

1984년 10월 15일 발행 / 발행겸편집인 : 조형 / 발행처 : 여성평우회 · 서울시 중구저동 2가47-22 / TEL 274·8679

여성평우

제 2호



여성평우회

여성운동과 문화운동

여성을 억압하는 가부장제적 대중문화는 변혁되어야 한다.

여성은 오랜 동안 정치적·경제적으로 뿐만 아니라 문화적으로 소외되어 왔다. 현실 또한 현모양처와 남존여비의 봉건적 인습은 그대로 남아 있는 채 서구에서 이식된 대중문화는 여성을 왜곡된 문화의 희생자, 무조건적인 추종자로 만들어 버렸다. 아울러 문화적 침탈의 가장 용이한 수단으로 대상화되어 정신적 식민지화의 매개로까지 이용되어 지금에 이르고 있다.

이러한 상황에서 여성을 억압과 차별로부터 자유롭게 하기 위한 여성운동은 문화운동의 속성을 강력히 요구하게 된다. 왜냐하면 사회운동으로서의 여성운동 또한 다른 운동과 마찬가지로 사회구조의 변혁만이 아니라 사회구조의 변형물인 인간의식의 변혁까지를 포함하는 것이기 때문이다. 특히 여성운동은 다른 어떤 사회운동보다도 문화운동적 성격이 강할 수 밖에 없다. 왜냐하면 첫째로, 인류의 역사에서 생산관계를 중심으로 한 사회구조는 몇 차례의 변동을 겪었으며 그 과정에서 생산관계에 대한 인간의 자유, 평등 의식은 팔목할 만한 진보를 보였다. 그러나 가족제도에 기반을 두고 있는 가부장제의 위계구조는 아직 한번도 변혁되지 않고 현재까지 계속되고 있기 때문에 여성의 자유와 남녀간의 평등한 관계에 대한 의식은 화석처럼 굳어져 버린 상태에 있다고 해도 과언이 아니다. 오랜 동안의 가부장제 문화유산에 의해서 여성들은 어떤 피지배 집단보다도 지배집단의 문화에 의해 철저히 세뇌당하고 있기 때문에 우선 그러한 정신적인 예측, 허위적인 자아상을 깨뜨리는 일이 여성해방의 첫 걸음이 되리라고 생각되기 때문이다.

둘째, 자본주의 사회에서는 개별 가족이나 부락단위에서의 남성의 지배는 실상 큰 힘을 발휘하지 못하며, 대신에 새로이 등장한 지배집단(자본가나 관료)이 가부장제의 이데올로기를 흡수하여 자신들의 지배체제를 굳건히 하고 있기 때문이다.

셋째, 현대 사회에서 여성들은 가정에서 고립되어 있을 뿐 아니라 근로자로서, 농민으로서, 중산층의 주부로서, 각계 각층에 분산되어 있다. 그러므로 여성문제만을 해결하기 위해 대동 단결하여 운동을 펼치기는 어려운 상황에 있다. 물론 여성문제의 해결을 일차적인 목표로 삼는 여성운동체도 꼭 필요하지만 현실적으로 대부분의 여성들은 자신들이 경제적 정치적으로 뿌리내리고

· 한국어성운동에 대한 재평가	4	사례연구 3. 평균근무년수 2.2년
· 조기정년제의 이론적 조명	20	4. 결혼과 불안한 교권
사례연구 1. 43세 정년 억울하다.	32	5. 남녀차별의 벽을 뚫기도
2. 결혼각세제는 폐지됐으나		6. 결혼퇴직제로 인한 기혼여성의 재고용

있는 사회적 집단속에서 운동을 하게 될 것이다. 그러나 이 경우에도 여성들은 근로자이면서도 동시에 여성으로, 농민이면서도 여성으로, 시민이면서도 동시에 여성으로 등등의 “이중적인 억압에 대한 이중적인 투쟁의식”이 필요한 것이다. 다시 말하면 여성들은 다양한 사회운동에 참여하면서 그 운동에 여성해방의 시각을 집합시켜야 하는 것이다.

이상의 세 가지 의미에서 여성운동은 문화운동의 성격을 그 어떤 운동보다도 강하게 내포하게 된다. 여성운동적 성격을 띠는 문화운동은 우선 무엇보다도 첫째로, ‘일’의 권리와 정당한 댓가를 받을 수 있는 조건을 획득하는 데서 비롯되리라 생각한다. 그것은 ‘일’에서 소외된 여성은 화려한 소비위주의 환상적 생활 속에 매몰되어 진정한 삶의 의미를 획득하지 못하고 있기 때문이다.

따라서 여성근로자나 여성농민이 ‘일’의 공통적 경험을 토대로 한 이익집단운동, 즉 노동운동이나 농민운동을 통해서 진정한 집단적 의지를 창출해낼 수 있으며 또한 공동체의식의 바탕을 마련하여 진정한 공동체문화 창조가 가능하기 때문이다.

둘째로, 가난한 계층의 여성이든 중산층 여성이든, 여성대다수는 무임의 가사노동자로서 사회와 고립되어 있다. 따라서 가정주부들의 고립, 분산성을 깨뜨리고, 이들을 새로운 문화창조의 향유자요, 주체자로 만드는 일이야말로 역시 문화운동의 한 과제가 되어야 한다. 이러한 “사회적 일”로부터 뿌리뽑힌 여성들-가정주부, 실직여성, 학생-은 바로 자신의 사회적 위치와 그 원인을 고발하는 것에서부터 새로운 여성문화 창조에 참여할 수 있는 것이다. 그리고 이들 여성은 공동의 일을 하거나 계층에 있어서 동일하지는 않지만, “일”에서 소외되는 여성으로서의 공통적 고통을 토대로 해서 결국이 이루어질 것이다. 최근 여성운동을 위한 소그룹이나 여성운동단체의 필요성과 의의가 높아지는 이유도 여기에 있다.

여성이 추구하는 자유롭고 평등한 삶의 가치는 공동체라는 구체적인 사회적 공간 안에서만 비로소 객관적 의미를 지닌다. 가정 속에서, 가부장제적 문화 속에서 고립, 소외된 객체로서가 아니라 ‘여성’이 주체가 된 공동의식과 공동문화의 쟁취야말로 바로 고립된 여성의 벽을 허무는 첫걸음이 될 것이다.

• 이 땅의 여성들	42	• 회원수상	49
“이 몸의 돈 쓰나 봐라”		• 평우소식	50
• 공부방 이야기	45	• 여성계 소식	51
• 시 평	46	• 광고: 여성문화큰잔치	52

한국 여성운동에 대한 재평가

- 단체 활동을 중심으로 -

편집자주 : 이번 호의 '한국여성운동평가'는 기존 여성단체의 활동을 중심으로 살펴보기로 한다. 이것은 여성운동이 단체활동을 통해서만 가능하거나 단체활동에 대한 평가가 더 시급하다는 것을 의미하는 것은 결코 아니다.

기본적으로 여성운동은 기층여성운동의 성장없이 불가능하다. 그것은 고도경제성장을 통하여 이들 여성에게 나타난 제반 사상이 여성문제에 대한 관심을 이루게 되었기 때문이다.

70년대 이후 활발한 기층여성운동은 여성운동의 전향을 넓히고 가능성을 높이는 데 가장 큰 역할을 하였다. 다음 제3호에서는 기층여성운동에 대한 평가작업을 하기로 한다. 기층여성운동은 제반 사회운동의 맥락 속에서 고찰되어 여성운동의 성과와 전망으로 수렴되어야 할 것이다.

I. 서 론

1. 여성운동 재평가의 의의

70년대를 통해 꾸준히 성장해 온 한국의 여성운동은 80년대에 들어서면서 한층 활발한 모습을 보였다. 서구중심적인 여성문제 이론의 무비판적 수용에서 탈피, 한국상황에 맞는 이론을 정립시키려는 움직임과, 한걸음 더 나아가 사회개혁운동의 이념을 조직적으로 실천하려는 의지가 나타나고 있다. 여성문제와 여성운동에 관한 논의가 실천과 결부되면서 깊이있게 진행되었고 사회 각 부문에서도 여성운동에 대한 관심이 고조되고 있다. 여성문제는 부차적인 문제요, 부수적으로 해결될 일이라는 인식차원을 넘어서서 이제 주체적으로 해결을 모색해야 하는 독자적인 운동의 한 영역으로 부각되었다.

80년대 이후 여성운동이 이처럼 활성화된 것은 우연적이거나 단기적인 현상이 결코 아니다. 그러나 오랜 기간의 시행착오와 좌절을 거치면

서 단련된 여성운동의 응축된 힘의 분출이다.

여성들은 초창기부터 사회운동의 흐름속에 개별적으로, 그리고 후에는 집단적으로 참여해 왔고, 참여의 수준을 가속적으로 높여 왔다. 이것은 두가지 측면에서 여성운동의 발전에 영향을 끼쳤다. 우선 사회운동의 경험을 지닌 여성층이 누적되어 여성운동의 귀중한 인적 자산을 이루었으며, 두번째로 사회운동에서 소외돼 내지 못하는 여성문제의 특수성에 대한 뼈아픈 자각을 갖게 됨으로써 여성문제의 시각에서 사회현실을 새롭게 인식하고 대처할 필요성을 절감한 것이다.

6,70년대의 자각과 성숙의 과정, 그 긍정적, 부정적 경험의 크기와 깊이를 생각할 때, 80년대의 활성화는 오히려 낮은 감이 있다. 제각각 특성을 살리면서 사회 각 부문으로 운동이 확산되어가는 추세에 있는 이 때, 인구의 절반이 넘는 엄청난 잠재력을 가진 여성들이 제 역할을 찾지 못하고 방황한다면, 우리 여성들은 당당 남녀차별의 가부장제 사회의 현실속에서 억눌려 실

음하며 인간으로서의 삶을 향유하지 못하는 물
론이고, 나아가서 역사앞에, 미래의 여성들에게 어
떠한 변명도 불가능한 것이다.

여성운동의 정립은 우리 여성들의 책임이요, 의무
이다. 꿈틀거리기 시작한 여성운동의 생명력을 보
존하고 어떠한 시련앞에서도 흔들리지 않을 강인
한 힘을 불어넣는 일이 바로 우리의 두 어깨에
달려있다.

우리가 할 수 있는 일, 해야 할 일, 해야만 하
는 일은 수없이 많다. 지금 우리에게 가장 급한
일은 우리가 던지고 선 자리를 확실히 아는 일이
다. 과거를 반성하고 현실의 과제를 설정하고 미
래의 전망과 방향성을 뚜렷이 하는 일은, 여성운
동의 정립을 회구하는 우리들에게 부과된 일차
적인 과제라 생각한다.

이제 그 작업의 일환으로서 여성운동론을 새로
이 검토하고 그에 입각하여 우리의 여성운동을
재평가하고자 한다.

2. 여성운동 평가의 전개

앞으로 나아가기 위해서는 현재를 알아야 한다.
평가는 어느 시기에나 있어 왔고 앞으로도 그러
할 것이다. 또한 평가의 시작을 통해 우리는 당
시에 극복의 표적이 되었던 문제와 한계등을 손
쉽게 파악할 수 있다. 과거를 이해하기 위해 우
리 여성운동에 대한 지금까지의 평가들을 간단
하게 정리해 보면 다음 세 시기로 분류할 수 있
다.

1) 무비판기

이 시기의 특징은 여성들이 하는 모든 활동이
곧 여성운동이라는 단순한 인식수준, 무비판성,
무방향성 등으로 대변된다.

친일 경력의 여성지도자들에 대한 비판이 있을
때까지 여성운동에 대한 평가는 불모의 상태에
있었다. 개인 혹은 단체의 여성들이 한 모든 사회·
활동은 그 성격이 어떠한지간에 - 반여성적이든·
반민주적이든 가릴 것 없이 - 여성운동의 범주·
에 포함되었다. 인물 본위로 집결된 여성운동사
는 많은 여성들의 여성문제와는 무관한 개인적

인 활약상으로 채워져 있는 형편이었다. 더우기
해방후 선결과제인 일제잔재의 청산이 전혀 이루
어지지 않은 상태에서 한국의 처녀들을 수없이
일본군 위안부로 파견 보낸 장본인들이 여성지
도자들로 자처되는 상황임에도 한마디 비판도 들
어볼 수 없었으며 비판 자체도 용납되지 않았던
이 시기는 특히 심각한 반성이 요청되는 시기라
하지 않을 수 없다.

2) 방향제시기

최옥자씨가 비판의 포문을 연 이래의 여성운
동에 대한 평가들은 한마디로 여성운동의 방
향성을 정립하기 위한 노력이었다고 할 수 있다.
친일 경력의 여성지도자들을 정면으로 비판한 일
은 대단한 반향을 불러일으켰으나 오히려 단조
적인 작업에 불과했다. 더욱 중요한 일은 기층
여성들에 주목하여 그들의 문제를 여성운동의 전
면에 부각시켰다는 사실이다. 농촌여성·근로여
성의 현실에 관심이 모아지고 여성근로자들의 일
제시대 이래의 노동운동이 여성운동사의 핵심으
로 등장했다.

이 시기의 여성운동관은 문제의식과 방향성을
중시하여, 사회개혁의지를 가진 여성들의 집단적
·활동을 모두 여성운동으로 파악했다. 즉 여성문
제의 인식 여부는 중요한 것으로 간주되지 않았
다.

이 시기는 여성운동의 인식에 있어 새로운 지
표를 열었고 방향성을 제시한 중요한 시기였다.
그러나 한편으로 여성문제의 특수성에 대한 인식
이 부족했고, 여성의 현실에 대한 분석을 넘어
·선 이론의 제시, 운동론의 제시가 미흡했다는 비
·판을 할 수 있겠다.

3) 여성운동론 정립기

여성운동이 당위의 차원에서 논의되던 시기를
거쳐 자체의 운동논리를 필요로 할 만큼 성장한
것을 반영하여, 구체적이고 실천적인 여성운동론
을 위한 논의가 활발히 일어났다.

조형서의 「한국 여성운동의 비판적 고찰」을
예로 들어 살펴보자. 여성운동의 정의를 본격적
으로 다룬 것은 이 논문이 처음이라 생각되는

데, 여기서는 여성문제의 특수성을 부각시켜 가부장제 사회구조의 모순을 중심적인 과제로 삼고 "여성이 주체가 되어 여성을 억압하는 사회질서에 대항하여, 남녀평등사회의 구현이라는 궁극적인 목표를 달성하기 위해 조직적인 활동을 전개하는 사회운동"이라고 여성운동을 정의했다. 중시되는 것은 여성해방의 이념과 조직적 기반, 그리고 실천성의 유무였다. 다시 말해 여성에 의해 이루어지는 활동이라도 여성해방의 이념과 조직적 기반이 없는 한 여성운동으로 간주될 수 없으며, 여성운동의 정의는 단순히 여성이 참여한다는 차원을 넘어서 얼마나 강력한 이념 위에서 의도적·합목적적으로 조직행동을 전개해 왔는가를 중시해야 한다는 것이다. 이것은 물론 문제제기에 불과하며 이 시기의 과제는 아직 해결되지 않은 채로 남아 있다. 그러나 우리에게 이념과 조직의 문제 그리고 막연히 다루어지 온 주체의 문제들을 이론적으로 정리하여 실천의 기준으로 삼을 것을 목전의 과제로서 제기하였다는 점에서 의미있는 역할을 수행한 것이다.

II. 여성운동이란 무엇인가

이상 이제까지의 여성운동 논의를 짚어오는 과정에서 발전방향과 수정·보완해야 할 한계들이 대체로 파악되었다. 이제 여기서는 이전 세대의 축적된 경험을 바탕으로 여성운동 논의를 한걸음 전진시키려는 시도로 가능한 수준에서 여성운동의 정의를 새로이 규정해 보고자 한다. 주지하다시피 운동은 이론없이 발전할 수 없으며 이론의 수준은 운동의 수준과 비례하여 상승한다. 조만간 극복될 것을 기대하며, 이 시론이 토론을 불러일으켜 올바른 운동방향의 정립을 위해 적으나마 역할할 수 있기를 희망한다.

여성운동이란 무엇인가. 무엇을 목적으로 어떠한 사람들에게 의해 어떻게 행해지는 것이 여성운동으로 간주되는가. 예를 들어 여성근로자들이 임금인하에 반대하여 쟁의를 일으켰을 때 그것

은 여성운동에 속하는가? 남녀간의 임금차별에 항의했을 경우는? 혹은 일제시대 술한 여성들의 개인적인 사회운동 참여를 여성운동으로 간주해야 할 것인가? 개개의 사건을 여성운동으로 볼 것인가 말 것인가는 여성운동이 아직 상숙된 단계에 이르지 못한 현 상황에서 실상 일일이 구별해야 할 문제는 아니다. 명쾌한 범주적 구별이 가능하진 아니진 실천 그 자체는 무엇과도 바꿀수 없는 귀중한 것이기 때문이다. 하지만 여성운동의 범주를 타운동과 뚜렷이 구분짓을 필요가 있는 것은 여성운동이 맹아적인 운동단계를 벗어나 사회운동속의 한 부문운동으로서 정착하기 위해 필수적으로 거쳐야 할 과정이기 때문에 중요한 것이다. 여성운동의 범주는 당연히 여성운동의 정의에 입각해서 설정되어야 한다. 이러한 관점에서 이념, 조직, 주체의 순으로 여성운동의 정의 문제에 접근해 가기로 하겠다.

1. 여성운동의 이념에 대하여

여성운동은 가부장제를 포함하여 여성을 억압하는 사회구조를 변혁함으로써 남녀 모두가 인간답게 살 수 있는 사회를 건설할 것을 목표로 한다. 다시말해 여성운동의 이념은 여성해방 및 인간해방인 것이다. 여성해방을 불가결한 요소로 하는 인간해방이 여성운동의 궁극적 목표요, 이념이다. 그러므로 여성운동은 우리가 속한 사회의 모든 비인간적 요소를 타파하고자 하는 총체적 운동을 지향한다. 여성을 억압하는 것은 무엇인가, 우선 여성은 여성이라는 이유로 남성 지배의 가부장제 사회구조속에서 인격적 존재로 인정받지 못하고, 희생과 고통을 강요당한다. 가부장제 사회구조란 성별 노동분업을 토대로 형성된, 여성에 대한 남성의 지배를 허용하는 성적위계구조이다. 가부장제 사회구조와 그 이데올로기는 사회의 변화에 따라 형태를 달리하면서 오랜 세월동안 집요하게 인간의 의식과 행위를 지배해 온 뿌리깊은 억압의 메커니즘이다. 따라서 가부장제의 여성 억압은 그것과 얽혀 있는 여타 사회문제의 제거에 따라 자동적으로 해결될 성질의

문제가 아니며, 여성해방을 위해서는 가부장제 그 자체에 대한 공격이 필수적이다. 이것이 여성문제의 특수성을 구성하며 여성운동의 존립근거로 된다. 그러나 다른 한편으로 여성은 단순히 여성으로서 존재하는 것이 아니라 예컨대 여성이자 근로자, 여성이자 농민, 여성이자 지식인으로서 존재한다. 따라서 여성은 그가 속한 계층의 사회 문제로부터 자유로울 수 없다. 하물며, 가부장제는 전체 사회구조와 상호 합목적적으로 결합되어 있다는 점을 잊어서는 안될 것이다. 사회구조는 그대로 둔 채 가부장제의 모순만을 제거하는 일이 가능할 것인가. 여성만의 해방을 운위하는 것은 무의미하다. 현 사회구조는 이미 가부장제를 강력한 지주로 하여 구축되어 있다. 여성문제의 특수성은 어디까지나 사회문제의 보편성 위에서의 특수성인 것이다. 그러므로 여성운동은 “남녀 모두가 인간답게 살 수 있는 사회의 건설”을 목표로 한다. 여성이 해방되지 않았을 때 인간해방은 불가능하며, 인간답게 살 수 있는 사회를 이룩하지 못할 때 여성의 해방은 한낱 환상에 지나지 않는다.

따라서 여성운동은 사회의 구조적 모순을 궁극적으로 해결해나감과 동시에 여성을 억압하는 가부장적 구조를 타파해나가야 한다.

2. 여성운동의 조직에 대하여

여성운동이 운동이기 위해서는 조직적 기반을 갖추는 것이 필요하다. 개개인의 산발적 활동으로는 문제해결을 위한 힘을 내는 것도, 또한 발전을 이루는 것도 불가능하다. 물론 개인적인 활동이 여성운동의 범주에서 제외되는 것은 아니나 그것은 예외에 속하며 여성운동의 본령은 조직활동에 있다 할 것이다. 여성운동조직이란 여성운동 이념의 실현을 목적으로 하는 조직이다. 여기서 여성운동의 이념이 단순히 남녀평등 추구만을 의미하는 것이 아님은 앞에서 이미 이야기했다. 뒤에서 각 부문의 여성운동을 평가할 때 거론되겠지만, 현재 우리나라의 여성운동조직은 심각한 불균형구조를 이루고 있다. 우선 공식단체

들을 살펴보면 현재 활동중인 여성단체는 대략 70여개에 달한다고 한다. 하지만 이를 모두 여성운동조직체로 평가할 수 있는 것은 아니며, 그것은 그들이 표방하는 이념에 비추어 보면 확연해진다. 반면 근로여성이나 빈민여성의 문제를 다루는 조직은 전무한 형편이고, 농촌여성 부문에서는 가톨릭농촌여성회와 가톨릭농민의 부녀부가 활동하고 있는 정도이다. 미개척 분야에 대한 폭넓은 조직활동이 시급히 요망된다 하겠다. 조직에는 이러한 단체들만이 포함되는 것은 아니다. 여성운동의 이념하에 활동하는 공식, 비공식의 소그룹들 역시 여성운동 조직으로서 여성운동의 중요한 기반으로 상정될 수 있다. 한편, 여성문제와 여타 사회문제가 상호 결합된 상태로 존재하며, 여성 역시 그가 속한 계층에 따라 그 계층의 문제를 공유하고 있는 현 상황에 있어서는 여성운동의 조직에 대한 정의도 보다 유연성을 띠 필요가 있다. 여성운동 이념의 실현을 목표로 탄생한 조직뿐 아니라, 목표중의 하나로 여성문제 해결을 지향하는 여성조직이나, 당면한 사건의 성격에 따라 단기적으로 여성문제를 이슈로 활동하는 여성조직까지도 그들이 여성문제에 관한 활동을 벌이는 시점에서는 여성운동 조직으로 포함되어야 한다는 것이다. 반면에 여성조직이라 하여 곧바로 여성운동조직체로 간주할 수는 없다는 점도 지적되어야 한다. 이는 철저한 이념성 여부가 문제가 되며 또한 모든 여성들이 여성운동에만 집중해야 하는 것도 아니기 때문이다. 결국 여성운동조직의 범주 설정은 이념과 실제활동을 기준으로 유연성을 가지고 이루어져야 하는데, 이러한 특성을 지니게 된 원인으로는 여성문제가 여타 사회문제와 불가분의 일체를 이루고 있으며, 대부분의 경우 여성운동조직이 사회운동으로부터 차차 독립해 나오는 과정을 밟는다는 것, 아직은 여성문제의 중요성이 예컨대 노동문제나 농촌문제의 중요성보다 덜 인식되고 있다는 점 등을 들 수 있겠다. 여성운동이 각 부문의 여성을 충분히 포괄하는 능력을 갖게 될 정도로 성장하면 조직상의 이러한 중복문제도 해소

될 수 있으리라 기대한다.

3. 여성운동의 주체에 대하여

여성운동은 여성을 억압하는 사회구조의 변혁을 목표로 한다. 따라서 여성운동의 주체는 억압받는 여성, 즉 인간답게 살기 위해 자신을 억압하는 사회구조의 타파를 절실히 갈망하는 여성층으로 상정될 수 있겠다. 여성 누구나가 주체인 것은 아니다. 반여성적 여성, 여성을 억압하는 사회구조속에서 이익을 향유하는 여성은 주체가 될 수 없는 것이 당연하다. 여성에 대한 억압은 본질은 동일하지만 계층에 따라 형태와 내용, 강도를 달리한다. 이는 그 계층의 사회문제와 복합되기 때문이다. 그러므로 억압받는 여성중에서도 가장 어려운 처지에 있는 여성인 기층여성들이 가장 큰 잠재력을 가진 주체임은 부인될 수 없을 것이다. 하지만 운동은 현실적, 구체적인 활동을 요구한다. 여기에서 여성운동의 이념을 지니고 그 이념의 실현을 목표로 하는 조직에 참가하여 적극적으로 활동하는 여성들의 역할이 중요성을 띠게 되는 것이다. 첫단계에서 여성운동은 이 활동적인 주체들에 의해 이끌어지며, 이들에 의해 점차 잠재력으로서의 주체가 현실화된다. 여성운동의 주체인 억압받는 여성들이 여성운동의 이념을 지니고 조직활동을 하는 활동적인 주체로 대기 전화할 때 여성문제의 해결은 멀지 않을 것이다. 그러므로 주체에 대한 교육 및 선전, 그들의 조직화가 여성운동조직의 중요한 임무로 제기된다. 현재의 여성운동은 이러한 임무의 수행에 있어 미흡하다. 빈민여성, 근로여성, 농촌여성, 사무직, 서비스직 여성 등 현재 소홀히 되고 있는 각 부분의 여성에게 여성운동의 이념을 불어넣어 그들을 주도적인 세력으로 키우는 일은 한국 여성운동의 고질적인 취약성인 기층대중과의 괴리문제를 극복하는 첩경이기도 하다.

III. 사회적 상황속의 여성현실

현재의 한국여성운동이 사회개혁운동으로서 어

느 정도 기여를 했느냐의 평가를 내리기 전에 여성의 특수한 문제와 관련된 사회적 상황을 살펴볼 필요가 있겠다. 이는 앞에서도 언급한 대로 여성운동의 보편성과 독자성에 따른 올바른 여성운동을 수행해나가기 위해서는 그 사회가 안고 있는 보편적인 문제에 대한 인식이 무엇보다 필요하기 때문이다.

1. 직업적 성별리 현상

전통적으로 가사에만 종사하던 여성들이 본격적으로 생산활동에 참여하게 된 것은 근대화때 따른 여성인력의 필요성, 소득증가와 생계의 수단, 여성의 교육수준과 자아의식의 향상 등에 기인되고 있다. 특히 수출주도형 산업화가 시작된 60년대부터 한국의 여성노동력은 그 참가율이 나 참가형태면에서 급격한 변화를 보였다.

아직도 농·어업 등 전통적 분야에서 여성들에게 가장 취업기회가 많이 주어져 있지만 특이한 변화로는 단순 미숙련의 제조업과 비공식부분의 도시형 저소득 직종에 여성의 취업기회가 많이 주어지고 있는 점이다. 또한 취업구조상의 변화를 보면 사무직의 경우라 할지라도 다자수, 경리사원, 안내원 등 단순한 업무를 처리하는 하급 사무직 종사자가 대부분이다. 전문직에의 여성진출은 극히 제약되어 있다. 전통적인 여성활동영역인 간호원, 교사 직종이 주종을 이루고 있고, 행정 관리직에의 여성진출은 여전히 미약하다.

이 가운데 농업부문 여성노동력은 기혼여성의 노동력이, 그리고 제조업과 사무직에서 여성노동력의 절대량은 미혼여성의 노동력이 활용되었다.

특히 제조업중에서도 미혼여성의 노동력은 70년대 수출산업을 주도한 섬유, 전자, 고무, 신발제조업에 여성노동력이 몰렸음을 주지할 필요가 있다. 즉, 농업부문에서의 여성노동력 증가는 산업화 과정에서 야기되는 남성대체인력으로서의 여성노동력 활용으로, 그리고 제조업에서의 여성노동력 증가는 단순 미숙련의 노동집약적인 산업화에서의 여성노동력 활용으로 나타나고 있다.

결국 여성들은 저임금이나 남성노동을 대체할 수 있는 부문에 많이 흡수되어 한정된 직종에 집중되고, 나머지 다른 직종은 남성이 절대다수를 차지하게 됨으로써 직업적 성불리 현상이 나타난다. 이렇게 볼때 여성의 경제활동 참가가 증대했다 할지라도 경제조직은 아직도 남성위주로 되어 있다. 여성들은 집안일과 생산활동을 함께 수행해나가거나 생산활동 보다 집안일을 우선 수행해야 하는 사회통념에 의해 여성들은 노동시장에서 일차적인 노동력이 아니라 이차적인 노동력으로 존재하게 된다.

2. 고용구조상의 수직적 차이

여성들의 경제활동 참가율의 증가나 취업구조상 나타난 약간의 변화는 산업화로 인해 저임노동력으로서 여성노동력을 필요로 한 결과일 뿐, 여성역할에 대한 태도가 근본적으로 변화한 것은 아니다. 우선 여성들은 채용상의 제한을 받고 있으며 특히 고용의 기회가 골고루 주어지는 공개 채용의 기회도 여성에게 거의 열려있지 않다.

