

Roberta di Camerino 오리지널 상품은 Roberta 매장에서만 구입하실 수 있습니다.



Roberta di Camerino

From Italy since 1946

수업판매원 / (주)렌코 Tel. 243-0011

■부산대백소문 영동관 2F 051-833-9433 ■대구 대동점 OPEN ■영남점 OPEN예정

'96 여성해방제

이 시대의 마녀를 찾아서



제4대 고려대학교 여학생 위원회

중세의 마녀사냥을 기억한다.

여자를 죄악의 원천으로 매도했던 그들. 사회의 안정을 해친다는 죄목으로, 사람들을 마음을 혼란시킨다는 죄목으로 잘난 여자를 기어이 화형대로 올렸다. 권력유지를 위해 그시대의 마녀들은 그렇게 처단당해야 했다.

이시대의 마녀는 누구인가. 불변의 섭리라고 믿었던 성의 경계를 넘고, 감히 꿈꾸어선 안될 착취와 피착취의 전복을 꿈꾸는, 당당한 자유로움으로 선 여성. 더 이상 손가락질받으며 암흑 속에 숨어있을 수는 없다. 이시대 우리와 같은 마녀를 만나는 이 자리가 기쁨이 될 것을 믿는다.



글쓰는 순서

- 개최의 글 /2

- '노동의 유연화' 전략과 여성노동 /4

- 신인사제도, 무엇이 문제인가? /11

- 파견노동과 여성노동 /16

- 여성고용정책과 여성노동시장의 변화 (강의안) /22

- 여성해방주의적 관점에서 본 성문화, 성인식 그리고 성폭력 (강의안) /28

- 말 많고 탈 많은 학내 성폭력, 언제까지입니까? /32

- 이대 대동제 난동사건 경과보고 /38

- 과도관 화장실 성폭력 사건 /40

- 꽃이라 만지고, 과일이라 따먹는다고? /42

- 어느 하룻동안 일어난 일 /47

- 페미니즘, 영화 그리고 페미니즘 영화 /54

- 딸이 되는 절차 /58

- 릴리스라는 표시 /60

- 어떤 여인의 사랑 /62

- 침묵에 대한 의문 /64

'96 여성해방제를 개최하며

-- 이 시대의 마녀를 찾아서 --

■근에 페미니즘은 하나의 유행어가 되어 버렸다. 그러나, 이전에 푸코가 제보학에서 담론이 하나의 미시권력을 창출한다고 말했던 것처럼, 페미니즘 담론의 폭발적인 증가만큼 사람들의 여성문제에 대한 인식수준이 고양된 것 같지는 않다. ■본가들은 이를 하나의 인기있는 상품으로 회화화하며, 대부분의 이들은 남성 대립주의의 산물, 혹은 대가 뎀(?) 여자들의 현실에 대한 비체계적인 불만으로 오해하거나, 진보적이라고 자처하는 자들은 넘어야 할 산이라고 쉽사리 얘기해 버린다. 최근에 돌발듯이 쏟아져 나오고 있는 페미니즘을 표방하고 나온 소설과 연극, 영화도 마찬가지다. 이것들은 여성들을 주 대상으로 설정했기 때문에, 세상의 절반인 여성들의 삶을 다루기는 하나, 그들의 현실을 보여주는 것 이상의 어떤 것도 하지 못한다. 즉, 현실에 뿌리내려야만 하는 여성들의 삶의 대안적인 목소리들은 거의 나타나지 않는다는 것이다. 그렇다면 이러한 페미니즘의 양적확산에도 불구하고 현시기 여성의 현실은 어떠한가. ■동안 성폭력에 관한 기사를 Topic 으로 다루었던 언론은 겉으로는 여성들의 목소리를 대변하는 듯했으나, 8월 범대회에서 전경에 의해 자행된 성폭력 사건에 대해서는 함구했다. 그리고 김영삼 정권은 신인력정책이라는 새로운 무기로 여성 노동자들을 노동시장의 주변부로 밀어내려 하고 있다. 이는 이미 사무직과 전문직 등에서 신인사제도와 파견근로제로 현실화되고 있어 여성노동계에 커다란 타격을 주고 있다.

■임에도 불구하고, 이에 대한 저항의 목소리를 찾기란 그리 쉽지 않다. 물론 이러한 현상들은 한 가지 요인에 의해서 결정되는 것은 아니다. 우리는 그 속에서 제도언론의 태생적인 한계와 김영삼 정권의 반민중적이며 반여성적인 본질들을 동시에 발견하게 되기 때문이다. ■심은 이렇듯, 그리 밝지만은 않다. 97년 대선을 앞두고 벌어지는 남한내 모든 저항세력에 대한 탄압과 자본-노동간의 새로운 질서 재편이 여성 노동자들에게 더욱 치명적인 영향을 줄 것이란 사실은 너무나 명확하다. 따라서 이제 우리는 이러한 현실을 풀고 나아가 여성들의 진정한 삶의 대안을 창조해야 하는 것이다. ■러한 취지에 제 4대 여학생위원회는 현실에 온전히 뿌리내리지 못하는 여성들의 삶의 대안적인 모습들을 여성해방제 안에서 그려보고자 했다. 중세시대 되없는 여성들을 화형에 처했던 마녀사냥을 떠올리며, "이 시대의 마녀를 찾아서" 해방구를 창조하는 우리의 행보는 시작된다. 우리들의 삶의 대안을 모색하며, 동시에 반대급부로 남성들이 받는 억압을 모두 떨쳐 버릴 여성해방제는 안암에서 해방구를 만들고자 하는 모든 이들과 10월 7일부터 3일간 함께 만들어질 것이다. ■지막으로 96년 여성해방제를 함께 준비한 법대 여학생회와 심리학과 평세위(평등한 세상을 위하여), 물물과 비상, 그리고 여성해방제 준비단 형들에게 감사의 말을 전한다.

/ 여성의 이름찾기를 위한 반란

/ 96.10.7

/ 제4대 고려대학교 여학생위원회 위원장 박은정

노동의

유연화

전략과

여성노동

--신노사관계를

중심으로--

1. 들어가며

지난 4월 24일 김영삼 대통령은 "산업화 시대의 노사 관계에서 당연시되었던 의식과 문화, 그리고 제도와 관행을 개혁하고, 우리 나라가 21세기 세계일류 국가로 도약할 수 있도록 노사관계의 새로운 질서를 창출해 나가야 한다." 는 내용의 신노사관계 구상안을 발표했다. 이 구상은 이제까지 노사간의 소모적인 대결구도를 일소하고 화해와 협력의 노사관계를 정착시켜 나가야 하며, 이것만이 21세기 무한경쟁의 세계화 시대에 국가와 기업의 경쟁력을 높이고, 노동자들의 삶의 질도 동시에 향상시킬 수 있는 유일한 방법이라고 말하고 있다.

이러한 대통령의 발표문은 그간의 재벌 2위주의 노동정책들을 미사여구로 은폐시키고 있어 언뜻 보기에는 별다른 정책적인 의미들을 포함하고 있지 않은 듯하다. 그러나, 이 신노사관계 구상안은 자본의 통치방식의 비약적인 변화를 내재하고 있다는 데 그 문제점이 심각하다. 그것은 이 구상을 강제하는 국내외적인 경제질서와 이에 효과적으로 대응하기 위한 남한의 경제전략이 이에 집약적으로 담겨 있고, 이제까지 진행되었던 경제정책들이 이 구상으로 일관되게 수렴되고

있기 때문이다. 또한 이 구상이 남한의 경제발전 전략과 맞물려 어떠한 형태로든 자본과 정권의 의도대로 법, 제도로 현실화 될 때, 남한의 노동운동 세력과 기층 노동조합 활동에 끼칠 영향이 막대할 것이라 예견되기 때문이다.

따라서, 신노사관계의 핵심적인 내용과 90년대 이후의 자본의 노동통제 전략의 변화로 대표되는 신경영전략의 도입, 그리고 그 구체적인 내용에 대한 고찰의 필요성이 제기된다. 이 속에서 우리는 90년대 변화하는 자본-노동간 경제질서의 재편과 노동 유연화 전략, 그리고 이것들이 개별 작업장 내에서 여성 노동자들에게 미치는 영향 또한 살펴보아야 한다. 특히 여성 노동의 관점에서 읽어내려는 시도는 전체 노동계 차원에서 미진했기 때문에, 이러한 연구는 더욱더 중요하다고 할 수 있겠다.

2. 1990년대 이후

자본의 노동통제 전략의 변화 : 신경영전략의 도입

1) 신노사관계 구상의 배경

신노사관계 구상은 집단적 노사관계법¹⁾의 개정을 요구해 온 민주노총의 주

장과 개별적 노사관계법²⁾의 개정을 주장하는 경총의 주장을 노사관계법 개정이 라는 수준에서가 아니라, 노사 관계의 개혁이라는 수준에서 해결하겠다는 구상이다. 따라서 이 신노사관계 구상은 노동법 개정을 중심으로 한 노사간의 이해대립이 얼마나 첨예한지를 반증하는 것이다.

1 민주노총은 노동법 개정을 둘러싸고, 끈질기게 이 부분의 개정을 요구해왔다. 이는 주되게 노동자들의 정치적, 사회적 권리의 확보와 관련된 부분으로서, 지배계급과의 갈등을 빚고 있다. 집단적인 노사관계법은 구체적으로 복수 노조 금지조항, 공무원과 교사의 단결권에 대한 부정, 그리고 제 3자 개입금지 조항, 마지막으로 정치활동 금지조항으로 이루어져 있다. 즉, 이들은 모두 노급의 정치세력화를 저지하는 독소이므로 폐지되어야 할 것이다.

2 개별적인 노사관계법은 현재 노조의 현장 장악력을 무력화시키고 그 자리를 자본이 장악하기 위해 진행되고 있는 신경영전략을 법적으로 공식화하는 것이기 때문에 그 파급력이 치명적이라 할 수 있다. 이러한 개별적인 노사관계법은 주되게 변형 시간 근로제, 근로자 파견제, 정리해고 요건의 완화와 월차휴가 폐지와 연차휴가 상한선 20일 제한 등의 내용으로 구성된다. 이러한 조치들은 이미 금융직과 사무직을 중심으로 해서 가시화되고 있으며, 그 중에서도 여성 노동자가 주 대상으로 지목되어 있어 문제점이 심각하다.

그렇다면 정부의 주도 하에 노사 관계를 개혁하고자 하는 신인사제도는 어떠한 대내외적인 환경 하에서 도출되었는가.

첫째로는 세계 자본주의 체제의 변화를 들 수 있다.

많은 사회학자들은 90년대로 들어서면서 이전의 포드주의적인 생산체제는 한계에 도달했다고 한다. 즉, 소품종 대량생산 체제인 포드주의³⁾는 자본주의의 위기에 직면하면서 비약적인 변화를 하고 있다는 것이다. 그리하여 세계 경제질서는 크게 서비스, 정보사회로의 전환, 탈포드주의⁴⁾를 전형으로 하는 개인화, 그리고 효율주의 국가, 혹은 민족적 경쟁주의 국

3 이는 1930년대의 위기를 배경으로 전후에 선진 자본주의 국가에서 정착된 자본주의

발전모델을 의미한다. 그것은 무엇보다 테일러주의적, 포드주의적 노동과정에 근거했으며, 대량생산과 대량소비의 호순환을 특징으로 한다. 과학적 관리에 입각한 노동과정은 급속한 생산성 향상을, 생산성의 상승은 내구성 소비재의 대량생산 및 임금상승을 가능하게 했으며, 대량생산은 점진적이고도 실질적인 임금상승을 통해 소비되었다. 그 결과 이러한 포드주의적 축적체제의 확립은 자본관계의 사회로의 침투의 결과로써, 사회의 판로제화와 국가화를 초래하게 되었다.

가의 극심한 변화를 맞이하고 있다. 그 결과 이러한 요소들이 복합적으로 "지구화"라는 현상을 초래하게 된다. 그런데, 이는 자칫하면 전세계적으로 통일된 경제질서의 형성으로 보일 수도 있으나, 이는 엄연히 자본주의 중심부에서 형성되는 일종의 블록화 현상인 것이다. 따라서, 지구화는 전세계 모든 지역을 그 범위로 삼는 시장개척과 시장발전의 차원이라기 보다는 자본주의 중심부의 경제공간이 보다 안으로 집중되는 자본의 집적 현상이라 할 수 있다. 이러한 지구화의 논리는 이후 김영삼 정권에 의해 각색되어 남한 내에서 국제화, 세계화 이데올로기로 탄

4. 포드주의의 경직성 위기에 대응한 포스트 포드주의적 노동과정은 새로운 핵심기술, 즉 극소 전자혁명에 기반한 정보 및 통신기술의 발달에 기반하여 기계와 노동과정의 유연화, 그리고 노동력의 유연화를 통한 유연적 생산으로 특징지어진다. 정보통신 및 신기술의 발달은 노동과정 뿐만 아니라, 새로운 산업영역을 개척하여 이전에 장인생산, 농업생산, 서비스 생산이었던 부분들을 새로이 산업화한다. 또한 신기술은 자본의 시간적, 공간적 제약을 극복하게 하고 자본에 시간적, 공간적 유연성을 부여한다. 따라서 보다 개방된 시장조건 속에서 포스트 포드주의는 기존의 일국 중심적 시장에서 벗어나 새로운 시장을 중심으로 하는 발전전략을 채택한다.

생하게 된다. 즉, 세계화는 자본주의 체제의 중심부로 편입하려는 정권과 자본의 의도가 관철된 산물이며, 이러한 YS 정권의 속셈은 이미 OECD 가입을 위한 대외적인 활동에서도 보여지고 있다. 결국, 신노사관계 구상은 현시기 경제질서의 재편 하에서, 선진국 중심의 국제경제 기구에 가입하기 위한 제반여건을 마련하고자 하는 의도에 의해 탄생하게 된 것이다.

둘째로는 "노동력의 유연화"라고 하는 자본주의적 생산양식의 최근의 변화이다. 특히 변형 시간 근로제⁵⁾, 근로자 파견제 등을 도입하고 노동자 해고요건을 강화하려는 자본의 의도는 이른바 유연생산

5 현행 근로기준법은 제 48조 1항에서 "근로시간은 휴식시간을 제외하고 1일에 8시간, 1주일에 44시간을 초과할 수 없다."고 하여 정형 시간제를 규정하고 있다. 그러므로 사용자가 이 시간을 초과하여 근로를 시키기 위해서는 노동자의 합의를 받고 연장근로 지급수당을 지급해야 한다. 이에 반해, 변형시간 근로제는 1일 8시간, 1주 44시간 규제를 정해진 기간 동안 특정일, 특정주에 초과하여 변형할 수 있게 하는 제도로, 노동자들의 건강과 생명의 유지조차 고려하지 않은 철저하게 자본의 이해를 대변하는 제도이다.

체제, 노동력의 유연화라는 자본주의적 생산양식의 최근의 경향을 제도적으로 뒷받침하려는 데 있다. 이는 이미 금융직과 사무직, 전산업을 중심으로 해서 현실화되어, 실업자를 대량으로 양산하며, 한편 남아있는 노동자들에게는 엄청난 신체적인 과로를 안겨주고 있다. 이러한 한국의 현실은 우리도 이미 이러한 단계에 들어가 있음을 뜻한다.

경총이나 전경련 등 경제 5개 단체의 입장에서 보여지듯이, 이러한 노동의 유연화 전략은 자본가 단체들의 이해인 것이다. 즉, 기존의 노사 관계를 신경영전략의 그것으로 개편하려는 것이 이번 신노사관계 구상의 핵심적 내용이다.

2) 자본의 신경영전략의 도입 :

90년대 노동제 전략의 변화

자본의 신경영전략은 일본의 생산양식 및 노무관리를 모델로 하고 있고, 현실적 적용에서는 노동비용의 감소, 노동강도의 강화, 노동시장의 유연화, 자본주도의 권력재편 등을 내용으로 하고 있다.

① 노동력의 탄력적 이용 (고용형태

의 유연화 전략)

과거의 고용문제는 주로 경기변동에 의한 일시적이고 시기적인 감원형태를 띠거나, '산업구조 재조정'에 의한 인력 재배치'의 수준이었다면, 최근 고용문제는 폭력적이고 무제한적인 '자본 합리화' 과정에서 필연적으로 수반되는 형태의 인원감축이다. 현시기의 감원은 기업 합리화를 위한 '군살 빼기', 즉 '다운사이징'(downsizing)으로써, 최소 고용수준 조차도 유지하지 못하고 있는 실정이다. 이는 노동자들의 대거 실직을 초래하며, 남아있는 노동자들에게는 고용 불안정, 노동강도의 심화를 가져온다.

자본은 생산성 증대를 위해 자동화된 기계설비를 확보하면서 필요한 최소의 노동력만을 고용하고 경기변동, 시장변화에 따라 노동력을 탄력적으로 활용하기 위하여 파트타임(사무 서비스직), 하청(제조업), 파견근로(각 부문) 등의 다양한 고용형태를 개발한다.

② 임금, 직급체계의 개편

임금, 직급체계의 개편으로 드러나는 복선형 관리제도는 신경영전략에서 아주 핵심적인 요소이다. 그 주된 내용은, 직제 개편은 생산직 노동자들의 승진요구를 해소하기 위해 직책과 직급의 분리를 통

해 승진 사다리를 만든다는 것이다. 두 번째로 고과제도의 도입은 일정한 기간 요건, 자격요건, 시험여건 등이 도입되지만 그 중 결정적인 것은 사급자에 의한 '고과평정' 제도의 도입, 강화이다. 세 번째로 직능급 도입은 초기에는 연공제적 성격을 가지는 고정급 비중을 크게 잡고, 능력급, 성과급 비중은 낮게 책정한다. 그러나 이는 시간이 지날수록 전자는 약해지고 후자는 강해지는 임금제도이다.

이런 복선형 관리제도는 우선 저연령층과 고연령층의 대립과 승급, 임금인상을 위한 상호간 경쟁을 격화시킬 것이다. 그 결과, 노동조합의 현장 장악력이 상실되며, 경영에 협조하는 노조, 경영구조 속에 포섭되는 노조가 되어 노동강도를 별 저항 없이 수용할 수밖에 없게 한다. 따라서 이러한 관리제도의 실행은 점차 노동조건과 노조를 무력화시켜 노동계의 조직력에 지대한 타격을 줄 것이다.

