

Yonsei Journal of Women's Studies

Volume 1



연세대학교
여성연구소

120-749 서울 서대문구 신촌동 134 연세대학교
Research Center for Women's Concerns
Yonsei University
#134 Shinchon-Dong Seodaemun-Gu,
Seoul 120-749, KOREA
Tel : (02)361-3572 Fax : (02)392-3673

제 1 호

연세여성연구

창간에 부쳐

창간 기념사/ 송자

아시아 각국의 여성문제 현황/ David Vikner

한국의 여성문제 현황/ 이은순

연세 여성연구소의 역할/ 이영

특집: 여성과 직업

2000년대 여성직업의 전망과 대책/ 조혜정

기업 내에서의 대졸여성/ 손승영

집안과 일터에서 기대되는 여성의 자질/ 문은희

학교에서의 여성진로교육 현황과 과제/ 주은희

모성보호정책의 문제점과 대안/ 박숙자

연세대학교 여성연구소

두산여성학이론

Yonsei Journal of Women's Studies

창간호

1995

편집위원 · 김세중(국제관계학) 김용학(사회학) 김진영(노문학)

손승영(사회학) 이숙현(가족학) 지광신(독문학)

Nancy Underwood(영문학)

표지제호 · 김형순

소두산여성학이론

Research Center for Women's Studies
Yonsei University

연세여성연구

창 · 간 · 호 1995

창간에 부쳐

- 5 창간기념사 · 새로운 토론문화의 장이 되기를 · 송자
- 6 아시아 각국의 여성문제 현황 · David W. Vikner
- 12 한국의 여성문제 현황 · 이은순
- 14 연세 여성연구소의 역할 · 이영

특집 · 여성과 직업

- 18 2000년대 여성 직업의 전망과 대책 · 조혜정
토론 · 어수봉
- 47 기업 내에서의 대졸여성 · 손승영
토론 · 이동걸
- 76 집안과 일터에서 기대되는 여성의 자질 · 문은희
토론 · 이훈구
- 100 학교에서 여성진로교육의 현황과 과제 · 주은희
토론 · 이광호
- 139 모성보호정책의 문제점과 대안 · 박숙자
토론 · 권기성

■ 창간에 부쳐 · 창간기념사 ■

새로운 토론문화의 장이 되기를

송 자 / 연세대학교 총장

연세대학교에서 최초로 여성문제를 다루는 전문지인 『연세여성연구』를 출간하게 된 것을 진심으로 축하합니다. 내년은 특히 연세대학이 남녀공학을 실시한 지 50주년을 맞이하는 뜻깊은 해로, 올해 이루어진 여성연구소의 설립과 『연세여성연구』의 발간은 모두 내년을 기리기 위한 의미있는 전초작업이라 여겨집니다.

연세대학교는 해를 거듭할수록 여학생의 수가 증가하고 있고 특히 우수한 여학생들이 가장 선호하는 고등교육기관으로 성장하고 있습니다. 하지만 연세대학이 한국의 여타 대학과는 달리 여학생 인제들을 가장 우수하게 교육시켜 왔는지에 대해서는 단언하기 힘든 부분이 있는 것도 사실입니다.

연세대학교가 한국에서 남녀공학을 제일 먼저 실시한 대학답게 진정으로 남녀 평등한 교육을 실시한다고 자부하기 위해서는 여성연구소를 주축으로 가일층 노력이 필요한 때입니다. 우수한 여성의 능력을 개발하여서 이들이 사회에 적극적으로 참여하고 기여할 수 있도록 하기 위해서는 여성들 스스로에 의한 노력과 탈바꿈이 선행되지 않고는 그 결실을 기대하기 어렵습니다.

이러한 의미에서 오늘 마련된 『연세여성연구』라는 이 토론의 장은 여성 학자들을 중심으로 출발되고 이들이 기울인 노력의 첫 결실이라는 점에서 매우 의의가 있습니다. 앞으로는 뜻을 함께 하는 많은 남성 학자들과 남학생들의 적극적인 동참으로 한층 더 풍성한 논의가 가능해질 것으로 기대합니다. 『연세여성연구』가 남성과 여성이 대학 캠퍼스 내에서 평등하게 만날 수 있는 새로운 토론의 장으로 기여할 것이라 믿습니다.

항상 열려 있는 이 토론회의 장에 대한 적극적인 활용은 연세 여성들이 21세기를 능동적으로 맞기 위한 준비작업으로서도 그 의의를 지니고 있습니다. 『연세여성연구』의 출간이 연세대학을 명실공히 성차별이 없는 세계적인 교육기관으로 발전시키는 데 크게 이바지할 것을 믿으면서 여성연구소 소장 이하 여러 연구원들이 앞으로도 계속적인 노력을 경주할 것을 기원하면서 거듭 축하합니다.

■ 창간에 부쳐 ■

아시아 각국의 여성문제 현황

Dr. David W. Vikner / 아시아 기독교 고등교육연합재단 회장

The United Board traces its roots back to 1922, when an office was established in New York City. At that time the Board was associated with only three universities in China-Nanjing University, Peking University (which three years later became Yenching University) and Shantung Christian University.

By 1949, there were thirteen Christian colleges and universities related to the United Board for Christian Colleges in China.

Then in 1950, after the dramatic political changes in China in 1949 and after the outbreak of the Korean War, the United Board severed ties in China and began working in Hong Kong with Chung Chi College, in Japan with International Christian University and in the Philippines with Silliman University.

Today the Board is involved in thirteen countries and related to some 80 colleges and universities. These countries are Burma (Myanmar), Cambodia, China(where ties were re-established in 1980), Hong Kong, India, Indonesia, Japan, Pakistan, the Philippines, South Korea, Taiwan, Thailand and Vietnam.

The United Board grows out of a Christian tradition where women and women's concerns came to be taken very seriously. In fact, the Protestant missionary movement which gathered momentum in the 19th century placed a great deal of emphasis on women and led the

way both in providing educational and professional opportunities and also in stressing human equality.

The two first women's colleges in China were related to the United Board:

- Hwa Nan Women's College in Fuzhou which was established in 1911.
- Ginling Women's College in Nanjing which was established in 1913 and whose five person graduating class of 1919 comprised the first women in Chinese history to receive B. A.s from a Chinese institution of higher learning.

The eleven remaining Board-related institutions in China all came to be co-educational.

According to a United Nations document, the drive for women's right has recently accelerated and taken on a powerful and global momentum. In the 20 years since the first United Nations Conference on Women, the campaign for equality between women and men has witnessed momentous changes and undeniable advances such as:

1. Women are entering the labor market in unprecedented numbers and pursuing a greater role at all levels of public life;
2. Governments have adopted major legislation that promises women equal opportunities, treatment and respect for their rights;
3. With pressure at all levels, women are increasingly gaining crucial access to proper health care and education;
4. Women's heightened awareness of their common problems has provoked a determined mobilization to fight discrimination and persistent injustices.

But just how much have these advances improved the lives of the

average woman? And, in view of the sustained social and economic crises facing much of the world today, just how deep is the commitment of governments and institutions to eliminate discrimination against women?

There have been a number of studies, among which is a study of women's programs in United Board-related institutions in Asia which was recently completed and presented to a meeting of the United Board's trustees earlier this year.

(1) It is clear that highly quantitative data do not necessarily reflect the lived experiences of people. Women are indeed entering the labor market and pursuing a greater role at all levels of public life. However, what is not captured in this statistical data is the fact that women frequently serve as providers of cheap labor and that there still is a preference for males in recruitment, selection and job promotion.

(2) Governments have indeed adopted major legislation that promises women equal opportunities, treatment and respect for their rights. But, still, today there is a clamor for the promotion of equal opportunity. And many women in Asia continue to see the need to change laws and policies in order to upgrade the status of women.

(3) As indicated in the United Nations report, women are said to be gaining crucial access to proper health care, education and civil rights. Yet, women's nutrition and health including reproductive rights and maternal care are issues still mentioned among the Board's partners in China and South and Southeast Asia. In education women are usually invisible in books and instructional materials implying that women's contributions in times of peace and war, at home or in the factory, are less worthy of study and inquiry.

In institutions related to the United Board, there continues to be

growing pressure for raising gender consciousness and sensitivity to women's issues and for women to be empowered to take control of their own lives through training, opportunities for leadership and economic independence. There are many issues of special concern:

(1) In many cultures, gender disparities begin at the earliest stages of life. Choices of colors, types of toys, places to visit, assignments of household chores, selections of schools and courses and goals for one's future are all influenced, to a large extent, by the sex of the child. The great value placed on male children has given rise to such problems as the dowry system in India, high female infant mortality and abortion of female fetuses in China, and a general preference for male offspring throughout Asia.

(2) Three quarters of the women over 25 in the less developed parts of the world are illiterate, a much higher rate than for men and a residue of past discrimination. Women also account for two-thirds of illiterate people in the world.

(3) On the work front, on the average, women receive between 30 and 40 percent less pay than men for the same work. At the same time, much of women's daily work is unremunerated and the value of household labor unrecorded.

(4) The breakup of families caused by armed conflict, economic difficulties and increased divorce rates, has led to a rapid growth in the number of female-headed households. One third of all families worldwide are headed by a woman. These families are often poor and lack financial support from the fathers of the children. Everywhere, women and children are the poorest among the poor.

(5) Half a million women, nearly all of them in developing countries, die each year from pregnancy-related causes. Thirty percent of them are teenagers. In many parts of Asia and the Pacific, inferior health care and nutrition for girl children coupled with maternal mortality

are among the significant reasons that men outnumber women by five in every 100. This is in contrast to demographic trends in the rest of the world where women, as a rule, outnumber men.

(6) Moreover, violence against women is recognized to be pervasive across cultures and regions, including many parts of Asia. Also very sad is the view that the world is basically just and that any misfortune that befalls a woman is something which she deserves.

Undoubtedly, in order to achieve meaningful equitable partnership between women and men, much more will have to be done to change persistent stereo-typed attitudes, to improve the conditions of women in Asia and around the world and to promote and defend their human rights.

One has to be aware, however, as our United Board study points out, that one contentious area in the discussion of women's concerns in Asia is the view that modern Western feminist perspectives sometimes have the tendency of being somewhat neoimperialistic. Much as feminists have been vocal against the exclusion or marginalization of women, some feel that western feminism has sometimes tended to universalize the assumptions and needs of privileged women in Europe and America, largely ignoring the very different perspectives of both marginalized women and women in other parts of the world-including the majority of women in Asia. Admittedly, women across continents have characteristics common among them but undeniably they also have characteristics different from one another owing to differences in culture, religion and class.

Over the years, women's groups across continents have searched for commonalities and, in the process have come to realize that there are a number of differences in their life experiences. It is high time for women and women advocates to admit the fact that there are indeed

differences and that various approaches in women's studies need to highlight these diversities. Awareness of differences makes us all more accepting of others' unique traits and characteristics; makes us all more sensitive to the differentiating variables of culture, creed and class across communities; and, makes us all more careful not to commit the mistake of imposing our own ways of thinking and ways of behaving on others.

The United Board has had a long involvement in women's education, starting with its support of Ginling and Hwa Nan Women's Colleges on the mainland of China. In 1983, when the United Board created a Women's Concerns Committee and a staff position for its emphasis on women's educational concerns, it was explicit in saying that "the Board is not interested in developing its own women's programs in Asia, but in encouraging and supporting indigenous efforts to improve the status of Asian women and enlarge opportunities."

It is indeed a privilege for the United Board to be associated with the new Yonsei Research Center for Women's Concerns which is being initiated today. May it prosper and grow as it addresses the concerns of women here at Yonsei University. And with the increased attention which women's comprehensive education requires around the world, I trust that the center's influence will spread beyond the walls of this institution.

(본 원고는 '여성연구'소 개소 기념 강연회'의 내용을 실은 것입니다.)

■ 창간에 부처 ■

한국의 여성문제 현황

이은순 / 한국여성학회 회장

격란의 20세기를 보내면서 새로운 21세기를 맞이하는 이때에 우리나라 사학의 명문이자 민족교육의 전당인 연세대에서 여성연구소를 개소함은 때늦은 감은 있지만 아주 의미있는 일이라고 생각합니다. 광복 50주년을 맞이하는 이해에 여성연구소의 설립은 더욱 의미있다고 생각합니다. 때마침 국내외적으로 여성문제가 여러 각도에서 심도있게 다루어지고 있습니다. 북경여성대회를 위시하여 여러 대학 연구기관이나 정부가 주도하는 연구기관에서 다양한 주제를 가지고 열띤 토론을 통한 성과를 거두고 있습니다. 21세기 미래사회에 대한 발전적 변화의 주도적 역할은 여성의 몫이 될 것입니다. 이러한 때 여성연구소의 임무는 아주 막중한 것입니다. 여성문제 정책수립에 앞장 서거나 남녀평등 사회를 위한 사회변혁운동의 주체가 된다는 것이 여성의 의무임에는 틀림없습니다. 그들이 일할 수 있도록 학문적인 토대를 체계화시켜 뒷받침해 주고 이를 담당할 주역으로서의 가치와 의식을 제고하며 선도하여야 할 것입니다.

저는 현재의 여성문제가 다음과 같은 난제를 안고 있다고 생각합니다.

첫째, 여성의 경제적 자립이나 그것을 위한 활동은 아직도 다양한 차원에서 불이익을 당하고 있습니다. 여성들이 작업현장에서 배제되고 임금 격차 및 승진기회에서도 불이익을 받고 있습니다. 남녀고용평등법과 고용할당제가 시급하게 이루어져서 많은 여성자원을 사회로 끌어내고 활용한다면 사회발전은 더욱 촉진될 것입니다. 이를 위해서 맞벌이 부부의 경우 소득세에서의 불공정성의 시정과 탁아 및 유아보호시설의 확충이 법적으로 지원되어야 할 것입니다. 현재 이러한 점이 미비한 상태에도 불구하고 현대사회의 산업화는 여성노동력에 대한 수요증가와 직종의 다양화를 가져왔고 그 결과 여성의 경제활동 참여율이 증가하는 추세에 있습니다.

둘째, 인구의 절반이 여성임에도 불구하고 여성의 정치활동면에서 볼때 영세한 면을 면치 못하고 있는 실정입니다. 이를 시정하기 위하여 여러 단체나 여성운동가들에 의하여 정치참여의식의 제고와 확대방안이 제시되고 있습니다. 문제는 적극적으로 여성 스스로가 정치에 참여할 수 있는 의욕을 갖거나 또는 정책을 진단할 수 있는 안목을 키

워야만 합니다. 남성 위주의 정치적 역할과 그 운영상의 불합리성이 어디에 있는지 도출할 수 있는 정치참여의식을 갖는다면 이러한 문제는 해결되리라 생각합니다.

셋째, 여성의 사회참여가 세계적 추세이자 시대의 요청임에도 불구하고 고학력 여성들의 사회진출이 활발히 이루어지지 못하고 있다고 생각합니다. 고급두뇌의 여성노동력을 적절히 활용하지 못하는 실정은 사회적 측면에서도 매우 안타까운 일이 아닐 수 없습니다. 많은 교육자산을 투입하여 길러낸 여성자원이 사회의 장벽에 부딪쳐 사장된다면 그 또한 우리 사회의 크나큰 손실이 아닐수 없습니다. 여성교육의 목표가 사회활동과 연계되어 이루어진다면 쉽게 해결될 것입니다. 이는 여성의 가치관의 변화를 초래하여 자아실현 및 사회적 지위 취득에 대한 욕구를 높여 줄 것입니다.

넷째, 농촌과 도시의 저소득층 여성의 문제입니다. 오늘날 여성문제의 당면과제 중 가장 큰 난제인 이 문제를 적극적이고 심도있게 다루어 지위향상과 생활개선 및 생계보장을 도모해야 할 것입니다. 열악한 생활환경과 빈한한 생활을 극복하게 해주는 것이 무엇보다 시급한 문제일 것입니다. 이를 위한 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것이며, 자산층과 지식층 여성들이 이를 해결하기 위해 능동적으로 활약해야 하며, 사회인식 전환을 위한 적극적인 노력이 필요할 때입니다.

끝으로 이상과 같은 여성의 당면과제를 해결하는데 대한 제안을 하고자 합니다. 경제문제, 정치의식의 문제, 여성교육문제, 사회문제의 일환으로 파생되는 농촌과 도시 저소득층 여성문제 등등의 시급한 해결을 위해 이론적 근거에 의한 학술적 성과는 연세대학교 여성연구소의 몫이며, 쉽게 이룩할 것으로 기대합니다. 이를 수행하는 데에는 고급이론이 적용되어야 하지만 그것이 다른 나라의 문화적 특성에서 연유된 방법론이라면 자칫 우리나라의 역사적 특수성과 사회적 요소가 배제되지 않을까 우려됩니다. 이는 무엇보다도 경계되어야 할 문제라고 생각합니다. 오랜동안 이룩된 우리의 역사적 현상의 정확한 이해를 바탕으로 하여 여성학이 정착되어야만 우리 사회발전에 높게 이용될 것입니다. 무방비적으로 외래문화의 유입이나 흡수를 주장한다면 학문의 사회적 활용 효과가 없을 것입니다. 여성의 실생활에 바탕을 둔 학문이 되어야 하는데, 즉 현재 우리나라 여성문제가 무엇이며 그것에 근거한 불합리성을 제거하는 데 역점을 두는 실용주의적 여성학이 성립되어야만 사회발전에 일익을 담당할 것입니다. 그래야만 학문과 실생활의 괴리를 막아 학문을 빙자한 권위주의를 타파할 수 있을 것입니다.

이상과 같은 우리는 이영 소장님이 이끄는 연세대 여성연구소가 능히 감당할 수 있을 것으로 기대됩니다. 진심으로 개소를 축하하는 바이며 무궁한 발전을 기원합니다.

(본 원고는 '여성연구소 개소 기념 강연회'의 내용을 실은 것입니다.)

■ 창간에 부쳐 ■

연세 여성연구소의 역할

이 영 / 여성연구소 소장

저는 오늘 연세인의 한 사람으로서 매우 뜻깊은 자리에 서 있습니다. 연세가 50여년 전에 한국에서 최초로 남녀공학을 실시한 이후 오늘에 이르기까지 많은 수의 고급 여성 인력을 배출해왔지만 여성의 입장에서 사회와 개인의 삶을 학문적으로 연구하고, 여성의 목소리를 대변할 수 있는 제도적인 기회는 거의 없었다고 봅니다. 오늘 이 여성연구소 설립하여 여성이 남성과 동등하게 국가와 사회에 기여할 수 있도록 교육하고 지원함으로써 연세대학교가 명실공히 앞서가는 대학으로서의 모습을 갖추게 되었습니다.

오늘 여성연구소 설립에 이르기까지는 그동안 여학생처와 여동문을 중심으로 지속적으로 기울인 다양한 노력들이 모태를 이루었습니다. 1978년에 연세여동문을 중심으로 만들어진 '백양모임'과 1993년부터 여학생처 주관으로 시작된 '여성자원개발과정', '고위여성경영인과정', '여성언론인모임', '여성교수모임' 등이 모두 여성연구소 설립에 밑거름이 된 것입니다. 연세여성연구소는 어느 날 갑자기 탁상공론식으로 만들어진 것이 아니며, 여성 연세인들을 중심으로 끊임없이 여성에 대한 관심이 제기되었고 그 관심들은 강의, 상담, 세미나, 소그룹 모임의 형식으로 꾸준히 진행되어 왔습니다. 여성연구소의 시작은 바로 이러한 많은 노력들의 작은 결실을 의미합니다.

현재 연세대학교에 재학 중인 여학생의 비율은 전체 학생의 30% 가까이 되고 있으며, 최근 들어 여학생들의 비율이 점점 더 높아지는 경향을 보입니다. 이들 여학생들의 학교에 대한 기대나 자신에 대한 평가는 남학생들에 못지 않으며 사실 많은 경우에는 남학생들보다도 더 높은 것으로 나타나기도 합니다. 하지만 남녀공학에 입학한 후 어떤 여학생들은 남성주도적인 캠퍼스 문화에서 일찍부터 좌절을 느끼거나 또는 여성으로서의 기대치에 부응하여 이차적인 지위에 쉽게 적응하기도 합니다. 자아실현의 의지가 강한 여학생의 경우에도 남성 위주의 조직에서 살아남기 위해서는 남학생들보다도 몇 갑절 더 노력하지 않을 수 없다는 것을 절감하게 됩니다. 이러한 현실은 재학기간 중에서도 졸업반이 되면 더욱 여실히 드러납니다. 취업 공고가 있거나 추천이 필요한 경우에 아직도 우리 사회에 평배해 있는 남성들에 대한 '가장 이데올로기'에 의해 남학

생이 우선되고 여학생이나 여동문들은 밀려날 수밖에 없기 때문입니다. 이는 여자 대학이나 여성들만의 학과에서와는 달리 남녀공학의 여학생들만이 피부로 느끼는 특수한 어려움으로 생각됩니다. 이들 여학생들은 여자대학에서의 재학생들과는 달리 사회에 진출하기도 전에 이미 학교에서부터 성차별을 경험하게 되는 것입니다.

본 여성연구소의 설립 동기는 여학생들의 학교생활 적응을 돕고 이들과 여동문들의 사회활동을 돕는데 그 일차적인 목적이 있습니다. 그러므로 연세여성들이 자신이 뜻하는 것과 대학에서 배운 것을 사회활동을 통해 맘껏 발휘할 수 있도록 잠재력을 발굴하고 개발할 수 있도록 적극적으로 지원할 수 있는 통로를 마련하고자 합니다. 이들이 가정주부의 길을 선택하든 직업의 길을 선택하든, 아니면 양자를 병행하든 상관없이 그들 각자가 선 자리에서 자신의 재원을 아낌없이 발휘할 수 있도록 돕는 계기를 마련하고자 합니다. 뿐만 아니라 직장과 가정의 범주를 넘어서 본인이 속한 지역사회에서의 활동에도 공히 관심을 기울이고 참여할 수 있는 전기를 제공할 수 있을 것입니다.

한국 여성의 경우는 서구에서와 같이 교육수준이 높아짐에 따라 사회참여율이 증가하는 실정이 아니어서, 4년제 대졸여성들이 저학력 여성들에 비해 오히려 매우 낮은 노동시장 참여율을 보이고 있습니다. 또한 이들 고학력 여성들에게 사회에서의 봉사활동이나 지역사회에의 참여에 대해서도 크게 기대하기는 어려운 실정입니다. 대졸여성들이 능력이나 잠재력을 사회에 환원하지 못한 채, 본인의 가족 지위의 재생산을 위해 자신들의 능력을 우선적으로 활용할 수밖에 없는 상황에서 '가족이기주의'를 강화하기도 하고, 때로는 '반사회적'인 성향을 보이기도 합니다. 이제는 이들이 갖고 있는 많은 능력과 잠재력을 가정이라는 울타리 속에만 가두어 놓아서는 안된다고 생각합니다.

이제 여성들은 한 사회의 시민으로서의 의식을 높이고 자신이 속한 지역사회에서 주민들과 더불어 보다 나은 삶을 공유하는 형태로 발전하여야 한다고 생각합니다. 더불어 사는 사회를 향한 적극적인 시민으로서의 삶의 개발은 본인의 개인적인 삶의 질과, 가족 전체의 삶의 질을 향상시킬 뿐만 아니라 지역사회의 발전에도 기여할 것입니다. 가족과 사회와의 통합 구도 위에서 자신의 삶을 풍요롭게 하는 의식있는 연세가족들에게서 우리는 무한한 발전의 가능성을 기대할 수 있기 때문입니다. 이와 같이 여성들이 관심의 대상을 넓혀갈 때, 이는 여성의 문제해결에만 그치지 않고 남성과 아동, 청소년, 노인집단 외에도 장애인, 외국인 노동자 등 우리 사회에서 소외된 사람들의 문제에도 적극적일 수 있으리라 믿습니다.

그러나 연세여성연구소의 역할이 단지 연세여성의 잠재력 개발이라는 차원에서만 멈추어서는 안됩니다. 연세인의 다수를 차지하고 있는 남성들의 사고와 실천에 있어서

의 전환도 기대합니다. 이러한 점에서 남녀공학인 연세대학은 남성과 여성이 공히 변화를 도모할 수 있는 실천의 장을 갖추고 있는 셈입니다. 그러므로 본 여성연구소가 주축이 되어서 여성학 관련 교양과목들에 남학생들을 많이 참여시킬 수 있도록 다양한 교육프로그램을 개발하여서, 일상적으로 행해지는 여성에 대한 문화적 차별이나 남성에 대한 역차별 현상을 함께 줄일 수 있는 교육을 강화하고자 합니다.

동시에 본 연구소는 여성과 남성을 위한 공동활동의 장을 마련하고 의식의 전환을 꾀하면서, 한국 사회가 안고 있는 다양한 문제에도 아울러 관심을 기울일 것입니다. 이러한 과정에서 '상아탑으로서의 대학'에 속한 여성연구소에 가해질 수 있는 비판을 자기 성찰적 입장에서 겸허하게 받아들이고, 사회에서 활용할 수 있는 실천적인 측면을 강조하고자 합니다. 학문적 연구라는 피상적인 차원에만 머무르지 않고, 현실을 직시하면서 다양한 사회 부문에 속한 집단들의 문제 예를 들면 첫째, 계급·계층을 막론하고 여성이기에 지니는 특수한 문제 둘째, 계층별로 달리 나타나는 남성·여성·가족의 문제 셋째, 한국에서 소수나마 늘고 있는 인종·민족적 문제 그리고 소외받고 있는 여러 집단 등에 적극적인 관심을 가져야 할 것입니다.

우리 사회에 뿌리 깊은 성차별의 문제, 여성 억압에 대한 구조적 모순을 구체적으로 파헤치며 이에 대한 해결을 위한 실천적 측면을 강조하고 싶습니다. 다가오는 지방자치제 시대를 맞이하여서 이의 진정한 실현을 위한 노력과 함께 시민운동, 소비자운동, 생협운동, 환경운동, 참교육운동 등의 실천으로 우리 사회에서의 전반적인 개혁을 위한 노력도 경주하고자 합니다. 또한 본 연구소는 우리 사회에서의 문제뿐만 아니라 우리보다 더 못한 입장에 있는 저개발국의 여성들이 처한 문제 해결 노력에도 적극적으로 동참할 것입니다.

이러한 많은 일들은 본 연구소의 혼자 힘만으로 이룩할 수 있는 것은 결코 아닙니다. 여성연구소는 우선적으로는 연세인들의 공동 노력을 경주하기 위한 장으로 오늘 문을 열게 된 것입니다. 우리가 각자의 관심을 넓히고 혼자서 하기 힘든 일을 나누어서 행할 때 본 연구소가 사회에 기여할 수 있는 역량은 점점 커지리라 믿습니다. 이제 연세동산에서 여성에 대한 관심을 공식적으로 토로하고 나눌 수 있는 열린 통로가 생긴 만큼, 많은 분들의 적극적인 참여를 환영합니다.

그리고 그 통로가 다른 대학에 비해서 더 늦게 열린 만큼 저희는 그동안 밀린 숙제를 하기 위하여서도 더욱 부단히 노력할 각오가 되어 있습니다. 한국 사회에서의 여성문제나 세계의 여성문제의 해결을 위해서는 국내 여성연구소들의 연계 노력 또한 외국 연구소와의 연계 못지 않게 중요하다고 생각합니다. 그러한 의미에서 여기 참석하신

여러 여성연구소의 소장님과 연구원들께 연세여성연구소의 성장을 각별한 애정의 눈으로 지켜봐 주시고 도와주십사하는 부탁의 말씀을 드립니다.

여성연구소의 설립을 위해 여러모로 도움을 주신 연세대학교의 송자 총장님과 여러 교수님들, 실무를 담당하고 있는 상임연구원들, 여학생처의 직원들께 이 자리를 빌어 감사의 말씀을 올리고 싶습니다. 그리고 특별히 U.B. 아시아기독교 고등교육연합재단에 감사드립니다. U.B. 재단에서는 본 연구소의 설립을 적극적으로 추진할 수 있도록 설립기금의 초석을 마련해 주셨습니다. 이 세상의 어느 곳에 있을지라도, 언어가 다르고 피부색이 달라도 여성이기 때문에 가지는 어려움을 조금이라도 나누고 줄이기 위해서 꾸준히 노력하고 있는 U.B. 아시아기독교 고등교육연합재단의 회장 이하 관계자들과 깊은 감사의 뜻을 표합니다. 여러 연세인들과 그리고 여성문제에 대한 관심을 공유하는 외부 손님들과 국제재단에서 연세여성연구소에 거는 기대치에 조금이라도 부응하기 위하여 저희 여성연구소의 연구원들은 모두 연구, 상담, 교육, 훈련활동에 꾸준한 노력을 경주하겠습니다.

오늘 참석하신 여러분들의 계속적인 관심과 지원과 협조를 기대합니다. 대단히 감사합니다.

(본 원고는 '여성연구소 개소 기념 강연회'의 내용을 실은 것입니다.)

특집 ● 여성과 직업

2000년대 여성 직업의 전망과 대책

- 전지구적 자본주의화와 식민지적 근대화의 맥락에서 -

조 혜 정 (연세대학교 교수)

1. 여성취업 전망에 관한 논의의 차원들

2000년대 한국 사회 여성취업의 전망을 알아보기 위해서 고려되어야 할 현실은 크게 세 가지 차원이다.

첫번째 차원은 세계화의 차원으로, 이는 서구에서 일어난 산업 자본주의화가 전지구적 규모로 나아가면서 창출해 내는 고용구조 변화이다. 이윤의 극대화를 추구하는 자본의 특성상 여성의 노동시장 진출이 늘어나는 것은 불가피한 일이며 여기서 논의해야 하는 '노동의 여성화'는 단순한 양적 진출이 아니라 질적인 차원에서일 것이다. 그 다음에 그러한 질적 향상을 통한 자본주의의 발전이 무엇을 위한 것인지에 대한 논의가 따라야 할 것이다. '노동의 여성화'가 단지 방향없이 떠다니는 거대한 초국적 자본의 자체 유지 내지 축적만을 위한 것인지, '자본의 인간화'를 위한 제도 수정을 해나가는 데 기여하는 변화가 될 수 있을지를 함께 고려해야 한다는 것이다.

