

봄

계간 **사무직여성**

● 기획

성희롱, 이제는 거부의 화살을 당길 때

● 맛있는 동지

놀이지도에서 정책기획까지
넉넉히 끼안고 있는
대학노련의 주춧돌

● 특집

성별분리호봉체계,
과연 무너지고 있는가?

● 생활속의 여성학

신데렐라와 유리구두

● 나라밖 동향

차(茶)의 정치학

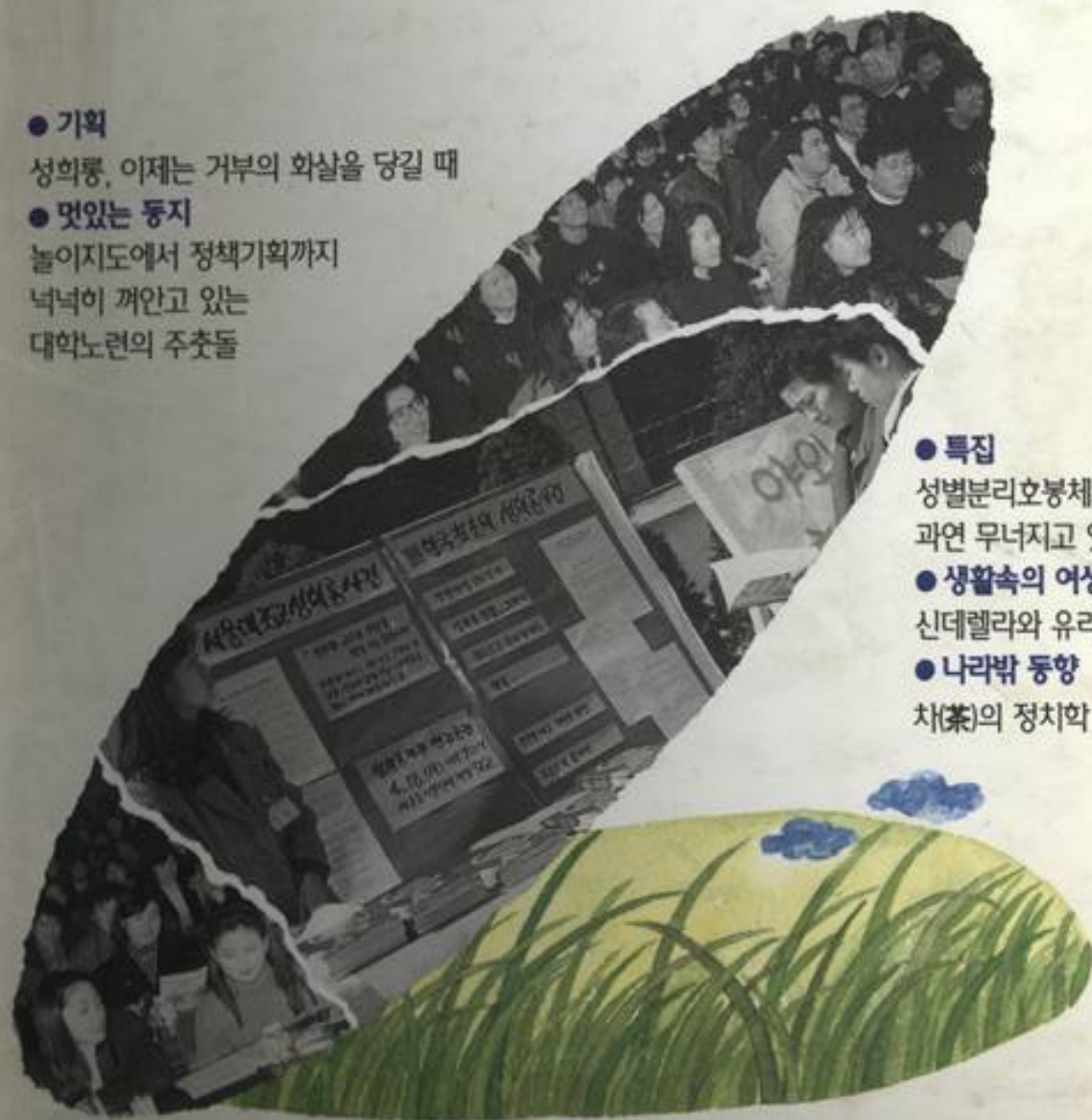


사·무·직·여·성

한국여성민우회

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

1994년 5월 9일 발행 · 봄호 · 통권 제15호 · 등록번호 바 1523 · 발행처 사단법인 한국여성민우회 (한 4-500년)



정겨운 얼굴 하나가 잊혀져 간다



그는 험상궂지만 다정하고
우스꽝스럽지만 진솔하다.

그는 우리 부모님의 부모님
또 그 이전의 이전부터
우리네 삶과 하나였다.

복을 기원하는 사람에게겐
행운과 믿음을 주고

마을의 수문장이 되어
해악과 재앙을 쫓아내고...

계 간

사무직여성

1·9·9·4 봄
통권 제 15 호

통권 제 15 호	
제1호	1호
제2호	2호
제3호	3호
제4호	4호
제5호	5호
제6호	6호
제7호	7호
제8호	8호
제9호	9호
제10호	10호
제11호	11호
제12호	12호
제13호	13호
제14호	14호
제15호	15호
제16호	16호
제17호	17호
제18호	18호
제19호	19호
제20호	20호
제21호	21호
제22호	22호
제23호	23호
제24호	24호
제25호	25호
제26호	26호
제27호	27호
제28호	28호
제29호	29호
제30호	30호
제31호	31호
제32호	32호
제33호	33호
제34호	34호
제35호	35호
제36호	36호
제37호	37호
제38호	38호
제39호	39호
제40호	40호
제41호	41호
제42호	42호
제43호	43호
제44호	44호
제45호	45호
제46호	46호
제47호	47호
제48호	48호
제49호	49호
제50호	50호
제51호	51호
제52호	52호
제53호	53호
제54호	54호
제55호	55호
제56호	56호
제57호	57호
제58호	58호
제59호	59호
제60호	60호
제61호	61호
제62호	62호
제63호	63호
제64호	64호
제65호	65호
제66호	66호
제67호	67호
제68호	68호
제69호	69호
제70호	70호
제71호	71호
제72호	72호
제73호	73호
제74호	74호
제75호	75호
제76호	76호
제77호	77호
제78호	78호
제79호	79호
제80호	80호
제81호	81호
제82호	82호
제83호	83호
제84호	84호
제85호	85호
제86호	86호
제87호	87호
제88호	88호
제89호	89호
제90호	90호
제91호	91호
제92호	92호
제93호	93호
제94호	94호
제95호	95호
제96호	96호
제97호	97호
제98호	98호
제99호	99호
제100호	100호

한국여성민우회

차례

기획	성희룡, 이제는 거부의 화살을 당길 때 퇴근 후에 무엇을 하십니까?(3)	이수연 · 6 김찬호 · 36
우리네 삶	소모임탐방 영화감상 동아리-한국투자증권과 중소기업은행 멋있는 동지 경희대 노동조합 김종원 부위원장 놀이지도에서 정책기획까지 넉넉히 켜안고 있는 대학노련의 주춧돌	이상임 · 41 신진화 · 46
관계와 현실	잡무거부에 따른 부당해고는 불합리하다	편집실 · 59
상담	스스로 선택하는 직장건강검진이 되어야	정양희 · 66
특집	성별분리호봉체계, 과연 무너지고 있는가? 남녀고용평등법 어디까지 왔나? 기회의 평등, 조건의 평등 껍데기만 남은 여사원제 폐지	편집실 · 70 안혜성 · 75 최명숙 · 96
자료	근로여성복지 기본계획에 대한 여성·노동계의 제안서	편집실 · 118
생활속의 여성학	신데렐라와 유리구두	강순희 · 136

나라밖 동명	일본/1만명의 조합원과 함께하는 가나가와현 공무원 노동조합 부인부 일본/차(茶)의 정치학 미국/직업상의 건강과 안전문제에 참여할 수 있는 프로그램	가나가와현 공무원노조 부인부 · 144 편집실 · 150 로라 스톱 · 154
--------	---	---

환경과 건강	환경 어떤 피부트러블도 없앨 수 있다? 건강 한방으로 본 생리통	박범이 · 160 고광순 · 170
--------	--	------------------------

문화마당	영화마당 그 섬에 가고 싶다 TV평 직장여성과 전업주부간의 힘겨운 줄다리기 우리 음악의 숨결을 찾아서 판소리, 한울 머금은 생명력의 표현 읽을거리 매체가 만들어내는 여성	강영희 · 174 김혜란 · 178 김태균 · 183 김미숙 · 189
------	--	--

공트	광화문으로 나와 주세요	신윤덕 · 195
----	--------------	-----------

민주알림판		201
-------	--	-----

표지의 말
사랑하는 이땅의 절반이여! 그대 우뚝 서라.
— 사명의 음침한 골짜기를 지날지라도 너를 상처 못하리라. —
표지·디자인 : 백성희 그림 : 양윤덕, 진하정

성희롱, 이제는 거부의 화살을 당길 때

이 수 연 한국여성민우회 사무직여성부 간사

어디서부터 어디까지가 성희롱인가?

그 경계선에 대해 의견이 분분한 직장내 성희롱의 개념과 유형에 대해서 정리해보고,

구체적인 사례를 통해 그 예방과 대책을 모색해 보자.

직장내 성희롱문제의 심각성을 알리고 대책을 모색하는 것을 계기로

사회전반의 성희롱문제의 일상성과 비인간성을 드러내기 시작해야 할 것이다.

'어디서부터 어디까지가 성희롱인가?'

'성희롱인 것과 성희롱이 아닌 것의 차이는 무엇인가?'

'성희롱의 명확한 개념은 무엇인가?'

성희롱에 대한 온갖 '이야기들'로 온 나라가 들끓고 있다. '이제 여직원하고는 말도 못하고 쳐다보지도 못하게 됐다', '세상이 좋아지다 보니 여자들이 별 걸 가지고 다...' 등등.

지금까지 성희롱 피해여성들은 순결을 잃지

않는 정도라면 수치심과 모욕감을 애써 가슴 깊숙한 곳에 묻어두고 참아야만 직장생활을 계속할 수 있었다. 반면 많은 남성들은 '농담도 못 받아주냐' '친하다는 표시로 그랬다'고 하면서 그 정도는 수용해야지 사회생활을 잘 할 수 있는 여성으로 합리화하였다. 그러나 이제 한 여성의 용기와 결단으로 뿌리 깊은 관행과 통념의 역사에 일대 큰 획을 긋게 되었다.

서울대 성희롱사건의 역사적인 승소 판결을 계기로 성희롱문제가 언론에 자주 오르내리면서

이제 성희롱문제는 비로소 공식적인 논의의 장으로 올라섰다. 그러나 대부분의 언론매체에서는 성희롱문제의 본질과 심각성에 초점을 맞추기 보다는 성희롱을 하나의 가십거리로 다루거나 보수적이고 냉소적인 보도태도를 보여 일반인들의 인식과 시각을 왜곡시키고 있다.

현재 그 경계선에 대해 의견이 분분한 직장내 성희롱의 개념과 유형에 대해서 정리해보고, 구체적인 직장내 성희롱 사례를 통해 그 예방과 대책을 모색해 보자. 이 글에서 다루고 있는 성희롱문제는 직장내 성희롱문제에 국한된 것이다. 직장내 성희롱문제의 심각성을 알리고 대책을 모색하는 것을 계기로 사회 전반의 성희롱문제의 일상성과 비인간성을 드러내기 시작해야 할 것이다.

1. 직장내 성희롱의 개념 및 유형

직장내 성희롱의 개념

성희롱은 직장이나 학교와 같은 기관조직뿐만 아니라 거리나 교통수단 등 우리 사회 도처에서 일어나고 있다. 직장내에서 일어나는 성희롱을 사회 일반의 성희롱과 구분하기 위해서 '직장내 성희롱' (이하 성희롱)이라고 하며 '직장내 성희롱'에는 취업후 뿐만 아니라 취업과정(면접나 연수 중)에서 발생하는 성희롱도 포함된다. 직장내 성희롱이 사회 일반에서 일어나고 있는 성희롱과 구별되는 것은 그것이 주로 위계관계가 명확한 직장내에서 상사가(대개 남성) 권위와 위계를 이용해 하급자(대개 여성)에게 성적으로

접근하여 하급자의 고용조건에 심각한 영향을 미친다는 점에 있다.

우리가 현재 쓰고 있는 '성희롱'이란 단어는 영어의 Sexual Harassment를 번역한 것이다. Sexual Harassment는 성적인 지분거림, 성적 성가심, 성적 괴롭힘, 성적 학대, 성적 농락, 성적 모욕, 성적 희롱 등으로 다양하게 번역되기도 한다.

그런데 미국에서 Sexual Harassment는 아주 가벼운 형태의 희롱으로부터 강압적인 성행위, 강간까지 포함된 개념으로 널리 쓰이고 있다. 그러나 우리나라에서는 성희롱이라는 단어에 강간까지를 포함해서 사용하지 않고 있다.

따라서 Sexual Harassment를 성희롱이라고 번역한 것은 우리의 언어사용 습관상 해석상에 있어 오해의 여지를 남긴다. 우리가 현재 사용하고 있는 단어의 의미를 고려한다면, 미국에서의 Sexual Harassment는, 광의의 '성폭력'에 해당되는 개념이라고 볼 수 있다.

성폭력이란, 성적 농담같은 언어희롱에서부터 강간에 이르기까지 상대방의 의사에 반하여 성(Sexuality)을 매개로 하여 행해지는 모든 언어적, 신체적, 정신적 폭력을 포함하는 개념이다. 따라서 영어권에서 사용하는 Sexual Harassment는 성폭력으로 번역되어야 할 것이다.

따라서 직장내 성희롱은 성(Sexuality)을 매개로 한 농담, 가벼운 신체적 접촉으로부터 물리적인 폭력으로까지 이어지는 연속선상에서 바라보아야 한다. 이 연속선 속에서 직장내 성희롱은 성폭력의 하위범주를 차지하고 있다.

성희롱의 기준은?

이번 서울대 성희롱사건의 판결 이후로 많은 사람들은 "이제 직장내에서 남녀간에 친밀감을 표현하는 것도 어려워졌다", "직장이 너무 삭막해지지 않겠느냐"는 등으로 우려를 표하거나 비아냥거리기도 한다. 이는 판결의 본질을 오해한 데서 비롯된 것이다.

성희롱이란, 그 행위의 대상이 된 쪽에서 그 행위를 어떻게 받아들이는가를 기준으로 삼아야 한다. 행위를 받아들이는 대상이 그러한 말이나 행위를 싫어하고 불쾌하게 느꼈다면 그것은 성희롱인 것이다. 결국 성희롱은 '원하지 않는다', '합의가 안 되었다', '일방통행이다'는 점이 중요한 기준이 되는 것이다. 성희롱은 두 사람이 서로 합의한 상태에서 마음이 끌리는 것과 전혀 다른 차원으로 피해자가 선택하지도 않은 상황, 의도하지도 않은 행위를 의미한다. 성희롱과 아닌 것을 구분하는 것은 '원치않는(반대하는, 비정상적인, 환영하지 않은)' 것이다. 성희롱은 어느 정도 주관적이고, 해석적이며, 상황적인 개념이므로 개인이 속한 조직, 사회, 문화적 맥락에서 복잡하게 얽혀 다양하게 해석될 수 있다. 그래서 성희롱의 기준은 융통성이 있어야 하되 반드시 피해자의 관점에서 내려져야 한다.

합리적 여성의 관점

성희롱의 객관적인 판단기준을 위하여 미국의 일부 법정에서는 '분별력있는(reasonable) 여성'이란 기준을 채택하였다. 이는 여성만의 특

별한 경험을 고려하여 성희롱이라고 판단할 수 있는 객관적인 시각을 갖자는 것이다. 여성이 성희롱이라고 주장하는 경우에 그 판단 기준을 '그 상황에서 '분별력있는 여성'이라면 그 행위에 대하여 어떻게 행동했을까'를 기준으로 성희롱인지 아닌지를 판별한다. 예를 들어 현 문화 상황에서 여성이 주로 성폭력의 피해자가 되므로 그들은 어떠한 형태의 행동을 폭력적인 성폭력의 전조라고 여길 수 있다.

미국의 한 판례에서는 '남성 동료로부터 끔찍한 러브레터를 지속적으로 받았던 여성의 문제'를 '분별력있는 여성'이라는 관점으로 접근하여 그 상황을 심각한 적대적 작업환경이라고 판단했다. 다른 판례에서도 '분별력있는 여성'이라는 관점을 채택하여 가학적인 환경을 벗어날 정도로 지나치거나 지속적인 행위가 성희롱이라고 볼수 있다는 것을 들어서 적대적 작업환경을 성폭력의 전단계라고 여길 수 있다는 것을 인정받았다.

그러나 이것은 미국에서 채택하고 있는 관점이므로 한국의 문화적 상황에 적합한 성희롱의 구체적인 기준을 모색해야 할 것이다.

직장내 성희롱의 구성요건

대개의 경우, 직장내 성희롱은 일회적으로 끝나기보다는 '지속성'과 '반복성'이라는 특징을 갖는다. 그러나 단 한번의 일회적인 성희롱이라도 피해 여성에게 강한 모욕감과 충격을 줄 수 있다. (예를 들면, 사무실에서 남자 상사의 성기노출과 자위행위를 보고 충격을 받아 직장을

직장내 성희롱이란, 채용과정이나 채용 후

직장생활에서 상대방의 의사에 반하여 불쾌한 성적인 언동을 함으로써

상대방에게 불쾌감이나 굴욕감을 주어 인격을 침해하고

근무환경에 방해가 되며 때로는 고용상의 불이익을 주는 것이다.

그만둔 사례가 이를 입증한다)

그러나 성희롱의 판단 여부는 일률적으로 이루어져서는 안되며 모든 주변 상황을 총체적으로 검토하여 판단되어야 한다.

미국 EEOC(고용평등기회위원회)에서는 성희롱의 판단 근거로 성희롱 행위의 수인여부가 ① 당해 개인의 고용여부를 결정하는 기초로 쓰이거나, ②일자리를 제공하거나 현 위치를 보장해 주고 좋은 업무 조건을 제공하는 등 당해 개인의 고용기간이나 고용조건에 명시적 또는 묵시적으로 영향을 주거나, ③개인의 작업수행을 방해하거나 위협적이거나 적대적인 작업환경을 조성하는 결과를 낳거나 그러한 목적으로 이루어졌을 때 등을 들고 있다.

따라서 직장내 성희롱이란, 채용과정이나 채용 후 직장생활에서 상대방의 의사에 반하여 불쾌한 성적인 언동을 함으로써 상대방에게 불쾌감이나 굴욕감을 주어 인격을 침해하고 근무환경에 방해가 되며 때로는 고용상의 불이익 등 유형, 무형의 피해를 주는 것이라고 할 수 있다.

직장내 성희롱의 유형

직장내 성희롱의 유형은 몇 가지 방식으로 나눌 수 있다. 다양한 유형과 범주에 걸쳐 일어나는 성희롱의 형태는 이론적으로는 구별이 되지

만 실제 현실에서는 여러가지 형태의 성희롱이 동시에 일어날 수도 있어 명확하게 분류하기 어렵다.

미국 EEOC에서는 Sexual Harassment의 유형을 3가지로 나누었다.

①보복형: 성적 요구에 대한 복종 또는 거부에 대해 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 주는 것.

②대가형: 상대방이 원하지 아니 함에도 고용상 또는 계약상 이익이나 불이익을 조건으로 하여 성적으로 호의적인 태도를 요구하는 것.

③환경형: 성적인 언동이나 전시 등을 통해 적대적이고 위협적이며 굴욕적인 직장환경을 만들어 여성의 일을 방해하는 경우.

위의 3가지 유형 중에서 보복형과 대가형은 모두 성적 요구에 대한 수용 또는 거부가 고용상의 이익이나 불이익을 가져오는 전형적인 고용상 성차별문제이다. 우리나라에서 보복형 성희롱의 대표적인 것은 이번의 서울대조교사건으로 성적 접근에 불응하자 이에 대한 보복으로 조교직에서 해임되었다. 그러나 보복형과 대가형이라는 유형화는 행위의 인과관계는 드러나지만 직장내 성희롱문제의 본질은 드러나지 않는다. 상사의 성적 요구가 하급자 여성의 고용조건에 영향을 미치는 것이라는 관점에서 본다면,

보복형과 대가형 성희롱은 모두 여성의 고용조건에 영향을 미치는 고용상 성차별로서의 성희롱이라고 할 수 있다.

직장내 성희롱문제는 무엇보다 여성노동자의 인격을 침해할 뿐만 아니라 노동환경을 방해하고 노동권을 침해하여 여성의 고용안정을 위협하는 고용문제이다. 직장내 성희롱문제가 남녀고용평등법상에 포괄되어야 하는 이유와 근거가 여기에 있다.

그러므로 안전한 노동권 확보의 문제와 고용상 성차별로서의 직장내 성희롱문제의 본질을 드러내는 유형분류로는 보복형과 대가형을 포함한 '고용조건형 성희롱'과 '노동환경형 성희롱'으로 유형화하는 것이 보다 적합하리라고 본다.

고용조건형 성희롱

— 성희롱에 대한 항의나 거부로 고용조건이나 고용상의 지위에 불이익을 주는 경우(임금지급이나 인상을 가로막고 부서 변동 혹은 업무내용을 악화시키는 경우, 근거없는 비난이나 평가절하, 고립, 허위사실 유포 등 처벌 위협과 결부되는 경우).

— 성적 봉사 또는 성적 관계가 명백하게 혹은 암암리에 여성의 근로조건 향상에 조건이 되는 경우.

— 승진, 승급, 임시직·용역직의 정규직화 등 더 나은 고용조건을 미끼로 성희롱 하는 경우.

노동환경형 성희롱

성적인 언어나 동작 등이 업무수행을 방해하

여 굴욕적이고 불쾌한 직장환경을 만드는 성희롱으로 다음과 같은 다양한 행위들을 포함한다.

①시각적 성희롱

— 성적인 함의가 담긴 눈빛으로 쳐다보는 것.

— 공공연하게 옷을 입은 채로 자신의 성기를 만지는 것.

— 과다한 신체노출로 혐오감을 주는 것.

②언어적 성희롱

— 불쾌한 성적인 농담이나 음담패설을 늘어놓는 것.

— 외모에 대한 성적인 비유나 품평을 하는 것.

— 생리휴가를 쓰는 것과 관련하여 조롱하거나 불쾌하게 하는 것.

— 음란하고 추잡한 전화를 하는 것.

③육체적 성희롱

— 의사에 반해 신체를 접촉하는 것.

— 의사에 반해 키스하는 것.

— 원하지 않는데 껴안거나 애무하는 것.

④사진 및 낙서의 성희롱

— 직장에서 포르노 사진·포스터·그림, 도색잡지 등을 보여주거나 사무실에 붙여 놓는 것.

— 성적인 언어를 쓴 불쾌한 쪽지를 보내거나 의설적인 글이나 책 등을 보게 하는 것.

— 팩스나 컴퓨터로 음란한 그림이나 사진을 보내는 것.

⑤성적 서비스 요구형

— 술좌석 등 비공식적인 자리에서 무리하게

옆에 앉으라고 한다든지 술을 따르는 등의 서비스를 요구하는 것.

— 집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하거나 유혹하는 경우.

2. 직장내 성희롱 사례 및 분석

고용조건형 성희롱

사례1 - 상사의 성희롱 문제제기하자 해고

ㄷ사의 부이사장은 평소에 직원들에게 '아, 너' 하거나 '이년, 저년... 못생긴년' 등의 불쾌한 욕설을 입에 달고 다니며 비인격적으로 대하는 사람이다. 93년 봄 직원 야유회에서 손을 잡고 신체 접촉하는 계기를 가진 이후부터 사무실에서도 직원들의 손을 잡고 껴안는 것이 일상화되었다. 이런 분위기 속에서 2명의 직원이 회사를 그만 두었다. 직원들은 평소에도 '마음 편한 곳에서 일했으면 좋겠다', '누구한테 이야기 하기도 창피하다'고 하면서 생계가 달린 직장을 그만 둘 수도 없는 상황에서 매일매일 스트레스를 받아왔다.

부이사장은 스키장에 다녀온 뒤부터 직원들을 불러서 허리를 밟게 하고는 이상한 신음소리를 내어 직원들을 당혹스럽게 하였다. 이 과정에서 일부 직원은 '이것은 인격모독이다. 도저히 할 수 없다'고 거부하기도 하였다.

몸이 불편해 병원에 가려는 한 직원에게 '병원에 가려면 가기 전에 내 어깨를 주물러라. 이왕이면 안마복을 입고 주물렀으면 좋겠다'고

하여 어쩔수 없이 따랐던 일도 있었다.

평상시 직원들을 모욕적으로 대해왔던 부이사장은 어느날 업무마감시간과 관련하여 직원들을 부당하게 질책하였다. 더 이상 가만히 있을 수 없다고 판단한 직원들은 그날 저녁 퇴근 후 모두 모여서 평소에 자신들이 당하는 부당한 성희롱과 비인격적 대우 등에 대해서 모두 의견을 모아 회의록을 작성하였고 평소 출근시간보다 30분 일찍 나오는 것이 관행으로 되어 있었기에 다음날 정시에 출근하기로 결의하고 행동에 옮겼다. 그리고 부이사장에게 자신들의 요구서를 제출했다.

이에 부이사장은 '니들이 그렇게 잘났냐, 보기 싫다. 실망이다. 회사 다니지 마라'는 식으로 질책을 하기도 하고, '내가 너희들을 사랑하고 좋아해서 그랬다'고 핑계와 변명으로 일관하기도 하는 등 뉘우침이나 반성의 빛은 전혀 보이지 않았다. 그래도 직원들이 물러설 기색을 보이지 않자 '고쳐보도록 노력하겠다'는 말을 겨우 했다.

이사들은 직원들이 제출한 의견서를 보고 부이사장의 성희롱사실을 처음으로 듣고 모두 놀라면서 '그런 줄은 몰랐다. 그동안 참았다니 대견하다'고 하는 한편 '왜 그를 헐뜯는가. 너는 해고다'라고 발언하는 이사도 있었다.

그러나 회사는 인사위원회를 소집하여 해고하기로 결정하고 해고사유서에 해고사유를 성희롱이라고 명시하였다. 그러나 직원들에게는 정시 출근전을 가지고 '업무방해'를 이유로 정직 처분을 내렸다.



서울대 성희롱사건 이후 직장내 성희롱문제를 회화하고 있는 신문 컷. 여성의 노동권을 위협하고 있는 직장내 성희롱문제의 본질을 호도하고 있음.

해고에 양심을 품은 부이사장은 커미션관계로 이사장을 고발하여 구속되게 하였고 몇달 후 부이사장과 가까운 관계인 사람들로 이사진이 새로 구성되었는데 그들은 여직원들의 집단적인 요구를 무시하고 여직원들을 해고하였다.

사례2 - 성적 요구 거절에 대한 부당해고

91년에 대학을 졸업하고 외국기업 한국지사에 입사한 박씨는 채용광고를 보고 정규직이라고 알고 입사했으나, 채용 후 3개월간을 임시직으로 일하라는 말에 수습기간으로 생각하고 받아들였다.

그런데 60세인 지사장은 '너를 좋아한다'는 등의 말로 수차례 치근덕거리기 시작했다. 그러나 사장이라 어쩔 수 없이 참으며 지내던 어느 날, 사장은 그녀를 불러 '고참비서가 나가면 너



를 비서로 해주겠다...너를 좋아한다'고 하며 강제로 키스를 하려고 하였다. 박씨는 사장의 성희롱을 뿌리치고 방을 나와 버린 그날 오후 지사장으로부터 회사를 그만두라는 통지를 받았다. 그 이유는 '능력이 부족하다'는 것이었다.

사례3 - 면접과정에서의 성희롱

최씨는 졸업을 앞두고 우연히 '○○○개인 법률사무소' 사원모집에 응시하게 되었다. 최씨는 93년 11월 24일 오후 6시에 배모변호사라는 면접관 앞에서 다른 여대생 2명과 함께 면접을 받게 되었다. 처음엔 여느 면접과 다름없이 가족관계나 컴퓨터에 관한 질문이 이어졌다.

그런데 배모변호사는 30분 정도의 시간이 지난 뒤 개인적인 사항에 대해 질문을 하기 시작했다. 아주 사사로운 질문을 하다가 문득 "첫눈

오는 날 뭐했니?", "애인은 있나?", "그 얼굴이면 남자친구 꽤 많이 따랐을 텐데, 없다는 것이 말이나 되나?", "그럼... 너, 내 애인 할 생각은 없니?", "사귀는 남자랑 어디까지 가봤니?", "키스는 언제 했니?", "오래 사귀는 것 같은데 아무 일도 없었나? 그거 거짓말 아냐?"

전혀 예상치 못했던 물음에 당황한 최씨는 그러한 질문은 개인의 프라이버시라 이야기 할 수 없다고 말했다. 그러자 그 변호사는 "아니 나도 이야기 다 할거다. 그러니 한번 이야기 해봐"라며 자신의 경험담을 말하기 시작했다.

그때부터 한참동안 배모변호사는 자신의 첫키스경험, 첫 애무경험을 적나라한 단어로 표현했으며 자신은 숫처녀인지 아닌지를 성관계 바로 전에도 알 수 있다고 하고는 "너, 한번 확인해볼까?" 하며 면접자 중 한명을 가리켰다. 면접과 상관없는 내용들에 매우 난처하고 당황해진 최씨는 "면접 때 이러한 이야기를 하는 것은 황당하다"고 항의하였다. 그러자 그 변호사는 "그럼 무슨 주제로 이야기 해야 하나? 선후배간에 성모랄에 대해 이야기하는 것보다 더 세대격차를 줄일 수 있는 것이 뭐가 있나?"는 등으로 물어부쳤다.

면접이 끝나고 며칠이 지난 뒤 최씨는 배모변호사 직원모집 면접에서 이상한 질문을 하더라는 소문이 나돌고 있음을 듣게 되었다. 본인이 직접 말한 적이 없으니 분명 자신의 면접경험 소문은 아니었다. 최씨는 피해자가 최씨와 면접자리에 동석했던 2명의 여대생만이 아니라는 사실을 알게 되었다.

여러 사람에게 반복적으로 동일한 내용으로 행해졌던 배모변호사의 면접내용은, 처음 사회에 발을 딛고자 하는 최씨와 같은 예비사회인에게는 사회에 대한 벽을 쌓게 되는 커다란 충격이 아닐 수 없었다. 최씨는 피해자가 계속 속출하고 있는 상황에서 어떠한 방도를 마련해야 한다는 생각을 갖고 여성단체를 방문하여 상담을 했다.

최씨는 면접자리에 함께 했던 여대생들을 수소문 끝에 찾아 사실확인증서를 받아 12월 20일 진정서와 함께 서울지방법변호사회에 제출하였다. 지난 1월 31일 서울지방법변호사회는 조사위원회를 구성하여 본 사건의 진정서 내용이 사실임을 확인한 뒤 배모변호사를 대한변호사협회 징계위원회에 회부하였다. 그뒤 5월 9일자로 대한변호사협회에서는 배모변호사에게 '300만원의 과태료' 판정을 내렸다.

사례 4 - 데이트 요구 거절에서 권고 사직 당하기까지

○사에 근무하는 사무직여성인 김씨(26세, 미혼)는 같은 부서의 남자 주임(30대초반, 기혼)으로부터 끈질긴 데이트 요구를 받았다. 일이 많아서 야근을 할 때는 일이 끝날 때까지 밖에서 기다리며 전화를 걸어 "몇시에 끝나느냐? 끝나면 ○○로 오라"는 등 김씨를 부담스럽게 하였다. 또한 회식 후에는 거절했음에도 불구하고 부득이 집까지 데려다 주겠다고 하는가 하면 "부인이 있지만 소용없다. 너무 외로워서 그러니 술 한잔만 더 하고 가자"며 유혹하곤 하였

다. 김씨는 그런 일이 있을 때마다 '그럴 수도 있겠지' 하고 대수롭지 않게 그 상황을 넘기곤 하였다.

또한 주임은 김씨가 업무상 실수를 해도 민망할 정도로 노골적으로 김씨를 두둔하고 변호를 하여 다른 직원들로부터 오해를 받기도 했다. 이에 더 이상 참기 어려워진 김씨는 직장의 여자선배에게 상담을 하고 도움을 요청하였다. 그 선배는 김씨의 이야기를 듣고 나서 이 일을 주임의 상사인 차장에게 전하며 "김씨가 주임의 노골적인 행동 때문에 회사 생활하기가 힘들다고 합니다. 차장님께서 주임에게 주의를 주시기 바랍니다"고 하였다.

얼마 후 김씨는 퇴직을 하였는데 직접적인 계기는 주임 때문이었지만 또 다른 이유는 부서의 차장이 퇴직을 권유했기 때문이었다. 이 사실을 나중에 알게 된 김씨의 선배는 차장에게 가서 "어떻게 이럴수가 있느냐"고 따졌지만 이미 그만 둔 직후라 별 대책이 없었으며, 오히려 '내가 차장에게 이야기했기 때문에 김씨가 권고 사직을 당한 것은 아닐까'라며 괴로워하였다. 김씨가 직장을 그만 둔 얼마 후 그 남자 주임은 대리로 승진하였다.

사례5 - 임시직, 정규직화를 미끼로 성희롱

※사의 임시직 아르바이트로 근무하던 20대 초반의 김씨는 "정규직으로 옮기는 문제를 의논해보자. 식사나 함께 하면서 이야기 하자"는 부장(40대 후반, 기혼)의 거듭되는 제의에 '혹시나' 하는 기대를 가지고 부장과 동행하였다. 그

런데 부장은 차를 경기도 부근의 속칭 '러브 호텔'로 몰고 갔다. 김씨는 조금 미심쩍었지만 1층에 있는 레스토랑에서 식사를 하며 '정규직화' 이야기가 나오기만을 기다렸다. 부장은 술을 마시면서 김씨에게도 권유했으나 김씨는 일절 술을 사양했다. 이제나 저제나 하고 마음을 졸이던 김씨에게 식사를 마친 부장은 느닷없이 '2층 방으로 올라가자'고 하는 것이었다. 김씨가 '2층에는 왜 가느냐? 나는 갈수 없다'고 하자 부장은 완력으로 김씨의 팔을 끌어서 강제로 계단을 올라가려 하였다. '올라가자', '못간다'는 실랑이를 하던 중 김씨는 가까스로 호텔에서 도망쳐 나왔다.

그리고 김씨는 며칠 후 노동조합을 찾아가 자신이 당한 이야기를 하고 대책을 마련해 줄 것을 호소하였다. 이 사건을 접수한 노동조합에서는 김씨가 비록 조합원이 아니더라도 사내에서 발생한 일이고 그냥 묵과할 수 없는 일이라고 판단하였다. 노조의 여성부 산하에 '여성인권위원회'를 설치하고 회사측에 대책을 세울 것을 강력하게 요구하였다. 노조의 거듭되는 제의에 회사에서는 '인사위원회'를 소집하여 부장을 조사하였고 이후 부장은 사표를 쓰고 회사를 그만두었다. 노동조합 '여성인권위원회'에서는 현재까지 성희롱문제에 대한 상담과 대책활동을 지속하고 있다.

사례6 - 성희롱문제제기에 부서이동

※사의 부장은 상습적으로 폭언과 성희롱을 저지르는 사람이다. 이사회에서도 막강한 권력

의 소유자이므로 여직원들이 문제제기를 해도 소용이 없었고 '취중이어서 그랬다'는 변명으로 일관하였다. 그리고 20살의 나이 어린 여직원 2명에게 '나 숙직할 때 와서 흰머리 뽑아줄 사람 없나?', '지금이라도 너를 여관에 데려갈 수 있다'는 식의 성희롱을 계속하였다.

이에 고참 여직원들이 부장을 쫓아낼 수 있도록 인근 주민들과 조합원들에게 호소문을 돌려 결국 부장은 퇴사하였다. 그러나 회사 이사회에서는 이 일을 주도한 한 여직원을 외근직으로 업무변경을 하였는데, 외근직은 원래 따로 뽑는 것이 관행이고 여직원들을 전환시킨 예는 없었다.

사례7 - 상사의 데이트 요구 거부하고 부서 이동 요청

회사의 임원실은 방이 외파로 떨어져 있었고 비서실도 별도로 설치되어 있는 폐쇄적인 공간이었다.

임원은 비서인 이씨를 방으로 자주 불러 '안마를 해달라'고 하거나 '어깨를 주물러 달라', '저녁 식사를 같이 하자'는 등의 요구를 하여 이씨를 당혹스럽게 하였다. 임원의 행동에 매일 매일의 직장생활이 짜증스럽고 견디기 힘들어진 이씨는 회사에 부서이동을 요청하여 지점으로 이동하였다.

그러나 임원은 이씨가 지점으로 옮긴 지 몇달 후에도 집에까지 전화를 하여 '만나자'고 유혹하여 이씨는 그 임원을 피하느라 노이로제가 걸릴 지경이 되었다. 그 후에도 가능한 한 그 임원을 피하고 만남을 거부하였다.

사례8 - 성적 모독에 시달리다 부서이동

※사 기획실에 근무하는 이씨는 입사 6년 후 27세에 결혼을 하였다. 이씨가 생리휴가를 신청하자 직속 상사는 일이 많음을 핑계로 안된다고 했으나 인사과에 휴가를 신청하고 출근을 하자 그 상사는 사무실이 떠들썩하게 큰 소리로 이씨와 같이 일하는 미혼 여직원과 성적으로 비교하며 "우리 젊고 예쁜 여직원이 좋지 다 시든 여직원은 필요없다"는 등 이씨가 기혼임을 강조하며 모독하였다.

분개한 이씨는 결원 중인 부서로 이동을 하려 했으나 그 쪽 부서에서도 꺼리며 받아주지 않아 그 상사로부터 계속된 성희롱을 당하다가 수개월 후에야 부서 이동이 되었다.

사례9 - 소규모 사업장에서의 성희롱

김씨가 아르바이트로 일하는 이 사업장은 조그만 개인 출판사이다. 실장의 나이는 60세이고 남성의 권위와 위계를 중요시 하는 성격이다.

새 직원을 뽑을 때도 경력이나 능력보다는 여성다움이나 상냥함을 기준으로 삼는다. 한번은 편집과 컴퓨터를 함께 다룰 줄 아는 여직원을 뽑는다고 해서 한 여성이 찾아왔는데 실제로 컴퓨터를 능숙하게 다루지 못한 일이 있었다. 채용을 재검토하려고 하는데 그 여성이 죄송하다는 말과 함께 실장 앞에서 눈물을 보이자 채용한 일도 있었다.

작년 10월 중순 사진담당 여직원 혼자 남게 되었을 때 실장의 성희롱은 본격적으로 시작되었다.

가끔씩 김씨같은 아르바이트생들이 드나드는 것을 제외하고는 사진담당 여성과 실장 둘이서 보내는 시간이 많았다. 특히 퇴근시간 무렵에는 하루에도 수차례 실장실로 여직원을 불러들여 업무 외의 사적인 이야기를 한다. 예를 들면 남 성에게 전화가 걸려오는 경우엔 "너는 아직 어 리니까, 남자를 사귀면 안된다"는 식으로 훈계 를 하기도 한다.

그후 실장의 행동은 점차 노골화되기 시작했 다. 여직원의 손을 잡고 자신의 볼에 비빈다거 나 스치는 것처럼 하면서 엉덩이를 만지거나 등 을 만지는 행위 등. 어느날은 직접 여직원에게 "네가 여자로 보인다", "너 참 예쁘다", "나 쎈 참은 사람이라고 생각되지 않니? 이렇게 말해서 네게 경각심을 주니까 말이야"라고 말하기도 하 고, "내가 젊었을 때 청소부 아줌마가 있었는데 젊고 예뻐서. 그때 그 여자의 나체는 어떻게 생 겼을까 하는 생각이 들었어"는 등의 말을 했 다.

하루는 여직원에게 자신의 무릎에 앉으라고 해서 싫다고 하자 "괜찮아 나는 선생님이고 너 는 제자인데 뭐가 어머니?"하고 말하면서 강제 로 끌어안았다.

이에 심리적으로 충격을 받은 여직원은 4일 정도의 휴가를 신청했다. 그 사이 신입 여직원 들이 들어왔다. 실장은 다른 여직원에게 했던 것과 똑같이 강제로 포옹하였다. 이 여직원은 입사한 지 얼마되지 않았고 충격도 컸는지 그후로는 회사에 나오지 않는다. 사진담당 여성도 회사에 가는 것이 두렵고 가슴이 울렁거릴 정도

라고 한다. 이후 이 여직원은 곧 사표를 내고 회사를 그만두었다.

노동환경형 성희롱

사례10 - 출장지에서의 성희롱

○사의 사무직여성인 김씨는 같은 부서의 남 직원들과 여러날의 해외출장을 갔다. 남직원들 은 출장기간 내내 음란 비디오에 관한 이야기를 즐겼다. 마지막날 직원들은 출장을 마무리짓고 12시가 넘어서 각자의 방으로 흩어졌다. 새벽 2 시쯤 열방에 묵었던 과장이 전화를 하여 '맥주 한잔 하자'고 하여 거절하자 방문을 두드리며 열어달라고 하였다. 갑작스럽게 일어난 '공포스 러운' 상황에서 김씨는 다른 방의 직원들을 전화 로 깨우고 다른 방으로 피해서 옮겼다. 그러나 과장은 그 방까지 쫓아와 들어왔고 김씨는 '당 황하고 무섭고 소름이 끼쳐' 화장실로 피해 들 어갔다. 과장은 소리를 지르며 다른 사람들을 나가라고 소리 지르며 '내가 무슨 치한이나 왜 이러느냐', '나와서 얘기 좀 해보자'고 하는 등 나오라고 소리를 고래고래 질렀다. 밤새 그런 상황이 계속되었고 과장은 아침 5시가 넘어서야 밖으로 나갔다.

당황한 김씨는 그날 아침도 못먹을 지경이었 다. 회사에 돌아와서도 다른 직원들이 모두 있 는 곳에서 성희롱을 당했기 때문에 심한 모욕감 을 느꼈고 과장이 자기를 성적 대상으로 대했다 는 것에 대해 심한 정신적인 타격을 입었다고 생각하고 있다. 바로 윗 상사라서 계속 같이 일

을 해야 하는 상황이 괴롭고 견디기 힘들었지만 자신은 힘들게 구한 직업을 도저히 포기할 수 없었다.

자신이 당하고도 소극적으로 있다는 게 도 저히 용납이 안돼 며칠 동안을 고민 끝에 출장 을 함께 갔던 직원들이 모인 자리에서 사과와 반성의 각서를 써줄 것을 강력하게 요구하였다. 과장은 마지 못해 쳐다보지도 않으면서 성의없 는 형식적인 사과의 뜻을 보이고 '그날 밤의 불 미스러운 일을 사과'한다고 하면서 자신이 그에 대한 책임으로 직장을 그만 두겠다고 약속하였 다. 그러나 계속해서 자신의 약속을 반복하면서 주변사람들로부터 동정을 느끼게 하는 행동을 연출하고 있다.

김씨는 매일매일 과장을 마주칠 뿐만 아니라 계속적으로 업무를 함께 해야 한다는 것에서 평 장한 위협감을 느끼고 가슴에 '화병이 난 것같 고' 몸도 쇠약해져 한동안 병원을 다녔는데 병 원에서는 과로로 진단을 내렸다. 한의원에서도 '기가 약해져서 허약한 상태'라고 진단하였다. 밤마다 불면증에 시달리고 잠도 못자는 상황 속 에서 일을 계속하기 힘들어 1주일의 병가를 내 기도 하였다. 옷을 입거나 화장을 하는데도 신 경이 쓰이고 남이 자기를 어떻게 볼까 일상생활 이 위축되고 친구들도 만나기 싫어 혼자만 고민 하는 생활이 지속되어 인내의 한계를 느끼고 있 다.

사례 11- 소규모 사업장에서 사장의 성희롱으 로 정신장애 일으켜

생활정보지를 발행하는 ○사는 남자영업직원 9명과 여직원1명(94.3월 말 입사)으로 대부분 남직원들은 외근으로 사무실을 비우는 경우가 많아 사장과 단둘이 있게 되는 경우가 많았다. 김씨는 처음 입사 때부터 사장(40대초반)은 '애 인 있어? 나랑 애인 할래?'라는 말을 하여 '원 래 농담을 좋아하는 사람'으로 생각하며 웃으면 서 넘어갔다.

그러나 하루가 다르게 농담이 짙어져 '너 내 애인한다 그랬지?'라고 하면서 어깨를 걸치거나 일을 가르쳐주는 척 하면서 뒤에서 어깨를 끌어 안거나 뒤에서 뒷목에다 대고 입김을 불어 넣거 나 '뽀뽀하고 싶다', '내 어깨를 주물러 달라' 는 식으로 노골적으로 이야기를 하였다.

정씨는 '농담으로 안들리니 하지 말아 달라' 라고 분명히 이야기를 하고 계속되는 사장의 성 희롱에 그를 피하는 기미를 보이자 사장은 '나 를 피하는 것 같다. 입사한 지 얼마 안되는 처 음이라 서먹서먹할까봐 그랬다'고 변명하기도 했다.

업무일지를 갖다주면 엉덩이를 톡 친다든가 하여 같은 공간에서 일한다는 자체만으로도 평 장한 부담감을 주었다. 책상 앞에서 일하고 있 으면 뒤에 다가와서는 '껴안고 싶다. 뽀뽀하고 싶다'를 수차례나 반복하여 며칠동안은 립스틱 을 바르지 않고 출근하기도 하였다.

지난 4월 19일 늦게야 출근한 사장은 여직원 의 얼굴 바로 앞에 얼굴을 가까이 들이대면서 '뽀뽀 좀 하고 싶다'고 하여 밀쳐냈더니 '○○ 하고 있을 때는 잘한다며?' 하며 엉뚱한 사실을



꾸며대고는 갑자기 달려들어 강제로 키스하였다. 정씨는 놀라서 소리를 지르며 뿌리치고 뛰쳐나가 화장실에 가서는 마음을 진정시키느라 20분을 지체하다가 돌아와서 짐을 챙겨서 집으로 돌아왔다. 동생과 친구 3명이 자취를 하는 방에 친구가 퇴근 후 돌아오자 정씨는 '텔레비전에서도 보았던 정신병 환자'처럼 심하게 몸부림치면서 헛소리를 하고 발작증세(쇼크증세)를 일으키며 제정신이 아니었다. 또 온 집안의 물건이 흐트러지고 난장판이 되어 있었고 동생이 진정제를 사와서 먹여야 할 정도였다.

그날 밤 사장이 집으로 전화를 걸어와 친구가 '오늘 있었던 상황에 대해서 이야기하라'고 하자 사장은 '귀엽고 좋아서 안아주고 싶어서' 그런 거라고 답했다. 친구가 재차 '오늘 무슨 일이 있었나?'고 묻자 '아, 그걸 포옹이라고 이야기 해야 되겠죠?'라고 뻔뻔스럽게 이야기했다.

그 다음날도 친구는 출근을 할 수가 없었다. 혼자 두면 자살해 버릴지도 모른다는 생각에 불

안해서 나갈 수가 없었다.

동생은 사장을 만나 '언니에게 정신적 피해를 보상하라'고 요구 하자 사장은 계속 '본인도 호응했다', '나는 잘못이 없다 남자라면 그럴 수 있다. 이해해 달라'는 식으로 대응했다. 동생이 재차 위로금을 요구하자 '나는 단돈 10만원도 없다. 이걸 가지고 장사수단으로 생각하느냐?'고 오히려 적반하장으로 나왔다.

정씨는 직장도 잃고 성희롱피해에 삶의 의욕도 잃은 상태이며 사람들 만나는 것도 기피하게 되어 집에서도 가만히 앉아 있지 못하고 '나갔다가 들어왔다가 누웠다가 앉았다가 이불을 뒤집어 썼다가 다시 벗었다' 하는 행동을 반복하며 온종일 불안한 증세를 보였다. 가슴이 짓눌리고 '너무나 한숨을 많이 쉬어서 가슴이 아플 정도'이고 '나를 얼마나 우습고 하찮게 봤으면, 내가 얼마나 못났으면...' 하고 자신의 존재가치에 대한 회의와 자책감에 시달렸다.

정씨뿐만 아니라 이들 3가족의 생활리듬은 하루 아침에 무너져버렸다. 며칠 전까지도 새벽 2시가 넘도록 살아가는 이러저런 이야기를 하느라 깔깔거리며 즐겁게 지내던 두 가족들도 정씨와 함께 근심걱정에 휩싸여 우울증에 걸릴 정도가 되었다.

사례 12 - 임시직여성들에게 상습적인 성희롱
 C사에는 정규직 여성 이외에 다수의 일용직 여성들이 고용되어 있다.

전문직으로 '○○선생님'으로 불리우는 한 남직원은 부인이 병으로 친정에 가서 장기치료를 하고 있는 동안 퇴근 후 일용직 여성들에게 돌아가며 저녁식사를 권유했다. 정규직화를 바라고 있는 일용직 여성들은 거절을 못하고 식사 후 2차, 3차까지 계속 불들려 있다가, 만취가 된 그 남직원이 여관에 갈 것을 강요하자 밀고 당기는 소란 끝에 도망쳐 돌아와야 하는 상황이 빈번했으나 그 일을 아는 여직원 몇몇이 분개하다 그치고 말았다.

그후 부서이동을 한 그 남직원은 이전과 다름없이 새 부서의 일용직 여성들에게도 음담패설, 신체접촉 등의 성희롱을 일삼고 있어 여직원들은 그를 의식적으로 피하거나, 긴장과 불안에 시달리나 별 대책없이 일하고 있다.

사례 13 - 성희롱대책, 개인노력으로는 한계
 C사에 근무하는 40대 후반의 모부장은 여직원들을 볼 때마다, 마주칠 때마다 언어적 성희롱과 어깨를 만지는 신체접촉 등 상습적으로 성희롱을 하고 있다.

92년 겨울 경 한 여직원이 신혼여행을 다녀온 다음날 모든 직원들이 있는 자리에서 부장은 첫날밤에 있었던 일에 대하여 시시콜콜 노골적인 질문을 하였다. 그 여직원은 성희롱에 대한 불쾌감으로 심한 정신적 스트레스를 받아 밤에 잠을 자지 못할 정도였다.

C사의 보건실에 근무하면서 여직원들과의 상담을 통해 부장의 상습적인 성희롱에 여직원들이 심한 스트레스를 받는 것을 알게 된 간호사

는 부장을 만나 '여직원들이 매우 싫어하니 이제는 그런 행동을 하지 말아 달라'고 진지하게 건의하였다. 그러자 부장은 '직장생활에 스트레스가 너무 심해서 그런 방법으로 푸는 것이다'라고 하였다.

간호사는 사표를 낼 각오를 하고 사장에게 비서를 통하여 부장의 성희롱사실을 알리고 인사상의 문책을 주기 보다는 다시는 그런 행동을 하지 말도록 종용해 줄 것을 건의하였다. 사장은 부장을 불러 성희롱 행위를 멈출 것을 종용하였고 부장은 그후 한동안 성희롱을 중지하였다. 여직원들은 '이제야 살 것 같다'고 모두들 좋아하였으나 부장은 과장들을 불러서 '누군가 자기를 일러바쳤다. 누군지 찾아내라'고 하였고 오해를 받은 한 여직원은 다른 부서로 발령을 받았다.

그후 부장은 93년 가을부터 성희롱을 다시 시작하였다. '미스 리, 나랑 사우나에 같이 가자'라거나 여직원이 스카프를 하고 오면 목을 만지고 옆에 앉으면 무릎을 만지는 식이었다. 그러나 여직원들은 자신의 인사고과에 영향을 미치는 위치에 있는 부장에게 거부하거나 항의하지 못하고 싶은 표정만 지을 뿐이었다.

이런 회사의 분위기 속에서 간호사는 서울대 성희롱사건 승소 판결을 계기로 이번 기회에 직장내 성희롱을 근절시키고 경각심을 주기 위하여 회사사보에 성희롱에 대한 글을 게재하기로 합의하여 원고를 작성하였으나 회사에서는 '민감한 사안인 성희롱원고를 실을 수 없다'고 약속을 위반하였다. 그 간호사는 성희롱문제의 개

인적 노력의 한계를 절감하고 노동부의 행정조치를 강력하게 요구하고 있다.

사례14 - 직장내 여자화장실에서의 성희롱

93년 봄 ○사 여자화장실에서 용변을 보던 한 여직원은 옆칸의 여자화장실 밑에서 거울이 반짝이는 것을 발견하였다. 누군가가 칸막이 밑에 뚫려있는 공간 밑으로 거울을 들이밀어 자신의 몸을 훑쳐보고 있었던 것이다. 놀라서 소리를 지르자 그 사람은 급히 달아나 버렸고 그 여직원은 다른 여직원들에게 이 사실을 알려 '조심하라'고 주의를 환기하였다. 이후 ○사 여직원들은 총무부에 '화장실에 칸막이를 설치할 것'을 강력히 요구하였음에도 불구하고 회사는 '대수롭지 않은 일'로 여기고 전혀 조치를 취하지 않았다.

여직원들은 미봉책으로 화장실에 갈 때마다 짝을 지어 함께 가거나 옆칸에 다른 사람이 없는지 꼭 확인하곤 하였으며 남직원들은 남직원들대로 혹시나 자신들이 오해를 받지 않을까 불쾌해 하였다.

그후 여직원들은 화장실에 들어가려는 순간 어떤 남자가 후닥닥 뛰어나와 달아나 버리는 것을 2~3차례 발견하였다. 그리고 그때의 인상착의를 기억한 한 여직원은 회사잡바를 입고 있는 것으로 보아 그 건물내에 있는 사람이라고 판단하고 ○사가 있는 건물의 1층부터 꼭대기까지 때론 다른 회사 사무실까지 돌아다니며 그 사람을 찾아다녔으나 발견하지는 못하였다.

그러던 어느 날 오후 한 여직원이 화장실에

들어가 문을 여는데 문이 잠겨 있었고 안에서 인기척이 나자 남직원들을 데려와 안에 있던 사람을 끌어내었다. 그 사람은 그 건물의 관리실 직원이었고 인상착의로 보아 이전에 거울로 훑쳐보던 범인이었음이 확인되었다. 남녀직원들이 그 사람을 총무부로 데려가 사실 확인을 하자 "나는 오늘이 처음이다. 너무 급해서 여자 화장실에 들어간 것이다"라고 터무니 없는 발뻠을 하였고 총무부에서는 관리실에 '해고하라'고 요구하였으나 관리실에서는 '주의를 시키겠다'고 하고는 별다른 조치를 취하지 않았다.

그 이후 그 남자는 업무상 사무실일로 담당하고 뻔뻔하게 돌아다녔고 그를 마주치게 되는 여직원들이 오히려 자지러지게 놀라며 '혹시나 저 남자가 나의 몸을 보지는 않았을까' 하는 생각으로 불쾌감을 느끼고 있다.

사례15 - 직장 남직원의 음란전화

상고를 졸업하고 ○사에 입사한 직후 김씨는 다른 때와 다름없이 울려오는 전화를 받았다. "감사합니다. 인사과 ○○○입니다"라고 전화를 받자 난데 없이 어떤 남자의 기분 나쁜 음담패설이 들려왔다. "오늘 팬티 뭐 입고 왔어?"로 시작된 전화는 "도대체 누구냐?"고 묻자 "알 필요없다. 나는 네가 누구인지 안다"고 하며 한참 동안 지속되더니 일방적으로 끊어버렸다.

너무나 불쾌하고 기가 막힌 김씨는 전화가 끊기자마자 교환실로 전화하여 방금전에 어디서 전화가 왔었는지 물었으나 교환은 "전화를 연결해 준 적이 없다"고 하여 외부인이 아닌 직장내

남직원이라는 것이 확인되었다.

김씨는 얼마후 회사의 여자 선배들에게 자신이 당한 이야기를 하자 선배들은 "다른 사람들도 그와 같은 전화를 많이 받았다. 상습범이다"라고 하였다. 그러나 시간이 지나면서 그냥 별 대책 없이 잊혀져 갔다.

●성희롱에 대한 잘못된 이야기들

다음 사례들은 93년 11월 민우회에서 조사한 여성의 성희롱 경험 사례를 정리한 것이다.

성적 농담 등 언어적 성희롱

"사무실에서 남사원들이 음담패설을 지나치게 한다. 이에 항의하면 오히려 놀란 눈으로 "뭘 그런 걸 가지고 그러느냐, 난 친해서 그랬다" 등의 변명을 한다"(제조업 사무직, 20대후반)

"근무시간에 거래처 사람이 내 신체에 대하여 다른 여직원과 비교하며 농담조로 희롱함"(일반사무직, 20대후반)

"가끔씩 매장으로 고객을 빙자한 남자가 속옷에 대해 불쾌하게 물어오거나 이상한 소리를 내기도 한다"(서비스업, 20대초반)

"허리가 날씬해졌다는 시집가도 될 정도로 몸이 여성다워졌다고 함"(제조업사무직, 20대초반)

불쾌한 신체접촉

"대리가 단지 귀엽다는 이유 하나만으로 의도적으로 엉덩이를 때린 일이 2년전에 있었다. 강력한 항의를 하자 그후로 그런 일이 없었다"(일

반사무직, 20대초반)

"매장내에서 엉덩이를 톡 치거나 만지는 상사가 있었다"(판매유통업, 20대후반)

"계산기를 두드릴 때 남들이 보는 앞에서 손을 잡는다거나 뒤에서 끌어안는데 매우 불쾌하고 농락당하는 느낌이다"(일반사무직, 20대후반)

"동료가 사무실에서 다리를 만지거나 손을 잡거나 어깨를 만짐"(일반사무직, 20대후반)

"복도 등에서 말을 시키면서 은근히 손이 가슴쪽으로 가며 톡톡친다"(일반사무직, 20대초반)

"직장에서 상사가 허리를 만지고 손을 잡는다. 그 사람은 아무렇지도 않게 공개적으로 하지만 불쾌하다"(일반사무직, 20대후반)

"책상에서 일을 할 때 상사가 등뒤에서 얼굴을 가까이 하면서 말을 하거나 등을 쓰다듬는다"(일반사무직, 20대후반)

"다른 부서 상사(대리)가 계단에서 손을 잡자 뿌리쳤더니 "이게 바로 직장내 상사의 성폭력이란 건가?"라며 능글능글하게 웃었다"(전문직, 20대초반)

"최근할 때 엘리베이터 안에서 직속상사가 순간적으로 가슴을 만졌다"(건설업, 20대후반)

"상사가 긴머리를 자주 쓰다듬고 만진다"(서비스직, 20대초반)

회식 자리에서의 성희롱

"회식 후 집에 갈 때 상사가 껴안았다"(일반사무직, 20대초반)

“회식자리에서 손을 만졌다. 그런 류의 남성들은 아예 없애 버려야 한다. 손으로 했으면 손을, 기타 사용한 부분 모두를”(일반사무직, 20대 후반)

“회식 때 나이트 클럽에서 상사가 억지로 함께 춤출 것 요구함”(일반사무직, 20대 초반)

“회사에 야근이 있어서 늦게까지 부서직원하고 일을 하고 있었다. 그런데 남자직원이 야근이 끝나고 노래방이나 가서 스트레스를 해소하자고 하길래 무턱대고 따라 갔다가 성폭행을 당했는데 아무에게도 말을 못하고 있다. 몸가짐을 어떻게 하고 다녔느냐는 추궁이 무섭기 때문이다”(일반사무직, 20대 후반)

성기노출, 성기접촉과 관련된 성희롱

“부장이 근무시간 중에도 자리에 앉아서 바지 허리를 풀고 성기를 만지고 있었다”(일반사무직, 20대 초반)

“야유회 때 차장이 자신의 성기위에 컵을 올려놓고 여직원들 앞에 들이대며 재미있어 함”(일반사무직, 20대 후반)

“남자직원이 무의식적인지, 의식적인지 모르는 행동(성기를 만지는)을 할 때 몹시 기분 나쁘고 어떻게 이야기 할지 모르겠다. 면전에서 면박을 주어서 고치게 할까 하는데, 내가 그 얘기를 하면 정신적인 충격을 받을까봐 이야기를 못하고 있다. 아무래도 무의식적인 행동인 것 같아 상사와 의논을 할까 고민 중이다”(일반사무직, 20대 후반)

“남직원이 옷을 입은 채로 성기를 만지는 것

을 자주보게 된다. 불쾌하고 정신적 스트레스가 쌓여 업무에 지장이 생긴다”(일반사무직, 20대 후반)

“남직원들이 여직원의 시선을 전혀 의식하지 않고 손이 바지사이로 가는 행위가 일상생활화되어 이제 면역이 되어 무시하고 못본 척 하는데 그래도 낮 뜨겁고 혐오감을 느낀다”(일반사무직, 20대 초반)

생리휴가를 쓰는 것에 대한 성희롱

“보건휴가계를 제출했을 때 상사가 큰소리로 왜 휴가를 내느냐고 묻는다. 주변의 동료들은 재미있다는 표정을 지으며 다 듣고 있었다”(일반사무직, 20대 초반)

“생리휴가를 사용할 때 결재를 올리면 대리님이 ‘왜 남자들은 휴가를 안주나. 우리도 매달 하는데’라고 하거나 출근부를 보면서 왜 매달 쉬는 날자가 다르냐고 무안을 준다”(일반사무직, 20대 초반)

기타 직장내 성희롱

“사무실에서 바지를 추스리거나 옷을 갈아입는 등의 행위”(일반사무직, 20대 후반)

“매일 사무실에서 상사가 옷을 벗었다, 어떨 땐 벗어 던졌다”(전문직, 20대 초반)

“부서장이 둘만 만나자고 하였다”(판매직, 20대 후반)

“근무시간에 직장동료가 친구로부터 팩스로 음란사진을 받아 보게 했음”(일반사무직, 20대 후반)

3. 직장내 성희롱사례 분석

많은 사례가 언어적 성희롱의 범주를 넘어서는 추행, 강제추행으로 이어졌으며 성희롱의 악영향이 경제적, 신체적, 심리적, 정신적인 모든 측면에서 일어남을 보여준다.

노동권 위협, 박탈

고용조건에 영향을 미치는 성희롱 중에서 일하는 여성에게 가장 심각한 피해를 주는 것은 해고조치이다.

사례2는 여성의 취업이 어려운 현실, 취업기회도 임시직같은 불안정한 고용상태만으로 점점 제한되어 가고 있는 현실 속에서 사장의 성적요구에 대한 거절로 해고당한 보복적인 성희롱이다. 절대적인 인사권을 가지고 있는 사장에게 당한 성희롱은 회사내 어느 곳에도 호소할 곳이 없다.

이렇게 기업차원에서 해결할 수 없는 경우에 관련 행정기관(예를 들면 각 지방자치체)이 있다면 부당한 해고조치를 당한 여직원이 박탈당한 자신의 노동권회복을 위하여 구제를 요청할 수 있을 것이다.

사례1은 상사의 상습적인 성희롱에 시달려 업무수행과 직장생활에 커다란 지장과 위협을 초래하고 불쾌한 노동환경을 조성하다가 여직원들이 본격적으로 문제제기를 하자 해고라는 극약처분을 받은 사례이다.

사례3은 면접시 성희롱도 노동권 위협에 해당된다는 것을 보여주는 사례이다. 여성에게는 바

늘구멍만큼의 취업기회나마 주어지지 않고 있는 현실 속에서 법률가로서의 사회적 책임을 망각한 변호사가 면접현장에서 성희롱을 자행한 이 사건은 우리 사회 성희롱문제의 심각성을 다시금 확인하게 한다.

취업과 사회로의 첫 관문인 면접의 자리에서 면접관은 면접시간의 대부분을 피면접자의 극히 사적인 부분, 즉 성에 대한 지극히 답변하기 곤란한 질문 또는 자신의 성경험을 늘어놓거나 애인관계로 권유 하는 등 면접관이라는 우월한 지위를 이용하여 자신의 개인적 욕망을 충족하려는 비도덕적, 비이성적인 추태를 보였다.

이 사건은 서울대 성희롱사건과 마찬가지로 성희롱 가해자가 직장내 고용상의 권한을 가지고 있는 자신의 우월한 지위와 권력, 즉 직장내 위계구조를 이용하여 성희롱을 자행하였다는 점에서 분명히 직장내 성희롱의 범주에 포함된다.

이 사건에서 서울지방변호사회 징계위 회부조치는 공적단체로서의 자기책임을 다하려는 바람직한 태도로 평가할 수 있다. 이 징계조치는 사회 각계의 공적영역 즉 회사, 기관, 단체들내에서 일상적이고 반복적으로 발생하는 성희롱 사건에 대하여 그 해결주체들이 적극적으로 해결하려고 노력한 모범적인 선례로 기록될 것이다.

사례8은 여성의 결혼 후 근무가 제도적으로 보장되어 있다고 하더라도 지속적이고 반복적인 성희롱은 평생직장을 위협한다는 것을 잘 드러내주는 사례이다. 직장내 성희롱은 여성의 평생

미국의 보고서에 의하면

여성은 남성에 비해 성희롱으로 사직하는 비율이 9배,
부서이동되는 경우가 5배, 해고가 3배나 높게 나타난다고 한다.
직장내 성희롱문제는 여성의 노동권을 위협하고 박탈하는 노동문제이다.

노동권을 위협하는 심각한 문제임을 다시 한번 확인하게 한다.

사례4는 남자상사의 끈덕진 데이트 요구에 시달리다 직장의 선배에게 상담하고 그 선배는 회사의 다른 상사에게 문제의 해결을 건의하였으나 오히려 성희롱 피해여성의 문제를 전혀 심각하게 인식하지 못하고 있는 남자상사는 피해여성에게 사직을 권유한 사건이다. 이는 여성들이 다소 적극적인 대책을 취했다 하더라도 남성중심사회에서 인사권을 가진 남성들이 받아들이지 않는다면 피해여성은 이중의 피해를 입는다는 것을 명확하게 보여준다.

사례9는 열악한 노동조건에 있는 소규모사업장에서 성희롱의 위협에 시달리기 쉽다는 것을 보여준다. 사장과 여직원 단 둘이 있게 되는 상황을 악용하여 성희롱을 자행하고 성희롱 피해자는 달리 방도가 없이 성희롱에 못건들 스스로 퇴직하고 가해자는 새로운 여성에게 상습적으로 성희롱을 반복하는 악순환의 고리를 보여준다.

1986년 미국의 한 보고서에 따르면 여성은 남성에 비해 성희롱으로 인하여 사직하는 비율이 9배, 부서이동이 되는 경우는 5배, 해고되는 경우는 3배나 높게 나타난다고 한다. 따라서 직장내 성희롱문제는 여성의 노동권을 위협하고 박탈하는 노동문제로서 다루어져야 한다.

불쾌하고 적대적인 작업환경 조성

사례10의 경우 출장지에서 일어난 일이지만 상사의 지휘, 명령 하에 있는 업무수행의 연장이므로 직장내 성희롱이다. 만약 동료들이 근처에 없었다면 심한 성폭력(강간)으로 이어질 수 있는 심각한 성희롱 행위이다.

여자화장실에서의 성희롱 사례14는 여성들이 회사측에 이 문제의 해결을 적극적으로 요구하였지만 회사의 소극적 자세에 가해자는 아무런 제재를 받지 않고 오히려 여성들이 가해자를 피하게 되는 노동환경을 조성한 사례이다.

사례15는 흔히 가정에서만 받는 것으로 인식되어 있는 음란전화가 회사에서도 직장내의 타 부서 사람에 의해 발생하고 있다는 것을 보여준다. 특히 전화업무를 많이 하고 있는 여성들이 이런 음란전화의 피해대상이 되기 쉽다는 것을 보여준다.

설문조사에서 나온 여성들의 성희롱피해 내용은 본인이 직접 기술하여 생생하고 구체적인 내용들이 잘 드러나 있다. 이는 일상적으로 벌어지고 있는 성희롱이 피해여성들의 입장에서 볼 때 얼마나 모욕적이고 불쾌한 직장환경을 조성하는가를 잘 알 수 있다.

사례5(고용조건형)과 사례12(노동환경형)은 임시직여성들이 성희롱피해에 취약하고 노출되

성희롱의 심리적 후유증은 분노, 공포, 우울증, 걱정, 불안, 가슴떨림, 자존심의 손상, 모욕감, 당혹감, 수치심 및 소외감, 무력감, 불안정감 등이 나타난다. 육체적 후유증으로는 두통, 식욕상실, 위장관계의 병변, 두드러기 등 알레르기반응, 불면증, 체중감소, 우는 버릇 등을 들 수 있다.

