

세계적인 '빈곤의 여성화'와  
신자유주의의 '성별화된 착취'에 맞서  
여성주의적 저항을 전연화하자!

2002년 Mayday 기획단

# 여/聲



성적 차이의 정치론 구성하자!  
여성 노동의 유엔화에 Anti를 걸자!  
가족 이데올로기를 해체하자!  
여성노동권에 대한 급진적 발언을  
강화하자!



#1 A는 7살난 아들과 단 둘이 살고 있는 유럽 여성이다. 그녀의 전남편은 몇 년 전 공기업에서 일하다 공공부문 민영화 조치의 여파로 해고되었고, 그 후 그녀와 그는 파트 타임의 일자리를 구해 일하였다. 막아 비용의 부담도 만만치 않았기 때문에 둘이 일정을 조정하여 되도록 한 명은 아이와 집에 있도록 해야했다. 그러나 그녀의 전남편은 집에 오면 쉬는 데 바빴으며, 실제로 아이를 돌보고 집안 일은 하는 것은 그녀의 몫이었다. 결국 이런 저런 원인으로 생긴 불화로 전남편과 헤어진 그녀는 '여자의 임금'으로 아이와 함께 사는 일이 더 힘들어졌음을 알게되었다. 뿐만 아니라 주위 상황도 많은 것이 변하였다. 의료, 교육, 교통... 여러 부문에서 민영화가 도입된 후 요금이 인상되었고, 반면 저소득층에 대한 정부 보조는 줄어들었다. 이 모든 몫은 그녀가 짊어져야 할 것이었다.

#2 B는 남한의 평범한 여대생이었고 졸업반이 되자 취직되지 않아 무척 걱정했었다. 여학생들에게는 '시집 잘 가서 어떤 엄마가 될 지'나 고민하라'라고 말하던 교수가 남학생들에게 학점을 더 후하게 주더라도, 아침부터 저녁까지(!)도서관에서 살았던 덕에 그녀의 4년 동안의 성적은 매우 우수하였다. 그런데도 그녀는 원서 구경하는 일마저도 힘들었고, 그녀 주변의 친구들도 하나 둘씩 취직을 포기하고 누군가는 대학원 진학을, 누군가는 결혼을 택하게 되었다. 한 때 커리어우먼이 되겠다고 마음을 먹은 적도 있었던 그녀, 결국 그녀는 예전에는 본인이 미처 선택하리라 예상치 않았던 길을 선택하였다. 일단 보험회사에서 전화 상담을 받는 일을 2년 계약직을 하게 되었다. 그런데 생각보다 쉬운 일이 아니다. 두어 달이 지나니, 목이 아프고 주위로부터 목소리가 달라졌다는 말을 듣게 되었다. 그런가 하면 사람을 상대하는 일들이 다 그렇듯, 스트레스를 받으면 속으로 삭히다가 집에 돌아오면 결핍하면 짜증을 내기 일쑤였다.

#3 C는 동남아 여성이다. 그녀는 고국에서 대학을 다니다가 그렇지 않아도 높은 대졸 실업률에 일찌감치 취직을 포기하고 몇 년만 고생할 생각으로 지난 해 한국행 비행기를 탔다. 그녀가 처음 간 곳은 소규모의 공장이었고, 거기서 차별적인 저임금을 받으며 하루 12시간 일하였다. 당시 그녀는 고향 출신의 남자를 만났는데 그는 C를 보호하겠다고 따라붙었고, 한국 생활에 그녀 스스로 적응하는 것이 아니라 자신에게 의지하도록 하고 싶어했다.

이윽고 그녀는 임금을 더 주는 곳을 찾아, 사업장을 이탈하여 불법 체류자가 되었고 새로 옮긴 사업장에서 맞닥뜨린 것은 여권압수, 임금 체불, 상습적인 폭언과 성희롱이었다. 결국 그녀가 고국 출신 여성들을 만나 정착(?) 하게 된 곳은 미군을 상대하는 모 클럽이 되었다.

세 명의 여성은 서로 한 번도 본적이 없는 사람들이며, 어쩌면 평생 서로를 모르고 살아갈 것이다. 그러나 그녀들이 처한 현실은 모두 동일한 맥락 하에 놓여 있다.



## 세계적인 '빈곤의 여성화'와 신자유주의의 '성별화된 착취'에 맞서 여성주의적 저항을 전면화하자!

여성은 전세계 부의 대부분을 생산하나, 절대 빈곤층의 대부분을 차지한다. 여성의 일은 힘들고 위험하며 오랜 시간이 소요되나 그 가치는 형편없이 절하된다. 신자유주의는 끊임없이 여성노동의 유연화를 시도하고 여성권은 후퇴한다. 공공부문은 축소되고 사적 영역에서 행하는 여성의 무급 노동으로 대체된다. 점점 여성은 가난해지며, 불안정 상태가 되어간다.

무엇이 이 같은 현실의 돌파구가 될 수 있는가?

그에 대한 해답은 오직 하나, 여성주의적 저항을 전면화하는 기획이다.

## 1. 성적 차이의 정치권 구성하자!

현재 여성주의적 저항의 핵심 전략은 무엇인가? 그것은 의무를 전제하지 않은 차이의 권리이다. 가부장제는 여성노동권을 자본에 대한 의무를 다 해야 보장되는 것으로 치부한다. 하필 '여성'노동권은 여성이 생물학적 재생산을 통해 노동력을 공급한다는 전제하에서만, 궁극적으로 자본의 잉여가치 창출에 기여함을 증명된 후에만 실현될 수 있는 '조건부 권리'가 되어 있다.

한편 여성 노동은 반자본 운동 진영에 의해서도 정당한 의미부여가 되지 않고 있다. 신자유주의의 야만성을 드러내기 위한 소재나 반자본 운동의 양적 확대의 수단으로써 사고되는 혐의를 지울 수 없으며, 실제 그렇게 강제되어 온 측면이 존재한다.

여성은 신체를 둘러싼 경험, 성별화된 노동 경험, 그리고 양성간 불균등한 권력관계에 기반한 역사적 경험에서 남성과는 다른 '차이'를 갖는다. 그러므로 여성노동권은 어떠한 시혜나 수단의 의미로 치환될 수 없는 그 자체가 곧 목적인 '성적 차이의 권리'이다. 이제 허울뿐인 주 5일 근무제를 내세워 여성을 비롯한 주변부 노동자의 희생을 요구하는 노동법 개악의 흐름에 맞서, '노동권 담론'의 일부로 단순히 포섭될 수 없는, 여성 노동의 조건들을 드러낼 수 있는 투쟁이 기획되어야 할 것이다.

## 2. 여성 노동의 유연화에 Anti를 걸자!

신자유주의는 노동의 유연화를 기치로 걸고 있으며, 그것도 약한 고리인 여성 노동자들이 주 타겟이 되고 있다. 남한사회에서도 여성의 노동은 곧 불안정 노동이다. 70%가 넘는 비정규직이 여성, 여성 노동자들의 70%도 역시 비정규직이라는 것은 이미 상식이다. 자본에게 여성은 싼값에 고용했다가 언제든지 해고할 수 있는 유연한 노동력이다. 또한 불안정 노동의 형태도 점차 다양화되고 있으며, 자본은 이를 통해 여성들로부터 최대한의 이윤을 뽑아내기 위해 혈안이 되어 있다. 한편 고용 형태의 유연화 뿐 아니라, 노동법 개악을 통한 노동시간 유연화에 대한 시도도 진행 중이다.

불안정 노동이 여성화하게 된 현재적 맥락을 강조하는 바탕 위에 비정규직에 대한 차별을 철폐하고, 노동시간에 대한 진정한 자율성을 쟁취하려는 방향성이 제시되어야 한다.

## 3. 가족 이데올로기를 해체하자!

가족 이데올로기는 신자유주의가 공/사적 영역 전반을 넘나들며 여성을 착취하게 하는 주된 기전이다. 가장 일반적인 가족 형태는 부부와 미혼 자녀이며, 그 중 남성만이 생계 부양자라는 인식은 그것이 실재와는 다른 허구임에도 막강한 이데올로기적 영향력을 자랑한다. 또한 이는 이성애적 결합을 정상으로 설정하고 있다는 점에서 수많은 비혼 여성, 특히 성적 소수자 여성에 대한 폭력이다. 가족 이데올로기는 공적 영역에서의 여성 노동을 비가시화 시키며 공공부문의 축소분이 자연스럽게 사적 영역에서의 여성의 무급 노동으로 전가되게 한다.

이에 현재 여성 노동계 일각에서 벌어지고 있는 최저 임금 현실화 투쟁은 단신 노동자의 생활임금 확보라는 의미를 담아, 가족 임금 이데올로기를 해체하고 모든 여성노동자가 스스로를 부양할 권리를 쟁취하는 발판이 되어야 하겠다. 또한 사회적 공공성 자체가 애초에 확보된 것 없는 남한 사회에서, 그 수위가 높아져만 가는 사적 영역에서의 착취를 강요받아온 여성들이 최소한의 노동권을 확보하기 위한 전제로 보육의 공공성이 요구되어야 한다. 한편 여성노동자를 기혼 여성으로 상정하는 경향 역시 재고되어야 한다.

## 4. 여성 노동권에 대한 급진적 발언을 강화하자!

남한 여성운동계의 주류는 여성문제를 적대적 모순이라기보다 인간화의 문제로 바라보며, 이데올로기적 기반을 바꾸기보다는 법개정 투쟁에만 집중하였던 경향이 있다. 더구나 이전부터 지지하던 DJ정권의 포섭 전략 하에, 여성부와의 관계가 모호한 상태로, 급속히 관변화 경향을 보이고 있다.

반면 일상의 정치를 주창함과 동시에 즐기차게 여성 노동권에 대한 발언을 해왔던 대학 내 여성주의 진영도 최근 여성 노동에 대한 고민이 정제된 모습을 보였던 것도 사실이다.

여성 억압은 자본주의가 만든 공/사의 전 영역에 걸쳐 일어나고 있으며, 타협적 법개정 투쟁만으로도,

일상의 개인적 투쟁만으로도 한계가 있다. 대학 사회를 기반으로 '노동'의 여성주의적 재개념화를 통해, 급진적인 '여성' 노동권 담론을 적극적으로 형성해 나가야 한다. 이제 대학 내 여성주의자들은 여성주의적 원칙을 전면에서 내거는 투쟁을 시작하려 한다.

-여성 노동의 유연화를 반대! 노동법개악을 저지!

-여성 노동 조건의 후퇴없이 노동시간 단축하자!

-여성의 차이를 인정하는 노동권 보장, 생리 휴가 무급화 반대한다!

-불안정 노동 철폐하고 여성 노동을 정당히 평가하라!

-비정규직 차별 철폐, 노동시간 주권 쟁취!

-최저임금 현실화하고 모든 여성 노동자가 스스로를 부양할 권리를 보장하라!

-가사와 육아의 여성전담 반대, 여성의 평생 노동권 전제되는 보육의 공공성 확보하라!

## 2002년 메이데이 기획단 여/성



## 1. 여성에게 일이란

여성에게 일이란 어떤 의미를 지니고 다가오는가? 이 글을 보고있을 어떤 여성들에게 일하는 여성이란 자아실현을 성취한 자유로운 '커리어우먼'으로 다가올지 모르겠다. 한편 사회적으로 이슈화되고 있는 여성노동자는 국가와 자본, 심지어 노동조합으로부터 소외 받고 착취당하는 '소수자'로 떠오른다. 나는 '여성의 일'을 드러내지 않는 이 두 가지 이미지를 제 3자의 입장에 서서 불안한 마음으로 조망한다. 한 부분으로 존재하는 착취당하는 '노동자'를 포괄하는, 여성의 삶 전반에 얽혀있는 일을 드러내는 그런 모델이 탄생하는 불가능한 순간을 기다리면서.

근대화 이후 굳어진 공/사의 이분법과 생계부양자로서의 이데올로기적 입지를 굳힌 남성노동자 모델 속에 여성은 집에서 놀고 있는, '일을 하지 않는 존재'로 여겨진다. 그리고 그녀가 가정 안에서 수행하고 있는 가사노동과 보살핌노동, 가족을 위한 수많은 '부업'들은 여성으로서 타고난 '기질' 때문에 자발적으로 수행하는 개인적인 '행위'로 임혀진다. 그러나 과연 여성들은 아무런 일을 하지 않고 살아가는가? 나의 엄마들과 언니들, 이모들은 늘 일을 하고 있었다. 설 틈이 없이 아이를 보고, 부업을 하거나 직장을 다니고, 남편을 챙기고, 집안을 치우고, 친척들에게 전화를 했다.

'노동'의 개념은 역사적으로 계속 확장되어 왔다. '노동'은 사회의 변화와 함께 그 의미가 규정되므로 사회가 변하면 노동 역시 그 범주를 확대시킬 수밖에 없기 때문이다. 그러나 이와 같은 노동 개념의 지속적인 확대에도 불구하고 여성의 일은 아직 잘 드러나지 않고 있다. 시장 내에서 교환가치를 발생하는 '생산'으로 한정되는 '노동'은 여성의 가사노동이나 보살핌노동처럼 교환가치가 발생하지 않는 일을 비생산적인 일로 평가하며, 비슷한 성격의 '여성직종' 역시 그 기준에 따라 가치 절하한다. 뿌리깊은 성차별은 같은 수행에 대한 여성노동을 낮게 평가한다. 또한 여성이 사적영역과 공적영역에서 수행하는 감정의 관리(감정을 사회구조적으로 훈련시키고 요구되는 감정을 드러내는 수행)는 '감정'에 대한 통념 때문에 하나의 노동으로 인정받지 못한다.

