

모모 이야기

모 모는 올해로 회사에 들어온지 5년째에 접어든다. 작년에 아이를 낳고부터는 회사다니기가 영 만만치 않다. 오늘도 우는 아이를 친정어머니에게 맡겨놓고 나오는 모모는 마음이 참 답답하다. 몸도 좋지 않으신 어머니께 아이를 맡기는 것도 죄송스럽지만 아이가 우는 모습이 자꾸 아른거려 일을 하다가도 집에 전화를 몇번이나 걸곤 했던 것이다.

회사 근처에 보육시설이라도 하나 있었으면 좋겠다는 생각을 오늘도 해본다. 모모는 97년 대선때 선거공약이었던 모성보호확대에 얼마전까지만 해도 기대를 걸었었다. 우체통 거리마다 보육시설을 설치하겠다고 DJ의 말에 모모는 감동을 받기도 했었는데...

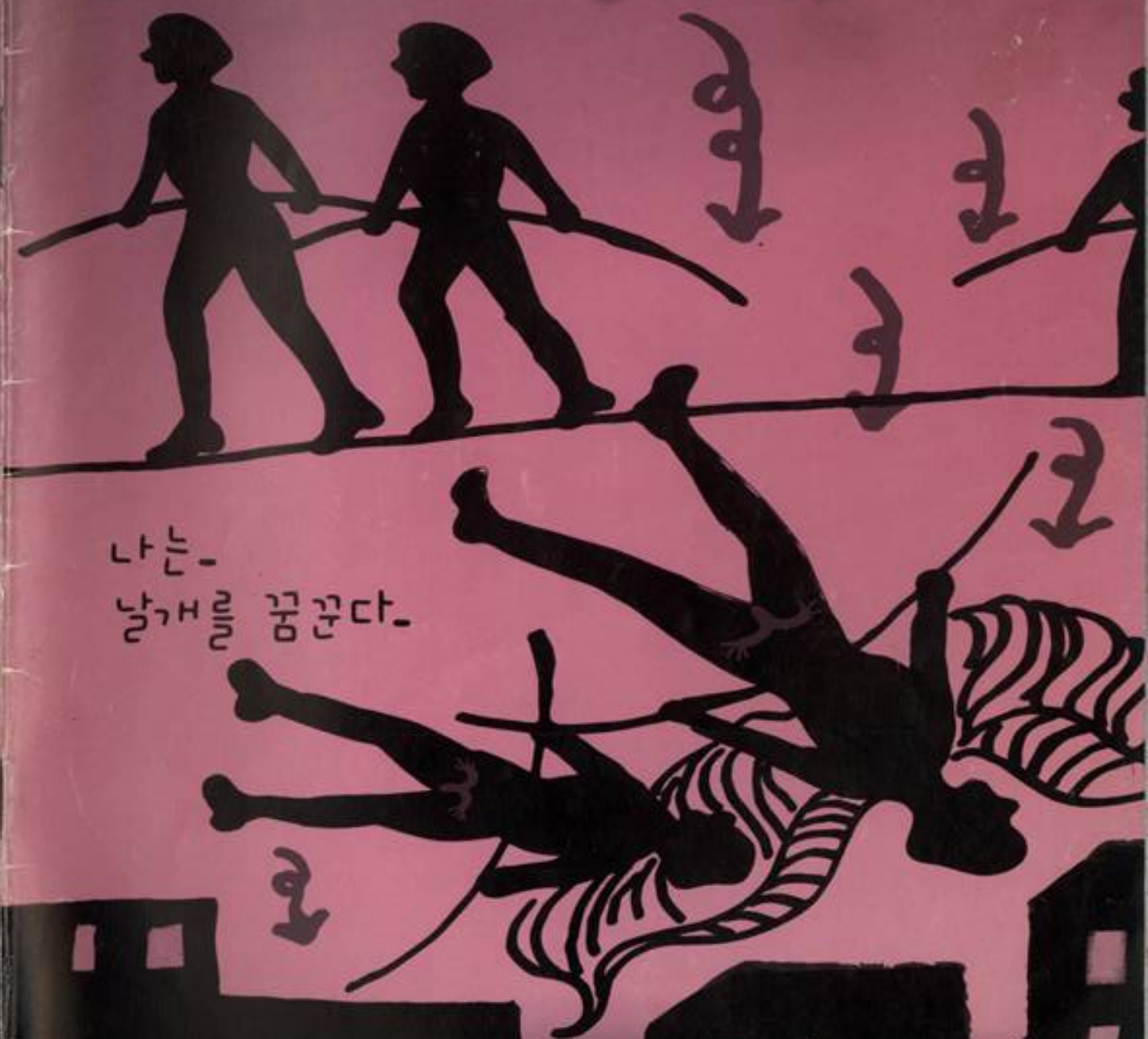
그 치만 술
직히 아
직도 해고당하

지 않고 회사를 다닐 수 있는 것만도 모모는 고맙다. 모모의 입사동기인 미미는 두 번째 아이를 낳고 회사를 그만두었다. 아이가 잔병이 많아 몇 번 결근을 하자 회사에서는 실적이 좋지 않다는 핑계로 미미에게 끊임없이 사직서를 요구하였고, 결국 미미는 반강제로 퇴직을 해야만 했다.

'그에 비하면 아이가 건강하게 커주는 것만도 고마운 일이라 생각해야지' 하며 모모는 마음을 다잡는다. 회사에 들어서니 분위기가 영 이상하다. 모모는 불안한 마음으로 자리에 가서 앉았다. 그런데 이게 웬일인가? 모모의 자리에는 '해고통지서'가 딱하니 자리잡고 있는게 아닌가?

한 달후... 회사에서 전화가 왔다. 모모를 다시 불러준단다. 예전에 하던 일과 같은 일이라며, 그런데 임금이 전에 받던 것의 1/3이고, 계약직이란 다. '실직하는 사람도 많은데 그정도가 어디냐'는 누군가의 말에 모모는 한숨을 내쉬었다. 모모는 고민에 또 고민을 하다 결국은 다시 회사에 나가기로 결심해야만 했다.

"추락하는 것엔 제8회 여성현실제 자궁이 있다?!"



5월 셋째주 15일(화)~17일(목)

여현제 기획팀 : 17대 총여 'WOM팀' / 법대 여성학회 씨줄과 날줄



여성선언

여성이라는 것이 왜 우리에게 족쇄여야 합니까? 그것은 남개입니다.

‘우리 이름은 여성입니다.’

우리의 이름은 여성입니다.
우리는 남성이 아니라는 이유로
역사의 무대에 서지 못했습니다.
우리는 아들이 아니라는 이유로
태어나지도 못했습니다.
우리는 남편이 아니라는 이유로
내가 누구인지도 모르는 사람이 되었습니다.
그러나 우리의 이름은 여성입니다.
우리는 잃어버린 우리의 이름을 되찾고자 합니다.
그 이름은 수천년 동안 생명을 이어온 창조의 대지입니다.
그 이름은 미움과 경쟁, 전쟁과 폭력, 분열과 억압으로
위기에 선 인류의 희망입니다.
그 이름은 인간의 오만과 오염과 파괴로 죽어가는 자연을 살리는 힘입니다.
이제 우리는 여성의 이름으로 스스로 일어섭니다.
이웃의 여성과 동료가 되어 존재하는 모든 것들이
자신의 이름을 가지고 살아가는 세상을 만들기 위하여
힘차게 전진합니다.

여제를 준비하며

“추락하는 것엔 자궁이 있다?”



