
제 13차 민맥 정기심포지엄

딸들아 일어나라

- 여성노동의 현실과 전망

연 제 : 1999년 9월 10일 (금) 늦은 6시 30분

어디서 : 신학생관 501호

누 가 : 한국근현대사연구회 민맥

후 원 : 동아리 연합회

제 13차 민맥 정기심포지엄

딸들아 일어나라

- 여성노동의 현실과 전망

연 제 : 1999년 9월 10일 (금) 늦은 6시 30분

어디서 : 신학생관 501호

누 가 : 한국근현대사연구회 민맥

후 원 : 동아리 연합회

글의 순서

축하사	1
회장사	2
I. 원칙이 지켜지는 세상을 꿈꾸며	3
II. 1. 한국 여성 노동시장구조의 사적변화	5
2. 사무직 여성의 현실과 개선책	10
3. 생산직 여성의 현실과 개선책	16
4. 판매 서비스직 여성의 현실과 개선책	21
III. 여성노동과 관련한 전반적 논의 사항	26
1. 여성 관련법 내용과 개선방향	26
2. 노조의 활성화와 연대	29
3. 모성정책과 육아탁아정책	32
4. 가부장제의 극복	37
IV. 이제, 인식의 전환과 실천의 병행	39
참고문헌	40
99년 심포를 올리며	41

축 하 사

96학번 백선영

올 여름에도 어김없이 많은 사람들이 수해로 인한 피해를 입었다. 사람들이 '시골'이라고 부르는 농촌에서 성장한 나는 그곳의 진귀한 풍경을 해마다 가을이면 보고 자랐는데, 그 모양새가 꼭 민맥과 같다는 점에서 상당히 흥미롭다.

여름내 가뭄과 홍수, 태풍 등으로 절망적인 농작물 피해를 입지만, 하늘이 높고 푸르른 가을이 되면 어느새 지난 여름의 시름과 고통은 다 잊고 결실의 기쁨만 남는다. 태풍으로 다 쓰러져 도무지 가망이 없어 보이던 벼들은 황금빛 옷을 입고 낮으로 베이기만을 기다리고, 가지에서 떨어져버린 동료를 애도하던 사과열매는 붉은 옷으로 새 단장을 한다.

맥에서 해마다 심포지엄을 준비하기 전에 심포를 할 것인가, 말 것인가, 왜 하는가에 대한 고민은 되풀이되지만 언제나 심포를 포기하지 않는 이유를, 난 조심스레 농촌에 빗대어본다. 어떤 문장력으로도, 어떤 입담으로도 표현할 수 없지만 농부들이 올해도 어김없이 수해를 입을 것을 뻔히 알면서도 농사를 포기할 수 없듯이, 맥인들도 심포준비 과정에서 겪을 어려움을 짐작하면서도 기어이 심포를 해내고야 만다고, 그리고 그 결과물을 소중히 받아들인다고 생각한다.

이 땅에서 여성이라는 '명찰'을 가슴에 달고 살아가는 것이 얼마나 어려운 일인가를 그 명찰을 단 사람이라면 한번쯤은 느껴보았을 것이다. 살아가는 법은 두 가지. 모른 채 외면하고 살든가, 아니면 맞서서 올바른게 무엇인가를 주장하면서 살든가. 우리 민맥이 존재하는 이유도 바로 그것이 아닐까. 비뚤어진 역사를 바로 돌려보면서 무엇이 올바른지를 찾고, 무엇이 올바른지를 이야기하는 것.

심포 주제가 '역사성'에서 벗어났다는 우려를 이렇게 일축하면서, 축하사를 마친다.

마지막으로 여름 내 누구보다 힘들었던 만큼 오늘을 오래 간직할 98 간사 수쟁과, 오늘 심포의 주인공인 98 맥우들과, 언니들을 보며 내년을 기약할 99들에게 박수를 보낸다.

회 장 사

97학번 이정화

막바지 심포 준비로 바쁜 98들을 보며 작년 이맘 때의 내 모습을 떠올렸다. 여름 방학을 어떻게 보냈는지도 모를만큼 힘들게 지냈던 시간들을. 그 때는 단지 끝났다는 기분에 심포가 나에게 남을지조차 몰랐다. 그러나 한 해가 지난 지금 그 '해야만 했던' 일이 '해냄으로써 의미 있는' 것이 되었다.

'여성 노동자의 현실'을 주제로 준비한 심포지엄. 우리 모두가 여성 노동자로 살아갈 것이기에 그 어느 때보다도 살갑게 느껴지리라 본다. 여름내 흘렸던 구슬땀의 결과가 만족스러우리라 믿으며 밤잠 설치며 수고한 98들과 간사, 그리고 도우미 99들에게 박수를 보낸다.

더불어 선배님들과 이 자리에 함께 하는 이들에게 감사드린다.

1. 원칙이 지켜지는 세상을 꿈꾸며

8월 29일, 성대에서 열린 전국여성노조 출범식에 다녀왔다. 여성가수 안혜경씨가 와서 축하를 불러주었는데 제목은 생각이 안 나지만 후렴구가 상당히 인상적이었다. '나는 일이 필요해'라는 구절이 열 번 정도 계속 되풀이되었는데 노래라기보다는 하나의 절규 같았다. 거기에 여성 노동자들은 열광적인 박수로 환호했다. 나도 같이 박수를 치고 소리를 질렀지만 그러면서도 괜히 눈물이 나왔다. 헌법에 명시되어 있는 인간의 가장 기본적 권리인 근로의 권리. 그런데 한국의 여성들은 왜 이 기본권마저 존중받지 못한 채 '나는 일이 필요해'라고 절규하는 것일까. 어떤 문제들이 여성들이 일을 하는데 있어 걸림돌로 작용하는 것일까.

많은 사람들이 최근에 들어서 여성의 권익이 많이 신장되었다고 말한다. 87년에 제정되어 발전적인 방향으로 개정되어 온 남녀고용평등법과 더불어 그 이후에 성폭력 특별법, 여성발전기본법, 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률과 같은 법들이 개정되었고 모성보호나 유급생리휴가 등 이미 법문에 명시화되어 있었던 권리도 그 인식이 차츰 확대되어가고 있는 추세다. 이런 제도적인 개선과 함께 90년대 이후 등장한 소위 신세대, X세대 같은 20대 상의 등장은 과거 수동적이고 의존적인 것이 바람직한 여성상이라는 기존의 고정관념을 탈피해 당당하고 자기 주장이 강한 새로운 여성상을 도출해 내는데 기여하였다. 심지어 몇 년 전에는 간 큰 남자 시리즈가 전국을 회자되었고 이제는 역차별이라는 말까지 나오고 있다. 21세기는 여성의 시대라는 말은 너무 많이 들어서 이제는 구태의연하기까지 하다.

하지만 우리 다시 질문을 해보자. 과연 그러한가? 이제는 여자여도 아무런 차별을 받지 않는 것일까? 물론 대답은 '그렇지 않다' 이다.

1997년 IMF 구조조정 이후 한국의 경제 위기는 지난 10년 동안 여성 노동자들의 끈질긴 투쟁으로 확보한 성과를 단 1년만에 후퇴시키고 있다. 자본의 세계화와 시장의 자유화가 초래한 경제 위기는 한국의 여성들에게 더 많은 희생을 요구하고 있다. 남자들이끼리 경쟁해도 버거운 노동시장에서 여성 노동자들은 당연히 구조조정이라는 명목 하에 우선해고를 당하고 있다. 보수적인 언론 매체는 남자=생계부양자, 여자=피부양자 라는 가부장적인 성별 분업 논리를 강조하면서 생계부양자인 남성의 실직은 가족과 사회에 심각한 위협을 가할 것이라고 강조하고 있다. '여자들은 다시 가정으로'라는 논리가 별다른 반박을 받지 않고 당연하다는 듯이 인식되고 있는 상황에서 해고된 여성 노동자들은 다시 파견직, 임시직, 일용직으로 노동시장에 돌아와 법으로 명시된 보호조치 받지 못하고 저임금, 장시간 노동에 허덕이고 있다. 5.6%의 여성 노동자 조직률, 67%의 비정규직 여성 노동자, 78.3%의 시간제 여성 노동자, 근로기준법의 보호를 받지 못하는 5인 미만 사업장 근로자 중 71.7%가 여성 노동자라는 통계는 우리의 이런 부끄러운 현실을 그대로 보여준다.¹⁾ 그리고 이러한 현실은 여성권한척도 세계 102개국 중 83이라는 어처구니없는 결과와 결코 무관하지 않다.

한국이라는 나라에서 여자로 태어났다고 해서 받아야 하는 이런 차별들, 누구는 농담으로 '스웨덴으로 이민이나 가야겠다.'고 자조하지만 지금의 이 현실은 그냥 무턱대고 앉아서 지켜만 보고 있기에는 너무나 절박하다. 여성의 우선 정리해고와 비정규직화는 그 자체로 끝나는 문제가 아니고 가부장제의 강화, 가정폭력, 성폭력 증가 등 여러 가지 문제와 맞물리면서 결국은 여성의 인권을 침해하는 방향으로 나아가고 있기 때문이다.

그럼 우리는 여기서 하나의 질문을 던져볼 수 있다. "과연 무엇 때문에?"

우리는 약 3개월 동안 미숙하지만 나름대로 페미니즘 이론과 한국여성노동에 대해서 공부

1) 전국 여성노동조합 출범식 보고서 1999,8,29

하였다. 서로 다르게 생각하는 부분도 있었지만 우리는 한국 여성 노동자들이 겪는 차별의 원인에 대해서는 그 의견이 일치하였다. "자본주의와 가부장제의 상호 보완과 강화"라고.

역사가 시작된 이래 수 천년 동안 지속되었던 가부장제는 근대 산업혁명 이후의 자본주의라는 경제체제로 인해서 더욱 강화되었다. 무엇보다도 자본주의는 '일'과 '가정'을 서로 분리된 영역으로 구조화함으로써 남성은 직장에서 일을 하고, 여성은 가정에서 출산, 양육, 가사를 전담하는 성별분업체제를 고착화시켰다. 그로 인해 남성들의 일이 임금으로 지불받을 수 있는 생산적인 노동이라는 점에 비해서 여성이 전담하는 가사노동은 비생산적이라는 측면이 강조되면서 여성은 남성들이 벌어서 먹여 살려야 하는 피부양자로 전락하고 말았다. 그 결과로 남성은 가정 내 가장이라는 특권을 가지고 가족에 대한 지배권을 확보할 수 있었고 자본주의는 자본주의 사회에서 가장 중요한 부분- 노동력을 재생산하고 다음 세대의 구성원을 재생산시키는 역할을 가정 내 여성들에게 전가시킴으로써 착취했던 노동력보다 더 적은 임금을 지불할 수 있게 되었다.²⁾

이러한 성별 분업의 논리는 노동시장에서도 극명하게 나타나 이제는 하나의 사회적 규범이 되고 있다. 즉, 남성의 직업과 여성의 직업이 명확히 분리되었으며, 대부분의 여성들이 가정에서 그들이 하고 있는 것과 같은 종류의 노동에 종사하게 되었다. 물론 여성이 집중적으로 종사하는 직종은 남성들에 비해 낮은 임금과 대우를 받기 때문에 노동시장에서도 여성은 남성의 지배하에 놓여지게 되었다.

직장 남성들을 대상으로 한 최근의 설문조사를 살펴보면 '지금 가장 힘이 드는 것은?'이라는 질문에 63%의 남성이 "가계를 먹여 살리는 것"이라고 대답했다. 이는 가부장제가 더 이상 남성들에게도 결코 유리한 체제가 아님을 나타내고 있다. 무조건적이고 절대적인 가장의 권위라는 화려한 어구 그 이면에는 돈 버는 기계, 가족에서의 소외라는 문제가 숨겨져 있는 것이다. 최근 증가하고 있는 황혼 이혼도 이와 무관하지 않다.

그러므로 우리는 궁극적으로 '가부장제의 철폐'를 주장한다. 이는 여성해방의 주요한 목표임과 더불어 남성들까지도 해방시킬 수 있다고 확신하기 때문이다. 그러므로 뒤에서 논의될 한국 여성 노동의 문제와 대책도 '가부장제 철폐'와 그 맥을 같이 한다. 짧은 기간의 미진한 공부로 인해 주로 현상적이고 제도적인 문제들을 논하고 있긴 하지만 말이다.

혹자는 이렇게 반문할 수 있겠다. 우리가 내세우는 게 이제까지 너무나 많이 들어왔던 주장들과 너무도 흡사하다고. 뻔하고 뻔한 얘기 왜 비싼 지면과 시간을 들여서 다시 되풀이 할 필요가 있냐고. 그러면 우리는 할 말이 없다. 그게 사실이니까.

하지만 여성이 남성들에 비해 차별 받고 있는 것이 누구나 인정하는 엄연한 현실이라 했을 때, 그리고 그것을 해결하려고 고민을 서로 모색해 볼 때, 우리에게 지금 필요한 것은 획기적인 대안이나 세련되고 정교한 이론이 아니다. 우리에게 지금 필요한 것은 일상의 작은 부분에서부터 풀어나가려는 실천력과 인식의 변화이다.

우리의 공부가 아직은 미숙하지만 그래도 실천을 향한 하나의 디딤돌이라는 것은 의심하지 않는다.

2) 이미경, 1981. 이화여자대학교 정치외교학과 석사학위 청구논문, 성적불평등에 관한 사회구조적 인식-가부장제와 계급구조의 연관성을 중심으로

II-1. 한국 여성 노동시장구조의 사적 변화

1. 일제 식민지 하의 여성 노동

한국 여성이 근대적인 임금노동자로서 공장에 취업하기 시작했던 것은 일제의 자본주의 세력이 침투하기 시작했던 구한말부터였다. 1900년에 조선 정부 전한국에서 최초로 지폐를 발행하면서 최초로 15명의 여직공을 모집하였고 1901년 한성 제직회사는 정식으로 신문에 직공 모집 광고를 내기도 했다.

일제하의 공업화가 정식으로 이루어지기 전인 1920년까지는 정미공업과 같은 식량수탈을 위한 가공 공업만이 이루어지다가 그후부터는 식료품 공업을 비롯한 경공업에 여성 노동력이 투입되기 시작하였다. 일제의 중화학 공업화가 본격적으로 이루어진 1930년대에 들어서면 군수공업, 방직, 화학 공업 분야에도 여성들이 진출하게 된다. 이 때에는 공업이나 광업뿐만 아니라 상업과 기타업(일용노동자, 잡역부, 노점상, 행상 등)들이 생겨나기 시작하는데 여성의 경우에는 농업 다음으로 노동 인구의 비율이 높은 곳이 상업 분야였다. 상업과 함께 대두되기 시작한 것이 서비스업이다. 자본주의화와 함께 접객업과 매춘이 여성의 새로운 노동 영역으로 생겨나게 된 것이다.

1930년대에는 세계 대공황의 영향으로 일본의 중화학 공업 또한 일시 주춤하였다. 이에 우리나라는 식민지라는 특성상 일본 본국의 상황에 좌지우지될 수밖에 없었다.

일제 치하에서 우리나라 여성들은 민족차별과 성차별이라는 이중의 억압구조에 시달려야만 했다. 우선 임금면에서 일본인 성년 남성의 월임금을 1이라고 보았을 때 조선인 성년 남성의 경우 그의 1/2, 조선인 성년 여성의 경우 1/4를 받았다고 한다. 이와 같은 남녀 차별의 임금구조는 일본 특유의 노동관행이 식민지 조선에도 그대로 이전된 것으로 보인다.³⁾ 일본인 자본가들은 고용에 있어서도 3~5년에 이르는 장기 계약을 통해 조선의 여성 노동자들을 구속하였고 가족사 생활과 임금의 강제 저금을 통해서도 여공들을 공장에 묶어두었다.

여성 노동의 문제에서 항상 제기되는 직종 분리 현상은 일제시대에서부터 이미 존재해 온 것으로 보인다. 일제 전시기에 걸쳐서 여성 노동은 방직·식료품·화학공업 등 세 업종에 집중되었다. 그 집중도는 1921년 83%, 1930년 95.1%, 1935년 94%로 점점 높아져가고 있었다.⁴⁾ 전 시기에는 노무수급 사정이 긴박해지면서 기존에 여성들의 참여가 배제되었던 광업, 부두하역, 일용 노동 등에도 여성들이 참여하는 양상을 보이기도 하였다. 남성 집중 업종인 금속 공업과 기계 공업은 고임금 업종인데 비해 이들 여성노동이 집중되어 있던 방직·식료품·화학 공업은 전반적으로 단순 노동이 요구되는 저임금이라는 특징을 가지고 있다.

가난한 생활고를 이기기 위해 공장에 취직했던 여성 노동자들은 여성으로서, 식민지의 국민으로서 일제 자본가에 의해 이중의 수탈을 겪어야 했다. 이와 같은 상황 속에서 1919년 3·1운동을 기점으로 1940년까지 일어난 123건의 노동쟁의 가운데 94건이 여성노동자 단독 투쟁으로 기록되어 있고 나머지도 남녀 공동 투쟁으로 기록되었다. 이들의 투쟁은 자본가에 대한 투쟁일 뿐만 아니라 식민지 지배에 맞선 해방 투쟁이기도 하였다.⁵⁾

2. 미군정기의 여성 노동

8·15이후 우리 경제는 일제의 독점적 지배에서 벗어나기는 했으나 식민지 공업화의 모순의 결과 공업 생산이 급격하게 위축되는 결과를 맞게 됐다. 이러한 현상은 결과적으로 대량 실업을 낳았다. 그러나 1947년경이 되면서 미국의 원조를 통해 우리나라의 경기는 외형적으로나

3) 여성과 사회 통권 제4호(1996), 「1920~60년대 한국여성노동시장구조의 사적 변화」 182쪽.

4) 앞의 책, 178쪽.

5) www.kwnet.org/10story

마 다소 회복세를 보인다. 그러나 이 시기에 주목해야 할 것은 남자 노동자들은 증가하는데 비해서 여자 노동자들은 급격하게 감소하는 추세를 보인다는 점이다. 당시 미군정기하에서 극심한 식량난과 실업난 앞에서 1차적으로 고용된 노동력은 남성이었고 여성은 남성의 실업을 막아주는 '안전판' 역할을 하는 것에 지나지 않았다. 이로써 일제때부터 계속된, 그리고 앞으로도 계속될 부차적인 노동력으로서의 여성 노동력의 성격은 지속되어왔다고 볼 수 있을 것이다.

미군정기 당시 여성 노동자들중에는 16세 미만의 유년 노동자들이 상당부분 존재하고 있었는데(표1 참조) 1946년 미군정청에 의해 아동노동법이 실시되면서 이들이 대거 노동현장에서 내몰리게 되었다. 그러나 이러한 방법은 법규제를 통한 형식적 보호에 지나지 않아 당시 아무런 대책없이 거리로 내몰린 유년노동자들은 연령을 속이고 취업하기도 했다. 미군정기에 여성 노동의 비중이 감소한 것은 이와 같은 미군정의 정책에서도 그 원인을 찾을 수 있다.

<표 1> 성별 유년공 비율의 추이

단위: 명, %

	남자	여자	합계	여자 비율
1946년	3,710(4.3)	10,495(29.3)	14,205	73.9
1947년	1,470(1.9)	4,801(11.2)	6,271	76.6
1948년	641(0.4)	2,752(6.8)	3,393	81.1

자료: 1)<남조선 산업 노무력 및 임금조사>, 1946년, 82면.

2)조선 은행 조사부, <조선 경제 연보>, 1948년, 1-6면.

3)<경제 연감>, 1949년판, 4-180면.

주: 1) 유년공의 기준은 16세 미만.

2) ()안의 비율은 해당 성을 100으로 보았을 때의 유년공 비율.

3. 한국전쟁시의 여성 노동

<표 2> 에서 보듯이 한국 전쟁 당시 여성은 전체 노동력의 43.4%라는 높은 비중을 차지하고 있었다. 산업별로는 농업에 가장 집중되어있지만 1948년에 농업 부문 여성 종사자의 비율이 89.2%였던 것에 비해 크게 줄어들었으며 그 대신 상업, 자유업, 기타 유업 등의 3차 서비스업 부문에서 그 비중이 커지고 있다. 이는 전쟁으로 인한 공장 파괴와 산업 생산의 위축으로 공업 부문의 노동력은 별로 증가하지 않았지만 여타 부문에서 남성 대신 생계를 위해 직업 전선에 진출한 여성이 그만큼 늘었음을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

그러나 이러한 현상은 종전과 함께 원상복귀 되었다. 여성들은 상업·서비스업 부문에서 생계를 위한 행상 등의 일을 하다가 전쟁이 끝나자 다시 농업에 복귀한 것이다. 이에 따라 여성 노동력내의 농업 인구의 비율은 1952년에 79.2%에서 1953년에는 87.5%로 크게 늘어났다. 여기서도 여성의 대체노동력으로서의 성격이 잘 드러난다고 하겠다.