두번째 차원은 동아시아라는 비서구권에 속하는 사회가 거처온 근대화 과정과 관련되는 것으로, 이는 자생적 자본주의화 과정을 거친 서구와는 상당히 다른 문화적 전통과 환경 속에서 이루어진 자본주의화이다. 이때 주목할 부분은 비서구 사회가 서구 중심의 자본주의적 생산 체계에 인위적으로 편입되면서 어떤 형태로 반응하고 적응해 가는지, 그때 국가권력은 국민들을 어떤 식으로 동원하며, 특히 공적·사적 영역을 어떻게 새롭게 구성하면서 성별 역할을 재조정하는지에 관한 부분이다. 이런 상황에서는 프랭크(A.G. Frank, 1967)나 라클라우(E. Laclau, 1971)가 분석했듯이 봉건제와 자본주의간의 갈등이 아니라 양자 사이의 결탁 내지 접합 상태로 근대화가 이루어

지는 특징을 드러낸다.

세번째 차원은 식민지적 경험과 관련되는 부분이다. 외부 지배세력에 의해 추진된 식민지적 근대화 과정 속에서 여성의 사회 진출 양상을 파악해 보아야 한다는 것이다. 식민지적 상황에서 형성된 사회체계의 한 주요한 특성은 이중구조이다. 외부의 필요성에 의해 만들어진 근대적인 공식 영역과 그 영역에 묘하게 결탁하거나 저항하며 공존하는 반봉건적인 비공식 영역이 존재하게 되는데, 이 둘의 괴리는 문화적 분열과 소외를 낳아서 근대화가 요구하는 전면적 사회변혁을 어렵게 만든다. 식민지적 상황에서 사회 성원들은 자신들의 삶의 터전에서 소외된 채 개인적으로 적응해 가기에 급급할 뿐 집단적 차원에서 변화를 꾀할 엄두를 내지 못하게 되고, 이에 따라 사회모순과 갈등은 해결되지 않은 채 중층적인 위기상황으로 치닫게 될 가능성이 높아진다. 특히 지도층의 이분화 내지 분열이 현저한데, 한 집단은 이른바 '근대화론자'라고 불리는 집단으로서, 식민 종주국을 충실히 모방함으로써 사회 진보를 이루어 갈 수 있으리라고 믿고 있는 진보주의자 집단이고, 다른 집단은 무조건 외부 세력을 배격하고 자기 것을 지키려는 방어적 태도로 일관하는 저항 민족주의자 집단이다. 이렇게 분열된 지도력이 효율적으로 사회 변화를 주도해 내기를 기대하기는 어렵다. 사회적 삶을 감정적으로, 또는 단기적인 전망에서 계산하는 성향이라든가 집단 전체의 이익보다 개인 이익을 먼저 쟁기는 지도층의 생리와 부패구조가 식민지적 근대화를 거친 사회에서 매우 심하게 나타나는데, 여성들의 직업 진출의 양상 역시 이러한 단기적이고 무계획적인 지도 체제의 속성에 의해 크게 좌우되는 만큼, 식민지적 근대화 과정에 대한 이해없이 앞으로 여성취업의 전망을 이야기하기 힘들다.

이 세 차원은 서로 뒤엉켜 있어서 현상적으로 구분하기 어려우나 분석에 있어서 분명히 구분될 필요가 있다. 한국 사회의 경우를 이 세 영역으로 나누어 살펴보자.

2. 전지구적 자본주의화 속의 여성 직업활동의 추세

여성의 공적 영역 진출, 특히 직업활동의 역사는 전지구적 자본주의화라는 세계사적 맥락에서 파악해야 할 주제로서, 봉건적인 분업의 바탕인 신분제가 붕괴되는 것과 맥을 같이한다. 합리적 이윤추적을 목표로 최대한 양질의 인력을 활용하려는 자본주의 사회에서 봉건제적인 성차별주의란 원칙적으로 장애가 되는 변수였던 것이다. 고도의 전문화와 유연한 인력배치를 위해서 신분제적 규제는 장애적인 관습일 뿐이며, 보다 다양한 잠재력을 개발하고 활용하기 위해서 성별 역할 분담체제는 무너지게 되어 있었다.

구체적으로 여성의 공적 영역 진입 과정은 봉건적 농경중심 체제가 무너지고 다수의 남성들이 '메이지 않은 노동자'(free laborer)로 토지로부터 '해방'되는 시점에서부터 이루어진다고 보아야 할 것이다. 이때 여성들 역시 봉건적 가부장제에서 벗어나 새롭게 형성된 근대적 가정의 '안주인'으로 변신한다. 그 동안 봉건적인 영주(땅)에 매여 있던 남성들은 시장(돈)의 필요에 따라 이동하게 되었으며, 적어도 가부장적 연장자의 권위적 지배로부터 젊은 남성들은 상당한 자유를 얻게 되는데, 이와 동시에 그의 아내들도 새로운 자신들의 공간을 확보하게 되는 것이다(R. Hamilton, 1978). 핵가족의 안주인이 된 여성은 일터에서 돌아오는 남편에게 휴식의 장소를 제공하고 그의 '바깥 세상'에서 담당하지 못하는 '잔여 노동'을 가정에 남아서 담당하게 되었다.

자본주의의 전개는 일면 공적 영역의 확대와 가정 영역의 축소 과정인데, 이 과정에서 자연스럽게 여성들은 공적 영역으로 나오게 된다. 남성들에 비해 가족에 '매여 있던' 여성들이 노동시장으로 '풀려나는' 또는 '끌려가는' 과정은 처음에는 전쟁 등의 비상사태로 인한 남성인력 부족을 메꾸기 위해서였다. 그 이후 생산구조의 변화에 따라 체계적이고 장기적으로 여성들이 가정 밖의 일에 참여하게 된다. 서구의 경우 일·이차 대전을 전후로 늘어난 여성고용은 대전 후에 잠시 주춤하다가 계속 늘어나고 있고, 그 사이에 대중적인 여성운동을 토대로 중간 관리직에도 상당수 진출하고 있다. 참고로 '인간 개발 리포트'(Human Development Report, 1995)에 의하면 관리경영직의 경우 1992년 통계로 미국은 40.2%, 스웨덴은 38.9%, 일본은 8.0%, 그리고 한국은 4.1%이다. 세계적으로 여성의 직업진출은 늘어날 것으로 예상되는데 고도 기술화와 정보화, 그리고 서비스업의 확대가 그러한 추세를 일으키는 동인이다. 경쟁이 점점 더 심해지는 가운데 '기업이 성공하려면 사람에게 돈을 써라. 세계화의 성공은 사람에게 달려 있다'라는 주장이 대학이나 기업 사이에 일고 있다. 장기적 인력개발을 위한 투자와 프로그램 개발이 시급하다는 것인데, 특히 앞으로는 보다 유연하고 감성적인 '여성적' 인력의 질이 생산성을 좌우할 것이라는 의견이 지배적이고, 이런 전망에서 선진 국가들은 양질의 여성노동력 확보를 위한 노력을 기울이고 있다. 2010년까지 각 부문에서 30% 여성할당을 권장한 유엔 협약은 단순히 여성 권리신장을 위한 것이 아니라 개별 국가의 경제력 향상과 장기적인 인류 생존을 위한 후기 자본주의적인 대안인 것이다.

성과 무관하게 사회구성원 모두가 자신의 자질을 충분히 발휘하는 사회체제를 만들어야 한다는 점에 대해 세계 전반에 걸쳐 상당한 합의가 이루어지고 있지만, 실제로 현장에서는 상당한 마찰과 충돌이 없지 않다. 원래 변화란 사회 안에서 각기 다른 시

각과 욕망과 이해관계를 가진 사회성원들간의 대립과 협상 속에서 이루어지는 것이고, 여성의 직업진출은 인간의 가장 친밀한 공간인 가정의 변화를 전제로 하기 때문에 저항세력이 만만치 않다. 여성의 직업진출은 '신성한 가정'의 질서를 흔들게 되고, '남편은 가계 수입원이고 아내는 가정 살림을 맡아 한다'는 전형적인 핵가족내 성별분업을 깨뜨려 남녀관계와 가족제도를 크게 변화시키게 마련인데 이 부분에서 변화를 원하는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에 권력투쟁적인 양상이 나타나게 되는 것이다. 여성고용면에서 앞서가는 서구에서도 '고용의 여성화'를 둘러싸고 팽팽한 논의가 일고 있고, 많은 여성운동가들은 '본질은 변하지 않았다'면서 느린 변화의 속도에 답답해 하고 있는 것도 이러한 사회변동의 속성과 관련이 있다.

전문가들은 '고용의 여성화'가 수적인 면에서는 일어났지만 질적인 면에서는 예상만큼의 진전을 보이지 못하고 있음을 지적하고 있다. 구미 사회 여성노동력의 현황과 추세는 대략 다음과 같이 요약되고 있다(오사와 마리, 1995: Jenson, Hagen and Reddy, 1988, 오사와 재인용 부분).

1)수적으로 고용의 여성화가 진행된 것은 사실이며, OECD 여러 나라에서 여성화란 고년층을 중심으로 한 남성 노동력의 저하와 20대 후반에서 40대에 걸친 여성노동력의 상승에 의해 일어났다.

2)그런데 이러한 여성들의 직장진출은 파트 타이머가 주로 여성이라는 점에서 보여지듯 고용형태, 실업률, 성별 직종분리 등의 현상을 크게 바꾸지는 못했다.

3)고용 여성화의 배경에는 경제구조 변동 중에서도 서비스 부문의 성장이 중요하게 작용하였고, 평균 노동시간이 단축되었다는 보고가 있는데 이것은 전체 노동자의 노동시간이 평균적으로 단축되었다기보다 파트타임 고용의 증대 등 노동력 인구의 분절 현상을 통해서 생긴 것으로, 사실상 여성들의 고용은 수적으로만 늘었을 뿐 질적인 향상으로는 나아가지 못하고 있다.

독일의 여성주의 사회학자 마리아 미즈나 경제학자 반 벨로프(1987)는 이 현상을 '노동의 풍화'라는 개념으로 이어간다. 여성 고용이 늘어나기는 했지만 여전히 성별의 구분을 축으로 이루어지고 있으며, 노동의 질이 더욱 하락하고 불안정해진다는 것이다. 서구 선진 자본주의 사회에서는 20세기 후반에 들어서서 지속적으로 실업률이 증가하고 있으며, 따라서 안정된 급여로 생활을 꾸려갈 수 있는 것 자체가 상당히 혜택 받은 경우에 한정되는데, 여성들은 이 안정된 급여군에서 상당히 배제되어 있다. 보다 많은 노동이 점점 더 주변화, 임시화되는 추세에서 계절 노동자, 임시 노동자, 교대제 노동자, 외국인 노동자, 불법 노동자 등과 함께 많은 여성들은 '잠시 쓰고 버리는' 광범

위한 주변 노동력'군을 이루고 있다는 것이다.

사실상 유럽경제공동체가 형성되면서 개인적으로 능력있고 혜택받은 계층에 속하는 여성들은 국경을 넘어서 상당히 자유롭게 자신들에게 바람직한 직장활동을 보장하는 곳으로 옮기고 있다. 그들의 삶을 같은 계층 남성들과 비교할 때 상대적으로 어려움이 있을 수 있으나 경제가 점점 더 문화화되어 가면서 여성들의 자질은 어떤 식으로든 활용되고 있는 추세에 있다. 그러나 그 아래 계층 여성들의 삶은 더욱 고달파지고 있을 뿐이다.

초국적 자본가층의 계산에 따르면 더 이상 지구상의 모든 인구를 길들여 고도로 훈련된 노동력으로 만들려고 노력할 필요가 없다(Dirlik, 1994). 생산이 자동화되고 자본과 노동력과 정보 이동이 용이해지면서 초국적 자본은 필요한 인력을 끌어서 쓰기만 하면 되면서, 숫자로 말한다면 인구의 20% 가량만 제도권 안에 포섭하여 일을 시키면 체제를 유지할 수 있다는 것이다.

앞으로 문명이 계속 경쟁과 도구적 생산을 근간으로 나아가는 한, 보다 인간적인 사회를 만들기 위한 복지는 여전히 여성들의 손에 남겨질 것이며, 여성의 취업 양상은 근본적으로 변화하지 않을 것이다. 이런 흐름으로 볼 때 여성 고용의 문제는 전지구적 자본주의화가 보다 인간적인 방향으로 전환을 할 것인지 못할 것인지의 문제와 직결되어 있다. 다시 말해서 계급의 양극화와 비인간화가 국가변경을 넘어서서 일어나고 있는 가운데 초국가적 자본에 돌아나는 사회로 급격하게 붕괴하는 문명을 구제하는 차원에서 인력의 여성화 논의가 이루어져야 하는 것이다.

거대한 세계규모의 시장경제 속에 급격하게 편입된 한국은 이제 본격적 선진 자본주의 사회와 격한 경쟁을 벌이는 단계에 들어섰다. 선진 자본주의 사회들이 '키워 주는' 단계는 지났다는 것이다. 한국의 경우, 앞에서 본 서양의 경우처럼 여성노동력이 크게 증가하여 여성 경제참여율은 50%에 육박하고 있지만 질적인 면에서 매우 열악한 상태에 있는 것이 사실이며, 하청 등의 방식으로 노동력의 종화현상도 현저하게 나타나고 있다(조은, 조순경, 1994). GNP 1만불을 바라보는 한국 사회가 경제성장을 지속시키기 위해서는 양질의 사회자본을 확보해 가야 하며, 바로 여성들이 그러한 잠재력을 가진 집단이다. 그러나 능력있는 여성들이 외국인 기업을 선호한다거나, 흑사당하는 회사원이 되기보다 팔자 좋은 주부가 되겠다는 쪽으로 사회적 분위기가 조성되고 있는 현상은 우려할 조짐이 아닐 수 없다. 이것은 우리 사회의 특수성으로서 다음의 차원, 곧 제 3세계적 (저)발전과 연결해서 풀어야 할 부분이다.

3. 제 3세계 · 동아시아적 발전: 가정 · 공적 영역의 이분화와 중간집단의 부재

자생적인 자본주의화를 해온 서구사회와 달리 비서구사회는 외부 강제에 의해서 이미 하나의 모델을 가지고 매우 급속한 속도로 사회변화를 해가야 했다. 서구의 자본주의화는 최소한 경제체제와 생활세계의 발전이 균형을 이루면서 진행되어 왔다. 기술적 혁신은 단순한 생산체제에서만 변화에 의한 것이 아니라 사회 문화적 차원의 변화를 바탕으로 이루어졌다는 것이다. 베버의 프로테스탄트 윤리에 대한 논의가 그 면을 단적으로 보여준 연구이다. 서구사회는 봉건적 신분제나 성차별제도를 극복하고 개인을 가능한 모든 제도적 구속으로부터 해방시키려는 사유체제를 바탕으로 산업자본주의화를 이루어 왔으며, 그 역사는 치열한 종교전쟁과 정치 개혁, 그리고 줄기차게 일었던 여러 종류의 인권운동에 잘 나타나 있다. 공사 영역의 재편과 핵가족화 그리고 개인주의를 바탕으로 한 시민사회 내지 중간 조직의 확대라는 내적 구조변화 역시 경제적 변화와 밀접한 상호작용 속에서 일어난 사회적 특성들이다.

서구 열강의 제국주의적 팽창이라는 위기 상황에서 추진된 동아시아의 근대화는 여러 면에서 서구의 역사적 진행과 차이를 보일 수 밖에 없다. 개인과 가족과 국가에 대한 인식이나 역사적 진행을 보는 시각, 변화를 이루어내는 방식 등에서 상당한 차이를 보이는 것이다. 제3세계 저개발의 분석을 시도한 생산양식의 접합이론이 보여주듯이 서구 중심의 자본주의화가 주축이 되어 세계변화의 속도와 방향을 주도하게 되면서 이 과정에 급격하게 적응해야 했던 다른 사회들은 봉건적 체제를 새 체제로 바꾸어 나가 기보다 봉건적 생산관계를 오히려 활용하면서 자본주의적 확대를 피할 수밖에 없게 된다(라클라우, 1971). 이는 봉건제 유지와 자본주의의 확대 사이에 풀을 수 없는 결탁 내지 접합 관계가 이루어진다는 것인데, 제 3세계적 '발전'은 대략 이러한 접합 관계를 바탕으로 진행되었다. 일반적으로 비서구사회들이 보이는 취약한 시민사회적 기반이라든지, 불이익을 당하는 당사자들에 의한 '아래로부터의' 사회운동보다 국가 주도적으로 개혁이 이루어져 왔든지, 근대화에 따라 부계 혈통주의나 남성 위주의 결탁제, 또는 남성성 과시 문화가 약해지기보다 더욱 견고해지며, 성별 분업이 체계적으로 재생산되는 등의 특성은 이러한 생산양식의 접합과정에서 일어난 구조적 특성일 것이다.

오사와 마리(1995)는 유일한 비서구사회로서 급격한 체제의 붕괴없이 산업화를 추진해간 '발전'의 한 측면을 일본의 여성고용 연구를 통해 잘 보여주고 있다.

1) 일본의 경우 노동력 인구의 여성비율이 2차대전 후 계속 40% 안팎으로 현저한

중대를 경험하지 않았는데 이것은 굳이 노동력의 여성화라고 할 만한 숫자는 아니다.

2) 여성의 연령계층별 노동력이 여전히 20대 전반과 40대로, 정점이 들어 있는 M자형을 그리고 있다. 구체적으로 여성들은 나이가 젊고 근속기간이 짧아서 저임금을 받는 미혼기간에 한해 비교적 조건이 좋은 대규모 사업소에 고용된다. 기혼 여성과 중고년 여성의 고용기회가 늘고 있으나 내직, 일용직과 같은 저임금 분야에 몰려 있다.

3) 대규모 사업소에서는 동일노동 또는 유사노동에 종사하는 경우조차도 남녀간 임금격차가 있고 여성은 연령에 따라 임금이 올라가지 않으므로 점차 그 차이가 커진다. 대인 서비스, 판매직원, 간호사 등 '여성특유의 고용분야'의 경우 임금은 낮다. 성별 임금격차가 극심해서 '선진국'들뿐 아니라 공업국들 중에서 최대급이다(남성 임금을 100으로 했을 때 여성임금의 비율을 1980년과 1988년의 시점에서 비교해 보면 프랑스, 서독, 독일 등이 70~80% 선에서 2~3%씩 상승한 반면 일본의 경우는 53.8%에서 50.7%로 하락하고 있다. 1990년에는 49.6%로 더욱 하락하였다).

4) 특히 제 1차 석유파동 직후에 구미 여러 나라에서는 남성과 여성 모두가 노동시장에서 상당히 퇴진을 하였지만 여성이 남성 이상으로 퇴진하였다고 보기 어려운데 비해 일본의 경우 고용이 현저하게 남성화된 것은 주목할 만한 사실이다.

5) 1985년 이후 노동의 여성화를 말한다면 그것은 제조업에 중고년 여성이 파트 타이머로 진입한 것과 3차 산업에 중고년 여성 파트 타이머의 중대를 그 특징으로 하는데, 이것은 일본이 '성별, 연령별 역할분담 원리'를 여전히 고수하는 일본 특유의 기업사회 중심성과 관련이 있다. 오사와는 일본이 이렇게 서구사회에 비해 매우 강도 높은 성별 역할분담 상태를 유지하는 것은 고정관념 때문이라기보다는 경제계획에서 '가족 전략'을 기본으로 활용하고 있기 때문이라고 분석하고 있다. 물론 이때의 가정은 더 이상 단순히 봉건적인 속성을 안고 있는 가정이 아니라 철저하게 계산되어 재구성된 가정일 것이다. 경제기획자들은 가정을 단순히 화폐로 계산하여 수입과 소비수준으로 파악하고 '남편은 일, 아내는 가사'라는 성별 역할분담과 이에 근거한 회사 인간화를 최적의, 혹은 가장 위험 부담이 적은 경제전략이라고 판단하게 되었다. 급격하게 밀려오는 서구 중심 자본주의화에 대응하기 위해서 일본은 가족을 단위로 한 경제계획을 추진해 왔던 것이다. 이때 일본의 경제학에서 간주하는 '일반 노동자'는 인간 생활에 필요한 많은 일들을 아내에게 전가한 '남성 세대주'로서의 '특유한 조건'을 지닌 사람인 것이다. 이 '특유한 조건'을 지닌 사람을 '일반적'이라고 간주하는 한, 지원하는 '아내'가 없이 가사노동을 담당하면서 또 밖에서 일을 해야 하는 여성이 노동시장에서 제대로 활동을 해나가는 어려우며, 그런 면에서 경쟁은 공평할 수가 없다. 이런 상황에서 남

성노동력이 중핵이 되고, 기업은 더욱더 소수의 효율적인 기간 노동력(남성)을 선호하게 된다. 일본 사회는 급격한 산업화의 적응전략으로 여성을 '잠시 사용하고 버릴 수 있는 주변 노동력'으로 선별적으로 활용하면서 가족을 바탕으로 한 효율적 관리를 채택했다는 것인데, 이렇게 고착된 체제가 재생산된다면 진정한 의미에서 노동의 여성화란 요원한 일로 남아있게 된다는 것이 오사와의 결론이다.

비서구사회가 근대화 과정에서 접합 내지 절충주의를 선택하게 되는 것은 시대적으로 불가피한 일이었을 것이다. 한국 역시 그러한 절충주의로 급격한 산업화를 이루었고, 실제로 국가주도형 산업화는 가족제도와 가족주의 이데올로기를 바탕으로 이루어졌다(박영신, 1978; 조혜정, 1988).

여성고용의 경우에도 임금격차나 직종분리의 면에서 한국은 일본과 매우 유사한 형태를 보인다. 여성의 경제참여율이 1965년 37.2%에서 1994년 47.9%로 늘었다든지, 현재 출산율이 1.8%라는 통계치를 보면 '선진국'과 크게 다른 점은 없으나, 의회 진출이 1.0%, 관리 경영직이 4.1%이며, 여성 임금이 남성 임금의 50% 선에 머물고 있는 점 등에서 가족을 담보로 한 가부장체제적 재생산의 현상이 현저하게 나타난다. 여성이 저임금군에 집중되어 있는 산업별 분절, 남성보조적 직종에 집중되어 있는 직종별 분절, 기업 내부에서 저위직에 머물고 있는 내부 노동시장 차별 등이 한국의 경우에도 현저하게 나타나고 있다(조은, 조순경, 1994).

일본과 차이가 있다면 일본의 복지사회적인 성격과 일본의 가정이 회사에 밀착되어 있다는 면에서일 것이다. 한국 사회는 복지사회라고 보기 힘들며 개별 가족들이 많은 복지비용을 스스로 부담하게 되어 있다. 가족은 회사나 일반 사회와 상당히 유리된 '사적 공간'으로 인지된 채 가능한한 전반적인 사회변화와 무관한 채 남겨져 있어야 한다는 이데올로기가 지배적이다. 남녀 출생 성비가 115.6으로 남아선호 사상이 강하다는 면에서 또 다른 한국적 — 실은 일본을 제외한 동아시아 지역에 일반적으로 나타나는 — 특성을 보이는데, 이 역시 한국 사회가 남성을 매우 우대하는 가부장제 사회라는 징표이다. 최근의 남아선호 경향은 전통적인 가부장제의 유산으로서가 아니라 고등교육을 받은 중산층 여성들의 영리한 계산의 결과로 만들어지는 것인데, 이들은 딸을 낳는 것보다 아들을 낳는 것이 여러모로 유리하다는 판단으로 아들을 낳기 위해 태아 낙태를 비롯하여 갖가지 노력을 하게 되는 것이다. 일본이 국가적 가부장제가 강화된 경우라면 여전히 가족적 가부장제가 굳건하게 존재하는 이러한 특수성은 한국 사회가 핏줄 중심의 민족과 가족이라는 두 제도적 축을 중심으로 급격한 근대화 과정을 거쳤다는 점과 아울러 식민지 상태에서 본격적인 근대화를 시작했다는 점과도 깊이 연결되어 있다.

4. 식민지적 근대화: 공식·비공식 영역의 이분화와 동원 대상으로서의 신민·국민

최근 신문에 '21세기는 아시아가 주도한다'든지 '정부 보호에 안주하는 성장의 시대는 끝났다'는 말들이 자주 거론된다. 국가경쟁력을 위해 학력 차이와 성차이를 시급히 없애야 한다는 주장도 일고 있다. 서구 중심의 근대적 질서와 국민국가 중심의 세계 질서가 근원적으로 재편되고 있는 과정에서 '유교적 자본주의화'라는 말도 만들어지고 있다. 동아시아적 근대화와 문화에 대한 재평가를 하겠다면서 상당히 성급한 낙관론을 펼치고 있다. 서구적 자본주의 사회의 위기가 첨예하게 노출되고 있는 지금, 서구적 자본주의의 대안으로써 유교적 자본주의에 대한 담론이 이는 것은 예상할 수 있는 일이다. 그러나 그러한 논의는 냉철한 현실 파악에 토대를 두어야 한다.

『유엔 개발계획보고서』에 따르면 한국의 인간개발 지수는 31위인데 반해서 여성권한 척도는 90위에 머문다. 한국 사회의 모순은 바로 이러한 '불균형 발전'의 차원에서 파악될 문제로서 여성의 직업진출은 이 기형적 발전의 균형을 잡아가는 차원에서 풀려야 할 문제이다. 나는 이 불균형 발전의 바탕을 일제가 추진한 식민지적 자본주의화의 특성인 동원의 차원에서 파악하고자 한다.

한국 사회의 근대화는 일제시대에 제도적인 틀을 잡아 나갔고, 근대적 노동력은 식민지적 근대화 과정에서 '동원된' 성격을 지닌다. 그것은 '수탈과 저발전' 또는 '식민지 지배 시혜론' 등의 단순한 논쟁으로 풀릴 성격의 문제가 아니라 '수탈·동원과 발전'이라는 양면성을 지니는 복합적인 성격의 것이다. 일제하 공업노동과 성별분업의 역사적 형성과정을 통해 보면(조형, 강이수, 1995) 식민지 자본가들은 여성노동력을 선호했으며, 이에 따라 식민지 사회 여성들은 매우 빠른 속도로 근대적 노동에 참여하게 되는 것을 알 수 있다. 1938년대 조선 여성의 노동 참여율(30%)이 당시 미국 여성들의 참여율(13%)보다 높게 나타나고 있는 점에서도 여성의 직업활동이 갖는 동원적 성향을 엿볼 수 있다(A. J. Grajdanzev, 1944). 식민모국들은 식민지 사회의 문화적 합의의 전제 고려하지 않은 상태에서 여성들을 사회로 끌어내려 했던 것이며, 일제는 조선인을 끌어내는 정책면에서 상당히 성공을 거두었다.

가부장적 지배를 존속시키려는 조선인 지배집단의 입장에서 볼 때 여성들이 밖으로 나가는 것은 매우 위협적이며 자존심 상하는 일이었을 것이며, 실제로 중산층 여성들의 '탈선'에 대해서 조선인 지배층은 매우 엄격했다. 나혜석의 '일탈적 행위'에 대한 가혹한 인민재판과 같은 집단적 응징에서 볼 수 있듯이 당시 주도층 남성들은 여성이 가

정을 떠나는 것에 대해 극단적 반감을 보였다. 그러나 이들은 공장노동자에 관한 한 노동쟁의의 차원에서 문제를 제기했을 뿐 전통적 문화를 거스른다거나 가정윤리를 깨뜨린다는 차원에서는 별다른 저항감을 내보이지 않았다. 일제가 열심히 끌어낸 하층 여성의 노동력화를 조선 지배집단 역시 묵인했던 것이다. 일본 자본가들은 여성노동력의 이용방식에서 봉건적이고 가부장적인 성별분리의 원칙을 적극 활용하였던 것인데, 비슷한 가부장적 문화에 살아온 당시 조선 지배집단 내지 지식인들은 이 부분에 대해 별 저항을 하지 않았다. 여성역할에 관한 근본적인 재구성없이 중하층 여성을 단순한 인력 동원의 대상으로 끌어냈고 이 관행은 해방 이후에 그대로 계속되었다. 일제 강점기를 벗어난 정국은 '국민을 위한 발전'의 틀을 깔기보다 혼란한 와중에 권력장악을 위해 국민을 동원하는 식으로 움직였다. 분단과 대립 속에서 이루어진 경제성장은 이러한 경향을 더욱 심화시켰다. 빈곤에서 벗어나기 위한 몸부림은 경제제일주의로 나아갔고, 이는 식민지 시대의 구도, 곧 '수탈·동원과 발전'의 모형을 그대로 재생산하게 될 을 말한다.

1960년대 이후 순발력 있게 동원된 인력과 세계 자본의 유리한 환경속에서 한국은 상당한 경제성장을 해낼 수 있었다. 가난을 벗어나겠다는 의지에 가득찬 국민들이 총 동원되었고, 가부장적 성격의 사회에서 이등시민의 위치를 차지할 수 밖에 없는 여성의 경우도 예외가 아니다. 모두가 인정하는 바와 같이 60-70년대 수출 위주 공업생산 단계에서 생산직 분야에서 활약한 여성들의 활동은 경제성장에 매우 큰 기여를 하였다. 그 이후에도 산업화가 가속화됨에 따라 남성들이 해온 많은 영역과 새로 확장된 영역에 여성들이 대거 투입되었다. 공업자본주의적 생산성 향상을 위해서 중하층 여성의 노동력은 줄곧 식민지 정부와 그 이후 우리 정부에 의해서 적극적으로 동원되어 온 것인데¹⁾, 이들이 노동함으로써 생기는 가정내 육아와 가사에 관해서는 거의 아무런 제도적 장치도 마련되지 않았다. 그래서 아이들을 가두어 두고 부부가 일하러 간 사이에 두 아이가 불에 타 죽은 사건 등이 80년대에 많이 일어났다. 따라서 여성들의 노동시장 참여가 크게 늘어났음에도 불구하고 그 확장은 제한된 직종 안에서 직종분리의 경계를 크게 넘어서지 못하였고 가정문제는 심각해질 수 밖에 없었다.

