

Yonsei Journal of Women's Studies

Volume 5

연세여성연구

제 5 호



연세대학교

연세여성연구소

120-749 서울 서대문구 신촌동 134 연세대학교
Research Center for Women's Concerns
Yonsei University
134 Shinchon-Dong Seodaemun-Gu,
Seoul 120-749, KOREA
TEL : (02)361-3572 FAX : (02)362-3572

연세대학교 여성연구소

Yonsei Journal of Women's Studies

· 편집위원 : 김은실(이대 여성학 대학원), 신경숙(연대 영문학과),
이숙현(연대 아동학과), 전수현(연대 사학과),
Nancy Underwood(연대 영문학과)

• 표지제호 : 김형순

사회 변화가 갈수록 가속화되고 있다. 전지구적 재편의 와중에서 그 가공할 속도를 주체하기 힘들어하지 않는 사회가 드물겠지만, 한국은 더욱 심한 경우에 속한다. IMF 구제금융 위기의 충격에서 벗어나기도 전에 '인터넷 혁명' 한 가운데로 돌입한 한국의 현 상황은 모든 사회 성원들을 당혹스럽게 만들고 있다. 그 중에서도 가장 당혹스러움을 느끼는 이들은 연구자들일 것이다. 여성 연구에 관한 한 그 혼란스러움과 당혹스러움은 정도가 더 심하다. 위기 상황에서 그 동안 여성인력을 기르지 못한 점에 대한 심각한 반성이 일고 있는데, 다른 편에서는 '아버지 기 살리기' 운동과 함께 여성이 가장 먼저 '정리 해고' 당하는 일이 벌어지고 있는 현상에서 그런 단면을 볼 수 있다.

『연세여성연구』는 이러한 현실에 주목, 고실업 시대 여성들의 취업상황을 살펴보면서 동시에 '일'의 개념을 근본적으로 다시 생각해 보는 특집을 마련했다. 우리가 살아가고 있는 현 사회가 얼마나 가부장적인지를 보임과 동시에, 앞으로 우리가 살아갈 사회는 더 이상 한정된 직업을 가지고 남녀가 경쟁하는 산업사회가 아니라 새로운 '일'을 만들어 가는 사회임을 생각해 보는 기회를 갖기 위함이다.

이번 특집은 단순히 논문을 모집한 것이 아니라 "후기 근대 여성과 일: 누가, 왜 여성을 선호하는가?"라는 주제로 학술 심포지엄¹⁾을 개최, 연구자들과 관심 있는 여성들의 브레인 스토밍 과정을 거치면서 마련된 것이다. 이주희, 김현미 연구자의 논문은 심포지엄에서 발표한 발제문을 정리한 것이고 진수희, 김지영 연구자의 논문은 이런 취지에서 새로 실린 논문이다.

책 후반부에 실린 '이론과 실천' 지면은 "여성학 버전업, 어떻게 할 것인가?"라는 주제로 열렸던 워크숍²⁾을 '정보화'한 것이다. 워크숍에서는 서울의 여러 대학에서 열리고 있는 여성학 강좌들이 시대적 흐름을 따라가지 못하여 학생과 강사 모두가 매우 불만스러워하고 있는 현 상황을 드러내고 이를 해결

하기 위한 방안을 찾아보았다. 여성학의 가장 큰 특징이 이론과 현실을 밀접하게 연결하는 데 있는 만큼 앞으로 『연세여성연구』에서는 '이론과 실천'이라는 주제로 삶의 현장과 대학의 이론생산을 연결하는 장을 대폭 열어갈 예정이다.

이번 호부터 서평난도 마련했다.

1999년 12월

여성연구소장 조한 혜정

1) "후기근대 여성과 일" 심포지엄은 1999년 11월 10일 연세대 상대 강당에서 열렸으며, 연세대 여동문회와 여학생처, 그리고 서울국제여성협회(Seoul International Women's Association, Working Women's Network Group)가 후원을, 코리아 헤럴드지에서 협찬하였다.
2) "여성학 버전업, 어떻게 할 것인가?" 워크숍은 1999년 6월5일에 연세대 논리당에서 열렸으며 United Board of Christian University에서 후원하였다.

특집 : 고실업 사회에서의 여성과 일

1. 1999년 한국 여성고용의 현실 - 새 천년에 여성이 설 자리는 어디인가? / 이주희
2. 고실업시대의 여대생 취업 - 취업에 관한 의식과 준비실태 / 진수희
3. 대학내 취업지원체계의 여성배재구조 / 김지영
4. 고실업시대 한국 여대생들의 새로운 '일' 찾기 / 김현미

고실업 사회에서의 여성과 일 ·

1999년 한국, 여성고용의 현실 - 새 천년에 여성이 설 자리는 어디인가?

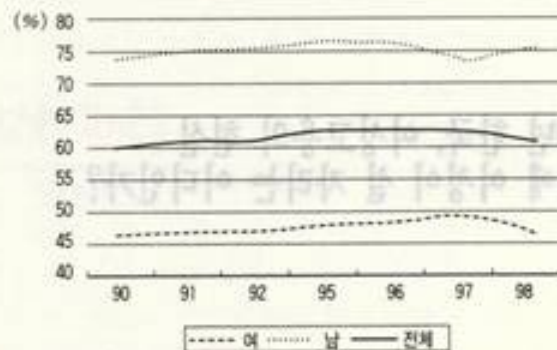
이 주 회 (한국노동연구원 연구위원)

들어가는 말

세계는 눈부시게 빠른 속도로 변화하고 있다. 급격한 정보통신기술의 혁신, 인력 구조의 변화, 여성의 노동시장에서의 약진, 레저, 학업, 가정과 일의 균형을 추구하는 개개인의 선호도 변화 등, 그러나 여성인력, 특히 고학력의 대졸인력이 증가하는 추세에도 불구하고 우리나라는 그 인력의 효율적인 활용을 사장시키고 있다. 순수한 차별에 근거한 고용관행의 파괴적 결과는 단순히 여성에 대한 상대적 불평등을 초래하는데서 그치지 않는다. 남녀의 물리적 격차가 더욱 무시되는 소프트한 지식기반사회에서 여성인력의 중요성은 점점 증가해가고 있다. 노동시장에서 여성에게 이처럼 인색한 사회는 이제 사회 전체의 효율성과 한 차원 높은 발전의 가능성을 쓰레기통에 던지고 있는 것이다. 그렇다면 우리는 무엇을 해야 할 것인가? 현재 우리의 여성고용의 현실을 보여주는 다음 열 가지 내용을 살펴보고 그 대담을 향해 한 걸음 가까이 다가가 보고자 한다.

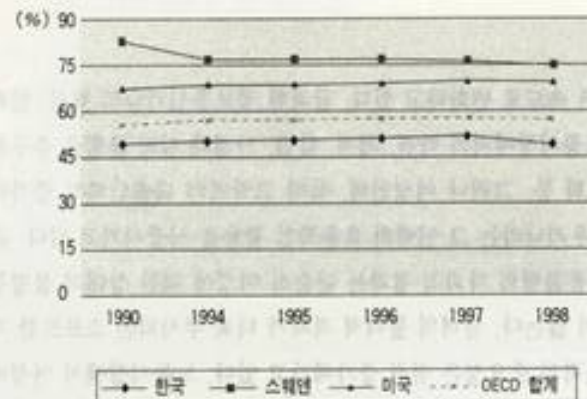
1. 여성의 경제활동 자체를 억제하는 사회 전반적인 분위기

그림 1. 남녀별 경제활동참가율의 변화



자료: 한국노동연구원, 1999, KLI노동통계

그림 2. 각국 여성의 경제활동 참가율



자료: OECD, 1999, Employment Outlook

90년대 중반을 고비로 하강곡선을 그려온 남성 경제활동인구수와는 달리 여성 경제활동인구는 90년대에 걸쳐 느리지만 꾸준히 증가해 왔다. 이 추세는 IMF구제금융신청을 고비로 크게 바뀌어 98년 한해동안 남성은 다시 급격한 상승세를 탄 반면 여성 경제활동인구수는 97년의 49.5%에서 2.5%나 감소한 47%로 떨어지고 있다. 구조조정과정에서 발생한 여성의 대거 퇴직 및 불완전고용화, 그리고 남성의 일자리를 보전해 주기 위한 구인경향 등으로 많은 수의 여성이 경제위기 이후 노동시장에서 구직할 의사를 잃고 비경제활동인

구화¹⁾ 한 때문이다. 그림 2를 통해 각국 여성의 경제활동 참가율을 비교해 보아도 우리나라라는 한참 뒤진다.

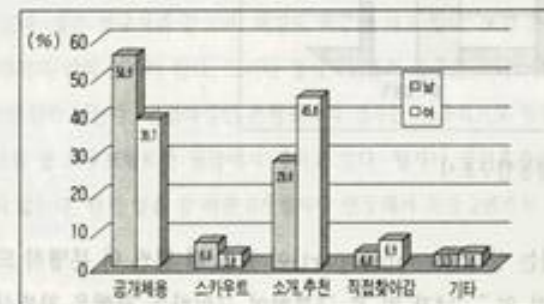
2. 비공식적인 구직방법:

입직구에서의 성차별과 사회적 연줄망 부족을 해결하기 위한 자구책

그림 3은 실태조사 응답자의 대다수가 현 직장에 들어오기 위해 취직시험을 통한 공개채용이나 혹은 소개/추천을 통하는 방식을 취했음을 보여준다. 이를 남녀별로 비교해보면, 남자대졸자는 소개, 추천 방식(28.8%)에 비해 공개채용(56.9%)으로 입직하는 비율이 훨씬 높은 데 비해, 여자대졸자는 공개채용(39.7%)보다 비공식적인 소개/추천(45.8%)방식을 통해 주로 입직하는 경향이 있음을 알 수 있다.

여성은 남성보다 학교나 가족을 통한 개인적인 소개나 추천에 더 많이 의존적이면서도 또 동시에 사회적인 연줄망을 이용하는 방식, 즉 취업하고 싶은 직장에 근무하는 사람이나 전 직장에서 업무상 알게 된 사람을 통하여 구직하는 방식을 사용하는 비율은 남성보다 떨어지고 있다. 비공식적인 구직방식에의 의존은 공개채용과정에서의 성차별과 여성의 사회적 연줄망 부족을 피하기 위한 자구책으로 볼 수 있다. 그러나 이런 방식은 입직 이후 여성의 조직내 위치를 약화시키는 한편, 여성고용 기피 경향을 강화시키게 된다.

그림 3. 직장을 들어오게 된 경로: 남녀 대졸자 비교

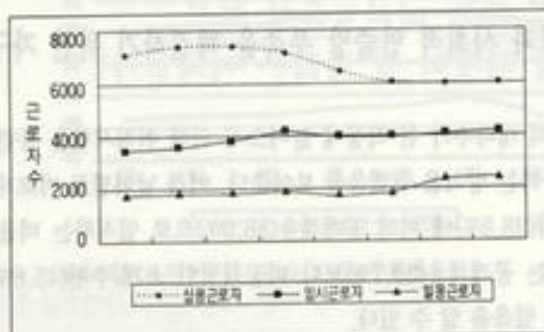


자료: 1999년 한국노동연구원 고용차별/비정규근로자 1,000명 실태조사

1) 1998년 비경제활동인구 증가수 721,000명중 여성이 80.6%를 차지했다.

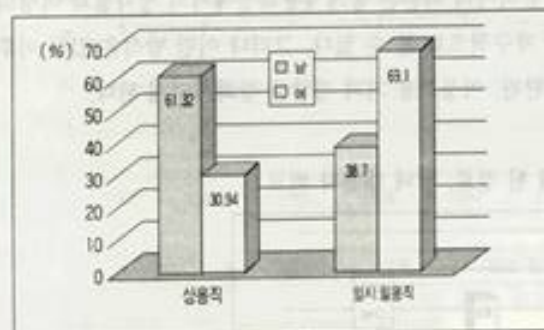
3. 처음부터 다른 입직구: 남녀 분리모집과 비정규직의 문제

그림 4. 고용형태별 근로자수 추이



자료: 통계청, 1999, 경제활동인구조사

그림 5. 남녀별 상용 대 임시·일용직 비율 격차



자료: 통계청, 1999, 경제활동인구조사

차별은 비교대상이 될 수 있는 상대방(counterpart)이 있을 때 훨씬 더 분명히 드러난다. 그런 점에서 처음부터 “여자 일,” “남자 일”로 구분하여 구인하는 관행은 차별상황을 은폐하는 한편 궁극적으로는 더 심한 임금, 근로조건, 승진상의 차이를 발생하게 한다. 모든 “남자 일”이 훌륭한 것은 아니지만, 대다수의 “여자 일”은 급여가 낮고, 지루하고, 장래성이 없는 나쁜 일들이다. 특히 외환위기를 전후로 가속화된 정규직의 비정규직화는 주로

여성을 위주로 진행되어 여성의 고용불안정을 심화시키고 있다. 그림 4와 5가 보여주듯이, 여성의 대다수가 비정규직에 고용되어 있다. 또한 아래의 심층면접조사 사례소개²⁾에서도 우리는 다양한 비정규직의 차원과 문제점을 살펴볼 수 있다.

단시간 근로자

우리나라 여성들이 행하고 있는 단시간 근로는 거의 대부분 비자발적으로 어쩔 수 없이 택하게 된 것일 뿐 아니라, 근로시간도 정규직과 거의 다름이 없는 경우가 많아 실제로는 임시근로자인 ‘위장된’ 단시간 근로자인 경우가 많다. 근로기간을 정하지 않은 안정된 ‘상용형’ 단시간 근로형태는 찾기 힘들다.

〈사례 16〉 은행텔러(고졸, 24세)는 고교 졸업 후 D은행에서 3년 6개월 정도 근무하다가 IMF이후 퇴출되었다. 3개월 후 A은행에 파트타이머로 입직하였는데, 근무시간은 계약서상 아침 9시부터 저녁 5시까지로 정규직과 차이가 없지만, 정규직과 차이가 있다면 파트타이머는 업무에 대한 책임은 지지 않는다. 퇴출 이전 연봉은 1800만원에 가까웠으나, 현재는 시간당 4200원의 임금과 식대 7000원을 합쳐 월 평균 100만원 정도의 수입을 받고 있다. 보너스도 일체 없으며 단지 명절에 백김 정도만을 받을 뿐이다. 또한 이전 경력은 전혀 인정받지 못하고 있다. 월차 등 유급휴가도 없고, 6개월마다 계약을 연장해서 최종 5년까지 일할 수 있다.

〈사례 18〉 은행텔러(고졸, 26세)는 광고회사 경리를 그만둔 후 B은행에서 파트타이머로 일하게 되었다. 시간당 임금은 총무과 담당자만 알 뿐 본인은 정확히 모르지만, 월 평균 60~65만원을 받고 있다. 일은 정규직과 같으며, 책임도 똑같이 지고 있다. 또한 근무시간이 지나도 정규직이 퇴근할 때까지 같이 있어야 한다. 그러나 정식직원들의 월급은 보너스와 시간의 수당까지 합쳐 월 평균 200만원이 넘는다. 면접대상인 은행텔러의 경우는 정규직으로 발령이 날 가능성이 전혀 없고, 사회보험 중 고용보험료만 월급에서 제하고 있다. 월차나 생리휴가라는 제도는 있으나 눈치가 보여 쓰지 않는다. 단지 일을 잘 하면 6개월마다 연장해서 최종 3년까지 다닐 수 있다.

2) 여기 소개된 사례, 그리고 앞으로 소개될 사례들은 김소영·이주희(1999), “고용차별의 유형과 효과적 대처방안”, 이주희·장지연(1999), “임시·일용직 불안정한 고용형태의 확산과 정책방향” 두 노동연구원 프로젝트를 위해 공동으로 조사된 내용이다. 두 보고서에 동일하게 인용되어 있다.

(단기근로)계약직 근로자

1년 미만 근로계약의 편법적 갱신이 지속되는 형태로 고용이 이루어지는 단기근로계약직의 증가는 IMF구제금융신청과 그에 따른 구조조정 이후 가장 급속히 증가하고, 또 크게 부각된 비정규직이라고 할 수 있다. 이 유형이 중요한 이유는 정규직과 동일한 내용이거나 동일한 가치의 노동을 행함에도 불구하고, 균등처우의 원칙에 어긋나는 대우를 받고 있기 때문이다. 비정규직 비율의 경우 여성이 남성보다 월등히 높은 현 상태에서 비정규직과 정규직사이의 불평등은 곧바로 성에 따른 불평등으로 연결된다. (그림 5)

〈사례 18〉 은행텔러(고졸, 26세)가 일하는 은행에서는 정직원으로 있다가 구조조정된 사내거를들 중 한명을 1년 계약직으로 쓰고 있다. 5년 이상 근무했던 사람은 1년을 근무할 수 있고, 3년 정도 근무한 사람은 계약직으로 5년 정도 근무할 수 있다. 계약직은 모두 여성이고, 월급은 월 평균 140만원 정도이다. 남자들은 용역 기능직으로 들어오는 경우가 많은데, 이들 중 대부분은 IMF이전에 정규직으로 채용되었다가 IMF이후 구조조정으로 다시 5년 계약직으로 바뀌었다.

〈사례 22〉 제약공장 공정관리직원(고졸, 28세, 여자)이 다니는 회사는 재무구조가 튼튼하고 수익성이 높지만, IMF전후로 계약직이 급증하고 있다. IMF이후 남자는 소수이지만 정규직으로 뽑고, 고졸 여사원을 포함한 모든 여자는 1년 계약직으로만 뽑고 있다. 단 이 회사의 경우에는 계약직이라는 이유로 해고되는 경우는 거의 없다. 그러나 여성의 경우는 결혼과 동시에 정규직이었다가 촉탁직으로 비번다. 면접대상자 역시 5개월 전 결혼과 동시에 계약직으로 전환되었다. 사적 복지 혜택을 정규직 남자사원은 사원 아파트 등을 받고 있지만, 여성 계약직 직원은 그들의 요청에도 불구하고 제공받지 못하고 있다.

〈사례 5〉 학교보충교사(대졸, 33세)에 따르면 교육청에서 학교 전산실에 보내 일하는 사람들이 있는데, 교육부에서는 1년간 일을 하라고 했지만 퇴직금 주기를 꺼리는 학교에서 6개월만 쓰고 내보낸다고 한다. 그 6개월 동안의 업무내용은 교사들의 전산처리 및 자료를 정리하는 것이다. 월평균 보수는 5-60만원 정도.

〈사례 14〉 통신회사 경리직원(대졸, 28세)은 안정적인 통신관련 공기업에 근무하고 있다. 그러나 계약직이므로 고용불안을 항상 느끼고 있으며, 개인적으로 회사에 대한 소속감도 없다. 면접대상자

인 경리직원은 올해 12월에 계약기간이 만료되는 데 2년 이상 재계약을 할 수 없어 어떻게 될 지 모른다. 보수는 보너스 없이 연봉 1000만원이다. 휴가로 일차도 없고, 생리휴가가 유일한 유급휴가이지만 거의 못 쉬고, 심지어는 정규직과 달리 여름휴가도 없다. 뿐만 아니라 노조에도 계약직 직원은 가입할 수 없다.

〈사례 23〉 방직회사 직공(국졸, 47세)이 다니는 회사에서는 작년 12월부터 계약직 직원을 뽑기 시작하였다. 또한 55세가 되어 정년퇴직한 남자들이 다시 계약직으로 들어와 보너스와 퇴직금 없이 일하기도 한다. 아직 퇴직한 아줌마들은 없다. 정규직에게는 학자금도 지급되지만 계약직에게는 학자금이 지급되지 않는다.

〈사례 37〉 재벌대기업 FOOD SYSTEM 촉탁직 종업원(대졸, 38세)은 요리사 경력 4년 동안 파트타임으로 대기업에서 3년 정도 일하였다. 나머지 1년 동안에는 자격증을 따기 위해 호텔, 식당에서 잠시 근무하다가 다시 같은 회사의 촉탁직 사원으로 일하고 있다. 촉탁직 사원이기 때문에 매년 계약 갱신을 해야한다. 올해 재계약을 하긴 했으나 일을 못하면 해고될 수도 있다. 빨리 정식직원이 되었으면 좋겠고, 여성가장에게는 자녀학자금 보조라든가, 생계부양의 정도에 따른 혜택이 있었으면 좋겠다고 한다. 요리 경력 4년임에도 불구하고 비정규직으로 일하고 있어 계약을 갱신할 때나 새 직장을 구할 때 전혀 이 경력이 반영되지 않는다.

파견근로자

우리나라 파견사업의 가장 큰 문제는 파견사업이 전문적 기술이나 지식을 사용하는 분야에서, 또 정규직의 간헐적, 임시적 대체형태로 이루어지는 것이 아니라 저기능, 저임금 직종에 집중된 채 지속적인 고용대체의 일환으로 진행되고 있다는 점에 있다. 청소용역직에 종사하는 여성비정규직의 사례들이 대표적인 경우들이다.

〈사례 32〉 대학 용역청소원(국졸, 63세)이 보여주는 청소용역업체 노동자의 실태 중에서 가장 두드러진 현상은 고용불안정이다. 6명이 함께 일하는 건물에서 계속해서 한 두명의 인원이 바뀌어 가고 있다. 그 이유는 임금이 적고, 이중 관리(학교측, 용역회사)로 인한 업무부담은 물론 스트레스 과중 때문이다. 즉 인원의 교체가 잦기 때문에 업무의 분담이나 일의 체계가 잡히지 않는다. 하루 10시간 근무에 월급은 45만원 정도이다. 하루라도 쉬 수 없고 다쳐서 병원에 입원하면 바로 사표수리가 된다.

〈사례 34〉 대학 용역청소원(중졸, 51세)은 대학 일용직 청소원으로 일하다가 기숙사관리가 용역으로 넘어가는 바람에 자신도 함께 용역으로 넘어갔다. 학교직원은 55세가 정년인데 반해 용역직원의 정년은 60세라서, 정년이 가까운 노동자는 거부감 없이 용역으로 넘어갔으나 면접대상자는 정년이 조금 남아 용역직으로 넘어가는 것을 여러 차례 거부하였으나 넘어가게 되었다. 용역직과 학교 일용직과의 근로조건은 상당한 차이가 있는데, 학교는 적어도 한 달 정도는 산재처리를 해주지만 용역직은 아르면 바로 그만두게 한다. 용역회사는 기본급이 30만원 정도인데 반해 학교는 기본급이 45만원이다. 학교는 1년에 18일 휴가를 주지만 용역회사는 3일밖에 안 된다.

〈사례 40〉 전철역 입구 용역청소원(국졸, 51세)의 월평균 임금은 46만원이고, 직위가 없을 뿐만 아니라 승진 가능성도 없다. 휴가로는 1년 8일의 무급휴가가 있다. 보너스, 교통비, 식대, 산재처리 등의 혜택은 거의 없다. 특히 용역회사의 운영에 대해 아무 것도 모르기 때문에 책임이 당하는 경우가 많다. 원칙상으로는 지하철에서 일하는 아줌마 한 명당 80만원씩 돌아가게 주어야 한다고 하는데, 용역회사는 그 돈을 어디에 어떻게 쓰며, 운영비로는 얼마가 들어가는지 하나도 알려주지 않고, 부당하게 대우하고 있다.

서울여성노동조합 직원 인터뷰 결과, 휴게어라는 파견업체에서는 파견된 사람의 인건비로 4만 5천원을 받아 9천원을 떼고 파견근로자에게는 3만 6천원만을 지급하였다. 간병인 및 가정도우미를 하는 파견근로자가 그 사실에 대해 불만을 제기했지만, 그후 해고당하였다. 고용하는 가정은 4만 5천원을 일당으로 지급하므로 그에 해당하는 일을 해주기를 기대했으나 파견근로자는 3만 6천원 밖에 안 받으므로 일반 과충부 정도의 일만 하기를 원하였다. 현재는 사무직에 대한 3일파견(3일만 일을 하게 되는 것) 등 파견근로자의 고용상태가 더욱 더 불안해지고 있다.

비임금 비정규 근로자

보험설계사나 학습지 교사 등의 여성 비임금 비정규 근로자들은 근로조건이 매우 열악하고, 이를 보호할 만한 노동법적인 수단이 전혀 없는 상태이다.

〈사례 8〉 학습지 교사(대졸, 28세)가 처음 일한 학습지 업체는 현재 노조가 설립되어 있고, 야근 수당과 부당전근 등의 문제로 노조가 농성 중이다. 이 회사에서 그녀는 정식직원으로 일했었고, 현재 학습지 회사에서는 방문지도교사로 일하고 있다. 방문지도 노동을 하는 학습지 교사의 지위는

두 가지로 나눌 수 있다. 그 중 하나인 '직원교사'는 회사에 속해 있으며, 각종 보험과 상여금, 기본급 등이 지급되고 출퇴근을 해야 한다. 다른 하나는 학습지 교사의 대부분을 차지하는 '자유직업소속 교사'이다. 이들은 얼마 전 까지도 보증금으로 150만원 정도를 냈으며, 각종 보장보험이나 상여금, 기본급 등이 전혀 없다. 또한 학습지 신청자가 휴회한 경우에는 교사들이 교육비를 대납하는 경우도 많고, 회원을 관리하다가 끊어지는 경우에는 교사들이 그 돈을 물어야 한다. 이러한 근로조건 때문에 남자들의 경우에는 퇴사하는 경우가 많지만, 여성들 특히 기혼여성들의 경우는 오래하는 편이다.

4. 여성에게 불리한 면접

비록 채용시 면접, 구술시험 등에서 객관적 기준에 의거하지 않고 여자를 불리하게 대우하는 것을 법상으로 금지하고는 있으나, 면접때 대부분이 남성인 면접관으로부터 여성 응시자가 나쁜 점수를 얻은 것에 대해 "객관적"으로 불평등한 점수가 매겨졌음을 증명하고 시정조치를 취하는 것은 무척 어려운 일이다. 이런 식의 차별은 많은 우수한 여성 응시자의 입직을 막고 회복하기 어려운 좌절감을 경험하게 한다.

〈사례 20〉 공사사무직원(대졸, 26세)은 현 직장에 들어오기 전에 주요 일간지 기자직 필기시험에 합격하였으나 면접에서 탈락한 경험에 있다. 합격후 현장실습 3일간 부장, 데스크, 팀장으로부터 여성인데 잘 할 수 있을까 하는 의구심 어린 질문을 많이 받았다. 그러나 어차피 인사권은 경영진이 쥐고 있는 것이란 말을 듣고 본인의 업무수행능력에 자신이 있었으므로 큰 걱정은 하지 않았다. 여성 3명, 남성 4명 중 3명을 뽑는 최종 인터뷰에서 경영진은 분위기를 여자인데 잘 할 수 있겠냐, 결혼하면 때려치우는 것이 아닌가 하는 쪽으로 물고갔다. 면접결과 뽑힌 3명이 모두 남자였다. 나중에 알고보니 남자였을 뿐 아니라 고위층의 누구 하는 식으로 모두들 뺨을 가진 경우였다고 들었다. 그녀는 그 60대의 경영진들이 자신의 능력을 평가할 만한 객관적인 조건을 가진 사람들이 아니라고 아직도 분개하고 있다. 예를 들어 1:1로 앉아서 하는 면접에서 그들이 어떤 항목에 대해 평가를 하고 있는지 보이는데, 예를 들어 영어를 잘 하는지 물어보지도 않고 아무 등급이나 표시를 하는 것을 확인했다.

5. 임금격차

임금수준의 차이는 가장 자주, 또 가장 기본적으로 남녀간의 고용차별의 정도를 파악하기 위해 사용되어 온 지표이다. 흔히 임금들은 노동시장의 수요와 공급원칙에 따라 정해지는 것으로 알려져 있지만, 그 원칙과 상관없이 남녀간의 임금은 다른 기준하에 결정되어 온 것이 사실이다. 여성의 낮은 임금은 주로 여성이 근무할 수 있는 일자리가 한정되어 있는 데 반해 그 자리에 여성노동력이 과잉공급되어 여성의 임금이 저하된다는 이론으로 설명되어 왔다 (Figart and Mutari 1999; Dunn 1996). 어떤 직무에 여성이 많이 몰려있을 수록 임금이 낮아지는 것에서 이것을 확인할 수 있다. 노동시장 혹은 직무격리 같은 수요차원의 특성과는 달리, 인적자원이나 가사노동 같은 공급차원의 특성을 강조하는 연구들은 그다지 큰 경험적 지지를 받지 못하였다(Gottfried and Wright 1996).

직무격리에 따른 임금격차나 같은 직무에 대해 성에 따라 다른 임금을 지급하는 것은 순수히 경제적인 기능분화나 생산성 격차만으로 설명될 수 없다. 산업화 이래 여성들은 제한된 "여자 일자리"를 두고 벌이는 여성간의 격심한 경쟁과 여성의 일을 "부업"으로밖에 인정 안하는 경영층의 편견 하에 동일한 종류의 노동에 대해 남성보다 훨씬 더 적은 임금을 받아왔다. 우리나라에서는 표 1에서 보여주듯이 90년대를 거치며 남녀간의 임금격차가 서서히 감소하기는 했으나 현재 여성은 남성임금의 63.7%밖에 받지 못하고 있다. 경제위기로 여성의 실업과 고용불안정이 증가한 98년에도 성별 임금격차가 감소한 데에는 남성근로자의 정리해고가 주로 고연령 고경력층을 위주로 진행된 데 반해 여성근로자는 한계노동력을 중심으로 해고가 광범위하게 이루어졌다는 사실도 한 역할을 했다.

표 1. 성별임금격차, 1993~99

연도	1993	1994	1995	1996	1997	1998
여자/남자	56.7	58.4	59.6	60.9	62.1	63.7

자료: 한국노동연구원 1999 분기별 노동동향분석 1/4분기.

표 2. 다중회귀분석(OLS)모형: 종속변수-월급 (총 사례수: 794)

독립변수	월 급 (Log(n))			
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
성별(여=1)	-.181(.011)***	-.112(.012)***	-.111(.014)***	-.096(.013)***
연령		.003(.001)*	.001(.001)	.003(.001)**
학력		.023(.003)***	.021(.003)***	.013(.001)**
경력		.004(.001)**	.005(.001)***	.003(.001)*
고용형태(비정규=1)		-.122(.015)***	-.136(.017)***	-.089(.017)***
기업규모 (대기업300이상)				
중견기업(50-299)			-.039(.015)**	-.058(.014)***
중소기업(10-49)			-.046(.014)**	-.059(.013)***
기업유형 (민간기업)				
외국인회사			.099(.030)**	.105(.028)***
정부부문공기업			.028(.021)	.022(.020)
직종 (사무직)				.146(.024)***
경영관리				.044(.024)
전문직				.022(.020)
기술직				-.024(.022)
판매직				.073(.085)
생산직				-.163(.035)***
노무직				-.163(.035)***
(Constant)	6.103(.008)***	5.670(.049)***	5.741(.059)***	5.801(.055)***
Adjusted R ²	.272	.432	.446	.530

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

자료: 이주희, 1999, "고용차별의 실태: 임금과 권위소유여부를 중심으로," 분기별 노동 동향전망 4/4 한국노동연구원

성별 임금격차가 어느 정도까지 나이, 학력, 경력, 고용형태, 그리고 소속된 조직과 직종의 특성에 기인하는가를 파악하기 위해 로그변환된 임금값을 종속변수로 한 다중회귀분석(OLS)을 시도하여 표 2의 결과를 얻었다. 이런 변수들을 차례로 더해간 표 2의 회귀계수와 표준오차는 성별에 따른 임금격차가 임금에 영향을 미칠 수 있는 다른 요인들을 통제한 이후에도 통계적으로 유의미하게 남는다는 사실을 보여준다. 만일 성별 변수의 영향력이 다른 변수들을 통제한 이후에 없어진다면, 임금상의 격차는 인적자원상의 차이, 혹은 소속된 조직적 특성에 의해서 결정될 뿐, 차별과는 관계없는 것으로 인정될 것이다. 물론 여성이 낮은 학력, 낮은 경력을 가지고, 임금을 다른 부문보다 덜 주는 조직에 근무한다는 사실 역시 차별의 결과일 수 있지만, 만일 임금이 순수히 그러한 영향력하에서만 정해진다면 '직접적인' 차별로 인한 임금격차는 없다는 결론에 다다를 수 있다.

모형 4는 설명변수들의 영향력을 보여준다. 예측했던 대로, 연령, 학력, 경력 모두 임금을 증가시키는 데 통계적으로 유의미한 영향력을 가지고 있었다. 비정규직에 고용되는 것은 낮은 임금을 받는 것과 상당히 강하게 관련되어 있음이 드러났다. 이제까지 잘 알려진 대로, 임금은 기업의 규모가 작아짐에 따라 감소하는 경향이 있었으며, 외국인 회사가 민간기업에 비해 더 높은 임금을 주는 것으로 보인다. 사무직 종사자는 경영관리직에 비해서는 더 적은 임금을 받지만 노무직보다는 높은 임금을 받는 것을 알 수 있다. 성별이 임금격차에 미치는 영향력이 크다는 것은 모형 1과 2를 비교해 보면 쉽게 알 수 있다. 성별 한 변수만을 독립변수로 한 모형 1의 수정된 R²는 상당히 크며(0.273), 우리나라에서 임금에 영향을 주는 주요한 인적자원적 속성과 고용형태를 모두 포함시킴으로써 모형 2는 수정된 R²를 0.16만큼만 증가시킬 수 있었다.

6. 승진상의 차별

Q: 여자들은 조리사나 조리실장이 되기 힘든가요?

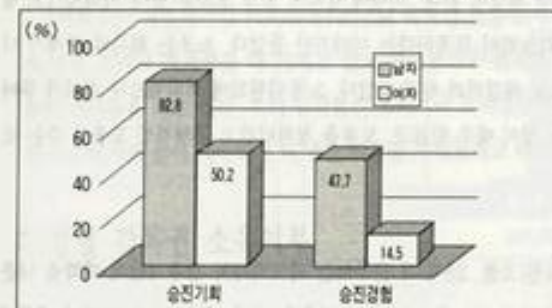
A: 예, 그렇더라고요. 우리나라 대통령은 영원히 남자가 되어야 하는 것처럼 그렇더라고요.

사례 37 (F/S 촉탁직원)면접내용중에서

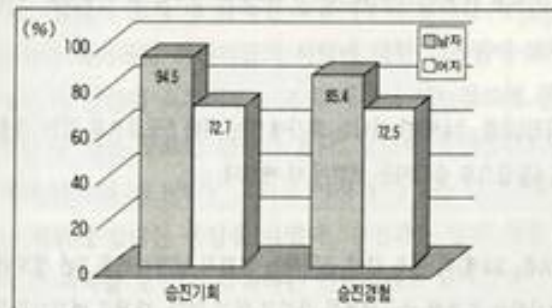
임금이나 근로조건에 관련된 차별보다도 더 심한 차별이 존재하는 곳이 바로 이 직장 내

권위소유 여부와 관련된 영역이라고 할 수 있다. 조직 위계체제 내에서 권위를 가진다는 것은 그 자체가 흔히 모든 근로자에게 소망되는 일이다. 바로 이런 직업의 중요한 속성이 불평등하게 적용된다는 것 자체가 남녀간의 고용불평등을 지속되게 하는 중요한 기제인 것이다³⁾. 한국노동연구원에서 실시한 실태조사(1999) 응답자 설문내용 분석에 따르면 "현재의 직장에서의 계속 일할 경우 승진할 기회가 있느냐"는 질문에 82.8%의 남성이 그렇다고 대답한 반면 50.2%의 여성만이 그럴 기회가 있을 것이라고 답하였다. "현재 직장에 들어온 이후 상위직급으로 승진한 적이 있었느냐"는 물음에는 과반수에 가까운(47.7%)남성이 있다고 대답한 반면 단 14.5%여성만이 그런 경험이 있다는 응답을 한 것으로 나타났다. 대졸자만을 대상으로 할 때 이 격차는 상당히 줄어든다.

그림 6. 남녀별 승진기회 여부 및 승진 경험상의 차이



남녀 대졸자 비교



자료: 그림 3과 동일.

3) 여성의 작업장 내 권위소유의 정도에 대한 7개국 비교연구인 Wright et al., 1995, "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study", American Sociological Review, 60:3 참조.

심층면접사례들도 여성이 남성보다 승진되지 못한다는 것이 보편적인 고용현실임을 보여준다. 고용주들은 남성의 군대경력을 우대해 여성보다 몇 년 앞서 승진할 기회를 제공하는 것은 물론, 가장이거나 앞으로 가장이 될 남성의 일자리는 여성과는 어떤 면으로든 다르다는 성차별 의식하에 여성의 승진루트를 남성의 그것과는 다른 모습으로 -승진이 거의 없는 모습으로- 만들어 왔다. 우리보다 훨씬 앞선 성평등의식을 보유한 구미에서 이야기하는 유리천장(glass ceiling)⁴⁾은 물론, 우리나라의 경우 위가 보이지도 않는 철천장도 존재하는 것이다.

〈사례 3〉 보험영업소 사무직원(고졸, 34세)의 경우 13년간 승진이 안 되고 있다. 승진조건을 갖추었으나 승진되지 않았다. 첫째에는 여자들이 모두 되지 않아서 넘어갔지만 두 번째는 이의제기를 했다. 고졸인 경우 대졸수준으로 올라가는데 남자는 6년, 여자는 7년 걸리고, 특별승진의 경우 가장이라는 이유로 주로 남자들에게만 해당이 된다. 회사에 항의도 했고 노조를 통해 이의제기도 했지만 대치는 미미했다. 여성은 관리능력이 부족하다는 이야기만 들었다. 노조는 회사와 관계가 나빠지면 좋지 않기 때문에 적극적으로 해결하려 하지 않았다. 노동위원회에 의뢰했으나 회사가 무마시켰다. 개인적으로 싸움을 한다는 것이 매우 힘들고, 도움을 청하더라도 구체적인 도움을 주는 곳이 별로 없다고 한다.

〈사례 22〉 제약회사 공정관리직원(고졸, 28세)이 근무하는 제약회사의 경우 4년제 대학을 나온 여성 직원들은 4년 정도 지나면 주임이 되는데, 여성들이 결혼을 하면 계약직으로 바뀌기 때문에 결혼을 좀 늦게 해서 주임이 된 후 결혼을 하게 되면 주임 축박이 되고, 그 이후론 절대 승진을 못하게 된다고 한다.

〈사례 12〉 종합기계회사 경리직원(고졸, 24세)이 다니는 회사에서는 최하 5등급으로 있는 고졸 남자사원이 고졸 여자사원에 비해 4등급으로 승진하는 연한이 더 빠르다.

〈사례 13〉 속옷회사 경리직원(고졸, 24세)의 경우 같이 근무하는 영업직 남자사원은 3년 정도만 근무하면 대리로 승진하지만 여자사원은 특별한 승급체계를 가지고 있지 않다. 대체로 여자사원은

4) 비록 공식적으로 규정되지는 않았으나 비공식적으로 여성의 진급을 일정수준 이하로 제한하는 관행의 존재를 일컫는 말이다.

근속연수가 10년이 넘어야 대리로 승진한다고 한다. 그녀는 승진이나 월급이 남자사원과 너무 차이가 나 앞으로 더 다니고 싶은 생각이 없다고 말했다.

〈사례 20〉 공사 사무직원(대졸, 26세)이 현재 있는 직장에서 업무능력이 무척 뛰어난 기술직 여직원 대리가 연수를 신청했는데 명단에서 빠져 있어서 싸워서야 겨우 얻어낸 경우가 있었다고 한다. 전 회사를 통틀어 과장이 2200명 정도 되는 데 여자 과장은 3명에 불과하고, 또 과장까지가 여자의 최고 직급이다.

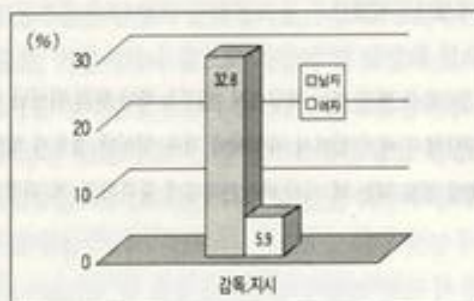
〈사례 17〉 설계사(전문대졸, 24세)가 근무하는 설계사무실에서는 대리-과장-실장의 순서로 승진체계가 잡혀있는데 여자가 실장되는 경우는 거의 없다고 한다.

〈사례 37〉 재벌대기업 FOOD SYSTEM 축탁직 종업원(대졸, 38세)은 현재 요리경력 4년에 한식, 양식 조리사 자격증을 다 가지고 있고 위생관리도 철저히 하고 있으나 정식직원으로 채용하지 않아 어려움을 겪고 있다. 특히 남자들은 조리사나 조리실장이 쉽게 되는 데 반해 그녀에게는 그런 기회가 주어지지 않아 계속해서 더 좋은 직장을 구해보려고 애쓰고 있다.

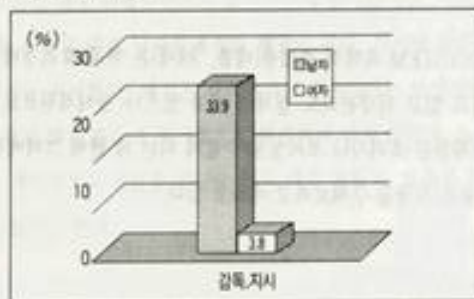
7. 성별 감독권 소유여부

승진에서의 차별은 승진이 안 될수록 다른 근로자에 대한 감독권을 가질 확률이 떨어진다는 점에서 조직 내 감독권 소유여부의 남녀간 차이와도 밀접히 연결되어 있다. 그러나 승진이 되더라도 하위직급의 사람에 대한 감독권이 모두에게 주어지는 것은 아니라는 점에서 이 권한의 소유여부는 조직 내에서 어느정도의 권위(authority)를 소유하는가를 파악할 수 있는 중요한 변수가 된다. 당연히 승진경험보다 감독권을 가지는 응답자의 수가 적어 남자의 32.8%, 그리고 여자의 경우는 단 5.9%만이 다른 근로자들의 일을 감독하는 지위에 있다는 응답을 하였다. 승진과는 달리 성별 감독권 여부의 차이는 대졸자간에 더 큰 격차를 보인다. 감독하는 인원수에도 남녀간의 차이가 존재해 남성감독자는 평균 십여명의 하위직원을 감독하는 반면 여성감독자는 평균 2.7명의 남성과 평균 4.8명의 여성을 감독, 지시할 수 있는 권한을 가지고 있다.

그림 7. 남녀별 다른 근로자들의 일을 감독하는 지위에 있는 비율차이



남녀 대졸자 비교



자료: 그림 6과 동일

표 3. 남녀별 감독하는 인원수의 차이

남자(총 사례수:160명)		여자(총 사례수:30명)	
남자	여자	남자	여자
16.9 명	18.2 명	2.7 명	4.8 명

자료: 표 2와 동일

표 4. 로지스틱(Logistic) 회귀분석 모형: 종속변수-감독·지시권 (총 사례수: 737)

독립변수	감독·지시			
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
성별(여=1)	-2.056(.211)***	-1.526(.255)***	-1.582(.300)***	-1.426(.326)***
연령				
학력		-.019(.032)	.018(.040)	.006(.044)
경력		.227(.054)***	.267(.071)***	.167(.081)*
고용형태(비정규=1)		.125(.035)***	.103(.043)*	.105(.049)*
		-1.079(.297)***	-1.097(.349)**	-0.423(.349)
기업규모				
(대기업300이상)				
중견기업(50-299)			.265(.298)	-0.201(.338)
중소기업(10-49)			.755(.273)**	.424(.305)
기업유형				
(민간기업)				
외국인회사			-0.698(.439)	-0.701(.489)
정부부문공기업			-0.577(.441)	-0.857(.511)
직종				
(사무직)				2.438(.406)***
경영관리				.536(.434)
전문직				.715(.365)*
기술직				.477(.420)
판매직				1.522(1.087)
생산직				-2.242(.952)*
노무직				
(Constant)	-7.18(.096)***	-4.436(.972)***	-6.279(1.219)***	-4.756(1.314)***
-2log likelihood	845.789	756.873	552.994	487.584
Chi-square	126.235	190.543	172.234	237.644
Degree of freedom	1	5	9	15

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

자료: 표 3과 동일

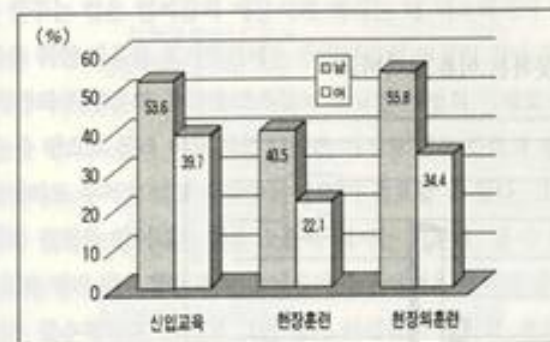
이항변수인 감독·지시권을 소유할 로그승산비를 예측하기 위해 로지스틱 회귀분석을 사용한 분석결과가 표 4에 제시되어 있다. 이 모형들에서 성별변수의 회귀계수는 관리자적인 권위를 소유할 확률상 남녀간에 통계적으로 유의한 차이가 있는가의 여부를 보여줄 수 있다. 임금분석시와 마찬가지로, 모형 1부터 4까지 권위소유여부에 영향을 미칠 수 있는 설명변수를 더해갔지만, 성별 변수의 영향력은 통계적으로 유의미한 수준에서 남아있었다. 물론 영향력의 정도는 점차 감소하여, 모형 4에서의 성별격차는 모형 1에서보다 적다.

감독·지시권 소유여부에 학력과 경력은 통계적으로 유의미한 긍정적 영향력을 미치는 것으로, 고용형태가 비정규직인 것은 부정적인 영향력을 미치는 것으로 드러났다. 그러나 비정규직 설명변수는 모형 4에서 직종변수가 더해진 이후에는 통계적인 유의미성을 잃었다. 모형 4는 어떤 직종에 종사하는가에 따라 감독·지시권을 가질 확률이 유의미하게 달라지는 것을 보여준다. 이것은 어떤 직종들이 다른 직종에 비해 더 많거나 적은 감독·지시권을 가진 자리들을 가지고 있음을 의미한다. 기업의 규모나 유형은 감독·지시권을 가질 확률과 통계적으로 유의미한 관련성을 가지고 있지 못했다.

8. 교육훈련상의 차별

상품시장과 노동시장에서의 경쟁이 치열해질수록 인적자본개발의 중요성이 점점 더 커지게 된다. 개인적인 노력으로 이루어질 수 있는 인적자본개발의 영역도 물론 있으나 조직 내에서의 위치를 확고히 하기 위해서는 기업에서 제공하는 교육훈련의 기회에 많이 노출되는 것이 좋다. 지금까지 고용평등과 관련된 법제에서 훈련이나 배치와 관련된 차별을 하지 말도록 금지하고 있긴 하지만, 그림 8에서와 같이 실질적인 훈련기회는 성별로 평등하게 분포되어 있지 않다. 특히 현장훈련(OJT)의 경험이 여성의 경우 매우 부족한데, 이것은 조직 내 여성근로자의 가치를 높이는 데 기업이 투자하지 않고 있음을 보여준다. 여성근로자의 현장훈련이 잘 이루어지고 있지 않은 구체적인 이유를 파악하고 시정할 필요가 있다.

그림 8. 남녀별 훈련경험여부상의 차이: 남녀 대졸자 비교



자료: 그림 7과 동일

9. 성희롱 경험여부

표 5. 신체적, 언어적 성희롱 경험여부: 전·현직장 (여성응답자에 한함)

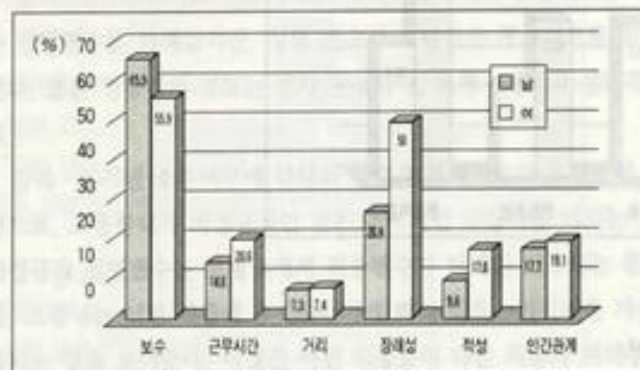
	이전직장 (255명)	현직장 (512명)
이성의 동료 및 상사로부터 성적인 의도가 있는 신체적 접촉을 당한 적이 있다	5.9 (15)	9.0 (46)
이성의 동료 및 상사로부터 성적 농담이나 추근거림을 받은 적이 있다	14.9 (38)	19.3 (99)

자료: 그림 8과 동일

조직 내 권위소유상의 차별은 여성을 주로 직장 내 성희롱의 피해자로 만든다. 전·현직장을 다 포괄하여 고용차별관련 근무현황을 파악한 결과 여성근로자는 아직도 다양한 형태의 성차별에 노출된 채 직장생활을 하고 있는 것으로 드러났다. 특히 신체적, 언어적 성희롱은 모두 2-30%의 여성이 전직장과 현직장에서 경험하였다. 전직장보다 현직장에서 경험한 비율이 총 10%정도 높은 것으로 나타났다.

10. 직장만족도

그림 9. 현 직장에 만족하지 못하는 이유 남녀비교



자료: 그림 8과 동일

이런 고용상태에서 여성(0.33)이 남성(0.55)보다 낮은 직장만족도⁵⁾를 가지는 것은 어떤 면에서 당연하다 하겠다. 불만족 하는 이유 중 보수와 관련된 문항을 제외한 거의 모든 문항에서 여성이 남자보다 더 높은 비율로 응답하였다. 특히 남성근로자의 경우 장래성이 없기 때문에 현 직장에 불만족하는 사람이 26.8%인데 반해, 여성근로자는 50%에 이르렀다. 여성과 남성의 직무경력 및 차별적 승진이 가져온 결과라고 할 수 있겠다. 낮은 직장만족도는 직무능력을 제대로 발휘하는 것을 막는 결과를 초래하고, 이것은 다시 여성의 능력과 노력을 과소평가하게 하는, 다시말해 차별의 올바른지 못한 근거를 재생산하는 기제로 작용하게 될 것이다.

맺는 말

이제까지 살펴본 여성고용의 실태는 우리나라의 여성이 노동시장에서 설 자리가 얼마나 척박한가를 그대로 드러낸다. 여성으로 태어났다면 학력이나 경력에 상관없이 일단 일자리 자체를 얻기가 어렵다. 각종 공식, 비공식적인 수단을 동원해 일자리를 발견하더라도 그것은 대개 여자들만이 모여있는 비정규 핑크 계토에서이기 쉽다. 일을 하기 시작하면서부터는 비록

남성의 일과 동일가치의 노동을 수행하더라도 적은 임금을 받게 되며, 승진을 통해 더 많은 성취를 꿈꾸는 일은 일찌감치 매장시켜 버리는 데 익숙해져야 한다. 그렇지만 노동시장에서의 평등을 위한 싸움을 포기하기에는 우리나라의 여성이 지닌 지적, 창조적 가능성이 너무 아깝다. 국가와 사부문의 공식적 조직들이 교묘한 차별의 기제로 여성에게 문을 걸어잠그고 있다면, 눈을 밖으로 돌려 비록 지금 당장은 가지고 있는 학력과 경력에 미치지 않고, 또 거칠고 힘든 일이라도 주저치 말고 시작하는 용기가 필요할 수 있다. 그렇다고 해서 공식적인 조직에서 자리와 권위를 얻어내는 일을 소홀히 해서는 안된다. 셀 수 없는 학연과 지연의 비공식적 연줄망으로 영겨 합리적인 결정이 이루어지기 어려운 현재의 남성조직을 변화시키는 데에 여성의 힘은 필수적이다. 그리고 그런 힘은 여성들의 사회적, 조직적 자원을 키우는 데에서만 들어진다. 이런 일들은 여성들이 사회와 조직과 개인을 연결시키는 큰 그림을 보게 되면서부터, 또 스스로 큰 그림을 그리게 되면서부터 시작될 것이다.

부록: 자료 및 조사방법

이 논문에서 인용된 한국노동연구원(1999) 실태조사 자료는 크게 두 가지로 구분된다. 첫 번째 자료는 1999년 9월-10월에 걸쳐 서울시 소재 상시고용인원 10인 이상의 사업체에 종사하는 남녀 고용인 1,000명에 대한 질문지 조사를 통해 수집되었다. 다음의 조사대상자 특성에서 나타나듯이, 주 설문대상은 관리, 사무, 전문, 기술직에 종사하는 2-30대의 남녀로, 고졸에서 대졸까지의 학력이 주를 이룬다. 표본추출방법은 다음과 같다:

- (1) 매경 회사연감에 수록된 서울시 소재 기업체 리스트를 종업원 규모별로 3분류-중소기업 49인 이하, 중견기업 50-299인, 대기업 300인 이상-함;
- (2) 전체 리스트에서 분류된 규모별로 중소기업을 200개, 중견기업을 100개, 그리고 대기업을 50개 무작위 추출한 후 선정된 기업에서 2-4명의 응답자를 선정하여 질문지 면접을 진행.

