

1부. 땀 흘리기 평가

■ 여성 노동 운동 모임의 의미

여성노동운동의 역사는 결코 짧지 않다. 민주화의 물결 속에서 그리고 노동 해방이라는 거대 담론 속에서 여성 운동가들은 자신이 할 수 있는 일을 묵묵히 해왔다. 그러나 여성운동가의 활동들이 모두 그들의 성과로 돌아온 것은 아니었다. 여성노동자의 모든 투쟁들을 여성노동의 성과로 가지고 갈 수 있느냐라는 문제에 대해서도 많은 논쟁들이 오고 가는 과정이 있었다.

여기서 주목하고자 하는 것은 기간 여성노동의 역사라기보다는 대학 내 여성노동운동에 대한 활동들을 되짚어 보자는 것이다. 여대생을 중심으로 한 여성노동연대의 흐름들을 살펴보자면 여노대련, 여대생 먹고살기 위원회, 여성노동모임 등이 있어왔다. 그리고 각 여성단위를 중심으로 한 여성노동운동들이 계속되었다. 하지만 그러한 여성노동연대의 흐름들을 발전적으로 가지고 나가지 못함으로써, 여대생을 중심으로 한 여성노동 운동의 연대는 잠시 지체의 시기를 갖기도 하였다.

그동안 대학 내 여성주의자들은 여성노동에 대한 담론들은 각 단위 내에서 고민하거나, 노조나 사회단체와의 연대를 통하여 소스를 얻기도 하였다. 그러면서 서로에 대한 이해 부족과 입장의 차이로 인하여 불필요한 오해를 남기기도 하였다. 이러한 오해들과 여성노동 연대의 끊김은 각각 대학 내 여성 노동운동에 대한 우려를 낳았다.

그러한 우려가 현실로 드러난 것이 작년 메이데이 女/聲이 무너지지 못한 것이라 할 수 있다. 이러한 대학 내 여성노동의 지체는 작년 한해 많은 노력들에도 불구하고, 노동법개악이나 모성보호투쟁에 있어서 많은 부분을 놓칠 수밖에 없었던 아쉬움을 남긴다.

어쨌든 그로 인해 여성주의자들이 지금 이 시기에 여성노동에 대한 인식과 전략이 필요하다는데 인식을 같이하였고, 여성노동에 대해 (사회단체와는 독자적으로) 대학 내에서의 담론들이 형성되어야 할 필요성에 동의하였다. 그러한 문제 의식들을 바탕으로 땀 흘리기 모임이 구성되었다. 땀 흘리기 단위는 관악여모, 연대총여, 살맛나는 세상으로 꾸려졌다. 이들은 각자 그동안의 활동에 대한 이해 기반 찾기, 모성보호에 대한 입장인식의 확인 과정 등이 있어왔다. 그러한 관점들과 입장들을 정리해나가는 과정으로써, 또 더 많은 여성주의자에게 여성노동운동을 환기하고 고무하는 과정으로써 여성노동운동 토론회가 기획되었다.

■ 여성노동운동 토론회

토론회는 지난한 과정의 기획에도 불구하고, 실상은 빡빡한 일정을 속에서 준비되었다.

1주제

모성보호에 대한 개악이나 개정이나라는 소모적인 논쟁 대신, 입장들을 정리하고 우리가 할 수 있는 일을 찾아가는 과정으로써 진행되었다.

2주제

좌파의 여성노동에 대한 인식과 그 안의 여성위원회의 위상들을 살펴보았다. 좌파에 대한 비판 지점이 그간 나온 좌파 비판과 별다른 것이 없다는 평가를 받기도 하였다. 하지만 좌파에서 여성노동담론들을 훑어 보고, 인터뷰 등의 시도를 통해서 좌파 여성운동의 현재와 의의를 짚어 보려했다.

3주제

평범한 여대생들과의 인터뷰들을 통해서, 여대생의 노동인식에 대한 추상적인 관념이 아닌 실질적인 정보들을 획득 할 수 있었다. 여성노동의 여성주의적인 재개념화 등 여성노동운동을 여성의 시각에서 풀어보려고 노력하였다.

하지만 토론회가 끝나고 난 뒤 각 단위 안에서의 냉정한 평가들도 진행되었다. 특히 주제2는 처음의 기획 의도에서 의도치 않게 벗어난 부분에 대한 많은 평가들이 있었다. 토론회를 준비하는 과정에 있어서는 각 주제간의 소통의 문제와 공유, 논의과정에 대한 평가가 있었다.

■ 3.8 세계 여성의 날

토론회를 통해 문제 된 연대의 상에 대한 고민 부족, 소통과 공유의 문제 등이 가장 크게 드러난 행사가 3.8일 것이다. 조직구성에 대한 인식과 고민 부족, 아직 확실치 않은 연대의 상, 단위와 땀 흘리기 간의 소통의 문제 등이 명확하게 해결되지 않은 상태에서, 3.8판은 급박하게 진행될 수밖에 없었다. 그 과정에서 한 주제에게 일이 파부와 된다거나 또 성명서에 대한 공유가 제대로 되지 않는 등의 문제가 여실히 드러났다.

이는 지금의 땀 흘리회의가 안정적이지 못하다는 점, 또 단위와 땀 흘리의 소통이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 점을 시사해준다. 이러한 문제의식의 고민 속에서 조직구성론이 고민되고 있다.

□ 메이데이 이후의 활동방향

작년 메이데이 女/聲이 꾸러지지 못한 이후, 댁들에서는 이번 메이데이에겐 무엇인가를 해야만 한다는 압박이 있는 것이 사실이다. 꼭 女/聲이 아니더라도 메이데이 시기에 우리의 활동 방향은 분명히 필요하다. 아마 이 총회자리에서 그에 대한 많은 논의과정이 있을 것이다. 하지만 댁들에게 중요한 한가지는 메이데이 이후, 여성노동에 대한 흐름들을 어떻게 가지고 나갈 것이냐 하는 문제일 것이다. 우리가 토론회를 기점으로 3.8판, 총회, 여성노동학교, 메이데이를 거치면서 여성노동에 대한 담론들을 형성해나간다면, 메이데이 이후 우리는 그 흐름들을 어떻게 이어나갈 것이냐는 시급하고 필요한 고민이다. 기간 여성노동운동이 메이데이 기간 이후 별다른 흐름들을 이어나가지 못하는 것이 현실이다. 우리가 어떤 판이 될지는 모르지만, 메이데이를 잘 치렀다고 자족할 것이 아니라, 그 힘을 바탕으로 방증과 2학기를 가져 나가야 하는 것이다. 그러기 위해선 우선 이 자리에서 메이데이에 대한 입장을 정리하고 다같이 연대의 상을 모색해보는 것이 그 시작이 될 것이다.

□ 주체와 소통의 문제 -조직구성의 문제

어느 단위나 주체와 소통의 문제가 있을 태지만, 댁들은 처음 시작하는 단위로서 처음부터 하나 하나의 동의부터 필요한 부분이 많다. 우선은 우리가 연대를 하고 있는나라는 문제에 대해서 동의가 필요하고, 그렇담 그 연대의 상에 대한 인식의 확인도 필요할 것이다. 또 나중에 조직구성부분에서도 얘기될 문제이지만 댁들의 운동이 전체적인 여성노동운동에 활력이 되고 논쟁을 만들어 가는 활동이 되기 위해서는, 댁들 안에서의 고민들뿐만 아니라 쟁점을 활성화시키려는 고민도 필요할 것이다.

□ 댁들에서 얻어가야 할 것들

댁들에서 각 단위나 개인이 얻어가야 할 명확한 지점이 필요하다. 큰 행사를 치르내면서, 우리가 그로 인한 힘을 받지 못한다면 결국 다른 연대 모임처럼 발전적 해체의 길을 걸을 수밖에 없을지도 모르는 일이다.

담론들을 형성하고 논쟁의 장을 만들어 갈 수 있어야.

주체들 내부에서의 관점을 정리하고, 새로운 시도를 할 수 있는 열린 가능성을 두어야.

2부 신자유주의의 가부장성과 여성의 빈곤화

자본주의적 시장경제의 불완전성을 국가 개입을 통해 해결하려던 경제정책이 실패한 이후, '정부실패'를 문제로 삼으면서 시장경제 원리의 회복을 강조하는 '신자유주의'적 경제질서는 세계경제의 지배적 질서로 등장했다. 자본추구라는 그 목적아래 자본주의는 활개를 치며 전체적으로 노동착취를 실행한다. 더 싸고 유연한 노동을 찾아 자본은 움직이고, 그것의 움직임에 따라 노동자들의 미래가 결정된다. 온갖 착취와 세계화라는 이름으로 진행되는 글로벌자본의 횡포는 기업의 구조조정과 이를 위한 비용절감과 노동에 대한 통제를 유연화라는 이름으로 실행되고 있다. 그리고 이 과정에서 여성노동자들은 자본주의와 가부장제의 교묘한 결합아래 기본적 노동권마저 보장받지 못하는 최악의 상황으로 내몰리게 되었다.

