

가을

계간

사무직여성



사·무·직·여·성

한국여성민우회

서울시 중구 장충동 1가 38-84 전화 269-5763~5 팩스 269-5766

1994년 11월 5일 발행 · 기공호 · 통권 제7호 · 등록번호 비 1523 · 발행처 사단법인 한국여성민우회 · 값 4,900원

● 특집

우리 사회 장기근속여성!

—떠난 사람들과 남은 사람들, 그리고 갈등하는 사람들

● 맛있는 동지

넉넉함과 강직함을 겸비한 덕장

한국통신 노동조합 유덕상 위원장

● 기획

'94년 여성권익관련 단체협약 정리 및 해설

벗을 것인가, 입을 것인가

—유니폼 찬반논쟁

● 뒤집어보는 결혼이야기 2

자의식의 화신, X세대 앞에 놓인 결혼문화

본 글은, 이종환의 도

1·9·9·4 가을
통권 제 17 호

2017. 12. 27. 목요일 14:00 ~ 15:00

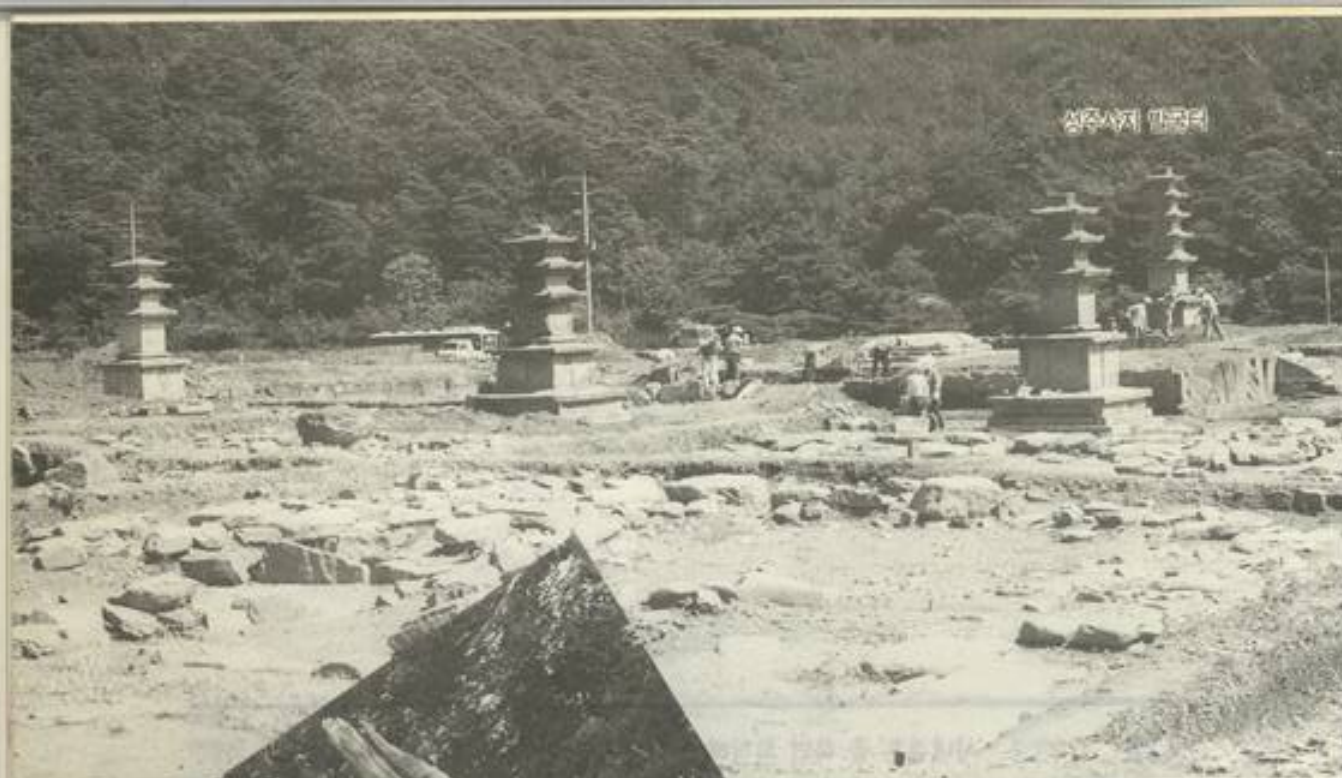
06 1월 2주 2월 1주 2월 2주 2월 3주 2월 4주 3월 1주 3월 2주 3월 3주 3월 4주 4월 1주 4월 2주 4월 3주 4월 4주 5월 1주 5월 2주 5월 3주 5월 4주 6월 1주 6월 2주 6월 3주 6월 4주 7월 1주 7월 2주 7월 3주 7월 4주 8월 1주 8월 2주 8월 3주 8월 4주 9월 1주 9월 2주 9월 3주 9월 4주 10월 1주 10월 2주 10월 3주 10월 4주 11월 1주 11월 2주 11월 3주 11월 4주 12월 1주 12월 2주 12월 3주 12월 4주

15

출판: 2007년 12월 10일

한국여성민우회

한국여성민우회



성주사지 만공터



부평시 인근 마을에 세워져 있는 장승돌

부평사 석탑



유곡지 교개의 장유농민전쟁 기념탑

신동업 시비

폭력을 부르는 사회

한 명 숙 한국여성단체연합 공동대표



요즘은 아침에 일어나면 신문을 펴들기가 겁이 난다. 오늘은 또 무슨 사건이 일어 났을까? 사회면을 가득 채운 끔찍하고 부끄러운 사건들이 아침부터 사람들을 무섭고 불안하게 그리고 착잡하고 당혹하게 한다. 선량하게 살아가는 서민들은 이러한 사건들로 인해 깊은 좌절과 무력감을 느끼고 심지어는 허무주의에 빠지기도 한다. 세상을 좀더 건강하고 살맛나게 만들어 보려고 인간

힘을 쓰며 뛰어다니는 우리들의 팔다리에서도 힘이 주욱 빠진다. 특히 최근에 일어난 끔찍한 살인사건들은 누구보다도 우리 여성들을 분노에 떨게 했다. 대부분의 사건에서 범인은 여성에게 성폭행을 자행했다. 갈수록 잔인해지고 흉포해지고 일상화되고 있는 성폭력은 우리 여성들을 모욕감과 공포심, 그리고 나아가서는 죽음이라는 극한상황으로 몰아넣고 있다.

요즈음 일어나는 사건들은 크게 두가지 유형으로 나누어진다. 하나는 폭력살인 사건이고 다른 하나는 폭력시국 사건이다. 돈 때문에 잠자는 어머니, 아버지를 칼로 찔러 죽인 박한상 사건을 비롯해서, 가진 자에 대한 증오심과 보복심리로 광란적인 살인행각을 벌인 지존파 살인조직 사건, 승용차로 인도를 절주하는 청년을 꾸짖는 노인을 폭행치사한 사건, 부인의 가출에 대한 보복으로 한 살짜리 딸을 죽인 비정한 아버지 사건, 38명을 목표로 성폭력 행각을 벌인 은보현 사건, 유혹비를 얻기 위해 어린 사촌동생을 납치하고 목졸라 죽인 10대 소녀 사건 등이 폭력살인 사건의 유형에 속한다.

그리고 올 여름내내 떠들썩했던 박홍총장의 주사와 발언 파동, 『한국사회의 이해』의 저자인 경상대 교수들에 대한 불온성 재판, 현대 중공업의 노조간부 전격구속, 이병태 국방부장관의 일산신도시 전지화 발언, 주한미군 방위비분담금 15.4% 증가, 밤중에 남산으로 연행

갈수록 잔인해지고 흉포해지고
일상화되고 있는 성폭력은
우리 여성들을 모욕감과 공포심,
그리고 나아가서는 죽음이라는
극한 상황으로 몰아넣고 있다.

조사당한 후 다음날 아침 무혐의로 풀려난 정현백 교수(성균관대 사학과)사건과 사실확인조차 하지 않은 채 그를 '북한장학금 교수'로 몰아 1면 머리기사로 왜곡 보도한 보수언론의 폭력성과 부도덕성, 국정감사에서 밝혀진 문민시대의 사찰대상자 1천여명 명단 등 신공안 시국사건들은 폭력시국 사건의 유형이라 할 수 있다.

이 두 유형의 사건들은 비록 사건의 내용이 다를지라도 어딘지 모르게 많이 닮았다. 사람의 상식을 벗어난 반인륜적이고 엽기적인 잔인성이라는 점에서 그렇고, 공동선의 질서를 파괴하고 민주적인 절차를 헌신짝처럼 집어던지는 힘의 남용이라는 점에서도 그렇다. 아마도 이같은 유사성은 이 두 유형의 사건이 어떤 '공통의 뿌리'를 가지고 있는 데서 기인한 것일 게다.

나는 과거 30여년간 계속된 군사독재와 아직도 청산되지 않은 반민주, 권위주의의 독소에 그 뿌리가 있다고 믿는다. 좀더 직설적으로 말하면, 그 일차적인 책임은 그릇된 정치에 있는 것이다. 즉 그릇된 정치가 사회도, 사람도, 미풍양속도, 윤리도덕도 다 망쳐놓은 셈이다.

우리 민족은 원래 뛰어난 자질을 가진 민족이다. 머리 좋고, 재주 있고, 의리 있고, 인심 좋고, 자존심 세고, 명분에 웃고 우는 민족, 어떤 역경 속에서도 희망을 잃지 않고 부지런한 국민, 이런 그런 사람들이었다. 이렇게 건강하고 우수한 민족을 병들게 한 주범은 군사문화, 폭력문화, 냉전문화 그리고 부정부패로 얼룩진 독재정치이다. 그동안 독재정치체제는 수많은 사람들을 빨갱이 또는 반체제 딱지를 붙여 감옥으로 보냈으며, 허구한날 국민을 향해 최류탄 세례와 쇠파이프를 휘둘러대는 등 잔인한 폭력성을 보였다. 이 독재정치체제의 뿌리 속에서 부정선거가 판을 쳤으며, 땅투기와 특혜의 온상에서 벼락부자가 된 불로소득자

'정치란 남자들의 몫이야'라는 고정관념,
모든 정치를 남성들에게만 맡겨놓은
우리 여성들의 무책임과 소극성으로부터의 탈피와
'여성의 정치참여'라는
발상의 일대 전환이 급선무이다.

가 비호됐고, 반면 오늘의 고도성장을 이룩하기까지 온갖 희생을 감내해온 농민과 노동자와 가난한 소외계층들을 천대판시하는 불평등이 자라났다. 따라서 오늘 우리 사회에 만연하고 있는 이기주의, 한탕주의, 요령주의, 폭력주의 등 그 모든 병리현상들이 그 가지요, 잎이요, 열매들이다.

이제는 이 거대한 악의 뿌리를 잘라버려야 한다. 누가 이 엄청난 일을 할 수 있을까?

한마디로 '우리 여성들이!' 라고 나는 말하고자 한다. 어떻게? 무슨 힘으로?

여성들은 '하늘의 절반'이 아닌가! 먼저 소박한 깨달음에서부터 출발해야 한다. '정치란 남자들의 몫이야'라는 고정관념, 모든 정치를 남성들에게만 맡겨놓은 우리 여성들의 무책임과 소극성으로부터의 탈피와 '여성의 정치참여'라는 발상의 일대 전환이 급선무이다. 나와 내 가족의 안위와 행복이 바로 우리 여성이 남성들에게만 밀어놓고 있었던 '정치'의 뿌리와 깊이 결부되어 있다는 사실을 깨달아야 한다.

먹거리, 자녀교육, 가정불화, 교통, 환경, 성폭력, 직장에서의 성차별 등등 내가 선 자리가 바로 정치의 자리이고, 이 자리가 아래로는 지방의회로부터 위로는 청와대에 이르기까지 이른바 '정치'와 결부되어 있는 현장이라는 평범하지만 뜻깊은 진실에 눈을 떠야 한다. 최근 우리가 벌이고 있는 '지방의회 20% 여성의석확보'라는 운동도 실은 이러한 인식에서 출발하고 있는 것이다.

가정과 사회와 직장에서 일하는 우리 여성들은 이제는 '정치의 구경꾼'에서 '정치의 주인'으로 나서야 한다. '남자들만의 그릇된 정치, 병든 사회'를 '여성이 함께 하는 바른 정치, 건강하고 멋진 새사회'로 변화시킬 수 있는 참여의 주체, 책임의 주체, 해결의 주체로 나서야 할 것이다.◆

벗을 것인가, 입을 것인가 — 유니폼에 대한 찬반논쟁

김진아 사회평론「길」기자

통제와 부림의 대상 그리고 마네킹.

이런 단어들 유니폼이라는 제도로부터 연상되는 것이라면 지나친 것일까?

그러나 유니폼을 벗는다고 남녀가 평등한 직장이 되는 것이 아니라,

남녀가 평등한 직장이 되어 자연스럽게 유니폼이 없어지는 것이 아닐까?

무슨 식품인가의 TV광고의 한 장면...

색색으로 치장된 사무실이다. 보통의 회색빛 벽과 네모난 책상들, 흰 와이셔츠에 꼭 조여진 넥타이가 아니다. 연한 파스텔 톤으로 부드럽게 장식된 사무실의 한 벽에는 닷트가 걸려 있고,

한 남자가 거기에 화살을 던지고 있다. 흔히 보이는 네모난 책상들 대신 폭신포 보이는 소파가 가운데 놓여 있고, 여자와 남자가 앉아서 체크인, 서류인지를 뒤적이는 속으로 또 한 사람을 밝고 세련된 제스처로 인사를 하며 들어온다.

시청자들은 그 분위기에서 뭔가 세련되고, 선진적이며, 서구적이고, 또 여유롭고, 자유로운 기분을 느낀다. 그 곳은 누구나 전문능력을 가지고 있고, 자유롭게 창조적인 아이디어를 만들어 일하는, 예를 들면 광고회사나 디자이너 사무실같은 곳임에

유니폼은 사람들을 같은 꼴로 정형하고 개성을 없앤다.

특히 여자들의 경우는 더욱 그렇다.

왜냐하면 흰 와이셔츠에 넥타이가 공사복 정히 보통처럼인 남자와 달리,

여자들에게 똑같은 스타일의 근무복을 입힘으로써,

그가 '직원' 특히 '여직원'임을 더욱 강조하게 되는 것이다.

틀림없다. 시청자들이 그런 기분은 느끼는데 가장 큰 영향을 미치는 것은 무엇일까? 두말할 필요도 없이 등장인물의 옷차림에서 풍기는 이미지 때문일 것이다. 그곳엔 넥타이를 맨 사람은 없다. 컬러풀한 노타이셔츠에 부드러운 질감의 티. 가디건. 자유롭고 편안해 보이는 옷차림이 그 사람들의 이미지를 그렇게 만들고 있었다.

하지만, TV를 벗어나 현실로 돌아와보면, 그런 분위기는 역시 TV속에서나 가능한 일처럼 보인다. 왜냐하면 아직 우리나라 기업들의 대다수가 자유롭고 개성적인 옷차림과 분위기를 용납하지 않기 때문이다. 우리는 대개의 사무실에서 같은 옷차림에, 같은 표정, 같은 말과 같은 일을 하는, 마치 대량생산된 공산품같은 사원들을 만나게 되는 것이다.

여자들의 싸움

"유니폼을 입으면 모두 같아

보이죠. 따라서 사람들의 개성을 말살하고, 창의력을 없애게 되죠. 그것은 일종의 통제수단이에요. 특히 여성에게요" 한국여성민우회의 최옥주씨는 이렇게 지적하고 나섰다.

실상, 아까 말한 TV 속의 그 사무실에 만약 똑같은 유니폼을 입은 여자와 넥타이로 목을 졸라맨 남자들이 등장했다면, 아마 그 광고의 세련되고 지적인 이미지는 그 절반도 형성되지 못했을 것임에 틀림없다. 그런데 대부분의 일반인들은 가능하다면 TV 속의 그런 사무실이 자기 직장이었으면 하고 꿈꾼다.

유니폼은 사람들을 같은 꼴로 정형한다. 또, 개성을 없앤다. 특히 여자들의 경우는 더욱 그렇다. 왜냐하면 흰 와이셔츠에 넥타이가 공사복 정히 보통처럼인 남자와 달리, 여자들에게 똑같은 스타일의 근무복을 입힘으로써, 그가 '직원' 특히 '여직원'임을 더욱 강조하게 되

는 것이다. 그것은 여러가지 의미를 담고 있다.

"직원 중에서도 유니폼을 입은 여자는 당연히 잔심부름을 하는 무슨 '보조'처럼 여겨져서 고객들도 중요한 일은 의논하려 들지 않아요"

한국은행의 나관임씨는 '유니폼을 입으면 연령이나 개인은 사라지고, 부하직원이라는 신분만 남는다. 당연히 직원은 통제와 부림의 대상이 된다'고 지적했다. 직장 내에서 뿐만은 아니다. 신한은행 노동조합의 정호선 정책실장은 '고객은 유니폼을 입은 여직원들을 쉽게 보고 하대해서, 잔심부름시키는 것을 당연히 여기는 경향이 있다'고 털어놓았다.

통제와 부림의 대상 그리고 마네킹.

이런 단어들이 유니폼이라는 제도로부터 연상되는 것이라면 지나친 것일까? 그러나 이것은 분명 현실이다. 단순업무를 요구하는 회사나, 군대같이 일거

수일투족을 똑같이 맞추어야 하는 집단일수록, 같은 유니폼으로 단일함을 강조한다. 반면 창의성을 요구하는 직업을 가진 사람들에게 유니폼으로 획일성을 강조한다는 얘기를 필자는 아직 들어본 적이 없다. 그런데, 문제는 그 유니폼이 앞서 지적한 바와 같이 특히 여자들에게 강요되고 있다는 것이다. 대개의 기업에서는 남자들에게 유니폼 대신에 피복비를 일년에 십여만원에서 40여만원씩 지급하는 것이 관행이다. 그래서 몇몇의 '여자들'은 여기에서 불합리함을 발견하고 대항해 싸우기를 작정하고 나섰다.

유니폼을 벗는 것이 꼭 좋은 건가요?

"저희 병원은 직종별로 유니폼을 다 입어요. 의사나 간호사는 물론이고, 시설과나 창구를 보는 업무과 모두, 처음 전 홍보실로 배치를 받아서 왔는데, 유니폼을 입는 것이 너무 싫고, 또 홍보실에 여간 저 혼자라서 유니폼을 안입고 한 6년을 다녔어요. 그리고 이번에 여자신임사원을 3명 뽑아서 모두 홍보실로 배치를 했는데, 이 사람들도 유니폼을 안입겠다고 나서니까 이

제 회사에서 안된다고 하더라구요"

서울 중앙병원의 최향씨는 '유니폼이 싫다'며 얘기를 시작했다.

— 입기 전하고 좀 어때요?

"확실히 유니폼을 입으니까 보는 시각이 달라지더라구요. 환자나 손님들은 일단 저를 대수롭잖은 직원으로 하대하고, 그러니까 공연히 개인적으로도 위축돼요. 제 일은 창조력이 필요한 일인데, 영 분위기도 안되고..."

— 그럼 끝까지 못입겠다고 해보지 그러셨어요.

"그런 생각을 안한 것도 아닌

데, 여직원들하고 같이 얘기를 해봤더니 동조자가 열명도 안되는 거예요. 저희 병원엔 직원이 3천명 가량되고 여직원이 한 2백여명 되는데 이래서야 어디 문제제기할 수준도 못되죠. 이렇게 여직원들끼리 통일이 안되는데..."

사실 유니폼문제로 얘기를 꺼내 본 사람들은 여직원들 사이에서도 이 의견이 결코 쉽게 통일되지 않는 것에 놀라곤 한다.

"저희 회사는 유니폼을 입지 않는데요. 여직원들 사이에서 유니폼을 입었으면 좋겠다는 얘기를 많이 해요. 사복에 별로 신경을 쓰지 않아도 되고, 통일



각 종편사의 유니폼을 입고 있는 여직원들.

“눈에 확 띄게 대우가 바뀐 것은 아니지만 잔업무,

예를 들면 예전엔 여직원들에게 합부로 시키던 커피심부름이나 복사업무같은 잔일들이 줄었어요”

“영업하는 쪽에서는 단정한 맛이 없어서 어쩌냐고 반대도 있었는데,

그런 문제라면 유니폼을 없애기 전과 커다란 차이를 못 느끼겠어요”

감도 느껴질 것 같더군요” 인터 링크(주)의 정모양은 유니폼을 벗는 것이 꼭 좋은 것만은 아니라고 지적했다.

“남자들은 사복을 입어도 같은 옷차림이라 서로 크게 어긋나보이지 않지만, 여자들은 안 그렇잖아요. 더구나 대인업무를 봐야 하는 곳에서는 단정하고 깔끔한 분위기를 만들어내는 것이 올바른 서비스 아닌가 싶어요”

사실 이 의견에 ‘넌 절대로 틀렸다고 선을 긋고 나설 만한 확증은 없다. 그러나 현재 유니폼을 없앤 회사들의 경우를 되짚어보면 또 그렇게 걱정할 만한 일은 아닌 것 같다.

유니폼이 꼭 단정한 것은 아니다

92년 6월 한국은행은 회사와 노동조합이 합의해서 유니폼을 없앴다.

“여자들만 유니폼을 입는 것이 ‘남녀평등개념에 어긋난다’는 문제의식으로 설문조사를 실

시했는데, 직원 과반수 이상이 유니폼을 없애자고 했어요. 대고객 업무가 많은 지점에서는 사무실 업무가 많은 본점보다 그런 의견이 좀 적었지만, 어쨌든 회사가 이를 개방적인 자세로 받아들여서 유니폼을 없애기로 했어요”

나판임(한국은행 노조 부위원장)씨는 그 과정을 얘기했다. 이렇게 유니폼을 없애도 창구업무를 보는 직원들은 스스로 단정한 옷차림을 갖추기 때문에 무리가 없다는 평이다.

비슷한 때 여행원제를 폐지하면서 유니폼도 없앤 신용보증기금도 역시 노조와 회사가 합의해서 없앤 경우이다. 신용보증기금의 인사부 유영복씨는 ‘유니폼을 입은 것과 벗은 것이 별 차이가 없다. 고객서비스 차원에서 청바지 같은 옷차림은 가급적 삼가도록 하지만, 그 정도는 직원들이 알아서 한다’고 말했다.

유니폼하면 가장 먼저 떠오르는 업종 중의 하나인 금융권조

차 이런 실정이라면, 굳이 사무직 여성들의 유니폼 거부를 탓할 수는 없을 것 같다. 나판임씨는 ‘유니폼을 입어야만 단정하고 깔끔하다는 것은 선입전에 불과하다’고 지적했다.

“유니폼을 입으면 편한 슬리퍼를 신은 것처럼 창의적이고 과감한 업무보다는 일단 편한 일을 대충 편하게 해놓고 보려는 자세로 일하게 됩니다. 처음엔 사복을 반대하던 직원들도 지금은 분위기가 훨씬 나아졌다고 말합니다”라고 전했다. 그래서인지 산업증권은 오히려 경영진쪽에서 먼저 유니폼을 없애라고 지시한 경우.

노조의 김현정씨는 “남녀평등차원뿐만 아니라, 외국인이 회사 유니폼을 입지 않은 것에 고무되기도 해서인지 경영진쪽에서 먼저 유니폼을 없애자는 의견을 보았다.

처음엔 오히려 직원들이 반대 의견을 보여서 망설였는데, 올 4월 투표결과 60% 정도가 사복에 찬성했기 때문에 유니폼대신

피복비로 지급하기로 했다”고 말했다. 김씨는 유니폼을 없애고나니 남녀가 서로 개성을 드러낼 수 있어서 이해의 폭도 넓어지고 서로 평등한 기분으로 일할 수 있게 되었다고 한다.

“눈에 확 띄게 대우가 바뀐 것은 아니지만 잔업무, 예를 들면 예전엔 여직원들에게 합부로 시키던 커피심부름이나 복사업무같은 잔일들이 줄었어요”

산업증권 인사과의 김민구씨의 의견도 유영복씨와 거의 비슷. “영업하는 쪽에서는 단정한 맛이 없어서 어쩌냐고 반대도 있었는데, 그런 문제라면 유니폼을 없애기 전과 커다란 차이

를 못 느끼겠어요” 익숙해지면 또 그것이 자연스러워 보이는 법이다. 똑같은 계복만이 단정함을 연출해내는 것은 아니며 때로는 단정함보다 더 중요한 미덕도 있는 것이다.

여지만 유니폼을 입는 것은 성차별

사실 유니폼으로부터 벗어나려는 움직임은 이미 몇년 전부터 가시화되고 있었다. 대기업의 경우도 다르지 않은데 포항제철이 지난해 3월 서울사무소 직원들의 베이지색 근무복을 없앴고 지방공장도 출퇴근시 입던 황색작업복과 작업화를 작업장



유니폼을 벗는다고 단정치 못한 것은 아니다. — 사복을 입고 근무하는 모습.

근무 때만 입고 신도록 바꿨다.

여름에는 대우중공업과 기아자동차, 코오롱계열사 일부와 쌍용, 선경그룹에서 남직원들에게 노타이 차림을 허용했다. 하지만 유니폼을 완전히 벗는 것에는 반대 의견도 많았다. 따라서 먼저 유니폼을 편하고 아름다운 모습으로 보다 유연하게 바꾸는 쪽을 택했다. 그리고 유니폼 선택에 있어서도 유니폼을 입는 직원들의 의견을 따르기로 했다. 예전에는 경영자측에서 디자인을 결정했기 때문에 직원들의 개성이나 감각은 무시됐던 것이다.

이런 분위기 속에서 신한은행은 올해부터 노조가 유니폼 관련업무를 전적으로 맡아서 품평회를 열고 직원투표로 디자인을 선정하기도 했고, 한일은행은 이에 고객까지 초청한 고객품평회를 열었다. 그런가 하면 삼성은 이진희 회장의 ‘좋은 옷을 입어야 좋은 사고를 한다’는 지시에 따라 유명디자이너인 이신우(오리지널 리)씨에게 의뢰해 생산직 3만 5천여명의 유니폼을 제작하게 했고, 하나은행은 캐나다의 유니폼전문 디자인 회사에 의뢰, 실크소재 원피스 형태의 유니폼으로 특이한 아름다움

핑핑 돌아가게 발전하는 사회는 일상적인 관습을 깨라고 요구한다.

출판계는 거꾸로 보기 시리즈가 유행하고 김영사같은 회사는

경영자가 노조를 만들라고 직원들을 '충동질' 한다.

이는 모두 성공하기 위한 새로운 실험들이다.

결국 성공은 실험에서 나오고 실험은 자유와 개성으로부터 나온다고 할 수 있다.

을 선보였다.

하지만 그런 사회적 변화에도 불구하고 여전히 한 구석에서는 유니폼의 고루한 관습이 발목을 붙들고 늘어져 문제가 되기도 한다.

가스공사는 본사직원이 약 1천 3백여명정도이지만 여직원이 많지 않아 본사전체를 따져도 1백명이 안된다. 그런데 지난 4월 남직원은 사복을 허락하고 여직원은 여전히 근무복을 착용토록해, 이에 불복한 일반직 여직원이 '동일직급의 남직원과 차별하는 것은 남녀불평등조치'라고 노동부와 정부 합동민원실 등에 호소하고 나서 문제가 됐다.

노동부 서울지방노동청은 유니폼에 관련된 판례가 그동안 없다며 처리를 미루다가 결국에는 그 개정사규가 성차별적 사규라고 판시, 유니폼에 관한 최초의 법적인 해석을 내렸다. 결국 가스공사는 10월 25일까지 남녀를 타당한 이유없이 차별하

는 그러한 조항은 개정하라고 명령을 받았다.

멋 부릴 줄 아는 사회

TV속에서는 여성이 면도를 한다. 생리대광고에는 남자가 나오고 삼푸광고에는 삭발머리가 나온다. 이것이 요즘 세상 돌아가는 모습이다. 그리고 핑핑 돌아가게 발전하는 사회는 일상적인 관습을 깨라고 요구한다. 출판계는 거꾸로 보기 시리즈가 유행하고 김영사같은 회사는 경영자가 노조를 만들라고 직원들을 충동질한다. 이는 모두 성공하기 위한 새로운 실험들이다. 결국 성공은 실험에서 나오고 실험은 자유와 개성으로부터 나온다고 할 수 있다.

이랜드(주)는 편안한 캐주얼 차림으로 마치 동료하듯이 출근하는 캠퍼스문화로 유명하다. 회사는 밝고 킬리컬하며 다채롭다. 매장도 마찬가지다. 그런데도 매년 200%이상의 성장률을 보여 이미 업계의 신화가 되어

있다.

패션디자이너 이신우씨는 서울신문 93년 6월 9일자에 '무난함엔 창조가 없다'라는 칼럼을 기고하면서 '유니폼같은 무난함 속에 스스로를 가두려 두는 것은 자기 포기와도 같다. 남과 비슷해짐으로써 획일적이고 규격화된 틀 속에 스스로를 안주시키려는 것은 자기자신 뿐만 아니라 우리 사회까지 경직시키게 된다. 무난함으로는 창조와 발전이 어렵다... 멋 부릴 줄 아는 사람이 많은 사회. 진짜 멋쟁이가 많은 사회라야 기쁨과 환희가 넘치는 창조적인 사회가 아닐까 생각해본다'라고 말했다.

멋 부릴 줄 아는 사람. 멋쟁이가 많은 사회. 그러나 여기서 문득 인터링크(주)의 정모양의 지적이 떠오른다.

"유니폼을 벗는다고 남녀가 평등한 직장이 되는 것이 아니라, 남녀가 평등한 직장이 되어 자연스럽게 유니폼이 없어지는 것이 아닐까요?" ◆

여성권익관련 단체협약 정리 및 해설

계간 「사무직여성」 편집실

단체협약(이하 단협)은 사용자와 노동조합이 단체교섭을 통해 체결한 계약으로 법적 구속력을 가진다. 단협은 근로기준법에 미달하지 않는 한 동법보다 우선적인 효력을 지닌다. 근로기준법은 최소한의 근로조건을 규정하고 있는 법이지만 이제까지 많은 사업장에서 근로기준법조차 지켜지지 않는 경우가 많았다. 그러나 최근 이 법의 수준을 뛰어넘는 여성권익협약을 체결하는 사업장들이 늘고 있어 이를 정리해 보고자 한다. 주로 93~94년도 현재 효력을 미치고 있는 단협을 모아 정리하고 해설을 붙였다(조사기간: 1994. 9. 26~10. 14).

법에 명시된 권리들은 단협에는 규정되어 있지 않아도 적용되는 것은 물론이다. 그리고 단협에 명시하지 않았어도 여성권익에 관련된 계약이 노·사간에 합의되어 이를 시행하는 회사들이 많이 있을 것이다.

아래에 정리한 단협의 주된 내용은 평등대우의 원칙, 모성보호 관련조항, 비정규직 관련조항, 후생복지 관련조항, 직장탁아 관련조항, 직업병 관련조항들이다.

먼저 조사에 협조해 주신 노동조합과 여성간부들께 감사드린다. 특히 건설노동조합연맹, 언론노동조합연맹, 사무금융노동조합연맹, 금융노동조합연맹의 경우, 연맹에서 산하 노동조합의 단협을 모아 엮은 책자가 많은 도움이 되었다. 조사기간 후 단협을 갱신했거나 중요한 부분이 누락되었다고 생각하는 사업장이 있거나 단협규정이 있음에도 시행에 어려움을 겪고 있다면 연락 주시기 바란다.

〈편집자주〉

1. 남녀 평등대우의 원칙

"본부는 헌법의 평등이념에 따라 고용 및 제반 노동조건에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 여성조합원의 직업능력을 개발하며, 성별에 의한 차별없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장한다" (생산성본부)

"조합원의 승진은 모든 조합원에게 성별이나 근무형태에 관계없이 공평하고 공정하게 실시되어야 한다"(지하철공사)

"회사는 남녀고용평등법을 준수하며 조합원의 교육 및 인사, 근로조건에서 여성임을 이유로 차별할 수 없다"(코리아헤럴드)

"여직원은 결혼을 이유로 회사로부터 퇴직을 강요받지 아니한다"(대전일보, 국제신문)

점차 많은 노동조합이 각종 법률에서 규정하고 있는 남녀평등조항을 단체협약상 지켜야 할 원칙으로 명시함으로써 남녀평등대우에 대한 노사간의 인식을 높이고 있다.

상기 회사 외에도 전자신문사, KBS, 동아일보, 매일경제신문, 제일경제신문, 교육방송, 광주일보, 무등일보, 광주매일신문, 단국대, 조선대, 항공대, 부산여대 노동조합 등이 같은 내용을 담고 있다. 특히 대전일보, 국제신문에서 결혼퇴직을 강요하는 행위를 금지한 것은 결혼해고까지는 아니더라도 끊임없이 암묵적인 퇴사를 종용하는 회사가 아직도 존재하는 현실에 비추어 볼 때 그 의의가 크다.

2. 모성보호관련 조항

1) 생리휴가

대부분의 업종, 사업장에서 생리휴가가 실시되고 있지만 부득이한 사유로 쓰지 못하는 경우에는 대부분 수당을 지급하지 않고 있다. 그리고 수당을 지급하는 경우 주로 통상임금을 기준으로 한다. 중앙교육연구원은 결근일 중 1일을 생리휴가로 간주한다는 규정을 두어 보다 원활하게 사용할 수 있도록 했다. 한겨레신문사, 월간 말 등은 본인이 원하는 날짜에 매일 1일의 생리휴가를 주도록 하여 여성들이 보다 부담없이 사용할 수 있도록 했다.

〈생리수당 지급규정을 둔 사업장〉

업종	사업장	비고
건설	(주)백산, 삼익주택, 유원건설, 진로건설, 한양 국제종합건설, 한신공영, 대림산업건설 (주)한양	• 회사사정으로 사용 못할 경우에 한함 (대림산업 전자신문, 계몽사)
언론	한겨레신문사, 월간 말, 전자신문사, 부산일보, 중앙일보, 국제신문	• 휴일근무수당으로 지급 (부산일보, 중앙일보)
출판	계몽사, 중앙교육연구원	• 150% 지급 (계몽사)

2) 임신 중 여성에 대한 보호

"임신 중의 여사원에 대하여는 동일 부서내에 본인이 경미한 업무라고 생각하고 회사가 충분히 새로운 업무를 처리할 수 있다고 인정할 때에는 담당

업무를 변경하고 시간외근로를 시키지 못한다"

(교보문고)

근로기준법은 임신 중의 여성에게 경이한 업무로의 전환이 가능하도록 하고 있지만 추상적인 조항이기 때문에 현실적으로 적용되지 못하고 있고 오히려 더욱 과중한 업무가 부여되는 사례도 있다. 또 임신 중인 여성에 대해 생리휴가를 주지 않는 사례가 많이 발생하면서 거의 대부분의 은행과 금융기관에서 생리휴가를 임신시에 정기검진휴가로 대체하는 단협을 체결하였다(산업은행은 임신 중 생리휴가를 쓸 수 없고 정기검진휴가의 경우 산전휴가에서 산출된다). 이외에도 지하철공사, 한일개발, 전자신문사, 교보문고, KBS, 한남대, 부산일보, 대한교육보험, 조폐공사에서 실시하고 있으며 조폐공사에서는 임신 3개월 이상이면 2일의 정기검진휴가를 준다. 임신 중인 여성은 만삭이 가까울수록 보다 많은 정기검진휴가가 필요하며 임신복의 지급, 화장실에서 가까운 곳으로의 자리배치 등 회사와 동료들의 많은 배려가 필요하다. 특히 입덧이 심하거나 임신중독증, 유산의 우려가 있을 때 휴가를 원하는 여성들이 많다. 그러나 법적인 보호조항이 아직 없으므로 단체협약에서 입덧휴가 등 별도의 휴가조항을 두거나 육아휴직을 임신초기단계부터 분할사용하도록 명시하는 것이 필요하다.

3) 산전후휴가

최근 법정일수 60일을 확대하는 사업장이 늘고 있다. 그러나 공휴일을 포함하느냐 포함하지 않느냐에 따라 실사용일의 차이가 있다. 국제노동기구

(ILO)에서는 산전후휴가를 최소 12주 이상 주도록 규정하고 있고 실제로 산전산후 모성보호를 위해서 12주 이상으로 확대되는 것은 당연하다고 본다. 휴가를 확대한 몇몇 사업장에서는 60일 이외의 기간을 무급으로 하고 있는 경우가 있는데 이는 유급휴가의 취지에 맞지 않으므로 전 기간동안 평균임금이 지급되는 것으로 바뀌어야 바람직하다. 한편 성균관대, 한양대, 대전대, 인하공전, 경산대 등의 노동조합은 산전후휴가나 육아휴직시 실시 5일전 혹은 즉시 대체근무자를 두도록 규정하여 이로 인해 다른 사람의 업무가 가중되는 것

〈산전후휴가를 확대한 사업장〉

휴가일수	사업장명
67일	대림산업건설
70일	제일은행, 한일은행, 신탁은행, 축협, 대구은행, 경기은행, 경남은행, 동양증권, 충청은행, 충북은행, 제주은행, KBS, 조폐공사, 한국수출보험공사
75일	종로서적
80일	조흥은행, 상업은행, 외환은행, 국민은행, 기업은행, 산업은행, 주택은행, 국민카드, 신한은행, 한미은행, 동남은행, 대동은행, 동화은행, 농협, 부산은행, 교보문고
90일	광주은행(3개월), 부산MBC, 대구MBC, 전주MBC, 삼척MBC, 에너지관리공단, 월간 말, 보람은행, 지하철공사

- 휴일포함 사업장 : 충북은행, 광주은행, 경남은행, 충청은행, KBS.
- 지하철공사는 임신 8개월부터 휴가 적용 (산후 60일 보장).
- 휴트아동복지회는 입양시에도 30일 휴가 부여.

을 막고 있다.

또 월간 말, 계몽사, 육원대 등은 1일, KBS, 생산성본부 등은 2일의 배우자 출산휴가를 부여하고 있다. 산후조리와 육아를 위해 이제까지 친정어머니나 시어머니가 그 역할을 해왔지만 핵가족시대에 그러한 역할을 계속 기대하기 어려우므로 남편의 출산휴가는 더욱 확대될 필요가 있다.

각종 공해와 노동강도의 강화, 사무자동화 혹은 장시간 동안 서서 하는 작업 등과 관련된 직업성 질환의 증가와 함께 유산율이 높아지고 있다. 구체적인 원인이 무엇인지 정확히 밝혀지고 있지는 않으나 유산이나 사산은 정상적인 출산보다도 모체에 주는 악영향이 크며 더 많은 휴식이 필요하다고 한다. 여기에 유산휴가를 확보한 곳도 함께 소개한다. (다음 쪽에 표참조)

4) 육아휴직

많은 회사들이 남녀고용평등법상의 육아휴직(산전후휴가 포함 1년)을 단체협약으로 명시하고 있으나 유급으로 실시하는 회사는 많지 않다. 그리고 법에 육아휴직기간을 근속년수에 포함하게 하고 이를 이유로 불이익 처분을 하지 못하도록 명시되어 있으나 지켜지지 않는 경우가 많다.

출산과 육아는 다음 세대를 잇는 사회적 역할이므로 균형력 인정과 마찬가지로 유급화되어야 하며 이로 인한 불이익처분이 있어서는 안된다. 법적으로 유, 무급여부가 명시되어 있지 않은 상태이므로 협약상 유급으로 확보한 노동조합은 그만큼 선진적이라 할 수 있고 또한 입법화의 필요성을 촉구하고 있는 셈이다.

또 올해 노동부가 육아휴직을 남자들도 쓸 수 있도록 법개정을 추진하고 있는데 육아와 가사노

동에 대한 역할분담의 차원에서나 아버지들의 권리의 측면에서나 환영할 만한 일이다. 일례로 스웨덴의 경우 양친휴가를 합해서 450일까지 쓰게하고 있다.

한편 외환은행 등은 육아휴직을 결근으로 간주했던 것을 바꾸어 연차휴가지급시 휴직기간을 빼고 출근한 기간의 출근율로 비례지급(10일 혹은 8일 × (12-육아휴직기간)/12)하도록 했다. 연차휴가는 적어도 8할 이상 출근자에 한해 지급된다고 하여 많은 회사에서 육아휴직자에 대한 연차휴가를 아예 지급하지 않고 있는데 이는 육아휴직이 근속년수에 포함된다는 고용평등법의 취지에 맞지 않는다.

(육아휴직을 유급으로 실시하고 있는 사업장)

사업장명	지급기준
삼척MBC, 대전일보 포항MBC, 광주일보 전북일보, 무등일보, 국민카드	기본급의 50%
동아일보, 제주MBC 전주MBC	3개월간 기본급의 50%
에너지관리공단 (95년부터)	6개월간 통상임금의 100% 6개월이후 통상임금의 50%
조폐공사	기준급지급
생산성 본부, 한미은행	본봉의 20%
기업은행, 연합통신	육아휴직 2년 신청 가능 4개월간 기본급의 50%

(유·사산휴가를 부여하고 있는 사업장)

휴가일수	사업장명
5일	• 3개월 미만 유산시 - 해동화재보험 • 4개월 미만 유산시 - 한국외국어대, 대한생명, 부산은행, 충북은행, 제주은행 • 6개월 미만 유산시 - 동아생명, 제일생명
6일	• 4개월 미만 - 대구은행, 주택은행, 국민은행, 성신여대
7일	• 4개월 미만 유산시 - 한일은행, 신탁은행, 외환은행, 농협, 수협, 축협, 서울신문, 동남증권, 동양증권, 럭키증권, 국민카드, 수출보험공사, 동서증권, 대우증권, 동아건설(난산휴가 무급 1개월), 보람증권 • 3개월 미만 유산시 - 외환은행, 조흥은행, 상업은행, 제일은행
10일	한국일보, 동아일보, 중앙일보, 국민일보, 부산MBC, 대구MBC, 포항MBC, 경기일보, 충청일보, 대전일보, 무등일보, 현대중공업, 현대건설, 국제종합건설, 유원건설, 진로건설, 주)한양, 한양(개월수와 무관하게 사용) • 15~16주 이내 유산시 - 한미은행, 동남은행, 대동은행, 동화은행 • 3개월 미만 유산시 - 신동아화재 • 4개월 미만 유산시 - 신한은행, 국민대, 한남대, 숙명여대, 경희대, 창원전문대, 아주대, 고려대, 연세대, MBC, 코리아헤럴드, 한신공업 • 17주 미만 유산시 - 매일경제, 제일경제신문, 교육방송 • 4개월 이상 유산시 - CBS, 대한생명, 대한교육보험 • 6개월 미만 유산시 - 제일생명, 동아생명 • 112일 미만 유산시 - KBS
15일	동아건설 • 3개월 미만 유산시 - 한일개발, 지하철공사 • 3개월 이상 유산시 - 신한증권, 해동화재 • 85일 이내 유산시 - 대한화재
20일	• 23주 미만 유산시 - 매일경제, 교육방송 • 4개월 이상 유산시 - MBC • 4~7개월 유산시 - 한신증권
30일	• 3~7개월 유산시 - 우성건설, 한일개발, 신동아화재(3개월 이상) • 13주~28주 유산시 - 주택은행 • 4~7개월 유산시 - 코리아헤럴드, 지하철공사, 전자신문, 럭키증권, 동서증권, 대우증권, 한일증권, 동양증권, 축협 • 3개월 이상 유산시 - 신동아화재 • 85일 이상 유산시 - 교육보험, 대한화재 • 4개월 이상 유산시 - 한진투자증권, 수출보험공사, 조흥은행, 외환은행(8개월까지), 광주은행, 충북은행, 강원은행, 제주은행 • 27주 이내 - 한미은행
40일	• 7개월 이상 유산시 - 동양증권
50일	• 4~7개월 유산시 - 국민카드
60일	• 20주 이상 유산시 - 산업리스 • 23주 이상 유산시 - 제일경제신문 • 8개월 이상 유산시 - 교육방송, 전자신문, 우성건설, 한일개발, 럭키증권, 대우증권, 한일증권, 동서증권, 조폐공사
65일	• 8개월 이상 유산시 - 서울신문
70일	• 4개월 이상 유산시 - 조폐공사, 한일은행, 상업은행, 축협
80일	• 29주 이상 유산시 - 주택은행, 신한은행 • 8개월 이상 유산시 - 국민카드 • 16주 이상 유산시 - 동남은행, 대동은행, 농협, 동화은행
90일	• 4개월 이상 유산시 - 보람은행

• 조폐공사 - 유산의 우려가 있다는 회사의 진단서가 있으면 7일 휴가

• 한양대 - 가족제회시설휴가 1일

5) 탁아시설

"은행은 종업원의 복지를 위한 구내식당, 구내 이발소, 신용협동조합, 소비조합, 및 탁아소에 필요한 장소와 기술적인 시설을 설치할 수 있다" (신탁은행)

"대학은 여성조합원의 계속 취업을 지원하기 위하여 수유, 탁아에 필요한 시설을 제공한다. 단, 세부사항은 노사협의회에서 정한다" (한남대)

여성들의 평생직장을 위해 탁아시설의 설치 필수적이지만 현재 우리나라는 탁아수요의 15%만을 충족시키고 있다. 직장탁아소가 운영되고 있는 곳은 현재로서는 손에 꼽을 정도이나 노동조합들의 적극적인 노력에 힘입어 탁아소를 설치하기로 합의한 곳이 늘고 있다.

95년에 설치하기로 합의한 곳을 보면 서울대병원, 경희의료원, 고대의료원, 원자력병원, 서울중앙병원, 카톨릭의대병원, 원주의료원이 있고 96년에 설치하기로 합의한 곳은 청구성심병원, 서울기독병원, 방지거병원, 제일병원, 조계공사 등이 있다.

이밖에도 노사가 지정한 탁아소에 맡길 경우 보육료 50%를 지원하기로 합의한 곳은 안병원, 인천기독병원, 세광병원, 세종병원 등이 있고 교육방송, 한겨레신문사, 주)한양 등도 탁아소 설치를 명문화했다. 14개 사업장 지부를 가진 과학기술노조는 연구단지내에 공동탁아소를 추진중에 있다. 일단 탁아시설을 설치하기로 합의하고 회사의 지원이 명문화되면 사업장의 특성에 따른 다양한 형태의 탁아시설이 마련될 수 있을 것이다.

3. 고용

임시직 처우

1. 회사는 임시직사원을 채용하지 않음을 원칙으로 한다. 단 회사가 임시직사원을 채용하려 할 때에는 인원과 기간을 조합에 사전통보한다.
2. 임시직사원의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없다.
3. 회사가 근로계약기간 만료일 전 임시직 사원을 퇴직시키고자 할 때에는 30일 전에 이를 본인에게 통보하여야 한다. 회사가 이를 이행하지 않을 경우에는 30일분의 통상임금을 지급한다.
4. 회사는 직원충원계획이 있을 때 임시직사원을 인사고과 후 우선적으로 채용한다.
5. 임시직사원의 월차 및 생리 유급휴가는 근무법을 준용하여 시행한다 (계몽사)

많은 경우, 회사측은 임시직이 노동조합 가입법에 들지 않음을 이유로 임시직채용문제로 노조가 개입하지 말 것을 주장한다. 그러나 임시직의 확대가 노동조합을 약화시키고 전반적인 근로조건을 하락시킨다는 인식이 확대됨에 따라 임시직의 채용을 제한하거나 임시직에 대한 대우를 개선하고 임시직의 노동조합 가입을 가능하게 하는 단체협약을 체결하는 곳이 늘고 있다.

에너지관리공단은 임시직사원을 1개월 이내 정규직화하도록 합의했으며 전자신문사는 "임시직 사원의 채용, 임시직의 정규직 전환 등은 인사위원회를 거친다"라고 하여 임시직의 채용을 제한하였다. 종로서적은 임시직으로 2년이상 근무한 자를 조합원의 범위에 포함시켰다.

