

후기근대사회에서의 여성과 일 (1)

누가, 왜 여성을 선호하는가?



일시 : 1999. 11. 10 (수) 오후 4시 - 7시 30분

장소 : 연세대학교 신상대 강당

주최 : 연세대학교 여성연구소

후원 : SIWA WWNG, 여동문화, 여학생처

협찬 : 코리아해럴드지

(1) 1999년 11월 11일

1999년 11월 11일



'99 연세대학교 여학생 포럼을 열며

새로운 일터가 다가온다 해도 너무 떨리는 요즘입니다.
그러나 4학년 여학생 그녀들에게 직업의 문은 활짝 열려 있습니다.
여기저기서 경제와 직업 관련 책과 관련 이야기들이 들려옵니다.
한편의 사회에 혼자 내던져진 것이 아니라 이제 길을 막히게 하지도 않습니다.
이제 막 대학을 졸업하고 직업을 가지는 여성들에게는 제대로 된 직업 교육은 없고
각자 알아서 살 길을 찾아야 하는 냉정한 현실만이 기다리고 있는 듯 합니다.

그러나 다른 한편으로는 새로운 길이 열려 가는 사실도 있습니다.
호기심/전통적 상황에서는 '일'의 개념 자체가 새로워져야 한다고 하고
여성들의 시대적 열망이라는 말도 들립니다.
해의 소식을 보면 여성이 아니라 보드랍고 유연한 여성들의 시대라는 말이 실감납니다.
유연하지 않으면 살아남기 힘든 호기심/전통적 상황은 분명 여성들에게 오히려 시대적 것 같습니다.

연세대학교 여성연구소에서는 이러한 현상에 주목하여 '일'의 세계와 여성에 대한 새로운 담론의 장을 펼칩니다.
더 이상 누군가가 여성의 현실을 해결해줄 것이라 하는 것이 아니라
우리 자신들이 스스로 직업 전략을 개발하고 새로운 시대를 열어가 보려는 것입니다.
'99 연세대학교 여학생 포럼은 이런 취지에서 기획하게 되었습니다.
앞으로 여성 연구소는 '여성의 일'과 관련하여 대학원 과정을 신설하고 체계적인 연구와 실제 네트워크 작업을 할 것 계획입니다.

첫 번째 행사의 (호기심/전통적 상황에서의 여성과 일) - 누가 왜 여성을 선호하는가? 여성은
호기심/전통적 시대를 사는 한국 여성의 고용현실을 점검하고
다양한 시대에 직업 개념이 어떻게 변화할 것인지를 조망해 봅니다.
구체적으로 4학년 여학생들의 상황을 그들의 목소리로 들어보고 다양한 직업 경험을 가진 선배들의 경험과 생각을 들어봄으로써
대학에 있는 여학생들과 사회에 있는 선배 여성들을 연결할 수 있는 장을 마련하고자 합니다.

여자들이 새 시대를 열어가길 기원을 하면, 이 자리에
자매로 선배로 스승과 제자로 모녀로 또는 동지로서
함께 지혜와 즐거움을 나누어 갈 수 있기를 바랍니다.

1999. 11.

연세대학교 여성연구소 소장 조(한)혜정

프.로.그.램

□ 사회 : 김미숙

4:00 - 4:20 <오프닝 영상> 스물의 희망, 스물 넷의 절망

- 여성노동모임

4:20 - 5:20 후기근대/전지구적 시대 일의 개념과 여성의 자리

1) <발표1> 1999년 한국, 여성고용의 현실

- 이주희 (한국노동연구원 연구위원)

2) <발표2> 고실업시대 한국 여대생들의 새로운 '일' 찾기

- 김현미 (이화여대 아시아여성학센터 연구원)

5:20 - 5:40 휴식 및 다과

□ 사회 : 조한혜정

5:40 - 7:00 누가, 왜 여성을 선호하는가? : 패널토의

- 정나영 (SIWA Working Woman's Network Group)

- 어이나 (휴렛팩커드사)

- 홍승녀 (P&E consulting 사장, head-hunter)

7:00 - 7:30 종합토론

오늘 함께 이야기 나누는 분들, 살짝 엿보기

이주희 - 주제발표자 1

이화여자대학교 사회학과 졸업 후 미국 Univ. of Wisconsin-Madison 대학 사회학 박사.

현 한국노동연구원 연구위원.

이주희는 여성문제만 생각하면 너무나 쉽게 "열"을 받기 때문에

오히려 주 전공으로 깊게 공부하지 못한 약점을 가지고 있다.

하지만 이것이 사회를 거르는 여러 불평등의 선 가운데

가장 우선적으로 지워져야 할 영역중의 하나라고 굳게 믿고 있으며,

그것을 위해 있는 힘껏 끝까지 싸워 볼 생각을 가지고 있다.

김현미 - 주제발표자 2

미국 워싱턴 대학에서 문화인류학으로 박사를 받고

현재 이화여대 아시아여성학센터 연구원으로 일하고 있다.

관심 분야는 다국적 기업의 여성노동문제와 여성주의 문화이론 등이며,

최근 아시아 8개국 여성학 교과과정을 개발하는 국제 프로젝트의 코디네이터로 일하고 있다.

정나영 - 패널

뉴욕 공인회계사 + 노르웨이 사업가 (무역, 컨설팅 : tomra consultant).

그리고 국제여성회의의 wwng committee 회장.

여성들의 사회진출에 관한 방법을 모색함에 있어서 여성의 network가 중요하다고 생각하며,

여성이 진보하기 위해서는 아카데미한 교육 뿐만 아니라 다양한 사회적 교육이 필요하다.

홍승녀 - 패널

캘리포니아 은행/서울 차장, 뉴욕은행/서울 부장, 미국대사관 ATO 내의 AF&PA ass't director.

현재 (주) P&E 컨설팅 대표이사 겸 Sr. Consultant.

인재를 찾아내 그를 필요로 하는 기업에 소개하는 직업인 '헤드헌터'.

"이 세상에서 마음이 열려 있는 사람을 제한하는 것은 아무 것도 없다"

어이나 - 패널

연세대학교 정치외교학과 91학번으로

95년 한국휴렛팩커드(주)에 입사하여 계속기 사업부 무역관련 일과 교육을 담당하고 있다.

"조금은 지쳐있고 기운 빠져 있을지도 모르는 4학년 후배들에게 제 경험과 생각이 짧으나마 도움이 되었으면 합니다.

여성이 차지하는 자리가 점점 커지고 있습니다.

기운 내세요.

졸업한지 오래 되지 않은 선배의 생생한 목소리를 들려드리겠습니다."

스물의 희망, 스물 넷의 절망

제작 : 여성노동모임

편집 : 푸른영상

■ 영상물을 촬영한 <여성노동모임>

여성노동모임은

대학여성노동단위들이 연대하여

여성노동과 관련한 고민과 활동을 지속적으로 가져나가기 위해

만들어진 모임이다.

현재 이화 여성위원회, 살맛나는 세상, 연세대 여성모임 '모반'이 함께하고 있다.

■ 영상물 - 제목

취업을 준비하는 여대생들은 답답하고 절망적인 현실 속에서

나름의 다양한 자기전략들을 세운다.