더 싸고 더 유연한 노동을 찾는 자본의 움직임은 세계노동력 구성에 있어서 여성의 비중을 점점 높이고 있다. 지난 20여년간 선진국 뿐 아니라 식민지 세계 모두에서 대부분의 나라에서 여성고용은 증가한 반면 남성 고용은 침체되었거나 감소하고 있다. 이는 여성노동자들이 특정 하위직 미숙련 노동으로 밀려났고, 더 열악한 노동조건에서 남성노동자의 평균임금보다 훨씬 적은 임금을 받고 있다¹⁾는 것을 나타낸다고 한다. 여성들은 반복적이고 단조로운, 손재주를 요구하는 일에 적합하다고 생각되어지고, 하청 및 시간제 노동, 계절 노동, 성과급 노동 등이 정규직 일자리를 대체해 가고 있는 세계 경제에서 여성은 특히 불안정하고 더욱 착취적인 상황에 놓인다. 이처럼 노동시장의 유연화는 노동시장의 최전선의 여성노동자의 고용불안을 가져온다.

남한사회에서도 80년대 중반 이후 자본의 국제적 경쟁심화와 점진적 이윤 하락은 고부가가치산업으로의 전환과 경영합리화를 위한 산업구조조정을 가져왔고 이로 인해, 의류 신발 등 여성집중산업에서의 도산 폐업 해외이전 등으로 여성노동자들의 대량실업이 발생했다. 동시에 유연화 전략은 개별기업이 고용조절을 통한 인건비 절감을 목적으로 고용불안정을 기초로, 노동강도를 강화시키고 수평적 유연화에 의한 임시직, 시간제, 용역직, 계약직, 외주하청 등의 비정규직화가 노동에 대한 지배력을 강화시켜왔고 그것의 주된 대상이 여성노동자이다. 상술했듯이 서비스 경제성장과 유연하고 값싼 노동력 선호로 인해 여성노동자의 양적변화가 있었다. 그러나 질적으로 여성의 노동은 더욱 양극화된 소득분배 구조로 생계비에 못미치는 낮은 임금으로 고용되며 동시에 각종 공공부문의 폐지 및 축소로 복지로부터 배제되는, 그야말로 생존조차도 위협하는 최하위노동력으로 시장경제를 떠받치고 있는 것이다.

더불어 '노동의 여성화', '여성노동의 유연화'는 지금이 가부장제에 기반한 성별분업을 전제로 하고 있는 것이다. 성별분업은 노동에서 필요한 가치들을 여성이라 하면 누구나 가진 기질로 인식하고, 노동에 낮은 지위를 부여한다. 이를 통해 남성들은 가사노동으로부터의 면제와 더 나은 취업 기회의 보장이라는 일석이조(기실은 일석 무소히 많은 조이지만)의 효과를 누릴 수 있는 것으로 성별분업은 남성권력의 물적 기초²⁾라고 할 수

1) 자아 메타, 여성과 세계화 <세계화에 불만있는 여성들의 자료집>

2) 하이에 하트만, 맑스주의와 페미니즘의 불협한 결혼, <발전주의 비판에서 신자유주의 비판>

있다.

그동안 여성은 가사노동을 전담하는 존재임과 동시에 그들의 남은 시간을 활용한다는 의미로 (불안정한) 노동시장에의 참여가 고무되었다. 여성 노동의 유연화는 이런 전제로 구축된 것이며, 자본이 필요로 하는 저임 노동력에 대한 이해관계와 가부장제가 필요로 하는 가사전담자의 이해관계가 결합된 노동시장의 모습이며 이는 가부장제와 자본주의 세력균형에 있어서 일시적인 형태가 아닌 장기간의 성별구조화를 가져오는 형태로 작동한다.

여성이 무임으로 수행하는 재생산노동을 무시하고 자본의 이해인 생산성을 잣대로 하여 여성노동력을 저임금 저지위에 집중하도록 하고 있다. 이러한 노동력 분절에 의한 여성차별화는 남성 생계부양자 논리에 의해 여성의 노동은 남성과는 다른 의미로 해석되거나 부차적인 것으로 판단하는 오류를 강화시키고, 여성들의 보육 건강관리 재생산 교육 등의 여성의 노동을 계속적으로 무임금 노동으로 이용하며 여성들에게 희생을 강요하고 있다. 한국 사회에서 여성노동자의 공적노동시장의 진입시기가 M자 곡선을 이루는 것도, 여성들로 하여금 가사노동을 전담하고 이를 통해 자본주의와 가부장제 모두 여성노동자에 대한 무임금 초과착취를 하기 때문인 것이다.

자본의 세계화로 인한 여성 노동의 변화 중 전세계적 성매매 산업의 증가를 들 수 있다. 초국적 자본은 싼 값의 순응적인 노동력을 찾아 지구 상을 돌아다니며 현지 여성들을 착취하고, 빈곤을 피해 이주한 여성들도 착취한다. 특히 성매매를 통한 착취는 극악한 상황에 이르렀다. 오늘날의 성매매는 단순히 한 국가 내에서의 성산업을 이루고 있을 뿐 아니라 전세계로 확대되었다는 측면에서 이전의 성매매와 다르다. 성매매가 수적으로 급증하였을 뿐 아니라, 세계화로 인한 국제노동분업의 증가로 여성들이 해외로 값싸게 팔려나가고, 이 여성들은 인신매매, 폭력과 노예화의 희생자가 되고 있다. 세계화의 언저리에 놓인 제3세계 여성들에게 성매매의 길은 생존을 위한 유일한 길이 되어가고 있다. 세계화로 인한 제3세계와 선진국간의 빈부 격차는 제3세계 여성들에게 유례없는 광범위한 빈곤화를 초래하였으며, 이런 빈곤화는 여성들에게 저임금의 초착취 노동 외에 다른 선택의 여지를 주지 않았으며, 노동착취공장이나 성매매가 세계화 시대에 제3세계 여성들에게 주어지는 유일한 생계 수단이 되어버렸다. 이런 속에서 여성들은 우편매일 신부로 팔려가거나 같은 동포인 좀 더 잘사는 나라의 남성들과 결혼을 하는 강제된 선택(?)을 하게 되는 것이다. 세계적 자본주의의 메커니즘은 이렇게 기존의 여성억압을 정당화시키던 가부장제 이데올로기와 교묘하게 결합하여 성매매를 고수익 창출 산업으로 부상하게 하였다. 이 속에서 여성들은 경제적, 육체적, 정신적으로 피폐해지고 있다.

흔히 쓰는 말로 여성은 신자유주의적 자본의 세계화 속에서 최전선에 위치하면서, '가장' 착취받는 존재로 인식된다. 여기서 최전선이라는 우리의 위치는 '다이상 물러설 곳이 없음'을 뜻한다. 계속되는 자본의 착취에 맞서야 하며, 동시에 두 얼굴을 가지고 자본과 공모하여 여성노동자들을 최전선으로 밀어내는데 함께 하는 가부장제와도 맞서야 한다.

세계적

남한적 반주변주의 노동주식해야 IMF이후, 신자유주의, 노동유연화 그리고 성
신보수주의-가족은 해체되는데 가족이데올로기는 공공, 성산업 가족임금
김대중정권이후 여성계의 관변화 전략적 대응 필요

3부

>>> 비정규직

0. 들어가며

이미 여성노동자의 70% 이상이 비정규직이며 신규 취업의 90% 이상이 비정규직으로 노동시장에 진출하고 있다. 여성의 노동시장 진출은 현물안 꾸준히 증가하는 것으로 나타나 고무되기도 하였으나 97년 IMF이후 여성노동자의 급격한 퇴출을 겪으면서 여성의 노동할 수 있는 권리라는 것은 여전히 불안정할 수밖에 없음을 확인할 수 있었다. 이후 다시 여성고용이 증가하고 있으나 대부분이 비정규직으로 재진입하고 있음을 볼 때 여성노동의 이해에서 비정규직을 빼놓고 얘기할 수 없게 되었다.

비정규직의 다수를 '여성'이 차지하고 있음. 이는 무엇을 말하는가?

우리는 이 팀에서 전반적인 빈곤의 여성화가 고용관계의 재편에서 어떻게 관철되고 있는지 (이미 알지만 다시한번)정리하고, 그간(특히 IMF이후) 비정규직 여성 노동자들이 어떠한 요구를 가지고 투쟁했는지를 살펴볼 것이다. 그리고 이러한 여성노동자의 비정규직화의 원인을 살펴보고 우리의 전략을 만들어가자.