<표 2> 산업별 노동력 인구의 구성(1952년 3월말)

	남자	여자	합계	(여자 비율)
농업	4,869,288(64.3)	4,431,015(76.4)	9,300,303	(47.6)
수산업	156,191(2.1)	89,999(1.6)	246,190	(36.6)
광업	33,130(0.4)	2,551(0.0)	35,681	(7.1)
공업	273,527(3.6)	88,268(1.5)	361,795	(24.4)
상업	682,857(9.0)	297,257(5.1)	980,114	(30.3)
교통업	112,804(1.5)	30,709(0.5)	143,513	(21.4)
공(公)업	240,173(3.2)	79,000(1.4)	319,173	(24.8)
자유업	276,539(3.7)	109,625(1.9)	386,114	(28.4)
기타유업	926,422(12.2)	670,956(11.6)	1,597,378	(42.0)
유업자 총수	7,570,931	5,799,380	13,370,311	(43.4)
무업자	2,512,438	4,643,956	7,156,394	
총계	10,083,369	10,443,336	20,526,705	

자료: 대한민국 공보처 통계국, <대한민국통계연감>, 1953년판, 29~30면

4. 전후의 여성노동

전후 미국의 원조로 우리나라의 경제가 살아나기는 했으나 구호품이라고 하는 것들이 의식주에 필요한 생활물품에 집중되어있어 공업구조는 소비재 공업 중심으로 편중현상을 보였다. 또한 이러한 소비재류를 유통·분배하는 과정에서 3차산업이 비대해지게 되었다. 이러한 상황속에서 여성노동자들은 농림 수산업 분야에서 차츰 빠져나와 경공업 위주의 소비재 생산직과 판매 서비스직으로 전환하는 모습을 보여주고 있다. 1950년대에도 역시 여성들이 주로 취업하고 있는 업종은 일제 때보다는 다소 완화되긴 했으나 여전히 방직·식료품·고무 등의 화학공업에 집중되어 있었다.

여성들이 주로 취업해있는 방직·식료품·화학공업의 경우 열악한 작업 환경을 그 큰 문제점의 하나로 지적하지 않을 수 없다. 전쟁 직후 노동자들은 저임금과 장시간 노동, 기아와 비위생적 작업 환경 등에 시달리고 있었다. 또한 실업자들의 생활은 '혈액 은행에 피를 팔아 민생고를 해결할 정도로 비참한 상태였다'고 당시의 신문기사는 전하고 있다.⁶⁾ 여성 노동자들이 집중되어있는 방직 공업의 경우 작업 환경이 매우 열악해 노동자들 중에 폐결핵 환자들이 매우 많았다고 한다. 또한 당시 근로기준법에서 제시된 법적 노동시간은 무시되기 일췌였다.

남녀간 임금 격차의 문제도 심각했는데 업종별로 보면 방직 공업과 식료품 공업의 남녀 노동자 임금이 급속 공업이나 기계 공업에 비해 낮은 편이며 같은 업종 내에서도 남자 최고 임금이 여자 최저 임금의 두 배 이상이 되는 정도로 차이가 난다.(표 3 참조)

6) 동아일보, 1955년 6월 29일자, 「여성과 사회」(1996), 제4호 재인용.

<표 3> 산업별 최고·최저 노동임금(1953년 9월 20일 현재)

업종	남자 최고	남자 최저	여자 최고	여자 최저
금속공업	300	150	210	105
기계기구공업	280	160	196	112
방직공업	250	150	170	110
제재 및 목재품 공업	240	120	170	85
식료품 공업	240	100	170	70
인쇄 제본업	300	180	210	170
제지업	280	150	200	120

자료: 한국산업은행조사부, <한국산업경제10년사>, 1955년, 318면.

주: 1) 자료에는 급료의 단위와 일급/월급 등이 기재되어 있지 않음.

2) 소개된 업종은 임의적으로 선택하였음.

5. 1960년대 이후의 여성노동

전후 복구 사업이 끝나고 경제개발 5개년 계획이 실시되는 가운데에서도 남녀간 직종 분리, 임금 격차, 열악한 작업 환경 등의 문제점은 여전히 지속되었다. 여성 노동자들은 계속해서 열악한 노동환경과 극심한 노동강도 등 비인간적인 처우에 시달렸던 것이다.

게다가 시간이 지날수록 저학력 여성 노동자가 부족해지면서 고학력 여성과 기혼여성들이 노동현장에 참여하게 되었는데 이들은 절박한 생활고에 시달려서가 아니라 단순히 자아실현을 위해 참여한 경우도 없지 않아서 이들은 자본가에 의해 값싸게 이용될 수 있는 노동력이 되었다. 이와 같은 현상 역시도 노동 시장 내에서 여성노동력이 부차적으로 이용되고 있음을 보여주는 예라고 하겠다.

이와 같은 열악한 노동 환경에서 70년대의 노동운동은 여성노동자가 중심에 설 수밖에 없는 계기를 마련하였다. 70년대의 노동운동은 주로 생존권 요구투쟁과 민주노조운동, 어용노조 민주화 운동으로 요약된다. 흔히 알려져 있는 YH무역, 청계피복, 동일방직, 콘트롤 데이터외에도 수많은 여성사업장에서 남성 간부 중심의 어용노조 민주화와 여성 지도력을 세우기 위한 투쟁이 전개되었다. 콘트롤 데이터 노조 여성노동자들은 국내에 들어온 다국적 기업의 본질을 폭로하기도 하였다. 특히 YH무역 여성 노동자들의 투쟁은 부마항쟁과 더불어 박정희 정권을 붕괴시키는 도화선이 되었다.

그러나 70년대의 노동 운동사에 있어서 여성 노동 운동가들의 활동은 활발했으나 정작 여성 노동 문제를 해결하지는 못했다는 지적이다. 그 당시 여성 노동자들은 상상도 할 수 없을 만큼의 열악한 노동환경에 시달리고 있었음에도 불구하고 차별임금, 모성보호, 성폭력을 비롯한 성적 유린과 같은 여성 노동자들의 인권 문제들을 노동운동의 해결과제로 부각시키지 못한 것이다. 미혼 여성 노동자들을 중심으로 투쟁해오던 이들 사업장에서 노동자들이 결혼과 함께 사업장을 떠나게 된다. 당시만 해도 결혼 퇴직은 너무나도 당연한 것으로 받아들여졌기 때문에 여성 노동자들은 결혼을 그 열악한 상황에서 벗어날 수 있는 유일한 탈출구로 본 것이다.

80년대 초 민주 노조 지도자들은 노조 간부들의 강제해고와 무자비한 민주노조 탄압으로 위기에 봉착하기도 하였으나 84년에 70년대 민주노조 지도자들이 모여 한국 노동자 복지 협의회 등의 노동단체를 결성하면서 민주노조운동의 맥을 이어갔다. 당시 주요 활동으로는 메이데이 투쟁, 5월 광주항쟁 계승투쟁 등 정치적 이슈에 대응하는 집회와 기습시위 방식이었다. 그러나 이러한 투쟁의 방법들은 80년대 중반 새롭게 등장한 지식인 노동자들에 의해 비판을 받기도 하였다. 이러한 과정 속에서 노동운동의 방향성에 대한 이견, 혁명적 시기나 대기할 시기나 등등 사상논쟁을 벌였다. 그러다가 87년 노동자 대투쟁으로 중화학 공업의 남성 노동자들이 노동 운동에 전면 등장하면서 여성 노동자들은 그 중심에서 물러나게 되었다.

6. IMF이후의 여성 노동

IMF 이후에 가부장적 이데올로기가 다시 살아나면서 여성 노동자들은 직접 생계의 책임을 지고 있지 않으니 우선 퇴직해야한다는 논리가 살아나고 있다. 이제 여성은 일자리를 남자에게 양보하고 여성의 본업인 주부로 돌아가 가정에 충실하라는 것이다. 그러나 서울 여성노동자회의 취업 상담 사례를 보면 97년 1월부터 5월까지 이곳에 구직을 문의한 여성의 67.3%가 기혼 여성이며 구직 사유로는 '가족 생계의 어려움'을 들고 있어 이와 같은 가부장적 논리가 얼마나 허구적인가를 보여주고 있다.⁷⁾

<표 4> 경제 활동 참가율 (단위: %)

	총수	남	여
1997.10	62.5	75.7	50.0
1997.11	62.3	75.6	49.7
1997.12	61.0	74.8	47.9
1998.1	58.9	73.9	44.8
1998.2	59.2	74.0	45.2
1998.3	60.2	75.2	46.8

자료: 통계청, 한국통계월보, 1998.5

1998년 5월의 통계청 자료를 보면 여자의 경우 97년 10월 50%를 기록하던 경제 활동 참가율이 98년 3월에는 3.2%가 감소하게 된다. 반면 같은 기간동안에 남자의 경우에는 단지 0.5%의 감소율을 보여 큰 차이를 보여주고 있다.(표 4 참조) 산업별로 보면 남성의 경우에는 제조업을 제외한 모든 업종에서 증가를 보이고 있는 반면 여성의 경우에는 농림 어업직을 제외한 전 직종에서 취업자수가 감소하여 상당한 대조를 보이고 있다.⁸⁾

IMF이후 정규직이 비정규직으로 대체되고 있는 것도 큰 문제가 되고 있다. 요즘 은행업과 금융업계에서는 명예퇴직 등의 방법으로 정규직 사원을 감축한 후 비정규직으로 재고용하여

7) 조한나(1998), 「현 경제위기가 여성고용에 미치는 영향」, www.kwnet.org/data.

8) 김태홍(1998), 「국민회의 주최 여성 실업 대책 토론회 자료집」, 「최근 여성 실업의 특징과 정책 방향」, 38쪽.

그 자리를 대체하고 있다. 한 연구보고에 따르면 국민, 외환 은행을 비롯한 8대 은행에 종사하는 임시직 노동자의 96%가 여성 노동자라고 한다. 이들 비정규직 노동자들은 정규직과 노동시간 및 노동강도가 크게 다르지 않음에도 불구하고 임금이 낮은 것은 물론이고 각종 부가급여, 휴가, 퇴직금 등의 지급 대상에서 제외되어 경제, 사회적으로 지위의 하락을 경험하고 있다. 이러한 현상은 지난 2월에 근로자 파견법이 제정되면서 더 심해질 것으로 보인다.⁹⁾

이와 같은 현상은 경기침체에도 그 원인이 있지만 IMF를 비롯한 사회 혼란을 틈타 남녀차별적인 관행이 다시 살아나고 있음을 보여주는 것이라고 하겠다.

이상에서 일제하부터의 우리나라 여성 노동 시장구조의 사적 변화를 살펴보았다. 우리나라 노동시장 내에서 가장 크게 나타나는 특징은 성별 직종 분리 현상과 남녀 차별적인 임금 구조라고 하겠다. 이와 함께 여성 노동력은 남성 노동력이 여의치 않을 때에야 보완적으로 사용되는 부차적 노동력으로서의 성격 또한 짙게 드러나고 있다. 이러한 현상은 아직까지도 여성 노동 시장 내에서 큰 문제점으로 제기되고 있다. 그러한 모순은 최근에서야 갑자기 나타난 문제점이 아니라 우리나라의 근대화가 시작된 그 순간부터 고질적인 문제로 뿌리박혀온 문제라고 하겠다.

II-2. 사무직 여성의 현실과 개선책

본래 사무직 노동은 관리직 내지는 경영자의 업무를 수행하는 상당한 고급 노동이었다. 그러나 독점자본주의 시대에 이르러 사무직 노동이 급속도로 확대되자 다시 이 안에서 분화가 일어나 구상과 기획, 정리와 보관이라는 두 영역으로 나뉘어졌다. 그 결과로 정리와 보관이라는 영역은 정신노동이라기 보다 육체노동의 성격이 강해지면서 여성의 진출이 급속도로 확대되게 되었다. 1966년 전체사무직 가운데 여성비율이 10.9%였던 것이 1996년에는 여성이 전체의 51.6%를 차지, 산업화와 더불어 사무직의 여성화가 빠른 속도로 진행되고 있음을 알 수 있다.¹⁰⁾ 그러나 그러한 확대가 주로 하위 사무직에만 몰려 있고 그 결과로 단순한 사무는 여자들이 하는 것이라는 의식이 고정화됨에 따라 여러 가지 차별 등이 나타나게 되었다. 게다가 IMF이후로는 여성의 사무직 취업을마저 낮아지고 있는 실정이다. <표 1>에서 나타나는 바와 같이 지난 1년(1997년 7월-1998년 7월)간의 변화를 보면 남성의 경우 사무직 취업자 수가 5.3%증가한 반면 여성 사무직은 18.4%감소한 것으로 나타난다. 전체 사무직 중 여성 비율도 1998년 7월 현재 46.9%로 1996년의 51.6%에서 감소하였다.(표5 참조)

1997년 남녀고용평등법이 제정된 이래 노동시장에서의 성별 불평등 문제는 사무직을 중심으로 논의되어 왔다. 성별로 노동공간이 분리되는 경향을 가진 생산직 등에 비해 동일한 공간에서 유사한 학력이나 자격을 가진 여성과 남성이 일을 하는 사무직의 경우 성차별의 문제가 생길 수 있는 가능성이 다른 직종에 비해 크기 때문이다. 이를 중심으로 다른 여성 직종들과 비교시 유난히 사무직종에서 강조되는 문제점들을 다음에서는 살펴보기로 한다.

<표 5> 여성 직종별 취업자 수 변화 추이 (단위:천 명,%)

	1997년 7월	1998년 7월	전년 동월비
사무직	1,383	1,129	-18.4
기능 기계조작 단순노무직	2,218	1,889	-14.8
판매서비스직	2,972	2,780	-6.5

자료 : 통계청(1998년 7월 고용동향)

1. 직종, 직무 분리현상

사무직은 생산직, 판매서비스직에 비해서는 직종, 직무 분리현상이 심하다고는 볼 수 없으나 그래도 하위사무직과 상위사무직으로 분류하여 주로 하위직에 여성들이 집중되어 있는 것은 여타의 직종들과 별반 차이가 없다. 이와 관련하여 최근 많이 논의되고 있는 신인사제도에 대해서 자세히 논해보기로 한다. 왜냐하면 위 제도의 궁극적 목표는 학력, 성별에 의한 차별을 제한하고 능력중심의 평가를 하고자 함이나 현실에서 그것을 운용하는데 있어서는 부작용이 많기 때문이다.

신인사제도는 직급, 임금, 승진급, 그리고 평가체계의 개편이 결합된 종합시스템인 동시에 파견, 임시직 등 비정규직 노동력을 이용한 고용형태의 다양화를 또 다른 기본 축으로 하는 제도이다. 이로써 임금이나 신분에 대한 보상이 능력, 성과 중심으로 개편되고 핵심인력 위주의 기업운영이 동용되거나 남성 중심의 업무에 여성을 배치하는 기업이 조금씩 늘고 있다. 아쉽게도 이러한 변화와 동전의 양면을 이루는 다른 한편으로 다수 여성근로자들의 비정규직화와 고용의 불확실성이 급증하고 있다. 신인사제도를 도입한 대부분의 기업들은 직원들이 경력계획을 수립해서 자신들의 경력을 개발하도록 지원해주는 경력개발체계 (Career Development Plan)를 만들어 기업의 인재육성을 강조하고 있다.¹¹⁾ 이에 의하면 직종별 직무별 경력의 상한과 하한이 설정된다. 예를 들어 인사부서에서도 인사담당자는 부장까지 승진할 수 있지만 교육담당자는 과장까지밖에 승진할 수 없다. 직무배치를 어떻게 하느냐에 따라 실질적인 정년이 달라진다. 이러한 제도에서라면 결국 남성, 여성의 구분이 의미가 없을 수 있으나 남성직원의 반발을 최소화하기 위해 우선 성이 1차 조건이 됨으로써 여성인력은 직무배치만으로도 승진에서 정년에 이르는 전과정에 대한 조기진압이 가능해진다.

그 대표적인 사례로 S은행을 들 수 있다.¹²⁾ 이 은행에서는 여행원들의 반발이 컸으나 노조가 이를 무시하고 경영측과 전격 합의함에 따라 신인사제도가 도입되었다. 이 은행의 신인사제는 일반직과 사무직으로 직군을 가르치, 전근과 숙직 유무를 그 기준으로 했다. 전근이 직군을 가르는 척도가 된 것은 여성의 거주지 이동이 어렵다는 점이 결정적이었다. 이러한 의도를 반영해, 직군간 전환이 엄격히 금지된다. 게다가 기존 직원은 형식적이나마 선택의 기회라도 있었지만 신규직원은 일반직은 공채로, 사무직은 여자상고에 추천 의뢰하는 방식으로 따로 채용되기 때문에 선택의 기회조차 없다. 또한 여행원제를 폐지하는 대신 여행원이 배치되는 사무직은 기존의 2급직에서 3급직으로 밀려났다. 이로써 여행원제 폐지로 이들의 초임수준이 올라갔던 것을 원상복귀시키는 결과를 가져왔다. 신인사제도를 시행하는 과정에서 이러한 부정적인 측면들이 많이 보여지나 그렇다고 이 제도의 폐지만을 주장하는 것은 현실적으로 불가능하다.

9) 권현지(1998), 「여성 실업 현황과 정책 과제」, www.kwnet.org/data.

10) 손승영외(1999), 「여성의 일과 삶의 질」, 118쪽.

11) 양승주(1995) 「여성개발원」 제간 사무직여성 겨울호 「신인사제도와 여성인력의 과제」

12) 앞의 책.

그러므로 어떠한 방향으로 문제를 풀어가야 할 지에 대한 의견을 정리하는 것으로 결론을 대신한다.

A. 기업의 의식변화

우선 경영층에서는 여성들이 스스로 생산성을 높일 수 있도록 인사상의 조건을 마련하는 것으로부터 출발해야 한다. 최고경영층이 여성인력 활용에 대한 의지를 갖고 이러한 의도가 인사제도로 뒷받침되며 운영의 주체인 관리자를 대상으로 여성 인력 활용에 대한 지속적인 교육이 이루어질 때, 비로써 여성인력을 공정하게 평가할 수 있는 여건이 마련될 것이다.

B. 신인사제의 공정성 확보

신인사제의 성패는 이로 인해 예견되는 인사상의 불확실성을 투명하게 함으로써 이를 어떻게 생산성 향상으로 유도하느냐에 달려 있다. 특히 능력주의가 강화되는 만큼 남녀차별이 교묘히 확대될 수 있는 가능성이 많다. 기업은 평가기준을 명확히 하고 평가결과를 공개함으로써 평가과정의 공정성을 유지해야 한다. 이 과정에서 여성들은 기업이 중요하게 평가하는 능력이 무엇인가를 분명히 인식할 수 있다. 평균적인 직무수행능력에서 남녀의 차가 크지 않다고 해도 기업이 보다 중시하는 능력에서 여성의 자기개발이 부족할 수 있기 때문이다. 또한 고과자에 대한 상호평가제를 적극 도입해야 한다.¹³⁾ 상호평가제로 평가의 공정성을 높이고 능력이나 성과와 무관한 각종 차별을 억제할 수 있다.

C. 제도와 의식변화

여성에 대한 차별이 쉽게 노출되었던 과거와 달리 신인사제도가 도입되면서 이러한 차별을 밝히기가 극히 어렵게 되었다. 따라서 노사간 정보불균형이 초래하는 비효율을 제거할 수 있도록 정부의 개입이 요구되며, 특히 남녀고용평등법을 개정해서 신인사제가 결과할 수 있는 간접 차별을 규제할 수 있도록 해야 할 것이다. 그러나 무엇보다도 이러한 상황에서는 노동조합이나 관련 당사자의 참여가 가장 중요하다. 노동조합은 대다수 남성조합원을 설득하고 사회형평을 추구하는 노선으로 여성문제를 접근해 가도록 노력해야 할 것이다. 그리고 여성들은 직업세계에서 더욱 치열하게 경쟁하기 위한 의식과 능력을 갖추어야 한다. 또한 나와 주변의 동료, 선배, 다른 직급의 여성들의 문제가 곧 자신의 문제임을 인식해야 한다. 개인적 노력 못지 않게 집단적인 문제 해결을 위해 적극적인 참여가 중요하다는 점을 강조하고 싶다.

2. 동일노동 동일임금의 문제

우리나라에서는 이미 1953년에 제정한 근로기준법 제5조에서 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며……" 라고 규정함으로써 남녀균등처우의 원칙을 선언한 바 있다. 그러나 이 규정은 오래된 남녀차별적 고용관행을 시정하는 데에는 아무런 효력을 발휘하지 못하는 근로기준법상의 장식에 불과했다. 그러다 1987. 12. 4.에는 남녀고용평등법이 제정되기에 이르렀다. 그러나 이 법에서도 남녀고용평등법의 핵심사항이라 할 수 있는 남녀동일임금에 관한 언급이 없어 종전의 상황보다 그리 나아지지 않았다. 이후 활발하게 전개된 노동운동과 여성운동의 결과 1989. 4. 1. 획기적인 개정이 이루어졌다. 개정법 제6조의2에 남녀동일임금의 원칙을 규정하게 된 것이다. 이 원칙에 따라 남녀간에 다른 종류의 노무를 제공하는 경우에도 그것이 동등가치노동인 때에는 동일한 임금이 지급될 것이 기대되었다.