③ 노동시간의 유연성 추구 : 탄력적 노동시간제

현재 정부가 법적으로 공식화하려고 하는 변형시간제는 여러 가지 방식으로 개별 기업에 적용되고 있다. 이는 노동시간의 물리적 길이를 연장하는 것만이 아니라, 노동강도 강화를 통해 생산의 효율

성을 제고하려는 제도이다. 이는 법적 노동시간이나 실제 노동시간을 줄이는 단계를 뛰어넘어, 노동력의 유연한 활용을 통해 노동지출을 줄이고자 하는 자본의 논리를 반영한 것이다. 물론 이와 동시에 절대적 노동시간을 늘리려는 시도도 행해지고 있다.

이러한 제도는 이미 사무직과 금융직을 중심으로 가시화되고 있는데, 노동시장의 자율적 결정이라는 외피를 쓰고 시행되고 있어 문제가 더욱 심각하다고 하겠다.

3. 노동 유연화 전략과 여성노동

우리는 앞에서 1990년대 이후 자본의 노동통제 방식의 변화를 강제하는 요인과 이를 반영하는 신노사관계의 구체적인 내용에 대해서 살펴 보았다. 이를 통해 변화하고 있는 자본의 지배방식이 노동계에 미칠 엄청난 파급력을 가늠할 수 있다. 그리하여 이미 노동계에서는 이러한 신노사관계의 기만적인 특성을 폭로하는 운동들을 다각적으로 전개해 나갔다. 그러나, 여성노조의 경우 신노사관계로 인해 더욱 큰 타격을 받게 됨에도 불구하고, 전체 노동운동 차원에서 이를 해결하려는 노력들은 그리 많지 않았다.

특히 변형 시간 근로제나 파견 근로제는 그 자체가 비숙련 노동자들을 대상으로 하고 있으며, 그들 중 70-80%가 여성이기 때문에 그들에게 미치는 영향은 보다 극심하다고 할 수 있다.

그렇다면 향후 여성 노동시장은 어떻게 변화될 것인가.

첫째, 남녀 차별적인 인사관리 제도나 관행이 여성 노동자의 숙련형성을 저해할 것이다. 지속적인 경력개발은 숙련의 깊이를 더하는 측면에서 중요한데, 여성 노동자의 경우에는 동일한 직무를 반복케 하는 경향이 크고, 숙련에 따른 직무향상에 있어서도 남녀차별이 시행되고 있다. 그리하여 여성 노동자들은 암묵적으로 '여성 인력=주변부 인력'으로 규정된다.

둘째, 신인사제도나 파견근로제 등의 실행으로 인해 여성 노동자들은 주변부, 비정규직 노동자로 그 지위가 하락하게 된다. 이는 벌써 사무직이나 금융직, 전산직 등을 중심으로 해서 현실화되고 있어 이에 대한 조직적인 대항이 시급하다. 현실적으로 여성 노동자에게 노동시장에서의 평등한 경쟁기회가 제공되지 않는 상황에서 유연화 정책의 실시는, 그들을 비자발적으로 수량적 유연화의 대상이

되게끔 한다.

세째, 여성 노동자와 남성 노동자가 직장 내에서 서로 다른 역할을 담당하게 된다. 실질적으로 신규 생산직 남녀 인력 간에는 처음부터 평균적인 숙련에 있어서 차이가 있고, 이 때문에 업무배치에 있어서도 서로 다른 직무에 배치받는다. 이와 같이 노동시장 외의 교육 시장에서의 차별 즉, 상대적으로 짧은 여성의 교육년수와 직업 교육훈련 기회의 배치는, 향후 남녀의 숙련형성에 상당한 영향을 미침과 동시에 여성 노동자가 핵심 노동력으로 되는데 어려움을 갖게 하는 하나의 원인이 된다.

4. 나가며

87년 남녀 고용 평등법이 제정을 보며 많은 이들은 이제 능력있는 여성에게는 장미빛 미래가 보장된다고 말했다. 이전 보다는 많은 여성들이 자신의 자아실현을 위해서 사회활동을 하고, 자신의 독자적인 영역을 구축하고 있다는 말이다. 하기에 남녀차별, 혹은 여성억압 등의 용어는 능력과 효율성을 중시하는 이 시대 보편의 가치에 비교해 볼 때, 시대착오적이라는 것이다.

그러나, 이제 우리는 국제화나 세계화, 그리고 신노사관계로 드러나는 신경영전략이 여성 노동자에게 미치는 치명적인 영향을 명확하게 확인할 수 있다. 따라서, 우리는 YS 정권의 기만적인 노동통제 전략을 이제 여성 노동계의 입장에서 냉정하게 분석해, 개별 작업장과 전체 여성노동계의 차원에서 어떻게 조직적으로 풀어낼 지를 고민해야 한다.

이러한 문제들은 자칫하면 우리와는 동떨어진 것으로 여겨질 수도 있으나, 대학생은 예비 노동자이며, 그 중에서도 여성들은 변화되는 노동정책으로 더욱 치명적인 영향을 받기 때문에, 이는 엄연히 우리의 현실인 것이다.

신노사관계의 철폐 없이 여대생들에게 장미빛 미래를 말하지 말라!!!



각론1

신인사제도 무엇이 문제인가

들어가며

지난해 7월 노동부는 여행원제도 폐지안을 발표했다. 이후 80년대 중반부터 산발적으로 제기되어 오던 신인사제도에 관한 논의가 성별로 뚜렷이 구분된 임금과 직급 체계를 가진 금융권을 중심으로 은행 및 노동조합 내에서 본격적으로 거론되고 있다. 더욱이 대졸여성의 대부분이 금융권을 필두로 한 사무직에 종사하고 있다는 점에서 신인사제도에 대한 최근의 논의는 여대생들에게 매우 중요한 문제라 할 수 있다. 그렇다면 신인사제도란 무엇인가? 이 제도가 여성 노동자뿐만 아니라 노동자 집단에게 미치는 영향은 무엇인가? 신인사제도의 실상은 그 제도의 도입원인 및 배경과 관련하여 볼 때 보다 정확히 파악될 수 있을 것이다.

1. 신인사제도란 무엇인가?

신인사제도는 여러 가지 이름으로 우리에게 알려져 있다. 여행원 인사관리제도, 코스별 관리제도, 코스 자격제도 등으로 불리고 있다. 그러나 명칭의 차이와는 상관없이 그 제도의 기본 취지나 골격, 내용에 있어서는 큰 차이가 없다.

신인사제도는 직급, 임금, 승·진급, 그리

고 평가체계의 개편이 결합된 종합 시스템인 동시에 파견, 임시직 등 비정규직 노동력을 이용한 고용형태의 다양화를 기본축으로 하는 제도이다. 이는 일종의 직종별 코스 제도로서 모든 노동자들로 하여금 자신이 원하는 대로, 자발적으로 직급(종합직, 일반직)을 선택할 수 있게 한다고 말한다. 종합직의 경우는 고도의 경영, 기획 업무와 관련된 것이며, 일반직은 단순반복적인 일상적 사무노동을 담당한다. 이 중에서 종합직은 최고경영직으로까지 승진이 가능하며, 일반직의 경우는 영업점 내에서의 일반 사무직을 감독하는 중간 감독직(대리)까지만 승진의 폭이 열려 있다. 또한 종합직은 자신의 동의 없이 국내외로 근무지의 전보발령이 날 경우 이를 따라야 하며, 일반직의 경우는 격지로의 근무이동이 없다. 즉 종합직과 일반직, 직무를 나누는 뚜렷한 구분선이 바로 전근가능성이다.

6) 노동강도와 고용불안정의 강화로 귀결되고 있는 경영합리화의 핵심적인 근거는 바로 유연성의 논의이다. 핵심노동자들에게는 기능적 유연성을, 핵심이 아닌 노동자들에게는 수량적 유연성을 증가시킨다는 것, 기능적 유연성이란 한마디로 어떤 상황에도 대처할 수 있는 다양한 대처능력을 소유한 소수정예부대의 양성을 의미하며 수량적 유연성이란 기

	종합직	일반직
업무	고도의 경영 기업업무와 관련	단순반복적인 일상적 사무노동
최고 승진	최고 경영직	중간 감독직
전근 가능 성	있음	없음

2. 신인사제도의 도입배경

그렇다면 무엇이 이러한 신인사제도를 도입하게 한 것일까?

그것은 첫째, 경제적 환경의 변화 및 이에 대응하기 위한 기업들의 경영합리화⁶⁾ 전략에서 찾을 수 있다. 즉 금융의 자유화, 국제화, 정보화 가운데서 금융기관간의 경쟁이 치열해짐에 따라 경쟁력을 확보하기 위한 수단으로 경영합리화를 추구하게 된 것이다. 합리화의 핵심은 경비의 감축이며 이는 임금억제와 대폭적인 감원으로 나타난다. 임금억제를 위해 기존의 직능자 격급제도를 크게 개정

업이 경기변동에 대처하여 언제든지 고용의 수량을 조절할 수 있는 말하자면 언제든지 해고가능한 비정규 노동자들의 확대를 의미한다. 유연성 추구의 첫 번째 희생양은 여성과 중고령자임이 이미 실태를 통해 드러나고 있다.

하여 승격이나 승진을 통해 승급하는 상한을 미리 낮게 억제할 수 있는 코스를 설정하는 것이며 총인건비의 감축을 위해서는 대폭적인 인원감축이 필요해진 것이다. 여기에서 일차적인 감원 대상은 여성으로 나타난다. 이를 메꾸기 위한 전략으로 파견된 시간제 또는 임시직 여성 노동자 즉 촉탁직, 파견노동자 등의 비정규직 임시노동자의 고용을 확대하는 것으로 드러나고 있다.

둘째, 전문적 인력의 필요성에 있다고 볼 수 있다. 즉 기존의 인사제도와는 달리 금융자유화 속에서 은행 업무가 다양화되었기 때문에 전문적인 기술과 지식을 갖춘 인력이 필요해진 것이다.

셋째, 고용평등법의 제정과 함께 임금 및 고용상의 남녀평등에 대한 요구는 여성의 장기 근속을 막을 수 없게 했고 이에 따라 여성노동자의 직장 진출과 장기 근속에 대응하여 저임금구조를 유지하는 과제를 해결할 인사제도가 필요하게 된 것이다. 즉 성별분리호봉제가 동일 노동 동일 임금 조항에 위배되자 남녀 평등한 단일호봉제로 가지 않고 기존의 성차별을 고스란히 유지하는 방편으로도 등장한 것이다.

3. 신인사제도의 문제점

3-1. 제도적 문제점

그렇다면 '경영합리화' 라고 말해지는 신인사제도의 내용적인 문제점은 없는 것일까? 물론 아니다. 그 이유는 다음과 같다.

코스별 채용은 간단히 말해서 주로 종합직과 일반직으로 나눠 채용하는 방식이다. 그러나 기간 업무를 중심으로 한 종합직과 보조적인 업무를 중심으로 한 일반직으로 나누는 것 자체는 상당히 어려운 문제이다. 그러므로 기간적 직무와 보조적 직무를 나눌 수 있는 공정한 기준이 없는 상황에서 사실상 두 개의 직무를 나누는 기준은 전근가능성이다. 문제는 실사 업무 수행상 필요한 경우가 있다 하더라도 전근을 할 수 있는지 여부가 직무능력을 측정하는 기준이 될 수 없다는 것이다. 또한 현재와 같이 성별분업 관행이 뚜렷한 한국사회에서 거주지의 자유로운 이동에 큰 제약을 받고 있는 여성노동자들의 현실을 보았을 때 이는 분명히 합법을 가장한 성차별인 것이다. 또한 이러한 직무구분에 따른 승진코스는 여성에게 모집,채용하는 시점부터

이미 대량의 저임금층을 양산하는 구조를 낳는 것이며 종합직은 엄격한 능력주의 관리로 노동자간의 경쟁을 격화시켜 노동자들의 단결을 해치게 된다. 다시 말해 종합직과 일반직이라는 코스의 선택이 '자발적'이라고는 하나 사실 그 과정을 구체적으로 보면 남성노동자의 대부분이 종합직 코스를, 그리고 여성 노동자의 대부분이 일반직 코스를 '선택'하도록 강요 받는다.7)

신인사제도와 관련하여 또 한가지 특이한 점은 코스전환상의 문제점이다. 즉 종합직 코스로부터 일반직 코스로의 전환은 수속 절차조차 지극히 간단한데 비하여 일반직에서 종합직으로 전환할 경우에는 여러 가지 면접과 실기 시험 등을 통과해야 하는 어려움이 있다. 한마디로 일반직으로부터 종합직으로의 전환은 '방침으로만', '형식적으로만' 존재하는 제도일 뿐이다.

3-2. 신인사 제도의 파급효과

이것이 바로 신인사제도 자체가 가지

7) 일본의 경우를 보면 이는 더욱 분명해진다. 일본은 신인사제도 도입 이후 일반직 코스의 99%이상 여성노동자인 반면 종합직 코스의 0.5%만이 여성이다.

는 내용적 결함이라면 이러한 문제점이 외에도 신인사제도는 어떠한 파급효과를 내는가?

첫째, 이 제도는 노동자들 간의 경쟁을 불러일으킴으로써 노동강도의 강화를 가져올 수 있으며, 직급을 세분화하여 승격, 승급, 승진을 미리 낮게 억제해 둔 직무(일반직)를 새롭게 설정하고, 인사고과의 비중을 높임으로써 노동자의 예측을 한층 강화시킬 수 있다. 이는 고용주의 노동자에 대한 분할 통제를 한층 용이하게 하며 결국은 노동자 전체의 조직 역량과 교섭력을 약화시킬 것이다. 이 같은 노동강도의 강화나 노동자들간의 결속력의 약화는 금융전산화가 노동과정에 미치는 영향과 맞물려 한층 더 가속화될 것이라 전망된다.

둘째, 신인사제도는 성과 학력에 의한 고용차별을 기업 내부에서 합법적으로 제도화시킴으로써 동일노동 동일임금에 대한 요구 자체를 원천적으로 차단해 버리고 체계적 임금차별을 고착화시킬 위험이 있다. 즉 신인사제도의 도입으로 인한 영향이 단순히 여성에게만 국한되는 것은 아닐지라도 임금 차별, 승진, 승급상의 불평등, 고용불안정의 증대를 가장 직접적으로 겪는 집단은 바로 여성노동자

인 것이다.

나가며

이와 같이 태풍의 눈으로 떠오르고 있는 신인사제도는, 하나 직무평가가 선행되지 않은 상태에서 실시하고자 하는 직종별 채용(종합직, 일반직)은 결코 합리적인 기준이 될 수 없다는 점, 둘 직급의 다단계화로 종합직과 별도로 일반직만을 무려 5단계로 확대 운용함으로써 직원 상호간의 경쟁심과 내부갈등 요인을 유발시킨다는 점, 셋 일반직 행원의 업무내용을 단순화시키고 최종단계로 종합직의 지시를 받게 함으로써 종합직과 일반직을 수평관계가 아닌 수직관계로 신분상의 고착화를 피하려 한다는 점, 넷 기존 직원에 대해서 합리적인 직무평가 없이 오로지 여성, 남성의 기준으로 일방적인 직급전환을 하려는 것은 성별에 의한 직원채용의 금지를 명시한 제도개편 기본방향과 심각하게 상충된다는 점에서 명백히 잘못된 것이다.

지금 은행 및 기업에서 시행하려는 신인사제도가 여행원인사제도 개편안은 다수 노동자의 합의를 바탕으로 한 제도가 결코 아니다. 그러므로 이를 막아내기 위해서는 여성에 대한 이중적 성역할론과

여성인력활용에 대한 불평등한 관점을 변혁시키는 사회전반적인 의식전환투쟁과 더불어 구체적인 노동조합중심의 조직적 대응이 가장 절실하다. 물론 이러한 자본의 노동유연화전략이 가지는 함의들을 폭로해내고 이를 타개하기 위한 투쟁이 병행되어야 하는 것은 두말할 나위가 없을 것이다.



각론2

파견 노동과 여성 노동

1. 파견노동의 개념과

파견법의 취지

파견노동이란 노동자가 사용자와 직접 계약을 맺는 것이 아니라 파견업체와 계약을 맺고 그 업체를 통해 사용자와 연결되어 노동을 공급하는 것을 말한다. 그리고 이런 파견노동을 합법화하기 위해 '근로자 파견사업의 규제 및 파견근로자 보호에 관한 법률(이하 파견법)'의 제정이 추진되고 있다. 파견법은 '근로자 공급 사업을 기존 근로자의 고용안정을 저해하지 않는 범위내에서 제한적으로 허용하고 파견근로자의 근로조건 보호를 위한 제 규정을 마련한다.'는 취지하에 제시되었다. 이러한 파견법은 정부의 신인력정책과 맥을 같이 하는 것으로 인력수급 불균형을 비정규 노동력으로 충원하고 기업의 인건비 절감을 위해 전업주부, 고령자, 장애인을 산업인력화 하는데 있어서 시간제 노동의 활성화와 함께 파견노동의 합법화를 추진하겠다는 것이다. 그러나 이 파견법의 제정을 둘러싸고 노-정-사간의 대립은 더욱 첨예화되고 있다. 이것은 집단적 노사관계법⁸⁾보다 개별적 노사관계법⁹⁾이 현재 노조의 현장 장

8. 복수노조 금지 조항, 공무원과 교사의 단결권 보장, 제 3자 개입 금지조항, 정치활동 금지 조항에 대한 개정시안

악력을 무력화시키는 기제가 될 것으로 파악되고 있고 이에대해 기층노조의 반발이 거세기 때문이다. 더불어 파견법은 여성노동자에게 노동환경을 더욱 악화시키고 여성의 평생평등노동권확보에 악영향을 미치고 있으므로 파견법의 제정의도와 그 배경을 살펴보는 것은 여성운동에 있어서 중요한 의미를 지닌다고 볼 수 있다.

2. 파견노동과 여성노동

2-1. 여성파견노동자의 증가배경

파견노동의 증가는 여러 가지 사회적 배경들에서 기인한다.

먼저, 80년대 들어 3차 산업화의 진전으로 인해 서비스산업은 엄청나게 확대되었다. 이는 숙련기술이나 육체적인 노동을 크게 필요로 하지 않기 때문에 단순노동력이 증대되었다. 그 결과 숙련노동자를 단순노동자로 대체하는 현상을 가져오게 되었으며 상대적으로 기술을 습득할 기회가 없었던 여성노동자들에게 노동의 기회를 제공하게 된 것이다. 이로 인해 여성의 노동시장에서의 비율은 절대적으로 증가하게 되며 숙련된 기술을

9. 변형시간근로제, 근로자 파견제, 정리해고제 등에 관한 개정시안

습득하지 못한 여성들이 파견직으로의 진출을 선택하게 되었다.