사무전문직, 판매서비스직에 있어 임시직은 대부분이 여성이기 때문에 여성에 대한 고용형태의 차별이고 여성들의 업무와 근로조건에 미치는 악영향(정규직여성의 감소)이 크다. 불가피한 이유가 아니라면 임시직채용은 최대한 억제되어야 할 것이다.

4. 후생복지

1) 근무복

"회사는 조합원이 착용할 근무복을 매년 지급한다. 단, 여조합원의 근무복 디자인은 여조합원 대표와 상의한다" (한보철강공업(주)건설)

근무복은 편하고 활동적인 일복이어야 하며 사복착용을 하든 근무복착용을 하든 남녀간에 구분이 없어야 한다. 특히 여성의 근무복은 당사자들의 의견보다는 기업주의 의견으로 결정되어 왔는데 예를 들면 체형미를 살리는 디자인을 하여 오히려 일하기에 불편한 것들이 많았다. 동아건설, 한보주력, 현대건설은 근무복 디자인은 여직원들의 의견을 수렴하도록 명시하였다.

은행들은 남성들에게 지급되는 피복비와 여직원 근무복 구입비의 차액을 제해대, 혹은 사무복유지비(외환은행)의 형식으로 확보하였거나 혹은 스커트 1개를 추가하기도 하였다.

2) 가족수당

가족수당의 경우 특히 기혼여성에 대한 차별(친정부모 제외 등)이 많았는데 점차 해소되고 있다. 외환은행은 기미혼 제한 없이 부모와 동거하면 지

급할 수 있게 하여 친정부모도 해당되고 장남, 무남독녀인 경우엔 동거여부에 관계없이 지급받게 되었다. 신탁은행은 미혼녀라도 주민등록상 부모와 동거하면 가족수당을 받을 수 있게 되었다. 계몽사는 가족수당 지급대상 중 배우자가 소득이 없는 처 및 남편일 경우 받을 수 있도록 했으나 부모의 경우는 친정부모는 해당 안되고 장인 장모는 해당된다. 상업은행도 가족수당 지급대상에 장인, 장모도 포함하고 있다.

3) 자금대출

"여직원 주택구입자금 대출 및 전세자금대출은 남직원과 차별없이 받을 수 있도록 한다" (한미은행)

주택자금, 임차금 등의 대출은 주로 자격이 세 대주에 국한되어 있어서 여성들이 적용받기가 어려웠다. 그러나 최근 법률개정으로 기혼여성도 세 대주가 될 수 있고 또한 많은 회사에서도 수혜범위를 확대하고 있다. 조흥은행은 대용주택(무이자로 임차보증금 빌려줌)의 수혜범위를 기혼여성까지 확대했다.

방송공사도 무연고지로 전보된 조합원에게 생활안정자금(전세금)을 무이자로 지원할 수 있게 하고 있다. 그러나 조사결과 금융회사를 제외하고는 자금대출 규정이 거의 없는 것으로 드러났다.

5. VDT 증후군 직업병인정

인병휴가조항 개정안

護身의 첫걸음은 자신감을 갖는 것에서부터!

황은자 이화여대 한국여성연구소 연구원

‘지존파’의 엽기적 살인 사건에 놀란 가슴이 진정되기도 전에 택시기사의 성폭행 살인사건, 또 환각제를 복용한 남편이 부인을 살해한 사건 등이 계속해서 발생하고 있다. 이러한 사건들은 그 피해 대상이 대부분 여성이라는 점이 두드러진다. 그래서 세상 사는 것이 무서워지고, 여성으로 태어난 것이 한탄스럽기까지 하다.

여성이 주로 피해자가 되는 이유와 그 해결방안을 여러 각도에서 접근이 시도되었지만 아직까지 시원한 대책이 마련

되지 않았다. 그래서 일부 여성들은 자구책을 강구하기도 한다. 성폭력이 난무하는 세상에서 여성들은 스스로를 지키기 위해 더 이상 제도적인 장치나 남성들의 이성애 호소하기 보다는 적극적으로 자기방어능력을 키우는데 주력하겠다는 것이다. 최근들어 부쩍 사회체육센터나 문화센터, 그리고 대학에서 성황리에 호신술 강의가 진행되고 있는 것도 이러한 현상의 반영이다.

성황을 이루는 호신술 강좌

그러나 호신술의 열풍 속에

서 여성들은 호신술로도 메꿀 수 없는 두려움의 열병을 앓고 있다. 문제는 여성 내부를 지배하고 있는 두려움이 호신술을 기술적으로 아무리 완벽하게 학습했다 하더라도 그것을 사용할 수 없게 만드는 것이다. 도대체 육체의 기술과 힘을 무력화시키는 이 두려움은 어디에서 오는 것일까? 호신술을 배워 스스로를 방어하려는 여성들은 건장한 육체 이외에 또 다른 무엇이 필요한 것일까?

“도둑이 집에 들어 왔을 때 평소의 생각과는 달리 온몸이 얼음처럼 꽁꽁 얼어붙어 그 자

1. 은행은 종업원의 업무상 부상 또는 질병(결핵성 폐질환, 간염, 간경화, 간암, 요통, 경건완 부위에 발생하는 건염, 건초염, 염좌, 활액낭염 및 활액막염, 경추부의 신경 및 운동장애, 견갑부의 국상근 증후군, 상완 및 전완부의 상과염을 포함한 건초염, 수근관 증후군, 수지의 압통과 부종을 동반한 운동장애, 고혈압, 저혈압, 관절염 및 이로 인한 2차 증상 포함)의 발생이 의사의 진단서에 의해 확인되는 경우에는 연누계 90일의 범위 내에서 즉시 인병휴가를 허락한다.
2. 전항 이외의 부상, 또는 질병으로 인하여 정상적인 업무처리가 어려울 때는 연누계 90일의 범위 내에서 여타 휴가와 별도로 인병휴가를 인정한다 (한미은행)

컴퓨터의 사용증가와 함께 경건완장애 등 VDT 증후군을 직업병으로 인정하는 추세가 단체협약에도 나타나고 있으며 최근 노동부도 업무상 질병인정기준에 이를 포함시킨 바 있다. KBS, 교육방송 등 방송사와 생산성본부 그리고 93년 거의 모든 은행들이 주로 위와 유사한 내용의 단협을 체결했다. 외환은행의 경우 의료보조금을 연 300만원 이내 지급할 수 있도록 하여 척수염을 앓은 1명이 그 혜택을 보았다고 한다.

단, 대체로 은행들은 6개월 이상 단말기 사용직원인 경우 2개월 이상 진단 나오면 인병휴가와 재해보상을 실시한다(기업은행) 등의 내용으로 제한규정을 두고 있다. 상업은행도 사무기기, 전산기기 취급에 따른 질병의 인정기준을 6개월 이상 계속하여 해당 업무에 종사하고 있는 직원으로서 해당 전문의의 진단서를 첨부한 경우에 한한다고 규정하고 경건완장애, 경건완 부위에 발생하는 건

염, 건초염, 경추부 염좌, 염좌활액낭염, 활액막염의 증상에 대하여 1주일 이상의 치료를 요하는 경우로 구체화하고 있다.

계몽사는 직업병의 기준을 ‘건강진단 결과 일사시 발견하지 못한 직업병이 발견될 때에는 이를 업무상 질병으로 본다’고 하여 직업병의 판단기준을 구체화하고 있다.

단체협약에서는 안과질환, 시력저하, 요통, 스트레스증가, 과로로 인한 질병 등 경건완장애 외에도 VDT작업에 따르는 각종 질환들에 대해 구체적인 보상과 치료, 요양을 명시해야 한다. 또 단말기 작업 1시간마다 15분간의 휴식, 하루 단말기 사용은 4시간 이하, 단말기 사용을 한사람에게 집중하지 않을 것, 좋은 작업자세와 작업환경을 위한 시설 등 예방조치를 명시할 필요가 있다.

기타

여직원 업무한계 공평처리

“여직원 본연의 업무와 부서장의 불필요한 업무 지시는 따르지 않음을 원칙으로 한다. 단, 공적인 업무와 사적인 업무는 각 부서장이 정확히 구분하여 지시하여야 한다”(국제종합건설)

여직원들에게 부과되는 잡무는 여성의 작업능력을 향상시키는데 큰 걸림돌이 되며 많은 경우 인간적인 모멸감을 느끼게 한다. 여직원들의 본연의 업무라는 것이 분명하지는 않지만 적어도 사적인 심부름이나 불필요하다고 생각되는 업무지시는 거부해도 된다는 점에서 이러한 내용의 단협도 의의가 있다.◆



호신술 시범장면

리에서 꼼짝도 못하고 시키는 대로 할 수밖에 없었어요”

“여자 셋이 약수터에 물 뜨러 갔다가 남자 한 명에게 당했다는 말이 한편으론 이해가 가요. 여자들은 공포에 질리면 꼼짝도 못하게 길들여졌잖아요?”

보통 여자들이 경험하는 두려움에 대한 반응이다.

두려움에는 상당히 포괄적이고 다양한 유형이 포함되어 있다. 다음은 여성들이 느끼고 있는 두려움을 몇 가지 유형으로 나누어 보았다.

불시에 닥치게 될 사고나 질병으로 가족의 일원이나 자신이 죽는 것은 아닐까하는 죽음

에 대한 두려움에서부터 예측 불허한 미래에 대한 두려움, 험한 세상을 잘 살 수 있을까 등과 같은 인생에 대한 두려움, 새로운 사람을 만나는 것에 대한 두려움과 이미 형성된 관계 속에서 자신이 배제될지도 모른다고 느끼는 두려움, 외모에 대한 두려움, 개나 고양이 등 특정동물에 대한 두려움 등... 두려움은 그 경중과 범위에 있어 상당히 다양한 유형을 포함한다.

그중에서 남이 나를 해치지 않을까라는 두려움에 초점을 맞추어 여성들이 느끼는 공포의 감정을 좀더 세분화해서 보

자.

귀신에서부터 인간에게까지 느끼는 두려움의 정체

첫째, 도둑이나 귀신에 대한 두려움이 있다. 즉 한밤중에 갑자기 도둑이 들어와 나를 해치지 않을까, 혹은 귀신이 나타나면 어떻게 하나? 하는 잠재적 피해에 대한 두려움이다. 의외로 이러한 두려움이 차지하는 비율이 적지 않다.

흔히 아이들이 말을 잘 듣지 않을 경우 ‘도둑이 와서 널 데려간다’ 혹은 ‘너 이렇게 말 안 들으면 귀신이 와서 잡아간다’ 하는 식으로 자녀를 통제하려고 한다. 그런 양육방식에서 아이들은 두려움을 학습하기도 한다. 또 도둑이나 귀신에 대한 두려움이 심한 경우에는 밤잠을 이루지 못하는 경우도 많다. 또 자신이 도둑이나 귀신에 대처할 능력이 없다고 느끼므로 그 두려움은 해소되지 못한다.

둘째 이성 또는 이성관계에 대한 두려움이다. 우선 대부분의 여성들은 남성에 대해 잘 알지 못하기 때문에 이성과의 만남에서 불안과 두려움을 느낀다.

이는 그동안 남녀를 분리시켜

다양한 두려움들은

그 근본을 찾아 보면 어떤 형태로든 자신감의 결여와 관련이 있다. 그 대상이나 상황에 대한 정보의 미비로 인해 확신이 결여된 데서 비롯된 것이다.

은 우리 사회의 성별분리 문화에 기인된 것으로써 여성뿐만 아니라 남성 역시 여성에 대해 거의 아는 바가 없이 자라게 된다. 그러다 고등학교를 졸업하고 사전 교육 없이 갑자기 이성에 대해 개방적인 문화를 접하자 부적응 과정을 겪는다.

특히 우리 사회에서 여성들이 느끼는 이성에 대한 두려움은 남성이 느끼는 것보다 강한데 이는 여성은 남성으로부터 성적 피해자가 되기 쉽기 때문이다.

이성에 대한 두려움은 결혼생활에 대한 두려움과 성(sexuality)에 대한 두려움으로 발전된다. 즉 남성에 대한 두려움이 남성과 함께 하는 결혼과 성에 대한 두려움으로 전이되는 것이다. 이성간에 친숙함이 깊어지면 흔히 남자친구로부터 성적 접촉과 성관계를 요구받게 된다. 이때 여성은 이러한 만남을 어떻게 해나가야 할지에 대한 막연한 두려움을 느끼고 자신이 성적 대상화 또는 성폭력의 대상이 되지 않을까 하는 두

려움에 빠지기도 한다.

셋째, 성폭력에 대한 두려움인데, 두려움 가운데 가장 많은 비율을 차지한다. 대다수 여성들에게 성폭력에 대한 두려움은 심리적인 장애뿐만 아니라 일상에서 활동의 제한을 가져온다. 성폭력에 대한 두려움은 남성 일반에 대한 두려움으로 전이되는가 하면, 사람을 믿지 못하는 불신감을 초래하고 모르는 사람의 친절은 냉정하게 무시하는 등 삭막한 인간관계를 맺게 한다. 또한 엘리베이터, 지하철, 만원버스 등 공공장소에서의 남성들과의 접촉에 대해 지나칠 정도로 예민하게 반응하게 되는 등 신경과민 반응으로 나타나기도 한다.

또한 가장 공통적으로 보이는 두려움에 대한 반응은 해가 저문 후에 귀가하는 경우, 공포에 질려 모든 신경을 곤두세우며 집을 향하는 것이다. 밤길은 여성들에게 열려 있으나 여성들은 밤길을 열린 마음으로 걸을 수 있는 자유가 보장되어 있지 않기 때문이다.

특히 술취한 남성들은 여성들에게 성폭력의 주범으로 동일시되어 술취한 남성에 대한 두려움은 상당히 심하다. 또한 택시기사의 성폭력 사건이 보도되면서 택시타는 것에 대한 두려움까지 고조되고 있다.

결국 다양한 두려움들은 그 근본을 찾아 보면 어떤 형태로든 자신감의 결여와 관련이 있다. 그 대상이나 상황에 대한 정보의 미비로 인해 확신이 결여된 데서 비롯된 것이다. 즉 자신감이 없기 때문에 갖게 된 두려움이며, 공포라는 것이다. 따라서 우리는 내적이건 외적이건 우리에게 공포와 두려움을 제공하는 정체에 대한 정보를 얻는 데 열중해야 한다.

왜 인생에 대해 두려움을 갖는가? 도둑과 귀신은 왜 두려운가? 죽음, 외로움, 이성관계, 성폭력, 개나 고양이, 외모에 대한 두려움은 왜 일어나는가에 대한 물음을 자기 자신에게 해봐야 할 것이다. 물론 이와 더불어 우리 사회가 여성을 주된 폭력의 피해자로 만들고 있

다는 객관적인 상황은 변화시켜야 할 왜곡된 문화임에 틀림 없다.

여성과 두려움간의 상관관계

인간은 남녀를 막론하고 모두 두려움을 갖는다. 하지만 흔히 남성은 대담하고 용감하기 때문에 두려움과는 무관한 존재로 인식되는 반면, 여성은 겁쟁이로 표현된다.

하지만 남자는 여자든 두려움과 무관한 존재는 아니다. 단지 두려움을 표현하는 방식에 차이가 있을 뿐이다. 남자는 두려움을 표현하지 않거나 두려움을 반격의 형태로 표현하고, 여자는 두려움을 그 모습 자체로

표현하기 때문에 유독 여성만이 두려움의 주체로 생각되는 것이다.

다시말해 남자는 용감해야 한다는 기대를 받기 때문에 무서워도 그 감정을 표시해서는 안 되며, 오히려 무서워도 아무렇지 않은 것처럼 반대의 행동을 하는 것으로 위기를 넘겨 왔다. 그러나 여자는 무서우면 무서운 감정표시를 행동으로 그대로 나타낸다. 또한 두려움에 대처하는 양식을 볼 때 여자는 두려움을 직면하기보다는 회피한다.

이러한 현상은 사회문화적으로 용인된 남녀의 역할행동상의 차이와도 관련이 된다. 남성은 자신뿐만 아니라 여성까지

도 보호해야 하는 보호자로서 사회화되지만, 여성은 안전한 남성(아버지, 남편, 경찰, 국가 등)으로부터 보호를 받고 남성의 폭력에 복종하는 것이 자신을 보호하는 것으로 사회화된다. 또한 여성은 남성과 육체적으로 경쟁을 하여 이길 수 없다고 배우게 된다.

또 여성들은 대체로 다른 사람과 경쟁을 하거나 다투지 않고, 잘 화합해야 하는 착한 여 아이기를 요구받는다. 양보하고 희생하는, 그래서 여성은 싸울 줄 모르는 존재로 여기게 되고 여성들 스스로가 심리적으로 위축되어 자신감이 결여된다. 따라서 외적 공격에 대한 대처능력마저도 결핍되게 된다.

즉 착한 여성상은 여성을 소극적이고 의존적으로 만들어 폭력에 대처할 수 없는 무력한 존재로 만드는 것이다.

호신과 자신감으로 두려움을 극복하자

호신(護身)이란 자신의 몸을 보호하는 것으로써 '자기방어'라는 말로도 표현된다. 호신은 외적 공격이나 위협에 대한 적극적인 대응으로써, 공격적 행

호신술을 활용하는데 있어 그 실용적 조건으로

우선 기술훈련을 통한 신체적 방어능력을 갖추는 것과 위험상황에 처했을 때 당황하지 않고 대처할 수 있는 심리적 방어능력을 갖추는 것이 필요하다.

위에 대한 방어와 불시에 사고를 당하게 됐을 때 민첩한 행동을 취함으로써 그 정도를 약화시키는 것을 포함한다. 호신술을 활용하는데 있어 그 실용적 조건으로 우선 기술훈련을 통한 신체적 방어능력을 갖추는 것과 위험상황에 처했을 때 당황하지 않고 대처할 수 있는 심리적 방어능력을 갖추는 것이 필요하다.

그러나 과연 우리가 익힌 호신술을 얼마만큼 실제 상황에 적용시킬 수 있는가에 대해서는 회의적이다. 태권도를 전문적으로 배운 사람도 적시에 대처하기가 쉽지 않으며, 또 남성이라 하더라도 누구나 다 폭력에 대처할 수 있는 것은 아니다.

그렇다면 왜 실용적이지도 못한 호신술 단련에 시간과 노력을 투자하는가? 과연 투자할 가치가 있는가? 이러한 질문에 대해서는 의외로 아주 긍정적인 대답이 나온다.

왜냐하면 여성은 폭력 혹은 공격성이라는 것과 여성은 너무나 무관하게 살아왔기 때문

에 일단 공격적인 상황에 대처하는 연습을 하는 것은 공격적 상황과 친숙함을 갖게 될 뿐만 아니라 외적 공격을 예측함으로써 막연했던 외부로부터의 공격에 대한 두려움과 공포를 어느정도 벗어날 수 있다. 따라서 실전에 활용할 수 없더라도 일단 스스로가 방어기술을 알고 있고, 실습 경험을 가지고 있다는 것만으로도 막연한 심리적인 공포로 인한 신체적 무력감을 조금이나마 해소시킬 수 있는 것이다. 거기에 호신술을 배우는 의의가 있다.

즉 심리적 두려움이 신체적 경직성을 초래하게 되는데, 자기방어 실습을 통하여 자신감을 얻게 됨과 동시에 공포상황에서 신체가 경직되는 것을 막을 수 있는 것이다.

'호신'에서 가장 중요한 것은 자기 자신에 대한 확신을 가짐으로써 '자신감'을 갖는 데에 있다. 따라서 기술적인 측면에서는 방어기술을 익혀 대처능력을 습득하고 공격적 환경에 적응함으로써 신체적 유연성을

갖게 되고, 이론적인 측면에서는 심리적인 두려움 내지는 공포의 정체를 의식함으로써 막연함에서 오는 공포로부터 벗어나 구체적인 해결방안을 모색하여 자신감을 갖게 하는 데 있다.

폭력적인 사회구조에 길들여진 심리적 위축에서 벗어나는 것이 중요하다. 심리적 위축은 폭력적 상황에 직면하게 되면 평소의 민첩성과는 달리 신체적으로 저항능력을 상실하게 되어 무력한 존재로 전락시킨다.

우리는 자신이 가지고 있는 막연한 두려움을 구체적으로 분석하는 과정을 통하여 두려움을 무조건 회피하기보다는 직면하고, 잠재적인 영역으로 묻혀졌던 두려움의 정체를 의식화시킴으로써 두려움으로부터 벗어나려는 적극적인 해결책을 도모해야 한다. 그러면 커다랗게 우리 안에 자리 잡았던 두려움은 작은 일부가 되거나 서서히 우리로부터 멀어질 수 있다.◆



●●●
두려움을
극복하는 것은 결국
자기 자신에 대한
'자신감'을
갖는 것에서
시작된다
●●●

멋있는 동지
한국통신 노동조합

유덕상 위원장

정 양 회
한국여성민우회 사무직여성부 부장

넉넉함과 강직함을
겸비한 덕장



1994년 5월 한국통신에 드디어 민주노조가 탄생했다.
유덕상 위원장은 5만여 조합원들의 민주적 열망에 의해 탄생된
한국통신 민주노조의 첫번째 위원장이다.
그는 91년 노조민주화추진위 활동 이래 해고, 벽지발령, 단식농성 등
다양한 활동을 통해 민주노조의 기틀을 마련해 왔다.

1991년 11월 말 한국통신
본사 로비는 젖병 물린
아이를 등에 업고 사장면담을
요구하던 부인들과 이를 저지하
는 청원경찰들로 아수라장이 되
었다. 같은 시간, 여의도 민주당
사에는 한국통신에서 무더기로
해고된 노조간부들이 무기한 농
성을 하고 있었다. 그들은 인사
비리 척결, 데이콤에 대한 부당
특혜 철폐 그리고 노동조합의
민주화를 요구하다 해고되거나
징계되었던 것이다.

그 뒤로 3년이 지난 1994년 5
월, 한국통신 노동조합은 드디
어 30년간 지배했던 어용노조의
사슬을 끊고 민주노조의 닦을
올렸다. 한국통신의 민주노조
출범은 잠잠한 노동계에 큰 파
문을 일으켰다. 오랜 투쟁과 준
비 끝에 거둔 결실이라는 의미
뿐만 아니라 공공부문 노조의
향방에 미칠 영향 때문이다.

조합원이 5만명으로 단일 노
조의 규모로는 한국 최대를 자

랑하는 한국통신 노동조합. 부
당해고와 120일간의 농성, 끊임
없는 활동으로 오늘날 한국통신
노동조합을 이끌어가는 유덕상
위원장. 그가 바로 이번 가을호
계간 「사무직여성」에 멋있는 동
지로 초대된 손님이다.

그러나 이번호의 취재는 유덕
상 위원장이 12일간의 단식끝에
입원한 병실에서 이루어졌다.
12일간의 단식으로 움푹 패인
볼과 꺼칠해진 얼굴에 링겔을
꽂은 모습을 보자 취재를 하겠
다는 우리의 욕심이 성급한 것
은 아니었나 하는 생각으로 주
춤했다. 그러나 그는 오히려 우
리의 걱정을 누그러뜨리는 자상
함을 보였다.

“괜찮아요. 산행으로 단련된
몸이라 걱정하지 않아도 됩니
다”

단식 8일째부터는 굉장히 후
각이 민감해져 농성장에서 상집
간부들이 밥을 해 먹을 때 김치
찌개 냄새가 어찌나 진동하는지

견디기 힘들었다고. 그는 그 때
단식만 끝나면 김치찌개부터 실
컷 먹어야겠다는 결심을 했다고
한다.

그에게서 받은 첫 인상은 주
위에 흔들리지 않는다는 불혹의
나이에 걸맞게 잘 정돈된 책상
같은 느낌을 주었다. 그러나 조
금만 더 그의 얼굴을 가까이 다
가가 본 사람은 알게 된다. 그가
깡마른 얼굴에 돋보이는 맑고
선한 눈빛을 갖고 있다는 사실
을...

시대의 아픔 속에 세상에 눈을 뜨고

그는 1955년 광주에서 태어났
으며 그곳에서 자랐다. 운동에
소질이 많아 국민학교 때는 핸
드볼 학교대표팀으로 활약했고
중학교 때는 육상선수로 뛰었
다. 곱상한 용모와 활달한 성격
으로 항상 선생님들과 친구들의
사랑을 받았다고 한다. 1974년
에 국가공무원 시험을 봐서 중



울 임금루정 때 단식농성을 하고 있던 위원장의 모습

양전화국에 입사했다. 1984년에는 직장에 다니면서 동양공업전문대학을 졸업했다.

스물 일곱 되던 해 아버지를 여윈 것 말고는 비교적 순탄하게 살아온 삶이었다. 그러나 정치적 격동기인 80년대는 평탄하기만 했던 그의 삶의 나침반을 조금씩 흔들기 시작한다. 80년의 고향 광주에서 그는 묘비없이 사라져가는 주검들을 수없이

보면서 민주가 독재에 의해 유린되는 세상, 옳지 않은 것들이 옳은 것을 억누르는 세상살이에 아픔을 느끼게 된다.

우연히도 그의 집은 광주 도청 뒤에 있었다고 한다. 도청 앞은 4.19 시위 등 광주항쟁 이전에도 항상 시위의 현장이었다. 그래서 그에게 시위 현장은 일상적인 것이었다.

어린시절, 시위가 있을 때마다 그의 집으로 도망쳐 오는 학생들, 늘 말

없이 그들을 숨겨주곤 하던 누나에 대한 기억이 선명하게 남는다. 그는 시위현장 바로 근처에서 시위를 보고 들으면서 시위대의 요구가 정당하다는 생각을 했고 그 모든 것을 매우 자연스럽게 당연한 것으로 받아들였다. 그 시절부터 그는 혼자서 책을 읽고 고민을 하기 시작하였다고 한다.

그러나 87년 노동자도 인간이

기를 선언하며 부조리한 사회를 바꾸는 주체이고자 민주노조를 결성하기 시작했을 때 그는 더 이상 혼자가 아니었다. 그후 그는 1989년 한국통신 노조 대의원이 되면서부터 본격적으로 노동운동에 발을 담그기 시작했다.

40번 선 본 끝에 한 연애결혼

40번이나 선을 보고는 결국에는 연애결혼을 했다는 남자.

집에서 결혼을 서두르기에 맞선자리마다 다 용하기는 했지만 막상 결혼할 의사는 없었기 때문에 세운 기록이란단.

한번은 고향에 내려가서 선을 보기로 했는데 어렵사리 내려가다 보니 하루에 3명이 약속되어 있었다. 그중 2명은 같은 장소에서 1시간 간격으로 약속이 잡혀 있었다. 그런데 눈이 유난히 많이 내린 탓에 1시간을 늦게 도착하게 되어 2명을 한 자리에서 한꺼번에 보게 되었고 결국 육만 먹었다고...

그는 이해심이 많은 여성을 좋아한다고 한다. 대부분의 남성이 이해심 많은 여성을 좋아하기에 그의 여성관은 별로 특이해 보이지 않는다. 그런데 그는 "사람은 누구나 결함이 있을

수 밖에 없으므로 서로 이해하려는 노력이 중요하기 때문"이라는 그럴듯한 변을 덧붙인다.

이해심 많은 여성을 좋아한다는 그는 결국 등잔 밑에서 그녀를 만났다. 한 달에 2번 이상 산행을 다니던 그는 같은 산악회 회원이었던 한 여성에게서 어느날 갑자기 사랑의 감정을 느끼게 되었다. 아내의 이실직고에 의하면 아내는 2년 전부터 좋아했었다고. 매사에 선택하는 과정이 어렵지 그 이후는 뭐 문제될게 있으랴. 그로부터 그들은 한 달 만에 전격적으로 결혼을 약속하고 그 해 결혼에 골인했다.

가족의 지지와 격려는 활동을 하는 사람에게는 필요조건이다. 유덕상 위원장이 느끼는 부인의 지지정도는 어느 정도일까?

"처음에 집사람은 노동운동을 그만두길 바랬죠. 지금도 거의 보름 동안 집에 못가고, 가도 새벽에 들어가기 일쑤죠. 그리고 예전엔 혼자만 산에 간다고 불만이 많았는데 지금은 평일날만이라도 일찍 들어오라는 주문으로 바뀌었어요. 이해는 하면서도 아마 스트레스를 받겠지요"

이쯤에서는 부인에게 직접 듣는 것이 더 정확한 것 같다. 해고자부인들이 본사 로비에서 농

성할 때 함께 동참하기도 했던 그녀의 대답을 통해 유덕상 위원장의 활동이 가정으로부터 든든하게 뒷받침되고 있다는 것을 느낄 수 있었다.

"처음 조합활동 시작할 때는 그만뒀으면 했지요. 많이 말렸



● ● ●
사람은 누구나
결함이 있기에
서로 이해하려는 노력이
중요합니다.
● ● ●

어요. 일단 발을 디디면 빠져나오기 힘들잖아요. 그러다가 해고까지 당했을 때는 정말 밑터라구요. 치자식도 있는데 그렇게까지 했어야 하나... 지금은 싫은 내색 안 하고 하는 일을 묵묵히 지지해주는 정도예요. 특별히 도와주는 것은 없고"

家和萬事成을 좌우명으로

그들은 지금껏 부부싸움 한번 못해봤다고 하는데 그 비결은 갈등을 푸는 효과적인 처방전을 갖고 있기 때문란다. 즉 맥주 1병을 사들고 집으로 가거나 밖으로 불러내 500cc 한 잔씩 마시면서 각자가 잘못된 부분을 깨닫기 시인하는 것이 그 묘한 처방전이다. 그러다보니 당연히 싸움다운 싸움을 여태 못하고 살았다.

그들에게는 한별이, 한술이라는 두 아들이 있다. 그 두 아들은 아빠를 자주 보지 못하는 게 가장 큰 불만이다. 그래서 오랜만에 보게 되는 아빠인지라 간혹 아빠 침대에서 서로 자려고 싸우기도 한다. 그래도 8살 먹은 한술이는 형아답게 아빠가 위원장 일 때문에 바쁘다는 것을 이해하는 편이라고 한다. 어디서 들었는지는 모르지만,

남자들의 발길이 잦은 이발소는 가화만사성(家和萬事成)을 적어 놓은 액자가 걸려 있는 곳이 많다. 그것이 바로 그의 좌우명이다. 그는 집안이 편해야 뭐든 할 수 있다고 생각하는데 그러한 그의 신념은 조합원들에게도 자주 전해지곤 한다.

그는 매사에 수용하고 이해하



오랜만의 가족나들이.

는 자세를 중요하게 생각한다. 한번은 이런 일도 있었다. 국수와 빵을 유난히 좋아하는 그는 결혼한 후 첫 일요일에 아내에게 국수 먹고 싶다고 했다. 신혼 초엔 무엇인들 못해주랴. 아내는 국수를 만들어본 적이 없었지만 무조건 양념이 많으면 맛있겠지라는 생각에 갖은 양념을 쳐서 국수를 팔았다. 참기름도 듬뿍, 식초까지도 듬뿍. 당연히 첫 작품은 만든 사람도 손가락 대기가 민망할 정도였다. 그런데 그 국수를 그는 아무 말없이 먹었다.

마침 고향에서 어머니가 전화를 하지 않았으면 아내는 국수의 맛에 대한 평가를 끝내 못들

을 뻔 했다. 그는 어머니에게 '국수가 너무 맛있어서(?) 눈이 감긴다'고 했더니. 그러한 그의 인내심이 부부싸움없는 가정, 조화로운 노동조합 활동의 밑거름이 되는 것이라. 아무튼 그의 사전에는 타박, 투정, 불만이란 단어는 전혀 없는 모양인 것 같다.

뛰어난 조합원들의 탁월한 선택
그가 보기에 여직원들은 보는 눈이 정확하고 판단력이 있는 사람들이다. 이는 단지 그가 봉천전화국 지부장에게 당선될 때 여자들의 물표가 작용했기 때문만은 아니다. 당시 지부장선거는 정치판의 부패선거와 다를

바가 없었다. 후보들이 술을 사주는 것은 다반사였고 적게는 몇 백에서 기천만원까지 선거비용으로 쓰기도 했다. 당시에도 후보가 식당을 정해놓고 '먹고 싶은 사람은 와서 먹어라'는 등의 선심공세를 펴기도 했다. 그때 여성들이 뜻밖의 제의를 해왔다. 후보자들을 차례로 불러 청문회를 한 후 정말 지부를 위해 일할 사람을 정해서 물표를 던지기로 했다는 것이다.

"한사람씩 불러 나갔죠. 처음엔 제과점에서 하다가 저를 부를 때는 치킨집으로 옮기더군요. 빵값이나 치킨값이나 비슷하니 고기를 먹자는 취지(?)인 듯했어요. 여러가지를 물었는데 심지어 재산이 얼마나 되는지까지 물어보더군요. 그 모임에서 제가 상당히 높은 점수를 얻어 당선이 되었지요"

여직원들은 그들의 올바른 선택을 위해 조직적인 움직임을 보여주었고 현명한 판단을 실천으로 옮긴 당당한 유권자들이었다.

하지만 소수 남성간부들의 여성문제에 대한 이해가 높다 하더라도 대다수 남성조합원들의 보수성 때문에 남녀평등을 실천하기 어려웠던 사례도 있었다.

그래서 이에 대한 그의 생각을 알기 위해 질문을 던져보았다.

"혹시 한국통신에서 여성위원장이 출마한다면 어떻게 하시겠습니까?"

"능력이 있는 분이 나시면 밀어줘야죠. 조합원들은 아직은 시기상조로 생각하지 않을까 싶어요. 남녀평등을 위해 남자들의 의식개선도 중요하지만 여성들도 자질향상과 무장이 필요하다고 생각해요. 우리 회사의 경우 기혼자가 대부분이다 보니 가정애 많이 매이거든요. 앞으로 여성교육을 자주 하려고 해요. 11월에 330여명의 여성부장교육이 잡혀 있지요. 여성 조합원이 전체 조합원의 24%인데 각 본부와 319지부에 319명의 여성부장이 있습니다. 말로만 외치는 남녀평등이 아니라 명실공히 남녀평등이 이루어지도록 해야죠. 지금은 노조집행부에 여성국장 한 명이지만 앞으로 여성간부들을 많이 들어오도록 할 생각입니다."

이제 반대로 조합원들이 위원장을 어떻게 평가하는지를 들어보자.

"너무 멋있죠. 사심없고 강직한 사람이지요"

"민주노조추진위원회 활동을

같이 하면서 위원장을 알게 되었는데 한마디로 정직하고 호트러지지 않는 사람이지요. 멋있는 사람이 아니라면 5만 조합원이 위원장으로 뽑지 않죠. 우리 조합원들이 굉장히 뛰어난 조합원들인데 그 뛰어난 조합원들이



●●●
지금은 노조집행부에
여성국장 한명이지만
앞으로 여성간부들을
많이 들어오도록 할
생각입니다.

●●●

뽑았으니 당연하죠.

우리 조합원들은 우선 민주노조를 탄생시켰고, 또 6천명이 모여도 지도부의 지휘에 일사불란하게 동참하고 집회가 끝난 뒤 휴지 조각하나 남기지 않는 질서의식이 투철한 사람들이예요"

고단한 삶을 가슴에 안고서

2회에 걸쳐 인터뷰를 하는 동안 필자는 그에게서 "가슴아프다"는 말을 가장 많이 들었다. 돌아가신 아버님을 생각하면 생전에 효도 못했다는 생각에 가슴이 아프고 노동운동한다는 아들을 위해 매일 새벽 목주를 돌리고 기도하시는 어머니를 생각하는 것도 가슴이 아프다. 어머니는 올해 일흔 넷인데 마흔 다 된 아들을 아직도 물가에 내는 어린애로 생각하시는지 늘 걱정을 놓지 않으신다. 어느 어머니가 그러지 않으실까만은...

또 선로현장, 실험실, 사무실, 도서벽지를 두루 돌면서 그는 소외되고 힘겨운 동료들의 현실에도 가슴이 아팠다. 90년 한국통신에서는 맨홀 속에서 일하던 노동자 한 명이 납중독으로 사망했다. 그때 그는 동료의 주검을 다시 한 번 농락하는 어용노조의 반노동자적인 대응을 보면서 한국통신에 반드시 민주노조의 깃발을 꽂아야겠다고 다짐했다.

사람들은 흔히 한국통신 하면 우선 선로작업하는 아저씨들, 114교환원들을 떠올리고 이어서 안정되고 월급도 많이 주는 잘나가는 직장으로 꼽는다. 그

러나 한국통신의 현실은 전혀
잘나가는 직장이 아니다. 17년
근무한 사람의 기본급이 5십만
8천 7백원이고, 3년간에 2천 5
백명이 직장을 버리고 이직을
한다. 이번 국정감사에서 밝혀
진 자료에 의하면 한국통신 노
동자들의 임금도 공무원의 56%
에 불과하며 24개 정부투자기관
중 19위라고 한다. 94년 상반기
만 해도 1조 200억원이라는 순
이익을 올린 국내 최고의 기업
이지만 매년 정부의 임금가이드
라인에 묶여 노동자들은 실질임
금을 유지하지도 못하고 있다.
더구나 회사측에서는 96년까지
전화국 완전전산화로 8천3백명

을 감원할 수 있다는 얘기도 흘
리고 있다.

살아오는 동안 그의 주위에는
항상 사람들이 많았다. 그 이유
를 주위의 동료들은 그가 '나보
다 남을 먼저 생각하는 헌신적
인 사람' 이기 때문이라 한다. 그
스스로도 세상을 살면서 적을
만들기보다는 주로 이해하고 감
싸안으려는 자세로 살아왔다고
생각한다. 그래서인지 자취시절
그의 하숙집에는 매일 5, 6명의
친구들이 집을 치고 있었으며
그를 따라 서울로 아예 이사온
친구도 있었다고 한다. 그러나
그는 부당한 것, 옳지 않는 것
은 단호하게 거부할 줄 아는 강

직한 사람이기도 하다.

민주노조라면 투쟁마저도 감미롭다

노조활동을 하다 해고되었을
때 그는 황당한 느낌을 지울 수
없었다. 노동운동을 처음 시작
했을 때는 해고보다 더한 것도
예상했었고 지부장 출마시에도
해고도 불사하고 싸우겠다고 조
합원들에게 약속했지만 막상 해
고를 당하고 보니 참담하기 그
지 없었다. 그러나 그는 곧 '투
쟁을 통한 복직'을 낙관적으로
피력하면서 기운을 내기 시작했
다.

해고되기 전에는 수도권지역
민주지부장회의를 구성해서 의
장을 맡았었다. 민주지부장은
91년에 대거 탄생하여 서울지역
34개지부 중 11군데가 민주지부
를 이룰 정도로 비약적 발전을
했다. 30대 중반의 그들은 1주
일에 한번 모임을 갖고 열성적
으로 공부와 토론을 했으며 또
한 실천의 방법을 모색했다. '지
로강제모집 철폐', '작업환경 개
선' 등을 내걸고 본부장과 담판
을 짓기도 했고, 해결은 못했지
만 인사적체문제들을 제기하기
도 했다. 박차를 가한 그들의 활
동은 그 해 6월 전국대의원대회

에서 중앙위원장 직선제 쟁취로
결실을 맺는다. 민주노조의 터
를 닦은 것이다.

그러나 때론 역풍이 불어 뱃
길을 험겁게 하기도 하는 법. 지
부장 생활 4개월 여만에 일이
터졌다. 국제전화사업과 관련해
채신부의 부당간섭과 데이콤에
대한 특혜문제로 철야농성을 시
작하였다. '채신부 장관에게 드
리는 공개질의서', '채신부 부당
간섭저지 투쟁속보' 등을 배포
하고 사장출근을 저지하기 위한
격렬한 몸싸움도 마다하지 않다
가 강제연행되기도 했으며 노총
에서 농성과 서명작업 등을 전
개했었다. 그러나 급기야 21명
의 간부들이 해고(9명), 벽지발
령(11명) 등의 중징계를 받은
것이다.

해고 후 120일간의 민주당사
농성은 노동운동가로서의 폭과
깊이를 더해 준 산 교육장이었
다. 부당해고도 귀양살이도 그
에게는 언제나 새로운 기회였던
셈이다. 당시 민주당사 농성장
에는 유랑총회를 했던 현대해상
화재보험의 조합원들, 전국농민
회의 농민들, 신대방동 철거민
들이 함께 농성하고 있었다. 그
에게 그 농성장은 우물안 개구
리가 보다 넓은 시야를 가지게

된 계기를 제공해 주었다.

"우리와 다른 세계에 있는 사
람들을 접하고 많은 얘기를 나
누면서 우리 사회에 대해 많이
알게 되었지요. 한마디로 사회
구조가 너무나 잘못돼 있다고
피부로 느끼게 되었어요"



● ● ●
9명의 해고동지가 같이 있었고
많은 조합원들이
격려방문을 왔고
집회도 하고 해서
좌절할 틈이 없었지요.

● ● ●
— 120일이면 긴 기간인데 중
간에 좌절할 때는 없었나요?

"9명의 해고동지가 같이 있었
고 많은 조합원들이 격려방문을
왔고 집회도 하고 해서 좌절할
틈이 없었지요. 그리고 농성장
군기를 확실히 잡은 것도 효과
적이었던 것 같아요. 아침에 규

칙적으로 일어나고 토론하고 짜
여진 규율 속에서 지내다보니
호트러짐이 없었지요"

결국 120일의 긴 투쟁은 해고
자들에게 복직이라는 승리를 안
겨주었다. 그러나 벽지발령이
그들을 기다리고 있었다. 그는
목포로 갔다. 다른 동지들도 추
자도로 거제도도 뿔뿔히 흩어졌
다.

그러나 목포에서의 귀양살이
는 그의 타고난 조직역량이 유
감없이 발휘되었던 시절이었다.
회사로서는 고양에게 생선가
게를 맡긴 꼴이 되었다. 각 지역
으로 간 다른 동지들도 역시 마
찬가지였다. 자신이 일하는 곳
에서 각자 민주노조 씨뿌리기를
시작한 것이다. 덕분에 그들은
올해 중앙위원장 선거에 즈음해
서 모두 회사로부터의 호출로
서울로 올라오게 되었다. 회사
는 결코 그들이 예뻐서가 아니
라 그들을 표발에서 매어놓기
위한 조치였다.

무연고지인 목포에서 그의 조
직활동은 그야말로 백사장에서
진주를 찾는 작업과 같았다. 우
선 여기저기 수소문해서 괜찮은
사람들을 소개받아 찾아다녔다.

회사측에서도 이를 눈치채고
있었지만 근무시간 후에 하므로

노동조합 사무실에서.





을 입루 때 조합원들과 함께

방해할 수 없었다. 돌아다니다 보면 새벽 귀가는 기본이었다고 한다.

그는 워낙 부지런한 사람이다. 직장다니면서 야간 전문대를 다녔고 언제나 4시30분경에 일어나 새벽 학원을 다녔다.

동료들의 헌신적인 도움도 조직을 뛰어가는데 큰 힘이 되었다. 매일 활동을 위한 헌금도 걷어주고 업무적인 배려도 많이 해주었다. 처음 목표에 내려갔을 때는 위로한다고 섬으로 출장도 많이 보내줘서(남들은 오히려 힘들다는 일을 그는 모두 좋게 해석하는 경향이 있다) 살살이 가봤는데 심지어 단 한명만 근무하는 섬도 있었다. 그곳

에서 고생하는 동료들을 보면서 그는 노조가 무엇을 해야 할지에 대해서 많은 생각을 했다.

1994년 5월, 그는 노조민주화 추진위원회의 위원장후보로 추대받아 선거운동을 시작했다. 좋아하는 술도 안먹고 잠도 못자고 하다 보니 살이 7kg이나 빠졌다. 그리고 보니 민주노조는 7킬로그램의 살과 뒤바뀐 것은 아닐런지.

공공부문 노조들의 연대가 필요할 때

동료들은 그를 지장, 덕장, 용장 중에 덕장이라고 한다. 이름 가운데 글자가 덕자이기도 하고 워낙 포용력으로 사람을 끌어들이

이며 통솔하기 때문이다.

감투가 크면 그만큼 어깨가 무거운 법.

6년 이상을 오로지 '민주노조 건설을 위해서라면 투쟁도 감미롭다'고 생각하며 동지들과 함께 거칠 것 없이 달려왔지만 요즘엔 잠이 안 올 때가 많다.

처음 출범시에는 그래도 현안이 단순했는데 최근에는 복잡한 일이 너무 많아진 것이다. 통신주권수호투쟁이 끝나기도 전에 바로 임금투쟁으로 국면이 전환되고 지금은 공기업 민영화, 우리사주문제 등 굵직한 문제들과 어용노조의 긴 세월 동안 누적된 문제들이 코앞에 놓여 있다. 내년에는 전면적인 근로조건 실태조사를 통해 대수술을 단행하겠다고 버리고 있다.

"우리 5대 집행부가 출범한 지 4개월인데 중앙 간부들은 선거운동 때부터 지금까지 하루도 못쉬었어요. 모두 환자들이에요. 노조 사무실 바닥에서 그냥 자기를 밥먹듯 하고 있으니..."

한국통신은 정부투자기관이라서 거의 모든 싸움이 정부를 상대로 하게 된다. 그만큼 쉽지도 않다. 그러나 공공부문노조에 대한 사회의 기대를 생각해보면 어느 하나 그냥 물러설 수 없

다.

— 노동조합이 바로 서려면 어떤 것이 선행되어야 할까요?

"일단 조합원들을 위해 근로조건을 개선시키는 것은 필수라고 생각합니다. 그리고 바로 노조가 서려면 조합주의를 탈피하는 것이라고 봅니다. 즉 사회적인 실천을 해야 한다는 것이죠. 지금은 기업별 노조의 한계 때문에 대부분의 노조가 조합주의로 가는 경향이 있지만 산별노조로 가는 것이 바로 이 조합주의를 탈피할 수 있는 지름길입니다. 우리는 공공부문노조나 공기업의 건강한 노조와의 연대로 공공부문 산별로 가야한다고 봅니다"

한국통신에 민주노조가 튼튼하게 자리매김한다는 것은 사회적으로 의미가 크다. 그것은 한국통신이 정부투자기관이고 전국망을 갖춘 조직이기에 상당한 사회적 영향력을 미칠 수 있을 뿐 아니라 정보화 사회에서 통신 주권을 지켜야 할 사명감 또한 가지고 있기 때문이다.

"우리가 정보통신개방을 반대하면서 통신주권수호투쟁이라는 것을 하게 되었죠. 해야 할 일은 여러가지가 있지만, 우선 시외전화개방에 재벌들에게 개방되는 것

을 반대했지요. 한국통신은 국민의 세금으로 이룬 기업입니다. 데이콤의 예도 있지만 더 이상 재벌들에게 염가로 넘겨주는 것은 말도 안되지요. 정부는 재벌들이 사전 경험을 통해 국가 경쟁력을 갖추게 되는 것이라고 하지만 그건 잘못된 생각인 것 같아요. 선례가 남겨지게 되면 외국 기업이 들어왔을 때 우리 기업과 똑같은 조건으로 주어야 하죠. 우리의 통신기술이 세계 8위거든요. 근데 1위와 8위의 차이는 엄청난 차이예요. 정보통신개방으로 외국자본이 국내 통신시장에 뛰어들었을 때 그 잠식력이란 것은 정보의 예측을 우려할 정도죠. 현대전은 정보전인데 국가의 이익에 배치될 현상이 벌어질 것은 자명합니다"

그는 한 걸음 더 나아가서 한국통신노동조합은 침체분위기의 노동운동에 활력소이자 희망이 되어야 한다고 생각한다.

유덕상 위원장, 한국통신 노조 간부 그리고 조합원들의 지금까지의 활동은 고기를 낚기 위한 그물코를 만든 것에 불과했다. 그들 앞에는 너무나 많은 할 일이 기다리고 있기 때문이다.