남성들과의 경쟁 아래서 살아남기 위해

자격증, 학점, 토익, 토를 등에 업은 시간과 노력을 쏟아 붓는 것이다.

하지만 이러한 요건들은 여성이 취업하는데 있어서

객관적인, 그래서 '확실한' 조건들은 결코 되지 못한다.

취업을 앞둔 여대생들의 인터뷰를 통해

여성에게 겪을 수밖에 없는

절망, 불안감, 답답함, 막막함 등을 직접 들어보고,

저학년 여대생이 가지는 막연한 기대,

졸업 이후 계획 부재에서 오는 답답함들이 담긴 인터뷰를 통해

취업을 희망하는 여성에게 있어서

왜 장기적인 전망이 없을 수 밖에 없는지를

드러내고자 한다.

그리고 정부, 기업, 심지어 학교의 여학생 취업 정책까지도

여성을 배제하고 있다는 것을 담아내고자 하였다.

1999년 한국, 여성고용의 현실

이 주 회 (한국노동연구원 연구위원)

1. 여성의 경제활동 자체를 억제하는 사회 전반적인 분위기

그림 1. 남녀별 경제활동참가율의 변화 (자료: 한국노동연구원, 1999, KLI노동통계)

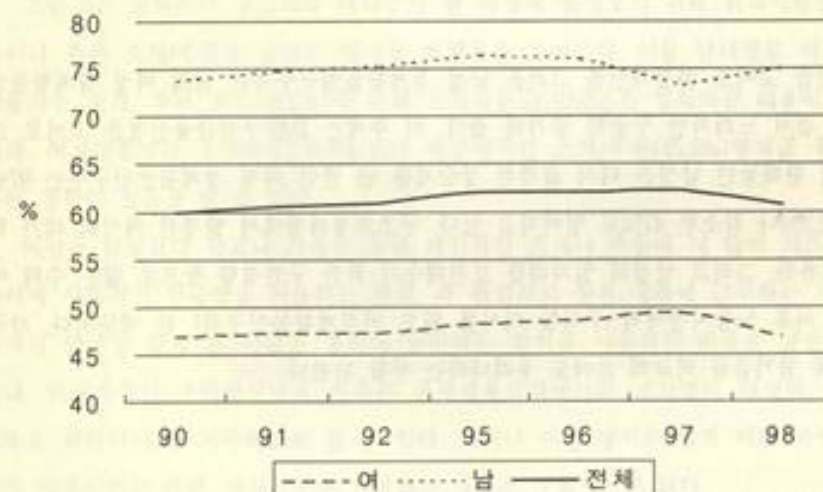
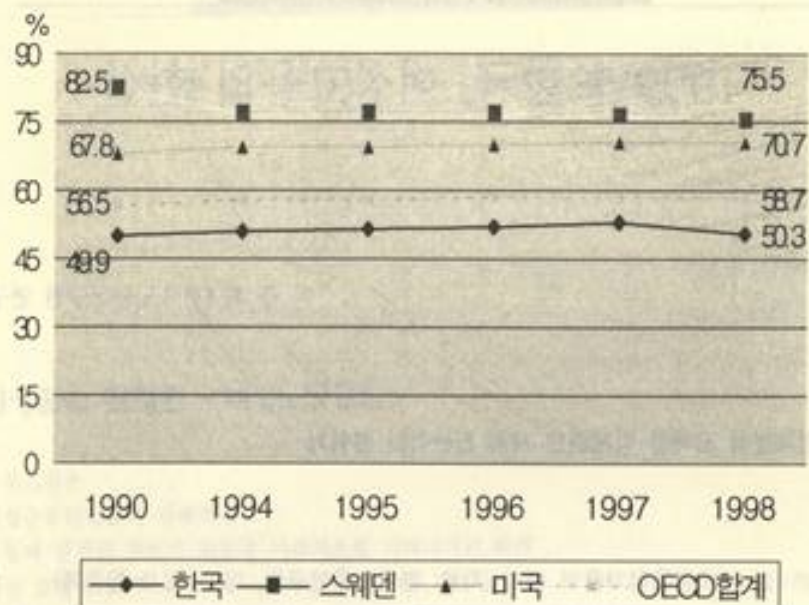


그림 2. 각국 여성의 경제활동 참가율 (자료: OECD, 1999, Employment Outlook)



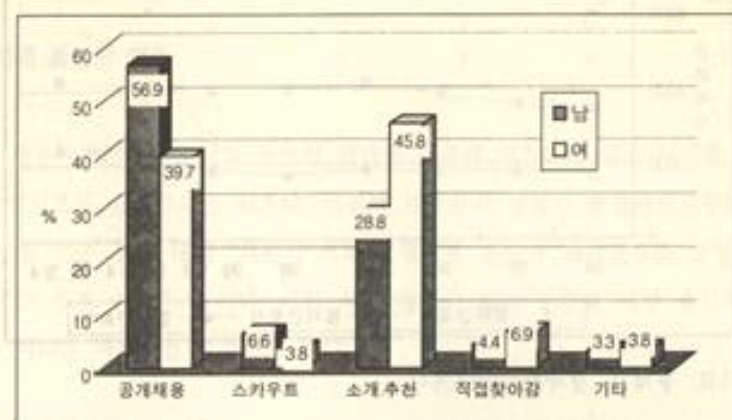
90년대 중반을 고비로 하강곡선을 그려온 남성 경제활동인구수와는 달리 여성 경제활동인구는 90년대에 걸쳐 느리지만 꾸준히 증가해 왔다. 이 추세는 IMF구제금융신청을 고비로 크게 바뀌어 98년 한해동안 남성은 다시 급격한 상승세를 탄 반면 여성 경제활동인구수는 97년의 49.5%에서 2.5%나 감소한 47%로 떨어지고 있다. 구조조정과정에서 발생한 여성의 대거 퇴직 및 불완전고용화, 그리고 남성의 일자리를 보전해주기 위한 구인경향 등으로 많은 수의 여성이 경제위기 이후 노동시장에서 구직할 의사를 잃고 비경제활동인구화¹⁾ 한 때문이다. 각국 여성의 경제활동 참가율을 비교해 보아도 우리나라는 한참 뒤진다.

2. 비공식적인 구직방법: 입직구에서의 성차별과 사회적 연결망 부족을 해결하기 위한 자구책

1 1998년 비경제활동인구중 여성이 721,000명중 80.6%를 차지했다.

그림 3. 직장을 들어오게 된 경로: 성별 차이의 비교

남녀 대졸자 비교



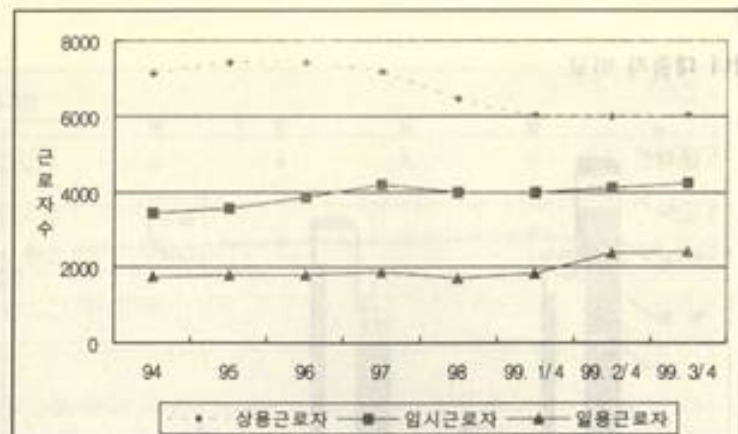
자료: 1999년 한국노동연구원 고용차별/비정규근로자 1,000명 실태조사.

