

4. 30 준비위 2차 안전지

보내요: 산과

받아요: 430을 준비하는 여성동지들

오늘은? 1999년 4월 17일

상임위원: 명원 (산과) / 산과 (산과. 명원) / 이관 (명원. 양이. 노을)

1. intro

계당대 (명원) / 명원 (명원) / 명원 (명원) / 명원 (명원)

어제 참세상 방에 들어갔다가 좌절(?) 배신감에 휩싸여 있었다.

3번 팀에서 좀더 자세히 이야기되겠지만 구성애의 우루사 선전과 다르지 않은 '남편 기살리기' 시리즈 중 하나였다. 필요할때만 연대인가? 너무나 식상한 노동해방이 되면 여성해방이 이루어진다는 환상을 가지고 있는 것인가?

어제 너무나 뼈저리게 느꼈다. 우리에게 독자적인 세력화는 필수적이란 것을 그리고 메이데이의 판을 구성하고 있는 그들의 생각이 그랬다면 그래 개네는 원래그래가 아니라 우리는 메이데이라는 판 안에서 우리의 이데올로기를 어떻게 구성할 것이며 우리는 어떠한 효과를 성과를 얻고자 하는지를 분명하게 점검할 필요가 있으리란 생각이 든다.

2. 오늘 논의할 것들

- 1) 전체 기조와 함께 우리의 핵심과제와 목표를 설정해 봅시다.
- 2) 토론방 개설에 관하여
- 3) 교양학교 기획에 대하여
- 4) 준비팀 구성

통신을 주체적으로 담당할 인자

교양학교 준비팀 → 산과, 명원, 하파, 규라, 노을

⇒ 당일 우리의 대집회판 준비팀 → 규라, 산과, 명원, 양이, 노을

명원

민노의 만행을 알고 계십니까?

통신에서 다운 받은 자료를 참고하세요.

오늘부터 민노에 들어가서 포스터 배포 중단과 제재작을 요구합니다. 씨발!!!

3. 기타 점검 안전

다음 회의 날짜와 시간을 점검합니다.

⇒ 명원에 대한 책임

명원 / 명원 20

11시 ~ 12시

명원 / 명원 20

명원 / 명원 20

명원 / 명원 20

명원 / 명원 20

명원

go kctu

0. 우리는 지금 무엇을 해야 하는가?

우리는 현재 여성노동자들의 어떠한 상황에 처해져 있는지 가슴아프도록 느끼고 고민하고 있어야 한다. 그리고 정말 몇 칼을 지라도 지금 대중적인 이데올로기의 현실을 직시해야 하며 그 속에서 우리의 돌파구를 찾아야 한다. 우리의 투쟁은 정당하다는 것을 배부른 사람들의 배부른 고민이 아니라는 것을 알려야 한다. 그러하기에 전체 여성들의 현 상황을 파악하고 그리고 그 이면에 감추어진 이데올로기를 분석하고 우리의 대안들을 구성해 보자.

현재 실업자가 늘어나고 있고 더 늘어날 전망이다이라고 한다. 이미 정리하고 0순위로서 여성들이 잘려나간 현실은 구지 설명하지 않아도 잘 알고 있을 것이다. 하지만 간신히 남아있는 여성들도 자유로울 수 없다. 생계책임자가 아니기 때문에, 기혼이기 때문에 비정규직이기 때문에, 사내 커플이기 때문에 맞벌이 부부이기 때문에 장기근속여성이기 때문에 등등 살아남은(?) 그들마저도 잠정적인 실업자일 수 밖에 없는 현실이다. 그래서 우리는 여성노동권에 대한 제기 속에서 실업의 문제에 주목하려 한다. 또한 여성노동자라는 본질적인 측면의 공통점은 존재하나, 우리의 대상은 명확히 대학내 여성들이기에 이제 우리는 여성실업문제 속에서 신규 여성실업문제에 초점을 맞추어 하지 않을까란 생각에 아래글을 참고로 우리의 핵심적인 과제와 목표를 도출해 보고자 한다.

현 상황과 분석의 글은 시타의 “해방은 결코 연기될 수 없다”에서 발췌한 부분입니다.

1. 여성실업문제의 현황 : 이 잔인한 현실을 보라!

우리 나라는 최근까지도 취업여성의 62.7%가 근로기준법조차 적용되지 않는 4인 이하 영세사업장에서 일하고 있을 정도로 여성노동자의 고용상황이 열악하다. 70년대 이후의 기형적 경제발전이 불러들인 여성노동자들은 전체 노동자계급에게 저임금과 살인적인 노동강도를 감내하게 하는 “순종적인 산업예비군”이었으며, 이러한 상황은 21세기를 바라보는 오늘도 여전히 지속되고 있다. 그러나 IMF를 계기로 불거진 경제 위기는, 여성들로 하여금 이나마의 일자리라도 감지덕지하라고 말하는 듯 하다.

누군들 실업이 고통스럽지 않겠는가마는, 여성들에게 있어서 해고와 실업은 대단히 체계적이고도 전면적으로 이루어지고 있다는 점에서 각별한 관심이 요구된다. 40대 여성가장의 생계를 위협하는 기혼여성 우선 해고에서부터 여성 신규실업자들의 문제, 해고 후 비정규직으로 재고용되어 열악한 노동조건과 저임금 및 고용불안을 감수해야 하는 상황, 직장내 성폭력 및 가정 폭력의 증가, 그리고 가정으로 내몰린 여성들에게 “남편/가장 기살리기”라는 명목으로 부과되는 사회 복지의 여성에게로의 전담 등에 이르기까지, 여성실업문제는 거의 모든 세대/계층을 망라하고 있다. 정부 공식 통계에 의하면 4월말 실업자 수는 143만명(6.7%)이며 이 중 여성은 33%로 실업자 3명중 1명이 여성인 셈이다.

여기서는 이와 같은 전면적인 여성실업문제의 심각성을 드러내고, 이러한 각각의 차원들이 어떠한 성차별적 논리로 정당화되고 있는지를 살펴보고자 하겠다.

1. 직장에서 가정으로 : “여성은 가족을 부양하지 않으므로 우선 해고되어도 좋다.”