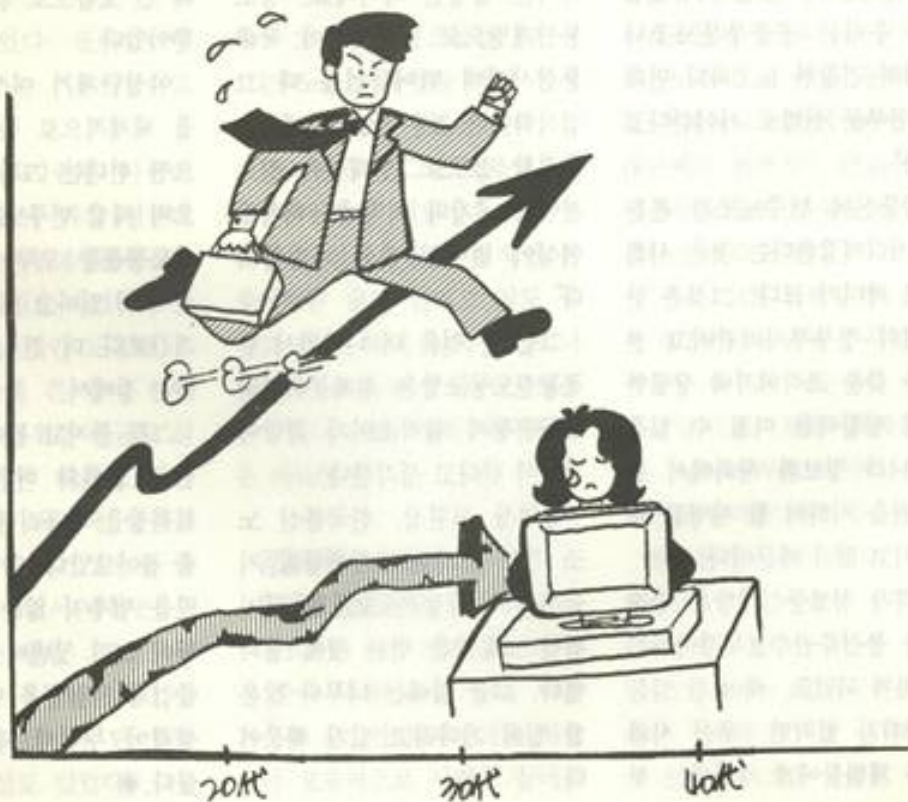
필자가 가장 궁금했던 것은 민주노조건설을 향한 그의 끊임 없는 분투의 진원지가 어디인가였다. 원래 반골기질이 있었던지, 삶의 전환점을 맞이한 특별한 계기가 있었다든지 아니면 이끌어준 큰 사람이 있었다든지 등등. 그러나 그는 그 어느 것에도 해당사항이 없었다. 그는 지금까지 늘 사람들을 좋아하고 동료들과 이웃들의 고단한 삶을 가슴아파 하였다. 그는 모두가 평화롭게 살수 있는 세상을 위해 긴 호흡으로 걸어 온 사람일 뿐이었다.

여성단체가 여성의 사회진출을 체계적으로 돕는 작업을 했으면 한다는 그의 도움말을 들으며 새삼 민주노조운동이나 여성노동운동 모두 또 다른 출발선에서 있다고 느꼈다. 걸어 온 기간보다 더 긴 호흡이 필요하다는 점에서.

그를 등지고 돌아오는 길에 5만 조합원의 버팀목인 유덕상 위원장을 떠올리면서 그의 덕목을 돌아보았다. 늘 책을 읽고 고민을 멈추지 않는 부지런한 생활이 그의 첫번째 덕목. 언제나 즐겁게 사람들을 만나는 낙천적 성격이 두번째 덕목이 아닐까 싶다.◆

우리 사회 장기근속 여성

이직을 고민하는 직장여성들
2배의 노력으로 절반의 수확을 얻더라도
여성관리자 집중 인터뷰



이제 우리 사회도 점점 장기근속 여성들이 늘어나고 있다. 아직도 20대 후반에서 30대 초반에 직장을 떠나는 여성들이 많기는 하지만.

결혼퇴직제가 사라져 가고, 은행에서의 여행원제폐지를 필두로 성별분리호봉체계의 변화가 각 사업장으로 확산되고 있다. 그래서 이제는 "남녀간의 임금차별, 승진차별이 사라진 것 아니냐", "이제 여자들이 더욱 더 직업의식을 투철하게 가져야 할 때가 아니냐"는 이야기가 여기저기서 나오고 있다.

그러나 실제는 어떤가?

얼마 전부터 몇몇 은행에서는 근속년수 17년 이상 여직원에게 대해 명예퇴직제를 도입하였다. 퇴직금의 두 배 정도를 더 받고 미리 퇴직한다는 명예퇴직제도. 이 제도로 한 은행에서는 그 나이에 해당하는 장기근속 여직원의 절반 정도가 명예로운 퇴직(?)을 했다고 한다.

전망이 없는 평여직원으로 버티는 것보다 명예퇴직하는 게 그나마 나을 것 같다는 판단을 했기 때문이다.

또한 많은 사업장에서 20대 후반~30대 초반 장기근속 여성들이 고민하고 있다.

"전망없는 직장생활에 머물 것인가, 아니면 과감히 다른 곳을 선택해 떠날 것인가?"

이에 우리 사회 장기근속 여성의 고민과 갈등을 그들의 목소리를 통해 들어보고, 그 대안을 생각해 보자.

"넘기기 어려운 10년 근속의 장벽"에서는 이직을 고민하는 여직원에게 초점을 맞추었다. 왜 이직을 고민하는지, 어떤 대안을 생각하고 있는지...

"2배의 노력으로 절반의 수확을 얻더라도"에서는 전망없는 직장생활에서 이직의 고민을 통과한 뒤 지금은 직장에서 자기 자리를 확보해 나가고 있는 여성들에게 초점을 맞추었다. 이들은 아직 극소수에 불과하지만 이들의 직장생활은 이직을 고민하는 여성들에게 시사하는 바가 클 것이다.

현재의 직장에 머물면서 차별적인 조건을 개선하기 위해 노력할 것인지, 아니면 새로운 일을 찾아 과감하게 떠날 것인지.

다음의 글들은 어떤 결론을 준비하지 않고 있다. 단지 이직문제를 고민하는 사람들에게 좀더 진지하고 구체적으로 고민할 수 있는 계기가 되길 바랄 뿐이다.

(편집자주)

넘기기 어려운 10년 근속의 장벽

— 이직을 고민하는 직장여성들

지 윤 정 계간 「사무직여성」 편집위원

여성들은 30대를 전후하여 '집단적인 이직'의 열병을 앓는다.

왜 그들은 이직을 생각하는가?

다른 일을 찾고 있다면 그 일은 무엇인가?

그러나 쉽게 옮기지 못하는 이유는 무엇인가?

“남들이 하찮게 생각하는 일이라도 그동안 정성을 다해 일해 왔어요. 그런데 맨날 나만 그렇게 생각하면 뭐예요? 그런거 사회에서는 인정하지 않아요. 요즘에는 그런 것에 환멸감이 느껴져요.

동료나 후배 남직원들은 계속 커나갈 때 나는 다른 사람 보조하는 일만 하고 있는 거예요. 나이는 자꾸 먹어가는데 나보다 늦게 들어온 남자가 책임자가 되고 승진을 하는 것을 보면 그만 두고 싶은 생각이 굴뚝같지요. 물론 대충 지내면 되는데... 나는 그게 안돼요”

(※금융기관, 이씨)

직장생활 4~5년부터 많은 여성들이 이직을 구체적으로 고민한다고 한다. 직장생활 10년, 20대 말이나 30대 초에 이르면 이직에 대한 고민은 극에 달하게 된다. 그 나이가 지나면 새로운 일을 시작할 수 있는 기회를 놓쳐버릴 것이라 생각하기 때문이다.

남성들에게 30대란 더욱 적극적이고 안정적인 직장생활을 할 수 있는 나이이다. 그러나 여성들은 30대를 전후하여 '집단적인 이직'의 열병을 앓는다. 왜 그들은 이직을 생각하는가?

다른 일을 찾고 있다면 그 일은 무엇인가? 그러나 쉽게 옮기지 못하는 이유는 무엇인가?

왜 이직을 고민하는가?

※금융기관에서 10년 넘게 평직원으로 근무하고 있는 이씨는 올해 서른 둘이다. 그는 서른이 넘어서면서부터 '직장을 옮겨볼까' 하는 생각을 진지하게 하기 시작했다. 직장인으로서 전망이 불투명한 자신의 위치에 아절함을 느끼며, ※금융기관은 호봉체계, 승진체계 등이 은행과 유사하다. 지금은 책임자고시에 통과되면 고과에 따라 승진할 수 있는 기회가 열렸다. 현재 여성 관리자는 과장이 1명, 대리가 2명이다.

그의 직장에서의 이력은 임시직에서 정식직원, 전직고시 통과, 책임자고시 1차 실패, 내년 재도전 계획 등이다. 점차로 직장내에서 지위가 높아졌으며 새로운 승진의 가능성이 열렸다는 것을 알 수 있다. 그래서 여성에게 승진이 전혀 보장이 되지 않았던 시절 또는 지금도 승진이 허용되지 않는 사업장의 입장에서 본다면, 그의 불평은 '배부른 자의 투정'으로 보여질지도 모른다.

다.

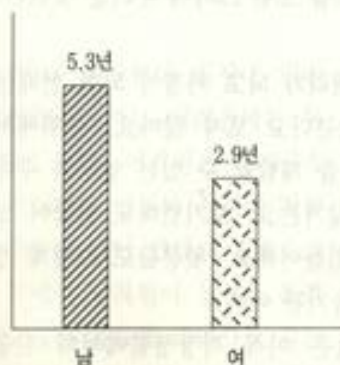
실제로 승진이 전혀 안되는 E연구원에서 근무하는 정씨(28세, 미혼)는 "단순반복적이고 전망이 불투명한 일이라도 열심히 하면 장기근속 시 승진이라도 시켜 준다면 계속 있을지도 모른다"는 말을 하고 있다.

대기업 B사 전산과에서 9년째 근무중인 장씨(29세, 미혼) 역시 요즘 바쁜 일과 속에서도 끝이 보이지 않는 이직에 대한 고민에 힘들어 하고 있다. 20대 초반 대기업 전산실에 입사했을 때 그는 계속 공부를 해서 전문적인 프로그래머가 되겠다는 야무진 꿈을 꾸었다. 그후 비록 야간대는 시간과 경제적 문제 때문에 못갔지만 방송통신대학에 진학하여 전산을 공부하고 있다. 열심히 공부하여 프로그래머 자격증도 땀으며 회사에서도 이제 만 8년을 넘긴 고참 사원이 되었다.

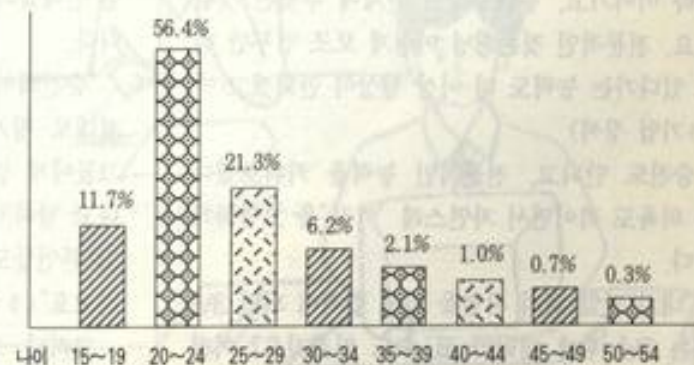
그러나 그토록 자신의 능력을 키우기 위해 애

통계로 보는 직장여성생활

평균 근속년수



나이별 분포



(자료: 노동부, 1991)

전망이 부재한 직장생활의 대안으로 '퇴직'을 생각할 수도 있는데 다른 직종으로의 '이직'을 생각한다.

이를 통해서 일을 계속하고자 하는 그들의 의지를 읽을 수 있다. 넘기기 어려운 10년 근속의 장벽에서 이직을 고민하는 여성들은 '대충 일하는 여직원'으로 남길 원하지 않는 사람들이다.

쓴 그에게 남아있는 것이란, 이리저리 쫓기느라 8년째 졸업하지 못한 학과공부에 대한 부담과 여전히 전산실 평사원이라는 직책 그리고 그에 따라 10년 가까이 계속하고 있는 잡무에서 오는 정신적 스트레스와 불확실한 미래 뿐이다.

그나마 위안이라면 만 8년을 넘긴 94년에 비로소 5급에서 4급으로 승급된 것을 들 수 있을까? 예전엔 남자는 4년만에 4급으로 올라갔지만 여성은 승급의 길이 막혀 있었다. 올해가 되어서야 여성은 고졸 5급에서 8년이 지나면 4급이 될 수 있게 되었다. 물론 승진은 아직 꿈도 못하고 오랫동안 열심히 싸워서 만들어 놓은 것인데도 이 정도 뿐이니...

퇴직이 아닌 이직!

"8년만에 겨우 급수가 오르다 보니 승진은 별나라 이야기고, 능력향상도 한계에 부딪친 것 같아요. 전문적인 것은커녕 이렇게 보조 업무만 하고 있다가는 능력도 더 이상 향상이 안되겠고..." (리기업 장씨)

승진도 안되고, 전문적인 능력을 키워보겠다는 의욕도 꺾이면서 자연스레 '이직'을 고민하게 된다.

"내가 만약 대리 시험을 봐서 합격이 되면 3년 또는 5년 후에 대리가 될 수도 있겠지요? 어떤 부장님이 그러시데요. '너 대리 언제 다냐? 너

한 사십되서 대리 달지 않겠느냐'라고. 하지만 사십되서 대리 달면 뭐해요? 계속 자기 능력을 개발할 수 있는 업무를 하지 못 하면 일에 대한 자신감이 없어질 것이고 밑에 있는 직원들 콘트물하기도 어려울 겁니다. 지금도 능력의 한계를 느낄 때면 그만 두고 싶은 생각이 들어요"(충금용기관, 이씨)

여직원의 승진제도가 만들어진 곳에서는 장기근속여성들도 언젠가는 승진이 될지도 모른다. 그러나 빠르면 30대 중반, 늦으면 40대에 승진이 된다면, 기쁨보다도 위치에 대한 불안감이 앞서지 않을까? 그들이 담당하고 있는 업무의 성격이 변하지 않는 한 능력을 키우기 어려우며 또한 관리자로서 리더십을 발휘하기가 어려울 것이다.

능력의 한계에 대한 불안감 때문에 이미 승진한 선배들의 모습 또한 그다지 부러운 것만은 아니다.

"승진해서 대리가 되고 과장이 되신 선배들도 제대로 평가받는다고 보지 않아요. 주위에서도 그들에게 능력을 개발할 수 있는 업무가 주어진다고 말하지 않거든요. 보기만해도 힘들어 보이고 본인들도 힘들어해요. 윗분들도 그렇게 생각하고요"(충금용기관 이씨)

그러나 그들은 아직 직장생활에서의 갈등을 '결혼'이라는 안일한 대안으로 돌리려 하지 않는

다. 전망이 부재한 직장생활의 대안으로 '퇴직'을 생각할 수도 있는데 다른 직종으로의 '이직'을 생각한다. 이를 통해서 일을 계속하고자 하는 그들의 의지를 읽을 수 있다. 넘기기 어려운 10년 근속의 장벽에서 이직을 고민하는 여성들은 '대충 일하는 여직원'으로 남길 원하지 않는 사람들이다.

장기근속 여성의 인간관계

"나보다 나중에 들어왔고, 능력면에서도 그리 차이가 없는 남성이 먼저 승진해 팀장이 될 때는 하루에도 열두번씩 어깨가 내려앉아요"(리기업 장씨)

"나보다 10년 늦게 들어온 남직원이 상사로 오는 것까지는 그래도 참았죠. 하지만 15년이나 늦게 들어온 남직원이 상사로 오는 것은 정말... 피차 서로가 괴로운 거죠"(충은행 김씨)

이직을 고민하는 이유가 전망부재에만 있는 것은 아니다. 직장이란 사람들이 모여 하루에 8시간 이상을 함께 하는 곳이기 때문에 남녀 공히 인간적인 부딪침도 생기고 그것이 심해지는 경우는 직장을 떠나기도 한다.

그러나 여직원이 직장내 인간관계에서 느끼는 어려움에는 독특함이 있다. 여직원은 장기근속을 하더라도 업무와 직장내 지위가 변동이 없어 연령과 경력으로는 후배인 남직원이 상사로 올라오게 되는 경우를 다반사로 겪는다. 그리고 남자라고 함부로 커

피심부름을 시키거나 선배에게 단지 여자라는 이유만으로 사사건건 덤비는 경우도 허다하다. 이러한 후배 남직원과의 인간관계의 어려움은 결국 직장내 장기근속 여직원의 지위와 관련되는 것임을 알 수 있다.

또 인간관계의 어려움은 도처에 놓여 있다. 2기기업의 이씨는 업무상 다른 부서의 일을 도와주러 갔다가 여성상사로부터 공개적으로 "확실히 남자직원들이 일을 더 잘하는 것 같아요"라는 말을 들었다고 한다. 여자상사가 든든한 버팀목이 되어줄 줄 알았는데 여성을 무시하는 발언을 하자 기대가 순식간에 무너지는 느낌이 들었다고 한다.

또 장기근속 여성들은 신세대 후배 여직원들을 보면서 세대차이를 절감한다. 30세 전후의 여성들은 "요즘 애들은 좋게 말하면 툭툭하고 영악하죠. 그렇지만 자기 주장이 너무 강하고 자기만 알고 남은 전혀 생각하지 않아요. 선배



에 대한 예우도 전혀 없지요"라고 말한다.

충금용기관의 이씨는 신세대 여성후배에게 밀렸던 아픈 기억을 갖고 있다. 대졸이었던 그 후배 여직원은 선배인 그가 담당하고 있던 업무를 하게 해달라고 상사에게 요구했고, 상사가 그 요구를 받아들였던 것이다.

또 커피심부름 등 잔심부름을 후배가 거부해 선배 여직원이 하는 경우도 있다. "바쁘다고 언니가 하라고 그러든지, 딴 일만 계속 하고 있다든지 하는 경우도 있어요. 그럼 일단 손님이 있으니까 커피를 타서 갖다 주고..."(충금고 이씨)

"넘어야 할 벽도 많은데 마음 기댈 곳은 하나도 없고, 괜히 자리만 차지하고 앉아 눈총받고 있는건 아닌가 하는 생각이 들지요. 마음이 좋을 수가 없고 나이를 먹어갈수록 더 속상해요"(충금용기관 이씨)

이런저런 인간관계의 어려움은 가뜰이나 움츠

러든 장기근속 여성을 더욱 주눅들게 한다. 여성들은 직장생활을 오래할수록 넘어야 할 벽이 많음을 점점 더 느낀다. 업무능력 향상, 업무확대, 승진·승급 등을 확보하기 위해서는 그것을 가로막고 있는 불합리한 편견과 제도에 맞서야 한다.

계다가 나이가 들수록 직장내에서 인정받는 직장인이 되는 것이 아니라, 눈총받는 여직원이 된다고 느낀다. '여직원들은 나이만 들었지 일은 못한다. 시집 안가나, 결혼했으면 그만 두지...' 결국 업무에서의 장벽은 인관관계에서의 장벽과 동전의 앞뒷면이다.

다른 일을 찾고 싶다

프로의 남녀는 차별받지 않는다는데...

전산실에 근무하는 장씨는 매일 같이 반복되는 보조적인 전산일보다는 공부를 더 해서 소프

트웨어를 개발할 능력을 갖춘 프로그래머가 되고 싶다. 나이가 들어갈수록 '회의와 갈등'이 아니라, '경력과 실력'이 향상되어 어디서나 환영을 받을 수 있는 당당한 직장인이 되고 싶은 것이다.

이직을 생각하는 대다수의 장기근속 여성들이 꿈꾸는 새로운 직장은 과연 무엇인가?

세무사, 카운셀러, 개조련사, 통역 가이드, 속기사, 유아교육 자격증, 꽃꽂이 사범, 제과제빵 기술자 등등.

이직을 고민하는 여성들로부터 가장 많이 듣는 말은 '전문적인 직업'을 갖고 싶다는 말이다. 그들은 전문적인 직업을 한 분야에서 오랫동안 일을 할수록 경력이 쌓여 나이를 먹어도 여자라는 제한없이 대우받는 직업이라고 생각한다. 대체로 자신들의 일이 오랫동안 일할수록 경력과 능력을 쌓는 것이기보다는 그 반대이라고 평가

받고 있고 스스로도 그렇게 생각하기 때문인 것 같다. 그러나 도대체 전문적인 일이란 무엇인가? 혹시 이직을 꿈꾸는 사람들은 전문적인 일에 대한 환상을 갖고 있는 것은 아닐까? 예전대 전문적인 일이라고 생각한 일을 하면 무언가 대단한 성취욕을 느낄 수 있거나 자기를 완전히 실현할 수 있거나 하는.

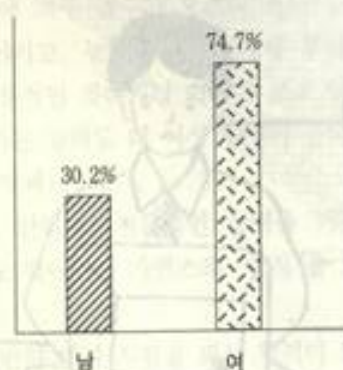
만만하게 장사라고!

"진지하게 고민해 보면 장사를 하는 것도 꽤 편찮을 것 같아요. 잘만 되면 지금 월급 정도는 비교도 안 되게 벌 수 있고 결혼이나 나이 먹는 것과는 아무 관계가 없는데다가 누가 뭐라고 하길 하나, 내 맘이잖아요?"

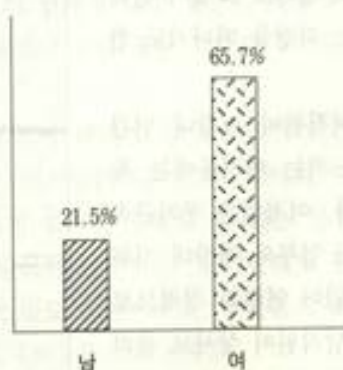
28세의 정씨는 제과기술을 배워 가게를 차려 볼 구상을 해 본다. 나이가 든데다 내세울 만한 경력이나 전문적 능력이 없으므로 웬만한 곳으

통계로 보는 직장여성생활

승진준비하지 않는다



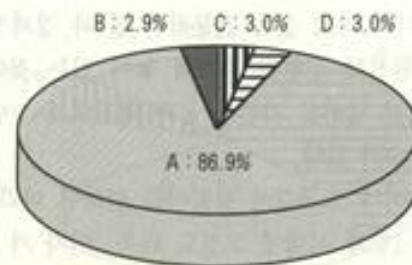
현실적으로 불가능해서 승진준비 안한다



(자료: 사무금융노동조합연맹, 1991)

통계로 보는 직장여성생활

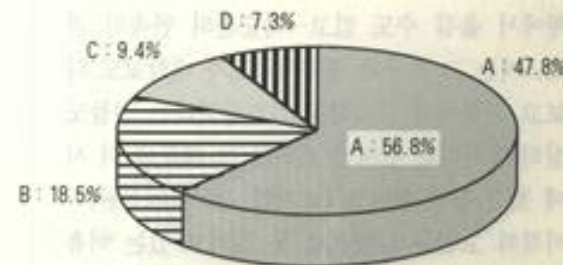
승진에 대한 태도



A : 남녀차별 없는 승진
B : 승진과 관계없이 임금이 중요
C : 불필요
D : 부담스럽다

(자료: 사무금융노동조합연맹, 1991)

여직원 승진을 위한 선행조건



A : 스스로 올바른 직업관을 갖는다
B : 균등한 교육훈련 기회 부여
C : 직무분리 폐지
D : 결혼피직제 폐지

로의 이직은 사실상 불가능하다. 그렇다고 새로 기술을 배워 취업하기에는 자꾸만 늘어가는 나이와 들어갈 비용이 마음에 걸리고 게다가 반드시 취업이 보장되는 것도 아니므로 자꾸만 장사 쪽으로 마음이 기울다.

장사는 몽상이라도 자신의 삶을 스스로 개척해 나갈 수 있는 자유로움과 성공의 가능성을 꿈꾸게 한다. 그래서 바늘틈으로 숨쉬는 것 같은 기분으로 살고 있는 이들에게 장사라는 직업은 꽤나 유혹적일 수밖에 없다.

여자들이 주로 생각하는 장사의 종목은 카페나 악세사리 가게, 화장품점 등, 반복되는 일상에 진저리를 치면서 그들은 하룻밤에도 몇 십번씩 장사계획을 세웠다 부수었다 한다. 어쩌면 이직을 고민하는 장기근속 여직원에게 장사는 마지막 보루인지도 모른다.

머물지도 떠나지도 못하는 사람들

"지금까지 해오던 보조적 업무와 잡무가 오래 했다고 해서 당당히 내세울 수 있는 실력이 되는 것이 아니잖아요. 이직을 고민하고는 있지만 그 상황에서 옮길 수도 없고...악순환의 연속인 거지요. 저는 그 욕구를 충족시키고자 대학교도 다녀보고 외부에서 ○○학교 ○○강좌라는 것들도 열심히 찾아다니 봤지만 오히려 그 때문에 더 시간에 쫓긴 꼴만 됐어요"(E기업, 29세 여직원)

이직의 고민을 실천으로 못 옮기고 있는 이유 중에 가장 많은 사람들이 답하는 첫번째 이유는 당당히 옮길만한 충분한 실력도 안되고 현재의 업무로 여성이 장기근속해야 경력으로 인정되지 않기 때문이란다. 어쩌면, 이직을 하려고 하는 이유와 하지 못하는 이유는 동일한 것이다.

실력을 갖추고 인정받는 직장인이 되기 위해 이직을 생각하지만, 또한 현재의 경력으로는 이직을 하기 어려운 것이다.

그렇다면 하고 싶은 분야나 직업을 위해 실력을 쌓고 준비하면 되지 않겠는가? 그러나 그들에게는 미래를 준비할 시간적 경제적 여유가 부족하다. 그리고 직장을 그만 두고 성공 가능성이 불투명한 일을 준비하기에는 너무 무모하다는 생각을 한다.

실력은 안되는데 여유는 없고...

"그나마 이 회사를 그만 댔다가 취직이 안되면 그 경제적 손실을 메울 길이 없어져요. 또 기능을 익혀도 취직이 안된단든지 장사가 망할 수도 있단든지 하는 실패의 위험성은 차치하고서라도 현재의 경제적 조건이 불가능해요. 어디서 무료로 능력을 키울 수 있는 구조도 아니고 대부분의 상업고등학교를 졸업한 여성들이 가계보조와 동생들의 학비로 인해 모아둔 돈이 그리 없는 형편에서 다른 일을 준비하기 위해 수입을 끊는단든지 장사를 할 수는 없는 거지요"(E연구원, 정씨)

'자기가 하고 싶은 전문적인 일'과 경제적 형편이 완전히 상반된 관계에 놓여 있는 것이다. 기혼녀인 남씨도 자신의 꿈과 의지대로 그냥 그만 둘 수가 없다.

가득이나 요즘같이 맞벌이를 안하면 따라가기 힘든 고물가 시대에 그것도 더욱 '여자'가 자기 하고 싶은 일을 준비하겠다고 마음대로 그만둘 수 있겠느냐는 것이다.

그렇다고 회사를 다니며 틈틈히 익힌 지식으로 그들이 원하는 전문적인 직업인이 될 수 있다면 누가 고민을 하겠는가?

또한 여자라는 이유만으로도 소외되고 잡무에 시달리는 이 현실에서 어디간들 그러한 상황이 크게 변할까라는 생각에 체념과 포기로 현실에 안주하려는 경우도 있다. 현실안주에는 직장에서 받는 부당한 대우에 무관심해지거나 결혼을 이유로 직장생활에서 벗어나는 것이 포함된다.

이직을 원하는 그들에게 지금과 똑같은 업무가 반복될 직장은 절대 사절이다. 그래서 만약 전문직을 갖기가 어렵다면 그냥 오래 버틴 곳이 그래도 낫지 않을까 하는 생각을 하기도 한다. 그래서 그들은 이직을 생각하면서도 쉽게 떠나지 못하는 것이다.

또 다른 변화를 준비하며

장기근속 여성들의 고민 중에서도 '이직의 몸살'은 보편적으로 앓고 있는 문제임에 틀림없다. 60세를 평균 수명으로 한다면 인생의 나머지

절반을 남겨두고 있는 여성들의 진로에 대한 고민. 그러나 과연 이직에 대한 고민이 진지하고 구체적인 검토 속에서 이루어지고 있는가?

현재의 차별적인 상황을 변화시키려는 노력을 충분히 하기보다 다른 종류의 일에 막연한 동경과 기대를 갖고 있는 것은 아닌가?

물론 무조건 현재의 직장에만 머무는 것이 대안이 아닐 수도 있다.

그러나 현재의 직장에 머물러 떠나건간에 자신의 문제에 직면하여 좀더 진지한 고민을 통해 현실적인 대안을 모색해야 할 것이다. 그래야만 전망없는 부당한 직장생활에도 변화가 올 수 있을 것이고, 또는 현재의 직장 밖에서 해답을 찾을 수도 있을 것이다. 머물러 떠나건 간에 자신의 삶에 대한 좀더 진지하고 구체적인 고민을 기울이면, 현재의 삶을 조금씩 변화시킬 수 있을 것이다. ◆

통계로 보는 직장여성생활



(자료:한국여성개발원, 1992)

2배의 노력으로 절반의 수확을 얻더라도

안혜성 계간「사무직여성」편집실장

아직까지 장기근속 여성에 대한 모델을 가지고 있지 못한 우리로서는

그들이 어떻게 20년 가까이 세월을 버텼을 지가 궁금하다.

그래서 직장생활을 계속하기로 선택한 장기근속 여성들의 이야기를 들어보았다.

특히 여성 관리자에 초점을 맞춰 그들의 직업의식, 개별적 조건, 직장의 특성, 사회적 배경 등을 통해 직장을 선택하게 되고 승진하게 된 배경을 살펴보았다.

“직장 그만두고 그냥 결혼하는 것은 쉽데요? 그건 부모나 보호자처럼 자기 생계를 완전히 맡아주는 사람이 따로 존재했을 때 나오는 생각이예요. ‘자기 생을 자기가 살아가는 사람’이 어떻게 힘들다고 직장을 그만 두고 ‘결혼이나 할까’라는 생각을 해요? 그런 여자랑 결혼한 남자 역시 참 불행한 사람일 거예요”(스은행 이소장)

“좌절하지 말고 일단 부딪쳐야 한다고 봐요. 그러면 안 무너지는 것이 없을 거예요. 그렇지만 단지 오기만 가지고 그러는지, 아니면 평생 진가를 보여줄 것인지를 분명히 해야 합니다. 단기적

으로 눈앞의 일만 생각하지 말고 긴 안목으로 봐야 해요. 남녀차별이야 수천년을 지속되어 온 것인데, 하루아침에 변한다는 생각은 착각이에요”(이중권 이차장)

앞 글에서 이직을 고민하는 사람들의 갈등을 살펴보았다면, 이 글에서는 10년, 20년 이상 직장생활을 하고 있는 여성들을 조명해 보려 한다.

아직까지 장기근속 여성에 대한 모델을 가지고 있지 못한 우리로서는 그들이 어떻게 20년 가까이 세월을 버텼을 지가 궁금하다. 그래서 직장생활을 계속하기로 선택한 장기근속 여성들의 이야기를 들어보았다.

그런데 장기근속 여성들을 만나다 보니, 관리직에 있는 여성들의 수가 많아졌다. 그건 어찌보면 당연한 것인지도 모른다. 승진이 안되는 상황에서 20년 가까이 장기근속을 하기란 어려운 일이다. 그래서 장기근속 여성 중에서도 ‘여성관리자’들의 여제와 오늘이 초점이 되었다.

여성관리자들의 직업의식, 개별적 조건, 직장의 특성, 사회적 배경 등을 살펴봄으로써 그들이 직장을 선택하게 되고, 승진하게 된 배경을 살펴보자.

일은 살아가는 힘의 원천이다!

직장내에서 자기 위치를 다져가고 있는 장기근속 여성들이나 여성 관리자들이 모두 처음부터 ‘평생 일을 해야겠다’는 투철한 직업의식을 가지고 일을 시작한 것은 아니었다.

68년도에 은행에 입사한 이소장은 입사 당시만 해도 잠깐 다니다 그만 둘 것으로 생각했었다. 마찬가지로 77년에 일본기업인 M물산에 입사한 남주임 역시 처음에는 가정을 중요하게 생각해서 결혼 후 회사를 그만 둘 결심을 하고 있었다. 그래서 그녀는 83년에 선배들이 결혼퇴직 제철때 싸움을 할 때도 그다지 적극적으로 나서지 않았다.

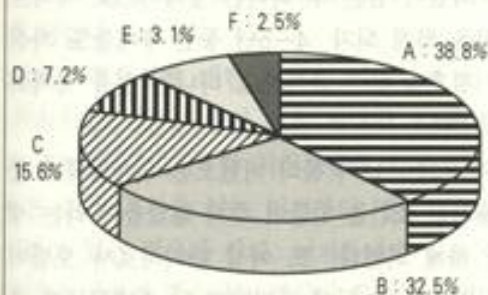
산업화가 시작된 60년대 이래 80년대 초반까지만 해도 직장을 가지려는 여성이나 직장을 다니고 있는 여성들의 대부분은 평생 직장을 다녀야겠다는 생각을 거의 하지 않았었다.

그런데 결혼 후 퇴직을 생각하던 여성들이 직장생활 10년, 20년이 넘어서면서 ‘일의 필요성’을 절실하게 자각하게 된다.

스은행 이소장은 무엇보다도 경제적인 측면의

통계로 보는 직장여성생활

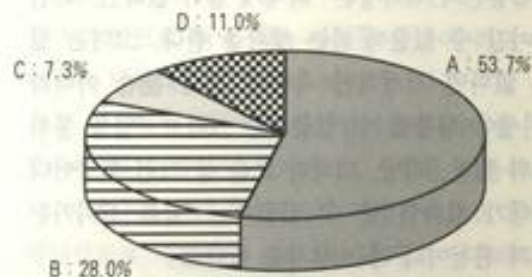
여성의 희망취업지속기간



A : 결혼할 때까지 B : 노쇠할 때까지
C : 경제적 여건이 좋을 때 D : 자녀출산 때까지
E : 당장 그만둠 F : 자녀진학 때까지

(자료:한국여성개발원, 1992)

여성의 사회참여 장애요인



A : 사회의 인식 부족
B : 가사, 양육문제
C : 교육기회 부족 D : 기타

(자료:노동부, 1993)

산업화가 시작된 60년대 이래 80년대 초반까지만 해도
직장을 가지려는 여성이나 직장을 다니고 있는 여성들의 대부분은
평생 직장을 다녀야겠다는 생각을 거의 하지 않았었다.
그런데 결혼 후 퇴직을 생각하던 여성들이 직장생활 10년, 20년이 넘어서면서
‘일의 필요성’을 절실하게 자각하게 된다.

중요성을 지적한다. “막상 직장에 들어오니 ‘나도 돈을 벌어야겠다’는 것을 절실히 느꼈어요. 본인이 생활의 기본적인 것을 해결할 수 있는 능력이 있는 경우와 없는 경우가 큰 차이가 난다는 것을 현실적으로 느끼게 된 것이지요”

□전자의 이씨는 꼭 일반적인 직장이 아니더라도 어떤 형태이든 일을 하는 것은 필요하고 또 어떤 활동이라도 경제활동이어야 한다고 생각한다. 경제적 활동이 집안에서의 발언권에 큰 영향을 주기 때문이다. 장기근속 여성들은 10년, 20년간에 일을 하는 과정에서 일의 필요성을 추상적인 단어인 ‘자아실현’이라는 데서 찾는 것이 아니라, 실질적인 ‘경제적 필요성’에서 찾게 된다.

□중권의 이차장은 “나에게 일이 없다면, 과연 살아갈 수 있을까”라는 생각을 한다. 그녀는 일이 없다면 경제적인 측면의 문제 뿐만 아니라 “인생이 행복할 수 있을까”, 그리고 “일을 통한 나의 발전, 희망, 미래의 모습 등 그런 희망이나 기대가 없다면 살 수 있을까”, “일은 살아가는 힘의 원천이다”라는 생각을 한다고.

□중권의 강씨(13년째 근무, 기혼) 역시 “집에 있으면 나태하고 처지는 것 같아요. 직장일을 그만 두더라도 낙후되는 것이 아니라 무언가 하면서 살고 싶어요”라고 한다. 이제 여성들은 고립된 일이 아닌 사회적 일을 통해 자신을 재발견하

고 있다. 영업일을 맡은 지 3년째인 □중권의 강씨는 산전후휴가로 2개월을 쉬면서도 매일같이 회사에 전화해서 증시현황을 체크했다고 한다. 주변에서 ‘중권이라는 마약에 걸려 들었다’고 놀리더라도 그는 행복하다고 한다. 일이 곧 자신의 일부이므로...

사회적 책임감도 무시 못해요

그들은 온갖 차별과 불합리를 경험하면서도 20여년에 가까운 세월을 한 직장에 쏟아부었다.

이들은 여성으로서 직장생활을 하면서 결혼 후 계속근무든지, 진급이든간에 무엇이든지 첫케이 스였기에 자신이 후배들의 직장생활에 큰 영향을 미친다는 것을 알게 된다. 예컨대 □기업의 김과장은 자신이 결혼 후 다니는 첫케이스로 촉탁으로 일을 하게 되자, 4~5년 동안 후배들도 자신처럼 결혼을 하고 촉탁으로 다니는 것을 목격하게 되었다.

그때 그는 “내가 좀더 버텼으면 후배들에게 좀더 유리한 조건을 만들어 주지 않았을까”라는 생각을 하게 되었다. 또 여성 관리자로서 모범이 되지 않으면 그 뒤에 관리자가 될 후배들에게 좋지 않은 영향을 미칠 수도 있음을 잘 알고 있다. 그래서 그들은 “조금 더 노력해서 평등한 제도의 틀을 만들어 줄 수 있는 선배가 되고 싶다”는 생각으로 하루하루 직장생활의 부당함에 맞서 온

그런데 여성으로서 간부직위에 올라간 여성들은 양육과 가사와 관련해서는 “운이 좋은 사람들”이라고 할 수 있다. 이들이 아무리 끈기의 미덕을 갖고 있었고, 직업의식이 투철했다 하더라도 양육을 담당해줄 사람을 찾지 못했다면 탁아시설이 갖추어져 있지 않은 지금같은 실정에서 직장을 그만둘 수밖에 없었는지도 모른다.

것인지도 모른다.

그리고 □중권의 이차장처럼 “사회적인 책임감 때문에라도 여자도 지점장이 될 수 있다는 것을 보여 주고자” 현재에도 쉽없이 앞으로 가고 있는 여성도 있다.

또 다른 의미를 두고 직장생활을 계속 하는 여성들도 있다. □은행 신대리는 자신의 딸들에게 직장을 다니는 엄마의 모습을 계속 보여주고자 한다. 일하는 엄마의 모습을 보여주는 것이 아이들이 미래에 주체적인 인간으로 살아가는데 실제적인 가정교육이 되리라는 생각이 들기 때문이다. □물산 남주임 역시 딸을 위해서 직장을 계속 다닌다고 한다. 또한 딸이 장래에 직장을 다닐 생각을 하자, ‘여성들이 좀더 버텼으면 지금보다 더 넓은 입지를 가질텐데’라는 생각도 하게 되었다.

일의 필요성에 대한 인식은 세대간에 차이가 나타나기도 한다. 좀더 젊은 세대인 30대 초반, 즉 80년대 중반경부터 직장생활을 하게 된 여성들은 처음 직장을 갖는 시점부터 평생직장을 결심하고 있는 경우가 많다. 여자들에게 일은 이제 선택이 아니라 필수라는 인식이 확산되고 있다.

“평생 다녀야 한다는 강박관념을 갖고 있었어요. 흔히 ‘여자들은 결혼하면 가정으로 가야 한다’라는 일반적인 생각에 대한 반증으로 여자들의 목을 잡아 끌어서라도 직장으로 끌고 가야 한

다고 생각했어요”(□전자 이씨)

아이를 맡아줄 사람이 있었기에

양육과 가사는 여성의 직장생활에 지대한 걸림돌로 작용한다. 그래서 결혼하고도 계속 근무할 의지가 있던 여성들 중 많은 이들은 육아의 과정에서 직장을 포기하기도 한다.

만 4살의 큰 아이를 놀이방에 보내고 있는 32세의 이유라씨. 그는 퇴근시간과 놀이방이 끝나는 시간이 간극이 있어 주변의 도움이 없이는 도저히 아이를 키울 수 없다고 한다. 32세의 이수미씨 역시 3살짜리 아이를 개인보모에게 퇴근시간 전까지 맡기고 있다. 그런데 얼마전에 과장으로 승진하면서 아이문제로 더욱 어려움을 겪게 되었다. 출판사 과장이 된 이수미씨는 기획업무를 담당하므로 저녁 때는 사람을 만나야 하고 사원들과 단합대회를 가져야 하는 등 퇴근 후의 시간을 활용해야 하는데, 애기업마로서 아이를 돌보아야 하는 책임도 있기에 그 시간을 이용하기가 어렵다고 한다. 이래저래 과장직책으로 인한 책임감으로 예민해진 그는 육아문제로 남편과 자주 부딪치기도 한다. 이들을 통해 단지 보모를 쓰거나 유아원이나 놀이방을 이용하는 것으로 직장여성의 육아문제가 결코 완전히 해결되지 않는다는 것을 알 수 있다.

그런데 여성으로서 간부직위에 올라간 여성들

일반적으로 일반 기업체와 제2금융권은

아직 장기근속 여성이나 여성 관리자의 비율이 상당히 낮다.

그러나 그중에도 여성 장기근속자나 여성 관리자가 나온 조직을 살펴보면,

여성들의 단결력이나 개별적 교섭력이 높다거나

남성 간부 중에서 비교적 개방적인 인식을 갖고 있는 사람들이 있다든가 하는 특성을 가지고 있다.

은 양육과 가사와 관련해서는 "운이 좋은 사람들"이라고 할 수 있다. 이들이 아무리 끈기의 미덕을 갖고 있었고, 직업의식이 투철했다 하더라도 양육을 담당해줄 사람을 찾지 못했다면 탁아 시설이 갖추어져 있지 않은 지금같은 실정에서 직장을 그만둘 수밖에 없었는지도 모른다.

또 하나의 중요한 조건이 있다. □전자의 이유라씨는 적자생존의 원칙이 철저히 관철되는 직장 에서 자연도태되지 않기 위해서는 남편을 잘 선택해야 한다는 점을 강조한다. 소유욕이 강한 남성을 만나면 직장생활을 하기가 어렵다는 것이다. '합리적이고 토론이 가능한 남자'여야지만 여자가 직장생활을 힘들지 않게 할 수 있다는 것이다. 그는 직장생활을 계속하고 싶은 여성이라면 남편을 선택하는데 있어 냉철하고 객관적이어야 한다는 점을 강조한다.

장기근속이 가능한 직장은?

장기근속 여성들이 많은 직종을 살펴보면, 공통점이 발견된다.

우선 여성차별적인 각종 제도가 상당히 오랜 시간을 두고 꾸준히 노동조합이나 여성부의 활동을 통해 조직적으로 변화되어 왔다는 특성을 갖는다. 20여년을 통해 결혼퇴직제, 직제개편이 이루어져 결국은 여행원제가 폐지된 은행이 그 대표적인 예이다.

둘째로 직접적인 이윤만을 추구하는 사기업 보다는 공공의 이익을 명분으로 하거나 공공부문에 속하는 직종일 경우가 여성에게 더 평등한 기회를 보장하기 쉽다. 공무원, 교사직, 은행 등이 이에 속한다.

셋째, 업무 자체가 꼼꼼함과 섬세함이 요구되기에 여성에게 더 적합한 직종으로 인식되어 온 곳에서는 여성에 대한 차별이 다른 곳에 비해 훨씬 적다. 그 예로 출판사의 편집이나 디자인업종을 꼽을 수 있다. 그밖에 여성에게 적합한 것으로 판단되는 전산업무도 있다.

계몽사는 전체 인원이 176명이고 그 중 여자는 72명으로 40%를 차지한다. 기혼여성은 28명으로 여자 중에서 기혼여성의 비율은 39%정도로 은행과 거의 비슷한 비율을 보인다. 그러나 과장 이상의 간부가 전체 40명인데, 그 중 여자는 아직 3명에 불과하다. 최근 웅진출판사에서는 편집업무에서 과장이 된 5명이 모두 여성으로 그 능력을 공정하게 평가받고 있다고 한다.

넷째, 성의 구분이 아닌 능력의 원칙에 충실하여 능력 위주로 사람을 선택한다는 입장을 가진 외국인업체. 그러나 그곳은 '남녀평등의 원칙'이 아니라 '적자생존'의 원칙이 철저히 지켜진다. 그래서 철저한 능력 위주의 평가 속에서 살아남는 자와 도태되는 자로 나뉘게 된다. 이곳에서는 아이의 양육 등 가정책임 때문에 그만두는 여성

이 많은데, 그건 여성에게 자기 능력으로 버틸 수 있으면 버티는 정도의 기회는 준다는 것을 의미한다. 그러나 우리 기업의 경우는 아직 그 정도의 기회의 평등조차 이루어지지 않고 있다.

일반적으로 일반 기업체와 제 2금융권은 아직 장기근속 여성이나 여성 관리자의 비율이 상당히 낮다. 여성에게 결혼 후 계속 취업이 보장된 것도 80년대 후반에 이르러서야 겨우 이루어졌기 때문이다. 그러나 그중에도 여성 장기근속자나 여성 관리자가 나온 조직을 살펴보면, 여성들의 단결력이나 개별적 교섭력이 높다거나 남성 간부 중에서 비교적 개방적인 인식을 갖고 있는 사람들이 있다든가 하는 특성을 가지고 있다. 예컨대 씨기업과 ㄷ증권에서는 결혼 후 계속 취업과 승진의 첫 사례였던 장기근속 여직원이 개인적으로 또는 여직원들간에 집단을 이루어 불합리한 제도를 바꾸기 위해 오랫동안 건의도 하고 제안도 하였다.

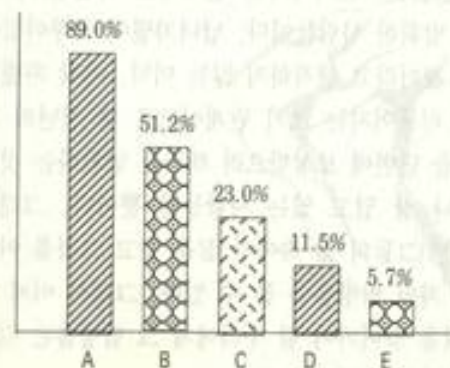
2배 이상의 노력 끝에 이룬 성과

여성이 결혼하고 직장 다니게 된 제도가 실시된 지 얼마 안되는 현실에서 여성이 직장내에서 대리, 과장, 차장, 소장 등의 직책을 수행하고 있다면, 우리는 그들에 대해 일정한 혐의를 갖게 된다. "개인적인 백이 있지 않을까?", "평창한 처세술이 있지 않을까?" 아니면 "남다른 능력이 있을거야" 어쨌든 그들은 '보통 사람과는 다른 특별한, 소위 잘나가고 있는 여자들'이라는 생각이 든다.