사업체 질문지 조사에서 놓치기 쉬운 하위서비스직, 영세제조업 생산직, 기타 비정규 자유직 종사자를 포함시키기 위해 여성근로자 40명에 대한 심층면접조사를 같은 기간동안 병행하여 실시하였다. 면접시간은 평균 1-2시간 소요되었으며, 대상자의 허락을 얻어 응답내용을 녹음한 후 다시 정리한 내용을 자료로 사용하였다. 대상자는 주로 서울 및 서울근교와 대전에서 근무하는 근로자로 제한되었다.

5) 매우 만족 2, 대체로 만족 1, 그저그러함 0, 대체로 불만족 -1, 매우 불만족 -2의 스케일을 평균한 값.

심층면접자 연령 및 직업

사례 1	28	대졸	비정규/보험설계사
사례 2	37	전문대졸	정규/봉제공장 미싱공
사례 3	34	고졸	정규/보험영업소 사무직원
사례 4	27	대졸	비정규/에너지메이커
사례 5	33	대졸	비정규/개인교습
사례 6	27	대졸	비정규/텔레마케터
사례 7	29	고졸	비정규/텔레마케터
사례 8	28	대졸	비정규/학습지도사
사례 9	31	고졸	비정규/전업주부
사례 10	27	대졸	정규/편지류 디자이너
사례 11	26	대졸	비정규/학회 경리직원
사례 12	24	고졸	정규/종합기계회사 경리직원
사례 13	24	고졸	정규/속옷회사 경리직원
사례 14	28	대졸	비정규/통신회사 경리직원
사례 15	26	전문대졸	정규/인테리어 디자이너
사례 16	24	고졸	비정규/은행텔러
사례 17	24	전문대졸	정규/설계사
사례 18	26	고졸	비정규/은행텔러
사례 19	26	대졸	정규/기자
사례 20	26	대졸	정규/공사 사무직원
사례 21	46	고졸	정규/폐인프공장 품질관리부 사무직원
사례 22	28	고졸	비정규/제약공장 공정관리직원
사례 23	47	초졸	정규/방직회사 직공
사례 24	46	대졸	정규/대학교 내 매점 판매직원
사례 25	26	대졸	정규/백화점 판매직원
사례 26	46	고졸	비정규/대형할인점 판매직원
사례 27	45	중졸	정규/가구공장 직공
사례 28	41	중졸	비정규/봉제공장 미싱보조원
사례 29	62	고졸	비정규/청소원
사례 30	29	전문대졸	비정규/가내수공업
사례 31	21	전문대졸	비정규/대학교 재학생 판매원
사례 32	63	초졸	비정규/청소원
사례 33	51	초졸	비정규/청소원
사례 34	51	중졸	비정규/청소원
사례 35	61	초졸	비정규/편지 나뉘는 일
사례 36	24	대졸	정규/미용사
사례 37	38	대졸	비정규/식당종업원
사례 38	41	중졸	실업자/구직중
사례 39	40	고졸	실업자/구직중
사례 40	51	초졸	비정규/청소

참 고 문 헌

- 김소영·이주희, 1999, 고용차별의 양태와 대처방안, 노동부 연구용역보고서.
- 이주희·장지연, 1999, 임시·일용 등 불안정한 고용형태의 확산과 정책방향, 노동부 연구용역 보고서.
- 이주희, 1999, "고용차별의 실태: 임금과 권위소유여부를 중심으로", 분기별 노동동향전망 4/4, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원, 1999, 분기별 노동동향분석, 1/4.
- Dunn, Dana, 1996, "Gender-Segregated Occupations", in Dubeck, Paula J. and Kathryn Borman eds., Women and Work, New Brunswick, New Jersey and London: Rutgers Univ. Press, pp. 91-94.
- Figart, Deborah and Ellen Multari, 1999, "Global Feminization and Flexible Labour Markets: Gendered Discourse in the Opposition to Pay Equity Reform", in Gregory, Jeanne, Rosemary Sales and Arine Hegewisch eds., Women, Work and Inequality, N.Y.: St. Martin's Press, pp. 44-57.
- Gottfried, Heidi and David Wright, 1996, "Income Inequality", in Dubeck, Paula J. and Kathryn Borman eds., Women and Work, New Brunswick, New Jersey and London: Rutgers Univ. Press, pp. 64-68.
- Mueller, Charles W., Sarosh Kuruvilla and Roderick D. Iverson, 1994, "Swedish Professionals and Gender Inequalities", Social Forces 73(2), pp. 555-571.
- OECD, 1999, Employment Outlook.
- Wright, Erik Olin and Janeen Baxter, 1995, "The Gender Gap in Authority: A Cross-National Study", American Sociological Review 60, pp407-35.

◆ 영문요약

Joohee Lee

The Gender Gap in Employment - The Situation in South Korea

This paper explores a range of issues concerning the gender gap in employment in South Korea. The share of women in the labor force has grown rapidly, but the participation rate for women is still much lower, on average, than in the developed countries. A disproportionately large number of women became part of the economically inactive population after the financial crisis, as they gave up searching for a job in the labor market. Those women who want to participate in the labor market still face considerable gender discrimination in the workplace. First of all, there are marked gender differences in employment patterns. Unlike male workers, a majority of women are employed as temporary or daily workers. Atypical forms of work and employment have significantly expanded in South Korea since the crisis, especially at great cost to female workers. In addition, Korean women have only 63.7 percent of the earnings that men have. Korean women are also far underrepresented in administrative and managerial jobs. Although there are mean resource differences in personal attributes or employment settings that disadvantage women and thus partly explain the gaps, the major factor explaining these gender gaps is direct discrimination against women. Even when a series of control variables thought to represent various nondiscriminatory effects on wages or workplace authority were added to the regression equations, the coefficient of the gender variable did not lose statistical significance.

후기근대 사회에서의 여성과 일

고실업시대의 여대생 취업 - 취업에 대한 의식과 준비실태¹⁾

진 수 희 (여의도연구소 연구위원)

I. 연구 배경 및 목적

우리 사회에서 고학력 여성들은 전통적으로 취업의 사각지대에 존재해 왔다. 특히 대졸 여성들의 경우, 긴 교육과정을 거치면서 노동시장에의 참여를 통해 경제력을 확보함은 물론 사회적으로 인정받고자 하는 욕구가 높아졌음에도 불구하고 성차별적인 채용관행으로 인해 취업자체가 어려울 뿐 아니라(unemployment), 취업하고 있는 경우에도 대다수의 여성들이 자신의 인적자원에 못미치는 하향취업(underemployment)을 하고 있다. 또한 남성들과 동등하게 채용관문을 통과한 경우에도 배치 및 훈련, 승진 및 승급, 임금, 퇴직 등 모든 측면에서 차별적인 고용관행에 시달리고 있는 것이 고학력 여성취업의 현실이다.

많은 노동전문가들은 인력의 효율적 활용 및 중장기적인 국가경쟁력 확보차원에서 고학력 여성인력의 차별없는 활용을 강조하고 있다. 또한 여성학자들과 여성단체에서는 성차별 해소 및 여성의 사회적 지위향상의 측면에서 지속적으로 고학력 여성인력의 활용에 대한 문제를 제기하면서, 원인 분석과 아울러 취업을 촉진하기 위한 정책방안들을 제시해 오고 있다. 그러나 고학력 여성인력의 활용방안들은 여성정책의 구색갖추기용 이상의 의미

1) 본 논문은 한국여성단체협의회에 의해 지원된 연구 결과이다.

를 갖기 어려웠으며, 이는 국가정책의 우선순위의 면에서 볼 때 고학력 여성취업은 정책의 사각지대에 놓여있음을 의미하는 것이다.

1997년말 시작된 국가경제의 위기상황은 전무후무한 실업대란을 초래하였다. 우리 사회는 실업률 2%대의 완전고용 수준에서 불과 1년이 채 안되는 사이에 실업률 7-8%의 고실업국가로 전락하였다. 수많은 중소기업들이 도산하고, 대기업들은 구조조정과 고용조정이라는 이름으로 대규모 정리해고를 단행하였다. 이러한 흐름속에서 신규채용은 거의 불가능했다. 그 결과, 98년과 99년에 대학을 졸업한 코호트의 대다수가 졸업과 동시에 신규실업자가 될 수 밖에 없었고, 오죽하면 이들 사이에 '저주받은 학번'이라는 자조와 비탄섞인 말까지 나오는 형편이었다. 특히 고용조정의 과정이 근로기득권을 우대하는 방향(해고최소화, 신규채용억제)으로 진행됨으로써 대졸신규채용이 극도로 억제되는 상황을 초래하였다. 즉 세대간 고통분담이 전혀 이루어 지지 않은 것이다²⁾. 우리의 고용관행상 이들 신규실업자가 뒤늦게 취업할 가능성은 희박하며, 경기가 좋아져도 고용사정이 단시일내에 예전수준을 회복할 전망이 불투명하기 때문에 더욱 그러하다. 경제와 고용사정이 양호했던 기간에도 양적·질적으로 가장 취약했던 고학력여성의 취업이 전반적으로 고용사정이 악화됨에 따라 더욱 심화되었으리라는 점은 쉽게 짐작할 수 있다.

고학력여성의 취업난과 하향취업은 복합적 요인에 기인한다. 지난 해와 올해에 더욱 어려워진 것은 물론 일차적으로 경제사정 및 고용사정이 악화된 때문이라 할 수 있다. 그러나 보다 근본적으로 우리나라 노동시장에는 여성 특히 대졸여성의 진입을 막는 구조적인 제약과 뿌리깊은 가부장적 성문화에서 비롯된 차별적인 고용관행이 존재한다. 물론 여성 자신들의 취업이나 경력에 대한 동기(work motivation 혹은 career motivation)가 남자들에 비해 상대적으로 약한 것도 사실이지만, 이 역시 사회구조적 요인과 문화적 요인의 결과이지 생래적인 것은 아니다. 요컨대 경제환경적 요인이 구조 및 문화적 요인, 여성자신의 동기유발의 문제등과 상호작용하는 가운데 여성취업에 부정적인 상승작용(negative synergy effect)을 일으킴으로써 고용사정의 악화로 인한 타격을 가장 크게 입었다고 볼 수 있다. 현재와 같은 고실업상황에서는 "남성=생계부양자, 여성=부차적근로자" 이데올로기가 보다 강화될 개연성이 높으며, 이에 따라 여성고용문제는 정부차원의 적극적 개입

2) 김재원, 「전문직 여성취업의 현황과 과제: IMF시대 고학력여성취업의 활성화 방안」, BPW 서울클럽 창립 30주년 기념 대토론회, 1998.

과 지원없이 더욱 해결하기 어려운 상황으로 갈 수 밖에 없을 것이다³⁾.

남성 생계부양자 이데올로기가 지배하는 문화적 환경에서 여성들의 취업의식과 노동시장에의 참여여부는 경제사정 및 고용사정의 변화에 더욱 민감하게 반응할 것이다. 본 연구는 더욱 악화된 고용사정하에서 여대생들의 취업의식이 위축되었는지, 현재의 노동시장 및 고용사정에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 취업동기 및 의식은 어느 정도인지, 취업과 관련하여 어떤 준비를 하고 있는지 등에 관한 실태를 파악하려는 데 그 목적이 있다.

또한 과연 그들의 현실인식이 정확하고 냉정한지, 준비방식이나 내용이 현재의 노동시장 여건과 향후 고용전망에 비추어 그들의 고용가능성(employability)을 제고하는데 적절한지를 검토하고자 하는 것이다. 나아가 만약 그들의 인식이나 준비상황이 현실과 동떨어진 것이거나 별로 적절하거나 효율적이지 않은 방식이라 판단될 경우, 이를 바로잡기 위한 방안들을 모색하고자 한다. 나아가 여대생들의 고용가능성을 제고할 수 있는 개인적 노력 이외에 대학이나 정부차원의 사회적 지원방안, 그리고 기업의 역할등에 관한 논의도 포함될 것이다.

그러나 본 연구는 다음의 2가지 점에서 한계를 가지고 있다. 하나는 설문조사의 대상을 여학생들에게 한정했기 때문에 남학생들과의 비교가 불가능하다는 점이다. 다른 하나는 인력의 수요측인 기업의 채용계획이나 전망 등에 대한 조사가 병행되지 못했기 때문에 취업준비와 희망직종의 취업가능성 등에 대한 정확한 판단과 평가가 충분히 이루어 질 수 없었다는 점이다. 이를 보완하기 위해 인력수요 측 채용계획에 대한 전망은 다른 기관들에 의해 이미 조사된 내용을 참고로 하였다.

아래에서는 설문조사 결과를 분석하기에 앞서 지난해 대졸자의 취업동향과 올해 하반기의 신규채용전망을 살펴보기로 한다.

3) 조순경 교수는 일자리의 문제가 단기적으로제로섬 게임의 성격을 띠기 때문에, IMF 이후의 고실업상황에서 남성생계부양자 이데올로기가 존재하는 한, 여성고용문제는 해결하기 어렵다고 보고 있다. 남성도 일자리를 얻지 못하고 있는 '제2의 대량실업' 같은 국가위기 상황에서 여성 문제나 고용평등을 논하는 것은 비현실적이라는 달론이나, 여성우선해고 문제에 대해 정부가 정치적 제스처어 이상의 해결방안을 모색하지 않고 있는 것은 이러한 맥락에서 이해할 수 있다는 것이다. 따라서 IMF관리체제 아래에서 여성고용문제의 핵심 가운데 하나는 한 가족의 생계책임자는 남성가장이라는 이데올로기를 어떻게 해소할 것인가에 있다고 보고 있다. (조순경, 「경제위기와 여성고용정치」, 『한국여성학』, 제 14권 2호, pp21-22, 1998).

II. 대졸자 취업현황 : 1998년 동향 및 1999년 전망

1. 1998년 취업동향

〈표 1〉에 나타난 지난해 4년제대학 졸업자의 진로별 분포를 통해 신규취업 현황을 살펴 보면 다음과 같다. 우선 1990년대에 들어 대졸이상 고학력여성들의 수가 크게 늘어났음을 볼 수 있다. 전체 4년제대학 졸업생은 1999년 현재 204,390명으로 1991년 대비 16.4% 증가하였는데, 남자는 1.0% 감소(111,770명에서 110,690명으로)한 반면, 여자는 무려 46.8%가 증가한 것으로 나타나 1991~99년 기간중 늘어난 대졸자는 모두 여성이었음을 알 수 있다. 이에 따라 대졸자중 여성이 차지하는 비율이 크게 증가하여, 1999년 현재 전체 대졸자 중 여성비율이 45.8%로서 1991년 대비 9.5%포인트, 1995년 대비 4.4%포인트 늘어났다.

한편 대학졸업자 중 대학원에 진학하는 비율은 남자의 경우 1999년 현재 15.5%로서, 1991~95년기간에 1.9%포인트, 1995~99년 기간에는 5.1%포인트 늘어났으며, 여자의 경우는 1991~95년 기간에 1.2%포인트 줄었으나 1995~99년기간에는 2.3%포인트 증가한 것으로 나타났다. 1995~99년기간의 대학원진학자 비율의 증가는 IMF이후의 대졸 신규취업난과 무관하지 않을 것이라는 추측이 가능하다.

취업자 및 무직자의 비율을 보면 IMF체제를 전후로 뚜렷한 변화를 볼 수 있다. IMF이전인 1991~95년기간중에는 남녀 공히 취업자가 증가(남자 0.5%포인트, 여자 6.9%포인트)하였다. 그러나 1995~99년 기간에는 남녀 모두 취업자가 감소(남자 16.0%포인트, 여자 1.2%포인트)한 것으로 나타났는데 이는 주로 IMF체제가 시작된 97년이후의 취업난을 반영한 것으로 보인다.

여성과 관련하여 한가지 특기할 만한 것은 졸업후 진로가 밝혀지지 않았던(이하 '미상'으로 표기) 비율이 1991년과 1995년에 14%정도에서 1999년에는 6.2%로 대폭 줄어든 것으로 나타났다. 이는 취업난이 심화되면서 학생들이 졸업이후에도 학교측과 비교적 긴밀한 관계를 취하고 있으며, 학교를 취업을 위한 정보원으로 삼고 있음을 짐작케 한다. 이는 향후 졸업생들의 취업을 재고를 위해서 학교가 노동시장과 졸업생간의 취업연계의 고리역할을 담당해야 함을 시사해 주고 있다. 또한 취업자의 감소는 1.2%포인트인 반면 무직자는 7.3%가 늘어났는데, 이를 '미상' 비율의 증가와 관련이 있는 것으로 보인다.

다. 즉 취업하지 못한 여자졸업생들이 자신의 상태를 학교에 알리고 지속적으로 연락을 취하는 등 학교를 통해 정보수집등의 적극적 구직활동을 하고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 1〉 남녀 대졸자(4년제)의 진로비교

단위: 명, ()은 %

구분	1991년			1995년			1999년		
	남자	여자	여성비율	남자	여자	여성비율	남자	여자	여성비율
졸업자	111,770 (100.0)	63,816 (100.0)	36.3	105,853 (100.0)	74,811 (100.0)	41.4	110,690 (100.0)	93,700 (100.0)	45.8
진학자	9,445 (8.5)	4,339 (6.8)	31.5	11,061 (10.4)	5,439 (7.3)	33.0	17,108 (15.5)	9,033 (9.6)	34.6
취업자	65,637 (58.7)	25,143 (39.4)	27.7	62,627 (59.2)	34,663 (46.3)	35.6	47,846 (43.2)	42,301 (45.1)	46.9
입대자	7,135 (6.4)	- (0)	0	4,325 (4.1)	- (0)	0	2,643 (2.4)	- (0)	0
무직자	24,337 (21.8)	25,276 (39.6)	50.9	18,480 (17.5)	23,774 (31.8)	56.3	36,024 (33.1)	36,603 (39.1)	50.0
미상	5,216 (4.7)	4,038 (6.3)	63.5	9,339 (8.8)	10,935 (14.6)	53.9	6,489 (5.8)	5,763 (6.2)	47.1

자료: 교육부, 「교육통계연보」, 1991, 1995, 1999.

한편 1995~99년 기간의 취업자와 무직자 비율의 증감 추이에는 뚜렷한 남녀간 차이가 발견된다. 남자의 경우 1999년 2월 졸업생의 43.2%만이 취업했으며 33.1%가 무직으로 남아있는데, 이는 1995년(취업자 59.6%, 무직자 17.5%)과 비교할 때 취업자는 16.0%포인트 감소한 반면, 무직자는 15.6%포인트 증가한 수치이다. 여자의 경우는 1999년 2월 졸업생의 45.1%가 취업, 39.1%가 무직으로 나타났는데 이를 1995년과 비교해 보면 취업자는 1.2%포인트 감소, 무직자는 7.3%포인트 증가한 것이다.

남자의 경우 취업자의 비율이 급격히 감소하였는데 이러한 감소분이 고스란히 무직의 비율로 나타나고 있다. 그러나 여자의 경우는 같은 기간중의 취업자 감소폭이 남자에 비해 훨씬 작을 뿐 아니라, 1999년 대졸 신규취업자 중 여성비율이 46.9%로 1995년 대비 무려 11.3%포인트 늘어난 것이다. 즉 비율 변화만으로 볼때는 여자졸업생이 남자들에 비해 상대적으로 취업이 잘 된 것으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 일견 대졸여성들이 IMF로

인한 취업난의 영향을 남자들에 비해 상대적으로 덜 받은 것으로 해석할 수 있으며, 따라서 IMF 이후 고학력 여성고용이 보다 위축되었을 것이라는 일반적인 전망과 우려를 불식시키는 것처럼 보일 수도 있다.

그러나 고용사정의 악화와 차별적 고용관행에도 불구하고 이러한 결과가 나타난 데에는 크게 두가지 가능성을 추측해 볼 수 있을 것이다. 하나는 정부의 대졸인턴사원제에 여성이 남성에 비해 더 많이 참여하고 있을 가능성이며, 다른 하나는 대다수 여성취업자들이 하향 취업했을 가능성이다. 그러나 노동부 집계에 의하면 여성인턴의 비율이 남자에 비해 적은 42.8%로 나타나고 있어, 결국 대졸여성의 하향취업이 대규모로 광범위하게 이루어졌다는 결론이 남게 된다.

이는 IMF 이후 구조조정과정에서 노동시장의 유연화조치가 광범위하게 이루어짐에 따라, 정규직·상용고는 줄어든 반면 비정규직·임시직과 시간제근로가 증가한 고용형태상의 변화를 반영하고 있다고 할 수 있다. 즉 대졸여성들이 더욱 좁아진 '경제의 핵심부문·대기업·정규직'의 관문을 포기하고, 대신에 늘어난 '주변부문·경쟁적 중소기업·비정규직 및 시간제근로' 등에 집중 취업했음을 짐작할 수 있다. 노동부의 최근 조사결과는 이러한 추측을 부분적으로 뒷받침해 주고 있다. 4개 국내 주요대기업이 올해 모두 1,137명의 신규대졸 사원을 채용했지만 여성비율이 8.6%인 98명에 그치고 있는 것으로 나타난 것이다⁴⁾. 노동전문가들은 특히 IMF 이후 고급인력의 비정규직화 및 하향취업 경향이 심화되고 있는 현상을 기업 및 국가경쟁력 차원에서 우려하고 있다. 특히 고학력여성들이 주요 대기업에 정규직으로 취업하기 어려운 것은 남녀고용평등법이 제정되기 전과 크게 달라지지 않은 것으로 나타나고 있다.

4) 삼성전자의 경우 모두 803명의 신규대졸사원중 여성은 7.3%인 63명에 불과했으며, SK의 경우도 올해 채용한 신규대졸사원 19명중 여성은 10.5%인 2명에 그치고 있다. LG전선의 신규대졸 채용인원 215명 중 여성은 9.8%인 25명이며, 현대자동차는 60명중 13.3%인 8명이 여성인 것으로 드러났다. (한겨레, 99.10.8일자)

<표 2> 대졸(4년제)신규취업자의 산업별 분포

(단위: %)

구분	1991년		1996년		1999년	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
총취업자	100.0% (65,637명)	100.0% (25,143명)	100.0% (62,627명)	100.0% (34,663명)	100.0% (47,846명)	100.0% (42,301명)
농림·축산·어업	1.7	0.0	1.2	0.6	1.5	0.6
광업 및 제조업	36.5	17.4	32.2	15.3	21.2	10.5
전기·가스 및 수도업	3.7	1.3	4.4	1.5	2.7	0.5
건설업	8.5	2.7	9.5	3.3	7.1	2.3
도소매·음식숙박업	3.7	5.4	3.5	4.1	2.7	2.9
운수·창고 및 통신업	3.9	3.1	4.9	4.2	5.9	3.3
금융·보험·부동산 및 용역업	12.4	10.4	12.5	13.3	12.1	15.8
사회 및 개인 서비스업	20.4	43.8	22.5	43.1	31.3	47.6
분류 불능	9.3	15.4	9.3	14.7	15.5	16.5

자료: 교육부, 『교육통계연보』, 1991, 1996, 1999.

또한 <표 2>를 보면 여자 졸업생들의 하향취업현상이 발견된다. 즉 남자졸업생의 경우 전문직종의 취업률이 높아지고 (21.6%에서 23.3%로) 사무직종은 낮아진(34.0%에서 31.0%로) 반면, 여자졸업생은 전문직종 취업률이 대폭 감소(31.0%에서 24.8%로)하였으며 기술공 및 준전문 취업률은 큰 폭으로 증가(17.0%에서 24.2%로)하였고 사무직도 다소 증가(37.0%에서 39.5%로)한 것으로 나타났다. 요컨대 최근의 취업난을 겪으면서 대졸여성의 취업은 비록 양적으로는 타격이 덜했으나 고용의 질은 엄청나게 저하된 것이다.

이러한 현상이 주는 또다른 시사점은, 남자들의 경우 본인이 원하는 정규직의 안정된 일자리를 찾지 못할 경우 최소한 1~2년은 기다리는 경향이 있으며 이에 대해 부모나 가족의 지원이 가능한 반면, 여자들의 경우 취업재수생에 대한 불이익이 남자들에 비해 클 뿐 아니라 가족의 지원을 기대하기 어렵기 때문에 본인의 희망과 관계없이 '일단 취업하고 보자'는 행태를 취하게 된다는 점이다.

〈표 3〉 남녀 대졸 신규취업자의 직종별 분포

(단위: %)

구분	1991년		1995년		1999년	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
총취업자	100.0% (66,637명)	100.0% (25,143명)	100.0% (62,627명)	100.0% (34,663명)	100.0% (47,846명)	100.0% (42,301명)
입법공무원·고위임직원·관리자	9.4	6.6	2.3	1.5	1.5	0.6
전문가			21.6	31.0	23.3	24.8
기술공 및 준전문가	38.1	42.6	23.7	17.0	23.0	24.2
사무직	26.0	27.3	34.0	37.0	31.0	39.5
서비스 및 판매직	10.0	12.0	6.8	11.0	6.8	8.3
농업 및 어업 숙련근로자	1.3	0.6	0.7	0.3	0.7	0.2
기능원 및 관련직			2.0	1.8	2.6	1.5
장차, 기계조작원 및 조립원	3.5	1.4	1.2	0.2	1.4	0.1
단순 노무직			0.6	0.6	0.5	0.7
군인	5.9	0.0	7.2	0.1	9.4	0.1
분류 불능	5.8	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 교육부, 『교육통계연보』, 1991, 1995, 1999.

2. 실업동향

1) 교육정도별 남녀 실업률

교육정도별로 실업률을 보면 학력이 높을수록 실업률이 높은 것으로 나타났다. 즉 초등학교 이하의 실업률은 1990년에 0.7%이었는데 비해, 대졸이상의 실업률은 4.4%이었다. 고학력집단의 실업률은 1990년 이후 다소 개선되어 1997년에는 3.0%가 되었는데, 이는 고졸 실업률 수준(3.3%)과 유사하다. 그러나 IMF체제 이후에는 교육수준에 관계없이 실업률이 급증하였으며, 특히 중졸과 고졸자의 실업률이 크게 증가한 것으로 나타났다.

교육수준별 실업률을 성별로 구분하여 보면, 1998년 이전에는 남녀 모두 유사한 패턴을 보였다. 그러나 1998년 이후에는 남성은 중졸과 고졸의 실업률이 대졸보다 훨씬 높은 반

면에, 여성은 고졸과 대졸의 실업률 증가가 다른 학력집단보다 높았다. 즉 경기침체로 인해서 남성은 중고졸자가 그리고 여성은 고졸 및 대졸의 고학력집단의 실업문제가 더욱 심각해졌음을 알 수 있다.

〈표 4〉 연도별 교육정도별 남녀실업률 추이

(단위: %)

	전체		남자		여자	
	고졸	대졸	고졸	대졸	고졸	대졸
1990	3.4	4.4	3.5	4.1	3.1	5.3
1995	2.5	2.7	2.6	2.5	2.4	3.3
1996	2.5	2.6	2.7	2.5	2.1	2.9
1997	3.3	3.0	3.3	2.6	3.3	3.7
1998	8.2	5.7	8.7	5.6	7.2	6.0

자료: 김태홍·문유경, 『여성실업의 현황과 대책방안』.

한국여성개발원, 1999, 52쪽.

2) 교육수준별 실업자의 분포

여성 실업자의 교육 정도별 분포를 보면 고졸이 가장 많아서 51.2%(244,408명)이고, 중졸이 16.5%, 초졸, 전문대졸, 대졸은 대략 10%내외였다. 남성 실업자의 경우도 고졸실업자가 가장 많아서 53.0%(523,059명)이었으며, 중졸 17.0%, 대졸이상이 13.6%로 나타났다. 남녀실업자의 교육정도별 분포를 비교해 보면 남성실업자는 여성에 비해서 상대적으로 대졸의 구성비가 높은 특징을 보였다. 이에 따라 교육정도별 여성실업자의 비율을 보면 무학이 48.1%, 전문대졸이 41.8% 그리고 초졸이 38.7%로 상대적으로 높았다. 그러나 중졸(31.9%), 고졸(31.8%) 그리고 대졸이상(24.2%)은 여성비율이 낮았다⁵⁾.

5) 김태홍·문유경, 『여성실업의 현황과 대책방안』, 1999, 한국여성개발원.

<표 5> 교육수준별 남녀실업자의 분포

(단위: 명, %)

	1997년			1998년		
	남자	여자	전체	남자	여자	전체
고졸	194,359 (54.4)	113,329 (54.1)	307,688 (55.3)	523,059 (53.0)	244,408 (51.2)	767,467 (52.4)
전문대졸	25,587 (7.3)	24,293 (11.9)	49,880 (9.0)	63,474 (4.3)	45,661 (3.1)	109,135 (7.5)
대졸이상	55,601 (15.8)	24,821 (12.1)	80,422 (14.5)	134,108 (13.6)	42,831 (9.0)	176,939 (12.1)

자료: 김태홍·문유경, 앞의 책, 55쪽.

3. 1999년 하반기 채용전망 및 중·장기 노동시장 전망

1) 1999년 하반기 대졸자 신규채용 전망

1998년에는 마이너스 성장이라는 최악의 상황을 기록했던 우리 경제가 올해부터 회복되는 추세를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 고용사정도 점차 나아지는 것으로 정부발표나 언론을 통해 보도되고 있다. 실업률은 1999년 2월에 사상최고치인 8.7%를 기록한 후, 점차 감소하고 있는 것으로 정부공식통계상 나타나고 있다. 그러나 정부가 발표하는 이러한 거시경제지표나 최근의 고용통계가 시사하는 것과는 달리, 현재 대학4년생인 2000년 2월 졸업예정자들의 취업사정은 지난해에 비해 별로 나아지지 않을 것으로 보인다. 작년에 일자리를 구하지 못했던 취업재수생까지 포함하면 올해에는 50만명이 취업경쟁을 벌일 것으로 예상되지만, 기업의 채용계획은 소수 업종을 제외하고는 이에 훨씬 못미칠 것으로 전망되기 때문이다.

기업의 올해 하반기와 내년 상반기의 채용계획에 관한 조사내용을 보면, 지난해에 비해서는 훨씬 사정이 나아진 것을 알 수 있다. 우선 취업전문기관인 리쿠르트 인재연구소가 국내 404개 주요기업을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 이중 78.2%에 달하는 316개 업체가 하반기에 대졸 신입사원을 채용할 계획인 것으로 밝혀졌다. 총 채용인원도 14,600명으로 지난해의 7,450명에 비해 2배가량이 될 것으로 조사되었다. 업종별로는 금융, 정

보통신분야의 신규채용이 가장 많았다. 금융은 3,600명으로 지난해(1,400명)의 2배가 넘으며, 정보통신은 지난 해의 2배 수준인 2,000여명으로 집계되었다. 반면에 토목, 건설, 섬유분야는 오히려 줄었다. 특히 토목건설은 신규채용이 60명에 그쳐 지난해의 4분의1 수준에 머무르고 있다⁶⁾.

한편 한국경제신문사가 주요 제조업, 금융업, 공기업 및 외국기업 등을 대상으로 조사한 '하반기 채용동향'에 따르면 30대 기업의 경우 15,000명 정도를 채용할 예정인 것으로 집계되었다. 외국기업과 공기업, 30대 이외 기업을 합하면 전체적인 채용규모는 2만명에 이를 것으로 예상된다. 한편 업종별로는 전기전자, 정보통신, 유통, 증권, 투신, 외국기업이 채용을 주도하고 있는 것으로 나타났다⁷⁾.

한국노동연구원이 10인 이상 사업체 1,584개를 대상으로 조사한 바에 따르면, 올 연말까지 11만명, 내년 상반기까지 21만명가량을 신규채용할 계획인 것으로 나타났다. 이 가운데 590개 업체(37.3%)는 올 연말까지, 697개(44%)는 내년 상반기까지 신규채용을 할 계획인 것으로 조사되었다⁸⁾.

그러나 지난 2년동안 적체된 실업자가 30만명이며 여기에 내년 2월 졸업예정자 20만명이 새로이 쌓인다. 노동연구원의 집계는 대졸자에 국한된 것으로 보기 어렵기 때문에 결국 1차전에서 50만명이 많아 2만여개의 자리를 놓고 힘든 싸움을 벌여야 하는 셈이다. 물론 일자리가 대기업에만 있는 것은 아니다. IMF이전에도 대기업 취업자는 3만명을 조금 넘는 수준이었다. 그러나 그때는 취업재수생이 지금처럼 많지 않았다. 더구나 대기업 채용인원이 절반으로 줄었다는 것은 전체 취업시장이 이전보다 훨씬 더 줄어들었음을 의미한다고 볼 수 있다. 특히 정부지원이 끊기는 10월이후에는 대졸 인턴사원 5만명 가운데 상당수가 방출될 가능성도 있다. 따라서 신규채용이 어느 정도 늘더라도 대졸신규실업의 도미노 현상은 한동안 피할 수 없을 것이라는 전망이 지배적이다.⁹⁾

6) 중앙일보, 99.9.13일자.

7) 한국경제신문, 1999.10.19일.

8) 한국노동연구원, 「2000년 상반기 채용계획」, 1999.10.

9) 한겨레, 99.9.13일자.

<표 6> 업종별 99년 하반기 신규채용계획

(단위 : 명)

업종	98년 실적	99년 계획
전기·전자·컴퓨터·통신	1,053	2,023
공사·협회	349	223
식음료	1,407	650
연구소	28	24
기계·금속·자동차	291	1,650
증권·금융·보험	1,433	3,619
무역·유통·운송	337	814
토목·건설	238	60
석유·화학·의약·화장품	664	1,231
언론·방송·광고·출판	1,141	2,752
섬유·의류·가죽·신발	218	192
금속·광물·목재·제지	26	175
기타	265	1,218
합계	7,450	14,631

자료: 리쿠르트

인용: 중앙일보, 99.9.13일자

한편 인터넷보급이 확산되면서 기업들의 채용패턴도 급격히 바뀌고 있는 것으로 보인다. 인터넷만으로 신입사원을 뽑기도 하고 정기 공개채용 방식이 아닌 우수한 인재를 필요 시점에서 즉시 채용하는 수시 및 상시채용이 점차 확산되고 있는 것이다. 이와 같이 달라진 채용패턴에 순발력있게 적응하는 일도 고용가능성을 제고하는데 있어 필수적인 요건이라 하겠다.

2) 중·장기 노동시장 수요 및 실업률 전망

많은 경제전문가들은 경제성장이 일정수준으로 회복된다고 하더라도 실업률 6%~7%대에 이르는 고실업의 상태가 상당기간 지속될 것이라는 전망을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 정부의 중장기 고용전망치는 실업률에 관해 상당히 낙관적인 입장을 견지하고 있는 것

10) 대통령령은 8.15경축사에서 향후 2~3년내에 실업률 4%대의 완전고용을 실현하겠다고 했으며, 한국노동연구원의 중장기 고용전망을 보면 2000년 6.4%, 2001년 5.6%, 2002년 4.7%로 하락할 것으로 전망하고 있다. (한국노동연구원, 「중기실업대책의 방향과 과제」, 1999.5)

으로 보인다¹⁰⁾.

그러나 기본적인 의문은 IMF 경제위기를 맞은 나라 중 실업률이 이와 같이 빠른 속도로 낮아진 전례가 없고, OECD국가들의 경우 몇몇 국가를 제외하고는 7.0% 이상의 높은 실업률을 보이고 있다는 점이다¹¹⁾.

2000년대에 들어 지식, 정보화의 급진전과 저성장시대 진입으로 우리 노동시장도 본격적인 인력과잉상태에 접어들 것이라는 전망이다¹²⁾. LG경제연구원은 경기회복 이후에도 기업들이 외형위주의 성장보다는 수익성 위주의 경영에 나설 것이며, 2000년대 초반 우리 경제의 잠재성장능력이 5%대로 떨어져 대학졸업자와 저학력자의 구직난이 만성화할 것으로 내다보고 있다. 특히 저학력 실업이 갈수록 심각해져 저학력층의 일자리 부족에 따른 빈곤의 악순환 현상이 나타날 가능성이 큰 것으로 예측하고 있다.

또한 장기적으로 지식집약적·노동절약적 산업의 비중이 높아질 것으로 예상되어 소득-고용탄성치 즉 경제의 고용흡수력이 높아질 것으로 기대하기는 어렵다는 점과 우리 경제가 향후 치열한 무한경쟁에서 살아남기 위해서는 국외로의 아웃소싱(outsourcing)의 비중을 높일 수 밖에 없다는 점을 향후 실업률이 빠른 속도로 낮아지기 어려운 이유로 지적되고 있다¹³⁾.

그 밖에 구조조정의 지속적 추진, 시장개방의 가속화 등은 향후에도 국내 고용창출을 어렵게 하는 요인으로 작용할 가능성이 클 것으로 전망된다. 또한 경제가 선진화됨에 따라 인구의 여성화, 고학력화, 노령화 경향이 두드러지게 나타날 것이며, 인구증가율의 둔화에도 불구하고 노동공급은 오히려 증가하는 경향을 보이는 반면, 기업이 노동절약적 기술을 채택함에 따라 노동수요의 증가율은 정체될 가능성이 클 것으로 예측되고 있다.

한편 자본과 노동보다는 지식이 국가경쟁력을 좌우하는 주된 요소가 될 것이라는 새 천년을 앞두고 국내 많은 학자와 전문가들은 현재의 추세대로라면 21세기 지식기반산업에서도 여성의 소외문제가 심각할 것이라고 우려하고 있다. 최근 우리 경제구조가 빠른 속도로

11) ILO, World Employment Report, 1998-99, 1999.

12) LG 경제연구원, 「노동시장이 바뀌고 있다」, 주간경제 521호, 1999.6.2.

13) 김재원교수는 일본의 경우 국제경쟁에서 살아남기 위해 21세기 초에는 수출산업의 경우 약 20%의 물량을 해외에서 생산할 것이며, 우리나라도 경쟁력을 보충하기 위해서는 적어도 10% 정도의 수출물량은 해외에서 생산해야 할 것으로 전망하고 있다. 따라서 우리나라 기업경영 여건이 획기적으로 개선되지 않는 한 GDP의 성장률보다는 GNP의 성장률이 더 높을 것이며, 이 경우 국내의 고용창출은 GDP에 의해 결정되기 때문에 고용의 증가율이 생산의 증가율보다 낮아질 가능성이 크다는 점을 지적하고 있다. (김재원, 「실업해소 및 고용안정을 위한 장단기 대책」, 「실업대책의 평가와 과제」, 한국경제연구학회, 1999.6. : 74-76쪽.)

지식기반경제로 이행하고 있지만 첨단기술산업과 정보통신기술 분야등에서 여성의 대다수가 단순노무직과 서비스업 등 하위직이나 비정규직에 집중되어 있다는 것이다. 결국 현재의 고용구조로는 대부분의 지식기반산업도 여성에게는 단순직, 저임금중심의 일자리만 제공하는 결과를 가져올 수 밖에 없다는 것이다. 이에 따라 21세기 지식기반산업에서 여성직업의 양극화현상이 나타날 것을 우려하는 시각도 있다. 즉 지식정보산업의 비중이 높아감에 따라 여성은 핵심분야인 전문관리직에 종사하지 않으면 주로 단순기술, 사무직에 종사하게 될 것이라는 전망이다. 따라서 출산 육아 지원체계가 확충되지 않으면 여성들은 얻어지는 중간층 직업에서 계속 밀려나 일자리를 잃을 가능성이 크다는 것이다¹⁴⁾.

III. 설문조사의 분석 결과

1. 조사방법 및 대상

본 연구에서는 고실업의 상황에서 여대생의 취업과 관련한 태도와 주관적 취업전망 및 취업준비실태 등을 파악하기 위해, 서울 및 수도권 소재 13개의 4년제대학¹⁵⁾의 4학년 여학생 520명을 대상으로 1999년 9월 10일부터 10월 5일에 걸쳐 설문조사를 실시하였다.

서울지역은 9개대학의 342명이, 수도권지역은 4개대학의 178명이 설문조사에 응하였으며, 이 가운데 여자대학 재학생은 3개대학의 163명, 남녀공학대학 재학생은 10개대학의 357명이었다. 출신고교별 분포를 보면 서울지역이 54.8%(285명)로 과반수가 넘으며, 중소도시 24%(125명), 대도시 173%(90명)의 순이다.

전공별 분포를 보면(표 7참조), 인문계열이 28.8%(149명)로 가장 많고 다음으로 사회계열 24.8%(128명), 자연과학계열 20.5%(106명)의 순이었으며, 상경계열과 공학계열이 각각 12.2%(63명)와 9.7%(50명)이었고 예체능계열이 4.1%(21명)로 나타났다¹⁶⁾. 졸업후 계획에 대해서는 '취업하겠다'는 응답이 62.9%(324명)로, 이미 취업이 결정된 경우까지 포함하면 67.2%로 나타나 전체응답자의 3분의 2가 취업의사를 갖고 있음을 알 수 있다. '대

14) 한겨레, 99.10.12일자.

15) 서울지역은 연세대, 이화여대, 고려대, 동국대, 서울시립대, 한양대, 성균관대, 동덕여대, 숙명여대 등 9개대학이 포함되었으며, 수도권지역에서는 한양대(안산), 성균관대(수원), 아주대, 경기대가 포함되었다.

16) 본 조사의 대상은 연구자임의로 조사의 편의에 따라 선정된 것으로 응답자의 분포는 전체 모 집단 즉 여대생의 특성별 분포와 일치하지 않음을 밝혀둔다.

학원에 진학' 하고자 하는 경우는 23.8%(124명)이었으며, 그 밖에 '결혼준비에 전념', '아직 모르겠다'는 응답이 각각 1%(5명), 6.2%(32명)로 나타났다(표 8 참조).

<표 7> 전공별 응답자 분포

전공별	응답자수 (%)
인문계열	149 (28.8)
사회계열	128 (24.8)
상경계열	63 (12.2)
자연과학계열	106 (20.5)
공학계열	50 (9.7)
예체능계열	21 (4.1)
합계	517 (100.1)

<표 8> 졸업후 계획

졸업후 계획	응답자수 (%)
결혼준비에 전념	5 (1.0)
대학원 진학	124 (24.1)
이미 취직이 결정됨	22 (4.3)
취업하겠다	324 (62.9)
아직 잘 모르겠다	32 (6.2)
기타	8 (1.6)
합계	515 (100.1)

부모가 모두 취업하고 있는 맞벌이 가정의 비율은 26.9%(164명)인 것으로 나타났으며, 어머니가 수입을 목적으로 1년이상 취업한 경우도 전체 응답자의 42.3%(220명)에 이르고 있다. 자신이 속한 가정의 생계를 주로 책임지고 있는 사람이 '아버지'인 비율이 87%(450명)였으며, '어머니'가 생계를 주로 책임지고 있는 경우는 10.2%(53명), 어머니가 부차적 책임자인 경우는 22.7%(118명)이었다. 주된 생계책임자(제1생계책임자)의 직업은 행정 및 관리직(18.3%), 판매직(16.5%), 전문기술직(15.1%), 서비스직(13.4%), 사무직(12.6%)의 순으로 나타났으나 직종간에 균형된 분포를 보이고 있다. 부차적 생계책임자(제2생계

책임자)의 직종은 판매직(23.2%), 서비스직(20.6%)과 전문직(18.1%)에 주로 취업하고 있는 것으로 나타났다.

한편 응답자들의 사회경제적 배경을 보면, 우선 가족의 생활수준으로 본 주관적 계층의식에 대해서는 압도적 다수인 97.8%(497명)가 중산층으로 답하고 있으며, 이 가운데 중간층(middle-middle)으로 답한 비율이 59.6%, 중상층(upper-middle)이라고 답한 비율은 26.2%로 나타났다.

2. 조사내용 및 결과

설문조사에서는 1) 여성취업 및 성차별과 관련된 일반적 태도 및 의식, 2) 졸업후 취업을 원할 경우 취업전망과 희망직종 및 보수, 3) 어떤 방식으로 취업준비를 하고 있는가, 그리고 4) 취업정보 및 구직알선관련 요구사항 등에 관한 내용등을 포함하고 있다. 조사의 초점은 취업하고자 하는 의사를 가지고 이를 준비하고 있는 여학생들을 대상으로 이들의 취업전망과 준비상황을 파악하는데 맞추어져 있으나, 여성취업 및 성차별과 관련한 의식 및 태도조사는 졸업후 진로와 관계없이 전체응답자를 대상으로 하고 있다.

가. 여성의 사회적 역할 및 성차별적 고용관행에 대한 인식

1) 성역할 및 여성취업에 대한 인식

'취업은 필수, 결혼은 선택'이라는 생각에 어느 정도 동의하는지에 대한 설문에는 무려 81.9%가 동의('전적으로 동의' 26.5%, '어느 정도 동의' 55.4%)하는 것으로 나타나 여대생들의 진보적인 결혼관과 취업관을 분명히 보여주고 있다. 결혼할 경우 가정과 직장생활의 병행여부에 있어서도 압도적 다수인 83.3%가 병행가능하다고 답했으며 5.7%만이 양자간에 택일해야 한다고 응답하고 있다. 가사와 직장노동의 병행에 대한 이러한 자신감은 가사노동의 부부간 공동분담을 당연한 것으로 받아들이는 젊은 층의 가치관의 변화를 반영하고 있는 것으로 보인다.

다음으로 여대생들의 일과 가정에 관한 가치관을 알아보기 위하여 <표 9>에 나타난 4가지 항목에 대한 태도를 조사하였다. 5점척도로 환산해 보았을때, 직업관에 해당하는 3항

(4.32)과 4항(3.92)의 경우가 가장 높은 점수를 나타내고 있어 이들의 강한 취업의지와 욕구를 짐작케 하며, 다음으로 결혼관(3.83)과 성역할관(3.76)의 순으로 나타나고 있다.

<표 9> 성역할관·결혼관·직업관 등 가치관

문항	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	그저 그렇다	다소 동의하는 편이다	전적으로 동의한다	5점척도 (평균)
①사회에서나 가정에서 남자가 할 일과 여자가 할 일은 따로 있다고 생각한다.	25.6	43.4	14.4	15.0	1.7	3.76점
②여자가 결혼을 하지 않고 혼자 사는 것은 바람직하지 않다.	35.5	31.4	17.1	13.1	2.9	3.83점
③여자가 사회적으로 너무 성공하면 개인생활은 불행하게 된다.	51.9	34.9	6.9	5.8	0.4	4.32점
④직장생활로 인해 가정생활에 어려움이 생긴 경우, 여자는 직장을 그만 두어야 한다.	35.9	35.7	14.1	13.0	1.4	3.92점

주: 모든 문항에서 '전적으로 동의한다'가 가장 보수적인 응답으로 이를 1점으로 하고, '전혀 동의하지 않는다'를 5점으로 처리하였다. 따라서 모든 문항에서 1점에 가까울수록 보수적인 태도를 의미하고, 5점에 가까울수록 진보적인 태도를 의미한다.

2) 성차별적 고용관행에 대한 인식과 해소방안

우리나라 노동시장의 여성에 대한 고용상의 차별에 대해서 압도적 다수인 81.7%(425명)가 '매우 불편화되어 있고 그 정도가 심각한 수준'이라고 응답함으로써 성 차별적인 고용관행에 대한 인식이 매우 높은 것으로 나타났다. '심각하지는 않지만 성차별이 존재한다'고 보는 경우까지 합할 경우 96.3%로 고용관행에 관한 인지도는 다른 어떤 집단에 비해서도 매우 높은 것으로 나타났다. 연령면으로 볼 때 이들이 다른 어느 연령집단에 비해 평등과 차별 등에 대해 민감한 계층이지만, 취업을 앞두고 있으며 실제 구직활동을 통해 현실인식이 강화되고 있는 것으로 보인다.

차별적 고용관행이 나타나는 원인들로는 '문화적 요인'을 가장 우선적인 것으로 지적하고 있으며 다음으로 '법과 제도 및 정부의 정책이 성평등적 고용관행에 미흡'하다고 보고 있다. '남녀간 직업적인 능력이나 생산성의 차이' 보다는 '여자들의 동기유발이 남자에게 뒤떨어진다고 생각하는 비율이 높게 나타남에 비추어, 생산성의 차이나 직업적 능력의 차이가 생애적이라기 보다는 이 역시 문화적 요인에 의한 것으로 보고 있음을 알 수 있다. 즉 남녀차별적 혹은 남녀를 분리하는 사회화 과정이 남녀간 동기유발의 차이를 만들고 이것

이 궁극적으로 생산성의 차이를 만들어 내는 것으로 인식하고 있는 것이다 (표 10 참조).

순위별로 가중치를 달리 주는 방식을 택할 경우 이러한 결과는 보다 뚜렷하게 나타난다. 즉 1순위에는 3점, 2순위에는 2점, 3순위에는 1점 등으로 가중치를 주었을 경우, 문화적 요인은 1,349점, 법·제도상의 미흡이 861점, 동기유발의 차이가 433점으로 나타나, 차별적 고용관행의 근본적인 원인으로 개인적 요인보다는 문화적 요인을 중요시하고 있으며, 제도개선 및 정책지원의 필요성을 강조하고 있는 것으로 나타나고 있다.

한편 성역할분담, 직업 및 결혼에 대한 가치관, 그리고 노동시장에 대한 성차별의 원인 및 해소방안에 대한 견해는 학교형태(남녀공학 혹은 여자대학)에 따라 또는 전공계열에 따라 거의 차이를 나타내고 있지 않았다. 일반화의 위험을 무릅쓰다면, 여대생들은 우리 사회의 성차별적 현상에 관해 대학과 전공을 불문하고 상당히 동질적인 가치관과 문제의식을 가지고 있다고 하겠다.

<표 10> 차별적 고용관행의 원인

(단위: 명)

원 인	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
직업능력 차이가 없음에도 불구하고, 전통·고정관념 등 문화적 요인	400	63	23	486(1,349점) ①
직업적 능력·생산성이 남자보다 떨어짐	16	40	64	120(192점)
법·제도·정책 등이 성평등적 고용관행에 미흡	59	308	68	435(861점) ②
일과 직업에 대한 동기유발이 남자에 비해 저조	19	68	213	310(433점) ③

성차별적 고용관행의 해소방안으로는 '정부차원에서 정책개발과 제도의 개선이 선행'되어야 함을 최우선적인 방안으로 꼽고 있으며, 다음으로 '여성 각자가 남자와 동등한 능력을 갖추기 위한 실력을 배양할 것'을 강조하고 있다 (표 11 참조). 요컨대 노동시장의 성차별적인 고용관행을 제도개선과 개인적 노력의 병행으로 극복해야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 여성 및 사회단체의 조직적이고 집단적인 노력의 필요성에 중요한 우선순위를 부여하고 있지 않은 것으로 조사되었다. 그동안 성평등 고용관행의 정착을 위해 여성단체들이 각고의 노력을 했음에도 불구하고, 단체에 의한 조직적이고 집단적인 노력에 관한 인식과 이해가 부족한 것으로 판단된다. 이는 그간의 여성단체운동이 고학력여성의 취

업문제에는 상대적으로 소홀했던 때문이 아닌가 판단된다. 고학력여성들이 여성운동에 보다 적극적으로 참여할 때 운동이 더욱 탄력을 받을 수 있음을 감안하여, 향후 여성단체들은 이 문제에 대해 보다 큰 관심과 실천적 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

3) 남녀고용평등법 인지도 및 활용에 대한 태도

남녀고용평등법에 대해서는 92.7%의 응답자가 '들어 본 적이 있다'고 응답함으로써 법의 인지도 자체는 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 '내용을 상세히 알거나 어느 정도 알고 있다'는 응답자는 4분의 1(26.3%)정도에 불과했으며, 대다수(66.5%)가 내용을 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 향후 채용과정에서 성차별을 당했을 경우 법적으로 적극적인 대응을 할 것인지의 여부에 대해서는 85%가 고려하겠다는 태도를 보이고 있다. 이러한 결과는 성차별적 고용관행의 해소방안으로 법과 제도개선의 중요성을 강조하고 있는 태도와 일관됨을 보여주고 있다.

