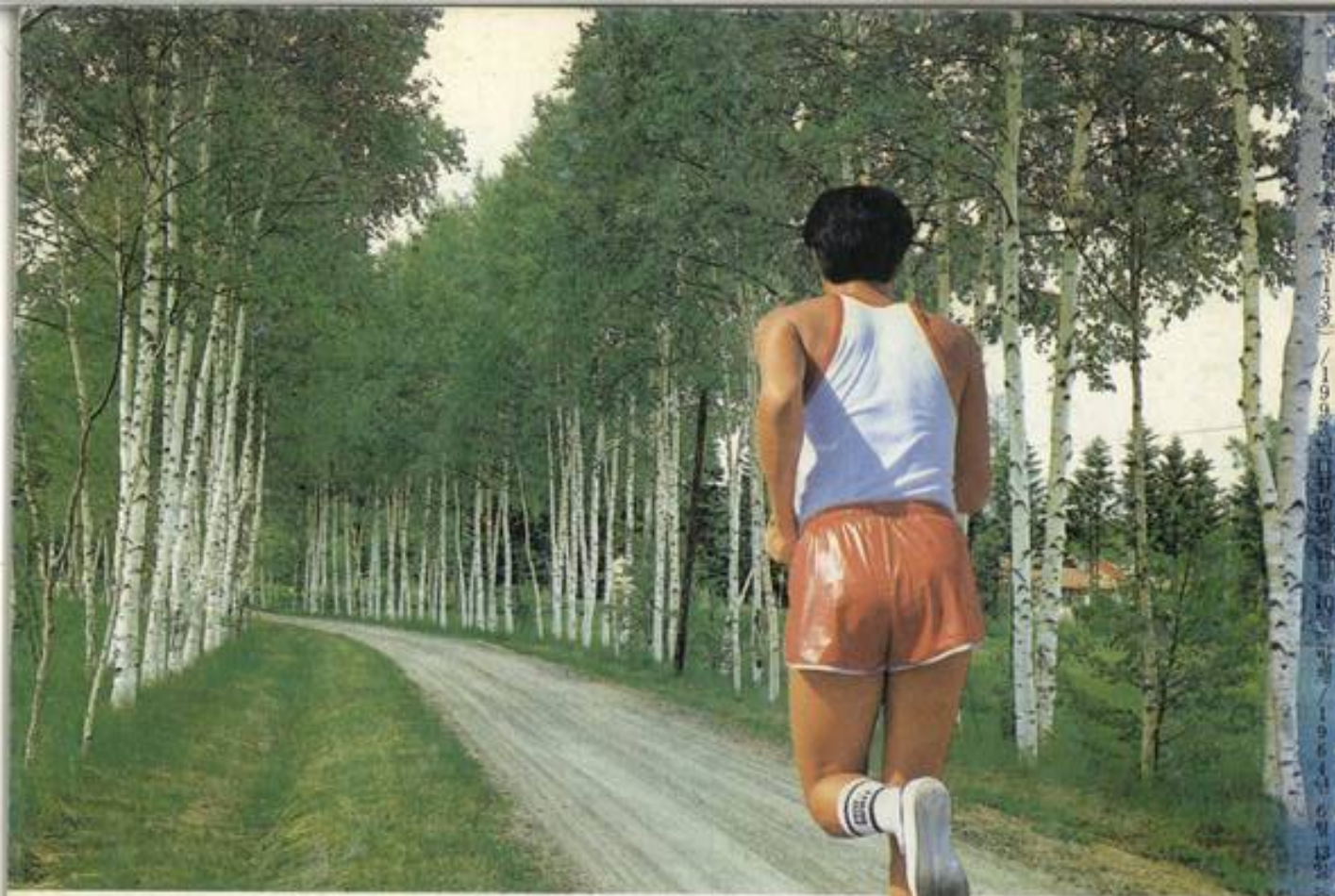




인생은 불확실한 장거리 경주

**그러나 불투명한 내일의 확실한 대책은
손해보험에 가입하는 일입니다.**

재난은 예고 없는 것!
그러나 보이지 않는 내일에 확실한 사전준비로 대비한다면
순조로운 성공으로 행복의 길목을 쉽게 차지할 수 있게 됩니다.
손해보험은 여러분의 소중한 기업과 가정에 있어서 불확실한
내일을 지켜주는 든든한 파수꾼입니다.
이제 손해보험 가족이 되어 자신있게 달리십시오.



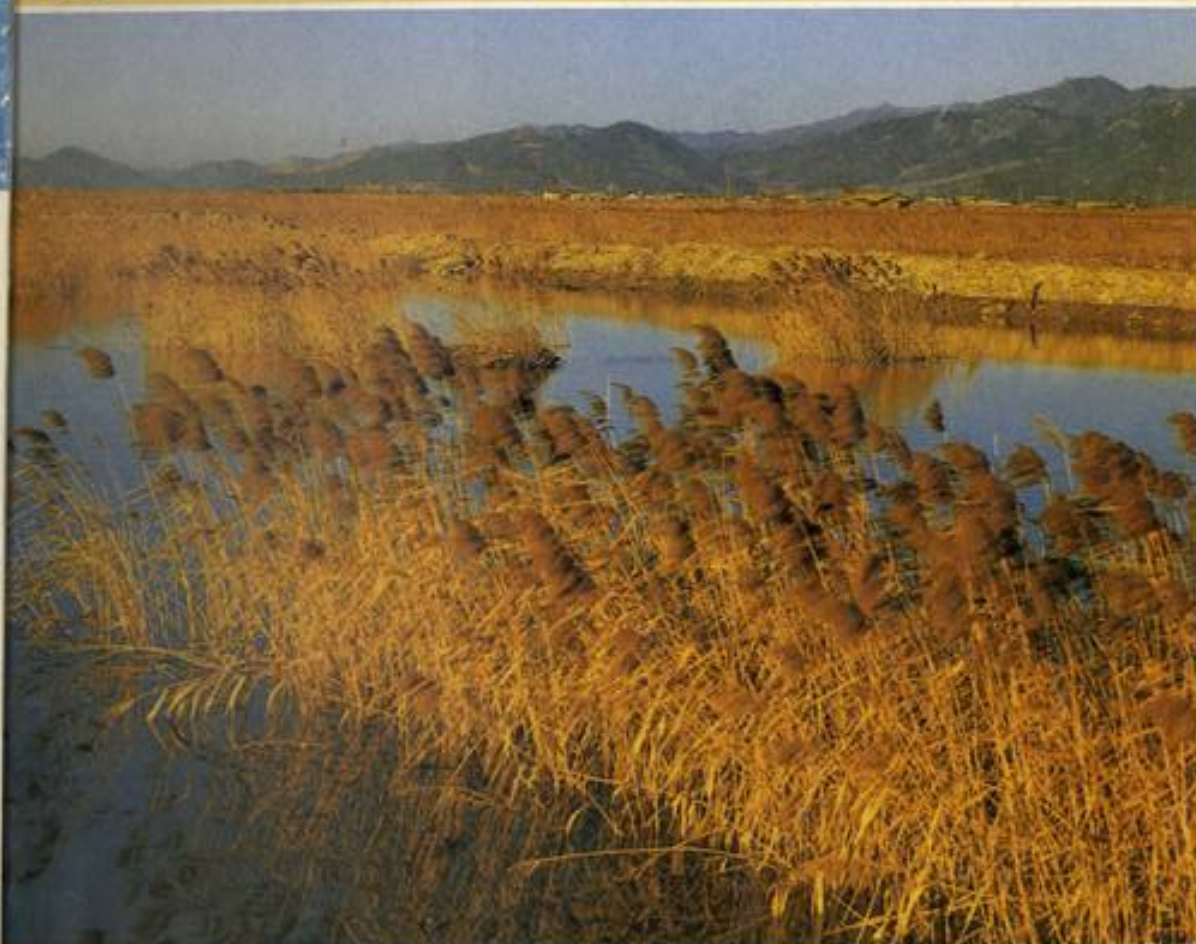
보험상담 730-7540, 6759

동양화재해상보험(주) 국재화재해상보험(주) 해동화재해상보험(주) 럭키화재해상보험(주) 대한보증보험(주)
신동아화재해상보험(주) 고려화재해상보험(주) 안국화재해상보험(주) 대한재보험(주) 한국보증보험(주)
대한화재해상보험(주) 제일화재해상보험(주) 현대해상화재보험(주) 한국자동차보험(주) **대한손해보험협회**

월간여성 11월호 (통권 313호) / 1993년 11월 10일 (매월 10일) 발행 / 1964년 6월 13일 등록 (서) 라-7-7
1965년 2월 25일 제3종 우편물 (나) 인가 (우편번호 140-013)

여성

특집 공무원직에서의 성차별적 고용관행에 관한 연구



1993. 11

사단
법인 한국여성단체협의회
KOREAN NATIONAL COUNCIL OF WOMEN

1993년 11월 10일 발행 / 1964년 6월 13일 등록 (서) 라-7-7 / 우편번호 140-013 한국여성단체협의회 / 1965년 2월 25일 제3종 우편물 (나) 인가

“알아봅시다.”

발효조미료

발효란?

미생물을 이용하여 유기물을 분해해서 인체에
유익한 천연성분을 생성하는것



발효식품의 예

간장, 된장, 김치, 젓갈, 식혜, 식초, 요구르트,
치즈, 버터, 빵, 주류 등

발효조미료의 사용방법

발효조미료 미원은 냉수나 온수에 모두 잘
용해되고 가열에도 안정하므로,
언제 넣어도 좋으나, 일반적으로
불고기, 양념구이 등은 익히기
전에 국이나 탕
등은 끓기 직전
이나 끓은 후
넣는 게 좋다.



발효조미료의 성분

발효로 만들어지는 글루타민산은 단백질을
구성하는 아미노산의 일종으로, 아미노산 중
에서 유일하게 맛을 내는 물질이기 때문에
조미료의 주성분으로써 폭넓게 이용되고 있다.
이 글루타민산은
모유나 우유, 치즈, 쌀, 콩, 쇠고기, 토마토 등
우리가 늘 섭취하는 모든 천연식품중에
풍부히 들어 있으며, 인체 내에서도 스스로
생성되어 존재하는 성분이다.

발효조미료의 제조방법



사탕수수에서 원당을 생산하여 물과 영양분을
배합하고 미생물이 잘 자랄수 있는 조건을
만들어 준 뒤, 미생물을 접종하여 발효시키면
글루타민산이 만들어진다.
이 글루타민산에 나트륨을 결합시켜서 얻어낸
글루타민산 나트륨이 바로 감칠맛을 내는
발효조미료인 것이다.

인체 안전성에 대한 주요 국가의 평가

유엔의 식품첨가물 전문가위원회인 JECFA
유럽공동체의 과학위원회 등은 각각 1987년과
1990년에 발효조미료에 대한 평가결과를
발표하고, 식품첨가물로 사용할 경우 인체에
전대 안전하며, 일일섭취 허용량을 제한할
필요가 없다고 했으며,
미국의 FDA도 연방 규격집의 안전한 식품
리스트 에 수록하고 사용방법이나 사용량을
제한하지 않고 있다.
우리나라의 보건부도 1986년에 인체에
안전한 성분임을 공식 발표하는 등 세계 어느
곳에서나 안전성을 인정하고, 사용량 제한도
하지 않고 있다. 유엔 등 주요기관의 평가
내용을 요약하면 아래와 같다.

- MSG는 인체에 자극이 안전한
식품첨가물이다.
- 생후 12주 미만의 영유아들도 성인과
똑같이 MSG를 대사 해낼 수 있다.
- MSG에 대한 더 이상의 안전성
평가를 할 필요가 없다.
(MSG : 글루타민산나트륨=발효조미료)

월간 여성

월간여성 11월호

통권 313호

목 적 본회는 여성단체간의 협력과 친선을 도모하고 여성단체의 발전과 복지 사회를
이룩하는 일에 여성이 적극 참여하도록 권장하여 여성단체의 의견을 정부 및
사회에 반영함을 목적으로 한다.
사단법인 **한국여성단체협의회**

- 4 女聲
여성들의 보다 적극적인 국제활동이 기대된다 / 장성자
- 5 특집 / 공무원직에서의 성차별적 고용관행에 관한 연구
I. 연구의 목적
II. 연구방법
III. 조사결과 분석 및 해석
IV. 공무원직에서의 성차별 해소방안
- 31 여성학 지상강좌
가부장제적 사회에서 여성이 되는 의미(II) / 추애주
- 36 해외여성통신
유고내전에서 여성에 대한 범죄 / 이영남
- 38 여성계 동향 / 황금희
- 40 우리들의 광장
- 44 협의회 소식



장성자 (한국여성개발원 수석연구원)

여성들의 보다 적극적인 국제활동이 기대된다

이제 해외 여성지도자들과 긴밀한 교류의 기회를 가지므로써 앞서가는 여성문제 전략을 배우고, 우리의 경험을 알리고 배울 수 있는 기회를 또한 제공하여야 할 것이다.

지구촌 곳곳에서 여성들이 이룬 업적과 그들이 쏟은 노력이 제대로 평가받지 못한 부분은 한두가지가 아니다. 온전한 평가를 받지 못한 관계로 여성은 어느 분야에서 무능력하고 부적합하다는 편견때문에 훈련과 참여의 기회는 물론, 계속 소외당하는 악순환을 거듭하기도 한다. 여성들의 국제적 활동도 바로 이러한 예에 속하리라.

유엔의 비회원국이라는 입장때문에 우리 정부도, 여성들도 국제무대에서 갖는 활동과 영향력은 한계를 가질 수밖에 없었다. 그러한 악조건속에서도 개인적인 역량과 노력으로 여성문제와 관련된 많은 국제회의에 참석하고 협력사업들을 추진하면서 한국여성은 국제적 능력향상의 경험을 쌓아왔다. 한국이 유엔회원국이 되자마자 '94년부터 유엔여성지위위원회의 위원국으로 결정되었다는 점도 그동안 공식·비공식적으로 쌓은 여성들의 역량에 힘입어 이룬 성과라고 판단된다.

이제 해외 여성지도자들과 긴밀한 교류의 기회를 가지므로써 앞서가는 여성문제 전략을 배우고, 우리의 경험을 알리고 배울 수 있는 기회를 또한

제공하여야 할 것이다. 문화·경제수준은 물론, 여성문제 접근에 있어서도 차이를 보이는 서구여성과 개발도상국 여성간의 교량역할을 하므로써 늦게 위원국이 되었지만 여성들을 결집시키고 함께 발전하는데 기여할 수 있을 것이다. 이를 위해 더 체계적이고 적극적인 국제활동이 기대되며 국가의 지원과 여성단체의 사업, 개인의 노력이 함께 이루어질 필요가 있다.

첫째, 앞으로는 몇명의 지도자에 의한 국제활동보다 여성의 전반적인 국제적 감각을 키우고 국제적 동향을 살피며 원활한 교류를 위해 단체내의 국제협력부서의 기능강화와 인력이 보완되어야겠다. 둘째, 여성단체의 사회교육을 통해 회원들에게 국제이해교육을 실시할 필요가 있다. 다양하고 다원적인 세계문화를 이해하는 자세와 예절, 우리문화에 대한 긍지, 이를 적절히 알리고 우리위상을 높이는 교육을 준비할 시기이다. 셋째, 여성지도자들이 세계무대에서 활약할 수 있는 기회를 찾기위해 지원체계를 수립해야겠다. 여성차별철폐위원회 위원으로 선발될 수 있는 전문가를 발굴, 준비

시키는 한편, 국제회의에 참석하는 사람들의 단합되고 치밀한 계획으로 효율적인 결과를 만들어내야 한다. 귀국후의 보고와 후속사업으로 연결시키는 일도 중요하다. 넷째, 이제까지 남성들의 영역으로 간주되던 과학기술분야, 핵무기, 군축등의 분야에도 관심을 가지고 차세대에게 다양한 분야진출을 권장하면서, 각분야별 여성전문가를 발굴하여 남성과 동참할 수 있는 기회를 강력히 요구해야 할 것이다. 다섯째, 외교부분의 의사결정직에 여성참여가 확대되어야하며 대통령의 여성대사임명이 속히 이루어지도록 여성전체가 촉구하여야 할 것이다. 의사결정직의 여성참여는 국내뿐 아니라 국제무대진출에도 동시에 적용되어야 국내외적인 여성지위의 균형을 이룰 수 있을 것이다.

다양한 분야에서 남녀가 동참하고 함께 책임지는 사회를 이루기 위한 한국여성발전의 목표가 이제 전세계 여성을 향해 확산되도록 함께 노력하여야겠다.

특집

공무원직에서의 성차별적 고용관행에 관한 연구

본회는 이번 연구를 통해 공무원직에서의 성차별적 고용관행을 채용에서 정년에 이르기까지 검토, 분석하고 성차별을 해소할 수 있는 방안을 모색하는 한편 여성공무원의 증가에 따른 장단점과 문제점을 파악하여 적절한 대처방안을 모색했다.

본 연구의 결과는 사회의 모범이 되어야하는 국가공무원직에서의 성차별 문제를 검토해보고 이의 해소방안을 제시함으로써 일반 기업체에서도 이의 호응을 유도하게 될것으로 기대되고 있다.

묵시적 성차별이 존재하는 공무원직, 하루빨리 남녀평등고용의 모범이 되어야

박숙자 (사회학 박사, 본조근로여성위원회)

본연구에서는 현직 여성공무원들을 대상으로 공무원직에서의 채용, 배치, 승진, 교육훈련의 각 영역에서 존재하고 있는 고용관행상의 성차별 현황 및 애로사항을 파악하고 이를 해소하기 위한 방안을 모색하는 것을 주요 목적으로 하였다.

I. 연구의 목적

지난 30여년간의 산업화 결과 여성의 경제활동 참여가 눈에 띄게 증가하면서 최근에는 공직사회에서도 여성의 진출이 크게 늘어나고 있다. 이제까지 남성들의 영역으로만 생각되어 왔던 공무원 직종에 여성의 진출이 급증하게 된 주 원인은 1989년(중앙공무원의 경우)과 1991년(지방공무원의 경우)도에 「공무원 임용 시행령」 제2조를 개정함에 따라 여성 채용비율의 10% 상한선이 철폐되면서 채용상의 성차별이 없어진 결과라고 하겠다. 실제로 91년도 9급 행정직 공무원 여성합격자의 비율이 전국적으로 70%에 육박한 것으로 나타났다.

이러한 공무원의 모집, 채용상의 남녀평등은 노동시장 입직구에서의 성차별을 해소한 것으로 중요한 전기를 마련한 것으로 평가된다. 그러나 채용 이후의 배치, 승진, 교육훈련, 수당, 정년 등의 고용관행 면에서는 성차별을 해소하기 위한 어떠한 가시적인 변화조치가 이루어진 바 없으며, 비교

적 남녀가 평등할 것으로 기대되는 공무원직에 있어서도 여성이 불리한 대우를 받고 있다는 지적은 여러 곳에서 찾아볼 수 있다. 한 예로 남자공무원의 경우 부모님을 모시고 있을 경우 부모님 부양수당을 지급하게 되어 있는데 여성공무원의 경우에는 시부모님이나 친정부모님을 모시고 살아도 아무런 혜택을 받을 수가 없게 되어있다. 이와 같이 성차별적인 대우가 명백하게 드러나는 경우도 있으나 이보다는 묵시적인 성차별이 더 일반적이라 하겠다. 뿐만 아니라 여성채용의 상한선이 철폐됨에 따른 급격한 여성공무원의 증가가 기존의 고용관행에 의한 업무배치나 승진면에서 새로운 문제점을 야기시키리라는 점은 누구나 예측할 수 있다. 따라서 여성공무원의 증가가 고용관행 면에서 어떠한 문제점을 안고 있으며 앞으로 어떠한 방향으로 그러한 문제를 풀어나가야 하는가는 중요한 연구과제가 아닐 수 없다. 특히 신분이 보장된 공무원직에서의 성차별 해소노력은 일반

기업체에서의 성차별 문제를 해결해 나간다는 하나의 본보기가 될 것으로 특히 중요하다고 하겠다.

따라서 본 연구에서는 공무원직에서의 성차별적 고용관행을 채용에서 정년에 이르기까지 검토, 분석하고 성차별을 해소할 수 있는 방안을 모색해 보는데 중점을 두었으며, 또한 여성공무원의 증가에 따른 장단점과 문제점을 파악하여 적절한 대처방안을 모색해 보도록 하였다. 본 연구의 결과는 사회의 모범이 되어야 하는 국가공무원직에서의 성차별 문제를 검토해 보고 이의 해소방안을 제시함으로써, 일반 기업체에서의 적극적인 호응을 유도하게 될 것으로 기대된다.

II. 연구 방법

본 연구에서는 공무원의 성차별이라는 주제의 성격상 여성공무원 당사자와 여성의 인사문제를 주로 담당하는 남성 인사담당공무원 모두를 대상으로 하였으며, 여성공무원은 질문지를 이용한 우송조사의 방법, 남성 인

사담당공무원은 기관의 유형별로 선정하여 심층면접의 방법으로 자료를 수집하였다. 또한 수당이나 정년과 같이 성차별적 조항이 명백히 성문화되어 있는 내용은 문헌연구를 통해 보완하였다.

(1)여성공무원에 대한 조사연구

현직 여성공무원들을 대상으로 공무원직에서의 채용, 배치, 승진, 교육훈련의 각 영역에서 존재하고 있는 고용관행상의 성차별 현황 및 애로사항을 파악하고 이를 해소하기 위한 방안을 모색하는 것을 주요 목적으로 하였다.

조사대상자는 9급이상의 여성공무원으로써 중앙부처 및 지방행정기관에 근무하는 사람으로 하였으며 각 중앙부처와 지방행정기관인 시청, 구청, 도청, 군청, 및 동사무소를 포함한 총 81개 기관을 선정하여 질문지를 우송하고 여성공무원이 개별적으로 스스로 응답한 후 각자 반송봉투를 이용하여 회송하도록 하는 우편조사방법을 사용하였다.

질문지는 모두 6개의 부문으로 구성되었다. 채용, 업무배치, 승진, 교육훈련에 대한 4개부문과 공무원직에 대한 평가, 그리고 응답자의 인구학적 배경에 관한 부문들으로써 총 62개의 문항이었다. 조사기간은 1993년 7월23일부터 10월31일까지였다. 총 1,200부를 우송하였으며 이중 442부가 회수되어 분석에 사용되었다(회수율: 36.8%).

