

1993년 2월 10일 통권 제11호·등록일자 1991년 4월 16일·등록번호 바1523·발행처 한국여성민우회·값2,500원

겨울

제간

사무직여성

1993. 2. 10. 통권 제11호·발행인 한명숙·발행처 한국여성민우회·값2,500원

특집 경영합리화바람과 노동자의 길찾기(1)

멋있는 동지 저 이름 없는 들꽃의 늘 푸른 생명처럼

생산직여성노동자 강해원

주장 일하는 여성이 바라는 여성노동정책

젊은날의 성과 사랑 성의식 족보찾기

해설 '오를 수 없던 산'이었던 여행원제 폐지를 바라보며

콩트 나는 음탕한 아내인가?



한국여성민우회

서울시 서대문구 창천동 114-9·전화 325-7057~8·팩스 325-7059



동두천 금이

안일순

똑똑히 보아라! 외면하지 말아라! 귀를 막지 말아라!
 이 나라 여자가 어떻게 죽어 있는지 똑똑히 보거라
 피곤죽된 주검 으깨어진 얼굴에
 너 반쯤 벌린 검푸른 입술은 무엇을 말하려 하나?
 피에 젖은 머리칼 아래
 너 흠튼 두 눈은 무엇을 보고 있느냐?
 갈퀴같이 오그라든 뺨뺨한 네 손은 무엇을 움켜잡으려 했느냐?
 유리조각에 너덜거리는 살점
 아아 여자의 자궁안에 콜라병이라니!
 고개를 돌리지 말아라. 죽은 금이를 똑바로 보아라
 참혹한 너의 주검을 선진조국 대로 위에 깃발처럼 올리고
 반도의 수치심을 메우는 북소리처럼
 아우성치며 나부끼게 해야 한다.
 너를 죽인 마굴이 법정에 서서
 천인공노할 잔혹의 범죄를 낱알이 고백할 때까지
 기지촌 여자들이 더이상 죽어나가지 않을 때까지
 그리고 그 자가 우리의 손으로 응징될 때까지
 너의 주검을 이 가슴에 붙 붙는 인두로서 화인을 찍으리라
 금이야 우리들이 너의 원혼을 갚아줄 때까지
 귀족성을 울며 구천에서 떠도는 한이 있더라도
 이승을 떠나지 말아라
 철조망도 미군도 가난도 D.M.Z도 없는 나라
 피흘림도 고통도 양공주도 없는 좋은 세상 만들 때까지
 너는 그렇게 깃발처럼 나부끼며 우리들 가슴에 살아 있다오.

계간 — 사무직여성

겨울
통권 제11호



한국여성민우회

차례

특집	경영합리화바람과 노동자의 길찾기(1)	6
	변화하는 기업의 경영전략과 노동의 대응/박준식	7
	사무직에서의 경영합리화운동의 실태/신노동정책연구반	19
	심층사례연구 ①	
	사무합리화와 노동통제/최성애	33
멋있는 동지		
	저 이름없는 들꽃의 늘 푸른 생명처럼/윤정숙	46
	생산직여성노동자 강태원	
주장	일하는 여성들이 바라는 여성노동정책	62
해설		
	'오를 수 없던 산'이었던 여행원제 폐지를 바라보며/윤정숙	68
좌담	92년을 돌아보며	
	전진하는 여성의 힘 확인했다	80
우리직장이야기		
	"남자가 성폭행 당했다구요?"/정옥선	91

상담	92년 한국여성민우회 여성노동상담 분석과 93년의 과제	
	일터의 주인되기 위한 힘찬 발걸음/정양희	94
자랑스런 우리 소모임	춤추며 노래하며 쌓아올린 동지애/안정민	102
연재	젊은날의 성과 사랑 ①	
	성의식 족보찾기/이상화	106
게시판	3.8세계의 여성의 날 85주년 기념 전국여성노동자대회 열려	117
살며 생각하며	내 이름은 어디에/박진희	118
여성풍속도	사무직여성, 여가 어떻게 활용하고 있나/이명신	122
영화평	그대안의 불무	
	색깔로 이야기풀어나가는 색다른 영화/임진희	127
콩트	나는 음탕한 아내인가?/안일순	132
한국여성민우회는		144

경영합리화 바람과 노동자의 길찾기(Ⅰ)

사무노동부문의 경영합리화운동이 점차 확산되고 있는 가운데 이에 대한 노동자, 노동조합의 대응은 매우 미온적인 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 한국여성민우회 신노동정책연구반에서는 자본의 경영합리화운동이 노동자에게 미치는 영향에 주목하고 사례조사연구와 대응방안 모색을 하게 되었다. 그 성과를 2회에 걸쳐 계간 「사무직 여성」에 분재한다. 전체순서는 다음과 같다.

1. 변화하는 기업의 경영전략과 노동의 대응
2. 사무직에서의 경영합리화운동 실태
 - 1) 사무혁신운동
 - 2) 감량경영과 조직개편
 - 3) 인재육성과 인사제도의 개편
3. 심층 사례연구
 - 1) 사무합리화와 노동통제
 - 2) 의식개혁운동과 노동자의식
 - 3) 경영합리화와 여성노동자
4. 좌담회 - 노동자, 노동조합의 대응방안

변화하는 기업의 경영전략과 노동의 대응

박 준 식 연세대 강사·사회학

한국의 노조운동은 87년 이후 중요한 고비를 맞고 있다. 적어도 현상적인 지표들만을 놓고 볼 때 노조운동의 전진이 정체하고 있는 듯하다. 그렇다면 노조운동의 정체는 무엇으로 설명될 수 있는가. 이와 관련하여 우리는 작업장 수준에서 전개되는 '권력관계'의 변화에 주목해보고자 한다. 한마디로 우리는 노조운동의 정체, 그 배경에는 신경영전략의 효과라는 변화의 흐름이 존재하고 있고, 이에 대한 적절한 대응이 필요하다는 점을 밝히고자 한다.

그렇다면 기업에서는 어떠한 권력관계의 변화가 발생하였는가? 권력관계의 변화에 대응하는 경영전략은 어떠한 것이고 이것이 작업장체제에 미치는 영향은 무엇인가? 이에 대한 판

단을 위해서 87년 이후 생산현장에서 나타난 변화의 내용에 주목하고, 이에 대한 대응방안들을 모색할 필요가 있다.

1. 신경영전략의 배경

한국농림협회가 1백대 기업(매출액 순)을 대상으로 경영혁신운동의 실태를 분석한 자료에 따르면 89년 현재 경영혁신을 추진하는 기업들은 총 75개사였다. 경영혁신운동의 성격을 보면 「전사적 종합운동」이 가장 많았고, 「기업문화운동」이 15개사, 「사무혁신운동」이 16개사, 「생산혁신운동」이 10개사, 「영업혁신운동」이 5개사로 나타났다.

우리나라 기업의 경영혁신운동은

87년 이후 대기업의 신경영전략은 노동운동의 진출로 인한 작업장체제의 권력이동, 그리고 자본국제화와 새로운 생산방식의 확산으로 인한 경쟁력 약화라는 파도에 대한 대응, 그 흐름을 반영한 것이다.

30년 정도의 역사를 갖고 있지만, 최근에 도입되는 경영혁신 기법의 내용은 70년대나 80년대와 비교했을 때 질이나 양에 있어서 큰 차이를 보이고 있다.

대기업들로 하여금 신경영전략을 추진하지 않을 수 없게끔 만드는 중요한 요인으로는 다음의 세가지 정도를 지적할 수 있다.

첫째, 노사관계의 변화에 따른 생산현장 권력관계의 변화이다.

대기업에서는 87년을 거치면서 작업현장 내부의 권력관계에 새로운 변화가 나타났다. 그 변화의 핵심은 경영권력에 도전하는 노동자들의 공식·비공식적 조직이 형성되고 이것이 기존의 작업장 통제체제를 붕괴시키게 되었다는 점이다. 권위와 통제의 붕괴에 따라 새로운 관리체제를 모색하는 것은 경영측의 입장에서도 절실한 과제의 하나가 된 것이다.

둘째, 국제적 수준의 경쟁환경 변화이다.

일국적 수준을 넘어 지구적 수준에서 전개되고 있는 현대기업의 경쟁과 협력은 경영전략에 있어서 일국적 차

원의 접근이 더이상 유효성을 갖지 못한다. 결국 국제적 수준의 자본간 경쟁과 협력이 기업의 전략에 훨씬 큰 영향을 미치게 되었다.

자본의 국제화는 노조운동에 대응한 자본의 이동성을 크게 증대시키면서 일국적 독점에 기초한 전통적인 노사관계의 패러다임을 붕괴시켜왔다. 자본의 국제화로 인해 노동시장도 국제적 시장으로 급속히 변모하고 있다. 노동력은 쉽게 이동하지 못하지만, 자본은 경쟁력의 회복을 위해 더 낮은 임금, 더 낮은 생산비용이 제공되는 지역으로 거침없이 진출한다. 이에 따라 과거 일국에 국한된 국민적 노동시장 개념의 유용성이 현저히 감소하고 있으며, 국제적 노동시장 개념을 도입해야 할 필요성이 높아졌다. 자본의 이동성 증대로 인한 노동시장의 국제화는 노사관계에 대한 인식에서도 국제적 시각에 기초한 새로운 접근을 요구하게 된 것이다.

셋째, 새로운 생산 패러다임의 확산이다.

현대기업의 생산시스템은 시장의

안정성에 기초한 대량생산방식과는 패러다임을 달리하는 '새로운 생산방식'에 기초하여 진행되고 있다. 논자들마다 차이는 있지만 새로운 생산방식은 ①생산과정에서 정보통신과 극소전자자동화기술의 대폭적인 채용 ②대량생산방식을 대체하는 품질지향의 다품종 소량생산 ③시장환경의 급격한 변화에 대응한 기업활동의 유연성 증대 ④국제적 지구적 수준의 기업활동 ⑤관료적 통제를 대체하는 노동자들의 자율적 참여를 그 특징으로 한다고 볼 수 있다.

새로운 생산방식의 확산으로 인해 일국적 독점에 기초한 전통적인 노사관계의 패러다임도 크게 동요하고 있다. 이와 더불어 노동조직 역시 새로운 전략적 패러다임으로 이행하고 있다. 이와 같은 변화의 흐름들은 전통적인 대량생산에 기초한 노사관계와 계급타협의 균형을 허물었다.

이와 같은 자본의 국제화와 새로운 생산방식의 확산은 단순노동에 기초한 대량생산 중심의 국내 독점대기업들의 경쟁력 약화를 초래하고, 직접적인 위협으로 작용하게 되었다. 국내시장에 대한 독점, 외국자본으로부터의 보호, 그리고 단순반복적 노동조직에 기초하여 경쟁력을 유지해온 대기업들은 과거와 같은 성장을 더

이상 기대하기 힘들게 되었다. 결국 대기업의 입장에서는 이에 대한 대응이 초미의 과제가 된 것이다.

87년 이후 대기업의 신경영전략은 노동운동의 진출로 인한 작업장체제의 권력이동 그리고 자본국제화와 새로운 생산방식의 확산으로 인한 경쟁력 약화라는 파도에 대한 우리나라 대기업들의 대응, 그 흐름을 반영하는 것이다.

2. 신경영전략의 전개

1) 능력주의의 전개

87년의 노동쟁의와 작업장 통제의 위기는 기업의 내부노동시장에 일차적인 영향을 미쳤다. 우리나라 대기업에서는 87년 이후에야 내부 노동시장이 본격적으로 형성된다. 내부 노동시장의 형성은 대기업의 지불능력이나 노동력의 수급상황보다는 작업장의 권력관계의 변화에 의해 강제된 것이었다. 87년 이후 작업장의 권력관계가 변화하면서 대기업에서는 내부 노동시장의 기본형태가 갖추어져 왔으며, 이는 특히 노조의 교섭력이 강한 대기업들을 중심으로 두드러지게 나타났다.

내부 노동시장 형성의 직접적인 단기적 효과는 노동자들의 직접적인 급



87년 노동자대투쟁의 결과, 작업현장 내부의 권력관계에 새로운 변화가 나타나기 시작했다.

여의 인상과 각종 비금전적 부가급여의 확대, 그리고 임금체계의 연공적 성격이 현저히 강화되는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 노조의 교섭력이 증대하면서 나타난 것이었다. 그러나 노조의 교섭력 증대를 수반하는 연공적 임금체계는 경영권력의 영향력을 약화시킬 가능성이 있었다. 따라서 경영측은 작업장 관리체계의 강화를 중심으로 내부 노동시장의 새로운 제도적 체계의 수립을 모색하게 된다.

이와 관련하여 중요한 비중을 점하는 것이 능력주의를 중심으로 한 인사노무관리체계의 개편 움직임이다.

이를 촉진하는 핵심적 수단이 직능자격제도다. 일본에서 발달한 능력주의적 인사관리는, 기업의 경영권이 강화되기 시작한 89년 이후부터 실험단계를 넘어서 경영전략 차원에서 주요 대기업들을 중심으로 도입이 시도되고 있다.

대기업에서 능력주의적 인사관리의 도입 움직임은 80년대 중반부터 나타나기 시작했다. 초기단계에서는 사무관리직을 중심으로 승진적책 해결을 모색하는 과정에서 이른바 신인사제도의 한 형태로 직능자격제도의 도입이 검토되었다. 직능자격제도의 도입을 처음 검토한 업종은 은행권이었

고, 제조업 분야에서도 89년 이후 철강 자동차 조선 등의 대기업들을 중심으로 이 제도의 도입을 위한 노력들이 전개되고 있다. 경영자단체에서도 이 제도의 도입에 의한 임금체계의 개편을 강력히 권고하고 있다.

직능자격제도의 도입을 중심으로 모색되는 신인사제도는 첫째, 직능등급 또는 자격구분에 따른 노동자들 내부의 이질화 둘째, 인사고과와 평가체계에 의한 직제통제의 강화 셋째, 노동자 개인간 경쟁 강화를 통한 인사예속의 심화라는 문제점을 안고 있는데, 이는 경영의 작업장 통제 강화를 의미하는 것이다.

따라서 직능자격제도의 도입은 내부 노동시장에 대한 기업의 통제력뿐 아니라 이완된 작업장 체제를 새롭게 구축하는 중요한 계기가 된다고 볼 수 있다. 이렇게 될 때 직능자격제도 도입은 물질적 보상체계뿐 아니라 제도적 규칙체계의 측면에서 노동자들의 기업의존성을 강화할 가능성을 안고 있다.

전체적으로 볼 때 대기업 중심의 내부노동시장체계는 지난 5-6년에 걸쳐 크게 강화되어 왔고, 내부 노동시장의 형성은 기업사회의 용량팽창을 기반으로 한 실질적 포섭의 기반이 구축되었음을 뜻한다.

2) 자동화의 급진전

공장자동화가 노사간의 핵심적인 현안의 하나가 되고 있다. 로봇과 컴퓨터가 생산현장의 단순반복적 육체노동을 빠른 속도로 대체하고 있다. 자동화에 대한 각종 실태조사 자료와 사례들을 보면 지난 5.6년간 우리나라 기업의 공장자동화에 대한 관심과 투자규모가 급속도로 확대되고 있음을 실감할 수 있다. 국내기업의 자동화에 대한 투자증가율은 87년 이후 연평균 53.2%를 보이고 있어 91년 현재 7천4백대에 이를 것으로 보이며, 이는 대수로 따져 세계 10위권 정도의 수준이다.

급속한 자동화가 노동자들에게 미치는 영향은 무엇인가.

첫째는 노동의 성격 그 자체의 변화다. 이것은 장기적이고 구조적인 측면의 변화라고 할 수 있다. 바로 이 측면에서 육체노동의 절대적인 비중은 급속히 감소하고 노동과정의 감시노동, 간접노동적 성격이 강화되는 현상이 나타난다.

둘째는 고용불안의 확산이다. 이미 고용불안은 심각한 문제가 되었다. 자동화로 인한 고용불안은 작업장 내에서도 큰 문제가 되고 있다. 자동화로 인해 발생하는 과잉인력을 재배치하는 과정에서 '배치전환'의 문제가

노사간의 심각한 갈등현상으로 등장한 지 오래다.

셋째는 노사관계에 미치는 영향이다. 이는 '노동배제형 자동화'가 작업현장의 통제를 강화하는 수단으로 기능할 가능성을 안고 있음을 의미한다. 현장작업자들의 참여와 요구가 반영되지 못하는 경영전략적 차원의 상의하달식 자동화는 결국 현장작업자들의 숙련을 고려하지 않는 '노동배제형 자동화'로 나아갈 위험성을 강하게 내포하고 있다. 우리나라 기업의 권위주의적 경영권력구조, 집중화된 의사결정체계는 이러한 가능성을 현실화시킬 가능성이 높다.

새로운 기술을 도입하고 이를 재설계하려는 노력이 '노동의 인간화'에 기여하기 위해서는 작업장 수준에서 노동자들의 참여가 전제되어야 한다. 생산과정의 맥락에 대한 노동의 개입이 없는 자동화는 기업사회의 인간관계 개선에 기여하기 힘들다.

3) 일본식 경영의 모방

우리나라 기업들이 일본식 경영을 모방하기 시작한 것은 어제 오늘의 일이 아니다. 오래 전부터 일본식 경영에 높은 관심을 갖고 이를 모방해 왔다. QC서클, 제안 및 개선제도, 무결점운동 등 일본식 경영의 형식들

에 대한 모방은 70년대부터 있어왔다. 작업조직의 측면에서는 80년대 중반부터 '적기생산방식' (Just-In-Time)을 비롯한 일본식 생산관리에 대한 관심이 광범위하게 나타났으며, 이를 우리의 작업현장에 도입하기 위한 시도들이 이루어졌다.

그러나 초기의 시도들은 이를 구축하기 위한 기업간 협력체계와 사회간접자본의 미비, 작업장 통제체제의 불완전성 등으로 인해 별다른 성과를 거두지 못하였다. 일본식 경영은 작업현장에 대한 강압적 통제만으로 강제되는 것이 아니고 이를 위한 작업장 통제체제의 구축, 노동자들의 '혼'에 대한 지배, 즉 노동자들의 자발적 참여와 동의에 기초한 경영권력의 완전한 '해계모니적' 지배를 요구했던 것이다. 초기단계 일본식 경영의 모방은 그 본질적 전제조건이 거의 충족되지 않은 채 형식과 외양의 강압적인 주입 이상을 넘어서지 못했다.

형식적인 시도에 불과했지만 일본식 경영의 도입 움직임에 결정적인 계동이 걸린 계기는 87년 노동자대투쟁이었다. 87년의 노동자대투쟁의 결과, 생산현장의 대립적 노사관계의 형성으로 통제체제가 와해되면서 거의 중단되었던 것이다.

그러나 기업들은 최근 들어 다시금 일본식 경영의 도입을 적극적으로 모색하고 있다. 최근 작업현장의 노사관계가 상대적 안정국면에 접어들면서 새로운 작업장 통제전략들과 결합되어 진행된다는 점에서 새로운 의미를 던져주고 있다. 이미 상당수의 기업들은 과거보다 더욱 적극적으로 '일본식 노무관리' 기법들을 광범위하게 도입, 생산현장에 적용하고 있다. 작업조직의 측면에서는 '적기생산방식'의 도입과 더불어 일본기업의 인간관계 관리기법들에 대한 보다 세련된 모방이 이루어지고 있다.

일본식 경영의 도입을 위한 최근의 시도들은 80년대 초반의 실패한 실험들과는 질적인 차이를 보이는 것 같다. 왜냐하면 최근의 시도들은 일본식경영론 아니라 이와 관련된 인사노무관리 체계 전반의 정비, 그리고 급속한 생산자동화와 결합되면서 추진되고 있기 때문이다. 실제로 일본식 경영기법의 도입에 대한 기업의 평가도 상당히 긍정적으로 나타나고 있어서, 일본식 경영은 87년 이후 신경영전략의 중요한 일부분을 차지하고 있다고 볼 수 있다.

물론 이러한 변화가 일본식 경영의 전반적인 확산을 의미하는 것은 결코 아니다. 그리고 이러한 경영전략이

성공할 수 있는 권력관계적 측면에서의 조건들이 충족된 것은 더욱 아니다. 그러나 기업의 시도들은 매우 빠른 속도로 이루어지고 있으며, 상당수의 기업에서는 이미 기존의 노동조직 체계와 결합하고 있다. 문제는 작업장 권력의 지형이 전혀 이동하지 않는 가운데 기업의 일방적인 주도에 의해 노동자들의 참여가 배제된 채 이와 같은 시도들이 이루어질 경우, 그것이 우리나라의 작업장체제에 미칠 영향을 가늠하는 것이다.

4) 기업문화전략

우리나라의 기업들이 기업문화에 대해 관심을 갖기 시작한 것은 최근의 일이다. 불과 몇년 사이에 대기업들을 중심으로 '기업문화' 운동, 직장내 '인간관계' 관리가 크게 강조되기 시작했으며, 이를 보급하는 각종 실무이론들이 80년대 후반에 급속히 확산되었다. 87년 이후 '기업사회'에 대한 종업원들의 정신적·문화적 '통합'을 강조하기 시작한 것이다.

대립적이며 경직된 노사관계의 틀을 벗어나 기업성원들에 대한 '비공식적' '소프트적' 통합전략의 중요한 내용을 구성하는 것이 바로 기업문화 전략이다. 그런데 강력한 기업문화는 자본에 의한 이른바 해계모니적 지배

의 확립을 의미한다는 점에서 결국 기업의 경영권에 대한 정당화 기제의 확립을 의미하는 것이다.

여기서 인간관계 혹은 기업문화 전략이 중요한 논점이 되는 것은, 노동자들 내부의 수평적 연대와 '노동자 사회'의 기반을 약화시키면서 그 자리를 '기업사회'로 대체해가기 때문이다. 그러한 의미에서 대기업의 기업문화전략은 노동에 대한 실질적 통제와 완성을 지향하고 있다고 보아야 할 것이다.

지금까지 우리는 87년 이후 대기업들을 중심으로 전개되고 있는 신경영 전략의 내용들을 간략히 검토해보았다. 그렇다면 이와 같은 신경영 전략은 87년 이후 작업장 수준의 권력관계에 어떠한 영향을 미칠 것인가. 87년의 노동자대투쟁을 거치면서 제한적인 수준에서나마 일정한 자율성을 획득할 수 있었던 노동자들은 또다시 경영층의 관리체계에 포섭될 것인가. 이는 결국 생산현장의 권력관계는 어떻게 변화하고 있는가의 문제로 귀결된다.

3. 노동의 대응

우리나라 대기업에서는 87년을 전후하여 생산현장의 '권력이동'이 발

생하였고 이후 이 권력관계를 둘러싼 갈등이 우리나라의 노사관계 지형을 특징지어왔다. 87년 이후 노조의 결성과 대규모 대중파업을 매개로 권력이동이 일어나 작업장에 대한 기업의 통제력은 일시적으로 약화되었다. 노조의 등장이 기존의 통제체제에 심각한 타격을 가했고, 현장권력의 상당한 부분이 노조로 이행하였다. 이러한 권력이동은 경영의 통제능력 약화를 가져왔고, 기업측은 이에 대처하기 위해 기존의 권위적 단순통제를 대체할 새로운 경영전략이 적극적으로 모색하기 시작했다. 우리나라의 노사관계는 87년 이후 새롭게 등장한 경영전략이 작업장 수준의 권력관계에 어떠한 영향을 미치느냐에 따라 상당한 부분 결정될 것이다.

작업장체제의 권력관계를 둘러싸고 전개되어 온 신경영전략의 흐름들은 무엇을 의미하는가. 이는 결국 경영의 유연성 증대로 파악될 수 있을 것 같다. 87년 이후 우리나라의 기업들은 노무관리, 제품시장, 기술체계, 국제분업 등의 제반 문제들에 대해 노동운동의 진출을 고려한 대응전략들을 본격적으로 모색해 왔다. 그러한 움직임의 전반적인 귀결은 작업장체제의 권력이동에 대한 기업의 대응능력, 즉 기업지배체제의 유연성을

노조는 기업에 의해 일방적으로 추진되는 경영전략에 대해 적극적인 대응의 방안들을 모색해야 하며, 이를 협약체제에 반영시켜야 한다.
보다 거시적 차원에서는 작업장 통제의 강화를 겨냥한 경영전략의 도입이 야기할 수 있는 부정적 효과에 대한 적극적인 대응을 모색해야 한다.

증대시키는 것이었다.

이에 대한 노조의 대응은 그 인식 능력에 있어서나, 현실적 대응전략에 있어서나 상당한 시간적 지체를 보이고 있다고 판단할 수밖에 없다. 그간 노조에서는 생산현장에서 진행되어 온 구조적 변화의 흐름들에 대해 둔감했던 게 사실이다.

만약 노조가 생산현장 수준의 권력관계에 영향을 미치는 핵심적인 요인들의 변화에 적절히 대응하지 못한다면 정치적인 국면이 일시적으로 호전된다고 해서 노동운동의 활성화를 기대하는 것은 더 이상 불가능할 것이다. 얼마 안되는 기간에 이미 노조운동이 처한 기반 그 자체가 변화했기 때문이다.

그러한 측면에서 우리는 기업조직과 노동시장, 기술체계 그리고 노동운동의 현장적 연관성에 주목할 필요가 있다. 기술체계와 노동시장, 노동

과정의 성격, 기업의 관리전략, 노동조직 내에서의 권력관계의 구조, 그리고 이에 기반한 노조의 조직전략과 이념 등에 대한 체계적인 고려가 절실히 필요한 시점이 되었다.

노동의 대응 중 중요한 점은 우선 단체협약에 있다. 노조는 기업에 의해 일방적으로 추진되는 경영전략에 대해 적극적인 대응의 방안들을 모색해야 하며, 이를 협약체제에 반영시켜야 한다. 보다 거시적 차원에서는 작업장 통제의 강화를 겨냥한 경영전략의 도입이 야기할 수 있는 부정적 효과에 대한 적극적인 대응을 모색해야 한다.

궁극적인 방안은 우리의 작업현장을 이윤을 위한 조직이 아니라 노동의 인간화와 사회민주화의 토대로 가꿀 수 있도록 하는 것이다. 이를 달성하기 위해서는 작업현장의 민주화가 부단히 추구되어야 한다.◆

사무직에서의 경영합리화 운동의 실태

한국여성민우회 신노동정책연구반

요즘 기업의 심볼마크, 기업이념들을 바꾸거나 2000년대를 대비한다는 각종 구호를 내걸고 경영합리화를 추진하는 기업들이 늘고 있다. 국내 및 국제경쟁력 강화를 위한 기업들의 대응은 '2000년대를 향한 경영전략' 혹은 '21세기 대응전략'이라는 이름아래 중장기 프로젝트로 진행이 가속화되고 있다. 정보화, 하이테크화, 고부가가치화, 국제화의 이름아래 기업과 노동자 모두에게 적용되는 과제로 부각시키고 기업측의 일방적인 주도에 노동자들이 따라오기만을 요구하고 있다.

'합리화'라는 말은 불합리함으로부터 벗어나는 것을 의미하며 따라서 합리화 자체에 이의를 제기할 사람은 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 우

리는 90년도 이래로 급속도로 전개되어 온 기업들의 경영합리화 운동에 여러가지 의구심을 갖지 않을 수 없다.

우리가 접해 온 몇가지 사례들은 우선 합리화 운동이 단지 노동자들의 희생만을 요구하는 것이 아닌가 하는 의구심을 갖게 했다. 한국의 기업들이 성장해 온 이면에는 합리적인 기업경영보다는 정부의 과잉보호와 특혜 속에 안일하고 파행적인 경영으로 경제구조를 왜곡시켜왔는데, 이러한 결과로 나타난 문제들을 노동자의 책임으로 전가시키고 노동자의 몫을 줄임으로써 그들의 기득권만을 유지하려는 것이 아닌가 하는 것이다. 물론 우리 기업들이 더 이상 미국과 일본의 종속적 구조하에서 부품산업과 노

'합리화'라는 말은 불합리함으로부터 벗어나는 것을 의미하며

따라서 합리화 자체에 이의를 제기하지는 않는다.

그러나 90년도 이래 급속도로 전개돼온 기업들의 경영합리화운동이 노동자에게 미치는 영향에 대하여 여러가지 의구심을 갖지 않을 수 없다.

동집약산업 수준에 머물고 있기엔 이미 그들의 경쟁국가로 부상했고 국제경제질서가 재편됨에 따라 국제경쟁력 강화가 사활의 과제로 대두한 점을 무시할 수는 없다. 문제는 합리화 운동 자체가 아니라 그것이 노동자들에게 미치는 영향이며 장기적으로 우리경제 발전에 도움이 되는 방향으로 진행되고 있는가이다.

우리 노동자들의 문제의식을 몇가지로 정리하면,

첫째, 과연 기업측의 합리화운동이 노동자들에게도 설득력을 갖는 진정한 합리화인가. 불필요한 노동이 증가한 부분 혹은 노동자들의 창조적인 고민과 협동을 통한 생산성 향상의 길을 막는 것은 아닌가.

둘째, 업무통합축소, 부서통폐합이 적합성이 있는가. 감원에 의한 인건비 절감만을 꾀하는 것은 아닌가. 여유인력화된 부분이 정말 과잉인력인가. 노동자들의 노동강도만을 높이고 고용불안만을 강화하는 것은 아닌가.

셋째, 능력주의 강화와 관련하여 능력 차이를 승진승급에 어느정도 반영하면 되지 성과급제도가 불가피한

것인가. 능력에 의한 성과를 객관적으로 추정할 수 있는 분야는 제한적인 것이 아닌가. 능력주의가 강조하는 효율성은 노동의 비인간화와 분절화를 초래하여 궁극적으로 생산성을 저하시키는 것은 아닌가. 동기부여와 기업경쟁력 강화를 위해서 반드시 능력주의 강화만이 대안인가.

하는 것들이다.

이러한 문제의식을 근거로 한국여성민우회 신노동정책연구반에서는 우선 문헌과 잡지, 신문 등에 나타난 정보를 중심으로 동향파악과 우리들의 관점을 정리하였으며, 사업장사례조사를 통해 진행과정 평가 등을 구체적으로 분석해보고 노동자 노동조합들의 대응방안을 모색해 보기로 하였다.

여기서는 몇몇 사업장 사례를 통해 그 내용과 전개과정을 살펴본다. 이 유형별 사례는 신문과 잡지 등에 실린 사용자측의 계획이나 발표를 정리한 것으로 진행과정상 드러나는 문제들이 구체적이지 않다는 한계가 있다. 노동자들의 구체적이고 진지한 평가를 통해 다음호에서 보완돼야 할

사무직의 경영합리화를 추진하는 과정에서 가장 먼저 실시하는 것이 분위기 조성이다. 분위기 조성은 자기일에 대한 목적의식성, 자기업무의 비용 알기, 업무자세에서 긴장감의 형성 등을 목적으로 한다. 뒤이어 사무간소화, 업무효율화로 표현되는 사무생산성 극대화가 시행되고 이 부분이 완료되면 조직개편과 감원 혹은 전산화가 본격적으로 진행된다.

부분으로 우선 남겨두기로 한다.

1. 사무혁신운동

기업들이 사무직에 있어서 경영합리화를 추진하는 과정에서 가장 먼저 실시하는 것이 분위기 조성이다. 분위기 조성은 자기가 하는 일에 대한 목적의식성, 자기업무의 비용 알기, 업무자세에서 긴장감의 형성 등을 목적으로 한다. 뒤이어 시행하는 것이 사무간소화, 업무효율화로 표현되는 사무생산성 극대화이다. 이 부분이 완료되면 조직개편과 감원 혹은 전산화가 본격적으로 진행된다.

조절하지 않으면 끊임없이 확대되는 자연속성을 가진 것이 사무노동부문이고 더이상 제조업 분야에서의 생산성 극대화는 한계가 있다는 인식 아래 기업들이 앞다투어 시행하고 있는 것이 바로 사무혁신운동이다. 지금까지는 사무노동비용의 불가시성, 사무노동의 자연증식력, 사무노동 평가의 곤란성 등으로 사무생산성 향상을 위한 운동은 거의 없었으나, 앞으로는

이것이 기업경쟁력을 결정하는 중요한 변수가 될 것이라는 기업측의 인식에 의해 사무혁신운동이 계속 확대될 것으로 보인다.

1) 사무혁신운동의 실태

일본의 능률협회가 80년대 중반에 대대적으로 보급했다는 사무혁신운동은, 우리나라에서는 88년을 전후하여 도입되어 90년대 들어 급속히 확산되고 있는 부분이다. 대부분의 기업에서는 막대한 투자를 하여 미국이나 일본의 컨설팅회사로부터 경영자문을 받아 실시하고 있다.

삼성은 업무량의 30% 삭감을 목표로 한 ABC(Aggressive Business Culture) STEP 2라는 사무혁신운동을 실시하였다. 일본 제코사의 VIP-M(Management)기법을 도입한 이 운동의 기본발상은, 한 사람 한 사람의 의식개혁을 통하여 업무의 목적 및 가치를 추구하게 함으로써 저가치업무, 중복업무, 과잉업무를 배제하고 여유인력화된 부분을 신규

업무에 재배치한다는 것이다. 삼성은 11개의 실천사항을 6개 사항으로 종합하여 6개월간 실시하였다.

호남정유는 외부기관의 자문없이 자체적으로 사무합리화운동을 전개하였다. 1989년 타스크포스 팀을 구성, 6개월간 본사 전 부문의 문서 5백여종을 분석하여 전초를 마련하였다. 개인 차원에서는 업무의 질을 높여 자기실현의 기회를 확대하고 궁극적으로 회사의 경쟁력을 강화하며 비전을 달성하도록 노력한다는 것이다. 구체적인 목표로는 1)사무업무의 30% 효율화 2)코스트 의식의 생활화 3)창의적 사고능력 개발 및 조직활성화 4)여유인력의 전략적 재배치 5)사무자동화 등이다. 현재 사무자동화 장기계획이 진행중이다.

주)럭키는 새로운 간접업무 효율화 기법으로 환영받는 OVA기법(Overhead Value Analysis: 간접부문 업무의 가치를 분석하여 업무를 단순화, 효율화시켜 업무생산성을 높이는 방법)을 활용하여 여유인력을 창출하고 이를 전략사업, 신규사업 등에 재배치한다는 목적으로 실행하고 있다. 이를 수행하는 기본 개념은 ①간접업무도 COST로 파악한다. ②업무자세에 가치를 두는 것이 아니라 서비스에 대한 수익자의 평가를 중시한다.

③간접업무는 숙인적이므로 비생산적인 일, 불필요한 일은 발생하기 마련이며 따라서 삭감의 여지는 항상 존재한다. ④효율화안에 대한 최종의사결정을 전사적인 입장에서 하게 하여 간접업무를 전략상의 중요한 수단으로 파악한다는 것이다.

한양화학은 2000년대의 초일류 기업을 지향한다는 기치아래 '직장인으로서 해야 할 일을 실천하면서도 정확하고 효율적인 업무자세를 생활화'한다는 DASH(Determination and Action for Superior Han Yang)운동을 전개하였다.

이외에도 쌍용 START-21운동, 선경의 슈팩스, 대우의 MAP, 경인에너지의 Phoenix 91, 한국화약의 PRO-2000, 효성그룹의 HIM 90, 아남산업의 CHALLENGE 500 등이 사무혁신운동의 내용을 담고 있으며 이러한 운동은 계속 확산일로에 있다.

2) 추진구조와 과정

보통의 경우 경영혁신팀 혹은 사무혁신팀 등을 별도로 구성하여 추진한다. 호남정유는 사무국과 부문별 관련인원을 책임자로 한 추진위를 구성하였고, 한양화학은 DASH추진팀을

만들었다. 금성계전은 사무혁신 사무국을 구성하였다.

사무혁신 추진팀이 구성되면 대체로 의식개혁운동을 시작으로 단계별로 진행된다. 예를 들어 금성계전의 경우 업무효율화 단계의 첫번째를 활성화 의식고취의 단계로 하고 표어·포스터 공모, 회람을 반복적으로 실시하여 분위기 쇄신을 유도하였다. 삼성은 UP!COST MIND운동(자신의 업무코스트 알기)으로 의식전환을 1차로 도모하였다.

한양화학은 1단계 관습개혁, 2단계 업무효율화를 통해 중복과잉업무의 배제, 조직관리의 효율화, 부문간의 업무조정 등의 단계를 나누어 업무의 30%를 줄인다는 목표하에 진행하였다.

호남정유는 OVA기법을 도입하여 회사문화에 맞게 변형시켜 실시하여 1,2단계는 부문업무 효율화, 3단계는 공통부문효율화를 실시하기로 했다.

주)럭키는 우선 전체업무를 단위업무로 세분화하고 두번째로 비용의 삭감안을 입안 평가하며 셋째, 위험도와 실행 난이도를 감안하여 효율화안을 선택하여 구체적 실행계획서가 마련되면 이를 시행하는 절차를 마련하였다.

21세기 국제적 종합기업으로 발돋

움하기 위한 생존전략이자 성장전략이라는 가치를 내걸고 경영혁신운동을 전개하고 있는 쌍용의 사무생산성 향상운동은 4단계에 걸쳐 시행되었다.

4단계가 끝난 후 사후관리를 위해 일본연수를 실시, 선진사례 체험을 통한 현장응용력을 향상하도록 하였다.

3) 사무혁신의 구체적인 내용

가. 사무환경개선

한양화학은 깨끗한 사무환경 만들기운동(사무용품 하나 갖기 운동, 책상 및 서랍정리, 퍼스컴 및 타자기 주변 정리, 부서내 샘플 및 카탈로그 정리 등)을 5일간 시행하였고, 정위치 표시작전으로 전화기, 의자, 비품 등의 위치를 지정하였다. 그 결과 6개월분의 사무용품을 절약했다고 한다.

호남정유는 사무실 배치를 개선하였으며, 경인에너지는 5S운동-책상 주변 정위치 활동, 사무용품 사용원칙 설정, 비품관리자 선정 및 비품수거, 정점활영을 통해 실시전과 실시후의 비교게시-을 벌였다.

벽산은 화일링화로 책상위를 깨끗하게 하였고 전선정리, 콘센트에 변

호매기기, 사무실간의 벽허물기(협력부서를 집중시킴), 접견실 별도 설치 등을 실시하였다.

나. 보고·회의 효율화, 문서량 삭감, 직무축소, 정보의 社有化

삼성은 3S(SIMPLE-간결, SPEED-신속, SYSTEM-규정 및 제도 보완)운동으로 보고문서 1매 BEST, 제작성 안 시키기, 당일결재 등으로 업무를 축소하였다. 특히 보고는 SOS(Short, On-time, Sign으로 결재)를 적용하고 회의는 3·3·7운동(3개의 원칙 : 회의없는 날 운영·1시간 내 종료·회의자료 간소화, 3개의 생각하는 방법 : 그만둔다·간소화한다·통합/위양한다, 7개의 물 : 정시참석 및 시작 종료시간 사전공표·참석대상 최소화·목적 명확화·사전자료 배포·전원발언 및 상호의견존중·회의록 생략)이라는 표어아래 정시에 준비해서 짧게, 회의록 안쓰기 등을 실시하였다. 또한 QUT40(문서량 삭감 운동)으로 보관서류 40% 폐기를 유도하였다. 결국 삼성은 APRO-S(3·3·7운동과 SOS운동)운동으로 회의시간, 회의개최비용, 보고건수, 결재소요시간, 보고문서 등을 42~46%까지 줄여 생산성을 향상했다고 평가했다.

경인에너지는 결재시간 단축을 위

해 결재권자 이석시 대리결재, 작성자 결재일시 명시, 결재권자 결석시 후결, 일일 결재 생활화, 구두보고와 메모보고 생활화, 문서작성의 비용 명시, 문서작성의 한글화, 보고문서의 축소를 도모하였다.