다음으로 여성들은 남성에 비해 임금에서의 차별을 받고 있다.(남성의 46.2%) 물론 동일노동 동일임금이 실시되는 직업도 있으나 동일한 보상 기준을 정해놓고도 교묘하게 차별을 하는 사례가 많다. 특히 전체여성취업자 중에서 구성비가 큰 생산직에서의 임금수준이 남성에 비해 상대적으로 더욱 낮다는 사실은 여성노동력의 부당한 고용구조를 단적으로 표현해 준다. 또한 여성취업은 남성에 비하여 불안정고용율이 높은 뿐 아니라 평균임금은 어느 직종에서나 경력이나 학력이 동일할 때에도 남성취업자에 비하여 낮기 때문에 경제적 지위의 차이가 뚜렷이 나타난다. 기타 승진의 기회도 제한되어 있으며, 조기정년제 등으로 남성에 비해 여성취업자는 수직적 지위의 차이를 감수해야만 한다.

3. 저소득층 여성의 심화된 빈곤

여성의 대부분은 농업, 생산직, 판매, 서비스직이라는 소위 사회적 인정을 못받는 직종에 집

중되어 있다. 특히 이 직종의 여성들은 남성보다 더 긴시간 일하고(1981년 현재 여자 1일평균 9.7시간, 남자 1일평균 9.0시간) 훨씬 적은 임금을 받는다. 대부분이 최저생활비(1981년 1인 여성근로자 생계비는 129,790원)에도 못 미치는 임금(여성 근로자의 56.2%가 10만원 미만의 임금을 받고 있다)을 받고 있는 실정이다.

모성을 위한 각종 노동법이 실제로 보장되지 않음으로써 산업재해의 비율이 높아지고 있으며 소비수준의 향상과 인플레이션으로 가사비 부담의 고충을 겪고 있다. 이와 함께 노사관계, 노무관리의 반(半)봉건적 성격과 근로여성에 대한 남성의 폭행문제도 간과할 수 없다. 근로여성들에 대한 남성들의 폭력과 성적 횡포의 사례는 흔히 들을 수 있으며 여성근로자들의 노동조건을 방해할 때에 사용자는 주로 남성들을 매수하여 폭행, 성적 모욕 등을 가하도록 하고 있다.

농촌여성의 생활가운데 주목할만한 변화는 여성의 주요한 농업노동력으로의 전화일 것이다. 80년 현재 여성의 농업경제참가율은 42.8%로서 남녀의 비율이 거의 비슷해졌다. 연령층에 관계없이 농촌여성은 도시로 유출된 청년층의 노동력을 대신하여 적극적인 농업참여를 통하여 농업적 기반을 지키고자 노력해왔다. 그리고 이러한 과정을 통하여 가부장적 경제관계와 위계 질서의 개선이 어느 정도 이루어져 온 것으로 보인다. 그런데 가부장적 경제관계의 붕괴는 그 현상만으로 보면 여성에게 유리한 것으로 보이지만 그것은 내용상으로는 농촌여성이 속해 있는 가족의 경제적 기반이 붕괴되어 여성은 과도한 노동과 경제적 질곡으로 고통받고 있다.

오늘날 농촌여성에게 가장 절실한 문제는 노동력을 투입할 수 있는 토지와 돈을 벌 수 있는 일감이다. 농촌여성을 포함해서 노동을 해야만 살 수 있는 가난한 사람들에게 가장 핵심적인 문제는 자신의 노동력, 즉 자신의 생산에 대한 사회적 평가와 정당한 대우를 받는 사회적 관계를

확립하는 것이기 때문이다. 그러나 농촌여성의 농업참여의 양적인 증대는 자신들의 농촌외부적 요인에 의해서 농업적 기반이 붕괴해나가는 것을 막는다는 소극적인 대응밖에 되지 못했다. 특히 농촌여성들은 부차적, 보조적 노동력에서 주요노동력으로 변화했는데 사회적 지위는 크게 달라지지 않았다. 지역사회 활동을 재개함에 있어서도 대부분의 여성들은 전통적인 예속적 의식상태를 벗어나지 못했고, 자신들의 조직을 이끌어 나갈 능력, 자발성, 민주적 역량을 갖추지 못한 상태에서 이들 농촌여성 조직은 대부분의 남성들이 이농한 상태에서의 공백을 메꾸기 위한 노동력 동원의 형식으로 구상화되었다. 여성들은 어디까지나 “부덕을 파괴하는 일이 있어서는 안된다.”는 것이 위정자들의 기본생각이어서 자주적이고 남녀평등적 입장에서 스스로의 지위를 향상시키지 못하고 있다.

빈민여성은 거의 모두 빈민출신의 도시 이주자로서 가난한 가정에서 태어나 학교교육도 못받고 결혼을 통한 상승이동도 못하였거나 결혼, 사업에 실패하여 빈곤해진 사람들로서 그들 스스로가 빈곤을 세습한 대표적 계층이다.

빈민여성은 그들의 경제적 빈곤에 대한 대응책으로 경제활동에 높은 참가율을 보이고 있다. 또한 1960년 이래의 단순 생산노동기회가 증대되는 한국사회의 경제적 구조변화의 요인도 저소득층 여성의 경제활동참가율을 높이고 있다. 그러나 빈민여성은 일노동분야에서 ① 공장의 생산직 노동자 ② 전자본주의적 노동과정의 장외 노동자 ③ 5인이하의 영세업체 고용자의 세 유형으로 고용되어 있으며 사적 노동 분야에서는 ① 자영업 ② 행상 ③ 사적 서비스업 등으로 이루어진다.

이런 일들은 사회가 필요로 하는 노동과 서비스이지만 한국사회의 경제구조상 저임적, 비조직적 부문이며 조직화된 생산유통구조의 종속적 위치에 있으므로 적절한 노동력 보호의 혜택을 받을 수 없고 언제라도 조직화된 노동 및 상업시

장에 의해 침해를 당한 우려가 있다. 결국 여성은 가정적 존재라는 기존의 고정관념과 노동시장에서의 여성화피증 때문에 빈민여성은 불리한 위치에 있으며 가사노동과 육아와는 이중적 역할에 시달리고 있다.

또 빈민여성은 가정내에서의 그들의 위치에 따라 여자가구주와 일반부인들로 나뉜다. 빈민지역에는 여자가구주 가구의 비율이 높고 경제생활수준이 낮을수록 비율이 높다. 여자가구주와 빈곤의 관계는 빈곤의 악순환적 연쇄관계의 일부로서 성인 남자의 건강불량, 직업내 높은 사고율, 실직 가능성으로 인해 남편을 사별하거나 무능력자 남편을 갖게 될 확률이 높다.

이때 여성의 노동은 사회적으로 인정받지 못하는 가계보조적 수단에 그치고 있으며, 여성이 실제적으로 가장구실을 하는 가정에서마저도 남편이 요구하는 여성상은 철저히 보수적, 전통적이다.

이와함께 도시주변의 빈민지역에서는 섹스문화, 소비문화의 영향으로 성을 상품화하는 율락화의 길을 걸기도 한다.

결국 노동시장에서 일노동의 최저변수를 이루거나, 비공식적인 경제부분, 서비스부분 등에 집중되어 있는 여성노동력은 잠재적 산업예비군으로 존재하면서 특정분야에만 경쟁적으로 집중공급되기 때문에 저임금구조를 유지시키는 기반으로 이용되며, 여기에 낮은 교육수준, 높은 이직율, 단기취업의 경향으로 인적 자원으로서의 가치는 더욱 낮게 평가된다. 한마디로 60, 70년대의 수출주도형 고도경제성장정책은 이른바 수출경쟁력 강화를 위해 값싼 노동력 확보와 저농산물가격을 요구한 결과로 노동 집약적 산업에 장시간 노동과 낮은 임금으로 고용된 노동여성과 농촌여성이 국가경제발전의 기여자가 되었음에도 불구하고 사회의 안전판 역할로써 부당한 희생을 감수해왔다는 사실은 지적되어야 한다.

4. 실제상 남녀차별 심한 법적 제도

우리나라의 헌법과 근로기준법은 성에 따른 차별대우를 불법으로 하고 있다. 즉, 국민 누구나가 ① 일할 권리 ② 자유로이 취업을 선택할 권리 ③ 동일노동에 대한 동일임금의 권리 ④ 일에 대하여 공정한 보상을 받을 권리 등의 재권리를 명시하고 있으나 제대로 지켜지지 않고 있는 것이 현실이다. 또한 전근대적 차원의 성차별을 공공연하게 인정하는 가족법의 존재는 여성이 처한 불평등을 더욱 확고하게 해 주는 제도적 촉매역할을 한다. 특히 성과 빈곤의 어려운 조건하에 있는 근로여성들은 헌법, 근로기준법, 노조법상 성차별을 받지 않고 존엄한 인간으로서의 직업생활을 영위할 수 있도록 보장되어 있으나 근로여성들은 취업조건에서, 근로조건에서, 또는 조직근로자로서의 노조생활에서 성차별을 받고 있으며 결혼퇴직제, 조기정년제 등으로 노동의 권리마저 침탈당한다.

이같이 현실적으로 지켜지지 않는 법에 대한 대처방법으로 근로감독관제도와 근로자 스스로 자기의 법적 권리실현을 위한 노동조합활동 등 법적 장치 마련이 있지만 근로감독은 매우 불충실하고 노동조합운동은 헌법적 보장에도 불구하고 노조법(노조설립요건강화, 적능별·지역별·산업별 노조설립억제), 노동쟁의조정법(쟁의행위 유보기간의 설정 등)에 의해 지나친 제한을 받고 있어서 합법적 노조활동을 통한 권리실현이 힘든 실정이다. 더욱이 우리나라 근로 여성의 가장 심각한 문제지대인 마산자유수출단지내에서 단 하나의 노조도 없다는 것은 여성들의 자주적인 권리확보가 얼마나 제약당하고 있는가를 보여주고 있다.

5. 산업사회와 가부장적 가족질서

가정과 일하는 장소의 이분화가 이루어지는 산업화과정에서의 문화적, 제도적 장치는 가정을 여성의 장소로 규정짓고, 여성의 취업은 가정생활

에 대하여 부차적인 것이며 일시적인 것으로 의미를 부여받는다. 따라서 여성노동은 가사를 책임지면서 노동시장의 하위직을 도맡고 있는 모습으로 나타난다. 그리고 여성들은 결혼적령기에 취업의 저조한 경향을 보인다. 기혼여성들은 특히 고용기회가 제한되어 있어 사무직은 10.1% 생산, 운수관련직은 27.1%에 불과하며, 대부분 많은 기혼여성들은 농·어업, 판매직에서 무급종사자로 혹은 영세 자영업주로 일하고 있다.

이러한 이분화된 상황에서 농촌, 빈민여성은 산업사회가 끌어내는 힘보다는 가정의 빈곤한 상황이 밀어내는 힘때문에 일하는 현장으로 내몰리는 현상을 나타내고 있다. 이렇게 볼 때 '여성은 가정애'라는 논리에도 불구하고 기혼여성의 취업은 어떠한 형태로든 현저하게 많다고 볼 수 있다.

한편 중산층 주부의 경우는 가족과 사회적 관계에서 다른 현상으로 나타나고 있다. 현재의 대부분 가족제도는 서구의 영향을 받은 핵가족인 반면 기능적으로는 아직도 전통적인 가부장적 이데올로기를 강조하고 있다. 경제적, 시간적 여유가 있는 중산층주부의 경우는 핵가족화에 따른 가족간의 불안정성, 자녀가 자란 후 느끼는 어머니로서의 기능 상실, 경제적 책임만이 끝가장의 임무라 생각하는 남편에 대한 정서적 욕구불만 등으로 소외, 고립감을 느끼게 된다. 여기에서 중산층여성들은 여성들 나름대로의 돌파구를 찾게 된다. 복부인, 도박행위 등 사회적 지탄의 대상이 되는 부정적 행위에서부터, 각종 사회활동에 참여하는 긍정적 행위로 자기를 표현하고자 한다. 이때 각종 사회활동에 참여하는 긍정적인 행위도 사회적 활동 자체의 매력에 의해서라기 보다는, 가정이 밀어낸 힘에 의해 가정생활의 탈출구로서 나온 힘이 큰 것이다. 따라서 그 활동은 소극성을 띠게 되며, 여가선용에 그치게 되는데 이는 그간의 여성단체활동이 중산층이상의 여가선용과 봉사적 차원에서 머무는 것과 연결되는 것이다.

다시말해 산업사회의 여성인력 필요성과 가부

장적 가족질서의 이중규범은 저소득층여성 과 중산층여성에게 다른 형태로 적용되지만 이들 여성 모두 사회와 가정간의 딜레마를 겪고 있다. 즉 중산층의 경우는 사회활동을 하는데 있어 봉사활동 이상으로 발전할 수 없게 되고, 저소득층 기혼여성은 가사노동의 사회화가 이루어지지 않은 상황에서 가사노동과 생산노동의 이중부담을 지게 되거나 아니면 가족에 대한 죄의식을 갖게 된다. 또한 저소득층 미혼여성은 생산노동에 지친 나머지 가정을 오아시스로 생각하게 되고, 오아시스 마련의 필요조건인 왜곡된 여성다움을 추구하게 된다. 이로써 이들은 여성운동의 주요세력으로 부상되지 못하고 있다.

IV. 한국여성운동평가

—단체활동을 중심으로—

앞장에서 살펴본 한국여성의 현실상황에서 여성운동은 마땅히 이러한 여성의 제문제를 해결하기 위해 조직적이며 지속적인 노력을 기울여야 한다. 이제 기존 여성단체들이 여성문제해결을 위한 운동체로서의 역할수행 정도를 평가해보고, 한국여성의 대다수를 차지하는 기층여성들의 활동을 대략적으로 살펴보기로 하자.

1. 여성단체활동 평가

우리나라에서는 현재 70여개 여성단체가 있으며 회원 100만이 넘는다고 주장하는 단체에서부터 30명에 불과한 단체에 이르기까지 규모가 매우 다양하다. 창립취지에서 가장 많이 나타나는 목표는 여성적인 교양 및 자질향상을 꾀하는 것, 회원의 상호친목, 사회복지를 위한 봉사, 국가발전을 위한 반공·방위·협동 등이며 그밖에 소비자보호, 국제친선, 여권옹호를 부분적으로 표방하고 있다. 이 가운데 여성의 자질향상과 여권옹호를 제외하고는 여성운동단체로서의 빈약한 목표설정임을 알 수 있겠다. 특히 여성적인 교양함양이라는 목표설정은 가부장적 질서를 온

존시시켰다는 보수적 입장이어서 유감스럽기조차 하다. 어쨌든 이러한 창립취지에 따라 나타난 활동은 대부분 사회봉사, 사교와 친목, 교양교육, 국제교류 등에 그치고 있다.

여성단체가 운동체이기 위해서는 가장 기본적으로 여성문제에 대한 인식을 고취하여 여성의 자질을 개발해야 한다는 점일 것이다. 그 다음으로 여성문제를 발굴하여 사회여문화시키고, 이를 더 발전시켜 하나의 압력체로서 여성문제를 해결하려는 집단적, 지속적 노력을 기울여야 할 것이다. 이러한 시각에서 기존의 활동들을 평가, 반성해 보기로 하겠다.

1) 교육활동

교육사업은 여성단체가 생긴 이래 가장 주요한 활동이 되어왔다. 초창기에 있어서의 여성단체는 학교교육진흥에 주력한 반면, 현재의 여성단체는 성인사회 교육에 초점을 맞추고 있다. 초창기 여성단체가 학교교육진흥에 주력한 것은 그 시대적 상황에서 볼 때 어느정도 높이 평가할 수 있다고 하겠다. 그것은 공식적 교육을 받지 못했던 여성들에게 교육의 기회를 제공했다는 점과 애국제물운동의 일환으로서 학교교육진흥에 주력한 것은 초기의 여성단체가 행해야 할 일정한 사명의 수행이라 볼 수 있다. 그러나 일제시대에 이르러 식민지정착의 일환으로서 가부장적 제도가 강화, 재편성됨에 따라 건전한 시민으로서의 여성상 확립보다는 현모양처주의에 입각한 자녀교육과 가사관리의 효율성 증가에 중점을 둔 교육내용이 주종을 이루게 되었다. 이러한 소극적 태도는 현재의 여성단체 교육내용에도 포함되고 있어 여성을 의식화시키기보다는 역효과를 낼 우려가 있다 하겠다.

한편, 현재의 여성단체가 실시하고 있는 성인사회교육은 제도적인 학교교육진흥에 비해 발전된 형태로 간주될 수 있음에도 불구하고 많은 문제점을 내포하고 있다. 그것은 일제 때 시행된 현모양처교육의 일환으로서의 교양교육과 그것을 뒷받침하는 기능교육프로그램에 치중된 점이라 할 수 있다. 현재의 여성단체에 의해서 행해지고 있

는 그나마 바람직한 교육은 여성의 의식화교육과 직업교육이라 할 수 있겠다.

① 여성의 의식화교육

여성이 인간다운 삶을 살기 위해서는 사회화 과정에서 내면화된 성차별의식을 극복하고, 동시에 남성중심의 가부장제 이데올로기를 탈피하는 일이 무엇보다 필요하며 그 방법으로 집단적인 여성의 의식화교육이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

여성의 의식화란 개인적으로 은폐되어 있는 여성의 문제를 사회적 문제로 인식하는 과정이며, 여기에서 발전하여 여성개인의 문제를 객관화시켜 정치적 문제로 전환시켜 나가는 여성운동의 제 1차적 단계라 볼 수 있겠다. 따라서 여성의식화를 위한 교육사업은 여성의 인간화를 목표로 한 여성단체의 가장 중요한 활동이어야 할 것이다. 그러나 여성들의 바른 인식을 추구하는 교육은 전체 교육사업에 비하면 극히 미비한 것으로 보인다. 여성단체가 실시하는 성인교육은 강연회등의 단기강좌와 장기강좌로 나눌 수 있는데 일부 장기강좌를 제외한 모든 프로그램이 시기적으로 유행한 문제에 자극받아 1회정도의 강연으로서 그쳐버리는 정도가 대부분이다. 여성의 의식 변화를 가져올 장기강좌로서는 크리스찬아카데미주최의 여성사회교육과 주부교육을 대표적인 것으로 들 수 있는데(크리스찬 아카데미는 여성단체가 아니다) 그중 여성 사회교육 이수생들은 여성사회연구회를, 주부교육이수생들은 주부아카데미협의회를 조직하여 활동중이다. 그 밖에 한국여성유권자연맹이 근로여성교육, 직장여성교육, 주부교육을 실시했으나 계속되지 못하고 있다. 또한 여성문제연구회(전신은 여성문제연구원)에서 여성학강좌를 실시하고 있는데, 이 교육프로그램은 초창기에는 여성학이 주된 내용이었으나 그 이후 명칭과는 상관없는 내용(예: 소비자교육, 여성과 가정교육)을 포함시켜 체계적이고 일관적이지 못하다. 그리고 최근에 여성의 전화가 여성학당을 개설한 바 있다. 지속적인이고 일관적이라 할 수 있는 주부아카데미교육

(현재 10기생 배출, 1기마다 40여명)은 14주에 걸쳐 실시되며, 한국사회구조와 여성문제의 본질이해, 가정과 사회발전에 대한 주부의 역할이해, 기독교와 민주문화에 대한 여성의 역할이해를 기본목표로 두고 있으며 특히 주부들에게 사회구조속의 여성문제 이해를 촉진한다는 점에서 주목된다.

한편 여성의식화 작업은 조직을 통한 실제활동과 연결될 때 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 여성사회연구회와 한국여성유권자연맹은 교육 후 소그룹중심의 후속모임을 통한 몇가지 의욕성을 띤 장기프로그램을 시도했지만 지속적인이고도 적극적인 활동으로 연결되지 못했다. 또한 여성문제연구회는 다양한 층의 여성을 교육대상자로 참가시켜 참석자간의 동질성을 확보하지 못한 채 후속모임으로 연결되지 못했다. 주부아카데미 교육만이 79년 이래 후속모임을 실시하여 82년, 협의회를 구성하고 현재 전통문화연구, 여성문제모니터, 공해문제 연구, 연극, 문화활동 등을 하고 있다. 이들은 대부분 고졸이상의 높은 학력을 가진 중산층 이상의 3,40대 주부로서 지난 해 11월 발족된 마당극그룹 "동우리"는 기생관광의 현실과 여성상과 품도를 고발한 「기생관광」을 공연하여 교육후 여성문제활동과 연결시킨 본보기가 되고 있다.

이렇게 볼 때 여성단체의 교육은 여성들이 처한 성차별적 상황을 인식할 수 있도록 함과 동시에 억압의 상황을 개선하도록 힘을 모아 실천할 수 있는 촉매역할을 담당해야 되지만 오히려 교양교육이나 전통적인 여성역할을 고정시키는 기능 교육을 실시하기도 한다. 예를 들면 규수학당(2개월 과정, 주 2회 90분씩 총 42강좌)의 경우 총 42강좌 가운데 요리실습이 7강좌를 차지하고 있으며 나머지 일부 강좌도 제목에서 나타난 바 대로 전통적인 여성상을 강조하는 측면이 있다. 이러한 기능교육은 영리를 목적으로 한 강습소가 담당해야 할 역할로 보여지며, 요리사자격증 확보라는 측면보다는 사랑받는 신부수업과정이라는 측면이 강하다는 점에서 여성성을 더

고정화시키는 역기능적인 작용을 하고 있다.

② 직업교육

여성에 대한 직업교육은 70년대에 들어와서 여성단체의 교육활동영역으로 개척되었다. YWCA는 직업교육에 많은 노력을 기울이고 있는데, 타일공, 도배공, 페인트공, 파출부, 등의 직업교육과 그에 따른 직업알선을 초창기에 실시하였다. 이러한 직업교육은 여성의 경제력을 확보해 주고, 남성만의 성역으로 간주된 직종의 여성진출이라는 긍정적인 측면도 있으나 그것은 여성집단내부로부터의 요구에 의한 신장이 아니라, 경제성장에 따라 남성이 좋은 직종으로 이동함에 따른 소외된 부분의 대체노동력 요구에 의한 것이다. 따라서 직업교육을 통해서 알선되는 일들은 노동강도가 무척 세고 불안정고용, 낮은 임금, 그나마 제도적 보장도 받지 못하는 비공식 부문에 몰려 있다. 그러나 후반기에 와서는 피부관리사, 제도시, 조경장식가등 현실적으로 여성이 감당하기 적합하며, 전문적인 기술들을 교육함으로써 크게 발전을 이룩하였다. 이는 다양한 학력과 개성, 자질들을 고려한 다양한 기술교육의 제공이란 점에서 높게 평가될 수 있는 것이다.

여고생을 대상으로 실시하는 B.P.W(전문직업여성클럽 한국연맹)의 진로지도사업은 전전한 직업관 고취와 미래의 직업여성교육이라는 새로운 시도로서 주목을 끌고 있다. 그러나 아직 서울의 일부 학교에만 시행되고 있어 그 파급효과는 약한 것으로 보인다. 기타 여성의식화교육과 직업교육과는 그 성격이 다르지만 여성의 피해예비책과 현행법 파악을 위해 실시되는 가정법률상담소의 가족법, 재산법 강좌가 있다.

2) 선전활동을 통한 여론화작업

여성단체의 주요활동의 하나는 여성이 안고있는 문제를 제기하여 여론화시키고 사회문제화시키는 선전활동일 것이다. 그리고 이러한 선전활동은 여성문제해결에 도움을 가져올 수 있다.

앞에서 이야기한 “동우리”(주부아카데미협의회 산하)의 “관광기행”캠페인이 여기에 포함되며, 교회여성연합회와 한국기독교청년회의회 여성

선교위원회 역시 조사보고서를 통하여 관광기행과 매춘의 문제를 여론화시켜 여성의 성이 국제적으로 착취당하는 실상을 폭로한 바 있다. 미스코리아, 미스유니버시티지운동은 한국여성유권자 연맹에 의해 두해에 걸쳐 계속되다 중지되었지만 성의 공개적인 상품화에 대한 도전으로 사회적 관심을 환기시키기도 하였다. 여성파트너를 빌려준다는 코리아레저서비스가 지난해 9월 대졸여성 6명의 파트너요원을 확보했다면서 “마땅한 상대가 없어 레저나 스포츠를 즐기지 못하던 분들에게 멋진 여성파트너를 빌려드린다”는 내용과 함께 전국지사를 모집한다는 신문광고가 나오자 YWCA, 주부클럽연합회 등에서 즉각적인 반응을 나타낸 점도 주목된다.

1978년 여성사회연구회가 여성문화제를 개최하여 연극, 영화, 사진전, 노래를 통해 여성문제의 제기와 함께 새로운 여성문화의 창조가능성을 보였으나 애석하게도 계속되지 못하고 있다.

이렇게 볼 때 여성문제 여론화작업은 몇 가지 여성문제를 부분적이거나 폭로한 측면도 있지만 여성문제를 포괄적으로 다루었다고 하기에는 미흡하다. 이러한 산발적이고 지속적이지 못한 한계를 극복하고 최근 가정내 폭력문제를 다각적이고도 지속적인 사업으로 내세운 “여성의 전화”등장이 주목을 끌고 있다. 여성의 전화는 여성이기 때문에 차별받거나 학대받는 여성들의 문제를 해결하고 도움을 주는 전화상담기관으로 출발하였다. 기본사업인 상담내용을 보면 60-70%가 폭력에 의한 호소이고, 그 다음 남편의 외도, 부부간의 갈등, 가족관계, 자녀문제 순이다. 이러한 상담에서 나온 여성문제는 자료집과 공개강좌 등을 통해 사회여론화작업을 하고 있다. 그동안 가정폭력은 부부관계의 사적인 관계로 간주되어 법의 제재하에서 벗어났던 우리사회에서 ‘여성의 전화’개원은 가부장제 이데올로기에 대한 하나의 도전으로 볼 수 있겠다. 특히 가정내 폭력화 문제를 해결함으로써 여성의 인간성을 회복한다는 그 이념은 일반여성의 호응을 받고 있으며 또한 여성문제가 특정분야에서 깊이있게 파헤쳐져

고 있다는 신호로 보여진다. 그러나 피상담자의 필요와 요구에 따른 사업을 어느정도 전개하느냐에 따라 복지적 차원을 넘어서 여성인권 운동의 차원으로 발전되리라 본다.

3) 제도적 장치마련과 압력체로서의 활동

여성단체가 수행해야되는 또 하나의 역할은 사회압력체로서의 임무이고, 나아가서 정책에 반영할 수 있는 방법을 강구하고 제도화할 수 있는 방안을 모색하는 데 있을 것이다. 이러한 활동의 대표적인 것으로는 1953년 이래 전개된 가족법 개정운동을 들 수 있겠다. 가족법은 1차 개정되었음에도 불구하고 아직 호주제도, 동성동본불혼, 상속에서의 차별, 친권 등 많은 문제가 남아 있다. 그러나 가족법개정운동은 일부 여성 및 전 여성단체가 연합하여 운동을 전개한 것으로 해방 후 한국여성운동사상 드물게 단합된 목적의식적 운동이라는 점과 가정법률상담소에 의한 다방면에 걸친 지속적인 움직임은 평가할 만하다.

앞으로의 여성운동의 발전을 위해 반성하고 넘어가야할 점은 여성단체측의 권위주의적 요소라고 하겠다. 가족법개정운동의 구심체인 범여성가족법개정촉진회가 마련한 개정안을 국회에 제출하는 단계에서 호주제가 삭제되는 등 촉진회 모르게 수정안이 제출(소개의원: 이숙종)된 사실이 밝혀짐으로써 많은 여성들의 분노를 사고 여론화되어 원안대로 국회에 다시 제출된 일이 그것이다. 또한 이를 취재하여 특종기사를 쓴 한국일보의 여기자는 이숙종의원의 항의로 작천조치를 당하게 되었으며, 그후 이 기자가 한국일보 노조의 지부장으로 선출되자 기업주에 의해 해고되기에 이르렀는데 이때 해고사유가 가족법개정안의 중간변질과문취재와 관련되었다는 것이다. 이는 가족법개정이라는 주요목표를 관철시키기도 전에 여성들의 올바른 주장, 운동전개양상등을 사실대로 보도하여 여론화하였다해서 정제요청, 해고라는 일련의 사태로 연결된 점은 여성운동의 발전을 저해하는 요소로 보여진다.

가족법개정운동은 여성운동이 수행해야 될 일부분이지 여성운동의 궁극적인 목표가 되지는 않

는다. 법개정이 있는 후에도 사회의식을 새로이 제정된 법제도의 수준으로 끌어올리도록 노력해야 할 것이다. 다시 결성된 「가족법개정을 위한 여성연합회」는 지난 과거를 거울삼아 가족법 전면개정과 다음 단계의 통일된 운동으로 연결될 수 있는 운동체로 발전될 수 있어야 하겠다.

