

주 5일 근무제와 여성 노동 조건의 후퇴를 바꿀까?

1. 주 5일 근무제의 통과가 곧 노동시간의 단축은 아니다!

1) 노동시간 단축해야 하는 이유

남한은 최장의 노동시간의 노동시간을 자랑하고 있다.

-임금으로 보상되지 않는 삶에의 권리

-일자리 나누기/

2) 주 5일 근무제의 대두 배경

-지금까지의 언급 과정

-양 노총에서의 투쟁과정과 현재 상황

3) 주 5일 근무에 제한된 의미 부여 하기

현재 재계가 원하는 것은 다름 아닌 노동의 유연화이다. 여기에는 시간적 유연화, 작업 과정의 유연화, 노동력의 유연화 모두가 포함된다. 이는 전지구적 자본의 전략 속에서 끊이지 않을 요구사항으로 단지 '주 5일 근무제'가 그들에게 치명적이라서 그에 상응하는 조건을 제시한 것이 아니다. 노동계의 투쟁에서 그나마 다행스러운 모습이라면, '노동조건의 개악이 없는'이라는 단서와 '중소영세사업장의 희생없는'이라는 구호이다. 물론 거기에 '여성'이 언급되지 않은 점은 여전히 안타깝다.

노동시장은 성별에 따라 학력에 따라 분할되어 있으며 즉자적으로 노동자라는 점이 같다고 해서 '다 같은 노동자'가 아니다. 점점 노동 계급 내부의 격차는 커지고 있으며 어떤 경우에는 서로 이해가 상충하는 것처럼 보일 때도 생기고 있다. '주 5일 근무'를 둘러싸고도 이러한 현상을 재확인할 수 있는데, 결정적으로 주휴가 무급화되더라도 쉬는 쪽을 과감히 택할 수 있는 일부 정규직 남성과 새로 창출될 일자리에서도 일해야 저임금을 메울 수 있는 비정규직 여성노동자 간의 차이이다. 여성주의자들이 '주 5일 근무'라는 노동사안을 놓고 볼 때 무게를 두어야 할 것은 '주 5일 근무'가 그 자체가 아닌 '주변부 노동자들의 희생이 없어야 한다.'라는 전제이다. 여성 노동 조건의 개선과 여성권 확보 없이는 정말 쉬어야 할 여성 노동자들이 주 5일 근무제가 통과되더라도 될 수 없게 될 것이기 때문이다.

2. 주 5일제가 치러야 하는 혹독한 비용-그들의 요구

1) 주휴무급화

:현재의 노동법상 어떻게?/독소조항인 이유/ 직접적인 영향권에 있는 노동그룹

/실질 임금의 삭감효과와 장기적인 노동시간 연장효과

2) 탄력적 변형근로제

: 신자유주의적 전략이라는 측면에서 갖는 의미/ 인간의 신체적, 정신적, 사회적 생활에 미치는 영향/ 직접적 영향권에 있는 노동그룹/ 여성 건강과 노동권이라는 측면에서 보기

3) 시간외 임금 할증률 인하

: 이럴려고 야간근로 제한 폐지했나?/절대적 착취의 증가

4) 단계별 실시

: 주변부 노동자에 대한 고려없음

-영세중소사업장으로의 과부하/ 서비스업 등 현재의 노동시간 특례직종

5) 생리휴가 무급화

: 생리휴가 무급화론? 말도 안 되지/ 생리 휴가 폐지가 여성에게 미치는 영향

3. 그렇다면 우리는 어떤 입장을 취해야 하는가?

1) 남한 사회의 노동법 개악의 흐름의 근원을 이해한다.

- 끊임없는 포섭과 배제의 전략들을 주시한다.

2) 이 역시 '여성'의 문제일 수밖에 없다는 사실을 이해하고 선전한다.