(2)남성 인사담당공무원에 대한 면접조사

현재 중앙부처 및 지방행정기관 30곳을 임의로 선정하여 각 기관의 인사담당장(또는 과장)을 면접대상자

로 하였다. 전화로 면접일정을 약속한 후 면접할 문항을 미리 작성하여 Fax로 전송하였으며 약속일자에 방문하여 심층면접을 실시하였으며 녹음기를 사용하였다. 면접을 거절한 4곳을 제외하고 모두 26기관에 대하여 면접을 실시하였으며 평균 면접소요시간은 30분~1시간 정도이었다.

III. 조사결과 분석 및 해석

1. 여성공무원에 대한 조사결과 분석

(1)응답자의 일반적 성격

총 응답자 442명의 인구학적 배경을 보면 연령분포는 20세부터 59세까지 다양한 것으로 나타났으나 20대가 42.0%, 30대가 43.6%로 이들 연령층이 대다수를 차지하고 있었다. 혼인상태는 미혼이 39.3%, 기혼(유배우)이 58.4%, 그리고 사별 및 이혼이 2.3%로 기혼여성이 더 많았으며, 교육정도는 고졸수준이 40.0%로 가장 많았고 4년제 대졸이하가 29.2%, 전문대졸이하 15.8%, 대학원이상은 1.9%이었으며 현재 야간대, 방송통신대 등 재학생도 13.2%나 되었다. 한편 응답자의 주관적인 생활수준에 대한 평가를 보면 중간층에 속한다는 비율이 82.7%로 가장 많았으며 중간층에서도 약간 못산다는 중하층이 47.0%로 절반정도나 되는 것으로 나타났다.

한편 공무원의 직종은 크게 둘로 나누어 법에 의해 신분이 보장되는 경력직과 신분보장이 되지 않는 특수경력직으로 구분되는데 응답자의 84.4%가 경력직인 것으로 나타났다. 경력직 중에서 일반직이 49.1%, 특정직이 1.6%, 기능직이 33.7%이었으며 특수경력직 중에서 별정직이 14.7%, 고용

직이 0.9%인 것으로 나타났다. 그러나 이들이 처음 채용된 당시의 직종을 보면 일반직은 49.3%로 현재와 별 변동이 없으나 기능직은 12.4%로 상당히 적은 반면에 고용직은 26.5%로 나타나 응답자의 약 25%정도가 처음에는 고용직으로 채용되었다가 일정기간이 지나면서 기능직이나 별정직 등으로의 직종변화가 있었음을 알 수 있다.

(2)채용에 관한 분석결과

1)공무원직을 택한 동기

응답자들이 특별히 공무원직을 택한 동기를 주요 순으로 두가지를 답하도록 한 결과 가장 우선적인 동기를 보면 신분보장과 안정성이 64.0%로 제일 높았으며 그 다음이 결혼후의 근무보장, 사회적 인정 및 명예의 순으로 나타났다. 두번째 동기에서는 결혼후의 근무보장이 36.0%로 가장 많았고 다음이 사회적 인정 및 명예, 신분보장과 안정성의 순으로 나타났다. 이를 종합해 보기 위해 첫번째 동기에는 2점을, 두번째 동기에는 1점의 가중치를 주어 점수화한 결과 공무원직을 택한 동기의 순위에서 1위는 역시 신분보장과 안정성으로 나타났으며 2위는 결혼후의 근무보장, 3위는 사회적 인정 및 명예, 그리고 4위는 모집채용에 성차별이 없기 때문인 것으로 나타났다. 즉, 여성들이 공무원직을 택한 동기는 사회적으로 신분이 보장되고 인정받는다는 점과 결혼후에도 근무할 수 있으며 모집채용에 성차별이 없다는 면에서 다른 직업보다 여성에게 훨씬 유리하다는 점이 크게 작용하고 있는 것으로 풀이된다.

2)채용경로

처음 공무원으로 채용될 당시의 채

공무원직을 택한 동기

명(%)

동기	첫번째 동기	두번째 동기	점수화(순위)
신분보장과 안정성	279 (64.0)	80 (19.7)	638점 (1위)
결혼후의 근무보장	51 (11.7)	146 (36.0)	248점 (2위)
좋은 보수조건	4 (0.9)	2 (0.5)	10점
사회적 인정 및 명예	38 (8.7)	94 (23.2)	170점 (3위)
모집채용에 성차별 없음	24 (5.5)	46 (11.3)	94점 (4위)
승진기회에 성차별 없음	1 (0.2)	13 (3.2)	15점
전공과의 관련성	9 (2.1)	12 (3.0)	30점
그냥 취업하기 위해	30 (6.9)	13 (3.2)	73점
계	436 (100.0)	406 (100.0)	

용경로를 보면 공개채용이 48.1%, 특별채용은 48.5%로 거의 반반씩인 것으로 나타났으나 이는 채용당시의 직종에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 즉, 일반직과 특정직은 공개채용의 비율이 70% 정도인데 비해 기능직은 33.3%, 그리고 별정직과 고용직은 20% 미만인 것으로 나타나 신분보장이 안되는 특수경력직은 공개채용 보다는 특별채용의 방법에 더

의존하는 것으로 보인다.

채용당시 객관적 평가방법인 시험을 보았는가를 분석해 보면 시험을 보았다는 비율이 64.4%로 과반수가 조금 넘는 것으로 나타났으나 이것 역시 직종에 따라 유의미한 차이를 보이는 데, 경력직에 속하는 일반직과 특정직의 경우에는 시험을 본 비율이 각각 70.0%, 88.5%나 되는 반면 고용직은 21.7%에 불과한 것으로 나타났다.

한편 채용당시의 선발과정에서 여성에 대한 차별이 있었는가를 질문한 결과 전혀 없었다는 비율이 64.4%로 성차별이 있었다는 비율 35.6% 보다 상당히 높게 나타나 공무원직에서의 채용과정이 비교적 평등함을 알 수 있다. 성차별이 있었다고 한 경우 그 내용을 보면 10%의 상한쿼터제, 군필자에 대한 가산점제도, 여직원에 대한 연령제한(24세이하), 여직원만의 별도

채용시 직종별 채용 경로

명(%)

채용 경로	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
공개 채용	75.2	70.0	33.3	19.0	12.8	48.1
특별 채용	23.9	30.0	59.3	81.0	79.5	48.5
기타	0.9	-	7.4	-	7.7	3.4
계	100.0 (218)	100.0 (10)	100.0 (54)	100.0 (42)	100.0 (117)	100.0 (441)

*chi-squares = 150.64(p<.001)

채용시 직종별 채용시험 여부

명(%)

채용시험 여부	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
보았다	88.5	70.0	61.8	54.8	21.7	64.0
보지 않았다	11.5	30.0	38.2	45.2	78.3	36.0
계	100.0 (217)	100.0 (10)	100.0 (55)	100.0 (42)	100.0 (115)	100.0 (439)

*chi-squares = 147.42(p<.001)

채용시 직종별 선발과정의 성차별 여부

명(%)

성차별 여부	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
전혀 없었다	56.4	40.0	78.4	76.2	71.2	64.4
있었다	43.6	60.0	21.6	23.8	28.8	35.6
계	100.0 (211)	100.0 (10)	100.0 (51)	100.0 (42)	100.0 (104)	100.0 (418)

*chi-squares = 17.47(p<.01)

남성의 군복무 특혜에 대한 의견

명(%)

의견 내용		가산점제	호봉우대제
특혜 인지도	알고 있었다	364 (83.1)	346 (82.0)
	몰랐다	74 (16.9)	76 (18.0)
	계	438 (100.0)	422 (100.0)
특혜의 정당성 여부	매우 당연함	132 (30.5)	181 (42.3)
	약간 부당함	144 (33.3)	144 (33.6)
	꽤 부당함	36 (8.3)	26 (6.1)
	상당히 부당함	30 (6.9)	23 (5.4)
	매우 부당함	91 (21.0)	54 (12.6)
	계	433 (100.0)	428 (100.0)
평균점수(표준편차)		1.55 (1.59)	1.12 (1.35)
성차별로의 인지 여부	전혀 그렇지 않다	144 (33.8)	180 (42.9)
	약간 그렇다	139 (32.6)	136 (31.7)
	꽤 그렇다	40 (9.4)	30 (7.1)
	상당히 그렇다	31 (7.3)	22 (5.2)
	매우 그렇다	72 (16.9)	52 (12.4)
	계	426 (100.0)	420 (100.0)
평균점수(표준편차)		1.41 (1.44)	1.12 (1.35)

채용시험 실시 등이 지적되었다. 그런데 이를 직종별로 분석해본 결과 채용경로에서 공개채용과 시험을 거친 일반직과 특정직의 경우 오히려 채용과정에 성차별이 있었다고 응답한 비율이 더 높게 나타났다. 이는 일반직과 특정직의 응답자들이 10% 상한쿼터제가 철폐되기 이전에 채용된 사람들이 많으며 채용시험에서 군필남성에 대한 가산점제로 인하여 불이익을 직접 경험했기 때문으로 보이며, 고용직

이나 기능직의 경우에는 여직원만 특별 채용을 하면서 시험을 전혀 보지 않거나 여성들만 별도시험을 치루는 경우가 있었기 때문인 것으로 풀이된다.

3) 남성의 군복무 특혜에 대한 의견

현재 공무원의 채용은 객관적인 채용시험의 점수결과에 의해 성별에 관계없이 고득점자 순으로 채용하도록

되어있다. 그러나 실제 점수화과정에서 군복무를 필한 남성에 대해서는 채용시험점수에 5% (5점)의 가산점을 주고 있으며, 일단 채용된 후에는 남자가 동등한 급수라도 여성은 1호봉, 남성은 3호봉으로 호봉우대제를 실시하고 있다. 이러한 남성의 군복무에 대한 특혜제도를 여성공무원들이 얼마나 알고 있으며 이를 당연한 것으로 받아들이고 있는지, 그리고 이러한 특혜를 성차별로 인식하고 있는지를 질

문화였다.

먼저 특혜제도에 대한 여성공무원들의 인지도부를 보면 가산점제는 83.1%가, 호봉우대제는 82.0%가 알고 있는 것으로 나타났다. 약 18% 정도의 응답자는 이러한 군관남성에 대한 특혜제도가 있는 것도 모르고 있었다. 그리고 이러한 남성 군복무에 대한 특혜를 당연하다고 생각하는지 아니면 어느정도 부당하다고 생각하는지를 질문한 결과 당연하다고 생각하는 비율이 가산점제의 경우에는 30.5%, 호봉우대제는 42.3%로 나타나 응답자의 약 2/3 정도는 그러한 특혜를 부당하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 특히 부당하다고 생각하는 정도에 있어서 매우 부당하다는 비율이 가산점제에 대해서는 21.0%나 되는 것으로 나타났으며 호봉우대제에 대해서도 12.6%인 것으로 나타나 주목을 끈다. 이를 종합해 보기 위하여 매우 당연하다는 0점, 매우 부당하다는 4점으로 하는 5점 척도로 환산하여 평균점수를 구한 결과 가산점제는 1.55점, 호봉우대제는 1.12점으로 가산점제가 호봉우대제보다 더 부당하다고 생각하는 것으로 밝혀졌다.

한편 이러한 특혜제도가 여성에 대한 성차별의 한 측면이라고 생각하는

지 여부를 보면 전혀 성차별이 아니라는 응답이 가산점제의 경우 33.8%, 호봉우대제의 경우 42.9%로 나타나, 남성의 군복무에 대한 특혜를 당연한 것으로 받아들이는 사람들은 이를 성차별의 측면이 아니라고 생각하는 것임을 알 수 있다. 그러나 역시 응답자의 약 2/3 정도가 이들 특혜제도를 여성에 대한 성차별의 한 측면으로 인식하고 있다는 결과는 매우 중요한 의미를 갖는다. 남녀고용평등법에서 명시된 사업주는 모집, 채용에 남녀평등한 기회를 주도록 한 조항을 국가조차도 위배하고 있으며 이를 많은 여성공무원이 부당한 것으로 인지하고 있기 때문이다. 남성의 국가의무 사항인 군복무에 대한 특혜조치를 여성들이 성차별이 아니라고 생각한다면 별 문제가 없겠으나 이를 성차별로 인식하고 있는 한 여성들은 차별을 받고 있다는 피해의식을 갖게 될 것이며 이는 나아가 배치, 승진, 교육훈련 등의 과정에서도 크게 영향을 미칠 것으로 추정되기 때문이다.

(3) 업무배치에 관한 분석 결과

1) 현재의 업무배치 과정 및 만족

현재 응답자들이 담당하고 있는 업

무의 분포를 보면 일반행정업무가 32.6%로 가장 많았고 사무보조가 24.7%, 부녀(아동)업무가 16.1%, 민원업무가 12.4%, 기술(전문)업무가 7.5%, 회계업무가 6.8%인 것으로 나타났다. 그런데 이들 업무에 배치될 때 본인의 의사가 반영되었는가를 분석한 결과 본인이 요청해서 현재의 업무에 배치되었다가 16.9%, 본인이 요청한 것은 아니나 원하던 업무이다가 27.8%로 원하는 업무를 담당하고 있는 비율이 45% 정도인 것으로 나타났다. 나머지 55%는 원하는 업무가 아닌 셈인데 27.1%는 채용때부터 현재의 업무에만 배치되는 것으로 정해져 있었다고 하여 당사자가 미리 말을 업무를 알고 지원한 것으로 보이며 나머지 28.1%는 본인의사와 관계없이 여성들은 이 업무에만 배치된다고 응답하여 성차별적인 일방적 배치임을 시사하고 있다.

이러한 배치과정은 현재 담당하고 있는 업무에 따라 유의미한 차이를 보이고 있는데 기술 및 사무보조 업무는 채용시부터 담당업무가 정해져 있었다는 비율이 40% 이상으로 높은 반면에 민원업무는 본인의사와 관계없이 여성에게 일방적으로 배치되었다는 의견이 40%나 되어 좋은 대조를

보인다. 그러나 민원업무는 본인이 원해서 배치되었다는 비율도 27.3%나 되어 다른 업무보다 가장 높을 뿐만 아니라 본인이 요청은 하지 않았어도 희망하던 업무라는 비율도 25.5%나 되는 것으로 나타났다. 따라서 희망하던 업무라는 비율이 높게 나타난 회계, 행정, 부녀업무와 더불어 민원업무도 여성들이 선호하는 업무중의 하나인 것으로 보인다.

현재의 담당업무에서 다른 업무로 옮기고 싶은가를 질문한 결과 매우 옮기고 싶다가 13.0%, 한번 옮겨 봤으면 좋겠다가 30.7%로 나타나 이동 희망자가 44% 정도인데 비해 별로 옮기고 싶지 않다는 22.9%, 전혀 옮기고 싶지 않다는 7.1%로 30% 정도는 현재의 업무를 계속하기 원하는 것으로 나타났으며, 옮겨도 좋고 안 옮겨도 좋다는 응답은 26.4%이었다. 이러한 의견은 현재의 담당업무에 따라 유의미한 차이가 있는데 사무보조업무 담당자는 이동희망률이 높은 반면 기술 업무 담당자는 낮은 것으로 나타났으며, 민원업무 담당자의 약 1/4 정도는 매우 옮기고 싶다고 응답하여 다른

업무담당자보다 이동 희망정도가 매우 강한 것으로 밝혀졌다.

한편 현재의 담당업무가 남성 동료들의 일과 비교할 때 어떻게 느끼는가를 질문한 결과 남성의 업무와 마찬가지로 61.2%로 가장 많았으며 남성의 업무보다 매우 힘들다는 6.0%, 좀 힘든 편이다는 10.9%, 좀 쉬운 편이다는 17.4%, 매우 쉽다는 4.4%인 것으로 나타나 남성동료의 업무보다 쉽다는 편이 약간 더 많았다.

그런데 이러한 의견은 현재 담당하고 있는 업무에 따라 차이가 있었는데 기술, 회계업무는 남성의 업무와 마찬가지로 80% 정도나 되는데 비해 사무보조와 행정업무는 남성의 업무보다 쉽다는 비율이 높게 나타났으며, 민원업무는 남성의 업무보다 힘들다는 비율이 29.0%로 가장 높았고 동시에 남성의 업무보다 쉽다는 비율도 20.0%나 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 비추어 볼 때 기술이나 회계와 같이 특정기능을 요하는 업무는 성에 따른 차이를 느끼지 못하는 반면, 사무보조나 민원과 같이 업무의 내용은 단순하면서도 양적으로 부담이

많은 업무의 담당자들은 남성의 업무와 비교할 때 쉽다고 느끼거나 또는 힘들다고 받아들이는 두 부류가 있음을 말해준다.

위의 응답내용을 종합해 보기 위하여 남성의 업무와 마찬가지로 0점으로 하고 남성의 업무보다 매우 힘들다에는 -2점, 매우 쉽다에는 +2점의 5점 척도로 환산하여 평균을 구해본 결과 행정업무가 가장 점수가 높게 나타나 남성의 업무보다 쉽게 느끼는 것으로 밝혀졌으며 민원, 회계, 부녀 업무 담당자들은 남성의 업무보다 약간 힘들게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

한편 현재 담당하고 있는 업무에 대한 만족도를 보면 비교적 만족하는 편이다가 46.5%로 가장 많았고 그저 그렇다가 33.7%로 나타나 전반적으로 현재 배치된 업무에 만족하는 편으로 풀이되며, 담당업무별로는 기술과 부녀업무 담당자의 경우 만족에 속하는 비율이 70% 정도로 높게 나타난 반면 사무보조와 민원 담당자의 경우에는 불만의 비율이 비교적 높게 나타나 대조적이다.

현 담당업무별 배치시의 본인 희망여부

내 용	민원	회계	부녀	행정	기술	사무보조	계
채용시 현업무로 정해져 있었음	7.3	17.9	28.6	22.4	45.5	40.2	27.1
본인요청에 의해 현업무 배치됨	27.3	10.7	25.7	14.7	15.2	10.8	16.9
본인요청은 아니나 희망업무임	25.5	39.3	21.4	35.7	21.2	21.6	27.8
본인의사와 관계없이 일방적 배치	40.0	32.1	24.3	27.3	18.2	27.5	28.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(55)	(28)	(70)	(143)	(33)	(102)	(431)

*chi-squares=42.75(p<.001)

현 담당업무별 업무만족도

만족도	민원	회계	부녀	행정	기술	사무보조	계
매우 만족한다	11.3	3.3	10.1	4.9	12.1	1.9	6.3
비교적 만족하는 편이다	39.6	36.7	55.1	46.5	66.7	40.8	46.5
그저 그렇다	32.1	46.7	24.6	38.0	9.1	38.8	33.7
비교적 불만인 편이다	11.3	13.3	10.1	8.5	6.1	14.6	10.7
매우 불만인 편이다	5.7	-	-	2.1	6.1	3.9	2.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(53)	(30)	(69)	(142)	(33)	(103)	(430)
평균점수	0.396	0.300	0.652	0.437	0.727	0.223	0.428

*chi-squares=35.37(p<.05)

**F=3.07(p<.01)

이러한 결과는 -2점(매우 불만)에서 +2점(매우 만족)의 5점척도로 환산하여 구한 평균점수에서도 마찬가지로 나타났는데, 전체평균이 0.428점으로 약간 만족하는 편이었고 담당업무별로는 기술업무가 0.727점, 부녀업무가 0.652점으로 높았으며 사무보조(0.223점), 회계(0.300점), 민원(0.396점)업무의 담당자는 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

2) 규정시간외의 근무경험

공무원직은 다른 직종에 비해 근무시간을 잘 준수하는 것으로 인식되어 있다. 본 조사에서는 지난 일년간 퇴근시간 후의 시간의 근무경험과 휴일 근무 경험을 질문하였는데 먼저 시간외 근무경험정도를 보면 시간외 근무를 한 적이 없다는 비율은 7.2%에 불과하였으며 한달에 한두번 정도가 34.9%로 가장 많았고 한주에 한두번 이상은 16.9%, 한주에 서너번 이상은 13.4%, 그리고 거의 매일 시간외 근무를 한다는 응답도 9.7%나 되는 것으로 나타나 시간외 근무가 의외로 빈번함을 알 수 있다.

또한 이는 직종에 따라 유의미한 차이를 보이고 있는데 고용직은 시간외 근무경험이 적은 반면에 일반직과 특정직은 상대적으로 시간외 근무가

자주 있으며 기능직은 다양하게 나타나 근무하고 있는 기관에 따라 다른 것으로 보인다.

한편 지난 일년간 일요일이나 공휴일에 업무처리를 위해 휴일근무를 한 경험이 있는가를 보면 그런 적이 없다는 35.5%로 나타나 시간외 근무보다는 훨씬 적은 편이었으며 일년에 한두번이 22.1%, 일년에 서너번이 23.7%, 한달에 한번 정도는 12.0%, 한달에 두 번 이상은 6.2%, 그리고 거의 매 휴일마다는 0.5%에 불과한 것으로 나타나 전반적으로 휴일근무는 드문 편으로 추정되며 직종에 따른 차이는 없는 것으로 밝혀졌다.

3) 숙직제도 및 일직제도

일반적으로 여성에게는 숙직을 시킬 수 없기 때문에 모집, 채용시 남성을 선호하게 된다고 하는데 선진외국에서는 무인감시체제를 확립하거나 전문 용역업체에 맡김으로서 직원이 숙직을 담당하지 않도록 하고 있다. 여성의 취업이 증가하면서 숙직문제는 커다란 걸림돌이 될 수 있는데 공무원직에서는 현재 숙직문제를 어떻게 해결하고 있는가를 질문하였다.

분석결과 숙직제도가 없는 기관은 4.2%, 용역업체에서 대행하고 있다는

기관은 0.2%에 불과한 것으로 나타났으며 93.7%는 남자직원들이 교대로 숙직을 하고 있다고 응답하여 남자직원들의 의존도가 매우 높음을 알 수 있다. 직종별로는 특정직과 별정직에서 숙직제도가 없다는 비율이 약간 높게 나타났을 뿐 전반적으로 남자직원들이 숙직을 전담하고 있는 실정은 마찬가지인 것으로 보인다.

한편 일직제도의 실태를 보면 용역업체에서 대행한다는 기관은 하나도 없었으며 일직제도가 없다는 기관의 비율이 10.3%로 숙직제도가 없다는 비율보다는 상당히 높게 나타났다. 일직제도가 있는 경우 남녀직원이 모두 교대로 일직을 한다가 39.0%, 남자는 숙직/여자는 일직을 한다가 28.5%, 남자만 일직을 한다가 21.0%, 남자는 규칙적으로/여자는 비규칙적으로 일직을 한다가 1.2%로 나타나 여자직원보다 남자직원의 일직부담이 더 큰 것으로 풀이된다. 이와 같이 숙직제도와 일직제도가 주로 남성직원들에 의존하고 있기 때문에 직원을 채용할 때 이러한 문제가 남성을 선호하는 요인으로 작용될 수 있음을 배제하기는 어려울 것으로 보인다.