- * 1970년대 여은행원의 결혼피직제 철폐 운동을 Y.W.C.A와 B.P.W가 전개하여 관철시킨 바 있다. 그 진행과정을 살펴보면 74,75년 Y.W.C.A, B.P.W에서 결혼각서제를 문제삼아, 한국은행장을 방문하여 결혼 각서제지를 촉구하였으며 재무부 당국에 요청도 하였다. 이후 조흥은행의 이명숙씨와 산업은행의 노미숙씨가 결혼후 계속 근무하여 결혼각서를 무의미하게 하는 데에 성공했다. 그동안 은행측이 가한 유형, 무형의 압력에도 불구하고 이 두사람의 노력에 의해 결혼각서의 벽은 허물어지기 시작했다. 이후 남녀균등임금이 보장된 증권여행원 공개채용 시험이 실시되었으며, 결혼은 물론 임신과 출산후에도 계속 취업할 수 있게 되었다.

그밖에 UN 남녀차별철폐협약에의 정부서명은 여성단체협의회, Y.W.C.A, B.P.W등의 활동결과로 평가될 수 있다.

- 이렇게 볼 때 압력단체의 역할을 함으로써 제도적 장치마련을 수행한 단체는 방대한 조직을 지닌 곳임을 알 수 있고 내용면에서는 정부건의를 통한 여성지위향상과 여성문제전담 기구설치이며, 방법은 일반여성들의 문제를 하나의 힘으로 결집시킨 밑으로부터의 운동보다는 상향식의 전달이 더욱 많다는 점을 지적할 수 있겠다. 한편 여성지위향상과 여성단체간의 협력을 도모하기 위해 1959년 발족된 여성단체협의회는 주요사업인 전국여성대회는 여성지위향상에 대한 일조가 있음에도 불구하고, 계층·지역을 넘어서 전 여성의 집합체가 되지 못한 점과, 일반여성·여성단체의 후원이 아닌 보사부후원이라는 점에서 서울과 지방의 긴밀한 관계의 필요성과, 보다 많은 여성을 여성단체의 주변으로 결집시킬 필요

성을 느끼게 한다.

2. 기층여성들의 활동상

여성운동은 여성문제 해결이라는 대전제 하에 운동의 이념, 방법론이 정립되어야 한다는 점에서 아무런 이론(異論)이 없을 것이다.

그러나 여성문제는 그 내용상 아주 다양한 측면을 지니고 있다. 가부장적 이데올로기에 의해 모든 여성은 차별당하고 있지만 이 차별의 내용은 각 계층에 따라 상이하기 때문이다.

현재 여성운동 혹은 여성단체활동이 누누히 지적되고, 비판되는 점은 경제적, 사회적 지위가 어느 정도 확보된 중산층 이상의 여성을 대상으로 여성지위 향상에만 촛점을 맞추고 있다는 점이다. 특히 대부분의 일반여성이 여성으로서의 인권 문제와 함께, 인간으로서의 생존권문제가 위협되고 있는 현실상황에서 더욱 더 비판되고 있는 것이다. 사실 이러한 점은 앞에서 살펴본 여성단체의 대부분 활동에서 나타났다고 보아진다.

여성운동이 사회개혁운동의 일환으로 발전되기 위해서는 기층여성의 전반적인 문제가 전면에서 부각되어야 하며 기층여성의 문제가 해결될 때, 그 존립 의의를 갖게 된다.

따라서 각 여성단체들의 활동과 기층여성들 사이의 연대형성은 필연적이고도 당위적인 목표라 할 수 있다. 국가의 발전을 위한 초석이 되었음에도 불구하고 정당한 대우와 가치를 인정받지 못하면서 최소한의 권리 획득을 위해서 외롭게 싸워온 기층여성들에 대한 전폭적인 지지활동은 참으로 필요하고도 귀중한 일이다.

그러나 기층여성들의 권리획득에 측면적인 지원을 통한 그들과의 연대를 가져왔던 경험은 여성단체사에서는 그리 흔치 않다. 먼저 노동여성과의 연대관계를 살펴보기로 하자.

1977년 남영나일문사는 여성 근로자들의 임금 인상 요구에 대해 11명을 해고하고, 폭력을 사용한 바 있었다. 이때 YWCA와 한국교회여성연합회, 한국유권자연맹 등 6개 단체는 남영나일문사에게 구타공개 사과, 해고된 11명의 복직을 요

구하고 만약 회사가 이를 수락하지 않을 경우 남영제품의 불매운동 전개를 결의했다.

김재식 사장은 YWCA를 방문, 여성근로자 구타행위 사과, 11명의 복직과 보복행위 중지를 약속했다.

또한 YWCA가 전립한 구로구 독산동 소재의 근로여성복지회관에서는 초기에 근로여성 의식고취의 전당으로서 그 역할을 수행한 바 있다. 그러나 최근에는 근로여성 권익옹호의 측면보다는 직업교육의 장소로서만 사용되고 있다. 기타 한국여성유권자연맹의 「근로여성대학」은 근로여성과의 연대감 형성에 일조를 했지만 지속되지 못하고 있다.

한편 농촌여성들의 상황을 개선하기 위한 움직임은 70년 이후 싹트기 시작했다. 공동 모내기, 자모회를 통한 여성조직화대 및 동네 탁아소 운영 등의 움직임이 나타나기 시작했고 81년도에 고추새금이 전년에 비해 10배 이상 부과되자 서명운동과 부당농지세 사정 농민대회에 적극적으로 참여하였다. 이런 농촌여성의 움직임은 여성농민의 자각과 함께 여성농민운동기구들의 지원에 의한 것이다. 기존의 여성농민기구로는 카톨릭농민회 부녀부, 카톨릭농촌여성회, E.Y.C. 농촌분과 등 종교관계 단체들이다. 초기의 여성농민운동은 남성이 주도하는 운동에서 보조자와 참신한 내조자를 요구하는 남성농민들의 필요에 의해 시작된 측면이 있지만, 농촌의 궁핍화와 이로 인한 청년층의 이농으로 불가피하게 농업종사자로 참여하게 된 여성농민 스스로의 대응이라고 보는 것이 보다 정확한 것이다.

여성농민운동단체로서 제일 먼저 발족된 것은 카톨릭농촌여성회로서 1977년 1월 여성농민문제에 관심을 가진 지식인 여성들에 의해 시작되었다. 현장의 주체적인 힘이 미약한 상태에서 전국적 형태를 취하고 조직화에만 중점을 두면이 많았다. 의식화를 위한 활동은 초기에는 교양, 계몽적 내용의 교육을 주로한 세미나 초청교육의 하향식 형태를 취해 현장과 밀착되지 못한 감이 있었다. 그러나 이후 현장운동의 모태가

되었으며 여성농민의 자각과 제기가 되었다. 기타 활동으로는 경제적 이익을 위한 공동협동활동으로서 공동모내기, 생필품 공동구입, 공동상비약 관리, 건조농산물 판매, 작은 가축 공동키우기 등이 있으며, 권익을 위한 활동으로는 부락내 관료적 횡포와 부정부패 제거 활동을 하고 있다. 카톨릭농촌여성회는 여성 독자적 형태로서 여성들이 스스로 참여하여 민주적 의사결정을 한다는 점이 큰 장점으로 대두되고 있다. 그러나 남성들이 현장에서 생산, 소비, 사회활동 등 전반에 걸쳐 주도적 입장에 있기 때문에 남성들의 운동이 활성화되지 않은 한 여성들만의 독자적 힘으로 부락내 일상적 요구, 경제적 요구를 실현하기에는 어려운 측면도 있어 부락현장에서 남성과의 협조는 필수적이라 하겠다. 결국 70년대 여성농민운동은 사실상 현장의 요구에 부응하지 못했고 확산 정도도 미약한 상태라 할 수 있겠다. 이후 80년대에 접어들면서 현장의 요구에 의한 교육방식으로 변화되고, 점차 여성농민문제의 구체적인 과제를 찾아야 한다는 요구가 필요에 따라 대두되고 있다.

그 다음으로 역사가 오래된 곳은 한국카톨릭농민회 부녀부이다. 1976년 농촌여성회를 함께 해야 된다는 인식이 남자들 사이에 높아지면서 부녀활동계획이 수립되었다. 농사짓는 여성의 의견이 계획에 반영된 것이 아니라 남자활동에 보조자적인 역할로 인식되어 1977년 말부터 활동이 시작되었다. 1978년 말부터 실시된 부녀자 초청교육의 목적은 농촌여성이 농민문제를 올바르게 이해함으로써 남편의 농민운동 보조자로서 인식되었다. 1981년 충북 음성군내의 율령농지세문제가 발생하였다. 이때 서명운동과 농지세납부거부운동에 농민여성들의 역할이 두드러지게 나타났다. 이 운동을 통해 여성들은 조직을 해야겠다는 자각에 의해 부녀분회를 탄생시켰다. 또한 1982년부터 부녀교육이수자들의 후속관리에 대한 평가와 반성이 대두되면서, 1983년부터 부녀자초청교육 보다는 현장활동과 부녀조직, 후속관리에 역점을 두는 활동방법으로 변화를 가져왔

다. 활동내용도 전래의 강의식, 전달식 교육보다는 대화와 토론으로 스스로 문제를 느끼고 해결방안으로 활동과제를 함께 찾아 실천하는 방법으로 진행되고 있다.

그러나 아직도 절대적으로 인력이 부족한 상태이고 여성농민이 농민운동에 보다 적극적이고 구체적으로 참여하기 위해서 여성활동에 독자성이 요구되고 있다. 또한 이 두 단체 모두 재원을 의원에 의존하여 왔다. 그러나 최근 카톨릭농촌여성회의 후원회를 통한 국내재원확보활동은 이제 여성들이 요구하는 활동으로 나갈 첫 시도로 여겨진다.

마지막으로 비공식 노동부문에 대부분 취업하여 가장 열악한 노동조건과 성적 억압을 동시에 받고 있는 빈민여성들을 위해 여성단체나 종교단체등에서 하는 사업은 탁아소, 유아원 운영, 의료사업, 직업교육과 파출부 알선, 구판장 알선 등으로 요약할 수 있다. 이런 사업들은 빈민여성의 경제활동을 직접적으로, 간접적으로 돕는다는 의의를 가지고 있으나 지역주민을 대상화시킨 프로그램으로 지역주민들의 자발적인 참여나 협조가 이루어지지 않는다. 이는 노동, 가사노동, 육아등의 짐을 짊어진 빈민여성들은 하루하루 생활을 꾸려나가기에도 힘든 하루의 일과에 시달려 다른 일에는 눈물릴 여유가 없기 때문이다. 또한 빈민여성들은 대체로 비공식 노동부문에 개별적이고 산발적으로 고용되어 있으므로 근로조건에 대해서는 공동대책을 마련할 수 없기 때문이기도 하다. 그러나 최근들어 빈민여성들이 신용협동조합이나 의료조합 등에 참여하며, 자발적인 어머니회 등의 활성화는 빈민여성운동의 가능성을 보여주고 있다. 이와같이 기층여성과 여성단체간의 연대형성은 그 중요성에도 불구하고 다른 활동보다도 미약한 상태에 있다. 오히려 기층여성들은 그들의 권리를 확보해가는 과정에서 자주적으로 여성의 사회적, 경제적 지위를 향상시켜 나가고 있다. 콘트올레타에서의 결혼자서제 폐지, 최근 어머니회를 통한 빈민여성들의 철

거 문제에 대한 높은 참여율이 그것이다.

결국 사회개혁운동으로서 여성단체가 나가기 위해서는 한국여성의 대다수를 차지하는 기층여성들이 적한 모든 상황을 극복하는데 앞장서야 할 것이다. 그러나 기층여성들의 자발적인 참여를 유도하는 여성단체들의 활동은 극히 미비하다고 평가된다. 기층여성과의 연대형성이 미미한 현상 상태에서 기층여성들의 자발적인 참여를 유도하는 여성단체들의 다각적 활동이 무엇보다 필요한 시기라 생각되어진다.

V. 결 론

이상에서 우리는 여성운동론을 이념·조직·주체의 측면에서 새로이 정의하고 그것을 바탕으로 이제까지의 여성운동 상황을 재평가해 보았다. 평가는 반성을 위하여 있는 것이니만큼 결론은 혹독한 자기비판이 되어도 무방하리라 생각한다. 한국의 여성운동은 이념면에서 불철저하고, 조직적 기반은 진여성의 대표성 측면에서 부족한 왜소한 상태로서 기층대중과 괴리되어 있으며, 교육 및 조직화를 통해 억압받는 여성들을 주도적인 세력으로 키워내는 일도 제대로 이루어지고 있다고 보기 어렵다. 압력단체로서의 활동, 즉 여성문제를 이슈로 한 사회적·정치적 활동에 있어서도 사회에 편재하는 여성문제의 극히 일부분만을 흡수했을 뿐이요, 그 성과도 충분했다고는 할 수 없다. 이것이 한국 여성운동의 현주소이다. 그렇다면 여성운동이 나아갈 길은 무엇인가. 필요하다고 생각되는 바를 네가지로 요약해서 제시해 보기로 하겠다.

1. 이념성 정립에 철저해져야 한다

이념을 구체화, 발전시키고 이념에 입각한 장기 전략을 세워서 체계적으로 운동을 진행시켜 나가야 한다. 사건이 이미 발생한 뒤에 소극적, 수동적으로 대응하는 자세, 일관된 목표나 전략 설정 없이 단기적인 사업을 되풀이하는 고식적 태

도는 하루빨리 불식되어야 할 것이다.

2. 대중기반을 확충해야 한다

중산층여성 일변도에서 벗어나 근로여성, 농촌여성, 빈민여성, 사무직 및 서비스직 여성 등에 대한 의식화·조직화에 역점을 두어 이들 여러 계층의 여성운동을 활성화시켜야 한다. 각 부분의 여성운동이 땀의 상태를 벗어나 서울중심에서 탈피할때 의미있는 실체를 갖게 되고, 그들이 모여 여성운동을 구성할 때 비로소 한국 여성운동의 오랜 숙원인 대중기반의 확보문제가 완전한 해결을 볼 수 있을 것이며 인구의 절반인 여성의 진정한 협의 분출이 가능할 것이다.

3. 여성운동의 전문화가 이루어져야 한다

여성운동은 동호인(同好人)의 취미활동이 아니며, 아마츄어리즘은 사명감의 결여를 의미할 뿐이다. 여성운동의 모든 측면에서 전문화가 이루어지는 것은 여성운동 발전의 첩경이 된다.

1) 조직활동에 참여하는 주체의 전문화

최근 들어 여성단체들의 다수가 자원봉사자를 대거 활용하기 시작했다. 자원봉사자는 전 생활을 운동에 투여하는 전문적인 직업운동가와 대비되는 것으로서 시간의 여유, 경제적 여유를 갖는 중산층이 대부분을 차지한다. 따라서 그들의 활동은 재교육을 통해 그들을 의식화시켜 자신의 문제를 사회화하고 다른 계층의 문제에 관심을 돌리고 문제를 구조적으로 파악하도록 유도하지 않는다면 바람직한 여가선용으로 그치게 될 우려가 많다. 그들의 개인적 속성이 그대로 방치될 경우 참여만으로 만족하는 그들의 소극성, 무책임성은 여성운동의 발전에 커다란 저해요소로 작용하기 쉬운 것이다. 그러므로 앞으로의 여성운동은 철저한 이념과 책임감을 지닌 직업운동가를 중심으로 하는 체제로 전환해야 하며, 자원봉사자는 보조적인 차원에 머물러야 할 것이다.

3) 조직관리의 전문화

한국 여성단체의 성립과정을 살펴보면 구체적인 활동을 통해 아래로부터 차차 조직이 누적되어 성

립한 경우는 드물었고 대개의 경우 인물 중심으로 위로부터 조직이 구성되었음을 알 수 있다. 따라서 이들 여성단체들은 대중과 괴리되어 현실의 문제와 멀어지고 밑으로부터의 힘을 흡수하지 못하는 결함을 지니게 되었던 것이다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 조직의 하부를 확충하는 일과 아울러, 조직 내부의 민주화를 달성하여 상하의 의사소통을 원활히 하며 회원에 대한 철저한 관리를 통해 최고의 활동력을 발휘하게 하는 등 조직관리의 전문화가 필요하다고 하겠다.

4. 재정의 독립

재정은 일반적으로 상상하는 것보다 훨씬 심각하게 운동의 성격에 영향을 미치며 그 발전 여부를 좌우한다. 그러므로 재정의 독립은 조직이 그 이념과 활력을 보존하면서 살아남기 위해 없어서는 안될 필수요건이 된다. 한국 여성운동의 결함은 재정 측면에서도 두드러진다. 기부금이나 외국 프로젝트, 정부의 지원에 의존하지 않고 자체적으로 재정을 해결하는 단체는 극소수에 불과한 실정인 것이다. 이러한 재정문제의 해결은 역시 재정의 전문화를 통해 모색될 수 밖에 없다. 조직활동에 있어서 재정분야에 대한 인식변화와 과

감한 노력 투여가 요망된다 하겠다.

5. 여성운동조직간의 분업 및 횡적 연결이 이루어져야 한다

여성단체마다 비슷한 제층을 대상으로 비슷한 사업계획을 진행하면서 그나마 횡적인 연결관계도 원활하지 못한 풍토는 지양되어야 하겠다. 미개척분야가 많은 만큼 여성운동조직간에 적절한 역할 구분을 이루는 일이 시급하며, 그를 통해 각자의 영역에서 전문성을 심화시켜 나가야 하겠다. 또한 이와 아울러 이들 조직간의, 횡적인 연결을 수립하기 위한 노력이 끊임없이 기울여져야 한다.

이상 여성운동의 발전을 위한 몇가지 제언을 열거해 보았다. 다시 한번 강조하는 바이지만 우리의 여성운동은 이제 새로운 도약의 단계에 접어들었다. 더이상 초기단계임을 운위하며 안일에 빠져있을 수는 없는 일이다. 여성운동의 밝은 내일을 위하여, 분노와 부정의 아픔이 소멸되는 새로운 사회의 도래를 위하여 마음을 합하여 힘을 합하여 전진해 나가야 할 것이다.

—한국여성운동만평—



조기정년제의 이론적 조명

I. 서 론

김영희씨가 43세 퇴직무효소송을 제기함으로써 남녀차별적 조기정년제의 법적 타당성 여부가 논란이 되고 있다. 김영희씨 사건의 재판의 쟁점은 주로 두가지로 집약된다. 첫째는 한국전기통신공사법의 교환원 정년 55세 규정이 43세로 낮춰진 것이 근로기준법의 위반이라는 주장과 그것은 회사와 노조가 맺은 단체협약상의 단서조항이므로 결코 위법이 아니라는 주장의 대립이고, 둘째는 과연 생리기능상 남녀의 차이가 있는가? 즉, 여성의 노동능력은 남자에 비해 10년 이상 빨리 노쇠하므로 10년 이상 빨리 퇴직해야 하는가 하는 문제이다.

김영희씨는 43세 차별조항이 단체협약을 통한 단서조항이므로 위법이 아니라는 통신공사 측의 주장이 관철됨에 따라 일심에서 패소했다. 그런데 그후 정부가 기능직 공무원의 정년을 50세로 연장조정에 따라 한국전기통신공사의 단체협약도 50세로 수정되게 되었다. 제2의 쟁점은 재판의 대상이 되기에는 과학적 근거 및 증거가 불충분한 까닭에 생리기능상의 차별을 인정하는 현실이 오히려 승리를 거두는 인상을 주고있다.

김영희씨 사건은 여성노동운동에 있어서 남녀차별의 문제를 하나의 쟁점으로 제기했다는 점에서 여성운동 전략의 일환으로 평가할 수 있다. 그런데 김영희씨가 제기한 조기정년제의 문제는 남녀차별 철폐를 위한 법적 투쟁이라는 큰 의의가 있음에도 불구하고 현실에 있어서 일반 여성근로자의 관심을 많이 끌지 못하고 공허하게만

느껴지는 것은 무엇때문일까?

그것은 그나마 얻어진 법적, 제도적 보장마저도 제대로 실현되지 않고 있는 현실 때문일 것이다. 우리가 김영희씨 사건을 계기로 느끼는 바는 우선 여성근로자에게 있어서 헌법, 근로기준법에 명시된 보호 권리규정이 거의 있으나마나한 상태에 있다는 점이다. 법률 다루는 법정의 비민주성과 반봉건성(남녀차별적 관점)이 얼마나 노골적인가라는 문제와는 별개로 현 사회에 있어서 이전보다 남녀평등면에서 법적으로 진보된 것이 과연 얼마나 되는가 하는 것도 역시 문제가 된다. 여성의 노동권이 일제시대와 별반 다름없이 취급되어도(최저 생활비에도 미치지 못하는 저임금, 하루 평균노동시간 9~10시간, 야간철야작업, 생리휴가조항의 사문화, 산전산후 휴가의 거부등) 기업주는 아무런 법적 규제를 받지 않으며 오히려 노동시간의 연장 등이 더욱 가능하게 되는 법적인 퇴보조차 생겨나는 것이 현실인 것이다.

그러므로 이 글에서는 현실과 유리된 법 자체만의 문제가 아니라 정위해낸 법적 권리조차 보장받지 못하고 있는 현실이 얼마나 더 심각한가에 비중을 두기로 한다. 김영희씨가 제기한 법적 투쟁이 승리를 거둔다 해도 현실이 과연 그 법의 내용을 채울 수 있을까라는 의문이 필연적으로 수반되기 때문이다.

따라서 이 글에서는 김영희씨 사건을 계기로 제기된 남녀차별적 조기정년제가 법적인 측면에서 뿐만 아니라 실제로 어떻게 이루어지고 있는가라는 현실에 대한 규명과 그것을 뒷받침하는 가부장제 이데올로기의 허구성을 밝히는 데 초점

을 둔다. 가능하다면 여성근로자의 주체적 대응으로서의 실천과 조기정년제의 철폐와 함께 보완되어야 하는 가사·육아의 사회화에 대해서도 몇 가지 제언을 할까 한다.

실제로 대부분의 여성근로자*는 법적 보장과 권리는 커녕 결혼과 함께 또는 30세 이전에 퇴직·해고되고 있다. 이러한 결혼퇴직제를 포함한 여성의 청년퇴직제(靑年退職制)*는 가부장제 이데올로기와 결합하여 여성의 가사·육아 담당이라는 이중적 부담 속에서 여성 근로자 개인을 희생함으로써 이뤄진다. 이렇듯 여성의 조기정년제는 단순한 법적 문제를 넘어선 구조적 요인 속에서 여성의 생존권, 노동권을 철저히 무시하고 있는 제도인 것이다.

II. 조기정년제의 현황

정년제라는 것은 취업규칙 또는 단체협약에 있어서 노동자가 일정한 연령에 달하면 노동계약이 종료되고 노동관계에서 배제되는 제도로서 노동자의 노동능력, 취직의사와는 관계없이 일률적으로 퇴직시키는 것으로 그 실체는 해고와 다를이 없다. 이러한 의미에서는 남녀구별 없이 정년제 자체의 합리성이 문제시되지만 이 글에서는 논외로 하고 여성의 차별적 조기정년제에 한하여 살펴보기로 하자.

기업에서 여성근로자 일반에 대하여 또는 특정 직종의 여성근로자에 대하여 남성근로자와 비교하여 낮은 정년 연령을 정하고 그 연령에 달하였

을 때는 무조건 퇴직시키거나 해고하는 제도를 차별적 조기정년제라 한다. 여성근로자가 직면하고 있는 조기정년제의 실태는 무척 다양하지만 법적 제도적 측면에서의 차별과 고용관습적 측면에서의 차별로 나누어 살펴보는 것이 바람직한 것 같다. 그것은 법에 명시되어 있는 차별적 조기정년제마저 지켜지지 않고 퇴직 강요, 의원면직 등에 의하여 결혼과 함께, 30세도 되지 않아 노동권을 박탈당해 버리는 경우가 워낙 다반사이기 때문이다. 불평등한 경제외적 강제가 여성에게서 노동권을 앗아가고 있는 것이다.

1. 법적, 제도적 측면

정년에 있어서의 제도적인 여성차별은 헌법과 근로기준법에 대한 명백한 위반임이 분명하지만 현실적으로 커다란 제한없이 명시되어* 실시되고 있다. 우리나라 기업의 정년제 유형에는 일률적 정년제(41.2%), 성별 정년제(33.4%), 직급별 정년제(13.8%), 성별·직급별 정년제(11.6%)가 있는데 일률적, 직급별 정년제에는 여성에 대한 차별이 제도적으로 드러나 있지는 않지만 성별 정년제와 성별 직급별 정년제는 여성차별을 제도적으로 명백하게 규정하고 있다.

「'84년 단체협약 비교분석」(노총)에 따르면 여성의 정년연령은 35세(남50세), 40세(남55세), 45세(남55세), 50세(남60세)등으로 나타나고 이중 대부분이 45세~50세로 남성에 비해 5~15년 낮게 여성의 정년을 규정하고 있다. 예를 들어 한국전기통신공사의 성별·직급별 정년제도 여성의 정년을 5~15년 낮게

* 여기서 여성근로자와 함은 10인이상 사업체에 종사하는 여성으로서 전문기술 및 관련직(2.5%), 행정 및 관리직(0.1%)을 제외한 사무 및 관련직, 서비스 및 판매직, 농업·축산업 및 1차산업 관련직, 생산 및 관련직에 종사하는 97.4%의 여성근로자를 의미한다.

노동부, 「직종별 임금실태 조사 보고서」, 1980.

* 청년퇴직제; 여성의 조기정년제 형태는 다양하다. 법적으로는 남자의 정년에 비해 5-15세 정도 낮게 정하고 있으나 실제로는 결혼·임신 등과 함께 퇴직되고 그럴지 아니하여라도 30세 이전에 대부분 퇴직된다. 이처럼 30세 이전에 퇴직되는 경우(임신·결혼의 경우도 포함)를 청년퇴직제라 부르기로 하다.

* 단체협약, 취업규칙, 내규 등에 명시되어 있다.

규정해 놓고 있음을 알 수 있다.

〈한국전기통신공사 정년표〉

	직 급 (직종)	정 년
일반직	4 급 이상	61 세
	① 일반직 (5 급 ~ 8 급)	58 세
	② 일반직화한 자 (전 기능직) (5 급 ~ 9 급)	58 세
기능직	• 전신, 통신기계, 전송, 전람, 선로, 전기, 기계, 선박, 운전, 전배, 계리	55 세
	• 교환	43 세
	• 수위	60 세
	• 타자, 보조, 잡무	55 세
	• 방호	60 세
	• 목공	55 세

이처럼 여자의 정년이 남자에 비해 5~15 년 정도 낮은 차별적 조기정년제와 달리 30 세 이전에 여성근로자의 정년을 정한 경우도 많은데 이것을 포괄하여 청년퇴직제라고 부르기로 한다. 이 청년퇴직제는 결혼하지 않은 미혼여성의 단기간 고용을 노린 것으로 결혼퇴직제, 임신퇴직제를 포함한다고 할 수 있다.

결혼·임신퇴직제는 회사의 내규로 되어 있는 곳이 많고 * 문서화되어 있지 않다 하더라도 입사 시 개별적 고용계약을 맺을 당시의 강제조건으로서의 결혼각서제 등을 통해서도 이루어진다.* 또는 결혼·임신등의 단어를 굳이 명시하지 않더라도 결혼과 함께 퇴사하겠다는 자발적(?)의 사표시를 행하도록 하고 있다.

기업에서 결혼퇴직을 내규로 명시하고 있는 곳은 12.1%, 30 세로 퇴직을 규정하는 곳은 8.6% 나 된다. 이 경우의 기업내규는 사무직 여성근로자의 경우가 가장 많은데, 개인기업체의 사무직 뿐만 아니라 일류 대기업의 사무직, 개인병원 간호원, 종합대학의 사무직, 사립학교의 여교사, 76 년 이전의 여은행원 등이 그에 속한다. 그리고 버스 안내원, 비행기 안내원 등은 30 세로 규정되어 있다.

2. 고용 관습적 측면

취업규칙, 단체협약 등에서 나타난 정년의 성 차별 현상만을 보면 55 %의 여성근로자들이(일반직 정년제 41.2%+직급별 정년제 3.8%) 불합리한 차별을 받는다고는 볼 수 없다. 그런데 실제로는, 사업체 여성노동자 중 미혼이 88.63%이고 기혼이 11.37% 라는 사실과 일반 여사무원직의 경우도 88.3%가 미혼이며 간호원의 경우도 미혼이 대부분인 것을 보아서 거의 대부분의 여성근로자의 퇴직이 결혼퇴직제로서 청년퇴직이 이뤄지고 있음을 알 수 있다. '84년도 단체협약 비교분석에 의하면 120개 제조업의 90%이상이 생산직 여성의 정년을 50세로 규정하고 있는 것이 오히려 놀라울 정도이며 간호원의 경우도 단체협약상의 정년은 55세이다.