어 있음을 보여준다. 직장에서 여성이 불안정한 고용상태에 처해있음을 미끼로 하여 고용조건에 영향력을 행사할 수 있는 상사가 성적으로 유인하고 있다는 현실을 잘 보여준다. 사례5는 피해 여성이 수치심을 극복하고 노동조합에 직접 찾아가 해결을 요구했다는 점에서 여성이 취해야 할 바람직한 태도를 보여주고 있다. 또한 노동조합도 적극 나서서 회사에 요구하여 가해자의 사퇴를 받아냈을 뿐만 아니라 노동조합내에 '여성인권위원회'를 상설화시켰다는 점에서 성희롱 문제에 대한 노동조합 활동의 모범적인 선례를 남겼다.

미국에서는 적대적 작업환경형 성희롱도 민권법 제7조 위반으로 엄격히 규제되고 있고 비언어적 희롱도 성희롱으로 미국의 법정에서 다루어졌다. 한 판례는 포르노 사진들이 작업환경의 적대성을 높이는 것으로 판정되었고 사무실에서 성행위를 하는 모습의 음란만화를 원고의 이름을 적어 남자 화장실에 부착한 행위가 적대적인 작업환경 조성으로 인정되었다.

또 명시적인 성적접근이나 제안이 아니더라도, 예를 들어 피해를 당하는 피고용자의 성(sexuality)에서 기인된 것이 분명한 여성에 대한 언어적 희롱이라 하더라도 그것이 작업환경의 조건을 좌우할 정도로 충분히 빈번히 발생했

다면 성희롱으로 인정되고 있다. 우리나라도 하루 속히 이와 관련된 법규정을 마련하여야 한다.

심리적, 정신적 장애로 삶의 리듬 붕괴

성희롱의 심리적 후유증은 분노, 공포, 우울증, 걱정, 불안, 가슴떨림, 자존심의 손상, 모욕감, 당혹감, 수치심 및 소외감, 무력감, 불안정감 등이 나타난다. 육체적 후유증으로는 두통, 식욕상실, 위장관계의 병변, 두드러기 등 알레르기반응, 불면증, 체중감소, 우는 버릇 등을 들 수 있다.

성희롱의 정신적인 피해 역시 경제적 피해와 마찬가지로 엄청나고 궁극적으로는 생활의 안정까지 방해한다. 사례10와 사례11의 경우 성희롱의 피해 정도가 정상적인 직장생활은 물론 일상생활까지 위협하는 심각한 피해를 가져온다는 것을 극명하게 보여준다.

사례10와 11은 심한 심리적, 정서적 장애를 입었고 2명의 여성은 모두 자기비하와 자신에 대한 부정적인 태도를 보이고 있다. 사례11은 성희롱피해가 피해자 본인뿐만 아니라 주위의 가까운 인간관계에까지 확장된다는 것을 보여준다.

사례7은 직장내 위계구조 속에서 우월한 지위

에 있는 상사가 지속적, 반복적으로 데이트를 요구하여 불쾌한 직장환경을 조성한 사례이다. 계속되는 상사의 요구에 피해여성은 노이로제에 걸릴 정도로 심리적 장애에 시달렸다. 다행히 피해자는 회사에 부서이동을 요청하였고 그 요구가 받아들여져 가해남성으로 부터 벗어날 수 있었다. 이 사례는 임원과 비서와의 관계처럼 종속적이고 일대일의 업무관계를 맺고 있을 때 많이 일어나고 있는 사례이다.

이상에서 직장내 성희롱의 다양한 사례를 통해 성희롱은 여성에게 일에 대한 의욕과 목적을 잃게하고 몸과 마음의 건강 모두를 해치는 심각한 고용상의 문제, 노동환경의 문제임을 알 수 있다.

4. 직장내 성희롱의 예방과 대책

개인적 차원에서

여성, 당신에게 만약 성희롱이 일어난다면?

침묵은 결코 금이 아니다. 성희롱을 당한 직후 많은 피해자들은 침묵과 혼란의 상태에 빠지게 되는데 그냥 입다물고 가슴속에 묻어 버리는 것은 아무런 도움이 되지 않는다. 때로는 여성의 침묵을 긍정의 의미로 해석하는 남성들도 있다.

— 성희롱으로 괴롭힘을 당하고 있다면 먼저 생각해야 할 것은 다음과 같다.

- 자기 탓으로 돌리지 말것.
- 누군가에게 털어 놓을 것.

— 성희롱에 직면했을 때 먼저 가해자에게 그런 '관심'은 원하지 않는 것임을 분명히 밝히고 중단할 것을 요구한다.

— 피해자는 업무 중에 또 다른 성적인 장난이나 언동에 말려드는 것에 주의하여야 한다.

— 중단하라는 요구가 통하지 않을 경우 일어난 사건에 대하여 문서화된 기록을 남겨두어야 한다. 이 기록은 피해자가 공식적으로 문제를 제기할 경우 중요한 참고자료나 증거가 될 수 있다. 기록할 때는 장소, 시간, 날짜, 누가, 언제, 무슨 말을 하고 무슨 행동을 했는가, 가해자의 태도, 목격자나 증인은 있었는가? 증인은 누구인가? 당신의 대응은 어떠하였는가? 그 성희롱에 대한 당신의 느낌(분노, 모욕감, 역겨움 등을 구체적으로)은 어땠는가 등을 상세하게 기록한다. 기록은 사건이 발생한 후 아직 기억이 생생할 때 가능하면 빨리 작성한다. 기록은 사무실보다는 집에다 보관하는 것이 좋다.

— 다른 여성들도 비슷한 성희롱을 경험했다는 의심이 들 경우는 함께 이야기 해본다. 이런 경우 공동대응이 가능할 수도 있다. 가능한 그 문제를 동료들과 토론하고, 일어난 사건과 그에 대한 당신의 분노와 피해를 알려야 한다. 침묵을 지키고 혼자서만 괴로와 하는 것은 성희롱을 멈추는데 결코 도움이 되지 않는다.

— 성희롱 문제를 자신의 상급자나 가해자의 상급자 또는 고용주에게 보고하며 성희롱을 멈출 것을 요청하라.

— 회사내에 고충처리위원회나 노동조합, 여직원회의 지원이 가능한 경우 공식적으로 항의

다른 여성들도 비슷한 성희롱을 경험했다는 의심이 들 경우는 함께 이야기 해본다.

이럴 경우 공동대응이 가능할 수도 있다. 가능한 그 문제를 동료들과 토론하고 일어난 사건과 그에 대한 당신의 분노와 피해를 알려야 한다.

침묵을 지키고 혼자서만 괴로와 하는 것은 성희롱을 멈추는데 결코 도움이 되지 않는다.

를 제기한다.

— 가능한 여성단체에 상담하여 법률적인 문제나 기타 여러가지 대응방안에 대하여 도움을 받는다.

• 참고로 회사내에서 목적이 불분명한 사람이 1대 1로 초대하는 식사나 술자리는 거절한다.

• 참고로 미국의 경우 여성들의 고소, 고발이 매우 적극적이어서 그 비율이 매우 높은데 1990년 미국 고용평등기회위원회는 5,500건 이상의 성희롱 고발을 받았다.

남성에게 드리는 조언

— 남성들은 자신이 여성들에게 어떤 태도를 취하고 있는지 생각해보고 상대방의 의사와 관계없이 남의 몸에 접촉하거나 음담패설을 즐기지는 않았는지 스스로를 돌아볼 필요가 있다. 성희롱은 결코 '농담삼아 그랬는데' 또는 '나는 친해서 그랬는데' 하고 넘어갈 문제가 아니다. 여성은 그 일 때문에 기분이 상하게 되고, 일에 방해되며 때로는 생활의 위협을 느끼기도 한다.

— 남성들은 여성이 싫다는 반응을 보이면 그것을 진지하게 받아들인다. 남성들은 여성의 '아니오'나 '싫습니다'의 대답을 왜곡시켜 '내 승전다'거나 '여자들은 좋아도 싫은 척한다'의 정도로 이해해서는 안된다.

— 성희롱인지 아닌지 잘 구별할 수 없을 때에는 다음과 같이 자문해 보자.

'지금부터 하려고 하는 말이나 행위가 가족이 보거나 들었을 때 나를 품행이 나쁜 사람이라고 생각하지 않을까?

'이와 같은 취급을 내 딸이나 아내가 혹은 애인이나 어머니 또는 여동생이 받는다면 어떤 기분이 될까?

— 바라지 않은 행동을 멈출 것을 요청받은 사람은 그러한 요청을 심각하게 고려하여야 하며, 즉시 중단하여야 한다.

— 일상생활에서는 음담패설을 삼가하고 다른 남자들이 이런 이야기를 할 때 동조하거나 부추기지 말고 중지할 것을 요구한다.

— 여직원에게 성적인 농담을 하거나 신체를 접촉하는 행동을 삼가하고 여직원들을 성적인 대상으로 보지 말고 함께 일하는 동료로서 평등하고 인격적으로 대해야 한다.

— 성폭력에 대한 교육, 올바른 성에 대해 알려주는 교육이나 프로그램이 있다면 적극적으로 참여한다. 그리고 직장이나 주위에 성희롱 피해 여성이 있다면 이 여성을 적극적으로 도와준다.

노동조합 차원에서

미국의 연방공무원조합(American Feder-



한국여성민우회와 전국사무금융노동조합연맹 주최로
'직장내 성희롱의 개념과 대책' 집중토론회가 있었다.

ation of State, County and Municipal Employers)은 노동조합으로서 최초로 성희롱에 관한 종합적인 책을 발행했다. 이 책은 직장에서의 성희롱의 영향과 최근의 재판소에서의 판결을 소개했으며, 이 문제에 대한 조합의 대책을 설명하고 있다. 또 전국적인 조합인 자동차노동자연합(United Auto Workers)의 여성부는 '직장에서의 성희롱'이라는 제목의 소책자를 발간하였으며, 지속적인 논의를 거쳐 1980년에 다음의 결의문을 채택하였다.

'조합지부는 노동자가 성희롱으로부터 보호받을 권리가 있음을 알려야 한다. 인사관리자는 성희롱의 금지 및 해결에 관한 규정을 만들고 철저히 지켜야 한다. 성희롱을 금지한다는 것이 명문화되어 있지 않다 하더라도 성희롱은 성차별금지법이나 고용 및 노동조건의 평등 규정에 위반된다'

우리나라의 경우 아직까지 성희롱문제에 대한

적극적인 관심을 가지고 활발한 활동을 하는 노동조합은 거의 찾기 힘들다. 그러나 성희롱 문제가 여성의 노동권을 위협하고 있는 상황에서 여성의 노동권 확보를 위해 노동조합에서 해결의 주제로 나서야 할 때다.

— 직장에서의 성희롱문제는 노동의 안전과 개인의 인권을 위협하는 것임을 전 조합원에게 인식시킬 수 있는 조합원 교육이나 강연회를 실시한다. 노보 등 조합 발행물에 성희롱 관련 기사를 실는다.

— 성희롱이 일어나면 어떻게 조치해야 할 것 인지를 설명하는 안내서를 만들어 배포한다.

— 성희롱문제의 상담역으로 여성간부 한명을 임명한다. 성희롱의 피해자는 이 간부를 찾아가면 도움을 받을 수 있으며, 비밀이 보장된다는 것을 전 조합원에게 알린다.

피해자가 자유롭게 상담할 수 있는 여성만의 상담장소를 마련해 둔다. 상담원은 피해자를 최대한 지원하며 필요하면 법적 조치도 지원한다.

— 고용주에게 성희롱을 금지하는 규정을 회사의 고용 규정의 일부로 포함시키도록 요구한다. 성희롱을 방지하고 해결하는 것은 노동조건을 개선하는 일로 회사측에도 이익이 된다는 점을 알린다.

— 성희롱이 발생하였을 경우 고용주에게 효과적인 해결방안을 요구하고 함께 모색한다.

— 노동조합의 여성간부는 여성단체에 가입하거나 연계하여 성희롱에 관련된 정보를 교환하

미국의 자동차노동자연합의 여성부에서는

'조합지부는 노동자가 성희롱으로부터 보호받을 권리가 있음을 알려야 한다.

인사관리자는 성희롱의 금지 및 해결에 관한 규정을 만들고 철저히 지켜야 한다.

성희롱을 금지한다는 것이 명문화되어 있지 않다 하더라도 성희롱은 성차별금지법이나

고용 및 노동조건의 평등 규정에 위반된다.'라는 결의문을 채택하였다.

며 성희롱 사건에 대한 단체들의 대책위원회가 구성될 경우 공동으로 연대하며 적극적으로 참여한다.

고용자 지침

서울대 조교 성희롱사건의 경우 국립서울대학교 당국은 진상규명의 요구가 강력하게 제기되고 피해조교가 해결을 촉구하는 수차례의 진정서를 띄웠음에도 불구하고 소극적 자세만으로 일관하였다.

그러나 서울대학교 당국은 이번 판결을 계기로 조속히 이 사건에 대하여 진상을 조사한 후 신고수를 처벌, 해임하고 피해조교에 대해서는 적절한 보상을 하여야 한다. 또한 이러한 사태가 다시는 재발되지 않도록 서울대내에 제도적인 차원의 내부규정을 마련하여야 한다.

성희롱피해는 여성에게 노동의욕을 상실하게 하여 생산성 감소의 원인이 되며 이것은 기업에도 비용이 드는 부정적인 결과를 가져온다.

미국 EEOC(고용평등기회위원회)의 지침에서는 고용주가 직장을 성차별이 없는 곳으로 만들 의무를 진다는 점을 분명히 하고 있다. 또 이 지침은 고용주들이 성희롱이 일어나는 것을 방지하기 위하여 적절한 징계조치를 개발하거나

피고용자들에게 성희롱을 거부할 수 있는 권리나 방법을 알려주거나 관련된 모든 사람들에 대한 예방조치를 개발하고 성희롱문제를 교육시키는 등 모든 노력을 다할 것을 권장하고 있다.

— 성희롱을 없애기 위한 가장 좋은 길은 효과적인 예방책을 마련하는 길이다. 고용주는 성희롱을 예방하고 규제할 수 있는 명확한 인사정책을 세우고 예방지침서를 만들어 모든 피고용자들에게 교육하여야 한다.

— 직장내에서 성희롱사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에는 회사는 즉시 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 할 의무를 진다.

— 고용주가 성희롱 피해를 조사할 경우에는 피해자의 모든 불만을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.

— 성희롱 가해자에 대해서는 벌칙이나 징계를 명확히 하여야 한다. 가해자에 대한 징계조치는 일관적이고 신속하게 적용되어야 한다. 미국의 경우 고용주가 성희롱에 대하여 알고 있었으나 조치를 취하지 않고, 피해자가 공식적으로 조사를 요구하였을 때 2주일을 그냥 보낸 경우 그 고용주는 책임을 지도록 되어있다. 처벌에는

성희롱의 정도와 피해자의 피해정도에 따라서 해고, 대기발령, 부서이동, 직위강등, 감봉, 각서쓰기 등이 있을 수 있다.

— 사전에 알려지지 않는 않지만 성희롱, 성폭력으로 직장을 떠난 피해자가 있을 경우에도 적절한 조치를 취해야 한다.

• 직장내 성희롱의 가해자(처벌대상)의 범위

현행 성폭력특별법 법규상 직장내 성희롱(추행)의 규제대상이 업무상 보호감독이라는 제한을 두어서 직접적 고용관계가 아니지만 그에 준하는 계속적 계약관계에서 형성된 지배종속관계에 있는 자는 배제되어 있다. 성희롱은 직접적 고용관계에 있지 않은 관계에서도 많이 발생한다. 따라서 성희롱 처벌대상에는 다음과 같은 관계가 모두 포함되어야 한다.

①고용상의 관계

— 고용주, 상사, 관리자, 동료(성폭력특별법상 상사만 포함)

• 불안정한 고용관계, 예를 들면 임시직, 계약직, 파트 타임 등의 고용관계하에서 일어나는 성희롱도 규제되어야 한다.

②고용상의 관계에 준하는 계속적 계약 관계

— 고용관계는 존재하지 아니하고 법적으로 대등한 계약 당사자이나 사실상의 상하, 주종관계로 여겨지는 자(예, 프리랜서 등)

③업무상의 관계를 이용한 행위

— 같은 직장내의 관계가 아니더라도 즉, 고객, 거래처 직원, 파견근무처의 직원 등이 행위 규제대상에 포함되어야 한다. (87.12 여성민우

회에서 실시한 '사무직 여성 실태조사'에서 조사 대상자의 17%가 고객으로부터 언어적 희롱, 육체적 희롱을 경험하였다고 응답했음)

국가 정책적 차원

미국 노동부장관 린마틴은 직장내 성희롱이 심각한 문제임을 인식하고 비준을 받자마자 노동부내에 성희롱에 관한 정책을 검토할 팀을 조직하였다. 마틴장관은 노동부 직원들에게 성희롱에 해당하는 행위들을 규정한 편지를 보내고, 노동부내에서 어떠한 형태의 성희롱도 용납하지 않겠다고 말했다. 그는 또한 노동부 직원들을 위한 훈련과정을 개발하여 관리직과 감독직에 있는 사람들의 훈련프로그램을 만들었다. 또 감독관 자체교육을 위한 비디오교재를 개발하고 현재 노동부 직원들의 성희롱에 대한 처벌기준도 개발단계에 있다고 한다.

그러나 우리나라의 경우 노동부나 정무제2장관실 등 여성정책의 주무부서에서 성희롱에 대하여 얼마나 적극적인 관심과 인식을 가지고 노력하고 있는가?

지난 92년 정부 각 부처별로 발표한 '성폭력 근절을 위한 종합대책'의 일환으로 노동부가 여성근로자 1백인 이상 고용사업장에 대하여 성폭력 상담창구를 설치하도록 지시공문이 발송된 적이 있다. 그러나 이것은 세부지침이 전혀 없는 1회성 공문이었고 공문 발송이후 후속 사업이 전혀 이루어지지 않았다.

여성민우회가 93년 11월 실시한 성희롱에 대한 실태 조사에서도 대다수의 여성들은 정부가

직장내 성희롱에 대해 처벌할 수 있는 강력하고 구체적인 법, 제도를 마련할 것을 요구하는 것으로 나타났다.

— 정부는 우선 사업장에서 발생하는 직장내 성희롱의 예방과 대책을 위하여 노동부와 정무제2장관실내에 성희롱문제 전담부서나 팀을 만들어 행정적으로 지도, 감독하여야 한다.

— 정부는 외국의 사례(미국 고용평등기회위원회 EEOC의 성희롱에 대한 가이드 라인)처럼 성희롱의 예방과 대책에 관한 구체적이고 세부적인 지침서를 발간하여 각 기업에 배포하여야 한다.

— 노동부는 사업장내 고충처리기관에 성폭력 전담창구를 설치하고 행정적으로 지도, 감독하여야 한다. 단 노동조합이 있는 경우에는 노동조합내에 상담창구를 개설한다.

노동부는 사업장의 단체협약이나 취업규칙에 남녀 사원 성교육을 의무화하고 직장내 성희롱을 금지하는 내용을 마련하도록 지도, 감독하여야 한다.

— 정부는 고충처리기관이나 노동조합의 직장내 성희롱 상담 전담자에 대하여 상담에 필요한 실무교육을 실시하여야 한다.

— 정부는 직장내 성희롱에 대하여 예방하고 처벌할 수 있는 내용의 정책을 적극적으로 개발하고 이를 시행하여야 한다.

— 정부는 성희롱 예방과 규제 등의 정책에 관한 노동조합과 여성단체들의 의견이나 제안등

을 수렴할 수 있는 구조를 만들어야 한다.

— 정부는 기업주들과의 간담회를 마련하여 사업장내에서 직장내 성희롱을 예방하고 규제하는 인사정책을 제도화하고 적극 실시하도록 지도, 감독하여야 한다.

법적 차원에서

4월부터 시행되고 있는 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제11조 (업무상 위력 등에 의한 추행)는 "업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대해 위계 또는 위력으로 추행한 자"는 2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다고 되어 있다. 여기서 위력이란 사람의 자유의사를 제압할 만한 세력을 말하는데 폭행, 협박에 의한 것 뿐만 아니라 행위자의 지위, 관계 등도 포함한다. 그러므로 직장내 상사에 의한 부하직원에 대한 성희롱 중에서 신체접촉을 동반하는 추행은 처벌이 가능하게 된 것이다. 그러나 그외의 성희롱(언어 등)과 동료간의 성희롱은 처벌하지 못한다.

따라서 이러한 현행법의 규정만으로는 직장내에서 일어나는 각종 유형의 성희롱을 전반적으로 규제하고 처벌하기 어렵다.

직장내 성희롱문제는 여성노동자의 고용상의 성차별 문제이므로 정부는 앞으로 남녀고용평등법의 개정시 직장내 성희롱을 예방하고 규제할 수 있는 실효성있는 내용을 담아야 한다.

• 국내 최초의 성희롱재판 승리 •

침묵을 깨고 진실을 외친 용기있는 여성, 우조교의 이야기

지난 4월 18일 10시 30분 서울민사지방법원 562호 법정. 재판장(박장우 부장판사)의 “원고 우조교에게 3,000만원의 손해배상액을 지급하고…”라는 판결문이 낭독되자 방청석에서는 박수 소리가 울려 퍼졌다. 우리나라 최초로 직장내 성희롱의 역사적인 판결이 내려지는 순간이었다.

이 판결은 직장내에서 그동안 당연한 관행으로 굳어져 왔던 성희롱문제에 쐐기를 박고 성희롱이 범죄임을 법적으로 판명했다는 측면에서 커다란 의미를 가진다. 그러나 가해자 신교수의 성희롱행위와 그 피해만을 인정했을 뿐 서울대학교 당국의 고용주로서의 책임과 국가의 감독의무에 대한 청구는 기각되었다.

판결이 끝나고 성희롱 재판의 주역 우조교가 한 말을 우리들은 기억해야 할 것이다.

“변호사님, 서울대성희롱사건공동대책위원회 여러분들, 모든 도와주신 분들께 감사드립니다. 제 판결을 계기로 지금껏 직장에서 성희롱을 당하면서도 침묵할 수밖에 없었던 많은 여성들이 힘을 내서 이 문제와 싸울 수 있기를 바랍니다.”

우조교가 성희롱 재판을 하기까지

“많은 사람들과 만나서 성희롱사건을 해결하려고 의논을 나누면서부터 나에게 많은 변화가 생겼다. 이 사회의 현실을 더욱 직시하게 되었고 부당한 것들에 대해 적극적으로 부딪치

않으면 그 부당함이 얼마나 많은 이들을 힘들게 하는지도 생각하게 되었다.

작년 초여름, 난데없는 출근정지 통보를 받은 나는 뒤통수를 세게 얻어 맞은 기분이었다. 나는 많은 갈등을 했다. 이 문제를 혼자 물어두어야 하는지 아니면 이 세상에 고발을 해 다시는 나 같은 피해자가 생기지 않도록 해야 하는지. 집안의 반대, 친구들의 반대, 그리고 내가 정말 정면으로 부딪칠 수 있을지에 대한 불안함.

그럼에도 그때 내가 대자보를 붙일 수 있었던 것은 그냥 주저 앉으면 내가 더이상 갈 곳이 없을 거라는 절박한 심정 때문이었다. 여기서 ‘갈 곳’의 의미는 취업의 어려움을 뜻하는 것은 아니다. 이 사회의 마지막 보루로 여겨지는 대학에서조차 성희롱이 일어나는데 다른 어딘들 그런 일이 일어나지 않는다고 말할 수 있겠는가. 나는 내가 어떤 직업을 얻어도 성희롱으로부터 결코 자유롭지 못할 거란 생각을 했다. 나는 어느 곳에 있던 성희롱으로부터 도망칠 수 없을 것이다. 그래서 성희롱과 정면 대결해야겠다는 생각을 했다.”(서울대조교성희롱사건공동대책위원회 발행, 「침묵에서 외침으로」 중에서)

서울대 조교 성희롱사건의 진상은 이렇습니다

92년 4월 초순경 우조교는 모교 지도교수로부터 서울대 화학과 조교직을 하는게 어떻가 하는

서울대 우조교에 대한 판결은 직장내에서 그동안 관행으로 굳어져 왔던 성희롱문제에

쐐기를 박고 이를 범죄로 판명했다는 점에서 커다란 의미를 가진다.

그러나 가해자 신교수의 성희롱행위와 그 피해만을 인정했을 뿐

서울대 당국의 고용주로서의 책임과 국가의 감독의무에 대한 청구는 기각되었다.

이부분에 대해서는 계속적인 법정싸움을 통해 관철시켜 나갈 것이다.

제안을 받고 조교직에 지원하게 되었다. 기기담당교수인 신교수와 면접을 하고, 업무특성상 숙련되는데 오랜 시간이 걸리므로 최소한 2년 이상 근무해 줄 사람이 필요하며 기기를 다루는 것이 주업무인 만큼 담당자의 적성을 고려하지 않을 수 없으므로 기기 테스트를 받아야 된다고 하여 기기조작 교육을 받았다. 그후 4월말경 우조교는 신교수로부터 그동안 교육받은 방법에 대한 테스트를 받은 후 5월 초순 경 합격통보를 받았고 정식출근은 5월 29일부터 하였다.

신교수의 이해할 수 없는 행동들

사건은 우조교가 출근을 시작한 초기 2~3주 간에 집중적으로 일어났다. 처음 한 두번은 신교수가 자신을 허물없이 대하는 것으로 이해하려고 하였다. 그러나 신교수는 기기교육을 한다는 이유로 우조교를 컴퓨터 키보드 앞에 앉혀놓고 그녀의 등뒤에서 자신의 가슴을 우조교의 몸에 대고 포옹하는 자세로 그녀의 앞에 있는 키보드를 자신이 쳐가면서 속삭이듯 말을 하거나 등을 쓰다듬는 등 업무상 불필요한 고의적인 신체접촉을 하였고, 조작에 필요한 명령어를 이미 숙지한 후에도 얇은 여름 반팔 소매옷의 팔위를 주로 잡는 등의 신체접촉을 계속하였다.

우조교는 신교수의 고의적인 신체 접촉을 점차 이상하게 생각하게 되었고, 신교수의 행위는 점차 불쾌감을 넘어 정신적으로 큰 부담감을 주었으며 그것이 자신의 근무 의욕을 저하시키고 있음을 느끼게 되었다. 따라서 우조교는 신체접촉을 모면하기 위해 여러가지 방법을 동원하였으며, 혹시라도 업무를 보고할 일이라도 있는 경우나 복도에서 마주치는 경우에는 가능한 업무적인 보고만 짧게 하고 신교수와 마주치지 않으려고 노력하였다. 그러나 더욱 확실한 불쾌감과 거부 의 계속적인 의사 표시에도 불구하고 신교수는 이를 무시하고, 계속 사소한 심부름을 핑계삼아 자신의 연구실로 우조교를 부르는 일이 매우 잦았는데, 이것이 우조교를 더욱 심한 불쾌감에 휩싸이도록 하였다.

계속되는 신교수의 행동으로 심한 정신적 갈등에 시달리다 못한 우조교는, 직장생활에 대한 회의와 신교수의 성희롱을 사회 생활에서 여자가 마땅히 감수해야 할 것으로 생각하는 사회적 통념에 절망하면서, 생활의 의욕을 다시 되찾기 위해서는 거부감의 표시 이외에 어떤 다른 대책을 강구해야겠다고 생각하게 되었다.

바로 그즈음, 자신의 전임자가 퇴직금을 받으러 서울대에 왔다가 아무도 몰래 우조교를 만나

서 우조교에게 신교수의 여성편력과 전임자인 자신에게 가한 여러가지 성희롱 행위 등을 이야기해 주었는데, 그때 우조교의 고민을 들은 전임자는 “별써 그런 것을 알았느냐, 이제 조금만 더 있으면 어디를 가자고 할 것이다. 절대로 따라가지 말라”, “앞으로 조심하라는 말을 해주기 위해서 왔다. 차를 태워준다 해도 같이 타지 말라”는 등의 이야기를 들려주었다.

이 일로 인해 우조교는 여태까지 신교수의 ‘우연’을 가장한 신체의 접촉 행위 등이 의도하는 바가 무엇인지를 생각해 보고, 불쾌감의 표현뿐만 아니라 신교수에게 신체적인 접촉을 삼가하기를 바란다는 자신의 생각을 보다 확실하게 전달하자고 마음먹게 되었다.

그러던 10월 초순경 어느날, 신교수와 함께 신교수의 부서진 의자 다리를 고치기 위해 서울대학교의 한적한 곳에 위치한 목공소까지 가는 길에 신교수가 “관악산에는 조용한 산책길이 많은데 나랑 점심먹고 산책을 가는게 어때?”, “옷차림이 불편하면 내 연구실에 청바지랑 운동화랑 가져다 놓고 갈아 입으면 되고, 문 잠그고 갈아입으면 누가 들어올 사람도 없어”라고 말하는 등 더욱 노골적인 요구를 해왔으며, 우조교가 전임자의 말을 생각하고 이를 단호히 거절하자 신교수는 매우 당황스러운 표정을 지었다.

이러한 일이 있고난 후부터 우조교는 신교수가 자신을 업무적인 관계를 통하여 괴롭힌다는 생각을 서서히 하기 시작하였고, 신교수의 모든 업무 이외의 제안들에 대하여 보다 단호하게 거부의를 밝히기 시작하였다.

주저앉을 수 없게 한 절박한 심정

그러나 문제는 그 이후부터 더 심각한 양상으로 나타났다. 우조교가 단호하게 거부의를 표명하기 시작한 이후부터 신교수는 공적인 일에도 감정을 개입시키는 것이 역력하였다. 잘못된 일이 없는데도 화를 내거나 신경질을 부리기 일쑤였고, 기기에 이상이 있다고 보고하여도 일주일이 넘도록 방치하여 이를 한번 더 보고하면 조교가 참견할 일이 아니라고 고함을 쳐 민망하게 하기도 하였다.

우조교는 신교수의 산책제의를 거절 한 후 돌변한 신교수의 태도가 마음에 걸려 업무수행에 있어서 책잡힐 일을 하지 않기 위해 본인이 다루는 기기에 대한 이론적인 공부나 기기의 조작과 관리에서도 철저함을 기해왔다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 출근을 시작한 지 1년 1개월이 다 되어가는 시점에서 갑자기 신교수로부터 출근정지 명령을 받았다. 이것은 우조교로서는 면접 당시 최소한 2년 이상 근무를 요구하였던 것과, 신교수의 성희롱행위를 단호히 거부하기 이전에는 단 한번의 업무상의 지적을 받은 적이 없었고 스스로 시료처리가 지연되는 일이 없도록 최대한 노력해 왔었기 때문에, 신교수의 갑작스런 출근정지 명령은 도저히 납득할 수 없는 일이었다.

이후 우조교는 해임의 실질적인 이유인 신교수의 상습적인 성희롱 행위에 대한 조사와 해임의 부당성을 밝히기 위해 노력하였으며, 조사된 내용을 담은 진정서와 탄원서를 서울대 총장에게 보내 학교측이 이 문제를 조사, 해결해 줄

것을 촉구하면서 출근을 계속하였다.

그러나 학교측으로서는 아무런 조치도 없이 새로운 후임자가 출근하기 시작하였고, 신교수는 우조교에게 기기에 손도 대지 못하도록 하면서 출근을 하지 못하도록 갖은 협박과 욕설을 퍼부었다. 우조교는 그렇다면 서류상 임기만료일까지 만이라도 근무를 계속할 수 있도록 해줄것을 신교수에게 건의하기도 하였다.

그러던 중 화학과 학과장이 우조교의 진정서 내용을 알고서는, 신교수가 뺏아서 출근하던 우조교의 여자 후임자를 그만두도록 하고 종전과는 달리 조교 모집 광고를 낸 후 화학과 교수회의를 거쳐 서울대 화학과 출신의 남학생을 뽑아 출근하게 하였다.

이후 우조교는 화학과 대학원생들로부터 그동안 공공연하게 떠들던 신교수의 전임자들이나 주변 여학생에 대한 성희롱 행위에 대한 많은 이야기를 전해들게 되었다. 우조교는 신교수가 교수라는 지위를 이용하여 여러 해에 걸쳐 이와 같은 행위를 공공연히 반복했음에도 불구하고 누구 하나 문제를 공식적으로 제기한 바도 없고 이에 대처하지 못하여 피해가 늘고 있는 사실에 비추어, 자신이야 곧 학교를 떠나게 되고 그렇게 되면 다른 사람들처럼 서서히 잊혀질 거라고 생각하지만 그것만이 최선이 아닌 것 같아 최소한의 경각심이라도 불러 일으켜 자신과 같은 불행을 미연에 방지해야겠다는 생각으로 93년 8월 24일 대자보를 게재하게 되었다.

진상조사와 뒤이은 대책위원회 결성

그러자 서울대 총학생회와 여성문제 동아리 협의회, 대학원 자치협의회의로 구성된 진상조사단이 발족되었고, 이들 각 단체들은 자기 단체의 명예를 걸고 우조교가 쓴 대자보 내용의 사실 여부를 조사하였다. 진상조사 결과 위 대자보의 내용이 사실임을 확인한 후 신교수에게 공개 사과와 자진 사퇴를 요구하고 학교측의 조사와 해결을 촉구하기에 이르러 학내 문제로 발전하였으며, 언론에서도 보도되기 시작하였다.

서울대 진상조사단의 조사 결과가 사실임이 드러났음에도 불구하고 학내 문제로 사태가 발전하게 되자, 신교수는 도리어 진술서를 작성해 준 전임 조교 집에까지 찾아가 철회하지 않으면 명예훼손으로 고소하겠다고 협박하고, 93년 9월 16일자로 우조교를 명예훼손으로 고소하였다.

이후 서울대 성희롱사건을 올바르게 해결하기 위하여 여성단체연합 성폭력특별법제정특위산하의 여성단체들(여성민우회, 여성의전화, 성폭력상담소 등)과 서울대학교 총학생회, 서울대학교 대학원자치협의회 등으로 「서울대조교성희롱사건공동대책위원회」가 구성되고 박원순, 이종걸, 최은순 변호사로 공동변호인단이 구성되었다. 변호인단은 신교수를 비롯하여 서울대 총장, 대한민국을 상대로 공식적인 손해배상청구소송을 제기했다. 우조교와 변호인단은 승소이후 고용주와 국가의 의무를 법적으로 명문화시키고자 항소를 준비하고 있다.◆

퇴근 후에 무엇을 하십니까?(3)

김 찬 호 연세대 문화인류학 강사

지난 계간 「사무직여성」 93년 여름호와 겨울호에
‘사무직 남녀노동자들의 퇴근 후 여가활동 실태’ 조사결과를 2회에 걸쳐 연재했다.

한 사회를 이루고 살아가는 구성원들의 여가활동 모습은

바로 그 사회의 문화를 그대로 반영한다.

따라서 이번 호에서는 여가의 사회적·역사적 의미와 여가문화의 문제점을

되짚어 보고 여가가 어떻게 활용되어야 하는지에 대해서

생각해 볼 수 있는 글을 실는다.

〈편집자 주〉

우리가 흔히 던지는 질문 가운데 ‘먹기 위해 사느냐, 아니면 살기 위해 먹느냐?’라는 말이 있다. 특별한 메뉴를 찾아다니며 고급요리만 즐기는 미식가가 아니라면 대개 살기 위해 먹는다고 대답할 것이다. 그렇다면 질문을 조금 다르게 던져보자.

‘우리는 놀기 위해 일하는가, 아니면 일하기 위해 노는가?’

‘특근 없음’의 시대로

여기에서 ‘논다는 것’은 그냥 빈둥거린다는 단순한 의미보다는, 더 포괄적으로 생계활동 이외의 시간에 벌이는 활동 일체를 의미한다.

놀이와 스포츠 등은 인간들이 어울려 살면서 문화적 잠재력을 적극적으로 개발하고 표현하는 영역이다. 과거의 예술이나 지적인 활동도 그러한 잉여지대에서 형성되고 전승되어 역사의 중요



산업화 이전의 사회에서는 여가는 결코 혼자 쉬는 것만을 의미하지 않았다.

한 발자취들을 이룬 것이다. 그리고 거기에는 그 시대의 많은 사람들이 이런저런 형태로 참여한 흔적들이 나타난다.

그러나 근대 이후 산업화과정에서 사회가 철저하게 생산 위주로 재편되면서, 그 ‘여가’의 영역과 활동들은 극도로 위축되었으며 우리들은 오랫동안 최소한의 생물학적 생존만을 위해 살아왔다. 많은 사람들은 놀이와 일이 공존하던 공동체의 터전을 잃고 생계를 위해 집이라는 생활공간을 떠났다가 일을 끝내고 다시 돌아오는 출퇴근이라는 행위를 매일 반복하며 살아가게 되었고, 가정은 이제 오로지 내일의 일을 위해 휴식을 제공받는 영역으로 변화되었다.

서구의 경우, 여가라는 의미를 재인식하고 노

동자들의 임금과 여가시간이 늘어나기 시작한 것은 자본주의가 자체 재생산을 위해 소비를 촉진시켜야만 했던 1930년대 대공황을 거치면서부터였다. 우리나라의 경우에도 그 배경은 다르지만 현상적으로는 비슷한 변화가 1987년 이후에 일어나기 시작했다. 많은 노동자들이 여가를 즐길 수 있는 시간적 여유와 물질적 토대가 점점 늘어나기 시작한 것이다. 우리는 어느덧 한 푼이라도 더 벌기 위해 허리띠를 졸라매고 야근을 기꺼이 해내던 시절에서, 생활에서 뭔가를 즐기려는 시대로 재빨리 넘어왔다. 그래서 이제는 노동자들 사이에 돈은 좀 적게 벌더라도 휴일은 꼬박꼬박 생기려는 경향이 뚜렷해지고 있다.

‘특근 없음’

경제적으로, 그리고 시간적으로 여유가 생기면서
여가는 삶의 중요한 영역으로 부각되고 있다.
그런데 그러한 새로운 욕구는 어떤 식으로 충족되고 있는가.
크게 신장된 여가산업에 힘입어 우리의 여가도 더욱 풍요로워졌는지?
불행히도 그렇게 느끼는 사람들은 많지 않은가 보다.
오히려 여가산업은 노동에서의 소외에 비견되는 여가에서의 소외현상을 조장하고 있다.

이것은 최근 제조업체에서 사람을 구하는 광고라면 빠지지 않고 들어가는 문구이다. 80년대 후반부에 들어서면서 근로자들이 연장근무를 기피하는 경향이 두드러지자, 구인난에 허덕이던 산업체들이 일손을 확보하기 위한 전략으로 '잔업 없음'을 강조하기 시작한 것이다. 가난의 굴레로부터 벗어나고자 과중한 노동을 감수했던 윗세대와는 달리 60년대 이후에 태어난 세대들은 가능한 한 거칠고 힘든 노동을 기피하고 주말이나 저녁시간을 직장에 빼앗기지 않으려는 성향이 짙다고 한다.

실제로 지난 89년 노동연구원에서 실시한 '연월차휴가 이용방법에 대한 근로자 의식조사'에서도 대상 근로자의 60% 이상이 수당보다는 휴가를 원하고 있음이 밝혀졌다. 이제는 노동 그 자체에 전력투구하여 최대한의 경제적인 이익을 창출하고 궁핍함에서 탈출해야 하는 시대는 아니다. 물론 기업들 사이의 경제전쟁은 전세계적으로 점점 치열해지고 그에 따라 노동자들의 시간외 근무는 계속되고 있지만, 개개인들은 그동안 줄라왔던 허리띠를 조금씩 풀고 있음이 분명하다.

이처럼 경제적으로, 그리고 시간적으로 여유가

생기면서 여가는 삶의 중요한 영역으로 부각되고 있다. 비단 노동자들뿐만 아니라 우리 사회 전반적으로 경제형편이 나아지면서 여가에 관한 관심이 높아지고 있는 것이다.

무언가 허전한 풍요

그런데 그러한 새로운 욕구는 어떤 식으로 충족되고 있는가? 크게 신장된 여가산업에 힘입어 우리의 여가도 더욱 풍요로워졌는가? 과연 우리는 30여년의 숨가쁜 산업화과정에서 흘린 땀을 씻으면서 비로소 경제성장의 열매를 만끽하기 시작한 것인가?

그러나 불행히도 그렇게 느끼는 사람들은 많지 않다. 오히려 그것은 새로운 문제를 일으키고 있으며 그에 대한 사람들의 불만은 점점 많아지고 있다. 노동에서의 소외에 비견되는 여가에서의 소외현상이 지적되고 있는 것이다.

'여가'라는 말에서 '여(餘)'자는 '한문으로 남는다'는 뜻이다. 즉, 무언가 더 중요하고 근본적인 활동을 하고 남은 틈을 이용해 벌이는 일이라는 뉘앙스를 담고 있다. 실제로 우리 역시 여가라는 것을 이렇게 소극적인 행위로 인식하고 있지 않은가? 그래서 우리의 여가는 돈을 버는

전통사회에서는 비록 궁핍하기는 했을망정 문화의 생산과정에 개개인이 참여할 수 있는 기회가 많았다.

그리고 그것이 지역공동체를 활성화시키고 세대간의 자연스러운 연계 또한 보장해 주었다.
산업사회 속에서 고립되기 이전엔 개인의 '여가'라는 것이 결코 혼자 쉬는 의미만은 아니었다.

대면적이고 전면적이며 지속적인 관계 속에서만이
진정한 참여와 자아실현도 가능할 것이다.

노동을 중심으로 편제된 삶의 주변부에 잉여지대로만 머물러 있지는 않은가? 물론 현상적으로는 그렇지 않다.

위에서도 말했듯이 사람들은 여가를 귀하게 생각한다. 하루가 다르게 다양한 모습으로 진열되어가는 문화상품들 역시 그것을 대변해 준다. 이제는 프로그램이 없어서 놀지 못한다는 사람은 별로 없다. 돈이 많으면 많은 대로, 없으면 없는 대로 즐길 수 있는 레저상품들이 구비되어 있기 때문이다.

그러나 그렇게 현란하게 변모해 가는 문화산업이 우리생활의 문화적인 풍요로움으로 이어지고 있는가는 생각해 봐야 할 문제이다. 다채로운 문화상품만큼 우리 개개인의 일상도 윤택해지고 다양한 개성이 발휘되고 있다고 단정짓기에는 어려움이 많다.

그 까닭은 무엇인가? 그것은 분명히 우리의 문화적인 감각은 날로 세련되어가고 있지만, 엄밀히 말해 그것은 소비의 차원이자 생산의 차원은 아니기 때문이다. 다시말해 범세계적으로 유통되는 기호와 이미지에 노출된 우리의 감수성은 첨단 문화의 맛을 익혀가고 있지만, 그에 상응하는 생산적 토대를 마련하지는 못하고 있는 것이다.

GNP에 쫓겨 잃어버린 '우리'

우리는 산업화과정에서 물량적인 확대만을 쫓아온 나머지 온전한 삶의 기쁨을 상실했다. GNP의 신화에 매몰되어 그것을 효율적으로 증진시키기 위한 쪽으로만 생활양식을 모조리 재편성해 버렸다. 그 결과가 도시화와 핵가족이다. 이러한 생활양식의 변화로 우리는 공동체로서의 이웃을 잃어버리고 말았다. 그래서 여가생활도 대개 가족의 범위를 넘어서지 못한다. '올바른 여가생활이 꼭 밖에 나가서 뭔가를 해야만 하는 것인가, 집에서 그냥 쉬거나 TV를 시청하는 것은 여가가 아닌가'라는 질문도 넘친다. 그러나 가족안에서도 일체감과 유대를 기하지 못하고 적지 않은 단절을 일으킬 때가 많다.

전통사회에서는 비록 궁핍하기는 했을망정 문화의 생산과정에 개개인이 참여할 수 있는 기회가 많았다. 그리고 그것이 지역 공동체를 활성화하고 세대간의 자연스러운 연계 또한 보장해 주었다. 그런데 지금은 그러한 기능을 거의 기대할 수 없는 사회가 되었고 그 결과 심각한 사회적 균열이 일어나고 있는 것이다. 사람들 사이에 원활한 의사소통이 이루어지지 않고 개인적, 사회적 갈등이 첨예화되어가고 있다.

이 속에서 일의 세계에서 받은 스트레스나 일

상의 권태를 해소하기 위한 자극들, 개개인의 좌절감과 고독을 달래는 문화적 기제들만이 고도로 발달하게 된다. 곧 섹스산업, 전자오락, 저절만화, 폭력영화 등이 피곤에 찌든 현대인들을 비일상적인 상황과 한상의 세계로 도피하도록 장려하고 있다.

보통사람들의 작은 움직임이 문화를 살린다!

우리는 모든 구성원들의 생존 자체가 어렵던 시대에서 많은 사람들이 풍요를 구가하는 시대로, 배고픔이 문제가 되던 사회에서 배설이 문제가 되는 사회로 넘어왔다. 그러나 그 풍요는 사회 전반에 건설한 발전과 인간화를 수반하지 않은 기형적이고 겉핥기뿐인 풍요이다. 이것을 풀어가는 효과적인 길 가운데 하나가 바로 우리 문화의 제자리를 찾는 것이다.

현대사회는 문화의 시대라고 한다. 경제의 경쟁력도 결국 문화에서 판가름난다고 한다. 그렇다면, 어떻게 그 힘을 키울 것인가? 그것은 몇몇 거대한 문화기관이나 콘서트 홀을 짓고 뛰어난 전문 문화꾼들을 위해 특별히 재정지원을 하는 것으로 가능한 것인가. 물론 그것도 중요하다. 그러나 그보다 더 근본적인 것은 보통 사람들이 일상생활 속에서 스스로 만들어가는 작은 움직임들이다. 삶의 의미를 서로 나누고 새로운 자아를 모색하는 시간과 공간이 다양한 형태로 마련되어야 한다.

여가는 문화의 중요한 단서가 된다. 우리 각자가 자신의 여가를 진정으로 풍성하고 생산적으로 가꿔가는 것이 바로 문화를 성숙시키는 요체이

다. 돈, 시간, 공간, 프로그램도 중요하지만 그 보다는 함께 즐길 수 있는 사람(!)을 가장 핵심적인 요소로 상정하여 새로운 관계와 공동체를 형성해 가야 할 것이다. 산업사회 속에서 고립되기 이전엔 개인의 '여가'라는 것이 결코 혼자 쉬는 것만을 의미하지 않았다. 대면적이고 전면적이며 지속적인 관계 속에서만이 진정한 참여와 자아실현도 가능한 것이다.

미래는 창조적인 인간이 주도하는 사회이며 여가는 상상력과 감수성이 배양되는 영역이다. 또한 여가야말로 자아실현의 마당으로서 우리의 단조롭고 딱딱한 노동세계를 질적으로 변형시켜나가는 거점이 되는 것이다.◆

연락주세요!

「퇴근 후에 무엇을 하십니까?」라는 제목하에 사무직 남녀의 여가문화를 살펴보았던 기획이 다음호(4회)를 마지막으로 끝맺게 됩니다.

사무직여성의 퇴근후 여가활용에 대한 설문 조사와 남성과의 비교, 전문가의 제언 등으로 꾸며졌던 본기획의 마지막회는 여러분의 생생한 모습을 신고자 합니다.

자신 스스로일 수도 있고 옆친구의 모습일 수도 있습니다. 즐겁고 보람있게 여가를 꾸리는 모습, 권할만한 여가활동 등 모범으로 따라 배울 수 있는 우리들의 모습을 소개해 주세요.

전화와 팩스 언제라도 열려있습니다.

전화: 269-5763~5 / 팩스: 269-5766

계간 「사무직여성」 편집실

영화감상 동아리

한국투자증권과 중소기업은행

이 상 임 한국여성민우회 <영화감상반> 회원

요즘 '방안에 콕 박혀' 영화만 보는 '비디오광'들이 많아지고 있는 가운데 이들 중 상당수는 날마다 하루 한 편이라도 안보면 잠들 수가 없는 '비디오 중독증'의 경지에 이르러 생활의 리듬을 잃는다고 한다. 최근 일부 사회단체나 노동조합, 또는 회사내 동아리에서 운영하고 있는 비디오감상모임은 무절제하고 무분별한 감상자세를 경계하고 비디오의 장점을 제대로 활용할 수 있도록 이끌어주는 좋은 길잡이가 되고 있다.

요즘 도시인들의 새로운 여가풍속으로 휴일이나 혹은 근무가 끝난 후 집에 들어와 밤늦게까지 '방안에 콕 박혀' 영화만 보는 '비디오광'이 많아지고 있다고 한다. 그리고 영화의 매력에 빠진 '비디오광' 가운데 상당수는 날마다 하루 한편이라도 안보면 잠을 잘 수 없는 '비디오중독증'의 경지에 이르러 생활의 리듬을 잃기도 한다. 최근 일부 사회단체나 노동조합, 또는 회사내

동아리에서 운영하고 있는 비디오감상모임은 무절제하고 무분별한 감상자세를 경계하고 비디오가 지닌 대중매체로서의 장점을 제대로 활용할 수 있도록 이끌어주는 좋은 길잡이가 되고 있다. 이런 모임들은 개인주의와 대화의 단절, 맹목적 탐닉 등 비디오의 역기능을 긍정적으로 극복해 낼 수 있다는 점에서 매우 바람직하다. "혼자서 봤을 때는 놓치고 느끼지 못했던 작품



모처럼 장흥에서 나들이를 갖게 된
한국투자증권 '영화감상동아리' 회원들.

의 의미를 빨리 이해하게 되고, 같은 장면을 두고
도 다른 사람들의 다양한 시각과 분석을 경험할
수 있어 영화를 보는 즐거움이 훨씬 커졌어요”

“작품의 배경이나 감독의 의도를 미리 알아보기
도 하면서 주의 깊게 감상함으로써 주제에 보다
정확히 접근할 수 있어 그만큼 감동도 크지요”

매주 또는 매월 정기적으로 모여 비디오나 영화
를 감상하고 토론하는 영화감상동아리 회원들은
하나같이 모임을 통해 '영상언어'에 눈을 뜨게 되
었다고 입을 모은다. 이들이 눈을 뜨게 된 '사연'
을 들여다보자.

'영화가 좋고 사람들이 좋다'

— 한국투자증권 영화감상 동아리

'영화가 좋다. 사람들이 좋다'

한국투자증권 영화감상 동아리의 젊은 사람들을
만난 첫느낌은 이랬다. 사람과 이바구를 좋아하는
이들은 3월의 매트는 진눈깨비가 휘날리는 여의
도 증권가의 삭막함과 건물 경비원아저씨의 간간
한 눈초리에 잔뜩 움추러든 우리를 따뜻하게 맞아
주었다.

한국투자증권의 영화감상반은 그야말로 영화가
좋아서 모이는 동아리였다. 일이 아무리 바빠도
한달에 두번은 어김없이 만난다. 모임이 있는 날,
지점 사람들은 본점 사람들이 기다리는 여의도의
노조사무실로 발길을 서두른다. 이곳에서 영화를
보고 간단하게 의견을 나누는 것이다. 때론 시내
상영관에서 상봉하여 일과후의 나들이 기분을 만
끽하기도... 이때는 비회원도 관람비만 내면 끼워
준다. 뒤쫓아는 거저고!

1992년 4월에 활동을 시작해 만 2년이 다되어
가는 이 동아리는 회원 비회원 모두에게 활짝 열
려 있으며, 회원들의 자율적이고 활발한 의사교류
에 따라 운영되고 있다. 처음에는 노조의 소모임
으로 출발했으나 보다 폭넓은 활동을 위해 독자적
으로 운영을 하게 되었다고 한다.

영화도 주제나 장르에 제한없이 다양하고 대중
적인 것을 선택한다. 그리고 영화를 관람하기 전
에는 반드시 전 사원에게 홍보를 하고 잘 알려지
진 않았지만 훌륭한 영화라 판단되는 것은 사보를
통해 소개하기도 한다.

26명의 회원 가운데 10여명 정도만, 그것도 열

굴이 계속 바뀌면서 번갈아 참석하는 게 동아리회
장 박준씨의 불만처럼 보이기도 했지만, 그간 친
목도모를 위해 두번이나 수련회를 다녀왔으며 영
화외에 비공식적인 모임도 계획할 만큼 젊고 의욕
에 가득차 있다.

그간은 친목도모를 바탕으로 영화감상 동아리
활동을 계속해 오다가 '영화를 어떻게 볼 것인가'
하고 모임의 내실을 고민하기 시작하였고, 지금은
동아리내에서의 각종 영화공부는 물론, 외부단체
에서 주최하는 '영화학교'에도 참석을 권장하는
등 전문성 기르기에 많은 노력을 하고 있다. 바로
'영화 읽기를 제대로 시도'하고자 하는 것이 이들
의 욕심이라 할 수 있다.

처음엔 자신들의 동아리를 소개하기 부끄러워했
던 이들이 슬그머니 여성민우회의 영화감상반을
취재하기 시작했다. 소모임 운영방법이나 참여도,
활동 등 동아리 활동을 위한 정보 교환의 통로가
필요했던 듯 싶었다. 가
능하면 영화에 대한 공동
강연회나 토론회도 갖자
고 하는 등 민우회와의
연계를 요청했으며, 여성
민우회의 영화감상반 탐
방 의사도 밝혔다.

물론 우리는 기다렸
다는 듯이 손을 내밀었고
이렇게 무르익은 분위기
탓에 이들의 뒤쫓아 초대
에도 염치없이 덩싹 눌러
앉고 말았다.

이들을 손님으로 초대할 날을 슬슬 걱정하면서
한편으론, 날로 그 중요성을 더해 가고 있는 영상
문화운동에 동참할 훗날의 벗들이 되기를 바라는
마음으로...

'겁도 없이 영화를 만들어낸 직장인들'

— 중소기업은행의 '영화사랑'

중소기업은행의 '영화사랑'과 회장 임명수씨는
우리가 만나기 전부터 유명해져 있었다. 직장인들
이 직접 영화를 만들었다는 것이 그 이유이다.

마지막 촬영을 끝낸 3월말, 인사동의 한 찻집에
서 마주한 그를 통해 동아리 '영화사랑'과 이번에
만든 영화 '흔들리는 오후'에 대한 이야기를 듣게
되었다.

'영화사랑'은 좋은 영화감상을 목표로 93년 3월
첫모임을 시작한 지 3개월 만에 영화제작에 나섰
다. 이렇게 겁도 없이 영화제작을 감행한 이유를



중소기업은행 '영화사랑'의 회원 야외에서

문자 "영화를 보고 난 뒤 토론을 했지요. 그런데 회원간에 영화를 보는 관점이나 수준이 각기 달라서 영화에 대해 이해하는 작업을 함께 할 필요가 있다고 생각했습니다. 그래서 직접 제작해 보는 게 도움이 될 것 같아 시작했죠"라고 첫인상만큼이나 편안하게 답한다. 흔히 영화 입문서나 학습서를 함께 공부함으로써 영화에 대한 인식을 높이고 서로간의 차이를 극복하려는 방법과 비교한다면 파격적이었기에 상당히 놀라웠다. 그리고 그들의 용기가 부럽기도 했다.

30여명에 이르는 회원들이 엑스트라로 가족들까지 동원하며 참여한 영화만들기는 회원 모두에게 상당한 도움을 주었다. 실제 영화를 만들고 난 이후, 이들은 영화를 보는 눈이 전보다 많이 달라졌다고 한다. 영화 주제를 읽는 눈은 물론, 카메라 기법에서부터 이미지 연출까지 놓치지 않고 보게 되었다는 것이다.

또한 영화를 만들면서 회원들의 숨은 실력을 발굴해 낸 것도 큰 성과였다. 과거 대학 영화동아리에서 활동했던 회원들이 영화만드는데 큰 도움이 되었다고 설명하는 임명수씨 자신은 시나리오, 연출, 촬영 등 1인 3역을 해내기도 했다.

지난 4월 22일 시사회를 가짐으로써 대중들에게 첫선을 보인 「흔들리는 오후」는 직장내 세대간의 갈등을 그린 영화로 잔잔한 화제를 뿌리고 있다.

25분간 상영되는 이 영화에서는 오늘날 복잡하게 얽혀 있는 세대를 세 개로 분류한다. 시키면

시키는 대로 살아오면서 그래도 우리나라 경제를 이만한 위치에 끌어올렸다는 자부심을 갖고 있는 뉴그레이 세대, 뉴그레이 세대의 비위를 맞춰주면서도 가장 심한 가치관의 혼란을 겪으며 살아온 베이비 붐 세대, 그리고 자유와 풍요의 혜택을 누리면서 새로움을 추구해온 약관세대, 이른바 신세대라 할 수 있다. 이 영화의 초점은 뒷사람 눈치와 신세대의 도전에 직면한 베이비 붐 세대의 고뇌와 갈등에 맞춰진다.

이제는 영화만들기 작업이 끝나고 매달 한 번 하는 동아리 모임이 재개됐다. 새로운 일을 하면서 얻은 자신감과 활력으로 동아리 활동도 은행일도 더욱 열심이다. 동아리 모임은 주로 거리상 떨어져 있는 본·지점간의 활발한 인적 교류에도 한 몫을 하는 셈이다.

앞으로 '영화사랑'은 더욱 바빠질 것 같다. 벌써부터 다른 동아리나 단체들로부터 문의나 도움요청이 쇄도하는 가운데 또다른 작업을 꿈꾸고 있기 때문이다.

현재 임명수씨의 고민은 동아리 운영의 역할 분담과 앞으로의 방향설정이다.

'영화사랑'이 회사에 공식적으로 등록되면 활동비도 지원받을 수 있고(사실 영화 총 제작비가 6백만원 정도 들었기 때문에 회비, 노조행사 촬영비, 노조 문화비 지원외에 개인 호주머니도 상당히 축냈다.) 또한 그 활동이 본 궤도에 오르면 자연적으로 영화 매체의 올바른 자리매김을 위한 영상문화운동에도 보탬이 될 것이다.◆

잠깐만...

비디오를 바로 보시려면

- 추천작품·관람평을 참고하라
- 1주 단위로 감상시간을 정하라
- 되도록 함께 보고 토론해 보자

국내 비디오 시장에는 하루 평균 3백편 이상의 다양한 작품들이 쏟아져 나오고 있다. 이 가운데 시간이 아깝지 않을 뿐 아니라 감동을 주는 좋은 작품을 정확히 골라 제대로 감상하는 안목은 비디오 시대에 갖춰야 할 교양이 되고 있다. 영화·비디오 전문가들이 권하는 비디오 바로보기 지침들을 소개한다.

▶ 우선 추천 비디오 목록이나 영화 안내서를 구한다. 추천 목록으로는 YMCA '건전비디오문화를 연구하는 시민의 모임'에서 만든 「시민이 뽑은 좋은 비디오 100선 1,2」와 「영화로 읽는 여성의 삶」 등 서점의 영화코너에 가면 이 외에도 많은 안내서가 있다. 또 PC통신의 비디오 게시판에 이용하면 새로 나온 작품, 인기작품, 추천작품 목록과 해설이나 관람평 등 각종 정보를 제공받을 수 있다.

▶ 수집한 비디오 목록과 자료들을 참고로 주제별(세계관, 역사, 여성문제, 추리, 오락, 애정, 정치, 노동 등) 장르별(다큐멘터리, 만

화, 뮤지컬, 공상과학, 문학 등) 감독 또는 배우별(채플린, 임권택, 우디 앨런 등)로 보고 싶은 작품을 골라 개인 목록을 만든다.

▶ 일정한 감상시간을 정해서 본다. 혼자서 볼 때라도 일주일 단위로 계획적으로 감상하는 것이 좋다. 무절제하게 한꺼번에 여러 작품을 계속 본다면 밤늦은 시간까지 감상하다보면 생활의 리듬을 잃고 자칫 퇴폐물에 길들여지기 쉽다.

▶ 어린이나 청소년이 있는 가정에서는 미리 가족이 함께 볼만한 작품들을 뽑아 자연스럽게 대화의 자리로 이어지도록 한다.

▶ 언제나 혼자 보기보다는 친구나 직장동료들과 동아리를 만들어 규칙적으로 작품을 돌려보거나 함께 감상하는 날을 정해 서로 소감을 나눈다.

▶ 토론이 이루어졌을 때에는 반드시 글로 정리해 둔다. 회지나 노보, 대중매체 등에 투고해 공감대를 넓히다보면 주체적인 문화비평가의 수준에 이를 수 있다.◆

멋있는 동지
경희대 노조 부위원장

김종원

신 진 화
월간 「사회평론 길」 편집차장

놀이지도에서 정책기획까지
넉넉히 껴안고 있는
대학노련의 주춧돌



이 번의 '멋있는 동지'를 찾아가는 길은 그리 순탄하지 않았다. 그러나 사실 말이야 바로 하겠다고, 그의 근무시간은 하루 8시간으로 고정되어 있고 또 매사가 철저한 사람이었기에 만나러 가는 길 자체야 나무랄 데 없이 순탄했다.

오직 문제는 그의 딱딱한 일정, 거기에 덧붙여 필자의 게으름이었을텐데, 어쨌든 봄꽃 흐드러지는 경희대의 아름다운 교정을 가로질러 웅장하게 자태를 뽐낸 건물에 자리잡은 노조 사무실에서 그와 마주앉아 얘기를 나누기까지 우리는 약속을 네 번이나 바꿔야 했다.

그 중에 한번은 일요일이었는데 필자가 사정이 생겨 지방에서 올라오지 못하게 되어 약속한 사무실로 전화를 했다. 아무도 받지 않을었다. 다

대학노동조합연맹의 간판스타를 찾아서...

그는 들어오는 입구까지 행기는 그런 종류의 일에는 이력이 나 있었고 대신 다른 사람이 예고없이 약속을 핑크넨다던지 하는 형편없는 일에는 상상력이 둔감한 사람이었다.

우리가 만날 멋있는 동지, 그는 그런 사람이었다.

시 여러번. '그럴 리가 없는데...'

다음날 알아보니 노조 사무실이 있는 건물이 일요일에는 밖에서 보면 건물 문을 닫은 것처럼 보이기 때문에 그는 방문객이 헛갈릴까봐 수위실에 나와 앉아 두시간씩이나 기다린 것이다. 그의 꼼꼼함과 성실성이 빚어낸 합작품이었다. 그는 들어오는 입구까지 행기는 그런 종류의 일에는 이력이 나 있었고, 대신 다른 사람이 예고없이 약속을 핑크넨다던지 하는 형편없는 일에는 상상력이 둔감한 사람이었다. 우리가 이제부터 만날 멋있는 동지, 김종원씨는 그런 사람이었다.

"레크리에이션 지도자,
상상이 안가죠?"

"아이고 또, 우리 부위원장님 찾아오셨군요. 왜 다들 부

위원장님만 찾는지..."

노조에서 함께 일하는 40대 중반의 간부 한 분이 역올라 다는 듯 불멘소리다. 사실을 실토하자면, 필자는 그 대목에서 강한 경계심을 느꼈다. 자고로 언론에 자주 오르내리는 사람들은 처음엔 다 그럴 만한 내력과 업적을 갖고 있었겠지만 언론이란 금속성의 스포트라이트를 자주 받으면 받을수록, 그리고 그 세계에서 또 그럴 듯하게 살아남으려고 안간힘을 쓰면 쓸수록 로봇감의 겉대기 같은 살결과 숨결을 갖게 되기 마련이다. 그래서 좋건 나쁘건 그의 말랑말랑한 진짜 살을 들여다보는 일은 점점 더 어려워진다.

게다가 더 나쁜 것은 자신 스스로도 자기의 진짜 살과 금속성에 단련된 살 중 어느 것이 진짜인지 구별하고 싶어하지 않고, 결국에는 구별하

려 해도 못하게 된다는 점이
다. 그래서 필자는 이 사람은
또 어떤 레이저 안경을 써야
그 속을 들여다 볼 수 있을까
를 궁리하며 슬슬 기자의 근
성인 뻔뻔함과 교활함을 추스
리기 시작했다.

— 노조에서 직책이 부위원
장이시죠?

김 : 그렇습니다. 그리고 한
국대학노동조합연맹 기획국장
을 맡고 있습니다.

— 그런데 왜 그토록 기자들
이 많이 찾는 인물이 되셨나
요?

김 : 그렇게 말입니다. 연맹
에서고 어디서고 자꾸 나를
소개하고, 그래서 만나다 보
니까 얼굴마담처럼 돼버렸어
요. 나도 모르겠습니다. 그리
고 또 이번엔 '멋있는 동지' 라
니... 발설자가 누군지 찾아
봐야겠어요. (웃으며)

몇마디 말을 주고 받으면서
일단 하나의 단서가 잡혔다.
그가 왜 멋있는 동지로 세인
의 입에 오르내리는지... 특
히 요즘 같은 비디오시대에는



83년 7월 민주총장 선출을 위한 경희 제민주단체 간부연합수련회에서
기타를 든 레크리에이션 지도자가 김종원씨.

필수조건의 하나로 좋은 인상
을 갖고 있어야 한다. 그는 말
끔한 양복과 잘 어울리는 도
시의 신사분위기를 풍긴다.
그 다음 조건, 어눌하지 않게
말을 잘 해야 한다는 것이다.
그는 달변까지는 못간다 해도
상대방의 말을 기분 좋게 넘겨
주는 유려한 의사소통 재질을
갖고 있는 듯했다.

여기까지는 쉽게 진입해들
어갈 수 있는 탄탄한 포장도
로이다. 그러나 그 다음부터
난공불락이다. 그에게선 언론
에 자주 등장하는 사람다운

노련미가 더이상 발견되지 않
았다. 그런 사람들은 진입로
뿐 아니라 아주 깊숙이까지
잘 닦여진 포장도로를 이어놓
는다. 그래서 몇마디 묻기도
전에 '자, 이쪽으로, 여기 표
지판, 그 다음 표지판...' 이런
식으로 자신의 내밀한 잘 가
꿔진 피부에 접근할 수 있도
록 도와준다. 그런데 이 사람
에게선 초입에 들어서자마자
온통 원시림이다. 스스로도
자신을 어떻게 설명해야 할지
곤혹스러워 하는 것 같았다.
결국 필자가 소매를 걷고 직

접 물어볼 수밖에 없었다.

— 그런데 대학노련의 간판
스타처럼 되신 게 무엇 때문
이라고 생각하세요? 위원장을
지낸 것도 아닌데...

김 : 글썽... 아마 공동체놀
이 같은 데 많이 나섰기 때문
에 그런 건지...

— 아니, 레크리에이션 지도
라구요?

김 : 상상이 안가죠?(웃음)

이 대목은 몹시 의외였다.
선비같이 생긴 얼굴에, 수줍
음 타기로는 둘째가라면 서러
워할 것처럼 보이는, 그러나
조직생활 경험으로 그나마 어
느 정도의 사교성과 리더십을
갖고 있는 그런 '책상물림'으
로만 보였기 때문이다. 그런
책상물림이 '레크리에이션 지
도자로 인기를 끌고 있다...'

가다가다 겨우 구분해낼 것
같았던 코드들이 갑자기 뒤엎
키면서 이 사람을 해체하고
있었다. 그도 필자도 더이상
이런 탐색에는 기운이 빠졌
다. 우리는 같이 풀어야 할 숙
제를 가진 사람마냥 그가 왜
우리 시대의 '멋있는 동지'로

그의 37년은 그의 말마따나 지극히 '순탄'한 셈이다.
그런데 그는 그냥 직장만 지키고 있는 사람이 아니라,
노조활동을 하고 게다가 사람들 사이에서 '멋있는 동지'라고까지
오르내리고 있기에 그의 순탄한 삶이 사실 괴이하게 여겨진다.
어쩌면 그 순탄의 내력을 캐는 일이야말로
이 사람을 캐는 일이 아닐까?

뽀뽀야 하는지, 그 이유를 찾
아나섰다. 이제 로봇캅의 겹
질, 레이저 안경 같은 걸량은
잊어버리고 서른 일곱의 김종
원이라는 사람을 진짜로 읽어
내기 위해 함께 원시림을 헤
쳐나가기 시작했다.

'보수적'인 선택이 '과격'한 현실참여로

그 사람, 김종원(37)씨는
83년 12월 경희대에 도서관
사서로 입사했다. 그러니까
올해가 11년째다. 일반직장의
계장쯤에 해당되는 주임 직책
에, 연봉 2천2백만원을 받고
있는 월급쟁이다. 그리고 결
혼해서 두 아들의 아버지. 평
수는 얼마 안되지만 그래도
'서울'에 있는 이문동의 단독
주택, 그리고 프라이드 차종
의 소유자다.

경북대 도서관학과에 입학,

중간에 군대를 다녀오고, 그
리고 졸업을 앞두고 있던 83
년 12월에 직장을 얻어 지금
껏 단 한번의 변동도 없이 이
자리를 지키고 있으니 그의
37년은 그의 말마따나 지극히
'순탄'한 셈이다. '순탄'했
다는 그 스스로의 표현에 고개
가 절로 끄덕여졌다. 그런데
그는 그냥 직장만 지키고 있
는 사람이 아니라, 노조활동
을 하고 게다가 그런 활동 때
문에 사람들 사이에서 '멋있
은 동지'라고까지 오르내리고
있기에 그의 '순탄'한 삶이 사
실 괴이하게 여겨졌다. 순간
어쩌면 그 '순탄'의 내력을 캐
는 일이야말로 이 사람을 캐
는 일이 아닐까 하는 생각이
퍼득 들었다. 그는 과연 순탄
한 삶을 살아 왔을까?