IMF이후 ‘비정규직’은 대졸 인력들에게도 더 이상 상관없는 이야기가 아니다. 그 중에서도 특히 여성노동자들은 70%가 비정규직에 종사하게 되었고, 지금은 80%에 육박하는 여성인력이 비정규직에 종사하고 있다. 경제난에 대한 고통분담의 희생자로 그 0순위가 아이 둘 딸린 기혼여성, 그 다음이 아이가 없는 기혼여성이라는 말이 나올 정도로 여성노동자들은 언제 썰릴지 모르는 위험 속에서 일해야했고, 많은 여성들이 고통분담이라는 명목하에 정리해고되었다. 여성들을 우선적으로 정리해고시킨 기업의 명분은 ‘가장인 남편이 버는데...’라는 것이다. 그동안 여성의 사회진출이 증가함에 따라 여성의 권익이 신장되었다고 떠들어댔지만 결국 여성은 경제가 어려워지면 남성들에게 자리를 내어주어야 하는 ‘산업예비군’에 지나지 않았던 것이다. 이런 식으로 정리해고된 여성들을 기업은 ‘비정규직’이라는 이름으로 정규직의 1/3밖에 되지 않는 임금을 주며 다시 불러들였다.

일하지 않으면 생존이 어려운 많은 여성노동자들은 이러한 악조건 속에서도 불평한마디 하지 못하고 일해야만 하는 현실이다. 우리 사회는 한 발 더 나아가 이러한 여성노동자들의 복지와 건강권마저도 침해하고 있다. 모성보호법은 단지 여성들뿐만이 아니라 사회 구성원들 모두가 함께 요구해야 하는 것임에도 불구하고 우리 사회는 모성보호를 여성들만을 위한 것이라고 치부한다. 그 속에서 선거공약이기도 했던 모성보호법의 확충과 개정은 경제희생의 걸림돌이라는 핑계로 그 시행을 연기해야한다는 주장이 일고 있다.

올해로 8회를 맞는 여성현실제에서는 ‘추락하는 것엔 자궁이 있다’는 기조로 이렇게 점점 더 열악해져가는 여성노동자의 현실에 대해 이야기하려고 한다. 많은 학자들이 여성노동의 문제를 남의 일이 아닌 자신의 일로 받아들일 수 있는 계기가 되었으면 한다.

여성들은 자들이 아님보다
눈을 뜨려...!
이제 우리 날아오를 때야.



당신이
여성 취업자가
되면...

99년 현재
여성취업률 53%
이국의 77년대 수준
(남성 93%)

대중
이상

대중이상
취업률
54%

대중이만

대중이만
취업률
종종이만: 60%
고졸: 49%
전문대: 58%

대중이만

여성 고졸인력
기피

정규직

여성 취업자중
정규직
20%

비정규직

여성 취업자중
비정규직
80%

기존

여성인력
대부분 비정규직
(일은 더 많음,
임금은 1/3)

기존

육아문제
모성보호법

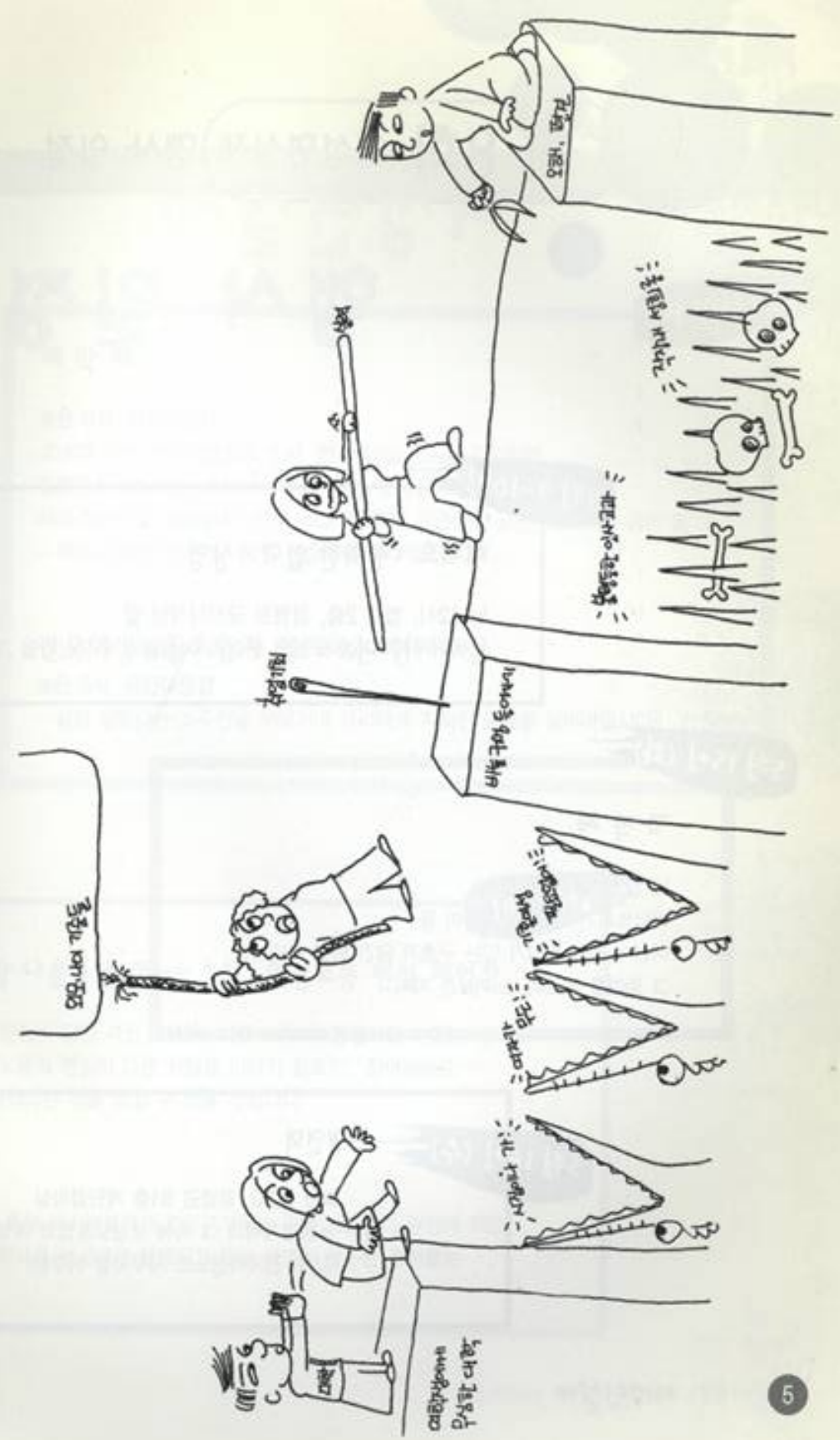
이론

직장내 성희롱
모성보호법

추락하는
것엔,
자궁이
있다!

■ 99년 여성취업률, 98년 여성취업률
OECD 자료 활용, 25~64세

- 취업여성의 양상면 -



제 8회 여성현실제 행사 일정

여성현실제 행사 일정

5월 9-10일

비디오 <평화란 없다> 상영

낮 12시, 법대 2층, 경영관 금잔디식당 앞

- IMF 이후 여성 노동의 현실과 여성들의 투쟁상황을 그린 다큐멘터리 -

5월 15일 (화)

개막제

낮 12시, 금잔디광장

박터트리기·풍물패 길놀이 등

여성 노동의 의미가 있는 구호가 담긴 박을 터뜨리며
그 의미를 새로이 느껴보는 자리

5월 16일 (수)

강연회

늦은 5:30, 경영관 B1층 계단강의실

-노동법개악과 그 속에 모성보호법과 여성노동법-

(강사: 전국여성노조 사무국장 이주환)

행사 일정

5월 17일 (목)

폐막제

늦은 6시, 금잔디광장

JDA의 공연, 총여학생회장 인사, 전국여성노동조합 지지발언,

힙합댄스그룹 액션, 중문과 노래패 공연, 문화집단 '오름', 류경아

씨의 퍼포먼스, 최도은씨 공연·마고 전 멤버 유연이씨 공연, 엘세데아 공연 등

- 여성노동에 대한 퀴즈풀기(상품은 주점티켓입니다)

전국여성노동조합과 함께하는 연대주점

늦은 8시, 금잔디광장

- 칠랑 칠랑대는 소주잔을 부딪기며 우리에게 지워진 굴레를 털어버립시다!! 찬찬찬!!!