(4) 승진에 관한 분석 결과

직종별 숙직제도

숙 직 제 도	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
용역업체에서 대행	-	-	-	1.6	-	0.2
남성직원들이 교대로	96.2	85.7	95.1	82.5	100.0	93.7
숙직제도가 없다	1.9	14.3	3.5	12.7	-	4.2
기 타	1.9	-	1.4	3.2	-	1.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(213)	(7)	(142)	(63)	(4)	(429)

* chi-squares = 23.43(p<.05)

직종별 일직제도

일 직 제 도	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
용역업체에서 대행	-	-	-	-	-	0.0
남성직원들이 교대로 일직	36.7	28.6	37.8	50.0	50.0	39.0
남자는 숙직, 여자는 일직	35.7	42.9	20.3	20.3	50.0	28.5
남자만 일직을 한다	21.4	-	28.7	6.3	-	21.0
남자-규칙적/여자-비규칙적	0.5	-	1.4	3.1	-	1.2
일직제도가 없다	5.7	28.6	11.9	20.3	-	10.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(210)	(7)	(143)	(64)	(4)	(428)

* chi-squares = 42.21(p<.001)

1) 승진경험 실태

공무원직에서의 승진유형은 일반(자동)승진, 승진시험을 통한 승진, 특별승진 등이 있다. 응답자들이 공무원으로 취임한 이후 승진경험이 있는가를 질문한 결과 과반수인 55.7%가 승진경험이 있는 것으로 나타났다.

승진경험이 없는 응답자 189명을 대상으로 그 이유를 질문한 결과 아직 승진대상의 기간이 되지 않았다가 32.3%, 승진기간은 되었으나 순위가 안되었다가 5.3%, 승진기간, 순위는 됐으나 승진이 안되었다가 5.3%(그 이유는

자리가 없거나 여자라는 이유라고 밝혔다), 승진시험을 보았으나 실패했다가 3.2%, 승진시험의 기회가 없는 직종 이다가 19.0%로 나타났다. 반면에 스스로 승진시험을 포기했다는 응답자는 한명도 없었으며 나머지 35.4%는 응답을 하지 않았다. 여기서 승진시험의 기회조차 없다든지 승진기간이 지나도 순위가 안된다거나 순위가 되어도 여성이 승진할 자리가 없어 승진이 안되었다는 경우는 여성에 대한 성차별로 풀이될 수 있겠다.

승진경험자를 현재의 직종별로 보면

일반직이 71.0%로 가장 많았고 기능직이 13.9%, 별정직이 15.1%로 나타났다. 특정직과 고용직에서는 승진 경험자가 한명도 없었다. 고용직의 경우 원래 승진제도가 없는 직종으로 승진하게 되는 경우에는 기능직으로 직종이 바뀌게 되며 현재는 고용직을 점차 없애고 기능직으로 채용한다고 한다. 승진경험자들의 총 승진회수를 보면 1회가 44.7%로 가장 많았고 2회가 28.8%, 3회가 20.9%로 3회 이하가 대부분을 차지하고 있으며 4회 이상 승진자는 5.8%에 불과한 것으로 나타

승진경험 유무 및 이유

승진 경험 유무	명(%)
승진 경험이 있다	238 (55.7)
승진 경험이 없다	189 (44.3)
승진 경험이 없는 이유	
아직 승진대상의 기간이 안됨	61 (32.3)
기간은 되었으나 순위가 안됨	9 (4.8)
기간, 순위는 됐으나 승진 안됨	10 (5.3)
승진시험을 보았으나 실패함	6 (3.2)
승진시험의 기회조차 없다	36 (19.0)
무응답	67 (35.4)
소 계	189 (100.0)
계	427 (100.0)

* 무응답이 15명

났다. 이러한 승진회수는 직종에 따라 차이가 보이는데 기능직에서는 약 3/4정도가 9급에서 8급으로 승진한 것이었으며 일반직과 별정직은 6급까지의 3회승진은 상당수 되나 그 이상의 승진, 즉 5급으로의 승진은 비율이 낮아 이 단계에서의 승진이 매우 어려운 것으로 풀이된다.

승진경험자들의 승진경로를 모두 합하여 분석한 결과(회수에 따라 복수응답) 일반(자동)승진이 64.7%로 가장 많았고 특별승진이 21.4%, 승진시험이 13.9%, 그리고 기타 경로가 3.8%로 나타났는데, 이를 다시 직종별로 보면 일반직에서는 일반승진(75.7%)과 승진시험(18.3%)을 통한 승진이 대부분인 반면 특별승진은 적는데 비해(10.7%), 기능직과 별정직에서는 특별승진의 비율이 각각 42.4%, 52.8

%로 절반정도나 되는 반면에 승진시험에 의한 승진은 3%미만으로 매우 적은 것으로 나타나 대조를 이룬다. 한편 승진경험자마다 승진의 회수와 승진경로가 다양하기 때문에 이 분석에서는 현재의 직급으로 승진한 과정에 대하여만 분석하였다.

2) 현재 직급으로의 승진과정

우선 현재의 직급으로 승진하기까지 걸린 기간을 보면 1년이 5.7%, 2-3년은 29.1%, 4-5년은 23.8%, 6-7년은 20.7%, 8-9년은 10.1%, 10-14년은 7.5%, 그리고 15년 이상이 3.6%로 나타났으며, 이는 현재의 직급에 따라 상위직급일수록 승진기간이 오래 걸린 것으로 나타났다. 여기서 승진기간이 1년인 경우는 대개 고용직에서 기능직으로의 승진을 의미하는 것으로 보인다.

현재의 직급으로 승진한 경로를 보면 역시 일반승진이 63.4%로 가장 많았고 다음이 특별승진의 23.8%로 나타났다. 승진시험은 9.3%에 불과하였다. 그 외에 직제개편이나 전국적인 직급향상으로 인한 승진도 3.5%나 되었다. 이를 다시 직종별로 보면 승진경로가 차이가 있는데 일반직에서는 일반승진이 74.3%로 가장 많았고 다음이 승진시험(12.6%)으로 나타난 반면에 기능직과 별정직은 승진시험에 의한 경우는 하나도 없었고 50% 이상이 특별승진에 의한 것으로 나타났다. 특별승진은 정기적 승진과는 별도로 개인적 포상이나 직급의 해당인원수가 늘어나는 등 상황에 따라 이루어지는 것이므로 관례화되어 있는 것이 아니라 할 수 있는데, 기능직과 별정직의 여성들이 이러한 경로에 많이 의존한

다는 것은 여성의 승진을 특별한 경우로 제한하는 효과를 가지는 것이 아닌가 생각된다. 승진의 경로가 일반(자동)승진이나 승진시험에 의하여 이루어질 때 정당하고 공정한 승진, 즉 성에 의해 차별을 받지 않는 승진이 이루어질 수 있을 것으로 생각된다.

한편 현재 직급으로의 승진속도가 근속년수가 같은 남성동료에 비해 어땠는가를 질문한 결과 남성동료와 같았다고 48.9%, 남성동료가 더 빨랐다고 36.2%, 내가 더 빨랐다고 8.1%로 나타나 같은 직급내에서도 남성의 승진이 더 빠른 경향을 읽을 수 있다.

직종별로 보면 일반직의 과반수(53.4%)가 남성동료와 같았다고 하여 다른 직종에 비해 상대적으로 승진이 비교적 평등한 편임을 알 수 있으며, 별정직의 경우에는 남성보다 승진속도가 늦거나 빨랐던 비율이 60% 정도나 되어 승진과정이 일률적이기 보다

는 개인의 능력에 더 많이 좌우되는 것으로 풀이된다. 반면에 기능직의 경우에는 여성이 더 빠른 경우는 하나도 없고 38.5%가 남성동료보다 늦게 승진되었다고 하여 승진과정상 여성에 대한 차별이 존재하는 것으로 짐작된다.

3) 승진과정상의 성차별 여부

이번에는 모든 응답자를 대상으로 하여 공무원의 일반적 승진과정에 여성이기에문에 당하는 성차별이 존재한다고 생각하는가를 질문하였는데 성차별이 전혀 없다는 응답은 14.4%에 불과하였으며 59.1%는 묵시적인 성차별이 존재한다고, 그리고 26.4%는 명백한 성차별이 존재한다고 응답하여 85.5%가 공무원의 승진과정에 성차별이 존재한다고 생각하는 것으로 나타났다.

성차별이 존재한다고 한 경우 그 내용을 분석해 보면 근무성적 평점을 낮게 준다(55.9%)와 승진기회가 적게

주어진다(52.0%)가 가장 많아 응답자의 과반수가 지적하였으며 여성의 일은 승진과 관계가 적다(33.4%), 승진시험의 기회가 적다(21.6%), 승진시험의 내용이 남성에게 유리하다(5.9%) 등으로 나타났다. 여기서 가장 많은 사람이 지적한 근무성적 평점을 낮게 준다는 것은 의미하는 바가 매우 큰데, 왜냐하면 승진을 결정짓는 객관적인 근거로 근무성적 평점이 가장 많이 활용되고 있기 때문이다. 근무성적 평점에 대해서는 뒤에서 다시 분석될 것이다.

종합해 볼 때 「남녀고용평등법」에 의하여 승진상 성차별이 명백히 금지되어 있는데도 불구하고 국가공무원직에서조차도 대부분의 여성공무원들이 묵시적이거나 명백한 성차별이 존재한다고 생각하고 있음은 승진과정상 성차별이 교묘하게 작용하고 있음을 의미하며, 따라서 이러한 승진과정에서의 성차별이 작용하는 기제를 밝혀

현 직급으로의 직종별 승진 경로

명(%)

승진 경로	일반직	기능직	별정직	계
일반 승진	124 (74.3)	10 (38.5)	10 (29.4)	144 (63.4)
승진 시험	21 (12.6)	-	-	21 (9.3)
특별 승진	20 (12.0)	14 (53.8)	20 (58.8)	54 (23.8)
직제 개편	2 (1.2)	2 (7.7)	2 (5.9)	6 (2.6)
전국적 직급향상	-	-	2 (5.9)	2 (0.9)
계	167(100.0)	26(100.0)	34(100.0)	227(100.0)

* chi-squares = 73.13(p<.001)

현 직급으로의 승진 속도(근속년수가 같은 남성 동료와의 비교)

명(%)

승진 경로	일반직	기능직	별정직	계
남성동료와 같았다	87 (53.4)	12 (42.2)	9 (28.1)	108 (48.9)
남성동료가 더 빨랐다	59 (36.2)	10 (38.5)	11(34.4)	80 (36.2)
내가 더 빨랐다	10 (6.1)	-	8 (25.0)	18 (8.1)
기 타	7 (4.3)	4 (15.4)	11 (12.5)	15 (6.8)
계	163(100.0)	26(100.0)	32(100.0)	221(100.0)

* chi-squares = 23.55(p<.001)

공무원의 승진과정상 성차별 존재에 대한 의견

의견	명(%)
승진과정에 성차별은 전혀없다	60 (14.4)
묵시적인 성차별이 존재한다	246 (59.1)
명백한 성차별이 존재한다	110 (26.4)
계	416 (100.0)

* 무응답이 26명

성차별이 존재한다고 한 경우 성차별의 내용

성차별의 내용	명(%)
승진기회가 적게 주어진다	185 (52.0)
승진시험의 기회가 적다	77 (21.6)
승진시험 내용이 남성에게 유리하다	21 (5.9)
근무성적 평점을 낮게 준다	199 (55.9)
여성의 일은 승진과 관계가 적다	199 (33.4)

* 복수응답임(356명 기준)

내어 해소방안을 모색하는 과제가 시급하다고 하겠다.

4) 여성공무원이 승진, 근무성적평점상 불리한 점

일반적으로 여성은 남성에 비해 승진이 어려운 것으로 인식되어 있다. 모집, 채용상의 성차별이 해소되었으며 사기업체에 비해 승진과정이 공정하다고 볼 수 있는 공무원직에 있어서도 위의 분석결과 성차별이 존재한다는 의견이 지배적인 것으로 나타났다. 따라서 이번에는 왜 여성의 승진이 어려운지 그 원인을 밝히기 위하여 여성공무원이 남성에 비해 승진이 어려운 이유를 주요한 순서대로 3가지까지 답하도록 하여 분석하였다.

먼저 여성공무원이 남성에 비해 승진이 어려운 가장 큰 이유(1순위)로 지적한 것으로 살펴보면 3가지가 두드러 지는데 능력은 같으나 여성의 근무성적 평점이 낮아서(27.8%)와 남성 동료나 상관들의 거부감 때문에(26.8%), 그리고 능력, 근무태도, 직업의식이 남성보다 낮아서로 나타났다.

식이 남성보다 낮아서(20.5%)로 밝혀졌다. 두번째 이유(2순위)로 지적한 것에서는 남성 동료나 상관들의 거부감 때문이 가장 많이 나왔고 세번째 이유(3순위)에서는 승진의 최종결정자가 남성이므로가 많이 지적되었다.

이를 종합하기 위하여 1순위로 지적한 것에는 3점, 2순위에는 2점, 3순위에는 1점의 가중치를 주어 합산한 점수를 분석해 보면 여성공무원이 남성보다 승진이 어려운 첫번째 이유는 남성 동료나 상관들의 거부감 때문이며 두번째는 능력은 같으나 여성의 근무성적평점이 낮기 때문으로 나타나 무엇보다 남성평가자들의 여성에 대한 편견이 주 원인인 것으로 밝혀졌다. 세번째 이유는 여성의 능력, 근무태도, 직업의식이 남성보다 낮아서로 나타났다. 네번째는 여성이 맡을만한 보직이 마땅하지 않아서, 다섯번째는 전반적인 인사적체 현상으로, 그리고 여섯번째는 승진의 최종결정자가 남성이기 때문으로 밝혀졌다. 즉, 여성공

무원의 승진이 어려운 이유는 남성상관들의 편견에 의해 근무성적평점이 낮다는 점이 주 원인이며, 동시에 여성자신의 공무원으로서의 능력 및 근무자세에도 문제가 있으며 또한 구조적으로 전반적인 인사적체현상이나 여성보직의 부족현상 등에도 기인하는 것으로 판단된다. 여기서 승진의 객관적 근거자료가 되는 근무성적평점이 상관들의 주관적 평가에 의존하고 있기 때문에 남성상관들의 여성에 대한 편견이 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 부정하기는 어려울 것이다.

이번에는 이러한 근무성적 평가과정상의 성차별 문제를 간접적으로 파악하기 위하여 "승진의 근거가 되는 근무성적 평가과정에서 단지 여성이라는 이유 때문에 여성은 남성에 비해 불이익을 당한다"는 주장에 대해 어떻게 생각하는가를 질문하였다. 분석결과 매우 찬성한다가 33.6%, 약간 찬성한다가 43.6%로 응답자의 약 3/4 정도가 근무성적 평가과정이 여성에

대해 차별적이라는 의견을 갖고 있는 것으로 밝혀졌다. 반면에 단지 여성이라는 이유 때문에 불이익을 당한다는 주장에 매우 반대한다는 비율은 7.8%, 약간 반대한다는 4.0%로 응답자의 11.8%만이 여성의 근무성적평점이 낮은 것은 여성에게 그럴만한 이유가 있기 때문이라고 생각하는 것으로 나타났다.

이러한 의견을 종합해 보기 위하여 그저 그렇다를 0점으로 하여 매우 찬성에 +2점, 매우 반대에 -2점의 5점 척도로 환산하여 평균을 구한 결과 0.91점으로 그러한 주장에 대해 찬성하는 편으로 나타났으며, 이를 다시 직종별로 분석한 결과 유의미한 차이를 보이고 있는데 일반직과 별정직에서 찬성의 정도가 가장 높게 나타난 반면 특정직은 가장 낮은 점수로 밝혀졌다. 일반직의 경우 근무성적평점에 주로 의존하는 일반(자동) 승진의 경로가 대부분이기 때문에 일반직 여성공무원들이 평가과정에 더 예민한 것으로 볼 수 있겠다.

이번에는 여성들의 근무성적평점이 낮은 이유를 직접적으로 질문하였는데 주요이유 순으로 3가지까지 지적하도록 하였다. 분석 결과 첫번째, 두번째, 세번째 이유 모두에서 단순히 여성에 대한 편견 때문이 가장 많이 지적되어 응답자의 대부분이 편견에 의해 여성의 근무성적평점이 낮다고 생각하는 것으로 풀이된다.

이를 주요 이유의 순위에 따라 앞서와 같이 가중치를 주어 점수화한 결과 역시 단순히 여성에 대한 편견 때문이 1위로 나타났으며 다음이 대부분의 평가자가 남자라서, 3위는 여성은 대인관계가 부족해서, 4위는 여성의 업무추진력이 떨어져서, 그리고 5위는 남성은 생계담당자(가장)이기 때문으로 나타났다. 즉 여성의 근무성적평점이 남성보다 낮은 이유는 무엇보다 남성평가자들의 여성에 대한 편견때문이며 남성에 비해 떨어지는 여성의 능력도 주요 원인으로 밝혀져, 객관적이고 공정한 근무성적 평가과정이 되기 위해서는 남성평가자들의

의식변화와 여성 스스로의 능력개발이 함께 이루어져야 함을 시사하고 있다.

(5) 교육훈련에 관한 분석 결과 1) 교육훈련의 경험여부

공무원의 교육훈련점수는 승진을 결정하는 근거의 하나로 매우 중요하다. 그런데 일반적으로 교육훈련의 기회 자체가 여성들에게는 잘 주어지지 않는다는 의견이 많으며, 또한 교육훈련의 기회가 주어지지 않음에 여성들 스스로가 훈련받기를 회피하기 때문에 기회를 주지 않는다는 주장도 있다. 따라서 본 조사에서는 여성공무원의 교육훈련 경험 여부와 기회의 공평성 등에 관하여 알아 보았다.

먼저 응답자들이 교육훈련을 받은 경험이 있는가를 분석한 결과 응답자의 73.7%가 경험이 있으며 26.3%는 훈련받은 경험이 없는 것으로 나타났다. 교육훈련의 기회가 공평하게 주어졌는가를 보기 위하여 훈련경험이 없는 응답자 112명에게 같은 시기에 채용된 남성에게도 교육훈련기회가 없

여성공무원이 남성에 비해 승진이 어려운 이유

이유	1순위	2순위	3순위	점수화(순위)
능력, 근무태도, 직업의식이 남성보다 낮아서	27.8	17.6	10.2	526점 (2)
남성 동료나 상관들의 거부감 때문에	26.8	28.3	15.7	621점 (1)
여성은 교육훈련 점수가 부족하여	-	1.2	2.1	18점
여성에게 맡을 만한 보직이 마땅하지 않아서	8.5	14.1	14.4	274점 (4)
전반적인 인사적체 현상으로	8.9	8.7	12.3	228점 (5)
승진의 최종 결정자가 남성이므로	4.1	7.7	17.8	181점 (6)
여성자신이 별로 승진을 원하지 않아서	-	1.5	1.0	16점
여성들의 승진시험 포기, 실패율이 높아서	1.7	3.7	10.2	90점
여성은 능력발휘 기회가 적어서(남성중심)	1.7	0.2	1.6	29점
계	100.0 (414)	100.0 (403)	100.0 (383)	

* 점수화는 1순위에는 3점, 2순위에는 2점, 3순위에는 1점의 가중치를 주어 합산한 것임.

"승진의 근거가 되는 근무성적 평가과정에서 단지 여성이라는 이유 때문에 여성은 남성에 비해 불이익을 당한다"라는 주장에 대한 의견(현직종별)

의견	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
매우 찬성한다	41.0	14.3	21.3	39.7	-	33.6
약간 찬성하는 편이다	40.6	28.6	50.0	39.7	75.0	43.6
그저 그렇다	7.1	28.6	16.9	9.5	-	10.9
약간 반대하는 편이다	2.8	14.3	4.4	4.8	25.0	4.0
매우 반대한다	8.5	14.3	7.4	6.3	-	7.8
계	100.0 (212)	100.0 (7)	100.0 (136)	100.0 (63)	100.0 (4)	100.0 (422)
평균점수**	1.03	0.14	0.74	1.02	0.50	0.91

* chi-squares = 33.61(p<.01)

** 평균점수는 매우 찬성에 +2점 매우 반대에 -2점의 5점 척도로 환산하여 구한 점수임. F=2.45(p<.05)

있는가를 질문하였는데 불과 48명만이 응답하였으며 이중 56.3%는 남성 동료도 없었다고 하였으며 나머지 43.8%는 남성동료에게는 교육훈련기회가 있었던 것으로 나타나, 결국 훈련경험이 없는 응답자 중 교육훈련의 기회가 남성에게만 주어졌다고 응답한 비율은 19% 정도인 셈이다. 교육훈련의 경험여부는 직종별로 유의미한 차이가 있는데 일반직, 특정직, 별정직은 교육훈련의 경험이 있는 비율이 높은 반면 기능직과 고용직은 경험이 없는 비율이 높게 나타났다.

2) 교육훈련의 효과

교육훈련을 받은 경험이 있는 응답자 314명을 대상으로 가장 최근에 받은

교육훈련에 관하여 질문하였다. 교육기간은 3일이하가 13.8%, 4일-일주일이하가 14.8%, 2주일이하가 31.0%, 3주일이하가 26.6%, 한달이하가 10.1% 그리고 한달이상은 3.7%로 나타나 대개 1주에서 3주 정도의 교육훈련이 실시되는 것으로 보인다. 그리고 교육훈련을 받은 지역은 근무지와 동일한 지역에서가 54.2%, 근무지와 지역은 다르나 같은 도내에서가 21.9%, 근무지역과 다른 도내에서가 22.9%, 그리고 외국에서가 1.0%인 것으로 나타났다.

교육훈련을 받은 것이 실제 업무수행에 얼마나 도움이 되었는가를 분석하였는데 약간 도움이 되었다가 43.0

%, 꽤 도움이 되었다가 20.4%, 상당히 도움이 되었다는 13.6%, 그리고 매우 도움이 되었다는 9.4%로 도움이 되었다는 비율이 86.4%나 되는데 비해 전혀 도움이 안되었다는 13.6%로 나타나 교육훈련이 실제 업무수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 풀이된다. 그런데 교육훈련의 효과는 직종에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 밝혀졌는데 고용직의 경우에는 사례수가 적기는 하지만 모두 전혀 도움이 안되었다고 응답한 반면에 별정직에서는 상당히 또는 매우 도움이 되었다는 비율이 절반정도나 되는 것으로 나타났다.