그림 3은 실태조사 응답자의 대다수가 현 직장에 들어오기 위해 취직시험을 통한 공개채용이나 혹은 소개/추천을 통하는 방식을 취했음을 보여준다. 이를 남녀별로 비교해보면, 남자 대졸자는 소개, 추천 방식(28.8%)에 비해 공개채용(56.9%)으로 입직하는 비율이 훨씬 높은 데 비해, 여자대졸자는 공개채용(39.7%)보다 비공식적인 소개/추천(45.8%)방식을 통해 주로 입직하는 경향이 있음을 알 수 있다.

여성은 남성보다 학교나 가족을 통한 개인적인 소개나 추천에 더 많이 의존적이면서도 또 동시에 사회적인 연결망을 이용하는 방식, 즉 취업하고 싶은 직장에 근무하는 사람이나 전 직장에서 업무상 알게 된 사람을 통하여 구직하는 방식을 사용하는 비율은 남성보다 떨어지고 있다. 비공식적인 구직방식에의 의존은 공개채용과정에서의 성차별과 여성의 사회적 연결망 부족을 피하기 위한 자구책으로 볼 수 있다. 그러나 이런 방식은 입직 이후 여성의 조직내 위치를 약화시키는 한편, 여성고용을 기피하는 경향은 강화시키게 된다.

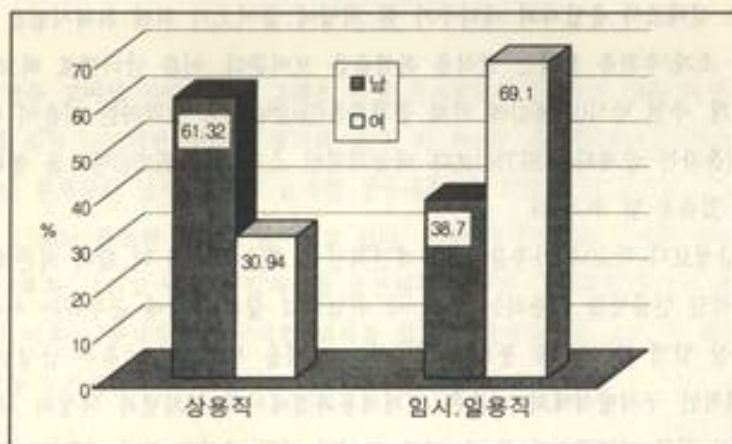
3. 처음부터 다른 입직구: 남녀 분리모집과 비정규직의 문제

그림 4. 고용형태별 근로자수 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사

그림 5. 남녀별 상용 대 임시·일용직 비율 격차



자료: 통계청, 경제활동인구조사

차별은 비교대상이 될 수 있는 상대방(counterpart)이 있을 때 훨씬 더 분명히 드러난다. 그런 점에서 처음부터 “여자 일,” “남자 일”로 구분하여 구인하는 관행은 차별상황을 은폐하는 한편 궁극적으로는 더 심한 임금, 근로조건, 승진상의 차이를 발생하게 한다. 모든 “남자 일”이 훌륭한 것은 아니지만, 대다수의 “여자 일”은 급여가 낮고, 지루하고, 장래성이 없는 나쁜 일들이다. 특히 외환위기를 전후로 가속화된 정규직의 비정규직화는 주로 여성을 위주로 진행되어

여성의 고용불안정을 심화시키고 있다. 그림 5가 보여주듯이, 여성의 대다수가 비정규직에 고용되어 있다.

4. 여성에게 불리한 면접

비록 채용시 면접, 구술시험 등에서 객관적 기준에 의거하지 않고 여자를 불리하게 대우하는 것을 법상으로 금지하고는 있으나, 면접때 대부분이 남성인 면접관으로부터 여성 응시자가 나쁜 점수를 얻은 것에 대해 “객관적”으로 불평등한 점수가 매겨졌음을 증명하고 시정조치를 취하는 것은 무척 어려운 일이다. 이런 식의 차별은 많은 우수한 여성 응시자의 입직을 막고 회복하기 어려운 좌절감을 경험하게 한다.

사례: 26세의 대졸 공사계약직 직원 A씨는 현 직장에 들어오기 전에 주요 일간지 기자직 필기시험에 합격하였으나 면접에서 탈락한 경험이 있다. 합격후 현장실습 3일간 부장, 데스크, 팀장으로부터 여성인데 잘 할수 있을까 하는 의구심 어린 질문을 많이 받았다. 그러나 어차피 인사권은 경영진이 쥐고 있는 것이란 말을 듣고 본인의 업무수행능력에 자신이 있었으므로 큰 걱정은 하지 않았다. 여성 3명, 남성 4명 중 3명을 뽑는 최종 인터뷰에서 경영진은 분위기를 여자인데 잘 할수 있겠나, 결혼하면 패려치우는 것이 아닌가 하는 쪽으로 물고갔다. 면접결과 뽑힌 3명이 모두 남자였다. 나중에 알고보니 남자였을 뿐 아니라 고위층의 누구 하는 식으로 모두들 백을 가진 경우였다고 들었다. 그녀는 그 60대의 경영진들이 자신의 능력을 평가할 만한 객관적인 조건을 가진 사람들이 아니라고 아직도 분개하고 있다. 예를 들어 1:1로 앉아서 하는 면접에서 그들이 어떤 항목에 대해 평가를 하고 있는지 보이는데, 예를 들어 영어를 잘 하는지 물어보지도 않고 아무 등급이나 표시를 하는 것을 확인했다.

자료: 1999년 한국노동연구원 고용차별/비정규근로자 40명 심층인터뷰 내용

5. 임금격차

흔히 임금률은 노동시장의 수요와 공급원칙에 의해 정해지는 것으로 알려져 있지만, 그 원칙과 상관없이 남녀간의 임금은 다른 기준하에 정해져 온 것이 사실이다. 직무격리에 따른 임금격차나 같은 직무에 대해 성에 따라 다른 임금을 지급하는 것은 순수히 경제적인 기능분화나 생산성 격차만으로 설명될 수 없다. 산업화 이래 여성들은 제한된 “여자 일”자리를 두고 벌

독립 변수	종속 변수	
	승진기회	승진경험
성별 (여=1)	-1.797*** (.248)	-1.346*** (.227)
연령	-.088* (.035)	-.084* (.037)
학력	.407*** (.059)	.287*** (.058)
경력	.048 (.0382)	.161*** (.040)
중견기업(50-299)	.641* (.253)	-.347 (.231)
중소기업(10-49)	.409 (.223)	-.218 (.212)
외국인회사	-.127 (.363)	-.347 (.231)
정부투자기관	-.528 (.335)	-.218 (.213)
-2 log likelihood	712.6	794.2
Chi-square	184.6	133.0
Degrees of freedom	8	8

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

자료출처: 표 2와 동일.