그들은 직장내 성차별에 대한 인식과 대처방법에 있어 공통적인 특성을 보인다. 그들 대부분은 "자신이 진짜 하려고 발버둥을 치면 열리지 않는 것은 없어요"라는데 의견 일치를 본다. 어떤 문제라도 자기 하기 나름이라는 것이다. 그래서 승진제도가 있건 없건 아직 승진을 못하고 있는 여자들은 이들 앞에 서면 주눅이 든다. 그건 그들은 마치 무엇이든지 마음만 먹으면 된다는 생

통계로 보는 직장여성생활

여성이 고위 간부직에 진출하는데 장애요인



- A : 사회구조가 여성에게 불리하게 되어 있으므로
- B : 여성에게 간단한 일반 요구하기 때문에
- C : 여성은 일에 대한 의욕이나 책임감이 적기 때문
- D : 여성은 사회적 시야가 좁고 종합적인 판단이 불가능
- E : 여성은 능력, 적성에서 부족하다

(자료:민자당 현대리서치 연구소, 1993 복수응답)

그들은 '끈기' (어떤 면에서는 미련한)의 미덕을 발휘한 사람들이다.

남녀차별이 하루아침에 바뀔 것이라고 생각하지 않는 미덕.

아직 초기 단계이므로 몇 천년의 긴 세월을 단번에 보상받으려 해서는 안된다는 것을 너무나 잘 알고 있는 사람들일 뿐이다.

각을 갖고 있는 것 같고 그렇지 못한 자신은 의지박약한 사람이라는 자각지심이 들어서일 것이다. 그러나 그들의 직장생활의 이력을 살펴보면, 이들 역시 앞에서 살펴 보았던 이직을 고민하는 여성들과 유사한 고민과 갈등을 했었음을 알게 된다.

여성 장기근속자 중에서 관리자가 나올 수 있었던 배경 중에서 시대적 배경은 중요하다. 60년대부터 70년대에 입사한 여성들은 7~8년 이상으로 장기적으로 근무하게 되면서 80년대 동안 내내 결혼 후 계속 근무, 승진차별문제를 개별적으로 또는 집단적으로 회사에 건의했었다. 그러나 그러한 건의에도 불구하고 여성차별문제는 해결이 되지 않았다. 그러다 80년대 후반 구체적으로는 87년 이후, 활발한 노동조합운동과 여성운동의 영향으로 이들은 결혼 후 계속 직장에 다닐 수 있게 되었으며 승진도 할 수 있게 되었다. 스은행의 이소장도, 씨기업의 김과장도, C증권의 이차장도...

만약 김과장과 이차장에게 진급 기회의 시기가 조금 더 늦게 주어졌더라면 그들은 어떤 인생경로를 걸어오게 되었을까? 과연 그들은 그 직장에 마흔이 되어서라도 평여사원으로 계속 남아 있었을까? 80년대 초반부터 진급기회의 평등을 계속 요구해온 C증권의 이차장은 단호하게 말한다. "만약 제도가 바뀌지 않았다면, 그만 두었을지도 모르겠다"고.

직장생활 16년만인 93년에 과장이 된 씨기업의 김과장은 자신이 과장인 것이 자랑스럽지 않다고 말한다. 그건 '남자는 10년만 걸리면 될 일을 본인은 20년이나 걸렸기 때문'이다. 그 기간 동안 재미있는 취미생활을 한 것도 아니고 가정생활까지 소홀히 하면서 모든 시간을 회사에 투자했는데, 그 결과는 그동안 투자한 것에 비해 "너무 초라하다"는 생각이 들기도 해 그 시간들이 아깝다는 생각이 든다는 것이다. 이 말에는 아마 C증권의 이차장도, 스은행의 신대리 뿐만 아니라 많은 여성관리자들이 동의할 지도 모른다.

그들은 과연 평범한 사람들이 도달하기 어려운 특별한 사람들인가?

그들은 모두 남자가 들인 노력보다 2배 이상의 노력을 들여 절반에도 못미치는 수확을 거둔 사람들이다. 어떤 면에서 그들은 잘 나가는 여자들이 아니라, '끈기' (어떤 면에서는 미련한)의 미덕을 발휘한 사람들이다. 남녀차별이 하루아침에 바뀔 것이라고 생각하지 않는 미덕, 아직 차별의 벽이 허물어지는 초기 단계이므로 몇 천년의 긴 세월을 단번에 보상받으려 해서는 안된다는 것을 너무나 잘 알고 있는 사람들일 뿐이다. 그래서 우리는 그들의 삶 속에서 꿈을 갖고 그것을 이루어낸 자의 땀방울을 볼 수 있다. 그래서 이제 다시 길을 걸어가야 할 우리에게 그 땀방울은 길잡이가 되어줄 것이다.◆

● ●
특 집

여성관리자 집중 인터뷰

20여년 가까이 직장생활을 해 왔으며 이제는 기업의 중간관리자로 활동하고 있는 여성들이 있다. 그들은 그동안 남성에 비해 2배 이상의 노력을 기울여 남녀차별적인 직업세계를 변화시키려고 노력해 왔다. 그들 중 세 명의 여성관리자를 인터뷰하여 승진하기까지의 어려움과 갈등, 여성관리자로서의 어려움, 후배 여직원에게 하고 싶은 말 등을 듣는다.
(편집자주)



촉탁으로 버틴 6년의 세월을 딛고



김 정 혜 (40세, 기혼)

- 대학을 졸업하고 77년 4기입에 입사
- 83년 결혼으로 퇴사(결혼퇴직제 때문에)
- 퇴사 2달만에 '촉탁'으로 재입사
- 89년 정식직원이 됨
- 93년 과장으로 승진

직장을 옮기고 싶었던 적 있으세요?

촉탁시절에는 그만 두고 싶은 적이 한두번이 아니었지요. 직장생활하면서 가장 어려웠던 시기였던 것 같습니다. 승진도 되지 않지, 직함도 없지, 월급마저 전보다 깎였으니까요. 촉탁에 있으면 책임있는 일보다는 그렇지 않은 일을 하기가 쉽기 때문에 경력에도 거의 도움이 되지 않아요. 그때 그 상황을 도저히 심리적으로 인정하기가 어려웠습니다.

하지만 내가 '지는 것 같아' 오기로 다녔습니다. 아니 '버텼다'는 말이 더 적합할 것 같아요. 그러니까 내가 이기나, 네가 이기나 두고 보자는 마음이었죠. 나는 꼭 이겨서 정식직원이 되어서 내 능력을 인정받으며 당당히 다니고 싶었어요. 그리고 내가 정식 직원이 되어서 우리 후배들에게 여자도 결혼하고 남자랑 똑같은 조건으로 다닐 수 있는 그런 토대를 만들어 주고 싶었어요. 내가 첫째 이스였으니까, 또 다른 회사에 가더라도 여자에게 평등한 기회가 주어질 거라는 생각이 별로 안 들었지요. 그래서 그럴바에야 있던 곳에 계속 있는 편이 더 유리할 것 같다는 생각으로 지내다 보니

6년이 지났더군요.

여성관리자 생활 어떠세요?

여자과장이라 해서 크게 어려운 점은 없어요. 직원들은 보통 내가 17년 동안 다녀서 그런지 여자라는 생각을 안하고 그냥 자연스럽게 편하게 대하는 것 같아요.

그래도 여자이기 때문에 어려움은 있어요.

내가 관리하는 사람이 10여명 되는데, 인적 사항을 알아서 인간관계를 잘 관리해야 하지요. 가정일을 시어머니가 해주셔서 없는 편이지만 아무리 없다고 해도 여자니까 해야 되는 일이 있어요. 그러다 보니까 직장생활하는데 어려움이 있지요. 관리자로서 술자리도 가끔 하고 그래야 하는데 술자리 하는 것을 좋아하는 편이지만 가정도 돌봐야 하기에 자주 참석할 수가 없지요. 그리고 사람들도 내가 있는 것을 불편해하는 것 같기도 해요.

하지만 직장생활에서 동료나 아래 직원들보다는 오히려 뒷사람이 어려운 것 같아요. 왜 구세대들 중에는 여자에 대한 생각이 보수적인 사람이 많아요.

여성관리자로서 독특한 관리방법이 있습니까?

흔히 여성관리자는 술자리에 잘 어울리지 않기에 직원들을 관리하지 못하는 단점이 있다고들 합니다. 그러나 내 생각엔 관리자가 술자리에 잘 어울려야지만 조직을 잘 관리할 수 있는 것은 아니라고 봅니다. 그 대신에 개인적 면담을 한다든가 직원들이 불령을 치거나 산에 갈 때면 될 수 있으면 같이 가려고 하지요. 그래서 그런 관계를 통해 꼭 술이 없더라도 사람들과 좋은 관계를 유지할 수 있는 것 같아요.

우리나라에는 아직 맨정신으로는 이야기가 잘 안되는 사람이 많은 것 같기는 하지만, 그러나 최근의 신세대들은 맨정신으로도 이야기를 잘하고 오히려 술을 왕창 먹고 취해야 자기 이야기를 하는 구세대들의 술습관에 반기를 들기도 하잖아요. 여자과장이라 해서 관리하기 어렵다는 것은 고정관념입니다. 기존의 남성관리자들이 해온 조직운영이외에도 팀을 이끄는 방법은 다양하고 앞으로 여성관리자들은 그 방법을 더욱 개발해야 한다고 생각해요.

자신의 능력을 다른 남성과장들과 비교해 본다면?

기업이란, 자기 일만 성실히 해서는 안되는 것 같아요. 기획력과 관리력이 중요하지요. 여자들은 나를 포함해서 자기 맡은 업무는 성실히 잘 하지만 기획력과 관리력은 부족한 것 같습니다. 그렇게 생각하면, 난 그동안 매일매일 성실하게 일을 해왔지만 결정적으로 회사에 이윤을 준 것은 없는 것 같아요. 그냥 평균치라고 생각합니다. 내 생각엔 트레이닝을 더 했어야 했는데 그게 잘 안된 것 같습니다. 그건 그런 기회를 안 준 회사의 문제이자, 좀 더 적극적인 해결책을 찾지 못한 나 자신

의 문제이기도 하지요.

17년간의 직장생활, 후회는 없는지요?

일하는 것 자체에는 보람을 느껴 왔지만 더 발전할 수도 있었는데 하는 생각이 들기도 해요. 만약 공무원이나 연구기관에서 일을 했으면 일반 기업에서보다는 훨씬 더 발전할 수 있지 않았을까하는 생각이 들어요. 17년 동안 가정일도 소홀히 하면서 모든 시간과 열정을 회사에 투자했지요. 그러나 내가 투자한 것보다 그 결과가 늦어지면서 내가 보낸 시간들이 아깝다는 생각도 들더군요.

물론 한편으로는 그런 선택이 나의 탓이라는 생각이 들기도 해요. 내가 이곳이 불평등하다고 느꼈으면 다른 새로운 곳을 찾을 수도 있었는데 내가 나가지 않고 계속 남는 것을 선택했으니까요.

후배 여직원들에게 하고 싶은 이야기가 있다면?

80년대와 비교해 보면, 90년대는 사회적으로 여자를 동등하게 대해주려는 분위기가 많이 형성되어 있는 편이에요. 일단 회사에서 여자들이 하려고만 한다면 못하게 막지는 않는 분위기니까요. 제가 보기에는 도리어 요새 여직원들이 약해지는 모습을 보이는 것 같아요. 예전처럼 악착같이 다니려는 모습보다는 문제가 조금 생기면 쉬려는 모습이 보입니다. 현재는 완전히 동등해진 상태가 아니에요. 뒷사람들의 보수적인 인식을 깨치기 위해서는 여자들이 좀더 적극적인 의지를 발휘해야 할 때입니다. 일하는 여자에게 꼭 필요한 것은 '끈기'가 있어야 한다는 점과 투철한 직업의식인데 그건 적어도 '나 아니라고 남편이 있다'는 생각을 버리는 것이지요. ◆

남자와 동등한 기회를 갖게 되는 것이 이렇게 힘들 줄이야!



이 복 레 (41세, 미혼)

- 76년에 증권에 입사하여 19년째 근무중
- 야간대학에서 경영학 전공
- 87년 대리 승진
- 현재 증권 총무로지점 차장

승진은 어떻게 가능했나요?

승진도 안되는 상황에서 10년을 보내는 동안 앞날에 대한 비전이나 약속이 전혀 없는 상태라서 무척 힘들었어요. 능력을 키우려고 26세에 야간대학을 다녔지만 그래도 변화는 없었지요. 그래서 진로에 대한 고민을 하면서도 다른 한편으로는 계속 회사에 남녀차별적인 승진제도를 바꿔달라고 건의를 하고 그랬지요.

87년 쯤에 증권업계가 호황이었고 노조활동도 활발하게 일어났어요. 그때 우리 회사에서도 여직원을 중심으로 노조를 만들었습니다. 그때 난 더 이상 기다릴 수 없었지요. 그래서 승진을 시켜주지 않으면 그만두겠다는 각오로 개인적으로 담판을 내려갔어요. 당시 분위기가 좋아서인지 담판 결과 승진을 할 수 있는 즉 남자직급으로 이동할 수 있는 시험을 볼 수 있게 되었습니다. 제도적으로 모든 여직원에게 승진할 수 있는 기회가 주어졌던 것은 그 뒤로 89년에 가서야 비로소 이루어졌지요. 기회를 상당히 많이 기다렸기에 근무이외에 새벽과 밤시간에 열심히 공부하여 2등으로 시험에 합격했어요. 그 뒤 곧 발령이 나서 대리가 되

었구요. 차장으로 승진될 때는 능력위주로 고과가 평가되기에 남자에 비해 빠르면 빨랐지 느리게 된 것은 아닌 것 같아요.

직장을 옮기고 싶었을 때 있으세요?

10년간 평여직원으로 있으면서 개인적으로 노력을 많이 했지만... '여자에게는 책임있는 일을 쥐도 제대로 하지 못한다' 하는 여자에 대한 편견이 심한 상태에서... 승진도 안되고 땀날 같은 일만 하게 되니까 자기발전도 안되고 능률도 오르지 않았어요. 신입사원으로 들어와 나한테 일을 배우던 남직원이 시간이 지나 나의 상사로 오게 되는 경우가 많았지요. 견디기 어려웠습니다.

그래서 여자라는 이유로 불이익을 주지 않는 그런 곳으로 옮겨야겠다는 생각을 강하게 했어요. 능력에 따라 남자하고 똑같이 인정받을 수 있는 그런 일. 그걸 위해서도 대학교에 가야겠다는 생각을 했어요. 그때 꿈은 공인회계사 자격증을 따는 것이었어요. 그런데 그 자격증을 따려면, 3학년 때부터 고시방에 가서 살아야 한다고 하더라구요. 그건 직장을 그만두어야만 가능하잖아요. 당

시 직장을 그만두고 능력을 인정을 받을 수 있는 계기를 마련할 것인가, 아니면, 그냥 남을 것인가를 고민했지요. 주위에서 다들 직장 그만두고 고시공부하는 거 말렸어요. 무모하다는 거죠. 나 역시 그런 생각이 들었고 그래서 결론은 남아서 80년대초반부터 계속해서 제안하고 요구하는 투쟁을 계속한 거지요.

여성관리자 생활 어떠세요?

최근에는 여자라도 그 사람 하기에 따라 인정해주는 분위기로 변하고 있다고 봅니다. 예전은 여자에게 무조건적인 절벽인 상황이었다면 지금은 그렇지 않죠.

책임자로서 큰 어려움은 없지만 여자이기 때문에 능력을 발휘하기 어려운 때가 있기는 합니다. 증권업계가 아직까지 고객의 재산을 다루는 기업이기 때문에 고객개발이 중요한 분야죠. 그런데 고객이 아직 여자를 미더워하지 않는다는 것, 여성 스스로 영업경험이 없어 부담스러워하는 점 등이 어려운 점으로 작용하는 것 같습니다.

특히 관리자로서는 여성이 아직 간부직에 별로 없기 때문에 고객이 불신의 눈초리를 보낼 때가 있습니다. 그러나 영업은 능력이 바로 나타나는 것으로 적성에만 어느정도 맞고 노력한다면 그 성과가 바로 나타나지요. 장을 연구해서 손님의 수익률을 높여주면 남자들하고 능력 발휘하는 것이 비슷비슷해요. 그리고 영업에서도 여자로서의 장점을 살릴 수 있다고 생각해요. 여자들의 친절, 섬세, 꼼꼼함, 정확함, 배려있는 태도 등이 고객에 따라서 굉장히 어필하는 경우도 봤습니다.

후배 여직원들에게 하고 싶은 말 있으세요?

아직 보이지 않는 차별은 있죠. 연수기회를 잘 안 준다거나 중요 직책을 안주는 것 등. 그렇지만 수천년을 내려온 관습이 하루 아침에 바뀌겠어요? 그건 착각이에요. 아직 시작단계일 뿐인데, 그 긴 세월을 다 보상받으려 해서는 안되는 거지요. 우린 지금 선구자 입장에 있는 거예요. 100m경주에 비교한다면, 단지 5m정도밖에 오지 않은 것이지요. 지금 우린 앞에 서는 사람들이고 뒤에 오는 사람들에게 길을 닦아 주고 있는 것이라 생각하면 될 것 같아요.

내 생각엔 여자들이 좀더 구체적인 목표를 가져야 할 것 같아요. 예를 들면, 대리는 달고 시집을 간다든가, 지점장이 된다는 거 그런 것 있잖아요. 세상에 '어찌어찌 하다 보니까 됐다'는 것은 절대 없습니다. 구체적인 목표를 세우고 그에 따라 세부적인 계획을 세우고 그에 맞춰 행동을 하다 보면 능력을 발휘할 수 있을 겁니다. 여자들은 그런 태도가 부족한 것 같아요.

직장과 가정을 다 충실하게 하면 좋지만, 슈퍼우먼이 아닌한 그렇게 하기는 어렵지요. 보통 둘 중의 하나는 소홀하기 마련이에요. 그러다 보니 가정에서 시어머니한테 눈치 안보이게 잘 하려고 노력하면서 직장에서는 그냥 그냥 다니는 여직원도 있는데 그렇게 되면 문제가 있지요. 예전처럼 기혼자가 한명 있을 때는 주변에서 도와줄 수 있지만 지금은 여직원의 1/3이 기혼인데, 누가누구를 도와줄 수 있겠어요?

평생 직장을 다닐 생각이려면, 직장일에 더 비중을 두어야 한다고 생각합니다.◆

독한 마음으로 버틴 17년



신 윤 순 (38세 기혼)

- 1978년 자은행 입사
- 야간대학에서 경영학 전공
- 84년 여행원에서 행원직급으로 이동하는 '성전환고시' 통과
- 현재 자은행 을지지점 대리

어떻게 승진을 했는지요?

야간대학을 졸업한 다음 해인 84년 그러니까 내 나이 스물여섯에 전환고시를 봤습니다. 당시 전환고시는 여행원 100명 중에서 한둘 정도밖에 안 붙는 그야말로 붙이지는 시험이 아니라 떨어뜨리려는 시험이었죠.

그래서 그때만 해도 전환고시를 준비하는 난 '회귀종족'에 속했지요. 주변의 3-4년 윗 선배들은 '뒤편하러 저렇게 공부하냐', '제, 참 독종이야' 그런 눈초리를 많이 던졌어요. 시험을 본다고 해도 합격하기도 어려웠지만 전환이 된다고 해도 승진이 될 전망이 불투명했었으니까 그때만 해도 당연한 눈초리였지요.

그렇지만 난 일단 시험을 본다고 결심하고 열심히 시험준비를 했어요. 그때 생각은 전급 그 자체에 목적이 있었다기 보다는 내게 주어진 삶에 최선을 다한다는 생각에 어려움도 감수하리라는 생각을 한 거지요. 그리고 두 아이를 기르면서 어렵게 대리시험을 끝냈지요. 지금 생각해 보면, 전환고시나 책임자고시나 어렵더라도 시험을 치를 게 잘한 일인 것 같아요. 그때 시험 안 본 선배들은

지금 명예퇴직의 압박을 받고 있지요.

직장을 옮기고 싶은 적 있으셨어요?

있었지요. 같은 직종에서 오랫동안 일하다 보니 '권태로움'을 많이 느끼게 되었어요. 일이 변화가 별로 없고 창의력을 발휘하기가 어려워서 스트레스를 많이 받았지요. 업무 자체의 특성인 것 같아요. 평직원으로 있을 당시 보통 2년 단위로 권태가 오곤 했습니다.

그래서 이직을 생각했었는데, 옮길만한 곳이 마땅히 없었어요. 세무사 자격시험, 대학원시험 등을 생각했었는데 직장 다니면서 또 아이도 키우라 시간이 없어서 구체적으로 시도해보지는 못했죠.

그런 저런 생각을 하던 차에 92년에 대리가 되면서 '현실'로 돌아오게 되었어요. 아마 행원 때는 이미 알고 있는 것을 써먹는 상태여서 머리가 여유가 있어서 이직 등 여러가지를 생각했던 것 같아요. 거의 15년이나 같은 업무를 했으니까요. 그런데 2년전부터 대리가 되어 조직의 리더가 되자, 인사관리나 조직관리 등 은행의 관리부문에 대해서 구체적으로 고민하고 실제로 응용해 보기

도 하면서 소속감이 강화되는 것을 느꼈어요. 그래서 지금은 계속 열심히 일을 하는 것만 생각하고 있습니다.

임들 때 정신적 지주가 되었던 것은?

결혼하고 20대~30대 초 사이에 직장을 그만두고 싶다는 생각을 많이 했었지요. 그렇지만 사람으로 태어났으면 사회에서 받은 것 만큼 돌려주는 일을 해야 한다는 생각을 많이 했습니다. 그러나 무엇보다도 예전에 우리 할머니, 어머니가 모두 다 일을 해 오셨다는 생각을 하게 됐어요. 그런 생각이 그만둘까하는 생각을 할 때마다 날 잡아주었던 것 같아요.

여성관리자 생활 어떠세요?

관리자집단에서 여자가 혼자이기에 여러가지면에서 소외감을 느끼게 되는 경우가 가끔 있어요. 예를 들면, 회식을 할 때나 대화를 나눌 때 나는 치마를 입었기 때문에 다리를 모으고 있어서 아무래도 불편하게 앉아 있는데, 남자들은 딱히 책상다리하고 앉아 있는 거라든가, 음식을 고르는데 나만 다른 남자관리자들과 다른 경우 등... 그럴 때 나만 그들과 다른 종류의 사람인 것 같은 느낌을 받아요. 또 가끔은 어떤 상황을 판단하는데 있어 나만 다르게 판단하는 경우도 있어요. 한 번 그렇게 되면 내 생각을 스스로 제한하게 되지요.

여자 동료나 선배들 중에서 나보다 아랫 직급일 경우가 있어요. 책임자로서 일을 진행하는 과정에서 긴급하게 명령을 해야 하는 상황이 있는데, 그럴 때 인간적으로 어려움을 느끼게 됩니다.

남자하급자라고 모두 다 여자 상사를 싫어하는 것은 아니에요. 오히려 여자책임자가 남자책임자

보다 섬세한 면이 있어 업무를 세심하게 잘 가르쳐 준다고 따르는 사람도 있어요. 그렇지 않은 사람도 있지만요.

여성관리자로서 업무에 두어야 할 점은?

제 생각엔 우선 남자에 대한 두려움을 버려야 할 것 같습니다. 신세대에 대해서도 이해하려는 자세가 필요하죠. 그러니까 결국 나와 다르다고 해서 터부시한다거나 배척해서는 안된다는 거죠. 그리고 여자와 남자를 너무 구분해서 따지지 않았으면 좋겠어요. 여성의 입장에 국한해서만 일을 진행하다 보면 오히려 여성이 고립되어 피해자가 될 수도 있으니까요.

그러나 여성의 특성과 남성의 특성을 파악하여 각각 그에 맞게 관리하는 것은 필요한 것 같습니다. 여직원에게는 헤어스타일이나 옷이 바뀌었을 때 따뜻한 말로 변화에 대한 한마디를 해주거나 음식의 취향을 고려해 주는 것이 필요한 것 같아요. 또 여직원이 괜히 몸이 안 좋아 보일 때 굳이 '생리하느냐'는 식으로 물어 볼 필요 없이 '그래, 쉬어라'고 하는 것은 신뢰를 형성하는데 도움이 되죠.

남직원에게는 전날 술을 먹고 지각했을 때 굳이 말하지 않고 이해하고 넘어가서 신뢰관계를 형성하기도 하죠. 그리고 '술을 사줘야 하는데 내가 이리저러 해서 미안하다 점심이나 하자'는 식으로 신경을 쓸 필요가 있어요.

그러나 무엇보다도 아무래도 아직은 여성관리자가 별로 없는 상황이기에 모범이 되어야 하죠. '여자라서 그래'라는 말을 듣지 않도록 그 나이에 맞는 생각과 항상 공부하는 자세를 갖는 것이 필요합니다. ◆

자의식의 화신, X세대 앞에 놓인 결혼문화

김 효 선 여성신문 편집부장, 『우리시대의 결혼이야기』 저자



여 성들의 자의식 표현이 달라졌다. 지금의 40대만 해도 공부 잘해서 괜찮은 학벌을 갖게 되면 좋은 집안에 시집가는 걸 당연하게 여겼다. 직장생활을 한다해도 결혼하기 전까지 '잠시' 머무르는 것이고 여성으로서의 보람된 삶은 결혼에 있었다고 40대의 여성들은 고백한다. 또 평판이 좋은 학생일수록 졸업과 동시에 내로라 하는 집안의 며느리로 '발탁'되었다. 따라서 그 일류 그룹에 속하지 않는 여성들이 평생동안 공부를 하거나 전문직의 길로 들어선다는 해석도 심심치 않았다. 능력있는 가정의 보호아래 편리한 서구식 가구들을 갖춘 안락한 집에서 품나는 홈드레스를 입은 '여사형'의 주부는 그 시대를 풍미하던 이상적인 여성상이었다.

그러나 지금은 다르다. 전문직 여성, 맞벌이 부부, 평생직장이라는 말들이 여성의 삶에 침투해 들어오기 시작하면서 여성들은 '나는 나'를 외치기 시작했다. 이제 앞전한 현모양처의 일생은 권태와 회의, 상실감이라는 단어로 표현되기 시작했다. 또 더 나아가 여성의 자의식을 다룬 각종 문화 상품들이 불티나게 팔려나가기 시작했다. 과거의 금기였던 여성의 외도와 간통이 자아발견이라는 주제아래 등장하기 시작했다.

버지니아 울프 원작을 변안한 1인극 「자기만의 방」에서는 여성의 자의식이 거대한 토악질로 내뿜어졌으며 공지영의 「무소의 뿔처럼 혼자서 가라」는 오늘의 결혼상을 자살과 자기기만, 이혼으로 덧칠하면서 우울하기 짝이 없는 초상화로 그렸다. 이경자의 소설 「혼자 눈뜨는 아침」이 그렇고 손숙의 연극 「설리 발렌타인, 그녀의 자리」 또한 주부의 외도가 골격을 이룬다.

홈드레스나 입고 폭신한 소파에 앉아 있던 여성

의 안락한 결혼의 이미지는 이 시대에 와서 갈기 갈기 찢겨져 나가고 있다.

'신은경 신드롬'을 통해서 본 X세대 자의식

요즘 세상은 여성들의 자의식을 추적하기에 무척 숨가쁘게 돌아가고 있다. 여성들의 자의식에 변화가 있다는 진단이 채 끝나기도 전에 무섭고 빠르게 강렬한 속도로 몰아치고 있는 것이 있다.

X세대의 돌출, 이들은 그냥 '나타나' 거나, '성장'한 것이 아니라 어느날 갑자기 매우 강하게 눈에 띄는 방식으로 간단명료하게 돌출하여 우리 문화의 실세를 장악해버렸다.

X세대의 여성자의식 역시 마찬가지이다. 이들은 전문직, 평등, 맞벌이 같은 말에서도 '나'의 정체성을 발견하지 못한다. 그들에게 그런 말들은 너무 평범하고 너무 포괄적인 듯 느껴진다.

이 X세대 여성들의 자의식을 '명중'시키고 있는 사람들은 광고인이다. 신세대를 겨냥했다는 화장품 광고, 또 신세대용 여성잡지들은 아직 우리 문화의 다른 부분들이 포착하지 못한 X세대 여성들의 자의식을 활용해 시장을 넓히는 데 성공하고 있다.

예를 들면, '신은경 신드롬'이라는 현상이 바로 그것이다. 신은경은 신세대용 여성잡지 「이브」에서 뱀을 쏘아보며 '너를 유혹하겠다'고 말하고 있다. 원래 여성은 사악한 존재인 '뱀'에게 유혹당해 원죄의 단초를 제공하게 되는 존재인데 '이브'는 거꾸로 뱀을 유혹한다. 능동적이다 못해 발칙하기까지 하다. 뱀을 유혹한 그 결과가 무엇을 의미하는가?라는 질문은 의미가 없다. 중요한 건 그 '느낌', 무언가 완전히 뒤바뀐 사건을 보는데서 오는 통쾌함, 새로움 같은 감성적 기쁨이다. 이걸

이 시대의 '이브'는 "원하는 것은 무엇이든지 될 수 있다"고 선언한다.

지금까지 여자는 아무리 원해도 원하는 것을 하기 어려웠다.

그런데 이브는 그러한 논리를 완전히 뒤바꿀 수 있는 가능성, 그 역전을 시도한다.

'X세대 반역'의 정체라고 부를 수 있을까?

또 이 시대의 '이브'는 "원하는 것은 무엇이든지 될 수 있다"고 선언한다. 여기에서도 무엇을 원하며 무엇이 된다는 것인지는 별 의미가 없는 것 같다. 지금까지 여자는 아무리 원해도 원하는 것을 하기 어려웠다. 그런데 '이브'는 그러한 논리를 완전히 뒤바꿀 수 있는 가능성, 그 역전을 시도한데서 얻을 수 있는 통쾌감을 주는 것이다. 역전과 도치의 대변자 '이브'는 남성문화의 과잉 판에 반란의 화살을 꽂고 싶어하는 감성을 표출하고 있다.

무언가 정리되지 않고, 아니 정리될 필요가 없고, 정리 같은 지리한 작업에 시간낭비를 하고 싶지 않지만 하여튼 왕창 바꾸어 버리고 싶은 젊은 이들의 감성적 반역을 만날 수 있는 또 하나의 그림이 있다.

역시 '신은경 신드롬'으로 볼 수 있는 화장품 광고, 화장품 광고 모델도 90년대 들어 매우 달라졌다. 왕비에게나 어울릴 법한 멋진 드레스를 입고 우아하게 연출되던 화장품 모델들이 형사, 보디가드로 변신하면서 충을 쓰고, 달리고 넘어지기 시작한 것도 90년대에 들어서서의 일이다. '산소 같은 여자'의 카피로 시작된 마몽드 화장품이 스칼렛 오렌지로 도전적인 여성상, 터프한 여성상으로 화장품업계를 장악한 이후로 후발 업체들에서도 너도나도 이런 류의 여성상을 제시해 재미를 보았다고 한다.

20세 전후 여성들을 주 소비층으로 하는 신세대

화장품 레제의 모델 신은경은 스칼렛 오렌지세대와는 비교할 수 없는 새로운 모습을 보여준다. 우아한 레이스의 드레스도, 하늘하늘한 잠옷도 벗어 던지고 운동복 차림으로 나선 보이시한 미인 신은경은 면도를 하고 권투를 하며 근육질의 흑인과 팔씨름도 한다.

광고 업계에선 마몽드와 레제가 성공한 광고로 정평이 나 있다. 그 성공비결은 '소비자를 정확히 파악했다'는 것이다. 소비자를 정확히 파악했다? 소비자가 어떻게? 광고인이 본 요즘 신세대 여성의 자의식은 능동성, 결혼보다는 일이 중요하다라는 인생관, 프로의식 같은 정도로 충족되지 않는다는 것이다. 면도하고 권투하고 여성학 답안지에 자기소개서를 써넣을 정도로 엉뚱한 것, 어떤 틀에 가두어 둘 수 없는 돌출, 완벽한 개체로서의 나의 확인, 아찔할 정도로 강하게 느껴지는 개성. 그들은 그곳에서 비로소 자기다움을 확인할 수 있다.

지속되고 있는 '꿈꾸는 인큐베이터'의 악몽

그러나 지금까지 여성들은 개체로 인정받지 못했다. 여성은 한 인간으로서 존중되었다기보다는 열등성의 여러 조건을 구비한 집단으로 평가되었을 뿐이다. '여자가...'로 시작되는 수많은 언설들이 여성들에게 불편하게 다가간 원인도 따지고 보면 여성에게 개체로서의 존중감을 '원천봉쇄'했기 때문이다.

그러니까 X세대가 대중문화의 주인공으로 부상

한 지금의 상황은 일종의 여성자의식의 공인을 표현하고 있다는 점에서 충분히 '혁명적'인 변화가 일어난 것이다.

그러나 이들 앞에 버티고 선 우리의 결혼문화는 과연 이런 세대변화를 얼마나 반영하고 있을까? 얼마전 저녁 TV뉴스에서 국회의 국정감사에 제출된 자료를 토대로 95년부터 나타날 남녀간 성비의 역전을 다루었다. 95년부터 드디어 남성의 숫자가 여성을 앞서기 시작하고 앞으로 이 역전현상은 더 커질 전망이다라는 것이다.

소설가 박완서씨가 『꿈꾸는 인큐베이터』에서 파헤친 남아선호사상에 의한 아들 골라남기의 결과가 우리 눈앞에 펼쳐지고 있다. '꿈꾸는 인큐베이터'의 악몽이란 무엇인가? 여자가 오로지 아이, 정확히 말해 아들 낳는 '그릇'으로 전락하는 비인간화의 체험을 의미하는 것이다. 임신중에 딸인지 아들인지를 가려내고 딸이라면 낙태를 서슴치 않는다. 여기에서는 몸의 주인인 여자의 의사는 그다지 중요하지 않다. 또한 딸인 경우 그 핏덩어리는 존엄한 생명의 가치와는 무관한 존재가 된다.

이 뉴스를 들던 바로 그날, 나는 아들을 낳아야만 하는 20대의 한 임신부를 만나고 돌아오는 길에 '꿈꾸는 인큐베이터'가 살아 있는 악몽임을 확인했다. 신세대적 속성을 다분히 가지고 '발랄하게' 살아간다는 느낌을 주는 이 임신부는 지금 두번째 아이를 가진 중이다. 시어머니와의 동거도 '생활의 편리'로 이용하면서 새로운 고부관계를 형성해나가는 이 신세대 주부도 한가지 넘지 못하는 벽이 있는데, 바로 아들 낳기이다. 첫째 아이를 임신했을 때도 그의 모든 임신 중세는 아들의 확증으로 해석되었고, 그 확증을 무산시키며 딸이 태어났을 때의 섭섭함은 대단했다. 지금 그

●●●
도전적이고
당당한
신세대 엄마의
모습을 담아
참신한 충격을
주었던
어느 우유회사의
광고장면
●●●



는 또 다시 '이번에는 틀림없다'는 축하 아닌 축하를 무수하게 듣고 있다. 명치 끝이 아프다든가, 고기를 먹고 싶다든가 하는 여러 가지의 임신중세가 다 아들이기 때문에 비롯되는 것이라 한다.

주변에서 뱃속의 아이가 아들이기를 바라는 말들은 모든 임신부들에게 스트레스로 다가가기 마

여성들의 삶에서 미혼의 시기는
 '유혹하는 이브'가 장악하는 개체의 자유가 범람하고 있다면,
 기혼의 시기는 '꿈꾸는 인큐베이터'의 악몽이 지속되고 있다.
 완벽한 이원화랄까, 그게 현실이다.

런이다. 여자들은 이 스트레스에서 벗어날 방법을 찾지만 현재로서 그 방법이란 주변의 압력에 편승하여 스스로 아들 낳기를 바랄 뿐이다. 아들 낳아 준다는 약을 찾아 나서고, 성별을 일찍이 가려내 아들일 때만 낳게 해준다는 소문난 병원을 찾아나서고 있다. 남근바위를 찾아가 아들을 기원한다는 열녀문이 있던 시절의 이야기가 아니다.

여성들의 삶에서 미혼의 시기는 '유혹하는 이브'가 장악하는 개체의 자유가 범람하고 있다면, 기혼의 시기는 '꿈꾸는 인큐베이터'의 악몽이 지속되고 있다. 완벽한 이원화랄까, 그게 현실이다.

미혼시절을 '잘나가'는 신세대로 살던 여자들이 결혼만 하면 갑자기 유교적 부덕이 넘치는 현모양처 혹은 현모양처인 척하는 압전한 여자로 변신해야 한다. 그 놀라운 적응력은 이 단절된 두 세계를 살아야 하는 우리시대 X세대들의 서글픈 현실이 아닐까 싶다.

결혼하더라도 평생 자기 일이 필요하다는 신세대 여성들, 그 앞에는 아이 맡길 곳을 찾아 쫓고 있는 선배 여성들의 삶이 기다리고 있다. 또, '개성이 아니면 죽음을 달라'고 외치는 듯한 개성과 X세대의 바로 앞에는 결혼과 함께 자의식을 '중발' 처리한 21세기의 '밀알'형 여성들이 살아가고 있다.

아들을 정점으로 하는 피라밋형 가족 집단주의의 발원지, 여기서 젊은 여자의 개체성이란 무슨 힘이 있을까?

기형적 공생관계의 대가족제

『우리시대의 결혼이야기』(김효선 지음, 여성신문사 펴냄)에 들어갈 이야기들을 쓰면서 만난 신세대형 여성들 중에서는 보수적인 결혼 문화권에 잘 적응한 듯 보이는 여성들도 있었다. 잘 적응했다는 말은 자신의 신세대적 성향을 파손당하지 않으면서 유교적인 대가족제도 속에 잡음없이 공생하고 있다는 뜻이다.

이들 중에서는 거의 모든 여성들이 싫어한다는 시집살이를 자처하고 있는 경우도 있다. 그러나 이들이 시집살이를 하는 동기는 다분히 약삭빠른 계산에 의한 것이다.

드라마 「당신이 그리워질 때」에 나오는 주인공 부부들처럼 소박하게는 자기는 직장생활을 하고 싶은데 아이를 맡길 곳이 마땅치 않다는 이유도 있고 생활비가 절약된다는 계산도 있다. 또 장기적으로는 시집살이 몇년 감수하면 힘 안들이고 '보금자리'를 마련할 수 있지 않을까, 유산 상속시의 발언권이 강화되지 않을까 하는 전망까지도 들어 있다. 따라서 시집살이를 기꺼이 받아들이는 것은 어디까지나 시어머니가 노동력으로서의 가치가 있거나 시집이 경제적 가치가 있을 때 나타나는 현상이다.

물론 이 신세대들의 내면에는 그들과 동거하는 부모세대가 갖는 대가족적 감수성이 흐르고 있지 않다. 할 수 없이 부분적으로 학습하는 경우는 있어도 이도 역시 손익계산서에서 순이익이 선명하

기에 수용되는 학습인 것이다.

이런 식의 신세대와 기성세대의 동거는 좀 심하게 표현해 '기형적 공생관계'라 할 만하다. 왜냐면 서로가 전혀 다른 기대치에 의해 맺어지고 있기 때문이다. 이런 공생관계는 외형상 대가족제의 지속이긴 하나 실상은 '상습화된 소외'를 감수한 차선책으로서의 계산에 지나지 않은 것이다.

외형상으로 신세대가 기성세대 속으로 흡수된 듯이 보이는 이런 모습들은 굳건한 유교문화권으로 존재하는 결혼문화에서 취할 수 있는 최대한의 운신의 폭인 것 같다.

이를 발전이라고 볼 수 있는 부분도 있다. 아무 회의없이 헌신적이고 순종적인 삶을 살아오다가 40대에 들어서야 자아발견이라는 언어를 알게 되면서 뒤늦게 반란을 일으키는 기성세대. 겉으로 웃고 속으로 울면서 화병에 가슴앓이, 노이로제로 고생하면서 신경정신과를 드나들다가 드디어 '나는 나'를 외치게 된 것이다.

그런 40대에 비한다면 젊은 여자가 결혼 이후의 삶에서 자기 계산서를 쥐고 있다는 것은 대단히 불경한 일이다. 그러나 손익을 두드린다는 것은 팔팔하게 살아있는 자의식의 변형이 아닌가?

신세대 주부의 발전이라면 선배들이 감히 저지르지 못한 불경을 죄의식없이 감행할 수 있다는 것이다. 이들은 적어도 이경자 소설의 주부처럼 마흔 다섯살에 사춘기 소녀같은 사랑병을 앓으면서 그걸 자아발견이라고 우기지는 않을 것이다. 또 '현모양처의 권태기—남편의 외도—떠남—다른 남자와의 만남—새로운 자아' 하는 식의 편한 구성의 문화상품을 지금의 기성세대 주부들처럼 허겁지겁 빨아들이지는 않을 것이다.

적어도 신세대들은 아내라는 이유로, 며느리라

는 이유로 유교적 결혼문화 속에서 압사당하지 않고 계산을 할 수 있을 정도의 여유는 확보한 셈이다.

그러나 자의식, 개성의 화신이라는 신세대, X세대. 이 거창한 이름으로 불리워지던 사람들의 결혼 초상화가 이 정도라면 너무 초라하고 서글프지 않은가? 그러나 앞으로의 X세대들은 이보다 얼마나 더 새롭게 살아갈 수 있을까?

삶의 현장으로 퍼져나가야 할 반역의 꿈

우리 어머니, 할머니들이 살아왔던 단조로운 사회, 여자는 여자일 뿐이었던 시절의 여자들은 결혼문화 속에서 적어도 자의식 때문에 갈등을 겪지는 않았다. 왜냐하면 그들은 자의식을 느끼지 못할 정도로 억압당해 왔기 때문이다.

신세대라 하기엔 조금 늙었고 기성세대로 분류되기엔 좀 불만인 나는 되도록 X세대의 편을 들고 싶은 마음이 크다. X세대가 기성문화에 대한 반역을 꿈꾸는 사회적 정서라는 해석을 전제로 말이다. 그들의 편을 드는 마음에서 나는 우리 시대의 X세대가 정말 여자들의, 아니 자신들의 삶의 형태를 바꿀 수 있는 삶의 에너지를 갖게 되기를 희망한다.

우리 사회 전체가 그렇지만 특히 젊은 여자들에게 개성을 허용하는 공간은 워낙 적다. 그나마 현재 X세대는 개성을 창조하고 있지만, 그들의 개성은 우리 삶에서 일부 부분인 '패션', '유행'의 영역에 한정돼 있는 편이다.

그들의 끌어넘치는 개성추구의 에너지가 이 좁은 공간을 빠져나와 더 넓은 삶의 현장 속으로 퍼져나가야 비로소 그들의 자유는 힘을 얻을 수 있을 것이다. ◆

단한 공간에서 해방을 꿈꾸었던 許蘭雪軒의 삶과 문학

이정 한국여성연구회 문학분과원



허난설헌의 휘호(揮毫)

난설헌은 현명한 지혜와 대범한 도량을 지니면서 동시에 남성주도의 사회제도에 지난하게 부딪치며 갈등했던 여성이었다.

난설헌은 규방에 갇혀 있으면서도 닫힌 공간 속에 사그러들지 않고 오히려 강렬한 생명력을 지니고 살았다.

그럼에도 불구하고 그다지 잘 알려져 있지 않은 난설헌!

이제 역사의 갈피에 깊숙히 묻혀있던 그녀를 다시 열린 공간으로 내와야 할 때다.

옛날에 옛날에 우리 어머니의 어머니. 그 어머니의 어머니는 어떤 삶을 살았을까? 더구나 가부장적 권력이 그 어느 때보다 강했던 조선시대에 여성들은 어떠한 삶을 살았을까? 이런 의문에 우리는 흔히 신사임당과 황진이를 떠올리게 된다. 그러나 그 둘은 조선시대의 여인이라는 점으로 공통점만 가질 뿐, 양극단적 여성상을 보여 줄 정도로 판이한 삶을 살았다. 신사임당이 가부장제를 내의 가장 폐쇄적 공간인 규방에 갇혀 있으면서도 갈등의 흔적조차 찾아볼 수 없는 강한 현모양처의 표본이었다면, 황진은 이를 과감하게 뚫고 나가 자유롭고 호방하게 살았던 기녀였다.

하지만 허난설헌은 신사임당과 황진이의 양극단을 아우르는 사람이라 할 수 있다. 그녀는 현명한 지혜와 대범한 도량을 지니면서 동시에 남성주도의 사회제도에 지난하게 부딪치며 갈등했던 여성이었다. 난설헌은 규방에 갇혀 있으면서도 닫힌 공간 속에 사그러들지 않고 오히려 강렬한 생명력을 지니고 살았다.

그럼에도 불구하고 그다지 잘 알려져 있지 않은 난설헌! 이제 역사의 갈피에 깊숙히 묻혀있던 그녀를 다시 열린 공간으로 내와야 할 때다. 그녀의 삶에 대한 예지와 좌절을 통해 조선시대 여성 또는 지식인 여성의 삶을 다시 한 번 반추해 볼 수 있을 것이다.

'이름'으로 주체임을 선언한 여성

조선시대에는 어떤 여성도 이름을 가질 수 없었다. 이름은 양가의 여성에게는 허용되지 않았고 오직 기녀들에게만 사용이 가능하였다. 있다고 하더라도 아명에 불과한 뿐이어서 결혼과 동시에 없어지고 단지 친가의 성만 남을 뿐이었다.

그 시대에 난설헌은 '초희(楚姬)'라는 이름 외에도 '난설헌(蘭雪軒)'이라는 호(號)와 '경번(景樊)'이라 하는 자(字)를 가지고 있었다. 호 '난설헌'은 난과 눈을 좋아하였기 때문에, 그리고 자 '경번'은 평소 『태평광기』를 즐겨 읽어 그 긴 이야기를 외웠으며 중국의 변희(중국 고래의 선녀)를 사모했기 때문에 스스로 지은 것이라 한다. 이에 많은 학자들은 집안에서 부른 이름들에 불과하니 내세울만한 것이 못된다고 하기도 한다.

그러나 난설헌이 여성에게 이름을 인정하지 않았던 당대의 엄격한 남성 중심적 사회제도에 과감하게 맞서 사대부들에게나 가능했던 명·자·호를 모두 가졌다는 점은 그가 여성이기 이전에 인간으로서의 주체 의식이 얼마나 강했는지를 말해준다.

이 땅에 살았던 여성의 족적이 거의 그렇듯 난설헌의 생애도 자세히 밝혀져 있지 않다. 따라서 그의 동생이었던 허균의 문집과 당대의 문서 곳곳에 남아있는 기록을 통하여 대강 재구성할 수 있을 뿐이다.

초당집안의 보배로운 나무



난설현의 '감우(感遇)' 중에서

난설현은 조선조 명종 18년 즉 1563년 강릉 초당리에서 삼남 삼녀 중 셋째 딸로 태어났다. 허씨 가문은 정치가요, 문장가로서 그 명성이 국내에서는 물론 중국에까지 알려진 뛰어난 집안이었다. 고려시대 때부터 문학이 뛰어난 집안의 내력도 있었지만 특히 부친 초당 허엽은 글읽기를 즐겨하여 서경덕·이여·나식 등 여러 스승에게 사사를 받았다. 서경덕과 아울러 이여와 나식은 역학에 뛰어난 문인이요 대학자들이었다.

오빠들 역시 여러 스승에게 사사를 받았는가 하면 여러 문인들과 교류가 있어서 난설현은 자연스

럽게 학문적 문학적 분위기 속에서 자랄 수 있었다. 특히 난설현의 시 가운데에 선계시(仙界詩)가 많고 또한 선계에 관한 서적을 많이 읽는 등 도교사상에 심취했던 사상적 배경은 서경덕에게 사사받은 아버지 허엽의 영향이 크게 작용한 것이다.