독실한 기독교집안에서 태
어나고 자란 김종원씨는 목회

있다.

— 그러면 지금까지 한순간도 교회를 안다니신 적이 없으시겠네요?

김 : 거의 없습니다. 힘들고 지칠 때 교회 나가는 걸 게을리 한 적은 있지만 회의 같은 건 없었어요.

벧속에서부터 시작된 그의 신앙생활. 그러나 이제 서른 일곱이 된 그의 중간 결론은 이렇다.

“너무 제도화되어 있는 교회가 과연 교회라고 할 수 있겠는가?”

노조상근자로 변신한

도서관 사서

순탄한 인생, 그 네번째의 ‘순탄(?)’한 결단은 예상밖으로 직장으로부터 왔다.

87년 10월 경희대에도 직원 노조가 생겼다. 노조 탄생의 ‘음모’는 사실 그를 ‘배제’한 채 일어났다. 그의 분석. “이렇게 생겨먹었으니까 아마 노조 같은 거 안할 사람이라고 생각했는가 봅니다”

그 때는 마침 그가 교회 일에 몽땅 빠져 있을 때였다. 그러나 그의 ‘성실’은 여기서도 또 빛을 숨기지 못했다.

노조 결성을 주도했던 사람들은 그가 노조일에 참여하는 모습을 보고 그에게 간부일을 하라고 했다. 그러나 그는 하지 않았다. “1년 뒤에 하겠다”는 단서를 달고서.

결국 88년부터 간부 직책을 맡고 드디어 90년부터 약 1년 반 동안 그는 사무국장으로 노조 상근을 맡았다. 대학사회에선 마냥 양순하고 착실한 것으로만 알려져 있던 도서관 사서가 노조의 상근자로 변신한 것이다.

그의 노조활동은 사실 교회 활동의 연장이었는지도 모른다. 그는 노동조합 활동이 교회 목회활동과 아주 비슷하다고 말한다.

“사실 목회자들은 속이 아주 썩어들어갑니다. 별의별 사람들이 다 있거든요. 제각각이고 또 교회란 곳은 다들 자신의 무엇인가를 구하러 오지 않습니까? 목회자들은 그걸 다 해아리고 인내하고 설득해

야 합니다. 경영조직과 다르게 교회와 노조활동은 유사한 점이 있어요. 둘 다 위의 명령으로 움직이지 않는다는 점이죠. 그래서 물론 보람이 있고 의미가 있지만, 그걸 책임지고 맡는 사람들 속은 썩어들어간다는 말이 적절한 표현 일겁니다”

그렇다고 그가 이런 사실을 불평삼아 말하고 있는가 하면 전혀 아니다. 그의 이런 지적은 일종의 설명이라 할 만하다. 말하자면 ‘내 직업은 없어서 하는 일이 많아 운동량이 부족하오’라고 말하는 식의.

그의 설명을 꼭 듣고 있다 보면 그에게는 남을 돕고, 나 아닌 전체를 생각하고, 전체를 위해 일해야 하는 나, 이런 상(象)들이 그의 뼈와 살 속에 단단히 박혀 있음을 의식하게 된다. 그렇기 때문에 그는 계속 순탄한 길을 부러 골라 가고 있으면서도 반드시 그 길목에서 순탄하지만은 않은 결단들을 해왔는지도 모른다. 그래서 그는 ‘너무 순탄하게 살고 있다’는 자책을 하면서도 또 그런 순탄한 인생(?)의

색조를 바꾸지 못하고 있는 것이다.

그때의 인상 때문

노조활동을 시작하면서 그의 직장 안 모습과 직장 밖 모습은 일치되기 시작했다. 그는 그동안 교회생활에서부터 몸에 밴 조직생활과 리더십을 자산으로 금세 유능한 노조활동가로 변신했다. 그는 우선 당시로서는 드물었던 교육활동을 시작했다. 그것 역시 교회에서 배운 도둑질이었을까.

경희대 말고도 몇군데 교육부장들을 모아서 “아래서부터라도 신선한 바람을 불어넣자”며 교육과 문화활동 연대를 시작한 것이 버팀목이 되어 결국 협의회로 있던 대학노조 연대모임은 연맹으로 발전했다.

노래패도 조직했으며 급기야는 온갖 집회의 공동체놀이 지도자로 얼굴을 내밀어야 했다. 당시 그가 만든 노래패는 선풍적인 인기를 끌었고 그는 대학노조인들 사이에서 인기인이 됐다. 그는 또 연맹의 교육국장 자리를 맡았다.

‘남을 돕고 나 아닌 전체를 생각하고

전체를 위해 일해야 하는 나’,

이런 상(象)들이 그의 뼈와 살 속에 단단히 박혀 있음을 알 수 있다.

바로 그렇기 때문에 그가 계속 순탄한 길을 부러 골라 가고 있으면서도 반드시 그 길목에서 순탄하지만은 않은 결단들을 해왔는지도 모른다.

“사람들이 자주 나를 내세우기 좋아하는 건 그때의 인상 때문” 일거라고 그는 설명한다.

그는 대소사의 사회자로 눈코 뜰 새 없었지만 어느 것 하나 소홀히 하지 못하는 몸에 밴 성실성으로 대학노조연맹의 ‘모범인’이 돼버렸다. 그 사실이 그를 부담스럽게 하건만 그는 그 부담까지도 운명적으로 떠맡아야 하는 것으로 알고 있다.

경희대 노조는 대학노조 중에서도 좀 특별했다. 처음부터 이른바 정치성이 강했다고 할까. 지금은 출판사를 운영하는 장백기씨를 중심으로 ‘원칙을 고수’하는 강경파가 노조를 이끌었다.

하나의 사건이 있었다. 노조 주도로 학생처에 보관되어 있는 학생신상카드를 소각하는

일이 벌어졌다. 그때가 5공화국이었는데 신입생이 들어오면 신상카드를 2부씩 만들어 그 중 한부는 문제학생으로 지목되면 정보기관에 넘겨줬다. 그 용도의 신상카드는 교육외적 목적이므로 소각하는 의견이 노조에서 일어났고 강경했던 그들은 그 소각을 실행했다. 마침 문익환 목사 방북을 전후한 엄혹한 공안정국이 몰아닥쳤다. 위원장이던 장씨는 집에 있던 책을 빌미로 국가보안법 위반으로 구속되고 학교에선 해고됐다. 노조는 타격을 입었지만 대신 학생들의 지지를 얻었다.

사실 현재까지도 대부분의 대학노조의 입지란 그리 탄탄한 게 아니다. 게다가 당시만 해도 대학의 직원이라고 하면 공안당국의 협력자란 인식 때문에 노조가 생긴 이후에도

가' 하는 것으로 좁혀진다.

입사 초기 그는 그 시절만 해도 손에 대는 것조차 부담스러웠던 판금서적 같은 것들을 내 손으로 이 도서관 안에 끌어들이 수 있다는 생각을 하며 들뜨기도 했다. 검열이 심한 때였기 때문에 그는 '내가 이 저지망을 뚫고 학생들이 대학 도서관에서 그 책들을 볼 수 있게 하고 말겠다'는 결심으로 이 일을 했다. 그러나 그것도 곧 시들해졌다. 결과에선 별 차이가 없기도 했고 또 세월이 변하면서 입사 당시와는 상황도 많이 달라졌

던 것이다. 그는 물론 근무시간만큼은 변함없이 이 일에 몰두하지만 그 일도 십년 넘게 하다 보니 어느날 이런 생각에 빠지게 됐다.

'결국은 내가 작업한 것이 노란색 목록카드로만 남는구나. 아, 이게 내 인생이 아닌데...'

내친 김의 '자백'

한 학번 아래이자 대학 동창인 부인과는 군제대 후 복학했을 때 서로 실연당한 사람으로 만났다. 부인은 원예학과에 다니고 있었는데 농대

다니던 후에 때문에 진작부터 알고 있다가 복학 후 우연히 만나 서로 그동안 실연당한 얘기를 털어놓으면서 가까워졌다.

84년 5월에 결혼했다. 5년 만에 어렵게 첫애를 얻었을 때 그 기쁨은 뭐라 표현할 수 없었다. 둘은 딸을 기다려 온 통 딸 이름만 수십개를 지어놓았다가 막상 아들을 낳은 다음에는 힘이 딸려서 한 글자만 지었다. '결'. 그 다음에도 또 아들. 그래서 이번에도 한 글자만 지었다. '결'의에 차게 살아라'는 뜻에서 둘째 아들 이름은 '찬'.

지금 김종원씨는 여성문제 얘기만 나오면 주눅한다. 그래서 묻지도 않았는데 계간「사무직여성」에 자신이 나온다는 게 아무래도 걸렸는지 먼저 술술 자백(?)을 시작했다.

"새문안교회 다닐 때만 해도 같이 청년회 활동을 했었는데... 그래서 그렇게 말해요. 나는 고급인력인 학사출신 가정부를 데리고 산다고 말입니다. 그게 항상 마음에 걸립니

다. 아내는 사회적으로 성취감있는 일을 하고 싶어하지만 그게 잘 안되는데 나는 바깥으로만 열심히 뛰어다니니까 '나는 뭐냐'고 가끔 말하지요. 애들이 좀 크고 나면 활동의 장을 찾으려고 하고 있는데, 지금은 방송위원회 모니터 일을 해요. 그것도 경쟁률이 대단하더라구요. 37만원 받고 하는 일인데도 석사, 박사 출신들이 많더라고요"

노조활동가로는 대단한 사람이면서도 여성문제에 대해서는 아주 보수적인 남자들을 만나면 그 문제만큼은 피터지게 싸운다는 그는 막상 자신과 가장 가까운 한 여자의 조건을 자신이 가로막고 있는 이 대목이 늘 목구멍에 걸렸던 것 같다. 그가 마치 고해성사를 하듯 얘기를 하기에 "반드시 둘이 똑같이 일하는 것만이 척도는 아니지 않느냐"고 했더니 그는 몹시 반가운 기색이다. 큰 위안이 되는 것 같았다. 그런데 그는 내친 김에 더 나간다.

"사실은 여조합원들한테 불만이 없는 게 아닙니다. 사실

"학사출신 가정부를 데리고 산다고 말하곤 해요. 그게 항상 마음에 걸립니다"는 그의 고해성사. 여성문제에 보수적인 남자들을 만나면 그 문제만큼은 피터지게 싸우지만 막상 자신과 가장 가까운 한 여자의 조건을 자신이 가로막고 있는 것 같은 사실이 늘 목구멍에 걸렸던 것 같다.

학교는 여자들에겐 아주 유리한 직장입니다. 군호봉만 빼고는 다 똑같고 승진도 제한받지 않고 있습니다. 그런데 어떤 때 보면 '어떻게 저렇게 직장생활을 할 수 있을까' 싶을 정도로 알미울 때가 있습니다. 도서관에선 목록카드 작성하고나면 그 다음 일이 책 옮기는 일인데 여자들은 꼼짝도 안하거든요. 퇴근은 칼같이 하구요. 그러면 그 일은 다 남자들 손에 떨어지는데 어떤 남자가 좋다고 하겠습니까?"

그래서 노조에서 설문조사 같은 걸 할 때도 모성보호 조항이 나오면 많은 남자들이 명분은 찬성하면서도 속으로는 찬성하기 싫어진다는 얘기를 수시로 듣는다는 이야기까지 실토했다.

그의 거침없는 얘기를 들으

면서 문득 즐거운 기분이 됐다. 여자조합원들의 이런 태도를 두고는 현장 어디에서나 말도 많고 또 그만큼 여자들의 변명과 반론 또한 태산처럼 쌓여 있는 게 사실이다. 그렇기 때문에 이 바닥을 알고 있는 웬만한 남자 활동가라면 더구나 많은 여성조합원들이 볼 지면에 나갈 인터뷰에서 이렇게 '무방비한' 얘기를 꺼내지는 않을 것이기 때문이다. 어쩌면 바로 그것이 그의 인기의 비결인지도 모른다.

— 그런 얘기 하시면 여자조합원들 사이에서 인기가 떨어질지도 모르겠네요?

김 : 인기요? (웃음) 그런데 사실 기획국장 하면서 놀이지도나 사회 같은 걸 안보니까 인기가 많이 떨어졌어요. 만회를 하긴 해야 할 텐데... (웃

딸 이름만 수십개 지었다가 막상 아들을 낳자 힘이 딸려 한글짜색만 지었다는 결이와 찬이와 함께한 모처럼의 가족사진



음) 그런데 김영삼 대통령도 얼마전에 취임초보다 인기가 떨어져서 오히려 마음 편하다고 하지 않았어요?

이 암전해 보이는 사람이 레크리에이션 지도를 하는 걸 상상해보다가 문득 떠오른 질문 하나.

— 생활이 너무 순탄해서 문제라고 말씀하셨는데 그럼 어떤 직업을 가지면 좋을 것 같으세요?

김 : 대학 분위기는 변화와 발전을 싫어합니다. 대학에 있으면서 노조 활동을 하니까 어쨌거나 역사의 발자취가 남는 데 일조하고 있다는 생각도 하지만, 사실 대학은 기업과 달리 어느 정도 양식이 통하는 사회고 그러다 보니까 대학노조 활동 역시 뭐랄까, 밍밍하지요. 뭔가 도전적이고 변화있는 생활을 했으면 하는 꿈이 있습니다. 한때 열렬히 방송국 PD를 꿈꾸었어요. 이렇게 본격적으로 노조활동을 하기 전에 말입니다. 자기가 기획한 일을 자기가 직접 할

수 있는 그 자유로운 패기가 부러웠어요. 그래서 기회가 된다면 이벤트 사업 같은 것도 해보고 싶습니다.

아름다운 곳에서만 꿀 수 있는 아름다운 꿈

경희대 노조 사무실은 아주 아름다운 곳이다. 옛 건물에 서나 볼 수 있는 세로로 길게 난 밝은 창이 양면으로 나 있고 고황산이 뒷쪽에 펼쳐져 있다. 어쩌면 그는 요즘같이 혼탁한 시대에 보기 드문 행운을 타고난 사람인지도 몰랐다. 비록 노란 카드 하나로 장식되는 것일지언정 지식과 상상의 보고가 그 속에 꿈틀대는 책 더미를 하루 종일 옆에 끼고 살고, 그리고 이 전망 좋은 노조 사무실에서 비록 '속썩는' 일지언정 사람들과 믿음을 나누는 일로 눈코 뜰 새 없이 바쁜 30대를 보내고 있으니 말이다. 그래서 필자는 그의 이 진지한 소망을 들으면서 그의 꿈은 이루어지기 쉽지 않겠구나 하는 생각을 얼른 하게 됐다.

그의 꿈은 절벽에 물린 강파

한 자의 결단이 요구되는 그런 것이 아니라 그 어떤 오염되지 않은 고운 무늬결만이 바닥에 차곡차곡 쌓인 그런 것이어서, 이루어진다 해도 한참의 완만한 우회를 거칠 것이 분명했기 때문이다. 그는 함께 하고 있는 경희대 조합원들, 그리고 대학노조연맹의 직원들 수만명의 무게를 실제 그대로 지고서야 그 자유로운 길로 접어들 것임에 틀림없다. 그래서 아마도 더 현실성 있는 꿈은 그가 혼신을 바치고 있는 노조활동 그 자체를 방송국 PD 일 같은 자유로움과 역동성으로 바꿔 놓는 일이 아닐까 싶었다.

아마도 5년쯤 뒤 다시 만나게 되면 그는 분명 그 일을 하고 있느라 정신 없어 하면서 또 다시 '순탄'한 자신의 인생을 하소연할 것 같은 흥겨운 상상 속에 이 '멋있는 동지'와의 만남은 끝이 났다. 그는 곧바로 칸트의 시계추처럼 정확하게 그 다음에 기다리고 있는 일로 직진했다. 그것은 경희대 학생회 행사에 노조 대표로 참석하는 일이었다.◆

판례와 예설

잡무거부에 따른 부당해고는 불합리하다

계간 「사무직여성」 편집실



말뿐 더이상 그의 말을 들으려하지 않았다.

언제나 그 자리인 고참여직원

나이가 들고 회사일에 대한 경력도 남부럽지 않겠다싶을 만큼 회사 전반적인 사정에도 익숙해져가자 그도 이제는 자신의 능력을 창의적인 것에 활용하고 싶었지만 그러한 기회는 쉽게 주어지지 않았다.

시간이 흐를수록 그도 그만큼 달라져갔다. 예전처럼 고분고분 상사며 동료 남직원의 책상머리에 커피를 타서 갖다주는 일을 하지 않았고, 오히려 늦게 입사한 남직원들이 커피심부름을 시키면 직접 가져다 먹이라고 말할 수 있는 용기도 생겼다. 하지만 이러한 행동은 반드시 비난의 화살이 되어 돌아오곤 했는데, '고참으로 대우해주고 싶어도 고참다운 행동을 안한다' 따위의 일토당토 않는 이야기가 들려오곤 했다.

회사내에서 여직원만의 몫이란 이런 일만 있는 것이 아니었다. 남직원들은 자신의 일중에서 통장만들거나 부수적인 잡일들을 여직원들에게 맡기는 일이 잦곤 했는데, 그는 그 일들을 거부하기로 마음먹었다. 물론 자신의 할 일이 많아서 그렇기도 했지만 자기 할 일은 자기가 해야 한다고 생각했고, 거부할 만한 정도의 경력과 나이가 됐다고 생각했기 때문이었다.

당연히 그는 남자상사들이 보기엔 부리기 힘들고 기추장스러운 최고참여직원이 되어갔고, 함께 하며 힘이 되어줄 또래의 여직원들도 결혼하자마자 결혼회직이라는 사규에 따라 직장을 그만두어 아무도 남아 있지 않았다. 취업규칙이나 단체협

약에는 직원의 정년이 남녀 모두 만55세로 규정되어 있지만, 여사원이 결혼을 하면 사직원을 수리하여 의원면직하도록 한다는 인사규정이 자리잡고 있었고 그것이 취업규칙이나 단체협약보다 더 강한 규제력이 있었다.

따라서 여사원들이 결혼하면 당연히 사직원을 제출하는 것이 관례화되어 여자사원들의 근속기간이 평균적으로 대졸자의 경우는 3년 내지 4년 정도, 고졸자의 경우는 7년 내지 8년 정도에 불과하였다.

한번은 이런 일도 있었다. 1992년 1월 그가 근무하던 본점 영업부의 한 남자사원이 여자사원에게 자신의 당첨된 즉석복권을 은행에 가서 바꿔오라는 사적인 심부름을 시켰다. 그러나 이를 당당하게 거절하는 여사원에게 그 남자사원이 욕설을 하자 이영인씨를 비롯한 여사원들이 집단적으로 이에 항의하면서 1주일 이상 청소를 거부했다.

이 사건은 그와 고참여사원 3명이 부서이동 당하는 것으로 마무리되었지만, 전혀 성과가 없었던 것은 아니다. 그 일이 있고 나서 적어도 영업부에서는 각자 커피를 타먹는 것으로 커피문제만큼은 해결되었으니까...

수화기를 대고 있던 쪽의 뺨을 때리고...

여성에 대한 차별과 남성들의 권위주의적이고 보수적인 태도는 암암리에 갈등을 쌓아갔다. 그러던 중 1992년 11월, 그의 상사인 업무부 김○○차장이 대출자료를 심사하던 중 첨부자료(전산자료)의 출력을 시키기 위해 그를 불렀다. 타이

핑을 하고 있던 그는 당시 주위에 업무를 잠시 쉬고 있었던 남자사원들이 있었고, 출력 정도는 모든 직원이 할 수 있는 작업인데도 굳이 업무중인 자신에게 시키는 것은 불합리하다고 느끼면서 계속 하던 일에만 열중하고 대꾸하지 않았다. 내심 '이렇게 바쁘다는 것을 눈치챘으니 다른 남직원에게 시키겠지' 하는 생각을 하며...

다음날, 김차장에게 당일마다 처리하여야 할 전표총괄 및 시산표 이틀분을 한꺼번에 결제를 올리고 난 잠시 후, 김차장이 전날의 일을 추궁하려고 그를 불렀으나 대꾸하지 않고 자기 일만 계속 하였다.

김차장은 격분하여 결재판을 책상에 집어던지고 "이 ××년아, 내 말이 말 같지 않아"라고 욕설을 하면서 마침 전화를 하고 있던 그에게 달려들어 수화기를 대고 있는 쪽 뺨을 때리고 원고의 먹살을 잡아 흔들었다.

그는 너무 분개한 나머지 "아 쳐봐, 나도 이제 남은 것은 악밖에 없고 이 회사에서 무서운 사람은 아무도 없다(폭행따위 무섭지 않다)"라고 반말을 하면서 대들었다.

이 사건으로 회사는 오히려 그를 무보직 발령을 하였고 그는 그 처우에 대한 항의표시로 출근부와 사무분담명령부에 10일간 날인을 하지 않았다. 무보직 기간동안에는 처리기한이 있는 업무나 대외보고업무중 그가 처리하던 업무를 부분적으로 수행하였다.

폭언, 폭행을 당하고도 오히려 무보직 발령을 받은 그는 어찌되었던 회사에 물의를 일으킨 점에 대하여 사과를 하였고, 우선은 그런 상황을



감수하려고 했다.

그러나 회사는 징계위원회를 열어 결국 그에게 무기정직처분을 내렸고, 가해자에게는 감독자로서의 책임만 지게하여 경고를 주는 것으로 마무리하였다. 더욱더 문제되는 점은 이영인씨에게 주어진 징계내용이 단체협약에 규정된 '노동조합과 사전에 합의절차' 조차 거치지 않은 채 결정됐다는 사실이다.

장기전 결심하고 민사소송 제기

무기정직처분발효 3개월이 지나자 회사는 다시 인사위원회를 열어 무기정직후 3개월내에 복직

스스로 선택하는 직장건강검진이 되어야

정 양 회 한국여성민우회 사무직여성부 부장

문) 자궁암 검진을 받다가 처녀막이 파열되었습니다

전화교환원으로 일하고 있는 40대의 미혼여성입니다.

1993년 5월, 저는 회사의 지정의료기관에서 정기건강진단을 받았습니다. 그런데 서비스로 추가된 자궁암 검진을 받던 중 출혈이 있어 즉시 산부인과병원에서 진찰을 받았고, '처녀막 파열로 인한 출혈'이라는 진단을 받았습니다. 저보다 먼저 진찰을 받은 2명의 미혼여성도 저와 같은 일을 당했지만, 잘 모르기도 하고 창피하기도 해서 문제제기를 못하였습니다.

저희 회사에서는 그전에도 정기검진 과정에서 채혈(採血)시의 부주의로 문제가 생겨 진단기관을 바꾸기도 했는데, 또다시 의료기관의 비상식적인 처사를 겪고 보니 가만히 있어서는 안되겠

다는 생각이 들었습니다.

검사기관인 〇〇의학연구소 〇〇의원측의 검사와 정에는 많은 문제점이 있었습니다.

①사전에 자궁암검사가 처녀막 파열을 수반한다는 설명을 하지 않았고, ②미혼여성에게는 실시해서는 안되는 검사방법(질내 세포도말표본 채취법: 질경을 사용하여 질내의 분비물을 채취하는 방법. 미혼여성일 경우는 면봉을 사용해 질 입구에서 채취해야 한다)을 택하였으며, ③담당 의사가 검진을 하지 않았을 뿐만 아니라 산부인과 근무경험도 전혀 없는 간호사가 단독으로 실시하였고(나중에 검진을 한 사람이 무면허 일용직이었음이 판명됨), ④자궁암 검사를 위해 마땅히 갖추어야 할 의료시설조차 갖추지 않았다는

점 동입니다.

이에 저는 '처녀막 파열'로 인한 정신적·물리적 피해에 대한 손해배상청구소송을 하여 현재 진행중에 있습니다.

사건발생 시기인 5월부터 10월에 소송을 결심하기까지 저 개인적으로는 엄청난 정신적 고통을 겪었음에도 불구하고, 소송을 제기하자 이 사건을 '가벼운 교통사고' 정도로 취급당하기도 했고

심지어는 '그런 걸 동네방네 알리고 다니는 것은 불미스럽다'는 비난과 '혹시 다른 목적(돈)이 있어서가 아니냐'는 등 왜곡된 시선을 받고 있어 더욱 괴롭습니다. 더구나 의료원측으로부터 '나이가 40이나 된 여자가 미혼이라고 해서 꼭 처녀라고 볼 수 있느냐'는 등 모욕적인 발언까지 들었습니다. 제가 소송을 제기한 것이 과연 잘 한 일인지 모르겠습니다.

응답) 처녀막 가치는쟁 이전에 비상식적인 직장건강검진 문제가 먼저 짚어져야 합니다

귀하의 문제제기는 너무나 당연하며 용기있는 행동이라고 봅니다. 귀하는 비상식적이고 형식적인 직장건강검진의 문제, 처녀막의 유무로 순결을 가늠하는 사회현실에 대해 공개질의를 한 셈입니다.

미혼인 귀하가 자궁암검사를 받게 된 경위에 대해서는 충분히 납득이 됩니다. 자궁암은 역학(疫學: 종합적인 관찰이나 데이터 처리에 의해서 질병을 파악하는 의학의 한 분야)적으로 성관계의 횟수가 많을수록, 아이를 많이 낳은 여성일수록, 남편(혹은 상대 남자)이 외도를 많이 하는 경우일수록 발병률이 높으며 성경험이 없는 처녀인 경우엔 자궁암이란 검사가 특별한 경우를 제외하곤 거의 필요하지 않다고 합니다.

그러나 대부분의 여성들은 이러한 의학적인 사전지식뿐만 아니라 더 기초적으로 알아야 할 성 과 여성자신의 몸에 대한 객관적인 지식도 갖고 있지 못합니다. 당연히 한국여성에게 가장 많은 암이 자궁암이고 40대에 발생률이 높다는 통계

는 충분히 미혼여성에게도 '혹시 나는 별일 없을 까' 하는 우려를 갖게 하지요.

귀하의 경우, 산부인과 전문의 견해로도 다음과 같은 이유로 비상식적이고 불법적인 건강검진을 받았다고 봅니다. 첫째, 면허가 없는 일용직 간호사(?)가 단독으로 건강검진을 실시한다는 것은 상식밖의 일일 뿐 아니라 불법적인 일입니다. 둘째, 검사방법에 있어 기·미혼의 차이뿐만 아니라, 미혼이더라도 성관계의 유무에 따라 차이를 두는 것이 당연한 일임에도 이를 무시했다는 점입니다. 즉, 설사 성관계를 했다 하더라도 출산경험이 없는 경우엔 질경을 넣지 않으며, 그 방법은 주로 출산을 경험한 기혼에게 사용하는 방법이라고 합니다.

처녀막 파열이 한 개인에게 어떤 의미를 가지는가하는 문제 이전에 짚어져야 할 것은 이 문제의 출발점인 직장건강검진의 문제입니다. 〇의료기관은 명백한 위법행위를 했기 때문입니다.

직장건강검진은 산업안전보건법 제43조에 의

진단기관으로 선정받기 위해 의술보다는 영리를 추구하여
자궁암검사를 추가하여놓고 검사 자체는 소홀히 한 경우 등에 대비하기 위해서라도
직장건강검진에 노동자들의 참여는 필수적입니다.

해 의무화되어 있습니다. 즉, ①사업주는 정기적으로 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 근로자를 채용할 때에도 또한 같다. ②근로자는 사업주가 실시하는 제1항의 규정에 의한 건강진단을 받아야 한다. 다만 사업주가 지정하는 의사(치과의사 포함)의 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에 있어서는 다른 의사에 의하여 제1항의 건강진단에 상당하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다고 명시되어 있습니다.

이에 따라 1990년도 건강진단 실시상황(노동부 산업안전국 안전기획과)을 보면 대상근로자수 4,046,474명 가운데 3,529,516명이 진단을 받았고, 그중 87,784명이 질병자(직업병, 일반병)인 것으로 밝혀졌습니다.

그러나 노동부의 건강진단 단속도 형식적이어서 미실시업체에 대한 감독, 직업병유소전자에 대한 작업전환 조치 등 사후관리를 제대로 실시하지 않고 있다는 보도(『새건강신문』, 92.2.29)도 있었습니다.

그럼에도 불구하고 개인적으로 20,30만원 정도의 비용을 감당하면서 종합검진을 받을 수 있는 사람은 많지 않기 때문에 직장건강진단의 의미는 매우 중요하고 특히 질병을 예방하는 차원에서는 더욱 내실있게 운영되어야 한다고 생각합니다. 그런데 실제로 직장인들에게 물어보면 검

사결과를 그다지 신뢰하고 있지 않습니다. 왜냐하면 검사항목이 많지 않고 검사방법도 질환을 결정적으로 찾아내지 못하기 때문입니다.

노동자들의 건강과 안전을 위해 전문적인 활동을 하고 있는 단체인 「노동과건강연구회」에서는 노동자들이 스스로 직장건강검진의 문제에 대해 진지하게 고민하고 요구해야 한다고 권고하고 있습니다. 검진을 받는 사람들도 피동적인 자세가 아니라 좀더 적극적으로, 필요한 검사는 받고 필요하지 않은 검사라고 생각하면 거부할 수도 있어야 한다는 것입니다. 즉 노동자들이 검진기관, 검사항목을 선정하고 특히 직업병이 우려되거나 특정 질환이 많이 예상되는 경우에는 특별검진을 받을 수 있도록 요구해야 합니다.

따라서 여성들에게 많은 질병인 자궁암 검사를 기혼여성이 많은 귀하의 사업장에서 실시한 것은 매우 바람직한 일이나, 의술보다는 영리를 추구하는 집단에서 진단기관으로 선정받기 위해 자궁암검사를 추가하고 검사 자체는 소홀히 한 경우 등에 대비하기 위해서라도 직장건강검진에 노동자들의 참여는 필수적입니다.

처녀막의 유무가 순결의 척도가 되어서는 안됩니다

귀하의 사건이 문제의 발단인 비상식적 직장건강검진의 문제를 비껴나서 처녀막의 가치는쟁이로만 비화된다면 문제의 본질을 흐리는 것이라고

생각됩니다.

그럼에도 불구하고 처녀막문제 자체에 대한 우리들의 생각을 정리해 볼 필요는 있습니다. 이 사건을 접한 여성들의 반응은 손해배상액수가 너무 적다는 사람, 너무 많다는 사람, 다시금 순결이데올로기를 강화시킬 우려가 있다는 사람, 처녀막을 순결의 징표로 생각하는 사회풍토를 고려해야 한다는 사람 등등 다양합니다.

이처럼 처녀막의 존재가치에 대해서는 개인마다 비중을 두는 정도가 다르겠지만 '여성은 순결해야 하고 순결의 징표는 처녀막의 유무이다', '첫날밤 혈흔이 보이지 않아 이혼당했다', '순결을 의심받을까봐 처녀막 복원수술을 했다' 등의 예에서 보듯이 우리 사회는 처녀막의 유무로서 순결을 가늠하는 통념이 강합니다. 처녀막의 신화는 여성에게만 혼전 순결을 강요하는 억압이데올로기로 이용되어 왔고 많은 여성들이 그것 때문에 고통을 받아왔습니다.

이렇듯 순결을 강요하는 문화 속에서 불의의 사고로 인한 '처녀막 파열'이 귀하에게 큰 상실감을 준 것은 당연하다고 생각합니다. 그러나 우리는 순결의 의미가 무엇인지에 대해 돌아볼 필요가 있습니다. 실제로 처녀막이란 원래 없는 여성도 많고 격렬한 운동으로 파열될 수 있는 얇은 근육질이라고 합니다. 얇은 근육질에 불과한 처녀막이, 그러나 여성에게는 혼전순결을 나타내는 하나의 중요한 상징이 되어 왔습니다. 남성에게는 혼전순결의 유무를 상징하는 신체 부위가 없는데, 여성에게만 유독 처녀막이라는 신체의 일부부위가 혼전순결을 상징하는 역할을 부여받아

온 것입니다. 이는 우리 사회의 문화가 여성에게만 순결을 강요하고 있음을 보여줍니다. 혼전 성 경험의 유무를 순결의 기준으로 한다면 그것은 남녀모두에게 적용되어야 할 것입니다.

스스로 선택하는 직장건강검진이 되어야

귀하의 사건이 처녀막의 가치는쟁이만 결부되어서는 안된다고 봅니다. 처녀막의 가치 유무를 떠나서 예민한 생식기 주변에 상처가 나 출혈을 했다는 사실, 의료기관에서 무면허 일용직에게 단독 검진을 맡기는 불법적인 처사를 저질렀다는 점이 핵심적인 문제라고 봅니다. 그런 점에서 귀하가 8의료기관을 대상으로 소송을 제기한 것은 너무나 당연한 행동인 것입니다. 특히 세인의 입에 오르내리기 좋은 '처녀막'과 관련된 직장건강검진의 문제점을 제기한 것은 용기있는 행동이라 생각합니다.

앞으로는 반드시 노동자 스스로가 검진의 종류와 구체적인 방법에 대해서 자세히 알고 선택해야 합니다. 그래야만 일률적이고 형식적인 직장건강검진에서 파생되는 여러 문제들을 막고 내실화를 기할 수 있을 것입니다.◆

뒷소식

소송이 제기된 후 94년 1월 8의학연구소 00의원은 자진해서 문을 닫고 지정 직장건강검진기관의 자격도 반납했다. 참고로, 직장건강검진기관 지정은 노동부의 각 지방노동사무소에서 행하고 있다.

- 0.

「남녀행원 분리채용 금지지침」을 내렸고, 그 이후 93년에 제2금융권과 대기업에

남녀고용평등법을 위반하는 취업규칙 개정지침을 내렸다.

이러한 일련의 과정에서 세칭 여행원제 또는 여사원제로 불리워지던 직장내 성차별의

대표적인 제도로 꼽아온 성별분리호봉체계가 흔들리고 있음이 분명하다.

이제 각 기업체에서 도입한 임금 및 직급체계 개편의 실효성 평가가 중요하겠

제도 개편 이후 여직원의 지위에 어떤 변화가 있는가

그리고 재차 변화 움직임은 없는지 등에 대해서 살펴보고자 한다.

〈편집자주〉

년 2월, 허 김석현씨의 어귀의 피아노소

76년에 은행에서 결혼퇴직제가 폐지된 후 87년 남녀고용평등법(이하 평등법) 제정과 노동조합운동의 활성화로 사무직 전반에 결혼퇴직제의 폐지, 동일노동 동일임금원칙 등 여성의 평생평등노동권에 대한 인식이 확산되어 왔다. 이러한 사회적 여건의 변화 속에서 각 사업장에서는 노동조합을 통해 남녀의 임금격차를 줄이려는 노

87년 제정된 남녀고용평등법은
노동현장에서의 성차별적인 제도를 개선하는데 법적인 근거를 제공하기는 했지만
사실상의 성차별적인 제도 및 관행은 여전히 존재하고 있어
명목에 불과한 법이라는 지적을 받고 있다.

력들이 진행되었으며 언론사, 서울상공회의소에서 단일호봉제를 도입하여 남녀간, 학력간 임금격차를 줄이는 성과를 거두었다.

90년도에 들어서면서 은행과 제2금융권 등 여타의 사업장에서 '동일노동 동일임금'을 성취하기 위한 시도가 더욱 적극적으로 전개되기 시작하였다. 은행 노동조합에서는 '여행원제'를 폐지하고 단일호봉제를 쟁취하기 위한 활동이 전개되기 시작했다. 90년 10월에 전국금융노동조합연맹(이하 금융노련)에서는 '동일노동 동일임금 등 고용평등법 실천을 위한 특별예산을 보장하라'는 요구를 하기 시작하였고, 11월에는 국책은행노조를 중심으로 '예산확보투쟁위원회'를 구성하였다.

이러한 사회적 분위기 속에서 91년 3월 국민은행 이선자씨가 국민은행을 상대로 서울민사지방법원에 남자행원과의 임금차액지급청구소송을 제기하게 된다. 이 사건은 여행원의 업무가 남행원과 동일한 업무임을 법적으로 입증할 수 있는 계기로 많은 사람들의 격려와 지지 속에서 소송이 진행되었으나, 기업내의 문제로 인해 원고가 소송을 취하하는 것으로 일단락되었다.

제2금융권 등 여타 사업장에서도 여성의 차별 임금문제를 법정에 세워 해결하려는 움직임이 일기 시작했다. 그러한 움직임은 비록 조직의

힘이 뒷받침되지 않아 어려운 점이 많았지만 여성차별임금의 부당성과 동일노동 동일임금의 정당성을 사회적으로 널리 공유하는데 큰 영향을 미쳤다. 즉 90년 연세대 여성일용직 차별임금소송사건, 92년 차별임금개선을 요구하다 해고되어 민사소송한 두산의 문정숙씨 사건, 새로운 승진차별제도에 항의하다가 해고되어 소송한 대한생명 김화연씨 사건, 승진차별로 증폭된 차별 임금문제로 소송을 제기한 한양대 민숙기씨 사건 등이 그것이다.

한편 노동부에서는 평등법이 제정된 지 4년만인 91년 7월 12일에 전국 은행에 「남녀행원 분리채용금지지침」을 내렸다. 노동부는 지침에서 제1금융권 여행원 분리채용은 평등법 제2조 2항과 제6조를 위반한 것이므로 앞으로는 은행권의 직종을 직무내용 또는 성질에 따라 구분하고, 각 직종별로 남녀에게 동등한 채용기회가 주어질 수 있도록 취업규칙 개선을 지시했다. 그러나 이 지침에서 기존 여행원에게 불리한 남녀분리호봉, 직책수당체계 격차의 시정은 노사간의 협의하에 하도록 함으로써 기존 직원에게는 강제력이 없는 새로 채용되는 여행원에게만 적용되는 지침이라 할 수 있다.

93년 3월에 노동부는 93년 5월말까지 보험·증권사 등 제2금융권과 30대 재벌그룹의 주력

남녀고용평등법을 지키지 않는 5백명 이상의 대기업에 대한
행정지도를 강화해 위반 사업주를 형사처벌하기로 했다.
그러나 이러한 일련의 노동부의 지침은 80년대 중반 이후
산발적으로 이야기되어 오던 신인사제도를 본격적으로 도입하려는 배경으로 작용하기도 했다.

기업들이 여사원제나 성별분리호봉제 등 평등법을 위반하는 내용의 취업규칙을 개정하지 않을 경우 사업주를 형사처벌하기로 했다. 또 평등법을 제대로 지키지 않는 5백명 이상의 대기업에 대한 행정지도도 크게 강화해 93년 말까지 각종 성차별 규정을 없애지 않으면 이들 업체의 사업주도 형사처벌하기로 했다.

그러나 이러한 일련의 노동부의 지침은 80년대 중반 이후 산발적으로 이야기되어 오던 신인사제도를 본격적으로 도입하려는 배경으로 작용하기도 했다. 단자사에서 은행으로 업종을 전환한 하나은행(91.7.)과 보람은행(91.9.)은 업종전환과 동시에 신인사제도를 도입하였다. 그리고 92년 1월에는 노동부와 전국은행연합회에서 성별기준이 아닌 합리적인 기준에 의한 직종별 인사운용체계라는 명분하에 여직원을 승진뿐 아니라 업무면에서 제한된 체계에 묶어두는 것을 골자로 하는 「여행원인사관리제도개편안」을 마련하였다.

92년 7월 6일에 외환은행이 시중은행에서는 처음으로 신인사제도에 의해 신규채용한 여직원 35명을 사무직으로 발령을 내게 된다. 이에 금융노련에서는 적극적인 철회 촉구활동을 전개하였다.

91년 말과 92년 상반기에 걸쳐 신인사제도에

대한 반대가 적극적으로 제기되자, 노동부는 92년 7월 14일에 다시 한번 지침을 내렸다. 즉, 노동부는 해당 지방관서에서 은행의 인사보수규정 등 근로조건 관련 규정을 정밀검토하여 성차별제도와 관련된 부분에 대해 취업규칙변경명령을 내리도록 했다. 그리고 60일의 경과조치 후 개선하지 않은 은행은 평등법에 따라 사법조치할 방침을 세웠다. 그리고 신인사제도와 관련해 기존 여행원을 본인의 의사에 반해 일률적으로 일반직에 배치하는 것은 위법이라고 밝혔다.

이러한 신인사제도를 둘러싼 노조와 은행간의 공방전은 92년 9월 제일은행에서 처음으로 신인사제도를 도입하지 않고 여행원제를 폐지하기로 하면서 일단락되었다. 그 뒤 신인사제도가 도입된 사업장은 수출입은행(92.10.)과 신한은행(92.3.), 한국은행(92.6.) 등이다. 은행권에서는 제일은행을 시발로 시중은행, 국책은행, 민간은행, 지방은행 모두 92년 10월부터 시작하여 93년 4월자로 여행원제가 모두 폐지되었다. 따라서 은행권에서 일단 성별분리호봉제 폐지는 일단락된 것처럼 보인다. 그러나 여행원제가 폐지되었다고는 하나 단일호봉제의 내용에 있어 문제점이 많고 또다시 신인사제도가 제기되고 있고 재차별화전략이 도입되고 있는 실정이다.

한편 제2금융권에서도 일부 사업장에서는 여

그러나 과연 성별분리호봉체계는 무너지고 있는가?

즉, 은행에서 여행원제는 과연 폐지되었는가?

또한 여사원제폐지의 방향은 바람직하다고 평가할 수 있는가?

이에 다음에서는 크게 은행권과 제2금융권으로 나누어

여행원제폐지, 여사원제폐지 이후 변화된 내용은 무엇이고 남은 문제점,

앞으로 계속 쟁점이 될 문제점은 무엇인지를 살펴보고자 한다.

사원제가 폐지되고 단일호봉제가 도입되었다.

그러나 애당초 여성들의 기대와는 달리 대부분의 사업장에서 노동부가 제시한 시한에만 초점을 맞춰 노동조합과 협의과정 없이 일방적으로 개편안을 노동부에 보고하였고, 회사측의 개정내용 역시 남자고졸사원의 초봉을 여직원의 초봉으로 하향조정하거나 신인사제도의 시행을 포함하는 등 여러가지 문제가 속출하였다. 제2금융권에서 신인사제도는 90년 대한생명보험에서 선두로 도입된 후 잠잠하다가 93년에 들어와서 대한투자금융, 제일투자금융, 한국개발리스 등 여러 사업장에서 도입되고 있는 실정이다.

이상에서 간략하게 평등법 제정 이후부터 91년 은행에 내려진 「남녀행원분리채용금지지침」, 93년 3월에 제2금융권과 은행에 내려진 「고용차별규정 개정 안할 시 사업주 처벌」 등의 정부측의 방안을 배경으로 각 사업장에서 진행된 여행원제 또는 여사원제 폐지와 단일호봉체계 도입의 흐름을 살펴보았다.

현재 은행에서는 여행원제폐지를 시발로 성차별문제가 한풀 꺾인 모습을 보인다. 이제 그동안 가장 불합리한 제도로 간주되었던 여행원제가 폐지됨으로써 성차별문제가 전부 해결된 것

으로 인식되기까지 한다. 평등법 제정 7년이 지난 현재, 세칭 여행원제 또는 여사원제로 불리워지던 그동안 직장내 성차별의 대표적인 제도로 꼽아온 성별분리호봉체계가 흔들리고 있음은 분명한 사실이다.

그러나 과연 성별분리호봉체계는 무너지고 있는가? 즉, 은행에서 여행원제는 과연 폐지되었는가? 또한 제2금융권 등에서 여사원제폐지의 방향은 바람직하다고 평가할 수 있는가? 이에 다음에서는 크게 은행권과 제2금융권으로 나누어 여행원제폐지, 여사원제폐지 이후 변화된 내용은 무엇이고 남은 문제점, 앞으로 계속 쟁점이 될 문제점은 무엇인지를 살펴보고자 한다.

조사 범위를 은행과 제2금융권과 일부 건설업에 제한하였는데, 이는 이들 사업장에서 일단은 성별분리호봉체계가 형식적이거나 폐지되었기 때문이다. 그리고 은행과 제2금융권을 나누어서 살펴본 것은 사업장의 성격이 각각 다르므로 인해 그 개편내용과 문제점에도 상이한 측면이 있기 때문이다. 다음에 실린 특집원고는 한달에 걸쳐 각 사업장의 노동조합 간부와 조합원, 비조합원 등을 인터뷰한 내용과 금융노련과 사무금융노련의 각종 자료를 참조한 것이다. ◆

●● 특집

기회의 평등, 조건의 평등

안 혜 성 한국여성민우회 사무직여성부 간사

세칭 여행원제라 불리워지던 성별분리호봉체계가 폐지된 지금

이제 은행에서 여행원과 남행원은 동등한 노동력으로 인정받고 평가받고 있는가? 각

사업장에 따라 여행원제폐지 이후 길게는 1년 6개월, 짧게는 1년이 지난 지금

여행원제폐지의 내용, 폐지와 더불어 나타난 변화가 무엇인지를 살펴보면

여행원제폐지의 실체에 접근해 보도록 하자.

(편집자주)

기회의 평등

'여행원제'가 폐지되기 이전에도 고졸 초급행원과 고졸 여행원간에는 학력, 채용방법에 있어 차이가 없었다. 또한 업무분담 역시 규정되어 있지 않았다. 그러나 남성들은 초급행원에서 시작하는데 반해 여성들은 '여행원'이라는 별도의 호봉체계에 의해서 관리되어 왔다. 이러한 체계하에 여행원은 동일한 학력을 가진 남자행원에 비해 더 낮은 임금을 받아 왔으며 승진기회에서 배제되어 왔다. 이러한 남녀차별적인 체

계는 여행원이 담당하고 있는 수신업무는 여신 업무에 비해 단순한 업무로 평가되는 분위기에 의해 합리화되었다.

따라서 은행에서 '여행원제'가 폐지되고 남녀의 구별이 없는 '단일호봉제'가 이루어진 것은 여성이 남성과 동등하게 임금을 받고 동등하게 승진을 할 수 있는 기회를 부여받게 되었다는 것을 의미한다. 또한 여행원제가 폐지되었다는 것은 여행원의 업무에 대한 재평가와 밀접한 관련이 있다. 여행원제 폐지는 초급 행원에 있어

서 여행원과 남행원간의 업무상의 차이가 없다는 전제 없이는 불가능했다.

그러나 뒤에서 자세히 살펴보겠지만 '여행원제폐지'는 남녀평등의 전주곡에 불과하다. 인사체계의 규정상 남녀차별이 없어진 면에서 '기회의 평등'을 이룬 것은 사실이지만 그것을 운영하는 과정에서 '조건의 평등'이 뒤따르지 않는다면 형식적인 평등논리에 그치고 말 것이기 때문이다.

여행원제폐지의 실제

불완전한 여행원제폐지

분명 규정상으로는 여행원제폐지로 남녀의 구별없이 행원급에서 동일하게 출발하게 되었다. 그러나 사실상 완전한 의미의 단일호봉제는 신규채용에만 해당되는 것이고, 기존 여행원들은 여행원 경력을 100% 다 인정받지 못한 채 행원호봉으로 가게 되었다. 따라서 대부분의 은행에서는 현재의 여행원제폐지를 반쪽짜리로 평가하면서 여행원의 '제호봉찾기'를 앞으로 해결해야 할 중요한 목표로 설정하고 있다.

"나는 여행원제폐지가 아직 끝나지 않았다고 늘 이야기했는데...그건 경력 100% 인정이 추구했던 목표였는데, 평균적으로 본인 경력 보다 70~80% 정도 받았어요. 그건 앞으로 해결해야 할 과제로 남아 있는 겁니다. 그 문제가 앞으로 해결되어야만 여행원제폐지 100%정취라고 할 수 있을 것입니다" (스은행 노조위원장)

그러나 은행측에서는 이제 여직원들도 남직원

들과 동일한 임금을 받고 승진할 수 있는 기회를 갖게 되었으므로 책임감에 있어서도 남성과 동일해야 함을 강조한다. 이에 대해 여직원들은 다음과 같이 대응하기도 한다.

"여성들이 이런 이야기 많이 해요. 여행원제가 폐지되었는데도 불구하고 남녀차별은 없어지지 않았다는 거예요. 우리에게 호봉을 제대로 다 찾아줬느냐, 만약에 호봉을 다 찾아주면 우리도 책임질 수 있는 일들을 다 하겠다고 이야기하는 여성들도 있어요" (스은행 노조여성간부)

그 내용을 구체적으로 보면, 시중은행의 경우는 근속년수가 3년 이상부터 5년 미만까지는 여행원 경력 1호봉이 감축되었고, 5년 이상부터 11년미만까지는 2호봉 감축, 12년이상부터는 3호봉에서 그 이상이 감축되었다. 여행원호봉보다는 행원호봉의 호봉액이 높기 때문에 임금은 다소 올랐지만, 여행원 때 경력은 완전히 인정받지 못하게 되었다(표 1) 참조).

국책은행은 시중은행에 비해 다소 유리하게 개편되었는데, 근속년수 6년 미만까지는 여행원 경력을 100% 인정받게 되었다. 그러나 6년 이상 12년 미만까지는 여행원 경력 1호봉이 감해졌으며 12년 이상부터는 2호봉이 감해졌다(표 2) 참조).

표에서 보듯이 근속년수가 높은 여직원일수록 호봉이 많이 깎이게 되는데 이러한 결과로 장기 근속자 여직원들은 여행원제폐지의 의미를 근시안적으로 파악하기도 한다.

"나는 노조관련되는 일에 관심이 없기도 하지만, 여행원제폐지되고 나서도 별차이를 못 느꼈어요.

나 같은 경우는 오히려 호봉이 깎이게 됐으니까..." (스은행 17년 근무한 여직원)

결국 진정한 의미의 여행원제폐지는 신규채용에만 적용되고 기존 여행원은 근속년수가 높을수록 여행원경력을 더 많이 깎인 상태에서 여행원제가 폐지되었다.

여성의 업무수행능력에 대한 평가

여행원제폐지, 그리고 그 이후의 업무확대, 새로운 인사제도 도입 등은 은행에서 여성이 담당하고 있는 업무에 대한 가치평가와 밀접한 관련을 갖는다. 여성 은행원들이 지속적으로 여행원제폐지를 주장할 수 있었던 것은 은행내에서 여성의 업무와 남성의 업무가 크게 수신과 여신

으로 나뉘어져 있으나, 그 업무가 동일한 가치를 가지고 있다고 보았기 때문이다.

실제로 91년 국민은행 이선자씨는 은행업무에서 남녀업무가 동일가치노동임에도 당시 여행원제라는 체계로 여행원에게 별도의 직급을 정해 차별적인 임금을 지급하고 있음을 고용평등법 제6조 2항의 위반임을 근거로 소송을 제기하였다.

즉, 고졸 초급행원과 여행원간에는 자격과 채용방법에 있어 동일하며 업무분담이 규정되어 있는 것이 아님에도 관행상 여행원의 업무와 남행원의 업무가 수신과 여신으로 나누어져 있었다. 하지만 여신과 수신의 업무내용을 살펴보면, 기술(지식), 노력, 위험부담 등에 있어 동

〈표 1〉 시중은행 개편안

근속년수	전환전	전환후	인상효과
1년미만	6-1	6-1	15,000
2년미만	6-2	6-2	22,500
3년미만	6-3	6-2	16,500
4년미만	6-4	6-3	24,000
5년미만	6-5	6-3	18,000
6년미만	5-6	5-4	32,000
7년미만	5-7	5-5	35,000
8년미만	5-8	5-6	38,000
9년미만	5-9	5-7	42,500
10년미만	5-10	5-8	47,500
11년미만	5-11	5-9	18,400
12년미만	5-12	5-9	7,900
13년미만	5-13	5-10	27,400

〈표 2〉 국책은행 개편안

근속년수	전환전	전환후	인상효과
1년미만	6-6	6-6	14,400
2년미만	6-7	6-7	21,000
3년미만	6-8	6-8	27,600
4년미만	6-9	6-9	34,200
5년미만	6-10	6-10	40,800
6년미만	5-12	5-12	43,000
7년미만	5-13	5-12	33,200
8년미만	5-14	5-13	38,400
9년미만	5-15	5-14	43,600
10년미만	5-16	5-15	48,800
11년미만	5-17	5-16	27,600
12년미만	5-18	5-17	94,600
13년미만	5-19	5-17	84,800

(자료: 전국금융노동조합연맹, 1993, 「제1회 금융노련 여성간부 수련회」)

일가치 노동이라 할 수 있다.¹⁾ 따라서 동일한 가치의 노동을 함에도 불구하고 여행원이라는 별도의 호봉체계를 두어 임금과 승진면에서 차별을 받기에 여행원제도를 폐지해야 한다는 것이다.

여행원제가 폐지된 지금 과연 여자행원의 업무에 대한 평가는 어떠한가?

여행원제폐지 이후 여직원들이 가장 많이 부딪친 문제가 경영자측으로부터 동일한 임금을 받게 되었으니까 그만큼 동등하게 일을 하라는 압박을 받는 것이다. 여직원에게 동등한 일을 하라고 요구하는 것은 여성들의 업무태도와 업무수행능력에 대한 평가와 밀접한 관련을 갖는다. 또한 여성들의 업무태도(업무를 대하는 태도)에 대한 평가와 업무수행능력(해당 업무를 수행할 수 있는 능력)은 다소 다른 측면의 문제인데도 불구하고 혼돈되어 쓰여지고 있다.

우선 여성의 업무태도에 대한 평가를 살펴보자.

여행원제폐지 이후 은행측에서는 여직원의 업무태도가 이전에 비해 더욱 책임감을 갖는 쪽으로 가야함을 강조하고 있다.

"예전에는 여직원이 월급도 조금 받고 보호 대상이기도 했지만 이제는 사용자측도 그렇고, 남직원들도 우리랑 같이 월급을 받지 않느냐, 같이 일하고 같이 의무와 책임을 져야 되지 않느냐... 지금은 동등하게 된 마당이니깐 사람들이 같이 하라는 이야기를 먼저 하더라고요"(스은행 노조 여성간부)

여행원제폐지 이전에는 육아와 가사를 책임져야 하는 기혼여성들의 정시퇴근 등의 문제를 어쩔 수 없이 보아넘겼다면, 이제는 동일한 임금을 받는 입장에 처해졌기에 남성과 동일하게 은행일에 매진하라는 소리가 매섭게 들리고 있다. 이러한 분위기는 탁아제도가 정착되지 않은 현실에서 기혼여성의 퇴직을 유도하는 방향으로 나갈 우려도 있다.

한편 여성의 업무태도에 대한 평가를 둘러싸고 여직원들은 상이한 생각을 갖고 있다.

"우리들이 못하는 것이 뭐 있느냐...은행의 업무라는 것이 자기 업무를 안하고 갈 수 없는 구조라 당일 업무를 다하고 가야하는데, 여자들이 일찍 퇴근한다든지 일을 다 안하고 간다든지 하는 이야기는 도대체 이해가 안가고 말도 안된다..."(스은행 여성노조간부)

여성들은 부정적인 여성업무평가에 대한 대응에서 더 나아가 평가의 방향에 대한 문제제기를 한다.

"여성들은 노동시간을 정확하게 잘 지키고 있어요. 기업의 인사고과 기준 자체가 잘못되어 있기에 마치 오래 남아 있는 사람이 일을 더 열심히 하는 것처럼, 제 시간에 일을 다 끝내고 가는 사람은 오히려 일을 게을리하는 사람으로 보는 것이 잘못된 거죠. 그런 방향이 잘못되었다고 생각해요"(스은행 여성노조간부)

그러나 육아와 가사를 여성이 전적으로 책임지고 있는 상황에서 무한경쟁시대라 말할 수 있

는 현재의 기업환경이 변하지 않는 한 여직원의 업무태도에 대한 부정적인 평가는 달라지지 않을 것이다. 대내외적으로 경쟁이 치열한 환경에서는 자기 일만 끝내고 퇴근하는 직원보다 하루 종일 아침부터 밤까지 기업의 일에 매달려 있는 그런 직원을 요구하고 그런 직원에 대한 평가가 높을 수 밖에 없기 때문이다. 그러나 여성은 육아와 가사를 전적으로 책임지고 있는 한 절대로 그런 기업의 요구에 순응하는 직원이 될 수는 없을 것이다.

다음으로 업무수행능력에 대해서 살펴보자.

여직원의 업무수행능력을 둘러싼 평가는 여행원제폐지 이후 은행내에서 남녀평등이 올바르게 정착될 수 있는지를 예상해 볼 수 있는 하나의 지표가 될 수 있다. 즉, 여행원제가 폐지되었어도 여성의 업무수행능력을 낮게 평가한다면, 신인사제도와 같은 제2의 여행원제 도입을 합리화할 수 있기 때문이다.

"여행원제는 폐지됐지만, 직무수행능력에 있어서 여직원들이 남자들에 비해 떨어진다고 인식되거나 그런 현상이 나타나면, 제2의 여행원제처럼 성에 따른 차별제도가 생길 것으로 확신합니다. 이미 몇 은행에서 직급과 직무를 분리한다든가 직급별체계를 도입했는데, 아직 그 여파가 다른 곳으로 퍼져지는 않았는데...어느정도 그 기한까지는 그동안 연수 기회 등을 주지 않아서 그런다 하지만 그것도 1~2년이다 이거지요. 폐지 3~4년 이후에도 계속 과거처럼 그런 기회가 없어서 그렇다는 이야기는 하기 어려워질 것이라고 봐요. 그래서 앞으로 여성 스스로가 직무수행능력을 남성 못지 않게 하는 것이 속

제라고 생각해요"(스은행 노조위원장)

그렇다면 여직원의 업무수행능력을 평가하는 기준은 무엇인가? 현재 대다수의 여자행원이 담당하고 있는 수신업무를 제대로 못해내고 있다는 것인가?

여행원제가 폐지된 이후에도 관행적으로 나눠져 있는 여행원과 남행원의 업무의 내용은 크게 달라진 것이 없다. 또한 여직원이 담당하는 수신을 평가절하하고 남직원이 주로 담당하는 여신은 높이 평가하는 가치평가의 기준 역시 커다란 변화가 없다. 따라서 업무수행능력에 대한 평가는 주어진 업무의 수행능력에 따른 것이라기 보다는 업무 자체에 대한 가치평가가 그 업무를 담당하는 사람의 업무수행능력에 대한 평가로 연결된다는 것을 알 수 있다.

"은행에서는 그동안 여신, 대출, 관리업무를 은행의 전문업무라고 보고 그것을 수행할 수 있는가에 따라 업무수행능력을 따지고 그에 준해 여직원 업무수행능력을 따졌던 것 같아요. 그런데 여신부분은 능력과 무관하게 여성들에게 그것에 대한 기회가 전혀 제공되지 않는 상황이었어요. 여직원은 계속 수신업무만 맡다보니까 자연히 여신을 수행할 능력이 안되는 것이지, 원래부터 능력이 안된다고 보지 않아요. 은행업무라는 것은 어떤 업무든지 몇 번 해보면 다 할 수 있는 것이라 생각해요. 지금도 어쩌다 그 업무를 여자들한테도 맡기면 충분히 해내는데... 그런 기회가 여직원에게 주어지지 않는게 문제지요. 그러면서도 평가는 주로 여신업무를 중심으로 되어 왔기에 여직원들은 업무수행능력이 없다고 평가되었던 거지요"(스은행 노조여성간부)

1) 국민은행 이선자씨 소장, 한국여성민우회·여성한국사회연구회, 「사무직여성고 임금」, 210-217쪽.

“텔러업무에서는 여성들이 오히려 남성들보다 업무수행능력이 더 앞서요.
기획이나 설외 등 대인관계를 요하는 업무에서는
아직까지는 남성들이 더 능력을 발휘해요. 그건 사회적 풍토 때문에...”

결국 여행원제폐지 후 얼마되지 않아 여신, 외환에 대한 준비와 기회가 충분히 주어지지 않았음에도 그러한 현실은 외면한 채 여신업무수행을 업무수행능력의 척도로 보면서 여성의 업무수행능력을 형식논리로 제단하고 있다. 또한 여성의 업무수행능력이 능력 자체보다는 사회적 환경에 의해 크게 제약을 받고 있음을 지적하고 있다.

“여직원의 업무수행능력에 대한 부분은 이미 결론이 난 부분인데, 영업점에서의 업무는 남녀의 직무가 구분될 필요가 없다고 봐요. 영업점에서 업무는 이미 성에 관계없는 것으로 결론이 난 것이죠. 오히려 텔러업무에서는 여성들이 남성들보다 더 업무수행능력이 앞서요. 종합, 기획, 설외라던가 대인관계 요하는 업무에서는 아직까지는 남성이 더 능력을 발휘하는데, 그건 사회적 풍토 때문에 그런거죠. 여성들과 남성은 동일한 능력을 가지고 있다고 생각해요. 그런데 만약 내가 기업가라면, 동일한 보수를 지급하고 인력을 살 때 어느 노동력이 더 효율이 있는지를 따져 보면, 여성노동력이 남성에 비해 효율이 떨어질 것이라 우려를 하게 되죠. 왜냐면 여성들은 결혼해서 자녀출산도 하고 가정생활과 직장생활, 자녀양육까지 해서 세가지 생활을 하게 되잖아요”(스은행 노조위원장)

이렇듯 여행원제는 폐지되었으나, 여성들이 지금까지 전담해 왔던 수신관련 업무를 낮게 평

가하는 기준으로 여직원의 직무수행능력을 평가하는 오류는 지속되고 있다. 또한 여성의 업무수행능력은 그 자체로 평가되기 보다는 여성노동력을 둘러싼 사회적 환경(여성-가정, 남성-사회생활이라는 성별분업논리)에 의해 남성에 비해 낮게 평가되고 있다.

여직원 업무확대를 위한 재교육

여성의 업무확대에 대해서는 두가지 의견으로 나뉜다. 한편에서는 여성업무가 남성업무와 가치면에 있어 크게 다르지 않다고 보기에 특별히 여직원의 업무확대를 적극적으로 고려하지 않기도 한다.

“은행업무가 관습적으로 남녀의 구분이 있었지만 우리가 여행원제 폐지되기전부터 주장했듯이 두가지 일의 가치가 거의 비슷하죠. 그래서 업무분장에 있어 커다란 변화는 없는 것 같아요”(스은행 노조여성간부)

그러나 아직까지 대부분의 경우 여성들이 맡고 있는 온라인 등 수신업무는 남성들이 주로 맡고 있는 여신업무 보다 낮게 평가되고 있다. 따라서 경영자측과 남성들은 여성의 업무가 예전과 동일하면서도 남성과 같은 호봉체계를 적용받게 된 것에 대해서 부정적인 시각으로 바라본다. 이에 은행측에서는 여행원제가 폐지되었으니 여행원도 당장 은행의 중요 업무인 여신관



여직원 업무확대에 연수기회 확대는 필수

련 업무를 담당해야 하지 않느냐는 압력(?)을 가하게 된다.

“여직원의 경우, 한 십년 동안 계속 돈만 썼는데, 여행원제가 폐지되니까 갑자기 행원됐으니 여신해야 하는 것 아니냐”는 이야기가 나와요. 그런데 실제로 여신에 대해 여직원은 아는 게 없거든요. 그래서 굉장히 부담이 되죠. 어느 정도 준비가 될 때까지 지켜봐줘야 하는데 은행에서는 그렇게 생각하지 않는 거예요. ‘무슨 소리냐, 이제 똑같이 됐으니까 똑같이 일을 해라’는 식이죠”(스은행 노조여성간부)

여행원제폐지 이후 이러한 압력에 직면한 여직원들은 굉장한 부담을 갖게 된다. 그러나 한편 이러한 부담을 극복하기 위해 업무확대를 위한 연수기회의 확대가 반드시 필요하다는 주장을 한다.

“... 외환이나 대부도 그 업무에 대한 전문 지식을

갖고 들어오는 사람은 거의 없어요. 그런데 업무분장만 그렇게 받아서 결국 출발이 달랐을 뿐이지요. 외환이나 대부업무는 한번 앉았던 사람이 계속 앉게 되죠. 그러면 그 사람은 대부에 통달하는 거죠. 그러니까 여성들의 가장 큰 불만은 내가 처음부터 외환에 앉아서 외환을 했으면 외환에 통달했을 것이다. 그런데 경영측에서 생각할 때 여성들은 가장 쉬운 일, 아무나 할 수 있는 일, 그런 일로 계속 배치되다 보니 탈바꿈을 해야겠다는 생각이 들어요. 그래서 여성들이 연수를 많이 시켜달라고 요구를 해요”(스은행 노조여성간부)

그렇다면 여행원제폐지 이후에 은행내 연수기회와 그 내용에 있어 어떤 변화가 있었는지 살펴보자.

대부분의 은행에서는 여행원제가 폐지된 이후 여신과 외환 연수에 여직원이 참여할 수 있는

“여직원들이 연수를 신청해도 지점에서 사람이 부족하다 보니까, 지점 여건상 연수 보내주는 것을 어려워하기 때문에 여직원이 가려 해도 상위직급에서 못가게 하는 형편이에요. ...

그러다 보니까 못받는 것을 기회를 줘도 녀회들이 못받는 거라는 식으로 몰아붙이죠”

기회를 부여하기 시작했다. 스은행의 경우, 93년 여행원제폐지 이후에 연수프로그램의 내용이 다소 변화했다. 예전에는 여직원 업무연수는 수련연수에 국한되었고, 업무외로 '마스터 텔러'라는 연수만을 받았었다. 마스터 텔러연수의 내용은 10년차 이상의 여직원을 대상으로 고객용 대기법 등을 교육하는 교양과 정신교육이 강조된 것이다.

93년 이후 업무연수에서 여신과 외환연수가 확대되었다. 여신이나 외환을 담당하지 않더라도 그 업무에 대한 연수를 받고 싶은 사람의 경우 실무관련 시험을 본 뒤 일정 성적 이상에 이르면 연수를 신청할 수 있게 되었다. 실제로 연수기회가 확대되면서 외환과 여신 연수를 받은 여직원은 466명으로 전체 연수자 1,366명 중에서 34.1%를 차지하게 되었다. (93년 12월)

스은행의 경우도 여신실무과정 연수에서 1기 전체 80명 중 여자가 24명, 3기 80명 중 23명 (여자 29%), 외국환실무과정 연수에는 1기 80명 중 19명, 2기 80명 중 21명, 가을연수에는 80명 중 32명 (여자 30%)이 연수대상자로 확정되었다.

스은행에서도 여직원들의 연수요구를 94년도 기본업무계획에 반영하고 있다. 여직원의 전력화라는 목표하에 1) 여직원에 대한 각 과정별 업

무연수참가율을 지속적으로 확대하려고 하고, 2) 28-34세 사이의 수신 및 외국환 담당텔러를 10회에 걸쳐 600명을 담당업무 중심으로 연수 강화, 3) 계장 및 승진고시 합격 여직원에 대한 주요업무수행능력 배양을 위해 여신·수출입 업무연수를 실시할 계획을 가지고 있다. 그러나 이 계획에서도 업무확대측면보다는 여직원이 기존에 담당하고 있는 수신 업무를 중심으로 강화할 목표를 가지고 있고, 여직원 업무확대는 계장 이상에 해당함을 알 수 있다.

어쨌든 분명히 여행원제폐지 이후 여신과 외환연수에 있어 여직원의 참여율이 증가된 것은 사실이다. 그러나 노조간부들은 객관적인 수치만을 가지고 여직원의 참여율이 증가되었다고 볼 수 없다고 한다.

“실제로 신청해 놓고도 못가는 경우가 많아요. 그래서 숫자만 가지고 실제 참여율을 확인할 수 없다고 봐요. 지점에서 대체로 여자는 안가는 분위기고 남자는 가는 분위기예요. 정규직인원이 줄면서 겸직이 상당히 늘었는데, 업무의 성격상 당장 열사람에게 피해가 갈까봐 못가게 되죠. 게다가 여자는 남자가 예비군훈련이나 연수로 빠지면 남자업무를 맡아서 하게 되는데, 남자는 여자업무를 안맡으려고 해요. 남자들은 창구일을 하는 것에 대해 강등된 것 같은 느낌을 받는 것 같아요” (스은행 노조 여성간

부)

“여직원들이 연수를 신청해도 지점에서 사람이 부족하다 보니까, 지점 여건상 연수 보내주는 것을 어려워하기 때문에 여직원이 가려 해도 상위직급에서 못가게 하는 형편이에요. ... 그러다 보니까 못받는 것을 기회를 줘도 녀회들이 못받는 거라는 식으로 몰아붙이죠” (스은행 노조여성간부)

“연수프로그램에는 차별적인 요소가 없다고 봐요. 현재 남자가 더 많은 것은 지점의 분위기인 것 같아요” (스은행 연수부과장)

결국 연수프로그램 자체는 형식상 남녀차별이 없는 것으로 변했다고 볼 수 있지만 그 운영에 있어 실제로 결과의 차별이 일어날 여지는 여전히 남아 있다. 현재 인원이 절대적으로 부족한 상황에서 외환이나 여신 업무를 담당하지 않는 여직원이 업무확대를 위한 연수를 받기는 어렵다. 게다가 남직원들이 여직원의 창구업무를 낮게 평가하는 분위기도 여직원의 교육참여를 어렵게 하는데 한몫을 거두고 있다.