1. 여성 비정규직 노동자의 실태

비정규직의 정의에서부터 분류에 이르기까지 다양한 기준과 범주가 있다. 알다시피 형태상 명확하게 구분하기 힘들고 중복되는 것도 많다. 일단은 여성노동자들의 저항의 바운더리가 되었던 것을 중심으로 분류하고 정리해보자.

1) 특수고용노동자

노동자를 고용하는 고용계약이 아니라 개별 노동자와 상업계약을 맺는 형식을 취하는 것을 말한다. 따라서 노동자(?)는 법적으로 피고용자가 아니라 개별적으로 독립된 사업주(자영업자)가 된다. 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 학원강사, 보험설계사 등이 이런 유형에 속하며 대략 100만 명 정도로 추산하고 있다.

보험설계사, 학습지 교사, 학원강사 등은 임금 중에서 실적에 따른 수당의 비율이 매우 높기 때문에 경쟁적으로 고객을 유치·유지해야 하며 이러한 고객 관리비용을 노동자가 직접 지불할 수밖에 없기 때문에 자본은 자신이 들여야 할 비용을 교묘하게 노동자에게 전가시킨다. 이런 유형의 노동자는 법적으로 자영업자로 분류되며, 실질적으로는 고용관계임에도 불구하고 고용주는 고용관계에 책임을 지지 않으며, 노동자는 노동법 등의 보호를 전혀 받을 수 없다. 또한 고용계약이 아니라 쌍방에서 언제든지 계약을 해지할 수 있는 상업계약으로 계약을 맺기 때문에 자본은 손쉽게 노동력을 유연화시킬 수 있다는 이점도 가지게 된다.

최근 재능교육교사노동조합이 합법성을 인정받은 이래로 많은 학습지 교사 노조가 생겼고 골프장 캐디, 교보생명의 보험설계사 등에서도 노동조합을 만들고 있다. 이들의 경우 노동조합법상으로는 아니나 근로기준법상으로도 노동자성을 인정받는 것을 중요한 과제로 두고 있다.

>>무엇을 요구하는가

①노동3권 보장: 노동조합 결성 및 교섭과 파업의 권리

②근로기준법 적용(고용보호, 휴일휴가, 모성보호, 4대보험 적용)

2) 비공식부문 노동자³⁾

비공식부문이란 사회적 제도(법)에 의해 규제를 받지 않는 수입창출 과정이다. 즉, 특정 경제활동이 법적·공식적 규제를 받느냐, 그렇지 않느냐의 여부에 따라 공식·비공식부문의 구분이 이루어지며, 규제 영역의 경계가 변하게 되면 공식·비공식부문의 재배열이 나타난다.(카스텔과 포츠의 견해). 이에 따라 비공식 경제부문을 연상시키는 비공식이라는 용어보다는 비공식부문 노동자들을 '법의 노동자'라고 일컫는 것도 성격을 명확하게 하는데 도움이 된다고 보고 있다. 비공식부문은 형식적으로 고용관계를 맺지 않았더라도 경제적인 종속관계에 있는 노동자들을 포함한다. 그리고 기본적으로 통계에 잡히지 않거나 통계조사대상에 속하지 않는 부문의 노동자들을 포함한다.

직종별로는 전문기술직(일러스트레이터, 편집디자인, 영화기획 및 마케팅, 영상촬영, 교정교열 등)과 일반사무직(판매사무, 텔레마케팅 등), 서비스직(미용사, 조리사, 광고선전원 등), 판매직(방문판매, 위탁판매 등), 생산기능직(의류봉제, 조립공, 제품가공 등), 단순노무직 등 모든 직종에 분포되어 있다.

이들 비공식부문 여성노동자들은 고용계약관계에 있지 않다는 이유로 노동법과 사회보장 관련법이 적용되지 않는 법외노동자이며, 경제적 종속관계에서 일하고 있으나 고용계약관계를 맺고 있지 않음으로써 노동권과 복지권으로부터 배제되고 있는 노동자들이다. 이 중에서 가사노동자(간병인 겸 가사도우미, 출장파출부, 출장요리사 등)들의 경우에는 실질적인 고용계약관계 아래 있으나 근로기준법이나 사회보험 관련법에서 특별히 법 적용이 제외되는 노동자들이다.

3) 일용⁴⁾, 임시⁵⁾, 계약직

일용/임시/계약직은 자본이 노동자와 일정한 기간을 두고 고용계약을 맺는 고용형태를 뜻하며, 이 노동자들이 비정규직 통계에서 53%라고 이야기되는 노동자들이다. 자본은 노동자들을 일용/임시/계약직으로 고용함으로써 노동력의 유연화와 임금비용의 절감이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는데, 그 이유는 자본이 고용계약 기간 만료 시 계약을 갱신하여 계속 고용할 것인지 아닌지에 대해 전권을 가지며, 따라서 상황에 따라 노동력의 양을 쉽게 조절할 수 있기 때문이다.

한국통신 계약직 노동자, 보건의료 노동자, 롯데호텔 노동자들이 이러한 고용형태에 속한다.

4) 시간제 노동(파트타임, 아르바이트,)

규정된 하루 노동시간 중 일부 시간대에만 노동을 하도록 한 경우를 일컫는다. 시간제 노동 역시도 일용/임시/계약직 노동과 마찬가지로 계속해서 확대되어 나가고 있는 상황이다. 시간제 노동자의 임금은 같은 업무의 전일제 노동자의 임금에 비례해 계산하도록 되어 있으나, 여기서 말하는 전일제 노동자의 임금이라는 것은 기본급만을 말하는 것으로 상여금·보너스 등의 급여는 계산되지 않는다.

시간제 노동은 일과 가정의 병존을 위한 유연한 노동형태로 이해되고 기존 여성의 경우 이런 이유로 선호하는 노동형태라고 지적된다. 그러나 우리나라의 경우 미혼 여성 노동자를 강제적으로 비정규직으로 전환하는 방식으로 확대되고 있다. 이러한 추세는 현재 유통업, 은행, 병원, 금융·보험업 등에서 크게 확대되고 있다.

5) 파견근로자

97년 통계청의 「고용구조 조사」에 따르면 파견직 노동자는 31만 6000명이며 이중 여성이 차지하는 비율은 22.5%이다. 파견 근로자들은 심한 고용불안에 처해있다. 애초 파견법의 취지였던 "전문 지식, 기술을 필요로 하는 업무의 인력 수급 활성화"와는 거리가 멀다. 그리고 조사대상의

3 「비공식부문 여성노동자들의 노동권과 복지를 위한 대안」, 서울여성노동조합 심포지엄, 2001.10

여기서 일반적으로 비공식부문에 특수고용노동자도 들어가나, 여기서는 별도로 따릅니다.

4 일용직: 임금 노동자 중 상용 및 임시에 해당되지 않는 경우로 1)고용계약기간이 1개월 미만인 자, 2)매일매일 고용되어 기근로의 대가로 임금 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람

5 임시직: 임금 근로자 중 상용이 아닌 자로 고용 계약 기간이 1개월 미만인 사람. 단, 고용 계약 기간에 의한 분류가 곤란한 경우는 다음 사항을 고려한다. 1)일정한 사업 완료의 필요에 의해 고용된 자(사업 완료가 1년 미만), 2) 단순 업무 보조원으로서 상여금 등 제 수당을 받지 못하는 자, 3) 근속 기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자

대부분이 6개월 이상 생산 공장에서 일하는 "불법"파견이었다. 이는 노동부 자료(1999년 하반기 근로자 파견사업 현황(2000.3)), 노동부 고용관리과)를 통해서도 보여주고 있는데, 결국 많은 사용업체들이 인건비 절감차원에서 파견노동자를 사용하는 현실이기 때문에 파견법이 파견 노동자들을 보호하는 법이 되지 못함을 보여주고 있다.

그리고 근로기준법과 파견법을 온전히 적용받을 수 있는 "상용형"노동자는 극소수에 불과하였다. 모집형과 등록형이 대부분이었고, 대부분이 파견업체와 3개월부터 1년 단위의 단기계약형태로 근로계약을 맺고 1년 이상씩 근무하고 있다. 자신의 근로계약기간을 알지 못하는 노동자들도 있었다. 파견법상 절대금지 업무인 간호조무사의 업무와 동일한 업무를 파견노동자들이 수행하고 있으며 정규직 여성들을 대량 정리해고한 후, 그 자리에 곧바로 파견노동자들이 근무하는 경우도 있다(삼부커뮤니케이션). 그리고 일시적인 업무가 결코 아닌, 생산라인의 조립업무에 대량의 파견노동자들이 근무하는 경우도 많다. 파견노동자들의 대부분이 정규직에 비해 6~70%수준의 임금을 받고 있다. 근속년수가 긴 여성노동자의 경우 50%이하의 임금을 받고 있기도 했다. 특히 최근에는 '포괄임금제'로 불리는 방식으로 임금을 받고 있고 이로 인해 저임금 현실이 제대로 드러나지 않기도 한다.