중산층 여성들의 직업진출이 소극적인 이유가 여기에 있다. 여성들을 노동시장으로

1) 최근 이흥구 국무총리는 '여성들이 일하지 못함으로 생기는 재산 손실이 연간 17조원에 이르고 외국 근로자를 고용해야 하는 사태가 벌어지고 있다.' (조선일보 1995년 10월 6일자) 라면서 여성 고용 확대를 권장하는 발언을 하였는데, 이 발언에서도 역시 여성노동력을 외국 근로자 고용과 관련시키는 시각을 보게 된다.

끌어내기 위해서는 가정 영역의 변화가 필수적이고 사회적 여론이 여성의 사회활동에 허용적인 방향으로 변해야 하는데 그런 변화가 실은 극히 미약했던 것이다. 일반적으로 중산층 여성의 직업활동에 대한 반응을 보면, 서구지향적 자유주의에 대해 수용적이었을 때는 허용적인 분위기였던 반면 국수주의나 민족주의가 강해지면 저항이 일어났다. 해방 후 '조국의 선진화'를 원하던 지배층은 여성들의 사회활동을 하나의 선진의 지표로 삼았기 때문에 여성들이 전문영역에 진출하는 것에 대해 그리 큰 거부감을 보이지 않았고, 실제로 전문영역에 진출한 여성들을 '칭송'하기까지 했다. 여성이 서구 대학에서 박사를 받아오면 신문에서 대서특필하였으며, 남성독점 영역에 진출한 여성들을 중요한 상징적 인물로 '우대'했다. 그러나 남성 영역에 성공적으로 진입 내지 영입된 이들 소수의 탁월한 여성들은 실제로 남성 못지 않게 활동할 수 있고 성취 동기가 강한 슈퍼우먼이거나 남성들의 '취향'에 맞는 여성들이었다. 남성 지배층은 물론 공적 영역에 진출한 이들 여성들도 일반적으로 여성들이 사회활동을 함에 따르는 가정과 관련된 일을 제도적으로 풀어가는 작업에 대해 별 고려를 하지 않았다. 기존의 상황에서 살아 남아서 뛰어 오르면 쓰겠다는 것이 고학력 여성취업의 원리였다면 원리였다. 서구를 모방하기에 급급할 때 우리 자신들의 진보성을 과시하기 위해서 근대적 여성들의 활동을 환영한 측면을 제외하고는 국가가 고등교육을 받은 여성 인력을 본격적으로 활용하고 잠재력을 길러 주려는 진지한 노력을 한 적은 별로 없었다고 해도 과언이 아니다.

1980년대 후반 경제가 안정기에 접어들면서 창의적이고 유연한 인력이 더욱 요구되는 상황에서 고등교육을 받은 여성들의 직업활동에 대한 논의가 일기 시작했는데, 정책과 여론은 오히려 보수적인 방향으로 역행하는 듯한 움직임을 보이고 있다. 여성단체들이 사무직 여성채용에 있어서 용모를 우선시하는 관행을 고발하였을 때 법조계가 보인 보수적 반응이라든지(조순경, 1994; 조혜정, 1994) 서울대 조교 성희롱 사건이 고등법원에서 성희롱이 아닌 것으로 판결이 난 것이라든지, 여성 고용 할당제에 대한 일반적 여론에서 그러한 보수성은 여실히 드러난다. 달리 표현하면 새로운 인력을 기르겠다는 장기적 안목을 지닌 개혁세력과 여전히 직업을 '밥그릇'과 연결시켜 단기적 계산을 하는 보수세력 사이의 다름에서 개혁세력이 밀리고 있는 것이다. 노동력의 문제를 '밥그릇 싸움'으로 밖에는 인지하지 못하는 근시안적 계산법을 가진 상황에서는 주변에서 흘러 들어온 이들은 늘 주변에 머무를 수 밖에 없다. 여성노동력이 중심에 들어가겠다는 움직임이 제어당할 수 밖에 없는 것이다.

따져보면 인력개발을 단기적인 동원 차원에서 하려고 할 때 여성보다 남성을 선호하게 되는 것은 당연한 이치이다. 자질구레한 일상의 잡일을 맡아 해주는 어머니나 아

내를 가진 남성과 그런 보조자가 없는 여성 사이의 경쟁은 애초부터 정당한 경쟁이 되지 못한다. 이에 더하여 직업세계가 남성인맥 중심이라는 면을 고려한다면 어릴 때부터 남성중심의 체제에서 살아온 남성이 가정 영역에 더 익숙한 여성보다 빨리 적응을 하는 것은 당연한 결과이다. 여성은 새로운 체제에 적응해야 하면서 동시에 기존에 해오던 가정과 관련된 많은 일을 해야 하는데 이런 이중, 삼중의 부담을 계속 져야 한다면 슈퍼우먼이 아닌 한 중간에 포기할 수 밖에 없게 되는 것이다. 특히 공식 영역과 비공식 영역의 묘한 결탁과 선후배 등의 인맥으로 짜여진 남성위주의 문화를 여성들이 단시일 내에 익히기도 어려우며, 그런 문화를 파악하고 있다 하더라도 그 문화에 끼워주느냐, 또는 여성 자신이 끼어들고 싶어하느냐 하는 것은 또 다른 차원의 문제로 남는다.

문민정부가 들어서서도 여성의 경제활동을 보장하고 격려할 의지를 국가 쪽에서는 별로 보여주고 있지 않고 일관성 없는 상태에서 고용관련 정책을 처리하고 있다. 혹 국가가 정책적으로 새로운 정책을 펼치겠다고 천명을 하더라도 기업 쪽이나 법조계에 주요 결정직이나 중간관리직에 있는 이들이 동조를 하지 않을 가능성이 있다. 이는 이들 남성 집단의 사회심리적 방어意識과 무지함과 관련이 되지만 또한 식민지적 시대를 거치면서 형성한 공식·비공식 이중구조 체제와도 관련이 된다.

사회변동에 있어서 경제영역의 변화와 사회문화적 영역의 변화가 항상 균형있게 이루어지는 것은 아니나 이 두 영역 사이에 상호작용이 긴밀할수록 변화의 상태는 그 사회의 장기적 발전과 개인 구성원의 행복에 바람직한 것이 된다. 어느 사회나 문화적 지체현상, 또는 경제적 지체현상이 있기 마련이지만 그것이 통제되고 있는 수준인지 아닌지에 따라 한 사회의 위기상태가 측정될 수 있다. 식민지적 경험을 가진 사회의 경우 서구중심 자본주의에 통합되는 과정에서 매우 기형적인 단절을 경험하게 되고, 이는 내부체제의 붕괴, 특히 사회문화적 체계와 경제적 체계가 연결되는 고리를 채 마련하지 못하는 결과를 초래한다. 이런 상태에서 형성된 공식적 국가권력은 식민모국의 해계모니에 통합되고, 일상적 생활세계는 그와 따로 노는 식의 파행적인 이중체제로 굳어버리게 되는데, 이는 가정과 사회 그리고 공식적 영역과 비공식적 영역간의 묘한 분리와 결탁의 특성을 갖게 되어 실질적으로 갈등하는 집단 사이의 토론과 합의를 거친 사회변동을 거의 불가능하게 만든다. 현재 여성취업과 관련된 위기는 바로 이 체제 붕괴적인 위기에서 비롯된다고 보아야 할 것이다.

앞서 논의하였듯이 우리 사회는 지금 전지구적 자본주의의 흐름에 매우 민감하게 반응해야 하는 상태에 들어와 있으며, 세계자본에 대한 적응전략으로 가정의 단위를

도구화해 왔다. 가정을 급한 변화의 와중에서 일어나는 많은 충격과 갈등을 소화하고 참아내는 공간으로 활용하면서 산업화를 해왔던 것이다. 그러한 근대화 과정에서 가정과 사회는 유기적 관계를 맺어가기보다 양분화되었고 사회 구성원들은 이중적 가치관을 내면화하도록 강요당했다. 사회에서는 도구적 합리성을, 가정에서는 공동운명체 성원으로서의 인내와 복종을 미덕으로 삼았다는 것이다. 가정은 험한 '사회'에서 분리된 사적, 평화적, 휴식의 공간이라는 인식이 심어지면서 신성화되었고, '정상적' 가족에 대한 이데올로기는 굳어져 갔다(정병호, 1995). 그래서 가족 생활이 사회의 변화와 무관하게 보수적으로 남게 되었고, 이것은 그 두 공간에서 살아가야 하는 많은 사람들로 하여금 분열된 상태로 적응하게 만들고 있다. 결과적으로 공적 영역의 합리화와 실제 개별적 삶을 연결시킬 수 있다고 생각하는 사회성원의 수는 턱없이 적고 위에서 하는 대로 따라서 하겠다고 동원될 준비가 되어 있는 성원은 많은 사회를 만들어 왔다. 사회구성원 개인들의 자발성에 바탕을 둔 2차 집단을 쉽게 만들어 내지 못한다거나 공적 영역이 합리화되어 있지 못하고 광범위한 비공식 영역인 뒷무대에서 사실상의 거래가 이루어지고 있는 점들도 이와 관련이 깊다.

개인 이익을 위한 연고주의적 결탁으로 이루어지는 커다란 비공식 영역이 존재하며 이 비공식 연대망은 실제로 공적 결정에 막대한 영향을 미치며 공식 영역을 지배하고 있다. '공식 영역은 비공식 영역을 눈가림하기 위한 표면구조'일 뿐이라는 항간에 떠도는 냉소적 표현들은 상당한 진실을 내포하고 있다. 예를 들어 대학생 때부터 많은 남자들은 일찍부터 인맥을 만들어 놓아야 한다고 생각하고 있다. 그래서 전후배 명함을 챙기기 시작하고 점심 식사부터 취직까지 연계, 결탁, 나눠먹기 관계를 맺는데 에너지를 쏟는다. 인맥이 많을수록 자원과 힘이 생기는 것이다. 이런 인맥 결성은 자원이 부족하고 규칙이 없는 상황에서 적응력 있는 생존방식일 수 있으며 초기 한국 사회의 급속한 경제성장에는 이런 인맥을 통한 동원력이 크게 작용했음을 부인하기 어렵다. 그런데 이 인맥체제는 근본적으로 배타적이고 부패를 낳게 되고, 개인의 인맥으로 개인의 이익을 위해 움직이는 체제는 변화하기 어렵다.

5. 국민이 단기적인 동원 대상인 사회의 위기

사람들은 동원의 대상이며 정책 입안자들은 단기적인 안목에서 움직이는 체제가 장기화될 때 사람들은 '밥그릇 싸움' 외에 무엇을 새롭게 만들어가고 확장해간다는 생각을 하지 못하게 되고, 그 체제는 광범위한 동기상의 위기를 맞게 된다. 우리 사회에 평

배한 부처 이기주의와 감정적인 주도권 싸움은 바로 자원이 한정되어 있다는 밥그릇주의에서 나온다. 이는 객관적 상황파악 능력을 저하시키고 인적자원을 하향 평준화시킨다. 다시 말해서 내적 관리능력이 저하되고 조정기능이 마비되는 것이다.

여성의 취업대책은 이렇게 내적 체제가 아주 특이한 형태로 고정되어 있다는 상황 판단을 기초로 세워져야 하며, 그런 융통성없는 체제의 존속으로 인한 징후들을 읽어야 할 것이다. 유연성을 잃은 체제의 위기적 징후는 실제로 일상생활 속에서 이미 상당히 명백하게 드러나고 있다.

우선 인력난에 대해 생각해 보자. 하급 노동력의 부족으로 인한 외국인 노동자 유입의 차원뿐 아니라 전문기술직 차원에서도 인력난이 심각하다. 그 단적인 징후로 40대 회사원들의 높은 과로사 비율을 들 수 있을 것이다. 일이 적절하게 분담되지 않은 상태에서 30-40대 남성들에게 과도한 업무량이 부과되고 그로 인한 과로사가 적지 않게 일어나는 것이다. 이미 그런 위기상황에 대한 징후적 목소리는 「회사 가면 죽는다」(조봉진, 홍성태, 1995) 라든지 「셀러리맨 네 멋대로 해라」(바테스, 1995) 라는 책에 담겨져서 터져 나오고 있다.

사실상 맞벌이를 원하는 고학력 젊은 중산층 남성들은 이제 혼자 힘으로 늘어나는 소비를 감당하기 어렵다는 것을 잘 알고 있으며, 따라서 감정적으로는 아내의 취업을 원하지 않더라도 이성적으로 여성취업 조건의 향상과 공동육아 제도의 확대가 절실하다는 것을 인식하고 있다. 남성들 중에 여성취업에 대해 불합리하게 거부반응을 보이는 이들은 여성들이 자신의 취업기회를 빼앗아 간다고 생각하는, 자신의 개인적 직업 전망에 관해 상당히 불안을 느끼는 남성들일 것이다. 예를 들어 '흔들리는 40-50대 중견간부들의 자기방어적 움직임'에서 그런 측면을 보게 된다. 정보화, 첨단과학기술 시대에 들어서서 자칫 뒤떨어지고 소외되기 쉬운 인력을 이루는 일부 남성들, 언제 갑자기 '보직대기' 상태에 들어갈지 모르는 상황에 있는 남성들일수록 자기보존의 본능이 작용하여서 아예 여성들의 진출을 원천봉쇄 하려는 극우적 감정 대응을 보이게 된다.²⁾

지금 여성인력 활용에 가장 강한 제동을 거는 집단은 이 중장년 연령층의 중견 관리직에 있는 남성들, 그리고 여성들과 '밥그릇' 싸움을 한다고 생각하는 젊은층들로 혼자 가족을 먹여 살리거나, 어떤 이유에서건 맞벌이 부부가 될 가능성을 포기한 남성들일 것이다. 최근에 가정 안에서 가장의 위치가 불안해지면서 중년 남성들이 가정에서 소

2) "정보화 격랑……, 흔들리는 40대 중견 간부", 조선일보 1995년 8월 27일 경제면 참조.

외감을 느끼게 되는 것도 여성취업에 대한 합리적 사고를 저해하는 변인이 되고 있다. 왜곡된 남성성과 여성성을 부추기는 남녀유별적 문화가 지속되는 가운데 증가한 직장 내 남녀 상호 작용은 오히려 서로를 이해하고 협동하게 만들기보다 자신감 없는 남성들을 더욱 공격적으로 만들고 있고, 여성 자신들도 그러한 공격적 분위기에서 살아남기 위해 방어적으로 되어 결과적으로 상황을 악화시키는 경향이 높아지고 있다.

실제로 여성취업의 장은 열리지 않고 직장 내 승진이나 작업문화가 향상되고 있지 않은 가운데 열리한 여성들은 성적 대상으로 시달리기보다 일찍 결혼하여 편하게 사는 것이 낫다는 생각들을 가지기 시작했다. 젊은 여성들은 이제 더 이상 직장을 갖는 것을 '자아실현'이라는 거창한 의미를 부여하고 무조건 취직을 해야 한다고 생각하지는 않는다. 직장을 갖는 것도 생활의 중요한 일부분이라고 간주하는 여성들이 늘고 있고, 동시에 직장을 갖는 것과 가정주부가 되는 기회비용을 계산하여 예전보다 한결 빨리 사표를 내는 여성들도 많아지고 있다. '미시족'이라는 이름으로 불리우는 신세대 주부들은 긴장감을 잃지 않고 현대적 삶을 살아가는 자기관리와 가정관리를 전문적으로 잘 해내는 이들을 지칭할 것인데, 이들은 가정영역에서 프로가 되려는 이들이라고 할 수 있다. 이들을 보면 무조건 '사회적 활동'을 해야 한다는 생각에 변화가 오고 있음을 알 수 있다.

아래는 한 여대생이 필자가 담당한 '성과 사회' 수업시간에 낸 글의 일부분이다.

"취업을 앞둔 여성들에게 결혼이라는 것이 꿀처럼, 해답처럼 느껴질 때가 있다. 경제적 압박감은 삶에서 빼놓을 수 없는 고민거리인데, 주부란 웬지 따뜻하고 자상한 남편과 토끼처럼 귀여운 자식 덕에 꽤나 편안하고 안락하게 살 수 있을 것처럼 보이기 때문이다. 그러나 그 이면에는 패배감과 상실감으로 얼룩진 하나의 개인이 남겨져 있다. 매일 반복되는 생활에, 자신이 한 노동의 보상은 턱없이 낮다…… 그러면 취업은 어떤가? 낮은 취업률은 여성의 무능력 때문이라는 것은 가당치 않다. 토익(TOEIC) 점수 게시판에는 우수한 성적을 거둔 여성의 수가 많고 경제자립이 강조되는 즈음에 여성의 취업 희망도는 높아져 직장여성이 된 우리의 영광스런 선배들이 더없이 존경스러워야 할 텐데, 어쩐지 움푹한 기운이 감돈다. 승진, 급여, 업무분화, 업무외 해야 하는 노동 등 문제가 산더미 같다." (사회학과 93학번)

80년대 여대생들이 전문직 영역에서 성공한 선배들을 보고 부러워했다면 요즘 여성들은 위축된 직장활동을 하는 여성들을 더 많이 만나게 되고, 그로 인해 새로 생각을 정리한다. 직업이 자아실현의 유일한 길도 아니며 직장 얻기가 그렇게 어렵고 정당한

대우를 받아내기 힘들다면 구태여 직장을 얻기 위한 준비를 하기보다 일찌감치 돈을 잘 벌어드는 남자와 결혼하여 가정관리인으로 사는 것을 택하는 것이 낫다는 생각을 하게 된다는 것이다. 현실적으로 타산을 해 볼 때 직장에서 혹사당하는 것보다 가정에 있는 것이 낫다는 결론을 내리는 여성들이 늘고 있는 것이며, 이런 추세로 간다면 앞으로 노동력이 더욱 필요해지는 상황에서 남성들은 더욱 일에 치이고 생산성은 크게 떨어질 것이다.

가정을 택하더라도 어릴 때부터 가정과 학교에서는 성취 위주의 교육을 받아온 만큼 신세대 주부들은 전세대 가정주부처럼 참으면서 살지 않는다. 이들 신세대 주부의 특징은 자신의 외모와 아이와 남편을 철저히 관리하는 점일 것이다. 이 새로운 유형의 주부들은 남편을 '빡빡'과 자동차로 아주 효과적으로 관리 통제하고, 딸보다는 아들을 낳고 싶어하며, 소비를 통해 자신을 확인해가는 새로운 스타일을 개발해 나가고 있다. 그러나 여성이 자발적으로 가정을 선택했다 하더라도 '사회'(조직사회)내 위치가 없는 사람, 명함이 없는 사람인 면에서는 변함이 없다. 거대 조직사회의 주변인으로서의 불안한 자리를 이들은 소비를 통해 극복하려 하면서 몸매 가꾸기 그리고 세련된 가구와 패션으로 집안을 치장하며 정체성을 확인하고 '자아실현'을 하고자 하는 것이다. "요즘은 결혼한 여자가 더 이쁘다"는 말이 있는데 그것은 결혼한 여자가 남편이 벌어오는 돈이 있기 때문에 치장과 수영과 사우나와 뷰티숍 출입 등에 많은 투자를 할 수 있다는 뜻도 포함되어 있다. 결과적으로 그 비용과 가족 생활비를 혼자 벌어들여야 하는 남성은 '사회'에서 소진되고, 여성은 소비와 '아줌마'가 된다는 불안감 속에서, 또한 여성적 역할에 가치를 부여하지 않는 사회에서 경험하는 상대적 박탈감과 좌절감 속에서 불만스럽게 참으며 살아갈 수 밖에 없다. 이렇게 나아간다면 사회자본의 질은 직업 영역에서 뿐 아니라 육아 영역에 걸쳐서도 크게 떨어질 것이 자연스러운 결과일 것이다.

여성취업에 대한 대책은 바로 이러한 악순환적 상황을 변화시키는 차원에서 세워져야 할 것이다. 부분적 대책으로 풀릴 차원의 문제가 아니라는 것이다. 압축적 경제성장 과정에서 급격하게 붕괴하고 있는 가족제도와 의사소통 체계의 붕괴 속에, 그 가운데서도 변함없이 버티고 있는 '밥그릇주의'와 인맥중심의 단일한 직장구조에 대한 합리적 토론이 일기 시작해야 한다. GNP 1만불을 바라보는 시점에서 인력 동원이 여전히 단기적 '인력수급' — 이런 단어 사용부터 바뀌어야 한다 — 의 원리에서 이루어지고 있다는 것은 시대착오적이며, 이런 체제의 재생산을 막기 위한 거시적, 근원적 점검이 필요하다는 것이다. 삶을 더불어 일구어가는 개념이나 사람을 장기적으로 길러내기 위한 투자개념이 없는 상황에서는 창의적인 사람들이 나올 수 없으며 더 나은 '밥'을 지을

수 없다.

단기적인 계산으로 인력을 고용하는 한 여성인력은 늘 주변에 머무를 수 밖에 없고, 우리 사회는 급격하게 형성되고 있는 전지구적 규모의 자본주의 사회에서 점점 주변화 되어 갈 것이다. 초국가적 자본이 총애하는 인력이 우리 사회의 악명 높은 임시위주 교육풍토에서 나올 리 없으며, 그렇다고 보다 작은 지역 차원에서 내실있는 생산을 해 나가는 것도 아니다. 특별한 자본없이 전지구적 자본주의 사회에서 잘 살아간다는 것은 사회내 협동관계의 회복을 통해서 가능해질 것이다. 그동안 거대한 산업자본주의화를 통해 심화된 소외를 극복하고 자신의 삶의 터전을 가꾸어가는 주체 그리고 사회적 신뢰관계를 회복해야 한다는 것이다. 최근 세계은행에서 제시한 새로운 국부(國富) 계산법도 이러한 문화와 경제가 결합되는 삶의 회복문제와 연결해서 만들어진 것일 것이다. 대화가 있는 가족, 미래지향적인 교육, 공원과 같은 공간의 확보, 마음의 여유 등은 모두 인력 개발의 필수적 요건들이다. 이제는 경제우선주의와 식민지적 근대주의가 근원적 방향수정을 해야 할 때이다. 국민을 오로지 동원의 대상으로만 간주해온 역사의 방향을 바꾸어야 한다는 것이다. 최근에 지하철 '표 파는 곳'의 표시를 '표 사는 곳'으로 바꾼 것이 바로 이러한 발상의 전환을 예시하는 사례이며 이런 발상의 전환이 해방 후 50년이 지난 지금에 일어난 사실이 시사하는 바가 적지 않다.

6. 대책: 장기적 안목에서 인력을 기르기 위한 실험과 토론들

지금까지 여성취업 문제는 능력있는 소수의 여성을 어떻게 기존의 취업구조에 들어 보낼 것인가의 차원이나 남성들이 떠나고 난 자리에 어떻게 여성들을 효율적으로 끌어 들일지의 차원에서가 아니라, 여성의 사회참여를 통해 산업구조를 어떻게 근본적으로 변화시켜 갈 것인지에 대한 차원에서 논의되어야 함을 강조하였다. '여성의 노동력화'가 아니라 '노동의 여성화' 차원에서 노동을 재규정해 나가고 직업세계를 재구조화할 수 있어야 한다는 것이다. 여성을 가부장적 원리를 거스르지 않는 한계 안에서 동원의 대상으로만 삼는 취업체계를 바꾸어가야 하는데, 그러기 위해서 일차적으로 필요한 것은 직장가 가정 영역을 유기적으로 연결시켜 내는 것과 비공식·공식 영역의 재구성 작업이다.

가정과 직업 영역간의 유기적 연결을 이루어내기 위해서 일차적으로는 남자와 여자가 모두 가정과 직장 두 곳을 자유롭게 넘나들 수 있어야 한다. 이 말은 남성들의 가정 참여가 적극적으로 장려되고 지원되어야 하며 동시에 여성들의 사회참여가 장려되고

지원되어야 함을 말한다. 최근에 일고 있는 여성 고용 할당제를 예로 들어 이 문제를 따져보는 것으로 결론을 내리고자 한다.

지금까지 우리 사회에서는 여성 제한 할당제가 이루어져 왔다고 할 수 있다(이상화, 1995). 예를 들어서 교육대학 정원을 남성 30%로 정한다거나 음대나 미대의 입학생에 여성비율을 제한하는 것이 그것이다. 여성 인력을 기르기보다 당장 남성이 없이는 현상유지가 어렵다는 식의 발상에서 나온 차별적 관행이라 할 수 있는데 우리 사회가 얼마나 남성 중심적, 남성우대, 남성보호적인 사회인지를 단적으로 드러내는 사례이다. 국가방어 못지않게 다음 세대를 기르는데 출산과 육아가 중요하지만 군복무 가산 점은 있어도 출산의 경력을 인정하려는 발상의 전환은 기대하기 어렵다. 호봉책정에서도 이 문제는 여전히 남아있는데, 실제 직장에 있는 여성들은 호봉이 단순한 봉급의 문제가 아니라 승진의 문제로 이어지며 더 깊숙하게는 여성을 사회적 활동인으로 진지하게 고려하지 않으려는 남성 중심적 직업구조와 관련이 있다는 것을 잘 알고 있다. 호봉 차별에는 여성들의 직업활동을 보는 남성 중심적 시각과 관행이 녹아들어 있으며 이런 제도는 체계적으로 여성들의 직업활동을 위축시킨다.

고용 할당제는 점진적 변화를 이루어내지 못한 사회에서 채택할 수 밖에 없는 총적 요법이다. 많은 보수적인 사람들은 '남자도 밥그릇이 없는데 여자가 무슨……'이라는 변으로 고용 할당제를 반대하고 또 자신이 남성과 대등하게 사회활동을 하는 많은 여성들이 '덜 똑똑한 여자를 편입시킬 때 생길 부작용'을 생각하며 반대 의견을 편다. 그러나 앞에서 언급하였듯이 극도의 남성중심 사회에서 지금까지 살아남은 여성들은 사실상 매우 특이한 집단이며 도구적 합리성을 내면화한 예외적인 '남성적' 여성이거나, 아니면 남성의 욕구를 잘 요리하는 여성들이 주류를 이룬다. 이들은 남성중심으로 잡혀진 체제의 생리를 누구보다 잘 알고 있으며 그것에 적응하면서 나름대로 성취감을 느껴온 사람들일 것이다. 남성중심적 체제에서 살아남은 여성들은 그 체제에 큰 변화를 가져올 인력이 되기 어렵다. 여성 고용 정책은 남성적 체제에 맞는 예외적인 수퍼우먼이 아니라 능력있는 많은 '보통 여자'들을 끌어들여 가정과 사회의 연결을 맺어가고, 또한 이들을 끌어들이으로써 공적 영역 자체를 변화시켜 나가야 하는 것이다.

식민지와 분단시대 그리고 극도의 혼란과 경제주의 시대를 거치면서 형성된 부패구조에 대해 생각해 보자. 이 부패구조는 제 3세계 발전의 가장 큰 걸림돌이라는 말을 앞에서 했다. 우리나라의 많은 관료들이 존경하는 리 관류 싱가포르 전 총리가 '깨끗한 정부가 국가 경쟁력의 기반'이라는 말을 하였듯이 앞으로 한국의 발전은 검은 돈이 판을 치는 정치체제와 결탁의 문제에 걸려 더욱 어려움을 겪게 될 것이다. 이 부패의 고

리는 쉽게 수술이 되지 않는다. 새로운 인력을 기르고 그런 인력을 대거 활용하는 방안을 생각해 볼 수 있는데, 이때 새로운 인력으로 여성을 활용하여 그들이 가진 기존 체제에 대한 낯설음과 기존 인맥을 끌어갈 수 있는 위치를 충분히 살리게 한다면 큰 변화를 이루어낼 수 있다. 이는 공무원 사회의 변화만이 아니라 공무원과 거래를 해야 하는 기업측의 변화도 유도해낼 것이다.

여성들로 하여금 사회에 필요한 노동을 자발적이고 창조적으로 수행하게 하려면 직장 활동을 임시적으로 보지 않고 긴 과정을 통해 자신이 사회에 필요한 인간임을 느낄 수 있는 상황에서 일하게 해야 한다. 이것은 남성의 경우도 마찬가지일 것이며 나는 여성들의 대거 직업진출이 이러한 직업문화의 변화를 동시에 이루어낼 수 있어야 한다고 생각한다. 그런 면에서 여성취업의 문제는 학력주의나 지역주의와 관련된 차별과도 연결되어 있고, 지체 장애인과 문제와도 함께 물려서 풀려야 할 과제이기도 하다. 현재 여성직업 정책의 문제는 일들이 일관성 없이 단편적으로 이루어지고 있다는 점일 것이다. 고용구조의 변화와 아울러 아동의 양육, 성희롱 등 전반적 사회관계의 변화와 교육이 함께 이루어지지 않으면 지금까지 그래왔듯이 많은 노력들이 일시적 요식행위에 그치고 말 위험성이 높다.

여성 취업을 장려하기 위한 노력은 고용 할당제를 채택하는 식의 국가중심의 제도적 장치 외에 일상적 현장에서 다양하게 이루어져야 할 부분이다. 여성들이 안전하게 일할 수 있게 성희롱과 성폭력을 예방하기 위한 조치들, 툭툭 던지는 "결혼 언제 해?" 등의 언어가 듣는 사람에 따라 얼마나 큰 억압일 수 있는지를 알게 하는 교육 프로그램, 어릴 때부터 여자아이들로 하여금 자신이 사회적으로 할 수 있는 일을 찾아서 준비할 수 있게 하는 기회를 주는 것 - 미국 미즈재단이 주최하여 세계 많은 곳에서 실시되고 있는 '딸들을 일터로 데리고 가는 날' 등의 행사에서부터 어머니들이 가르쳐주지 않는 공적인 세상의 원리를 가르치는 캠프에 이르기까지 - 그리고 과도기적인 상황에서 여성들끼리 새로운 직업 영역을 창출하는 실험을 하게 하는 방안 등이 고려되어야 할 것들이다.