## 2. 여성의 일의 성격

정재은 감독의 <고양이를 부탁해>에서 해주는 네 명의 친구들 가운데 유일하게 자본주의 시장경제의 중심부로 들어가기 위해 발버둥을 치는 인물이다. 여고를 졸업하고 증권회사에 사무직으로 취직한 해주가 행하는 노동은 여성에게 기대되는 일의 성격을 잘 드러내준다. 그녀는 자신의 감정과는 상관없이 회사 직원들에게 늘 명랑한 웃음과 미소를 보인다. 예쁘게 보이기 위해서 긴 렌즈와 상사의 책상을 치우는 행위는 모두 그녀에 대한 칭찬-일 잘하는 사원-으로 귀결된다. 그리고 그녀는 그 칭찬이 자신의 출

세를 보장해 줄 것이라고 믿는다.

## \* 감정의 관리/보살핌의 노동, 혹은 '살림' 노동

감정은 흔히 충동적이고 우발적인 표현으로 읽힌다. 그러나 인간은 사회에서 살아가면서 자신의 감정을 적당히 조절하도록 사회화된다. 특히 이와 같은 부분은 사회적 약자의 경우 더 절실하게 요구된다. 감정 관리는 우발적인 표현이 아니라 사회적으로 구조화된, 많은 감정을 조절하는 규칙에 맞게 자신의 감정을 드러내는 것을 의미하며 이것은 지속적인 사회화의 결과이다. 그리고 '감정 노동'은 감정 관리가 사회적으로 어느 집단에게 구조화된 상황을 가리킨다.

여성은 가부장적 사회 속에서 자신의 감정을 '여성적으로' 관리할 것을 요구받는다. 담임선생님에게 사근사근하게 대하는 여고생, 아버지에게 애교부리는 딸, 남편의 고충을 잘 들어주는 부인-이 모든 정형화된 여성의 모습은 여성이 감정 드러내는 방식을 어떻게 배우는지 잘 보여준다. 여성들은 감정적으로 밀접한 관계를 맺는, 관심과 배려를 표현하는 그와 같은 감정의 관리를 요구받는다. 또한 이 속에 내포된 친절함/상냥함/타인에 대한 관심과 배려/보살핌의 성질은 많은 부분 '여성의 일'로 연결된다. 집안에서 가족 챙기기, 일터에서 커피를 타고 고객에게 미소짓기 등 많은 감정/보살핌 노동이 바로 그것이다.

"약국 전산 관리: 문제는 잡무. 약국을 찾은 손님들에게 웃으며 인사하고 음료를 제공하고, 가끔 사장의 친구나 친지들이 왔으면 차를 끓여 내오는 등의 일들을 모두 여사원들이 해야 한다. '전산 관리를 한다는 건 거의 허울이야. 약국에서 내가 하는 건 오히려 접대 같아.' 언젠가 언니가 회식으로 잔뜩 취해 들어온 날 조심조심 이야기를 꺼냈다. '명함 건네며 연락하라는 손님들도 있고, 가끔 아이들이 엄마 따라 오는 경우엔, 손님이 약을 기다리는 동안 내가 아이들 돌봐야해.'"

이와 같은 감정/보살핌 노동은 여성의 '기질'로 고려된다. 즉 여성은 그와 같은 기질을 가지고 있으므로 자발적으로 보살핌의 행위를 하며 그것에 벗어나는 여성은 '차가운 년' 또는 '무심한 사람'이 되는 것이다. 결국 여성적 기질로 간주되는 감정과 보살핌의 노동은 비가시화되고 여성의 노동경험은 사라진 채 개별 여성노동자의 '소외' 만이 남는다. 다들 알겠지만 감정/보살핌은 단순한 물리적 방식으로는 측정될 수 없는 노동이다.

또한 이것은 단순한 감정관리의 차원을 벗어나 하나의 일을 전반적으로 관리하고 그 일 안에서의 흐름을 원활하게 하는 전체적인 차원의 관심을 요구하는 경우가 많다. 예컨대 아이에게 밥을 먹이고 옷을 갈아 입히는 노동은 숟가락으로 밥먹이기/옷을 벗기고 입히기라는 객관적인 상황 이상으로 아이를 배려하고, 아이에게 감정을 이입하고, 아이와 말상대를 해주는 수많은 상황들-자기 자신에 대한 집중을 버릴 것을 요구하는 많은 노동의 결합이다. 감정을 관리하는 동시에 수많은 상황들을 고려하고 통제하는 '살림'노동. 이와 같은 일의 성격은 단순히 물리적인 강도가 높거나 머리를 굴리고 서류를 처리해야 하는 일들과는 너무나 다르다. 총체적인 과정을 신경쓰는 동시에 타인과 자신의 경계선을 흐릿하게 해야지만 할 수 있는 일. 아마 이와 같은 과정 속에서 일을 하는 여성의 시간은 다르게 구성되지 않을까. 자신의 시간이 사라지고 보살피는 대상들의 시간만이 존재하게 되는 상황.

“그녀의 남편과 아이가 할머니 댁에 가고 없을 때, 그녀는 집에 혼자 남아 있었다. 그날 그녀는 늦게까지 밥도 먹지 않고 이불 속에 있었고 내가 찾아가서야 일어났다. 그녀는 말했다. “아이가 없으니까 뭘 해야하는지 모르겠어. 늘 아이가 원하는 일, 시키는 일을 그대로 해왔는데 말야” 그녀의 시간/삶은 아이를 중심으로 구성되어왔던 거야. 그녀만의 시간은 존재하지 않았어. 아이가 밥을 먹을 때 그녀도 먹고 아이가 잠이 들어야 그녀도 자고 아이가 밖에 나갈 때 같이 나가고...”

### \* 여성의 섹슈얼리티와 노동

한편 90년대 이후 '여성직종'에 있던 부분이 새로 생겨났다. 그것은 '도우미'들을 비롯한 여성의 섹슈얼리티를 적극적으로 강조하고, 여성의 섹슈얼리티가 사회적으로 작동하는 기능을 이용해서 돈벌이가 되는 일들. 요즘은 가게가 하나 새로 영업을 시작하면 오래 늘씬하게 잘 빠진 여성들이 춤을 추면서 손님들에게 물건을 판다! 많이 보셨을 것이다. 진한 화장과 짧은 스커트를 입고 최신 유행가요에 맞추어 춤을 주는 여성들을.

사실 여성의 섹슈얼리티는 그 이전에도 직장을 다니는 여성들, 특히 미혼여성들에게 많이 요구되었다. 그러나 90년대 이후에 섹슈얼리티를 적극적으로 이용하고, 이것이 사회적으로 '자연스러운' 직종으로 자리잡고 그 종류를 늘려가기 시작했다. 그야말로 '섹슈얼리티의 성매매화' 혹은 '성매매의 정상화'이다. 한국 사회는 이제 여성의 신체에 적극적으로 교환가치를 부여하며, 이를 이용한 노동은 여성의 신체에 대한 성적 응시와 대상화, 그녀의 몸이 가져다주는 모든 성적 의미들을 정상적으로 사용하게 되었다. 이와 같은 노동은 사회적으로 친절함과 상냥함, 부드러움 등의 분위기를 만들기 위해 이루어진다고 말하지만, 사실 전시되어 있는 여성의 몸과 목소리가 왜 그와 같은 분위기를 만들어내는지 생각해보아야 한다.

### 3. 여성의 일은 어떤 의미를 가지는가: 일/일/일

“집 가까이에 아빠가 15명 정도되는 조그만 공장을 하셨는데, 엄마는 거기서 새참과 점심, 공장 일까지 다 하셨다. 그리고 일이 마치면 집에 와서 방청소 등등을 하셨고, 월급날이면 직원들 월급 봉투 챙기는 일까지 했다. 그리고 아빠가 공장을 비운 사이, 공장 안에서 있었던 직원들의 시시콜콜한 얘기들을 아빠에게 다 했고, 때론 조언도 하는 것을 보았다. 그렇게 공장일을 신경쓰고, 집안 일까지 할러니 누가 봐도 힘들어보이지 않을까. 아빠가 엄마의 의견을 특별히 묻은 적은 없었지만, 엄마 어쨌든 열심히 애기했다. 그리고 영수증 정리하는 일도 엄마 몫이었는데. 그걸 정리해서 세무서에 내면 세금이 좀 깎이는 모양이었다. 내 친구 중에도 아빠가 소규모 공장을 하는데, 개 엄마도 그런 식이었다. 공장 '식구'들의 먹을거리를 제공하는 역할을 했고, 그건 월급으로 환원되지 않았다. 당연히 '사모님'으로서 집에서 하던 역할을 하였다.”

감정/보살핌 노동. '살림'노동은 여성의 삶과 일 전반에 뿌리깊게 배여있다. 많은 여성에게 있어서 집안 일, 그리고 '부업'으로 명명되는 가내수공업 및 시간제 노동 등 수많은 일은 모두 자신이 아닌 자신이

보살피는 '가족'을 위한 것이다. 가사노동은 의식주 생기기 등 가정유지 및 감정적 지원, 지위를 생산하기 위한 남편경력관리와 자녀교육, 노인과 어린이 보살피기 등 여러 가지 다양한 노동의 결합을 의미하며 한 가족의 유지를 위해서는 빠질 수 없는 노동이다. 또한 이 일은 사람이 살면서 항상 생겨나고, 해치울 수밖에 없는 일이므로 아무리 해도 물리적인 변화가 없다는 특징을 가지고 있다.

여성의 '직업'은 생계유지를 위해서든, 생활비 보탬을 위해서든 대부분 이의 연장선상에서 존재한다. 즉 자신을 위함이 아닌 타인들을 위한 것. 그것은 일을 하는 여성들에게 감정 관리의 사회화처럼 자동적이다. 이와 같은 상황에서 여성의 노동은 그야말로 눈뜨면 시작되고 눈감으면 끝난다. 타인들의 삶과 뒤엉켜서 그녀들의 일이 존재하기 때문에 단순히 물리적인 동작의 축소로 일이 줄어들 수가 없다. 즉 남편이 설거지 한번 해준다고 해서 가사노동은 줄어드는 성질의 일이 아니다. 개인적으로 엄마들의 잔소리, 꾸짖음과 신경질은 저절로 생긴 것이 아니라고 생각한다.

그리고 가족과 얽힌 여성들의 삶은 그 생애주기가 가족의 삶의 주기와 상당히 비슷해진다. 특히 양육의 문제가 여성 개인이 부담할 문제로 읽히는 현 상황에서 여성은 여성이기 때문에 지닌 약점을 안고 잘 극복할 것을 요구받으며 따라서 자식양육에 자신의 삶을 연결시킬 수밖에 없다. 여성들은 자식들이 성장할 때까지 가사노동과 직업에 얽매며 자기 자신에 대해서 생각할 시간을 갖지 못하다가 자식들이 떠나면 비로소 허전함을 느낀다. 우리 사회에서 현재 모성에 집착하는 어머니는 타인에게 의존적인, 개인적으로 극복할 문제를 지닌 사람으로 읽히지만 과연 그렇지 않게 살도록 사회가 얼마나 그녀를 내버려두는가.

“하지만 엄마는 처음에 한 일 주일은 편찮았지만, 이젠 답답해서 집안에 못 있겠다고 그러셨다. 언니랑 나랑은 학교가지, 아빠는 야간 작업을 하시니 님엔 주무시지 도대체 사람 만날 시간이 없다는 것이었다. 아줌마들 몇몇 모여서 노는 슈퍼에 나가서 노는 것도 한두번이지, 거기 나가서도 맘 상하고 올 때도 많고 하니까 차라리 일하면서 사람들도 만나고 돈도 벌고 하는 편이 훨씬 마음이 편했던 거다.”

바깥에서 하게 되는 여성의 일은 저임금, 비정규직의 '여성직종'에 집중되어 있는 성별 직종 분리의 문제를 안고 있다.(여성들의 사회적 진출이 늘었다고 하지만 같은 직종에서의 평등을 말하기 이전에 특정 직종에의 집중이 매우 심하다) 즉 가사의 부담과 강도 높은 노동부담이 많은 여성에게 이중적으로 부과되는 것이다. 이와 같은 상황에서 대부분의 여성들은 노동이나 가족 어느 한 쪽에 중점을 두지 못하고 두 부분 모두에서 중심을 잡고 살아가지 못하게 된다. 즉 노동시장의 구조적 힘에 의해 규정된 비자발적, 비선택적 노동상황에 놓여 두 가지 부담을 '잘' 처리하지 못한다는 무책임한! 비난을 감수하게 된다. 그녀들에게는 가사일과 시간제 노동을 비롯한 '부업'이 그다지 다를 바 없이 모두 해야하는 '일'이다. 해야하는 일. 그리고 우리는 그녀들의 노동에 발붙이면서 자라왔다. 슬프게도.

### 4. 여성의 일, 그렇다면 어떻게?

사실 '빈곤의 여성화'는 어찌 보면 당연한 현상일지도 모른다. 양육과 보살핌이라는 막중한 책임이 부과된 채, 성별화된 노동시장에서 별다른 돈을 벌지 못하고 살아갈 수 밖에 없는 상황에서 많은 여성들

이 빈곤화되는 건 당연하지 않은가. 우리 사회는 여성에게 한쪽으로는 '모성'기질의 자연스러운 수행과, 또 다른 한편으로는 남성을 가족의 생계부양자로 전제하는 모델을 중심으로 그녀들의 직업을 가치절하하고 낮은 임금과 강도 높은 노동을 선사한다. 그리고 이 두가지 일면은 '집에서 밥하면서 노는 아줌마' 혹은 '키울 자식 없으니 돈이 필요없는 예쁜 아가씨'로 무마된다. 그 사이에서 그녀들의 일은 증발해버렸다. 그러나 여성의 일에 대해서 뭔가 알고 그녀들의 일을 거부하면 아래의 경험을 재생하는 상황을 겪게 되지 않을까. 감정과 보살핌의 기질을 수행하지 않으면 '나쁜 딸' '모진 년'으로 분류되는 상황

"근데도 엄마는 아빠랑 똑같이 내게 섭섭해한다. 나보고 차갑다고 한다. 하고 싶은 게 너무 많았고, 하지만 결국 이론 건 별로 없는 자신에 대해 그렇게 안타까워하고, 그래서 항상 '하고 싶은 거 다 하면서 사는' 딸을 원했던 우리 엄마가 나보고 아빠랑 동생한테 집안일 맡긴다고, 냉정하다고 그런다. 그리고 왜 내가 그 일을 해야 하는지 물으면, 예전처럼 그럴 거다. 니가 여자라서가 아니라, 니가 제일 잘 할 수 있으니까 그런 거라고. 엄마, 정말 그렇게 생각해? 엄마에게 주어져 왔던 그 모든 일들이, 엄마가 그걸 제일 잘 할 수 있는 사람이어서 그래 왔던 거라고 생각해? 그렇게 생각하면 조금은 마음이 편해지는 거야? 난 못된 딸이 되고 싶지 않고, 차갑고 냉정한 딸이 되고 싶지 않아. 하지만 하고 싶지도 않고 '잘하고' 싶지도 않은 일을 차갑다, 냉정하다 소리 듣기 싫어 억지로 하고 싶지도 않아."