재차 말하지만, “여성은 정리하고 0순위”라는 것은 참으로 에누리없는 현실이다. 사무직이나 전문직, 생산직을 막론하고 한 업종에서 전문성을 갖고 종사해온 수많은 여성들이 결혼했다는 이유로, 아이가 있다는 이유로, 혹은 장기 근속했다는 이유로 해고 대상이 되고 있다. 여성민우회, 한국여성노동자회의 등의 고용평등상담 창구에는 그러한 이유로 부당 해고당한 여성들의 사례가 폭주하고 있다. 그리고 이 사례들은 대부분 부당배치전환, 대기발령, 임금체불, 비정규직으로의 전환 등을 강요한 후 해고하는 수순을 밟고 있다. 실제로 고용조정 전에 직장에서

남녀비율이 3:1 정도였다면 고용조정 이후에는 2:1로 떨어지고 있다. 구체적으로 보면, 정규직 여성 퇴직률이 남성의 2배 가량이 이르고 있고 특히 대라·과장급의 경우 남성 퇴직률은 9.0%에 그쳤는데 비해 여성은 24.7%나 됐다. 비정규직 또한 여성 우선해고의 예외가 아니다. 정규직 남성을 중심으로 인력구조를 개편하려는 자본의 논리에 의해 이미 임시직이나 촉탁직, 계약직 등 비정규직이나 영세업체 등에 종사하는 여성들은 집단해고의 철퇴를 맞았다. 특히 나이 많은 450대 여성가장의 경우 일용직, 임시직 등의 불안정한 고용형태를 나타내고 있는데, 짐작하듯이 이들은 기업의 경비절감을 겨냥한 정리해고 대상 1순위이다.

이와 같은 직종과 직위를 막론한 여성우선해고의 근거가 다른 아닌 “여성은 생계부양자가 아니다”라는 해묵은 가부장제 이데올로기인 것이다. 여성은 실업을 당해도 가장이 먹여 살려준다. 여성은 해고되어도 돌아갈 곳이 있다. 여성은 먹여 살려야 할 식구가 없다...

2. 학교에서 가정으로

: “여성의 직업은 생계를 위해서가 아니라 자아실현을 위해서이므로 취직하지 못해도 좋다.”

혹자는 팔린 만큼 새로운 인력이 일자리를 갖게되지 않는다고 되물을지 모르지만, 천만의 말씀이다. 기업들은 저마다 앞다투어 ‘신규채용 동결’을 선언하였으며, 그나마 있는 일자리인 인턴사원 자리나 비정규직조차 여대생들에게는 돌아오지 않는다. 아예 입사원서조차 낼 수 없도록 ‘군필’을 요구하거나 ‘남성’으로 문을 박고 있는 기업이 상당하기 때문이다. 그러나 최근 들어 학생운동진영에 의해 이슈화되고 있는 “청년실업”의 문제에서도, 여성신규실업은 맨 마지막 자리의 귀퉁이를 차지하고 있을 뿐이다. 이미 입법이 예고되어 있는 “군 가산점 제도”는 여성이 노동시장에서 원천적으로 배제되고 있는 현재의 상황을 단적으로 보여주고 있다.

군 가산점제는 지난 61년부터 계속 시행해왔지만, 최근 그 의미는 더욱 특별해졌다. 구제금융시대 공무원시험 경쟁률이 하늘을 찌르면서 3~5%라는 가산점이 당락에 결정적인 변수가 됐기 때문이다. 지난 6월에 있었던 철도청 시험에서는 가산점 때문에 “만점을 받은 불합격자”가 나오는 일이 벌어지기도 했다. 이러한 상황은, 병무청이 지난 7월 군복무자에게 가산점 외에 또 다른 혜택을 주는 내용을 담은 병역법 개정안을 마련해 입법 예고함으로써 시작되었다. 그것의 핵심은 군필자에게 고용에 관한 3중 혜택을 부여함으로써 여성의 노동시장 진입을 완전히 배제하고 있다는 것이며, 내용은 다음과 같다. 첫째, 제대군인에게 적용하는 채용 가산점 제도를 공익근무요원에게도 적용한다는 것이다. 두번째는 제대군인 및 공익근무요원을 신규 채용할 때 의무복무기간을 호봉산정·승진 때 실제근무기간으로 산입하게 한다는 것이다. 셋째, 종업원수 20명 이상의 민간기업이 근로자를 채용할 때에도 법 적용을 하도록 했다. 그리고 마지막으로 이 조항을 이행하지 않은 고용주에 대해 300만원 이상 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 형사처벌 조항을 신설해 여태까지 민간기업에는 권고사항이었던 군 경력 혜택이 강제사항으로 바뀌게 됐다. 이성적으로 생각해 보라. 이것은 “여자는 취직하지 말라”는 말과 같은 말이다.

한번도 가져본 적이 없는 일자리에 대해 불안을 느끼고, 미처 취직을 꿈꿔보기도 전에 좌절하는 것이 지금/여기를 살아가고 있는 많은 여대생들의 현실이다. 그리고, 다음과 같은 말이 그녀들의 실낱같은 희망마저 끊는다. “아, 시집이나 가라.”

1) 98년 1월부터 4월까지 평등의 전화에 접수된 상담현황을 보면 총 348건 (재상담, 취업상담 제외)의 상담 중 임금체불, 정리해고, 부당노동행위 등 고용불안 상담이 대다수를 차지하고 있다. 그 중 체불임금 188건(54%), 부당해고 91건(26%)으로 여성노동자의 고용불안이 심각한 수위에 이르렀음을 알 수 있다.

3. 가정에서 다시 비정규직으로

: “정규직은 남성에게 양보해야 하지만, 집안에 조금이라도 보탬이 되어야 한다.”

건설 일용직 등 비정규직 분야의 남성 노동인구가 실업상태에 놓여 있는 남성노동자들의 경우와는 반대로, 여성의 경우 정규직은 급속히 줄어들고 있는데 반해 비정규직의 비율은 현격히 증가하고 있다.²⁾ 여성 정규직 취업자 수는 올해 1월부터 급격하게 줄기 시작해, 지난 6월의 경우 한해 전과 비교해 20.4%가 줄었으며, 7,8월에도 19.7%의 감소율을 보였다. (반면 남성 정규직 취업자 수는 지난 8월에 6.7% 감소해 대조를 이뤘다.) 실제로 많은 기업들은 여성들을 우선적으로 정리해고한 후 이들을 다시 “비정규직”으로 채용하는 탈법적인 작태를 보이고 있다. 게다가 우리나라의 임시직과 시간제 근로자는 노동부 규정에 따른 30.8시간을 훨씬 초과하여 근무하고 있어, 실질적으로는 정규직 노동자와 다름없음에도 불구하고 저임금과 고용불안에 시달리고 있는 상황이다.³⁾