이러한 도움정도를 척도화하여 구한

근무성적평점에서 여성이 남성보다 점수가 낮은 이유

이유	1순위	2순위	3순위	점수화(순위)
여성의 업무처리 능력이 떨어짐	7.6	5.5	4.2	153점
여성의 업무의 추진력이 떨어짐	7.4	14.7	14.2	262점 (4)
여성이 업무는 별로 중요치 않음	10.8	7.7	9.7	231점
여성은 대인관계가 부족해서	9.8	15.2	13.7	294점 (3)
여성의 직업의식이 낮아서	6.9	12.7	12.9	235점
대부분의 평가자가 남자라서	12.5	15.9	11.8	326점 (2)
남성은 생계담당자이기 때문에	13.4	6.7	9.7	256점 (5)
여성의 출산휴가기간 때문에	1.5	4.0	6.1	73점
단순히 여성에 대한 편견 때문에	30.1	17.7	17.6	578점 (1)
계	100.0 (408)	100.0 (402)	100.0 (380)	

현 직종별 교육훈련의 경험여부

교육훈련경험	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
없다	7.0	-	56.3	29.2	50.0	26.3 (112)
있다	93.0	100.0	43.7	70.8	50.0	73.7 (314)
계	100.0 (215)	100.0 (7)	100.0 (135)	100.0	100.0 (4)	100.0 (426)

*chi-squares=108.05(p<.001)

평균점수를 직종별로 비교해 보면 역시 별정직의 경우 도움정도가 가장 높은 것으로 나타났으며 다음이 일반직, 특정직의 순이었고 고용직이 가장 낮았다. 따라서 고용직의 경우에는 교육훈련의 내용이 업무수행에 전혀 도움이 못되는 것으로 판단되므로 교육프로그램에 대한 재검토가 요청된다 하겠다.

한편 교육훈련이 승진에 얼마나 도움이 되었는가를 분석한 결과 응답자의 43.7%가 전혀 도움이 되지 않았다고 하여 승진에 미치는 영향은 업무수행에 비해 적은 편이었다. 그러나 매우 도움이 되었다와 상당히 도움이 되었다는 비율을 합해 볼 때 20% 정도 되는 것으로 나타나 교육훈련이 승진과 연계되는 정도가 경우에 따라 다를 수 있는데, 현재의 직종별로 분석해 본 결과 유의미한 차이가 나타났다. 즉 일반직에서는 교육훈련이 승진에 도움이 되었다는 비율이 71.1%나 되는 반면에 고용직, 별정직, 기능직, 특정직에서는 전혀 도움이 안되었다는 비율이 70% 정도가 되어 일반직에서만 교육훈련이 승진에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

교육훈련이 업무수행과 승진에 미치는 영향을 함께 비교해 보려면 같은 방법으로 5점척도화한 평균점수를 비교해 보면 된다. 우선 전체적으로 업무수행에서의 점수가 승진에서보다 높으므로 교육훈련이 업무수행에 미치는 긍정적 영향의 정도가 큼을 알 수 있으며, 직종별로 일반직에서는 교육훈련의 효과가 업무수행과 승진 모두에 비슷한 정도로 가장 큰 것으로 나타났으나 고용직에서는 교육훈련이 업무수행과 승진 모두에 전혀 도움을

주지 못하는 것으로 밝혀졌다. 그리고 별정직, 특정직, 기능직에서는 교육훈련이 업무수행에는 도움이 되고 있으나 승진에는 별 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 교육훈련 프로그램의 기본 취지는 업무수행에 도움을 주고 싶고 또한 승진의 근거자료로 삼고 있다는 점에서 두가지 면 모두에 긍정적인 영향을 미치는 것이 바람직하다 하겠다. 따라서 일반직 이외의 다른 직종에서는 교육훈련의 효과가 왜 적은가에 대한 재검토가 이루어지고 프로그램 내용의 수정이 필요하다고 생각된다.

한편 교육훈련 중에 여성이라는 이유로 불리한 대우를 받은 경험이 있는가를 질문한 결과 94.3%는 그런 경험이 없다고 하였으며 5.7%만이 불리한 대우를 받은 적이 있다고 하였는데 그 구체적인 내용을 보면 강의중 여성의 인격을 모욕하는 언사를 사용한 점, 하찮은 심부름을 시킨 점 등이 지적되었다. 이는 여성에 대한 무의식적인 고정관념과 편견이 교육훈련 현장에서 돌출된 것으로 보인다.

3) 교육훈련기회의 포기경험

다시 전체 응답자를 대상으로 주어진 교육훈련의 기회를 스스로 포기한 적이 있는가를 질문한 결과 86.1%는 포기한 경험이 없다고 하였으며 13.9% (58명)는 포기한 경험이 있는 것으로 나타났는데, 이중 교육훈련기회를 스스로 포기하여 아직까지 교육훈련경험이 전혀 없는 사람은 12명(2.9%)인 것으로 밝혀졌다. 스스로 포기한 경우 구체적인 이유를 살펴보면 임신, 육아 등 개인 가정사정 때문이 45.6%로 가장 많았으며 업무가 너무 많아서가 40.4%, 개인의 건강 문제가 8.8%,

그리고 상사의 권유로, 쓸모없다고 생각해서, 숙식문제로가 각각 1.8%씩인 것으로 나타났다. 여기서 가정사정이나 건강, 숙식문제 등의 개인적인 이유로 포기한 비율을 합하면 56.4%가 되며 업무가 너무 많거나 상사의 권유 등 개인 외적인 이유로 포기한 비율을 합하면 42.2%가 되는 셈이다. 교육훈련이 업무수행이나 승진에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 감안할 때 여성들 스스로의 적극적인 자세가 요구됨을 시사하는 결과라 하겠다.

4) 교육훈련기회에서의 성차별

현재 응답자가 교육훈련을 받은 경험유무에 상관없이 공무원직에서의 교육훈련기회가 남녀 모두에게 공평하다고 생각하는가를 질문한 결과 교육훈련 기회는 남녀 모두에게 매우 공평하다고 41.6%, 기회는 공평하게 주어지나 여성 스스로 회피한다가 14.5%로 훈련기회 자체는 공평하게 주어진다라는 의견이 56.1%인 것으로 나타났다. 반면에 여성에게는 남성보다 교육훈련의 기회가 적게 주어진다가 33.2%, 거의 주어지지 않는다가 9.2%로 나타나 교육훈련의 기회자체가 여성에게 불공평하다는 의견이 42.4%이었으며 잘 모르겠다는 의견은 1.5%로 나타났다. 즉, 승진문제에서는 성차별적이라는 의견이 대다수이었던 것과는 달리 교육훈련이 기회면에서는 공평하다는 의견이 과반수로 나타나 대조적이라 하겠다.

그런데 이를 직종별로 분석해 보면 교육훈련기회의 공평성에 대한 의견이 직종에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다. 공평성에 대한 의견에서 잘 모르겠다는 제외하고 공평하다고 공평치 않다고 양분한 후 직종별로 분석한

결과 일반직에서는 70% 이상이 교육 훈련 기회가 공평하다고 생각하는 반면에 고용직과 기능직에서는 70% 정도가 공평치 않다고 생각하는 것으로, 그리고 특정직과 별정직에서는 57% 정도가 공평하다고 생각하는 것으로 나타났다.

이들 공평치 않다고 생각하는 사람들에게 그 이유, 즉 여성에게는 교육 훈련의 기회가 적거나 안 주어지는 이유가 무엇이라고 생각하는가를 질문한 결과(복수응답가능) 교육훈련의 내용이 남성위주이므로 하는 지적이 34.9%로 가장 많았으며 여성은 가정 때문에 훈련참여가 힘들어서는 29.1%, 여성의 업무는 교육훈련이 필요없어서가 18.9%, 여성은 승진의욕이 적기 때문인가 14.9%, 여성에 대한 교육훈련의 효과가 적어서가 14.3%, 그리고 남성우위의 편견때문인가 7.4%로 나타났다. 이들 이유를 종합해 보면 여성에게 문제가 있기 때문에 교육훈련의 기회가 적게 주어진다는 의견(44.0%)과, 교육훈련 내용이 남성적이거나 여성에게 효과가 적기 때문이라는 프로그램 자체의 문제를 지적한 의견(49.2%), 그리고 여성에게 주어지는 업무 자체가 훈련이 필요없기 때문이라는 의견(18.9%)으로 분류될 수 있다. 즉, 교육훈련 기회가 불공평한 이유는 단

순히 여성에 대한 편견 때문이기 보다는 여성 자신에게, 그리고 프로그램 운영에 문제점이 있음을 의미하는 것으로 여성 스스로의 반성과 프로그램 운영에 대한 수정 등의 대책이 요구된다 하겠다.

5)여성공무원만을 위한 교육훈련 프로그램의 필요성

위의 분석에서 현행 교육훈련의 내용이 남성위주이기 때문에 불공평하다는 지적이 있었는데, 그렇다면 여성 공무원만을 위한 교육프로그램이 필요하다고 생각하는가를 질문한 결과 반드시 필요하다는 비율이 41.3%나 되었으며 필요한 편이라는 25.8%, 그저 그렇다는 8.7%, 필요없는 편이라는 17.4%, 전혀 필요없다는 6.8%로 나타났다. 필요한 편이라는 의견(67.1%)이 필요 없다는 의견(24.2%)보다 지배적인 것으로 나타났다. 한편 이러한 의견은 직종별로 유의미한 차이를 보이고 있는데 고용직, 기능직, 별정직에서는 필요하다는 의견이 지배적인데 비해 일반직과 특정직에서는 필요하다는 의견과 필요없다는 의견이 비슷한 정도인 것으로 나타났다. 특히 고용직과 별정직은 앞의 분석결과 현행 교육프로그램이 업무수행에 미치는 효과가 거의 없는 것으로 밝혀져 이들 직종의 여성공무원을 위한 프로그램의 개발이

시급하다 하겠다.

(6)전반적인 공무원직에 대한 평가

공무원직은 일반 사기업체와는 달리 국가에 의해 신분이 보장되는 직업으로 특히 남녀고용평등법의 조항들을 준수하며 공정한 대우를 할 것으로 기대되어 있다. 실제 여성공무원들은 자신들의 직업에 대하여 어떻게 평가하고 있는가를 세가지면, 즉 남녀 공무원의 능력에 대한 평가와 공무원직에서의 성차별 정도에 대한 평가, 그리고 타직장여성들과 비교한 직업만족도를 분석하였다.

1)남녀 공무원의 능력에 관한 평가

남녀의 능력을 비교평가하기 위해서는 동등한 인적자원(학력, 경력 등)을 지닌 사람들간에서 비교되어야 한다. 본 조사에서는 응답자에게 '동등한 학력과 경력을 지닌 같은 직급의 남녀공무원'에 대하여 업무에 대한 성실도, 책임감, 추진력, 창의력 및 전문지식, 문제발생시 대처능력, 대인관계, 동료와의 인화, 직업의식의 8가지 측면별로 각기 평가하도록 하였다. 평가방법은 남녀의 능력이 같다면 0점으로 하여 여성이 조금 낫다는 +1점, 여성이 월등하다는 +2점을, 그리고 남성이

현 직종별 여성공무원만을 위한 프로그램 개발의 필요성

%(명)

필요성 정도	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
반드시 필요하다	29.6	28.6	51.1	60.0	66.7	41.3
필요한 편이다	23.6	28.6	31.9	21.5	-	25.8
그저 그렇다	10.6	-	5.9	7.7	33.3	8.7
필요없는 편이다	25.9	42.9	8.1	6.2	-	17.4
전혀 필요없다	10.2	-	3.0	4.6	-	6.8
계	100.0 (216)	100.0 (7)	100.0 (135)	100.0 (65)	100.0 (3)	100.0 (426)

*chi-squares=56.25(p<.001)

조금 낫다는 -1점, 남성이 월등하다는 -2점을 주어 5점척도로 구성하였다.

분석결과를 보면 전체 평균점수가 -0.26점으로 전반적으로 남성이 여성보다 낫다는 의견이 지배적인 것으로 나타났다. 각 측면별로 비교해 보면 업무에 대한 성실도와 책임감의 측면에서는 평균점수가 0.53점과 0.14점으로 남성보다 여성이 조금 낫다고 생각하는 것으로 풀이된다. 그러나 나머지 6가지 측면에서는 모두 여성공무원 스스로 남성이 여성보다 낫다고 생각하는 것으로 밝혀졌다. 남성의 능력이 더 낫다는 순서대로 살펴보면 대인관계가 -0.71점으로 가장 두드러지며 다음이 문제발생시 대처능력(-0.68점), 업무의 추진력(-0.47점), 직업의식(-0.39점), 창의력 및 전문지식(-0.26점), 동료와의 인화(-0.24점)의 순으로 나타났다. 즉 여성은 남성보다 대인관계와 대처능력에서 상당히 떨어져 추진력이나 직업의식 면에서도 남성에 비해 부족한 것으로 여성공무원들 스스로 자인하는 것으로 밝혀져 여성들 스스로의 이런 부족한 면을 극복하고 보완하기 위한 노력이 이루어지지 않는 한 동등한 대우를 기대하는 것은 어렵지 않은가 생각된다.

한편 평가점수가 직종에 따라 차이가 나는가를 검증한 결과 단지 동료와의 인화 측면에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 밝혀졌는데 일반직과 특정직, 기능직에서는 동료와의 인화가 여성은 부족하다고 응답한데 비해 고용직과 별정직에서는 남자가 낫다는 입장을 보이고 있었다.

2)공무원직에서의 성차별 정도

공무원 생활을 통해 볼 때 공무원직에서 성차별이 얼마나 존재한다고 평가하는가를 채용, 배치, 승진, 훈련, 인격적 대우 등 6가지 측면에서 질문하였다. 평가방법은 성차별이 전혀 없다는 0점으로 하고, 약간 있다는 1점, 꽤 있다는 2점, 상당히 있다는 3점, 매우 심하다는 4점으로 하여 5점척도로 측정하여 평균점수가 낮을수록 성차별이 적다고 생각하는 것을 나타내도록 하였다.

분석 결과 전체 평균점수가 1.90점으로 전반적으로 공무원에도 성차별이 꽤 있다고 생각하는 것으로 나타났는데, 이를 측면별로 살펴보면 모집, 채용의 기회에서는 0.99점으로 다른 측면보다 가장 점수가 낮게 나타났는데 이는 지난 몇년간의 여성 10% 채용상한제 철폐가 크게 작용한 것으로

보인다. 측면별 평균점수가 높은, 즉 성차별이 많이 있다는 순서대로 살펴보면 실제 승진과정에서 2.48점으로 가장 높았으며 승진기회의 부여에서도 2.30점으로 높은 점수를 나타내 역시 승진과정에서 성차별이 가장 많다고 평가하는 것으로 밝혀졌다. 다음으로 업무의 배치문제가 2.20점, 인격적인 대우면에서 2.02점으로 나타났으며 교육연수의 기회는 1.34점으로 상대적으로 성차별이 덜한 것으로 평가되었다.

그리고 직종별로 분석해본 결과 업무의 배치와 교육연수의 기회 측면에서만 직종별로 유의미한 차이가 나는 것으로 밝혀졌는데 업무의 배치면에서는 일반직과 별정직에서, 교육연수의 기회면에서는 고용직과 기능직에서 다른 직종보다 성차별이 더 많은 것으로 나타났다.

3)타직장여성들과 비교한 직업만족도

응답자들이 여성공무원으로서 다른 일반직장에 다니는 학력이 비슷한 여직원과 비교하여 어느정도 만족하고 있는가를 보수, 직업의 안정성, 승진의 가능성, 사회적 위신, 인격적인 대우, 업무의량, 업무의 자율성, 근무시간,

현 직종별 교육훈련 기회의 공평성에 대한 의견

%(명)

의견	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	계
공평하다	71.5	57.1	34.4	57.4	25.0	57.0(232)
공평치 않다	28.5	42.9	65.6	42.6	75.0	43.0(175)
계	100.0 (207)	100.0 (7)	100.0 (128)	100.0 (61)	100.0 (4)	100.0 (407)

*chi-squares=46.16(p<.001)

복지제도의 9가지 측면에서 평가하도록 하였다. 평가방법은 다른 일반직장의 여직원과 마찬가지로 한 경우를 0점으로 하여 만족하는 편이면 +1점, 매우 만족하면 +2점, 그리고 불만인 편이면 -1점, 매우 불만이면 -2점의 5점 척도로 측정하였다.

분석결과 전체적으로 평균 0.32점으로 비슷한 학력의 다른 직장여성보다 직업만족도가 조금씩 높은 것으로 나타났다. 다른 직장여성보다 상대적으로 불만이 많은 측면은 복지제도, 승진가능성, 보수의 3측면인 것으로 나타났다.

각 측면별로 평균점수가 높은, 즉 비교만족도가 높은 순서대로 살펴보면 직업의 안정성이 1.16점으로 다른 직장여성보다 월등히 높은 것으로 나타났다. 이는 공무원직이 법에 의해 신분보장이 보장되므로 일반기업체의 경우처럼 직장이 폐쇄된다거나 하는 위험이 전혀 없기 때문일 것으로 보인다. 그 다음으로는 사회적 위신이 0.62점, 근무시간이 0.60점으로 높게 나타났는데 국가의 일을 담당하고 있다는 점과 출퇴근시간이 정확하다는 면에서 좋게 평가되고 있는 것으로 풀이된다. 다음으로 인격적인 대우(0.38점), 업무의

량(0.26점), 업무의 자율성(0.18점) 면에서도 다른 일반직장의 여성보다 약간 더 만족하는 것으로 나타났다. 반면에 다른 일반직장의 여성보다 불만인 것으로 나타난 측면들을 보면 복지제도면이 -0.21점, 승진가능성이 -0.06점, 보수가 -0.04점으로 밝혀졌으나 불만의 정도는 매우 낮은 편이었다. 한편 현재의 직종별로 만족도를 분석한 결과 별정직이 가장 높으며 다음이 일반직, 고용직, 기능직, 특정직의 순으로 나타났다.

4)공무원 생활에서 여성으로서의 불이익 및 애로점

공무원 생활을 하면서 여성이기 때문에 불이익을 당한 적이 있었는가를 질문한 결과 응답자의 53.9%(209명)가 불이익을 당한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이들이 당한 불이익의 내용을 보면 근무성적평가와 승진과정에서 43.9%로 가장 많았으며 청소, 커피 심부름과 같은 업무이외의 여성적 일을 요구했다는 경우(25.0%), 여성에 대한 편견으로 비인격적 대우를 받은 경우(21.6%), 업무배치상의 불이익(7.4%), 교육연수 기회에서의 불이익(2.0%) 등이 지적되었다. 불이익을 당했을 때 어떻게 대처, 해결했는가를 보면 그냥 참았다가 69.2%로 가장 많았으며 상관에게 개인적으로 항의를 했다가 25.1%, 여직원 모임에서 집단으로 항의하였다가 3.6%로 나타난 반면 성차별 호소기관에 신고하였다는 응답은 하나도 없었다. 즉, 여성공무원들이 여성이라는 이유로 불이익을 당해도 이를 그냥 참고 지내는 것이

일반적임을 알 수 있는데, 실제로 근로여성들의 불이익(성차별) 고발창구가 여협을 비롯하여 몇몇 기관에 설치되어 있는데도 이들 기관의 이용도가 본 조사에서처럼 전혀 없다고 나타난 것은 이들 기구에 대한 홍보가 미약하기 때문이 아닌가 생각된다.

한편 공무원 생활에서 가장 힘들었던 점이 무엇이었는데 자유롭게 적도록 질문한 결과 총 292가지의 애로사항이 지적되었는데 이를 몇가지로 크게 분류해 보면 '여성에 대한 편견으로 비인격적 대우를 받거나 업무이외의 여성적 일을 시켰을 때'가 18.2%, '출산, 양육, 가사노동 등 가정일과 직장일의 병행문제'가 17.8%로 여성공무원의 가장 큰 애로점으로 나타났다. 그외에 '상사나 동료와의 인화문제'(15.4%), '과다한 업무량'(11.0%), '단순한 업무에만 무조건 배치'(9.2%), '능력을 인정해 주지 않을 때'(11.0%), '승진에서 받는 불이익'(6.2

%), '공무원 조직의 경직성으로 인한 적응의 문제'(5.1%)가 지적되었으며, 여직원만이 받는 산후휴가 등의 특혜가 남성동료들에게 오히려 미안했다라든지 낮은 보수, 여성공무원들의 낮은 직업의식, 업무단순화로 인한 전문지식의 결여 등도 지적되었다. 종합해 볼 때 여성공무원의 가장 큰 애로점은 일반적인 여성에 대한 편견과 여성의 자녀양육 등 가사노동에 대한 사회적 지원체계의 부족으로 인한 직장일과의 병행문제인 것으로 밝혀져 앞으로 여성에 대한 올바른 인식을 확산시키면서 동시에 기혼여성의 취업을 보장해 줄 수 있는 보육시설의 확충 등 사회적 지원체계의 확립이 우선 과제라고 하겠다.

5)공무원직의 퇴직시기

먼저 현재의 공무원직을 그만두고 다른 직업을 구할 의사가 있는가를 질문한 결과 전혀 없다는 비율이 41.5%, 약간 있는 편이다가 41.7%, 꽤 있는

현직종별 동등한 학력, 경력의 남녀 공무원에 대한 평가(평균 점수)

측면들	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	전체평균	F-검증
업무에 대한 성실도	0.65	0.29	0.41	0.44	0.67	0.53	n.s.
업무에 대한 책임감	0.24	0.57	0.01	0.06	0.00	0.14	n.s.
업무의 추진력	-0.44	-0.57	-0.46	-0.57	-1.00	-0.47	n.s.
창의력 및 전문지식	-0.24	-0.14	-0.33	-0.16	0.00	-0.26	n.s.
문제 발생시 대처능력	-0.72	-0.57	-0.66	-0.60	0.00	-0.68	n.s.
대인관계	-0.81	-0.57	-0.63	-0.52	0.67	0.71	n.s.
동료와의 인화	-0.37	-0.29	-0.17	-0.02	0.00	-0.24	p<.05
직업의식	-0.48	-0.14	-0.23	-0.43	0.00	-0.39	n.s.
전체	-0.27	-0.18	-0.27	-0.22	-0.13	-0.26	n.s.

*남녀가 같다는 0점으로 하고 여성이 월등하다를 +2점, 남성이 월등하다를 -2점으로 하여 5점 척도로 환산한 후 평균을 구한 점수임.