6)급증하는 판매·서비스직

여성노동자의 고용 형태뿐만 아니라 고용직종에 있어서도 현저한 변화가 있다. 전체 여성노동자의 69.8%가 판매·서비스직에 종사하고 있다. 판매·서비스직은 직접 손님을 대하는 직종이어서 여성의 복장, 용모, 태도 등의 엄격한 규정이 있다. 이들 대부분의 여성들은 거리지같은 손님들의 불평·불만, 성희롱 등을 감수해야 하며 높은 하이힐, 몸에 딱 붙는 정장, 앞을 푼 없는 장시간 노동시간 등으로 평장한 중노동에 시달리고 있다. 그러나 이들 대부분이 비정규직이기 때문에 저임금, 엄청난 노동강도, 성희롱 등의 문제제기가 거의 불가능하다.

2. 그렇담 왜 유독 여성들에게 비정규직이 많은가.

1970년대부터 이윤을 하락으로 자본의 위기가 도래했다. 그 이후 노동비용 절감과 노동력의 (자본주의적 관점에서의)효율적 사용으로 이윤을 보전하려고 하였다. 이에 따라 전반적인 노동 유연화 정책이 속속들이 시행되었다. 우리나라의 경우 IMF이후 대량 해고를 거치면서 노동비용의 절감을 꾀하며 비정규직이 급증하게 되었다.

그러나 이 때 전반적인 실업률이 증가하였지만 이 중에서 특히 여성노동자들의 실업률이 더욱 높았던 점, 해고의 1순위가 여성노동자였다는 사실은 무엇을 말해주는가?

노동 유연화 대상1호가 여성이 될 수 있는 것은 역사적으로 여성노동력에 대한 가치절하와 맥을 같이하고 있다. 남성은 공장이, 여성은 집안에. 여성의 1차적인 역할은 가정에서 남편과 자식들을 끊임없이 뒷바라지하는 것이며 이러한 재생산노동은 노동으로도 인정받지 못해왔다. 그리하여 여성이 (공식적인)노동을 하는 것은 가족의 생계와 무관하다고 여겨진다. 여성들에게는 원래의 직장(가정)이 있다는 벼슬 높은 가설은 97년에 여성노동자 대량 해고로 드러난 바 있다.

그리고 여성은 비공식적으로 수많은 노동을 하고 있으며 대부분의 비공식부문 노동자들은 자신의 노동을 '노동'으로 인지하지 못하고 있으며 실제로 가족이나 주위 사람들로부터 인정받지 못하고 있다. 그런데 이런 여성의 노동이 전체 경제에서 차지하는 비율은 양적으로도 굉장히 높으며 계속 확대되는 추세다.⁶⁾ 이렇듯 기존의 노동개념으로는 노동이나 생산 등의 지표에 잡히지 않고 노동과 가사의 요묘한 복합이 이뤄지고 있다.

-가사, 육아에 대한 부담이 여성의 비정규직화를 조장함

가사 특히 출산과 육아는 많은 여성들이 현실적으로 부딪치고 자발적(?)으로 비정규직을 택할 수밖에 없게 되는 조건이다. 대부분의 여성에게 가사와 육아의 부담이 지워진 상황에서 여성들은 출산과 양육을 하기 위해 일을 그만두었다가 아이가 어느 정도 크고 나면 '집에서도 할 수 있는' 부업을 찾거나 다시 직장을 찾게된다(여성 취업의 M자형 곡선). 이러한 여성노동의 불연속성으로 이후에 여성이 취업할 때에는 이전 직장보다 낮은임금, 낮은 지위에 취업하는 경우가 많다. 단적으로 결혼 전 정규직으로 고용되었다가도 일을 그만두었다가 다시 노동시장에 진입할 때는 비정규직으로 진입하게 되는 것이다.⁷⁾ (이후 보육 팀에서 자세히...))

3. 비정규직 여성노동자는 뭐가 안 좋은데

이러한 비정규직 여성 노동자의 증가는 결국 고용 불안정을 심화시키는 요인이 된다. 근로자의 대우나 퇴직, 조직화가 법적으로 보장되어 있는 정규직 노동자와는 달리 이들 비정규직 노동자들은 현행 법 체계에서는 근로자로서의 제반 권리를 보호받지 못하고 있기 때문에 노동조건이 나쁘고 해고나 차별의 대상이 되기 쉽다.

그리고 한국여성개발원의 조사에 따르면, 정규직 여성 노동자의 임금을 100으로 했을 때 시간제 여성노동자의 임금은 49.8, 임시직 여성노동자의 임금은 67.1, 파견제 여성노동자의 임금은 73.1에 머무는 것으로 나타났다. 이를 산업별로 구분해보면 도소매업과 금융업에서 정규직과 비정규직 간의 임금 격차가 가장 큰 것으로 나타났다.

6 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.

7 "여성의 파트타임이란 취업형태(부분생산자)는 제3기 생애단계에 적합한 것으로서, 생산노동이 재생산노동에 저속되지 않도록 임노동과 가사노동이 타협한 형태였다." (아이를 어느정도 키워놓고나면)여성이 다시 부분 생산자가 될 수 있는 조건이 된다. 그렇다면 이것은 여성의 재생산 노동의 경감을 의미하는가? 외견상으로는 그렇지만 궁극적으로는 아니다. 단적인 예시로 교육이라는 '지불되는 재생산노동'의 비용을 지불하는 것은 다름 아닌 여성자신이기 때문이다. -가부장제와 자본주의의 속

4대 보험을 비롯한 전반적인 노동자의 권리가 축소됨

고용 보험과 산재 보상 보험 등 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.

4. 비정규직 여성 노동의 문제, 우리의 요구안은 무엇이 되어야 할 것인가?

그렇다면 비정규직 철폐라는 구호는 본질적으로 그러해야 한다는 의미를 포함하는가?

정규직의 노동시간(전일제)개념은 재생산노동을 가정에서 누군가가 전담한다는 전제가 있어야 가능하다. 이런 재생산노동을 여성이 전담해왔고 따라서 실상 전일제 노동은 남성만이 할 수 있는 것이었다. 그리고 현재의 노동시간개념은 다분히 자본주의적, 실질적으로 노동자 생활 사이클에 따른 노동시간 편성 등이 요구되기도 한다. 여기서 새로운 노동개념, 새로운 노동시간 개념 등을 제시하며 비정규직이 그에 적합한 하나의 모델이 될 수 있음을 본다.

그러나 현재의 변형근로제의 경우만 봐도 알 수 있듯이 현실적으로 이런 말은 오해되거나 먹힐 여지가 다분하다. 이렇게 보면 현재의 초학위 시스템인 비정규직화에 대한 반대와, 자본주의적 가부장제적 노동개념에 대한 반대는 상충되는 것 같다.

하지만 이 둘의 고민 축은 다르다. 우리가 신자유주의 정세 속에서 여성의 비정규직 노동을 반대하는 것과 궁극적으로 여성의 노동을 어떻게 재구성할 것인가는 분명 다르게 생각되어야 한다. 그리고 특히 노동의 여성주의적 재개념화는 장기적인 과제으로써 우리가 어떤 정세를 하나 만들거나 개입하더라도, 어떤 전략을 짜는데 있어 녹아들어가야 할 것이다.

>>>주 5일 근무제와 여성 노동 조건의 후퇴를 바꿀까?

1. 주 5일 근무제의 통과가 곧 노동시간의 단축은 아니다!

1)노동시간 단축해야 하는 이유

남한은 최장의 노동시간을 자랑하고 있다. ILO(국제노동기구)의 노동통계연감(1999년)에 따르면 한국 제조업 노동자의 노동시간이 50.0시간으로 비교대상 75개나라 가운데 7번째로 긴 것으로 나타났다고 한다. 물론 이것은 여성이 많은 특례업종(주당 초과 노동시간 12시간 초과 가능, 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 일처리를 나누는 효과도 가져온다. 특히나 열악한 노동조건에 시달리는 여성 노동자들에게는 절실한 요구인 것이다.

2)주 5일 근무제의 대두 배경

민주 노총은 2000년 5월 총파업 시기에는 주5일 근무문제를 쟁점으로 부각시키며 여론과 투쟁을 만들어 나갔었다. 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 노동시간단축 입법을 추진하는 것도 현실적으로 쉽지않은 않았고 경영계 쪽에서는 미국 테러사건이 국내경기에 미칠 영향등을 이유로 들으면서 시기상조론을 들고 나왔다. 공익안의 핵심들이 노동계의 요구를 비껴가고 있음에도 경영계측에서는 더 개악된 안을 내놓으면서 쉽게 통과될 듯한 '주5일 근무제'를 둘러싼 첨예한 대립은 계속되고 있다.