표 4는 현 직장에서의 승진할 기회가 있는가의 여부와 승진한 경험이 있는가의 여부가 성별, 연령, 학력, 그리고 소속된 직장의 특성에 의해 예측되는 로지스틱(Logistic)회귀계수들을 보여주고 있다. 임금을 종속변수로 한 결과와 유사하게, 승진과 관련된 경우에도 여성은 남성보다 승진할 가능성과 경험정도가 통계적으로 유의미하게 낮았다. 이 성별변수의 영향력은 승진에 영향을 줄 수 있는 다른 개인적, 그리고 조직적 특성을 모두 통제한 이후에도 유의미하게 남아있었다.

만일 성별 변수의 영향력이 다른 변수들을 통제한 이후에 없어진다면, 승진은 학력이나 경력, 혹은 조직의 특성에 의해서 결정될 뿐, 차별과는 관계없는 것으로 인정될 것이다. 물론 여

성이 낮은 학력, 낮은 경력을 가지는 것 역시 차별의 결과일 수 있지만, 만일 승진여부나 가능성이 순수하게 그러한 영향력 하에서만 정해진다면 성별에 따른 차별로 인해 여성의 승진기회와 경험이 결정되지 않았다는 것을 보여줄 수 있었을 것이다.

위의 표는 또한 학력이 높을수록 승진기회와 경험이 많은 것으로, 또 경력이 길수록 승진 경험은 많아지지만 그것이 승진기회에는 유의미한 영향을 못 미치는 것을 보여준다. 학력과 경력이 통제된 상태에서는 연령이 높아질수록 승진기회와 경험 모두 줄어드는 것으로 드러났다. 조직의 특성과 관련해서는 대기업 근로자보다 중견기업에 종사하는 근로자가 승진기회를 더 많이 가질 것으로 판단했다.

고용주들은 남성의 군대경력을 우대해 여성보다 몇 년 앞서 승진할 기회를 제공하는 것은 물론, 가장이거나 앞으로 가장이 될 남성의 일자리는 여성과는 어떤 면으로든 다르다는 성차별 의식하에 여성의 승진루트를 남성의 그것과는 다른 모습을 -승진이 거의 없는 모습을- 띄게 만들어 왔다. 우리보다 훨씬 앞선 성평등의식을 보유한 구미에서 이야기하는 유리천장(glass ceiling)³을 물론, 우리나라에서는 위가 보이지도 않는 철천장 역시 존재하는 것이다.

7. 성별 감독권 소유여부

승진에서의 차별은 승진이 안 될 수록 다른 근로자에 대한 감독권을 가질 확률이 떨어진다는 점에서 조직 내 감독권 소유여부의 남녀간 차이와도 밀접히 연결되어 있다. 그러나 승진이 되더라도 하위직급의 사람에 대한 감독권이 모두에게 주어지는 것은 아니라는 점에서 이 권한의 소유여부는 조직 내에서 어느정도의 권위(authority)를 소유하는가를 파악할 수 있는 중요한 변수가 된다. 당연히 승진경험보다 감독권을 가지는 응답자의 수가 적어 남자의 32.8%가, 그리고 여자의 경우는 단 5.9%만이 다른 근로자들의 일을 감독하는 지위에 있다는 응답을 하였다. 승진과는 달리 성별 감독권 여부의 차이는 대졸자간에 더 큰 격차를 보인다. 감독하는 인원수에도 남녀간의 차이가 존재해 남성감독자는 평균 십여명의 하위직원을 감독하는 반면 여성감독자는 평균 27명의 남성과 평균 48명의 여성을 감독, 지시할 수 있는 권한을 가지고 있다.

3 비록 공식적으로 규정되지는 않았으나 비공식적으로 여성의 전급을 임금수준 이하로 제한하는 관행의 존재를 일컫는 말이다.

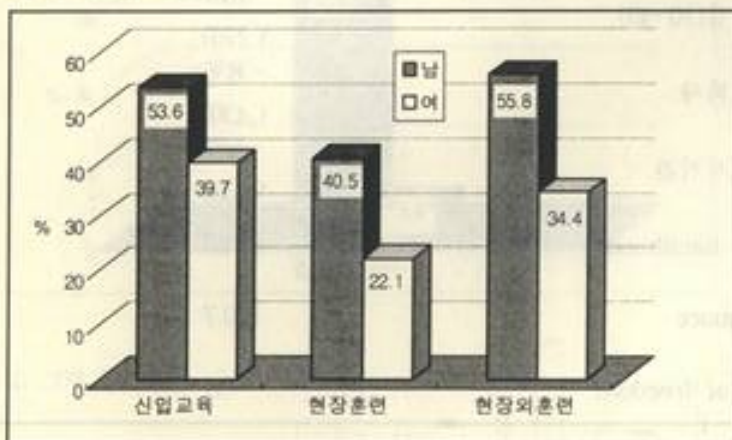
표 5에 따르면 여성은 하위직급에게 감독과 지시를 할 수 있는 권한을 가지는 경우가 남성보다 통계적으로 유의미하게 적었다. 승진경험과 마찬가지로 학력과 경력은 감독권 소유의 가능성을 높여주는 변수였으며, 대기업에 비해 중소기업일수록 하위직급을 감독, 지시할 수 있는 위치에 있을 확률이 많은 것으로 드러났다. 민간기업에 비해 외국인 기업에서는 감독, 지시하는 경우가 통계적으로 유의미하게 낮았다.

8. 교육훈련상의 차별

상품시장과 노동시장에서의 경쟁이 치열해질수록 인적자본개발의 중요성이 점점 더 커지게 된다. 개인적인 노력으로 이루어질 수 있는 인적자본개발의 영역도 물론 있으나 조직내에서의 위치를 확고히 하기 위해서는 기업에서 제공하는 교육훈련의 기회에 많이 노출되는 것이 좋다. 지금까지 고용평등과 관련된 법제에서 훈련이나 배치와 관련된 차별을 하지 말도록 금지하고 있긴 하지만, 그림 8에서와 같이 실질적인 훈련기회는 성별로 평등하게 분포되어 있지 않다. 특히 현장훈련(OJT)의 경험이 여성의 경우 매우 부족한데, 이것은 조직 내 여성근로자의 가치를 높이는 데 기업이 투자하지 않고 있음을 보여준다. 여성근로자의 현장훈련이 잘 이루어지고 있지 않은 구체적인 이유를 파악하고 시정할 필요가 있다.

그림 8. 남녀별 훈련경험여부상의 차이

남녀 대졸자 비교



자료: 그림 3과 동일.