현직종별 공무원직에서의 성차별에 대한 의견(평균 점수)

성차별 영역	일반직	특정직	기능직	별정직	고용직	전체평균	F-검증
모집, 채용 기회	0.95	0.71	1.07	0.95	1.00	0.99	n.s.
업무의 배치	2.27	1.71	1.95	2.55	1.67	2.20	p<.01
교육연수 기회	1.12	1.29	1.62	1.50	2.00	1.34	p<.001
승진기회 부여	2.34	1.86	2.12	2.59	1.67	2.30	n.s.
실제 승진 과정	2.57	2.43	2.27	2.65	1.67	2.48	n.s.
인격적 대우면	1.91	2.43	2.13	2.16	1.67	2.02	n.s.
전체	1.87	1.74	1.89	2.07	1.62	1.90	n.s.

*전혀 성차별이 없다를 0점, 매우 심하다를 4점으로 하여 5점 척도로 측정한 후 평균을 구한 점수임.

여성의 이상적 취업기간에 대한 의견

취업 기간	명(%)	취업 기간	명(%)
결혼전까지	8 (1.9)	평생 취업	178 (41.8)
자녀출산 전까지	25 (5.9)	가정에만 전념	2 (0.5)
자녀성장 후에만	2 (0.5)	아이들의 취학전까지	7 (1.6)
결혼전과 자녀성장후	64 (15.0)	계	426 (100.0)
양육기간은 쉬었다가	140 (32.9)		

본인의 공무원직 퇴직시기

퇴직 시기	명(%)	퇴직 시기	명(%)
결혼전까지	21 (5.0)	경제적 안정까지	20 (4.7)
출산 전까지	29 (6.9)	연금대상 기간까지	14 (3.3)
자녀성장후까지	77 (18.2)	아직 미정임	67 (15.8)
정년퇴직때까지	195 (46.1)	계	423 (100.0)

무응답이 19명임

편이다가 8.4%, 상당히 있는 편이다가 5.6%, 반드시 그럴 생각이다가 2.8%로 나타나 전직의사가 없는 사람과 있는 사람의 비율이 반반 정도임을 알 수 있으며 이러한 의사는 직종에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 이는 응답자들이 다른 직업보다 여성공무원이라는 직업에 비교적 만족하는 편이기 때문에 전직의사가 낮은 것으로 보인다.

한편 일반적으로 여성의 취업생활은 언제까지가 이상적이라고 생각하는가를 질문한 결과 결혼, 자녀출산과 상관없이 평생 취업하는 것이 이상적이라는 의견이 41.8%로 가장 많은 것으로 나타났다. 그러나 자녀양육기간은 쉬었다가 취업하거나(32.9%) 결혼전과 자녀성장 후 취업한다(15.0%)는 의견, 즉 자녀양육기는 취업을 중단했다가 자녀성장 후 재취업한다는 의견이 47.9%로 평생취업보다 약간 더 많은 것으로 나타나 자녀양육문제가 기혼여성의 취업중단 요인임을 알 수 있다. 반면에 가정에만 전념하는 것이 바람직하다는 의견은 0.5%에 불과하였고 결혼전까지만 취업하는 것이 이상적이라는 의견도 1.9%에 불과해 응답자들이 기혼여성 취업에 대해 매우 긍정적으로 보고 있다는 점을 시사한다.

이번에는 본인의 공무원직 퇴직시기에 대하여 질문한 결과 정년퇴직 때까지 근무하겠다는 비율이 절반 정도인 46.1%로 나타났으며 자녀성장 후까지가 18.2%, 자녀출산 전까지가 6.9%, 결혼 전까지가 5.0%, 연금대상 기간까지가 3.3%로 나타났으며 아직 미정이라는 비율도 15.8%나 되는 것으로 나타났는데 현재의 직종별 차이

는 없는 것으로 밝혀졌다.

6)모성보호제도의 사용에 대하여

모성보호란 노동시장 내에서 여성이 지니고 있는 임신, 출산, 수유라고 하는 여성고유의 본성을 근거로 하여 여성에 대한 특별한 보호를 의미하는 것으로 모성보호제도에는 산전산후휴가와 육아휴직, 수유시간 제공 등과 생리휴가를 들 수 있다. 본 조사에서는 현재 존재는만 일고 있는 생리휴가 제도의 사용실태와 산전산후휴가의 이용정도를 살펴본다.

먼저 생리휴가제도의 사용실태를 보면 매달 이용한다는 응답은 1.4%에 불과하였으며 가끔씩 이용한다가 4.6%인 반면에 이용하지 않는다는 94.0%로 대부분의 여성 공무원들이 생리휴가를 사용하지 않고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 생리휴가를 사용하지 않는 이유를 살펴보면 관행상(분위기가) 사용하지 않는다는 42.0%로 가장 많았으며 기관에서 생리휴가를 인정하지 않는다는 16.9%, 스스로 필요성을 느끼지 못하므로 15.9%, 동료나 상사에게 눈치가 보여서 13.1%, 동료에게 업무적 부담을 주기 싫어서 6.1%, 개인의 생리문제를 알리기 부끄러워서 3.2%, 상사가 사용하지 못하게 해서 2.9% 등으로 나타났다. 이를 종합해 볼 때 여성공무원들이 생리휴가를 사용하지 않는 이유는 기관에서 생리휴가를 인정하지 않거나 관행상, 또는 눈치가 보여 사용하지 않는다는 비율이 약 3/4정도나 되며 여성 스스로 필요성을 느끼지 못하는 경우도 16%정도나 되는 것으로 나타나 생리휴가제도는 사실상 사문화된 제도인 것으로 보인다. 따라서

공무원직에서부터 생리휴가제도를 개선 내지 폐지함으로써 여성에 대한 보호가 오히려 불이익을 초래하는 일이 없도록 조정하는 것이 바람직한 것으로 생각된다.

한편 산전산후휴가제도의 사용여부를 분석하기 위하여 먼저 기혼 응답자의 총자녀수 359명 중에서 공무원 생활을 시작한 후에 출산한 자녀의 수를 구해보면 341명이었는데 이들 자녀의 출산 시 산전산후휴가를 사용한 비율은 92.7%로 나타나 매우 활발히 이용되고 있음을 알 수 있다. 휴가 사용일수를 보면 1/3정도는 1달가량을, 그리고 2/3정도는 2달가량을 사용한 것으로 나타났다. 산전산후휴가를 사용했기 때문에 불이익을 받은 적이 있었는가를 질문한 결과 82.7%는 없다고 하였으나 17.3%(36명)는 불이익을 받은 적이 있다고 하였는데, 불이익의 내용을 살펴보면 업무가 바쁘다고 독촉을 받아 휴가기간을 다 사용하지 못했다는 14명, 출산휴가중 인사이동, 보직배치 되었다가 8명, 휴가로 인해 업무가 밀려 뒤처지게 되었다가 4명, 정신적 부담을 느꼈다가 4명, 출산휴가 후 해외연수에서 제외되었다가 1명으로 나타났다. 법으로 보장된 산전산후 휴가의 사용이 아무런 불이익을 당하지 않고 사용할 수 있는 보완장치가 요구된다 하겠다.

7)공무원직에서의 성차별 해소방안

공무원직에서의 성차별이 완전히 해소되려면 어떠한 방안이 강구되어야 한다고 여성공무원들은 생각하는지를 자유롭게 응답하도록 하여 그 내용을 분류해 보았다. 그 결과 우선적으로 여성자신의 의식전환, 투철한

공무원직에서의 성차별 해소방안

성차별 해소방안	명(%)
여성자신의 의식전환, 투철한 직업의식이 필요함	234 (87.0)
남성공무원의 동료로서의 의식전환이 필요함	68 (25.3)
여성에 대한 사회적 편견이 전환되어야 함	68 (25.3)
승진기회를 평등하게 주고 승진시험이 공정해야 함	34 (12.6)
평등한 업무분담, 직종의 성별 고른 배치가 필요함	31 (11.5)
모성(육아)을 위한 사회제도적 보완책이 필요함	15 (5.6)
모집, 채용부터 평등해야 함(군필남성 특별 폐지)	13 (4.8)
업무 및 직제의 합리화가 이루어져야 함	11 (4.1)
성차별을 제한하는 구체적인 법규제정이 필요함	10 (3.7)
여성에게 적합한 보직을 개발해야 함	7 (2.6)
여성 불이익 해소를 위한 전담기구가 필요함	7 (2.6)
남녀의 생리적 차이로 성평등은 불가능 함	6 (2.2)
교육훈련의 기회를 평등하게 주어야 함	4 (1.5)
여성 비례할당제를 도입해야 함	1 (0.4)
일직 및 숙직 제도를 개선해야 함	1 (0.4)
계	510 (189.6)

*복수 응답임. %는 이 문항의 응답자 269명을 기준으로 산출한 것임.

직업의식이 필요하다는 지적이 가장 많이 나왔으며 그 다음으로는 남성공무원의 동료로서의 의식전환이 필요하다는 것과 여성에 대한 사회의 일반적 편견이 전환되어야 한다는 것이 같은 비율로 지적되어, 여성에 대한 차별을 해소하기 위해서는 그 어떤 제도적인 것보다 여성과 남성 모두가 지금까지 지녀온 편견을 버리고 새로운 시각에서 남녀를 바라보는 의식전환이 요구되는 것으로 나타났다.

그 다음번으로 지적된 방안들은 구체적인 고용관행과 관련된 것들로 승진기회를 평등하게 주고 승진시험이 공정해야 한다. 남녀간의 평등한 업무분담과 남녀의 직종별 고른 배치가 필요하다. 군필남성에 대한 특별제도를 폐지하여 모집, 채용부터 평등해야

한다. 업무 및 직제의 합리화가 이루어져야 한다 등이었다. 또한 성차별을 제한하는 구체적인 법규제정이 필요하다는 의견도 있었다. 이러한 의견들은 현재의 남녀고용평등법이나 공무원 법규 등이 너무 추상적이고 일반적이기 때문에, 그리고 승진이나 배치등이 객관적인 기준보다는 상급자의 주관적인 평가방법에 많이 의존하고 있기 때문에 나온 지적들로 생각된다.

다음으로 여성의 육아문제를 해결하기 위한 보육시설의 확충과 육아휴직제도의 정착이 요구된다는 의견인데 이는 기혼여성이 가정과 직장의 병행을 위해서는 무엇보다 우선되어야 할 것으로 생각된다. 그 외에 여성에게 적합한 보직을 개발해야 한다. 여성의 불이익을 해소할 전담기구가 필요하

다. 상급공무원으로 갈수록 일정한 비율만큼의 여성을 확보하는 여성비례할당제를 도입해야 한다. 일직과 숙직 제도를 개선해야 한다 등 여성을 위한 적극적인 제도의 신설을 요구하는 방안들도 있었다.

2. 남성 인사담당공무원에 대한 면접결과 분석

면접대상 기관은 중앙부처와 지방행정기관이 2대1의 비율이었으며 대부분 인사담당계장을 면담하였다. 인사담당의 일을 맡고 있는 사람들이므로 개인의 의견을 피력하기 보다는 해당기관의 인사원칙과 고용관행에 입각하여 답해 줄것을 요청하였다. 그러나 질문내용에 따라 일부는 응답자 개인의 사건임을 밝히고 응답한 경우

도 있었다.

(1)채용에 관하여

먼저 최근들어 여성공무원의 증가 추세를 보면 대부분 증가하고 있다고 하였으며 특히 통계청, 환경청, 체신부의 지방사무소 및 구청 등 일선행정기관에서는 급격히 증가하고 있다고 한다. 그러나 과학기술처, 법무부, 법제처와 같은 중앙부처에서는 변화가 없다고 하여 각 기관의 특성에 따라 여성공무원이 증가하는 정도가 다를 수 있는데 현재 9급 공개채용시험에서 여성의 합격률이 급증하고 있으므로 주로 9급공무원이 배치되는 일선 지방행정기관에서 여성의 증가가 두드러지는 것으로 보인다.

이와 같이 여성공무원의 진출이 증가하는 이유에 대해 공무원직이 신분이 보장되고 특히 결혼후의 근무가 보장되며 출퇴근시간이 비교적 일정하고 산전산후휴가제 등이 잘 되어 있기 때문이라는 일관된 입장을 보이고 있다. 또한 사회 전반적인 고학력 여성의 취업난으로 인해 평생취업이 보장되는 공무원직을 선호하는데다 채용에서의 성차별이 해소되면서 대졸 수준의 여성이 9급공무원 시험에 많이 응시하기 때문이라고도 하였다. 그리고 남자들이 하위직 공무원을 기피하면서 덜 지원하기 때문에 상대적으로 여성이 증가하게 되는 것으로 설명하는 경우도 있었다.

공개채용시 남성의 군복무에 대한 가산점제와 호봉우대제에 대한 의견은 단 한명만을 제외하고는 모두 당연하다는 의견이었다. 군복무가 3년간의 국가에 대한 무보수 봉사이며 강제적인 의무봉사이기 때문에 5%의 가산

점을 주는 것과 2호봉을 우대해주는 것은 결코 여성에 대한 성차별이 아니며 크게 문제되지 않는다는 입장이었다. 또한 9급의 경우 군대에 안갔던 미필자들(재학생들)이 많이 응시를 하기 때문에 가산점이 실제 별로 혜택이 되지 못한다고 한다. 단 한명만이 가산점제를 성차별이라고 본다고는 하였으나 가산점의 비율인 5%가 과연 여성에게 불이익을 줄만큼 결정적인 비율인가를 검토해보고 하향조정하는 방안을 제시하였다.

(2)업무배치에 관하여

일반적으로 여직원을 배치할 때 남자직원과 달리 특별히 고려하는 면이 있는가에 대해 전반적으로 여성에게는 야근이나 출장근무가 없는 부서에 우선적으로 배치하고 육체적인 완력을 필요로 하지 않는 업무를 주로 맡기게 된다고 하였다. 여성들 스스로도 사무실내에서만 근무하는 것(민원업무 등)을 원하며 단순업무와 같이 사무실 밖에서 하는 일은 원하지도 않고 거칠기 때문에 여성을 배치할 수도 없다고 하였다. 그러나 여성공무원의 수가 증가하면서 업무배치의 문제가 생기기 시작한다고 하는데 특히 우체국과 같은 기관에서는 무거운 우편물을 운송하고 분류하는 작업이 육체적인 힘을 필요로 하는 것이므로 여성을 배치할 경우 작업능력 면에서도 떨어지므로 여성공무원이 급증하고 있는 현실에서 남성을 확보하는 것이 심각한 문제라고 하였다. 일반적으로 여성에게 적합한 업무는 민원, 경리, 회계 등이며 여성의 성격특성상 남성보다 더 꼼꼼하게 잘하는 경우도 많다고 한다. 여성이 증가함에 따라 어쩔 수 없이 남성들의 업무에도 여성을 배치

할 수밖에 없는데 앞으로 큰 문제가 될 것이라는 우려적인 견해도 있었다.

한편 여성은 할 수 없기 때문에 남성에게만 맡기는 업무가 있는가를 질문한 결과 약 절반정도의 사람들이 숙직문제를 지적하였다. 여성들에게 숙직을 맡길 수가 없기 때문에 남성들의 부담이 증가하며 이러한 것이 남자직원들의 불만이 되기도 한다는 것이다. 그러나 서울시청에서는 일선동의 숙직근무를 없애고 전자감호 무인경비체제를 실시하고 있다고 하며 앞으로 숙직문제를 해결하는데 있어서 중요한 모델이 될 것으로 보인다.

이번에는 같은 직급의 남녀직원 사이에 업무능력면에서 차이가 나는가를 질문한 결과 26명중 11명이 능력차이는 남녀간의 차이보다는 개인차이라고 응답하였다. 그러나 여성공무원에 대해서 질문한 것과 똑같이 구체적으로 업무능력을 8가지 측면으로 나누어 남녀의 능력을 비교하도록 한 결과 여성이 남성보다 낫다는 의견보다는 남성이 더 낫다는 의견이 지배적인 것으로 나타났다. 특히 문제발생시의 대처능력과 업무의 추진력 면에서는 남성이 월등하다는 사람이 많았으며 직업의식 면에서는 대부분의 응답자가 남성이 더 낫다고 하였다. 그런데 한 응답자는 '이제껏 여성들에게 어려운 일을 시켜본 적이 없으니 여성들이 능력이 있다라고 판단할 수 없다. 여성들이 중요한 일은 안하려고 하고 또 맡기지 않는 실정이다'라고 하여 사실상 남녀의 능력을 평가할 수 있는 실정이 안되어 있으며 그냥 지니고 있는 인식(편견일 가능성이 많은)에 근거하여 업무를 배치하고 있음을 암시하는 견해라 하겠다.

(3)승진에 관하여

승진에 관한 남성 인사담당공무원의 응답내용은 여성공무원의 응답내용과 상당히 대조적이다. 면접결과 단 2명만이 근무성적평점을 내는데 아무래도 여성이 조금 불리하다고 응답을 하였을 뿐 나머지 사람들은 모두 승진 문제는 경력과 근무성적평점, 그리고 훈련점수에 의해 공정하게 이루어지기 때문에 성차별이 있을 수가 없다고 응답하였다.

현재 「국가공무원 임용령」에 의하면 승진의 근거자료로 5급공무원에 대해서는 근무성적평점 50%, 경력평점 35%, 훈련성적 15%의 비율로, 그리고 6급이하 및 기능직 공무원에 대해서는 근무성적평점 40%, 경력평점 45%, 훈련성적 15%의 비율에 따라 승진후보자 명부를 작성하도록 되어있다(제36조). 그리고 근무성적평점은 근무실적, 직무수행능력, 직무수행태도 및 청렴도를 상대평가하도록 되어있는데 수: 20%, 우: 40%, 양: 30%, 가: 10%로 되어있다(제37조). 경력은 근속년수에 따라 결정되며 훈련점수도 교육훈련여부에 따라 결정되므로 유일하게 주관적 편견이 개입될 수 있는 부문은 근무성적의 평가과정이라 하겠다. 한 인사담당자는 '근무성적평가에서 남자의 점수가 높은 이유는 남자들 업무의 난이도가 높고 업무량이 많은 곳에서 일을 하였기 때문'이라고 타당성을 설명하고 있었다.

9급에서 8급으로의 승진은 남녀간에 차이가 거의 없으나 8급에서 7급, 7급에서 6급으로의 승진은 여성들이 남성보다 조금씩(한 기관에서는 8급에서 7급으로 승진하는데 여성이 남성보다

1년6개월 정도 늦다고 함)늦어진다고 하였다. 그리고 임용시부터 여성들이 단순업무만을 계속 해왔기 때문에 단순히 근속년수가 높은 고참여직원이 라고 무조건 승진시키기에는 업무관리상 문제점이 있다고 하였다. 이러한 문제는 하위직에서의 여성에 대한 업무배치가 한정되기 때문에 초래되는 불가피한 현상으로 보인다.

승진시험을 보는 경우 여성들의 실패율이 남성보다 높으며 여성들 스스로의 포기도 많다고 한다. 물론 여성들은 근속연수가 모자라 승진시험의 대상이 못하는 경우가 현재는 많은 편이지만 앞으로 여성들이 증가함에 따라 승진시험을 보게된다면 달라질 것이다. 특히 89년 이후 증가한 여성공무원들이 앞으로 2-3년 후에는 승진대상에 오를 전망이다 때문에 장기적 안목에서 승진과정에서의 어떠한 조치가 필요할 것으로 생각된다고 하였다. 그리고 한 인사담당자는 기혼여성들이 가정살림을 병행하느라 승진시험준비를 하는데 아무래도 남성보다 불리한 것으로 여겨진다고 하여 이러한 불리한 점을 보완하기 위해서는 단 한번의 승진시험보다 더 객관적이고 공평한 승진대상자 선정방법들이 고안될 필요성이 있다고 하겠다.

(4)교육훈련에 관하여

교육훈련은 남녀 모두에게 동등한 기회를 제공하고 있다는 것이 단 한 명을 제외한 나머지 모든 인사담당자들의 일치된 의견이다. 이는 교육훈련이 승진에 반영될 뿐 아니라 업무수행에 필요하기 때문이며 따라서 여성들도 대개 열심히 참여하고 있다고 한다. 그러나 기혼여성의 경우에는 숙박을 하는 훈련을 피하려고 하며 훈련

(특히 지방 및 해외)이나 휴가일정도 남편의 스케줄에 맞추려고 하기 때문에 어려움이 많다고 한다. 즉 기혼여성의 경우에 훈련을 포기하는 비율이 높다고 한다.

한편 승진과 관련된 것으로 여성들이 민원이나 회계와 같은 단순업무만을 담당하다가 승진을 하려면 중간관리자가 되는 셈인데 업무지식이 전혀 없기 때문에 관서장들이 여성을 기피하는 경우도 있다고 한다. 그래서 이러한 것을 해소하는 방안으로 기관 자체내에서 교육프로그램을 통해 중간관리자를 양성하는 방법도 있다는 제안을 하였다. 실제 서울지방채신청 같은 경우에는 교육훈련과정 중에 "여성관리자과정"이 신설되어 있어서 훈련기회를 통해 관리자 교육을 시키고 있다고 하였다.

(5)여성공무원 증가의 장단점에 관하여

여성공무원의 수가 증가함에 따라 장단점을 질문하였는데 장점은 거의 없다는 것이 전반적인 의견이었다. 모든 인사담당자가 예로점을 주로 지적하였는데 예로점의 내용은 각 부처의 업무특성에 따라 다양했다. 구청이나 환경청과 같이 사무실외에서의 근무가 많은 기관에서는 여성들이 증가함에 따라 남성들의 일손이 부족하게 되고 따라서 남성의 업무량이 증가하는 것이 문제인 것으로 지적되었으며 통계청과 같이 주로 여성적인 업무가 주를 이루는 곳에서는 여성이 증가하는 것이 별문제가 되지는 않으나 숙직문제가 매우 심각해질 것으로 전망하고 있었다. 사실 숙직문제는 거의 모든 응답자가 지적한 문제로 현재 한달에 한번정도 하던 숙직을 여성이 많아지

면 남성들이 더 자주 해야 하기 때문에 숙직문제가 다른 방법으로 해결되지 않는 한 심각해질 것이라 하였다. 또한 기혼여성이 증가하게 되면 출산휴가 기간의 공백기가 많아지게 되고 그렇게 되면 다른 직원의 업무량이 증가할 뿐만 아니라 업무진행에도 단절이 오게 되므로 출산휴가를 대비한 인원보충이 이루어져야 한다는 의견이 많이 있었다.