정년에 있어서 남성과 동등하게 대우받는 곳은 공립학교 여교사, 기술전문직, 언론계 등 뿐이다. 이들 직종은 정년에 있어서 법적 차별을 받지 않을 뿐 아니라 임금 등에 있어서도(승진은 제외) 어느정도 평등한 지위를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그런데 이들 직종의 여성은 4%에 불과하고 나머지 96%의 직장여성들은 법적으로뿐만 아니

* 최근에, 직장을 계속 다니려는 의사에 반해 직장에서 사표권장, 차별대우, 해고, 징계 등을 통하여 문제가 되어 하소연하는 곳도 엄청나게 많다. 대표적인 경우만 예를 들어보자. 저속생활추진위원회, 에너지관리공단, 대구제1지구 의료보험조합 그리고 덕성여대, 연세대 등의 대학 행정처 등, 또한 강남성모병원, 성바오로병원, 명동성모병원 등 가톨릭 관계 병원 등이다. 더우기 현대, 삼성, 대우, 쌍용 등의 대기업의 사무직 여성, 생산직 여성 등은 말할 것도 없다.

* 여성노동자에 대한 수요에 비해 공급이 압도적으로 많기 때문에 수요·공급의 비정상적 불균형은 자기의사에 반하는 "결혼과 함께 퇴직"이라는 굴욕적 조건도 감내할 수 밖에 없는 현상이다.

라 관습적으로, 특히 결혼 전에 퇴직강요에 의해서 직장을 떠난다고 볼 수 있다. 여기서 우리가 알 수 있는 것은 여성이 많이 몰려 있는 직종일수록, 여성고유의 업종이라 할 수 있는 직종일수록 결혼퇴직이 더욱 강제되고 있다는 것이다. 또한 노동조건이 상대적으로나 절대적으로나 열악한 직종에서는 전문직 등의 직종에 비해 스스로 그만두고자 하는 경향이 많음 또한 사실이다.

대부분의 기업에 있어서는 여성이 결혼함으로써 맡게되는 가사노동의 부담이나 산전산후 휴가 및 육아시간에 따른 손실 및 작업 능률저하 등을 이유로 하여 여성을 결혼과 함께 법적 근거 없이 직장으로부터 떠날 것을 강요한다. 또한 여성들은 결혼이나 임신 또는 출산과 더불어 저임금하의 고된 노동과 심부름꼴의(사환적인)보조노동에서 벗어나 가정주부로 안주하거나 자영업을 택하는 경우가 많기 때문에 스스로 노동권을 포기하는 경우도 현저하다.

3. 조기정년제의 법적 근거

여성의 결혼퇴직제 및 차별적 조기정년제는 헌법과 근로기준법상의 차별대우 금지조항에 대한 위반임이 분명하다. 특히 결혼퇴직제는 차별대우의 표본이라 할 수 있다. 「결혼으로 인하여 구채적 업무 수행상 명백한 방해가 된 경우를 제외하고도 원칙적으로 근로기준법상 관동처우 위반(제5조)이라 할 것이며, 동 제27조 위반의 부당해고로 취급될 것임. 다만, 사용자가 필요한 것이 아니고 순전히 근로자의 자의로 사직원을 제출한 경우에는 해고로 취급하기 어려운 것」이라는 정부당국의 유권해석(보로 제421호, 1962.5.24)을 보아도 결혼퇴직제가 차별대우에 속한다는 것은 분명하다. 따라서 결혼퇴직제는 법적으로 무효하다. 노동청 내규 제41호(1966.7.15)에 의하면 「근로기준법 제5조의 근로조건은 원칙적으로 채용 후의 문제이고 채용전의 경우는 포함하지 않는다고 사료되므로 미혼자만을 채용한다고 취업규칙을 규정하여도 위법은 아니라고도 할 수 있으나 일단 채용된 후에는 업무

의 성질에 따라서 결혼으로 인하여 업무를 감당할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 단순히 여자종업원의 결혼을 이유로 하여 자연퇴직된다고 취업규칙 또는 근로계약이 규정하여도 이 규정은 근로기준법 제5조 및 동법 제27조에 반하며 동법 제20조에 의하여 당연히 무효라 할 것임」으로 해석되고 있다. 이렇게 볼 때 결혼퇴직제가 결혼각서제라는 형태를 취했다거나 취업규칙에 규정되어 있다 하더라도 법적으로 무효임이 명백해지는 것이다.

그리고 결혼퇴직제는 동시에 결혼의 자유에 대한 침해라고 할 수 있다. 즉, 결혼퇴직제는 여성 근로자의 인간으로서의 근원적 자유인 결혼의 자유를 부당하게 제약하는 조치라 할 수 있다. 또한 조기정년제의 문제도 차별금지조항을 위반하고 있음은 분명하다. 조기정년제는 여성의 노쇠현상이 남성보다 빨리 온다는 것, 가사노동의 부담으로 능률이 저하된다는 것, 힘든 일을 감당하기가 어렵다는 것 등이 중요한 구실이 되고 있다. 그러나 우리나라 여성들의 평균수명은 남성보다 긴 것으로 나타나고 있는데 이는 여성이 남성보다 결코 일찍 노쇠하지 않다는 사실을 뒷받침하는 것이며, 가사노동의 부담은 가사용품의 다양성과 주거환경 개선 등으로 인해 점차 개선되고 있다. 그리고 직장 경력이 쌓일수록 여성의 기능수준은 더욱 높아질 수 있으며 교육·훈련의 기회가 주어진다면 보다 나은 직종으로의 전환이 가능해질 수 있다. 따라서 여성만의 조기정년제는 남녀차별 대우의 일종이며 남녀차별금지 조항에 명백히 위배되는 것이라 하겠다.

III. 조기정년제를 가능하게 하는 조건

앞서 남녀차별적 조기정년제의 현황과 그 법적 타당성 여부에 대하여 살펴보았다. 그런데 헌법에 규정된 남녀평등권을 무시하고 근로기준법까지도 위반한 결혼퇴직제 등의 조기정년제가 부당노동행위로 법적 규제를 받고 여론의 압력과

비난을 받아야 되는데 불구하고 너무나 엄연하게 너무나 당당하게 행해지며 또한 당연히 받아들이고 있는 원인이 어디에 있는 것일까? 이러한 의문은 법적 제도적 차원을 넘어 현재 그러한 불평등이 당연히 받아들여지고 있는 사회의 사고체계가 과연 어떠한가, 그리고 그러한 사고체계 속에서 남녀차별적 조기정년제가 관철되어지는 구조적 본질은 어디에 있는가를 밝혀야만 해결되리라 생각한다.

1. 가부장제 이데올로기

현재 우리나라는 45 년이후 근대적 의미의 민주적 개혁이 철저히 이루어지지 못함으로써 봉건성이 완전히 청산되지 못하였다. 민주적 개혁은 법적 제도적인 측면에서의 남녀평등을 그 하나의 내용으로 하는데 동일노동·동일임금, 조기정년제의 철폐 등은 해방 후 민주국가의 수립과 함께 해결·정착되어야 할 과제였던 것이다.

그러나 반봉건성의 온존과 함께 법적 제도의 불비 등은 근대적 표피만 내세운 채 가부장제 이데올로기를 현재에도 관철시키는 근거로 작용하게 된다. 가부장제 이데올로기는 사회적 통념으로서의 전통적 남녀역할분업론과 전근대적 노사관계에 의하여 뒷받침되어 여성에 대한 차별과 편견을 강화하고 있는 것이다.

전통적인 남녀역할분업은 남자만이 가계유지 책임자로서 가족의 생계를 담당하여 여성은 가계 보조적 노동으로 일할 뿐이라는 통념에 그 근거를 두고 있다. 이러한 논리는 '남자는 일, 여자는 가정'이라는 분업의 형태를 취하는데, 그러므로 여성에게는 임금을 적게 줘도 되며 임시고용으로 편리하게 부리다가, 나아가 직장은 다녀도 되고 안다녀도 되는 것이므로 해고해도 그만

이라는* 사고방식을 기업주로 하여금 가지게 된다.

또한 가부장제 이데올로기는 전근대적 노사관계의 기초를 이루는데 전근대적 노사관계는 한마디로 가족주의 노사관계로 표현할 수 있다. 이 가족주의 노사관계에서는 사용자는 친(親)이 되고 여성노동자는(子)가 되는데 친(親)의 요구에 자(子)는 절대 거역할 없이 응할 수밖에 없다. 사사로운 부탁조차도 거역 못할 명령으로 되는 것이다.

우리나라에서 아직도 여성의 인생관과 가치관을 최대로 규정하는 것은 현모양처의 이데올로기로서 이는 가정내에서의 아내와 어머니로서의 역할, 단적으로 말하면 여성들에게 희생과 봉사를 요구하는 것이라 볼 수 있다 현모양처의 이데올로기는 가정내의 여성에 대한 요구로만 머물지 않고 사회적 노동을 하고 사회적 활동을 하는 여성에게도 똑같은 강도로 요구된다 "좋은 남편 현명한 아버지"가 나쁜 것이 아니듯 물론 '좋은 아내, 현명한 어머니'가 되라는 것이 결코 나쁜 것이 아니나 그것이 가정 밖에까지 확장될 때 여성의 사회적 자작은 차단되고 독립된 인격으로의 성장은 방해받게 되는 데 문제가 있는 것이다.

여성이 아내와 어머니로서의 희생과 봉사만을 인생의 최대 가치로 삼았을 때, 사회관계에서 여성은 인내하며 순종하는 종속적인 인간으로 되어 버린다. 즉, 하나의 사회적 노동을 행하는 노동주체로서 인격적 독립과 주체의식 없는 부자유한 인간이 되는 것이다.

이처럼 사회인으로서의 인격을 여성에게 강요하지 않고 현모양처가 되기만을 강요하는 것은 무엇을 뜻할까? 자본주의 제도란 것은 평등한 인

* 실제로 모든 여성이 가계보조자 또는 피부양자인가에 대해서는 의문의 여지가 많다. 부모를 모셔야 되는 미혼여성, 결혼했지만 친정부모를 모셔야 되는 경우도 있고 이혼한 여성, 독신의 여성 등이 있고 특히 남편과 사별한 경우의 여성에게는 무척 심각한 문제이다. 6.25, 월남전 등으로 타국에 비해 사별한 여자가 많이 많은 우리나라에서 더욱 그러하다. 여성개발원의 보고에 의하면, "전대빈곤층의 70%가 여자가 가장인 집안"이라는 사실은 그것을 단적으로 보여준다 하겠다.

격제를 기반으로 한 것이고 사용자와 노동자는 대등한 계약관계 이어야함에도 불구하고 남존여비의 전통적 관념이 근대적인 공장제도에서 아직도 관철되고 있다는 것에 대하여 한번쯤 의문을 품어볼 필요가 있다. 전근대적 사회의 이데올로기로서의 '현모양처', '남존여비'가 아직도 지속 강화되고 있다는 것은 현재의 자본주의제도 역시 가부장제 이데올로기와 기초하고 있음을 보여준다. 단적으로 말해서 그것은 여성의 노동력을 가치절하시키고 단기적으로 고용하여 여성의 노동력을 '영구히 값싸게 활용하기 위한 것'이라 할 수 있다. '여성의 최대 행복은 결혼하여 사랑하는 사람의 자식을 낳아 기르는 데 있다'라고 하는 것은 기업가측에서 보면 결혼과 함께 가정으로 돌아가는, 회전율이 빠른 미혼의 여성노동력에 대한 효율적 이용을 기대하는 것이 된다.

2. 기업내 노무관리

기업운영상 결혼퇴직제를 포함하는 남녀차별정년제가 실시되고 있는 경영학상의 근거가 어떠한가를 알아보자. 여성의 차별적 조기정년제는 기업내 노무관리를 통하여 가부장제 이데올로기가 그 반봉진적 속성을 은폐하고 합리적으로 제도화된 것이라 볼 수 있다. '여자는 가정에 우선한다'라는 '여자는 무능력하고 지능이 낮다'라고 보는 남존여비의 관념이 근대적으로 그 행장을 갖춘 것이라 볼 수 있는데 이것은 여성노동의 보조적 성격에서 단적으로 드러난다 하겠다.

'남자는 일, 여자는 가정'이라는 차별적 성별분업이 사회적 노동과정으로까지 확대되어 '남자는 기간업무에, 여자는 보조적 업무에'라는 차별적 노동분업이 된다. 여성근로자는 기간업무 즉

관리적이거나 기술적 등에는 부적당하고 보조적 서비스 노동에 적격이라는 것이다. 그래서 대부분의 여성노동자는 단순미숙련직종에 배치되며, 사무보조직, 단순기능직, 판매·서비스직 등이 전체취업 여성의 97.4%나 되는 것은 그것을 잘 설명해 주고 있다.

보조적 노동은 단순한 작업이며 단기적으로 습득이 가능하고 일정한 수준이상 능률이 오르면 더 이상 오르지 않게 된다. 2~5년 사이에 그능률은 최고로 올랐다가 그 이후 더 이상 증가하지 않는 경향이 있으므로 기업으로서는 퇴직금도 높고 임금도 느니 빨리 퇴직시키는 것이 노무관리를 합리적으로(최소의 비용으로 최대의 이윤을) 하는 것이 된다. 또한 이러한 보조적 노동은 여성의 성을 상품화·대상화·사외화* 함으로써 그 차별적 업무의 분담이 더욱 강화되는 것으로 나타난다. 그것은 판매·서비스직이 대부분 미혼의 젊은 여성을 그 고용대상으로 하며 그것도 소비, 판매의 촉매제로서, 상품화의 개연성으로서 하고 있음을 보아도 알 수 있다. 따라서 여성이 결혼을 하면 아름다움이 없어지고 추해지므로 퇴직해야 된다는 관념이 절대적으로 생겨나게 된다. 그런데 역시 이러한 판매·서비스직에서도 여성이 본인의 의사와는 무관하게 기·미혼의 구별만으로도 노동권을 박탈당하고 있음을 알 수 있으며 아울러 그것이 이윤을 최대한으로 증대시키는 기반으로 되고 있음을 보게 되는 것이다.

여성노동의 성격이 잡무, 보조, 단순하므로 차별받고, 그 능률이 잘 오르지 않기 때문에 빨리 물러나야 된다는 논리는 직무급에 기초한 과학적 노무관리로 우리에게 받아들여지고 있다. 즉, 여성근로자가 하는 일 자체가 열등하고 가치가 적은 것이므로 차별받는 것이 당연하다는 논

* 성(性: Sex)은 현재 사회에서 사회화 되어 있지 않다. 즉, 일부일처제를 기반으로 한 핵가족제도는 성을 상호간의 사적 소유로 인정하고 그외에는 강간, 간통으로 규정한다. 그런데 여기서 사회화를 말하는 것은 강간, 간통의 의미가 아니라 심리적 의미에 있어서 여성의 성(단, 미혼여성의 경우에만 해당) 남성에게 의해 공동소유되고 있다는 것이다. 남성이 기혼여성을 대할 때는 공동소유의 심리는 파괴된다. 왜냐하면 기혼여성은 실제로 누군가에 의해 소유되고 있기 때문이다. 미혼의 여성만을 사무직으로 고용해야 된다는 남자사원의 주장은 능력과는 별개로 바로 미혼여성의 성(Sex)을 심리적으로 공동소유하자는 데 기인한다.

리는 상당히 합리적인 것인 것처럼 보여진다. 그런데 우리는 여기서 또 하나의 의문을 제기하지 않을 수 없다. 그것이 바로 정당한 것인가? 정말로 과학적이고 합리적인가?

최근에 여성근로자의 담당직무도 상당히 광범위해지고 남성노동자도 보조적 노동과 단순작업에 종사하는 층이 확대되어 왔다. 그러므로 개인의 능력·의사와는 별도로 성별에 의한 일반적인 평가가 불가능하게 되고 있는 측면도 실제로는 허다하다. 그리고 여성이 보조적 노동에 배치되는 현상은 여성에 대한 멸시와 오랜 편견에 기인하는 것이고 또는 기간업무에의 길을 여성근로자에게 폐쇄, 능력개발을 시키지 않고 있는 여성노동력관리정책 그 자체에 기인한다. 즉 보조적 노동에 배치한 후에 있어서 노동의 성격에 관한 합리성·비합리성의 여부가 아니라 여성노동력을 보조업무에 배치하는 것 자체가 합리적인가 아닌가를 물어야 하는 것이다. 그렇지 아니하면 여성이라는 신체적 차이로서 여성근로자를 불평등하게 차별하는 가부장제 이데올로기 자체는 정당시되고 합리화되기 때문이다.

3. 임금체계와 여성노동시장의 특징

우리나라 기업의 임금체계는 속인적(屬人的) 임금이라는 신분제적 임금의 성격을 띠고 있다. 속인적 임금이란 한 노동자의 성별, 학력, 연령 등에 의해서 초임, 승급, 승진까지도 결정된다는 것이다. 이러한 속인적 성격의 임금은 직무급, 직능급이라는 미국식 노무관리로 제도화되어 있으므로 자칫 합리적이고 과학적인 체계로 보인다. 즉, 기본적으로 학력, 성별, 연령 등 노동력의 자연적 차이를 바탕으로 한 신분제적 임금체계가 이뤄지면서 직무급·직능급의 제도가 가미되어 합리적이고 과학적인 노무관리가 이뤄지고 있는 것처럼 보이게끔 되어 있는 것이다.

이러한 임금체계 하에서는 여성근로자들은 자연 여성이라는 이유로 차별받을 뿐 아니라 남성에 비해 학력이 뒤떨어지고 아울러 결혼퇴직제 등 남녀차별적 조기정년제에 의해 연령에 의한 연공

제적인 혜택까지도 거의 받지 못한다. 이러하여 완전히 저급한 노동시장을 이루게 된다. 이러한 저급한 노동력으로서의 여성근로자의 존재는 단층적 노동시장에 의해 구조적으로 유지되고 있다.

우리나라의 노동시장은 도식적이거나 그 단층성을 살펴보면 신분제적 속성에 의하여 강하게 규정되고 있음을 알 수 있다(아래 도표 참조).

< 표. 단층적 노동시장 >

	직 급	직 위	성 격	
제 4 단층	관리직	1급부장 2급과장 3급계장 4급사원	승격, 승급의 기회가 충분하다.	대졸
제 3 단층	사무직 현장감독	5급사원	승격, 승급의 기회는 주어져나 상위관리층으로의 승진기회는 사실 상 제한된다.	초대 및 고졸
제 2 단층	작업직	6급공원	승급기회는 있으나 관리층으로의 승진기회는 없다.	중졸 이하
제 1 단층	잡급직	직급없음	승격, 승급의 기회가 전혀 없다.	학력 무제한

이처럼 학력에 의해 이루어지는 단층성에 다시 첨가되는 기준이 남녀에 의한 성별 차별이고 또한 여성노동시장 내에서는 결혼여부도 그 기준으로 작용하고 있다. 같은 대학출신이라도 남성은 제 4 단층의 4급사원인 반면에 여성들은 제 3 단층의 5급 사원으로 채용된다. 그러므로 대졸여성이 관리직으로 승진되는 것은 사실상 제한받으며 거의 불가능하다. 또한 고졸여성은 사무직에서도 사무보조직으로 되어 그 직급내의 차별이 보편적인 현상이다. 대부분의 여성들은 제 1, 2 단층의 노동시장 분포를 이루고 있는데 주로 미혼여성은 제 2 단층, 기혼여성은 제 1 단층이라는 즉, 결혼여부에 의해 그 단층성이 또 규정되고 있음을 알 수 있다. 여기서 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제가 여성에게 강제되고 있는 구조적 요인이 명확하게 되는 것이다. 미혼의 젊

은 여성이 사무보조직이나 여자공원으로 그나마 제도적으로 근무하다가(제2단층)결혼퇴직에 의해 퇴직 또는 해고되어 다시 기혼여성으로 청소부, 운반직, 기계소제 등 잡급직(제1단층)으로 재고용되고 있다. 그나마 공식적인 기업에 재취업 되지 못하는 기혼여성은 가내하청, 행상, 노점상 등의 비공식적 부문에서 변칙 고용을 강요당하고 있다.

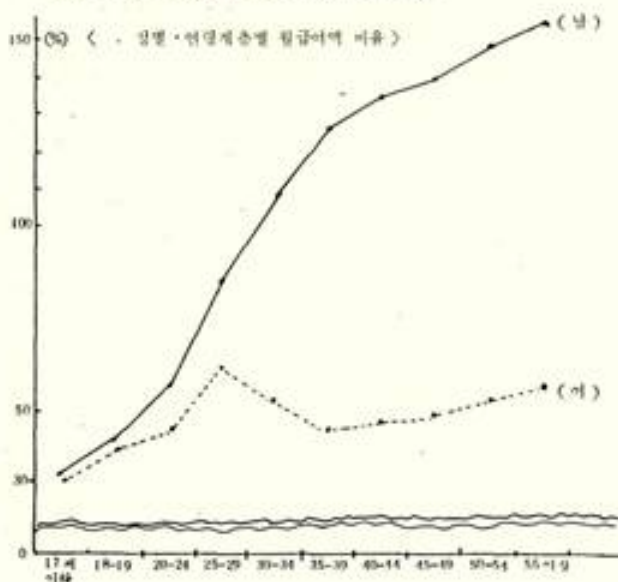
대다수의 사업체 여성근로자의 분포를 이루고 있는 제2단층의 노동시장에서는 연령의 임금효과가 오히려 부정적 효과를 나타낸다. 다만, 근속 및 경력의 순임금효과는 어느 정도 긍정적으로 나타나는데 이것 또한 제2단층내에서 남녀차별의 기준으로 작용하고 있으며 청년퇴직제의 합리적 근거로 작용하고 있다. 여성근로자의 근무연수는 생산직 이든 사무보조직, 서비스직이던간에 평균 2~3년의 분포를* 이루고 있다. 특

히 생산직 여성근로자는 총이 1년미만의 짧은 근무경력을 보이고 있고 10년 이상의 장기 근무자는 4.6%에 불과하다.* 물론 여성근로자 본인이 결혼과 함께 그만두고 싶어하는 경향이 있고 조금 더 임금이 나은 곳으로 직장을 옮기려는 경향이 있다할지라도 근본적으로는 여성에게 강제되는 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제는 근속 및 경력의 순임금효과마저 박탈하는 결과를 빚게 되는 것이다. 제2단층의 노동시장에서는 남성이 생애적 노동으로 그나마 근속 및 경력에 의해 연령과 함께 임금이 상승되어가는 반면 여성은 청년퇴직에 의해 임금의 상승은 거의 이루어지지 않고 있다.* 그리고 결혼후 동일업종내에서 재취직을 할 경우에도 결혼전의 근속·경력(퇴직금 효과는 말할 것도 없고)이 전혀 영향을 미치지 않고 오히려 연령이 임금에 미치는 부정적 효과 때문에 더욱 저임금을 받으며 보조직이나마 정상적인 미혼의

* 81년초 경영자협회에서 “한 직장에 3년 또는 5년이상 근속한 자에게만 퇴직금을 지불하는 것”을 고려중이라고 발표했다. 이렇게 될 때 여성근로자의 대부분은 퇴직금 혜택을 못받게 되는 것이다. 물론 높은 이직율이 기업에 미치는 영향은 고려되어야 하나 이직율이 그처럼 높은 것에 대한 근본적인 원인 규명이 없이 강압적인 제도로만 처리한다는 것은 문제가 있다. 여성근로자에게 가해지는 가장 큰 위협이라 하겠다.

* 공무원노조의 경우는 제조업분야나 사무직에 비해 대조적이다. 전세, 철도, 우편전신에서는 10년 이상의 장기 근무자가 각각 74.1%, 64.1%, 23.1%의 비율을 차지하고 있다.

* 물론 결혼퇴직을 하지 아니하여도 남성에 비해 연령이 높을수록 임금격차는 더욱 확대되며 여성에게는 거의 임금효과가 크게 작용하지 않는다(표 참조).



1. 남자 전연령 임금 평균 222,996원을 100으로 잡은 비율.
여자 전연령 임금 평균은 95,692원으로 남자의 43%임.
2. 자료: 노동부, 「직종별 임금실태 조사보고서」, 1980. 참조.

업무에 비해 비정상적이고 제도화되지 않은 업무에 배치된다. 55세 된 어떤 할머니는 미성공 경력의 거의 30년에 가까움에도 불구하고 그 할머니의 임금이 10만원을 겨우 넘는다는 사실은 그것을 단적으로 반영하고 있다.

이러한 우리나라의 임금체계와 여성노동시장의 단층적 구조는 여성노동력에 대한 차별적 관리를 통해 더욱 강화된다. 이것은 가장 젊고 심심할 때 노동력으로 사용한 다음에 결혼과 함께 가사의 부담과 자녀를 양육할 시기에는 가정으로 돌아가고 다시 모성보호의 부담이 없는 값싼 노동력으로 재고용한다는 것이다. 바로 여기에서 가부장제 이데올로기와 결합하여 여성을 저임금 노동자로 영구히 고정화시켜 놓기 위한 구조적 문제에 직면하게 되는 것이다. 따라서 법적 근거의 확립, 법적 투쟁만이 해결책이 아닌 구조적 변화가 절대적으로 필요함을 인식하게 되는 것이다.

IV. 조기정년제 폐지를 위하여

1. 가부장제 이데올로기의 허구성

우리는 앞서 가부장제 이데올로기가 관철되어 여성노동자의 청년퇴직제 및 차별적 조기 정년제를 규정하는 명분이 됨을 보았다. 이러한 가부장제 이데올로기가 극도의 이윤추구라는 것에 그 물질적 기반을 두고 있음에도 불구하고 너무나 당연하게 받아들여지고 있음도 보았다. 따라서 조기정년제의 궁극적 폐지를 위해서는 가부장제 이데올로기의 허구성을 철저히 밝히지 않으면 안된다.

1) 여성의 '보호와 평등'

여성은 임신·출산·육아에 있어서 남성과는 다른 부담을 갖고 있다. 이것은 사회적 구성원의 재생산으로서의 기능인 모성(母性)을 여성이 가지고 있음을 뜻한다. 여성에 대한 보호는 '모성'에 대한 보호를 뜻한다. 즉 건강한 사회 구성원을 낳기 위하여 모성을 파괴할 우려가 있는 특

별히 유해한 작업이나, 높은 노동강도, 장시간의 노동시간(철야포함)등에서 제외되어 보호를 받아야 한다.

그런데 현실에서는 '모성의 보호'라는 측면은 '여성이라는 인간의 보호' 즉, 인격의 보호를 받아야 된다는 것으로 잘못 받아들여지고 있다. 여성은 평등한 인격체로서가 아니라 부족하고 열등한 인격을 가지므로 보호, 감독되어야 된다는 것이다. 대등한 인격을 소유하지 아니하며 열등하고 부족하다는 이러한 논리는 열악한 노동조건을 강제하여 오히려 모성을 파괴하는 것으로 나타나기도 한다. 그것은 남성노동자에 비해 더 긴 노동시간, 긴 동선의 길이, 그리고 농도 안되는 저임금을 받는 것에서 단적으로 드러난다 하겠다.

여성의 임신·출산·육아 등 모성은 결코 개인의 부담일 수가 없고 사회적 전체의 부담이어야 한다. 왜냐하면 노동력의 재생산으로서의 임신·출산·육아 등은 개별가족의 문제를 넘어서 사회적 생산의 담당자를 재생산하는 것이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기업은 모성의 부담을 개인에게 전가하여 생리휴가 및 산휴(産休)를 거부하고 작업 능률의 저하라는 이유로 해고시켜 버린다. 이처럼 '모성'은 현재 값싼 임금, 단기간의 고용, 장시간의 노동이라는 여성에 대한 압박의 용이한 구실이 되며 실제로 보호를 정말로 받아야 되는 기간에는 기업내 노무관리의 합리화라는 허울 좋은 논리인 과학적 관리제도에 의해 쫓겨나는 구실이 된다. 가장 중요하고 몇몇한 모성을 소유했다는 이유로 정당한 보호는 커녕 이중적 차별을 받고 있는데서 현재 기업에서 주장하는 여성의 '보호'라는 것은 완전히 허구적인 것이다.

또한 여성에 대한 보호의 기피는 평등의 논리에 의해 다시 강화된다. 능력이 있고 회사에 쓸모 있는 사람이면 남녀차별없이 승진도 시켜주겠다, 여자라고 해서 무조건 직장의 쫓은 아니다. 전부가 경영자와 마음을 같이해서 전력을 다해서 해야하며 여자라고 양보하거나 남자에게 뒤지지 말고 같이 일했으면 좋겠다, 능력이 있으면 책임

있는 일도 시킨다, 해외사원으로 파견한다, 그렇게 하려면 생리휴가를 받는다든지 야간근무를 못해서는 능력발휘를 못할 것이 아닌가? 노동법의 모성보호는 오히려 여자의 발을 묶어 놓게 된다. 그렇게 되면 남녀평등이 아니다 — 이러한 기업주 측의 논리는 상당히 이율배반적이다. 그리고 너무나 어처구니 없는, 남녀평등에 대한 모독이다. 남녀차별이 아니라고 하면서 연수기회도 거의 주지 아니하고 승진은 커녕 승급조차 제대로 시키지 않고 또한 실질적으로 평등치 못한 능력급이나 직능급을 내세워가며 정당한 댓가를 지불하지 않고 있음을 은폐하는 것이다. 역시, 남녀평등이라고 하면서 모성보호의 책임을 회피하는 것이다.