14~17일

금잔디 광장 나홀동안 쪽~~ ^^ 여성노동 현실 체험장

- 여성노동의 현실이 담긴 사진, 기사와 이를 '나' 와 연결시킬 수있는 테스트
- 처절한 여성노동의 현실이 다른 사람들 이야기 같죠?? 참여해봐요~~
- 그 생각이 틀렸다는 것을 느낄 수 있을 것입니다.

거리전

- 글과 만화를 통해 여러분들에게 전하고자하는 것들이 금잔디 광장에 찍!!!
- 거리전의 일환으로 여성에게 행해지고 있는 차별을 부수는 조형물을 설치합니다

여성의 건강권, 모성 보호를 말한다

1. 여성 노동자의 현실

우리 나라의 여성 노동자들은 직장내 성차별적인 관행으로 인해 전체의 80%가 비정규적으로 내몰린 상태이며, 따라서 근로 기준법에 명시되어 있는 모성 보호 조항을 적용받지 못하고 있습니다. 또한 정규직이라 해도 미흡하나마 있는 모성보호조항조차 제대로 보장받지 못하고 있습니다. 여성 노동자에게 있어 현실은 모성보호가 강화되기는커녕 있는 것도 제대로 지켜지지 않고 있는 실정인 것입니다.

모성 보호 피해 사례 1

10여년을 인천지역의 새마을금고에서 근무한 김씨는 법률로 보장된 산전후 휴가를 받기 위해서 회사에 휴가 신청을 했으나 회사는 우리 회사는 그런 전례가 없다면서 출산에 대한 부담을 지려하지 않았습니다. 겨우겨우 60일 휴가를 받아 아기를 낳고 집에서 요양중인 김씨에게 60일이 채 되지 않아서 회사에 빨리 출근하라는 독촉 전화를 했습니다. 결국 휴가일을 다 채우지 못하고 일터로 복귀한 김씨는 대기발령이라는 통고를 받고, 본 업무로 돌아가지 못하고 출산후 요양도 제대로 못한 몸으로 한 겨울에 상가를 돌아다니며 수고를 해야 했습니다. 결국 김씨는 병을 얻었고 10년을 다니던 직장을 그만둘 수밖에 없었습니다.

피해 사례 2

LG 전자의 여성 노동자들은 밀폐된 작업장에서 12시간 근무 교대에 시달리다가 전자 부품



여성의 건강권

모성보호를 말한다



의 술벤트 중독 피해를 입고 난소부전증, 생식기능장애, 재생 불량성 빈혈 등의 불치병에 걸리게 되었습니다. 모성보호와 건강권마저 박탈 당한 것입니다. 죽을것만 같았던 호르몬란, 현기증의 호소에 단 한번이라도 귀 기울여 주었다더라면, 연 1회의 건강 검진이라도 제대로 했더라면 이런 일은 일어나지 않았을 것이라는 것이 피해 여성들의 입장입니다.

또한 98년 보건 의료노조의 조사에 따르면 병원 여성노동자의 유산율이 보통의 두배라고 합니다. 이유는 '교대근무, 야간근무'가 힘들어서입니다. 그리고 여성들은 4인 이하 작업장에 많은데 5인 이상 사업장에만 근로기준법 '모성 보호' 조항이 적용되어 71%에 육박하는 여성 노동자들은 근로기준법의 혜택을 받고 있지 못합니다. 현행법에는 임신중 여성의 시간외 근로가 금지되어 있으나 잘 지켜지지 않는 실정입니다.

ILO에서는 현재 90일 이상의 산후를 보장할 것을 명시하고 있습니다. 현행 우리의 산후는 ILO의 기준에도 미치지 못하는 것입니다. 코흘리개 어린 아이도 가지고 있는 100원짜리 동전을 모아서 도와주고 있는 소말리아도 산전후 휴가 90일이 법적으로 보장받고 있습니다. 한때 한강의 기적이라 불리우며 경제 성장을 했고, 아시아의 용이라 불리던 우리 나라가, 소말리아 보다는 못한 산전후 휴가를 받고 있다면 우리의 발전 신화가 여성의 복지 문제에는 얼마나 소홀하고 억압적이었는가를 알 수 있습니다.

2. 있는 것도 안 지키고 모성을 개인적인 것으로 치부하는 기업과 정부

남녀고용평등법이 시행된 이후 고발된 사건 중 절반 이상이 결혼, 출산으로 인한 부당행위입니다. 현재 산전후 휴가 60일동안 지급해야 하는 임금의 100%를 회사가 부담해야 하기 때문입니다. 그러나 국제 노동 기구(ILO)의 규정에 따르면 산후기간의 소득 보장은 사회 보험이나 국가의 재정에 의해서 보장되어야 한다고 명시되어 있습니다. 출산은 여성 개인의 일이 아니라 사회의 노동력을 생산하는 가치있는 일이기 때문입니다. 그러므로 여성 개인에게만, 혹은 회사에게만 그 부담이 지워지는 것은 부당합니다.

지난 해 10월 정부는 출산휴가를 90일로 연장하고 늘어난 30일의 임금을 공적 기금에서 충당하기로 합의하여 올 7월부터 시행하겠다고 약속했습니다. 이는 대통령 선거당시 3당의 선거 공약이기도 했습니다. 그러나 정부는 자민련의 반대와 재계의 터무니없는 비용계산에 의한 반대 성명 하나로, 개정은 하겠지만 2년을 유보하겠다는 잠정적 결정을 내렸다가 다시 5월 9일 민주당은, '출산 휴가는 90일로 연장하되 임신부 태아 검진 휴가, 유산휴가, 가족간호 휴제, 육아 휴직시 소득의 일부 보장'은 삭제하겠다는 내용의 모성보호 관련법안을 밝혔습니다.

이러한 민주당의 개정안은 국회 공청회와 환경 노동위원회 논의를 거쳐 환경 노동 위원회 대안법률(안)으로도 마련되어 있는 기존의 내용에서 알맹이는 다 뺀 것으로 사실상 모성 보호를 위한 전진으로 평가하기 어려운 것입니다. 현재의 휴일, 휴가 제도 하에서 태아 검진 휴가



삭제는 태아에 대한 건강마저 방치하는 행위입니다. 우리 나라처럼 장시간 노동과 짧은 휴일, 휴가로는 마음놓고 한번 병원에 가기도 힘든 조건입니다. 그리고 임신부의 월 1회의 태아 검진 휴가는 그동안에 생리 휴가를 사용해 왔으나 최근들어 생리 휴가를 임신부에게는 적용하지 않겠다는 사용주들이 늘어나면서 생리 휴가와 구분되는 모성 보호 조항으로 요구하고 있는 것입니다. 또한 유,사산 휴가는 노동부가 행정지침으로 시행하고 있던 조치이며, 임신 8개월 이후에 발생하는 조, 사산의 경우는 정상적인 만기 출산의 경우와 동일하게 취급하여 현행대로 60일의 휴가를 부여하도록 하고 있으며, 임신 4개월부터 7개월까지는 산후 30일의 휴가를 임신 4개월 미만의 유산의 경우 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우는 30일 이상의 휴가를 부여하고 있습니다. 이와 같이 노동부도 유,사산 휴가를 행정 지침으로 시행하고 있는 이유는 유, 사산휴가가 여성 노동자의 최소한의 건강권을 보장하기 위해 필수적으로 요구되는 조치이기 때문입니다. 그리고 지난 4월 매일 경제와 맥킨지의 '우먼코리아' 보고서에 따르면 우리 나라 여성들이 경제 활동을 하는데 가장 큰 장애 요인이 '육아 부담(조사 대상자의 31%)'인 것으로 확인되었습니다. 하지만 1999년 노동부의 조사에 따르면 전 산업의 출산 휴가자의 비율은 전체 근로자의 3.1%이며 육아휴직자 비율은 0.2%, 기업체당 평균 육아 휴직자는 0.04명에 불과합니다. 외국의 경우에도 대부분의 나라에서 일정 부분의 소득을 보장하고 있으며 특히나 사회보장 제도가 전반적으로 매우 취약하고 영아 보육 시설이 턱없이 부족한 우리 나라의 현실을 고려할 때 육아 휴직시 일부 소득보장 삭제는 여성 노동자의 노동권을 계속 위협하는 원인으로 작용할 것입니다. 산전후휴가 90일 연장도 ILO협약 98일에 미치지 못하는 것이며 이것만을 가지고 모성 보호를 확대한다는 것은 생색내기에 불과합니다.