이러한 상황은 지난 7월부터 “과전근로제”⁴⁾가 시행됨에 따라 더욱 악화되었는데, 이 제도는 그렇지 않아도 고용불안과 저임금에 시달리고 있던 여성 노동자들의 고통을 더욱 더 가중시켰다. 여성이 정리해고 1순위인 현 경제 위기 속에서, 과전근로제는 정리 해고로 가는 중간 단계이자 그것을 수월하게 해주는 수단으로 사용되고 있는 것이다. 게다가 현재 300인 이상 사업장에 고용된 여성은 전체 여성의 5.8%에 지나지 않으며, 62.7%에 이르는 여성노동자가 근로기준법이 적용되지 않는 4인 미만 사업장에서 근무하고 있는 상황에서, 과전근로제란 그러한 여성 노동의 비정규직화를 공식적으로 승인하고 그러한 방향으로 이끌어 나가는 것에 지나지 않는다. 게다가 노동부가 지정한 과전근로 대상업무 27개 가운데 영양사와 컴퓨터 보조원, 타자원, 학원 강사, 전화교환원, 비서 등 여성인력이 70-80% 이상인 업무 분야가 상당수를 차지하고 있음에 주목해야 한다.⁵⁾ 이는 그나마 안정적으로 직장 생활을 할

2) “남성은 정규직보다 일용직 실직자가 훨씬 많은 반면 여성은 이와 반대로 나타났다....이는 기업의 인원정리가 여성에게 집중되고 있음을 보여준다”, 노동연구원, 「여성실업 현황과 정책과제」, 98. 11. 4.

3) “예를 들어 은행, 병원 및 유통업에 종사하는 시간제 노동자 근로시간대별 분포도 조사에 따르면, 노동부 지침에서 시간제로 규정하고 있는 주당 30.7시간(법정 근로시간 44시간의 70%) 이하의 시간을 근무하는 시간제 노동자는 조사대상 전체의 약 14%에 그친다. 전일제와 같은 44시간 이상 근무하는 경우만도 전체의 35.5%에 이르고 있으며, 주 36시간 이상은 65.2%에 달한다”(정양희, 1994:40), 조순경, “민주적 시장경제와 유교적 가부장제”, 『경제와 사회』 98년 여름호, p.173.

4) 과전근로제란 과전 회사가 소속 근로자를 다른 회사에 보내 그 회사의 지휘·명령 아래 근무하도록 하는 제도이다. 즉 A회사가 자체 고용한 근로자 갑을 B회사의 요청에 따라 일정기간 B 회사에서 근무하도록 할 경우 A사는 과전사업자, B사는 사용자사업자가 된다. 그리고 두 회사간의 과전 계약에 따라 근로자 갑은 B사의 지휘와 명령에 따라 근무하게 되는 것이다. 이러한 과전근로제는 우선 계약의 주체가 노동자에게 있는 것이 아니라 과전업체와 사용자업체에 있다는 데에 문제가 있다. 근로자의 임금 및 근로 조건은 근로자와 사용자간의 교섭과 계약에 의해 결정되는 것이 아니라 과전업체와 사업주 간 계약에 의해 결정되며, 사용자주는 과전업체와의 계약을 해지함으로써 과전근로자를 마음대로 해고할 수 있게 된다. 게다가 과전된 노동자는 승진과 승급을 기대할 수 없으며, 정규직 임금의 70-80%만을 임금으로 받게 된다. 이때 과전된 노동자는 사용자주가 지불하는 임금 전부를 가질 수 없으며 과전업체를 거쳐 그것의 70-80%만을 가질 수 밖에 없게 되는데, 어찌 보면 이중의 착취를 당하게 되는 것이라고도 할 수 있다. 이러한 과전근로제는 결국 노동의 임시직화 비정규직화를 증대하는 것으로, 필요할 때는 쓰고 그렇지 않을 때는 과감하게 폐기해버림으로써 자본 운용의 효율성을 높이겠다는 논리라 할 수 있다. 이제 상품으로서의 ‘노동’만이 남고 노동‘자’는 시야에서 지워져버리는 상황에 직면하게 된 것이다. 비정규직과 정규직의 분리는 상대방의 존재가 자신의 존재를 위협하는 상호 배타적인 관계에 놓이게 된다. 비정규직은 정규직이 아니라는 이유로 같은 일을 하더라도 낮은 대우를 받게 되고, 정규직은 사용자가 언제나 필요할 때 쓸 수 있는 비정규직 노동이 존재함으로써 자신의 권리를 정당하게 주장할 수 없게 되는 것이다. 이러한 정책은 전체 노동자의 힘을 약화시키는 것이라 할 수 있다.

5) <노동부가 정한 과전근로 대상 업무>

컴퓨터 전문가 / 사업 전문가 / 기록 보관원, 사서 및 관련정보전문가 / 언어학자, 번역가 및 통역가 / 라디오 및 텔레비전 장비 기술공 / 냉난방기 기술공 / 도안사 / 컴퓨터 보조원 / 방송 및 정기통신장비 조작원 / 공중보건 영양사 / 달리 분류되지 않은 기타 교육 준전문가 / 관리비서 및 관련 준전문가 예술, 연예 및 경기 준전문가 / 비서, 타자원 및 관련사무원 / 도서, 우편 및 관련 사무원 / 전화교환 사무원(전화교환원의 업무가 해당사업의 핵심업무인 경우는 제외) / 여행안내요원 / 조리사 / 보조 / 간병인(간호조무사는 제외) / 가정 개인 보호 근로자 / 자동차 운전

수 있었던 몇몇 여성 집중 업무에까지 파견근로제가 도입되어 여성 노동의 불안정화가 가속됨을 의미하는 것이다.

이들은 이제 오랜기간 여성운동이 싸워 온 성과물들을 깡그리 무(無)로 돌린 채 온갖 악조건 속에서 일해야 한다. 일할 수 있다는 것만으로도 감지덕지해야 한다는 사회적 분위기는, 파견근로제와 비정규직 고용불안, 저임금, 열악한 노동조건 등에 시달리고 있는 여성노동자들을 침묵하게 만든다. 최근 들어 비정규직 노동자들에 대한 관심이 높아지고 있기는 하지만 아직 조직화되지는 않고 있는 상황이며, 특히 (생계부양자가 아니라) 생계 “보조자”로만 인식되고 있는 여성노동자들이 이러한 과정에서 자신들의 목소리를 충분히 낼 수 있을 것인지도 미지수로 남아 있다.

4. 이중의 굴레

그러나, 단지 “차별 받는 노동자”라면 여성의 현실이 이토록 잔인하지는 않았을지도 모른다. 거리낌 없이 “평등”을 외칠 수 있다면, 그리고 같은 처지에 있는 사람들과 함께 조직화된 목소리를 낼 수 있다면 말이다. 그러나 이것은 여성에게는 한번도 허용되지 않았던 것이다.