호남정유는 개인업무매뉴얼 작성, 문서수취증지, 회의효율화, 업무신속화, 문서량 삭감, 사무실 배치 개선 등 6개 과제를 제시하여 진행하였다.

한양화학은 다이어트 40(서류, 책 등 보유문서 줄이기)운동을 10일간 진행한 결과 36%의 보유문서를 폐기 처분하였다. 그리고 1분내 문서찾기 운동으로 분류표 작성(일반문서 전표 도서 장부 도면 등), 문서 보관위치 지정, 파일용품 표준화 등을 12일간 진행하였는데 그 결과 문서찾는 시간이 1백74초에서 85초로 단축돼 베스트 파일링 기네스북에 2명이 오를 정도가 되었다고 한다.

이외에도 대우는 사무용품 인쇄비 40% 절감운동(MAP), 기아자동차는 매뉴얼화, 파일링화, 결재라인 축소 등을 목적으로 한 WIM운동을 실시하였다. 포철은 91년부터 사무혁신을 진행, 2백여명을 다른 부서로 배치했으며 쌍용은 사무혁신으로 업무량의 17%를 절감했다고 한다.

호남정유는 우선 1단계로 직무를

세분화하고 각각의 비용을 산정하여
가시화한 다음 5백25명의 업무를 1
천5백개의 직무로 나눠 1백17억원의
인건비를 각 직무에 배분하였다. 2단
계에서는 전체 대상조직에서 총 8백
36건의 효율화안이 작성되어 31.5%
의 절감방안이 제시되었고 결국 27%
(연 31억원)의 효율화안을 최종 확정
하였다.

다. 회사규율과 근무기강 재확립

경인에너지에서는 여직원회 주관하
에 예절 및 시간지킴이운동을 일일방
송교육을 통해 실시하였다. 8주에 걸
쳐 실시된 내용을 보면 다음과 같다.

1주-조회전 아침인사하기

2주-출퇴근예절, 사무실 근무예절

3주-보고와 호칭예절, 지시할 때와
받을 때 예절

4주-음주, 흡연, 대화 예절

5주-전화예절

6주-경조사, 고객 예절

7주-식사, 옷차림 예절

8주-공중예절

대한화재는 직장예절 생활화 실천
프로그램을 마련, 교육 캠페인 리본
달기 포스터·표어 부착 등을 실시하
였다.

국제상사는 서로 인사하기운동을,
두산그룹은 생맥주 타임을, 한국화약

은 직장예절 점검작업이라는 이름하
에 대부분의 직장에서 기강확립을 위
한 작업들이 진행중이며, 이 운동은
고객서비스 차원에서 특히 강조되는
부분이기도 하다.

4) 회사는 업무효율화, 노동자는 감원불안

사무혁신운동은 쾌적한 작업환경
만들거나 낭비절감의 측면에서 긍정
적인 측면이 많이 있음에도 불구하고
노동자들의 충분한 의견수렴을 거치
지 않는 기업측의 일방적 주도로 문
제점들이 나타나고 있다.

사용자들은 대체로 위기의식과 긴
장감을 높이고 사무생산성 향상이 이
루어졌다고 평가내리고 있는데 반해,
노동자들은 일방적 지시에 따른 불만
과 함께 하루 2~3시간씩 잡아먹는
사무혁신운동이 현 업무를 방해한다
는 저항감, 혁신운동 결과에 대한 불
신감을 갖고 있었다.

예를 들어 업무 일일보고 작성을 1
달간 진행한 경우, 반복업무를 하는
사람은 하루 몇장씩 같은 내용을 써
내는 것이 시간낭비라는 생각에 스트
레스 받고, 부서의 적정인원을 산정
하는 과정에서 충분한 분석보다는 경
쟁적으로 일을 줄여서 보고하는 등의

경제불안에 따른 기업경영 악화를 극복한다는 미명아래 대기업들은
사무관리직의 인원감축을 단행하고 있다. 인원감축은 무리한 해고보다는
타부서 배치 혹은 조기퇴직제도의 활용, 임시직 채용, 하청분할, 용역화 등을
통해 겉으로 보이는 마찰을 줄이는 방식을 택하고 있다.

폐단이 있었다고 한다. 또한 사무실
벽허물기, 협력·지원부서의 집중은
공간활용의 측면에서 효율적일 수는
있으나 조용한 부서와 바쁘게 움직이
는 성격이 다른 부서가 함께 있어 부
서간 마찰을 빚는 등 융통성이 없다
는 평가이다.

한편 노동자들은 대대적인 인사이
동과 감원에 대한 불안감을 느끼고
있는데 반해, 회사측은 단지 업무효
율화일 뿐이라고 강변하고 있다.

30~40%의 여유인력화 목표가 직
무분석에 의해서라기보다 거의 획일
적으로 적용되고 있다는 것도 노동자
들이 불신감을 갖는 중요한 근거이
다. 또한 비용절감을 목표로 하면서
그렇게 막대한 비용을 들여서 외부자
문을 받아야만 되는 일인가 하는 것
도 의문이다.

2. 감량경영과 조직개편

1990년 이후 경제불안에 따른 기
업경영 악화를 극복한다는 명분하에
국내 대기업들은 '관리혁명' '사무선
진화' '슬림화' 등의 기치를 내걸고

조직개편을 단행하고 있다.

이는 결국 사무관리직의 인원감축
이라는 결과로 나타나고 있는데, 인
원감축은 무리한 해고보다는 타부서
배치 혹은 조기퇴직제도의 활용, 임
시직 채용, 하청분할, 용역화 등을
통해 겉으로 보이는 마찰을 줄이는
방식을 택하고 있다.

기업들의 이러한 움직임과 더불어
노동부는 1992년 해고 요건을 완화
하는 쪽으로 지침을 개정하였는데,
노동계는 이와 관련 "아무런 보완조
치 없이 해고요건만 완화하는 것은
노동자 보호에 역행하는 처사"라며
반발했다. 노동부의 해고관련 지침의
개정전 내용은 '해고의 불가피성을
가늠하는 기준은 감원을 하지 않으면
회사가 도산할 위기 또는 경영악화로
사업을 계속할 수 없다고 인정되는
경우, 즉 도산과 휴·폐업이었다. 여
기에다 대법원판례(동부화학 해고무
효확인 소송 건)에 의하면 생산성 향
상이나 경쟁력 회복을 위한 작업형태
의 변경, 신기술 도입이나 산업구조
조정의 경우에도 정당한 해고 사유로
인정하고 있다.

최근 해고에 대한 결론은 기업의 경쟁력 강화를 위한 해고도 가능하다는 것인데 구체적으로 어떤 과정을 거쳐 각 기업들의 감량이 행해지고 있는지 살펴보기로 하자.

1) 유형별 사례

가. 업무통폐합, 인원감축, 조직개편

럭키금성그룹은 美경영자문화사인 맥킨지사와 함께 경영평가를 하여 럭키금성그룹의 대표격인 금성사는 '조직과 경영 모든 분야에서 군살을 뺀다'는 슬립화운동을 1992년 1월부터 전개, 조직을 통폐합하고 있다. 그 결과 '관리와 지원부서는 축소되고 라인과 고객밀착부서는 강화되었다'고 회사관계자들은 평가하고 있다.

대우그룹의 경우 1989년 이후 '관리혁명'이라는 이름으로 사무관리직 인력효율화를 시도하고 있는데, 대우전자는 1988년말 1만6천명에 이르던 인원을 1만3천명선으로 감축하였다. 또한 직접적인 감축은 아니나 대우증권의 청원휴직제 도입도 감량경영을 위한 것으로 파악된다. 청원휴직제는 직원들이 대학 혹은 대학원 진학 등을 위해 휴직을 신청할 경우 적극 수용한다는 제도로 증시불황으로 줄어든 업무량만큼의 인력을 잠정적

으로 줄이는 효과를 회사측은 기대하고 있다.

이밖에 관리부문을 축소하고 현장기능을 강화하는 조직개편을 단행한 우성건설의 경우 3백50여명에 달하는 임직원들이 회사를 떠나야 했다. 또한 인켈사의 경우 1991년부터 감량경영을 시작, 2백명 정도를 감원한 데 이어 1992년말까지 3백명 가량을 줄일 계획을 잡았고 3대 사업본부 중심으로 책임경영 도입, 신상필벌(信賞必罰) 중점 추진, 내실경영을 벌이기로 했다.

나. 신규채용 억제

신탁은행은 1990년 하반기부터 단 한명의 행원도 채용하지 않음으로써 3백24명에 달하는 인원감축 효과를 얻을 수 있었다.

신탁은행의 군살빼기 감량경영은 1991년 7월부터 실시한 '경영개선타격'으로 표현되는데 그 골자는 ①인원감축 ②예산절감 ③점포당 평균면적 축소이다. 신규채용억제 부서통합을 통해 본부 및 점포인의 인원감축을 이뤄내고 점포당 평균면적을 축소 혹은 문제지점을 폐쇄하여 1990년 총 점포면적 7만3천2백67평을 1993년까지 6만1천5백19평으로 줄일 계획이다.



다. 내부인력 활용, 사업다각화

포항제철은 1991년말 대대적인 조직개편을 단행, 전략부문을 대폭 보강하고 업무량 감축을 통해 상당부분의 사무조직을 통폐합하였다.

결국 종전 90부 53실 3백38과의 조직단위가 90부 59실 3백21과로 조정되었고 국내의 사무소는 15개소에서 17개소로 늘어났다. 기존의 법무과를 법무실로 확대 승격시키고 사업다각화에 내부인력 활용을 위해 인사

기획실을 신설하고 출하조정과, 노재관리실, 계측정비실, 광주 및 대전 사무소, 물류관리연구반 등을 신설하였다.

반면 경영정책부문과 판매부문 생산 및 에너지 기획부문 등 유사 관련기능을 통합 일원화하여 업무량을 감축하였고, 1991년 6월부터 사무선진화운동을 추진하여 사무비용, 품의, 보고를 각각 30%씩 줄였고 사무부문 인력 2백3명을 재배치하게 되었다.

라. 조기퇴직제도의 도입

무렵제지는 '명예조기퇴직제도'라는 새로운 퇴직제도를 도입, 1990년 6월말 퇴직만료일이 6개월 정도 남은 직원들을 대상으로 시행, 9명 정도를 조기 예편시켰다. 퇴직금은 잔여기간 6개월분을 가산지급하며 월급여기준 6개월분과 상여금 지급기준 300%를 퇴직위로금으로 추가 지급하였다. 이에 대해 기획실장은 인사적체 해소를 위해 도입한 이 제도는 본인의 의사에 반하여 실시하지는 않고 있으며 이미 소기의 성과를 거두고 있다고 한다.

외국은행인 시티은행의 경우 1991년 4월 10년 이상 장기근속자를 대상으로 조기퇴직제를 실시했는데 퇴직금($(2 \times \text{근무년수} - 2) \times \text{월 평균임금}$)에다 1.5n+15개월의 추가분을 지급하였다. 그 결과 장기근속자 30여명이 퇴직, 승진 적체를 해소하였고 조기퇴직으로 인한 일시적 자금압박은 그해 영업의 성공으로 모두 회복되었다고 한다.

마. 퇴직사원의 재고용

출산이나 육아 혹은 정년으로 퇴직했던 직원들을 재고용하는 기업체들이 늘고 있다.

국민은행 외환은행 등은 각각 90

년, 87년부터 여직원 동우회 등을 통해 퇴직여사원들을 재고용하기 시작했고 신세계백화점은 1991년 현재 퇴직했던 7명이 파트타임으로 사무를 보고 있다. 또 미원주식회사의 경우 남성정년퇴직사원을 적극 활용하여 수송, 청소, 포장 등 10개 업무를 이들의 용역업체에 맡기고 대리점의 4%를 점하는 76개의 대리점을 퇴직사원이 운영하게 하고 있다.

퇴직사원 재고용에 대해 회사측은 퇴직사원들이 회사에 끈끈한 애정을 갖고 열심히 일한다는 점 외에도 상대적으로 낮은 임금, 노사분규 억제와 함께 인력조절이 수월하다는 점을 장점으로 여기고 있으나, 이는 반대로 피고용인에게는 불이익을 줄 수 있으며 특히 여성의 경우 신규인력 진출을 감소시키는 요소가 된다는 지적도 있다.

바. 계약직, 연봉제의 도입

1990년부터 임금상승으로 인한 부담을 최소화하고 노사분규 요인을 미리 줄여나가기 위해 기업들이 정규사원 채용을 억제하고 계약직 사원모집을 크게 늘리고 있다.

이를 두고 기업들은 '신고용혁명의 도래'라고 평가하고 있는데 (주)한양은 1991년 10월 연봉사원제를 도입,

이미 1백20명의 연봉제 사원을 채용하였다. 연봉제 사원의 경우 관리 기술직 전문분야에 걸쳐 일반사원과 동등하게 대우하며 연봉계약을 1년 단위로 하여 경기부침이 심한 건설업의 인력수급에 탄력성을 부여하고 있다.

2) 감원, 정리해고 규제해야

감량경영으로 인한 노동자들의 가장 큰 불안은 고용의 불안정성과 정리해고인데 이를 방지하는 제도적 장치로 노조의 인사경영 참가가 반드시 필요하다.

그러나 1991년 광운대 윤성천 교수와 한국노동연구원의 연구원들이 1991년 국내 8백34개 노조를 대상으로 조사한 바에 따르면, 단체협약에 노동조합이 참여하는 인사위원회 설치를 명시하고 있는 기업체는 전체의 10.2%에 불과하며, 조합원 징계시 노조가 어떤 형식으로든 참가할 수 있는 단체협약을 체결한 회사는 그 중에서도 45.2%밖에 안돼 대부분의 노조가 조합원 보호에 미흡한 수준인 것으로 나타났다.

따라서 노동계에서는 단결권 보장과 자주적 노조활동을 위해 최소한의 인사·경영 참여를 주장하고 있는데, 그 쟁점은 ①노조원 징계시 사전 노사합의 ②인사·징계위원회에 노사동

수 참여 ③폐업 혹은 공장 이전시 노조와의 사전협의 등이다.

이와 관련 1991년 2월에 대우조선은 징계해고시 노사합의 문제로, 웨스트팩 은행은 인사위원회 설치문제로 노동쟁의가 있었다.

기업주에 의한 일방적이고 무차별적인 감원·정리해고는, 부당한 배치 전환은 노동자의 기본적 생존권을 보장하는 차원에서 반드시 법, 제도적으로 규제되어야 하며 이를 위한 노동조합 차원의 대응이 절박한 과제로 떠오르고 있다.

3. 인재육성과 인사제도의 개편

최근 각 기업체에서 벌이고 있는 경영혁신운동은 업무의 간소화, 사무자동화와 더불어 인력의 전력화를 통한 인력활용의 측면을 강조하고 있다. 즉, 기업능력의 극대화를 위하여 직능자격제도를 도입하고 사내연구모임 지원과 외국현지연수, 사내인재공모제, 사원포상제, 사내제안제, 사내경진대회, 선배지도제, 청년중역회의제 등 각종 제도를 통하여 직원들의 능력개발을 지원함으로써 직원들의 자발적인 참여와 경쟁을 유도하고 능력주의에 대한 기업인식을 자연스럽게 전파시키고 있다.

대기업에서는 인력의 전력화를 통해
노동자들의 자발적인 참여와 경쟁을 유도하고
능력주의에 대한 기업외식을 자연스럽게 전파시키고 있다.

1) 전력화제도

가. 사내연구모임 지원

삼성물산에는 PC연구회를 비롯하여 일본연구회, 자연석연구회, 회토류연구회 등 22개의 소모임이 있다. 공식적 조직이 아닌 이 소모임들은 단순한 취미활동이 아니라 업무와 관련된 능력의 향상을 도모한다는 차원에서 특정분야에 관심을 갖고 있는 5~10명 정도의 직원들이 근무의 시간을 이용하여 모임을 갖고 있다.

코오롱상사는 독일통일연구회를 시작으로 스터디그룹제도를 도입, 시행하였으며 현대종합상사는 러시아연구회 등 북방지역연구회를 시작으로 10여개의 국가별·지역별 연구모임이 진행되고 있다.

이러한 사내연구모임들은 회사로부터 각종 자료와 경비를 지원받고 연구결과를 기업경영이나 생산물에 활용하고 있다. 그러나 긴 노동시간으로 개인의 독자적 여가활동을 할 수 없는 노동자들의 입장에서 업무적 차원의 학습소모임은 노동자들의 정신적 여유시간마저도 기업에 모두 쏟아

부어야 하는 상황을 만들고 있는 실정이다.

나. 외국현지연수

삼성은 '지역전문가제도'를 도입하여 독신사원을 해외에 파견하여 언어, 상(商)관습 등 현지문화를 체득시키고 있다. 현지인사와의 인맥구축도 목표를 삼고 있는 이 제도는 연수기간 동안 어떠한 업무분장도 받지 않고 회사측으로부터 막대한 경비지원 받는다. 국제화시대에 있어서 해외기업활동을 위하여 필요한 측면이 있지만 현지연수를 받은 직원은 기업에서 투자한 만큼 회사에 묶어 놓으려 할 것이기 때문에 자유로운 노동권을 행사할 수 없게 될 우려가 있다.

다. 사원포상제

최근의 직원평가는 감점제를 없애고 가산점을 부여하며 포상제도를 강화하는 경향을 띠고 있다.

(주)럭키는 분기별로 창의성, 혁신성, 고객지향성, 전문성, 도전성, 협력성 등 7개 부문별 '럭키스타'를 뽑고 영웅칭호와 특전을 부여함으로써

경영이념의 실현을 위한 제도적 장치로 활용하고 있다. 그밖에 효성은 '이달의 효성인', 쌍용은 신뢰상 혁신상 인화상으로 경영이념상을 주고 있고, 대우는 '대우인상'을 해외영업, 국내영업, 기술개발, 현장관리, 기능, 관리부문 등 6개 부문으로 나누어 포상하고 있다.

이러한 개별적인 포상제도의 강화는 협력을 통한 전체공동체의식을 저하시키고, 포상의 객관성을 갖지 못하는 경우 노동자들의 소외감을 갖게 하는 요인이 되고 있기도 하다.

라. 사내제안제

사내제안제는 '사내신문고' '마음의 문' '게시판 시스템' '아이디어 뱅' '오픈 도어' 등의 명칭으로 각 기업체에서 실시되고 있으며 이제는 내부적 행사나 사무경비 절감, 상품 이름 등에 대한 의견을 묻는 수준을 넘어 제품개발의 단계로까지 확대되고 있다. 금성의 '물질레청소기' 등이 그 예이다.

또한 조직관리면에서는 조직을 짜여진 틀로 만드는 것이 아니라 느슨하게 개인이나 소집단이 그속에서 강한 동기와 열정을 가지고 아이디어를 팔고 사는 거래를 하며 움직이게 하는 시장메커니즘을 도입하였다. 시

장메커니즘의 방법을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사업부제 또는 소사장제 실시하고 있는데, 예를 들면 이랜드는 회사 하나에 여러 작은 회사, 즉 공정을 별개 회사화하여 독립적으로 운영하고 있다. 둘째, 팀제의 운영이다. 이것은 임시조직을 테스크포스나 프로젝트팀으로 운영하는 것으로 IBM의 PC개발을 들 수 있다. 셋째, 아이디어 판매제이다. 3M은 직원들의 아이디어를 회사가 사들이는 방법을 사용한다.

제안제나 아이디어 판매제의 경우 일정한 보상과 함께 실시됨으로써 자발적이고 일상적으로 회사업무에 관련한 고민을 하게 하며, 제안을 고려에 반영함으로써 직원들을 위축시키고 소외감을 느끼게 하는 역기능도 가지고 있다. 또한 사업부제, 소사장제의 실시는 실질적으로 노동자이면서도 사용자의 위치에서 고민하고 생각하게 만드는 사용자의식을 확산시키는 측면이 있다.

마. 선배지도제

상업은행은 경력행원과 신입행원을 3개월간 사수와 부사수의 관계를 맺고 업무를 지도한다. 이것은 업무적 측면에서의 지도도 물론 받겠지만 노동자들의 개별관리를 더욱 강화한다

는 측면이 강하다.

바. 청년중역회의제

국내 30여 기업체에서 실시되고 있는 청년중역회의제는 젊은 사람들의 신선한 아이디어와 순수한 의견수렴, 그들의 경영전반에 관한 토의와 그 결과를 최고경영진에 건의하는 제도이다.

삼성전자 '영보드', 현대중공업 '청년중역회의', 금성사 '주니어 보드-부장급', '프레시 보드-입사 2년 사원', (주)대우의 '모의임원회의'.

한일그룹 '제3의 창업시대', 한일합섬 '팔도중역회의' 등의 명칭으로 실시된다.

이는 중역회의라는 이름으로 기획을 책임지는 단위의 위상을 젊은 사람들에게 부여해 줌으로써 노동자의식을 회식시키는 경향이 있다.

2) 인사배치, 전환

가. 인턴사원제

인턴사원제는 산학(産學) 연계를 통하여 인력을 채용하는 방식으로 현

대, 삼성, 럭키금성, 대우, 두산그룹 등에서는 인턴사원으로 근무한 자에 대하여 입사시 특채 또는 가산점을 부여하고 있다.

인턴사원제의 실시는 직업 적성의 조기발견이란 측면에서 효율적으로 운영된다면 장점을 가질 수 있으나, 기업체에서는 채용과정에서의 노동자들의 의식경향을 파악하거나 기업의식을 심어주는 계기로 삼고 있다. 또한 이는 공개경쟁을 통한 채용을 위촉시키고 입사경쟁을 조기화시키는 경향이 있다.

나. 사내인재공모제

사내인재공모제는 신규사업분야 등의 필요인원을 공개적으로 사내에서 모집하는 제도로 쌍용, 코오롱, 럭키금성, 삼성그룹, 금성사, 대우중공업 등에서 실시하고 있다. 삼성전자에서는 직무전환을 위하여 전문직종별 필요한 여성인력을 추산하여 사내공모로 선발한 바 있다.

종전의 전형적 인사와 달리 민주적 의견수렴과정을 거친다는 측면에서 기업측에서는 긍정적으로 평가하고 있으나, 기업의 경영합리화 과정에서

신노동정책연구반을 소개합니다

이름이 거창해서 다른 회원들의 눈총과 함께 사랑을 받으며 출범한 신노동정책연구반은 이름의 무게만큼 힘든 항해를 해왔다. 작년 이맘때쯤 누구나 그렇듯이 새해의 새로운 다짐으로 의기충천한 대기업에 다니는 민우회의 몇몇 회원들은 노동정책의 새로운 흐름과 변화들을 감지하고 우리의 나아갈 길을 찾아보자는 소박한 의지를 모았다. 그러나 우리의 계획이 결코 소박한 것이 아니었음을 아는 데는 많은 시간이 필요하지 않았다. 처음에 관련논문과 책, 잡지들을 함께 읽으며 접하게 된 생경한 용어와 개념들을 이해하는 데만도 꽤나 시간이 걸렸고, 하나의 개념을 이해하기 위한 공부를 하다보니 삼천포로 빠지는 일도 있었다. 예를 들면 JIT(Just-in-Time 적기생산방식)을 이해하기 위해 일본 도요타자동차의 생산방식을 공부하는데 3주나 걸렸다. 그러다보니 조사와 연구의 방향을 정하는 것은 더욱 쉽지 않았다. 모두가 이 무거운 주제를 어떻게 감당해 나갈지 몰라 고민하다가 심기일전을 하자며 광릉수목원으로 소풍을 갔다.

그 후 대학원 재학중인 연구자를 영입하고 우선 자기 사업장의 사례를 조사 발표, 토론하면서 방향을 잡아가기로 하였다. 이제야 뭔가 구체적인 항로를 잡은 것 같아 뿌듯해 하고 있는 가운데 또 다른 암초들이 우리를 기다렸다. 반원들의 열성적인 노동조합 활동, 반원이 근무하는 사업장 노조의 파업, 반장의 결혼이 잇따라 모두가 정신없이 과외(?)의 일로 바쁜 가운데 우리의 과제(제간 「사무직여성」에 특집 기사를 싣기로 한 약속)는 물젖은 솜뭉치처럼 부담스럽게만 느껴지는 것이었다. 할 수 없이 우리가 해온 것만큼이라도 잘 정리하자고 눈을 맞추었다. 그리고 시간도 벌 겸 조사도 더 진행시킬 겸 특집을 2회분으로 늘리겠다는 '과감'한 생각까지 하게 된 것이다.

지금까지의 어려움에도 불구하고 신노동정책연구반은 현재를 직시하고 미래를 예측하며 깨어 있는 삶을 지향하고자 하는 반원들의 열망을 안고 거친 항해 속에서도 계속 전진해 갈 것을 약속드린다. 아울러 관심있는 회원들에게는 미모(웬 미모?)에 상관없이 문이 열려 있음을 알리고 싶다.◆

여유인력화로 남는 인력을 신규사업, 전략적 강화사업으로 강제 배치하는 명분으로 사용되는 경우도 있다.

3) 승진과 인사고과

승진과 인사고과에 있어서는 전반적으로 일본식 고과제도를 모방하여 실시하는 경향을 나타내고 있다. 최근 각 기업은 신규채용인원이 줄고, 고도성장기에 채용한 대규모 인력이 과장에서 부장까지의 중간간부로 승진하면서 소위 '허리비대증'이라고 하는 간부층 과포화현상이 나타나고 있다.

조직의 비확대, 승진대상자 누적으로 인한 승진소요년한의 연장 등으로 인사제도의 변경이 요구되면서 기업은 직급을 신설하거나 자격시험제를 실시하고, 직능자격제도의 도입을 해결책으로 삼고 있다. 먼저 직급 신설은 이미 부회장제, 부부장제, 이사대우제, 부문별 사장제가 보편화되고 있고 공개시험제도는 '진급전쟁'이라고 표현되듯이 회사와 관련한 학습뿐만 아니라 외국어, 논문 등에 이르기까지 한치의 여유도 없을 정도로 심

각하다. 시험성적과 업무수행능력이 반드시 일치되는 상관관계를 갖는다고 볼 수 없기 때문에 부조리한 측면이 있다.

4) 개인생산성 강조가 이기주의자만 늘릴 수도

인사제도의 개편과 사원의 전력화 추구는 기업측의 입장으로서 개인당 노동생산성을 높이는 방안으로 중요하고, 개인의 입장에서 자기발전과 성취감을 느끼며 일하게 하는 동기가 될 수도 있다. 그러나 한 개인보다는 전체노동자의 노동생산성을 높이기 위한 후생복지제도의 확대, 직업훈련의 개선, 합리적이고 공정한 인사제도 마련과 운용이 선행돼야 한다고 본다. 그렇지 않으면 개인도 기업도 장기적인 발전의 전망을 가질 수 없기 때문이다. 개인의 능력 강조, 경쟁의 심화는 일본처럼 일벌레, 일중독증에 빠져 있다가 어느날 갑자기 사라지는 노동자들을 양산하고, 업무협조가 안될 만큼 이기주의자들이 넘치게 된다면 생산성 향상도 헛된 구호가 될 것이다.◆

사무합리화와 노동통제

최 성 에 이화여대 대학원 여성학과

이 글은 최근의 사무합리화 전략이 노동과정조직의 변화를 통하여 어떠한 노동통제 효과를 가져오는가를 대기업 일반사무직의 사례연구를 통해 밝혀냄으로써 이 문제에 대한 노동자들의 의식을 환기시키고 이와 관련한 노동운동의 방향정립에 일조를 기하고자 한다.

최근의 신경영합리화 전략이 지니고 있는 가장 두드러진 특징중 하나는, 과거에는 주로 생산부문의 생산성 향상을 목적으로 하는데 국한됐던 반면 최근에는 생산부문뿐 아니라 사무관리 부문의 생산성 향상까지를 포함하는 광범위한 합리화전략이라는 데에 있다.

이는 자본의 입장에서 1960년대 이후 물량적인 경제성장이 거듭되는 가운데 절대적 상대적으로 급격히 팽창해온 사무, 관리부문에 대한 생산성 제고의 필요성이 그 어느때보다

증대되었기 때문이다. 생산직에 비해 상대적으로 높은 임금 절감을 위한 새로운 방안이 요청되었으며, 또한 80년대 후반 이후 활발히 전개되어온 사무직 노동운동에 대응하기 위한 새로운 노동통제 기제를 마련해야 할 필요성이 대두되고 있다는 상황에서 비롯된 것으로 보인다.

이렇듯 신경영합리화 전략이 주로 인건비 절감과 노동자 저항의 봉쇄를 목적으로 추진되고 있기 때문에 이것이 앞으로의 노동자들의 삶과 노동운동에 미칠 영향은 적지 않으리라 예



상됨에도 불구하고 이에 대한 문제의식이나 체계적 연구는 매우 빈약한 실정이다.

따라서 이 글은 최근의 사무합리화 전략이 노동과정조직의 변화를 통해

여 어떠한 노동통제 효과를 가져오는가를 대기업 일반사무직에 대한 사례 연구를 통해 밝혀냄으로써 이 문제에 대한 노동자들의 의식을 환기시키고 이와 관련한 노동운동의 방향정립에

일조를 기하고자 한다.

이 글의 연구대상인 L사는 가전제품 생산업체로서 서울 본사에만 약 2백여명의 사무관리직원을 두고 있으며, 외부의 전문 컨설팅 용역업체의 도움을 받아 92년 3월부터 본사 사무관리부문의 합리화 운동을 시작하였다. '사무혁신운동'으로 불리우는 이 운동은 제1단계 업무관습개혁, 제2단계 업무가시화, 제3단계 인력재배치 등으로 전개되고 있는데 92년 10월 현재 제2단계인 업무가시화작업이 진행중이었으며 이것이 완료되는 93년 1월경 그간의 '합리화 성과'를 근거로 인력재배치가 실시될 예정이라 했다.

본 연구는 1992년 10월 L사에 근무하는 직원들에 대한 심층면접을 통해 이루어진 것으로서 주요 면접대상사는 L사 경영혁신팀에 근무하는 홍대리, 노동조합 홍보부장 7씨, 그리고 평직원 8씨 등 세명이다.

1. '노동밀도의 강화'

— 여직원업무의 축소

L사가 추진하고 있는 관리혁신의 주요목표 중 하나는 소위 '저부가가치 업무'를 대폭적으로 줄이는 데 있다.

경영혁신실에서 근무하는 홍대리는 컨설턴트의 말을 인용하여 이를 '노동밀도의 강화'라고 표현하고 있는데 그의 맥락을 따라가다보면 새로운 업무평가 방침에 의해 부가가치가 낮게 평가되는 일들은 그동안 주로 여직원들이 담당해왔던 일이라는 것을 알 수가 있다. "불필요한 건 하지 말아야죠. 예를 들어 부장이 기안을 할 때, 종이에다 써서 여직원 주변 PC 작업 해서 올리고, 다시 수정하고 하는, 이런 일을 없애버렸거든요"라는 홍대리의 말에서 '불필요한 일'이란 그동안 일반적으로 여직원들의 고유 업무(홍대리에 의하면 '보조업무')로 인식돼오던 바로 그 일을 겨냥하고 있다.

L사의 사무실 곳곳에 붙어 있는 두 종류의 포스터 중 하나는 노란 바탕 위에 서류를 나타내는 흰 종이 몇 장의 무늬가 있고 그 위에 크고 검은 글씨로 '1매 BEST, 2매 BETTER, 3매 BAD'라고 쓰여 있었다. 이는 '서류작성의 간소화'를 지시하는 것으로서, 실제로 한 여직원을 면접해 본 결과 직접 PC로 서류정리하는 작업이 최근 들어 상당히 줄어들고 있다고 할 정도로 여직원의 문서작성업무가 감소되고 있는 추세다.

또한 각종 화일의 개별화를 배제하

고 공유하도록 함으로써 화일의 식별이 쉬워지고 화일을 찾기 위한 동선이 짧아짐으로써 여직원의 문서수발 업무가 더욱더 줄어들 것이 분명해 보인다.

L사의 서울본사에만 약 30여명의 여직원이 있고 이중 단 한 명을 제외한 모든 여직원이 고졸학력의 5급 여사원이라는 점을 고려할 때, 여직원의 주업무는 곧 '타이핑 및 기타 문서수발 업무'였던 기존의 관행이 깨어진다는 것은 '고부가가치업무를 강화 전략'이 곧장 '여직원의 여유인력화'로 이어지리라는 것을 쉽게 짐작할 수 있다.

우리나라에서 가장 먼저 사무합리화를 실시한 S물산의 혁신담당자 K과장의 말에 의하면, 경영혁신운동의 명시적 제단계를 끝마친 상태인 현재, 이전에는 과단위로 한 명씩 배치하던 고졸여직원을 이제는 각 부서 단위로 한 명씩 배치함으로써 상당한 정도의 여직원의 인력절감 효과를 거두었다고 한다.¹⁾

L사의 경우 역시 이러한 여직원의 업무축소는 아직 업무가시화기간이 채 끝나기 전에, 그리고 그에 의거해

서 행해질 인력재배치 단계가 오기 훨씬 이전에 이미 회사측에 의해 '감지'가 되고 있으며 이는 여직원에게 '보조업무'가 아닌 '실제업무'를 맡기기 시작하는 것으로 나타나고 있다.

"여직원들은 주로 보조업무를 해왔는데 ... 말은 많이 하지만 사실 실제업무를 딱 주면 굉장히 곤혹스러워하구 그래요. 현실이 다 드러난거죠. 재교육 과정없이 그렇게 업무를 준 우리 자체 모순도 있겠지만, 하여튼 여직원들이 거부감이 있고 좀 노하우 있는 업무를 준다고 해도 우선 두려워하고 '한번도 안해봤는데 어떻게요' 하면서 발을 동동 굴리더라고요" (H대리)

이 '실제업무'가 구체적으로 어떤 업무인지 확인해보지는 못했지만 아무튼 그동안 여직원들이 '한번도 해보지 않은', 그래서 우선 겁부터 내고 '발을 동동 굴리게' 되는 그러한 업무이다.

"그런데 우리 사무실 아가씨는 거의 일을 안해요. 한 12년 가량 근무했거든요. 너무 오래 근무하다보니까 타성에 젖어서 뭘 하는지 모르겠어

요. 하루종일 그냥저냥 보내는거예요. 예네들(권선탄 회사측을 지칭) 프로그램에 '여사원 전력화'라는 프로그램이 있어요. 그것도 우리가 도입했으면 합니다" (H대리)

아무런 재교육 없이 급작스럽게 업무를 부과하여 여직원을 곤혹스럽게 한다는 것은 회사측이 진정으로 '업무상의 남녀차별'을 없애려는 의도에서 그 일을 추진하고 있다는 느낌은 주지 않는다. 사무혁신을 추진하는 과정에서 다른 어떤 부분보다 빨리 결과가 드러난 '여직원의 여유인력화'에 대한 임시변통식 업무배치의 성격이 짙을 뿐이다.

갑자기 감당할 수 없는 업무 및 부서배치로 인해 여직원들이 회사를 그만두는 경우가 부쩍 많이 발생한다는 다른 회사들의 예가 보여주듯이 "너무 오래 근무하다보니까 타성에 젖어서 뭘 하는지 모르겠다"는 여직원들이 얼마나 오랫동안 이 회사에서 안정적인 고용보장을 받으며 다닐 수 있을런지 그 전망은 어둡기만 하다.²⁾

2. 업무가시화작전

— 여직원, 중간관리자
고용불안 초래

L사는 혁신운동의 제1단계인 업무관습개혁운동을 전개하면서 무려 4톤이나 되는 서류들을 폐기하였다. 폐기된 서류들의 대부분은 동일한 종류를 여러 직급의 직원이 각자 개별적으로 갖고 있다가 '화일의 개별화 폐지' 방침에 의해 버려지게 된 것들이다.

H대리가 말한 것처럼 과거에는 직원들 개개인이 책상 위에 쌓아놓은 서류는 곧 자신의 '노하우'였을 것이다. 왜냐하면 그 서류들은 바로 자신이 가지고 있는 정보의 양을 의미하는 것이기도 하기 때문이다. 그 자료의 구체적인 가치 여부는 차치하고라도 타인을 경유하지 않고 자신이 자유롭게 이용할 수 있는 정보들을 확보하고 있다는 것은 사내에서의 자신의 배타적인 존재의의를 확인할 중요한 자원이 될 수도 있다. 그런데 이

2) 경영합리화가 여성노동자의 고용형태 및 노동과정에 미친 영향과 관련된 국내의 논문으로는 백원순(1989) 「사무자동화에 따른 여성노동 변화에 관한 연구」 이화여대 여성학과 석사학위 논문, 송다영(1991) 「임시용역노동과 노동통제」 이화여대 여성학과 석사학위 논문, 심광숙(1991) 「하위사무직 여성의 고용형태 변화에 관한 사례연구」 연세대 석사학위 논문, 조순경(1992) 「신인사제도의 도입 배경」 계간 「사무직여성」 (한국여성민우회 발행) 92년 봄호 등이 있다.

1) K과장은 일본식 경영전략을 자사의 혁신모델로 하고 있다고 말했는데, S물산의 주요모델 중 하나인 동경해상화재보험의 경우 신경영합리화를 전개하면서 무려 7백50명의 여직원을 감원한 바 있다.

러한 서류들이 책상 위에서 말끔히 사라지고 모든 사원이 함께 공유함으로써 자신만이 통제해왔던 정보의 대부분이 상실되었다.

이러한 노하우의 박탈은 혁신운동 제2단계 '업무가시화 작전'을 통해서도 이루어지고 있다. 5급 여사원을 비롯하여 과장, 부장에 이르기까지 하루에 의무적으로 두 장 이상씩 자기업무기록을 작성해야 하는 이 운동은, '남보다 더 많이 써야 한다'는 부담감까지 작용하여 자신의 업무내용과 그 업무를 하기 위한 구체적인 동작과 절차까지를 상세한 기록으로 남겨야 한다. 그럼으로써 자신의 업무노하우를 전면적으로 공개하게 되며 이것은 A씨의 말처럼 "아무것도 모르는 사람이라도 내 업무를 할 수 있을 정도"의 상세한 매뉴얼이 되어

사무직 노동의 탈숙련화를 가속화시킴으로써 노동력의 대체 가능성을 높게 된다.³⁾

이러한 사무직 노동자의 탈숙련화는 여성노동자의 고용불안뿐 아니라 중간관리자들의 고용위기를 가장 먼저 초래하고 있는 듯이 보인다.⁴⁾ L사의 경우 몇년 전부터 중간관리자들에 대한 감원이 시작되었고 계열사인 G사에서는 최근에 20여명이나 되는 과장급 이상 관리자들을 해고시킨 바 있는데, 이는 업무표준화작업 및 사무자동화를 통한 전반적인 탈숙련화와 고도화된 노동통제 방식의 변화로 인하여 임금비용의 부담이 높은 중간관리자들이 먼저 '합리화'된다는 사실을 말해준다.

고학력자의 취업난이 갈수록 심해지고 있고, '허리 비대화'라는 표현

이 말해주듯 중간관리자들의 입지를 불안하게 하는 이데올로기적인 공격이 더한층 가해지는 요즘의 현실을 볼 때, 노하우의 박탈-노동력 대체가능성의 증대는 궁극적으로 중간관리자까지를 포함한 전체 노동자의 전반적인 고용불안정을 가속화시킬 요인으로 작용할 수 있다.

3. '정위치 작전'

— 자기통제의 강화

A씨의 안내를 받으며 둘러본 L사의 사무실은 여기저기 나붙은 관리혁신 포스터만 아니라면 '아름답다'는 느낌이 들 만큼 깨끗하고 잘 정돈되어 있었다.

모든 사원의 책상 위에는 오로지 전화기 한 대와 이따금 두껍이 덮인 물컵만이 놓여 있을 뿐 책꽂이나 서류함은 물론 메모지 한 장 눈에 띄지 않았다. 부서와 부서 사이에 놓인 책상 높이만한 서류장에는 오색의 화일 박스가 한치의 어긋남 없이 가지런히 세워져 있었고 책상서랍 속 역시 몇 가지 사무집기들이 반듯하게 놓여져 있었다.