남녀평등이라고 해서 여자도 똑같이 군대에 가야되거나 탄광에 가서 일해야 된다는 것은 결코 아니다. 왜냐하면 모성보호에 대한 실질적 배려 없는 평등은 오히려 불평등한 것이기 때문이다.

2) 기혼여성의 시간제 및 재고용제도

80년대 들어와서 더욱 강화되는 여성노동력 정책에 있어서 가부장제적 성격의 강화는 중산층 기혼여성의 고용방식에서 나타나고 있다. 그것은 시간제 고용의 정착화 고려와 최초의 현대·대우·삼성의 기혼여성 고용제에서 구체적으로 표현된다. 이들 기업에서는 대대적인 선전을 통하여 마치 주부들을 구제라도 하는 듯이, 그리고 마치 손해를 보지만 그들을 위해서라고 하는 시혜적인 입장에서 고용한다고 주장하고 있다. 여기에 대하여 우리는 과연 그럴까라고 한번쯤은 생각해보아야 한다.

정부의 노동력관리 정책적인 입장에서 기획하여 부분적으로 실시하고 있는 시간제 및 중년여성의 임시고용은 대단한 선전에도 불구하고 그 허구성이 차츰 차츰 드러나고 있다. 비록 엄청난 주부들이 몰려 들어 높은 경쟁율을 보인 것은 무척 인기를 끌고 호응도가 높았던 것 같지만 그것이 사실으로 여성들이 결혼과 함께 그들의 의사와 능력과는 무관하게 무조건적으로 직장에서 배제되어 가정에서 대량의 실업자군으로 남아있었음을

보여 준다. 월차수당도 생리휴가도 퇴직금도 없이 언제 해고될지도, 계약기간이 끝나면 재고용이 될지도 안될지도 모르는 시간제라든지 경력있는 대졸이상의 여성 고급인력을 1~2년의 단기 고용제로 대학을 갓 졸업한 남성의 초임에도 못 미치는 임금으로 고용하는 기혼여성 재고용 제도는 여성이 담당해야 하는 이중부담으로서의 가사·육아와 사회적 노동의 딜레마를 악용한 것이라 볼 수 있다.

결혼 및 청년퇴직제가 없다면 재고용된 중년여성의 임금을 얼마나 받을까? 재고용된 중년여성은 대부분 결혼전에 많은 근무경력을 가지고 있음에도 불구하고 경력과 근무년수는 전혀 고려치 않고(능력까지도) 남자에 비해 월등히 낮은 임금과 임시직으로 고용하고 있는 것이다. 이것 역시 모성보호의 부담을 여성개인에게 전가하면서 값싼 노동력으로 여성을 재활용하는 것이라 볼 수 있다.

요컨대, '여성의 최대의 행복은 결혼하여 사랑하는 사람의 자식을 낳아 기르는 것이다'라는 기업측의 주장은 경영자의 낡은 사고방식에 의해서가 아니라 이윤추구의 합목적적인 방식임이 분명히 이해되어야 한다.

2. 주체적 자각의 실천

현재 강하게 뿌리박혀 있는 조기정년제의 궁극적 폐지를 위해서 가장 중요한 것은 여성 스스로의 자각임을 말할 나위도 없다. 또한 여성의 자각위에서 여성들간의 유대와 연대를 통하여 조기정년제를 폐지하기 위한 실천적 움직임이 행해져야 한다.

그런데 남성뿐만 아니라 당사자인 여성 스스로도 조기정년제가 당연하다는 사회적 통념 속에서 벗어나지 못하고 있다. 남자란 가족을 부양해야 하므로 평생 직장을 택해야 하는 반면 여성인 자신은 다니도 되고 안다니도 그만이다. 그만두고 결혼하고 싶다는 것이 일반 여성에게 지배적으로 나타나고 있는 것이다. 특히 주부들은 취업 동기나 선호경향에 있어서도 직장위주

라기 보다 가정위주이며 가사형편에 따라 직장을 선택하고 있다. 따라서 여성들은 직장생활을 생애적 노동으로 인식하지 못하고 잠시 머물다가 가는 곳으로 생각한다. 심지어는 직장에 있어서 여성의 차별임금 철폐 운동에 대해서도 “별도로 여성이기 때문에 차별 임금을 주는 것이 아니다. 일의 순위가 낮기 때문에 어쩔 수 없다”라는 분위기가 팽배해져서 스스로 적극적인 의식을 가지지 못하고 체념과 패배의식에 쫓긴다. 물론 이러한 경향은 여성만의 잘못은 아니다. 여성을 둘러싼 객관적인 노동조건이 여성으로 하여금 보람을 못 느끼고 지긋지긋한 노동에서 벗어나고 싶어하게 한다든지, 여성에게 강조되는 현모양처 교육이 남편의 수입으로 먹고 살아가는 여성을 이상적인 생활의 기준으로 삼고 있는 사회적 풍토에 더 큰 책임이 있는 것이다.

그러나 아무리 사회·경제적 조건에 그 일차적 책임이 있다 하더라도 여성 스스로 가부장제 이데올로기를 받아들이고 남녀차별의식을 체화하고 있는 동안은 조기정년제를 타파하기가 힘들다. 그런데, 우리는 여기서 남성만이 가계유지 책임자요, 여성은 보조적 노동이라고 결코 단정할수 없다는 것을 알아야 한다. 남편의 실직, 남편과의 이혼, 사별, 그리고 독신의 여성인 경우는 자기의 힘으로 가계를 유지하고 자식 및 가족의 부양책임까지도 맡아야 하는 경우가 허다하기 때문이다. 그렇지 아니하여도 사회적 유용성이라든가 경제적 필요성의 차원을 넘어 남녀 각자가 자립한 인간으로서 노동과 그 대가인 임금에 의해서 생활한다는 것은 너무나 당연하다. 감상적이거나 현모양처주의의 가치관에서 벗어나 하나의 독립된 인격체로서 하나의 사회적 노동을 담당하는 직장인으로서 대등한 입장에서 생각하여야 하는 것이다. 그리고 자신의 의사와 능력과 무관하게 결혼을 이유로 하여 해고, 퇴직시킨다든지 할 때는 과감히 거부할 수 있는 용기와 의지가 필요하다. 그리하여 가계 보조의 차원을 넘어서 자신의 직업에 종사한다는 것 자체가 하나의 삶이요, 보람이라고 하는 건전한 직업관으로 바뀌어

야 하는 것이다.

그런데 여성의 건전한 직업의식과 조기정년제를 극복하려는 주체적 자각은 단시일내에 이루어지거나 자각을 하고 싶다고 해서 이루어지는 것은 아니다. 여성의 의식이 본질적으로 깨쳐지기 위해서는 우선 경제적 지위가 같아야만 남자가 평등해진다는 물질적 자각이 가장 필요하다. 생애적인 노동으로 정착하기 위해서는 직장내 임금차별, 승진 및 승급에서의 차별, 직무배치에서의 차별 등을 철폐하지 않으면 안되기 때문이다. 그것은 직장내 남성과 대등한 경제적 지위의 확보야말로 여성 스스로의 자각에 가장 큰 영향을 미치기 때문이다. 그리고 이러한 물질적 자각 위에서 결혼퇴직제 등 법적 타당성을 결여한 무리한 요구가 여성에게 강제될 때는 사회단체 등을 통하여 여론화함과 동시에 자신의 권리를 쟁취해 내려는 법적 인식이 필요하다.

이러한 물질적 법적인 면에서의 주체적 자각은 모성보호의 제도적 확립과 육아의 사회화제도와 병행해서 이뤄져야 한다. 결혼퇴직으로 인해 사문화(死文化)되어 있는 모성보호조항을 부활하고 사회복지차원에서의 육아의 사회화제도가 결토되어야 한다. 직장내에 수유실, 탁아소의 설치라든가 지역내 탁아소, 유아원의 확충 등이 바로 그것인데 물론 정부차원에서의 적극적인 보장, 지원정책도 마련되어야 하지만 가장 필요를 느끼는 우리 여성들이 스스로 모여 탁아소를 설치한다든가 유아원을 세워 결혼 후에도 직장을 계속 다닐 수 있는 공동체적인 연대를 마련해 나가는 것이 더욱 필요하다 할 것이다. 그것이 바로 실천적 자각이며 여성이 당면한 문제를 풀어나가는 운동이 될 것이기 때문이다.

V. 결 론

조기정년제는 여성노동정책에 있어서의 차별적 저임금의 해소, 모성보호의 실재화 등을 통해서만 기본적으로 해결될 수 있다.

해방 후 대한민국 정부가 수립되면서 이뤄져야 할 남녀평등의 민주적 개혁은 40년이 지났음에도 불구하고 헌법, 근로기준법에 있어서만 남녀차별금지조항이 삽입되었을 뿐 이전과 별반 다름이 없다. 그것은 아직도 청산되지 못한 반봉건적 유제가 뿌리깊은 탓도 있지만 가장 큰 이유는 여성의 주체적 자각이 미흡했고 설사 한 개인이 자각을 하였다 해도 운동으로 발전되어 표출되지 못했던 이유가 가장 크다고 생각한다. 그리고 그나마 이뤄진 법에 비해 실제로 행해지고 있는 여성노동력관리정책은 그 차별과 전근대성이 고질적이기까지도 하다. 그러므로 법적 해결이 운동적 차원에서 모색되어지고 제도적으로 굳혀나가야 될 것임은 명백하지만 현실에 있어서의 법과의 괴리는 구조적 문제에 대한 접근으로까지 우리의 시각을 옮겨 놓았던 것이다.

현재 차별적 조기정년제의 문제가 법적 투쟁으로 전개되면서 해방 후 남녀차별고용문제가 최초로 여론화되고 있으며 몇몇 여성단체에서 정부에 대한 압력을 통하여 지원을 하고 있다. 그런데 몇몇 직종의 여성근로자를 제외하고 일반 여성근로자와 젊은 여성운동가 그룹에서 크나큰 지지를 못 받고 있음은 부인하지 못할 사실이다. 그것은 5인 이상 사업체 조사자의 90% 이상을 차지하는 여성노동자들이 기아적인 임금, 여가가 없는 장 시간의 노동, 인권 모독 등의 노동현장에서 고통스러운 직장생활을 하고 있으며 하루라

도 빨리 그만두었으면(만약 그럴 수 있다면)하는 의식이 더욱 팽배해지고 있기 때문이다. 일반 여성노동자에게는 조기정년제 문제해결 이전에 일상적으로 그들을 고통으로 내모는 노동조건의 근본적 개선이 더욱 시급하고 간절하기 때문이다.

그러나 우리는 조기정년제의 문제가 직장여성이라고 볼 수 있는, 여성노동자 중에서도 상층부에 속하는 사람들의 문제임을 부인할 수 없지만 그렇다고 하여 이 문제를 포기할 수는 없다. 그것은 여성운동에 있어서도 계층성으로 인한 차별적 적용과 전략은 하나의 과제로서 이뤄져야 하기 때문이다. 실제로 하나의 주장,이슈가 모든 여성을 포괄할 수 없을 만큼 여성내부의 계층성은 심화되어 왔다. 그러나 한 부문, 한 계층에서의 해결이 다른 부문 다른 계층의 해결에 있어서 앞선 그림자일 수도 있으며 파급력과 영향력으로 인한 굴절 적용이 여성의 계층성을 극복하고 여성으로 통칭할 수 있는 커다란 공감대가 되고 있음도 인식해야겠다.

끝으로, 조기정년제의 철폐는 궁극적으로 여성노동력고용정책에 있어서의 남녀차별 즉, 임금, 승진, 승급 등의 차별 철폐를 통해서만 가능하다는 인식이 명백해져야 한다. 또한 여성들의 자각과 유대속에서 끈질긴 노동운동을 통한 힘의 분출이야말로 조기정년제 철폐의 가장 큰 무기라고 하는 것이 다시금 인식되어야겠다.

◆◆◆ 원 고 모 집 ◆◆◆

「여성평우」는 여성문제와 여성운동에 관한 논의를 수렴시키는 장이 되고자 합니다. 또한 여성이 겪는 생활 현장의 목소리와 움직임 모두를 폭넓게 수용하고자 합니다.

관심있는 많은 분들의 투고를 바랍니다.

퇴직이나 강제 해고나

교 환 원

43세의 정년퇴직 억울하다.

지난해 1월 한국전기통신공사 소속 교환원 김영희씨의 퇴직무효소송은 법적인 남녀차별에 대한 최초의 법적투쟁으로서 큰 의미를 갖는다.

그러나 헌법과 근로기준법에 명시된 남녀평등이 제대로 지켜지지 않는데 대한 법적 투쟁이 이제야 시작했다는 점과 김영희씨가 1심에서 패소했다는 사실에서 이 사건은 하나의 종적으로 받아들여졌고 남녀차별 정년제의 실효에 대한 관심 및 대책이 우리에게 시급히 요구되고 있다.

남녀차별정년제는 헌법 10조와 근로기준법 제5조에 명시된 남녀차별금지조항에 어긋난 것인데 지금껏 결혼퇴직제, 출산퇴직제, 정기정년제 등이 근로기준법을 무시한 사규(社規) 및 회사내 관습에 의해 강요되고 있다.

정년제란 한마디로 말하면 근로자가 일정 연령에 달하면 본인의 의사를 무시한 채 획일적으로 해고하는 제도라 할 수 있다. 이는 노동력의 신진대사를 진행시키는 수단으로서 정착되고 있는데 경영자측은 젊은 저임금노동을 위해 연령인하를 원하고 있고, 이는 주로 단순노동에 종사하는 여성근로자들에게 더욱 불리하게 작용하고 있다.

82년 12월 31일 개정된 고용직공무원의 근무상한연령표를 보면 유독 전화교환원과 타자원, 전산원 등 여성직종만 43세로 못박고 있다. 이에 82년 6월에는 철도청 교환원인 이문희씨가 공무원법 74조 별항조항에 따라 밀려나듯 43세의 한창 일할 나이에 정년을 맞이할 수밖에 없었다.

이번에 법적투쟁에 나선 김영희씨는 지난 61년 1월부터 교환원일을 시작했다. 그는 고용당시엔 체신부 중앙우체국 직원으로 근무했는데 81년 1월 체신부의 통신업무가 한국전기통신공사로 옮겨지면서 공무원일반직 5급 교환원으로 근무하게 되었다. 그때 체신노조는 정년연장운동을 전개, 55세로 정년규정을 개정했으나 한국전기통신공사측은 6개월만인 6월 28일 인사규정을 개정, 유독 교환원 43세로 환원해 버렸다. 김영희씨가 법정에서 주장하는 것은 이 개정이 근로기준법에 위반된다는 것이다.

분명 82년 1월 노조를 통해 통신공사법에 55세로 정

년규정을 인정해 놓고 6월 뒤늦게 노조와 회사측의 단체협약을 통해 일방적으로 교환원은 43세로 퇴직한다는 단서조항을 첨부한 것이다. 김영희씨의 주장에 대해 노조와 회사측은 단체협약을 무시할 수 없으며 공무원법의 43세와 같기 때문에 지위하락이 아니라고 주장, 1심에서 승소하기에 이르렀다.

여기에서 문제가 되는 것은 공무원 법이다. 기능직공무원법과 고용직공무원의 근무상한 조항에는 끝에 「단, 여성교환원, 타자수, 전산원의 정년은 43세로 한다」고 되어 있다. 통신공사측은 母法인 공무원법에 의해 정년을 개정할 것이기 때문에 문제가 안된다는 주장이다.

1심에서 피고인 한국전기통신공사측 변호인 황창주씨는 체신부 당시 교환원의 정년은 40세였으나 78년 6월이래 43세로 인정되었으며 이에 81년 12월 10일 임시채신노사협의회에서도 43세로 합의했다고 밝혔다.

또 중원의 기능직공무원과 일반직공무원을 통합해 일반직사원으로 하고 정년을 55세로 획일적으로 규정한 것은 확오였으며 단서조항규정이 누락됐다고 주장했다. 그래서 6월 노사단체협의회에서 단서조항을 신설했을뿐이라는 설명이다. 더구나 55세가 인정되던 82년 1월 1일부터 6월까지 55세 정년이 인정된 교환원이 없으므로 불이익변경이 아니라고 덧붙였다.

법적인 유권해석이 어떻든, 또 김영희씨가 승소할 가능성이 적은 어떻든간에 이 사례는 여성근로자를 무대질하고 남녀 불평등을 심화시키는 것으로서 보다 광범위한 대응과 근본모순의 해결이 따라야 한다는 것을 보여주고 있다.

전기통신공사측 변호인은 남자교환원의 장검과 여자교환원 55세의 부작용을 열거하고 있는데 남자중심의 가부장적 이데올로기와 자본가측 경영을 대변해 주는 것이다.

남자교환원은 야간에도 근무시킬 수 있으며, 생리, 산전 산후 등 별도 휴일부여가 없으므로 생산성 향상과 복무관리에 유리하며, 사명감이나 책임감이 여자직원보다 강하다는 것이다.

또 55세로 정년을 환원시킬 경우에는 일여교환원 과다로 여자직원 활용한계 초과시에는 강제퇴직문제가 대두되고, 서비스가 질적으로 저하되고 단일호봉제하에서는 근무년수가 높아갈수록 인건비부담이 늘고, 젊은 교환원들의 승진기회가 적어지고 사회정책적으로 볼 때 젊은 여성의 고

용중대기회가 상대적으로 감소한다는 것이다.

이런 주장이 법정에서 인정된 것은 사회전반적인 통념이 反여성적이라는 사실을 단적으로 보여준다. 그만큼 해결방식에서도 개별적인 해결보다는 부족하고 보다 다각적인 방면에서 갖가지 운동을 전개, 사회전반적으로 평등한 모순원 제도 및 문화풍토, 관습을 뜯어고쳐야 한다. 무엇보다도 여성 자신들의 자각 및 연대형성이 중요한데 아직 미약한 느낌이다.

김영희씨 사건을 계기로 모법(母法)인 공무원법을 개정 하자는 여성계의 여론이 높아 84년 6월 23일 제 24차 국무회의에서 고용직공무원법 전차교원법, 타자원, 전산원 및 소방수의 근무상한연령을 43세에서 50세로 올리게 되었다. 남자소방수의 경우, 체력소모가 많다는 것이 이유지만, 여자들의 직종의 경우, 체력과는 상관이 없으므로 여전히 차별정년제는 존재한다. 하지만 그래도 앞에 놓여있는 벽이 조금 밀려났다는 점에서 김영희씨의 과감한 투쟁은 소기의 성과를 거둔 셈이다.

김영희씨 사건 외에도 지난 2월에 성바오로병원에서 근로기준법에 위반된 사규에 의해 사무직여직원 3명을 25세에 정년퇴직시키는 사건이 문제가 되었으나 호지부처되고 말았다.

여 행 원

결혼각서제는 폐지됐으나

여행원과 남자행원의 차이는 성의 구별에 의해서 비롯된 것임에도 불구하고, 이는 성의 차별로 왜곡되어 직급의 차별, 직제의 차별로까지 확대되고 있다. 여행원에 있어서의 이러한 차별의 문제는 헌법상의 대원칙인 「모든 국민의 평등」 원칙에 어긋나는 것은 말할 것도 없고, 근로기준법 5조의 「균등취우」 조항, 노동조합법 11조의 「차별대우 금지」 조항에도 명백히 위배되는 것이다. 우리는 이러한 차별의 실태를 알고, 더불어 이를 차별에 대한 개선의 노력과정을 살펴봄으로써, 보다 현제적인 문제해결을 생각할 수 있을 것이다.

우선 여행원의 일반직인 현황을 이한순씨(금융노조 여성부장)의 조사(1984년 4월 현재)에 따라 살펴보자. 여행원의 평균 구성비는 전체직원의 30-40%를 차지하고 전국 은행의 경우 2,000 - 3,000명 정도이다. 이들이 주로 하는 일은 지점창구업무(출납, 예금, 단말기 조작 등)이며, 이를 일정기간별로 순환담당하고 있다. 곧 직무성격에 있어서도 성차별 현상이 뚜렷하게 나타나고 있으니, 직무 자체가 보조업무화되고 단순 반복적이며 서비스 지향적인

일에 주로 배치되고 있는 것이다. 따라서, 개인차를 고려하지 않은 평균치로 본다면, 이들 업무의 효율성은 입행후 3년이 가장 높고, 업무에 대한 숙련도는 입행후 6-7년이 가장 높은 것으로 나타났다. 이들 통제치는 아마도 여행원의 초기정년을 강요하는 가장 큰 경제적 요인이 될 것이다.

이러한 직무에 있어서의 성차별은 직급·직제의 차별에 까지 확대되고 있는데 이를 뒷받침하는 것이 남녀호봉분리제도이다. 다시 이한순씨의 중앙노사협의회 회의록 분석에 따르면, 1970년대까지는 초임호봉에만 차이를 두고 그외 승급액, 직책수당 등은 동일한 급여체제를 갖고 있었으나, 1972년 4월과 1975년 3월의 1, 2차 급여파동을 거치면서 금융수당에 있어서 남녀에게 완전히 차등을 두는 분리호봉체제를 확립하게 된 것이다. 여기에서 또한 우리가 지적해야 할 일은, 금융경기 변동에 따른 급여파동이 결과적으로 여행원의 급여하락(=저위하락)을 초래해 왔다는, 곧 경제난점의 제1 희생자로서의 여성의 문제이다. 그러면 "분리된" 호봉체제를 분석하여 그속에 포함되어 있는 문제점들을 살펴보자. 우선 호봉체제에 있어서의 차등은 물론이거니와, 같은 호봉이라도 급여액에 있어서는 큰 차이가 있으며, 근무년수가 길수록 호봉급여격차도 점차 커져서 1년 후는 81%의 격차비(여/남), 12년 후면 52%의 격차비가 생기게 된다. 직책수당의 차이(같은 1호봉에 대해서도 10,000 : 22,000), 승급액의 차이(근속년수가 적을 때는 2,800 : 7,000 이었는데 연수가 점차 길어질수록 1,400 : 8,200 ~ 8,600 으로 커진다.) 등 모두가 차등체제에 있는 것이다(1979년 기준)

그외, 승진의 문제에서도 일정한(만 5년)이 지나면 승급이 되는(여행원 6급에서 5급으로, 그 이상의 자동적인 승급은 없다) 제도상의 개방체제는 있으나, 1975년부터 실시된 "특별전직고시"에 합격하지 못하면 사실상 여행원은 5급에 머무르게 되니 이점도 초기정년을 조장하는 중요한 요인이 되고 있다.

이상의 차별적 현황은 1970년대 초기부터 서서히 활성화되기 시작한 제반세력들의 개선 노력과정 속에서 다시 생각해 볼 수 있겠다. 1974년부터 BFW 등 여성단체의 도움으로 여행원 스스로의 움직임이 일기 시작하여, 1976년 여자가족회 창년회(YWCA)에서는 여행원 처우개선 건의안을 제출하기도 하는 등의 적극성이 표출되기 시작하였다. 이들의 제1 성과는 1976년 "결혼각서제도"의 폐지였다. 이 일은 여행원 문제들이 서서히 여론화되고 있을 즈음에 결혼각서제에 제동을 건 두 여행원의 사건으로부터 발단되

있다. 조흥은행의 이명숙양과 산업은행의 노미숙양은 당당히 특류를 신청하고 결혼을 하였으나, 은행측은 사표충용을 당사자에게뿐만 아니라 시가족 친지에게까지 하는 등 매우 집요했다. 그러나 두 여행원의 "파면"을 건 투쟁은 결혼각서를 무의미하게 하는 데 일단 성공하여 결혼각서제라는 두터운 벽도 흔들리기 시작했다. 아직도 모든 직장여성에게 있어서 빈번히 거론되고 있는 결혼으로 인한 퇴직충용은 거의 암묵적으로 말연되고 있는 실정이다. 점차 이들의 노력이 결합됨에 따라서, 1977년에는 재무부장관으로부터 "남녀차별 철폐 및 여성능력활성화" 지시안을 따내게 되었으며, 이로써 구체적으로 중견여행원공개채용과 특별 전직시험을 시행하게 되었다.

그러나 "동일임금, 동일진급"을 전제로 한 중견여행원 채용시험의 경우에도 선발인원을 극히 적게 채정한다는가, 대졸남성과의 동등한 경쟁이 아닌 여성 TO제의 성격이라는가, 군필남성에 경력인정점수를 추가한다든지의 차별정책이 있을 뿐만 아니라, 최근에 들어서는 선발인원이 감소되는 현상까지 보이고 있다.

특별전직시험의 경우, 차별현상은 더욱 뚜렷하다. 우선 이 시험은 남자에게는 해당이 되지 않는다. 즉, 남자는 연수가 차고, 실무연수교육만 받으면 자동으로 승진이 되는 것이다. 그러나 여행원의 경우, 근속연수 5년이 지나면 6급에서 5급으로의 승진만이 있을 뿐, 그외의 승진이 없으며 따라서 승진은 이 시험을 치러야만 가능한 것이다. 게다가 합격도 TO 제도로 묶여 있어, 결과적으로 여행원 문제를 합리적이며 점진적으로 해결하기 위해 도입한 긍정적 성격이 적극 살려졌다기보다는, 책임자승격 고시(이 시험도 남자의 경우 실무연수교육등의 준비훈련이 주어지나, 여행원일 경우는 아무런 연수교육도 없고, 응시자격에 있어서도 남자는 대졸 5년 혹은 고졸 10년 근속인 데 비해, 여자는 학력에 관계없이 13년 근속으로 되어 있다)보다도 더 어려운 시험으로 합격자를 극소수 배출시키는 제도로 운용될 뿐이다.

이상에서 개괄적으로 살펴본 여행원의 취업실태와 차별현황들은 결국, 채용시부터 비롯되는 각각의 차별적 성격들이 고용후 직무관계, 급여제제 등의 차별적 요소들과 서로 작용하여 이 모든 상황변수들이 여행원의 조기정년을 종용하는 충분조건이 되고 있는 것이다. 특히 여행원에게 분담되는 일이 오래 근무해도 책임감이나 적극성을 필요로 하지 않는 단순 반복적 업무라는가, 임금의 차등 체제에 의해 근속연수가 진수록 임금제차가 더욱 심각해진다는 점, 그외 승진이 실질적으로 개방되어 있지 못하다는 점 등은

여행원 조기 정년제의 가장 핵심적인 변수가 되고 있다.

간 호 원

평균근무연수 2.2년

여성사(女性史)적 측면에서 간호직은 "시대를 통해 서 변천되어 온 여성의 위치가 그대로 반영된 것"으로 평가되고 있다.

문명 이전부터 존재해 왔던 가족중심의 간호는 전문직 직업으로 전환되었음에도 불구하고, 여전히 여성직이라는 배타성을 고수, 변질된 모성애적 특성을 지니고 있다. 우리나라의 경우 현재의 간호직과 직접적 연관은 없으나 조선시대에 존재했던 의녀제도(醫女制度)를 들 수 있다. 유교질서하에서 남녀유별이 엄격하였음에 특별히 부인의 질병·태산을 다루게 했는데, 연산군이후 말기에는 "약방기생"이란 명칭으로 전락, 성격이 변화되었다. 전문적 의미의 간호원 양성은 19세기 말 개화기에 서양의료를 매개한 선교사업의 일환으로 시작되었고, 일제시민지와 미군정을 거치면서 점차 확대되었다. 60년대에는 미국, 서독 등지의 해외전출봉이 계속되어 질보다 양 위주로 배출, 인력수출 정책에 중점을 두었으나, 70년대 중반이후, 해외취업 문호가 폐쇄됨에 따라 간호인력수급에 대한 절정적 규제가 시작된다.

70년대 이후 중등 오일달러흐름에 따른 중등취업이 일부이긴 하나 계속되고 있고, 이를 제외한 대부분(출업생의 90%)은 국내의 종합병원 중심으로 취업이 이루어져 오고 있다.

지불능력이 있는 사람을 중심으로 하여 진료가 행해지는 형태의 "의료상충물" 시대에는 대도시로 인력자원을 포합한 의료자원이 집중, 그 부산물로서 대규모 종합병원이 생겨난다.

70년대 중반부터 해외취업이 폐쇄된 이후 매년 졸업한 3천여명의 간호원은 국내수급을 활발히 하여 90% 정도가 이들 병원으로 흡수되었다. 이 글에서는 대부분을 차지하고 있는 이들 임상(병원)간호원의 현실에 대해 이야기하고자 한다.

간호원의 취업은 대개 "공개채용"을 통하게 되는데, 이때 취업규정에는 "미혼"이란 단어가 명시된다. 졸업하는 연령이 22-23세, 결혼을 하게 되면 직장에서 물러나게 되어 있다.

83년 3월 10일 간행신문에 따르면 서울 시내 병원 간호원의 이직율이 23%, 이중 52.2%가 결혼을 이직 이유로

물고 있다. 이에 기초하여 제정된 간호원 평균노무년수는 2.2년, 이를 위하여 3-4년간의 전문교육이 매년 행해지고 있는 것이다.

