물론 일상적인 직장 내 성희롱으로 '여성인데다 노동자이기까지 한' 자신의 처지를 시시각각 뼈저리게 느끼게 된다. 성희롱이란 일반적으로 성적으로 추근대거나 괴롭히는 행동을 일컫는 말이다. '성적 괴롭힘'으로서 성희롱은 광의의 성폭력의 하나라고 할 수 있다. 우리 사회에서 직장 내 성희롱에 대한

명백한 규정은 1999년 2월 개정, 시행되기 시작한 남녀 고용 평등법에 포함되어 있다. 이에 근거하면 직장 내 성희롱은 '사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것'으로 정의된다. 성희롱의 유형은 크게 세 가지로 나눌 수 있는데, 신체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱이 그것이다. 우선 신체적 성희롱은 ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 행위 ② 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 ③ 안마나 애무를 강요하는 행위 등 신체적 접촉을 통한 육체적 행위를 말한다. 언어적 성희롱에는 ① 음란한 농담을 하거나 음탕하거나 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화를 들음) ② 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 ③ 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위 ④ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ⑤ 회식 자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 등이 포함된다. 시각적 성희롱은 ① 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터와 팩시밀리를 이용한 경우를 포함) ② 성과 관련된 자신의 특정한 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위가 포함된다. 이 밖에도 성억압에 기반해 여직원을 '아가씨', '아줌마' 등으로 호칭하거나 심부름 등 업무와 상관없는 일을 당연하게 수행하도록 하는 것도 큰 범주에서의 성희롱이라고 할 수 있다.

직장에서 여성들이 상시적으로 성희롱을 당하고 있으며 불쾌함을 느끼고 있음에도 불구하고 이에 대해 적극적으로 문제 제기를 할 수 없는데, 이는 가부장적이고 보수적인 사회 분위기 속에서 섣불리 성희롱을 드러내기를 꺼려하기 때문이다. 또한 문제제기를 했을 경우 자신에게 돌아올 불이익을 걱정하기 때문에 그냥 참거나 연속적인 좌절의 경험으로 스스로 노동 시장에서 배제되는 것을 '선택'한다. 이러한 사회 노동 시장은 여성의 노동권, 노동자로서의 여성의 정체성에 어떠한 영향을 미치게 되는가?

-적극적인 섹슈얼리티 전략

'소파승진'이란 말이 있다. 극단적이고 폭력적인 예라는 측면이 없잖아 있지만 남성중심으로 구성된 여성의 섹슈얼리티에 부합하려는 노력을 끊임없이 기울이면서, 자신을 그 기준에 맞춰가면서, 적당히 남성들의 요구에 부응해주는 경우 그 여성의 삶은 훨씬 수월해질 수 있는 것이 현실이다. 물론 이 전략이 언제까지 유효한지는 알 수 없고 오히려 지극히 한시적인 전략이지만 말이다. 하지만 이런 전략을 택한 여성을 어리석다고 비난할 수만은 없다. 그녀에게 정상적인 방법으로 승부수를 띄울 수 있는 기회는 거의 없으므로, 아니 암묵적으로

'여성적인 온화함과 상냥함을 겸비한 여성 섹슈얼리티를 전면에 내세운 전략'은 오히려 당연하고 현명하기까지 한 방법으로 합의가 되었기 때문이다. 자신의 능력을 인정받고 싶은 여성노동자에게는 '울며 겨자 먹기' 식의 '선택'일 수 있고 노동 시장에서 이미 여러 번의 좌절로 전의를 상실한, 자포자기의 상태의 여성에게는 '치사하지만 편한' '선택'일 수 있다. 하지만 이런 전략을 선택할 수 있는 여성이든(타고난 외모·신체적인 조건이 중요하기 때문에) 그렇지 못한 여성이든, 선택한 여성이든 그렇지 않은 여성이든, '자신이 어쩔 수 없는 여성'이라는 좌절감은 피할 수 없을 것이다. 그리고 여성들 사이에 '그들의 마음에 들기 위한' 치열한 경쟁과 분열을 조장하고 각각을 고립시킨다는 측면도 중요하다.