혹시나...기대했던 여성 노동자들은 역시나...라는 것을 느끼면서 이러한 잠정 합의에 대해 분노하지 않을 수 없습니다.

3. 다른 나라의 산전후 휴가 기간

ILO에서는 이미 1952년에 조약103호(모성보호 협약)에서 산전후 휴가기간을 12주로 보장하도록 하였으며 작년에는 이 기간을 14주(98일)로 연장하였고, 다른 나라의 경우를 보아도 덴마크의 6개월등 선진국의 경우는 물론이고 일본이나 파나마, 아프리카의 알제리아, 소말리아 등이 14주입니다.

각국의 출산휴가 기간

14주

소말리아, 독일, 일본, 아일랜드, 미다가스카르, 알제리아, 베닌, 부르키나파소, 카메룬, 중앙아프리카공화국, 코모로, 지부티, 가본, 말리, 니제르, 뉴질랜드, 파나마, 포르투갈, 세네갈, 세이셸, 스웨덴, 토고, 영국

15주

몽고(101일), 벨기에, 콩고, 핀란드, 슬로베니아

16주

오스트리아, 키프로스, 코스타리카, 프랑스, 그리스, 룩셈부르크, 네덜란드, 폴란드, 루마니아, 스페인

17주 이상

브라질, 불가리아, 캐나다(17주), 베트남(4-7개월), 아제르바이잔, 칠레, 쿠바, 덴마크, 에스토니아, 우크라이나, 베네수엘라(18주), 러시아(20주), 이탈리아(5개월), 헝가리(24주), 크로아티아(6개월+4주), 체코 공화국(28주), 노르웨이(38-48주), 오스트레일리아(52주)

4. 여성의 건강권, 모성보호를 말한다

'모성'은 본성이 아니며 사회의 역할 분담의 기대치에 따라 사회화 된 것입니다. 여성이 출산과 양육을 전적으로 책임지고 가정을 지키게 하기 위한 이데올로기입니다. 따라서 모성 보호가 개인의 책임으로 치부되어 지고, 회사나 정부는 그에 대한 재정적 책임을 지지 않는 것이 당연해 지고, 책임을 진다면 여성에게만 회사나 정부가 선심을 쓰는 듯한 기분을 가지게 됩니다.

그러나 자녀의 출산과 양육은 그 부부가 함께 책임져야 할 부분입니다. 여성만이 산전후휴가를 받는 것도 잘못된 것입니다. 남녀 모두가 휴가를 받을 수 있어야 하겠죠. 스웨덴 같은 경우는 이러한 제도가 시행되고 있습니다. 또한 자녀 출산, 양육과 관련된 생리, 사산, 유산, 임신, 출산, 양육은 모두 사회의 노동자를 재생산하는 일로서 사회적인 가치를 가지고 따라서 그에 관한 휴가, 비용 등은 그 노동자를 고용하는 회사가, 그 구성원이 있으므로 해서 존재할 수 있는 국가가 당연히 책임져야 할 몫인 것입니다.

또한, 모성 보호는 여성이 '아이를 낳는 그릇'으로써의 인식을 강화하는 쪽으로 기울어서는 안됩니다. 여성이 아이를 낳을 지 여부는 여성이 선택하는 것입니다. 그런데 여성이 아이를 낳을 수 있는 생식 기능은 여성의 건강과 직결되는 것이기 때문에 월 1일의 생리 휴가 등의 모성보호조항으로 "여성 자신의 건강"을 보장받아야 하는 것입니다.

모성 보호와 관련해서 가장 중요한 내용은 모성보호 비용을 사회보험에서 지급하도록 하는 것과 함께 임신부에 대한 보호가 강화 되어야 한다는 것입니다. 야간 근로나 연장 근로, 휴일 근로, 유해물질 사용 등에 대하여 전반적으로 임신부에 대한 보호와 이를 위한 규제가 획기적으로 강화되어야 합니다. 유통업이나 병원 등에서는 계속 서서 일하거나 교대근무로 인해 유산하는 경우가 점점 많아지고 있는 현실은 이 필요성을 강조하고 있습니다.



여성현실제, 비정규직을 말한다!

■ 여성노동의 비정규직화

IMF이후 여성노동문제를 이야기하면서 절대 빼놓을 수 없는 것이 바로 '비정규직' 일 것이다. 통계청 자료에 따르면 전체 여성임금노동자 가운데 임시, 일용직, 계약직, 파견직 등 비정규직이 차지하는 비율이 98년 9월에는 67.1%, 99년 9월에는 70.1%, 2001년 현재에는 약 80%로 계속 증가하면서 대다수 여성 노동자들이 비정규직에 종사하는 현실에 처해 있다. 게다가 이는 남성의 두 배에 가까운 수치다.

이러한 여성노동의 비정규직화 현상은 여성 업무를 정규직 업무에서 비정규직 업무로 전환하거나, 정규직 근무자에게 퇴직과 비정규직 전환 중 하나를 택하도록 하거나, 기존인력을 해고시키고 파견이나 임시직 노동자를 신규 채용하는 방식으로 진행되고 있다. 정규직에 종사하던 여성노동자에게 비정규직과 퇴직 중 하나를 택하게 했을 때, 많은 여성들이 해고되는 것 보다는 낫다는 생각에 비정규직을 택하게 된다.

또 정규직에 종사하는 여성들을 해고시킨 기업은 그들을 비정규직으로 다시 채용하여 기존의 일과 동일한 일을 시키면서 임금은 절반이하로 지급한다. 이 경우에도 해고된 여성들은 억울하긴 하지만 눈앞에 닥친 생존권이라는 문제 때문에 열악한 조건 속에서 예전과 동일한 노동할 수 밖에 없는 것이다.

■ 비정규직이란?

여성노동이 비정규직화 되어가는 현실이 문제인 것은 무엇보다도 비정규직이 법의 보호를 받지 못하는 인권의 사각지대에 있기 때문이다. 현재 우리나라에서는 주 15시간 미만의 근로자가 아니면 근로기준법을 적용받도록 되어 있고, 1인 이상 작업장에서는 남녀고용평등법을 적용하도록 하고 있지만 사실상 대부분의 비정규직 여성노동자들은 고용불안 상태에서 낮은 대우를 받고 있으며 사회보장도 적용받지 못하고 있는 실정이다.

이들은 '비정규직'이라는 이름을 걸고 있기 때문에 고용보험, 국민연금, 산재보험, 의료보험 등 4대 보험은 물론 법정수당, 연월차, 출산휴가, 육아휴직 등 기본적인 복지 혜택을 거의 받지 못하며 퇴직금도 받기가 힘들다. 요즈음 이슈가 되고 있는 모성보호법도 비정규직 노동자들은 적용을 받을 수 없다는 점을 생각할 때 그 실효성에 있어서 문제제기를 하는 여성들이 많다. 모성보호법은 특히 여성의 건강권과 재생산에 중요한 역할을 하는데, 대부분의 여성들이 비정규직에 종사하고 있는 현실에서는 모성보호법이 개정된다 하더라도 과연 얼마만큼의 여성들이 법의 적용을 받을 수 있을지가 의문이다.