그리고 이 모든 질서와 조화의 결에는 어김없이 '노란테이프'가 자리하고 있었다. 전화기 놓는 위치에는

사각형의 실선으로, 휴지통 자리에는 동그란 점선으로, 재떨이 자리, 의자 및 책상의 위치, 실내화 놓는 자리, 심지어 사무실 문이 열리고 닫히는 반경을 따라서까지 노란테이프는 예외없이 각각의 자리를 표시하고 있었다.

모든 사원은 실내의 모든 사물을 이 노란 표시선에 정확히 맞추어 놓아야 하며 만일 집기가 정위치에 놓여 있지 않은 상태가 사진에 찍혀 사무실 곳곳에 전시될 경우 부서장을 비롯한 부서원 전체가 망신을 당하게 된다. 차라리 개인의 이름만 붙으면 다행일텐데(사실 이름이 붙을 필요가 없다. '딱 보면' 그제 누구의 책상이며 서랍인지 알 수가 있으니까) 정작 비협조자로 낙인 찍히는 건 부서이며, 부서 전체가 비협조적이라 망신을 당하게 되는 것이다.

부장인건 누구건 상관없이 "혁신운동에 참여하든가, 아니면 회사를 그만두든가 하라"고 거침없이 면전에서 소리쳐대는 사장임을 아는 이상 자기 자신의 조그만 '호트러짐'이 행여 동료직원이나 상사에게 누가 될까봐 조심하지 않을 수 없다.

사실 전화기가 몇 센티정도 제위치를 벗어나 있건 아니건, 휴지통이 책상 왼쪽에 있건 오른쪽에 있건, 이런

3) 사무직 노동자의 탈숙련화에 관한 기초적인 논의로는 Braverman, H. (1974), 「노동과 독점자본 - 20세기에서의 노동의 쇠퇴」, 이한주 강남훈 옮김(1987), 까치 : Reid, S. (1978), 「Computers and De-skilling: Some Preliminary Observation from a Case-Study in Local Government」, Nuffield Paper : Glenn, E.K and Feldberg, R.L. (1979) 「Proletarianising Office Work」, Case Studies on the Labor Process, Zimbalist, A. (ed), London, Monthly Review Press 등이 있다.

4) 맥루언과 클라크의 사례연구는 중간관리자들이 신기술의 도입이나 관리조직의 변화에 대해 가장 부정적이며 보수적인 반응을 보인다는 것을 말해주고 있는데(McLoughlin, I and Clark, J. (1988) 「Technological Change at Work」, Philadelphia Open University, 박형준(1991) 「극소전자 자동화에 따른 노동과정의 변화」, 고려대학교 사회학과 박사학위 논문에서 재인용), 이는 곧 신기술이나 관리조직의 도입이 중간관리자들의 고용상태에 직접적인 영향을 초래할 가능성이 많은 데에서 오는 당연한 반응이라 볼 수 있다.

것들은 업무를 보는 데는 아무런 영향을 주지 않는 요소들이다. 그럼에도 불구하고 회사측이 이 운동에 그토록 전력을 기울이는 이유는 바로 이 운동이 결과하는 이러한 '자기통제의 강화효과' 때문일 것이다.

이미 직원들은 어쩌면 아이들 장난감기도 한 이 게임에 푹 빠져 있는 듯한 모습을 보여준다. 필자와 인터뷰하는 도중에도 사씨는 비롯처럼 전화기의 위치를 요리조리 맞춰놓는 동작을 거듭했고, 자료를 복사해줄 때도 행여나 자료 한 장이라도 흐트러질까 매우 조심스러운 태도를 보였다. 이러한 '자그만한' 규칙에 참여시킴으로써 보다 더 큰 자본의 논리를 수용할 정신적 토양을 다진다는 의미에서의 L사의 '의식개혁' 운동은 사씨의 말 그대로 '성공적'인 듯이 여겨진다.

이외에도 직원들의 '자기통제'를 고양시키는 전략들은 여러가지 있다. 낭비절감의 명분하에 실시하는 '하나 갖기운동'은 모든 사무용품들 총무부의 결재를 받고 타다 써야 하는 직원들로 하여금 '남들보다 더 자주 사무용품을 타간다'는 인상을 주지 않기 위하여 불필요한 자루, 이면지 한 장까지도 무심하게 취급할 수 없게 만들 것이며, 이는 결과적으로 '제한된

자원으로 높은 효율성을 기하도록' 하는 방향으로 노동자 스스로의 통제를 강화시킬 것이다.

또한 점진실을 설치함으로써 직접 자기자리에서 방문객을 맞던 종래의 방식과는 달리 방문객과 상대하기 위해 자리를 비울 수밖에 없게 되었다. 달라진 사무실 배치로 상무실(관리본부장실)에서 거의 모든 직원들의 일거수 일투족 관찰이 가능해졌고 또 상무실의 시야가 미치지 않는 총무부와 영업1부는 부장-대리-사원-여사원 순으로 상급자가 하급자의 등을 바라보게 되어 있어 업무상 반드시 필요한 경우가 아닌 방문객을 기피하게 될 것이며, 꼭 필요한 경우라 하더라도 가급적 자리를 오래 비우지 않도록 신경을 쓰게 되리라는 것은 쉽게 짐작이 가는 일이다.

4. 치열해지는 사내 경쟁

— 인간미 실종

평의원 사씨의 실제업무는 아침 6시 30분부터 시작된다고 해도 과언이 아니다. 회사에서 개설한 일어강좌를 수강하려면 회사에 7시 20분까지는 도착해야 하는데 회사의 업무량이 많아 별도로 책 한권 읽을 시간도 내기 힘들기 때문에 오전 6시 30분 전철

에 올라탄 뒤 자신의 업무에 필요한 SIS관련 책자를 읽어야만 하는 것이다.

화일공유와 업무기록 작성을 통해서 자신의 노하우가 점차 자신의 머리밖으로 유출돼버리면서 자신의 안정적인 지위보장을 위해선 끊임없이 지식의 재충전이 필요하다. '남보다 더 많이 알아야' 하고 그래서 남들보다 더욱 회사에 필요한 존재임을 인식시켜줘야 한다. 의무사항이 아님에도 회사에서 개설한 일어강좌를 몇달째 수강하고 있는 것도 그 맥락이다. 더구나 여기서의 성적은 상부로 보고되기 때문에 단어 하나라도 남보다 뒤지면 스트레스가 쌓인다.

"인간관계 때문에 스트레스 많이 받게 되죠. 어느 동기에 대해서 얘기할 때도 '어느 어느 동기는 참 잘하더라. 그런데 우리 부서 사람들은 좀 덜 그런 것 같아' 이렇게 비교한다거나 하면 굉장히 기분 나쁘죠. 잘한다고 하는데 그렇게 비교를 마구 해서 인정을 못받으니깐요. 일본어 시간에도 만 사람은 단어 잘 외우는데 나만 모를 때라든가, 이렇게 뭔가 내가 뒤떨어진다는 느낌을 받으면 굉장히 스트레스 받아요. 이럴 땐 담배 피워야죠" (사씨)

입사동기 중 누군가가 칭찬이라도

받게 되면 그건 곧 자신의 무능력을 확인받는 것으로 받아들여진다. 남의 행복은 곧 자신의 불행이다. 일단 입사만 하면 과장, 부장으로의 승진은 시간이 해결해주던 과거의 연공서열제 종신고용제가 급격히 흔들리고 있다. 과거의 동료가 이제는 '적'으로 둔갑해버렸다. 자기는 업무기록을 한 장 반밖에 작성 못했는데 옆의 동료는 네 장씩이나 기록했다면 이건 보통일이 아니다. 우선 다음날 벽에 붙을 그래프가 신경쓰인다(L사는 개인의 업무기록량을 그래프로 그려 사무실 벽에 전시하고 있다).

사무실은 삭막해지고 직원들의 신경은 날카로워져서 '서로가 조심을 많이 해야' 한다. '많이 웃으려 노력'하기 때문에 '부서 분위기가 명랑하고 화기애애' 하지만 이것은 다분히 위선에 불과하리라는 것을 짐작하기란 어렵지 않다. 이러한 경쟁적인 분위기는 동료들끼리의 술자리가 줄어들다는 사실(실제로 필자가 만나본 L사 부근의 한 술집주인은 작년에 비해 점차로 회사원들의 출입이 줄어들고 있다고 말하고 있다.)로도 확인할 수 있었다.

또한 '업무가시화' 작전은 당장 올해 초에 실시될 '인력재배치' 단계로 접어들 때 사원들에게 심한 노동강도

의 강화를 초래하게 될 것으로 보인다.

"실제시간하고 일치하지 않을 수밖에 없어요. '단말기 앞으로 가는데 부장님이 불러서 그리로 갔다'. '주 총 하는데 전화 와서 길안내 해주는데 10분 걸렸다'. 이렇게 쓸 순 없거든요. 그 시간은 날아간 거예요. 결국, 그 시간은 그냥 자기일 안하고는 시간이에요. 현실하고 안 맞다는 얘기죠"(A씨)

L사의 혁신전략의 최대목표는 '30% 여유인력화'에 있다. 10명이 하던 일을 7명에게 나누어 시키려는 계획을 진행하고 있는 중인 것이다. 업무가시화작업은 바로 이러한 인력 감축의 근거로 활용된 것인데 "솔직하게 안 적어도 상관 없대요. 왜냐하면 결국에 가서는, 이걸 얘기하면 개네들(컨설팅회사) 노하우까지 다 들통이 나는건데, 맞추드라구요. 역으로 30% 여력을 맞춰요"라는 H대리의 말이 알려주듯 만일 이 가시화작업을 통해 여유인력화 30%가 안 나오더라도 이걸 '역으로 짜맞추기' 때문에 반드시 나오게끔 각본이 짜여져 있는 것이다. 그러나 A씨 얘기에 비추어보면 어쩌면 여유인력은 30%가 아니라 40%까지도 나올 수 있을런지도 모른다. L사의 직원들은 자신의

'실제업무'의 상당부분을 '가시화'시키지 못하고 있기 때문이다.

"솔직하게 적지 못하죠. 적어도 우리 부서에선 그랬어요. 잔업시간이 하루에 다섯시간이라면 세시간 잔업하는 걸로 적게 되죠. 사람이라면 자신의 능력을 인정받고 싶어 하잖아요. 일을 자기가 빨리 하는 것처럼 보이고 싶어 하거든요. 그러니까 일반적으로 자기가 평소하는 것보다 적게 적는 경향이 있어요. 회사측에서도 알거예요. 나중에 아마 루즈타임을 줄거지만 실제 소요시간만큼 감안 안하겠죠. 15분 한 것을 5분 했다고 적은 것을 감안해봤자 10분 정도 걸린다고 하겠지. 15분 모두 감안하겠어요?"(H씨)

동료들끼리의 상호경쟁은 '자신의 능력을 인정받고 싶어서' '자기가 실제 하는 것보다 적게 적는' 결과를 낳고 있기 때문이다. 이렇게 실제보다 축소된 업무시간에 근거하여 인력배치가 행해진다면 L사 직원들의 노동강도가 인력배치 후 상당히 강화될 것이라는 점은 불을 보듯 뻔한 일이다.

5. 강화되는 노동통제

— 저항의 부재

경영합리화 전략이 노동강도 및 통제의 강화, 탈숙련화에 의한 고용상태의 양적·질적 저하, 노동자간 경쟁의 격화 등 전반적인 노동조건의 악화를 결과할 것이 분명한데도 정작 이에 대한 노동자들의 저항은 크지 않다.

지금까지 L사에 근무하는 사무직 노동자들에 대한 면접을 통해서 L사에서 진행되고 있는 경영합리화 전략의 추진방향과 그것이 결과하는 노동통제의 양상에 대해 살펴보았다.

이들과 면접을 하는 과정에서 느낄 수 있었던 두드러진 특징 중의 하나는 경영합리화전략이 이렇듯 노동강도 및 통제의 강화, 탈숙련화에 의한 고용상태의 양적·질적 저하, 노동자간 경쟁의 격화 등 전반적인 노동조건의 악화를 결과할 것이 분명한데도 불구하고 정작 이에 대한 노동자들의 저항은 그다지 크지 않다는 점이었다.

대부분의 피면접인들은 '깨끗하고 편리하게' 바뀐 업무환경을 관리혁신운동의 최대성으로 간주하는 경향이 짙었으며, 혁신운동 때문에 단기적으로 근무시간이 연장되는데 대한 '약간의' 불만과 앞으로 업무부담이 늘어날지도 모른다는 막연한 '예감' 정도만을 피력할 뿐 앞에서 분석한 바와 같은 부정적 측면에 대한 인식을 거의 보이지 않았다.

무엇이 저항을 가로막는가

합리화 전략에 대한 이러한 '저항의 부재'는 L사 노동조합운동의 특수성뿐만 아니라 우리나라 사무직 노동운동이 처한 일반적 조건과 결코 무관하지 않으리라 본다. 이렇듯 합리화 전략에 대한 저항을 가로막는 조건이 무엇인지를 간략히 살펴봄으로써 노동운동에 대한 제언과 결론을 대신하고자 한다.

첫째, 노조원의 다수가 하급 남성 사무직 노동자들로 구성되어 있다는 점이 합리화의 본질에 대한 명확한 인식을 무디게 한다. 현재 '합리화'의 주대상이 단순보조업무를 담당하는 여사와 중간관리자들로 집중되는 경향이 나타난다는 것은 앞의 분석에서 설명한 바 있다.

그런데 이들 여성노동자와 중간관리자들은 일반적으로 노동조합 내에서 차지하는 위치가 매우 열악한 것이 현실이다.

여성사무직 노동자들의 경우 수직인 열세와 아울러 노동조합 운영에 있어서의 가부장적 관행으로 인하여 자신들의 권익을 조직을 통해 충분히

주장하거나 실현시키지 못하는 것이 보편적인 현상이며, 중간관리자들은 아예 노조의 조직대상에서 제외되는 것이 일반적이다.

이러한 점은 상대적으로 합리화로 인한 고용불안의 위험을 덜 받는 남성조합원들로 하여금 합리화전략에 대한 문제의식을 크게 갖지 못하게 만들 수 있으며 따라서 이로 인해 불이익을 당하는 당사자들에 대한 조직적 배려에 무신경하도록 작용할 수 있다.

우리나라 노동조합법상에는 피고용 상태에 있는 노동자라면 누구나 노동조합에 가입할 자격이 있다고 명시되어 있으나 일반적으로는 단체교섭을 통하여 개별사업장 내 조직대상자를 규약으로 정하고 있는 것이 관례이다. 사무직의 경우 과장급 이상을 제외한 정규직 노동자를 조직대상으로 규정하고 있거나 관행상 그렇게 조직되고 있는 것이 보통이다.

물론 조합가입 대상자의 폭을 제한하는 것이 경우에 따라서는 노동조합의 효과적인 무기가 될 수 있지만 자칫 보편주의에 입각한 노동자적 관점을 잃을 경우 오히려 노동자간의 분열과 조직노동자 자체의 세력약화를 초래할 위험도 있다. 더구나 요즘과 같이 산업구조재편과 합리화전략 등

에 의해 고용위기의 문제가 집중되고 있는 시점에서는 노동자 내 분열을 촉발시키는 요소들이 크게 잠재해 있는데 이에 효과적으로 대응하기 위해서는 이러한 갈등요인을 최소화시킬 수 있도록 조직대상의 폭을 과감히 확대시킬 필요가 있으리라 본다.

둘째, 경제주의적 조합운영 관행이 경영전략의 변화에 대한 민감성을 약화시킨다.

ㄴ사는 임금교섭 시기인 지난해 3월부터 합리화운동을 전개하기 시작했는데 노조의 주요 교섭목표가 임금 인상 및 복지개선에 국한되어 있었기 때문에 회사측의 새로운 경영정책에 대해서는 무관심과 무지의 태도를 보였다. 노동강도의 강화와 고용감소 등의 조짐이 나타나는데 대해서도 '근무조건의 하락 불가'라는 선언적 원칙하에서 혁신실에 근무하는 노동조합 간부들이 실무선에서 조정해줄 것을 기대할 뿐 이를 조직적 차원에서 대응해야 할 사안으로 받아들이거나, 노조의 경영권 참여 요구투쟁으로 발전시키는 계기로 삼으려는 움직임은 찾아볼 수 없었다.

이렇듯 경제주의적 조합운영은 결국 표면적인 근로조건에 있어서의 일정정도의 자본의 양보로 포장된, 보다 실질적인 노동의 포섭의 본질에

대한 이해를 가로막음으로써 자본에 대한 노동의 예측을 수용하게 만드는 결과를 낳는다고 할 수 있다.

셋째로는 기업별 노조의 한계를 들 수 있다.

"노동조합에서 일정 부분 직원들의 생산성 향상에 대해서 관심을 안 가질 수가 없어요. 무조건 우리것만 요구하고, 직원들이 근무시간에 일을 잘하든 못하든 신경 안 쓰고 그럴 수만은 없거든요. 왜냐면 노조라는 건 회사 내에서 존재하기 때문이죠. 저는 우리가 권리를 주장하기 위해서는 책임도 다해야 한다고 생각해요"(ㄴ사의 노동조합 홍보부장 ㄱ씨)

'노조라는 건 회사 내에 존재하기 때문에 노조에서도 생산성 향상 문제를 고려하지 않을 수 없다'는 ㄱ씨의

생각은 기업별 노조의 한계를 극복하지 않는 한 노동자들은 자본의 무한한 경쟁논리에 편승되어 결국 자신들의 일방적인 희생과 자본에 대한 순응을 결과할 것임을 예상케 해준다.

그러나 기업별 노조의 극복이 결코 최종적인 대안이 될 수는 없을 것이다. 자본의 경쟁이 국내 자본간의 경쟁이 아닌 국제적 차원의 경쟁의 형태를 띠는 경우 산별노조의 형태를 취한다 하더라도 기업별 노조의 경우와 유사한 한계를 가질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 국제적 차원의 자본간 경쟁이 노동자들의 일방적 희생과 노동운동의 약화로 결과되지 않도록 하기 위해서는 이에 대해 국가차원의 정책적 대안 마련을 위한 요구투쟁이 병행되지 않으면 안될 것이다.◆

생산직여성노동자 강해원

저 이름없는
들꽃의 늘푸른
생명처럼

윤 정 숙

한국여성민우회 사무직여성부 부장



92년, 가볍지만은 않은 심정으로
한 해를 보내며 찾아낸 '멋있
는 동지' 강해원.

그의 이름 석자와 전화번호만을 달
려 전해받은 뒤 다른 멋있는 동지를
만날 때와는 다르게 필자는 잠시 곤
혹스러운 마음이 되었다. 이미 만나
온 10명의 동지들과 달리 그가 생산
직 여성노동자라는 점이였다. 공장노
동자로 87년 이후 몇년간 전국을 돌
궂게 한 민주화의 파도, 그 힘썩던
시절을 어린 나이로 의연히 직면해
온 그를, 계간 「사무직여성」 독자들
에게 어떻게 온전히 전할 수 있을까
하는 조바심이 앞섰기 때문이었다.
여기에 대통령선거 이후 바닥모를 허
탈감이 가중되면서 어수선했던 때가
왔다. 힘겹게 한 해를 밀어내고서야
비로소 필자는 조심스럽게 그를 대면
할 수 있었다.

“내 이야기가 무슨 쓸거리가 될까
요?”

작은 눈, 도톰한 얼굴을 한 그는
녹음기를 들이던 내게 조심스러운 경
계심을 드러냈다. 노조활동으로 구
속, 해고된 경력을 지닌 기혼의 여성
노동자라는 점 외에는 아무런 사전
정보도 들은 바 없었다. 그러나 필자
는 독자들에게 그의 27년을 가다듬어



북부지역 노동자 산악회 '산사람' 동지들과 함께

나눠주고 싶다는 마음 깊은 욕구를
드러내며, 그와 함께 어린 시절의 기
억으로 되돌아가기 시작했다.

‘물장구 치고 다람쥐 쫓던’

그러나 ‘서럽고 쓰라린’ 어린시절

유년기의 경험과 감성은 언제나 우
리의 의식과 무의식을 넘나들며 오늘
자신의 모습 속에 굳건히 자리하고
있다. 어느 노랫말처럼 유년시절은
‘물장구 치고 다람쥐 쫓던’ 때이기도
하지만, ‘서럽고 쓰러진 지난날’이었
다. 그의 어린 시절이 무엇보다 궁금

했던 것은, 지금의 그가 되는데 어떤
영향을 미쳤을까 하는 호기심 때문이
었다. 필자의 의도를 알거나 한 듯
그 역시 자신의 어린 시절을 자세하
고 깊게 그려냈다.

소작일 하시던 아버지를 따라 7살
때 서울로 올라오기 전까지 고향 전
북 부안에 대한 그의 기억은 몇가지
뿐이다. 배고픔, 많은 식구, 감자 캐
기, 대문 앞에서 엄마 기다리기
등...

땅이라곤 감자 심던 텃밭이 고작인
빈농의 2남4녀 중 막내딸. 기다리고

바라던 아들을 대신해 태어난 그는 부모님, 특히 아버지의 곱지 않은 자식, '후남'이었다.

물에 툭툭 불린 보리밥, 그것도 없어 옥수수나 수수로, 때론 산나물과 도토리로 만든 떡과 묵으로 한 끼니를 해치운 적이 한두 번이 아니었다. 언니가 소풍갔다 가져온 풍선을 옆집 남자아이가 먹던 빵과 바꿔먹고는 언니에게 혼이 난 일. 엄마를 기다리다 너무 배고파서 다락에서 딱딱하게 마른 고구마를 꺼내 꺾어 씹어먹던 일. 보리밥을 당신 밥그릇에서 선뜻 덜어 주시던 할머니에 대한 아련 기억 등 '산골어린이' 강해원의 기억의 조각 조각은 대부분 배고픔과 고리치워져 있다.

설레임의 '서울로 오는 길'

70년대 말 아버지는 오빠와 함께 '밥 떠먹을 숟가락 하나 없이' 서울로 올라왔다.

상계동 빈민촌에 자리잡은 아버지가 처음 한 일은 과일야채 노점상. 담배 한 개비 살 돈도 여의치 않아 길바닥에서 풍초를 보면 성냥갑을 슬며시 떨어뜨려 풍초와 함께 다시 성냥갑을 집어들었던 아버지의 뒤를 엄마와 언니들이 따라나섰다.

중학교를 나온 큰언니는 봉제공장

에 취직하고, 엄마는 구멍가게와 줄빵장사로 새벽부터 늘 분주했다. 가족 중 마지막으로 상경한 그가 '세상에서 제일 무서운 사람'인 아버지를 따라 '서울로 오는 길'은 설레임의 길이었다. 그러나 그의 첫눈에 들어온 서울 상계동 움막촌은 시골과 별반 다르지 않은 가난의 풍경이었다.

국민학교를 입학하면서 남은 언니 옷 몰려 입고 검정고무신 신은 자신이 낫설고 서먹했다. 1년을 신어도 끄떡 않는 고무신을 면도칼로 슬며시 찢어 놓으며 운동화를 신고 싶은 어린 마음은 말없이 설레었다. 그는 엄마 몰래 가게에서 과자를 가져다 반 친구들에게 나눠주며 '서울 사람 되기' 위해 무던히도 애썼다.

국민학교 5학년쯤 되자 그는 세 언니들보다 몸집이 더 커지고 형제들 중에서 제일 힘센 아이가 되었다. 아랫동네 수돗가에서 가파른 언덕배기 산동네까지 하루에 몇 번씩 물지게를 지는 것은 당연히 그의 몫이고, 아버지를 도와 연탄배달하는 것도 그가 할 일이었다. 그는 이 모두를 자신이 해야 한다는 강박관념에 시달렸다.

힘이 센 탓도 있지만, '원치 않던 딸'에 대한 아버지의 미움 때문에 힘든 일은 늘 눈치 빠르게 해내야 했다. 원치 않는 딸과 그 딸을 낳은 아

내에 대한 아버지의 서운함은 밥상 뒤엎기와 잦은 구타로 터져나왔다. 그는 엄마가 아버지에게 맞을 때마다 함께 맞아가며 끝까지 말렸던 자식이었다. 그리고 열두서너살 때부터 '여자는 무엇으로 사는가'를 되짚으며 여성인 자신의 삶을 들여다보곤 했다.

술을 퍼부리는 언니들은 "왜 멍청하게 그런 일을 나서서 하느냐?"고 나무랐지만, 열심히 일하는 것만이 아버지의 미움으로부터 탈출하는 길이라 믿었다. 옷과 얼굴에 검정칠 해가며 허리병이 나도록 이 집 저 집 친구들 집으로 연탄지게를 지고 다녔고, 매일 물지게도 날랐지만 아버지의 따돌림은 수그러들지 않았다.

"늦게 나왔다고 야단, 연탄 한 장이라도 깨면 불호령이었어요. 그래도 난 일하고 난 뒤에는 상쾌함을 느끼곤 했지요"

'타고난 일꾼', 일하고 난 뒤의 넉넉한 상쾌함은 일해야 한다는 강박감을 너끈히 이겨내고 있었다.

'별세계'였던 공장이 안전지대로

아버지의 냉랭함, 그리고 힘든 집안팎의 일, 학교에 들어가서도 달라진 것은 없었다. 차분히 책 볼 시간도 친구들과 비밀스런 얘기를 나눌

시간도 없었다. 학교를 마치고 집으로 돌아갈 땐 엄마 아버지의 끝모를 싸움이 떠올려져 심한 두통에 시달렸다. 집은 그에게 늘 한기를 느끼게 하는 곳이었다.

딸은 고등학교만 마치고 제 밥벌이를 시키겠다는 아버지의 소신에 따라 대학에 대한 미련을 일찌감치 지워버렸다. 밤낮없이 일하신 부모님들은 그즈음에 슈퍼를 차리셨건만 그에게 참고서 한 권 사주실 줄 몰랐다. 고 3때까지 본 영화는 학교 단체관람으로 본 '킬링 필드' 단 한 편뿐. 수학여행조차 갈 수 없었던 여고생 강해원은 생각이 많은 아이, 자존심 강한 아이, 두 번이나 선행상을 탄 마음 넓은 아이로 성장해갔다.

"생각이 참 많았어요. 학교에서 집으로 걸으면서 공상하는 시간이 즐거웠지요. 집에서 인정받지 못했던 나는 공상 속에서만은 귀한 대접을 받으니까요"

그는 마음 속 깊이 자신의 모습을 바로 세우고, 스스로를 존중하자고 자신과의 치열한 싸움을 벌이기 시작했다.

두 번의 겨울방학 동안은 봉제공장에 시다로 아르바이트를 했다. 공장은 그의 안전지대였다. 일하는 시간 동안은 두통과 불안감에서 완벽하게

해방될 수 있었고, 또래하고 마음껏 수다를 떨 수 있으니 야근도 행복했다.

“학교를 다닐 땐 공장이 ‘별세계’였고, 그 안에서 일하는 사람들이 ‘별종’이라 생각했어요. 그런데 직접 만나본 그 사람들은 나와 생각도 꿈도 크게 다를 게 없다는 걸 알았어요. 나중엔 아주 친근함마저 느낄 수 있었어요”

졸업 후 그가 공장을 택하는 데 갈등도 주저함도 없었던 것은 아르바이트 기간 중의 귀한 체험들 때문이라.

생각의 방위표를 그려내던

과자공장시절

노동자로서의 첫 경험은 그에게 무수한 고민의 소재, 사고의 나침반을 알려주었다.

과자포장이 그의 일이었다. 갓 구어낸 뜨거운 과자를 작은 상자에 집어넣기 몇 달, 지문이 모두 없어져버렸다.

한여름에도 선풍기는 과자를 향해 서만 바람개비를 돌리고 있었다. 늘 머리부터 발끝까지 위생복으로 감싸고 일하느라 한더위에 온몸이 땀투성이었다. 공장 정문을 드나들 땐 과자를 찾아낸다면 몸수색을 했다. 85년

당시 그 공장에 조용히 나돌았던 유인물은 “현장온도 60℃, 식사는 개밥”이라고 했다. ‘현장이 덥다는 이야기는 맞는데, 내 식욕으로는 식사가 개밥이란 말은 좀 심하다’ 싶어 공연히 가슴이 떨려왔다.

고된 작업 가운데서도 야근은 신나는 일이었다. 밤근무 땐 관리자의 매서운 눈총없이 맘 편히 일할 수 있고, 옆 동료와 두런두런 속깊은 얘기도 할 수 있고, 또 야학에서 배운 「아침이슬」, 「상록수」 등의 노래를 부를 수 있기 때문이었다. 그 무엇보다도 “잠시 쉬는 시간이면 짹짹한 어둠 속에서 많은 생각에 잠길 수 있어 야근이 좋았다”고 한다. 생각의 방위표를 그려내던 스무살난 그의 한밤의 노동시간은 참으로 깊이 자신과 만나는 순간이었다.

당시 그는 아는 사람의 소개로 생활야학(노동야학의 전단계)에 다녔는데, 여러 과목 중에서도 ‘부정의 부정’을 깨우쳐 준 철학시간이 제일 즐거웠다.

자신의 힘든 지난 삶을 부정하고 다시 세워보고, ‘신성한’ 노동 그러나 그 노동을 하는 인간은 왜 하찮게 취급받고 있는가를 놓고, 그는 ‘삶의 철학’을 곰씹지 않았을까 추측해본다.

‘홀로서기’ 기대 속에 보낸

‘독립’의 첫날밤

많은 생각 뒤에 그는 노조사무실을 찾아갔다. 그러나 1천5백명의 조합원을 둔 노조의 몸은 무겁기만 했다. “내가 무엇을 할 수 있을까?”라는 깊은 자문자답을 하던 중 결혼을 바로 앞둔 옆 동료가 일하다 손가락 네 개가 잘려나가는 모습을 보았다.

끔찍하고 두려웠다.

다시 작은 전사회사에 취업했으나, 수개월간 반복되는 불안과 방황만을 겪다가 87년 6월투쟁의 현장에 참여하게 되었다. 광화문 거리를 메운 시위 물결 속에서 느낀 가슴 벅참은 그에게 ‘삶의 철학’을 일깨워준 중요한 하나의 계기였다. 그 뜨거운 여름의 가슴 벅참과 깨달음을 가슴에 깊이 담고서, 그는 창동에 있는 3백여명 규모의 수출봉제공장 태우교역에 입사했다.

그때 그는 그저 한 사람의 여성노동자가 아닌, 그 이상의 몫을 꼭 해내야 한다는 다짐을 하고 있었다. 그리고는 친구의 50만원에 10만원 하는 월세방에 얹혔다.

“이제 내 마음껏 무엇이든 할 수 있다”는 해방감, 그리고 홀로 서게 되리라는 기대감과 흥분으로 첫날밤 잠을 설쳤다.

그는 당시 시다반장으로, 재단부의 천을 날라다 미싱사가 작업하기 수월하도록 갖다가 퍼놓는 일을 했다. 먼지가 풀풀 날려도 옷에 손상이 간다는 이유로 환풍시설은 설치되어 있지 않았다. 몇 시간 일하고 나면 너나없이 빨강 파랑 노랑색 실 보푸라기가 머리와 눈썹에 올라앉아 모두들 움직이는 인형들 같아 보였다. 그 모습을 마주보며 같이 웃다가도 그는 가슴이 메이고 목이 잠겨 웃음을 그쳐버리곤 했다. 수당도 없는 야근 철야를 수시로 하며, 시다 다이 밑에서 잠잘 적이 한 두 번이 아니다. 온종일 무거운 짐을 들고 다녀야 하고, 불량품이 나왔다고 얘기해 주면 남자재단사들은 “웬 여자가 말이 많으냐”고 구박이다.

“그게 아니라면 여자는 또 어때야 된다는 말인가?”

그는 집안에서나 회사에서나 늘 여성의식과 맞닥뜨리고 있었다.

밥속의 돌덩이가 발단.

노조 결성을 위한 행보의 시작

몇차례 공장을 옮기는 과정, 야학에서의 배움, 그리고 87년 민주화투쟁의 목격과 참여의 경험을 하면서 그는 이미 예전의 그가 아니었다. 이제 하루 하루가 노조 결성을 위한 신

중한 행보였다.

환풍기도 없는데 창문마저 못 열게 할 땐 즉시 항의하고, 직접 창문을 열어놓았다. 그는 마음 속으로 동료들에게, '너희들 문제를 바로 보아라. 그리고 분명히 자리를 박차고 일어나라'고 수없이 외치며 작은 반란들을 일으켰다.

동료들의 큰 불만의 하나는 회사밥이었다. 당시 그녀 월급의 5%가 넘는 1만원씩이나 받던 식당의 점심은 짬밥과 허연 김치, 그리고 반찬 한 두가지뿐. 어떤 음식도 가리지 않을 만큼 먹성 좋은 그녀도 도저히 목으로 넘길 수 없는 형편없는 밥이다.

어느날 그의 밥그릇에서 손톱만한 시멘트 덩어리가 나왔다. "우리를 밀로 봤기에 이런 돌덩어리가 나올 수 있느냐"고 큰 소리로 항의하며, 식판을 뒤집어엎었다. 모두가 술렁댔다.

친구들이 그에게 몰려들어 "속시원히 말 잘해 주었다"고 상기된 얼굴들로 한마디씩 건네주었다. "교양없이 왜 집어던지냐"던 차장의 말을 뒤로하고, 곧바로 식사개선에 대한 설문지를 돌렸다. 식권제 도입과 김치는 직접 담가줄 것이 주요 요구사항으로 나왔다. 식권제 도입은 무산되었지만 다음날 식사는 '먹을 만큼' 달라져 있었다. 동료들의 표정은 한층 밝아

져 있었다.

"너 어디서 이따위 짓을 배웠어?"

"퇴직금은 어떻게 지급됩니까?"

"생리휴가도 줘야 하지 않나요?"

노무주임이 현장 둘러보기를 두려워 할 만큼 동료들은 집요하게 물고 늘어졌다.

식당 사건 이후 또 하나의 작은 사건. 노조 결성을 재촉하는 작은 파고가 일었다.

그가 검사반 동료에게 "우린 왜 특근수당을 안주는 거지? 다른 데는 다 250%씩 지급한다던데..."라고 넌지시 건넸다. 그는 한 동료의 가슴에 불을 질러놓은 것이다. 특근수당 받기 서명운동이 시작되었다. 라인별로 작업장과 화장실에서 은밀히 '동의'와 '가담 의지'를 밝히는 서명이 진행되었다. 그러나 한 라인에서 발각. 노무과장은 그에게 화살을 겨누었다.

과장 : 너 어디서 이따위 짓을 배웠어?

해원 : 노무사 시험 준비하는 언니에게 귀동냥했어요.

과장 : 왜 멍청한 것들에게 그런 것 가르쳐줘서 회사를 소란스럽게 하느냐 말이야.

작업장에 소리없는 분노가 일렁였다. 다급해진 회사는 '누르기' 보다는

'구슬리기'를 택했다. 곧 특근수당이 지급되었고, 오랫동안 노사위원회도 열렸다. 회사측은 초장부터 "너희가 조금 더 희생해 줘야 회사가 산다"며 힘에 부치는 논리를 펴기 시작했다. 그는 임금 20% 인상을 제시했다. 남자 교섭위원들은 화장실에 휴지를 지급해달라(놀랍게도 화장실에서 땀뻗은 마카용지를 사용해왔다). 출근 전과 점심시간 각각 10분씩 무임노동 20분을 되돌려 달라. 쉬는 시간에 빵과 우유를 지급해달라고 요구했다. 사소하지만 그들에겐 절실한 요구였다. 그가 꺼낸 임금인상 20% 이야기는 그때 꼭 성사시키려 해서가 아니었다. '임금은 분명 중요한 노사협상의 대상이다'라는 자명한 상식. 그러나 꿈도 못꾸는 그들의 가슴을 두드려 보려는 작은 돌팔매질이었다.

그들은 다음날로 화장지를 사용하게 되었고, 잃었던 무임시간 20분을 찾게 되었다.

노조 결성.

그리고 '푸른 리본'들의 행진

그가 태우고역에 입사한 지도 1년여.

그동안 초봄의 얼음 밟듯이 조심조심 사람들을 흔들어 깨우고 작은 사건을 만들어 멋지게 이겨왔던 그는,

88년 8월 10여명의 동료들과의 치악산 등반을 시작으로 노조 결성의 의지를 하늘로 쏘아올렸다.

87년 10월 3일, 드디어 태우고역 노조 결성.

오랫동안 아이를 기다리던 여자가 임신했을 때의 기쁨이 이러할까.

몇 명이나 노조에 가입할까. 회사는 어떻게 우리를 괴롭힐까...

들뜸과 두려움의 크기는 똑같았다. 사무장인 그는 기숙사 방방을 다니며, 한밤중 남몰래 공장 담을 넘나들며, 한 장 한 장 가입서를 받아냈다. 조합원들은 '축 노조 결성'의 푸른 리본을 달고 다녔다. '푸른 리본'들은 공장과 시장, 분식집과 만화가게, 동네 구석 구석에서 서로 마주칠 때마다 이심전심의 미소를 띄워 보냈다. '회사 망한다. 그만 좀 데라'고 회사간부들은 아우성이었다.

간부 : (눈을 부라리며) 왜 아프다는 거짓말을 하고 결근했지?

해원 : 노조결성 한다고 사실대로 말하면 보내줄 작정이었어요?

상무는 "내가 한글도 가르치며 자식처럼 대했는데, 이제 와서 은혜를 배반으로 갚을 셈이냐"며 부위원장의 뺨을 때렸다. 노조 간부들은 화장실 갔다 조금만 늦어도 주임들에게 욕을 바가지로 먹어야 했다. 한 관리자는



‘서노협 북부지구 임투승리를 위한 동반대회’에서 조합원과 함께

“노조 만드는 것은 좋다. 그러나 너네들 능력으로 노조를 운영할 수 있겠느냐. 노조위원장도 관리자가 해야 한다”고 했다.

이를 두고 ‘소가 웃다가 코뚜레가 빠질 이야기’라고 하던가.

임금인상투쟁

벽참과 서러움의 한가운데서

개인적 압력이야 무엇이 문제라. 회사는 노조결성 사흘 만에 위장폐업을 시도했다. 그러나 조합원들의 힘

에 밀려 만나질 만에 철회. 첫싸움은 KO승. 회사는 완패했다.

“집행부를 바꿔라” “채투표하라”는 회사의 치졸한 종용에 전 조합원들은 만장일치로 재선을 거부, 승승장구했다.

매일 매일이 전쟁, 전쟁이었다. 노조 사무실에 상근하겠다는 그에게 “사무실에 앉아 있고 싶어서 노조 만들었느냐”고 욕설과 사대질하는 주임 언니. 그 주임과 맞서 대신 싸워주는 조합원들.

위원장에게 밥세 술 사주고 노조사무실 못 가게 방해하고, 남자조합원을 전원 탈퇴시키고, “노조 개면 승진시킨다”고 남자 노조간부들을 회유해 사퇴시키고, 마지막까지 거부하는 회계감사에게는 끝내 칼을 들이대며 협박했다. 칼잡이들은 “남자가 치사하게 여자 치마폭에서 놀거냐”고 한 마디씩.

회사는 급기야 술과 돈과 승진을 덤으로 놓아 남자 조합원 모두를 구사대로 바꿔놓았다.

한순간의 방심도 허락치 않는 팽팽한 긴장, 긴장의 연속이었다. 놀 역전의 기회를 엿보아야 했고, 때가 되면 단 한방에 사태를 뒤집어야 했다.

조합원들에게 한겨레신문을 권유해 오던 어느 날 아침 조희시간.

사장 : 한겨레신문 독자들은 다 빨갱이들입니다.