남녀고용평등법 제6조의 2에서 말하는 동등가치노동은 동일임금원칙을 관찰시키기 위한 목적으로 행해지는 남녀간 노동가치평가를 기초로 정해진다.¹⁴⁾ 남녀간 노동가치평가는 실제로 남자근로자의 업무와 여자근로자의 업무를 비교 평가하는 방법으로 행해진다. 그 비교범위는 동

일사업장내의 남녀업무로 한정한다. 남녀임금차별이 문제되는 경우 중점적 고찰대상은 차별임금이 지급되는 여자근로자의 업무이다. 그 여자근로자의 임금이 차별적 저임금인가를 판단하기 위해서는 비교대상이 될 남자근로자의 특정한 업무가 거론되어야 한다. 이와 관련하여 다음의 문제점이 드러난다. 동일 사업 내에 비교대상이 되기에 적절한 남자근로자의 업무가 존재하지 않는 경우에 어떻게 할 것인가의 문제이다. 어떤 사업 내에 모든 남자근로자는 사무직을 담당하고 여자근로자는 모두 생산직에 종사하고 있는 경우를 그 예로서 들 수 있다(또는 관리직과 단순사무직, 생산직에서도 라인의 분리 등). 이 경우 비교대상이 없으므로 문제되는 여자근로자의 임금이 차별적 저임금이라는 것은 전혀 주장될 여지가 없다고 해석해서는 안 된다. 만약 그렇게 해석한다면 남녀간 임금차별을 없애기 위해서 제정된 남녀고용평등법의 입법취지가 몰각되기 때문이다. 그렇다면 동등노동, 동일임금의 관찰을 위한 과제는 무엇일까?

A. 「동일가치노동」의 「동등가치노동」으로의 해석

선진제국의 예에서 두드러지게 나타나는 것도 equal work, gleiche Arbeit 등을 identical work, identische Arbeit로 쓰지 않는다는 점이다.¹⁵⁾ 따라서 「동일노동」이라기 보다는 「동등노동」으로 사용함이 법연혁에 비추어 볼 때 타당한 것이다. 현행 남녀고용평등법이 「동일가치노동」이란 표현을 쓰고 있으나 이는 「동등가치노동」으로 해석하여야 할 것이며, 기회가 있으면 이를 개정할 필요도 있을 것이다.

B. 현행법의 문제점

남녀고용평등법 제6조의 2 제1항은 "사업주는 동일한 사업내의 동등가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다"고 규정함으로써 동등가치노동의 비교범위를 '동일사업'으로 한정한다. 그리고 제3항에서는 "임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다"고 함으로써 사업주의 탈법을 방지하고자 한다. 그러나 남녀동일임금원칙의 적용범위를 하나의 사업에 한정하는 입법태도에 대해서는 비판의 여지가 많다. 임금교섭의 레벨이 반드시 기업별일 필요가 없고 산업에 따라서는 이미 업종별 내지 산업별 교섭이 이루어지고 있고 점차 그러한 교섭이 확대되어 가는 추세에 비추어 볼 때 바로 이 규정이 단체협약을 통한 동등노동, 동일임금의 관찰을 어렵게 하는 기능을 할 수도 있기 때문이다.

C. 합리적 직무평가 제도

현재 많은 경우에 자의적으로 행해지고 있는 직무평가를 합리화하기 위한 노력이 필요하다. 합리적이고 엄격한 직무평가제를 도입하여 남녀에게 동일하게 적용하여야 할 것이다.

D. 임금체계의 개선

우리나라와 같이 복잡한 임금체계를 갖고 있는 나라도 드물다. 임금체계가 이렇게 복잡하게 되어 있는 원인은 여러 가지 있으나 복잡한 임금체계가 남녀차별을 가중하는 작용을 하는 것은 분명하다. 기본급에 있어서의 남녀차별 뿐만 아니라 각종 수당에 있어서의 남녀차별을 시정하기 위한 제도개혁의 노력이 필수적이다.

E. 고용안정정책

여성에 대한 임금차별은 여성의 고용불안정에도 큰 원인이 있다. 임시고용, 파트타임 등은 외형상으로는 남녀임금차별과는 관련이 없는 것같이 보이나 이와 같은 불완전고용상태에 있는 근로자들의 대다수가 여성임을 간파해서는 안 된다. 따라서 남녀에게 동등하게 적용되는 고용안정정책은 동등노동, 동일임금 관찰에 있어 중요한 부분이다.

3. 성희롱

성희롱이라면 단지 여성이라는 이유만으로 우리 사회 어느 곳에서나 쉽게 일어날 수 있는

13) 양승주(1995) www.women.link.or.kr 한국여성 민우회

14) 이은영(1991) 동일노동 동일임금의 내용과 과제 www.kwominet.or.kr 한국여성개발원

15) 앞의 사이트.

일이다. 만원 지하철 내에서의 불쾌한 육체적 접촉이나 직장내 남성직원들의 성적 언어폭력을 접하기란 어렵지 않다. 그럼에도 불구하고 많은 사람들이 성희롱을 성적 자율권 침해, 더 나아가 인권을 침해하는 범죄행위로 인식하지 못하고 가벼운 농담정도로 인식하는 것은 사회적으로 부여되는 성별에 의한 권력을 그 기반으로 하기 때문이다.

성희롱이란 원하지 않는 성적행위(시각적, 언어적, 육체적, 음란물의 전시나 낙서, 성적봉사의 요구) 혹은 성별에 기반한 행위의 부과(성차별적인 발언이나 여성비하적인 언행, 고정관념적인 성별분업의 강요)등을 말한다.¹⁶⁾ 이런 성희롱이 유지되고 있는 기반은 직장 내 불평등한 지위와 권력, 직무분리의 직장내 성차별구조와 성 이중체계, 성의 상품화와 성적대상화, 성의 사회화, 남성우월, 여성비하의 문화로 요약되는 성차별문화이다. 이런 성희롱의 피해와 영향은 개인적으로는 정신적, 육체적 후유증을 야기하고 자존감의 상실과 자기비하로 이어지며 업무능력의 저하, 자진퇴사로 매듭지어지기도 한다. 이러한 성희롱으로 인한 업무능력 저하나 자진퇴사 등의 결과는 다시 '여자는 역시'라는 전체 여성노동자의 업무능력에 대한 부정적평가를 재생산하는 요소가 된다. 또한 이러한 성희롱에 대해 개인이 적극 대처할 경우 업무상 불이익과 부당대우, 심지어는 해고 등을 당하기도 한다. 그리고 기업 쪽에서 보면 바람직한 직장문화의 저해를 가져오고 경제적 손실을 입기도 한다. 예를 들어 미국의 워킹우먼의 조사에 의하면 미국 500대 기업의 경우 성희롱 문제로 인한 결근율, 이직, 사기저하, 생산성저하 등으로 일년에 평균 670만불의 손해를 본 것으로 보고되기도 하였다.¹⁷⁾ 이뿐만 아니라 성희롱 문제는 사회적 국가적으로 여성인력의 고용에 있어서 큰 손실이기도 하다.

그렇다면 직장내 성희롱에 대처하는 구체적 방법들에 대해서 논한다.

A. 개인 노동자의 대처방안

첫째, 명확한 거부 의사 표시를 표현한다.

둘째, 비공식적, 공식적 항의(다른 여직원과의 연대, 노조나 위원회에 시정요구)를 표한다.

셋째, 법적 소송을 제기한다.

넷째, 사건에 대한 증거자료를 확보한다.

다섯째, 여성단체나 상담기관에 상담하도록 한다.

B. 노동조합과 기타 노동자 조직의 대처방안

첫째, 예방차원에서는 방침(고충 처리 통로와 처벌 기준 포함)을 채택하고 여성간부진을 포함한 노조에서는 홍보와 교육, 실태조사를 담당해야 한다.

둘째, 해결차원에서는 '고충처리위원회' 구성을 회사에 요구하고 양편을 중재해야 한다.

C. 사용자의 역할 -남녀고용평등법 준수, 홍보와 교육 철저히

첫째, 예방차원에서는 방침안을 채택하고 잘 전달하도록 한다.

둘째, 해결차원에서는 해결절차의 안내, '고충처리위원회'의 구성, 담당자 교육, '고충처리위원회'의 성희롱 관련 활동 후원, '고충처리위원회'의 보호가 있다.

셋째, 처벌과 사후조치차원에서는 공개사과와 인사기록카드에 기재, 각서 쓰기, 인사고과 반영, 대기발령해고 등의 방법이 있다.

D. 국가의 역할-법적 제도적 개선점

국가는 먼저 관련법 개정을 통해 이 문제해결책을 법적으로 보장해 주어야 한다. 성희롱 행위는 인간의 존엄과 행복추구권(헌법10조) 법 앞의 평등(헌법11조), 근로의 권리(헌법32조 1항) 등을 정한 헌법상의 기본권을 침해한다. 그리고 근기법과 고령법에 위반되며 민법상의 불법행

16) 장필화(1994) 이화여자대학교 한국여성연구원 「직장내 성희롱에 대한 이해와 대처방안의 모색」

17) 앞의 책.

위(민법750조)에 해당되고 성희롱이 일어난 작업장의 사용자의 책임(민법756조)을 사회적으로 지게 할 수는 있다.

5. 사무직의 비정규직화와 사무직 노동의 격화

시간제, 임시직, 계약직, 축박직, 아르바이트 등 다양한 이름의 비정규직으로 여성들이 고용되어 있고, 파견노동, 하청, 소사장 등 간접고용 비정규노동자들이 증가하고 있다. 비정규직 노동자들의 많은 수는 정규직과 동일한 업무, 시간을 일하면서도 임금, 복지 등에서 차별받고 있을 뿐 아니라, 임신 출산시 사용자의 편의에 따라 언제든지 해고당할 수 있으며 감원의 일차적인 대상이 되고 있다. 특히 IMF구제금융 이후 금융산업의 강도 높은 구조조정으로 인하여 은행에서는 97년 12월부터 98년 5월까지 2만 여명의 은행원이 퇴직하였다. 또한 조흥은행 등 경영개선조치 명령을 받은 7개 은행과 제일 서울은행 등 9개 은행은 98년 10월까지 97년말 인원대비 32%에 해당하는 9,000여명의 인원을 추가로 감축해야 했다. 국책은행과 지방은행 농, 수, 축협 등 앞으로 구조조정의 실사가 예상되는 은행들의 인원감축까지 합하면 그 숫자는 더욱 늘어날 전망이다. 그런데 여기서 문제가 되는 것은 인원감축 대상자의 대부분이 여성이라는 점이다.(표2참조) 한편 여성들의 대량퇴직은 은행 창구업무의 공백을 가져오게 되었다. 그런데 은행은 그와 같은 창구업무의 공백을 퇴직자를 비정규직으로 재고용하여 해결하고 있는 실정이다. 98년 4월말의 은행의 비정규직 현황을 살펴보면 정규직 여성이 34,965명인데 비해 비정규직 여성이 17,873명으로 창구직원의 30%이상이 비정규직여성이다.¹⁸⁾ 이러한 여성사무직의 비정규직화는 첫째, 사무직 여성노동의 단기 저임금 노동력화를 빠른 속도로 촉진시킬 것이며, 둘째, 정규직 여성 사무직의 조직력과 교섭력을 저하시킴으로써 셋째, 성차별적 임금체계와 고용관행을 고착화시키게 된다.¹⁹⁾

특히 파견근로자의 문제는 이러한 고용 형태의 확산이 동일 노동 차별임금을 더욱 고착화시킬 수 있다는 점에 있다. 이미 알려진 바와 같이 파견 노동자들은 정규직과 동일하거나 유사한 노동을 하더라도 직종에 따라 정규직 임금의 1/2내지 2/3정도의 임금밖에 받지 못하고 있는 실정이다. 또 한가지 문제는 파견직으로 대체되고 있는 사무직종 가운데 상당 부분이 '여성직종'이라는 점이다. 다시 말해 성별 직종 분리 구조로 인해 정규직과 파견직간의 동일 노동에 대한 임금 차별은 결국 성에 의한 차별을 더욱 심화시키면서 동시에 비가시화시키는 기제로 작용하게 된다. 파견직에 대한 상대적 저임금과 낮은 복지비용은 결국 파견 근로자와 정규직 근로자와의 갈등, 그리고 차별에 대한 첨예한 인식을 키우고 노동과정에서의 불만을 야기하게 된다. 그러나 파견직 여성 사무 노조원들이 이러한 문제보다 더 힘들어하는 것은 파견직에 대한 동료노동자와 관리자들의 비인간적인 대우이다. 이리다 보니 정규직과 비정규직 여성 노동자간의 연대가 어려운 형편이다. 이런 의미에서 노조측에서는 비정규직 노동자 고용안정과 복지향상을 위해서 특히 노력해야 한다. 현재 대다수 노동조합에서는 임시직의 정규직화와 노동조건 개선을 위한 투쟁을 적극화하지 못하고 있는 실정이다. 그렇기 때문에 양 노총에서는 98년 사업계획의 하나로 비정규직의 조직화방안에 대한 조사연구 및 정책논의를 설정하고 있다. 다음은 노동조합이 중심이 되어 임시직 노동자들의 노동조건 개선을 이루어냈던 몇 가지 사례들만을 뽑아 예시한 것이다.²⁰⁾

1) 현대화재: 2차례의 시험을 거쳐 임시직 600명중 300명을 96년초 정규직으로 발령내기로 노사합의함

2) LG화재: 94년 임시직이 정규직보다 많아진 문제를 노조에서 본격적으로 제기, 앞으로 2년에

18) 김영주(1998) 「IMF 구제금융이후 여성의 고용형태」 www.women.link.or.kr 한국여성민우회

19) 손승영 외(1999), 앞의 책

20) 왕인순(1998) 「비정규직 여성현황」 www.kwwnet.org 일하는 여성들의 네트워크

결쳐 비정규직을 정규직화하고 추가채용은 금지하고, 출산휴가 육아휴가 등의 경우에만 임시직을 채용한다는 노사합의를 이루어냄.

94년 60명을 정규직으로 전환하고 매년 그 이상으로 수를 늘려나간다는데 합의, 95년 229명을 정규직화, 96년 11월 5일 276명을 정규직으로 발령, 500명이 넘는 축탁직을 정규직으로 전환함.

3) 국제화계: 94년 축탁직으로 1년을 근무하면 전원 정규직 발령키로 노사합의, 96년 11월 3백명을 정규직으로 전환, 축탁직이 사실상의 수습기간이 된 셈임.

<표 6> 직급별 명예퇴직 현황(98.5) ()는 여성수

은행명	4급(대리급)	여성비율(%)	행원	여성비율(%)
조흥	75(7)	9.3	300(260)	86.7
상업	61(12)	19.7	178(166)	93.2
제일	255(15)	5.9	879(739)	84
한일	235(46)	19.6	609(454)	74.5
서울	242(48)	19.8	616(542)	88
외환	46(18)	39.1	837(803)	95.9
국민	47(9)	19.1	299(269)	90
기업	149(41)	27.5	831(690)	83
주택	114(21)	18.4	619(539)	87
합계	1224(217)	17.7	5168(4462)	86.3

자료: 한국여성민우회 www.womenlink.or.kr

이 외에도 여성사무직의 문제점으로 노조의 참여율 저조 등이 있으나 이는 비단 사무직여성만의 문제가 아니므로 다음 장에서 함께 논하기로 한다. 그리고 직업여성에 대한 모성보호정책과 육아, 탁아정책에 대해서도 역시 뒷장에서 독립된 주제로 다루려 한다.

지금까지 우리사회는 성별분업관념에 따라 남성과 여성의 노동의 의미를 다른 방식으로 구성해 왔다. 즉 남성의 시장 노동은 가족의 생계와 생존을 위한 것이고 여성이 시장노동 하는 주된 이유는 '자아실현'을 위한 것이라는 방식으로 논의되어 온 것이다. 이러한 이분법은 노동시장에서 여성을 축출하고 배제하는 주요한 기제로 작용해 왔다. 자아실현은 기본적인 생계가 유지된 이후의 '사치스러운'필요라는 인식 때문이다. 사무직 여성의 경우 이러한 방식의 노동의 의미와 필요는 저소득층 생산직 여성에 비해 더욱 강하게 나타날 가능성이 있다. 그러나 실제로 시장노동에 참여하고있는 여성들, 특히 경제위기시 노동시장의 구직난이 심한 상황에서 여성들이 노동하는 의미는 기존의 통념과 다르게 표현된다. 남성에게 시장영역에서의 노동이 생존을 위해 필요한 것이라면 여성의 경우도 경제적 필요에 의해 노동을 하는 것이다.

II-3. 생산직 여성의 현실과 개선책

60년대 이후 본격적인 산업화가 이루어지면서 '여공'이라는 이름의 사람들이 있었다. 그들은 겉으로는 우리나라를 살리는 산업역군으로 칭송 받았지만, 실제로는 하루 18시간 노동으로 혹사당하며 기본적인 인권조차 유린당하는 가난한 노동자에 불과했다. 이들의 실상을 처음으로 세상에 알리며 '노동자도 인간이다'라고 외친 전태일 열사가 분신한지도 벌써 30년이 다 되었다. 그 이후 노동 운동이 활발해졌고 87년 6월 항쟁을 계기로 민주노조가 세워지는 등의 노동자의 권익향상에 도움이 되는 많은 발전을 이룩했다. 그렇다면 21세기를 넘어가는 길목인 지금, 생산직 여성노동자들의 삶은 어떠한가?

1997년 우리나라 남성의 경제 활동 참가율은 75.6%이고 여성의 경우는 49.5%이다. 우리나라의 노동조건이나 환경이 여성에게는 매우 불리하다는 것을 감안하면 이는 꽤 큰 비율로 볼 수 있다. 산업별 분포를 보면 전체 취업자 중에서 광공업에 종사하는 여성의 비율은 23.8%로 63.3%인 사회 및 개인서비스업에 이어 두번째로 많은 비율이다. 하지만 이들은 대부분 특별한 기술을 가지지 않은 단순노무직에 종사하고 있어, 기계조작원이나 기술공 등에 대부분 종사하는 남성노동자와 뚜렷한 대조를 보이고 있다.

<표 7> 산업별 취업자 분포

(단위:1000명)

		계	농·수렵 및 어업	광공업	제조업	사회간접자본 및 기타서비스			
						건설업	도소매 숙박 음식점	기타	
1992	여	6702	1788	1345	1340	3569	124	1939	1506
	남	11398	1977	2853	2990	6568	1337	2265	2966
1997	여	8629	1119	1597	1594	5923	216	×	×
	남	12409	1205	2904	2880	8299	1787	×	×

* ×는 자료 없음

(출처: 「고용구조조사보고서」(1993), 「경제활동인구연보」(1998), 통계청)

근로시간을 살펴보면 전 산업 여성근로자의 월 평균 근로시간인 201.4시간과 비교해 207.9시간으로 월등히 긴 시간을 노동하고 있지만, 임금은 795천원으로 전체 사업의 여성노동자 임금보다(935천원) 더 적게 받고 있는 것으로 나타났다. 또 여성 취업자 중 과반수가 월薪 넘는 비율인64%가 5인 미만의 영세업체에서 근무하고 있는 것으로 나타났는데, 이를 통해 여성 취업자들의 노동 시간은 높지만 그 대우는 이에 미치지 못하고, 복지시설 등도 대기업과 비교하면 떨어지는 낙후된 환경에서 근무하고 있음을 쉽게 짐작할 수 있다. 단편적이지만 이런 수치만 보더라도 생산직 여성노동자의 노동강도가 얼마나 높은지 쉽게 짐작할 수 있다.

<표 8> 제조업에서의 성별 취업자 분포

(단위:1000명)

1985		1990		1995		1997	
전체	여자	전체	여자	전체	여자	전체	여자
3493	1348	4847	2050	4773	1756	4475	1959

(출처: 통계청 「경제활동인구연보」(1981, 1991, 1996, 1998))

이런 생산직에 종사하는 여성노동자들의 문제점을 좀더 자세히 살펴보면, 여러 가지가 있겠지만 대표적인 것을 꼽아보면 다음과 같다.

1. 노동환경 및 조건

생산직 여성 노동자들은 대부분 특별한 기술이 필요치 않은 단순노무직에 종사한다. 따라서 이들의 업무는 부품조립이나 포장 같은 단순한 동작을 반복하는 상당한 육체적 노동을 요하는 작업이다. 이런 작업을 하루 8시간 이상씩 반복하다 보니 이들은 대부분 어깨나 허리에 무리가 가는 육체적 고통에 시달린다. 작업환경 또한 열악하다. 공장의 기계 돌아가는 소음과 화학약품의 냄새는 인체에 유해하고, 이에 더해 실내 공기도 제대로 환기되지 않아 더 불쾌한 환경을 만든다. 생산직의 이러한 어려움은 임신한 노동자를 해고하기 위한 방법으로 악용되기도 한다. 임신부에게 무거운 짐을 운반하도록 시킨다든지 유해한 화학약품을 직접 접하는 업무를 담당

하게 함으로써 자연스럽게 퇴직을 강요하고 있는 것이다.²¹⁾

하지만 이렇게 퇴직한 여성노동자 혹은 결혼이나 육아 문제로 퇴직한 노동자가 일정 기간 후에 재취업을 할 경우에 이들은 그전의 근무를 경력으로 인정받지 못한다. 이는 비단 기술이 없는 사람뿐만 아니라 일정한 기능을 보유한 사람도 마찬가지다. 즉 입사한지 1년째인 노동자와 10년 경력을 가지고 있는 노동자의 임금이 같게되는 불합리한 현상이 벌어진다. 이 문제는 우리나라 여성의 일생을 통해 볼 때, 노동주기가 결혼이나 양육으로 인한 시기에 취업율이 급격하게 감소했다가 몇 년 후 차츰 높아지는 M자형을 띠고 있는 현실을 고려하면 매우 심각한 문제이고 하루 빨리 시정되어야 할 것이다.