나는 여성이 시/공간의 차원에서 다르게 인식하고, 다르게 산다고 생각하며 그건 일에 있어서도 마찬가지로 생각한다. 그 '차이'를 드러내는 것이 주변화된 여성의 일에 대한 경험을 드러내고 재평가하는 출발점이 되겠지. 그 이후에는 어떻게 하는 것이 좋을까? 아무리 자기의 일은 알아서 한다 하더라도 누군가는 감성/보살핌 노동을 필요로 할 것이며, 그녀들의 살림노동은 대부분의 일에 요구되는 성질의 것이다. 그리고 사회 뿌리깊게 내린 섹슈얼리티를 활용하는 노동은 어떻게 막아야 하는 것일까? 그녀들의 일은 그녀들이 혼자서 다 하게 할 수는 없으며, 그녀들의 일이 가치절하되는 것 역시 바라지 않는다는 전제를 확인할 뿐 아직 난 잘 모르겠다. 그저 고민의 시작이라고 믿으며 많은 사람들의 이야기와 행동을 기다릴 뿐.

## 지금은 주 5일 근무 쟁취할 시간? 여성 노동 조건 후퇴를 저지할 시간!



### 1. 급물살을 타고 있는 주 5일 근무제 도입 논의

#### 1) 주 5일 근무제 논의 경과

민주 노총은 2000년 5월 총파업 시기에는 주5일 근무문제를 쟁점으로 부각시키며 여론과 투쟁을 만들어 나갔고 이에 DJ정권은 연내국회 통과 입장을 발표했었다. 이에 2000년 10월 23일, 노사정위원회는 근로시간단축특별위원회 구성 5개월만에 △단계별 실시 △휴일, 휴가제도를 국제기준에 맞게 조정 등을 담은 노사정합의안을 내놓았다. 그러나 이 합의안은 근본적으로 노동자들의 요구에 반하는 것이었다. 그리고 2001년 7월 24일 김대중 대통령은 주5일 근무제 도입 문제와 관련해 노사정위원회에서 본격적으로 다뤄 조속히 결론을 내릴 것을 전격 지시했다. 또한 주5일 근무는 총선 때 한나라당에서도 공약으로 내걸었던 사항이기도 하다. 노동부는 2001년 9월15일까지 노사정위원회에서 합의안이 나오지 않으면 정부단독으로 입법을 추진하겠다는 적극적인 입장을 보였었다. 그후 민주당과 자민련의 DJP 공조체제가 깨진 여소야대 국회에서 노사정 합의없이 입법을 추진하는 것도 현실적으로 쉽지만은 않았고 경영계 쪽에서는 9.11 테러가 국내 경기에 미칠 영향을 고려하여 시기 상조론을 들고 나왔다.

#### 2) 변화하는 상황: 노사정 밀실야합과 민노총의 반발

최근 이른바 '주 5일 근무제'를 둘러싼 상황이 급변하고 있다. 한국 노총은 2001년 12월 재계와의 의견 접근설을 공식 부인했던 소위 '합의 대안'을 중심으로 노사정위 테이블에서의 그들과의 막판 협상을 서두르고 있다. 물론 아직 세 주체 간에 몇 가지 의견일치를 보지 못한 지점들이 존재하나 이미 큰 틀에서의 합의는 이루어졌으며, 지엽적인 안 조정만이 남았다고 보면 된다. 물론 정, 재계와 한국 노총의 행보는 예상 외의 일은 아니나, 민주노총이 애초의 총파업 계획을 유야무야 접어버린 후 지도부 총사퇴를 맞은 사태와 맞물려서 대세는 노사정위 쪽으로 기울어 가고 있다.

이에 민노총은 노동 조건의 후퇴 없는 제도 도입 쟁취라는 기존의 구호를 되풀이하며, 지난 4월 17일 노사정위 사무실 점거를 시작으로 '기만적인 노사정위 주 5일 제안 철회투쟁'을 벌이고 나섰다.

한편 개악된 노동법안은 현재로서는 4월 셋째 주 경 노사정 합의가 이루어진다면 임시 국회가 열리는 이달 말 발의 후 5월 1일-2일 국회 본회에서 통과될 가능성이 높다고 한다. 민주노총에서는 넷째주에 상임위 상정이 되면 즉시 총파업 투쟁에 들어간다는 방침이라고 한다. 물론 비록 이번 임시 국회에서 처리되지 않는다고 해도 김대중 정권은 임기 안에 노동법 개악안을 관철시키기 위해 끊임없이 노력할 것이라는 것은 자명한 사실이다.

## 2. 합의대안 들어보기

## 1) 단계적 실시

현재 한국 노동과 재계 간의 논란이 되는 지점이란 기껏 주 5일 근무제가 안착되는 시기를 23년 앞당길 것인가 말 것인가 하는 정도이며, 양 쪽 어느 입장이건 '단계적 실시'라는 독소적 전제는 공통적이다. 일단 기존의 합의 대안에 따르면 2010년까지 9년간 6단계에 걸쳐 10인 이상 사업장까지만 단계별로 실시하자는 것이며, 이는 45.5%에 이르는 10인 미만 사업장의 노동자들에 대한 완전 배제를 의미한다. 이미 상식이 되었듯 70%에 달하는 여성 노동자들이 5인 미만 영세 사업장에 몰려 있는 것을 볼 때, 이는 다수의 여성 노동자들에게 위협을 주는 안이라 볼 수 있다.

더구나 시행 초기에 대규모 사업장에서 일시적으로 발생하는 손해분 만큼 중소 영세사업장으로 전가되므로 작은 사업장으로서의 노동 강도는 심화될 것이 명백하며, 대기업에서의 하청, 용역화에 불을 당겨 중국에는 고용 불안과 비정규직 증대로 이어질 가능성이 크다. 이렇게 되면 산업재해의 증가, 건강 상태의 악화 역시 동반될 가능성이 크며, 그렇지 않아도 비가시화 되어 있는 여성 노동자들의 건강권 침해는 더욱 심화될 것으로 보인다.

## 2) 줄어드는 휴가

우선 연 월차가 통합되고 휴가의 상한선을 현행 32일에서 22일로 제한하여, 아예 노동자의 장기 근속 가능성 자체를 배제한 것이 아닌가 하는 의심마저 들게 하고 있다. 뿐만 아니라 주휴와 생리휴가의 무급화도 예고되고 있어, 이에 따른 임금 삭감도 예상되고 있다. 여성의 경우 그나마 임금 보전의 기능을 하던 생리 수당의 삭감까지 의미하는 것이기 때문에 남성보다 임금 삭감의 비율이 더욱 커지게 된다. 또한 이러한 임금 삭감폭은 장기 근속자일수록 더욱 커져 10년 근속의 여성노동자의 경우 6.5%, 20년 근속의 여성노동자는 8.3%의 임금이 삭감되게 된다.

비록 연, 월차 휴가의 축소가 주당 노동시간 축소를 감안한 것이라 하더라도 주휴가 무급화되면, 실질적 휴가는 별로 늘지 않았으면서 임금은 되려 삭감이 되는 사태가 발생하게 될 수 있다.

한편 그들은 유급생리 휴가가 유례없으며, 실제 사용율이 낮다는 것을 무급화의 근거로 제시한다. 그러나 실제 사용율이 낮은 것은 여성노동자가 사용할 수 없는 분위기를 만들기 때문이라 실제 사용을 가능하게 해야 하는 것이지 그 자체를 없앴다는 것은 말이 되지 않는다. 생리휴가는 단순한 '휴가' 이상의 의미가 있는데도 말이다.

## 3) 탄력적 근로시간제

'그들'은 탄력적 노동시간제를 현재의 2주에서 6개월로 확대할 것을 요구하고 있다. 이 경우 제철을 타는 직종의 노동시간은 늘었다 줄었다 할 것이고 불규칙한 노동으로 생체리듬이 깨지고 생활이 더욱 불안정해 질 것이다. 또한 1일 12시간, 1주일 52시간까지 수당 없는 연장 근로가 가능해 임금 삭감의 효과 또한 크다. 더구나 여성은 144시간의 추가 노동시간 발생이 예상되며, 연장된 노동에서 수당을 받지 않은 부분이 늘어남과 동시에 수당을 받는 몫 역시 할증률 인하에 의하여 줄어들게 된다.

야간근로 제한이 폐지된 상황에서 여성에 대한 절대적 착취의 증가가 예상되는 대목이다.

## 4) 연장 근로 할증률 인하

더구나 40시간 도입시점부터 초기 3년 동안 연장근로 상한선을 16시간으로 하고, 이 기간 최초 4시간분에 한해 25% 할증률을 적용하자고 한다. 아직 이는 한노총과의 논란이 있는 사항이라고는 하지만 단기간의 손해도 보지 않고, 실질적으로는 노동시간을 단축하지 않으려는 재계의 굳건한 의지가 엿보이는 부분이다.

## 3. 합의 대안이 의미하는 바가 무엇인가?

일단 정 재계의 노동 유연화에 대한 굳건한 의지를 확인할 수 있음은 물론이다. 현재 재계가 원하는 것은 다름 아닌 노동의 유연화이다. 여기에는 시간적 유연화, 작업 과정의 유연화, 노동력의 유연화 모두가 포함되며 이는 전지구적 자본의 전략 속에서 끊이지 않을 요구사항이다.

그러나 여성주의자로서 놓치지 말아야 할 것은, 이러한 남한 자본의 반격이 여성 노동자에게는 여성 노동 조건의 후퇴요, 동시에 전반적인 여성권의 박탈로 이어지고 있다는 사실이다. 이미 우리는 지난 해 여성 관련 근기법 문제를 통해 당시 그들의 의지를 똑똑히 확인하였다. 물론 이전의 여성관련 보호 조치들이 여성을 위하여 만들어진 것은 결코 아니며, 이로 인한 부작용 역시 존재했다는 것은 인정한다. 그러나 자본이 특정 시기 그 조항들을 손보려 하는 맥락과 의도가 무엇인지에 대한 분석이 냉철히 깔린 바탕 위에 '정치적 재구성'이 되도록 가능한 전략들은 기획이 되지 않으면, 그나마 성과였던 부분도 해당 시기 자본을 위해 기능하도록 되어버린다.

우리가 현재 예상할 수 있는 사실은 여성은 노동 시장에서의 지위가 남성과 다르기 때문에 동일한 노동법 개악안이라고 할지라도 여성과 남성 노동자 집단에 각각 미치는 영향은 달라지리라는 것이다. 그것은 무엇인가? 위의 합의대안 내용에서 보면, 앞으로 불안정 노동 상태가 다수인 여성 노동자들은 지금보다 더 적게 받을 수 밖에 없고 결국 더 오래 일하게 될 것이라는 것이다. 또한 대다수를 차지하는 영세 사업장의 여성 노동자들의 입장에서는 주 5일 근무의 혜택을 전혀 누릴 수 없는 상황에서 노동조건은 똑같이 악화가 되는 것이고, 정규직 여성 노동자의 입장에서조차 이러한 경향이 불안정 노동의 확대의 과정에 있기 때문에 중국에는 그녀 자신의 노동조건도 위협을 받게 된다. 더군다나 '어머니'의 권리가 아니라 '여성의 권리'인 생리휴가 무급화는 그 여성 노동자가 노동 시장에서 차지하는 지위에 무관하게 모두 맞닥뜨리게 될지도 모르는 현실이다.

## 4. 노동 시간 단축=주 5일 근무제 쟁취?

## 1) 우리의 원칙은 노동시간 단축

남한은 최장의 노동시간을 자랑한다. ILO(국제노동기구)의 노동통계연감(1999년)에 따르면 한국 제조업 노동자의 노동시간이 50.0시간으로 비교대상 75개 나라 가운데 7번째로 긴 것으로 나타났다고 한다.

물론 이것은 여성이 많은 특례업종(주당 초과노동시간 12시간 초과가능, 휴게특례)이 제외가 되어 있는 수치이다. 노동시간 단축은 "삶의 질"을 바꾸는 문제이며 세계적인 추세이다. 산업재해와 과로, 문화적 낙후성 등등의 문제는 그간의 군부독재의 성장 우선주의가 남겼던 해악 중 하나이며, '개인의 생활 시간과 건강'은 결코 임금으로 보상받을 수 있는 것이 아니다. 또한 노동시간 단축은 일자리를 나누는 효과도 가져온다.

요컨대 노동시간 단축에의 요구는 '살만해졌으니 놀고 싶어' 휴일 늘이려는 것이 결코 아니라 신자유주의 노동 유연화 과정 속에서 절대적 착취율의 증가로부터 최소한의 건강한 생활을 보장받기 위해서이다. 특히나 열악한 노동조건에 시달리는 여성 노동자들에게는 절실한 요구인 것이다. 그녀들이야말로 누구보다도 휴식이 필요한 상황이기 때문이다.