여직원증가에 따른 예로점을 해결할 수 있는 방안으로는 여성 스스로의 투철한 직업의식이 요청된다는 지적이 가장 많았다. 여성으로서 보호받고 특별대우 받기를 원하기 보다는 남성과 마찬가지로 공무원으로서의 책임감을 갖고 자기능력을 개발하고 발휘하려는 적극적 노력이 요청된다는 의견이다. 그리고 제도적으로 여성의 출산휴가에 대비한 인원보충 문제가 해결되어야 여성의 증가에 따르는 예로점을 최소화 할 수 있으며 숙직제도의 개선을 통해 남성에게 피해가 가는 일이 없도록 해야 할 것으로 나타났다. 또한 여성에게 적합한 보직, 즉 여성들이 진출할 수 있는 일을 많이 개발하여 여성의 특성을 살릴 수 있는 방안도 모색되어야 한다는 의견이다. 그리고 이와 더불어 사회적 인식, 즉 여성과 여성의 취업에 대한 사회적 편견들이 불식되고 동료로서의 의식전환이 요구된다는 지적도 있었다.

3.공무원의 남녀차별 고용규정 비교분석

공무원의 근로조건에 대하여는 노동관계법의 특별법적인 성격을 갖는 <국가공무원법>등 공무원 관계법령에서 포괄적으로 규정하고 있으므로

<남녀고용평등법>을 직접 적용되지 않는다고 한다. 즉 공무원의 복무 및 신분보장에 관한 사항은 법이 직접 규정하고 있고 임금, 휴가 등 기타 근로조건을 각종 시행령(예를 들어 공무원임용령, 공무원수당규정, 국회고용직공무원규정 등)에 위임하고 있다. 따라서 본 연구에서는 입법, 사법, 행정공무원에 대한 각종 시행령을 비교 분석하였는데 그 결과 가족수당과 정년에 관한 규정에 있어서 성차별적인 조항이 발견되어 이러한 법규정상의 성차별적 요소를 지적하고자 한다.

(1)성차별적 임금 및 복지관련 규정

공무원의 기본임금에 대한 규정은 남녀 차이가 없도록 되어 있으나 가족수당을 지급함에 있어서는 남녀를 구분하여 여성공무원을 차별하고 있다. 즉 가족수당을 지급함에 있어 산출근거가 되는 '부양가족'의 개념을 남자와 여자로 구분하여 남자공무원의 경우에는 자기쪽 직계존속(60세이상 모두 포함), 형제자매(18세미만중 부모가 사망하거나 불구폐질자인 경우에만)와 배우자쪽 직계존속(18세이상)의 처남이 없거나 불구폐질인 경우에만) 및 직계비속(18세미만 모두 포함)이 해당된다. 그러나 여자공무원의 경우 미혼일 때에는 자기쪽 직계존속과 형제자매가 남성공무원과 같은 조건이 부과되지만 기혼일 때에는 불구폐질이 아닌 18세이상의 남자형제가 있으면 직계존속이 제외되며 형제자매는 모두 제외되어 있다. 그리고 배우자쪽의 직계존속은 배우자가 살아있고 불구폐질이 아닌 경우에는 부양가족에서 제외되며 직계비속도 미혼하지 않은 경우에는 부양가족에서 제외되는 것으로

되어 있다.

한편 부모를 모시고 사는 경우에는 남성공무원에 한하여 부양수당을 월 2만원씩 지급하고 있으나 여성공무원이 시부모나 친정부모를 모시고 사는 경우에는 해당이 되지 않는다. 이러한 수당에 관한 성차별적 규정들은 행정, 입법, 사법부 모두에 공통적인 것으로 밝혀졌으며, 따라서 노동부는 남성과 여성을 구분하는 방식을 지양하고 실재부양의무자(공동부양의 경우에는 성별에 관계없이 1인에게만 지급)와 같은 합리적이고 객관적인 기준에 따라야 한다고 개선방향을 제시하였다.

(2)성차별적 정년 관련규정

공무원의 정년에 관련된 규정을 보면 행정부와 사법부에서는 남녀의 정년을 따로 구분하지 않고 직종에 따라서만 기능직은 58세, 고용직은 43세로 정하고 있으므로 성차별적인 요소가 없는 것으로 밝혀졌다. 그러나 입법부에서는 기능직과 고용직의 정년에 있어서 성차별적 요소가 아직도 잔존하고 있는 것으로 나타났는데 그 내용을 보면 기능직공무원의 정년을 58세로 규정하고 있으면서 여성전용직종의 성격을 가지며 현재 근무자 전원이 여성인 타자직렬과 교환직렬에 대해서만 합리적인 이유도 없이 정년을 43세로 규정하고 있으며, 고용직공무원의 정년은 43세이나 여성전용직종인 사무보조원과 후생보조원의 정년은 각각 24세와 26세로 규정함으로써 아직도 '여성조기정년제'가 남아 있는 것으로 밝혀졌다. 따라서 노동부에서는 이들 직종의 정년을 모두 여성전용직종에 관계없이 기능직은 58세, 고용직은 43세로 통일할 것을 개선방향으로 제시하였다.

N공무원직에서의 성차별 해소방안

이상에서 살펴본 연구결과들을 모두 종합해볼때 공무원 채용상의 성차별이 해소되었다고는 하지만 아직도 남성의 군복무에 대한 가산점제와 호봉우대제가 남아 있을 뿐만 아니라 가족수당과 정년에 있어서도 명백한 성차별적 규정들이 잔존해 있으며, 배치에서 승진, 교육훈련에 이르기까지 묵시적인 성차별이 이루어지고 있음이 밝혀졌다. 이에 마지막으로 이러한 성차별들을 해소할 수 있는 구체적인 방안은 무엇인가를 조사결과에 근거하여 제시해 보고자 한다.

(1)여성 자신 및 남성 상사와 동료들의 여성에 대한 인식전환

여성공무원 자신들이나 남성 인사담당공무원들의 일관된 주장은 성차별을 해소하기 위해서는 우선적으로 여성에 대한 그릇된 고정관념, 즉 편견이 없어져야 한다는 것이다. 이러한 그릇된 고정관념은 남성들만의 문제가 아니라 먼저 여성들 스스로 깨어 버려야 한다고 생각된다. 여성으로서 보호받으려는 생각, 여성이니까 라는 식으로 책임을 회피하려는 생각, 여성이니까 이런 일은 못한다는 생각, 여성이니까 좀 봐달라는 생각들을 여성자신이 과감히 떨쳐버리고 부철한 직업의식을 갖고 자기개발에 꾸준히 힘써야 할 것이다. 또한 남성들도 여성에 대해 편견으로 대하지 말고 동료로서, 함께 경쟁하고 협동해야 하는 동반자로서의 새로운 인식이 요구된다 하겠다. 이러한 의식전환을 위해서는 구체적인 방법으로 교육프로그램을 활용할 수 있을 것이다. 남녀평등에 관한 새로운 의식교육을 강화하는 방안으로 여성의

능력개발 및 활용의 사례답이라든지, 관리자로서의 여성, 남성의 역할등을 소개하면서 교육하는 방법은 현실적으로 의식전환에 크게 기여할 것으로 기대된다.

(2)법제도상의 성차별적 조항 개선

현재 공무원의 근로조건에 관한 법령들은 상당히 남녀평등적이라고 할 수 있으나 앞에서 살펴본 바와 같이 가족수당에 관한 조항이나 입법부에서의 정년에 관한 조항들은 아직도 성차별적인 상태이다. 따라서 우선적으로 이러한 법령들이 시정되어야 할 것이다. 한편 공무원 관련 법규들에는 '남녀고용평등법'에 명시된 기혼 여성의 자녀양육 문제를 위한 육아휴직제나 직장탁아소에 관한 규정이 전혀 명시되어 있지 않다. 따라서 공무원 법령들에도 이러한 자녀보육문제에 관한 규정들이 타의 모범을 보이기 위해서라도 반드시 첨가되어야 할 것이다.

(3)업무배치에 있어서의 평등화

남성 인사담당자들의 기본적인 입장을 보면 민원, 회계, 경리와 같은 업무는 여성들에게 적합하다. 이러한 업무들이 제한되어 있기 때문에 여성공무원의 수가 증가할수록 업무배치의 문제가 심각할 것으로 전망하고 있었다. 여성들이 사무실 이외에서의 현장근무를 하거나 야간근무를 하는대는 무리가 따르겠으나 사무실 내에서의 업무를 중에서도 아직도 많은 분야는 남성만의 고유영역으로 제한되어 있다고 할 수 있다. 예를 들어 인사관련 업무, 기획관련 업무등에서 여성이 제외되어야 할 이유는 하나도 없을 것이다. 그런데도 그러한 업무는 여성들

이 할 수 없을 것이라는 편견에서 여성들을 제외시키는 경우가 많다고 하겠다. 앞으로는 여성들이 능력을 발휘할 수 있는 영역을 좀 더 많이 개방하여 여성들에게 능력발휘의 기회를 제공해주도록 해야 할 것이다. 이의 구체적인 방법으로는 남녀직원을 순환근무시키는 방법이 가능할 것이다. 일정기간동안의 순환근무를 통해 자신의 적성에 알맞고 능력을 발휘할 수 있는 업무를 찾아나가도록 한다면 직원의 능력을 더욱 활용할 수 있을 것으로 생각된다. 배치의 문제는 단순히 배치에서만 국한되는 것이 아니라 승진과 직결되는 것이므로 적체적소에 인력을 활용하는 방안은 매우 중요한 것이다.

(4)남녀의 역할분화를 강화하는 업무의 최소화(숙직문제)

여성에게는 시킬 수가 없어 남성의 고유영역이 된 역할로 인사담당자들은 숙직을 지적하고 있었는데 사실상 이는 남성에게 의존하지 않고 최소화시킬 수 있는 문제라 할 수 있다. 여성공무원의 수가 증가함에 따라 가장 큰 예로점으로 지적된 것도 남성들에게 숙직의 부담이 커진다는 점이었다. 그러나 이러한 숙직문제는 선진 외국에서는 최첨단시설(무인경호시스템 등)로 대체하거나 전문용역업체에 의뢰하지 직원들에게 부담을 지우는 경우는 드문 실정이다. 이미 우리나라의 시청에서도 무인경호체제를 갖추으로써 남성들의 숙직부담을 줄였다고 한다. 숙직문제가 남성들만의 문제인 것 같으나 이는 여성채용을 기피하는 요인으로 크게 작용하고 있음을 볼 때 합리적이고 과학적인 숙직방법의 모색은 매우 중요하다고 하겠다.

(5)승진과정에서 근무성적 평가

제도의 합리화

조사 결과 여성공무원의 응답내용과 남성 인사담당자의 응답내용이 가장 많이 상치되는 부분이 바로 승진이다. 여성들은 승진과정이 성차별적이라고 생각하는 반면에 남성들은 객관적인 평가제도에 의존하기 때문에 공정하다는 반응을 보였다. 그러나 앞에서도 언급한 바와 같이 경력이나 훈련점수는 객관적으로 평가될 수 있으나 근무성적평정은 대부분의 남성 상사의 주관적인 판단에 의존하지 않을 수 없으며 특히 상대평가제를 택하고 있기 때문에 여성에 대한 편견이 작용할 여지는 상당히 많다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 근무성적평가제도를 공정성 있게 하기 위해서는 직무평가 표준화가 이루어져야 할 것이며 상대평가제 보다는 절대평가제가 더 적절할 것으로 보인다. 직무평가 표준화가 이루어 지면 동일노동 동일임금의 기본 자료로도 활용될 수 있을 것이다.

(6) 산전산후휴가제도 사용으로 인원부족의 확보

여성공무원의 수가 증가함에 따라 산전산후휴가제를 이용하는 비율도 늘어날 것으로 전망되는데 여성의 출산휴가로 인한 업무공백이 여성을 기피하게 하는 요인으로 작용하며 여성 자신에게도 동료들에게 부담감을 느끼게 하는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 남성의 군복무가 국가에 대한 봉사이기 때문에 채용에서 5%의 가산점을 인정한다면 여성의 출산은 국가의 성원을 재생산한다는 더욱 커다란 봉사이기 때문에 출산휴가는 당연한 것이라 하겠다. 그런데도 여성공무원들을 마치 남성들이 특혜를 베풀어주는 것 같은 인상을 받게되며 휴

가도 제대로 다 사용하지 못하는 경우가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 문제를 시정하기 위해서는 여성의 출산휴가 사용에 대비하여 항상 여분의 인력을 확보하도록 하는 방안이 적절히 요청된다 하겠다. 또한 앞에서 지적한 순환근무제가 도입된다면 여성의 공백이 업무의 마비를 가져오는 사태는 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

(7) 여성전담기구의 설치

현재 공무원들은 노동조합을 설치할 수 없게 되어 있기 때문에 여성이 불이익을 당해도 이를 그냥 참고 지내는 경우가 대부분인 것으로 밝혀져 여성이 불이익을 당할때 조직적으로 대처할 수 있고 여성의 이익을 대변할 수 있는 전담기구의 설치가 강력히 요청된다 하겠다. 이러한 여성 전담기구는 현재 여성에 관한 업무를 총괄하고 있는 정부 제2장관실에 두는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

(8) 교육훈련 프로그램의 수정 보완

현재의 교육훈련 프로그램은 고등직이나 기능직의 경우 업무수행이나 승진에 거의 효과가 없는 것으로 밝혀져 교육훈련 프로그램 내용의 수정 보완 작업이 절실히 요청된다 하겠다. 우선적으로는 남녀의 의식전환을 위한 의식강화 프로그램으로부터 새로운 지식과 새로운 기술들을 습득할 수 있는 진정한 교육의 장으로 프로그램의 내용이 수정되어 활성화되어야 할 것이다. 그리고 상위직급으로의 승진을 위해서는 교육훈련 프로그램속에 관리자로서의 역할과 기능 등을 알려주는 프로그램을 삽입하는 것도 바람직할 것이다.

(9) 보육시설의 시범적 운영

기혼여성의 가장 커다란 문제는 역시 자녀양육문제이다. 그러나 공무원 관련법령에도 직장탁아소에 관한 규정은 되어 있지 않다. 시범적으로 종합청사에 직장탁아소를 설치하여 여성공무원 뿐만 아니라 남성공무원도 활용할 수 있도록 하면 일반사기업체의 좋은 본보기가 될 것으로 생각된다.

▶ 여성학 지상강좌



가부장제적 사회에서 여성이 되는 의미 (II)

-동화, 포르노그래피를 통해서 본 여성의 결혼과 성-

추애주 (인세대 여성학강사)

광고에서 표현되는 여성의 이미지, 역할, 가치, 지위에 대한 여성학적 해석에 이어서 이번에는 가부장제적 문화의 기본적인 모든 정보를 전달하고 있는 동화와 포르노그래피를 살펴 보겠다. 우리는 누구나 어린시절에 읽었던 동화나 그 시절 어른들이 들려 주었던 이야기들을 깊은 감명과 함께 오래 기억하고 있다. 깊은 감동과 함께 우리의 마음을 오래 차지하고 있는 이야기속에는 우리가 누구인지, 어떤 행동을 해야 하는지, 어떤 느낌과 생각을 해야 하는지에 대한 모든 정보가 다 들어 있다. 이런 이야기들이 결국은 우리들의 미래를 설정해주는 셈이다. 여기서는 편의상 보편적으로 그 내용이 잘 알려진 동화 몇편을 예를 들어 보겠다. 신데렐라, 백설공주, 콩쥐팥쥐, 잠자는 공주 등이다. 여기에 등장하는

여성들은 선의 화신, 인생에 성공한 여성, 행복을 쟁취한 여성등의 전형으로서 어린이들을 사회화시킬 수 있는 강력한 힘을 가진 역할 모델들이다. 그들의 공통점은 첫째는, 젊음과 미모이다. 두번째는 그들의 성품이 착하고 순진하다. 세번째는 주인공이 계모나 마녀에 의해서 학대와 억압을 받는다. 네번째는 높은 지위, 부, 명예, 권력을 가진 훌륭한 남성에게 의해서 구원받는다. 다섯번째는 어린시절 잠만 잤기 때문에 생활이 전혀 없는 잠자는 공주만 제외하고는 여성 주인공들이 가사노동과 깊은 관련이 있다. 여섯번째는 주인공들이 경험하는 모든 고통과 좌절등의 문제는 결혼과 더불어 사라지고, 결혼만이 행복을 보장해준다는 강한 메시지를 전해 주고 있다. 우리는 이번 공통점들을 통해서 가부장제적

의도, 기대, 소망이 담긴 가부장제 이데올로기를 발견해낼 수가 있다.

위에 열거한 공통점을 문제로 부각시키기 위해서 좀 더 자세히 설명해 보겠다.

첫째, 주인공들의 수려한 용모는 여성은 누구나 기본적으로 아름답고 젊어야 한다는 것을 하나의 당위성을 가진 보편적인 인식으로 만들어 놓았다. 따라서 여성의 미모는 여성의 가치에 절대적이 되는 셈이다. 여성은 쳐다보기에 아름다운 존재여야 한다는 것은 여성의 타자성과 연결된다. 여성의 주체성은 존재하지 않고 단지 객체로서의 여성의 위치가 주어져 있음을 의미한다.

두번째 여성의 성품에 대한 규정이나 표현은 선과 착함이다. 여기서 표현되어진 선함이나 착함이란 말은 정

의나 도덕에 대한 적극적인 수용과 이의 실천을 의미하는 것이 아니다. 욕심이 없고 스스로 남을 해치지 않으며 타인의 어떠한 악의에 찬 공격에도 저항하지 않는 수동적인 태도를 말한다. 인간이 수동적이 되어 타인의 부당한 학대를 참아낸다면 그 인간은 단지 의미가 없는 희생자일 뿐이다. 그럼에도 불구하고 이야기 속의 여주인공들은 어떤 종류의 억압이나 학대도 받아들이고 참아낸다. 이야기는 여성들이 바로 그렇게 하기 때문에 평가받고 보상받았다고 강조하고 있다. 콩쥐, 신데렐라, 백설공주, 잠자는 공주 모두 타인의 억압과 학대를 아무런 불평이나 불만없이 받아들이고 또 아무런 생각없이 참아내는 모습을 성실히 보여준다. 여기에 바로 가부장제적 폭력이나 횡포가 정당화될 수 있는 여지가 있다.

세번째, 가부장제적 사회에서 여성과 여성의 관계에 대한 설정의 문제이다. 여성의 참기 어려운 고통과 좌절은 남성과의 관계에서는 전혀 나타나지 않는다. 여성과의 관계에서 침묵하게 발생하고 있다. 여성의 적은 여성이며 여성을 학대하고 억압하는 것은 바로 여성이므로 여성은 여성을 항상 멀리하고 여성을 신뢰해서는 안

된다. 여성이 인간사에서 겪는 온갖 어려움은 타인 여성이 그 원인이며 여성 때문에 여성은 불행해질 수밖에 없다는 것이다. 화장품 광고에, "내가 너무 아름답다고 미워하지 마세요"라는 것이 있는데 이것도 여성끼리는 서로 갈등하고 질투하며, 적대감이 있다는 것이 전제되어 있다. 식민지 정책의 기본적인 원칙은 피지배자들을 분열시켜서 지배하는 것이다. 남성중심문화에서 피지배자로서의 여성의 위치도 이런 식민지 통치의 원칙이 적용되는 범주안에 있다. 남자가 관련되는 여성들의 관계는 구조적으로 갈등관계에 있다. 이것은 개인의 품성문제가 아니라 갈등할 수밖에 없는 구조 속에 있기 때문이다. 시어머니, 며느리, 시누이, 올케, 정실부인, 첩, 계모, 전처의 딸, 등의 관계에서 예외가 전혀 없는 것은 아니지만 이들이 대부분 갈등하는 것은 여성의 사회적 위치에 의한 구조적인 문제이지 여성의 고유한 심리적 특성이라고 단언하기는 어렵다. 가부장제적 문화에서는 여성은 여성에게 있어서 공포의 대상이다. 어란시절부터 여성끼리는 서로 증오하고 질투하며 적대의 관계라는 것을 본 여성들은 여성끼리의 결속이나 여성들의 문제는 여성끼리 공유하고 함께 해결해야 한다는 생각보다는 가능한 서로 멀리 하는 것이 바람직하다고 인식하게 된다. 따라서 여성들은 분리될 수밖에 없다. 이것이 가부장적 문화가 제시하는 여성의 대 여성관이다.

네번째, 동화에서 묘사되어지는 남성들이다. 남성들은 지위, 부, 권력을 가지고 먼 나라, 이웃나라를 여행하면서 그들이 맡고있는 임무를 수행한다. 통치자, 지배자로서의 그들의 모습은

훌륭하고 당당하다. 그리고 언제, 어디서나 여성에게는 친절하고 관대하며 도덕적이다. 그들은 여성을 고통과 좌절로부터 구원해줄 수 있는 의지와 능력을 가지고 있다. 또 실천한다. 여성에게 있어서 남성들은 영원한 구원자이며 보호자들이다. 여성은 여성들을 악의의 대상으로 보고있는 반면에 남성은 여성을 찬미의 대상, 구원의 대상으로 보고 있다. 다음, 동화에서 인식되는 아버지 남성은 어떠한가? 우리에게 느껴지는 동화속의 아버지들은 그야말로 선하고, 자비롭고, 따뜻한 인물들이다. 아무도 아버지의 자녀에 대한 무책임이나, 무관심을 비난할 수 없는 분위기를 가지고 있다. 그러나 곰곰이 생각해 보면 아버지들은 전처의 자식들과는 아무런 정서적 유대감도 없을 뿐더러 아이들이 다른 사람으로부터 어떠한 대우를 받는지, 죽었는지, 살았는지, 집에 있는지, 없는지도 전혀 모르고 있다. 그들은 대단히 부도덕하고, 무책임 함에도 불구하고 가부장제의 가부장들은 도덕을 초월해서 존경만 받을 뿐이다. 여성들의 머리속에 정리되어지는 여성관, 남성관은 다음과 같다.

여성-여성을 억압하고 학대하는 존재이며, 여성에게 있어서는 경계의 대상이다.

남성-여성을 사랑하고 감싸주며 아껴주는 존재이며, 여성에게 있어서는 존경과 사모의 대상이다.

현실속에서 여성들이 만나는 남성들이 이런 유형에서 벗어나면, 여성들은 곧잘 자신의 팔자나 운명으로 돌린다. 내가 팔자가 나빠서, 운이 나빠서 그런 남자를 못 만났 것뿐이라고 생각한다. 이 세상 어딘가에는 이상적인

남자들이 있고 또 나를 제외한 대부분의 여성들은 이런 남자를 만난다고 생각하고 있다.

다섯번째, 여성이 하는 유일한 일은 가사노동으로만 그리고 있다. 바람직한 여성은 신분의 높고 낮음을 막론하고 가사노동을 천직으로 알고 이 일에 익숙하며 성실하게 잘 해내는 여성임을 분명히 하고 있다. 여기에서는 여성이 가사노동 이외의 일을 하는 것은 상상할 수도 없다. 여성이 역경 속에서도 자신의 인간적인 잠재력, 능력을 개발한다든지 또는 나아가서 역사와 문명에 관계되는 그 무엇을 추구하는 모습은 찾아볼 수가 없다. 그것은 가부장제 문화가 여성에게 요구하는 바가 아니기 때문이다.