<표 11> 차별적 고용관행의 해소방안

(단위: 명)

방 안	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
여성자신의 노력으로 남자와 동등한 직업능력 배양	180	83	106	369(812점) ②
여성 및 사회단체의 집단적·조직적 노력 필요	27	103	137	267(390점)
정부차원의 정책개발·제도개선 선행	160	176	105	441(937점) ①
캠페인·문화운동 등 의식개혁 및 성평등문화의 정착	128	118	106	352(726점) ③

나. 취업희망 직종 및 취업전망

1) 희망하는 일자리 및 보수

전체 응답자 가운데 67.2%(346명)가 이미 취업이 결정(22명)¹⁷⁾되었거나 졸업후 취업을

원하고 있는(324명) 것으로 조사되었다. 원하는 일자리를 업종별로 구분해 보면, 공공·사회 및 개인서비스업에 41.1%, 금융 및 보험업에 19.5%, 교육서비스업에 18.1%로 나타나 이 3개 업종에 60% 이상이 집중되어 있음을 볼 수 있다(표 12 참조). 이러한 희망업종의 분포는 앞에서 본 99년 하반기 업종별 채용전망과는 상당한 괴리가 있음을 볼 수 있다. 낙관적인 부분은 금융, 증권 및 보험업의 경우로서 채용전망도 좋고 상대적으로 많은 수의 학생(19.5%)이 취업을 희망하는 것으로 나타나고 있다. 또한 수요측(기업)의 광고·출판업종이 채용전망이 좋은데 공급측(여대생)의 교육서비스업이 이에 부분적으로 대응할 수 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. 비관적인 부분은 기업차원의 채용기회가 별로 없는 공공 및 개인서비스업에 다수(41.1%)가 취업을 희망하고 있는 반면에, 채용기회가 상대적으로 많은 정보통신분야의 희망자는 극소수인 것으로 나타나고 있다는 점이다. 따라서 올해도 역시 지난 해와 마찬가지로 많은 여대생들의 경우 호황업종·대기업의 안정된 정규직보다는 고용이 불안정한 비정규직 일자리를 다수 포함하는 중소기업으로의 진출이 많을 것으로 예상해 볼 수 있다.

한편 희망하는 직종을 보면 전문직 및 기술직에 63.9%, 사무직에 21.9%, 준전문직 및 준기술직에 9.9% 등으로 이 3개 직종에 90% 이상이 집중되어 있다(표 13 참조). 대다수가 전문기술직을 원하고 있으나 이들의 희망과는 달리 지난 해의 취업현황에 비추어 볼 때 준전문직과 준기술직 취업이 전문기술직에 비해 훨씬 높을 것으로 관측된다.

<표 12> 취업희망 업종

업종	응답자(%)
제조업-전자통신	22 (6.3)
금융 및 보험업	68 (19.5)
교육서비스업	63 (18.1)
보건 및 사회복지사업	18 (5.2)
공공, 사회 및 개인서비스업	143 (41.1)
기타	34 (9.8)
합계	348 (100.0)

<표 13> 취업희망 직종

직종	응답자(%)
고위관리직 및 임원직	9 (2.6)
전문직 및 기술직	225 (63.9)
준전문직 및 준기술직	35 (9.9)
사무직	77 (21.9)
서비스 및 판매직	5 (1.4)
기능직	1 (0.3)
합계	352 (100.0)

17) 이들의 직종을 보면, 작가, 의상디자이너, 큐레이터, 호텔예약업무, 주얼리회사, 인력 에이전시, 자영업, 연구원, 학원강사, 교원, 그 밖에 구체적 업무를 명시하지 않은 사무직, 전문직 등이다. 이들의 보수수준을 보면, 70~80만원이 4명, 81~100만원이 6명, 101~150만원이 3명, 150만원 이상이 3명이다.

신규취업난이 심화되면서 전공과 무관한 업종이나 업체에 취업하려는 경향이 늘고 있다는 전문가들의 지적에 따라¹⁸⁾, 전공계열별 희망업종과 희망직종의 분포를 살펴 보았다(표 14 및 표 15 참조). 인문계열은 공공·사회 및 개인서비스업(46.9%), 교육서비스업(21.4%), 금융 및 보험업(19.4%)의 순으로 나타났으며, 사회계열은 과반수가 공공·사회 및 개인서비스업(51.2%)을 희망하였고 다음으로 금융 및 보험업종(23.2%)을 원하고 있다. 상경계열은 금융 및 보험업종(43.9%)을 희망하는 학생이 가장 많았으며, 다음으로 서비스업종(41.5%)이었다. 공학계열의 경우는 제조업종의 전자통신(31.6%)과 건설업(26.3%)이 가장 많았으나, 교육서비스업과 기타서비스 업종에도 고루 분포되어 있었으며, 자연과학계열의 경우 약 3분의 2(70.2%)가 교육서비스업과 기타서비스 업종을 희망하고 있었다.

조사결과를 보면 인문사회계열(상경계 포함)의 경우 2~3개 업종에의 집중도가 높은 반면, 자연계열(공학포함)은 희망하는 일자리가 전업종에 걸쳐 분산되어 있는 것으로 나타나 소위 전공파괴 경향이 부분적으로 확인되고 있다. 전공영역의 특성상 인문계열 졸업생이 제조업종의 전문기술직에 교차취업할 가능성은 그 반대의 경우에 비해 희박할 것으로 판단된다. 연구자의 판단으로는 대졸신규취업의 경우 전공파괴현상은 아직은 소수에 불과할 것이며, 졸업후 1~3년정도 지난 실업자나 재취업자의 경우에는 노동시장의 인력수요상의 변동을 반영하여 전공과 무관한 업종에의 취업자가 보다 많을 것으로 예상된다.

원하는 고용형태를 보면 정규직이 87.7%(314명)로 압도적으로 많았으며 자영업자는 불과 0.6%에 불과한 반면, 프리랜서가 10.9%(39명)으로 조사되었다. 현재의 정규직 감소추세를 감안할 때 이들의 정규직 취업 희망은 희망사항으로 남을 개연성이 크다고 할 수 있다. 또한 적정한 월평균 보수의 수준으로는 45.8%가 100~120만원, 24.2%가 120~150만원 수준으로 답하고 있으며, 중위값(median income)은 120만원이다. 이는 지난 해 주요기업 평균초임연봉인 1,700만원¹⁹⁾ 보다 낮은 수준이다.

본인의 취업과 관련한 주위사람들의 지원(정신적 및 실질적 지원)정도를 10점 척도로 평가해 줄 것을 요구한 결과, 부모님의 지원점수가 7.84로 가장 높았으며, 그 다음으로 높은 점수를 보인 것이 친구들로서 남자친구가 7.04, 여자친구가 6.84로 나타났으며, 형제들에 의한 지원

18) 중앙일보, 1999.10.25. 전공을 넘나드는 취업이 확산되는 이유로, 정보통신금융분야의 인력수요가 폭발적으로 늘고 있는 반면 관련전공자는 크게 모자라는 등 국내 대학의 인력공급시스템이 시대변화에 뒤처져 있다는 점, IMF제재 이후 '평생직장'의 개념이 희박해지면서 적성에 맞는 '평생직업'을 찾으려는 젊은 세대가 늘고 있으며, 점수나 부모의 희망에 따라 대학에 진학했다가 뒤늦게 자신의 적성을 찾는 학생들이 많기 때문인 점 등을 들고 있다.

19) 리쿠르트사 자료, 중앙일보 99.9.13일자.

이 6.66이었다. 딸의 취업에 관한 부모의 지원과 남자친구의 지원이 높게 나타난 것은 여성취업(보다 구체적으로 딸과 아내의 취업에 대한)에 대한 보수적인 태도가 변화하고 있음을 분명히 보여주는 것이라 하겠다.

<표 14> 전공계열별 취업희망업종 분포

단위: %, ()은 명수

	인문계열	사회계열	상경계열	자연계열	공학계열	예체능계열
제조업-경공업			2.4 (1)		2.6 (1)	
제조업-석유화학			2.4 (1)	3.9 (3)	7.9 (3)	
제조업-기계장비				1.3 (1)		
제조업-전자통신	5.1 (5)			5.2 (4)	31.6 (12)	11.1 (1)
제조업-자동차, 운송					2.6 (1)	
건설업					26.3 (10)	
숙박 및 음식점업	4.1 (4)	1.2 (1)	2.4 (1)			
운수·창고·통신업	2.0 (2)	2.4 (2)				
금융 및 보험업	19.4 (19)	23.2 (19)	43.9 (18)	10.4 (8)	5.3 (2)	
부동산 임대 및 사업서비스업		1.2 (1)				11.1 (1)
교육서비스업	21.4 (21)	7.3 (6)	7.3 (3)	36.4 (28)	10.5 (4)	11.1 (1)
보건 및 사회복지사업	1.0 (1)	12.2 (10)		9.1 (7)		
기타공공·사회 및 개인서비스업	46.9 (46)	51.2 (42)	41.5 (17)	33.8 (26)	13.2 (5)	66.7 (6)
기 타		1.2 (1)				
합 계	100.0 (98)	100.0 (82)	100.0 (41)	100.0 (77)	100.0 (38)	100.0 (9)

<표 15> 전공계열별 취업희망직종 분포

단위: %, ()은 명수

	인문계열	사회계열	상경계열	자연계열	공학계열	예체능계열
고위관리직 및 임원직	3.9 (4)	1.2 (1)	7.5 (3)	1.3 (1)		
전문직 및 기술직	50.8 (51)	50.0 (49)	40.0 (16)	71.1 (54)	89.5 (34)	90.0 (9)
준전문직 및 준기술직	9.8 (10)	12.0 (10)	7.5 (3)	14.5 (11)	2.6 (1)	
사무직	24.5 (25)	26.5 (22)	42.5 (17)	11.8 (9)	7.9 (3)	
서비스 및 판매직	2.0 (2)	1.2 (1)	2.5 (1)	1.3 (1)		
기능직						10.0 (1)
합 계	100.0 (102)	100.0 (83)	100.0 (40)	100.0 (76)	100.0 (38)	100.0 (10)

<표 16> 적정 월평균 보수

월평균 보수(만원)	응답자(%)
70 ~ 99	40 (11.7)
100 ~ 120	157 (45.8)
121 ~ 150	83 (24.2)
151 ~ 200	48 (14.0)
200만원 이상	15 (4.4)
합 계	343 (100.0)

2) 취업전망

졸업후 취업까지 얼마나 소요될 것이라고 생각하는지를 묻은 결과, 비교적 낙관적인 취업전망을 하고 있는 것으로 나타났다(표 17 참조). 취업을 원하고 있는 응답자의 3분의 2 이상(260명, 71.6%)이 졸업후 3개월 이내에 취업이 가능할 것으로 내다보고 있다. 그 중에는 졸업이전에 취직될 것이라는 상당히 낙관적 전망을 하고 있는 비율도 31.4%나 되었다. 반면에 6개월 혹은 1년 이상 걸릴 것이라는 비관적 전망은 11.3%에 불과하였다. 대학생들이 이러한 낙관적인 취업전망을 가지는 데에는 최근 정부가 발표하는 각종 경제지표 및 내년도 경기전망 등 온통 장미빛인데도 기인하는 것으로 보인다. 그러나 앞에서 살펴 본 올해 하반기 및 내년 상반기의 채용전망에 비추어 볼 때, 이러한 낙관적인 태도는 냉정한 현실인식에 따른 것이라고 보기는 어렵다고 판단된다.

<표 17> 졸업후 취업소요시간

취업소요기간	응답자(%)
졸업이전	114 (31.4)
1개월 미만	50 (13.8)
1 ~ 3개월 미만	96 (26.4)
3 ~ 6개월 미만	62 (17.1)
6 ~ 12개월	25 (6.9)
1년 이상	16 (4.4)
합 계	363 (100.0)

졸업후 1년이 지나도 원하는 일자리가 없을 경우, 계속 원하는 일자리를 찾겠다는 비율은 35.6%이며, 조건을 낮추어서 일자리를 찾겠다는 비율은 29.3%, 새로운 직장에 맞는 시험이나 자격증 획득을 위한 공부를 하겠다는 비율이 28.1%였다. 취업을 포기하겠다는 비율은 단 0.8%에 불과한 것으로 나타나 이들의 강한 취업의지를 엿볼 수 있다 (표 18 참조).

〈표 18〉 졸업 1년후 원하는 일자리가 없을 경우

대 안	응답자(%)
시간이 걸리더라도 원하는 일자리를 찾을 것	129 (35.6)
취업조건을 낮추어 일자리를 찾을 것	106 (29.3)
새로운 직장이나 일자리에 맞는 시험준비	74 (20.4)
자격증 획득을 위한 공부	28 (7.7)
대학원 진학	22 (6.1)
취업포기, 결혼준비	3 (0.8)
합 계	362 (100.0)

3) 취업난의 귀책사유 및 책임소재

자신이 취업이 어려울 경우, 그 이유가 무엇인지를 묻는 질문에 대해서는 내적인 요인보다는 외부적인 요인을 지적하고 있다(표 19 참조). 순위별로 가중치를 주었을 경우 '경제사정의 악화'가 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 '자신의 전공'과 '구조조정 등 정부정책'의 순이다. '여자라는 이유'를 우선적으로 지적하는 응답자는 많지 않았다.

한편 취업이 어려울 경우 책임소재에 대해서는 '본인'의 책임을 1순위로 꼽는 경우가 가장 많았으며 순위별로 가중치를 매긴 경우에도 다른 것에 비해 월등히 높게 나타났다. 그 다음으로 경제사회적 여건, 기업, 정부의 순으로 책임소재를 가리고 있다(표 20 참조). 이러한 결과는 앞에서 본 차별적인 고용관행의 이유(표 10) 및 취업난의 귀책사유(표 19)와는 모순되는 것이라고 볼 수도 있다. 이는 아마도 경제사정이 좋지 않음에도 불구하고 본인의 노력여하에 따라서는 자신의 고용가능성을 높일 수 있다는 생각에서 비롯된 것이 아닌가 추측된다.

〈표 19〉 취업난의 귀책사유

	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
자신의 전공이 취업기회가 많지 않은 영역이라서	97	59	37	193 (446) ②
여자라서	32	86	90	208 (358)
구조조정 등 정부정책	56	85	60	201 (398) ③
경제사정이 워낙 좋지 않아서	124	62	45	231 (541) ①

〈표 20〉 취업난의 책임소재

	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
정 부	12	43	80	147 (202)
기 업	13	56	95	164 (246) ③
학 교	5	44	43	92 (146)
본 인	277	35	27	339 (928) ①
경제사회적여건	56	147	49	252 (511) ②

다. 취업준비 실태 및 요구사항

1) 준비장소 및 내용

취업준비를 위해 1주일에 평균 15시간 정도를 할애하고 있고, 취업준비를 위한 공부는 주로 학교도서관(230명)과 자신의 집(137명)을 이용하고 있으며 응답자의 3분의 1 (108명)정도가 학원을 다니고 있는 것으로 나타났다. 준비하는 내용을 보면 어학공부가 가장 많았고(270명), 전공 및 일반상식(143명), 컴퓨터 관련 정보교육(102)의 순으로 나타났으며, 각종 자격증 취득을 위한 공부(93명)를 하고 있었다. 그 밖에 기술습득을 위해 자격증과 무관한 기능교육(29명), 공무원 취업준비(25명), 회계사 및 사법고시 공부(7명), 창업관

연교육(1명) 등이 포함되어 있다.

자격증취득을 위한 공부를 하고 있다고 답한 93명 가운데 구체적인 자격증 종류를 명시한 경우는 55명이었다. 자격증의 종류로는 컴퓨터, 정보처리 및 검색 등 정보 통신관련 자격증(25명)이 가장 많았으며, 토목 및 건축기사 자격증(7명), 언어능력 및 번역사(6명), 투자상담사 및 변리사(5명)의 순이었으며, 그 밖에 보험계리인, 사회교육전문요원 등이 포함되어 있다.

한편 실업대책의 일환으로 추진되는 대졸인턴사원제도에 관해서는 거의 모든 응답자가 알고는 있으나, '참여할 의사가 없다'는 응답자가 과반수가 넘는(53.4%) 것으로 나타났으며, 그 주된 이유로는 인턴직이 '임시직에 불과하며 경력개발에 도움이 되지 않기 때문'(51.2%)이라는 것과, '보수가 너무 낮다(19.9%)'는 점을 들고 있다.

2) 취업보도(정보)실 이용 및 문제점

대학의 취업보도(정보)실 이용과 관련한 질문에서는 135명이 '이용한 적이 없다'고 답하고 있는데, 이는 취업을 원하고 있는 응답자의 약 40%에 이르는 비율이다. 취업정보실의 서비스 가운데, '취업정보를 열람'하는 응답자(193명)가 가장 많았으며, '취업정보실이 주최하는 기업설명회에 참가'(71명), '구직등록'(35명), '구직상담'(21명)의 순으로 나타났다.

한편 취업보도실에 요망하는 사항을 보면(표 21), '신속한 정보를 제공'해 줄 것에 대한 요구가 가장 높고, 그 다음으로 '구직희망자들의 체계적 관리', '취업담당자들의 적극적 구직알선', '다양한 취업정보의 제공', '각 학과의 취업대책반과의 긴밀한 연계' 등을 요구하고 있다. 따라서 각 대학들의 취업보도실은 재학생 및 졸업생의 취업가능성을 제고하기 위해 무엇보다 정보수집의 신속성을 높이고 정보의 범위를 확대하는 노력을 기울여야 할 것이다. 대학이 자신들의 취업촉진을 위해 해주기를 기대하는 내용들을 보면(표 21), '취업에 실질적으로 도움이 되는 강좌를 개설'해 줄 것을 가장 바라고 있으며, '기업측에 학교홍보를 강화해줄 것'과 '취업보도실의 기능을 강화'해 주기를 바라는 것으로 조사되었다.

<표 21> 취업보도실에 대한 요망사항

(단위: 명)

	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
구직희망자들의 체계적 관리(DB)	84	32	40	156 (356점) ②
신속한 정보제공	139	85	23	247 (610점) ①
취업전담 교직원 확충 및 영역별 업무의 효과적 배분	10	18	12	40 (78점)
취업담당 직원들의 적극적 구직알선	37	64	38	139 (277점) ③
각 학과의 취업대책반과 긴밀한 연계	28	52	37	117 (225점) ⑤
유망자격증 및 각종 자격증 취득에 관한 설명회 개최	11	16	20	47 (85점)
취업관련 강좌의 다양화	8	36	43	87 (139점)
취업담당 직원들의 전문성 향상	9	21	40	70 (109점)
다양한 취업정보의 제공	35	33	100	168 (271점) ④

여성고용할당제에 관해서는 취업을 계획하고 있는 응답자의 72.6%가 도입의 필요성에 대해 긍정적인 태도를 보였으며, 56.8%는 '전분야에 걸쳐 반드시 도입되어야 한다'는 적극적인 입장을 개진하였다.

마지막으로 고학력여성 취업을 활성화하기 위한 방안으로, 여성자신의 적극적 노력으로 능력을 배양하는 일(109명)과 여성에 대한 사회적 편견의 해소 및 의식의 전환(94명)을 가장 많이 제시하고 있다. 그 밖에 정부의 뒷받침(69명)과 여성인력을 적극 활용하고자 하는 기업의 노력(21명)을 주문하고 있다. 내적요인과 외적요인, 문화적인 변화와 자신의 노력이 균형되게 이루어져야 함을 보여주고 있다. 이는 비교적 정확한 현실인식과 아울러 적극적인 자기개발 의지를 반영하는 것이라 하겠다.

〈표 22〉 대학이 취업촉진을 위해 시급히 해야 할 일

(단위: 명)

	1순위	2순위	3순위	합계(가중치)
취업상담실 기능보완	76	41	28	145 (338점) ③
취업에 실질적 도움이 되는 강좌 개설	109	54	36	199 (471점) ①
기업측에 학교홍보 강화	66	54	35	155 (341점) ②
대학 컴퓨터사이트에 졸업생 정보 기재	16	37	22	75 (144점)
새용박람회의 직접유치	36	62	47	145 (279점) ④
취업시즌에 교수의 기업 방문	24	50	48	122 (220점) ⑤
산학협동 강화	19	41	67	127 (206점)
좀 더 많은 추천서의 확보	15	20	61	96 (146점)

IV. 고학력여성의 취업률 제고를 위한 각 주체의 역할

고학력여성의 취업활성화가 가져다 주는 사회적 효과는 크게 보아 2가지이다. 그 하나는 국가의 소중한 인적자원을 낭비나 사장없이 효율적으로 활용함으로써 국가경쟁력을 제고시키는 것이며, 다른 하나는 노동시장의 성불평등현상을 완화함으로써 성평등사회와 선진사회를 앞당길 수 있다는 점이다.

우리나라 노동시장의 성불평등 현상은 대부분 고학력여성의 저조한 취업에서 비롯된다 고 할 수 있다. 바꾸어 말하면, 고학력여성들이 노동시장에 많이 진출할 경우 자연히 전문 기술직 및 준전문직, 행정관리직, 고위 사무직에서의 여성비율이 높아질 가능성이 크다. 이렇게 되면 성별직종분리 현상이 상당부분 해소될 수 있을 것이며, 직종분리에 따른 임금

20) 남녀근로자간 임금격차를 교육수준별로 보면, 대졸자의 성별임금격차는 전체 근로자 평균임금 격차에 비해 매우 낮은 것으로 나타난다. 참고로 1995년의 경우, 전학력근로자의 남녀간 임금 격차는 59.9%(여자/남자)인데 비해, 대졸자의 경우는 75.9%로 나타났다.

격차도 상당히 좁혀질 수 있기 때문이다²⁰⁾.

앞에서 살펴 보았듯이 전통적으로 취업과 정책의 사각지대에 놓여 있던 우리나라 고학력여성, 특히 대졸여성들은 IMF이후의 고실업시대에 접어들면서 하향취업경향이 심화되었으며, 그 결과 여성고용구조가 질적으로 매우 저하되고 있음을 알 수 있다. 이미 우리나라 경제부문은 '경직적인' 공공 및 대기업부문과 '유연한' 중소기업부문으로 이중구조화되는 과정에 있으며, 향후 노동시장의 유연화가 가속화될 경우 선진국의 경우에서와 마찬가지로 우리나라 노동시장도 내부자와 외부자(즉 실업자 및 한계근로자)로 이중구조화될 것이라는 전망이 가능하다²¹⁾. 노동시장이 이와 같이 양분되는 구조속에서는 주로 여성근로자가 외부자 즉 주변근로자화할 개연성이 높으며, 고학력여성의 경우도 예외는 아닐 것이다. 그렇게 되면 결국 노동시장의 성불평등현상의 해소는 요원해 질 수밖에 없을 것이다. 따라서 이를 방지하기 위한 다각적이고 입체적인 노력이 절실히 요구된다고 하겠다.

여기에서는 정부와 대학의 역할, 그리고 기업과 여성자신의 역할들을 구분하여 논의하고자 한다. 정부와 대학은 사회적 지원자로서 여성인력활용의 여건을 조성하고 이를 뒷받침하는 역할을 해야 할 것이며, 기업과 여성은 각각 여성인력의 수요와 공급의 주체, 즉 직접적인 당사자로서 보다 적극적이고 능동적인 노력을 기울여야 할 것이다.

1. 정부의 역할: 법과 제도의 개선

앞에서 본 바와 같이 설문응답자의 다수가 성차별적 고용관행의 해소를 위해서 정부의 정책과 제도개선 노력을 우선으로 꼽고 있다. 고학력 여성인력의 활용을 촉진시킬 수 있는 정부의 역할로서, 첫째, 모성보호비용의 사회분담제도를 도입할 것과, 둘째 공공부문에 여성고용할당제를 도입할 것, 그리고 셋째, 남녀고용평등법을 확대 개정할 것을 강조하고자 한다.

가. 모성비용의 사회분담

여성근로자의 고용에 따른 기업의 노동비용 부담을 경감하는 방안을 도입해야 한다. 현

21) 여수봉, 「노동시장의 유연성 제고」, 한국노동연구원, 1999.7.

재 여성근로자의 출산 및 생리휴가 등 모성보호에 따른 추가적인 노동비용을 기업에서 전적으로 부담하고 있어 기업이 여성근로자의 채용을 회피할 뿐 아니라 고용조정의 우선대상으로 삼는 이유가 되고 있다.

따라서 기업으로 하여금 성이 아닌 생산성에 따라 고용조정을 하도록 유도하고, 나아가 중장기적인 안목에서 우수하고 창의적인 여성인력의 채용을 유발하기 위해서는 모성보호 비용의 사회화를 적극 추진해야 할 것이다. 그 구체적인 방법으로는 이미 학계와 여성계에서 제안한 바와 같이 생리휴가와 산전후휴가기간중의 급여를 모성보호의 특성을 고려하여 의료보험에서 지급하는 방안이 가장 적합할 것으로 생각된다.

나. 공공부문의 여성고용할당제 도입

민간부문에는 어렵겠지만 공공부문에 여성고용을 위한 적극적 조치(affirmative action)를 도입할 때, 고학력여성들의 진출이 부분적으로 활성화될 수 있을 것이다. 여성고용의 창출을 위해서는 왜곡된 시장기능을 정상화시키기 위한 적극적 조치, 즉 할당제가 필요하다. 노동시장 유연화론자들은 기업의 경쟁력 강화를 위해서는 노동시장 기능을 활성화시켜야 하고 또 시장기능의 활성화를 위해서는 노동의 유연성을 제고해야 한다는 주장을 하고 있다. 그러나 우리 노동시장이 시장기능을 제대로 발휘하지 못하고 비효율적인 데에는 노동시장이 경직되어 있다는 점과 아울러 왜곡되어 있기 때문이라고 생각한다. 따라서 물론 경직된 부분은 유연화전략으로 풀어야 하겠지만 왜곡된 부분을 정상화시키는 노력도 병행되어야 할 것이다.

다시 말하면 우리가 익히 경험하고 있는 성차별적인 고용관행은 결국 노동시장에서의 완전경쟁, 공정경쟁의 가정이 충족되고 있지 못함을 뜻하는 것이고 따라서 시장기능이 왜곡된 채로 작동되고 있음을 의미한다. 그러나 시장기능을 논할 수 있으려면 최소한 완전경쟁의 전제가 충족되어야 할 것이다. 요컨대, 왜곡된 부분이 정상화되지 않은 상태에서 유연화전략만으로 거둘 수 있는 효과에는 분명히 한계가 있을 것이며, 따라서 이러한 정상성의 회복, 혹은 오랜동안 축적된 차별의 시정을 위해서는 한시적으로 적극적 조치가 반드시 도입되어야 할 것으로 생각한다.

다. 남녀고용평등법의 확대, 개정

남녀고용평등법이 제정된지 10년이 지나면서 법을 통해 성차별을 하지 말아야 한다는 당위론은 상당부분 확산된 것으로 보이나, 차별적인 채용관행 자체는 아직 크게 개선되지 않고 있다. 아직도 성별뿐 아니라 지역별, 연령별, 외모에 따른 채용상의 차별이 심각함을 고려할 때, 노동시장에서의 전반적인 채용차별을 완화시킬 수 있도록 남녀고용평등법을 확대 개정하여 보다 광의의 고용평등법을 만드는 일이 필요하다고 생각한다²²⁾.

2 대학의 역할 : 취업정보실의 기능강화

현재 학생들이 채용정보에 손쉽게 접근할 수 있는 유일한 방법은 대학의 취업정보실을 이용하는 일이다. 설문조사 결과, 대다수의 학생들이 대학의 취업정보실이 다양한 취업정보를 신속하게 제공해 줄것을 요망하고 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 취업정보실의 운영방안을 개선하는 일이 시급한 것으로 생각된다. 대학취업정보실의 기능 강화방안으로는 최근의 한국여성개발원의 보고서에서 제시된 바를 소개하고자 한다²³⁾.

각 대학의 취업정보실은 1) 다양한 채용정보의 입수와 이들 정보의 신속한 제공, 2) 구직을 희망하는 재학생 및 졸업생의 체계적인 관리, 3) 취업준비교육(구직전략, 이력서 및 편지작성, 효과적인 면접기술 등)의 제공, 4) 취업전담 교직원들의 확보등이 이루어져야 한다는 것이다.

또한 취업정보실과 대졸취업관련기관간의 연계를 강화하는 일이 필요하다(그림 1 참조). 이를 위해 대학내에서는 취업정보실과 학과사무실간의 연계관계를 강화시키는 것이 필요함을 강조하고 있다. 즉 취업정보실은 각 학과에 취업준비교육을 위한 업무협조와 함께 최근 기업의 채용정책 및 채용관행, 여성인력에 대한 인식 등의 정보를 제공하고, 학과사무

22) 가령, 현재 우리가 보편적으로 쓰고 있는 이력서의 경우 사진을 붙이도록 되어 있다. 그러나 사진을 보면 나이와 성별, 외모가 드러나므로 차별의 소지가 생기게 된다. 따라서 사진을 첨부하지 않도록 제도화하면 채용상의 일차적인 차별은 어느 정도 방지될 수 있을 것이다. 미국의 경우 기업에 이력서를 낼 때 사진을 붙이지 않도록 하는 대신 자신의 장점과 업적을 자세히 쓰도록 되어 있어, 업무 적성을 능력만으로 평가할 수 있게 해 준다. 우리나라처럼 경험은 한글로 축약하는 대신 출신학교와 지역 및 사진이 들어가야 완성되는 그리하여 차별을 조장하는 지원양식이 아니다. 더구나 우리나라 기업들은 아직 취업시 연령제한을 하고 있어 1년만 취업재수를 해도 회사에 들어가기 힘들어진다. (김재원, 「남녀고용평등법 확대, 개정하자」, 1999. 10. 20, 한국일보).

23) 김태홍·문유경, 「여성실업의 현황과 대책방안」, 한국여성개발원, 1999, 300-301쪽.

실은 각 연도에 졸업생의 취업현황, 취업특징에 관한 자세한 정보를 취업정보실에 제공하
는 것이 필요하다.

대학의 취업정보실은 다른 한편으로 기업의 인사담당부서와의 연계를 강화해야 할 것이
다. 즉 취업정보실은 기업들이 졸업생에 대한 정보를 자유롭게 살펴볼 수 있도록 하고, 대
학은 기업과의 산학협동을 강화하여 기업과 긴밀한 협력관계를 유지해야 한다. 기업은 채
용정보와 채용정책 및 관행에 대한 정보를 대학에 제공해야 할 것이다. 또한 대학의 취업
정보실과 노동부의 고용안정센터와의 연계체제를 구축하여 구인·구직 고용정보와 정부
의 실업정책에 관한 정보를 공유할 수 있도록 하는 것도 중요한 기능중의 하나가 되어야
할 것이다. 한편 다수의 학생들이 취업과 관련한 다양한 강좌를 개설해 주기를 바라고 있
는 것으로 나타났다. 최근에 들어 전국의 각 대학들이 취업관련 과목의 개설을 늘려오고
있는 것으로 보인다. 그러나 과연 그러한 과목들이 취업을 앞두고 있는 학생들에게 실질적
인 도움을 주고 있는지 그 효과와 관련한 평가는 아직 나오지 않았다. 학생들을 대상으
로 한 여론조사와 노동시장의 조사를 바탕으로 다양한 과목들을 증설하되, 취업정보실의
교육프로그램과 중복되지 않도록 차별화하는 것도 필요한 것으로 보인다.

3. 기업의 역할

아직도 많은 기업과 고용주들이 여성에 대한 통계적 차별의 관행을 버리지 못하고 있다.
그러나 여성인력에 대한 편견을 과감히 떨쳐 버리고, 여성인력의 활용이 중장기적으로 기
업에 이득을 가져다 준다는 점을 깨달아야 한다. 기업은 '사람'에 의해 큰다는 말도 있듯
이,性に 관계없이 능력있는 인재를 적소에 배치하고 훈련에 투자하게 되면 그에 대한 궁
극적인 보상은 결국 기업에게 돌아오기 때문이다.

기업의 신규채용을 보면 성별, 학교별, 지역별, 외모나 연령 등에 의한 차별이 여전히 존
재하고 있으며, 불가피한 고용조정의 경우에 여성이 우선해고의 대상이 되는 것도 사실이
다. 정시채용시는 물론 인턴사원이나 수시채용시 대기업 등에서는 몇몇 한정된 대학 남학
생 졸업예정자들만을 대상으로 채용하든가 또는 세칭 일류대학 출신자들에게 프리미엄을
주는 것이 통례적이다. 그러나 신규채용의 경우, 회사에서 필요로 하는 인력의 수요를 업
무형태별로 파악하고 다양한 선발도구를 통해 업무수행능력을 기준으로 하여 회사에 기여
도가 크리라고 생각하는 응시자들을 채용하는 것이 목적이다. 따라서 채용과정에서 응시

자의 성이나 용모, 나이에 따라 차별하는 것은 기업의 이윤극대화에도 배치될 뿐 아니라
국가적 측면에서도 손실이 된다는 점을 새롭게 인식해야 할 것이다.

4. 여성 자신의 역할

이미 정부와 대학의 역할을 강조하고 기업에 대한 발상의 전환을 주문했지만 당사자인
여성자신의 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 취업이 어려울 경우 본인에게
일차적인 책임을 돌리고 있는 여학생들이 많이 있음을 설문조사를 통해서도 알 수 있었다.
우선 노동시장 및 고용사정의 변화에 순발력있게 대처하는 보다 적극적이고 능동적인 자
세와 실천적 노력이 요구된다. 특히 기업의 채용패턴의 변화에 따라 정보화의 수준을 높이
는 일이 절실히 필요하다.

또한 기업조직에의 적응력을 기르는 일도 중요한 것으로 보인다. 여성이 남성에 비해 조
직적응력이 뒤떨어진다는 경험적 평가들이 많이 있다. 물론 밀레니엄의 시대에는 조직에
잘 적응하지 못하는 경우라도 창의력이 뛰어난 경우 능력에 상응하는 보수가 주어지고 직
장도 안정적일 것이라는 전망을 해 볼 수 있다. 그러나 이러한 경우는 아직 극소수일 것이
며, 시대가 바뀌어도 당분간은 현재와 같은 팀제가 쉽게 사라지지 않을 것으로 보인다. 회
사는 조직원을 만족시키기 위한 다양한 인센티브제를 구상할 것이고 나아가 능력의 차이
에 따라 가점과 별점의 폭을 확대시키려는 시도를 할 것이다. 또한 하나의 조직체로 회사
는 종업원들로부터 더 많은 동기유발과 조직몰입도를 끌어내어 생산성을 향상시키려는
노력을 강화할 것으로 예측된다.

그러나 여성의 조직적응력은 여성들만의 노력으로 단시일내에 길러지는 것은 아니다.
여성자신은 물론 가정, 학교, 사회의 각계에서 여성이 남성 못지 않게 기업조직에 잘 적응
하고 동기유발과 몰입도를 지닌 조직원이 될 수 있도록 직접, 간접적으로 지원해 주는 일
이 병행되어야 할 것이다.

IV. 맺는 말

산업사회에서의 대학교육은 진리를 탐구하는 상아탑으로서의 소비재적 측면뿐 아니라
미래의 전문적인 경력을 쌓기 위한 기반을 마련하는 투자재적인 측면을 동시에 가지고 있

다고 볼 수 있다. 그러나 대다수 여성들에게 있어서 대학교육은 소비재의 구실밖에 하지 못함으로써 교육을 통한 인적자본의 투자에 대한 경제적 보상이 충분히 그리고 형평하게 실현되지 못하고 있는 것이다.

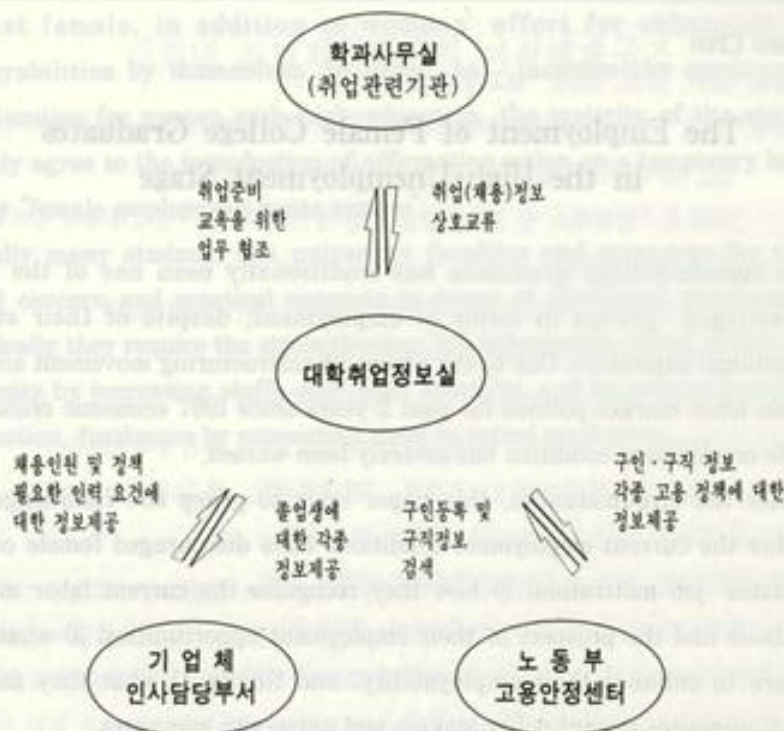
IMF체제로 실업난이 극심했던 지난 해와 올해 여대생들의 취업동향을 보면, 취업률은 남성에 비해 높으나 다수의 여대생들이 무차별적으로 하향취업했음을 짐작케 한다. IMF 이후의 고용구조의 변화를 보면, 고용계약기간이 1년이상인 상용근로자의 비율은 현저하게 줄고 있는 반면, 임시직과 일용직의 비율이 급증하여 전체 근로자의 절반 이상(99년 9월 현재 53.1%)²⁴⁾을 차지하고 있다. 보다 정확한 내용은 증가된 임시·일용직 근로자의 성별·학력별 분포를 분석해야 하겠으나, 여성근로자 특히 대졸신규 여자취업자가 남자에 비해 고용구조의 질적 저하의 직접적인 영향권내에 있음을 추측하기는 어렵지 않다.

물론 임시직과 일용직 비율의 증가는 노동시장의 유연화전략에 따라 나타나는 세계적인 추세²⁵⁾로서 비단 우리나라의 현상만은 아니라고 할 수 있다. 그러나 이러한 노동시장의 변화가 성에 따라 형평치 않게 적용된다는 것은 문제가 아닐 수 없다. 능력있는 인력을 단지 '여성'이라는 이유로 노동시장에서 아예 배제하거나 차별하는 것은 개인적 손실이자 국가경제의 손실이며, 기업의 중장기적 이윤추구와 경쟁력 제고에도 결코 이로운 것이 아님을 다시 한번 강조하고자 한다. 마지막으로 각 대학들은 남녀를 불문하고 졸업생들의 인적자원 투자에 대한 경제적 실현이 극대화될 수 있도록 적극 지원하는 시스템을 갖추는 노력을 배가하여야 할 것이다.

24) 한겨레신문, 1999.10.25일자.

25) Ozaki, Muneto, Negotiating Flexibility, ILO, 1999.

【그림 1】 대학취업정보실과 관련 기관간의 연계망



출처: 김태홍·문유경, 『여성실업의 현황과 대책방안』, 한국여성개발원, 1999, 301쪽.

◆ 영문요약

SooHee Chin

The Employment of Female College Graduates in the High-Unemployment Stage

The female college graduates has traditionally been one of the most unprivileged groups in terms of employment, despite of their strong occupational aspiration. Due to the extensive restructuring movement and the flexible labor market policies for past 2 years since 1997 economic crisis, the female employment condition has severely been worsed.

Under the circumstances, this paper tries to grasp the followings : 1) whether the current employment conditions have discouraged female college graduates' job motivation; 2) how they recognize the current labor market situations and the prospect of their employment opportunities; 3) what they prepare to enhance their employability; and finally 4) what they ask for special measures toward policy makers and university managers.

The sample survey was conducted for 520 senior female college students at 13 universities located in Seoul and capital areas.

Holding a very positive value towards women's market work and a strong desire for self-realization, the second-thirds of the total respondents are eager for getting jobs after the graduation in spite of the aggravation of employment situation. The majority of students is found to hold a highly optimistic outlook which is not very realistic.

The absolute majority of the students perceive that the sexual discrimination does exist in current labor market, and it is a major obstacle to women's employment and career development. They attribute the existing discrimination mainly to structural, institutional factors rather than

individual factors. Therefore they strongly ask government and policy makers for the special policy and law measures to alleviate employment discrimination against female, in addition to women's effort for enhancing the employabilities by themselves. In order to increase the employment opportunities for women with high-education, the majority of the student strongly agree to the introduction of affirmative action on a temporary basis, namely "female employment quota system".

Finally many students ask university faculties and managers for their special concern and practical supports in terms of graduates' employment. Specifically they require the strengthening "job information office" within the university by increasing staffs with high specialty, and by prompt providing information, furthermore by connecting them to actual employers.

참고 문헌

- 교육부, 1991, 1995, 1999, 『교육통계연보』.
- 김재원, 1998, 『전문직 여성취업의 현황과 과제 : IMF시대 고학력여성취업의 활성화 방안』, BPW 서울클럽 창립 창립 30주년 기념 대토론회.
- _____, 1999.6, 『실업해소 및 고용안정을 위한 장단기 대책』, 『실업대책의 평가와 과제』, 한국노동경제학회.
- 김태홍·문유경, 1999, 『여성실업의 현황과 대책방안』, 한국여성개발원.
- 손승영, 1993, 『대졸 취업여성의 실태와 대책』.
- 어수봉, 1999, 『노동시장의 유연성 제고』, 한국노동연구원.
- 엘지(LG) 경제연구원, 1999.6, 『노동시장이 바뀌고 있다』, 주간경제 521호.
- 조순경, 1998, 『경제위기와 여성고용정치』, 『한국여성학』, 제 14권 2호.
- 한국노동연구원, 1999.10, 『2000년 상반기 채용계획』.
- 한국노동연구원, 1999.5, 『중기실업대책의 방향과 과제』.
- ILO, 1999, *World Employment Report, 1998-99*.
- Ozaki, Muneto(ed.) 1999, *Negotiating Flexibility: the Role of Social Partners and the State*, ILO.

대학내 취업지원체계의 여성배제구조

김 지 영 (이대 대학원졸, 여성학)

1. 서론

1.1 문제제기

한국의 산업화와 경제발전, 그리고 남녀평등의식이 확산됨에 따라 여성의 교육기회가 확대되고 대졸 여성의 비율은 점차 증가하는 추세이다. 그러나 여성의 교육기회 확대는 사회참여의 확대로 연결되지 못하고 있다. 학력이 높아질수록 경제활동참가율의 성별격차는 커져 1998년 전체 여성 취업률에서 보면 대졸 여성의 취업률은 중졸 이하의 여성취업률인 44%보다 낮아 17%(전문대, 초대졸 포함)에 불과하다(통계청 1999). 이러한 대졸 여성의 심각한 취업 문제는 교육투자비용, 사회적 비용 및 인재를 낭비해 전체 사회발전을 도모하지 못한다는 점에서 사회적 문제로 지적되고 있다. 특히 여성의 노동은 독립적 개인으로 활동할 기회와 통제권을 가질 수 있고 이는 남녀평등의 기본적 전제가 된다는 점에서 여성학적 측면에서 중요한 문제이다.

그런데 대졸 여성의 취업에 관한 연구들은 대부분 기업의 성차별적 채용관행, 미약한 법, 제도, 그리고 여성 개인의 노력 부족이라는 3가지 차원에서 문제의 원인과 해결책을 제시하고 있다(이효재, 이동원 1972; 정세화, 장필화 1985; 이화여대 1986; 장하진 1993; 손승영, 조정아 1993; 김태홍, 김재원 1995; 정윤경 1995; 정진화 1996; 방하남 1997; 김재원 1998). 이와 같이 기업, 제도, 여성개인의 차원에서 대졸 여성의 취업문제를 각각 연구하고 문제를 해결하기 위한 시도는 매우 중요하고 필요하다.

그러나 이와 함께 여성노동력이 준비되고 형성되어지는 학교라는 장을 살펴보는 것 또한 필요한 작업이다. 학교는 노동력을 생산하는 장임과 동시에 노동력을 공급하는 장이기 때문이다. 대부분의 대졸자들은 일차적인 취업정보를 대학에서 확보하고 있고(손승영, 조정아 1993, 10-11) 학교를 통해 노동시장에서 요구되는 인력으로서 준비되어진다. 따라서 대졸 여성의 저조한 취업률과 질의 원인을 밝히는데 기업, 제도, 여성 개인의 차원뿐 아니라 대학이라는 차원도 함께 포함해 분석해야 보다 근본적이고 풍부한 설명력을 제공할 수 있다.

그런데 대학의 추천서는 주로 남성에게 배부되고 있고 실력이 뛰어난 여학생보다 남학생이 더 나은 조건에 우선적으로 취업되는 경우가 빈번하다(모혜정 외 1995, 54; 가지않은 길 1997). 그리고 취업정보실에서 제공하는 취업정보들은 남학생 중심이기 때문에 여학생들은 이에 불만을 제기하기도 한다(손승영, 조정아 1993, 31). 이와 같이 학교를 통해 확보하는 정보들이 남학생 위주의 정보이고 원서와 추천서를 남학생이 독점한다면 같은 대학내에 있는 여학생은 성별에 의해 차별화된다. 즉, 여학생들은 대학의 남성중심적 취업지원체계를 통해 노동시장 진입이전에 1차적으로 걸러지고 기업의 성차별적 채용구조에 의해 2차적으로 걸러지게 된다. 대학은 성차별적 취업구조를 그대로 받아들여 여학생을 차별하고 배제하는 여과의 장으로 기능한다.

이에 본 연구는 대졸 여성의 저조한 취업률과 질이 노동시장의 성차별적 구조뿐 아니라 대학이라는 장과도 관계가 있다는 문제의식에서 출발한다. 이를 위해 본 연구는 노동시장과의 관계 속에서 대학은 어떻게 취업지원체계를 운영하고 있는지, 그리고 어떻게 여성노동력을 배양하고 있는지를 살펴보고자 한다. 또한 대학내 공식적 취업지원체계가 여학생을 배제하는 원인과 과정을 밝히고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 여학생들의 취업증대와 양성 평등한 취업지원체계를 구축하기 위한 방안을 살펴보고자 한다.

이 글에서 '대학내 취업지원체계'란 대학에서 취업과 관련된 정보, 원서 및 추천서를 제공해 학생들의 취업을 도모하는 체계를 말한다. 대학내 취업지원체계는 크게 공식적 취업지원체계와 비공식적 취업지원체제로 나눌 수 있는데 구분의 기준은 제도화의 유무이다. 대학에서 제도화된 형태로 기구를 설치, 운영하거나 취업관련업무를 담당하는 것들은 공식적 취업지원체계로, 제도화되지 않은 형태로 취업정보 및 기회 등을 제공하는 것들은 비공식적 취업지원체계로 구분하고자 한다. 공식적 취업지원체계에는 취업정보실, 여학생처, 과사무실, 교수 및 정규교과과정 등이 포함된다. 비공식적 취업지원체계에는 선후배, 동문회, 또래집단 등이 포함된다. 비공식적 취업지원체계는 주로 개인의 인적 네트워크(human network)를 중심으로

작동한다.

본 연구에서는 대학의 공식적, 비공식적 취업지원체제중 공식적 취업지원체제를 주요 연구 대상으로 삼았다. 공식적 취업지원체계는 학교측에서 제도화했다는 점, 대학교육수요자인 전체학생을 대상으로 정책을 실시하고 있다는 점에서 정책의 파급력 및 영향력이 지대하다. 그리고 공식적 취업지원체계의 변화는 전체 학생의 취업에 도움을 줄 뿐 아니라 여학생의 취업에 큰 영향을 미칠 수 있는 단위라는 점에서 연구의 필요성이 있다.

연구대상학교는 남녀공학대학과 여자대학을 구분하여 선정하였다. 여자대학과 남녀공학대학의 취업정책이 다를 수 있기 때문이다. 연구대상자로는 학교의 대표적 취업지원체제인 취업정보실 직원과 여학생 취업특강을 마련하고 있는 여학생처 직원을 선정하였다. 그리고 대학내 취업지원체계를 이용한 경험이 있는 남녀학생들을 연구대상으로 선정하였다.

연구방법으로는 심층면접법을 실시하였고 취업특강(A, B, D 대학) 및 '여성과 직업' 수업(E 대학)은 참여관찰법을 실시하였다. 심층면접 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(표 1 참조).

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성 : 직원

사 례	성 별	소속대학	학교유형	소속부서	직 위	해당부서경력	비 고
A	여	A대학	여자대학	취업정보실	실장	29년	
B	남	F대학	여자대학	취업정보실	계장	2개월	4.5년 전에 근무경험 있으나 밝히지 않음.
C	남	B대학	남녀공학	취업정보실	주임		경력 밝히지 않음.
D	여	C대학	남녀공학, 지방대학	취업정보실	계약직직원	2년4개월	여학생 취업담당 조교 경험있음, 현재퇴직함.
E	남	D대학	남녀공학	취업정보실	직원	2년6개월	
F	여	B대학	남녀공학	여학생처	주임	8개월	
G	여	E대학	남녀공학	여학생부처	부처장	3년	의류학과 교수

주 : C대학은 지방소재 대학이고 국립대학임.

A, B, D, E대학은 서울소재 대학이고 사립대학임.

12 기존 논의 검토

대졸 여성의 취업에 관한 연구물¹⁾들은 대졸 여성의 취업을 가로막는 조건을 크게 3가지로 구분한다. 첫째, 미약한 법, 제도, 둘째, 기업의 성차별적 채용관행, 셋째, 개인여성의 의식과 노력부족이 그것이다. 먼저 제도적 차원의 논의는 법, 제도의 마련을 통해 기업의 성차별적 채용관행을 규제, 개선하고 이를 통해 개인의 의식뿐 아니라 사회에 만연한 성차별적 이데올로기와 문화를 변화시킬 수 있다고 주장한다(윤후정, 신인령 1991). 그러나 법, 제도의 마련과 실시는 형식적 평등을 보장하기는 하지만 실질적 효과는 거두지 못하고 있고 사회의 성차별적 이데올로기도 변화시키지 못하는 한계를 갖는다. 더구나 노동시장에서의 양성평등을 추구하는 정책들은 1차적으로 노동시장안에 들어와있는 사람들을 대상으로 수립, 전개되기 때문에 노동시장에 진입하지 못한 대졸 여성은 성차별 개선정책의 대상조차 되지 못하고 있다(신경아 1998).

특히 성차별을 규제하는 법, 제도는 기업의 성차별적 채용관행에만 집중되어 있기 때문에 학교에서 이루어지고 있는 남성위주의 추천, 원서배부 등과 같은 성차별을 단속하기에는 어렵다. 따라서 법, 제도의 제정과 정비는 다른 여러 조건들의 변화와 함께 이루어져야 그 효과를 발휘할 수 있다. 이러한 점 때문에 법, 제도의 변화를 주장하는 연구들도 법, 제도의 제정과 개선뿐 아니라 다른 조건들의 변화도 함께 이루어져야 한다고 주장한다(윤후정, 신인령 1991; 김엘림, 박현미 1993; 김엘림, 최연희, 장영아 1994; 김엘림 1995).

두 번째로 기업의 성차별적 채용관행을 지적하는 연구물들은 대졸 여성의 저조한 취업 문제를 기업의 성차별적 채용관행에서 비롯되는 것으로 보고 이를 시정하고 개선해야 한다고 주장한다. 그런데 이러한 연구물들은 대부분 대졸 여성 노동력 활용의 필요성을 기업의 이윤 증대라는 측면에서 설명하고 접근한다. 노동력 수급 구조의 변화, 기업의 효율적 노동관리, 또는 장기적 차원으로 기업의 비용절감이라는 측면에서 고학력 여성인력을 양성하고 활용해야 한다고 주장하고 있다(신영수 1991; 어수봉 1991; 김태홍, 김재원 1995; 정진화 1996).

1) 대졸 여성의 취업에 관한 대부분의 연구는 노동시장내의 여성차별에 초점을 두고 있다. 여성들이 내부노동시장의 업무배치, 승진, 승급, 직위, 보수에서 어떻게 차별받고 있고 문제점은 무엇이고 어디에서 비롯되는가를 중심으로 원인과 해결책 및 정책을 제시하고 있다. 그러나 대졸여성의 취업이 매우 저조한 상황에서 이미 노동시장에 참여한 여성의 차별만을 문제삼는 것은 취업조차 되지 못해 노동시장에 참가하지 못하는 다수의 여성의 문제를 간과하고 있다는 점에서 한계로 지적된다.