그런데 주변부 노동자에게 진정한 노동시간 단축이란 어떤 것일까? 단순히 법적인 근로 시간을 제한하면 노동시간이 줄어드는 것인가? 점점 노동계급 내부는 성별, 민족별, 학력별로 그 격차가 점점 벌어지고 있다. 노동자라고 해서 다 같은 노동자가 아닌 법이다. 단적으로 어느 정도의 임금 삭감 분을 감수 하더라도 기꺼이 쉬는 쪽을 택할 수 있는 일부 선택받은 정규직 남성 노동자와 저임금을 매우기 위해서 늘어난 휴일에도 새로 창출될 일자리에서 일해야 하는 비정규직 여성 노동자 간에는 차이가 있다. 너무도 당연하게도 실질적인 생활 임금 확보와 재생산 노동에서의 탈 전담화, 그리고 성적 차이로서의 여성권 쟁취가 전제가 되었을때만이 노동시간 단축을 이끌어 낼 수 있을 것이다. 즉, 주변부 노동자에 있어 노동시간 단축은 이들의 차별적인 노동조건 개선을 통해서 이루어져야 한다.

## 2) 현 시기 민노총 투쟁의 문제점

몇 년 전에 들려오던 민노총의 '노동시간 단축을 통한 고용안정'이라는 구호는 해를 거듭할수록 '실질임금 삭감없는 주 40시간 쟁취'를 거쳐 '노동 조건 후퇴없는 주 5일제'로 끊임없이 그 수위가 낮아져 왔다. 그리고 현재 노동시간 단축 투쟁의 상징적 의미는 과도하게 '주 5일제'로 쏠려있다. 그런데 현실적으로 '노동 조건 후퇴없는 주 5일제 쟁취'가 노동시간 단축을 이끌어낼 수 있을 것인가? 상기하였듯이, '주 5일 근무제'는 정, 재계 입장에서 그다지 위협적인 요구가 아니었으며, 얼마든지 그 부분을 내주고도 이전부터 다지던 '노동유연화'의 의지를 관철시키려는 시도를 계속할 수도 있었다. 현재 민주 노총은 마치 '주 5일 근무제' 그 자체는 좋은 것인데, 재계에서 노동법 개악을 그에 대한 조건으로 제시하는 것이 문제라는 식으로 접근하고 있다. 그러나 현실적으로 볼 때, 이미 주 5일근무제 쟁취를 내걸으로써 노동시간 단축의 대의를 움켜질 수 있는 상황이 아니다.

## 5. 우리는 무엇을 할 것인가?

### 1) '여성' 노동의 문제로 받아 안는다.

우선, 신자유주의 하에서 전지구적 노동유연화 전략의 일환임을 분명히 하고 국가 권력의 포섭 전략에 휘말리지 않아야 한다. 그런데 이 사안은 일핏 '여성'노동자의 문제라기보다는 그저 '노동'문제인 것처럼 보인다. 그렇기 때문에 이것을 물성적인 구호(ex.노동법 개악은 여남 모두에게 해로운 것!)로 만들지 않기 위해서는 여러모로 세심한 주의가 필요하지 않을까 한다. 앞서도 말했듯, 노동법 개악의 흐름에서

주 타겟은 주변부 노동자들이다. 그리고 영세/비정규/여성이라는 주변부 노동의 범주들은 서로 상당한 넓이의 교집합을 갖고 있다. 설령 그렇지 않더라도 주변이라고 다 같은 주변이 아니며, 그 집단에 따라 구체적인 억압의 양태가 다른 법이다. 같은 비정규직이라도 남성과 여성의 억압의 수위가 다르며 한국인과 이주 노동자의 상황이 같지 않은 법이다.

### 2) 생리 휴가 무급화를 저지하기 위한 대항 담론을 생성한다!

생리 휴가 무급화에 대한 '그들' 논리의 전제에 대한 공격이 필요하다. 여기서 '그들'이라 함은 경총을 비롯한 자본가 집단과 보수우익만을 일컫는 것이 아니다. 현재 노동계와 여성계 주류 담론에도 비슷한 맥락의 부당한 전제가 존재하기 때문이다. 그 누구에게건 여성권이란 조건부 권리가 된다. 즉 생물학적 노동력 재생산이건 공적 영역에서의 노동이건 간에 그것이 궁극적으로라도 자본의 이윤 창출에 이익이 됨을 증명하여야만 정당성을 획득하게 된다. 물론 노동계와 여성계 등의 운동 진영에서는 전략적으로 그러한 점들을 내세워야 하는 상황도 있을 수 있다는 것은 인정하나, 문제는 다른 '일반적' 노동 사안에 비해 유독 노동에서의 여성의 권리만은 그러한 강박이 훨씬 두드러지게 나타난다는 것이다. 심지어 운동 진영 내부에서조차 생리휴가는 임신 출산과 연결되기 때문에 간접적인 모성보호라는 논리만 되풀이 될 뿐, 그것이 그 자체로 단지 여성이기에 보장되어야 할 권리라는 인식이 공유되지 않고 있다. 즉, 여성부와 관련화된 단체들과 민주노총 등 물성적 노동계의 이 사안에 대한 접근의 한계점은 생리휴가의 문제를 '의무화된 생물학적 재생산의 보호'로써 바라본다는 점이다.

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

### -민주노총의 선전 자료 중에서

지난 해 출산 휴가 90일로의 확대라는 요구가 대중적인 저항에 부딪치지 않을 수 있었던 것은 그것이 '여성'의 권리라기 보다는 '어머니'의 권리임이 분명해 보였기 때문이다. 그러나 생리휴가의 경우는 다르다. 임신, 출산과 바로 연결되지 않기에 위에 인용한 글에서 드러난 논리가 여성주의적이지 않을 뿐 아니라 그다지 설득력도 없어 보인다.

여성 노동에 대해 상당부분 본질주의적 접근을 취하고 있는 일부 학계에서는 "서구는 우리보다 노동조건 면에서 월등하며, 무엇보다 남녀 노동자가 쓸 수 있는 건강휴가가 있는 곳도 있다. 그러므로 '조건부

폐지'를 주장한다."고 한다. 물론 이들의 근거와 주장이 틀린 것은 아니다. 그러나 서구 수준의 노동조건과 대안적 휴가의 안착이 그리 쉽게 이루어지는 것이 아니기에 법조항 몇 개와 유급 생리휴가를 당장 맞바꿀 수 있는 문제가 아님을 주지하고 있어야 한다.

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

이렇듯 생리 휴가 무급화가 소리 소문없이 통과될 위기에 있는 이 시점에서, 우리는 두 가지 전략을 모두 구사해야 하는 것이 아닐까? 하나는 현재의 정세 속에서 생리휴가 무급화가 갖는 의미를 파악하고 생리휴가 폐지 반대를 통해 여성권 후퇴에 대한 반대를 명확히 표명하는 것이다. 또 하나는 생리라는 여성만의 고유한 신체적인 현상에 대한 긍정과 이 제도의 존치를 연결짓는 문화적 전략이다. 여성의 생리에 대해서는 아직 밝혀지지 않은 면들이 더 많고, 여성의 생리는 임신을 위해 존재하는 것이 아니라, 그 자체가 자연스러운 주기일 뿐이기 때문이다.

그러나 어느 전략을 구사하건 "생리휴가는 성적차이의 권리이며, 그 이유는 단지 여/성이기 때문"이라는 점이 전제가 되어야 한다. 이것이 몇몇 법제도 조항과 바로 '거래'될 수 있는 성질의 것이 아니라는 것도 말이다. 물론 남한에 생리휴가가 여성주의적인 관점에서 만들어진 것은 아니다. 그러나 그것을 재규정하고 여성을 위한 것으로 전화시키는 작업은 남한 여성주의자들이 시도해볼 만한 과제가 아닌가 한다.

## 입장글 들

### 최저임금제



#### 1. 저임금제란 무엇인가? 실태는?

최저임금제는 영세 저소득 근로자를 보호하기 위해 사업주가 근로자들에게 의무적으로 주도록 한 최소한의 林檎을 의미한다. 최저임금 법안에 명시된 바에 따르면, 최저임금법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 하고 있다. 그렇다면 현재 최저임금법은 그 목적을 제대로 수행하고 있는 것일까?

월 47만4천600원. 이것은 현재 시행 중인 법적 최저 임금제의 액수이다. 앞서 밝힌 대로 최저임금제는 본래 주변부 노동자들의 상대적 저임금을 해소하고 다른 노동자들과의 임금 격차를 줄여 소득분배를 개선한다는 긍정적인 취지로 출발한 제도이다. 그럼에도 불구하고, 현재 최저임금은 18세 단신노동자 생계비의 80%, 통계청의 도시근로자 월평균 가계지출액의 21% 수준으로 물가상승과 생계비 수준을 현실적으로 반영하지 못하고 있다.

#### 2. 최저임금: 여성노동자들의 후퇴할 수 없는 마지막 노선

-최저임금은 여성노동자의 저임금을 온존시킨다.

다들 알다시피 여성 노동자들의 절반 이상이 중장년층 기혼 여성이다. 그리고 이들은 대부분 비정규직에 종사하고 있는데, 여성들이 가사 노동과 양육의 전담자로 간주되는 한 이러한 현상은 자연스럽거나 불가피한 것으로 인식된다. 또한 현실적으로 여성들이 가사와 육아를 전담해야 한다는 점 때문에 현재 정규직 노동을 비정규직으로 대체하는 현상은 여성의 직무를 중심으로 쉽게 확산되고 있다.

여성 노동자들이 대부분인 많은 비정규직 용역 업체에서, 여성 노동자들은 최저임금을 기준으로 책정된 임금을 받고 있다. 대부분의 용역업체들은 위탁 업체와 최저 입찰가 방식으로 계약하는 경우가 많은데, 이 경우 가능한 한 최저 입찰가를 제시하기 위해 노동자의 임금을 낮춤으로써 저비용을 제시하게 되기 때문이다. 이 때 법적 최저 임금은 여성 노동자의 임금의 결정 기준이 되고, 결과적으로 여성 노동자들의 저임금을 온존시키는 역할을 하게 된다. 결국 비정규직 여성 노동자들의 임금을 조금이나마 올릴 수 있는 가장 실질적인 방식은 최저 임금 인상에 있는 것이다.

-왜 여성노동자들은 단신 생계비인 최저 임금제 인상을 요구하는가?

남성 노동자들을 중심으로 구성된 노동조합에서는 대부분 부양가족 수에 의거한 가족 생계비의 인상을 요구하는 것에 비해, 여성 독자 노동조합에서는 단신 생계비인 최저 임금제의 인상을 요구하고 있다. 이는 최저 임금제라는 사안이 남성 노동자에게는 여성 노동자들만큼 커다란 영향을 주지 않음을 단적으로 드러내는 사례이다. 그렇다면 그 원인은 무엇일까?

1) 우리나라의 임금 구조는 성별, 학력별, 직종별 임금격차가 클 뿐만 아니라, 제조업 내에서 여성 노동자들 대부분이 저학력군으로 취업해 있고 저임금 직종에 편중되어 있다. 이로 인해 여성 노동자들은 성차별 외에 학력 차별, 직종 차별을 동시에 받고 있다. 게다가 여성 노동자들은 저임금 영역에 종사하는 노동자들 중에서도 가장 저임금을 받고 있기 때문에, 여성노동자들이 부양 가족수를 산출하여 가족 생계비를 요구한다면 현재의 임금과의 격차가 너무 커서 100% 이상의 임금 인상을 요구해야 한다. 현실상 이러한 협상은 불가능하다.<sup>1)</sup>

2) 여성에게는 부양가족이 없다?

여성이 세대주인 가정의 많다는 점, 노동시장에 참여하는 여성노동자들의 절반 이상이 기혼 여성이라는 점에 미루어 볼 때 이러한 가정은 현실적으로 결함이 많다. 그러나 이것이 하나의 사회적 통념으로 된 것은 가족 임금 이데올로기의 영향이 크다. 이 점은 뒷부분에서 가족 임금 이데올로기를 자세히 살펴보면서 짚어보도록 하자.

### 3. 최저임금 인상 투쟁: 가족 임금 이데올로기에 대한 비판

-가족 임금제란 무엇인가?: 가족 임금제라는 제도가 이데올로기가 되기까지

가족 임금제(family wage system)는 남성인 가장에게 가족을 부양할 수 있는 수준의 임금을 주는 제도이다. 자레스키의 <자본주의와 가족 제도>에 따르면, 가족임금은 "가족 성원이 밖에 나가 일하기보다는 남성 한 사람이 자신의 부인을 집에 머무르게 하여 자녀 양육을 하며 가족을 유지하기에 충분한 임금을 받도록"하는 제도이다. 이것은 19c말에서 20c초에 이르기까지 정교화되어 점차 노동자 계급 가족에게 있어 하나의 규범적 모델이 되었다.

생계 책임자인 남성과 가사노동 전담자인 여성의 구별은 소수 중산층 가정의 이상일 뿐이었다. 그러나 가족 임금제에 따라 정착된 사회에서 이러한 이상은 근대 산업사회의 지배적 이데올로기로서 자리 잡게 되었다. 각국의 상황에 따라 그 양태는 조금씩 다르지만, 20c 초에 형성된 가족 임금제도는 오늘날까지 사회규범이나 이데올로기로 존속하고 있다. 우리나라의 경우 가족 임금제라는 제도는 없다. 그러나 1999년 1월에 있었던 농협의 여성 우선 해고 사건에서 단적으로 드러났듯이 한 가족의 생계 부양자로서 남성을 가정하고, 이에 따라 가족을 부양해야 한다는 명목 하에 남성 노동자의 임금을 여성 노동자보다 높게 책정하는 가족 임금 이데올로기는 널리 퍼져있다.

-그렇다면, 가족 임금의 문제점은?

1) 인천 여성노동자회 외, <여성노동자와 임금>, 동녘

#### 1) 여성 노동자의 이중 부담

가족 임금제는 한 가족의 생계부양자인 남성 즉 1가구 1부양자를 가정하고 있다. 남성에 대한 여성의 경제적 의존에 기반하고 있기 때문에 가족 임금제는 여성노동자들에게 임금 노동과 가사 노동이라는 이중 부담을 낳았으며, 여성 '가장'들에게 불리하게 작동했다. 가족 임금 이데올로기는 여성의 무급 가사 노동을 전제하고 있으며, 현실적으로 여성이 가사 노동을 거의 전담하고 있는 상황이기 때문에 노동자 계급의 가족 임금 상승이라는 투쟁 목표는 곧 여성에 대한 임금 차별을 정당화하는 결과를 낳게 된다.