다음으로는 생산직과 사무직의 인력수급구조의 불균형에 의해 사무직으로의 이직이 상대적으로 쉬워졌다는 것을 들 수 있다. 이것은 생산직의 노동환경과 임금이 사무직과 비교해 보았을 때 너무 열악해 노동자들에게 파견직이라 하더라도 사무직을 선택할 수 밖에 없게 하고 이로 인해 파견 사무직의 비율이 상대적으로 증가하는 요인이 된 것이다. 그리고 구직난이 심했던 단순사무직에 생산직 여성노동자들이 대체되며 사무직의 파견노동자화와 여성파견노동자의 증가를 이루게 되었다.

마지막으로 자본가들에게 있어서 87년 이후의 노동운동강화로 인한 임금상승과 노조의 활동력강화는 파견노동을 선호하게 되는 결정적인 이유가 된다. 이것은 자본이 노조의 조직화를 막고 저임금으로 노동력을 이용하기 위해 정규직을 파견노동으로 대체하게 되고 상대적으로 불리한 경쟁조건에 놓일 수밖에 없는 여성노동자들로 하여금 파견노동을 선택할 수밖에 없는 상황을 만들게 되었다.

위와 같이 여성노동의 현실상 여성의 파견노동자화가 불가피함에도 불구하고 자본과 정권은 여성들이 파견노동을 선호한다고 주장한다. 그 이유로는 파견노

동이 노동시간과 근무지의 선택이 가능하므로 기혼여성노동자에게는 더 유리하다는 것이다. 그러나 이것은 가사노동을 여성의 노동으로 한정시키는 사회적 분위기와 노동시장에서 상대적으로 불리한 처지에 있는 여성노동자가 불가피하게 선택하는 수단일뿐 결코 자발적인 선택이 아니다 (-표 1 참조). 자료에 의해 보더라도 일자리가 없어서 파견노동을 선택하게 되었다는 여성이 남성 25.8%에 비해 45.3%로 단연 높게 나타나고 있다.(-윤진호, 정인수의 조사) 그리고 파견노동에 종사하는 연령층도 기혼여성보다는 21-25세의 미혼여성들이 더 많다.

표1>파견직을 지원한 이유 10)

구분	비율(%)
원하는 직종을 구할 수가 없어서	63.9
정규직보다 자유롭게 일할 수가 있어서	13.7
정규직보다 급여가 좋아서	2.1
집안일과 병행할 수 있어서	4.2
기타	16.1
전체	100

10. 파견근로의 10가지 신화. 조순경

2-2. 파견노동의 문제점과 여성노동에 미치는 영향

파견노동은 인신매매적 중간착취가 심하고 정상적인 고용관행이 파괴되어 불안정 고용형태를 급속도로 확산시킨다. 그리고 자본의 노조 무력화 수단으로 악용될 소지가 다분하며 산업재해나 일방적인 해고등, 파견노동자에 대한 보호조치가 미흡하다. 그러나 정부는 파견노동의 문제점을 개선할 제도적 장치도 고민하지 않은채 현행 파견노동을 합법화시키기 위한 제도마련에만 급급한 것이 사실이다.

파견노동의 문제점은 첫째, 여성들을 중심으로 파견노동자화한다는 것이다. 이는 여성의 취업에 대한 정보부족과 노동시장에서의 불평등 등을 이유로 들 수 있다. 실제로 조순경씨의 논문을 보면 자신이 파견직임을 모르고 취업한 비율이 전체의 33%에 달하고 있다. 그리고 알고 있다고 하더라도 노동시장에서의 동등한 경쟁이 불가능한 지금의 구조속에서 여성은 차선책으로 파견노동을 선택할 수밖에 없다.

둘째, 중간착취가 심하다. 실제로 파견업체는 노동자 임금의 20-30%를 중간에서 가로채고 있다. 정규직보다 현저하게 낮은 임금에 중간착취까지 당한다는 것은 실제로 노동자들의 생존에 큰 위협이 된

다. 더구나 잔업 수당이 보장되지 않는 작업장이 많으므로 노동자들에게 있어서 파견노동은 몇겹의 질곡이 되고 있다.

셋째, 파견노동은 노동자들을 개별화, 원자화한다. 이는 자본이 적극적으로 파견노동을 받아들이는 이유이기도 하다. 한편 노동자들도 고용상의 불안정으로 저항을 꺼리게 되기 때문에 조조의 조직화가 사실상 불가능하다. 실제로 파견직원이 투쟁을 전개했을 때 고용주는 계약을 파기하기만 하면 되기 때문에 파견노동자들에게 저항은 곧 해고를 의미하게 된다.

넷째, 우리나라의 파견노동 노동자들은 한시적인 일에 한시적으로 고용되는 것이 아니라 정규직을 대신하는 일에 고용된다. 이것은 노동시간을 자율적으로 조정하거나 근무지가 자유롭다는 조건을 만족시킬 수도 없을 뿐더러 정규직 못지 않는 노동강도에 절대적으로 적은 임금을 받을 수밖에 없는 한계를 지닌다.

표2> 정규직 노동시간 대비 파견직 노동시간 11)

정규직 대비 파견직 노동시간	노동자수	구성비
동일하다.	217	42.9%
시간외 근로만 안한다.	39	7.9%
약간 짧다.	25	5.1%
더 길다.	218	44.1%
전체	494	100%

표3> 사용 사업체의 파견노동자의 활용 방법 12)

구분	일정업무에 상시사용	필요에 따라 일시적 사용	일정시기에 반복 사용	무응답	전체
사업체 수	78.1%	18.8%	3.1%	0%	100%

위의 문제점이 일반적인 파견노동의 문제점이라면 이는 여성노동에도 고스란히 영향을 미치게 된다. 더구나 여성의 노동이 남성의 노동에 비해 무시당하고 있는 현실에서 파견노동의 합법화는 여성노동자들에게 더욱 커다란 위협이 되고 있다.

12. 파견근로의 10가지 신화. 조순경

11. 파견근로의 10가지 신화. 조순경

이는 지금까지 여성인력이 탄력적 인력 활용과 인건비절감의 대표적 희생양이 되어온 것을 감안해 볼 때 파견노동은 여성노동의 특수성¹³⁾을 확대시켜 기존의 성별분업 구조를 고착화시키는 기제가 될 것이 틀림없다. 실제로 근래에 여성과 파견노동자가 증가하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있고 이것은 여성의 평생평등노동권의 확보에 있어서 많은 장애가 되고 있다.

무엇보다도 파견노동은 기존의 성별 분업을 더욱 강화시키고 노동시장에서의 여성의 지위를 하락시킨다. 파견노동의 비율이 비교적 높은 사무직에서 여성은 단순사무직에 한정 고용되어 자신의 능력을 인정받을 수 있는 기회조차 갖지 못하게 된다. 더구나 이러한 단순사무직에조차도 여성은 파견직으로 고용되며 저임금에 시달리게 된다. 그리고 파견노동은 파견여성노동자에게 있어 법적인 모성보호 규정을 사문화시킬 뿐 아니라 결혼폐직이 일반화되어 상시적인 고용불

13. 여성에게는 가사노동이 1차적 임무로 주어지고 사회적 노동은 부차적 노동으로 간주되는 것

안을 느낄 수밖에 없는 현실을 만든다. 이는 87년 이후 사무직 여성노동자들의 투쟁의 결실인 결혼폐직제 철폐, 산전산후휴가보장 등의 결실들이 구조적으로 봉쇄되며 여성운동의 퇴보를 가져오게 되는 것이다.

위에서 나열한 여성의 노동에 대한 불안정은 여성의 이직율을 높이고 자신의 일에 소속감과 책임감을 느끼게 하는 기회를 원천적으로 봉쇄시켜 여성에 대한 부정적 인식을 더욱 확산시킬 수도 있다. 그리고 이것은 여성의 취업조건을 더욱 열악하게 만드는 기제가 된다. 이러한 노동시장으로의 진입에서 여성의 소외는 여성의 평생평등노동권확보를 역행하며 현장에서의 여성의 조직력을 약화시켜 여성의 노동환경을 더욱 열악하게 만들 수도 있는 것이다.

파견노동은 이러한 문제점을 다분히 내포하고 있다. 그러므로 이런 파견노동을 합법화시키겠다는 파견법은 자본의 이익을 위해 필요한 것이지만 노동자들을 위해 필요한 것은 절대 아니다. 더욱 효과적인 자본의 노동통제강화와 노조의 조직력약화라는 의도아래 추진되고 있는 파견법

은 자본의 이익을 위해 고안된 자본과 정권의 고도의 전략임을 간파해서는 안 될 것이다.

3. 결론

90년대 들어 유연화와 정리해고 완화등으로 여성들의 근로조건이 상당히 악화되고 있는 시점에서 여성노동자의 현재적 지위를 더욱 열악하게 하는 신인력정책에 대한 고찰은 현재에 있어서 여성들로 하여금 많은 고민을 하게 한다. 기업의 신경영전략은 이제 더이상 대립이 아닌 타협과 협동으로 국제 경쟁력을 키워야 할때라고 말하며 끝없이 노동자들의 희생을 강요하고 정권은 반민중적이고 반여성적인 정책들을 내세우며 좀더 교묘하게 억압을 가해오고 있다. 정부는 신인력정책속에서 파견노동의 합법화를 주장하며 노동력의 수급조절을 내세웠다. 그러나 노동력의 수급조절은 직업안정법상의 노동자공급사업이나 공공직업안정망의 확충등으로 해결할 문제이지 파견노동의 합법화로 해결할 문제는 아니다. 더구나 위에서 이야기했듯이 파견노동은

그 자체가 많은 문제점을 지니고 있고 이같은 파견노동을 법적으로 보호한다는 취지아래 제시된 파견법은 마땅히 철폐되어야 한다. 거듭 강조하건데 여성의 평생평등노동권의 확보를 가장 원천적으로 방해하는 파견법은 변화되는 자본의 질서속에서 고안된 것이며 이것은 민중과 여성의 이름으로 없어져야 한다.



여성 고용정책과

여성 노동시장의 변화

정양희
한국여성민우회
여성노동센터
사무국장

이성들은 입사에서 퇴사까지 체계적인 성차별을 당하는 바 이의 해결은 고용할당제, 승진할당제, 직업훈련 및 사내교육에서의 할당제 등 적극적인 조치와 여성취업의 가장 큰 걸림돌인 육아문제를 공공보육지원을 확대함으로써 가능하다. 아울러 노동시장에서의 성차별적 분업구조를 고착화시키는 여성의 비정규직화(시간제, 파견, 임시직)와 단순보조직화(코스별고용관리제도의 성차별적 운용)의 확대에 제동을 걸어야 한다. 그러나 현재 여성노동정책의 면면들을 보면 고용할당제나 보육지원확대등이 끊임없이 거론되고 일부 지원이 행해지고는 있으나 비정규직과 신인사제도의 확대로 전반적으로는 여성노동현실이 더욱 열악해지고 있다.

올해 노사관계개혁위원회가 출범하면서 기치로 내건 것은 노동력유연화전략과 노사화합을 통한 생산성향상이다. 노동자들과의 협력적 노사관계 구축을 통해 보다 원활하게 유연성추구를 하겠다는 것이 실질적인 목표라고 할 수 있다. 노동력유연화 전략으로 가장 먼저 피해를 보는 것은 여성노동자들이다.

유연성 전략은 크게 핵심 노동자층에 대한 기능적 유연성과 주변적 노동자층을 임시직화, 하청화시키는 등의 수량적 유연성으로 나뉜다. 원래 단순보조적인 영역의 일에 집중해 있었던 여성들은 당연히 수량적 유연화전략의

일차적인 피해자가 될 수밖에 없다.

그런데 노동시장 유연성을 추구해 온 일부 유럽 국가의 경험에 의하면 기존의 고용보장(보호)정책들을 부분적으로 철회함(재용 및 해고에 있어서의 규제 완화)으로 인해 고용량이 증대하거나 실업이 감소되었다는 사실은 발견되지 않는다고 한다. 오히려 노동시장에서 주변적인 위치에 있는 여성들이 수량적 유연성 제고의 일차적 대상이 됨으로 인해 여성들의 고용 불안정, 열악한 근로조건, 직업훈련 및 직업 전망의 결여 등의 문제를 겪게 됨을 공통적으로 지적하고 있다고 한다. (조순경, 「유연성시대의 한국의 여성노동시장」, 1996)

유연화전략이 생산성을 향상시키기보다는 오히려 근로의욕을 감퇴시켜 생산성을 떨어뜨리고 노동의 질을 저하시키며 나아가 노동자들의 구매력을 낮춰 국가 조세수입과 경제적 침체를 가져오는 등의 부작용들이 지적되고 있음에도 불구하고 현재 한국의 기업들은 유연화전략에 대한 진지한 점검 없이 도입을 확대하는 추세이다. 특히 손쉬운 수량적 유연화가 보다 빨리 파급되고 있는데 당연히 여성들을 주요 타겟으로 삼고 있다.

수량적 유연화의 주요 내용은 여성들을 시간제, 임시직, 파견 등 비정규직으로 대체하는 것이다. 지금까지 여성들은 단지 여성이라는 이유로 저임금, 주변적이고 보조적인 업무, 짧은 고용기간, 승진이나 직무능력 개발

기회가 없는 하위 노동자층을 이루었다. 이제 여성들은 비정규직과 신인사제도라는 이름아래 여전히 주변 노동력으로 머물 것을 요구받고 있다.

1. 파견노동과 여성

1993년 8월 고용관계4개 법안이 입법 예고되었다. 1995년 시행을 목표로 한 「고용보험법」, 1994년 시행을 목표로 한 「고용정책기본법」과 「직업안정법」을 비롯해 파견사업의 합법화를 위한 「근로자 파견 사업의 규제 및 파견근로자 보호에 관한 법률」(이하 「파견법」)이 그것이다.

4개 법안중 파견법은 나름대로의 긍정성을 갖는 다른 3법과는 달리 무권리 상태의 불안정 노동자를 양산하여 고용불안을 심화시키고 중간착취를 합법화하는 반노동자적 법으로 노동단체, 여성단체, 노동조합은 물론 파견 노동자 자신들도 합법화를 극력 반대해왔다. 파견법의 합법화를 둘러싸고 그동안 각종 공청회, T.V 토론 등에서 치열한 공방과 난상토론이 벌어지고 노동조합들과 여성계가 사활을 걸고 저지싸움에 나선 데는 그럴만한 이유가 있다.

파견 노동자란 파견기업에 고용되어 다른 기업 즉 사용자기업에서 지휘명령을 받으며 일하는 사람들을 가리킨다. 파견노동의 근본적인 문제는 바로 사용하는 자와 고용하는 자

의 분리에서 비롯된다. 파견노동자들은 근로기준법상의 권리나 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 확보에 원천적인 한계를 갖게 된다. 뿐만 아니라 이는 기존 노동조합의 힘을 무력화시키고 정규직의 고용불안도 가중시킨다. 이것이 기업들이 파견노동을 선호할 수 밖에 없는 이유이고 노동자들은 결사반대할 수 밖에 없는 근거이다.

특히 카드업, 건설업, 제약업, 유통업과 정부출연기관 및 투자기관에 여성 파견 노동자가 증가가 두드러지고 현재 제 1.2 금융권을 비롯해 전 업종으로 확대되고 있음이 실태조사를 통해 밝혀지고 있다. 파견 여성 노동자의 증가는 인원 충원시 파견 노동자만을 사용하는 방법, 기존 직원이 결혼, 임신, 출산을 할 경우 파견으로 전환하는 방법, 임시직여성을 파견으로 전환하는 방법 등을 통해 이루어지고 있다. 파견노동자의 증가가 특히 드드러진 곳은 카드사처럼 전화상담, 분실접수, 카드 발송, 발급문의 등 단순업무의 비중이 높은 곳, 노동조합이 없어 저항을 받지 않은 기업, 노동조합의 와해를 끊임없이 획책한 기업, 여성비율이 높은 업종 등이다.

파견노동은 특정한 분야(예: 첨단기술분야, 특정업종)에 도입이 불가피하다는 근거들이 제시되고 있으나 현실을 보면 대부분 여성정규직을 대체해 나가고 있다. 청소, 전화교환원, 전산입력요원 등 초기에는 특정한 분야에 파견여성을 사용하다 점차 정규직과 동일한 업무

영역으로 파견노동이 확대되고 있다.

파견노동의 확대는 또한 법적 모성보호규정을 사문화시키고 결혼퇴직을 일반화시키게 된다. 기혼여성을 아예 뽑지 않거나 임신, 출산시 내보냄으로써 모성보호조항이 있으나마나 하게 된다. 파견여성노동자들의 현실을 보면 ○사에서는 생리휴가가 명목상 있으나 사실상 모두 수당으로 대체되어 쉬지 못하고, ○사의 경우 생리휴가가 있으나 정규직 여성은 안 쓰면 수당으로 지급되는데 반해 파견 여성은 안 쓰면 수당지급이 없다. 근본적인 문제는 파견여성들은 어디에도 소속감이 없고 일에 대한 애착과 책임감이 없으므로 이직률이 높고 결혼하면 거의 다 그만둔다는 것이다. 특히 시설관리, 중공업 분야를 제외하고는 거의 모든 업종에서 파견노동자중 여성이 차지하는 비율은 100%에 가깝다는 점에서 사회 전반적으로 여성의 지위를 떨어뜨리고, 여성들의 직업훈련과 고용의 안정, 평등한 노동권, 모성보호의 확보의 요구는 공염불이 될 가능성이 크다.

2. 시간제노동과 여성

시간제의 경우, 서구의 경우는 실제 근로시간이 전일제보다 적은 실질적 시간제가 주종을 이루고 있으며 절반 정도가 정규직 시간제로서 존재한다. 그런데 우리 나라의 시간제의 대부분은 명목 시간제이다. 1994년 한국여성

민우회에서 조사한 바에 따르면 전체 시간제 근로자중 주 36시간 일하는 사람이 65.2%이며 노동부가 지침으로 규정한 30.8시간 이내의 시간제는 23.5%에 불과하다¹⁾. 그런데 판례를 보면 동일한 조건의 근로를 제공하면서도 정당한 이유 없이 정규직원으로 채용하지 아니하는 것을 내용으로 한 근로계약은 근로기준법의 제5조의 균등처우 규정에 위거, 무효이다.(90나7175 서울고등법원 판결, 1990.5.9)

이와 같은 현실은 일본의 파트타이머의 현실과 아주 흡사한데 일본에서는 이를 의사 파트타이머라고 부른다. ILO는 보고서에서 일본의 파트타이머는 파트타이머가 아니므로 파트타이머문제로 다룰 수 없다고 지적한 바 있다. 우리가 곧 가입한다고 하는 OECD 13국에서도 파트타이머는 해고 관련 보호 조항 즉, 해고 통지, 해고수당, 부당해고 금지 등의 보호를 받는다²⁾. 그러나 한국의 시간제는 사실상의 시간제도 아니면서 단기고용계약을 맺는 임시직으로 존재하고 있다.