여섯번째는 결혼문제이다. 대부분의 동화나, 이야기나, 소설의 행복한 결말은 결혼하는 것이다. 특히 여기서는 억압과 고통 뒤에 오는 최고의 보상은 결혼밖에 없다는 것을 여러 방법으로 강조하고 있다. 왕자와의 키스라든지, 왕자가 죽음과 고통에서 여성을 구해주는 장면은 로맨틱 페러다임안에 결혼이 있다고 생각하게 만든다. 즉, 결혼이 여성의 어려움과 갈등을 해결해주고 여성을 성취시켜 주고 행복하게 해주는 것임을 보여주고 있다. 결혼만 하면 그 곳은 아무런 걱정이 없는 로맨스, 사랑, 정열, 안전, 정서적 물질적 충족감이 있는 절대적인 곳인 것처럼 여성들이 상상하게 만들고 기대하게 한다. 그러나 여성의 삶의 조건-정치적, 경제적, 사회적 자원의 접근이 어려운 상황은 결혼의 실체와 환상과는 상관없이 결혼밖에 대안이 없다. 여성은 결혼이 어떠하거나 결혼하게 되어 있다. 이것은 Hobson의 선택-



이야기 속의 여주인공들은 어떤 종류의 억압이나 학대도 받아들이고 참아낸다. 이야기는 여성들이 바로 그렇게 하기 때문에 평가받고 보상받았다고 강조하고 있다. 콩쥐, 신데렐라, 백설공주, 잠자는 공주 모두 타인의 억압과 학대를 아무런 불평이나 불만없이 받아들이고 또 아무런 생각없이 참아내는 모습을 성실히 보여준다. 여기에 바로 가부장제적 폭력이나 횡포가 정당화될 수 있는 여지가 있다.

That or none 의 강제논리와 같다. 결혼, 아니면 그외에는 아무런 인생의 대안이 없는 여성에게는, 결혼은 그들이 추구해야 하는 인생의 최고의 가치이며 행복일 수밖에 없게 되어 있다. 가부장제적 문화는 여성에게 결혼할 수밖에 없는 조건을 만들고, 거기에서 결혼의 신비한 환상까지도 조작하고 있는 셈이다. 이러한 결혼은 인류역사에 남아 있는 유일한 노예제도라고 John S. Mill은 비난하였다. 그에 의하면, 남성들은 점차 인류사회의 진보에 의해서 노예상태에서 해방이 되었으나 유독 여성만이 의존이라는 온화한 형태로 보이는 결혼제도에 갇혀 있다는 것이다. 가부장제적 결혼제도는 모든 재능을 타고난 여성을 한 남자의 지배에 맡겨 놓는 것이며 이것은 인류의 야만적인 측면이며 힘에 근거한 사회제도중 지금까지 유일하게 존속되고 있다고 Mill은 주장하고 있다. 이에 덧붙여서 그는 가부장제적 결혼은 인류에 존재하는 가장 이기적인 경향이며, 남성이 자기승배, 부당한 자기편애라고 하였다. Janifer Lynoh 감독의 "Boxing Helena"라는 영화는 가부장제적 사회에서 여성에 대한 제한과 강요가 어떻게 행해지고 있는가를 상징적으로 보여주고 있다. 얼마 전에 미국에서 이 영화는 여성에 대한 폭력을 조장한다고 하여 여성해방론자들이 데모를 했지만 실제로 가부장제적 결혼 그 자체는 Levi-Strauss의 연구에도 나타난 것처럼 남성에 의한 여성의 교환으로 여성에 대한 폭력이라고 할 수 있다.

동화는 가부장제의 이데올로기를 구현하는 가장 기본적인 수준이다. 그러므로 여기에서 우리는 성차별주의



존재론의 대원칙을 찾아낼 수가 있다. Andrea Dworkin은 동화에 나타나는 착한 여성은 죽은 여성이거나 또는 죽음과 유사한 상태에서 완벽하게 복종하고 있는 여성이며, 또한 그들은 착한 여성이 되기 위해 수동적이 되려고 노력하므로 스스로 움직일 수 없는 여성이라고 하였다. 백설공주, 신데렐라의 생모는 착한 여성으로 묘사된다. 그러나 그들은 이 세상에 없는 죽은 여성이다. 살아 있는 여성으로서 착한 여성은 동화의 주인공들이다. 이들은 거의 죽음에 가까운 복종을 하고 있다. 동화가 주장하는 착한 여성은 희생자 여성이며, 처벌받는 여성이며, 죽은 여성이다. 동화의 남성들은 여성들의 잠자는 모습, 거의 죽어있는 모습에 반한다. 가부장제적 문화가 말해주는 여성의 행복이란 잠드는 것, 희생적, 복종적, 의존적인 여성의 것이다. 그것은 바로 여성자신이 자신을 포기한 그 순간에 생기는 것이며 더이상 자신의 삶은 이 세상에 존재하는 것이 아라고 생각할때 가능한 것이다.

포르노그래피도 동화가 같이 우리 사회의 문화적 진실이 담겨 있다. 여성이 누구이며, 여성이 어떤 위치에 있는지를 보여주며, 더 나아가 여성의 성적인 정체감까지도 결정해주고 있다. Andrea Dworkin은 포르노그래피는 가부장제적 사회에서 여성에게 행해지고 있는 억압의 정도를 자세히 볼 수 있는 상세한 지도라고 하였다. 그녀가 말하는 이유는 다음과 같다. 포르노그래피에서 보여지는 여성에 대한 강제는 그것이 여성의 의사나 여성의 입장에 반대되는 것으로서 여성의 현실과 유사하기 때문에 객관적이고 현실적이다. 포르노그래피에서 묘사되어



지는 여성의 격하는 여성이 현실에서 그렇기 때문에 객관적이고 현실적이다. 포르노그래피에서 여성이 성적인 도구처럼 사용되어지는 것은 실제로 여성은 이용되어지는 존재이기 때문에 객관적이고 현실적이다.

포르노그래피의 어원은 그리스어로 *porne*와 *graphein*이며 그 뜻은 "매매춘여성에 대한 기술"이다. *porne*는 일반적으로 매매춘여성이란 뜻이지만 가장 비천하고 낮은 계급의 여성으로서 명백하게 성적인 노예를 의미한다. 포르노그래피의 정의는 아직 일관성 있는 설명은 없지만 일반적인 해석은 시각적, 청각적, 또는 인쇄된 것으로서 성적행위, 성기관을 노출시켜서 보는 사람을 흥분시키기 위한 목적으로 묘사된 것이거나, 이런 기능을 하는 것이다. 그 범위는 흔히 볼 수 있는 성적인 메시지가 담겨있는 광고에서부터 노골적인 성적행위의 묘사와 성적인 것과 연결된 폭력과 살인, 고문을 포함한다. 포르노그래피는 여성운동이 개입하기 이전에도 찬, 반의 논쟁이 있었다. 찬성론자들은 성을 은폐한다는

것은 도덕주의자들의 위선이며 이런 은폐를 폭로하는 것은 기존의 권위주의자에 대한 도전이라고 주장하였다. 여성운동가들의 포르노그래피 반대운동도 이들은 도덕주의자들의 편, 불감증에 걸린 여성, 진보를 방해하는 세력이라고 비난하면서 여성과 관련된 부정적인 내용이나, 그 영향력에 대해서는 무시하였다.

포르노그래피의 내용은 3가지로 구분된다. 첫째는 폭력적인 내용으로서 공격성, 잔인성이 바탕이 되어 강간, 구타, 성폭행, 성추행, 강도질, 살해등의 형태를 취하고 있다. 이들은 성적인 자극과 흥분을 위해서 남, 여간의 불평등한 관계를 설정하고 있다.

두번째는 여성을 격하, 저열화, 비인간화시키는 내용으로서, 여성을 대상화하거나, 여성의 명예를 훼손시키며, 여성의 몸을 더럽히는 것을 묘사하고 있다. Andrea Dworkin은 포르노그래피가 성적인 표현, 또는 성을 묘사하는 것이라고 알려져 있는 사실은 바로 여성의 성은 낮고 비천하며 매매춘 여성과 같은 것이라고 받아들이

게 하여 여성을 저열화시킨다고 하였다.

세번째는 상호동의에 의한 쾌락적인 *erotica*의 내용이다. 이들의 관계는 상호존중과 애정, 동등한 권력을 소유한 남녀의 자발적인 바람직한 관계인 것처럼 보인다. 그럼에도 불구하고 포르노그래피의 주제는 여성을 격하, 비인간화, 저열화시키는 것이며 어떤 여성도 남성의 성적인 의도에 유용한 존재가 되기를 열망하는 성적인 노리개감으로 표현되어지는 것이다. Dworkin은 포르노그래피를 통해서 표현되어지는 남녀의 성적 관계에서 여성의 위치를 다음과 같이 분석하고있다. 남성의 조직안에서는 여성은 성이고, 성은 창녀이다. 창녀는 모든 남성에게 속한다. 여성을 사는 것은 포르노그래피를 사는 것이고 여성을 소유하는 것은 포르노그래피를 소유하는 것이다. 여성을 보는 것은 포르노그래피를 보는 것이고 성적으로 여성을 보는 것은 성적으로 매매춘 여성을 보는 것이다. 여성을 이용하는 것은 포르노그래피를 이용하는 것이다. 여성을 원하는 것은 포르노그래피를 원하는 것이고, 여성이 되는 것은 포르노그래피가 되는 것이다.

다음은 포르노그래피의 효과에 관한 연구를 살펴 보겠다. 여성 해방론자들이 포르노그래피를 반대하는 이유는 바로 포르노그래피가 여성에 대한 성적 적대감을 허용하고 권장하기 때문이다. 이것은 바로 "포르노그래피는 이혼이고, 강간은 실천이다."라는 말로 요약될 수 있다.

Heilbrun & Self의 연구는 반쯤 벗은 상태에서 밧줄로 묶여있는 여성의 사진을 본 남자대학생들의 80%가 공통

받고 있는 여성이 좀더 *erotic*한것으로 생각한다고 밝혔다. 결론은 폭력적 포르노그래피를 보여주는 것은 성적으로 억압적, 공격적 행동을 받아 들이게 만들며 여성은 강간을 원한다는 신화에 대한 믿음과 여성에 대한 적대감을 강화시킨다는 것이다.

Check는 포르노그래피 비디오와 영화를 한달에 한번 보는 사람은 강간 신화와 여성에 대한 폭력을 수용할 뿐만 아니라 여성을 강간하고 여성에게 성행위를 강요하는 것을 쉽게 생각한다는 연구 결과를 보고하였다. 덧붙여서 많은 연구가 포르노그래피의 내용이 어떠한지간에 그것의 효과는 위의 것과 유사하다고 밝혔다.

또 한 연구는 5시간동안 포르노그래피를 본 남성들이 영화를 보기 이전보다 강간을 훨씬 덜 공격적이라고 생각하고 강간희생자들에게 덜 동정적이며 여성운동에 대해서 냉담해졌다는 결과를 보고하였다.

포르노그래피가 밀접한 남녀관계에 미치는 영향으로는 상관관계에 대한 비현실적인 기대를 하게 만든다는 것이다. Zlman & Bryant는 포르노그래피가 쾌락보다는 정복과 행위를 강조함으로써 남성은 상대방에 대한 배려없이도 쾌락을 얻을 수 있다고 생각하게 되며 남성의 지배와 여성이 노예적 속성을 당연하게 받아 들인다고 한다. 그리고 여성은 남성으로부터 어떤 자극에도 깊이 반응하는 것으로 묘사되어진 것이 만일 여성이 그런 방식으로 반응하지 않으면 남성은 속았다는 느낌을 가지거나 서로의 정상성에 의심을 하게 된다는 것이다.

이에 관련된 또 다른 연구는 남성들이 포르노그래피를 본후에 자신들의

성적 파트너의 육체나 행위에 대한 불만이 많았다고 한다. 결국은 포르노그래피에서 파생된 성적 기대감이 남녀관계에 갈등을 일으키거나 여성에 대한 성적 적대감만 증가시킨다.

이상에서 살펴본 것처럼 포르노그래피의 내용과 그 효과는 여성과 남성과의 관계, 여성에게 치명적이다. 지배, 복종에서 쾌락을 만드는 가부장제 이데올로기가 여성을 성적 노예, 성적 희생자로서의 성적 정체감을 심어주고 있다. 우리사회에 만연하고 있는 여성에 대한 성폭력은 우리의 문화 환경에서 나온 것임을 알 수가 있다. 성폭력에 관해서는 다음 기회에 이야기 하겠다. 단지 여기서 이야기하고 싶은 것은 폭력적이고 비인간적인 여성의 삶을 규정하는 우리문화에 대한 문제의식과 이에 대한 깊은 반성과 더불어 이를 변화시켜야 한다는 의지가 결실하다는 것이다.

유고내전에서 여성의 범죄

이영님 (연합통신 외신국 기자)

유엔인권위원회는 근2년째 내전이 계속되고 있는 옛 유고슬라비아의 보스니아 헤르체고비나 지역에서 세르비아군이 회교도 주민들에 대해 '민족청소'를 자행하면서 여성에 대한 강간을 그 무기로 사용한다는 사실을 인용하고 지난 2월 이를 전쟁범죄로 규정했다. 같은 달 유엔안전보장이사회는 강간범죄와 그밖의 전범들을 재판하기 위해 전범재판을 열기로 결의했다.

빈 인권회의가 여성운동에 남긴 것
지난 6월 오스트리아 빈에서 열린 유엔 인권회의에서 회의사상 처음으로 여성들은 여성으로서 살아가는 일에 따르는 위험성을 이야기했다. 1백71개국 대표들이 이미 정착된 국제법의 기본정신들을 되새기고 다들 동안 여성들은 단결해 로비활동을 펼쳤으며 그 결과 역사적인 성과를 얻어냈다. '여성에 대한 폭력이나 다른 형태의 학대행위는 인권침해'라는 것을 유엔이 문서로 승인한 것이다.

빈 인권 선언에는 여성에 대한 폭력을 감시하고 '여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐협약'을 강화하기 위한 특별위원의 임명을 유엔에 요구하는 조항이 삽입됐다.

그러나 많은 여성단체들의 건의에도 불구하고, 성에 근거를 둔 폭력의 사회경제적 원인을 조사하라는 요구는 거부당했다. 또 인권선언중 인종차별이 언급된 부분마다 성차별도 함께 명시하라는 요구도 좌절됐으며 성에 대한 태도나 성적 장애에 근거한 차별 문

제를 언급하라는 요구도 역시 무시됐다.

여성문제를 인권 의제에 포함시키는, 어찌 보면 초보적인 성과를 얻어내는 데에도 커다란 국제적 노력이 소요됐다. 막후 협상을 주도한 대표적 인 세력중 하나는 9백50개 여성단체들로 구성된 '여성의 인권을 위한 세계운동'이었다. 살로트 벤지가 소장으로 있는 미국 러트거스 대학내 '여성 세계 지도자 센터'가 2년간 이끌어온 이 운동은 청원서 제출, 언론 캠페인, 수없는 지역 회의 등 다양한 활동으로 이루어져 있다.

인권회의에서 이 운동이 절정을 이룬 것은 1천여명의 대표들이 경청하는 가운데 25개국의 여성들이 여성이기 때문에 겪어야 했던 수난을 증언한 '청문회'였다.

빈 회의는 참가한 여권 운동가의 수라든지 여러 면에서 성공을 거두었지만 여권운동은 앞으로 선전하는 것 못지 않게 그 내면이 성실해야 한다는 과제를 던져주었다. 푸에르토 리코의

여권운동가인 교사 마리아 수아레스는 "우리가 국제적인 의제에 영향을 미칠 때 마다 우리는 국제적인 여성운동이 무엇인지를 규정해야 하는 과제와 직면하게 된다"고 지적했다. 이를테면 폭력에 관한 청문회는 모든 여성들이 똑같이 겪어야 하는 문제들이 있다는 사실을 보여주었지만 이와 함께 새롭고도 커다란 도전을 제기했다고 수아레스는 지적했다. 즉 "남반구 여성들은 문제를 갖고 있고 북반구 여성들은 해답을 갖고 있다"는 언론들의 도식화된 메시지를 불식시키는 일이 바로 그것이다.

회의 참석자들중 상당수는 여성을 단결시키는 과제로 폭력문제를 사용하는 것도 재검토돼야 한다고 말하고 있다. 헬싱키 인권선언 감시위원인 줄리 머티스는 이에 관해 "성폭력을 얻어내기 위해서는 폭력문제를 이용하는 것이 과거에는 훌륭한 전략이었다. 그러나 이 문제가 최우선 과제가 아니라면 여성들의 견해가 엇갈린다는 점을 염두에 두고서 이 문제에 초

점을 맞출 수도 있었을 것"이라고 말한다.

뉴욕에 본부를 둔 '출산에 관한 법률 및 정책 연구소'의 국제사업 담당 법률가 에니카 라빈도 "많은 남반구 여성들은 경제적, 사회적 불평등의 징후로서 폭력에 대해 더 많이 이야기하고 싶어한다. 그러나 회의 조직담당자들은 남성 정책결정자들에게 경제적 권리보다는 폭력문제가 정치적으로 더 흥미있는 문제이기 때문에 물리적 폭력에 초점을 맞춘 것 같다"고 말했다.

그는 또 "남쪽 여성과 북쪽 여성 간의 논쟁으로 빠져들 가능성이 많은" 주제를 회의 운영책임자들이 기피했을 가능성도 있는 것으로 보고 있다. "여성의 인권을 위한 세계 운동" 지도자 살로트 벤지는 운동과정에서, 또 청문회에서 경제적, 사회적 권리문제가 끊임없이 언급됐으나 언론과 정부대표들이 "자신들이 원하는 형태의 폭력만을 의제로 선택했다"고 말했다. 그는 여성의 사회적 경제적 권리에 초점을 맞추는 방안을 찾는 것이 오는 95년 북경에서 열리는 제4차 유엔 세계여성대회의 목표라고 말했다.

앞으로의 회의와 운동은 초기 기획 단계에서부터 더 많은 남·북 기층여성 단체들을 포함시켜야 할 것이라고 많은 운동가들은 지적하고 있다. 미국의 이란연구재단 책임자이며 '세계자매운동 연구소'의 소장대행인 마나즈 아르카마는 국제회의에서 북반구를 대표하는 '엘리트 여성'들의 존재가 지나치게 두드러지는 반면 아시아와 아프리카, 중동을 대표하는 여성들은 늘 일정한 역할을 지닌, 변함없는 면면을 보여주고 있다고 비판했다.

벤지는 빈 회의의 성과에 대해 "기층

여성들의 과제에 대해 국제적 언어로 합법성을 부여하는데 그쳤다"고 평가했다. 수아레스도 유엔과 같은 기구는 "행동을 위한 수많은 무대 중 하나에 불과하며, 경우에 따라서는 '권력의 신기루'가 될 수도 있다"고 경고했다.

전쟁범죄, 그대로 넘어갈 것인가

유엔인권위원회는 근2년째 내전이 계속되고 있는 옛 유고슬라비아의 보스니아 헤르체고비나 지역에서 세르비아군이 회교도 주민들에 대해 '민족청소'를 자행하면서 여성에 대한 강간을 그 무기로 사용한다는 사실을 인용하고 지난 2월 이를 전쟁범죄로 규정했다. 같은 달, 유엔안전보장이사회는 강간범죄와 그밖의 전범들을 재판하기 위해 전범재판을 열기로 결의했다.

그러나 유엔이 이들 범죄의 증거를 수집하기 위해 5명의 남성으로 구성된 이른바 '전문가 위원회'는 특정한 성을 대상으로 한 범죄를 인정하지 않는 국제법에 묶여 사실상 아무런 활동도 하지 못하고 있다. 심지어 재판을 열겠다는 부트로스 갈리 유엔 사무총장의 약속도 강간범죄들이나 그들의 지휘관을 기소하는데 필요한 절차규정이 없고 피해자 보상규정도 없어 무산될 위기에 빠져있다.

유엔의 한 관리는 이 위원회가 애당초 일을 할 목적으로 구성된 것이 아니며 1백만달러가 넘는 예산도 조사업무에는 단 한푼도 책정되지 않고 오직 행정업무비로만 책정돼 있다고 말했다.

이 위원회 위원장인 네덜란드의 은퇴자 프리츠 칼스호벤 자신도 한 신문과의 회견에서 자신이 유엔의

'유력인사들'로부터 세르비아 대통령인 슬로보단 밀로세비치나 보스니아내 세르비아계 지도자 라도빈 카라시지는 조사하지 말라는 지시를 받았다고 폭로했으나 유엔은 이를 부인했다.

위원회는 결국 4월이 돼서야 처음으로 증거수집을 위한 현지조사에 착수했으나 위원중 한 사람인 세리프 바시우니 교수는 위원회에 쏟아져 들어오는 정부·비정부 단체들의 엄청난 양의 제보를 처리하기 위한 데이터베이스 설치비 마련을 위해 개인적인 모금운동을 벌여야만 했다.

그는 위원회가 접수한 수많은 제보 중 상당수는 범행이 상관의 명령에 의해 이루어졌다는 증거는 물론, 범행 시간이나 장소, 피해자와 가해자의 이름, 증인 등 형사소송에 필요한 구체적인 요건들을 명시하지 못하고 있어 처리하기가 사실상 매우 곤란하다고 말하고 있다. 또 공개석상에 모습을 드러낸 채 치욕적인 질문에 답변해야 하는 새로운 시련을 감수하겠다는 피해자를 찾아내는 것도 어려운 일이다.

그러나 "강간은 그것이 '민족청소'의 방편으로 이루어졌든, 승리를 거둔 병사에 대한 '포상'의 성격이든, 전술로 사용되는 잔학행위이며 반인간적 범죄"라는 것이 여성들의 공통된 의견이다.

유엔주재 미대사인 메들린 올브라이트는 안보리 연설에서 "여성에 대한 조직적인 구금과 강간을 전범재판에서 심판해야만 할 것"이라면서 여성들이 배심원과 검사로 재판에 참여해야만 할 것이라고 강조했다.

여·성·계·동·향

남녀고용평등법 해설비디오 제작

노동부와 한국여성개발원이 남녀고용평등법(이하 고평법) 해설비디오를 공동으로 제작했다. 고평법 시행 5년이 지났지만 일반인들의 인식이 크게 미흡한 점을 시정하기 위해 제작된 고평법해설비디오는 35분짜리 시청각자료.