직무분리현상도 큰 문제이다. 다른 업종과 비교해 생산직은 직무분리가 매우 뚜렷한 직종이다. 섬유, 신발 전자제품조립 등은 70년대 우리나라의 경제성장을 이끌었던 업종들이고 이 일을 담당하는 사람들은 거의 여성노동자들이었다. 이런 직무분리는 여성들에 대한 차별임금, 승진이나 승급의 차별을 정당화시키는 작용을 했다. 또한 현재 이런 직종들은 사양산업으로 그 공장들이 대부분 인건비가 저렴한 동남아로 이주했기 때문에 많은 여성들이 일자리를 잃었고 아직 우리나라에 남아있는 공장에서 일하는 사람들은 대부분 정규직도 아니고 임시직도 아닌, 공장이 외국으로 이주할 것을 항상 염려해야 하는 고용이 매우 불안정한 상태에 처해있다.

2. 가사와 양육의 문제

생산직 여성노동자들은 대부분 전통적인 성별 분업, 여자는 가사와 아이를 돌보고 남자가 생계를 부양해야 한다는 의식에 젖어있고 이를 별로 부담하다고 생각하지 않는다. 따라서 이들은 남편과 같은 강도의 일을 하고서도 자신의 일보다 남편의 일이 더 힘들다고 믿으며 집안 살림은 당연히 자신들이 해야 한다고 생각한다. 오히려 남편과 가족들에게 전업주부들처럼 신경을 못 써주는 것을 미안하게 여기기도 한다. 또 남들이 남편이 능력이 없어 여자가 돈을 번다고 할까봐 남편의 눈치를 살피기도 한다.²²⁾ 이와 같은 가사와 취업의 이중고는 여성노동자의 생산성을 떨어뜨리게 해 당사자인 여성노동자는 물론 그의 고용주에게도 안 좋은 영향을 미친다. 이로 인해 고용주로 하여금 기혼 여성노동인력의 고용을 기피하게 하는 결과를 낳기도 한다.

양육의 문제도 마찬가지이다. 남녀고용평등법 제12조에 직장 보육시설을 설치하도록 규정하고 있지만, 여성노동자의 90% 이상이 상용근로자 300인 미만의 중소기업에 취업하고 있는 현실에서 직장 내 보육시설을 설치하는 것 자체가 업체에 큰 부담이 되기 때문에 현실적으로 불가능한 조항으로 이를 실시하는 기업이 거의 전무한 실정이다. 따라서 제조업에 종사하는 기혼 여성노동자들은 아이를 친정부나 시부모에게 맡기거나, 집 근처의 사설 놀이방에 보내는 경우가 대부분이다. 이 경우 이들에게 아이들의 양육비는 큰 부담이 될 수밖에 없다. 또 이 비용이 지나치게 되면 여성들로 하여금 취업을 스스로 포기하게 하는 결과를 가져온다는 점에서 양육의 문제는 여성의 취업을 막는 걸림돌이다. 비용이 비교적 저렴한 공립탁아소가 있기는 하지만 그 수가 워낙 적어 사용하기가 힘들뿐만 아니라 탁아소가 집이나 회사와 거리가 멀거나, 탁아소 이용시간이 출퇴근 시간과 맞지 않아 이용할 수 없는 경우도 많았다.

3. 노동 통제

여성노동자에게 가해지는 노동통제는 여성노동자 대부분이 특별한 기술이 없이 단순반복적인 업무에 종사하는 것을 이용하여 기술적 구조에 의해 통제하는 기술적 통제와 동일한 노동력을 임금, 승진, 승급 등의 차이를 통해 위계적으로 분리, 여성의 승진, 승급 기회를 차단하

여 하위직 노동력에만 머물게 하는 관료적 통제, 남성은 공적 영역을 담당하고 여성은 사적영역을 담당해야 한다는 성별분업의 사회적 의식을 기반으로 여성의 수동성을 강조하여 여성의 차별적 위치를 정당화시키는 이데올로기적 통제로 나타난다.²³⁾

여성의 경우는 숙련되지 못한 일반 생산직에 종사함으로써 기술적 통제의 대상이 되지만, 반면 남성노동자의 경우는 대부분 관리직이나 특별한 기술을 가진 숙련공이기 때문에 기술적 통제의 주체가 되거나 기술적 통제의 대상이 되지 않는다. 또, 연고에 의한 채용제도나 여성노동자들을 위계적으로 분할하기 위해 그들의 일부를 하급 관리직에 고용하는 방법 등은 관료적 통제를 가하는 방법으로 이용된다. 마지막으로 여성노동자들에게 여성다움을 강조하거나 기업과 노동자는 한 가족이라는 허구적인 구호를 통해 노사화해를 유도하는 이데올로기적 통제를 가한다. 특히 이데올로기적 통제는 여성노동자에게 산업체 학교나 사내 기숙사를 제공하여 노동자들 스스로 자신들이 불리한 대우를 당하더라도 이를 깨닫지 못하게 하고 오히려 회사에 감사하는 마음을 갖게 하는 등의 지대한 영향을 끼친다.

이상 생산직 여성노동자들의 현황을 구체적으로 살펴보았다. 그렇다면 이런 문제점들을 극복하기 위해서 이루어져야 할 것들은 어떤 것들이 있나 그 대책을 논의해 보기로 한다.

1. 직업훈련 기회 확대

우리나라의 직업훈련은 실시주체에 따라 국가나 지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체에서 실시하는 공공직업훈련원과 산업사회에서 필요한 기능 인력을 사업체가 스스로 양성하는 사업내 직업훈련원, 노동부 장관의 인가를 받아 실시하는 인정직업훈련원 등 3가지로 분류된다. 이 중에서 여성을 위한 직업훈련은 1997년 12월 현재 공공직업훈련기관 96개 중 63개소에서 패션디자인, 정밀계측, 귀금속공예, 정보처리, 사무자동화 등 58개 직종을 훈련하고 있으며 1991년 개원한 한국산업인력공단 산하 안성여자기능대학은 여성전용훈련기관으로 기계설계기술, 정밀예측기술, 정보기술, 전자기술, 패션디자인, 귀금속공예기술 등 6개 학과에서 2년 과정으로 총 440명을 양성하고 있다. 사업내 직업훈련기관 중 여성에 대한 훈련을 실시하는 곳은 전체 242개 중 115개소로서 신발류제조, 전자기기조립, 반도체조립, 도배, 방적기조립 등 76개 직종을 훈련하고 있다. 인정직업훈련원은 139개소 중 77개소에서 여성에 대해 직업훈련을 실시하는데 그 분야로는 정보처리, 컴퓨터 산업디자인, 미용, 한식, 사무자동화 등 40개 직종이 있다.

하지만 1997년 현재, 여성취업자 중 직업훈련을 이수한 사람은 전체의 13.8%로 상당히 낮은 수치이다. 이 원인으로는 여러 가지가 있겠지만 홍보가 미흡하거나, 여성 스스로 기술을 배우고자 하는 욕구가 적거나 시간상 금전상 여러 가지 이유로 훈련을 받기 어려운 상황 등을 생각해 볼 수 있다. 이를 개선하기 위해서 가장 먼저 선행되어야 할 것은 여성 스스로가 기술을 갖아야 한다는 것을 인식하는 일이다. 현재의 상황에 만족하지 않고 남성들만의 일이라고 여겨져 왔던 일들도 그들이 할 수 있다는 의식을 고취시키도록 하는 교육과 홍보활동이 필요하다.

그 다음으로 할 수 있는 방안은 먼저, 공공직업훈련원과 인정직업훈련원을 지역 단위로 크게 활성화시키는 것이다. 제조업 여성노동자가 많이 분포한 대구, 경북을 중심으로 우선적으로 직업훈련원을 배치하고 차츰 전국화하여 기술을 배우고자 하는 여성이면 누구나 이용할 수 있는 교육시설을 만드는 것이다. 하지만 이 경우는 국가의 부담이 너무 커지게 되는 문제점을 안게 된다. 모성보호를 위한 정책조차도 비용이 없어 이를 기업이나 개인에게 떠넘기는 현실에서 여성의 기술 습득을 위한 재정 조달이 쉽지 않을 것이다. 따라서 마을 단위로 있는 부녀회관이나 여성회관들 이용해서 직업훈련을 하는 것이다. 그리고 이 경우 여성의 입학비율을 30%이상

21) 손승영외(1999), 앞의 책.

22) 앞의 책.

23) 이진정(1989), 「생산직 여성 노동자에 대한 노동 통제 연구」.

으로 하는 할당제를 도입하고 직업훈련을 받는 동안 경제적으로 안정될 수 있도록 직업훈련원생들에게 보조금을 지급해야 한다. 두번째로 생각할 수 있는 방안이 여성이 일정비율 근무하는 사업장에서는 사업내 직업훈련원을 의무화하는 방안이다. 한 사업장에서 일정기간 이상을 단순 근로직으로 근무한 여성노동자에게 기술을 습득할 수 있도록 직업훈련을 받을 수 있는 기회를 부여하는 것을 제도화하고 이를 잘 시행하는 기업체에게는 보조금을 지급하거나 세제를 감면하는 등의 우대조치를 실시한다. 하지만 이런 우대조치는 강제성이 없어 이를 시행하는 업체가 많지 않을 수 있다. 따라서 이 제도를 시범적으로 시행해 보고 어느 정도 정착이 되면 일정 규모 이상의 사업장에서 이를 지키지 않을 경우에 벌금을 부과하는 등의 사법처리를 하도록 법을 제정하는 일도 필요하다.

2. 각종 제도의 도입

A. 여성 재고용 제도

이 제도는 임신이나 출산, 육아 등의 이유로 자사를 퇴사한 여성이 일정기간 후에 재취업을 원할 경우 이들을 재고용하는 제도로, 일본에서는 1993년도 현재 전체기업의 20% 정도가 실시하고 있는 제도이다.²⁴⁾ 우리나라 여성의 취업률이 결혼이나 출산을 하는 시기에는 급격히 감소하는 형태를 띠고 있고 이들 중 상당수는 재취업기회가 아예 주어지지 않거나 그 전보다 낮은 수준의 임금, 조건 등으로 재취업하는데 어려움을 겪고 있으므로 이 제도를 도입해 활용한다면 많은 기혼여성의 노동인력을 활용할 수 있을 것이다. 덧붙여 이를 실시하는 사업체에게 재취업을 하는 여성의 수에 비례하여 보조금을 지원하는 장치도 마련되면 좋을 것이다.

B. 고용평등제도

시설투자나 신규인력을 교육훈련하는 기업에 보조금을 지급하고 이런 기업들은 보조금을 통해 발생한 노동수요를 일정비율이상 여성을 고용하도록 하는 제도를 말한다.²⁵⁾ 이 제도는 이미 1970년대에 스웨덴에서 실시되었던 제도로 스웨덴에서는 보조금을 받은 기업은 최소한 전체 노동자의 40%를 여성을 고용하도록 의무화했다. 이에 더불어 실시될 수 있는 제도는 평등보조금제도로 남성지배직종에 여성을, 여성집중직종에 남성을 고용하고 현장직업훈련을 시키는 기업주에게 평등보조금을 지급하는 제도이다. 이는 특히 직무분리현상이 뚜렷한 제조업분야에서 실시하면 효과적일 것이며 앞에서 기술한 직업훈련원의 양성과 더불어 직업훈련을 받은 여성노동자들이 취업하는데 용이하게 할 것이다.

3. 탁아시설의 확대

생산직에 종사하는 기혼 여성노동자들 양육문제로 큰 어려움을 겪고 있음은 앞에서 살펴본 바와 같다. 탁아시설에 대한 논의는 다음 장에서 자세히 다루도록 하겠지만 생산직 여성노동자에게 가장 시급한 문제는 가격이 저렴한 공립 탁아소의 수를 확대하는 일이다. 공립 탁아소를 이용하고 싶어도 여건이 맞지 않아 사용료가 훨씬 비싼 사설 탁아소를 이용하는 것이 현실이고 이 때문에 대부분의 여성노동자들은 그들 월급의 절반을 넘게 차지하는 비용에 부담을 느끼고 있기 때문이다. 이들에게는 현재 일부 도입단계에 있는 교육에 뜻이 있는 부모들이 자발적으로 만든 공동육아와 같은 질 높은 탁아시설이 아닌 질은 다소 떨어지지만 저렴하게 이용할 수 있는 대중적인 탁아시설이 필요한 것이다. 공립 탁아시설은 저소득층이 밀집한 곳이나 여성들이 주로 근무하는 공단이 있는 곳에 우선적으로 설치해서 차츰 확대될 수 있도록 하여야 한다. 적어도 아이를 맡길 곳이 없어 방에 가두고 출근하거나 그냥 방치하는 일은 없어야 하기 때문이다.

24) 정진화, 최강식(1997), 「여성 잠재 인력의 활용 방안」.

25) 앞의 책.

이와 더불어 시행되어야 할 것은 탁아소 이용시간을 현실에 맞게 늘리는 것이다. 예를 들어 지금까지의 탁아소는 부모가 7시에 출근을 해야하는데 9시에 문을 열거나 부모가 퇴근하기도 전에 너무 일찍 문을 닫는 일이 많아 이용하고 싶어도 이용하지 못하는 경우가 많았다. 따라서 탁아소 이용시간을 유동성 있게 조정하는 일은 대부분 양육을 떠맡고 있는 기혼 여성노동자들에게 현실적인 도움을 주고 아이를 걱정하지 않고 잔업을 할 수 있는 등 노동 효과를 극대화할 수도 있을 것이다.

4. 노동조합의 활성화

노조는 노동자들의 권익향상을 위해 꼭 필요한 조직이며, 또 노동자 개인이 부당한 일을 당했을 때 기업을 상대로 혼자 싸우기 힘든 일도 단체의 힘으로 해결할 수 있는, 노동자들에게는 없어서는 안 될 조직이다. 하지만 1987년 이후로 급격히 늘어났던 노조의 수도 매년 감소하여 1996년 현재 노조의 조직율은 13.3%에 지나지 않는다. 여성노동자의 조직율도 마찬가지로여서 1997년 현재 5.6%에 불과하다.

<표 9> 노동조합의 조직율

		1996	1995
조직율		13.3%	13.8%
조합수		6424개	6604개
조합원수	전체	1598558명	1614800명
	남	1259932명	1254133명
	여	338626명	360667명

(출처:노동부, 「97' 노동백서」(1998))

열악한 노동환경, 여성에 대한 임금, 승진 등의 차별, 점점 비정규직화 하고 있는 고용의 불안 등의 현실의 문제를 해결하기 위해서는 개인보다는 단체의 힘을 빌려야 한다. 따라서 노조를 조직화하고 활성화시키는 일이 필요하다. 여성노동자 스스로도 노조의 필요성을 깨달아야 하며 노조도 기업과의 협상을 통해 모성보호조항을 강화하거나 여성노동에 대한 전담부서를 만드는 것과 같은 여성노동자의 문제를 해결하도록 노력하여 여성노동자를 끌어들이 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다. 또 노조는 이데올로기적 통제나 기술적 통제 등 각종 노동 통제를 받고 있음을 여성노동자들이 스스로 깨닫도록 교육프로그램을 개발하거나 다른 회사의 여성조직이나 여성단체와 연대활동을 벌이는 작업도 벌여나가도록 하여야 한다. 그나마 다행인 것은 지난 8월 29일에 전국여성노동조합이라는 여성노동자만을 위한 독자적인 노조가 건설된 것이다. 이 여성노조의 출범으로 제조업뿐만 아니라 모든 직종에 종사하는 여성노동자들의 이익을 대변할 수 있는 계기가 되었으면 하는 바램이다. 노동조합에 관해서는 다음 장에서 상세히 서술하도록 하겠다.

II.4. 판매 서비스직 여성의 현실과 개선책

잠시 우리의 어머니들을 생각해 보자. 그리고 가끔 집에 내려오는 어머니의 친구분들을 생각해 보자. 그 분 중에 반드시 한 두 명은 백화점에서 주부 사원을 하시거나 시간제 사원으로 일하고 계신 분이 있다. 웬지 심심풀이로 하시는 듯한, 그래서 쉽게 그만둘 수도 있는 느낌을 물씬 풍기는 그런 분들 말이다.

주위에 그런 분이 없다면 5년 전 폭발적 인기를 끌었던 「사랑을 그대 품안에」를 떠올려 보자. 물론 그 드라마의 주 내용은 신애라와 차인표의 계층을 초월하는 러브 스토리였지만 배

경은 바로 백화점이었다. 가끔 신애라가 근무를 할 때의 드라마의 장면은 널널하게 손님이 오면 장사를 하고 그렇지 않을 때는 주위 동료와 잡담을 하는 장면이 대부분이었다.

하지만 다시 생각해보자. 전체 여성 취업자 중의 33.1%라는 압도적인 비율을 차지하는 판매, 서비스직 여성들의 일에 대해 한 번 생각해보자. 다른 직종의 여성들보다 우리 주위에서 쉽게 만날 수 있는 판매 서비스직 여성들. 우리는 주위에서 알게 모르게 듣고 느꼈던 편견으로 그들의 일을 평가절하하고 있지는 않나?

이 장에서는 판매 서비스직 여성들의 전반적인 특성과 그들이 수행하는 감정노동, 그로 인한 여러 가지 문제점과 그에 따른 대책들을 백화점 판매직 여성을 중심으로 해서 풀어보기로 한다.

1. 판매·서비스직 여성 노동의 특성

판매직과 서비스직 종사자 중 여성 비율은 1985년에 각각 46.3%, 61.2%였다. 그리고 세 직종 분류를 따르는 1996년에 판매, 서비스직 종사자 중 여성 비율은 59.7%에 달해 지난 10년간 여성은 판매, 서비스직 고용의 과반수 이상을 차지해왔다.

판매, 서비스 직종 안에서도 여성이 특정 직업에, 그리고 하위직에 몰려 있는 성별 직업분리 현상이 나타나고 있다. 판매, 서비스 직종의 구성은 매우 다양한데, 여성은 이 중 몇몇 직업에 집중되어 있다. 여성은 서비스직에서는 가사 및 음식 서비스 근로자, 이·미용사 등을 포함하는 기타 대인 서비스직에 집중하고 있고, 판매직에서는 상점 판매원 및 선전원에 몰려 있다. 한편 보모, 간호보조원 등의 직업은 절대 다수가 여성으로 구성되어 있다. 이들 여성이 집중 취업하고 있는 직업은 판매, 서비스 직업 중에서도 사회가 요구하는 여성적 역할과 밀접한 직무 내용으로 구성되어 있는 직업 즉, 소위 여성적 직업이다.

판매, 서비스직의 평균 임금은 사무직을 100으로 했을 때, 78.3으로 평균적으로 사무직보다 임금수준이 낮은 것으로 나타난다. 그런데 판매, 서비스직 안에서도 남녀 임금 격차가 보여 여성의 평균 임금은 남성의 약 70%밖에 미치지 못하고 있다.²⁶⁾

2. 감정 노동의 개괄

1970년대 페미니스트들 사이에서 가사노동에 대한 논쟁이 활발히 진행된 적이 있었다. 페미니스트들은 여성이 가정 안에서 일반적으로 수행하는 일들- 임신, 출산, 수유, 양육, 그리고 그 외의 가사 노동이 작게는 자본주의 사회에서 가장 중심적인 상품이라 할 수 있는 노동력을 생산하는 노동이며 크게는 인간 그 자체를 재생산시키는 노동임에도 불구하고, 마르크스 이후의 일반적인 노동 개념이 '물질 내지는 상품 생산을 하는 활동'으로 규정되고 있기 때문에 여성들의 노동인 가사 노동이 노동으로 인정받지 못하고 '여성이면 누구나 다 할 수 있는 일'로 인식되거나 인정받는다 하더라도 남성들이 주로 수행하는 공적 영역의 노동, 다시 말하면 교환 가치를 지니는 노동에 비해서 평가절하 되고 있음을 지적하였다.²⁷⁾

하지만 이런 가사노동 논쟁은 여성들의 취업이 확대됨에 따라 점차 소멸해갔다. 노동시장에서 여성들이 수행하는 노동의 종류와 여성의 이중적 역할에 관심이 집중되어 갔기 때문이다.

하지만 기존의 논의들은 여성의 가사 노동과 임노동을 지나치게 이분법적으로 구분지어 가사노동에 대해서는 평가 상향에 대해, 임노동에 대해서는 성별직무분리에 대해 집착해 하는 모습을 보였다. 그 결과, 여성들이 임노동을 통해, 구체적으로 말하면 여성들이 주로 취업하고 있는 하위 판매 서비스직에서 수행하는 감정 노동을 간과하는 결과를 빚게 된다.