시간제, 계약직 등의 비정규직이 단지 이름만 정규직과 다른 정규인력임을 보여주는 것이며 명백히 동일노동, 동일임금 규정에 반하는 것이다. 비정규직에 대한 임의 해고, 저임금, 직업병과 모성보호의 회피, 승진 및 자기

개발 기회의 박탈, 사회복지혜택 박탈은 전반적으로 여성노동복지의 축소로 귀결된다.

3. 신인사제도와 여성

일본에서 수입된 신인사제도가 여성들의 고용불안과 성차별을 강화하는 효과적인 기제로 나타나고 있음은 주지의 사실이다. 복선형 직군관리제도로 대표되는 신인사제도는 직군별 관리, 인사고과의 강화, 직급과 직위의 분리, 경력개발제도 등으로 우선 내부노동시장의 경쟁을 부추겨 소수정예부대를 만들고 그 이외의 부수적인 인력은 언제든지 해고가 가능한 임시직이나 파트타임, 파견 노동자를 사용한다는 능력주의 강화 인사제도이다. 특히 신인사제도는 일본에서와 마찬가지로 성별분리호봉제가 동일노동동일임금조항에 위배되자 남녀평등한 단일호봉제로 가지 않고 기존의 성차별을 고스란히 유지하는 방편으로도 등장하였다.

91년 9월 서울지방노동청이 성별분리호봉제 폐지 지시를 내리자 그해에 은행연합회 중심으로 '여행원 인사관리제도 개편안'이라는 것을 만들었는데 그것이 직군별 관리제도가

2. 단지 덴마크는 주당 15시간 이상, 영국 아일랜드는 16시간 이상인 경우만 해고규제 조항이 적용되게

되어 있다. (김영옥, '여성고용의 불안정화 추이와 정책과제', 여성개발원, 1995)

다. 92년 7월 노동부가 다시 여행원제를 폐지할 것을 지시하였고 92년 9월 제일은행이 최초로 폐지함에 이르면서 대다수 금융권에서는 단일호봉제로 갔으나 S은행, H은행 등 5개은행은 직군별관리제도로 이행하였다. 1992년 6월 가장 먼저 신규직원을 대상으로 직군제도를 실시하려던 외환은행은 노조의 동의를 얻지 못해 무산되었다.

금융권에서 시행되고 있는 직군별 관리제도는 단지 성차별을 위한 것임이 결과적으로 드러나고 있다. 직군구분이 합리적이지 않을 뿐 아니라 직군선택도 강요된 선택에 불과하며 당연히 개방되어야 할 직군전환이 거의 불가능하다는 사실에서 그것이 단지 성차별의 유지제도임이 분명해지고 있는 것이다.

직군별 관리가 실시된 후 남성이 집중되어 있는 상위직군에 들어간 여성들도 또다시 차별을 받는다. D항공의 경우 동일직군내에서 임금차별이 지속되고 있는데 관리직 여성과장의 임금은 관리직 남성과장의 82.1%, 전임직 여성의 임금은 관리직남성의 80.2%에 불과하다. 일본에서도 신인사제도가 도입된 사업장의 경우, 1991년 현재 여성과장의 임금은 남성과장의 74.7%, 여성계장은 남성계장의 81.8%이며 여성과장이 남성계장보다 저임금이라고 한다.

신인사제도를 도입한 이들 기업들은 모집채용시에도 여전히 직군별로 남녀를 나누어 채용한다. 이들 기업들은 겉으로는 분리채용을

하지 않는다고 말하지만 공개채용광고보다는 대학교의 추천을 받거나 제한 광고를 하여 남자들을 뽑고 여성의 경우는 고등학교에 추천을 받거나 인맥채용하는 방법으로 채용경로를 차별함으로써 사실상 남성직군에 여성의 진입을 막고 있다. H은행은 1995년 하반기 신규채용에서 고졸여성들은 일반직(정규직)으로 채용하고 대졸여성 50여명을 전문텔러라는 이름의 연봉제 계약직으로 채용하였다. D생명은 직군별 관리제도 도입당시 남직원들은 전원 일반직으로, 여직원들은 서무경리직으로 배치되었는데 신규채용시에도 여전히 일반직은 남자만, 서무경리직은 여자만 뽑고 있다. H은행도 신인사제도가 도입되면서 여자는 일반직, 남자는 종합직으로 일괄 배치되었는데 95년까지 종합직에 여성은 한명도 없었다. 신규채용시에도 여전히 남녀를 구분해서 채용한다.

직무상의 근거가 애매한 상태에서 전근의 유무는 현재 직군분리의 가장 명확한 기준으로 되어 있다. 그러나 그 전근조차도 사실은 명확하지 않다는 것을 실태가 증명하고 있다. S은행의 경우 지점업무는 거의 구분 불가능하며 속직업무는 용역회사가 담당하고 있고 격지발령은 항상적이지 않을 뿐 아니라 직무상 필수불가결하지 않다는 점은 인사담당자들도 인정하고 있고 점포가 늘어나는 성장기에는 전근가능성이 일반적 뿐 아니라 숙련된 사무직에도 존재한다고 한다. 전근이 거의 유일한 기준이라면 격지전근을 수용할 의지가 표

명되는 때는 언제든지 직군전환이 가능해야 할 것이다.

4. 여성고용정책의 궤도수정

필요하다

기업들이 겉으로는 성차별없이 능력에 따라 대우하겠다고 피력하고는 있지만 성차별적인 제도와 관행, 인습, 남성본위의 기업조직은 아직 변화가 없다.

모 기관의 조사에 의하면 97.6%의 여성들이 직장내에서 차별을 느끼고 있으며 70.8%의 신입사원들이 자기직장내에 차별이 있다고 답변하고 있다. 우리나라는 아직도 비은행처럼 채용시 임금차별이 있음을 공공연히 명시하는 기업도 있고 여성가산점제에 대한 정부 방침을 확실하게 무시하는 공기업들도 있다. 기업의 논리로 보면 현재 생산성발휘에 불리한 위치의 여성은 당연히 배제될 수 밖에 없고 가사와 육아 등의 평등구조가 마련되지 않는 상황에서는 능력있는 여성이라도 노동시장에서 평등한 능력을 발휘할 수 없다.

민간기업들의 자발적인 여성인력활용의지가 부족할 경우에는 정부의 정책실행이 특히 중요해지는데 정부도 실질적인 고용평등을 위한 정책실행에는 극히 인색하다. 여성정책의 내용을 보면 핵심적인 성차별은 피해가고 저임금과 탄력적인 인력활용의 대상으로서의 여

성활용에만 관심을 가지고 있다. 시도 때도 없는 생리휴가, 출산휴가 무급화 방침발표, 현실을 근거로 반대해온 시간제확대방침 발표 등이 그것이고 막상 절박하게 여성노동계에서 요구해온 간접차별의 규제와 성희롱 법제화 등은 눈도 돌리지 않았다.

더이상 여성들의 현실적인 불리한 여건을 불모삼아 여성들을 고용안정이나, 고용확대나 의 딜레마에 가두어서는 안될 것이다. 즉 여성고용확대를 원한다면 여성고용축소를 가져올 동일임금, 모성보호 등을 너무 주장하지 말고, 외국인노동자들이 수입되고 있는 판인데 그럴바에는 기혼여성들이 싼값에라도 일하는게 낫지 않느냐는 식의, 또한 남성들보다 능력이 출중한 소수의 여성을 모델로 하여 '누구나 능력이 있으면 인정받는 길이 있다'는 환상을 유포해서도 안된다. 그것은 다수의 여성은 저임금의 탄력적인 인력활용의 대상으로, 소수의 여성을 생색내기 모델로 만드는, 그야말로 실질적인 성차별의 해소에는 조금도 도움이 안되는 논리이다.



여성해방주의적 관점에서 본

성문화, 성인식, 그리고 성폭력

이숙경
한국
성폭력상담소

1. 우리 사회의 성문화와 성인식

1) 성인란 무엇인가?

- ▶ sex
- ▶ sexuality
- ▶ gender
- ▶ 성적체감
- ▶ 성정치

'성'이란 사적이고 생물학적인 영역만을 뜻하는 것이 아니라, 사회적이고 공적인 영역이다. 또한 행동, 사고, 환상, 실천을 연결하며, 사회, 정치, 경제, 역사, 개인적이고 경험적인 것들에 의해 교차되는 영역이다.

▶ 케이트 밀레트 -- 성교가 표면적으로는 생물학적이고 육체적인 것처럼 보이지만, 여기에 포함된 태도나 가치는 인간행동을 규정하는 문화구조의 소유주라는 점을 지적.

"개인적인 것이 정치적인 것이다."

2) 성문화, 성인식의 다양성

1) 성에 대한 인식, 규범, 행위의 문화, 역사적 상대성

: 가장 정상적인 성행위는 무엇인가? --

정상과 비정상의 구분은 절대적인가?

▶ 만가이아 : 남태평양의 섬. 공개적이고 자유로운 성의 낙원.

이 곳에서 성은 오락이며, 종교이고, 사회생활이다.

▶ 이니스버그 : 아일랜드 서부의 작은 섬의 가칭.

70년도 초반 발표 논문에 의하면 이 섬에는 총 70 가구의 350여명 정도의 가난한 사람들이 살고 있는데, 엄격히 통제된 성윤리 속에서 생활. 금욕적인 생활개념이 어렸을 때부터 심어짐.

▶ 이성애는 본질적인가.

▶ 노인에게 성욕이 있는가.

2) 성차에 따라 성에 대한 인식, 태도, 가치관에 차이가 있다.

▶ 남성

▶ 여성

3) 그렇다면 모든 기준이 다 옳은 것일까?

정상과 비정상을 가르는 단일하고 절대적인 가치 기준을 두기 어렵다면, 모든 것을 다 수용해야 하는가? 이러한 상대방을 인정하면서 성에 대한 규범이나 가치관을 어떻게 논할 수 있을까?

▶ 옳고 나쁨, 정상과 비정상이라는 흑백논리로 바라보지 않고 '더 나은 성'이라는 개념으로 생각할 수 있다. 해당 사회문화가 갖고 있는 제도와 규범에 의해 판단하는 것이 아니라, '상호성', '인격성'이라는 철학적인 기준으로 생각할 수도 있다.

▶ 이런 기준으로 본다면 매매춘은 바람직하지 않은 성관계의 전형이다. 동이라는 매개로 한쪽이 자신의 성적 욕구를 해소하는 일방적인 관계의 전형이므로

▶ 성폭력

▶ 혼전 성관계

▶ 혼외 성관계

3) 우리사회의 성문화

1) 성문화의 이중성

최근 동성애 담론, 섹스숍의 등장, 남성이 주도하는 성개방 담론(마광수, 김완섭의 창녀론과 같은), 여성이 성의 주체로 등장하는 담론(송경아, 김별아, 영화 피아노) 등 우리 사회의 성문화도 다양한 지형을 형성하고 있다. 이러한 개방적인 담론과 아울러 여전히 성폭력 피해자를 순결하지 않은 여자로 보는 순결이데올로기가 강하게 잔존.

▶ 이 같은 이중성은 어디에서 왔는가.

- 급격한 산업화, 근대화로 서구성 문화가 100년도 채 안 되는 사이에 급속하게 들어옴.

문화의 피상적인 수용.

2) 이중성 담론과 성개방 담론

- 이중성 규범을 지탱하는 구조는 변하지 않은 상태에서 성개방 담론은 오히려 여성의 성을 통제하는 또 하나의 기제로 작용하는 모습.

- 여성의 낮은 지위, 이중성 규범을 유지하는 기본구조는 그대로 있는 상태에서 성개방 담론은 또 다른 억압에 불과.

3) 소비되는 성 -- 보다 교묘하게 의식화된다.

자본주의 사회, 후기 산업사회에서 가장 훌륭한 상품가치를 지닌 성.

금욕 혹은 억압이 아니라 최대한 성이라는 기호를 이용해 사람들의 기호를 조정하고 욕구를 창출하려고 혈안이 됨. 보이게 혹은 보이지 않게 아주 미세한 영역에까지 우리의 욕구를 지배한다. 영화, 소설, 스포츠 신문, 드라마, 각종 인쇄물... 이처럼 왜곡된 성적욕구를 부추기는 성의 상품화 현상은 모든 사람을 성의 노예로 만든다.

■ 함께 토론해 봅시다.

- 경찰청에서 발표한 '과다노출 단속 지침'에 대하여
- 여성의 야한 옷차림이 성폭력을 유발하는가.

4) 성개방과 성억압

결국 같은 모습.

금욕을 강요하는 근대적 각본과 마찬가지로 성에 필요 이상으로 집착하게 만드는 것 역시 가부장제와 후기 자본주의 사회의 합작품이다. 얼굴만 다를 뿐 본질은 동일한 억압의 사슬. 따라서 이러한 성문화의 흐름을 비판적으로 읽어내는 것이 필요함. 주어지는 그대로가 아니라 그 이면의 구조와 보이지 않게 통제하려는 권력의 음모를 파악해야 함.

4) 여성억압이론과 운동에서 추구하는 것은?

성개방? 아니다. 성에 집착하고 탐닉을 부추기는 문화에도 저항해야 한다.

여성의 입장에서 성을 설명하는 언어를 만들어 내고, 여성이 자신의 몸의 주인이 될 수 있는 실천적 방법을 찾기 위한 것이다.

예를 들어

- ▶ 성폭력을 없애려는 운동이 뜻하는

전 무얼까?

▶ 낙태 역시 여성의 성통제의 전형적인 예이다.

▶ 결국 여성해방운동은

여성의 성을 통제하는 가부장적 사회의 구조를 변화시키기 위한 것이며, 이를 위해 여성의 입장에서 성을 설명하는 언어를 만들어내고, 여성이 자신의 몸의 주인이 될 수 있는 실천적 전략들을 찾기 위한 노력이라고 할 수 있다.

2. 성폭력이란 무엇인가.

1) 성폭력이란.

▶ 성폭력의 범위

성폭력은 강간 뿐만이 아니라, 추행, 성희롱, 성기노출, 어린이 성추행, 윤간, 아내강간, 강도강간, 데이트 강간 등 여성에게 가해지는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 광범위한 개념이다. 따라서 성폭력에 대한 막연한 불안감이나 공포 뿐 아니라 그것으로 인한 행동제약도 간접적인 성폭력이라 할 수 있다.

▶ 성폭력에 대한 잘못된 통념 " 피해자가 잘못해서 당했을 것이다. "

▶ 반면 가해자는 ' 강간은 본능적인 성

충동 때문에 ' 일어난다고 여기는 통념으로 동정받거나 죄가 가벼워진다.

▶ 그러나 강간의 동기가 성충동인 경우는 거의 일부분에 불과.

아는 사람에 의한 범죄가 더 많고, 폭행, 흉기사용, 위협 등이 동반된다.

■ 함께 토론해 봅시다.

성폭력의 개념과 통념을 바탕으로 이대 대동제에서 있었던 고대생들의 집단난동 사건에 대한 토론을 함께 해 봅시다.

- 이 사건을 집단 성폭력이라 이름 붙이는 것에 대해서

- 왜 이대와 고대가 이 사건을 바라보는 시각에 차이가 나는 것일까?

- 우리 사회의 성문화, 고대의 학교문화, 그리고 학내 성폭력 사건들에 대해서

말 많고 탈 많은 학내 성폭력

언제까지입니까?

1. 내가 당한 성폭력

이 글을 읽기 전에 잠깐! 자신이 당한 (혹은 저지른) 성폭력이 몇 번이나 되는 지를 돌아보자. 도서관에서 돌아오는 으스스한 골목길에서 자신의 성기를 노출시키고 웃던 그 X와 비오는 날 우산을 씌워줬다가 봉변을 당할 뻔 했던 그 대머리, 음란 전화로 뺨치는 중학생을 울게 만든 쉼 목소리의 남자, 내 신체를 안주삼아 씹던 선배들, 동기들, 버스 안의 치욕스런 기억..... 줄잡아 세기도 힘들다. 당신은 과연 몇 번의 성폭력을 당했는지 셀 수 있는가. 학교에서 횡행하는 언어폭력까지 합한다면 아마도 자신의 성폭력 경험(?)을 세기란 불가능할 것이다.

우리나라의 성폭력 범죄율은 미국 다음으로 세계 2위라고 한다. 저조한 신고율을 감안한다면 세계 최고의 성폭력 공화국이라 해도 과언이 아닐 것이다. 그러한 성폭력 공화국에 사는 우리는 평생 성폭력의 대상이 될 가능성을 가지고 살고 있다. 우리를 둘러싼 현실들-가족, 직장, 사회, 국가-이 우리의 성을 대상화하고 다양한 형태로 유린하는 실정이므로 이러한 구조적, 문화적 풍토 속에서 살아가는 개인 여성들은 성

폭력을 당할 위험에 항상 노출되어 있는 것이다. 여성들이 일생동안 경험한 성폭력 피해를 보면 가벼운 추행이 74.5%, 성적 희롱 48.6%, 심한 추행 23.7%, 강간미수 14.1%, 강간 7.7%, 어린이 성추행 6.5%의 수준으로 나타난다. 그 속에서 우리가 안전한 곳은 어디인가. 지성의 전당인 우리의 대학? 나의 믿음직한 동기들? 여기서 우리는 한 번 쯤 웃어주어야 할 것 같다.

2. 학교가면 당한다?