서울 시내 병원의 경우 S대, Y대, E대 부속병원의 일부를 제외하면, 소속 간호원에 대해 철저히 “미혼간호원” 정책을 내세우고 있어 결혼-임신에 따라 약간의 차이는 있으나 자동적으로 그만두게 한다. 이 정책이 철저히 시행되는 B병원의 경우에는 수간호원, 감독, 과장을 제외하면 모두 미혼이기 때문에 거대한 “Miss group”을 형성하게 되는데, 이 병원은 또한 소속 간호원에게 화장, 머리 모양, 복장에 대한 일방적 기준을 강요하는 것으로 유명하다. 이러한 풍토는 간호직이 여성전문직이기 이전에 서비스직으로 간주되는 직업적 위약성을 노출시키고 있다.

외부적인 “이직-신규채용”의 반복 현상은, 취업률이 높은 이면에 계속적인 이직을 유발시키는 굴레 보이지 않는 장치가 존재함을 말하는 것인데, 이것이 바로 철저한 저임금정책이다. 신규채용을 하여 1-3년간 고용하게 되면, 경력수당, 보너스, 퇴직금이 적게 들고, “병동의 꽃”으로서 노동강화에도 유리하게 작용한다. 이에 반해 이들이 결혼하게 되면 출산휴가도 주어야 하고 경력이 짧은 데 따른 수당지급도 늘어나며, 3교대에서 야근을 시킬 수 없고, 가사와의 이중부담으로 미혼만큼 병원에 충실하지 못할 소지가 있게 된다. 이 과정에서 밀려난 기혼간호원들은 재취업의 기회가 거의 없고, 간혹 임시직, 보직(補職) 특임(特任)의 이름으로 임시고용적인 형태만 있을 뿐인데, 이들은 승진, 수당, 퇴직금 지급에서 제외된다.

대부분의 종합병원들은 이상과 같은 인력관리 정책을 통해 간호원에 대한 이중고용(미혼-기혼)에 따른 고용구조 불안정성을 간호직의 한 특성으로 고정화시키며 간호원들에게는 업무적 소외를 심화시켜 간다. 이것은 풍부한 잠재 예비인력(신규간호원+직업에서 밀려난 기혼간호원)이 존재하는 한 계속될 수 있는 방법인 바, 가부장적 질서를 온존시키면서 이윤추구의 최요현실과 부합되어 여러가지 수단을 동원시키게 된다. 보편적으로 행해지는 사례를 들면 다음과 같다.

- ① 간호원 대신 간호보조원을 대치시킨다(간호보조원은 고졸학력으로 1년 정도의 교육을 받게 됨. 월급 10-15만원 정도).
- ② 법정간호인력수(입원환자 5인당 간호원 2인)를 무시하여 과도한 업무를 부담시킨다(대개 입원환자 12-15인당 간호원 1인).
- ③ 신규간호원에겐 오리엔테이션 명목으로 3개월간 근무시키는데, 본봉 지급없이 일당만 지급한다.
- ④ 신규발령일자를 지연시켜 보너스, 수당 지급에 있어

병원측이 유리하게 조정한다.

- ⑤ 10시간 이상의 노동에 대한 야근수당 지급은 1,000-3,000원 정도이며, 야식을 지급하지 않는 곳도 있다.
- ⑥ 근무지(예를 들면 전염병동)에서 감염된 질병이나 감염통을 이유로, 보상이나 재취업의 약속없이 해고시킨다.

우리는 일상에서 접하는 TV드라마에서, 취직면접에서, 간호원 친구의 해고에서 이상의 현실들이 가면을 쓰고 나타나는 것을 보게 된다.

이에 대해 개인적으로 맞서, 결혼을 이유로 한 사표쓰기를 거부한 사례들이 있으나, 인격적 모독, 압력 등을 견디지 못해 그만두고, 대부분 중산층 정도의 결혼을 지향, 경제적 일선에서 물러나게 되므로 생존권보장을 위한 집단적 해결이 모색되어 오지 못했다. 또한 기존의 모든 병원은 “간호원노조”결성을 못하게 하며, 간호과의 감독업무는 이 정책을 뒷받침하고 있다.

올해도 가관식(간호원이 되기 위한 입문과정으로 간호원의 상징인 Cap을 수여한다)의 축복 속에서 새로운 간호원들이 태어날 것이다. 그들에게 진정한 간호직을 평생직으로 전할 수 있는 날이 온다면, 우리 주변에서 40.50대의 간호원들의 따뜻한 손길과 항상 만날 것이며, 그날에는 결혼-임신-출산-육아 등이 하나의 질곡이 되어버린 현실을 옛날 이야기로 할 수 있을 것이다.

여 교 사

결혼과 불안한 교권

「결혼이 여교사의 임명이나 계속적인 고용에 지장을 주는 것으로 생각되어서는 안되며 또한 보수나 그밖의 근무 조건에 영향을 미쳐서도 안된다. 임신과 출산휴가를 이유로 고용자가 고용계약을 종결시켜서는 안된다」(유네스코 교원에 관한 권고, 54조·55조).

“여교사 전원 한복 차림으로 출근,” 최근 전라도 7여교에서 일어난 일이다. 재단 이사장의 생일에 여교사에게 한복을 입고 출근하라는 명령을 내린 사립학교도 있었다. 다만 7여교의 여교사들은 그런 강요에 의한 것이 아니라 자진해서 모두 한복을 입고 수업에 임하였다. 내막을 알고 보니 “여교사는 임신하면 학교를 그만둬야 한다”는 이 학교의 규정에 대항하여 임신교사를 문명할 수 없도록 하려는 여교사들의 굳어지책이었던 것이다. 그러나 이러한 여교사들의 노력도 컸듯이 학교측의 권고에 의해 임신한 여교사는 결국 사표를 내고 말았다 한다.

아직도 사립학교에서는 여교사가 결혼을 하거나 아이를 갖게 되는 경우 직장을 그만둬야 하는 불리한 위험부담을

갖고 고용되어 있으며 인사, 보수, 휴가, 신분보장 등 법률상으로 규정된 권리 및 교사로서의 인격과 사회적 대우, 명예까지도 손상당하고 있다. 특히 여성만이 갖는 특유의 성격(母性)인 임신·출산에 의해 엄연히 법적으로 명시되어 있는 “산전·산후 60일의 유급휴가”(근로기준법 60조)도 여성을 보호하려는 규정이지만 일부 사립학교에서는 이러한 법적 기준을 완전 무시하고 오히려 결혼, 출산시 권고사직을 시키고 있는 실정이다. 이것은 학교에서 정당한 교육행위를 할 수 있는 교사의 권리에 대한 교권 침해라는 측면에서도 심각한 문제점을 안고 있다.

81년, 82년 사립학교 여교사의 퇴직율은 각각 19.4%, 18.6%로 같은 해 남교사의 퇴직율 8.4%, 8.1%에 비해 2배 이상이나 높게 나타났다(교육신보 358호). 이러한 현상은 여교사 개인의 사정도 있었지만 관리직의 여교사에 대한 부정적 사고 방식, 사회에 뿌리박혀 있는 봉건적 편견 이외에도 사립학교의 재정난을 이유로 인건비 절약이라는 비교육적인 의도가 보다 짙게 깔려 있다고 본다.

인천 0여자중학교의 경우 교직원 10명의 절반을 차지하고 있는 여교사 중 기존 여교사가 5명, 모두 30대 미만이다. 이 학교에 있으면서 출산을 한 여교사는 단 한명도 없으며 3년전에 비로소 결혼이 허용되었지만 “임신만은 곤란하다”는 학교측의 언질을 목격로 받아들여 한 학기에 무려 3명이나 학교를 떠나는 경우도 있었다. 그후 신입 여교사의 계속적 채용은 교육적인 면은 전혀 고려하지 않은 “여교사의 퇴직”에 따른 인건비 절약의 측면으로 밖에 이해되지 않는다.

이 밖에도 여선생들이 결혼을 하면 사직시키고 심한 경우에는 약혼만 해도 사표를 받아내었던 경북의 A여성, 사표를 강요하는 학교측에 사표를 내지 않자 새 학기에는 수업시간도 수저 않고 출근부까지 없애버려 마침내 사표를 내제금 한 부산의 B여성, 여선생이 일단 결혼하면 그때부터 일반 잡급과 같이 등급을 낮추어 버리는 수원 의 G여성, 결혼한 뒤에는 조그만 잘못이 있어도 가차없이 꾸중하고 시발서를 쓰라고 옥박지른 대구의 K여교 등의 예가 조사 발표된 적이 있다.(사립학교 여교사 임 도현, 뿌리깊은 나무, 1978년 9월호).

이렇게 사립학교측의 횡포가 계속될 수 있는 이유로 사학 교원의 경우 교육 공무원법에 의하는 공립에 준하면서도 권리는 여기서 빼제되어 있는 모순을 들 수 있다. 또한 부당해고에 대한 청원시 재단에서 임명한 사람으로 징계위원회가 구성되는 등 공정한 법의 심판을 제대로 받을 수 없으며 실록 힘들게 법적으로 신분을 보장받았다 하더라도 그 후 사학측의 해당 여교사에 대한 집요한 개인적 보복(法外的 보복) - 강압적 분위기를 통한 동료교사들과의 정상적인 관계 단절 유도, 사소한 실수 등을 공개석상에서 지나치게 강조, 주변인까지도 면밀히 검토하여 트집을 잡는 등 - 에 지쳐 스스로 교직을 떠나도록 유도한다. 특히 이 교사의 경우 임명시 “결혼 후 사직한다”는 자서 제출 요

구, 산후 휴가의 휴직처리, 강사비 본인 부담, 강사 채용 기피로 동료 교사에게 주는 간접적 피해 등으로 이중의 심리적 부담을 갖게 된다.

출산휴가가 수업의 지속성을 파괴한다는 편견과 사학측의 주장은 그야말로 교육을 단면적이고 일시적으로밖에 보지 못하는 관리직의 중세한 편견에 불과하다. 더구나 출산 경험이 없는 미혼의 가정과 교사의 경우 수업만으로 생활지도 및 성교육의 면에서는 단절 결도는 이론에 그치는 명점을 드러내게 된다.

또한 여교사에 대한 결혼피지의 강요는 생존권에 대한 위협이다. 현재 여성의 편보는 크게 달라지고 있고 기회가 주어지는 한 학교 경영에 적극적으로 참여할 자세를 갖추고 있다. 실제 수업능력과 업무면에서 남교사보다 월등한 여교사가 점점 늘고 있다. 기존 여교사의 해임함을 이유로 퇴직을 강요하는 것은 전근대적인 사고방식이다. 무엇보다 여교사의 창조적 능력이 충분히 발휘될 수 있는 교육환경, 사회적 여건이 보다 절실히 요구된다. 경제적인 면에 있어서도 여교사의 수입이 단순히 부수입원으로 간주되던 시대는 지났다. 핵가족의 문화로 인해 가족들의 건강과 안전, 자녀 양육, 동등한 권리에 공동 책임을 지게 되었다. 그러므로 결혼피지의 강요는 여교사 개인뿐 아니라 한 가족의 생계를 크게 위협하는 것으로, 생존권의 박탈이라는 점에서 신중하게 고려되어야 한다.

실제 인천 0여자중학교의 임신 5개월 된 여교사의 경우 “내가 있는 한 출산하는 여교사는 둘 수 없으며, 법적으로 할려면 해보라”라는 교장의 독단적인 발언에 대해 “계속한 의사에 있다, 내가 임신한 사실이 아이들에게 교육적으로 피해가 간다면 당장이라도 그만두겠지만 그 밖의 이유로는 하등 그만둘 이유가 없다”며 강경하게 자신의 입장을 밝히 이 학교가 생긴 지 20여년만에 처음으로 “1개월 휴직”을 얻어내었다고 한다. 물론 법적으로 명백하게 명시되어 있는 산전·산후의 휴가 60일을 받아내지 못한 채 휴직으로 처리된 점이 너무 억울하지만 그나마 큰 승리라고 생각한다고 했다.

그런데 이 조그만 승리가 좌절될 수도 있다. 휴직으로 처리하여 놓고 강사채용을 기피하여 다른 교사에게 부담을 주어 교사 사이의 위화감을 조성하는 경우도 있다. 그리고 재복직을 시키지 않고 미룬다는지 하여 교외적으로 스스로 그만두는 상황을 만들어 내는 경우도 허다하기 때문이다.

여교사들은 어려운 업무 상황 속에서도 다른 직종보다 나은 직업이라는 생각에서 직장내의 문제해결에 미은적이며 설부르게 자기가 먼저 나서 권리 주장을 하여 피해가 오지 않을까 라는 두려움 또한 갖고 있다. 그러나 사립학교 일부 행정가의 자의에 의해 흔들리고 있는 여교사의 권리는 여교사 자신의 힘으로 찾을 수밖에 없다. 한번 해볼만한 직업이라는 단순한 차원을 넘어서 교직이

대한 뚜렷한 소신을 가지고 문제해결에 임할 때 학교측의 부당한 위협에 두려움 없이 맞설 수 있다. 그리고 학교내의 여교사모임을 통해 학교경영에 적극적으로 참여하며 여교사의 공동관심사를 의논하고 권익을 보장받도록 노력해야 한다. 더 나아가 우리사회에서 여성의 권리를 주장하고 가르쳐야 하는 중요한 위치에 있다는 점을 인식하고 교원의 침해를 사회적 문제로 제기할 수 있는 적극적 자세를 가져야 한다.

이제 "사립학교 교원은 불안하다"는 말은 사라져야 한다. 특히 숫자적으로 증가하고 있는 여교사의 지위는 충분히 보장되어야 한다. 그것은 올바른 가치관념과 실조를 지닌 교사만이 참된 교육을 할 수 있기 때문이다.

생 산 직

남녀차별의 벽을 뚫기도

노동조합을 결성하여 인간의 존엄성을 찾고 근로자로서의 권리의식에 눈을 뜨게 된 후 역시 현재 남녀차별이 사회생활 전반에 걸쳐 얼마나 뿌리깊은가도 깨닫게 되었다.

노동조합을 결성할 당시 <국민은 법앞에 평등하며, 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다>라는 조항이 헌법에 명시되어 있다는 말을 듣고 무지속에 살아온 우리국민들은 몹시 부끄러웠고 반면 내일의 삶에 대한 희망과 용기가 솟아올랐다. 그러나 우리의 현실은 법과는 달리 심한 차별대우에 시달리고 있었다.

여성근로자들은 남성근로자 임금의 45%에 해당하는 임금을 받고 있었으며 승진할 수 있는 기회도 없었고 결혼 후 직장을 계속 다닐 수 있는 보장도 되어 있지 않았다. 여성근로자들은 남성근로자의 보호적할만을 할 뿐이고 다만 옆에서 분위기를 맞추는 사람 정도로만 생각되었다.

우리는 노동활동을 통하여 세상물타는 것을 알게 되었다. 본 트롤데이보다 먼저 한국에 투자한 미국계 해어차일드 회사에는 약 6천여명의 여성근로자가 있었는데 결혼하면 그만두어야 하는 조건 때문에 비밀결혼을 하여 직장을 계속 다니고, 임신을 하여 出産日을 하루, 이를 앞두고 휴가를 얻어 출산에 들어간다. 물론 본인은 출산휴가라는 명분을 내세우지 못하고 3-4일 몸이 아프다는 핑계를 내세워 휴가를 얻는 방법을 택한다. 또 아이를 낳았다는 것을 감추기 위해, 본 출근해야 하기 때문에 근무시간에 흘러나온 것이 작업복을 적시게 된다는 것이다. 이것을 본 주변동료들은 그를 축하하며, 그만두지 않고 직장생활을 지속한다는 사실을 축하한다는 이야기를 듣고 우리는 비난을 일삼는 동료근로자들을 맞이하보다 그런 제도와 그

제도를 깨지 못한 그 회사의 노조를 생각하며 안타까워 하였다.

우리는 이 장벽을 꼭 깨뜨리라 마음먹었고, '75년 11월 노조의 대표자인 분회장이 결혼을 하게 되었다. 노조간부들은 분회장이 결혼을 하고도 계속 다녀야만 조합원들도 따라서 다닌다고 생각하며 먼저 노조간부가 실행에 옮기기로 결의하였다.

회사는 노조의 대표가 강력하게 밀고 나가자 재제를 가하면서도 "노조활동에 간섭과 방해를 한다"고 항의반을 싸와 울며 저자먹기로 이를 받아들었다.

그러나 '76년 봄 현장에서 상근로자가 결혼하고 다니겠다고 선언하자 회사는 당황하여 떨어 다른 동료들에게 먼저 갈 것을 생각하고 적극적으로 반대하고 나섰다.

노조는 일단 노사협의를 통해 근로기준법 제5조와 제66조를 들어 "회사가 반대한다면 이는 근로기준법을 위반하는 처사이다. 남자는 결혼하고 다녀도 아무런 일이 없는데 왜 유독 여성들은 결혼하고 다니면 문제가 되느냐?" 머구나 전자회사의 일은 하루종일 앉아서 하는 일이니 작업에 지장이 없다는 사실들을 들어 회사의 반대처사를 납득할 수 없다고 우리의 뜻을 주장했다.

회사의 또다른 반대이유는 결혼한 여성이 현장에서 일하면 작업분위기를 해친다는 것이었다. 즉, 작업시간에 동료들과 가정생활(부부간)의 이야기를 하게 되면 생산목표에 지장이 있게 된다는 명분이었다.

노조와 회사의 작장이 대립되고 있는 와중에 당사자는 결혼휴가를 신청했으나 거절되어 본인의 연가를 청구하여 결혼식을 올리고 출근을 하였다. 동료들 중에도 여자가 결혼하고도 직장을 다니는 것에 대해 좋지 않은 편견을 갖고 있는 경우가 많았기 때문에 노조에서는 조합원들과 일치단결하여 같이 공감하여 함께 싸울 수가 없었다. 그래도 결혼휴가를 얻어내지 못하면 결혼하고 다닐 수 있는 공식적인 분위기가 성립되지 못하기 때문에 노조는 계속 노사협의를 개최하여 결혼하고 다닐 수 있다는 것을 인정하라고 하였다.

이 문제를 가지고 노동청(당시)의 유권해석 내지 근로기준법 위반 고발도 생각해 보았지만 노조에서 해결하기로 하고 노조간부회의를 개최하여 이것을 관철시키기 위한 몇 단계 전략을 세우기로 합의하고 결혼한 당사자라도 의견을 조정했다.

우선 회사가 제일 싫어하는 것이 이 제도가 성립되면 아이를 낳고도 다닐 것이기 때문에 적극 반대하니 "임신하면 본인들이 힘들어서도 그만둘 것이다. 우리 여성들은 아이는 엄마가 질러야한다는 생각을 철저히 갖고 있으며 그 점은 염려하지 말라"며 회사를 설득하기로 했다. 역시 우리의 첫단계 전략이 맞아 떨어졌다. 그렇게 설득하는 우리의 주장을 회사는 받아들이고 고무를 당기기 2개월만에 결

혼휴가를 얻어낸 것이다. 이 뜻을 관철시키기까지는 당사자가 굵직하게 버티면서 노조의 함께 행동을 해주었던 것이 큰 힘이 되었다. 그후 1년이 지나도록 임신 6-7개월이 되면 그만두는 등 지속적으로 직장 생활을 하는 여성 근로자가 없게 되었다.

노조는 교육을 통해 “부부가 함께 직장생활을 해야 여성이 바보가 되지 않는다. 더 많은 수입으로 남편을 건강한 삶으로 살아가게 할 수 있다. 아이는 탁아소에 맡기면 엄마보다 더 잘 키울 수 있다”고 설득했으나 긍정적인 반응을 보이지 않았다. '77년 10월 회사설립과 동시에 입사한 고참 언니가 34살의 나이로 결혼을 하고도 직장에 다니겠다고 선언했다. 노조는 환영의 박수를 보내면서 그 언니를 격려했다. 또한 “언니가 아이를 낳고 다니겠다는 생각만 굴린다면 노조가 적극 지원하겠다. 이 일은 언니만이 할 수 있다”고 설득했더니 많은 후배 동료들은 “저 언니가 신랑을 잘못 만나 계속 회사에 다니는 것이 아니냐? 머구나 임신하고 출근하니 창피해서 못살겠다”고 여기저기서 수군거렸다. 노조는 그러한 행동을 나무라면서 “그 언니는 초지일편으로 일하기 좋아하는 사람이다. 그 언니만큼 회사에 기쁜 마음으로 다니는 사람이 어디 있느냐? 그러니 일을 기쁘게 열심히 하지 않느냐? 저런 언니가 많아 여성들이 승진할 수 있는 제도를 만들어 줄 수 있다”고 설득하였다. 그러나 막상 언니가 임신을 하고 出産일이 다가오자 회사는 담당과장을 통해 퇴직할 것을 종용했다. 담당과장은 “남편이 무엇을 하느냐? 별이가 시현지 않느냐? 내가 퇴직수당을 300%로 받아 출퇴근 그만두어라. 후배를 위해서도 일 자리를 내 주어야 하지 않느냐?”면서 퇴직을 종용하기에 이르렀다. 본인이 노조에 이 사실을 알려왔다. 노조는 즉각 이것은 회사의 정책으로 나온 것이니 회사에게 따져야 한다고 방침을 세우고 인사부장을 찾아가 항의하였다. “일편단심 오로지 일만 하고 열심히 일해온 근로자에게 그 공로를 인정하여 과장정도로 승진은 해 주지 못할망정 정당한 출산문제를 가지고 남편의 능력여부를 비교해서 모욕하는 것은 한마디로 회사가 人倫의 도의를 무시한 처사다. 당신들은 어디서부터 태어난 사람들이냐? 후배들을 위해 자리를 내어 주어야 한다면 그야말로 돈과 명예가 있는 당신들의 자리를 후배양성을 위해 팔리 내주어야 하지 않느냐”고 항의했다. 여군다나 가장 비인간적인 연사로 여성근로자를 모욕하는 것은 노조로서는 절대 할 수 없는 모욕이니 회사는 즉각 당사자에게 사과하지 않으면 그냥 있지 않겠다고 말했다. 말문이 막힌 인사부장은 절대로 회사가 시킨 것이 아니라고 발뺌을 하면서 당사자에게 사과할 것을 표명하였다. 이튿날 그 언니는 회사의 사과를 받고 회사 처음으로 産前産後 60

일의 출산휴가를 받게되었다. 회사와 노조의 임신퇴직제 문제에 얽힌 대립과 투쟁에서 노조가 승리를 얻게되자 아이는 내가 키워야하기 때문에 계속 다니고 싶어도 조건이 맞지 않는다는 이유로 결혼과 임신후의 직장생활을 반대하던 조합원들도 너도 나도 출산휴가를 얻어 아이를 낳게 되었다.

노조는 이스라엘 및 선진국의 예를 들면서 바람직한 자녀교육에 대해서도 교육을 실시하였다. 조합원들은 조금씩 잘못된 전회에서 벗어나 주체적인 직장생활을 해 나갔다. 결혼한 근로자들은 근로여성성을 위한 탁아소가 없어서 원정집 근처로 이사를 가서 원정집에 아이를 맡기고 출근하는 경우도 있었고 고참선배언니는 함께 사는 근로자 부인에게 월4만원의 수고비를 지급하고 낮에는 우유, 저녁에는 모유를 먹이면서 그 부인의 자녀와 함께 기르니 성격과 건강이 좋은 아이로 성장되었다고 했다. 또, 기혼자들은 미혼일 때보다 더 일에 애착을 갖고 인리회복에 적극 앞장을 서며 노동조합의 귀중함도 더 절실히 느끼는 것 같았다. 82년 3월 노조의 핵심간부 6명이 해고되었을 때에도 기혼자들은 누구보다 더 분노를 느끼고 8박9일의 부당해고 철회농성에 임신을 하고도 적극 참여하였으며 아이가 있는 엄마도 간간히 집에 다녀오면서 투쟁대열에 앞장섰다. 그 와중에 임신 9개월, 5개월의 임신부가 통증과 하혈을 하여 병원에 실려가는 사태가 발생했고 그해 7월 16일 공장을 철수하면서 회사는 남실공력비들을 시켜 임신한 기혼여성들을 집중구타하였다. 즉, 노조의 견속력을 분열시키려는 속셈이었다. 그해 5개월의 임신부가 태아를 死産하게 된 사고가 발생했다. 그녀도 노조투쟁의 제일선에서 활동하였던 핵심조합원이었다.

이러한 경험을 통해 우리가 느낀 것은 결혼 후에도 빈함없이 직장을 가져야만이 노동현장의 악조건을 변화시킬 수 있다는 것이었고 여성들의 훌륭한 잠재능력을 제발하여 사회변화에 함께 기여할 수 있다는 점이었다.

지금 노동현장은 저임금, 장시간노동, 직업별 기타 인권유린등이 난무하여 미혼여성들의 이직율이 심해지고 있다. 회사는 미혼여성들이 떠난 자리를 기혼여성들로 바꾸고 있다. 그러나 이들 기혼여성근로자들은 대부분 미혼일 때 노조의 경험을 해 보지 않은 사람들이며, 가족의 생계를 거의 전적으로 담당해야 하는 사람들이기 때문에 생계의 막다른 골목에 선 기혼여성들은 작업조건변화에 별 관심을 갖지 않는다. 그것은 작업조건이 좋지 않아서 취직이 되었다는 사실만으로 감내할 수 밖에 없는 처지이기도 하기 때문이다. 회사는 저임금과 열악한 작업조건을 계속 유지하는데 기혼여성들을 천천히 이용하기 때문에, 결과적으로 이들은 권익투쟁을 벌이는 노

동조합활동에 장애자의 역할을 하게 된다.

결혼 후의 계속적인 취업보장, 거기에 따르는 출산휴가의 보장, 수유시간의 확보, 탁아시설의 확충 등은 근로여성의 노동운동에 매우 중요한 과제로서 포함되어야 하며, 성취해 나가야 하는 것이다.

기혼여성

결혼퇴직제로 인한 기혼여성의 재고용

정부 및 기업의 여성노동정책은, 결혼을 전후한 청년퇴직제를 그 기반으로 하고 기혼여성의 재고용으로 보완하고 있다. 기혼여성의 재고용 형태는 다양하고 변칙적인 형태를 취하고 있다. 중산층 여성의 임시직 또는 파트타임제 형태의 재고용과 하층여성들의 비공식부문에서의 취업, 제도적 공장에서의 보조직, 잡직, 취업 등으로 크게 나뉘어진다.

1. 중산층 기혼여성의 변칙 고용

현재 중산층 기혼여성의 변칙 고용은 크게 2가지로 나뉘어진다. 현대, 대우, 삼성 등 대기업에 의한 1-2년 계약의 임시직 재고용과 한양유동, 신세계 등의 유통계에 있어서의 파트타임제 고용이다.(지면관계로 여기서는 파트타임제 고용은 생략하기로 한다)

80년 이후 대대적인 선전과 함께 부분적으로 이루어지고 있는 중산층 기혼여성의 재취업은 “여자가 모를지기 남편이 벌어다 주는 돈으로 집에서 살림하고 애나 기르면 된다”는 중산층 부부의 가치관과 존재양태에 약간의 충격을 주고 있다. 심지어 주부들이 왜 자기들을 공채에서 뽑지 않는다고 항의하자 사보(社報)에서 “우리 회장님께서도 여자들은 오로지 집에서 아기를 낳아 기르고 빨래하고 밥하는 것이 가장 중요하다고 생각하시기 때문입니다”라고 하여 주부들의 분노를 산 적이 있던 B기업조차도 선전에 나서서 기혼여성 공채에 열을 내고 있다.

그리고 연이어, TV나, 신문들은 재고용된 주부들을 불러다 놓고는 ‘집안일과 아이를 때문에 힘들고 시간이 없지만 사회생활을 하게 된다는 것이 너무나 즐거워요. 남편과 시어머니의 이해없이 할 수 없을 거예요. 그분들이 너무나 고마워요.’ 등등 호들갑스럽게 떠들어 댈다. 이들 대기업 종사자가 4-5만을 능가함에도 불구하고 기껏 20명-50명, 규모가 커봤자 100명 정도 뽑아 놓고는 생색을 무척 낸다. 화장품, 우유, 보험의 외관원 외에는 기혼여성을 공채한 일이 거의 없는 우리나라 기업의 생리로 볼 때 그렇게 떠들썩한 것도 무리는 아닐 것이다.

그런데 만약 결혼퇴직제를 포함한 청년퇴직제가 없다면 이런 일이 벌어질까?

결혼이라는 것을 구실로 여성근로자들을 해고시켜 본인의 의사와는 무관하게 노동권과 생존권을 박탈해 놓고 그것에 대한 사회적 책임문제는 완전히 회피하고 기껏 기혼여성을 몇 십명 공채하여 뽑았다고 마치 선심이나 쓰는 듯이 선전하고 있는 것이다.