감정 노동은 호스차일드에 의해 처음 제기되었는데, 호스차일드는 공적인 임금노동으로 수

26) 손승영, 1999, 여성의 일과 삶의 질

27) 박영애, 1996, 이화여자 대학교 여성학과 석사학위 청구논문, 여성학에서의 재생산 논의에 관한 비판적 연구

행되고 있는 친절, 미소, 상냥함, 돌봄(care), 공포 등의 감정적 노동요소를 포함하는 서비스를 감정노동(emotion work)으로 개념화하고 있다. 즉, "공적으로 파악할 수 있는 사실적이고 육체적 행위를 창조하기 위해 감정의 조절을 하는 노동"을 의미한다. 따라서 감정적 노동은 임금과 교환되는 것이며, 육체 노동자의 팔과 손처럼 판매 여직원의 감정은 상품화된 노동력으로 '교환 가치'를 지니고 있다고 그는 말한다.

퍼거슨은 호스차일드의 논의를 더욱 발전시켜 감정노동을 성-애정 생산체계(sex-affective production)로 정의한다. 특히 이를 두 가지로 나누어 자본주의 하 가부장적 핵가족에서는 가정 유지, 자녀 양육, 성관계를 생산하게 되어, 억압적인 성별 역할을 재생산하게 된다고 분석한다. 그리고 임노동 영역에서 여성은 기본적으로 '고객, 주인으로서의 남성'에 대해 여성이 행하는 육체적 유지(간호 및 건강관련 서비스), 양육과 성관계(집대, 성적인 서비스 노동)에 관련되는 일을 수행하게 된다고 주장한다. 퍼거슨에게 있어 성-애정 생산체계의 개념적 범주는 자녀와 애정, 성에 있어 남녀 간에 일어나는 노동의 조직화나 서비스의 교환을 이해하는 방식인 것이다. 따라서 가족이나 친족에 한정된 것이 아니라 성별 정체성이나 성적 취향이 작업장까지 확대되므로, 성별 노동분업과 성적 학대, 여성의 수동적 역할 등 자본주의 하 생산 과정의 모든 측면을 구성한다고 주장한다.

앞의 논의를 요약해 보면 감정노동은 여성적 특질에 근거하여 성립되는 과정 및 노동조직에서 여성들이 수행하는 노동임을 알 수 있다. 그러므로 감정 노동은 "고객과 최종적으로 접촉하게 되는 하위 서비스직 노동에 종사하는 여성 노동자가 교환가치를 지니는 서비스 제공을 위해 감정 관리를 수행하고 또한 통제당하게 되는 노동"으로 정의할 수 있다.

혹자는 이렇게 반문할 수도 있겠다. 감정노동을 인정한다 하더라도 그러면 거의 모든 대부분의 직업은 감정노동을 요하는 직업으로 분류할 수 있지 않나. 이는 호스 차일드도 지적한 바 있다. 하지만 이러한 직업분류는 다양한 노동조직과 노동과정을 구성하고 있는 각 직업의 차별성을 간과하게 되며 대부분 여성들이 종사하고 있는 하위 판매서비스직의 문제점을 제대로 드러내지 못하게 될 우려가 있다.²⁸⁾

3. 지불받지 못하는 임노동- 감정노동: 여성성 이태올리기

잠시 백화점에 들어왔다고 상상을 해 보자. 지하 1층부터 꼭대기까지 차근차근 둘러보는 자신을 생각해 보라. 지하 1층은 식품 코너다. 시간제 주부 사원 아줌마의 우렁찬 목소리가 매장 안에 가득하다. 시식 코너에 둘러 만두 하나 집어먹고 1층에 올라가자. 1층은 구두, 지갑, 보석을 팔고 있다. 남자 사원과 여자 사원 중 어느 쪽이 숫자가 더 많은지 세어보고 2층에 올라가자. 2층부터 5,6층까지는 옷을 팔고 있다. 당연히 여직원들의 숫자가 압도적이다. 다음 층을 올라가면 여러 가전 제품을 팔고 있다. 또 다음 층을 올라가면 가구를 파는 곳일 것이다. 거기서 여직원이 몇 명이나 되는지 살펴보자.

다 둘러보았으면 밖으로 나와서 정리를 하자. 어제 좀 이상하다. 같은 판매직인데 여직원들은 식품과 의상코너에 집중해 있고 남직원들은 구두나 보석, 가전제품, 가구 등을 파는 곳에 집중해 있다. 왜 그럴까?

눈치 빠른 사람이라면 무슨 말을 하려는지 벌써 짐작할 것이다. 같은 판매, 서비스직에서도 확실히 직종분리가 나타나고 있다. 주로 남성들이 담당하는 가구, 전자제품, 보석 등을 판매하는 일은 그 제품에 대한 상당한 지식을 요하는 일이다. 또한 그런 제품들은 부가가치가 상대적으로 높은 제품이기도 하다. 그에 비해 여성들이 담당하는 식품이나 의상은 제품에 대한 지식보다는 고객의 기분을 잘 맞추는, 다시 말하면 감정 노동이 더 중요한 비중을 차지하는 영역이

28) 박홍주, 1995, 이화여자대학교 여성학과 석사학위 청구논문, 판매여직원의 감정노동에 관한 일연구-서울 시내 백화점 사례를 중심으로

라 말할 수 있다.

이런 성별에 기반한 업무분리는 사회에 내재해 있는 여성성 이데올로기에 그 기반을 둔다. 그리고 이런 여성성 이데올로기는 감정노동을 은폐하는 결과를 낳는다. 자신의 감정을 조절하고 고객의 기분을 맞추는 일, 친절하고 상냥하고 미소짓는 일은 마치 여성성의 일부분이어서 여자라면 누구나 잘 할 수 있는 일로 생각하기 때문에 (가사 노동과 마찬가지로) 판매 여직원들이 수행하는 감정노동은 은폐되고 이들이 하는 일은 단순/미숙련직으로 인식되고 있는 것이다.

하지만 더 큰 문제는 감정노동을 수행하는 당사자 역시 자신들이 하고 있는 일이 감정노동인지 인식하지 못한다는 점이다. 판매 여직원 스스로도 '판매는 쉬운 일이기 때문에 누구라도 할 수 있다'는 생각을 하고 있다. 하지만 그 쉬운 일을 하면서 왜 스트레스를 많이 받고 성질까지 버리고 있는지는 알지 못한다. 그래서 이들은 감정노동을 수행하느라 받는 스트레스를 친구를 만난다거나, 아예 무관심해진다거나 하는 소극적인 방법을 사용해서 풀려고 한다.

감정노동을 인식하지 못하는 것은 사용자측 역시 마찬가지다. 하지만 사용자는 매출 중대가 가장 큰 목표이기 때문에 판매기술향상과 서비스 개선을 위한 다양한 교육 및 훈련을 실시하고 있다. 하지만 그런 방법들이 주로 관리사원들의 권위적이고 밀착적인 관리감독, 우수사원 선발대회, 혹은 모니터링 제도같이 판매 여직원들의 인격을 모독하고 인간관계에 소외감을 느끼게 하는 방법들이어서 오히려 판매여직원은 여기에 반발심을 느끼게 된다.

"내 나이가 더 많은데도 오히려 아빠처럼 말하는 게 자존심 상하고 기분 나빠. 이거 해라, 저거 해라, 왜 그랬니.. 또 걸핏하면 무슨 고민이 있니? 요즘은 다른 남자를 사귀니? 왜 헤어졌니? 얼마나 지겨운지, 고민이 있으면 어쩔건데? 고민 들어주는 건 그렇다 치고, 제발 손님 있는 앞에서 자존심 뽐내는 잔소리나 안 했으면 좋겠어. 학벌 있으면 세상 모든 일을 다 아는 것도 아니고 말이지. 그렇다고 들어받을 수도..."²⁹⁾

이런 과정을 거치면서 판매 여직원은 점차 돈 버는 게 좋아서 일을 할 뿐 자신의 일에 대해 직업의식을 갖지 못한다. 직업에 대한 전망도 불투명하기 때문에 평생 직장으로 생각하지 않고 언제든지 그만 둘 생각을 하고 있다.

"결혼해도 계속 일을 하려면 할 수 있어요. 하지만 이런 일을 남자들한테 평생 하라고 하면 할까요? 우리도 마찬가지입니다. 아무리 힘들게 일해도 돌아오는 것은 적고... 얼마나 힘든지 제대로 인정도 안 해주고... 또 승진이나 승급이 평등하게 잘 되고 있는 것도 아니고... 무슨 전망이 있어요? 전망이 없어요. 누가 판매일을 전문직이라고 표현하는데 웃기는 소립니다. 이 백화점에서 일할 때 전문직이라는 것이 아니죠. 어디 가서 밥 굶지 않고 취업할 수 있다는 측면을 강조한 거라 봅니다. 우리도 마찬가지입니다. 무슨 전망을 가지고 평생 매장에서 불만을 속으로 삼켜가며 판매일을 하겠어요? 차라리 일을 배운다고 생각하고 적당한 시기에 그만두는 게 편하죠."³⁰⁾

4. 그러면 어떻게?

앞에서 우리는 비가시적인 감정노동이 실제로 판매여직원의 노동과정에서 중요한 비중을 차지하고 있으며, 주로 노동통제의 대상이 되고 있음을 살펴보았다. 감정노동을 인식한다는

29) 위의 책, p.97

30) 위의 책, p.112

것은 여성노동의 평가절하 및 은폐가 여성의 성차별적인 문제만 야기하는 것이 아니라 노동생산성과 관련되는 경영상의 문제도 초래함을 의미한다.

그러므로 우리는 현재 시행되고 있는 성과급의 문제점과 감정노동의 보상부재를 통해 판매 여직원들의 동기부여 방식의 한계를 지적할 수 있다. 구체적으로 말하면, 노동으로 인지하지도 못하는 현실에서 드러나는 불친절한 집객관행을 해결할 수 있다는 점이다. 즉 판매 여직원들이 친절하고 상냥한 미소를 중요한 노동유형으로 인지하게 될 경우 감정통제가 더 잘 될 수 있다는 점을 지적할 수 있다. 물론 적절한 감정 노동 수행을 위해서는 현실적인 보상방법과 평가방식의 재고가 이루어져야 할 것이다.

두 번째로 판매 여직원의 자율적 감정관리가 훨씬 생산성에 기여할 수 있다는 측면을 파악하지 못하므로, 강압적이고 권위적인 노동통제 방식 및 관리를 통해 판매여직원의 저항만 야기할 수 있다. 그러므로, 판매여직원들의 직무수행에 있어 자율성 부여와 인격적인 존중을 통해 생산성을 향상할 수 있음을 밝힐 수 있다.

5. 다른 문제들

앞에서 우리는 판매 여직원이 수행하는 노동요소 중 감정노동이 주요한 부분을 차지하고 있음을 살펴보았다. 그리고 이러한 감정 노동이 인식되지 못함에 따라 발생하는 여러 가지 문제들을 살펴보고 따라서 감정노동의 개념화와 평가방식의 재고가 이루어져야 함을 지적하였다.

이외에도 판매 여직원들이 겪어야 하는 다른 문제점에 대해서 알아보기로 하자.

첫째, 승진, 승급 차별을 들 수 있다.

판매 여직원은 채용시부터 남자 사원들보다 한 직급 낮게 채용된다. 그리고 이들의 승진 및 승급은 10년 경력에 지도사원 (3급을: 대졸 신입 직급) 까지 승진하는 것이 일반적이다. 그러나 '결혼퇴직제'의 관행이 아직까지 남아 있어 지도사원의 직급까지 오르기에 사실상 힘들다고 볼 수 있다. 그러므로 여성들에게 내부승진은 그림의 떡과 같은 존재일 뿐이다.

둘째로 이들이 겪는 어려움은 바로 노동 환경이 열악하다는 점이다.

판매 여직원은 그 노동의 특성상 점심시간이 되어도 손님이 많이 오면 계속 판매일을 해야 하기 때문에 밥을 굶는 경우가 허다하다. 더구나 백화점내 휴게실도 절대적으로 부족해서 이들은 주로 비상계단이나 상품창고를 휴게실로 이용하는 현실이다.

그리고 백화점내 조명이 지나치게 밝기 때문에 판매 여직원 대부분이 입사 후 시력장애를 호소하고 있고 사람들이 많이 돌아다니는 곳이다. 보니 먼지가 많아 기관지염 등에도 잘 걸린다. 또 최근에 무휴제가 확산되는 추세여서 정기휴무제도가 제대로 시행되지 않아서 한 달에 이를 쉬는 것도 어렵다고 한다.

마지막으로, 판매 여직원뿐만 아니라 백화점내의 모든 사람들이 겪는 어려움이 바로 백화점내의 인적 구성이 무척이나 다양하다는 것이다.

백화점내의 직원구성은 보통 4가지로 분류할 수 있는데, 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 첫째, 직영사원은 백화점에서 직접 채용한 사원으로 백화점의 임금기준 및 복리 후생의 적용을 받게 된다. 직영사원의 경우는 기본급에 시간외 수당과 복리후생비용으로 임금이 구성되는데, 평균적으로 초봉이 오십만원 선이다. 그리고 백화점 매출실적에 따라 지급되는 성과급과 현물지급을 받는다. 이들이 주로 하는 일은 입사초기에는 판매를 하게 되지만 대부분은 현금관리 및 재고 파악, 판매사원에 대한 관리 및 지원업무이다.

둘째, 아르바이트 사원은 특정기간이나 행사에 노동력이 부족할 경우 일시적으로 채용하게 되는 일용직 노동자이다. 아르바이트 사원의 임금은 주로 시급 1800~2500 원으로 지급되며, 성과급과 복리후생, 시간외 노동에 대한 수당지급이 되지 않는다. 아르바이트 사원에 있어서도 백화점에서 직접 모집한 직영 아르바이트 사원과 각 회사에서 모집한 아르바이트 사원, 용역회사를 통해 고용된 아르바이트 사원으로 구성된다. 또한 기간에 있어서도 단기 행사촉탁사원과 단

기행사촉박사원으로 구분된다.

셋째, 백화점의 노동력에 있어 대략 삼분의 이를 점하고 있는 브랜드 파견 사원은 노동과정과 노동환경은 백화점의 관리하에 있지만, 임금과 복리후생, 배치이동에 있어서는 채용회사의 적용을 받게 된다. 따라서 동일한 작업장에 속해 있어도 채용회사에 따라 임금편차가 심하고, 회사방침에 따라 백화점을 이리저리 옮겨 다니며 일을 하고 있다. 특히 임금형태에 있어 성과급의 비중이 높으며, 임금에 따라 회사를 이동하는 경향이 높다고 한다.

넷째, 시간제 주부사원은 6개월이나 1년 단위로 재계약을 하게 되는 임시 계약직 노동자이다. 백화점에 직접 채용한 경우는 임금 및 복리후생에 있어 직영사와 구분되는 준직영사원으로 분류되고, 브랜드 회사에서 채용한 파견 시간제 주부사원도 있다. 노동시간의 측면으로는 하루에 몇 시간을 일하는 경우와 일주일에 며칠을 일하는 두 가지 형태가 있고, 임금은 시급 2500~3000으로 계산되어 지급되고 있다.

이렇게 백화점내의 인적 구성이 다양하다 보니까 서로 이해관계가 틀리고 따라서 갈등도 심한 편이다. 특히 직영사원이 아닌 파견사원이나 아르바이트 사원들은 관리사원들도 제대로 신경을 써 주지 않기 때문에 인간적인 모멸감을 많이 느낀다고 한다. 특히 전체 인적구성 중 2/3 이상을 백화점이 아닌 자기 회사의 규칙을 따르는 브랜드 파견사원들이 차지하다 보니까 막상 직원들끼리 의견을 단결해서 사측과 협상해야 할 일이 있을 때고 그렇지 못하고 있다. 그래서 백화점에는 거의 노조가 없거나 있다고 하더라도 거의 힘을 쓰지 못하고 있는 상황이다.

최근 일본의 백화점은 직영사원의 채용비율을 높이고, 브랜드 판촉사원들은 줄이고 있는 추세이다. 백화점이 의도하는接客서비스를 수행하는데 있어 관리의 어려움과 생산성 문제에 있어 비효율적이기 때문이라고 한다. 일본과 비슷한 현실인 한국의 백화점도 직원들끼리의 단결에 있어서나 생산성에 문제를 생각해볼 때 비직영사원의 비율을 줄이는 방침을 적극 고려해야 하겠다.

사무직이든 생산직이든 판매직이든 모든 직종에 있어서 노동자들이 인간다운 노동 생활을 할 수 있으려면 우선 노동자끼리의 조직력과 단결력이 확보되어야 한다. 하지만 최근에 노조의 조직력은 계속 하락하고 있다. 더욱이 판매직 노동자들은 파견직, 임시직, 일용직, 상용직 다양한 형태의 노동력이 존재하는 백화점안에서 조직화를 모색하기 어려운 상황이다. 하지만 판매직들이 겪어야 하는 모든 어려움들의 원인이 바로 조직화를 하지 못한 점에 있는 상황을 살펴볼 때 다양한 노동형태의 노동력을 모두 총괄할 수 있는 조직력이 절실히 요청되며, 이때 비로소 판매여직원들의 감정노동도 제대로 평가받을 수 있을 것이다.

III. 여성 노동과 관련한 전반적 논의사항

1. 여성관련법 내용과 개선 방향

모성보호는 기업과 사회, 국가에 건강한 인력을 제공하는 사회적 기능을 가질 뿐만 아니라, 실질적인 남녀평등의 실현의 전제 조건이 되기 때문에 모성보호에 관한 사항을 법으로 제정하는 일은 중요한 일이다. 이에 우리나라의 법들도 모성보호에 관한 사항을 법으로 정해 놓고 있는데 모성보호조항이나 여성과 관련된 법률로는 근로기준법, 남녀고용평등법, 모자보건법, 여성발전기본법, 고용보험법, 남녀차별금지및구제에관한법률³¹⁾, 국가공무원법, 지방공무원법 등 여러 가지가 있다. 이 장에서는 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법, 여성발전기본법을 중심으로 살펴보고자 하겠다.

31) 남녀차별 및 성희롱을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회 모든 영역에서 남녀평등을 실현하고 여성발전을 도모할 목적으로 1999년에 제정되었다.

(1) 헌법

헌법은 모성정책과 직접적으로 관계가 있지는 않지만 헌법은 국가의 기본법으로서, 국가의 여성, 특히 일하는 여성에 대한 입장을 알 수 있으며 다른 여성관련법들을 이해하는데 도움이 될 이다. 헌법의 여성에 관한 조항은 일반적 평등조항(제11조 1항)과 여성에 대한 특별보호조항으로 나눌 수 있다.³²⁾ 특히 제32조는 여성노동자에 대한 조항이다. 이 조항의 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

제34조 ③ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.

제36조 ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

② 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

이와 같이 헌법은 전통적인 여성역할인 가사나 양육의 담당이나 남성보다 열등한 존재로서의 여성에 대한 태도를 갖지 않는다. 또한 모성은 보호되어야 하며 일하는 여성은 차별받지 않는다는 것을 일반적 평등조항이 있는데도 불구하고 재차 규정하고 있다. 이는 한국의 특수한 사정상 아직 여성에 대한 차별이 존재한다는 사실을 인식하고 여성에 대한 평등을 강조하기 위한 것이라고 볼 수 있다.

(2) 근로기준법

근로기준법에서 여성을 위한 조항은 성을 이유로 한 차별적 대우 금지(제5조), 출산휴가에 의한 해고 금지(제30조 2항), 탄력적 근로시간제의 제한(제50조 3항) 조항과 제5장 여성과 소년에서 유해한 사업에서의 사용 금지(제63조), 야업과 휴일근로 금지(제68조), 시간외근로의 제한(제69조), 경내근로 금지(제70조), 유급생리휴가의 실시(제71조), 산전 후 휴가와 임신부에 대한 경미한 작업으로의 이동 및 잔업금지(제72조), 유급수유시간의 제공(제73조), 귀향여비의 지급(제74조)의 조항을 들 수 있다.

하지만 근로기준법은 성인남성노동자를 기준으로 하고 있고 여성노동자의 경우는 소년노동자와 동일시하면서 예외적인 존재로 다루고 있다.³³⁾ 또 현실에서의 여성노동자의 가사와 취업의 이중부담을 남성들의 참여나 사회구조의 변화를 통해서 해결하려고 하기보다는 야업금지 등 여성의 사회적 활동을 제약해서 해결하려는 문제점을 가지고 있다. 그 밖에도 근로기준법은 여러 가지 한계를 가지고 있다.

먼저 여성과 소년에 관한 조항을 함께 논하고 있다는 점이다. 여성은 성장과정에 있는 연소자와는 노동의 질과 보호의 내용이 분명히 다르고, 여성을 연소자와 같은 정신적·신체적 약자, 보호대상으로 보는 시각은 타당하지 않으며, 최고법인 헌법에서도 여성근로의 특별보호에 관한 조항(제32조 4항)과 연소자의 특별보호규정(제30조 5항)을 분리하고 있는데도 불구하고 여성과 소년을 함께 취급하는 일은 부당한 일이고 시정되어야 할 것이다.