어쩌면 다소 쑥쓰러울 수 밖에 없는 사안일지도 모른다. 왜냐하면 얼핏 '여성'노동자의 문제라기보다는 그저 '노동'문제인 것처럼 보이기도 하기 때문이다. 그렇기 때문에 이것을 물성적인 구호(ex.노동법 개악은 여남 모두에게 해로운 것!)로 만들지 않기 위해서는 여러모로 세심한 주의가 필요하지 않을까 한다. 앞서도 말했듯, 노동법 개악의 흐름에서 주 타겟은 주변부 노동자들이다. 그리고 영세/비정규/여성이라는 주변부 노동의 범주들은 서로 상당한 넓이의 교집합을 갖고 있다. 설령 그렇지 않더라도 주변이라고 다 같은 주변이 아니며, 그 집단에 따라 구체적인 억압의 양태가 다른 법이다. 같은 비정규직이라도 남성과 여성의 억압의 수위가 다르며 한국인과 이주 노동자의 상황이 같지 않다. 그러므로 우리는 여기에 '여성'을 드러낼 수 있는 분석과 전략, 행동을 마련할 수 있어야 한다.

3) 생리휴가 폐지 담론에 대한 여성주의적 저항이 필요하다

'그들'이 생리휴가 폐지(나 무급화나...?)를 요구할 것임은 누구나 예상할 수 있었다. 이전부터 재계는 끊임없이 생리휴가가 유례없는 것임을 강조하며 그것을 폐지 내지는 무급화할 것을 주장하여왔다. 필자가 새내기였던 97년에도 생리휴가 무급화에 대한 그들의 의지를 접할 수 있었고 98년 하반기에 벌써 생리휴가 무급화와 여성관련 보호조항 삭제의 공공연한 요구들이 나와 있었다.(물론 그때 여성계는 '반대'의 목소리를 냈었다.) 물론 그 전에도 전혀 새롭지 않던 주장이었을지라도 현재의 시점에서 생리휴가의 존립 여부가 더욱 위태로워 보이는 이유는 지금의 무급화 주장이 노동유연화를 위한 노동법 개악과 전반적 여성권 후퇴의 흐름 속에 놓여있기 때문이다.

그런데 아직 무급화 주장에 대한 현재까지의 반론은 여성주의에서 볼 때 여러모로 한계가 많은 것이 사실이다. 여성 노동에 대해 상당부분 본질주의적 접근을 취하고 있는 일부 학계에서는 "서구는 우리보다 노동조건 면에서 월등하며, 무엇보다 남녀 노동자가 쓸 수 있는 건강휴가가 있는 곳도 있다. 그러므로 '조건부 폐지'를 주장한다."고 한다. 물론 이들의 근거와 주장이 틀린 것은 아니다. 그러나 결정적으로 '무엇'이 빠져있는 듯한 느낌이다. 한편 여성부와 관련화된 단체들에서나 민주노총 등의 다분히 물성적인 노동계의 이 사안에 대한 접근은 더욱 심각한 한계를 지니고 있는데, 이는 다름아닌 생리휴가의 문제를 '의무화된 생물학적 재생산의 보호'로써 바라본다는 점이다. 이 같은 관점은 별로 여성주의적이지 않을뿐더러 그다지 설득력도 없어 보인다.

“그리고 무엇보다 생리휴가제도를 무급화하려는 노사정원 공익안은 모성보호에 역행하고 있습니다. 생리는 임신과 출산에 따르는 고통입니다. 단지 3년 동안 군대 갔다온 남성에게 가산전 주는 것은 당연하게 여기면서 평생동안 출산과 육아에 대한 많은 책임을 지고 있는 여성 노동자의 생리휴가 사용에 인색하게 생각해하는 것은 형평성에 어긋납니다. 바로 얼마 전 모성보호법이라는 이름으로 국회에서 통과된 법 조항 역시 애초에 여성노동자들이 요구했던 태아건강휴가, 유·사산시 휴가 등 중요한 모성보호 조항이 몽땅 빠진 채 통과되었습니다. 모성보호법이라는 이름에 걸맞지 않게 여성노동자의 야간근로 허용이라는 치명적인 독소조항까지 포함된 이 모성보호법은 육아휴직시 급여를 10만원으로 한정해 또 한번 여성노동자에게 실망을 안겨주었습니다. 유급 생리휴가 제도가 다른 나라에 없다고 하는데 그렇다면 다른 나라에 있는 모성보호제도는 왜 국제적 기준에 맞게 도입하지 않는 것입니까. 우리나라 모성보호 조항이 920 수준에 훨씬 못 미치는 사실을 덮어두고 생리휴가란을 문제삼아선 앞뒤가 맞지 않는 얘기입니다.”