그러나 당시는 여성에게 문필적 교양이 엄격하게 배제되었던 시대였다. 당대에 가장 진보적이라 할 수 있었던 실학자 이익까지도 『성호사설』에서 “글 읽는 것과 가르치는 것은 장부가 할 일이다. 여자가 이에 힘쓰면 그 해로움이 무궁하리라”고 일갈하였으니 여성에게 가해졌던 속박과 억압이 얼마나 심했는지를 짐작할 수 있으리

라. 따라서 아버지 초당 역시 그에게 정식으로 글을 가르치지 않아서 난설현은 남자형제들이 하는 글공부를 어깨 너머로 깨우쳐야 했다.

그럼에도 불구하고 그는 글재주가 뛰어나 8세에 ‘광한전백옥루상량문(廣寒殿白玉樓上樑文)’을 지어 여신동이라 불리웠다. 난설현은 자신의 이런 천부적 재질에 자만하지 않고 글읽기를 게을리 하지 않아 집의 서고에 쌓여있던 만 권 가량의 책을 모두 섭렵했다고 한다. 후에 난설현은 한문학 뿐 아니라 시작(詩作)의 수준이 매우 높았고 특히 당시(唐詩)에 능하여 당시 평자들의 입에 오르내릴

난설현은 한문학 뿐 아니라 시작의 수준이 매우 높았고 특히 당시(唐詩)에 능하여 당시 평자들의 입에 오르내릴 정도였다.

매천 황현이 난설현과 둘째 오빠인 허봉과 남동생인 허균을 가리켜 “초당 집안의 세 그루의 보배로운 나무”라고 할 만큼 문장 실력이 출중하였다.

정도였다. 매천 황현이 난설현과 둘째 오빠인 허봉과 남동생인 허균을 가리켜 “초당 집안의 세 그루의 보배로운 나무”라고 할만큼 문장 실력이 출중하였다. 그러나 허균이 “형(兄)과 매(妹)는 글을 가정에서 배웠다”고 말한 점에서 보여지듯이 아버지를 비롯하여 오빠들에 의해 문학적, 학문적인 전수가 이루어졌으리라고 짐작된다.

큰오빠 악록 허성은 천성이 강직하였으며 벼슬길도 순탄하였고 일본을 다녀온 뒤 풍신수길의 침략해 올 것을 미리 알아내는 등 여러 면에서 영특한 인물이었다.

소외된 여성의 눈으로 사회 비판적 의식을!

작은 오빠 하곡 허봉과 동생인 교산 허균 그리고 난설현은 같은 어머니에게서 태어났다는 혈연적 공통점 때문에 특히 친근하게 지냈다. 허봉은 유성룡·이달·사명당 등과 교우관계를 맺을 정도로 식견과 도량이 넓었고 일본에 수신사로 다녀온 뒤 같은 동인의 의견을 좇지 않고 자신의 주장을 강하게 폈으며, 임금 앞에서도 바른 말을 하는 등 굽힘 없는 성격을 지녔다. 그는 이러한 강직한 성격으로 말미암아 율곡과의 당파싸움 끝에 갑산으로 귀양을 가게 되고 그후 풀려난 뒤에도 서울에 들어오지 못한 채 금강산을 떠돌다가 끝내 객사하고 말았다. 학문적으로 정신적으로 따르며 그에 대한 시도 여러 편 짓는 등 각별한 사이였던 허봉의 귀양과 객사는 난설현에게 삶의 의지를 잃게

한 중요한 요인이 되었던지 그 다음 해에 난설현도 죽게 된다.

열 세살 위인 허봉은 난설현에게 문학의 방향을 정해준 스승이자 지도자였다. 허봉은 난설현의 글재주를 높이 사서 중국에서 돌아오는 길에 두보 시집을 사다 주어 두보시를 배우게 하는가 하면, 자기의 글벗인 이달로부터 시를 배우도록 해주었다. 이달은 오빠 허봉 외에 난설현에게 많은 영향을 끼친 스승이다.

난설현은 이달에게서 당시(唐詩)뿐 아니라 그의 사상까지도 받아들였다. 서얼 출신인 이달은 이미 출세길이 막혀 있었다. 여기에 사회와 당쟁이 심해지자 사회와 일체 담을 쌓은 채 문예창작을 통하여 사회적 불만과 비판을 적극적으로 토로하였다. 문벌과 학벌을 자랑하던 허씨 가문이 미천하고 불우한 이달에게 자식들의 교육을 내맡긴 점만 보더라도 허씨 집안의 끝은 소신과 학문적 취향을 엿볼 수 있다.

유복한 가정의 규방에 갇혀 있던 난설현은 이달을 통하여 사회의 모순과 부조리에 눈을 뜨게 되었고 사회에 대한 비판의식을 지니게 되었다. 사회비판적 사상은 시에서도 잘 드러나 있다. 즉 스승인 이달을 비롯한 고죽·육봉 등 삼당시인들이 시를 잘 지음에도 불구하고 인정받지 못하고 어렵게 살아가는 사회현실을 비판하는 시가 있는가 하면, 가난한 백성들의 험벗고 굶주림에 지친 삶을 그린 시, 장사꾼들의 힘든 생활을 생생하게 그

런 시 등이 여러 편이 있다. 또한 빈녀에서부터 궁녀와 기녀에 이르기까지 다양한 계층의 여성적 삶을 실감나게 표현한 시도 상당히 많다. 여기에서 한 걸음 더 나아가 '감우(感遇)'라는 시에는 사회에 대하여 강도 높은 비판과 함께 사회개혁의 강한 주체의식을 보여주고 있어서 가난하고 소외된 사람들에 대한 정의감이 남달리 뜨거웠다는 것을 알 수 있다.

난설현은 명문 거족의 집안에서 남자형제들과 나란히 학문에 힘쓰고 문장을 지으며 자라 글재주가 남성들 못지 않았고 이에 대하여 스스로 자부심이 대단하였다고 한다. 그러나 엄격한 남성중심 사회인 조선조 사회가 이 자부심을 받아주지 않았으므로 자의식이 강한 지식인 난설현이 이와 같이 대사회적 비판의식을 가진 것은 자연스러운 일이라고 보여진다.

여자가 능력이 있고 재주가 뛰어나면 '재승박덕'이니 '비인박명'이니 하며 지극히 남성적인 시각으로 여성을 비난하는 문화가 극심했던 조선조 사회에서 난설현이 느꼈을 심리적 중압감은 얼마나 컸을까? 가난하기 때문에 사회로부터 업신여김을 받는 빈녀의 아픔과 궁중이라는 폐쇄적 공간에서 오로지 임금의 총애를 다투며 살아가는 궁녀의 답답한 심리적 고통을 자신의 그 것인 양 형상화할 수 있었던 것도 모두 이러한 심리적 압박에 뿌리를 두고 있다.

울음을 속으로 삼키며

그러나 재기발랄하고 영특하였으며 자부심이 강했던 난설현의 삶은 결혼과 동시에 일대 전환을 맞게 된다. 난설현의 시가는 허씨 가문에 비견될 만한 문벌이었지만 남편 김성립은 여러 면에서 난



허씨문중에서 건립한 사비

설현에 미치지 못하였다. 그는 과거에 계속 떨어지다가 난설현이 죽던 해에 비로소 문과에 급제하였으나 죽을 때까지 벼슬이 정9품에 그쳤다. 그의 사람됨은 변변치 못한 편이었고 더구나 매우 심한 호색가여서 과거공부를 핑계 삼아 집을 나가 기방에서 머물곤 하였다고 전해진다. 아마도 아내의 학식이나 글재주가 자기보다 월등한데서 오는 열등감을 이런 식으로 표출하였을 것이다. 김성립의 태도는 남성우위의 이념이 지배하는 사회에서 아내가 자신보다 월등히 낫다고 느끼는 남성들이 취하는 가장 전형적인 표현이 아닐까?

난설현은 신혼 첫 날부터 혼자 남아있게 되었는데, 그때 규방의 정한을 제비에 비유하여 '기부강시독서(寄夫江舍讀書)'라는 시편에 담았다. 그러

나 당시 평자들이 남녀상열지사(男女上열지사)를 담은 음탕한 시라 하여 『난설현집』에서 제외시켰다. '견흥(閨興)'과 '한정일첩(恨情一疊)' 등의 시에는 이렇게 빗나간 남편에 대한 원망을 고도로 절제화하여 인내로 승화시키고 있다. 그런가 하면 연작시 '견흥(遣興)'에서는 현실에서 이루지 못한 부부간의 금슬과 사랑을 상상의 세계에서 이루고자 함을 엿볼 수 있다. 즉 자신을 떠난 남편에 대한 원망과 절무를 미남시인 두목지나 유능하고 덕이 있으면서도 여자를 사랑할 줄 알았던 순임금에게 대리투사하여 환몽의 세계에서나마 사모의 정을 간절하게 표했다. 지금의 시각으로 보면 어쩌면 남성 의존적이라 할 수 있다. 그러나 여성에게 이혼이나 재혼이 전혀 허용되지 않았을 뿐 아니라 남편과 사별하여도 수절한 채 열녀로서 살아야 했던 당시 여성이 처한 삶의 굴레를 생각해보면 그렇게 쉽게 단언할 수는 없다.

불행한 결혼생활은 여기에서 그치지 않았다. 시어머니는 아들의 무능과 방탕의 원인을 난설현에게 돌렸기 때문에 고부간에는 늘 불화가 있었다. 게다가 설상가상으로 남편과 시어머니에게 외면당한 난설현이 오로지 정을 붙이고 살았던 딸과 아들을 두 해에 걸쳐 잃게 되었다. 이로 인한 정신적 육체적 고통으로 말미암아 그는 몸이 극도로 유약해져 못내 우려했던 바대로 땃 속에 있던 아이마저 죽게 되었다. '곡자(哭子)'에서 그는 이러한 아픔을 "하염없이 슬픈 노래를 부르면서 피는 물 울음을 속으로 삼키리라"고 내면화하고 있다.

불행은 겹쳐서 온다고 했는가? 이 시기에 천정도 몰락의 길을 걸어 아버지 초당이 경상감사를 마치고 서울로 오다가 객사하는가 하면, 난설현에게 정신적인 힘이 되었던 작은 오빠 허봉 역시 당

파싸움 끝에 귀양가서 결국 객사하였다.

아버지의 죽음에 이은 자식의 죽음, 존경하던 오빠의 죽음이 연속되자 난설현은 자기가 끝내 이 어려움을 헤쳐나가지 못 하고 죽을 것을 알았다. 죽기 한 해 전에 이상한 꿈을 꾸고나서 지은 몽유기에 보면 "연꽃 스물 일곱 송이가 붉게 떨어지니"라고 자신의 죽음을 예언하고 있다. 선조 22년인 1589년 그의 나이 27세가 되자 아무런 병도 없었는데 어느 날 갑자기 목욕재계한 후 옷을 갈아입고서 집안 사람들에게 "금년이 바로 3·9의 수(3×9=27)에 해당되니 오늘 연꽃이 서리에 맞아 붉게 되리라. 명의 길고 짧음이 이미 정하여졌으니 어찌 도망가겠느냐"고 말하고 유언히 눈을 감았다고 전해진다.

그는 자기가 죽기 전에 평생 즐겨 지었던 시들을 모두 불태워버렸다. 누구보다 치열하게 살았던 삶의 자취가 공중으로 산화되는 순간이 아닐 수 없다. 그러나 천만 다행히도 동생 허균이 누님을 평소에 존경하여 외우고 있었거나 친가에 남겨둔 시들을 정리하여 『난설현집』이라는 한 권의 시집으로 엮어냈다.

닫혀진 현실공간을 뛰어넘고자 한 열림의 상상력

이 넓은 세상에 하필이면 조선에서 태어났을까? 왜 여자로 태어났을까? 왜 하필 김성립의 아내가 되었을까?

난설현은 평생에 이 세 가지 불만을 가졌다고 한다.

조선 사회는 철저한 남성중심의 사회여서 남존여비를 중시하며 여성에게 삼종지도와 절거지악이라는 틀을 강요하였다. 또한 결혼마저도 자신의

의사와 무관하게 부모가 정해주는대로 했던 점을 감안해본다면, 난설현의 세 가지 불만은 당시에 살았던 여성들이 평생동안 품었던 한의 응축에 다름 아닐 것이다. 더구나 시대를 앞서 갔던 난설현과 같은 지식인에게는 이러한 한은 더 말할 수 없는 고뇌요, 부정하고 싶은 현실임에 틀림없다.

난설현은 부정할 수 없는 현실을 극복하고자 시의 세계에 몰두하였다. 시는 그에게 있어서 폐쇄된 현실을 일탈하여 열린 공간으로의 초월을 의미한다. 그가 몰두한 신선계(神仙界)는 이상향이다. 그의 시에는 눈물·꿈·신선의 이미지가 자주 나타난다. 눈물로 점철된 현실은 꿈을 매개로 하여 부정되고 이상향인 선계(仙界)에서 보상받는다.

특히 장장 87편으로 이루어진 연작시 '유선사(遊仙詞)'는 억압과 구속의 윤리의식을 탈출하여 이상향인 선계에 선녀가 되어 마음대로 우주를 날아다니는 길고 긴 환몽적 우주여행 시이다. 환몽의 세계에서 신을 만나는 신비체험을 하기도 하

고, 현실에서 외면 당한 자신을 인정받기도 하며, 상서로운 동물을 타고 날아다니는 환상을 즐기기도 한다. 상상의 세계에서나마 비로소 난설현의 아픈 상처는 따뜻하게 위로 받고, 억눌린 정신은 무한히 자유로우며, 상실된 정체 의식은 회복된다. 그곳은 주체적 여성으로서의 자유와 이상을 맘껏 펼칠 수 있는 열린 공간이다. 난설현은 여성이 인간이기를 포기하고 살아야 하는 조선조 현실에 대한 자기 나름의 대안을 선계(仙界)라는 이상향에서 찾고자 하였다.

그러므로 난설현의 시 세계는 인내와 굴종을 강요하는 닫혀진 현실공간을 뛰어넘고자 하는 열림의 상상력이다. 또한 남성중심의 조선조 사회가 여성에게 가하는 구속과 억압으로부터 자유와 해방을 구가하는 낭만적 승화요, 시적 승화이다. 나아가 여성적 삶의 굴레에서 벗어나기 위하여 지난하게 몸부림쳤던 인간 선언의 노래라 할 수 있다.◆



허난설현과 그 자녀의 묘

●●
상담

‘사내결혼’을 하면 퇴직해야 합니까?

최 명 숙 한국여성민우회 사무직여성부 간사

문) 결혼한다는 소문에 회사측으로부터 퇴직압력을 받고 있습니다

저는 모금용회사에 7년째 근무하고 있는 여성입니다.

저는 지금 결혼할 연령이 되었고 하루중 가장 많은 시간을 보내게 되는 회사동료와 사랑하는 사이로 발전하게 되었습니다. 그리고 결혼날짜를 잡았습니다.

그런데 결혼한다는 소문이 퍼지자 회사측으로부터 그만두라는 압력을 받고 있습니다. 사규를 봐도 결혼퇴직에 대한 규정은 없습니다. 회사측의 말로는 단지 사내결혼을 하기 때문이라합니다.

회사측의 이러한 압력은 부당하다고 생각합니다. 사내결혼을 하면 퇴직해야 하는 겁니까? 이는

회사측에서 결혼퇴직을 강요하기 위한 핑계에 불과하다는 생각이 듭니다. 왜냐하면 그 이전에도 여직원이 결혼한다는 소문만 나도 퇴직을 암암리에 강요하여 현재 우리 회사에는 기혼여성이 전혀 없기 때문입니다.

그동안 압력에 못 이겨 그만둔 사람들의 얼굴이 떠오르고, 앞으로 이 일 때문에 시달림을 받을 생각을 하니 막막하기만 합니다.

저희 회사에 노동조합이 있긴 하지만 아직까지 이 사실을 말하지 않았습니다. 저는 결혼을 하고도 계속 회사를 다니고 싶은데 어떻게 하는 것이 좋을까요?

답) 어떠한 형태의 결혼퇴직제도 명백한 위법입니다

귀사에서 사내결혼 운운하는 것은 결혼퇴직을 강요하기 위한 방편에 불과하다고 생각합니다. 결혼여부 및 배우자의 선택과 결혼시기의 자유로운 선택은 헌법에도 보장되어 있습니다.

맨 처음 결혼퇴직문제가 사회적 관심을 끈 것은 여행원 결혼퇴직각서제가 문제시 되었던 70년대 중반이었습니다. 70년대만 해도 은행에 입사하려면 '결혼하면 그만두겠다'는 '결혼퇴직각서'를 정식서류의 하나로 제출해야만 했습니다. 이에 대해 은행 여직원들은 단식투쟁까지 벌여 은행권의 결혼퇴직제 철폐를 달성하였습니다.

그 이후 85년 이경숙씨 사건, 87년 주소녀씨 사건 등 당사자들의 용기와 여성단체의 끈질긴 노력에 의해 결혼퇴직제가 다시 사회문제화 되다가, 87년에 와서야 노동조합이 결성되고 남녀고용평등법이 제정된 이후, 결혼·임신·출산을 이유로 여성에게 퇴직을 강요하는 관행은 차츰 없어지게 되었습니다.

그래서 많은 사람들은 이제 결혼퇴직제는 '구시대 유물' 정도로 생각하고 있습니다. 하지만 여전히 많은 사업장 특히 노동조합이 없는 회사에서는 결혼퇴직 관행이 남아 있는 것이 현실입니다.

귀하 회사의 사규에도 결혼퇴직에 대해 명문화되어 있지는 않다고 하셨습니다. 결혼퇴직제는 명백히 위법이기 때문에 회사에서 사규 등에 명문화하는 노골적인 차별을 하지 않고 법망을 피하기 위해 우회적인 방법을 쓰고 있는 것입니다.

지금까지 결혼, 임신퇴직제의 상담사례를 보면 결혼휴가, 산전후휴가를 끝내고 돌아와보니 책상이 치워져있었다든가 청첩장을 돌려자마자 일을 주

지 않는 경우도 있고, 업무를 축소시켜 스스로 그만두게 하는 경우도 비일비재합니다.

그 외에 결혼·임신·출산을 이유로 부서이동, 지방발령 등의 부당인사조치는 물론 기존에 수행하던 직무와는 전혀 다른 직무에 배치하거나 결혼하면 무조건 퇴직하고 계약직, 촉탁직으로 전환할 것을 요구하는 경우도 있습니다. 이 과정에서 회사측으로부터 '해고를 하겠다'는 압력도 수시로 받게 됩니다.

위법임을 밝힐 수 있는 법적 근거

하지만 결혼퇴직제는 명백하게 이길 수 있는 싸움입니다. 결혼퇴직제는 여성의 평생노동권과 생존권을 박탈, 침해하는 가장 대표적인 성차별적 고용관행으로 헌법, 근로기준법, 남녀고용평등법에 명백하게 금지되어 있기 때문입니다.

근로기준법 제27조 제1항에는 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고하지 못한다"라고 해고에 관한 법적 제한을 하고 있는데, 사용자가 근로자에게 유형 무형의 압력을 가하여 임의사퇴형식을 가장하더라도 해고제한 규정의 적용을 받게 됩니다.

남녀고용평등법 제8조 제2항에는 "사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다"라고 명시되어 있습니다. 또한 남녀고용평등법무처리규정 제10조 제3항에도 '남녀차별의 결과로 행하여진 해고는 근로기준법 제27조 제1항 규정에 의한 정당한 이유없는 해고에 해당한다'라고 명시되어 있습니다.

기혼여성 1호가 되기까지

회사측에서는 유, 무형의 방식으로 때로는 부드럽게, 때로는 강경하게 퇴직압력을 가해올 것입니다. 귀하의 경우 특히 사내결혼이기 때문에 회사측에서는 남편될 사람에게도 압력을 가하겠지요. 심지어는 사소한 일을 빌미로 삼아 명령불복종, 근무태만 등의 이유를 들어 해고하는 경우까지도 있습니다.

이렇듯 결혼퇴직에 문제제기를 하고 해결의 길을 찾는 과정에서 겪어야 할 정신적 고통도 부담스러울 뿐만 아니라 주위의 시선이 따라와 주춤거리게 될지도 모릅니다.

하지만 무엇보다 중요한 것은 곳곳하게 버티는 것입니다. 어떤 시련도 극복하겠다는 주체적인 문제해결의지에 해결의 열쇠가 있습니다.

귀하의 경우는 먼저 노동조합에 이 문제에 대하여 회사측과 교섭을 해줄 것을 정식으로 제안하십시오. 노동조합 혹은 여직원회가 조직적으로 교섭을 벌이는 것이 결혼퇴직제 철폐의 가장 좋은 방법입니다.

그러나 만약 그러한 방법이 여의치 않을 때는 회사내에서 회사 임원과 면담을 하고, 호소문을 통해 직원간 공감대를 형성하도록 하십시오. 그래도 해결이 안될 경우 노동부에 진정서 제출, 노동위원회에 구제신청, 민사소송 등의 과정을 밟을 수 있습니다.

혹시 취업규칙에 결혼, 임신, 출산퇴직제를 명시하거나 입사시 결혼퇴직각서에 서명케 한 경우라도 그 조항은 근로기준법과 남녀고용평등법에 위반되기 때문에 당연히 무효로 됩니다. 하지만 이렇게 명시적인 것보다는 법망을 피한 우회적인 방법을 통해 암암리에 퇴직을 강요하는 경우가 많

기 때문에 법적 대응을 하기 위해서는 무엇보다 근거 확보가 중요합니다.

결혼과 동시에 부서를 이동시키거나 지방으로 발령을 내는 경우는 우회적인 방법이라고 볼 수 있습니다. 회사측에서는 인사권의 문제라고 성역화하고 있습니다. 그러나 '연고가 없는 지방으로의 발령', '예고없는 갑작스러운 배치전환' 일 경우 명백히 부당한 조치임을 밝혀내야 합니다.

그리고 회사측에서 유무형의 방법을 동원하여 사직을 강요하더라도 절대 사직서를 써서는 안됩니다. 사직을 강요할 경우 되도록 여러 사람에게 그 상황을 알리는 것이 중요합니다. 따로 불러 은밀하게 사직을 권유, 강요할 경우 자리를 박차고 나와도 근무태만 등 귀책사유가 되지 않습니다. 만약 압력에 못이겨 사직서를 썼을 경우라면 '강요에 의한 것'이거나 '진의가 아니다'라는 증거를 확보하십시오.

결혼퇴직제는 법을 근거로 방어 혹은 구제할 수 있지만 실질적으로 중요한 것은 조직적인 대응입니다. 혼자서 싸워서 절대 문제가 해결되지 않습니다. 결혼퇴직제를 극복하고 다녔지만 동료들에게서 이해받지 못해 결국은 그만둔 사례가 그것을 입증합니다.

동료들도 자신의 문제라는 인식을 가지고 주체적인 해결자세로 임해야 되겠지요. '어떻게 해결 되겠지' '내가 결혼할 때가 되면 해결되어 있겠지', 혹은 여성만의 문제라는 의존적이고 편협한 사고를 가져서는 안됩니다.

결혼퇴직제가 여성의 평생평등노동권을 확보하는데 있어 1차적인 걸림돌임을 잊지 말고 결혼퇴직제 철폐에 앞장서 오셨던 선배들을 생각하며 힘 내십시오.◆

유홍준 교수와 함께 한 회상과 회한의 백제행

이 수 연 한국여성민우회 사무직여성부 간사

바닥이 다 닳아 새 살이 돋도록 우리는
우리의 땅을 밟을 수 밖에 없는 일이다
숨결이 다 타올라 새 숨결이 열리도록 우리는
우리의 하늘 밑을 서성일 수 밖에 없는 일이다

야원 팔 다리 일 망정 한껏 휘저어
슬픔도 기쁨도 한껏 가슴으로 맞대며 우리는
우리의 가락 속을 거닐 수 밖에 없는 일이다

버려진 땅에 돌아난 물입 하나에서부터
조용히 발버둥치는 돌맹이 하나에까지
이름도 없이 빈 벌판 빈 하늘에 뿌려진
저 흔적까지 저 숨결에까지 닿도록
우리는 우리의 삶을 불지필 일이다

조태일의 '독로서시' 중에서

나는 늘 어디론가 떠나고 싶은 충동 속에 살아간다. 삶의 새로운 활기를 갈망하기 때문이다. 실존적 좌절과 스트레스로 황폐화된 일상을 훌훌 떨치고 아무런 구애도 받지 않고 산과 강과 들을 바람처럼 떠돌고 싶다. 그래서 찾아간 그곳에서 역사와 삶의 새로운 의미를 찾아내고 뿌듯한 가슴으로 돌아오고 싶다.

90년대의 진보적 욕망을 어떻게 채울 것인가?

여행에 대한 바글대는 욕망으로 점점 답답해지던 어느날, 나는 『나의 문화유산답사기』라는 전 국민적 교양서를 탄생시킨 장본인, 유홍준 교수님과 함께 답사여행을 떠날 기회가 생겼다. 숨막히던 더위가 사그라들던 지난 9월의 첫 주말, 한국여성민우회에서는 회원원례회의 한 프로그램으로 '문화유산 답사를 마련했다.

9월 3일 토요일 오후, '떠나는 자의 출가분한 해방감'을 만끽하며 민우회 식구들과 함께 서울을 벗어났다. 그것도 '우리 문화유산의 길잡이'로 공인된 유홍준 교수로부터 우리 문화를 배울 수 있는 행운을 거머쥐고

서...

'문화유산을 보는 안목을 높일 수 있는 가장 빠르고 좋은 방법은, 좋은 선생과 좋은 유물을 함께 보면서 배우는 것'이라고 한다.

우리는 천오백년전 이 땅에 찬란하게 꽃피었던 백제문화의 숨결이 남아 있는 충청도 공주와 부여를 향해 갔다. 그 땅에서 나고 자란 신동엽 시인이 '백제, 천오백년, 별로 오랜 세월이 아니다. 우리 할아버지가 그 할아버지를 생각하듯, 백제는 우리 옛그제, 그그제에 있다'고 했던 시인의 통찰을 느껴 보기를 기대하면서...

부여를 향한 버스가 서울을

벗어나 우리의 시야가 트이기 시작할 무렵, 유홍준 교수의 '수다형' 강의가 시작되었다.

"제 책이 베스트셀러가 된 것에 대해 어떤 이는 시기를 잘 만나서 그런 것이라고 합니다. 그러나 저는 지난 80년대부터 제 나름대로 문화유산을 보는 대상에 대한 연구를 했습니다. 90년대는 이전과 같은 방식의 도전과 저항만으로는 살 수가 없습니다. 우리의 운동이 이제는 대중의 '진보적 욕망'을 채워줄 수 있는 감성적 체계를 가져야 한다고 생각합니다"

이를 통해 『나의 문화유산 답사기』가 사회상황의 변화에 대한 성실한 대응, 사회의 변화를



부여박물관에서

읽어내기 위한 노력의 산물임을 알게 되었다. 동시에 90년대의 '진보적 욕망'이라는 단어가 화두처럼 던져졌다.

더불어 또 하나의 진보운동인 여성운동에서도 여성 대중의 진보적 욕망을 채워주기 위해 어떤 준비를 해야 할까 하는 생각에 잠겼다.

우금치 고개의 동학혁명기념탑 시대의 기묘한 대조법

우리 일행이 처음으로 도착한 곳은 우금치 고개의 동학혁명기념탑이었다.

우선 '갑오농민전쟁기념탑'이 아닌 '동학혁명기념탑'이라는 명칭에서 농민전쟁의 역사성이 희석됨을 느꼈다. 더욱 아이러니칼한 것은 이 탑을 군부독재자 박정희가 세웠다는 것이다.

갑오농민전쟁의 직접적인 계기는 당시 고부군수 조병갑의 끝모르는 탐욕에 대한 항거였다. 그러나 그것은 역사적 수명을 다해 가던 조선 봉건 사회의 모순을 지양하고, 이 땅을 넘보던 외세를 극복하고 주체적으로 새로운 사회를 열어 가려 했던

크나큰 몸부림이었다. 갑오농민들의 피땀 어린 아우성과 이들에 대한 애정을 문학작업으로 성취시킨 한 시인의 시구가 떠올랐다.

'동학년 고평루의, 그 아우성만 남고 곱대기는 가라. 고평루서 피 터진 동학의 함성...' (신동엽의 '금강' 중에서)

"이 겨울 갑오농민전쟁
전적지를 찾아 황토현에서 고평루까지 더듬으며
나는 이 시대의 기묘한 대조법을 본다.
우금치 동학혁명기념탑은 일본군 장교 출신인
박정희가 세웠고 황토현 녹두장군 기념탑은
전두환이 세웠으니 광주항쟁 시민군 위령탑은
또 어떤 자가 세울 것인가
아아, 기묘한 대조법이어 모진 갈등이어"
(정희성의 '황토현에서 고평루까지'
중에서)

그곳은 책으로는 느낄 수 없는 역사의 의미와 민중의 힘이 남김없이 다가오고 땅의 정서를 음미케 하는 자못 명상적인 여행길이었다.

우금치 고개로부터 돌아나오는 버스 안에서 '농민전쟁희생자를 위한 진혼곡'을 들었다. 황톳길 비포장도로 위를 달리는 버스가 흔들리고 구슬픈 음악도

흔들리고 우리의 가슴도 따라서 흔들렸다.

여성은 정절을 위해 귀중한 목숨을 '꽃잎처럼' 날려야 하는가?

차는 어느덧 백제인의 숨결이 가까이 다가드는 백마강변에 우리를 데려다 주었다. 그곳에서 배를 타고 공해와 폐수로 오염이 똥똥 떠다니는 백마강을 거슬러 올라갔다. 백마강가를 거슬러 건너편 부소산에 도착하여 고란사로 올라갔다. 고란사는 부소산 낙화암 아래 백마강이 한 눈에 내려다 보이는 주변 경관이 아름다운 곳에 자리하고 있었다. 3천 궁녀들의 원혼을 추모하기 위해 고려 초기에 건립되었다는 설이 있으나 정확하지는 않다.

고란사 옆에 역시 3천궁녀의 원혼을 추모하기 위해 세워졌다는 정자 백화정(百花亭). 백제의 700년 사적이 무너지던 날, 왕을 모시던 궁녀들이 그 몸을 지키기 위해 천인절벽의 바위에서 '꽃잎처럼' 떨어져 백마강에 원혼을 물었다는 낙화암.

이때 문득 '역사 속이나 문학



속에서는 왜 여자들의 죽음은 항상 아름답게 미화되는가'라는 착잡한 생각이 들었다.

낙화암 위에서 바라본 백마강의 모습. 오른쪽으로 굽이도는 강줄기의 여운은 마치 한복의 동양화를 보는 듯하여 시선이 오래 오래 머물렀다.

낙화암에서의 착잡한 상념을 뒤로 하고 백제의 중심 산성인

부소산성을 통과하였다. 부소산성은 이중으로 성벽을 둘렀으며 당시 군창터로 전해오는 곳에서는 지금도 탄화된 곡식이 나온다고 한다.

눈과 혼을 열어주는 강의

숙소인 유스호스텔에 여장을 풀고 저녁 식사를 마친 후, 드디어 고대하던 유흥준 교수의 한

국미술에 대한 강의가 시작되었다.

강의는 『나의 문화유산답사기』 1권의 표지사진으로도 유명한 검은사탑에 대한 설명으로 시작되었다.

"검은사탑은 안정감과 상승감, 2가지의 미감을 동시에 충족시킨다. 여기에는 백제인들이 새로운 문화를 창조하려는 장중함과 초기 양식이 가진 에너지가 담겨 있다" 『나의 문화유산답사기』에서 이 귀절을 읽고 시인 박노해는 깊은 감동을 받았다고 한다. 간혀있는 박노해는 '대지에 안정되게 뿌리박지 못하고 상승만 추구한 자신의 실패를 검은사탑에 대한 설명을 보면서 다시 한번 절감하였다'고 한다. '안정감과 상승감'은 나에게 던져진 두번째의 화두가 되었다.

다음으로는 청동기 시대의 여러 유물들, 즉 토기들과 세계적 인 거석문화의 표상인 고인돌 때무덤, 종교적인 의미가 담긴 유물들에 대한 설명이 이어졌다.

"원시시대의 종교적 심성으로 만든 미술작품들은 20세기의 그 어떤 대가라도 따라갈 수 없다. 세월의 변화 속에서 이 시대가

잃어버린 정신에 대한 경고를 새길 수 있다"면서 이 시기의 종교적 심성을 담은 것으로 하늘을 향해 수직으로 곧게 뻗은 '숫대(진포배기)'의 사진을 보여주었다. "이 얼마나 긴장감이 넘치는가" 돌아오는 길에 답사일행 모두는 이 사진으로 만든 엽서를 한 장씩 선물로 받았다. 지금 내 책상 유리 밑에는 이 사진엽서가 놓여 있다. 나도 이들의 긴장감을 느끼면서 그 긴장감 사이에서 창조를 이루기 위하여...

이어서 고구려 시대의 벽화그림을 감상했다. 고구려인들의 사냥하는 그림과 환상적이고 드라마틱한 '해신과 달신의 만남'을 담은 그림. 이는 마치 사갈이 그린 남녀 인물들이 허공에 둥둥 떠있는 그림을 연상시켰다. 혹시 사갈이 이 그림을 모방한 것이 아닌가 하는 착각이 들 정도로.

그 다음으로 칼 야스퍼스가 '내가 그리던 절대자의 모습이 다'라고 감탄하였던 우리의 유물이지만 일본국보물 1호가 된 '반가사유상', 반역의 사상을 담고 있는 '와불' 등 불상의 변화

에 대한 설명들이 이어졌다.

마지막으로 유교수는 "우리나라 사람들의 미감, 아름다움의 전형은 무엇인가? 마음 좋은 누나같이 친숙함과 친밀함을 주는 백제문화. 하지만 권력지향성 속에서 백제문화의 미덕을 잃어버린 현 시대에 대한 회한과 백제에 대한 회상을 하지 않을 수

'꼭 다문 입, 설핏 웃는 눈매,
투박한 코밑, 모진 비바람 속에 돌기루가
물엿처럼 자꾸 녹아내릴지라도
그래서 줄창 서서 올리는 땀이란 얼마나 든든하냐.
꼭 들장승이 아니더라도 다 석고 아씨온대로
아래도리만 남아서 먼저 속을 살아가는 목장승이 있다면
내 어린것 보듬어안고 찾아가리'
(이동선의 '그려온 장승마을' 중에서)

없다"면서 강의를 끝맺었다.

유물에 생명을 불어 넣어 주는 상상력

9월 4일 일요일.

여행의 둘째날은 정림사지 오층 석탑과 정림사지 석불좌상을 둘러 보았다. 그리고 백제를 노래한 시인 신동엽의 시비도 우리의 중요한 여정의 하나였다.

'껍데기는 가라. 사월도 알맹이만 남고 껍데기는 가라... 껍데기는 가라. 한라에서 백두까지 향그러운 흠가슴만 남고 그, 모오든 쇠붙이는 가라'고 외쳤던 60년대의 거목.

60년대 우리 시문학사에서 커다란 목소리로 60년대를 외쳤던 시인 신동엽의 시비 앞에서 일행은 오랫동안 머물렀다.

시비 앞에서 기념촬영을 마치고 백제를 가장 가까이에서 많이 볼 수 있다는 부여박물관으로 향했다. 그곳에서는 지난 밤 강의 시간에 들었던 '인정스런 백제인'들을 직접 만날 수 있었다. 유교수는 '진품과 모조품을 함께 뒤섞어 전시하는 박물관은 여기 밖에 없을 것이다'는 설명을 시작으로 박물관에 있는 유물 하나하나에 애정을 가지고 친절하게 설명을 덧붙인다. 우리는 하나라도 더 들겠다는 심정으로 촉각을 날날이 곤두 세우고 귀를 기울였다. 박물관 일주를 마친 뒤 유교수는 "박물관에 있는 것들 중에서 내가 만약 한 가지를 가져간다면 어떤 것을 가져갈까?"를 생각해 보라고 했다.

저마다 한 가지씩 이야기하였다. '수막새, 밥그릇, 청동거울 등...'

나는 무엇을 가져갈까? 나의 마음을 가장 끈 것은 박물관 한쪽에 배치되어 있던 '웅기묘 향아리'였다. 가운데가 불룩하여 풍성하고 여유롭고 시원한 느낌을 주는 향아리였다. 그 향아리의 용도는 시체를 담아두는 관이다. 순간 재미있는 상상이 떠올랐다. '이 향아리를 내 방에 갖다 두고(실은 갖다 둘 공간도 없지만) 내가 삶에 지칠 때마다 죽음의 공간인 이 향아리에 잠시 들어가 죽음을 생각하며 예행연습을 한다면 삶이 재충전되지 않을까?'. '그 향아리가 내 삶의 심지를 돌켜주지 않을까?'

박물관에서 저마다의 상상을 담은 채 만수산 아래의 무량사를 향하였다. 무량사에서는 오층 석탑, 석등, 무량사의 극락전, 김시습의 부도 등을 살펴보았다. 그리고 어느 마을 어귀에 세워져 있는 여러 장승들을 둘러보았다. 그 곳에는 장승 대 여섯구가 모진 세월의 비바람 속에 각인 채 묵묵히 서 있었다. 아주 오래되어 얼굴의 형상이 없어져 가는 장승과 새로 만들어서 형상이 뚜렷한 장승들이 기묘한 대

조를 이루고 있었다.

장승 앞에서 저마다 기념촬영들을 하느라 정신이 없었다. 죽어가는 것들(장승)을 보니 비로소 '살아 있는 존재'로서의 기쁨을 느낄 수 있었다. 나도 이들 앞에서 기념사진을 찍지 않을 수 없었다. 생에 감사하는 기쁨의 미소를 지으며 사진 제목을 붙였다. '죽어가는 것들과 살아 있는 나'

달라진 서울, 달라진 나

우리의 마지막 순례지는 대천 바다였다. 답사의 낭만을 추구하는 유홍준 교수의 배려였다. 이 여름의 마지막 더위를 바다 물 속에 발을 담그고 잠시 식힐 수 있는 여유를 갖도록, 회원들 저마다 친한 사람들끼리 바지를 걸어 올리고 바닷가를 걸으며 "하하하, 깔깔깔..." 웃음꽃을 피

웠다.

돌아오는 길에 한국의 종소리를 들었다. 유교수가 미리 준비한 녹음테이프에는 우리나라 사찰에 있는 수십개의 종소리가 들어 있었다. 나의 무딘 귀로도 역시 에밀레종소리가 가장 아름다웠다. 언젠가 들은 기억이 있는 "종소리는 곧 진리의 원음이고 부처님의 목소리를 옮겨 놓은 것이다"라는 말을 음미하면서.

서울로 돌아왔다. 그러나 서울은 떠날 때의 서울이 아니었다. 떠날 때의 나와 지금의 내가 달라졌으니까... 이번 여행은 나 자신에게는 '개인적 (역마)살풀이'를 민우회에게는 '집단적 살풀이'의 효과를 가져다 준 의미 있는 여행이었다. 역시 우리 땅은 돌아보면 풀도 흙도 부는 바람까지도 무심히 보아넘길 수 없는 곳이다.◆



무량사 일각

임신

고 광 순 홍명당 한의원, 『아름다운 여성한방 101』 저자

예전에 남장만을 고집하는 한 여성정치가가가 있었습니다. 그는 국민학교 시절에 본 임신한 선생님의 모습이 너무 싫어서 성장한 후에는 남장을 고집하게 되었다고 합니다. 임신한 모습을 부끄럽게 여기거나 귀하게 여기지 않는 것은 아마도 우리 민족이 겪은 험난하고 고달픈 과거 때문이 아닌가 생각합니다. 그래서 '산 입에 거미줄 치랴', '제 복은 제가 타고 난다'라는 약간은 무책임한 심정으로 새 생명을 맞는 경우도 많았을 것입니다.

한의학에서는 여성의 성장과정이 7세를 기준으로 변한다고 합니다. 7세가 되면서 여자태가 나고 신기(腎氣)가 발달하면서 이(齒)를 갈게 됩니다. 2×7세(14세)가 되면 월경을 하게 되고, 3×

7세(21세)가 되면 사랑니가 나고 키가 장성하게 됩니다. 4×7세(28세)에는 근골이 가장 튼튼한 상태가 되고 5×7세(35세)가 되면 태양이 지듯이 주름이 늘면서 얼굴이 초췌해지기 시작하지요. 6×7세(42세)가 되면 흰머리가 나게 되고 7×7세(49세)가 되면 폐경이 됩니다.

하지만 월경이 시작된다고 바로 임신을 할 수 있는 것은 아닙니다. 왜냐하면 18세가 되어야 비로소 배란(난자의 배출)이 되기 때문입니다. 또 배란은 45세까지 되지만 폐경기에 이를 때까지 임신이 가능한 것도 아닙니다. 물론 개인간의 차이는 있게 마련이지요. 난자라고 하는 것은 여성이 생산해내는 반쪽의 씨앗인데 다른 반쪽의 씨앗인 남성의 정자와 만날 때 비로소 온전한 한



개의 생명체가 됩니다. 따라서 '남자는 씨, 여자는 발'이라고 하는 말은 눈으로 난자의 존재를 확인 할 수 없었던 무지한 시대의 잘못된 생각일 뿐입니다. '배다른 형제', '씨받이', '동성동본 금혼', '아들을 통해 대를 잇는다', '항렬에 따른 돌림자를 넣는다' 등은 모두가 무지에서 비롯된 언어이거나 제도, 관습입니다.

부인용 체온계(눈금이 세분되어 있는)로 아침에 눈을 뜨자마자 움직이지 않은 상태에서 허밀의 온도를 재어 매일 기록해 보면 월경 이후 저온기가 계속되다가 배란(다음 월경 예정일 14일 전) 이후 온도가 상승하는 것을 알 수 있는데 배란일까지의 3~4일이 수태 가능기가 됩니다(난자의 수명은 5~24시간이지만 정자는 질의 상태가 적당한 경우 3일정도 살 수 있으므로). 그러나 월경주기가 너무 짧아서 배란일 이후 고온이 유

지되는 날이 14일 미만일 경우는 임신할 수 있는 가능성이 아주 떨어지므로 이런 경우 먼저 치료를 받아야 합니다. 한의학적으로는 요통이 있거나 월경량이 적어지고 쉽게 피로해지는 신허(腎虛), 월경시 찬물 목욕을 하거나 손, 발, 둔부를 차게 하여 아랫배가 차거워진 궁한(宮寒), 월경량이 적거나 몇 달만에 찾아오며 평소 몸이 약하고 가슴이 두근두근하는 혈허(血虛), 월경색이 묽고 가슴이 두근거리며 어지럽고 대하가 많으며 가래가 많아 가슴밀이 가득 찬 듯한 느낌이 드는 담습(痰濕), 몹시 놀랐거나 스트레스가 심하여 월경이 고르지 못한 간기울결(肝氣鬱結) 등이 불임의 원인이 된다고 봅니다. 임신을 한 적이 있는 부인이 두번째 임신이 되지 않는 경우에는 것에서 분비물이 나오는지 점검을 해 볼 필요가 있습니다. 분비물이 약간이라도 있는 경우라면 컷

을 나오지 않도록 하는 치료를 해야만 비로소 임신이 가능해 집니다. 물론 난관 유착이나 질폐쇄 등은 외과 수술을 받아야 하지만, 배란 촉진을 위해 합성호르몬제를 사용하는 것은 난소에 무리를 주게 되니 되도록 피하는 것이 좋습니다. 최근의 연구결과에 따르면 이러한 약물로 인한 난소암의 발생률이 3배나 높아졌다고 합니다.

사람에 따라 다르지만 대개 임신 5주부터 시작하여 16주 정도 될 때까지 속이 메스껍고 헛구역질을 하거나 평소 아무렇지 않았던 음식냄새에 비위가 상하고 색다른 음식을 먹고 싶어지는 등의 변화가 나타나는 것을 입덧이라고 합니다. 한의학에서는 자궁과 간장, 위 기능의 부조화로 입덧이 생긴다고 봅니다.

입덧이 심할 때에는 가공식품이나 조미료, 인공첨가물이 들어간 것은 철저히 피하고 자연식을 먹도록 합니다. 삶은 달걀과 감자, 고구마, 옥수수, 농약이 묻지 않은 과일, 소금 이외의 첨가물을 전혀 넣지 않은 과자 등을 조금씩 자주 먹거나 토하고 난 직후에 먹는 것이 요령입니다. 그래서 뱃속이 비지 않게 해야 합니다. 공복에는 메스꺼움이 더욱 심해지니까요.

임신을 하면 사람이나 짐승을 막론하고 후각, 미각, 청각이 대단히 예민해지는데 이 모든 것에는 새생명을 지키려는 우주의 깊은 속뜻이 담겨 있습니다.

입덧이 지속되는 동안 태반(아기를 둘러싼 양막과 자궁벽 사이에 생기는 아기를 위한 반석)이 완성되고 왕성한 세포분열로 아기의 5장6부가 만들어 집니다. 이렇게 중요한 시기에 임마가 나쁜 음식을 먹거나 부주의한 행동을 하면 위험합니다. 따라서 임마를 힘들게 하는 입덧도 임마와

아기를 보호하는 고마운 과정이고 당분간만 지속될 시련이라고 생각하면 한결 수월하게 그 시기를 넘길 수 있게 됩니다.

임신 8개월 정도가 되면 아기는 출생시의 자세(머리를 아래로 향하는)를 준비하고 있어야 하는데, 머리가 위쪽으로 있는 자세가 예정일까지 지속되면 출산시 산모와 아기에게 대단히 위험하므로 제왕절개를 해야만 합니다. 그러나 침과 땀으로 태아를 바른 위치에 오게 할 수 있으므로 미리미리 아기의 자세를 확인해 두면 큰 걱정을 줄일 수 있습니다.

예정일에 임박해서 치료하는 것보다 조금 여유 있게 치료하는 것이 성공률이 높습니다.

아기를 출산할 때 송자단(送子丹)이나 불수산(弗手散: 부처님의 손과 같이 부드럽고 편하게 순산한다는 뜻을 가진 약) 등을 미리 먹어 두면 진통시간을 조금 단축할 수 있습니다.

하지만 커다란 아기가 좁은 산도를 통해 나오는 과정에서 임마는 큰 고통을 경험할 수밖에 없으며 진통을 이용해 아기가 점점 밖으로 나오게 되는 것이므로 진통을 원망하거나 힘들어 하지 말아야 합니다. 그래서 매 진통을 헛되이 보내지 말고 그것을 이용하여 밑에 힘을 쫓아서 아기를 내보내려 노력하십시오. 당신의 아기도 속에서 무진 애를 쓰고 있을 것입니다. 그러면 곧 당신의 팔에 새로운 생명을 안게 되는 '엄청난 사건'이 생길 것입니다.

출산 후 1개월간은 찬물, 찬 바람 등은 절대 피하고 관절에 힘이 들어가는 자세도 피하는 것이 좋습니다. 산후 보약은 오로(惡露: 피가 섞인 질 분비물)가 끝나는 출산 후 1개월 쯤에 드시는 것이 좋습니다. ◆

● ●
환 경

쓰레기도 자원이다!

김 은 경 한국여성민우회 노원-도봉지회 운영위원

"지난 10월 19일 중랑구는 신내동에 1만 7천여평을 쓰레기 소각장 최종 후보지로 확정했다고 발표했다. 이 곳에 들어서는 소각장 규모는

하루 6백톤의 쓰레기를 태울 수 있는 규모이다.

중랑구는 이번 터 선정을 위해서 지난 5월에 순회 주민 설명회를 하고 9백9명을 대상으로 설문조사를 벌인 결과 83.7%가 소각시설 필요성에 대해 공감하는 등 긍정적인 반응을 보였다고 밝혔다"(중앙일보 94년 10월 20일자)

해마다 엄청난 속도로 늘어가는 쓰레기의 처리방안이 더이상 매립은 아니라고 한다면 그 대안은 과연 소각처리밖에 없는 것일까?