이런 방안은 체계적 교육의 작업으로 이어져야 하는데, 초·중등 교과서에 기회균등과 남녀 역할에 관한 장을 새로 만들고 부교재를 개발하여 어릴 때부터 남녀가 동료로서 만날 수 있고 작업할 수 있는 훈련을 시켜야 할 것이다. 어린이 교육뿐 아니라 교사, 법관을 포함하여 여론 형성에 영향을 미치는 사람부터 사회교육을 체계적으로 실시해야 하며, 대학에서도 교수들에게 여학생들을 가부장적 온정주의로 대하는 태도의 의도하지 않은 결과라든가 성희롱에 대한 교육을 해야 할 것이다. 남성과 여성들은 모

두 '평균적인 남성'의 시각에서 상황을 진단해온 그동안의 시각을 교정하는 훈련을 해야 할 것이다. 다시 말해서 상대방의 입장에서 먼저 생각을 해보는 상대주의적 태도와 의사소통의 기술을 익히도록 해야 할 것이다. 이는 특히 권위와 권력을 가진 사람들이 유의해야 할 부분이다.

세계경제 속에 살아남기가 더욱 힘들어지는 상황에서, 그리고 초국적 자본에 휘말려 모두가 어디로 가고 있는지 모를 상황에서, 방향감각을 찾아야 할 위기 상황에서 남성과 여성은 남편과 아내 이전에 사회를 일구어가는 동반자로서 만날 수 있어야 한다. 노동계급의 이분화를 가속화할 정책인 '근로자 파견법' 입법을 앞두고 여성고용에 대한 근본적 점검의 필요성은 더욱 절실하다. 노동계와 여성계가 전격적으로 연대하여 방향수정을 이끌어야 할 부분이 아닌가 생각한다. 엄청난 속도로 진행된 사회변화와 가부장적인 동아시아 문화와 한국적 식민지적 분단적 체제 속에 길들여진 자신을 성찰하기 시작한 여성들과 합리적인 남성들은 지금 변화를 원하고 있다. 불균형 발전이 가져온 공공과 가정 영역의 괴리와 비공식적 영역의 부패구조의 압박을 심하게 느끼기 시작한 것인데, 이들이 힘을 모은다면 변혁한 경제주의나 합리주의, 도구주의를 넘어서서 인간을 보살피고 기르는 것에 몰적생산 못지 않은 가치를 부여하는 사회를 만들어 갈 수 있을 것이다.

참고문헌

- 바테스, 1995, 『샐러리맨, 네 멋대로 해라』, 지인출판사.
 박영신, 1978, "한국 전통 사회의 구조적 인식", 『현대사회의 구조와 이론』, 일지사.
 벨로프, 1987, 『여성, 최후의 식민지』, 강정숙 옮김, 한마당.
 오사와 마리, 1995, 『회사인간사회의 성』, 정진성, 장화경 옮김, 나남.
 이상희, 1995, "여성고용 할당제의 필요성과 방향", 『여성고용할당제 어떻게 할 것인가?』, 대통령 자문 정책기획위원회 정책포럼.
 정병호, 1995, "미래 지향적 사회조직과 가족 문화", 『문화의 국가경쟁력』, 한국사회과학 연구협의회 학술심포지움 발표논문.
 조봉진, 1995, 『회사 가면 죽는다』, 현실문화연구.
 조순경, 1994, "용모제한, 그 경제적 전체의 허구", 계간 『사무직 여성』 여름호, 한국여성민우회.
 조형, 강이수, 1995, "일제하 공업노동과 성별 분업의 역사적 형성", 광복 50주년 기

년 학술대회 발표논문, 한국여성학회.

조혜정, 1988, "한국 가부장제의 변형과 극복", 『한국의 여성과 남성』, 문학과 지성사.
 —, 1994, "용모제한에 걸린 문화적 전제들", 계간 『사무직 여성』 여름호, 한국여성민우회.

조은, 조순경, 1994, "노동시장에서 성불평등의 실태와 극복방안: 공공부문과 대기업을 중심으로", 전국여성회의 발제문.

Dirlik, A., 1994, "The Post-colonial Aura: Third World Criticism in the Age of Global Capitalism", *Critical Inquiry*.

Frank A. G., 1967, *Capitalism and Underdevelopment in Latin America*, New York: Monthly Review Press.

Grajdanzev A. J., 1944, *Modern Korea*, New York: The John Day Co.

Hamilton R., 1978, *The Liberation of Women: A Study of Patriarchy and Capitalism*, London: George Allen and Unwin.

Laclau C., 1971, "Feudalism and Capitalism in Latin America", *New Left Review*, No. 67.

Human Development Report, 1995, 국제연합개발기구(UNDP)

■ 토론

토론자 · 어수봉(한국노동중앙연구원 원장)

1. 문제인식과 대책도출의 연결에 대하여

필자는 우리나라 2000년대 여성직업을 전망하기 위해서는 비록 중첩되지만 세 가지 고려해야 할 현실로써 1) 자본주의의 세계화 2) 동아시아의 가부장적 문화 3) 식민지적 근대화를 동원체제로 들고 있다.

이러한 거시적 요인들이 현재 그리고 가까운 장래의 여성취업에 부정적 영향을 주고 있다는 것은 누구나 동의할 수 있는 명제들이다. 또한 이러한 요인들이 여성뿐 아니라 우리나라의 경제체제를 천민자본주의화할 위험성이 있다는 지적 역시 동의할 수 있다.

그러나 "이제 여성들은 취업을 무조건 선호하는 것은 아니다. 직장에서 혹사당하는 것보다 가정에 있는 것이 낫다……"는 여성이 늘고 있고, 남성은 사회에서 소진되고 여성은 소비와 '아줌마'가 된다는 불안감 속에서 살아갈 수밖에 없다"는 필자의 관찰에는 동의할 수 없다.

왜냐하면 1) 현상분석에 대한 객관적 증거가 없으며(객관적 증거를 말하면 오히려 필자의 관찰과 정반대가 일반적일 것임) 2) 이러한 현상은 어느 사회, 어느 경제에서도 발생하는 것이며(경제학적으로 말하면 가사노동과 시장노동의 선택의 고민), 다만 문제는 현재의 어떤 상황이 어떻게 해서 이러한 고민을 더욱 가중시킨다는 연결고리를 찾는 데 있다. 따라서 필자가 관찰한 부분은 일부 고등교육 수혜자의 경우를 일반화시킨 듯하다고 판단된다.

또한 필자가 대책으로 제시하고 있는 "대화가 있는 가족, 미래지향적인 교육, 공원과 같은 공간의 확보, 마음의 여유" 등은 인력개발의 필수적 요건임에는 틀림없지만 필자가 제기한 문제(앞의 세 현실여건)를 해결할 수 있을 만큼 강력한 정책대안일지는 의심스럽다.

특히 경제학적으로 표현한다면 필자는 노동수요적 측면, 즉 수요독점적 측면이 여성의 취업전망을 어둡게 하는 요인으로 분석하고 있는 반면, 필자가 정책대안으로 제시하는 바는 노동공급적 측면(인력개발 등), 이어서 문제인식과 정책대안의 시각 불일치가 노정되고 있는 것으로 보인다.

다만 수요독점 상황을 충격적으로 바꿀 수 있는 대안으로써 제기되고 있는 고용할 당제에 대한 논의는 문제인식과 일치되는 수요중심의 정책대안이다. 특히 특별한 여자가 아닌 '보통여자'를 끌어들이는 정책으로써 고용할당제에 대한 필자의 논의는 타당하다. 이와 결하여 논평자의 고용할당제의 도입을 위해서는

1) '대졸여성'과 같이 특정한 계층을 대상으로 해서는 안되며 모든 여성을 대상으로 한 고용할당제이어야 하며, 2) 수요독점의 성격이 가장 강한 부문 즉 인위적으로 여성 취업의 문호를 걸어 잠그고 있는 곳(정치부문과 행정, 교육부문)에서 시작되어야 하며, 3) 충수할당제가 아닌 직종할당제로 추진해야 하고 이를 위해서는 직종 채용관행을 확산시켜야 하고(이는 결국 승진할당제로 연결됨), 4) 학력에서 주어지는 고등교육 여성할당제(여대)를 가급적 축소시키면서 고용할당제를 추진해야 한다.

2. 각 요인에 대하여

(1) 전지구적 자본주의화

세계화란 결국 자본주의의 경쟁심화이다. 각국의 기업이 치열한 경쟁에서 살아남기 위해 노동유연화 전략을 추구하고 있으며 이에 따라 여성이 주변적 노동자로 동원되고 있음은 잘 알려진 사실이고 우리나라의 경우도 예외는 아닐 것이다.

그러나 "한국사회가 경제성을 지속시키기 위해 양질의 사회자본을 확보해 가야 하며, 바로 여성들이 그러한 잠재력을 가진 집단이다"라는 필자의 주장은 전체의 논문에 깔려있는 기본명제인데 여성의 그 무엇이 그 잠재력인지가 분명하지 않다. 필자의 논의를 따라가면 여성잠재력의 근원은 직장문화와 별개로써의 가정문화를 의미하는 것으로 이해된다. 그러나 우선 온정적이고 희생적인 가정문화에 바탕을 둔 여성문화가 과연 자본주의적 직장문화에서 그 잠재력을 발휘할 수 있을지 의심스럽다. 또한 필자가 의미하는 여성문화가 가령 여성직종 혹은 여성지배직종(간호사, 이화여대 등)에서 발견되는 여성문화와는 어떻게 구별될 수 있는지, 즉 직장에서 진출한 여성들이 보여주는 직장문화에 있어서도 여성 잠재력이 발휘되고 있지 못하고 있는 이유가 무엇인지(필자는 왜곡된 남성문화로 간주하겠지만) 살펴볼 필요가 있을 것이다.

(2) 동아시아 문화

동아시아 문화(일본 등)가 '가족을 바탕으로 한 효율적 회사 인간사회'를 만들었다는 필자의 지적은 옳다. 따라서 동아시아권에서는 여성이 취업하기 더욱 어렵게 된다는

필자의 관찰 역시 옳다. 또한 한국 사회는 가족이 복지부담을 자체 내에 안고 있어 여성은 이중, 삼중의 부담을 안고 살아 갈 수밖에 없어 "남아선호 경향은 고등교육을 받은 중산층 여성들의 영리한 계산의 결과로 만들어지는 것"이라는 관찰 역시 통찰력이 넘친다고 보인다.

그러나 남아선호사상은 혹은 가부장제라는 것은 동아시아 문화에 특이한 것은 아니며 자본주의처럼 전 세계적 현상으로 보인다. 다만 우리 사회의 근대화가 짧고, 남아선호 경향을 실현시키는 비인도적 의술(즉 천민자본주의)이 존재하고 있다. 선진국에서 여성의 지위가 향상된 것은 서구에 가부장제나 남아선호 경향이 없는 문화를 갖고 있어서가 아니라 이를 사회적으로 통제하는 제도적 장치를 발전시켜 왔기 때문으로 볼 수 있다. 따라서 동아시아 문화의 특수성을 강조하기보다는 세계적 보편성을 갖는 가부장제 문화가 각 나라의 경제사회발전에 따라 어떻게 통제될 수 있는지를 보여주는 것이 우리에게 보다 많은 정책합의를 가져올 것이다.

즉 모성비용의 사회화, 복지제도의 사회화를 추구한 선진국 유형과 이를 기업복지화한 선진국 유형과의 비교를 통해 가부장제 문화가 어떻게 사회적 통제방식에 따라 다르게 나타나는가를 보여주고, 더 나아가 국민 경제적 효율성을 논의해야 할 것이다.

(3) 식민지적 근대화

식민지적 근대화가 '중하층 여성을 동원의 대상'으로 했다는 필자의 지적은 옳다. 이는 60~70년대 젊은 여성을 공장노동에 동원했던 것으로 이어진다는 필자의 지적 역시 옳다. 여성을 사회적 통합을 위해서가 아니라 경제성장을 위한 도구로 동원했기 때문에 육아제도에 대한 제도적 장치에 관심이 없었으며, 직종분리가 더욱 심화되었다는 필자의 지적 역시 올바른 통찰이다. 이의 반작용으로 고등교육을 받은 중산층 여성이 유한 계급화되었다는 지적에 동의한다.

아마 한국에 사는 대부분의 사람들은 이러한 현실 그리고 역사적 사실에 동의할 것으로 보인다. 그러나 90년대 중반, 2000년대에도 위와 같은 역사적 사실이 반복되거나 심지어는 더욱 강화될 것이라는 필자의 지적에는 그다지 많은 사람이 동의하지 않을 것이다. 그 이유는 1) 동원체제를 우체했던 대량생산체제가 유연생산체제로 바뀌고 있고, 2) 정보기술의 정착으로(혹은 정보의 비용절감) 비공식 네트워크를 통한 정보의 교환가치가 빠른 속도로 감소하고 있고, 3) 노동력의 고학력화로 향후 50% 이상이 고등교육을 받고(즉 전문기술을 체화하고) 직장으로 진출하고 있기 때문이다.

최근 기업문화, 직장문화는 관찰자의 눈을 의심할 정도로 빨리 바뀌고 있으며 이는

이미 채용관행, 배치전환에 나타나고 있다. 기업은 누구보다도 먼저 이윤추구를 위해서 과감히 남성문화를 포기할 수밖에 없는 국제경쟁시대로 접어들었음을 잘 인식하고 있는 것이다.

3. 결론(보완적 측면에서)

논평자는 여성의 취업이 양적으로, 보다 더 중요하게는 질적으로 제고되어야 한다는 필자의 의견에 전적으로 동의하며 다음과 같은 보충 결론을 제시하고자 한다.

1) 여성의 취업이 질적으로 개선되기 위해서는 여성고용의 양적 성장이 뒷받침되어야 한다. 운동성을 확보하기 위해서는 대중적 조직력을 갖추어야 하는데 여성의 취업이 양적 확대되어야 함이 그 필요조건임에 틀림 없다. 따라서 양적 확대를 주장하는 소위 '근대화론자'의 주장을 논의에 포함할 수 있을 것이다.

2) 여성이 역사적으로 가정·직장의 이중부담에서 벗어나게 되는 제도적 장치는 (1)가사노동 및 모성보호비용의 사회화 그리고 더욱 중요하게는 (2)노동시간의 단축이다. 현재 우리나라의 노동시간은 연간 2,500시간으로 세계 최장을 기록하고 있다. 이러한 상황에서 남녀 노동자가 '해방'되지 않는 한 노동의 인간화 및 여성의 지위향상은 요원할 것으로 보인다. 이제 여성운동은 노동시간단축(시단)을 축으로 하여 정책대안을 개발해야 하는 시점에 와 있다. 이는 여성운동과 노동운동의 연대를 의미하며, 여성문화와 노동문화의 결합을 시사해 주는 것이다.

3) 필자의 견해로는 2000년대 여성취업의 전망은 '밝을 수 있는 가능성'이 높다고 평가된다. 그러나 그 가능성을 실현시키는 것은 물론 주체적 역량에 달려 있음에 틀림 없다. 사회변혁운동으로서 여성운동의 한계는 이미 노정되었다고 보이며, 역사상 가장 성공한 사회변혁운동인 노동운동의 중요성이 세계자본주의 시대에 다시금 부각되고 있다.

우리나라에서도 현재 조직된 조합원은 약 165만명이며, 이들이 내는 조합비의 총계는 2,000억원을 넘어서고 있고, 상근간부의 임금을 합치면 거의 3,000억에 이른다. 이를 재정적 바탕으로 하여 노동운동에 전념하는 상근 노조간부의 수는 5,000명을 넘어서고 있다. 이는 현재 우리나라 노동운동의 물적·인적 토대가 매우 굳건함을 보여주는 것이며, 사회변혁운동의 주체적 역량이 다른 어느 운동보다 강함을 시사해 주는 것이다.

여성노동 문제가 노동운동의 '주변'에 자리잡고 있음은 노동운동이 깊이 반성해야

한다. 노동의 인간화, 산업민주주의를 운동의 목표로 삼고 있는 노동운동은 이미 그 내부에 여성노동문제를 주체적으로 해결할 수 있는 동력을 장착하고 있음에 틀림없다. 여성운동은 노동운동의 이러한 내적 동력이 가동되도록 노동운동을 일깨워야 한다. 이를 위해서는 특히 여성운동이 그 동안 추구해왔던 가진자(정부와 기업)의 반성을 촉구하는 운동방식에서 벗어나야 한다. 이제 여성운동은 똑같이 못가진자(노동조합), 그러나 힘이 있는 동료를 발견해야 한다.

■ 영문요약

Hae - Joang Cho

Women's Work and "Development" in South Korea

I presented a historical overview of women's employment in modern Korean history in this paper. Based on the overview, I also discussed the prospect of women's employment and strategies for improving the condition of women's employment in the coming 2000s.

Here, I presented three dimensions for fruitful discussion. The first dimension is that of global capitalism. With the expansion of capitalism, female participation in the labor force will increase continuously in the coming years. However, it is the quality, not the quantity, of female labor that needs to be taken into account. The second dimension is the cultural difference. Modernization/industrialization was initiated and led by Western civilization up to now. Particular cultural traditions of each culture activated to encourage/discourage female participation in the labor force have been largely underestimated. The cultural differences needs to be reevaluated. Third, there is a special dimension of colonialization. Those societies that went through colonial modernization have established special infrastructures of development, which have a grave impact on female participation in the labor force.

The industrial infrastructure of early 20th century Korea was built by Japanese capitalists. Women of the lower class were pushed into the industrial labor market in order to ensure family survival, while the middle class women were pushed into the newly created modern domestic domain where the image of the home-maker was formed. As Korean society barely achieved economic survival in the early modernization era

and then underwent frantic economic growth in the later years, the marginalized groups were exposed directly to the whims of the dominant class. They were merely subjects of "mobilization" by the powerful colonial and semi-colonial state and the capitalists who could only calculate national and personal interests on a short-term basis.

In this setting, it was quite natural that men who were relatively free from domestic duties were favored by the state and capitalists. The cultural rules of patrilineality and gender-role division within the traditional family system were activated, rather than rejected in the rapid modernization process. Under colonial rule, women had to engage in various economic activities for family survival and to cater to the damaged male ego caused by the loss of their homeland. After liberation from the Japanese colonialists, women were pushed into the domestic sphere as the ideal or the "home" was restored. At the same time, there was a gradual increase in women's participation in the new nation building. Women contributed greatly to the South Korean economic miracle of the 1970s by working together with men in public and domestic spheres.

It is often discussed that significant cultural bases for South Korean economic transformation are the existence of the large informal space which works through the men's network, and the extreme emphasis on the family. In fact, South Korean's notorious political corruption is the outcome of the extensive and flexible network for private gains. The tight informal network among men and the heavy cultural emphasis on the family are the major environmental factors that discourage women's participation in the labor force in high quality jobs. The competition between men who are free from daily chores and women who are responsible for all the domestic duties including caring for parents-in-law cannot be fair from the very start.

In spite of the obstacles, the number of women in the labor force in both formal and informal sectors is increasing, and many men feel

uncomfortable about the women's "intrusion." Men feel threatened, not only by the women in the workplace, but the women in their own homes as well. Conflicts between men and women are no longer controlled, as conflicts between the classes or between the generations are exploding in recent years. Fathers who internalized a firm patriarchal and nationalistic ego, suddenly find themselves in a crisis. A tide of new-conservatism is on the rise. Incidents such as recent juristic pronouncements against cases of sexual harassment in the workplace and of the explicit requirements for women's physical appearance by major business firms have made it apparent.

Now, many young women have realized that "working outside" does not guarantee self-realization as they used to believe. Many "smart" women choose to be full-time "homemakers" rather early. Disillusioned by the devastating social changes characterized by the high death rate of salary men and impelled by the "consumer" society, many young women choose to be the subject of consumption rather than the subject of production.

In conclusion, the prospects of the female labor force in South Korean society are gloomy for the years ahead, unless there is a radical reform in the equal employment policy. The employment policy should not be used as a strategy for "mobilizing" people just for a short term economic deal. It should be a long-term project for achieving alternative modernity. Without a fundamental reexamination of the philosophy of "Development," there will be no development for women or for men.

기업 내에서의 대졸여성

손 승 영 (여성연구소 상임연구원)

1. 머리말

「남녀고용평등법」이 시행되기 시작한 1988년 이후로 벌써 7년이 경과하였다. 법적·제도적 장치의 보완과 함께 노동부를 중심으로 정부차원에서 계속되고 있는 기업에의 권고를 접하면서 노동시장에서의 평등실현에 대한 기대가 증폭되기 시작하였다.

1986년 대우그룹이 대졸여성에 대한 분리공채를 최초로 시작한 이래 일부 그룹들에서는 여성전문인력을 별도로 채용하거나 여성전담부서를 마련하는 등 새로운 변화가 실제로 일기도 하였다. 여성전문인력 채용 공고가 종종 나붙으면서 매스컴에서는 여성인력 채용의 폭이 넓어졌다는 기사를 대서특필하기도 하였다. 특히 삼성에서 여성전문인력의 수를 늘린 1993년 가을에는 각종 신문들이 '여성인력활용에 새바람'(매일경제신문 1993. 9. 18), '여성전문인력 활용을 위한 제택근무제 도입'(한국일보 1993. 9. 7), '여사원 근무여건개선 바람: 승진확대, 제택근무, 육아휴가'(경향신문, 1993. 9. 9), '대졸여성 올해는 웃는다'(국민일보, 1993. 9. 9)라는 제목 아래 큼지막한 기사를 다루기도 하였다.

또한 최근에는 '화력제한 철폐', '능력 중심의 열린 사회 건설을 위한 인재선발', '열린 채용'으로의 변화를 도모하는 그룹들을 지켜보면서 많은 여대생이나 대졸여성들은 취업기회의 확대와 고용평등에 대해 더 큰 희망을 갖게 되었다. 더욱이 이러한 학벌이나 성별에 따른 제한철폐 조치의 일환으로 정부 차원에서 30대 그룹과 정부투자 및 출연기관을 대상으로 대졸 신입사원 채용시 지방대 및 여성대졸자의 채용비율을 대폭 늘림과 동시에 이를 위하여 응시원서에 주야간이나 본교, 분교 등을 구분하지 말라는 요

청(중앙일보, 1995. 9. 21)도 '열린 채용'으로의 전환과 맥을 같이하고 있다.

하지만 실상은 어떠한가? 정부차원의 권고는 「남녀고용평등법」이 실시된 이후로 계속되고 있고 또한 특정 그룹들의 주도하에 경영혁신과 채용방향 전환에 대한 움직임은 계속되어 왔지만 「남녀고용평등법」이 실시된 이래로 우리 사회에서 실제로 여성의 전반적인 노동참여율이나 고학력 여성의 참여율이 과거보다 대폭 늘어났는가 하는 점에는 의구심을 가지게 된다. 특히 한국 사회에서 급속히 증가하고 있는 여성의 교육수준이나 여성들의 높은 노동시장 참여 희망 정도를 감안한다면 대졸여성의 취업률이 얼마나 느린 속도로 변화하고 있는가를 실감하게 된다.

1994년 현재 4년제 대학 졸업자 중 여성의 비율은 40.6%로 전체 졸업자의 5분의 2 이상을 차지하고 있으며 전문대와 교육대학을 합치면 46.9%에 이르고 있다(교육부, 1994). 이는 1970년에 4년제 대학졸업자 중 여성의 비율이 단지 25.8%(문교부, 1970)에 그친 것과 비교해 보면 지난 20년동안 여성의 교육수준이 괄목할 만하게 높아졌음을 보여주고 있다. 여성의 교육수준이 높아짐에 따라 고학력 여성들의 취업희망을 또한 매우 높게 나타나고 있다. 최근의 조사에서는 취업을 원하는 응답자가 96% 이상이며, 평생직을 갖겠다는 응답도 70% 이상이어서 여대생들이 노동시장에 참여하겠다는 의사를 적극적으로 표명하고 있음을 알 수 있다(한국여성연구회, 1993; 장하진, 1993; 정세화, 장필화, 1985).

하지만 4년제 대졸여성의 취업률은 1980년 초반에 비해 오히려 감소된 경향을 보인다. 1981년에 대졸여성의 취업률은 47.5%였으나, 1985년에는 29.8%로 급격히 줄어들었다(문교부, 1981; 1986). 1992년에는 39.9%(교육부, 1992)로 다시 증가하였고 1994년 현재에는 41.5%로 증가하였으나, 1981년의 취업률에는 미치지 못하고 있다.

여성들의 교육수준의 증대와 함께 여성들 스스로가 취업에 대해 갖는 기대치는 날로 높아지고 있으나, 대졸여성의 취업률에 있어서의 변화는 매우 느리게 진행되고 있다는 점은 무엇을 의미하는가? 이는 교육기회의 증가로 인하여 여성 개개인이 보유한 인적자원의 수준이 급속히 향상되었음에도 불구하고 여성들의 사회적 지위에는 괄목할 만한 변화가 일어나지 않았음을 의미한다. 이들 대졸여성들은 노동시장에서의 차별적 대우로 인하여 절하고용이나 실업상태에 있음으로써 과거에 비해 더욱 지위 불균형을 경험하고 있는 것이 사실이다. 대졸여성들은 각종 통계에서 보고되는 것 이상으로 높은 실업률을 경험하고 있는 집단이다. 뿌리깊은 남녀차별의 관행으로 인하여 많은 고학력 여성들이 잠재실업, 좌절실업, 실망실업 등의 각종 실업 형태에 속하여서 능력

을 발휘하지 못하고 있는 실정이다(안대리사, 1989). 또한 노동에 참여하고 있는 여성들의 경우에도 대부분 여성 특유의 역할을 수행하는 직종에만 주로 머물러 있거나 남성에 비해서 상당히 열등한 대우를 받는 위치에 있어서 남성우위를 형성하는 성계층화(gender stratification) 현상이 지속되고 있다. 따라서 절하고용이나 실업으로 인하여 고학력 여성들이 겪는 좌절이나 상대적 박탈감은 그 어느 때보다도 심각하리라 여겨진다.

그렇다면 우리 사회에서 왜 이와 같이 대졸여성들에게 기업의 문턱은 높기만 한 것인가? 뿐만 아니라 대졸여성들이 이렇게 심각한 취업난을 겪고 있음에도 불구하고 이들을 대상으로 실시된 연구는 왜 이리도 턱없이 부족한가를 질문하게 된다. 이 글에서는 첫째, 대기업에서의 여성채용에 있어서의 최근의 변화 추세를 살펴본 다음 구체적으로 여성전문인력 공채사례를 소개함으로써 최근의 노동시장에서의 동향을 설명할 것이다. 여성전문인력 공채가 시사하는 긍정적인 측면에 대한 설명과 함께 공채 적용과정에서 보여진 한계를 지적함으로써 개선방안을 나름대로 제시하고자 한다. 둘째, 대졸여성이 기업에서 차지하고 있는 지위에 대하여 분석하고자 한다. 고용에서부터 업무배치, 승진, 퇴직에 이르기까지 기업에서 여성들의 경험이 남성과 얼마나 다른가에 초점을 맞추어 설명할 것이다. 마지막으로 국제화와 세계화가 강조되는 21세기에 대비하여서 기업이 어떠한 방향으로 탈바꿈해야 하는지에 대한 제언과 함께 차별적인 노동시장에 적극 대응하기 위해 여대생이나 대졸여성들은 어떠한 자세를 갖추어야 하는지에 대해서도 언급하고자 한다.

II. 대기업에서의 여성채용 현황

최근의 한 조사에 따르면, 1991년부터 1995년 상반기까지 40여개 주요 그룹들에서 전체 대졸사원 채용인원 중 여성이 차지하는 비율은 불과 7.98%로 나타났다(월간 인턴, 1995년 9월). <표 1>에서 제시되어진 바와 같이 1993년에 대졸여성의 비율이 가장 높게 나타났으나, 그 이후로는 점차 감소하는 추세에 있다.

<표 1> 40대 그룹에서의 대졸여성 채용비율

1991	1992	1993	1994	1995 상반기	1991-1995 상반기
6.1%	6.2%	9.6%	9.1%	7.4%	7.4%

이 기간 동안 대졸여성을 가장 많이 고용한 그룹은 여성이 대졸신입사원의 35.7%를 차지한 이랜드이며, 그 다음으로는 대림(18.1%), 삼도물산(17.9%), 미원(13.1%), 삼성(12.8%) 순이었다. 이들 그룹을 포함하여서 여성이 신입 대졸사원 중에서 차지하는 비율이 10% 이상인 곳은 단지 9개 그룹들뿐이었다(월간 인턴, 1995.9).

이러한 최근의 대졸여성 공채율에 있어서의 감소는 1993년 후반기에 경쟁이나 하등이 앞다투어서 여성인력 활용방안을 발표한 대기업들 중에서 당시의 채용방안을 계속 유지하는 기업의 수가 극소수인 것에 상당 부분 기인하고 있다.

이 장에서는 1980년 중반 이후에 대기업에서 실시하고 있는 신입사원 인턴제와 여성전문인력 공채를 간략히 소개한 다음, 이들 각각과 올해 새로이 실시되고 있는 '열린 공채'가 대졸 여성의 취업에 미치는 영향에 대하여 살펴보기로 하겠다.

1. 신입사원 인턴제

최근 대기업에서는 대학졸업 예정자들을 대상으로 방학을 이용하여서 일정 기간 동안 현장실습을 시킨 다음 근무성적에 따라 정식사원으로 채용하는 신입사원 인턴제를 확대 실시하고 있다. 신입사원 인턴제는 1984년 럭키금성그룹에 의해 국내에 처음으로 도입되었으며 1990년도를 전후해서 확산되고 있다.

점점 기업에서 인턴제를 활용하여서 신입사원을 충원하고 있는 비중이 높아지고 있으나 <표 2>에서 보여지는 바와 같이 대부분의 기업들이 비공개 추천 방식으로 인턴사원을 선발함에 따라 여성들의 충원비율이 매우 낮게 나타나고 있다.