해원 : 우리는 한문을 몰라 순한글인 한겨레신문을 봅니다. 정부는 빨갱이 신문도 허가해 주나요?

서둘러 조희를 끝내는 사장, 통쾌한 조합원들.

그러나 그 정도는 임금인상 투쟁을 위한 준비운동에 불과했다.

88년 11월, 첫임금인상을 위한 투쟁이 시작되었다.

노조 1천2백원, 회사 6백원.

이전의 50~4백원 인상폭에 비하면 1천2백원을 내놓은 노조는 한바탕 결전을 감내하겠다는 각오를 한 셈이다.

임금인상 시안을 놓고 조합원 찬반투표의 날.

“회사를 살리려면 6백원으로 하고 망하게 하려면 1천2백원으로 찍으라”는 회사 간부의 협박에 위원장은 슬그머니 동의해 주는 것이 아닌가.

장내가 잠시 술렁일 때 문화부장이 나섰다. ‘안쓰고 안먹고 살아도 허덕거리는’ 자신들의 생활을 낱낱이 열거했다. 여기저기서 호느낌이 터져나왔다. “천이백원”, “천이백원” 간부들은 투표용지를 나눠주며 그 호느낌들을 향해 조용히 외쳤다.

10여명의 반대와 무효표, 나머지 전원 찬성.

일부 남자 조합원들이 의자를 발로 차며 “죽여버리겠다”고 아우성이었으나 이제 남은 일은 투쟁뿐이었다. 슬금 슬금 공장 물건을 빼돌리며 회사는 계속 임금협상을 거부, 구사대는 노조 사무실을 부수고 위원장을 납치했고 조합원들은 필사적으로 저항했다. 더이상 어쩔 수 없었다.

협상시작 일주일 만에 파업에 돌입했다. 점심시간, 모두 미상을 멈추고 작업장에 모여 들었다. 미상으로 바

리케이트를 쳤다.

“위원장이 도망갔으니 사무장만 없으면 노조가 끝장나는건데”라며 구사대들은 농성장 밖에서 그를 힘껏 잡아 당겼다. 순간 조합원들은 농성장 안에서 그의 다른 쪽 팔을 부여잡았다. 밀고 당기기 십여 분, 옷이 다 벗겨지고 양팔이 쑥 빠질 지경이었다. 그는 “둘 다 팔을 놓으라”고 소리질렀다.

양팔이 놓이는 순간 한 조합원이 다시 그를 낚아채어 조합원들의 품으로 밀어넣었다.

“바로 이거구나 싶었어요. 난 이 사람들을 위해 죽어도 괜찮다고 느꼈습니다. 너무 행복한 순간이었고 더 이상의 두려움은 하나도 없었어요”

그를 품에 안은 조합원들은 벽참과 서러움에 서로 부둥켜안고 엉엉 울었다.

“그래, 끝까지 해보자”

6일간의 철야농성기간 내내 구사대는 밤이면 술 먹고 드림을 두드려대며 농성을 방해했다. 밤이면 관리자들이 올라오지 못하도록 엘리베이터 1층문을 열어놓았고, 대열의 흠여짐을 막기 위해 밥도 식당에서 올려다 먹었다. 파업장을 웃으며 여유있게 돌아보는 사장을 바라보며 “그래, 끝

까지 해보자”고 이를 악물었다.

파업 둘째날, 서울 북부지역의 학생, 노동자들의 지원세력이 몰려왔다. 문을 열어주려는데 한 관리자가 손을 삼으로 내리쳤다. 반사적으로 손을 뻗 그의 눈에 핏물이 고였다.

숨막히는 대치에서도 투쟁에 한 점 흐트러짐이 없는 가운데 노조는 섬유노련의 중재로 임금인상 1천50원, 파업기간 중 임금 지급, 구사대 처벌 등을 합의했다.

6일간의 파업, ‘노동자의 학교’라는 파업의 경험은 그와 조합원들, 구사대와 회사 모두의 관계를 바꿔놓았다.

“야, 사무장” 하던 조합원들은 꺾듯이 “사무장님”이라고 불렀다. 구사대 대부분도 노조에 가입했다. 회사는 작은 사안도 노조와 상의하고 고압적인 현장 순시도 삼가했다.

노조는 조선대 학생 이철규의 의문사 등 바깥소식을 끊임없이 조합원과 지역주민들에게 알렸다. 대자보를 두고 노조는 수도 없이 경찰과의 술바꼭질을 해댔다.

주변 기업 사장들은 “태우노조만 없어지면 좋겠다”며 알아서들 임금을 올려주었다.

89년 3월 단체협약.

두 달 전부터 단협안 작성, 조합원

교육 및 결의대회, 몸벽보 만들기, 대자보 작성 등 빠짐없이 모든 준비를 다져나갔다.

1백50여명의 조합원이 도열, 박수로 필승을 빌어주는 그 사이로 교섭위원들은 당당하게 교섭장으로 걸어 들어갔다.

“야근, 특근하며 이 자료들을 언제 준비했느냐”며 회사측도 감동할 만큼 교섭안을 완벽하게 차트로 만들었다. 단체협약의 상황마다 조합원들은 점심 거부, 사강실 점거 등 투쟁의 밀도를 높여나갔다.

“하늘을 나는 새도 자기의 날개짓으로 자유를 누리건만 우리는 왜 소음과 미상에 쌓여 매수에 매달려야 합니까”

사내노조 방송은 단협체결을 절실히 호소하고 있었다.

딱 한달 만에 퇴직금 누진제를 제외한 80개 조항 모두 노조안대로 합의를 이뤄냈다. 2백여명의 조합원에 상근자 4명 확보.

놀랄 일이다. 그러나 ‘자기의 날개짓’을 향해 비상하는 그와 조합원들에게는 그저 놀랄 일만은 아니다.

위장폐업철폐투쟁, 그리고 구속

89년은 연초부터 경찰에 의한 KBS투쟁과 현대중공업 무력진압이

보여주듯 노동운동에 대한 공권력의 무지막지한 탄압, 그 역전이 시작된 해였다.

태우도 예외는 아니었다.

89년 4월 임금교섭, 곧이어 위장폐업 그리고 97일간의 폐업 철폐투쟁의 대장정은 시작되었다.

완강히 노조측 안을 거부, 교섭을 지연해온 회사는 “회사가 문 닫았으니 사직서를 내라. 안내면 월급, 퇴직금을 받지 못한다”고 협박. 1백여명의 조합원을 퇴사시켰다. 이 와중에 회사는 공장문을 용접으로 봉쇄. 1백여명의 조합원은 즉시 파업에 돌입하였다. 쇠파이프를 든 구사대와의 몸싸움과 간부들의 단식 농성, 조합원 연행, 협상 그리고 결렬, 합법의 외피를 쓴 폐업 철폐투쟁은 길고도 험난했다.

그는 한여름의 사투의 현장을 끝까지 함께 해내지 못한 채 감옥으로 끌려갔다.

결혼송낙을 받으러 집에 간 부위원장은 한밤중에 끌려와 입던 옷채로 그와 함께 한 방에 갇혔다.

“네 죄를 내가 알렸다”

그의 죄목은 절도죄(회사 불량품을 조합원 단체복으로 입었다는 것), 특수 강도죄(경비실에서 열쇠를 받아 현장문을 열었다는 것), 폭행, 기물

파괴 등 여섯가지나 되었다. 그는 어
느새 천하의 '홍악범'이 되었던 것이
다. 한 일간지는 '노조간부 2명 정도
죄로 구속'이라고 보도했다.

유치장에서 그는 태우노조의 파업
주제가 「그날이 올 때까지」를 하루종
일 씩씩이 불렀다. 분노와 억울함으
로 뒤엉킨 노래소리는 쇠창살을 두들
겼다.

면회온 사장은 "조합원이 모두 이
탈했다. 협상하자"고 종용했다. "구
속은 무섭지 않다. 난 협상할 대상이
아니다. 다 내쫓고 무슨 협상이냐?"
그는 온몸을 떨며 소리쳤다. 당장 쇠
창살을 뜯어내고 동지들을 만나고 싶
을 뿐이었다.

감옥 안에서 불결한 음식 등 소내
조건 개선투쟁을 하면서도, 보고 싶
고 궁금한 것은 조합원이고 투쟁의
상황뿐이었다. 면회만 오면 울고불고
"사직서 써라", "반성하라"던 엄마에
게 "다신 면회오지 말라"하고 차갑게
돌아서면서도 "조합원들이 면회할 수
있도록 해달라"고 호소했다. 다 풀어
진 것도 모르고 매일 답장없는 편지
를 썼다. 답변없는 편지쓰기는 너무
도 지리한 아픔이었다.

봄에 시작된 입부는 한여름까지 밀
고 당기다가 급기야는 8월 5일, 2백
여명의 백골단과 전경들이 끝까지 남

은 조합원 56명 전원을 현장에서 싸
그리 몰아냄으로써 1백여일 만에 일
단 마무리되었다.

새날동지회 결성

- 반에서 하나된 사람이 되고자

징역 1년에 집행유예 1년, 3개월
만에 출소.

공장문은 닫혀 있고 사랑하는 동료
와 언니 동생들은 다 흩어졌다.

"여자가 감옥까지 갔다 왔으니 이
제 네 신세 다 망쳤다. 또 나다니면
머리채를 잘라버리겠다"는 부모님 성
화에 집안에서 한 발도 나가지 못한
지 몇개월 만에 그는 홈페이지 학원에
간다고 둘러대고는 북부노동상담소에
나갔다.

그리고 그는 동료들을 찾았다. 아
니, 그들은 절실하게 서로를 찾았다.
함께 일하고 싸우고 처절하게 깨어나
가며 확인한 따뜻한 '신뢰와 동료애'
가 그들 서로를 그렇게 만든 것이다.

한여름의 폐업철폐투쟁을 치른 그
해 가을, 북부지역 주변 공장에 다니
고 있던 스물다섯명의 동료들이 모여
들었다. 상처받은 마음을 꺼내놓고
서로를 위로하던 그들은 90년초 '새
날동지회'를 결성하였다. '새날을 향
한' 만남의 동지를 만들어낸 것이었
다. '섬유노동자의 권익옹호'와 '여



태우노조의 피어난 투쟁의 일거ום으로 세워진 북부노동자회관 개소식

성노동자의 올바른 가치관 형성'을
위해 그리하여 '반에서 하나된 사람'
으로 다시 서고자 마주했던 것이다.
그는 기꺼이 초대 회장을 맡아 새날
동지회를 싸안고 나갔다. 새날을 향
한 만남의 동지는 나날이 그 지름을
넓혀나갔다. 현재 그는 미성반을 만
들어 섬유노동자들에게 미성기술을
가르치고 있으며, 여성교실을 운영해
그들이 건강한 여성노동자로서 자리
를 잡을 수 있도록 굳게 그들의 손을
잡아주고 있다.

우리들의 밝은 미래를 위해
일어서는 그대

그즈음 유치장 동기였고, 같은 지
역의 한 노동조합의 위원장이며, 지
금의 남편이 된 한 남자의 청혼을 받
았다. 스물네살 처녀 강혜원은 망설
였다. 그 사람이 그보다 여덟살이나
나이가 많은, 키작은 노총각이어서가
아니었다. 아내와 주부의 자리 때문
에 자신의 일이 혹시 방해받지는 않
을까 두려웠기 때문이다. 아직은 아
니다. 거절. 그리고 1년이 지난 뒤
그는 '그 남자'를 찾았다.

"1년 전의 얘기가 지금도 유효한가
요?"

어릴 적부터 보아온 가정불화, 어
머니의 평생에서 여자들의 삶을 읽어

넌 그는 결혼에 대한
더이상의 환상은 없
었다. 그는 "자신에
게서 더이상 실망하
고 절망할 일은 이제
없을 것이라는 심정
이었다"이라고 말했
다. 그러나 그의 힘
들었던 어린 시절을
이해할 수 있으며,
아내와 주어진 삶을
함께 나누겠노라던
그를 두고 더이상 망
설일 필요는 없었다.

북부지역의 첫 노
동운동가 부부는 동
료들이 거둬 준 돈과
약간의 축의금으로 조촐히 결혼식을
치렀다. 그들의 동지인 단칸 셋방,
강해원은 그 안전지대에 무사히 착륙
하였다.

두 사람의 생활이 시작되었다. 남
편의 적지 않은 월급은 뭉땅 빛 갚는
데 써야 했으므로 생활비가 턱없이
모자랐다. 밥상 위에 밥 한 그릇과
라면 한 그릇일 때가 드물지 않았다.
그런들 어떠랴. 일하고 늦게 들어가
면 문밖에서 서성이며 그를 기다려주
는 남편, 아침에 먼저 일어나면 부엌
에 스스럼없이 들어가는 남편이 아닌



영성산에서 남편과 함께

가. 결혼 후 그는 자신의 선택이 꽤
편찮았음을 알고는 칠들고나서 처음
으로 깊은 안도감을 느낄 수 있었다.
결혼하고도 2년간 새날동지회 회장
그리고 지금은 여성사업부장으로 신
나게 뛰고 있다.

그는 모든 여성노동자들이 더이상
결혼, 출산, 육아를 굴레로 쓰지 않
고 온전한 한 인간으로 '자기 내부로
부터의 혁명'과 함께 노동해방을 마
주하며 끊임없이 항해해야 한다고 간
절히 소망한다.

가슴에 품기엔 너무
벽차기만 하였느니라
우리가 우리들을 가둬놓은
참담한 역사 속에 갇혀
나로부터 일어나
산 역사의 미래가 된다는 것은
가슴벽찬 두려움이었느니라

확인해보라
우리는 지금
살아가는 이유와

살아가는 까닭을 알고 있는가
.....
우리들의 밝은 미래를 위하여
일어서라 그대!
('이것이 노동자의 길이라면')

"내 이야기가 무슨 쓸거리가 될까
요?"

"물론이지요. '멋있는 동지' 당신
이야기가 바로 우리들의 이야기인 걸
아세요?" ◆

일하는 여성들이 바라는 여성노동정책

‘변혁과 개혁’을 주창하며 신정부가 들어섰다. 그렇다면 우리 여성노동자들의 평등한 노동권과 모성은 어떻게 확보되고 보호될 것인가?

이에 대해 집권당인 민자당은 지난 2월초 △대통령 직속 ‘여성정책특위’ 설치 △시간제·가내 근로자 보호법 제정 △가족법의 남녀차별조항 폐지 검토 △남녀고용평등법 벌칙규정 강화 △부부 중 1명이 육아휴직 가능토록 법 개정 △영유아 보육시설을 현지의 4천3백여곳에서 96년까지 3만4천곳으로 증설 등을 내용으로 한 공약실천방향을 발표하였다. 이러한 안은 그동안 여성들이 조직적이고 지속적으로 요구해 온 결과이지만, 신정부의 실천의지 여부가 아직까지 미지수이고 더 폭넓은 내용으로 채워져야 한다. 그렇다면 일하는 여성들은 무엇을 요구해야 하는가?

여성의 평등한 노동권과 모성보호는 개인이나 노동조합만이 나서야 할 문제가 아니라 국가, 사회, 기업이 함께 뒷받침해 주고 보호해야 할 사회적인 해결과제이다. 이에 지난해 대통령선거를 앞두고 여성단체연합과 노동조합(전국노동조합협의회, 전국병원노동조합연맹, 전국사무금융노동조합연맹, 전국전문기술노동조합연맹, 전국교직원노동조합)이 논의과정을 거쳐 마련한 여성노동자들의 평생평등

노동권 확보를 위한 법적, 제도적 정책안 ‘일하는 여성들이 바라는 여성노동정책’을 요약, 정리해본다. 이러한 안들이 새로운 정부의 여성노동정책에 적극 반영되길 요구하며, 이의 확보를 위해 노동조합을 중심으로 한 여성노동자들의 깊은 고민과 실천이 있어야 하겠다.

1. 모성보호의 확대

1. 임신중의 여성노동자에 대해서는 산전후 90일 이상의 유급보호휴가를 주어야 하며 산후 60일 이상이 확보돼야 한다.

국제노동기구(ILO)에서도 ‘출산휴가 기간은 적어도 12주로 하며, 산후의 강제적 휴가기간은 어떠한 경우에도 6주 미만이 돼서는 안 된다’고 규정하고 있다. ILO에 가입한 우리나라도 최소한 90일 이상의 산전후휴가는 확보되어야 한다.

이를 위해서는 현행 근로기준법의 제60조 산전후휴가 조항이 90일로 돼야 하며, 여교사의 산전후휴가도 공무원 복무규정 20조 2항의 60일 임의규정을 90일 이상의 의무규정으로 바꾸어야 한다.

2. 남녀를 불문하고 산전후기간을 포함하여 1년의 유급육아휴직을 위한 사회보장제도를 마련해야 한다.

자녀의 양육과 모성기능의 보호는 개별자본의 차원에서만 해결되는 문제가 아니라 국가의 재정지원, 세금혜택, 모성보호를 위한 법, 제도적 장비 마련이 필요하다. 현행 남녀고용평등법 제 11조 <육아휴직>에는 산전후기간을 포함하여 1년 이내의 육아휴직기간이 있으나 임금지급 규정이 명확하지 않다. 따라서 남녀를 불문하고 유급으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도적 장치가 마련돼야 한다.

3. 임신 4개월 이후의 조산·사산시에는 산후 60일의 유급휴가를 주고, 임신 4개월 미만의 유산인 경우에 21일의 유급휴가를 주어야 하며 의사의 소견에 따라 연장할 수 있도록 해야 한다.

91년 노동부의 지침으로 유산 조산 사산시도 출산으로 간주하여 유급휴가를 주도록 하였고, 이의 사용을 확대하기 위해서는 법에 구체적으로 명시하는 것이 필요하다. 따라서 근로기준법에 유산휴가 조항을 신설하여야 한다.

4. 임신중인 여성노동자는 어떠한 경우에도 시간외근로 및 야간근로를 시키지 않으며, 즉시 경미한 근로에 전환시켜야 한다.

임신중 여성의 과로는 유산과 직결되므로 생명보호 차원에서 시간외근로와 야간근로는 중단돼야 한다.

5. 임신중의 여성노동자에 대해서는 월 1회 이상의 유급 정기검진 휴가를 주어야 한다.

노동의 성격과 강도에 따라 유산, 조산, 임신중독증, 저체중아, 지체장애, 치질과 정맥류 등의 합병증 발생률이 높기 때문에 임신중인 여성노동자에게는 월 1회 이상의 검진 휴가가 주어져야 한다. 산부인과에서는 건강한 산모의 경우 임신 6개월까지는 월 1회, 임신 7개월부터는 월 2회, 9개월부터는 주 1회의 정기검진을 받도록 하고 있다.

6. 남녀를 불문하고 자녀간병 휴가제를 실시하여 자녀간병 때문에 퇴직하는 사례가 없도록 하여야 한다.

7. 반복적이고 지속적인 업무로 인한 근육, 건(腱)의 질병과 경건 완장에도 직업병으로 인정하고 보상해야 한다.

2. 여성노동자의 고용안정 및 고용평등 보장

1. 임시직(촉탁, 계약, 일용, 상용아르바이트)으로 3개월 이상 계속 근무하면 상시노동자로 근로계약을 체결하도록 하며 정규직을 임시직으로 대체하는 일이 없도록 하여야 한다.

여성임금노동자 중 23.2%가 임시고용으로 고용불안정에 시달리고 있다. 임시직노동자들은 대부분 정규직과 동일한 업무, 동일한 시간 일을 하면서도 정규직의 절반에도 못미치는 임금과 각종 수당, 휴가, 상여금을 받지 못하고 있을 뿐 아니라 사회보험, 국민연금 등의 복지혜택에서도 배제되고 있다.

2. 가내노동자에게 최저공임제를 실시하고 작업안전 및 위생대책, 산업재해에 대한 보상, 가혹행위로부터의 보호 등의 대책들이 마련돼야 한다.

최근 중소기업의 하청계열화가 증가하면서 가내노동을 하는 여성노동자들이 급증하고 있다. 가내노동자들은 갯수로 임금을 받으므로 각종 수당이나 산업재해시 보호를 받지 못하고 있고 연금이나 보험 혜택도 받지 못하고 있다. 보호대책이 시급히 마련돼야 한다.

3. 단축시간노동자도 임시직이 아닌 정규직으로 채용해야 하며 합리적인 이유없이 차별하는 경우는 처벌해야 한다.

단축시간노동자는 이름만 파트타이머 혹은 시간제이지 실제로는 정규직과 다를 바 없이 일하는 경우가 많다.

현재 단축시간노동자는 대부분 2개월에서 6개월 계약을 체결하고, 1일 4시간에서 8시간 일을 하며 각종 수당과 법정휴가, 상여금, 후생복지 혜택에서 배제되고 있다. 단축시간노동자도 정규직으로 채용해야 한다.

4. 노동자에 대한 지속적인 중간착취와 각종 차별대우, 이중계약에서 오는 신분의 불안정 등 문제가 많은 용역업은 전면 규제돼야 한다.

현재 성업중인 용역업체는 대부분 불업업체인데도 불구하고 규제를 별로 받지 않고 사업을 계속하고 있다. 용역업은 노동자를 매매하는 행위와 같으며, 노동자의 비인간화를 초래하고 장기적으로는 노동자의 근로의욕을 저하시키므로 전면 규제돼야 한다.

5. 여성취업기회를 확대하고 모집 채용시의 암묵적인 성차별을 해소하며, 성별분업적 노동시장구조를 개선하기 위해 공공부문부터 여성고용할당제를 실시해야 한다.

직종별, 직급별, 직무별로 여성고용을 특정한 부분으로 제한하는 성차별을 해소하고 여성고용률을 높이기 위해서는 일정기간 여성고용할당제의 실시가 필수적이다. 고용할당제의 효과적 실시를 위해 우선 공공부문 즉, 국영기업 정부투자기관 정부출연기관 국기기관부터 여성고용할당제를 실시하여 민간기업을 선도하는 적극적인 정책을 실시해야 한다.

6. 남녀고용평등법을 준수시키기 위해 전문적으로 행정감독할 남녀고용평등 감독관 제도를 실시해야 한다.

남녀고용평등법 준수를 촉진하고 성차별을 시정해 나가기 위해서는 전문적 지식과 자질을 갖춘 남녀고용평등 감독관을 두어 이에 대한 행정감독을 전담하도록 해야 한다.

7. 남녀고용평등법상의 고용문제조정위원회의 권한을 강화하고 충분한 예산을 확보하여 준사법적인 기능을 할 수 있도록 해야 한다.

남녀고용평등법에는 분쟁이 발생할 경우 조정하기 위한 고용문제조정위원회가 설치되어 있지만 법적 구속력이 없는 조정역할에 그치고 있을 뿐이다. 고용문제조정위원회는 권한을 강화하여 준사법적인 기능을 가져야만 한다.

8. 여성노동자의 고용안정을 위하여 법, 제도가 마련돼야 한다.

- 정리해고시 여성노동자는 보호돼야 한다.

- 노동자가 실업으로 생계를 유지할 수 없는 경우 일정기간 소득을 보장하고 동시에 산업에 필요한 노동력을 유지, 확보하기 위한 고용보험제가 실시돼야 한다.

- 여성에 대한 직업훈련 기회의 확대 및 직업훈련기관이 증설돼야

한다.

3. 직장탁아소 확대

1. 남녀노동자 상시고용 1백50명 이상 사업장에 대해 직장 탁아소 설치를 의무화하고, 국가는 정부예산으로 탁아소 시설에 대해 대출 및 세제상의 지원을 확대해야 한다.

2. 남녀노동자 상시고용 1백50명 미만 사업장은 정부가 탁아소 설치비용을 전액 지원하는 것을 의무화하고 탁아소 운영비를 지원하여야 한다.

3. 남녀노동자 상시고용 1백50명 이상의 사업장에서 부득이한 경우로 탁아소를 설치하지 못할 경우에는 반드시 보육수당을 지급하도록 해야 한다.

4. 교사와 지역주민을 위하여 학교 병설탁아소 설치를 의무화하여 학교 기능을 지역사회로 개방하여야 한다.

5. 노동자 주거밀집지역에 국공립 탁아소 설치를 의무화해야 한다.

4. 여성노동자에 대한 차별임금·저임금 해소

1. 남녀분리호봉제를 폐지하고 동일가치노동에 대한 동일임금 실현을 위한 임금체계를 합리화하며 직종·직급간 차별을 축소하는 직제개편을 하여야 한다.

2. 최저임금제를 전산업의 모든 노동자에게 일률적으로 적용해야 하며, 최저임금의 액수를 생계비 수준으로 현실화해야 한다. ◆

‘오를 수 없었던 산’이었던 여행원제도 폐지를 바라보며

윤 정 숙 한국여성민우회 사무직여성부 부장

92년 금융여성노동자, 나아가 사무직여성들에게 새벽바람같이 산뜻한
충격으로 받아들여지는 여행원제 폐지. 어떻게 가능했을까?
여행원제 폐지 이후의 변화는 무엇이고 한계 또한 무엇인가?
또다시 해결해야 할 문제는 어떤 것인가?

여행원제가 폐지되었다.
여 30여년 동안, 여행원제 폐지는 ‘오를 수 없는 산’처럼 높고도
가파른 과제였다.

‘여’ 행원이란 단지 행원중 여성을 남성과 구분하는 ‘여자’ 행원을
뜻하는 말이 아니다. 그것은 은행내에서 가장 낮은 지위를 상징하는
최다수 여성집단을 의미한다. 행원과 같거나 같은 가치를 지닌 노동
을 하는데도, ‘기계 앞의 기계’처럼 여행원의 일의 강도가 나날이
높아졌어도 여행원제도는 ‘동구밖 장승’처럼 버티고 있었다.

92년 금융여성노동자, 나아가 사무직여성들에게 새벽바람 같은
산뜻한 충격으로 받아들여지는 여행원제 폐지. 어떻게 가능했을까?
여행원제 폐지 이후의 변화는 무엇이고 한계 또한 무엇인가? 또다시
해결해야 할 문제는 어떤 것인가? 이제는 차분히 정리해 볼 시점
이라 본다.



여행원제 폐지에 대한 여성조합원들의 요구는 오래전부터 바닥에서 서서히 끓어올랐다.
92년 11월 여행원제폐지 결의대회에 모인 9백여명의 중소기업은행 여성조합원들.

1. 여행원제 폐지의 배경

여행원의 ‘제자리 찾기’는 76년 결혼피직제 철폐, 77년 여행원
특별전직제도 도입, 87년 근속년수 15년 이상 장기근속자 전직제도
도입, 91년 92년도 두차례에 걸쳐 전직 년한이 15년에서 13년, 10
년 단축 등 점진적인 변화속에 진행되었다. 92년도 9월 제일은행
그리고 한일은행 등으로 이어진 여행원제도의 폐지는 금융여성노동
자 지위에 새로운 ‘획을 긋는 파고’가 되었다.

여행원제 폐지의 배경은 무엇인가.

1) 여성조합원의 주체적인 변화 요구와 노력

가. 여행원들의 폐지 요구

수십년간 끔찍하고 버티어온 여행원 제도는 여행원들에게 억울함
과 깊은 체념을 안겨주었다. 그러나 87년 이후 사무직운동의 발전
그리고 금융노조에 불어온 새로운 변화는 그들의 체념을 해결하겠

다는 의지와 조용한 움직임으로 이끌어냈다. 이같은 여행원제 폐지에 관한 여행원들의 끊임없는 목소리 높이는 이 문제를 은행이 풀어야 할 최대의 과제로 끌어 올렸다. 게다가 89년 이후 노동조합의 직선제 도입으로 이 문제는 노조간부들에게 가장 중요한, 그러나 만만치 않은 사안으로 인식케 했다. 각 은행마다 다소간 차이는 있지만, 이 문제는 오랜기간 여행원들의 가장 절실한 관심사라는 안팎의 분위기가 폐지의 바탕을 이룬 것이라 할 수 있다.

나. 노조 여성간부들의 노력

여행원제 폐지 요구 시발은 90년 10월 금융노동조합연맹(금노련)이 성명서를 통해 동일노동동일임금(이하 동노동임) 실현요구 — “동노동임 등 고평법 실천을 위한 특별예산을 보장하라” — 를 구체화한 것으로 볼 수 있다.

이어 90년 11월 국책은행노조는 '91 예산화보투쟁위원회 구성, 남녀행원 직책수당 동일화, 남녀행원 호봉승급액의 격차해소 및 그를 위한 예산요구 등을 내걸었다. 연이어 호소문, 탄원서, 결의문을 통해 고평법 실현과 동노동임 등의 요구를 '대정부 특별예산확보'라는 관점으로 집중, 주장하였다.

대부분의 요구와 투쟁이 여행원들과 함께 하기보다는 집행부 중심이었다는 점에서 한계는 있지만, 당시 노조는 여행원의 지위와 대우가 남녀고용평등법(이하 고평법)에 위반됨을 계속 주장했다는 점, 동노동임 실현을 통한 여행원 지위보장의 관점을 일관되게 견지했다는 점을 높이 살만하다. 그리고 이는 여행원제 폐지로 연결되는데 적지 않은 압력이 되었다고 볼 수 있다.

2) 객관적 상황변수들

가. 고평법의 시행

고평법 시행은 여행원제 문제를 사회적으로 확산시키고 법적으로도 그 제도가 폐지되어야 한다는 정당성을 부여받게 하는 중요한 계기가 되었다.

수십년간 뿌리내려와서 '뱅어리 냉가슴처림' 받아들이게 된 여행

원제도 폐지에 고평법은 든든한 힘이 됐을 뿐 아니라 은행의 남녀직무성격상 여행원제도가 명백히 위법임을 증명해주고 있었다. 바로 이러한 점이 노동부가 91년, 92년 7월 두차례에 걸쳐 전국 은행에 현행 여행원제를 폐지하라는 지시를 내릴 수 있게 하였다.

나. 사회·정치적 상황

대선과 총선을 앞두고 정부는 사무직여성노동자들의 주요집단인 5만여 여행원들의 문제, 그리고 위법성이 분명한 그 제도를 가시적으로 해결해나가지 않을 수 없었다고 보여진다. 이러한 상황변수는 앞서 말한 주객관적인 조건들로 인해 보다 직접적으로 정부가 개입하여 해결방법을 제시할 수밖에 없었다고 본다.

2. 여행원제 폐지 이후의 체계

전국 23개 국책, 시중, 지방은행 등에서 합의본 여행원제 폐지는 여행원 전원이 행원호봉직급체계로 전격 편입, 단일호봉체계를 이룬다는 것이다. 각 은행별로 여행원제 폐지 이후의 체계에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

1) 시중은행

(1) 제일은행

① 기본방향 : 여행원 전원을 행원으로 전직하며 직급을 단일화하여 일반직원 단일호봉제를 도입한다.

② 주요내용

- * 전직여행원에 대하여 3년간 책임자승격 종합근무평정대상에서 제외
- * 여행원으로서 전환시 5급행원 이상 경력자에 대해서는 3년 경과후 종합근무 평정대상으로 함
- * 현행의 행원, 여행원 분리고과체계 단일화
- * 종합인사평정시 여행원 고과 불인정
- * 현행 행원급의 고과 반영률이 40-50으로 경력은 50-40으로 변경

* 신규채용은 남녀 구분없이 행원으로 채용

③ 호봉부여 방법

6급1호봉의 경우	6-1
6급2,3호봉의 경우	6-2
6급4,5호봉의 경우	6-3
5급1호봉의 경우	6-4
5급2호봉의 경우	6-5
5급3호봉의 경우	5-1
5급4호봉의 경우	5-2
5급5호봉의 경우	5-3
5급6,7호봉의 경우	5-4
5급8,9호봉의 경우	5-5
5급10,11호봉의 경우	5-6
5급12,13호봉의 경우	5-7
5급14호봉의 경우	5-8

결론은 19년 근속자가 13년 근속자로 전직됨

④ 시행일 : 1992.10.1

예) 경과조치를 감안 계산하면 5급3호봉 2월 승급인 직원이 전 환하면 10.1 5급1호봉이 되며, 93.12.31 5급2호봉이 되어 결국 현 호봉에서 2호봉 10개월이 감해지게 됨.

(2) 한일은행

① 기본방향 : 제일은행과 유사함

② 주요내용

- * 직급별체제로 변경됨으로 전직원의 급여체계가 개정됨
- * 6급에서 5급으로 승진시 승진고시 신설(현행 여행원전직고 시로 대체)
- * 장기근속 전직여행원은 전직시 집한 정도에 따라 1호봉에서 최고 5호봉까지 가급
- * 책임자고시 미합격자는 합격과 동시에 2호봉 가급

* 행원전환고시, 책임자고시 합격자는 전직 당시 여행원 호봉 을 전부 인정하여 가급하기로 함

* 5급여직원이 제일은행 기준 6급으로 감봉되면 5급승진고시 를 처야 하므로 기득권을 인정, 5급으로 부여하는 대신 차기 승급일로 호봉간 차이를 조정하였음.

③ 호봉부여 방법 : 제일은행과 동일

④ 시행일 : 1992.10.1

(3) 조흥은행

① 기본방향 : 제일은행과 유사

② 주요내용

- * 행원 2,3,9,10,11,12호봉 부여자 중 행원호봉 부여 후 최초 차기 승급일 전에 근속년수가 상위호봉 부여자격에 도달하는 자는 도달시점에서 상위호봉으로 승급토록 차기 승급일을 조 정한다.
- * 호봉에 불구하고 근속년수 만5년 기경과자는 5급으로 임용 하고 만5년 미경과자는 근속년수 만5년 경과 후 최초 차기 승급일 도래시 5급으로 임용한다.
- * 근속년수 산정에 있어서 대학 졸업자는 4년, 초급대학 졸업 자는 2년을 가산한다.

③ 행원호봉부여 방법 : 제일은행과 동일

④ 시행일 : 1992.10.1

(4) 신탁은행(경력외 기타합의내용)

① 차기승급일의 조정은 현행 여행원의 행원 전환시 차기승급일 부여방법을 준용한다.

② 전환 후 6급행원에 대해서는 여행원 발령일로부터 5년 경과후 차기 호봉승급일 도래시부터 5급 승격시까지 5급과 6급 직급수당 차액을 가급함.

단, 전환 후 6급4호봉, 6급5호봉에 대해서는 전환시부터 가급

함.

③ 현재 여행원 급여를 준용하는 별정직에 대하여도 상기 전환방식을 적용함.

④ 시행일 : 1992. 12월 중(전환기준은 92.11.1로 소급함)

(5) 외환은행

① 경력인정 기준

- 여행원: 행원전환경력에 호봉부여 방식을 준용하여 경력인정함.

• 전직행원

- 전직기준일 현재 여행원 근속기간에 따른 행원전환경력에 전직후 행원실 근무기간(시행일 : 5급행원 임용일) 가산.

- 전환후 5급행원 경력이 현행 5급행원 경력보다 불리한 경우에는 현행 5급행원 경력 인정.

- 4급 승진고시 기합격자 및 95년도까지 승진고시 합격자에 한하여 호봉, 경력에 있어 1년을 추가 인정함.(96년도 이후 승진고시 합격자에 대하여는 경력 추가 인정하지 않음.)

② 사무직 행원 및 별정직원에 대한 조치

- 현행 여행원에 준하여 처우를 받고 있는 사무직 행원 및 별정직원(사무직)에 대하여는 여행원 전환기준에 따라 행원으로 전환토록 함.

- 기타 별정직원에 대하여도 보수체계를 개편하여 남녀구분 처우를 철폐함.

④ 시행일 : 1992.12.1

(6) 농협중앙회(경력외 기타합의내용)

① 고령법과 관련하여 여자직원의 급여는 향후 5개년에 걸쳐 시중은행과 형평을 유지하면서 점진적으로 남자직원 임금과 동일하도록 조정한다. 다만, 시중은행의 여직원 호봉제도가 조기 개선될 경우에는 이와 형평을 기한다.

② 이 제도의 시행과 함께 우선적으로 여자직원의 급여는 고정급여에 상당하는 남자호봉으로 93년 2월 1일까지 전환 조정하며 16년 이상 근속 여자직원은 승급기를 6개월 단축한다.

③ 또한 2을 승진고시에 합격하여 승진된 여자직원은 동일년도 동일직급으로 채용된 남자직원과 동일한 호봉을 부여하며 92년도 단채협약시 합의된 10년 이상 15년 미만 근속여직원의 호봉에 대하여는 92년 10월 1일자로 조정한다.

(7) 동화은행

① 전환호봉부여 기준 : 제일은행과 유사

② 경력인정은 전환후 부여된 호봉으로 인정(단, 6개월 가급분은 경력에서 제외)

③ 차기승급일은 전환전 승급일을 그대로 인정

④ 경과조치

- 전환 후 6급4호봉과 6급5호봉에 대해서는 5급 승격시까지 5급과 6급의 직급수당 및 동화수당 차액을 가급함.

- 전직고시 또는 책임자고시에 의하여 기전직된 행원은 근속기간에 의하여 호봉 및 차기승급일을 조정함.

⑤ 시행일 : 93.1.1

2) 국책은행

(1) 중소기업은행

① 전환시 경력인정

- 6급(6호봉-10호봉) : 여행원 경력 100% 인정

- 5급(12호봉-16호봉) : 여행원 경력 10년 미만은 1호봉 감봉

- 5급17호봉 이상 : 현행 전직기준(여행원 경력 9년까지 100% 인정, 초과기간에 대해서 50% 인정)

② 별정직원 여행원대우 전화교환업무 종사자는 별정직원 행원대우로 전환후 기술업무수당을 기타업무종사자에 준한 업무수당을 지급기로 한다.

③ 93년 이후 책임자시험 합격자에 대하여 여행원 경력 100% 인정(여행원 경력 인정의 건은 중소기업은행 주택은행 국민은행이 동일하게 합의했으나 93년 이후 책임자시험 합격자에 대하여 여행원 경력 100% 인정의 건은 중소기업은행만 합의됨).

④ 93년도 중 중견행원 전직시험 1회 실시(중소기업은행만 합의)

⑤ 시행일 : 92.12.1

⑥ 전환 후 시중은행과 호봉대비

근속년수	전환전	전환후	
		시중은행	중소기업은행
1년 미만	여행원 6급6호봉	행원 6급6호봉	행원 6급6호봉
2년 미만	6급7호봉	6급7호봉	6급7호봉
3년 미만	6급8호봉	6급7호봉	6급8호봉
4년 미만	6급9호봉	6급8호봉	6급9호봉
5년 미만	6급10호봉	6급8호봉	6급10호봉
6년 미만	5급12호봉	6급9호봉	5급12호봉
7년 미만	5급13호봉	6급10호봉	5급12호봉
8년 미만	5급14호봉	5급12호봉	5급13호봉
9년 미만	5급15호봉	5급13호봉	5급14호봉
10년 미만	5급16호봉	5급14호봉	5급15호봉
11년 미만	5급17호봉	5급15호봉	5급16호봉
12년 미만	5급18호봉	5급15호봉	5급17호봉
13년 미만	5급19호봉	5급16호봉	5급17호봉
14년 미만	5급20호봉	5급16호봉	5급18호봉
15년 미만	5급21호봉	5급17호봉	5급18호봉

(2) 주택은행

① 여행원경력인정의 건은 중소기업은행, 주택은행, 국민은행이 같음.

② 93년 이전 책임자시험 합격자의 경우 여행원 경력을 100% 인

정토록 함.

③ 93년 이전 전직시험 합격자에 대하여 여행원 근속기간 9년까지 100% 인정하며 10년 이상 근속자의 경우 9년까지 100% 인정하며 나머지기간은 50% 인정토록 한다.