그러나 이러한 접근은 남성인력의 부족 부분을 여성인력으로 보충한다는 입장에서 접근하고 있고 이는 기본적으로 남성은 일터, 여성은 가정이라는 성별분업 이데올로기에서 비롯된다는 점에서 한계가 있다(장하진 1993). 그러나 무엇보다 이러한 접근은 독립적 삶을 영위할 기본적 권리로써 여성의 노동권을 무시하고 간과한다. 여성의 노동권을 반드시 획득해야 할 기본적 권리로 보기보다는 도구주의적 관점에서 부족한 노동력을 메꾸는 수단적 산업예비군으로 여성노동을 파악한다.

셋째, 대졸 여성의 저조한 취업문제를 여성개인의 차원에서 설명하는 기존 논의들은 여성개인의 노력과 실력부족을 문제삼는다(이선민 1994; 정운경 1995; 유재홍 1998). 이선민, 정운경의 연구에 따르면 여학생은 높은 취업의지에 비해 장기적, 구체적 정보수집이 부족하고 진로준비시기도 늦고 진로준비활동 역시 미비한 것으로 나타났다. 이들 연구들은 결론적으로 개인적 취업경쟁력 측면에서 대졸 여성의 취업저조는 미흡한 취업준비 때문인 것으로 분석하고 있다. 그러나 인사담당자의 80%가 남성보다 여성의 실력이 더 뛰어났다고 밝혔다(손승영, 조정아 1993, 34). 여성이 남성보다 더 다양하고 활발한 구직활동을 한다는 점(김태홍, 문유경 1999, 137)을 볼 때 과연 여학생의 취업준비가 남학생에 비해 낮은 수준인지는 실제 학생들을 만나거나 취업지도실 담당자, 기업의 인사담당자 등을 만나 보다 폭넓게 조사할 필요가 있다.

그리고 무엇보다 가장 큰 한계는 여학생의 저조한 취업률이 여학생 개인의 취업준비 부족에서 기인한다는 설명에서 비롯된다. 취업포부가 취업전략으로 연결되지 못하는 원인에는 대학내의 취업지원체계, 혹은 기업, 사회의 성차별성 등 여러 조건과 기제들이 작용할 수 있다. 그러나 정운경과 이선민의 연구는 왜 여학생이 취업준비노력을 하지 않게 되는가에 대한 과정이나 원인에 대한 분석을 하지 않는다. 문제를 단순하게 분석함으로 인해 사회제도적 구조의 문제는 여성개인의 문제로 귀결되어버리고 희생자를 비난하는(victim-blame) 설명에 그치게 된다. 그리고 이러한 설명은 여성개인이 노력하지 않기 때문에 기업이 여성을 차별하는 것은 당연하다는 기존통념을 강화한다. 그리고 사회제도의 성불평등 역시 당연한 것으로 합리화시키면서 성불평등을 강화, 재생산시키는 기제로 작동하게 된다. 따라서 여학생이 노력하지 않게 되는 조건과 기제가 있다면 이에 대한 면밀한 조사를 해야 대졸 여성의 취업문제에 대한 근본적인 원인을 파악하고 해결방안을 고려할 수 있을 것이다.

그런데 이러한 제도, 기업, 여성개인의 세가지 측면에서 대졸 여성의 취업문제를 설명하

는 것도 중요하지만 노동력을 재생산해내는 학교라는 장을 살펴보는 것도 중요하다. 조순경(1993)은 노동시장에서의 여성의 지위는 학교내 여성의 지위와 밀접하게 연결되어 있고 상호영향을 미친다고 지적한다. 학교내 성차별구조는 노동시장의 여성배제구조와 연결되고 이는 가족에서의 여성 지위와도 밀접한 관련이 있으므로 대졸 여성의 취업에 관해 연구할 때 분석단위를 기업단위로 한정해서는 안된다고 주장한다.

대졸 여성의 취업에 관한 일부 논의는 학교의 성차별적인 취업지원서비스에 대해 문제를 제기한다(손승영, 조정아 1993; 모해정 외 1995; 가지 않은 길 1997). 그러나 이들 연구자들은 학교라는 단위에 초점을 맞춰 여학생들이 학교내의 취업준비과정에서 어떻게 배제되고 있는가에 대해서는 심도깊은 분석을 하지 못하는 한계를 지닌다. 또한 학교가 여학생을 차별, 배제하게 되는 원인과 맥락도 밝히지 못하고 있다. 여성취업의 문제는 노동시장, 학교, 그리고 가부장적 사회라는 전체 사회구조와 얽혀있고 이를 파악해야 대학의 여성배제의 원인과 맥락을 밝힐 수 있다. 그러나 이들 연구는 학교를 기업, 사회와의 관계속에서 파악하지 않기 때문에 학교의 여성차별적인 취업서비스에 대한 단편적 조사와 정리에 머무른다. 이에 본 연구는 대졸 여성의 취업률 저조 원인에 관해 학교라는 장을 중심으로 대학의 취업지원체제를 살펴보려 한다.

2. 한국 사회에서의 대학과 취업률

대학정원이 증가하고 대학설치가 쉬워짐에 따라 대학측은 학생을 유치하기 위해 대학간 경쟁을 하고 있다. 그런데 대학간 경쟁에서 결정적 역할을 하는 것은 취업률이고 각 대학들은 취업률을 향상시키고자 백방으로 노력하고 자구책을 강구한다. 학교측에서는 취업문제를 학교 사할이 걸린 문제로 인식하고²⁾ 취업을 위해 '1회사 1후배 채용운동' 등을 벌이거나 '취업카드'를 동문기업에 제공하기도 하며 교수 평가기준에 취업항목을 포함시키기도 한다(리크루트 1998, 12월호, 86~88).

그렇다면 학생의 취업률은 왜 중요한가? 학교측에서 학생들의 취업률 향상에 촉각을 곤

2) 대학의 역할은 가르치고 연구하고 이를 통해 사회에 봉사하는 것이다. 그러나 대학을 둘러싼 외부환경이 바뀔 때 라 위의 세가지 역할에 대학이 생존하기 위해서는 유동성관리(cash management)와 학생의 진로지도, 즉 졸업생의 취업이 중요시되고 있으며 이 두가지중 어느 하나라도 특정수준 이하의 낙후성을 보이면 대학의 생존자체가 어렵게 된다(김재원 1998, 87-88).

두세우고 온갖 방법을 이용하는 것은 대학평가체제와 관련이 깊다. 대학평가체제에서의 높은 순위는 학교의 이미지 제고와 우수학생 유치에 중요한 기준이 되고 있는데 학생들의 취업률이 대학평가의 중요한 척도가 되기 때문이다.

대학평가 순위가 나오죠? 해마다 나오잖아요? 근데 평가하는 게, 어느 대학보다 뒤지지는 않아요. 일류대학에는 뒤지지만 연구분야라던가, 요런 부분에서는 거의 10위권 안에 또는 5위 이 정도, 상위권에 들어가는데 저희가 종합적으로 다 따지면 20위 정도 되거든요. 현재, 지금, 근데 왜 그러냐면 그게 가장 좌우하는게 취업률하고 예들 들어오는 수능(수학능력시험)성적이래요. 대학평가기준이 있기 때문에 되도록이면 대학도 신경을 쓰는거고 들어오는 학생들도 우수한 학생을 뽑고자 하는 것도 그런 부분이 있어요. (사례 D, 여)

학교입장에서는 대학평가에서 높은 점수를 획득하기 위해 졸업생의 취업률을 높이고자 한다. 더구나 대학평가를 통한 대학의 높은 인지도와 좋은 이미지 확보는 기업측의 산학협동, 장학금 기부, 연구비 지원 등과 같은 효과를 낳기도 한다. 결국 대학의 취업률은 대학평가라는 평가체제와 맞물리면서 긍정적인 연쇄효과를 얻을 수 있다.

특히 취업률과 수능성적은 밀접한 관계가 있다. 교육수요자인 학생들이 대학을 선택할 때 염두에 두는 것은 졸업한 후 취업이 얼마나 잘되는가, 그리고 학교의 이미지나 평판이 얼마나 좋은가이다. 따라서 학교측에서는 우수학생을 유치하기 위해 졸업생의 취업률에 신경을 쓸 수밖에 없다. 즉, 대학의 높은 취업률은 우수학생 유치로 이어지고 우수학생 유치는 다시 취업률 증가로 이어지는 연쇄적인 상승효과를 지닌다. 그리고 이러한 연쇄효과를 통해 대학은 대학평가에서 높은 순위를 차지하고 이미지와 경쟁력을 제고시킬 수 있다.

이러한 점 때문에 대학측은 취업률을 부풀리기도 한다. 취업률을 높이는 방법중 하나는 노동시간이나 고용형태를 고려하지 않고 취업률을 조사하는 것이다. 이로 인해 취업통계에는 믿을 수 없는 자료가 상당수 있다.

우리가 임시직이나, 정규직이나 구분을 얹고 '어디에 취업했습니까?' 해가지고서 낸거기 때문에 그걸(임시직인지, 정규직인지) 우리가 정확하게는...(모르죠). (사례 B, 남)

대학의 취업률 조사에서 '취업'의 기준은 뚜렷하지 않다. 몇 시간동안, 어떠한 고용형태

로 노동하는가에 대해 조사하지 않는다. 다만 학생에게 취업을 했는가, 하지 않았는가만을 물어보거나 과사무실에서 파악한 것만을 바탕으로 취업률을 조사한다. 그런데 사람마다 취업에 대한 주관적 개념이 다르기 때문에 이러한 조사방법은 취업이라고 볼 수 없는 노동 형태에 대해서도 취업으로 간주할 수 있다는 문제가 있다. 취업이란 개념은 모호하기 때문에 연봉제도 포함될 수 있지만 아주 짧은 기간동안의 불안정고용도 취업으로 포함될 수 있기 때문이다.

대학측에서도 취업을 산출방식이 정확하지 않다는 것을 알기 때문에 타대학의 취업률을 별로 신뢰하지 않는 경향이 있다. 그리고 소속대학의 취업을 산출방식이 정확하다는 점을 강조한다. 그러나 이러한 강조는 오히려 대학들의 취업을 산출방식이 정확하지 않다는 점을 반증할 뿐이다.

결국 대학의 취업을 통계는 '취업'의 개념도 명확하지 않고 기준도 없기 때문에 엉터리 자료가 많고 취업률이 부풀려진 경우가 상당수 있다. 심지어 어떤 대학은 국가고시 준비생을 취업자로 포함하기도 한다고 한다. 그러나 대학평가를 하는 경우나 '교육통계연보' 제작을 위해 교육부에 취업을 보고하는 경우, 교육부에서 제시하는 취업의 기준은 없다. 그리고 취업을 통계자료에 대해 자료의 산출방식이나 과정에 대해 조사가 이루어지는 경우도 없다고 한다.

그런데 이러한 취업통계의 문제는 제대로 드러내지 않은 불안정 고용형태에 여학생이 다수 포함되어 있다는 점에 있다. 한 연구에 따르면 서울 모여대의 경우 1998년 졸업생의 4월 현재 취업률은 47%인데 이중 30%가 임시직으로 나타났다(유제홍, 1998, 1). 이는 질적 측면에서 여학생의 취업이 매우 열악한 조건에 있음을 보여준다³⁾. 그러나 대학의 취업정보실은 불안정 고용형태를 구분하지도 않고 이를 성별로 분석하지도 않기 때문에 취업에 있어 여학생의 문제는 비가시화되어버린다. 결국 질을 고려하지 않는 양 중심의 취업통계는 여학생을 전혀 고려하지 않고 매제시키는 결과를 초래한다.

3. 성차별적인 취업정보실 운영

3) 1999년 현재 여성노동자 3명중 2명은 임시, 일용고 상태의 불안정한 고용현실에 처해있다. 99년 3월 남성노동자의 61.4%가 상용인 반면 여성노동자의 경우 30.8%만이 상용에 불과하다(전국민주노동조합총연맹, 한국여성노동자회 협의회, 1999, 5월, 3).

3.1 남학생 위주의 취업지원서비스

대부분의 남녀공학대학들은 남학생수가 여학생보다 많기 때문에 주로 남학생을 위주로 프로그램을 기획한다.

일단 (여학생)비율 자체가 높은 편이 아니니까 여학생을 고려하고 있지만 취업특강을 여학생만을 위한 취업특강을 안하고 취업특강이란 프로그램내에 여학생만을 위한 특강을 하자. 이렇게 되는 거고, ... (98년도에) 취업특강을 5, 6회정도 한다고 하면서 1회정도 여학생을 배려한 걸 했었는데 우리학교 학생들한테 안맞는 내용이라는 생각이 들었어요. 물론 그 분야 하나하나가 독특하고 여성들이 할만한, 남성이 진입하기 어려운 시장인 거 같은데 어떤 이 정도 공부한 학생들이, 학생들이 갖고 있는 꿈과 재치가 안되는, 좀 나이 드신 분들이 한다면 모르겠지만 대학을 졸업해가지고 할만한, 여성들이, 꿈을 갖고 있는 여성들이 하기에는 재치가 안되지 않나 그런 생각이 들고 학생들 호응도도 없고, 그래서 올해(1999년)는 안할려구요. (사례 E, 남)

남학생에 비하면 여학생수가 상대적으로 적기 때문에 취업정보실측에서는 남학생을 기준으로 프로그램을 준비한다. 여학생을 고려해 프로그램을 준비하는 건 남학생 위주의 프로그램내에 여학생도 들을 수 있는 특강 하나를 끼워넣어주는 식이다. 또한 '여학생 취업특강'과 같은 프로그램이 개설된다고 해도 여학생 취업에 관심이 없는 취업정보실 직원들은 다른 곳의 강사를 초빙하게 된다. 그러나 지금까지 고학력 여성에 대한 취업육구, 진로 등에 대한 연구가 거의 없기 때문에 초빙한 강사의 특강도 여학생들의 관심을 끌지는 못한다. 결국 여학생들은 자신들이 원하는 정보를 얻을 수 없기 때문에 취업정보실의 프로그램에 참여를 하지 않는다. 그리고 취업정보실측은 여학생들이 참여하지 않기 때문에 여학생 취업특강은 필요없고 여학생들은 취업하고자 하는 의지도 없고 노력도 하지 않으므로 취업을 하지 못한다는 식으로 취업부진의 원인이 오히려 피해자인 여학생에게 돌려져버린다. 여학생은 피해자지만 오히려 비난당하며(victim-blame) 기존의 편견과 사회통념은 더욱 강화되고 만다. 더구나 여학생 취업특강의 개설과 폐강이라는 악순환은 여학생취업의 전문성, 노하우를 쌓지도 못하고 발전성도 없다. 또한 취업정보실측에도 예산을 낭비하고 인력과 시간을 소모한다는 점에서 문제가 크다.

한편 남녀공학 대학의 취업정보실이 제공하는 취업정보 역시 남학생 위주로 제공된다.

취업정보실측에서 제공하는 구인정보들은 여학생들에게 '해당없음', '자격미달'임을 알려주는 것들이 많다. 성별제한 없이 모집하는 구인 게시물 중에는 간접적으로 여학생을 배제하는 게시물도 있다. '병역필', '군필면제자'란 조건을 제시하는 경우, 여학생들은 남학생 모집이라는 뜻으로 이해하고 자신과는 관계없는 것으로 여긴다⁴⁾. 여학생들은 병역필, 군필면제자의 자격에 해당되지만 한국에서 병역이란 남성의 영역으로 이해되기 때문이다(한국가정법률상담소 1990, 6).

더구나 성별을 뚜렷하게 제한하는 구인 게시물은 여학생을 소외시킨다. 연구자가 무작위로 며칠을 선정해 조사한 바에 따르면 D대학의 경우, 성별을 제한하는 구인 게시물 수는 총 구인 게시물 185개중 42개로 약 22.7%가 해당된다. 성별제한 게시물중 남자만 모집하는 게시물은 54.8%, 여자만 모집하는 게시물은 33.3%였으며 성별 자격조건 및 직종을 다르게 모집하는 게시물은 11.9%에 해당되었다. B대학의 경우 총 게시물 225개중 21개(9.3%)의 게시물이 성별을 제한하였다. 이중 42.9%가 남자만 모집한 게시물이었고 여자만 모집한 게시물은 52.4%, 성별에 따라 자격조건과 직종을 분리한 게시물은 4.7%였다.

성별에 따라 조건을 달리 모집하는 게시물이란 직종이나 자격조건을 달리 모집하는 경우가 해당된다. 이러한 게시물은 대부분 전통적 남성직, 여성직종에 남녀를 분리해 모집했는데 남성을 모집하는 구인의뢰중 가장 많은 직종은 영업, 기술, 마케팅의 순이다. 그리고 여성모집의 경우에는 비서, 사무, 편집 등의 업무가 대부분을 차지한다. 즉, 성별제한 게시물들은 전통적 남성직종, 여성직종이라는 사회통념에 기반해 성별을 분리, 모집하고 이는 성별직종 분리를 더욱 강화한다. 또한 여성을 모집하는 게시물의 경우, 남성 모집 게시물과 비교할 때 임금도 적을 뿐 아니라 단순업무가 다수를 차지해 전문직을 원하는 여학생의 요구를 충족시키지 못한다. 결국 대학의 취업정보실의 구인정보게시물들은 성별을 제한함으로써 성차별적인 모집물을 게시함과 동시에 성별직종분리를 강화한다는 점에서 문제를 지닌다.

3.2 여학생의 구직특성 무시

4) B, D대학의 구인게시물에서 '병역필자', '군필자'라고 표기한 게시물은 종종 눈에 띄었다. 특히 다른 자격조건은 거의 제한하지 않고 성별도 기재하지 않은 채 다만 '병역필자', '군필자'라고만 표기한 게시물들도 여러 개 있었다. 이러한 조건은 여학생의 지원을 제약하는 요소로 작용할 수 있다. 그러나 여학생도 '병역필자', '군필자'의 조건에 해당하고 이러한 조건이 반드시 남성모집이라고 해석할 수 없기 때문에 본 연구에서는 이러한 게시물들을 성별제한을 한 모집으로 분류하지 않았다.

남녀공학대학 취업정보실 직원들은 남학생에 비해 숫자도 적은 여학생의 취업특성이나 요구에 별로 관심이 없고 이를 파악하려고 노력하지도 않는다. 특히 남녀공학대학의 취업정보실 관계자들은 여학생의 구직직종이나 구직형태의 특징에 대해 남학생과는 차이가 없다고 여긴다.

[구인, 구직시 남학생과 여학생의 차이가 있나요?] 차이가 없어요. [제 생각엔 여학생의 구직 직종에서라도 차이가 있을 것 같은데요?] 그렇지 않다고 봐요. 그건 개인차이지, 성별차이라고 보지는 않아요. [그렇다면 취업특강이나 프로그램은 어떤 기준에 의해 선정하나요?] 남녀공용으로 해요. 모든 직종에 모든 영역에 남녀차별을 두지 않고 똑같이. [여학생은 다르지 않나요?] 다르지 않아요. [그렇다면 여학생을 위한 취업 프로그램을 진행할 의사는 있으신가요?] (단호하게) 없어요. (사례 C, 남)

사례 C는 1년 동안 정기적으로 있는 각종 취업특강과 집단상담 프로그램을 모두 담당해 기획, 강의하고 있었다. 그런데 여학생과 남학생의 구직직종이나 요구하는 취업정보에 있어서 차이가 없다고 생각하기 때문에 여학생들을 따로 고려한 프로그램을 준비할 필요성을 느끼지 않는다. 그러나 여학생들은 남학생과는 다른 정보와 직종을 원하기 때문에 사례 C가 기획한 모든 행사에서 여성으로서의 특수한 이해와 요구를 충족시키지 못했음은 자명하다. 이러한 여학생들의 불만은 같은 학교의 여학생처에 근무하는 직원으로부터 들을 수 있었다. 여학생처에서는 취업정보실과는 별도로 여학생 취업특강을 따로 하고 있었는데 이에 대해 연구자가 따로 특강을 개설하게 된 원인에 대해 묻자 다음과 같이 설명한다.

취업정보실에서 여학생들만 따로 다루지지 않기 때문에, 그리고 상대적으로 여학생들이 취업이 낮고 ... 여학생들을 위해서 취업정보실에서 기획을 해서 프로그램을 하거나 고민을 한 흔적이 없어요. 그렇기 때문에 (여학생 취업특강을) 한거죠. (사례 F, 여)

취업정보실에서 '여학생들을 위해' '고민을 한 흔적이 없기' 때문에 여학생처와 총여학생회는 함께 여학생 취업특강을 개최한다. 이는 여학생들이 성별을 간과하고 무시하는 취업정보실측의 행사나 프로그램에 만족하지 못하고 있으며 여성을 고려한 프로그램을 요구하고 있음을 보여준다.

여성의 인생발달과정은 남성과 다르고 복잡하다. 여성은 가사와 노동간에서 잦은 이동을 하고 여성의 태도, 역할기대, 행동에 대한 사회화가 이뤄졌기 때문이다. 그러나 여성의 인생발달과정은 거의 관심대상이 되지 못하고 있고 전통적인 진로발달이론은 남성을 주체로 하는 연구에 거의 모두 기반하고 있다(박인덕 외 1988, 임선희 1994b, 48). 긴즈버그는 남성은 여성만큼 결혼과 일 사이에서 갈등을 일으키지는 않는다는 점에서 진로준비 및 선택의 남성모델은 여성원형에 맞지 않는다는 점을 밝혔다(Diamond 1987, 15~17). 긴즈버그가 밝혔듯이 진로선택에 있어 여성은 남성과 다르기 때문에 요구하는 정보의 종류와 질도 다르다.

더구나 노동시장의 뿌리깊은 성차별은 여학생이 요구하는 취업정보에 영향을 미친다. 현재 우리나라 기업은 여성비율을 내정하고 소수만을 채용하는 여성차별적 채용문화를 지니고 있다. 따라서 여학생들을 모집하는 취업처, 직종은 물론이고 모집인원도 소수로 제한되어 있다. 이 때문에 여학생들은 구직하고자 하는 직종이나 기업은 물론이고 구직방법도 남학생과는 다르게 요구하는 정보도 다르다.

D대학의 설문조사에 따르면 남녀별로 선호하는 취업특강이 달랐다. 남학생의 경우 선호하는 취업대책이 모의면접, 인사담당자 강의, 이력서 작성법의 순이지만 여학생의 경우 여학생 취업가이드, 모의면접, 이력서 작성법의 순이었다. 이는 여학생이 성별을 고려한 취업정보와 서비스를 요구하고 있다는 점을 보여준다.

그러나 남녀공학대학의 취업정보실 직원들은 여학생의 취업욕구나 요구하는 정보가 남학생과 전혀 다르지 않다고 여기기 때문에 남학생을 원형으로 취업프로그램이나 특강 등을 기획한다. 결국 성을 간과하고 무시한(sex-blind) 취업담당자의 의식은 특강이나 프로그램의 수립에 영향을 미치기 때문에 실제적인 수혜대상에서 여성을 제외시켜버리는 결과를 낳는다.

3.3 성차별적 취업지원서비스의 재생산 기제 : 취업지원 담당자

취업정보실은 학교, 학생, 그리고 기업이라는 세 부분의 각각 다른 이해와 요구를 수렴하고 이를 최대한 충족시켜야 되기 때문에 일의 양도 많고 일을 처리하는데 필요한 능력도 많이 요구된다. 그런데 취업정보실 인원은 턱없이 부족하기 때문에 취업정보실 직원들은 말은 일만 하기에다 빡박하는 상황이다. 다음 표는 연구자가 조사한 각 대학별 취업정보실 직원수이다.

〈표 2〉 대학별 취업정보실 직원 현황 및 직원 1인당 학생수

(단위 : 명)

학 교	직원수	학생수	직원 1인당 학생수
A대학	4	16,072	4,000
B대학	4	약 16,000	4,000
C대학	2	약 24,000	12,000
D대학	2	18,404	9,000
E대학	4	21,714	5,400
F대학	4	약 8,000	2,000

출처 : 연구자가 각 대학 교무과에 문의한 것으로 재구성함.

주 1 : 학생 수에 대학원생은 포함하지 않음.

2 : 지방캠퍼스의 취업정보실 및 학생들은 포함하지 않음.

직원 1인당 학생수가 가장 적은 F대학의 경우에도 직원 1명이 약 2,000명의 학생을 담당해야 하고 C대학의 경우에는 직원 1명이 1만 2천명 정도의 학생의 진로를 지도하고 있는 셈이다. 이와같이 대학 취업정보실의 인원은 절대적으로 부족하고 직원들은 인원 보강을 강력하게 요구했다.

그런데 취업정보실의 인력부족이 초래할 수 있는 문제 중 하나는 성차별을 낳을 수 있다는 점이다. C대학의 경우 여학생 취업 특별대책이 업무중의 하나로 자리잡고 있었고⁵⁾ 여학생 취업 조교라는 직함이 분리되어 있었다. 그러나 여학생 취업 조교는 여러 많은 업무중 하나로서 여학생 취업 특별 대책을 담당하고 있었다. 인력이 부족하기 때문에 여학생 취업업무만을 전문적으로 담당할 인력을 배치하지 못하고 있는 것이다. 그리고 과도한 업무로 인해 여학생 취업 특별 대책에는 거의 신경을 쓰지 못하기 때문에 1년이나 2년에 한번씩 하는 특강은 형식적인 차원에 머무르게 된다.

(남녀가) 같이 있는 대학은 따로 (여학생 취업)담당을, 조교를 두는 게 일리가 있어요. 따로 용무를 하게 만들어줘야 하는 거지 내가 지금 업무에도 치어서 죽을려고 그러는데 따로 용무를 못하죠..... 현재 인력을 가지고는 안돼요, 지금 저희가 취업에 관해서 하는 인원이 3명이거든요, 저까지 3명이예요, 근데

5) 다른 대학의 경우 여학생 취업 특별대책과 같이 여학생을 고려한 업무가 아예 없는 곳도 많을 것이다.

저희는 행정을 안할 수가 없잖아요. 만약에 특강을 하는데 특강을 그냥 합니까? 특강은 강사를 섭외해야 되고, 강사를 했으면 강의실 섭외해야 되고 기타 필요한 플랜카드라던가 기타 여러 가지 제반사항 전부 다 준비를 해줘야 한단 말이에요. 행정일을 하는 게 단순한 거 같지만 시간을 엄청 잡아먹는단 말이에요. 저희 같은 경우는 특강을 엄청나게 한단 말이에요. 1년에 거의 대부분을 특강을 했는데, 그러면서 부족 한거예요. 우리가 해줄 수 있는 부분이 그게 한계적으로 우리한테 다가오는 문제예요. (사례 D, 여)

사례 D는 여학생 취업 조교를 따로 둘 필요성을 절감한다. 그러나 인력이 부족하기 때문에 따로 인력을 두는 것은 업무도 내지 못하고 여학생 취업과 관련한 행사들도 하기 힘들다. 여학생 취업을 담당했던 사례 D가 퇴직한 이후 여학생 취업관련업무는 장학담당 여직원에게 맡겨졌다. 그러나 장학담당 여직원은 원래 취업담당자가 아니고 떠맡은 업무이기 때문에 취업과 관련된 정보나 지식의 양도 적고 책임감도 낮을 수밖에 없다. 여학생이 상담을 하러 와도 직업세계에 대한 지식이 없기 때문에 여학생에 알맞는 실질적인 정보를 제공할 수 없다. 따라서 여학생 취업관련업무는 소극적이고 형식적인 차원에서 이루어질 수 밖에 없고 업무중에 여학생을 고려한 업무도 있다는 보여주기식의 형식적 업무에 머무르게 된다.

또한 취업정보실의 인적 구성도 여학생 배제의 기제로 작용할 수 있다. 남녀공학대학의 경우 여직원은 소수거나 아예 없다.

〈표 3〉 대학별 취업정보실 직원의 성별 구성

(단위 : 명)			
학 교	합 계	남 자	여 자
A대학	4	4	4
F대학		4	2
소 계	8(100)	8(100)	6(75)
B대학	4	3	1
C대학	2	2	--
D대학		2	--
E대학		2	2
소 계	12(100)	9(75)	3(25)
총 계	20	11	9

출처 : 각 대학 취업정보실 직원을 통해 얻은 자료로 재구성함.

여자대학과 남녀공학대학의 성별구성은 유의미한 차이를 나타낸다. 여자대학인 A대의 경우는 4명 모두 여직원인 반면 남녀공학대학인 C, D대학은 여직원이 한명도 없다. 총 20명의 직원 중 여직원은 9명인데 여자대학인 A, F대학이 6명을 차지해 여직원의 75%를 차지한다. 반면 남녀공학대학의 경우 총 직원 12명 중 단 3명만이 여직원으로 25%에 불과하다.

여직원이 있는 경우에도 여성은 취업정보실에서 가장 낮은 직위에 있는 반면 남성은 높은 직위에 있었다. B대학의 취업정보실은 실장 1명, 주임 2명, 직원 1명으로 구성되어 있는데 남성은 실장과 주임이라는 직급이었지만 유일하게 있는 여직원은 가장 낮은 직급이었다. C대학의 경우는 여직원이 낮은 직위에 해당했을 뿐 아니라 계약직 사원으로 비정규직이었다.

취업지원체계의 수직적, 수평적 성별분업구조의 문제점은 취업지원서비스 제공시 여학생이 제외될 수 있다는 데 있다. 취업정보실의 업무, 행사 및 프로그램 등의 정책기획은 실장이나 실무책임자가 주로 기획하는 경우가 많다. 직원들과 함께 기획한다고 해도 낮은 직위에 있는 사람은 발언권이 약하기 마련이다. 따라서 낮은 직위의 여직원은 여학생 취업문제를 인식한다 하더라도 이를 적극적으로 업무에 포함시키기 어렵다. 더구나 여성문제를 의식하거나 고민해 본 적이 없는 남성으로만 구성된 경우, 문제는 더욱 심각해진다.

결국 취업정보실의 인력부족은 여학생의 구직형태의 특징, 취업부진 등에 대해 고려하지 못하고 취업을 위한 실질적인 정보를 제공하지 못하는 한계를 지닌다. 그리고 취업정보실의 성별 구성 및 성별분업은 취업정책결정과정에 여성문제를 간과할 수 있는 문제를 낳아 여학생의 이용을 제약하게 된다.

한편 취업정보실 담당자의 여성인식 결여는 여학생 취업 지도에 지장을 초래한다. 취업정보실 직원과의 상담은 여학생의 진로모색과정에 중요한 역할을 한다. 남녀학생들은 취업정보실의 직원이 더 많은 정보와 경험을 가지고 있고 자신의 진로고민에 큰 도움을 주리라는 희망을 가지고 상담에 임한다. 그러나 취업정보실 직원과의 상담은 여학생의 바람을 꺾기도 한다. 이는 취업정보실 직원의 의식에서 비롯된다.

저는 여성평등주의자는 아니거든요. 왜냐면 그럴 필요가 없다고 생각해요. 평등하다는게 아니라 인간은 다 똑같은데 여성하고 남성은 다르다고 생각을 하거든요. 기본적으로 달라요. ... 여성이 잘 하는 분야는 여성이 더 잘 하는거고 남성이 잘 하는 분야는 남성이 하는거고. 인간이 평등한 거

지, 남자가 평등한 건 아니라고 생각을 해요. 제생각은 그래요. (사례 D, 여)

취업정보실 직원의 전통적인 성별분업 이데올로기는 여학생의 다양한 관심과 욕구를 무시하고 성별분업구조를 유지, 강화한다. 취업정보실 직원의 여성의식은 여학생과의 진로 상담시 중요한 기본 바탕으로 작용한다. 그런데 전통적인 여성성과 남성성에 기반한 성별분업 이데올로기는 직원에게 내면화되어있고 성별분업은 자연스럽고 바람직한 것으로 이해된다. 따라서 취업정보실 직원은 여학생의 욕구와 적성은 무시한 채 '여성적인 일'로 여겨져왔던 것들을 권하게 된다. 결국 학교에서의 진로지도는 교육과정 및 직업선택에서의 성차별적인 편견을 완화하는데 기여하기보다는 전통적 성역할 의식관에 따른 전공선택과 직종선택을 강화한다(한정자, 김노마, 이정아 1987, 15).

4. 대학의 성차별적 취업구조 재생산

4.1 기업의 성차별적 채용관행과 대학의 협조

취업정보실측에서는 성별을 제한한 성차별적 취업의뢰건에 대해 검열이나 교정권고를 전혀 하지 않고 있다. 연구자가 사례 C를 만나 성별을 제한해 모집하는 취업의뢰가 들어오면 어떻게 하느냐고 묻자 사례 C는 이렇게 말한다.

교정을 원하죠. 남녀고용평등법 위배다. 회사에 다시 보내라고 하죠. 이전 남녀고용평등법 6조 1항 위반이니까 다시 보내라고 합니다. [그럼 기업측에서 뭐라고 하나요?] 고치겠다고 하고 다시 보냅니다(당연하다는 뜻이). [하지만 게시물을 보니 남자로 제한한 게 있던데요?] 자기들이 붙이는 거죠. 그건 나한테 묻지 마세요. [취업정보실에서 그걸 먼저 조사하고 붙이는 거 아닌가요?] 그건 나한테 묻지 마세요. (사례 C, 남)

사례 C는 단호하게 의뢰기업측에 교정을 해서 다시 보내도록 한다고 말하면서 연구자의 질문에 대해서는 더 이상의 언급을 피하였다. 그러나 연구자가 직접 조사한 결과 어떠한 기업도 취업정보실측으로부터 교정을 하라는 연락을 받은 적이 없다고 했다. 그렇다면 사례 C가 연구자에게 거짓말을 한 이유는 무엇일까? 그것은 학교의 취업정보실이 남녀학생

들에게 평등하게 취업정보와 기회를 제공해야 한다는 걸 인식하고 있기 때문이 아닐까? 취업정보실 관계자들은 양성평등하게 취업정보 및 취업기회를 공유하도록 하고 올바른 진로지도를 실시해야 한다는 걸 인식하고 있다.

그러나 취업정보실 직원들은 여학생에게 공평한 취업지원서비스를 제공하고 있지 않다. 이 때문에 여학생들은 취업문제에 대해서 학교에 가장 바라는 점 중 하나로 '취업추천서의 공정한 배분'을 꼽는다(최인환 외, 1999, 124). 남학생은 2.2%인 반면 여학생은 11.8%로 약 5배정도 많은 여학생들이 취업추천서를 공정하게 배분할 것을 요구하였다. 이는 성별에 따라 취업추천서가 공정하게 배분되지 않고 있다는 사실을 반증한다.

그렇다면 취업담당자가 여학생을 배제하는 원인은 무엇일까? 취업정보실측은 기업측에서 남성을 요구하기 때문이라고 밝힌다. 그러나 학교 취업정보실은 기업의 성차별적 채용관행을 조정함으로써 여학생 취업을 도모해야 할 것이다. 하지만 학교측은 기업의 성차별적 채용관행을 전혀 거부하지 않고 오히려 이에 협조한다. 이처럼 학교측이 기업의 성차별적 채용관행을 수용하게 되는 데에는 대학의 이해와 필요가 있기 때문이다.

대학이 남학생을 우선으로 추천을 해주는게 아니고 예를 들어서 칼자루 권 사람이 누구예요. 회사 아니예요? 회사가 조건을 이렇게 내놓는데 그거를 꼭 여자, 남자를 안가린다 치더라도 이 잡(job:직업)의 성격상 여학생보다는 남학생이 더 맞을 것 같은 잡이 우선 많은거죠. 그리고 가능한 학교입장에서는 가서 붙는 사람을 보내야 될 것 아니예요? (사례 G, 여)

학생들은 추천서 획득이라는 학교 내부의 1차 경쟁을 통해 추천을 받지만 다시 타대학 추천학생들과 학교 외부의 취업경쟁시장에서 2차 경쟁을 해야 노동시장에 진출할 수 있다. 따라서 학교의 입장에서 취업시장에서 소속대학 학생이 탈락하면 타대학생이 취업하는 것이고 이는 소속대학의 취업을 하락으로 이어진다. 그리고 취업을 하락은 대학간 경쟁력의 약화와 명성도의 하락을 의미한다. 더구나 '학교입장'에서는 기업의 남성선호에 대해 잘 알고 있기 때문에 위험부담이 큰 여학생보다는 '경쟁력' 높은 남학생을 추천한다. 경쟁력이란 개인이 가지고 있는 업무능력이 아니라 성별에 의해 판가름된다. 결국 '학교입장'에서 말하는 '가 가지고 붙는' 경쟁력 높은 사람은 남자가 된다.

기업들의 성차별적 채용관행이 보편화되어있는 상황에서 성별을 고려하지 않는 취업정책은 여성을 차별하는 정책일 수밖에 없다. 학교가 남녀학생에게 동등한 기회를 제공한다

고 해도 노동시장의 구조가 성차별적인 상황에서는 남학생에게 유리한 결과를 낳기 때문이다. 따라서 취업에 있어 성별 평등한 결과를 얻기 위해서는 학교가 적극적으로 여학생의 취업에 개입해야 할 필요가 있다.

그러나 학교는 여학생의 취업을 위해 적극적으로 노력하지 않는다. 오히려 기업의 성차별적 채용관행을 수용하고 이에 협조한다. 취업정보실측은 기업에서 '여성제외'라는 조건을 요구해도 이를 받아들인다. 그런데 여학생들은 성차별적 구인의뢰에 대해 취업정보실측에 불만을 제기하지도 못한다. 왜냐하면 학교측에서 이러한 단서를 감추고 구인정보를 게시하기 때문이다.

취업정보실측에서는 여자를 제외하는 기업측의 의뢰에 대해 시정을 요구하기보다는 여자제외라는 조건을 숨기고 취업정보를 게시한다. 여학생들은 이러한 사실을 모르기 때문에 추천에 지원하지만 단지 여자가기 때문에 탈락된다. 그런데 이러한 과정은 여학생의 취업포부를 좌절시킬 뿐 아니라 저항을 가로막는 요인으로 작용할 수 있다. 왜냐하면 여학생들은 자신의 실력이 부족하기 때문에 추천에서 탈락되는 것으로 여기기 때문이다.

학교측은 취업과 관련한 업무를 공개하지 않고 내부인들끼리 결정하며 운영함으로써 학생들의 '알' 권리를 무시한다. 이로 인해 여학생들은 노동시장의 성차별적 구조에 협조하는 취업정보실의 운영과정에 대해 알지 못하고 저항하지도 못한다. 그러나 취업지원체제를 투명하게 운영하고 여학생의 알 권리를 보장해 여학생의 개입이 적극적으로 이루어진다면 여학생의 취업증진을 도모할 수 있을 것이다.

한편 여자대학의 경우에는 취업률을 높이기 위해 추천에서 여학생을 제외시키지는 않는다. 그러나 성차별적이고 열악한 노동조건이 구인의뢰가 들어와도 이를 거부하지 못한다. 거부를 하거나 항의를 하면 나중에 기업측에서 원서 자체를 주지 않기 때문이다. 이로 인해 임금이나 근무조건이 성차별적인 노동조건이 들어와도 거부하지 못하고 취업률을 높이기 위해 기업에 협조하게 된다. 그리고 여학생들은 열악한 노동조건이 부정적인 노동경험을 쌓게 되기 때문에 직업의식이 저하되고 오히려 노동시장을 이탈할 수 있다. 결국 단기적인 취업을 위주의 정책들은 여성 실업자를 양산하고 장기적으로는 노동시장 이탈의 기제로 작동할 수 있다는 점에서 문제를 지닌다.

4.2 기업의 눈에 맞는 인력생산

4.2.1 용모관리의 커리큘럼화

최근들어 대학들은 여학생 취업 확대를 위한 교과과정이나 여학생 취업특강을 마련하고 있다. 학교에서 여학생 취업에 대해서 관심을 가지는 원인은 여학생 취업률이 학교의 취업률을 깎아먹기 때문이다. 따라서 학교측은 여학생의 취업률을 단기간에 높이려는 전략을 사용한다. 학교측에 중요한 것은 현재의 성차별적인 기업의 채용관행하에서 어떻게 하면 여학생이 취업을 많이 할 수 있는가이다. 이 때문에 대학은 정규 교과과정과 특강을 통해 기업측이 선호하는 용모관리와 전통적 여성성에 대해 가르친다.

한국기술교육대학교와 E대학의 정규교과과정인 '여성과 직업'의 강의내용을 살펴보면 용모관리라 주 내용이라는 점을 확인할 수 있다. 한국기술교육대학교의 경우 '직장인 생활미용'이란 강의내용이 있고 이는 피부미용과 메이크업, 머리손질과 코디네이션이라는 2단락으로 이루어져 있다. E대학은 전체강의중 1/3에 해당하는 부분에 '성공적인 자기연출'이라는 과정을 마련하고 언어, 매너, 의복, 메이크업 등을 교육한다.

학교에서 여학생 취업을 확대하기 위해 마련한 교육내용은 취업에 필요한 전문지식이나 직업의식이야 할 것이다. 그러나 실제로 가르쳐지고 있는 것들은 어떻게 웃고, 어떤 색상의 옷을 입어야 하는지, 그리고 어떻게 화장을 해야 하는가이다. 여학생들에게 가르쳐지는 것들은 용모관리일 뿐이다. 그렇다면 학교는 왜 여학생들에게 용모를 중심으로 교육을 실시하고 있는가? 그 이유는 기업측에서 용모를 중심으로 여학생을 선발하는, 성차별적 채용관행을 일삼고 있기 때문이다.

취업전문지 리크루트가 1996년 402개 기업 인사담당자를 조사한 결과 71.4%가 '여사원 면접때 외모가 합격에 어느정도 이상의 영향을 준다'고 응답했다. 여성의 경우 면접동의 방식을 통해 용모가 취업의 전제로 작용하고 있다(한겨레신문 1997. 6. 21. 12면). 이처럼 기업에서는 여성을 채용할 때 용모를 중요한 기준으로 삼는다. 그리고 학교측에 구인의뢰를 할 때 용모를 제한하기도 한다.

여자대학인 A대학의 경우에도 '입사시험 자료집'이라는 책자를 통해 면접 당일 체크리스트를 제공해 용모관리를 훈련시킨다. 체크리스트의 평가항목은 머리, 화장, 복장, 손, 스타킹, 구두, 기타로 구성되어 있는데 '립스틱 색깔이 적당한가?', '매니큐어가 화려하지 않은가?'와 같은 내용이다. 이러한 내용은 기업의 시선이 어떠한가를 의식하고 여학생들에게 기업의 시선에 알맞는 용모를 꾸미도록 가르친다. 학교가 여학생의 취업과 관련해 중

요하게 가르치는 것들은 기업에서 선호하는 용모가 어떤 것이고 어떻게 해야 가장 잘 근접할 수 있는가이다.

결국 용모는 취업에 있어 업무능력과 실력만큼 중요한 또 하나의 '능력'이 되어버린다. 특히 최근 경제적 불황으로 인해 여성의 취업문이 점차 좁아지고 있는 추세속에서 용모는 취업에 있어서 다른 능력이 동일할 경우 중요한 결정표(casting vote)가 된다. 따라서 여성들은 용모를 취업을 위한 중요한 능력으로 간주하게 되고 용모관리는 여성들에게 구체적이고 실제적인 과제로 다가간다(한설아 1998, 53~54). 그리고 노동시장에서 여성의 용모는 하나의 직업적 자질(The Professional Beauty Qualification)이 되어버린다(Wolf 1991, 20).

학교는 기업측에서 원하는 대로 커리큘럼을 조직하고 이를 통해 여학생들을 기업의 눈에 맞게 재단한다. 여학생들은 수업을 통해 기업의 시선이 어떠한가를 배우고 취업에 필요한 것은 업무능력과 실력이라기보다는 용모라는 사실을 깨닫게 된다. 여학생 취업을 위해 학교가 실시하는 취업지원서비스는 '용모관리의 커리큘럼화'로서 학교는 여학생의 취업률을 확대하기 위해 단기적이고 파행적인 커리큘럼을 기획한다.

4.2.2 전통적 여성성의 훈련

취업특강은 학생들에게 유용하고 실질적인 정보를 제공하며 학생들을 직업인으로 훈련시키는 장이다. 그런데 취업특강에서 이루어지는 강의내용은 남녀학생에게 각각 다른 취업정보를 제공하고 다른 자세를 훈련시키고 있다. 이는 각 대학의 모의면접을 통해서 확인할 수 있다.

남학생의 경우, 면접관들은 남학생이 희망하는 직종과 관련된 질문을 던져 취업하고자 하는 열의와 관심도가 얼마나 있고 얼마나 취업준비를 했는가를 질문했다. 그러나 여학생에게 묻는 질문들은 업무능력이나 자질을 평가하기보다는 오히려 사적인 관계, 외모를 중심으로 질문했고 '커피심부름을 하겠느냐?', '단순워드작업만을 시킨다면 하겠느냐?'와 같은 성차별적 직장문화에 대해 질문했다. 특히 커피심부름에 대한 질문은 2명의 여학생에게 질문되었는데 두 여학생 모두 하지 않겠다고 답변했고 한 여학생은 '저는 이 질문에 대한 정답을 압니다. 하지만 그렇게 말씀드리지 않겠습니다'라고 말했다. 이러한 답변들은 성차별이라는 부정의에 항의하며 성평등을 강하게 요구하는 여학생들의 모습을 보여준다.

그러나 개별면접이 끝난 후 면접관들의 강평에서 여학생들의 이러한 태도는 강력하게 비판받았다. 취업전문지 전무라는 한 면접관은 어떤 여학생에게 기업에서 바라는 여성상을 알 필요가 있다며 고칠 점에 대해서 말했는데 간략하게 정리하면 다음과 같다. "기업에서는 능력도 보지만 성격을 더 중요시 여긴다. 특히 여성의 경우 여성다운 부드러움이 있어야 한다. 커피, 담배, 심부름 등에 대한 질문을 하면 여성다운 부드러움을 강조하는 답변을 해야 한다. 예를 들어 '저는 직장을 가정처럼 생각하라고 배웠습니다. 상사께서 시키신다면 가족에게 하는 것처럼 정성껏 끓여드릴 용의가 있습니다'라고 말해야 한다." 면접관은 이렇게 답변하면 무조건 입사 OK라며 이렇게 대답하지 않은 여학생을 나무라기까지 했다.

취업특강에서 가르쳐지는 것들은 순종적이고 온순한, 전통적 여성성이다. 그리고 이러한 전통적 여성성을 표현하고 발현하는 것은 용모이다. 용모관리를 통해 최대한 전통적 여성성이 표현되도록 해야 한다. 이것이 기업이 요구하는 여성인력의 상이고 학교는 기업에서 요구하는 대로 여학생들을 교육시키고 훈련시킨다. 여학생들은 취업하고자 하는 적극적인 태도를 가지고 모의면접에 참가하지만 취업은 여학생의 능력과는 아무런 관계가 없다는 사실만 배우게 된다. 대학내 취업지원체제를 통해 배우는 것은 여성에게 능력은 필요 없다는 점이고 여학생에게 있어 취업하기 위해 갖춰야 할 '능력'이란 '전통적 여성성'이라는 점이다.

취업시장에서 원하는 능력은 성별에 따라 다르다. 남성에게 요구하는 것은 업무와 관련된 능력인 반면 여성에게 요구하는 것은 순종적이고 부드러운 여성다움과 용모이다. 그런데 노동시장은 학력과 성에 의해 분절된 단층구조를 지니고 있고(이효수 1991) 취업시장은 이러한 노동시장구조의 원리에 따라 구성된다. 즉, 취업시장은 전체규모의 약 10%내외에서 여성을 채용하는 성 본질적인 특징을 지닌다. 이 때문에 여학생들은 이 10%를 놓고 여학생들끼리 경쟁하고 남학생보다 더 치열한 경쟁을 한다. 그런데 주로 채용되는 여성은 기업에서 요구하는 용모와 전통적 여성성을 지닌 여성이다. 따라서 대학측은 기업에서 원하는 조건을 수용하고 원하는 조건대로 여학생을 훈련시킨다.

즉, 학교는 여성을 길러내는 여과장치일뿐 아니라 여성인력을 기업이 원하는대로 교육시키고 훈련시켜, 기업의 눈에 맞는 인력을 생산하는 장이다. 학교는 노동시장의 성차별구조를 타파하고 해체하는 역할을 하기보다는 학교의 이해와 필요에 의해 노동시장의 성차별적 요구를 받아들임에 따라 오히려 성별분업구조를 유지하고 재생산한다.

5. 제언

여학생 취업확대를 위한 대학의 개선방안을 살펴보면 첫째, 여학생 진로지도 전담기구를 설치해 진로지도시 여학생을 적극적으로 고려하고 실질적 평등을 도모한다. 여대생들의 구직행위의 특징과 조건을 연구하고 이를 토대로 여학생 진로지도 프로그램을 개발한다. 그리고 여성의식이 있는 여학생 진로상담 전문가를 배치하고 진로상담을 실시해 여학생의 진로지도에 성차별이 발생하지 않도록 한다.

둘째, 단과대학별, 과별 취업지원체계를 구축해 단과대학별, 과별 특징에 알맞는 진로지도를 실시한다. 셋째, 취업지원체계를 투명하게 운영하도록 한다. 학교측은 취업관련정책 기획 및 운영과정, 그리고 추천 및 원서 배부과정을 공개하도록 한다. 넷째, 성평등한 취업교육내용을 마련한다. 여성의 노동권과 직업의식을 제고하고 여성노동자로서 살아가는 데 필요한 법률, 노동정보 등을 제공할 수 있는 교육내용을 마련한다. 다섯째 취업지원체계의 직원 및 교수 등을 대상으로 성평등 교육을 실시하도록 한다.

취업정보실에 바라는 개선방안으로는 첫째, 취업정보실내에 반드시 여성취업 전문가를 배치해 여학생의 취업지도를 성평등한 방향으로 이끌 수 있도록 한다. 둘째, 성별을 고려해 취업정책을 기획한다. 셋째, 성평등한 취업정보를 제공하고 남녀에게 동등한 취업지원서 배부 및 추천을 실시한다. 성별제한 구인의뢰에 대해 기업측에 그 위법성을 알리고 여성을 배제하지 않는 취업정보들을 게시하며 여성이 요구하는 정보들을 제공한다. 넷째, 졸업자에 대한 추수지도 및 연구를 통해 학교의 취업프로그램을 평가하고 개선할 사항을 찾아 보강하도록 한다.

그리고 정부의 역할로는 첫째, 성인지적 대학평가를 실시한다. 대학이 여성배제적인 취업정책을 사용하는 배경은 대학평가의 주요 요소로 취업률이 포함되기 때문이다. 따라서 교육부는 대학평가항목에 '양성을 얼마나 평등하게 지도했는가'와 같은 평가항목을 선정한다. 또한 취업을 조사시 사업장 규모, 근로형태, 임금 등과 같은 항목별로 남녀의 취업률을 조사해 성별을 고려한 취업통계를 조사한다. 둘째, 취업정보 네트워크 시스템을 구축한다. 셋째, 여성교육특별위원회를 구성해 교육정책 수립 및 실시과정에서 성별을 적극적으로 고려하도록 한다. 넷째, 여성관련법률을 확대하고 실제적인 차원에서 실행될 수 있도록 해 공공연하게 이루어지고 있는 기업의 성차별적 채용관행을 철저히 단속하도록 한다.

참 고 문 헌

- 가지 않은 길 편집부, 1997, 「그때만 여학생들은 어디로 갔는가」, 가지 않은 길.
- 김영림, 박현미, 1993, 「성차별 고용분쟁의 처리제도에 관한 연구」, 한국여성개발원.
- , 최연희, 장영아, 1994, 「여성고용에 있어 실질적 차별의 개선방안」, 한국여성개발원.
- , 1995, 남녀평등실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여대 법학과.
- 김재원, 1998, 「IMF시대 고학력 여성 및 고령인력의 실태와 효율적 활용방안」, 대한상공회의소 한국경제연구센터.
- 김재원, 정해숙, 양애경, 1992, 「고등학교 여학생 진로교육 프로그램 개발」, 한국여성개발원.
- 김태홍, 김재원, 1995, 「고학력 여성인력의 양성과 활용방안」, 한국여성개발원.
- , 문유경, 1999, 「여성실업의 현황과 대책방안」, 한국여성개발원.
- 「리크루트」, 1998, 12월호, 취업 실패한 대학가 전쟁터 방불.
- 모혜정 외 2인, 1995, 「여성공과교육 및 인력활용에 관한 연구」, 과학기술정책관리연구소.
- 박인덕 외 4인, 1989, 「여학생 진로교육 실태분석」, 한국여성개발원.
- 방하남, 1997, 고학력 노동시장의 현황과 과제, 수록처: 「청장년층 실업실태와 정책방향에 관한 토론회」, 한국노동연구원.
- 손승영, 조정아, 1993, 대졸 취업여성의 실태와 대책, 「여성학논집」 제 10집, 이화여대 한국여성연구소.
- 신경아, 1998, 경제위기와 대졸여성 취업문제, 「대졸여성취업대책 시급하다」, 토론자료집, 서울 YWCA.
- 신영수, 1991, 「여성노동시장의 중장기 전망과 과제」, 한국노동연구원.
- 어수봉, 1991, 「한국여성노동시장」, 한국노동연구원.
- 유계홍, 1998, 여대생 구직활동의 문제점과 한계, 「대통령직속 여성특별위원회 '98 남녀고용평등의 달 기념세미나 자료집」, 대통령직속 여성특별위원회.
- 윤후정, 신인령, 1991, 「법여성학」, 이화여대 출판부.
- 이선민, 1994, 「대학생의 취업포부와 취업전략」, 석사학위논문, 이화여자대학교 교육학과.