앞서 언급한 바와 같이, 여성노동자들이 현재 처해있는 상황의 심각성은 재론의 여지가 없음에도 불구하고, 상대적으로 공론화 되거나 조직적인 대책이 강구되지는 않고 있으며, 각종 매체나 여론 속에서 이러한 상황이 논의되는 정도 역시 일천하다. 아니, 오히려 누가 보더라도 여성들에게는 갈 곳이 있어 보인다. 바로 가정이다. 현재 사람들은 다음과 같이 말하고 있는 듯 하다. : 가정이야말로 태초부터 여성들의 자리였으며, 이제 여성들은 “자연의 순리에 따라” 원래의 제자리로 돌아가고 있을 뿐이다. 여성의 실직은 급박한 문제가 아니다.

그러나 이와 같은 이데올로기적인 상상과는 달리, IMF시대에 들어 선 이후 가장이 실직했거나 실직될 것을 우려하는 전업주부들은 현재 무작정 일자리를 찾아 나서고 있다. 그러나 또 다른 한편에서는 원래 자본과 국가가 제공해야 할 다양한 사회적 복지기능이 가정에 떠넘겨지면서, 가정의 책임자로 규정된 여성들에게 이중의 부담을 지우고 있다. 언론에서는 가정의 부담을 덜어주기 위해 ‘아무 일이나 좋다’는 생각으로 일자리를 찾고 있다는 여성들의 사연을 미담으로 소개하는 한편, “남편 기살리기”, “아빠 힘내세요” 등의 온정주의적(?) 캠페인으로 가족주의 이데올로기를 강화하고 있는 것이 그 좋은 예이다. 이제 오늘을 사는 모든 여성들은 (보살피는) 엄마가 되고 (따뜻한) 누이가 되고 (시중드는) 마누라가 되고 (아양떠는) 어린 연인이 되어야 한다.

미국의 여성학자 제인 험프리는 이러한 이중의 굴레에 대하여, “경제위기 상황에서 여성은 생계부양을 위해 직업을 찾아야 될 상황에 놓이게 되며, 여성에 대한 가족의존도는 더욱 높아진다”고 지적한 바 있다. 그녀는 아마도 98년 IMF 하의 남한 사회에서 그 가장 극적인 증거를 발견할 수 있을 것이다.

5. 직장내 성폭력 및 가정 폭력의 증가

가정으로 쫓겨난 여성들이 이중의 굴레에 시달리고 있다면, 그나마의 직장이라도 어렵사리 고수하고 있는 여성노동자들에게는 다양한 유형의 성폭력이 가해지고 있다. 지난 7월 16일, 한국 성폭력 상담소는 울들어 지난 6월 말까지 직장 상사나 동료 또는 거래처 직원 등 직장 관련자로부터 성추행 및 성폭행을 당했다는 내용의 상담이 지난해에 비해 35.8%나 증가했다고 발표하였다.⁶⁾ 또, 9월 30일 한국여성민우회의 발표에 따르면, 사무직 직장여성의 44%가 남자직원으로부터 신체의 일부를 접촉당하는 등 “신체적 성폭력”을 겪었다고 한다. 현행법상으로 처벌되기

원 (대중교통수단 운전원은 제외) / 전화 외판원 / 건물 청소원 / 수위 / 경비원.

6) <한국경제신문> 98년 7월 16일자.

어려운 비가시적인 언어적/문화적 성폭력까지 포함한다면, 이같은 직장내 성폭력 사례는 더욱 늘어난다.⁷⁾ 물론 (많은 여성주의자들이 지적해온 바와 같이) 이러한 수치상의 증가가 IMF 이전에는 성폭력이 적었다는 것을 증명하는 것은 결코 아니다. 다만, 여성노동자들의 고용불안이 심각한 상황에서는 직장내 성폭력을 회피하여 다른 직장으로 옮기는 것이 거의 불가능하기 때문에, 성폭력 상담소 등에 고통을 호소하는 “신고된 성폭력”의 비율이 증가했다는 것을 말해줄 뿐이다.⁸⁾

그렇다고 “가정”은 평화로운 공간인가? 아니다. 최근 시행되고 있는 가정폭력방지법에 따라 신고된 범죄의 수는 이를 잘 말해 준다. 특히 IMF 이후 공적영역(직장)에서의 상실감과 패배감을 사적영역(가정)에서의 권위와 폭력으로 보상받으려는 남성들의 심리가 강해지면서, 이 같은 가정폭력의 횡수는 더욱 증가하고 있다. 즉, 많은 여성들이 직장내 성폭력, 가정폭력에 동시에 노출되어 있으며, 이는 남성노동자들에게는 해당되지 않는 억압적인 상황에 대다수의 여성노동자들이 처해있다는 것을 말해준다. 이런 상황에서 ‘능력별 해고’ 운운하는 것은 그야말로 어불성설이 아니겠는가

2. 경제위기와 가부장제

그렇다면 이토록 심각한 여성실업문제가 왜 아직까지 중대한 사회적인 문제로 이슈화되지 않고 있는가? 수도 없이 해고된 여성노동자들과 신규 실업자들, 그들은 다 어디로 갔는가? 대답은 간단하다. “그들은 모두 가정으로 갔다.”

위에서도 수 차례 언급하였지만, 작금의 여성실업문제의 다차원적인 현실 속에서 작용하고 있는 가장 지배적이고 가장 효과적인 기제는 바로 “가족주의 이데올로기 / 가족임금제”이다. 자본주의 이후 보편화된 이 이데올로기는 역사적 “가부장제”의 현상태이며, 특히 경제위기가 닥칠 때마다 여성노동자들을 가정으로 추방함으로써 자본의 위기와 가부장적 권위체계의 위기를 동시에 해결할 수 있는 주요한 기제로 작동해 왔다.

아래에서는 이와 같은 “가족주의 이데올로기”와 “가족임금제”가 현재의 경제위기 속에서 어떻게 관철되고 있는지를 자세히 살펴보고자 한다. 특히 급격히 상승한 실업률과 그에 따른 사회불안을 무마하고 사회적 통합을 유지시키기 위한 정부의 정책들은 대개 이러한 이데올로기를 전제로 하고 있으며, 그 과정 속에서 여성노동자들은 눈에 보이지 않는 실망실업자로 분류되어 가정에 감금되어 가고 있다. 그러나 이들을 대변할 수 있는 거의 유일한 조직인 노동조합은 대다수의 여성노동자들을 악조건으로 몰아넣고 있는 지배적인 이데올로기에 대해 정면 대응하여 함께 싸우기보다는, 그에 편승하여 남성노동자들의 이해만을 대변해 왔다.

단순히 사람들의 머릿속에 있는 “허위의식”으로 치부할 수 없는, 체계적인 배제의 기제이자 차별의 근거로서의 “가족임금제”! 이것이야말로 현재 여성노동자들에 대한 극심한 차별을 가능케 하는 전사회적으로 일반화된 정당화 논리이다. 그것은 국가에도, 노조에도, 가정에도 있다. 그것은 사회 전체에 있다.