또한 여직원이 외환, 여신에 대한 연수를 받았다고 해서 그 연수가 업무분장으로 곧장 연결되지 못하는 문제도 있다. 대부분의 은행에서는 업무분장은 지점내에서 지점장에 의해 이루어지고 있는데, 여직원에 대한 보수적인 인식으로 여행원제폐지 이전의 업무분장에서 크게 벗어나지 못하고 있다.

26급에서 5급으로 가는 것은 실제 승진개념으로 볼 수 없다. 승진이란, 상위 직위로의 이동을 의미한다. 상위호봉이나 상위 직급으로의 이동은 각각 승급, 승격이라 해야 한다. 그러나 스은행에서는 내용으로는 승진개념이 아니나 6급에서 5급으로 이동할 때 보는 시험을 '승진고시'로 지칭하고 있다.

“아직까지는 지점장들이 보수적인 사람들이 많아서 선뜻 흔쾌히 승락하지 않아요. 한번은 어떤 대리가 여자들에게도 한번 업무분담을 해보라고 했어요. 그런데 지점장들은 '할 수 있겠느냐, 불안하지 않느냐, 과연 여자들이 책임을 지고 일을 하겠느냐'는 반응을 보였어요. 그런 생각을 가진 사람들이 많아요. 그러니까 게이동에서 그런 배치를 못받는 거지요” (스은행 여성노조간부)

승진에의 지난한 길

— 여행원전직고시가 여전히...

스은행은 92년 10월에 여행원제가 폐지되면서 행원6급에서 행원5급으로 승급되는 과정에 '승진고시'를 신설했다. 승진고시는 행원6급이면 남녀를 불문하고 다 해당되는 고시이다. 승진고시는 6급에서 5급으로 가는 과정에 신설된 시험이지만, 그 내용은 이전에 여행원제하에 있던 '여행원전직고시'와 동일하다. 논문, 종합상식 등의 과목도 동일하고 합격기준도 동일하다. 단, 자격에 있어 이전에는 근무년수가 만 4년 이상의 여행원에게만 해당되었으나, 이제는 만 3년 이상의 6급 4호봉의 남녀에게 해당되는 것으로 바뀌었다. 6급 4호봉에 승진고시에 합격했다 하더라도 6급 5호봉으로 간 이후 차기승급일에 5급 6호봉으로 승진하게 된다. 승진고시 불합격자는 6급 8호봉 도달시 2년이 접혀 5급 6호봉

으로 승급된다.

그런데 실제로 '승진고시'는 거의 전부 여직원에게만 해당되게 된다. 우선, 92년 10월 1일 이전에 입행한 6급 1호봉에서 5호봉에 있는 초급남자행원의 경우는 이전에 없던 5급 1호봉-5급 5호봉이라는 한시적인 호봉체제로 넘어가게 했다. 기존 초급 남직원의 경우는 6급에 남아 있는 사람이 없기에 시험대상자가 없다. 또한 신규채용에 있어서도 초급 남직원은 거의 뽑지 않는 상황이다. 93년 전체 신규채용자는 199명인데, 그 중 중견은 58명(남), 초급은 여자 120명에 남자는 9명에 불과하다.³⁾

따라서 승진이라 볼 수 없는 6급에서 5급으로의 승급에 '승진고시'를 만들어 남녀가 공평하게 승진된다고 하지만, 그 대상자에 여성만이 해당되어 실제상으로는 '여행원전직고시'라고 할 수 있다.

또한 실제 승진이라 볼 수 없는 승진고시임에도 불구하고 합격률은 상당히 저조하다. 93년 10월 기준으로 6급행원에 남자는 19명, 여자는 1,549명이고 5급행원은 남자 1,483명, 여자는 756명이다. 이는 같은 시중은행인 S은행의 경우, 6급행원에 남자 378명, 여자 1,325명이고 5급은 남자 791명, 여자 1,053명인 것과 비교해 보면 상당한 차이가 난다. S은행과 H은행의 경우 전체 여성의 수는 각각 2,902명이

고 3,081명으로 비슷한 수준인데, H은행은 S은행에 비해 5급여행원은 적고 6급여직원은 많은 상황이다. 이는 6급에서 5급으로 가는 과정에서 S은행은 승진고시가 없고 H은행은 승진고시가 있기 때문에 초래된 것이다.

— 인사고과의 난관

부양가족이 있으면, 고과도 잘받는다?

여행원제가 폐지되면서 여직원들은 여행원에 서 행원으로 전직되는 전직고시를 볼 필요가 없어졌다. 이제는 행원 5급에서 4급인 대리로 승진하기 위해서 '책임자승격고시'만 보면 된다. 책임자승격고시는 각 은행마다 다소 차이가 있는데, 대체로 중견의 경우 근속년수가 3~5년사이 초급의 경우 8~9년 사이면 응시자격이 주어진다. 책임자고시에 합격이 되면, 지점에서는 지점장이 본점에서는 부장에 의해 인사고과가 부여되고 그 인사고과에 의해 승진이 결정난다.

우선 각 은행에서 공통적으로 평등법 시행 이후 90년대 들어 여성들의 책임자승격고시 합격률이 급격히 상승했다. S은행의 경우, 80년부터 88년까지 여직원 합격자가 10명 내외였던 것이 89년에는 20명, 91년에는 35명, 93년에는 70명에 이르게 된다. G은행의 경우 역시 88년까지 10내외였으나, 89년에 27명, 91년에 48명, 93년에 62명에 이르렀다.⁴⁾ 책임자고시 합

남직원들은 승진체제가 심한 상황에서 여성까지 끼어들자 피해의식을 갖기도 한다.

"같은 행원들끼리는 가뜩이나 승진이 적체되어 있는데,

여성이 끼어들으로써 속상해 하는 것 같아요

그리고 자기에게 피해가 온다는 생각을 해요"

격률의 증가는 여직원의 승진전망이 가능해지면서 여직원들이 시험준비를 열심히 한데 기인한 것이다.

"여자들은 지독하고 악랄하잖아요. 공부하는 사람들은 애도 안보고 모든 것을 전패한 채 도서관에 가서 공부만 하거든요. 그런데 남자들은 술 마시고 어영부영하다가 떨어지는데, 열심히 공부만 한 여성은 시험에 불지요"(S은행 노조 여성간부)

물론 이렇게 지독하고 악랄하게 공부하는 여직원은 그렇게 많지 않다. 그러나 90년대 이후 특히 여행원제가 폐지되면서 열심히 공부하는 여직원들이 점점 늘어나게 되는데, 남직원들은 승진체제가 심한 상황에서 여성까지 끼어들자 피해의식을 갖기도 한다.

"같은 행원들끼리는 가뜩이나 승진이 적체되어 있는데, 여성이 끼어들으로써 속상해 하는 것 같아요. 그리고 자기에게 피해가 온다는 생각을 해요"(S은행 노조여성간부)

그러나 책임자승격고시에 붙는 것은 일단 1차 판문에 불과하다. 인사고과라는 2차판문이 여직원 앞에 장승처럼 떡하니 버티고 서 있다. 책임자승격고시 합격자를 대상으로 종합근무평점이 매겨지는데, 각 은행에 따라 다소의 차이는 있으나, 대체로 경력평점은 50, 연수평점은 10, 근무성적 평점은 40점 만점으로 하여 고과가 매

겨진다. 경력 평점은 근속년수에 따라 부과되는 것이고, 연수평점은 연수를 받고 나서 본 시험 점수에 따라 부과되는 것이다. 근무성적 평점이란, 근무성적에 대해 상급자가 고과를 매기는 것인데, 고과자의 주관적인 평가가 개입할 여지가 가장 크다.

경력평가의 경우도 여행원 경력인정은 S은행만 실근무기간을 기준으로 인정하고 S은행, O은행, S은행에서는 호봉인정된 것만 인정. S은행은 여행원 경력인정이 안되고 전직후 1년 경과후부터 경력평점이 가능하다. 따라서 전반적으로 경력평점에 있어서도 여직원은 불리한 입장에 처해 있다.

실제로 S은행의 경우 책임자승격고시 합격자는 86년 9명에서 90년 45명, 93년 70명으로 90년 들어 급속히 증가해 왔다. 그러나 4급승진 현황을 살펴보면, 86년 5명에서 89년 12명, 93년 13명으로 크게 늘지 않고 있다. 이를 남녀간에 비교해보면 93년 현재 5급계장 직급에 있는 남성은 1,108명, 여성은 406명으로 전체인원에서 여성의 비율이 26.8%인데 반해 4급승진자의 비율은 남성 196명, 여성 13명으로 전체 인원에서 여성의 비율이 6.2%에 불과하다. 이는 여직원 인사고과에 있어 상당한 문제가 있음을 반영하는 것이다.

3) H은행에서는 90년대 들어 전체 신규채용 인원이 90년 930명, 91년 570명, 92년 336명으로 급격히 줄어들고 있다. 특히 초급 남직원의 인원은 90년 203명, 91년 196명, 92년 58명으로 급격히 줄어오다 여행원제가 폐지된 93년에는 9명으로 거의 없다시피한 상태에 있다. 신규채용에서 고졸 초급 남행원수의 급격한 하락은 거의 전은행권의 공통된 상황이다.

4) 전국금융노동조합연맹, 1994, 「여성부문 자료집」.

“여직원들이 아무리 열심히 일해도

고과는 상위직인 남성들이 주므로 불리하게 되죠

여직원들은 조금만 실수를 해도 크게 확대해서 나쁘게 봐주는 반면

남자는 부양가족이 있으니까 그래도 남자가 먼저 나가야 한다는 쪽으로 가요”

이러한 인사고과의 문제에 대해 인사부측은 다음과 같이 파악하고 있다.

“...여직원이 인사고과를 덜 받는 것에 대해서 인사부측에서는 여직원들도 이제는 더 노력을 해야하지 않느냐, 남자들은 늦게까지 야근을 하는데, 여직원은 그렇지 않다, 책임감이 결여되었다고 보죠”(오은행 노조여성간부)

그러나 한편 여직원들은 열심히 노력한 것에 비해 인사고과가 나쁜 경우가 많다는 점을 지적하며 인사고과 방식에 대한 불만이 상당히 쌓여 있다.

“여직원들이 아무리 열심히 일해도 고과는 상위직인 남성들이 주므로 불리하게 되죠. 노조에 공정한 고과가 이루어지지 않았다는 항의가 많이 들어와요. 인사부에서는 승진할 때 고과로 하기 때문에 남자가 평등하게 된다고 하지만, 지점에서 불만이 나오는 것을 보면 여직원들은 조금만 실수를 해도 크게 확대해서 나쁘게 봐주는 반면 남자는 부양가족이 있으니까 그래도 남자가 먼저 나가야 한다는 쪽으로 가요. 또 은행뿐만 아니라, 우리나라 전체적으로 여자가 위에 있으면 안된다는 인식이 강하잖아요? 게다가 승진이 적체되어 있고 열심히 하는 여직원이 늘어나면서 남성들이 불안하니까 고과에 대해 섭외를 하는 경향도 나타나고 상위 직급이 남성이다 보니까 여직원들은 고과를 못받죠”(오은행 노

조여성간부)

여직원 인사고과의 문제는 노조 남성간부 역시 동감하는 문제다.

“승진적체가 심하다 보니까 지점에서 고과를 매기는 지점장들이 부양가족이 있는 가장들을 중심으로 고과를 줍니다. 아무리 열심히 일을 해도 편견을 가진 지점장들이 제대로 고과를 주지 않아요”(오은행 노조위원장)

또한 여직원 승진문제는 여직원 업무평가, 업무확대와 밀접한 관련을 갖는다.

“아직까지 여성의 업무와 남성의 업무를 동일한(가치를 가진) 업무라고 평가하지 않고 있어요. 임원들이나 남직원들은 아직도 ‘급여까지는 인정하겠죠. 그런데 승진은 인정하기 어렵다’는 이야기를 종종 해요. 그들의 논리에는 여자들의 업무가 단순업무라는 전제가 깔려 있는 것 같아요.”(오은행 여성노조간부)

“...계장이면 년봉이 2,000정도 되거든요. 그런데 수신업무를 담당하는 여직원에게 년봉 2,000씩 줄 수 있느냐, 여직원들을 그런 자리에 앉힐 수 없다고 해요. 수신창구에 대해서 저가치로 보는 거죠”(오은행 노조 여성간부)

그러나 인사고과문제는 눈에 보이는 것이 아니고 평가자가 공정하게 평가했다고 하면 더 이상 문제제기를 하기가 어려운 현실이다. 구체적

“...계장이면 년봉이 2,000정도 되거든요.

그런데 수신업무를 담당하는 여직원에게 년봉 2,000씩 줄 수 있느냐.

여직원들을 그런 자리에 앉힐 수 없다고 해요. 수신창구에 대해서 저가치로 보는 거죠”

으로 고과가 여직원을 차별했다는 증거를 제시하기가 무척 어렵기 때문이다.

따라서 오은행 여성협의회(노조산하 논의구조)에서는 공정한 고과를 위해 ‘고과공개’를 안건으로 마련했다. 그 안은 발령 나기 전에 6개월간 본인에게 인비식으로 고과내용을 보내서 본인이 자신의 고과를 확인하도록 하자는 것이다.

장기근속자 퇴직 유도

여성노동력을 은행의 중요 노동력으로 평가하지 않고 업무확대가 이루어지지 않는 한, 단순 업무를 담당하는 것으로 평가되는 장기근속 여직원을 반자율적으로 퇴직하게 하는 구조가 만들어질 위험은 항상 존재한다.

오은행 노조간부는 기혼 장기근속 여직원에 대한 퇴직유도에 대한 우려를 하고 있다.

“강제해고의 파고를 은행측에서 알고 있기 때문에 반자율, 타율적으로 그만 두게 하는 구조를 만들어갈 것이라 생각해요. 아직 드러나지 않았지만 문제가 조금씩 나오고 있어요. 예를 들어 사내결혼을 했을 때 남자가 상위직급으로 승진을 하면서 관행적으로 지방까지 근무를 해야 하는데, 예전과 달리 이제는 각 지역별로 인사이동을 하기 때문에 한 번 가면 언제 온다는 보장을 할 수가 없어요. 그러면 여자가 내려가야 한다는 문제가 생기고 그러다 보

니까 그만 둘 수밖에 없는 구조가 만들어지는 것 같아요. 그건 처음부터 의도했을 수도 있고 하다보니까 잘 먹혀서 그렇게 할 수도 있죠”(오은행 노조여성간부)

이것은 단지 사내결혼에 국한되는 문제가 아니라, 여직원 승진이 늘어나는 과정에서 격지근무는 당연히 나올 수 밖에 없다. 실제로 오은행에서는 여행원제폐지 이후 93년 2월에 남녀동일 이동기준적용에 대한 합의 후 20명의 기혼여직원을 연고지 없는 지방으로 발령냈다.

지방 격지근무가 현재의 가족 내 여성의 지위로 볼 때 여성의 직장포기 쪽으로 결론을 내기 쉽다. 따라서 여직원 격지근무가 비합리적으로 운영된다면, 장기근속 여직원의 퇴직유도에 악용될 우려가 크다고 할 수 있다. 격지근무는 여성뿐만 아니라 남성에게도 정신적, 금전적 부담을 주는 것이기에 향후 해당 지역내에서 수요와 공급에 맞는 채용계획을 세워야 할 것이며 지역 본부를 중심으로 연고지배치를 원칙으로 해야 한다. 격지근무가 꼭 필요한 경우에는 여직원 역시 ‘월급 안 올라가도 좋으니까 이것만 하면서 안주’하려는 의식에서 벗어나는 것이 필요할 것이다. 물론 이는 여성의 의식변화와 함께 사회전반적으로 여성과 직장에 대한 인식의 변화도 요구된다.

최근 각 은행마다 승진적체가 심하다 보니 정

년이 얼마 남지 않은 차장급이상을 대상으로 '명예퇴직제'가 생겼다. 여행원제가 폐지된 후 94년에 들어와 명예퇴직제 대상이 5급까지 내려갔다.

94년 1월에 들어 8은행, 8은행 등을 비롯한 몇몇 은행에서 4-5급의 장기근속자에게 명예퇴직을 유도하였다. 대체로 5급의 경우, 40세 이상 15년 이상 근속한 사람들을 대상으로 퇴직금을 1.5~2배로 주면서 희망자를 받았다. 그러나 8은행의 경우 10명(전원 여성)이 신청하여 예상외로 신청자가 적었다고 한다.

한편 8은행의 경우는 대상자를 35세이상, 58년 12월 31일 이후 출생자로 대폭 내렸다. 이에 명예퇴직한 인원은 전체가 237명이고 그중 여성은 150명에 이른다. 이들은 5급이 대부분이고 4급도 있다고 한다. 현재 명예퇴직제에 해당되는 나이에 있는 여자행원 260명 중 110명만 남은 수준이다. 은행측에서 강제적인 것이 아니고 개인이 자유롭게 신청했다고 한다. 그러나 장기근속 여직원을 곱지 않게 보는 시선 속에서 장기근속여직원의 운신의 폭은 상당히 좁을 수 밖에 없다. 게다가 30대 중반 기혼여성은 아이의 연령이 10세 미만으로 육아문제 때문에 평장히 고민이 많은 나이라고 할 수 있다.

결국 차장급 이하로 직급을 아래로 내린 명예퇴직제는 장기근속여직원을 밀어내려는 전략이라 할 수 있다. 은행내에서 장기근속 여직원에 대한 평가가 계속 부정적인 분위기라면, 많은 장기근속 여직원들은 조기퇴직우대금 받으면서 명예롭게(?) 퇴직하려 할 것이다.

8은행은 조기퇴직우대금도 지불하지 않는 방법으로 고용 장려제도라는 것을 일방적으로 시행하려 하였다. 결혼과 출산, 육아 때문에 퇴직할 경우 별정직으로 재고용하겠다는 내용이다. 육아가 여성의 전담 역할로 인식되는 상황에서 핵가족화가 진행되면서 이것 역시 장기근속 여직원들에게는 끌리는 제도일지 모르지만 결과적으로 직장내 여성들의 위치를 더욱 불안하게 하고 단순업무로 고착시키는데 일조하는 것이다.

잡무의 이중고

여행원제폐지 이후 여행원은 이전에는 담당하지 않았던 업무가 생겼다. 바로 보안점검 또는 키당번제이다. 여행원제가 폐지되면서 제일 먼저 나온 이야기가 이제 월급도 똑같이 받게 되었으니까 키당번도 똑같이 하자는 것이었다.

"이번에 보안점검업무를 실시하면서 은행측에서 그 취지를 남자들의 불만을 해소하기 위해서 여직원에게도 그 업무를 같이 나누어서 한다는 것이었어요... 그러니까 여성들이 우리도 똑같이 월급을 받으니까 똑같이 하겠다는 자각에서 출발했다기 보다는 남자들의 '왜 우리만 고생하느냐 너희들도 해야 한다'는 불만에서 하게 된 것이지요"(8은행 노조여성간부)

남직원들은 그 나름대로 보안점검과 관련해서 여직원에게 불만을 갖게 된 구조가 있는데, 남직원 인원이 줄어서 보안점검 순번이 예전에 비해 빨리 돌아오게 된 것이다.

한편 보안점검과 관련해서 여직원을 못믿어서

못맡기겠다는 사례도 있다. 8은행은 회사 내부 규정상 여자들은 못하게 되어 있으며, "은행 전체적인 것을 어떻게 여자들한테 맡기냐"는 인식이 팽배하다. 이는 여자들은 아직 약하기에 책임있는 일은 아직 줄 수 없다는 전제 때문이다.

그러나 보안점검의 의무가 증가되었다고 해서 여직원이 그동안 해 왔던 잡무에서 완전히 자유롭게 된 것은 아니다. 여행원제폐지 이후 관리자급에서는 여직원을 대하는 태도가 상당히 불편해졌다는 불만이 있다고 한다.

"아직도 많은 사람들이 여직원을 우습게 보죠. 옛날 그 사람들이 행원이었을 때부터 여직원들을 우습게 봤었기 때문에 그 자리에서 그대로 올라온 사람들이기 때문에 그런 것 같아요. 지금 이렇게 여직원이 대우받게 된 것도 그 사람들은 어찌보면 속이 좀 상한 거야. 약이 오르지. '애들 말야, 이전에는 이런 대우 못받았었는데, 지금은 말야 얼마나 좋아졌는지 알아? 커피도 지네가 우리를 타주기를 하나...' 그리고 자기가 그냥 웃으면 '야, 이것 좀 할래' 이래도 될 것을 '저...누구누구씨 이것 좀 하실 수 있으세요, 이것 좀 해주세요?' 이렇게 하는 것부터가 자기네는 힘이 들고 부담이 된다는 거지요"(8은행 노조여성간부)

대체로 사업장내에서 관리자들은 '대체, 서류에 밀리다 보니까 타겟이 되고 싶지 않기 때문에 이야기를 공개적으로 못한다' 뿐이지 전반적인 분위기는 여전히 여직원들을 단순업무를 하는 여행원으로 바라보고 있다. 이런 분위기 속에서 여직원들은 은행의 자잘한 잡무에서 아직도 완전히 자유롭지 못하다고 할 수 있다.

또한 올해 은행경력 17년이 된 37세의 8은행 여직원은 자신이 현재 계장임에도 불구하고 여전히 많은 사람들이 자신을 00계장이라 하기보다 미스00라고 한다는 점을 지적하고 있다. (그는 분명히 결혼을 한 기혼여성이었음에도 불구하고!)

이렇듯 잡무문제와 호칭문제에서 보듯이 아직 여자행원은 은행내에서 낮은 지위를 상징하는 여행원에 머물러 있다. 그런데도 단일호봉제로 동일한 임금과 동일하게 승진을 하게 된 기회를 얻었다고(실제로 기존 여행원들에게 불리한 제도개편이었음을 기억하자) 남성과 동등하게 의무를 져야 한다는 분위기가 팽배해 있다.

여행원 재차별화 전략

위에서는 여행원제폐지를 골자로 하는 제도개편을 실제로 운영하는 과정에서의 문제점을 여직원 경력의 불인정, 업무에 대한 평가와 업무확대, 승진시의 인사고과 문제 등을 중심으로 살펴보았다. 이렇듯 여행원제폐지 후에도 제도 자체와 운영에 있어 많은 문제점이 나타나고 있지만, 동시에 더 큰 문제점으로 여행원을 대상으로 재차별화가 시도되고 있다는 점을 지적할 수 있다.

여행원 재차별화의 가장 대표적이고 전면적인 제도로 신인사제도를 들 수 있다. 근무지 이동가능을 기준으로 일반직과 종합직으로 직군을 분류하고 있는 신인사제도는 승진과 기타 근로조건에 있어 불리한 일반직에 여직원을 재배치하려는 제2의 여행원제라고 볼 수 있다.

현재 은행권에서 신인사제도가 도입된 곳은 하나은행, 보람은행, 수출입은행, 신한은행, 한국은행 등 5개 사업장에 이른다. 하나은행과 보람은행은 1991년 은행이 설립되면서 신인사제도가 도입되었고 수출입은행과 신한, 한국은행에서는 92년 10월 여행원제 폐지를 전후하여 신인사제도가 도입되었다.⁵⁾

하나은행과 보람은행을 필두로 시작된 92년도 신인사제도 열풍은 타 은행으로 확산되었으나, 노동조합의 적극적인 대응으로 힘겹게 막아내고 여행원제폐지를 이끌어 냈다. 그러나 여행원제 폐지 이후 93년 2월과 3월에 각각 신한은행과 한국은행에서 조합원들의 반발에도 불구하고 신인사제도가 도입되었다. 그리고 몇몇 은행에서 신인사제도에 대한 전제 작업들이 이루어지고 있는 실정이다. 향후 신인사제도는 노동조합의 거센 반발에 의해 전면적으로 도입되기는 어렵겠지만 점진적으로 직급별체계, 직급다단계 등을 통해 그 기반을 다지면서 직능급체계라는 명목으로 서서히 도입되리라 예상된다.

다음에서는 여행원제가 폐지되면서 또는 그 이후 몇몇 은행에서 도입한 직급별체계와 직급다단계가 여행원 제차별화와 어떠한 관계를 갖는지 살펴보고, 또한 92년 여행원제폐지 이후 급격하게 증가하고 있는 시간제 근로에 대해서도 여행원제폐지와와의 관계 속에서 알아보도록 한다.

5) 신인사제도의 배경, 문제점, 실태에 대한 구체적인 내용은 다음 자료 참조. (한국여성민우회, 「사무직여성」, 1992 봄호, 한국여성민우회, 「신인사제도 특강」, 1993. 11. 18.)

①직급별호봉체계

은행은 92년 10월 1일 여행원제가 폐지되면서 직급별호봉체계를 도입하였다. 단일호봉제에서는 승진이 늦더라도 직급수당만 다를 뿐이지 년수에 따라 호봉은 계속 올라간다. 그러나 직급별호봉체계에서는 각 직급별로 호봉이 부여된다. 6급, 5급은 하나의 호봉체계로 이루어져 있고, 4급, 3급, 2급, 1급은 다시 각각 1호봉부터 다시 시작하게 된다(표 3) 참조).

이 체계의 핵심적인 특징은 능력급인사체계의 성격을 갖는 것이다. 이 체계에서는 5급 14호봉에서 승진하는 것과 16, 18호봉에서 승진하는 것은 큰 차이가 있다. 단일호봉제에서는 승진을 못한다 하더라도 호봉이 올라감에 따라 임금이 계속 상승하는데 직급별호봉체계에서는 승진 여부와 호봉액수가 차이가 나게 된다. 5급 14호봉에서 4급 1호봉으로 승진하게 되면 현 본봉 619,500을 받다가 4급 1호봉 본봉인 700,000원을 받게 된다. 반면 승진을 못하게 되면 5급 15호봉 본봉인 637,000원을 받게 된다. 1년 뒤 4급 승진자는 2호봉에 717,500원을 받는데, 승진하지 못한 경우는 5급 16호봉인 654,5000원을 받게 된다. 이러한 차이는 승진을 늦게 할수록 더 커지게 된다. 결국 승진여부에 따라 임금 격차가 큰폭으로 발생하게 된다.

구체적으로 대출남은 근속년수 5-6년 정도가 지나면 대체로 4급 대리로 승진하고 고졸남은 8

년 11개월 정도가 걸린다. 이 은행에서 고졸 여성은 여행원제폐지 이후 5급 15호봉에 대리 승진한 경우도 있는데, 이는 상당히 예외적인 것이고 대체로 5급 18호봉이나 19호봉에 대리 승진을 한다. 폐지 이후 여행원급에서 행원직급으로 이동하면서 2호봉씩 경력을 깎았다는 것을

(표 3)

직급	호봉	본봉	승금액
6급	1	299,000	10,000
	2	309,000	
	3	319,000	
	4	329,000	
	5	339,000	
5급 행원	6	458,000	15,000
	7	473,000	
	8	488,000	
	9	503,000	
	10	518,000	
5급 계장	11	569,500	15,000
	12	584,500	15,000
	13	602,000	17,500
	14	619,500	
	15	637,000	
	16	654,500	
	17	672,000	
4급 대리	1	700,000	17,500
	2	717,500	
	3	735,000	
	4	752,500	
	5	770,000	
	6	787,500	
	7	805,000	
	8	882,500	

감안한다 하더라도 승진이 상당히 늦다고 볼 수 있다.

이렇게 승진이 늦은 이유는 인사고과의 문제로 볼 수 있다. 행원에 대한 종합근무평점은 경력 50, 연수 10, 근무성적 40으로 이루어져 있다. 연수평점 10에는 연수시 시험보고 받은 점수와 책임자자격고시 점수가 가산된다. 가장 애매한 것은 근무성적평점이다. 40이라는 많은 비중을 차지하고 있기에 공정한 고과가 이루어지지 않을 경우 승진에 큰 영향을 미치게 되는 것이다.

따라서 인사고과에 의해 능력이 판가름나고 그에 따라 승진이 결정되기에 인사고과가 공정하게 되지 않는 상황에서 능력의 기준 자체에 문제가 있다고 볼 수 있다. 이 체계는 여성에게 공정한 고과가 부여되지 않는 상황에서 능력별 인사체계라는 명목하에 여직원을 하위직급에 낮은 임금으로 묶어 두려는 경향을 갖고 있다. 즉, 고과가 공정하게 운영되지 않는 상황에서 여행원제폐지로 여행원과 남행원이 동일한 임금을 받게 되는 것을 막기 위한 또 다른 여행원 제차별화전략의 일환이라 볼 수 있다.

②직급다단계

현재 직급다단계를 실시하고 있는 은행은 ○은행을 비롯하여 ㄱ은행, ㄴ은행 등이다. 그 내용에 있어서는 다소 차이가 있지만, 그 본질적인 성격은 비슷하기에 여행원제를 폐지하면서 직급체계를 개편한 ○은행을 중심으로 직급다단계의 내용을 살펴보도록 하자.

○은행에서는 여행원제폐지와 동시에 이원적 직급체계를 단일화하고 6개의 직급을 10개의 직급으로 다단계화하였다(〈표 4〉 참조). 이 체계는 형식상으로는 남녀에게 다르게 적용되는 차별적인 요소는 없다. 그러나 제도가 운영되는 과정에서 차별적인 기준이 적용된다. 승진이 적체되어 있는 상황에서 ○은행에서는 직급다단계 도입으로 기준호봉이 다소 상향조정되었다. 그러나 직급다단계는 한 직급을 감율로 나눔으로써 직급내에 위계를 만들 뿐만 아니라, 상위 직급으로 이동하는데 어려움이 더 커지게 되었다.

이 은행에서 직급다단계 도입 이후 특히 문제가 됐던 부분은 5급을 행원에서 5급갑 계장으로 승급하는 문제였다. 보통 타 은행에서는 별 문제가 없으면 계장자리로 이동할 수 있다. 계장은 5급직급내에서 이루어지는 승급으로 승진이 라고 할 수 없다. 그럼에도 불구하고 ○은행에서는 직급다단계 이후 계장으로의 승급에 상당

〈표 4〉

개편전		개편후	
직급	기준봉	직급	기준봉
행원		1급갑(부점장)	36
1급 34		1급 을	33
1급갑(부점장)	36	2급 갑(차장)	30
2급	28	2급 을	28
3급	24	3급 갑(과장)	25
4급	18	3급 을(과장대우)	23
5급	12	4급 (대리)	19
6급	6	5급 갑(계장)	17
여행원 5급		5급 을(행원)	12
6급		6급(행원)	6

한 선발개념을 적용하였다.

보통 5급 17호봉에서 5급갑인 계장을 달게 되어 있는데, 이 과정은 인사고과로만 이루어진다. 따라서 인사고과가 나쁘면, 5급 18호봉에도 5급을로 남게 되는 것이다. 남직원들은 년수만 차면 예전처럼 5급갑으로 가는데 별 문제가 없다. 그런데 여직원들은 남성에 비해 인사고과를 못받으니까 5급갑으로 이동하는데 어려움이 큰 것이다.

실제로 이 은행에서는 제도개편 당시에는 여직원의 계장 발령에 별 문제가 없이 5급 17호봉에서 정확히 5급갑으로 발령이 났다. 그런데 93년에 두 차례에 걸친 계장발령과정에서 남직원이 170명 발령났는데 반해 여직원은 70여명에 그쳤다. 이에 노동조합에서 '여직원 계장확대발령 활동'을 벌였는데, 그 결과 94년 초 계장발령시에는 다소 발령이 확대되었다. 그러나 확대발령임에도 불구하고 남성은 대상자 267명 중에서 발령자가 205명으로 76.8%지만, 여성의 경우는 대상자 814명 중에서 발령자가 162명으로 19.9%에 그쳤다.

계장발령시 배제된 여직원들은 출산휴직 사용한 여직원들이 상당히 많이 포함되어 있었다고 한다.

"출산휴직을 이용한 사람들이 주로 발령이 안난 것 같아요. 우리가 그런 부분을 제기하면 인사부측에서는 아니라고 이야기 해요. 그건 분명 평등법에 어긋나기 때문이죠. 하지만 우리가 전반적으로 성향분석을 하다보면 그런 경향이 있어요"(○은행 노동여성간부)

이러한 직급체계의 변화는 여행원제가 폐지되고 단일호봉제가 이루어지면서 여직원들이 승진할 가능성이 커지자 5급에서부터 여직원들을 걸러내겠다는 인사방침이 반영된 것이라 할 수 있다. 이 체계는 인사고과가 그 객관성이 보장되지 않는 상황에서 남성중심적 인사고과로 5급을이라는 새로운 직급에 여직원을 묶어 두어 승진을 막겠다는 의도가 숨겨져 있는 것이다.

③여행원제 폐지와 시간제근로

은행에서는 80년대 이래 점차로 시간제근로제가 도입되기 시작하였다. 수요의 측면에서는 사무자동화로 쉽게 대체할 수 있는 단순업무가 증대하면서 은행측에서 더 싼 값의 노동력인 시간제 노동자를 선호하게 되었으며 공급의 측면에서는 점점 많은 주부들이 경제활동에 대한 욕구가 증대된 점이 작용하였다.

80년대 후반 이후 시간제근로제가 사회적인 문제로 대두되었을 당시 시간제문제는 시간제노동자 자신의 문제에만 초점이 맞추어졌었다. 은행경력이 있던 주부들을 대상으로 재고용되는 형태로 재취업한 시간제노동자는 정규직과 근로시간은 같으면서도 보조업무를 담당하고 시간제라는 명목하에 임금은 정규직 임금의 60%에 그치고, 상여금이나 기타 수당, 퇴직금을 전혀 받지 못하는 상황에 있다. 대부분의 은행원들도

'정규직원이 매일 단순반복업무만 할 수 있나, 여자들도 이제 임금도 오르고 승진도 할 수 있게 되었으니 그에 맞는 일을 하고 잡무는 임시직에게 맡기는 것이 낫다'는 기업주의 논리를 그대로 수용하고 있다.

시간제근로는 각 은행마다 92년도말 이후에 급격히 증가하고 있으며 ○은행의 경우는 91년에는 176명에서 92년에 383명으로 94년에는 400명으로 전체 여직원의 13.8%를 차지하고 있다.⁶⁾ 시간제 노동자는 91년 3월 현재 고용하고 있는 8개 은행에서 705명에 이르렀다.⁷⁾ 그러다 94년에는 급증하여 그의 4배인 2,800여명에 이르게 된다.⁸⁾ 이를 통해 보면, 시간제 근로의 급증이 여행원제폐지 시기와 맞물려 있음을 알 수 있다.

양적인 급증뿐만 아니라, 최근에는 시간제 근로대상이 주부재취업에서 신규졸업자까지 확대되고 있다. 94년 1월에 ○은행에서는 94년 2월 졸업예정자 중에서 시간제 노동자를 60명 채용하였다. ○은행은 여자상업고등학교에 정규직 채용추천서와 시간제 채용추천서를 동시에 보내 각각 다른 기준으로 채용하였으며 시간제 노동자를 정규직과 동일하게 부점별 기준인원에 반영하여 배치 및 이동을 할 수 있도록 하였다.

은행에서는 경영합리화를 명목으로 신규직원의 채용을 축소하였으며 이직, 퇴직 등의 자연

6) 전국금융노동조합연맹 정책 2실 자료 참고. 7) 박정원, 1991, "기혼여성의 파트타임 노동에 관한 연구-은행 파트타이머를 중심으로-", 44쪽.

8) 94년 1월 현재 수치. 전국금융노동조합연맹 정책 2실 자료 참고.

고등학교 졸업대상자 중에서 시간제 초급을 뽑았다는 것은
이전의 남행원, 여행원 뽑았을 당시와 다를 바가 없어요,
오히려 급여와 복지면에서 더 약하다는 문제가 있죠.

이런 것은 여행원제를 다시 만들어가는 것이기에 저는 여행원제가 폐지된 것은 아니라고 주장하고 싶어요.
그렇게 되면 평등법이 잘된게 아니고 여행원제가 폐지되면서 더 악화되었다는 생각이 들어요.

감소인원을 보충하지 않아 인력부족 현상이 나타나
타났다. 인력부족문제는 전반적인 문제이지만,
이직·퇴직이 심한 경우가 여성이고 남자는 필
요 인원을 꾸준히 뽑고 있기에 여성부문의 인력
이 부족하다. 그리고 이 인력부족 현상에 은행
측은 시간제 확대를 맞서고 있다.

이는 여직원을 신규채용으로 뽑을 시에는 여
행원제폐지로 남녀행원이 동등한 임금과 승진의
적용을 받게 되기 때문이다. 여행원의 업무를
낮게 평가하고 있는 상황에서 인건비를 높이게
될 여자행원에 대한 채용은 당연히 낮추게 되는
것이다.

"고등학교 졸업대상자 중에서 시간제 초급을 뽑
았다는 것은 이전의 남행원, 여행원 뽑았을 당시와
다를 바가 없어요. 오히려 급여와 복지면에서 더 약
하다는 문제가 있죠. 이런 것은 여행원제를 다시 만
들어가는 것이기에 저는 여행원제가 폐지된 것은
아니라고 주장하고 싶어요. 그렇게 되면 평등법이
잘된게 아니고 여행원제가 폐지되면서 더 악화되었
다는 생각이 들어요. 기존 사람들은 더 좋아졌는지
모르지만 새로 들어올 후배들에게는 더 악조건의
제도가 새로 생겼다는 거죠. 그렇게 되면, 고법원의
의미가 없어진다고 봐요" (은행 노조여성간부)

여행원제의 폐지로 규정상으로는 신규채용시

고등학교 졸업자 대상의 초급행원 채용에서 남
녀의 차별이 없어졌다. 그러나 그 제도가 실시
되는 과정에서 남직원은 대졸자를 중심으로 중
견행원으로 뽑고 초급행원에서는 고졸 여자만
뽑는다. 게다가 고졸 초급 정식직원은 꼭 필요
한 경우에만 한정해서 뽑고, 시간제로 뽑으려는
경향이 나타난다. 이런 식의 채용행태가 지속되
면, 여직원의 시간제화가 진행되어 여직원들은
임금 등 근로조건에서 가장 낮은 지위에 처해
있는 시간제 노동자로 전락하게 된다.

기회의 평등과 조건의 평등

분명히 여행원제 폐지로 규정상 남녀행원간의
호봉체계의 차별은 사라지게 되었다. 여행원이
라는 직급상 구분은 없어지고 여성도 남성과 마
찬가지로 행원에서 출발하게 되었다. 그리고 승
진에 있어서도 여행원에서 행원으로 이동해야
하는 전직고시가 없어지고 남녀가 동등하게 승
진시험을 보게 되었다. 교육에 있어서도 이전에
는 허용되지 않았던 외환, 여신 연수에 여성도
참여할 수 있는 기회가 확대되었다.

그러나 실제 그 내용을 깊숙히 살펴보면, 규
정상 남녀에게 기회의 평등은 주어지고
있는데 반해 그 기회를 뒷받침해 줄 수 있는 조

현재 은행에서는 여행원제가 폐지되면서 기회의 평등은 이루어지고 있으나, 조건의 평등은 아직 이루어지고
있지 못하다. 그리고 신인사, 직급별체계, 직급단계, 시간제근로 등의 제도가 도입됨으로 해서
여행원제가 있을 당시 보다 더욱 여성차별적인 조건을 창출하려는 조짐도 보이고 있다.

건은 평등하지 않다는 점을 발견할 수 있다.
즉, 승진에 있어 동등한 기회가 주어졌으나, 실
제 승진에 인사고과가 중요하게 반영되고 있는
현실에서 고과가 능력에 따라 부여되는 것이 아
니라, 남성이 가장이라는 이유로 여성은 업무수
행능력이 낮다, 언젠가는 직장을 떠날 존재라는
이유로 남녀의 성에 의해 고과가 부여되고 있는
실정이다. 아무리 승진의 기회가 동등하게 주어
져 있다하더라도 능력이 아니라 성에 의해 고과
가 주어진다면, 승진에 있어 성차별은 여전히
남아있는 것이다.

교육에 있어서도 여신과 외환 업무에 대한 교육
을 통해 현재 여성이 수신만 담당하는 구조를 변
화시키려는 움직임이 있어도 실제 지점의 상황이
그를 뒷받침해주지 못한다면, 조건의 평등이 미흡
하다는 것을 의미한다. 그리고 여성이 여신과 외
환업무에 대한 교육을 받았다 해도 지점에서 업무
분장에 있어 여행원에게 그 업무를 주지 않는다
면, 업무확대의 기회에서 배제되는 것이다.

수신을 담당하는 여직원에게 업무수행능력
은 낮게 평가되고 있다. 그러면서도 업무를 확
대할 수 있는 교육에 있어서는 이를 충분히 뒷
받침해 주지 못하고 있는 실정이다. 그리고 업
무에 대한 낮은 평가는 승진에 있어 인사고과를
낮게 받는 것과도 연결이 된다. 따라서 수신만
담당해 온 여직원을 계장, 과장에 승진시키기는

곤란하다는 인식이 아직도 널리 퍼져 있다.

결국 교육, 승진 등에 있어 기회의 평등은 주
어졌으나, 조건의 평등은 아직 요원한 일이라
할 수 있다. 그런데 이에는 여직원 업무에 대한
가치평가가 밀접하게 연결되어 있다. 현재 은행
에서 여직원이 담당하는 수신업무는 남성이 담
당하는 여신업무와 동일한 가치를 지닌 노동이
라는 평가를 정당하게 받고 있지 못하다. 여직
원의 교육과 승진이 실제 운영되는 과정에서 차
별이 나타나고 있는데, 이는 여성업무에 대한
낮은 가치평가로 인해 합리화되고 있다.

뿐만 아니라 여성업무와 업무수행능력에 대한
낮은 평가는 재차별화 전략이 도입되는 것을 합
리화하고 있다. 몇몇 은행에서 신인사제도와 직
급별호봉체계 등이 도입될 수 있었던 배경에는
여성업무에 대한 낮은 평가가 자리잡고 있다.
시간제 근로의 증가 역시 여행원 재차별화전략
의 일환이라고 볼 수 있는데, 이 역시 수신업무
에 대한 낮은 가치평가로 합리화되고 있다.

결국 현재 은행에서는 여행원제가 폐지되면서
기회의 평등은 이루어지고 있으나, 조건의 평등
은 아직 이루어지고 있지 못하다. 그리고 신인
사, 직급별체계, 직급단계, 시간제근로 등의
제도가 도입됨으로 해서 여행원제가 있을 당시
보다 더욱 여성차별적인 조건을 창출하려는 조
짐도 보이고 있다.◆

겹데기만 남은 여사원제 폐지

최명숙 한국여성민우회 사무직여성부 간사

여행원제 폐지, 93년 노동부의 지침으로 변화의 물결이 몰아친 제2금융권에서는
성차별의 핵심인 임금격차는 어느정도 해소되었는가.
임금 및 직급체계의 개편내용과 개편과정에서의 논쟁점을 정리하면서
여성노동자의 현주소를 점검해보자.
〈편집자주〉

은 행에서 여성차별의 상징이 '여행원제'였다면 제2금융권 등 사무전문직에서의 여성차별의 상징은 '여사원제' 혹은 '갑을제도' 등으로 집약할 수 있다.

"저희 회사의 현행임금체계에서는 고졸일 경우 군미필 남직원은 4급1, 여직원은 4을1호로, 대졸일 경우 군미필 남직원은 3급7호, 여직원은 3급5호로 채용되고 있습니다. 채용시 동일학력일 경우에는 군미필 남직원과 여직원은 같은 초임호봉을 적용받

아야 하는 게 당연하지 않아요? 그럼에도 불구하고 성에 따라 별도의 체계를 갖고 있기 때문에 남녀간에 임금차별은 생길 수밖에 없고, 고졸 남녀직원의 임금을 비교해보면 여성은 남성임금의 84%에 불과하지요"(5년 근무한 증권사 여성노동자)

자신이 근무하는 증권사의 임금표와 승·진급 체계 등을 그림으로 그려가면서 여성들이 차별을 받게 되는 구조를 상세하게 설명해준 7씨는 하위직에 머물고 있는 여성노동자들의 현재 지

위를 대변해 주고 있었다.

업무의 성격이나 가치와는 상관 없이 단지 성에 따라 분리되는 이러한 성별분리호봉체제로 인해 한 직장에서 20대의 젊음을 보내고 이제 30대에 접어든 고졸여직원의 임금이 고졸남직원의 초임에도 못 미치는 차별을 받고 있는 경우도 있고, 남자입사동기는 과장, 차장에 진급했음에도 여전히 말단사원의 위치에 머물러 있는 근속년수가 15년 된 고졸여성도 있다.

동일가치노동 동일임금 지급 원칙이 명시된 남녀고용평등법(이하 평등법)이 제정된 지 어느덧 7년. 그동안 노동조합이 중심이 되어 계속돼 왔던 성차별적인 제도 개선을 위한 노력들은 여행원제 폐지, 93년 제2금융권에 내려진 노동부 지침 등이 기폭제가 되어 한층 더 박차를 가하게 되었다. 그렇다면, 변화의 물결 속에 휩쓸려 들었던 93년을 보내고 현재 이 시점까지 증권, 보험, 카드, 리스 등의 제2금융권에서는 성차별의 핵심인 남녀간의 차별임금은 어느 정도 시정되었는가. 이에 대한 중간점검이 필요한 시점이라고 본다. 임금 및 직급체계의 개편내용과 함께 그 과정에서의 논쟁점을 정리해보면서 여성노동자들의 현주소를 점검해 보자.

관심이 높아진 남녀고용평등법

93년 여성민우회의 여성노동상담실에는 차별 임금 및 직제개편 문제를 들고 오는 내담자의 비중이 매우 높았고, 내담자들 또한 노동조합이나 여직원회의 간부들이 다수를 차지했다. 그만큼 평등법을 현장에서 실현하려는 요구가 높았

다는 얘기다.

실제로 노동부의 지침이 내려온 후 제2금융권 등에서는 노동조합과 여직원회가 중심이 되어 동일노동 동일임금 확보 방안을 마련하기 위하여 다양한 활동을 펼쳐왔다. 그렇다면 이러한 활동의 성과는 무엇으로 나타났는가?

현재까지 임금 및 직급체계를 개편한 사업장을 분석한 바에 의하면, 여고졸 직급에서 남고졸 직급으로 상향조정되면서 단일호봉제를 이룩한 8중권이 가장 성과를 이루어낸 경우이고(그러나 아쉽게도 5급 1호봉과 5급 3호봉의 여직원이 한 호봉으로 묶여 전환되었다), 대부분의 사업장은 현재까지 교섭을 하고 있거나 개편된 내용조차도 불합리한 임금격차 등 남녀간 차별을 온존시킨 채 형식적으로 분리직급을 단일화하는 것으로 개편되었을 뿐이다.

예를 들면 개정된 직급체제로 전환하면서 장기근속여성들이 제호봉을 찾지 못한 경우(ㄷ투자신탁, 7카드 등), 임금을 조정하면서 경과기간을 두어 차별을 일정기간 보존하는 경우(ㄷ보험, 8보험 등), 직급전환을 하면서 여성을 일정기간 동안 승진대상에서 제외한 경우(0카드), 승급기간을 조정하면서 남녀 모두 시험제도를 도입하여 자동승급되던 남직원에게도 시험제도를 적용하는 경우(8증권), 대졸여직원의 학력 및 경력인정이 안된 경우(ㄴ카드, ㄷ보험 등), 고졸남직원의 초임을 고졸여직원의 초임호봉으로 하향 조정한 경우(ㄷ증권, ㄴ증권, ㄷ투자금융 등 다수의 사업장), 합의 없이 일방적으로 코스별 관리제도(8리스, ㄷ투자금융, 8투

〈표1〉 제2금융권의 개편현황

사업장명	급여인상액	승진급제도	비 고
ㄷ투자금융		승급년수 13.6년→7년조정	남고졸 초임, 여고졸로 하향조정
ㄱ투자금융			코스별 관리제도
ㄷ투자금융	37,000~56,000		여고졸 직급에서 남고졸 직급으로 수평이동
ㄱ투자금융	95,000~128,000	근속년수 10년 여직원, 사원급에서 5급1호로 전환	대졸, 고졸간 5호봉 차이 남사원, 임금인상없이 2호봉 상향 여사원, 현행호봉에서 1호봉 삭감
ㄱ1 투자금융	62,000~94,000	10년후 남대졸 자동이동	남고졸초임 하향조정 (5급12→20)
ㄷ투자신탁	96,000~45,000	승급년수 만5년	근속년수 6년이상 여고졸, 2년에서 3년 삭감
ㄱ투자신탁	107,000~19,000	승급년수 만7년	차기승급일, 1년~6개월 유보 5급여사원의 6급사원 전환자는 차기승급일까지 5급사원 직무수당지급
ㄱ투자신탁	88,000~10,000	승급년수 만6년	근속년수 6년 이상자 2년~3년 삭감
ㄱ1 투자신탁	94,000~6,000	승급년수 만6년	5급여사원의 6급사원 전환자는 5급여사원 직무수당 지급 전환후 남녀구분없이 동일한 순환배치 원칙 적용
ㄷ증권	평균 4.31% 인상	승급년수 만7년 (남직원 만4년→만7년) 기준:시험, 교육이수	남고졸 초임, 여고졸로 하향조정
ㄷ1 증권	기본급기준 25,000 ~ 1,000삭감	승격고시용시대상:5급15호 승격대상:5급14호(6년)	남고졸 초임, 여고졸로 하향조정 기존남고졸, 개정직급에 유사급여로 이동 6급여대졸, 호봉 인정없이 일괄조정
ㄷ증권	초호봉기준 4.5% ~5% 인상(기승급자 10만원 이상 인상)	승급 만6년 시험, 7년승급 → 만4년 시험, 5년 승급 (연 2회 승급 고시 시행)	시중은행임금(대졸남:고졸여=100:72) 비율에 맞춰 조정

비증권	타사동향 고려 재조정	승급년수만6년→만5년 (자동에서 시험으로)	남고졸초임, 여고졸로 하향조정
비증권		승급년수9년→7년 (남고졸도 4년→7년) 자동에서 시험으로	남고졸초임, 여고졸로하향조정 업무, 점진적 조정
ㄱ증권	69,000~89,000	만6년→만5년(시험→자동)	고졸남으로 상향조정 6년, 7년, 한호봉으로 묶임
ㄱ1 증권	타사동향 고려 재조정	대졸직급으로승급기회부여	남고졸 초임, 여고졸로 하향조정
ㄱ카드	140,800~42,550	여사원 5급8호(8년) 이상, 책임자 자격고시 자격부여	전직, 전후 중 본인에게 유리한 호봉 부여 장기근속여성, 호봉 삭감 전직된 호봉에 의해 경력 인정
비카드	121,325~31,625	94년부터 책임자 자격고시 용시자격 부여 3년간 승진대상에서 제외?	전직된 후부터 경력인정 전직된 후 3년간 고과하지 않음 장기근속여성, 호봉 삭감
비카드	81,700~19,550	3년간 승진대상에서 제외	전직된 호봉에 의해 전 경력 인정 장기근속여성, 호봉 삭감
비보험	72,000	시험, 인사고과	94년부터 단일호봉제 실시 남자직급과의 임금차이 2년간 보존 비정규직 채용제한 합의
ㄷ1 보험		승급년수 7년(고과, 시험)	남고졸 초임, 여고졸로 하향조정
비보험	5% 인상효과	추후조정	고졸여, 기본급 3호봉 상향조정 (경과기관:2년) 대졸여사원, 기본급을 동일하거나 높게 조정한 후 2호봉 상향조정 비정규직원의 채용금지 및 정규직원화
비보험	2%(추후조정)	승급년수 5년	현행 5급을 및 6급을 97년까지 매년 2호봉, 총 8호봉 승급 남자신입사원, 초임 1호봉 하향조정 여사원에 대해 동등한 교육기회 부여 및 배치 보직에 있어 불이익 금지

자료 : 전국사무금융노동조합연맹 여성국

자금을)를 도입한 경우까지 다양한 유형으로 나타났다(표 1) 제2금융권의 개편현황 참조).

꺏데기뿐인 단일호봉제

표 1을 통해서도 알 수 있듯이 이번 개편과정에서의 성과를 꼽으라고 한다면 성별분리호봉체계의 개편으로 인해 여직원들에게는 다소의 임금상승효과가 있었고, 그 결과 남녀간 임금격차의 폭을 줄였다는 점을 들 수 있겠다.

하지만 대부분의 사업장은 성차별적인 임금체계를 개편해야 한다는 대세에 밀려 마지못해 남녀분리호봉체계를 폐지하고 단일임금체계를 도입하긴 했지만, 기존 남자고졸 사원의 경우는

임금을 하락시키지 않기 위하여 기존의 임금수준에 맞춰 이동하고 여직원의 임금을 약간 조정하는 것으로 마무리지어졌다.

6급여사원제가 폐지되면서 6급사원제로 개편된 Ⅱ 중권의 신규 급여테이블을 비교해 보면 같은 경력의 남녀사원간에 임금격차를 여전히 유지하고 있다는 점을 확인할 수 있을 것이다(표 2) 참조.

Ⅱ 중권과 마찬가지로 Ⅲ 중권 역시 고졸남직원의 초임을 524,000원에서 461,000원으로 하향조정하면서 기존남직원은 유사한 임금수준으로 이동하고, 여직원은 불과 2천원 임금상승하는 것으로 단일직급화되었다.

표 2) 임금테이블 신규비교표

기존 6급남사원		개정6급사원		기존 6급여사원	
급호	기본급	급호	기본급	급호	기본급
1	624,000	1	578,000	1	579,000
2	2	2	2	2	2
9	560,000	9	522,000	2	502,000
10	561,000	10	515,000	10	493,500
11	554,000	11	498,000	11	485,000
12	547,000	12	491,000	12	476,500
13	540,000	13	484,000	13	468,000
14	533,000	14	477,000	14	459,500
15	526,000	15	470,000	15	451,000
16	519,000	16	463,000	16	438,000
17	512,000	17	456,000	17	431,000
18	505,000	18	449,000	18	424,000
2	2	2	2	2	2
25	456,000	25	400,000	25	375,000

고졸 남사원 초임호봉 유사 급여로 이동 수평 이동 고졸 여사원 초임호봉

단일호봉제를 실시하기로 합의하긴 했으나 차별임금 보상이나 호봉조정에 유예기간을 둬으로써 일정기간 차별을 존속시킨 사례도 있다. 93년도 임금인상시 단일호봉제를 실시하기로 합의하면서 임금인상에서 여직원만 임금을 동결하고 기존 남녀직원간의 차별임금분을 93년, 94년 2년간 보존하기로 했다던가(Ⅱ보협), 97년까지 매년 2호봉, 총 8호봉을 승급하기로 하거나(Ⅲ보협), 기존 5급 여사원의 기본급을 2년의 경과기간을 두고 3호봉 상향조정하기로 한 경우(Ⅳ보협) 등이 이러한 사례에 해당된다.

이러한 개편안에 대해 여직원들은 "단지 남녀를 맞추기 위해 기존의 여사원과 남사원체계를 폐지하고 형식적으로 사원으로 통합했다는 점만으로 성차별 규정이 종말을 고했다고 할 수 있겠느냐"고 강력하게 문제제기를 하고 있다. 단지 성별분리호봉체계를 남녀단일호봉제로 개편하는 것에서 끝나지 않고 내용상의 평등을 확보하는 것이 얼마나 중요한가를 확인했기 때문이다.

장기근속여성, 제호봉 못찾아

형식상의 단일호봉제의 또하나의 문제로 장기근속여성들이 제호봉을 찾지 못함으로 인해 경력을 제대로 인정받지 못했다는 점을 꼽을 수 있다. 은행에서 여행원제가 폐지되면서 장기근속여성들이 제호봉을 찾지 못한 것과 마찬가지로 제2금융권의 다수의 사업장에서도 장기근속여성들이 경력을 100% 인정받지 못한 채 개편되고 말았다. 두 사업장의 예를 들어 살펴보자.

Ⅱ투자신탁

기존	개편
여사원 5급 12호봉 (근속년수 5년) 13호봉 14호봉	사원 5급 12호봉
여사원 5급 15호봉	사원 5급 13호봉
여사원 5급 16호봉 (근속년수 10년) 17호봉	사원 5급 14호봉
여사원 5급 18호봉 19호봉	사원 5급 15호봉
여사원 5급 20호봉 21호봉	사원 5급 16호봉

Ⅲ카드

기존	개편
여사원 6급 10호봉 (근속년수 5년) 5급 11호봉	사원 6급 9호봉
여사원 5급 16호봉 17호봉	사원 5급 15호봉
여사원 5급 18호봉 19호봉	사원 5급 16호봉

이외에도 Ⅱ투자신탁, Ⅲ투자신탁, Ⅳ투자신탁, Ⅴ카드, Ⅵ카드, Ⅶ중권 등에서도 5년 이상 근무한 여성들이 2호봉 내지 3호봉이 하나의 호봉으로 묶여 전환됨으로써 1호봉 내지 2호봉 손해보는 결과를 초래하였다.

이에 대한 보상책으로 일부 사업장에서는 하나로 묶인 호봉내에서 근속년수 순서에 따라 몇



통일노동 동일임금 실현에 대한 여성들의 요구가 높음에도 불구하고 대부분의 사업장은 현재까지 교섭을 하고 있거나 형식적인 직급단일화로 개편된 상태이다.

근속년수 15년이 된 고졸여성의 남자입사동기가 과장이 되어 있듯이 장기근속여성들이 근속년수를 인정받아 제호봉을 받게 된다면 사원급에서 중간관리자로 직급이동할 여성들이 있다. 이에 대해 위계질서가 무너지게 되는 것은 물론 여직원들이 남직원들을 통솔하면서 기획이나 관리업무를 해낼 수 능력이 있겠느냐는 등의 문제제기가 만만치 않으면서 기존의 차별을 유지시키는 원인이 되고 있다.

대졸직급으로 가는 시험제도의 문제점

근속년수가 길어지면서 남녀간 임금격차가 벌

어지는 이유는 승진급*상의 차별이 있었기 때문이다. 학력차와 군경력을 제외하더라도 고졸여직원들은 고졸남직원들에 비해 대졸직급으로 가는 년수가 더 오래 걸렸던 게 승급제도의 실정이었다. 사무전문직에서의 이러한 승급도 그나마 87년 노동조합 결성 이후에야 가능해졌다(한국여성민우회의 90년도의 사무전문직 임금실태조사에 의하면 85%의 사업장에서 노동조합 결성 이후 승진급제도가 마련되었다). 이번 직급체계 개편에서도 ㅎ증권, ㅅ보험, ㄷ투자금융 등 일부 사업장에서는 남자대졸직급으로 가는 여직원에 대한 승급제도를 도입하거나 최고 6.6

*승격, 승급, 승진 등 각 사업장에서 용어가 다르게 사용되고 있기 때문에 이 글에서는 대졸직급으로의 이동을 승급, 상위 직위로의 이동을 승급이라고 한다.

년에서 최저 1년까지 승급기간을 단축하는 성과를 이루어냈다.

하지만 승급기간을 7년으로 하면서 여직원은 9년에서 7년으로 단축됐지만 4년이던 남직원은 7년으로 늘어남과 동시에 시험제도를 도입하여 자동승격되던 남직원에게도 시험제도를 적용하는 ㅅ증권의 경우처럼 내용성보다는 형식상의 평등에 초점을 맞춘 문제점이 있다. ㄷ증권에서도 7년으로 승급기간을 조정하면서 4년이던 남직원까지 7년으로 맞추기도 했다.

승급에는 자동승급과 시험에 의한 승급이 있는데, 고졸남성이 대졸남성직급으로 승급할 때 자동승급이었다면 고졸여성에게도 이를 당연히 적용해야 한다. 그럼에도 여직원에 대한 시험제도를 그대로 둔 채 자동승급이던 남직원에게도 시험제도를 도입하는 것으로 개편이 되고 만 것이다.

승급시 시험을 보는 것에 대한 문제제기는 계속되어 왔다.

"사실 여고졸에서 남대졸로 가는 것은 승진도 아니고 승급인데 시험이라는 통과례, 장애물을 만든 것 자체가 성차별이라고 봐요. 그리고 시험제도는 노동자간의 경쟁심과 위화감을 조장시켜 결국 노동강도를 강화할 뿐이라는 것을 많이 경험하였지요"(20대 후반 사무직)

승급시험제도에 대한 이러한 문제제기와 더불어 시험을 봐야 한다는 여성들의 주장 또한 만만치 않다. 비록 시험을 준비하는 과정이 어렵고 힘들더라도 시험을 봐서 남자들처럼 당당하게 인정받고 싶은 욕구가 그만큼 강한 것이다.

여성들이 이같은 주장을 하게 된 배경에는 회사측의 요구가 작용했기 때문이다.

실제로 많은 사업장에서는 여직원에게 대졸직급으로 가는 승급의 기회를 주겠다, 그 대신 대졸남직원들이 입사시험을 봤듯이 승급시험을 봐서 합격을 하면 남성과 똑같이 대접해 주겠다고 주장하고 있다. 회사측은 이에 대해 채용경로가 다르다, 즉 여자는 비공개채용, 남자는 공개채용을 통해 들어왔기 때문이라고 그 근거를 대고 있는데, 이는 제도상의 차별에서 기인된 문제이므로 설득력 있는 근거가 될 수 없다.

점차 낮아지는 승급시험 합격률

이번의 개편과정에서 승급기간의 조정으로 승급대상자가 많아진 사업장에서는 시험으로 인해 경쟁이 치열해질 것이 예상되고 있다.

"저희 회사에서도 승급시험제도에 대한 문제제기가 많았어요. 고졸 남자직원들을 중심으로 시험제도를 폐지하자는 서명운동을 벌이기도 했지만 많은 반대에 부딪쳐 결국은 시험제도가 그대로 온존되는 것으로 결론이 나고 말았지요. 5월말에 승급시험이 있을 건데, 과락만 면하면 승급이 될 수 있는 절대 평가지만 모두가 합격할 것은 아니에요. 회사측에서 자의적으로 조정할 수 있기 때문에 난항이 예상되고 있어요. 작년에도 시험대상자가 늘어나면서 시험문제가 어렵게 출제되어 그 전해에 합격률이 90%이던 것이 50%로 떨어졌거든요. 올해에는 승급년수가 7년에서 6년으로 줄어들었으니 그만큼 시험대상자가 많아진 거고, 벌써부터 올해에는 30%밖에 안될 것이라는 소문이 떠돌고 있어요"(ㅎ증권)

여성이 맡고 있는 업무에 대한 낮은 가치평가는 차별임금의 근거로 작용하였다.
여성들이 주로 담당해왔던 많은 직무들은 '보조적이고 단순한 직무, 저부가가치 직무'라는
표리가 붙어 여성 스스로의 가치평가와는 별개로
제대로 가치를 인정받지 못하고 있는 것이다.

권사 노동조합 여성간부)

사무전문직의 학력별 분포를 보면 대졸남직원
과 고졸여직원이 양대 축을 이루고 있다고 할
수 있다. 그러면서 극소수의 대졸여직원들은 학
력 및 경력을 제대로 인정받지 못하는 소외의
대상이 되어왔다. B카드에서는 기존여직원이
94년 공채 대졸여성의 호봉보다 더 낮은가 하
면, C화재에서는 여대졸 임금이 고졸남 임금
사이로 슬라이딩되는 것으로 조정되고 말았다.

대졸여성으로 보험회사에서 10년째 근무하고
있는 7씨의 경우는 학력 인정을 못받아 최근
대졸직급으로 승급했는데 이미 입사동기들은 과
장으로까지 진급하였다며, 학력차별보다 성차별
이 얼마나 높은 벽을 이루고 있는가에 대하여
몹시 체념하고 있다고 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 현재까지 개편된
임금 및 직급체계의 수준은 남녀간 임금격차를
줄이는데 어느정도 성과를 이루어내긴 했지만
남녀간에 임금차별은 여전히 존속하고 있다고
할 수 있다.

"제가 5년 4개월을 근무했거든요. 남녀고용평
등법에 의해 급여가 조정되면서 2만원이 오르지
했지만 동일한 경력의 남직원과 비교한다면 여전히 4호
봉에 3만원 정도 차이가 나고 있어요. 현실이 이런
데 과연 남녀고용평등법이 적용되고 있다고 할 수

있는지 의문이에요" (증권사 여성노동자)

다음으로, 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보
장한다는 평등법의 정신이 어느 정도 실현되고
있는지 업무를 중심으로 살펴보도록 하겠다.

"중요한 업무를 하지만 만족하지는 못한다"

여성들은 현재 자신이 수행하고 있는 업무에
대해 81.8%의 여성들이 스스로 중요한 일을 하
고 있다는 생각을 하고 있다(사무금융노동조합
연맹, 「조합원 고용실태 및 의식구조에 관한 조
사연구보고서」, 1991). 그러나 업무에 대한 만
족도에서는 많은 차이가 드러났다.

92년 증권사노동조합협의회 여성부의 조사 결
과에 의하면 여성들이 현재 담당하고 있는 업무
에 어느 정도 만족하고 있는지는 질문에 만족한
다는 응답이 34.6%에 불과했다. 업무가 불만족
하다고 생각하는 경우 가장 주된 요인에 대해
첫번째로 업무 자체가 단순, 반복적이기 때문으
로 꼽았고 그 다음으로 성취감을 못느껴서, 남
사원의 보조적 업무, 고객과의 마찰, 무리한 업
무로 인한 스트레스 가중, 적성에 맞지 않아서
등으로 나타났다.

"제가 분개하는 것이 여성들이 하는 업무에 대
해서는 너무나 낮은 평가를 한다는 거예요. 무슨 말인
가 하면 일 자체에 중점을 두기보다는 남자가 했나,

지나해부터 현재까지 진행되는 일련의 제도개편과정을 평가한다면,

남녀간 임금격차가 여전히 유지되고 있고

직무조정, 배치, 교육의 기회 제공이 마련되지 못함으로써

누적된 성차별을 받아온 여성들의 요구를 반영하지 못한 수준으로 개편되고 말았다.

여자가 했나를 두고 가치를 매긴다는 거죠. 제가 노
조상근을 하게 되면서 제가 했던 업무를 남직원이
맡게 되었는데 그 일이 남자직원의 일이 되더라고
요. 경력이 오래된 여직원일수록 업무가 점점 늘어
나게 되는데 그러다가 그만두게 되면 신참여직원이
그 자리에 들어오지요. 그러면 신참여직원에게는
단순한 일을 주고 기존의 고참여직원이 맡았던 일
을 남직원에게 주면서 남자일이 되는 거예요. 그러
다가 신참여직원이 어느 정도 한다면 기간업
무를 조금씩 주기 시작하고, 또 신참여직원이 들어오
면 단순업무를 하다가 계속 이런 식이예요. 그러
다보니ennial 여직원들은 단순보조업무만 한다고 하
고, 가치 또한 제대로 평가해주지 않는 거예요" (C
산업 노동조합 여성간부)

여성이 맡고 있는 업무에 대한 낮은 가치평가
는 차별임금 지급의 근거로 작용하였다. 여성들
이 주로 담당해왔던 많은 직무들은 '보조적이고
단순한 직무, 저부가가치 직무'라는 표리가 붙어 여성
스스로의 가치평가와는 별개로 제
대로 가치를 인정받지 못하고 있는 것이다. 한국
여성개발원이 남녀임금격차를 분석한 바에 의하
면, 합리적인 격차가 37.8%인 반면 차별로 인
한 격차는 62.3%였고, 더욱 주목할 만한 것은
합리적으로 설명하기 어려운 제도, 관습에 의한
차별이 무려 49.9%에 이르렀다.

지나해부터 현재까지 진행되는 일련의 성차별
적인 제도개편과정을 평가한다면, 차별적인 임
금격차가 여전히 유지되고 있다는 점과 함께 누
적된 성차별을 받아온 여성들의 현실과 요구를
반영하지 못한 수준으로 개편됨으로써 동일노동
동일임금의 핵심이라고 할 수 있는 직무조정,
배치, 교육에 대한 대안 마련이 없는 점을 지적
할 수 있다. 결국 여성들의 요구는 지금까지 저
가치노동으로 평가되었던 단순보조업무에 대한
가치 재평가와 함께 지금까지 누적된 차별 해
소를 위한 조치를 취해야 한다는 것으로 요약할
수 있겠다.

업무에 대한 공정한 평가 및 업무확대

성차별적인 고용관련 규정을 시정하기 위한
남녀분리직급체계를 철폐하는 과정에서 중요하
게 제기된 문제는 지금까지 누적된 차별을 어떻
게 해소할 것인가 하는 것이었다. 평등법에 의
해 동일임금 지급에 대한 요구가 높아지면서 회
사측에서는 여성들에게 영업을 하겠느냐, 건설
현장으로 나갈 수 있겠느냐, 지방발령도 받을
수 있겠느냐 하며 일단 여성들의 요구를 무마시
키기에 급급했다.