이와 같이 기업들이 신입사원 인턴제를 이용하여서 인턴사원을 선발할 경우에는 「남녀고용평등법」에 의해 규제를 받지 않는다. 우리 나라에서 최초로 여성들을 공개 채용하였던 대우의 경우 1993년에는 1,681명을 인턴사원으로 모집함으로써 대기업 중에서 가장 많은 수의 신입사원을 인턴제를 활용하여서 선발하고 있다. 대우는 더 이상 대졸여성을 대상으로 분리 공채를 실시하지 않고 있으며, 인턴사원제의 확대 실시 이후 채용된 대졸여성의 수는 분리공채를 실시하던 때의 절반 수준으로 감소하였다.

대우의 예를 살펴보다라도 인턴사원 모집제도가 확대될수록 고학력 여성들의 취업 문은 더욱 좁아질 것으로 보인다. 많은 기업들이 추천에 전적으로 의존하고 있기 때문에 특히 남녀공학에 재학중인 여학생의 경우 남학생들이 우선적으로 추천되는 풍토에 의해서 손해를 보는 경향이 있기 때문이다.

<표 2> 기업별 인턴사원 모집 현황

(1993)

그룹명	채용인원	모집방법	채용시기
대우	1,681	모집공고	하계
현대	350	추천서	하계, 동계
엘지	316	추천서	하계, 동계
포철	220	모집공고	하계, 동계
두산	160	추천서	하계
기아	150	추천서	하계
효성	58	추천서	하계
선경	37	추천서	하계
동양	44	추천서	하계

기업 측에서는 신입사원 인턴제로 우수한 학생들을 미리 선정하여 훈련시킴으로써 산학협동의 길을 실현할 수 있다고 믿고 있으나, 학생들로서는 직장에 대한 충분한 정보가 없이 일을 시작하게 됨에 따라 동일기업에서 계속 근무하는 비율이 낮게 나타나고 있다. 그러므로 인턴사원을 고용한 기업체에서도 사실상 커다란 이익을 기대하기가 힘들다. 또한 인턴사원에 응시할 기회를 시기적으로 놓친 학생들에게는 취업의 문이 그나마 좁혀지는 결과를 초래하게 된다. 따라서 이와 같은 인턴사원제의 활용이 기업이나 대학생 양쪽 모두에게 얼마나 유익한가에 대해서는 의문이 제기된다.

2. 여성전문인력 공개 채용

1986년이래 몇몇 대기업에서 대졸여성의 공개채용을 대규모로 시행하는 등 인사정책에 있어 눈에 띄는 변화를 보여주고 있다. 1993년에 이러한 변화를 가시화시켜서 여성채용 붐을 주도했던 삼성의 경우 1992년에 250명이었던 여성전문인력의 채용규모를 1993년에는 두 배로 늘려서 전체 공채규모 중 여성의 비율을 15%선까지 확대하였다. 종래의 비서직, 소프트웨어직 외에도 전문직 여성인력 분야를 해외영업 및 연구개발직 등으로 확대하여서 전문인력공채를 통한 480명과 일반공채를 통한 신입여성을 합쳐서 총 710명의 대졸여성을 선발하였다. 이들 여성인력은 모든 면에서 남성들과 동등한 대우를 보장받고 있으나, 단 한 가지 차이는 남성 신입사원의 경우는 입문교육 후 즉시 계열사에 배치되는 반면에 여성전문인력은 3개월의 전문교육을 추가로 받도록 되어 있다. 삼성에서는 그동안 남성 고유의 영역으로 되어 있던 영업직에도 여성들

을 채용하는 등 타기업에 비해 관리직에의 여성진출에 있어서도 상당히 진보적인 변화를 이루어 나가고 있다.

하지만 대기업들의 신입사원 공채인원이 전반적으로 늘어남에도 불구하고 대졸 여직원 채용의 전체 규모가 줄어든 것은 그동안 대졸여성을 별도로 공채해 왔던 포항제철, 현대그룹, 한진그룹 등 중공업 분야의 계열사를 가지고 있는 그룹에서 1993년에는 여성인력 채용규모를 대폭 줄였기 때문이다. 현대그룹은 1991년에 처음으로 대졸 여성사원 분리공채를 시작하여서 2백여 명을 뽑았으나 1992년부터는 분리공채를 하지 않고 1백여 명만을 채용하였다. 포항제철도 1990년에 대졸여사원 공채를 실시하기 시작하여서 50명을 채용하고 91년에는 80명을 선발했으나 1992년부터는 경영악화를 이유로 공채를 실시하지 않음으로 인해 대졸여성의 수가 큰 폭으로 감소하였다. 한진그룹의 경우도 1993년에는 여승무원만을 공채함으로써 1992년에 비해 신입 대졸여성의 수가 절반으로 줄어들었다.

대졸여성의 채용비율은 50대 대기업들을 대상으로 하여서 대졸여성 공채율에 있어서의 추이를 보여주는 자료에 의해서도 특히 1994년부터의 비율 감소가 두드러지게 나타나고 있다(여성신문, 1995. 9. 1). 대졸여성의 공채율은 「남녀고용평등법」 실시 첫해인 1988년의 4.2%에서 5.4%(91년), 6.3%(92년), 9.7%(93년)로 꾸준히 증가했으나, 1994년 이후로는 감소하는 경향을 보이고 있다. 1994년에는 1993년에 비해 1.1%가 감소된 8.6%에 그쳤다. 1995년 상반기에는 많은 대기업들에서 대졸 여사원 채용비율이 1994년에 비해 감소한 것으로 나타나고 있다. 1995년 상반기에 10% 이상의 채용률을 보인 그룹은 삼성, 현대, 이랜드, 두산으로 4개 그룹에 불과하다. 30대 그룹의 올해 하반기 대졸 신입사원 채용계획 발표에 따르면, 두산과 한일이 각각 여대생 20%를, 포철이 15%를 채용할 계획으로 3개 그룹만이 고학력 여성의 비율을 명시하고 있을 뿐이다(조선일보, 1995. 9. 24).

대기업 중에서 가장 최초로 1986년에 대졸 여성인력의 분리공채를 시작했던 대우그룹은 첫해에 200명을 선발하여서 기업체의 변화를 주도하였으나 그 후로 숫자를 점점 줄여 나가기 시작하였다. 1991년부터는 분리공채를 아예 없애고 인턴사원제를 도입하면서 전체 대졸여성 신입사원의 수가 91년에는 50명, 92년부터는 그 이하로 매년 50명을 넘지 못하고 있는 실정이다. 또한 여성전문인력 채용의 돌풍을 일으켰던 삼성에서마저도 여성전문인력 공채가 1995년부터는 사실상 유명무실하여져서 올해 상반기에는 250명만이 선정되었다. 하반기의 경우에도 '열린 공채'를 새로이 시작한다는 명분을 내세워 아직 여성의 비율을 명시하고 있지 않음으로써 삼성에서의 여성전문인

력 공채 제도는 없어진 것으로 보인다.

이상과 같은 대기업에서의 여성전문인력 공채현황을 살펴볼 때 짧은 기간 동안에도 이 정책이 지속되지 못하고 실시 몇 년 후에는 사라져 버리는 경향을 보이고 있어 여성전문인력 공채제도에 대해서 평가하는 것은 아직은 시기상조라고 여겨진다.

그럼에도 불구하고 이들 대기업에서 여성인력 공채를 시도하게 된 배경은 무엇이었던가에 대해 질문해 볼 필요가 있다.

첫째, 기업측에서 여성전문인력을 필요로 하는 주된 이유는 소비자로서 중요한 위치를 차지하고 있는 여성들의 상품에 대한 수요를 창출할 수 있는 새로운 아이디어가 여성 자신들에게서 많이 나올 수 있다는 점에 착안하고 있다. 이는 여전히 남성은 공적 영역에서 생산에 종사하며 여성은 가정에서 소비에 전념한다는 이분법적인 사고의 연장이라고 할 수 있다. 따라서 기업에서는 여성전문인력을 모집하되 이들은 대부분 여성을 위한 상품개발이나 전통적으로 여성의 일로 규정되어 온 업무를 수행하기 위한 목적으로 채용이 된다.

둘째, 기업의 이미지를 새롭게 하자는 목적으로 대대적 선전하에 여성을 대거 채용하는 경우도 있다. 이러한 대기업의 목적에 부합되게 매스컴에서도 특정기업에서의 여성전문인력 공채를 소개하면서 기업의 변화를 종종 소개하는 경우들을 볼 수 있다. 그러므로 선두 기업에서는 실제로 기업의 이미지를 새롭게 선전하기 위해서도 여성들을 대거 동용하거나 여성전담부서의 설치 및 가정에서 근무할 수 있도록 하는 재택근무제의 도입 등으로 남녀평등을 실천하고 있는 평등기업의 이미지를 강조하기도 하였다. 다른 경쟁기업에서도 그러한 기업에 지지 않겠다는 식으로 이미지 관리를 위하여 표면적인 정책을 수정하여서 발표하는 경우도 적지 않았다.

또한 현행되고 있는 여성전문인력의 공채는 여성만의 분리채용이라는 점과 매우 제한적으로 실시되고 있다는 두 가지 점에서 이 정책의 뚜렷한 한계가 드러난다.

첫째, 대졸여성들이 전문인력으로 채용이 되더라도 남성과는 분리된 공개 채용이므로 여성들은 대개 특정 부서에서 일하도록 미리 정해져 있어서 기존의 남녀간의 업무분담을 지속시키는 기제로 작용한다. 그 결과 여성전문인력들은 대부분 비서직, 전산직, 디자이너, 광고기획자로 일하게 되므로 대졸여성이 수적으로 증대하였다 할지라도 현재 고학력 여성들이 기업 내에서 겪고 있는 임금과 승진 및 부서배치에 있어서의 차별적인 관행을 개선해나가는 것은 어려운 것으로 여겨진다. 또한 여성들에게 부여되는 단순 반복적인 일 또는 본인이 맡은 일 외에도 요구되는 커피나 복사와 같은 잦은 잔심부름은 자아성취 욕구가 강한 대졸여성들에게는 주된 근무의욕 저하의 요인으로

도 작용한다. 여성 취업자에 대해서는 남성과는 달리 낮은 기대치가 작용하고 있으며 남성과는 다른 기준으로 여성들의 경력을 관리하므로 여성들은 기업 내에서 여러 가지 불이익을 당면하게 된다. 전문인력으로 채용된 대졸여성들은 주로 여성들만 경쟁을 하는 부서에서 일하므로 자연 남성에 비해 승진이 늦어질 뿐만 아니라 기업의 경영이 부진한 경우의 인원 감축시에는 쉽게 피해자가 될 수 있다. 따라서 장기적인 대책을 개발하여서 양적 확대뿐만 아니라 질적인 면에서의 성차별적인 상황까지도 개선할 수 있는 계기가 마련되지 않고는 여성들의 조기퇴직을 막기가 힘들다고 여겨진다.

둘째, 대졸여성들을 전업제로 고용하는 경우는 메스컴에서 대서특필하는 것처럼 많지가 않다. 또한 그나마 이미지 관리에 신경을 쓰는 기업의 수도 매우 제한되어 있다. 대다수 기업에서는 「남녀고용평등법」 강화의 일환으로 노동부에서 시정지시 공문이 내려왔을 때조차도 의례적으로 남녀동등계획안을 작성하여서 제출할 뿐 실제로 실천으로까지 변화를 도모하는 기업의 수는 극소수이다.

이상 서술한 바와 같이 기업에서 새로운 변화를 주도하고 있는 가장 중요한 이유는 모두 자본주의 경제체제하에서의 이윤추구 논리와 강하게 연결이 되어 있다. 기업의 선전과 상품의 개발 및 광고 효과를 겨냥한 새로운 정책들은 기업에 이윤을 제공하는 한에서만 지속되어지는 한시적인 정책으로써 여성의 사회참여 기회의 증대나 인적 자원개발이 주된 목적이 아니므로 지속적인 고용정책으로 정착하는 것을 기대하는 것은 무리라고 생각된다.

하지만 현재 과반수의 대기업에서 대졸여성이 차지하고 있는 비율이 6% 미만인 우리의 차별적인 노동시장을 감안할 때 여성전문인력 공채가 대졸여성의 고용비율을 늘이는데 기여하는 점은 부인할 수 없는 중요한 사실로 인정되어진다. 점진적인 변화만으로는 성차별적인 고용관행(한국여성개발원, 1991)을 극복하는 것이 거의 불가능한 우리의 현실을 인식한다면 성차별 해소를 위한 방편으로라도 여성전문인력의 공채는 권장되어야 한다. 따라서 기업에서는 단기적인 목적만을 위해서가 아니라 장기적인 계획 아래 여성들을 고용하는 프로그램의 개발이 모색된다. 아울러 양적확대 뿐만 아니라 고학력 여성들이 본인이 소지한 자질을 맘껏 발휘할 수 있도록 부서의 배치와 업무분담에 있어서도 질적 향상을 도모할 필요가 있다.

3. 기업 측의 변론: 대졸여성 채용율이 저조한 이유

이와 같이 차별적인 고용관행에 대하여 기업체의 인사담당자들은 첫째, 기업의 특

정상 대졸여성의 채용비율이 저조할 수밖에 없다거나 둘째, 여성들의 자질이 잘 구비되어 있지 않기 때문이라거나 셋째, 여성들이 직장에 임하는 태도가 남성과는 다른 점을 주된 이유로 든다.

하지만, 첫번째 지적에 대해서는 한 조사(월간 인턴, 1995. 9)에서 밝힌 바와 같이 대졸여성 채용의 비율이 1990년대에 2위로 나타난 대림그룹의 경우 업종은 주로 건설, 석유화학 중심의 엔지니어링과 요업, 콘크리트 등으로 여성을 주고객으로 하는 기업들이 아님에도 불구하고 전산직과 관리직을 중심으로 대졸 여성의 채용비율을 지속적으로 늘리고 있다. 그러므로 대림의 예를 봐서도 그룹 특성상 여성채용 비율이 낮을 수밖에 없다는 답변은 궁색한 변명에 지나지 않는 것을 알 수 있다.

두번째 지적으로는 그 구체적인 예로 남성과는 달리 여성들은 주로 인문계에서 교육을 받기 때문에 전문기술이 부족하여서 취업시의 장애요인으로 작용한다고 곧잘 얘기하고 있다. 이러한 지적대로 이공계 출신 여성의 비율이 낮은 것은 사실이다. 1993년에 어문학계 재학생 중에서 여학생은 절반 이상을 차지하는 반면에, 이과계열에서는 30% 정도가 그리고 공과계열에서는 5% 정도가 여학생이었다(한국여성개발원, 1994). 그렇다면 만약에 이들 이공계 출신 여성들의 취업률이 타계열 졸업자에 비해 상당히 높다면 인사담당자들의 여성인력에 대한 자질시비는 꽤나 타당한 것으로 받아들여질 수 있을 것이다. 하지만 <표 3>에서 보여지는 바와 같이 이공계 출신 여성들에게도 취업률이 좁기는 마찬가지이다. 교육부의 교육통계에 따르면 이들 이공계 졸업자들도 여성의 경우에는 약 3분의 1 정도만 취업이 되고 있는 실정이다(여성신문, 1993. 10. 22). 이들 중 다수는 자격증을 소지하고 있으므로 자격증만을 원하는 영세기업에 취직을 하거나 전공을 포기하고 단순사무직종으로 취업하는 경우도 허다하다. 이는 대기업의 공채에는 여성의 자격증이 남성들에 밀려서 커다란 도움을 주지 못하기 때문이다. 대신 자격증 소지자를 고용하도록 법적으로 정해져 있는 정부의 관리규정 때문에 억지로 자격증이 있는 여성인력을 썩값에 고용하겠다는 영세기업체나 취업이 된다고 한다. 하지만 매년 이공계 졸업생을 많이 뽑는 대기업에서는 여성인력을 기피하고 있어 실제로 채용된 여성의 수는 극소수이다.

이에 대해 8년째 한 건설회사에 토목기사로 일하고 있는 한 여성 대리는 “매년 이공계 졸업생들이 많이 충원되는데도 회사 내의 여성기술인력의 수는 10명 안팎으로 제한되어 있다. 실질적으로 여성인력을 뽑는 것을 기피하는 것은 변함없다”고 밝히고 있다.

(표 3) 전국 이공계 학과별 여학생 수와 여자 취업자수

(1993. 4)

학과	전체학생수	여학생수	여자졸업자수	여자취업자수	취업률(%)
계산통계학과	600	178	17	2	11.8
대기과학과	622	271	51	14	27.5
물리학과	19,020	3,347	828	260	31.4
생물학과	14,050	6,788	1,604	405	25.2
수학과	18,336	7,417	1,595	577	36.2
전산통계학과	4,254	1,073	331	138	41.7
전자계산학과	15,927	4,040	1,090	411	37.7
통계학과	8,150	3,288	613	201	32.8
화학과	20,108	6,789	1,610	533	33.1
건축공학과	18,517	1,614	514	217	42.2
공업화학과	3,961	144	45	16	35.6
산업공학과	15,775	713	156	60	38.5
섬유공학과	3,764	674	123	58	47.2
자원공학과	2,990	189	477	10	2.1
재료공학과	6,495	202	42	12	28.6
전자공학과	30,384	837	146	77	52.7
환경공학과	7,308	1,421	318	130	40.9

자료 : 여성신문, 1993. 10. 22.

참고 : 여학생수가 많은 과만 선별한 것임

셋째, 기업에서 여성에 대하여 갖고 있는 통념처럼 여성들은 남성과는 달리 조직에의 헌신도가 약하며 직업을 평생직으로 여기고 있지 않은가를 생각해 볼 필요가 있다. 이와 관련된 최근의 한 조사 결과에서는 여성의 조직몰입도가 남성에 비해 낮은 것은 사실로 나타났다. 하지만 남성과 여성이 기업 내에서 갖고 있는 여러 다른 특성들을 포함한 다변인 분석 결과에서는 남녀간에 조직몰입도에 있어서 차이가 없는 것으로 나타났다(노순규, 1995). 이 연구 결과가 보여주듯이, 여성이 기업 내에서 남성보다 조직몰입도가 낮게 나타나는 이유는 여성 개인이 지니는 자질이나 특성 때문이 아니라 여성에게 주어지는 업무나 조직에서의 위치가 남성에 비해 불리한 점이 많기 때문으로 여겨진다.

이와 같이 인사담당자들이 여성에 대하여 지니는 부정적인 시각은 여대생들 스스로 자신에 대한 능력평가와는 상당한 차이가 있다(리쿠르트 타임즈, 1993.9.25). 여대생의 상당수는 자신들이 '남성에 비해서 특정분야에서는 더 우수'하거나(49.2%) '동등하

다'(41.5%)고 믿고 있다고 설문조사 결과 나타났다. 인사담당자들이 통상적으로 생각하는 바와는 달리 여대생들은 자신의 능력을 상당히 인정하고 있음으로써 양측간에 대졸여성에 대한 업무능력 평가에 있어서 극명한 차이가 존재함을 알 수 있다.

4. '열린 공채'의 실현 가능성

앞서 살펴본 바와 같이 한국기업은 고학력 여성들을 향해 문이 활짝 열려 있는 상황도 아니며, 많은 기업들에서는 아직도 여성에 대하여 차별적인 생각들을 상당히 지니고 있는 것이 사실이다. 그렇다면 현 상황에서 과연 열린 공채는 가능해질 수 있는 것인지를 질문하게 된다.

현재 한국 대기업의 다수가 고학력 여성 인력의 필요성을 느끼지 못하고 있다. 그 결과, 대졸여성들은 실업률이 가장 높게 나타나고 있는 집단으로서 채용에 있어서 우리 사회에서 가장 커다란 차별을 경험하고 있다. 남성들은 학력과 경력에 따라 취업이 비교적 가능하지만 여성들의 경우는 학력이 취업기회와 반드시 정비례하는 것이 아니다. 남성에게서는 일류대 출신과 이류대 출신의 구분 또는 지방대 출신과의 구분이 취업경쟁에서 뚜렷이 나타나고 있다. 하지만 대졸여성에게는 취업기회가 매우 제한되어 있어서 일류대 출신의 경우도 전체 대졸남성에 비해 채용과정에서 더 큰 어려움을 겪고 있다. 이로써 대졸여성의 실업률이 얼마나 높은 상태인가를 미루어 짐작할 수 있다.

또한 대졸여성들의 채용시에는 남성과는 다른 방법이 적용되는 관행들이 아직도 상당부분 남아 있다. 대졸여성들의 채용방식은 특히 비서직인 경우에는 학과에 추천을 의뢰하는 경우가 많으며, 공채과정에서도 남성과는 다른 기준을 적용하는 경우도 흔히 있다. 많은 기업들이 공채라는 명목 하에 실질적으로는 대졸여성의 선발을 특채로 하는 경우가 잦아서, 대졸여성의 경우에는 기업체의 보도자료와는 달리 진정한 의미에서의 공채 비율은 매우 낮은 실정이다. 또한 한 회사의 인사담당자가 면담에서 밝힌 대로 여성에게는 면접점수를 더 높게 책정하는 경우도 더러 있다.

"우리 회사에서는 여직원 채용시에는 남자 직원에 비해서 면접 점수를 더 높게 책정하고 있다. 그 이유는 남자는 직장을 평생직으로 여기고 있지만, 여자는 그렇지 못해서이다. 직장을 잠시 거쳐가는 곳 정도로 생각하는 경우가 많기 때문에 면접시에 이를 확인해 볼 필요가 있다. 또한 여성은 주로 서비스직을 담당하므로 외모나 풍기는 분위기가 남성에 비해 더 중요하기 때문이기도 하다."

위의 인사담당자의 발언에서 남성과는 달리 여성에게는 외모가 중요하게 작용하고 있음을 알 수 있다. 여성의 외모나 분위기 논의는 최근에 밝혀진 대로 상고출신 여성들에게만 중요한 것이 아니라 대졸여성들에게도 중요하게 적용되고 있음을 본 사례를 통하여 알 수 있다. 1994년에 고졸 여사원을 모집하는 과정에서 용모와 키 등 직무수행과는 전혀 관계가 없는 신체조건을 명시한 44개 기업체 대표들이 한국여성민우회와 여타 여성단체에 의해 「남녀고용평등법」 제6조인 「모집, 채용상의 차별 금지」와 헌법에 명시된 「국민의 평등권」과 「근로 권리」에 대해서 위배되었다는 혐의로 검찰에 고발되었다(여성신문, 1994. 6. 10). 이러한 여성단체들에 의한 노력으로 인해 이제는 가시적으로 여성의 외모를 들먹일 수는 없지만 기업체들이 가지고 있던 관행이 한 순간에 사라지기는 매우 어려울 것이다.

기업체들이 채용시나 면접시에 이중기준을 적용하여서 여성들에게 많은 것을 요구하면 요구할수록 여성들이 자신의 능력을 개발하고 사회에 헌신할 수 있는 기회는 그나마 더 제한될 것으로 보인다. 이러한 기업에서의 관행을 고려한다면 진정한 의미에서의 '열린 공채'의 실현가능성은 매우 희박한 것으로 보인다. 또한 올해부터는 많은 기업들이 필기시험을 없애고 면접 점수에 더 많은 비중을 둔다는 계획을 발표하였다. 인사담당자들이 주관적으로 판단하여서 점수를 매기는 면접시에 여성들은 더 높은 기대치를 충족시켜야 하므로, 객관적인 필기시험이 적용되던 때에 비해 불이익이 커질 가능성도 많다. 그러므로 기업들에서 직원 채용과정을 투명하게 하여서 정확한 기준을 제시하고 그와 함께 물적 증거자료를 제시하지 않는 한 '열린 공채'에 대한 논의는 말뿐인 것으로 공허하게 남아있을 것이다.

III. 대졸여성의 기업 내 지위

대기업에서는 고학력 여성의 비율이 특히 낮게 나타나고 있다. 1990년 30대 그룹 산하 기업의 경우 대졸이상 여성의 비율은 2.5%에만 그치고 있어서 중졸이하(30.7%), 고졸(32.5%), 초대졸(10.7%)과 비교해 볼 때 매우 낮은 비율을 차지하고 있다(조은, 조순경, 1994).

대기업에서는 기혼여성의 비율이 낮으며, 특히 대졸여성의 경우 기혼의 비율은 더욱 낮게 나타나는 것이 특징이다(Kim, 1995). 대졸여성의 경우는 결혼상태나 연령이 매우 주요한 변인으로 작용하고 있다. 공식조직에서는 처음으로 일하기 시작하는 연령이 매우 중요하여서 대졸여성들의 대부분이 미혼으로 대학졸업 직후인 20대에 직장을

다니기 시작하며, 이 시기를 놓치면 취업이 매우 힘들다(손승영, 조정아, 1994). 최근에 여러 기업과 은행에서는 취업경력이 있는 기혼여성들을 대상으로 시간제 고용비용을 늘리고 있는데, 이러한 기혼여성에 대한 임시직 고용비용의 증가는 기혼여성들이 정규직에 취업하는 것을 더욱 힘들게 만드는 소지를 충분히 지니고 있다. 이는 기혼여성의 경우는 미혼과는 달리 상시고의 비율이 매우 낮은 것과 일맥상통하기도 한다. 1992년의 경우 미혼여성의 82.4%가 상시고 상태였으나 기혼의 경우는 단지 12.9%만이 이에 해당하였다(한국여성개발원, 1992). 이와 같이 공식조직에서의 상시고에서 배제된 한국의 기혼여성들은 상당수가 임금이 적고 지위가 낮은 판매, 서비스, 농업 및 생산관련직에 대부분 종사하고 있는 것으로 나타난다. 이러한 기혼여성의 취업유형에 대하여 선진국과 유사하기보다는 '후진국의 전형적인 유형'(Kim, 1991)과 흡사하다는 지적이 일고 있다.

한국 기업에서의 대졸여성의 지위는 매우 낮으며, 채용과 업무배치에서 시작해서 정년에 이르기까지 차별적(Chang, 1994)이라는 연구결과가 한국의 대졸여성들을 대상으로 실시한 몇 안되는 조사들(이효재, 이동원, 1972; 안대리사, 1989; 장하진, 1993; 손승영, 조정아, 1994)에서 모두 지적이 되고 있다. 또한 이러한 차별적인 대우가 여성들로 하여금 평생직으로 머무를 수 없게끔 하는 기제로 작용하기도 한다(이효수, 1991; 조정아, 1993).

1. 업무배치

동일학력과 경력의 경우에도 기업에서 여성들을 남성과는 다른 부서에 배치하는 것을 통상적으로 볼 수 있다. 여성들은 주로 업무의 중요도가 낮은 부서에 배치되는데 이러한 결정은 전통적인 남녀 역할에 대한 고정관념에 준해서이다. 현행 업무배치는 성위계 질서를 강화하는 방식으로 진행되고 있으므로 여성 근로자의 개인적인 능력이나 자질을 고려하지 않은 결정이다. 여성이 수행하고 있는 일에 대한 불만족 여부가 여성이 지속적으로 일을 할 수 없게 하는 중요한 이유가 됨을 아래의 두 사례를 통해서 알 수 있다.

첫번째 사례는 대학에서 문헌정보학을 전공하고 대기업에 사서로 취직이 되었으나 이름만 사서였을 뿐 본인에게 주어진 일들은 전공과 관계없는 온갖 잡무의 수행뿐이어서 1년간의 직장생활을 청산하고 대학원에 진학한 경우이다. 두 번째 사례는 적성에 맞지 않은 단순 반복적인 일로 직장생활에 회의를 갖게 되어서 직장을 그만둔 경우이다.

“나는 과장의 비서랑 별반 다를 바가 없었다. 원래 내가 직장을 구할 때의 조건은 새로 도서관을 열기 때문에 그 곳에서 도서관정리를 하는 것이 주업무였다. 하지만 애초의 계획과는 달리 도서관 개관이 늦어지고 나에게 주어진 일은 도서관을 만들기 위한 전초 작업뿐만 아니라 과장이 부탁하는 서류 작성과 타이핑 그리고 개인적인 심부름까지도 모두 떠맡는 것이었다. 더욱이 기혼자인 과장은 내가 입고 다니는 옷에 대해서도 이러쿵저러쿵 얘기를 하는 등 나의 사생활에도 일일이 참견을 하여서 직장생활이 전혀 즐겁지가 않았다. 이러한 조건 속에서 일하는 것이 나의 평생직이 될 수는 없다는 생각에 직장을 그만 두고 대학원에 진학할 결심을 하였다. 공부를 끝낸 다음에는 나의 전공을 살릴 수 있는 직업을 다시 찾아볼 생각이다.” (27세, 미혼여성)

“나는 매우 우수한 성적으로 명문대학의 영문과를 졸업하였다. 그 결과 졸업과 동시에 외국인 은행 중에서도 국내에서 가장 좋은 조건을 제시한다고 할 수 있는 모 은행에서 일을 시작하게 되었다. 그 은행이 가진 이미지가 좋아서 커다란 기대를 걸고 일을 시작했는데 나에게 주어진 일 중 많은 부분이 돈을 세는 것이었다. 나는 나에게 주어진 단순 반복적인 일에 보람을 느끼지 못해서 1년 반쯤 지나서 직장을 그만두었다. 그리고는 한달 후에 중매로 결혼을 하게 되었다. 지금은 집에서 번역일을 하고 있으며 저녁에는 학원강사로 고등학생에게 영어를 가르치고 있다. 호텔이나 항공사에서 관리나 홍보에 관한 일을 하고 싶어서 올해 몇 군데 서류를 내보았으나 모두 서류전형에서 걸렸다. 내 나이와 기혼이라는 사실이 불리하게 작용한 것 같다. 돌이켜 보건대 내가 은행에 취업할 당시에 직장에 대한 사전 지식이 너무 부족했던 것 같다. 성적만 믿고 무턱대고 가장 경쟁이 치열한 곳에 지원한 것에 대해 후회하고 있다.” (28세, 기혼여성)

이상의 사례들은 단순 반복적인 일의 요구나 주된 업무 외에 자주 요구되는 비공식 업무가 대졸여성들에게 자신이 하는 일에 대해서 회의를 갖게 하는 주된 이유로 작용하고 있음을 보여준다. 여직원에게는 항상 자신의 일 속에 업무 외에 다른 것을 겸해서 하도록 요구되어지며, 공식업무와 비공식업무 모두에 의해 업무능력이 평가되는 이중적인 요구로 인하여 여성들의 노동강도가 강화되고 있음이 대졸 사무직 여성들을 대상으로 한 조사결과 밝혀지기도 하였다(조정아, 1993). 이러한 이중적인 업무부담은 여성들의 업무능력을 평가하는데 갈등을 일으키는 요인으로 작용하기도 한다. 여성에게 주어지는 비공식

업무의 비중이 남성에 비해서 매우 높다는 점은 여성들이 조직사회에서 차지하는 위치가 낮아서 '주변인'으로 존재하기 때문에 생겨나는 것으로 해석되기도 한다(조혜정, 1988).