3)주5일 근무에 제한된 의미부여 하기

현재 제도가 원하는 것은 다름 아닌 노동의 유연화이다. 여기에는 시간적 유연화, 작업 과정의 유연화, 노동력의 유연화 모두가 포함된다. 이는 전지구적 자본의 전략 속에서 끊이지 않을 요구사항으로 단지 '주5일 근무제'가 그들에게 치명적이라서 그에 상응하는 조건을 제시한 것이 아니다. 노동계의 투쟁에서 그나마 다행스러운 모습이라면, '노동조건 개악이 없는'이라는 단서와 '중소영세사업장의 희생'이라는 구호이다. 물론 거기에 '여성'이 언급되지 않은 점은 여전히 안타깝다.

노동시장은 성별에 따라 학력에 따라 분할되어 있으며 즉각적으로 노동자라는 점이 같다고 해서 '다 같은 노동자'가 아니다. 점점 노동 계급 내부의 격차는 커지고 있으며 어떤 경우에는 서로 이해가 상충하는 것처럼 보일 때도 생기고 있다. '주 5일 근무'를 둘러싸고도 이러한 현상을 재확인할 수 있는데, 결정적으로 주휴가 무급화되더라도 쉬는 쪽을 과감히 택할 수 있는 일부 정규직 남성과 새로 창출될 일자리에서도 일해야 저임금을 매울 수 있는 비정규직 여성노동자 간의 차이이다. 여성주의자들이 '주5일 근무'라는 노동시간을 놓고 볼 때 무계를 두어야 할 것은 '주 5일 근무'가 그 자체가 아닌 '주변부 노동자들의 희생이 있어야 한다.'라는 전제이다. 여성 노동 조건의 개선과 여성권 확보 없이는 정말 쉬어야 할 여성노동자들이 주5일 근무제가 통과되더라도 쉬 수 없게 될 것이기 때문이다.

2. 주 5일제가 치러야 하는 혹독한 비용-그들의 요구

1)휴가 관련

-연월차 휴가: 월차를 없애고 대신 1년 이상 8할 이상 출근한 노동자에 년 18일의 휴가, 그 후 근속년수 3년마다 1일씩 추가하되 상한선

을 22일로 두는 방안, 이때 사용자의 권고에도 불구하고 쓰지 않은 휴가에 대하여는 금전보상의 의무를 없애자고 한다. 또 1년 미만의 경우 월당 15일의 휴가를 주겠다고 한다.

-->그러나 이는 장기근속 노동자에게는 물론이고, 국제기준에 맞추어 볼 때 6개월 이상 1년 미만의 계약직 노동자들에게는 되려 손해가 된다. 참고로 ILO 기준은 년 휴가 일수 최소 21일이며, 이 중 2주는 연속되어야 한다고 한다. 남한에서는 휴가 사용률이 낮는데, 사용자의 금전 보상의무가 없다면 어떻게 될까?

-주휴 무급화: 공익안에서는 임금보전의 원칙을 제시하고는 있으나 경영계에서는 이것을 주장하고 있다.

2)탄력적 변형근로제

: 대표적인 노동시간 유연화 전략이다. 이는 인간의 신체적, 정신적, 사회적 생활의 리듬을 파괴하고 결국 해당 노동자의 건강에 악영향을 미칠 것으로 보여진다. 이 중에서도 소위 계절을 타는 업종에 종사하는 노동자들은 1년 단위로 초과 노동 시간 제한이 있게 되면, 일감이 많은 때는 날새기를 밥먹듯 하고 일이 없으면 놀게 되는 상황에 처하게 된다. 이는 건강권 특히 여성 건강과 노동권이라는 측면에서 막아내어야 한다. 더구나 탄력적 근로시간제를 실시할 경우 탄력적 노동시간제를 적용받는 노동시간에는 초과근로 수당을 지급하지 않는다. 또 1년 단위로 탄력적 근로시간제가 도입되면 주당 52시간까지 초과근로, 초과수당 지급하여 64시간까지 연장근로(연간최대 2704시간의 노동)가 가능해지는데 이는 되려 노동시간 단축에 역행하는 효과를 가져오고 만다. 특히나 여성의 경우 임금 삭감(수당없는 초과 노동의 증가)과 이에 반하는 노동시간 연장이 예상된다. 예를 들어 생리휴가까지 없어진다고 보면 근속 20년 여성의 경우 144시간의 추가 노동시간과 5.7%의 임금삭감이 가능하다고 한다.

3)시간외 임금 할증률 인하

: 야간 근로 제한이 해제된 여성노동자에 대한 절대적 착취의 증가가 예상이 된다. 현행 50%에서 25%로 인하하자는 것이 재계의 요구다.

4)단계별 실시

: 주변부 노동자들의 희생이 건장을 수 없을 것으로 예상이 된다. 만일 그렇지 않아도 이미 격주 휴무제를 실시하고 있고 노동조건이 좋은 대규모 사업장부터 실시한다고 하면 일시적으로 발생하는 손해분만큼의 노동량은 고스란히 중소영세사업장의 노동자들에게 전가된다. 또한 5인 미만의 영세 사업장과 판매 서비스직의 경우 가장 뒷순위이기 때문에 자칫하면 당장 쉴 수도 없는데, 노동조건은 악화가 되어있고, 노동강도는 높아져 있는 상황에 직면하게 될 것이다. 이때 가장 노동시간 단축이 필요한 곳에 어떤 성별이 더 많은지를 생각해 보자.

5)생리휴가 무급화

: 물론 공익안은 이로 인하여 기존 임금이 저하되지 않도록 할 방침이라고는 한다. 이 들은 유급생리 휴가가 유례없으며, 실제 사용률이 낮다는 것을 근거로 제시한다. 그러나 실제 사용률이 낮은 것은 여성노동자가 사용할 수 없는 분위기를 만들기 때문이라 실제 사용을 가능하게 해야 하는 것이지 그 자체를 없앴다는 것은 말이 되지 않는다.

3. 그렇다면 우리는 어떤 입장을 취해야 하는가?

1)남한 사회의 노동법 개악의 흐름의 근원을 이해한다.

신자유주의 하에서 전지구적 노동유연화 전략의 일환임을 분명히 하고 국가 권력의 포섭 전략에 휘말리지 않는다.

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

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

3)생리휴가 폐지 담론에 대한 여성주의적 저항이 필요하다

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

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

"그리고 무엇보다 생리휴가제도를 무급화하려는 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 노동

자의 생리휴가 사용에 인색하게 생각해서는 안 됩니다. 바로 얼마 전 모성보호법이라는 이름으로 국회에서 통과된 법 조항 역시 애초에 여성노동자들이 요구했던 태아건강휴가, 유·사산시 휴가 등 중요한 모성보호 조항이 몽땅 빠진 채 통과되었습니다. 모성보호법이라는 이름에 걸맞지 않게 여성노동자의 아간근로 허용이라는 치명적인 독소조항까지 포함한 이 모성보호법은 육아휴직시 급여를 10%만으로도 한정해 또 한번 여성노동자에게 실망을 안겨주었습니다. 유급 생리휴가 제도가 다른 나라에 없다고 하는데 그렇다면 다른 나라에 있는 모성보호제도도 언제 국제적 기준에 맞게 도입하지 않는 것입니까. 우리나라 모성보호 조항이 520 수준에 훨씬 못 미치는 사실을 덮어두고 생리휴가만을 문제삼아선 안 됩니다. 맞지 않는 얘기입니다."

-민주노총의 선전 자료 중에서

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

되풀이하지만, 어느 전략을 구사하건 "생리휴가는 성적차이의 권리이며, 그 이유는 단지 여/성이기 때문"이라는 점이 전제가 되어야 한다. 이것이 몇몇 법제도 조항과 바로 '거래'될 수 있는 성질의 것이 아니라는 것도 말이다. 물론 남한에 생리휴가가 여성주의적인 관점에서 만들어진 것은 아니다. 그러나 중심부 국가들의 일부 페미니스트 과학자들에 의해 생리통과 월경불순의 경우 원할 때마다 쉴 수 있는 제도의 필요가 제기되기도 하는 것으로 볼 때, 그것을 재규정하고 여성을 위한 것으로 전환시키는 작업은 남한 여성주의자들이 시도해볼 만한 가치가 아닌가 한다.

이전의 논리를 단순하게 되풀이해가려는 마치 '전노 사면'에 대한 체념 속에 벌어졌던 '전노사면 반대 투쟁'이 공허했듯이, 생리휴가 무급화도 기정사실이 되어버릴 것이다. 이제 새로운 논리와 전략의 개발이 필요할 때다.