④ 시행일 : 93년도 1/4분기 내 규정 개정후 시행

(3) 국민은행

① 여행원 경력인정 : 중소기업은행과 동일

② 시행시기 : 기존여행원에 대한 전직은 93년 1/4분기 중 관련 규정 개정하여 시행

3. 평가 및 한계

여행원제 폐지는 기대하기 힘들었던 변화라는 측면이 있지만 분명 그것은 앞서 얘기한 안팎의 조건들이 형성되면서 가능했다. 그것은 동노동임의 현실적 가능성과 토대를 형성했으며, 사무직 여성노동자의 지위와 운동에 커다란 획을 그어 놓았다. 은행 여성노동자들은 은행측이 끈질기게 시도하려던 '신인사제도 도입의 위기'를 넘고 급기야 여행원제 폐지의 마지막 고비를 넘긴 것이다.

"처음에 은행의 여조합원이나 노조간부들은 폐지 가능성에 대해 많이 망설였으며, 가능성에 대한 회의도 없지 않았어요. 그러나 89년 노조 직선제 도입 이후 여행원들은 자신들의 요구를 하나의 표로 연결, 집행부에 압력을 가하면서 적극적, 조직적으로 의사를 표출할 계기를 마련했어요. 우리 은행은 최초로 직선제를 도입했는데 이후 '참여가 변화를 가져온다'는 많은 증거를 남겼습니다"

중소기업은행 노동조합 황금주 여성정책실장의 말이다.

이처럼 자신들의 문제에 대한 직접적 관심과 참여는 노조활동에 단단한 뿌리가 되었고 이를 바탕으로 노조는 여행원폐지투쟁에 힘을 얻을 수 있었다.

여성조합원의 조직활동이 비교적 활발한 중소기업은행 노조의 경

여행원제가 여조합원들의 자각 그리고 그에 기초한
조직적 요구와 투쟁이 밀받침되어 폐지됐어야 한다는 점에서는
적지 않은 아쉬움과 한계를 느끼게 한다.
이제는 '조합원과 함께' '조합원의 힘'에 의해
사무직여성노동자운동의 건인차로서
다른 고개넘기를 향해 재물을 해낼 때이다.

우 89년 고평법설명회에 5백여명의 조합원이 모여 이 문제에 대한
여행원들의 열기를 보여주었다. 집행부는 이 열기를 적극 수용하여
91년 '여행원제 폐지에 따른 대책마련 실무위원회'와 단일호봉쟁취
특별위원회를 구성해 여성조합원들의 의견수렴 및 논의구조를 마련
했으며, 그 결과 92년 11월 여행원제폐지 결의대회에 9백여명이 모
이는 놀라운 변화와 힘을 과시하였다. 이미 돈 더 받기에 대한 관심
을 뛰어넘어서 '여성이 변혁의 주체로 일어설 때 평등한 일터가 만
들어집니다' (92년 여행원제 폐지 결의대회의 제목)는 선언으로까지
오를 수 있었다.

여성조합원들은 여행원제 폐지, 단일호봉제 실시, 전직시험 폐지,
입행후 여행원경력 100% 인정이라는 구체적 목표를 제시, 모인 수
만큼이나 요구의 크기도 분명히 과시하였다.

"조합원들에게는 '참여속에 쟁취 있다' '단결만이 살길이다'는 것
을 외침으로서만이 아니라 자신의 현실에서 하나하나 확인과 증거
로 남기는 체험이었을 겁니다. 참여속의 요구만이 현실을 변화케 하
는 핵심적인 요소라 생각합니다"고 그는 덧붙였다.

중소기업은행 노조의 여성활동의 예는 '조합원과 함께' '조합원의
힘'에 의해라는 원칙을 지키려는 노력의 표현이라고 할 수 있다. 이
노조를 비롯한 일부 노조의 여성조직활동으로 결과된 여행원처우개
선은 타노조에게도 영향을 미쳤다.

그러나 대부분의 경우 여행원제 폐지는 여조합원의 참여와 단결의
산물이기보다는 집행부만의 협상과 투쟁이 중심이 되었다. 그리하
여 많은 여행원들은 자신들의 문제에 대한 관심과 힘을 보일 수 있
는 통로를 갖지 못한 채 '뚝박의 선물'처럼 여행원제폐지를 맞닥뜨

리기도 하였다.

즉 여행원제 폐지가 여조합원들의 온전한 자각 그리고 그에 기초
한 조직적 요구와 투쟁이 밀받침되어야 한다는 점에서는 적지 않은 아
쉬움과 한계를 느끼게 한다.

4. 아직 남은 문제를 향하여

이제 여행원제 폐지의 길고도 힘든 고개길을 넘어섰다.

너무나 당연한 것임에도 여행원제 폐지가 금융여성노동자들의 관
심의 최대치였던 만큼 쉽지 않은 문제였다. 그들은 커다란 고개를
넘어섰으며 이제는 그 위에서 평생평등 일터를 향한 또다른 문제를
찾아나서야 한다. 탁아소 확보, 모성보호의 확대, 고용의 안정, 업
무배치 그리고 직업병문제 등이 남아 있다. 여성노동자로서 자신의
일터를 지키고 일하는 여성의 아름다움을 보존하려면 여행원제 폐지
의 중심이 되었던 여성노동자들이 그 문제 해결의 주인으로 다시 나
서야 한다.

노조 집행부 역시 여성들의 또다른 해결과제를 풀기 위해 여조합
원들을 조직하고 그들의 힘을 바탕으로 금융여성노동자의 평생평등
노동의 권리를 넓혀내야 한다. 여행원제의 고개길을 넘어선 금융여
성노동자는 그들의 수적 비중, 해결과제의 다양함과 조직의 크기 등
으로 볼 때 여성간부들과 함께 사무직여성노동자운동의 건인차로서
다른 고개넘기를 향해 재물을 해낼 때이다.◆

전진하는 여성의 힘 확인했다

참석자 : 김복희(전국교직원노동조합 여성국)

이선이(한국투자증권노동조합 교육부장, 중노협 여성간부모임 대표)

정경임(흥국생명 노동조합 부위원장, 보험노련 여성국장)

황금주(중소기업은행 노동조합 여성정책실장)

사회 : 윤정숙(한국여성민우회 노조사업부장)

장 소 : 한국여성민우회 회의실

사회 : 바쁘신 중에도 참석해주신 여러분들께 감사드립니다. 저희 한국여성민우회에서는 몇년전부터 매년 연말연시면 업종별 여성부 관계자들을 모시고 지난해 사업의 평가와 계획을 서로 나누어 자기정리와 정보교환의 자리를 마련해왔습니다.

그간의 상담이나 교육시 교육생들의 모습, 교육내용의 변화 등을 통해 5~6년 사이에 사무직여성들의 급격하게 변화된 모습을 느끼게 됩니다.

그예로 여성의 권리의식과 평생직장의식, 노동자의식 등의 성장과 여성간부층 등 여성지도력의 구축 등의 변화를 실감하게 되었습니다.

그럼 우선 평가와 계획을 얘기하기에 앞서 각 현장에서 지난 5~6년간 여성대중들에게 어떠한 변화가 있었는지를 이야기해보도록 하지요.

평생평등노동의식 높아져

전교조 : 전교조 여성들의 활동은



결성시보다 오히려 축소되어지는 측면이 많습니다. 이는 열성적이던 여성조합원들이 결혼과 출산, 육아 등의 문제로 결성 3년이 지나면서부터는 활동력이 저하되고, 더불어 경제적으로 어려운 해고자의 경우는 더욱 더 심각한 상태가 아닐 수 없습니다. 물론 현직교사들이 활발하게 모범적인 활동을 펼치고 있는 지부도 있지만, 현장에서 많은 여성들이 조합으로 진출하지 않는다면 여성활동력 증가 및 유지는 어렵다는 진단도 나오고 있습니다.

사회 : 학교현장의 풍토나 사업대중화에 대한 지지와 호응도는 어떻습니까?

전교조 : 전교조는 전국회의 등을 통해 의견수렴이 되긴 하지만 주로

만나는 층이 해직자들이고 그간 투쟁 중심의 모습과 전국조직 특유의 기동력의 한계 등으로 현장파악이 잘 안되고 있는 실정입니다. 이를 극복하기 위해 현재 여성의 진출 정도와 조직화 정도, 그리고 모범활동사례를 조사중에 있습니다.

구체적으로 활동을 제약하는 요인 중 하나가 현직교사의 전근문제입니다. 겨우 이루어진 소모임이 중심교사의 전근으로 와해돼버리는 경우가 많거든요.

그렇지만 참교육 실천사업에 대한 여교사들의 참여도는 매우 높습니다. 남교사들은 승진에 대한 부담 등으로 학교측의 눈치를 보기 때문에 활동에 제한을 받고 있으나 여교사들의 경우는 누구의 눈치를 보기보다는 애정을

가지고 적극적으로 조합활동을 하고 있고, 후원도 열심히 하고 있습니다.

사회 : 중소기업은행의 황금주실장은 88년부터 여성간부활동을 하셨는데 여성부분을 직접 담당하셨던 만큼 사무직여성노동자운동의 흐름을 가장 잘 파악하고 계시다고 보는데.

은행 : 은행에 갓 입사한 여성들은 괜챿아보이는 은행의 이미지와 그럴싸해 보이는 근무조건, 여행원은 은행의 꽃이라는 허상 속에서 차별을 미쳐 깨닫지 못하다가 시간이 지나면서 생리휴가 사용조차도 상사에게 좋은 인상, 고분고분한 순서와 정도에 따라 사용할 수밖에 없는 상황을 접하면서 반노동자적 모습을 강요받고 있다는 사실을 인식하게 됩니다.

이와 맞물려 87년 이후 노조위원장의 직선제 도입, 남녀고용평등법, 가족법 개정 등의 사회적 변화에 영향을 받아 여성들은 서서히 노동조합에 눈길을 돌리게 되었습니다. 직선제 도입으로 위원장 후보들은 여성의 표를 의식하지 않을 수 없었고, 그 결과 여성관련사업이 구체화되고 노사협의회에 여성들도 참여하게 되었어요. 이는 여성들의 기대와 참여의지 분출의 결과라고 봅니다.

"우리의 딸이나 후배들에게는 차별하는 직장을 물려주지 말자"는 여성

들의 역사의식과 "노조에 여성들이 모여 문제를 제기하니 풀리더라"는 여성들의 믿음이 있기 때문에 여성간부가 여성의 입장에서 교육, 지도할 수 있게 되었고 노보 한 귀퉁에 겨우 실리던 여성소식이 이제는 독자적인 여성신문을 만들어내는 수준으로까지 발전하게 되었습니다.

결국 남성들은 기독교 유지 차원에서 노조에 대해서나 다른 면에서도 그다지 큰 변화가 없는데 여성들은 눌러오던 강제와 억압 속에서 서서히 벗어나며 급격한 변화를 보이고 있다 할 수 있습니다.

보험 : 저희같은 경우도 예전에 비해 여성들의 의식과 활동에 있어서 변화과정에 있긴 하지만, 그 변화가 커다란 그리고 급격한 흐름을 형성하지는 못하고 있습니다. 우선 노조 및 자기사업장에 대한 인식 정도를 몇가지 말씀드리겠습니다.

노조에 대한 인식은 매우 낮은 수준으로 어떠한 문제 발생하면 그 해결을 조직적으로 제기하고 풀어나가기 보다는 개인적으로 차원에 머무르고 맙니다. 조합원들에게 언제나 활짝 열려 있는 노조 사무실 방문도 여성간부 개인과의 안면과 친분 때문에 찾아오는 경우가 많죠. 아직 평생직장으로서의 인식이 낮고 결혼하면 그

만두겠다는 여성도 상당수 존재합니다.

이와 함께 여성지도력의 취약성도 큰 문제가 되고 있어요. 여성간부들이 상근하지 않는 경우가 많아 여성 관련 사업의 내용이 풍부하지 못합니다. 사실 일을 추진하는데 있어 상근과 비상근의 차이는 크거든요. 비상근인 상태에서는 한편으로 업무를 하면서 또 한편으로 조합일을 구체적이고 집중적으로 고민하기는 힘들죠. 그러다보니 여직원들과 간담회, 토론회 등을 시도해 보지도 못하고 있고, 여성간부 자질 향상을 위한 다양한 시도들이 부족합니다. 여성간부들의 한계도 있지만 이렇게 여성부분이 취약한 이유는 조합내에서의 인식, 즉 여성문제는 급한 사안업이 아니다. 아직 시기상조다라고 논의조차 거부하는 분위기도 한몫한다고 봅니다.

증권 : 먼저 저희 증권업계의 상황을 말씀드리면 87년 증권사노동조합 협의회가 결성되었고 89년 5월 증권사노동조합간부수련회 이후에는 여성간부들의 모임이 결성되었어요. 단위 사업장별로 여성부분 활동을 펼쳐나가는 한편 이 여성부장모임을 중심으로 증권업계의 여성문제에 대하여 집중적으로 고민하고 사업을 펼쳐나가고 있습니다.

증권사여성노동자들의 경우도 근로조건면에서나 자주적 권리의식면에서 87년 이전과 비교할 때 여러모로 향상되었다고 볼 수 있습니다. 그러나 아직 증권여성노동자들의 생활이 인간적인 삶을 위한 최소한의 요구이자 권리인 신나는 평생일터가 실현됐다고 말하기에는 여전히 어려운 점이 많아요. 여직원들이 '직업인'으로서의 자각은 과거 어느때보다 높아졌다고 보이나, 무엇이 잘못되었고 어떻게 개선돼야 하는지에 대해서는 그다지 적극적이지 못하다고 평가내릴 수 있습니다. 그렇지만 노동조합 활동을 열심히 한 경험들이 있기 때문에 회사내 여직원과 관련한 문제를 해결하고자 할 때 노동조합과 함께 하겠다는 의식은 높습니다.

권리확보와 조직사업의 중요성 확인

사회 : 간략하게나마 사무직여성들의 변화와 흐름을 짚어보았습니다. 이번에는 이에 기초하여 92년도 사업내용과 평가에 대한 이야기를 나누어 보도록 하겠습니다.

전교조 : 이전까지 저희 여성국사업은 성평등교육, 성차별극복교육과 탁아소의 필요성 등을 홍보하는 역점을 두었고 92년도 사업은 크게 네가지로 구분될 수 있습니다.

첫째는, 전반적인 여교사 권리 확보에 대한 것인데, 이는 그 중요성에 비해 실제 진행된 것은 아주 미약한 실정입니다. 그 이유는 여러가지 있지만 가장 크게는 전교조가 합법조직이 아니라는 취약점에 있습니다. 예산부족을 핑계삼아 유급산전산휴가 아니라 무급휴직을 강요하는 문제가 발생해도 공식적으로 해결할 통로 없이 조인자 차원에서만 머무를 수밖에 없다는 겁니다.

92년도 사업중 두번째는 전교조 상근자들을 위한 탁아소를 설치했습니다. 이미 상근자들을 위한 탁아소가 설치되어 조합상근자들이 이용하고 있습니다. 세번째는 여성국 주관으로 전교조 본부 여성상근자들의 모임이 결성되었습니다. 상근하는 여성들이 많이 있긴 하지만 여성문제의식에서는 편차가 심하거든요. 월 1회로 주제토론, 탁구대회, 야외나들이 등을 함께 했는데, 참석자들의 반응이 굉장히 좋았고 여성국에 대한 인식을 높아졌습니다.

네번째로는 성평등교육을 위해 소식지 「여성교육」을 2달에 한번 발간하고 있고, 토론자료집 「여성신화를 켜다」를 발간했습니다. 이 자료집이 배포된 후 여교사 소모임을 꾸리겠다는 문의요청이 많았어요.

그렇지만 저희 활동을 전체적으로 정리해보면 여성조직화, 의식화부분이 본부 내에서만 활발히 전개되었을 뿐 하부로의 사업은 그다지 이루어지지 못했다는 한계가 있습니다.

은행 : 92년도 사업을 핵심적으로 정리하자면 상반기에는 신인사제도 도입 반대 투쟁, 하반기에는 여행원제도 폐지에 중심을 준 사업으로 크게 나눌 수 있습니다.

저희 은행의 경우 신인사제도 도입에 대한 대책은 91년 하반기 현위원장이 선거에 출마하면서 본격적으로 마련되었습니다. 그후 전국정기대의원대회 때 '신인사제도 거부, 여행원제도 폐지'로 단일호봉 쟁취'안을 확정했는데 노조간부들마저도 이에 대한 정확한 파악과 확실한 인식이 부족했어요. 그래서 대책마련을 위한 '국책은행 여성간부 실무위원회'를 구성하여 위기감을 느낀 여성간부들이 먼저 선도적으로 일을 추진해나갔죠. 토론회와 공청회 등 신인사제도와 관련된 집회에 여성들이 대부분 참여하여 노조에 힘을 주었고 은행측에서 실시한 설문조사 등에 명확한 반대의사를 표명하였습니다. 이러한 우리의 힘이 노동부를 통해 여행원제 폐지를 발표케 하고 제일은행에서의 여행원제 폐지를 가능케 한 것입니

다.

이러한 사업내용을 중소기업은행 노동조합 여성정책실 평가를 중심으로 살펴보면, 우선 남녀고용평등법 자체를 현장에서 구체화시켰다는 성과를 남겼습니다. 그러나 여행원제 폐지로는 집중했으나 그 이후의 대안을 제시하거나 일반사업을 지속적으로 전개하지 못하여 국제경쟁력 강화 등을 내세운 은행측 논리에 노조가 적절히 대응하지 못했다는 점이 지적되었습니다. 노조 집행부의 사업계획 정도나 집행수준이 한시적이고 단절적이라고 평가할 수 있지요.

보험 : 저희 사업장의 여성부는 낮은 수준과 열악한 조건으로 인해 독자적 사업집행은 없었고, 조합의 중점사업에 함께 하여 한몫을 하는데 그쳤습니다.

여성간부의 지위와 역할

사회 : 보험사간의 여성부장 모임이 있다고 알고 있는데, 어떻습니까?

보험 : 보험사는 크게 손해보험사(손보)와 생명보험사(생보)로 나뉘는데, 아직까지 여성간부들이 위치와 역할면에서 자리를 잡지 못했어요. 상근여성간부의 부족, 허드렛일을 하는데 급급한 여성간부의 위치, 자질 부족 등 문제점이 많다고 할 수 있

죠. 이런 한계를 극복하고 여성사업의 활성화를 위해 여성간부 모임이 있었지만, 손보사 여성부장 모임은 현재 정지상태이고 생보사의 경우는 6개 생보사 중심으로 모임을 하고 있지만 현재는 2개 주요 생보사의 노조 문제로 4개 사가 모이기는 하는데 주춤한 상태입니다.

사회 : 아래로부터의 문제제기와 열의는 있으나 개별화되어 있기 때문에 조직화하기 어려운 점이 있다고 보는데, 보험쪽도 제1금융권 못지않게 여직원의 수가 많음에도 불구하고 여성사업이 부진한 이유는 어디에 있다고 보십니까?

보험 : 가장 중요하게는 지도력을 갖추어야 할 여성간부들의 자질문제라고 봅니다. 우물안 개구리처럼 자기 사업장만을 들여다보며 전전긍긍하다가 어떠한 문제가 발생했을 때 주인의식이나 책임감을 갖지 못하고 소극적으로 회피해버리고마니 문제죠. 이러한 문제점 해결을 위해 외부연대나 여성단체의 교육 등을 통해 자질 향상을 꾀해야 한다고 봅니다. 또한 위원장이 바뀌면 집행부도 전면 교체되어버려 사업의 연계나 장기적 전망이 어려운 점도 여성사업의 부진 이유로 꼽을 수 있습니다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 여성조합원들의

활동부진이지요.

사회 : 사실 여성지도력이 취약한 건 보험사만의 문제는 아니라고 봅니다. 여성지도력의 구축이 우리의 과제라고 할 수 있죠. 그럼 여성부장간 모임이 활발한 증권쪽의 얘기를 들어 보죠.

증권 : 먼저 말씀드렸듯이 증권사 노조에는 여성간부모임이 있습니다. 여성간부간의 정보 교환과 친목도모 차원에 머물렀던 이 모임은 작년 한 해 동안의 활동으로 이제는 어느 정도 뿌리를 내렸다고 봅니다. 그 구체적인 계기가 3.8세계여성의 날 기념 증권사여성노동자 한마당이었습니다. 3.8세계여성의 날을 맞아 증권사 자체적으로 행사를 꾸려 우리들의 문제와 요구를 밝히려는 자리였죠. 한마당을 준비하면서 모임도 자주 갖고 서로간 호흡을 맞춰나가는 과정에서 이 모임의 위상도 한단계 높아졌습니다. 강연, 촛극 등으로 꾸며진 한마당에 여성조합원들의 참여도도 높았고 반응도 매우 좋았어요.

작년에 증권쪽도 은행과 마찬가지로 신인사제도를 도입하려는 움직임이 있었는데, 도입되면 큰일난다는 위기감은 있었지만 구체적으로 어떤 문제점이 있는지를 정리해내지는 못했어요. 그래서 증노협 차원에서 여

성간부 2명을 파견하여 여성민우회, 은행노조간부들과 함께 일본을 방문해 현지 실정을 파악했고 방문보고회, 교육 등을 실시하였습니다.

이와 함께 오랜 준비기간을 거쳐 여성조합원들을 대상으로 하반기에 고용문제에 대한 설문조사를 실시하였습니다. 작년 한해는 증권사여성노동자들에게는 곤두박질치는 한해였거든요. 87~89년 활황장세 때 무계획적으로 인원증대, 자본금 증자다 하여 무한적 양적 팽창을 하다가 증시가 긴불황의 터널속에 빠지자 사용자측은 장의 침체에 따른 모든 책임을 노동자들에게 돌리며 경영합리화라는 명목하에 다양한 공세를 취했어요. 대책없는 영업 강요, 종합창구제 실시 등으로 여직원들은 상당한 타격을 입었습니다. 그래서 그 구체적인 실태파악과 대안 마련을 위해 설문조사를 하였던겁니다.

사회 : 설문조사 결과는 어땠습니까?

증권 : 증권사를 평생직장으로 생각하고 있는 여성들의 비율은 상당히 높았으나 아직도 근무조건이나 제도 등은 여직원 직업의식의 고양에 부합하고 있지 못하다고 생각하는 비율이 높았습니다. 이 조사를 통해 충격적인 사실은 고용불안정, 모성보호 등

에 대한 개념정립이 되어 있지 못한 여직원들이 상상외로 많았다는 거예요. 노동조합의 역할이 그만큼 많다는 얘깁니다. 여직원들에 대한 지속적인 교육, 홍보가 필요하다고 봅니다. 이 설문조사 결과를 토대로 올해의 사업계획을 잡았습니다.

전교조, 양성평등교육에 집중

사회 : 각기 사업장과 각 업종의 개괄적 92년 사업내용과 평가를 들어 보았습니다. 이에 기초하여 93년도 계획을 잡으셨을텐데, 대략적인 방향에 대하여 말씀해 주십시오.

전교조 : 지금까지 진행해온 맥락에서 개괄적으로 말씀드리자면, 첫째로 미조직여교사의 조직화 방안과 그 조직화가 전교조에 어떻게 기여하게 될 것인가를 중심으로 내용있는 여교사 조직화문제가 가장 중점적 사업이라 하겠습니다.

두번째는 탁아소 설치문제를 확고하게 해결, 자리잡는 것입니다. 새정부에서도 탁아소 설치문제에 대하여 계속 얘기하고 있지만 중요한 것은 어떤 방법으로 어떤 탁아소를 만들 것인가 라고 봅니다.

세번째로는 성차별교육이 교육과정 속에서 어떻게 이루어지는지 개편교과서 분석을 하려고 합니다. 우리는

학교교육을 통해 남자는 이래야 된 다, 여자는 이래야 된다는 등 얼마나 많은 성차별교육을 받았습니까? 이러한 성차별교육 폐지와 남녀 모두 인간다운 삶을 살 수 있는 양성평등교육은 전교조의 참교육 실천과 맥락을 함께 하고 있습니다.

네번째는 결혼, 육아, 가사노동 등 일면 여성들의 활동력을 저하시키는 요인에 대해 함께 고민하고 해결할 수 있는 사업이 마련돼야 한다고 봅니다. 이에 대한 일차적 출발로 전교조신문에 모범가정을 소개하는 것을 추진중에 있습니다.

사회 : 참교육 실천이라는 전체목표 속에서 여교사들이 참여할 수 있는 내용은 무엇인지, 그리고 참여하는 여교사의 조직화방안은 무엇인지에 대해 말씀해주십시오.

전교조 : 성평등 교육을 내용으로 하는 「여성교육」지 발간을 하면서 회원을 모집하여 방학기간에 연수교육을 통해 조직화할 것을 준비중입니다. 사실 각 학교에 한명씩 흩어져 있어 개별화되기 쉽기 때문에 조직화에 어려움이 많습니다. 또한 여러가지 요구를 취합하는 과정을 거치지 못한 채 성평등교육만을 가지고 여교사를 조직화하기도 어렵죠. 그러나 기독교에 매달리지 않는 여교사 소모

임은 성공할 가능성이 충분히 있고 실제로 초등의 70%, 중등도 50% 이상이 여교사라 이들의 학교내 소모임을 만드는 데 주력한다면 소기의 성과를 거둘 수 있다고 봅니다. 「여성 학교」 「사랑방 여성학교」 등이 서울 지역에서 꾸려져 있고 여타 다종다기 한 내용의 소모임들이 있는 것을 볼 때 내용을 풍부히 하고 지도력을 가지고 이끌어내야 하는 것도 중요한 과제라고 봅니다.

탁아소 설치 시급

보험 : 93년도에는 첫째로 여직원 승급제도를 남녀평등에 근접하게 정착시킬 수 있도록 모든 노력을 기울일 계획입니다. 둘째로는 노동조합 활동은 열심히 하면서도 여성문제를 자신의 문제로 받아들이지 않고 여성 부 활동에 대하여 고민하지 않는 여성간부들의 의식을 깨기 위해 사업장 내 여성간부들의 조직을 건설하고자 합니다. 그 조직을 통해 여직원 승급제도도 논의하고 여성조직의 조직적 개편이나 성장발전을 꾀하는 것이지요. 또한 손보사와 생보사 여성간부 모임을 만들고 정착화시켜내는 것입니다. 단순한 정보교환의 차원에서 시작하더라도 그 이후 조직적 연대의 전망을 보는 거지요. 한마디로 93년도

에는 없는 조직을 건설해내는 것이 중점사업이라고 할 수 있습니다.

은행 : 이제까지 차별임금을 받다 보니 '임금이 반이니 일도 반만하겠다'는 것이 암묵적으로 인정되는 분위기였다면, 100%의 능력인정은 아니나 차별임금이 해소되어가는 과정이므로 여성대중들이 차별과 차이를 구분해 하는 의식화사업이 주목표가 돼야 한다고 봅니다. 기존의 활동이 눈에 띄는 차별에 대한 대응, 해결이 중심이었지 그 이후 전망까지는 내지 못했다고 봅니다. 이제는 문제를 나열하고 그 해결에만 급급해 하는 것이 아니라, 대안을 구체화시켜 장기적 전망으로 이끌어내야 하는 시점에 와 있지 않다고 생각합니다. 예를 들어 향후 쟁점이 될 평등인사부분에 있어서도 남성과 동일한 출발선상에서 자격을 갖게 된 여성들에게 이것은 출발에 불과하다는 점을 공유하게 하고, 또한 인사문제를 제기하면 출산휴가를 늘려주는 등 모성보호가 차별의 눈가림으로 이용되는 문제점을 남성들도 인식하도록 하는 작업을 펼치면서 여성 스스로의 문제의식을 심어줄 사업계획이 시급하다고 봅니다. 이를 여성간부들이 먼저 인식하고 여성대중도 함께 해나갈 때 단순한 차별장벽 철거에만 급급해 하는 것이

아니라 본질적으로 차이를 인정하는 속의 평생직장을 꿈꿀 수 있겠지요.

두번째 계획은 평생직장, 안정직장을 위한 탁아소 설치를 추진해나가는 겁니다. 이는 남성들의 요구도 높고 있는 사안으로 금융기관끼리의 연대를 통해 지역별 설치를 고려중에 있습니다. 세번째로는 지금까지는 주로 임금문제에 집중되면서 무시되어왔던 문제, 예를 들면 차심부름, 호칭, VDT중후군 등에 대해 조사, 연구하여 사업에 반영시키고자 합니다.

증권 : 고용안정 확보, 평생평등한 노동권 확보, 모성보호의 사회적 보장 등이라는 큰 방향 속에서 93년의 사업계획에 대하여 말씀드리겠습니다. 직장내 올바른 성문화 정착을 위한 활동, 단일호봉제 쟁취를 위하여 동일노동 동일임금에 대한 인식제고를 위한 제반 작업, 남녀고용평등법 알기 등을 계획하고 있습니다. 그 방법은 자료집·소식지 발간, 교육, 문화행사 등 다양한 방법을 고려하고 있습니다.

운동의 생명력을 가져야

사회 : 여러분의 고민과 계획 등을 들으며 2,3년 전과는 많은 차이가 있다는 것을 느낍니다. 그전에는 여성 조합원의 의식이나 모성보호 등에 관

한 이야기가 대다수를 차지했는데 지금은 여성운동의 새로운 과제와 여성간부들 스스로의 문제해결을 위한 조직화 방안이 대두되어진다고 보입니다.

그러면 이제 정리하는 의미에서 현재 각 사업장에서 고군분투하고 계시는 후배 여성활동가나 여성간부들에게 선배로서, 동지로서 한 말씀씩 해주세요.

전교조 : 여성으로의 의식이 깨이지 않는다면 활동의 지속성을 보장받기는 힘들다는 것을 말씀드리고 싶습니다. 운동의 궁극적 목적이 여성해방, 인간해방이라는 인식을 가지고 있지 않다면 웬만큼 노동문제, 복직 문제 등이 해결된 뒤에는 운동에서 떨어져 나가고 그 자신의 운동적 생명력은 축소될 수밖에 없습니다. 여성으로서의 자기운동의 중심이 서야겠지요. '3개월 지나면 애말겨'라고 흔히들 말하는데, 여성이 일단 쉬게 되면 다시 나오기 힘들다는 경험에서 나온 말이라고 봅니다. 기혼여성들은 가정문제 해결의지를 굳히고 피하려 해서는 안됩니다.

보험 : 여성 스스로가 나서서는 안된다는 봉건적 사고에 갇혀 자기 의사표시마저도 소극적이 되고 조합일을 하고 싶어도 용기가 없어 주저하

는 조합원과 여성간부들이 많은데 여성 스스로의 주체적인 사고와 주인의식이 절실하게 요구된다고 생각합니다. 그러한 소극적 사고 때문에 같은 여자이면서도 여자간부를 믿지 못하고 남자간부들만을 찾아가는 모습에서 많은 실망을 하게 됩니다. 같은 여성들끼리 함께 고민하고 논의하여 그 내용으로 남성조합원과 간부들을 설득, 끌어들이 수 있어야겠지요.

증권 : 간부로서 어떻게 할 것인가에 대한 고민이 많죠. 노조내에서의 위치, 회사측과의 협상 등에서 남성 중심적인 사고 때문에 벽에 부딪칠 때가 많아요. 그러나 88년 이후 여성간부의 숫자도 많이 늘고 참석도도 높아졌습니다. 비판적이지만은 아니고 봅니다. 간부들만을 위한 사업이 아니라 조합원들과 함께 하는 간부들이 됐으면 해요. 밑바닥이 튼튼해야 하잖아요. 그리고 많은 반성을 하고 있지만, 어떤 일을 하든 장기적인 전망을 갖고 구체적인 계획하에서 일을 해야 할 것 같아요.

은행 : 대안 부족의 단절적 사업을 극복하기 위해서는 많은 조사와 연구 사업을 진행해야 한다고 봅니다. 이

러한 연구를 바탕으로 간부와 조합원이 함께 고민하고 사업을 준비하여 실천하는 사업을 해야겠지요. 그리고 간부들은 합의를 하는 사람들이기 때문에 역사의식을 가져야 한다는 겁니다. 어떠한 사안을 한 시기에 합의할 때 명확한 원칙을 세우고 미래를 향하지 않고 눈앞의 이익과 그 당시의 상황에만 급급해 한다면 2,3년이 지나 상황이 바뀌게 되었을 때 그 무원칙했던 합의 때문에 문제가 발생하게 됩니다.

사회 : 좌담회를 정리하며 느낀 점은 표면은 조용해 보이나 그 물밑은 끊임없이 움직이는 역동의 실천과 고민들이 자리잡고 있다는 것입니다. 오늘의 좌담회가 평가와 계획, 고민 등 여러가지를 파악할 수 있는 아주 유익하고 소중한 자리였습니다. 모쪼록 앞으로 1년 동안 분투하셔서 올 연말 평가하는 자리에 다시 모실 수 있길 바랍니다.

은행 : 아! 우리가 다시 오는 겁니까?

사회 : 잘하는지 두고보고요.

일동 : 웃음 ◆

“남자가 성폭행 당했다구요?”

정 옥 선 쌍용투자증권

노 동조합 일을 한 지도 어느덧 2년의 임기를 넘기고 새 여성부장에게 여성부 일을 넘겨주게 되었다. 지난 2년 동안은 나 자신에 대해서뿐만 아니라 여러 조합원들의 입장에서 고민하고 많은 새로운 생각과 경험을 할 수 있었다. 현업에 있을 때는 그냥 현실에 안주하며 떠놓은 밥조차도 보고만 있었던 자신을 돌아보며 많은 반성을 했고, 또한 여성이기 때문에 겪는 불편한 경험들과 부딪치며 싸우기도 많이 했다.

인간관계와 EDPS의 함수관계

그 불편한 경험 가운데 하나가 성적 폭력이다. 성폭력에는 여러가지가 있지만, 사무실에서는 소위 'EDPS(음담패설)'라고 하는 듣기 거북한

성적 농담이 난무하고 있고, 사무실의 침체된 분위기를 살리며 직장 내 인간관계를 좋게 한다는 미명아래 흔히들 EDPS라고 하는 언어희롱을 무덤덤하게 넘기기 일쑤이다.

어느 지점에서 지점장이 한 여직원에게 저녁을 사준다고 하기에 사양을 했더니, 그 여직원의 담당업무가 있음에도 불구하고 지점장의 사적인 일을 시키더라. 그래서 그 여직원이 도저히 못 참겠다고 친한 인사부 여직원에게 얘기한 것이 노동조합으로까지 들어온 적이 있었다. 물론 그후 그 지점장은 각서를 쓰고 다른 부서로 옮기는 것으로 마무리되었다.

그러나 아직까지 우리 사회는 가벼운 언어희롱과 성추행을 사회문제로 보지 않을 뿐 아니라 그것이 성폭력

이라는 사실조차 인식하지 못하고 있는 실정이다.

커피 타주니 "마담, 고마워"라고?

그러나 변화는 서서히 오고 있다. 지난해 성폭력이 사회적으로 크게 문제되었고 우리들의 일터에서도 해결책을 찾으려는 노력들이 계속되었다.

이에 노동부에서는 여성노동자 1백인 이상 사업장에 '직장내 성폭력 상담소' 설치를 유도해 노조가 있는 곳은 노조사무실에 성폭력 상담실을 설치하고, 노조가 없는 곳은 간부급 여사원을 배치, 직장내 성폭력을 다룰 수 있도록 지시한 바 있다.

그러나 직장내 성폭력 상담소 설치에 대한 호응은 별로 없었고 '직장내 성폭력'이라는 용어에 대한 강한 거부감과 특히 남성노동자들은 더욱 강한 반발을 드러냈다. 성폭력범으로 취급당하기 싫다는 것이다.

우리 사업장에서도 '직장내 성폭력 상담소'가 노조내에 설치되었고 나는 여성부장으로서 상담원 역할을 맡게 되었다. 그러나 무엇을 어떻게 풀어나가야 할지가 막막했다.

그러던 중 정무제2장관실에서 직장내 성폭력에 대한 상담원 교육이 실시되었다. 나는 교육을 받으면서 뒤통수를 한 대 맞은 기분이었다. 아니

어쩔 그럴 수가 있을까라는 것부터 시작해서 일상에서 흔히 보아왔던 일들이 모두 성폭력이었던 것이다.

회사 복도에서 상사와 마주쳐 인사를 했더니 엉덩이를 톡치며 "예뻐지는 걸 보니 시집가야겠어"라고 했다는 경우, 그리고 회식을 가서는 남자 옆에 여자가 앉아 있어야 술맛이 난다고 하면서 술을 따르게 하는 경우, 커피를 타다줬더니 '마담' 고마워 하며 엉덩이를 치는 경우...

이렇게 직장 내에서 성폭력이 빈번하게 발생하는 이유는 무엇일까? 그것은 남성들이 여성을 동등한 인격체로 가진 직장동료로 보기보다는 단지 여성이라는 성적 대상으로만 보며, 여성을 무미건조한 직장생활의 활력소, 직장의 꽃으로 여기기 때문이다.

이러한 현상은 우리 사회 전반에 깔려 있는 서비스산업의 비정상적인 비대화와 향락산업의 변창, 접대문화, 여성에 대한 성상품화와 결코 무관하지 않다. 또한 여성들이 처해 있는 열악한 노동조건, 고용의 불안정, 낮은 직위 등이 문제를 제기하고 싶어도 여성에게 가해지는 업무상의 불이익이나 고용상의 불이익에 대한 불안감으로 적극적으로 항의를 하기가 어렵게 만들고 있다. 아직도 우리 사회는 직장내 성폭력 문제를 다른 성

폭력 문제만큼 심각하고 중요한 문제로 받아들이지 않고 있다.

노보에 실린 이후의 반응들

노동조합에서는 직장에서 일상적으로 저질러지고 있는 성폭력에 대하여 한 번 짚고 넘어가야겠다고 생각하여, 성폭력이 왜 일어나고 있으며 우리를 어떻게 감아먹고 있는가에 대하여 노보의 지면을 할애하였다.

노보에 직장내 성폭력에 대한 글이 나가자 여직원들에게 그 정도로 심각한 줄 몰랐다에서부터 성폭력으로 오해받을 것 같아 장난도 못치게 됐으니 무슨 재미로 직장을 다니느냐까지 여러가지 반응들이 나타났다. 진지하게 이 문제에 대하여 생각하는 남성들도 있었지만 장난삼아 반응을 보이는 이들도 많았다. 여직원에게 성폭력당한 경우는 어떻게 하느냐, 사람들로 빼곡이 찬 엘리베이터에서 성폭력 상담원인 내 옆에 섰다가 성폭력범으로 오해받으면 어쩌냐는 등...

그렇다면 우리 여성노동자들은 직장내 성폭력에 대해 어떻게 대처해나가야 할 것인가.

첫째, 성폭력을 중지시키는 최선의 방법은 재빨리 대응하는 것이다. 성폭력에 대한 침묵은 아무런 해결책도

되지 못한다. 자기만 당하고서 끝나는 것이 아니라 제2, 제3의 일이 발생할 수 있기 때문이며, 침묵한다는 것은 자신을 동요시키게 되고 그 때문에 무엇인가 행동을 해보려고 하던 용기마저 없애버릴 위험성이 있기 때문이다. 또한 많은 남성들은 성적 희롱이 여성에게 모욕적이라는 것을 인식하지 못하고 있다고 한다. 가벼운 농담이나 몸부딪침이 그렇게 상처가 될 줄은 몰랐다고 많은 남자직원들은 말하고 있다.

따라서 우리 여성들은 자신들의 일터를 평생직장으로 변화시켜 나가려는 적극적인 평생직장의식과 개선의 노력이 필요하리라 본다.

둘째, 개인적으로 해결이 어려운 경우 여직원회나 노동조합을 통해 공개적으로 해결해야 한다. 이때 우리는 피해여성이 이에 대항하고 해결해 나가려는 용기를 갖는데 구체적인 도움을 줄 수 있어야 하겠다.