#### 2) 성별 분업 및 공/사 분리의 강화→여성 개개인에게는 어떤 영향을?

가족 임금제에서 남성 노동자의 임금은 이중적인 의미를 가지고 있다. 이것은 노동에 대한 보수임과 동시에 가정에서 가치창조자로서의 지위를 보장하는 기제가 된다. 가치의 척도는 화폐이고, 아버지의 임금은 가족의 생활비를 포함하기 때문에 아버지의 임금은 상대적으로 중요해지게 되었다. 이에 비해 어머니의 가사활동이나 임노동은 중요한 것으로 고려되지 않게 되었으며, 이로부터 여성들은 중요한 경제적 가치를 생산하지 않는다는 결론이 도출되게 되었다. 이는 일종의 순환논리를 낳았는데, 여성이 저임금을 받는다는 것은 여성이 곧 남성보다 덜 생산적이라는 것을 '사실'로 입증해 주는 증거이며 여성들이 남성들처럼 열심히 일할 수 없다는 증거로 받아들여졌다. 요컨대, 가족 임금제는 남성의 생산성이 더 높고 독립적인 반면 여성의 생산성은 이보다 낮고 여성은 필연적으로 남성에게 의존하고 있다는 생각을 그대로 받아들이게끔 만들었다.<sup>2)</sup>

이렇듯 가족 임금은 성별 분리의 핵심 기반이다. 가족 임금 이데올로기는 여성이 가정 내에 있는 것이 '자연스러운 것'이라는 통념을 강화하고, 사적 영역은 여성의 영역이고, 공적 영역은 남성의 영역이라는 기존의 분리를 강화했다. 따라서 산업 사회에서 여성들의 정체성은 잠재적으로 결혼하는 존재이며, 가족의 남성 구성원에게 경제적으로 의존하는 존재이며, 일차적으로 가정주부이며, 비합리적인 존재로서 간주되었다. 이는 여성으로 하여금 경제활동의 주체로서 정당하게 인정받지 못하게끔 하였다. 역사적으로 살펴볼 때, 가족 임금 이데올로기로 인해 강화된 사회적 '여성다움'은 곧 모성이나 가정생활과 동치되었고, 이는 그들의 일차적인 정체성으로 여겨졌다. 따라서 노동자로서 여성들이 가지는 지위는 단기적인 것으로 간주되었을 뿐, 지속적인 정체성으로 간주되지 않았다. 남성에게 노동이 독립과 개인적 정체성을 획득할 수 있는 가능성으로 여겨졌다면, 여성에게 노동은 타인에 대한 일종의 의무로 생각되었다. 젊고 미혼인 여성은 '모성'에서 자유로울 수 있다는 이유로 노동이 허용되었으나, 그녀의 노동은 가정의 의무를 수행하는 것으로 받아들여졌다. 한편 나이는 기혼 여성-즉 어머니이거나 어머니가 될 가능성이 높은 여성-의 노동은 그녀의 가정이 경제적으로 곤란하다는 징표로서 받아들여졌다. 따라서 기혼 여성이 유급 노동-노동시장에서의 노동-을 하는 것은 적절하지 않다는 많은 논의들이 제출되게 되었다. 그러나 이러한 논의는 개별 여성들이 수행하는 노동의 만족도 혹은 난이도라는 측면이나, 생계비 이하의 저임금에 대한 측면이 아니라 여성의 생리와 심리 등을 일반화하는 측면에서 제기되었다.<sup>3)</sup> 따라서 기혼여성들은 하나의 범주로 일반화되게 되었으며, 모성 이데올로기가 부과한 이러한 '여성다움'의

2) 앞의 책, pp.631~633.

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

정체성은 노동시장에서 여성들이 가지는 낮은 지위와 저임금을 정당화하는 기제가 되었다.<sup>4)</sup>

이러한 성별 분업의 강화는 노동시장에서 여성의 열악한 지위를 강화했다. 가족 임금 이데올로기, 남성 가장의 신화는 여성들이 남성들과 유사한 직종에 종사할 때에도 여성들은 남성보다 낮은 임금을 받아야 한다고 간주하는 주장을 영속시킨다. 또한 여성들의 노동은 가정에서와 마찬가지로 부수적인 것, 주변적인 것으로 간주되며 가정에서의 일차적 지위 때문에 여성의 노동력은 임시적인 것으로 간주된다. 노동시장에서 여성은 가계보조자로 규정되고, 여성들은 노동 시장에서도 대체로 가정에서 해 왔던 그러한 종류의 영역-낮은 직업지위와 임금-에서 일하게 된다. 이로써 가족 임금 이데올로기는 여성과 남성 간의 임금 격차를 정당화했다. 그리고 가족 임금 이데올로기를 중심으로 재편된 사회에서, 남녀의 임금 격차 및 가족을 중심으로 한 사회 보장 제도는 남-녀에게 차별적으로 작동함으로써 '빈곤의 여성화'를 가중시키는 결과를 낳았다.

### 3) 자본주의와 가부장제의 공모: 여성은 충격 흡수판? 여성의 실망실업자화 강화

가부장적 자본주의하에서 여성들은 가족임금으로 그들의 남편을 재생산시켜주기 위해 더욱 많은 일을 하고, 이를 통해 자본이 남성들에게 지불해야 하는 임금도 낮추어 주었다. H. Hartman에 따르면, 우선 자본가 계급은 값싼 노동력인 여성과 아이들을 가능한 한 이용하려고 하며, 남성의 노동과 대체 교환하여 모든 노동자들의 임금을 낮추려 한다. 이는 남성 노동자들에게 커다란 위협이 되었다. 이러한 상황에서 남성 노동자들은 여성과 아들이 노동 시장에 전면적으로 유입되는 것에 저항했고, 조합에서도 배제하려 했다. 한편 자본가 계급은 극단적인 빈곤 상황에서는 노동자 계급이 스스로를 적절히 재생산할 수 없다는 사실을 인식하게 되었다. 이러한 상황에서 타협은 두 계급 모두에게 이익이 되는 방향에서 가족임금제라는 형태로 이루어졌다.

가족 임금제를 통해 남성들은 생존 수단인 임금을 받고 가족을 부양할 수 있게 되었으며, 다른 한 축으로 가정 내 전업주부라는 존재가 출현하게 됨에 따라 노동자 계급 남성들은 그들에게 "제공된, 예산을 알뜰하게 쓰는 값싼 하녀"를 가질 수 있게 되었다. 한편 자본은 가족 임금 이데올로기를 통해 기혼 여성에게 노동력의 가치 이하로 임금을 지불할 수 있게 되었다. 가족 임금 이데올로기에 따르면 기혼 여성은 노동력의 재생산 비용 일부를 남편의 임금에 의지하고 있기 때문이다. (이는 part time 노동이 왜 대부분 기혼의 주부 노동으로 채워지고 있는지를 설명한다.) 이러한 노동력 가치 이하로의 인하, 즉 자본에 의해 지불되지 않는 노동력 재생산비의 '외부화'를 통해 자본은 새로운 축적 기반을 창출한다. 한편 IMF 관리 체제 하에서 여성들이 충격 흡수충으로서 설정될 수 있었던 것은 우리 사회에서 팽배한 가족 임금 이데올로기 덕택에 가능했다. 가족 임금제 하에서 여성들은 경기 상황에 따라 노동시장과 가정을 왔다 갔다 하는 집단으로, 쉽게 실망 실업자화되는 집단으로, 실업률을 조절할 수 있는 집단으로 간주되기 때문이다.

⇒우리는 여기서 최저 임금 투쟁이 남성 중심적인 가족 임금제에 대한 강력한 비판을 이끌어 낼 수 있음을 본다. 최저 임금제는 '18세 이상 단신 노동자의 최저 생계비'로서, 독신 노동자가 독립하여 생활을 꾸려갈 수 있는 최저 생계비를 의미하기 때문이다.

4) 조앤 W. 스코트, 같은 책, pp.641~642.

## 보육문제, 어떻게 바라보아야 할 것인가



### 1. 보육권에 대한 사회적 요구의 필요성

보육권에 대한 사회적 요구는 육아가 여성의 평생노동권을 위협하며 여성의 고용을 불리하게 하는 요인이 된다는 점에서 매우 중요하다. 학교나 유치원이 갑자기 하루 쉰다거나, 아이가 아프다거나, 소풍 때 따라가야 할 어른이 필요하다거나 할 때 여성은 정말 난처해진다. 뿐만 아니라 가사 노동을 포함하여 가족 전체를 돌보는 것이 당연히 여성의 할 일로 받아들여지면서, 아이가 성장하면서 요구되는 관심과 애정 및 그에 따르는 시간과 에너지 또한 여성의 몫으로 남겨지고 만다. 보육권은 그 심각성에 비해 대대적인 문제제기가 별반 일어나지 않았다. 이 부분이 해결되지 않는다면, 여성 노동자들의 전반적인 '노동권' 역시 심각하게 위협받게 될 것이다.

### 2. 남성적 노동 모델에 대한 비판: 24 시간 기업인가?

우리 사회는 '모성'에 대한 신화를 기반으로 조직되어 있다. 여성이 당연히 어머니 역할을 하리라는 사회적 가정은 여성이 임노동에 참여할 필요와 욕구가 있는 상황에서 아이를 갖기로 결정할 때 커다란 장애가 되는 임노동 형태를 만들어냈다. 이러한 임노동 형태를 '남성적 노동모델'이라고 하는데, 이는 일주일에 40시간 또는 그 이상의 시간동안 노동하는 노동자를 전제하며, 이러한 전제는 암묵적으로 가정에 있는 누군가가 하루 종일 자녀 양육과 가사 노동을 할 것이라는 가정에 입각해 있다. 이러한 노동모델 하에서 여성들은 노동하면서 많은 억압적인 상황에 부딪히게 된다. 사회적으로 여성들은 양육과 가사 노동의 전담자로 규정되기 때문에, 아이가 아프다거나, 돌보아 줄 사람이 필요하다거나, 아이들의 고민 상담을 해야 한다거나, 관심과 애정 표현을 해야 한다거나 하는 양육-아침에 출근을 준비하느라 서두르는 시간과 저녁 퇴근 후와 같이 보통 지쳐있는 시간에 아이들과 함께 있게 되는데, 이 때 아이들은 휴식 후 생기에 가득 차있을 시간이므로 돌보는 데 있어 많은 에너지를 필요로 한다-에서부터 청소, 요리, 설거지, 빨래에서, 장보기, 병원 예약하기, 가스 주문하기와 같은 각종 가사 노동에 많은 시간과 에너지를 쓸 수밖에 없고, 이는 여성들이 노동시장에서 노동하는 데 있어 커다란 부담으로 작용하게 된다. 또한 희생과 인내와 무조건적인 사랑을 강요하는 모성 이데올로기는 이러한 현상을 한층 억압적으로 만든다.

여성들이 노동 시장에 참여하는 이유는 다양하며, 현실적으로 이제 여성의 경제 참여는 피할 수 없다. 이렇게 여성들이 노동 시장 진출을 포기할 수 없다면, 여성들이 경험하는 이중의 부담은 어떻게 해결해야 할 것인가? 여성들이 아이를 낳지 않으면 되는 것일까? 사회적 재생산의 위기라는 문제는 겹쳐두더라도, 이는 여성들에게 아이를 갖는다는 것이 어떤 의미를 가지는 경험인지 짚어낸 뒤 다시 질문해야 할 것이다. 아이를 가지기를 원하는 여성들도 많으며, 이 경험이 반드시 억압적인 것만도 아니다. 그렇다면

가사 노동을 하지 않으면 되는가? 가사 노동은 삶을 재생산하는데 있어 필수적인 노동이다. 그렇다면 어떻게 해야 할까?

현실적이고 가장 기본적인 출발지점으로 남성의 양육 및 가사노동 분담이 우선적으로 요구된다. 이는 매우 현실적인 방법이며, 남성적 노동 모델을 가능하게 한 모성의 신화를 깨는데 매우 중요하다. 더불어 필요한 것은 '남성적 노동 모델' 자체를 바꿔낼 수 있어야 하는 것이다. 이러한 변화는 반드시 충족되어야 하는 사적인 욕구들을 일과 더불어 충족할 수 있도록 함을 의미하는데, 현실적으로 볼 때 탁아시설의 확충이라든가, 유급 산전산후휴가의 확대, 수유시간의 보장, 노동 시간 조직의 융통성 확대와 같은 것들을 요구함으로써 접근할 수 있다.

>잠깐 짚어보기: 왜 보육은 사회보험, 사회 보장을 통해 해결되어야 하는가

사회화에는 두 가지가 있는데 하나는 사회보험, 사회 보장을 통해 국가에 의해 이루어지는 사회화이며, 다른 하나는 자본에 의한 사회화이다. 자본에 의한 사회화는 보육 노동의 상품화를 의미하는데, 다들 알다시피 보육 노동은 상품화되기 어려우며 상품화를 통해 이윤을 보장하기 어렵다. 인간 생산 과정은 장기적이며, 양적인 노동이 아닌 질적인 노동을 요구하며, 쉽사리 대체될 수 없는 애정적 관계를 필요로 하기 때문이다. 따라서 자본주의 경제 하에서 이러한 권리를 공허하지 않게 만들기 위해서는 권리보장을 사회보험이나 사회보장으로 변화시키는 것이 필요하다.