-성적노동에 대한 일상적 인식

여성의 섹슈얼리티 자체가 자원이 되는 이른바 '여성 직종'(대표적으로 판매직 여성, 행사 도우미 등)에서 여성은 일상적으로 성적 존재로 간주되고, 그에 수반되는, 기대되어지는 '성적 노동'은 자연스럽고 당연한 것이 된다. 하지만 '여성 직종'이 아닌 경우라 하더라도, 가령 '특별한 자질'을 갖추고 다양한 계층에서 다양한 형태로 일하고 있는 여성들, 사무직 노동자, 선생님, 의사, 변호사, 혹은 새롭게 각광 받고 있는 방송, 언론 등의 전문직 여성들에게도, 여성을 성적 존재로 인식하고, 대상화하며, '성적 노동'을 일상적인 것으로 만드는 경우는 허다하다. 그녀가 무슨 일을 하고 있든 그녀는 여성이다. 우선 그녀는 사무실의 작업장의 분위기를 밝게 해주는 꽃이 되어야 하고, (여성의 섹슈얼리티 광의로 해석하면) 여성에 속하는 일이라 간주되는 여러 가지 보살핌 노동을 수행해야 하고, 사무실의 '기쁨조'로 역할하는 연장선상에서 회식 등의 술자리에서 적극적으로 '집대'를 담당하는 사람으로서의 역할을 수행하게 된다. 이에 불만과 불편함을 느끼면서도 분위기를 해치지 않기 위해서, 자신에게 바로 돌아올 불이익 때문에 적당히 분위기를 맞춰져야 한다. 여기에서도 역시 그녀는 '노동자'로서의 자기 정체성 확립에 심각한 어려움을 느끼게 된다.

-여성성의 부정: 강요된 전략

앞에서 언급했듯이 남성중심의 노동 시장에서 살아남기 위해서 여성이 선택할 수 있는 전략이란 적극적으로 '여성 섹슈얼리티'에 부합하든지 좀 다른 방식으로 명예남성의 길을 택하는 것이다. 표면적으로는 굉장히 전자와 후자가 다르게 보이지만, 크게 다르지 않은 맥락에서 이해할 수 있다. 양자 모두 기존의 남성 중심적으로 짜여진, 혹은 남성 중심적인 사회의 노동영역의 확대라 할 수 있는 여성 배제적인 노동 시장 구조에 정면 대항하는 것이 아니라 적극적으로

적용하는 방식이기 때문이다. 명예남성이 되는 전략을 택한 여성들은 남성들과 같은 복장을 하고, 같은 행동을 하고, 같은 문화를 같이 즐기고, 똑같이 일해서 동등하게 대우받고 싶어한다. 자신이 여성임이 일에 있어서의 자신의 발전에 방해가 된다면 과감하게 여성성을 부정하겠다는 혹은 유보하겠다는 입장으로 주로 전문직 여성들이 택하는 전략이다. 이 같은 경우 동료 남성들이 이런 여성을 다른 여성과 구별짓고 동료로서 받아들이는 것이 일반적이지만 한편으론 경계해야 하는 적으로 인식하기도 하며, 이런 전략으로 당사자 여성이 얻을 수 있는 것들이 분명히 있지만 잃는 부분도 많다. 가령, 남자들과 동등하게 일하길 원하기 때문에 임신율 한 후에도 임신 사실을 알리지 않고 무리한 업무를 수행하다 자연 유산이 되는 경우를 예로 들 수 있다. 하지만 가장 중요한 측면은 자신이 여성임을 부정하는 것은 결국엔 자기 자신을 부정하고 억압하는 것이 되고, 그런 상태에서 얻은 일에서의 성공은 반쪽의 전리품일 수밖에 없다는 사실은 명백하다는 것이다.

-극적인 복수일이다- 권력

한양대학교 출판부