"현재의 흘러가는 전반적인 상황이 문제가 있다
고는 생각하지만 여성들이 한발 물러설 수밖에 없

는 가장 큰 이유가 업무상의 문제예요. 사실, 고등학교 졸업할 때까지만 해도 남자나 여자나 능력은 비슷했는데 입사하여 업무를 하는 과정에서 여성들이 자신감을 잃어가게 되었던 거죠. 단순보조적인 일만을 주로 담당해왔던 여성들로서는 업무에 대한 새로운 능력, 지식을 키울 기회를 제공받지 못했으니 당연한 결과라고 할 수 있겠지요. 그러다보니 업무에 대한 흥미도나 성취감 등을 느끼지 못하고 있고 '고인 물' 같이 되는 거죠. 이는 또다시 여성들은 직업의식이 부족하다, 창의성이나 업무추진력, 자기개발 능력이 뒤떨어진다는 부정적인 평가를 받게 되는 원인이 되고 있어요"(*리스 노동조합 여성간부)

기업내의 인사관리의 주요수단인 승진급제도 는 기업의 여성인력에 대한 평가를 잘 드러내주고 있다. 그리고 여성에게 승진의 길을 열어주는 것은 차별의 극복뿐만 아니라 평생직장 의식을 자리잡게 하는 중요한 문제이다.

하지만 여성이 승진급하는데 어려움도 적지 않다. 평소에 단순보조적인 업무로 인한 능력향상 기회의 부재, 까다로운 시험과 불리한 인사고과로 여성들은 승진시험에 응시하기를 두려워하고 있고, 거기다 승진 후 영업직으로의 배치, 지방발령의 우려와 어려움 등으로 현실에 안주해버리는 모습을 보이게 되고 이는 다시 여성의 소극적인 업무태도로 평가되는 악순환이 되고 있는 것이다. 그 악순환의 고리에서 핵심적인 것은 단순보조업무만을 하던 사람이 어떻게 관리, 기획능력이 요구되는 업무를 수행해 나갈 수 있겠으며, 또 어떻게 맡길 수 있느냐는 문제

이다.

"남자와 동등한 임금을 받고 동등한 대접을 받려면 여성들도 능력을 키우라는 건데, 일면 타당한 주장이라고 봐요. 하지만 여직원들이 왜 현재와 같은 상태가 되었는지, 그 원인을 먼저 생각해봐야 하지 않겠어요. 누적된 차별이 생기게 된 원인을 생각하지 않고 현재상태를 중심에 두고 무조건 요구만 한다면 여성들에게 부족한 점이 많지요. 현재 상태를 근거로 할 것이 아니라 여성들도 능력을 키울 수 있는 기회의 제공, 그러니까 업무를 확대해준다든가, 업무수행능력 향상을 위한 교육 기회를 제공해 줘야 된다고 생각해요" (20대 중반 보험사 여직원)

해소돼야 할 누적된 차별

91년 사무금융노동조합연맹의 조합원의식조사에서 만약 여직원에게 동일한 교육·훈련의 기회가 주어진다면 여직원이 현재 남직원의 업무를 해낼 수 있다고 생각하느냐는 질문을 던져보았다. 이에 대한 응답결과는 남녀간에 차이를 드러냈는데, 여자의 79.6%, 남자의 51.0%가 해낼 수 있다는 응답을 보였다. 할 수 없다고 응답한 경우 그 이유에 대해서도 역시 남녀간에 차이를 드러냈는데 여성의 경우는 대외교섭력이 떨어지므로, 비업무적인 일이 많이 요구되므로, 책임성이 매우 요구되므로, 고객이 여직원을 선호하지 않으므로 순으로 나타난 반면, 남성의 경우는 책임성과 대외교섭력이 요구되는 일을 잘 처리하지 못하리라는 응답이 우세하게 나타났다.

실제로 여성들도 승진시 예상되는 어려움으로 책임의 부담감, 부하직원의 통솔, 대외섭외활동, 직무수행능력의 부족 등을 꼽고 있다.

"사실 걱정이 되지요. 여성들도 기존의 단순보조적인 업무에서 탈피하여 업무확대를 해야 한다는 생각이 강하지만, 생각대로 되자면 그만큼 책임도 커지고 여러가지 능력이 요구되겠지요. 제가 다니는 보험회사의 업무는 크게 업무관리, 영업, 보상직으로 나뉘는데, 남직원들은 학력에 관계없이 업무를 맡고 배우는데 비해 여직원들은 분야에 관계없이 단순 보조업무에 머물고 있거든요. 그러다보니 승진을 해도 힘든 점이 많은 것 같아요. 현재 저희 회사에는 3명의 여자대리들이 있는데, 고전을 면치 못하더라고요. 언니들이 이렇게 고생하고 있는 것은 10년을 일해도 마냥 그 자리에서 맴도는 일을 해왔기 때문이라고 해요. 여성들에게도 적성과 능력에 따라 보상, 영업, 관리업무 등 남직원들이 맡아왔던 업무에도 배치를 했더라면 지금 상황은 훨씬 달라졌을 거예요" (*보험회사 노동조합 여성간부)

결국, 배치상의 차별이 여성들의 현재의 모습을 만들었다는 주장이다.

여성들의 업무태도나 업무수행능력은 늘상 성차별을 합리화하는데 이용되고 있다. 그러면서 제도개선에 앞서 여직원들의 자세와 태도의 변화가 먼저이나, 제도적인 개선이 먼저이냐는 논란을 일으키고 있는 것이다.

"남녀간에 간격을 좁힐 수 있는 문제를 생각해 보면 현재 상태로 봤을 때 어쨌든 여성들이 남자들과 차이가 나는 것은 사실이에요. 엄밀하게 말한다면

그 간격을 줄이기 위한 우리 여성들의 노력이 없고, 주장은 하는데 책임은 떨어지는 게 사실이죠. 지금 일부 여성들이 업무도 잘 하고, 보상이나 영업에서도 실력을 발휘하고 있긴 하지만 전반적으로 두드러진 성과를 이뤄내진 못하고 있어요. 그렇기 때문에 회사에서 애기하기 좋은 끼리를 제공한 셈이죠. 그런 부분의 모범사례가 나오면서 주장했더라면 회사에서도 할 말이 없었을텐데... 현재 상태로만 놓고 보면 벽이 너무 높고 두껍게 느껴져요" (*보험사 노동조합 여성간부)

"모든 사람들이 처음부터 알고 시작한다고는 생각 안해요. 교육받고 일하면서 경험이 쌓이면 알게 되는 건데, 배치에서 차별을 받고 이는 또다시 교육에서의 차별로 굳어져 여성들에게는 사전교육이 전혀 없으니 불안할 수밖에 없지요. 차별적인 배치와 교육이 없었던 여성들로서는 변화의 물결이 힘들고 두렵게만 느껴지는 건 당연하잖아요" (7년 근무한 투자금융의 여직원)

동일노동의 조건

건설업계 또한 제2금융권과 비슷한 양상으로 논의가 진행되고 있다. 제2금융권에서 동일임금에 따른 동일노동수행 부분으로 영업이나 보상 문제가 제기되고 있고, 건설회사에서는 현장에 갈 수 있겠느냐가 가장 큰 문제이다.

"건설회사의 특성이 본사·현장, 현장·본사간 이동을 자유자재로 오갈 수 있어야 한다는 건데, 특히 여직원의 경우는 현재의 시스템으로는 그것이 어렵다는 말이지요. 대졸여직원 같은 경우는 당연히 직무나 직능을 남직원과 동일하게 부여했기 때문에 된

여성의 업무수행능력저하는 채용, 업무배치상의 차별에서 기인했기 때문에
여성들이 단순·보조업무에서 탈피하여 동일노동을 수행하기 위해서는
업무확대가 있어야 하고 이와 관련된 직무능력개발 및 관련지식 향상을 위한
교육 훈련의 기회 제공이 필수적이다.

다고 볼 수도 있겠지만, 고졸여직원의 경우는 기술
쪽이 아니기 때문에 관리사이드 즉, 노무, 관리, 회
계 정도를 볼 수 있어요. 이런 일들이 지금까지의
직무와는 전혀 성격이 다르다보니까 갑갑한 면이
많아요. 여직원들은 직무상에서 남자직원과 차이가
없다고 주장하지만, 여직원도 현장으로 나가서 남
자직원과 똑같이 현장생활을 할 수 있겠느냐가 의
문이에요”

남성들의 이같은 주장에 대해 여성들의 입장
은 다르다.

“동노동임문제가 나올 때마다 나오는 얘기가 오
지나 섬의 건설현장 등 최악의 조건에 빚대서 ‘여직
원들이 갈 수 있느냐?’ 하는 거예요. 건설회사에는
기술부서와 관리부서가 있는데, 관리직 같은 경우
에는 자재부, 자금관리부, 경리부 등에서는 남자들
이 하는 일도 여자들이 다 할 수 있거든요. 여직원
들이 본사에 있든, 현장에 있든간에 남고졸 관리
직과 똑같은 상황에 놓고 대안을 찾아봐야 한다고
봐요. 고졸남자직원이 처음부터 현장에 회계, 자재,
노무를 맡고 나가지는 않거든요. 처음에는 회계보
나 제재보, 노무보로 나가 2,3년 지난 다음에 회
계, 자재, 노무로 발령을 받듯이 여직원들도 그렇게
할 수 있다고 봐요. 옛날에는 여자가 현장에 나가서
안전모 쓰고 오르락내리락할 줄 누가 생각했었나
요. 그런데 지금은 어느정도 자연스럽게 받아들이

잖아요. 여성들도 현장에 나갈 수 있어요. 하지만
최악의 상황부터 설정해서는 안되고, 또 그렇게 물
고가지는 말아야지요. 지방현장부터 여직원 발령을
낼 게 아니라 출퇴근이 가능한 서울권 현장부터 발
령을 내는 거예요. 그리고 여직원들이 현장의 관리
부서에서 일할 수 있도록 숙박시설이라든가 제조건
을 마련하는 것이 중요하지요”

이상의 논의를 통해 여성의 업무수행능력저하
는 채용, 업무배치상의 차별에서 기인했고, 그
차별의 주체는 기업에 있다는 것으로 정리할 수
있다. 그렇기 때문에 여성들이 단순, 보조업무
에서 탈피하여 동일노동을 수행하기 위해서는
업무확대가 있어야 하고 이와 관련된 직무능력
개발 및 관련지식 향상을 위한 교육 훈련의 기
회 제공이 필수적이다.

현재까지 진행된 정도를 조사한 바에 의하면
여직원의 업무조정이나 확대 및 그에 따르는 교
육훈련의 기회가 확보된 사업장은 아주 극소수
에 불과하고 대부분의 사업장은 답보된 상태거
나 점진적으로 조정한다는 원칙만 정리된 상태
이다.

업무확대의 필수조건인 교육기회 부재

증권사나 보험사에서 사전교육 없이 영업으로
내몰렸다가 결국 퇴직할 수밖에 없었던 경험들

은 교육훈련 기회의 중요성을 더욱 강조하게 되
었다.

증권사에서 여성에게 영업을 강요된 것은 90
년대초 증시가 불황에 빠지자 경영합리화 차원
의 인력구조 개편책으로 과잉인력에 대한 감원
계획의 일환으로 시작되었다. 사전교육이 전혀
없는 상태에서 장기근속자나 기혼녀를 중심으로
영업을 강요하였고, 결국 많은 여성들은 그만둘
수밖에 없었다.

보험사 또한 여직원에게 영업강요가 있어
왔는데, 4급승급 고참여직원들을 대상으로 영업
업무를 하도록 별도의 팀으로 꾸려진 *보험의
레이디팀은 50명에서 출발하였지만 퇴사 등으로
중도 탈락되고 94년 4월 현재 12명 정도 남아
있을 뿐이다.

레이디 팀에 배치된 여성들은 다른 부서의 여
성들보다 직장을 그만두고 싶다는 생각을 강하
게 하고 있다고 한다. 이들은 모집인 증모 등의
조직육성과 보험영업 업무를 주로 하고 있는데,
회사의 요구는 점차 높아지고 있지만 이들의 실
적은 대체적으로 낮아 미래에 대한 비전을 가질
수 없는 상태이기 때문에 그만둘 수밖에 없다는
것이다.

이들의 계속된 퇴사에도 불구하고 회사는 대
졸직원 이상만 업무교육을 시킨다는 계획을 가
지고 있을 뿐 이들에 대한 교육이나 집중적인
지도가 없이 방치하고 있는 실정이다.

여직원들의 업무 확대와 그에 따른 교육프로
그램 마련에 가장 성과를 거둔 사업장은 *증권
이다. *증권에서 여직원 업무확대방안의 일환

으로 92년부터 실시된 영업점 업무주임제도, 영
업여직원제도는 현재 상당히 긍정적으로 평가되
고 있다.

텔러중에서 업무경력, 직급, 리더로서의 자질
등을 고려하여 선발되어 92년 하반기부터 배치
된 영업점 업무주임은 ①업무대리 역할 중 일부
역할 분담 수행 ②업무파트 신입사원 OJT 책임
③여직원 리더역할 ④영업점 업무개선의 실무위
원 역할 수행 ⑤영업점 총괄업무 보조 등의 역
할을 하고 있다. 영업점의 업무주임으로 배치된
여직원들은 기존의 업무에 비해 좀더 다양한
업무를 하고 있다는 자부심을 가지고 일을 하고
있다.

지점별로 1명씩, 총 25명이 배치된 영업점 업
무주임제도와 함께 여직원 업무확대방안의 하나
로 시행된 영업여직원으로는 56명이 활약하고
있다. 이전에도 영업을 하는 여성들이 있었지만
92년 하반기부터 4급승급자를 중심으로 본격적
으로 시행된 영업여직원제도가 현재 성공을 거
두었다고 평가되고 있는 것은 회사의 지원, 여
성들의 자발적인 노력 등 여러가지 요인이 작용
하였기 때문이다.

*증권에서는 직원연수프로그램을 다양하게
계획하고 있는데, 5급과 4급사원을 대상으로 계
층별 연수와 경영 경제, 회계, 채권 등을 내용
으로 하는 직무연수를 실시하고 있다. 그 가운
데 하나인 94년의 영업여직원 연수프로그램을
보면, 영업으로 직무전환하는 여직원에게 증권
분석 관련지식 및 영업기법을 교육하여 우수한
영업인으로 양성하는 것을 목적으로 삼고 있다.

그러면서 세부적인 목표는 ①기술적 및 기본적인 분석에 대한 체계적 교육으로 영업기초능력을 갖도록 하고, ②채권기초지식 및 기타 영업일반에 관한 교육으로 기본자질 형성, ③ 영업사례를 통해 자신감과 성취감을 가지는 것으로 설정하여 1주일 합숙을 포함하여 한달간의 연수일정을 갖고 있다. 교육방법은 집합교육과 출퇴근 교육 및 통신연수를 병행하여 실시하고 있다.

개인의 노력과 능력, 교육기회의 제공 등으로 업무주임이나 영업을 맡고 있는 여직원들이 일정정도 성과를 내고 있긴 하지만, 여성에 대한 고객의 편견과 지점내의 배제분위기 등으로 영업여직원의 2/3 정도는 여전히 고전을 하고 있다. 현재는 업무주임과 영업으로 업무를 확대하긴 했지만 앞으로 여직원에 대한 인력수급계획의 조정, 업무개발 등의 과제를 안고 있다고 노동조합 간부는 진단하고 있다.

여직원에 대한 교육기회의 제공과 관련하여 또하나의 사례로 E의류업체에서 운영하고 있는 경영사내대학을 들 수 있다. 고졸 출신이라도 실력을 키워 경영자로 성장시킨다는 목적으로 설립되어 3년 과정으로 운영되고 있는 경영사내대학의 교과과정은 경영학, 경제학, 마케팅, 외국어, 교양과목 등으로 구성되어 있다. 1기가 입학한 지 2년밖에 안되었기 때문에 아직 졸업생이 배출되진 않았지만 현재 회사측에서는 경영사내대학을 졸업하고 학사고시에 합격하면 대졸학력을 인정하는 등 인사상 혜택을 줄 계획을 잡고 있다. 현재 3기까지 입학하여 각 기별로 35명 안팎의 교육생이 있는데, 1,2기는 자율적

으로 신청하였고 3기부터는 의무화되었다.

하지만 내부적으로 긍정적이라고만 평가하기 어려운 문제점이 있다고 한다. 일주일에 3번, 오후 7시 30분부터 시작되는 수업에 참여하기 위해서는 야근 등을 피해야 하기 때문에 부서장이나 동료들의 협조가 뒤따르지 않고 교육생 또한 확실한 비전을 갖지 못함으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다고 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 중심업무와 관리능력 향상을 위한 교육에서 배제되어 있던 여성들에 대하여 극소수의 사업장에서만 여성의 업무확대 및 업무수행능력 향상을 위한 교육기회를 제공하고 있을 뿐이다.

그동안 각 사업장에서는 배치, 연수, 승진급상의 차별로 인해 누적된 차별을 어떻게 해소할 것인가라는 문제에 대한 고민은 많았지만 그 대안 마련이 미흡했다는 평가를 내릴 수 있다.

“여행원제 폐지이후 이에 대한 관심은 높았으나 대안 마련은 부족했다고 봐요. 우리가 생각하는 남녀고용평등법 모형은 은행이 머리 속에 박혀 있었던 거죠. 은행이 여행원제를 폐지한 것처럼 우리도 하려니까 현실과 안맞는 부분이 있었어요. 은행은 역사가 오래되었잖아요. 2금융권은 87년 노조를 만든 이후 결혼퇴직제 철폐나 승진급제도, 모성보호 문제 등을 제기하였고 특히 임금문제에 집중적으로 신경을 써왔어요. 그러면서 장기근속여성들이 생겨났고 승급을 하면서 기존 여직원들이 말아왔던 업무를 조정해야 한다는 문제제기가 있어왔었지만 상대적으로 뒷전으로 밀려난 사안이었어요. 지금까지는 이런 상태이지만 3,4년 후면 이런 문제가 개선

되고 극복되리라 봅니다. 현재 근무하고 있는 여성들이 대졸직급으로 갈 거고, 그때되면 업무면에서 남자들과 같이 할 수밖에 없을거예요”(노동조합 여성간부)

제2금융권과 건설업체 등 일반사무전문직에서는 아직까지 남녀 동일임금을 이루지도 못하였고, 차별임금 해소와 함께 수행해야 할 동일노동부분도 여전히 풀기 어려운 숙제로 남아 있는 상태라 할 수 있다.

경영합리화와 남녀고용평등법

최근 국가경쟁력 강화라는 명목으로 더욱 가속화되고 있는 경영합리화전략 또한 평등법과 맞물리면서 여성고용에 많은 영향을 미칠 것으로 예상되고 있다. 이미 80년대 후반부터 진행되고 있는 기업의 경영합리화전략으로 인해 여성인력정책과 직제, 임금체제상의 새로운 변화를 시도하고 있고 전산화, 최소화, 효율화로 여직원이 하던 단순보조적인 직무는 최소한으로 축소되고 있다.

스전자에서는 91년도에 직무전환제를 도입하여 일반 사무직 여직원들을 재교육시켜 전산직 등으로 재배치하기도 하였다. 직무전환제 도입의 배경은 여직원의 단순보조업무로는 기업의 생산성이 떨어진다는 것이었다. 직무전환제를 도입하기 전 여성들의 업무를 분석한 바에 따르면 여직원 가운데 35%는 서무직으로 분류되었고 이들의 절반 이상이 단순업무에 종사하였는데, 근태보고, 문서수발 등의 업무를 전산화할 경우 여직원수를 10%를 줄일 수 있다는 결과가

나온 것이다. 이러한 업무분석을 토대로 사내공모제를 실시하여 선발된 1백여명을 3개월간 합숙훈련을 거쳐 전산직, CAD요원, 대리점 영업사원으로 배치하였다.

이처럼 경영합리화전략은 전산화 등을 통해 여직원들이 전담해왔던 기존의 단순보조적인 업무를 최소화하여 여직원에게 고착화시키는 한편으로 여직원의 소수정예화에 의한 전력화로 나아가고 있는 것이다.

또한 경영합리화 전략은 소수의 핵심노동자에 대해서는 통합 내부시장을 구축함으로써 생산성과 임금의 균형을 취하는 한편, 주변적 업무에 대해서는 특정업무의 외부화, 고용형태의 다양화 전략 등의 외부화 전략을 추구하는 게 그 기초이다. 이에 따라 핵심노동자는 능력주의에 근거한 경쟁의 격화로 고위관리직으로의 승진급이 보장되어 통합 내부노동시장이 구축되지만, 주변노동자에 대해서는 내부노동시장으로의 진입이 막혀 있고 단지 주변부에 배치될 뿐이다.

여기서 여성노동자는 주요 대상이 되어 극소수의 정예를 제외하고는 대부분의 여성들이 주변부에 머물게 된다. 평등법에 의한 직급개편 논의시 회사측에서 제안한 신인사제도 역시 이러한 배경을 가지면서 평등법을 우회하려는 조치라 할 수 있다.

비정규직이나? 신인사제도의 일반직이나?

이러한 추세로 계속 간다면 여성들은 단순저임의 정규직(신인사제도의 일반직)과 시간제, 촉탁, 용역 등 비정규직으로 배치되어 여성노동

기업의 경영합리화전략은 남녀고용평등법과 맞물리면서
여성인력정책과 직제, 임금체계상의 새로운 변화를 초래하고 있다.
경영합리화의 진행으로 능력주의에 기반한 소수정예를 제외한 대부분의 여성들은
신인사제도의 일반직 등 단순직업의 정규직이나 시간제, 촉탁, 용역 등
비정규직으로 배치되어 고용불안은 더욱 심화되어가고 있는 것이다.

자의 고용불안은 더욱 심화될 것이다. 용역, 촉탁, 시간제 등의 형태로 주변부에 머물 수밖에 없게 되는 흐름에 쫓겨 박은 것이 보험사 등을 중심으로 '비정규직 채용을 제한'한 합의내용이다.

"2년간의 경과기간을 두고 차별임금분을 보상하기로 한 저희 사업장의 개편내용이 사실상 문제가 없는 것은 아니에요. 미흡하나마 그래도 긍정적으로 평가할 수 있는 점이 비정규직 채용을 제한하는데 합의했다는 것이지요. 정규여직원의 자리에 비정규직으로 채워지고 있기 때문에 이 문제에 집중하지 않을 수가 없었어요. 그렇기 때문에 평등법상의 내용을 확보하는 것도 중요하지만 급격히 증가하고 있는 비정규직의 채용을 제한하는 것도 대단히 중요했습니다"(보험사 여성간부)

이미 변화를 물고온 기업의 경영합리화 전략에 적극적으로 대응하지 않는다면 고용에 있어서의 남녀의 평등한 기회 및 대우의 보장이라는 평등법의 목적은 한낱 사문화된 조항에 불과하게 될 것이다.

정부의 정책의지 중요

제1금융권의 여행원제 폐지, 노동부의 지침 등에 영향을 받아 각 사업장에서는 여성부나 여

직원회 주축로 고령법과 관련한 의식조사, 고령법추진실무소위원회 구성, 교육 및 공청회 등 동일노동 동일임금 실현을 위한 다양한 활동들을 펼쳐왔다.

이러한 활동에도 불구하고 일부 사업장에서만 개편되었고 그 결과도 기대만큼의 성과를 이루 내지 못하고 형식적인 단일직급체계와 임금만 약간 조정되고만 것은 그만큼 성차별의식이 뿌리 깊이 작용했기 때문이다.

이와 함께 평등법의 정착에 있어 사용자의 의식과 정부의 정책의지가 중요하게 작용한다는 지적이 높았다. 노동부의 지침을 붙들고 현장의 일선에 서서 씨름을 해왔던 노동조합 간부들의 평가를 통해 노동부의 정책의지 정도를 파악할 수 있다.

"노동부의 고령법대로 시행하라는 공문이 내려왔을 때 저희들은 행정적 차원에서 강제적으로 급히 추진되는 것에 대해 우려를 했어요. 역시 세부적인 지도지침이 결여되어 있는 데다가 타결시한에 쫓겨 회사측이 일방적으로 노동부에 보고하면서 각 사업장에서 많은 혼란을 초래하였습니다. 그리고 노동부에서는 회사측에서 일방적으로 보고를 하던, 내용상 문제가 있던 회사측의 개편안에 대해서 아직까지 아무런 조치를 취하고 있지 않아 평등법 시행



동일노동 동일임금 실현을 위해서는 여성을 최하위직급에 고정시키는 남녀분리직급을 폐지하고 전직급 단일호봉제를 이룩하여야 한다.

의 주무부서로서의 그 의지가 의심스럽기조차 해요"

"노동부에서는 지침을 내림으로써 생색만 냈지요. 법대로 하고 싶어도 여자들이 능력이 없는 것 어떻게 하겠는가라고요 하면서 말이에요. 사실 우리들에게는 지침 안내려와도 이 정도는 따낼 수 있는 역량은 있습니다. 남녀간, 여직원간 내부의 갈등을 증폭시키면서 시끄러웠던 것에 비해 성과는 미약하지요"

정책의지가 실리지 않은 노동부의 지도지침에 대해 많은 문제제기가 있었음에도 불구하고 지금까지 취업규칙을 점검, 개선토록 지시하고 고용평등을 위반한 업체가 사법처리된 경우는 드물다. 따라서 남녀고용평등법의 정착화를 위해

서는 정부의 정책의지가 중요하게 작용한다고 할 수 있다.

남녀고용평등법의 실현을 위하여

"아직까지도 여직원의 근무조건이나 제도 등은 여직원의 직업의식의 고양에 부합하고 있지는 않아요. 누구든지 자신의 자질과 능력을 개발하고 싶어 하지 만년 말단사원, 그 자리에 머물러 있기를 바라지는 않을 것예요. 평생평등한 노동권을 확보하기 위해서는 먼저 노동한 만큼 올바른 대가를 받을 수 있는 동일임금을 이루어야 하고 이에 따른 업무 확대나 승진의 기회 역시 남녀 동일하게 주어지도록 해야 하죠. 이렇게 된다면 여성들의 책임감과 만족도는 더욱 높아질 것예요"(20대 후반의 사무직여

성)

8년간 근무한 한 고졸 여직원의 희망사항에서도 드러났듯이 여성들의 평생평등한 노동권을 확보하겠다는 의지는 그 어느때보다도 강해져가고 있다. 그렇다면 남녀고용평등을 이루기 위해서는 어떤 대응방안을 가져야 하겠는가.

1. 동일노동 동일임금의 정책이 시행되어야 한다.

동일노동 동일임금의 실현은 차별임금을 이용한 임금저하를 통해 이윤의 극대화를 실현하려는 자본의 의도를 막아 상대적 저임금을 고임금으로 끌어올리는데 그 의미가 있다.

따라서 동일노동 동일임금 실현을 위해서는 여성을 최하위직급에 고정시키는 남녀분리직급을 폐지하고 전직급 단일호봉제를 이룩하여야 한다. 그리고 동일가치노동의 기준은 현행 평등법상 동일노동 동일임금 지급범위가 개별기업내로 제한되어 있고 우리 기업의 임금체계가 대부분 연공급인 상태에서는 동일근속년수와 학력이야 한다. 또한 단순보조적인 업무에 대한 가치재평가가 있어야 하고, 직무평가를 실시하는 경우는 직무의 범위와 기준, 보수산정의 기준, 직무평가항목, 평가방법 등을 결정하는데는 노동자와 여성노동자의 대표의 참여가 필수적이다.

2. 누적된 차별은 해소되어야 한다.

그동안의 모집·채용 및 배치, 연수, 승진급상의 차별로 인해 누적된 차별의 해소방안이 마

련되어야 한다. 이러한 차별의 주체인 기업은 여성의 업무수행능력 향상을 위한 교육기회의 마련, 배치상의 평등, 승진기회보장, 일정기간 동안의 고가유보 등 누적된 차별 해소를 위한 제도적인 장치를 마련해야 한다.

3. 조직적 대응이 있어야 한다.

사용자의 뿌리깊은 노동자 분열정책을 극복하고 직장내 성차별적 요소를 없애기 위해서는 노동자의 조직적 대응이 있어야 한다.

남녀평등을 이루기 위해서는 노동자 스스로의 힘으로 대안을 모색하고 실천하는 것이 무엇보다 중요하다. 이를 위해서는 여성노동자들의 구체적인 관심사와 요구를 기초로 하여 조사, 연구, 교육, 상담 등 다양한 활동을 통해 남녀노동자들을 조직해 내야 한다. 특히 고졸·대졸간, 기·미혼간, 고참·신참간의 견해차이를 충분한 의견수렴과 토론, 조정과정을 거쳐 하나의 안으로 만들어야 한다. 이때 중요한 관점은 소외되는 층이 없도록 하고 장기적으로는 노동자간의 경쟁격화와 분열이 일어나지 않도록 하는 것이다.

지금 여성노동자들은 그 어느때보다 어려운 처지에 있다. 국제경쟁력강화와 경영합리화의 물결에 휩쓸려 여성노동자들의 평등에 대한 요구는 파묻힐 가능성이 높고 능력주의의 확대로 극소수의 정예만 살아남을 수 있는 추세로 나가고 있기 때문이다. 노동자의 단결과 실천만이 이러한 흐름에 쐈기를 막고 튼튼한 지킴이가 될 것이다.◆

3·8 세계여성의 날 기념대회

“사회적 평등과 고용안정 확보”

“지역사회의 참일꾼, 여성대표를 지방의회로!”
여성의식 20% 확보”



올해에도 어김없이 3.8 세계여성의 날을 기념하여 '3.8 세계여성의 날 86주년 기념 공동위원회' 주최로 제7회 한국여성노동자대회와 제10회 한국여성대회가 열렸다.

지난 3월 5일 고려대학교 강당에서 열린 한국여성노동자대회는 '사회적 평등과 고용안정 확보'를 주제로 1부 기념식과 2부 여성노동자한마당으로 꾸며졌다. 노동조합의 적극적인 참여로 여성노동자뿐만 아니라, 전체 노동자의 열기를 느낄 수 있었다. 여성노동자한마당에서는 사무금융노련의 생리휴가폐지 계획 철회 요구를 비롯하여 건설노련 풍물패의 풍물공연과 김지숙의 모노드라마, 대학노련, 전문노련, 병원노련 노래패의 노래공연으로 이어졌다.

지난 3월 27일 동국대학교에서 열린 한국여성대회는 약 1,200여명의 남녀, 가족이 함께 모여 '여성의 정치참여와 지방의회 여성의식 20% 확보'를 한목소리로 외친 한바탕 신나는 여성축제였다. 회원단체들의 입장과 대회사에 이어 올해의 여성상 수상, 감사패 증정, 문화공연이 이어졌고 '2천만 여성에게 드리는 글' 낭독을 끝으로 막을 내렸다. 그밖에 열림굿, 풍물놀이, 길쌈짜기, 공동벽화그리기, 우리 농산물로 만든 먹거리장터를 비롯하여 성폭력의 실태, 일본의 정신대 만행, 우르과이라운드에 항의하는 여성농민의 투쟁기 등을 사진으로 전시하는 등 부대행사로 분위기를 한층 돋구었다.◆

근로여성복지 기본계획에 대한 여성·노동계의 제안서

94년 2월 3일 남녀고용평등법 제5조의 규정에 의거하여
근로여성복지기본계획이 확정되었다.

연초부터 뜨겁게 달아올랐던 생리휴가무급화(안) 또한
기본계획의 주요 내용중의 하나이다.

기본계획은 여성노동정책의 방향성을 정립하고
체계적, 계획적 추진일정을 제시한다는 점에서
여성노동자에게 미치는 영향이 클에도 불구하고

공개적인 의견수렴의 절차를 거치지 않아

실제로 여성노동자들의 현실적 요구를 반영하지 못한 점과

여성의 사회적 성별분업구조에 대한 시각을 온존시킨 왜곡된 정책방향을
제시하기도 했다는 점에서 문제가 있다.

이에 노동부에서 수립한 기본계획의 주요내용과

전국업종노동조합회의, 전국노동조합협의회, 한국여성단체연합,

한국여성노동자회의, 한국여성민우회 등에서 기본계획과 관련하여

노동부, 정무제2장관실에 보낸 제안서를 실는다.

(편집자 주)

남녀고용평등법 제5조의 규정에 의하여 근
로여성복지기본계획(이하 기본계획)이
94년 2월 3일 확정되었다. 남녀고용평등법이 제
정된 지 햇수로 7년 만인 셈이다.

남녀고용평등법 제5조는 "노동부장관은 근로여
성의 복지증진에 관한 기본계획을 수립하여야 한
다"고 명시하고, 그 내용에는 (1)여성취업의 촉
진에 관한 사항 (2)남녀의 평등한 기회보장에 관
한 사항 (3)근로여
성의 능력개발에
관한 사항 (4)근로
여성의 모성보호에
관한 사항 (5)근로
여성을 위한 복지
시설의 설치 및 운
영에 관한 사항 등
을 포함하도록 의
무화하고 있다.

이 계획은 노동
부가 계획안을 마
련하여 근로여성위

원회와 여성정책심의위원회의 심의로 확정되었
다. 근로여성위원회는 남녀고용평등법에 의해 구
성되는데 노사공익대표와 관계공무원, 관련연구
자 20명 내외로 구성된다. 여성정책심의위원회
는 국무총리 직속의 여성정책을 심의 조정하는
상위기관이다.

관련부처(정무제2장관실, 교육부, 보건사회부,
내무부, 총무처, 국회사무처, 법원행정처, 외무
부, 노동부)는 기본계획 확정후 60일 이내에 소

관추진과제에 대한 세부추진계획을 마련하고 매
반기말 다음달 20일까지 추진결과를 노동부에
통보하면, 노동부는 각 부처의 세부추진계획이나
매년도의 추진실적을 근로여성심의위원회의 심의
를 거쳐 여성정책심의위원회에 보고하도록 하고
있다.

노동부가 밝힌 기본계획의 성격은 1.남녀고용
평등, 모성보호, 취업확대, 복지 등 근로여성과



근로여성복지 기본계획에 대한 여성·노동계의 입장을 밝힌 기자회견
(94년 1월 26일)

관련하여 추진
될 정부정책을
총망라하여 체
계적으로 정리
한 종합계획 2.
현재 실현가능
한 정책 대안뿐
아니라 장래에
실현되어야 할
정책전망을 포
함하는 5년 단
위의 계획 3.매
년 사업추진실

적을 심사·평가한 후 조직·인원·예산 등의 행
정환경을 감안하여 추진일정을 포함한 계획내용
에 대하여 근로여성위원회의 심의를 거쳐 수정할
수 있는 연동계획(Rolling Plan)이다.

향후 여성노동정책의 방향성을 제시하고 있는
기본계획과 노동조합, 여성단체가 보낸 제안서
(박스안의 내용)의 내용은 다음과 같다.

노동부의 정책과제별 추진계획과 우리의 제안

제1절 평등이념의 함양

1. 학교교육 및 유아교육 과정

- 1) 내용 : 유아교육과 초·중·고교의 교과과정 및 교과용 도서, 교육환경 등에서 성별분리적인 요소를 제거하고 남녀평등의식을 고취할 수 있도록 한다.
- 2) 추진체계 : 교육부가 전문연구기관의 조사·연구와 정무제2장관실 및 노동부의 협조를 받아 교과과정 및 교과용 도서 등에 있어 성차별적인 내용의 구체적인 개편안을 마련, 시행한다.
- 3) 일정 : 94년까지 교과용 도서를 개편하여 95년부터 시행한다.

- | | |
|---|--|
| 1) 교과서 및 교재 내용에 남녀간 성별역할분담으로 규정돼 있는 내용을 개편해야 합니다. | 교재에 수록해야 합니다. |
| 2) 교과서 및 교재의 삽화에 남녀비율을 균형 있게 배치해야 합니다. | 4) 교과서편찬과정에 여성이 일정비율로 참여하도록 제도적으로 보장해야 합니다. |
| 3) 역사적인 여성인물을 발굴하여 교과서 및 | 5) 성교육을 정규교육과정에 포함하여 체계적인 성교육이 실시되도록 해야 합니다. |

2. 사회교육과정

- 1) 내용 : 국가기관, 지방자치단체, 정부투자기관, 기업체의 연수기관 교육과정에 남녀평등관련 교육과목을 개설·확대해 나가는 한편, 청소년회관·여성회관 등 사회교육단체의 교과과정을 점검하여 평등이념이 반영되도록 한다.
- 2) 추진체계 : 정무제2장관실 주관으로 총괄계획을 수립하여 국가기관은 총무처, 지방자치단체는 내무부, 정부투자기관은 경제기획원, 기업체는 상공부, 기타 사회단체는 관계부처가 구체적인 계획을 세워 추진한다. 기업 및 사회단체에 대한 연수지도는 권장사항.
노동부는 관련 부처에게 근로여성분야에 대한 자료제공 등 협조·지원한다.
- 3) 일정 : 국가는 93년부터 시행하고, 지방자치단체를 비롯한 각 기관은 94년까지 지침을 마련, 95년부터 시행한다.

- | |
|---|
| 사법연수원, 경찰대학 등 공공부문 종사자의 교육과정에 여성학과 여성노동관련 필수과목을 개설하여 여성노동에 관한 올바른 관점을 갖도록 유도하고 남녀대상의 기업체 연수, 사회교육 단체에서 여성노동관련 내용을 교육하도록 지원, 감독해야 합니다. |
|---|

3. 대중매체를 통한 의식개선

- 1) 내용 : TV 등 대중매체 프로그램의 성차별적인 요소를 개선하고 평등의식 고취에 기여토록 한다. 신문, 잡지, 방송, 기타 공연 등의 성차별적 내용 및 성의 상품화에 대한 심의기준을 강화하고 심의위원회에 여성전문인의 참여를 확대시킨다. 이에 대한 대중매체의 모니터링을 강화하는 한편 여성에 대한 편견과 고정관념을 탈피하고 건전한 역할 모델을 제시하도록 하며 새로운 가족문화, 사회문화를 확산시킬 수 있는 비디오, 텔레비전 프로그램, 영화, 연극의 제작 및 홍보를 지원한다.
- 2) 추진체계 : 정무제2장관실이 문화체육부와 공보처의 협조를 받아 추진하되 노동부는 제기된 주제와 관련하여 고용평등 및 근로여성 관련 부문에 대해 협조한다.

대중매체의 파급력을 고려할 때 대중매체를 통한 평등이념 함양은 무엇보다 중요하다. 특히 사용자들과 남성들의 여성에 대한 의식개선을 위한 특별프로그램을 정부에서 마련, 홍보하는 구체적 계획을 수립해야 합니다.

제2절 기회균등의 실현

1. 법 이행을 위한 홍보·계몽

- 1) 내용 : 세계여성의 날(3월 8일)이 포함된 3월을 「고용평등의 달」로 설정하고 정부, 노사단체, 여성단체가 총체적으로 참여하여 남녀고용평등법 이행을 집중적으로 홍보한다. 행사는 팸플렛, 책자, VTR 등 홍보자료 배포와 토론회, 기념행사·캠페인, 결의대회, 언론의 특집방송 및 편집으로 한다.
- 2) 추진체계 : 정무제2장관실이 총괄기획하여 노동부와 공동주관
- 3) 일정 : 94년까지 행사지침 마련, 95년에 시행

2. 고용차별 제도개선

가. 공공부문

- 1) 내용 : 국가와 지방자치단체, 정부투자·출연기관은 남녀고용평등법의 취지에 맞게 공무원에게 성차별적 제도를 폐지하고 모성보호제도를 갖추므로써 민간부문에 수범을 보여야 한다. 입법·행정·사법부의 인사관련 규정과 정부투자·출연기관의 취업규칙을 검토하여 성차별적 제도를 개선하고 모성보호를 위한 제도를 정착시킨다. 해당기관이 예산회계법 등의 적용을 받는다는 점을 감안하여 예산사항과 비예산사항으로 나누어 점진적으로 개선한다.
- 2) 추진체계 : 국가와 지방자치단체에 대해서는 정무제2장관실과 노동부의 협조를 받아 국회사무처,

법원행정처, 총무처, 내무부, 시·도가 추진한다. 정부투자·출연기관에 대해서는 관련부처의 협조를 받아 노동부가 추진한다.

3) 일정 : 국가기관, 정부투자·출연기관은 94년 비예산사항, 95년 예산사항을, 지방자치단체는 95년 비예산사항, 96년 예산사항을 추진한다.

나. 민간부문

● 정기점검

1) 내용 : 97년도까지 100인 이상 사업장에 대해 취업규칙을 점검, 성차별적 제도를 개선토록 하되 행정력 등을 감안해 점진적·단계적으로 추진한다. 지도방법은 노·사 자율개선, 행정지도, 경고, 사법처리와 같이 단계적 절차를 취한다. 다만 500인 이상 사업장은 자율점검개선 과정을 생략한다.

2) 추진체계 : 노동부가 노·사단체의 협조를 받아 추진하며 지방노동관서가 관내 대상 사업장을 지도·감독할 때 그 사업장의 노사가 충분히 협의토록 한다.

3) 일정 : 500인 이상 사업장은 93년까지, 300인 이상 94년까지, 200인 이상 95년까지, 150인 이상 96년까지, 100인 이상 사업장은 97년까지 지도감독한다. 지도감독전(前) 1년은 자율점검기간으로 한다.

● 수시점검

100인 미만 사업장 전체와 정기점검시기에 도달하지 않은 100인 이상 사업장의 경우 고용차별과 관련한 신고·진정·고소·고발이 있으면 이를 신속·공정하게 처리하고 취업규칙 심사 등을 통해 해당 사업장의 전체근로자에 대한 고용차별 여부를 조사하여 차별행위가 있으면 이를 개선해 나간다.

남녀고용평등법의 정착에 있어 특히 사용자의 의식변화가 중요하므로 이를 위한 구체적인 계획을 수립해야 합니다.

공공부문의 인사관련규정과 민간부문의 취업규칙을 점검하고 개선토록 함으로써 고용차별제도를 개선할 수 있을 것으로 기대합니다. 이 정책과제는 다음과 같은 제안을 수립하여 보다 구체화될 필요가 있습니다.

1) 먼저 추진주체인 노동부는 정기점검과 수시점검의 결과를 연간 1회 이상 발표함으로써 본 계획의 수행정도를 평가받아야 합니다.

2) 이제까지 고용평등을 위반한 업체가 사법처리된 경우는 드물었습니다. 위반업체에 대해서 벌칙조항이 엄중 집행될 필요가 있습니다.

3) 150인 미만 사업장에 대한 취업규칙의 점검은 1997년 이후에야 실시할 것으로 예정되어 있습니다. 그런데 여성노동자는 상대적으로 중소기업체에 몰려 있습니다. 행정력의 부족으로 전수조사가 어렵다면 업종, 지역 등을 감안한 계통층화 추출방식을 사용해서라도 중소기업체에 대한 점검시기를 현 정부의 집권기간내로 앞당겨야 합니다.

3. 차별적인 모집·채용 근절

1) 내용 : 구인광고 또는 취업안내를 모니터링하여 성차별적 사례가 발견되면 해당기업을 행정지도하고, 개선에 소극적인 사업장은 사법조치를 통해 차별적 관행을 근절시킨다. 성차별적 모집·직업안 내나 광고를 실는 언론사에 대하여도 협조를 구해 개선토록 한다. 그룹인력개발위원회와 대기업을 대상으로 면접 등을 통한 실질적인 차별여부를 조사하여 행정적으로 지도해 나간다.

2) 일정 : 신문 방송은 94년부터, 노무관리 관련잡지, 노사단체의 기관지 등은 95년부터 실시한다. 지도기법 개발은 94년, 30대 그룹 공동인력관리팀은 95년에 조사해서 96년에 지도, 1000인 이상 사업장은 96년에 조사, 500인 이상 사업장은 97년에 지도한다.

최근 차별적인 모집광고는 감소하는 반면 채용차별관행은 온존, 강화되는 추세입니다. 면접과정의 차별은 여전하며 80년대 중반이후 명문학과 중심으로 추천제, 인턴사원제로 채용방식이 변화함에 따라 많은 여성이 응모할 기회에서 조차 배제되고 있습니다. 따라서 명확하게 드러나지는 않지만 온존하는 실질적인 채용차별관행을 찾아내고 시정지도에 주력해야 합니다. 30대

그룹, 근로자 500인 이상의 사업체에 대한 지도시기를 앞당기는 것도 그 일환이 될 것입니다.

기본계획에서는 배치, 승진, 해고에서의 남녀차별을 근절시키는 정책이 전혀 제시되지 않는 문제점이 있습니다. 또한 채용방법의 차별보다 중요한 문제는 여성을 유독 특정 직종, 비정규직의 특정 고용형태로 채용하는 관행인데 이에 대한 정책 역시 누락되어 있습니다.

4. 채용에 있어 잠정적인 지원조치

1) 내용 : 전통적으로 여성의 고용이 제한되어 있는 업종 및 직종분야에 여성의 고용이 크게 확대될 수 있도록 일정기간 동안 사업체에 대하여 지원하는 방안 등을 강구한다.

2) 추진체계 : 대상업종 및 직종, 잠정지원기간, 지원방법 등에 대해서는 노동연구원 등 전문기관의 연구와 관련부처 협조를 거쳐 결정한다.

3) 일정 : 연구조사 95년까지, 관계부처 협의 96년, 지원조치 시행은 97년에 실시한다.

가장 큰 문제점은 여성우대조치가 민간사업체의 지원을 통해 이루어진다는 것입니다. 서구의 경우 적극적 조치(Affirmative Action)는 그것이 갖는 강제성으로 인해 공공부문을 중심으로 도입되고 있는 만큼, 민간사업체를 지원함으

로써 여성우대조치를 도입하려는 계획이 어느 정도 효과를 거둘 수 있을지 회의적입니다.

또한 97년에야 시행할 것을 계획하고 있는 바, 이는 현 정부가 집권기간에 실현의지를 갖고 추진할 계획이 있는지 의심케 합니다.

1) 우리나라는 1985년 유엔여성차별철폐협약을 조약 제85호로 공포함으로써 적극적 조치의 의무가 있습니다. 먼저 공공부문을 중심으로 할당제 등의 적극적 조치를 조속한 시일내에 개발해야 할 것입니다.

2) 정부는 최대 고용주로서, 정부 및 공공부문

에서 여성의 채용, 승진, 직업훈련의 기회 등에서 적극적 조치를 시행함으로써 민간부문에 수범을 보여야 합니다.

3) 할당제는 평등권 실현에 필요한 임시조치로서 역차별이 아님을 적극 홍보하고 관련법의 제·개정을 추진해야 합니다.

5. 동일가치노동 동일임금 판단기준 정립

1) 내용 : 동일가치노동 동일임금 여부를 판단할 수 있도록 직무분석 및 평가방법을 개발해 나간다. 평가지표는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 기준으로 한다.

2) 추진체계 및 일정 : 노동연구원, 노사단체 등을 통해 표준모델을 개발하여 노사가 이를 협의기준으로 삼을 수 있도록 한다. 제조업은 96년까지 조사, 연구, 모델개발을 거쳐 97년에 보급하고, 서비스업은 97년까지 모델개발을 한다.

1) 동일노동 동일임금의 실현을 위해 가장 먼저 이루어져야 할 것은 고용구조의 개선입니다. 우리의 고용구조를 보면 성별 직종분리, 직무분리가 심하므로 남녀간의 직무비교가 현재로서는 큰 의미가 없고, 임금의 기업규모간, 지역간, 직종간 격차가 심하며 기업마다 직무형태가 복잡 다양하여 표준직무의 모델개발과 이에 따른 동일임금지급이 현실적으로 불가능합니다. 따라서 차별임금격차를 줄이는 다양한 방식, 예컨대 임금인상시 하후상박원칙, 최저임금액 인상 등이 현재로서는 더욱 유효한 측면이 있습니다.

2) 직무분석 및 평가는 직무급 임금체계일 경우에 의미가 있습니다. 따라서 현재 90.1%의

기업이 연공급을 채택하고 있는 상태에서는 남녀간의 임금비교만 유독 직무평가에 의한다는 것은 일관성도 없고 성차별적입니다.

3) 현재 남녀고용평등법상 동일노동 동일임금 지급시의 비교범위가 개별기업내로 제한되어 있는 상황에서는 그 기업의 임금체계 위에서 기준이 설정되어야 합니다. 그 기업이 연공급 형태라면 당연히 동일노동 동일임금의 기준은 근속년수와 자격조건(학력)이 되어야 할 것입니다.

4) 남녀고용평등법의 시행을 직무·직능급으로의 개편의 호기로 삼으려는 일방적인 시도를 중지하고 새로운 임금체계에 대한 논의가 노동자들의 참여속에 진지하게 시작되어야 합니다.

6. 법·제도의 보완

1) 내용 : 고용평등과 관련한 노사간의 분쟁을 조정하기 위하여 설치, 운영되고 있는 「고용문제조정

위원회」의 기능, 복지후생에서의 차별금지 명시, 남녀 모두에게 육아휴직제도 인정, 모성보호비용의 국가·사회부담의 근거, 벌칙조항, 차별금지에 위반한 근로계약의 효력을 재검토하는 등 남녀고용평등법의 개정을 추진한다. 장기적으로는 근로기준법 여성관련 조항과 남녀고용평등법을 묶어 가칭 「고용평등 및 여성근로자 근로조건에 관한 법률」로 통합하는 방안을 검토한다.

2) 추진체계 : 여성 및 노사단체의 심포지움 등을 거쳐 마련한 법개정 초안에 대해 공청회 등을 거쳐 각계의 의견을 수렴한 후 법개정을 추진한다.

3) 일정 : 남녀고용평등법은 94년에 개정하고 95년까지 시행령, 규칙을 개정한다. 통합법률은 96년까지 의견수렴을 거쳐 99년부터 법제화한다.

1) 성차별 정의 규정을 구체화해야 합니다. 현행 '합리적인 이유의 여부' 대신에 '성에 의한 분류가 직무를 수행하는데 불가피하다는 것을 사용자가 입증하지 못하면 차별로 간주' 하는 엄격한 기준을 제시해야 합니다.

2) 성차별금지의 의무주체를 다양화하여 현행법의 기업주뿐 아니라, 직업훈련기관, 직업안정기관, 노동조합 등 노동조건과 직접 관련 있는 곳도 성차별을 금지하는 규정을 두어야 합니다.

3) 성차별금지규정의 편면성을 개정하여 남녀 모두에 대한 성차별을 규제해야 합니다.

4) 현격한 성차별을 해소하기 위해 잠정적인 여성우대조치를 마련해야 합니다.

5) 새로운 유형의 성차별 행위 즉, 신인사제도, 혼인·임신·출산을 이유로 한 노동조건 저하 행위, 직장내 성희롱문제등을 규제해야 합니다.

다.

6) 근로기준법과 남녀고용평등법의 벌칙규정이 상충되는 것을 상향하여 적용토록 해야 합니다.

7) 분쟁처리제도를 개선해야 합니다.

①현행 고용문제조정위원회를 준사법적 행정기구로 개편해야 합니다. ②노동부내 여성노동문제 전담부서를 설치하고 전담 근로감독관을 배치해야 합니다. ③노동법원의 설치와 노동법원내 여성노동 전담재판부를 설치해야 합니다.

8) 남녀 공히 1년간의 유급육아휴직을 보장해야 합니다.

9) 일반공무원에게도 남녀고용평등법을 적용해야 합니다.

10) 법개정시 여성·노동단체의 의견을 적극 수렴해야 합니다.

제3절 모성보호

1. 근로여성특별보호규정의 합리화

1) 내용 : 여성에 대한 특별보호는 오히려 기업이 여성 채용을 기피하게 되는 요인으로 작용할 수 있으므로 이를 합리적으로 조정해 나간다. 또한 여성근로자의 연장·야간·휴일근로가 상대적으로 엄격

하게 제한되어 있는데 이는 여성이 신체적으로 약하다거나 집안일을 책임져야 한다는 전통적 가치관에서 비롯된 것으로, 이러한 근로가 불가피한 업종·산업에서는 오히려 고용기피 요인이 되고 있다.

〈정책방향 예시〉

- 여성취업제한 직종은 본인의 의사에 맡기고, 임신부에 대한 취업제한으로 대체한다.
- 연장근로제한은 남자근로자와 같이 취급하거나 연간 또는 월간 제한만 인정한다.
- 휴일·야간근로제한은 노동부장관 인가없이 본인의 동의만 있으면 가능하도록 한다.
- 생리휴가는 본인이 청구할 때 무급으로 부여하도록 한다.

2)일정:노동관계법 개정일정에 따른다.

2. 모성보호의 확대

가. 태아검진 휴일제도의 신설

1)내용: 유급태아검진휴일은 임신중인 여성근로자에게 월 1회 부여하고, 이를 부여할 때의 경제적 보상을 사회보험이나 국가부담으로 하는 방안을 전문기관의 연구·조사를 거쳐 신중히 결정한다.

2)일정: 노동관계법 개정일정에 따른다.

나. 출산휴가제도와 육아휴직제도의 정비

1)내용: 근로기준법에는 60일 이상의 산전·산후 휴가를 유급으로 부여토록 하고 있는데 근로여성 특별보호 규정을 합리적으로 조정한다는 전제 아래 휴가기간을 ILO기준인 산후 6주를 포함한 12주로 상향조정한다. 유산·조산·사산시 출산휴가 부여 방법에 대해서는 임신 4개월에서 7개월 미만은 산 후휴가만, 임신 8개월 이상은 정상분만자와 같이 부여토록 하는 현행 지침의 내용을 법제화한다. 아울러 남자근로자에게도 본인의 청구에 따라 일정기간(예: 7일이내에서 본인이 청구하는 기간) 산모를 간호할 수 있도록 하는 출산간호휴가제를 도입한다. 한편 육아는 남·녀 모두의 책임일 수 있다는 점을 감안하여 육아휴직제 이용대상을 남자에게까지 확대하여 부부가 선택적으로 사용할 수 있도록 한다.

2)일정: 노동관계법 개정일정에 따른다.

1)생리휴가 무급화를 골자로 하는 여성특별보호조항의 합리화는 여성노동자들의 저임금, 차별적이고 열악한 노동조건에 해결과 모성보호 강화가 선행된 후에 총체적으로 점검되어야 합니다.

2)모성보호 확대를 위해서는 육아휴직의 유급화, 임신중 유급휴가가 보장되어야 하고 모성보

호를 위한 기초 자료 조사가 실시되어야 합니다.

3)유급생리휴가의 폐지를 반대합니다.

현행 생리휴가의 사용은 사업장내 인력부족과 저임금으로 인해 사용률이 극히 저조하며, 생리휴가의 자유로운 사용은 노조가 있는 사업장의 일부에 해당할 뿐입니다. 300인이상 대기업 여성

노동자의 82.9%가 사용하고 있고, 전체 여성노동자중에서는 27.9%만이 사용하는 것으로 나타났습니다(여성개발원, 92년 연구보고서, 「여성의 취업실태조사」). 현재 있는 유급생리휴가조차 자유롭게 사용하지 못하는 현실에서 향후 생리휴가를 본인의 청구가 있을 경우에 한해 무급으로 부여한다면 생리휴가를 사용하는 여성노동자는 거의 없을 것으로 예상됩니다.

생리시에 업무장애를 느끼는 여성노동자는 사무직 87.2%(업종회의, 94년 3월 생리휴가 사용실태조사 보고서), 생산직 80.9%(한국여성노동자회의, 94년 3월 생리휴가사용실태조사)에 이르렀으나, 동료들의 작업과중(사무직 64.6%, 생산직 33.2%)과 상사의 압력 때문에(사무직 14.9%, 생산직 20.3%) 제대로 사용하지 못하고 있는 현실입니다. 또한 생리휴가를 수당으로 받고 있는 여성노동자도 상당수(생산직 49.5%, 사무직 18.2%)에 이르고 있어 휴가가 무급화될 경우 임금하락도 예상되고 있습니다.

현재 모성보호의 수준이 국제적인 수준에 비해 대단히 낮은 현실에서, 노동조건, 노동시간, 각종 휴가제도의 도입을 전제로 하지 않은 상태에서의 유급생리휴가 폐지는 생리통이 심한 사람에 대한 보호조치가 없어지는 등 모성의 파괴로 귀결될 뿐만 아니라 노동조건을 후퇴시킬 것입니다. 생리휴가가 국제노동기준에도 없는 보호이므로 완화 폐지해야 한다면 다른 조건들도 국제노동기준에 맞게 조정되어야 합니다.

4)노동부의 계획안은 오히려 경쟁력 강화라는 명목으로 월차휴가폐지, 변형시간근로제 등 전반

적인 노동조건을 악화시키려는 기업측의 의도와 맞물려 있고, 유급생리휴가의 폐지로 여성고용을 확대한다는 발상은 모성보호의 사회적 책임을 도외시킨 것입니다. 생리휴가를 합리적으로 조정하면서 태아검진휴일제도를 마련하겠다고 하나, 아직도 남녀고용평등법이 형식적인 수준에서 실시되고 있고 기존의 모성보호제도도 정착되기 전에 이미 시행해온 유급생리휴가를 폐지시킨다는 것은 있을 수 없습니다. 생리휴가는 남녀 모두 자유롭게 사용할 수 있는 유급건강휴가가 생겨나기 전까지 폐지되어서는 안됩니다.

5)여성에 대한 야간 및 휴일근로 금지에 있어 본인의 동의만 요건으로 명시할 경우 야간·휴일근로가 무제한적으로 실시될 가능성이 높습니다. 따라서 이를 방지하기 위한 구체적 요건이 마련되어야 하고 보호완화 이전에 ILO 야간노동에 관한 조약이 비준되어야 합니다.

야간 및 휴일근로의 금지, 시간외근로 금지 등 여성보호를 위한 특별조항은 국제적인 추세에 따라 근로시간의 단축조치와 남녀평등 및 모성보호의 강화와 함께 이루어져야 하며 남녀 모두에게 적용되는 양성평등조항으로 개정되어야 합니다.

연장근로 제한시 연간, 월간제한만 인정할 계획을 세우고 있으나 주당 연장근로제한도 명시되어야 합니다. 여성의 유해업무의 취업제한은 임신부에 대한 취업제한과 일반여성에 대한 취업제한이 구분되어 현실적인 조건에 맞게 재조정해야 하며 제한항목을 세분하여 명시해야 합니다.

6) 산전후휴가 90일 이상 확대와 육아휴직 유급화와 임신중 병가를 신설해야 합니다.

노동부는 산전후휴가를 ILO기준에 준하여 12주(84일)로 제시하고 있으나 월단위 노동일을 적용하고 있는 우리의 노동조건에는 12주개념이 맞지 않아 90일 이상이 적용돼야 함이 타당합니다.

현재 무급으로 되어 있는 육아휴직은 휴직기간 동안 생계유지를 위해 유급육아휴직 도입과

임신중 심한 입덧, 유산 위험이 있는 여성을 대상으로 임신중 유급병가를 신설해야 합니다.

7) 출산휴가일수 확대는 95년 조사연구, 96년 의견수렴, 97년 법제화추진 일정을 밝히고 있고, 모성보호비용의 공공부담화에 대해서는 97년 시행할 계획을 밝히고 있습니다. 모성보호 확대를 위한 계획이 조속한 시일내에 실시될 수 있도록 일정을 앞당겨야 합니다.

3. 모성보호 비용의 공공부담화

1) 내용 : 모성보호를 위한 휴일, 휴가 때문에 발생하는 비용을 사용자 부담에서 의료보험, 국민연금, 고용보험 등 사회보험이나 국가부담으로 하는 것을 원칙으로 하되, 구체적인 추진방법은 노동연구원 등 전문기관의 연구·조사를 거쳐 신중히 결정한다.

2) 일정 : 94년 조사연구, 95년 의견수렴, 96년 법제화추진, 97년 제도시행

1) 모성보호는 국가와 기업의 사회적 책임임을 1차적으로 국가가 인식하고, 또한 기업에 정책적으로 홍보해야 합니다. 모성보호의 사회적 부담을 통해 기업은 출산, 육아로 인한 유능한 인력의 퇴출을 방지하고 인력활용 제고와 생산성 향상 및 건강한 노동력 확보가 가능하며, 또한 기

업의 사회적 기여와 이미지 제고에도 기여함을 홍보해야 합니다.

2) 모성보호비용을 해당 기업주에게 부담시키는 것은 사회보장정신에 맞지 않고 여성고용회피의 한 요인이 되므로 국가와 기업이 공동으로 모성보호비용을 부담하는 방향을 수립해야 합니다.

4. 보육시설의 확대·정비

1) 내용 : 97년도까지 보육대상 아동 전체를 수용할 수 있는 시설을 확충하되, 저소득층 아동 전체를 보육할 수 있는 시설을 정부지원으로 확충하고, 일반아동 전체를 보육할 수 있는 시설은 수익자 부담에 의거, 독지가 등이 적극 참여토록 유도하여 민간이 설치·운영한다. 종전에는 사회복지법인 등 비영리법인에게만 보육사업을 허용하였으나 개인, 단체, 기업 등이 제한없이 참여토록 개방하고 행정부를 포함한 공공기관 등에 보육시설을 설치하도록 적극 유도하는 한편, 민간 및 기업의 보육사업 투자에 대하여 각종 세제지원을 한다.

2) 추진체계 및 일정 : 보건사회부가 재원을 감안하여 구체적인 일정을 마련한 후 시행한다.

1) 영유아보육법 제22조에 의거해, 보육료에 대한 조세감면을 즉각적으로 실행해야 합니다.

2) 정부의 보육시설 관련 정책의 중심이 저소득층 밀집지역의 시설확대에 있는 바, 현재 육아와 관련한 노동자의 수요를 조속한 시일내에 충족하기 위해서는 직장보육시설의 확대가 시급하며, 이를 위해 기업주만의 부담으로 되어 있는 정책기조를 국가와 기업이 함께 책임지는 기조로 수정해야 합니다.

① 남녀노동자 150명 이상 사업장에 직장보육시설을 의무화하고, 보육시설에 대한 정부의 대출과 세제상의 지원을 확대해야 합니다.

② 남녀노동자 150명 이상 사업장에서 보육시설 설치가 가능하지 않을 시 보육수당 지급을

의무화해야 합니다.

③ 남녀노동자 150명 미만 사업장의 직장보육시설 설치비용을 국가가 전액 지원해야 합니다.

④ 보육정보센터의 활성화를 통해 기업측에 육아와 보육시설에 대한 정책적인 홍보를 실시해야 합니다. 또한 업종의 특수성에 비추어 직장보육시설의 다양한 모델화를 위한 연구작업을 진행해야 합니다.

3) 보육시설의 획기적 확대를 위해 학교와 종교기관에 보육시설을 설치토록 하여 해당기관의 직원 및 지역의 아동을 보육토록 해야 합니다. 또한 구청, 구민회관, 동사무소 등 공공기관에 보육시설을 설치토록 하여 보육시설의 확대에 기여하도록 해야 합니다.

제4절 여성인력의 노동력화

1. 직업능력개발

가. 정규교육과정

1) 내용 : 과학고등학교와 공업고등학교에의 여학생 진학비율을 '90년도의 0.01%와 0.3%의 수준에서 여학생 선호학과부터 계속 확대해 나간다. 이의 실현을 위해 공업고의 남녀공학화와 진로교육 프로그램 개발, 장학금 지원, 교육시설 정비, 기숙사 제공 등 교육여건을 조성해 나간다. 앞으로 대학의 자연계열 비율을 95년도에는 55%로 조정하고, 공과대학 재학여학생의 비중을 점차로 높여나간다.

2) 추진체계 및 일정 : 정무제2장관실과 노동부의 협조를 받아 교육부가 일정을 마련하여 추진한다.

나. 공공직업훈련에서의 여성우대

1) 내용 : 여성편의시설을 확충해나가는 한편, 공공직업훈련원, 기능대학 등에서 훈련생을 모집·선발할 때 여성의 참여가 적은 직종에 대해 일정한도내에서 여성을 우선모집하는 방안을 강구한다.

2) 추진체계 : 노동부가 구체적인 운영방안 및 기준을 마련하고 훈련생 모집을 위한 광고·홍보시 「여성훈련원생 우대모집 제도」를 적극 소개한다.

3) 일정 : 94년까지 우대기준을 마련, 95년부터 시행한다.

다. 사회단체의 단기 직업훈련 지원

저소득여성을 대상으로 도배사·피부미용사·전산·기계제도 등 간단하고 기초적인 훈련을 받고 바로 직장을 구할 수 있도록 여성단체가 추진하는 「일하는 여성의 집」 등의 단기직업훈련 프로그램을 지원해 나간다. 일하는 여성의 집은 97년까지 매년 3개소씩, 12개소 설치한다.

1) 현재 여성노동관련 통계가 정비되어 있지 않는데, 직업훈련을 체계화 효율화시키기 위해서는 신규, 전직, 재취업 예상 여성인구를 조사하여 여성노동력 공급 동향, 산업경제의 발전방향 및 인력수요에 따른 노동력 수요를 추정하여 직업훈련 필요인구를 구체적으로 추정해야 합니다.

2) 교육기관, 직업훈련기관과 취업알선 및 고용차별 감시를 어떻게 연계시킬 것인가에 대한 방안을 마련해야 합니다. 뿐만 아니라 기능훈련을 받은 여성들이 임신, 출산 등을 이유로 한 퇴직이 국민경제에 미치는 손실을 줄이기 위해 모성보호, 보육시설 확대정책과도 균형을 이루어야 합니다.

3) 교과과정에서의 양성평등교육의 실행을 통해 평등의식 고취와 직업의식 강화, 산업분야에 대한 적극적인 진출의욕을 고취시켜 나가야 합니다. 이와 함께 교사들의 의식개혁을 위한 연수프로그램을 마련해야 합니다. 또한 여학생의 직업진로지도 및 교육을 교과과정으로 강화하고, 공고, 과학고, 공업전문대, 공과대에 여성의 비중을 높이기 위해 정원할당제, 장학금, 취업알선에서의 여성우대 정책을 마련해야 합니다.

4) 여성전용직업훈련원을 시도별로 확대해야 합니다. 직업훈련효과가 높고 여성들의 요구도 큰 전용직업훈련원의 확대는 여성의 직업훈련확대

및 취업보장, 직종확대 효과를 가져올 것입니다.

5) 공공직업훈련기관에서는 전통적인 남성직종에 여성들의 비중이 높아지도록 여성할당제를 도입하고, 훈련원생 모집이나 홍보에 있어서 전략을 새로이 세워 남성직종에 여성기피현상을 극복해야 합니다. 또한 여성화장실, 샤워장, 기숙사, 보육시설 등 각종 편의시설을 확보하고 훈련분위기를 변화하는 적극적인 방안을 마련해야 합니다.

6) 사내훈련기관에서는 양성훈련시 여성할당제를 도입하여 여성비율을 높여나가고, 향상훈련시 여성에게 기회를 우선 부여해야 합니다. 훈련 또한 남녀 평등한 내용으로 실시해야 합니다.

7) 신발, 전자 등 사양산업에서 실직하는 여성들을 위한 적극적인 전직훈련, 재취업훈련, 기존 여성취업 촉진을 위한 훈련프로그램 개발이 필요하며, 또한 전통적으로 남성직종이라고 생각되는 직종에 이들을 재배치하는 적극적인 계획이 필요합니다.

8) 남성과 동일하게 직업훈련을 받았는데도 취업이 잘 안되고 취업후에도 임금차별 등 각종 불리한 조건에 처해지게 된다면 직업훈련으로의 유인력이 줄어들 것이므로, 취업에서 여성을 할당하거나 우대하는 정책을 병행해야 합니다. 또한 고용할당을 실시하는 기업에 혜택을 부여하고, 이들 여성에 대한 근로감독을 강화해야 합니다.

2. 취업알선기능 보강

1) 내용 : 전국 주요지역의 직업안정기관을 확충하는 한편, 6대 도시에 설치된 전문인력 취업정보센터를 증설하고 직원의 전문화를 추진한다. 94년도 이후 여성전용취업정보센터를 확대하여 설치, 운영토록 한다. 국립직업안정기관 중심으로 구성되어 있는 취업알선 전산망을 고용보험전산망과 연계하여 시·군·구에 확대 설치하여 일하고자 하는 여성이 손쉽게 원하는 직장에 취업할 수 있도록 한다.

2) 일정 : 94년부터 취업알선기관 확충, 전문인력취업정보센터 증설, 여성전용취업정보센터 확충하여 97년까지 추진하고, 95년부터 취업전산망을 확대한다.

현재 정부의 여성을 위한 취업알선기능은 양과 질에서 모두 취약한 형편입니다. 취업을 희망하는 많은 여성들이 실업상태에 있고, 더 많은 여성들이 구직활동조차 포기한 실망실업자군을 형성하고 있습니다. 공공직업알선기관의 태부족 속에서 민간직업소개소는 유료불법영업을 하며 유흥업소 중심의 알선행위로 여성피해자가 속출하는 상태입니다.

따라서 95년 실시예정인 고용보험제의 고용보

험전산망을 체계적으로 운영함으로써 취업알선기능을 획기적으로 보강할 수 있는 기회로 삼아야 합니다.