매립만큼이나 많은 문제를 안고 있는 소각장. 그럼에도 불구하고 소각시설에 대한 중랑구 주민들의 긍정적인 설문조사결과 등을 바라보면서 환경문제에 대한 지속적인 연구를 통한 장기적이고 구체적인 대안을 모색하고 있는 것인지 짚어보아야 함을 절실히 느끼게 한다.

이번 환경란에서는 쓰레기 처리에 대한 장기적인 대안으로서의 쓰레기 재활용 방법과 소각장 건설반대운동을 벌여오던 노원-도봉구 대책위 활동 등을 2회에 걸쳐 실어보고자 한다.

(편집자 주)

매립의 대안은 소각?

미국의 시애틀시는 쓰레기 매립장을 폐쇄한 후 시민들의 소각장 건설 반대사도 받아들여 쓰레기 처리에 대한 대안으로 재활용의 타당성을 연구하게 하였다. 그 결과 1992년까지 40%, 1993년까지 50%, 1998년까지 60%라는 쓰레기 재활용률의 목표를 세우고 이 목표달성을 위해 주민들의 참여 방안을 다양하게 제시했다. 주민들의 참여에 대한 그동안의 부정적인 예측을 뒤집고, 결국 87% 참여율이라는 놀라운 수치를 이끌어 내어 91년에 이미 92년의 목표(40% 재활용률)를 달성했다.

현재 우리나라에서 '쓰레기의

양과 성상배출원 등에 대한 연구에 따라 감량 및 재활용을 실시하고, 남은 쓰레기 중 태울 수 있는 것만 안전하게 태우자'라는 소각장 건설을 반대하는 주민들의 주장은 위의 사례에 비추어 볼 때 상당한 설득력을 갖는다.

사실 행정당국이 난지도를 폐쇄한 후 새로운 매립지 확보에 어려움을 겪고 있었던 때에 그 상황을 전체 국민에게 제대로 인식시키고, 쓰레기문제 해결을 위해 다같이 참여할 수 있는 쓰레기 감량, 재활용 정책을 폈더라면 하는 아쉬움이 크다. 안타깝게도 그로부터 3년이 지난 지금까지도 정부시책은 근본적인

고 종합적인 대책을 세우지 못한 채 무모한 소각장 건설에만 치우쳤고 이를 반대하는 주민들을 마치 지역이기주의자인 양 몰아붙이는데 그쳐, 전체 국민들이 쓰레기에 대한 책임을 깨닫고 문제 해결에 동참하는 기회를 박탈하고 있다.

시애틀시의 쓰레기 재활용의 성공요인은 행정조직의 통합된 연구, 계획, 추진, 관리능력, 그리고 그를 뒷받침하는 충분한 예산과 주민들이 편리하게 참여할 수 있는 다양한 프로그램 개발 등을 꼽을 수 있겠다. 우리나라 행정당국도 더 자발적인 재활용을 이끌어내기 위해서 적극적인 연구, 투자와 함께 구체적인 방안들을 제시해서 쓰레기 문제의 해결에 전국민의 참여를 이끌어 내야 할 것이다.

다음으로 일반인들의 재활용에 대한 이해를 돕기 위해 쓰레기의 종류별로 문제점이나 잘못된 인식을 되짚어보고 올바른 재활용 방향을 찾아보고자 한다.

음식물 쓰레기는 퇴비로

우리나라의 쓰레기 성상에 대한 조사에 의하면 음식물 쓰레기가 가장 많은 비중을 차지하

필프로 현종이를 만들려면 황산과 염소를 사용해야 한다.

따라서 환경오염을 줄이려면 표백이 덜된 누런 종이를 쓰고, 염색된 종이의 사용을 줄여야 한다.

또한 중금속이 포함되어 있는 형광잉크의 사용은 피해야 한다.

는데 적게는 27%에서 많게는 50%에 이르고 있다.

이처럼 재활용 정책의 필요성이 가장 크고, 그에 따른 기대효과도 큰 음식물 쓰레기에 가장 먼저 투자와 연구가 이루어져야 할 것이나 현실은 전혀 그렇지 못하다.

현재 행정당국이 음식물 쓰레기의 퇴비화와 관련해서 유일하게 추진하고 있는 대형음식점의 음식물 쓰레기 퇴비화시설 설치가 94년 9월 1일부터 시행에 들어갔으나, 그 효과를 기대하기 어려운 상황이다. 우선 대상업소가 퇴비화기계를 설치하려 해도 믿을 만한 기계를 찾을 수 없었고 설치한 지 얼마 되지 않아 고장이 나서 가동중지 상태로 그냥 방치되어 있다.

이는 기본적으로 정부정책이 소각에 편중되어 예산 자체가 거의 소각에 투자되고 있기 때문이다. 더구나 기술개발 능력이 있는 기업들도 자신이 직접 참여하는 소각장 건설과 배치되는 재활용 기술을 개발할 이유가 없다. 뿐만 아니라 퇴비화 시

설을 의무적으로 설치해야 할 대상업소의 선별 기준이 지나치게 높아 서울의 경우에는 전체 음식물쓰레기의 48%가 업소로부터 배출되고 있지만, 퇴비화 시설 대상업소는 0.053%인 57개소 밖에 안되고, 그곳에서 퇴비화되는 쓰레기양도 0.43%밖에 안되는 상황이다. 더구나 1차 발효된 퇴비를 수거하는 시스템조차 갖춰지지 않아 일반 쓰레기와 혼합수거하고 있다니 재활용 목적이 무엇인지 어리둥절해진다.

이제는 구체적인 대안과 적극적인 실천의지를 가지고 정책적인 관점에서 집중 투자와 수요처 확보를 해나가야 한다. 그와 더불어 음식물 쓰레기의 발생원인별로 다양한 퇴비화 방안이 제시되도록 종합적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

외국처럼 단독주택의 경우 퇴비화기계를 제공하거나, 공동주택의 경우 공동퇴비화 시설의 설치비 보조를 하는 등 다양한 방안을 모색하고 감량화 및 퇴비화의 참여를 위한 구체적인

지침을 매체를 통해 홍보하는 일도 중요한 일이다.

종이 1톤 = 나무 17그루

배출되는 쓰레기 중에서 두번째로 많은 양을 차지하는 것이 종이이다.

미국의 환경보호국(EPA)이 의회에 보고한 자료에 의하면 종이 1톤을 재활용하면 나무 17그루를 살릴 수 있고, 3·3입방야드의 매립지를 절약할 수 있으며, 전력 4,100킬로와트(보통 가축 6개월 사용량), 물 7000갤론, 대기오염 60파운드를 막을 수 있다고 한다.

항간에 종이 재활용을 하면 환경오염이 가중되고, 재활용하더라도 찌꺼기가 남기 때문에 효용이 없다는 이야기가 있다. 하지만 이러한 오해는 필프로 종이를 만드는 과정에 대해 조금만 살펴보면 사실이 아님을 알게 된다.

목재는 셀룰로오스 50%, 리그닌 30%, 기타 전분, 기름, 향료 등으로 구성되어 있는데 필프는 셀룰로오스 성분만으로 만



든다. 따라서 목재를 잘게 썬 후에 셀룰로오스만 남기고 나머지 성분을 없애야 하는데, 그중 리그닌은 점성이 있는 물질로 쉽게 제거되지 않아 대개 황산을 사용하게 된다. 그리고 이때 만들어진 펄프는 갈색을 띠기 때문에 흰종이로 만들기 위해서는 염소를 사용해서 표백한다. 그 때문에 제재과정에서는 다이옥신, 퓨란 등의 오염물질이 발생한다.



빈명
만오천개를
재활용하여
만든
'93 Expo
재생조형관

이렇게 만들어진 종이를 염색하거나 인쇄를 해서 사용한 후 그냥 폐기하게 되면 펄프 표백시에 종이에 남아 있던 독성 염소화합물, 인쇄잉크에 포함된 중금속, 인쇄과정에서 쓰이는 용제 등이 환경오염을 일으키게 된다. 즉 소각을 하면, 태우는 과정에서 발생하는 유독성기체로 인한 대기오염과 소각 후 남은 재로 인한 토양오염 그리고 수질오염을 일으키며, 매립을

하더라도 토양오염과 수질오염을 피할 수 없다.

재활용을 할 때는 먼저 종이에 묻어 있는 염료, 잉크 등을 제거하는데 이때 사용되는 용제가 환경오염의 가능성이 있다. 그리고 인쇄잉크에 포함되어있던 중금속, 잔류표백제에서 비롯되는 다이옥신, 퓨란 등의 오염물질은 없어지지 않는다. 하지만 재활용과정중 오염방지 처리를 제대로 할 경우, 소각하거나 매립하는데 비해 환경오염에 대한 안정성을 높일 수 있다. 물론 용제도 오염을 일으키지 않는 물질로 대체가 가능하다.

다시 말하면 종이 재활용에서 오염물질이 남는 것은 사실이나, 이는 재활용과정에서 생긴 것이 아니고 목재를 펄프로 만드는 과정, 인쇄과정 등에서 생긴 것이므로 재활용을 하지 않는다고 해서 오염물질이 없어지지 않는다. 이런 오염물질은 펄프제조나 인쇄과정에 청정기술을 도입해서 해결해야 할 것이다.

또 목재가 펄프로 만들어질 때 50% 정도의 찌꺼기가 남는다는 것을 생각해 보면, 재활용시 폐지가 모두 종이로 100% 재활용 되지 않고 20~30%정도

찌꺼기가 남는 것은 문제가 될 수 없다.

또 재활용 펄프가 천연 펄프에 비해 경제성이 없다는 지적에 대해 미국의 제재업계는 재활용 공장의 규모가 작기 때문이라고 밝히며, 하루 600톤 이상의 재활용 규모를 갖출 경우 가격 경쟁력을 가질 수 있다고 설명한다.

7년까지 재활용 가능한 사무·인쇄용지

흔히 재활용의 상징처럼 보이는 우유팩 재활용은 쓰레기 문제를 해결하는 근본적인 방법이 아니다. 장기적인 시각에서 우유팩 사용을 해야 하지만 앞서도 밝혔듯이 종이 1톤을 재활용하면 17그루의 나무를 보호할 수 있다는 사실만으로도 현재 사용되고 있는 우유팩은 재활용되어야 할 충분한 이유가 있다.

종이의 재활용이 제대로 되기 위해서는 재생 제품에 대한 함량이나 재활용 방법 등에 관한 규정이 필요하다.

이미 사용한 사무, 인쇄용지의 경우 다시 사무, 인쇄용지로 재생하면 7년까지 재활용할 수 있으나 이를 화장지로 재생하면 단 한 번밖에 재생할 수 없어 그



재활용정책 추진이 앞으로 가속화됨에 따라 폐기물처리비용 절감효과도 커지게 된다.

만큼 자원이 낭비된다.

또 재생펄프의 사용률을 정하지 않으면 재생펄프를 50% 이상 사용하거나 혹은 그 이하를 사용하더라도 모두 '재생지'로 구분되어 명목상의 재활용은 늘어나도 효율을 높이기 어렵다. 그리고 재활용에 대한 기준치가 마련되면 재생용지의 구매를 늘릴 수 있도록 재활용 제품을 적극적으로 소개, 홍보하는 일이 필요하며, 정부·공공기관은 재생용품의 구입을 의무화하고 그 실천에 대한 지속적인 감독을 하여야 한다.

일반 소비자가 종이의 재활용을 돕기 위해서는 재생용지를 구입하는 것이 가장 중요하다. 그리고 보다 환경오염을 줄이려

면 표백이 덜된 누런 종이를 선택하는 것이 좋고, 염색된 종이의 사용은 될 수 있는 대로 줄여야 한다. 또한 천연 잉크 사용을 높이는 반면, 중금속이 포함되어 있는 형광잉크의 사용은 피한다.

쓰고 난 종이는 사무, 인쇄 용지, 신문, 잡지, 골판지 등을 따로 분류해서 처리해야 한다. 또 재활용의 어려움 중에 하나가 버리는 쓰레기를 분류하는데 드는 인건비 부담이다. 버리는 사람이 세심하게 분류해서 내놓으면 재활용 업체의 인건비 부담을 덜어주어, 보다 효율적으로 종이를 재활용할 수 있게 된다.



이등시민의식 극복하고 단합한 독일여성운동

채운정 독일거주 작가

동독여성들이 통일을 받아들이는 입장과
서독여성들이 통일을 받아들이는 데는 분명한 차이점이 있다.
통일후 동독여성들이 동독정부에 대해 피해의식을 지니고 있는 것은 틀림없다.
통일과 함께 변화하는 경제관계내에서 세계대전 당시처럼
동독여성들은 산업생산직종의 뒷전으로 밀려나는 현상을 보이고 있다.

서독과 동독이 통일된 이후, 독일여성들간에도 활발한 움직임과 변화가 일어나고 있다. 그러나 동독여성들이 통일을 받아들이는 입장과 서독여성들이 통일을 받아들이는 데는 분명한 차이점이 있다. 통일후 동독여성들이 동독정부에 대해 피해의식을 지니고 있는 것은 틀림없다. 통일과 함께 변화하는 경제관계내에서 세계대전 당시처럼 동독여성들은 산업생산직종의 뒷전으로 밀려나는 현상을 보이고 있다. 2차세계대전중 남성들은 전쟁에 참여해야 했으므로 여성들은 임시직(주로 무기공장이나 방직공장)으로 채용되었었다.

독일의 일하는 여성

마리나 바이어라는 여성은 동독 노동사령부의 책임자인데 통일된 지 백일 후 그 중간보고서에서 다음과 같이 말하고 있다.

"전 독일인구의 반이 넘는 여성들을 무시한 독일의 통일은 인정될 수 없으며 지금 현재 여성들에게 진정으로 필요한 것은 효율성 있고 구속력이 강한 여성들의 권리를 보장하는 제도적 장치이다"

서독의 기초헌법 제3조와 동독의 법률 제20조는 내용상 똑같은 것을 다루고 있는데, '남성과 여성은 평등하다'는 것이다. 그러나 법률상으로는 남녀평등원칙면에서 동독의 헌법이 서독의 헌법

서독의 유명한 회사나 공장들에 비해서 경쟁력이 약한 동독의 회사나 공장들은 점점 문을 닫고 있는 실정인데, 이러한 상황으로 인해 동독의 실업률은 점점 높아지고 있어, 금년 말 동독노동인구의 절반 이상이 실업상태에 놓일 것이라고 예상하고 있다. 동독의 여성들도 물론 남성과 마찬가지로 똑같이 일자리를 잃을 처지에 있지만 여성들의 경우는 이중적인 타격을 입게 될 것이다.

보다 훨씬 진보적이라는 평을 받음에도 불구하고 실제로는 역시 차별대우를 당하고 있는 것이 드러났다.

동독의 직업여성들은 전체 인구의 91%에 해당되는데 그중 20~30%가 똑같은 조건의 남성들과 비교해 볼 때 임금을 비롯해 여러가지 면에서 차별대우를 당하고 있다. 이중 75%의 여성들이 여성특유의 직종(서비스업, 건강관리 업종, 학교, 방직산업 직종)에 종사하고 있다는 점 또한 간과해서는 안 될 것이다.

아직까지도 여권이 많이 발달된 독일에서도 사회적으로 정치적으로 중요한 책임자나 공식적인 자리는 남성들이 차지하고 있는 실정이다. 서독의 유명한 회사나 공장들에 비해서 경쟁력이 약한 동독의 회사나 공장들은 점점 문을 닫고 있는 실정인데, 이러한 상황으로 인해 동독의 실업률은 점점 높아지고 있어, 금년 말 동독노동인구의 절반 이상이 실업상태에 놓일 것이라고 예상하고 있다. 동독의 여성들도 물론 남성과 마찬가지로 똑같이 일자리를 잃을 처지에 있지만 여성들의 경우는 이중적인 타격을 입게 될 것이다.

동독여성의 경우 직장이 유일한 생계수단인 사람들의 경우, 혼자서 남자의 도움없이 아기를 키우는 여성이 33만명이라는 압도적인 수치에 이른다. 반면에 여성의 도움없이 아기를 키우고 있는 남자는 단지 만명정도일 뿐이다.

서독여성들은 이러한 동독여성들의 위기를 개선해 나가는 방안 중의 하나로 우선 공식적인 직책에 '크보티어궁제도(Qootierung)'를 수용할 것을 제안하고 있다. 크보티어궁제도란 예를 들면 어느 한 회사에 백명을 위한 직책이 주어져 있다고 할 때, 처음부터 여성을 50명 고용할 것을 법률적으로 규정해 놓는 것을 말한다. 이것은 단순히 경제적인 면에 있어서 드러나고 있는 상황의 한 단면일 뿐이다. 동독여성들은 현재 경제적으로 뿐만 아니라 여러면에서 많은 어려움을 겪고 있다. 산업지대의 폐기물, 폐기수 유출에 관한 자연공해문제가 전국적으로 확산되면서 여성들은 동독정부가 이것을 방관하는 태도를 보이자 이제는 후손들을 위해서라도 더 이상 방관할 수 없다는 강경한 태도를 보이며 스스로 거리로 나서 평화대행진 시위를 벌였다.

그런가 하면 베를린의 장벽이 무너지면서 경제적 열세로 서독의 자본주의 제도를 어쩔 수 없이 수용하는 바람에 동독남성들의 경우도 마찬가지로이지만 특히 동독여성들은 서독 여성들의 보조적 역할을 하면서 월급도 그들의 1/2정도를 받게 되자 점차 다시 가부장제하의 '주부'로 안주해야하는 상황에 처하게 되었다. 그러나 동독내에서 여성들의 목소리, 즉 '남성과 동등한 평등권 의식'은 높아져만 가고 있다. 사회제도의 전체적 흐름이 여성들에게 위기의식을 조장할수록 또, 어떤 탄압과

박해가 가해질수록 반향과 순교의 목소리가 높아 지던 천주교박해와 같은 이치라고 할까. 독일여성들의 목소리는 노기둥둥하여 높아져만 가고 있다.

독일의 남녀평등정책의 실제

비공식적인 발표이기는 하지만 동독 내에서 남성들에 의한 여성들에 대한 탄압은 이루 말로 해 아릴 수가 없다. 한 예를 들면 <여성들의 사회적, 정치적 위치에 대한 상황조사 연구 보고서 (통일 전과 통일 후)>는 남성책임자의 서랍속에 묻혀 있고, 연구결과는 의도적으로 출판이나 발표가 안되고 있으며, 경험보고서는 주목을 끌지 않게끔 유도되고 있다.

여권론자들의 여성에 관한 실태연구보고서는 남성들의 혐구의 대상이 되고 있으며 여성과 남성의 불평등한 사회적 위치에 대한 언급은 터부시 되고

있는 형편이다. 이러한 상황에서 많은 서독과 동독여성들의 자발적인 참여그룹이 형성되고 '평화대행진 데모'가 늘어나고 있는 실정인데, 우리나라 남성들을 아연실색하게 할 정도로 이 데모의 주동자들은 거의 나이든 주부들, 여학생이고 간간이 나이 많은 할머니들도 데모에 참여한다. 하루의 집안살림만 하기에 급박한 우리네 가정주부들이나 서민들에게는 다소 생소한 일이 아닐 수 없다. 사실상 독일여성운동의 역사는 벌써 백년이 넘었고 우리나라는 이제 채 삼십년이 못된다.

지난 1989년 12월 독일의 영화배우 발프리트 슈미트씨의 중재로 이루어진 베를린의 한 여성데모는 가히 가관이라고 할 수 있겠다. 수백이 넘는 동독과 서독의 여성들이 게라, 에르푸르트, 바이마르, 드레스덴 등지에서 모여들어 "여성의 사회적 위치개선"을 제창하면서 더욱 더 많은 여성들



많은 서독과 동독여성들의 자발적인 참여그룹이 형성되고

'평화대행진 데모'가 늘어나고 있는 실정인데, 우리나라 남성들을 아연실색하게 할 정도로 이 데모의 주동자들은 거의 나이든 주부들, 여학생이고 간간이 나이 많은 할머니들도 데모에 참여한다.

하루의 집안살림만 하기에 급박한 우리네 가정주부들이나 서민들에게는 다소 생소한 일이 아닐 수 없다.

이 직접 정치에 참여할 수 있는 제도적 장치로서의 발언권과 조약으로 서류에 명시되어 있는 평등의 개념을 실생활에 적용할 것을 요구했다.

사실상 동독여성들이야말로 이러한 모순과 옛 동독정부로부터 거둬 선전된 '남녀평등정책'의 정치적 제물이었다는 것이 서독 여성들의 평이다.

그렇다면 실제 서독과 동독의 여성들이 통일과 더불어 주장하는 조약의 내용이란 무엇인가를 살펴보기로 하자. 전 동독 경제계의 요직중 20%가 여성들이 책임자로 있고 전 대학의 50% 이상이 여대생들이나 반면에 대학내의 책임자적 위치는 오로지 3%만을 여성들이 차지하고 있다.

독일 여성운동의 활발한 활동

1990년 2월 중순경 서독과 동독의 여성운동은 급격히 전국적으로 확산되었는데, 120개의 여성단체가 모여 회의를 거치면서 여러 안전과 프로그램을 통과시켰다.

여성단체들을 하나로 통합시키는 과정에서 중심적 역할을 했던 여성단체는 동독의 코오디나(Koordina)로서 베를린의 한 중심부에 자리잡고 있다. 이곳에서 앞으로 여성의 정계, 경제계, 사회전반에 걸친 제도에 대한 정보, 관계 정치인들과의 연락, 여성단체 육성도모 등을 도맡게 될 것이다.

이 여성단체는 우리나라의 '한국여성단체연합'

과 비슷하다고 할 수 있다. 사실상 통일후 이 120개의 독일여성단체가 통합되면서 많은 변화가 일어났는데 우선 하나로 통합된 코오디나의 주요안건 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 동독과 서독의 군비축소 강화
- 독일 전반에 걸친 정치, 경제 그리고 사회생활에 있어서의 민주화
- 국가 전반의 자연 생태계에 영향을 끼치지 않는 시장경제계획 추진과 개혁적인 사회보장제도, 사회연금제도, 무료의료제도의 정착
- 인종차별제도, 외국인 차별제도의 폐지, 범국 제문화수용운동의 추진
- 무료유산을 가능하게 하는 제도 마련
- 매스미디어(텔레비전, 라디오, 신문 등)에 여성참여 추진

• 국가에서 주관하는 탁아소 운영방침 마련
• 크보티어공제도의 수용과 노조운동의 강화
아직 통일이 되지 않은 우리 한국인이 독일여성운동에서 배워야 할 점이 있다면 한국여성운동의 통합과 통일을 위한 첫 작업을 남성들에게만 떠맡겨서는 안된다는 것이다. 자그마한 일, 즉 북한과 남한의 편지교류, 친척왕래가 가능할 수 있도록 그 지침들을 여성의 손으로 기록해야 한다.

그리고 무엇보다 시급한 것은 여성의 의식구조의 개혁이다. 결혼의 당위성은 독일여성들에게는 그 의미가 사라진지 오래이다. 사회활동과 직장생

활을 하지 않는 여성은 한 인간으로서 제대로 그 구실을 하지 못한다는 것이 독일의 지배적인 분위기이다.

독일여성의 결혼관

바로 이러한 사회전반적인 분위기는 결혼의 당위성뿐만 아니라 2세를 바라보는 시각, 그리고 부모로서의 역할변화를 초래했다. 결혼은 여성이 정착해야 할 최상의 인생목표가 되어서는 안된다. '지적으로나 예술적으로 뛰어나지 못한 여성이 어떻게 2세의 어려운 교육문제를 담당할 것이며 어린이들, 우리의 후손들을 위해 보다 살기 좋은 나라를 건설하는데 주역을 담당할 수 있다는 것인가? 지혜로운 여성, 사회전반에 걸쳐 생산적인 일에 종사할 수 있는 능력을 가진 여성이 2세의 교육에도 더욱 나은 능력을 보여줄 수 있다는 것은 당연할 일이 아닐까?' 라고 독일여성들이 갖는 이

러한 의식구조는 한국의 여성들이 갖고 있는 의식, 즉 2세를 입히고 먹이고 교육을 담당한 선생님들께 돈봉투를 쥐어줘가며 치마바람을 일으키는 것이 아이들을 위한 전부인양 하는 한국의 여성들이 아직도 많기에 안타깝게 한다.

이것은 진정한 민주주의와는 거리가 먼 일이다. 그러나 여성에게는 남성과는 생물학적으로 다른 신체구조에서 오는 출산이라는 과제가 주어지고 있다.

이 출산에 대한 법률적 제도(예: 직장여성의 임신휴가문제, 생리휴가 등)가 독일에서는 이미 합법화되어 실행된 지 오래이다. 그러나 우리나라는 아직까지도 기업에서 한 여성이 결혼을 하면 임신과 함께 직장을 그만두어야 한다는 각서를 써야하는 경우가 허다한 현실이다. 이러한 것은 민주주의, 평등의식이 투철하지 못한 데서 오는 불행한 사태라 아니할 수 없다.



아직 통일이 되지 않은 우리 한국인이 독일여성운동에서 배워야 할 점이 있다면 한국여성운동의 통합과 통일을 위한 첫 작업을 남성들에게만 떠맡겨서는 안된다는 것이다.

자그마한 일, 즉 북한과 남한의 편지교류, 천척왕래가 가능할 수 있도록

그 지침들을 여성의 손으로 이룩해야 한다.

서독여성들이 통일후 동독여성들을 격려하며 여성운동 등을 이끌어가는데 주도적 역할을 한 것은 엄연한 사실이다. 또한 현존하는 법률의 틀 안에서 동독 여성들은 어떠한 열등의식도 없이

서독여성들과 힘을 합쳐 법률을 개선해 나간 것도 사실이다.

동독과 서독의 자매애

브레멘의 여성그룹인 ASK, 녹색당, DGB여성연합, GEN여성연합, ÖTU여성연합, 그리고 LiLa Offensive 등은 총회에서 다음과 같은 프로그램을 통과시켰다.

그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 직업이 없는 연로 여성들을 위한 최저연금보장제도
- 모든 생산직 노동자에 대한 합법적인 노동시간 엄수
- 모든 노동계와 교육계에 할당제도 수용
- 어린이들을 안심하고 맡길 수 있는 탁아소 경영의 장려
- 노인, 병자, 불구자들을 위한 새로운 치료방법의 모색

통일후 서독과 동독여성들은 이렇듯 조직화 되어갔고 통합이 거의 완성된 단계이다. 서독여성들이 통일후 동독여성들을 격려하며 여성운동 등을 이끌어가는데 주도적 역할을 한 것은 엄연한 사실이다. 또한 현존하는 법률의 틀 안에서 동독 여성들은 어떠한 열등의식도 없이 서독여성들과 힘을 합쳐 법률을 개선해 나간 것도 사실이다.

남녀평등은 물론 남성들의 진보적이고 의식적인 도움이 없이는 불가능하다.

육아와 가사를 오직 여성에게만 당연하다는 듯이 떠 맡기고 자신은 '민주화운동'이니 '사회활동'하며 여성의 권리향상을 사실상 탄압하는 남성들에게서 아무런 노력없이 남녀평등을 요구한다는 것은 어렵다. 그러나 많은 독일의 진보적인 남성들은 솔선수범하여 여성해방운동에 그 한 몫을 담당하고 있다.

어째서 교육과 가사(요리, 세탁, 청소 등)문제가 단지 여성에게만 합당하고 남성에게는 합당하지 않은가?

교육은 똑같이 남녀의 공동관심사요, 공동문제이고 가사 역시 남녀가 같이 공동부담하여야 한다. 그러자면 결국 남성들이 여성을 동등한 인격체로 대우할 줄 알아야 하며 민주적으로 살아가려는 남성이라면 여성에게 직업전선의 문을 개방해 주어야 한다. 바깥에서 민주화의 구호만 외칠 것이 아니라 가정내에서 우선 민주화가 이루어져야 한다.

특히 우리가 동독이나 서독여성들로부터 배워야 할 것은 통일후의 급박한 변화 속에서 이해관계를 떠나 다소 의견의 차이가 있다하더라도 조직화, 통일화할 수 있는 능력을 보여준 지성인다운 태도이다. 우리도 이제 이해관계를 떠나 서로서로 도울 수 있는 마음가짐을 가져야 할 것이다.◆



황금알을 낳는 닭

옛날 옛날에

황금알을 낳는 마법의 닭이 있었습니다.

이 마법의 닭은 매일매일 '평생일터' '모성보호' '남녀평등'이라는 황금알을 낳았습니다.

그러던 어느날,

이 마법의 닭은 더이상 알을 낳을 수 없게 되고 말았어요.

왜냐구요?

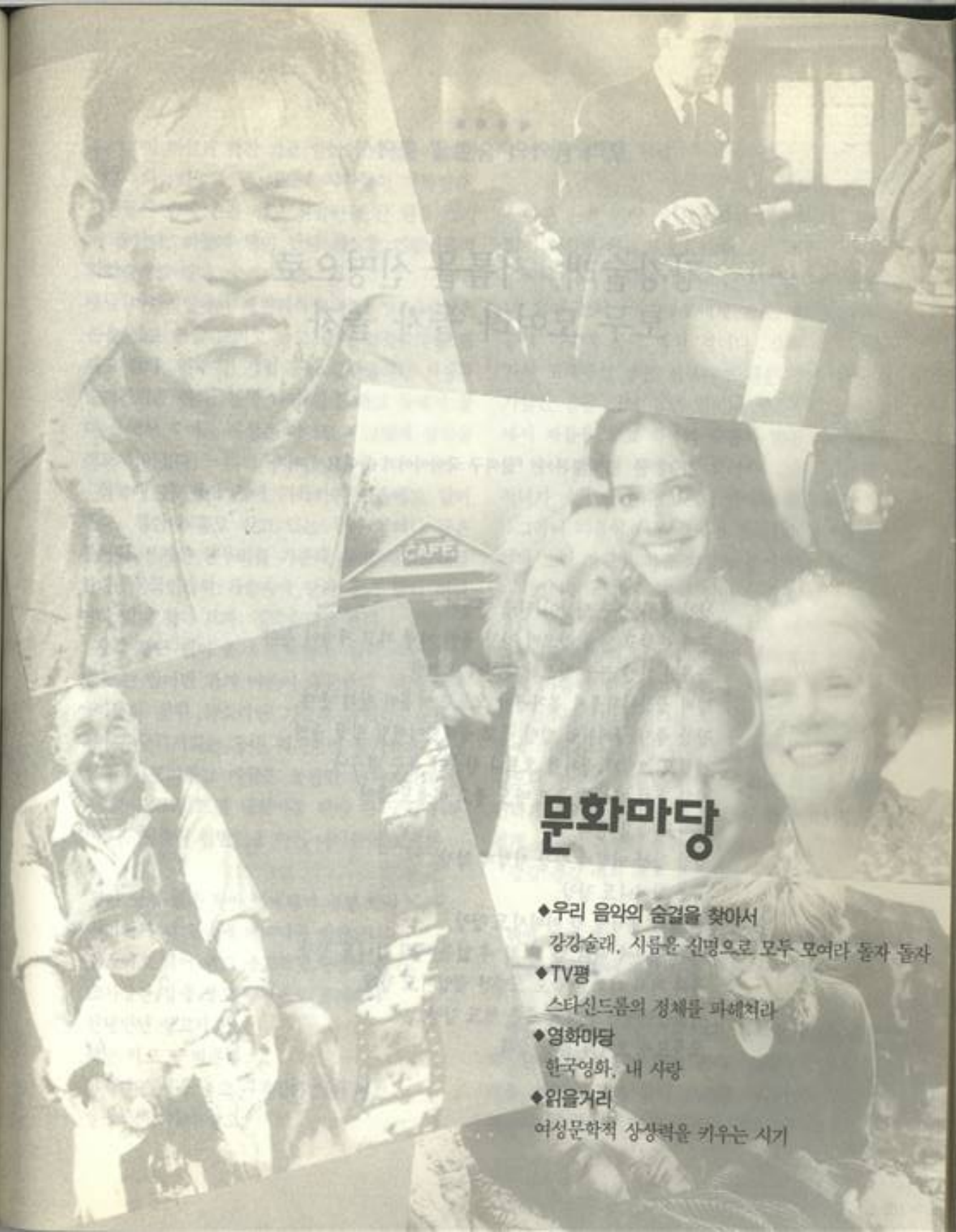
저런... 글썄, 먹이가 떨어져 더이상 힘을 쓸 수가 없다는 거예요...

무엇을 먹고 사느냐구요?

바로 직장여성들의 '관심'과 '참여'를 먹고 살지요!

한국여성민우회의 **참기둥 정회원**을 모집합니다!

자세한 내용은 한국여성민우회로
문의 바랍니다.



문화마당

- ◆우리 음악의 숨길을 찾아서
강강술래, 시름을 신명으로 모두 모여라 둘자 둘자
- ◆TV평
스타신드롬의 정체를 파헤쳐라
- ◆영화마당
한국영화, 내 사랑
- ◆읽을거리
여성문학적 상상력을 키우는 시가

강강술래, 시름을 신명으로 모두 모여라 돌자 돌자

김 태 군 음악평론가, 『얼씨구 국악이야기 들어보세』 저자

강강 돌자 둥근 달같이 원을 만들자.
손에 손잡고 달을 맞으며 강강 돌면 가을 가고 겨울이 온다.
눈부신 하얀 눈을 맞으러 동산에 오르면
벌써 물감아지풀에 봄기운이 오르고 여름이 달려 온다.
강강 돌자 물레처럼 빙빙 돌고 물레방아처럼 빙빙 돌면
새월도 그렇게 물처럼 흐르니 한숨이 무슨 대수냐.
강강 돌자 하늘도 돌고 땅도 돌고 마을도 돌면
우리도 돌고 돈다.
강강 강강 이렇게 강강 저렇게 강강
죽은 할머니도 강강,
돈 벌러 대처에 간 아버지도 강강,
바쁜 일손에 허리 한 번 펴 수 없는 우리 엄니도 강강,
물레 기차 타고 서울로 도망간 꽃잎이도 강강,
구로공단에서 산재로 죽은 형도 강강
모두모두 모여라 강강 술래.

달 이 하늘에 꼭찬 가을 밤이면 사람들이 모인
다. 하늘과 땅 사이에 사람들이 가득했다.
사람들이 손에 손을 잡고 하늘만큼 큰 원을 그리
며 돌았다. 하늘과 땅이 만나 세상을 만들었을때
강강술래를 했다.
옛날 마한지방에서 제천의식을 하는 날 사람들은
손을 잡고 원을 그리고 돌고 돌며 강강술래를 했
다고 한다. 아주 긴 세월 동안 강강술래는 세상과
술래잡기를 했다. 들에 나와 일을 하고 들에서 살
다 들에서 죽어도 세상은 이어졌고 그렇게 강강술
래도 이어졌다.

하늘에 뜬 달이 들에 가득하면 마음에도 달이
뜬다. 청산에 홀로 살고 있는 우리 할머니 굵은
등처럼 정겨운 봉우리를 가운데 놓고 강강술래를
한다. 한국인들의 가슴속에 담긴 둥근 달이 어디
어디 댔나 찾아 보자. 강강술래를 한다.

강강 둥근 원이 돌기 시작한다. 달이 유난히 크
게 뜨는 밤이면 웬지 마음이 궁금했다. 밤이 되면
아이들의 청한 목소리만 가깝게 들렸다. 군불을
때며 수군덕거리는 동네 떠꺼머리 총각들은 캔스
레 잠을 못이루고 애꿎은 들판만 뒤척거리게 했
다. 달이 크게 뜨면 달맞이를 해야 큰 곳이 되는
것이다. 서둘러 집안일을 마친 아낙들이 모였다.

달아 달아 밝은 달아 이태백이 놀던 달아,
저기저기 저 달속에 계수나무 박혔으니,
옥도끼로 찍어 내고 금도끼로 다듬어서,
초가삼간 집을 짓고 양친부모 모셔다가
천년만년 살고지고,
해는 지고 달 떠온다
하늘에는 배를 놓고 구름잡아 잉어 걸고
별을 잡아 무늬 놓고

배락배락 잘도 댄다

아주 느린 진양 장단을 타고 강강술래가 돈다.
달이 꼭찬면 마음도 풍요롭다.

어찌 달이 술추렴이나 하는 이태백이의 술방이
나 되야 쓰랴. 양친부모에게 효도 한 번 못하면
평생 가슴에 못이 박힐 것이니, 도끼 들고 달에
가서 고대광실 좋은 집보다 도타운 정이 있는 초
가삼간 집을 지어 살면 얼마나 좋은가. 초가삼간
에서 배를을 놓고 하늘과 구름과 별을 가지고 배
를 짜서 펼치면 은하수가 되리라. 그러면 견우와
직녀가 매일 만날 수 있으니 얼마나 좋을까!

그러나 마음이 너무 풀리면 뗏히는 법이다. 진
양의 느린 장단이 차츰 자절게 몰아지면 '달아 달
아' 그리던 마음이 '딸아 딸아 막내 딸아', '성님
성님 우리 성님', '아가 아가 우리 아가'로 바뀐
다. 달도 사람의 마음에 기쁨이 가득해야 좋은 법
인데 가슴에 한숨만 가득하니 시집갈 막내딸 걱
정, 고추당초보다 맵다는 시집살이의 고달픔이 배
틀에 얹어진다. 빙빙 원을 도는 게 배를 도는 것
같으니 한숨이 저절로 난다. 언제나 배를을 놓고
편하게 다리를 뻗고 잠을 자보나. 한숨이 나면 자
절게 몰아야 직성이 풀린다.

강강 강강 어서 어서 몰아가자.

뛰어 보세 뛰어 보세 옥신옥신 뛰어나 보세
높은 산은 알아 지고 알은 산은 높아 지게

땅을 밟으면 땅이 기쁨진다. 풀석풀석 옛날 백
제인들이 땅 밟듯이 뛰며 돈다. 자진모리 장단에
원을 바쁘게 돌며 뛰어 오르면 하늘에 부딪칠까
걱정이다. 하늘로 뛰어 오르니 높은 산이 작아 보

이고 앞은 산은 높아 보일 것이다.

모두 땅에서 올라 갔으니 하늘아래 산인데 높고
얕은건 제 타고난 팔자다.

산따라 흘러 가련가. 아니 산맥을 타고 가기 보
단 물을 따라 가는 것이 좋으리라. 강강 돌던 원
이 지렁이처럼 꿈틀 대다 긴 물길을 만든다. 물길
을 따라 여울지며 안으로 또아리를 틀기 시작한
다.

물자 물자 덩벙 물자, 물자 물자 덩벙 물자

사는게 댕기는 것이다. 속이 썩어 문들어 지도
록 물고 물자. 여울 여울 여울목으로 물아간다.
어디 세상일이 물에 물탄듯 술에 술탄듯 흐르기만
할까. 모든 시름 접고 접어 안으로 물아 대니

물자 물자 덩벙 물자, 비 온다 덩벙 물자

물자 한다. 비 오니 어제 아니 좋으랴. 옥중 춘
향이 입 만난듯 천년 댕힌 한이 풀리니 시름도 풀
린다. 그래서 안으로 물던 또아리가 밖으로 풀려
나온다.

댕고 풀리고 다시 댕고 풀리고 그렇게 사는 것
이다. 시름 놀음으로 세월 산게 한 두해더냐. 댕
고 풀었으니 가슴도 시원하니 얼씨구 지화자 좋을
시구 강강 원을 만들자.

청산에 나물 캐러 가던 처녀시절. 그땐 들꽃치
럼 마냥 좋았어라. 지지베베 종달새처럼 들뜬 마
음은 하늘이 좁다고 날고, 바구니 가득한 나물에
들향기만 가득했다. 고사리 대사리 격으려 청산에
가자.

평자 평자 고사리 대사리 평자

한라산 고사리 먹어 다가 우리 어예 반찬하세

한라산 고사리를 먹으면 시름시름 앓고 있는 어
메의 병이 낫게 될 것이다. 한라산에 가고 지리산
에 간다. 나물 캐러 간다. 동무들아 모여라 어깨
동무들아 모여라. 어깨 걸고 나물 캐러가자. 돌이
가면 심심하니 하나하나 여기 붙어라. 봉숭아 꽃
물들인 엄지로 하나하나 마음을 엮어갔다.

작은 원들이 늘어 큰 원을 만든다. 고사리 따라
가는 처녀애들이 다 모였다. 돌이 만든 원이 넷으
로 만든 원으로 늘어 나고, 열이 만든 원이 백으
로 만든 원으로 차츰 불어나 남산만하게 부풀어
오른다. 다시 하늘만한 둥근 원이 만들어지면 이
번엔 소용돌이같이 안으로 꼬아대기 시작한다.

청청 청어 엮자

청천하늘에 잔별도 많고 인간의 가슴에 수심도
많아라. 청청하게 맑게 개인 하늘을 보려 청어엮
기를 하는가. 청청하며 굴비 두름싸듯이 안으로
휘감는다.

집새기 대신 손으로 두름을 엮는다. 네 손으로
나를 엮고 내손으로 너를 엮으면 우리는 이제 남
남이 아니다. 어서 어서 엮자. 청청 청어 엮자.

청청 이제 댕어 갔으니 청청 이제 풀어야 한다.
댕고 풀리는게 세상일이니.

청청 청어 물자

청청 청어 물자. 청어 풀면 댕난 굴비가 나온
다. 쌀밥에 굴비를 얹혀 먹자 산나물 무쳐 먹자한

다. 온 마을 식구들 한자리에 모여 맛있는 밥을
먹자한다.

청어 풀고 청어 엮으면 마음이 하늘같이 밝아
지니 강강으로 다시 돌린다. 강강 원이 돈다. 둥
근 원안에 우리 삶이 아롱아롱 피어 오르니 마음
도 푸근하다. 논두렁에서 잠자고 있는 남생이를
불러 온다.

남생아 놀아라 총래총래가 잘논다

남생이가 원안에 들어와 총래총래 논다. 남생이
가 헤엄치는 모습 그대로 총래총래 춤을 춘다. 흙
물히고 사는 무지렁이같은 우리와 무엇이 다르랴.

모두다 하늘 아래 자손일 것이다. 남생이가 줄
려서 안 오면 우리가 남생이가 되어 보자.

논두렁의 개고리도 안 부르면 섭섭하니 개고리
도 불러 온다. 개고리 타령을 부르면 개고리가 개
골개골 운다. 가을이 간다고 운다. 다시 또 올텐
데 무슨 걱정이나 개골개골. 개고리처럼 놀아 본
다. 논두렁에 개고리가 모두 들판으로 뛰어나왔
나 보다. 개골개골 목청도 좋아 하루 종일 우는
개고리가 들에 소풍을 왔는가.

개고리 잡으러 가던 어린시절이 그림다. 돌이
먹다가 하나가 죽어도 모르는 개고리다리를 구어
먹는다. 어디 그만한 주전부리가 있을까. 몽개몽
개 어린 시절의 기억들이 피어 오른다. 손치기를
하자.

손치기 손치기 손으로 친다고 손치기

발치기 발치기 발로 친다고 발치기

손치고 발치며 어린이처럼 재롱을 편다. 손을



모아 치면 손치기가 되고 발을 모아 치면 발치기
가 된다. 손을 치면 바람이 잡히고 발을 치면 땅
이 잡힌다. 손과 발로 박자를 잡고 손과 발로 재
미를 잡는다. 어이 이런 재주만 있겠는가.

'발갈이 가세' 소리치면 세 사람씩 모여 쟁기를
만든다. 한사람이 두 손을 땅에 대고 엮드리면,
그 사람의 양발을 두 사람이 잡고 들어 올리면 쟁
기가 된다.

쟁기가 만들어졌으니 발갈이를 간다. 아님 밤중
에 흥두께라고 낮도 아닌 밤에 들판 가득한 쟁기
는 무엇이라. 그것은 세상을 가는 사람들의 쟁기
이다. 밤에 세상을 갈면 다음날 아침 세상이 변한

다. 하루 아침에 세상 변하는 것을 어디 한두번 보았을까! 우리도 밤에 쟁기질을 하면 세상을 바꿀 수 있을 것이다.

그러나 들은 평화로운 곳이다. 쟁기로 세상을 갈면 마음이 아프다. 땅을 갈아야 세상이 풍요로운 것이니 바늘질을 하며 갈라진 세상의 마음을 잇고 갈갈이 찢겨진 야속한 인심을 꿰어 준다. 밤에 이루지 못한 야망을 꿰고 세상을 갈아 엮으려다 능지처참된 풍운아의 삶도 꿰워 준다. 모두 같이 살기 위해 바늘질을 한다. 그게 흠에 사는 사람들의 인심이다. 한뫼한뫼 세상을 꿰워 주면 넉넉한 세상이 될 것이다.

꿰자 꿰자 바늘귀나 꿰자

붉은실 하얀실 검은실 파랑실 당사실 좋은 실을 모두 모아 한뫼한뫼 꿰다.

츄츄히 몸을 맞대어 잇고 바늘을 만든다. 아주 긴 바늘이다. 세상에 이런 바늘은 없을 것이다. 긴 바늘을 가지고 세상을 꿰다. 바늘질에는 이력이 났으니 수 놓기는 마음 먹기 나름이다. 세상을 어떻게 만들까. 바늘질은 끝없이 이어졌다. 가도 가도 끝없는 황토길에 엉겅퀴꽃을 피게 할까 들꽃을 피게 할까 아니면 봄이 오면 산천에 흐드러지게 피는 진달래를 수 놓을까. 좋은 세상 오면 지들이 알아서 꿰 것이니 우리들 마음에나 꿰우게 하자. 꿰자 꿰자 바늘귀나 꿰자. 분단도 꿰고 좌우도 꿰고, 촌놈과 도시놈도 꿰고, 전라도와 경상도도 꿰고, 있는 놈과 없는 놈도 꿰고, 모두 모두 꿰우자. 오늘을 조선에 꿰워 일제식민지를 안으로 깔치고, 내일과 오늘을 꿰워 반대로 되집어 서양은 밖에 있게 하고 동양을 안에 있게 하자. 밭이

되면 세상 곳곳에 피어난 붉은 십자가도 보기 흉하니 별을 따다 거기에 꿰워 주면 어떨까.

그렇게 바늘질을 하면 천년 묵은 한이 풀릴 것이다. 들에서 죽은 넋이 들불이 되어 일어나 춤을 출 것이다. 들에 지고 피는 꽃처럼 살아 온 세월의 길을 따라 한국의 역사가 다시 흘러갈 것이다. 이제 우리가 만든 세상이니 만대에 복되도록 밟고 밟아야 하리라.

기와밟기를 한다. 허리를 감싸고 숙이면 고기비를 같다. 지신을 밟고 다리를 밟고 땅을 밟고 보리를 밟아야 삶은 풍요로워진다. 기와장처럼 이어진 등을 밟아 준다. 등을 밟고 가면 등불이 켜질 것이다. 한국의 등불이. 난리에 지치고 외세에 지치고 억압에 치지고 독재에 지친 한국의 삶이 신명을 얻을 것이다. 밟아라 밟아라 사람의 등을 밟으면 한국이 살고 한국을 밟으면 세상이 산다. 만인이 자유롭고 평등한 세상, 평범한 사람이 잘 사는 세상이 오면 한국의 한이 풀릴 것이다. 전봉준도 웃고 대원군도 춤을 추고 안중근도 달려 올 것이다. 독립군이 날라리를 붙여 오고 의병들이 병과리를 두드리며 올 것이다. 밟아라 밟아라 기와를 밟아라. 네가 살고 우리가 살아 난다. 밟아라 밟아라.