1. 국가의 가부장성

국가가 결코 중립적이지 않다는 것은, (비단 자본주의에 대해서 뿐만이 아니라) 가부장제에 대해서도 마찬가지이다. 실업통계 산출 방식에서부터 장단기적인 실업대책에 이르기까지, IMF 이후 일련의 정부 정책들은 지극히 남성중심

7) <동아일보> 98년 9월 30일자.

8) “이 상담소 관계자는 이와 관련, ‘IMF 관리체제 이전에는 성추행을 저지르는 상사나 동료의 있다면 직장을 옮기는 방식으로 문제를 해결하는 경우가 많았다’면서, ‘그러나 올들어서는 고용불안이 심해지자 추행 피해를 감수하면서 기존 직장을 고수하는 여성들이 고민 끝에 상담을 요청하곤 한다’고 말했다.”, <한국경제신문>, 98년 7월 16일자.

적인 관점에 입각해 있다.

• 실업률 낮추기 : 여성을 비경제활동인구로!

경제위기 하에서 국가의 가장 큰 관심은 사회통합의 유지에 있다고 해도 과언이 아니다. 실제로 IMF 이후 사회불안은 급격히 증가하고 있으며, 이는 폭증하는 노숙자와 실업자들, 정리해고에 비관하여 자살하는 수많은 사람들, 생계형 범죄의 증가 등 여러 가지 지표를 통해 드러나고 있다. 이런 상황에서 정부는, 사회불안 및 폭동을 막기 위해 실업률을 일정수준(5%)이하로 유지해야 한다는 목적 하에 실업률을 떨어뜨리고자 하는데, 바로 이때 충격흡수충(safety valve)으로 활용되고 있는 것이 바로 여성노동자들이다.

실제로 정부 정책 결정 기구 내에는, "IMF 관리체제 아래에서 우리 경제가 다시 살기 위해서는 충격흡수충(buffer)이 필요하며, 그 충격을 여성이 막아내는 것이 필요하다"는 의견이 비공식적으로 존재한다. 노동부 산하 한국노동연구원에서 최근에 나온 한 논문은 다음과 같이 정책 방향 제안을 하고 있다.

• 경기 위축시에는 구직을 포기하는 실망 근로자(discouraged worker)가 비경제활동인구로 전환되기 때문에 실업률이 급상승하지 않는 노동시장의 완충(buffer)역할을 함.

• 98년도 실망근로자는 전체 실업자의 약 40%로 전망되며 이들의 대부분은 여성임.

• 그런데 정부가 취업알선, 보육시설확충 등 여성 등의 실망근로자를 노동시장으로 유인하는 정책을 적극적으로 추진하게 되면 이들 실망근로자는 실업자 상태로 전환될 것임.

• 따라서 실업을 수준을 낮추기 위한 정책이 노동공급을 증가시켜 실업률을 오히려 높이는 결과(added worker effect)를 초래할 수 있다는 노동정책의 dilemma를 신중히 고려해야 함.

이것은 누가 보더라도, 실망근로자의 대부분을 차지하는 여성들을 취업시장으로 불러들이지 않을 경우 전체 실업률 수준은 높아지지 않을 수 있다는 가능성을 고려한 것이다. 결국, 정부의 실업 억제 정책의 주요 방향은 "여성을 비경제활동인구로 묶어 두어야 한다"는 것으로 모아져 있다는 것이다.

게다가 현재의 실업자 통계 산출방식에 따르면 1주일에 1시간만 일을 해도 취업자로 범주화되기 때문에, 일용직, 임시직, 단시간 근로, 무급가족 종사자의 다수를 여성들이 차지한다는 사실을 고려할 때 여성실업의 은폐정도는 더 심각하다 할 수 있다.

• 남성 중심의 실업대책

앞에서 살펴본 바와 같이, 여성노동자들은 경제위기에 더 많은 영향을 받는다. 이는 성별로 본 고용동향에서 같은 기간 여성의 실업률 이 남성 실업률을 웃도는 현상이 나타난다는 점만 보아도 명백해진다. 그러나 정부의 실업정책은 남성위주로 세워지고 있다. 지금까지 나온 실업정책에서 실업자는 남성을 의미하며 여성은 여기서 배제되어 있다. 정부가 가장 강력한 고용정책대안으로 제시하고 있는 실업급여제도의 경우에도 수혜 대상에 포함될 수 있는 여성은 전체 실업 여성의 극소수에 불과하다.

실업자 구제책 역시 가장의 생존권 보호와 남성 직종 중심의 고용창출을 목표로 추진되고 있으며, 당장 안정된 직장을 가지고 있다가 실직한 소수 남자 가장의 실직문제에 초점을 모은 뿐 실제적으로 노동시장의 질적 향상을 위한 구조조정안은 나오지 않고 있다. 고용보험도 마찬가지이다. 정부가 내놓은 고용보험안에 충실히 입각한다 하더라도 그 혜택을 받을 수 있는 여성노동자가 소수에 불과한 것은, 규정에 포함되어 있지 않은 영세사업장, 임시직에 여성들이 집중 고용되어 있기 때문이다. 보다 중장기적인 대책이라 할 수 있는 직업훈련정책 역시 그 업종이 대단히 한정되어 있어, 당장 먹고살기조차 막막한 수많은 여성가장들에게는 아무런 실질적인 도움이 되지 못하고 있는 실정인 것이다.

이러한 정부의 실업정책 밑바탕에 깔린 전제는 한가족의 생계 부양자는 남성 가장 한사람이라는 가족임금제 모델이다. 그러나 이러한 1가구 1주 소득자라는 가구 모델에 입각한 정책은 독일, 프랑스 등 사회적 안전망이 잘 갖추어진 나라에서나 통용될 수 있는 것이다. 상식적으로 생각해 보라. 남성이 생계를 부양하고 있는 경우라 하더라도 광범위한 임금삭감이 이루어진 지금 한 사람의 수입만으로 가족 전체가 먹고 살수 없을뿐더러, 실제로 여성가장이 부양한 가족이나 1인 가구들도 상당한 비율에 이르고 있지 않은가. 이들 모두를 단순히 “없는 것으로 치고” 있는 현재의 정부 실업대책들은 총체적으로 시정되어야 한다.

• 지금이 기회다 : 여성관련 복지의 철회

그러나 이와 같은 직접적인 실업 대책에서 여성노동자들이 배제되어있는 것이 전부가 아니다. 장기적으로 보았을 때 더욱 심각한 것은, 이제까지 여성운동이 힘들게 쟁취한 성과들이 경제위기를 핑계로 순식간에 일소되고 있다는 사실이다.