- 이화여대 전체교수회의 자료, 1986. 「여성, 대학교육, 그리고 사회진출」, 이화여자대학교.
- 이효수, 1991. 「고학력화 현상과 고용」, 한국노동연구원.
- 이효재, 이동원, 1972. 「대학출신여성의 취업구조와 취업의식에 관한 조사」, 이화여대 여성자원개발연구소.
- 임선희, 1994. 여자대학생 생애준비교육 실태조사, 「여성연구」제44호, 한국여성개발원.
- 장하진, 1993. 고학력 여성 취업의식 연구, 「여성과 사회」 제 4호, 한국여성연구회 편, 창작과 비평사.
- 전국민주노동조합총연맹, 한국여성노동자회의회, 1999. 5월, 「1999년 1/4분기 여성고용 동향보고서」, 전국민주노동조합총연맹, 한국여성노동자회의회.
- 정세화, 장필화, 1985. 사회발전에 따른 대학출신 여성의 취업기회 확대방안 연구, 「여성학논집」 제 2집, 이화여대 한국여성연구소.
- 정운경, 1995. 「여대생의 취업을 저조 원인에 관한 연구」, 석사학위논문, 서울대학교 농업교육학과.
- 정진화, 1996. 「고학력화와 인력정책의 방향」, 한국산업연구원.
- 조순경, 1993. 대졸 취업여성의 실태와 대책에 대한 논평, 「여성학논집」 제10집, 이화여대 한국여성연구소.
- 최인환 외, 1999. 대학생실태 및 의식조사연구, 「학생생활연구」 제21집, 중앙대 제1캠퍼스 학생생활연구소.
- 풍계정, 1999. 경제활동인구연보.
- 「한겨레」, 1997. 6. 21. 12면. 여자가 양념이나/대졸여성 취업실태.
- 한국가정법률상담소, 1990. 11. 모집채용과정에서의 성차별 실태 및 그 개선책, 「남녀고용평등법 정착을 위한 토론회」, 한국가정법률상담소.
- 한설아, 「여성의 외모 관리에 대한 여성학적 접근」, 석사학위 논문, 이화여자대학교 여성학과.
- Diamond, E., 1987, *Theories of Career Development and the Reality of Women at Work*, *Women's Career Development* ch. 2, California : SAGE Publication Inc.
- Wolf, N., 1991, *Beauty Myth - How Images of Beauty are against Women*, New York: Anchor Books.

◆ 영문요약

Ji Young Kim

Women's Exclusion from the Support System for Employment at the University

This study examined how the unemployment of undergraduate women is connected to the "support system for employment" at the university. Until now, many studies on the employment of women focused on either the law, enterprises or women themselves. However, the university is the sector which supplies the labor market with the labor force. Through the university, students are prepared for employment and provided a chance to get a job. Even though the university is the important starting place for the employment of educated women, the "support system for employment" at the university, such as the job placement agency, the career service center, and the briefings for employment, is operated for men.

This study started out with the awareness that it is crucial to examine the "support system for employment" in order to understand the employment of undergraduate women. I focused on the context to show that this system is operated in a male-dominated way. For this purpose, students and staff who were involved in employment at the university were interviewed and lectures and curricula on employment were prepared by the use of participant observation.

The major findings of this study are as follows.

First, the university designs the employment policy with the focus on the rate of employment for its image, but this policy is limited in solving the problems of women's employment. It comes from the truth that the rate of their employment is an important factor in evaluating the university. The way

to evaluate is accelerated by the economic crisis, ignoring the reality that women have a low status in the labor market.

Second, women are excluded from the "support system for employment" due to the male dominant service. There are no programs specifically available for women's employment and women are not considered particularly important. Information about women's employment is not found. Therefore, undergraduate women are alienated from the career services.

Third, the university is a part of the mechanism that reproduces and enhances the structure of the sexual division of labor. Women do not have an even chance to be given a recommendation. Women are educated to believe that appearance and femininity are crucial for getting a job. The university filters out women before they enter the labor market and forces them to accept the demands of the labor market.

This practice conceals the fact that the "support system for employment" at the university is an obstacle to the employment of undergraduate women. In order to change this reality, the abolishment of gender discrimination in the process of recruiting and hiring must be carried out. The following may be appropriate alternatives.

First, the university should pay attention to women's employment, offer job education for women, and have a specialist for women's employment who is able to remove sexism from career services.

Second, the government should carry out various policies which achieve gender equality in the career services at the university. It is necessary to take a gender sensitive perspective into consideration through the evaluation of the university and the establishment of educational policy. Also, the government should reinforce the law to regulate gender discriminatory employment practices

고실업 시대, 한국 여대생의 새로운 '일' 찾기

김 현 미 (이대 아시아여성학센터 연구원)

한국 사회는 현재 이전과는 다른 새로운 변화를 경험하고 있다. 산업 자본주의 시대의 완전 고용의 신화는 사라지고 실업이 일상적인 현실이 돼버렸고, 시간제, 계약제 등 임시직이 정규직을 앞지른 '노동의 유연화' 시대를 맞이하고 있다. 또한 글로벌 정보망의 발달은 서로 다른 국가, 인종, 민족적 배경을 가진 사람들이 기업의 이윤 추구란 이름 하에 고용주와 고용인으로 일하는 다국적 기업 등의 확산을 가져왔다. 이러한 역사적, 문화적, 정치경제학적 변혁의 측면이 어떻게 '직업'의 의미를 변화시키고, 여성의 경험을 다른 방식으로 재편해 가는가? 특히 IMF의 경제 위기 이후 기존의 노동시장에서의 성차별이 더욱 가속화되고, 인원 감축을 중심으로 이루어지는 구조 조정에서 여성들이 일순위로 해고되는 상황을 고려해볼 때, 고학력 여성들이 만성화된 실업에서 벗어나기 위해 어떠한 인식론적, 심리학적인 전환이 필요한가의 문제는 더욱 더 시급한 문제가 되고 있다. 다음에서는 고학력 여성들이 '일'과 맺는 관계 등을 분석한 후, 후기 자본주의 글로벌 시대에 '힘 빠지 않고' 먹고살 수 있는 문제를 다루어 보고자 한다.

1. 고학력 여성과 일

'학력'이라는 상징 자본이 곧 '경제적 자본'으로 연결되지 않는 것이 한국의 고학력 여성들이 경험하고 있는 가장 큰 모순이라 할 수 있다. 즉 학문적 성취가 취업의 가능성에 비해하지도 않고, 때로는 취업 자체를 어렵게 만들기도 한다. 실제로 많은 고학력 여성들이

자신의 능력이나 자원에 못 미치는 '하향취업'을 하고 있다. 국제적인 수치를 비교해보더라도 한국 여성은 교육적 성취도에 비해 사회적 진출도가 상당히 낮은 편이다. 유엔개발계획이 발표하는 성별평등지수(GDI)나 성별권한척도(GEM)의 지수를 통해 볼 때, 한국의 양성 평등 수준은 상당히 낮은 편인데, 무엇보다도 개발된 능력이 있는데도 불구하고 이의 활용은 몹시 부진하다는 점이 지적되고 있다(전방지 1998)¹⁾. 최근 한 보고서에 따르면 대졸 여성들이 경제의 핵심부분이나 대기업, 정규직의 취업을 포기하고 주변 부분, 중소기업, 비정규직 및 시간제 근로에 집중 취업했으며 전문가 직종 취업률이 대폭 감소(31.0%에서 24.8%)했다(진수희 1999:10~11). 즉 최근의 대졸 여성은 인턴사원이나 공공 근로 등의 다양한 영역으로 취업을 함으로써 통계적인 수치상으로는 큰 타격을 받지 않은 것처럼 보이지만, 고용의 질이 엄청나게 저하된 '하향취업'의 형태로 직장을 얻고 있다.

이러한 사실들은 한국 사회의 주요한 사회적 가치로 여겨졌던 교육적 성취와 이에 기반한 '능력주의' (meritocracy)가 '성차별적'으로 적용돼왔다는 사실을 다시 한번 증명한다. 한국 사회는 다른 자원이 없기 때문에 인력 자원의 개발을 통해서만 사회 경제적 발전을 이룰 수 있다는 국민적 동의가 강한 나라이다. 질 좋은 인력을 확보하기 위한 실질적인 수단으로서 '고학력'에 대한 국민적 추구는 이제까지 남성들의 고용권을 안정적으로 확보해 주는데만 기여해왔다. 최근의 '군복무 가산제' 논쟁에서 드러나듯, '능력주의'의 제도적 표현으로서의 자격 시험제도는 군복무의 의무를 마친 남성들에 대해 국가가 행해야 할 복지의 의무와 혼동됨으로써, 결국 여성의 취업권을 박탈하고 있다. 교육적 성취, 전문인력, 노동권 확보라는 산업 시대의 성취 지향 이데올로기는 한국의 고학력 여성들의 현실과는 거리가 먼 개념이 돼버렸다.

한국 사회가 완전고용의 산업 사회로부터 고 실업의 정보 사회로 변화되는 상황에서 '실업'은 이제 남, 녀를 불문하고 일상적인 삶의 형태가 될 가능성이 높아지고 있다. 전통적인 생계 부양자로서의 남성의 지위가 '흔들리는' 후기 산업사회에서 여성의 경제적 기여는 증대되고 있지만, 여전히 여성은 사회적 노동자로서의 지위를 얻지 못하고 있다.

법적으로 취업 '기회'상의 평등이 보장되더라도 여성은 노동 시장에서 '성'을 통해 이루어지는 다양한 '배제'의 법칙의 영향을 받는다. 이러한 여성 배제의 법칙은 채용 시 나

1) UNDP의 1997 보고서에 의하면, 남녀간 성취 수준의 평등을 나타내는 성별평등지수(Genderrelated Development Index, GDI)는 130개국 중 35위, 사회에서 여성의 권한을 나타내는 성별권한척도(Gender Empowerment Measure, GEM)는 116개국 중 73위에 머물렀다(전방지 1998:11).

이 제한을 둔다거나, 결혼 여부를 따지고, 인터뷰과정에서의 대면을 통한 '여성적' 이미지에 대한 요구를 통해 두드러진다. 또한 업무 배치 및 훈련에 있어서도 기업의 장기적인 전망에 고려되지 않은 임시 노동자 군으로서 차별적인 대우를 받게된다. 글로벌 스탠더드를 수용하여 전면적인 영역에서 양성 평등을 이루어나야 한다는 정부와 언론의 '허황된 약속'만 난무하고, 여자 대졸자의 취업 전망은 여전히 불투명하다. 이러한 상황에서 여성의 집단적 세력화를 통한 국가와의 '협상' 능력을 기르는 일과 함께 '시대'를 읽어가면서 자신의 위치와 '일'에 대한 개념을 파악하는 것은 주요한 작업이라 할 수 있다.

글로벌라이제이션과 노동의 유연화의 가속으로 인한 '정규 노동' 개념의 와해는 '일'에 대한 기존의 관념을 변화시키고 있다. 하향 취업과 임시직의 불안에서 시달리는 고학력 여성들은 이제 자아 상실감으로부터 벗어나기 위해서라도 한국 사회에 존재해왔던 전형적인 산업 사회의 남성 중심적, 생산성 중심주의, 국가주의 세계관에 심각한 '의문'을 제기해야 한다. 많은 여성들은 '일'을 통해 경제적 자율성과 독립을 확보하기를 갈망한다. 이러한 여성들은 기존의 게임의 법칙에서 생존하기를 바라기보다는, 급격히 변화하는 시간과 공간에 대한 새로운 인식을 가져야만 삶의 가능성을 확장시킬 수 있을 것이다. 여성들은 이제 "탈산업 사회 또는 정보사회라는 구조적 특성과 국민국가의 경계가 점점 무의미해지는 세계화라는 추세를 전제"(조은 1998:142)로 일을 찾아야 할 시기다. 또한 여성들은 기존의 취업 구조에 어떻게 끼어 들까를 고민하면서도 동시에 "여성의 사회 참여를 통해 산업 구조를 어떻게 근본적으로 변화시킬 것인지"(조혜정 1995:34)에 대한 자신의 역할에 긍정적인 인식을 가져야만 한다.

2 산업사회의 문화적 패러다임과 여성의 일

고용중심의 산업사회의 문화적 패러다임은 일련의 사회적 가치 체계를 구성해왔다(Horning, Gerhard and Michalow 1995). 이는 임금 노동을 가장 윤리적이며 정상적인 인간 활동으로 규정해왔다. 이러한 산업 사회의 고용 문화는 특히 남성을 유일한 생계 부양자로 규정해왔고, 남성들은 직업을 통해 자신의 사적인 자아와 사회적 정체성을 형성해왔다. 직업을 갖는다는 의미는 남성에게는 자신의 삶을 가꾸고 진화시키는 '완성'의 개념이며 자신의 삶을 '역사화'하는 중심 축이었다. 커리어를 추구하는 남성들은 업적과 보상 체계를 통해 '일터'가 요구하는 모든 '훈육체계'에 복종하기를 요구받았다. 이러한 문화

적 패러다임은 단순히 '일터'의 사회적 가치 체계를 규정한 것만이 아니라 이상적인 가족의 이미지를 수반하며 진행되어왔다. 남녀 성별 분업을 기반으로 구축된 핵가족 제도는 산업 사회의 노동력을 생산하고 재생산하는데 이상적인 형태의 사회 조직이었다. 남편은 공적 영역에서의 '일'을 통한 행위의 주체자로 존재하고, 여성은 부인으로서 다른 사람을 위해 존재하는 돌보는 역할을 부여받아왔다. 성 구별적으로 진행돼 온 산업 사회의 문화적 패러다임하에서 임금 노동을 하는 여성들에 대한 사회적 평가는 모순적이며, 또한 여성들도 정체성의 혼란에 시달려 온 것이 사실이다.

최근 직업을 구성하던 일, 시간, 자율성이라는 삼각 관계의 틀이 많이 달라지고 있다. 이러한 변화는 산업 사회의 전형적인 성별성도 변화시킬 것이다. 전통적인 개념의 정규직은 점점 소수가 되고 예전에는 잠시 지나가는 일로 간주되던 시간제, 임시직, 계약직 형태의 일이 정규직을 수적으로 압도하고 있고, 이러한 흐름은 더욱 더 확대될 전망이다. 이러한 '노동의 유연화'는 소수의 정규직과 다수의 비정규직의 형태로 직업 형태를 이분화하고 소수의 정규직은 직업의 안정성을 보장받는 대신 강화된 경쟁 체제와 업적 위주의 평가 방식으로 인해 삶의 자율성을 상실하고 있는 경우가 많다. 소수의 정규직 전문직들은 '여가'의 영역까지도 '일'을 수행하기 위한 다양한 활동 등으로 채우면서 노동 강도의 심화를 경험하고 있다. 동시에 실업은 더욱더 삶의 일상적인 형태가 되어가고 있으며, 대부분의 고학력 여성들은 '일'과 '실업'이라는 경계 지역에 위치하게 된다. 많은 여성들은 적절한 보상을 받아낼 수 있는 일에서 배제됨으로써, 경제적 자원을 얻기 위해 끊임없이 일을 하고, 그런 일들이 고용의 안정성을 보장하지 못하기 때문에 일을 찾는데 또한 많은 시간을 소모하고 있다. 정규직 '일터'라는 전통적 관념의 직업에 대한 회의와 열망이 동시에 존재하게 된다.

대중 여성들은 현재의 구조적 불평등과 여성의 빈곤화에 대해 집단적인 정치 세력화를 통해 '시민'으로서의 노동권을 주장해야 된다고 동시에 보다 장기적인 전망으로 시대의 변화를 이해해야 한다. 그럼으로써 자기 자신과 다른 여성을 평가하는 방식을 전환하고, 심리적 위축감에서 벗어나 즐겁게 살아남아야 한다. 그러기 위해서는 '직업'에 대한 전통적이며 전형적인 인식에 얽매어 틀에 갇혀 맞춰지기를 기대하기 보다 먹고 살수 있는 새로운 방식을 터득해야 할 것이다.

어떤 점에서 여성이 산업 사회의 문화적 가치관에 덜 혼란되었다는 사실은 한편으로 새로운 탈산업 사회의 유연화된 노동 시대를 살아가는데 긍정적인 가능성을 제공해 주기도

한다. 산업 노동 사회는 개인이나 집단이 자본의 합리성을 내면화하고 나아가서는 자신의 역사에 대한 의식을 상실하는 과정이라고 할 수 있다. 결국 '생산성의 향상'이라고 불리는 것은, 인간의 자율성을 성공적으로 파괴시켜 낸 결과이다(홍거하이데 1998). 이런 의미에서 노동 사회에서 주변화 되었던 시간과 자율성의 의미를 긍정적으로 복원시켜 내는 것은 노동 유연화 시대를 살아가는 여성의 심리적 안정과 창의적인 삶을 위한 대안이 될 수 있다. 또한 인간의 창조성이 주요한 자원으로 부상하고 있는 정보화 사회에서 여성은 이제와는 다른 방식의 생존 경쟁에 돌입하고 있다.

한국 사회의 남성들이 일과 여가라는 이분화된 시간과 공간 개념 속에 있으면서, 일터에서의 노동 중독의 상태를 집단적 유희와 일그러진 성문화를 통해 해소한다면 여성들은 이와는 다른 시, 공간의 개념 속에 자신을 위치시켜왔다. 즉 여성은 일과 여가와 가사노동이라는 삼중적 시, 공간적 개념 속에 놓여있다. 이러한 여성의 삶의 사이클이 이제까지 여성의 이중 노동이나 노동 시장에서의 차별을 정당화해왔지만, 또한 여성이 보다 더 많은 영역에서 새로운 방식으로 삶을 이해하고 창의성을 발휘할 가능성이 많다는 것도 인정되어야 한다. 자신이 몸담고 있는 지역 사회에 참여하고, 다양한 집단들과 개방적 대화를 할 수 있는 유연함이 후기 자본주의 사회가 요구하는 새로운 라이프 스타일에 들어맞을 수 있다. 산업 사회의 집단적 남성 노동자 군이 '인정을 받기 위한 투쟁'에만 자신을 헌신하면서, 완고성과 편협성만 남게 되는데 비해 여성들은 다른 사람의 경험을 이해하고, 일터와 집과 지역 사회의 경계를 넘나드는 지혜를 갖고 있다. 여성들은 자신들이 바라보는 세상에 대한 시선이 사회를 변화시킬 수 있는 원천이 됨을 '언어화'해 나가야 한다(김현미 1999)

3. 글로벌라이제이션의 행위자(agent)로서 여성

개인에게 있어 '노동'의 의미는 시대에 따라 변해왔고 노동의 주체가 누구이며, 노동의 성격이 무엇이나에 따라 사회적으로 차별적인 평가를 받아왔다. 국가 주도하의 급격한 근대적 산업화를 가능하기 위해 한국 사회에서 '일'은 종종 '민족'과 '국가'에 대한 헌신으로 그 의미가 구성되어왔다. 한국의 산업사회는 일의 개념을 '민족주의적 집합체'의 문화적 관념을 기반으로 형성해왔기 때문에, 일의 사회적, 도덕적, 표현적 의미가 중시되었다. 즉 일을 통한 주관적인 만족감보다 기업이나 국가라는 보다 큰 집단의 이익을 위한 생산성을 증가시켜주는 것에 더 많은 가치를 부여받게 되었다. 이때 '일'에 대한 개념은 노동자

와 사업주의 계약관계를 통한 거래라기 보다는 국가와 가족에 대한 '도덕적, 윤리적' 관계로 형성된다. 이러한 일의 사회, 문화적 의미는 최근 한국 사회가 경제 및 문화 등 전면적인 영역에서 세계화를 경험하게 되면서 새롭게 변화될 전망이다.

글로벌라이제이션이란 한편으로는 자본, 문화, 인적 자원 등이 국가간의 경계를 넘어 자유로이 이동하는 상황을 의미하고, 다른 한편으로는 첨단기술의 발전으로 인해 분산되어 있던 지역간의 경제적·문화적 통합이 이루어지는 상황을 의미한다. 글로벌라이제이션은 국가 주도하에 이루어진 근대화를 통한 정치, 경제의 발전과 개인성의 출현과는 구별되는 의미로서, 국가간의 경계를 초월하여 이루어지는 물질이나 이미지의 생산을 통해 새롭게 구성되는 삶의 형태와 정체성의 변화된 맥락을 의미한다. 자본과 노동력의 세계화는 '국가 경계를 넘는 연줄망, 다국적 기업의 증가, 고용 및 노동 조건에 영향을 미치는 국제 무역, 세계적 무한 경제 효과 및 각국의 유연적 노동 관리' 등을 통해 증가하고 있다(조은 1998:145). 강력한 국가 이데올로기와 민족주의적 정서를 바탕으로 구성된 한국의 근대화 과정이 '남성'을 대표적인 국민이며 노동자의 위치로 만들면서 가부장적 질서를 기반으로 하고 있다면, 세계화를 통한 새로운 통합과 해체의 과정에서 남성중심적 세계관은 전면적인 도전을 받고 있다.

세계화와 한국의 남성중심적 '고용' 문화

산업사회에서 좋은 노동력으로 인정되던 인력 자본은 지식과 문화 산업 중심으로 고부가가치를 얻어내려는 정보화 사회에서는 고급 인력으로 인정될 수 없다. 이러한 세계 자본주의 체제의 변화를 인지한 각국들은 장기적인 전망에서 여성 인력의 활용을 위한 국가 차원의 제도적 장치들을 마련하고 있다. 가까운 미래에는 보다 유연하고 감성적인 '여성적' 인력의 질이 생산성을 좌우할 것이라는 믿음과 함께 '성'에 구애받지 않는 전문 인력에 대한 사회적 요구가 늘어나고 있기 때문이다. 여성 할당제 등을 권고한 유엔 협약도 '개별 국가의 경제력 향상과 장기적인 인류 생존을 위한 후기 자본주의적인 대안'으로 여성 전문 인력 개발을 적극 권고한다(조혜정 1995:20).

한국 사회는 이러한 변화의 흐름을 어떻게 수용하고 있는가? 국가와 기업은 전문직 여성 인력에 대한 장기적인 비전이 있는가? 대외적으로 '근대성'과 '시민사회의 성숙도'를 반영하는 지표가 단순히 국가의 경제적 규모가 아닌, '공적 영역에서 여성의 참여도'를 통

해 가시화되면서 한국 정부는 어느 식으로든 이런 세계화의 추세를 따라가고 있다. 즉 국가의 여성의 지위가 더 이상 단일 국가내의 성의 정치학의 결과물이 아닌 국가의 대외적 위상을 증거하는 지표로 나타나기 시작하면서 여성의 권리 신장을 위해 정부가 획기적인 법안들을 제정한 것도 사실이다. 예를 들어, 1995년 베이징에서 열린 세계여성대회와 같은 국제적인 여성연대가 한국 사회의 여성 발전을 위한 '영향력'을 행사하고, 한국 정부는 행동강령을 채택하고 이행하여²⁾, 그것을 잘 실행하고 있는지에 대한 평가를 받아야 하므로 '형식적인 수준이나마 여성 발전을 위한 제도적 보안을 해 나가야 할 상황이다. 가장 급진적이고 적극적인 방식의 여성고용정책인 할당제도, "우리 나라의 국제적 위치가 파악되면서," 정부의 '세계화추진위원회'를 통해 기획되었다(김선옥 1995:88). 이런 상황에서 법적인 영역에서의 여성 고용에 대한 빠른 급진전은 아이러니컬하게도 여성의 실제적인 경제적, 정치적 지위의 부상과 연결되지 못하는 상황에 놓이게 된다. 여전히 기업들은 "여성을 위한 상품개발이나 전통적으로 여성의 일로 규정받은 업무를 수행하기 위하여," 또는 "남녀평등을 실천하고 있는 평등 기업의 이미지를 강조하기" 위해서(손승영 1995:53) 여성 전문 인력을 공채하고 있다. 우리 정부나 기업 모두 여성 인력 개발과 활용의 시급함에 대한 '감'을 잡지 못하고 있는 것이다.

이러한 상황은 특히 경제 위기를 진단하고 극복하는 과정에서 잘 드러난다. 경제 위기와 그 극복 과정은 '성별적'으로 진행되어 왔다. IMF하에서 여성들은 금모으기 운동 등을 통해 '민족'과 '가족'의 위기를 자기 희생으로 막아낸 '위기 담당자'로 부상했지만 '노동자'로서의 위치는 박탈당했다. 이제까지 여성 운동계의 노력과 국가의 타협으로 얻어 낸 근로기준법 상의 '여성근로자에 대한 차별금지' 조항이나 여성의 특수한 이해를 통해 얻어 낸 조기정년제 철폐 등은 신자유주의경제의 '효율성' 담론과 남성 생계 부양자라는 '문화적 설득' 앞에서 거의 효력을 발휘 못하고 있다. 기업 측이 제기하는 기준인 부양가족의 여부나, 연명, 인사사고를 통한 해고자의 선정에서 여성은 '노동의 질' 때문이 아니라 여성에게 부과된 '문화적 이미지'를 통해 선택된다. 경제 위기 초기에 위기의 원인으로 지목되어왔던 한국 사회의 남성 중심의 연고주의는 오히려 더 강화되었다.

2) 베이징 행동 강령 중 여성의 경제적 권리에 대해 강화된 부분은 ① 여성들의 창업과 여성 자영업주 및 기업주의 지원 정책 마련, ② 조세, 금융, 사회보장제도에 정책이 여성에게 차별적인 영향을 미치는지의 여부에 대한 검토, 차별시정 그리고 그와 같은 정책의 수립과 시행과정에 평등하고 완전한 여성참여 보장, ③ 경제 구조 조정 정책에 성 관원의 통합과 경제구조조정에 의해서 영향을 받는 여성들을 위한 대책마련 마련, ④ 단절교섭을 통한 남녀차별문제 해결과 노조집행부의 여성참여 확대 등과 같다(김태홍 1996, 「사무적 여성」, 22, p. 96).

남성중심의 배타적인 연고 네트워크(Old Boys' Network)는 국내의 비평가뿐만 아니라 외국의 언론 등에 의해 한국 사회의 부패의 토대로서 비판받았다. 즉 학연, 지연, 혈연 등으로 연결되는 남성들의 독점적인 연결망은 합리적인 기준 없이 자원을 교환하고 부패와 정경 유착을 가능하게 했던 경제 파탄의 주요 원인이었다. 한국 경제의 취약성의 '문화적 토대'인 남성들 사이의 불합리한 연고주의를 개선하기보다도, 현 정부의 경제 모델은, 공식적 영역에서 무자비하게 진행되고 있는 여성의 퇴출을 방관하면서, 오히려 일터의 남성 독점적 문화를 더욱 강화시켜왔다. 그러므로 현재의 개혁은 오히려 경제 파탄의 원인이 되었던 남성 경제 주체들간의 '서로 봐주기식' 연대망을 해체시키기보다는 확대시키고 있다. '능력' 위주란 미명하에 남성들간의 경쟁을 강화할 경우, 이들은 업적을 남기기 위해 자신의 인적 연결망에 더욱 의존할 수밖에 없게 될 것이다.

이러한 위기 해결 방식은 한국 정부가 내세우는 '세계 속으로'라는 세계화 전략과도 상반되는 것으로서, 직장 문화의 척박성과 인간 관계의 편협성만을 증가시킬 수 있다. 직원 개개인의 다양성과 차이에 기반한 교류와 상호 존중의 경험은 국제적인 교류를 이루어 나가는 데 필수적인 자원이며, 결국 생산성을 확대시키는 일과 연관된다. 여성을 이질적이고 하위적인 범주로 취급하여 '동료'로서 받아들이기를 거부하고, 일해 본 경험도 없는 한국 남성들이 세계화에 필수적인 '문화적 감수성'과 의사 소통 능력을 갖추기는 불가능하다. 공식 영역에서의 여성 퇴출은 새 정부가 주창하는 경제 '효율성'과 '투명성'에 위반되며, 더욱더 남성들의 폐쇄적인 직무 관행을 강화시킴으로써 '세계화'를 저해하는 결과를 낳게 된다. 한국 여성들의 정치적 참여와 고용 상에서의 지위에 있어 '낙후'는 남성 중심적 한국 사회의 '전근대성', '후진성'과 '완고성'을 드러내므로, 후기 자본주의 사회와 세계화의 문화적 이데올로기가 된 '유연성'과 '개인주의'와 상충할 수밖에 없다.

이제 국가 주도하에 이루어진 한국의 자본주의적 근대화가 여성을 '대상'으로 통합시킨 것이었다면, 여성들은 세계화 과정에 다른 방식으로 참여해야 한다. 세계화는 부정적인 현상을 동반하고 있지만 동시에 '세계 시민'이라는 문화적 이데올로기를 확산시키고 있다. 여성들은 한국의 세계화를 어떤 입장으로 바라보며, 그 과정이 인간주의적 가능성을 확대할 수 있는 방향이 될 수 있도록 자신들을 새롭게 위치 시켜야 한다. 세계 시민의 개념은 평등과 다원주의를 지향하고 이를 이룩하기 위해 개인의 권리와 책임감이 더욱 강조되는 것을 의미하고, 성별, 인종, 종족, 국민 등으로 분리되었던 개인이 자신을 억압해왔던 이러한 권력 구조를 극복하고자 하는 움직임이다.

글로벌 자본과 고학력 여성

한국 여성들은 글로벌 경제와 한국 사회의 남성 독점적 노동의 개념사이에 어떻게 관여해야 하는가를 이해해야 한다. 자신을 글로벌 시민으로 위치 짓는다는 것은 자신의 일터와 살터의 개념을 확장시키려는 노력이 필요하다. 고학력 여성들이 국내 기업의 배타성 때문에 일터로 선호하게 되는 다국적 기업에 대한 새로운 이해가 필요한 시점이다. 실제로 다국적 기업은 한국의 고학력 여성들에게는 고용 기회를 창출해주고 노동권을 확보해주는 중요한 역할을 해왔다. 현재 다국적 기업은 저임금의 제조업 분야로부터 이미지를 유통시키는 문화 산업과 쇼핑 등의 소비산업 및 금융 거래의 영역으로 급격히 확장되고 있다. 우리나라가 교육 수준이 높을수록 실업률이 높아지는 고비용-저효율의 구조를 보이며(정진화 1997), 여성의 고학력 실업이 더욱 심화되는 상황이므로 다국적 기업에 대한 선호도는 더욱 증가되고 있다. 특히 학연, 지연, 혈연 등의 남성 중심적 인맥을 통해 고용과 승진이 이루어져왔던 한국의 기업 문화에서 여성들은 개인의 능력과는 상관없이 노동시장에서 배제되어 왔기 때문에 상대적으로 '성평등적' 고용을 실천하는 것으로 인식되는 다국적 기업은 여성 취업의 주요한 영역이 되고 있다.

다국적 기업의 전략은 시간, 공간, 국경, 언어, 관습 및 이데올로기 등의 낯은 한계들을 돌파할 수 있는 기술적 자원을 갖게 되었음을 표방한다(바네트와 캐버나 1994). 그러므로 다국적 기업이 표방하는 이러한 이데올로기들은 국내 노동시장에서 배제된 고학력 여성들과 '친화력'을 가질 수밖에 없다. 노동자의 국적이나 성이 아닌 '능력'을 우선시한다는 다국적 기업의 고용 관행이 실제로 한국 여성들에게 긍정적인 기회를 제공해 주며, 고용 문화가 여성들의 작업 효율을 증가시킬 수 있다. 그럼에도 불구하고, 동시에 진출국의 성차별주의를 최대한으로 이용하여 임금 수준을 낮추려 하기 때문에 민족, 성, 계층 등에 의해 또 다른 방식으로 성차별을 강화시킬 수도 있다는 점에 대해서도 정치적인 감각을 가져야 한다. 세계화를 진행하는 행위자로서의 여성은 또한 전 세계적 산업 구조조정의 영향권 안에 있게 된다(Ward, 1990, 조은 1998, 142에서 재인용). 아직 유통적인 글로벌 자본과 지역에 머무는 노동간의 평등한 법적 관계가 전혀 보장되지 않고 있는 상황에서 여성들은 자신들의 노동에 대한 권리가 단일 국가의 법제도로만으로는 확보될 수 없다는 사실을 또한 이해해야 한다.

민족주의적 정서가 강한 한국 사회에서 지역 간의 경계를 넘나들거나 매개하는 여성들

은 항상 '의심스런' 존재로 담론화 되어왔다. 그렇기 때문에 종종 외국 기업에 진출한 여성들은 남성적 글로벌 행위자와 가부장적 토착 문화에 끼이게 된다. 외국 자본의 남성적인, 도전적 형태와 한국의 가부장제의 유교적 부권주의 사이에서 고학력 여성은 '하나'의 명백한 정체성으로 자신을 귀속시킬 수 없는 존재이다. 이런 점에서 여성은 글로벌라이제이션의 이상적인 행위자가 된다(Chih-yu Shih 1997). 한국과 외국은 뚜렷하게 구별되고 상호 배타적인 두 개의 문화적 시스템이 아니며 중층적인 결합이 이루어질 때 여성들은 자신들의 정치적 감각을 더 유효 적절하게 발휘 할 수 있다. 글로벌 소비 시민으로서가 아닌 '생산'의 주체로서의 여성들의 역할은 더욱 의미가 있다. 다른 아시아 국가들의 경우에도 여성의 외국기업 진출은 아주 높은 편이며, 특히 재정과 회계, 무역부분에서의 여성 취업은 대만의 경우 80% 이상을 육박하고 있다. 여성이 다국적 기업에 취업하는 것은 단순한 외국 자본의 하수인으로서가 아니라 글로벌라이제이션의 과정에서 배제되어왔던 여성들의 역할과 책임을 강조한다. 세계 각국의 서로 다른 정치 경제학적 조건과 문화적 배경이 충돌하는 글로벌 경제 하에서 여성들이 경제적 행위자로서 등장한다는 것은 적어도 남성 중심적인 패권주의의 폐해를 확산시키지 않는데 공헌할 수 있다는 의미를 스스로 부여해 가야 한다.

4. 전통적인 고용사회의 문화적 패러다임으로부터의 분리

전통적인 산업 사회의 문화적 패러다임으로부터 새로운 인식 틀을 갖는 것은 시간, 자율성, 커리어에 대한 기존의 관념으로부터 벗어나는 것을 의미한다.

시간의 선구자들(time pioneers)

노동의 유연화가 증가되고, 개별적인 자아에 대한 욕구가 커지는 후기산업사회는 기존의 '시간'과 '일'에 대한 지배적인 패러다임을 변화시키고 있다. 이제까지 시간은 산업 고용 사회의 지배적인 전제였다(Horning, Gerhard and Michalow 1995). 즉 산업 사회는 시간이 어떻게 쓰여지고 어떻게 구획되어야 하는지에 대한 규율과 도덕 체계를 마련한, 일종의 '시간 정권'이었다. 그러므로 성숙한 자본주의 사회에서, 모든 시간은 소비되거나, 거래되거나 유용되어야 하며, 노동 집단이 단순히 '시간을 보내는 것'은 불경스러운 일로

여겨졌다(통슨, 홀거하이데 1998에서 재인용). 그러므로 실업자나 부분 취업자들은 자신들에게 주어진 시간이 많음으로 인해 죄의식에 시달리거나 자신이 무용지물이라는 생각에 괴로워하게 된다. 이런 상황에서 '자신의 존재 가치가 자신의 소모성에 있기보다는 혼용되지 않은 '기억'과 '창의성'에 있음을 인식하고 새롭게 자신과 주변을 바라봐야 한다.

전통적인 산업사회에서 '노동'은 개인의 사회적 정체성을 확립시켜주는 유일한 매개체였고, 따라서 8시간 정규 노동이라는 확고한 틀에서 벗어난 '실업'은 '폭력'으로 경험되고, 임시직 종사자들은 자신이 일에서 얻는 즐거움과 자율성과는 상관없이 시간 규율 체계에 들어가지 못했기 때문에 '일탈'과 '비정상'의 범주로 취급된다. 그러나 최근 정규직에 종사했던 많은 수의 인구들이 자발적으로 직장을 떠나 좀더 자율적인 시간을 확보하는 경우가 많아졌다. 일 자체보다는 일을 하는 환경과 시간에 대한 자율성을 가질 수 있느냐가 직업을 선택하는 주요한 관건이 되고 있다. 많은 시간을 일 자체보다는 직장에서 오는 갈등, 마찰, 행사 등에 써야 하는 정규 고용자들이 자발적으로 '안정된' 직장을 떠나는 경우가 많아지고 있다. 또한 자율성이 배제된 상태에서 일방적으로 주어진 일에 대한 스트레스와 각종 직장에서의 요구에서 벗어나기 위해 처음부터 '직장'을 찾지 않고, 일을 선택하는 사람들의 수도 늘어나고 있다. 즉 직장을 통한 사회적 인정보다는 '주관적인' 일에 대한 만족도가 중요한 의미를 부여하는 사회로 변화되고 있다.

시간으로 매개되었던 산업 사회의 '일'과 '여가'라는 지배적인 패러다임을 변화시키면서 이분화된 시간 개념을 해체하려는 사람들의 수가 늘어나면서 '시간'을 어떻게 활용하느냐가 후기 산업사회의 새로운 화두가 되고있다. 시간의 선구자(Time pioneers)란 관습적이고 전통적인 방식으로 '시간', '일', '자아정체성'의 개념을 이해하고 실행하는 time conventionalists와는 반대되는 개념이다(Horning, Gerhard and Michalow 1995). 즉 후기 구조주의 사회의 '개별성'에 대한 증가된 욕구들은 '시간'의 새로운 통제 양식을 발전시킴으로써만 새로운 라이프 스타일을 추구할 수 있게 만들었다. 일터에서 '부과된' 시간으로부터 벗어나 자신이 쓸 수 있는 시간을 확보하려는 노력은 산업사회의 중심적인 이데올로기로부터 '해방'되고 싶어하는 사람들이 늘어나고 있다는 것과 관련 있다.

실제로 노동 사회에서 '일과 여가'라는 이분법은 시간에 대한 압력만을 증가시켰다. 즉 시간을 크게 일에 헌신된 시간과, 일에서 오는 피로에서 회복하도록 주어진 시간으로 나눔으로써 진정하게 자아의 발전과 새로운 것에 대한 추구를 위해 쓰여질 시간을 없애버렸다. 일의 삼 요소인, 돈, 시간, 자율성이라는 중심 축을 돈보다는 양질의 시간과 자율성에 돌

준비가 된 사람들은 전통적인 직업으로 들어가기를 거부하고 있다. 그러므로 그들은 줄어든 수입을 대신하는 방법으로 소비 패턴을 변화시키고 많은 경우 남의 노동을 사기보다는 스스로 많은 집안 일을 하는 것을 마다하지 않는다.

고용 사회에서 정규직은 안정된 미래라는 막연한 지점을 대상으로 하였다면 시간의 선구자들은 현재를 의미 있게 만드는 일에 관심이 있다. 그러므로 그들은 자신이 현재 하고 있는 일에 스스로 의미를 부여하는 것을 중요시하면서, 현재의 억압적인 노동이 미래의 삶을 보장해 주리라는 산업사회의 '결정론적 커리어 경로'라는 이데올로기로부터 벗어난다. 즉 일과 삶, 노동과 여가라는 엄격한 이분법을 새롭게 재조직화하는 경향이 늘어나고 있다. 구조적으로 정규직에서 배제된 여성들은 이러한 새로운 라이프 스타일을 추구할 수 있는 조건에 자의 반, 타의 반으로 내몰리고 있지만, 현재의 삶을 어떻게 이해하고 의미를 부여하느냐에 따라 여성은 시대를 앞서가는 시간의 선구자(time pioneers)로서 자기 긍정성을 확보할 수 있다.

놀이와 돈벌이

일과 여가, 노동과 생산성의 엄격한 구분이 해체되면서, 주어진 일을 하기와 하고 싶은 일을 하기에 대한 이분법적 관념도 변화되고 있다. 이제까지 임금 노동은 직장에서 주어진 역할을 완수했을 때 주어지는 보상 체계였다면, 최근에 등장하는 돈벌이들은 자신의 취미를 발전시키거나 하고 싶은 일을 하는 과정에서 우연히 얻어지는 경우가 많아지고 있다. 이제까지 '일'이 사회적 유대를 매개하는 공간이었다면, 이제는 개인적 자아를 표현하는 방식으로 변화되고 있다. 따라서 전문성의 개념도 직장에서의 승진과 업적 평가를 통해 '커리어'를 쌓아 얻어지는 것이 아니라, 외부로부터 오는 평가나 규율 체계 없이 자신이 하고 싶은 일을 집중적으로, 장기간, 재미있어서 할 때 얻게 되는 결과물이 되고 있다. 산업사회에서 직장 시간의 통제를 통해 시, 공간적 사회적 규율이 가능했다면, 이러한 통제 양식의 폭력성에 대한 도전이 여러 곳에서 이루어지고 있다. 결국 노동 중독증에서 벗어나 자신의 창의성을 '생산'의 개념과 연결시킬 수 있는 길은 놀이와 일이라는 이분법을 해체하는 노력을 통해 이루어질 수 있다.

3) 출처, WomenConnect: <http://www.womenconnect.lycos.com/layo...>

다중적 커리어의 개념

고등 교육을 받은 여성의 수가 대폭적으로 늘어나고 여성의 평균 수명이 75세까지 연장된 지금, 적어도 여성들은 40~50년간 커리어를 추구한다. 그렇다면, 우리는 왜 한 커리어에 머물면서 삶의 방식을 변화시킬 수 있는 자유를 갖지 못하는 걸까? 시간제, 계약제, 임시직으로 부유하는 노동자 군이 '정규직'을 압도하는 지금, 계속적인 직업 이동을 '하나도 제대로 완성하거나 성공하지 못한 상태'라는 부정적 인식을 깨고, 자율성과 창조성의 새 원천으로 인식해야 되지 않을까? 멜라니 베리는 진화적 삶의 개념(linear view of life)을 제시한다³⁾. 이 의미는 어떤 한 직업에 자신을 모두 바치고, 자아 정체성을 형성하기보다는 보다 장기적인 시각에서 삶을 전망하고 자신이 할 수 있는 일에 대한 현실적인 감각을 갖는 것이다. 그러므로 너무나 완벽하게 모든 것을 추구하려거나, 한군데만 파고들면서 자신의 욕망을 무시하기보다는 자신의 일생동안 꼭 해보고 싶은 몇 개를 정해서 실행하는 것이다. 동시에, 또는 순차적으로 몇 개의 상호 독립적이며, 관련이 없어 보이는 커리어를 추구하는 것이다. 즉 자신의 라이프 스타일, 취향, 먹고 살 수 있는 수입에의 욕구 등에 대해 스스로 '현실적'인 협상을 하고, 이에 따라 노력, 헌신, 열정을 퍼붓는 것을 의미한다. 일생에 한 직업을 갖는다는 의미보다는 인생의 각각 다른 지점들에서 하나의 일터를 갖거나, 각각의 단계들을 긴 여정의 한 통과 지점으로 보고 편안한 마음을 갖도록 하는 것이다.

5. 맺음말

대학 4학년 여학생들을 대상으로 조사한 한 보고서에 따르면, 그들은 '여성'이기 때문에 취업에서 불이익을 당할 것이라는 생각보다는, 노력만 하면, 전공만 좋으면 곧 직장을 얻으리라는 낙관적인 전망을 한다(진수희 1999). 남성 중심적 대학 문화에서 별로 '지지'와 '후원'을 받아 본 적이 드문 여대생들은 개인적인 방식으로 취업 준비를 하게 된다. 그들은 아직도 공식적이고 객관적인 평가 제도에서 인정을 받는 것을 유일하게 경쟁에서 이길 수 있는 길이라는 '모범생적 믿음'을 갖고 있다. 그러므로 그들은 시험을 잘 치르고 학점 관리를 잘해야 하고 동시에 많은 돈을 투자하면서 외국어를 습득하고, 컴퓨터 기술을 익힌다. 대학의 취업 지도실에서도 '학점관리'와 '여성적 이미지 향상'을 여학생들이 취업을 위해 노력해야 할 유일한 분야인 것처럼 얘기한다. 그러나 이러한 전형적인 방식에의

취업 준비가 이제까지 여성들의 '취업' 진출을 원활히 해주었다는 증거는 어디에도 나타나 있지 않다. 오히려 이렇게 도구적인 지식 쌓기에만 몰두하는 여성들이 기업이라는 조직체에서 환경 적응적 노동자가 된대거나, 새로운 변화를 주도하는 에이전트가 될 수 있을까 의심을 해 볼 때가 많다. 여전히 여학생들에게 '성취'라는 개념이 객관화된 평가 제도에서의 고득점 획득이라는 편협된 방식으로만 이해될 때, 변화하는 사회가 요구하는 복잡한 역할 규정에 자신감 있게 대처할 수 없고 더 많은 갈등을 경험하게 된다.

이제 더 이상 '대학'이라는 명함은 고학력의 지표가 되지도 않으며 어떠한 전문성을 담보해주는 기능도 하지 못하고 있다. '전문성'은 어떤 분야에 대한 경험과 열정을 통해 획득될 수 있는 자질이다. 그러므로 여대생들은 인턴십이나, 지역 사회의 봉사 활동 해외 파견 근무, 적극적인 취미 활동 등 자신의 열정을 쏟아 부을 영역들에 대해 적극적으로 탐색하는 태도를 갖추어야 한다. 또한 어느 때보다 여학생들은 '일'의 개념이 변화하고 있는 현실을 이해하면서 새로운 도전을 할 용기를 지니는 것이 무엇보다 중요하다. 또한 자신이 하고자 하는 일이나, 하는 일에 대해 기존의 도덕적, 문화적 평가를 내재화하여 심리적 위축감에 빠지기 보다 새롭게 자신의 일에 '의미'를 부여해 가는 언설을 함께 만들어 가야 한다.

참 고 문 헌

- 김선옥, 1998, "여성과 법, 이론 것과 이루지 못한 것: 1990년대 여성입법정책의 성과와 과제", 여성과 사회, 9호.
- 김현미, 1999, "2000년 한국, 여성은 노동자가 될 수 없는가" 또 하나의 문화 15호, 도서출판 또 하나의 문화.
- 전방지, 1998, "국제지표와 한국의 성불평등", 여성과 사회, 9호.
- 손승영, 1995, "기업 내에서의 대졸여성", 연세대학교 여성연구소편, 연세여성 연구 1호.
- 조 은, 1998, "미래사회와 여성 노동", 고려대학교 노동문제연구소편, 미래의 일과 노동, 서울: 미래인력연구센터.
- 조혜정, 1995, "2000년대 여성직업의 전망과 대책", 연세대학교 여성연구소편, 연세여성 연구 1호.
- 진수희, 1999, "고실업시대의 여대생 취업: 취업에 관한 의식과 준비실태", 고실업 시대의 여대생 취업현황과 대책 토론회, 사단법인 한국여성단체협의회 주최, 1999.10.29일.
- R. 바네트, J. 캐버나, 황홍선 옮김 1994, 글로벌 드림스, 서울:고려원.
- 홍거하이데, 1998, "노동사회로부터의 탈출구: 노동의 새로운 패러다임을 위한 조건", 고려대학교 노동문제연구소편, 미래의 일과 노동, 서울: 미래인력연구센터.
- Hornig Karl, and et.al, 1995, *Time Pioneers: Flexible Working Time and New Life styles*, Polity Press.
- Sassen, Saskia, 1998, *Globalization and Its Discontents*, New York: New Press.
- Shih, Chih-yu, 1997, "Responding to Globalization: Taiwanese Professional Women's Role in the Construction of China," International conference on Gender and Development, 97년 11월, 홍콩대학.

◆ 영문요약

Hyun Mee Kim

Expanding Job Opportunities for the College - Educated Women in a Post - Industrial Society

This paper tries to suggest that the job opportunities of college-educated women should be expanded by reorganizing the meaning of work in Korea. In this high unemployment society where the conventional role of men as the breadwinners is becoming more and more insecure, women's economic contributions are no help to 'women' reaching the status of social laborer. Especially the college-educated women in Korea have experienced underemployment as well as unemployment due to the fact that their educational achievement has not enhanced the job advancement. In order to empower themselves, these women should be well-prepared for the rapidly changing social environment such as globalization and its cultural ideologies.

In relation to this issue, this paper presents a critical view on the patriarchal aspect of the work culture which is heavily dependent upon the old boys' network and therefore excludes women from the public sector. The present economic crisis rather aggravates this situation and the process to overcome it is being proceeded in a 'gendered' way. In the Korean society where paid work is perceived as the image of the masculine, the question remains as to how women are to be constructed as the subjects of production and power. This paper suggests that the college-educated women should adopt a new cultural paradigm which can fully benefit from the ideas of flexibility, autonomy and creativity in a post-industrial society.

II. 이론과 실천 : 여성학의 버전업, 어떻게 할 것인가

1. 제도/비제도 여성학 교육의 경계 허물기

- 연세대 여성학 교육의 현황과 문제점 / 연세대 모니터링팀

2. 강의실 '여성학' 열기

- 1) '정말 재밌는' 학부 여성학 수업 만들기 / 이숙경
- 2) 강의실 안 · 밖에서 - 여성학 강사들의 경험 / 신경아

3. 현장 '여성학' 들기

- 1) 운동은 이론을 원한다 / 윤정숙
- 2) 미국에서의 여성학 교육 / 류숙렬
- 3) 공공기관에서 여성주의자로 살아남기 / 신현옥

여성학의 비전업 어떻게 할 것인가

제도/비제도 여성학 교육의 경계 허물기 - 연세대 여성학 교육의 현황과 문제점

연세대 여성학수업 모니터링 팀¹⁾

1. 들어가며

현재 연세대 안에서 여성학 교육은 다양한 통로로 이루어지고 있다. 우선 여성과 문학·남녀평등과 인간화·한국사회와 여성문제·여성학 4개의 교양수업은 항시적으로 개설되어 있으며, 학내 여성자치단체들에 의해 이루어지는 여성학 세미나와 일반 학회나 동아리에서 진행되는 새내기 교양 형식의 여성학 세미나는 벌써 3~4년의 역사를 갖게 되었다. 여성학 교육에 대한 관심과 적어도 지식인이면 여성억압의 모습들을 알고 있어야 한다라는 교양으로서의 당위가 연대 학생들을 여성학 교육의 현장으로 끌어들이는 것이다. 만족할만하다. 그나마 성(性)의 역사를 성(城)의 역사로 수업하지 않는 여성학 교양수업과 여성억압에 대해 어느 정도는 설명할 수 있고 공감하고 변화해야 한다는 이야기를 매순간마다 올릴 수 있는 학생들. 그러나 이제 뒤집어 볼 때가 되었다. 연세대 안에서 이루어지는 여성학 교육에 우리는 만족하는가? 여성학 교육에서 무엇을 얻고자 했으며, 변한 것은 무엇인가?

학내에서 여성학 교육에 높은 관심을 보이는 이들 중의 하나인 연대 내 여성활동가들(학내 자치단체활동을 하는 이들)은 거의 대부분 연대 여성학 교육에 만족하지 못한다. 이들은

1) 장다혜, 류진숙, 강정임, 박진철, 구경하, 김연주, 손진석

더 이상 여성학 수업을 듣지 않는다. 여성학 교양 수업이라는 공간이 여성운동에 지지가 되지 못한다는 점과 수업 자체가 여성운동의 장이 되지 못한다는 점은 한번 이상 여성학 수업을 수강하는 것을 힘들게 하는 것이다. 그렇다고 자체적으로 이루어지는 여성학 세미나에도 만족하는 것도 아니다. 세미나와 활동의 분리로 인한 부담과 이를 극복할 수 있는 새로운 커리큘럼 개발을 진행하지 못하는 상황 또한 이들이 처한 현실인 것이다.