이러한 문제를 생각해보면 '비정규직의 권리찾기'는 여성노동의 문제를 해결하기 위해



더더욱 필수불가결한 이야기가 된다.

비정규직의 한 형태인 파견직 노동의 경우 파견업체가 마음대로 중간 착취를 하고 있다는 문제점도 지적된다. 외국의 경우 파견 노동은 일시적 노동 수요가 발생하는 경우나 전문직에 국한하고 있지만, 우리나라에서는 서비스, 제조, 생산, 일반 사무 등의 다양한 분야에 파견직이 존재하고 있어 일반직을 파견 노동자화함으로써 이들을 비정규직으로 내몰고 있다. 학습지, 보험설계사, 경기보조원, 배달원 등 위탁계약직의 경우도 노동부에서 '근로기준법상 노동자'로 규정하고 있지 않기 때문에 근로기준법을 적용받지 못하고 있다. 노동부의 주장은 이들이 개인사업자로 등록된 상태이기 때문에 '사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는' 근로기준법 상의 노동자가 아닐뿐더러, 사업주와 종속 관계에 있지 않기 때문에 노동자가 아니라는 것이다. 그러나 이들은 엄연히 사업주의 관리와 통제 아래 짜여진 틀 안에서 일하는 사용종속 관계에 있는 노동자이다.

즉 비정규직은 다양한 분야에 산재되어 있고, 일반 사람들이 비정규직이라 생각지도 못한 직종들도 상당수 포함되어 있다. 흔히 말하는 프리랜서들도 사실상 비정규직이고, 여성들이 많이 진출하는 판매원, 도우미, 전화상담원을 포함한 텔레마케터, 호텔 룸메이드 등이 모두 비정규직에 속한다.

■ 비정규직은 '나의 일'이 아니다?

4년제 대학을 다니는 여대생들에게 비정규직 이야기를 꺼내면 상당수가 '억울하고 안된 일이지만 어쨌든 나는 비정규직에 취업하지 않을텐데...'라고 생각한다. 특히 우리 학교를 다니는 1,2학년 여대생들에게 '당신이 대학을 졸업하면 어떤 곳에 취업을 할 것 같느냐'고 물으면 대부분이 그럴듯한 기업체의 이름을 들먹인다.

그러나 통계조사에 따르면 99년 이후 대학 졸업을 앞둔 신규 취업 여성들이 행사 도우미, 텔레마케터, 판매직 뿐만 아니라 단순 노무직, 신문·신용카드 등 각종 배달원, 세차원, 주차원, 각종 요금 징수원 등의 비정규직에 취업하고 있으며 최악의 경우 단란주점 등 유흥업소에서도 일하고 있는 것으로 파악된다. 파견업체인 댄 파워코리아는 전화상담원을 비롯한 텔레마케터의 경우 80% 이상이 4년제 대졸여성이라고 보고 있다. 특히 취업이 어려운 인문계열 전공자가 대부분인 4년제 대학 여학생의 경우 입사 절차가 까다롭지 않은 학습지 교사를 손쉽게 선택하게 된다. 장기적인 취업난 속에서 대졸여성들은 정규직을 얻지 못하여 한동안 실업상태로 있다가 결국은 비정규직에 취업하게 되는 것이다.

"언론에서 취업률이 좋아졌다고 해서 정말 그런 줄 알았어요. 정말 어디라도 써준다는 데만 있으면 달려가고 싶은 심정이었어요. 학습지 교사요? 생각도 안했죠. 무시해서가 아니라 우리 사회가 학습지 교사는 낮게 치고 경력으로 인정해 주지도 않잖아요. 그래도 답답하게 기다리는 것보단 낫겠다 싶어 결심했죠. 그래도 저는 나은 편이죠. 어떤 선택은 다단계판매에 뛰어들

여성현실제

- 비정규직을 말한다!

들었다가 돈만 날렸다는 얘기도 들어요.”

“같이 입사한 동기 100여명중에 졸업예정자이거나 대졸 여성이 대부분이에요. 다들 처음에는 커리어우먼을 꿈꿨었죠. 그런데 막연하게 취업을 해야 한다고만 생각했지 실질적인 준비는 대부분 거의 못했더라고요. 저도 마찬가지고. 가르쳐 주는 사람도 없었어요. 작년에는 군대가는 남학생들이 그렇게 부럽더라고요. 여군도 생각해봤지만, 키 때문에 안되고...”

S씨의 진술, 여성신문

4년제 대학을 졸업한 S씨의 진술은 언론에서 그동안 여대생들의 취업난이 상당부분 해결되었다고 보도하는 것이 얼마나 허구적이었는지를 보여주는 동시에 여대생 취업난의 심각성을 실제 당사자들조차도 공유하고 있지 못하고 있는 실정을 시사해준다. 서울에 있는 4년제 대학을 다니고 있는 여대생들은 모두가 드라마에 나오는 멋진 커리어우먼을 꿈꾸고 있을 것이다. 드라마에서는 그러한 커리어우먼이 능력만 있다면 누구나 될 수 있는 것처럼 묘사된다. 여대생들이 그러한 모습을 가지기 위해 얼마나 치열하고 힘든 난관을 거쳐야 하는지는 전혀 보여주지 않고 있다. 정규직에 종사하던 여성노동자들도 비정규직으로 돌아서는 현실에서 여성의 신규채용이 정규직으로 돌아갈 확률은 거의 없다. 졸업을 앞둔 4학년 여대생들은 이러한 현실에 직접 맞닥뜨리면서 좌절과 동시에 현실과 타협해간다.

졸업직후 법무사사무소에 취업했다가 실직하고 나레이터 모델로 뛰어들 L씨는 다음과 같이 진술한다.

“처음에는 창피하고 어색해서 힘들었어요. 첫날 다시는 안하겠다고 다짐했는데 일당으로 7만원을 받고 나니 생각이 달라지더라고요. 절반 하면 10만원도 받을 수 있다는 얘기를 듣고는 욕심이 생겼어요. 절반 하면 사무직에 근무하는 여자들보다 월수입이 많겠다는 계산도 서고.”

L씨의 진술, 여성신문

우리 사회에서 여성에게 비정규직은 이름있는 4년제 대학을 나왔다고 해서 쉽게 피해갈 수 있는 부분이 아니다. 아직도 여성노동의 비정규직화를 얘기하면 많은 남성들이, 혹은 여성들조차도 “그거 다 능력없는 사람들 얘기 아니에요? 자신만 똑똑하고 능력있으면 뭐가 문제예요?” 라는 반응을 보인다. 물론 정규직에 종사하는 여성들이 없는 것은 아니다. 분명 취업 여성의 20%는 정규직에 종사하고 있다. 그러나 그 20%가 과연 어떤 직업을 가지고 있는지 생각해보자. 20%에서 법률가, 행정공무원, 의사 등 사회적으로 명망있는 직업을 제외하고 나면 얼마나 남을까? 거기서 여초진영이라 할 수 있는 초등학교, 중·고등학교 교사를 제외하면? 결국 보통 여대생들이 생각하는 대기업에 정규직으로 취업할 수 있는 여성들은 정말 소수에 지나지 않는다.

이제는 여대생들이 비정규직은 나랑 상관없는 얘기가 라고 말하기 전에 그것이 자신에게도 닥칠 수 있는 현실이라 느끼고, 그러한 현실을 만들어내고 있는 불합리한 사회구조에 대해 나가야 할 때가 아닌가 싶다.