그러면 과연 이들 대기업들은 기혼여성들에게 선심을 쓰고 있는 것일까? 재고용된 대부분의 여성들은 과거 평균 4-5년 정도의 경력을 가진 여성들인데 모두 결혼이라는 것에 전혀 퇴직, 해고되었던 사람들이다. 이들 대기업에서는 경력 4-5년을 모두 가산하여 임금을 책정한다고 하지만 임금은 대략 20-30만원이 되는 데 대졸남성초임(3급)에 미치기는 커녕 대졸여사원보다 초임부터 이미 몇만원씩 차이가 나고 있다.

경력이나 능력에 비해 너무 임금이 낮다고 불만을 터뜨리는 재취업 여성들에게 기업은 남성들에 비해 근무시간이 짧기 때문이라고 한다. 남자들은 8시간에 나가서 7시 30분에 퇴근하는 데 비해 주부들은 9시에 출근해서 6시 반까지 근무하기 때문이라는 것이다. 이런 답변들은 주부들은 그런 것 같기도 하지만 뭔가 속은 느낌이 라고 한다. 또한 임금책정을 개인마다 달리하여 그들끼리 서로의 임금이 얼마인지 모르게 하고 있다.

즉, 객관적이고 체계적인 기준없이 자의적으로 임금을 책정하여 주부들이 항의할 근거를 찾지 못하게 하고 사람마다 제 차를 두어 단결을 방지하고 가능한 한 임금을 낮추려고 한다.

이처럼 기혼여성들은 기업의 대대적인 선전에도 불구하고 또한 20대 1을 넘는 치열한 경쟁을 뚫었음에도 불구하고 경력가산은 커녕, 동일분야의 기혼여성 임금에도 훨씬 못미치는 낮은 임금으로 그것도 승진, 재고용이 보장되지 않는 1년 또는 2년의 단기간의 불안한 취업으로써 결코 유리하지 않은 조건으로 재고용된 것이다.

기혼여성들은 언제나 노동할 의사와 능력을 갖고 있다. 아무리 문을 두드려도 열리지 않던 여성이 무너지는 것일까? 80년대 들어서면서부터 현대, 삼성, 대우 등 몇몇 독점재벌에 의해 선택적으로 기혼여성에게 대한 공채가 이루어지고 있는 이유는 무엇일까? 그것이 한국경제를 이끌어 가는 독점재벌에 의해 주도되고 있다는 것은 시혜적인 홍보차원을 넘어 여성노동정책을 부분적으로 변화시키려고 하는 의도가 있음을 알 수 있다. 그것은 여성노동력공급의 절대적 요인이 변했기 때문이다. 구체적으로 말하면 인구역제 정책과 고학력화에 의한 14세-24세의 연령층의 여성인구가 점차 감소하고 있다는 것이다. 대신에 50년대 직후의 베이비 붐으로 형

성된 인구가 25-34세의 연령층이 되어 급증이 예상되고 90년대에는 35-45세 및 55세 이상의 중년여성 인구 또한 급증이 예상되고 있다. 또한 비정상적으로 비대, 팽창해져서 향락 서비스업종의 미혼여성에 대한 흡인력은 대단히 커서 2차산업의 인력난이 무척 심각하게 예상되기 때문이다. 이러한 상황에서 미혼여성만의 고용은 불가능해지고 점차 기혼여성의 고용량을 증대시키지 않을 수 없는 시점에 도달한 것이다.

한편으로, 몇몇 독점 재벌에 의해 주도되고 있는 기혼여성의 재고용은 고도경제성장과 더불어 이루어진 풍요속의 빈곤을 반영한다. 그것은 물가상승에 미치지 못하는 임금인상으로 남편의 임금이 실질적으로 하락하기 때문이다. 또한 급속한 가정편파와 국민 대다수(신문통계로는 80%)에게 중류의식을 심어 넣어서 남들처럼 살려면 남편의 수입만으로는 부족하다고 생각하여 어떻게든 돈을 벌어서 가계에 보태고자 하는 중산층 주부들이 엄청나게 많아지고 있는 것이다. 이처럼 예전에 비해 일하고자 하는 주부들의 상대적 과잉은 치열한 경쟁을 하게 되고 고용된 주부들은 근무조건이 자신의 경력과 능력에 비해 열악하여도 그나마 얻어질진 직장이라 쫓겨나야 할까 전전긍긍하게 된다.

임시직이나 파트타임제에 의한 기혼여성의 재고용은 여성들의 불안한 노동권을 단적으로 반영하는 것이라 하겠다. 결혼퇴직으로 인하여 성역적 노동의 편법을 갖게 되지 못하여 여성들의 직업의식은 무척 위박하다. 그나마 임시직, 파트타임제 등은 직장에 대한 공동체임을 배제시켜 계약된 시간 일하고 돈 벌면 그만이라는 의식을 갖게 한다. 직장근로의 개념이 조직적 훈련과 공동생활에 있음에도 불구하고 개별화되며 단순히 가계를 돕기 위하여 돈을 벌다는 식에 그치고 말게 된다.

이리하여 여성근로자 전체의 힘은 약화되고 단결력의 가능성조차도 파괴되는 것으로 나타날 것이다.

앞으로 기혼여성의 재고용증대가 예측되는 것은 사실이다. 고도 경제성장과 더불어 단순작업이나 자동화된 작업, 그리고 제기에 의한 감시작업이 많아짐에 따라 훈련된 중년남성들을 제쳐놓고 보다 낮은 임금으로 기혼여성들을 고용하는 것이 늘어나기 때문이기도 하다. 그리고 대기업에의 전문직 기혼여성의 취업보다 생산직 부문에 있어서의 기혼여성의 재고용이 더욱 확대되리라 본다.

중산층 기혼여성에 대한 취업공세는 기존의 사회적 통념을 불식하고 가난하지 않아도 직장에 다닌다는 몇몇한 사회적 심리를 유발하여 생산적에 기혼여성을 재취업시키기 위한 정부 및 독점재벌의 정책적 의도라 하겠다.

미혼이든 기혼이든 직장을 가지고 노동을 한다는 것은 원칙적으로 환영되어야 할 일이다. 그러나 모성보호의

부담을 여성에게만 전가시키려는 기본의도는 불식되어야만 한다.

기본적으로 결혼퇴직제의 철폐와 모성보호제도 없는 기혼여성의 재고용은 기만적인 것이며 원칙적으로 거부되어야 할 것이다.

2. 하층 기혼여성의 변칙고용

조국의 근대화라는 미명하에 피해되어가는 농촌의 어린 딸들은 집안을 돕기 위해, 오빠 동생의 학비를 마련하기 위해, 고향을 떠나 수출공단이나 보세가내공장에 취직을 했다.

낮은 임금과 온갖 질병을 야기시키는 근로현장 속에서도 열심히 일을 해워 시다에서 벗어나, 한 사람의 여전한 기능공이 되었다는 결심에 이를 악물곤 한다. 그러나 막상 공장에서는 경력을 제대로 인정해 주지 않아 여가져기 옮겨다니면서 일을 익혀 담당부서의 기술자가 되려면 최소한 7-8년의 기간이 걸린다.

해남에서 국민학교를 마치고 집안에서 농사일을 돕다가 서울에 올라와 공장에 취직을 했던 박씨여인도 익힌 기술을 인정받기 위해서 여러 공장들을 옮겨다니야만 했기 때문에 한 공장에서 1년 이상 지내온 적이 거의 없었다. 어느 정도 기술을 익혀 작업반장의 임무까지도 맡게 되어 한 공장에 정착하게 되었을 때는 어느덧 24살이 되어있었다. 그 당시 지금의 남편과 사귀고 있었는데 무척 고인이 되었다. 고성고생해서 익힌 기술도 인정받고 작업반장의 임무까지 맡고 있는데 결혼을 하면 어쩌나 하는 생각이 들었다. 전에는 이 지겨운 것 빨리 그만두어야 했지만 막상 결혼을 생각하다 보니 그 동안 자신이 고생해 가면서 양아 올린 것에 아까운 생각이 들었다.

우리나라에서는 결혼을 하면 여성들에게 아내, 어머니로서의 역할을 강조하여, 가정 밖의 활동을 금지하면서 전통적인 현모양처를 강요했고 또한 그것이 보편적으로 받아들여지고 있기 때문에 결혼 적령기를 맞은 여성노동자들은 자의든 타의든 자신의 일터를 잃어야만 했다. 제조업 부문에서는 대체로 50세로 정년을 규정하고 있기는 하지만 기업수축이나 여성노동자측에서는 결혼을 전후하여 퇴직하는 것을 자연스레 받아들이고 있다.

결혼을 통하여 가정으로 편입된 여성은 노동자의 주부로서 역할을 수행하지만 이때 도시중산층의 주부와는 다른 양태를 띠게 된다. 그것은 가정에만 매어있는 즉, 가사노동만을 수행하는 중산층이상의 주부들은 그들의 남편이 일가족이 생활해 낼 수 있는 정당한 임금을 받을 수 있는 조건이 마련되어 있는 반면 노동자계층의 주부는 남편 한 사람의 수입으로는 전 가족원의 생계가 불가능한 상황에 직면하기 때문이다.

결혼이전에는 노동자였던 여성이 이제는 노동자의 아내로서 가족부양책임자의 불충분한 임금을 보충하기 위하여 일하지 않으면 안되게 되었다. 그러나 결혼했다는 조건이 공식부문의 취업기회를 박탈하기 때문에 임시적이고 비정규적이며, 불안정한 부문으로의 투입만이 가능하게 된다. 더우기 저소득층에서도 여성들이 집안에서 하는 노동은 바람직하게 여기지 않고 가정내에서의 주부 역할에 훨씬 더 중요한 가치를 부여하는 중류층 가치관이 작용하여 남편의 심한 반대까지 겹쳐 이를 여성의 공식 부문 취업은 더욱 어렵게 된다.

이러한 상황에서 특별한 기술이나 자본없이 여성들이 손쉽게 할 수 있는 일은 가정부업이다. 이 가내부업은 경기변동을 쉽게 타도므로 부정기적이고 또한 작업량과 작업시간이 무절제한 일감이 대부분이다. 무엇보다 중요한 것은 이것에 의한 수입이 가계에 충분히 보충할 만한 것이 못된다는 사실이다. 서울 번두리지역에서 흔히 볼 수 있는 스프링, 장갑 양말등에 수를 놓는 작업은 하루종일 열심히 해보아야 1000 원 벌이가 고작이다. 이외에 조화나 인형 만들기, 서장 바꾸기 뜨기, 목걸이 구슬 꿰기, 실밥따기, 전기줄 다듬기, 봉투 불이, 복어 뜯기 등이 있으나 수입에는 별반 차이가 없다.

가사노동의 연장선인 파출부는 가내부업보다는 수입이 낫다. 지역에 따라 차이는 있으나 아침 9시에서 오후 6시까지 일하고 일당으로 5,000 - 7,000 원을 받는다. 그러나 이 일도 용역회사와 같은 주부업체에 속해있을 경우에 보장되는 것이다. 가입규정에 보증을 세워야 하는 문제는 큰 장애가 되고있다. 열리동에 살고있는 영미 어머니의 경우에는 딸 둘이 5살, 3살 터울로 있다. 특별한 기술이 없어서 주위의 아는 사람 소개로 파출부를 나가고 있었으나 집을 비우는 사이에 아이들끼리 물장난을 하고 놀다 그만 심한 감기에 걸리고 말았다. 그나마 벌은 돈도 아이들 약값을 채우고나니 남은 것은 없

고 남편과의 불화만 가중시키게 되었다고 한숨만 쉰다.

이외에도 가계유지를 위하여 취로사업에 동원되기도 하나 엄청난 것이 못하고 눈이나 비가 올 경우는 공치고 마는 경우도 허다하다. 또한 행사, 노점상, 우유배달부 요구르트 판매원과 같이 고되고 힘들며 생계도 꾸려나가기 힘들 정도의 일도 많이 한다. 처녀시절 공장에 다닐 때는 빨리 결혼하여 지긋지긋한 노동으로부터 벗어나고 싶었지만 실상 결혼을 해도 더욱 힘든 노동을 해야만 하는 현실은 자신이 가진 꿈이 얼마나 부질없는 환상이었던가를 보여준다.

그런데 기혼여성인 경우에 있어서 더 큰 문제는 남편이 질병, 사고로 직장을 다닐 수 없다거나 이혼, 사별했을 경우이다. 이때는 가계보조의 차원을 넘어서 가계유지의 책임자이기 때문이다. 기혼여성의 제도적, 공식적 부문에서의 취업 차단은 여성이 가구주인 경우의 70% 상이 절대 빈곤층인 현실을 단적으로 반영하는 것이라 하겠다.

미혼일 경우는 제조업 분야에서 저임금을 받는 공장 노동자로 생활하다가 결혼과 함께 공장노동자로서의 취업 권리를 박탈당하고, 더욱 열악한 비공식부문의 저취업 과정은 '여성은 가정에서 보호 받아야 한다'는 가부장적 이데올로기가 얼마나 허구인가를 보여준다. 또한 이것은 극대이윤을 추구하는 자본가의 논리와 결합하여 더욱 강화된다. 즉 이러한 비공식부문 기혼여성의 광범위한 존재-소규모 하청작업의 확대-는 공식부문의 미혼노동자들에게 저임금의 상황을 형성시켜 자본가들에게는 생산비를 절감할 수 있는 기회를 제공하게 되는 것이다.

생산적 여성노동자에게 적용되는 결혼피직제는 미혼의 젊은여성이 그나마 공장제도의 근로자로 되는 반면에 결혼과 함께 도시 빈민으로 전락하게 되는 근거로 작용함을 볼 수 있다.

◆◆◆ 투고 환영 ◆◆◆

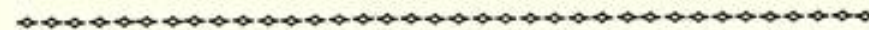
내용 : 직장이나 사회에서 여성이라는 이유로 억울하게 차별받고 있는

여성들의 이야기

분량 : 원고지 10매 내외

보내는 곳 : 서울 중구 저동2가 47-22. 어린이문화관내

「여성평우」담당자



“이 놈의 돈 쓰나 봐라”

—가난한 농촌여성의 삶—

「이놈의 돈 쓰나봐라, 천장에 매달아 놓고 두고 두고 불테니」, 「어이구! 그돈을 쓰지 않고 하루나 넘길라」

이 말들은 도시 상인들이 발매기로 사들인 고구마 밭에서 남자 감독들의 지휘 하에 비오듯이 땅을 흘리며 잠시도 쉬지 않고 고구마 줄기를 따고 있는 아주머니들 사이에서 오고 간 대화이다. 짧게 농담처럼 오고 간 말이나 농촌일의 고됨과 생활의 빈곤함을 여실히 나타내고 있다. 농촌이 「고된 일」과 「가난」의 대명사가 되어버린 것도 어제 오늘의 얘기는 아니다. 도시-공업부문 중심의 경제발전 정책으로 인해 일해야 할 젊은층이 대거 도시로 이출함으로써 농촌여성들은 자발적인 요구에 의해서라기보다는 비자발적인 요구에 의해 힘든 농사일의 주역이 되어 버렸다. 농촌여성들은 가사일에서부터 농사 일까지 그 역할이 증대되어 남편들보다 더 많은 노동의 양을 감당하고 있다. 또한 봉건적인 잔재가 아직도 많이 남아있는 농촌에서 가부장제 예속은 그 어느 계층의 여성보다 심하여 이층, 삼층의 고통을 받고 있다. 이 글에서는 토지를 유일한 삶의 기반으로 하는 농촌에서 농민이라고 하기에는 너무 영세한 규모의 3단 보미반의 농가와 무토지 농민들의 삶의 모습들을 통해 농촌일의 고됨과 빈곤이 얼마나 절대적인 것인가를 살펴본다.

산업화에 따른 농민들의 급격한 탈농현상으로 농업인구의 절대적 격감 속에서도('60년의 전인구에 대한 농업인구비는 58.3%, '83년은 23%) 3단 보 미반 및 무토지 농민들은 농촌에 끈질기게 잔존하며 오히려 1970년부터는 간혹 증가현상까지 보이고 있다. 이 계층이 농촌에 끈질기게 잔존할 수 있었던 이유는 대개 두가지로, 첫째는 이농의 능력조차 없거나 둘째는 토지 결핍에 의한 부분적인 대농경영형성, 상업적 농업의 발달, 정부의 사회정책적인 노임살포공사인 도로선설공사, 이농으로 인한 농업노동인구 격감 등에 의한 농업노동 수요의 약간의 증대에 의해서였다. 많은 농민층이 강제적으로 농업에서 이탈되어 대도시로 유입되고 도시

의 최하층인 도시 빈민층을 형성하였듯이 농민이라고 불릴 수조차 없는 이들은 농촌 최하층을 이루고 있으므로 농촌빈민층이라 지칭한다(사실 농업소득에 의한 가계비 충족도를 보면 농촌에서 1정보이하 소유의 농민층은 '빈민'에 해당된다). 이들은 대부분 과도한 노동과 노동량을 감당하지 못하는 열악한 식사, 비위생적인 생활조건에 의해 각종 질병에 잠식되어 한 두 가지의 고질적인 질병에 시달리는 사례가 많다. 또한 날로 불어나는 빚과 생계비의 압박으로 삶의 포기상태에 놓여 있기도 한다. 주목할 만한 것은 이 계층의 여성들은 과도한 노동에 의해 병이 난 남편 대신 가족들의 생계를 유지해 가는 실재적인 가장이라는 점이다. 빚에 쫓돌린 가난한 생활과 자신의 질병과 싸우면서 병든 남편 자식들을 부양하고 있는 것이다.

경남어머니 오씨(40세)의 경우가 이 계층 여성의 전형적인 모습이다.

23세에 결혼하여 시부모 및 큰댁식구와 3년 동안 한 살림을 하고 나니 시부모가 가난한 살림에 차 남하고 같이 살 수 없다며 3년 동안 먹여 살렸으니 나가 살라고 하였다. 논 3마지기 와 밭 800평을 가지고 대식구들과 살고 있는 형님께 땅을 떼어 달랄 수도 없는 실정에서 댁주먹으로 큰댁을 나와야 하는 형편이었다. 살 길이 막막하였다. 풀판이가지금처럼 많지 않았던 시절이라 땅없이 농촌에서 살 수 없다고 판단하고 서울가면 막노동이라도 하여 먹고 살 수 있을 것 같아 택일된 큰아들을 안고 무작정 상경하였다. 사당동 무허가 판자집에 월세 단칸방을 얻은 후 남편과 다투는 대로 일을 하기 시작했다. 남편은 주로 건축공사장에 가서 데모도로 일을 하였고, 자신은 아이를 업고 채소과일행상, 막노동판의 밤장사 등 할 수 있는 일, 손에 잡히는 일은 다하였다. 그러나 둘째아들이 태어나자 아이들 때문에 오씨는 일을 못하게 되었다. 남편 혼자 밑게되니 일정치도 않은 수입에 모든 걸 다 사먹어야 하는 서울생활은 방값도 제대로 내기가 힘든 고된 생활이었다. 결국 그나마 약간 있던 저축도 다

씨버리고 밭을 갈 수밖에 없는 형편이 되어, 할 수 없이 식구 하나만 더 늘어가지고 고향으로 돌아와 버렸다. 고향에 내려오니 당장 거처할 곳이 없어 남의 집 과수원 창고에서 반년을 지냈다. 큰댁에서는 보다못해 시골에서는 더이상 살지 못하겠다고며 도시로 떠나는 먼친척별 집을 5만원에 사주고 밭도 300평 매주었다. 집이 생기니 무슨 일을 해서라도 살 수 있을 것 같았다. 예전하고도 달라 농촌에서는 젊은층이 하나도 없어 농번기에는 많은 일거리가 끊이지 않고 생겼다. 오씨는 여자의 몸으로 남자가 하는 모든 농사일을 다했다. 이른봄 과수원 땅파기부터 시작해 밭일, 못자리내기, 모내기, 시비, 논매기, 벼베기, 김부리기 등 모든 논일을 남자와 똑같이 해냈다. 그러나 가장 힘든 모심기와 벼베기를 제외한 다른 일의 임금은 항상 남자의 절반밖에 받지 못해 속이 상하곤 하였으나 여자이므로 어떻게 할 수가 없었다. 남편은 몸을 아끼지 않고 농번기에는 농사일을, 농한기에는 읍내에 나가 데모도를 하여 열심히 돈을 벌었다. 이렇게 부부가 악착같이 일을 하여, 또 서울까지 않고 인심이 좋아 양념등속을 얻어 먹을 수 있고 집도 내집이니 여유가 생겼다. 아이들도 늘어 아들, 딸을 낳아 3남1녀가 되니 남부러울 것이 없었다. 이렇게 몇년이 지나자 남편은 드디어 과도한 노동과 영양실조로 폐결핵에 걸리게 되었다. 남편이 예전과 같이 생일을 못하게 되자 자연 수입이 줄고 6식구가 먹고 살자니 빚을 얻어쓰게 되었다. 보약 한점 지어주지 못하니 남편의 병은 자꾸 깊어가고 아이들마저 키버려 큰아이가 중학교에 들어가게 되자 교육비를 감당하기가 너무 힘들게 되고 빚은 날로 늘어갔다. 서울에서 살 때 기술만 있으면 막노동보다 벌이가 좋길래 무슨일이 있어도 아이들은 공립고등학교까지는 공부시키려 하였다. 그러나 도저히 생활을 감당하기 어려워 중학교를 졸업한 큰아들을 고등학교에는 보내지 못하고 흥성에 있는 직업기술학교를 보냈다. 집의 기둥인 장남을 고등학교도 못보낸 생각을 하면 한스러워 가슴이 저린다. 올해 들어서는 아홉살난 딸이 재벌 집안일을 거들게 되었으니 추수가 끝나 일거리가 없으면 읍내에 식모라도 살려나갈 작정이다. 병든 남편과 자식들 뒷바라지를 해야하기 때문이다.

경희어머니 한씨(47세) 역시 8년전 남편이 간암으로 사망한 후 2남2녀와 85세된 시어머니를 부양해야 하는 6식구의 가장이다. 사망하기 전 남편은 토지개혁 때 받은 논 3마지기과 남의 소작

까지 20마지기를 얻어 열심히 농사를 지었다. 그러나 영농비로 자꾸 빚을 지게 되었고, 적자를 매우기 위해 73년에는 밭매기로 무우장사를 시작하였다. 그러나 갑작스런 무우값의 폭락으로 빚만 지게 되고 남편은 술로 세월을 보냈다. 남편은 하루에 소주를 '되로 1병 이상'을 마시는 알콜중독자가 되더니 3년만에 간암으로 죽었다. 3마지기 땅은 남편 약 값으로 다 날리고 남편이 사망하자 남편의 병원비 등 빚만 산더미같이 쌓였다. 자식들과 살아갈 일을 생각하니 눈앞이 캄캄하였다. 자신도 폐결핵에 걸려 건강치 못한 몸이었다. 일거리가 많다는 도시로 나가고 싶어도 노모에게 어린자식들만을 맡길 수는 없고, 또 건강치도 못한 몸으로 무슨 일을 하라 싶어 그냥 농촌에서 풀이나 팔아 먹고 살 수밖에 없었다. 그러나 몸이 아파 논일처럼 힘든 일은 하지 못하고 과수원일, 밭일을 주로 하는데 이런 일이라도 없는 날이면 큰일하는 집에 가서 밥을 지어주기도 한다. 그일도 없으면 과수원에 가 과일을 때어다 읍내로 행상을 나간다. 행상을 가면 과일 몇개 팔아서는 이윤이 적기 때문에 점심은 안사 먹고 꼬박 저녁 9시, 10시까지 판다. 이렇게 해도 남편이 진 빚을 갚기는 커녕, 빚은 더 늘어만 갔다. 그래도 올해부터는 조금 나아진 듯하다. 둘째딸이 중학교 졸업 후 대전에 있는 방직공장에 다니게 되어 다달이 5,000원씩 부쳐주기 때문이다. 생활이 하도 힘들고 고통스러워 마음의 외지나 될까 하고 교회에 나가나 글을 배우지 못해 7년 동안 성경책을 한 줄도 못 읽었다. 다만 일거리가 없는 낮에는 교회에 나가 식구들 건강하고 잘살게 해 달라고 기도를 하면서 신것 들고 나면 담담한 속이 좀 풀리는 것 같다.

미희어머니 김씨(43세)의 경우 역시 비슷한 처지다. 1남1녀를 두고 있는 김씨는 자신이 키가 많아 판자가 새어 다른 사람까지 고생시킨다고 생각한다. 21세 때 결혼식도 안올리고 같이 살던 남편이 딸이 생후 1개월 되던 날에 교통사고로 사망하였다. 이 충격으로 친정 어머니는 고혈압으로 돌아가셨다. 그때 돈으로는 꽤 많은 340만원이란 보상금을 가로채고, 가난하여 16세부터 머슴을 살던 33세의 노총각이었던 지금의 남편에게로 억지로 시집을 왔다. 어리숙하고 아무것도 몰라 아이를 때어놓고 시집을 왔으나 처음 몇년 동안은 자식생각으로 많이 울었다. 시집온 후 남편이 머슴을 사는 집에서 함께 살았는데, 일의 고됨과 설움은 이루 말할 수가 없었다. 새벽부터 밤늦게까지 14

식구나 되는 사람들의 밥, 빨래 등의 집안일부터 농사일까지, 손이 갈라지고 뼈마디가 부스러지도록 일을 해야 했고, 주인 아이들까지 종부러듯 멸시하며 일을 부려먹는 데는 말할 수 없는 설움을 느껴야 했다. 5년을 그렇게 살면서 일이 고되어 그랬던 지 두번이나 자연유산하였다. 그래서 세째아이가 생기면서는 남편만 머슴을 살고 김씨는 따로 나와 살았다. (남편은 작년 몸이 아파 그만 둘 때까지 머슴생활을 계속했다) 그러나 아들인 세째아이가 낳은지 1년만에 원인모를 열병으로 죽고 말았다. 간신히 얻은 자식을 약 한첩 지어 먹이지 못하고 잃었을 때는 미칠 것만 같았으나, 그후 1남1녀를 두게 되어 시름을 잊을 수 있었다. 두 아이를 낳은 후 인공유산을 한번 한 후부터 아랫배에 통증이 있어 병원에 갔더니 자궁에 혹이 생겼다고 떼내야 한다기에 자궁을 떼내고 말았다. 그후 아랫배의 아픈병은 없어졌으나 저혈압과 빈혈이 심해 올봄에는 모심다가 논에서 쓰러져 열흘동안이나 일을 못했다. 다 자신의 팔자가 기박하여 전남편과 친정어머니,

자식들을 죽게 하고 지금의 남편까지 병들게 했다고 믿는 김씨는 자식들이나 잘되라고 남편이 아무리 때리고 발로 차도 일요일에는 일도 쳐쳐두고 꼭 교회에 나간다.

이와같은 농촌빈민여성들의 삶의 여정에서 보듯이 농촌 빈민층 여성들은 도시빈민과 마찬가지로 빈곤→과도한 노동→질병→빈으로 얼룩져 있다. 실제로 이들은 도시빈민보다 훨씬 열악한 상태에 있다. 품팔이 먹기는 마천가지이나 농촌에서 일할 수 있는 날은 1년에 160일 정도로 나머지는 반실업 상태에 있기 때문이다. 그리고 또 한가지는 도시-공업부문을 위해 농촌-농업 부문이 소농존존정책, 저농산물 가격정책, 부동산 교환정책, 각종 조세의 과다 부담 등으로 희생을 요구당하고 있다는 사실이다. 이러한 농촌현실을 유지해나가기 위해 농촌빈민층내의 여성들이 남자 임금의 절반밖에 안되는 저임금으로, 가난하고 빈 농촌을 지키도록 강요 받고 있는 곳이 오늘의 우리 가난한 여성들이 살고 있는 곳이다. (김 남식)

농 토 의 역 사

단위 : 평

구 분		현재소유토지	상속받은토지	토지 증감의 이유
대 농 층	1.	6,400	2,400	대대로 부자, 가구주의 겸업소득(사무직).
	2.	6,300	600	아들 월남전서 전사한 연금으로 땅 사고, 근검절약.
	3.	7,400	0	동생 군대서 전사한 연금으로 땅 매입. 근검절약.
	4.	4,000	1,400	딸이 부자집 시집가서 땅을 사 줌. 근검절약.
중 농 층	5.	3,000	1,800	공장 다니는 동생이 송금. 소 팔고 밭 내어서 구입.
	*6.	3,600	6,200	아들들이 술 먹고 노는 밭 청산 때문.
	7.	4,000	0	근검절약, 토지개혁 때 싸게 구입.
	8.	4,400	1,400	종중(宗中) 땅 소작. 근검절약.
영세소농층	9.	2,400	300	일본에 사는 친척의 증여.
	10.	2,200	1,000	가구주 겸업 소득(사무직)이 큰 도움. 근검절약.
	11.	1,800	600	주부가 양재기술이 있어 부업. 타치는 대로 일함.
	12.	2,400	300	동생과 여동생이 도시에서 취업하여 돈을 보내주었음.
	13.	2,000	800	부부가 죽어라고 일해서.
	14.	2,200	0	결혼한 딸이 경제력이 있어서 땅을 사 주었음.
	15.	1,200	600	자녀들 교육 안 시키고, 딸 둘이 공장에서 돈 벌어 보냄.
	*16.	2,000	2,200	남편이 사업한다고 떠돌아 다니면서 빚짐.
	*17.	2,200	10,000	가구주가 땅 살림 차려 나갔기 때문.
	*18.	1,800	3,000	형제들 분가시키고, 장사하다가 망해서.
	*19.	0	1,400	아버지 도박, 아들 질병으로 빚져서.
평 균		3,121	1,821	

*표는 현재 농토가 상속받은 농토보다 줄어든 경우이다.