민간의 알선행태에 대한 감독을 강화하고 공공직업안정기관의 확충을 통해 점차 민간 알선기능을 흡수해 나가도록 해야 할 것입니다. 향후 직업안정사업은 기존의 취업알선과정에서의 편면성을 극복하고 전직, 향상훈련의 제공 등과 연계되는 종합적인 형태가 되어야 합니다.

3. 가정·직장 병존형 근로형태 및 제도개발

가. 시간제근로 종합대책 마련

1) 내용 : 주부 등 여성근로자가 가사를 돌보면서 남는 시간을 활용하여 취업할 수 있는 시간제근로(Part time)를 활성화하고 이들이 적절한 법적 보호를 받을 수 있도록 한다. 시간제근로 적합직종 개발하여 제조업, 전문기술직 등으로 확대하고 공공직업훈련원 등 정부지원 프로그램에 이를 반영한다. 공공직업안정기관에 시간제 근로자은행(Part bank)을 설치 운영한다. 시간제 근로자의 근로조건을 명확히 하기 위해 현행 「시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」의 내용을 법제화한다.

2) 추진체계 : 적합직종개발, 시간제 근로자은행 등 시간제 근로 활성화에 대해서는 노동부 직업안정담당부서가 부녀업무담당부서의 협조를 받아 추진하고 근로조건 및 대우에 관한 사항은 부녀담당부서가 직업안정담당부서의 협조를 받아 추진한다.

3) 일정 : 적합직종 개발은 94년에 연구하여 95년부터 시행하고, 시간제 근로자 은행 설치 95년부

터 준비하여 97년에 설치한다. 시간제 근로자의 근로조건 법제화는 94년에 실시한다.

나. 탄력적 근로시간제

1) 내용 : 주부 등 여자근로자가 가사부담이 없는 시간대에 근로를 제공할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제를 도입, 보급한다. 사업장의 1일 가동시간을 의무근로시간대(coretime)와 선택적 근로시간대(Periods of optional attendance)로 나누어 의무근로시간대에는 모든 근로자가 근로하고 선택적 근로시간대에는 근로자가 근로여부, 출퇴근시간 등을 자유로이 결정할 수 있도록 하되 총근로시간이 1주, 1월, 3월과 같은 회계기간(accounting periods) 단위로 정해진 기존근로시간을 초과하지 않도록 하는 제도를 운용할 수 있도록 한다.

2) 추진체계 : 한국여성개발원, 노동연구원 등의 연구 검토 과정을 거친 후 법적 근거를 마련하고 적합 업종·직종 등을 개발 보급한다.

3) 일정 : 95년부터 제도연구, 96년 의견수렴, 97년에 법제화 추진 및 직종·업종 등 개발보급한다.

다. 재택(在宅)근로제

1) 내용 : 재택근로에 적합한 직종, 업종을 개발하여 보급함으로써 주부 등이 가정에서 가사를 돌보면서 근로할 수 있도록 한다.

2) 추진체계 및 일정 : 탄력적 근로시간제의 추진체계 및 일정과 같다.

라. 간호(看護)휴가제

1) 목적 : 배우자나 부양가족이 일정기간 이상 치료해야 하는 병에 걸렸을 때 청구에 의하여 간호휴가를 사용할 수 있도록 법제화한다. 다만 가족간호는 여성에게 국한된 문제가 아니므로 휴가대상은 남녀 모두로 한다. 경제적 보상 여부와 그 수준, 재원조달방법, 근속기간 포함 여부 등 구체적인 내용은 노동연구원 등 전문기관의 연구를 거쳐 신중히 결정한다.

2) 일정 : 95년에 제도연구, 96년에 의견수렴하여 97년에 법제화를 추진한다.

마. 기혼여성재고용장려제도

1) 내용 : 여성근로자가 태어난 지 1년이 넘은 예를 키우기 위해 퇴직하는 경우 일정기간이 지난 후 다시 고용되도록 지원함으로써 여성근로자가 오랜 기간 육아에 전념하고, 그후 직장에 복귀할 수 있는 제도를 마련한다. 재취업을 원하는 여성에 대한 고용을 촉진할 수 있도록 사업주에게 장려금을 지급하는 방안 등을 강구하되 구체적인 내용은 노동연구원 등 전문기관의 조사 연구를 거쳐 결정한다.

2) 일정 : 95년까지 조사 연구 및 의견수렴, 96년에 법적 근거를 마련하여 97년에 제도를 시행한다.

여성들만을 위해 가정·직장 병존적 근로형태 및 제도를 개발한다는 정책의 기초는 성차별적

입니다. 시간제, 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 기혼여성재고용장려제도 등 주부들이 남는

시간을 활용해 취업할 수 있게 한다는 발상은 '여성은 가사노동과 육아의 전담자'라는 성차별적 분업구조를 고착시킬 뿐입니다. 따라서 국제적인 추세에 맞추어 남녀 모두에게 직장가정의 양립을 원활하게 해주는 법·제도의 시행으로 바뀌어야 합니다. 기준노동시간을 단축하거나 유급 육아휴직기간을 늘리는 것 등 다른 정책들을 실시하는 것이 남녀고용평등법의 입법취

지에도 부합할 것입니다.

특히 현행 시간제 근로는 동일노동, 동일시간의 근로에 이름만 달리하는 고용형태차별이 대부분입니다. 조사에 의하면 그들은 대부분 정규직을 원하고 있습니다. 시간제근로자에 대한 보호는 우선 그들의 우선적인 요구사항을 토대로 해야 하며 법적인 보호는 별도의 법 제정보다는 기본법(노동법 등)의 적용이 되어야 합니다.

제5절 취약여성근로자 보호와 복지증진

1. 가내근로자 보호

1) 내용 : 가내근로 종사자들을 보호하기 위해 관련 법 제정 등의 보호방안을 마련한다. 관련법 제정 시 최저공임제의 도입, 무리한 납기일 설정 규제, 가내근로수첩을 작성, 교환토록 하여 당사자간 거래 내용 명시, 기업도산시 공임 우선지급 근거 마련, 일정기간 이상 거래해오던 위탁물량을 중단할 경우 사전에 예고, 안전보건의무 부과 등을 검토한다.

2) 일정 : 94년 조사 연구, 95년 법제정 등을 위한 기구를 구성하여 96년에 법제화를 추진한다.

2. 파견근로자 보호

1) 내용 : 가칭 「근로자파견사업의 적정한 운영 및 파견근로자보호에 관한 법률」을 제정하여 근로자 파견이 가능한 경우를 구체적으로 명시하고 법정 근로조건 보장과 이행주체를 명확히 함으로써 여성 근로자를 보호하고 산업사회의 인력수급에 대처한다.

2) 추진체계 : 노동부 직업안전담당부서가 추진하되 파견근로자의 근로조건에 관한 부분은 근로기준(부녀)담당부서의 협조를 받는다.

1)가내노동자 보호를 위한 법제정에 동의합니다. 그러나 가내노동은 노동조건이나 고용상의 안정성 등의 측면에서 결코 바람직한 노동이 될 수 없으므로 이들 가내노동자들을 정규고용형태로 유도하기 위한 적극적인 여성고용확대정책을 실행해야 합니다.

2)「근로자파견사업의 적정한 운영 및 파견근로자보호에 관한 법률」 제정을 통한 파견근로자 보호는 기대할 수 없습니다. 이미 이것은 외국의 사례를 통해서도 입증되었습니다. 파견노동자들은 현재 이중적 계약관계로 인해 기본권을 확보하지 못하고 있으므로 직접고용형태로 전환해야

하고, 이를 위한 행정조치가 취해져야 합니다. 파견노동자 보호를 위한 법제정은 여성의 안정적인 고용과 여성고용확대정책에 위배되는 정책이

므로 법제정을 철회해야 합니다. 현재 필요로 하는 인력수급의 활성화는 공공직업안정, 소개 기능의 대폭적인 강화를 통해 이루어져야 합니다.

3. 여성근로자 보호를 위한 복지프로그램 운영

1) 내용 : ①미혼여성근로자 임대아파트 : 이미 건립하였거나 건립중인 8,561세대의 효율적인 운영 방안을 강구해 나간다.

②근로청소년회관 : 81년도부터 건립·운영하고 있는 근로청소년회관의 교양, 취미, 기타 후생복지 프로그램을 개발 확대해 나가며 장기적으로는 근로자 종합복지관으로 발전시킨다.

③산업체 특별학급 및 부설학교 운영과 교육기회 확대 : 교육내용에 충실을 기하도록 하며 청소년 여성근로자에게 정규교육 기회를 제공한다. 전문대와 공과대학의 야간학과의 입학정원 일정비율을 동 일계 사업장 근로자에게 할당하도록 하는 특별전형제도를 충실히 이행하여 청소년 여성근로자에게 고 등교육기회를 제공한다. 기업 자체가 운영하는 사내기술대학의 설치와 효율적인 운영을 지원한다.

④근로자문화예술활동 지원 : 「근로자문화예술제」를 활성화함으로써 취미 여가활동을 촉진시킨다.

2) 추진체계 : 노동부 복지담당부서는 근로복지진흥기금 등 앞으로 복지대책 추진을 위한 종합적 계획이 마련될 경우 근로여성복지 프로그램을 적극 지원한다.

제6절 국제협력

1. ILO협약 비준

1) 내용 : 고용평등과 여성근로자보호에 관한 ILO의 협약을 충분히 검토한 후 비준에 따른 행정부담 능력을 고려하여 연차적으로 비준해 나간다.

2) 비준일정 : 협약의 비준에 따른 행정수요의 급격한 증대에 대비하여 부녀행정조직의 적절한 확대 개편을 감안한다. 다만 비준의 순서는 국내법령 개정이나 특별조치가 필요한 경우에는 이러한 사정을 고려하여 결정하되 비준국 수를 감안하여 다음의 일정에 따라 비준하는 것을 원칙으로 한다.

제45호(갱내근로금지) 95년, 제111호(균등대우) 96년, 제89호(여자야간근로) 97년, 제100호(동일 동일임금) 98년, 제3호(산후의 부인고용) 및 제103호(모성보호) 99년, 제156호(가족부양자 처우) 2000년, 제171호(야간근로) 2001년 • 이 일정은 부녀행정조직의 확대를 전제로 함

ILO협약을 조속한 시일내에 비준할 것을 제안함 금), 제103호(모성보호), 제156호(가족부양자처 우)는 노동관계법 개정 이전에 비준해야 합니다.

2. 국제교류

UN의 여성지위위원회(CSW), 여성차별철폐위원회(CEDAW), 국제여성연구훈련원(INSTRAW), 여성발전기금(UNIFEM)과 전문기구인 국제노동기구(ILO), 아태경제사회위원회(ESCAP) 등의 근로여성관련 프로그램 및 프로젝트의 적극적인 참여 교류를 통해 근로여성복지증진에 기여한다.

국제교류에 있어 여성노동자 관련 프로그램 정보교류 및 민간단체들의 참여를 적극적으로 및 프로젝트에 대하여 여성·노동단체에 대한 조직하여야 합니다.

제7절 행정기반의 구축

1. 조직의 개편

근로여성복지기본계획을 효과적으로 추진해 나가기 위해 여성노동정책 주무부처인 노동부 본부 및 지방의 여성노동정책 관련 기능과 조직을 합리적으로 개편 보강해 나간다. 고용문제조정위원회를 남 녀고용평등위원회로 하여 지방노동관서의 관련과에서 간사역할을 할 수 있도록 하고 가내근로자 보호 을 위한 제도적 장치 마련시에 필요한 경우 관련 심의기구(위원회 등) 설치방안을 강구한다.

2. 통계의 정비

여자근로자의 고용 및 근로실태는 노동부의 「사업체노동실태조사보고서」, 「임금구조기본통계 조사보 고서」, 「매월노동통계조사보고서」, 「노동력유동실태조사보고서」와 통계청의 「경제활동인구연보」, 「도시가 계년보」 등에서 부분적으로 조사되고 있는 실정이므로 여성관련통계를 체계화한다.

3. 자체 심사분석 체계의 정비

고용평등정책에 대한 자체심사·평가 기준을 마련하여 연간 1회 이상 정책의 효과를 평가한 후 그 결과를 토대로 근로여성복지기본계획을 조정해나간다.

1) 현행 여성노동관련 정책에 관하여 근로여 성위원회, 여성정책심의실무위원회, 여성정책심 의위원회로 각기 운영되는 바, 효율성과 집중성 에 있어 불합리한 요소가 있으므로 여성노동정 책이 통일적으로 수행될 수 있도록 구조를 정비 해야 합니다. 또한 이 구조에는 고용현장의 여 성노동에 대한 전문성과 대표성을 지닌 여성위 원이 참여해야 합니다.

2) 여성노동자의 실태파악은 여성노동관련 정 책안의 수립과 실행에 있어 중요한 위치를 차지 하므로 여성노동 관련 통계를 체계화하는 것 이 외에 여성노동관련 통계를 새롭게 발굴하는 작 업을 병행해야 합니다.

3) 근로여성복지기본계획의 실행에 대한 결과 를 연간 1회 이상 발표하고, 평가작업을 공개화 해야 합니다.

신데렐라와 유리구두

강 순 회 숙명여대 「아세아여성문제연구소」 연구조교

어느날 한 아이가 태어났다. 아이의 부모는 아이가 여자인지 남자인지 알 수 없게 하기 위해서 이름을 X라고 붙였다. 부모가 X를 데리고 밖에 나갈 때마다 주위 사람들은 “남자예요, 여자예요?”라고 묻는다. 부모가 “X예요”라고 대답하면, 예쁘게 생겼다고 하는 사람이 있는가 하면, 썩썩하게 생겼다고 하는 사람도 있다.

이처럼 성별은 신생아나 유아기에는



걸으로 드러난 외모만으로는 가려내기가 어렵다. 그러나 아이들은 태어나는 그 순간부터 남성과 여성으로 길러진다. 여성으로 태어난 아이는 아주 어릴 때부터 밝고 환한 색의 이쁘고 감쪽한 옷이 입혀지고 ‘예쁘다’, ‘귀엽다’는 말을 주로 듣고 자란다. 반면 남성으로 태어난 아이에게는 활동하기 편한 옷들이 입혀지고 ‘너석’, ‘참 썩썩하구나, 사내녀석이 그래야지’라는 인사말이

신생아나 유아기에는 걸으로 드러난 외모만으로 성별을 가려내기 어렵다.

그러나 여성으로 태어난 아이는 아주 어릴 때부터 밝고 환한 색의 예쁘고 감쪽한 옷이 입혀지고

‘예쁘다’, ‘귀엽다’는 말을 주로 듣고 자란다.

태어나는 그 순간부터 남성과 여성으로 길러지는 것이다.

오고 간다.

이렇게 자라나는 과정에서 은연중에 여성이란 모름지기 아름다워야 한다는 고정관념에 사로잡히게 되고, 그러한 고정관념은 결국 여성이 아름다운 외모를 갖기 위해서는 끊임없이 노력해야 한다는 것으로 이어진다.

이에 여성들은 많은 시간과 돈, 그리고 정력을 ‘외모가꾸기’에 쏟아 붓고 있다. 아름다워지기 위해서라면 화장, 옷, 장신구 등이 이용되는 것은 기본이고, 신체와 얼굴에 칼을 대는 성형수술뿐만 아니라 몸에 부담을 주든 말든 약물을 사용하는 등 첨단적인 방법과 비상식적인 방법들까지 동원된다.

왜 여성은 ‘신데렐라의 유리구두’라는 허황된 미의 가치에 그토록 안간힘을 다해 자신을 맞추려는 것일까? 여성이 신데렐라의 유리구두에 자신의 발을 꿰맞추려는 것의 진정한 의미는 무엇일까?

연지 끈지 속에 감춰진 의미?

오늘날 화장은 여성이 갖추어야 할 기본적인 예의가 되었다. 길을 가다 보면 화장을 하지 않은 여성은 학생과 할머니 정도밖에 없다. 화장을 하지 않은 여성은 여자답지 못하다거나 게을러 보인다는 따가운 눈총을 받는다. 여성 자신도

화장은 제2의 자기를 탄생시키는 작업이므로 좀더 세련된 화장법을 배우고 싶어한다. 많은 여성들이 정성들여 화장을 하고 나면 한결 예뻐진 것 같다고 느끼며 자기도 모르게 기분까지 상쾌하다고 이야기한다.

화장은 원래 종교의식을 치르기 위한 분장과 지배계급의 신분을 표시하는 것에서 시작되었다고 한다. 즉 화장은 종교의식을 치를 때, 섬기는 신에게 복종하는 의미로 시작되었다는 것이다. 또한 짙은 화장과 메니큐어가 지배계급 여성들의 특권적인 삶을 상징하는 것이기도 했다는 것이다.

우리나라에서도 이마와 뺨에 빨간칠을 하여 태양에 복종한다는 뜻을 나타냈으며, 이것이 연지와 끈지의 원형이 되었다고 한다. 시집가는 새색시가 이마와 뺨에 연지와 끈지를 찍는 것은 시댁 또는 신랑에 대한 복종의 뜻을 표시하는 것이다.

우리나라 여성들은 소득수준에 비해 화장품에 가장 많은 돈을 쓴다고 한다. 월급에 비해 화장품에 드는 비용이 부담스럽긴 하지만 예뻐지기 위해서라면 그 정도의 투자는 필요하다고 생각하는 것이다. 화장품 정가의 8~10%만이 원료값이고 80~90%가 과대한 광고비라는 조사결과를 볼 때, 선전비로 다 잡아먹는 화장품 자체



가 파는 것은 그야말로 아름다움에 대한 '꿈'이라 할 수 있다.

화장이 복종과 신분표시의 의미로 시작되었다는 점을 상기해 본다면 화장의 본래 의미를 다시 생각해 보지 않을 수 없다. 화장이 남성에게는 터부시되고 여성에게만 강조된다는 사실은 결국 남성에 대한 여성의 복종을 의미하는 것이라 할 수 있다.

병원에서 다시 태어나는 '황신혜'

방학이 지나고 아이들이 한자리에 모여 참새처럼 재잘거린다. '글쎄, 애들아, ○○가 쌍꺼풀수술했더라...개 용됐어...얼마가 들었대...○○에서 잘한대...나도 돈만 있으면 한번 해보고 싶어' 등등. 이러한 대화는 고등학교, 심지어

어는 중학생들간에도 흔히 오고갈 정도로 성형수술은 확대되어 가고 있다. 요즘은 엄마들이 더 극성을 부려 '여자는 뭐니뭐니 해도 예뻐야 한다'며 더 나이 들기 전에 고쳐야 한다고 아이의 손목을 끌고 성형외과에 간다고 한다. 이렇게 성형외과에 온 아이와 엄마는 손꼽히는 미인텔런트 이름을 대면서 '코는 누구처럼, 눈은 누구처럼'을 이구동성으로 외치며 박제가 된 외모가꾸기를 원한다.

원래 성형의 기원은 고대국가의 형벌 풍습과 관련되어 있다. 코가 잘린 노예나 죄인이 해방된 다음에 코를 다시 만들기 위해 성형기술이 발전되기 시작한 것이다. 그러나 오늘날의 성형은 거의 미용수술로 이해되고 있다.

성형수술은 날이 갈수록 그 종류도 다양해지고 이용자도 늘어나고 있다. 요즘은 남자들도 성형수술을 한다고는 하지만, 그 이용자의 대부분은 여성이다. 성형수술은 전신마취나 장기간의 회복기가 필요한 경우도 많고, 또한 수술은 일회성에 그치는 것이 아니라, 재수술이 필요한 경우가 허다하다고 한다. 낮은 코가 싫어서, 작은 눈이 싫어서 수술을 했다가 실패하여 '딸기코'나 칼자국이 선명한 눈으로 평생을 지내게 되는 경우도 있다.

태어날 때부터 기형이거나 흉터가 심해서 인간관계와 사회생활에서 문제가 생기고 자신감을 잃어 움츠러드는 경우에, 성형수술은 현대의학의 발전이 이루어 낸 구원이 될 수 있다. 그러나 수많은 여성들이 당시에 유행하는 얼굴과 몸매를 얻기 위해서 실패할 확률을 두려워하지 않

'절고 아름다운' 여성만을 원하는 사회적인 분위기는 여성들에게 외모가꾸기를 강요하고 있다.

이런 점에서 외모가꾸기에 쏟는 여성의 피나는 노력이 단순히

왜곡된 이데올로기를 헛되이 따르는 것이라기보다는

살아남기 위한 적응전략으로 볼 수도 있다.

고 거듭되는 수술에 거금을 뿌리고 있다. 이것은 여성의 몸체에 대한 문화적 학대라 할 수 있다.

18인치 환상의 무서운 함정

옷이 날개라는 말처럼 용모를 가꾸는데 있어 옷은 중요한 비중을 차지한다. 남성복의 기본이 바지와 저고리라면 여성복의 기본은 치마와 저고리다. 그러나 고구려벽화나 옛 문헌을 보면 남성도 예복으로 치마를 입었으며 여성도 기본적으로 바지를 입었던 것으로 나타난다. 그런데 여성들의 활동영역이 집안으로 축소되면서 남자는 '바지', 여자는 '치마'라는 고정관념이 생겨났다.

여성복의 경향은 남자를 에로틱하게 자극하기 위해 여러가지 성적 특징, 이를테면 유방, 허리, 엉덩이, 허벅다리, 장딴지 등을 될 수 있는 한 눈에 도드라지게 하는 것이다. 곧 치마는 여성 몸매의 곡선을 눈에 돋보이게 하는 의상으로 여성의 성적 정체감과 밀접한 관련성을 갖고 있다.

옷은 그 사람을 담는 그릇이라고 한다. 여성다운 옷을 입음으로써 여성은 다소곳하고 얌전해야 한다는 생각을 갖게 된다. 한편 현대 여성들은 미니스커트, 소매없는 옷 등으로 과감하

게 몸을 드러내기도 하는데 흔히 이러한 노출은 편리함이나 성적인 자유를 의미하는 것으로 이해되기도 한다. 코르셋과 긴치마로 억압되었던 여성에게 신체의 자유와 해방이 이루어졌다는 것이다.

물론 형식적으로 그러한 의미가 아주 없는 것은 아니지만, 그러나 실제로는 성적인 자유와는 무관하다. 즉, 미니스커트와 과다한 노출 등 여성의 신체적 자유를 주장하는 의상들조차 남성을 기쁘게 하려는 여성의 미적 강박관념이라고 볼 수 있다.

또한 아름다움을 추구하는 과정에서 여성은 자신의 몸을 본래의 모습과는 다르게 변화시킨다. 그 과정에서 불편함, 건강의 손상, 그리고 심한 경우에는 몸을 확대하기까지, 아름다움을 얻는 대가를 톡톡히 치러야 한다.

여성의 이상적인 허리둘레가 18인치였던 19세기 서구의 여성들은 심하게 조이는 코르셋을 입어 숨쉬기가 불편하고 두통과 변비가 생기며 심한 소화불량에 걸리는 등의 부작용이 생겼다.

절고 날씬한 몸매를 강조하는 폭기는 성바지도 건강을 해치기는 마찬가지이다. 험렁한 바지는 편하지만 성적으로 매력적이지 못하고 꼭 끼는 바지는 성적으로 매력적이긴 하지만 활동하는데 부자유스럽다. 성이나 지위에 상관없이 즐

여성에게 외모 가꾸기는 사회적으로 인정을 받으면서

그 보람도 찾는 성취행동이 될 수도 있다.

그러나 아름다움의 추구가 문화적 관념이 되고 상업주의가 이를 일색없이 부추기면서, 외모가꾸기는 적응전략으로서 유용한 것으로 그치지 않고 맹목성을 띠는 경우가 허다하다.

길 수 있고 평등과 민주주의의 상징이었던 청바지가 현대의 여성에게는 여성성을 강조하는 의미로 부각되고 있는 것이다. 신축성이 없는 청바지가 꼭 조일 때는 비활동적이게 되고, 하복부를 압박하기 때문에 소화불량과 방광염에 걸릴 수도 있으며 공기가 통하지 않아 질염을 일으키기도 한다.

굽높은 구두도 부작용이 많기는 마찬가지다. 자연스런 걸음이나 서 있는 자세보다는 굽높은 구두를 신었을 때가 균형을 유지하기 위하여 더 많은 근육을 긴장시키게 되고 에너지를 더 소모하여 쉽게 피로해지는 한편, 균형을 잃기 쉬우므로 넘어지거나 다칠 확률도 높아진다. 또한 이보다 정도는 훨씬 심하지만 같은 맥락으로 볼 수 있는 것으로서 중국의 '전족'을 들 수 있다. 발의 구조를 바꾸면서까지 뒤뚱거리는 성적 매력을 갖기 위해 여성들이 감내해야 할 고통이라니!

거울아, 거울아! 이세상에서 누가 제일 날씬하니?

최근 심리학자들은 여성의 외모가꾸기가 일종의 성취행동으로 여겨지고 있다고 지적한다. 특히 '살빼기'는 성공했을 때 여성들 사이에 부러움과 존경을 받게 된다. 그 이유는 '살빼기' 자체가 쉬운 일이 아니며 그 결과가 워낙 높은 가

치를 갖고 있는 데다가 확실하게 눈에 보이기 때문이다. 실제로 살빼기는 실패의 확률이 높고 실패했을 때는 의지력 박약, 노력 부족, 성격적 결함 등에 그 탓을 돌리는 경우가 많아 결국 성취행동이라는 관념을 강화시키게 된다.

사원모집 공고에서 여성들에만 한하여 용모면에서 단서조항을 붙인다. 기업측이 신규인력 채용을 위해 여자상업고등학교에 보낸 추천의뢰서에는 채용조건으로 '키 160cm 이상, 용모단정'이라는 단서조항이 필수적으로 붙어 있다. 이 조건에 부합하지 못하는 여고생들은 취업은 아예 꿈도 꾸지 못하게 된다. 여성에게 '용모단정'류의 조건은 어디로 가나 요구되고 있다. 이러한 현실에서는 외모가꾸기에 쏟는 여성의 피나는 노력이 단순히 왜곡된 이데올로기를 헛되이 따르는 것이라기보다는 살아남기 위한 적응 전략으로 볼 수 있다.

그런 측면에서 보면 여성에게 외모가꾸기는 사회적으로 인정을 받으면서 그 보람도 찾는 성취행동이 될 수도 있다. 그러나 아름다움의 추구가 문화적 관념이 되고 상업주의가 이를 일색없이 부추기면서, 외모가꾸기는 적응전략으로서 유용한 것으로 그치지 않고 맹목성을 띠는 경우가 허다하다.

아름다운 외모가 여성에게 절대적으로 중요한

현대 사회에서 TV, 광고 등 대중매체는

여성의 외모가꾸기를 강조하는 새로운 문화를 강화시키는 중요한 영역이다.

현대사회의 문화 형태라고까지 일컬어지는 상품광고는 여성들로 하여금

아름다워지기만 한다면 독약이라도 먹겠다는 각오로 아름다움을 향해서 눈물겨운 행진을 하게끔 만든다.

것이며 이는 노력에 따라 성취될 수 있다는 생각은 여성들 사이에 경쟁을 불이기도 한다. 신체적 매력은 여성들끼리 경쟁을 해도 된다고 사회가 인정해주는 몇 안되는 분야중의 하나이다. 많은 여성들은 어떤 장소든 처음 들어갔을 때 거의 자동적으로 방안에 있는 여성들을 훑어보고 자기보다 아름다운 사람과 못한 사람으로 평가하여 자기가 어디쯤 속하는지를 평가해 본다고 한다. 여성들간의 비교와 경쟁의식 때문에 여성들은 가꾸고 꾸미기에 더 열중하게 되고 경쟁에서 졌다는데서 오는 우울증과 자기비하를 경험하는 경우가 흔하다. 이는 시간과 돈과 노력을 소모하게 만들 뿐만 아니라 서로를 경쟁 상대로 여겨 여성들간의 결속을 막는 결과를 초래하기도 한다.

여성들로 하여금 경쟁적으로 아름다운 외모를 추구하게 만드는 문화적 관념들의 저변에 깔린 가장 근본적인 이유는 능력있는 남성을 유혹하여 차지하려는 것이다. 남성이 사회·경제적 자원과 세력을 독점하고 있는 문화에서 여성들은 남성을 차지하는 것만이 그 세계에 접근할 수 있는 유일한 길이기 때문에, 자원을 많이 가진 남성을 차지하기 위하여 그 남성이 선호하는 아름다운 외모를 추구한다. 재벌2세와 미모의 탤런트의 결혼 등은 이를 상징적으로 보여준다.

여성의 외모가꾸기는 광고의 봉인가?

현대 사회에서 TV, 광고 등 대중매체는 여성의 외모가꾸기를 강조하는 새로운 문화를 강화시키는 중요한 영역이다. 현대사회의 문화 형태라고까지 일컬어지는 상품광고는 여성들로 하여금 아름다워지기만 한다면 독약이라도 먹겠다는 각오로 아름다움을 향해서 눈물겨운 행진을 하게끔 만든다.

여성들이 외모가꾸기에만 열중하는 것은 남성이 자신의 노력으로 자수성가하여 성공과 명예를 누리는 것과 같이 여성은 자신의 육체적 미를 통해서 부와 권력을 얻을 수 있다고 가르치는 대중매체의 영향이 크다. 여성들은 인생의 성공과 기쁨을 얻기 위한 최고의 잠재적 영향력은 '육체적 미'라는 것을 내면화시키게 된다. 이러한 대중매체의 마취는 여성을 창조적인 삶에서 배제시키는 것이며 자기도취와 소비주의의 희생물이 되게 함으로써 비인간화를 초래한다.

특히 텔레비전 드라마에서는 화장대 앞에 앉아 있는 여성을 보지 않고 넘어가는 날이 거의 없다. 여성이 외모를 꾸미고 가꾸는데 쓰이는 수많은 상품에 대한 광고가 하루에도 수십 번씩 방영된다. 그러한 광고의 마지막 장면은 대개 머리끝부터 발끝까지 완벽하게 치장한 아름다운 여성이 자아도취에 빠져 몽롱한 얼굴을 하고 있

아름다움이란 시대와 장소에 따라 사람들의 구체적인 필요에 의해서 결정되는 인위적인 것이다.

남태평양의 파푸아족은 큰 코가, 파동족에서는 늘어진 유방이

아름다움의 척도였으며 옛 일본에서는 까맣게 칠한 치아가

미인의 조건이었다.

거나 마치 완전 무장한 병사가 싸움터에 나서듯이 자신만만하게 외출하는 모습을 보여준다.

텔레비전에서 미인을 강조하는 가장 노골적인 것은 미스코리아대회이고, 그 이외에도 미스춘향, 감글아가씨, 인삼아가씨, 고추아가씨 등등 많은 미인대회를 만들어 상품판매 전략으로 내세운다.

이러한 미인대회는 여성의 몸을 상품판매를 위한 수단으로 이용하고 그러기 위해서 최상의 여성은 미인이라는 신화를 퍼트리는 것이다. 미인대회는 신데렐라신화를 합법화하고 마치 모든 여성이 추구해야 하는 가장 중요한 것은 미이며, 미가 모든 여성의 성공의 지름길인 것처럼 부각시키고 있다. 따라서 여성들은 신데렐라신화를 받아들여 계급과 민족을 초월하여 미를 추구한다.

이 신데렐라의 환상은 여성들의 비인간적 상태와 조건을 미화하고 심지어 신비화하는 마약과도 같은 것으로, 이런 환상에 사로잡히면 그 저 남성들의 환심을 사기 위한 노력에만 자신을 허비하게 된다. 모든 가치의 기준이 남성의 선호와 요구에 맞추어지면서 자신의 존재의의조차 망각하고 첨단의 유행, 남성의 성적 호기심을 자극하는 언행에만 관심이 쏠리게 된다.

아름다움도 유행

아름다움이란 시대와 장소에 따라 사람들의 구체적인 필요에 의해서 결정되는 것으로써 한 사회의 문화에 의해 결정되는 인위적인 것이다. 예를 들어 남태평양의 파푸아족은 큰 코가, 파동족에서는 늘어진 유방이 아름다움의 척도였으며 옛 일본에서는 까맣게 칠한 치아가 미인의 조건이었다.

이처럼 여성의 아름다움이라는 개념이 주관적인지 객관적인지조차 뚜렷하지 않으며, 보여주는 사람에게 달려 있는가 아니면 보는 사람에게 달려 있는가 하는 문제도 불확실하다.

여성의 아름다움이란 새로운 요소가 더해지기도 하고 버려지기도 하는 등 끊임없이 변화한다. 반달 같은 눈썹에서 곧은 눈썹으로, 곡선미에서 근육미로 대체되고 곱슬머리가 생머리로 바뀌며 강조되는 부위가 가슴에서 각선미로 바뀌기도 한다. 이렇게 기준이 바뀌면 그 기준에 맞추어 여성들의 외모도 바뀌어야 한다. 왜냐하면 실제의 모습은 문화적 이상을 만족시킬 수 없기 때문이다. 그러나 우리가 갖고 있는 여성의 아름다움에 대한 기준 자체가 실제 존재하는 것이기보다는 이상형의 것이기 때문에 어느 누구도 그 기준에 완벽하게 맞출 수는 없다.

이처럼 여성을 외모로 평가하는 사회에서의

여성은 외모에 더욱 집착하기 마련이며 자신이 다른 사람에게 어떻게 보이는지가 주요 문제가 된다. 여성은 사람들과의 관계 속에서 자신이 누구인가를 정의하는데, 특히 외모로 인하여 자신감을 잃게 되면 시선을 지나치게 의식하여 다른 사람들 앞에서 자연스럽게 당당하게 행동할 수 없게 되고 자기를 평가절하하게 된다. 이는 대인관계에서 문제가 될 뿐 아니라 일을 추구하는 과정에서도 자신감을 잃을 수 있다.

매력적이고 호감을 주는 외모는 현 사회에서 성공하는데 중요한 역할을 한다. 여성의 외모란 이미지 반영이고 다른 사람에게 자신을 보여주는 방법일 수 있다. 이러한 여성의 외모는 꾸미기 나름이고 아름다운 외모란 누구나 성취할 수 있는 것이므로 노력만 하면 얼마든지 아름다워질 수 있다고 한다. '이렇게 하면 예뻐질 수 있다' 따위의 수많은 광고와 성행하는 성형수술, 그리고 여성잡지에 빠짐없이 실리는 '예뻐지는 비결' 등에서 잘 드러난다. 이러한 인위적인 아름다움의 강조는 아름다움이란 타인에게 즐거움을 주므로 가능하면 더욱 큰 즐거움을 주기 위해 아름답게 보이도록 노력해야 한다는 구실로 정당화된다.

아름다움은 영원한가?

남성들은 신데렐라가 이미 버리고 간 유리구두를 끈질기게 추적하여 다시 신겨놓고 유리구두를 신은 신데렐라만이 가장 아름답고 선택하며 행복한 여성이라고 오랫동안 주장하여 왔다. 그러나 우리는 유리구두를 신은 신데렐라를 특히, 신데렐라의 유리구두를 분석하여 그 실체를 살

펴보아야 한다. 아름다워야 한다는 사회적 기대에 자신을 맞추는 것은 그만큼의 보상도 있지만 고통도 따르기 때문에 여성들은 대부분 혼란을 겪게 되고, 외적 매력의 추구하고 심리적 성숙을 결합하는 일도 남성보다 여성에게 더 어려운 과제가 된다.

'여성의 행복은 사랑하는 남성의 가슴넓이만 한 것'이라는 말이 있다. 이것은 오늘날 여성문제의 핵심을 그대로 보여준다. 그말대로라면 아름다운 성으로만 인식되어온 여성은 넓은 가슴을 지닌 남성을 차지하기 위해서 꾸미고 가꾸고 살아야만 하는가?

결국 우리사회에서 여성은 '몸 그 자체인 존재'로 남아 있다. 실제로는 차별을 하면서도 여성을 숭배하는 듯이 보이는 남성세계에 의해 아름다운 대상으로 찬미되는 만큼, 몸이 면밀하게 관찰되고 노출되는 것도 참고 견뎌야 할 뿐만 아니라 스스로 더 눈에 띄도록 자신의 미모를 가꾸는 것에 집착하게 된다.

하지만 여성이 반드시 여성 그 자체 또는 예쁜 외모 때문에 성적 대상물이 되는 것은 아니다. 남성이 여성을 비인간화하고 격하시키도록 내버려둘 때 성적 대상물이 되는 것이다. 마찬가지로 여성이 외모에 관심을 두지 않는다고 해서 반드시 성의 주체자가 되는 것은 아니다. 특정한 부분의 미화과정에서 잘못된 것은 여성이 미의 법칙에 따라 행동하는 게 아니라 남성의 시각에 따라 행동한다는 데 있다. 미를 추구하는 것은 여성만의 본질이라기보다 인간의 본질일 수 있기 때문이다. ◆

1만명의 조합원과 함께하는 가나가와현 공무원 노동조합 부인부

일본 가나가와현 공무원 노동조합 부인부

지난 3월 12일 장충동 경동교회 교육관에서
한국여성민우회와 일본 가나가와현 노동조합 부인부 주최로
'여성조직활성화를 위한 한일교류 세미나'가 열렸다.
세미나는 일본 '가나가와현' 지방자치단체의 공무원 노동조합
부인부활동의 보고 및 한국 사무·전문직 노조의 여성조직활동에 대한
발제와 질의응답순으로 진행되었다. 36년의 역사를 가진
가나가와현 공무원 노동조합 부인부의 활동과 왕성한 의욕을 보이고 있는
한국 사무전문직 노조의 여성조직활동의 경험을 교류하였던 한일세미나를 계기로
향후 상호간의 관계를 지속적으로 가짐으로써 여성조직의 발전에 기여하기로 하면서
세미나를 마무리지었다. 세미나 내용중 일본의 발제문을 요약해서 실는다.

〈편집자 주〉

가 나가와현 직원노동조합 부인부(이하 부인
부라고 약칭)가 결성된 지 올해로 36년
이 된다.

가나가와현 공무원 노동조합은 1946년에 결성
되었고, 부인부는 1958년 11월 29일에 결성되
었다. 부인부가 결성되었던 1958년 당시 일본경

제는 아직 불경기의 저 밑바닥에서 헤쳐나오지
못하고 있었으며, 노동자의 임금이나 노동조건도
열악한 시대였다. 그러나 그러한 어려운 상황속
에서도 가나가와현 노동조합여성들은 부인부를
만들고 남성과의 임금격차 시정, 보육소만들기,
모성보호 등의 권리 및 노동조건을 확대를 이루



어놓았다. 그외에 일하는 여성의 권리수첩 발행,
일하는 부인 고민 112번 개설, 일과 생활 설문
조사, 환경문제 비스투어 등 일하는 여성들과 관
련된 다양한 활동을 펼치고 있다.

그후 일하는 여성이 계속하여 늘어난 현재는
약 3천8백명의 여성조합원(전체 조합원 1만명)
이 일과 가정의 양립, 직장에서의 남녀평등을 목
표로 조합과 현장에서 분투하고 있다.

민간에서는 노사가 대등한 입장에 서서 단체교
섭에 의해 노동조건을 결정하게 되어 있으나, 공
무원노동자는 '공공의 복지', '전체의 봉사자'라
는 이유로 이러한 행위가 부당하게 제한되어 있
다.

즉 지방공무원법에 근거하여 임금이나 노동조
건을 단체교섭의 원칙이 아닌 조례의 규정에 따

르도록 정하고 있는 것이다. 따라서 공무원노동
자에 대한 조례의 기준을 조금이라도 끌어올려보
고자 노사교섭을 해나가는 가운데 임금과 노동조
건 하나하나를 싸워 해결해 가고 있는 중이다.
부인부는 '가나가와현 직원노동조합'의 전문부서
중의 하나로서 여성이 남녀차별을 받지 않고 안
정적으로 일할 수 있는 노동조건을 실현하기 위
해 활동하고 있다.

3천8백명의 여성조합원 직종 다양

부인부는 가나가와현 직원노동조합에 가입한
여성조합원으로 구성되며 자주적인 조직으로서
운영되고 있다.

해마다 한번의 부인부 대의원대회를 개최하여
1년간의 활동을 총괄하고, 현장에서 활동하는 대

여성조합원들의 직종은 다양하여 사무직, 간호사, 농업개량보급원, 도서관원 등 사회에 있는 거의 모든 직종에서 일하고 있으며, 이전에는 남성의 직종이라고 일컬어졌던 토목직 등의 분야에도 진출하고 있다.

의원들의 발언을 듣고 다음 1년간 활동의 방침을 채택, 결정한다. 더불어 부인부 부장, 부부장, 서기장, 서기차장, 지역별 대표인 상임위원 등 간부도 선출하고 있는데, 이들은 부인부 규약에 근거하여 선출되어진다.

활동은 월 1회 상임위원회를 개최하고 여기서 부인부 활동을 집행하고 있다. 부인부 부장 이하 네명의 간부가 활동의 방침이나 추진방법 등을 제기하게 된다. 부인부 사무소는 가나가와현 직원노동조합내에 있다.

이렇듯 자주적인 조직으로서 운영되는 한편 가나가와현 직원노동조합 전체의 활동에도 부인부로서 참가하여 여성의 요구를 전체 운동에 반영하고 있다. 예를 들면, 각종 위원회(투쟁위원회, 안전위생위원회 등)나 부인부 담당의 중앙집행위원의 선출 등 노동조합의 중심적 역할 또한 담당하고 있다.

재정은 가나가와현 직원노동조합의 전문부비(費)내의 부인부비로 충당하고 있고, 약간의 금액이지만 부인부가 식료품이나 일상품의 물자알선 등으로 자금을 만들어 활동에 쓰기도 한다. 부인부비는 부인부 활동에 참가하기 위한 교통비나 팜플렛·기관지 등의 인쇄비(거의 대부분을 조합의 인쇄기로 인쇄하고 있다), 집회를 위한 도시락비 등에 쓰인다.

여성조합원들의 직종은 다양하여 사무직, 간호

사, 농업개량보급원, 도서관원 등 사회에 있는 거의 모든 직종에서 일하고 있으며, 이전에는 남성의 직종이라고 일컬어졌던 토목직 등의 분야에도 진출하고 있다.

부인부 간부, 40대 여성 많아

근무형태는 8시30분부터 5시까지이고 2교대제, 3교대제와 같은 형태의 심야근무도 있어 무척 힘들게 일하고 있는 실정이다. 따라서 상임위원회와 부인부대회는 낮에 행해지나, 다른 회의 등은 밤에 하는 경우가 많아 여성이 참가하기에 매우 어려운 상황이다. 또한 가족의 협력여부가 활동에 많은 영향을 미치고 있기 때문에 직장에서의 집회는 점심시간에 도시락을 먹으면서 토론과 의견교환을 하는 방법으로 해결책을 마련하고 있다.

부인부 간부들은 대부분 40대의 여성이 많아 젊은 여성의 참가가 매우 취약한 상태이다. 그래서 부인부에서는 독자적으로 부인부의 활동 실적을 알리는 팜플렛을 작성하여 배포하기도 한다. 최근에는 젊은 사람들의 조직력이 낮기 때문에 전조합적 차원에서 신규채용직원을 조합에 가입시키는 운동도 추진하고 있다.

부인부는 자신들의 노동조건을 개선하기 위해 운동을 추진하는 한편, 여성의 지위향상을 위해 다른 노동조합의 부인부, 여성단체 등과도 연대

부인부에서는 독자요구안을 작성하고, 토론을 진행시키면서 부인부대회에서 최종안을 결정한다.

이것을 현당국에 부인부 독자요구서로서 제출하고 연 2회의 교섭을 벌이는데,

이때 각각의 현장에서 직접 교섭에 참가하도록 하고 있다.

보통 부인부가 교섭권을 갖고 있는 곳은 적기 때문에

노동조합 전체 교섭을 통해서 여성문제도 해결해 간다.

하고 있다. '국제여성의 날'이나 '어머니대회' 등과 같은 행사에 여러 여성단체와 함께 실행위원회를 꾸려 행사를 이끌기도 한다.

부인부의 독자적인 요구에 대한 활동

현장의 실태조사와 집회 등을 통해 부인부의 독자요구안을 작성하고, 토론을 진행시키면서 부인부대회에서 최종안을 결정한다. 이것을 현당국에 부인부 독자요구서로서 제출하고 연 2회 교섭을 벌이는데, 이때 각각의 현장에서 직접 교섭에 참가하도록 하고 있다. 보통 부인부가 교섭권을 갖고 있는 곳은 적기 때문에 노동조합 전체교섭을 통해서 여성문제도 해결해 간다.

이러한 분위기속에서 여성의 요구가 반드시 교섭 속에서 해결되고 있다고는 할 수 없지만, 현장에서 일하는 여성의 절실한 요구와 실태를 알리고 해결을 촉구하는데 중점을 둔다. 교섭의 자리에서는 여성이 현재 안고 있는 상황을 한사람 한사람이 발언하여 각자가 안고 있는 문제를 현당국에 촉구하는데 이는 부인부의 힘을 가장 잘 발휘할 수 있는 자리이다.

현재 부인부가 내걸고 있는 요구항목은 41항목으로, 그 요구안에는 간호사와 복지시설 보조의 증원, 모성보호요구와 간호휴가, 육아휴직 등

휴가제도, 직장환경, 복리후생, 피복개선, 승진 승격에서의 남녀평등요구 등 여성과 관계되는 모든 요구가 포함되어 있다.

보육요구에 대한 활동

병원 안에 있는 직장보육소(직장내 탁아소)를 개선하는 운동을 하고 있다. 이 보육소는 병원내 간호사인력 확보를 위해 현당국이 1964년부터 7개의 현립병원에 차례로 만들었다.

그러나 급식의 제공도 없을 뿐만 아니라, 교대로 24시간 일하는 간호사업무를 위해 만들어진 보육소이면서도 24시간 보육이 가능하지 않아 실질적 탁아의 효용성을 잃고 있다. 따라서 부모가 안정적으로 일할 수 있는 노동조건과 보육소 부모의 노동조건 개선을 핵심적인 내용으로 하는 운동을 추진하고 있다.

연대활동

부인부는 보육운동, 어머니운동 등을 다른 단체와 협력하여 생명과 삶을 지키는 운동으로 펼치고 있다. 이들은 집회를 개최하고 서명활동을 하거나, 아침이나 저녁에 역앞에 나아가 유인물을 나눠주기도 하는 등 여성들이 함께하기 쉬운 운동을 벌여나가고 있다. 특히 어머니운동은 여

여성조합원은 장시간·과밀노동, 남녀차별이라는 상황 속에서
자녀의 교육문제나 가사노동의 문제 등 고민이 많으면서도 일과 가정의 양립을 바라고 있다.

또한 조합원들은 '일하는 여성이 늘어나고 있으므로

일, 생활의 조건을 바꾸려는' 부인부 활동에

남성도 함께 참여시킬 것을 요구하고 있다.

성운동의 구심점을 만들고 하나로 결집할 수 있는 장으로서 중요하기 때문에, 지역과 시·동·촌·현 그리고 일본 전체의 각 차원에서 어머니대회를 만들어 가고 있다.

노동조합과의 관계에서는 간부를 파견하여 민간 노동조합이 모인 지역노동조합이나 상부조합인 자치노련 등의 부인부 운영에도 참가하고 있다. 여기에서는 공통의 과제에 맞서, 육아휴업제나 보육소운동 등 제도적 요구에 대해 대정부 활동을 전개하고 있다. 또 학습활동이나 여성노동학교 등을 통해 다음 세대를 담당할 부인부 활동가를 양성하고 있으며, 정례회의나 연 1회의 부인부대회도 열고 있다.

학습, 교육선전활동

여성문제나 공무원으로서의 업무상 문제 등 그때그때의 과제를 테마로 학습회를 열고 있다. 일상적인 활동으로는 조합원을 교육하고 활동상황을 선전하는 중요한 소식지인 '부인부소식'(부정기)과 '부인의 사계절' 발행에 주력하고 있다.

앞으로의 과제

1991년에 부인부는 작업현장이나 일상생활에 관한 여성조합원의 의식과 요구를 파악하기 위해

'일터와 일상생활에 대한 설문조사'를 실시하였다. 21세기를 향한 노동조합 부인부의 새로운 역할과 전망을 모색해 보기 위한 것이었다.

이 조사를 통해서 여성조합원은 장시간·과밀노동, 남녀차별이라는 상황 속에서 자녀의 교육문제나 가사노동의 문제 등 고민이 많으면서도 일과 가정의 양립을 바라고 있음을 잘 알 수 있었다. 그리고 부인부 활동에 기대하는 바를 설문조사한 항목에서는 '계속해서 일하는 여성이 늘어나고 있으므로 일과 생활의 조건을 남성도 함께 참여시켜야 한다'가 가장 큰 비중을 차지했다.

앞으로 부인부가 안고 있는 과제는 여성차별적인 고용불안문제 등 공통의 여성문제들에 여성들 누구나 부담없이 참여하여 해결해 나갈 수 있도록 구심점의 역할을 하는 것이다.

이는 궁극적으로 남녀평등을 기초로 하는 직장을 만들어 갈 수 있는 방법을 고민하는 것과 연관된다. 이를 위해서 남성의 참여를 어떻게 이끌어 낼 것인가도 과제로 남겨져 있다. 그리고 현장에서, 노동조합 속에서 여성이 결정권을 가지기 위해서는 여성의 노조간부직 진출확대와 직종확대에 대한 운동도 시급한 과제라 할 수 있다. ◆

● 가나가와현 공무원의 모성보호관계 권리 일람 ●

- ① 생리휴가 : 생리일 혹은 생리일 직전에 복통이나 두통 등으로 힘든 경우 휴가를 낼 수 있다.
기간 : 1회에 연속 2일 이내
• 노동기준법 68조 : 기간이나 유급, 무급에 대한 기술(記述) 없음
- ② 임신장애(입덧)휴가 : 임신중 입덧 등 임신장애가 있을 때 본인 신청으로 휴가를 낼 수 있다.
기간 : 14일(모자수첩을 제시)
• 남녀고용평등법 27조
- ③ 임신통원휴가 : 임신중 및 출산후 일년 이내에 정해진 날 1회에 1일 이내로 필요하다고 인정되는 시간
기간 : ●임신 7개월까지 4주에 1회 ●임신 8개월~9개월 2주에 1회
●임신 10개월~분만 1주에 1회 ●출산후 1년까지 1회
• 남녀고용평등법 26조 : 임신중 및 출산후의 건강관리에 관한 배려 및 조치
- ④ 임신부의 통근완화 : 임신중에 전철, 버스, 승용차를 이용할 경우에 해당
기간 : 임신 확인 이후부터 출산까지 1일 60분 이내
• 남녀고용평등법 27조 : 26조에 기초한 근무시간의 변경, 경감 등 필요한 조치를 취하도록 노력할 것
- ⑤ 육아시간휴가 : 산후 자녀가 만1세가 될 때까지 1일 90분
• 노동기준법 67조 : 1일 2회 각 30분
- ⑥ 임신부의 야근면제 : 임신기간 및 출산후 1년간은 야근면제(특히 간호사, 복지시설의 직원)
• 노동기준법 64조 3항 : 만18세 이상의 여자는 오후 10시부터 오전 5시 심야업은 원칙적으로 금지. 단 예외규정 다수 있음. (근등법 이후 예외업종이 점차 확대되고 있다.)
• 노동기준법 65조 3항 : 사용자는 임신중인 여자가 청구한 경우에는 다른 가벼운 업무로 전환시켜야 한다.
- ⑦ 출산휴가 : 출산전·후의 휴가
기간 : 각 8주일(단, 다태임신인 경우 10주간)
• 노동기준법 65조 : 산전6주/산후8주(다태임신은 10주간)
- ⑧ 출산보조휴가 : 처의 출산 2주일 이내에 3일까지 낼 수 있는 남편의 휴가
• 노동기준법은 이에 대해서는 기술 없음
- ⑨ 육아휴업 : 남녀 모두 출산휴가 후 자녀가 만1세 될 때까지 쓸 수 있는 제도
• 지방공무원의 육아휴업 등에 관한 법률(민간의 육아휴업법)
- ⑩ 가족간호휴가 : 가족을 간호할 경우 낼 수 있는 휴가, 기간 : 1년간에 180일, 무급
• 국가는 간호(개호)휴가제도의 법제화에 대하여 검토중

차(茶)의 정치학

제간 「사무직여성」 편집실

직장내 차심부름은 여성들만의 고유업무로 되어 왔고 오랫동안 그것이 일상화되다보니 거의 차별이라고 생각되지 않아왔다. 그러나 최근 여성들이 차심부름이 업무외의 잡무임을 주장하고 이를 거부하는 등 직장내에서 차심부름을 둘러싼 크고 작은 분란들이 끊임없이 일어나고 있다. 이에 우리의 현실과 유사한 일본에서의 차심부름과 여성의 지위를 다루고 있는 「차심부름의 정치학(お茶くみの政治学)」을 요약해서 실는다. 「차심부름의 정치학」은 차심부름의 문제를 여론화시키고 해결하기 위해 모인 '차의 정치학 실행위원회'에서 펴낸 책이다. <편집자 주>

일 본 지방자치단체의 여성의원들이 모여 차
심부름 문제를 안전으로 회의를 열고 의
견을 나누었다. 직장여성들도 함께 참여하여 여
러가지 질문과 대안이 오고 갔다.

오래된 문제, 그러나 여전히 새로운 문제

그들은 차심부름이 여성에게 억압을 주기 때문에 반대한다는 의견을 분명히 한 뒤 남녀 모두 당면제로 하자는 의견과 급차기를 도입하거나 셀프서비스로 하자는 의견들을 내놓았다. 실제로

일본항공(JAL) 등에서는 2교대제로 남녀 전원이 차당번을 하고 '차심부를 극복법'이라는 비디오를 만들어 보급하기도 했다.

현재 일본의 민간기업에서는 여성의 능력을 무한히 활용하려는 합리화전략의 일환으로 여성만의 차임부름을 뚝지해 가는 추세에 있다. 그 대신 차만 타는 사람을 고용하기도 하는데, 그 일 역시 여성만이 담당하게 되어 남녀평등의 건지에서 곧 또다른 차별을 야기하는 것이라고 볼 수 있다. 어느 회사 상사에게 '당신이라면 매일 차



심부름을 하면서 25~30년간 일하겠습니까? 라고 물었더니 그는 '1주일 안에 그만두겠다'고 말했다. 누구나 다 하찮은 잡무로 분류되는 차심부름만을 하게 된다면, 일의 보람을 느낄 수 없을 것이다.

차심부름 문제는 궁극적으로 여성의 업무를 공정하게 인정하고 동일한 노동에 대해서는 동일한 임금을 주어야만 해결될 수 있다. 현재 여성만이 차심부름을 전담하는 것이 정당화되고 있는 것은 여성의 고유업무인 창구, 서무업무가 평가절하되어 있기 때문이다.

1년에 100시간, 2만4천잔의 차를 탄다

八王子시청에는 3,700명의 시(市)직원이 있는데 최근 직전에 거의 모든 여자들은 그날 하루종일 쓰여진 찻잔을 씻기 시작한다. 이 시에서는 80개의 부서 중 5개 부서만이 남녀가 평등하게 차 당번제를 도입하고 있다. 건설부에 있는 여직원은 그 부서에 여직원이 한명밖에 없기 때문에 아침부터 밤까지 내내 차를 탄다고 한다. 그 여직원은 매일매일 8시 30분, 10시, 12시, 3시에 4번이나 차를 타는데 1년에 2만 4천잔의 차를 타고, 시간상으로는 100시간 이상을 소모하고

있다.

茅ヶ崎市에는 여성의원(지방의회의원) 3명이 「시민자치회」라는 모임을 만들었다. 세 의원은 9월에 처음으로 의회에서 '여성행동계획의 정책', 'Miss 끈기', '차당변과 여성문제'를 제기했으나 남성의원들로부터 '차심부름은 여성의 일 아니냐'는 식의 비난의 답변을 들었다. 그후로도 여직원들은 차심부름을 여전히 계속하고 있다. 여성들의 문제제기는 계속되고 있지만 '너무 급히 바꾸려 하면 마찰이 일어난다'는 답변만이 되돌아올 뿐이다.

일본내 최연소 구(區)의원인 小枝씨는 千代田區의회 의원이 되기 전에 바로 千代田區의 구청 직원으로 일했으며 물론 차심부름도 했었다. 그는 입사 때 면접시험에서 '당신은 차심부름을 하겠습니까?'라는 질문에 '네, 하겠습니다'라고 말했던 '한심스런 경험'이 있었음을 밝혔다. 그는 차심부름을 예전에는 단순히 '여성차별'이고 '싫은 일'이라고 생각했었는데 지금은 '불평등한 성 역할분업'의 상징으로 인식하게 되었다고 말한다. 그 역시 구의회에서 차심부름에 대한 질문을 했다가 '언제나 여성 모두가 가벼운 기분으로 차를 타고 있다. 결코 차별이라고 생각해 본적이 없다'는 답변을 들었다.

급차기를 들여와도 청소는 여전히 여성들의 몫

의회 운영위원회 위원장이 된 小平市の 佳田景子씨는 운영위원회 개최시에 서서히 차심부름을 없애가는 방법으로 차를 내오지 못하게 하고 대신 급차기를 도입하였다. 그러나 문제는 여전히

남아 있다는 것을 발견했다. 즉, 급차기 청소는 여전히 여성들의 몫이었던 것이다.

결국 여성업무에 대한 인식의 전환이 없는 한, 급차기 도입으로 차심부름문제가 해결되지 않을 수 있다.

那覇市の 高里의원은 행정부에서 7년동안 부인 상담원으로 일하다가 의원이 되었다. 那覇市에서는 차심부름 문제로 오랫동안 싸워왔기 때문에 조금씩 개선돼오긴 했으나 구청 전직원을 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 여전히 여직원의 74%가 차를 타고 있는 것으로 나타났다.

이에 시 창설 70주년을 맞아 시 노동조합 여성부에서는 '차, 담배, 쓰레기문제'에 대한 심포지움을 열었다. 그 성과를 가지고 의회에서 문제제기를 하자 남성의원들은 '맛있는 차를 마시고 싶은 게 무엇이 문제인가', '좋은 관습이므로 유지해야 한다'라며 야유를 하거나 회의를 뜨기까지 했다. 그러나 결국 총무부장으로부터 '이 문제는 반드시 시정하겠다'라는 답변을 얻어냈고 인사과장 명의로 시정지시문서가 내려갔다.

정규직 대신 임시직이 맡게 된 차심부름

어느 부서의 상사는 여직원이 차심부름을 거부하자, 임시직원에게 차심부름을 요구했다고 한다. 그에 대해 정식 여직원들은 당연한 것으로 여기기까지 한다. 게다가 정식 여직원들 중에는 임시직이 차심부름을 하면 상사와의 관계가 좋아지므로 즐겁게 차를 탄다고 보는 경우도 있다. 그러나 사실은 임시직이라는 지위가 상사의 요구에 응하지 않으면 해고되기 쉬운 위치이므로 상

사의 차심부름 요구에 응할 수밖에 없는 것이 현실이다. 이는 정식 여직원들은 차심부름에서 해방되는 반면 임시직 여직원들이 잡무를 떠맡게 되는 것이라 할 수 있다.

차심부름은 직장내 여성의 지위를 상징한다

남성의원들만이 모인 자리에서는 신입의원이 차를 탄다. 또 부장이 여자이고 부하직원이 전부 남자라면 남자가 차를 탄다. 여성들내에서도 역시 상하관계에 의해 차를 타는 사람이 정해지기 마련이다. 그러나 일반적으로 여성들이 하루종일 커피포트의 끓는 물에 신경을 쓰고 휴가라도 떠나는 날이면 다른 부서의 직원에게 차심부름을 부탁하기까지 한다.

杉並區에서 일하는 여성의 의식과 실태를 조사한 바에 따르면 직장내에서 부당하게 느끼는 것 중 41.6%가 업무 이외의 잡무라고 대답했다.

차심부름은 여성이 평등하게 일할 조건과 환경을 저해하고 있다. 그것은 일의 집중을 방해하며 남녀 사이에 여성의 일과 남성의 일이라는 고정관념을 심어주고 업무상의 성별분담을 당연하게 받아들이게 하는 것이다. 차는 마시고 싶은 사람

이 스스로 타고, 의식적으로 손님이 왔을 때 남성이 차를 타 보는 것이 어떤가에 대한 견해는 의회에서 공허한 메아리가 될 뿐이다.

江東區에서 건축사로 일해 온 廣田씨는 '여성이 타주는 커피가 아니라면...'이라는 발상은 서비스를 받는 쪽이 남성이라는 전제가 깔려 있는 것이라고 비판하였다. 여성이 차심부름이나 술자리에서 '인간관계의 윤활유 역할을 한다'라는 평가가 일반화되어 있고 여성쪽에서도 남성을 세워주는 것이 즐겁다는 분위기가 유감스럽게도 남아 있다고 그는 말했다. 또한 '차당변 같은 그런 시시한 질문을 할 수 있는가', '차를 타주는 것은 여성의 감성문제다', '맛있는 차를 타는 것에 삶의 보람을 느끼는 여성들에게 실례다. 차심부름은 여성이 자발적으로 한다'라는 생각을 가진 남성들과 싸워야 했다.

차심부름문제가 남성들의 과잉반응을 일으키는 것은 그 문제가 그만큼 어려운 문제라는 것을 말해준다. 여자다움, 온순함, 감성 등의 아름다운 언어로 장식되어 온 여성성(女性性)의 신화가 직장에도 뚜렷하게 주입돼 있다는 것을 알 수 있게 한다. ◆ (번역: 오연경-한국여성민우회 회원)

• 차심부름 문제 이렇게 해결합시다 •

1. 차는 마시고 싶은 사람이 스스로 탑시다.
2. 환경을 생각하여 종이컵보다는 개인용 컵을 준비하고 각자가 씻읍시다.
3. 고객을 위해서는 담당자가 직접 차를 타거나 남녀 모두 당번제로 합시다.
4. 차심부름 문제는 사소한 문제가 아니라 핵심적인 성차별입니다. 소극적인 불만표현보다는 적극적으로 실천합시다.

직업상의 건강과 안전문제에 참여할 수 있는 프로그램

로라 스톱 미국 버클리대

이 글은 1993년 11월에

"컴퓨터와 사무직노동자(Computers and Office Workers)"란 주제로 열린 회의에서

발표된 것이다. 이 글은 미국 버클리대학에서 컴퓨터단말기(VDT) 사용과 관련된

특수한 위험에 직면해 있는 사무직 노동자들을 대상으로 진행된

독창적인 훈련프로그램의 경험을 자세히 소개하고 있다.

직장내 건강과 안전문제 해결에 노동자가 스스로

참여할 수 있는 방법을 고민하는데 시사하는 바가 크다.

(편집자주)

노동자직업건강 프로그램(LOHP)은 노동자의 건강과 안전에 대한 교육, 정보제공, 지원을 위해 대학내에 만들어진 것이다. 이 프로그램의 대상에는 사무직노동자뿐만 아니라, 건설노동자, 병원노동자 등이 포함되어 있다. 이 프로그램의 목적은 노동자들에게 직업상의 건강과 안전에 대한 권리를 적극적으로 발휘하는데 필요한 다양한 방법을 제공하는 것이다.

LOHP는 1975년에 처음으로 컴퓨터단말기 작업자에 대한 교육을 실시했다. 그해 LOHP는 캘

리포니아 노동자연맹과 함께 '여성들의 직업건강'에 관한 북캘리포니아 회의를 후원한 바 있다. 참가자들은 모두 12개 노동조합에서 왔다. 참석했던 노동자 대다수는 당시 도입되고 있던 새로운 기술인 컴퓨터단말기에 대한 관심을 표명하면서 대학의 전문가들과의 만남 속에서 VDT에 대해 더 많이 배우고자 했다.

여성참가자들은 컴퓨터단말기의 위험에 관한 정보가 극히 부족한 상황에서 노동조합 지부 및 국제 노동조합과 함께 「직업상의 안전과 건강을

VDT 작업자들은 주로 여성이기 때문에 현재의 남성조직문화 속에서 VDT에 관련된 제반 위험들을 폭로하고 보호를 요구함에 있어 단호한 역할을 하기 어렵다. 따라서 '권한부여 지향적인 교육방법'은 이러한 문화적 조건을 극복하도록 도울 수 있다.

위한 국립 연구소(NIOSH)에 이 문제를 연구하도록 요구했다. NIOSH는 1980년에 발표한 보고서에서 VDT 작업자들의 문제제기가 정당함을 인정하고 문제해결을 위해 입법, 정책, 협상을 위한 요구안을 작성하는 것으로 결론을 맺었다.

이상의 일련의 과정은 컴퓨터단말기와 건강문제에 대한 관심을 불러일으켰으며 교육활동이 노동자 참여와 집단행동의 중요한 촉매임을 확인하였다. 그 최초의 노동자그룹은 100여개의 노동조합과 개인들의 조직으로 성장하였는데, 주로 연구센터를 운영하고 교육과 회의를 후원하며 기술적 지원을 제공하고 국가의 건강과 안전정책을 발전시킬 수 있는 활동을 하였다.

권한부여 지향적인 교육방법

이러한 일련의 활동들은 3개의 주요 목적을 갖는다. 첫째는 자동화과정에 노동자들을 더 많이 참여하게 하는 것이고, 둘째는 노동자들에게 영향을 미치는 정책에 노동자들이 참여할 수 있는 권리를 주는 것이다. 셋째로는 노동자들에게 숙련을 제공하여 그들의 삶을 개선하도록 하는 것이다. 교육은 노동자들의 전문기술을 증대시키고 지도력에 대한 자신감을 고무시킬 뿐만 아니라, 노동자들이 직장내 건강문제와 노동조합 활동에 효과적으로 참가하도록 기획되었다.

이러한 교육은 회사측의 경영훈련 프로그램과

는 그 성격이 판이하게 다르다. 회사측의 프로그램은 종종 노동자들에게 위험에 대해 안심시키고 회사가 노동자들을 위해 무엇을 하고 있는가를 설명하며 협조를 권한다. 이러한 회사의 해결방법은 작업환경에 관한 모든 결정이 회사의 독점적 특권이라는 것을 전제로 하고 있다.

반면 LOHP는 노동자들이 일터에서의 의사결정과정에 참여할 권리를 갖는다는 관점에서 노동자들에게 위험을 인지할 권한을 부여하고 모든 사람에게 이익을 줄 수 있는 해결방법을 찾도록 조직적으로 일하게 하는 것이다. 이러한 '권한부여 지향적인 접근법'은 VDT 작업자들에게 특히 더 해당된다. 그 이유는 다음과 같다.

1) 컴퓨터단말기는 상대적으로 새로운 기술공학이기 때문에 VDT 작업자들은 과학자들이 어떤 위험을 연구해야 할 것인가에 대해 현실적인 조언을 할 수 있다.

2) VDT 작업자들은 주로 여성이기 때문에 현재의 남성조직문화 속에서 VDT에 관련된 제반 위험들을 폭로하고 보호를 요구함에 있어 단호한 역할을 하기 어렵다. 따라서 '권한부여 지향적인 교육방법'은 이러한 문화적 조건을 극복하도록 도울 수 있다.

3) 사회적인 고립은 VDT 작업자들이 공통으로 가지고 있는 불만이다. 노동자들이 스스로 참여하는 교육은 문제해결을 위한 집단행동과 정보



공유를 가능하게 하여 작업자들간의 연대감을 돕는다.

4) 보통 VDT 작업에는 실제로 사용하는데 있어 불필요하고 그다지 중요하지 않은 비품 및 설비가 소모되는 경우가 많다. 일의 내용과 필요한 비품에 대한 계획에 노동자가 참여함으로써 불필요한 낭비를 막고 적절한 해결책들을 발견할 수 있다.

교육의 내용과 방법은 VDT 연합의 당면 목표와 활동에 따라 변화해 왔다. VDT의 위험이 거의 알려지지 않았던 초기에 주된 목표는 컴퓨터 단말기 사용이 건강과 안전에 미치는 영향에 대해 보다 많은 연구를 하도록 권하는 것이었다. 당시 활동은 현존하는 연구물의 수집, 노동조합의

조사, 외부에 건강과 위험에 대한 평가를 의뢰하는 것 등이었다. 연구가 중대되고 보다 많은 정보가 입수되자 노동조합에서의 홍보가 다음 목표가 되었다. 최근에는 회사측에서 VDT 문제를 자발적으로 말하지 않기 때문에 VDT 작업자들과 노동조합은 예방차원의 건강과 안전규칙을 수립하는데 초점을 맞추기 시작했다.

교육프로그램의 목표가 변화해 오는 동안에도 모든 목표는 '성인학습원칙'을 기본으로 하여 진행되었다. 그 원칙은 다음과 같다. 우선 사람들은 정보가 자신들의 일 또는 개인적인 삶에 직접적으로 적용될 때 가장 의욕적으로 학습한다는 점이다. 그리고 사람들은 스스로의 경험을 적용시킬 때 그 학습내용을 더 많이 기억한다는 점과 수

동적인 방법보다는 능동적인 방법을 통해 더 잘 배우게 된다는 점이다.