나를 향한 탄지들...

처음 빛을 봤을 때

“고추 얹는...” 궁시렁궁시렁

초등학교때

“생리한다.. ㅋ.ㅋ.ㅋ....” 궁시렁

고등학교때

“이건 여자가 할 수 있는 일이 아니야”라며

내 진로에 탄지를 걸고

대학교때

“왜 화장 안해, 화장 좀 해!”라며

내 외모에 탄지를 걸고

.....



사회나가선...

취직해선....

“애 낳으면 퇴직하겠다고 각서 써요!”

“남편 안자루테니 대신 나가요...”

궁시렁궁시렁

나를 향한 궁시렁 궁시렁

닥쳐줘!

“취업여성과 육아문제”

우리 나라 전통사회의 유교적 가치관은 성 역할 분담론에 입각해서 여성은 가정을 중심으로 임신과 출산, 자녀 양육등 기사 종사자로 한정하고, 외부 일은 남자가 담당해 왔다. 이같은 전통은 남존여비 풍토를 조성하고 교육, 취업 등 각종 분야에서 성차별을 가져왔다. 그러나, 1960년대 이후 교육수준의 향상과 직업의식의 발달로 여성들의 사회진출 욕구 분출, 가사산업의 발달과 자아실현을 이루고자 하는 욕망, 혼자 벌어서는 삶의 질을 향상시키기 어려운 현실 때문에 여성의 경제활동 참가가 꾸준히 증가해왔다.

그러나 사회의 의식과 제도 등은 턱없이 미비한 형편이다. 특히 기혼여성의 취업에 가장 큰 고민인 육아 문제는 개인적인 일로 치부되며 직장과 사회의 관심에서 벗어나 있어 여성 취업을 더욱 힘들게 하고 있다. 우리 나라 여성의 취업률은 소위 M자 곡선의 형태로 아이들이 어린 30대 초반의 취업률이 극도로 떨어지고 그 전후로 다시 취업률이 높아지는 기형적 형태를 띄고 있다. 즉, 육아문제로 시작한 후 재취업한다는 것인데 이때의 재취업은 전의 직장에 비해 고용조건이 나쁘기 쉬우며 경력을 쌓아 발전할 수 있는 기회가 줄어든다는 점에서도 문제가 있다고 하겠다.

사회보장시설이 완전하게 갖추어지지 못한 우리 나라의 현실에서는 국가의 전면적인 보호시설보다 기업의 보호 시설 운영이 더욱 현실적인 관심이라 할 수 있다. 즉, 국가의 설치비 지원이나 운영비 지원 확대, 세제상의 혜택 등을 기반 삼아 기업의 책임있는 육아 보호 시설이 철저히 요구된다.

그러나 직장보육시설을 설치하고자 할 경우 장소확보나 건물구입 또는 임대료에 따른 초기 투자비용이 많이 들기 때문에 기업에서 기피하는 것이 사실이다. 이 부분은 특히 비제조업에서 두드러진다. 사업장축의 저조 이유는 정부의 지원부족이 29.4%로 가장 높게 나타난 기업에서의 투자비용 부담이 큰 것으로 나타났다. 노조용 설문지는 정

부의 비용지원 부족보다는 기업주의 인식부족을 44.4%로 가장 높게 나타냈다. 노동조합에서의 입장은 돈이 많이 소요되긴 하지만 꼭 필요한 시설이고 노동자의 복지차우개선을 위하여 일정부분의 투자로 육아문제를 해결해야 한다고 믿고 있는 데서 기업주의 인식부족이 보육시설 설치가 저조한 원인으로 보고 있다. 즉 기업의 인식부족이 사업장의 보육시설 부족의 원인이란 것이다.

아예 대해서 정부의 다양한 지원과 직장 내 보육시설의 긍정적인 측면, 즉 숙련 기혼 여성 노동자의 외옥 상승, 비 영리목적이므로 대상 아이들에게 최선을 다 할 수 있는 교육조건, 노사 공히 기업의 이미지 개선이 가능한 점등을 부각시켜 직장 내 보육시설의 확대를 꾀해가야 할 것이다.





도표로 보는 여성 취업현실 I - 대졸 성별 취업률 비교



“한국은 여성인력을 제대로 활용하지 못해 눈에 보이지 않는 경제적 손실을 입고 있다”
(OECD와 세계은행이 발간한 보고서에서)

98년 기준 남성 대졸자 취업률은 OECD 가입국 평균과 같으며, 오히려 OECD 가입국 중 GDP 평균이 상위권인 캐나다보다도 높다. 이 수치만 보면 우리나라가 OECD 나라들 중 경제적인 고전을 하고 있는 것을 이해할 수가 없다. 인력활용 수준이 높음에 경제적인 부를 창출하지 못한다는 것은 남들이 가질 않는 이야기이기 때문이다.

그런데 그 해답은 여성 대졸자 취업률에서 찾을 수 있다. OECD 국가들 평균은 커녕 최하위권에 머물러 있다. 또한 점점 고학력화 되고 있는 요즘 대졸 여성 중 50%만이 취업을 한다는 것은 그간 교육비용만 단순히 보더라도 국가적인 낭비가 아닐 수 없다.

활용 가능한 인력 중 절반이 사장되는 이런 가운데 아무리 남성 취업률만 선진국 수준이라 한들 경제적 고전을 면하기는 어려운 것이 자명하다.

여성인력 절반이 사장되고 있는 것과 더불어 문제인 것이 적재적소에 배치되고 있는가 이다. 여성 취업자 중 80%가 비정규직에 있고 낮은 지위, 불안정한 취업환경에 집중되어 있다. 이러한 상황에 고학력이라고 해서 예외는 없다. 97년 조사에 의하면 고위직 여성점유율(입법공무원, 고위임직원, 관리자)은 5%, 전문가의 비율은 33% 기술공 및 준 전문가의 비율은 31%에 머무르고



있고 이는 선진국의 37%, 52%, 53%에 비교했을 때 턱없이 부족한 수치다. 또한 일반 회사에서도 여성들은 소위 ‘여성전용직’이라 불리는 비서나 단순사무 등에 몰려있는 것을 알수 있다.



도표로 보는 여성 취업현실 II - 직장내 성차별



“모집채용에서 승진, 정년에 이르는 노동의 전과정에 걸쳐 합리적 이유 없이 여성을 남성과 차별하는 것을 금지한다.”
(법은 있지만...)

여성 노동시장의 문제는 어떤 한 부분을 떼어 이야기하는 것이 불가능할 정도로 유기적인 연관성을 가지고 있으며 또한 사례들의 인과성이 상당히 크다. 대졸 여성의 좁은 취업률은 취업난의 심각성을 드러내는 것이고 이에 대부분의 여성들이 일단 취직을 하고 보는 식의 하향취업을 많이 하게 된다. 이것은 여성들이 낮은 임금과 불합리한 취업여건을 수용하게 만드는 요인으로 작용한다.

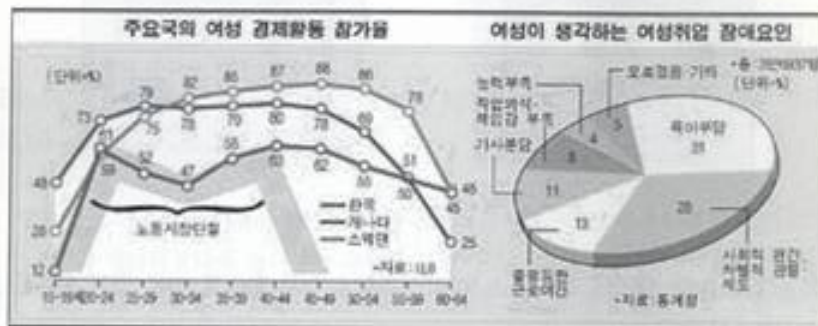
직장 내에서의 여성에 대한 대우는 어떠한가.