### 3. '결과의 평등'을 위한 적극적 조치들이 필요하다

우리 사회는 자녀 양육과 교육, 환자와 노인보호, 행정 서비스의 형태 등 사회 모든 것이 전형적인 전업주부의 존재를 가정하고 있다. 즉 요람에서 무덤까지 생명의 재생산에 관련된 노동들을 무보수의 여성 인력으로 수행한다는 사회체계인 것이다. 이러한 사회구조 안에서는 남녀 동일 임금 조항이나 직장 내 차별 금지 조항, 유급 산전 산후 휴가 등의 규정만으로는 노동권의 '결과의 평등'을 실현하기 어렵다.(물론 우리의 현실로 보면 이러한 조항마저 미비하긴 하지만 말이다) 여성의 노동력은 끊임없이 생산 현장에 끌어들이지면서 다른 한편으로 여성들은 여전히 어머니 역할을 담당하는 자로 인식된다. 이러한 구조 속에서 여성의 노동력은 저임금, 장시간 노동, 순종적 노동력으로 이용되며, 일방적으로 해고/퇴직되는 불안정한 노동력으로 이용되고 있다. 이러한 남녀의 실질적 불평등이 존재하는 사회 속에서 실질적인 평등-'기회의 평등'이 아닌 '결과의 평등'-을 달성하기 위해서는 여성에 대한 적극적인 조치가 반드시 필요하다. 또한 이러한 적극적 평등을 위한 특별 조치를 차별로 해석할 수 없음을 분명히 해야만 한다. 이는 사회적 재생산 기능의 남녀 분담, 여성의 재생산 노동에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않고 있는 현실적 상황을 고려해야만 하기 때문이다.

-남녀 노동자가 함께 가정을 책임지는 노동 조건을 창출한다. 여성에게만 양육 문제를 적용하는 게 아니라 남녀 양성의 입장에서 접근해야 한다. 육아 및 환자의 보호 휴가가 여성만의 의무가 아닌 남녀의 권리가 되어야 한다.

-무보수로 사회적 책임을 수행하던 가족의 사적 노동을 사회 전체가 연대하여 사회서비스나 사회시설, 공적 부담으로 대체하고 보상해야 한다

-성차를 분명히 규정하면서도 과거의 사회 통념적으로 모성을 정의하지 않아야 한다. 성차를 인정하는 것은 차별과 다른 것으로 남녀가 가진 독자성을 인정하는 것이다. 성차로서의 여성 독자성은 약한 성에 대한 비호가 아닌 사회적 권리로 확립시킬 필요가 있다.<sup>5)</sup>

>잠깐 짚어보기: '아이는 어머니가 양육해야만 한다'라는 통념은 사회적으로 꽤나 강력하다. 그런데 현재 우리에게 어머니가 자녀의 발달에 중요한 역할을 담당한다는 생각은 매우 익숙한 것이지만, 역사적으로 살펴보면 이는 비교적 최근해야 생겨난 관념이다. 또한 아동에 대한 현대인들의 이미지인 '특별하게 보살핌 받아야 하는 존재', '연약한 존재'라는 관념 역시 사회적으로 구성된 것이며 현대적이고 서구적인 관념이다. 역사적으로 살펴볼 때, 각 시대는 그 시대에 적합한 아동과 어머니의 이미지를 창출하며, 이러한 이미지는 그 사회의 경제적/사회적/정치적 쟁점들에 관한 폭넓은 신념들을 표현한다.<sup>6)</sup> 뿐만 아니라 이러한 통념은 우리 사회에서 이루어지고 있는 보육의 질이 낮기 때문에 발생한 것이므로 보육의 질을 향상함으로써 접근해야 할 것임에도 불구하고, 우리 사회에서 보육에 대한 투자가 형편없이 낮다는 것은 무엇을 의미하는가?

5) 다소 통념적인 "여성의 재생산 기능은 사회 전체의 재생산을 담당하기에 여성의 재생산 기능은 사회적으로 보장되어야 한다."는 근거는 현실적으로 전략 상 활용할 필요는 있지만 그것이 사회부담 근거의 전부여서는 안 된다. 이는 성의 '차이'를 인정받을 권리로서 접근해야 할 것이다

6) 공동 육아의 장점들을 일거할 수도 있겠군요.

## 여성노동의 불안정화



### 0. 일하는 여성

학교만 돌아봐도 많은 여성노동자를 볼 수 있다. 학교식당에서 빨리 밥을 주기를 기다리는 학생들 식단에 정신없이 반찬과 밥을 담아주던 식당 여성노동자, 쓰레기를 다시 분리수거해서 쓰레기통을 비우는 여성노동자, 봄날에 수건을 머리에 칭칭 두르고 학교 잔디를 손질하는 여성노동자, 내가 생각하지도 못했던 학교 구석구석을 돌아다니며 청소하는 여성노동자, 매점에서 빠른 손놀림으로 물건값을 계산하는 여성노동자, 패스트푸드 코너에서 연신 미소를 띄우며 '주문하세요', '####원입니다', '잔돈 \$\$\$\$입니다'를 말하는 여성노동자, 약국에서 일하는 여성노동자, 과사무실과 행정실에서 일하는 여성노동자.

어디 학교뿐이라. 집안에서, 공장에서, 길거리에서, 상점에서 등등 사람이 사는 모든 곳에서 여성노동자들은 일하고 있다. 그러나 여성노동자들의 노동상황을 설명하고 분류하는 것은 참 어렵다. 그녀들이 실제로 하고있는 일을 다 설명하는 것도 쉽지 않거니와 노동조건과 고용형태가 너무나 다양하고 굉장히 빠르게 변화하고있기 때문이다.

하지만 갈수록 여성노동이 불안정해지고 있는 경향을 볼 수 있다. 물론 전반적으로 노동조건이 후퇴하고 있는 상황이지만 왜 경기후퇴시 여성의 실업이 급증하는지, 왜 여성의 비정규직화가 남성보다 빠르게 진행되고 있는지, 공식적으로 '노동'으로 인정되지 않는 일이 마구마구 늘어나고 있으며 그것이 거의 여성에게 전담되는 이유 등에 대해 얘기해야하지 않을까.

### 1. 언제나 불안한..

"요즘 초등학교 급식이 의무화되면서 급식사를 많이 뽑아. 그런데 그게 보통 일이 아니야. 학생은 엄청 많은데 비해 급식사는 조금 뽑으니깐. 게다가 계약직이라 언제 계약해지될지도 모르고, 정규직으로 고용된 급식사는 방학에도 임금이 나오는데 우리는 안그래. 학교가 소풍을 가면 그날도 무급인거지. 생리휴가나 월차를 은근슬쩍 안주기도 해."

"엄마들은 늘 모여서 일감을 분담하고 집으로 돌아왔다. 안경다리끼우기, 밤깎기, 봉투 붙이기, 식당에서 밥하기 등등 가사노동과 비슷한 반복적이고 지루한 일감들은 늘 엄마들의 손에 있었으며 일감으로 들어오는 돈은 모두 통장과 살림에 보태졌다. 아마 그 돈들은 세 자식의 교육비라는 최종 목적에 도달했을 것이다. 가사노동으로 아낀 돈과 마찬가지로, 그 동안 엄마의 눈은 침침해졌고 팔다리는 매우 약해졌다."

전체 비정규직의 70%가 여성노동자이며 여성신규취업의 90%이상이 비정규직이라는 통계에서도 알 수 있듯이 여성노동직종은 대부분 비정규직으로 전환되고 있으며 그 속도도 점점 빨라지고 있다.

비정규직의 가장 흔한 형태는 계약직인데, 호텔 룸메이드, 한국통신 114안내원의 경우에서 보듯이 정규직으로 입사했다가도 계약직으로 바꾸는 회사가 많아지고 요즘에는 아예 계약직으로 뽑는 회사가 많다. 업종도 고학력, 전문직으로까지 확대되고 있다. 그리고 방송사 구성작가, 골프장 경기보조원, 보험 설계사, 학습지 교사 등 노사간의 종속성이 분명한데도 불구하고 근로기준법상 노동자로 인정되지 않고 자영업자로 분류되어 노동3권이나 근로기준법적용에서 배제되어 있는 특수고용노동자가 있다. 그리고 일반 식당이나 상점, 공사장 등에서 시간제, 파트타임으로 일하는 경우는 비일비재하고 용역회사에 고용되어 있으면서 다른 직장에 파견되어 이중으로 고용되어있는 노동자도 있다. 그리고 밤 깎기나 안경다리 끼우기, 악세사리 만들기, 환자보살피기, 출장파출부 등 공식적으로 노동으로 인정되지 않지만 실제로 전체 생산의 많은 부분을 차지하고 있으며 온갖 디테일한 일을 하는 비공식부문 노동도 있다. 업종별로 봤을 때 지하철 광고의 절반이 휴대폰, 신용카드, 사이트 광고인 것만 봐도 알 수 있듯이 서비스·판매직(특히 통신, 금융부분)이 급증하고 있다. 이런 서비스·판매직의 대부분이 여성을 비정규직으로 고용한다. 텔레마케터, 한국통신 114전화안내원, 호텔 룸을 정리하고 청소하는 여성노동자, 손님들과 가장 많이 마주치는 은행업무를 보는 여성노동자들이 바로 그녀들이다.

비정규직 여성노동자는 대부분 저임금에 시달리고 있다. 정규직과 똑같은 일을 하더라도 기본급부터 낮게 책정되어 있으며 퇴직금이나 4대 보험 적용에서도 차별을 받는다. 한국여성개발원의 조사에 따르면, 정규직 여성 노동자의 임금을 100으로 했을 때 시간제 여성노동자의 임금은 49.8, 임시직 여성노동자의 임금은 67.1, 파견제 여성 노동자의 임금은 73.1에 머무는 것으로 나타났다. 이를 산업별로 구분해보면 도소매업과 금융업에서 정규직과 비정규직 간의 임금 격차가 가장 큰 것으로 나타난다. 즉 서비스·판매직의 고용비용이 높은 현재의 추세를 봤을 때 임금 격차가 더욱 더 크게 벌어질 것임을 알 수 있다. 남성과 여성간의 임금 차이도 상당한데 여성 내부에서 이런 임금의 차이가 나타나는 것을 보면 더더욱 열악한 상황임을 알 수 있다.

그리고 비정규직의 증가는 당연히 고용 불안정을 심화시키게 된다. 노동자의 대우나 퇴직, 조직화가 법적으로 보장되어 있는 정규직 노동자와는 달리 이들 비정규직 노동자들은 현행 법 체계에서는 노동자로서의 제반 권리를 보호받지 못하고 있기 때문에 노동조건이 나쁘고 해고나 차별의 대상이 되기 쉽다. 그리고 기존 정규직 중심의 노조에서도 비정규직과 갈등을 빚으며 노조원으로 받아주기를 꺼려하는 것도 비정규직의 저항을 더욱 힘들게 하는 요소이다. 그리고 비정규직은 계약해지와 같은 손쉬운 방법으로 노동자를 통제할 수 있고 그것은 굉장한 위협이 되기 때문에 노동자의 저항을 간단히 막을 수 있다. 그리고 고용 보험과 산재 보상 보험 등 4대 사회 보험 가입 여부에서도 시간제 노동자의 경우 절반 가량, 임시직 노동자의 경우 20% 내외가 가입하지 못한 것으로 나타난다. 그 밖에 휴일 휴가제도에서도 시간제와 임시직 노동자가 상대적으로 불리한 조건에 있다.

이런 객관적인 지표 외에도 서비스·판매직 중심으로 고용하는 경향은 여성의 외모, 여성의 상냥한 말씨와 태도, 감정을 조절하며 언제나 친절한 모습을 요구하는 감정노동, 보살핌 노동을 강제한다. 실제로 판매직 여성노동자의 경우 저임금뿐만 아니라 손님들의 온갖 요구, 불만을 참아내야 하는 스트레스가 엄청나며 짧은 치마 유니폼, 하이힐을 신게하여 노골적으로 여성의 몸을 전시하고 여성의 섹슈얼리티를 상품화한다.

아이고, 불안정 노동이 가지는 나쁜 점에 대해 열거를 하자면 끝도 없을테다. 그렇다면, 왜 여성이 그렇게 불안정노동으로 내몰리고 있느냐 일테다.

## 2. 왜 여성노동자의 노동권은 항상 불안정한가?

### >> 여성의 일에 대한 가치절하

자본주의가 체계를 잡아가던 무렵 남성 노동자의 노동권(고용기회)을 보장하기 위해 여성과 아이를 묶어서 이들을 보호한다는 명목으로 집안으로 들여보낸 이후로 여성의 공적 노동시장 진입은 높은 벽을 마주쳐야 했다. 동시에 여성에게는 남성노동자가 다음날 다시 일을 할 수 있도록 밥을 하고 청소를 하는 등의 온갖 가사노동을 담당해야 할 의무가 확고하게 자리잡았다. 집 밖을 나가 공장에서 월급봉투에 담긴 돈을 벌여오는 사람은 가장(즉 남자)라는 상식이 성립한 것이다. 물론 그렇다고 여성이 가사노동 '만'을 하느냐. 그렇지 않다. 대부분의 남성노동자 임금은 가족이 먹고살만큼 되지 않고 그렇다면 집에서 '놀고 있는' 여성이 잠시의 틈이라도 부지런히 손을 놀려서 수입을 늘려야 한다. 그리고 남편과 아내, 그들의 자식으로 이루어진 '정상적인' 핵가족 모델이 아닌 미혼, 기혼 여성가장도 상당히 존재한다. 그러나 그녀들의 일은 노동이 되지 못하며 다만 '부업'일 뿐이고 그녀들의 수입은 그녀의 손에 온전히 주어지지 않고 반찬값이나 교육비 등 가족의 재생산비용으로 고스란히 돌아간다.

여성이 일을 한다는 것을 인정할 수 없는 것이다. 여성의 1차적인 역할은 (흔히 '집에서 논다'고 표현되는) 집안일을 하는 것이고, 여성이 돈을 벌러치면 단순히 생계의 보조, 임시적인 부업으로 인식되는 것은 여성이 남성에 비해 저임금을 받고, 보다 쉽게 잘리는 합당한 근거처럼 얘기된다. 현대자동차 식당 여성노동자들이 끈질기게 투쟁하자 결국 회사에서 '당신들의 정규직화는 못들어주겠으나, 당신의 아들이나 남편을 대신 고용해주겠다'는 말도 안되는 제안이 가능한 것도 바로 그 때문이다.