4. 결론과 제언

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

결국 우리는 애초의 원칙을 다시 확인할 필요가 있다. 전파 목적인 노동시간 단축은 직접적인 노동 시간 자체의 제한에 의해서 달성되는 것이 아니며 궁극적으로는 비정규직 차별철폐와 발본적인 차이의 권리로서의 여성권 쟁취, 주변부 노동자들의 생활임금 확보 투쟁의 성패에 달려 있는 것이다.

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

>>>보육문제, 어떻게 바라보아야 할 것인가

>들어가기

많은 여성 노동자들에게 있어 자녀 양육의 문제는 노동 과정에서 부딪히는 가장 절박하고 현실적인 문제일 것이다. 그러나 솔직히 털어놓자면 극히 최근까지 내게 보육의 문제는 그리 '실감나게' 다가오는 문제는 아니었다. 그러나 전국 여성 노동조합의 '탁아' 자활, 보육교사들의 투쟁 등을 경험하면서 여성 노동자들에게 '보육'의 문제가 얼마나 삶과 떨어질 수 없는 문제인지를 점차 '현실적으로' 느끼게 되었다. 그 심각성에 비해 사회적 문제제기가 참 많이 늦었다는 생각이 들지만, 이번 기회를 빌어 함께 진지하게 생각해보기를 제안한다. 보육문제는 여성 노동에 있어 어떠한 함의를 가지는가?

우선 보육 문제가 개별 가정, 특히 어머니의 책임으로 간주되는 한 이것은 여성의 평생노동권을 위협하며, 여성의 고용을 불리하게 하는 요인이 된다는 것을 지적할 수 있겠다. 또한 여성의 자발적-과연 '자발적'인지는 의심스럽지만- 비정규직화를 이끌고 이로 인해 여성의 빈곤화를 가중한다는 것 역시 지적할 수 있을 것이다. (더 많은 문제를 나열할 수 있겠지만 이것은 뒤에서 자세하게 살펴보기로 하자.) 그렇다면 여성 노동에 접근함에 있어 보육 문제를 어떻게 바라보아야 할 것인가? 이 글에서는 여성주의적으로 이 문제를 어떻게 짚어야 할지 초벌적으로나마 원칙을 세워보려고 한다.

>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. (가족/모성 이데올로기 지적) 보육권은 그 심각성에 비해 대대적인 문제제기가 별반 일어나지 않았다. 이 부분이 해결되지 않는다면, 여성 노동자들의 전반적인 '노동권' 역시 심각하게 위협받게 될 것이다.

>남성적 노동 모델에 대한 비판: 24 시간 기업 인간?

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 가정에서 있는 누군가가 하루 종일 자녀 양육과 가사 노동을 할 것이라는 가정에 입각해 있다.

이러한 노동모델 하에서 여성들은 노동하면서 많은 억압적인 상황에 부딪치게 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 시간으로 돌보는 데 있어 많은 에너지를 필요로 한다 - 에서부터 청소, 요리, 설거지, 빨래에서, 장보기, 병원 예약하기, 가스 주유하기와 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.

>잠깐 만지 걸기: '아이의 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 최근에야 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 관계들에 관한 폭넓은 신념들을 표현한다.⁸⁾ 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?

여성이 노동 시장에 참여하는 이유는 다양하며, 현실적으로 이제 여성의 경제 참여는 피할 수 없다. 이렇게 여성이 노동 시장 진출을 포기할 수 없다면, 여성이 경험하는 이중의 부담은 어떻게 해결해야 할 것인가? 여성들이 아이를 낳지 않으면 되는 것일까? 사회적 재생산의 위기라는 문제는 접어들더라도, 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. 여성들은 아이를 낳음으로써 삶에 대해 다시 배운다고 한다. 온전히 나 아닌 다른 생명을 위해 열 달을 보낸다는 것, 그래서 태어난 생명이 자라나는 것을 본다는 것은 힘들지만 즐겁고 신비하며 힘을 북돋아주고 위안이 되는 경험일 수 있다. 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 사회적 요구들을 일파. 더불어 충족할 수 있도록 함을 의미하는데, 현실적으로 볼 때 탁아시설의 확충이라든가, 유급 산전산후휴가의 확대, 유유시간의 보장, 노동 시간 조직의 융통성 확대와 같은 것들을 요구함으로써 접근할 수 있다.

>잠깐 만지 걸기: 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.

>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 사회체제인 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 끌어들여지면서 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 부금으로 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.⁹⁾

8) 공동 육아의 장점들을 열거할 수도 있겠군요.

9) 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

>>>최저임금제

>최저임금제란 무엇인가? 실패는?

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.

>최저임금: 여성노동자들의 후퇴할 수 없는 마지노선

(왜 최저임금이란 게 여성노동자들에게 커다란 문제가 되는 거지?)

-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. 현실 상 이러한 현상은 불가능하다.10)

2) 여성에게는 부양가족이 없다?

여성이 세대주인 가정의 비중이 커진 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.

>최저임금 인상 투쟁: 가족 임금 이데올로기에 대한 비판

-가족 임금제란 무엇인가?: 가족 임금제라는 제도가 이데올로기가 되기까지

가족 임금제 family wage system은 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. 역사적으로 살펴볼 때 그 이전에는 이러한 제도와 관념이 존재하지 않았다. 물론 이전에도 가족 단위의 대표자, 지배자로서의 가장 개념은 존재했지만 가정이 생계 책임자로 규정되지는 않았다.

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) 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.¹¹⁾

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 경제성은 잠재적으로 결손하는 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 나이든 기혼 여성 - 즉 어머니이거나 어머니가 될 가능성이 높은 여성 -의 노동은 그녀의 가정이 경제적으로 곤란하다는 징표로서 받아들여졌다. 따라서 기혼 여성이 유급 노동-노동시장에서의 노동-을 하는 것은 적절하지 않다는 많은 논의들이 제출되게 되었다. 그러나 이러한 논의는 개별 여성들이 수행하는 노동의 만족도 혹은 난이도라는 측면이나, 생계비 이하의 저임금에 대한 측면이 아니라 여성의 생리와 심리 등을 일반화하는 측면에서 제기되었다.¹²⁾ 따라서 기혼여성들은 하나의 범주로 일반화되게 되었으며, 모성 이데올로기가 부과한 이러한 '여성다움'의 정체성은 노동시장에서 여성들이 가지는 낮은 지위와 저임금을 정당화하는 기제가 되었다.¹³⁾

이러한 성별 분업의 강화는 노동시장에서 여성의 열악한 지위를 강화했다. 가족 임금 이데올로기, 남성 가정의 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. 이로서 가족 임금 이데올로기는 여성과 남성간의 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.

그렇다면 이러한 가족 임금 이데올로기는 개별 여성들에게 어떤 영향을 미쳤는가? 지난번 실시했던 여대생 인터뷰의 결과에서도 드러난 것이지만, 많은 여성들이 직업을 가지는 이유로서 '자아실현'을 꼽는 경향이 있다. 자신의 생계 문제를 해결하는 것이 오직 사회적 일을 통해서만 가능한 현대 사회에서 직업을 가지는 근거로서 일차적으로 '자아실현'을 꼽는 것은 무엇을 의미하는 것일까? 이는 많은 여성들이 자신에 대한 부양문제를 결혼을 통해서 해결하려는 의식을 자신도 의식하지 못한 채 내면화한 결과, 가족 임금 이데올로기의 가정한 '남성 가장이 부양하는 가족' 像을 내면화한 결과는 아닐까? 실제로 가족 임금제 모델에 따라 정착된 현대 사회에서 결혼이란 여성에게 있어 생계의 기반인 성격이 강하다. 즉, 현실적으로 결혼은 여성들에게 아버지가 아닌 다른 남성 부양자를 찾는 의미를 가지는 것이다.

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

가부장적 자본주의 하에서 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 아동이 노동 시장에 전면적으로 유입되는 것에 저항했고, 조합에서도 배제하려 했다. 한편 자본가 계급은 극단적인 빈곤 상황에서는 노동자 계급이 스스로를 적절히 재생산 할 수 없다는 사실을 인식하게 되었다. 이러한 상황에서 타협은 두 계급 모두에게 이익이 되는 방향에서 가족임금제라는 형태로 이루어졌다.

11 앞의 책, pp.631~633.

12 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.

13 조앤 W. 스코트, 같은 책, pp.641~642.

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 "재공된, 예산을 알뜰하게 쓰는 값싼 하녀"를 가질 수 있게 되었다. 한편 자본은 가족 임금 이데올로기를 통해 기존 여성에게 노동력의 가치 이하로 임금을 지불할 수 있게 되었다. 가족 임금 이데올로기에 따르면 기존 여성은 노동력의 재생산 비용 일부를 남편의 임금에 의지하고 있기 때문이다. (이는 part time 노동이 왜 대부분 기존의 주부 노동으로 채워지고 있는지를 설명한다.) 이러한 노동력 가치 이하로의 인화, 즉 자본에 의해 지불되지 않는 노동력 재생산비의 '외부화'를 통해 자본은 새로운 축적 기만을 창출한다.