2. 임금 격차

비교적 동일한 교육수준을 지니고 있는 대졸 남녀간에도 임금격차가 존재하고 있어서 1991년에 대졸여성들이 받은 평균 임금은 대졸남성 평균 임금의 73.1%를 차지하였다. 이와 같이 여성들의 임금이 낮은 주된 이유로는 정부 공식자료에서 사용하는 취업에 대한 정의와도 관련이 있다. 여기서 취업이란 일주일 동안 1시간 이상 소득을 위하여 일한 경우로 시간제 노동과 비정규직에서의 종사도 모두 취업으로 간주가 된다. 따라서 대졸여성들의 낮은 임금은 첫째는, 여성들에게서 시간제 비정규직의 종사자 비율이 상대적으로 높은 점과 둘째는 정규직 종사자 중에서도 여성들의 상대적으로 낮은 직위와 남성과는 달리 임금이 낮은 업무를 주로 맡고 있는데서 기인하고 있다.

〈표 4〉에서 제시된 바와 같이 대졸남성들의 거의 절반에 가까운 45.9%가 1993년 현재 사무관련직에 종사하고 있으며, 전문기술직이 30.6%, 그리고 단순노무자가 8.5% 순으로 나타나고 있는 반면에, 대졸여성의 경우 취업자의 62.6%가 전문기술직에 종사하고 있다. 취업자의 약 28%인 사무관련직 종사자와 합치면 취업여성의 90% 선을 상회한다. 이와 같이 전문기술직에의 대졸여성들의 취업률이 높은 이유는 교사, 약사, 간호사직에서 일하고 있는 여성들의 비율이 높기 때문이다. 교사 중에서도 특히 학령전 아동을 가르치는 경우나 국민학교 교사일수록 여성들의 비율이 높게 나타나고 있다.

직종별로 임금격차를 살펴보면 생산직 근로자의 경우 가장 큰 차이가 있어서 대졸여성의 평균임금이 남성임금의 66% 정도에 달하고 있다. 전문직과 서비스직의 경우 임금격차가 작은 편이어서 대졸여성의 평균임금이 80% 이상을 차지하고 있으며, 행정관리직의 경우는 가장 임금격차가 작아서 92.7%에 이르고 있다(노동부, 1993). 행정관리직의 경우에 여성들의 임금이 약간 낮게 나타나고 있는 이유는 대졸 남녀간의 업무 및 직급차이와 하위 공무원직에서 남성에게만 특혜를 주는 군가산점제의 실시로 인한 호봉차이에 기인하고 있다.

〈표 4〉 남녀 대졸 취업자의 직종별 분포

(단위 : 1,000명)

	대졸남성		대졸여성		계	
	명	%	명	%	명	%
전문기술직	561	30.6	420	62.6	981	39.2
행정관리직	73	4.0	2	0.3	75	3.0
사무관련직	840	45.9	187	27.9	1027	41.0
판매직	150	8.2	39	5.8	189	7.6
서비스직	51	2.8	17	2.5	68	2.7
농림수산업	1	0.1	0	0.0	1	0.0
생산·운수·단순노무자	155	9.5	6	0.9	162	6.5
계	1832	100.1	671	100.0	2503	100.0

자료 : 통계청, 『1993 경제활동인구조사』, 1994년 5월.

이와 같은 임금격차는 대부분의 기업에서 실제로 일어나고 있다. 특히 성차별이 없는 것으로 알려져서 여대생들에게 인기가 높은 한 외국인 은행의 여자 부장마저도 업무에 따른 임금차이가 존재함을 시인하였다.

“우리 은행에서는 남녀간에 임금차이는 전혀 없다. 하지만 영업직 사원의 경우는 일의 강도를 고려하여서 월급이 더 높게 책정되어 있다. 현재 영업직에는 주로 남자들이 근무하고 있고 사무직에는 대부분이 여자들이다. 서로 하는 일이 다르기 때문에 임금에 차이가 있을 뿐이다.”

이상 살펴본 대졸 남녀의 노동시장에서의 직종별 분포에서의 차이와 임금격차는 성별 업무 영역의 구분으로 인해 나타난 결과이다(비치, 1978; Kanter, 1977; Sokoloff, 1980; Willmott and Knights, 1986; Mallier and Rosser, 1987). 이러한 구분은 노동자들을 대상으로 '일차적 노동시장'과 '이차적 노동시장'으로의 균열(Piore, 1975)을 보여주고 있는 이중노동시장모형(dual labor-market model)을 한국기업에서의 성별 불평등을 설명하기 위해 적용 가능성을 보여준다. 중심부에 속한 일차적 노동시장 내에서 주로 안정된 직업을 가지고 있는 대졸남성들은 대부분 공식적인 직업에 많이 몰려 있어서 전일제 정규직에의 비율이 높게 나타나고 있다. 한편 대졸여성들은 남성에 비해 이차적 노동시장에서 일하는 비율이 높고 주로 여성들이 종사하고 있는 직종에서 일하고 있어서 여성들 간의 경쟁이 치열하며 승진의 기회가 제한

되어 있으며 또한 시간제 비정규직에의 비율도 상대적으로 높게 나타나고 있다.

3. 승진의 어려움

1995년 현재 40개 그룹사의 과장급 이상 간부 중 여성이 차지하는 비율은 0.9%이며, 40개 그룹사의 여성임원은 매우 드물어서 9명뿐인 것으로 나타났다(월간 인턴, 1995. 9). 이중에서 경영주의 친인척을 빼고 평사원으로 일하기 시작하여서 임원으로 승진한 여성의 수는 5명에 불과한 것이 우리의 현실이다(중앙일보, 1995. 9). 이러한 열악한 상황에서도 삼성에서 발표한 21세기 인력 수급계획에는 2000년대가 되면 전체 간부의 30%를 여성으로 충원하겠다는 내용이 포함되어 있어서 평생직을 갖고자 하는 여성들에게 새로운 희망을 안겨주기도 하였다.

하지만 한국 대부분의 대기업에서 입사 때부터 시작되는 직종별 차이와 업무분리는 여성들의 승진을 매우 어렵게 만든다. 이러한 기업의 분위기에 대해서 현재 대리로 근무하고 있는 한 여성은 본인이 현재 겪고 있는 갈등을 아래와 같이 밝히고 있다.

“회사에서 남자에게는 평생직을 만들어 주기 위해서 부서도 배치해 주고 경력관리에도 신경을 써주지만 여자들에게는 그러한 배려를 좀처럼 해주지 않는다. 그렇기 때문에 힘든 일인 줄 알면서도 내 스스로 찾아서 일을 해보고 싶을 때도, 이 일은 여자가 하기는 힘들다는 식으로 일축해버리는 경우도 더러 있었다. 직장 내에서는 여자가 기껏 해야 대리 정도는 될 수 있다는 분위기이고, 과장이 되는 것은 매우 힘들다. 사내 분위기가 이러하다보니 나 자신도 승진시도를 망설이게 된다.” (36세, 기혼여성)

여성이 승진과 관련해 처해있는 힘든 입장은 한 기업체의 남성 인사담당자의 생각을 통해서도 잘 보여진다.

“여자는 꼼꼼하셔서 주어진 업무는 매우 잘한다. 하지만 적극적이지 못하셔서 중요한 일을 책임지라고 맡길 수는 없다. 그렇기 때문에 여자는 대리정도까지는 괜찮지만 과장까지 올라가면 문제가 많다. 여자는 통솔력이 부족하기도 하다. 또 여자가 과장이 되면 여자를 상사로 모시는 남자 직원이 얼마나 힘들어질지를 생각해 볼 필요가 있다.”

위의 사례들은 주위에서 전적으로 인사고과로만 승진을 결정할 때 여성에게는 남성보다 더 불리한 점수를 주는 기업들이 아직도 왜 그리 많은지에 대해서 부분적으로나마 설명해 주고 있다. 특히 인사고과는 공개가 되지 않으므로 인사 책임자들이 손쉽게 자신들이 원하는 방향으로 이끌어 갈 수 있다. 또한 승진시험의 기회가 있더라도 여성에게는 남성보다 더 많은 제약을 가하여서 더 오래 근무해야 한다는 등의 조건을 내거는 경우도 종종 보게 된다.

특히 「남녀고용평등법」이 제정된 이후인 1990년 초부터는 많은 기업들에서 1980년대 일본에서 고안된 신인사제도를 도입하여 일반직과 종합직으로 구분함으로써 여성들에게 또다른 차별을 체계화시키는 점이 있다. 일반직은 일상적 사무노동을 담당하게 되어 있어서 일의 성격이 보조적이며, 단순 반복적이나 종합직은 상당한 전문성을 요구하고 있다. 또한 승진의 기회도 달라서 일반직의 경우는 중간관리직까지만 승진이 가능하나 종합직은 최고 경영직으로까지의 승진기회도 열려 있다.

이와 같이 종합직과 일반직을 분리시켜서 직원들을 배치하더라도 남녀 모두가 본인의 의사대로 자유롭게 선택할 수 있다면 문제가 없을 것이다. 하지만 대부분의 고위 간부나 인사담당자가 남성이며 또한 여성들에 대한 편견을 가지고 있는 한 여성들을 일반직에 대거 배치하고 특정직무를 수행하게끔 하는 강제적인 경향성은 사라지지 않을 것이다. 애초에는 여성들의 절반 정도가 종합직에 신청을 했다가도 야근이나 전근 등을 강요받게 되는데 편찮으냐는 강압적인 회유에 굴복하고 대다수가 일반직으로 바꾸는 경향을 보이고 있다. 그러므로 이 제도를 활용함으로써 한국의 기혼여성들은 가정에서의 책임이 막중한 이유로 쉽게 종합직을 택할 수 없다는 여성들의 제약을 기업이 이용하고 있다는 비판이 최근 들어서 여성계에서 일고 있다. 즉 신인사제도는 성차별을 비가시화하면서 한편으로는 차별을 제도화하고 체계화시키는 경향이 있다(조순경, 1994). 따라서 신인사제도는 「남녀고용평등법」을 우회하여서 법의 저촉을 받지 않으면서도 여성의 승진을 억제함으로써 여성들이 노동시장에서 이차적 지위에 머무를 수밖에 없는 기제를 강화시키고 있다. 전근 가능성은 직업에 따라서나 업무에 따라 다르게 나타날 것임으로 일의 특성에 따라 조절되어야 함에도 불구하고 전근 가능성을 가장 큰 축으로 하여 직제를 분리하여서 성별 차이를 강화시키는 현행제도는 수정 보완되어져야 할 필요가 있다.

승진에서 차별받고 있는 여성들은 상향이동이 제한됨으로써 성별로 수직적 분리현상을 나타내게 될 뿐만 아니라(안대리사, 1989; 김태홍, 1993), 승진 어려움은 취업 여성들의 노동의욕과 사기저하에 결정적인 영향을 미치는 주요 요인이기도 하다. 한

설문조사에서는 대졸 취업여성들이 직장에서 여성이 경험하고 있는 차별 중에서도 가장 심각한 것이 승진차별임을 밝히고 있다(손승영, 조정아, 1994). 이와 같이 기업에서는 여성을 채용은 하되 남성보다는 책임감이 덜 요구되거나 덜 중요한 일을 맡기고 있으며, 승진기회도 제한시키고 있다. 여성을 뽑되 소수를 제외하고는 모두 주변적인 지위나 직무에 배치하는 분리적인 현상을 감소시키기 위한 노력이 절실히 필요하다.

4. 교육, 훈련의 차이

앞서 살펴본 채용과 승진에서의 불평등한 관행들과 연관되어서 기업체 내에서의 교육과 훈련의 기회가 남녀 사원에게 불평등하게 제공되고 있는 것을 볼 수 있다(오재임, 1995). 여성들에게는 교육의 기회가 더 적게 주어질 뿐만 아니라 교육 내용도 달라서 여직원 연수 시에는 예절교육, 손님접대, 에티켓 등이 포함되어 있다. 이와 같이 여성에게는 교양교육이 강조되는 한편, 남성에서는 실무 중심의 내용을 다루고 있어서 사내교육에 있어서도 남녀별로 기업에서의 기대치가 다를 수 있다.

하지만 이러한 현행 분리적인 교육내용과는 달리, 취업여성들을 대상으로 행한 설문조사(김재인, 1991)에서는 응답자들이 '지식 습득'과 '직업의식의 확립'을 위한 교육을 받을 기회를 우선적으로 원하고 있음을 제시하고 있다. 또한 교육과 훈련에의 참여를 원하는 비율도 남성에 비해 여성들에게서 더 높게 나오므로 여성들이 전문 직장인으로서의 능력개발 기회의 증가를 희망하고 있음을 알 수 있다.

최근에는 여성인력에 대한 훈련 및 교육기회가 확대되고 있으며, 과거에 비해서는 여성에게도 실무와 관련된 교육 프로그램을 늘리고 있다. 이와 같은 변화는 환영할 만 하지만, 아직도 여성에게만 실시하는 교양교육은 여전히 지속되고 있다. 여직원들의 근무의욕을 증대시키고 조직에의 몰입도 증진을 위해서도 교육과 훈련은 매우 필요하므로 여성들에게도 남성과 균등한 교육과 훈련의 기회를 제공하여야 한다.

5. 문화적 차별

저소득층 여성의 취업은 경제적인 필요에 의한 취업이라는 이유로 묵인되며 별 저항없이 받아들여지고 있다. 한편 중상류층 여성의 취업은 사치로 여기는 우리 사회에서의 가부장적 전통으로 인하여 대졸여성의 취업에 대해서는 문화적 저항요인이 크게 작용하고 있다. 이는 여성의 일차적인 장소는 가정이어야 한다는 생각에 기반을 두고

있는 것이며, 또한 결혼이데올로기가 강하게 작용하는 현 상황에서 여성의 임금에 이차적 수입원에 불과하다는 생각이 아직도 지배적으로 작용하고 있기 때문이다. 이러한 생각에 기반을 두어서 미혼여성의 경우에는 직장에 일시적으로 머무는 사람으로 여겨지고 있으며, 기혼여성의 경우에는 가사의 책임이 있으므로 직장 일을 소홀히 하리라는 생각을 쉽게 표출하기도 한다. 뿌리 깊은 성고정관념으로 인하여 한국의 여성들은 기혼이든 미혼이든 상관없이 그들의 능력에 따라 평가받기보다는 여성이라는 이유로 능력이 미리 짐작되는 경우가 많다. 이와 같은 상황에서 여성들이 진정한 동료로 인정받고 함께 일하기는 매우 힘들다.

한국 기업에서 볼 수 있는 여성의 열등한 지위나, 업무분담 등은 모두 문화적 차별이 작용한 결과이기도 하다. 최근에 사무직 여직원들이 파낸 두 권의 책에는 여성들이 일상생활에서 겪는 문화적 차별이 잘 나타나 있다.

16년간 직장생활을 한 사무직 여직원이 파낸 책(권영임, 1993) 제목인 『미스 김, 시집이나 가지?』가 시사하듯이 사내 동료들 사이에서도 여성이 오랫동안 일하는 것에 대해서 부정적인 의미가 함축된 언행이 자주 오가는 것을 경험할 수 있다. 이 책에서는 자질구래한 일만 반복적으로 하는 것에 대한 여직원들에 대한 회의와 함께 직장생활에서 받는 모멸감과 사무실 도처에 스며있는 남녀차별의 생각들을 있는 그대로 실감나게 보여주고 있다. 두번째 책은 한 외국인 회사 전문비서로 근무하다가 사표를 낸 여성이 최근에 발표한 시집으로, 『내가 사표 내던 날 하늘도 울고 땅도 울었다』라는 제목인데 저자의 애환과 고충이 잘 드러나고 있다. 이 시집에서도 직장생활에 대한 회의와 더불어 사표를 내기까지의 좌절이 잘 나타나 있다(홍영순, 1993).

이와 같이 성차별적인 문화적 상황에서 대부분의 기업은 자본주의 경제체제 내에서의 이윤추구 원리에 집착하여서 값싼 노동력을 제공하는 인력으로서 여성들을 대하고 있으며 여성들의 직장 내에서의 만족도는 상대적으로 중요하지 않은 것으로 생각하는 경향이 있다(오사와 마리, 1995). 이러한 기업의 이윤추구 논리에 걸맞게 최근에는 취업 경력이 있는 기혼여성들을 시간제로 쉰 임금에 고용하고자 하는 새로운 경향도 나타나고 있다. 이들 기업들은 여성들 스스로가 원하여서 융통성 있게 가정과 직장을 병행할 수 있는 시간제 취업을 선호하는 것처럼 선전하고 있으나, 이는 동일 학력을 지닌 남자가 서로 다른 노선을 밟게 되는 또 하나의 차별책의 확립으로 보인다.

따라서 기업에서의 변화만을 바라고 여성전문인력 공채의 정착에 기대를 거는 것은 비현실적인 바람으로만 여겨진다. 정부가 「남녀고용평등법」 실시에 대해 강력한 의지를 표명한 것이 기업들로 하여금 새로운 고용방안을 모색하게끔 하는데 주도적인 역할

을 한 것으로 보이나 사실상의 변화는 소수 기업에서만 보여질 뿐 대다수의 기업들은 전혀 변하고 있지 않은 실정이다. 또한 선도적인 역할을 하고 있는 기업들도 여성들을 대거 고용은 했더라도 이들을 장기적으로 교육 훈련시키고 성장시킬 수 있는 제도적인 기반까지는 마련하지 못하고 있는 실정이다. 결국 여성들을 기용하더라도 남성과는 다른 인사관리정책을 실시함으로써 부서배치, 업무분담, 승진 및 임금 등의 차별로 인하여 여성들은 여전히 노동시장에서의 이차적 지위를 벗어나지 못하고 있다. 대졸여성에 대한 차등적인 정책이 지속되는 한 여성들은 근로의욕을 상실하게 되고 평생직에의 꿈을 실현하기 어려운 것이다. 이와 같은 악순환의 고리를 끊기 위해서라도 정부 차원에서 지속적이고 실효성있는 정책들이 요구되어진다.

IV. 앞으로의 변화를 위한 제언

이상 살펴본 바와 같이 여성전문인력 분리채용은 그 성격이 한시적인 것으로 전문적인 여성인력을 지속적으로 활용하기 위해서는 남성과 여성에게 공히 적용될 수 있는 공개채용이 정착화되는 방향으로의 전환이 요구된다. 이를 위해서는 강력한 정부정책의 실시로 사기업뿐만 아니라 국영기업, 정부투자기관, 정부출연기관, 대학과 국회 등에서 모두 「남녀고용평등법」에 있는 규정을 준수하여서 공개채용이 우리 사회에 뿌리를 내리는 데 앞장서야 할 것이다.

최근 노동부에서는 「남녀고용평등법」 정착을 위한 노력을 다각도로 실시하고 있다. 하지만 아직도 법적 제재를 피해서 행해지는 여러 가지 차별적인 관행들은 시정되지 않고 있으며 이를 없앨 수 있는 구체적인 방안들도 미흡한 실정이다. 또한 여성 스스로가 주체가 되어서 가부장적 문화를 불식시키고자 하는 노력에 앞장서야 함에도 불구하고 여성들이 「남녀고용평등법」에 대하여 무지하다는 점도 큰 문제로 남아 있다.

대졸여성들은 노동시장에서 매우 약한 여성들의 지위를 인식하여서 여성들의 목소리를 높이고 정치적으로 집단적인 힘을 과시할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 정부에 대해서도 보다 구체적인 정책을 요구하며 기업의 책임자들에게도 여성들의 요구를 제시하고 이를 수용하는 방향으로의 변화를 모색하여야 한다. 실제로 불이익을 당하고 있는 많은 여성들은 가능한 방법을 모두 동원하여서 차별적인 정책에 대응하여야 한다. 사회적 관행에 있어서의 차별적인 태도를 즉 고용관행, 승진관행, 인사관행, 업무배치 전환에서의 차별, 임금차별, 노동시장에서의 성차별 형태 및 원인을 파악하고 이에 대응하는 다각적인 정책수립을 요구하여야 한다. 취업여성들의 구체적인 요구

들이 하나 하나 수용될 때 자신이 속한 기업 내에서 보다 탄탄한 내적인 변화를 도모할 수가 있을 것이다.

첫째, 고용차별에 대해서는 사실상 많은 기업에서 특차로 대졸 여사원을 뽑고 있는 고용관행을 고쳐나가도록 공개채용을 요구하고 또한 남녀 직원채용시 적용되는 평가 방식을 체계화하고 공개할 것을 요구할 필요가 있다.

둘째, 승진차별을 막기 위해서는 승진에 있어서의 인사방침을 공개하는 것이 필요하다. 구체적인 배점의 기준이라든가 인사합리화 방안을 마련할 것을 촉구하여야 한다. 회사나 조직체 나름대로의 평가기준을 세운 다음에 이를 공개함으로써 남성에게는 고속승진이나 자동승진이 보장되어 있는 반면에 여성에게는 그렇지 못한 차별적인 사례들을 줄일 수 있기 때문이다.

셋째, 여성에게는 직위 상승이동이 제한되어 있으며 남녀간의 부서배치를 달리하여서 남성이 주로 차지하고 있는 업무에 대해서는 초봉부터 달리 책정하여서 여성에 비해 더 많은 임금을 지불하는 차별적인 임금정책은 시정되어야 한다.

넷째, 성고정관념에 입각한 업무분담에 대한 시정을 요구함으로써 부서배치나 업무분담에 있어서의 성차별을 줄일 수 있을 것이다. 남성은 영업직으로 여성은 사무직으로 배치되는 현행 업무분담 방식을 고쳐나갈 필요가 있다. 이는 여성의 경우 대부분 배치전환의 혜택을 받지 못하므로 업무 내용 전체를 파악할 수 없어서 향후 책임자로 발돋움할 수 있는 기회를 갖지 못하기 때문이다.

다섯째, 남녀별로 달리 작용하고 있는 교육이나 훈련의 기회에 있어서의 차별도 폐지하여서 여성들도 남성과 같이 실무와 관련된 교육기회를 가짐으로써 승진기회에 반영이 될 수 있게끔 현행 제도를 대폭 수정보완하여야 할 필요가 있다.

여섯째, 「남녀고용평등법」에 명백히 위배되지만 아직도 기업에서 통용되고 있듯이 결혼퇴직제나 출산퇴직제로 유도하는 문화적 차별이나 「남녀고용평등법」을 우회하여서 실시되고 있는 차별들이 더 이상 지속될 수 없도록 여성들이 단합된 힘을 보여야 할 것이다.

이상의 차별들을 줄여나갈 수 있기 위해서는 여성 자신들이 부당한 대우에 직면하는 즉시 항의할 수 있도록 조직력을 구비하고 이러한 여성들의 항의가 반영될 수 있는 통로를 마련하는 것이 중요하다. 문제 발생시에 개인적인 차원에서만 해결하려는 태도를 지양하고 동료 여성들과의 연대 하에 전반적으로 여성의 지위를 향상시키고자 하는 노력을 기울여야 할 것이다.

각 기업체 내에서 여성들이 자치적으로 '남녀평등실천위원회'를 구성하여서 남녀평

등을 실제로 실천할 수 있는 제도적인 방안을 모색하여야 한다. 이를 위해서는 자치회 회원들이 자발적으로 「남녀고용평등법」이나 「모성보호법」에 관한 연구를 하여서 기업체나 정부에 본인들이 희망하는 방향으로의 전환을 요구할 필요가 있다. 여성들 스스로가 나서서 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」이 충실히 이행되지 않는 사례들을 고발하고 그 시정을 요구하는 방향으로 적극 대응해 나가야 할 것이다. 이와 같이 여성 스스로에 의한 집단적 노력이 없이는 직장에서의 성차별 관행이 해소되기를 기대하기 어렵다. 또한 여성들의 자발적인 집단적 노력이 있을 때에만 현행되고 있는 불평등에 대하여 제재를 가할 수 있는 처벌 규정의 마련과 함께 규제력을 병행하여서 내실을 기할 수 있는 법제도를 구비할 수 있을 것이다. 이와 같이 여성들이 일상생활에서 경험하고 있는 제도적 차별이나 관행들이 하나하나 바뀌어 나갈 때에만 진정으로 '열린 공채'가 가능해질 것이다.

참 고 문 헌

- 경향신문, 1993. 9. 9
 교육부, 「교육통계연보」, 1992, 1994.
 국민일보, 1993. 9. 9
 권영임, 1993, 「미스김, 시집이나 가지?」, 여성사.
 김재인, 1991, 「취업여성의 사내교육 실태분석」, 『여성연구』, 한국여성개발원.
 김태홍, 1993, 「여성고용구조의 변화와 과제」, 『21세기와 여성』, 한국여성개발원.
 노동부, 1993, 「직종별 임금실태조사 보고서」.
 노순규, 1995, 「기업내 여성근로자의 조직몰입에 관한 연구」, 『여성연구』, 한국여성개발원.
 리쿠르트 타임즈, 1993. 9. 25
 매일경제신문, 1993. 9. 18
 문교부, 「문교통계연보」, 1970, 1981, 1986.
 비치, 베로니카, 1978, 「여성과 생산: 여성노동에 관한 사회학 이론들의 비판적 분석」, 『제3세계 여성노동』, 여성평우회 편, 창작과 비평사.
 손승영, 조경아, 1994, 「대졸취업 여성의 실태와 대책」, 『여성학논집』 제10집, 이와여자대학교 한국여성연구소.
 안대리사, 1989, 「고학력 여성노동에 대한 차별실태분석과 정책적 대안에 관한 연

- 구", 이화여자대학교 행정대학원 석사 학위 논문.
- 여성신문, 1993.10.22, 1994.6.10, 1995.9.1
- 오사와 마리, 1995, 『회사인간사회의 성: 현대일본을 젠더로 읽는다』, 정진성, 장화경 공역, 나남출판.
- 오재임, 1995, "정보화사회와 기업 내 여성교육 훈련에 관한 사례연구", 『정보화사회와 여성노동』, 한국여성학회 제11차 춘계 학술발표대회 자료집.
- 월간 인턴, 1995, "주요 그룹들 여대졸 안뽑는다(?)", 『월간 인턴』 9월호.
- 이효수, 1991, 『고학력화 현상과 고용』, 한국노동연구원.
- 이효재, 이동원, 1972, "대학출신 여성의 취업구조와 취업의식에 관한 연구", 『논총』, 제18집, 한국문화연구원.
- 장하진, 1993, "고학력여성 취업의식 연구", 한국여성연구회 편, 『여성과 사회』, 제4호.
- 정세화, 장필화, 1985, "사회발전에 따른 대학출신여성의 취업확대방안 연구", 『여성학논집』 제2집, 이화여자대학교 한국여성연구소.
- 조선일보, 1995. 9. 24
- 조순경, 1994, "고용과 평등의 딜레마?", 한국여성학회가 주최한 춘계 학술대회에서 발표.
- 조은, 조순경, 1994, "노동시장에서의 성불평등의 실태와 극복방안: 공공부문 및 대기업을 중심으로" 한국여성개발원에서 주최한 「여성과 일: 노동시장에서 성불평등」, 심포지엄.
- 조정아, 1993, "대졸 사무직여성의 노동과 좌절", 이화여자대학교 대학원 여성학과 석사학위 논문.
- 조혜정, 1988, 『한국의 여성과 남성』, 문학과 지성사.
- 중앙일보, 1995. 9. 21
- 통계청, 1994, 『1993 경제활동인구연보』.
- 한국여성개발원, 1991, 『고용차별사례집』, 한국여성개발원.
- _____, 1992, 『여성의 취업실태조사』, 한국여성개발원.
- _____, 1994, 『여성관련 사회통계 및 지표』, 한국여성개발원.
- 한국여성연구회, 1993, 『여성과 사회』, 제4호, 창작과 비평사.
- 한국일보, 1993. 9. 7
- 홍영순, 1993, 『내가 사표내던 날 하늘도 울고 땅도 울었다』, 영언문화사.
- Chang, Pil-wha, 1994, "The Gender Division of Labour at Work", *Gender Division of Labor in Korea*, edited by Hyoungh Cho and Pil-

- wha Chang, Ewha Womans University Press.
- Kanter, Rosabeth M., 1977, *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Kim, Soo Hee Chin, 1991, *Married Women's Labor Force Participation and Employment Patterns: The Case of Korea*, Unpublished Ph.D. Dissertation submitted to the Department of Sociology at the University of Illinois at Chicago.
- Kim, Sun Jean, 1995, "The Key to Globalization: More Women Managers", Graduate School for International Studies, Yonsei University, Unpublished Master's Thesis.
- Mallier, A.R. and Rosser, H.J., 1987, *Women and the Economy*, Macmillan.
- Piore, Michael J., 1975, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification," *Labor Market Segmentation*, edited by Richard C. Edwards, Michael Reich, David M. Gordon, D.C. Heath and Company.
- Sokoloff, Natalie T., 1980, *Between Money and Love: The Dialectics of Women's Home and Market Works*, Prager.
- Willmott, M. and D. Knights(eds.), 1986, *Gender and Labor Process*, Cambridge: Cambridge University Press.