동해동천에 둥근 달은 치렁하게 걸쳐 있다. 다시 강강 모두 강강 강강술래를 한다. 밖에 나간 한국사람 모두 불러 모아 강강술래를 한다. 달처럼 둥글게 살자고 강강술래를 한다. 푸성귀에 고추장 된장으로 비빔 쌀밥을 나누어 먹으며 강강술래를 한다. 강강술래를 하면 한국사람들이 다 모인다. 강강 강강 둥근 원을 만들며 세계로 미래로 나아간다. 우리 모두의 복된 삶을 위하여, 하나된 삶을 위하여. 강강술래, 강강술래.◆

TV평

스타 신드롬의 정체를 파헤쳐라!

김 선 아 중앙대 영화학과 석사과정



TV광고에서 두각을 나타내다가 배우로 등장한 여성 스타를 꼽아 보라면, 단연 최진실이다. 최진실은 '남자는 여자하기 나름이에요'라는 말을 유행시키며 일약 스타덤에 올랐다. 여러 대중문화 평론가들은 앞을 다투어 최진실을 다루기 시작했고, 이에 질세라 일간 신문들은 황색 저널리즘의 깃발

아래 변진섭과의 염문설 등 스타의 일상사를 무책임하게 파헤쳐댔다. TV 다큐멘터리 프로그램인 「인간시대」도 스타의 인간적인 면을 다루겠다는 취지 아래 이와 같은 분위기에 공조한 바 있다. 그만큼 스타의 영향력은 우리 사회를 뒤흔들어 놓고도 남을 만큼 막강한 것이다.

이렇게 최진실의 열풍이 지나간 자리에 이번에는 신은경이라는 인물이 등장하게 된다. 이러한 스타들의 이어달리기는 마치 결승점이 없이 계속 순환되는 공간에 주자만이 바뀌어서 뛰고 있는 느낌을 준다. 우리는 그, 또는 그녀들의 모습을 보면서 격려하고 흥분하는 등 이에 몰입되어 있지만, 같은 자리를 계속 다른 얼굴들의 주자들이 뛰고 있을 뿐이다.

신세대의 행동방침 "안되면 되게 해야죠"

벌써 먼 옛날 이야기처럼 기억속에서 멀어진 최진실의 '남자는 여자하기 나름이에요'라는 말을 살펴보면, 이 대사가 여성의 역할규정을 남성과의 관계속에서 한정하고 있다는 걸 알 수 있다. 이는 여성의 본분이란 남자의 기분을 맞추려고 애쓰는

신은경은 온갖 뇌쇄적인 표정을 지으며 시청자를 유혹하던 이전의 화장품 모델들과는 전혀 다른 모습으로 등장했다. 남성의 전유물이자 상징이라 믿었던 '면도'를 하고 있었던 것이다. 이 광고로 말미암아 '내 나이 20 1/2'의 신은경은 그야말로 '떴다'

것임을 보여주고 있다. 그리고 부부간의 갈등은 여자의 무뚝뚝함, 고지식함, 상냥하지 못함에 있다고 믿게끔 한다.

그러나 지금 막 등장한 신은경은 샌드백을 두드리고 편지를 날리며 주먹을 불끈 쥐고 '안되면 되게 해야죠'라는 말을 던진다. 여성의 역할을 남성과의 관계, 즉 남성이 A이면 여성은 B가 아닌 A'로 바라보는 최진실 시대에서, 여성내부의 독자적인 목소리를 내고 있는 신은경 시대로 바뀌어 가고 있는 것이다. 그 대사를 통해 신은경은 그녀들(여성들)안의 문제를 적극적이고 진취적으로 해결해 나가자고 선동하고 있는 투사처럼 형상화되고 있다.

그렇지만 신은경을 스타덤에 올려놓은 것은 '레제'라는 화장품 선전에 있었다는 사실을 주목해야 한다. 이 광고로 인해 신은경은 그야말로 '떴다'.

이 광고 속에서 신은경은 이전의 온갖 뇌쇄적인 표정을 지

으며, 시청자를 유혹하던 화장품 모델들과는 전혀 다르게 남성의 전유물이자 상징이라 믿었던 '면도'를 하고 있었다. 이 광고는 확실히 기존의 화장품 광고와의 차별화 전략에 성공했다. 그리고 신은경은 그 대가로 홍리나를 물리칠 만한 비중있는 외과의사역(MBC드라마 「종합병원」에서)을 거머쥐게 된다. 언론매체는 그녀를 X세대의 스타로 앞다투어 다루었고 최진실의 뒤를 이을 차세대 여성스타로 부각시키고 있다. 그러나 이 정도는 시작에 불과한지도 모른다. 이제는 대중들의 변덕스러운(?) 입맛에 맞추어 '면도'하는 광고보다 한술 더 뜬 광고가 속속들이 출현하고 있기 때문이다.

신은경 이전에도 모기업 화장품 광고에서 이영애가 '산소 같은 여자'라는 타이틀로 점도를 했고, 타국 땅에서 외국 대통령을 보호하는 보디가드 역할도 했었다. 그리고 신은경 이후에는, 이승연이 역시 모기업의 화

장품 광고에서 헬리콥터를 타고 내려오는 여성 대통령으로 등장한다. 하지만 이영애는 최근 광고에서 그녀가 지니고 있던 매서운 눈매를 감추고는 한 외국 남성의 품에 안겨 버렸고, 이승연도 신은경만큼 카리스마를 갖고 있지 못한터라 신은경에 비해 새로운 바람으로 대중들에게 다가가지는 못하는 것 같다.

저돌적인 개성시대

그러면 이같은 신은경 신드롬의 배경은 무엇인가? 크게 두 가지 면으로 살펴 볼 수 있다. 첫째는 이른바 개성시대의 돌입이고, 둘째는 좀 거창한 것 같지만 국제 여성해방주의 전략의 또 다른 변종이다.

첫째로, 개성시대란 모든 표현방식이 이전 세대와는 확연히 다른 이른바 신세대들의 시대를 말한다. 신세대들은 각자의 개성을 존중하고 거리낌없이 자신을 표현한다. 그 혹은 그녀들에게는 무서운 것은 아무 것도 없으며, 자신이 하고 싶은 일은 남의 눈치 안 보고 해내는 과감하고도 저돌적인 면을 가지고 있다. 이전 세대들은 음악이나 영화를 하겠다고 말하면 '딴따라'라고 손가락질 당할까봐 두려워

했겠지만, 개성시대의 주체들은 내가 하고 싶은 일이면 무엇이든 하고, 안되면 되게 하는 것을 철칙으로 삼는다. 이 강령을 준수하지 않으면 소극적이고, 비사회적이며, 시대에 뒤떨어진 젊은이로 낙인찍힌다.

이제 한국전쟁, 구호만 요란했던 새마을운동, 국가경제개발 5개년계획 등을 겪은 아버지, 어머니 세대들을 뒤로 하고, 또한 현재 3, 40대의 언니, 오빠 세대들을 제치고, 계속적인 소비를 창출해서 나만의 멋을 아는, 아직은 어린 신세대들이 이 소비사회의 주역으로 떠오른 것이다. 신은경은 이 20 1/2세인 신세대 여성을 위한 화장품 광고를 하고 있다.

즉 신선하고 새로운 것을 좋아하는 신세대들의 변덕스러운 입맛에는 뭔가 화끈하면서도 색다른 인물이 필요했고, 신은경은 이에 딱 맞아떨어졌던 것이다. 본래 스타 시스템이란 것이 특정한 시점에서 대중의 특정한 요구에 부합하는 이미지를 제조하기 위한 의식적인 시도라고 하지 않는가.

이렇듯 광고를 비롯한 매체들은 바로 이 신세대들이 갖고 있는 솔직하고 과감한 라이프 스타

일을 소비주의로 곧장 인도하는 매개역할을 하고 있다.

남성과 여성의 이분화를 넘어서서

신은경 신드롬의 두번째 배경에는 여성해방주의가 자리잡고 있다. 최근 여성해방주의내에서는 여성을 희생자로만 보았던 빅티엄 여성해방주의(victim feminism: 여성을 희생자 관점에서 보는 여성해방주의)에서 여성들도 권력을 추구하고 여성다운의 멋을 창출할 줄 아는 당당한 파워 여성해방주의(power feminism: 여성을 권력과 힘의 관점에서 보는 여성해방주의)로 옮겨가야 한다는 새로운 의견이 제시되고 있다. 우리는 지금 피해자로만 인식했던 여성의 모습에서 남성들과의 경쟁에서도 충분히 맞붙을 수 있는 강하고 용감한 여성의 모습으로 나아가는 시대에 살고 있는 것이다. 여기서 우리는 대중의 욕구와 신은경이 만나고 있음을 알 수 있다. 여성들 내부에서 소극적이고, 매저키스트적인 모습에서 탈피해서 적극적으로 남성들과 한판 겨루어 보려는 대결의 의지를 키우면서 이 새로운 여성상으로 신은경을 만들어낸 것이다.

세계적인 여성스타들의 흐름을 살펴보면, 현대는 '양성의 시대'라 할 수 있다. '양성성'이 처음으로 나온 장르는 SF영화였다. 이러한 양성성의 의지가 비로소 광고에도 나타나고, 이 새로운 양성성의 이미지로서 신은경을 창출해 낸 것이다.

기존에 스타를 사회학적으로 분석하는 글을 보면 여성이 남성스타 숭배의식이 강한 이유를 여성의 성충동에 대한 사회적 억압에서 찾고 있다. 즉, 여성은 남성스타를 통해서 성적인 욕망을 충족시킨다는 것이다. 이러한 해석은 이성애 제도속에서 나온 해석이며, 양성스타 탄생 이전의 해석이라고 할 수 있다. 하지만 전세계적으로 보면 성구분은 모호해져가고 있으며, 남성이나 여성이라는 이분법이 아닌, 양성성으로 그 흐름이 바뀌어 가고 있다. 이를테면, 이성애 시대에서 양성애 시대로 옮겨가는 변화가 문화산업에 반영됨과 동시에 문화산업이 생산할 수 있는 상품이 남성과 여성이라는 이분법으로서는 더 이상 소비자층에게 구매욕구를 불러일으키지 못한다는 의미를 가지고 있다. 이런 분위기 속에서 그녀의 중성적이고, 강한 모습은 대중

박종원 감독의 「구로 아리랑」에서
옥소리의 친구로 비중있는 배역을 했던 신은경을 아는 사람은
얼마나 되는가? 수많은 연속극에서 조연을 했던 그녀를
아는 사람은 얼마나 되는가?
신은경이 대변하고 있는 '신세대/파워 페미니즘/양성성'은
상품미학성의 전략으로 파악하는 것이 정확할 것이다.

들에게 이전에는 볼 수 없었던
신선함을 가져다 주었고, '욕망
의 산업'이라는 문화산업의 공
급업자들은 이같은 신상품을 찾
는 안정된 수요자층을 확보하게
된 것이다.

상품전략으로서의 신드롬

지금까지 살펴 본 신은경 신
드롬 현상은 여성해방주의의 입
장에서 보면, 진취적이고 강한
여성의 재현이라는 점에서 환영
할 만한 일이다. 그러나 그 속에
자본의 논리, 즉 계속 소비자에
게 소비욕구를 불러일으켜야 살
아남는 자본주의 생존전략이 여
성해방주의의 이상적인 형상들
을 이용하고 있음을 목격하게
된다.

이제 우리 앞에 닥친 문제는
자본주의라는 용광로가 모든 이
념들(여성해방주의를 포함해서)
을 녹여서 그 건전한 힘을 발휘
하지 못하게 하는 이 사태를 어

떻게 보아야 할 것인가에 있다.

앞으로 신은경 신드롬은 사라
지고, 또 다른 신드롬이 자리잡
게 될 것이고, 이는 끊임없이 반
복될 것이다. 어쩌면 대중들은
양성성을 가진 스타에게 싫증을
느껴서 복고풍으로 다시 돌아가
고답스런 여인상을 갈구할지도
모른다. 이는 단지 대중들의 자
발성에서 우러나오는 것만은 아
니다. 그것은 해외에서 유입된
이미지일 수 있고, 또 시대가 좀
흘렀으니깐 옛 것을 기술력에
힘입어 새롭게 포장하여 이전과
똑같은 이미지를 다시 팔아보자
라는 상품전략이 숨어 있을 수
있다. 대중들의 구매욕구는 소
비를 창출하기도 하지만, 그 유
행에 이끌려 가는 경우가 대부
분이기 때문이다.

너무 거창하게 문제를 확대시
킨 것 같지만, 우리는 거대한 스
타제도와 자본의 관계 속에서
스타를 바라봐야만 하고, 동시

에 문화산업의 생산품이자 사회
의 반영물이라는 점을 잊어서는
안된다. 신은경의 독창적인 이
미지 역시 문화산업이 낳은 산
물이며, 또 어떤 다른 이미지 전
략이 그녀를 뒤바꿔 놓을지 모
르는 일이다.

박종원 감독의 「구로 아리랑」
에서 옥소리의 친구로 비중있는
배역을 했던 신은경을 아는 사
람은 얼마나 되는가? 수많은 연
속극에서 조연을 했던 그녀를
아는 사람은 얼마나 되는가? 신
은경이 대변하고 있는 '신세대/
파워 페미니즘/양성성'은 상품
미학성의 전략으로 파악하는 것
이 정확할 것이다. 그럼에도 불
구하고 그녀가 지금 대중들에게
호소력을 지니고 있는 것은 그
녀가 1994년 한국사회의 대중적
욕구를 반영하고 있기 때문이
다.

스타를 바라보는 데 있어, 그
녀에(신은경이든 그 이후의 어
떤 여성스타이든) 대한 동일시
와 대리만족은 버려야 한다. 대
신 스타를 거대한 대중문화와
그것을 조각하는 산업의 수요와
공급의 논리 속에서 바라봐야
할 것이다. 즉 여성 자신의 삶,
그 자리에서 모든 여성의 문제
를 바라봐야만 할 것이다.◆



영화마당

한국영화, 내사랑

김은미

한국여성민우회 영화감상반 <영화친구들>

한 국에 영화가 소개되고 발
전해온 지 벌써 70년이라
는 세월이 흘렀다. 비록 어설프
고 불안정하게 시작된 한국영화
지만 그래도 70년을 지나오면서
다양한 영화들이 그 역사의 맥
을 이어왔다.

한국영화는 배우출신 감독인
나운규의 「아리랑」에서부터 예
술적 자각이 뚜렷기 시작하였
다. 그 뒤 이규환, 최인규 등에
의해 리얼리즘이 한국영화에 도
입되기 시작하였다. 그러나 안

타갑게도 지금은 해방이전의 작품들을 단 한 편도 볼 수 없다.

휴전 후 한국영화가 다시 활기를 띠기 시작하는데 김기영, 신상옥, 유현목 등의 감독에 의해 「십대의 반항」, 「사랑방손님과 어머니」, 「오발탄」 등의 문제작이 나타났는가 하면, 그 뒤를 이어 이만희, 김수용 등에 의해 또 다른 장의 영화가 펼쳐졌다. 이 시대 영화의 특징은 한국전쟁의 아픔을 체험한 세대들이 다시 경험하게 되는 정치적 부패 등을 다뤄 사회의식을 강하게 나타내고 있다.

70년대 박정희정권 때에 이르러 영화의 다음 세대가 등장한다. 하길중, 이장호 감독 등이 이 시대를 주도하는데, '상업주의 시대'라는 특성을 보인다. 이들은 「별들의 고향」, 「바보들의 행진」, 「영자의 전성시대」 등 젊은이들의 단면적 풍속도를 보여주었다. 이 시기는 표현의 자유를 극도로 제한당하면서 동시에 오락영화나 저질영화가 판을 치는 등 사회의식을 담은 또는 리얼리즘 영화들을 제작하기란 거의 불가능했다.

침체기의 한국영화가 새로운 변화를 시작한 것은 임권택의 변모에서부터이다. 그는 그 전

까지 만들었던 액션멜로 영화와 결별하고 미학적으로 비약적인 성장을 보여준다.

또 이장호의 실험적 노력과 배창호가 오락과 휴머니즘을 결합시키려는 노력에서 한국영화가 변화를 모색하고 있었음을 알 수 있다.

그 뒤 임권택을 비롯한 박광수, 장선우, 장길수, 배용균, 정지영 등의 감독들이 한국인의 정체성 찾기, 우리 사회에 맞는 진정한 리얼리즘의 수립, 그리고 미학적 발전 등을 추구하게 되면서 한국영화에 있어 새로운 물결이 일게 된다.

그리고 지금 홍기선, 이현승, 김홍준 등이 새로운 감각으로 다시 한 시대를 시작하고 있다. 이들은 「가슴에 돋는 칼로 슬픔을 자르고」, 「그대안의 블루」, 그리고 최근의 개봉작인 「장미빛 인생」 등을 통하여 본격적인 리얼리즘과 섬세한 영상미의 도입으로 과거 영화의 문제점을 보완해 나가고 있다.

그러나 이에 비해 우리 관객들이 한국영화를 바라보는 시선은 냉정한 편이다. 우리 영화는 '생각하기' 보다는 '감각하기'로 채워진 헐리우드영화나, 그 대안처럼 제시되는 예술영화라 통

칭되는 유럽영화 그리고 헐리우드의 사생아적인 홍콩영화 등에 밀려 제대로 평가조차 받지 못하고 관객들에게 외면당해 있던 것이 사실이다.

한국여성민우회의 영화감상반인 〈영화친구들〉은 이러한 현실을 안타깝게 생각하면서, 그동안 꾸준히 새로운 변화를 모색해온 우리 영화계의 노력을 보여주고자 아래의 작품들을 선정했다.

다음 영화들은 리얼리즘과 예술성을 결합한 나름대로 작품성 있는 영화들이다. 이전의 우수한 작품들은 구하기가 어렵고 독립영화 또한 누구나 쉽게 구해 볼 수가 없기 때문에 이미 극장에 개봉된 영화들 중에서 선택하였다.

「삼포 가는 길」(1975)

황석영의 원작을 영화로 만든 작품으로 한국 리얼리즘 영화의 대표주자인 이만희 감독의 유작이다. 「돌아오지 않는 해병」을 시작으로 한 이만희의 리얼리즘은 이 영화에서 한층 더 성장한다.

10년의 형기를 마치고 고향으로 돌아가는 정씨와 '일이 있는 곳이면 어디나 다 고향'이라는

떠돌이 노동자 노영달, 그리고 이 마을 저 마을로 떠돌아다니는 작부 백화, 이렇게 세 사람이 등장하여 이야기를 진행시킨다.

이 로드무비는 우연한 만남과 동행 후에 고향을 찾아간다는 줄거리인데 이는 마치 우리네 인생의 한 여정을 보여주는 듯하다. 현실에서 살아 움직이는 밀바닥 인생을 생생하게 보여줌으로써 감동을 준다. 또한 경사진 화면은 그들의 밀바닥 삶을 보여주는 상징인 것 같아 짝이나 인상적이다.

「바보 선언」(1983)

멜로영화, 사실주의 영화, 상업영화 등 다양한 영역의 영화를 내놓아서 우리와 친근해진 이장호 감독의 작품이다.

영화의 내용과는 대조적일만큼 순진한 남자 어린이의 해설이 강렬한 기억으로 남는다. 너무나 순진하다 못해 바보같은 두 남자와 창녀인 한 여자의 이야기. 기존의 관습적인 서술구조에서 벗어나 상징적 요소를 강하게 도입하고, 사회구조적인 모순과 부조리를 풍자하고 있다.

이 영화는 한국영화에서 황무지였던 풍자의 영역에 아주 빠

어난 업적을 남겼다. 사회에 대한 냉철한 비판의식과 실험적인 형식이 돋보인다. 이 영화는 사회문제에 눈 뜨기 시작한 이장호 감독의 작품 중에서 대표작으로 꼽힌다.

「나그네는 길에서도 쉬지 않는다」(1987)

이 작품 역시 이장호 감독의 영화이다.

영화화를 거부했던 이제하의 소설을 영상화한 것으로 어느 평론가는 '계대로 보려면 적어도 세 번은 보아야 한다'고 주장한다. 처음에는 전체적인 주제와 분위기를 읽고, 두번째는 주인공들의 여정을 강원도 지리를 염두에 두고 봐야 할 것이며, 마

지막으로는 여러 상징들의 연관 관계를 파악하면서 보아야 한다는 것이다.

꼭 그래서가 아니어도 우리의 분단현실과 통일이라는 미래의 희망을 제시하는 진지한 주제를 다루어서인지 자못 긴장하게 된다.

죽은 부인의 3주기가 되는 날 강원도로 여행을 온 주인공이 세 명의 여자를 만나고 그녀들의 죽음과 부인의 죽음을 연결시키는데 그 연결고리에 사머니즘의 세계가 함께 그려지고 있다.

삶과 죽음, 분단과 통일, 거기에 사머니즘적 시각까지 조화를 게 녹아 있어 예술적 가능성을 충분히 보여준 수작이다.



『달마가 동쪽으로 간 까닭은?』
(1990)

배용균 감독의 이 작품은 한국영화의 우수성을 국제적으로 인정받게 한 영화 중의 하나이다.

혹자는 이 영화를 미국영화의 직배 등에 몸살을 앓고 있는 우리 현실에서 하나의 대안으로 보기도 했다.

모든 것이 인간의 마음에서 비롯된다는 참 깨달음의 경지를 이룬 큰 스님과 그를 바라보는 기봉 스님, 그리고 절에 위탁된 동승. 이 세 스님에 의해 이야기가 전개되는 이 영화는 지금까지 한국영화가 보여 준 영상미를 훨씬 뛰어넘어 아름다움의 극치를 이루었다고 평가받는다.

감독은 자신의 영화에서 "현대인이 잃어 버리고 있는 고향과 영적인 것"을 찾으려 했다고 한다.

『가슴에 돌은 칼로 슬픔을
자르고』(1993)

이 영화는 그동안 독립영화집단인 '장산곶매'에서 영화활동을 해오던 홍기선 감독의 첫 대중영화여서 그 관심도가 더 높았다.

무동력 새우잡이 어선인 속칭

『명탕구리배』에 끌려가 착취당하고, 무기력해 가는 소외된 인간들의 모습을 그렸다. 지극히 절망적인 배 안에서의 생활과 유일하게 세상과 연결될 수 있는 라디오 방송에서 들려오는 80년대 초의 사회상은 분명 달은물이라고 할 수 있다.

현실감있는 영상이나 대사, 생소한 연기자들, 전체적으로 부족하다 싶은 영화적 기법 등은 세상의 모습을 진실되게 보여주고자 한 감독의 의도인 듯하다. 세련된 영화에서는 느낄 수 없는 담백한 인간미와 세상에 대한 애정이 담긴 영화이다.

『우리들의 일그러진 영웅』
(1992)

박종원 감독이 『구로아리랑』 이후 4년만에 이문열의 소설을 각색하여 만든 영화이다.

자유당정권 집권 시절 말기 시골 국민학교의 한 학급에서 벌어지는 아이들간의 힘의 논리를 세밀하게 보여줌으로써 어른 세계의 권력구조나 암투를 연상시키고 있다.

배우들 중에는 인기스타라고 칭할 만한 사람은 없지만 어디서 저런 아이들을 데려왔나 싶을 정도로 아이들의 자연스러운

연기가 영화의 완성도를 높이고 있다. 사회 속에서 권력에 의해 굴절되는 대중의 모습을 가슴아파 하고 고민한 감독의 노력이 엿보인다.

『화엄경』(1993)

고은의 원작소설을 장선우 감독이 영화화 하였다.

불교의 경전인 '화엄경'을 현대적으로 해석하여 영상화한 작품으로 선재라는 소년이 잃어버린 어머니를 찾아 길을 나서면서 여러 사람과의 '만남'을 통해 깨달음을 얻는다는 내용이다.

수많은 사람들과 만나 방황하기도 하고 좌절도 하지만 결국 깊은 진리의 바다에 이른다는 이야기이다.

이 영화는 기존에 길들여진 이야기형태의 영화보기 습관으로는 잘 보기 어렵다.

이 영화는 10개의 시퀀스(연속된 일련의 화면)로 나누어져 있고, 그 속에 각각 '화엄경'의 화두를 담았다. '허무만큼 큰 공간은 없다', '이 세상에 혼자인 것은 없다', '있다. 그러나 없다' 등등 10개의 화두... 영화 속에는 철학적인 진지함의 향기가 그윽하게 퍼져나오고 있다.◆

●●●●●
읽을 거리

여성문학적 상상력을
키우는 시기!

— 『무소의 뿔처럼 혼자서 가라』부터
『깊은 슬픔』까지

김 은 하 한국여성연구회 문학분과원



90년대를 살아가는 우리에게 페미니즘은 이제 더 이상 낯선 단어가 아니다. 이제 그 단어는 '드세고 무서운(?)'에 머물던 페미니즘은 90년대에 여자들만의 용어가 아니라 보통 들어서 양귀자의 『나는 소망한』

• 이 글에서는 여성문학과 페미니즘문학을 동일한 의미로 쓰고 있다.

다. 내게 금지된 것을』이나 공지영의 『무소의 뿔처럼 혼자서 가라』(이하 『무소의 뿔』)에 대한 폭넓은 대중적 반향 속에서 하나의 문화가 되고 있다.

90년대 문학의 특징으로는 페미니즘을 부각시키는 작품의 등장, 그에 대한 대중의 반향과 상업적 성공 등을 꼽을 수 있다. 이 글에서는 출간되자마자 베스트셀러가 되어 방송과 각종 언론매체의 스포트라이트를 받았던 신경숙의 『깊은 슬픔』과 최영미의 『서른, 잔치는 끝났다』를 여성문학적 측면에서 읽어보고자 한다. 그리고 공지영, 김인숙, 공선옥의 작품을 여성문학의 새로운 가능성이라는 측면에서 되새겨 보려 한다. 이들 작품들을 통해 90년대 여성문학의 새로운 경향이 무엇인지를 조심스럽게 그려보자.

『깊은 슬픔』

그리운 것들에 대한 응시

『깊은 슬픔』은 페미니즘을 전면에 표방하고 있는 작품은 아니다. 그러나 그녀의 이전 작품인 『풍금이 있던 자리』에서 발휘했던 섬세한 문체나, 촌촌한 내면 묘사, 주체의 무게 등이 이 작품에서도 잘 드러나 있다.

『깊은 슬픔』은 한 사람이 다가 서면 다른 한 사람은 멀리로 달아나 버리고 또 다른 한 사람은 등을 돌린 사람을 연민하고, 결국은 끝내 서로 만나지 못하는 삼각관계라는 진부한 이야기를 담고 있다.

그러나 작가는 그 진부한 이야기거리를 인간에게 그리움이 얼마나 아름다운 멸립인지 공감할 수 있는 이야기거리로 바꾸어 놓고 있다. 인간의 내면에 대한 놀랍도록 치밀한 관찰력과 집중력으로 얼핏 보면 이 작품은 사회적인 것, 특히 여성문제와는 전혀 무관한 듯 보인다. 하지만 이 작품은 두드러지지 않지만 남자와 여자의 순수한 성애적 결합을 불가능하게 만드는 현실을 놓치지 않고 있다.

완이는 은서를 사랑하면서도 그녀를 버리게 되는데, 그 이유는 고향인 '이슬어지'에서 가난 때문에 완이가 받은 소외와 연결되어 있다. 완이는 자신을 '성공한 남자'로 만들어 줄 수 있는 여자인 효선과 결혼하지만 인간적으로는 피해져간다. 은서는 이 모든 것을 하나도 빼놓지 않고 지켜보면서 자기 스스로 그 사랑을 지키려고 안간힘을 쓴다. 은서의 사랑은 순간적이거나

권력 집착적인 것과는 대립적인 것으로 영원하고 순결한 것이다. 그리고 은서는 죽음을 통해 그 사랑을 순결하게 지키려 한다.

작가가 좌절된 사랑으로 인해 고통스럽게 자살해야 했던 은서를 통해 말하고자 한 것은 '그리운 것'들에 대한 포기나 망각이 아니라 그것들을 끝까지 응시하고 지켜야 한다는 깨달음이다. 그러한 작가의 통찰력은 어쩌면 가짜 현실이 진짜 현실을 지배하는 우리 시대에 모든 이에게 던져진 화두일지도 모른다.

그러나 아쉽게도 이 작품은 곳곳에 불투명한 지점들을 남겨두고 있다. 작가는 세 인물의 갈등과 성장을 구체적인 사회적 관계와 현실 속에서 직접적으로 그리지 않고 시적인 문장과 생략, 심리묘사에만 의지함으로써 현실을 충분히 재현해내지 못하고 있다. 현실의 모습을 충분히 그리지 못함으로써 간혹 현실은 배경으로 훌쩍 물러나고 이 모든 것들이 '불가항력적인' 운명인 양 몰고가는 측면이 있다. 또한 은서와 완이의 관계가 생생하게 그려지지 않고 은서를 완과의 관계에서 지나치게 수동적으로 그림으로써 생동감있는 인물

로 형상화하지 못하고 있다.

따라서 어떤 면에서 이 작품은 '자신의 몫을 감내하려는 당찬' 여자들과는 반대의 이미지를 가진 순종적인 마리아 같은 여성상에 대한 회고적이고 퇴행적인 향수를 불러일으킬 수도 있다.

『서른, 잔치는 끝났다』 성적 욕망 드러내기 가부장제 뒤집기

최영미의 『서른, 잔치는 끝났다』는 시집으로서는 흔치 않게 베스트셀러가 된 예로서 이 시집의 성취에 대한 찬반 논쟁이 일 정도로 '문제작'임에 틀림없다. 최영미 시는 다각적인 측면에서 접근할 수 있겠지만 여기서는 '여성시'로서의 면모만을 살펴보고자 한다.

최영미 시의 특성은 '비속어의 잦은 등장, 여성의 성적 욕망 드러내기'라고 집약할 수 있다. 이러한 특성을 두고 '시어의 도발성'이라거나 '선정성'이라고 명명하기도 한다. 자칫 그러한 특성들이 의미하는 바가 무엇인지 간과하고 '천박성'으로만 연결시킬 우려도 있다. 사랑에 실패하거나 사랑을 꿈꾸는 여성화자가 등장하는 일련의 연애시들

즉, "그에게", "마지막 섹스의 추억", "목욕", "차와 동정", "생각이 미쳐 시가 되고", "꿈속의 꿈" 등에서는 여성의 성경험과 사랑에의 욕망이 직접적으로 드러나 있다.

최영미 시의 이런 측면들은 그동안 여성시인들이 자신의 성욕망에 대해 침묵으로 일관하거나 감정의 절제 속에서 고독이나 사랑, 아픔같은 것들로 표나지 않게 추상적으로 그려내려 했던 것과는 매우 대조적이다.

최영미는 여성의 성욕망, 사랑하고 상처받고 이별하고 다시 사랑을 하고 싶어하는 욕망을 그리고 있다. 여성시인의 시에서 부드럽고 수동적인 여성성을 기대하는 '가부장적 관념'을 뒤집으려는 시도를 하는 것이다. "어떤 사기"의 경우 "사람들은 내가 이혼한 줄만 알지/ 몇번 했는지 모른다"라고 말함으로써 이혼녀를 절시하고 여성을 억압하려는 가부장적 관념들의 허상들을 꼬집는다. 또한 "혼자라는 것"에서는 순대국밥집에서 남자와 눈을 마주치지 않으려고 애쓰면서 혼자서 힘겹게 식사를 하는 여성을 묘사하여 여성으로 살아가기의 어려움을 보여주기도 한다. 이런 점이 최영미 시가

여성시로서의 가능성을 가지는 측면이다. 그러나 그녀의 시의 대부분은 연애시이면서도 '그'와 '나' 사이의 관계의 구체성이 드러나지 않고 지나치게 사랑하고 사랑받고자 하는 욕망에만 기울고 있어 여성시로서의 소재적, 주제적 진폭이 크지 않다는 점이 아쉬움으로 남는다.

『무소의 뿔』과 『칼날과 사랑』의 목적의식성

공지영은 최근에 발간된 창작집 『인간에 대한 예의』에 실린 "절망을 건너는 법"에서 여성들이 자신의 현실만 탓할 것이 아니라 현실적 절망을 극복하고 현실과 싸우기 위해 스스로가 먼저 단단해져야 한다는 각성을 담고 있다. 이는 『무소의 뿔처럼 혼자서 가라』에서 여성들이 페미니즘이라는 깃발을 들고 오는 또 다른 왕자를 기다리는 식의 수동적 자세에서 벗어나 적극적인 자세를 가져야 한다는 문제의식과도 연결되어 있다. 공지영은 여성문제를 직접적인 사회현실과의 관계 속에서 성찰해나가고 전망까지 제시하고자 노력하고 있다는 점에서 다른 작가에 비해 페미니즘문학에 가까운 작가라고 할 수 있다. 그러나

『무소의 뿔』과 같은 작품에서는 여성을 피해자적인 것으로 구성하는 도식적 구도나 감상적이거나 자의식적인 태도가 엿보이기도 한다.

김인숙의 최근작인 "그래서 너를 안는다"는 『칼날과 사랑』에서 보여진 바처럼 치열한 사회의식과 함께 여성문제인식을 엿볼 수 있는 작품이다. 이 작품은 남녀구분이 확실한 성역할에 긴박되어 있는 남성들에 대한 이야기를 함으로써 우리 사회의 남성, 여성문제의 근원적 발생지를 찾고자 한다.

그러나 작가의 건강한 의도에도 불구하고 여전히 불편하고 미심쩍은 부분이 있다. 이 작품은 과장이 심한 드라마처럼 완기라는 인물을 작가의 목적의식에 맞추어 한없이 부풀리고 위축시킴으로써 자연스러운 인물을 형상화하지 못했고, 고정된 성모델의 불합리한 측면을 설득력있게 짚어내지 못하고 있다. 완기에게 남성성이라는 위악스러운 정체성을 부여한 남성중심사회로부터 그가 받은 상처와 자기분열이란 것이 얼마나 끔찍한 것이었는지 그 결과는 나타나있지만 그 과정은 충분히 드러나지 않았다. 사건의 구성

최영미는 여성의 성욕망, 사랑하고 상처받고 이별하고 다시 사랑을 하고 싶어하는 욕망을 그리고 있다. 그로 인해 여성시인의 시에서 부드럽고 수동적인 여성성을 기대하는 '가부장적 관념'을 뒤집으려는 시도를 하는 것이다.

이전에 감정이 앞서 있고, 형상화 이전에 뼈가 도드라진 의도가 앞서 있다는 느낌이 든다.

마지막으로 아직 많은 독자들에게 알려져 있지는 않지만 광주항쟁에 관한 새로운 소설을 시도한 공선옥이라는 작가를 주목해 보자.

현재 암중모색중인 우리 소설 문학이 암투 속에서 나름대로 자생성을 키워가고 있다는 증표를 공선옥의 소설에서 확인할 수 있다. 공선옥 작품에서는 항상 '광주'가 등장한다. 그러나 그녀는 기존의 광주항쟁을 다룬 다른 작품들처럼 광주를 둘러싼 권력망과 그곳에서의 눈물겨운 저항, 참극만을 그려내지 않는다. 그보다 그녀의 작품에서 광주는 때로는 사랑이고 아픔이며, 현재에도 구체적인 인물들의 삶을 짓누르는 막막한 슬픔으로 섞여져 작품 전체 속에 절절히 흐른다.

그리고 이 '광주'의 사랑과 상

처와 그 시절과 관계된 여성인물이 항상 화자가 된다. 그녀들의 공통점은 가난하고, 누군가에게 사랑을 주지만 버림받아도 미움도 원망도 없이 그것을 또 하나의 자기 '몫'으로 받아들이는 것이다. 그러나 기구하고 불행한 인생역정과 그에 굴하지 않는 헌신적인 모성을 보여주고 있는 여성들을 묘사하는데 있어 공선옥은 자연주의 계열의 작품이나 여성수난사 소설과의 차별성을 분명히 한다.

"아아 내 생애 이렇듯 바람 불고 눈보라 치는 날이 있으리라. 이후의 내생애. 그럴 때 나는 그 눈바람을 맞고, 고스란히 맞고 걸어갈 수 있으리라. 오늘처럼 오늘이 있으므로..." ("불탄 자리에 무엇이 돋는가", 「문예중앙」 94, 가을호, 121쪽 인용) 우리는 공선옥을 통해 자기를 버티며 힘을 안으로 고이게 하며 암중모색 속에 자생성을 키워나가는 자세를 배울 수 있다.

여성문학의 도식이 깨뜨려지는 시기

90년대 이전에 대개의 여성문학 범주에 드는 작품들은 여성현실을 도식적으로 형상화하고 그 해결방안을 이혼을 통한 독립, 사회적 존재 찾기, 운동권 되기 등으로 일관했던 기존의 작품경향과는 분명히 다르다. 하나의 특징으로 묶을 수 없는 각각의 이질적 경향들이 난립하고 있다. 공지영의 『무소의 뿔처럼 혼자서 가라』에서부터 신경숙의 『깊은 슬픔』에 이르기까지. 또한 이들 작품들은 뚜렷한 페미니즘 작품으로 인정하기에는 어떤지 조금은 어색하고, 또 문제의식도 후퇴한 듯한 작품들도 포함되어 있다. 신경숙, 최영미의 작품이 그러하다고 할 수 있다.

그러나 하나로 묶을 수 없는 이질적인 경향이 난립하는 바로 그 지점에서 여성문학은 보다 강렬한 창조적인 에너지와 상상력을 키우고 있는 듯하다. "폭군 남편—신경쇠약적전의 여자—갈등—이혼—홀로서기"라는 여성문학의 도식이 깨뜨려지는 이 시점에서 우리가 꿈꾸는 여성문학은 과연 어떤 새로운 탄생의 준비하고 있는 것일까?◆

가보고 싶은 곳

능내로 가는 길

가을을 누가 독서의 계절이라 했을까! 이렇게 청명하고 상쾌한 날씨가 그리고 넓어가는 수목의 그림자가 우리를 자연으로 자꾸만 불러내는데 그것은 적합치 않은 말인듯 하다.

푸르디 푸른 하늘 아래서 책장이나 뒤적이고 있다는 것은 아무래도 고리타분하다. 그것은 가을 날씨에 대한 실례이지 않을까?

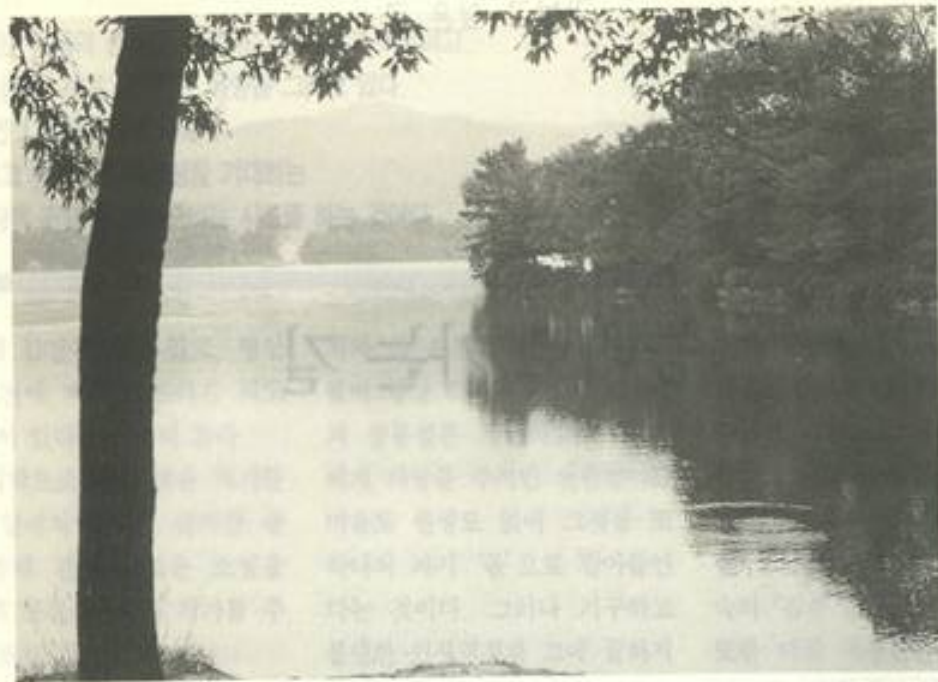
이런 가을날엔 하던 일들을 잠시 놓고 여행을 떠나자.

유난히 길고도 지루했던 무더운 여름이 지나간 후에 찾아온 가을이라 더욱더 싱그럽게만 느껴진다. 어디랄 것도 없이 무작정 배낭을 둘러메고 찾은 곳은 서울 근교의 '능내'라는 곳이었다. 청량리역에서 완행열차로 약 40분가량 소요되는 곳인데, 산과 강이 어우러져 가을내음을 흠뻑 느낄 수

있는 곳이다. 열차안은 많은 사람들로 아우성이다. 친구들과 여행을 떠나는지 아무렇게나 던져둔 배낭들과 옷들이 그득한 한 무리. 가을날의 차창밖 경치나 갖가지의 소란스러움에는 아랑곳하지 않고 무슨 책인지 열심히 보고 있는 사람. 깊이 빠진 주름위로 송글 땀이 맺힌 아주머니...

못살 곳이라고 하면서도 어쩔 수 없이 내 생활의 터전이 되어버린 이 거대한 회색도시를 잠시 피해보려는 작은 몸부림이 아닐까? 차창밖으로는 누런 들녘이 모자이크처럼 조각나 있고 강과 산들은 이어졌다 사라지고 다시 나타나곤 하였다. 계절의 변화조차 느끼기엔 너무도 삭막한 도시를 벗어난 이곳은 벌써 이렇게 가을이 깊어가고 있었구나!

심호흡을 해본다. 자칫 농칠뻔한 이 자연의 오



능내역 주변 강가

묘함. '떠나길 잘했구나' 생각하며 기울어가는 저녁노을을 바라보았다. 비로소 도착한 간이역은 고향을 찾아 멀리 타지에서 돌아온 자식을 언제나 기다리는 부모의 애절한 가슴처럼 정겨웁게 우리를 맞이한다.

가녀린 코스모스가 소담스럽게 피어 있는 풍요로운 들녘을 지나 감나무가 몇 그루 서 있는 모퉁이를 돌면 다산 정약용 선생의 다소 초라해 보이지만 아담하고 정결한 사당을 마주하게 된다. 어느새 그곳은 나 자신도 분간할 수 없는 어둠이 스며들었고 나는 새털같이 날아든 상념에 빠졌다.

이렇듯 가을은 조금 차분해진 마음으로 걸어왔던 길을 되돌아 보게 하고 푸른 하늘 아래서 시름시름 앓고 있는 나무들을 바라보며 산다는 게 뭘까 하고 불쑥 혼자서 중얼거리게 한다. 나뭇잎처럼

럼 우리들의 마음은 얇은 우수에 물들어가 어느 낮선 고장으로 여행을 떠나고 싶고 정다운 이에게 국화꽃 한아름을 안겨주고픈 계절이다. 잠깐의 외출이었지만 가을여행의 설렘 바로 그것이었다.

홍연기(중소기업은행)



우리 회사는 여성을 차별하지 않습니다

권영임 『미스김, 시집이나 가지?!』 저자

수지가 근무하는 B회사는 여성이 주고객인 가전제품을 만드는 회사이다. 하지만 사내 여직원들에 대한 대우는 말처럼 변변치 못하다. 결혼 후 직장생활을 계속 하고 싶어도 관례적으로 사표를 내게끔 되어 있는 것만 봐도 알 수 있다. 공무원이나 은행원들은 출산휴가까지도 당당하게 받는다는데, 유독 수지가 근무하는 회사는 여직원이 결혼을 하고 직장생활을 계속 하면 무슨 큰일이나 나는 것처럼 알레르기 반응을 일으키는지 도무지 이해가 되지 않았다.

수지는 결혼날짜를 잡고도 사직서를 내지 않았다. 지금 마음먹은 일이 얼마나 어려운 일인가를 너무나 잘 알고 있다. 수지는 심호흡을 하고 마음을 가다듬었다.

두달 전 기획실에 근무했던 미스김도 수지처럼 그 관례를 깨보려고 시도를 했다가 끝내 그만두고야 말았다. 미스김은 결혼날짜를 잡고 부서장에게 댄스시 말을 꺼냈다.

"이사님, 결혼하고 일년 정도만 더 다녔으면 하는데, 어떨까요?"

"미스김, 남편 될 사람 별이가 시원찮은 모양

이지?"

"저희 회사 과장만큼은 받아요"

"그런데 뭘 굳이 직장생활을 하려고 하는 거야? 집에서 살림이나 잘하는 것이 오히려 돈 버는 일이야"

"돈 때문에 그러는 게 아닌데요"

"그러면 뭐야? 설마, 커피 타는 일이나 하면서 '자기일'을 찾겠다고 나서는 것은 아니겠지?"

"....."

미스김의 결혼상대자는 은근히 맛별이를 원했지만 '남편 별이가 시원찮은 모양이지?'라는 얘기를 전해 들더니 자존심이 상한다며 그만두라고 했다는 것이다. 하나같이 이런 식이었다.

하지만 수지의 생각은 달랐다. 근로기준법에도 노동법에도 결혼하면 직장을 그만두라고 정해진 곳은 아무데도 없다. 물론 회사규정에도 '그런 법'은 없다. 단지 남자들이 경영하는 회사에서 남자들 눈에 그냥 거슬리는 것 뿐이다. 여자가 경영자가 된다고 결혼하는 남자들을 모조리 그만두게 하지는 않을텐데 말이다. 수지는 '그냥 다니면 무슨 수가 있겠지' 하고 생각했다. 물론 자



존심 상하는 일이 어디 한, 두가지뿐이겠는가?

수지가 이 곳에서 근무한지 9년이 넘었으므로 남자사원이었다면 벌써 대리가 되어 있을 근속년수다. 하지만 일년이면 어김없이 2호봉씩 올라갔어도 도무지 진급은 할 수가 없었다. 5급에서 4급이 되는데 7년이 걸리고, 4급에서 다시 대리가 되려면 9년이 걸리는 호봉체계 때문이다. 남자사원들은 여사원들의 호봉체계와 달랐다. 말하자면 남자사원들은 여사원이 7년 걸리는 시간을 4년으로, 9년 걸리는 시간을 5년으로 단축해 놓은 것이다. 또, 호봉제도에도 특진이란 것이 있어서 남자사원들이 특진을 받으면 진급은 배속이 된다. 어떤 근거로 남자는 '갑'이 되고 여자는 '을'이 되는지는 모르겠지만 수지보다 9년이나 늦게 들어온 남자사원의 기본급이 수지보다 많다

는 사실에 분노마저 일었다. 군대 갔다 온 3년의 경력을 감안하더라도 도저히 이해가 안되는 부분이다.

노동부에서는 '동일노동, 동일임금'을 내세우며 어느 시한까지는 계몽 기간이고 그 일정기간이 지나면 사법조치하겠다고 했다. 이러한 '남녀고용평등법'의 내용은 마치 남녀평등이 모두 이루어진것 같은 착각에 빠지게 한다. 하지만 그것은 어디까지나 법에만 있을 법한 일이다.

사실은 수지가 다니는 B회사는 오백만원의 벌금을 지난해도 물었고, 올해도 역시 벌금을 내는 것으로 대처할 것이라는 소문이 나돌고 있다. 이렇듯 회사의 사규자체가 엉터리라는 사실을 안 것도 최근의 일이다.

회사의 태도는 그렇다치더라도 수지는 여사원

들의 태도가 더 못마땅했다. 회사에 결혼날짜를 통고하고 그냥 다니면 몰라도 '결혼하고도 다니겠습니다' 하면 어떤 부서장이 '네, 그래 주세요' 하느라 말이다. 수지는 평소의 생각대로 부서장에게 결혼날짜만 알리고 사직서를 내지 않았다. 그러나 얼마 지나지않아 인사과 김과장이 이 사실을 먼저 알고 수지에게 전화를 했다.

"미스강, 결혼 날짜가 언제인데 아직도 사직서를 내지 않는거야?"

"저는 회사를 그만두지 않을건데요"

"뭐?"