두 번째는 여성의 연장근로 제한이나 야업의 금지조항에 관한 것이다. 2001년부터 규제개혁의 일환으로 여성의 야업금지 조항이 폐지된다고 하는데, 이는 값싼 여성의 노동력을 쉽게 이

32) 조혜원(1997), 「“가부장적 시민권”을 통해 본 모성 정책에 관한 연구」.

33) 안혜경(1997), 「모성 관련 법률에 나타난 평등권적 개념에 관한 연구」.

용하고자 하는 자본가의 입장이 반영된 것이라고 볼 수 있다. 하지만 아업금지조항은 노동자의 건강과 능률성 향상을 위해 여성뿐만 아니라 남성노동자들에게도 꼭 필요한 조항으로, 이를 완화할 것이 아니라 남녀 모두에게 확대·적용되어야 할 것이다.

마지막으로 귀향여비의 지급 문제를 들 수 있다. 귀향여비의 지급은 그 취지가 해고당한 여성이나 연소자가 귀향할 여비가 없어 윤락행위를 하거나 부랑아가 되는 것을 방지하기 위한 것이다. 하지만 이 조항은 여성을 실질적으로 보호하지 못하면서 전근대적이고 가부장적인 가치관에 기초하고 있는 것이므로 이 조항은 삭제되어야 한다.

(3) 남녀고용평등법

남녀고용평등법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 그 목적으로 제정된 법이다.(제1조) 1987년에 처음 신설되어 그 동안 3차에 걸쳐(1989, 1995, 1999)미흡한 부분들이 많이 개정되었다. 그 내용으로는 채용이나 임금, 승진, 퇴직 등에 있어서의 남녀의 평등한 기회 및 대우의 보장, 여성에 대한 잠정적 우대 조치, 직장내 성희롱의 예방을 위한 조치, 육아휴직, 육아시설의 설치 등을 담고 있다.

하지만 고용평등법 역시 세 차례의 개정에도 불구하고 아직까지도 한계를 가지고 있다. 법 자체가 강행규정보다는 임의규정이 많아 그 실효성을 거두기 어렵다는 점, 처벌내용이 근로기준법보다 미약하여 양 법간에 혼란을 일으킬 수 있다는 점, 모성보호 비용을 전적으로 사업주에게 부담시키기 때문에 사업주로 하여금 여성고용과 법 준수를 기피하는 빌미를 제공하는 점 등을 지적할 수 있다.

이 외에도 먼저 차별의 판단 기준을 '합리성'에 두고 있다는 점을 들 수 있다(제2조의2 1항). 이를 보완하기 위해 이 입증책임을 사업주에게 부담하기는 하나(제19조) 합리적인 이유에 관한 구체적인 판단기준을 두지 않았기 때문에 합리성에 대해 주관적 판단이 개입할 우려가 있다. 따라서 차별에 대한 심사기준과 그 예외에 관한 사항을 엄격히 적용해야 한다.

둘째, 육아휴직의 실제적인 사용이 어렵다는 것이다. 남녀모두가 육아휴직을 사용할 수 있지만 무급휴직이기 때문에 실제로 이용률이 적고 이용하더라도 상대적으로 월급이 적은 여성이 이용할 수밖에 없다. 따라서 이 기간의 임금의 전부나 일부를 국가가 부담할 수 있는 방안이 강구되어야 한다.

셋째, 고용평등위원회의 역할 문제이다. 고용평등법에 보면 분쟁의 조정과 근로여성의 취업촉진 및 고용평등에 관한 사항을 협의하기 위한 기구로 고용평등위원회를 둔다고 명시되어 있다.(제16조 1항) 하지만 위원회는 분쟁의 조정안을 당사자에게 수락하도록 권고하는 일반 기능이다. 즉 위원회의 권한이 약해 이 기구가 형식적인 것으로 치우칠 염려가 있다. 이를 방지하기 위해서는 이 위원회를 준사법적인 기구로 개편하는 등의 권한을 강화하기 위한 조치들이 실시되어야 한다.

(4) 여성발전기본법

여성발전기본법은 개인의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함을 그 기본이념으로 한다.(제2조) 이 법의 내용으로는 잠정적 여성우대조치(제6조), 여성의 사회참여 확대(제15조, 제16조, 제17조 등), 모성보호의 강화(제18조), 여성의 복지증진(제22조), 성차별의식의 해소(제19조, 제20조, 제21조), 여성발전기금의 설치(제29조), 여성단체의 지원(제32조) 등을 들 수 있다.

이 법은 그간 여성계에서 제기되었던 요구들이 어느 정도 수용된 점, 잠정적 우대조치가 성차별이 아니고 실질적 평등을 실현하는데 필요한 조치라는 것을 인정한 점, 직장내 성희롱이

여성의 고용평등을 침해하는 행위로 명시되었다는 점, 모성보호를 임신, 수유 기간에 대한 보호로 규정하고 이의 사회적 책임·의무를 명시한 점 등에서 높이 평가받지만 추상적이고 불명확한 표현이나 규정으로 인해 법의 실질적인 운용에 있어 자의적이거나 실효성이 뒷받침되지 않을 가능성이 있다는 점, 남녀고용평등법이나 영유아보육법 등 기존의 여성관련 단행법과의 관계가 명확치 않다는 점, 여성단체에 대한 행정적인 지원은 여성단체의 활동에 대한 직접적인 개입이 될 가능성이 있다는 점 등에서 비판을 받고 있다.

8월 29일 저녁뉴스를 보니 여성공무원들을 위해 출산휴가 조항이 임의규정에서 강제규정으로 바뀌고 그 동안 생리휴가를 이용할 수 없었던 임신한 여성공무원들에게 이에 갈음하여 매월 건강진단을 받게 하는 조치를 만든다고 했다. 민간기업까지 적용되지 않아 아쉽기는 했지만 그래도 조금씩 나아지고 있는 모습에 그나마 다행이라는 생각이 든다. 그 뉴스를 보도하던 아나운서가 이런 말을 했다.

“법만 만들어지면 뭐합니까? 제대로 시행되었으면 좋겠습니다.”

우리나라의 여성관련법은 '왜 이런 사소한 것까지 법으로 만들었을까'하는 의문이 드는 부분들이 많다. 하지만 이것이 우리 사회에서 제대로 지켜지지 않기 때문에 법을 만들어서라도 지키도록 하는 것이고 그럼에도 불구하고 아직 많은 부분들이 지켜지지 않고 있다. 법을 현실에 맞게 개정하는 것도 좋지만 있는 법이라도 제대로 시행될 수 있도록 하는 조치들, 즉 벌칙조항을 강화시키는 일을 차츰 해 나가야 한다.

2. 노조의 활성화와 연대

(1) 여성 노동 조합 활동의 현황

IMF이후 한국 여성 노동 현장은 크게 두 가지 문제점을 안고 있다. 하나는 여성노동자들의 비정규직화이며 다른 하나는 그에 따른 여성 노조 조직율의 하락이다.

지난 10년간 여성 노동의 영역은 일용직, 파견직의 비중이 높아가는 방향으로 가고 있다. 전체 여성 노동자 중 5인 미만 사업체에 종사하고 있는 여성이 64%에 달하고 임시 일용직 종사 여성은 67.1%에 이르고 있는 것이다.³⁴⁾ 해고에 있어서도 여전히 성차별적인 여성 우선해고와 사내 맞벌이 부부 우선 해고가 계속되고 있다. ○○공기업의 경우 사내 부부 중 어느 한쪽이 희망 퇴직을 하면 가산점을, 둘 다 하지 않으면 마이너스 점수를 주는 방식을 이용하여 부당 해고를 하였다. 영세 사업장의 경우에는 비상식적인 근거로 해고를 통보하는 경우가 허다하다.³⁵⁾

이와 같은 여성 노동시장의 고용구조의 변화에 따라 여성노동자의 조직율 또한 지속적으로 하락하고 있다. 87년에 11.1%였던 여성노동자 조직율은 97년에 이르러서는 5.6%까지 떨어졌다. 87년 15.3%였던 남성 노동자 조직율이 97년 14.9%임과 비교해볼 때 노동조합 조직율의 하락은 여성 노동자 조직 실패에 기인하고 있다고 볼 수 있다.³⁶⁾ 건설노련 여성 노동자 고용 실태 조사 결과(33개 사업장 조사) 첫째로 여성 조합원 감소 폭이 남성 노동자에 비해 매우 크다는 것과 둘째로 비정규직이 대폭 증가한 것으로 나타났다. 이 조사결과를 97년 4월의 조직 현황과 비교해보면 전체 조합원의 감소율은 32%인데 반해 여성 조합원 감소율이 47%로서 감소폭이 크게 나타나고 있다. 또한 전체 노동자의 조직율이 47%인데 반해서 여성 노동자 조직율은 36%에 불과하다.³⁷⁾

34) kwunion.jinbo.net.

35) www.kwwnet.org/data.

36) kwunion.jinbo.net.

37) 민주노총과 한국 여성 노동자 협의회 평등의 전화 여성 실업 대책 본부가 공동으로 실시한 1999년 1분기 여성 고용 동향 보고서.

이러한 현실에서 전국 여성 노조의 출범은 여러 가지로 그 의미가 크다고 하겠다. 지난 8월 29일 출범한 전국 여성노동조합은 광주, 안산, 인천, 부산, 서울, 익산전주, 마산창원 지역의 여성노동조합이 함께 모여 결성하였다. 이들은 7,80년대 선배들의 민주노조 운동을 계승하여 전국의 미조직 여성 노동자들의 권익을 보호하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 전국 여성노조는 한 직장에서 장기간 근무하는 경우가 드물고 결혼·출산 등을 이유로 자주 직장을 옮기게 되는 여성 노동자들의 삶의 방식에 맞추어 일하는 여성이면 누구나 가입할 수 있도록 하고 있다.

(2) 활동 현황 및 사업 영역

여성 노동자들의 투쟁 사례³⁸⁾

- 공기업의 성차별적인 부당해고에 맞서 민사 소송을 제기한 ○○연구원
- 5개월에 걸친 투쟁 끝에 원직 복직을 쟁취한 마산 수출 자유 지역 ○○공업 여성 노동자-40세 이상 해고 통보에 맞서 싸워 원직 복직을 쟁취한 ○○골프장 캐디 사례
- 결혼 퇴직 각서제로 퇴사하였으나 승소한 ○○기혼 여성
- 동사무소의 부당한 임금 삭감에 맞서 싸워 철회시킨 여성 청소 관리원들
- 노동조합 상급단체의 지원으로 여성우선해고를 철회시킨 ○○연구원의 사례

여성노동자의 권리 확보를 위한 활동으로는 우선 차별 임금 철폐를 위한 운동을 들 수 있겠다. 88년 한국 여성 노동자회와 현장의 자발적인 투쟁으로 여성 중심 사업장인 코롬방, 대한광학 노조에서 남녀 차등 임금 격차를 줄이기 위한 남녀차등 정액 인상이 쟁취되었던 사례가 있다. 이 과정에서 '남자는 여자보다 하는 일이 더 힘들다, 남자에게는 가족 부양의 부담이 더 크다'는 남성 노동자들의 반발도 있었으나 '여자로 먹고 살아야 한다, 여자의 저임금으로 남자도 손해본다'는 논리로 이들을 설득해내었다. 이들 여성 노동자들은 54일간의 투쟁으로 직급 축소, 남녀간 동일 호봉, 가족 수당의 남녀 차이 해소 및 정액 3만원 인상 등을 확보하였다.

여기서 '여자의 저임금으로 남자도 손해본다'는 말은 주목할 만하다. 여성 노동자들의 저임금은 단순히 현상적으로만 볼 것이 아니라 한국 경제의 구조적인 모순 속에서 봐야 한다. 수출 지향적 경제 성장을 계획했던 정부는 여성 노동자들을 저임금 속으로 몰아넣고 전체 노동자에게 그 메커니즘을 적용하였다. 남성과 여성, 미혼과 기혼, 고학력과 저학력 노동자들의 임금에 차별을 두면서 전체 노동자들 사이에 분열을 조장하여 그 사이에서 자본가들은 막대한 이득을 쟁취한 것이다. 사실 한국 경제의 근대화는 6~70년대 당시 10대 여성 노동자들의 저임금을 토대로 이루어졌다고 해도 과언이 아님에도 불구하고 이들에 대한 정당한 대가조차 주어지지 않고 있는 것이 사실이다.

여성 노동자에 대한 차별은 임금에서뿐만 아니라 고용과 해고에 있어서도 드러나는데 이 문제는 앞에서 여러 번 지적한 바 있다. IMF이후에 되살아나고 있는 성차별적 고용의 행태들을 볼 수 있다. 이러한 현상은 한국 노동시장에서 고착화된 현상이라고 볼 수 있다. 근대화 이후 여성은 끊임없이 단순 하위직종에 몰려왔고 이제 그런 직종들은 사양 산업으로 분류되어 공장이 외국으로 넘어가거나 아예 문을 닫게 되는 경우가 허다하다. 이러한 열악한 상황에서 당연히 여성의 고용은 불안정해지고 해고 내지 퇴직을 면한다고 할지라도 시간제 노동을 비롯한 비정규직으로 대체되어 여성 노동의 주변화가 심해지고 있는 것이다.

이에 대해 80년대 노동 운동 진영에서는 노조 탄압의 측면에서 접근하였으나 한국여성노동자회에서는 이를 한국 경제의 구조적인 문제로 보고 이와 관련한 토론회를 개최하는 등의 형식으로 문제제기를 해왔다. 한편으로 한여노는 최소한의 기본권마저 보호받고 있지 못하는 4인

하여 그 실태조사, 대국민 선전

전, 노동부 앞 집회 등의 움직임을 보여주기도 하였다.

임금이나 고용문제에 있어서 여성에게 가해지는 차별은 모성보호의 측면에서도 크게 문제되는 부분이다. 여성 노동자들은 노동이라는 역할을 수행함과 동시에 후세대를 출산하고 양육해야 하기 때문에 여성 노동자의 평생 노동권은 모성을 보호하는 차원에서 이루어져야 하는 것이다. 이밖에도 모성보호를 위해 노조에서 하고 있는 일들로는 모성보호의 사회화, 모성을 위협할 수 있는 환경의 개선, 유급 생리 휴가의 무급화 반대 등이 있다.

그리고 마지막으로 이러한 여성 노동자들의 현실을 인식시키고 당연히 보호받아야 할 그들의 권리를 요구할 수 있도록 홍보하고 교육하는 것도 노조의 역할이라고 하겠다.

(3) 한계 및 앞으로의 과제

여성 노동 조합이나 각종 여성 단체들의 가장 큰 문제점은 그 정치적 영향력이 미약하다는 점이다. 한 예로 한국여성노동자회는 88년부터 남녀고용평등법 개정 운동을 전개해 왔다. 95년에는 '남녀고용평등법내 간접 차별 직장내 성희롱조항 신설을 위한 공동대책위원회'를 구성, 산별노조 연맹들과 여성단체들이 공동대응활동을 전개하였다. 이들은 서명작업, 대자보 선전전을 노조에서 조직적으로 전개했으나 당시 정부와 기업의 반대로 성과를 거두지 못했다. 96년 평등법 공대위는 보다 많은 노조연맹들이 참여한 가운데 법개정 운동의 방향과 내용들을 총체적으로 점검하여 개정안을 마련하였으나 그 또한 국회에서 제대로 심의조차 되지 못하였다.³⁹⁾

또 하나의 문제점은 노조내에서 여성부의 지위가 낮다는 점이다. 한국노총의 경우 예산의 1.7%, 민주노총의 경우 2.2%를 여성부에 지원하고 있다고 하니 노총내에서 여성부의 지위를 짐작할만하다. 여성부는 여성 노동자들의 임금 문제부터 고용평등, 모성보호, 육아 문제를 해결해야 하는 등 그 역할이 크다고 하겠으나 다른 부서에 비해 그 영향력이 떨어지고 있어 이를 극복하는 것이 큰 과제라고 하겠다.

앞으로 이러한 노조내 여성부의 활성화 문제와 여성의 정치적 영향력의 확대에 대한 필요성이 절실한 시점이라고 하겠다.

IMF이후 비정규직 여성 노동자가 증가하고 있는 시점에서 이들을 조직화하는 것도 큰 과제라고 할 수 있을 것이다. 또한 최소한의 권리조차 보장받지 못하고 있는 가내 노동자, 영세 하청 노동자들의 권익 보호를 위한 활동들도 늦출 수 없는 부분이라고 하겠다. 미조직 여성들을 조직화하고 그들의 힘을 이끌어내야 할 시점에서 이제 막 출범한 전국 여성 노조의 역할이 더 많아지고 있다고 하겠다. 전국여성노조를 활성화하기 위해 더 많은 노력들이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 연대 사업의 활성화다. 먼저 사내의 여직원회와 노조간, 그리고 타기업간의 여직원회끼리도 연대를 통해 적지 않은 성과를 거둘 수 있을 것이다. 그리고 본사의 사무직 여성들과 공장의 생산직 여직원들이 만남을 통해 서로를 이해할 수 있는 자리를 만들어보는 것도 의미있는 일이 될 것이다. 여직원회·노조와 외부 여성 단체와의 연대도 모색해볼 수 있을 것이다. 여성 단체는 여직원들의 의식 고양을 위한 교육 사업 등에 많은 도움을 줄 수 있기 때문이다.

전국여성노조 출범식에는 민주노총과 한국노총의 부위원장들이 와서 축하를 해주어 이목을 끌었다. 그들은 물론 남자들이었다. 특히 민주노총 부위원장은 민주노총의 위원장은 남녀 공동 위원장이 되도록 여성들이 나서서 요구해야 한다고 말해 그 자리에 온 여성 노동자들의 환호를 받았다. 얼핏 들으면 황당한 요구로 들릴 수도 있으나 여성이 사회적 노동의 영역을 넓혀가야 할 이 시점에서 그것은 너무도 당연한 요구라고 하겠다. 여성노조는 양대 노총과의 연대에

38) www.kwwnet.org/data. 1999년 1/4분기 여성 고용 동향 보고서.

39) www.kwwnet.org/10story. 여성 노동자 권익 확보를 위한 활동.

도 힘을 기울여야 할 것이다.

현재 우리나라의 여성 간의 격차는 상당히 크다. 같은 여성임에도 불구하고 일을 가진 여성과 그렇지 못한 여성, 상류층의 여성과 하류층의 여성 등이 서로를 이해하지 못하고 적대시하기도 한다. 같은 위치에 있는 남성 노동자와의 연대도 물론 중요하지만 같은 여성끼리 서로를 이해하고 서로의 문제를 진지하게 고민해볼 수 있어야 하겠다. 이들의 교류는 여성단체나 여직원회가 그 매개가 될 수 있을 것이다. 이와 같은 지속적인 만남과 교류를 통해 서로 적이 아닌 동반자적인 관계가 형성될 수 있어야 한다.

마지막으로 국제 연대 문제이다. 한국여성노동자회는 88년부터 국제 연대 활동을 진행해왔다. 88년 이리 후레아 패션 여성노동자들의 투쟁을 지원하기 위해 독일의 여성 단체들이 불매운동을 전개해주었고 이들 단체의 초청으로 한여노 회장과 해고된 여성 노동자가 한 달간 독일 각지를 돌며 후레아 패션과 한국 여성 노동의 현실을 알리는 선전 활동을 수행한 바 있다. 이외에도 국제회의에 참석한다거나 교환프로그램을 만들어 참여함으로써 연대 활동을 수행하고 있기도 하다. 이러한 연대 활동을 통해 우리 나라 여성 노동의 현실을 알리고 그 도움을 받을 수도 있지만 타국의 여성 노동자 투쟁 및 민주화 투쟁에 대한 지지와 연대 활동도 해낼 수 있어야 하겠다. 현재 동남아 여러 국가에서 벌어지고 있는 인권유린 문제 등은 우리가 이미 2~30년 전에 경험했던 것이므로 그것을 바탕으로 그들에게 도움을 줄 수 있어야 한다. 또한 선진국의 여성 단체와는 그들의 발전된 제도나 운동을 적극적으로 수용해 우리 사회에 맞게 도입할 수 있는 방안을 연구해야 한다.

3. 모성 정책과 육아 탁아 정책

93년도부터 우리 나라에서는 현재의 유급생리휴가를 폐지하자는 논의가 있어왔다. 세계적으로 생리휴가를 주고 있는 나라가 몇 안되고 여성들이 생리휴가를 악용하고 있다는 이유를 들어서 말이다. 그러나 OECD에 가입한 나라들과 비교해 볼 때 우리 나라는 휴가가 적고, 근로시간이 길며, 특히 여성노동자에 대한 모성보호가 현저히 낮기 때문에 단순히 생리휴가를 폐지하기에는 이른 시점이기도 하다. 이런 의미에서 이번 단락에서는 우리 나라의 모성보호 정책과 그 현실에 대해서 알아보기로 한다. 또한 이와 더불어 육아휴직, 탁아문제에 대해서도 함께 고찰해보기로 한다.