끝으로 성폭력을 아무렇지도 않게 저지르는 풍조와 성폭력에 대한 잘못된 통념들은 우리 사회의 왜곡된 성문화와 남녀불평등이라는 토양 속에서 자란다고 보며 올바른 성문화의 정착과 성불평등 해소가 절실히 필요하리라 본다.◆

아간고등학교에서 50대 파트타임아주머니까지...

일터의 주인되기 위한 힘찬 발걸음

정 양 회 한국여성민우회 여성노동상담실장

1991년 12월 15일부터 1992년 12월 14일까지 1년동안
민우회에서 접수한 1백83건(후속상담 제외)의 상담내용 분석을 통해
사무직 여성들의 당면 현실과 성과,
그리고 앞으로 나아갈 방향을 함께 모색해 보고자 한다.

1. 1992년 상담의 특징적 경향

한국여성민우회 여성노동상담창구를 통해 92년에도 문제를 제기하고 해결하려는 많은 여성들을 만났다. 아간 고등학교 학생에서 50대 중반의 파트타임 아주머니까지 직종이나 연령층도 다양하고 의식수준도 상이한 많은 여성들이 차별과 부당한 대우를 앓아서 감수하지만은 않겠다는 단 하나의 각오로 민우회의 문을 두드린 것이다.

예년과 마찬가지로 여성들이 당면

하고 있는 많은 문제들은 상담사례가 증가한 만큼이나 계속 남아 있다고 보여지며 문제제기의 내용도 전년도와 크게 달라지지 않았다. 달라진 점이 있다면 문제해결이 점점 어려워지고 있는 상황에서 여성노동자들의 권리의식과 해결을 위한 집요한 실천력은 더욱 높아졌다는 것이다.

1991년 12월 15일부터 1992년 12월 14일까지 1년동안 민우회에서 접수한 1백83건(후속상담 제외)의 상담내용 분석을 통해 사무직 여성들의 당면 현실과 성과, 그리고 앞으로 나



지난해 12월 22일 민우회 주최로 열린 '평생평등 일터를 일군 여성들과의 만남'. 92년 한해 동안 살아가는 일터를 만들기 위해 열심히 활동한 여성들이 한자리에 모여 열띤 시간을 가졌다.

아갈 방향을 함께 모색해 보고자 한다.

우선 내담자(내담자 총수는 2백11명이나 단일 사안에 대해 2인 이상 집단일 경우 1인으로 계산)들의 직종을 보면 일반사무직이 1백1명(55.5%)으로 가장 많고 교사 간호사 약사 사서 학원강사 컴퓨터 프로그래머 등 전문직이 40명(21.4%), 식당 호텔 등의 단순노무직이 11명(6.0%), 전화교환직이 7명, 생산직이 6명, 판매직이 4명, 기타 사업장을 알 수 없었거나 학생 무직자가 14명으로 나타났다.

내담자 중 노동조합이나 여직원회 등의 간부는 36명으로 전체의 19.7%를 차지하고 있고, 수도권을 제외한 지방 내담자는 17명으로 9.3%이다.

상담은 전화상담과 서신상담, 방문상담으로 이루어지고 이중 방문상담은 전체의 37.4%이다.

학력을 보면 고졸 이하가 대부분이고 전문대졸 이상이 56명으로 30.8%(91년에는 22%)를 차지하고 있다.

내담자 사업장 분포를 보면 은행 보험 증권 투자신탁 등 1.2 금융권이

31개소(17.0%)로 가장 많고, 공공기관 정부출연기관 등 공공부문이 29개소(15.9%)로 다음으로 많다. 그외에 제조업 26개소, 대학 사립학교 학원 등 교육기관 19개소, 유통·무역회사 12개소, 판매서비스업소 9개소, 출판·방송사 10개소, 언론기관 8개소, 병원 5개소, 제약회사 5개소, 외국인기업 6개소, 기타 복지단체 정당 사회단체가 9개소이고 사업장을 알 수 없었던 곳이 14개소였다.

이중에서 노동조합이 있는 사업장은 50%이다. 그러나 노동조합의 힘을 기반으로 문제를 풀어진 곳은 불과 29개 사업장으로 조직사업장의 32.2%에 불과하다. 이러한 사실은 아직도 노동조합이 여성들의 권익 확보에 소극적이라는 점을 드러내고 있으며 한편으로는 노동조합의 적극적인 지원이 없더라도 문제를 적극적으로 해결하려는 여성들이 많아졌음을 반증하기도 한다.

상담사례 중 해결된 사례는 모두 41건으로 전체의 22.4%이며, 그외에는 중·장기적인 과제로 진행중이거나 미확인된 사례이다.

올해 상담내용의 특징적인 경향을 몇가지로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 91년도와 마찬가지로 부당해고 조기퇴직종용, 고용불안의 문제가 가

장 절박한 과제로 두드러졌고 임시직 임을 빌미로 한 해고가 많아졌다는 것 둘째, 시간제 촉탁 용역 등 임시직 여성들의 주체적인 대응수준이 높아졌다는 것 셋째, 전문직여성들의 상담이 많아져 그들도 결코 안정고용 상태에 있지 않다는 점을 드러냈다는 것 넷째, 여성들의 업무를 보조업무 말단업무로 하고 차별임금을 고착시키려는 직제개편 움직임이 많아졌다는 것 다섯째, 미조직 특히 40-50대 기혼여성들의 문제제기가 많아졌다는 것 등으로 정리해 볼 수 있다.

2. 상담내용의 유형별 분석과 대응

상담내용을 유형별로 분류(동일한 내담자의 상담내용이 2가지 이상인 경우 모두 기입하여 상담건수는 1백 83건이나 1백93개 내용으로 산정)해보면 부당해고 및 조기퇴직 종용, 고용불안 문제가 63건으로 전체의 32.6%를 차지하고 있고 다음으로 차별임금, 체불임금, 저임금, 승진승격차별, 업무분장에서의 차별, 직제개편에 관한 것이 47건(24.4%), 폭언·폭행 및 비인격적 대우의 문제가 34건으로 17.6%를 차지하고 있다. 그외에 생리휴가 산전후휴가 육아휴직 등 모성보호 문제 21건, 노동조합이나

여직원회 활동에 관한 문제 7건, 고용형태변화, 자동화 등 경영합리화 운동에 대한 대응문제 7건, 모집·채용시의 차별, 위약의 문제 7건, 잡무호청 숙직 문제 5건, 기타 2건으로 나타났다.

유형별로 간단히 살펴보면 다음과 같다.

1) 부당해고 및 조기퇴직, 고용불안

고용문제와 관련된 사례들을 다시 세분화해 보면 결혼 임신 출산에 따른 퇴직 종용 및 해고가 18건, 감원에 의한 퇴직종용 및 해고가 16건, 임시고용으로 인한 고용불안 및 부당대우의 문제가 16건, 결혼을 이유로 정규직에서 임시직(촉탁 파트타임 용역)으로의 전환 강요가 6건, 부당해고 5건, 부당인사 1건, 차별정년 1건으로 나타났다.

91년도에 이어 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있어 고용불안이 강화되고 있음을 보여준다. 이는 올해 거의 모든 기업주들이 여성 정규직 채용 중단을 선언하고 나섰다는 점에서 당연한 귀결이기도 하다.

노동부는 상용노동자에 대한 임시직으로의 변칙고용을 계속 묵인 방조해 왔으며 경영합리화, 자동화에 의한 해고요건 완화를 통해 감원 해고

를 용이하게 하였다. 그 결과 장기근속여성들이 그 첫번째 희생양이 되고 있음을 상담사례를 통해 확인할 수 있었다.

2) 임금 및 승진·급 차별문제

세분화해 보면 임금차별문제 15건, 체불임금문제 11건, 여직원 직제개편에 관한 문제 9건, 승진 승격 및 업무분장에서의 차별 문제 7건, 법정수당 및 퇴직금의 산출문제 3건, 저임금문제 2건의 순서로 나타났다.

차별임금문제는 임금표상의 차별문제보다는 주로 남직원에게만 수당을 신설하거나 특별상여금을 지급하는 경우, 임금인상시 남직원 인상률만 높이는 경우, 결혼한 여자만 임금인상에서 제외하는 경우 등으로 남녀간의 임금차별격차를 비공식적으로 확대하려는 기업주들의 경향을 반영하고 있다.

이러한 경향이 나타난 곳은 주로 노동조합이 없거나 노조가 있어도 어용인 경우, 노조가 있지만 가입범위에서 여직원들이 제외된 경우이다. 이런 사업장에서는 여직원을 별도의 직종(기능직, 여사원직 등)으로 묶으려는 직제개편이 큰 무리없이 도입되고 있다.

체불임금은 부도에 의한 경우, 상

습적 제불의 경우, 상여금 및 퇴직금의 제불 등이 주요내용이다. 법정수당 및 퇴직금 산출문제는 주로 산출근거를 회사측이 위반(예: 평균임금으로 해야 하는 퇴직금 산출기준을 기본급으로 하는 경우)함으로써 발생한 문제이다.

3) 폭언, 폭행 및 비인격적 대우

세분화해보면 폭언 8건, 폭행 7건, 성희롱 7건, 성폭행 4건, 기타 비인격적 대우가 8건이다.

성폭행 및 성희롱은 교외나 집으로 유인하여 강간하는 경우, 포르노 사진 보기를 강요하기, 나쁜 소문 퍼뜨리기, 만지기, 음담패설 등이 주내용이다. 일반 폭행은 업무상의 문제를 트집잡아 전치 4주의 상해를 입히는 등 심한 경우가 많았다. 폭언은 욕설과 반말 등으로 이루어지고 주로 '가정교육이 글렀다'는 식의 모욕적인 발언이 대부분인데 심한 경우 피해당사자들은 퇴사를 하고 만다.

비인격적 대우란 사적인 심부름을 시키거나 부당한 업무 지시로 스트레스 쌓이게 하는 경우, 회사 행사에 한복 입고 서비스하게 하는 경우, 바지를 못 입게 하는 경우 등이다. 여성의 근로조건이 열악할수록, 중소기업·새사업장일수록 이런 일은 더욱 빈번

하게 일어나며, 가해자의 위치가 피해자보다 우위에 있기 때문에 해결 가능성이 더욱 희박하다.

그러나 특히 폭언, 폭행의 문제는 덮어두면 반드시 재발하므로 처음에 조직적으로 대응하는 것이 중요하고 법적 해결의 경우, 처벌규정이 약하고 오히려 불이익을 당할 우려도 있으므로 신중하게 대처해야 한다.

4) 모성보호 문제

임신중 생리휴가, 임신중독증 입덧 등에 의한 병가 등 임신과 관련된 경우 10건, 육아휴직 관련 5건, 산전후휴가 관련 3건 등이다.

생리휴가 사용은 전화 통보만으로 가능한가, 생리휴가를 수당으로 대체하는 것이 바람직한가, 생리휴가를 꼬박꼬박 썼다가 지방발령을 받았는데 어떻게 해야 하나, 산전후휴가를 30일 단축 사용하도록 강요하는데 어떻게 할 것인가, 산전후휴가기간을 영업일수로 계산하는가, 임신중 혹은 폐경기 여성도 생리휴가를 사용할 수 있는가, 심한 입덧이나 임신중독증으로 병가를 신청할 수 있는가, 산전후휴가 혹은 육아휴직 기간중의 연차휴가 및 상여금 지급문제는 어떻게 되나 등등이 모성보호 관련 상담의 주 내용이다.

모성보호 관련 요구는 거의 법적으로 보장되고 단체협약에 명시된 것임에도 불구하고 기피되고 있는 실정이다. 특히 임시직의 경우에는 법적 보장의 내용이 거의 사문화되고 있다.

5) 노동조합 여직원회 활동

주로 결혼퇴직이 철폐되지 않았거나 임금차별이 심한 사업장의 여성들이 이런 문제를 풀기 위한 출발로 노동조합이나 여직원회의 조직화·활동화를 상담해왔다. 교육·수련회 프로그램, 산적해 있는 문제들 중 문제제기 사안의 우선 순위를 어디에 둘 것인가, 조직 구심의 형성은 어떻게 하나, 여직원회와 노조와의 갈등을 어떻게 풀 것인가 등등이 주요한 내용이다.

특히 대기업(제조업) 사무직의 경우 별도의 노조가 없어 기존의 노조에 가입하는 것은 어떤가 하는 문의가 많아졌다. 이것은 노조가 없는 사업장일 경우 회사가 여직원회의 활동에도 탄압이 심해 합법적 조직을 고려하지 않을 수 없기 때문이다.

6) 고용형태변화, 경영합리화 운동에 대한 대응

갑자기 자기업무 분석보고를 매일 하라는데 이것을 어떻게 봐야 하는

가, 앞으로 임시직만 채용하겠다고 공언하는데 어떻게 대응할 것인가, 경영합리화가 진행되고 조직개편, 조기기직 종용이 단행되고 있는데 노동조합의 대응방향을 어떻게 잡을 것인가, 개인사업부제라는 것을 실시하여 노동조합을 설립하였는데 앞으로의 대응 등이 주내용이다.

경영합리화와 관련하여 처음 가시화된 문제는 지난해의 경우 여성장기근속자의 퇴직 종용으로 나타났다. 눈에 보이지 않게 노동통제를 강화하고 고용불안을 가속화시킬 이 문제에 대한 대응은 아직 소극적이고 미미한 실정이다.

3. 어떻게 대응할 것인가?

1) 법적 대응의 경우

위법적 고용계약인가 아닌가? 해고, 부당인사의 경우 정당한 요건과 절차를 구비했는가? 사용자측의 위법성을 입증할 물증은 충분한가? 등이 점검돼야 한다. 이와 함께 싸움 준비과정에서는 시말서 제출, 무단결근 등 결함으로 사용자에게 빌미를 주지 않도록 해야 한다.

그리고 소송이나 전정을 할 경우에는 반드시 사전요구서를 내용증명으로, 법적 근거는 분명하게, 회유와

압력에 사전대응 준비, 항의성 준비 투쟁, 사전사후 조직화로 후유증을 최소화해야 한다.

2) 조직적 대응의 경우

- 첫 성과가 중요하므로 작은 실천부터 한다.
- 반드시 핵심을 형성한다
- 문제발생시점이 문제제기의 시점은 아니다. 적절한 때를 봐야 한다.
- 구성원의 현실과 의식수준에 맞는 실천활동을 한다.
- 작은 차이들은 공동의 과제로 극복한다.
- 총체적인 인식을 견지한다.

4. 여성민우회의 상담활동과 1993년도의 과제

민우회의 여성노동상담활동은 예년과 마찬가지로 사안에 따라 노동부에 질의서 보내기, 행정적·준사법적 구제신청 혹은 소송시 지원, 신문 방송을 통한 여론화, 연대성명서 발표, 항의공문 발송, 사업장 교육, 선전사업 등 다양하게 지원해 왔다.

상담사례수는 급격히 증가하고 사안마다 경중을 가리기 힘들 만큼 무거운 사안들이 대부분이다. 이는 노

동운동의 침체와 더불어 개인의 싸움도 조직의 싸움도 쉽지 않음을 반영하고 있다.

1993년의 전망은 더욱 불투명하다. 벌써 호봉인상분을 포함해 총액 3%로 임금인상을 억제하겠다는 소리가 들리는가 하면 기업들은 국제적인 초우량기업으로의 발전 혹은 국제경쟁력 강화를 앞세우며 노동생산성 극대화에 총력을 기울일 것으로 보인다. 따라서 임시고용 증가, 능력주의의 강화가 더욱 가속화될 것이며 노동조합 약화를 위한 기도도 계속될 것으로 보인다.

이에 대한 1993년도 과제를 정리해 보면

1. 기본적 노동권을 박탈하는 변칙 고용문제에 대해 문제제기를 활발히 하여 판례와 투쟁의 성과를 축적한다.
2. 여성노동자의 정책적 과제를 단위사업장을 뛰어넘는 연대를 통해 집중적으로 실천한다.
3. 기존의 노동조합 조직 강화와 더불어 중소·영세사업장들은 직종, 지역 노동조합들을 결성하여 합법적 교섭력을 확대한다.
4. 노동조합 여성부나 여직원회 등의 여성조직활동의 활성화를 통하여 여성문제에 대한 조직적 대응력을 높

인다.

여성노동문제는 사회적인 억압과 차별, 관습, 통념의 문제와 긴밀하게 연관되어 있다. 따라서 매우 장기적인 안목으로 문제를 풀어가야 한다. 여성민우회의 여성노동상담은 해마

다 급증하고 있는데 1993년에도 계속 증가할 것으로 보인다. 따라서 민우회에서는 1993년 상담사업을 보다 전문화시키고 집중시키기 위해 '여성노동상담실'을 별도로 설치하여 상담 지원을 확대하기로 했다.◆

한국여성민우회, 여성노동상담실 설치

민우회에서는 1993년부터 상담사업을 보다 전문화시키고 집중시키기 위해 '여성노동상담실'을 별도로 설치하여 상담지원을 확대하기로 했다. 일터에서 일어난 문제로 가슴앓이를 하고 있는 사무직여성노동자들의 많은 이용을 바란다.

춤추며 노래하며 쌓아올린 동지애

안 정 민 씨티은행

외국은행에서는 드물게 활발한 활동을 벌이고 있고,
또 그 나름의 자부심을 가지고 있는
씨티은행 노동조합 노래패 '진달래'를 소개한다.

외국은행에서는 드물게 활발한 활동을 벌이고 있고, 또 그 나름의 자부심을 가지고 있는 씨티은행 노동조합 노래패 '진달래'를 소개한다.

"건강한 문화 만들어보자"

씨티은행 노동조합 노래패 '진달래'는 노동조합 활동의 일상화와 조합원 내에 팽배해 있는 개인주의적 문화를 극복하고 건강한 사무직노동자문화를 개발하여 조합원간 친목을 도모하는 것을 목표로 92년 3월에 결성되었다. 기존의 놀이문화가 대중

매체의 지배적인 영향을 받고 있고, 특히 조합원 총회 등 많은 조합원이 모였을 때 함께 부를 수 있는 노래가 적다는 점을 고려하여 노조 집행부 내에 '문화부'가 신설되었고, 그 문화부 활동 중의 하나로 노래패가 결성된 것이다.

노래패의 구성은 처음에는 노조 집행부의 주도적인 참여로 이루어졌지만 점차 은행에 들어온 지 1,2년 정도 되는 젊은 사람들로 채워졌고 남녀 비율은 4:6 정도로 여성조합원들의 참여가 높아졌다.

노래패의 정기모임은 매우 수요일



제1회 씨티가을문화제 '함께 가자 우리 이길'에서 비를 맞으며 흥겹게 노래하는 노래패

오후 7시, 각자 숨가쁘게 돌아가는 하루의 일과를 마치고 행우회실에 모여 배에 힘껏 힘을 주어 노래를 배우고 연습한 후 화기애애한 뒤풀이까지 멋지게 끝내는 모임이다.

우리 은행의 경우 영업을 중심으로 하는 소비자금융그룹과 대기업을 상대로 영업활동을 하는 기업금융그룹으로 나뉘어 있기 때문에 같은 회사에 다니면서도 소속이 다르면 서로 얼굴을 모르는 경우가 많다. 서로 알 수 있는 기회가 거의 없었던 점은 노래패 활동 등 일상활동 강화를 통해서도 일부 해소되기도 했지만 작년 하반기에 있었던 29일간의 파업을 통해서 거의 극복되었다.

삶의 노래, 진실의 노래

노래패가 벌인 첫 활동은 노래집 발간. 노래집 「삶의 노래, 진실의 노래」에는 대중가요를 포함해서 건전가요, 노동가요까지 고루 실어 조합원으로부터 좋은 호응을 받았으며 이후 각종 집회 때 조합원들이 모두 함께 부르는데 큰 도움이 되었다.

노래패 활동과 더불어 문화부에서는 기타반 강습과 풍물패 결성 등의 활동을 벌였는데 노조 창립 22주년 기념일에는 이들과 함께 노래패의 조출한 축하공연을 가져 각 소모임이 그동안 쌓은 솜씨를 선보이기도 했다.

이러한 활동으로 노래 실력을 쌓는

한편 사무직 노동자에 맞는 노래를 공동 창작해, 창작곡 「우리가 주인된 그날」로 4월 18일 있었던 제1회 금융인 노동가요제에 참가하여 화합상을 받기도 했다. 노조 집행부와 조합원들의 응원 속에서도 비록 목표로 했던 대상은 받지 못해 아쉬웠지만 대회 참가를 준비하면서 한층 더 높은 기량을 쌓을 수 있었다.

이후 노래패 구성원을 보강하여(이때 필자도 참여하게 되었다.) 제1회 씨티가를 문화제를 개최하기에 이르렀다. 스폰서도 받고 무대 준비도 하는 등 처음으로 하는 문화제이기 때문에 의욕에 차서 뛰어다녔지만 한편으론 얼마나 많은 조합원들이 올 것인지, 또 많은 조합원 앞에서 노래패가 선보인다는 것이 부담되기도 했다.

노조 집행부의 도움을 받으면서 노래패 모두가 열심히 준비한 가을문화제의 홍보표어는 '함께 가자 우리 이 길을'이었다. 그러나 표어와는 달리 지점 조합원들이 적게 와 다소 의기소침해지기도 했지만 참가한 조합원들의 열띤 성원은 많은 사람들에게 잊을 수 없는 기억으로 남아 있다.

특히 가수 안치환씨와 노래패 '꽃다지'의 초청공연 때, 소나기를 맞으며 청중 모두가 어깨동무하며 노래

불렀던 경험은 결코 잊을 수가 없다. 가을비 내리는 추운 날씨에도 겉옷을 벗어 악기를 덮던 꽃다지 사람들의 모습과 축하해주러 오신 많은 외국은행노조협의회 동지들, 끝까지 자리를 지켜주신 비조합원 여러분들의 고마운 모습은 노래패 모두에게 힘을 주고 용기를 주었다.

서로의 맑고 밝게 웃는 모습으로 힘을 얻고 기쁨을 느끼는 소중한 경험이었고 우리의 노동조합이, 또 1년도 안된 노래패가 자체적으로 문화행사를 기획했다는 데 모두가 자부심을 갖게 되는 자리였다.

29일간의 파업, 노래패의 활약

92년도 임금협상은 외국은행으로서 유일하게 다른 여타의 국내기업과 함께 노동부의 총액 5% 임금지침 대상에 포함되어 쉽게 타결되지 못하고 장기화되고 있었다. 호봉제 없이 이미 총액임금제나 다름없는 연봉제를 실시하고 있었던 우리 은행으로서는 노동부의 총액임금 지침을 지키기에는 무리가 있었다. 국내 외국은행 중 최고의 수익을 올리고 있는 영업성과도 조합원 임금에 전혀 반영되지 않았기 때문에 쉽게 합의점을 찾을 수가 없었던 것이다.

결국 10.7%라는 은행측 최종안을

가지고 조합원 총회를 열어 가부를 결정한 결과 은행안에 대한 반대였다. 그러나 6:4라는 투표결과를 두고 조합원 사이에 극심한 갈등이 나타나 노조의 분열을 막기 위해 집행부가 설득에 나서 자정을 넘기는 열띤 토론 결과 은행측 최종안을 받아들여기로 했다. 비조합원 인상안과 같은 인상을 이라면 더 이상 노조에 남을 필요가 없다는 발언까지 나오는 상황이었던 것이다.

그러나 회사측은 노동조합이 이러한 내부갈등을 감수하고 받아들인 최종안을 또다시 변칙적으로 처리할 것을 요구했고 조합원들은 더 이상 참을 수 없다고 결의, 결국 11월 17일 파업에 돌입하게 되었다.

이러한 과정에서 노래부르는 조합원들이 협상 결과를 기다리는 긴 시간을 지루하지 않게 보낼 수 있게 했고, 노래패는 그동안 쌓은 모든 기량을 남김없이 발휘할 수 있었다. 노

래패 첫 활동으로 자체적으로 발간한 노래집 「삶의 노래, 진실의 노래」에 실린 대부분의 노래를 조합원 모두가 한번씩은 부르게 되었고, 어떤 조합원은 파업 기간 중에 아침에 일어나면 노폐패로부터 배운 노동가요가 가장 먼저 생각난다고 하기도 했다. 파업이 길어짐에 따라 노래패는 노래에 재미있는 율동을 만들어 함께 부르기를 진행하여 자칫 지치기 쉬운 시기를 무사히 넘기기도 했다.

파업이 끝나는 날, 조합원들에게 박수를 받으며 노래패 모두는 눈시울이 붉어진 서로의 모습에 웃음지을 수 있었다.

씨티은행 노래패 '진달래'는 이제 곧 첫 돌을 맞게 된다. 보다 많은 조합원의 참가를 기대하며, 좀더 다양하고 활발한 활동을 벌이기 위해 행우회 등록을 준비하는 등 자세를 가다듬으며 힘찬 발걸음을 내딛고 있다. ◆

성의식 족보 찾기

이 상 화 이화여대 여성학과 대학원 '성을 공부하는 사람들'

전통시대 성의식의 변천과정을 통해
현재 우리의 성의식과 성문화의 기본틀이
과거와 배경만 달리할 뿐 여전히라는 점을 살펴보자.

무엇이 옳고 그른지를 떠나 무엇이 나에게 맞고 안 맞는지조차도 혼란스러운 속에 살고 있는 우리다. 특히 성에 관련해서는 더더욱 많은 갈등과 혼동을 경험하게 된다.

자칫하면 분위기 파악도 못하는 답답한 여자가 되고, 여차하면 구설수에 오르는 해픈 여자가 된다. 적당히 상황 파악하여 적절한 연출을 해내지 못할 때는 성적 매력부분에서는 감점 대상이 되고 있다. 그 갈등과 혼란에 해답은 없고 다만 상황에 따라 적절하게 역할을 수행해내야 하는 본인의 판단과 결정이 필요한 뿐이다. 그러나 성의 무한한 해방을 주장하고 조

장하는 부류와, 순결·순수를 외치며 정숙한 여성의 아름다움을 강조하는 부류가 거의 같은 무게로 존재하는 속에서 적절한 판단이 결코 수월하지 않은 않다.

'부킹과 하룻밤의 사랑'(부킹은 좌석예약이라는 뜻으로 즉석에서 짝짓기를 의미한다)이 낭만과 환상의 이상향인 것 같으면서도 웬지 정조와 지조로 치장해야만 할 것 같은 목격한 강박관념은 무엇인가. 대담하게 붙어 있는 '야한' 광고를 친구들과는 깔깔거리며 마음껏 감상하면서도 전철에서 혼자서는 스포츠 신문에 실린 만화도 당당하게 펼쳐보지 못하는 내

성은 무엇인가.

이 글에서는 현재 우리를 에워싸고 있는 성의식, 성문화의 실체가 대체 무엇인가를 고민해 보는데 초점을 맞추어 보기로 하겠다. 우리가 지금 의심의 여지없이 가치롭게 수용하면서도 뿌리째 흔들거리고 있는 성의식의 본 모습을 알고 싶은 것이다. 이를 위해서 성문화·성의식의 변화과정을 개괄해보겠다. 그런 가운데 현재 우리의 의식을 가늠해볼 수 있는 잣대가 생기고 더불어 닫고 서 있는 위치를 파악할 수 있을 것이다.

전통사회의 성 - 출산의 성

전통사회에서 여성의 '성'은 결혼과 직결되어, 남편에 대한 정절과 수절만으로 고려되어진다. 특히 조선시대에 와서 더욱 강화된 여성의 성적 금기는 이성의 만남을 철저히 막아왔다. 그러나 삼국시대나 고려시대는 비록 정절이 존중되고 지켜졌기는 했지만 '만남' 자체를 악덕시하지는 않았다. 삼국시대의 '남녀가 밤에 모여 노래하며 놀이를 즐겼다'라든지 '남녀가 서로 좋아하면 혼인을 한다'는 기록들에서 알 수 있듯이 유교적인 여성의 종속관념이 스며들기 전까지는 형식만을 위한 예법이나 복잡한 명분에 매임없이 소박한 감정대로 행

동할 수 있는 분위기였다.

고려시대에 와서는 점차 조선시대 여성에게서 강조되는 인교와 부덕이 나타나기 시작했다. 그러나 조선시대와 큰 차이점은 강력한 법적인 뒷받침을 받으며 강요되지는 않아, 일부 상류층에서 내외를 구분하고 여성의 수절을 강조하는 관념이 있기는 했지만, 상당한 융통성을 가지고 있었다는 점이다. 내외관 수절관은 고려일대를 통해 가장 실현이 안된 덕목으로, 내외법의 구축을 그리 심하게 받지 않았기 때문에 과부의 재혼도 악덕시되거나 법에 저촉되는 것은 아니었다.

그러나 조선시대에 와서는 규범과 여성관이 많은 부분에서 변화를 겪게 된다. 조선은 역성(易姓)혁명의 정당성을 내세우기 위해 지배 이데올로기로 유교를 채택하고 사회의 혼란을 수습하고 새로운 사회질서를 세워나가기 위해 여성들의 방종한 행동을 규제한다고 선포하였다. 그리고 이러한 것을 경국대전에 명문화하였다. 여성들의 외출을 억제함으로써 사회에서 격리시키고 남편 외에는 그 어떤 외간 남자와의 상면도 엄하게 금하였다. 이것이 이전 시대와는 명확하게 다른 성문화와 성의식을 보이게 되는 원인이다.

사회제도적으로 강제성을 가지고 강요되기 시작한 내외법은 외간남자와는 고사하고 남편과의 자연스러운 상면마저도 금하였다. 안채에 있는 부인과 사랑방에 있는 남편이 중문을 가로질러 가는 행위는 절절치 못하다고 가르쳤고 남편과의 애정행위마저 비도덕적인 것으로 치부되었다.

중종 때의 일이다. 열서넛에 조정암을 사모하여 상사병을 앓게 된 처녀의 부모가 조정암의 부모에게 그 딸을 소실로라도 거두어 줄 것을 부탁했다. 조정암의 아버지가 그 부모의 소원을 풀어줄이 인정이 아니냐 하자 조정암은 “그 여자가 부모의 명과 중매의 말에 의하지 않고 사사로이 남자를 엿보아 음심(淫心)을 발동했으니, 그 허물이야말로 죽어도 족히 아까울 것이 없습니다. 자식을 의로써 가르치심이 마땅하거늘 어찌 소자로 하여금 음녀를 취하라 하시옵니까?” 했다고 한다. 조선시대 내외관이 어느 정도였는지를 알게 해주는 이야기이다.

옷을 입어도 자신의 육선(肉線)이 드러나지 않아야 했다. 한복 자체가 몸의 곡선을 덮어버리는 것이긴 하지만, 행여라도 부푼 유방의 육선이 밖으로 드러날 땐 부정한 여자의 소행이라 해서 줄임질하는 풍습도 있었

다. 육(肉)은 성(性)으로 연결되고 이는 적법하지 않은 천박한 여성의 이미지를 상징하는 것이었기 때문이다.

새로운 유교적 가치관에 맞는 여성상의 확립은 한마디로 정절과 수절의 이데올로기로 요약할 수 있다. 이 시기 여성의 성은 시집의 대를 이어주는 아이 낳는 것 외에는 그 어떤 기능도 고려되어지지 않았다. 다만 첩이나 기생의 성은 본부인의 성과는 다른 것이었다. 이들은 남성의 성적 쾌락과 호감으로 선택된 사람들이었기 때문이다.

본부인에게서 아무리 성적 만족이나 매력을 못 느껴도 남성의 입장에서 하등 문제가 되지 않았다. 축첩과 주색잡기는 이 모든 불만족들을 해소시켜주는 창구가 되었기 때문이다. 부인은 시부모에 대한 효와 자녀출산, 양육 그리고 살림살이하는 역할로 만족해야 되는 것이었다.

결국 여자는 결혼을 통해서 소위 음양의 이치를 안다는 성경험을 처음 하였고, 결혼 후에도 아이를 낳기 위함이나 남편의 요구가 있을 때나 성경험을 하게 되었다. 여기서 여성의 성이란 곧 출산이다. 이것이 가장 합법적이고 도덕적이었기 때문에 이러한 이미지 이외의 성은 악덕하고 비

도덕적인 것으로 규정되고 위법한 것으로까지 인식되었다.

수절이나? 죽음이나?

남성에 의해 선택되어졌을 뿐인 여성은 적법, 비적법한 성을 행사한 당사자가 되었다. 이로써 성을 중심으로 한 여성간 적대구조가 생겨났다. 처와 첩의 관계를 법으로까지 구분하여 놓고 서로의 투기를 남자로부터 버림받아 마땅한 죄로 인식케 한 것은 그 관계의 심각성을 반영해주는 것이라 볼 수 있다.

정조가 중요하게 강조되었던 것은 부인의 위치 상실과 성이 직결되는 것이었기 때문이었는지도 모른다. 부인에 대한 나름의 보호조치는 제도적으로 마련되어 있기 때문에 부인의 위치 상실은 사회적 보호망으로부터의 탈락을 의미하는 것이었다. 초기에는 일부 지배층에서만 볼 수 있었던 정절, 수절의 풍습이 점차 모든 사람들에게까지 미덕이 되었고 이것은 곧 ‘도덕’이 되었다.

실절(失節)과 죽음은 동일선상에서 인식되어졌다. 위낙 외간 남자와의 접촉을 금하는 내외법이 강하다 보니 함께 자리만 하고 손목만 잡아도 그것은 이미 정조를 잃은 것이 되었다.

숙종 때 좌의정까지 지냈던 노봉

(老峯)이 하루는 취중에 자신의 부하에게 처녀인 누이동생이 있다는데 왜 꾸며서 들여보내지 않느냐고 호통을 쳤다. 그 사람은 자기 어머니에게 가서 사죄고 즉시 누이를 단장시켜 데리고 왔으나 이미 노봉은 술에 골아 떨어져 있었다. 새벽녘에 눈을 떠 단장을 한 처자가 앉아 있는 것을 본 노봉이 대체 누구냐고 놀라 물었고, 오라버니 되는 자가 즉시 들어와 대감의 분부로 누이를 대령한 것이라고 했다. 노봉은 취중에 실언을 했다면 당장 데리고 나가라며 노했다. 그 뒤 그 집에서는 감히 누이를 출가시킬 수 없었고 그 누이도 “반야(半夜) 동안이나 주무시는 곁에서 대감을 모시었으니 저는 대감의 여자입니다. 다른데로 시집갈 수 없습니다”라고 했다. 그 집에서는 재발 거두어 주길 간청했으나 노봉은 어서 시집을 보내라고 할 뿐이었다. 끝끝내 받아들여지지 않자 그 누이는 한이 맺혀 스스로 목숨을 끊었다고 한다.

정조를 잃었으면 길은 두가지다. 상대가 자신을 첩으로라도 거두어주길 빌든가, 스스로 목숨을 끊든가 해야 했다. 열대여섯살에 과부가 된 딸을 가없이 여긴 친정부모가 시가에 자신의 딸이 자결했다고 전하고 거짓장사까지 지낸 후 밀전을 주고 “오늘

밤 너 스스로 밖에 나가서 누구든지 처음 만나는 남자를 따라가서 섬겨라"고 한 이야기도 있다.

여자가 재혼을 하려면 죽음과 맞바꿈할 작오가 돼 있어야만 가능했다. 재혼하는 방식도 '임자없는 짐승 주인 만나는' 식이었다. 이 시대에 아버지나 남편 아래 있지 않는 여자는 주인없는 짐승과 마찬가지로 사고방식을 그대로 반영하는 것이다.

얼굴도 모르는 상태에서 약혼을 하고 혼인 전에 남자가 죽었을 경우에도 여자의 수절은 강요되어 일평생 과부로 수절하는 경우도 있었다. 만약 이를 불쌍히 여긴 시부모가 지나가던 나그네에게 부탁하여 음양의 이치만이라도 느끼게 해달라는 부탁을 한 경우 되레 자신을 값싼 여자로 여긴 듯하여 목숨을 끊는 경우도 있었다.

그리고 수절이 안될 때는 살인도 용인되는 분위기였다. 선조 때 진주의 '하'라는 사람은 과부인 어머니가 중과 간음하자 가문을 생각하며 어머니를 죽인 일화도 있다. 충분한 근친살인의 이유가 되는 상황이었다.

여성의 성욕은 여성 본인에게도 죄스럽고 불결한 것이기 때문에 과부가 되어 성욕을 느껴 괴로울 때는 칼로 자신의 허벅지를 찌르며 "참아야 하

느니라" 했다는 이야기는 흔히 들어왔을 것이다.

이렇게 이 시대 여성의 성은 혼인관계 내의 정조라는 것에 국한되어 사회제도적인 극단의 상별기준을 마련함으로써 옳은 성/그릇된 성, 도덕적인 성/비도덕적인 성, 정숙한 성/음탕한 성의 구분밖에는 없었던 것이다.

근대기의 性 - 반항하는 性

19세기 중엽 이후 사회변동과 더불어 근대적인 여성관이 대두되기 시작했다. 기독교 및 서구 근대사상의 전래와 동학운동은 이러한 변화에 큰 영향을 미쳤다. 가부장제 가족제도 속에서 '존제' 개념마저 없이 살았던 여자들이 인간의 권리라는 말을 들었을 때 그것은 큰 충격이었다. 외출도 마음대로 하지 못했던 여자들이 남녀 같은 자리에 앉아 인간평등과 존엄함에 대한 이야기를 들었을 때 큰 흥분을 느낄 수밖에 없었다. 여자에게 순결과 정조를 요구함과 동시에 남자에게 순결을 가르치는 교리는 처첩간의 관계 해방을 의미하였다.

신학문을 배워 개화사상을 가진 사람들이 서양의 풍습을 소개하면서 나름대로 우리 풍습에 대한 비판을 해나가기 시작했다. 여성의 외출을 금

지시키는 것은 여성의 건강에 안 좋을 결국 자녀 체질마저 약하게 하고, 여성의 무식은 자녀교육에 폐단을 준 다하여 내외법의 수정을 강조하기 시작했다. 이러한 비판은 여성의 억압된 상황을 타파해 나가야 한다는 입장에서 주장이 아닌 보다 건강한 가정과 나라를 만들기 위해 여성의 역할을 재강조한 것에 지나지 않았지만 여성의 갖혀진 생활이 문젯거리가 된 것은 긍정적 변화조짐이었다.

배우자 선택이 당사자들은 얼굴도 모르는 상황에서 부모가 정하는 것으로 이루어지고 있는 현실에 대한 문제 제기도 제기되었다. 혼인은 남녀가 자유로운 연애프로세스를 거쳐 서로를 잘 알고 화합할 수 있을 때 해야 함이 소개되었다. 또 축첩제도의 불합리성을 지적하면서 남녀가 일부일처제로 부부화합을 이루어야 한다는 사고방식도 전달되었다. 그래서 딸 가진 부모는 첩으로 허락하지 말고 남자는 첩으로 인해 야기되는 가정의 갈등을 없애기 위해 첩을 얻지 말아야 함이 주장되기도 하였다.