교육프로그램의 많은 활동들은 참여자 자신의 경험을 끌어들이는 원칙에 입각해 있었다. 교육 방법에는 발표와 토론, 질의응답식 수업, 사례연구와 브레인스토밍(brainstorming: 회의에서 모두가 차례로 아이디어를 제출하여 최선책을 결정하는 방법) 등이 포함된다.

이러한 접근법의 전제는 제반 문제의 해결에 있어 최선의 정보는 외부의 전문가들로부터 나오는 것이 아니라 노동자 자신으로부터 나온다는 믿음이다. 전문가는 전문화된 지식을 제공할 뿐이고 교육 참가들만이 제공된 정보로부터 실천적 해결을 발전시킬 수 있는 전문기술을 갖는다고 본다.

훈련자 훈련프로그램

교육프로그램의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 워크샵은 노동자들이 작업장에서 인간공학(기계장치나 작업환경을 인간의 특성에 맞추어 설계·조정하고자 하는 공학의 한 부분)적인 평가를 하도록 한다. 많은 회사의 프로그램은 작업자들로 하여금 단지 설비들을 어떻게 다룰 것인지 등의 수동적 역할을 기대할 뿐이다. 그러나 이 프로그램은 그들의 작업장과 작업을 평가하고 자신들의 특수한 요구를 결정하고 요구된 해결책을 옹호하도록 한다. 그들은 소집단을 구성하여 각 집단에서 필요한 비품, 컴퓨터단말기 설비, 부속품과 조명시설 등을 비판하고 권고기준과 부합하

는지의 여부를 결정하는 점검목록을 가지고 있다.

또한 노동자들은 VDT 작업자들의 조사결과를 작업의 질, 업무의 규칙적 교대, 작업속도 및 일의 계획과 같은 주제를 토론하는데 사용한다. 참가자들이 일단 문제를 확인하게 되면 문제해결 학습을 통해 우선적 과제를 설정하고 장애극복을 위한 전략을 개발시키도록 한다. 이 과정에서 노동자들은 스스로가 전문지식을 명확히 이해하며 문제를 해결하고 발전시키는 전문가들임을 인식하게 된다.

둘째, 이 프로그램에서는 TOT(Training of Trainers Program: 훈련자 훈련프로그램)를 통해 VDT가 건강에 미치는 영향에 대한 실질적인 정보뿐만 아니라, 정보를 전달하는 기술을 제공한다. TOT의 목표는 유용한 컴퓨터단말기 작업자의 수를 늘이는 것, 컴퓨터 작업자들의 리더쉽을 발전시키는 것, 쟁점에 관한 특수한 이해를 가진 또래의 교육자를 활용함으로써 교육의 영향과 신뢰를 증대시키는 것이다. 이는 결국 참가자 개인을 정보를 전달하는 강사로 훈련시켜 각 사업장의 조직력을 증대시키려는 것이다.

이 워크샵은 1일 프로그램으로 오전에는 VDT 건강과 안전에 대한 최근 연구와 권고를 검토하는 것으로, 오후에는 개인행동과 집단행동을 고양시키기 위해 정보와 교육을 어떻게 활용할 것인가에 초점을 맞춘 수업으로 구성되어 있다. 참가자들은 정보를 미리 제공받고 소집단에서 전달할 특수한 주제, 예컨대 눈의 긴장, 스트레스 등에 대한 짧은 발표문을 준비한다. 발표 후에는 각

참가자들은 매스컴에서, 국회청문회에서, 개개인에게 각각 말하는 방법을 토론했다. 그들은 적대적 청중에서 적합한 청중에게까지 각각에 예상되는 질문에 답할 준비를 한다.

각에 대한 평가를 하고 정확성을 재검토받는다. 오후수업에서는 손가락 마비와 쑤시는 증세를 경험하고 있는 여성노동자, 출산에 대한 VDT의 영향에 대해 관심을 가진 임신한 여성, 경영자측에 새로운 설비구입을 제안하는 노동자들의 문제 등 다양한 상황이 제시된다. 참가자들은 이 속에서 역할극과 집단토론을 통하여 그들 스스로 개별적, 집단적 방법을 발전시키게 된다.

위 프로그램들은 1차적으로 개별 작업장의 변화를 추구하는 사람들의 능력을 향상시키고자 마련된 것이다. 그러나 불행하게도 광범위한 사회정책의 부재 속에서는 개별 작업장의 변화도 도모할 수 없음이 차츰 명백해졌다. 미국내 대다수의 사무직노동자들은 비조합원이며 일에 대한 변화를 가져올 힘이 거의 없다. 따라서 VDT 연합의 주요 목표는 국가의 건강과 안전 기준 및 법제화를 추구하는 것으로 되었다. 이에 LOHP와 VDT 연합은 공동으로 이 목표를 위해 VDT 작업자들이 입법, 조정, 정책의 과정을 이해하고 그것을 추진할 수 있도록 하는 교육을 기획하였다.

셋째, 1989년 LOHP와 VDT 연합은 공동으로 'VDT 작업자들의 연설훈련'을 마련했다. 참가자의 수는 12명으로 제한되었는데 그들 가운데는 VDT 작업자들과 여러 지역에서 온 노동조합 대표자들이 포함되어 있었다. 주(州)에서의 VDT 법제화 노력의 최신 정보가 제공되었고 '집단 앞에서 말하는 것이 두려운 사람들'을 위해서 '연설

의 비결'에 관한 유인물도 제공되었다.

그들은 매스컴에서, 국회 청문회에서, 개개인에게 각각 말하는 방법들을 토론했다. 그들은 적대적 청중으로부터 예상되는 질문을 준비하는 것부터 적합한 청중을 위한 발표를 준비하는데 관련된 단계들을 재검토했다. 다음 12명은 3개의 소집단으로 나뉘어 다음과 같은 각본 중 하나를 위한 증언 혹은 보고를 준비하고 전달할 임무가 주어진다. 각본의 내용은 "VDT 법제화 운동의 시작을 알리는 회합, 언론, 주의회 소위원회가 VDT 법안을 청취하고 있다. 그리고 시위원회 회의가 VDT 법령의 채택을 고려 중이다"라는 것이다. 그들은 도전자와 평가자로 역할을 나누고 30분 가량 준비하고 40분 정도 발표를 한다. 청중들은 또한 각본에 따른 적합한 청중역할을 한다. 그들은 보다 설득력있는 발표와 질문을 효과적으로 다루기 위한 아이디어들을 나누고 마지막으로 이러한 역할극으로부터 무엇을 배웠는가에 대한 토론으로 글을 맺었다.

이러한 교육의 영향은 무엇이었는가?

VDT 연합이 결성된 이래 VDT와 관련된 인식은 엄청나게 높아졌다. 15년전만 해도 사무직노동자들이 공장노동자들처럼 직업상의 건강문제를 경험하게 되리라고 인식한 사람은 소수였다. 그러나 지금은 VDT 사용이 눈의 긴장, 스트레스, 근골격계의 장애를 가져올 수 있으며 심한 경우엔 불구가 될 수 있다는 것을 부정하는 사람이 소

수가 되었다. 교육은 이러한 인식의 확산에 기여했으며 제공된 정보가 실질적으로 사용되고 문제점을 개선하는데 도움이 되었다.

한 예로 산 마레오시(市)에서 온 한 여성(노동조합의 VDT 작업자들의 조직가)은 '개인 컴퓨터와 단말기작동을 위한 인간공학 정책'을 교섭하는 데 있어서 적극적 역할을 맡았다. 또 미조직 사업장의 비서로 근무하는 한 여성은 "우리 중 한 그룹은 스트레스와 눈의 긴장이라는 문제로 상관계에게 문제제기를 했는데 그는 그것을 불신했다. 그래서 우리 VDT 연합과 접촉하여 워크샵을 마련했다"고 하였다. 또 노조를 인정하지 않는 큰 주식회사에서 일하는 한 여성은 여자화장실에 정보를 붙여 협력자들과 접촉할 수 있는 기회를 마련했다. 그 밖에도 참가자 대다수는 대중매체에서 주도적인 역할을 맡거나 법제화에 열심이었다.

결국 그들의 노력은 사적, 공적 영역에서 VDT 작업조건들을 규정하는 법률 통과시키는 결과를 가져왔다. 불행하게도 그 법은 2년 후 캘리포니아의 몇몇 대기업에 의해 반복되었으나 그 법안 자체는 전국적으로 유사한 법률 제정하려는 사람들에게 모델이 되고 있다.

새로운 기술에 인간공학기준을!

VDT 연합이 나아가야 할 방향은 무엇인가?

최근 VDT 연합은 VDT 문제는 부분적인 문제일 뿐이라는 것을 깨달았다. 즉, 로봇을 사용하는 노동자들, 자동차 노동자들 및 대형상점의 노동자들, 그리고 손목 과부하(過負荷) 증후군과 관

련된 레이저 스캐너를 사용하는 슈퍼마켓 점원 등 다양한 분야의 노동자들 사이에 동맹이 필요함을 깨닫게 되었다. 1987년 LOHP는 비(非)VDT 노동자들을 대표하는 캘리포니아 노동조합들이 해당 노동조합을 조사하도록 이끌어 냈다.

이 조사를 통해 새로운 기술의 도입이 미치는 거대한 변화에 많은 공통의 문제들이 있음이 밝혀졌다. 예컨대 보다 과중한 생산압박으로부터 오는 스트레스, 근골격계의 이상 및 장애를 가져오게 하는 불완전하게 고안된 설비, 부속품 및 도구들, 일의 속도 및 업무계획에 대한 제 결정에 참여하지 못하는 문제 등이다. 공통의 문제에 대한 자각은 노동자들과 노동조합들로 하여금 국가에 인간공학 기준을 요구하는 운동에 참여하도록 이끌었다. 이 기준은 사무실을 포함해서 모든 작업장에 적용될 것이며 작업장소 및 위치를 평가하고 문제를 해결하며 고용주들에게 재해를 입은 노동자들의 의료 관리와 교육을 제공하도록 요구할 것이다. 이를 위해 LOHP는 교환수, 비서, 건설노동자, 슈퍼마켓 회계점원, 병원노동자들을 포함하는 다양한 직업들을 대표하는 노동자들을 모아 4일간의 인간공학 훈련프로그램을 실시하기 시작했다.

앞으로 LOHP와 VDT 연합은 다른 분야의 노동자들 및 노동조합과 관계를 지속하기를 희망한다. 또한 앞에서 말한 능력개발 접근법에 입각한 교육을 계속 발전시켜 노동자들과 노동조합이 작업장에서의 의사결정과 변화의 과정에 효과적으로 참여하기 위한 프로그램을 제공하고자 한다. ◆

(번역 : 이해원-한국여성민우회 회원)

어떤 피부트러블도 없앨 수 있다?

— 화장품 바로 알기

박 법 이 한국여성민우회 노원-도봉지회 「주부환경팀」

“난 반했어요. ○○화장품”
“여자는 다시 태어난다. ○○화장품”
“피부는 슬퍼요. 피부를 달래주는 ○○화장품”

예뻐지기 위해 화장을 한다?!

TV광고 중에서도 가장 불(?)만한 것이 아마 화장품 광고일 것이고 특히 여성들은 뽀얀 피부에 아리송한 미소를 지으며 화장품 선전을 하는 모델들을 한번쯤 부러워했을 것이다. 그리고 이런 생각을 하기도 한다.

“나도 저 화장품을 바르면 예뻐지겠지”

아름다워지고 싶은 것은 모든 사람의 본능이다. 그 중에서도 특히 ‘여성’은 ‘아름다워야 한다’고 생각하고 더구나 직장을 다니는 여성들은 남들의 시선집중에 많은 신경을 쓰기 마련이다.

“○○과 미스 김은 정말 예뻐”, “이야, ○○양

오늘 근사한데!” 등등

직장여성들은 하루종일 회사 동료들이 자신의 외모를 보고 아름답다고 칭찬해주길 원하는 것이 사실이며, 그 아름다움을 위해 아침 출근길에 바르고 나온 화장이 지워질세라 하루종일 신경쓰고 예뻐지기 위해(?) 화장품을 더욱 많이 사용하기도 한다.

예뻐지기 위해 화장을 한다?! 물론 그럴수도 있겠지만, 화장을 한 경력이 길수록 피부의 부작용도 많이 경험할 수 있다는 것에 대해 고민해본 사람은 얼마나 될까? 정말 꼭 화장을 해야만 아름다워지는 것일까?

한번 바르기 시작하면 그 사용량이 늘어나기 쉬운 화장품, 과연 TV광고처럼 아름다움을 지켜주고 인체에 해가 없는지 그 정체에 대해 한번 알아보도록 하자.

보통 화장품에는 약 5,000종이나 되는 화학성분이 들어있다고 한다.

색조화장품은 피부에 색채를 더하는 것이 주목적이기 때문에 염료나 안료가 주로 사용된다.

이러한 성분들은 살갗이 허는 피부염이나 기미를 유발시키고

흑피병의 한 원인이 되기도 한다.

피부 보호막을 파괴하는 기초화장품

화장품은 크게 기초화장품과 색조화장품으로 나눌 수 있는데, 기초화장품은 말 그대로 피부의 기초를 닦는다 하여 많은 사람들이 반드시 발라야만 한다고 생각한다. 특히 기초화장품은 색조화장품과는 달리 인체에 도움을 주고 피부노화를 막는다고 흔히들 믿고 있으나, 기초화장품 역시 인체에 화학물질을 바르는 것이어서 피부과의사들에 의하면 아무것도 안바르는 것만 못하다고 한다. 따라서 아무리 기초화장품이라도 계속해서 바르면 피부 보호막을 파괴하는 등 오히려 피부의 건강에 손상을 입히므로 주의해야 한다. 아울러 기초화장품은 처음 사용시 피부의 탄력을 더하는 듯하다가도 오히려 노화를 촉진하는 수도 있으니 실제 화장품광고에서 이야기하는 것과 같은 효과는 기대하기가 어렵다고 보아야 할 것이다.

보통 화장품에는 약 5,000종이나 되는 화학성분이 들어있다고 한다. 파운데이션, 립스틱, 볼터치, 마스크라, 아이라이너, 아이섀도우, 매니큐어 등의 색조화장품은 피부에 색채를 더하는 것이 주목적이기 때문에 염료나 안료가 주로 사용된다. 이러한 성분들은 살갗이 허는 피부염이나 기미를 유발시키고 흑피병의 한 원인이 되기도 한다. 결국 잘못 사용하면 위험하니 많은 주

의를 요하며 가능한 한 사용하지 않는 것이 좋다.

무엇이 들어 있나?

화장품의 성분을 크게 나누면, 가장 기본이 되는 기름성분과 유화제, 색소, 안료, 향료, 방부제, 살균제, 산화방지제로 구성되어 있다.

1)피부의 점막을 자극하는 기름성분

크림류, 로션, 립스틱, 마스크라, 파운데이션, 샴푸 등에는 거의 빠지지 않고 기름성분이 들어간다. 주재료는 천연재료로서 식물성, 동물성유지나 라놀린, 보우(고급지방산과 고급알콜의 에스테르)가 있다.

이들은 천연성분이긴 하지만 라놀린은 접촉성 피부염이나 알레르기성 피부염을 일으키는 등 안심할 수 없고, 석유에서 채취한 유동 파라핀도 기름성분의 재료로 쓰이는데 이 성분은 피부를 자극하여 습진이 생기게 한다. 더구나 이 유동 파라핀은 발암성이 의심되어 파라핀암이라는 이름도 붙여져 있다. 유동 파라핀 속에는 강발암물질인 3-4벤트핀렌이 함유되어 있는데 그것이 원인이라고 추정하고 있다. 그 밖의 지방산 에스테르, 고급 알콜류들은 비교적 독성이 약하다고 한다.

기름성분은 시간이 지나면 산화(산패)되어 이상한 냄새를 풍긴다든지 변색하는데, 햇빛을 쬌거나 습도로 인해 이 반응은 점점 강하게 진행된다. 산패에 의해 생기는 것이 과산화물이며 이는 피부의 일차 자극물질이 되는 것으로 알려져 있다. 예를 들면 리놀레인산 과산화물을 건강한 피부에 바르면 강한 염증이나 부종, 붉은 반점이 생긴다는 보고가 있고 또 최근 과산화물의 존재가 발암과 관계있다는 것이 조사결과 밝혀졌다.

따라서 이러한 산패를 막기 위해 산화방지제나 살균제를 사용하게 되고 이것이 또 다른 독성을 일으키게 되니 악순환의 반복이 아닐 수 없다.

2)유화제

기름성분을 물처럼 잘 풀리게 하거나 끈적끈적한 크림 상태로 만드는 것이 유화제로서 종류에는 계면활성제, 습윤제, 분산제, 희석제, 보습제, 기포제, 소포제 등이 있다.

이 중에서도 계면활성제는 보통 화장품의 5-8%를 차지하는데, 합성세제의 원료로 쓰이기도 한다. 계면활성제는 피부가 거칠어지거나 습진의 원인이 되는 까닭으로 이에 따른 연구가 진행 중이고, 피부에서 지방을 빼가는 작용이나 각질 단백질을 변화시키는 성질이 있음은 이미 알려진 바 있다. 그뿐만 아니라 몸속에 흡수되면 간장장애를 일으키기도 한다.

습윤제인 글리세린은 크림에 쓰이는데 고농도일 경우에는 점막에 자극을 주고, 트리에타노르아민은 유화제, 분산제, 습윤제, 희석제로서 근래에 들어와서부터 많이 사용되어지고 있는데,

피부, 점막, 눈을 자극하고 쉽게 인체에 흡수된다고 알려져 있다.

폴리에틸렌 크리올로는 크림, 화장수, 입술연지 등의 보습제, 계면활성제로 사용되고 있으나 발암성의 의혹이 제기되고 있고 알콜벤젠소르본 산나트륨(ABS)은 합성세제의 주원료로 독성이 매우 심각하다고 알려져 있다. 따라서 화장품에 사용될 경우 지방을 제거하고 피부장애의 원인이 될 수 있다.

이처럼 유화제는 피부독성은 비교적 약하지만 개중에 발암성을 의심할 만한 것이 있으므로 주의해야 한다.

3)얼굴을 변화시키는 '색소'

화장품에 색소는 필수적이다. 색소가 쓰이는 곳은 립스틱, 볼터치, 마스크라 등 헤아릴 수 없이 많다.

이중에서 가장 눈여겨 보아야 할 것이 '타르색소'의 독성인데, 석유타르에서 분리, 합성시켜

〈화장품에 사용되어지는 타르색소〉

종 류	색 소 명	수
아소계	적색1호, 2호, 4호, 5호, 10호, 102호	33
키산친계	적색3호, 103호, 104호, 10호	23
트리코니메탄계	녹색1호, 2호, 3호 등	10
안트라키논계	청색 204호, 403호 등	6
피라소론계	황색4호, 224호 등	4
기타	청색 2호, 황색 1호 등	14
		계 90

과연 식품에는 쓸 수 없는 색소가 화장품에는 괜찮을 수 있을까?

어떤 사람들은 먹는 것이 아니고 곧바로 씻어내거나 날아가 버리므로 안전하다고 생각할지 모른다.

그러나 립스틱을 바른 후 그것을 닦아내고 음식을 먹는 여성은 거의 없다.

발암성 약물을 매일같이 바르는 경우는 거의 피부에 발암실험을 하고 있다해도

과연이 아니므로 낙관할 수 없는 것이다.

색소를 만들고 이렇게 만들어진 색소는 약 90여종의 화장품에 사용되고 있다. 이 가운데 12종은 식품첨가물로 허가되어 있고 나머지 78종은 식품첨가물로는 금지되어 있는 것인데, 그 이유는 78종의 색소들이 발암성이나 간장부종의 원인이 되기 때문이라고 한다. 그런데 과연 식품에는 쓸 수 없는 것이 화장품에는 괜찮을 수 있을까? 어떤 사람들은 먹는 것이 아니고 곧바로 씻어내거나 날아가 버리므로 안전하다고 생각할지 모른다. 그러나 립스틱을 바른 후 그것을 닦아내고 음식을 먹는 여성은 거의 없다. 또한 혀로 입술을 핥는 경우도 많기 때문에 이런 과정을 통해 상당량의 색소가 체내에 축적된다고 보아야 한다. 발암성 약물을 매일같이 바르는 경우는 거의 피부에 발암실험을 하고 있다해도 과연이 아니므로 낙관할 수 없다.

이러한 타르색소 중에서도 아소색소 적색 219호는 안면 흑피증의 원인이 된다고 한다. 특히 타르색소는 햇빛을 받으면 광독성을 나타내므로 낮에 주로 화장을 하는 점을 감안하면 매우 위험하다는 결론이 나온다.

4)안료

안료는 그림물감이나 크레파스의 원료가 되는

것으로 납, 산화철, 카드뮴 등의 금속화합물이다. 안료의 독성은 안료 성분내에 아연이나 수은, 크롬 등의 불순물이 들어 있을 경우 생기는데, 강한 독성이 있어 외국의 경우 사용한 사람이 중독사한 사례도 있다.

5)향료

향료는 화장품성분에서 생기는 불쾌한 냄새를 없애주고 사용시 좋은 냄새가 나게하는 역할을 한다. 화장품에 사용되는 향료는 크게 천연향료와 합성향료가 있는데, 천연향료는 고가여서 보통 화장품에는 잘 쓰이지 않고 20세기 들어와 합성화학이 발달하면서 약 4,000종의 화학합성향료가 사용되고 있다.

합성향료는 단일품목으로 쓰이는 게 아니라 몇가지를 배합하여 값이 비싼 향료와 유사한 향을 합성하는, 말하자면 향을 위조하여 쓰는 것이 보통이다. 이러한 화학물질은 때로 피부를 자극한다든가 알레르기의 원인이 되는데, 최근 저자극성화장품이 개발되고 또 비싸게 팔리는 이유도 여기에 있다. 그러나 화장품에 사용되는 향료를 조사하는 것은 결코 쉽지가 않다. 왜냐하면 점차 그 수가 많아지고, 조금씩 복잡하게 배합해서 쓰기 때문이다. 그러므로 단순히 성분표시에 향료

라고만 표시할 것이 아니라 피부장애를 방지하기 위해서 섞어놓은 향료에 대한 성분표시를 하여야 할 것이다.

6) 방부제, 살균제

기름성분이 유화하면 박테리아나 곰팡이들이 살게 되어 결국 크림이나 유액을 쉽게 부패시킨다. 따라서 공장에서 대량으로 양산된 화장품은 화장품진열장에서 장기간 진열해 두어도 상하지 않게 할 필요가 있어 살균제, 방부제를 서슴없이 넣게 된다. 실제로 식품첨가물로는 금지되어 있지만 화장품에는 사용되는 살리실산, 페놀, 크레졸, 레졸린 등이 이러한 성분의 거의 90% 이상이다. 베이비오일이나 베이비 파우더 등 아기용품이나 샴푸, 비누 등에 살균제로 쓰이는 헥사클로로펜은 피부과민증이나 안면색소 침착을 생기게 한다고 하여 미국에서는 금지되고 있다. 특히 살균제는 가려움증의 부작용을 일으킬 수 있으니 주의해야 한다.

7) 산화방지제

화장품이 장기간 보관되거나 용기의 뚜껑을 열고 사용하는 사이에 기름성분이 공기 중의 산소에 의해 산화된다. 그러면 과산화물이 생기고 악취가 나기 때문에 상품가치가 없어진다. 최근 이 과산화물의 독성이 주목을 끌고 있는데 타르색소, 천연색소도 빛에 의해 혹은 공기중의 산소와 반응해 서서히 색이 바래지며 과산화물이 형성된다고 한다.

이러한 과산화물형성을 방지하기 위해 사용하



고 있는 것으로 BHT(부틸히드록시톨루엔), BHA(부틸히드록시아니솔)가 있는데, 이 두 물질은 과산화물의 생성을 막기 위해 화학작용하는 과정에서 피부염이나 과민증을 일으키는 독소를 만들어낸다. 특히 BHA는 1980년 일본에서 동물실험을 한 결과 발암성이 있다는 것이 확인되었다. 따라서 일본 후생성은 식품첨가물로 사용하는 것을 금하고 있지만 식품이 아니라는 이유로 화장품에는 사용이 허락되고 있는 것은 문제로 지적할 수 있다.

8) 특수성분

특수성분으로, 화장품의 종류에 따라 호르몬이 첨가되어 있는 호르몬화장품과 태반 엑기스제품이 시중에 많이 나돌고 있는데 그 위험성은 전혀 없는 것일까 의심해 볼 만하다.

에스트로겐, 난포호르몬, 에스트라지올, 에칠 에스트라지올 등 호르몬이 들어 있는 화장품이 노화방지용으로 나오고 있다. 그러나 미국 의학협회에서는 이런 성분에서 노화방지의 효과를 기대할 수 없다고 판정하였고, 또한 일반적으로 호르몬은 약리작용이 상당히 큰 의약품으로, 강한 부작용을 일으키기도 한다고 밝혔다. 특히 합성 호르몬은 발암성이 있다고 알려져 있다. 따라서 강한 생리작용을 지닌 이런 성분을 화장품에 사용하지 말도록 규제해야 할 것이다.

그리고 소나 사람의 태반에서 추출한 엑기스가 피부에 영양을 준다는 이유로 화장품에 사용되고 이를 태반 엑기스제품이라 하는데, 선전만큼 근거와 효과가 없다고 한다.

(이상의 내용은 西岡-지음, 「당신의 화장품 독성 핸드북」, 래스생활과학부 발행(1992년)을 참조로 하였음.)

수입비누의 허구성

“○○-건조해지지 않습니다” 요즘 TV의 이 광고를 보고 있노라면 누구나 한번쯤은 써보고 싶어질 것이다. 보통사람들을 출연시켜 “당김도 없고 촉촉하여 10년쯤 젊어진 것 같다”고 이야기하는 수입비누, 과연 품질은 믿을 만한 것일까?

소비자보호원은 1991년에 수입화장비누 25개와 국내외 스크럽세안제 24개 제품을 대상으로 조사를 실시하였다. 그 결과 25개 수입화장품 중 미국산 5개 제품에서 피부손상의 우려가 높은 계면활성제인 AS, LAS성분이 최저 2.2%에서 최고 2.5%까지 검출되었다.

미국산 5개 제품에서 검출된 AS, LAS는 국

산화장비누 회사에선 거의 사용하지 않는것이다. AS, LAS를 사용한 비누는 순비누분을 원료로 한 비누에 비해 세척력이 우수해 피지 분비가 활발한 서구인의 체질에는 맞지만 동양인 피부엔 맞지 않는다.

일본의 한 동물실험 결과에 의하면 10% 이상의 AS, LAS를 동물의 피부에 바른후 24시간 두었을 때 홍반이나 피부염 등 피부자극현상이 나타났다고 한다. 결국 전문가들에 의하면 피지 분비가 활발한 서구인의 체질에 맞춰 만들어진 외국산 화장비누보다는 한국인의 피부특질에 맞게 만들어진 국산비누를 쓰는 것이 가장 안전하다고 말한다.

화장품부작용의 실례

일반 피부질환과 달리 기미, 주근깨는 완치를 기대하기 힘들어 여성들에게 여간 고민거리가 아닐 것이다. 이에 따라 일부여성들 중에는 보사부의 허가를 받아 적법하게 제조하는 화장품이 아닌 미용실이나 피부관리소, 수입상가 등에서 권하는 기미, 주근깨 제거용 미백화장품을 구입하여 사용하다가 부작용을 겪는 경우가 많았다. 실제 최근 1~2년 사이 소비자보호원의 미백 화장품 테스트 결과, 일부제품의 경우 수은이 보사부 기준치의 최고 2만 1천배나 초과한 것도 있어 충격을 주었다. 미백크림을 바르면 피부가 신기할 정도로 금세 하얗게 변하지만 하루라도 바르지 않으면 다시 원래대로 기미가 나타난다든지 피부가 검게 된다.

소비자보호원의 조사에 따르면, 현재 국내에서

여성이 먼저 화장에 의존하지 않는 건강한 내면의 아름다움을 더 소중히 여기는 생활을 개척해야 한다. 특히 건강에 이상이 있을 경우는 아무리 화장을 잘해도 화장이 안먹을 뿐만 아니라 아름답지않게 되므로 고른 영양섭취와 운동, 건강점검을 통해 천연의 아름다움을 갖도록 노력하자.

언제나 자신의 일에 충실하고 당당한 여성이 진정 아름다운 여성인 것이다.

생산되는 미백화장품의 시장규모는 연간 50억원 정도로, 보사부가 1991년 5월 당시 시내 유명미용실과 남대문 지하상가 등에서 사용, 또는 판매 중인 19종의 미백화장품을 수거하여 테스트한 결과 이들 대부분이 불법으로 제조된 무허가제품 또는 가짜 외제화장품들로 7개 제품에서 수은이 다량 검출되었다. 예를 들어 가짜 외제화장품인 '드부라', '다링도터' 등 6종의 크림에서는 2, 295~166ppm의 수은이 검출되기도 했다. 중금속인 수은은 성분 자체가 갖는 특성으로 인해 피부를 하얗게 하는 효과를 지닌다. 즉 수은이 피부에 닿으면 피부에 침착된 멜라닌 색소가 없어지는 효과가 나타나는 것이다.

수은이 인체에 접촉되었을 때 나타나는 대표적인 부작용은 피부 및 피부점막의 부식, 피부의 회색침착, 알레르기성 접촉피부염, 홍반 등이며 잦은 사용으로 만성화될 경우 복통, 구토, 설사, 요독증이 나타날 수 있다.

바른 화장을 위해 어떻게 해야 할까요?

앞서 말했듯이 아름다워지고 싶은 것은 아무도 나무랄 수 없는 인간의 본능이다. 하지만 그 방법이 꼭 화장이어야만 할까? 그것도 여자에게 있어서만.

한 사회의 미의 기준이 건강한 사람, 열심히 자기 일을 하는 사람, 더불어 살 줄 아는 사람을 아름답다고 여기는 분위기라면 그토록 비싸고 인체에도 해로운 화장품을 바쁜 아침마다 발라야 하는 번거로움과 낭비에서 벗어날 수 있지 않을까?

여자의 화장이 남에게 잘 보이기 위한 측면이 많다고 한다면, 이 역시 여성들이 외모로만 평가받겠다는 가치기준을 갖고 있는 셈이 되니 여성 스스로도 자기 자신을 사무실의 꽃 정도로 비하하게 되는 것은 아닌지 되돌아 봐야 할 것이다. 결국 여성이 먼저 화장에 의존하지 않는 건강한 내면의 아름다움을 더 소중히 여기는 생활을 개척해야 할 것이다. 특히 건강에 이상이 있을 경우는 아무리 화장을 잘해도 화장이 안 먹을 뿐만 아니라 아름답지않게 되므로 고른 영양섭취와 운동, 건강점검을 통해 천연의 아름다움을 갖도록 노력하자. 언제나 자신의 일에 충실하고 당당한 여성이 진정 아름다운 여성인 것이다.

- 1) 고른 영양섭취와 운동으로 건강미를 가꾸도록 노력하자.
- 2) 외모보다는 성격, 성실함, 노력하는 모습 등을 가진 사람을 미인이라고 부르자.
- 3) 화장을 시작하는 시기는 되도록 늦춘다.

4) 화장품은 되도록 적은 양을 바르고 사용하는 제품의 가짓수도 적게 한다. 지나치게 많은 화장품을 사용할 경우 피부가 화학물질의 작용에 부담을 받아 내성이 줄어들게 된다.

5) 화장시간은 되도록 짧게 한다.

6) 화장 후에는 반드시 잘 씻도록 한다.

7) 화장품을 사용하다 피부에 이상을 느끼면 즉시 중단하고 전문의사에게 상담을 한다. 화장품 코너나 화장품회사 직원에게 상담하면 그들은 또 다른 화장품이나 약용크림의 사용을 권할 수도 있기 때문이다.

8) 현란한 광고에 속지 말고 되도록 많은 첨가물이 사용되지 않은 천연제품을 고르도록 한다.

9) 건강한 식생활을 통해 피부를 가꾸도록 하자. 동양인은 서양사람들에 비해 세포조직이 치밀해 피부가 쉬 늙지 않는다고 널리 알려져 있다. 이는 특히 야채를 많이 섭취하고 기름진 음식을 즐기지 않는 식생활, 일광욕 등 햇빛을 별로 좋아하지 않는 특성 때문이라고 한다. 그러므로 싱싱한 야채, 과일을 많이 섭취하여 고른 음식섭취로 피부건강을 지키도록 노력하자.

10) 화장품의 성분 및 함량표시를 기업과 정부에 요구한다. 화장품의 성분 및 함량표시는 소비자가 자기 체질에 알맞은 화장품을 선택하고자 할 때 반드시 필요한 사항인데, 1991년 한국 소비자 보호원의 조사에 의하면 국내 15개 회사의 1백5개 품목 중 성분을 일부나마 표시한 것은 3개 회사의 7개 품목에 불과했으며 이들 역시 함량은 표시하지 않았다. 화장품은 약사법의 저촉을 받고는 있지만, 성분 및 함량은 의무사항에

빠져 있기 때문에 성분 및 함량표시가 의무화될 수 있도록 소비자들이 함께 노력할 필요가 있다. 아울러 화장품의 제조일자 표시가 되어 있는지 확인하는 습관을 가지도록 하자.

천연 맛시자를...

요즘 시판 화장품의 독성이 속속 드러나고 있어 집에서 직접 화장품을 만들어 쓰는 사람들이 늘고 있다고 한다.

1) 마늘꿀팩



— 재료 : 마늘 150g, 꿀 200g, 우리밀가루 2~3작은술, 과일즙 30ml, 오일 2~3방울

— 만들기

① 통마늘을 꿀에 재워 읊지에 1~3개월 보관한 것을 밀가루와 과일즙을 혼합해서 갠다. (마늘의 건더기는 넣지 않는다)

② 건성피부일 경우는 오일을 2~3방울 첨가해 잘 혼합해서 사용한다.

③효과 : 마늘에는 수분 77%, 당질 20%, 단백질 1.3%, 그 밖에 무기질, 인 등이 들어 있어 피부를 촉촉하게 유지시켜주며 주름살 예방에도 효과가 좋다. 밀가루가 들어 있어 약간의 표백효과가 있으며 일주일에 1회 정도 하면 좋다.

— 사용방법 : 마늘과 꿀을 재어놓고 팩을 할 때마다 밀가루와 과일즙을 혼합해서 사용한다.

2) 한방팩

— 재료 : 감초 10cc, 천연요구르트 20cc

— 만들기

①감초를 팔팔 끓인다.

②감초 끓인 물에 천연요구르트를 혼합해서 짓는다.

— 사용방법 : 눈, 입 주위를 제외하고 얼굴과 목을 붓으로 바른 뒤 가제를 덮고 그 위에 덧바른다. 팩시간은 15~20분이 적당하다. 약용으로 마실 수도 있다.

3) 인삼꿀팩

— 재료 : 인삼 100g, 꿀 200g, 밀가루 2~3작은술, 레몬즙 20ml

— 만들기 : 꿀에 재워둔 인삼즙에 밀가루와 레몬즙을 혼합해서 사용한다.

— 효과 : 꿀에 니코틴산과 각종 비타민이 많이 들어있기 때문에 여드름, 기미, 겨울에 피부 트러블, 주근깨, 햇빛에 탄 데 등에 효과가 있다.

4) 요구르트 사용

무더운 여름철에는 땀이 나기 쉽다. 그럴 때

땀을 손수건 등으로 세게 문질러 닦아내는 것은 나쁘다고 한다. 화장용 수건을 접어 찬물에 적신 다음 꼭꼭 눌러줌으로써 피부의 균형이 깨지지 않게 해야 한다. 그리고 뜨거운 햇빛에 장시간 노출되어 얼굴이 달아있을 때는 아무것도 가미하지 않은 요구르트를 화장솜에 적서 15분간 얼굴 위에 얹어놓으면 열기가 가시고 피부도 안정된다.

5) 꿀사용

피부가 건조해졌을 때는 세수할 때 꿀을 사용하면 좋다. 화장을 먼저 지운 다음 꿀을 가볍게 마사지하듯 바르고 나서 물로 씻어내면 피부가 한결 부드러워진다.

6) 자연비누 만들기

— 재료 : 밀가루 1홉, 녹두가루, 쌀가루, 다시마가루 각 1/3홉씩, 감초가루 1/5홉의 비율

— 만드는 법 : 이들 가루를 바짝 말린다.

마른 상태에서 분마기에서 곱게 갈아 사용한다.

— 사용법 : 세수할 때 가루를 적당량 손바닥에 덜어 물에 개어 비누세수하듯이 한다. 화장을 했을 때는 두번 정도 되풀이 한다. 변질되지 않도록 양을 적게 만들고 냉장고에 보관해서 쓰는 것이 요령이다.

— 효과 : 자연비누는 여러가지 곡류에 들어있는 사포닌, 레시틴, 염증방지제 등이 피부 노폐물을 없애주는 동시에 수분과 영양을 보충해 주어 효과가 좋다.◆

알로에 자연 확장수는...

뛰어난 보습력과 미용효과를 지닌 싱싱한 알로에 원잎과 피부노화를 방지하는 회향을 주원료로 했으며 일체의 화공약품 사용하지 않고 천연재료만을 이용하여 제조하였습니다. 2개월 동안 우려낸 알로에 원액으로 자연 그대로의 고운 빛깔과 은은한 회향의 향이 신선함을 더해줍니다. 어떤 피부에도 잘 맞으며 부작용이 없습니다. 세안후 적당량을 바르면 투명하고 깨끗한 자연 그대로의 피부를 유지할 수 있습니다.

●한국자연미용법연구회의 임상지도로 만들었습니다.

●100ml

●냉장 및 저온보관

자연과 생명을 존중하는 마음으로 만들었습니다.

월곡동 여성생산공동체에서는

환경과 자연을 보존하는 마음으로 알로에 자연화장수를 만들었습니다. 천연재료를 사용한 고급 화장수로 피부를 자연 그대로의 상태로 되돌려 보고자하는 생각으로 2년여간의 연구와 실험으로 많은 사람들로부터 품질을 인정받았습니다. 1,300여명의 사람들이 직접 발라본 후 이 중 한명도 부작용이 없이 깨끗하고 촉촉한 피부를 갖게 되었다고 합니다. 자연화장품과 미용법을 연구하는 '한국자연미용법연구회'의 임상지도와 보증을 받아 안심하고 사용할 수 있는 제품입니다. 아직 시행단계로서 많은 어려움이 있지만 94년도에는 구체적인 사업계획과 확산시키는 계획도 갖고 있습니다. 자연과 환경을 생각하는 각 단체나 개인들의 적극적인 참여를 바랍니다.

●자세한 내용은 전화문의 바랍니다.

●주소 : (136-134)서울시 성북구 하월곡4동 77-513, 산돌공부방

●전화 : (02)916-3454

한방으로 본 생리통

고 광 순 홍명당 한의원, 『아름다운 여성한방 101』 저자

여성들 자신의 몸과 건강에 대한 관심이 꾸준히 높아가고 있다. 계간 『사무직여성』에서는 앞으로 3회에 걸쳐 여성의 생리적 구조, 여성이 쉽게 걸리는 질병의 증세·원인 및 치료방법 등을 한의학적인 측면에서 접근하고자 한다. 1회에는 생리적 구조와 생리통을 중심으로, 2회에는 소화기 장애, 3회에는 임신시 나타날 수 있는 장애 등 직장여성들의 질병에 초점을 맞추어 한의학적으로 그 증상과 원인을 파헤치고 생활 속에서 쉽게 실천할 수 있는 치료방법에 대해서도 알아보도록 한다. (편집자 주)

불 임치료를 받던 여성에게서 전화가 왔다.
“기초체온 그래프가요, 계속 낮았었는데 며칠전에 올라갔어요”
“배란이 되었군요. 저온기의 마지막 날이 배란일이었는데, 배란일에 부부관계를 하셨나요?”
“아니요. 그럼 지금은 임신이 안되나요?”
“난자는 수명이 길어야 하루니까 지금은 임신이 안되지요”
“그럼, 오늘은 다시 배란이 안될까요?”
“...”

배웠다는 여성들도 자신의 몸에 대해 제대로 모르고 있는 것을 보면 안타깝기 그지없다. 집안에서의 성교육이라는 게 그저 ‘움직일 때 속옷 안보이게 조심하고’, ‘옷을 때 입을 가리고 웃으며’, ‘잘 부끄러워하고 창피해 할 줄 알아야 한다’라고 가르침을 받는 게 고작이었다. 학교에서의 성교육 역시 ‘가슴이 솟아오르면 월경을 하게 된다’, ‘가슴이 커지면 브래지어를 하고 몸매시를 단정히 하기 위해 거들을 입어야 한다’는 정도에 불과했기 때문일까?

자궁의 점막은 매달 주기적으로 임신을 할 차비를 하느라고 두꺼워지는데 수정이 안되었을 경우에는 ‘월경(月經)’이라는 자발적인 자궁출혈로 점막을 탈락시켜 배출이 일어난다. 월경 배출의 주기적 현상이 달의 차고 기울과 상응하므로 ‘월경(月經)’이라 하는 것인데, 이는 바로 자연계와 인간의 발생 발전과정이 상응하고 있음을 상징하는 것이다.

여성들은 자신의 몸(새로운 생명을 잉태하여 세상 밖으로 내어 놓을 수 있는)에 대해 너무나 무지한 경우가 많다. 이에 한의학적으로 보는 여성의 생리와 그에 따르는 이상증상들, 또한 생활 속에서 쉽게 실천할 수 있는 치료 방법들에 대하여 몇 차례에 나누어 살펴보고자 한다.

첫번째로는 여성들이 일상적으로 고통받고 있는 월경통의 원인과 증상, 그리고 치료방법들에 대해 알아보자.

한의학에서 살펴본 여성의 몸

한의학에서는 우리 몸에 12개의 정경(正經 : 우리 몸 안에서 기혈(氣血)이 운행되는 주요 통로로 5장 6부와 연계되어 있음)과 8개의 기경(奇經 : 장부와 직접적인 연계는 없으나 기혈의 운행을 조절하는 특수한 통로)이 있다고 본다.

12개의 정경에는 폐, 대장, 위, 비, 심, 소장, 방광, 신, 십포, 삼초, 담, 간의 경락이 있으며, 8개의 기경에는 독맥(督脈), 임맥(任脈), 충맥(衝脈), 대맥(帶脈), 양교맥(陽蹻脈), 음교맥(陰蹻脈), 양유맥(陽維脈), 음유맥(陰維脈)의 8개

의 경맥이 있다.

그중 충맥(衝脈)*과 임맥(任脈)**은 자궁과 밀접한 관계가 있어 평소에는 월경을 주관하고 월경이 정지하면 충맥과 임맥은 태아에 영양을 공급하여 포태를 주관하는 임무로 전향한다.

만약 충맥과 임맥의 균형이 무너지면 기혈이 문란해져서 월경부조, 하혈, 임신이상 등의 ‘생식기관’에 관계되는 질병들이 생기게 된다.

여성은 7년을 주기로 생리적인 변화를 하는데, 7세에는 신기(腎氣 : 비뇨, 생식기를 중심으로 하는 생명력)가 발달하여 젖니를 갈고 머리카락이 길어지며, 2·7세(14세)에는 천계(天癸 : 생식능력을 갖추게 되는 생리변화)가 도달하여 임맥이 통하여 월경을 하게 되며, 3·7세(21세)에는 신기(腎氣)가 고르게 되어 이(사망니)가 생기고 성장이 극에 달하며, 4·7세(28세)에는 근골, 머리카락이 강해지고 풍부해진다.

5·7세(35세)에는 위경맥이 쇠하여 얼굴이 거칠어지고 머리카락이 빠지기 시작하고, 6·7세(42세)가 되면 양맥(陽脈 : 소양, 양명, 태양)이 위로부터 쇠하여 얼굴이 거칠게 되고 흰머리가

*충맥경은 자궁에서 시작하여 배꼽 옆에서 위로 향하여 입술 옆을 지나 코밑까지 뻗어 있는 경맥으로 좌우 합하여 24개의 혈자리(穴 : 침 놓는 자리)가 있다.

**임맥경은 자궁에서 출발하여 회음부를 지나 배꼽을 거쳐 턱까지 뻗어 있는 경맥으로 총 24개의 혈자리가 있다.

몸이 허약한 사람이 찬 바람 등을 맞아 경락에 찬 기운이 남아 있게 되거나

습담이 경락에 있어 기가 활발히 통하지 못하게 되면

월경전에 전신이 아프게 된다.

나며, 7·7세(49세)가 되면 임맥이 허해지고 천계가 고갈되므로 생식능력이 상실된다.

이와 같이 대부분의 여성들은 14세로부터 49세에 이르는 35년간 생리와 임신, 출산의 과정을 겪게 된다.

한달에 한번 월경을 하기까지

두개의 난소에서는 교대로 성숙된 난자를 배출하며(배란 : 배란된 난자는 난관 안으로 흡입된다), 난자를 내보내고 난 후 성숙 난포는 황체를 형성, 황체 호르몬을 생산하여 난자가 수정되기 위한 환경을 만들고, 만약 임신이 성립되면 황체는 더욱 증가하여 임신 4개월 정도에 그 활동이 정점에 달하다가 차차 소실된다. 그러나 배출된 난자가 수정이 되지 못하면 황체는 점차 퇴행하여 혈액 속에서 사라진다.

자궁의 점막은 매달 주기적으로 임신을 할 준비를 하느라고 두꺼워지는데 수정이 안되었을 경우에는 '월경(月經)'이라는 자발적인 자궁출혈로 점막을 탈락시켜 배출이 일어난다. 월경 배출의 주기적 현상이 달의 차고 기움과 상응하므로 '월경(月經)'이라 하는 것인데, 이는 바로 자연계와 인간의 발생 발전과정이 상응하고 있음을 상징하는 것이다.

월경기 및 그 전후에는 다소의 생리적 느낌의 변화를 수반하게 되는데 이것을 월경징후, 월경

증상 혹은 생리병이라 한다. 국소증상으로는 골반장기의 충혈, 또는 울혈(鬱穴 : 답답하게 맺힌 상태)로 인한 하복부의 중압감, 팽만감, 신골부(꼬리뼈)의 긴장감 등을 들 수 있다. 전신증상으로는 가슴이 뛰거나 우울, 불안, 흥분, 상열, 발한 및 전신의 불쾌감 등의 정신계통의 장애와 오심, 구역, 식욕부진, 타액분비 등의 위장증상 그리고 두통, 편두통, 지혈통 등 신경계의 장애가 나타난다.

이와 같은 증후들은 일상생활에 지장을 줄 정도는 아니지만 만약 개인에 따라 그 고통이 참을 수 없을 정도로 심하다면 치료를 받아야 할 것이다.

월경통이 전신적으로 나타나는 경우와 그 원인들은 다음과 같다.

1) 월경 전에 아픈 경우 : 몸이 허약한 사람이 찬 바람 등을 맞아 경락에 찬 기운이 남아 있게 되거나 습담이 경락에 있어 기가 활발히 통하지 못하게 되면 월경 전에 전신이 아프게 된다.

2) 월경 중에 아픈 경우 : 감기에 걸렸거나 몸이 차서 기가 소통치 못하면 혈액이 막혀 혈행이 곤란하므로 전신이 아프게 된다.

3) 월경 후에 아픈 경우 : 월경이 그칠 무렵에 몸이 아프거나 월경중의 통증이 후에까지 지속되는 것으로 월경출혈이 과다하여 몸의 방위기능이나 영양기능(영위 : 營衛)이 부족해졌거나, 간기

월경통이 있는 사람은 그 기간 동안 되도록이면 과로를 피하고

정신적인 긴장이나 흥분을 삼가해야 하며 항상 몸을 따뜻하게 해주어야 한다.

그리고 5~6월경에 뜬 약쑥을 그늘에 말렸다가 물에 달여 찌꺼기를 짜버린 다음,

그 물에 달걀 흰자위를 풀어 하루 세 번 식전에 따뜻하게 먹으면

혈액순환이 잘 되고 아픔이 멈추어진다. 또 아랫배를 따뜻하게 찜질하거나

따끈한 물에 손발을 담그는 것도 좋은 방법이 된다.

(肝氣)가 울결(鬱結 : 답답하게 맺힌 상태)되어 월경출혈이 충분히 소통되지 못할 경우에 나타난다.

한의학적으로는 각각의 생리통을 겪는 경우에 따라 기혈을 보하면서 찬 기운을 쫓고 습담을 제거하며 맥과 혈을 잘 통하게 하는 등의 방법을 쓸 수 있다.

월경통의 원인들

많은 여성들이 가장 흔하게 고통을 받는 것이 월경 전후의 국소적인(하복부나 허리) 통증이며 이를 흔히 '월경통', '생리통'이라 한다. 월경통은 다음과 같이 나누어 볼 수 있다.

1) 월경 전의 복통 : 충맥, 임맥이 습하고 찬 기운으로 막혀 있다거나, 과도한 생각이나 부적절한 음식 등으로 인해 기혈이 울체되면 충맥, 임맥의 기능이 장애를 받아 자궁의 기능이 손상되어 월경은 순조롭지 못하고 복통이 먼저 오게 된다.

2) 월경 중의 복통 : 월경출혈로 인해 기와 혈이 모두 허하여, 영위(營衛 : 몸의 방위기능이나 영양기능)가 부족해져서 허증으로 인한 복통이 나타난다.

한의학적으로는 허(虛)증으로 인한 것인지 실(實)증으로 인한 것인지를 가려서 찬기운으로 인한 것은 경락을 따뜻하게, 기혈이 울체된 것은 이를 원활히 소통시키고, 보기 보혈(補氣 補血)하는 방법을 쓰게 된다.

① 생활치료

월경통이 있는 사람은 그 기간 동안 되도록이면 과로를 피하고 정신적인 긴장이나 흥분을 삼가해야 하며 항상 몸을 따뜻하게 해주어야 한다. 유산이나 인공중절 수술 후에 월경통이 극심하다면(월경혈은 보이지 않고) 이는 자궁경관이 막힌 경우이므로 지체없이 산부인과를 찾아가 자궁경관을 떼어 놓아야 한다.

② 민간요법

5~6월경에 뜬 약쑥을 그늘에 말렸다가 물에 달여 찌꺼기를 짜버린 다음, 그 물에 달걀 흰자위를 풀어 하루 세 번 식전에 따뜻하게 먹으면 혈액순환이 잘 되고 아픔이 멈추어진다. 또 아랫배를 따뜻하게 찜질하거나 따끈한 물에 손발을 담그는 것도 좋은 방법이 된다.◆

‘그 섬에 가고 싶다’

강영희 문화평론가

1979년의 「장마」

1979년 유현목 감독은 윤홍길의 동명소설을 바탕으로 「장마」라는 영화 한 편을 만들었다. 이 영화는 대단히 공들여 만들어지긴 했지만 많은 관객을 끌어모으지는 못했다. 그래서 대부분의 사람들의 머리 속에는 아마 영화보다 원작 소설 쪽이 기억에 남아 있을 것이다. 그러나 이 영화를 보았던 필자는 가슴을 발기발기 찢어 놓은 뒤 다시 조각조각 기어놓고 마

침내 날아갈 듯한 다리미자국까지 남기는 이 영화의 주제의식에 이끌려 한동안 그 속에 폭 빠져들었던 기억이 있다.

「장마」는 6·25전쟁 당시 빨치산 삼촌과 국군 외삼촌을 둔 한 어린이의 시선을 통해 갈등과 반목, 혼돈, 그리고 화해에 이르는 과정을 다루고 있는 작품이다.

이 작품은 첫째, 순박하고 무기력한 보통사람들 위에 거역할 수 없는 기세로 군림하는 역

사(이데올로기)의 무게를 선명하게 부각시키고 있으며(처음에는 국방군이었던 외삼촌이 전사하고 그 다음에는 빨치산인 삼촌이 죽는다) 둘째, 역사가 휩쓸고 간 죽음과 폐허의 자리에서 뜨거운 화해의 만남을 통해 새롭게 출발해야 함을 역설하고 있다. 눈물겨운 집착으로 아들의 생존을 믿고 기다리던 할머니에게 빨치산 삼촌 대신 그가 죽어 환생한 것으로 여겨지는 구렁이가 찾아들어오자



섬 사람들의 진솔한 삶을 담아낸 「그 섬에 가고 싶다」의 한 장면

할머니가 기절하고 대신 외할머니가 이를 거두어 들임으로써, 두 할머니 사이의 처절한 중요심은 파스한 화해의 나눔으로 바뀌게 된다.

즉 사머니즘적인 공동체의식을 통해 역사적인 갈라섬의 칼날들을 순간적으로 넘어선 것이다.

요컨대 「장마」라는 영화는 인간의 삶 위에 압도적인 기세로 군림하는 역사의 무게를 설정해 놓은 뒤 다시금 이를 역사에 대립하는 전통적인 공동체의식(사머니즘)을 통해 극복하는 것으로 그리고 있으며, 이것이 숨막힐 듯이 폭박인 미장센(화면구도)을 통해 집요한 톤(tone)으로 구축되어 있다.

1994년의

「그 섬에 가고 싶다」

지난시대 역사(이데올로기)의 무게에 짓눌려 살았던 사람들은 「장마」를 보면서 몸서리치는 공감과 끈적이는 카타르시스를 느꼈었다. 그런데 이제 새로운 시대로 접어드는 고갯마루에서 역사의 무게로부터 적당한 거리감을 유지할 수 있게 된 사람들은 새롭게 등장한 「그 섬에 가고 싶다」라는 영화를 보며 어떤 느낌을 가질까?

우선 작품 속으로 깊숙히 들어가서 이야기를 설명해보면, 필떡이는 사람살이의 현장이라든지 그 필떡임에 생동하는 맥박을 제공하는 역사라는 ‘핏줄’ 자체가 애시당초 존재하지 않

는다는 사실이 맨먼저 눈에 들어온다. 나레이터(해설자)인 시인(안성기 말음)의 뇌리에 떠오르는 섬사람들에 대한 기억이나 ‘그날’에 대한 기억은 나레이터의 주관적 감상주의의 프리즘을 통과해 나온 희미하고 아련한 것이며, 또한 연출자(박광수 감독)의 머리속과 손끝을 통해 그려지는 미장센은 서사적인 유장함과 끊임없이 대립하여 작품을 수많은 조각들로 토막내어 버리는 운문(詩)적인 단절로 가득차 있다.

그 결과 긴 호흡으로 밀고가는 메시지의 힘은 탈색되어 버리는 대신 짧은 호흡으로 가득 채워진 미시적인 현란함만이 화면을 가득 채운다. 그래서 사

사람살이를 판통하는 역사라는
핏줄은 거세당하는 대신, 천덕
꾸러기 마냥 찌들고 주눅든 나
머지 어이없고 우스꽝스럽기까
지한 사람살이의 평면적인 모
습만이 과장된 톤으로 부각되
고 있다. 그리고 이처럼 과장을
거둬해나갔던 감독은 마침내
거기서 한 걸음 더 나아가 이를
현란한 미학적 포장지로 분칠
해 내기에 이른다.

역사적 진위란 인간적 선악에 부수되는 것일 뿐인가?

1994년, 이제 우리는 어느새
역사의 무게에 짓눌려 살아오
던 지난 시대와는 다른 새로운
시대 속으로 성큼 들어서 있다.
그래서 1979년의 「장마」에서처
럼 역사의 무게에 가위 눌린 왜
소한 사람살이에 대해 진한 공
감을 나누는 식의 정서에는 이
제 좀 무관심해진 편이다. 그러
나 반대로 하루하루 '역사'의
의미를 실감하며 보낸 지난날
을 몸으로 겪은 우리들로서는
'역사'를 떠난 지극히 순수한
의미에서의 '사람'을 생각할 수
없는 것 또한 사실이다.

이런 상황에서 박광수 감독은

사람살이를 중심으로 역사의
의미를 재조명해 보는 영화를
만들었고 그런 기획의도는 현
실의 흐름을 그런대로 정확하
게 포착하고 있는 것처럼 보인
다.

영화는 '그 섬'을 향해가는
꽃상여의 모습에서부터 시작되
어 섬사람들에 의해 불타버린
꽃상여가 주술적인 노랫가락에
실려 섬위로 끌어올려지는 장
면으로 끝난다. 꽃상여를 따라
가던 배안에는 상주(喪主) 문성
근(말음)와 그의 친구인 시인
(안성기(말음))이 타고 있었는
데, 마을 사람들은 6·25 당시
에 마을 사람들을 빨갱이로 몰
아 집단적으로 총살당하게 한
문덕배의 시신을 거둘 수 없다
고 완강히 버틴다.

그래서 이야기는 시인의 어린
시절의 기억을 통해 과거로 옮
겨 간다.

사십여년 전, 섬은 가난 때문
에 고통스러웠지만 다른 한편
순박하고 정겨운 곳이었다. 엄
마없이 선생인 할아버지 밑에
서 외롭게 자라던 시인에게는,
바보지만 한없이 착하고 푸근
한 옥님이(심혜진(말음))와, 상

주(喪主)의 어머니로서 하이칼
라를 한 파렴치한 난봉꾼 남편
과 결국 병이 들어 일찍 죽은
곱추딸 때문에 실성하고야 마
는 넓도덕(최형인(말음)), 그리
고 순박한 아낙이었다가 돌연
신이 내려 무당이 되고 마는 엄
순네(이용이(말음))라는 마을 여
자들이 마치 어머니에 대한 그
리움과 유사한 빛깔의 추억으
로 남아 있다.

그런데 아내와 아이들에게 파
렴치한 악덕(惡德)을 반복하던
문덕배가 어느날 마을 사람들
에게 명석말이를 당하고 난 뒤
섬에 빨갱이가 있다고 국군에
게 고발을 함으로써 마을은 전
혀 예기치 못했던 역사(이데올
로기)의 소용돌이 속으로 순식
간에 빨려들어간다. 인민군 복
장을 하고 들어와 '반동'을 색
출해낸답시고 마을 사람들을
좌우익 두 패거리로 갈라 놓은
군인들이 갑자기 국방군으로
돌변하여 빨간완장을 차고 나
선 사람들을 비롯해 좌익편에
선 모든 사람들을 총으로 갈겨
대고 심지어는 멋모르고 천방
지축으로 날뛰던 바보 옥님이
까지 총으로 쏘아버린 것이다.

관객은 때로 영화가 내뿜어대는 강렬한 정서에 진하게 휘말려가기도 하지만,
마지막 장면에서 증오에서 화해쪽으로 순식간에 뒤엎켜 든다든지 할 때면
정체모를 당혹감에 휩싸이게 된다.

감독은 정말 모든 사람이 죽어서 별이 된다고 믿고 있는 것일까?

그런데 여기서 우리가 유심히
보아두어야 할 만한 지점이 있
다. 그것은 역사가 갑자기 사람
살이 속에 돌출하여 끼어든 것
은 역사 자체의 내적 필연성에
의한 것이 아니라 인간적인 악
덕에 의한 우연적인 예외 케이
스로서 해석되고 있다는 사실
이다. 다시 말해 인간적 선악의
범주는 절대적이지요 역사적 진
위의 범주는 부차적이고 부수
적인 것으로 다루어지고 있는
것이다.

'모든사람'이 죽어 별이 된다고 믿는 걸까?

필자는 앞에서 사람살이를 중
심으로 역사의 의미를 재조명
해보는 이 영화의 기획의도가
오늘날 현실의 흐름을 정확하
게 잡아내고 있다고 말했다. 그
런데 여기서 대단히 중요한 한
가지 의문이 생겨났다. 그것은
「그 섬에 가고 싶다」 속의 사람
살이가 과연 우리의 현실적인

사람살이의 모습 그대로를 그
려낸 것인가 하는 점이다.

물론 이것이 예술작품인 이상
현실의 모습 그대로를 그려내
라고 주문하려는 것은 아니다.
그러나 그것이 현실의 모습을
과도하게 찌그러뜨린 뒤 또다
시 과도하게 분칠하고 있는 것
이라면, 그리고 그것이 말하자
면 우리의 민족적 자화상에 해
당하는 어떤 것이라면, 그리 간
단히 넘겨버릴 것이 아닐 듯싶
다.

그렇다면 어째서 이런 일이
생겨난 것일까. 그것은 이 영화
가 무게중심을 사람살이에 놓
고 그 시선을 통과해서 역사를
조망했다는 점에서는 오늘날의
흐름과 맞아떨어지는 반면, 이
영화에서 다루는 '사람살이'란
것이 여전히 독자적인 건강함
을 지니지 못한 채 '역사'의 무
게에 가위 눌린 지난 시대의 그
것이였기 때문이다. 말하자면
대단히 앞서 나간 자리에서 참

으로 뒤쳐진 시대의 어조로 이
야기함으로써, 양자간의 괴리
가 영화의 균형감각을 안쪽에
서부터 무너뜨렸고 그 결과 작
품은 간단없는 단절을 지속적
으로 노출하기에 이른 것이다.

관객은 때론 영화가 내뿜어대
는 강렬한 정서에 진하게 휘말
려가기도 하지만 반대로 앞서
말한 간단없는 단절앞에서 정
체모를 당혹감에 휩싸이곤 한
다. 특히 '그날'의 역사적 사건
이 마치 탈색된 백일몽인 양 끼
어든다든지 마지막 장면에서
증오에서 화해쪽으로 순식간에
뒤엎켜 든다든지 할 때 당혹감
은 극에 달한다. 그래서 결국
덕배와 마을 사람들 모두가 한
데 어울려 춤추는 환상적인 그
림을 접하면서 필자가 느꼈던
의문은 이런 것이었다 — 감독
은 정말 모든 사람이 죽어서 별
이 된다고 믿고 있는 것일까.
그건 그의 운명적인 신념일까
아니면 의도적인 노력일까. ◆

직장여성과 전업주부간의 힘겨운 줄다리기

김 해 란 한국여성민우회 「바른언론을 지키는 모임」 회원



우리는 TV로부터 많은 정보와 새로운 경험, 나아가 미지의 세계에 대한 기대를

제공받는다. 또한 TV는 이미 우리 생활의 필수품으로 자리 잡아 늘 곁에서 스워치켜주기

를 기다리고 있다.

사회로부터 단절되기 쉬운 주부들은 그 허전함을 달래기 위해 TV앞에 앉아 다른 사람들의 세계를 엿볼 수 있는 드라마에 빠지기 쉽다. 이에 TV 방송사들은 아침시간대의 주시청자인 주부들을 겨냥하여, 소위 '여성드라마'라는 연속극을 방영하고 있고 상당한 시청률 또한 기록하고 있다.

그러나 정작 주부들이 TV드라마에서 만나는 자신의 모습은 어떠한가?

드라마 속에서 보여주는 '나'

TV 속에서 대부분의 주부는 어느날 알게 된 남편의 외도에 하늘이 무너지는 듯한 배신감을 느끼고, 좌절하고 방황하지만 이미 자신이 통제할 수 없는 상황임을 깨닫고 그것을 무력하게 수용하는 모습으로 등장한다.

TV드라마에서 그리고 있는 직장여성의 모습 역시, 현실과는 많은 차이가 있을 뿐 아니라 극단적인 모습으로 나타나기도 한다. 드라마에서 직장여성들은 한결같이 능력을 갖춘

직장인일 뿐만 아니라 여성으로서의 매력까지 완벽하게 갖춘 모습으로 등장한다. 이렇게 완벽한 능력과 미모를 갖춘 직장여성들은 열심히 일에 몰두하는 모습보다는 자신의 능력과 미모로 직장상사를 사로잡는 모습으로 부각된다.

드라마는 이미 우리 생활속에 깊숙히 침투되어 드라마속 허구를 사실과 분리시켜 놓고 이야기하기 어렵게 되었다. 즉 허구의 세계인 드라마속에 그려지고 있는 여성들의 모습은 우리사회 여성상에 대한 하나의 반영이며, 그것은 또한 일상을 살아가는 보통사람들에게 영향을 미치게 된다.

직장여성과 경쟁하는 주부의 고민

'기혼 직장상사와 미혼 직장여성간의 애정'을 소재로 직장여성의 부정적 이미지, 남편의 무책임한 태도 그리고 주부의 불안한 심리 등을 보여주는 드라마가 아침부터 TV에 등장하고 있다.

얼마전 방영이 끝난 KBS의 <사랑 그리고 이별>과 MBC의

드라마는 이미 우리 생활속에 깊숙히 침투되어 있다. 드라마속에 그려지고 있는 여성들의 모습은 우리사회 여성상에 대한 하나의 반영이며, 그것은 또한 일상을 살아가는 사람들에게 영향을 미치게 된다.

<자매들>은 능력있고 아름다운 미혼의 직장여성이 결혼한 직장상사를 유혹하고 이 남편의 외도에 주부가 좌절한다는 비슷한 소재를 다루고 있다. 양 방송사가 이같은 내용의 드라마를 아침시간대에 편성한 것은 여성을 위한 드라마라는 핑계하에 직장여성과 남편의 불륜이라는 소재를 다룸으로써 주부들의 눈길을 끌어 보겠다는 알뜰한 속셈으로 보인다. 이 두 드라마는 직장여성과 상사의 불륜이라는 소재가 현실속에서 충분히 있을 수 있다는 심정적인 동의를 이끌어 내려고 노력한 흔적이 역력하다.

KBS의 <사랑 그리고 이별>이란 드라마에서 주부는 유방암에 걸렸지만 가족들에게 알리지 않으려고 애쓰는, 요즘 보기 드문 현모양처로 그려진다. 사업을 하는 40대 후반의 남편과 착한 아들과 딸, 인자

한 시어머니를 모시고 사는 여주인공에게 어느날 갑자기 내려진 유방암 소식은 평온하기만 하던 집안 분위기를 완전히 흔들어 놓았다.

한편, 가정은 전적으로 아내에게만 맡긴 채 직장일에만 몰두해 있던 남편에게 같은 직장에서 일하는 매력있고 능력있는 미혼여성이 접근한다. 이 젊은 여성은 "당신이 날 좋아한다는 것을 다 안다"면서 신세대다운 당돌한 모습으로 직장상사인 유부남에게 사랑을 구한다. 이에 남편은 사무실에서 대부분의 시간을 같이 보내는 젊은 직장여성에게 점점 빠져 들어가고, 주부는 남편의 여자관계를 알게 되면서 갈등에 휩싸인다.

그러나 가정이 위기에 처하게 되자, 가장인 남편이 가족의 소중함을 새삼 깨닫게 되면서 직장여성이 남편의 결을 떠

나고 아내는 건강을 회복한다는 전형적인 해피엔딩으로 드라마는 막을 내렸다.

MBC의 <자매들>이란 드라마는 다섯 자매들의 다양한 삶의 모습을 그리고 있다. 첫째 딸은 아들을 낳지 못한다고 구박하는 시어머니의 눈을 잠시라도 속이기 위해 거짓으로 임신을 가장하다 사실이 발각된다. 그러나 시어머니는 끝내 손주를 보겠다는 일념으로 많은 돈을 들여 '씨받이'를 구하기까지 한다.

둘째 딸은 남편이 직장여성과의 외도로 낳은 딸을 말아 참고 기르나 자신이 낳은 아들을 잃게 되면서 급기야는 정신이 망가지기까지 한다. 둘째 딸의 남편과 관계했던 여성은 한때 직장에서 만났던 상사인 유부남을 사랑한다는 '갈등'보다는 애정 그 자체에 초점을 맞추어 그려지고 있다. 한편 막내딸은 돈 많은 유부남과 부담 없고 자유분방한 연애를 하는 모습으로 등장한다.

위 두개의 드라마는 소재에서 유사점이 많다. 먼저 중년 남성이 직장내 미혼여성과 불

륜관계를 맺는 상황을 보여주고 있으며, 불륜에 빠지는 계기를 '미혼여성이 직장상사를 유혹하는 것'으로 그리고 있다. 또한 주부는 남편의 불륜 때문에 상처받지만 묵묵히 참아내는 약자이고, 그러한 주부의 인내는 종국에는 남편이 가정으로 돌아오는 것으로 보상을 받는다고 결론짓고 있다.

TV는 굴절된 현미경인가?

우선 이 두개의 드라마들에서 그려지고 있는 직장여성들의 이미지를 살펴보자.

드라마에서 미혼의 직장여성은 유부남을 사랑하는 것에 갈등을 느끼기 보다는 솔직하게 자기의 감정을 드러내는 것이 당당한 권리인 것처럼 나타나 있다. 드라마에 나오는 직장여성들은 하나같이 자기일은 톡 부러지게 잘하고 적극적인 사고를 가진 현대여성이다. 유부남과의 관계 속에서 나타나는 그들의 사랑관 역시 적극적인 모습으로 그려져서 불륜이 혹은 진보적인 현대여성의 적극적인 사랑표현인 양 잘못 이해될 여지도 있다. 게다가 드라마 속

에서 이들의 사랑관은 자신의 무책임한 행동으로 다른 여성이 피해를 입을 수 있다는 사실은 애써 외면하는 낭만적 사랑지상주의, 불건강한 사랑관이다.