(1) 모성보호정책

모성보호정책은 초기에는 여성노동자의 노동조건 자체의 제한의 형태에서 시작해서 출산전후의 고용금지라는 형태로 바뀌었고 이어 이 기간의 소득보장의 내용 및 그 방식의 문제로 관심이 확대되는 과정과 모성보호의 대상에 모 뿐만이 아니라 부모모두를 포함시키는 방향으로 변화해 왔다.⁴⁰⁾ 여성노동자를 대상으로 한 노동관계법상의 모성보호규정은 1953년 모성보호규정이 포함된 근로기준법이 제정되면서 시작되었다. 당시 근로기준법의 모성보호조항은 산전산후 60일의 유급보호휴가, 육아시간, 임신중의 경미한 근로로의 전환, 시간외 근로금지, 생리휴가 등 현재 모성보호조항의 대부분이 포함되어 있는 것이었다. 1961년 개정에는 근로시간과 휴식시간의 예외규정, 월차, 연차 유급휴가 규정 등이 개정되면서 여자의 산전산후 유급휴가에 관하여 특히 산후에 30일 이상의 휴가가 확보되도록 한다는 단서조항이 들어간 것이다. 근로기준법의 제, 개정 이후 직접적으로 모성보호와 관련한 법의 변화는 남녀고용평등법의 제정에서 찾을 수 있다.

이러한 모성정책은 여성의 생리, 임신, 출산 및 육아 등에 관련된 모든 정책을 의미한다. 다

40) 정혜선(1995), 이화여자대학교 대학원 박사 학위 청구 논문, 「모성보호의 기업내 제도화에 관한 연구」.

시 말하여 경제적 생산활동 외부의 재생산활동에 대한 사회적 개입이라고 하겠다. 특정한 경제구조와 가치관을 가진 사회가 유지되고 발전되기 경미한 생산활동이 끊임없이 지속되고 발전해 나가야 하겠지만 이에 못지 않게 중요한 것이 재생산활동이다. 재생산활동이 없이는 그 사회가 발전할 수 없음은 물론이고 사회의 유지, 존속조차 불가능하게 된다. 따라서 여성의 재생산 기능의 보호는 여성에 대한 특혜조치가 아니며, 사회 전체의 유지와 발전을 위하여 여성을 대상으로 하는 사회정책의 일부인 것이다. 이제 모성보호 정책중 대표적인 것으로 출산휴가의 급여문제에 관하여 자세히 알아보기로 한다.

가. 출산휴가 = 산전 후 휴가

8월 31일 뉴스에서 경주와 포항 모 사업여고 교사들이 출산휴가를 받기 전에 임시강사를 채용하여 본인들이 2개월간의 임금을 지불하고 나서야 출산휴가를 사용할 수 있었다는 보도가 있었다. 사회적으로 모성보호가 현재의 노동력 보호라는 의미에서만뿐만 아니라 다음 세대의 노동력 재생산이라는 의미에서 그 중요성이 강조되고 있고 더욱이 법적으로도 그 준수가 의무화되고 있는 상황에 비추어 볼 때 심각한 문제라 하지 않을 수 없다. 한편 출산휴가기간의 경우도 국제노동기구(ILO)의 출산휴가 기준이 최저 12주이고 가능한 한 14주 이상으로 연장할 것을 권고하고 있음에 비추어 볼 때 우리의 수준이 상당히 떨어지는 것임을 알 수 있다. 이와 같은 여성의 재생산 기능이 저하되면 사회가 발전할 수 없을 뿐만 아니라 사회의 유지 자체가 힘들어진다. 이러한 이유에서 세계의 여러 나라들에서는 정부가 각종 모성보호제도의 재정을 분담하고 있다. 반면에 우리의 경우는 모성보호에 있어 정부의 재정 분담 노력이 미흡한 실정이며 그 결과 모성보호의 비용 부담이 사업주 및 취업여성 개인에게로 돌아가게 된다. 이러한 부작용을 줄이고 모성 보호정책의 확충 및 발전을 위해서 정부의 재정 지원 등 모성보호비용의 사회분담화 노력이 요구되는 것이다. 그렇다면 현실적으로 이를 실현하기 위해서는 어떠한 방법을 사용해야 할까?

우리 나라의 현행 사회보장 체계 내에서 공적부조 이외의 모든 소득 보장은 사회보험에 의해 이루어지고 있으며, 외국의 경우도 대부분의 나라에서 소득 보장을 위한 현금급여에 관한 한 근로자, 기업, 국가의 3자가 공동 부담하는 사회보험 방식에 의해 재정을 조달하고 있다.⁴¹⁾ 이를 감안하여 볼 때 사회보험을 통한 출산휴가급여 지원이 적절한 방안으로 검토될 수 있을 것이다. 검토 대상의 사회보험제도로는 고용보험과 의료보험이 있다. 그 중에서도 의료보험은 국민의 건강을 지키고 보건을 향상시키기 위해 실시하는 공공정책으로서 모든 국민의 건강권 보장에 대한 공공책임과 사회정의 실현을 위한 소득재분배 기능을 내포하고 있다. 한편 출산휴가는 모체의 건강과 자녀의 건강을 보호하여 여성의 건강은 물론 다음 세대의 건강한 인적자원을 확보하는 데에 그 의의가 있다. 따라서 외국에서는 출산휴가 기간동안의 소득을 의료보험에서 보장하고 있는 경우가 많다. 의료보험은 이미 모든 국민에게 적용되는 보험화 달성으로 전체 취업여성을 수급 대상으로 포괄할 수 있고 보험가입자가 많으므로 위험 분산의 효과가 크다. 또한 이미 보유하고 있는 피보험자에 관한 정보 및 기기가 설립되어 있는 전국 규모의 운영기구들을 활용할 수 있어 별도의 행정비가 크게 발생하지 않을 것으로 예상된다. 그 외에 의료보험 체계 내에 포괄되어 있는 각종 진료기관과의 연계성으로 취업모의 출산관련 정보를 신속하게 입수할 수 있다는 장점도 있다. 부정적인 면으로는, 의료보험료를 인상에 따라 사업주, 임금근로자 및 정부의 추가 부담이 발생될 것이다. 그러나 의료보험의 출산휴가급여 지원에 따라 발생하게 될 전체 사회비용은 별도 기금 조성이나 고용보험활용 방안에 비하여 적을 것으로 판단된다. 한편 현행 의료보험체계상의 불합리성이 의료보험의 출산휴가급여 지원에 걸림돌로 작용할 가능성이 크다. 조합주의 방식으로 운영되고 있는 현행 의료보험 체계 내에서는 출산휴가급여 지원의 부담이 조합간 재정격차를 보다 심화시킬 가능성이 있으며, 수급자격 판

41) www.kwominet.or.kr 한국여성개발원 「모성보호」

리가 일원화되지 않을 경우 조합간 자격 변동에 따른 취업모의 불편 등이 따르게 될 것이다. 또한 출산휴가급여 혜택의 대상에서 제외되는 소규모 사업장의 여성근로자들에 대한 형평성 문제도 적지 않은 사회적 부담이 될 것이다.

따라서 기본적으로 의료보험의 출산휴가급여 지원은 현실 여건을 충분히 고려해 가면서 점진적으로 추진하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 일차적으로 출산휴가급여 비용을 사업주와 의료보험이 반씩 분담하는 형태로 시작할 수 있을 것이며, 수급대상자는 우선 職場 保와 公敎 保를 통해 직장근로자, 공무원 및 교직원으로 한다. 사업주 비용 부담을 점차 줄여 가고 의료보험의 출산휴가급여 지원에 따라 발생 가능한 문제점을 신중히 분석하고 효과적으로 해결해야 할 것이다. 제도의 정착과 더불어 의료보험의 분담율을 점진적으로 제고해 나가는 방향으로 추진할 수 있을 것이며, 수급대상의 폭도 소규모 사업장의 여성근로자까지 포함시키는 수준으로 발전시켜 나가야 할 것이다.

(2) 육아휴직제도

육아휴직제도는 직장보육시설과 함께 노동자의 직장생활과 자녀양육, 기타 가정생활을 조화시킬 수 있도록 지원하는 육아에 대한 사회적 지원조치이다. 우리 나라에서도 육아휴직제도가 시행되고 있는데 1995년 개정된 남녀고용평등법 제11조에 법적 근거를 두고 있다. 사업주는 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아를 양육하기 위해 육아휴직을 신청하는 경우에 휴직을 부여하도록 규정하고 있다. 육아휴직기간은 근무기간에 삽입되어 여성이 육아휴직을 사용한 경우라도 그 기간 동안 근무한 것으로 간주되어 육아휴직으로 인한 승진, 승급, 퇴직금 또는 연차휴가일수의 산정시에 있어서 고용상의 불이익을 받지 않도록 하였다. 노동부 부녀소년과가 94년 10월 500인 이상의 기업을 대상으로 남녀고용평등법 이행 지도의 일환으로 육아휴직제도 실시 현황을 조사한 바에 따르면, 1,739개의 대상사업체가운데 1,375개 사업체에서 제도를 실시하고 있는 것으로 조사되었다.⁴²⁾ 남녀고용평등법에 명시되어 있음에도 설치율이 79.1%에 불과한 것이다. 게다가 육아휴직제도에 대해 남녀고용평등법에는 육아휴직기간의 임금에 대해서 명시하고 있지는 않다. 이러한 육아휴직제도의 문제점을 몇 가지로 정리하면, 육아휴직제도의 실시율이 낮다는 것과 육아휴직 기간 중의 소득보장이 안 된다는 점, 기업주의 적극적 시행의지가 부족하다는 점등이다. 그러므로 육아휴직제도의 개선 방안에 대해 논하고자 한다.

가. 육아휴직 실시의 확대

육아휴직의 실시확대를 위해 우선 설치가 저조한 업종에 대해 중점적으로 행정지도를 하고 육아휴직을 이유로 한 승진, 인사사고과상의 불이익을 금지하여 남녀고용평등법의 규정이 지켜지도록 감독을 강화할 필요가 있다. 또 일이 많아 다른 사람의 업무부담을 가중시키는 문제에서는 즉시 충원을 할 수 있도록 제도적인 장치가 필요하다.

나. 육아휴직의 유급화

우리 나라의 경우에도 단체협약으로 유급육아휴직을 사용할 수 있게 된 사업장들이 있으나 극히 미미한 사실이다. 법적으로는 육아휴직을 남녀 노동자 모두 신청할 수 있으나 이 기간 동안 무급이기 때문에 실질적으로는 여성들이 주로 이용하게 된다. 왜냐하면 남성과 여성의 임금이 차이가 나기 때문이다. 그렇기 때문에 가계에 재정부담을 덜기 위해서 임금 수준이 더 낮은 여성들이 휴직을 신청하게 되는 것이다. 위 제도가 공무원에 대하여 실시된 지 약 1년의 기간이 경과하여 그 실태에 대한 비공식적 조사에 의하면 이를 이용한 공무원은 87명(남자5명, 여

자82명)이었다. 즉 육아휴직 이용자의 94.3%가 여성이라는 것을 확인할 수 있다.⁴³⁾ 한편 노동부의 조사에 의하면 1995년 한해동안 육아휴직 대상 근로자를 고용하고 있는 2803개 업체의 육아휴직 이용자는 4379명으로 전체 대상자의 7.3%이다. 이중 남성 이용자는 110명으로 이용자의 2.5%에 불과하다.⁴⁴⁾ 이것은 결국 또 다른 성차별인 것이다. 따라서 육아휴직시에도 노동자가 임금을 받을 수 있도록 하고 이를 사용자가 전적으로 책임지기보다는 사회보험에서 지출될 수 있도록 제도를 마련해야 한다.

다. 직무와 관련된 정보센터 운영

노동자가 육아 휴직을 기피하게 되는 이유중의 하나가 그 기간동안 업무가 단절됨으로 인해 다시 복직하게 될 때 업무수행에 차질이 생기지 않을까 하는 우려이다. 따라서 휴직기간에도 항상 직무와 관련한 정보를 제공받을 수 있도록 기업과 정부에서 정보센터를 운영하는 방안을 마련하도록 해야 한다. 이는 노조가 조합원들을 유치하는 한 방안으로도 이용할 수 있을 것이다.

(3) 탁아시설 = 직장보육시설

97년 8월말 직장보육시설 설치 사업장은 154개, 보육수당 지급 사업장은 19개소이다. 여성노동자 300인 이상 사업장에 설치한 사업장은 36개소, 300인 미만 사업장 중 설치사업장은 118개소이다. 91년 영유아보육법 시행이후 92년 10월 23개소에서 대폭 증가하였다. 그러나 공공기관을 제외한 직장보육시설 수는 70여 개소로 미미하게 증가한 현실이며, 여성노동자 300인 이상 사업장의 직장보육시설 설치율은 12%에 불과하다. 한편 공동직장보육시설은 6개사이며, 단독보육시설은 148개소이다.⁴⁵⁾

우리 나라 보육문제의 핵심은 부모가 부담없이 이용할 수 있는 보육시설이 절대적으로 부족하다는 점이다. 현재 보육아동 중 대략 1/3은 국가와 부모가 공동부담하는 국공립보육시설을 이용하고 있고, 2/3는 전적으로 부모가 부담하고 있는 민간, 가정보육시설을 이용하고 있다. 국공립보육시설은 저소득층 밀집지역, 농어촌지역 등 취약지역에 우선적으로 설치하도록 하고 있다. 국공립보육시설의 보육 우선 순위는 첫째, 생활보호대상자의 자녀, 둘째, 의료부조자의 자녀, 셋째, 모자 일시보호시설 모의 자녀, 넷째, 보호대상자로 선정된 모자가정(편부 포함)의 자녀, 다섯째, 가구당 월 평균 소득 80만원 미만 가정의 자녀, 여섯째, 기타 일반주민의 자녀 순이다. 국고 보조가 있는 국공립보육시설 이용이 극히 제한되어 있는 현재의 상황에서는 2/3의 아동들은 보육료로만 운영되는 민간보육시설을 이용할 수밖에 없다. 따라서 개별 가정의 경제적 부담은 그만큼 커지게 된다. 이러한 보육문제를 해결하기 위한 방안을 살펴보도록 한다.

가. 직장보육시설 범주의 다양화

첫째, 지역 민간보육시설과 계약하여 사업장 노동자들이 이용하도록 하는 경우, 기업이 보육시설의 운영비를 분담하고, 이 비용의 일부를 정부에서 지원하도록 해야 한다. 사업주가 설치, 운영하는 시설만을 현재 직장보육시설로 정의하고 있다. 그러나 현재 S병원의 경우 인근 보육시설에 직원의 자녀를 위탁보육시키고 있고, 이 시설에 대하여 운영비의 일부(위탁하는 자녀수만큼)를 보조하고 있다. 기업이 설치하지 못할 경우, 이런 형태의 보육시설도 광의의 직장보육시설로 정의해야 할 것이다.(단, 교사인건비 지원을 이중적으로 받지 않도록 해야 함)

둘째, 노조, 노동자, 사용자단체, 제3자 등이 설치 운영하여, 해당 사업장 노동자의 자녀를 보육하는 시설의 경우도 직장보육시설에 포함시켜, 운영비의 일부를 기업이 지원하도록 해야 하며, 기업이 지불하는 비용의 일부를 정부가 지원해야 할 것이다. 현재 K사의 경우 회사측의 운영책임 기피로 인해 노조에서 보육시설을 운영하고 있고 직장보육시설로 신고되지 못함으로

42) 육아휴직과 직장보육시설의 수요 및 확대를 위한 중측 방안(1994) www.womenlink.or.kr 한국여성민우회

43) 한국여성개발원(1995).

44) 여성신문, 1996년 9월 20일자.

45) 김근례(1995) 직장보육시설 운영실태 조사보고 www.kwwnet.org 일하는 여성

인해 정부, 회사로부터 운영비에 대한 지원을 받지 못하고 있고 따라서 노동자들의 보육료로 전적으로 운영됨으로 인해 어려운 상태에 처해있기도 하다.

나. 공공기관, 대기업의 직장보육시설 설치 의무화 및 개방

공공기관과 대기업들이 지역 내 보육시설을 설치하고, 이를 하청업체, 협력업체, 주변 중소영세사업장 노동자들과 지역주민에게 개방하도록 해야 한다. 거주지에 가까운 보육시설을 가장 필요로 하는 중소영세기업의 경우 재정의 어려움을 감안할 때, 공공기관과 대기업의 보육시설 설치에 상당한 효과를 가져올 것이다. 그간 공공기관과 대기업들에 대한 정부의 재정지원과 특혜조치를 감안해 볼 때, 이제 보육사업에 관한 한 이들 기업들의 사회적 책임이 강조되어야 할 시점이다.

다. 기업주의 육아지원 제도의 다양화

현재 우리 나라의 경우 기업주의 육아에 대한 지원제도는 직장보육시설을 설치하거나, 설치하지 못할 경우 보육수당을 지급하는 수준에 불과하다. 그리고 보육수당 지급 사업장도 소수에 불과한 형편이다. 따라서 앞으로 기업주가 지원하는 육아지원 제도를 다양화하도록 해야 할 것이다.

첫째, 설치의무사업장의 경우, 단독 혹은 공동으로 직장보육시설 설치하도록 하고, 1차적으로는 해당 기업의 직원자녀를 보육하되 2차적으로 인근기업의 자녀, 지역주민 자녀에게까지 개방하도록 해야 한다.

둘째, 기업이 지역 내 혹은 거주지 내에 소재한 보육시설(공공, 민간, 가정)에 노동자의 자녀를 위탁보육하도록 계약을 체결하고, 이 시설의 운영비의 일부를 기업이 보조하도록 해야 한다. 그러나 현재 일부 기업들은 지역 내 소재한 보육시설에 위탁보육을 하는데 한 개의 시설하고만 계약을 체결하기 때문에 해당 기업 노동자들이 모두다 이용할 수 없기도 하고, 이 시설을 이용할 수 없는 노동자들은 기업으로부터 어떠한 육아지원 보조도 받지 못하고 있다. 따라서 기업이 보육시설을 설치 못할 경우 노동자들이 거주하는 지역 내 소재한 많은 보육시설들과 위탁계약을 하도록 하여 가급적 많은 노동자들이 공평한 지원을 받을 수 있도록 해야 한다. 셋째, 노동자들이 지불하는 보육료의 50%이상을 기업이 지원하도록 해야 한다. 현재 보육시설을 설치할 수 없는 경우 보육수당을 지급하고 있으나 이 또한 권고규정이어서 실효성이 없는 상황이다. 그리고 보육수당의 액수도 노동자들이 지불하는 보육료의 수준 이하가 대부분이다. 그리고 일부 사업장에서는 특정시설을 지정하여 이 시설을 이용하는 노동자에게만 보육료의 50%를 지원하고 있다. 이렇게 특정시설만을 지정하여 일부 노동자에게만 실시하도록 하는 방식은 지양되어야 한다.

라. 정부의 지원방식의 다양화와 확대

1. 중소기업 지원 우선 정책

그간 우리 나라 경제정책에 있어 재벌기업 중심의 정책으로 일관되어 오면서 중소기업들에 대한 지원정책은 너무나 소홀했다는 점은 주지의 사실이다. 이제 보육관련 정책에서는 대기업과 중소기업에 대한 설치유도 방식을 차별화해야 한다. 특히 중소기업에 대하여 최우선적으로 지원하도록 해야 하고, 중소영세기업들의 직장보육시설, 특히 공동직장보육시설에 대해서는 설치비를 국고에서 무상으로 지원해야 한다. 둘째, 운영비에 대한 지원에 있어 1차적으로 중소기업에 대하여 최우선, 대폭적인 지원을 해야 한다. 현재 보육시설 운영비에 대해서는 대기업, 중소기업 동일하게 지원하고 있다. 중소기업의 경우 보육시설 운영비에 대한 지원이 더욱 절실한 상황이기 때문에, 차등지원이 필요하다. 중소기업의 경우는 교사인건비를 전액 지원하도록 하고, 대기업에 대해서는 교사인건비의 50%를 지원하는 방향으로 해야 할 것이다.

2. 공동직장보육시설 확대를 위한 지원 확대

거주지 중심의 보육시설을 사용자들이 많이 선호하는 사실을 감안하여 굳이 보육시설을 단일기업에 한정하기보다는 기업끼리 연합하여 직원거주지에 함께 탁아시설을 마련하는 방법도

있다. 공동직장보육시설이 가능한 경우는 1차적으로 공단, 농공단지와 같은 기업밀집지역, 동일업종 협회나 협동조합, 그룹계열사이다. 이들 기업들을 1차적인 설치주체로 선정, 설치하도록 하고, 이 시설의 경우도 인근기업의 자녀, 지역주민의 자녀에게 개방하도록 해야 한다.

마. 보육시설 운영에 있어서의 변화

기존의 보육시설을 이용하는 과정에 있어서 사용자들이 가장 큰 문제점으로 내세웠던 것이 탁아소의 개방시간이었다. 현실적으로 직장 출퇴근 시간을 고려하면 대략 7시 정도에는 원아들을 탁아소에서 받아주어야 함에도 불구하고 보육사들의 출근시간에 맞추다 보니 9시 정도에 여는 것이 기본이었기 때문이다. 이리다보니 많은 사람들이 시설을 이용할 수 없었던 것이 사실이었다. 따라서 탁아소 운영시간을 늘려야 한다고 생각한다. 보육사들의 근무를 교대업무로 전환하여 24시간 탁아소 운영이 가능하도록 해야 한다. 이의 실효성을 높이기 위해서는 이런 탁아소에 대하여 국가에서 특별 우대조치를 해주어야 한다.