그러나 여성들은 가사노동뿐만 아니라 다양한 부업과 다양한 형태로 일이 바뀔지언정 일을 하지 않은 적은 없다. 몇 달은 식당에서 일하고 몇 달은 보험설계사를 하고 몇 달은 집에서 악세사리를 만들다가 남편의 회사일을 내조라는 이름으로 보조하기도 한다. 그리고 여성이 이렇게 분절되고 단순 반복적인 저임금의 일을 할 수밖에 없는 것은 출산과 육아라는 여성의 생애주기를 정규직 노동시장에서는 받아주지 않기 때문이다. 대부분의 여성에게 가사와 육아의 부담이 지워진 상황에서 여성들은 출산을 하기 위해 일을 그만두었다가 아이가 어느 정도 크고 나면 '집에서도 할 수 있는' 부업을 찾다가 나중에는 직장을 찾아보기도 한다.<sup>7)</sup> 여성의 일을 임시적이고 비숙련이라고 평가하는 것들은 여성들이 왜 그런 일을 할 수밖에 없는지에 대한 무지에서 비롯된 것이다.

그리고 과연 그런 여성의 일이 비전문적이고 비숙련인가? 그러한 일에 대한 가치판단은 어떠한 잣대를 들이대느냐에 따라서 상당히 달라질 것이다. 여성이 서비스·판매직을 중심으로 고용된다는 것은, 손님

7) 가부장제와 자본주의의 중, "여성은 파트타임이란 취업형태(부분 생산자!)는 제3기 생애단계에 적합한 것으로서, 생산노동이 재생산노동에 저촉되지 않도록 임노동과 가사노동이 타협한 형태였다." (아이를 어느 정도 키워놓고나면) 여성이 다시 부분 생산자가 될 수 있는 조건이 된다. 그렇다면 이것은 여성의 재생산노동의 경감을 의미하는가? 의견상으로는 그렇지만 궁극적으로는 아니다. 교육이라는 '지불되는 재생산노동'의 비용을 지불하는 것은 다름 아닌 여성 자신이기 때문이다.

들에게 상냥한 웃음과 친절함을 전달해줄 수 있는 여성성을 요구한다는 것이며 가사노동처럼 가족을 관리하고 섬세하게 신경쓰는 성질을 노동으로 요구하는 것이다.

### >> 신자유주의의 가부장적 고용전략

근래 들어 여성노동자의 비정규직화가 늘어나고 비공식부문이 확장하고 있다는 사실은 특수한 어떤 경향을 말해준다. 우리나라의 경우 97년 경제위기를 거치면서 여성실업의 급증과 함께 여성노동의 비정규직화가 급속하게 진행되었다. 여성실업의 급증과 비정규직화는 일종의 여성노동력 구조조정으로, 자본이 비용 절감을 위해 가부장적 이데올로기에 의해 여성노동자를 먼저 해고한다. 그러나 위에서 말한 온갖 잡다한 노동과 특히 요즘 잘나가는 금융, 서비스업이 필요로 하는 노동의 성격 등을 고려할 때 여성노동력을 필요로 하기 때문에 다시 저렴하고 보다 손쉽게 관리할 수 있는 비정규직이나 비공식부문으로 여성노동력을 흡수하는 것이다.<sup>8)</sup>

### 여성노동의 불안정화를 보개자!

여성노동의 불안정화는 여성에게 의무로 부과된 재생산 노동, 여성의 일에 대한 가치절하, 가족이데올로기, 여성노동력의 유연화 정책 등이 중첩되어 나타나는 현상이다. 따라서 투쟁도 포괄적일 수밖에 없을 것이다.

우리는 여성노동의 불안정화를 만들어내는 모든 역사, 제도, 이데올로기에 반대하고 투쟁할 것이다. 우리는 여성의 재생산노동을 인정하고 동시에 여성이 재생산노동에서 벗어나는 것, 여성의 일을 노동으로 인정할 것, 여성이라는 이유로 노동시장 진입에서 차별받지 않을 것을 요구한다.

8) 이미 국제노동기구의 조사에 따르면 비공식부문 노동은 지난 10년간 북아프리카에서 비농업 노동자의 43%, 아프리카 노동자의 74%, 라틴 아메리카 노동자의 57%, 아시아 노동자의 63%를 차지하고 있고 비공식부문에서의 새로운 일자리 창출이 더욱 용이하다고 한다.

# 포름의 노동일기



지난 겨울방학, 과외도 못구하고-워낙 과외시장의 경기가 안좋고, 과외로 인한 정신적 스트레스로 과외는 다시는 안하리라 다짐한지라- 다른 마땅한 아르바이트 자리도 없어서 집에서 눈썰미밥을 먹으며 지내던 중, 어느 날, 평소 알고 지내던 아저씨의 식당에서 서빙 아르바이트를 하게 되었다. 과외 알바 경험 밖에 없던 나는 뭔가 새로운 알바를 하게 되었다는 것에 그리고 먹을 것을 파는 가게에서 알바를 하게 되었다는 생각(~~\*)에 처음엔 약간 신이 나기도 했었다.

하지만 역시 남의 돈 먹기는 쉽지 않았다. 우선은 가게가 2층짜리였기 때문에 장반을 들고 2층으로 오르락내리락했기 때문에 어깨도 다리도 많이 아팠다. 집에 가면 바로 쓰러져 자야했기 때문에 알바 외에는 아무 일도 할 수 없었다. 워낙 서빙일이 힘든 것을 알았기 때문에 몸이 힘든 것은 둘째치고라도 짜증나는 상황들은 많이 있었다.

반말하는 아저씨들, 괜히 말시키며 전화번호 물어보는 인간, 학교 어디냐고 묻더니 자기도 우리학교라며-그걸 누가 믿어?- 선배행세하려드는 인간 등등 별별 인간들이 다 있다. 하지만그런 인간들을 다 대하면서도, 나는 얼굴은 활짝 펴고 있어야했다. 왜? 손님이니까 T.T 자본주의 국가에서 손님은 왕이라고 그러지 않던가? 재수없는 사람앞에서도 웃어야하고, 짜증나도 웃어야하고, 화장실이 급해도(-.-;) 웃어야 한다. 서비스업에서 알바하는 여자들에게 기대된 것은 아마 그런 감정노동일 것이다. 자기를 숨기고 나긋나긋하게 손님을 대하는 것. 그 뿐 아니었다. 이런 한 번 씩 지나치는 뜨내기들 보다 더 싫었던 것은, 식당에서 밥을 지속적으로 먹고 있던 앞집가게 아저씨들였다. 그 중 특히 한 명은 악질인데, 일상적으로 성폭력을 저지르는 인간이다. 아마 하루에 백번(?)은 저지르지 않을까? 그 눈빛부터가 재수 없으니까 -.-+ 밥도 안 먹으면서 괜히 가게에 와서 알랑거리고 야한 농담이나 하고, 생각만해도 진짜 싫다. 하지만 이들에게도 역시 나는 화를 낼 수 없었다. 그들은 식당의 단골이었기 때문이다. 내 장사였다면 그런 인간들 발도 못들이게 했겠지만은(가게가 망할 것을 무릅쓰고라도^^) 내 장사도 아니고 내 가게도 아니었으므로,,, 나는 한날 불안정한 알바생에 그쳤으므로... 나는 이들 앞에서도 얼굴을 펴고 주문을 받아야했다. 속을 부글부글 끓을지라도.

더욱이 나를 고용한 사장님이 나와 친분이 있는 사람이라는 점은 나를 더욱 무기력하게 했다. 모르는 사람이라면 앞으로 일 안나올 거 각오하고 한번 질러(?)볼 수 있겠지만, 어찌 그 아저씨 장사에 내가 그렇게 찬물을 끼얹겠는가. 시작한지 얼마 되지지도 않는 가게에...

나의 고용인이 나와 친분이 있다는 사실은 짜증나는 손님에게 한 방먹일 수 없다는 것 외에 또다른 좋지 않은 요소가 있다. 손님이 늦게까지 있거나, 사장님 친구들이 가게에 와서 사장님이 술을 먹어야하는 상황이라면 나는 늦게까지 남아있어야 했다. 성격좋은 얼굴로 '오늘은 좀만 더 있다가라' 라는 말에 '안되요, 가야되요'라고 말하며 가게를 박차고 나올 수 없었다. 왜? 아는 사이니까... 가족이 운영하는 사업장에서 바쁠 땐, 야간이고 휴일이고 상관없이 죽어라 일한다는 얘기가 충분히 이해가 간다. 아는 사람이 더 무서운 법.

또 화가 난 점은, 일을 하려면 밥을 제대로 먹어야하는 법인데, 주방아주머니가 맛있는 것을 많이 해주

지만 그것을 마음 편히 앉아서 먹을 수 없었다는 것이다. 이상하게도 손님들이 안 오다가도 밥만 먹을라치면 나타나는 것이다. 그러면 물갸다주고 주문받고 음식 갸다주고, 그러다보면 밥이 입으로 들어가는지 코로 들어가는지 알 수 없을 지경이다. 맛있는 것을 앞에 두고 다른데 신경을 써야 하는 상황이란, 정말 안타깝고 화가나지..

방학 때 용돈이나 벌까 하고 며칠간 했던 일로 그동안 얘기나 글로만 알았던 일들을 몸소 체험한 것 같다. 불안정 노동, 시간제 근로, 감정노동, 사업장에서의 성희롱 성폭력, 연장근로 등등.. 며칠간의 알바 경험으로 나는 다시는 이런 서비스업의 일을 하지 않으리라 마음 먹었다. 하지만, 대학생들이 가장 접근하기 쉬운 과외도, 불안정한 시간제 서비스업 알바도 안해야지 마음먹었지만,,, 먹고 살기 궁하면 다시 과외가 아쉬워지듯 또 다시 이런 아르바이트를 해야할 상황이 올지도 모르겠다.

오만 종류의 사람들을 만나면서 스트레스 받고 힘들어했던 나, 그리고 지금도 그러고 있을 그들을 생각하며 앞으로는 식당에서나 편의점에서나 불친절하다고 불평하고나 홍보지 말아야겠다는 다짐을 한다.

## 레즈비언-그 변태들의 메이데이를 위하여

하나, 레즈비언은 메이데이와 어울리지 않는다.

왜냐하면 레즈비언이란 녀들은 자기들끼리 붙어먹는 막 되먹은 변태들일 뿐이니까. 도대체 이 신성한 혁명의 날에 그녀들은 무엇을 하겠다는 것일까?

메이데이는 말 그대로 노동절이다. 매년 5월 1일 전 세계 노동자들이 파업과 집회, 시위를 통하여 노동자들의 힘을 과시하고 노동자들 앞에 놓여 있는 문제들을 해결해 나가는 노동자 단결의 날, 노동자 투쟁의 날, 노동자 국제 연대의 날이다. 이들 노동자는 모든 사람들이 꿈꾸는 보편적 인간 해방의 이상을 실천하는 주역으로서, 혁명의 투사로서 존재한다. 따라서 이들은 매우 정상적이고 건강한 이성애자 남성의 모델로써 그려진다.(당신은 저 유명한 혁명 지도자 체 게바라가 게이라고 상상할 수 있는가?).

이에 대해 '어차피 동지인데 여자는 남자는, 동성애자는 이성애자든 뭐 어떻다는 거야?'라고 말 할 수 있을까? 어차피 중요한 건 노동해방이므로 계급투쟁이 승리한다면 모든 억압과 모순이 단번에 사라지는 인간해방이 실현되는 것인가? 문제는 그리 간단하지 않다. 단순히 경제적, 물적 토대의 구분으로 이루어진 계급투쟁으로 모든 문제를 환원시킨다면, 결국 선택되지 못하고 배제된 우리 여성 노동자들의 모습과 마찬가지로 애초에 침묵의 영역 속에 존재했던 동성애자들의 존재는 영원히 사라질 위협에 놓이기 때문이다.

초기에 여성 노동운동이 진보진영 내 가부장성에 문제를 제기하고 젠더의 차이에 기반한 노동운동을 제시한 것은 모든 모순의 계급 환원적인 발상이 또다시 다른 성격의 억압을 생산해내는 구조임을 발견했기 때문이라. 같은 맥락에서 레즈비언은 또 다른 균열을 통해 억압의 실재를 명확히 하고 '보편적 인간해방'이라는 그 궁극적인 목적에 도달하기 위해 투쟁하는 또 다른 주체로써 존재한다.

## 둘, 레즈비언-여성과의 연대

레즈비언은 강요된 이성애적 질서를 거부하고, 다양한 섹슈얼리티를 긍정하기 위한 가장 적극적인 이름으로 존재한다. 이는 여성으로써 남성에 의해 규정되고 위치 지워지는 여성 섹슈얼리티에 대한 가장 극명한 투쟁의 모습이기 때문이다.

우리 사회에 존재하고 있는 섹슈얼리티에 기반한 권력은 그 실체를 감추고 교묘하게 권력에 유리한 장치들을 재생산하고 있다. 이를 가부장적 이성애주의라 명명할 수 있는데, 그 이유는 이성애주의가 남성에 의한 여성지배를 정당화하고 그것을 유지시키기 위한 효과적인 기제로 이용되고 있기 때문이다. 따라서, 레즈비언의 투쟁-섹슈얼리티의 차이를 드러내고 그것에 기반한 정치 세력화-은 결코 레즈비언만의 투쟁이 될 수 없으며, 궁극적 여성해방을 꿈꾸는 모든 여성주의자들과의 연대 속에서 실현되어야 한다.