-민주노총의 선전 자료 중에서

우리는 두 가지 전략을 모두 구사해야 하는 것이 아닐까? 하나는 현재의 정세 속에서 생리휴가 무급화가 갖는 의미를 파악하고 생리휴가 폐지 반대를 통해 여성권 후퇴에 대한 반대를 명확히 표명하는 것이다. 또 하나는 생리라는 여성만의 고유한 신체적인 현상에 대한 긍정과 이 제도의 존치를 연결짓는 문화적 전략이다. 어째서 월경제에 보였던 관심과 열의가 생리휴가 문제까지 이어지지 않는 것일까?

되풀이하지만, 어느 전략을 구사하건 “생리휴가는 성적차이의 권리이며, 그 이유는 단지 여/성이기 때문”이라는 점이 전제가 되어야 한다. 이것이 몇몇 법제도 조항과 바로 ‘거래’될 수 있는 성질의 것이 아니라는 것도 말이다. 물론 남한에 생리휴가가 여성주의적인 관점에서 만들어진 것은 아니다. 그러나 중심부 국가들의 일부 페미니스트 과학자들에 의해 생리통과 월경불순의 경우 원할 때마다 쉴 수 있는 제도의 필요가 제기되기도 하는 것으로 볼 때, 그것을 재규정하고 여성을 위한 것으로 전화시키는 작업은 남한 여성주의자들이 시도해 볼 만한 과제가 아닌가 한다. → 어떻게 이것을 유급(여성주의적)으로 만들까?

이전의 논리를 단순히 되풀이해가서는 마치 ‘전도 사면’에 대한 체념 속에 벌어졌던 ‘전노사면 반대 투쟁’이 공허했듯이, 생리휴가 무급화도 기정사실이 되어버릴 것이다. 이제 새로운 논리와 전략의 개발이 필요할 때다.

— 성적차이의 권리

(여성이기만) 이득없다.. 남근로주

— 전근로폐지 경향반대

4. 결론과 제언

앞서도 언급하였듯이 주5일 근무제가 곧 노동시간 단축이 아니며, 그 자체가 갖는 의미는 축소되어야 한다. 물론 주 5일 근무제 쟁취가 무용하다는 얘기는 아니다. 만일 지금의 ‘노동조건’의 후퇴없는 주 5일 근무제가 달성된다면 그것이 갖는 여파와 상징적 의미는 무시할 수 없을지도 모른다. 그러나 잊어서는 안 될 것은, ‘주 5일 근무’가 과도하게 의미를 획득하게 되었기에 그것이 노동조건을 광범위한 후퇴의 교환조건으로 변질된 것뿐이라는 점이다. 설령 현재처럼 성질 급한 그들이(별로 그럴 것 같지도 않지만) 아무런 조건없이 지금 당장은 주 5일 근무제를 실시하게 해 준다 하더라도 그들은 단계적으로든 어떤 식으로든 노동유연화에의 의지를 꺾지는 않을 것이다. 왜냐하면 다들 아다시피 그것은 자본가들의 도덕성의 문제가 아니고 신자유주의적 세계 자본주의 체제 하에서 반주변부 국가에 기반한 자본의 필연적 생리이기 때문이다.

결국 우리는 애초의 원칙을 다시 확인할 필요가 있다. 진짜 목적인 노동시간 단축은 직접적인 노동 시간 자체의 제한에 의해서 달성되는 것이 아니며 궁극적으로는 (비정규직 차별 철폐와 발본적인 차이의 권리로서의 여성권 쟁취, 주변부 노동자들의 생활임금 확보 투쟁의

문화적 전략을 통해

여성 Festival

여성주의를
왜 생리휴가 쟁취 하기?

성패에 달려 있는 것이다.

이제 지난 모성보호 입법화 투쟁과 주 5일 근무의 과도한 의미부여가 남긴 오류와 한계들을 성찰해 보아야 한다. 다시 말하여, 진정한 목표는 동시실시를 해서라도 주 5일 근무를 따내는 데 있지 않고, 실질적인 노동조건 개선을 통해 노동 시간 단축을 달성하는 것이다. 왜? 이미 주변부 노동자들은 일하다 죽기 직전이기 때문이다! 설령 '그들'이 노동조건이 '후퇴없이' 주 5일 근무를 허용한다고 할지라도 주변부 노동자는 여전히 기계일 테니까.