우리의 고민은 이 지점에서 출발하였다. 여성학은 운동성, 즉 항시적으로 여성억압의 지점을 드러내며 그것의 조건을 바꾸어내는 여성주의적 실천과 분리될 수 없다는 명제를 전제로 할 때, 지금 연대 내에서 진행되고 있는 제도/비제도 여성학 교육의 가장 커다란 문제지점은 여성학 교육과 여성주의적 실천의 괴리인 것이다. 제도적으로 이루어지는 여성학 교양 수업은 남녀공학에서 살아가는 데에 있어 다른 성에 대한 이해나 예의를 가르치는 것을 목적으로 하는 것이 아니라, 수업 참여자들의 가부장적 현실에 대한 이해와 그 이해를 넘어서 자기 삶의 변화를 바라보아야 하는 것이다. 비제도적으로 학내 여성운동단체들에 의해 진행되는 여성학 세미나 또한 마찬가지이다. 이러한 여성학 교육과 여성주의적 실천의 괴리는 제도교육/비제도교육의 경계, 교수/학생의 경계, 공적토론/사적토론의 경계들과 이어진다.

이번 조사는 앞의 문제의식을 바탕으로 우선 연대 내에서 이루어지고 있는 제도적/비제도적 여성학 교육, 여성학 교양수업과 학내 여성자치단체의 여성학 세미나, 학회나 동아리에서 진행되고 있는 새내기 대상의 교양세미나의 현황을 파악하는 것에서 출발했다. 여성학 교육과 여성주의적 운동의 단절이 존재하는 구체적인 지점을 밝히고 판단하는 것이 이번 모니터링의 주된 내용이다. 여기에 부족하나마 대안을 덧붙이려 한다. 우리는 다음과 같은 물음으로 이제 이 기획을 시작할 것이다. 현재 연세대 안에서 이루어지고 있는 여성학 교육은 어떠한 방식으로 진행되고 있는가? 그리고 여성학 교육의 수요자들은 여성학 교육에서 얻고자 하는 것은 무엇이며, 실제로 그들이 얻는 것은 무엇인가? 여성학 교육이 여성주의적 실천과 분리될 수 없다고 할 때, 현재 존재하고 있는 제도화된 여성학 수업과 비제도적으로 진행되고 있는 여성학 교육의 경계를 어떻게 허물어야 할 것인가? 수많은 물음표를 헤치고 이 글 말미에 뻣뻣지근한 해답이 나올 수 없으리라는 것을 안다. 하지만 안개 끝 구부러진 길 정도는 찾지 않을까?

2. 실태조사 - 연세대 여성학 교양 수업의 현황

이러한 문제의식 속에서 우리는 다음과 같은 전제하에서 연세대 안에서 제도화되어 있는 여성학 교육(여성학 교양수업)에 관한 실태조사를 실시하였다. 첫째, 여성학 자체가 여성주의적 실천과 분리될 수 없다고 할 때 제도화된 여성학 교육은 가부장적 사회의 모습을 인지시키고 여성주의적 주체를 생산해 낼 수 있는 방향으로 이루어져야 한다. 둘째, 여성학 교육은 제도교육/비제도교육의 경계, 교수/학생의 경계, 공적토론/사적토론의 경계를 넘나들면서 이루어져야 한다. 셋째, 단일한 집단이 아닌 여성학 교육의 수요자들의 집단별 특성과 수준에 따라 다른 방식의 여성학 교육이 진행되어야 한다.

실태조사는 다음과 같이 진행하였다. 99년 5월 초부터 6월 초까지 약 1달동안 현재 진행되고 있는 여성학 교양수업 4개 중 여성과 문학, 여성학, 남녀평등과 인간화 3개의 수업의 학생들을 대상으로 설문조사를 하였으며, 수업을 듣는 사람들 중 신청자를 받아 심층면접형식으로 토론회를 진행하였다. 설문은 여성학 교육의 수요자들을 중심으로 그들이 여성학 수업을 선택하게 된 동기나 여성학 수업에서 얻고자 하는 목적, 문제점과 그들이 요구하는 사항을 묻는 형식으로 진행하였으며, 집단별(성별, 단대별, 여성활동가)로 문제의식과 요구들이 다를 것이라는 전제하에 설문조사와 심층면접을 하였다.

2-1. 여성학 교양수업 참여자들을 중심으로 (설문조사의 형태)

현재 진행되고 있는 4개의 여성학 교양수업 중 3개 여성학 교양수업을 대상으로 200부의 설문지를 배포하였으며, 여성과 문학-61부, 남녀평등과 인간화-62부, 여성학-36부가 수거되어 총 159부의 설문지를 분석하였다. 설문대상 중 여성 응답자가 53.3%이고 남성 응답자는 46.7%로 비슷한 수치이나 전체대학의 남녀 비율이 약 4:1임을 판단하여 볼 때, 여성의 참여도가 높음을 알 수 있다. 학년별 분포를 보았을 때, 97학번 이상이 40.5%이고, 98·99학번이 59.5%로 여성학 교육 수요자들의 분포가 학년별로 상관없음을 알 수 있다. 또한 남성이 많은 단대(공대·상대·법대·사회과학대·신과대)에 소속된 응답자는 64.7%이고, 여성이 많은 단대(생활과학대·음대·간호대)에 소속된 응답자는 16%, 남성과 여성의 수가 어느 정도 비슷한 단대(인문대·교과대·이과대)에 소속된 응답자는 19.3%이다.

그림 1. 성별비율



□ 여성 ■ 남성

그림2. 단대별 속성 분포

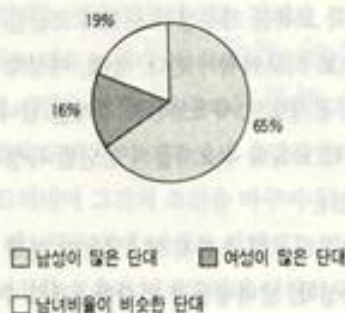


그림3. 학년별 비율



[문항1] 이 수업을 선택하게 된 동기는 무엇입니까? (순서대로 쓰시오)

- ① 성적을 쉽게 얻기 위해 ()
 ② 학점을 채우기 위해 ()
 ③ 교양을 쌓기 위해 ()
 ④ 여성학을 공부해보고 싶어서 ()
 ⑤ 기타 _____

1	④ 여성학을 공부해보고 싶어서(46.5%)
2	③ 교양을 쌓기 위해(24.5%)
3	② 학점을 채우려고(24.5%)

여성학 수업의 동기로 남녀와 학년을 불문하고 전체의 46.5%가 여성학을 공부하고 싶다는 의지를 첫번째로 선택하였다. 성별로 보았을 때, 남성 응답자의 38.0%가 여성학을 공부하고 싶다고 답한 것에 비해 여성이 답한 것이 56.4%로 보다 높게 나왔다. 특이할 만한 사항은 남성이 많은 단대에 소속된 응답자의 45.7%가 여성학을 공부해보고 싶어서를 첫번째로 답하였으나, 여성이 많은 단대에 소속된 응답자의 41.7%가 교양을 쌓기 위해라는 답을 첫번째로 선택하였다는 것이다. 이는 단대별로 성별 분포에 따라 경험과 성향이 다른 집단에 따라 결과가 다르게 나온 것이라고 판단할 수 있을 것이다.

[문항2] 이 수업 이전에 여성학 교양수업을 참여한 경험이 있습니까?

- ① 예 (2-1호) -12.6%
 ② 아니오 -87.4%

그림4. 여성학 수업참여 경험



여성학 수업을 1회 이상 참여했던 응답자는 12.6%로, 여성학 수업에 지속적으로 참여하는 이들이 매우 적음을 알 수 있다. 이는 여성학 수업을 참여했던 많은 이들이 여성학 수업에 대한 관심을 지속적으로 가지지 않고 있음을 보여준다.

[문항2-1] 여성학 수업을 들은 적이 있다면, 어떤 수업에 참여하셨습니다? (복수응답가능)

① 한국사회와 여성문제	13.6
② 여성과 문화	22.7
③ 남녀평등과 인간화	13.6
④ 여성학	50.0
⑤ 기타	

(단위: %)

[문항3] 여성학 수업의 목표가 무엇이라고 생각하십니까?

① 여성이 지켜야할 예절 및 교양	0.6
② 성(性)에 대한 일반적인 지식	1.9
③ 여성문제를 바라보는 시각의 정립	75.8
④ 여성문제에 대한 전문적인 지식 습득	3.8
⑤ 여성문제에 대한 시각정립을 바탕으로 한 여성운동적 주체 형성	17.8

(단위: %)

성별·단대별을 불문하고 응답자의 대다수가 여성학 수업의 목표를 여성문제를 바라보는

시각의 정립이라고 답을 했으며, 그 다음으로 여성운동적 주체형성이라고 답을 하였다. 그러나 ⑤여성문제에 대한 시각정립을 바탕으로 한 여성운동적 주체형성이라고 응답한 이들 중 남성(14.3%)에 비해 여성(20.0%)이 약간 많았다. 또한 응답자 중 97학번 이상인 이들은 ②성에 대한 일반적인 지식과 ④여성문제에 대한 전문적인 지식 습득에 각각 27.4%와 29.0%에 답하여서, 일반적으로 여성학을 상식이나 실천의 수준이 아닌 지식의 측면에서 이해하는 경향을 보였다.

[문항4] 지금 수강하는 수업의 목표와 내용은 무엇이라고 생각합니까?

① 여성이 지켜야 할 예절 및 교양	0.0
② 성(性)에 대한 일반적인 지식	3.2
③ 여성문제를 바라보는 시각의 정립	63.7
④ 여성문제에 대한 전문적인 지식 습득	17.8
⑤ 여성문제에 대한 시각정립을 바탕으로 한 여성운동적 주체 형성	15.3

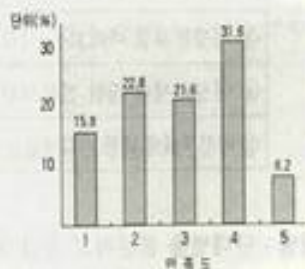
(단위: %)

지금 수강하는 여성학 수업의 목표에 대하여 [문항3]과 마찬가지로 여성문제를 바라 보는 시각의 정립이라고 과반수가 넘는 응답자가 답을 하였다. 여기에서 주목할 것은 ④여성문제에 대한 전문적인 지식 습득에 대한 응답자 수의 변화인데, [문항3]에서 3.8%의 응답자만이 ④에 답을 했으나 본 문항에서는 ④의 응답자가 17.8%로 증가하였다. 이는 여성학을 시각의 정립 혹은 실천의 측면으로 이해했던 수업 참여자들이 기대와 달리 이론적인 수업을 받고 있다고 생각하고 있는 것을 보여준다.

[문항5] 현재 참여하고 있는 여성학 수업에 만족하십니까?

만족한다. 불만족스럽다.
5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1

그림5. 수업만족도



'불만족스럽다'의 1·2로 답한 응답자가 각각 15.8%·22.8%로 응답자의 38.6%가 불만을 표시했고, '만족한다'의 4·5로 답한 응답자가 각각 31.6%·8.2%로 응답자의 39.9%가 만족하고 있다.

[문항5-1] 만족한다면 그 이유는 무엇입니까?

① 수업의 내용이 내가 기대했던 바와 일치한다. (어떤 점에서:)	35.6
② 수업을 들으면서 나의 삶에 변화가 있었다. (어떤 점에서:)	31.5
③ 수업의 진행방식이 마음에 든다. (어떤 점에서:)	27.4
④ 학점을 받기가 수월해서 교양수업을 듣기에 적절한다.	4.1
⑤ 기타	1.4

(단위: %)

전체 응답자 중 73명(45.9%)이 본 문항에 답을 하였다. 수업 내용과 진행방식, 삶의 실천적인 변화와 관련하여 대다수의 응답자들이 만족한다고 답하였다. 수업 내용이 어떠한 점에서 만족하는가라는 질문에 대해 '여성문제를 바라보는 시각 정립', '여성학 조류에 대한 공부' 등으로 대답하였다. 어떠한 점에서 삶의 변화가 있는가에 대한 질문에 '여성학적 관점에서 삶을 고찰할 수 있게 됨' 등으로 답하였다. 수업 참여자들이 여성학 수업에 만족하는 지점은 대체로 여성학 관련한 지식을 습득하면서 얻는 만족감도 있지만, 자신의 시각정립이나 삶의 변화로 만족감을 얻는 경우가 많았다.

[문항5-2] 만족하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

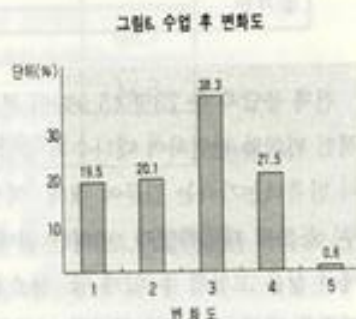
① 수업의 내용이 내가 기대했던 바와 일치하지 않는다. (어떤 점에서:)	36.0
② 수업의 진행방식이 마음에 들지 않는다. (어떤 방식:)	31.4
③ 수업에서 요구하는 것이 너무 많다. (어떤 요구:)	14.0
④ 수업의 연원이 너무 짧아 수업 진행이 원활치 못하다.	14.0
⑤ 기타	4.7

(단위: %)

전체 응답자 중 86명(54.1%)가 응답했다. 여성학 수업에 만족하지 않는 이유로 응답자의 과반수 이상이 지적한 것이 수업 내용과 진행방식이라는 면에서 만족하는 이유가 비슷하다. 수업 내용에 있어서 어떠한 점에서 만족하지 않는가라는 질문에 '여성문제에 대한 피상적이고 중립적인 일반론만 제시한다. 너무 이론에만 치우쳐 지식전달에만 머무른다'라는 답이 많았다. 수업의 진행방식에 대한 질문에 대해 '강사의 강의 준비가 부족하다', '강의체계가 제대로 세워지지 못했다' 등으로 강사의 강의 형식 자체에 대한 지적이 대부분을 차지했으며, 한정된 수업 시간에 대한 지적도 있었다. 수업 참여자들의 불만지점으로 가장 많이 지적한 것은 여성문제에 대한 실제적인 내용(구체적인 현실 분석 및 대안에 대한 제시 등)보다는 이론적이고 지식전달 위주의 수업 내용 및 강사의 수업 형식이었다. 이는 여성학 수업이 강사 개인에 의해 많이 좌우되는 것에 대하여 문제점이 있으며, 수업 참여자들이 여성학에 대해 실제적인 학문으로 이해하고 구체적인 대안을 요구하고 있는 것을 보여준다.

[문항6] 이 수업에 의해 자신에게 변화가 있다고 생각하십니까?

대우 많다. 전혀 없다.
5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1



성별·단대별·학년에 관계없이 대체로 변화가 없다(1~3)라고 답한 응답자가 각각 19.5%, 20.1%, 38.3%로 전체 77.9%였다. 이는 여성학 수업이 주체의 변화를 이끌어내는 방향으로 이루어지지 않고 있음을 의미하여, 여성학과 여성운동 사이의 괴리를 극명히 보여준다.

[문항7] 앞으로 여성학 교양수업을 또 들을 의향이 있습니까?

① 예 - 47.1% ② 아니오 - 52.9%

성별로 크게 다르지 않으나 여성(50.6%)이 남성(44.8%)보다 다시 교양수업을 수강할 의욕이 보다 많이 있는 것으로 드러났다.

그림 7. 다시 수강할 의향



[문항8] 수업에 바라는 점이 있다면 무엇입니까?

① 소규모 인원으로 토론 수업이 이루어져야 한다.	21.6
② 단순의 교양에 그치는 것이 아니라 여성학으로서의 전문성을 강화해야 한다.	4.6
③ 이론에 의한 학상공론이 아닌 실천으로 연관되어야 한다.	32.7
④ 다양한 관점에서의 접근이 이루어져야 한다.	37.9
⑤ 기타	3.3

(단위: %)

전체 응답자의 37.9%가 다양한 관점에서의 접근이 여성학 수업에 필요하다고 대답을 하였다. 성별로 보았을 때, 남성의 30.3%가 소규모의 토론이 필요하다고 답하였으며, 여성의 41.3%가 여성학 수업이 실천과 연계될 수 있어야 한다고 우선적으로 지적하였다. 이는 여성들이 일상적으로 여성문제에 직면하고 있으며 이를 극복할 수 있는 대안이나 실천을 여성학 수업에서 얻을 수 있기를 바라는 것을 의미한다.

[문항9] 여성에 관련된 행사나 여성운동에 참여해 보신 적이 있습니까?

① 거부감이 있다.	3.2
② 관심 없다.	20.8
③ 관심은 있지만 직접 참여해보지는 못했다.	65.6
④ 가끔씩 참여하는 편이다.	9.7
⑤ 적극 참여하고 기획도 한 적이 있다.	0.6

(단위: %)

전체 응답자 중 과반수 이상의 수업 참여자들은 대부분 관심은 있으나 직접 참여해보지는 못했다고 답하였다. 수업 참여자들 중 많은 이들이 수업 내용 자체에 실천적이고 실질적인 대응 및 실천과 연관될 수 있는 여성학을 원하나 이러한 의지들이 직접적인 실천과 연계되지 못하고 있음을 알 수 있다.

전체결과분석

설문조사의 전제는 다음과 같다. 첫째, 여성학은 여성주의적 실천과 연계되어야 하며, 여성주의적 주체를 생산하는 목적을 가진다. 둘째, 여성학 교육이 여성주의적인 실천과 연계된다고 할 때, 여성학 교육은 제도/비제도의 경계를 넘나들며 진행되어야 한다. 마지막으로 여성학 교육이 삶의 변화와 주체의 실천을 목적으로 할 때, 여성학 수요자들의 차이는 집단적 특성과 성향을 고려하면서 이루어져야 한다. 설문조사는 크게 성별·단대별·여성활동가의 집단별 분류로 대상을 선정하고 진행되었다. 그러나 전반적인 설문결과를 볼 때, 표면적으로는 각각의 집단별에 따라 설문결과와 차이가 그리 크지 않았다. 그러나 심층 모니터링의 결과에 의하면 수업에서 집단별 차이는 크게 나타나며 이는 수업에서의 발표나 질문 시 성차에 의한 다른 경험들이 충돌한다는 점에서 드러난다. 또한 여성학에 대한 동의나 관심을 갖고 있는 학생들이 응답자의 65.6%를 차지함에도 불구하고 이들의 삶 속에서 변화나 실천의 모습들이 매우 적었다. 이는 대다수의 응답자들은 설문용지상 무난한 답을 선택했다는 것을 드러내며, 그로 인해 각 집단별 특성에 따라 자신의 삶이나 여성학 교육에 대한 인식·분석 자체가 거의 달라지지 않았던 것이다. 즉 현실적으로 여성학에 관심을 갖은 많은 학생들이 여성학의 운동성이나 여성운동 자체에 대한 동의를 피상적으로 갖고 상식이나 교양의 수준에서 여성학을 이해하고 있다는 것이 현실이다.

현재 연대 안에서 진행되고 있는 여성학 수업은 여성문제에 대한 현실적이고 구체적인 분석 및 대안에 대한 논의가 진행되는 장으로 기능하기 보다는 피상적인 이론 나열식의 일방적인 강의로 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 설문 결과 여성학 수업의 목표가 여성문제에 대한 시각정립 및 이를 바탕으로 한 여성운동적 주체 형성이라고 인식했던 응답자들 대부분이 현재 진행되고 있는 여성학 수업의 목표를 전문적인 지식습득이라고 이해하고 있었다. 또한 여성학 수업에 만족하고 있지 못하는 응답자의 대부분이 여성문제에 대한 실제적인 내용보다는 피상적인 이론을 열거하는 수업 내용에 반발을 나타냈고, 수업에 의해 자기 삶의 변화가 없다고 응답한 이들이 전체의 77.9%를 차지했다.

현재 연대 안의 여성학 교육 수요자들 중 많은 여성들이 여성학을 통해 여성문제에 대응할 수 있는 실천적인 방안들을 얻기를 원하는 것으로 나타났다. 설문 결과를 보면 여성학 자체에 관심을 두고 온 많은 학생들이 여성학의 목적을 여성문제를 바라보는 시각의 정립이나 이를 바탕으로 한 여성운동적 주체 형성으로 이해하고 있었다. 또한 이론 중심의 수업을 탈

피하여 실천과 연관된 수업이 진행되어야 한다는 의식을 가지고 있는 것으로 미루어 모아, 특히 여성들이 일상적으로 직면하는 여성문제를 극복할 수 있는 대안이나 실천을 여성학 수업에서 얻을 수 있기를 바란다는 것을 알 수 있었다. 그러나 여성학 교육 수요자들의 욕구들이 현실상의 삶의 변화나 실천으로 연결되지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이들은 이론 중심으로 진행되는 강의에 만족하고 있지 않으며, 관심의 여부와 관계없이 여성에 관련된 행사나 여성운동 자체에 거의 참여하고 있지 않았다. 이는 그들의 욕구가 삶의 변화나 실천과 연결될 수 있는 공간으로 여성학 수업이 기능하고 있지 못함을 의미함과 동시에 현재 진행되고 있는 여성관련 행사나 여성운동이 이들이 원하는 것을 충족시키지 못함 또한 의미한다.

2-2. 학내 여성 활동가를 중심으로(심층면접형식)

- 여성활동가들이 바라본 여성학 교양수업

무늬만 여성학 수업!!

"정말 왕 짜증이다", "무늬만 여성학 수업이다", "졸라리 도덕적인 고등학교 교실에 와 있는 느낌이다", "애초에 별 기대도 없었다. 강사가 우연히도 괜찮은 사람이면 그나마 괜찮겠지"라는 거의 도박하는 마음으로 수업을 듣게 되었다", "이제 다시는 여성학 수업 듣고 싶지 않다."

도대체 누가 감히 '여성학' 수업에 대해 이따위로 '짜가지' 없게 말하는가? 도대체 누가 이렇게 여성학 수업에 대한 한 톨의 이해도 없이 거부감을 내뿜고 있는가? 씁쓸하게도 이런 불경스런 말들을 마구 내뿜고 다니는 자들은 다른 누구도 아닌 바로 학내 여성활동가들이다. "고립되어 외롭게 투쟁하는 여성운동가들이라면 웬당 함께 힘을 합쳐 싸워야겠거늘 어인 잡음인가?"라는 생각이 퍼뜩 들기도 할 것이다.

그러나 기본적으로 여성활동가들은 현재 학내에서 진행되고 있는 여성학 수업을 여성운동의 공간으로, 즉 논쟁 속에서 여성주의적 마인드가 생산되고 소통되는 공간으로 절대 인식하고 있지 않다. 그들은 수업에 대해 아무런 기대를 가지고 있지 않으며 아무런 개입의 의지도 가지고 있지 않다.

제도/비제도, 강단이론/실천(현실)간의 괴리...

여성학 수업도 단지 '수업'일 뿐이다!?

이에 대해 누군가는 여성활동가들의 책임을 물을 지도 모른다. 수업이 그토록 맘에 안 든다면, 또 수업이 오히려 여성운동에 대한 오해들을 증폭시키고, 그것을 고립화시키고 있다고 생각한다면, 왜 그 동안 여성학 수업에 대해 아무런 문제제기도 하지 않았는가, 또는 왜 전투적으로 수업에 개입하여 바뀌려 하지 않았는가? 사실 이러한 비판으로부터 여성활동가들이 전적으로 자유로운 것은 아니다.

그러나 솔직히 말하면 지금의 여성학 수업은 여성활동가들의 힘든 싸움을 통해 어렵사리 그 공간을 차지했던 것이 아니라 이미 거기에 그렇게 있어 왔다. 즉, 여성학은 이미 오래전부터 여성운동의 가시영역 밖에서 그 누구에 의해서 관리되거나 개입되지 않은 채, 오직 관성의 힘으로만 유지되어 오고 있었던 것이다. 지금에서야 그것이 여성운동의 가시영역으로 드러난 것일테구.

이러한 문제의식에 기반하여 여성활동가들이 왜 여성학 수업에 등을 돌렸는지, 무엇이 여성학 수업의 문제라고 생각하는지를 짚어보기로 하자.

여성활동가들에게는 "여성학 수업은 단지 '수업'일 뿐이었다. 정해진 커리큘럼이 있고 강사는 그에 맞춰 강의를 해나가고, 어느 수업이나 그렇듯이 조발표가 간간히 있는 그런 단조로운 수업. 여성학은 그에서 거의 벗어나 있지 않았던 것이다. 이러한 방식은 그것이 여성학 수업이기에 더욱 지루함을 배가시켰을지도 모른다.

현 여성학 수업은 제도/비제도, 강단이론/실천간의 괴리에 있어 다른 수업과 다를 바가 없다. 여성학이란 현실과 괴리된 채 그 자체 이론지형의 울타리 속에 안주할 수 없으며, 또한 운동과 분리된 채 강사의 지적 권위 속에만 머무를 수도 없다. 그러나 여성학에 대한 그 기본적인 전제가 현 여성학 교양 수업에는 수용되고 있지 않은 듯하다. 삶을 해석해내고 다시 쓰는 고통스럽지만 신나는 작업이어야 할 여성학 수업이 그만큼의 자극을 제공하지 못해 왔던 것이다.

한 여성활동가를 심층 인터뷰한 결과 그녀가 듣고 있는 수업에서는 단지 강사의 강의와 학생들의 발표만이 존재할 뿐 질문이나 토론, 논쟁은 전혀 없다고 한다. 강사는 강사대로 학생은 학생대로 각자 자기의 역할에 따라 할 일을 알아서 하고 있을 뿐 그 이상의 무엇인가를 만들어 내고 있지 못한 것이다.

여성학 수업의 문제점은 현재 여성학 수업의 강사가 어떠한 식으로 임용되고 있고 그 강사가 어떠한 경력과 마인드를 가지고 있는가와도 긴밀히 연결되어 있다. 현재 개설된 여성학 교양수업은 모두 4과목인데 그 중 둘은 사회학과에서 다른 둘은 여학생처에서 개설한 것으로, 그 구체적인 임용 기준과 과정이 불투명할 뿐 아니라 여성학 강사가 어떠한 활동과 경력들을 가지고 있는지도 거의 드러나 있지 않은 실정이다.

"(머리를 긁적긁적) 저 제가 수업 준비를 안 해와서 ... 이만 마치고 다음에 하겠습니다." "포스트모던 페미니즘 ... 솔직히 저도 잘 모르겠습니다. (끝)" 이는 한 여성학 교양수업에서 강사가 했던 말이라고 한다. 수업 준비가 안 돼 있으면 더 이상 아무 말도 할 수 없는 여성학 강사에 대해 의심하지 않을 수 없다. 여성학을 가르치고 있는 강사들은 여성학을 무엇이라고 생각하는 것일까? 그리고 여성학 강사로서의 자신의 위치와 역할을 어떻게 규정하고 있는 것일까?

강사의 임용방식이나 강사와 학생간의 관계, 수업 진행방식에 있어 현 여성학 수업은 여타 다른 수업과의 차별성을 거의 드러내고 있지 않으며 이는 여성학이 여성운동에 적합한 방식으로 조직되어 있지 않음을 보여주는 것이다. 그렇기 때문에 여성활동가들은 여성학 수업을 논쟁이나 소통의 공간이 아닌 공급자와 수요자가 철저히 분리된 제도교육으로밖에 생각하지 않는다. 그들은 여성학 수업의 수요자로서 질 높은 여성학 수업이 공급되기를 기대한다. 그 기대가 무너지는 순간 또는 그 기대가 충족되지 않는 순간 그들은 그것으로부터 과감히 돌아서는 것이다. 등돌림, 그것이 바로 여성학 수업에 대한 여성활동가들의 평가이다. 사실 질 높은 여성학 수업에 대한 기대는 수업권에 대한 정당한 요구이며, 그것에 대한 등돌림 역시 정당한 불만의 표시이다. 여성학 수업이 여성활동가들을 수동적인 수용자의 위치에 머무르게 하기에 충분한 내용과 방식으로 진행되고 있는 한 계속 그 자리에 머무를 것이다.

그러나 만일 다른 상황이 만들어진다면, 예를 들어 여성활동가들의 요구와 관심사가 반영된 수업들이 다양하게 개설된다면, 또는 강사와 여성활동가 간의 소통이 이루어지고 그들간에 여성운동을 하고 있다는 기본적인 연대의식이 존재한다면, 또는 활발한 토론과 논쟁이 가능한 상황이라면 여성활동가들은 여성학 수업을 단지 수업으로, 자신을 단지 수업의 수용자로만 위치 지우지는 않을 것이다.

여성활동가들은 여성학 수업에 무엇을 기대하는가?

① 축적된 자원의 배분의 장으로서의 여성학 수업

여성활동가들은 '싸움'에 필요한 설득력 있는 언어를 구하기 위해 여성학 수업을 듣는다. 한 친구는 "솔직히 나는 여성학에 대해 전혀 모르는 것 같다. 개론적이거나 '지식'을 얻고자 수업에 들어갔다"라고 말한다. 이는, 우선 무엇보다도 심미적으로 여성주의에 동의하고 그렇기에 여성운동을 시작하게 되었지만 여전히 뭔가 안 잡히는 것이 있음에 대한 불안의 표시라고 읽혀진다. 그 친구는 여성운동이 서 있는 지형과 지반, 즉 체계적인 배제와 불평등의 질서에 대한 전체적인 윤곽 그리기 그리고 자신의 운동을 풀어낼 정교한 언어를 여성학 수업을 통해 전수 받고 싶은 것이다. 아마 이것이 여성활동가들이 기본적으로 여성학 수업에 기대하는 것일 게다. 선배 여성활동가이자 여성학자가 축적해온 자원들을 전수받고자 하는 것.

사실 여성 자치단체들은 내부의 세미나로 그러한 언어들을 공유하고 (재)전유해왔다. 이때 세미나 커리나 주제들은 주로 여성운동의 경험 속에서 축적되고 전수되어진 자료와 정보를 바탕으로 짜여지고 선택되는데, 그 자료나 정보에 한계가 있을 수 밖에 없다. 따라서 여성활동가들은 내부적 자원을 풍부히 하기 위한 지속적인 자극과 수혈을 필요로 한다. 여성학 수업, 여성학 강사들과의 네트워크는 이러한 필요들을 충족시켜 줄 수 있는 가능한 장치로 보인다.

게다가 현재 대부분 여성자치단체들의 세미나가 대체로 신입생 위주로, 비슷한 것이 되풀이 되는 방식으로 진행되어오면서 자신의 문제의식의 정교화나 발전에 있어 정체감을 느끼고 있다. 이는 또한 구체적인 사업이나 활동에 있어서의 되풀이와 정체와 맞물려 있기도 하다. "여성운동은 지금 제대로 된 질문을 제대로 던지고 있는가?" ... 여성활동가들은 지금 지쳐있다. 그렇다면 그들을 외곽에서 지원해주는 자원들, 장치들 또는 지지시스템들이 존재하는가? 존재한다고 한다면 지금 제대로 작동하고 있는가? 이러한 질문은 여성학 교육의 현재적 모습에 대한 비판의 필요성에 눈을 돌리게 한다.

심층 인터뷰에 응해준 몇몇 여성활동가들의 말에 따르면, 현재 진행되고 있는 천편일률적인 개론식 여성학 강의는 그러한 기대와 욕구를 충족시켜주는 데 미치지 못하고 있다. 대부분의 여성학 수업들은 대개 강사의 강의와 학생들의 발표 그리고 그에 부수적으로 덧붙여진 토론으로 이루어지고 있는데, 강의는 주로 페미니즘 이론을 소개한다거나 여성학 개론서를 설명하는 정도에 그치고 있다고 한다. 이에 대한 여성활동가들이나 여성학에 관심이 있어 수업에 들어온 학생들의 반응은 한마디로 "이미 그 정도는 안다"는 것이다.

② 논쟁과 소통의 장으로서의 여성학 수업

여성학 수업을 제외하고 여성학과 여성운동이라는 이름으로 불특정 다수의 사람들이 정기적으로 모이는 공간을 어디에서 발견할 수 있는가? 관심이 있어서 또는 학점을 따기 위해 또는 시간표가 맞아서 동등 수업에 참여하는 이유는 다양하지만 어쨌든 그 수업은 여성학, 여성운동을 위해 확보된 공간이고, 그런 만큼 그 공간은 여성학 강사나 여성활동가가 직접적으로 자신의 운동을 풀어낼 수 있는 곳이다.

그런데 현재 진행되고 있는 여성학 수업은 그 확보된 시간과 공간의 의미를 최대한 살리고 있는가? 여성활동가들은 수업을 통해 논쟁과 소통의 과정을 연습하기를 기대한다. 그들에게 있어 여성학 강사는 이러한 논쟁과 소통을 이끄는 투사이자 훈련가이다. 그러나 현재 여성학 강사들은 그러한 역할(선배 활동가로서의)을 수행하고 있지 않다고 한다. 또 그만큼 수업은 생산적인 논쟁의 장으로서 기능하지 않고 있다는 것이다.

인터뷰한 한 친구의 말에 따르면 자신이 현재 듣고 있는 수업에서 강사는 학생들의 발표에 대해 특히 남학생들의 '뿔소리'에 대해 전혀 터치하거나 반박하지 않는다고 한다. 자신이 볼 때 여성학 강사는 그만큼의 의무와 권력을 가지고 있음이 분명한데, 왜 그렇게 하지 않는지 궁금하고 답답하다고 한다.

이와 관련하여 수업을 듣는 여성활동가에게 '왜 당신은 수업에 개입하려 하지 않느냐?'라고 물었더니 '자신은 논리적으로 반박할 자원을 가지고 있지 못한 것 같다' 그리고 '모든 것이 마음에 안 들기 때문에 해봐야 소용없다는 생각이 들기도 한다'라고 말한다. 이는 단지 여성활동가들이 자신감이 없어서라기 보다는 현재 그들이 빈약한 자원을 가지고 있고 자신의 운동을 풀어내기 위한 체계적인 훈련을 받고 있지 못함을 보여주는 것일런지도 모른다. 이는 또한 여성활동가들이 여성학 수업에 무엇을 기대하고 있는지를 보여주는 것이기도 하다.

여성학 수업은 강사 개인 대 학생들 전부라는 위계적인 관계로 설정되어서는 안 된다. 여성학 강사는 여성주의적 마인드를 가진 사람들의 발언을 효과적으로 이끌어내고 그 목소리가 논쟁과 설득을 주도하게 만들어야 한다. 언제나 얘기하는 것처럼, 여성운동은 끊임없이 말걸기를 시도해야 하고 효과적인 말걸기 전략을 개발해내야 한다. 그러나 지금 여성학 수업은 여성활동가들의 목소리조차 끌어내고 있지 못하다.

이와 관련하여 한 가지 주목할 만한 사실은 여성학에서 주도적으로 질문하고 토론하는 사람들은 여학생들이 아니라 오히려 남학생들이라는 것이다. 그들은 훈련되고 장려된 적극성

을 가지고 수업에 참여하는데, 그들 발언 중 상당부분이 '여자만 그러냐? 남자도 그렇다. 또 솔직히 남자만 그러냐? 여자도 그렇다. ... 그렇다면 여성운동은 잘 못 된 것 아니냐? 객관적이지 않으니까'라는 식이라고 한다. 수업에서 남학생들은 가시적으로는 페미니스트라고 인식된 여성학 강사를 향해 궁극적으로는 여성운동에 대해, 불안감과 공포감을 감춘 불만들과 오해들을 토해 내고 있는 것이다. 그러나 지금의 여성학 수업은 이에 대해 별로 효과적으로 대응하고 있지 못하고 있다.

이에 반해 여학생들은 거의 토론에 참여하지 않거나 여성운동에 대한 미심쩍음 또는 혼란스러움을 드러낸다고 한다. 그녀들이 적극적으로 발언하지 않는 이유는 어디에 있는가? 단지 그녀들이 자신감 없고 용기가 없어서? 분명 그것만은 아닐 것이다. 그녀들이 살아 온 20여년의 역사가 그들의 목소리를 가리고 억누르고 있는 것이다. 수십년, 수백년 동안 체계적으로 배제되어 온 그녀들이 어느 날 갑자기 자신의 위치를 자각하고 적극적으로 발언할 수는 없는 노릇이다. 게다가 남학생들의 그토록 열띤 공격마져 있는 상황에서, 그렇다면 과연 여성학 수업은 여성들이 그들 자신의 탈각된 경험들을 재전유하고 그것을 해석하도록 만들고 있는가? 즉 여성학은 그녀들을 향해 제대로 '말걸기'를 하고 있는 것일까?

③ 활동가를 위한 실질적인 프로그램이 필요하다.

여성학 수업의 참담한 상황에 등을 돌려버렸던 여성활동가들은 지금에 와서야 그에 대한 일정정도의 책임의식과 함께 남녀공학에서 여성운동의 소통 통로로서의 여성학 수업의 중요성을 느끼고 있다. 지금 진행하고 있는 여성학 수업 모니터링은 여성학 수업들에 대한 비판의 포문을 여는 출발점이다.

지금의 여성학 수업은 강사의 임용, 수업 진행 방식 뿐 아니라 그 내용에 있어서의 변화를 필요로 한다. 여성활동가들은 다양한 층위의 여성학이 개설되기를 바란다. 좀 더 구체적으로 말하자면 여성활동가들은 자신의 활동에 자극과 자원을 제공해 줄 수 있는 수업을 기대한다. 예를 들면 실질적인 운동을 벌이는 데 필요한 훈련들을 제공해주는 프로그램, 졸업 후 자신의 문제의식과 경험을 풀어낼 수 있는 통로를 만들어 갈 수 있는 실질적인 프로그램 등. 이와 함께 여성활동가들은 여성주의 인식론에 대한 진지한 논쟁과 탐구, 여성주의의 주요 주제에 대한 집중 탐구와 같은 밀도 있고 전문적인 여성학적 지식이 유통되는 수업을 필요로 한다.

3. 교실에서 대안찾기

여성학 수업의 주제와 수위가 다양해야 한다.

"여성학 수업요? 더 들을 생각이 없어요. 그렇지만 만약 다른 여성학 수업이 개설된다면 여성학 수업을 또 들어볼 생각이예요." 모니터링을 하면서 만난 많은 학생들이 이렇게 잘라 말한다. 솔직히 동의할 수밖에 없다. 몇 해 동안 같은 제목, 같은 수로 굳건히 유지되고 있는 연대 내 여성학 교양 수업은 사실상 내용에 있어서 수업별로 차별화되지 않는다. 수강한 수업에서 여성학에 대한 관심이 생겨 다른 영역의 여성학 수업을 듣고자 하여도 현재와 같은 체계에서는 여성학 또는 여성운동에 대한 접근 통로나 여성학의 다양한 접근 방법, 심화된 내용을 얻기보다는 비슷한 내용의 교양을 얻는 정도에서 그치고 마는 것이다. 결국 이들은 여성학 수업에 대한 관심을 잃기까지 한다. 또한 다양한 집단에 속해있는 다양한 학생들은 여성문제에 대한 인식이나 경험이 크게 다름에도 불구하고 그들의 차이를 고려하는 수업을 찾기는 너무 힘든 일이다. 특히 여성학 교육은 자기 삶의 경험에 기반하여 이루어지기 때문에 이러한 상황은 여성학 교육 자체를 막아버린다. 여성학 수업은 다양한 주제와 수위와 고려하여 다층화될 필요가 있다. 다양한 수위에 따라 여성학 수업을 선택하고 수강할 수 있다면 학생들의 지속적인 관심을 유도할 수 있을 것이며, 삶이나 실천과 연계되는 여성학 수업을 진행할 수 있을 것이다.

여성학 수업에서 삶의 변화나 실천과 연결될 수 있는 다양한 프로그램이 기획·실험되어야 한다.

여성학이 단순히 이론에 그치는 것이 아니라 실천과 함께 발맞추어 나가야 한다는 이야기에 이제 대다수의 사람들이 고개를 끄덕인다. 여성학 교육의 수요자들 또한 실제적인 필요에 의해 수업을 수강하고, 현재 쟁점으로 다루어지고 있는 여성 문제들에 대해 다양한 시각을 접함으로써 나름의 대안들을 찾길 원한다. 그러나 이러한 욕구들은 피상적이고 원론적인 강의 앞에서 좌절되고 만다. 자아의 변화들을 이끌어 낼 수 있는 여성학 프로그램의 필요성은 이제 너무나도 절실하다. 현재 일방적인 강의나 일방적인 조발표는 여성학 수업이 억압의 지점을 판단하고 삶의 변화를 이끌어내기 위한 공간이라는 것은 잊게 만든다. 그동안 기획되어 온 여성학과 관련된 다양한 실험들이 여성학 수업에서 진행될 수 있어야 한다. 또한 다양한 프로그램이 기획·실험될 수 있도록 수업의 인원을 공급자가 원하는 대로 조절할

수 있어야 하며, 다양한 공간과 물적인 지원이 이루어져야 한다.

여성학 강사의 전문성이 보장되어야 한다.

연대 여성학 교양 수업을 모니터링하면서 가장 많이 들었던 내용이 강사에 대한 불만이었
다. 현재 여성학 수업은 각 수업별로 정확한 커리큘럼이 확정되지 않은 상태에서 수업을 진
행하는 강사의 능력에 많은 부분을 의존하고 있다. 그러나 수업의 수준이 강사의 역량에 따
라 크게 달라질 수밖에 없다. 여성학은 특히 여성주의적 실천과 뗄 수 없는 학문이기 때문에
강사의 마인드에 크게 영향을 받게 되는데, 강사의 전문성이 보장되지 않는 현 상황에서 원
하는 여성학 교육이 이루어질 수 없는 것이다. 현재 강사의 불안정한 지위나 연대 여성학 강
사 임용의 불확실한 기준 또한 여성학 교육을 힘들게 만든다. 그러하기에 여성학 강사의 전
문성이 요구되며 이는 반드시 보장되어야 한다. 여성학 강사들간에 지속적인 연계를 통한
전문성의 심화 작업은 여성학 강사의 전문성을 보장하기 위한 한가지 방안일 것이다. 또한
체계적인 여성학 교육이나 여성주의적 마인드가 강사의 임용기준이 될 수 있어야 한다. 여
성학 강사의 안정성을 확보하기 위한 방편으로 연대 안에 교양 여성학을 만드는 것도 좋지
않을까?

여성학 수업의 교수나 강사/학생 간에 소통 경로가 마련되어야 한다.

150~200명 사이의 학생들이 빼곡히 한 교실에 모여 있다. 정점이 될 만한 논쟁이 던지지지만
이 많은 학생들 중에 굳이 이야기를 할 만한 필요를 못느낀다. 앞자리에 앉은 아이들 몇몇이 뒤라고
이야기를 하지만 들리지도 않는다. 차라리 선생님이 마이크 들고 강의하는 것이 편할텐데...

이것이 현재 여성학 수업이다. 보통 대규모의 인원수로 진행되는 여성학 교양 수업에서
학생과 교수간, 학생과 학생간의 소통은 불가능하다. 학생들은 여성학 수업에서 교수가 원
론적이고 피상적인 이야기만 일방적으로 나열하는 것에 거부감을 표시한다. 또한 학생간의
충분한 토론이 불가능한 상황에서 진행되는 조발표 중심의 수업도 수업을 지지부진하게 만
든다. 조발표는 적극적으로 학생간, 교수와 학생 간의 의사소통을 피하기 위해 진행되는 수
업방식임에도 불구하고 제대로 기능하지 못하고 있는 것이 현실이다. 또한 수업 자체에 대
한 학생들의 평가를 공유할 수 있는 제도적인 장치는 오로지 공개되지 않는 강의 평가서박
에 있다. 여성학 수업의 공급자와 수요자 사이에 제도적인 소통장치는 거의 존재하지 않는

다.

여성학 수업 내에서의 원활한 의사소통을 위해서는 우선 시급한 것이 소규모의 인원수로
수업을 진행하는 것이다. 주체와 주변의 변화를 바라는 것이 여성학 수업이라면, 그 수업 내
의 의사소통은 매우 중요한 위치를 차지한다. 또한 여성주의적 교수 혹은 강사와 학생간의
소통 경로를 마련하는 것이 필요하다. 여성학 수업으로 쏟아지는 다양한 요구들을 상시적으
로 소통하면서 여성학 수업을 변화할 수 있도록 제도적인 소통통로가 마련되어야 한다. 특
히 학내 여성단체들과 소통하고 교류하는 것이 필요하다. 여성학 교육이 지식의 이해 수준
으로 머무르지 않기 위해 실천적인 공간과 소통하고 논의할 수 있어야 하며, 여성주의적 교
수 및 강사들의 개입을 통해 학내 여성단체들 또한 수혜받을 수 있을 것이다.

‘정말 재밌는’ 학부 여성학 수업만들기

이 숙 경 (서울 시립대 강사, 여성학)

93년 대학원을 졸업하고 나서 처음 강의를 시작한 곳은 부산공업대학교였다. 분반된 수업을 갑자기 맡게된 나는 제대로 수업준비도 하지 못하고 200명 수강생 앞에서 황설수설 여성학을 강의했다. 남학생이 반 이상이었고, 억센 부산사투리가 기본적인 의사소통마저도 어렵게 했다.

두 번째로 강의를 한 곳은 원광대학교. 역시 남녀공학이었다. 그다음 경인여자전문대학을 끝으로 나는 강의를 한동안 하지 않았다. 강의를 더 이상 하고 싶지 않았기 때문이다. 지금도 그때 강의를 마치고 나왔을 때의 부끄러움, 허탈감, 자괴감을 잊지 못하겠다.

한동안 강의를 하지 않다가 지난 학기부터 서울 시립대학교에서 ‘여성학’과 ‘성과 사랑’을 맡았다. 그러다가 지난 학기에 시립대에서 갑자기 분반된 수업을 맡았는데 수업하는게 너무 재밌었다. 그래서 이번 학기에도 수업을 한다. 재미있던 여성학 수업을 재밌게 하게 된 데는 몇가지 이유가 있다. 여기에 그 이유를 적어보기로 한다.

첫째로 시립대학의 여성학 강의는 수강생이 50명 이내로 제한되어 있다. 강의실에 모인 학생들의 얼굴이 한눈에 들어오고 두어번 수업을 하고 나면 학생의 이름과 얼굴이 연결된다. 초반에 자기소개서를 제출한 학생들이 대충 수업에 어떤 기대를 걸고 있는지도 파악할 수 있다.

뿐만 아니라 ‘실천적인 실험’을 해볼 수 있는 여지가 훨씬 많아진다. 여성학 수업에서는 다양한 매체를 활용하고 문제의식을 실험, 토론하는 것이 필요하다. 학생수가 100명을 넘으면 학생들끼리 토론하기가 어렵고 조별발표를 하기에 시간도 부족하기 때문에 강사의 강의에 주로 의존하게 된다. 가끔 특강을 하거나 영상매체를 함께 보기도 하지만 역시 토론이 잘 이루어지지 않는다. 이전에도 조별토론이나 발표수업을 해보았지만 학생수가 너무 많으면 토론시간은 ‘노는 시간’으로 발표수업은 ‘자는 시간’으로 전락하게 된다.

두 번째로 내가 여성학을 재밌게 강의할 수 있게 된 이유는 강사들간에 정보를 교환하고 아이디어를 얻을 수 있었기 때문이다. 시립대학교엔 여성학강좌가 여러 개 개설되어 있다. ‘여성학’과 ‘성과 사랑’을 합해서 13개, 6명이 강의하고 있다. 지난 학기엔 이 중 4명의 강사가 같은 요일, 같은 시간대에 강의를 배정받았다.

강사들끼리 모이게 되면서 우리는 강의내용, 새로운 매체활용 뿐 아니라 강의의 조건까지도 변화시킬 수 있었다. 예를 들어 늘 학기초마다 분반을 하느라 어수선 했는데 아예 수강생을 50명 이내로 제한해서 강좌수를 늘려버렸다. 이전까지는 6개정도가 개설되고 학생수가 넘치면 나중에 분반하는 식이었다. 특강도 서로 시기를 맞추어 함께 강사를 섭외하고 강의 내용도 함께 평가했다.

세 번째로 총여학생회와의 교류를 만들어낸 것이 강의에도 힘이 되었다. 겨울방학동안 “Happy Together”라는 여학생운동가 내공쌓기 프로그램을 했다. 첫 번째 참여자가 시립대학교 총여학생회 운영진들이었다. 방학동안 총 6회의 프로그램을 했는데 서로간의 관계 맺기, 자기 성찰, 그리고 보다 구체적이고 전략적으로 학내에서 여성운동하기가 주요내용이었다. 나와 또다른 시립대 강사 박홍주, 그리고 이대 여위출신의 여성학과 석사과정 조혜련이 프로그램을 함께 진행했다.

이 프로그램에서 나는 시립대학교에서 여학생운동이 처한 조건과 상황을 읽을 수 있었고, 학교문화를 좀더 구체적으로 읽을 수 있었다. 이들의 생활적인 고민들을 접하면서 교실에서 학생들의 문제의식도 좀더 생생하게 짐작할 수 있었다.

총여와의 네트워킹은 이후 여성학 강의와 총여의 활동에도 영향을 미쳤다. 우리가 총여 활동에 간접, 직접적으로 참여하거나 활동을 지원할 수 있었다. 총여가 주관하는 여성문화제 행사에 수강생들이 참여하기도 하고, 총여학생회 집행부원들이 수업을 들으면서 학생들과 함께 학내문제를 이야기하기도 했다. 우리가 총여에 도움을 받은 적도 많은데 총여실에 있는 비디오방에서 비디오를 보거나 총여실에서 토론을 한 적도 있다.

총여와 네트워킹 하면서 여성학 강의는 학교문화에 직·간접적으로 개입할 수 있게 되었다. 교실을 넘어 학교의 성문화, 여성운동과의 연계는 매우 중요하다. 강사가 학내에서 발생하는 성관련 문제나 사안을 교실을 통해 담론화하고, 기말제이거나 조별연구의 주제로 삼게 해서 여성학 수업이 학내 여성운동에 간접적으로 개입할 수 있게 되면서 학생들이 자신의 연구물을 실천적인 실험으로 훨씬 잘 느낄 수 있기 때문이다.

네번째 개인적으로 나의 경험의 변화도 중요한 이유라고 생각한다. 대학원을 졸업하고 나

는 운동단체, 출판사 그리고 카페를 운영했다. 결혼을 했으며 아이도 낳았다. 대학원에서 풍부한 이론과 문제의식들이 삶의 경험을 통해 '살의 언어'로 바뀌면서 강의에 사용하는 언어가 달라졌으며, 여성학적인 문제의식을 어떻게 전달할 것인지도 달라졌다.

특히 카페를 운영하면서 잠시 책을 멀리 했던 것이 강의엔 큰 도움이 되었다. 개념에 얽매이지 않으면서도 일상적으로 중요한 이슈들을 생활적인 언어로 말할 수 있었고, 생각할 수 있게 되었기 때문이다. 좀 무식해진 것이 큰 도움이 되었다.

이론에 얽매이지 않고 뭔가 실험을 했던 경험, 그리고 카페에서 20대의 여성운동가들과 만나 이벤트도 하고 모임도 만들며 지내는 동안 '이런 것을 설명해야겠다'가 아니라 '보여주기, 느끼게 하기, 바꾸게 하기'가 우선이라고 생각했다. 내가 본 20대 영페미니스트들은 이미 몸으로 실험을 하면서 살아가고 있었다. 이들과 함께 활동하면서 나는 많은 것을 얻었다 (혹자는 내가 양기를 흡수했다고도 한다). 막연하게 '내가 하고 싶은 말은 이게 아닌데...'라는 느낌, 언어에 갇혀있는 듯한 갑갑함에서 벗어나기 시작한 것이다. 내가 변화하자 실라버스도 파격적으로 바뀌었다. 연구방법도 열어놓고, 가능하면 학생들이 수업에 많이 참여하도록 열어놓았으며, 강의실에서 하는 말도 달라졌다. 옷차림까지도, 나의 개인적 경험을 토대로 맞가지 제안을 해보자면 이렇다.

첫째, 학부 여성학 수강생 인원을 50명 이내로 제한해야 한다. 수강인원은 100명을 넘어서는 안된다. 나는 강의하는 동안 학생들에게서도 많은 것을 배운다. 여성학 강사도 강의를 하면서 변화한다. 학생과 교류할 기회가 많을수록 여성학 강사는 학생을 더 많이 잘 이해할 수 있다. 하지만 100명, 200명의 학생들과 교류한다는 것은 쉽지 않은 일이다. 학생들의 문제의식을 읽을 수 있는 가장 좋은 방법은 학생들의 발표나 토론을 통해서이다.