"결혼하고도 다닐 거라구요"

수지의 이 돌연한 태도에 김과장은 당혹스러움을 감추지 않았지만 순간 여유를 되찾아 수지를 인사과로 다시 호출했다. 김과장은 모든 여사원들에게 그랬듯이 '남편 뭘 사람 별이'가 시원찮은 것을 시작으로 수지의 자존심을 건드리기 시작했다.

"미스강, 그 나이에 결혼해서도 지금처럼 커피나 타고 타이핑이나 하면서 다닐 생각이란 말이지?"

"저희 부서의 특성상 타이핑은 매우 중요한 일입니다. 타이핑에 오자 하나만 나면 'AMEND' 사항이 됩니다. AMEND하려면 돈들잖아요. 저는 자부심을 가지고 일하고 있어요"

"다른 여사원의 생각은 그렇지 않던데, 미스강은 대단한 자부심을 가지고 일을 하고 있으니 매우 바람직한 일이라고 생각해. 인사과에 면담 요청을 해서 들어보면 '수준 있는 일'을 달라고 하는데, 아주 골치가 아파. 수준 있는 일이라는 게 뭐야! 평생 동안 할 수 있는 일을 주어야 하는데 여사원들이 시집가면 그만이지 않아요. 다들 이

런데 회사에서 어떻게 남자사원들하고 똑같은 일을 주겠어"

"회사에서 결혼하면 당연히 그만 둘 것이라 지레짐작하고 여사원들한테 업무를 주지 않는 것이지. 언제 여사원들이 일을 안한다고 한 적 있나요? 앞으로는 저처럼 결혼하고도 회사에 계속 다니겠다고 하는 여사원들이 많아질테니 회사에서도 이제는 생각을 달리 해야 할 거예요"

"그것은 미스강이 염려할 문제는 아니고, 근데 남들이 보면 남편이 오죽 못났으면 계속해서 회사에 다니나 하고 생각하겠어? 남편생각도 해주어야지"

"남편될 사람도 맞벌이를 원해요. 그의 사무실에서는 여사원이 결혼했다고 그만 두지는 않던데요"

"직장이 어딘데?"

"교직이요"

"그러니까 그렇지, 여기는 공무원이 아니잖아. 교직은 전문직이니까 봐줄만하지"

"제가 하는 일도 전문직이에요"

"그것은 미스강 생각이고, 다시 잘 생각해 보고 내일 연락해 줘"

수지는 다른 여사원들처럼 쉽게 물러서지 않을 작정을 한 탓에 인사과장의 말을 그냥 흘려보냈다.

이틀이 지나자 인사과장은 다시 불렀다.

"어떻게 생각 좀 해 봤니?"

수지는 인사과장의 반말이 몹시 귀에 거슬렀다. 인사과장이라고 해봤자, 나이 서른에 가까운 수지보다 두살 위일 뿐이다. 인상을 쓰는 대신에 자신의 생각을 또박또박 밝혔다.

"결혼하고 다니는 문제는 많이 생각하고 내린

미스강은 후배 생각은 안하나 보지?

미스강 때문에 미스강 학교에

추천서가 한 장 못 가는거 알아? 99

결정이기 때문에 다시 생각 할 이유가 없어요

"미스강은 후배 생각은 안하나 보지? 미스강 때문에 미스강 학교에 추천서가 한 장 못 가는거 알아?"

"김과장님 때문에 김과장님 학교에 추천서가 하나 못가는 것은 어떻게 생각하세요?"

"뭐?"

"미스강, 좋은 말할 때 듣는게 좋을 거야"

"듣지 않으면요"

한방 먹일듯이 달려들던 김과장은 갑자기 불쌍한 표정으로

"미스강, 나 좀 살려줘라"

"제가 언제 과장님 죽이기라도 한단 말씀인가요?"

"네가 결혼해서도 회사에 계속 다니면 나는 회사 그만 두어야 해. 처자식 먹여살리려다 보니 미스강에게 본의 아니게 이런 얘기를 하는데, 내가 다른 곳을 발령이 나면 그때 다녀라 오옹?"

여기까지는 다른 여직원들이 당한 수법이다. 수지는 처음부터 마음을 다잡은 상태였으므로 인사과장의 발언에 마음이 약해지지 않기로 했다.

수지는 이를 후에 다시 불려갔다. 인사과장은 정색을 하더니

"미스강, 여동생이 있던데, 미스강 자리에 취직을 시켜주면 그만 두겠어?"

"제 동생은 저 하고는 전공분야가 달라요"

"그러면 친척은 있을 거 아니"

"저희 부모님은 두분 다 평양이 고향이라 친척

이 없어요"

그러자 인사과장은 드디어 본색을 드러냈다.

"미스강이 이런 식으로 나오면 회사에서도 달라 조치를 취할 수 밖에 없는데, 후회할 행동은 하지 않는게 좋아"

"저도 법적 대응을 해서라도 이 문제를 밀고 나갈 생각이예요"

"미스강이 잘 모르는 모양인데 미스강은 법적 대응 대상자가 아니야"

"그게 무슨 소리예요?"

"아직까지 잘 모르는 모양인데, 미스강은 정식 사원이 아니고 임시직이야"

"뭐라구요?"

그랬다. 상여금, 퇴직금까지 지불을 하지만 정식명칭은 '임시직'으로 되어 있었다. 수지 뿐만 아니라 모든 여사원이 다 임시직이었다. 지금까지는 그것을 굳이 드러낼 필요가 없었을 뿐이다. 수지는 회사의 이 야비한 규정에 분노를 금할 수가 없었다. 회사측에서 본다면 임시직에는 상여금이나 퇴직금이 없는 법인데도 지금까지 상여금에 퇴직금까지 주었으니 오히려 감사해야 한다는 것이었다. 여직원들도 대부분 '임시직'이라는 것에 별 불만을 나타내지 않았다. 상여금, 퇴직금이 지급되었으므로 그냥 묵인하고 넘어갔다.

그런데다 여사원이 결혼을 하면 회사에서는 특전을 주었다. 새제품 중 외견상 약간의 기스가 났다든지 불량률의 정도에 따라 여직원들에게는 거저이다 싶을 만큼 싼값에 제품을 주었다. 여사원

들은 그것을 감지덕지 받으면서 회사의 은혜에 감사했다. 회사에서는 수지에게 전 제품에 대해서 무료로 제공하겠다는 파격적인 제안을 했다. 하지만 수지는 회사에서 배우는 이 은혜를 거절했다. 정정당당하게 제 가격을 주고 사고 싶었기 때문이다. 하나같이 수지를 향해 바보같다고 했다. '반값', '싼값', '무료'라는 이런 말들이 수지의 자존심을 심하게 건드렸다. 대부분의 여사원들이 제품의 반값처럼 취급당하고 싼값처럼 무시되면서, 그만둘 때 반값에 가져가는 물건에 무슨 특혜나 받은 것처럼 감지덕지 했다.

자신은 정당한 댓가의 값을 치르고 하자없는 제품을 사겠다고 정식으로 밝혔다. 여기까지 생각이 미치자 자신이 9년짜리나 몸 담아 온 회사인데도 B회사제품을 혼수용으로 사고 싶은 생각이 사라졌다. 소비자는 '왕'이라는 선전 구호 밑에 '여성을 최고로 모십니다'라는 작은 문구가 있다. 이를테면 그 제품을 사용하는 '여성'을 위하여 만들었다는 것이다. 물건을 팔아주는 여성은 최고로 모시고, 수지처럼 이 직장에 근무하는 여성은 최하위로 취급하는 회사의 제품은 사고 싶지 않았다.

"지금은 정말 눈물을 머금고 물려서지만 제가 이 회사를 떠나서는 이 회사 제품 불매운동을 벌일 겁니다"

"이 무슨 배워먹지 못한 행동이야? 너 같은 게 이 회사 제품 하나 사지 않는다고 우리 회사 망하지 않아"

"망하라고 불매운동 하는 게 아니예요. 앞으로 좀더 나은 회사가 되라고 그러는 것입니다"

"....."

"물론 이 회사 다니면서 밥 먹고 살았어요. 하

지만 여사원에 대해서 이런 취급을 계속 한다면 다른 여직원들도 마찬가지일 것입니다"

수지의 이러한 모습을 강 건너 불구경하듯이 하던 여직원들도 수지와 함께 분노를 느꼈다. 인사과 김과장의 '너 같은게'라는 발언이 여직원들의 감정을 건드렸고 수지에게 적당히 그만 두면 될 일이지 굳이 이렇게 까지 해야 되겠느냐며 외면 하던 여직원들까지도 '참을 수 없는 일'이라고 동조를 했다. 수지가 이 싸움에서 물러선다면 앞으로는 어떠한 경우에도 여사원의 권리를 찾을 수가 없다는 것에 모두 공감한 것이다.

수지에 대한 부당한 처우를 취소하지 않는다면 여성단체와 연합하여 '제품불매운동'을 벌이겠다는 여직원들의 도장이 찍힌 공문을 회사측에 발송했다.

"회사의 임금협상이 다 끝난 상태이므로 다음 해에 생각해 보기로 하겠다"는 인사부장의 구두 약속을 여직원회에서는 거부했다. 회사에서는 그 제서야 사태의 심각성을 인지했다.

회사는 다음해의 임금협상 때에 여사원의 처우 개선을 하겠다고 '공문'으로 약속했고 수지는 수지의 뜻대로 직장생활을 계속하게 되었다. 물론 혼수품도 반값이 아닌 제값을 주고 구입했다.

고객은 왕이라는 회사의 슬로건 아래에서 여사원을 영원한 고객으로 만들지 못한다면 회사에서는 엄청난 손해인 셈이다. 수지는 '우리회사는 여성을 차별하지 않습니다'라는 광고가 나오는 날도 멀지 않았음을 느꼈다.

그것은 회사에서 해 주는 것이 아니라 ' 스스로' 찾아야 될 자신들의 몫이라는 것도 함께 알게 되었다.◆

여성노동계 소식

('94.7~'94.10)

아직도 진행중인 재판,
서울대 성희롱 사건의
재판 경과(7.12~10.11)

지난 4월 18일 국내 최초의 성희롱 재판에서 원고 일부 승소판결로 3,000만원의 손해배상판결이 내려졌다. 대다수의 사람들은 이 사건이 단지 '성희롱에 3,000만원 배상판결'이라는 결정으로 종결된 것으로 알고 있다.

그러나 1심 재판에서의 승소판결은 피고인 신교수의 성희롱 행위만을 인정한 부분적 승소이다. 즉, 정작 피해자의 호소를 묵살하고 방치한 학교 당국과 국가의 책임 부분은 기각되었던 '반쪽짜리 판결'이었다. 학교측과 국가의 책임을 묻기 위하여 원고측은 다시 항소하였고 신교수측은 자신의 무죄를 주장하며 역시 항소하였다.

현재는 7월 12일 항소심 1차 공판, 8월 23일 2차 공판, 10월 1일 화학과 기기실 현장검증, 10월 11일 항소심 3차 공판까지 진행되었으며, 12월 6일에 4차 공판을 앞두고 있다.

신교수측은 2차, 3차의 재판에서 당시 대학원생과 화학과 학과장을 내세워 위증을 거듭하

고 있다. 게다가 언론들은 2차 공판에 대해서 많은 증인이 위증한 내용을 그 진위여부도 가리지 않고 그대로 보도하였다.

이에 이 사건의 지원과 대책 활동을 위하여 구성된 한국여성민우회 등 여성단체들과 사무금융노동조합연맹, 서울대로 구성된 <서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회(이하 공대위)>는 즉각 3개의 언론사(조선일보, 동아일보, 경향신문)에 편파보도에 대한 항의 서한을 보냈다.

이에 동아일보는 본 공대위에 사과와 뜻을 전달하고 정정보도문을 실었다. 끝내 소식이 없던 조선일보, 경향신문사는 우조교가 '언론중재위원회'에 중재신청을 내자, 그제서야 중재신청의 취하를 호소하며 정정보도문을 실었다.

10월 11일에 진행된 3차 공판에서는 공정한 심리를 진행하여야 할 재판부가 편파적인 태도를 보여 문제시되었는데, 이에 한국여성민우회 정강자 공동대표 등 공대위 대표들이 재판부의 면담을 요구하는 등의 행동을 보이자 재판부에서는 이후에는 공정한 재판을 진행하겠다는 약속을 했다.

총무처에서 남녀공무원들이
95년부터 육아휴직제를
사용할 수 있도록 결정
(7.27)

정부와 민자당은 7월 27일 당정협의에서 공무원휴직제도를 개선, 자녀양육을 위한 육아휴직제를 도입해 남녀공무원이 1세 미만의 자녀를 양육하고자 할 때는 1년 이내의 육아휴직을 허용키로 했다.

또 가족의 질병간호를 위한 '가사휴직제도'를 도입, 부모, 배우자, 자녀 등의 사고나 중병 때 간호를 위해 1년 이내의 휴직을 허용하기로 하였다. 이로 인해 여성 공무원에게만 주던 60일간의 유급 출산휴가규정에 더하여 남성공무원도 1년 미만의 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다.

현재 미국, 일본, 프랑스 등 육아휴직제를 시행하는 대부분의 나라는 남녀 모두에게 육아휴직을 주고 있다. ILO조항 등 선진 각국의 육아휴직에 대한 입장은 출산은 여성의 몫이지만 육아는 남녀공통의 책임이라는 것이다. 이로 인하여 남녀가 모두 육아휴직을 받게 되면 여성취업확대에 긍정적인 효과가 있

을 뿐 아니라 가사노동과 육아책임이 모두 여성에게만 전가되어온 사회의식도 바뀔 것이라 전망할 수 있다.

그러나 이번 제도는 기존의 60일간의 유급 출산휴가기간을 제외하고 나머지 기간은 무급으로 처리하고 있다. 또한 육아휴직기간을 근무기간에서 제외함으로써 육아휴직자가 승진 등에서 불리한 위치에 처할 수 있어 보완조치가 따라야 할 것이다.

한여노협, 보사부의 보육시설
용자계획 수정 요구(8.8)

6월 20일부터 8월 10일까지 보건사회부(이하 보사부)에서는 직장 및 민간보육시설 설치자금 장기저리융자(연 9%)를 신청받은 바 있다. 그 주요 내용을 보면, 총융자액 1천5백억원의 범위내에서 시설건축비는 평당 300만원(시설 설치비는 평당 200만원, 시설 기능 보장비는 개소당 2천만원), 용자대상으로는 개인, 기업체, 단체, 법인, 종교시설 등이 가능하다.

그리고 상시 여성근로자 및 보육대상아동이 많은 사업장의 사업자와 공동보육시설을 설치 운영하려는 자는 우선적으로 배

려하기로 했다. 융자취급 금융기관과 대출계약시 담보제공을 원칙으로 하며 거치기간(2년~5년) 후 6개월 균등분할 상환하기로 했다.

하지만 민간보육시설 확대 및 정상운영에 기여하리라는 애초의 기대와는 달리 용자신청 실적은 매우 부진하였다. 그 이유는 영세한 규모의 민간탁아시설이 9%의 높은 이자율과 담보조건을 감당하기 어렵고, 단순히 용자만으로 직장보육시설을 설치하려는 기업이 적기 때문이었다.

이에 한국여성노동자회의(이하 한여노협)에서는 8월 8일, 보육시설 용자계획이 민간보육시설의 현실을 무시한 내용을 담았다는 성명서를 발표하였다. 따라서 한여노협에서는 이에 대한 대안으로 절대 다수의 보육시설이 높은 임대료에 시달리고 있는 현실을 지적하며 연금 용자방식보다는 임대 탁아소 건립을 제시했다. 보사부가 굳이 연금 용자방식으로 보육시설 확대를 꾀할 경우에는 연금 용자시 이자율을 9%에서 3% 정도로 낮춰줄 것과 담보는 보사부가 보증을 해주는 방식을 제안했다.

전 신은상호신용금고 이영인씨 부당해고 무효확인 항소심에서 승소(9.2)

지난 92년 부당해고되었다가 해고무효 확인소송을 제기했던 전 신은상호신용금고 이영인씨가 94년 1월 13일에 1심에 승소한데 이어 94년 9월 2일 고등법원에서도 승소판결을 받았다. 판례요지를 보면,

①회사가 무기정직을 함에 있어 단체협약에 명시된 노동조합과의 사전협의 절차를 거치지 않았기 때문에 무효이다.

②회사의 징계사유인 근무태도불량에 있어서 구체적으로 어떤 정도로 근무성적과 출근상황 및 근무태도가 불량하였는지 막연하여 그 자체가 징계사유로 되기에는 부족하다. 그리고 소속 부서장의 커피심부름은 원고가 복종하여야 할 정당한 업무 지시라 할 수 없으므로 이를 거부한 것이 징계사유가 될 수 없다.

당시 원고가 보인 거부표시는 장기근속 여사원이 경원시되는 직장내 분위기와 여사원에 대한 남사원의 권위적이고 보수적인 태도, 당시 원고가 보인 거부표시는 여사원을 차별하는 피고

회사의 관행 하에서 장기근속 여사원으로서 축적된 불만과 피해의식이 감정적, 우발적으로 표출된 것이다. 따라서 이에 대한 회사의 징계는 징계권 남용으로 무효이다.

아시아 NGO WORK-SHOP 열려 (9.13-16) '신기술 도입이 여성고용에 미치는 영향'을 주제로

아시아 8개국(중국, 베트남, 한국, 방글라데스, 스리랑카, 인도, 인도네시아, 말레이시아)의 16개 여성노동단체가 모인 NGO(비정부기구) 워크숍이 지난 9월 13일부터 16일까지 말레이시아에서 열렸다.

각 나라의 공식, 비공식 부문의 여성노동자들의 현실과 신기술 도입이 여성고용에 미치는 영향들을 나라별로 발표하고 토론하였다. 그 결과 기술변화에 따른 문제점으로 고용의 감소, 교육과 훈련문제, 하청의 증가, 건강과 안전문제가 지적되었고, 기술의 발달로 인해 긍정적인 효과도 있을 수 있다는 점도 언급되었다.

그러나 이런 변화의 부정적인 효과는 여성들이 보다 직접적으

로 느끼고 있는 현실이므로 신기술이 더 인간적이고 안전한 방법으로 사용되기 위해서는 기술사용 방향에 있어서 여성들이 결정권을 가져야 한다는 점에 의견을 모았다.

한국에서는 한국여성민우회, 한국여성노동자회의, 한국여성개발원이 함께 참여한 이 모임은 특히 아시아 여성들간의 연대와 상호지원이 필요함을 공유한 자리였다. 참가단체들은 앞으로 구체적인 사례연구를 통해 여성노동자들에 대한 실질적인 지원방안을 모색하게 된다.

취업 면접시의 성희롱사건, 대한변호사협회에 이어 법무부도 성희롱사실 인정 (9.12)

지난 93년 11월 변호사 사무실 취업 면접과정 중 면접관인 배변호사로부터 언어적 성희롱 피해를 입은 최옥주씨는 같은 해 12월 대한변호사협회(이하 대한변협)에 진정서를 제출했다. 이에 대한변협은 이를 접수하고 조사에 착수하여, 다음 해 4월 배변호사의 성희롱혐의를 인정, 배변호사에게 과태료 300만원이라는 처벌을 내렸다.

이에 대해 배변호사는 올해 7월 "진정인은 취업의 의사없이 찾아와서 성희롱을 유도한 것"이라 주장하고 대한변협의 징계에 대한 이의신청을 법무부에 제출하였다.

법무부는 9월 12일 변호사징계위원회를 개최하여 조사하였으나, 위와 같은 피진정인의 주장에 대해 이유없다 라고 기각하였다.

보건사회부, 탁아시설 3년내로 대폭 확충키로 (10.5)

10월 5일 보건사회부는 95년부터 3년간 국민연금기금과 국고 등 총 1조3천억원을 들여 현재 6천88개소인 보육시설을 1만3천여개소로 늘리는 '탁아소 확충 3개년 계획'을 발표하였다. 이처럼 보육시설이 확충될 경우, 97년이 되면 61만9천여명의 아동들(대상아동의 95%)이 보육시설을 이용할 수 있게 된다.

이 계획안에 따르면, 94년 6월 현재 32개소에 불과한 직장보육시설은 1,000개소로 확충되고, 7만6천여 아동이 이용할 수 있게 된다. 구체적인 내용을 보면, 500인 이상의 사업장은

40% 정도 설치되고 300인~499인의 중소기업의 경우에는 20% 정도 설치할 계획을 세우고 있다.

직장보육시설 설치에 따른 재원조달방식은 공공직장 보육시설의 경우, 중앙정부 및 출연기관은 국고로 지원하고 지방정부 및 투자기관은 자체자금으로 조달하는 한편, 민간기업 직장탁아소의 경우 대기업은 자체부담 50%, 국민연금 용자 50%로 하고, 중소기업은 국고보조 50%, 국민연금 용자 50%(농공단지는 국고보조 100%)로 하기로 했다.

지역탁아소시설 중에서 자치단체가 운영하는 탁아소는 지방비 100%, 민간운영 가운데 중

교단체는 국고보조 50%, 국민연금 용자 50%, 그외에는 국민연금 용자 100%를 하기로 했다.

<성희롱 문화를 걱정하는 모임> 구성돼(10.5)

'서울대 교수에 의한 성희롱 사건'의 항소심이 진행되고 있는 가운데 우리 사회에 만연한 성희롱 문화를 추방하려는 각계의 활동이 활발하게 시작되고 있다. 지난 10월 5일 서울 YMCA에서 첫 모임을 가진 <성희롱 문화를 걱정하는 모임>이 그 좋은 예이다.

국내 최초의 성희롱 소송 사건인 서울대 사건을 지원하고



<성희롱 문화를 걱정하는 모임>

이 사건이 종결된 이후에도 성희롱 문화를 추방하기 위해 지속적인 연대활동을 벌여나가자는 취지에서 마련된 이 모임은 한국여성민우회가 참여하고 있는 <서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회>가 제안하여 구성되었다.

이 모임에는 한국여성민우회의 정강자 공동대표, 여성단체연합의 이미경 공동대표, 여성단체협의회회의의 이연숙 회장 등 여성단체장들을 비롯하여 조순경(이화여대 여성학과), 심영희(한양대 사회학과) 교수 등 각계 인사 30여명이 참여하였다.

이날 모임은 그간 서울대 성희롱 사건의 경과에 대하여 한국여성민우회 정강자 공동대표가 보고하고 이 사건의 원고 대리인인 박원순 변호사와 사건 당사자인 우조교가 이 사건의 의의에 대하여 설명하면서 진행되었다.

10월 5일 첫 모임의 참가자들은 앞으로 모임의 참가범위를 남성과 주부 등 시민들로 확대하고 명칭도 '성희롱 문제를 걱정하는 시민모임'으로 하기로 하는 한편 우조교 사건 재판부에 공정한 판결을 바라는 의견서에 서명하여 재판부에 전달하였다.

공무원 채용시험시 군복무가산점 제도 부분적 축소(10.14)

공무원 채용시험시 군복무를 마친 남자에게 가산점을 주므로써 여성의 진출을 제한하던 군복무 가산제의 비율이 부분적으로 축소되어 95년부터 실시된다. 이는 지난 6월말 이화여대 행정학과 등 75명의 교수와 1천 9백31명의 대학생들이 '행정쇄신위원회'에 가산점 제도폐지 청원서를 제출하면서 본격적으로 논의되어오다, 10월 14일 '행정쇄신위원회' 본회의에서 군복무 가산제의 비율축소로 결정된 것이다.

군복무가산제는 '국가유공자 예우 등에 관한 법률'에 근거하여 7, 9급 공무원시험시 2년 이상 군복무자에게는 총점의 5%, 2년 미만 군필자의 경우 3%의 가산점을 주는 제도이다. 총점 800점 중 가산점을 주게 되면 40~24점까지 차이가 나기 때문에 1, 2점으로 당락이 결정되는 공무원시험에서 이 제도는 여성들의 공직진출을 실질적으로 가로막았던 성차별적인 제도이다. 이번 행정쇄신위원회의 결정에 따르면 7급은 1.5~3%, 9급 국

가직은 2~4%, 9급 지방직은 현행대로 3~5% 가산점을 주게 된다.

군복무 가산점제도에 대한 논의는 그동안 폐지론과 제도 존속론, 제도 수정론 등의 주장이 팽팽히 맞서왔었다. 국가보훈처, 재향군인회, 국방부, 내무부 등에서는 국방의무 질서확립과 불이익 보전, 현장업무 위주인 지방행정에서 여성공무원 비율이 높을 경우 지장이 있다는 이유로 존속론을 주장해왔다. 반면 정무 제2장관실 등에서는 가산대상자의 반발과 비용문제 등을 고려하여 가산점을 축소하자는 수정론을 펼쳐왔다.

군복무 가산점제도는 남성들에게 이중 수혜라고 할 수 있는데, 그 이유는 채용시험시 점수가 가산되고 채용 후에는 호봉과 경력을 인정받기 때문이다. 따라서 여성노동계에서는 명백한 채용상의 차별인 이 제도의 전면폐지를 주장하고 있다.

영유아보육법 시행령 개정안에 대한 기자간담회 개최(10.19)

병원노동조합연맹, 금융노동조합연맹, 한국여성노동자협회

의회, 한국여성민우회 등 <직장탁아 추진활성화를 위한 연대모임>에서는 지난 10월 19일 서울 대학병원에서 보사부의 영유아보육법 시행령 개정에 대한 입장을 발표하는 기자회견담회를 가졌다.

지난 10월 초에 국무총리, 정무 제2장관, 보사부장관, 노동부장관 앞으로 건의서를 제출한 데 이어서 개최된 이날 기자회견담회에서는 첫째, 직장보육시설 설치의무 대상 사업장의 범위를 1차적으로 상시 남녀근로자 300인 이상 사업장으로 확대할 것과 둘째, 영유아보육법 시행령 25조에 명시된 사업주의 비용보조(80%)조항을 삭제하려는 보사부의 개정안철퇴를 요구하였다.

직장보육시설 설치의무 대상 사업장 범위를 상시 여성근로자 5백인 이상으로 하고 있는 현행 영유아보육법 시행령 제14조를 상시 남녀근로자 5백인 이상으로 개정하려는 보사부의 개정안은 일단 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 영유아보육이 필요한 대부분의 노동자들이 영세미조직 사업장에 밀집해 있는 우리의 현실에서는 지극히 미흡한 조항이다. 따라서 1차적으로

남녀 노동자 3백인 이상 사업장에 직장보육시설이 의무적으로 설치될 수 있도록 시행령 개정을 요구하였다.

이와 함께 현행 시행령 제25조에 규정된 사업주의 보조(직장보육시설을 설치한 사업주는 그 보육시설의 운영 및 수탁보육 중인 영유아의 보육에 필요한 비용의 100분의 80 이상을 보조하여야 한다) 조항을 폐지하려는 것에 대해 강력한 문제제기를 하였다. 향후 직장보육시설에 대한 국가와 사업주의 지원이 없는 한 직장보육시설의 설치와 운영에 대해 정부와 기업이 공동으로 부담한다는 적극적인 정책을 수립할 것을 건의하였다.

제1회 전국여성회의 열려(10.27~28)

많은 여성문제들이 여성정책입안자들의 관심조차 받지 못하거나 실행되지 못하고 있는 현실에서 여성문제에 대한 정기적인 토론회의 장을 마련하여 그 사회적 합의를 이루어나가기 위한 목적으로 전국여성회의가 10월 27~28일 양일간에 걸쳐 열렸

다.

여성단체와 학계, 관련부처, 노동계에서 80여명이 참여한 이 회의는 "노동시장에서 성불평등의 실태 — 공공부문 및 대기업을 중심으로" (조은 교수)와 "남녀고용평등을 위한 여성세력화 방안" (조순경 교수)의 발표와 토론으로 진행되었다. 그리고 관련 당사자간의 합의를 통해 일하는 여성들의 문제를 정책수립 및 실행에 통합시키기 위해 직종별 분반토의와 세력화방안에 대한 분반토의도 이루어졌다.

제1회 전국여성회의에서는 결론적으로 정부, 기업, 노동조합에 노동시장에서의 성불평등 해소를 위한 정책건의서를 채택했다. 그 주요 내용은 여성공무원 할당제(승진할당제, 업무배치 할당제 등), 국·공립대학 여교수 채용할당제, 공기업에서의 승진 및 채용할당제, 국·공립 직업훈련원에서의 할당제, 신인사제도·근로자파견법 제정 반대 등이다.

이 대회는 여성단체, 노동조합, 여직원회 등 광범위하고 포괄적인 여성조직이 최초로 모여 구체적인 행동계획과 건의서를 채택했다는 의미를 갖는다. ◆

“그럼요! 복직해야죠”

잔심부름 거부에 대한 해고 무효확인소송 2심에서 승소한

이영인씨

방 한쪽벽에 걸쳐 있는 달력을 바라봅니다.

비 내리는 법원의 정경과 총무부장영국이 스쳐 지나갑니다.

92년 12월 7일 정직을 당하고 3개월 후 노동위원회에 부당해고 구제신청을 시작으로 해고 무효확인소송에 이르기까지 2년이라는 세월이 지났습니다.

94년 1월, 저는 1심에서 승소했습니다. 하지만 회사측은 부당해고를 인정하지 않았으며 고등법원에 항소를 하여 다시 재판이 진행되었습니다. 9월 2일은 2심

판결을 선고하는 날이었습니다. 비가 내리면 그날, 전철역에서 법원까지의 길목이 꽤 그리 길게 느껴졌는지...

판결은 회사측의 항소를 기각하고 나의 승소로 결론이 났지만 내 마음을 무거웠습니다. 단지 날씨 탓만은 아니었던 것 같습니다. 지금까지는 진실을 밝히고 명예를 회복하려는 의지의 움직임이었다면, 이제부터는 현장에서 직접 부딪치며 생활해야 하는 각오를 다져야 하기 때문이었습니다.

많은 사람들이 묻습니다.

“복직이 되면 근무할 겁니까?”

정신적인 부담을 감수할 수 있겠느냐는 거죠. 어떤 사람은 이 기회에 다른 방향으로 현명하게 자신의 길을 닦으라는 충고를 하기도 하고, 어떤 사람은 원겨울게 고군분투했는데 직장생활도 잘해보라고 격려해 주기도 합니다. 저 또한 직장생활을 계속 하고 싶습니다. 그렇기



때문에 이 질문에 망설임도 없이 대답할 수 있습니다.

“그럼요! 복직해야죠.”

2심 승판판결이 난 다음인 9월 16일, 총무부장을 두번째 만났습니다.

그는 먼저 복직을 하되 2~3개월 후 퇴직하는 게 어떻냐며 생각해 보라고 하더니, 이번에 만나서 다시 그 제안을 되풀이하였습니다. 이유는 대인관계가 어렵지 않겠냐는 것이었지요. 그러곤 전처럼 무성의한 태도로 돌아갔습니다. 저는 그때 '회사에서 우려하는 문제가 일처리 능력 때문이 아니고 대인관계 때문이라 하니, 건강한 사고를 갖고 있는 사람들이라 모두가 술기롭게 잘 지낼 수 있을 겁니다' 라고 말했습니다. 이제 며칠 후면 2년 전의 제사리도 돌아가게 됩니다.

솔직히 두려운 마음이 없지는 않습니다. 하지만 이제 당당하게 생활할 수 있을 것 같습니다. 저는 변했습니다. 하지만 앞으로 더 많이 변해야 합니다. 현실을 직시하며 여자이기 때문에 씩씩한 허물들을 하나씩 떼쳐버리고 앞으로 나아갈 것입니다.

다른 모습으로 변해가는 내 자신을 볼 때마다 그동안 많은 분들이 아낌없이 주신 격려와 도움에 고마움을 느낍니다. 현장에서 직접 도움을 주신 분들라 따뜻한 눈길로 격려해 주신 분들, 투쟁지원금 모금을 해주신 분들 등등... 용기과 힘을 모아주신 덕분에 지금은 큰소리 내어 웃으며 자신감 넘치는 생활을 하고 있습니다.

이 자리를 빌어 모든 분들께 감사의 편지를 전합니다. 덧붙여 저에게 주셨던 용기과 힘을 모아서 다른 곳에 보탬이 되도록 하겠다는 약속도 드리고 싶습니다. 나 혼자만의 좁은 사고를 버리고 넓은 눈으로 멀리 바라다 보는 마음을 갖게 하고자 합니다. 이제 직장인으로서의 저의 자리로, 생활인으로 돌아가겠습니다.

산자락엔 단풍이 들고 겨울을 재촉하는 비가 내립니다. 눈 내리는 추운 겨울이 오고 얼마 후엔 밝은 새해가 다가 오겠지요. 95년이 오면 저의 마음도 한층 밝고 여유로워지리라 기대합니다. 송년회에는 아뭇한 이 이야기를 추억으로 여기며 안주삼아 술 한잔 해야겠습니다.◆

1994년 1월 '커피심부름 거부할 수 있다'라는 제목에 한 사무직 여성이 해고 무효확인소송에서 승리했다는 보도가 신문자상에 오르내렸다. 바로 신은상 호산출판고의 이영인씨가 그 사건의 주인공이다.

이 판결은 우리나라에서는 매우 이례적인 것으로, 너무나도 일상화되어 사소한 일로 휘둘렸던 여성의 직무문제를 재인식하게 하고 눈엣가시처럼 여기지는 장기근속여성들의 문제를 일깨워준 최초의 계기가 되었다.

해외토픽난을 고발한다

계간 「사무직여성」 독자인
고광순씨가 보내주신 스크랩 자료이다.
93년부터 94년까지 모아두신 스크랩 중에서 몇 개의 사진을 선택해서 실는다.
고광순씨는 매일 보는 신문지상에 더이상 여성의 성이 상품화되지 않았으면
하는 바람에서 스크랩을 생각했다고 한다.



동아일보 94.2.16일자



동아일보 94.1.25일자

독자의 소리



조선일보
93.10.19일자



서울신문 94.3.19일자



중앙일보 94.1.19일자



중앙일보 94.1.19일자

●9년째 직장생활을 하며 타성에 젖어 있던 중 여름호 특집기사인 '용모제한의 전제를 해부한다'를 보고 나는 더한 허탈감에 빠졌다. 갈수록 깊어지는 여상고생의 교육현실을 보며 '이 사회가 도대체 어디로 가고 있나?'라는 분노로 가슴이 답답해졌다. 하지만 나에게 이번 특집기사가 여성의 용모제한을 통한 성차별 문제를 체계적으로 정리할 수 있게 해주어 많은 도움이 되었다.

편집부에 바란다면 신인사제도의 문제점을 작년부터 귀가 따갑도록 들어왔지만 아직 나의 현실로 다가오지 않아서인지 아직도 감이 확실히 잡히지 않는다. 지금 우리나라에서 신인사제도는 어느 정도로 확산이 되고 있으며, 어떤 폐해들을 낳고 있는지에 대해 실었으면 좋겠다. 또 각 사업장의 여직원회 모임 중 특별하거나 모범적인 활동을 하고 있는 여직원회 탐방란을 신설한다면 도움이 될 것 같다.

장혜숙 (롯데칠성)

●여성잡지들은 2/3의 지면을 온갖 상품 광고로 채워 독자를 커다란 '상품 소비자 집단'으로 전락시키고 있다는 생각이 든다. 하지만 계간 「사무직여성」은 이러한 여성 잡지에 대한 고정관념을 깨기에 충분했다. 이와 더불어 '남성은 전문잡지, 여성은 여성지'라는 기존의 관념도 여성의 사고와 지식수준에 대한 사회일반의 통념임을 말하고 싶다. 이러한 점에서 계간 「사무직여성」의 역할이 중요하다고 생각한다. 왜냐하면 의식의 전환없이는 사고와 행동의 변화가 있을 수 없고 또 그 의식전진을 위해 계간 「사무직여성」은 더 많은 노력과 고민을 쏟아야 할 것이기 때문이다.

황은영 (고려대 전략광물자원 연구센터)

독자의 소리

●하루의 일과 중 반 이상을 직장에서 보내게 되는데, 너무 무의식적으로 하루하루를 보내고 있다는 생각이 항상 마음을 무겁게 눌러 왔다.

그러다 읽게 된 계간 「사무직여성」은 나에게 강한 인상을 남겼으며 직장생활을 좀 더 활기있게 보내고자 하는 마음을 더욱 강하게 했다.

여름호 내용 중 "생활속의 여성학"은 요즘 내가 고민하는 '과연 여자들이란 안되는 걸까?'라는 질문에 시원한 답을 보여주었다. 그러나 이번 호에서 가장 인상깊었던 것은, '멋있는 동지'인 이효재 선생님의 늘 새로움에 도전하며 사는 모습과 '역사 속의 그 여자'에서 세상의 모든 아픔을 글로 맞선 성실한 지식인 버지니아 울프 일대기였다.

이선이 (장은증권)

●여름호를 읽으면서 제일 관심이 갔던 내용은 '용모제한의 전제를 해부한다'였다. 여성이라는 이유로 사회인으로써 올바르게 자리매김되지 못하고, 불이익을 감내해야 하는 것이 남의 일 같지 않았다.

또 '나라밖 동향'을 통해서 신인사 제도에 대한 인식을 새롭게 할 수 있었고, '역사 속의 그여자-버지니아 울프'에서 울프가 문인으로서의 삶을 살고 뛰아가는 과정이 감명 깊었다.

전체 내용 모두가 알차게 꾸며진 것 같아 직장생활을 하는 이들에게 많은 도움이 되리라 생각한다. 편집부에 독자로서 생생한 현장의 소리를 좀더 많이 실을 수 있게 되기를 바란다.

정경숙 (통신개발연구원)

민우회로 오십시오!

15소 의자콘

한국여성민우회는.....

한국여성민우회는 1987년 창립하여 모든 인간이 평등하고 평화롭게 살 수 있는 사회를 만들기 위해 이땅에 뿌리깊게 존재하는 여성차별과 이를 더욱 강화시키는 반민주적 문제들을 해결하고자 모인 사무직여성들과 주부들의 자발적인 참여로 운영되고 있는 여성대중단체입니다.

그동안 직장내폭력추방운동, 남녀고용평등법개정운동, 동일노동동일임금 실현을 위한 심포지엄, 신인사제도, 여성고용불안정문제 등 직장과 사회에서 부딪치는 크고 작은 문제의 해결방안을 함께 모색해 보고자 노력해 왔습니다.

사무직여성들의 이러한 활동과 함께 주부들은 지난 89년부터는 생활협동운동을 하며 삶의 공동체 실현에도 앞장서고 있습니다.

▶어떤 일을 하고 있나?

교육활동

강의와 토론, 함께 어우러지는 시간을 통해 이땅에 사는 여성이고 노동자라면 당연히 갖추어야 할 올바른 의식과 자세를 확립하여 주체적인 삶을 살아갈 수 있도록 하고 있습니다.

젊은 남녀를 위한 성·사랑·삶의 배움마당, 여성간부교실, 특강 등을 개설하고 있으며 주부들을 위한 민우여성학교도 열고 있습니다. 또한 교육을 원하시는 곳은 어디라도 달려갑니다.

상담활동

전화 또는 편지, 방문상담을 통해 여성으로서 노동자로서 겪는 여러문제 해결의 실마리를 풀어드립니다. 임금 및 각종 수당, 해고 등 노동자로서 불이익을 당했을 때 그리고 여성에게 가해지는 각종 부당한 대우, 여직원회나 노조 여성부 활동을 어떻게 해야 할지가 막막할 때 저희 상담창구(☎ 274-5755)를 이용해 주세요.

조사연구활동

직업병, 신인사제도, 임시고용문제 등 여성노동관련 분야에 대한 실태조사 및 분석, 연구를 하여 여성노동정책에 반영하고 있습니다.

선전활동

여성의 평생평등노동권 확보를 저해하는 제반 문제들을 조사 연구하여 자료집 발간, 공청회, 설명회, 연대사업 등을 통해 사회적으로 여론화시켜 나갑니다.

연대활동

성폭력특별법제정운동, 정신대문제대책 등의 인권운동과 노동관련 사안마다 한국여성단체연합, 노동조합연맹 등과 연대활동을 벌입니다.

계간 「사무직여성」 발간

사무직여성들이 겪는 문제들을 심층적으로 접근, 분석해보는 전문잡지로 1년에 4번 발간되고 있습니다. 또한 기관지 「함께가는 여성」을 매월 발간하고 있습니다.

주부활동

서울지역의 5개 지역협의회를 중심으로 환경운동, 생활협동운동, 여성인권운동 등을 펼쳐 나가고 있으며 모니터 활동, 풍물교실, 주부를 위한 교육강좌 등 다양한 활동을 펼쳐나가고 있습니다.

▶한국여성민우회에 참여하시려면

- 한국여성민우회는 사무직여성 여러분을 향해 문을 활짝 열어놓고 있습니다. 본회의 취지와 활동에 동의하고 참여를 원하시는 사무직여성은 누구나 회원이 되실 수 있습니다.
- 회원이 되시면 영화·비디오감상반, 신노동정책연구반, 노래반 등 각종 소모임 활동에 참여하실 수 있습니다.
- 또한 민우회의 모든 행사 및 활동에 참여하며, 함께 어우러지는 생기있고 의미있는 삶을 살아갈 수 있습니다.

「직장내 성희롱 지침서」를 민우회가 만들었습니다

성희롱, 거부할 것인가, 그냥 넘어갈 것인가?

이에 대해 답하는 이 소책자는 우리 사회, 특히 직장에서 만연한 성희롱이
구체적으로 무엇이고 어떻게 대처해야 하는지를
풍부한 그림을 곁들여서 아주 재미있게 만들었습니다.

주요 내용은 성희롱의 개념과 다양한 유형, 성희롱에 대한 예방과 대책방법,
회사와 노동조합의 지침 관련, 법적인 대처방법 등입니다.
(가격 800원/문의 : 이수연 간사(269-5763~5))

한국여성민우회 발행 도서

실천하는 여성, 힘찬 노동조합(값 2,800원)

사무직여성의 현실과 운동(값 2,800원)

사무직여성과 임금(값 4,500원)

건강한 삶, 안전한 노동(값 2,000원)

성의 평등 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁(값 2,000원)

여성노동정책 자료집(값 1,000원)

성폭력추방운동 자료집1 — 강간·강제추행(값 500원)

성폭력추방운동 자료집2 — 아내구타·강간(값 500원)

자료집 — 2,000원

신종 결핵·임신폐지 및 조기정년 철폐를 위하여

동일노동 동일임금 실현을 위한 심포지움 자료집

신인사제도, 어떻게 볼 것인가

임시고용과 노동조합의 나아갈 방향

무권리, 이중착취 용역노동의 실태와 대응

“이 책을 만난 건 행운이야!”

정말로 재미있고 자극적인 책이었다. 그저 듣기 좋은 말이 나열된 고리타분한 책이 아니었다.
무엇보다도 나를 들뜨게 하고 흥분시켰다. 당장이라도 생활이 180도 바뀔 것 같은 기분좋은 예감이 든다.
— 이런 행운을 친구들과 나눠보기 위해 3권을 더 사셨다며 대전에서 격려전화를 걸어주신 김영미씨의 이야기

지적이고 당당한 여성의 삶을 위하여

내 나이가 어때서

스즈나 르멜라 지음 ● 유혜선 역 ● 값 3,000원

연인으로서, 아내로서, 직장인으로서, 엄마로서
여성의 삶에 대해 정말로 새롭고 참신한 생각을 갖게 하는 책

... 스무살에서 서른살까지의 시간을 배우고 깨달으며, 여행과 일 그리고 경력을 쌓는 일에 쓰는 것
이다. 아이를 갖는 것은 자신이 세상에서 자립할 수 있는 능력을 갖춘 다음에, 즉 서른이 넘어서 마
흔 안에 하면 된다. ... 무엇이 중요한가를 알고 있는 남성은 매력적인 얼굴에 흠 있을지 모르는 주
름살 따위에는 신경쓰지 않는다. 혹시 그것을 발견했다 해도 사소한 외형적인 인상의 하나로 여길
뿐, 발산하는 개성의 강렬함에 가려 잊고 마는 것이다. — 「아름다움은 나이와 관계없다」 중에서
... 난 결코 태다수 젊은 사람들이 고민하고 있는 불안감을 증폭시킬 생각은 없다. 그뿐인가, 난 다
음과 같은 말로 그들의 마음을 편하게 해주려고 생각하고 있다. 즉 스무살까지는 좀처럼 절정감을
느낄 수 있는 기회가 없지만, 육체적인 사랑을 즐길 가장 좋은 나이가 찾아오면 그것은 길게, 그것
도 아주 길게 계속되어질 것이라고. — 「나 자신의 성적 성장」 중에서
... 장래일은 걱정 안해요. 난 무엇이 중요한지 알고 있으니까요. 재치말이에요. 난 우리집 남자들을
즐겁게 해주죠. 모두들 나와 함께 있으면 지루해할 틈도 없이 재미있는 이야기를 듣게 되지요. 함께
식사를 할 때면 모두가 몇 시간이고 즐겁게 이야기를 나누죠. 무슨 일이든 털어놓으면서 말이에요.
남편이 출장에서 돌아오면 뭐라고 말할거라 생각해요? 이렇게 말해요. “아, 당신이 없어서 정말 따
분했어.” 난 그걸 믿고 있습니다. — 「젊은 라이벌 따위 두렵지 않아」 중에서



나사나라

서울시 마포구 서교동 326-26 TEL. 326-2897-8 FAX. 338-7231

독자투고를 기다립니다

계간 「사무직여성」은 독자여러분 모두와 함께 만들어가고자 합니다. 직장의 생생한 모습과 살아가는 모습이 담긴 시, 수필, 만화, 사진 그리고 독자비평을 기다리고 있으니 많은 참여 바랍니다.

채택된 원고에 대해서는 소정의 상품을 보내드리고 있습니다.

보내실 곳

서울시 중구 장충동 1가 38-84 여성평화의 집 1층
한국여성민우회 계간 「사무직여성」 편집실 앞
전화 269-5763~5, 팩스 269-5766
광고문의도 편집실로 직접 연락주시기 바랍니다.

정기구독회원을 모집하고 있습니다

계간 「사무직여성」의 정기구독 회원신청을 받고 있습니다. 정기구독을 원하시는 분은 전화로 신청하시면 됩니다. 구독료는 정기구독 신청 후 아래 지로나 올라 인번호로 입금해 주십시오. 1년 구독료는 1만 8천원입니다. 발송사고가 있거나 문의하실 일이 있으면 언제든 연락 주십시오.

조흥은행 308-01-134706 박미영
상업은행 109-08-195935 홍영주
국민은행 012-21-0896-393 박미영
신택은행 29504-1762509 박미영
지 로 7519497

1994 가을호 통권 제17호

창간 • 1990년 6월
등록 • 1991년 4월 16일
등록번호 • 바-1523
발행일 • 1994년 11월 5일
발행처 • 한국여성민우회
발행인 • 정강자
인쇄인 • 박수선
인쇄처 • 고려문
편집위원

김금숙 (증권사노동조합협의회 전문위원), 김진희 (카피라이터)
신진화 (「사회평론」길, 편집차장), 이덕희 (여성사 기획부장)
조순경 (이화여대 교수), 지윤정 (전 계간 「사무직여성」 편집간사)
최영희 (내일신문 대표)
기획, 편집 • 안혜성, 최옥주
표지디자인 • 박성희
그림 • 양윤덕
사진 • 윤미주



넌 포포다

“가방속 수첩장의 이력서는
내가 여자라는 걸 깨닫게 했어.”

작/ 글래 여문우회
인출/ 심경선, 음악/ 김성민
인쇄/ 이준기, 박은숙, 김연남,
김유나, 임미화, 안세형
전화/ 743-1266, 762-7320
발행처/ 한국여성민우회

장소/ 예술극장 한마당
일시/ 94년 11월 9일 - 12월 18일
평일 4시 30분, 7시 30분
토일 3시, 6시
월요일 휴무