9. 성희롱 경험여부

표 7. 신체적, 언어적 성희롱 경험여부: 전·현직장 (여성응답자에 한함)

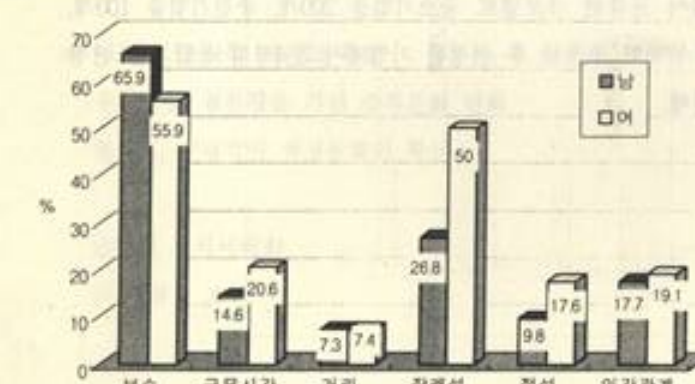
	이전직장 (255명)	현직장(512명)
이성의 동료 및 상사로부터 성적인 의도가 있는 신체적 접촉을 당한 적이 있다	5.9 (15)	9.0 (46)
이성의 동료 및 상사로부터 성적 농담이나 추근거림을 받은 적이 있다	14.9 (38)	19.3 (99)

자료: 표 2와 동일.

조직 내 권위소유상의 차별은 여성을 주로 직장 내 성희롱의 피해자로 만든다. 전·현직장을 다 포괄하여 고용차별관련 근무현황을 파악한 결과 여성근로자는 아직도 다양한 형태의 성차별에 노출된 채 직장생활을 하고 있는 것으로 드러났다. 특히 신체적, 언어적 성희롱은 모두 2-30%의 여성이 전직장과 현직장에서 경험하였다. 전직장보다 현직장에서 경험한 비율이 총 10%정도 높은 것으로 나타났다.

10. 직장만족도

그림 9. 전 직장에 만족하지 못하는 이유 남녀비교



자료: 표 2와 동일.

이런 고용상태에서 여성(0.33)이 남성(0.55)보다 낮은 직장만족도를 가지는 것은 어떤 면에서 당연하다 하겠다. 불만족 하는 이유 중 보수와 관련된 문항을 제외한 거의 모든 문항에서 여성이 남자보다 더 높은 비율로 응답하였다. 특히 남성근로자의 경우 장래성이 없기 때문에 현 직장에 불만족하는 사람이 26.8%인데 반해, 여성근로자는 50%에 이르렀다. 여성과 남성의 직무격리 및 차별적 승진이 가져온 결과라고 할 수 있겠다. 낮은 직장만족도는 직무능력을 제대로 발휘하는 것을 막는 결과를 초래하고, 이것은 다시 여성의 능력과 노력을 과소평가하게 하는, 다시말해 차별의 올바르지 못한 근거를 재생산하는 기제로 작용하게 될 것이다.

■ 부록: 조사방법

한국노동연구원이 1999년 실시한 실태조사 자료는 1999년 9월-10월에 걸쳐 서울시 소재 상시고용인원 10인 이상의 사업체에 종사하는 남녀 고용인 1,000명에 대한 질문지 조사를 통해 수집되었다. 다음의 조사대상자 특성에서 나타나듯이, 주 설문대상은 관리, 사무, 전문, 기술직에 종사하는 2-30대의 남녀로, 고졸에서 대졸까지의 학력이 주를 이룬다. 표본추출방법은 다음과 같다:

- (1) 자료 I: 매경 회사연감에 수록된 서울시 소재 기업체 리스트를 종업원 규모별로 3분류- 중소기업 49인 이하, 중견기업 50-299인, 대기업 300인 이상-함;
- (2) 자료 II: 전체 리스트에서 분류된 규모별로 중소기업을 200개, 중견기업을 100개, 그리고 대기업을 50개 무작위 추출한 후 선정된 기업에서 2-4명의 응답자를 선정하여 질문지 면접을 진행.

4 매우만족 2, 대체로 만족 1, 그저그렇함 0, 대체로 불만족 -1, 매우 불만족 2의 스케일을 평균한 값

새 천년에 여성이 설 자리는 어디인가?

① 세계는 눈부시게 빠른 속도로 변화하고 있다. 급격한 정보통신기술의 혁신, 인력구조의 변화, 여성의 노동시장에서의 약진, 레저, 학업, 가정과 일의 균형을 추구하는 개개인의 선호도 변화 등, 그러나 여성인력, 특히 고학력의 대졸인력이 증가하는 추세에도 불구하고 우리나라의 현재 여성의 고용현실은 그 인력의 효율적인 활용을 사장시키고 있다. 순수한 차별에 근거한 고용 및 승진관행의 파괴적 결과는 단순히 여성에 대한 상대적 불평등을 초래하는데서 그치지 않는다. 남녀의 물리적 격차가 더욱 무시되는 소프트한 지식기반사회에서 여성인력의 중요성은 점점 증가해가고 있다. 노동시장에서 여성에게 이처럼 인색한 사회는 이제 사회 전체의 효율성과 한 차원 높은 발전의 가능성을 쓰레기통에 던지고 있는 것이다. 그렇다면 우리는 무엇을 해야 할 것인가?

☞ 눈을 밖으로

유연화 되었지만 고임금, 고기술, 훈련기회를 제공하는 곳으로

☞ 사회적, 조직적 자원의 확보

유리천장, 철천장을 가진 조직문화 변화
협동적, 수평적인 여성문화의 확산

☞ 집단적 정치세력화

큰 그림을 보라.

새롭게 변화될 전망이다.

글로벌라이제이션이란 한편으로는 자본, 문화, 인적 자원 등이 국가간의 경계를 넘어 자유로이 이동하는 상황을 의미하고, 다른 한편으로는 첨단기술의 발전으로 인해 분산되어 있던 지역간의 경제적·문화적 통합이 이루어지는 상황을 의미한다. 글로벌라이제이션은 국가 주도하에 이루어진 근대화를 통한 정치, 경제의 발전과 개인성의 출현과는 구별되는 의미로써, 국가간의 경계를 초월하여 이루어지는 물질이나 이미지의 생산을 통해 새롭게 구성되는 삶의 형태와 정체성의 변화된 맥락을 의미한다. 특히 강력한 국가 이데올로기와 민족주의적 정서를 바탕으로 구성된 한국의 근대화 과정이 '남성'을 대표적인 국민이며 노동자의 위치로 만들면서 가부장적 질서를 기반으로 하고 있다면, 세계화를 통한 새로운 통합과 해체의 과정에서 남성중심적 세계관은 전면적인 도전을 받고 있다.

정부의 '세계화' 모토에도 불구하고 여성은 세계화의 행위자로서 위치되기보다는, 더욱 더 '전통적인' 여성의 역할을 할 것을 강요받고 있다. 특히 최근 경제 위기는 기존의 성차별성을 더욱 강화하는 방식으로 이루어지고 있다. 실제로 한국 사회의 경제의 투명성을 보장하는 일은 경제 주체를 변화시키는 일로부터 시작되어야 한다. IMF 초기부터 한국 남성들 사이의 연고 네트워크(Old Boys' Network)는 국내의 비평가뿐만 아니라 외국의 언론 등에 의해 '연고자본주의'의 토대로서 비판받았다. 즉 학연, 지연, 혈연 등으로 연결되는 남성들의 독점적인 연결망은 합리적인 기준 없이 자원을 교환하고 부패와 정경 유착을 가능하게 했던 경제 파탄의 주요 원인이었다. 한국 경제의 취약성의 '문화적 토대'인 남성들 사이의 불합리한 연고주의를 개선하기보다도, 현 정부의 경제 모델은, 공식적 영역에서 무자비하게 진행되고 있는 여성의 퇴출을 방관하면서, 오히려 일터의 남성 독점적 문화를 더욱 강화시키고 있다. 그러므로 현재의 개혁은 오히려 경제 파탄의 원인이 되었던 남성 경제 주체들간의 '서로 봐주기식' 연대 망을 해체시키기보다는 확대시키고 있다. '능력' 위주란 미명하에 남성들간의 경쟁을 강화할 경우, 이들은 업적을 남기기 위해 자신의 인적 연결 망에 더욱 의존할 수밖에 없게 될 것이다.