비디오 '남녀고용평등법'은 고용상의 남녀평등과 근로여성의 모성보호를 주제로 법의 필요성, 조항별 해설과 사업장내 부당대우 및 분쟁발생시 처리과정 등 세밀한 내용으로 이루어졌다. 노동부와 여성개발원은 각각 사업장 순회교육을 통한 비디오 관람 후 토론회를 열거나 관계기관에 배포, 적극 활용할 계획이다.

재일본 대한부인회 회장단 내한

재일본 대한부인회(회장 최금분) 18기 회장단이 지난 10월 20일 모국을 방문, 롯데호텔에서 총회를 가졌다. 20만명의 회원으로 구성된 재일본 대한부인회는 그간 조국과의 연대를 통해 일본 내 한국인의 권리향상을 위해 크고 작은 일들을 하고 있는 단체, 이번 방한은 모처럼 조국에서 총회를 개최하자는 회원들의 요청으로 이루어진 것이다.

재일 대한부인회의 최금분회장은 올초 지문날인제도 폐지 여세를 몰아 앞으로는 재일본 거주민단 중앙본부와

손을 잡고 참정권을 요구하기 위한 준비로 분주히 움직일 예정이라고 밝혔다.

북경 세계여성회의 몽겔라 사무총장 내한

95년 북경에서 열린 제4차 「세계여성회의」 총괄실무책임자 게르트루드 몽겔라(48, 탄자니아) 사무총장이 정무장관(제2)실의 초청으로 지난 10월 내한했다. 탄자니아 의회에 여성할당제를 도입해 여성의원 비율을 15%까지 올려놓는 등 국내외 여성운동에 큰 영향력을 행사하고 있는 몽겔라사무총장은 북경회의에서 의사결정에의 여성참여, 정부, 의회의 정치참여, 경제참여, 여성에 대한 폭력 등 4가지 대주제가 논의될 것이라고 밝혔다.

여성시각으로 본 성서해석, 「새하늘 새땅 새여성」 출간

여성신학자 최만자(49)씨가 박경미(33)씨와 함께 「새하늘 새땅 새여성」이라는 책을 내놓았다. 여성의 시각으로 바라본 하느님, 여성의 눈으로 읽는 성서를 표방하고 있는 이 책은 구약과 신약속에 등장하는 여성인물들에 대한 새로운 해석과 더불어 성서가 주는 교훈을 어떻게 받아들여야 할 것인지에 대한 진지한 논의를 펼치고 있다.

민주당 20% 여성할당제 통합선거법안에 포함

민주당은 지난 9일 민주당 내 「통합선거법 제정 5인소위」에서 '각 정당에 비례대표를 공천할 때 의무적으로 여성을 20% 포함한다'는 조항을 개정안에 포함, 당론을 확정했다. 이로써 민주당 여성위원회가 주장해온 '20% 여성비례 할당제'는 일단 민주당이 내놓는 선거법 개정안에 반영됨으로써 국회심의회에 오르게 됐다.

여성신문사 창간 5주년 기념행사 성료

여성신문 창간 5주년 기념행사가 지난 10월 22일 권영자 정무장관(제2), 강원용 전 방송위원장, 윤후정 이화여대 총장, 이기택 민주당대표 등 각계 인사 3백명이 참석한 가운데 프라자호텔 덕수홀에서 열렸다.

여성신문 5년의 기록을 담은 슬라이드 상영, 5주년 기념호인 2백46호를 상징하는 2백46개의 사과, 5백개의 전통 점등 등으로 분위기를 고조시킨 이날 행사장에는 청와대 손명숙여사를 비롯한 각계인사들의 축전이 속속 담지, 여성신문에 대한 사회적 기대를 보여주기도 했다.

대전시, 전국최초로 여성발전기금 설치

대전직할시(시장 염홍철)에서 전국 최초로 여성단체 및 여성발전사업을 지원하기 위해 「여성발전기금」을 설치하기로 했다.

「대전직할시 여성발전기금」으로 명명된 이 기금은 94년부터 96년까지 3년간 총10억원을 목표로 조성하게 되는데 시출연금 6억원, 기업체 및 독지가 성금 3억원과 여성단체 수익금 등 자체조달 2억원 등으로 충당하게 된다. 대전시는 효율적인 기금지원을 위해 「기금관리위원회」를 설치해 지원내용 등을 결정할 예정이다.

「결혼이라는 이데올로기」책 출간

결혼의 문제를 이미지와 글로 접근한 책 「결혼이라는 이데올로기」가 현실문화연구에서 나왔다. 이 책에서는 결혼이라는 이데올로기가 사람들에게 받아들여지는 과정, 인간관계에 개입하는 양태, 여성에 대한 억압, 이혼, 결혼을 통해 맺어진 새로운 인간관계 등의 주제가 다루어졌다. 또 결혼 이데올로기에 대한 대안적 담론으로 독신여성, 레즈비안 여성, 공동체 생활이 제시됐다.

유권자연맹, 에비여성지도자 양성

한국여성유권자연맹의 제2기 여성

여·성·계·동·향

지도자교육이 지난 14일 끝났다. 지난 5월 서울, 경기지역 여성들을 대상으로 10주간 교육, 1기생을 배출한 이래 이번 2기 교육으로 40여명의 예비여성 지도자를 양성한 것.

마닐라 비정부기구 회의 열려

아시아 태평양 비정부기구 여성대회가 7백여명이 참석한 가운데 11월 16일부터 20일까지 마닐라 하얏트호텔에서 열렸다. 평등·발전·평화를 위한 행동'을 주제로 열린 이번 회의는 85년 '나이로비 여성발전 전략'의 이행상황을 점검하고 미래를 위한 행동 전략을 마련하는데 초점을 두고 있다.

황금희 (여성신문 기자)

중앙부인회

서울시 600년 전통 생활용품
전시회 참가

중앙부인회에서는 지난 11월 1일 성북구 여성단체연합회가 주관한 서울 600년 기념사업 전통 생활용품 전시회에, 본회 회원들이 제작한 울 주머니 세트와 휴대용 젓가락집 등 수공예품을 출품하여 내방인들로부터 호평을 받았다.

이 전시회는 성북구청내 1층 로비에서 열려, 서울시 600년을 맞이하여 옛 서울의 정취가 스며있는 우리 주변의 전통 생활용품을 전시하여 여성들의 숨은 솜씨를 발굴하고, 서울의 전통 문화를 재조명하여 뿌리 의식을 되살려 서울의 새로운 도약의 계기를 만들기 위한 여성 솜씨 모음전을 개최한 것이다.

대한간호협회

모유수유 확산을 위한
심포지움 개최

대한간호협회는 '93 모유수유 확산을 위한 심포지움을 지난 10월 29일 여전도 회관에서 개최했다.

대한간호협회 창립 70주년을 기념하여 기획된 이 행사는 지난해 모유먹이기운동 대토론회 개최(92. 10. 30)에 이은 계속사업으로 간호전문직으로서 대지역사회에 참여하는 주요한 행사이기도 하다.

날로 변화하는 사회의 모습들은, 발전하는 산업사회의 분위기와 맞물려 간단하고 쉽고 편리한 환경으로 변모되어가고 있다. 이러한 변모속에 인간본연의 자세인 양육에까지 간단하고 편리함을 추구하는 모습이 있다는 것은 실로 안타까운 일이 아닐 수 없다.

어머니의 수유는 가장 기본적인 사랑의 표현이며 태어난 아기에게 줄 수 있는 또 주어야만 하는 최고의 선

물이다. 엄마젖을 먹으면서 오고가는 교감의 쌓임이 사랑과 훈육의 기초가 되고 이의 성장은 바로 올바른 인성이 된다.

이러한 일련의 연계된 인성교육은 밝고 건강한 청소년으로 성장하게되고 건강한 국민이 되는 밑거름이 된다는 취지아래 국민건강수호에 일익을 담당하고 있는 간호전문직이 앞장서서 해야 할일로 받아들이고 지속적인 사업을 추진해오고 있다.

이날 주제강연을 맡은 한경자 섭외홍보위원(서울대 간호대학교수)은 지난 4월부터(내년 3월까지) 추진중인 연구결과를 발표하면서 "모유수유확산을 위해 간호사들의 보다 적극적인 자세가 필요하다"고 역설하기도 했다.

또한 토론에 나선 김승호 강남성모병원 산부인과과장(한국"아기에게 친근한 병원 만들기운동"위원장)을 비롯, 최송림 보건사회부 가족보건과 사무관, 대한 어머니회 서울지부 강은성이사, 순천향대학병원 신생아실 수 간호사 이정희씨는 각분야별로 확산방안을 제시하기도 했다. 또한 현재 모유수유를 위해 적극적으로 활동을 하고 있는 부산의 일신기독병원 간호부장 김영자씨의 사례발표가 있었으며 우중에도 불구하고 400여명의 참석자가 경청하고 질의응답하는 심층있는 행사로 치루어졌다.

대한간호협회는 이날 제시된 분야별 확산방안을 취합, 앞으로의 모유수유확산운동에 적극 반영하고, 건의하는 등 꾸준히 동사업을 추진해 나갈 계획이다.

한국식생활개발연구회

돼지고기 요리강습 및 시식회
성료

한국식생활개발연구회에서는 겨울철 건강관리를 위해 "초겨울의 영양식 돼지고기 요리강습 및 시식회"를 개최하였다.

지난 11월 12일 서울 63빌딩 코스모스 홀에서 실시된 돼지고기 요리강습 및 시식회에서는 초겨울 식단에 적합한 돼지고기 요리소개를 통해 겨울철 가정 식생활운

영에도 도움을 주고자 실시되었다.

이날 조리시범에 있어 박경신부원장은 식품선택을 함에 경제적이면서 영양가 높은 식품을 많이 활용할 줄 아는 식생활 태도가 필요하며 이에 따라 돼지고기를 식단에 활용함은 여러면에서 우리 식생활에 유익한 일이라는 점을 재인식할 것을 강조하였다.

참석자 전원에게 별식 돼지고기요리 30종이 수록된 칼라책자를 무료배부하였고 전시된 20종의 돼지고기요리를 직접 시식케 했다.

제3기 출장요리사반 교육안내

한국식생활개발연구회에서는 제3기 출장요리사반 교육생을 모집한다.

일반주부들의 능력개발과 가정경제에 도움을 주고자 아래와 같이 출장요리사교육을 실시하니 출장요리사로 활동코자하는 주부들은 이 교육기회를 활용하기 바란다.

- ①모집기간: 1993년 12월 10일까지 선착순 30명
- ②교육기간: 1993년 12월 15일 개강
(3개월과정이며 주1회)
- ③교육대상: 조리기능사 자격증을 소지하고 있는 일반 주부

④교육내용:

- 가. 출장요리에 활용할 수 있는 각국요리지도
- 나. 출장요리사 보조로 활동할 수 있는 여건 제공
- 다. 각자 실습재료비를 부담하며 조리실습 후 시식까지 결합.

⑤문의처:

733-4983, 4079 식생활연구회

국제승공연합전국여성회

정기 심포지움 개최

국제승공연합전국여성회에서는 10월부터 정기 심포지움을 개최하여 시사문제, 통일사상을 비롯한 각분야 전

반에 걸쳐 인식해야할 문제를 주제별로 선정하여 두루 학습하고 토론하는 '대화식 심포지움'의 장을 마련하였다.

심포지움은 18일부터 매주 월요일에 있으며 오후 1시30분부터 세시간정도 동회 회의실에서 진행된다.

첫시간에는 김성임부장, 한명희부장, 조동옥부장이 각각 '새시대의 안보정책', '북한대책-김일성은 전쟁을 일으킬 것인가?', '일본을 어떻게 할 것인가?' 라는 주제로 발제해온 내용을 발표하였고, 이후 질의 및 응답 시간을 통하여 주제발표된 내용을 심도있게 이해하는 시간을 가졌다.

또한 25일에는 문상희 회장이 '현실문제와 평화'라는 제목으로 주제를 발표, 통일사상에 입각하여 주제의 의미를 설명한 후 해결해야할 현실문제를 범위별 영역별로 나누어 그 근본적인 해결방안을 모색하고자 하였다.

전문적인 내용을 학습해서 발표하고 이해한다는 것은 쉬운 일이 아니지만 심포지움에 참석한 이들은 앞으로의 여성시대와 남북통일시대를 준비하겠다는 각오로 열심히 해나갈 것을 다짐하였다.

한국통일여성협의회

여의도 어머니 합창단,
통일음악제에 참가

한국통일여성협의회 「여의도 어머니 합창단」(단장: 김춘옥 이사)은 10월 17일 일본 오오사카에서 9년째 열린 One Korea Festival(통일음악제)에 초청받아 25명이 참가했다.

이 페스티벌은 남북분단의 벽을 깨고 한반도 통일을 이루어내기 위해 제일 한국인이 가교역할을 하자는 취지에서 1985년 One Korea Festival 실행위원회가 구성된 후 통일의 염원을 일본전역에 호소하는 행사이다.

제일 조총련의 「물 아리랑 어머니 합창단」과 함께 「우리의 소원」 「하나로」를 부를때는 분단의 아픔에 북받치는 감정을 억제치 못해 눈물을 다같이 흘렸다.

를 아리랑 합창단 어머니들이 마련한 만찬에서는 분단이 하루속히 종식되는데 이바지하기 위해 민간교류가 필요하고 또 앞으로 더 적극적인 왕래를 하자고 서로 약속하기도 했다.

이번 음악제 참가는 주부들이 노래로써 통일을 앞당기는 역할을 할 수 있다는 본보기를 만들었다는데 큰 의미가 있다.

북한사회연구강좌

한국통일여성협의회는 반세기 가장 이질적 환경에서 지내온 북한사회를 이해하고 통일시대를 대비하기 위해 여성지도자를 대상으로 한 「북한사회연구강좌」를 8월 31일에서 11월 2일까지 수강자들의 열띤 참여 속에 끝냈다. 강좌내용은 「김일성과 주변권력」 「이질체제의 형성: 정치·경제·사회·문화」 「북한주민의 사회의식·통일관」 「북한여성의 사회적 역할과 가정적 역할」 등이었다.

제2기 강좌는 내년 3월에 있을 예정이다.

재일조선인여성동맹과 간담회

한국통일여성협의회 이정자회장과 김춘옥·김순자 이사는 재일조선인 여성동맹 임원(동경·대관)들과 10월 20일, 21일 간담회를 갖고 남북통일을 위한 여성교류방안에 대해 의견을 나누었다.

일본이라는 지역적으로 유리한 위치에 있는 재일 한국·조선여성조직(민단부인회, 조총련 여성동맹)이 협의체를 이루어 남과 북의 여성들을 자주 초청하여 통일은 의를 하는 것이 지금으로서는 가장 바람직하다는데 의견을 모았다.

이를 위해서 여성동맹은 우선 민단 부인회와 더욱 활발한 교류와 협의를 하기로 하고 한국통일여성협의회는 남한의 여성들이 보다 다양하게 참여할 수 있는 방안을 모색해서 서로 의견을 교환하면서 교류사업을 추진하기로 했다.

대한영양사회

'93 국민건강을 위한 영양교육 및 전시회 개최

대한영양사회는 국민들에게 건강과 식생활에 관한 올바른 정보를 제공하기 위한 '93국민건강을 위한 영양교육 및 전시회를 농협중앙회와 공동주최로 지난 10월 20일부터 10월 22일까지 3일간 농협중앙회 대강당에서 개최하였다.

이 행사는 일반인들에게 바른 식생활 및 영양에 대한 지식을 제공하여 국민건강에 이바지함을 목적으로 매년 개최된다. 올해는 「어린이 비만! 이렇게 예방하자」라는 주제로 개최하여 우리 식문화의 우수성과 날로 증가되고 있는 어린이 비만의 심각성을 널리 알리고, 어린이들에게 올바른 식생활을 할 수 있도록 지도함으로써 어린이 비만예방을 통한 국민건강증진에 기여하는 것을 목적으로 하였다.

행사의 구성은 어린이들이 직접 참여하여 영양교육 및 개인실습을 통하여 스스로 비만증을 예방하고, 조절할 수 있는 능력을 기를 수 있도록 구성된 영양왕국여행, 특별행사, 영양상담, 영양강좌, 전시회 등의 다양한 프로그램으로 진행되었다.

영양왕국여행은 판정의 나라, 영양소의 나라, 식품의 나라(초록요정의 날, 노랑요정의 나라, 빨강요정의 나라, 검정요정의 나라), 음식의 나라, 시간여행의 나라, 즐거움의 나라, 쌀동자 배추농자의 나라로 구성되어 어린이들이 먼저 자신의 신체계측을 통한 비만도를 판정받은후 영양소에 대한 교육을 받으면서 더 세부적으로 각 영양소의 역할 및 식품에 대하여 배우고 실제로 한끼 식단을 선택하여 그 식단에 대하여 영양사가 평가하여 주었다. 시간여행의 나라에서는 자신의 식습관을 점검하고, 지금의 식습관이 지속될 경우 미래의 자신의 모습을 보게하고, 즐거움의 나라에서는 식품과 영양소에 관한 오락프로그램을 가지고 배운 것을 다시 확인하도록 하였다. 쌀동자 배추농자의 나라에서는 우리 농산물과 외국농산물의 비교

전시 및 우리 농산물을 이용한 비만예방음식에 대한 전시를 돌아봄으로써 우리 농산물 애용에 대한 의식을 고취시켰다.

특별행사 I로는 운동의 나라, 연극의 나라, 퀴즈의 나라, 생활체조의 나라로 구성되어 어린이들이 실제로 생활체조, 줄넘기, 훌라후프 등을 가지고 운동을 하여 운동별 소모열량을 알아보고, 퀴즈를 통해서 영양소 및 식품에 대해 배운것을 확인하고, 연극을 통해 균형된 식생활과 우리 농산물의 중요성을 인식시키는 기회가 되었다.

특별행사 II로는 대화의 나라로 비만 및 편식에 관하여 식사요법을 어떻게 해야 하는지를 알고 싶어하는 어린이나 학부모들을 대상으로 병원영양사들이 상담하여 주었다.

행사기간 중 2일동안 500여명이 참석한 가운데 개최된 영양강좌는 제1강과 「어린이 비만과 건강」에 대하여 이상일 서울시 학교 건강관리소 의사가, 제2강과 「어린이 비만의 식사요법」에 대하여 엄영림 삼성의료원 영양과장이, 제3강과 「어린이 비만과 운동」에 대하여 황수관 연대의대 생리학과 교수가 강연하였다.

국민학교 어린이 2,500명이 참석하여 교육을 받았으며, 영양사 회원 및 일반인 10,000명이 참석한 가운데 성황리에 개최된 이번 행사는 실제 어린이들이 교육프로그램에 참여하도록 하여 어린이들로 하여금 스스로 올바른 식습관의 중요성을 인식하고, 우리 농산물에 대한 인식을 새롭게 하였다는 점에서 의의가 크다고 볼 수 있다. 또한 영양교육 및 개인실습을 받으며, 매우 흥미롭고 재미있어 하던 아이들과 좋은 행사를 마련해주어 고맙다며 즐거워하던 교사, 학부모, 일반관람자를 대할 때 영양교육에 대한 사회적 요구가 높음을 알 수 있었다.

'독자의 소리' 신설

월간 「여성」은 한국여성단체협의회와 그달그달의 활동내용과 회원단체의 소식 및 국내외 여성계의 소식등을 전하고 또한 여성문제 및 여성들의 관심사에 대해 논의하고 여성들의 의견을 수렴하는 장입니다.

따라서 「여성」을 애독하시는 일반독자 여러분들이 그간 여러 통로를 통해 읽으신 소감 및 문제점을 지적해 주신 것은 많은 도움이 되었습니다.

이에 본지에서는 '독자의 소리'란을 신설해 독자의 요구사항과 소감을 활자화하고 「여성」의 편집에 확실한 지침으로 삼고자 합니다.

독자 여러분의 많은 참여 바랍니다.

- 보내주실곳: 용산구 한강로3가 40-427
한국여성단체협의회 출판공보부
- 전화: 794-4560 796-4560
- FAX: 796-4995

편집후기

마지막 잎새가 떨어 있다. 병든 소녀의 희망인양.
그 무성했던 잎들을 모두 떨구고 나신으로 서있는 나무는, 추위에 외로움에 빠속깊이 시려할 어려운 이웃의 모습 같다.
흰눈이 내린 날 따뜻한 솜옷 입은 나무처럼, 어려운 이웃들의 솜옷은 우리의 사랑에 있다는 생각을 마지막 잎새가 일깨워주는 계절이다.

월간여성 • 1993년 11월호 통권313호
(매월 10일 발행)

● 발행: 사단법인 한국여성단체협의회

발행인: 김강오

편집인: 김금래

인쇄처: 코리아 헤럴드

사진사: 한라기획

발행일자: 1993년 11월10일

주소: 서울특별시 용산구 한강로3가
40-427, 428

☎ 793-5196, 794-4560,

796-4560, 797-5778

Fax: 796-4995

● 편집: 출판공보위원회

위원장: 조정운

위원: 김호자/문현경/박금옥/

서문경/신동식/오종자/박영혜

담당: 권수현

「여성」구독안내

한국여성단체협의회는 여성계 의견 수렴을 통한 여성지위향상을 도모하기 위하여 「여성」지를 발행하고 있습니다. 협의회를 비롯한 회원단체의 사업 소개 및 국내외의 여성계 동향, 전반적인 사회문제 등을 폭넓게 다루고 있는 「여성」의 구독을 원하시는 분은 본지로 연락해 주시기 바랍니다.
☎ 793-5196, 794-4560

생명보험상담

“여러분의 궁금증을 풀어드립니다”



보험감독원

110-040 서울특별시 종로구 통의동 35-53

☎ (02) 399-8000

생명보험협회

100-705 서울특별시 중구 충무로 3가 60-1 극동빌딩

☎ (02) 275-0121~6

지역별 생명보험 상담소

지역	우편번호	주 소	전 화 번 호
서울	100-705	서울시 중구 충무로 3가 60-1 극동빌딩	☎ (02) 275-0123, 275-6055
부산	600-101	부산시 중구 대창동 1가 51 중앙빌딩	☎ (051) 462-2385, 469-6578
대구	700-200	대구시 중구 상서동 23-1 제일생명빌딩	☎ (053) 23-2840, 254-1550
광주	501-025	광주시 동구 금남로 5가 183 흥국생명빌딩	☎ (062) 224-8620, 225-7985
대전	301-012	대전시 중구 대동 2동 472 대동빌딩	☎ (042) 253-3869, 256-2142
원주	220-110	강원도 원주시 개운동 277-17 개운빌딩	☎ (0371) 42-2684, 42-5851

생명보험협회