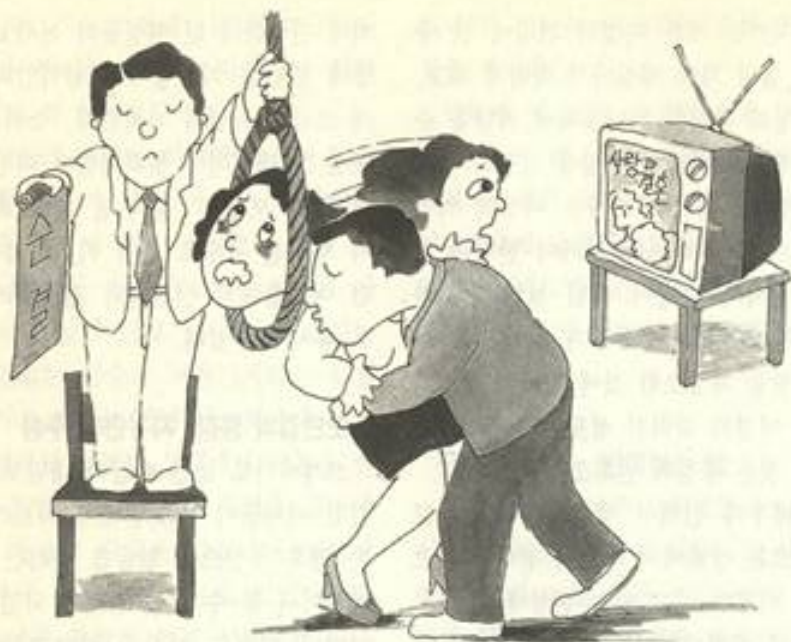
이런 분위기 속에서 근대적 여성교육을 담당하는 교육기관도 등장하게 되어, 인종-비에-침묵으로 일관된 여성의 삶에 대한 문제가 서서히 지적되었다. 근대적 신교육과 더불어 사

회에 진출하게 된 여성들의 신사고는 종래 단단한 가부장적 여성억압의식에 조금씩 균열을 가져왔다. 소위 신여성, 모던걸이라 불리워졌던 여성들의 삶의 모습은 '정숙'한 생활 속에서 양가집 규수로 꿈을 키워가고 있던 여성들에게 신선함과 경멸스러움을 동시에 주었다.

모던걸의 등장, 자유연애 주창

쓰개치마로 눈만 빠끔히 내밀고 나섰던 여자들이 1930년대에 이르러서는 간혹 우산으로 얼굴을 가리는 여자들이나 볼 수 있을 정도가 되었다. 그러나 아직도 양장을 입고 단발을 한 여성들은 흔치 않았다. 「모던」을 한자로 「毛斷」이라고 하였음은 단발미인과 모던걸이 그 시대에는 동의어로 쓰여졌던 것이 아닌가 한다.

1920년대 근대 교육을 받은 신여성들은 특히 자유연애, 자유결혼에 특히 관심을 쏟았다. 봉건적이고 비인간적인 구도덕에 대항하면서 여성에게 강요되어지는 순결과 정조에 대한 개념을 문제제기하였다. 그러나 가부장제하 여성의 정절 이데올로기와 반대되는 자유연애는 당시에 현실적 관념이 되지는 못했다. 처녀 비처녀의 관념을 깨야 한다는 것과 사랑 없는 결혼은 남편에게 다만 생식기를



팔아 얻어 먹는 것과 다름아니라는 주장은 음탕한 여자의 희한한 소리로 밖에는 들려지지 않았다. 사랑과 결혼이 연결되어야 한다는 사고는 이해가 되지 않는 이야기였다.

결국 이러한 주장을 하는 사람들의 생활모습은 일반인들에게는 추문으로 전해질 뿐이었다. 남자 여자의 성욕에 대해 얼굴 뺨뺨히 들고 이야기하는 신여성들은 해본 여자가 아니면 창녀라고 생각되어졌다. 지식인들에게서는 '자유연애의 선봉쟁이' '사랑결신증 환자' '성적 박테리아 전염자' 등으로 비난되어졌다. '멋쟁이

단발미인'의 의미를 가졌던 모던걸은 음녀(淫女)의 이미지까지 결들여지게 되었다.

조금씩 짝을 띄우기 시작하였던 소수 신여성들의 자유연애·자유결혼관은 일제시기 동안 주변부로 밀려나게 되었다. 보수적인 양치현모의 개념이 들어오면서 여성의 인생은 한 남편과 자식들 속에 있을 때만이 그 존재가치를 발휘하는 것으로 재인식된 것이다.

도저히 먹혀들어갈 것 같지 않았던 자유연애, 사랑, 일부일처관 등은 해방 이후 서구문화의 빠른 전파로 급

격히 자리잡아 나갔다. 외국 영화나 대중가요에서 묘사되는 서구식의 낭만적 사랑은 환상적 결혼과 연결되어져 불가분의 파트너를 이루었고, 이 속에서 꿈같이 신비롭고 은밀한 성의 기쁨이 있으리라는 것도 기대하게 되었다.

현대의 性 - 갈등하는 性

해방, 6.25전쟁, 전후 사회적 혼란과 경제적 어려움 속에서 사랑과 성은 주로 죽음이나 슬픔과 관련된 비현실적인 모습으로 묘사되어 나타났다. 어느 정도 사회의 어수선한 분위기가 수습되어지고 경제적 안정이 시작되면서는 낭만적인 사랑과 성 - 환상적 결혼의식이 자연스럽게 뿌리를 내리기 시작하였다. 연애결혼은 전혀 어색한 것이 아니었고, 연애 기간 중 성은 주요관심사가 되었고, 대중문화는 은밀하고 과장되게 성을 묘사하기 시작하였다.

70년대에 와서는 본격적인 산업화와 발맞추어 부부 중심의 가족문화가 이상적인 모습으로 자리잡아갔다. 한 바탕 사랑의 열병을 앓고 오로지 자신만을 사랑할 것을 약속받고 온갖 역경도 헤쳐나갈 것을 각오하며 이루어지는 결혼은 멋있고 낭만적인 것이 되었다. 사랑하면 무엇인들 못할 것

이 없었다. 사랑하는 관계에서의 성적 나눴음은 아찔할 정도로 감동스러운 것이 되었다. 사랑과 성은 동일선상에 있는 것임을 영화나 소설, 드라마들이 열심히 보여주었다. 사랑으로 인한 것이라면 그 어떤 것도 순수하고 아름다운 것으로 받아들여졌다. 사랑만 얻어진다면 그 이후에는 모든 것을 잃어도 좋았다.

점차 성의식과 성문화를 이루는 각본들이 변화를 하고 걸모양새들도 달라져갔다. 사랑이 흔들릴 때는 성관계를 가점으로써 확고한 사랑을 확인시켜 줄 수 있다는 공식도 생겼다. 여자의 입장에서 사랑하는 사람에게 보일 수 있는 최대의 성의표시는 잠 자리에 함께 하는 것처럼 되어 버렸다. 혼전 성경험은 사랑함으로 치러내야만 하는 관문처럼.

아무런 성적 지식이 쌓여지지 않은 상태에서 바뀌어진 각본에만 충실한 결과는, 결혼으로 연결되어지지 않았을 때 상처와 자포자기적 패배감만 남게 했다. 이미 버린 몸이라는 바닥에 떨어진 정체감은 앞으로는 절대 행복한 결혼 같은 것은 꿈꾸어서는 안된다는 자기암시로 이어진다. 행여 자신은 그렇게 생각 안하러 해도 주변의 인식과 평가에 주눅이 들 수밖에 없다. 구도덕 정조주의와 신도덕

사랑지상주의가 맞부딪쳐 구도덕이 승리를 거두는 슬픈 현상 중의 하나이다.

결혼생활에 있어서도 여성의 성은 다른 역할을 요구받게 되었다. 이제 정숙한 아내의 이미지에 성적 매력까지 결들여야 하고, 성적 불감증을 요구받았던 대신 남성의 작은 손놀림 하나에도 민감한 신경을 갖추어야 한다. 남편이 조루이거나 발기에 문제가 있으면 남편의 만족스러운 성생활을 회복시켜주는 치료사가 돼야 한다. 이렇게 부인에게 성적 매력은 주요조건이 되었다.

70년대 이후 대중매체가 조장해 놓은 성의식의 많은 변화 속에서 80년대 이후 소비가 미덕이 되는 '물질풍요'의 시대에 와서는 돈과 성이 확실하게 결합, 일치될 이루어진다. 여성의 성적 매력을 단적으로 보여줄 수 있는 미모가 결혼으로 가는 엘리베이터가 된다는 것과도 일치되었다. 많은 여성들을 긴장시키는 속담은 성과 돈이 결합되면서 전혀 염려할 것이 없게 되었다. '여자팔자 뒤통박 팔자'라는 신념하에 남자를 잘 만나기 위한 노력은 성행위과 수를 증가시켰다. '여자 나이 삼십이면 늙은 새도 돌아보지 않고, 여자 나이 사십이면 장승도 돌아보지 않는다'는 믿

음은 젊고 아름다운 여성의 이미지를 보장해 주는 피부미용술 수를 부단히 늘렸다. '똑똑한 여자는 팔자가 세다'는 확신은 사랑스럽고 귀엽고 지적인 것과는 담뿍은 이미지로 여자를 통일시켜 나갔다. '부인이 시원찮으면 남자가 바람을 편다'는 만고진리는 아이 낳고 늘어난 질을 수축시키는 맛사지실에 아낌없는 돈을 투자하게 하였다.

해방된 세상에서 순수한 사랑의 감정에 입각한 자유로운 성을 누리는 것처럼 보였던 실상들은, 결국 정숙한 본체 이미지에 매력적인 첩이미지를 결합시킨 것이다. 두 이미지가 서로 섞여 새로운 모습을 만들어 내는 것이 아니라 무대에 따라 적절하게 연출해 내야 하는 대본으로 있을 뿐이다.

새 시대의 도덕이 된 낭만적 사랑과 환상적인 성의식은 성집착 현상으로 귀결되어 이젠 사랑에도 결혼에도 성은 유일한 표현이고 기준이고 결과물이 되었다. 다른 기준은 그 속에 모두 녹아 들어가 버린 것이다.

결국 여성은 생계부양자가 될 만한 남성을 고르는데 자신의 성을 재산목록으로 내놓고, 남성은 어디에 내놓아도 최고의 상품가치를 자랑할 여성을 고르는데 온갖 투자를 하게 된다.

정해진 미의 기준은 곧 성적 매력 기준이 되기 때문에 그에 합당한 대상을 고르는 것은 그리 어려운 일이 아닌 것이다. 모두 판박이 찍어낸 것처럼 같은 행동양식과 어투, 외모들은 고정화된 사랑·성행위 방식을 결정지어 주었다.

머리는 전통적 사고방식에 꼭 잠겨 있으면서 겉모양은 신여성의 해방감으로 살고자 하는 전통사회와 근대기의 규범을 뒤섞어 놓은 모습이 오늘날의 성규범인 듯하다.

정숙과 성적 자유의 맞부딪침

전통시대의 억압되고 폐쇄적이었던 여성의 성이 연애도 결혼도 자신의 선택으로 행하는 것처럼 보이는 오늘, 대체 과거와 달라졌다 자신할 수 있는 것은 무엇인가. 근처에 깔려 있는 의식의 변화없이 남이 주입한 사랑의 각본만 열심히 읽어내고 흉내내려 하는 오늘, 오히려 의식과 행위양식의 커다란 괴리가 판단의 혼란을 가중시키고 있다.

우리가 현재 한치의 의심도 없이 불변의 법칙인 양 받아들이고 있는 많은 것들은 그 시대의 필요와 분위기에 따라 형성되어진 것이 많다. 성도덕, 성규범도 대표적인 것 중 하나이다. 때문에 우리는 도덕이나 규범

도 고정된 것이 아닌 변화라는 개념 안에서 이해하여야 한다.

전통시대의 이야기를 굳이 길게 소개한 것은, 현재 우리가 가지고 있는 성의식과 성문화의 기본틀이 과거와 배경만 달리 할 뿐 전혀 달라진 것이 없음을 보이기 위함이다. 아무리 자유로운 사고방식과 순수한 열정으로 사랑과 성행위를 했었다 하더라도 '결혼'에 마주쳐서는 경건하고 엄숙하게 모든 의식들이 조선시대로 돌아간다. 사랑지상주의를 아무리 외쳐대고 즐겼어도 결혼 앞에서는 이런 저런 계산기 두드리는 철저한 자본주의형 인간으로 돌변해 버린 것이다.

아직까지 성은 여성에게 부여되는 선과 악의 절대적인 평가 기준선이다. 여러가지가 고르게 가치평가를 받고 있다면 감점을 당해도 치명적이지 않을텐데, 워낙 여성의 이미지 대부분은 성적인 것과 연결되어 평가되기 때문에 성적 매력의 감점은 치명적 손상이 되고 있다. 그래서 더더욱 성적 매력에 몰두하는 성의식이 우리의 현재 모습이 되는 모양이다.

많은 것들이 전통사회와는 다른 다양한 모습을 권장하고 어느덧 그러한 것들이 자연스러움으로까지 자리를 잡고 있다. 그러나 근본 토대가 변하지 않은 가운데 그러한 변화는 되레

내 이름은 어디에

박 진 회 주부

결 혼생활 2년 남짓에 남편과 11개월 된 아이 하나를 둔 주부. 내이름 아무개씨보다는 남편 아무개씨 처, 경민이 엄마가 훨씬 자연스럽게 스스로없는 나의 모습이 되었다. 이제 내 이름을 불러주는 사람들은 결혼전부터 나를 알았던 사람들뿐이다. 그다지 좋다고 할 수 없는 내 기억력으로도 나에게 그런 호칭이 자연스러워진 것은 결혼 후 바라는 아니었다. 아이를 낳고 일을 할 수 없던 그때부터였다.

돌아오지 못할 다리를 건너고나니

얼마전 장안의 화제가 됐던 텔레비전 연속극에 "결혼적령기는 사랑하는 사람이 나타났을 때"라는 대사가 있었다. 이렇게 얘기하긴 우습지만 사

실 나도 결혼 전에는 특별한 신념을 가져서라기보다는 반드시 결혼해야 할 이유가 없어서 어영부영 혼자 있었던 노처녀였다. 지금의 남편을 알게 되었을 때 결혼의 이유가 생겼다. 그리고 결혼을 하고 아이가 생겼다. 남편과 나, 우리 둘은 모두 아이를 좋아하고 또 아이를 원했다. 하지만 결혼을 해보지 않고 결혼생활이 어떤 것인지 잘 알 수 없듯 아이를 키워보지도 않은 내가 아이를 낳은 생활이 이렇게 변할지 어떻게 알았겠는가.

아이를 낳기 전에 나는 지역의 사회단체에서 실무자로 일하고 있었다. 일반 직장생활과 달리 나의 일은 시간을 정해 놓고 하는 일이 아니다. 실무적인 일은 주고 낮에 처리해놓고 정작 중요한 일은 직장에서 퇴근 후

찾아오는 회원들을 만나고 단체의 사업을 추진하는 일이다.

그래서 결혼후에도 나의 귀가시간은 12시를 넘기기 일쑤였다. 그즈음에 나는 임신을 했고 특히 임신 초기에는 단체에 어려움이 많았던 때였다. 워낙 일손도 달리고 평소 건강에는 자신이 있었던지라 나는 주위에 임신사실을 알리지 않고 정상적인 상태에서 무리한다 싶을 정도의 활동을 했다.

그러나 임신 초기의 무리한 활동 탓인지 중반기에 접어들어 병원에 입원하는 신세가 되었고, 그럼에도 얼마든지 과거와 같은 활동력을 가질 수 있을 거라고 자신하면서 빨리 퇴원하기만을 기다렸다. 다행히 경과가 좋아 얼마후 퇴원할 수 있었지만 과거와 같이 활동할 수 있으리란 기대는 희망사항에 불과했다. 두달 만에 재발한 것이다. 그때 비로소 나는 임신과 출산이 내 인생에서 차지하는 의미에 대해 고민하기 시작했다.

아이를 갖기 전의 내 계획은 2달 정도의 출산휴가를 갖고 바로 활동을 재개하는 것이었다. 하지만 진로수정이 불가피했다. 임신에 따른 몸의 무리로 일을 할 수 없게 된 건 그렇다 치더라도 아이를 밤 12시까지 맡아주는 탁아소가 어디에 있으며, 설사 그

런 곳이 있다 하더라도 아직 어린 아기가 어떻게 그런 생활을 견뎌낸단 말인가.

이 집을 깨닫게 되자 분명하고도 확실했던 내 인생의 방향과 전망이 너무도 불투명한 것으로 되어버렸다. 앞으로 나는 무엇을 할 수 있을지, 내가 옳다고 믿는 것을 위해 무엇을 해야 할지 막막하기만 했다. 한 남자와 한 여자가 만나 사랑하고 그래서 가정을 이루고 아이를 낳고 살아가는 너무도 당연하고 자연스러운 삶의 과정이 왜 내가 하고자 하는 일과 모순되는지, 다른 무엇보다 행복받아야 할 이 시기가 나에게 왜 이토록 고민스러워야 하는지, 나로서는 현실을 인정하고 받아들이기 힘든 순간들이었다.

하나 어찌랴. 아이도 낳고 일도 하고 싶다. 해야겠다는 건 오로지 나의 희망사항이고 돌아오지 못할 다리를 건너 지금으로서는 아이를 위해 일을 포기해야 한다는 것이 엄연한 나의 현실인걸. 아무리 고민해도 뚝뚝한 해결책을 낼 수 없었던 나에게 남편은 천천히 생각하자고 했고 나 역시 인정할 수밖에 없었다.

"나는 누구인가?"

이런 엄마의 지독한 고민을 아는지

모르는지 드디어 우리 예쁜 딸 경민이가 태어났다. 세상의 모든 부모가 그렇겠지만 경민이는 너무 사랑스럽다. 솔직히 우리 경민이는 아직 어리기는 하지만 흔히 말하는 미인과 닮은 점은 눈을 씻고 봐도 찾을 수 없는 것이 객관적 사실이다. 외모에 있어서는 아빠보다 조금 낫다고 할 수 있는 엄마를 닮았다고 하는 사람은 지금까지 딱 두사람 있었다.

하지만 내 눈에는 세상에 이렇게 예쁘고 사랑스러운 아가가 있을까 싶을 정도로 예쁘고 사랑스럽다. 이제 조금 컸다고 재롱과 애교가 만점이다. 똥을 싸도 예쁘고 땀방울 부려도 얼마나 귀여운지! 내가 결혼할 때 곰뽕이도 구르는 재주가 있다며 놀리던 주위 사람들이 아이의 엉덩이에 코를 박고 똥을 쌌는지 확인하느라 쿵쿵대는 내 모습을 보면 뭐라고 놀려댈지 궁금하기만 하다.

이야기가 잠시 결길로 접어든 이 주제를 아이를 가진 부모라면 이해할 것이다. 그런데 아이가 예쁜 것은 예쁜 것이고, 그렇다고 내 고민이 저절로 해결되진 않는다는 선배 아줌마들의 증언이 점점 실감나더라는 것도 아이를 키우면서 알게 된 또 하나의 사실이다.

사실 아이를 키우는 것이 어색하고

생경하고 그래서 웬지 더 허둥지둥하게 되던 출산 초기에도 끊임없는 나의 고민은, 좋은 엄마가 아니어서인지는 모르겠지만, 아이를 어떻게 훌륭하게 키울 것인가보다는 앞으로 나는 무엇을 하고 살아야 할까였다. 아이가 잠들고 집안이 정돈되어 있고 내 푸념의 유일한 대상인 남편이 늦는 날이면, 내 가슴속에는 무거운 돌덩이가 나를 짓누르기도 하고 사막의 모래바람 속에 한줌 먼지가 된 것 같기도 하고 신경질이 머리 끝까지 뻗쳐서 소리라도 한번 고래고래 지르고 싶기도 하면서 수도 없이 '나는 누군가' 하는 질문을 스스로에게 되던지곤 했다. 무엇보다도 참을 수 없었던 것은 진정 사람으로 태어났으면 사람답게, 이 세계의 주인답게 살아야 한다는 나의 신념, 나의 존재 그 자체를 도대체 확인할 수 없었던 점이었다. 나와 비슷한 처지에 있는 누군가와 가슴이 후련해지도록 한번 얘기라도 해보았으면 했던 것이 소박하고도 간절한 소망이었다. 아이는 물론 남편도 날 위안할 수는 있어도 내 고민의 해결책을 줄 수 없었다.

소박하고 간절한 나의 소망

경민이가 한참 기어다니고 고민이 나를 더욱 짓누르던 6개월 무렵에 나

는 친구로부터 참으로 고무적인 제안을 받았다. 한 단체에서 회원을 모집하기 위해 홈페이지 강좌를 계획중인데 강의를 해보지 않겠느냐는 것이었다. 시간은 일주일에 한번, 강사료도 준다는 것이었다. 여러가지로 나에게 맞는 일이었다. 아이가 아직 어리고 내가 딱히 일을 하고 있는 것도 아니어서 선뜻 탁아소에 밀길 염을 못내고 있었는데 일주일에 하루라면 미안하긴 하지만 친정어머니에게 한나절 정도 맡길 수도 있을 것이고, 남편의 별이가 신통치 않은 터에 가게에도 도움이 될 것이다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 사람들을 만나고 생각을 나눌 수 있다는 것이었다. 내 활동의 새로운 무대를 조건에 맞게 찾아보는데 이보다 더 적당한 일을 찾을 순 없을 것 같았다. 다소 미숙한 홈페이지 기능은 친구에게 배우기로 했다. 잘할 수 있을지 걱정이 되기도 했지만 너무 신이 나서 그날 저녁으로 교안을 짜고 어떤 방법으로 강의를 할 것인지 고민하느라 잠까지 설쳤다.

다음날 주관단체에 전화를 했다가

새로운 사실을 알게 되었다. 그 단체는 여느 민간단체가 아닌 모정당의 부녀조직이었던 것이다. 난 고민하지 않을 수 없었다. 평소에 그 정당의 활동방식이나 관점이 잘못 되었다고 생각하던 내가 나의 구미에 맞다고 그 활동을 돕는 것이 어떻게 옳바다고 할 것인가. 또한 누군가 나를 만남으로써 그 조직의 활동에 뛰어들게 된다면 나는 그 사람에게 틀린 길을 안내한 셈이 되는 것 아닌가. 눈물을 머금고 포기할 수밖에 없었다. 이일은 그것이 나에게 주었던 신선한 활력의 부피만큼이나 내 가슴에 멍이 되었다.

그리고 오늘 이 글을 쓰게 되었다. 비록 재주없는 글이지만 완성하고 나니 기쁘다. 한계는 있지만 지면을 통해서라도 새로운 누군가와의 만남은 참으로 즐거운 일이다. 계간 「사무직 여성」을 통해 열린 마음을 가진 사람들과의 만남이기에 더욱 그렇다. 우리 주부들에게 보다 많은 의미있는 만남의 기회가 주어진다면 살맛나는 세상이 될 거라는 생각이 든다. 이런 기회를 주신 여러분께 감사드린다. ◆

사무직여성, 여가 어떻게 활용하고 있나

이 명 신 한국여성민우회 회원

여가(餘暇)란 말 그대로 '여유로운 시간'이다.

사무직여성들에게 업무 이외의 남는 시간이란

점심시간이나 퇴근 후의 시간, 그리고 휴일이다.

그렇다면 사무직여성들은 이러한 여가시간을 어떻게 활용하고 있는가.

광 고회사에 다니는 박영애(29)씨는 지난 연말 동안 '정신대 할머니 돕기' 기금 마련을 위한 양말 팔기에 나서 약 10만원 정도의 판매 수익을 올렸다. 또 그는 65년 한일협정이 정신대 문제를 간과한 채 체결됐다는 점을 인식하고, 점심시간을 이용해 일본의 배상과 각성을 촉구하며 매주 수요일 일본문화원 앞에서 열리는 시위에도 참가하곤 한다.

자본주의의 침단을 걷는 광고회사에 근무하는 그가 이같은 운동에 참여하게 된 동기는 학교 때 가졌던 '올바른 역사관을 바탕으로 아는 만

큼 행동한다'는 평소의 지론이 크게 작용했기 때문이라고 말한다. 더 나아가 그는 민족주의 의식보다는 개인주의로, 또 돈이 되는 일은 마다하지 않는 이기적이고 물질화돼 가고 있는 요즘 사람들처럼 되지 않도록 채찍질하는 늘 깨어 있는 자신으로 남고 싶은 욕심으로 이런 활동에 참여하고 있다.

이와 같은 박영애씨의 활동은 우리가 흔히 생각하는 여가활동의 범주에서 한걸음 더 발전한 경우라 할 수 있다.

최근 들어 직장인의 자기계발의 필

요성이 강조되면서 직장인들 사이에서도 다양한 여가 활용방안이 모색되고 있다.

여가(餘暇)란 말 그대로 '여유로운 시간'이다. 그렇다면 사무직여성들에게 있어 업무 이외의 남는 시간이란 보통 점심시간이나 퇴근 후의 시간, 그리고 휴일이다. 사무직여성들의 주요 여가활동이라고 하면 크게 건강, 취미, 어학, 사회운동 등으로 구분된다.

권장되는 '여성스러운' 취미

여직원들 사이에 폭넓게 자리잡고 있는 여가 취미활동은 주로 여성스런 정서를 강조하는 꽃꽂이, 붓글씨, 지점토 등을 꼽을 수 있다.

본인의 개인적인 취향도 물론 있겠으나 대부분은 회사 내 여직원회에서 주최가 되어 약간의 회사 보조를 받으며 강습을 하는 경우가 상당수이다. 회사의 보조가 여성스러움을 더욱 발전시킬 수 있는 꽃꽂이, 자수 등 정적인 활동에 국한돼 있는 것은 '여성은 사무실의 꽃'이라는 고정화된 인식으로 문제를 일으킬 소지가 없는 활동에 대해서만 보조를 해주고 있기 때문이다.

※그를 계열사의 한 회사에서는 여직원들이 내는 약간의 회비(회사마다

차이는 있지만 한달에 3천원~5천원 수준)와 회사보조로 운영되고 있는데, 회사 보조금을 받기 위해서 회사 쪽에서 싫어하는 활동을 삼가는 편이다. 또 회사측 역시 여성의 내적 충실이나 온화함을 기를 수 있는 활동을 하도록 지시하고 있다.

이런 까닭에 이 회사 여직원회 역시 지난 한 해 동안 지점토, 박공예, 등공예, 자수 등을 실시했고 올해 역시 이 범주에서 크게 벗어나지 못하리라는 전망이다.

일전에는 한 여직원이 '좋은 비디오(책) 돌려보기', '비디오(책) 보고 토론하기' 등을 주장, 실행에 옮겨지는 듯 했으나 회원간의 참여 부족과 회사에서 토론 내용의 보고 등을 요구해와 결국 무산된 예도 있다. 이는 물론 직장간, 학력간 약간의 차이는 있으나 대부분의 경우 이 범주에서 크게 벗어나지는 못하고 있다.

외국어에 능숙해지고 싶다

직장인들을 대상으로 여가활동 활용방안을 물으면 (어학)공부를 하고 싶다는 사람이 전체의 3분의 1을 차지한다.

어학은 영어가 압도적으로 많고 그 다음이 일어, 중국어 순이다. 개인적으로 학원이나 테이프를 통해 공부하

는 경우도 있고 회사 내 스터디 그룹이나 회사의 지원으로 회사가 지정해주는 학원에서 어학을 익히는 경우도 다양하다.

고등학교를 졸업하자마자 직장생활을 시작했고, 직장생활을 하면서 야간 전문대학을 마친 이승현(27)씨는 요즈음 영어공부에 열을 올리고 있다. 이승현씨는 퇴근 후 영어학원에서 일명 '폰미팅'이라고 불리우는 전화대화를 통해 외국인에게 회화를 배우고 있다.

또 김영미(29)씨는 회사 내 스터디 그룹을 결성해 영어 습득에 힘쓰고 있다. 이 스터디 그룹의 구성원은 선생 1명과 학생 3명. 선생은 영어를 잘하는 회사 동료를 약간의 수고비를 지급하고 초빙했다. 스터디 그룹에서는 선생님이 하루에 한 장씩의 숙제(독해)를 내주면 학생들은 그날 그날 문제를 풀어 선생에게 제출하고, 일주일에 한 번씩 모임을 갖고 미진한 부분을 익히는 방법을 취하고 있다.

퇴근시간이 늦은 출판사 일을 하고 있는 김정숙(26)씨는 매일 사무실로 배달되는 「영어 한마디」를 정기구독하고 있는데 근래 들어 팩스를 통해 학습지도를 받을 수 있는 팩스학습 방식으로 방법을 바꿀까 고민 중이다.

높아지는 건강에 대한 관심

최근 사무직여성들 사이에 건강에 대한 관심이 점차로 높아지고 있다. 이에 따라 가장 많은 직장인들이 여가활동으로 건강활동을 꼽고 있다. 건강활동에는 주로 출근 전이나 퇴근 후, 토·일요일 등 주말을 이용하여 하는 등산 수영 에어로빅 등이 주종을 이룬다. 또 최근에는 직장인을 대상으로 회원을 모집해 운영되고 있는 스포츠 클럽 등을 통해 스포츠를 즐기는 현상도 있으나 입회비가 워낙 비싸 일반화돼 있지는 않다.

만 3년제 수영을 통해 자신의 건강을 지키고 있는 S그룹 비서실의 김정란(25)씨. 그는 사장 비서로 있는 까닭에 7시30분까지는 회사에 도착해 집무실을 정돈해야 한다. 그 역시 예외없이 모든 직장인의 적인 쏟아지는 '아침잠'과 한바탕 싸움을 치른 후 새벽 5시면 집을 나서 회사 근처 수영장으로 향한다. 이른 시간임에도 불구하고 많은 직장인들이 수영을 배우고 있는 사실이 놀랍다는 그는 처음 수영을 시작해서는 적응이 되지 않아 무척 힘들었으나, 저녁에 일찍 자고 아침에 일찍 일어나는 생활습관이 몸에 불기 시작하고부터는 오히려 하루라도 수영을 하지 않으면 온몸이

찌푸두두해 하루 일과가 손에 잡히질 않는다고 말한다.

여가활동의 영역이 넓어지고 있다

처음에 예를 든 정신대 할머니 돕기 운동이나 고아원 방문, 정신박약아와 함께 놀아주기, 달동네 탁아소 어린이 돌보기 등 건전한 사회활동이 의식있는 직장인들 사이에서 점차 활발해지고 있다. 뿐만 아니라 건전 비디오 교실, 독서토론 등도 직장인들이 손쉽게 접하고 있는 여가활동 중의 하나다.

이진문(30)씨는 나름대로 사회 현상을 보는 바른 안목을 키우려 노력하고 있는 사람 중 한 명. 그녀는 주위 동료나 후배 사원들과 바람직한 생각의 교환을 목적으로 자신이 읽은 책을 부담없이 동료들에게 권하고 책을 읽고난 뒤에는 자연스레 소감을 교환하고 토론을 벌이는 방식을 취하고 있다.

그후 차츰 여러 사람들이 그에게 책을 빌려 줄 것을 요청했고, 그 책은 자연스럽게 사내에 돌려졌다. 어느 정도 시일이 지나자 몇몇 여직원들이 그를 찾아와 아예 독서토론반을 만들자고 제의해왔고 비공개로 독서토론반의 운영이 시작되었다.

한 달에 한 번 모임이 고작이지만

그 사이 책을 선정해 읽고 모임 때 내용과 문제점 등을 지적해 나가는 일반적인 독서방식을 취했다. 얼마후 회원들은 한 걸음 더 나아가 시사지를 읽고 토론했다고 제의해왔다. 회원들이 저마다 각기 다른 시사지를 읽고 모임 때 정보를 교환했고 사회화된 문제에 대해 심층적인 논의로까지 이어지게 되었다. 지금도 회원들은 여가 시간을 이용해 틈틈이 책을 읽고 토론 준비를 해나가고 있다.

무엇이 여가활동을 제약하는가

이밖에도 여가활동에 대한 사례는 많다. 그러나 앞서 언급한 긍정적인 사례외에도 직장인들의 여가활동을 제약하는 부정적인 문제도 간과할 수 없다. 그렇다면 무엇이 직장인들의 여가활동을 제약하고 있는가.

첫째, 비용이 많이 든다. 특히 취미, 운동 등의 활동에는 더욱 그러하다. 그렇기 때문에 다양성을 꾀할 수 없다. 직장인들을 유혹하고 있는 다채로운 프로그램들은 고소독을 받는 사람들에게만 국한될 수밖에 없기 때문이다.

둘째, 장시간 노동으로 인해 여가활동의 시간이 제약을 받는다. 특근과 시간외 근무, 또 명목없는 자리 지키기 등으로 퇴근시간이 늦어지면

서 시간적 제약뿐만 아니라 정신과 육체의 극도의 피로감으로 여가시간 동안 부족한 수면이나 휴식 취하기에 급급할 뿐이다. 또 설사 여가활동을 한다 하더라도 머리를 쓰거나 육체적으로 힘든 일을 피하려는 경향이 두드러지게 나타난다.

셋째, 직장과 직장인은 불가분의 관계이다. 그렇지만 회사의 적극적인 지원이 이루어지지 않고 있다. 전반적인 경기침체와 성장부진 등의 이유를 들어 회사가 직장인에게 투자하는 비용은 점점 줄어들고 있다. 투자나 인재 양성 없이 개인의 노력과 희생만을 강요하고 있을 뿐이다. 재충전을 위한 회사 차원의 지원과 프로그램 개발이 이뤄져야 한다.

다양화해질 가능성이 크다

이상에서 우리는 여가활동 방안과

사례, 그 문제점 등을 검토했다. 여가의 의미가 우리가 생각하고 있는 것 이상으로 확대해석될 수 있으며 다양화돼 있다는 것을 알 수 있다.

직장인들은 직장생활이 나의 전부라는 생각보다는 직장생활과 별개로 '나의 세계'가 있으며 나의 세계 누리기에 많은 시간을 투자하고 있는 것이 최근의 경향이다. 또 '뜻을 함께 하는 사람'들과의 긴밀한 교류를 통해 자신을 발전시킨다는 1차적 목표 외에도 더 나아가 사회의 모순점과 부조리에 대응해나가는 사회성 짙은 여가 활용 방안이 긍정적으로 모색되고 있기도 하다.

'여가'는 막연히 '남는 시간'이 아니라 '제2의 활동기'란 점에서 직장인들이 여가시간을 어떻게 올바르게 사용하느냐에 따라 인생의 의미가 크게 달라질 것이다.◆

영화평/그대안의 블루

색깔로 이야기 풀어나가는 색다른 영화

임진희 내외경제신문 교열부기자·동국대 연극영화과 대학원



영화 「그대안의 블루」는 이야기 자체는 황당하나 멋지게 포장된 작품이다. 이 영화가 사회에서 여성들이 처한 현실을 사실적으로 드러낸다 해도 중고생들이 열독하는 하이틴로맨스 시리즈에서 흔히 볼 수 있

는 상황 설정은 리얼리티의 결핍으로 귀결된다.

그러나 그동안 이야기 전달에 급급해온 우리 영화현실을 돌아볼 때 성급한 판단으로 우리 영화에 대한 흠집내기에 열을 올리는 우(憂)를 범할

까 조심스럽다. 내용을 담는 스타일에 대해 여러가지 고민한 흔적이 보이는 영화를 만난 즐거움은 여간한 게 아니다. 본글은 이야기를 독특한 색깔로 펼쳐나간 형식을 중심으로 살펴보고자 한다.

원룸시스템으로 구성된 밀폐된 공간에 사는 멋지게 생기고 직업적으로도 성공한 한 남자. 그의 공간에 발을 들여 놓음으로서 성공한 캐리어 우먼으로 거듭 태어나게 되는 늘씬하고 아름다운 한 여자. 호석과 유림으로 대표되는 두 주인공은 더구나 너무도 분명하게 성격화되었다. 즉 호석은 자신을 완벽히 통제할 수 있고 사랑을 환상이라 믿으며 여성과의 관계는 생리적 욕구인 섹스만 가질 뿐이다. 또한 멋지게도 섹스를 원치 않는 여성의 의사를 반하는 행동은 절대하지 않는 신사도를 지녔다. 그와는 반대로 유림은 사랑에 인생을 걸고 결혼식장을 뛰쳐나온 어찌보면 무모한 여성이다.

이 극단적 두 남녀가 호석의 공간 안에 24시간 머물며 함께 일하는 계약동거에 들어간다. 이 밀폐된 둘만의 공간에서 그와 그녀 사이에는 정말 '영화'처럼 아무일도 일어나지 않는다. 약간의 긴장은 있을지언정 얼마나 멋진 하이틴 로맨스다운 배경설

정인가!

색다른 영화를 보는 즐거움

그러나 신인 이현승 감독은 이 황당한 얘기를 펠러물의 컨벤션(두 남녀가 만나 우여곡절을 겪다 헤어지거나 결합한다.)을 깨고 현대 젊은이들의 감각에 맞게 예쁘게 만드는 재주가 남다르다. 관객의 반응을 직접 끌어내는 재치 있는 대사와 내용을 담은 형식에 대한 여러 실험적 양식들(비록 할리우드영화에서 흔히 볼 수 있는 장면들이지만 지금까지의 한국 영화에서 찾아보기 어려운 시각적인 면을 일부 해소했다는 점에서 그의 영상실험 정신은 평가받을 만하다.)로 인해 색다른 영화를 보는 즐거움을 얻을 수 있다. 특히 색깔로 이야기를 풀어나가는 그의 솜씨는 시각디자인을 전공한 그의 장점을 충분히 활용한 결과라 생각된다.

호석이 찍은 비디오 화면(호석의 시선)과 이를 보는 유림의 기억(유림의 시선)에 의해 그와 그녀의 이야기는 시간과 공간을 자유로이 넘나들며 마치 '의식의 흐름' 수법처럼 관객을 비디오테이프가 제공한 영상이 단초가 돼 기억을 되살리는 유림의 시선 속에 자연스럽게 동화시킨다. 유림 기억 속의 과거는 또 다시 과거 속의

과거로 이동하고, 한 순간 현실로 되돌아 오곤 한다.

이러한 이야기 풀어나가기의 약점은 지나치게 적은 양의 정보를 제공할 경우 관객은 영상이 의미하는 바를 이해하기 어렵다는 점이다. 대표적 예가 유림이 부엌 싱크대에서 물을 빼는 장면 다음의 바닷가를 거니는 유림의 신, 카페신들을 비롯한 일련의 장면들이다. 이들 장면은 많은 정보를 담고 있으나 짧은 쇼트로 이어져 있어 즉각적으로 이해되기보다는 관객의 추측을 요구한다. 이런 장면은 불필요하게 영화보기를 까다롭게 만들어 편집의 유연성이 부족해 보이기까지 한다. 그러나 전반적인 흐름에는 무리가 없다.

이러한 이야기 진행의 구성을 보다 세련되게 뒷받침하는 것은 독특한 색감이다. 물론 지나치게 완벽함을 추구하려는 탓에 자질구레한 것에까지 집착한 점이 눈에 거슬리기는 하다. 예를 들어 블루에 대한 감독의 집착은 지나치다. 뽀 베송의 '그랑 블루' 포스터를 의도적으로 카메라에 여러차례 담거나 화장실에 앉아 있는 유림을 화면에 잡기 위해 카메라가 유연하게 위로 움직이며 데이비드 린치의 '블루 벨벳' 레이저디스크 표지를 훑은 것들은, 푸른색뿐 아니라

'푸르다'라는 단어조차도 놓치고 싶어하지 않는 그의 심리를 알게 한다. 이러한 지나친 계산은 오히려 기계주의적 촌스러움만 남길 뿐이다. 그러나 영화 전체적으로 그의 색깔 쓰기는 주목할 만하다.

색깔 드러내기는 현대인에게서 너무도 자연스러운 일이다. 새로운 색의 창조로까지 이어지는 컬러시대에 흑백이나 단색은 오히려 부자연스럽다. 따라서 자연스런 색의 드러남을 인위적으로 조작해 단색처리 혹은 일부 색의 과점상태를 만드는 조명효과나 광학처리 현상 등의 방식은 억압되고 굴절된 인간 의식을 표현한다. 이 영화에서 색깔은 관념이라는 추상적이고 볼 수 없는 것을 시각화한 것이다.

블루와 옐로를 믿는 남녀의 만남

호석. 그는 블루의 남자다.

크고 작은 멀티비전, 컴퓨터, 무선 전화기, 삐삐 등 첨단 제품들은 현대 젊은이들의 생활양식을 상징하는 원룸시스템 안에 배치돼 있다. 문을 열고 그의 공간에 들어서는 순간 맞이하는 '그랑 블루'의 커다란 포스터는 그의 세계가 블루의 세계임을 예견케 한다. 푸르스름한 벽, 블라인드 등 곳곳에서 맞부딪치는 블루는 이곳이

사랑을 믿지 않고 과학의 우월성에 대한 확신, 철저한 직업정신 등 극단적으로 성격화된 한 우울하고 고독한 남자의 공간임을 알려준다.