이러한 위기 해결 방식은 한국 정부가 내세우는 '세계 속으로'라는 세계화 전략과도 상반되는 것으로서, 직장 문화의 적박성과 인간 관계의 편협성만을 증가시킬 수 있다. 직원 개개인의 다양성과 차이에 기반한 교류와 상호 존중의 경험은 국제적인 교류를 이루어 나가는 데 필수적인 자원이며, 결국 생산성을 확대시키는 일과 연관된다. 여성을 이질적이고 하위적인 범주로 취급하여 '동료'로서 받아들이기를 거부하고, 이해 본 경험도 없는 한국 남성들이 세계화에

필수적인 '문화적 감수성'과 의사 소통 능력을 갖추기는 불가능하다. 공식 영역에서의 여성 퇴출은 새 정부가 주창하는 경제 '효율성'과 '투명성'에 위반되며, 더욱더 남성들의 폐쇄적인 직무 관행을 강화시킴으로써 '세계화'를 저해하는 결과를 낳게 된다.

이제 국가 주도하에 이루어진 한국의 자본주의적 근대화가 여성을 '대상'으로 통합시킨 것이었다면, 여성들은 세계화 과정에 다른 방식으로 참여해야 한다. 그러기 위해서는 여성들은 탈식민 글로벌 경제와 민족주의적 남성 독점적 노동의 개념사이에 어떻게 관여해야 하는가를 이해해야 한다. 실제로 다국적 기업은 한국의 고학력 여성들에게는 고용 기회를 창출해주고 노동권을 확보해주는 중요한 역할을 해왔다. 현재 다국적 기업은 저임금의 제조업 분야로부터 이미지를 유통시키는 문화 산업과 쇼핑 등의 소비산업 및 금융 거래의 영역으로 급격히 확장되고 있다. 우리 나라가 교육 수준이 높을수록 실업률이 높아지는 고비용-저효율의 구조를 보이며(정진화 1997), 여성의 고학력 실업이 더욱 심화되는 상황이므로 다국적 기업에 대한 선호도는 증가될 것이다. 특히 학연, 지연, 혈연 등의 남성 중심적 인맥을 통해 고용과 승진이 이루어져왔던 한국의 기업 문화에서 여성들은 개인의 능력과는 상관없이 노동 시장에서 배제되어 왔기 때문에 상대적으로 '성평등적' 고용을 실천하는 것으로 인식되는 다국적 기업은 여성 취업의 주요한 영역이 되고 있다.

다국적 기업의 전략은 시간, 공간, 국경, 언어, 관습 및 이데올로기 등의 낯은 한계들을 돌파할 수 있는 기술적 자원을 갖게 되었음을 표방한다(바네트와 캐버나 1994). 그러므로 다국적 기업이 표방하는 이러한 이데올로기들은 국내 노동 시장에서 배제된 고학력 여성들과 '친화력'을 가질 수밖에 없다. 노동자의 국적이나 성이 아닌 '능력'을 우선시한다는 다국적 기업의 고용 관행이 실제로 한국 여성들에게 긍정적인 기회를 제공해 주며, 고용 문화가 여성들의 작업 효율을 증가시킬 수 있다. 동시에 진출 국의 성차별주의를 최대한으로 이용하여 임금 수준을 낮추려 하기 때문에 민족, 성, 계층 등에 의해 또 다른 방식으로 성차별을 강화시킬 수도 있다는 점에 대해서도 정치적인 감각을 가져야 한다.

그럼에도 불구하고 지역간의 경계를 넘나들거나 매개하는 여성들은 항상 '의심스런' 존재로 답론화되어왔다. 종종 외국 기업에 진출한 여성들은 남성적 글로벌 행위자와 가부장적 토착 문화에 끼이게 된다. 외국 자본의 남성적인, 도전적 행태와 한국의 가부장제의 유교적 부권주의 사이에서 고학력 여성은 '하나'의 명백한 정체성으로 자신을 귀속시킬 수 없는 존재이다. 이런 점에서 여성은 글로벌라이제이션의 이상적인 행위자가 된다(Chih-yu Shih 1997). 한국과

외국은 뚜렷하게 구별되며 상호 배타적인 두 개의 문화적 시스템이 아니며 중층적인 결합이 이루어질 때 여성들은 자신들의 정치적 감각을 더 유효 적절하게 발휘 할 수 있다. 글로벌 소비 시민으로서가 아닌 '생산'의 주체로서의 여성들의 역할을 더욱 의미가 있다.

다른 아시아 국가들의 경우에도 여성이 외국 기업에의 진출은 아주 높은 편이며, 특히 재정과 회계, 무역부분에서의 여성 취업은 대만의 경우 80%이상을 육박하고 있다. 여성이 다국적 기업에 취업하는 것은 단순한 외국 자본의 하수인으로서가 아니라 글로벌라이제이션의 과정에서 배제되어왔던 여성들의 역할과 책임을 강조한다. 세계 각국의 서로 다른 정치 경제적 조건과 문화적 배경이 충돌하는 글로벌 경제 하에서 여성들이 경제적 행위자로서 등장한다는 것은 적어도 남성 중심적인 패권주의의 폐해를 확산시키지 않는데 공헌할 수 있다는 의미를 스스로 부여해야 한다.

3. 전통적인 고용 사회의 문화적 패러다임으로부터의 분리

최근 직업을 구성하던 일, 시간, 자율성이라는 삼각 관계의 틀이 많이 달라지고 있음을 발견하게 된다. 전통적인 개념의 정규직은 점점 소수가 되고 예전에는 잠시 지나가는 일로 간주되던 시간제, 임시직, 계약직 형태의 일이 정규직을 수적으로 압도하고 있고, 이러한 흐름은 더욱 더 확대될 전망이다. 이러한 '노동의 유연화'는 소수의 정규직과 다수의 비정규직의 형태로 직업 형태를 이분화하고 소수의 정규직은 직업의 안정성을 보장받는 대신 강화된 경쟁 체제와 업적 위주의 평가 방식으로 인해 삶의 자율성을 상실하고 있는 경우가 많다. 소수의 정규직 전문직들은 '여가'의 영역까지도 '일'을 수행하기 위한 다양한 활동 등으로 채우면서 노동 강도의 심화를 경험하고 있다. 동시에 실업은 더더욱 삶의 일상적인 형태가 되어가고 있으며, 대부분의 고학력 여성들은 '일'과 '실업'이라는 경계 지역에 위치하게 된다. 많은 여성들은 적적할 보상을 받아낼 수 있는 일에서 배제됨으로써, 경제적 자원을 얻기 위해 끊임없이 일을 하고, 그런 일들이 고용의 안정성을 보장하지 못하기 때문에 일을 찾는데 또한 많은 시간을 소모하고 있다. 정규직 '일터'라는 전통적 관념의 직업에 대한 회의와 열망이 동시에 존재하게 된다.