■ 토론

토론자 · 이동걸(삼성인사발전위원장)

1. 여성인력 활용 확대 배경

1994년 우리나라 경제활동 참가율은 61.2%인데 반해 여성의 경제활동참가율은 47.2%로 선진국의 70년대 수준에 불과하다(국내의 대졸 여성인력은 연간 6만6천명이 배출되고 있으나 취업자수는 27,000명에 불과하며 이는 졸업자의 41%이다). 삼성그룹의 대졸 여성인력은 총 1,850명으로 3급이상은 전체인원의 3% 수준이다.

기업활동 및 개인생활에 있어 아름답고 섬세함, 부드러운 감성, 창의성, 개성 등 질적인 측면이 점점 중요시되고 있는 추세에서 여성의 상대적 강점인 치밀하고 섬세하며, 감성적인 특성의 활용여부가 기업성패의 관건으로 작용할 것으로 보인다. 평균 수명의 연장에 따른 노령인구의 증가에 반하여 1가구 1~2자녀 출생이 정착되어 15세 미만의 경우 연령별 인구가 매년 감소추세에 있다. 21세기에는 늘어남 노령인구 부양과 지속적인 국가발전을 위해서 여성인력의 활용이 불가피하게 될 것이다. 생활용품의 급속한 발달에 의한 여성들의 가사노동의 급감, 노인 및 어린이를 위한 사회복지시설의 확충추세로 여성의 사회활동이 가능한 여건이 조성되어 여성들도 평생직장으로서의 직업을 찾게 되었다.

2. 여성인력 채용 및 육성 강화

삼성은 이러한 시대변화에 능동적으로 대처하기 위하여 21세기에 본격화될 여성인력의 참여시대에 젊은 여성인력들을 올바르게 지도할 수 있는 업계 여성 지도자를 사전선발후 양성하고 있다. 우수한 여성들이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 디자인, 판매, 연구개발 등 전부분의 일선에 전진 배치하고 있다.

92년부터 여성전문직 채용 및 공채를 통하여 여성인력 채용을 확대하고 있다. 채용 규모를 보면 92년 300명, 93년 710명, 94년 600명, 95년 600명(채용계획)에 달하고 있으며 채용 후 모든 사항에 있어서 남녀동일 기준을 적용하고 있다. 그룹 입문 교육 시에는 남자사원과 함께 합숙교육을 26박27일 실시하고 있으며, 전문비서나 S/W 등의 분야에서는 필요시 별도 전문교육을 2~3개월 실시하고 있다. 배치에 있어도 남

자사원과 동일한 기준으로 관련부서에 전진 배치하고 있다. 예를 들어 국내대리점, 해외영업부서 등 영업일선 부서에도 배치하고 있다. 남녀동일직급 체계를 마련하여 급여, 승진에 동등하게 대우하고 있으며, 장기적 차원에서 사원 양성교육에도 동등한 기회를 제공하고 있다. 단, 여성고객 접점 부서, 상품기획부서 S/W 등 여성특유의 능력을 발휘할 수 있는 부서에는 우선 배치하고 있다.

3. 여성인력 활용상의 문제점

부서장의 여성인력활용에 대한 의식 및 활용경험 부족으로 현업에서 여사원을 꺼려하는 경향이 있다. 남자사원보다 지시하기가 어렵다. 여성은 소극적이다. 책임감이 부족하다 등 '여성이 남성보다 못하다'는 편견이 잔존하고 있다. 따라서 여성을 비중있는 업무보다는 단순 반복의 잡무성 업무를 부과하고 있으며 이로 인해 능력발휘 기회박탈에 대한 불만이 누적되고 있다.

인사제도 운영상의 문제점으로는 남성위주의 조직풍토로 조직관리능력, 대외 설의력 등을 감안하여 승진, 승격시 남자를 우선하는 경향이 있다. 또한 탁아시설 등 기존 여성을 위한 제도적 지원이 미흡하며, 어학연수, 지역전문가 파견 등 장기적인 육성교육 기회가 부족하다.

여성인력 스스로의 문제점도 있는데, 사무직을 선호하고 현업부서 배치를 기피하는 등 새로운 환경에 도전하기보다는 주위로부터 배려받기를 기대하고 있다. 결혼을 퇴직의 커다란 변수로 생각하는 등 직업의식이 미흡하며 여성인력의 모델이 될 만한 선택의 부족으로 미래의 비전설정이 어렵다.

4. 여성인력 활용 확대방안

95년 3월 삼성그룹은 2단계 인사개혁 열린 시대, 열린 인사를 발표한 바 있다. 열린 인사의 핵심은 기회균등의 인사, 즉 학력별 채용에서 자격별 채용으로의 전환과 여성인력 차별철폐, 능력주의 인사로 3.4급 승격제도 개선, 능력주의 신인사제도의 확산을 표방하고 나섰다. 또한, 가능성을 열어주는 인사, 즉 사내대학 설립, 야간대 진학 문호개방, 특수 전문기능인력의 간부 임원 승격활성화를 주창했다. 95년 7월 인력채용 제도 개혁조치를 통해 삼성은 학력중시의 풍토를 쇄신하고 개인의 창의와 자율, 개성을 존중하는 것은 물론 남성본위의 성차별을 철폐함으로써 여성인력의 활용을 확대

할 것으로 보인다.

대졸 여성인력의 활용을 확대하기 위해서는 ①임직원의 의식변화 ②인사제도 보완 ③여사원 스스로의 의식변화라는 3요소가 함께 이루어져야 한다.

임직원의 의식변화에는 임원, 간부에 대한 교육 강화로 조직풍토를 개선하는 것이 필요하다. 95년 상반기부터 임원, 간부교육, 신경영교육 시에 정규과목으로 여성인력의 중요성, 여성인력의 활용방안, 성공 및 실패사례 등을 실시하고 있다.

인사제도의 보완으로는 획일화된 근무복의 착용을 폐지하여 여성인력의 창의성과 활동성을 제고하고 있다. 근무복 자율화에 따른 여사원의 경제적 부담을 감안하여 자회사를 통해 10여종의 저렴한 실용적인 정장을 개발하였다. 기혼여성을 위한 탁아시설을 운영함으로써 자녀 양육의 문제를 해결하여 직무에 전념할 수 있는 여건을 조성하고 있으며 지역별, 사업장별 탁아시설을 운영하고 있다. 부서배치 관행상의 제한을 완전 철폐하여 여성특유의 강점을 발휘할 수 있는 직무는 지속적으로 개발, 확대해 나갈 계획이다. 95년 9월 현재 5개의 여성전담조직이 구성되어 41명이 일하고 있다. 장기적인 양성을 위한 교육기회 확대에는 지역전문가 파견확대(95년 5명) 및 주재원 신규 파견(3명), 장단기 어학연수 확대(외국어 생활관, 해외 어학 연수 등), 사내강사, 신입사원 교육시 지도선배로 적극적 활용을 꾀하고 있다.

여성 스스로의 의식변화를 위해서는 직장여성을 위한 교양강좌 개설 등 여성인력의 직업의식 강화교육을 실시하며 여성문제를 연구하는 관심분야 학회 등을 구성하게 하는 방안 등이 논의되었다.

삼성의 인사개혁 조치 즉, 열린 인사 내용 중의 하나로 여성인력에 대한 과감한 교육기회의 제공과 오랫동안 잔존하여 왔던 직장 내의 성차별 요소를 완전히 폐지함으로써 보다 적극적으로 여성인력을 육성하고 활용하지 않으면 다가오는 21세기 초일류기업으로 성장할 수 없다는 위기의식을 느끼고 있는 것을 볼 수 있다. 그룹 내 여직원들을 중심으로 이제야 남녀차별이 없어지는 것 같다. 나도 열심히만 하면 얼마든지 성장할 수 있겠다. "변화를 실감한다"라고 크게 환영하는 분위기여서 삼성측은 금번의 조치로 그룹 내부뿐만 아니라 사회 전반적으로 여성이 마음껏 능력을 발휘할 수 있는 분위기가 널리 확산되는 계기가 될 것으로 기대한다. 여성들이 주고객으로서, 전문 직업인으로서 날로 선택권과 발언권이 커가는 상황 속에서 여성을 보다 잘 알고 여성에게 보다 가까이 다가간 기업은 그 미래가 밝다고 할 수 있다. 이제 여성도 차별없이 평생직장을 구현할 수 있다는 그 당연한 꿈을 실현시키는 일이야말로 21세기에 초일류기업으로 살아남을 수 있는 생존조건일 것이다.

■ 영문요약

Seong Young Sohn

Women College-Graduates in Major Korean Corporations

This paper aims to evaluate the status of the women college-graduates in major Korean corporations since Equal Employment Law was implemented in 1988. Even though some changes are visible in several companies with the introduction of the separate recruitment policy for women college-graduates and the establishment of women-only-departments, it is still difficult to claim that the status of highly-educated women, in general, has been remarkably improved within major Korean corporations.

Many women college-graduates still experience various kinds of discrimination in recruitment, promotion, wage allocation, task-division, and so forth. I suggest that educated Korean women's more active participation and preparation are required to confront the discriminatory labor market. Women need to form their own voluntary committees and determine and detail the discriminatory practices within the organizations they belong to. As a group, women also need to find their own answers and demands to remedy the existing unequal treatment of women. By doing so, women can challenge and change the various unequal practices which are easily found within most of the male-dominated Korean corporations.

특집 ● 여성과 직업

집안과 일터에서 기대되는 여성의 자질

문 은 회(여성연구소 상임연구원)

우리나라에서 여성을 위한 정규교육이 시작된 것이 남보다 그다지 늦은 것도 아니고, 여성들이 전문교육의 기회를 갖기 시작한 것도 한 세기가 넘었지만 여성의 참여는 다른 나라에 비해 활발하지 못하다. 제도를 바꾸어 보기도 하나 그 성과는 뚜렷하게 보이지 않는다. 이것은 여성 문제를 심각하게 생각하는 사람들이 답답하게 여기는 바다. 특히 결정적인 자리에서 못 여성의 삶에 근본적인 영향을 미쳐 변화를 가져올 수 있는 경우는 극히 드물어 여성의 복지가 개선될 수 있는 전망은 가까이 보이지 않는다. 우리나라 여성의 위상을 향상시키는 일은 결국 사려깊은(?) 남성들의 선심에 의존하게 되어있다고 할 수밖에 없다. 여성들의 판단에 따라 문제를 파악하고, 그에 적절한 해결방안을 주체적으로 선택하고 실천하는 기회를 갖지 못하고, 의존적인 수혜자의 자리에 머물러 있어야 할 형편이다. 교육이 스스로 설 수 있는 사람을 기르는 것이 목표라고 할 때 한국의 여성교육은 제자리 걸음을 한 셈이다. 겉보기에는 자유롭게 활동하는 듯이 보이지만 오히려 뒷걸음질한 것이다.

남성중심 사회에서 아직도 차별받고 있다고 판단하는 서구의 여성들은 그 차별 상황을 연구하고 공평하게 서로 존중하는 평등한 사회를 만들기 위해 여성들이 협력하고 고발하며 서로 지원하는 처지를 아직도 벗어 나지 못하고 있다고는 하지만, 여자수상, 여자 대통령이 젊은 양복으로 표현되는 남성세계를 당당하게 이끌어가고 있는 경우들이 있다(비서구 세계에도 여성 정치지도자들이 있으나 대개 아버지나 남편의 후광이 실마리를 만들어 그 자리에 오르게 되었다는 것이 다른 점이라고 할 수 있다). 그들은 이른바 여성다운 특정분야에만 물리는 것이 아니라 정치, 경제, 문화의 각 분야에서 확실하고 자신있게 제역할을 찾으려는 것 같다. 국방과 외교 등 중요한 장관자리를 여

성이 차지하고 있는 핀란드는 여성 국회의원의 수도 40%가 넘는다. '남성 문화'의 극이라 할 수 있는 군사문제에 관한 전문가로 젊은 여성이 발언하는 것을 우리는 다만 놀랍게 여길 따름이다. 우리의 경우 활동하는 여성의 숫자도 적지만 그나마 그것도 여성들이 물리는 특정분야에 집중되어 있다.

이렇듯 우리나라 여성들이 위축되는 요인이 무엇인가에 대해서 '바깥'에서 원인을 찾으려는 연구는 꽤 되어 있고 또 정책에 반영해서 여성의 참여를 저해하는 요인을 제거하려는 노력도 있었다. 바깥 요인인 제도적 장치와 조건을 바꾸는 데 기여할 수 있는 연구도 해야겠지만, 여성의 참여가 저조하게 되는 '안'의 요인을 찾는 일도 연구해야 한다. 행동의 동기, 자기 개념, 가치관, 태도와 같은 눈에 보이지 않는 요인들이 바뀌지 않는 한 아무리 잘 갖추어진 장치도 쓰지 않거나 잘못 쓸 수 있다는 것을 우리는 너무나 오래 보고 겪어 왔기 때문이다.

여학생이 더 우수하거나 여학생들의 숫자가 더 많은 학과에서도 여학생을 학자로 키우지 않고, 여교수를 쓰지 않는 것은 이 점을 잘 보여주는 보기이다. 여학생을 키우지 말라는 제도도 없으며 여교수를 채용 못할 법규도 없는데 말이다. 어느 여학교의 여자 교장이 남자 선생만을 채용하려 한다는 지적을 주변에서 받은 적이 있는데, 그 까닭도 바깥 제도의 문제가 아니라 안의 심리적 판단에서 찾을 수 밖에 없다. 특정 대학의 학과 교수들과 여자 교장의 태도, 믿음, 견해 같은 내적 요인이 중요하다는 말이다. 그것은 물론 어느 특정 여교장이나 어느 특정 학과 교수만의 문제가 아니다. 여성의 참여를 관장하는 '힘을 가진' 사람들이 여성에 대해서 어떤 견해를 가지고 있는지 여가서 살펴볼 필요가 있다. 이들은 여성의 특성, 능력에 문제가 있다고 말할지도 모른다. 사실상 그렇게 믿는 그들의 '신념' 때문에 여성이 적극적으로 참여할 수 있는 길이 막히는 것이다. 이런 '가려진 배제'(implicit exclusion)는 드러나지는 않아도 실제적인 차별 구실을 톡톡히 하고 있고 숨겨져 있어서 이를 고치기는 더더욱 어렵다(N. H. Yousset, 1995). 참여하기를 희망하는 여성들의 갇힘이 진정 객관적으로 그렇게 문제가 있는 것일까.

여성들이 갖추고 있는 심리적인 특성, 능력에 대해서 논의하는 것은 상당히 민감하고 어려운 논쟁을 불러 일으킬 수 있다. 여성은 남성과 다름없이 같은 능력과 특성을 갖추고 있다고 굳게 믿고 주장할 수 있는 반면, 사회·문화적으로 주어지는 성별로 해서 남녀는 각기 다른 특성과 능력을 가지고 있다고 할 수도 있기 때문이다. 사람의 특성과 능력이 타고난 생물학적인 것만으로 결정되는 것이 아니라고 한다면 여성도 사회문화적인 기대 속에서 만들어지고 변형될 수 있다고 볼 수 있다(G. Levine,

1992). 그러기에 여성에 대한 사회·문화적인 기대가 어떤 것이냐 하는 것에 따라 여성의 능력과 특성이 영향을 받을 것이고, 우리의 경우 그 기대가 남달라서 여성의 역할을 남달리 축소하고 있다고 볼 수 있을 것이다. 그러기에 이 글에서는 여성의 특성과 능력을 따로 떼어서 생각하지 않고 가정의 안팎에서 여성에게 기대하는 것이 무엇인가를 찾아보려 한다. 남성의 특징과 능력을 논한다 해도 마찬가지로 기계적으로 따로 떼어내어 생각하기보다는 심리적인 삶의 터인 집 안팎에서 기대되는 특성으로 볼 필요가 있다. 왜냐하면 남녀 누구나 사회·문화적인 터에서 서로 영향을 주고 받으며 자신의 특성이 형성될 뿐 아니라 그 특성을 가지고 함께 살아가기 때문이다. 어떤 식으로 영향을 주고 받느냐 하는 정도와 방식의 차이가 있을 뿐, 사회·문화적인 기대와 전혀 상관없이 자신의 개념을 형성하고 살아갈 수 있는 사람은 아무도 없다. 자신에게 주어지는 현실 속의 기대를 나름대로 파악하고 나서 나름껏 최선의 노력으로 대처하고 해결해 나가는 자세로 살아가고 있다고 할 수 있다. 사람에 따라서는 어려움을 피하는 것이 최선이라고 여길 수도 있고, 마주쳐 대결하는 것이 최선이라고 여길 수도 있다. 어떤 경우이든지 현실에서 여성에게 기대하는 것이 무엇인지 먼저 제대로 알아야 하기 때문에 그 기대하는 내용을 바르게 알리고 하는 것은 가치있는 일이다.

바깥에서 여성에게 기대하는 기준과, 그것에 영향을 주고 받으면서 형성된 여성의 자기 인식 및 자기 정의, 그리고 남성중심 사회에서 남성과 여성이 서로 달리 판단하고 행동할 수 있다는 사실이 용납되지 않고 오로지 남성의 의식으로 판단기준을 삼는 것에 문제가 있다. 이 세 가지 요인이 어울려서 "우리나라 여성 가운데는 쓸 만한 인물이 없다"든지 "여성의 생산성이 낮다"고 정책 집행자들이 단정하기도 한다. 여성이 근거없이 잘못 평가되면서도 그 잘못된 원인이 내적인 요인에 있다는 것을 보지 않고 지나쳐버린다면 결국 여성들은 언제까지나 '원인 모를 병'을 병어리 냉가슴 앓듯 앓게 될 수밖에 없다. 그러기에 여성 자신들에게 기대하는 것이 무엇인지를 분석해서 적절하게 대처할 자세를 갖추고 있어야 한다. 서구의 여성들과 같은 문제를 가지고 씨름하는 것도 있겠으나 이 글에서는 우리나라 여성의 남다른 독특한 모습과 삶의 이야기를 해석하는데 초점을 맞추려 한다.

1. 오늘의 우리나라 여성을 향한 분열증적 기대

현대 교육을 받은 우리나라 여성들에게 거는 기대의 혼란은 여성이 자신을 파악하고 정의하는데 심각한 갈등을 자아낸다. 교육이 강조해 온 학업 성취, 독자성, 판단

력, 지도력, 창의성, 감수성, 지구력 같은 기대의 내용은 학교 바깥 세계에서 기대하는 전통적인 가정 중심의 역할수행, 순종과 양보, 희생들과 전혀 다른 신호를 여성에게 보내고 있다. 전통적인 교육만을 받아 온 옛 세대 여인들은 일관성있게 자신의 역할을 수행하고 자기다움을 혼란없이 지킬 수 있었다. 그러나 오늘의 상황은 다르다. 현대 교육의 과정을 거치는 동안에는 여성도 남성과 다름없이 개인으로 경쟁할 수 있었다. 열자리에 있는 남학생보다 못할 것이 없다는 것을 확인하며 당연하게 서로 받아들이고 개인으로 인정받으며 자라왔던 것이다. 그런데 교육의 과정을 마치고 나면 바로 '단정 여성이라는 것' 때문에 교육에서 강조하던 행동특성과는 전혀 다른 행동특성을 여성에게 기대한다. 표면적으로는 "여성도 능력껏 차별없이 활동해야 한다"고 하면서 가슴으로 기대하고 바라는 것은 전통적인 여성역할을 수행하는 것이다.

여성학 과목을 택한 대학생들에게 학기 시작하는 첫 시간에 '여성에게 기대하는 것이 무엇인가를 물었을 때 거의 대부분의 남학생들이 "여성과 남성 구별없이 능력껏 활동해야 한다"며 현대 교육에서 배운 대로 교과서적인 말을 하였다. 그리고 말꼬리에 "그러나 여성은 여성다워야 하고 여성 고유의 역할을 다 해야 한다"는 것을 덧붙여 강조하였다. 좀더 설명적인 학생들은 "어머니들이 그러셨듯이 남자에게 순종적이기를" 기대하고, 구체적으로는 '직장 포기'를 보기로 들면서 남성과 가정을 위해 희생하기를 원한다고 그들의 본심을 드러내기도 하였다. 여학생들에게는 '사회가 그들에게 기대하는 것이 무엇이라 생각하는가를 물었는데, 우선 부모들이 자신들을 남자 형제들과 달리 대해 준다고 하면서 부모는 여전히 "시집 잘 가는 것이 제일 중요하다"는 것을 강조하고 있다고 하였다. 이것이 20세기의 막을 내리려는 이 세대의 젊은 여성이 숨쉬고 살아가는 환경이다. 어느 여학생의 표현을 빌리면, "공부도 중요하지만 그보다 모여자 대학에 가서 멋내는 것도 익혀, 곱게 꾸미고 시집 잘 가는 것이 제일이라"고 부모가 권했다고까지 하였다. 여성에 대한 기대는 이처럼 이중적이고 모순적이다.

가정과 학교에서 그런 기대를 받지 않고 지낸 경우라도 사회에 나가서 활동하면서 차츰 그같은 기대를 의식하게 된다. 한 여의사의 경우, 의과대학에 다닐 동안은 자신이 남자와 다른 존재라는 생각을 하지 않았다고 한다. 인턴을 거쳐 수련의를 뽐내는 경쟁과정에 들어서니까 "아, 내가 여자였구나!" 하는 것을 뼈저리도록 의식하게 만들더라는 것이다. 성취의 수준을 기준으로 삼지 않고 여성으로 태어났다는 것, 곧 자신의 노력으로 바꿀 수 없는 사실 때문에 경쟁의 자리에서 제외되었다고 했다. 같은 자연과 학을 공부한 부부가 미국에 가서 박사학위를 받고 귀국했는데 남편은 모교에 취직이 되었고, 더 좋은 대학에서 학위를 받았고 연구도 많이 한 그 부인은 취직하지 못한 경

우도 있다. 처음 귀국하여 인사하러 갔을 때 옛 스승이 어떤 분야를 연구했는지 묻지도 않았으며 아예 학문적인 것과는 관계없는 사람 취급을 하더라는 것이다. 그러니 이제까지 교육에서 기대하고 평가해 온 성취와 경쟁이라는 방식과는 전혀 다른 대처방안을 강구하지 않으면 안되는 혼동을 경험하게 되었다는 것이다.

여성들이 생애의 어느 단계에서 이같은 혼동을 겪게 되는가 하는 것의 차이는 있을지 모르나 거의 모두가 공통으로 이같은 경험을 하게 된다. 결혼할 때가 그때일 수도 있고, 자녀를 출산하고 기르는 단계가 바로 그때일 수도 있다. 개인 단위로 자유롭게 자기 혼자만을 책임지며 살아오던 여성도 결혼·출산과 더불어 남편, 시댁 식구들, 자녀들을 포함하는 복수적인 큰 단위로 행동할 것을 요구받게 되는데서 갑자기 변화를 요구받게 되기 때문이다. '개인'으로부터 '포함'으로 옮겨가는 중에 자신에게 기대하는 것이 바뀌는 것을 깨닫고, 이에 맞추어 자기개념의 변화를 겪어야 하는 혼동과 갈등을 수없이 반복하게 된다. 개인 단위로 자신만 책임지면 되던 시절과는 달리 책임져야 할 사람의 수가 많아진 것이다. 혼자 비교적 간편하게 그리고 명확하게 판단하던 것이 포함된 사람 수만큼 판단하는 주체의 수도 많아져서 복잡해진다. 관심을 주어야 할 사람들이 많아졌기 때문에 결혼 전같이 한 가지 일에 집중할 수 없는 처지로 바뀌게 된다.

여성들의 심리적인 갈등과 죄책감은 '개인'과 '포함'이라는 두 단위의 가치가 서로 부딪치는 데서 비롯된다. 전업주부는 '포함'하고 있는 가족들의 기대에 따라 살면서 '개인'으로 성취할 수 있는 것을 포기해야 하는 것에 불만을 느끼게 된다. 취업주부들은 '개인'으로 활동하는 것에는 만족할 수 있으나 자신이 포함하고 있는 사람들의 기대에 부응하지 못한다는 죄책감을 갖게 된다(문은희, 1995). 그러다보니 비교적 바깥 일에만 집중할 수 있는 남성들과는 달리 여성들은 집 안팎의 잡다한 일을 다 책임져야 하는 현실적인 어려움을 겪는다. 그런데 이렇게 특정한 여성의 역할을 이런 식으로 수행해야 한다고 기대하는 심리적인 바탕은 무엇일까. 남녀가 서로를 보는 의식·무의식적인 인식에 따른 자기 개념이 남녀 서로에게 기대하는 태도의 바탕이 되고 또 남녀 사이의 관계와 역할을 만드는데 심리적인 기본이 될 것이다. 그러기에 서로의 존재를 어떻게 인식하고 관계를 맺고 유지하는지를 들여다볼 필요가 있다.

2. 남녀간 인식의 심층 분석

서구에서 여성의 심리적 구조와 특성을 남성의 안목으로 해석한 대표적인 사람은 프로이트(S. Freud)이다. 그는 심층 심리분석이라는 도구를 가지고 남성을 부러워하

는 존재로 여성을 해석하는 이론을 만들었다. 특히 외디프스 시기의 경험이 남녀의 성차를 확정하는 데 제일 중요한 요인이라고 보았기 때문에 그로서는 당연히 아버지와의 관계를 강조했어야 했다. 편견에 가까운 그의 생각과 해석을 여기에서 새삼 논할 필요는 없다. 호나이(K. Horney), 클라인(M. Kline)과 같은 여성 분석가들에 의해서 그의 편파성이 지적되었고 남녀의 특성이 발달하는 그 시기에 어머니의 역할이 얼마나 중요한가 하는 것도 상당히 드러났다(J. Sayers, 1991). 특히 초도로우(N. J. Chodorow, 1978, 1994)는 서구 사회의 사회·문화적인 이념과의 관계에 착안하여 남성과 여성의 관계를 설명하고 있다. 이른바 개인의 독자성이 바람직한 것이라고 하는 것을 이념으로 삼는 서구사회의 핵가족 안에서 어머니와 자녀 사이의 관계가 남녀 서로를 향한 서로의 자세를 결정하는 데 중요한 요인이 되고 있다는 것을 그는 심층 심리분석으로 해석·설명하고 있다. 개인 단위로 남에게 의존하지 않고 철저히 자기를 조절하는 것이 바람직한 것이라고 여기는 서구사회에서, 특히 남성은 독립적인 것이 기본적인 성숙의 특성이라 여기기 때문에 어린 시절부터 부모에게서 심리적으로 떠날 것을 요구받게 된다. 어머니에 대한 자연스러운 애착을 가지고 어머니를 떠나고 싶지 않으면서도 또 한편으로는 어머니로부터 분리되어 독립적인 존재가 되기를 기대 받는 상반된 역학관계를 일찍부터 겪는다. 일찌감치 어려움을 겪고 독립을 이룩할수록 좋다는 사회의 기대를 힘겹게 받아서 무리하게 독립하려 하게 된다.

그런 과정에서 아들은 어머니로부터 떠나기 위해 어머니에게 무의식적인 방어기제를 쓰게 되어 어머니에 대한 애착의 반동으로 어머니를 오히려 증오하고 자신의 마음을 어머니로부터 떼어내서 멀리하려 하게 된다. 남성 심리학자인 주크스(A. Jukes, 1993)도 여성에게 폭력을 행사하는 남성들의 문제를 해결하려 노력하다가 발견한 것이 남성이 여성혐오증 때문에 여성에게 폭행하게 된다는 것이었다. 그는 초도로우와 비슷한 생각으로 논지를 전개하고 설명하였다. 남자 어린이의 역량으로는 감당할 수 없을 만큼 지배적인 큰 힘을 가진 강한 어머니와 언제까지나 편안히 사랑을 품고 있을 수 없다는 서구 사회·문화의 이념 때문에 어머니를 마녀 같은 존재로 본다는 것이다. 여기에서 '강한 어머니'와 '약한 아내'라는 대조적인 여인 조합(combination)이 만들어진다. 강한 어머니로부터 분리하는 개별화 과정에서 다른 사람과 사랑하는 밀접한 관계를 형성하는데 필요한 요인이 약화될 뿐 아니라, 어머니같이 강한 또 다른 여성을 거부하고 강한 여성에게 심리적으로 의존하는 관계를 맺게 되는 것을 두려워한다. 그리하여 사랑과 성을 분리하게 되고, 주저함이나 거침없이 신뢰하고 대등한 여성과 밀접한 사랑의 관계를 맺지 못하며, 약한 여성을 찾아 힘으로 지배하려고 한다는 것이

다. 남성이 힘을 휘두를 대상은 '약한 아내' 몫이 되는 셈이다. 신데렐라는 여성의 의존성을 대표하는 존재이기보다는 약한 여성을 소망하는 남성의 필요에 따라 만들어진 배역이라 할 수 있다. 심리적으로나 언어 또는 신체적인 폭력의 대상이 되어주기를 여성에게 강요하는 것도 남성 자신의 문제에 원인이 있는 것이다. 고급 예술로 승화된 400여년전 셰익스피어의 연극에 등장하는 열정적이고 낭만적인 남녀의 사랑도 강한 어머니와의 관계를 이해하는 데서 창조된 것이라고 보는 연구자의 흥미로운 해석도(J. Adelman, 1992) 이런 서구 문화를 배경으로 하는 분석학적 이해에 기초를 둔 것이라 할 수 있다.