변화를 위한 실험은 학생과 강사 모두에게 필요하다. 나는 학생들이 발표한 '피임에 관한 대자보'를 강의실 건물에 붙이면서 '실천'했다는 자긍심을 학생들과 나눠 갖는다. 반응없는 다수의 학생들을 앞에 놓고 여성학을 '말하는' 것은 학생과 강사 모두를 지치게 한다.

둘째, 영역별로 세분화되어야 할 뿐 아니라 목표에 따라서도 분화될 필요가 있다. 한학기 동안 성, 가족, 노동, 문화운동을 모두 '실천적으로 강의하라'는 말도 안되는 조건속에서 강의를 하는 여성학 강사들은 '나는 여성학 강의를 할 자격이 없는 것 같다'는 자괴감을 느끼게 된다.

여성학 영역별로 학부여성학 수업이 세분화되어 있는 학교가 많아지고는 있지만 여전히 '여성학'이라는 개론 수업만 개설되어 있는 경우가 대부분이다. 또한 여성학을 보다 이론적

으로 강의하는 수업과 실천적으로 실험하는 내용의 수업으로 분화하는 것도 필요하다고 생각한다. 보다 심화된 이론탐구를 목적으로 하는 수업과 '만들기', '바꾸기', '뒤집기'를 실험하는 수업이 만들어져야 한다.

요즘 연예인이나 작가들도 학위는 없지만 전문가로서 강단에 서는 경우가 많다. 우리에게도 노하우가 쌓인 운동가들이 있다. 여성학 강사의 자격조건도 학교마다 박사학위 이상, 여성학 강의 몇년 이상이라고 못박은 경우가 대부분인데, 여성운동단체에서 오랫동안 실무를 했으며 강의능력이 있는 사람을 강사로 임용하는 것도 필요하다는 생각이 든다.

셋째, 학교마다 조건이 다르겠지만 총여나 여학생 자치모임과 여성학 강사가 네트워킹하는 것이 필요하다. 여성학과가 개설되어 있는 학교가 아닌 경우 여성학 강사는 그야말로 개밥의 도토리다. 학교에 소속감을 갖기 어렵고, 학교안에 준거집단도 없는 경우가 많으며, 학교문화를 읽어내기 힘들다. 함께 세미나를 하거나 프로그램을 하면서 문제의식을 공유하고, 강의와 학내 여성운동을 활성화할 수 있는 실험들을 해나간다면 강사 스스로도 '실천'의 경험을 할 수 있다. 총여와 강사 모두 서로에게 지원세력으로 관계맺을 수 있다면 여성학 강의는 '교실에 갇힌 담론'으로 남지 않게 된다.

또한 신촌 중심의 여성운동의 흐름을 학교마다 연결할 수 있다. 이번엔 시립대 총여는 미스코리아대회 반대를 위한 불매운동에 참여하기도 하고, 카페 고마에 드나들면서 '유명한' 여성운동가들을 만날 기회를 많이 가졌다. '프리워'의 활동을 보기도 하고, 다른 대학 총여가 써놓은 대자보를 보고 감탄하기도 하면서 새로운 문화적 자극에 힘을 얻었다.

넷째, 여성학 강사들간의 협의체가 필요하다. 작은 규모라도 강의하는 사람들이 함께 모여 강의안을 함께 개발하고, 자신의 경험을 나누어야 한다. 공동으로 매체를 구입해서 함께 활용할 수도 있다. 각자 활동의 내용이나 문제의식이 다르기 때문에 자신에게 부족한 지식이나 방법을 얻을 수도 있을 것이다.

다섯째, 여성학 강사들이 새로운 지식이나 이론을 접하는 것도 중요하지만 새로운 여성운동 주역으로 떠오르고 있는 영페미니스트들과의 네트워킹도 필요하다. 이들은 끊임없이 새로운 실험들을 만들어내고 있다. 우리가 예전에 '여성에게 경제적 독립은 필수다'라고 말했다면 이들은 '프리워'를 만든다. 이러한 실험이 바로 우리의 경험으로 축적되고 있다. 이들과 연계하고 함께 활동하거나 새로운 운동의 흐름을 읽어내는 것이 필요하다. 학생들과 어떤 언어와 몸짓으로 이야기할 것인가를 알 수 있으려면.

강의실 안/밖에서 - 여성학 강사들의 경험¹⁾

신 경 아 (서강대 강사, 여성학)

여성학을 가르치는 사람으로서, 그러나 학생들과 지속적으로 만날 수 있는 학내외의 기반을 갖지 못한 강사로서 현재 '우리들 자신'이 하고 있는 여성학 수업은 어떻게 평가할 수 있을까? 객관적인 또는 주관적인 이유로 인해 부딪히는 여러가지 문제들은 어떤 것이며 그것들에 대해 각자는 어떻게 대응(또는 적응?)하고 있는가? 이 문제들에 대한 임시방편적인 처리에서 벗어나 여성학 수업의 질을 높여가기 위해서 우선적으로 필요한 작업은 무엇인가? 이러한 질문을 가지고 현재 여성학을 강의하고 있는 몇몇 사람들의 견해를 묻은 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

1. 수업의 구성과 관련한 문제

여성학 수업은 경험과 일상생활에 대한 성찰에서 시작해서 여성/남성으로 길러진 개인의 의식과 행동에 변화의 계기를 마련하는데 기본적인 목적이 있을 것이다. 이를 위해 강사들은 다양한 수업방식과 구체적 자료, 가능한 인적 자원을 총동원¹⁾하여 수업을 꾸려가고 있는 것으로 보인다. 여성학 수업에서 중요한 점으로 강사들이 공통적으로 지적하고 있는 것은, 수업 구성에서 학생들의 주체적인 참여, 현장학습이나 체험학습 기회의 제공, 특강의 활용을 통한 전문적이고도 폭넓은 문제의식과 관점의 소개 등이 보장되어야 한다는 점이다. 따라서 강사들은 교과내용과 토론주제, 수업진행방식 등을 결정하는 데 학생들의 의견을 적극적으로 반영하거나 학생들 스스로 결정하도록 유도하고 있다. 수업방식에서도 강의, 조별

1) 이 글은 여성학 강사들의 경험과 생각을 정리한 것이다. 이 글을 완성하기 위해 이숙경(시립대 강사), 김혜장(상지대 강사), 김경희(이대 여성학과 박사과정), 정진주(국민대 강사), 신경아(서강대 강사)가 토론에 참여하였다.

토론, 쪽글쓰기, 시청각 자료 이용, 발표, 실습 등 다양한 방법을 활용하려고 노력하고 있다.

그러나 학생들의 참여를 활성화하고 학생들의 발표와 토론, 쪽글과 보고서에 대한 평가와 수정 작업이 지속적으로 이루어지려면 수강인원의 제한이 필수적이라는 점이 지적되었다. 대체로 50명 이내로 수강인원을 조정하는 것이 바람직할 것이다. 현재와 같이 수강인원이 100명을 훨씬 초과하는 강의가 많은 상황에서는 여성학 수업이라고 해도 일방적인 강의나 조별토론 등 어느 한쪽으로 치우치기가 쉬운 것으로 보인다. 각각의 방법이 가지고 있는 한계를 인정할 때, 특히 여성학 수업에서는 학생들 개개인에 대한 고려가 중요하다는 점을 감안할 때, 수강인원의 조정은 가장 시급히 해결되어야 할 문제로 보인다.

또 여성학 수업의 체계화에 대해서도 문제가 지적되었다. 현재 대부분의 남녀공학 대학에서는 여성학이 교양과목 내 개론 수준에서 1-2 과목 정도 개설되어 있다. 이에 대해서 연구영역별 강의와 심화된 과목의 개설이 필요한 것으로 지적되었다.

2. 학생들과의 관계에 대하여

학생들과의 관계에 대해서 강사들은 여성학 수업의 특성상 가능하다면 개인적인 만남도 필요하다고 생각하고 있다. 그러나 강사로서 학생들과 지속적인 만남을 유지하는 데는 현실적인 어려움이 있다. 때문에 강사들은 수업후 일정 시간을 할애하거나 통신을 이용하여 학생들과 의사소통할 수 있는 시간을 늘리고 있다. 학생들 역시 수업내용이나 과제물, 개인적인 상담을 위해 강사들과 만나기를 바란다. 따라서 교내 컴퓨터 통신망에 교과목 방을 만들어 학생들과의 개인적인 만남을 갖거나 보고서를 받는 방법을 생각해 볼 수 있다. 또 대학신문의 일정 지면을 여성학 강의와 관련한 정보 제공과 의견교환의 장으로 이용할 수 있으며 여기에 필요한 경우 강사들이 적극적으로 투고하는 방법도 제시되었다.

강의중인 학교의 여학생 자치 모임과의 관계에 대해서는 대체로 긴밀한 협력이 필요하다는 인식이 지배적이다. 여학생 자치 모임은 여성학 프로그램을 학내에 정착시키고 새로운 내용을 개발하는 과정에서 든든한 지원집단이 될 수 있다고 평가되었다. 각 학교의 특성을 고려해서 다양한 여성학 과목을 개설하고 학생들로 하여금 여성학에 관심을 갖도록 여학생 자치 모임의 회원과 여성학 강사가 적극적으로 관계맺기를 시도하는 것이 바람직하다는 것이다. 그러나 이에 대해 강사쪽에서 먼저 개인적으로 관계맺기를 시도하는 데에는 어려움이 있다는 견해도 제시되었다. 여학생회가 관계를 필요로 하는 경우에는 당연히 협조를 해주어

야 하며 가능하다면 여성학 강사 모임을 조직하여 공식적으로 여학생회 등 자치 모임과 협력 관계를 추구하는 것이 바람직하다는 것이다.

3. 학교와의 관계에 대하여

여성학 강사들이 대학 당국에 요구해야 할 문제로는 수강인원의 조정, 특강 등 강의지원 비용 제공, 시청각 자료를 활용할 수 있는 강의실 배정, 여성학 담당 조교 배정, 여성학 과목 개설과 관련된 협의 등이다. 이러한 문제에 대한 협의는 개별 강사 차원보다는 각 학교내 여성학 강사 모임을 주체로 하여 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 현재 이러한 문제에 대해 강사와 대학 당국간의 협의가 이루어지는 곳은 거의 없으며 일부 대학(예를 들어 서울시립대)에서 개인적인 노력에 의해 다소나마 성과를 거두고 있는 것으로 보인다. 따라서 수업환경 등 강사들의 노동조건은 매우 열악한 편이다. 한 예를 들면, 특강의 경우 학교에서 지원되지 않기 때문에 강사들 개인이 자신의 강사로 중 일부를 때어 특강비로 충당하고 있는 실정이다. 또 현재 책정되어 있는 특강비의 수준에 대해서도 검토해 볼 필요가 있다. 아울러 여성학 수업의 특성상 다양한 수업자료와 수업방식을 활용하므로 조교의 협조가 매우 중요하다. 특히 수강인원이 150명을 넘는 대형 강의의 경우 담당 조교가 따로 배정되어 있지 않을 경우 수업 진행에 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없다.

그밖에 여성학 강사실의 설치와 학내 성폭력 상담소 등 여성문제 담당기구 설치에 대한 요구도 제시되었다. 여성학 강사실에 대해서는 원칙적으로 찬성하며 또 현재 운영되고 있는 곳도 있으나 기존의 강사실을 활용하는 것이 더 바람직하리라는 견해도 제기되었다. 타교과목 강사들과의 긴밀한 관계도 필요하기 때문이라는 것이다. 학내 여성문제 담당기구 설치에 대해서는 개인적으로 개입하기는 어려우므로 여성학 강사 모임 등 공식적 통로를 통해 여학생 자치모임과 협력하여 이의 필요성을 제기하는 것이 바람직하다고 평가되었다.

4. Networking의 필요성 : 여성학강사협의체가 필요하다!

결론적으로 여성학 강사들이 현재의 문제들을 해결해 나가기 위해 필요한 작업으로 지적한 것은 여성학 강사 모임의 조직화이다. 여성학강사협의체는 여성학회 내에 둘 수도 있고 또 다른 방식도 가능하겠지만, 내적인 결속력과 외적인 공식적 교섭력을 갖추 수 있는 방식

으로 구성되어야 할 것이다.

협의체가 구성될 경우 먼저 여성학 강의의 내용과 수준을 조정하는 작업이 이루어져야 할 것이다. 현재 이루어지고 있는 강의는 학교나 강사에 따라서 편차가 대단히 크고 일부에서는 여성학 수업이 기존의 성역할 고정관념을 강화하는 수준에 머물고 있는 것으로 지적되기도 했다. 또 여성학 관련 과목이 다수 개설될 경우 각 과목간의 연계가 부족하거나 내용이 중복되는 경우가 있을 수 있다. 따라서 이러한 문제점을 해결하고 여성학 관련 과목의 체계화와 내실화를 꾀하기 위해서는 강사협의체를 중심으로 2년에 1회 정도 여성학 강의에 관한 세미나를 정기적으로 개최하는 것이 필요하다는 의견이 제시되었다. 이 세미나를 통해 여성학 수업의 방향, 강의자료, 강의방식, 강의내용에 대한 검토가 지속적으로 이루어져야 할 것이다. '90년대 들어 여성학 강의는 늘어났지만 강의하기는 더욱 힘들어졌다. 대중매체 등을 통해서 일반적인 이야기들이 많이 다루어지고 있기 때문에 사람들은 여성학에 관해 많이 알고 있다고 생각하고 있고, 학생들은 두 자녀 가정에서 자라다보니 성장과정에서 특별히 차별받았다고는 생각하지 않는다. 따라서 좀더 깊이있고 이론적인 접근을 하면서도 학생들이 흥미를 느끼고 참여할 수 있는 현실적인 이야기거리를 개발하고 강의방식을 개선하는 작업이 급선무다'(김혜장, 상지대 강사)라는 지적처럼, 여성학은 이제 양적으로 확대된 대중들의 욕구를 정확히 읽고 그들의 인식과 실천의 질을 끌어올리지 않으면 안되는 시점에 있다. 이러한 작업을 위해서 강사들간 상호교류를 위한 협의체의 형성은 필수적인 과제라고 할 수 있다.

협의체가 대외적인 과제로 추진해야 할 것은 앞서 제시한 바와 같다. 대학 당국과 각 학교내 학생회 기구들과의 관계맺기에서 협의체는 주도적인 역할을 할 수 있을 것이다. 앞에서 제시한 것 이외에 협의체가 수행해야 할 과제를 한 두 가지 더 제시하면, 무엇보다도 강사료 수준의 조정을 지적할 수 있다. 강사료가 턱없이 낮고 학교간 편차가 크며, 수강인원에 관계없이 책정되어 대형강의의 경우 강사에게 지나친 부담이 될 수 있다는 점은 강사들의 가장 큰 어려움의 하나로 제시되었다. 또 여성학 교육의 질을 고려할 때, 각 학교에서 여성학 담당 전임강사 이상의 교수진을 일정 수 이상 확보하여야 할 필요성도 지적할 수 있다.

운동은 이론을 원한다

윤 정 속 (한국여성민우회 사무처장)

일하면서 하고 싶었던 말이 굉장히 많아서 이런 자리에 오면 할 얘기가 정말 많아요. 여러분들은 상상도 못할 정도로 일이나 생활이 굉장히 많고 아주 빨리 돌아가거든요. 일하면서도 항상 조금 휴식기를 가지면서 여러 사람들과 얘기도 많이 해보기도 하고 들어보고도 싶은 갈등이 항상 존재하는데, 오늘도 회의 중간에 눈치 보면서 나왔습니다.

제가 여성운동에 관심을 가지기 시작한 것은 대학을 다니면서였습니다. 저는 76학번인데, 그 때까지만 해도 여성학과는 물론이고 학부에 여성학이라는 교양 수업조차 없었던 때예요. 그 때 저는 개인적으로 여성문제에 대한 관심이 많았기 때문에, 수업 끝나면 도서관에 가서 책을 찾아보고는 했는데, 그 때 봤던 책이 줄리엣 미첼을 비롯한 몇 개의 책들이었습니다. 그리고 제가 여성운동을 직업으로 시작하게 된 것은 10년 후인 87년도예요. 지금까지 한 12년 정도 됐죠.

지금까지 여성운동을 해 오면서 최근 들어 이론으로 삼고 있는 것이 운동과 이론은 만나야 한다는 것이죠. 그리고 지금 제가 운동을 하고 있기 때문에 조금 더 운동의 입장에서 얘기하자면 운동은 이론을 필요로 한다는 것을 정말 말씀드리고 싶습니다. 운동은 이론을 필요로 하고 활동가는 공부하고 싶어한다는 것, 이 두 가지가 제가 여러분에게 말씀드리고 싶은 것입니다.

저는 여성운동 활동가라는 것에 스스로 굉장한 자부심을 가지고 있어요. 여성운동이 나의 직업이라는 것은 나에게 아주 큰 의미를 지니고 있는데, 수십년 동안 그것을 유지시키는 것이 무엇인가에 대해 생각을 많이 해 봤어요. 솔직히 활동가라는 것이 여러분들도 다 알다시피 돈도 많이 나오는 것도 아니잖아요. 한 10년쯤 지나서야 그 의미를 찾을 수 있었는데, 여성운동을 하는 것에 대해 스스로 자부심을 느끼는 것 중 하나는 일하면서 내 자신이 변하고 있다는 것을 느끼는 것과 동시에 여성들이 변화하고 있다는 것까지 항상 체감하고 있다는

것이죠. 사람들을 만나고, 상담하고, 교육하면서 그런 것들을 많이 느껴요. 그리고 다행히도 제가 만나는 여성들은 참 다양했어요. 직장여성에서부터 주부, 때로는 대학생들까지 만나는 과정들이 몇 년 쌓이다 보니까 80년대 말이나 90년대 초에 경험했던 여성들하고 지금 10년 후의 여성들하고는 많이 다르다는 것을 직접 느낄 수 있죠. 때로는 그런 변화들을 느낄 때 그만두고 싶을 때도 있고, 운동이 너무 관료화되었다는 자기 비판을 할 때도 있지만(저는 이미 선택그룹이기 때문에 그런 비판을 받을만한 위치에 있죠), 그래도 계속해 나갈 수 있는 것은 새로운 고민들이 계속 생겨난다는 것이죠.

최근 새로운 고민이 생기기 시작했는데, 이건 제 개인적인 고민일 수도 있고 같이 일하는 후배들, 동료들의 고민이기도 한 거예요. 운동이 최근 몇 년 사이에 급속히 변했잖아요. 그런데 지금 생각을 해보면 93년, 94년까지만 해도 굉장히 치열하게 논쟁을 했던 것 같아요. 여성운동 내부에서 어떠한 이론으로 운동할 것인가에 대한 논쟁들이 굉장히 활발했죠. 그런데 그런 논쟁들이 몇 년 사이에 아예 사라져 버렸어요. 그러면서 여성운동 활동가임에도 불구하고 자기가 하고 있는 운동에 대한 정체성, 이론적인 정체성을 갖고 싶어하는 욕구는 굉장히 강하지만 찾지 못하는 경우가 많습니다. 왜냐하면 운동 내부에서는 논쟁을 안 한지 벌써 꽤 시간이 흘러서 그런 얘기를 꺼내는 것 자체가 낯선 거예요. 운동 이론에 대한 쟁점을 붙들고 서로 토론을 하려면 어디에서부터 얘기를 시작해야 되는 건지 막막하고 그래요. 여성운동 활동가 내부에서 그런 갈등이 생길 때마다 생각하는 것이 이론가와 만나서 얘기를 해보면 어떨까라는 생각을 많이 합니다.

제가 운동과 이론이 만나는 것이 중요하다는 소신을 갖게 된 계기는 2년 동안 운동을 완전히 떠나서 공부를 한 경험 때문이었어요. 지금 운동가와 이론가들이 서로 만나야 하는데 왜 만나지 못하는가에 대한 안타까움을 항상 가지고 있습니다. 민우회만 해도 여성운동 활동가가 한 30여명 되는데, 활동가들이 힘들 때마다 '공부 좀 하고 싶어' 식의 얘기들을 굉장히 많이 해요. 왜 이 사람들은 항상 공부하고 싶어하고, 자기 운동의 논리적, 이론적 근거 때문에 힘들어하는 것일까. 그리고 어디서 그런 것들을 구할 수 있을 것인가에 대해 제 나름대로 생각을 해 봤습니다.

가장 절실하게 느끼는 부분은 첫 번째는 운동을 계속 해가면서 자기가 움직이고 경험하고 느꼈던 많은 체험들, 현장감, 이런 것들에 대해서는 부분적으로는 설명을 할 수 있지만, 그래서 99년도 현재의 상황에서 한국의 여성운동은 어디로 가고 있는 건지 또는 어떻게 해야 하는 건지에 대한 답변을 못 구하고 있다는 것입니다. 제 스스로도 지금 이를 붙여지지 않는

운동을 하고 있다고 생각하는 저를 발견할 때가 많아요. 그래서 여러분들도 민우회에서 하는 운동에 대해 백화점 식이라고 많이 비판하잖아요. 그 비판을 받아들이면서도 왜 우리가 그렇게 다양한 영역에서 운동을 할 수밖에 없는가에 대해 이론적으로 설명하고 싶은 욕구가 많아요. 경험을 가지고는 설명할 수 있지만 그럴 수밖에 없었던 이유에 대해 글 한 편이라도 쓰고 싶은 생각이 간절해요. 맨 처음에는 작은 거부터 시작했는데 계속 가다 보니 미디어에 대해서도 얘기해야 되고 여성환경이나 지방자치단체에 대해서도 얘기할 수밖에 없었던 상황이나 논리적 이유에 대해 설명해 드리고 싶어요. 이것은 무엇인지에 대해 설명하려고 하면 직관적으로 대중성, 지역성, 다양성 등 여러 개념들이 떠오르는데 이런 것들을 유기적으로 엮을 수가 없어요. 저는 이것이 제 고민만은 아니라고 생각해요. 이런 갈등을 가지고 활동가들을 만나면 습관적으로 얘기하는 것이 공부 좀 하고 싶다는 거예요.

반대로 민우회에는 여성학과를 졸업했거나 다니다가 휴학하고 상근자로 일하는 사람들이 4명 정도 있어요. 그런데 그 사람들이 민우회에서 활동하면서 하는 얘기가 현장감 있고, 실감나서 정말 좋다고들 많이 얘기해요. 여성학자들과 활동가들이 서로의 다른 영역에 대해 맛을 봤을 때 거기에서 참 좋더라는 말이 나오는 것 같아요. 다른 한 편으로 민우회나 다른 단체 활동가 중에서 공부하는 친구들도 있긴 있어요. 거의 100% 야간으로 학교를 다니는데 그 사람들이 공부하는 것은 대부분이 사회복지학 혹은 정책학이죠. 여성학은 주간이니까 할 수가 없기 때문에 여성학을 공부하고 싶어도 계속 미루고 있는 경우가 많습시다.

그러면 운동이 이론을 원하는 데에는 두 가지 이유가 있는 것 같아요. 하나는 제가 공부를 마치고 다시 민우회 활동으로 복귀한 것이 97년도 11월인데, 그 때가 IMF로 여성노동자들이 마구 해고되고, 10년 동안 만들어 왔던 남녀고용평등법이 6개월만에 다 무너지면서 현장에서 굉장히 분노하던 그 때예요. 그런 상황에서 어느 순간에 돌아보니까 그 전의 여성운동은 훨씬 이론적으로 무장되고 공격적이었다는 반성을 하게 되었죠. 그런데 IMF 당시, 여성노동자에 대한 정리해고가 무차별적으로 단행되는 그 당시에는 우리 스스로 지금 하고 있는 운동에 대한 자신감이 없었어요. 우리가 공격적으로 나갈 때 그것을 이론적으로 뒷받침해주고 방어해 줄 수 있는 백그라운드를 찾지 못한 거죠. 찾으려고만 하면 찾을 수 있을 것 같은데 당장 어디로 손을 뻗어야 할 지 알 수 없었고, 그 동안의 네트워킹이 없었기 때문에 손을 잡기도 힘들다는 생각이 들어요. 그래서 지배이데올로기에 대해 공격적이었음에도 불구하고 수세적이었고, 자기 독자의 운동이론 아니면 독자적인 생각을 갖지 못했기 때문에 많이 밀리기도 했습니다. 그런 경험들이 운동과 이론이 만나야 한다는 한 가지 이유를 만들어 준

거죠.

두 번째는 저희들은 너무나 많은 현장성과 특수성을 가지고 있기 때문에 설명할 수 있는 틀이 굉장히 각론적이고 부분적이죠. 예를 들어 미디어라는 이슈가 있을 때, 그것을 여성주의의 입장에서 바라본다고 하면 그것을 설명해 줄 수 있는 사람을 막 찾죠. 그래서 신방과 교수들 중에서 적당한 사람을 물색하는데 신방과 교수들 중에서 한두명 외에는 여성주의적 관점에서 미디어 운동을 어떻게 할 것인가에 대해 우리가 도움 받을 만한 교수들이 별로 없다는 것을 느끼게 됐어요. 다른 것도 마찬가지예요. 그래서 여성운동이 다루고 있는 이슈별로도 여성학자들도 전문성을 가지고 자기가 연구하는 분야별로 여성운동 단체와 연계망을 만들어 놓는 것들이 굉장히 필요하다고 생각됩니다.

그리고 제가 여성학을 하시는 분들에게 말씀드리고 싶은 것은 혹시 여성학 강좌에서 여성운동이론, 특히 한국에서의 여성운동이론에 대한 수업이 있는지 모르겠습니다. 없다면 누군가는 시작해야 된다고 생각합니다. 여성운동이론에 대한 수업이 개설된다면 제가 가지고 있는 자료들을 넘겨줄 생각도 있습니다. 한국 여성운동이론에 대한 설명을 이제는 시작해야 되지 않을까, 누군가 논리적으로 규명을 해줘야 되는 것은 아닌가 라는 생각을 많이 해요. 그 과정에서부터 여성운동 활동가들과 이론가들이 같이 했으면 좋겠다는 생각을 많이 해요. 하지만 지금 여성운동 내부의 분위기를 보면 '공부하는 사람들이 뭘 알아'라는 생각들이 많이 있어요. 마찬가지로 공부하는 사람들 사이에서도 운동하는 사람들은 경험주의적이고 이론도 모른다는 배타성이 있을 수 있다는 생각도 해요. 활동가들이 공부하는 사람들에게 느끼는 감정은 양가적인데 하나는 공부를 많이 했기 때문에 우리가 일하는 거 도와줄 수 있다는 생각에서 의존적이지만 다른 한 편으로 배척감이 동시에 존재하죠. 그래서 이러한 벽을 허물지 않는 한 서로가 연계하는 것도 불가능할 뿐만 아니라 서로에 대해 제대로 이해하고 배울 수 없다는 생각도 많이 하게 되요. 다시 한 번 강조하자면 여성운동의 활동가와 이론가들이 연계해서 여성운동이론에 대한 강좌를 초보적이거나 시작하는 것이 필요하다는 것입니다.

저는 민우회 활동 12년 동안 민우회 운동이 무엇인가에 대해 고민하다가 혼자 해결도 못 하겠고, 국내 문헌도 없고, 참고문헌도 없고 그래서 새로 시작한 일이 있어요. 제가 박사 2명, 박사과정 2명 등 6명을 모아서 민우회 운동과 여성운동의 이론을 함께 고민해서 시론적이나마 글을 써보려고 팀을 만들었어요. 그래서 매달 한두번씩 만나는데 서로에게 많은 도움이 되고 있어요. 내가 활동하면서 느꼈던 것들을 어떤 개념으로 설명할 수 있는지에 대해

서도 알게 되고, 공부하는 분들에게는 활동가들이 매일 보고 느끼고 경험하는 일상적인 것들이 새로운 자극제로써 작용하고 있는 거죠. 실제로 지역 조직에서 지부 대표로 활동하는 보통 주부들과 그 팀이 만나서 서로의 경험에 대해 얘기를 하면 신기해하고 좋아하는데 이런 식으로 1년 정도 계속 얘기하다보면 뭐 하나는 나오지 않을까 생각하고 있어요.

제가 여성운동의 이론가들에게 또 하나 부탁드리고 싶은 점은, 외국의 운동과 사례들을 많이 소개해 주었으면 좋겠다는 것이죠. 실제로 부딪치는 문제 중 하나가 새로운 정책 제안을 하려고 할 때, 정부나 반대하는 사람들이 가장 중요한 근거로 요구하는 것 중 하나가 외국은 어떻게 하고 있느냐는 것이죠. 그래서 법을 만들 때나 정책을 제안할 때 외국의 사례는 이렇다라는 것을 굉장히 중요하게 여기는데, 활동가들의 입장에서는 인터넷도 겨우겨우 찾아가는 처지에 영문을 읽고 번역하고 할 만한 여력이 없죠. 그래서 이런 일들도 여성학을 공부하는 분들이 해주셨으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

세 번째로 부탁드리고 싶은 것은, 앞에서도 말씀드렸지만, 여성학자들도 이슈별로 전문화되고 조금 더 현장감 있는 주제들에 대한 연구를 많이 해서 운동과 함께 할 수 있는 통로들을 많이 만들었으면 좋겠다는 생각이 들어요. 그리고 아주 구체적으로는 여성학과 공부할 여성 단체에서 일하면서 할 수 있는 방법도 만들어주셨으면 좋겠구요. 한 예로, 올해 성공회 대학교의 NGO학과와 경우 시민단체에서 일하는 후배들 또는 친구들이 가는 것을 보면 너무너무 행복하다는 생각이 들어요. NGO사람들이 공부하는 것이니까 학과에서 수업을 만드는 것도 NGO사람들과 상의하고, NGO 사람들이 필요로 하는 것들이 무엇인지 물어봐서, 그 사람들에게 알맞게 시간 배치나 이런 것들을 해주고 하니까 수업 듣는 사람들 대부분이 과목마다 흥미진진하다고 그래요. 현장감과 이론을 서로가 비교하고 토론하는 것이 굉장히 생동감 있게 돌아가고 있다는 얘기를 많이 들어요. 그래서 여성학과에서도 비슷하게 여건이 만들어질 수 있다면 좋겠다는 생각이 들어요.

마지막으로 한 말씀 더 드리면, 여성학과 과정 중에서 잠시 한 달 정도라도 현장체험과 같은 것을 넣어주시면 어떨까하는 생각을 합니다. 민우회에 와서 회의만 같이 한 번만 해도 배우는 것이 굉장히 많거든요. 앞에서 말씀 드렸듯이 여성학과 휴학생 중에 몇 명이 지금 같이 결합해 있는데, 신선한 점이 하나 있다면 이 학생들이 공부하는 사람들이기도 하고, 다른 한편으로 여성운동의 고령화 때문에도 그런 점이 있어요. 젊은 친구들도 많이 들어오기는 하지만 숫자의 문제가 아니라 나이 든 사람들이 지니고 있는 결정권의 독점, 이게 문제로 작용한다고 생각합니다. 지금의 상황은 여성운동 단체의 조직구조 자체도 완전히 남성화되어 있

기 때문에 중앙위원, 실무위원 등등해서 한 달에 회의에 들어갈 회수만 거의 15개쯤 되는 상황입니다. 지도 선배 그룹에 속하지만 그래도 가끔씩 상상하는 것이 아예 '해쳐 모여' 해서 공히 한 표씩 가지고 발언할 수 있는 그런 조직을 만들었으면 좋겠어요. 한 2년쯤 쉬다가 왔더니 가끔씩 저는 20대 활동가들, 젊은 세대가 주는 신선한 아이디어에 깜짝깜짝 놀랄 때가 있어요. 지금 20대가 한 10명 정도 되는데 그 사람들이 토론회 카피 하나 뽑는 것부터 이벤트를 만들어 가는 방식이 40대하고는 너무너무 달라요. 저는 그런 것들이 너무 신선하게 여겨지는데 그런 것들이 적절하게 위로 못 올라오는 게 끝없이 안타깝게 여기고 있어요. 아무튼 공부하는 젊은 친구들이 많이 와서 이것저것 많이 충격이나 영향도 주고 젊은 세대로서의 발언이 자연스럽게 사용될 수 있는 공간과 시간이 훨씬 더 많아졌으면 좋겠다는 생각을 합니다.

미국에서의 여성학 교육

류 숙 렬 (문화일보 기자)

저는 현재 문화일보 기자입니다. 처음에 '이런 여성학 전공자를 원한다'에 대한 제안을 받았을 때, 제가 서강대 72학번인데 제가 학교 다닐 때만 해도 여성학이라는 수업이 없었고 저는 미국에 가서 여성학을 공부했기 때문에 미국의 사례에 대해 말씀드려야 된다고 생각했어요. 그런데 오늘 와서 얘기를 들어보니까 여성학에 대한 논의가 학부과정에서 필요로 하는 것과 대학원에서 필요로 하는 것이 혼재되어 있는 것 같아요. 참고로 말씀을 드리자면, 저는 뉴욕에 있는 헌터대학에서 여성학 학부과정을 공부했습니다. 그 때만 해도 저는 박사나 교수가 될 생각은 없었고 신문사에 계속 있으면서 페미니스트 저널 쪽으로 계속하려고 생각하고 있었습니다. 그래서 한국에서는 여성학 학부과정을 들을 기회가 없었기 때문에 미국에 와서 여성학 학부과정을 많이 들었으면 좋겠다는 생각에서 처음에 들어가게 됐죠.

헌터 대학은 뉴욕의 시립대학의 일환으로 뉴욕에서 여성학이 널리 퍼지는데 상당히 많은 기여를 했어요. 지금도 표본으로 삼고 있는 여성학 교재를 만들기도 했는데, 원래는 여성 사범대학으로 시작해서 나중에 시립대학으로 통합되어서 학장도 여성주의자였고 교수들도 여성주의자들이 굉장히 많았어요. 저는 그 곳에서 여성학 학부과정을 듣고, 석사과정은 뉴욕 시립대학의 대학원에서 들었는데, 대학원에서 이루어지는 수업은 학부과정의 수업과 굉장히 많이 차이가 있습니다. 여성학 수업 자체가 자유로운 학문이고 얘기를 하다 보면 자기에 관한 얘기가 나오기도 하는데, 대학원에서의 수업은 그런 자기의 경험을 바탕으로 하는 얘기들이 나오면 교수들이 차단을 하죠. 대학원에서의 여성학 수업은 학문을 바탕으로 전문성을 필요로 하는 거니까, 제가 이 자리에서는 학부 과정에서 여성학 수업이 어떻게 진행이 되어야 하고 그 성격이 어떠한지 그리고 한국에서의 여성학 수업과는 어떻게 다른지에 대한 얘기를 간단하게 해 드리려고 합니다.

참고로 헌터대학에서는 여성학이라는 별도의 과가 독립적으로 존재해요. 하지만 여성학

은 학문 자체가 학제간 연구가 필수적이기 때문에, 여성학과에 소속되어 있어도 모두 복수전공을 필수적으로 해야만 해요. 다른 학과의 경우, 영문학이나 심리학과에 소속되어 있어도 여성학을 전공하려면 부전공으로 하면 되는 거지만 여성학의 경우 다른 과를 복수전공으로 듣는 것이 필수적인 요소예요. 이는 대학원에서도 마찬가지인데, 여성학 석사과정은 별도로 존재하지만 박사과정은 기존의 전공으로 들어가서 여성학 수업의 일정 정도의 학점을 이수하면, 이 사람은 사회학 박사이자 여성학의 전공을 이수했다는 것이 별도로 나오는 시스템입니다. 제가 한 석사과정은 여성학이 아니라 교양연구(liberal studies)라는 석사과정이었어요. 교양연구라는 석사 프로그램은 기존의 학제 안으로 포함시킬 수 없는 학문들을 교양연구라는 과 안에 포함시킨 것인데, 학제간 연구를 필요로 하는 6개의 학문들이 포함되어 있었고, 그 중 하나가 여성학이었던 것이죠. 학문의 체계는 대강 이런 식으로 되어 있었고, 제가 한국에 돌아올 때쯤인 92년도에는 문화연구(cultural studies)라는 박사과정을 새로 신설하려는 움직임이 있었어요. 미국에서 과로 승격한다는 것은 그 과를 책임질 수 있을 만한 교수님을 확보한다는 것이고 이는 곧 돈 문제나 마찬가지예요. 그래서 새로 신설된 과정에서 박사학위를 받을 수 있느냐의 문제는 그것을 추진하는 사람들이 얼마만큼의 교수 인력과 과를 유지할 수 있는 돈을 확보해 오느냐에 따라 결정되는 것이죠. 그래서 여성학 과정을 새로 만든다고 할 때는 제도화, 관료화의 고민도 많으시겠지만 그런 것들을 잘 이용하려고 하는 것도 한 편으로는 필요하다는 생각에서 말씀 드리고 싶습니다.

이제 헌터 대학의 학부 과정에 대해 본격적으로 말씀 드리기로 하죠. 첫 번째로 차이가 나는 것은 여성학 수업을 듣는 수강생들의 차이입니다. 한국의 경우, 여성학 수업을 듣는 사람들은 대부분 전공이든 비전공이든 20대 초반의 대학생들이잖아요. 미국에서는 기본적으로 여성학 수업을 듣는 수강생 면에서 굉장히 많은 차이가 존재해요. 여성학 수업은 그것을 누가 듣느냐, 가르치는 사람이 누구냐, 어떻게 가르치느냐에 따라서 수업 자체가 완전히 달라지잖아요. 뉴욕에 있는 대부분의 대학들은 수업이 저녁때까지 다 있어요. 저도 신문사에 있으면서 오후에 학교에 가서 공부를 했는데, 특히 여성학 수업의 수강생들은 20대부터 70대까지 넓게 퍼져 있어요. 저도 아이를 낳고 30대에 수업을 들었는데 제가 가장 보편적인 수강생이었고, 그 뿐 아니라 60, 70대 할머니까지 있고 대부분이 직업이 있는 사람들이라서 수업이 너무너무 다양하고 재미있어요. 그리고 학교에 '돌아온 여성들(returning women)'이라는 그룹이 있어요. 한국하고는 상황이 다른데, 대학 다니다가 떠나갔던 여성들이 다시 돌아와서 공부하는 사람들을 일컫는 말이죠. 그 사람들이 모여서 소식지를 만들기도 하는

등 활동이 굉장히 활발한데, 특히 페미니즘과 관련해서 많은 활동들을 했어요. 여성학과 관련해서 공부도 열심히 하면서 현장활동도 열심히 하고 그리고 그것들을 연계시키려는 노력들도 많이 하고 그랬어요. 미국의 경우를 보면, 학부가 됐든 대학원이 됐든 수강생의 특성에 맞게 유연하게 수업 시간을 조절하는 것이 필요하다는 생각이 많이 들었습니다.

그 다음으로는 여성학의 교수진에 관한 얘기에요. 여성학이 워낙 학제간 연구를 필요로 하는 학문이라서 대부분의 수업이 2명 이상의 주임교수로 구성되어 있어요. 혼자 가르치는 경우도 있지만 대부분이 2명 이상인데, 예를 들어 심리학 교수와 사회학 교수가 연계해서 가르친다든지 정치학과 문화학을 연결하는 등의 시도를 많이 해요. 그 과목에서 가르치려고 하는 것이 무엇이나에 따라 제목도 굉장히 창의적으로 붙이는데, 가서 제목을 보고 너무 재미있었어요. 제가 들은 것 중에서 '영화와 문학 속에서의 여성 이미지'라는 수업이 있었는데, 예를 들어 셰익스피어의 '로미오와 줄리엣'에 대해 수업을 하면 영화와 문학을 전공한 교수 2명이 들어와서 한 주는 영화를 보고 다른 한 주는 텍스트를 읽고 하는 식으로 수업을 했어요. 그리고 교수진도 다들 뿐만 아니라 팀티칭의 특강 형식으로 해서 강사진이 굉장히 많이 활용되는 특성이 있어요.

그리고 강의 스타일에서도 많은 차이가 존재해요. 제가 지난주에 서강대의 대형 강의실에서 수업을 참관했는데 강사는 앞에서 설명만 하고 학생들은 바라만 보고 있는 게 정말 권위주의적일 뿐만 아니라 강사의 입장에서 무언가를 주입시켜야 된다는 부담감을 계속 느끼게 돼요. 헌터 대학의 경우, 대부분의 학부 수업은 원탁에서 교수와 동등하게 앉아서 얘기를 하는 식이죠. 또 다른 점 하나는, 이건 뉴욕이기 때문에 더 그랬을 것 같다는 생각이 드는데 수업을 시작하기 전에 몇 분간은 무조건 광고 시간이에요. 학생들 대부분이 현장에서 활동하는 사람들이 많기 때문에 자기가 속해 있는 곳에서 무언가를 하면 그것을 광고한 다음 수업을 시작하는 거죠. 그리고 여성학이라는 게 딸로서의, 어머니로서의 자기 자신에 대한 얘기나 성폭력, 생리 경험에 대한 얘기들을 많이 이끌어내잖아요. 수업 시간에 이런 얘기들을 하면서 종종 울기도 하고 수업시간마다 감동을 받을 때가 많았어요. 더군다나 대부분이 여성들이니까 연령이 20대부터 70대까지 걸쳐 있으니까 더욱 더 그랬죠. 그래서 수업이 이론 위주보다는 경험들을 털어놓는 식으로 진행되는 적이 많았고, 실제로 현장에서 일하고 있는 활동가들을 수업에 초청해서 그것으로 수업을 대치하는 경우도 많았어요. 그리고 저녁 강의가 끝나고 나서도 학교 근처의 술집에서 수업 때 논의했던 것들에 대한 토론을 하기도 했는데, 이런 식으로 수업이 연장되는 것이 또 하나의 고정된 커리큘럼으로 여겨지기도 했

죠.

그리고 평가의 측면에서 살펴보면, 평가는 중간고사와 기말고사 크게 두 가지로 나뉘어요. 중간고사 때는 보통 개인별 또는 팀별로 발표를 하는데 퍼포먼스를 비롯해서 아주 다양한 것들로 발표가 이루어지니까 그냥 페이퍼로만 평가하는 것과는 많은 차이가 존재하죠. 기말고사는 주로 페이퍼를 통해서 하고 간혹 시험이나 프로젝트로 평가하는 경우도 존재합니다.

마지막으로 학교 수업 외적인 부분에 대해 살펴보면, 학생회 활동이나 학교 축제에서의 여러 가지 활동 등 과외 활동들이 여성학의 현장의 역할을 하는 경우도 많아요. 예를 들면, 헌터 대학에서 학교의 지원을 받고 시스터 파이어(sister fire)라는 축제를 했던 경험이 인상에 많이 남아 있어요. 그리고 헌터 대학에서 배출한 오드빌 로드라는 페미니스트 시인이 있었는데, 지금은 돌아가셨지만 그 분이 교수로 계셨을 때 학교 내에서 페미니스트 학생들이 오드빌 로드 기념관을 세웠어요. 한국에서는 어느 특정한 교수를 기념하기 위해 그렇게 하는 것 자체에 많은 논란이 일겠지만 그런 것들을 과감하게 치고 나가면서 주장하고자 하는 바를 드러내고, 학교의 돈을 이용해서 페미니즘 활동을 한 것은 많은 도움이 됐던 것 같습니다. 즉, 교실에서만 이루어지는 수업이 아니라 교실 밖, 학교 밖에서 일어나는 일까지 여성학이 연장될 수 있는 그런 수업이 될 수 있으면 좋겠습니다.

공공기관에서 여성주의자로 살아남기

신 현 옥 (경기도 여성정책과 여성정책 개발팀장)

저한테 오늘 맡겨진 얘기는 '공공기관에서 어떤 여성학 전공자를 원하는가'라는 문제인 것 같은데 결론부터 말씀드리자면 사실은 별로 여성학 전공자를 원하지 않아요. 최소한 사회학 전공자는 조금 원할지 모르지만 여성학 전공자는 원치 않아요. 저는 공무원이고 아주 관료화되고 가부장적이고 경직된 조직에 속해 있어요. 제가 계속 공공기관에서 일해 오면서 드는 생각은, 여기가 1999년이라면 거기는 아직 1975년쯤에 머물러 있다고 할 수 있죠. 단적인 예를 들자면, 지금 이 토론회가 4시 30분에 끝나기로 했잖아요. 그러면 최소한 10분은 초과될 수 있지만 지금처럼 이렇게 초과됐는데 아무런 대책 없이 들으면서 내용이 좋다, 재밌다 이렇게 생각하고 있는 사람은 공공기관에 들어올 생각하면 안 돼요. 왜냐하면 공공기관과 같은 조직은 개인이 바꿀 수 있는 조직이 아니기 때문에 자기 스스로가 너무 힘들어져요. 그런 사람은 오히려 여성단체와 같이 굉장히 유연성 있고 비공식화된 조직에서 일할 수 있고, 반면 여기 있으면서 왜 4시 반에 끝나기로 했는데 아직도 안 끝나는 거야라고 스스로 화를 낸다든지, 왜 일을 이렇게 하는 거야라는 생각이 드는 사람들은 공공기관에서 일할 수 있는 가능성이 존재한다고 볼 수 있죠. 이것은 비난이 아니라 단적인 예라고 할 수 있죠. 그만큼 공공기관에서는 형식이 중요하게 작용을 하죠. 그 사람이 일을 잘하느냐 능력이 있느냐에 대한 평가를 하는 것은 여전히 뒷사람들의 몫이기 때문에, 그 결정권자를 바꾸지 않는 이상 자기 스스로가 무언가 바꾸어 보려고 노력하는 것은 아무 효과가 없습니다.

제가 일하고 있는 경기도청의 경우에 대해 얘기를 하자면, 경기도청 전체 직원이 1,000명이 넘지만 5급 이상의 공무원 중에서 여성 공무원은 3%도 안 되는 것이 현실입니다. 지금 제가 사무관급인데 최소한 사무관급 이상이 되어야만 어떤 사안에 대한 결재를 한다든지 등의 영향력을 행사할 수가 있어요. 저도 그 조직에 처음 들어갔을 때는 대책 없는 사람 중 하나였어요. 저는 사회학을 공부하고 96년도에 경기도청에 들어가서 지금 3년 정도 일을 했는

데, 그 때만 해도 행정고시를 왜 공부할까, 왜 행정기관에 들어가고 싶어하나 이런 식으로 생각했었기 때문에 행정기관이 어떤 곳인지 전혀 몰랐죠. 그냥 지방자치단체에서 여성정책을 개발하면 된다고만 생각을 해서 내가 알고 있는 것만 잘 하면 된다고 쉽게 생각을 하고 들어갔어요. 그런데 막상 들어가서 보니 하는 일들이 만만한 일들이 아닌 거예요. 제가 여태까지 겪어보지 못했던, 태어나서 처음으로 알게 되는 또 다른 세계라는 생각까지도 들었죠. 제가 그 때 생각한 것이, 왜 사회학에서는 이런 세계가 존재하고 있다는 것 자체를 가르쳐주지 않았을까, 그리고 가부장적이라고만 얘기를 했지 구체적으로 관료화된 조직이 어떤 것인지, 그 안에서 여성들은 과연 어떻게 행동해야 되고, 여성들이 쓸 수 있는 전략과 전술은 무엇이 있고, 이런 것들은 누구에게 물어봐야 하는지에 대해 왜 아무런 언급이 없었을까 하는 생각이 드는 거예요.

제가 들어갔을 때, 저와 같이 들어간 사람 중에 4급, 5급인 분들도 있었는데 그 분들도 대책이 없기는 마찬가지였어요. 그래도 제가 들어갔던 곳이 여성정책실이라는 조직이어서 한 편으로는 다행이라고 생각을 했어요. 6명으로 구성된 기획팀이었는데, 실제적인 집행은 하지 않고 정책을 기획하고 계획만 해서 다른 부서와 협력해서 일을 하는 부서였기 때문에, 처음에는 우리끼리만 얘기하면 되니까 별 어려움을 느끼지 못했죠. 그리고 그 부서가 특채로 새로 신설된 것이었기 때문에 우리끼리 토론회해서 그 결과를 행정부 인사나 지사한테 얘기하면 잘하고 있다, 계속해서 잘 해 봐라라는 식으로 얘기를 했기 때문에 더욱 그랬죠. 그런데 그 과정이 딱 1년쯤 갔어요. 그 다음부터는 뒷사람들이나 다른 부서가 전혀 신경을 안 쓰니까 기존의 행정부처와의 관계에서 저희가 기획하고 계획했던 일들을 하나도 실행할 수 없는 한계점에 부딪치게 됐죠. 처음에는 굉장히 재미있었지만, 시간이 지나가면서 계속해서 벽에 부딪치게 되고, 정말 방 한 칸에 들어가서 혼자서만 얘기하고 있는 그런 기분이었어요. 그리고 한 가지 더 느꼈던 것은 우리가 말하는 이 언어를 그 사람들이 이해를 못한다는 거였어요. 제가 계장급 회의에 가면, 대부분이 40대 후반이나 50대의 계장들인데 제 의견을 얘기하라고 하면 처음에는 겸손한 척하다가 나중에는 도저히 못 참아서 얘기를 막 풀어놓게 되죠. 그러면 사람들이 저를 쳐다보면서 저 사람이 지금 무슨 얘기를 하고 있는 건가라는 표정으로 쳐다만 볼뿐 아무 말이 없어요. 아무런 언급도 하지 않고, 아무도 비난하지 않고 그냥 혼자서 떠든 것에 지나지 않아요. 처음에는 그 반응을 보고 사람들이 내 얘기를 알아 듣나 보더라고 생각을 했었지만, 좀 있다가 소문이 돌리는데 제 생각과는 완전히 달랐던 거죠.

지방행정은 그 어느 곳보다도 훨씬 더 낙후되어 있는 조직이에요. 유신 때 만들어진 그 상

태에서 최근에서야 조금씩 변화하기 시작하는 조직이죠. 그런 조직에서 일을 하면서 최근에 들어서야 내용이나 대의를 지키는 것과 동시에 형식미를 지키는 것이 얼마나 중요한가를 깨달았지 그 전에는 전혀 몰랐죠. 그냥 내용이나 대의만 좋으면 다 좋은 걸로 생각을 했던 거죠. 이 문제를 어떻게 해결할 것인가에 대해서 생각을 하면서 나름대로 해결책을 찾으려고 했던 것이 여성단체연합과의 연계 속에서 일을 하는 거였는데, 많은 사람들이 여성단체 연합이라는 조직을 모를 뿐 아니라 여성단체연합을 끌어 들어서 일을 하는 것이 불순한 조직을 데려와서 일을 하는 것처럼 생각하는 것도 많았어요. 그리고 공공기관에 속해 있는 행정 공무원들은, 여성문제에 대한 의식을 갖고 자발적으로 돈도 몇 톨 받으면서 여성단체에서 일을 하는 것 자체에 대해 이해를 못 해요. 어디에서 누군가가 검은 돈, 뒷돈을 대고 있다고 생각을 하는 거예요. 제가 그 전까지 생활하고 있던 현실과 이 사람들이 지금 존재하는 현실 사이에서 거의 20년의 격차를 느끼면서 과연 이런 조직에서 일할 수 있을까라는 생각을 많이 했어요.

그러면서 돌파구로 생각했던 것 중 하나가 정말 어떤 여성의 리더가 필요하고 나에게 리더가 될 수 있는 사람, 내게 도움을 줄 수 있는 사람이 어떤 사람들인가를 찾아보는 거였어요. 그런데 일단 저보다 높은 사람이 한 사람밖에 없었으니까 그 조직에서 찾기는 불가능했고, 사회학에서 배운 대로 연결망을 이용해 보기로 했죠. 그래서 그 안에서 연대 나온 사람들이 누군가를 물어보니까 몇 명 있고, 그 사람들끼리 모임도 만들어서 돌아가고 있었는데, 그 조직에 여성은 끼여주지를 않았어요. 그리고 저는 행정고시 출신이 아니라 그냥 특채로 들어간 거였기 때문에 굉장히 주변인의 위치에 서 있었던 거죠. 연대 나온 사람들의 모임의 경우에도, 5급 이상들이 모여서 회의에서 논의되지 않는 중요한 정보를 나누고 그랬지만, 저의 경우에는 아무리 열심히 일하고 회의에 열심히 참여한다고 해도 회의에서 논의되지 않는 중요한 정보나 밖에서 어떤 논의들이 이루어지고 있는지에 대해서 소외될 수밖에 없는 위치에 있었던 거죠. 그러면서 아무리 일만 열심히 한다고 해도 계속 다른 부서들과 부딪치게 되고, 다른 부서의 사람들이 협조를 안 하게 되니까 일이 한계에 부딪칠 수밖에 없었죠.