대중 여성들은 현재의 구조적 불평등과 여성의 빈곤화에 대해 집단적인 정치 세력화를 통해 '시민'으로서의 노동권을 주장해야 함과 동시에 보다 장기적인 전망으로 시대의 변화를 이

해해야 한다. 그럼으로써 자기 자신과 다른 여성을 평가하는 방식을 전환함으로써, 심리적 위축감에서 벗어나 즐겁게 살아남아야 한다. 그러기 위해서는 '직업'에 전통적이며 전형적인 인식에 얽매어 틀에 갇혀 맞춰지기를 기대하기 보다 먹고 살수 있는 대한 새로운 방식을 터득해야 할 것이다. 산업 노동 사회는 개인이나 집단이 자본의 합리성을 내면화하고 나아가서는 자신의 역사에 대한 의식을 상실하는 과정이라고 할 수 있다. 결국 '생산성의 향상'이라고 불리는 것은, 인간의 자율성을 성공적으로 파괴시켜 낸 결과이다(홀거하이데 1998). 이런 의미에서 노동 사회에서 주변화 되었던 시간과 자율성의 의미를 긍정적으로 복원시켜 내는 것은 노동 유연화 시대를 살아가는 여성의 심리적 안정과 창의적인 삶을 위한 대안이 될 수 있다.

시간의 선구자들(time pioneers)

노동의 유연화와 증가되고, 개별적인 자아에 대한 욕구가 커지는 후기 산업 사회는 기존의 '시간'과 '일'에 대한 지배적인 패러다임을 변화시키고 있다. 이제까지 시간은 산업 고용 사회의 지배적인 전제였다. 즉 산업 사회는 시간이 어떻게 쓰여지고 어떻게 구획되어야 하는지에 대한 규율과 도덕 체제를 마련한, 일종의 '시간 정권'이었다. 그러므로 성숙한 자본주의 사회에서, 모든 시간은 소비되거나, 거래되거나 유용 되어야 하며, 노동 집단이 단순히 '시간을 보내는 것'은 불경스러운 일로 여겨졌다(통슨, 홀거하이데 1998에서 재인용). 그러므로 실업자나 부분 취업자들은 자신들에게 주어진 시간이 많음으로 인해 죄의식에 시달리거나 자신이 무용지물이라는 생각에 괴로워하게 된다. 이런 상황에서 "자신의 존재 가치가 자신의 소모성에 있기보다는 훈육되지 않은 '기억'과 '창의성'에 있음을 인식하고 새롭게 자신과 주변을 바라봐야 한다.

전통적인 산업사회에서 '노동'은 개인의 사회적 정체성을 확립시켜주는 유일한 매개체였고, 따라서 8시간 정규 노동이라는 확고한 틀에서 벗어난 '실업'은 '폭력'으로 경험되고, 임시직 종사자들은 자신이 일에서 얻는 즐거움과 자율성과는 상관없이 시간 규율 체제에 들어가지 못했기 때문에 '일탈'과 '비정상'의 범주로 취급된다. 그러나 최근 정규직에 종사했던 많은 수의 인구들이 자발적으로 직장을 떠나 좀더 자율적인 시간을 확보하는 경우가 많아졌다. 일 자체보다는 일을 하는 환경과 시간에 대한 자율성을 가질 수 있느냐가 직업을 선택하는 주요한 관건이 되고 있다. 많은 시간을 일 자체보다는 직장에서 오는 갈등, 마찰, 행사 등에 써야 하는 정규 고용자들이 자발적으로 '안정된' 직장을 떠나는 경우가 많아지고 있다. 또한 자율성이 배제된 상태에서 일방적으로 주어진 일에 대한 스트레스와 각종 직장에서의 요구에서 벗어나기

위해 처음부터 '직장'을 찾지 않고, 일을 선택하는 사람들의 수도 늘어나고 있다. 즉 직장을 통한 사회적 인정보다는 '주관적인' 일에 대한 만족도가 중요한 의미를 부여하는 사회로 변화되고 있다.

시간으로 매개되었던 산업 사회의 '일'과 '여가'라는 지배적인 패러다임을 변화시키면서 이분화된 시간 개념을 해체하려는 사람들의 수가 늘어나면서 '시간'을 어떻게 활용하느냐가 후기 산업사회의 새로운 화두가 되고 있다. 시간의 선구자(Time pioneers)란 관습적이고 전통적인 방식으로 '시간', '일', '자아 정체성'의 개념을 이해하고 실행하는 time conventionalists와는 반대되는 개념이다(Horning, Gerhard and Michalow 1996). 즉 후기 구조주의 사회의 '개별성'에 대한 증가된 욕구들은 '시간'의 새로운 통제 양식을 발전시킴으로써만 새로운 라이프 스타일을 추구할 수 있게 만들었다. 일터에서 '부과된' 시간으로부터 벗어나 자신이 쓸 수 있는 시간을 확보하려는 노력은 산업 사회의 중심적인 이데올로기로부터 '해방'되고 싶어하는 사람들이 늘어나고 있다는 것과 관련 있다.

실제로 노동 사회에서 '일과 여가'라는 이분법은 시간에 대한 압력만을 증가시켰다. 즉 시간을 크게 일에 헌신된 시간과, 일에서 오는 피로에서 회복하도록 주어진 시간으로 나눔으로써 진정하게 자아의 발전과 새로운 것에 대한 추구를 위해 쓰여질 시간을 없애버렸다. 일의 삼요소인, 돈, 시간, 자율성이라는 중심 축을 돈보다는 양질의 시간과 자율성에 둘 준비가 된 사람들은 전통적인 직업으로 들어가기로 거부하고 있다. 그러므로 그들은 줄어든 수입을 대신하는 방법으로 소비 패턴을 변화시키고 많은 경우 남의 노동을 사기보다는 스스로 많은 집안 일을 하는 것을 마다하지 않는다.

고용 사회에서 정규직은 안정된 미래라는 막연한 지점을 대상으로 하였다면 시간의 선구자들은 현재를 의미 있게 만드는 일에 관심이 있다. 그러므로 그들은 자신이 현재 하고 있는 일에 스스로 의미를 부여하는 것을 중요시하면서, 현재의 억압적인 노동이 미래의 삶을 보장해 주리라는 산업사회의 '결정론적 커리어 경로'라는 이데올로기로부터 벗어난다. 즉 일과 삶, 노동과 여가라는 엄격한 이분법을 새롭게 재 조직화하는 경향이 늘어나고 있다. 구조적으로 정규직에서 배제된 여성들은 이러한 새로운 라이프 스타일을 추구할 수 있는 조건에 자의반, 타위반으로 내몰리고 있지만, 현재의 삶을 어떻게 이해하고 의미를 부여하는가에 따라 여성은 시대를 앞서가는 time pioneers로서 자기 긍정성을 확보할 수 있다.