한편 IMF 관리 체제 하에서 여성들이 충격 흡수층으로서 설정될 수 있었던 것은 우리 사회에서 평범한 가족 임금 이데올로기 덕분에 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.(생활 임금)

4부. 대학사회에서 여성노동을 이야기하기(여대생 취업문제를 고민하기?)

기간의 뱃살굴리기를 통해 여성노동에 대한 고민을 전전사키면서, 과연 여기에서 이야기된 부분들을 단위내에서 어떻게 풀어낼 수 있을까? 어떻게 뱃살의 이야기를 단위에서 구체적 투쟁으로 만들어가고 또 그를 통해 우리의 고민을 확장시킬 수 있을까? 자칫, '그들만의 이야기'로 비춰져 학우들과 더욱 괴리되고 각자의 이야기를 해야하는 상황이 벌어지면 어쩌나 조바심을 지기도 한다.

예비 여성노동자들 바로 우리들 앞에 놓인 가시밭길에서, 어떻게 그들과 그들이 아닌, 우리 모두 하나가 되어 가부장과 자본의 가시들을 하나하나 걷어내고 혹은 뛰어넘으며 우리의 현실을 함께 바꾸어나갈까

대학내에서 여성노동운동하기

여성노동이라는 문제를 학내에서 풀어내는데 있어서 가장 어려운 점이 뭐냐는 질문에 대부분의 사람들이 '노동'이라는 말에서 오는 무계감, 대학생은 미래의 여성노동자라는 현실적 흐름이 전혀 자연스럽지 않은, (현재에도 우리는 가사일이나 각종 알바와 같은 일을 하는 여성노동자임에도 불구하고) 흔히 말하는 여성노동자로서의 정체감을 갖기가 어렵다는 것이다. 그것은 일반대중만의 이야기가 아니라, 운동주체가 되어야 하는 여성주의자들의 경우에도 마찬가지인 경우가 많다.

어떤 이에게는 지루한 이야기일 수도 있지만, 여기서 다시 한 번 짚고 넘어가고자 한다. 여성노동권 확보를 위한 운동에서 여대생과 노동자 여성은 분리되지 않는다. 기존의 분류를 넘어서 여성이기 때문에 가해지는 억압의 기제를 해체내고 그것에 대항한 운동을 하여야 한다. 여성 그리고 학생이라는 위치이기 때문에 우리 밖에 할 수 없는, 하기에 우리가 꼭 해야하는 투쟁들. 노동을 여성주의적 재개념화를 확장시키고 나아가 노동을 여성의 시각에서 재구성하도록 급진적으로 투쟁해야 하는 것이다.

'노동자'라는 말에서 오는 거리감?.. 그러나 커리어 우먼도 노동자인걸?

또 하나 취업을 앞둔 여대생의 어려움들이 실질적으로 잘 잡히지 않는 어려움이 있다. 주시하다시피 우리의 운동은 '우리'의 공간에서 일반대중을 그들로 상징하고 '그들'을 대상으로 '우리' 이야기를 하는 것이 아니다. 우리의 이야기가 그들의 이야기가 되어야 하고 그들의 이야기가 우리의 운동으로 확대되어야 한다. 하기에 취업준비자, 아르바이트들을 통한 비정규직 경험자, 취업한 선배들을 통해 노동현장에서 우리가 겪는 생생한 이야기들을 만들어내고, 담론화할 수 있을 것이다. 지난 뱃살 토론회에서처럼 인터뷰들을 통한 접근으로 현실을 구체적으로 느끼고 동시에 운동의 방향을 찾는 단초가 될 수 있을 것이다.

마지막으로 가장 중요하게 운동하는 주체로서 대학내 여성주의자들의 여성노동에 대한 풍부한 고민과 관점과 방향 정립이 필요하다. 여성노동권 확보를 위한 대학 연대이후 매이데이 여/성, 군가산제 관련 투쟁들, 여성노동모임 등 여성노동에 대한 다양한 흐름들이 꼭 있어왔다. 하지만 사안별 투쟁을 진행하면서 지속적으로 여성노동을 고민하고, 여성노동담론에 있어서 명확한 관점과 방향성을 가지고 지속적 흐름을 만들어 나가지 못했다. 단위마다 여성노동에 대한 고민들을 하고 있음에도 그것이 하나의 흐름으로 나타나지 못했다. 하기에 뱃살굴리기에서는 이 과정에 있어서- 여성노동자로서의 정체성을 형성하고 여성노동담론을 만드는데 있어서, 여성주의적으로 노동을 다시 바라보는 등에 있어서- 학단위의 각자의 고민들을 축적해내고 그것을 대학여성노동운동의 독자적 흐름으로 가져가는 데 있어 자극제(밀고 당기는)가 될 것이다.

So, 어떻게?

- 두 마리의 토끼를 잡자!!

급진적으로 담론 형성하기/ 구체적 현실적으로 접근하기

- 우리 앞에 놓인 엄혹한 현실 더 이상 침묵할 수 없다!

엄혹한 현실 앞에 우리는 급진적으로 동시에 구체적으로 투쟁해야 한다. 여기서 우리의 담론과 우리가 운동하는 공간인 대학에서 그 이야기를 풀어낼 때 연결고리들을 찾아내는 과정이 중요하다. 현재 여대생들이 겪을 혹은 겪고 있는 미취업, 신규취업자의 비정규직화, 생벌직종 직무 분리 그리고 그것을 통한 남녀 호봉의 차이 등 이루 말할 수 없는 여성 노동자 앞에 놓인 각종 차별 등의 문제는 모두 가부장적 자본주의의 세계화 속에서의 대다수의 고학력 여성들의 현실인 것이다.

나아가 철저히 남성 시각의 노동의 개념을 여성주의적으로 재개념화하기- 재생산 노동 감정노동 비가시화되고 여성들에게 당연한 것으로 떠넘겨지는 노동을 드러내고 여성주의적으로 재구성해나가는 것이 필요하다.

여기에서 우리는 이러한 현실들을 구체적으로 파헤쳐내고 동시에 여성주의적으로 노동을 재구성하고 담론화시켜야 할 것이다.

- 구체적 현실에서 싸우기

대졸여성들이 직장을 구하기 위해서는 두 개의 벽을 넘어야 한다고 한다. 하나는 사회전반적 취업난이요 둘은 그 속에서의 남녀 불평등 구조인 것이다. 그리고 그 불평등 구조는 취업과정에서 뿐 아니라 직장내에서 성별화된 분업과 가부장적 조직문화로 인해 어려움을 겪는다. 대학내에서는 추천서를 써주지 않는 교수들, '너희들은 가정주부만 안되면 된다'라며 여대생들의 미래를 가차없이 남성제자에게만 특권을 쥐어주는 교수들.

자유주의·능력주의라는 이름아래 여성을 이류노동자로 취급하고 취업의 기회조차 주지 않고 '이것이 평등한 것이다'라고 말하며 모집과정에서부터 교묘한 성별제한으로 여성을 걸러내는 기업·회사들.

길 잃은 고학년 여대생들은 하나하나 도서관으로 학원으로 모여들고 죽어라 머릿속에 무언가를 집어넣는다. 하지만..

기업들이 원하는 것은 결코 똑똑하고 잘난 여성이 아니라는 것. 이왕이면 다홍치마라는 이름아래 예쁜 여성을 선호하면서, 같은 능력(?)의 여성과 남성중에서는 남성을 다홍치마로 선택하는.. 여성은 비정규직으로 남성은 '가장'이거나 '가장'이 되어야 하므로 정규직으로.

겨우겨우 일자리를 잡았다. 하지만 또 다른 싸움(불평)을 거기서 시작된다.

가부장적 기업·조직문화속에서 성별분업에 따른 여성의 주변화, 일상적 성희롱 등으로 여성노동자들은 직장내에 대한 애착은커녕.. 탈출구 만을 찾게 된다.

이러한 예비여성노동자인 우리들 앞에 놓인 가시밭길을 어떻게 함께 뛰어넘을 것인가? 대학에서 우리는 어떠한 운동들을 풀어나가야 하는가?

2학년여학생 - 2학년남

여성노동권련법, 아는 것이 힘이다!! 그것이 곧 운동이다. (그러기 위해서는 운동주체 먼저 교양이 되어야 하겠죠?)

아르바이트 경험 나누기 !! 불안정한 노동, 착취도 만만치 않네..

졸업생들의 취업 경험,, 노동경험,, 특히 여성주의자 선배들이라면 더 좋겠지..