그래서 제가 다음으로 시도한 것은 나름대로 보이지 않는 연결망을 이용해서 술자리에서 어떤 부서에서 중요한 사람은 누구고, 그 사람과 일하려면 어떻게 해야 한다는 얘기를 들은 거죠. 공무원조직도 절대로 합리적인 언어로 얘기되는 곳이 아니에요. 회의에서 얘기되는 것뿐만 아니라 회의가 끝나고 나서 결정이 되는 것들이 굉장히 중요하게 작용하고 있죠. 저는 잘 몰랐기 때문에 회의에서 얘기되는 것에만 초점을 맞추고 있었고, 그 이후에 진행되

는 논의에 대해서는 전혀 관심을 두지 않았던 거죠. 그래서 제가 시도한 것이 도청 안에 저하고 비슷한 위치에 있는 사람들을 찾아본 거예요. 전문직이나 계약직으로 들어오거나 특채로 정책기획관실에 들어온 사람들은 저처럼 주변인의 위치에 있는 경우가 많기 때문에 얘기가 훨씬 더 통하겠다고 생각을 했죠. 그 위치에 있는 사람들이 대부분 남자였는데 그 사람들과 만나서 얘기를 하니깐, 제가 느끼는 문제의식에 대해 수긍은 하지만 저보다는 훨씬 더 잘 적응하고 있다는 것을 알았어요. 즉 공식적인 입장에서 관료조직은 원래 그렇다고 생각하고 있으면서 다른 한 편으로 그런 문제에 대해 아무 어려움 없이 잘 적응하고 있었어요. 그렇다고 잘 적응하는 것이 단지 개인적 차원에서 잘 적응하는 게 아니라 그 위치에서 자신이 쓸 수 있는 전략과 전술을, 즉 공무원들을 어떻게 잘 활용해서 내가 원하는 것들을 얻어낼 수 있는가를 알고 있던 거예요. 반면에 저는 계속해서 싸움만 하고 있었던 건데, 그 싸움으로 인해 변화가 있었던 것도 아니고 내가 실제로 해야 하는 일은 안 되고 하는 상황만 반복된 거죠.

그래서 문제가 무엇이었는데 깨닫게 됐죠. 대책 없이 싸움만 한다고 되는 게 아니라 어떻게 싸워야 되나 그리고 어떤 부분에서는 협상을 할 것이냐 그리고 나를 도와줄 수 있는 사람은 누구인가 등 내 나름대로의 전술과 전략을 만들 필요가 있다는 것을 깨닫게 된 거예요. 그래서 주변인들을 모으기 시작했어요. 내 생각에 동의하는 사람, 또는 기능직이나 전문직 등 권력으로부터 약간 떨어져 있는 사람들, 남성 중에서도 가부장적이지 않은 사람들, 이런 사람들을 모으기 시작했죠. 그래서 그 사람들과 만나면 내가 느끼고 있는 불만이나 불편함에 대한 얘기들이 잘 통하는데 굉장히 주요 부서에서 일하면서 일 잘한다 또는 능력 있다라고 평가받는 사람들과는 얘기가 잘 안 통한다는 것을 다시 한 번 깨달았죠.

그래서 이런 차이들을 느끼면서 생각이 많이 바뀌게 됐죠. 그 동안에는 내용을 어떻게 채울 것이냐에 대해서만 많이 고민했다면, 형식을 어떻게 할 것인가도 중요하다는 것을 깨닫게 된 것이죠. 즉, 무언가를 바꿀 때에는 굉장한 위험 부담이 있기 때문에 변화를 시도하려고 할 때에는 정말 확실한 방법을 지니고 있지 않으면 안 된다는 것, 그리고 그 변화를 시도할만한 여러 가지 자원들이 존재해야 되고 나를 방어해 줄 수 있을 때에만 과격하게 할 수 있다는 것, 또한 아무런 대책 없이 혼자서만 시도했다가는 내 스스로에게만 손해라는 것 등을 생각하게 됐죠.

결국 저는 1년 있다가 거기에서 쫓겨났어요. 이상한 것들을 과격하게 지도 모르고 너무 과격하게 시도한 결과였죠. 사업소라는 조직으로 2명이 같이 가게 됐는데 말로는 이동이라고

하지만 결국 좌천이나 마참가지였죠. 먼저 있던 조직과 새로운 조직에서 했던 경험 사이에는 차이점이 존재해요. 새로운 조직에서는 제가 맡은 역할은 소장 다음의 중간 관리자로 2 번째 정도의 서열이었어요. 그 조직에서 많이 고민했던 문제는 여성의 대표성이라는 문제예요. 여성이 수적으로 과연 어느 정도 있을 때, 여성들의 얘기가 받아들여지면서 상당 부분 권력화할 수 있는가. 이런 문제들에 대해 많이 고민하기 시작했죠.

제가 다시 들어가게 된 곳은 경기도 여성능력개발센터라는 직업 훈련기관이었는데, 그 곳에서 여성전문직으로 한 6명 정도 뽑았어요. 그 사람들을 뽑을 때 선발기준으로 삼은 것이 여성학, 사회학 전공자였어요. 나중에 들은 얘긴데 여성학을 그렇게 공식적으로 선발한 것이 처음이었다고 해요. 그 때 여성학, 사회학 전공자들을 뽑으면서 선발 기준에서 불합리한 측면들이 많았는데 하나는 시간 강사를 했던 경력들이 전혀 경력으로 인정되지 않는다는 것 하나와 여성단체의 경험들이 공식조직 안에서 경력으로 인정되지 않는다는 것이었어요. 후자의 경우에는 굉장히 많은 싸움 끝에 결국은 인정이 되어서, 여성단체에서 활동했던 사람들이 공공조직에 처음 들어와서 일을 하는 사례를 남기게 됐습니다. 그 곳에서 전문직으로 들어온 사람들 대부분은 여성학이나 사회학, 사회복지학을 전공한 여성들이었고, 남자들은 대부분 행정공무원 출신으로 구성되어 있었는데, 그 곳에서 일을 하면서 느낀 점은 여성들에게는 조직 안에서의 경험이 전무하다는 것이었어요. 그 중에서도 제일 적응을 잘 했던 여성은 사회복지기관에서 몇 년 동안 일한 경력이 있었던 사람이었어요.

아무튼 그 기관에서 추진했던 것이 성공했다는 평가를 들으면서 이제는 경북이나 강원, 충남 등 지방자치단체에서 여성학이나 사회학을 전공한 사람들을 많이 뽑는 계기가 되었죠. 그래서 지금은 지방자치단체에 전문직 여성들이 많이 활동하고 있는데, 올해 그 여성들끼리 네트워크를 구성해서 만나고자 하는 시도가 이루어지고 있어요. 아직 모임이 한 번 밖에 안 이루어졌지만, 서로 모이면 난 이런 일을 당했다고 서로 자기들의 사례에 대해 얘기하려고 합니다. 서로 얘기를 하다보면 각자 처해 있는 위치에 따라 느끼는 점들이 굉장히 다른데 그런 것들을 느끼면서 우리가 어떻게 공모할 수 있을까, 그리고 어떻게 협상의 능력을 기를 것인가 등이 굉장히 중요하다는 생각이 들어요.

제가 들어갔을 때만 해도 별로 많지 않았지만 앞으로는 여성운동을 하는 사람들이 공공조직에 들어갈 수 있는 확률은 굉장히 높아졌다고 생각합니다. 앞에서 여성학 협동과정에 대한 얘기가 나오면서 여성이라는 이름을 앞세우는 것이 전략적으로 어떤 효과를 지니고 있는가에 대한 고민이 많이 나왔었는데, 저도 그 부분에 대해서는 많은 고민을 하고 있어요. 왜

냐하면 지금 제가 있는 곳도 그 전에는 가정복지국이었다가 여성정책국으로 바뀌었는데 그 전에는 아무런 얘기가 없다가 바뀌고 나니까 왜 여성정책국이 필요한가에 대한 비난이 쏟아지기 때문이죠. 그래도 여성이라는 이름을 앞세우면 여성국장을 하나라도 뽑을 수 있다는 것 자체가 의미 있는 일인니까 여성을 앞세우는 것이 필요한 부분도 있는 것 같아요.

마지막으로 여성학을 전공해서 공공기관에 들어가는 것을 생각하시는 분들에게 말씀드리고 싶은 것은, 여성학이 아니더라도 자기의 전공분야를 확실하게 갖고, 그것을 여성주의적 입장에서 어떻게 볼 것인가에 대해서 고민하는 것이 더 필요하다고 생각합니다. 왜냐하면 앞으로는 지금의 여성회관이나 공공기관의 많은 부분이 구조조정되면서 민간위탁시키는 추세니까 그 만큼 할 수 있는 일이 다양해지고 있거든요. 그래서 자기의 세부적인 전공을 살리면서 여성주의적인 시각을 가지고 들어가는 것이 훨씬 더 자신이 할 수 있는 영역을 넓히는 일이라고 생각합니다.

일에서 배제된 여성들의 아픈 현실과 세상 바꾸기 잘 드러내

[또하나의 문화] 제 15호, 「여성의 일 찾기, 세상 바꾸기」 (1999)

장 미 경 (숭실대 강사, 사회학)



〈또하나의 문화〉의 15권째 동인지이다. 처음 여성들의 미래를 낙 관하며 우리 사회에 새로운 희망의 빛을 던져보고자 시작했던 이 동 인들의 작업이 벌써 열다섯번째 열매를 거두었다. 또하나의 문화는 다양한 주제에 걸쳐 여성주의적 실험을 해가고 실천적인 몸짓을 보이며, 일상적인 생활 속에서 무감각하게 자기를 내버리지 않는 의식적인 대중들에게 친밀하게 다가가려는 작업을 계속해온 집 단이다.

이들이 이번에 내놓은 화두는 여성들의 일 찾기에 관한 것이 다. 이 책에는 현대 사회에서 일터를 구하고 지키느라 힘겨운 싸움을 해가는 오늘의 여성들의 진솔한 모습이 담겨 있다. 특히 IMF 경제 위기 속에서 신규 대졸 여성들의 일자리 찾기는 더욱 힘든 모습으로 나타나고 있다. 오늘의 젊은 대졸 여성들은 취 업이나 가정이나를 선택하기보다는 취업이 능력이고 자기확인인 시대를 살고 있다. 오늘날 여성들에게 일은 더 이상 사치나 여가가 아니며, 삶의 가장 중요한 기초이며 자신의 존재감 을 확인받을 수 있는 가장 확실한 증거이고 필연인 것이다.

오늘날의 여성들에게 일이 갖는 의미가 이렇게 중요하지만, 여전히 우리 사회는 여성들을 노동자로 부르기를 꺼리고 있다. 여전히 여성은 남성 시민의 '피부양자'로 고려되고 있으며 개인이나 '시민', '노동자'로 인정받고 있지 못하다는 것이다. 김현미는 바로 이 점에 주목 한다. 2000년에도 여전히 노동자가 될 수 없는 여성들의 현실은 여성 배제적인 사회가 얼마 나 시대착오적인지를 일깨우고 있다. 남성이 '생산'과 '임금노동'의 영역을 독점하는 현실

속에서 여성이 사회적 노동자로서 인정받지 못해왔으며, 여성들이 바쁘게 일을 해왔지만 사회의 배제 속에서 끊임없이 가난해질 수밖에 없는 사회란 여전히 가부장적 사회일 수밖에 없다는 것이다.

이 책은 오늘의 이러한 젊은 여성들의 현실을 잘 대변하고 있다. 대부분의 젊은 여성들이 겪는 현실을 솔직하게 가감없이 드러내고, 그런 현실 속에서 각자가 겪는 아픔과 체념, 현실에 적응, 또는 저항하는 모습들을 있는 그대로 보여주고 있다. 손안지연, 권김현영, 오선희, 고진숙, 신팔기, 최승민, 양이현정 등 대부분의 이 책의 필자들은 취업의 벽 앞에서 한숨과 좌절을 되씹고 하는 수없이 스스로를 추스릴 수밖에 없는 사회적 약자의 처연한 모습을 고스란히 담고 있다. 이력서 한번 제대로 내보지도 못하고 사회의 실업자로서 전전긍긍하고 이리저리 배회할 수밖에 없는 여성들... 오죽하면, '먹고살기 대책위원회'를 결성했을까 싶게, 이들은 IMF 경제위기 때 남성 부양자 이데올로기의 희생물로 간주되어 '일하고 싶다'는 의지 한번 제대로 펼 수 없게 만드는 사회에 대해 강한 소외감을 토로하고 있다. 자신들의 처지를 자조적으로 묘사하고 있는 다음 인용은 이들의 이런 감정을 잘 표현해준다.

"백조들은 길바닥의 돌처럼 많아서.... 이제 희망을 잃어버린 우리는 '장판 디자이너', '백조', '도시 특수빈민' 등의 단어로 스스로를 지칭하며 누가 얼마나 더 가난한지에 대해서 농담 따먹기를 하고 있다."

(권김현영/김선화: '백조의 호수' 중에서)

이 책은 이처럼 일을 찾고 일을 계속 유지하고자 하는 대부분의 평범한 여성들의 목소리를 잘 대변한다는 점에서 평범한 여성들의 삶과 매우 밀착해 있는 책이라 할 수 있다. 이 점에서 이 책은, 이전의 일하는 여성들의 자전적 투쟁기와는 확연하게 구분된다. 소위 '잘난 여성'들의 화려한 성공담이나, 성취 지향적이고 경쟁력 있는 엘리트 여성, 전문직 여성들의 입지전적인 무용담들이 게으르게 살지 말아야 하겠다는 각성의 기회를 주기도 했지만, 그런 여성들과의 커다란 갭 속에서, 보통의 여성들은 "내가 부족해서야", "내가 게으르기 때문이야"라는 자기비판과 후회, 자신들의 여건에 대한 신세타령을 반복할 수밖에 없었던 것이다. 이런 성공담들 속에서 보통의 여성들은 한없이 주눅들어 있었다. 그러나 이 책의 필자들은 잘난 여성들이 아니요 우리가 흔히 볼 수 있는 평범한 여성들이라는 점에서 독자들의 공감대를 높이고 있으며 상처입은 여성들에게 위안을 안겨준다.

그러나 이 책이 가진 참 미덕은 '여성의 일 찾기, 세상 바꾸기'라는 표제가 말해주듯, 절망과 좌절 속에 그대로 널부러져 있는 여성을 묘사하는 데 그치지 않는다는 점에 있다. 책 속에 나오는 이들은 현실의 벽 앞에서 절망하지만, 그런 현실에 순응하지 않는 단호함을 보인다. 이들은 현실이 자신들을 용납하지 않는다면, 자신들을 용납하는 현실을 만들기 위해 현실을 바꾸고자 스스로 움직이는 의지와 패기를 보여준다. 이들은 비록 큰 일은 아니더라도 자신들의 상황과 수준에서 할 수 있는 일을 찾고 만들고자 노력한다. '살아남기, 바꾸기, 연대하기'는 바로 이러한 면면을 보여주는 대목이다. 이들의 세상 바꾸기는 신규여성 실업자들끼리 '실업자 모임'을 만들거나, '벼룩시장'이나 '핸드 메이드' 같은 소규모 일을 만들어 나가는 일로부터 시작된다. 나아가 기존의 노조가 여성의 열악한 현실을 고려하지 않는 남성 중심적인 노조임을 문제삼으면서 주변적 노동자로서의 자신들의 처지에 기초하여 독자적인 목소리를 담을 수 있는 독자노조를 만드는 작업을 하기도 한다. 사회의 도움이 없다면, 스스로라도 자신들의 현실을 개척해야 하겠다는 것이 모여서 일을 벌여가고 세상을 바꾸어 가려는 이들의 생각이다.

이들의 모임은 때로 기존의 기업이나 경제주체들의 이윤추구적인 자본의 논리를 거부하고 기성의 제도로는 담아낼 수 없는 소중한 가치를 추구하기도 한다. 확장된 지구촌 속에서 장애인, 외국인 노동자, 정신대 할머니들과의 교감을 이루는 단체를 만들어 활동하는 '나와 우리'의 필자는 '시민단체'의 건립 자체가 일을 찾는 여성들에게 또다른 취업의 대안이 될 수 있음을 알려준다. 일자리를 구하기 위해서는 물론 큰 시민단체에 들어가는(취업하는) 방법도 있겠지만, 단지 두 명만으로 그럴 듯한 시민단체를 조직하는 것도 취업의 또다른 대안일 수 있는 것이다. 이윤추구적이고 경제중심적인 사고와 거리를 두는 여성들의 모습은 여고생들의 장래 소망을 펴보이는 부분에서 또한 잘 드러난다. 여고생들은 세상 사람들이 모두 부러워하는 소위 돈많이 벌고, 사회적 지위가 높은 직업을 가지기보다는 자신이 원하고 자신이 소중히 생각하는 일을 하기를 원하며 그런 사람이 되고 싶어한다. 이들은 세상 사람들의 통속적인 가치관에 따라 움직이는 가운데 기쁨을 찾기보다는 속된 세상 사람들의 관심사와 더러 거리가 있다고 하더라도 자신들이 원하는 일 속에서(그 일이 비록 하찮은 일이라 할지라도) 만족하고 기꺼이 즐거움을 만끽하고자 한다.

'적응과 성장' 단락은 취업의 벽을 넘은 여성과 그 벽을 넘지 못한 여성들이 각각 어떻게 적응하면서 성장하고 있는가를 보여주는 대목이다. 이 단락에서는 취업을 한 여성, 또는 취업이 아니라 독립적인 자신의 조그만 사업을 선택한 여성, 일반 직장에서 자신이 원하는 일

을 할 수 없기 때문에 직장을 부업으로 삼고 있는 여성. 결혼을 했어도 남편이 결코 안전한 생계부양자가 될 수 없어 생존의 차원에서 직업을 가질 수밖에 없는 여성들의 다양한 경험과 목소리들이 잘 드러나고 있다. 이들은 모두 일하는 여성에 대한 사회의 편견과 배타성을 생생하게 드러낸다. 방송 구성작가로 살아가는 여성, 출판 영업자로 살아가는 여성의 이야기에서 우리는 취업의 벽을 넘은 여성들은 자신이 원하던 일이 아니거나, 직장에서 성차별의 어려움을 겪기 때문에 계속 직장을 유지할 것인가, 그만둘 것인가라는 고민을 반복하는 직업여성의 어려움을 잘 발견할 수 있다.

취업 대신 결혼을 선택한 여성의 경우도 살아가는 것이 쉽지는 않다. 흔히 여자들은 취업을 하지 못하면 결혼을 선택하면 되고 그렇기 때문에 생계 부양자로서의 남성에게 우선적인 직장을 보장해야 한다고 하지만, 김은주는 결혼이 취업의 대안이 될 수 없는 이유를 잘 보여준다. 불완전한 고용상태에 있는 남편을 만나 생계부담자로서의 책임을 동시에 지고 있는 그녀에게 결혼은 결코 취업의 대안은 아니었다. 이 점은 대졸 이하의 학력을 가진 빈곤층 여성들에게서 더 잘 드러난다. 그들은 결혼 후에도 남편의 봉급만으로는 생활이 어려운 중하류층에 속하게 돼 생계를 위해 일할 수밖에 없기 때문이다. 여성들의 경제 참여율이 50%에 육박하고 있으며, 실질적으로 사회적 노동에 참여하고 있는 여성들의 비율이 이보다 훨씬 많다는 것을 감안한다면(이 수치에 가정의 무급종사자나 실망실업자는 배제되어 있기 때문에), 결혼이 취업의 대안이 될 수 있는 여성들이 오히려 소수에 속할지도 모른다. 더욱이 취업은 대졸 여성이나 대졸 이하의 학력을 가진 여성들 모두에게 이미 생존에 중요한 기반이며 삶의 자기확인을 가능하게 하는 중요한 기초가 되었다. 또한 우리 사회의 가족구조와 라이프스타일의 변화 속에서 이혼여성과 미혼모, 독신여성들이 상당히 증가했기 때문에 오늘에 이르면 결코 결혼은 여성들의 취업의 대안이 될 수는 없다.

반면 이런 저런 대안도 없이 백수로 살아가는 여성의 목소리도 나타나 있다. 그러나 이 책에서 보이는 백수(권김현영/김선화, 양이현정)들은 우리가 알고 있는 백수들의 모습과는 대단히 판이하다. 이들의 이야기는 아주 절망적이라기보다는 다소 희망적으로 느껴지고 오히려 현실과 거리를 두는 여유를 보여주기가 한다. 특히 '배부른 백수의 배 두드리는 소리'를 들려주는 양이현정의 체험에는 '하는 수 없이' 백수가 될 수밖에 없는 사람들의 초조함이나 절망감보다는 백수의 상태를 즐기고자 하는 자유로움과 여유가 묻어난다. 그녀의 배 두드리는 소리를 들노라면 경쟁에서 뒤처지거나 취업 전선에서 이미 한참 물러나 있는 무력한 자신의 존재가 아니라 기존의 생각과 통념에서 자유롭게 자신의 주관대로 세상을 바라보

고 세상과 만나고자 하는 그녀 특유의 가치관과 생활방식이 발견된다. 물론 그녀는 언제 닥칠지 모르는 비상사태에 대한 불안감으로 인해 두려움과 초조함을 갖게 되고, 돈 욕심으로 인한 갈등을 겪기도 하지만, 그녀는 과감하게 '적게 벌고 적게 쓰기', '돈 대신 시간을 활용하기', '돈으로 만족시켜야 하는 욕망의 크기 줄이기'를 습성화하고자 한다. 이러한 그녀의 가치관은 기존에 우리가 가져왔던 백수에 대한 통념을 전복시킨다. 그녀는 기존의 백수가 가진 암울한 절망적 분위기를 전혀 새로운 차원으로 변형시킨다. 자신만만하고 창의적인 신세대적 감각과 독창성, 여유로움을 통해 백수의 새로운 전형을 창조하고 있는 것이다. 기존의 사회에 부응할 수도 없고, 사회를 바꾸기에 그들의 힘이 너무나 역부족인 것이 현실이라면, 바로 이 지점에서부터 변화가 시작되어야 한다고 그녀는 생각한다. 이러한 발상의 전환을 가져오는 힘이야말로 자유로운 분위기에서 성장한 신세대들이 보여줄 수 있는 자생력이며, 다원적인 미래사회를 지혜롭게 살아갈 수 있는 잠재력일 것이다.

이 책은 일을 찾는 여성들의 다양한 경험을 잘 드러내고 있고, 그들이 느끼는 여성 배타적인 사회현실을 잘 드러내고는 있지만, 그럼에도 불구하고 이들의 경험은 여전히 대졸자 짝은 세대의 경험에 국한되어 있다는 점에서 아쉬움을 준다. 이 책의 필자들이 현실의 높은 벽을 체험하고는 있지만, 이들이 체험하는 현실은 중산층 이하의 나이든 여성들이 체험하는 현실보다는 상당히 나은 편이다. 이런 점에서 이 책은 '중산층적'이거나 '젊은 여성들에 국한되어 있는' 경험이라는 비판을 들을 수도 있다. 여자 치과의사가 겪는 여성으로서의 경험은 실직 여성이나 보통의 평범한 여성들이 체험하는 경험들과 비교하면 사치스러운 것일 수 있고, 커피의 여성이 IP 사업을 하게 되는 과정을 그린 이야기를 보더라도 그녀가 고시공부를 중단하고 일을 가진 경우이므로 이 또한 보통의 평범한 여성들의 경험과 다소 거리가 있게 느껴질 수 있다.

이런 측면은 백수로 살아가고 있는 여성의 이야기에서 잘 발견할 수 있다. 일반적으로 실직여성이나 백수들은 좌절감과 절망감에 빠져 있으며, 이런 생활이 장기화될 때는 일에 대한 의지나 매기조차도 상실하게 된다. 이것이 심해지면 자신에 대한 최소한의 자긍심이나 자신감도 잃어버리게 되는 것이다. 이것이 보통의 실직자나 백수의 모습이다. 여성들이 일 자리를 찾고 일할 권리를 확증받는 것은 이 책에서 말하듯, 여성이 자신이 살아있음을 인증받는 것이며, 자신의 사회적 존재를 드러내고 삶을 구성하는 방식일 수밖에 없기 때문이다. 그러나 이 책에서 나타나는 백수들은 절망적이라기보다는 다소 희망적이며, 자신에 대한 자존심과 매기, 자신감을 버리지 않고 있음을 발견할 수 있다. 이들은 백수이지만 통상적인 백

수로부터 벗어나는 범주에 속한 백수들일 수 있으며, 돈은 못벌지만 그래도 일거리를 만들어내는 작업에 참여하고 있기 때문에(‘프리워’나 ‘히스테리아’라는 집단을 조직해서) 어떠한 형태로든 일을 하고 있는 범주에 속한다. 기존 통념 속의 백수와는 다른 모습을 보여주고 있는 것이다. 현실의 벽 앞에서 좌절하기에는 이들의 연령층은 너무나 젊고, 이들의 모습에는 자신감이 넘쳐 흐른다. 정말로 하루하루의 생계를 고민할 수밖에 없고 술한 좌절감과 상실감이 누적되어온 백수들이 이들을 본다면, 더 깊은 소외감과 거리감을 느끼게 될런지도 모른다.

그러나 완전히 절망하고 소외감에 시달려 자신감과 의지를 잃어버린 사람들에게서부터 희망을 발견하기란 어려운 일이다. 사회 변혁의 주체는 완전히 체념한 상태에서 현실유지에 급급할 수밖에 없는 최하층이 아니라 중하층 또는 하층에서 형성되어 왔고, 특히 변화의 동인은 자신의 현실 속에 갇혀 사는 사람이 아니라 자신의 현실을 객관적으로 볼 수 있고 어느 정도 거리를 둘 수 있는 사람에게서 나온다는 역사적 경험을 보더라도, ‘세상 바꾸기’는 희망을 잃어버린 나이든 백수가 아니라 젊은 백수들로부터 가능할 수 있다. 그런 점에서 이 책의 표제에서 의도하는 ‘여성의 일 찾기, 세상 바꾸기’의 필자들은 어찌보면 제대로 청탁이 이루어진 필자들이라고도 할 수 있다.

사실 이런 평가는 대부분의 나이든 실직여성들의 현실이 지나치게 척박하거나 이들의 취업의지가 못미치고 있음을 반증해주는 것이기도 하다. 지금의 현실에서 생계부담이 큰 좀더 나이든(40대 이상의) 실직 여성가장들의 경우는 ‘세상 바꾸기’를 시도할 여유가 없을 정도로 빈곤한 상황에 처해 있고, 생계부담이 다소 덜한 가정주부들은 ‘여성이 사회적 일을 해야만’ 하는 이유를 절박하게 인식하지 못하고 있다. 30대 이혼여성이나 독신여성의 경우는 아직 사회적 목소리를 내기에는 그 숫자가 많지 않으며, 파편화되어 있다. 주로 20대 중반에서 30대 초반의 대졸 여성들의 목소리를 담아내고 있는 이 책은 다소 젊은 층의 경험에 치우쳐 있다는 아쉬움을 주긴 하지만, 어찌 됐든 비교적 집단적인 목소리를 낼 수 있는 여성들의 경험을 잘 드러냈다는 점에서 성공한 기획이라 할 수 있다.

영원한 신기루, 여성의 자리를 찾아서

조르주 뒤비 · 미셸 페로 편, 『여성의 역사 4』 (권기돈 · 정나원 역, 새물결, 1998)

김 인 춘 (연대 동서문제연구원, 연구교수)



『여성의 역사 4』는 중세사 교수였던 조르주 뒤비와 파리 7대학의 현대사 교수인 미셸 페로가 총편집을 맡은 『여성의 역사』 시리즈 총 5권 중 4권으로 프랑스 대혁명부터 제 1차 세계대전까지의 시기를 다루고 있다. 『여성의 역사』 시리즈는 고대부터 현대까지의 서구의 역사를 페미니즘적으로 조망한 것으로, 각 권마다 따로 한 두 명의 편집자의 책임아래 책을 만들었다. 『여성의 역사』 시리즈는 총 68명의 연구자들이 참여하여 만들었으며 서구 여성사 연구의 집대성이라고 할 수 있을 것이다.

시리즈 총편집자인 뒤비와 페로는 총서문에서 여성들은 오랫동안 역사의 그늘 속에 방치되어 왔다고 말하면서 여성의 위치, 여성의 조건, 여성의 역할과 권한을 이해 하려고 이 시리즈를 시작하게 되었음을 시사하고 있다. 그리고 이러한 여성의 역사는 전체 사회를 조망하는 관계사적인 성격을 가질 수 밖에 없으며 이러한 관계의 역사에 대해 다양한 해석을 시도하고 있다. 사실 『여성의 역사』 시리즈는 여성의 역사에 대한 새로운 해석과 주장 뿐만 아니라 지금까지 별로 연구되지 못했던 시기와 분야들까지 총망라되어 있어 그 방대함과 치밀함에 놀라움을 금치 못하게 만든다.

이 글은 『여성의 역사』 시리즈 중에서 한국어판 제4권을 소개하는데 목적이 있다. 제4권을 택한 것은 19세기가 그 어느 시대보다 여성의 역사에서 매우 중요한 시기라는 인식 외에도 내 자신이 19세기에 대하여 약간의 관심이 있기 때문이다. 『여성의 역사 4』는 즈느비에브 프레스와 미셸 페로가 편집을 맡았으며 원래 한 권으로 나왔으나 한국어판은 상·하, 두

권으로 번역 출판되었다. 프레스와 페로는 『여성의 역사 4』 서문에서 19세기는 여성의 삶을 새로운 방식으로 개념화시켰다고 말하고 있다. 즉, 이 시대에 들어와 여성의 삶이 엄밀하게 규정되었고 사회적으로 정교하게 정해진 일련의 규칙에 종속되어 있는 것으로 개념화 되었다는 것이다. 이와 동시에 19세기는, 정확히는 프랑스혁명 이후부터 1914년까지, 페미니즘의 탄생을 목도한 세기로서 여성의 삶에 대한 전망이 일변한 역사적 순간이기도 했다고 한다. 이는 현대(근대라는 용어가 더 일반적이지만)가 도래하면서 여성을 주체로 설정하는 것이 가능해졌기 때문이다.

프레스와 페로는 현대가 여성에게 가능성과 기회를 제공할 수 있었던 것은 19세기가 역사주의의 세기였기 때문에 여성도 역사를 갖는다는 사고가 확산되었고, 산업혁명으로 여성의 경제적 해방의 가능성이 열렸으며, 마지막으로 민주주의 원리의 도래는 서구 전역에 걸쳐 집단적인 사회운동과 정치운동을 가져왔고 이를 통해 양성의 평등을 성취하려는 페미니즘을 낳게 되었기 때문이라고 말한다. 따라서 19세기는 긴 여성의 역사의 전환점으로서 전통적인 기반 전체가 개조되었던 것처럼 보이기도 했다고 한다. 그러나 19세기에 여성의 권한이 강화되었다기보다 단지 모성권한이 높이 평가되었으며 여성들이 울타리 밖으로 나가고 이상적인 것으로 제시된 삶의 규범을 거부하면서 여성역할에 대한 지배적 모델이 나타나지 못하였다.

프랑스 혁명부터 제1차 세계대전까지의 시기는 남성과 여성이 서로 관련을 맺는 방식이 이전과 달라지는, 즉 양성관계가 근본적으로 변화하기 시작한 시기이다. 이러한 변화는 질서와 자유, 종속과 자유의 동학 내에서 전개되었으며, 여성들이 이러한 역사의 드라마에서 어떻게 자신들을 주역으로 드러냈는지를 검토하고, 양성간의 관계와 차이를 정식화해 보고자 하는 것이 『여성의 역사 4』가 의도한 작업이다.

『여성의 역사 4』는 5부(실질적으로는 4부)로 구성되어 있으며 총 19편의 글이 수록되어 있다. 제1부는 '정치적 단절과 담론의 새로운 질서, 여성성의 본질을 정의하기'라는 주제하에 4편의 논문으로 구성되어 있다. 근대의 혁명들, 특히 프랑스혁명의 결과 공적 공간과 사적 공간의 분리가 한층 더 심화되었으며, 사생활과 공적 생활, 시민사회와 정치사회가 엄격하게 구분되면서 여성들은 정치영역으로부터 소외당하고 시민사회에서도 종속적 지위로 추락하게 되었다. 법률의 수정, 개인으로서의 자유, 여성의 선택의 다양성에도 불구하고 근대의 도래가 여성들에게 별 것 없는 진보만을 가져온 것은 이 시기에 여성의 운명은 이미 만들어진 형태 속에서 여성성의 본질을 정의하려 했기 때문이다.

이러한 여성성의 본질을 정의하기는 4편의 논문들을 살펴보면 더욱 명확해진다. 도미니크 고디노의 논문 「자유와 팔과 혁명적 여성시민」에서는 양성관계가 혁명에 어떤 영향을 주었고, 혁명은 다시 양성관계를 어떻게 변화시켰는지를 18세기 후반의 프랑스와 미국의 혁명 경험을 통해 잘 보여 주고 있다. 프랑스혁명 시기에 많은 여성들은 저항의 선봉에 서게 됨으로써 새로이 열린 정치의 장에 포럼, 클럽, 살롱 등의 활동을 통해 능동적으로 참여하였다. 반면에 미국 여성들은 프랑스와 같은 여성의 정치활동을 거의 하지 않았다. 프랑스 여성들이 공적인 영역에 참여해 자기 생각을 정치적인 언어로 공공연하게 표현했다면 미국 여성의 사회참여는 교회를 제외하면 주로 사적인 영역(가정)에 머물면서 개인적인 차원에서 편지나 청원서를 보내는 일에 불과하였다. 미국 여성들은 '자유와 팔들'로서 가정 내에서 훌륭한 시민을 키우는 공화국의 어머니의 임무를 다하고 있었다. 프랑스에서도 공화국의 어머니를 이상적인 여성상으로 보았으나 자유와 팔들인 미국 여성들은 개인의 독특한 자질을 길러 나가는데 충실했던 반면, 혁명적 여성 시민인 프랑스 여성들은 적극적으로 공익을 도모하려 애썼다는 점에서 차이가 있다고 한다.

이 두 나라에서 여성이 지닌 인간적인 자질을 최대한 계발해 나가고 또 누구에게나 열려 있는 공간에서 자신의 능력을 신장시켜 나가는 것을 목표로 삼는 '자유로운 여성'이라는 개념은 남성의 억압으로부터도 자유로워야 한다는 것을 의미했다. 미국과 프랑스의 여성들은 남성의 전제를 거부하려 했다. 그러나 미국 여성과 달리 프랑스 여성이 비판의 대상으로 삼았던 여성의 노예 상태란 사적인 것은 물론 정치적인 것까지 포괄하고 있었다. 여성이 남성의 억압을 받는다는 것은 양성의 상호의존성에 따라 인류 전체의 자유라는 문제와 결부되어 민주주의의 정도를 보여주는 척도가 되었다.

미국 여성은 공적인 영역에 참여하지는 못했지만 독립전쟁을 치르면서 바로 개인의 능력을 자각하게 되었다. 그리하여 최초로 드러난 여성의 역할을 적극적으로 발전시켜 나감으로써 후대의 미국 여성들이 정치생활에 참여할 수 있는 기반을 마련해 주었다. 프랑스 여성들은 자신들을 공동체 전체의 구성원으로 이해하였고 이러한 사고방식을 통해 여성의 이익을 추구할 수 있는 수단을 발견했다. 그리하여 프랑스 여성들은 18세기 내내 공적인 영역에 참여할 수 있었으며 시민권이 인정되지 않은 상황에서도 여성시민으로 불리워 졌다고 한다. 두 나라 모두에서 여성들이 모일 수 있는 가능성은 열렸으나 새로운 질서의 창조자들(남성)에 의해 이들은 곧 정치공간에서 배제되었고 여성들은 가정으로 되돌려 보내졌다.

엘리자베트 슬레지에프스키의 논문 「전환점으로서의 프랑스 혁명」은 프랑스 혁명이 인

간의 역사에 결정적인 전환점이 되었고, 양성관계에 대해서도 이전과는 전혀 다른 방식으로 문제가 제기된 시기라는 점을 강조한다. 혁명으로 인해 여성의 조건이 바뀐 것은 혁명이 여성문제를 가장 핵심적인 정치문제로 만들었기 때문이다. 서구 문명사회는 프랑스 혁명이라는 역사적 순간을 통해 사상 최초로 여성도 공민으로서의 역할을 담당할 수 있다는 사실을 자각했다. 프랑스 혁명이 여성문제에 미친 중요한 영향은 역사상 처음으로 여성문제를 도덕적인 문제가 아니라 정치적인 문제로 제기한 데 있다고 할 수 있다.

그러면 어떻게 해서 프랑스 혁명은 정치영역을 줄곧 지배해 온 남녀 차별주의에 도전할 수 있었으며 그 결과는 어떠했는가. 그 답은 부정적이다. 혁명을 계기로 공민으로서의 여성의 역할에 관한 문제가 최초로 제기된 것은 사실이나 문제 해결도 혁명적으로 이루어진 것은 아니었다. 여성도 정치적 역할을 수행할 수 있다는 사실을 자각하는 것과 여성들에게 정치적 권리를 부여하는 것은 전혀 다른 문제였기 때문이다. 프랑스 혁명은 양성관계의 문제가 공적인 영역에서 제기되고 하나의 의제가 되었다는 데 그 의의가 있다고 할 수밖에 없을 것이다.

프랑스 혁명으로 프랑스 여성들은 사상 최초로 진정한 시민자격을 법적으로 획득하였으며 여성들은 곧바로 공적인 영역에서의 정치활동을 요구하게 되었다. 하지만 시민적 자유를 얻었다고 해서 곧바로 공민적 자유, 즉 정치적 권리를 획득했음을 의미하지는 않았다. 남성들이 여성을 시민으로 인정하였으나 여성을 시민으로 해방시킨 후 여성들이 더욱 적극적으로 평등을 부르짖게 되자 이들의 정치활동을 제한하기 위해 소위 자연의 질서를 내세워 여성의 권리를 시민적 권리로 제한시킨 것이다. 바로 이 시기에 나온 올스톤크래프트의 「여성의 권리 옹호」(1792)와 드 구즈의 「여성과 여성시민의 권리 선언」(1791)은 자유와 평등의 원칙을 내세우면서 이 원칙을 위반하고 있는 사회제도를 비판하고 있다. 새로운 정치 공간은 남성들을 위한 것이었으며, 프랑스 여성들은 다른 나라 여성들과 마찬가지로 점차 여성의 시민권을 제한하는 장벽에 직면하게 되었다.

즈느비에브 프레스의 「사명으로부터 운명으로: 성차의 철학사」는 정신-육체의 이원성, 자연 대 문명, 공적인 것과 사적인 것 간의 균형이라는 전통적인 철학적 문제들이 19세기에 어떻게 다루어졌는지를 검토하고 있다. 성적 불평등에 대해 도전하였던 이 시기에는 여성과 성차에 대한 수많은 독창적인 주장과 논의들이 나타났으며 이러한 철학적 주장들을 자세히 보여주고 있다. 뒤크의 「법의 모순」은 공적영역과 사적영역이 교차하는, 즉 양성관계의 핵심이자 사회질서의 기초인 가정 안에서 여성들은 법적 권리를 어떻게 행사했는가 하는 문

제를 프랑스와 영국, 미국 그리고 다른 유럽 나라들의 경험을 바탕으로 검토하고 있다. 뒤크는 1914년까지 아무리 근대적인 법제라고 할지라도 기본적으로 부부간의 불평등, 즉 남편의 우월성을 전제로 하고 있었다고 한다. 그리고 이 시대의 법제들은 사회경제적 현실을 따라가지 못했다. 양성평등보다 상호 보완성, 성별에 따른 사회적 역할의 담당과 같은 성차별은 바로 사회적 불평등으로 귀결되었다고 한다.

제2부에는 「여성(성)의 생산, 상상과 현실: 피조물로서의 여성과 창조자로서의 여성」이라는 주제로 8편의 논문이 실려 있다. 제목 그대로 피조물로서의 여성과 창조자로서의 여성이 자신들을 생산하는 과정에 어떻게 관계되어 왔는지를 검토하고 있다. 예술과 문학에서부터 여성교육, 여성의 종교적 사회화, 여성의 이미지와 표상에 이르기까지 19세기 만큼 여성에 대해 수많은 말들이 있었던 시기는 없었을 것이다. 그러나 여성에 대한 수많은 말들의 실상은 이미지, 즉 상상의 산물이었다고 한다. 하나의 사실로 굳어진 이러한 이미지는 여성을 찬양하고 숭배했지만 그 목적은 여성의 종속에 있었음을 드러내 보이고 있다. 양성의 역할은 다르다는 관념, 양성의 역할을 구분하고 결정짓는 상징체계와 이를 표현해온 언어체계를 통해 이러한 목적이 이루어졌음을 보여주고 있다.

제3부는 「여성도 시민이다. 공적인 것과 사적인 것」이라는 주제 하에 4편의 논문이 들어 있다. 「몸과 마음, 위험한 성, 독신여성」이라는 제목의 논문들은 여성의 육체, 외모, 아름다움, 성, 성문화 등이 사회적으로 어떻게 규정되고 구성되었는가를 보여주고 있다.

조앤 스콧의 「여성노동자」라는 논문은 산업자본주의가 급격히 성장하게 된 19세기의 근로여성의 문제를 검토하고 있다. 스콧은 가정과 노동이 분리되고 이에 따라 결혼, 출산, 육아 등으로 여성들이 일에 전념할 수 없게 되었기 때문에 여성들이 저임의 미숙련 노동에 밀집되게 되었다는 기존의 논의를 반박하고 있다. 이러한 논의는 모든 여성은 똑 같은 체험을 했다고 상정하고 여성과 남성의 차이를 강조함으로써 여성노동자 문제를 구성해 냈다고 저자는 말한다. 가정과 노동의 분리라는 주장은 남녀간의 기능적 생물학적 차이를 강조하고 이러한 차이를 사회조직의 토대로 정당화하고 제도화하는 효과를 가져왔다. 이러한 주장은 여자에게는 가정생활이 중심이라는 가사 이데올로기, 두 영역은 분리되어 있다는 별개영역 이데올로기 등으로 다양하게 불려온 의학적, 과학적, 정치적, 도덕적 견해에 의존했으며 그러한 견해의 형성에 기여하기도 했다. 저자는 가정 대 노동이라는 딜레마가 어떻게 근로여성에 대한 지배적인 분석틀로 등장했는지, 이것이 어떻게 여성 노동력은 값싼 노동의 원천이자 특정한 종류의 노동에만 적합하다는 생각과 이어지게 되었는지를 검토하고 있다. 스콧

에 의하면 별개영역, 즉 성별분업이라는 변화가 나타난 것은 산업화의 객관적인 과정이 아니라 성에 따른 분업을 정교화하고 체계화하는 동시에 제도화시킨 성별 담론 때문이라고 주장한다. 그리고 당시 자연/본성에서 비롯된 객관적인 사회적 사실로 간주되었던 성적 분업은 사실 담론화 과정 때문에 나타났다고 주장한다. 성에 따른 구분이 19세기에 처음 나타났다는 것이 아니라 이 시기에 성에 따른 구분이 새로운 방식으로 조직되면서 새로운 사회, 경제, 정치적 효과를 가져왔다는 점을 강조하고 있다.

스콧은 여성노동은 연속성을 가지고 있었다고 말하면서 산업화가 가정과 노동을 분리해 여성들로 하여금 가사와 임금노동 중 하나를 선택하도록 강요했다는 주장에 의문을 제기한다. 성적 분업은 담론적으로 구성되었을 뿐이며 남성생계부양 및 가족임금 이데올로기, 고용관행, 노동조합, 여성노동자 보호입법 등이 표준적인 여성을 개념화하고 노동을 여성본성에 위배되는 것으로 규정했다고 말한다. 결국 19세기에 여성노동자 문제가 나타난 것은 이들의 수가 증가하거나, 노동장소, 질, 양이 변화했기 때문이 아니라 남녀가 하는 일은 다르다는 성차별적인 편견에서 비롯된 것이었다고 주장한다. 이러한 편견은 산업발전의 객관적인 조건에서 비롯된 것이 아니라 생산관계에 성별화된 형태를 부여함으로써, 그리고 여성노동자들에게 이차적인 지위를 부여하고 가정과 노동, 생식과 생산에 대립적 의미를 부여함으로써 이러한 조건들을 형성시키는데 기여했다고 말한다.

제4부는 '현대(성), 페미니즘이라는 거대한 기획'이라는 주제 하에 3편의 논문이 들어있다. 이 논문들은 여성들의 역사적 실존을 되살리기 위해 여행, 사회적 행동, 노동조합의 조직, 파업, 페미니즘 등 율타리 밖에서 벌어진 모든 것에 초점을 맞추고 있다. '개인적인 것이 정치적인 것이다'와 같은 여성들의 새로운 생각이 대서양을 가로질러 확산되었던 19세기는 양성관계의 역사성을 시대의 핵심적인 관심사로 만들었던 만큼 서구 페미니즘의 황금기라고도 볼 수 있다.

미셸 페로의 '율타리 밖으로'라는 논문은 도시에서 여성들의 사회사업활동과 노동생활 상태, 이민과 여행으로 여성들의 활동공간이 어떻게 확장되었는가를 보여주고 있다. 이를 통해 여성들이 개인으로서의 자유를 위해 제한된 영역을 부수고 성의 장벽을 밀치고 나갔음을 보여주고 있다. 뿐만 아니라 법률의 변화, 모국을 위한 전쟁과 투쟁, 혁명에의 참여는 여성들을 공적인 영역으로 나아가게 만들었다고 말한다.

안네-마리 캐펠리의 논문 '페미니즘의 다양한 풍경'은 왜 19세기가 페미니즘의 황금기인가를 잘 보여주고 있다. 페미니즘이 융성음쳐 오르고, 페미니즘 언론과 단체들은 해방과

자유, 동등한 권리에 대해 토론했다. 이들은 법, 교육과 훈련, 여성의 신체적 주체성, 도덕, 경제적 독립 등을 요구했으며, 이러한 요구를 성취하기 위해 다양한 전략과 동맹을 만들었다. 캐펠리는 역사적인 인물과 여성운동가들에 대해서도 이야기 하고 있다. '새로운 이브와 낡은 아담: 성 정체성의 위기'라는 논문은 실제의 또는 문학 속에서의 새로운 이브들의 등장에 대해서 이야기 하고 있다. 새로운 이브에 대한 부정적인 시선은 약화되었지만 이들을 원숙한 개인으로 있는 그대로, 또 여성이라는 성의 존재를 본 모습 그대로 묘사하지는 않았다고 말한다.

마지막 제5부 '여성의 목소리, 여성의 행복에 대해'에서는 제르멘느 드 스타엘의 '문학적 재능을 담았던 여성들에 대해'와 루 샬로메의 '여성의 인간성'이라는 짧은 글 두 편을 실고 있다. 이상과 같이 '여성의 역사 4'는 이렇게 많은 주제와 쟁점들이 논의되고 있다. 19세기의 양성간의 관계의 역사, 양성간의 차이의 역사를 수많은 사진 및 그림과 함께 생생하게 보여주고 있는 것이다.

조앤 스콧은 젠더는 역사적 현상으로 이해해야 하며, 여성사(women's history)는 성적 위계가 어떻게 구성되고, 정당화되고, 도전받고, 지속되는지를 분석해야 한다고 말한다. 그리고 이러한 성 불평등을 역사 속에서 찾아야 하는 이유는 역사가 성차에 관한 지식생산에 중요한 참여자였기 때문이다라고 한다¹⁾. '여성의 역사 4'는 역사의 기로인 19세기 근대의 정치적 단절과 경제적 변화 속에서 여성(성)이 어떻게 규정되고 성적 위계가 합리화되는지를 광범위한 주제들을 다루면서 보여주고 있다. 근대혁명, 특히 프랑스 혁명 이후 자유와 권리라는 것은 남성적인 것이었으며 가부장적 언어, 개념, 인식론 등이 남성의 선택을 침해하지 않는 방식으로 여성의 선택을 규제하는 메커니즘이었다는 것을 이해할 수 있다. 인간의 역사에서 자유, 평등, 박애의 고귀한 가치를 드높인 프랑스 혁명이 남성적인 부르주아 공적 영역의 확립을 가져왔으며 결국 남성들만을 위한 혁명이었다는 것은 다른 많은 연구에서도 주장되었다²⁾. 19세기는 성별화된 공적영역, 즉 별개영역 개념에 의존한 새로운 자유주의적 가부장제가 만들어진 것이다.

1) Joan W. Scott, Gender and the Politics of History (New York: Columbia University Press, 1988) p. 2-4.

2) 대표적으로 Lynn Hunt, Politics, Cultures and Class in the French Revolution (Berkeley: University of California Press, 1984); Joan B. Landes, Women and the Public Sphere in the Age of the French Revolution (Ithaca: Cornell University Press, 1988). 근대혁명시대 이후 자유 개념에 대해서는 박의경, '자유 개념에 관한 여성주의적 고찰', 『한국정치학회보』 33집 3호(1999) pp. 23-41.

부르주아 혁명과 자유주의 사상으로 고전적 가부장제가 몰락하였으나 공공영역에서는 여성의 가사성을 전제한 성별화된 부르주아 남성담론으로 인하여 이전보다 더욱 광범위한 성별화가 이루어졌다. 여성에게는 가정생활이 최우선이라는 부르주아 개념이 강조됨으로써 공공적인 여성을 침묵하게 만들었고 부르주아 공공영역에서 여성의 자리는 그 어느 곳에서 찾기도 어려워졌다. 재생산이라고 하는 생물학적 기능이 지배하고 있는 사적영역과 생산 또는 이성적, 정신적 판단이 지배하는 공적영역의 대립구도는 근대 이후 모든 사유의 근본이 되어 왔다. 공사영역에 대한 여성학적 비판은 이러한 대립구도, 즉 별개영역 이데올로기가 가부장적인 정치체제를 유지시켜 주는 가장 기본적인 구도로 기능하는 한 여성의 해방은 불가능하다는 것이다. 더구나 사적영역은 언제나 공적영역에 의해 구성되기 때문에 엄밀한 의미에서 여성의 영역, 사적공간은 존재하지 않는다³⁾.

『여성의 역사 4』는 성적 위계의 구성성과 합리화 외에도 여성의 자유와 권리를 위해 여성들이 어떻게 도전했는지도 '페미니즘의 거대한 기획'에서 잘 보여주고 있다. 그리고 이러한 도전에도 불구하고 성적 위계가 지속되는 방식을 다양한 영역에서 드러내 보이고 있다. 마지막으로, 종종 번역서를 읽는데서 오는 의미의 애매함 같은 것이 거의 없을 만큼 역자들이 애를 많이 써서 번역한 점을 높이 평가하고 싶다.

『연세여성연구』 투고 규정

1. 본 학술지는 국내외 여성과 관련된 주제를 다루며 매년 12월에 연1회 발행한다.
2. 원고는 본 논문집에 투고하기 전에 다른 곳에 실리지 않은 것이어야 한다.
3. 원고 매수는 200자 원고지 120매 내외, 또는 A4 용지 20매 내외로 한다.
4. 제출된 원고는 편집위원회의 심의를 거친 후 게재되고, 채택된 원고는 필요한 경우 통일된 원고 작성 요령에 따라 편집될 수 있다.
5. 원고 작성 양식은 이미 출판된 『연세여성연구』의 편집요령을 따른다.
6. 참고문헌 인용법은 다음의 예를 참고하고, 인용된 참고문헌은 정리하여 본문뒤에 삽입한다.

예) 저술 인용방식은 저자의 이름과 저서의 출판년도를 기재하는 것을 원칙으로 하되 필요한 경우 인용 페이지를 기재하도록 한다.

- (1) 저자의 이름이 본문에 언급된 경우에는 출판년도만 괄호 안에 제시하고, 본문에 언급되지 않은 경우에는 이름과 출판년도를 모두 안에 제시한다.

예1 : ... 홍길동(1995) 예2 : ... (홍길동, 1995)

- (2) 저자의 이름이 외래어인 경우, 한글로 쓰고 원명은 괄호 속에 담는다.

예 : ... 초도로우(Chodorow, 1978)

- (3) 2인 공동저술일 경우 두 사람의 이름을 모두 제시한다.

예 : ... (홍길동·박문수, 1995)

- (4) 두 개 이상의 서로 다른 저술을 인용할 때는 연도순으로 세미콜론을 사용하여 저술을 구분한다.

예 : ... (홍길동, 1990; 박문수, 1992)

7. 논문의 제목, 연구자명 및 연구자의 소속이 명시된 영문요약을 A4 1매 이내의 분량으로 함께 제출한다.

8. 원고는 원본 1부와 디스켓을 함께 제출한다.

3) 신경숙, "가부장제의 사망이 즐거운 나의 집과 사이보그 공동체", 『연세여성연구』 2호(1996), 연세대학교 여성연구소.