가장 가시적으로 보이고 있는 것은 물론 고용불평등과 해고불평등(?)이다. 단지 여성이라는 이유로 성차별적인 해고가 자행되고 있다는 것 뿐만 아니라, 실제로 이렇게 해고된 여성노동자들이 재취업하는 비율은 (남성노동자들에 비해) 극히 낮은 것으로 집계되고 있다.⁹⁾

뿐만 아니라 그동안 지난한 과정을 통해 일부나마 안착화되었던 다양한 여성관련 복지들 또한 한순간에 철회되고 있다. 대표적인 것이 바로 유급생리휴가 및 출산휴가 폐지, 결혼임신퇴직제의 부활, 할당제의 철회 등이다. “구조조정”이라는 명목 하에서, 여성노동자들에게 필수적인 노동조건들이 앞다투어 사라져가고 있는 것이다. 정책적으로 탁아정책, 모성보호 등의 복지정책을 최소화할 것이 요구되고 있으며, 기존에 국가에서 수행하던 기능의 상당부분을 가족의 기능으로 전환함으로써 여성이 가정에서 수행해야 할 일의 부담을 더욱 늘리고 있다.

앞에서 본 바와 같이 여성에게 저임금 노동자와 가정주부라는 이중의 부담이 지워지고 있는 현 상황에서 이처럼 여성 복지정책들이 없어져간다는 것은 무엇을 의미하겠는가. 그것은 곧 여성들이 자발적으로 가정으로 들어가는 것을 유도하고 해고되었을 때에도 재취업을 포기하게 하는 교묘하고도 합법적인 방책이 활용되고 있다는 것을 의미한다. 그리고 많은 사람들이 “경제위기이므로 사소한 복지들의 철회는 감수해야한다”고 이를 묵인하고 있다.

그러나 이것은 이제까지 여성노동자를 “배려의 대상”으로 파악해왔던 (복지국가 패러다임을 포함한) 전반적인 성차별적 인식에 근거한 사고일 뿐이다. 어째서 탁아소를 운영하는 것이 “쓸데없는 비용의 증가”로 이야기될 수 있는가. 어째서 유급생리휴가와 출산휴가가 “돈 주고 사람을 놀리는 것”으로 사고될 수 있는가. 출산과 육아는 한 사회가 구성원을 재생산하기 위한 가장 기본적인 조건이다. 여성노동자 개인의 이익을 위해서 전체가 부담을 지는 것이 아니라는 것이다. 그것이 사회적인 필요라면 당연히 사회적으로 충족되고 부담되어야 하지 않겠는가.

여성관련 복지들은 ‘시혜’나 ‘배려’가 아니라 ‘당연한 권리’로 생각되어야 하며, 따라서 경제위기가 하더라도 양보할 수 없는 기본적 가치로써 옹호되어야 한다. 모든 정책이 가부장적 인식에 기초하고 있다면, 저항하는 우리에게 필요한 것은 근본적인 발상의 전환이다.

9) 실업급여 수급자의 성별, 시기별 재취업률

(단위: 명, %)

	실업급여수급자		재취업자		재취업률	
	96.7~97.6	97.7~97.12	96.7~97.6	97.7~97.12	96.7~97.6	97.7~97.12
남자	22,963	22,190	6,556	3,941	28.6	17.8
여자	6,965	7,974	1,854	115	26.6	1.4

• 재취업률 = 재취업자 / 실업급여수급자

• 자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터(1998:81)

조순경, “민주적 시장경제와 유교적 가부장제”, 『경제와 사회』 98년 여름호, p.183

2. 노동조합의 가부장성 : 남성노동자가 자본주의에 타협하다

노동조합은 과연 여성노동자들의 조직이기도 한가? 신자유주의적 구조조정하에서 최소한의 생존권과 일할 권리를 지키기 위해 노동자들이 할 수 있는 것은 오직 하나, 노동조합을 통한 집합행동이다. 그러나 정작 노조 자체가 가부장적으로 위계화되어있다면 어떻게 해야 할까?

현재 상당수 노동조합의 구조 자체가 여성들의 이해가 반영되기 어렵게 되어있을 뿐만 아니라, 여성들의 노동조합 조직률 자체가 매우 낮기(1995년 현재 7.8%) 때문에 노조가 없는 사업장에 근무하는 다수의 여성들의 문제를 해결하기에는 한계가 있다. 더욱이 IMF 이후 정규직 여성노동자들의 절대수가 급격히 감소하고 있는 상황에서, 비정규직 노동자들을 조직화하기 위한 별다른 가시적인 움직임도 보이지 않고 있기에 문제는 더욱 심각하다고 하겠다. 그나마 노조에 포괄되어있는 여성들이라 하더라도, 노동조합의 구조 자체가 남성중심적이기 때문에 그 안에서 여성노동자들의 목소리가 반영되기는 지극히 어려운데, 그 가장 극명한 예로 들 수 있는 것이 바로 노조간부 중 여성의 과소대표이다.¹⁰⁾ 전체 여성노동자들에 비해 여성간부의 비율은 턱없이 낮으며, 그나마 있는 여성간부들도 노조 안에서 커피심부름 등을 강요받는 등 뿌리깊은 성차별에 맞닥뜨려있는 상황이다. 이런 상황에서는 여성노동자들을 대상으로 이루어지고 있는 성차별적인 우선해고와 필수적 복지정책의 철회 등에 대응하여 싸우기 위한 어떠한 조직적인 대안도 존재하지 않는다. 다양한 여성운동단체들이 이러한 경향에 반대하여 대(對) 정부 요구를 지속적으로 해 나가고 있기는 하지만 역부족이다.

이처럼 낮은 노조조직률과 노동조합 지도층의 여성 부재로 인하여, 여성은 결국 국가정치 차원 - 노/사/정 위원회를 비롯한 공적영역의 차원을 말한다 - 에서 이루어지는 '절차적 민주주의' 과정에서 배제된다. 이러한 배제는 너무나도 "자연스럽다". 여성 본연의 자리는 (직장이 아니라) 가정이라는 생각, 여성은 업무능력이 떨어진다는 편견, 생계는 남성이 부양해야한다는 이데올로기가 팽배한 사회에서, 여성노동자들을 일자리에서 밀어내는 것은 너무나도 당연시되기 때문이다. 결국 가족 내의 성별분업과 가부장적 권력관계가 노동시장에서의 성별 위계구조를 가져옴으로써 노동조합내의 가부장제를 강화하고 있는 것이다.

여성노동자들의 문제가 (노동운동전영이 아니라) 정부측의 주도하에서 논의되고 있다는 것은 이러한 맥락에서 의 미심장하다. 노동조합은 왜 노조에 속해있는 여성노동자들의 권리를 위해 함께 싸우지 않는가. 민주노총은 왜 비정규직 여성노동자들을 조직화하기 위한 실질적인 방안을 내놓지 않고 있는가. 귀찮은 일거리를 정부가 떠맡아주었으니, 실망실업자로, 가정주부로, 비정규직으로 비가시화된 여성노동자들의 문제는 없는 것으로 미루어 놓고 남성노동자들의 이해를 대변하여 정부와 맘놓고 싸울 수 있다는 것인가?