먼저 임금을 보면, 어느 연구소는 대리로 입사한 대졸남자 경력사원의 본봉이 20년 근속한 여

나는 모든 성폭력 만능한다

직원보다 훨씬 높고 8년 근속한 여자 과정보다도 높다. 사실 이런 상황에까지 갔을 때 과연 여성들이 직장에 대한 애착이 생길 수 있을지 의문이다. 하물며 같은 정규직 직원이 이런 처우를 받고 있는데 비정규직 여성의 임금은 볼 보듯 편한 것. 거의 남자 정규직의 50%~60% 밖에는 못 받고 있다. 물론 같은 일을 하고 있는 데도 말이다.

전년이나 퇴직, 해고의 관행은 우리사회의 여성인력을 보는 시각의 후진성을 여실히 드러낸다. '남자보다 생계부담이 덜 하니까 그만두는 게 어때냐'는 권고를 받는 것은 예사이고 아예 '결혼 후 임신 5개월까지 근무, 사내결혼시 여직원은 퇴직'이라는 말은 당연히 그러한 것처럼 받아들여지고 있다. 이는 여성을 피부양자, 보조 부양자로 보는 사회의 시각을 반영하는 태도이다.



“여성 300인 이상 고용기업은 직장내 보육시설을 설치해야 한다.”
(법은 책 속의 문장일 뿐)

여성 경제활동 참가율을 보자. 캐나다와 스웨덴은 나이에 따른 기록이 크지 않고 일정한 수치를 유지하는 모습을 보이고 있다. 그러나 한국은 어떠한가. 가장 열정적으로 일에 매몰될 나이인 20대 초반부터 그래프가 하강하여 30대 초반에 최하를 기록 40대가 되어 재취업을 하는 모습을 보이고 있다. 왜 그럴까? 우리나라 여성들이 다른 나라 여성들에 비해 직업의식이 뒤틀려져서? 학력이 안되서? 아니다. 우리나라 대부분의 여성들이 자신의 일을 가지고 싶어하며 학력은 OECD가입국간에서도 뒤지지 않는다.

성차별, 성희롱, 성폭행은 모두 성폭력입니다



23~35세의 경제활동인구 급감은 무엇을 의미하는가. 여성들이 출산과 양육에 대한 책임을 떠맡고 있음을 의미한다. 이렇게 노동시장과의 단절은 재취업시 하향취업을 할 수밖에 없는 상황을 만들며 이것이 또한 비정규직으로 여성들이 물리게 되는 구조적 원인이 된다.



우리나라의 출산휴가는 소말리아의 98일에도 못 미치는 60일에 불과하다. 이것마저도 제대로 실시되고 있는 곳이 60% 밖에 안 된다. 육아휴직의 경우는 더욱 심각하다. 98%의 기업이 아예 육아휴직이라는 제도자체를 사문화한 상태로 실시되고 있지 않다. 실시되고 있는 2%의 기업도 그 중 28%가 1년으로 지정한 법적 요건에 미달한다.

육아부담을 단지 개인의 일, 집안 일로 치부해 버리고 여성의 희생으로 지금껏 유지되어 온 사회에 대한 반성과 변화에 대한 요구에 부응하기 위해 육아부담을 사회적 문제로 인식하고 해결을 모색해야 할 것이다.



도표로 보는 여성 취업현실 IV -
대졸취업률이 중졸취업률보다 낮다구요?

교육 정도별 취업률을 보자. 일단 남녀의 차이에 있어서는 남자의 취업률이 각국 모두 조금씩 높다는 것을 알 수 있다. 그러나 한국과 외국간의 차이점이 있다. 외국은 학력이 높아 질수록 성별 취업률의 차이가 좁혀지는 반면 한국은 오히려 중졸 취업률의 성별 차가 더 작은 모습이다.

옆의 그래프에서 일차적으로 알 수 있는 것은 여성 취업률이 상당히 낮다는 것이다. 두 번째로는 중졸이하 취업률이 고졸 대졸 이상보다 높다는 것이다. 왜일까? 우리나라는 아직도 여성 인력을 전문인력으로 인정하지 않고 단순한 직무에 종사하는 악세서리정도로만 보고 있음을 나타내는 것이다. 또한 중졸이하의 취업률이 높다는 것에서 여성들의 취업연령을 가늠해 볼 수 있다. 어린 여자를 선호한다는 것은 무엇을 뜻하는가. 아직도 여직원은 사무실의 꽃이라는 구태의연한 말이 떠돌고 있다는 것을 증명해 주는 것이 아닐는지.



4월 20일
서포장
한대환

이러한 성희롱들은 피해자들과 가해자간의 권력관계를 이용하기 때문에 피해자들은 시의 적절하게 대응하지 못하고 직장내의 상하관계에서 오는 어려움으로 직접적으로 회사에 고발하지도 못하는 등 심리적 정신적으로 매우 어려운 상태에 처하게 된다. 이러한 어려움은 성희롱을 단순히 개인의 문제가 아닌 사회와 그 대부분의 피해자인 여성의 문제로 인식할 때 그 해결책이 보인다고 하겠다. 이러한 성희롱의 권력관계는 일반적으로 아래의 두가지의 형태로 나타난다.

대가 보복형 성희롱 (Quid Pro Quo)

고용조건형 : 성적 요구를 받아들이지 않을 경우 불이익(해고, 감봉, 전보, 승진탈락, 채용탈락, 정직, 전직등)을 준다고 강요하거나 실제로 불이익을 주는 상황, 또는 성적 요구를 받아들였을 경우 이익(승진, 승급등)을 준다고 하거나 실제로 그러한 이익을 주는 상황의 성희롱을 말한다.

대가형 성희롱 사례 - 돈과 권력의 탈을 쓴 악마

- 사례 1.** 모기업 인사부장인 L씨는 대리 승진을 앞둔 3년차 여사원 K씨에게 '하룻밤 같이 지내면 이번 승진을 내가 책임을 지겠다'고 말하였다.
- 사례 2.** 중소기업 사장인 P씨는 자신의 요구를 들어주면 월급을 더 올려주고 다른 직원들 몰래 뒷돈도 대주겠다고 여직원 J씨를 호텔로 끌고 가려 했다. J씨는 사장의 손을 가까스로 뿌리치고 도망쳤다.
- 사례 3.** OO호텔 업장 지배인 A씨는 인턴 여사원(대학졸업예정자) B씨에게 '열심히 일만 하면 정규직 채용도 가능하다면서 주말에 바다에 동행하자'고 이야기했다. 그리고 밤에 전화를 걸어서 '키스하고 싶다' '너의 사진을 보면서 술을 마시고 있다'고 말했다.

보복형 성희롱 사례 - 타락한 권력

- 사례 1.** 구조조정을 추진하고 있는 B상사의 노무담당 L이사는 여사원 C씨가 '사장의 해외 바이어 접대에 동행하라.'는 요구에 응하지 않았다는 이유로 지방에 있는 자회사로 보내 버렸다.
- 사례 2.** 개인의원 원장인 L씨는 간호조무사인 K씨에게 어깨를 주물러 줄 것을 요구하였다. 그렇게 시작된 성희롱은 갈수록 강도가 세졌다. K씨는 원장에게 고소하겠다고 으름장을 놓았다. 그러자 원장은 두 손 모아 짹짹 빌었다. 그런데 그 뒤로 원장은 사사건건 시비를 걸었다. 월급을 올려 주지 않는 것은 물론, 보너스도 주지 않았다.
- 사례 3.** P씨는 91년 대학을 졸업하고 외국기업 한국지사에 입사하였다. 그런데 60세인 지사장이 '너를 좋아한다'는 등의 말로 수차례 치근덕거리기 시작했다. 그러나 지사장이라 어쩔 수 없이 참으며 지내던 어느 날, 사장은 그녀를 불러 '고참비서가 나가면 너를 비서로 해 주겠다'고 말하며 강제로 키스를 하려고 했다. P씨는 사장의 성희롱을 뿌리치고 방을 나와 버린 그 날 오후, 지사장으로부터 회사를 그만두라는 통지를 받았다. 그 이유는 '능력이 부족하다'는 것이었다.