그러나 현실적으로 직장여성은 성차별적인 직장생활에서 아무리 능력있는 전문직 여성이라도 능력을 인정받기 위해서는 온 정력을 일에 쏟아야 한다. 바쁜 직장생활에서 미혼 여성들이 결혼을 전제로 하지 않는 불륜 관계로 빠져 들기란 자기자신의 정신적 피해와 타인들로부터의 도덕적 비난을 각오해야 한다는 점에서 일반적인 상황이 아니다.

또한 이러한 드라마에서 직장여성들은 능력있는 여성으로 상정되면서도, 직장을 자기 일터로 생각하며 열심히 일하는 직장인 모습은 아니다. 그들은 자신의 업무나 일에 대한 고민보다는, 개인적 감정을 조절하지 못해 유부남인 직장상사를 유혹하여 무책임한 연애에만 몰입하는 사랑에 약한 존재로 묘사되고 있다. 이는 직장내에서 아직도 여직원을 '사무실의

꽃'으로만 인식하고 있는 시각이 투영된 것으로 볼 수 있다.

그러나 드라마 밖에서는 직장여성이 유부남을 유혹하기 보다는 그것과는 정반대의 현실이 훨씬 더 많이 발견된다. 직장에서 높은 직위를 차지하고 있는 상사가 자신의 직위와 권력을 이용하여 여직원에게 성희롱에서부터 성폭력까지 행사하는 그야말로 '웍크에서 강간까지'가 비밀비재하게 일어나고 있다.

더구나 아직 직장의 인간관계에 대하여 무지하고 올바른 연애관을 정립하지 못한 나이 어린 여직원들에게 열정적인 애정표현의 공세를 퍼부으면서 자신의 욕구만을 충족시키려는 무책임하고 비도덕적인 남자상사들이 우리 사회 도처에 도사리고 있다.

그 속에서 직장여성은 피해자로서 일방적인 상처만을 입고 일자리를 떠나거나 그 상처의 무게를 평생동안 짊어지고 어둡게 살아가는 반면, 가해자인 남자상사는 아무런 죄책감이나 거리낌없이 오히려 당당하게 직장생활을 계속해 나가

드라마 밖의 현실은 직장에서 높은 지위를 차지하고 있는 상사가 자신의 지위와 권력을 이용하여 여직원에게 성희롱에서부터 성폭력까지 행사하는 그야말로 '웍크에서 강간까지'가 비밀비재하게 일어나고 있다.

고 심지어는 새로운 상대를 찾아 상습적으로 '범죄행위'를 저지르기도 하는 것이 우리의 현실이다. 따라서 직장상사를 유혹하는 미혼 직장여성상은 여성을 '일하는 존재'로 바라보기보다는 사랑에 약한 존재로 표현하여 다시한번 여성의 위치를 저하시키는 계기로 작용한다.

다음으로 외도로 갈등을 야기시킨 남편의 태도가 상당히 무책임하다는 것을 지적할 수 있다. <자매들>에서 둘째 딸의 남편은 "정말 바람 한 번 피우는 거 대수롭지 않게 생각했어요"라며 자신이 미혼모로 만든 여직원을 사랑하지 않았다는 점을 어머니와 아내에게 구차하게 변명한다.

아내는 자신의 가정과 또 다른 여성의 인생을 망쳐버린 남편의 비윤리적인 변명에 가슴 아파하고, 그동안 살을 맞대고

살며 인생의 동반자라고 여겨왔던 남편에 대한 인간적인 배신감으로 절망한다. 외도를 대수롭지 않게 생각했다는 남편의 변명은 가부장적 이데올로기가 아직도 우리 시대 남성들 가슴 깊숙히 살아 숨쉬고 있다는 점을 반영하는 것이다. 드라마를 통해 전달되는 이같은 남성위주의 가치관은 여성들의 가슴에 또 다른 멍을 남긴다.

또 이런 드라마는 주부들로 하여금 하루종일 사무실에서 시간을 함께 보내는 직장여성과 남편이 사랑에 빠질 수 있으리라는 막연한 불안감을 갖도록 조장하는 측면이 있다. 이러한 불안감으로 주부들은 사무실 여직원에 대한 경계심으로 예민해지거나, 그녀들에 비해 사회적으로 소외되고 여성적 매력이 없어진 자신의 존재에 대한 비판과 무력감에 시달리게 된 것이다.

생생한 여성의 모습을 찾아서

아침드라마는 직장여성을 볼 틈도 쉽게 저지르는 존재로 묘사하고 주부는 주부대로 신경증 환자로 만들면서, 두 여성 집단의 이미지를 왜곡하고 분리시키고 있다.

TV드라마는 드라마라는 속성상 지나치게 일상적이고 보편적인 내용으로 일관할 경우, 재미가 없어 시청률이 떨어질 수도 있다는 점에서 연속극의 재미를 더하기 위해 다소 비현실적이고 과장된 상황을 설정할 수도 있다.

그러나 불륜은 일반적인 가치를 외면한 비윤리적인 상황인데도 이같은 내용을 다루고 있는 드라마를 주부들이 즐겨보는 아침시간에 방송한다는 것은 바람직한 편성태도라 볼 수 없다.

공익을 표방하는 방송사가 주부들을 대상으로 하는 아침 드라마에 이같은 내용을 방영하는 것은 그 부작용을 대수롭지 않게 여겼거나 이같은 문제점을 중요하게 인식하지 못했기 때문이다.

이같은 문제점들은 상당 부

분 드라마 작가들에게도 책임이 있다. 예나 지금이나 재미있는 이야기를 꾸미는 것이 작가에게 주어진 임무인 것은 분명하지만, 그렇다고 해서 소극적이며 비생산적인 생각으로 재미의 근원을 간통이나 삼각관계 등 극히 일부에 국한된 내용만을 지나치게 부각시켜 다루어서는 곤란하다. 이는 복잡하고 조잡한 줄거리를 적당히 짤어 어느 정도의 고정된 시청자를 확보하겠다는 안이한 생각에서 기인하는 것이라고 박연 볼 수 없다.

직장여성과 직장상사간의 연애는 현실에 실재하고 있는 일이라는 점에서 드라마의 소재로 등장할 수도 있다. 또한 직장상사와 여직원간의 관계도 같은 사무실에서 하루의 절반 이상을 같이 지내면서 생기는 친밀감으로 인해 '사랑의 감정'이 싹틀 수도 있다는 개연성 측면에서는 현실적으로 있을 수 있는 상황설정이라고 할 수도 있다.

그러나 드라마에서 아내가 일을 하는 여성이어서 남편의 불만과 반발이 자연스럽게 외

도로 이어진다는 설정이나, 직장에서 철저히 남성의 보조자로 일하며 사무실의 꽃으로 역할이 제한되는 등의 불평등하고 비인격적인 성차별을 당하는 직장여성의 이미지는 애써 부인하면서 상사를 유혹하는 직장여성의 모습만을 일반적인 것처럼 다루는 것은 여성문제, 나아가 인간의 문제를 진지하게 고민하는 모습으로 보기는 어렵다.

이런 점에서 드라마에서 그려지고 있는 여성상은 달라져야 한다. 이에 드라마작가들은 현실을 살아가고 있는 생생한 여성과 남성의 삶을 그리도록 노력해야 하며 시대의 변화에 걸맞는 다양한 여성들의 모습을 그려내는데 관심을 기울여야 할 것이다. 또한 방송사들도 전체 여성이 처해 있는 불평등한 억압을 눈요기거리로 제공하는데 그치는 말뿐인 '여성드라마'의 제작에 그칠 것이 아니라, 현실의 벽속에 숨겨놓은 여성문제의 장애요소를 지혜롭게 해결하겠다는 보다 적극적인 자세로의 변화가 필요하다. ◆

우리 음악의 숨결을 찾아서

판소리, 한을 머금은 생명력의 표현

김 태 군 음악평론가

영화 「서편제」는 우리의 정서가 담긴 영화를 목마르게 기다리고 있었던 우리들의 욕구를 충족시켜 주었고, 결국 우리 것에 대한 관심으로 전통예술을 새롭게 돌아보는 계기를 만들어 주었다.

이처럼 우리 것에 대한 관심이 그 어느 때보다도 높아지고 있는 가운데, 올해는 '국악의 해'로 우리 음악이 대중과 가까워지는 한해가 될 전망이다. 그 동안 우리의 정서는 손님격인 서양음악에 너무 많은 자리를 내주었다.

그러나 겨레의 숨결이자 정서인 우리 가락이 우리의 혈관을 타고 이어져 왔음을 무시할 수는 없다.

이에 계간 「사무직 여성」에서는 판소리, 민요, 산조, 영산회상 등 이야기로 풀어보는 우리 음악을 연재할 예정이며 그 첫회로 '판소리'의 숨결을 찾아가 본다.

〈편집자 주〉

그 좋은 육자배기도 소리꾼에게겐 하찮은 소리로 취급된다.
 소리공부를 하는 제자가 마음에 안들면 '가서 육자배기나 해라' 하며 쫓아버린다.
 소리란 단순히 한이나 푸념만을 뜻하는 것이 아니라는 것이다.
 소리가 곧 예술이고 살이었기에 소리꾼은 말 그대로
 구도를 하는 예술혼을 가지고 있어야 했다.

섬 진강을 끼고 돌아들면, 가도가도 끝없는
 누런 황토위에 황금들녘의 호남평야가 드
 넓게 펼쳐진다. 그 땅에 사람들이 살고, 더불어
 삶의 애환과 정서가 가지런히 드리워진다. 들일
 을 나갔다. 밤이 되면 사랑방에 모여 새끼를 꼬
 며 이야기 꽃을 피우고, 그도 성에 안 차면 술추
 럽을 하며 노래 한자락으로 돌아간다. 조금 신이
 라도 나면 장고 정도는 물론이고 가야금, 거문
 고, 아쟁같은 악기가 등장하여 본격적인 시나위
 판이 벌어진다. 시나위가락에 시름을 담아 질기
 고 고된 삶의 정한이 사설로 풀어진다. 현실의
 각진 삶이 그때가 되면 속세를 초월한 염원으로,
 그리고 현실의 고달픈 노동이 이승의 행복으로
 아니면 사무친 그리움으로 풀어진다. 그래서 전
 라도 육자배기는 그렇게 질기다.

"고나 해에~"

뒷소리도 아닌 것처럼 그저 흥이 푸념으로 길
 게 바람따라 흘러가면, 심산유곡에 찾아들어 만
 월공산 깊은 밤에 울다 지친 두견이 슬피 울며
 소리를 하는 듯 한스러운 정한이 느릿하게 그러
 면서도 감정의 폭은 변화무쌍하게 높고 낮아지며
 가락이 풀어진다. 사람들 또한 그 정서에 깊이
 빠져든다. 허튼 춤자락의 손끝은 노래의 파고(波
 高)만큼 감정의 끝단을 잡는다. 밤이 새는지도

모르게 노래는 무궁하게 펼쳐진다. 한이 깊어지
 면 풀어내는 신명 또한 그렇게 질기고 억센 것이
 우리 한국인의 심성이었다.

민족의 대표적 성악곡, 판소리

그 육자배기의 바람을 타고 가면 판소리가 섬
 진강변을 따라 소리의 빛을 만들고 있다. 그 좋
 은 육자배기도 소리꾼에게겐 하찮은 소리로 취급된
 다. 소리 공부를 하는 제자가 마음에 안들면 '가
 서 육자배기나 해라' 하며 쫓아버린다. 소리란 단
 순히 한이나 푸념만을 하는 것이 아니라는 것이
 다. 소리가 곧 예술이고 살이었기에 소리꾼은 말
 그대로 구도를 하는 예술혼을 가지고 있어야 했
 다.

그러므로 판에서 이루어지는 소리인 판소리는,
 육자배기같이 평범한 농투산들 중에서도 잘한다
 는 정도의 소리가 아닌 소리광대라 하는 전문적
 인 소리꾼이 부른 소리였다. 그 판소리는 육자배
 기같이 소리가락과 정한 외에도 무악(巫樂), 농
 악 그리고 서사문학, 판놀음 같은 연극 등 한국
 인이 만든 모든 예술장르들이 포괄되어 있는 민
 족정서의 도가니와 같은 것이었다. 다시 말하자
 면 그것은 전라도의 정서가 만들어낸 민족의 대
 표적인 성악곡인 것이다.

흔히 조선조 3대 성악곡으로 판
 소리와 가곡, 범패를 꼽는데 가곡
 은 주로 양반들이 즐긴 풍류곡이
 고, 범패는 불가의 승려들이 부르
 던 종교음악인데 반해, 판소리는
 처음엔 민간이 주로 향유했지만
 이후 왕과 양반에까지 그 수용층
 이 확대되어 전민족적인 소리로
 정착한다.

판소리의 기원은 명확하지 않
 다. 판소리를 푸는 장단구조를 보
 면 마치 무속음악의 구조와 같고
 판소리의 이야기를 보면 설화문학
 과 같다. 실제 조선시대에는 마을
 을 돌아다니며 춘향전, 심청전 등을 읽어 주던
 이야기꾼이 있었다. 그리고 판소리의 발림과 같
 은 동작과 표현을 보면 당시 유행하던 남사당패
 의 공연과 같다. 이렇게 살펴 볼 때 판소리는 한
 민족이 만들어 낸 모든 것을 그 안에 품고 있다
 는 것이고, 역으로 보면 그 모든 것이 모여 판소
 리를 이루었다는 상식적인 추정이 가능하다. 그
 모든 것이 판소리의 역사속에 담겨지고 풀어져
 결국 그 소리를 한국의 소리로 만든 것이다.

판소리의 기원과 연관하여, 신재효의 「광대가」
 를 보면 판소리를 하는 광대는 당대 민중들의 정
 서와 삶에 긴밀히 결합된 무부, 이야기꾼, 재인
 들의 기량들을 모두 가지고 있었다는 것을 알 수
 있다. 그는 판소리 광대가 가져야 할 것으로는
 첫째로 빼어난 외모를 가져야 하고, 둘째로 장단
 과 가락을 자유롭게 구사할 수 있는 좋은 목을



한국인의 삶의 내력을 소리의 내력으로 풀어냈던 영화 「서편제」의 한 장면

가져야 하고, 셋째 분명하고 정확한 아니리(사
 설)를 할 수 있어야 하고, 넷째로 땀이있는 발림
 (동작)을 구비해야 한다고 했다.

소리를 잘하는 명창은 과거시험에 등장한 사람
 의 집에 초청되어 잔치판을 벌였고 당대의 대중
 에 의해 가왕(歌王)의 칭호가 붙여지기도 했으
 며, 왕으로부터는 국창(國唱)의 영예를 얻었다.
 그러니 그 판소리가 얼마만큼 당대를 호령하며
 사람들의 마음을 사로잡았는지 짐작할 수 있다.

가왕의 칭호가 붙여진 송홍록에 의해 동편제가
 섬진강 위로 발전하고 명창 박유전에 의해 서편
 제가 보성, 나주, 광주를 기반으로 발전했다. 그
 리고 충청도를 중심으로 동편제와 서편제를 섞는
 중교제가 염계달에 의해 분립되며 판소리의 대표
 적인 유파가 정립되었다. 그리고 그 이름만 들어
 도 섬жит한 송만갑, 이동백, 임방울, 이남치, 정

외국으로 음악을 공부하러 가서 외국인이 너희 노래를 해봐라 했을 때
자랑스레 <돌아오라 소렌토로>나 현재명의 <고향생각>을 하면,
'그게 어디 너희 노래나 우리 노래지' 하는 씩씩한 조소를 받아야 했던 일이
지금도 벌어지고 있다. 가락이 틀리고 역사가 틀린 서양음악을 으레 음악이라 하고
우리 음악을 국악이라 칭하는 잘못된 풍토가 만들어낸 진풍경이다.

정렬, 김세종, 정춘풍, 김연수 등등 수많은 명창
들이 탄생하여 당대를 벼락같이 호령하며 풍운의
삶을 살았다.

판소리 영화 「서편제」의 향수

그 후 한 백년의 세월이 지났다. 조선을 호령
하며 살던 명창들은 간데 없고 그들이 남긴 빈자
리에 이제 외국의 음악들이 우리 음악처럼 위장
한 채 살고 있는 세월, 뽕짝이 전통가요가 되고
서양음악이 우리 음악이 되었다. 그래서 해마다
귀국독주회가 열리고 외국의 유명한 성악가수라
도 올라치면 문전성시를 이룬다.

그 틈바구니에서 이청준의 소설 「서편제」는 그
백년의 세월동안 판소리가 어떻게 살아왔는가,
아니 어떻게 망해왔는가를 기록하고 있다. 바로
소리의 빛을 찾고자 했던 한국인들이 어떻게 살
아오고 죽어 갔는가를 보여준다. 그 빛을 찾아
수많은 명창들이 구도를 해온 역사가 우리 민족
의 불행한 역사와 맞물려 결국 광명보다는 비극
으로 아로새겨진 기록을 영화 「서편제」는 담아내
고 있다.

영화 「서편제」는 광대 김명곤의 집요한 노력의
결과였다. 이청준이 소설로써 보여주고자 했던
소리의 빛을 김명곤은 소리광대의 삶의 내력을

통해 소리의 내력을 담아냈다.

조선의 몰락과 같이 한국인의 운명 또한 몰락
한다. 판소리 또한 한국인의 운명과도 같이 풍운
의 세월을 접은 채 일제의 문화에 밀린다. 신문
화라고 하는 악극과 악단에 밀려나고 결국은 기
생집을 전전하다 약장수와 결합하여 비감하게도
소리판을 이어간다.

그러나 사람들이 쫓겨난 땅이나 그 땅의 자연
은 변화가 없다. 그 땅이 조화하여 만든 한국의
역사 또한 변화될 수는 없는 것이다. 전라도 어
디에서 흘러 왔을까? 한국의 소리를 잇고자 하는
소리꾼 <유봉>의 집념은 땅의 역사를 이어주며
한국인의 정서를 되살리는 삶으로 깊어진다. 가
도가도 끝없는 황토길을 따라, 유봉의 고난의 삶
이 판소리 단가 「사철가」의 사설에 엮여진다. 그
자연의 변화로움이 장강(長江)과도 같이 펼쳐지
고, 「진도아리랑」의 신바람은 들녘의 허허로움을
달랜다. 한이 깊으면 신명도 깊다. 소리를 잇는
유봉의 삶이 고될수록 신명은 그만큼 무게로 쳐
오른다. 그래서 「진도 아리랑」의 가사는 고달픈
삶을 담으나 가락만큼은 신나게 풀려진다.

그러나 현실은 현실이다. 외국의 문화에 의해
우리의 소리가 밀려나듯 유봉의 삶 또한 산골로
밀려나 어느 허름한 초가에서 그 운명을 마감한

오늘날까지 우리는 '우리'를 버리고 살았다.
게다가 민족의 생명과도 같은 쌀 또한 같은 운명에 있다.
우리의 노래인 판소리를 버리고 일본노래인 퐁파와 미국노래인 팝송을 우리의 노래인양 들어 왔듯이,
우리 농민들이 죽어나간 텅텅 빈 들녘에 가득한 한숨도 잊어버리고
언제 그랬냐는 듯이 외국쌀을 우리 쌀이라 하며 먹지 알 수 없는 일이다.
우리가 이제껏 그래왔던 것처럼 말이다.

다. 그러나 한국인의 삶이 면면하게 흘러왔듯 유
봉의 소리 또한 질기게 이어진다. 송화의 운명
또한 유봉과 같다. 한이 맺혀야 소리가 맺혀 독
이 생긴다. 서편제의 정서가 그렇다. 육자배기의
진한 계면조 선율을 바탕으로 한 것이 서편제다.
그러므로 서편제의 맛은 한을 진득하게 표현할
때 제맛이 난다. 그 서편제 소리를 얻고자 하는
집념이 소화의 눈을 멀게 한다. 대신 소화는 소
리의 눈을 얻는다. 그에게 맺힌 설움이 깊어 갈
수록 소리의 길이 열린다. 소리에 길이 나면 벼
락소리가 나고 귀곡성(鬼哭聲)이 난다. 득음(得
音)에 이른 것이다.

서로 살아온 삶이 기막혀서인가. 오랜세월이
지난 후 어린시절 아픈 기억을 안고 있는 남매가
다시 해후한다. 맺힌 한이 복장단에 풀려 밤을
하얗게 세우는 신명으로 풀려진다. 무슨 말이 필
요하겠는가. 말 그대로 소리로 한을 푼 것이다.
그들에게 맺힌 한, 아무 보상도 필요치 않았다.
다만 소리의 길을 얻어 득음을 하여 전통을 다시
이어냈다는 것이 그들의 삶을 보상한 것이었으리
라.

그래서 그들은 아무 확인도 없이 아무 기약도
없이 헤어진다. 송화는 그의 어린 딸을 앞세우고

다시 그 짙은 황토길 들녘을 간다. 소리의 길
이 그 길과 같이 무궁하게 이어지리라는 기대를
갖고서.

다시 찾아야 할 우리 소리의 길

그 소리의 길을 따라 한국인들이 살아 온 것이
다. 우리는 미국사람이 아니고 더더욱 일본사람
도 아니다. 다만 근현대사의 격랑 속에서 그들의
역사가 우리를 지배했을 뿐이다. 일본의 눈으로
교육을 받은 세대가 자라고 미국식 교육을 받은
세대가 오늘을 살고 있다. 그래서 지금도 판소리
나 육자배기 가락을 읊조리는 할머니를 보면, 그
것이 어쩌면 가장 한국적인 모습임에도 불구하고
우리는 구닥다리 정도로 밖에는 생각하지 못했
다.

그래서 외국으로 음악을 공부하러 가서 외국인
이 너희노래를 해봐라 했을 때 자랑스레 <돌아오
라 소렌토로>나 현재명의 <고향생각>을 하면 '그
게 어디 너희 노래나 우리 노래지' 하는 씩씩한
조소를 받아야 했던 일이 지금도 벌어지고 있
다. 가사만 한국말이었지 가락은 다 서양식이었
던 것이다. 가락이 틀리고 역사가 틀린 서양음악
을 으레 음악이라 하고 우리 음악을 국악이라 칭

매체가 만들어내는 여성

김미숙 「새대기를 위한 여성관련 도서목록」의 공동저자



대중매체의 등장은 인간사회의 생활을 크게 변화시켰다. 현대를 사는 우리 모두는 잠시라도 대중매체로부터 자유로울 수 없다. 대중매체는 어느 곳에서나 복병처럼 버티고 있다가 미처 느끼지 못하는 사이에 우리곁에 다가가 우리의 시선과 정신을 집중시킨다. TV, 라디오, 잡지, 신문, 광고 등 대중매체는 우리의 일상생활에서 이제는 공기나 물처럼 비중 있는 영역을 차지하게 된 것이다.

현대사회에서 매체는 이미 필수적인 사회제도의 하나로 정착되었으며 강력한 힘을 발휘하고 있는 것 중의 하나이다. 우리는 매체를 통해 다양한 정보를 얻을 수 있게 되었고 여가시간 역시 매체가 제공하는 즐거움에 다 함께 빠져들기도 한다.

그러나 매체는 때로는 거짓을 퍼뜨리고, 무익하고 해롭기까지 한 오락과 정보를 쏟아내기도 하는 등 그 이면에는 부정적인 면 또한 가지고 있다.

90년대 우리 사회에서는 이러한 대중매체를 중심으로 한 대중문화 연구가 활발하게 일

하는 잘못된 풍토가 지금도 당연하게 통용되며 만들어낸 진풍경이다. 우리 음악이 그냥 음악이지 어째서 서양음악만 음악이라고 칭해져야 하는지 상식적으로 이해가 안되는 일이 지금 시대에도 벌어지고 있다.

그래서 유봉과 같은 한국인들은 죽어 가야 했다. 단군의 역사가 일제시대 이후 일본에 의해, 서양에 의해 금서가 돼야 했던 풍토와 같이 말이다. 그리고 전광용의 소설 「꺼삐단 리」같이 일본이 들어오면 일본에, 소련이 들어오면 소련에, 미국인이 들어오면 미국에 붙어 사는 사람들이 한국인으로 위장하며 세상을 지배하며 살아 온 것이다. 교육을 통해 가르치는 것이 일본식, 서양식 음악이니 당연히 이들 음악이 익숙하고, 따라서 대중가요도 이들 음악의 정서를 바탕으로 해야 먹고 살 수 있다는 것이 당연한 이치다.

이것이 「서편제」가 영화만으로 끝날 수 없는 이유다. 오늘날의 역사를 예감했는지 옛부터 「서편제」를 어머니의 소리, 한의 소리라 했다. 반면 「동편제」는 아버지의 소리라 했다. 소리의 길이 그랬다. 서편제는 계면조와 같은 섬세하면서도 치밀한 표현을 즐겨 했고 동편제는 우조(羽調), 즉 힘 있는 소리를 잘 표현했다.

「서편제」를 보며 많은 사람들이 눈물을 흘렸다. 돌아가신 어머니의 소리를 느껴서인가, 아니면 백년에 걸친 이민족의 침략사에서 우리 한국인이 걸어왔던 삶, 아니 우리 할아버지와 부모님들의 삶을 체감해서였을까.

그리고 「서편제」가 상영되었을 때 거의 모든 사람들의 눈시울이 붉어지고 어느 극장에서는 기

립박수로 이어졌다. 그토록 혹독한 시련의 세월에도 굴함없이 살아온 우리 역사에 대한 경외인가, 아니면 신경림의 시처럼 '못난 놈끼리는 얼 굴만 보아도 반가워'서 그랬을까. 왜, 그 영화를 보며 우리는 회한의 감정에 빠져야 했는지 생각해 볼 일이다.

「서편제」 영화는 백년전에 돌아가신 어머니가 어느 제삿날 돌아와서 아들을 부여잡고 울며 소리하시는 어머니의 말씀이다. 영화를 통해 다가오는 진한 한국의 냄새는 바로 어머니가 울며 소리하시는 말씀과도 같아서였을 것이다. 그 소리는 우리들 마음속에 항상 존재하여 마치 저류와도 같이 흐르고 있다.

오늘날까지 우리는 '우리'를 버리고 살았다. 게다가 민족의 생명과도 같은 쌀 또한 같은 운명에 있다. 우리의 노래인 판소리를 버리고 일본노래인 퐁박과 미국노래인 팝송을 우리의 노래인 양 들어 왔듯이 우리 농민들이 죽어나간 텅텅 빈 들녘에 가득한 한숨도 잊어버리고 언제 그랬냐는 듯이 외국 쌀을 우리 쌀이라 하며 먹을지 알 수 없는 일이다. 우리가 이제껏 그래왔던 것처럼 말이다.

그러나 우리가 '우리'를 버리고 산 세월동안 어머니의 삶은 그렇게 유린되어 왔다. 그래서 우리의 어머니가 백년이 지난 어느날 소리없이 제삿날 오신 것이다. 제삿날 하신 「서편제」 소리, 그 어머니의 피맺힌 통곡이 아직도 귀에 선다. 아버지 소리라 하는 「동편제」는 한을 삭이느라 눈에 불이 난다. 호통도 못치고 분을 삭이는 아버지의 가슴엔 모닥불만 피어 오른다.◆

대중매체가 페미니즘이라는 진보적인 사회의식을 대중적으로 확산하는데 크게 기여하고 있는 측면도 있다. 많은 부분이 섀부른 상품화로 인해 뒤떨린 채로 대중에게 전달된다는 심각한 문제가 있기는 하지만 말이다.

어나고 있다. 대중매체는 현대 문화에서 차지하는 위치가 실로 막강함에도 불구하고 오랫동안 저속하고 인간의 영혼을 타락시킨다는 비난까지 받으며 학문적 관심에서 벗어나 있었다. 그러나 최근에는 TV, 영화, 비디오, 광고 등 대중매체를 중요한 문화 영역으로 인식하면서 그를 통해 현대의 사회·경제·문화를 새롭게 읽어 내려는 시도가 다양하게 이루어지고 있다.

활기를 띠고 있는 대중문화론

최근 몇 년 사이 이와 관련한 외국 학자들의 문화이론서가 속속 출판되어 그 관심도를 나타내 주고 있다. 앙리 르페브르의 『현대세계의 일상성』이나 장 보드리야르의 『소비의 사회』, 『기호의 정치경제학 비판』, 『색스의 황도』, 에드가 모랭의 『스타』 등 대중문화를 통해 현대의 문화와 경제·정치문제를 바라 보려는 저서들이 선보이고 있

다.

그에 발맞춰 국내에서도 젊은 연구자들을 중심으로 새롭고 흥미로운 대중문화 연구가 확산되고 있으며 일반인들도 지대한 관심을 나타내고 있다. 본격적인 문화이론자인 『문화과학』 외에도 각종 문학 계간지 등에서 대중문화에 대한 새로운 글들을 싣고 있다. 드라마나 가요, 만화 등을 통해 사회현상을 분석하는 이러한 글은 불과 몇 년 전까지만 해도 상상할 수 없었다.

대중스타론이나 대중문화론을 담은 단행본의 출판 또한 활발하다. 『현실문화연구』가 내놓은 『압구정동 : 유토피아, 디스토피아』, 『TV-가까이에서 보기와 멀리서 읽기』, 『광고읽기』 등의 책 외에도 만화, 대중스타 등을 분석대상으로 하는 책들이 쏟아지고 있다.

그런가 하면, 일반인들이 매체를 좀더 잘 알고 보다 적극적으로 활용하는데 도움을 얻을

수 있는 『대중매체의 이해와 활용』이라는 제목의 책도 선보이고 있다. 이 책은 대중들이 대중매체를 수동적으로 받아들이며 길들여지는 존재로 머물 것이 아니라 주체적인 매체의 수용자로서 의식을 확대해가야 한다는데 중점을 두고 있다.

그런데 이렇게 활기를 띠고 있는 대중문화론의 와중에서 페미니즘의 목소리는 별로 크지 않은 것 같다. 현대의 대중문화론의 특성은 페미니즘을 하나의 시각으로 어느 정도 담고 있다. 그러나 이는 극히 일부분에 불과한 관심이며 결코 중심적인 입장이 되지는 못하고 있다.

최근 소설, TV, 영화, 잡지 등 대중매체에서는 잘 팔리는 상품으로서 페미니즘을 이용하는 데 열심이다. 소설도, 영화도 페미니즘이라는 타이틀을 달면 일정정도 대중의 호기심을 자극하여 대중을 끄는데 성공하는 것처럼 보인다. 사실상

대중매체가 페미니즘이라는 진보적인 사회의식을 대중적으로 확산하는데 크게 기여하고 있는 측면도 있다. 많은 부분이 섀부른 상품화로 인해 뒤떨린 채로 대중에게 전달된다는 심각한 문제가 있기는 하지만 말이다. 그런 만큼 대중매체론과 여성학과의 만남은 시급히 이루어져야 할 것이다.

그동안 페미니즘 시각에서 매체를 다루고 있는 책은 거의 없었고 짧은 글들만을 단편적으로 만날 수 있었다. 최근 페미니즘 시각으로 대중매체를 접근하고 있는 몇 권의 책이 출간되었다. 황무지와 같은 국내의 페미니스트 대중매체론 연구 분야에서 볼 때는 무척 반가운 일이지만 한편으로 우려되는 점도 있다. 즉 서구의 페미니스트 대중매체론을 그대로 우리 사회에 적용하려는 경향에 대한 문제이다.

여기에 소개하는 네 권의 책은 페미니즘의 시각에서 대중매체를 연구한 성과를 담고 있으며 그 안에서 이론과 실천의 여러 측면을 보여주고 있다. 모두 1993년에 출판된 것으로,

지난 해부터 대중매체를 페미니즘의 시각으로 접근하려는 걸음마가 시작했음을 알 수 있다.

『대중매체와 페미니즘』

(원용진·한은경·강준만 엮음, 한나래, 1993)

『페미니즘은 대중매체를 어떻게 볼 것인가?』, 『둘 사이의 관계는 어떠한가』에 대해 그동안 여기저기서 산발적으로 이야기가 있어 왔다. 그러나 페미니즘 시각에서 본 대중매체에 대한 본격적인 이론서로는 아마 이 책이 처음일 것이다. 대중문화에 대한 관심이 고조되고 있는 사회적 분위기 속에서 대중매체와 페미니즘의 접합을 시도하고 있다.

세 사람의 언론학자가 여성학에 대한 깊은 관심 속에서 조심스럽게, 하지만 의미있는 작업으로서 외국의 글을 번역해 엮었다. 외국의 글인데다 다소 이론적이기는 하지만 구체적인 사례들도 언급하고 있어 우리 현실을 돌아보는 시각을 다듬는데 많은 도움이 된다. 특히 이론과 실천의 측면으로 나누

어 실천에 그 비중을 두고 있는 점이 이 책의 특징이다.

〈제1장 대중문화와 여성해방주의〉의 필자 원용진은 대중문화 연구의 흐름과 여성해방론의 변화를 짚어보고, 그간 두 분야의 접합으로서 어떤 연구가 진행되어 왔는지 살펴보고 있다. 그리고 영화와 TV라는 매체를 중심으로 다양한 논의와 분석을 실천과의 관련성 하에 파악하여 보여준다.

2장은 〈커뮤니케이션 연구와 페미니즘〉이라는 제목하에 이론적인 글들을 번역해 실었다. 처음의 글은 성차별적인 사회과학에 대한 문제를 다루고 있고, 이어서 페미니즘의 각 입장에 따른 매체연구를 검토, 비판하고 있다. 그리고 대중문화에 대한 페미니스트적 접근 방법에 관한 글도 실려 있다.

3장 〈대중매체와 여성〉에서는 실천과 관련된 글들을 번역해 실었다. 여성운동과 잡지·뉴스 등 매체와의 관계, 여성 언론인의 투쟁사, TV 드라마 분석, 광고에서의 여성 묘사에 관한 구체적인 기준, 포르노 논쟁 등 우리 현실에서도 맞닥뜨리

〈피고인〉에서 〈후라이드 그린 토마토〉, 〈피아노〉, 〈델마와 루이스〉...

국내의 〈단지 그대가 여자라는 이유만으로〉에서

〈나는 소망한다 내게 금지된 것을〉에 이르기까지...

지금 우리는 '페미니즘 영화' 혹은 '여성영화'가 잘 팔리는 시대에 살고 있다.

고 있는 문제에 대한 미국의 구체적인 사례들이 실려 있다.

『페미니즘/영화/여성』

(유지나·변재란 엮음, 여성사, 1993)

다양한 대중매체 중에서도 영화와 TV는 가장 큰 영향력을 가진 매체이며 대중들의 관심 또한 높다. 특히 영화는 이론적 관심의 대상인 동시에 대중적인 관심의 대상으로서 매우 중요한 영역이다. 그동안 쌓여온 영화이론의 무게가 만만치 않은데다 이제 페미니즘 영화비평의 활성화나 여성영화가 제작될 수 있는 역량이 어느 정도 마련된 시기를 맞이하고 있기 때문에 더욱 그러하다.

1993년 가을에 열린 여성영화제에 쏟아진 관심은 사실 기대 이상의 성과였으며 페미니즘 영화에 대한 대중들의 열망을 몸으로 느낄 수 있었던 중요한 장이었다. 여기서 우리는 최

근 들어 확산되고 있는 페미니즘의 열풍과 함께 영화가 갖는 대중문화로서의 위치를 다시 한번 확인해 볼 수 있었다.

〈피고인〉에서 〈후라이드 그린 토마토〉, 〈피아노〉, 〈델마와 루이스〉... 국내의 〈단지 그대가 여자라는 이유만으로〉에서 〈나는 소망한다 내게 금지된 것을〉에 이르기까지... 지금 우리는 '페미니즘 영화' 혹은 '여성영화'가 잘 팔리는 시대에 살고 있다.

이러한 와중에 페미니즘 영화에 관한 최초의 책인 『페미니즘/영화/여성』이 마조리 로젠, 클레어 존스톤 외 외국 필자들의 글을 묶어 출판되어 페미니즘과 영화에 관심이 있는 독자들에게 반가움을 선사하고 있다. 그동안 전문 영화잡지 등을 통해 단편적인 관심이나 끊이지 않아 왔지만 페미니즘 영화에 관한 독립된 책은 없었다. 비록 외국의 글을 번역한 것이

나마 페미니즘에 기반한 영화 만들기과 보기에 대한 갈등을 다소 풀어줄 수 있을 것이다.

이 책의 큰 틀은 "21세기를 앞둔 오늘날... 페미니즘은 앞으로 한국사회의 발전과 열림을 위해 당연히 받아들여야 할 하나의 정신적인 태도 내지는 시각"이라는 인식의 확산에 기반해서 페미니스트 영화비평의 출발에서 현단계에 이르기까지 중요한 관점과 논쟁을 제시하는 것이다.

책의 구성은 크게 네 부분으로 되어 있다. 〈1장 페미니스트 영화비평의 시작과 전개〉에서는 영·미에서 70년대부터 시작된 페미니스트 영화비평의 고전적인 글 세 편을 소개한다. 〈2장 페미니스트 영화비평의 장르 및 작가분석〉에서는 '거장' 히치콕의 영화에서 〈에이리언〉까지 장르별로 작품에 대한 분석을 하면서 영화 속에서 여성의 재현에 대한 문제를 다루고 있다.

『영화로 읽는 여성의 삶』은 영화속의 여성에 대해

크게 두가지 문제의식을 갖고 출발한다.

첫째는 그간 영화에서 표현하는 여성의 모습이 남성중심적 시각에서 그려져 왔다는 것이고,

둘째는 여성의 성을 상품화하는 문제이다.

〈3장 페미니스트 영화비평의 틀과 관심〉에서는 영화를 중심으로 그 내부와 외부에서 여성의 주체성에 대한 문제를 담고 있다. 그리고 〈4장 세계의 여성감독 32인〉에서 여성감독들을 소개함으로써 여성이 빠진 영화사(史)의 복원을 시도하고 있다. 각 장의 머리에는 엮은이들이 자세한 도움말을 실어 책에 대한 이해를 돕고 있다.

『영화로 읽는 여성의 삶』

(이영자, 서울 YMCA, 1993)

요즘에는 영화를 꼭 영화관까지 가야 볼 수 있는 것은 아니다. 영상기기의 발전과 비디오 필름의 보급으로 명실공히 '안방 영화관' 시대를 맞고 있다.

그러나 비디오 가게에 빼곡히 꽂혀 있는 수많은 영화 중에서 어떤 것을 봐야 할 것인가 하는 골라보기의 어려움이 새롭게 생겨난 것도 사실이다. 이러한

어려움을 조금이라도 덜어 줄 수 있는 지침서가 작은 책으로 만들어져 나왔다.

물론 비디오 골라보기에 대한 안내서는 이미 상당히 나와 있다. 그러나 이 책은 페미니즘의 시각에 기반해서 영화를 선별해 소개하고 있는 유일한 책이다. 여성의 현실을 몇 가지 주제로 나누어 이에 적절한 내용을 담고 있는 영화를 소개하였다. 이 책의 특징은 단순히 영화의 내용을 소개하는데 그치지 않고 어떤 시각으로 볼 것인지, 어떤 내용을 가지고 무슨 이야기를 하고 어떤 생각들을 발전시킬지 수 있을 것인가에 대해 중심으로 다루고 있다. 일종의 영화로 보는 여성학 교과서이다.

저자는 영화를 대할 때 몇 시간 화면을 보고 즐기는 데서 그치는 것이 아니라 토론문화가 필요하다고 역설한다. "영화는 인간의 삶을 읽을 수 있는 의미

심장한 텍스트"이기 때문이다. 따라서 영화를 수동적으로 보는 것에서 나아가 분석적이고 비판적이며 창조적 안목을 길러갈 수 있도록 노력하는데 이 책은 하나의 길잡이가 될 것이다. 이미 많은 여성학 강의에서는 영화를 좋은 교재의 하나로 소개해 왔고, 그로부터 열면 토론이 벌어져 왔음을 생각할 때 많은 사람들이 보다 쉽게 여성해방주의를 접할 수 있게 하는 책이라고 생각된다.

이 책에서는 영화 속의 여성에 대해 크게 두 가지 문제의식을 갖고 출발한다. 첫째는 그간 영화에서 표현하는 여성의 모습이 남성중심적 시각에서 그려져 왔다는 것이고, 둘째는 여성의 성을 상품화하는 문제이다. 이러한 문제점들에 대한 날카로운 시선을 가지고 이제까지 무심하게 보아왔던 영화들을 다시 보는 동시에 우리도 하루빨리 본격적인 페미니스트

영화를 갖게 되기를 기다리는 마음을 담고 있다.

책의 구성은 성과 사랑/ 사랑과 일과 결혼/ 가족제도와 여성/ 여성의 삶-억압과 굴종과 도전/ 여성과 직업, 사회활동/ 성폭력/ 자본주의, 향락문화, 여성/ 여성의 사회의식이라는 소제목하에 총 38편의 출시된 영화를 소개하고 있다.

거의가 잘 알려진 영화이고, 모두 비디오프로 접할 수 있다. 각 장에서는 총론을 통해 문제의식을 던지고 영화의 내용과 의미를 소개한 뒤 토론거리를 덧붙여 영화를 보고 생각하는 데 도움을 준다.

『최진실 신드롬』

(마정미, 청하, 1993)

마지막으로 소개할 책은 전체적으로 페미니즘 시각을 내세우고 있는 책은 아니다. 그러나 비교적 쉽고 흥미로운 글쓰기와 화보를 곁들여 우리의 문화현상을 분석하고 있기에 소개하고자 한다. 일반 대중들과 밀접한 관련이 있는 대중매체에 관한 이야기가 대중들에게 읽히기보다는, 이론이나 학문적

인 수준에서만 논의가 되는 대중문화론의 현실에 대한 답답함을 조금은 풀어줄 수 있을 것이라고 생각한다.

최진실은 남성 대상 여론조사에서 애인상대 1위, 결혼상대 1위를 차지하였을 뿐만 아니라 대한민국 사람이라면 남녀노소를 불문하고 그녀를 좋아하는 사람이 별로 없을 것이라는 찬사까지 듣는 스타이다. 이 책은 '최진실 신드롬'의 정체를 분석함으로써 90년대 우리 대중문화의 현주소를 밝히고자 한다. 한 사람의 스타를 단면으로 이 시대 문화와 자본의 연결 고리를 찾으려는 것이다. "가벼운 대중문화와 무거운 문화이론의 접합에 관한 갈증에서 실질적인 우리의 문화를 독해하고 문제점을 파악하려는 시도"라고 저자는 밝히고 있다.

특히 대중문화에 관한 책들이라면 번역물과 외국이론을 번역한 것이 대부분인 실정에서 우리 현실을 꿰뚫어보고자 하는 노력이 돋보인다. 페미니즘에 입각해서 씌여진 책은 아니지만 최진실이라는 이 시대의 대표적인 여성상을 중심으로

여성다움의 기준의 변화나 가부장제 문화의 현단계를 실제적으로 살펴볼 수 있을 것이다.

최진실이 출연한 광고나 드라마는 여전히 많은 사람들의 눈길을 잡아끈다. 그녀는 '귀엽고 명랑하고 밝고 순수해' 보인다. 보고만 있어도 기분이 좋아진다는 사람도 있다. 그러나 막연히 '좋다, 예쁘다, 멋있다'는 느낌을 갖는 데서 한걸음 나아가 그 안에 숨겨진 의도와 문화적 의식이 무엇인지 찾아본다면 일상적으로 접하는 매체가 새롭게 보일 것이다.

책의 앞부분은 최진실 신드롬의 발상지가 된 광고를 중심으로 신드롬의 형성에 관해 살펴보고 수제비 미학, 이미지 메이킹과 최진실이 출연한 여러 작품 분석, 그녀의 에로티시즘에 관해 이야기한다. 그리고 도전적인 여성으로서의 최진실의 이미지를 가부장제 사회가 어떻게 너그럽게 수용하게 되는지에 대해서도 분석하고 있다. 후반부에서는 자본주의하의 문화 현실에 대한 이론적 틀거리를 다루고 있는데, 다소 산만한 느낌을 주기도 한다.◆

광화문으로 나와 주세요

신 윤 덕 자유기고가

광 화문의 밤은 언제나 추웠어요. 진눈개비 흩날리는 겨울밤은 물론이려니와 피곤에 절은 사내들이 한 잔 술로 더위를 식히고자 작은 파라솔 밑에서 맥주거품을 마셔대는 여름밤도 내게는 출제만 느껴졌어요.

어느 시인의 말처럼 봄은 우리 몰래 우리 세상에 온다지만 내게는 봄이 오지 않았어요. 어디선가 향긋한 속내음이 밀려오길 소망했지만, 봉긋한 진달래 꽃잎이 터져나는 소리가 들려오길 소망했지만 내게는 그저 소망일 뿐이었어요.

왜 그런지 벌써 감이 잡힌다구요? 그러시겠지요. 당신은 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌 지금, 미국도 아니고 인도도 아닌 대한민국에서, 일천 구백 구십 사년인 오늘, 살고 있으니까요.

나는 꿈도 많았고, 하고 싶은 일도 많았고, 소망하는 일도 많았습니다. 내게 주어진 현실을 꿈꿈히 살아냈고, 가슴은 뜨거운 열정으로 용솟음쳤고, 나의 미래를 위해 순간순간을 열심히 살아왔어요.

아, 잠깐만요. 이 글을 쓰는데 문득 전화벨이 울렸어요.

받았지요. 공손히, 전화선 저쪽에서 말했어요.

거 김씨 떠난 지 얼마나 됐수? 순간적으로 잘못 걸린 전화구나 생각하면서 내가 말했어요. 전화를 잘못 거신 것 같은데요. 몇 번에 거셨어요? 물론, 화 같은 건 내지 않았지요. 나는 화를 내지 않거든요. 그랬더니 다시 물었어요.

'아, 이거 참, 거기 덕성설비 아뇨?'

전화선 저쪽에서 다소 거칠게 되물었어요. 물론 남자였지요. 나는 순간적으로 목소리를 더 공손히 하면서 낮게 말했어요.

'아니예요. 전화를 잘못 거신 것 같아요. 죄송, 합니다'

'죄송, 합니다'란 말은 물론 내가 한 말이었습니다.

미안해요. 잠시만 얘기를 했네요. 가끔 이런 일이 있거든요. 다시 하던 얘기를 마저 할게요. 정말 미안해요.

그랬어요. 나는 꿈도 많고 희망도 많고 세상을 참 열심히 살았어요. 우리집은 그다지 부잣집이 아니었어요. 물론 대학엔 가지 못했지요. 누구나 뻔히 아는 것처럼 오빠와 남동생을 대학에 보내야 했어요. 난, 그게 한참 동안 속이 상하기도 하고 억울하기도 했지만 어쩔 수 없다고 나를 달



했어요.

우리 부모님은 딸기농사를 지으셨거든요. 그것도 우리 논밭이 있어서가 아니고 남의 논을 빌려서 지었어요. 겨울엔 논농사를 지을 수가 없으니 논이 놀잖아요. 그래서 겨울에 남의 논을 빌려 거기에 비닐하우스를 만들고 딸기농사를 짓는 거예요.

그러고 난뒤 봄이 오면, 아, 그래요. 온 들판에서 쑥내음이 물씬 풍기고 저 언덕 너머 아지랑이가 피어 오르는 그런 봄이 오면, 우리는 일제히 나서서 비닐하우스를 걸어냈어요. 가끔씩은 한창 물 오른 딸기 덩굴을 걷어내야 했어요. 논

을 비워줘야 하니까요.

지금이야 우루과이라운드다 뭐다 해서 벼농사 대신 다른 농사들도 많이 짓나보는데, 제가 어릴 때만 해도 논에는 벼를 심어야 하는 걸로 모든 어른들이 알고 있던 때였거든요.

잘 모르겠어요. 그런 건 너무 어렵고 난 잘 모르겠어요. 하여튼 우리집은 그랬어요.

그렇게 겨울 한철 딸기 농사를 짓고 일년 내내 남의 집 농사에 품을 팔러 다니는 부모님에게 난, 때를 쓸 수가 없었어요. 그래서 대학에 가지 않겠다고 내가 먼저 말했어요. 때를 써도 소용없다는 것을 잘 알고 있었으니까요.

그런 나에게 어른들은 착하다고도 했고 더러는 게 분수를 잘 안다는 표정으로 혀를 끌끌 차기도 했고 또 더 많은 어른들은 당연한 일로 여기면서 그다지 신경을 쓰지도 않았어요.

아참, 미안해요. 이런 애긴 굳이 하지 않아도 되는데, 당신은 미국도 아니고 인도도 아니고 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌 지금, 대한민국에서 살고 있으니 이런 애긴 굳이 하지 않아도 되는 건데 깜빡 했어요. 그렇죠? 너무 잘 알고 있는 애기 너무 흔한 애기잖아요. 어쩌면 당신도 나와 비슷한 동생을 두었을지도 모르고 또 어쩌면 이 글을 읽는 당신 자신이 나와 비슷하게 살아왔을지도 모르는데, 미안해요.

난 조금 후에 광화문에 가야 해요. 그래서 난 지금 조금 두려워요. 왜냐구요? 광화문은 늘 출근거든요. 왜 가는지 궁금하죠?

얘기할게요. 정말 하고 싶은 얘기거든요. 아니, 정말 하기 싫은 얘기예요.

내 얘길 들으면 당신은 어쩌면 '별것도 아닌 걸 가지고 사람 신경쓰게 하네' 할지도 모르겠고, 당신이 정말로 내 얘기를 진심한 마음으로 귀담아 들으면 나와 함께 울어줄지도 모르겠고... 그래요. 난 지금 마음이 굉장히 복잡해요. 한 가지 분명한 것은 알겠는데 나머진 다 모르겠어요. 뒤엉키고 찌그러지고 막 복잡해요.

난 타자수였어요. 처음에 타자를 치다가 한참 뒤엔 컴퓨터를 배워 오퍼레이터가 되었지요. 모두들 우리를 그렇게 불렀어요. 아가씨라고도 했지요. 사식집 아가씨. 난 그런 명칭이 싫었어요. 김은주씨하고 불러주길 원했지만 회사생활이란게

그렇게 아니잖아요. 싫은 거, 원치 않는 거, 그런 거 다 참는 자만이 살아남을 수 있잖아요.

다행히 난 조금 큰 사식집에서 일을 할 수 있는 행운을 잡았어요. 일은 고되었어요. 그렇지만 나는 꿈이 있었고 미래에 대한 희망이 있었고 주변의 내 또래 친구들이 위로가 되었기에 그런대로 행복했어요.

그때 일이 생겼어요. 회사가 문을 닫는다는 거예요. 어떻게 할 수가 없었어요. 단박이던 몇몇 친구들과 나는 한참동안 이리저리 일자릴 구해봤지만 쉽지가 않았어요. 그러던 어느 날 우리 사식집 거래처였던 어느 신문사 차장님이 우릴 구해줬어요.

그 차장님은 굉장히 큰 신문사의 출판국에 근무하는 분이었어요. 신문사마다 자체 사식집이 있지만 그 신문사는 워낙 많은 잡지를 내기 때문에 단행본은 주로 외주를 주었거든요. 그 외주를 우리 사식집에서 받아다 일을 했었지요. 그래서 알게 되었는데 사람이 참 좋았어요. 물론 나와 내 친구들이 일을 꼼꼼히 한 덕도 있었지만 그 차장님이 그 신문사에 우릴 취직시켜 준 거예요.

우린 감사하며 일했어요. 처음엔 아르바이트직으로 하자고 그러셨어요. 재벌회사에 딸린 신문사라서 차장님 마음대로 할 수가 없었거든요. 사규에 따라 당분간 아르바이트직으로 일을 하다 신년이 되면 계약직으로 바꿔주겠다고 했지요.

말도 안되는 돈을 받았지만 우린 계약직이 되면 임금도 오르고 보너스도 타고 퇴직할 땐 퇴직금도 받을 수 있다는 얘길 듣고 묵묵히 일했어요. 물론 굉장히 큰 신문사에 다닌다는 사실이

“ 차장님은 그랬어요

결코 내 앞에서 자신의 괴로운 애길 하지 않았어요

정말 인간적이었어요. 저에게 사람간의 관계에서 가장 중요한 것이 뭔지 아느냐고 물으면서

“그것은 상대에 대해 배려하는 마음”이라고 했어요 ”

우리에게 커다란 자긍심이 되었구요.

나중이야 알았어요. 우리가 계약직이 되었다라
도 정식직원의 반 밖에 안되는 월급과, 반 밖에
안되는 보너스와, 반 밖에 안되는 야근수당과,
반 밖에 안되는 퇴직금을 받는, 반쪽이 오퍼레이
터란 사실을 한참이나 지난 뒤에야 알았어요. 서
글렀어요. 우울했어요.

그럴 때마다 그 차장님은 내게 위로가 되었어
요.

“그건 이 사회의 어쩔 수 없는 구조야. 그 속
에서라도 꿈을 잃지 않는 마음이 중요하지 않겠
니. 열심히 일하면 훗날 웃으며 지금을 회상할
수 있을 거다”

주로 그런 말들이었지만, 지금 생각하면, 그래
요. 웃기는 말들이지만, 난 차장님의 그런 말들
이 커다란 힘이 되었어요. 그렇게 날 위로하는
차장님을 자주 만났어요. 그때 물랐으니까, 뭘
물랐으니까요.

그런데 이상한 건 차장님은 나보다 훨씬 돈도
많이 받았고 대학도 나왔고 미인인 사모님이 계
셨고 컴퓨터오락 귀신이 되어버렸다는 아들도 있
는데, 그런데도 차장님은 나보다 훨씬 괴로운 삶
을 사는 것 같았어요. 뭐라 내색은 안했지만 얼
굴을 보면 알 수 있잖아요.

차장님은 그랬어요. 결코 내 앞에서 자신의 괴

로운 애길 하지 않았어요. 정말 인간적이었어요.
저에게 사람간의 관계에서 가장 중요한 것이 뭔
지 아느냐고 물으면서 그것은 ‘상대에 대해 배려
하는 마음’이라고 했어요. 난 그래서 차장님에게
많은 것을 배웠지요. 어떤 말을 상대방에게 해서
그 사람이 괴로워한다면 하지 않는 게 그 사람을
진심으로 위하는 것이란 것도 배웠고 그 사람에게
힘이 될 수 있는 게 무얼까 먼저 생각하는 것도
배웠어요.

그리구요. 가끔씩 술도 마셨지만 차장님은 평
장히 자기관리를 잘하는 분이었어요. 나도 알만
큼은 알고 있었지요. 남자들의 숙셈이란 게 어떤
건지, 술을 마시면 이성을 잃기 때문에 조심해야
한다는 정도는 쑥맥이 아닌 이상 왜 모르겠어요.
하지만 나는 그렇게 조심할 필요가 없었어요. 차
장님은 늘 인간적이었고 날 인생 후배로 여겨줬
고 적당히 술 기운이 오르면 먼저 자리를 뜨자고
권하실 정도니까요.

네 계절 정도를 평화문에서 보냈을 때였어요.
그랬어요. 일년 정도가 지났을 무렵이었어요. 차
장님의 인간적인 모습은 딱 일년의 유한성일 뿐
이었어요. 맞아요. 지나고 보니 그렇다는 거죠.
며칠 전까지만 해도 난 차장님을 인간적으로 존
경했으니까요.

일년 정도가 지났을 때, 난 굉장한 상처를 받

았어요. 아니, 며칠 전까지만 해도 내가 차장님
에게 돌이킬 수 없는 상처를 입혔다고 생각했어
요.

알겠지요?

무엇 때문에 내가 차장님에게 상처를 입혔는
지, 그렇게 생각했는지 당신은 알지요?

여행을 가자는 제안을 해왔어요. 멀리 가는 것
도 아니고 가까운 교외로 나가 바람이나 쐬자는
거였어요. 일박을 하는 것도 아니고 토요일 근무
를 마치고 당일로 다녀오자는 얘기였어요. 내가
어떻게 거절을 하겠어요. 처음으로 내게 부탁을
해온 건데, 그리고 차장님은 고매하신 분이데,
난 흔쾌히 따랐지요. 한번쯤 감사 표시를 하고
싶기도 했구요. 늘 내게 도움만 주는 차장님이시
지만 한번도 내게 감사 표시를 할 수 있는 기회
를 주지 않았으니까요. 그리고 처음으로 사모님
과의 관계가 너무 어렵다는 말씀을 했으니까요.
위로가 되고 싶었어요.

서울을 벗어나니 공기도 달고 마음도 많이 너
넉해졌어요. 형광불빛 아래에서 하루 종일 시달
리는 내 몸이 훨훨 날아갈 것처럼 가벼워졌고 오
랜만에 흙냄새 풀냄새를 맡으니 살 것 같았어요.
근처에 작은 호수가 잔잔한 물결을 일으키고 저
멀리에서 경경 짚어대는 멍멍이 소리도 정겹기만
했어요.

그렇게 나는 즐거운데 차장님은 아니었어요.
연신 담배만 피워물고 가끔씩 나를 지그시 바라
보기만 했어요. 난 뭔가 차장님을 위로하고 싶은
데 어떻게 해야 할 지를 몰라 막막했어요.

우린 술을 마셨지요. 차장님은 천천히 마셨어

요. 정말 괴로운 일이 있어 보였어요. 말을 하지
않으니 내 마음은 더 아팠어요. 한참이 지난 후
차장님은 너무나 끔찍한 말을 해왔어요. 벌써 몇
년째 사모님과 각 방을 쓸 정도라는 거예요. 처
음부터 잘못 만난 인연이란 얘기까지 했어요. 너
무나 가여웠어요. 난 부부관계에 대해 잘 모르니
까 그저 듣기만 했어요. 차장님은 끝내 눈물을
흘리며 나를 바라보았어요.

밤은 깊었고 서울로 가잔 얘기를 할 수가 없었
어요. 그리고 당연히 차장님이 먼저 돌아가자는
얘기를 할 거라 생각하면서 난 그저 가만히 있었
어요. 둘 다 심하게 취한 건 아니었지만 서울로
돌아오는 차편은 이미 모두 끊어졌고 운전을 할
수 있을 만큼은 아닌 상태라 난감하고 조금 불안
한 마음도 들었지만, 난 어떻게 할 수가 없었어
요.

그랬어요. 차장님은 더 많이 취해버렸고 난 그
밤을 차장님과 함께 보내게 되었어요.

아, 끔찍해요. 생각만 해도 무섭고 두렵고 끔
찍한 밤이었어요.

아침에 눈을 뜨고 나서 차장님은 굉장히 괴로
워했어요. 나를 부둥켜안고 수십 번도 더 미안하
다고 했어요. 자꾸자꾸 그러니까, 난 정말 몸둘
바를 모르게 되어버렸어요. 내가 잘못해서, 차장
님을 괴롭게 만든 게 아닌가 싶은 마음이 들 정
도였어요.

가끔씩 엘리베이터 안에서, 구내식당에서, 차
장님과 부딪쳤지만 나는 용기가 없었어요. 왜냐
구요? 차장님의 눈빛이 너무나 상심한 눈빛이었
고 나로 인하여 너무나 괴로워한다는 걸 느낄 수

“ 난 며칠 전에야 알았어요.

명숙이, 경자, 정은이, 영선이가 나와 똑같이
내 뒤를 따라왔다는 것을 며칠 전에야 알았어요.

난 이제 알았어요.

내가 정말 미안하고 죄송해야 할 사람들이 누구인지,
부디 날 용서하고 광화문으로 나와줘요. ”

있었으니까요. 나는 오로지 차장님만 염려가 되었어요.

내 탓이라고 생각되었어요. 고맙하신 차장님의 삶에 내 실수로 오점을 남긴거라 자책했어요.

그 때부터였어요. 광화문의 밤이 추웠고, 난 아무때고 누구에게고 미안하단 말을 버릇처럼 하게 되었어요. 특히 남자일 경우에 더 심했어요. 그래서 거친 말로 덕성설비 아니냐는 전화를 받아도 나는 죄송하다고 낮은 목소리로 말하면서 전화를 끊게 되었어요.

이젠 약속 시간이 다 되어가요. 일어서서, 어 기영차 일어서서, 나는 광화문으로 가야 해요. 나는 꿈도 많았고 희망도 많았고 환한 미래도 가졌었지만 이젠 아니에요.

아니, 이제부터 어쩌면 정말로 나의 미래를 꿈 꿀지도 몰라요. 그래서 나는 광화문, 그 춥고 무서운 광화문의 밤외출을 시도하려 해요. 도와줘요. 당신이 미국도 아니고 인도도 아닌, 백년 전도 아니고 백년 후도 아닌, 오늘, 일천 구백 구십 사년 오늘, 대한민국에서 사는 당신이 날 좀 도와줘요. 나의 밝고 씩씩한 미래를 위해 당신의 힘이 절대적으로 필요해요!

오늘 약속이 무언지 궁금하시죠? 혹시 알고 있

었어요? 아, 그렇다면 난 정말 힘이 나요.

그래요. 오늘, 우리들, 가슴 아픈 우리 오퍼레이터들, 우리들이 모이는 날이에요.

명숙이, 경자, 정은이 그리고 이제 갓 들어온 영선이까지 모두 모이는 거예요. 나까지 모두 다섯이지요. 어쩌면 그 자리에 당신이 올지도 모르겠네요. 꼭 오시길 바라겠어요. 부디 오셔서 우리 다섯 오퍼레이터, 아니 이 땅의 반 인구인 여성들이 우리들의 희망과 꿈과 밝은 미래를 흔들 어버렸던 차장님들, 그 차장님들을 배양해내는 이 땅의 씩은 강물을 어떻게 해야 할지 함께 의논해줘요.

난 며칠 전에야 알았어요. 명숙이, 경자, 정은이, 영선이가 나와 똑같이 내 뒤를 따라왔다는 것을 며칠 전에야 알았어요.

난 이제 알았어요. 내가 정말 미안하고 죄송해야 할 사람들이 누구인지, 부디 날 용서하고 광화문으로 나와줘요. 약속 시간은 밤이에요.

한마디만 더 할게요. 난 그동안 혼자서만 있었어요. 혼자서만 추웠했어요. 이봄은 따로따로의 봄이 아니란 말을, 봄은 우리 몰래 우리 세상에 온다고 슬퍼했던 그 시인에게 말해주고 싶어요. ◆

민우알림판

「제3기 젊은 남녀를 위한 일·사랑·삶의 배움마당」이 열립니다

풍요롭고 값진 삶을 만들고자 하는 젊은 남녀를 위하여 '제3기 젊은 남녀를 위한 일·사랑·삶의 배움마당'이 열립니다. 본 배움마당은 매년 2회 실시하는 것으로 작년의 성원에 힘입어 올해 제3기 교육을 준비하게 되었습니다. 남자친구, 직장동료 등 진지하게 이야기해보고 싶었지만 그 기회가 없었던 이들과 함께 오십시오. 재미있으면서도 진지한 토론의 장이 될 것입니다.

●일시 : 5월 17(화), 19(목), 24(화), 26(목), 28(토)

화, 목 7:30 토 3:30

●장소 : 이화여대 가정관 319호

●프로그램

5월 17일(화) 나의인생, 나의 직업 (지은희 - 한국여성사회교육원 부원장)

19일(목) 감춰진 성, 드러난 성 (이숙경 - 여성사 편집위원)

24일(화) 일하는 사람의 정신건강

(최보문 - 강남 성모병원 신경정신과, 의학박사)

26일(목) 젊은 남녀가 알아야 할 성지식

(구성애 - 동남노동연구소 연구위원, 성교육전문가)

28일(토) 이야기 한마당

: 젊은날의 아름다운 연애와 결혼을 위하여

사회 - 손석희 (MBC 아나운서)

토론 - 공지영 (작가), 사무직 남녀

「열린 가족 이야기 한마당」이 열립니다

가장 끈끈한 애정으로 묶여있다는 가족간에도, 현대사회의 특징인 개별화와 그에 따른 소외감이 많이 있습니다. 올해 '가족의 해'를 맞이하여 서로가 미처 생각지 못하는 가족구성원간의 문제, 즉 부부간의 문제와 부모-자식간의 문제를 중심으로 평범한 가족구성원들이 만나 여러 이야기를 풀어놓고자 합니다.

함께 짚어지는 문제들은 전문가들의 조언을 참고삼아 그 해결방안을 조심스럽게 제시해 보고자 합니다. 많은 분들이 함께 참여하여 우리 가족의 현재를 되짚어보는 기회를 가지 시기를 바랍니다.

- 일시 : 5월 21일 오후3시
- 장소 : 예음홀 (광화문 시사저널 건물 3층)
- 프로그램

1. 인사말
2. 다함께 노래하기 : 안혜경씨와 함께
3. 가족설문조사 결과보고
4. 촌극공연 : 극단 '오늘'
5. 토론마당

사 회 : 오숙희 (한국여성민우회 여성인권위원장)

전문가 : 김상태 (심리학 박사)

지은희 (한국여성사회교육원 부원장)

- 1) 자녀교육문제가 부부관계의 전부인 현상, 과연 바람직한가?
- 2) 현재 부모와 같은 남성상, 여성상에 대한 딸들의 부정적인 평가, 그 의미는?
- 3) 부모-자녀 관계에서 부(父)의 무관심 혹은 부재현상, 모(母)의 지나친 집착으로 나타난 문제점에 대해
- 4) 평범한 가정내의 갈등원인과 "열린 가정, 상호 이해 협조관계"를 이루기 위한 방안에 대해

6. 질의응답

7. '평등가족' 향한 우리의 선언 '주부20계명' 발표

민우회의 문은 언제나 활짝 열려 있습니다

민우회의 문은 언제나 활짝 열려 있습니다. 단체활동을 통해 늘 깨어있는 귀와 눈을 가지고자 하시는 분은 언제든지 오십시오. 민우회의 회원이 되시면 매달 다양한 주제를 가지고 진행되는 월례회와 더불어 영화비디오 감상반, 노래반, 역사연구반 등 각종 소모임 활동에 참여하실 수 있습니다. 회원 월례회는 노동문제, 환경, 언론, 건강, 국악, 유적답사 등 여러가지 재미있고 다양한 주제로 진행되고 있습니다. 회원은 민우회의 진정한 주인으로 총회와 조직위원회, 월례회를 통해 함께 민우회를 만들어 갑니다. 회원에게는 민우회에서 진행하는 각종 행사와 자료들을 할인해드립니다.

정기구독 회원을 모집하고 있습니다

계간 「사무직여성」의 정기구독 회원 신청을 받고 있습니다. 정기구독을 원하시는 분은 전화로 신청하시면 됩니다. 1년 구독료는 1만4천원입니다. 구독료는 정기구독 신청 후 아래 지로나 온라인번호로 입금해 주십시오. 편집실에서는 신규구독이나 구독갱신시 지로용지를 발송하고 있습니다. 가능하시면 지로를 이용해 주시면 감사하겠습니다. 발송사고가 있거나 문의하실 일이 있으면 언제든지 연락 주십시오.

조흥은행 308-01-134706 박미영
상업은행 109-08-195935 홍영주
국민은행 012-21-0896-393 박미영
신택은행 29504-1762509 박미영
지로 7519497

민우회로 오십시오!

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.

기간 「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.

1994 봄호 통권 제15호

발행처 · 한국여성민우회

발행인 · 정강자

인쇄인 · 박수선

인쇄소 · 고려컴

등록일 · 1991년 4월 16일

등록번호 · 바-1523

발행일 · 1994년 5월 9일

편집위원

김금숙 (중권사노동조합협의회 전문위원)

정강자 (한국여성민우회 공동대표)

조순경 (이화여대 교수)

최영희 (석탑노동연구원 부원장)

지윤정 (전 계간 「사무직여성」 편집간사)

편집실

안혜성, 최옥주, 최명숙, 정양희, 이수연, 최윤선

편집후기

사람들에게 지금은 어떤 계절일까?

아마 초여름? 하지만 내겐 아직 봄, 그것도 초봄이다.

계절이 이렇게 쉽게 가버릴 줄이야.

어쨌든 계절지가 나와서 이제는 당분간 다리 뻗고 잘란다.

편집실 식구들 모두의 땀방울이 안쓰러웠던 지난 계절. 안혜성

불러야 할 노래가 있다면 지금 부르십시오.

미소를 짓고 싶거든 지금 웃어 주십시오.

우리의 해가 저물면

노래부르기엔 너무나 늦습니다. 최옥주

파본은 교환해 드립니다

한국여성민우회

여성민우상담실...

민우상담실은 직장여성들의 노동문제뿐만 아니라, 성희롱문제에 대한 상담도 받고 있습니다.
전화 또는 편지, 방문상담을 통해
여성으로서, 노동자로서 겪는 여러 문제들을
함께 고민하고 풀어나가고자 합니다.
부당해고, 부당인사, 임금 및 승진 등 각종 차별,
그리고 여성에게 가해지는 각종 부당한 대우문제나
여성조직활동방안에 대해 어떻게 해야 할지 막막할 때
언제든지 찾아주십시오.
뿐만 아니라, 직장내에서 상사나 동료로부터
여성임으로 인해 성적 대상으로 대우받거나,
성희롱 등으로 노동권을 침해받고
속을 앓고 있는 여성에게도
활짝 문을 열어 놓고 있습니다.
이제 더 이상 침묵은 금이 아닙니다.

상담전용전화 : 274-5755