지난 학기에 있었던 과도관 화장실 성폭력 사건을 떠올려 보자. 학교에서 얼마되지 않은 여학생공간, 여자 화장실 (화장실의 여학우들의 공간으로 불려야 하는 우리네 현실은 차치하고). 하루에도 몇번씩 드나드는 그 곳에서 나를 내려다보는 웬 남자의 눈과 마주치는 상상을 해보라. 그 섬뜩함은 설명할 필요가 없을 것이다. 그런 일을 당하고도 다시 그 화장실에 갈 수 있을까, 혹은 혼자 화장실에 가게 될까? 성폭력 피해 여성들의 사례를 보건데, 대답은 단연 "NO"다. 5월부터 7월까지 과도관에서는 매달 한 번 꼴로 그런 사건이 있었다고 한다. 학교가 성폭력의 안전지대

가 아니라는 것 정도는 모두가 아는 사실이다. 비단 우리학교 뿐만이 아니다. 가까이 있는 성대에서는 여자 화장실에 복면을 쓴 남학우가 침입, 강간을 시도하다가 미수에 그친 사건이 있었는데, 가해자는 자퇴했다고 한다.

이렇게 높은 강도의 성폭력 사건 외에도 우리는 다양한 강도와 유형의 성폭력에 노출되어 있다. MT에서 술을 먹고 잠을 자거나 할 때, 어렴풋이 가슴을 스치는 누군가의 손길에도 여학우들은 감히 눈을 뜨지 못하고 넘어가버리기 일쑤다. 그런가하면 술자리나 과실에서 넘쳐나는 언어 폭력은 성폭력으로조차 인지하지 못하기도 한다. 그리고 그러한 경험들은 개인 차원의 비밀로 묻혀지거나, 혼자만의 상처로 남아있게 된다. 그리고 비슷한 상황에서 여성들은 분노하기 보다 공포감에 휩싸인다. 이렇게 여학우들은 끊임없이 엄습하는 성폭력의 위협 속에 방치되어 있다.

3. 학교에서 당하면 호소할 대가 없다

3-1. 참는 자에게 화(禍)가 있나니...

보통 여학우들은 가벼운 성폭력은 참고 넘어간다. 언어폭력이나 가벼운 성추행은 자신이 혼자 견디는 것이다. 왜 여학우들은 자신이 당한 성폭력을 견디는가? 성폭력이 참기만 하면 쉽사리 잊혀지는 일이라서 그런가? 아니면 뚜렷이 해결할 방도가 없어서인가?

여학우들이 성폭력을 당하고도 견디는 이유 중 하나는 여학우들의 '길러진 성역할' 때문이다.

여학우들은 공공연하게 자신의 신체가 말해지고, 음담패설이 횡행하는 언어폭력 앞에서 강하게 문제제기를 하지 않는다. 어릴 때부터 듣고 배운 '착하고, 남을 배려하고, 이해심 많은'

여성상에서 벗어나기가 어렵기 때문이다. 그렇게 교육받은 여학우들이 바로 문제제기를 했다가 그 자리가 썰렁해지고 관계가 서먹해지는 것 보다는, 그냥 참는 쪽을 선택하리라는 것을 추측하기란 그리 어렵지 않다. 어려서부터 주입된 '길러진 성역할'은 여성을 주체적이기 보다는 비주체적으로, 적극적이기 보다는 순응적으로 만들어버린다. 여성

성폭력은 '동의하지 않은 상태에서 보이거나 보이지 않는 힘(지위, 권위 등)을 사용한, 여성(혹은 남성)에게 가해지는 개인·제도·국가에 의한 다양한 유형의 폭력'으로 정의한다.

들의 이러한 성역할은 성폭력을 당했을 경우 계속적인 문제의 여지를 남긴다. 학내 성폭력이 얼마나 만연해 있는지, 그 심각성이 어떠한지 전혀 알려낼 수가 없는 것이 첫째 문제요, 가해자는 자신의 행동에 어떠한 제제도 받지 않은 채 또다른 성폭력을 저지를 수 있게 된다는 것이 두 번째 문제가 된다.

3-2. 강간 城, 왜곡된

성문화

만약 그러한 성역할에서 탈피해 자신이 당한 성폭력에 대해 문제제기나 공론화를 하려고 해도 학교는 그러한 성폭력담론을 펼칠 만한

공간이 되지 못하고 있다. '사소한 일로 트집을 잡는다'거나 '대 선 기집애'로 치부되거나 '미친놈 하나가 남자 얼굴에 먹칠했다'는 식으로 잠깐씩 화제가 될 뿐이다. 한참 우조교 성희롱 사건으로 시끄러울 때, 우스개 소리로 지나가던 '3000만원 있나?'는 얘기를 우리는 기억한다. 성폭력 문제의 심각성에 대부분의 이들이 동조하지 못하는 이유는 무엇일까. 그것은 대학의 성문화가 사

회의 성문화와 멀지않음을 말해준다. 여성의 'no'를 'yes'의 다른 표현으로 안다든지, 여성이 남성보다 더 밝힌다고 생각한다든지, 여성을 남성의 부속물(그중에서도 가장 나쁜 것은 성적 보상물쯤으로 취급하는 것이다) 정도로 생각하는 등 우리사회에는 잘못된 성인식이 너무나 많다. 그리고 대학인들의 성인식도 거기서 별반 다르지 않다. 자본의 성상품화가 식상한 얘기로 들리고, 오히려 당연해보이는 현실, 성폭력이라고 주장하는 여성들에게 '미친 X, 지도 좋았으면서 호박씨는...'이라고 손가락질하는 현실, 이런 현실 속에서 성폭력의 본질

과 그 문제점에 대해 이야기 하는 것, 그리고 성폭력 사건의 공론화는 결국 계란으로 바위치는 노력이 된다.

3-3. 조직적인 대응과 제도적 뒷받침

학내 성폭력 담론이 이렇게 일천한 가운데 그 해결의 실마리를 어디서 찾을 것인가.

성폭력 사건의 해결을 위해서 학생회-

여학생운동조직-와 학교에 신고할 수가 있다. 일단 여학생운동 조직-여위나 여회-에 신고를 하면 학내 성폭력 문제를 보다 효과적으로 공론화시킬 수 있다. 이것은 학내에 만연한 성폭력에 경종을 울리고 사회의 비뚤어진 성인식을 바로 잡는데 있어 많은 일을 할 수 있다. 그러나 이런 이데올로기적인 반격차원에 머물지 않고 가해자의 처벌을 원할 경

우, 이는 학생과 학교측에 걸린 문제가 된다.

학교 측에 학내 성폭력 사건이 알려지게 되면, 학교측은 사건의 본질을 떠나 그러한 일이 학교밖에 알려질 것을 두려워한다. 학교의 이미지 문제 때문이다. 다

학내 성폭력은 사회전반의 성폭력과 다른 것이 아니다. 그것은 학내성폭력이 일반 성폭력의 연속선상에 있음을 말한다.

음에는 사건의 경중을 저울질한다. 과도관 사건의 경우, 엄연한 성폭력 사건임에도 불구하고 강도가 낮고 가해자가 개전의 정을 보인다는 이유를 들어 처벌을 강력히 반대하고 있다. 그러나 모든 성폭력 사건의 가해자는 상황을 모면하기 위해 후회하고 반성하는 모습을 보이다가도 다시 또 성폭력을 저지르는 전형적인 모습을 보인다. 그러한 점을

불 때, 성폭력 가해자에게는 반드시 엄중한 처벌이 있어야 하며, 반드시 성폭력에 대한 기본적 지식을 바탕으로 처벌 문제가 논의되어야 한다.

무엇보다 문제인 것은 학칙 상에는 학내 성폭력 가해자를 처벌할 근거가 거의 없다는 점이다. 때문에 학내 성폭력 사건의 해결은 더욱 어려워진다. 학생의 처벌은 단대 교수회의를 거쳐 학장이 행하는 것으로 되어 있는데, 그 과정이 얼마나 관료적인지를 우리는 이 대문제를 통해 똑똑히 확인했다.

학내 성폭력에 대한 이러한 무관심은 학내 성폭력의 실태에 대한 학교측의 무지와 여학우들에 대한 무배려를 반증하는 것이나 다름없다. 실제로 연대에서는 총장 직속기구인 학내 성폭력 대책위원회가 존재하며, 여학생처와 전담교수를 두어 진상조사와 처벌까지 책임지고 있다. 이러한 사실이 보여주는 것은 단순히 연대에 여학우가 많아서가 아니다. 여학우들의 강력한 요구와 해결의지가 이러한 기구화를 가능케한 것이다. 고대 내에 하루빨리 학내 성폭력에 대한 처벌 근거를 만들지 않는다면, 여학우들은 계속해서 성폭력의 위협속에 떨 수 밖에 없다.

요컨대, 학내 성폭력의 근절은 여학우들의 주체적 의지와 조직적 대응, 그리고 학교측의 제도마련이 한데 모아질 때만이 가능하다.

4. 학내 성폭력의 일상성을 폭로하자.

여학우들이 학내에서 성폭력을 당한다는 것은 이 사회에서 여성의 위치를 실감케 한다. 여성은 어느 장소 어느 위치에서 무슨 일을 하던간에 일차적으로 성적 대상으로 평가되고 있는 것이다. 수업시간 교수의 말 속에서, 함께 공부하고 생활하는 친구들에게서 우리는 이 사회의 남성중심적 문화를 본다. 여성은 성에 무지하도록 남성은 왜곡된 성에 과도하게 노출되도록 길러지고 강요되는 성의 이중규범을 본다.

성폭력 문제의 심각성은 어디에 있는가. 그것은 단순히 성(sexuality)을 매개로 가해지는 폭력의 수준이 아니라는 데 있다. 성폭력은 바로 여성을 하나의 인간으로 서지 못하게 하는 신체적·정신적 억압의 차원이며 나아가 여성의 평생노동권까지 침해하는 엄연한 범죄이다. 그러한 범죄가 단지 가습으로 위

급되고 개인의 문제로 돌려지는 한, 성폭력 문제의 해결은 요원하다. 성폭력을 당한 여성에게는 평생 정신적, 육체적으로 후유증이 남으며 그러한 후유증을 가지고 한 인간으로 건강하게 살아가기를 바라는 것은 터무니 없는 억지다.

학내 성폭력은 언어폭력에서 강간미수까지 다양한 형태와 강도를 가지고 지금 이순간도 도처에서 자행되고 있다. 이렇게 학내 성폭력이 이미 위험수위를 넘었다는 것을 생각해볼 때, 그 대책강구는 시급하다 못해 절박하다. 성폭력을 근절하기 위해서는 많은 방법들이 병행되어야 할 것이지만, 일단 제도적, 문화적 개혁이 필요하다. 성폭력이 단지 가해자와 피해자의 개인의 문제가 아니기 때문이다. 이를 위해서 고대 내의 남성 중심적 문화풍토를 성평등적 문화로 바꾸어 나가야 하며 여성문제에 대한 인식의 확산이 뒷받침되어야 한다. 또한 학칙상 성폭력 문제의 처벌 근거를 만들고 이의 해결을 위해 학교측의 적극적인 노력이 선행되어야 할 것이다.

이러한 개혁의 움직임과 학칙상·기구상의 변화를 이끌어 낼 수 있는 것은,

바로 피해받는 여학우들의 의지이다. 이제 여학우들은 스스로 자신에게 가해지는 성폭력에 완강히 저항해야 한다. 여성의 인격에 무례히 침을 뱉는 남성들을 단호하게 응징하기 보다는 애써 피해가는 모습들...똥이 더럽다고 피해간다면 똥은 언제까지나 그 자리에 있을 것이다. 진정한 여성이라면 삼을 들고 단번에 치워버려야 한다. 그러한 노력들만이 학내 성폭력의 일상성을 가차없이 폭로할 수 있다.



⑤ 잊지 말아야 할

학내 성폭력 하나 !

이대 대동제 난동 사건 경과보고

5월 이대 대동제 1주전

- ▶ 고대 여위 이대 방문, 대동제 관련 입장 교환 및 관련자료 받음

5월 25일

- ▶ 고대 여위, 난동자제 대자보 게시

5월 27일

- ▶ 이대 대동제 시작

5월 29일

- ▶ 이대 대동제 마지막 날, 오후 6시경 부터 고대생들 난동시작, 이 과정에서 4학년 차명진 학우 부상. 오후 10시경까지 난동 계속됨

6월 3일

- ▶ 이대 측으로부터 사건 자료(비디오 테이프, 상황 개요) 입수

6월 4일

- ▶ 이날 이후 고대 총학, 여위, 문과대에서 비디오 상영 및 토론 진행

6월 5일

- ▶ 고대 민주광장에서 이대생들의 항의집회 개최
- ▶ 각학교 총학·여위 입장 표명
- ▶ 이대측에서 6가지 요구안 제시

6월 10일

- ▶ 고대 학생처 명의로 이대 학생처로

공문발송: 치료비 부담, 학생 징계 방침 등을 밝힘

6월 13일

- ▶ 고대 총학 공문발송: 공동기자회견 제의
- ▶ 고대생들의 공개 사과 이어짐(약 50명)
- ▶ 고대 총학 공개 사과문 게시
- ▶ 고대 총학 「징계대책위원회」 꾸림.

6월 14일

- ▶ 양교 총학생회 1차 회의: 사건에 대한 양교 입장 정리, 징계문제 의견 교환

6월 19일

- ▶ 고대 총장 명의로 이대 총장에 공문발송

6월 21일

- ▶ 양교 총학생회 2차 회의: 공동기자회견 및 성명서 논의, 고대 총학 '성폭력 규정'에 동의, 이대에 학칙상 처벌 철회 요구.

6월 25일

- ▶ 고대 총학 주동자들에 대한 징계반대입장 표명, 징계철회를 위한 탄원서 발표

6월 28일

- ▶ 양교 총학생회 3차 회의

- ▶ 고대 법대 95학번 학우에 유기정학 결정

7월 1일

- ▶ 고대 총학생회가 이대측에 사전동의 없이 징계대상자 5명(7명 중)과 이대 방문, 이대총학과 2시간 반 가량 면담
- ▶ 고대 총학생회 호소문 발표, 2만 학우 공동징계연서를 받기 시작

7월 2일

- ▶ 고대 이과대에서 수학과 96학번 5명에 대한 징계문제 논의

7월 3일

- ▶ 고대 총학생회, 이대측에 학칙상 처벌을 철회하지 않는다면 논의를 진행할 수 없다고 통보, 이대 처벌 원칙 고수, 의견 조율 실패, 총학생회 간의 협상 결렬

방학 중

- ▶ 이대에서 대책본부 발족: 몇개 대학 여학운 단위 및 성정치 운동단위 결합
- ▶ 고대 여위에 참가 의향 타진
- ▶ 고대생 집단난동 근절을 위한 대책본부에서, 학내 성폭력 대책문제로 활동범위를 확대시킴

현재

- ▶ 매주 회의를 가지면서 학내 성폭력 대책에 대한 고민이 진행되고 있다.

① 잇지 말아야 할 학내 성폭력 둘 !

과도관 화장실 성폭력 사건 경과보고

7월 20일

- ▶ 과도관 여자화장실에서 성폭력 사건 발생.

7월 23일

- ▶ 대자보로 학우들에게 공개, 학생과에 대략의 사건보고문 제출.

7월 24일

- ▶ 가해자에게 공개사과를 요구, 가해자는 공개사과문 작성 약속.

7월 26일

- ▶ 가해자와의 1차 면담.

가해자가 사건 당시 피해자에게 용서를 빌며 사과했던 내용들을 반복, "고의적으로 여자 화장실에 들어간 것도 아니며, 자신은 화장실 안에 사람이 있는지 알았다"고 함. 즉, "설사가 나서 여자화장실에 우연히 들어갔으며, 화장실안에 여학우가 있는지 확인하기 위해 용변기 위에 올라가 세면대 쪽을 살폈다"고 함.

7월 27일

- ▶ 가해자, 피해자, 여위의 3자 대면.

3자 면담은 전날 가해자가 이전의 상황을 부인하여, 피해자의 진술과 엇갈리는

부분이 있어서 그 필요성이 제기. 그리하여 당시 상황을 조목조목 심사한 결과, 가해자가 위증을 했다는 것이 확실해짐. 곧, 가해자는 화장실밖에 사람이 있는지 알고 있었다는 것, 그리고 용변기 위에서 세면대쪽을 쳐다본 것이 아니라, 방향을 옆으로 한 채, 여학우를 넘겨 보다가 피해자와 눈이 마주쳤다는 것. 그러나 가해자는 자신의 행위가 성폭력이라는 것에 대해서 인정하지 않음.

7월 27일

- ▶ 가해자와의 재면담.

그간의 면담에서 가해자가 진술을 반복함으로써 징계에 대해 소극적이던 피해여학우의 입장이 징계쪽으로 선회. 이에 가해자가 자진해서 다시 사과문을 작성. 그러나 3자면담시 자신이 했던 위증에 대해서도, 화장실 사건 당시의 상황에 대해서도 계속해서 잘 모르겠다는 애매한 발언을 계속함.

7월 27일

- ▶ 가해자에게 1차 공개 사과문 받음.

7월 29일

- ▶ 안암과 애기능 각 건물 여자화장실

실사. 문고리와 벽높이, 여성용 자판기의 실태를 조사해 조사서를 학생과에 제출. 보수 요구.

8월 1일

- ▶ 그간 상황에 대한 2차 대자보 부착. 학우들에게 가해자의 징계에 대한 찬반을 묻는 스티커 설문 문항 개제.

8월 12일

- ▶ 대자보를 수거해 스티커를 조사한 결과 약 400개의 스티커중에 270개 정도가 징계 찬성. 학우들의 의견을 수렴해 학생과에 가해자 징계 요구.

9월 20일

- ▶ 학생과로부터 징계확답을 받는 것은 실패했으나 앞으로 발생하는 사건에 대해 공동으로 해결하겠다는 약속을 구두로 받아 내고 학우들에게 공개하는데 동의. 가해자는 여성단체에서 앞으로 6개월간 자원봉사 예정임.

- ▶ 소속 대학 학장에게 경위서 전달 예정

직장 내 성희롱 사례

꽃이라서
만지고

과일이라
따먹고 싶다고?

● 성폭력에 대한 논의가 뜨겁게 달구어졌던 때가 있었다. 바로 서울대 우조교 사건 때였다. 그때 통신은 온통 성폭력에 대한 토론으로 뜨거웠고, 신문만평은 보지도 말고 말하지도 말고 만지지도 말라는 3불 시리즈, 남성 사원 10계명 등 성폭력 문제를 회화화하기 급급했다. 그러나 어디에서도 성폭력의 올바른 개념과 그 문제점을 말하지 않았고, 결국 우조교는 2심에서 패소했다. 이 사건은 역사를 거스르는 재판부의 물상식함뿐만 아니라, 직장내 성폭력에 대한 사회적 무관심이 만들어낸 결과다. 우조교의 1심 승소 이후 직장내 성폭력에서 해방됐던 여성 노동자들은 2심 패소 이후로 다시금 치욕스런 성폭력의 장으로 내쳐졌다. 차별 고용·차별 임금으로 억압받는 여성 노동자들은 직장내 성폭력까지 가중되는 '벼랑 끝에 내몰린 상황'에 처해있다.