요런 댄 요렇게 거지같은 현실 통쾌하게 대응할 수 있는 비법

더불어 조직적으로 지원할 수 있는 통로들 여성노조 여성단체 자문이나 신고

성희롱 당신의 동료는 어떻습니까? 더 이상 참을 수 없다. 기업의 조직문화, 성폭력 성차별 관행, 성희롱

길게 적지는 못했지만, 학내에서 운동할 수 있는 몇 가지 사례들을 적어봤습니다. 기존에 진행되고 있는 것도 있고, 그렇지 않은 것도 있습니다. 더 좋은 아이디어들도 있을 것이구요..

이런 활동들을 통해 고민의 지점들을 끌어내는 것, 그것을 여성노동, 여성의 일 이라는 담론으로 드러내고 실천으로 끌어낼 수 있는 에너지를 만들어내고자 합니다.

사실 대학이라는 공간에서 '그들만의 이야기'가 아닌 우리 모두의 이야기로 만들어내는 것, 그것을 급진적 여성노동의 담론으로 만들어내야 한다.

5부

>>>땃들의 체계

1. 단위와 땃들의 역할, 관계

이 문제는 '땃들은 단위연대체이다'라는 점을 전제로 해야겠죠.

제 판단엔 현재 땃들을 구성하고 있는 단위도 여성노동에 깊은 관심이나 소스가 풍부하고 그것이 자연스럽게 활동으로 분출되면서 땃들을 하게 된건 아닌거 같아요. 이 말은 각 단위들이 여성노동에 대해 고민을 안했다는 소리가 아니라.. 동인이랄까, 땃들이 아닌 단위들끼리 비슷한 면도 많다는 거지요 우리가 예전에 땃들의 역할을 잠시 이야기한 적이 있었죠. 기회를 열어주는, 동을 뜨는 역할. 그건 땃들 단위에서도 마찬가지라고 생각해요. 간단히 말하면, 땃들을 같이함으로써 여성노동에 대한 고민과 관심을 계속 이어갈 수 있게 되는 점.

어쨌든 이걸 굳이 얘기하지 않아도 되는 당연한거죠. 그리고 이런 역할은 단위 책임자로 땃들회의에 나오는 사람들이 해주었(?) 해야할 부분이구요. 하지만 현재 그것이 원활히 되고 있지 않죠. 그것이 사람들이 게으르기 때문만이 아니라 방법에 있어서도 모르는게 많고, 또한 단지 얘기함으로써가 아닌 활동으로 이어지기 위한 소통이 되기 위해, 그리고 단위 간 소통이 단위 내 뿐만 아니라 땃들 단위들끼리 집단적으로 이뤄져야 할 필요성 등이 제기되었기 때문에 이런 얘기를 하게되는거라고 생각합니다.

아썬~ 간단하게 생각을 하면,

단위들과 함께 하는 정기적인 활동을 박는 것이 있을 수 있습니다.

우리가 이번에 총회를 잡는 것처럼, 사안과 활동을 가지고 정기적으로 총회나 노동학교를 잡는 것입니다. 제 생각엔, 총회를 막아놓고, 총회에서 얘기되는 것의 실적에 따라 노동학교형태가 나올 수도 있구요. 매달마다 얘기할 켄리가 없을 수는 없을 겁니다. 당장 정세라는 것도 있고 정기적인 관도 있고 하니 말입니다. 지금 당장 생각을 해봐도 4월 메이데이/ 5월 메이데이 평가와 이후 활동에 대한 모색/ 여름방학때는 여성인대 한글/ 9월 2학기 계획 등등.

그리고 정세적인 이야기 뿐만 아니라 여러 가지 사업 제안이나 장기적인 여성노동관련한 주제를 잡을 수 있지요. 예를 들어 레드가 발췌한 이 름 현장활동(농활, 환활, 실천단.)에 대한 개입, 혹은 여성노동 세미나 어떻게 하는게 좋은가, 학생회 선거를 맞아... 사회단체와의 연대, 졸업 위 업 시즌, 여성주의적 노동이란 대체 무엇인가? 등등 할 수 있고도 필요한 일은 얼마든지 널려있으니 팔입니다.

을 걱정되는건, 준비가 가능할 것인가는 둘째치고 과연 이런 총회나 노동학교라는 형식을 매달 할 수 있을 것인가. 사실 활동하는 사람들에겐 달에 한번이라는 것도 어려울 수 있다는 생각이 ఎ뭇 드는데요, 그걸 해 봐야 알거 같기도 하고, 상황에 따라 몇들에서 단위별로 논의할 수 있게 내용을 만들고 단위별로 파악 얘기하고 그걸 수렴하는 형태도 괜찮을 것 같네요. 알론, 그런 부분은 유동적으로 넘겨두고 일단은 정기적이고 정기적인(하하, 말장난 같네요) 몇들의 활동을 하나 잡는게 필요할 것 같아요. 몇들 내부의 긴장감을 위해서도 더더욱---

그렇담, 그런 거제로 단위와 맺들간의 소통이 원활해질 수 있는가? 암만 한 달에 한 번 모인다고 해도 시간적 간격도 짊고 아무래도 참여하는 사람들이 연속적이지 않을 수도 있다는 점, 이 걸리네요.

이것 또한 아주~ 간단하게 생각을 하면--::

이런 맥락에서 고민하는 것보다 각 단위에서 고민을 많이 해 봐야 할 것 같아요. 단위 내에서 여성노동에 대한 토대를 만드는 과정이 지속적으로 있어야 할 듯. 간단히 말해서 표류처럼 세미나를 꾸리던가 여모의 경우 잘 안굴러가는(--;) 일터를 열심히 굴리고 살맛의 경우 4의 한눈이 계속 있어야겠지요.

2. 그룹 댁들은 뭐 하고 단위는 뭐 해?

(이 얘기를 먼저 했어야 하는지도 모르지만, 그냥 생각하기 쉬운 것부터 씁니다.)

— 100 —

지난 회 때도 얘기된거지만, 현명한 내용 논의나 사업 기획 등을 다 하게되겠조. 물론 단위간 피드백이 잘 된다는 전제를 깔고 지금 총회 준비하는 것처럼, 내용 준비나 글 분담 같이하고 검토하고 필요하고 가능하다면 세미나도 하고, 딱히 내부에서 역할분담할 필요는 없다고 생각해요.

사회, 회의 정리, 연락망 등은 돌아가면서 합시다.

선전 같은건 단위 별 역분을 하라고 했죠

-단위가 해야 할 최소한은?

단위 내에서 여성노동관련 활동 내용은 뭐였으며 어떻게 했으며 평가는 어떠한지 등등... 단위별 정세 분석, 각 사안에 대한 입장을 정리한 글을 정기적으로 쓰는 것. 맺들과 다른 단위 사람들이 함께 공유할 수 있게, 이런 맺들 회의에 안오는 사람들이 주로 쓰게하자~~. 그리고 자료실에 차곡차곡 모아놓으면 훌륭한 소스가 될 듯.

그리고 사업별로 결합이 가능하게 하는건 어떨까요. 관심은 있으나 개인들의 사정 때문에 하지 못하는 사람들도 있고, 사업 자체가 증대할 때가 있으니. 예를 들어, 메이데이 기획단은 당연히 댕달 말고도 여러사람이 같이 하겠지요. 그 밖에 어떤 주제나 사업이 대강 잡혔을 때 이런 의도로 이걸 할러는대 준비과정부터 같이 하자고 제안을 하고 거기에 결합할 수 있게끔. (그러면서 온근술씩 댕달로?)

> 개인 회원에 대한 얘기는 쓰지 않았어요. 현실적으로 그러한 개인 회원이 있는지 잘 파악이 안 되세요. 만일 개인 회원이 있다고 했을 때, 가능한 건 맺음회의를 같이 하는 수밖에 없다고 봐요.

Orbital의 양자장 정리

>>>맷돌굴리기의 여름방학까지의 계획

* 4월 교양학교

메이데이 그냥 할 수 없잖아 !!!

여성노동에 대한 전반적 교양

현시기의 정세와 중심사안에 대한 공유 및 전략짜기

● 메이데이

현 시기 대학내 여성운동의 여성노동에 대한 투쟁을 모아내고, 노동에 대한 여성주의적 담론의 적극적 확장을 이룬다.

메이태이는 노동이라는 사안이 적극적으로 드러나는 시기인데, 지난 해처럼 여성주의자들이 좌파단위에서 제출되는 노동에 대한 관점과 내용에 대해 점검해하는 것만으로 넘겨버릴 수 없지 않습니까? 그러나 현재 올해 넷들에서 생각하는 메이태이의 목적이나 위상등이 정립되지 않은 상황이므로 오늘 서로의 넷들을 살펴봐야 할 것 같네요.

$$* \frac{1}{2} \left(\frac{1}{2} \frac{1}{2} \frac{1}{2} \frac{1}{2} \right) (??)$$

* 2월 14일 금요일

* 0153217 *

복귀를 대신 자원으로
처리.

1928
28
29
291 안매

grosser
Körper.

$\frac{1}{2} \times 100 = 50$