이 공간안에 합류하게 된 유림.

그녀는 애정없는 결혼을 뿌리치고 사랑을 선택한 여자다. 그녀가 결혼식장을 뛰쳐나오는 장면은 마치 어둡고 긴 터널을 빠져나오는 것처럼 처리됐고 식당 밖으로 나오면 밝은 대낮이다. 그녀에게 사랑 없는 결혼은 어둠이라.

그녀가 호석의 차를 얻어타는 순간은 블루에 발을 내딛는 계기가 된다. '그녀는 노란색이라는 환상을 선택했다'는 호석의 화면밖 소리와 함께 영상은, 유림이 노란색 옷을 입고 사랑하는 이를 만나고 옐로 필터로 처리한 듯한 두 사람의 침대장면을 보여준다.

호석과 유림의 만남은 블루를 믿는, 옐로를 믿는 남녀의 조우다.

옐로(사랑)의 감춰진 악마적 빛깔이 블루라 믿는 호석. 그는 사랑이 여성을 희생과 봉사의 제물로 쓰기 위한 이데올로기라 믿는다. 따라서 옐로는 환상이다. 그에게는 사랑은 환상이고 존재하는 것은 오로지 색스다.

직업적 성공, 돈, 성, 예술성 추

구. 그가 아무리 깨끗하고 완벽해 보여도 그의 빛깔은 차가운 블루일 뿐이다. 따라서 조명효과 및 소품에 의해 블루로 뒤덮인 그와 그의 공간은 편안치 않다. 그는 편협되고 왜곡된 의식의 소유자인 불완전한 존재이다.

한편 사랑과 일, 둘 다를 완벽히 해내려고 하는 유림은 평범한 여성에게 슈퍼우먼이 되길 바라는 지배 이데올로기에 적극적으로 동조한 여성의 모습이다. 둘 다를 선택한 그녀의 무모함은 그녀에게 생기를 빼앗고 결국 손의 마비라는 질환으로 표출된다. 사랑과 일, 두가지 중 그녀는 사랑을 선택했다. 그녀는 행복한가?

감독은 그렇지 않다고 말한다. 이제 그녀의 빛깔은 퇴색한 푸른색이다. 낯직한 아파트를 아무리 치우고 유리창을 닦아도 퇴색한 푸른빛은 공간 안에 잠겨버린 사물들 고유의 빛을 압도하고 만다. 이 퇴색한 푸른색에 휩싸여 그녀 존재의 색깔은 사라져버린다. 사랑이란 이름으로 가정안에 머문 그녀는 자기 존재의 색깔을 잃어버린다.

호석이 가진 블루와 유림이 가진 블루는 색깔이 다르다.

호석의 공간은 사랑을 믿지 않는 차가운 남자로 표현되는 호석을 나타내기 위해 밝은 블루로 꾸며졌고 더

구나 그 공간내의 다른 사물의 색깔을 침범치 않고 나름의 색깔을 드러내게 하는 블루톤이다.

그러나 유림의 결혼 후 공간인 아파트의 블루는 퇴색한 블루로 그 공간 안에 있는 사람과 사물이 원래 무슨 빛깔을 지녔는지 알 수 없게 만드는 잔인하고 황폐한 죽음의 블루다.

호석의 블루는 사랑을 믿지 않고 기계론적 과학 만능주의적 쾌락주의자의 다시 말해 사랑 결핍증이라는 의식의 굴절을 나타낸 블루고, 유림의 블루는 사랑만을 전부라 믿고 사랑을 위해서는 모든 것을 바칠 수 있는 이데올로기화한 사랑이라는 환상 밑에 숨겨진 악마적 빛깔인 셈이다.

일과 사랑, 그리고 자기 색깔찾기

퇴색한 푸른 색조가 변화하는 것은 이탈리아 피렌체에서 두 남녀의 만남을 통해서다. 죽음의 푸른 거리에서 그를 찾아온 유림을 발견한 호석의 반응쇼트는 온전한 색깔로 복원된다. 이때 관객은 그녀에 대해 호석이 갖는 사랑을 엿볼 수 있다. 보다 완벽한 색의 재현은 서로의 감정을 숨긴 채 헤어진 후 유림의 숙소로 달려온 호석의 쇼트에서 절정을 이룬다. 이 장면은 슬로모션으로 처리되며 주체 음악은 서서히 볼륨이 높아지고 유림

과 호석이 만나 포옹할 때 그들의 색깔은 완벽해진다. 그러나 사랑이 모든 것의 해결책은 아니다.

호석의 길과 유림의 길은 다르다. 그녀는 이제 정말 새롭게 자기만의 색깔로 홀로 서겠다고 결심한다. 그녀가 돌아온 서울의 아파트, 여전히 퇴색한 푸른색이다. 그녀는 이제 사랑이란 이름으로 구속했던 죽음의 푸른색을 벗어 던지고 직업여성으로 다시 선다. 행복하게 자기의 색깔을 드러내며.

이렇게 직업을 선택한 유림의 밝은 표정에 덧붙여 자연스런 색조로 처리한 마지막 장면에서 직업과 가정에 대한 감독의 사고를 엿볼 수 있다. 그는 현대사회에서 일과 가정은 결코 조화로운 관계가 아니며 취사선택을 요구하는 배타적 관계라는 인식을 갖고 있다. 언뜻 선진화된 여성해방론적 입장을 지녔다고 보기 쉬우나 일과 가정이 본래적인 적대성을 지닌 것처럼 왜곡하는 그의 시각은 생각해볼 사안이라고 본다. 단지 이 영화 속에서 여주인공이 일을 선택했다 해서 여성의 입장을 대변한 여성영화 볼 수 없다. 일과 가정, 이 둘을 화해할 수 없는 관계로 보는 한, 여전히 여성을 억압하는 굴절된 의식일 뿐이기 때문이다.◆

나는 음탕한 아내인가?

안 일 순 한국여성민우회 회원

아무리 생각해봐도 어디서부터 잘못된 것인지,
왜 내가 이렇게 되었는지 형클어진 실타래처럼 풀 길이
없습니다. 그래서 당신에게 어리석은 나 자신이 살아온 나날의
궤적을 뒤죽박죽이나마 적어보고 싶어졌습니다.

사랑하는 옥이아빠,
사 막상 이렇게 편지를 쓰려고 하니 온갖 감회가 한꺼번에 솟구
쳐오르는군요. 무엇을 어디서부터 어떻게 말해야 할지, 당신을 만나
성육이 성철이를 낳고 지금까지 우리가 이뤄온 이 가정이 못난 저로
인하여 이렇게 하루하루 금이 가고 파탄 직전에 이르게 되었으니 무
어라 할 말이 없습니다. 당신이 더이상 고통을 겪지 않고 주위의 손
가락질을 받지 않게 하기 위해서는 제스스로 이 세상을 하직하는 것
이 당신과 아이들을 위한 길이라 생각하고 저는 이 길을 택했습니
다.

그러나 아무리 생각해봐도 어디서부터 잘못된 것인지, 왜 내가
이렇게 되었는지 형클어진 실타래처럼 풀길이 없습니다. 그래서 당
신에게 어리석은 나 자신이 살아온 나날의 궤적을 뒤죽박죽이나마
적어보고 싶어졌습니다. 못난 아내의 마지막 변명이라 생각하고 들
어주시기 바랍니다.

작년부터인가 머리가 멍해지고 손발이 저리고 모든 일에 의욕이
없어져 손가락 하나 들기도 어렵더군요. 뚜렷한 이유도 없이 가슴이
답답하고 팔다리가 저렸어요. 까닭모를 히스테리가 발작적으로 일어
나 아이들과 당신을 당황하게 하곤 했지요. 왜 그러는지 알 수가 없
었습니다. 늘 새벽 일찍 눈이 떠지고 다시 잠들기가 어려웠지요. 그
리고는 집안을 서성거리며 초조감에 안절부절 못했답니다. 당신과
아이들이 나가버리면 텅빈 집안에 앉아 막연한 생각에 빠지고 모든
것에 흥미가 없어졌습니다. 움직이는 것도 말하는 것도 생각하는 것
도 싫었습니다.

내 병은 무엇일까? 의학백과사전을 다 찾아보았지만 내 증상은 그
어디에서도 찾을 수 없었습니다. 나는 늘 이 세상으로부터 멀리 고
립된 아파트라는 안락한 감옥 속에 유배되어 사는 것 같았어요. 사
십년이 넘게 이루어 놓은 나의 따스한 거실에서 도대체 불행할 이유
가 없는 여자가 무언가 불행하다고 느껴지는 그런 기분은 어디서 오
는 것이었을까요?

‘난 뭘 원하지?’

나는 아침마다 끊임없이 스스로에게 질문을 던졌습니다. 나는 아
무리 돌아봐도 문제가 없다는 것이 문제였습니다. 당신은 교통지
옥을 뚫고 새벽 같이 출근해 상사와 부하들의 틈바구에 끼어 온갖
스트레스를 다 받으며 밤 12시까지 일과 싸우고 있는데, 아이들은
학교와 학원을 쫓바퀴처럼 돌면서 입시전쟁에 허덕이고 있는데, 따
뜻한 아파트 거실에 앉아 그런 팔자 좋은 고민이나 하고 있었다니
한심하시겠죠. 나는 아침마다

‘오늘은 무얼하지?’

하며 무언가 외출할 거리를 찾아 밖으로 나가지만 백화점이나 빙
빙 돌다 집으로 오곤했지요.

어느날 야쿠르트 아줌마가 그러더군요. 이런 아파트에서 남편이
벌어다 주는 돈으로 살림만 하며 사는 내가 너무너무 부럽다고요.
이런 아파트에서 살면 저절로 행복할 것 같다고요. 그래요. 남들보
다 그다지 불행할 이유가 없으니 행복해야 하는 것 아닌가요? 그러

나 나는 날이 갈수록 가슴이 답답해지고 숨쉬기조차 어려울 때도 있었어요. 도무지 갈피를 잡을 수 없었어요. 내 생활이 가짜 같기도 하고, 문제가 있는 것 같기도 하고, 없는 것 같기도 하고... 확실치 않지만 난 불행하다는 생각이 들기도 하고, 정말이지 죄받을 소리죠. 너무 호강에 겨워서... 행복한 여자의 불행한 이야기라니! 당신은 이런 팔자 늘어진 이야기가 너무나 경멸스러울거예요.

우린 한때 독수리처럼 서로 만나기만 하면 쪼아대며 싸운 시절이 있었지요. 그러나 싸운다는 건 서로 관심과 애정이 있다는 증거예요. 차라리 나는 그 시절이 눈물나도록 그리웠어요. 우리가 얼마나 오랜 동안 서로 싸우지 않았는지, 얼마나 서로가 대화없이 살았는지 당신은 모를 거예요. 난 혼자 앉아 신혼 몇년간의 짧은 기간을 음미하곤 했습니다. 당신은 언제나 늦게 귀가하였죠.

"어휴 술냄새. 또 술이야?"

"다 처자식 먹여 살리려고 먹은 술이다. 신발이나 벗거"

"새벽 1시까지 가족을 위해 술을 마시다니 말되네"

"매일밤 주님을 위장에 모시기도 고역인거야. 사회에서 도태되지 않으려는 이 일벌의 안간힘이 안쓰럽지도 않아? 나는 내가 생계부양자인 게 싫어. 난 다시 태어나면 여자로 태어나고 싶어. 이 시대에 남자가 할 수 있는 일이란 돈벌기와 섹스, 그리고 술마시는 것밖에 더 있겠어?"

"피곤해. 밤낮 기다리는 것두 지겨워"

"집에서 밤낮 놀면서 무슨 피곤이야?"

"아니 젊은 주부 과로사도 신문에서 못봤어? 주부의 하루 노동량도 모르면서"

"우리나라 40대 남자 사망률이 세계 최고라는 건 모르구? 남편이 밖에서 어떤 노동을 하는지 알기나 해?"

"밖의 일은 대가나 있지"

"그래 주부노동이 얼마짜리래? 사랑하는 남편과 자식을 위해 마땅히 할 일을 돈으로 따진다는 건 신성한 모성에 대한 모독이야. 여자

들의 생각이란 항상 천박하다구"

"난 당신한테 고용된 이집의 청소부, 세탁부, 요리사, 씨받이, 문지기, 위안부 그거야"

"저 경박성! 고상하게 살림경영가라고 하면 안되나?"

"저 교활성! 연애할 땐 뭐 여성이 해방돼야 최후의 평등은 온다. 인류 최초의 불행은 남성이 여성을 소유하고부터다라고 말하더니, 저런 엉터리 페미니스트에게 훌쩍 넘어간 내가 순진했지"

"나야말로 결혼하고 온전히 한 여자의 소유물이 됐다고"

"당신은 하루 종일 이십평 아파트 안에서 천리길을 걷는 이 직업을 몰라"

"주부도 직업이니?"

"당신 내손 보고도 몰라? 이게 주부습진이라는 거야. 병원 가니까 의사가 주부직업병이라고 하더라구"

"죽을 병도 아닌 걸 갖고 엄살 떨지마. 원진레이온 노동자들 봐"

"당신 정 그렇게 몰이해하게 나오면 나도 누구처럼 파업할꺼야"

"저런 몰상식! 그럼 내가 니 고용주니?"

"답답해 답답해"

"피곤해 피곤해"

"당신 일요일날 양평 놀러가기로 한 거 또 피곤하다는 핑계로 몽개지마"

"일요일엔 잠이나 싹껏 자자. 그 교통지옥 속에 왜 기어들어가니?"

"일요일은 나도 쉬고 싶어"

"집안은 내 쉽터야. 좀 쉬자"

"집안은 내 쉽터야. 나도 좀 밖에서 쉬자구"

"바가지 그만 끊어"

"바가지는 가장의 책임을 상기시키는 아내의 권리야"

"정그러. 당신 날 정력 좋으라고 온갖 파충류에, 짐승피에, 곰쓸개, 이런 거 좀 갖다 바치지 말아줘. 간장에 부담만 줄 뿐이야. 차라리 당신 입에 스카치테이프를 척 붙이고 있으면 그게 내 보약이자

정력제야. 내 스트레스의 원인 제공자는 바로 당신의 그 열세 없이 움직이는 빨간 입술이라구”

“언제는 내 입술에 홀딱 반했다구 하더니!”

나는 부엌에서 바가지를 들고 나와 숟가락으로 시끄럽게 긁어냈었죠. 당신은 덩달아 후라이팬, 냄비, 솥뚜껑, 밥그릇 등을 타악기처럼 두들겨대며 맞췄지요. 그런 날 밤에는 우리 더욱더 정열적으로 우리의 젊은 생명을 불태우지 않았던가요.

그러나 아이들은 아이들대로 학교에서 밤늦게 돌아와 각각 제방에 들어가 박히고 당신도 승진해서 과장이 되면서 더욱 바빠졌지요. 우리 점점 서로 대화도 없고 싸우지도 않는 그런 부부가 되었지요. 그 무렵부터 매일밤이 가까워오면 초조해지기 시작했어요. 열두시가 가까워와도 당신이 안 들어오면 가슴이 답답해지면서 숨이 막히는 기분까지 드는 거예요. 내 성질이 못돼서 그러는구나 싶어 자제하려고 노력을 했지요. 축 늘어져서 귀가하는 당신은 현관문을 들어서면서 늘

“별일 없었어?”

하고 물었지요. 오늘이 똑같고 내일이 똑같은데 무슨 별일이 있었어요. 당신은 항상 신문을 덮고 잠이 들었어요. 그런 당신을 흔들려 깨우며

“여보 우리 대화 좀 합시다. 우리 이러다 문제부부 될 거라구요. 꼭 크렘린 갈아”

그러면 당신은 나를 밀치며

“어어 왜 이래? 피곤해”

나는 화가 나기도 하고 무안하기도 해서

“집안이 어떻게 돌아가는지 알기나 해요? 생활비만 던져주면 그만이에요?”

그러자 당신은 오만정이 다 떨어진다는 표정으로 나를 뚱뚱히 쳐다보며 말했죠.

“그만해. 줄려. 갖다주는 돈으로 그냥 알아서 해주면 되는 거지. 밖의 일도 피곤한데 안살림 걱정까지 하란말야? 대화! 대화를 하자

니! 직장에서 겪는 일 어떻게 다 설명해? 우리 서로 생활영역이 다르잖아. 대화 하자고 해놓고선 그저 듣기 싫은 돈얘기 아니면 시집 험담뿐이니. 세상물정 캄캄하고 신문도 안 보고 사회가 어떻게 돌아가는지도 모르니. 사실 난 당신이 답답해. 이젠... 솔직히 말하면 당신이 신선하지도 않고 늘 그 자리에 있는 낡은 가구와 같다는 느낌이야. 요즘엔 벌써 두달째... 허긴 나도 모르겠어. 병이 든건지 하도 직장에서 스트레스를 받아서인지... 사실 당신하고 잠자리 욕구도 없어... 그러다보니 당신이 날 의심하는 것 같은데. 외도? 허허. 난 능력이 없어. 요즘 들어 식욕도 없어지고 늘 피곤하고 이러다 간염이라도 걸리면... 몇달 푹 쉬고 싶은데 가족들 먹여 살려야 하는 가장으로서 그럴 수도 없고... 꼭 외출을 타는 허재비같이 산다는 게 아슬아슬해. 그런데 당신은 남편의 불안도 모르고 철없이 매일 침실 분위기나 바꾸고 커튼이나 새로 달고 오늘은 또 뭐야. 부엌을 완전히 뒤바꿔 놓았더군. 당신 그렇게 돈이 많아? 당신 그렇게 할 일이 없어? 에이. 피곤해. 왜 사는 건지 나도 모르겠어”

난 멍청하게 당신을 쳐다보기만 했죠.

나는 언제나 당신을 위해서 마치 예술가가 심혈을 기울여 예술작품을 만들 듯 저녁반찬을 만들었어요. 허나 늘 차디차게 식어 쓸모없이 되어 버리죠. 당신과 나눌 수 있는 유일한 대화는 잠자리밖에 없었어요. 향수를 바피보고 테크닉을 연구하고 여성잡지가 하라는 대로 따라해 보았지만 정작 당신은 나를 거들떠보지도 않더군요.

“나는 음탕한 아내일까?”

그런 질문이 불쑥 찾아올 때면 나 자신에게 화가 나서 견딜 수가 없었어요.

집안일이란 아무리 해도 표시가 안나죠. 매일 같은 공간에서 반복하다보면 짜증도 나도 내 인생이 소모되는 느낌만 들어요. 취업이라도 하고 싶지만 자신도 안서고... 악착 떨고 싶지도 않고... 대학 나온 남자들도 취직하기가 하늘의 별따기라는데 나같은 퇴물을 누가 받아주겠어요? 그렇다고 생활비가 모자라는 것도 아니고. 그럴수록 당신이 내 울타리 같고, 목숨줄인 것 같아졌어요. 당신은 나의 전부

인데 당신은 나보다 바깥일이 더 소중한 보였어요. 기다리는 사람들이 그 얼마나 초조하고 불안한 것인지 아무리 설명해도 이해 못할 거예요. 전화 한 통화 없이 새벽에 귀가할 때 그 시간이 내겐 얼마나 살인적인지 알 턱이 없죠.

나는 나대로 살 길을 찾아야 했어요. 당신처럼 바쁘게 몰두할 수 있는 일이 필요했지요. 한동안 문화센터에서 하는 지점토공예, 동가구, 흙패션, 서예, 어머니 노래반 등을 열심히 쫓아다녔어요. 그러나 그것도 그때뿐, 갈수록 시들해지고 공허감은 메워지지 않더군요. 밤에 당신보다 먼저 끌어떨어지기 위해서 몸이 지칠 때까지 수영도 해봤어요. 나는 집안일에 더욱 광적으로 몰두했지요. 먼지 하나 없이 반들반들거리게 해놓고 실증이 나면 가구를 이리저리 옮기며 분위기를 바꾸고, 수족관도 들여놓고, 벽난로도 설치해 놓았죠. 부엌을 개조하라고 속살대는 광고문안이 차라리 내 마음을 대변해 주는 것 같았어요.

‘부엌은 주부의 자기실현의 공간입니다. 가정의 중심은 주부입니다. 그러나 지금 당신의 모습은 어떻습니까? 하루 세 번 매일같이 반복되는 똑같은 부엌일. 신혼초에는 몰랐던 권태스런 하루 일과에 당신은 혹시 짜증과 의욕상실로 웃음을 잃고 계시지는 않으십니까? 남편은 남편대로 아이는 아이대로 모든 면에서 자기를 실현해가고 있는데 당신만은 예전 그대로인 것 같은 생각에 소외감마저 느끼고 계시지는 않으십니까? 지금 당신에게 무엇보다 필요한 것은 주부로서의 자기실현의 공간입니다. 스스로 일하고 싶고 즐겁게 일하며 일을 마쳤을 때 밀려드는 성취감으로 생활의욕이 끊임없이 샘솟는 부엌. 삶의 의미와 가치를 확인할 수 있는 그런 곳이 절실한 것입니다. 지금 당장 가까운 한울키친 대리점에 전화를 걸어주시는 일로부터 새로운 당신의 생활이 시작됩니다’

나는 돈을 들여 부엌을 세련되게 꾸며 놓았어요. 그러나 자기실현은 커녕 자기소모만 있더군요.

그즈음 나는 가슴에서 멍을 같은 것이 돌아다니고 자고나도 몸이 묵직하기에 병원에 갔었지요. 그러나 엑스레이로는 아무것도 나타나

지 않았어요. 의사가 정신과에 한번 가보라기에 펄쩍 뛰며 집으로 왔었지요.

그리고 안되겠다 싶어 나 자신을 철저히 돌아보았어요. 먼저 나 자신이 누구인가 생각해보기 시작했지요. 그러나 아무리 살펴봐도 나는 나의 직분을 충실히 수행하는 알뜰주부요, 현모양처라는 사실이었어요. 그러면 나의 일이 잘못되었는가? 주부로서 아내로서 엄마로서의 나의 일이란 무엇일까? 당연히 집안일, 곧 살림사는 일이었지요. 그러나 그 일은 정체 모를 괴물처럼 느껴지더군요. 나는 나 나름대로 집안일의 정체가 무엇인가 해부하고 분석해 보았어요.

‘집안일은 곧 뒤치다꺼리 하는 일이다. 집안일은 소득을 낳지 않는다. 집안일은 월급이 없다. 집안일은 끝없는 소모요, 반복이다. 집안일은 퇴보만을 가져온다. 집안일은 경력을 인정해주지 않는다. 집안일은 가장 천한 천직이다. 집안일은 반드시 공허함을 동반한다. 집안일은 영원한 아마추어의 일이다. 집안일은 사표를 낼 수 없다. 집안일은 감옥 아닌 감옥 속의 외로운 노동이다’

사실 그때까지 취업에 대해서는 의식적으로 외면하고 있었지요. 솔직히 재취업은 죽기보다 싫었어요. 다시 결혼 전처럼 직장을 가진다는 것은 정말이지 생각하고 싶지 않았던 거예요. 여자의 본분은 가정이라고 생각했어요. 여자들이 가정을 내팽개치고 설치고 돌아다니는 것이 제일 꼴보기 싫다고 늘 말했었지요. 허나 사실은 도피했던 것에 불과했어요. 나는 결혼하기 전 직장생활에 너무나 지긋지긋한 염증을 느낀 사람이에요.

십여년 동안 똑같은 자리에서 똑같은 일을 한다는 것이 무엇인지 모르실거예요. 그것도 남자 반값의 월급을 타면서 직장다닌다는 것이 어떤 것인지를.

책에서는 말하죠.

“여자들이여 자아를 실현해라! 여자들이여 일을 통한 자아를 완성해라! 여자들이여 신데렐라 콤플렉스에서 깨어나라! 여자들이여 직업의식을 가져라!”

웁스인 말씀이죠. 하지만 난 지쳤었죠. 일급타자수로 키편치 10년

결혼식을 올리기 전 사표를 보란 듯이 던지고 나올 때
나는 그 무엇인가 무거운 짐으로부터 해방되는 듯한 기분이었어요.
에드벌룬처럼 마음이 동실 떠오르는 것 같았어요.
그렇던 내가 택한 이 가정이라는 평생직장에서 걸어나가
또다시 그 보잘 것 없는 일자리에 목매달고 싶진 않았어요.

근무했어도 전문인 대접은커녕 남는 것은 어깨병, 두통, 변비라는
병뿐이더군요. 그 좋은 나이에 사무실에 갇혀 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯
돌고나니 날 데려갈 남자만 기다려졌었어요. 왕자님에 대한 꿈은 나
에게 없었어요. 지하철 어느 구석에도 백마탄 왕자님은 없었니까요.
신데렐라의 꿈도 12시 땡하면 깨지는 것 아니요? 난 고등학교 때부
터 유리구두는 벗어던졌지요. 내 두발로 당당히 걸으리라 다짐했었
죠. 집에서 찌개를 끓이며 남편이나 기다리며 살지는 않으리라고.

그러나 직장생활 하다보니 그게 아니더군요. 서론이 꼭 차도록 시
든 꽃처럼 늙다리 커피카피 아가씨가 되어 사무실을 지키고 있자니
날 천덕꾸러기 취급을 하더군요. 여자가 오죽 못났으면 저러고 있느
냐고. 친구 현자한테 당신을 소개받고 일개월 교체한 후 당신에게
내 인생을 맡기기로 작정했지요. 결혼식을 올리기 전 사표를 보란
듯이 던지고 나올 때 나는 그 무엇인가 무거운 짐으로부터 해방되는
듯한 기분이었어요. 에드벌룬처럼 마음이 동실 떠오르는 것 같았어
요. 그랬던 내가 택한 이 가정이라는 평생직장에서 걸어나가 또다시
그 보잘 것 없는 일자리에 목매달고 싶진 않았어요.

그러던 어느날 한증탕에서 한 여자를 만났습니다. 그 여자는 얼굴
에 수건을 온통 두르고 문을 떠억 가로막고 누워 있었지요. 나는 너
무 뜨거워 나가려고

"저어 머리 좀 들어주시겠어요? 머리를 타님과 가게 생겼어요"

그러자 그녀는 일어나 앉더니

"이봐요. 내말 좀 들어볼래요?"

하더군요. 수건을 벗은 여자의 두눈은 퉁퉁 부어 있었습니다. 그
는 처음 보는 저에게 대뜸 한다는 소리가

"이봐요. 당신 남편한테 맞아본 적 있어요? 그 새끼 그 짐승이 이

때를, 여기를 마구 짓밟았어요. 더러운 놈 위선자!"

그는 목이 쉬어 그르렁거리는 목소리로 내게 말했지요.

"나도 지놈 정내미 떨어진 지 오래야. 허지만 어떻게 해. 내 목숨
줄인데"

나는 통망스럽게 대꾸했지요.

"이혼해 버리지 왜 살아요?"

그는 고개를 흔들면서 말했지요.

"이놈의 세상 장사 하자니 돈이 있나. 가솔이 있나. 여자 혼자서
애 둘 데리고 어디 가서 무슨 수로 먹고 살겠어요. 저는 이 여자 저
여자 바람이나 피고 다니고, 허구헌날 나를 개패듯 때리니 난 어떡
하면 좋겠수?"

나는 여자의 그 무력중에 화가 치밀었습니다. 바보같이 그 나이가
되도록 제 인생 제가 책임 못지고 살다니! 한껏 경멸스런 표정을 보
이며 그 뜨거운 한증탕에서 나와버렸지요.

그 며칠 동안 여자의 시퍼렇게 멎든 허리와 부은 얼굴이 이상하게
뇌리에서 떠나지 않는 것이었습니다. 그 여자를 통해 나의 미래를
보는 기분이었요. 매력도 없는 여자. 언젠가 당신마저 날 외면하면
어떻하나? 다 늙어서 당신이 날 버리고 외도라도 하면 난 무얼로 이
세상을 살아가나? 나는 겁이 덜컥 났었지요.

"나도 당당하게 돈을 벌자. 나도 내일을 갖자. 더이상 남편만 바
라보며 사는 생활은 견어치우자"

나 자신에게 선언했습니다.

그러나 집밖의 세상은 아이들 기르고 십여년을 부업에서 서성이는
동안 너무나 변해 있더군요. 나만이 제자리걸음을 하고 있었던 거예
요. 주부로서의 나의 경력은 인정도 안해주고 마치 나를 퇴물 취급
하더군요. 그나마 잡을 수 있는 직장이란 보험이나 외판, 책 세일
즈, 가전제품 판매 이런 것들이 고작이었어요. 그러나 수입은 많지
않더라도 돈을 번다는 사실이 너무나 뿌듯해 이년간 이것저것 당신
모르게 여러가지 일들을 해보았어요.

그러나 그것도 일이라고 집안일은 자연 등한시되었지요. 사실 집

안 살림이란. 하면 표시 안하고 안하면 표시나는 것인지를 차츰 집 안풀이 어수선했죠. 제일 참지 못한 것은 당신이었어요.

“당신 요새 뭐하고 돌아다니는 거야? 당신이 별면 얼마를 벌겠다는 거야? 과장 월급 갖고 생활이 안된다는 거야? 당장 사표내고 주부노릇 착실히 해! 거들 말해두겠는데 그만두라면 그만둬. 나도 가장 노릇 좀 제대로 해보고 싶어. 옛날처럼 아침엔 남편보다 먼저 일어나 곱게 화장하고 머리말에 녹즙도 대령하고 넥타이도 매어주고 현관까지 배웅 나오고, 퇴근해서 들어오면 정성껏 맞아주는 그런 아내가 돼줘야겠어. 이건 명령이야”

나는 차츰 지쳐갔어요. 당신의 압력 말고도 집밖의 일들이란 만만치가 않더군요. 실적도 오르지 않고 보험도 빈구멍이 나자 나는 오백만원이란 돈을 오히려 내 주머니에서 채워넣지 않으면 안되었어요. 이년간 죽도록 뛰었지만 결국 돈 오백만원까지 틀어넣고 나가 떨어진거예요.

설상가상으로 자동차를 몰고가다가 그만 들이박고 말았지요.

절박한 생계문제가 달린 것도 아니고보니 어정쩡한 상태에서 그냥 주저앉고 말게 되더군요. 결국 나는 아내라는 직업 그 자리로 나 자신을 도로 갖다놓지 않을 수 없었어요. 일을 그만둔 나에게 당신은 대뜸 그러더군요.

“그봐라. 여자가 하면 얼마나 하겠어?”

나는 다시 당신 출근하고 아이들 학교 가고나면 빈집을 지키고 앉은 팔자 좋은 강아지가 되었지요. 잡지가 만들어주는 주부상에 나를 끼워맞추며, 소비의 마술에 걸린 소비의 여왕이 되어, 주어진 먹이를 먹고 무정란을 낳은 닭처럼 나는 다시 밀폐된 아파트의 행복한 여자가 된 거예요. 나는 것을 잊어버린 집담이 날개를 파닥거린다고 하늘로 날아오를 수 있겠어요?

못난 나 자신이 참을 수 없이 싫었어요. 무언가에 속은 것 같기도 하고 무언가에 우롱당한 것만 같았어요. 그후 이유도 없이 짜증을 부리고, 아무것도 아닌 일에 화를 내고, 하잘 것 없는 일에도 웅크리게 매달리며 따지고드는 나를 지겹도록 겪으셨을 거예요. 이제 앞

으로 남은 일은 늙는 것밖에 안 남았다는 사실은 나를 못 견디게 하더군요.

그 이후로 그냥 집에 앉아 훌쩍훌쩍 술을 마시기 시작했지요. 어느날 어느새 나 자신이 알콜중독자란 사실을 깨달았을 땐 이미 너무 늦었어요. 술을 끊으려고 했지만 도저히 끊기가 어려웠어요. 당신에게 대들고, 끝내는 아이들 앞에서 난폭한 행동을 보이고, 술주정을 하고... 그리고 어제는 술에 취해 정신없이 부엌칼을 휘둘렀지요. 아아! 그때 당신이 그 칼에 맞았다면 어떻게 되었을까요? 술에 취했지만 정신만은 또렷했어요. 집에 잔뜩 질려 엄마의 광란을 지켜보던 아이들의 당혹스런 표정, 당신의 눈빛에 어린 분노와 증오를 똑똑히 읽었어요.

어쩌다 내가 이 지경에까지 이르게 된 것일까요? 아파트에 갇혀 오로지 내 자식, 내 남편, 내 집에만 매달리던 그 하품 나는 여자. 어항에 담긴 물고기 정해진 생활 속에서 행복을 구하던 여자. 행복은 오로지 아파트 평수에 비례한다고 믿었던 여자. 일벌인 당신을 착취하면서도 당신을 사랑한다고 믿었던 여자. 남자에게 기대어 기생충처럼 살아갈 수밖에 없는 여자. 그런 여자의 뉘두리를 용서하십시오.

오늘 나는 최대의 극기로 술을 한 모금도 대지 않았습니다. 손끝은 떨리지만 머리속은 이상하게 얼음처럼 차갑습니다.

성욱아 성철아. 이 못난 엄마를 용서하여 다오. 너희들에겐 이 어머니로서 할말이 없구나. 어머니로서 책임도 다하지 못하고 이렇게 가는 것을 용서해다오.

여보, 모든 것이 저의 성격 탓이었습시다. 더이상 살아갈 의욕이 없어졌습시다. 자신도 없구요. 어리석은 줄 알지만 내가 선택할 수 있는 길은 이것밖에 없었습니다. 더이상 할말이 없군요. 너무나 부끄럽습시다.

당신의 못난 아내 영진 올림 ◆

한국여성민우회는

한국여성민우회는 이땅에 뿌리깊게 존재하는 여성차별과 이를 더욱 강화시키는 반민주적인 문제들을 해결하여 모든 인간이 평등하고 평화롭게 살 수 있는 사회를 만들기 위해 사무직여성들과 주부들의 자발적인 참여로 운영되고 있는 여성대중단체입니다.

우리 여성들은 사회 곳곳에서 열심히 일하고 있지만 직장에서는 임금차별, 승진제한, 결혼·임신 퇴직, 비인격적인 대우 등 단지 여성이라는 그 이유만으로 차별을 받고 있습니다. 이제는 더 이상 여자니까 어쩔 수 없다고 체념하거나 포기해서는 안됩니다. 사회와 직장에서 부딪치는 크고 작은 문제의 해결방안을 함께 모색해보고자 하는 사무직여성 여러분들은 언제든지 한국여성민우회로 오십시오.

지난 1987년 창립된 한국여성민우회는 그동안 직장내 폭력추방운동, 남녀고용평등법개정운동, 동일노동동일임금 실현을 위한 심포지엄, 신인사제도, 여성고용불안정문제 등 직장내 사회의 민주화 및 여성노동자의 권익확보를 위한 여러가지 활동을 해왔습니다. 저희 한국여성민우회가 사무직여성 여러분들과 함께 하는 일은 다음과 같습니다.

교육

직장여성교실, 여성간부교실을 개설하고 있습니다.

강의와 토론, 친교시간을 통해 이땅에 사는 여성이고 노동자라면 당연히 갖추어야 할 올바른 의식과 자세를 확립하여 주체적인 삶을 살아가 수 있도록 하고 있습니다.

상담

전화 또는 편지, 방문상담을 통해 여성으로서 노동자로서 겪는 여러 문제 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 상담창구를 이용해주시요.

계간 「사무직여성」 발간

사무직여성들이 겪는 문제들을 심층적으로 접근, 분석해보는 전문잡지로 1년에 4번 발간되고 있습니다.

선전

남녀고용평등법 정착화를 위한 홍보 및 사무자동화에 따른 컴퓨터 사용자들의 직업병 실태, 차별임금 해소, 임시고용문제 등 평생 평등한 노동권 확보를 저해하는 제반 문제들을 사회적으로 여론화시켜 나가는 활동을 하고 있습니다.

그외에도 여성문제의 연구 및 실태조사와 정책수립, 여성노동자관계 자료집 발간, 여성단체와의 연대활동도 전개하고 있습니다.

한국여성민우회는 사무직여성 여러분을 향해 문을 활짝 열어놓고 있습니다. 본회의 취지와 활동에 동의하고 참여를 원하시는 사무직여성 누구나 회원이 되실 수 있습니다. 회원이 되시면 각종 소모임활동을 통해 공동체 의식 함양과 자신의 문제를 객관화시킬 수 있는 안목을 키울 수 있을 겁니다.

사무직여성들과 함께 여성민우회에서는 주부들도 활발히 활동하고 있습니다. 공해추방운동 및 소비자운동, 생활협동운동, 여성인권 보호를 위한 활동, 주부를 위한 교육강좌 등 다양한 활동을 하고 있습니다.

문의 : 325-7057~8

계간 사무직여성

겨울 통권 · 제11호

발행처 · 한국여성민우회
발행인 · 한명숙
인쇄인 · 박부용
인쇄소 · 고려콤
등록일 · 1991년 4월 16일
등록번호 · 바 - 1523
발행일 · 1993년 2월 10일

■정기구독 신청을 받고 있습니다.

계간 「사무직여성」의 정기구독 회원 신청을 받고 있습니다.

정기구독을 원하시는 분은 1년 구독료 1만원을 입금하시고 전화로 신청하시면 됩니다.

조흥은행 308-01-134706 민우회
상업은행 109-08-195935 홍영주
국민은행 012-21-0896-393 박미영
지 로 7519497

■여러분의 의견이나 원고를 기다립니다.

빠어난 글솜씨가 아니라도 좋습니다.

우리들이 땀 흘리는 현장의 생동감이 깃들어 있으면 좋습니다.

좋은 일, 가슴 아픈 일들을 모아 함께 기뻐하고 슬퍼하며, 해결의 방법을 모색해보는 자리입니다.

주제나 형식에 구애받지 마시고 전화나 편지, FAX로 보내주십시오.

■파본은 교환해 드립니다.

(주)여성신문사

창간 4년만에 여성신문이

10만 여성에게 읽히는 이유

1 우리나라에서 단 하나뿐인 '여성들을 위한 신문'이기 때문입니다. 남성중심의 사회 속에 잠들었던 의식을 일깨우며, 아무도 대신해주지 않던 여성들의 이야기를 씁니다.

2 정확하고 때를 찌르는 심층 보도로 신뢰받기 때문입니다. 기사 한글, 사진 한장을 싣더라도 진실을 추구하고, 세상 돌아가는 이치를 여성의 시각에서 한번 더 되짚어 생각합니다.

3 '여성의 재자리 찾기'를 위해 많은 분들이 여성신문을 찾고 있습니다. 직장이나 가정에서 겪었던 어려움들, 그러나 혼자 힘으로 해결하기엔 부족한 일들도 여성신문과 만나시면 의외로 수월한 일이 될 수 있습니다.

바로 이런 3가지 이유로, 여성신문은 이제 여성들로부터 가장 빨리, 가장 많이 선택되는 신문이 되었습니다.



- 가정과 사회를 이어주는 여성문제 전문지 여성신문은 깨어있는 여성
- 창조적인 여성으로 변신하지 않으시겠습니까?
- 여성신문이 미래의 비전을 제시합니다.

여성신문

정기구독신청 : (대표) 565-0071 ~ 6, (직통) 554-6087

■여성신문 전국지사 : ●부산 : (051) 514-5675, 5528 ●광주 : (062) 524-4123 ●대전 : (032) 667-3030
●울해 : (0394) 34-4549 ●영해 : (0333) 52-9940 ●경주 : (0431) 66-4677 ●전주 : (0652) 82-2662 ●울산 : (0522) 45-6713 ●마산 : (0551) 44-9009 ●안산 : (0345) 80-7821 ●인천 : (032) 424-8725 ●수원 : (0331) 213-2404, 212-1285