● 직장내 성폭력은 먼 얘기가 아니다. 취업을 미끼로 교수에게도 받을 수 있고, 취업 면접시에도 얼마든지 가능하다. 평생 직업을 가지고 살아가려는 여성이 늘고 있는 이 시점에서 직장내 성폭력은 그 문제가 더욱 심해지고 있다. 직장 내 성폭력은 여성의 평생평등 노동권과 떼려야 뗄 수 없는 관계를 맺고 있다는 것을 감안할 때, 직장 내 성폭력에 대한 충분한 이해가 반드시 필요하다는 것은 강조할 필요도 없을 것이다.

아래의 몇가지 사례가 예비 노동자인 고대 여학우들에게 도움이 되기를 바라며 몇가지 소개해 본다.

1.2양조교형 성폭력

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

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

- 승진, 승급, 임시직·용역직의 정규직화 등 더 나은 고용 조건을 미끼로 할 경우.

(사례1)-면접 과정에서의 성폭력

최씨는 졸업을 앞두고 우연히 '*** 개인 법률 사무소' 사원 모집에 응시하게 되었다. 최씨는 93년 11월 오후 배모변호사라는 면접관 앞에서 다른 여대생 2명과 함께 면접을 받게 되었다. 처음엔 어느 면접과 다름없이 가족 관계나 컴퓨터에 대한 질문이 이어졌다.

그런데 배모변호사는 30분 정도의 시간이

지난 뒤 개인적인 사항에 대해 질문하기 시작했다. 아주 사사로운 질문을 하다가 문득 "첫눈 오는 날 뭐했니?", "애인은 있니?", "그 얼굴이면 남자 친구 꽤 많이 따랐을 텐데, 없다는 것이 말이나 되나?", "사귀는 남자랑 어디까지 가 봤니?"

전혀 예상치 못했던 질문에 당황한 최씨는 그러한 질문은 개인의 프라이버시라 이야기할 수 없다고 말했다. 그러자 그 변호사는 자신의 경험도 얘기할 거라면서, 자신의 첫키스 경험과 첫 애무 경험 등을 적나라하게 표현했다. 그리고 자신은 스타터인지 아닌지를 성관계로 바로 알 수 있다며 "야, 너 한 번 확인해 볼까?"하며 면접자 중 한 명을 가리켰다.

면접이 끝난 후 최씨는 배모변호사 직원 모집 면접에서 이상한 질문을 하더라는 소문이 나돌고 있음을 듣게 되었다. 여러 사람에게 반복적으로 동일한 내용으로 행해졌던 배모변호사의 면접 내용은, 처음 사회에 발을 딛고자 하는 최씨와 같은 예비 사회인에게 사회에 대한 큰 장벽이 아닐 수 없다. 최씨는 증거를 모아 변호사 협회 징계위원회에 회부하고 배모변호사는 과태료 관정을 받았다.

(사례2)-임시직·정규직화를 미끼로 성폭력

홍사의 임시직 아르바이트로 근무하던 20대 초반의 김씨는 "정규직으로 옮기는 문제를 의논해 보자. 식사나 함께 하면서 이야기하자."는 부장(40대 후반 기혼)의 거듭되는 제의

에 '혹시나'하는 기대를 가지고 부장과 동행했다. 그런데 부장은 경기도 부근의 속칭 '러브호텔'로 차를 몰고가서 1층에 있는 레스토랑에서 식사를 했다. 식사 중 '정규직화'이야기가 나오기만은 기다렸지만 부장은 느닷없이 '2층으로 올라가자'고 하는 것이었다. 계단에서 '가자', '못간다'고 실랑이를 벌이던 중 김씨는 가까스로 호텔에서 도망칠 수 있었다.

그리고 김씨는 노조를 찾아가 자신이 당한 이야기를 하고 대책을 마련해 줄 것을 호소하였다. 이 사건을 접수한 노동조합에서는 김씨가 비록 조합원이 아니더라도 사내에서 발생한 일이고 그냥 묵과할 수 없는 일이라고 판단하였다. 노조 산하에 '여성 인권위원회'를 설치하고 회사 측에 대책을 세울 것을 요구하였다. 이후 부장은 사표를 쓰고 회사를 그만두었다. 노조 '여성인권위'는 지금까지 성폭력 문제에 대한 상담과 대책활동을 지속하고 있다.

2. 노동환경 성폭력

· 성적인 언어나 동작 등이 업무수행을 방해하여 굴욕적이고 불쾌한 직장 환경을 만드는 성희롱으로 다음과 같은 다양한 행위들을 포함한다.

①시각적 성희롱 / ②언어적 성희롱 / ③육체적 성희롱 / ④사진 및 낙서의 희롱 / ⑤성적 서비스 요구형

(사례 3)-직장내 여자 화장실에서의 성폭력
93년 봄 ○사 여자 화장실에서 용변을 보던 한 여직원은 옆칸의 여자 화장실 밑에서 거울이 반짝이는 것을 발견하였다. 누군가가 칸막이 밑에 뚫려 있는 공간 밑으로 거울을 들어 밀어 자신의 몸을 훑쳐보고 있는 것이다. 놀라서 소리를 지르자 그 사람은 급히 달아나 버렸고 그 여직원은 다른 여직원들에게 이 사실을 알려 '조심하나'고 주의를 주었다. 이후 ○사 여직원들은 총무부에 '화장실 칸막이를 설치하라'고 강력히 요구하였음에도 불구하고 회사는 '대수롭지 않은 일'로 여기고 전혀 조치를 취하지 않았다.

그 후 여직원들은 화장실에 들어가려는 순간 어떤 남자가 뛰어나와 달아나는 것을 2,3차례 발견하였다. 그때의 인상착의를 기억해 낸 한 여직원은 회사 잠바를 입은 걸로 보아 그 건물 내의 사람이라고 판단하였다. 건물을 살살이 뒤졌지만 그런 사람은 발견할 수가 없었다.

그러던 어느날 오후 한 여직원이 화장실에 들어가 문을 여는데 문이 잠겨 있었고 안에서 인기척이 나라 남직원들을 데려와 안에 있던

사람을 끌어내었다. 그 사람은 그 건물의 관리실 직원이었고 인상 착의로 보아 이전에 거울로 훑쳐 보던 범인이었음이 확인되었다. 직원들이 그 사람을 총무부로 데리고 가 사실을 확인하자 "나는 오늘이 처음이다. 너무 급해서 여자 화장실에 들어간 것이다."라고 터무니없는 발뻘을 하였고 총무부에서는 관리실에 '해고하라'고 요구하였으나 관리실에서는 '주의시키겠다'고 하고는 별다른 조치를 취하지 않았다. 그 이후 그 남자는 사무실을 뻘뻘스럽게 돌아다니고 있다.

(사례4)-성폭력 대책-개인으론 한계

○사에 근무하는 40대 후반의 모부장은 여직원들을 볼 때마다, 마주칠 때마다 언어적 성폭력과 어깨를 만지는 신체접촉 등 상습적으로 성폭력을 하고 있다. 92년 겨울 경 한 여직원이 신혼여행을 다녀온 다음날 모든 직원들이 있는 자리에서 부장은 첫날밤에 있었던 일에 대하여 노골적인 질문을 하였다. 그 여직원은 불쾌감으로 심한 정신적 스트레스를 받아 밤에 잠을 자지 못할 정도였다. ○사의 보건실에 근무하면서 여직원들과의 상담을 통해 부장의 상습적인 성폭력에 여직원들이 심한 스트레스를 받는 것을 알게 된 간호사는 부장을 만나 '여직원들이 싫어하니 이제는 그런 행동을 하지 말아 달라'고 진지하게 건의하였다. 부장의 발뻘에 간호사는 사표를 낼 각오를 하고 사장에게 비서를 통하여 부장의

성폭력 사실을 알리고 인사상의 문책을 주기 보다는 다시는 그런 행동을 하지 말도록 종용해 줄 것을 건의하였다. 사장은 부장을 불러 성폭력 행위를 멈출 것을 종용하였고 부장은 한동안 성폭력은 중지하였다. 대신 과장들을 불러 '누가 일러바쳤는지 찾아내라'고 하였고 오해를 받은 다른 여직원이 다른 부서로 발령을 받았다. 간호사는 사보에 글 발표 등 백방의 노력을 하였으나 개인적 노력의 한계를 깨닫고 행정 조치를 강력하게 요구하고 있다.

● 비록 충분치는 않더라도, 이상에서 본 여성노동자들의 여러가지 성폭력 사실을 우리는 어떻게 보아야 할 것인가?

전반적으로 이런 행동은 매우 사적인 행동이며 사소한 일로 여겨진다. 때로는 이런 행동이 개인적인 차원에서 직장 동료간의 인간관계를 좋게 해나가는 일처럼 인식된다. 그러한 당하는 사람에게는 계속적인 괴롭힘을 주며, 부당하게 행해지는 폭력임에 확실하다. 더구나 직장내 성폭력은 상사가 부하직원인 여직원에게 지위를 이용한 것이니 만큼 여성노동자들은 해고당하지 않기 위하여, 혹은 직장에서 소위 찍히지 않기 위하여 직장내 성폭력을 감내하고 있다. 이것은 분명히 성의 문제임과 동시에 권력의 문제인 것이다.

또한 직장내 성폭력은 여성의 '평생 평등노동권'을 심각하게 위협하고 있다. 성폭력이

지속될 때, 여성은 스트레스를 받고 위축됨은 당연한 사실이다. 그 결과 여성은 자신의 사회적·직업적 능력에 대한 자신감을 잃게 되고, 제대로 직무를 수행할 수 없게 된다. 이러한 현실 속에서 여성노동자들이 취할 수 있는 행동이라는 것은 계속되는 성폭력을 견디던가 아니면 항의하다가 해고되던가 하는 것 둘 뿐이다. 어느 쪽을 선택해도 여성 노동자들에게는 견딜 수 없는 상황이긴 마찬가지다. 이런 이유 때문에 어떤 직장에서는 성폭력이 여성 노동자에 대한 노동 통제의 수단으로 악용되기도 한다.



어느 하룻동안 일어난 일

“아앗~ 밀지마, 밀지마”

“어이 거기 좀 들어갑시다.”

“아니 들어갈데가 어디있다고 자꾸 미는 거예요!”

“뛰야! 내가 밀고 싶어 밀었어? 아니 왜 나한테 화풀이야?”

“아니, 당신, 나 알아? 왜 함부로 반말짓거리야? 앙!”

에이 XX, 더러워서 차를 한 대 사던가, 전철 더 만들라고 머리깎고 데모를 하든가, 이 바 먹었다던데 그거면 전철 몇대를 더 만들 수 있는거야...

풀린 눈으로 궁시령궁시령 지껄어대던 우리의 김모양. 그녀는 현재 국내 유수의 '가려대 학교' 2학년에 재학중이다. 어릴 때부터 음식이든 사람이든 유난히 가리는 것이 많았고, 그 어릴때보다 더 어릴때부터 선천성 피부가려움증에 시달려 왔으며 “~~가려?” 하는 꼬심에는 절대 꾀해본적 없이 훌까닥 넘어가버리고는 했던 그녀는 결국 남정네들의 천국이라는 '가려대 학교'에 여인네의 몸으로 발을 디디게 된 것이다. 그녀가 그 가려대학에 가려했을 때, 그녀의 어머니는 도시락 거부투쟁을 벌이면서까지 온몸으로 그녀의 가려대행을 막으려했는데, 그 이유인 즉슨, 기집에 살기에는 가려대의 최대 라이벌로 손꼽히고 있는 '용씨대'가 차라리 낫다는 것이었다. 먹는 것만을 유일한 인생목표로 삼고 살았던 그녀는 아침마다 비어있는 도시락통을 눈물로 바라보아야만 하는 아픔을 달고, 그녀의 어머니가 그렇게도 용을 썼음에도 불구하고 당당히 가려대로 해당솜을 한 것이다.

인생의 희노애락과 오욕칠정은 모두 내 속에 있다며, 매일 머리털고 고뇌에 고뇌를 거듭하는 척 하다가 그 고뇌의 무게에 못이겨 나는 잘 수밖에 없노라 주장하는 그녀의 수면철학의 제 1선조인 '절대 10시간 이하 자지 않기'는 그녀를 야간대생으로 만들 수밖에 없었으며 남들 한 낮일 때 통통부은 눈으로 아침을 시작하는 게 씁스러워 2학기 개강 시간표

에 1교시 짜리 전공과목을 꼭꼭 눌러놓은 그녀, 내 기필코 이번에는 야간대생의 딱지를 때리라는 굳은 결심으로 그렇게 2학기를 시작했던 것이다. 그러나...새벽같이 가려대로 향하는 길이 이리 험난할지 내 어찌 몰랐던가...

동행이 아저씨들 사이에 끼어 기어이 편행이 되고 만 그녀는 마침내 아침 전철의 위력을 실감하기 시작한 것이다. 열받는 마음 풀길이 없어 'XX->xx->XXX' 이렇게 그녀가 아는 욕이란 욕은 모두 집합시켜 속으로 끝말잇기를 하던 그녀, 갑자기 온 몸의 피가 머리 끝으로 쏘리는 혈액순환장애 혹은 갑상선 호르몬 이상분비 증세를 감지하게 된다.



'이...이럴...이...이럴...널...
널...수가...'

순간 그녀의 머릿속에는
그저께 신문에서 보았던
버스 안 성추행 사건이
짜악 스쳐 지나간다.

"열집공장에서 구멍났다고
그냥 주더라. 입어봐."
"내가 언제 치마입는 거 봤
수?"

어제 하루종일 엄마와 실랑이를 거듭하다가 결국엔 그 구멍난 치마를 입고 온 그녀, 그 제서야 왜 내가 치마를 입고 왔나 후회를 해본다. 뽕룩한 울창이 배로 그녀를 사정없이 편행으로 만들고 있던 그 동행이 아저씨의 주걱같은 손이 슬며시 그 구멍난 치마 속으로 침투를 하기 시작한 것이다. 사지가 굳어버린 그녀,

'소...소...소리를...질러야...지...'

그녀의 머릿속은 이러한 생각으로 꽉 차 있었으나 한편으로는 버스 속에서 한 시간 반 동안 성추행을 당하면서 계속 소리를 질러 주위 사람들에게 도움을 청했으나 모두가 외면을 했다는 그저께 신문의 내용이 떠올랐고 보복살인 어찌구 저찌구 하는 그녀의 애독만화

였던 뛰어라 첩보원의 줄거리도 되살아났다. 성폭행을 당한 여자가 경찰에 신고를 하자 쥐도새도 모르게 해치운다는 끔찍한 내용이었다.

'울...울려가야...지...'

그러나 그 어찌 그녀 뜻대로 되
라. 만원 전철 안에서 그녀는 움푹
달짝 할 수 없는 상황이 되어 있었
던 것이다. 그녀가 향후대책에 고
심하고 있을 즈음, 그 동행이 아저
씨의 손놀림은 더욱 노골적이 되었
고 아...그녀는 엄청난 수치심과 공
포감에 이제 거의 모든 감각이 마
비되기 시작한 것이다.

"다음 정차할 역은 제길, 제
길 역입니다. 내리실문은..."

방송소리를 듣고 어디가 어딘지도
모르게 필사적으로 온몸을 움직여
힘쓸려 나온 그녀, 정신을 차리고
보니 바로 학교 앞의 제길역이었다.

"어이, 김모양. 이 시간에 내가 뭘 일이나?"

모양썩기파의 두목격으로 평소 그녀만 보면 못 씹어 안달이던 최모군. 그러나 서로의 씹
기 경력만큼 미운정 고운정 다 들어 이제는 믿음직한 친구가 된 녀석이다. 그러나 동행이
아저씨의 충격파에서 아직 회복되지 못한 그녀는 그 등적했던 최모군의 술배가 갑자기 동
행이 아저씨의 울창이 배로 보이고, 털리 송송난 그 녀석의 손이 동행이의 주걱손으로 보
이기 시작한 것이다.

'아니, 이 무슨 찰트란 말인가...'



그녀는 그 악몽에서 벗어나
려 발버둥쳐 보았지만, 그보
다 한 수 더 떠 이제는
Korea Univ.가방을 멘 모든
가려대 남학생들이 모두 동
맹이 아저씨로 보이는 가상
현실체험을 하게 된다.

"오늘 배논여자대학 애들 온다
더라."



그녀의 이런 사정을 아는지
모르는지 산적같은 최모군은 그게 그렇게도 좋은지 연실 상글방글이다. '배논여자대학'이
라면 국내 최고의 여대로서 모든 늑대같은 남정네들이 눈독을 들이는 곳이 아닌가. 그리
하여 그 창창한 새내기시절, 모든 가려대 남학생들은 입을 맞추고 욕청을 드높여 한결같
이 '배대생은 우리것, 굴대생도 양보못한다'라며 처절히 울부짖지 않았던가

"왜? 단세팅이라도 있나?"

"전에 대동제가 뭐 어쨌대나 봐."

대동제라면... 언뜻 들기로는 그렇게도 처절히 배논여대생들을 부루짖던 우리의 가려대
얼라들이 갈 데 못 갈대를 가리지 못하고 왕창 때지어 몰려가버렸다는 것이다. 가버렸으
면 그냥 편하게 놀았으면 좋았을 것을, "운동장으로 가려" "무대위로 가려" "배논여대생 팔
위로 가려"고 무전장예를 썼던 모양이다.

"그래? 근데 나야 뭐, 그런 거랑은 상관없으니까."

우리의 김모양은 아직도 동맹이의 충격을 벗어나버리지 못한 듯 평소의 그녀답지 않게 열
랑꼬리한 어조를 푹푹 풍기며 쓸쓸히 교문을 들어선다. 기필코 1교시를 들겠다는 일념하
에 새벽같이 달려왔으나 한 번의 엄청난 충격으로 모든 삶의 의욕을 상실한 그녀 멍하니
벤치에 앉아 또 다시 인생의 의미를 고뇌하기 시작한다. 동맹이 아저씨는 여전히 가려대
곳곳의 남정네들 속에 숨어있다가 그녀의 구멍난 치마 속으로 들어오곤 했다.

아 삶이란 인생이란 이다지도 고차원적이고 아이러니컬 하단 말인가...아...전정 신은 왜 나
에게만 이다지도 큰 형벌을 내리신단 말인가. 아~ 졸...리다.