자료: 한국의 가난한 여성에 관한 연구, 한국기독교사회문제연구원, 1983.

만석동의 어느 지붕밑

순이 엄마는 올해 42살인데 바로 얼마전 네째 아이를 출산했다. 큰 딸인 순이는 지금 국민학교 1학년, 그 밑으로 6살, 3살 동생들 모두 딸만 셋으로 아들을 바래 늦은 나이, 어려운 형편에도 출산한 아이가 또 '딸'이어서 엄마 아니 아빠의 실망이 크다. 게다가 애가 거꾸로 서는 통에 조산소에서 20여만원이나 들여 낳았으니 돈이 아까와 죽겠다고 한다.

순이는 유난히 머리가 크고 몸집이 작아 외모를 보아도 기형적이고, 손의 근육도 뜻대로 움직여지지 않아 글씨 쓰기에 애를 먹는다. 그 외에 작은 꾸중만 들어도 얼굴이 질리는 증상을 보인다. 순이 엄마는 그런 순이를 자식 중 누구보다도 애처롭게 여긴다. 순이의 그런 증상들은 부모의 부부싸움 끝에 빚어진 것이므로 자신이 아이에게 죄를 지었다고 생각한다.

순이 아빠는 목수이다. "막노동 나가면서 술과 식구 때는 것만 때웠는지 술만 먹으면 개지랄"이라고 한다. 결혼전부터 그런 조짐이 보이길래 도망갔는데 쫓아다니 끝내 결혼하고 말았더니, 순이를 낳고 난 후는 더욱 때리기를 심하게 해 거의 매일 맞고 살았다.

눈에 보이는데 없는지 순이 마저도 벽에 내던지곤 해서 그 충격이 뇌에 손상을 입혀, 순이는 현재 '뇌성마비'란 병명을 갖게 된 것이라고 한다.

순이 엄마도 도저히 매에 못이겨 어린 순이를 놔두고 가출, 1~2년 도망나와 살았는데, 순이 엄마 친정에 찾아가 식구들에게 못살게 굴고 계속 찾아다니는 바람에 결국 같이 살게 되었다.

매가 심할 때에는 열집 장롱속에 숨기도 하고, 신혼부부 자는 방에 들어가 그 이불속에 숨기도 했으니, 그 고통이 어땠겠느냐며 눈물을 글썽인다.

또, 자신은 몸집도 있고 순하지만은 않은 편인데 남편의 매는 도저히 감당해 내지 못해 팔병이 들었다고 한다. 그래도 둘째 낳고부터는 손톱만큼씩 그 버릇이 나아지고 있으니 다행이랄까 싶다.

애기 낳았다고 몸조리하게 해 줄 사람도 없어, 퇴원후 이불 걸어 치우고 살림을 했더니 부기가 영 안 빠지고 배가 아프다. 조산소에서는 약을 사먹으라고 했으나 남편은 술을 사먹을 망정, 약 사다줄 생각조차 않는다. 그렇게 아들이 좋으면 나가서 낳아 오기라도 할 것이지 일도 안 나가고 집에만 붙어앉아 실술만 부리는 것이 속을 끓여 놓는다. 지금도 당장 죽고 싶은 생각이 든다.

순이 엄마는 이 동네에서 오래 살았고 또 자신의 삶이 고달프기에 남의 사정을 잘 이해하고 도와주는지 항상 이웃집 사람들로 붐빈다. 돈을 얻어 달라고 부탁했다는 아줌마, 아예 낮잠 자고 나가는 처녀, 아저씨들. 아마 동네 사람 중 순이 엄마 모르는 사람이 없을 것이라고 한다. 이번 추석에는 경향중에 떡도 못해 먹었는데, 이웃집에서 가져오는 떡이 너무 많아 도리어 없는 집 가져다주기도 남을 정도였다.

항상 돈에 쪼들리고 부부관계는 힘들어도 이웃간에 정을 나누며 사는 것이, 삶에 있어서 또 하나의 끈이 아닌가 한다. —큰물공부방 후원회 소식지 제5호에서—

“UN 여성차별철폐에 대한 협약”

정부는 지난 8월 30일, 여성정책심의위를 열어 지난해 5월 26일 가입키로 서명한「유엔여성차별협약」 가운데 제9조와 16조 1항중 4개의 소항목을 유보키로 결정하고 그동안 문제가 된 15조 2항, 15조 3항은 유보치 않기로 하고 이번 정기국회의 인준을 받기로 결정했다.

'79년 12월 18일, 제3차 UN총회에서 「여성에 대한 모든 형태의 차별폐지에 관한 협약」이란 이름으로 채택한 이 협약은 '69년 제22차 유엔총회에서 만장일치로 채택된 「여성차별철폐선언」을 보다 강력한 국제적 구속력을 가진 협약으로 발전시킨 것으로 유엔여성지위위원회가 진행을 맡고있는 「유엔여성발전10년, 75-85」 프로그램이 거둔 가장 획기적인 성과로 평가되고 있는 것이다. 정치, 경제, 사회, 문화등 제 분야에서 여성지위 및 권익향상을 위한 선언적 조치로 남녀평등원칙의 실질적 실현을 강조하고 있는 이 협약은 선언적 의미에서 끝나는 것이 아니고 입법, 사법, 행정적 조치를 취할 것을 의무화하고 있어 중요성을 갖는다.

우리나라에서 이 협약에 대한 인준문제가 고개를 들기 시작한 것은 지난 '80년 코펜하겐에서 열린 제2차 유엔세계여성대회 때 처음으로 65개국이 정식서명을 하면서 부터이다. 이 협약은 국제연합헌장에 명시된 남녀평등권을 바탕으로 국제연합 및 전문기구의 후원으로 '80년 3월 유엔총회의 결의로 채택되어 '81년 9월 3일 현재 발효중이며, 현재 91개국이 서명했으며, 한국도 90번째 서명국이 되었다.

문제가 된 협약 제9조는 남녀의 국적에 있어父子의 동등한 권리를 인정하고 여성의 국적취득에도 남성과 동등한 권리를 규정하고 있으나 국내국적법은 제2조에서 자녀의 출생에 있어父系혈족주의를 규정하고 또 제9조는 외국인의 국적취득에 있어 처는 남편에 따르도록 규정되어 있어 저속된다.

또한 문제가 되는 제16조의 항목은 다음과 같다. **가** 혼인을 할 동등한 권리 **나** 자녀에 대한 원권의 평등(혼인상태 불문) **다** 자녀의 수 및 출산 간격 결정 **라** 아동의 후견, 대리, 재산관리, 입양 및 기타 유사한 제도에 있어서의 동등권 **로** 가족성 선택 등 남편과 아내로서의 개인적 권리의 평등에 관한 것이다.

여기서 의문시되는 문제를 생각해 보자. 첫째, 가족법이 전면개정되지 않은 우리나라의 현 상태에서 이 협약에 서명했다고 여성지위가 완전히 이루어졌다고 볼 수 있을까? 둘째, 정부가 9조, 16조를 유보한 이유를 미풍양속에 위속되기 때문이라고 했는데 그렇다면 현재 고쳐지지 않는 고용구조상의 남녀차별을 어떻게 설명할 수 있을까?

이제 정부는 외교상의 걸치레 때문에 여성지위향상을 운운하기 보다는 현재 여성들이 처한 남녀차별상황을 깊이 파악하고 여성들이 진정으로 인간답게 살 수 있는 길을 제시해 주는 태도를 보아야 할 것이다.

여성차별 정부노임단가 책정에 대하여

1983년 1월부터 적용, 실시되고 있는 공사부문을 비롯한 정부 노임단가표에 의하면 6개 직종에서 남자와 여자근로자의 노임단가를 차등 구분하고 있음을 알 수 있다(표 참조)

남자임금의 절반을 약간 웃도는 정부책정 남녀별 임금 격차는 우리나라 남녀임금격차의 수준을 반영하고 있기 때문에 많은 문제점과 비판의 여지를 갖고 있다.

우선 첫째로 정부가 실시하는 용역에 종사하는 여성근로자는 물론이고 이에 기준하여 임금을 지급받

〈정부노임 남녀별 단가표〉

직 종	남 자	여 자	비 율 (여/남)
공 사 부 문	5,290	3,500	0.66
공사부문 콘베어 벨트 작업공	6,640	3,500	0.53
제조부문 제본공	5,440	3,400	0.63
제조부문 콘베어벨트 작업공	5,580	3,770	0.68
빵, 과자 및 식품류 제조공	4,620	2,910	0.63
도시지역 노임	6,600	4,120	0.62

는 모든 직종의 여성근로자들이 상대적으로 심한 차별을 받는 근거로 작용한다는 것이다.

정부가 제시한 임금기준은 철저한 평등 원칙이 적용되어야 함에도 불구하고 민간기업이나 단체보다 미달하는 기준을 모델로 제시한 것은 무엇보다도 잘못되어 있는 것이다.

둘째로 직종에 대한 구체적인 직무분류와 내용도 제시하지 않고 단순한 직종분류만으로 남녀의 임금을 차별하여 규정해 놓고 있는 것은 국제노동기구(ILO)의 동일노동 동일임금의 원칙이나 UN 여성차별 철폐협약의 정신에도 크게 어긋나고 있다.

셋째로 정부에서 실시하는 용역에 종사하는 대부분의 여성근로자들이 기혼여성이며 특히 세대주로서의 지위를 가지고 있다. 그러므로 이것은 여성근로자들이 단신의 가계보조적 위치에서 가계 전담적 위치로 입장이 바뀌어가는 현실을 증명하는 사실로서 오랜 관습과 편견에 의해 정해진 여성의 임금과 대우의 부당함이 지적되어야 할 시점에 달했기 때문이다.

끝으로 이러한 여성차별의 정부 노임단가는 우리나라 헌법 제10조의 남녀 평등권과 노동권, 근로기준법 제5조의 평등대우 원칙과도 명백히 배치되는 것이므로 시정되어야만 한다.

“버스 안내양 자살과 열악한 근로조건”

무엇이 열심히 살아온 한 안내양을 죽음으로 몰아넣었는가. 지난 8월 21일 서울시내버스 55번 창진운수소속의 안내원 장길복양이 승객에게 불친절했다는 이유로 회사가 사표를 강요, 이에 항의 스스로 목숨을 끊었다.

그동안 몸수색, 폭행, 천대 등에 시달려온 안내양들에 대한 개선책이 논의되어 오면서도 비인간적인 대우는 변함이 없어 이같은 불행한 일이 일어났다. 안내양들이 겪는 설움과 인권유린이 어디 장길복양의 경우뿐이겠는가.

전남 영광에서 2남6녀중 차녀로 태어난 장양은 국민학교 5학년때 중퇴하고 가정부로 시작, 지난 5년간 시내버스 안내양을 해왔다. 인정이 많고 살림도 떠맡아하는 장양의 일기장에는 부당한 사회적인 대우에 대한 고민과 그 속에서도 올바르게 살려고 하는 의지를 보여 그녀의 자살은 주위 사람들에게도 무척 충격적인 일이었다.

장양의 자살은 노동자를 저임금에 혹사하려는 경영주의 일반논리에 의한 것이다. 회사측이 장양을 보통 많이 있는 사전(승객과의 시비는 사실 비일비재하다)을 꼬부리잡아 장양을 해고한 것은 퇴직금을 적게 주기 위해 1년이상 장기근무자를 미리 내쫓아버리는 통상적인 방법이다.

창진운수버스는 운수회사중에서도 근로조건이 나빠 사람들이 가지 않아서 안내양 수가 절대적으로 부족하다. 85-90대의 버스를 운행하고 있는데 1회 운행시간이 3시간반~4시간 정도로 서울시내버스중 가

장 길다. 봉천동~교문리 구간을 하루 4~5회씩 운행, 안내양들의 고달픔은 이루 말할 수 없다.

제때에 식사도 못하고 하루 16~18시간의 중노동에다 휴가없이 23~25일 근무에 혹사당하고 있다. 반면, 임금은 월 17~20만원이나 각종 공제액을 빼면 14~15만원 선이다. 또한 퇴직금을 안주려고 1년정도 되면 못살게 굴어 내쫓아 이직율이 높다.

「장길복양이 죽지 않았다면 대신 누구라도 하나 죽었을 것」이란 말이 나올 정도로 회사내의 노사간의 불화가 잦았다고 전해졌다. 기숙사시설도 엉망이어서 15~20명 정도가 한방에서 자는데 창문이 갈라져 노조가 갈아달라고 요구해도 들어주지 않은 것을 비롯, 안내양들을 하나의 기계처럼 혹사하며 비인간적 대우를 했다는 것이다.

장양사건후 동료안내양들은 8월 22일 8가지 요구사항을 내걸고 승차거부를 하며 농성에 들어갔다. 장양사건은 전국 3만 8천명의 안내양들의 문제중 일부만 드러난 것으로 올해들어 서울에서만도 임금인상, 몸수색중지, 노동조건 개선을 요구하며 투쟁한 사례들이 서너차례 있었다. 자동차노조의 권익투쟁이 시급하다고 하겠다.

“영아유기사건과 여공의 알몸수색”

8월 23일자 중앙일보에 충격적인 기사가 실렸다. 청주공단 내 한주전자회사 구내 화장실에서 영아유기 사건이 발생하자 회사측에서 용의자를 찾았다고 경찰 입회하에 의사를 동원, 여공들의 옷을 벗기고 하복부를 검사했다는 것이다. 당사건 관련 조사보고에 의하면, 지난 8월 20일 회사 화장실에서 영아 시체를 발견하여 파출소에 신고하고, 산부인과 의사를 부른 뒤, 영아 시체 발견 4시간 15분 후에 여성 노동자 472명 중 56명을 선정하여 검사 동의서를 받아낸 뒤, 옷을 벗기고 하복부 검사를 했다고 한다. 영아는 임신 31주만에 사산된 것으로 밝혀졌다.

사건을 접하면서 느끼는 충격과 분노는, 우선 나이 어린 여공들이 용의자로 지목되면서 받아야 했을 심리적 압박과 불안에 대한 것이며, 더우기 그런 상황하에서 한 사람씩 검진받으며 느껴야 했을 수치심과 정신적 고통이 어땠을까 하는 점이다. 한주전자측은 본인의 승락과 법원의 허락을 받았다고 하며 합법적이라고 주장하지만 도대체 어느 젊은 여성이 아무 죄없이 자기 알몸을 수색해도 좋다 했겠는가. 이는 오히려 회사측에서 조장한 분위기가 얼마나 억압적이고 살벌했던가를 단적으로 증명하는 일이며, 나아가 평소에 기업주측이 고용근로자에 대해 갖는 고압적 태도가 어땠는가를 짐작케 할 따름이다.

일곱달된 아이를 사산해야 했던 그 여공의 입장을 또한 생각하게 된다. 자연유산이라면, 산모에게 그런 건강과 환경을 조장한 이 사회, 그 기업주가 지탄받아야 함이 당연하리니와, 혹시 인공유산이라 할지라도, 그 여공이 겪어야 했을 정신적 고통과 경제적, 사회적으로 용납받지 못하는 상황이라는 그 억압의 사슬이 어찌 그 여공 혼자 책임이 될 수 있겠는가. 정당한 대가는 커녕 생존권조차 지켜지지 않는 경제적 핍박하의 근로자 상황이 그렇거니와, 여성으로서 받는 성차별은 물론 도처에서 성적 폭력이 비일비재하니, 정부에서 노래하는 고도 경제성장, 선진국으로의 발돋움도 해야 되겠지만 우선 노동자도 살아야 되지 않겠는가?

연이은 사건에 관련하여, 노총에서는 지난 8월 27일, 노동권 보장과 전근대적 노무관행의 시정을 촉구하는 성명서를 발표하였지만, 정부에서는 별 반응이 없다.

노동법이 개정되지 않는 한 근본적인 해결이 있을 수 없다. 더 이상의 비인간적인 사건을 방지하기 위해서도 단결과 집단행동이 요구되며, 더우기 여성근로자들이 싸워서 쟁취하는 자세가 필요한 것이다.

모욕적인 대우를 한 기업주가 여전히 행세하고 다니는 사회에서는 그 어떠한 민주적 발전도 기대할 수 없음은 명백하다.

페라로 등장 의미

11월 미국 대통령선거의 가장 두드러진 특색의 하나는 예전과 달리 여성들이 정치가로서 또는 하나의 집단적 세력으로서 정치무대에 등장하고 있다는 것이다.

민주당의 만데일 대통령후보가 페라로를 부통령후보로 지명, 미국 선거에 돌풍을 일으켰다. 민주당의 페라로 등장으로, 공화당도 여성들의 관심을 사기 위해 달라스 전당대회에서 기조연설을 스페인계 여성에게 시켰고 이어 여성연사들을 연단 위에 올렸다.

이렇게 여성정치인들이 미국선거에 전면으로 부각됨에 따라 필연적으로 여성문제가 미국 정치의 주요 쟁점으로 등장하게 되었다. 그것은 동등권 법안(ERA = Equal Rights Amendment)과 임신 중절의 자유에 관한 것으로, 민주당은 이에 찬성하는 반면, 공화당은 반대하고 있다.

1984년 선거에서 미국 최대의 여성단체인 N.O.W (The National Organization for Women)는 대의원 선거 때부터 민주당의 만데일을 적극 지지하고 선거운동에 뛰어들었다. 그리고는 만데일로 하여금 러닝메이트를 여성으로 지명할 것을 주장하고 여성을 부통령으로 지명하지 않으면 여성들의 지지를 철회할 것이라고 압력을 가했다. N.O.W가 만데일을 초청, 부통령을 여성으로 지명할 것을 요구한 직후 만데일은 페라로를 지명했다. 페라로는 만데일에 의해 러닝메이트로 지명되었지만, 그것은 궁극적으로 많은 대중여성의 정치적인 힘이 그 바탕을 이루어서 된 것이다.

84년 선거를 통해 여성 부통령후보의 등장과 함께 여성문제를 미국 정치의 전면으로 이끄는 데 결정적 역할을 하고있는 N.O.W는 어떤 단체인가?

1965년 미국에서는 고용에 있어서의 동등기회에 관한 법이 통과, 발효되어 여성도 고용기회에서 동등권을 부여받았다. 이 법을 효과적으로

수행하기 위해 고용에 있어서의 동등기회 위원회(E.E.O.C)를 구성하였으나 1966년 봄에도 여전히 성차별의 취업안내 광고가 범람하여 E.E.O.C가 강제력을 발휘하지 못해 여성들을 크게 실망시켰다. 바로 이해 6월 미국정부가 주관하는 민간인 대회에 대거 참여한 여성들은 이 대회의 마지막 점심시간에 E.E.O.C에 대한 불만으로 N.O.W의 창립을 결정했다. 그해 10월 29일 300명 회원으로 베티프리단이 회장으로 선출되면서 창립되었던 것이다.

N.O.W의 목적은 '미국 사회 주류에 여성들이 전적으로, 또 즉각적으로 참여하기 위한 방해물을 제거하는 것'이며 특히 N.O.W는 여성들의 주류에의 참여를 정치적으로 이루겠다는 것을 천명했다. 이번 선거에의 적극적인 참여는 바로 이러한 N.O.W의 창설 목적에 부합하는 것이라 하겠다.

창설된 이후 N.O.W는 여러차례 분열을 겪었으나 수십만 회원을 가진 미국 최대의 여성단체로 성장하면서 그동안 ERA와 임신중절의 자유는 물론 가난한 여성문제, 매스미디어에서 왜곡된 여성상의 문제, 교육, 고용, 종교에서 여성차별 문제를 다루었으며 24시간 이용 가능한 탁아소 설치를 적극 주장해왔다.

1984년 선거에서는 1980년 선거에서보다 여성정치인의 등장과 여성문제의 쟁점들은 투표양상을 결정하는 중요한 요소로 등장할 것이 예견되고 있다. 또한 만데일·페라로후보가 당선되면 자유에 대한 큰 진전이 이루어질 것으로 기대된다.

또한 레이건이 당선되더라도 레이건은 적어도 그의 첫 회기보다 정책에서 여성을 무시할 수 없게 되었다. 외국에서의 여성은 이제 정치의 틀리기가 아니며 여성문제는 양념이 아니다. 여성문제의 심각성 만큼이나 여성문제의 쟁점은 앞으로 정치적으로 진지하게 논의될 것이다. (김 경애)

여성평우회 (The Women for Equality and Peace)는 여성운동과 관련된 제반 문제를 조사 연구하며, 이를 토대로 새문화창조와 여성의 인간화를 실현하는 데 그 목적을 두고 83년 6월 18일 창립된 여성단체이다. 본회는 회원의 창조비와 회비로 운영되는 민간단체로서 조직 및 교육부, 조사연구부, 출판홍보부, 사회개발부, 재정부, 문화부등 6개 부서가 있다.

제1기 여성학교실 개설

여성문제의 기초적 이해를 돕기 위해 직장여성을 대상으로 본회에서 실시하는 여성학 교실이 개설되었다. 9월 22일부터 10월 14일까지 매주 토요일(오후 3:30 - 7:00) 4회에 걸쳐 실시하며 하루 2강씩 총 8강으로 이루어진다.

제1기 여성학교실 신청자는 총 56명으로 2·30대 연령층이 대부분이다. 지난 9월 22일 첫 개강일 참석자 50명은 바쁜 직장생활 후의 피곤함도 잊은 채 여성학 강의를 열심히 들음으로써 여성문제에 대한 기초적인 이해를 갖게 되었다. 또한 수강생들은 강의를 마친 후 가족법 개정을 위한 서명운동에 동참함으로써 여성운동의 첫발을 내딛게 되었다.

제1기생 여성학교실의 강의안은 다음과 같다.

강 의 안

9월 22일 : 여성문제에 대한 기초적 이해 (김경애) / 여성의 삶의 본질과 의미 (김동길)

9월 29일 : 직장여성의 자기개발과 적극적 사고방식 (이화수) / 바람직한 결혼관과 가족관계 (지은희)

10월 6일 : 한국사회구조와 여성문제 (이미경) / 여성학 이론 (김희은)

10월 13·14일 : 직장여성의 문제와 방향 (조형) / 여성지위 향상에 있어서의 도전과 극복 (이한순) / 토론회·발표회

여성문화큰잔치 준비

‘일하는 여성’의 주제로 10월 27·28일 양일간 흥사단에서 여성문화큰잔치를 하기 위한 준비를 문화부 중심으로 하고 있다 (자세한 것은 광고 참조).

「큰물」공부방 추석잔치판 벌이다

인천 만석동 큰물공부방에서는 9월 16일 추석잔치를 열었다.

오후 6시 30분부터 장고, 징, 팽과리를 든 풍물패는 시장 길목에서부터 길놀이와 지신밟기를 하면서 동네 마당에 마련된 놀이판에서 판굿을 벌이면서 추석 잔치를 시작했다.

동네와 각 가정, 그리고 공부방이 잘 되기를 기원하는 고사를 지내고 공부방 아동들의 무용, 노래 등의 장기자랑과 동네 어른들의 장기자랑을 하는 한편, 공부방에서는 어린이들을 위해 슬라이드 「까마귀 먹새」를 방영했다.

이번 추석잔치를 통해 동네 어른들과의 교류가 훨씬 활발해졌고, 공부방에 대한 인식도 더욱 새로워졌다.

이외에도 큰물 공부방에서는 주말과 여름방학 특별프로그램으로 슬라이드 방영, 소풍, 물놀이, 인형극 만들기, 관람, 탈만들기 등을 했다.

공부방사업 후원회 모집

공부방사업을 위한 후원회원을 계속 모집 중에 있으니 후원회원이 되고자 하시는 분은 본회 사무실에 연락해 주시기 바랍니다 (274-8679). 후원회 회비는 한일은행 021-01-142786 (특히 이 구좌를 이용해 주십시오), 005-02-417751, 주택은행 412701-84-003058, 흥미영 앞으로 송금하시고 전화 또는 우편으로 통지해 주시기 바랍니다.

◎ 자료집 발간 : “빈민지역의 여성과 아동”

빈민지역의 여성과 아동을 보는 시각, 지역적 특성, 사례 및 해설등을 내용으로한 자료집을 발간할 예정.

가족법개정을 위한 여성연합회 발족

여성단체협의회를 중심으로 41개 여성단체대표가 모여, 7월 18일 가족법개정을 위한 범여성단체를 발족했다.

가족법개정을 위한 여성연합회에서는 1천만명 서명운동, 유엔의 「여성차별철폐를 위한 협약」의 유보없는 비준, 가족법 개정을 촉구하는 건의서를 국회의원에게 보내기 등 6개 사업을 펼치고 있다.

여성평우회에서도 서명운동에 이어 273명의 국회의원에게 건의서를 발송했다.

전국여성대회 개최

9월 18일 서울 류관순기념관에서 2,500여명의 여성대표가 참가한 가운데 제 21회 전국여성대회가 개최되었다.

이번 대회의 주제는 「여성과 조직」으로 이동원교수의 주제발표와 이태영씨의 「가족법개정의 필요성과 여성지도자들의 역할」에 관한 특별강연이 있었다.

한국여성학회 창립

여성학을 연구하고 가르치는 학자와 전문가들의 지적 광장인 한국여성학회(회장:윤후정)가 10월 6일 창립총회를 가졌다. 한국여성학회는 창립 목적을 이제까지 분산적으로 행해지고 있던 연구성과를 수렴하고 좀더 바람직한 연구방향을 모색하며, 체계적으로 여성학을 연구하고 널리 퍼서 여성학을 학문의 한 영역으로 정착시키고 발전시키며 동시에 성별에 관계없이 누구나가 사람답게 살 수있는 기초를 이땅에 뿌리내리는데 한 몫을 하고자 한다고 발기취지문에서 밝히고 있다.

여성건강상담소 개설

여성들의 건강문제를 전문적인 차원에서 도움을 줄 여성건강상담소가 9월 14일 문을 열었다.

한국여의사협회가 주관하는 이 상담소는 7백여명의 회원이 전화상담과 매월 2, 4주 토요일 직접 면담상담을 하고 있다.

주로 산부인과, 정신과, 소아과 진료와 성문제, 미혼모 문제, 육아문제가 주요상담 내용이며 상담전화번호는 716-1662이고, 상담소는 한국여의사협회사무실내에 위치한다.

민족자존을 위한 여성문화제 개최

한국기독교청년협의회 여성선교위원회는 8월 31일 민족자존을 위한 여성문화제를 개최했다.

「신정시대」로서의 기생관광 실태와 그에 대한 분석을 주제로 한 심포지움과 기생관광을 주제로 한 마당극공연이 있었다.

이 문화제를 통해 여성선교위원회는 여성의 열악한 성을 이용한 매춘관광을 최근의 한일관계에서 새롭게 조명해 보아야 할 당위성을 제시하고 있다.

민주화운동청년연합 여성부 성명서 발표

민주화운동청년연합 여성부는 사표제출의 압력으로 자살한 비스안내양 장길복양의 사건을 비롯, 최근 빈번히 발생하는 여성노동자의 인권유린상태에 주목하여 '여성노동자의 인권을 보호하라'는 성명을 발표했다.

김영희씨 사건 항소심 연기

조기징년 퇴직처분에 불복하여 이의 시정요구 소송을 제기한 김영희씨의 고등법원 항소심이 김영희씨 측 증인(노조위원장)불참으로 10월19일로 연기되었다.

“여성문화큰잔치”

여성문화큰잔치는 지금까지의 문화가 왜곡시켰던 성적 대상물로서, 수동적 존재로서의 여성상을 불식하고 일 속에서 열심히 살아가는 건강한 여성상을 부각시키며, 나아가 여성을 문화의 주체자로서 정립하기 위한 것입니다.

행사 내용

- I. 고사
- II. 민요배우기
- III. 강연 - “새로운 여성문화의 장을 열며”
- IV. 연희마당

말놀이마당 / 영화마당 / 연극마당 / 소울굿마당

이와 더불어 오전 11시부터 오후 9시까지 상설로 여성을 주제로 한 포스터, 시, 그림, 자료 판넬등을 전시하며 85년도 여성달력을 제작 판매할 예정입니다.

우리의 잔치를 더욱 흥겹게 할 민속음식도 준비되어 있습니다.

특히 여성문화 잔치에 동참할 남성 여러분의 많은 참여와 가족동반을 환영합니다.

때 : 1984년 10월 27-28일

연희마당 :

오후 2시, 6시 (4회)

상설전시 및 판매 :

오전 11시~오후 9시

곳 : 홍사단 (악도침조)

문의처 : 여성평우회 (274-8679)