환경 악화형 성희롱 (Hostile Environment)

노동환경형 : 심리적으로나 정서적으로 또는 신체적으로 불쾌감과 모욕감을 받게 되어 노동 생산성에 부정적인 영향을 받는 상황의 성희롱을 말한다.

환경 악화형 성희롱 행위가 ■여러 차례 반복해서 이루어진 경우 ■피해자가 다수일 경우 ■고용관계에서 지위를 이용한 경우이면 법원의 소송에서 가해자로 입증되기 쉽다.

- 사례 1.** 직장 내에서 사업주가 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 굴욕감을 느끼고 근로의욕이 저하되는 경우.
- 사례 2.** 여성근로자에 관계되는 성적인 소문을 퍼트려 여성 근로자에게 심적 고통을 느끼게 해 일을 제대로 할 수 없게 하는 경우.
- 사례 3.** 직장 상사가 음란 사진, 그림을 게시하여 여성 근로자가 굴욕감을 느끼고 업무에 집중할 수 없게 하는 경우.

이러한 직장 내 성희롱을 예방하기 위해서는 무엇보다 직장구성원이 성에 대한 고정관념을 극복하고 서로를 동료로서 그리고 동등한 인격체로서 인식하는 의식변화가 필요하다고 하겠다. 직장내 성희롱의 문제는 우리 사회의 성차별적 구조, 여성을 성적 대상으로 여기는 문화에 기반한 것이므로 근본적으로 남 자 직원들이 여자 직원들을 대하는 생각과 태도를 변화시키는 것이 가장 필수적이다. 말하자면 성희롱에 관한 가장 좋은 대책방법은 성희롱이 발생하고 난 뒤 가해자에 대한 징계, 또는 어떤 조치를 하는 것보다 성희롱행위 자체가 발생하지 않도록 사원들의 의식변화를 유도하는 것이다. 너무나 당연한 부분이지만 성희롱의 문제는 자칫 인권을 유린할 수 있고, 게다가 혹시 성희롱행위자에 대한 징계 과정상의 '실수' 등으로 인하여 남녀직원들이 대립, 대결구도로 가는 경우에 오히려 남녀사원들간의 업무협조가 소홀하게 되어 기업전체의 생산성에 영향을 미치는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 성희롱 예방교육은 다른 어떤 방법보다 중요한 것으로 제기된다.

그를 위해서는 사내에서 자유로운 대화와 토론이 선행되어야 하며 종업원의 의식수준을 고려하여 직위에 따라 알맞은 차등적 교육을 실시할 필요가 있다. 그리고 성희롱이나 성추행관련 고충을 처리하는 전담부서나 상설기관을 설치하여 체계적으로 문제를 해결해 나가야 할 것이다. 또한 그 교육의 방법에 있어서도 시청각 교육이나 외부강사초빙, 역할극 등 다양한 방식을 활용하여 그 효과를 높여야 할 것이다.

직장내 성희롱의 문제는 여성을 노동현장에서 성적인 대상으로 동등한 근로자나 동료로 인식하지 않는다는 점에서 여성의 노동조건을 열악하게 하고 업무능력 저하와 의욕상실, 직장생활 부적응, 빈번한 이직과 전직을 초래하는 등 심각한 피해를 남긴다. 이러한 문제를 개인의 것으로 보는 시각에서 벗어나 사회의 문제로 인식하고 직장 내 교육과 사회의 관심, 처벌규정 강화 등 다각적인 노력이 요구된다.



성희롱은 모든 직장인에게
발생할 수 있다

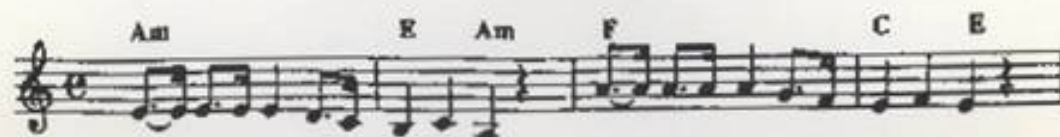
앞으로 나의 취업의 장밋빛(?) 미래

여성..이신가요?
大(?)한민(?)국에 사시나요?
학력이...?
취업하실 건가요?
미혼..인가요?
치마좀 걷어봐요, 예쁜데....-
인사는 잘 할줄 아세요?
전화는 잘 받나요?
커피심부름쯤 잘 할수 있겠죠?
결혼하면 퇴직할거죠?
남편대신 팔림 각오가 되셨나요?
아...우리 출산휴가..생리휴가...뭐 그런거 없는거 아시죠?
2년 계약하죠... 나중에 정규직 해 줄테니....
.....
나이도 많은 데 퇴직 안해요?

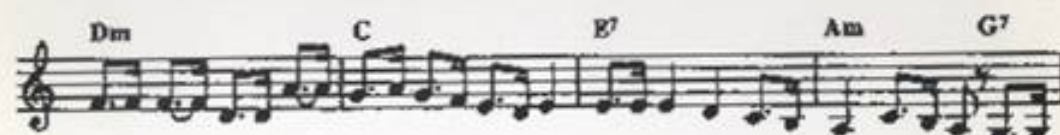
장미빛인생



딸들아 일어나라



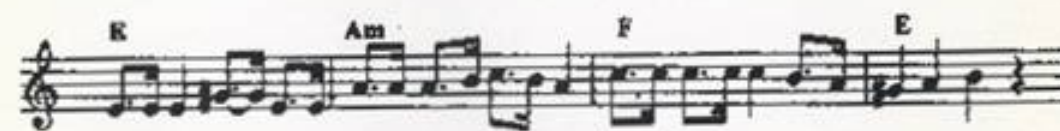
어두웠던 밤 지나 새벽이 얼어붙은 땅 녹아 새싹이
우-리 눈이 땅의 노동자 역-사의 주인인 노동자



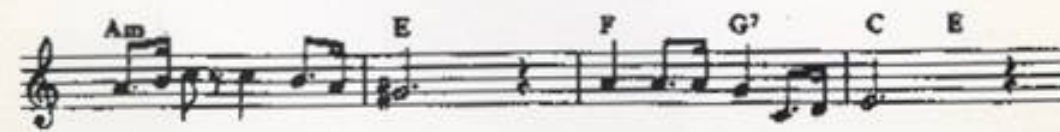
게 게 목은 남은들 - 싹둑 잘라버리고 딸들아 일 어 나 라 깨 어 라 이 땅
더 이상 - 벼랑 끝에 흔들릴 수는 없다 딸들아 일 어 나 라 깨 어 라 이 땅



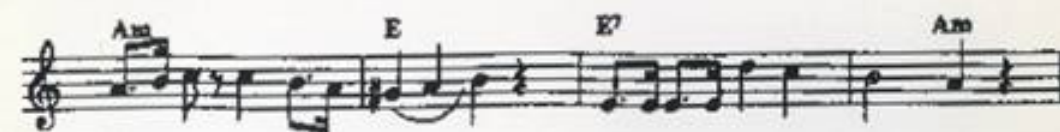
의 노동자로 태 - 어 나 자랑스런 딸로 태 어 나



사랑도 행-복도 다 때앗겨버리고 참아왔던 그 시절 몇몇 해
고귀한 모성보호 다 때앗겨버리고 참아왔던 그 시절 몇몇 해



나 가 자 게 부 수 자 성 차 별 노동착취



몸치자 부쟁이 다 - - 여성해방노동해방