지금까지 출산휴가와 육아휴직, 탁아문제에 관해서 알아보았다. 이외에도 물론 생리휴가, 유산, 조산, 사산 휴가, 수유시간에 관한 것들이 있으나 생략하였다. 다시 한번 말하지만 이러한 정책의 확대와 발전을 위해서는 법 제정이나 개정을 비롯한 제도적인 뒷받침과 이를 사용하는 사람들의 의식의 변화가 함께 이루어져야 한다. 그리고 현실적으로 그 실효성을 높이기 위해서는 무엇보다도 재정적인 문제가 함께 개선되어야 한다. 개인이나 기업만의 일방적인 책임으로 돌리지 않고 사회문제로 환원하여 이를 사회보험으로 해결하도록 노력해야 한다.

4. 가부장제의 극복

앞에서 우리는 한국 여성노동의 문제점과 그 제도적 개선점에 대해서 살펴보았다. 임의상 여성노동을 사무직, 생산직, 판매서비스직으로 나누어 살펴보았지만 직종을 불문하고 여성 노동자들이 겪는 어려움은 비슷하다. 직무분리, 승진·승급차별, 임금차별, 결혼퇴직·임신퇴직의 부당 해고, 상용직에서 일용직·임시직·파견직 등으로 전환되는 여성 노동의 비정규화 등. 그리고 이 모든 문제의 가장 근본적인 원인은 바로 여성성 이데올로기에 기반해서 당연하다는 듯이 인식되고 있는 성별분업 논리를 들 수 있을 것이다.

우리는 앞에서 그런 문제점에 대한 대책을 얘기했다. 그리고 여기서는 그 대책에 대한 근본적인 물음을 던져보려고 한다.

한가지 예를 들어보자. 많은 여성 노동자들이 일하면서 가장 어려운 점을 '양육의 문제'로 대답한다. 그래서 우리는 거기에 대한 대책으로 탁아소의 대중화와 육아휴직제도에 대해 얘기했다. 하지만 이런 대책들이 막상 실현되었다고 해도 문제는 남아 있다. 아이를 탁아소까지 바래다 줄 사람은 엄마,아빠 중 누구일까? 육아휴직제도를 이용하는 사람은 엄마,아빠중 누구일까? 탁아소보모의 성별 분포는 어떻게 될까? 결과는 자명하다. 육아휴직제도를 이용하는 사람 중 94.3%가 여성이라는 96년의 통계자료가 그 사실을 밝혀준다.⁴⁶⁾

물론 여러 가지 불합리한 제도를 개선하려는 것은 대단히 중요하다. 하지만 여기에 너무 급급하다 보면 한국 사회 곳곳에 뿌리내린 여성성 이데올로기를 놓치는 우를 범하게 된다. 다시 탁아소와 육아휴직제도를 예로 들어서, 이 제도들이 여성성 이데올로기를 간과해 버리고 그대로 시행된다면 이 제도들은 개별 여성들의 수고는 덜어줄 수 있어도 그것을 다시 다른 여성들에게 전파하는 결과를 낳게 될 것이다.

서론에서 우리는 한국여성들이 겪는 가장 근본적인 원인에 대해 가부장제와 자본주의의 상호 보완·강화라고 결론을 내렸다. 그리고 그 둘 사이의 상호 보완과정에 대해서도 알아보았다.

46) 정영애(1996), 「생산중심적 조직내의 성별관계:공식부문 경력을 중심으로」, 이대석사학위 청구논문

하지만 다시 질문을 해보자. 가부장제와 자본주의의 상호단합이 과연 개개인의 사람들에게 어떻게 작용을 하는 것일까?

자본주의는 상품 생산을 위주로 하는 사회적 영역과 생산에서 격리는 가정영역이라는 이분화를 그 특징으로 한다. 그리고 일과 생활의 이분화는 소외된 노동이라는 외부 세계와 개인의 감정이라는 내면의 세계, 객관주의와 주관주의의 분리, 더 나아가 인간을 도구적 인간과 정서적 인간으로 분리시키는 결과를 초래하였다. 그래서 자레스키는 다음과 같은 주장을 하고 있다. 자본주의 사회의 산물인 주관주의는 개인이 생산의 영역에서는 소외되더라도 사적인 영역에서 인간적인 의미를 찾을 수 있다는 믿음을 과생시켜 그 동안 인간의 실존주의적 행동을 마비시키고 순응적인 조직 인간을 만드는데 기여한 바가 컸다는 것이다.⁴⁷⁾

공적영역에서의 분리로 가정의 사회적 역할은 더욱 작아졌고, 대가족에서 핵가족으로의 전환은 소위 가족주의의 변칙적 변이로 인해 비도덕적 행위도 가족을 위한 것일 때 쉽게 정당화되는 결과를 초래하였다. 가장이라는 가정 내 기득권 세력은 그 동안 한국 사회의 고질병인 권위주의를 양산하였다. 그리고 남편은 어느새 돈버는 기계가 되어버렸고, 여자는 피부양자 내지 부차적 노동력으로 전락하고 말았다. 한마디로 말하면, 가정은, 가족은, 자본주의와 가부장제의 절묘한 만남으로 인해 그 순기능을 잃어버리고 오로지 도구화, 상업화되고 말았다.

인간에게는 성을 불문하고 성취욕구와 정서적 욕구가 있으며 이를 적절히 충족시킬 수 있도록 짜여진 사회가 아마 이상적인 사회일 것이다. 그리고 그 사회를 만들기 위해서 가정의 역할은 매우 중요하다. 그리고 궁극적으로 가정은 불합리한 사회적 조건까지도 변화시킬 수 있어야 한다. 이를 위해 현재의 도구화된 가족상 대신 새로운 가족상을 상상해 볼 수 있다. 그 가족은 첫째로 가족 성원 중 어느 누구도 집단의 복지라는 이름아래 희생을 강요당하지 않는 민주적 관계를 기초로 하며, 둘째 가정의 사회의 일방적 통제를 받지 않도록 공공/가정간의 유기적 연결을 도모해가는 집단이다. 이는 구체적으로 가족집단의 성격이 제도적이고 규범적인 집단에서 인격적 유대가 강조되는 집단으로 전환되는 것을 의미하며, 또한 지나치게 확대된 공식영역의 지배로 인간과 가정이 도구화되고 있는 현실을 극복하는 것을 의미한다. 이러한 전환의 과정은 곧 남녀간의 성역할 고정관념을 무너뜨리고 과도하게 사회화 된 남성을 가정화하고 과도하게 가정화된 여성을 사회화시키는 작업과 연결된다.

의식이 생활세계를 이끌지 못한 채 생존에 급급해온 근대를 살아온 한국인들에게 의식변화, 가정의 변화를 통한 체제변혁의 방안은 공허하고 무기력하게만 들릴지도 모른다. 그러나 사회의 변화는 결국 주체자의 상황인식에서부터 시작되는 것이며 따라서 봉쇄되고 왜곡된 의사소통의 체계를 활성화시키는 작업이 없이는 어떠한 진정한 사회변혁도 일어날 수 없다. 가부장제 극복의 주요 관건은 결국 얼마나 많은 "개인"들이 자신의 삶을 집단의 것에 묻어버리지 않고 스스로 창조해 가고자 하는지에 있으며 그것이 자신을 살리는 길인 동시에 공동체를 살리는 길임을 분명히 인식하는 데 있다. 경제구조의 변혁이라든가 가족법 개정 등의 제도적 개혁 역시 이러한 인식을 통해서만이 가능해진다.

한국 여성들이 왜 자신들이 그렇게 될 수밖에 없었으며 또한 무엇을 위해 그렇게 되어야 했는지를 이해할 수 있는 역사적 시각을 가지게 될 때, 그리고 공허한 권위로 불안해하던 남성들이 친밀한 관계를 통하여 자신의 실질적 자리를 가정 안에 마련해 가게 될 때 우리는 비로소 이 사회에 진정한 변혁이 일어날 것을 기대할 수 있을 것이다.

IV. 이제, 인식의 전환과 실천의 병행

이제 더 이상 IMF 이후에 더 심해지고 있는 열악한 여성 노동 환경에 대해서는 언급하지 않겠다. 지금의 상황을 자꾸 이야기하는 것이 우리를 더 힘빠지게 하기 때문이다. 우리를 더 우울하게 하는 것은 석 달이 넘게 공부를 했지만 뭔가 획기적인 대안을 제시할 수는 없었다는 점이다. 우리가 할 수 있는 최대한의 것은 기존에 제시된 대안을 보완 총괄하여 발표하는 것뿐이다. 하지만 우리는 이번 기회를 통해서 이 문제에 대해 보다 깊이 생각해 볼 수 있었다는 것으로 위안을 삼고 싶다. 그리고 이러한 인식들이 우리에서 끝나지 않고 보다 많은 사람들과 공유할 수 있었으면 한다.

인식의 전환은 또 거기서 그치지 않고 실천과 병행될 수 있어야 할 것이다. 흔히들 자조 섞인 심정으로 '예비 실업자'라고 말하고 있는 우리들 대학생의 입장에서 할 수 있는 일은 우선 이러한 내용들을 알려냄으로써 보다 많은 사람들과 공유하는 일이 있을 것이다. 나아가 여성 단체나 여성 노동조합에 힘을 실어줌으로써 그 실천력을 강화해 가는 방법도 있을 것이다. 4명이 함께 준비를 하다보니 그 과정 속에서 서로의 의견이 맞지 않아 언쟁을 벌이기도 하였다. 그리고 자료집을 쓰는 과정에서도 세세한 부분 하나 하나에 있어서 마찰을 피할 수 없기도 하였다. 그러나 우리는 이러한 마찰의 과정 속에서 한국 여성의 노동 문제에 대해 보다 더 깊이 고민해 볼 수 있었다고 생각한다.

심포지엄을 준비하는 일련의 과정에서 주관에 치우치지 않으려고 최대한 노력했다. 여성의 입장에서만 보지 말고, 노동자의 입장에서만 보지 말고 객관적인 시선으로 문제를 보아야 한다고 생각했다. 그러나 과연 그러한 마음가짐이 얼마나 녹아날 수 있었는지는 의문이다.

47) 조혜정, 1986, 이대 출판부, 가부장제와 한국사회

참고문헌

- 김순영(1994). 「백화점 주부 시간제 노동자의 노동실태에 관한 연구」. 여성연구, 겨울
- 김정선(1992). 「여성학에서의 재생산 논의에 관한 비판적 연구」. 이대석사학위청구논문
- 김혜장(1987). 「중소기업 생산직 기혼 여성 노동자에 대한 사례 연구」. 이대석사학위청구논문
- 노동부(1998). 「'97 노동백서」
- 박홍주(1994). 「판매여직원의 감정노동에 관한 일연구」. 이대석사학위청구논문
- 손승영 외(1999). 「여성의 일과 삶의 질」. (서울:미래인력연구센터)
- 안혜경(1996). 「모성관련법률에 나타난 평등개념에 관한 여성학적 연구」. 이대석사학위청구논문
- 윤영숙·서명선(1995). 「취업여성의 모성보호비용과 사회적 분담 방식 연구」. 「여성연구」. 95. 봄
- 이건정(1989). 「생산직 여성노동자에 대한 노동통제 연구-전자업체 사례분석을 중심으로」. 이대석사학위청구논문
- 이명희(1985). 「우리 나라의 여성노동 여성노동」. (서울:동녘)
- 이미향(1982). 「성적 불평등에 관한 사회구조적 인식-가부장제와 계급구조의 연관성을 중심으로」. 이대석사학위청구논문
- 이수연(1996). 「사무직여성」
- 이은영(1999). 「법 여성학 강의」. (서울:박영사)
- 임우연(1995). 「공동육아협동조합의 부모참여 과정에 관한 연구-신촌·청주지역 공동육아 협동조합 사례를 중심으로」. 이대석사학위청구논문
- 장필화(1994). 「직장 내 성희롱에 대한 이해와 대처방안 모색」. (서울:이대 한국여성연구원)
- 정영애(1996). 「생산중심적 조직 내의 성별 관계:공식부문 경력을 중심으로」. 이대석사학위청구논문
- 정혜선(1995). 「모성 보호의 기업 내 제도화에 대한 연구-제조업 생산직 여성노동자를 중심으로」. 이대석사학위청구논문
- 조세핀 도노번(1993). 「페미니즘 이론」. 김익두·이월영 역.(서울:문예)
- 조한나(1998). 「현 경제위기가 여성 고용에 미치는 영향」.
- 조혜원(1997). 「가부장적 시민권을 통해 본 모성정책에 관한 연구」. 이대석사학위청구논문
- 최강식·정진화(1997). 「여성 잠재인력의 활용방안」. (서울:한국여성노동연구원)
- 통계청(1993). 「고용구조조사보고서」
- 통계청(1998). 「경제활동인구연보」
- 한국여성개발원 편(1994). 「여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안」
- 한국여성개발원(1993). 「각국의 육아 휴직 제도 비교와 우리 나라 제도의 개선 방향」
- 한국여성개발원(1998). 「여성통계학」
- 한국여성단체협의회(1990). 「전문직 사무직 취업모의 탁아 실태에 관한 조사」
- 한국여성민우회(1989). 「사무직 여성의 현실과 운동」. (서울:석탑)
- 한국여성연구소(1999). 「새 여성학 강의」. (서울:동녘)
- 한국여성학회 편(1986). 「가부장제와 한국사회」. (서울:이대 출판부)
- www.kwnet.org 일하는 여성의 네트워크
- www.kwominet.or.kr 한국여성개발원
- www.womenlink.or.kr 한국여성민우회



심포 두 번 하면서 버린 건 성질이요. 놀어난 건 흰 머리 뿐...
수쟁

이게 다 사람 잘 되자고 하는 짓인데....
왜 이렇게 오늘따라 짜증이 나는지...
눈앞이 빠질려고 한다.

천재 이선미

모두들 후기를 열심히 쓴다.
하지만 난 할 말이 없다.

아! 심보 준비하는데 물심양면으로 도와준 우리 이뿐어에게 고맙다고 말해야 하는데...

공미 공주

후기를 미리 집에서 써오려고 했는데 또 까먹었다. 편집중에 쓰는데 다른 98들이 장난이 아니다. 특히 공미 공주 아무리 98중의 유일한 커플이라구 해도 이거 너무하는군 이뿐어...푸하하 웃기다 웃겨 정말. 시켜매서 보이지도 않는구먼. 그건 그렇구 내사랑 온갱어는 어디있나. 온갱아 나 외로워. 놀자!

화자 짱!

무엇보다 수쟁언니 어깨에 짐이 하나 돌씩 더해져가는 걸 보면서.....쩍.
글구 화갱아. 남의 혼사길 막지 마라잉~~~~~!!!

온갱

아직 심포지움에서 뭘 하는지조차 모르지만. 그래도 내가 별로 뛰여 심포가 순조롭게 열릴 수 있다면야 피곤함 때위가 무슨 의미가 있으리요. (하지만 솔직히 피곤하고 배고프면 살고싶지 않음이다.)
그저 선배 언니가 사준 라면에 홀려 다시 뛰쳐나가는건 아직도 내가 99라는 자부심때문이라네.

99 시내

눈 새로운 맘으로 널 대해봐
 금시령거리지만 말고
 사랑이 시작되던 날 그날처럼
 오동쳐 대던 청 맘으로~
 괜시리 혼자 부듯해서 노래가 다 나온다. 훌훌~

99 초앙어의 후기

정말루 안 따라 주는 몸을 가지고 피나는 노력 끝에 울동을 모두 익힌 그 순간,
 그 최열은 잊을 수가 없다.
 모두들 정말 열심히 했으니 결과에 상관없이 그 과정 속에 녹아있는 모두의
 노력에 박수를 보낸다.

99 영체야 후기

수현이야도 울동할 때 남달이랑 같은 방향으로 손 뻗어보고프다. 카카카
 나도 내년엔 언나들을 보는 내 눈빛같은 준경의 눈빛을 받고 싶다... 코코코

99 수현이야 후기

제가...뭐 한게 있을까요...?
 어쨌든 모두들 열심히 사는 여러분들 앞에 광명이 있을 것 같음...

99 지영어 후기

언니들 열심히 하시는 모습을 보고 1년 뒤가 무자게 두렵습니다.
 언니들 파이팅!

99 호선



이명아 산부인과

(120-170)

서울 서대문구 대현동 101-1

혜우빌딩 2층 (하나은행 옆)

TEL: (02)364-8280

FAX: (02)364-8283

원장 의학박사 · 산부인과전문의

고대의대외래교수 **이명아**



법률구조법인 부천가정법률상담소
사 단 법 인 경기가정상담소 서부지부

상담위원 김 현 자 (87)
경기여성연대 사무국장

민맥 제 13차 정기 심포지움을 축하합니다.
민맥 화이팅!!!

zio BY PAPYRUS zio BY PAPYRUS

3만원 이상 구매고객에게
근시 교정용 콘택트렌즈를 드립니다

지 오 안경 이대점 364 . 1132

지 오 대표 이승우 011 . 316 . 7077

LEE REFORM HOUSE

...수선의 차별화...

...수선이 아니라 독창적인 창작임...

...단순히 줄이고 고치는 수선이 아닌
전혀 새로운 디자인으로 변신

...유행이 지난 옷 . 입기에 자신없는 옷...

...올드 패션을 뉴 패션으로...

...세일 때 싼옷을 내몸에 맞는 옷으로...

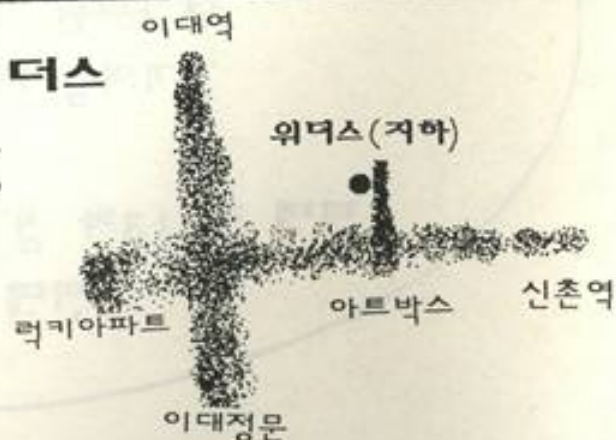
...독창적이고 개성있는 연출을 !!...

365-0619

WITH US 위더스

돌소 전문점 . 단체모임 환영

- 2층 아마또네
- 3 . 4층 자끄 데상쥬
- 5층 마쏘
- 6층 파가니니



TEL. 363-2880

ALL LOWER PRICE

TAPE

리빙음악사
Living Record Shop

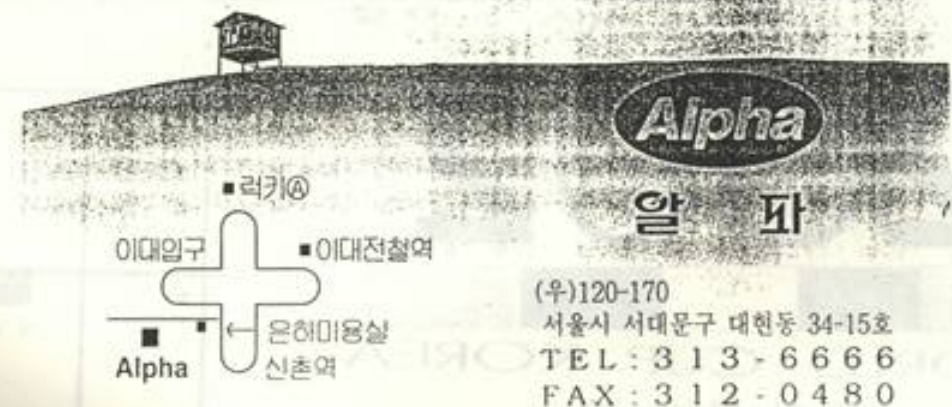
이대점 392-5175

홍대점 334-0552

신정점 602-1482

고객의 알파, 상품의 알파, 최선의 알파

「문구」CHAIN STORE



(우)120-170
서울시 서대문구 대현동 34-15호
TEL : 313-6666
FAX : 312-0480

Lee-Ji-Haam Skin Clinic

JL
이.지.함피부과

피부과

피부과 전문의 직예규

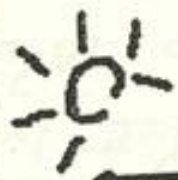
피부과 전문의 함익병

피부과 전문의 정혜신

서울 마포구 대현동 12-23 (이대입구역 7번출구)

TEL : 706-7600 . FAX : 704-7740





SINCE 1993

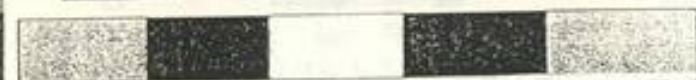
고전비는 "좋은 친구들"이라는
순수한 우리 옛말입니다.

매월 선착순 10테이블에 한하여
레몬소주 1병을 제공합니다

T · 3 · 6 · 5 - 5 · 5 · 5 · 4

호프 · 식사 · 소주 · 음료

2002



WORLD CUP KOREA

떡볶이 짬!

서비스 짬!

아저씨 짬!



TEL : 313-7588