"김모양아나, 왜 그래? 꼭 뭐 씬 표정을 하고?"

그녀가 또다시 인생의 무게에 치여 끊임없이 수면의 나락으로 빠져들고 있을 즈음, 박모
녀가 그녀의 어깨를 직격하며 인사를 한다. 그녀는 가려대 최고의 여인네 조직에서 일하
고 있는 유능하고 인간성 좋고 이해심 넓고 정의감에 넘치는 여인이다.
동맹이 아저씨는 여전히 가려대 곳곳의 남정네들 속에 숨어있다가 그녀의 구멍난 치마속
으로 들어오곤 했다.

"박모녀...박모녀라면...그래, 질심했어!"

평소 박모녀의 인덕에 믿음의 눈초리를 퍼부어오던 김모양은 오늘의 '구멍치마사건'의 전
모를 밝힐 것을 결심하게 된다.

사건의 핵심을 파악한 우리의 박모녀, 두주먹을 불끈쥐고 정의감에 불타는 눈으로 저먼
곳의 작열하는 태양을 응시한
다.



"모양아 그러면 소릴 질러 사람
들한테 도움을 청하고 그 XX를
잡거하는데 최선을 다해야 하는
것이지. 그런 자식은 버릇을 고쳐
놓지 않으면 제2, 제3의 구멍치
마사건을 벌일지도 모른다구."
"근데, 보복살인...."

뛰어리 첩보원 이야기를 하
려다가 우리의 김모양은 자신
이 얼마나 피해의식과 두려움
과 소극성에 사로잡혀 있었나

를 깨닫기 시작한다.

“글쎄 있잖아 주위를 돌아보면 비슷한 피해를 당한 친구들이 상당히 많을 거야. 그 친구들과 이런 고민들을 공유하고 함께 해결책을 모색해 나가는 것도 중요한 거야.”

아니, 우리의 박모녀가 이렇듯 유창한 이야기를 술술 해내다니, 김모양은 자신있게 자신의 의견을 말하는 박모녀를 새삼스레 자랑스럽게 쳐다본다.

“이런 일을 수치스러워 하지 말구, 주위의 남성들에게도 솔직히 얘길 하는 것도 필요하구, 의식을 바로잡기 위해서 지금 이시기가 얼마나 중요한지는 너도 잘 알거야.”

우리의 박모녀는 거침없이 말을 이어간다.

“이건 폭력이야 흔히 있는 일이겠거니하구 넘겨버리면 앞으로 지금 너처럼 괴로워하는 여인네들이 얼마나 많아지겠니. 이런 성을 매개로 한 엄연한 폭력이라구.”

성폭력...그녀와는 전혀 상관없이 느껴지던 그것이 우리의 일상생활에서 얼마나 다양한 형태로 일어나고 있었는지를 그녀는 되짚어보기 시작했다. 얼마전 과실에서 아무렇지도 않게 바지를 추스려 다시입던 동기녀석이나 평소 아한 이야기에 너그러웠던 그녀에게조차 혐오감이 들 정도로 노골적인 음담패설을 늘어놓던 그저께의 술자리 선배들이나, 말끝마다 ‘어떻게 어지가...’를 줄줄이 사탕처럼 해대던 보수파의 왕초인 모모녀석이나, 모두가 성폭력이구나라는 것을 그녀는 깨닫기 시작했다.

“우리가 아무렇지도 않다고 생각해왔던 것들을 이제는 되짚어 봐야해. 침묵한다면 누구도 자유로울 수 없어. 중요한 건 용기있는 외침이라구.”

박모양의 심금을 울리는 마지막 말이 김모양의 머릿속을 가득 메운다.

“뿌리깊은 남성문화 배대난동 주범이다.”

머리가 복잡해진 김모양은 이런 구호들이 들려오는 운동장쪽을 응시했다.

“성폭력입니까, 아닙니까.”

“아니다.”

“성폭력입니까, 아닙니까.”

“그렇다.”

“아아~ 정말 밀지 말라니까.”

“아니, 내가 밀고 싶어 밀었나구”

“넌 왜 오늘도 또 반말짓거리야? 양!”

그들은 어찌하여 매일 같은칸에서 같은 시간에 같은 말로 싸우는 것일까 김모양은 한참을 고만하다 문득 검은 창에 비친 자신을 들여다 본다. 창에 비친 그녀의 한 쪽 옆에는 어제의 그 똥땡이 아저씨를 닮은 올챙이 배 아저씨가 여전히 주걱손을 가지고 그녀를 쳐다보고 있었다. 순간 그녀는 흠칫 놀랐으나 이내 미소를 짓는다. 전철 창 밖의 그녀의 눈은 어느새 빛나고 있었다.



페미니즘, 영화 그리고

1. 들어가며

발달과 대중적 확산과 함께 영화에 대한 논의는 변화 발전하고 있다. 영화는 이제 하나의 오

락거리나 잠시 머리를 식혀 꿈과 환상속으로 빠져들게 하는데 머물러 있지 않다. 오히려 영상매체가 가지는 효율적 메시지 전달 능력은 영화가 차지해야 할 영역을 확장시키고 있다. 그 이면에는 이를 상업적으로 도구화하려는 거대 자본과 영화문화 영역에 대한 자성적 입장에서의 대안 영화의 움직임이 공존하고 있다

페미니즘의 영화에의 침투는 이러한 분위기 속에서, 기존 영화에 대한 비판을 시작으로 우리 앞에 등장한다. 대안 그리고 대항적 의미에서의 페미니즘 영화는 단순히 여성 관객을 노린 서비스조의 상업성을 배제하고, 주제의식 뿐만 아니라 그 형식에서의 여성적 시각과 목소리를 건지한다.

우리는 이번 페미니즘 영화제 속에서 여성의 문제를 다양한 형상으로 접근하는 여러 편의 영화를 만나게 된다. 100여년의 역사를 갖는 기존의 영화속에서 이제껏 보여주지 않던, 실제 여성의 모습을 볼 수 있을 것이다. 더 이상 남성의 쾌락의 대상이 되지 않아도 수동성과 주변성에 강요되지 않는 여성의 모습을 영화 속에서도 만날 수 있다.

물론 이 영화들도 험사리 직접적인 해결

페미니즘 영화

점과 대안을 제시하여 주지는 않는다. 그러나 영화는 관객에게 끊임없이 문제제기 할 것이며, 관객으로 하여금 대안을 모색할 수 있는

여지를 마련하여 줄 것이다. 주체는 관객이다. 무엇보다 한 편, 한 편의 영화를 통해 페미니즘 영화가 말하는 작거나 큰 이야기들에 편견없이 진지하게 접근하기를 바란다. 어렵게 구한 몇 개의 비디오 테잎 안에서 여성운동을 고민하는 이들의 목소리가 녹아들어 전해질 수 있다면 두 말할 나위 없이 기쁠 것이다.

그렇다면 페미니즘 영화의 정체를 알아보기 전에 기존의 영화는 여성을 어떻게 그려왔으며, 무엇이 오랜동안 여성의 고정된 이미지를 생산해내도록 하였는지를 분석해 보고자 한다.

2. 영화속의 여성

그리고 이를 움직이는 것

기존의 영화는 할리우드 영화이든 유럽의 예술영화이든 여성에 대한 그릇된 재현을 지속시키면서 가부장적인 성차별 이데올로기를 견고히 하는 데 이바지 해왔다. 페미니즘 영화를 알리기 이전에 이러한 역사와 확고한 입

지를 확보하고 있는 반여성 영화를 분석하는 것이 필요하다.

장르를 포괄하는 기존의 영화가 보여왔던 공통된 여성 이미지는 강요된 수동성과 탈인격화된 대상화이다. 여성은 전형화(Stereotype)되어 나타난다. 영화 속에서 남성상은 급속히 변화해오는 반면, 여성상은 약간의 수정만 가해진 채 원시적 전형성을 그대로 드러내고 있다. 또한 여성은 남성이 주도하는 사회에서의 그릇된 통념을 반영하기도 한다.

일반적인 대중 영화 속에 나타난 여성의 전형들의 12가지 유형들은 왜곡된 여성상의 거짓 정체성을 고발한다.

- (1) 영화 속 여성은 항상 남성이란 위치를 내세워 그녀를 위압하는 남성보다 열등한 존재로 그려진다.
- (2) 영화 속 여성은 흔히 남성의 가치평가에 의해 결정되는 존재로 보여진다.
- (3) 영화 속 여성은 늘 보이지 않는 감정의 감옥에 갇힌 존재로 묘사된다.
- (4) 영화 속 여성은 남성에게 영감을 주는 존재로 묘사되지만 그 자신 창조적 주체는 되지 못한다.
- (5) 영화 속 여성은 본질적으로 그녀의 성(생물학적인 성)에 의해 조건지워진다.

(6) 영화 속 여성은 현대사회의 '섹스 심볼'로 표상된다.

: 여배우가 되는 조건으로는 젊고 예쁘고 섹시해야 한다. 이러한 스크린 위에 섹스 심볼은 남성예견 물신화된 허구의 세계를 주입하며, 여성예견 행위 양식과 용지장의 모델을 제공한다. 또한, 일상의 억압을 성적 환상으로 보상하는 보수주의적 사회통합기능까지도 한다.

(7) 영화 속 여성은 너무 자주 매춘부 역으로 재현된다.

: 매춘부의 정사장면은 늘 여성의 벗은 몸에만 초점이 맞춰짐으로써 여성의 신체를 대상화시킨다.

(8) 영화 속 여성은 사랑받는 부인 역을 통해 이상적으로 묘사된다.

: 이것은 여성의 희생으로 유지되는 가부장제 사회의 '현모양처 신화'를 강화시킨다.

(9) 영화 속 여성은 흔히 남성을 존경하고 따라가는 순진한 인물로 묘사된다.

(10) 영화 속 여성은 모든 남성을 유혹하는 '망녀'의 역으로 등장한다.

(11) 영화 속 여성이 주부로 등장할 때, 항상 남편과 자녀들 시중과 집안일로 바쁘게 돌아가는 모습으로 그려지는데 이것은 매우 당연한 것처럼 묘사된다.

(12) 영화 속 여성이 카리스마적 주인공으로 등장할 경우 그녀는 모든 점에서 예외

적인·여성적이 아닌·인물로 묘사된다.

이는 결국 진정한 '여성이미지의 부재'를 보여주는 것이다. 영화에서 볼거리로서 여성을 엄청나게 강조하는 데도 불구하고 여성으로서 여성은 찾아보기 어렵다.

영화는 한 사회의 지배 이데올로기의 산물이다. 기존의 영화를 읽어내면서 영화속에서의 전형성과 관습적인 형상들이 결코 '실질적인 필요'와 무관하지 않음을 알 수 있었다. 그렇다고 영화가 이러한 '실질적인 필요'를 의식적이고 직접적인 방식으로 표현해 내는 것은 아니다. 그리고 반드시 이를 수용하는 관객의 이성에 걸려서서 받아들여지지도 않는다. 즉, 관객의 의식과 무의식에 동시에 작용하게 되며 여기에서 영화의 힘이 나타난다. 영화는 영상을 통해 보여지므로 작은 것부터 큰 것까지 관객의 인식에 남겨지며, 이는 한 사회의 의식을 형성하는데 영향을 미친다. 이데올로기의 산물로서의 영화는 또다시 이데올로기를 재생산하는 역할을 담당하게 된다. 이것은 영화와 사회가 맺는 불가분의 관계속에서 끊임없이 반복되어 사회상을 만들어 내고 있음을 말한다. 영화속의 성차별 이데올로기는 현실의 성차별 이데올로기이다.

3. 대안 그리고 대안 영화로서의

페미니즘 영화

페미니즘이라는 수식어를 단, 각종 장르의 출현 속에서 페미니즘의 본질적 의미에 대한 논의는 부재한 채, 단순히 여성이 나오고 여성이 말하는 상황만 연출되면 '페미니즘적이다'라고 오도되고 있다. 여성 관객을 노리는 영화의 거대 자본은 페미니즘을 결코 빗겨나가지 않는다. 이러한 열치가 페미니즘 영화를 기존의 영화와 비교하였을 때 비판의 칼날만 들이댈 수도 없다. 그나마 여성이 나와서 주인공으로서 뭔가를 주장하고 있기 때문이다. 그러나 이러한 영화들은 진정한 여성의 삶을 그려내어 여성의 실재하는 이미지를 그려내는데 중점을 두고 있지 않다. 기존의 성차별적 영화에서 구도로 삼던 남/녀 분리전선에 남,여의 위치를 바꾸어 넣거나, 진정한 여성성을 표현하기보다는 남성이미지를 드러내는 명예 남성으로서의 여성을 그리고 있다. 이는 모두 페미니즘의 시각에서가 아닌 유행 속의 페미니즘을 이용해 상업적 이익을 얻으려는 자본의 속성을 내포하고 있다. 할리우드 영화가 영화 속에서의 여성의 위치를 바꾸는 데 가장 적극적임을 보아도 잘 알 수 있다.

아무튼 기존의 영화가 영화 속에서 그려오던 여성 이미지는 단순히 스크린 위에서의 영향력만을 가지고 있는 것이 아니다. 영화는 한 시대의 지배 이데올로기의 이해와 맞물려 있기 때문이다.

이러한 기존의 반여성적 영화에 대립항으로서 존재하는 것이 페미니즘 영화이다. 페미니

즘 영화는 소위 주류영화의 카메라 기법과는 달리 새로운 시도로 관객과의 거리를 좁히려는 대안 영화로서의 시도를 하고 있다. 또한, 유독히 남성이 독점하고 있는 영화제작의 메커니즘에 여성이 참여한다는 것에서도 큰 의의를 가질 것이다. 그러나 이러한 것들이 페미니즘 영화로서의 정체성을 말하는 것은 아닐 것이다.

페미니즘 영화의 자격 요건으로 말하고자 하는 것은 영화가 가지고있는 문제의식과 주제 의식이 여성해방의 관점을 가지고 있느냐이다. 다시 말해서 '무엇에 대항하고 있는가?'와 '어떤 대안을 제시하고 있는가?'가 스크린 위에 펼쳐져야 한다. 페미니즘 영화는 여성들이 겪어왔으나 보이지지 않던 리얼리티를 표현하고, 이와 함께 수동적 대상으로서가 아닌 주체로서의 진정한 여성의 욕구를 재현하고자 한다. 아울러 주류 영화의 언어 자체가 여성을 지배하기 위한 남성의 언어였음을 폭로하고 이의 해체를 시도한다. 기존의 영화 속에서 끊임없이 대상화되고 타자화되던 여성의 이미지를 부정하는 페미니즘 영화 속에서 우리는 여성의 시각과 여성의 목소리가 담긴 영화를 통해 해방의 공간을 맞출 수 있다. 이는 페미니즘 영화가 단순한 폭로에 머물지 않고 여러가지 시도를 통해 대안을 만들어나가는 적극적인 노력을 전제로 하는 것이다. 관객은 영화를 봄으로써 여성의 현실을 인식하고 함께 대안을 모색할 수 있어야 한다. 현실은 우

리가 바꾸어 나가야 할 몫이기 때문이다. 페미니즘 영화는 여성운동의 풍부한 실천에 복무해야 할 책임을 가진다. 그러나 아직은 미래의 우리가 채워나가야 할 부분이 많은 것이 페미니즘 영화의 현실이다.

4. 나오며

페미니즘 영화제를 준비하면서 영화의 그 무한한 상상력과 미학적 매력이 무색할 만큼 기존의 영화는 성차별 이데올로기의 하나의 여성이었다는 것을 깊이 느낄 수 있었다. 아마도 영화또한 자본주의 사회 질서와 가부장제의 끈질긴 전통으로부터 가히 전보적이고 저항적일 수 없었던 것 같다. 아무쪼록 이번 영화제가 페미니즘에 대한 편견없는 이해와 진지한 고민으로 나아갈 수 있기를 바란다. 관객들의 '적극적인 읽기'를 부탁드린다.

감독

: 미셸 시트론

Michelle Citron,

1977년, 53분, 칼라

딸이 되는 절차

Daughter Rite

어나기

를 원했다는-

를 하는 다큐멘터

리이다. 그러나 동시

에 눈 여겨 볼 것은 어머

니가 두 딸을 각각 대하는

것에서 비롯된 일종의 '경쟁 의식, 거리감'이다.

이 두 가지 축이 번갈아 보이며 영화는 진행되고 그 속에서 각 이야기들은 모든 여성들이 어머니에 대한 전적인 사랑 속에서도 온갖 증오를 느끼는 일종의 정신 분열 현상을 설득력 있게 보여주고 있다. 감독이 결국 하고자 하는 이야기는 자매들이 다큐멘터리 속에서 풀지 못하는 갈등을 해결하는 나레이션에 있다고 하겠다. 이렇게 꽉 막힌 사회속에서 자신들이 바라는 것과는 어긋난 어머니의 사랑, 희생 그리고 자신들을 분신으로 여기며 통제하려는 어머니의 행동들은 결국 어머니가 되는 딸들에게도 같은 방식으로 이어질 것이다.

이 시대, 가부장제의 억압 속에서 살아가는 어머니들의 희망이란 무엇인가? 거룩한 희생물의 상징물로 되어버린 이 시대의 어머니... 그리고 그 딸들... 이들의

딸은 태어나는 것이 아니라 만들어지는 것이다. <딸이 되는 절차> 라는 제목에서 우리가 가질 수 있는 선입견은 이 영화가 얼핏 이 땅에서 딸, 즉 여성다운 여성으로 만들어지는 과정을 이야기하고자 한다는 것이다. 그러나 이 영화는 가족들, 특히 같은 여성인 어머니와 딸들이 가지는 거리감에 관해 이야기하고 있다. 영화를 보며 느끼게 되는 것은 '거리감'이다. 어머니와 딸, 그리고 언니와 동생 사이의 거리감...