'노동자 대표'의 참여는 남성중심의 노동귀족만이 아닌, 성별, 고용형태, 숙련정도에 따라 다양한 노동계층을 모두 포함할 수 있는 '참여'이어야 한다. 노조가 "고개숙인 가장"을 위하여 성차별적 해고를 묵인하는 현재와 같은 사태가 되풀이되는 이상, 노조가 표방하는 "노동자계급의 단결투쟁"은 공허할 뿐이다.

3. 가족임금제 전면 비판 : 남자도 일자리가 부족한데, 여자는 집에 있으라!?

국가의 가부장성, 노조의 가부장성, 그리고 가부장제의 핵심고리로서의 가족. 경제위기 하에서 여성노동자들을 끔찍한 현실로 내몰고 있는 것은 바로 전사회적으로 관철되고 있는 가부장제이다. 그리고 그 대표적인 이데올로기가 바로 "가족임금제"와 "가족주의 이데올로기"이다. 앞에서도 누차 지적해 왔듯이, <남성=생계부양자 / 여성=피부양

10) 1997년 민주노총이 여성조합원을 대상으로 한 조합원 의식조사에 의하면 응답자의 92%가 여성 조합원 비율에 따른 여성간부 할당제가 필요하다고 답하고 있다. (전국민주노동조합총연맹 여성위원회, 1997). 조순경, 위의 글에서 재인용.

자>라는 공식을 주장하고 있는 가족임금제는 국가와 자본 뿐만 아니라 노동운동진영에서도 일반화되어있는 이데올로기이며, 따라서 현재의 상황을 돌파하고 대안을 찾기 위해서는 반드시 비판되어야 할 문제라고 할 수 있다.

* 가족임금제의 기원과 내용

주지하다시피 초기 자본주의 사회에서는 열악한 노동조건과 극심한 착취가 존재하였다. 많은 자료들이 당시의 상황을 증명하면서, 특히 여성노동 및 아동노동에 대한 착취가 일반적이었다는 것을 보여주고 있다. 그러나 이것이 자본주의 시기에 이르러 갑자기 여성이 노동하기 시작했다는 것을 의미하지는 않는다. 여성은 언제나 노동해왔으며, 단지 자본주의사회에서 달라진 것은 봉건적 관계망에서 벗어나 “임노동”을 하게 되었다는 것뿐이다.

그런데 이처럼 여성이 남성으로부터 독립하여 임금을 벌어들일 수 있다는 사실은 기존의 가부장적 권위관계를 침식하였다. 여성은 ‘값싼 경쟁자’일 뿐만 아니라, 바로 남성노동자들의 ‘아내’였던 것이다. 남성들은 여성이 자신들과 동등한 지위에서 동등한 임금을 받고 일하기를 원하지 않았다. 남성은 자신들을 위해서는 노동조합을 통한 보호를 주장했고, 여성과 아동에게는 노동보호법 제정을 주장했다. 이는 많은 ‘남성’ 직업에서 성인여성 참여를 제한하는 것을 제한하였다.

남성노동자들은 남성과 여성의 동등한 임금을 위해 싸우기보다는 가족임금을 요구하고, 그들의 아내가 가정에서 봉사하면서 남아있기를 원했다. 가족임금은 그 당시 (여성 노동력에 대한) 가부장적인 이해와 자본주의적 이해 사이의 갈등의 해결책으로 이해될 수 있다.

가족과 가정에서의 여성노동은 한편으로는 자본에게 양질의 노동력을 재생산해주고, 남성에게는 그들의 특권을 행사할 장소를 제공함으로써 양자를 각기 충족시켜주었다. 남성은 노동시장에서 여성보다 더 좋은 직업을 구할 수 있고 더 높은 임금을 받을 수 있으며, 집에서는 가사노동/자녀양육을 떠넘기고 다양한 무료 서비스를 제공받을 수 있었다. 가족임금은 남성우위의 물적 기초를 보장했다.¹¹⁾

하이디 하트만은 이처럼 19세기 말에서 20세기 초에 이르는 기간 동안 가족임금이 사회적 규범이 되어가는 과정을 “자본의 가부장제에 대한 사회적 적응과정”이라고 설명하고 있다. 이러한 과정을 통하여 여성의 자리는 가정이고 경제적으로 남성에게 의존해야 한다는, 오늘날의 자본주의사회에서도 쉽게 발견할 수 있는 가족임금제의 논리가 안착되어 왔던 것이다.

* 신자유주의와 가부장제의 만남

가장이 아니니까 꼭 취직할 필요는 없다.

가장이 아니니까 승진차별은 감수하라.

가장이 아니니까 월급은 좀 낮아도 된다.

가장이 아니니까 해고되어도 먹고 살 수는 있다....

앵무새처럼 반복되고 있는 이러한 논리가 바로 지금/여기를 지배하고 있다. 그리고 이같은 노골적인 성별분업 이데올로기, 가족임금제 논리는 여성에 대한 가부장적 인식을 내포하고 있는 것이다. 즉, 모든 여성은 잠재적으로 ① 결혼하는 존재이며 ② 가족(아버지, 남편 등의 남자 가족구성원)에게 경제적으로 의존하는 존재이며, ③ 일차적으로 가정주부이며, ④ 비합리적인 존재이기 때문에 합리적 선택과 결정을 해야 하는 경제활동의 적합한 주체가 될 수 없다고 가정한다.¹²⁾ 자, 신자유주의적인 구조조정이 무차별적으로 진행되고 있는 지금, 이러한 가부장적 인식이 의미하는 것은 무엇인가? 바로 앞에서 본 바와 같은 여성노동자들에 대한 무차별적인 해고와 배제이다.¹³⁾ 고용불

11) Heidi Hartmann, ibid.

12) 조순경, 위의 글.

13) “현재의 패러다임은 심원하게 신자유주의적이며, 이러한 신자유주의이데올로기는 시장을 통한 경쟁을 근본원리로 주장하면서 집단으로서의 여성에 대한 가부장적 인식을 내포하고 있는 것이다.” ; “실제로 자유시장의 원리를 신봉하는 대표적인 신고전주의 경제학자들, 마샬, 피구 등은 역설적이게도 여성의 노동시장 참여를 억제하기 위해 국

평등, 승진 불평등, 여성우선해고, 차별임금 등 꼬리에 꼬리를 물고 있는 여성노동자들에 대한 배제는, 여자는 짝려도 갈 곳이 있다는 보수적 성별분업 이데올로기에 의해 정당화되고 있는 것이다.