놀이와 돈벌이

일과 여가, 노동과 생산성의 엄격한 구분이 해체되면서, 주어진 일을 하기와 하고 싶은 일을 하기에 대한 이분법적 관념도 변화되고 있다. 이제까지 임금 노동은 직장에서 주어진 역할을 완수했을 때 주어지는 보상 체제였다면, 최근에 등장하는 돈벌이들은 자신의 취미를 발전시키거나 하고 싶은 일을 하는 과정에서 우연히 얻어지는 경우가 많아지고 있다. 이제까지 '일'이 사회적 유대를 매개하는 공간 이었다면, 이제는 개인적 자아를 표현하는 방식으로 변화되고 있다. 따라서 전문성의 개념도 직장에서 승진과 업적 평가를 통해 '커리어'를 쌓아 얻어지는 것이 아니라, 외부로부터 오는 평가나 규율 체제 없이 자신이 하고 싶은 일을 집중적으로, 장기간, 재미있어서 할 때 얻게 되는 결과물이 되고 있다. 산업사회에서 직장 시간의 통제를 통해 시, 공간적 사회적 규율이 가능했다면, 이러한 통제 양식의 폭력성에 대한 도전이 여러 곳에서 이루어지고 있다. 결국 노동중독증에서 벗어나 자신의 창의성을 '생산'의 개념과 연결시킬 수 있는 길은 놀이와 일이라는 이분법을 해체하는 노력을 통해 이루어질 수 있다.

다중적 커리어의 개념

고등 교육을 받은 여성의 수가 대폭적으로 늘어나고 여성의 평균 수명이 75세까지 연장된 지금, 적어도 여성들은 40-50년간 커리어를 추구한다. 그렇다면, 우리는 왜 한 커리어에 머물면서 삶의 방식을 변화시킬 수 있는 자유를 갖지 못하는 걸까? 시간제, 계약제, 임시직으로 부유하는 노동자 군이 '정규직'을 압도하는 지금, 계속적인 직업 이동을 '하나도 제대로 완성하거나 성공하지 못한 상태'라는 부정적 인식을 깨고, 자율성과 창조성의 새 원천으로 인식해야 되지 않을까? 델라니 베리는 진화적 삶의 개념(linear view of life)을 제시한다⁵⁾. 이 의미는 어떤 한 직업에 자신을 모두 바치고, 자아 정체성을 형성하기보다는 보다 장기적인 시각에서 삶을 전망하고 자신이 할 수 있는 일에 대한 현실적인 감각을 갖는 것이다. 그러므로 너무나 완벽하게 모든 것을 추구하려거나, 한군데만 파고들면서 자신의 욕망을 무시하기보다는 자신의 일생동안 꼭 해보고 싶은 몇 개를 정해서 실행하는 것이다. 동시에, 또는 순차적으로 몇 개의 상호 독립적이며, 관련이 없어 보이는 커리어를 추구하는 것이다. 즉 자신의 라이프스타일, 취향, 먹고 살 수 있는 수입에의 욕구 등에 대해 스스로 '현실적'인 협상을 하고, 이에 따라 노력, 헌신, 열정을 퍼붓는 것을 의미한다. 일생에 한 직업을 갖는다는 의미보다는 인생의

5. 출처, WomenConnect: <http://www.womenconnect.lycos.com/laya..>

각각 다른 지점들에서 하나의 일터를 갖거나, 각각의 단계들을 긴 여정의 한 통과 지점으로 보고 편안한 마음을 갖도록 하는 것이다.

4. 맺음말

대학 4학년 여학생들을 대상으로 조사한 한 보고서에 따르면, 그들은 '여성'이기 때문에 취업에서 불이익을 당할 것이라는 생각보다는, 노력만 하면, 전공만 좋으면 곧 직장을 얻으라는 낙관적인 전망을 한다(진수희 1999). 남성중심적 대학 문화에서 별로 '지지'와 '후원'을 받아 본 적이 드문 여대생들은 개인적인 방식으로 취업 준비를 하게 된다. 그들은 아직도 공식적이고 객관적인 평가 제도에서 인정을 받는 것을 유일하게 경쟁에서 이길 수 있는 길이라는 '모범생적 믿음'을 갖고 있다. 그러므로 그들은 시험을 잘 치르고 학점 관리를 잘해야 하고 동시에 많은 돈을 투자하면서 외국어를 습득하고, 컴퓨터 기술을 익힌다. 대학의 취업 지도 실에서도 '학점관리'와 '여성적 이미지 향상'을 여학생들이 취업을 위해 노력해야 할 유일한 분야인 것처럼 얘기한다. 그러나 이러한 전형적인 방식에의 취업 준비가 이제까지 여성들의 '취업' 진출을 원활히 해주었다는 증거는 어디에도 나타나 있지 않다. 오히려 이렇게 도구적인 지식 쌓기에만 몰두하는 여성들이 기업이라는 조직체에서 환경 적응적 노동자가 된대거나, 새로운 변화를 주도하는 에이전트가 될 수 있을까 의심을 해 볼 때가 많다. 여전히 여학생들에게 '성취'라는 개념이 객관화된 평가 제도에서의 고득점 획득이라는 편협된 방식으로만 이해될 때, 변화하는 사회가 요구하는 복잡한 역할 규정에 자신감 있게 대처할 수 있을 수 없고 더 많은 갈등을 경험하게 된다. 이제 더 이상 '대학'이라는 명함은 고학력의 지표가 되지도 않으며 어떠한 전문성을 담보해주는 기능도 하지 못하고 있다. 그러므로 어느 때보다 여학생들은 '일'의 개념이 변화하고 있는 현실을 이해하면서 새로운 도전을 할 용기를 지니는 것이 무엇보다 중요하다. 또한 자신이 하고자 하는 일이나, 하는 일에 대해 기존의 도덕적, 문화적 평가를 내재화하여 심리적 위축감에 빠지기 보다 새롭게 '의미'를 부여해 가는 언설을 함께 만들어 가야 한다.

■ 참고문헌

- 진수희 (1999), "고실업시대의 여대생 취업: 취업에 관한 의식과 준비실태," 고실업 시대의 여대생 취업현황과 대책 토론회, 사단법인 한국여성단체협의회 주최, 99. 10. 29.
- R. 바네트, J. 캐버나, 황홍선 옮김 (1994), 글로벌 드림스, 서울:고려원.
- 홍거하이데 (1998), "노동사회로부터의 탈출구: 노동의 새로운 패러다임을 위한 조건," 고려대학교 노동문제연구소편, 미래의 일과 노동 서울: 미래인력연구센터.
- Hornig Karl, and et.al (1995) Time Pioneers: Flexible Working Time and New Life styles. Polity Press.
- Saskia Sassen (1998), Globalization and Its Discontents. New York: New Press.
- Shih, Chih-yu (1997), "Responding to Globalization: Taiwanese Professional Women's Role in the Construction of China," International conference on Gender and Development, 97년 11월, 홍콩대학.

김정민