영화를 보자. 이 영화는 두 개의 축을 가지고 이야기를 끌어 나간다. 하나는 28살의 나레이터가 이야기하는 것이다. 반복되는 오래된 가족 영화를 배경으로 어머니에 대해 그리고 과거에 대해 이야기한다. 자신이 좋아하면서도 동시에 증오하는 어머니에 관한 것들을... 또 하나의 축은 두 자매가 자신들의 어머니에 대한 이야기 - 딸들의 모든 것을 알려 하고 그것을 당연하게 여겼고 딸들은 항상 벗

관계에 대한 질문으로 이 영화는 시작된다. 간간이 들어오는 감독 자신의 나레이션으로 감독은 이 영화가 왜 만들어졌고, 무슨 이야기를 하고 싶었는지를 설명한다. 어렸을 적부터 순종적인 삶을 사는, 수동적인 삶을 사는 어머니를 -환경이 바뀌면 모든 것이 괜찮아진다고 믿는- 보고 자라며 그 모습에 대한 불만을 가지고 사는 딸... 그것이 당신은 없고, 결국 그런 어머니가 주는 사랑과 희생은 어머니 스스로가 원한 것이라는 것이 영화의 대강의 줄거리가 될 수 있을 것이다. 이 시대를 살아가는 어머니의 모습은 참으로 전형적이다. 무조건적인 희생에 순종적이고 수동적인 모습... 그리고 그러한 삶을 살도록 사회로부터 강요받은 어머니

의 유일한 탈출구는 자신의 분신으로 생각하는 딸을 통제하고 딸의 모습을 통해서 자기만족을 얻는 것 뿐이다.

딸이 되는 절차는 꽉 막힌 사회에서는 이에 대안이 없고 같은 절차를 밟아야 하는 딸을 의미한다. 어릴때와 달리 자신의 행동, 생활을 가지려는 다 커버린 딸을 보며 어머니가 느끼는 것은 무력감과 결국 마지막으로 죽기 전에 잠시 생활을 즐기는 순간 밖에 남지 않는다는 것을 우리는 어떻게 받아들이고 싸워야 하는가? 미셸 시트론은 다큐멘터리와 실험영화와 내러티브 경향을 결합시켜 작업하는 페미니스트 독립영화 작가다. 노스웨스턴에 있는 '라디오, TV, 영화분과'의 제작 실장이며 페미니스트 다큐멘터리에 관한 책을 출판해낸 바 있다.



감독

/브루나 피온다

/폴리 글래드윈

/아이슬링 맥나타프

1986년, 32분, 흑백·컬러

릴리스라는 표시

The Mark of Lilith

들은

의도적으로 이상

한 얼굴로 만들어

져야 했다. 그래서 그 괴

물들은 킹콩, 흡혈귀 드라

큐라 등으로 영화 속에 등

1. 할리우드의 장르영화는 통상 악당이라는 타자(other)의 개념을 도입하여 만들어져 왔다. 백인이 주인공으로 등장하는 대부분의 할리우드 영화는 보통 흑인이나 노동자, 동양인, 게이, 레즈비언, 혹은 사회주의 국가를 악당으로 그려 왔다. 타자화된 그러한 대상들은 공포의 대상이자 경멸받아 마땅한 대상이며 보수적 이데올로기를 지닌 사람들에게 위협적인 존재이므로 필연적으로 제거되어야만 했다.

1970년대 초 페미니스트들의 목소리가 드높아졌을 때 할리우드는 <엑소시스트>라는 공포 영화를 만들어 페미니스트들의 움직임에 반격을 가하고 가부장적 이데올로기를 강화하고자 하였다.

할리우드의 공포 영화는 이 사회에서 억압받는 대상을 괴물이 형상으로 만들어서 표현해 왔다. 정상적인 사람들의 사회에 위협을 가하는 존재이므로 그 괴물

장하고 있다. 관객들은 공포 영화를 보면서 괴물들을 타자화 하게 되고 그들을 경계해야 할 대상, 제거되어 마땅한 대상이라는 편견을 갖게 된다.

이 영화는 이러한 공포 영화의 장르상 특성과 그 관습을 회화화하여 보여주고 있다.

공포 영화에서 그려져 왔던 괴물들을 희생양으로 만들기보다는 오히려 그들이 우리 사회를 억압하는 일상 규범에 대한 도전자임을 드러내고 있는 것이다.

2. 이 영화의 주인공은 '지나'라는 흑인 여성과 백인 흡혈귀 '릴리아'이다. '릴리아'는 자신과 함께 피를 빨아먹던 흡혈귀 애인 '루크'를 버리고 꿈속에서 자신을 이해해 주었던 '지나'를 찾아 나선다.

'지나'는 공포 영화가 어떻게 억압받는 자들을 대상화하며 어떤 문화권에선 여신인 존재들이 왜 다른 문화권에선 악녀가 되는지에 대해서 연구중이었다. 영

화 속에서 '지나'는 감독의 의도를 대변해주는 존재라 하겠다. '릴리아'는 '지나'를 통해서 자신이 희생자였음을 더 깊이 자각하게 된다. 여자 흡혈귀 '릴리아'는 인간의 피를 빨아먹음으로써만 존재 가능했던 인물이다. 그녀는 영화 속에서 악탈자로 보일지 모르지만 억압받는 자들의 보상으로 주어지는 인물이다.

"드라큐라"영화에서 여자 흡혈귀는 오히려 피해자라고 할 수 있다.

드라큐라 백작만이 힘을 가지고 있으며 여자 흡혈귀는 그에게 피를 빨아 먹힘으로써 종속적인 관계가 형성된다.

'릴리아'는 애인인 '루크'와의 관계에서 회의를 품고 희생자의 입장에서 벗어나고자 한다. '릴리아'의 자각은 '지나'와의 관계 맺음을 통해 더욱 고취되고

그 둘은 대화로써 더욱 서로를 이해하게 된다. 이 사회에서 만일 동성연애를 하거나 흑인이거나 그 사람은 제쳐지거나 혹은 그 누군가의 안전을 위해 파멸되며, 위협을 주는 존재로 낙인찍힌다. 그 위협이란 '정상적'이라는 것에 대한 위협을 말한다.

그러므로 흑인 동성애자 같은 존재들은 영화 속에서 다른 존재를 위협하는 야밤의 괴물로 그려지는 것이다. 감독은 흑인이자 동성애자인 지나를 이 영화의 서술자로 설정함으로써 기존의 고정 개념을 깨뜨리고 있다. 지나와 릴리아의 친숙한 관계 맺음을 통해 여성간의 연대를 그려내고 있다. 즉 그것은 타자화된 대상들 간의 연대를 주장하는 것이라 할 수 있다.



감독

모니카 트로이트

Monika Treut,

1987년, 91분, 칼라

어떤 여인의 사랑 Virgin Machine

주인공인 도르티 필러는

독일의 전직 신문기자이다. 그녀는 낭만적 사랑에 대한 고민을 연속적으로 해 나가며, 적극적으로 사랑의 본질이 무엇 인지를 찾으려 노력한다.

그녀는 저널리스트로서 '낭만적 사랑'에 대한 글을 계속적으로 써 나간다. 그녀는 물론 남성들과의 사랑을 통해서 그 해답을 얻으려 하지만 더 깊은 의문만을 남긴 채 헤어지고, 심지어 이복동생과도 관계를 갖지만 오히려 상처만을 줄뿐이었다.

그러던 중 도르티는 자신의 어머니를 찾아 미국으로 간다. 그러나 도르티가 도착하기 직전에 이사를 가 버리고, 결국 어머니는 만나지 못한다. 그러나 도르티는 그곳에 그녀 자신이 끊임없이 찾아 헤매던 '낭만적 사랑'이라는 의문의 해답을 찾을 수 있는 가능성들을 발견한다.

호텔 방에서 우연히 TV광고를 통해 로모나라는 매력적인 여성을 알게 된다. 진

정한

사랑을 찾는 이

들은 자기를 만나

보라는 내용이었다. 곧,

도르티는 그녀에게 전화

를 해서 만나 보자는 내용

의 메시지를 남긴다. 그 후, 여성들을 위한 스트립쇼에서 남장을 한 로모나는 노골적인 성묘사를 하는 쇼를 하게 된다. 도르티는 그녀에게 매료되어 데이트 신청을 한다. 흰색 리무진을 타고, 이곳 저곳을 다니며 그 둘은 즐거운 데이트를 즐긴다. 도르티는 설레임과 흥분을 감추지 못한다. 그 둘은 영화 속에서 섹스를 즐긴다. 그러나 다음날 아침 로모나는 도르티에게 '어이없는' 청구서를 들이민다. 도르티와 로모나의 데이트는 낭만적 사랑과는 거리가 먼 하나의 차가운 '거래'였던 것이다. 도르티는 실소를 금치 못한다. 그러나 도르티는 쉽게 '낭만적 사랑'에 대한 집요한 의문을 버리지 않는다. 오히려 로모나라와의 하루 동안의 경험은 그 해답을 향한 하나의 단초를 마련해 준 것이다.

이 영화는 도르티를 앞세워 우리에게 어떠한 고정된 상을 제시하려 하지는 않

는다. 감독은 미국 사회의 성문화를 통해서 그 상업성과 비인간성을 말하기 이전에, 그 열려 있음을 말하려고 한다. 우리의 사고 기반에 있는 보수적 윤리 의식과 '정상'을 강요하는 이데올로기에 정면으로 문제 제기를 한다.

성에 대한 담론을 금기시하고, 욕망의 자연스런 표출의 통로가 마련되어 있지 않은 채, 매매춘과 성폭력등으로 얼룩져진 우리의 성문화 풍토 속에서 이 영화는 언뜻 받아들이기 어려운 당혹스러움이나 거부감을 낳을 수도 있을 것이다. 주인공 도르티는 성적 방종을 일삼는 탕녀가 아닌, 사랑의 본질을 파헤쳐 나가면서 자신의 욕구를 자연스럽게 표현해 내려는 적극적인 여성이다.

기존의 영화에서 성과 관련지어지는 여성의 이미지는 남성의 쾌락의 수단일 뿐이었음을 볼 때, 이 영화의 페미니즘 영화로서의 의의는 크다. 도르티는 영화의

마지막 장면에서 전에 사귀어 오던 남성들의 사진을 찢어 감물에 던져 버린다. 이는 남성과의 관계-남성이라는 성 자체가 아닌-에서 그녀가 겪어 왔던 불만의 적극적 토로를 의미하며, 하나의 저항 이미지를 담고 있다. 그녀에게 레즈비언리즘은 하나의 가능성을 가진 채 열려 있다. 즐거리의 흐름의 기본을 이루고 있는 급진적 페미니즘, 적나라한 성묘사등 여러 가지 요소들이 우리에게 다소 생소하지만 오히려 그 생소함이 새로운 사고의 틀을 제시해 주는 작품이다.

모니카 트로이트는 1954년에 태어나 독일어와 정치학을 전공하고 빌트베호셀에서 여성 중심의 미디어센터를 공동 설립한 후, 비디오 작업을 했으며 서서히 영화로 관심을 옮겨 다수의 영화를 연출했다. 대표작으로는 <공간 추적> ('80), <숙박> ('83), <아빠가 오세요> ('91) 등이 있다.



감독 :
마를렌 고리스
Marleen Gorris,
1982년, 96분, 컬러

침묵에 대한 의문 De Stilte Rond Christine M.

세 여자가 한 남자를
살해한다.....

그러나
논리적이며 객
관적인 언어만을
요구하는 법정에 대하
여 이 여성들은 차가운 비
웃음을 던지면서 영화는 끝

을 맺는다.

우리가 이 영화를 페미니즘 영화라 부를 수 있는 이유는 단순히 여성이 남성을 죽였다는 것에 있지 않다. 세 여자가 한 남자를 아무런 이유 없이 죽일 수 있는 기묘한 상황의 설정은 이 영화를 더욱 진지하게 한다. 이 세 여성은 주부, 이혼녀, 독신녀로 이는 모든 여성이 반드시 선택해야만 하는 위치이다. 결국 이들의 살인은 세 여성들만이 아닌 모든 여성들을 대표하는 것일 수 있다. 또한 살인의 대상이 된 남성, 그 역시 그 여성들과 특정한 관계를 맺은 이가 아닌 그저 평범한 사람으로 이는 모든 남성들이 살인의 대상이 될 수 있음을 시사한다.

이 영화에서 강조하고 있는 것 중 다른 하나는 언어적 괴리감이다. 법정 장면에서 심리학자에게 요구되는 것은 논리적인 언어, 객관적인 표현이다. 이것은 남성 중심의 법정과 사회에 대한 여성의

한 옷가게에서 우연히 마주친 생면부지의 세 여자가 이 가게의 남자 주인을 살해한다. 이 살인에는 구체적이거나 객관적인 동기도 없다. 하지만 이들은 순순히 자신들의 살인을 인정한다. 이 납득할 수 없는 행위에 대하여 이들이 정상인이 아니며 따라서 이들의 살인이 성립될 수 없음을 증명하기 위해 한 여성 심리학자가 다가간다. 이 영화 속에서 세 여성과의 객관적인 거리를 유지하며 이야기를 풀어나가는 심리학자는 끊임없이 이들의 생활에 의문을 제기하고자 한다. 관객은 여기서 그녀의 입장에 자신을 투영하며 영화를 보게 된다. 주부와 남편과의 관계, 이혼녀의 가족 관계, 그리고 미혼 여성의 직장 생활 등을 살펴보면 이 영화는 이들이 결코 비정상인이 아님을 보여 준다. 결국 이 심리학자는 세 여자의 살인이 정당성을 지니고 있음을 주장하고 법정에서 이를 납득시키려 한다.

종속을 의미한다. 그러나 이에 대하여 여성들은 타협이 아닌 비웃음으로 남성 언어적인 해석을 거부한다.

우리가 눈여겨보아야 할 것은 이 영화는 여타의 페미니즘 영화와는 달리 여성 억압의 과정이나 현실보다는 이에 대한 분노의 표출에 중점을 두고 있다. 영화 속에서 일상 속의 모든 여성들은 남성 위주의 사회에서, 여성들을 억압하고 있는 모든 남성들에게 반기를 든다. 이를 적나라하게 보여주는 것은, 법정에서 '세 여성이 한 남자를 살해하는 것과 세

남성이 한 여자를 살해하는 것이 같다'고 상징하는 검사에게 치열한 비웃음을 보내는 장면이다. 그러나 이 웃음은 단순히 감정적으로 격분된 태도가 아닌 가부장적 사회에서 일상 속의 가해자가 되는 남성들을 향한 저항의 비웃음이다.

이 영화는 남성 중심의 사고를 거부하며 살인이라는 적극적인 대안을 제시한다. 하지만 여성들의 억압된 목소리를 폭력과 살인으로 표현한 것에 대하여 우리는 의문을 제시해야 한다. 그것이 바로 가부장적 남성 중심의 사회 속에서 살아온 여성들의 침묵에 대한 의문이다.



'96 여성해방제 탐장

마녀들의 辯

※영화제팀※

이정윤 (심리 95. 평세위長)

우리끼리만 보기에는 아까운 영화들이 너무 많다. 테잎 구하러 이리저리 뛰어다니느라 다들 땀좀 꽤나 흘렸는데.....페미니즘적인 한국영화를 만드는 이들이 없다는 것이 슬프고나. 준비단원들이 늘어가는 것에 보람을 느낀다. 이번 행사가 고대 내 여학생운동의 든든한 기반이 될 것을 기원하며.

※손도장 찍기팀※

박지영 (법대 95. 법대 여회 기획국장)

여위에서 여성해방제를 같이 하자는 제안을 받고 일을 하게됐지요. 여성해방제. 그 거창한 이름만큼의 성과는 기대하지 않습니다. 단지 여성문제를 고민하고 있는 단체가 있다는 사실을 학우들에게 알릴 수 있다면, 저와 같이 일하게 될 손도장 찍기 팀원들을 비롯한 다른 여성해방

제 일꾼도, 여성학을 공부하는 사람들이 있다는 생각에 힘을 받을 수 있다면 만족할 수 있을 것 같습니다. 열심히 일하고 열심히 삽시다!

※여학우 못박기 대회팀※

박은정 (한국사 95. 여문연 우등생)

무슨일이든 '같이한다'는 단어 속에는 단순히 '일'의 의미뿐 아니라 책임과 새로운 관계형성 등 수많은 것이 같이 얹힌다는 생각을 한다. 과연 이러한 생각처럼 내가 '못박기 대회'를 준비하는데 있어 제대로 일을 했는지 의문이 든다. 그래도 우리는 열심히 했다! -느-

※남학우 요리대회팀※

김진영 (국교 95. 여문연 장학생)

여성학을 공부하고 나서 진정한 '자유'라는 것을 맛볼 수 있었다. '나'를 부자연스럽게 하는 모든 것들로부터 하나씩 벗어나면서 소중한 젊음을 활짝 피울 수 있을 것 같다. 성별분업의 견고한 벽을 깨기는 어렵다. 그러나 이번에 남학우 요리대회를 준비하는 가운데 역사의 큰 변화도 작은 움직임들이 모여 이루어진다는 진리를 다시 새긴다.

여위 산하 학회인

여성문제

연구회(가칭)

회원을 모집합니다.

도디어 땀입니다!

여름과 겨울, 한달씩의

세미나란 무언가 부족한

지 않으셨나요?

여기 한학기 이상 오랫동안

안 여성학을 공부할 수

있는 자리가 마련됩니

다. 즐겨하시 마시고, 신

청해보세요.

1. 여/문/연의 취지

여성문제연구회(가칭)는 기존의 여/문/연이 방중에만 진행되어, 일상적인 실천의 지점까지 함께 할 수 없었음에 대한 고민에서 출발하였습니다. 한학기 단위로 세미나와 다른 활동을 준비하여, 안암 여학생운동의 새로운 기반을 만들어 갈 야심 찬 사업입니다.

2. 여/문/연의 역사

80년대에 이미 고대 내에 여/문/연이라는 여성학 동아리가 존재했었습니다. 그러나 언제부터인가 자취를 감췄지요. 그 흔들리는 역사를 자신의 힘으로 다잡으려는 당찬 학우를 기다립니다.

3. 아쉽게도 많은 참여하실 수가 없습니다

이번에 시작될 여/문/연은 앞으로의 여/문/연에 있어 기초작업이 될 것입니다. 그래서 많은 분과 함께 할 수는 없습니다. 여성학에 대한 뜨거운 열정으로 무장되실 수 있는 분만 골라(?) 받습니다.

4. 여/문/연의 진행

기간: 10월 중순~12월 중순

내용: 체계적인 여성학 학습

접수기간: 10월 12일(월)부터 17일(토)

연락처: 920-1932/ 929-8062 (석순실)

접수방법: 신청서 작성 후 면접

MEMO

이시대의 마녀를 찾아서 '96 여성해방제

발행인 : 박 은 정
편집인 : 최 유 경

1996년 10월 5일 인쇄
1996년 10월 7일 발행

찍은곳: 을지기획(277-0777)

여성의 주체적 자기실천
제 4대 고려대학교 여학생위원회