* 가족임금제의 비현실성

이것은 비단 가부장적 이데올로기에 대한 “이데올로기적 비판”일 뿐인가? 아니다. 가족임금제 모델은 그 자체가 우리나라의 현실과 동떨어진 허구적인 모델이다. 이는 다음과 같은 사실들로 증명될 수 있다.

우선 우리 나라 여성 가구주의 비율은 전체의 16.8%에 달하고 있다. 우리 나라의 모자가정은 80만(96년 통계청), 여성 1인 가구는 90만(95년 통계청), 여성가구주는 200만(95년 통계청)이 넘는다. 이들은 여성 자신이 가장이고, 생계 부양자이다. 그러나 이러한 현실을 외면한 채 “남성만이 생계부양자(가장)이다”라는 논리를 고집해왔기 때문에 이들은 사실상 먹고살기조차 어려운 생존의 사각지대에 놓여있게 되는 것이다. 아니면, 세 살 먹은 어린이이라도 “호주”라고 올려 놓던지.

뿐만 아니다. 혹여 남성이장이 생계를 부양하고 있는 가족의 경우라 하더라도, 위와 같은 가족임금제 모델을 적용하는 것은 모두의 조건을 악화시킬 뿐이다. IMF 시대에 해고의 위협으로부터 자유로울 수 있는 사람이 누가 있는가? 이제 어느 직업도 더 이상 안전하지 않다. 즉, 현재와 같은 고용불안정 상황에서는 한 가구의 생계를 전적으로 ‘책임질 수’ 있는 남성이장이 많지 않다는 것이다. 실제로 1997년 10-11월 사이 실업자 조사에 의하면 남성실업자의 1/5 정도가 부인의 소득으로 생계를 유지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 40대 이상의 중장년층 남성 실업자의 경우 전체의 38.5%가 ‘배우자 소득’이 주된 수입원이라고 답하고 있다. 맞벌이로 부부가 함께 생계를 꾸리고 있는 경우라 하더라도 남성의 임금만으로는 생계를 이어나가기 어려우며, 이는 저소득층의 경우 특히 그러하다. 따라서, “남성이 생계를 책임지고 있기 때문에 여성이 남성에 비해 우선적으로 해고되어도 좋다”는 주장은 더 이상 아무런 설득력이 없는 것이다.

현재의 상황에서 “가족임금제” 모델을 주장한다는 것은 곧 성차별적 해고와 여성노동자들에 대한 차별을 고스란히 인정하라는 것이나 다름 없을 뿐만 아니라, 동시에 가정이라는 울타리 내부에서 씁없이 일하는 여성들(주부?)의 노동을 비가시화하는 것이나 마찬가지이다.

우리 사회에 일반화되어있는 “가족” 모델은 하나의 이데올로기에 불과하다. 누구도 그렇게 살지 않으며, 어떤 여성도 편안히 “부양받지” 않는다. 설사 임노동을 하고 있지 않다고 하더라도, 그녀는 가정 안에서 끊임없이 밀어 닦치는 가사노동으로 하루를 보내고 있다. 그러나 IMF라는 살벌한 상황 속에서, 무임금 무휴가의 평생노동을 담당하고 있는 수많은 전업주부들의 가사노동에 관한 이야기는 제차 부차적인 것으로 밀려나고 있다. 가족의 소중함을 부각시키며, 아버지의 권위를 강조하는 가부장 담론들은 전통적인 여성의 역할을 과거로부터 불러들인다. 고개 숙인 남편의 기를 살려주는 아내, 알뜰살뜰 살림솜씨를 발휘해 위기 속에서도 돈 관리를 잘 하는 주부, 화목한 가정을 만드는 지고지순한 어머니의 모습이 소위 ‘IMF시대의 여성상’으로 부각되고 있는 것이다.

이것이 바로 현 사회의 지배적 이데올로기로서의 “가족임금제”와 “가족주의”, “성별분업”의 논리이다. 가정은 사회의 마지막 보루인가? 자본에게는 그렇다. 가정은 척박한 삶의 유일한 쉼터인가? 남성들에게는 그럴지도 모른다.

가가 노동시장에 개입해야 한다고 주장한바 있다.”, 조순경, 위의 글.

우리의 핵심적인 과제와 구체적인 목표를 구성해 볼까요..

1. 성차별적 고용조정 반대한다.

인원감축 중심의 구조조정을 중단하라.

경제위기에 편승한 모성보호 축소를 반대한다.

남녀차별금지법 확대 적용하고 행정력을 현실적으로 보강하라

부당노동행위 엄단하라

전체 여성의 비경제 활동인구로의 포섭을 막아야 한다.

- 전체 실업률에서 실망실업자의 통계수치 공개

2. 노동시간 단축으로 일자리를 창출하라

- 주 40시간 노동제를 실시하라!

- 탁아정책과 모성보호를 전제로 노동시간 단축하라

- 여성고용 할당제를 실시하라

3. 비정규직화에 차별해소??

여성노동자를 비정규직으로 내모는 고용정책 중단하라

정규직을 비정규직화하는 기업주를 처벌하라

4. 신규 여성실업에 대한 진지한 고민과 해결책을 요구한다.

- 여성이라는 이유만으로 노동시장 진출기회마저 박탈하는 불법적인 차별채용 엄단하라

- 고용기회 가로막는 군가산제 철회하라

- 미봉책인 인턴, 공공근로를 중장기 고용으로 전환하라!

- 신규 여성실업자를 위한 고용창출방안 수립하라

- 여성 노동에 대한 수요를 파악하고 여성유망직종을 개발하라

- 신규채용시 여성고용할당제를 실시하라

● 성차 차별금지법 [각각의 사회권
강령차별금지* 강령차별금지* 제기되게

5

<전체 일정>

18일: 민주노총의 포스터 배포 중단과 제재작에 대한 성명서 발표

민노방에 항의메일을 보내거나 게시판 도배하기

=> 오늘 우리의 문제의식을 알리는 첫 작업으로 가져간다.

19~ 21일: 교양학교 준비 및 단위홍보/ 사업기획안 완료/ 예산안 검토

=> 토론방 개설과 선전작업을 통해 우리의 문제의식을 확산시킨다.

23~ 25일: 교양학교 준비와 실무적 준비

교양학교/ 사업기획에 따른 실무적 준비

26~ 29일: 토론방 총화, 실무 완료

<연락처>

이대여왕:

성대 총여:

성공회대:

연대:

동국대:

살맛:

수원대:

시립대:

계명대:

나우 antipode

skk총여

99 들꽃

하이텔

참세상 tssmsm

하이텔 uoswsa

Now-But2795

E-mail:

90 smsm.