그러나, 이것이 레즈비언의 여성주의 진영에의 편입을 의미하는 것은 아니다. 이전의 여성운동진영에

서도 볼 수 있었던 것과 마찬가지로<sup>9)</sup> 이성애주의에 대한 저항은 레즈비언 영역에서 가장 극명하게 다뤄질 수 있는 사안이기 때문이다. 따라서 레즈비언은 그 특수한 정치적 위치와 투쟁 사안들의 고유 영역화를 실현하는 한 편, 모순의 정점에 놓여있는 가부장제를 타파하기 위해 여성과의 연대 속에서 그 방법을 모색하는 것이 필요할 것이다.

변태들의 성나는 세상을 위하여,

레즈비언, 메이데일로 간다.

9) 이전의 여성노동운동 진영에서 언급되던 "여성 노동자"의 모습은 가사노동과 임금 노동의 이중고에 시달리는 이성애적 가족 구성원으로써의 모습을 전제한다. 이는 이성애자 여성을 다시 '일반적' 여성 노동자로 내세움으로써 그렇지 않은 성적 소수자 여성들을 주변화시키는 결과를 낳았다.

## 경희대 한의대 성평등 위원회 달해의 기고글 -한의사 진로에 있어서의 성차별

이번 메이데이에서 여성노동자의 고용에 있어서의 불안정성, 그리고 여성노동자의 성적 차이, 그리고 여성 노동에 대한 정당한 평가 등(그 외 등등)을 모토로 내걸고 있다. 경희대 한의대 성평등 위원회 달해에서는 이와 관련하여 여한의사의 진로, 취업에 있어서의 차별, 장애에 대해 이야기 하고자 한다.

### 1. 전문직에도 성차별이?!!!!!!

최근 들어 전문직에 대한 인기가 매우 높아지고 있다. 전문직은 상대적으로 체계적인 지식을 요구하고 일에서의 권한과 자율성이 다른 직종에 비해서 높으며, 비교적 차별이 적은 것으로 인식되고 있다. 하지만, 이러한 자율성, 권한, 그리고 경제적으로 안정된 직종이라는 인식은 전문직 속에서 나타나는 성차별성을 은폐할 가능성이 있다. 전문직 역시 우리사회의 한 직종으로 자리하고 있으며, 전반적으로 성차별적인 사회 분위기, 사회제도 속에서 결코 예외인 곳이 아니다. 경희대 한의대 성평등 위원회 달해에서는 지난 한해 이러한 문제의식을 바탕으로 하여 '한의대생의 진로에서의 성차별'을 달해 신문을 통해 시리즈로 다루었으며, 이와 관련된 호의를 발간했다. 앞으로 향후 몇 년간 자료조사를 통하여 한의사의 진로, 취업에 나타나는 성차별에 대해 자료를 축적하고 진로에 있어서의 성평등에 기여하고자 한다.

### 2. 그 실태를 파헤친다!

지난 한해 한의사 진로에 있어서의 성차별을 다룬 결과 자료를 축적할 수 있었으며 차별의 구체적인 양상을 살펴볼 수 있었다. 크게 인턴채용시의 성차별, 레지던트 채용시의 성차별, 로컬에서의 부원장으로 취직할 때의 성차별, 한의대 내 교수임용에 있어서의 성차별 양상에 대한 조사를 기획하고 있으며 지금 조사된 것은 인턴채용시의 성차별 양상이다. 아래의 표에서 드러나듯이 지금의 상황은 각 학년에서 전체 학생 중 여한의대생의 비율에 의해 병원에서의 인턴의 TO가 결정되는 양상이다. 실제로 병원에서는 이 사실을 공식적으로 인정하고 있지는 않지만, 계속된 자료조사의 결과로 보아, 이 사실이 아래의 표와 같이 증명되고 있다.

또한 아직 정확한 자료조사는 되지 않았지만 레지던트 채용시에 마이너 과(레지던트 1~2명 선발)에서는 아예 여자인턴 TO를 배정하지 않는 경우도 있고 하고 실제로도 레지던트, 그리고 병원의 스텝으로 남기는 하늘의 별따기이다. 이러한 상황에서 여학생의 경우 공부를 잘해도 병원에 가기는 어려운 것이 현실이다. 물론 성적이 병원채용에 있어서 전부는 아니지만, 매년, 항상 일정 수의 인턴으로 유지된다는 것은 병원에서 여학생수를 제한하고 있음을 나타낸다.

이러한 실태는 결국 진로, 취업에서의 성차별을 낳으며, 수련의를 밟을 수 있는 기회가 여성에게는 더

| 학년          | 전체 학생수                                       |    |     |      | 00병원 인턴수 |      |    |      |
|-------------|----------------------------------------------|----|-----|------|----------|------|----|------|
|             | 남                                            | 여  | 전체  | 여학생비 | 남        | 여    | 전체 | 여인턴비 |
| '92(99년 졸업) | 101                                          | 18 | 119 | 15%  | 23       | 5    | 28 | 17%  |
| '93(00년 졸업) | 113                                          | 19 | 132 | 14%  | 23       | 4(5) | 28 | 14%  |
| '94(01년 졸업) | 94                                           | 24 | 118 | 20%  | 22       | 6    | 28 | 21%  |
| 비고          | * '93학번 여자 인턴 수는 본교 졸업생 4명, 타대 졸업생 1명으로 총 5명 |    |     |      |          |      |    |      |

욱 더 제한될 수밖에 없음을 나타낸다. 병원이 단순한 직장이라 수련의라는 교육과정을 가진 집단이라는 점에서 이러한 상황은 교육에 있어서의 기회 불평등으로까지 나타날 수 있다.

### 3. 그 원인을 파헤친다!

이런 상황이 초래된 원인이 무엇일까?

첫째는 병원의 고정관념 때문이다. '여학생은 병원 시스템에 적합하지 않다', '출산을 하게 되면 동료들에게 피해를 준다', '기본적으로 일을 처리하는 방식이 남자보다는 뒤떨어진다' 등의 인식이 있다.

둘째는 이 사회 전반적으로 모성보호에 대한 인식이 뒷받침되지 못하고 있기 때문이다. 위에서도 말했듯이 출산은 여성에게 있어서 일생의 자연스러운 과정인데도 불구하고 출산을 하게 되면 휴가를 주어야 하고 휴가를 주게 되면 자연스럽게 다른 동료들이 그녀가 하던 일들을 나눠서 해야한다는 부담감을 준다는 것이다. 이것은 전반적인 사회분위기가 출산에 있어서 제대로 인식하고 있지 않기 때문이다. 이러한 문제를 빨리 해결하기 위해서는 제도적으로 모성보호법의 실질적 도입뿐만 아니라, 여성의 생리적 특징에 대한 사회적 인식의 성숙이 꼭 필요하다.

한의학적으로 보아도 여성의 월경, 그리고 출산은 자연스러운 과정이며 여성의 월경의 경우에는 건강을 나타내는 지표로서 매우 중요하게 다루어지고 있다. 여성이 건강하지 못할 경우, 월경통이 나타날 수 있는데 이는 질병으로 인식되고 있다. 하지만, 사회적으로 여성의 몸에 관한 인식이 부족하다. 월경하면 더러운 것, 병적인 것, 개인적으로 해결해야할 것 등으로 인식되고 있는데 건강한 여성의 건강한 과정, 그리고 병이 될 수도 있는 과정이라는 인식을 통해서 여성의 건강에 대한 관심이 높아질 때 여성노동자의 건강권, 실질적인 노동에 있어서의 성평등이 이루어질 수 있을 것이다.

셋째는 암묵적 관행이라는 큰 벽이 있다. 아까도 말했듯이 병원에서는 공식적으로 여자 인턴 수를 제한하고 있지는 않다. 하지만 실제 상황의 경우에는 여자 인턴 수가 제한되어 있고 이 결과 병원에 대한 지원하는 여학생 수 자체도 학년 내에서 어느정도 제한하고 있는 것이 현실이다. 비공식적으로 '여자가 더 많이 지원하면 떨어질 수밖에 없다'라는 인식은 졸업직전에 불안한 상황, 복수지원의 불가능성과 맞물려 여학생들이 더 지원할 수 없는 상황을 만들게 되는 것이다.

### 4. 전문직에서의 차별은 여성 지위 향상에 어떠한 장애를 주는가?

이러한 전문직에서의 불평등은 전문직 여성 자체에게만 문제가 되는 것이 아니다. 전체적으로 봤을 때 여성의 전문직에서의 비율은 아직까지 남성의 비율에 비해서는 낮은 것이 현실이다. 비교적 한의대에

여학생이 많이 입학했을 때가 00년도였는데 그래도 40%정도 밖에 되지 않는다. 또한 이 중에서도 병원에서 채용에서 성차별을 받고 있는 것이다.  
유리천장이라는 말이 있다. 보이기는 하는데 올라갈 수 없는 곳.. 옛날에는 콘크리트 천장이라고 했었는데.(아예 보이지도 않았다는 뜻?) 아무리 열심히 노력해도 올라갈 수 있는 곳이 한정되어 있다는 것이다. 여성노동의 비정규직화와 함께 전문직으로 진출에 있어서의 유리천장이라는 장애물이 없어지지 않는 한 여성노동자의 지위 향상은 요원하다.

##### 5. 성평등 위원회 '달해' 에서 메이데이를 참가하는 의의, 앞으로 계획에 관하여...

앞으로 성평등 위원회 달해에서는 위의 문제와 관련하여 전문직에서의 여성노동의 문제를 풀어갈 생각이다. 또한 메이데이를 참가함으로써 사회전반에 걸쳐 있는 여성노동의 문제에 대해 생각해 보고자 한다. 사회 전반적으로 불안정한 여성 노동자의 현실이 모든 사회 각층에서 발생함, 각계 각층에 있어서 고용의 불안정성, 불평등성이 상호작용함을 인식하고, 모성보호, 여성의 성적 차이에 대한 인식의 변화를 촉구하고자 한다. 메이데이를 통해서 그리고 다른 통로들을 통해서 이러한 위의 문제들에 대해 소통해 나가고자 한다.

## ★★재밋고 신나는 투쟁~

### 개사곡

[원곡]

여우아여우아 뛰하니/ 잠잔다/ 잠꾸러기/새수한다/ 멧쟁이/밥먹는다/ 무슨 반찬/ 개구리반찬/ 죽었니 살았니

[개사곡]-가사노동

엄마야 엄마야 뛰하니/ 바쁘다 / 밥해줘/ 해는밥 먹어/새밥해줘 /니가 해먹어/ 엄마가 해줘/ 자기 밥은 자기가 하자 (관중들)울소~

[원곡]

영감/왜 불리/ 뒤뜰에 놀고있는 병아리 한쌍을 보았소/보았지/어쨌소/ 이 몸이 늙어서 몸보신하느라 먹었지  
잘했군 잘했어/ 잘했군잘했군 잘했어/ 그러게 내 영감이러지

[개사곡]:정리해고

(1절)

아줌마/ 왜 불리/ 여자들 우선으로 정리해고 하겠소/뭐라고 왜 나아/ 남편이 돈버니 집으로가서 살림해 / 웃기네 말안돼 짜르면 갈데도 없는데/ 그러게 여자가 왜 일해

(2절)

사장님/ 왜 불리/ 열심히 일한 나를 여자라고 깔랐소/그랬지/ 나쁜 놈 여성도 노동자 일할 권리 보장해, 못참아, 싸우자, 고용안정 쟁취해, 여자들 힘한번 보이자.

[원곡]

모부랑 할머니가 모부랑 고갯길을 모부랑 모부랑 걸어가고 있네.

모부랑 모부랑 모부랑 모부랑 모부랑 열두개 고개를 고개를 넘어간다

[개사곡]:보육권

아이를 키울려면 여자혼자 희생하래/ 직장도 다니고 아이도 키우라네/ 슈퍼우먼이나, 일그만두란 말아/ 탁아소 확충하고, 보육권 보육권 보장하라

[원곡]

다같이 돌자 동네한바퀴/ 아침일찍 일어나 동네한바퀴/ 우리보고 나팔꽃 인사합니다 /우리도 인사하며 동네한바퀴 /바둑이도 같이 돌자 동네한바퀴

[개사곡]:생리휴가

무급화 안돼 생리휴우가/ 여성차이 인정하는 노동권 쟁취/ 여성도 건강하게 일하고 싶어/ 생리휴가 무급화라니 말도 안돼/대책없이 무급화라니 결사반대

## 우리 뭇물을 트자

고정희

동구문

처갓자락 휘날리며 휘날리며  
 우리 서로 뭇물을 트자  
 뭇고름과 뭇고름을 이어 주며  
 우리 뭇물을 트자  
 할머니의 노동을 어루만지고  
 어머니의 보습을 벗어 주며  
 차갑차갑한 뭇물을 이제 트자  
 빙어기 삼년 세월 뭇물을 트자  
 귀어기 삼년 세월 뭇물을 트자  
 눈인 삼년 세월 뭇물을 트자  
 달빛 쏟아지는 뭇물을 트자  
 할머니는 밥이 아니라  
 어머니는 락이 아니라  
 여자는 남자에게 남자는 여자에게  
 한방도 덜고 남을 뭇물을 떠서  
 석삼년 할아버지 전답을 일으키자  
 일곱삼년 가뭄든 강산을 적시자  
 오랫동안 홀로 어둠던 뱃터  
 악악한 뭇물을 앵둠던 뭇물,  
 스스로 넘치는 뭇물을 떠서  
 제멋대로 휘젓는 장배를 허물고  
 제멋대로 들어앉은 뭇산을 넘어가자  
 오천년 이 땅을 품어주는 암배,  
 억압의 암반에 굴착기를 내리고  
 사람의 다이너마이트를 터뜨려  
 캄캄한 수맥에 저당 뭇물을 내리자  
 하나보다 더 좋은 배의 얼굴이어가  
 백보다 더 좋은 한의 얼굴이어가  
 자애로, 형제여,  
 아침내 우리 서로 자유의 물포를 벌여  
 활하게 이끄는 뱃길을 트고  
 구구구구 구구구구  
 비둘기 때 날아와 하늘을 덮게 하자  
 찰흙 찰흙 찰흙 찰흙  
 갈래기 때 날아와 수평선을 덮게 하자