서구 문화에서는 개인의 독자성이 바람직한 것이라고 보기 때문에 다른 사람과 서로 의존하는 인간 관계는 퇴영하는 것이라고 여기는데, 이것은 서구 심리학자들 대부분이 동의해 온 것이다. 길리건(C. Gilligan, 1982)이 여성의 도덕성 발달을 연구하여 독자성만큼이나 인간관계가 기본적인 것임을 몇몇이 논하기까지, 이들 서구 심리학자들은 개인으로 뿔뿔이 흩어져서 하는 행동만이 제대로 된 바른 것이라고 의심없이 믿고 살아 온 것이다. 윗입술을 굳히고 자신의 행동을 조절하는 서구인들이 서로 의존하는 것을 피하면서 다른 사람과의 관계에서 진정으로 자신을 찾을 수 있다는 것을 경험하고 인식하기란 실로 어려운 일이다. 자신의 경계를 철저히 지켜야 한다는 생각에 젖어 살고 있기 때문에 길리건과 그의 동료들의 제안에도 불구하고 남성 중심의 추상적인 정의로움만을 도덕의 보편적인 덕목으로 주장하는 사람들은 '책임'이라는 인간 관계의 본질적인 덕목을 여전히 받아들이지 않고 있다. 남성들만이 아니라 여성들 가운데도 여성들에게 인간 관계의 가치를 강조하는 것은 여성의 열등한 지위를 더욱 강화하는 것이라고 보아 여성들도 개인 성취 중심의 태도를 채택해야 한다고 이를 옹호하는 경우도 있다(J. C. Tronto, 1993). 이것은 기본적으로 인간관계를 부정적으로 보는 문화, 개인의 독자적인 성취를 권장하는 사회 가치의 소산이라 할 수 있다.

개인의 독자성이라는 논리와 이념으로 남녀 모두의 행동을 설명할 수 있다고 믿어 온 심리학의 이론은 여성의 경험에 눈감고 여성의 소리에 귀막아서 덮어두고 무시해왔던 것이다. 그러나 실제로 딸들의 경우 아들들과 달리 어머니로부터 무리하게 분리하지 않아도 되어 '모성 역할 재생산'에 무리없이 참여하게 된다. 어머니로부터 분리·독립해야 하고 그의 사랑을 억지로 부정해야 하는 아들보다 어머니의 사랑을 완전히 받아들이고 또 되돌릴 수 있는 상호관계(mutuality)를 딸들은 즐길 수 있다. 여성이 인간관계를 아끼고 거기에 깊은 관심을 두는 데 반하여 남성은 여성을 힘을 행사할 대상으로 삼았기(objectify) 때문에 진정한 의미의 대화관계를 잃고 만 것이다. 이같은 현

상을 잘 보여주는 것이 인간 관계에 대하여 남녀가 갖고있는 관심의 차이이다. 그 보기로, '우리가 어떻게 만났는가(How we met)'라는 정규 기획란의 내용을 들 수 있다. 여기서 가까운 유명 인사들의 서로에 대한 관심이 드러나고 있다(Independent, 주간 잡지). 남성들의 만남은 주로 일로 시작하여 일로 일관하고 있다. 서로에 대한 느낌보다는 서로의 일을 칭찬하고 협력하며 감사하고 소중히 여긴다. 그런데 전문직을 가진 이라도 여성의 경우는 다르다. 같은 또래 아이들이 있다든지 양편의 남편들이 가까운 친구라는 것이 그들에게는 중요하다. 여성 자신들의 일을 지원하고 지지받는 경우도 심리적으로 서로 지원하는 것을 제일 고맙게 여긴다. 남녀의 만남인 경우 여성은 정서적으로 보살피는 관계이거나 남성에게서 정서적인 것을 소중하게 집어내고 있다.

최근 미국에서 인간관계의 상실을 절감하는 남성들이 이를 개선하기 위해 큰 축구장에서 대대적으로 남성들만의 집회를 가진다고 한다(M. Heller, 1995). 가족관계가 중요하다는 것을 강조하고 키우려 한다면서 여성의 참여를 금지하고 남성들끼리 모이고 있다는 것이다. 아내 사랑할 것을 서약하고 사랑하는 방법을 배우는데 여성의 이야기를 참조하지도 듣지도 않으면서 남성들이 일방적으로 하고 있다는 것이 얼마나 부자연스러운 일인가를 고려하지 않고 있다. 남성만이 주체자이고 여성은 남성의 대상으로 남아있기 때문에, 여성은 대화하고 교류할 주체자가 아니라고 여기기 때문에, 여성의 의견을 듣는 것이 생소하고 거북한 것이다. 여성의 참여없이 남성들만이 주도하여 자신들이 사랑한다고 하는 여성이라는 대상에게 사랑한다는 표현을 일방적으로 하면 된다고 하는 주장이다. 자신들에게서 혜택을 받거나 피해를 입거나 여성들은 남성들의 주도적 행동에 피동적인 대상일 뿐이라고 여기기 때문이다. 여성들이 갖고 있는 인간관계에 대한 관심 같은 것은 남성들이 말하는 '사랑'에서는 찾아 볼 수 없다는 말이다. 자신에게 보호받고 의지할 약한 여성이라는 대상으로만 필요할 뿐이다.

여성들을 대상화한다는 점에서 최근 영국 심리학 대회에서 발표한 부룩스-고든(B. Brooks-Gordon, 1995)의 연구는 흥미롭다. 런던 증권가에서 남성들이 여성 동료들 어떻게 인식하고 있는지를 현장에서 참여 관찰한 결과이다. 남성들이 여성을 극히 성적인 존재로 본다는 것인데 그 기준이 여성의 나이, 외모 그리고 옷차림 같은 것이었다. 젊고 매력있는 여성은 전문인으로 대하지 않고 데이트 대상으로 자기들의 손에 넣을 수 있다고 여기는 '아가씨'(babes)로 분류한다. 매력적이지 않고 수수한 옷차림에 화장기없는 여성은 성적인 관심의 대상이 아니며 차심부름이나 살림살이에 해당되는 잡일에만 연관시키는 '엄마'(mums)같은 이라고 생각하고, 여권 의식을 드러내는 동료는 '동성애자'(lesbians)라고 분류하며 여성들끼리 점심 먹으러 나가는 것조차 못

마땅해 한다는 것이다. 남성같이 행동하고 자기들과 경쟁하려는 여성은 여성이 아니라 '자신들과 같은 남자'(one-of-the-boys)로 생각한다고 한다. 능력을 인정받고 일에 대한 성의를 분명히 밝히고 적극적임을 알아줄 수밖에 없다는 것이다. 남성같이 행동할수록 여성으로 간주되지 않을 뿐 아니라 피해를 덜 받게 된다는 것이다. 예쁘고 젊은 여자도, 수수하고 화장하지 않는 여자도 생김새나 옷차림과 상관없이 일을 함께 하는 동료라고 봐주지 않고 남성의 성적 관심 대상으로만 보는 남성의 즉각적인 반응이 위의 논문에서 지적되었다. 남성 작가는 관심을 끄는 흥미있는 사람이면 되지만, 여성 작가의 경우는 예뻐야 책이 더 잘 팔린다고 하면서도, 또 한편 모양대기에 정신없어서 글 쓸 시간이 있겠느냐고 빈정대기도 하는 모순된 남성 세계를 여성들이 헤쳐 나가기 어렵다는 것이다(L. Ellmann, 1995).

그래도 소신껏 자신의 일을 해내고 꾸준히 맡은 일을 하면 같은 또래 남성 세계에서 능력을 인정받을 수 있는 정도로 그 사회는 그나마 공평하게 보인다. 영국에서는 30대 이하의 여성 변호사의 수가 남성 변호사의 숫자를 넘고 있다고 한다. 이제 젊은 세대인 35세 이하 여성 전문인의 수가 35세 이상의 여성 전문인보다 많아졌다고 한다. 남성같이 활동할 수 있는 '아이없이 일하는 여성'의 수입은 남성과 같아져 임금에 관한 이 중구조가 부분적으로는 해결되고 있다고 한다(H. Wilkinson, 1995). 실제로 면담했던 한 여성 은행 지점장의 경우도 아이없이 남성같이 일했다고 했다. 여성을 여성으로 대하지 않고 한 개인으로 보아야 일하는 동료로 자리매김되는 셈이다.

그런데 우리나라 사람들의 경우는 그들과 다르다. 길리건이 말하는 여성의 특성을 우리나라 여성에게서 찾을 수 있는가 하는 점이다. 이는 또한 우리나라 남성들이 여성들에게 기대하는 것이 서구 남성들과 같을까 하는 물음과도 맞물려 있다. 서구인들이 개인의 독자성을 이념과 가치로 수호하려고 일찍이 어릴적부터 어머니에게서 무리하게 분리되는 과정에서 남녀 사이의 어려움이 생긴다고 보았다면, 우리의 경우에는 어머니로부터 아이들이 언제까지나 떨어져 나가지 않아도 된다는 차이에서 다른 종류의 특성을 이루게 된다. 우리 문화에서는 어머니가 언제까지나 자녀를 자신의 행동단위 안에 포함하는 것이 자애로운 모성으로 자연스럽게 인정되고, 장성한 아이들도 평생토록 어머니를 자신의 행동단위 안에 포함하는 것이 이른바 효의 도리로 바람직한 것이라고 여기고 또 그렇게 실천하기를 기대되고 있다(문은희, 1994). 서구의 어머니가 마녀로 그려진다면 우리의 어머니는 모든 짐을 희생적으로 대신 지는 순교자로 아이의 머리 속에 아름답고 숭고하게 그려져 있다고 할 수 있다. 서구에서 수입된 교육과 정신건강에 관한 이론의 영향을 받아 부모로부터 아이들을 일찍 심리적으로 독립시켜야

한다고 배웠으나, 누구도 그 방침대로 실천하고 있는 것 같지 않다. 서구의 남성들이 가지고 있다는 여성 혐오증이 생기는 심층 심리적인 근거가 적어도 우리에게에는 없다고 할 수 있다.

'어머니와 아들'이라는 세대간의 관계가 서구인의 '개인'이라는 단위에 비교되는 단위라 할 수 있다. 부계 가족제도가 생생하게 살아있는 한 딸보다 '아들과 어머니'의 단위가 유지·재생될 것이다. 초도로우가 말한 서구의 모녀 사이의 '모성 역할' 재생산에 견줄 만한 것이 될 것이다. 시어머니와 며느리의 관계는 간접적이지만 며느리는 손자와 또 다시 '아들과 어머니' 관계를 이루기 때문에 결국 재생하는 데 공헌하게 된다.

어머니로부터 억지로 분리 독립하지 않아도 되기 때문에 개인 대 개인으로 남녀 사이에 딱딱한 긴장관계를 가지기보다는 어머니같이 여유 있게 자기들을 포함하고 보살피 줄 것을 우리나라 남성들은 여성에게 기대하게 된다. 우리나라 부인들은 남편을 아이들의 머리 수에 보태어 계산한다는 표현을 많이 쓴다. '우리 집 큰 아이'라고 농담같이 남편을 지칭하기도 한다. 여성에게 모성 역할을 맡아주기를 기대하는 남성의 소망을 여성들이 받아들이고 있거나 적어도 인식하고 있다는 표시라 할 수 있다. 우리나라 남성들은 집 안팎에서 여성을 도구적 대상으로 삼고 있지 않을지 모른다. 보기를 들면, 서구에서와 마찬가지로 우리 사회에서도 여성에게 폭행하는 남성들이 적지 않게 있다. 그러나 폭행을 가한다는 똑같은 현상에 대한 원인과 해석이 다를 수 있다. 서구 남성의 경우 여성 혐오증이 표출된 경우라고 한다면, 우리의 경우는 자신에게 포함된 여성에게 하는 행위로 가정의 문제나 자신이 함께 개입되어 있는 동기가 작용한 데서 나온 것일 수 있다. 폭력의 사용도 그 의도에 따라 구분할 수 있을 것이다.

서구 남성들이 자기들이 어떤 종류의 힘을 행사하는가를 솔직하게 표현하고 있는 한 글에서, 남성들은 주로 도전을 받은 대상을 향해 위협하는 힘(threat power)과, 가치있는 상품을 생산하고 교환하는 힘(exchange power), 이 두 가지 힘에만 관심을 쏟고 있다는 점을 적었다. 그런데 비해서 여성들은 사랑, 양육, 의리같은 인간관계를 엮어 맺는 통합의 힘(integrative power)을 가지고 있는 것이 아니냐고 남성들 스스로 여성을 반성의 거울로 삼아 여성에게 배우고 스스로를 바꾸어야 한다고까지 지적하고 있다(T. A. Kupers, 1993). 그러나 똑같은 힘의 행사도 우리나라 남성의 경우는 오히려 서구 여성이 보여주고 있다는 통합의 힘을 사용할 가능성이 보인다고 할 수 있다. 앞서 말한 폭행에 대한 보기는 우리의 경우 통합의 힘을 나쁘게 휘두르는 불행한 경우라고 할 수 있을 것이다. 아내에게 폭력을 쓰면서도 미워서가 아니라 '사람 만들기 위해서 때린다'거나 다른 가족 구성원들과의 관계가 개입된 사실들이 많은 것

을 볼 수 있다(여성의 전화, 1993). 건강한 대부분의 남성들이 포함하고 있는 여성을 위한 긍정적인 통합의 힘을 발휘할 가능성이 높다는 밝은 이해를 가져본다.

3. 집안(사적인 영역)과 일터(공적인 영역)에서의 남녀인식

'개인'을 단위로 행동하는 서구인과 우리들과는 다르다는 차이의 성격을 마음에 두고, 집안과 집밖이라는 삶의 사사로운 영역과 공적인 영역을 검토해보아야 한다. 전통적으로 내외(內外)의 구분이 심했던 우리 사회에서 경직되어 있던 성역할 구분이 여성에 대한 기대를 값매김하는데 중요한 요인이 될 수 있기 때문이다. 아들이나 딸을 어머니로부터 억지로 분리 독립시키지 않는 양육 태도와 연관되어 있는 포함의 특성과, 집 안팎으로 분화되고 고정화된 전통적인 성역할의 익힘이라는 요인이 어떤 조합을 이루는지를 관찰하고 이해할 필요가 있다. 개인과 통합이라는 요인의 축과 공(公)과 사(私)라는 요인의 축이 서로 맞물려 펼쳐지는 특성을 보아 우리나라와 서구의 남녀가 서로 기대하는 인식의 내용이 어떤 것인지를 건주어 풀이해 볼 수 있을 것이다.

개인 단위의 서구인 남성들이 맺는 사적인 남녀 관계는 열정적인 사랑 아니면 여성 혐오의 표현이기 때문에 여성을 힘으로 지배하는 것이라고 심리 분석학적으로 해석할 수 있다. 그러한 남녀 사이의 긴장은 긍정적으로 보면 서로 예의를 갖추게 하고(J. Holmes, 1995) 의사 전달 방법이 중요하다고 여기게 하여, 적극적인 관계 진전을 위해서 노력을 해야만 남녀의 관계가 유지되고 발전된다고 믿고 피차 노력하게 된다는 것이다(S. Duck, 1995). 이렇게 노력할 의사가 없다면 노력해도 실패하는 경우가 있기 때문에 관계가 파탄을 맞을 수 있다. 결과적으로 이혼률이 높고 독신 가정, 독신 부모가 우리보다 많을 수밖에 없다. 자녀가 있는 맞벌이 부부일 경우에는 한층 더 복잡해질 것은 부연할 필요가 없다.

서구에서도 개별적인 해결에만 의존하는 경우에는 여성이 집 안팎으로 이중적인 부담을 짚어지고 있다(A. Hochschild, 1989). 문제의 심각함을 깨달아 알고 연구하며 합리적이고 효과적으로 해결하려 노력하여 가정이라는 사적 영역에서의 갈등 해소를 돕는 방법과 이를 돕는 기구가 발전되어 온 것이다. 그들은 집안의 일을 사적인 영역이라고 해서 개별적으로 사사롭게 해결하지 않고 공적이고 정치적으로 해결하려 한다. 그렇게 잘 해내는 사회일수록 사회적인 인권이 더욱 효과적으로 보장될 것이다. 사람으로 품위있게 서로 존중하는 삶의 기본은 남녀가 똑같이 바깥활동하는 데에서만 확보되는 것이 아니라, 남녀가 함께 사적인 집안이라는 영역에서도 부모역할과 책임을

함께 져야 한다. 이런 면에서 서구의 여러 나라들도 스칸디나비아 나라들에서 배워야 한다고 생각한다(H. Wilkinson, 1995).

'여성의 사회적 시계'(feminine social clock)가 '남성의 직업적 시계'(masculine occupational clock)와 보조를 맞출 수 없거니와 결혼, 출산, 자녀양육 같은 중대한 '사회적 시계'의 요인에는 적합한 시기가 있으며, '직업적 시계'에 맞추기 위해 기다려 주지도 않는다(R. Helsan, 1984). 그러기에 여성이 '직업적 시계'에 맞추어 남성과 같이 공적인 활동목표로 삼게 되면 아이없는 젊은 세대가 승진과 높은 수입을 성공으로 간주하여 이에 박수를 보내야 할 것이다. 그러나 모든 여성이 '사회적 시계'를 거부하는 경우에는 출산과 양육을 거부하게 될 것이고, 그렇게 될 경우 사회의 주인공이 될 사람은 어디서 모셔올 것인가 하는 지극히 중대한 문제를 안게 될 것이다. 이러한 방향으로 문제를 해결하고자 한다면 문제해결의 앞뒤가 바뀌고 말 것이다. 그러기에 어떤 서구 사회는 이미 이러한 상황을 내다보고 있으며, 또 아직까지 이를 터득하지 못하고 있는 사회에서는 사람을 '보살피는 가치관'(caring value)을 여성들에게만 요구하지 말고 남녀 모두 존중하고 실천하자는 주장을 펼치고 있다.

공적인 영역에서 여성을 성적인 대상으로 본다든지 '유리 천정'의 현상이 아직도 각 분야에 만연해 있다는 것은 서구 사회에서도 마찬가지이다. 이제까지의 남성과 여성의 문화적 차이가 뿌리 깊게 남아 있어 여성 차별이 지속되고 있는 것이다. 남녀가 서로 다른 언어를 쓰고 있는 탓에(D. Spender, 1980) 의사소통의 문제를 겪게도 된다. 여성의 경우 공적으로 앞서가며 이끌어 주는 본보기 인물도 없을 뿐 아니라 남성들같이 어려서부터 마키아벨리의 술수를 놀이터에서, 교실에서 익히지도 않았기 때문에(L. Kerman, 1995) 공적인 세계에 혼자 던져진 외계인 같은 처지에 놓이게도 되는 것이다. 드물지만 특별한 용기를 내거나 남다른 특성을 갖춘 몇몇 여성들이 남성과 다를 바 없이 적극적으로 활동할 때 남성들은 그들을 여성으로 대하지 않고 여성이기를 포기한 유별난 사람으로 보는 경우는 거의 일반화되어 있다(A. Lambert, 1995). 여성이 혼자 요트로 세계를 한바퀴 도는 기록을 켜든지, 에베레스트의 높은 봉우리를 산소 공급을 받지 않고 혼자 오른다든지, 그밖에도 여성이 처음으로 어떤 공적인 자리에서 어떤 일을 해내게 되면 모두 외계인으로 취급되는 모험을 감수해야 하고 남성의 비꼬는 눈길도 극복해야 한다.

그러나 여성으로 보통 해야 하는 일반적인 역할을 제쳐놓고서라도 어떤 과업을 수행하는 것을 서구인들은 여성 '개인'단위로 할 수 있다고 인정한다. 어린 자녀를 두고 위험한 모험을 하는 것은 어머니로 무책임한 것이라는 의견이 없었던 것은 아니지만,

불행하게도 조난 사건으로 두 아이의 어머니가 에베레스트에서 영영 돌아오지 못하는 참사를 맞았을 때 한 서구 사회의 주된 논조는 "왜 남성들이 모험할 때는 어린 자녀가 집에서 기다린다는 말을 하지 않는가" 하고 '여성만의 책임'을 반박하는 것이었다. 그만큼 여성이 가진 '개인'의 특성과 동기를 존중해 주는 사회이다(Independent, 1995년 8월 20일자 사설: L. Hunt, 1995). 사사로운 개인의 문제가 바로 공적이고 정치적인 것이라는 믿음으로(L. Leghorn, 1983) 공적인 사회가 가정 안에서의 문제를 해결할 수 있도록 보호하고 적극적으로 돕고 관여한다. 개인의 문제를 개별적으로 해결하지 못할 때는 중앙 정부나 지방 정부뿐 아니라 사회봉사단체와 종교단체들이 적극 관여한다. 개인을 돕기 위해서 공적인 것과 사적인 삶의 영역이 연계하고 협조한다. 여성의 문제는 바로 사회가 지켜주어야 할 '인권 문제'라는 생각도(J. Peters, 1995) 여성을 '개인'으로 보는 서구의 개념에서 나올 수 있다. 사회의 구성원인 여성을 개인으로 대하지 않고 가정에 '포함'된 존재로만 보면 여성의 문제는 '인권의 문제'가 아닌 '가정의 문제'가 된다. 예를 들어, 우리나라에서 한 때 강도 사건에서 주부가 폭행당한 경우가 많이 보도된 적이 있는데, 그때 그 가해자를 '가정 파괴범'이라고 불렀다. 이것이 바로 우리네 여성이 사회에서 '개인'으로 존재하지 않고 있음을 나타내는 말이다. 피해당한 대상이 '개인 여성'이기보다는 '가정'이라고 보는 것이다.

우리나라 사람들은 가정 안에서 남녀가 부부로 그리고 어머니와 아들로 서로 포함되어 있어서 심리적으로 떨어져 거리를 두고 바라볼 수 없다. 가정을 위해 필요한 일을 수행해야 한다는 것을 표준으로 삼아 여성이 갖추어야 할 자질을 정의하고 기대한다. 전통적으로 집안의 일을 처리하는 것은 여성의 몫이라고 기대해왔던 것이다. 요즘에 와서도 그 일의 내용이 달라졌을 뿐 가정의 모든 대소사를 '큰손'과 '치맛바람'으로 처리하고 있다는 점에서 다를 바 없다. 여성이 포함하고 있는 가족을 위해 알아서 모두 처리해줄 것을 가족들이 기대한다. 가정에서 남녀가 역할 분담한다는 점에서는 서구의 남녀도 같을 것이다. 그러나 서구의 여성은 개인으로 행동하기 때문에 남성을 포함한 가족의 기대사항을 의사소통하여 분명히 전달받는데 반하여, 우리의 경우는 말하지 않아도 알아서 해주는 것을 이상으로 여긴다. 또 여성이 수행한 일에 대해서 가족 구성원들이 혜택을 받고도 서구인들의 경우와는 달리 고마운 표시를 하지 않는 것이 우리에게서 오히려 자연스럽다. 가정 안에서 서로 편안한 관계를 누리는 것이 돋보이는 우리의 가정 문화이다.

외국인이 "한국은 가족 중심 사회라 인정이 많아요"(김세원, 1995)라고 부러워할 면이 확실히 우리에게 있다. 서구인들은 '개인'으로 혼자 모든 일을 해결해야 하기 때

문에 자연 개인이 적야 할 부담이 많을 것이다. 우리의 푸근한 면을 부러워할 것이다. 그런데 우리나라 주부들이 큰 능력을 가지고 가족의 문제는 알아서 처리하는데, 어째서 공적인 영역에서 여성의 활동은 극히 미약한지 이에 대한 원인이 어디에 있는지 여기를 물어야 한다. 한 U.N. 보고서에 따르면 우리나라 여성의 위치는 세계에서 90등이라고 밝히고 있다. 왜 그정도밖에 되지 않을까, 잠정적으로 다음과 같은 점을 원인으로 들 수 있을 것이다.

첫째, 공적인 사회에서도 여성에게 기대하는 것이 따로 구분되어 있지 않고 사적인 영역에서 기대하는 것과 같은 성격으로 규정하고 있다는 점이다. 둘째, 여성에 대한 고정된 개념에서 벗어나지 못하면서 여성을 '개인'으로 대하지 않고 오로지 '포함'되는 존재로만 본다는 점이다. 이 둘이 합하여 문제에서 벗어나지 못하게 하고 있는 듯하다.

여성들이 공적인 역할을 어떻게 수행할 것인가에 관한 행동기준과 모델도 우리 문화에는 없다. 거기다가 가족적인 것이 좋다는 '가족 기준'으로 공적인 것을 운영하는 방식을 미화하고 채택한다. 대학에서 신입생 오리엔테이션 순서에 따라 어떤 도서관장이 나와서, 도서관을 "내 집같이 써달라"고 한다. 취직하면 "내 집 살림하듯 회사 가족이 되었으니 " 알뜰하게 일해달라고 한다. 공적인 활동의 기준을 가정 안에서의 활동을 모델로 삼아주기를 기대하는 것이다. 여성이 가져야 할 자세도 집안에서 하던 대로 할 것을 기대한다. 따지지 않고 말없이 여성적인 태도로 업무를 처리하기를 기대한다. 우리나라 여성으로는 가장 높은 자리까지 올랐다고 인정받고, 또 전혀 물의를 빚지 않아 성공적이었다는 어떤 여성에게 그 비결을 물었을 때 그는 "아무에게도 상처 줄 일을 하지 않았고, 자기의 주장을 내세우거나 따지지 않았다"고 말했다. 여성이 한 기관의 머리가 되었을 때 평화스러운 가정을 이끄는 어머니같이 너그럽고 부드러운 권위는 약한 이미지를 풍기기를 기대한 바로 그 기대에 현명하게 따른 것이다.

세계화 시대에 여성이 앞으로 모든 면에서 널리 참여할 기회가 있을 것이라고 하면서 한 중요 경제부처 장관은 '여성형' 산업을 전형화할 것이라고 말했다. 그는 '아름다움, 감성, 창조성, 그리고 놀이적인 측면'을 강조하였다. '여성 특유의 감성과 창의성이 요구되는 고부가가치의 지식 문화 산업이 국가발전에 필수적 요소로 등장하고 있습니다. 특히 이들 지식문화산업의 발전은 여성의 자질을 어떻게 활용하느냐에 따라 큰 영향을 받게 됩니다'라고 덧붙였다(한국여성단체협의회 조찬간담회 강연자료, 1995). 다른 나라에서는 여성이 외무부나 국방부의 장관을 하고 있는데 우리는 해묵은 고정관념에서 벗어나지 못하는 정책으로 여성을 대하고 있다는 증거이다.

동향, 동문, 동성, 가족관계 같은 끈으로 연결된 '포함'의 태두리가 공적인 활동을

방해한다. 개인이 주체적으로 생각하고 판단하여 공적인 활동을 할 수 있는 것이 아니라 여성 자신과 연관된 가족, 특히 남편과 아들의 처지를 생각해야 하므로 독자적인 활동을 하기란 어렵다(문은희, 1992). 일이 잘 되고 형편이 좋아졌다고 할 때도 개인의 삶보다는 집안형편이 함께 좋아지고 일이 잘 풀리는 것을 말한다. 여성이 아무리 능력이 있어도 개인으로 생각하지 않고 가족과 남성과의 관련성 속에서 보아 능력 자체보다 여성이 맺고 있는 관계성으로 평가한다. 본인의 개인적인 능력과 상관없이 누구의 딸, 아내, 누이, 어머니로 보일 때 그 '남성'의 후광을 입는 지위에 오를 수 있다. 그러므로 능력이 그만큼 갖추어지지 않았을 때는 다른 여성들에게 손해를 끼치게 되는 것은 당연한 이치이다. 뒤바꾸어, 관계된 남성이 도움이 되지 않을 경우에는 여성의 능력은 빛을 보기가 어렵다. '관계'를 떠나 여성이 '개인'으로 가진 포부, 능력 그리고 특징을 인정하지 않으려 하기 때문이다.

그 결과 여성의 관심 영역도 이른바 여성다운 것에 국한되어 좁게 되고 자신의 개념과 포부도 줄어든다. 대중 매체가 주부에게 필요하다고 제공하는 정보를 보면 집안을 무대로 하는 소도구 갖추는 것 같은 것들에 초점을 맞추고 있을 따름이다. 신문의 인물란을 보아도 여성은 연예인, 교육자, 여성단체장 정도이고 독자 편지를 읽어 보아도 여성의 관심은 집안 일에 머물고 있다. 서구의 어머니들이 국가의 평화와 쓰레기 종량제 문제 정도가 아닌 근본적인 환경 정책을 거론하고 그것을 세계의 움직임과 연관지어 영향력을 행사하는데 반하여 우리는 내 집 마련, 우리 아이 성적, 내 가족 건강 같은 사적인 일에만 전념하고 있다. 우리가 그들보다 능력이 모자라는 것이 아니라 우리에게 기대하는 역할이 그만큼뿐이고, 우리 자신의 관심과 포부가 그만큼에서 멈추어 있기 때문이다.

4. 글을 맺으며

우리 여성들에게 기대하는 기대의 값을 바꿀 수 없는가. 우리 사회·문화의 가능성은 없는가. 여기에서 이런 물음에 다가설 필요가 있다. 바뀌기를 소망하면서 우리 사회·문화의 좋은 특징은 살리면서 바꾸어야 한다. 우리나라 남성들이 여성을 적대적으로 여기지 않고 여성 혐오증을 갖고 있지 않다는 데서 가능성의 빛을 볼 수 있다. 여성끼리 사는 여성왕국을 원하는 것이 아니라 남녀가 같이 서로 아끼며 서로 이해하며 평화롭게 살 좋은 사회를 이룰 것을 꿈꿀 때 더욱 가능하다. 인간관계를 '통합적'으로 보는 인식의 특성을 우리 남녀가 다 가지고 있어서 여성을 도구적 대상으로 삼지 않는다

는 것도 여성을 인간답게 대할 수 있게 하는 가능성의 바탕이 될 수 있다. 서구인들이 남성에게 부족하다고 느끼는 '보살핌의 가치'를 실천할 가능성을 우리나라 남성들이 갖추고 있다는 말이다. 중요한 것은 그러면서도 동시에 독자적인 존재로 서로 존중해야 한다. 관계성과 독자성은 결코 이율배반적인 것이 아니다. 두 가지 특성을 함께 찾는 것이 성숙한 삶의 자리에 이르는 것이다.

현대 사회에서 효율성과 합리성을 두드러지게 강조하면서 가시적인 것에 가치를 두고 눈에 띄지 않는 작은 것의 가치를 놓쳐 버려 뜻있는 사람들이 인간성의 상실을 한탄하고 있는 참에, 일터에서 생산하는 것만이 중요한 것이 아니다. 집안에서 진행되는 보이지 않는 삶의 진수도 소중하다는 것을 남녀가 함께 인정하고 함께 협력해서 실천해야 한다. 그러기에 우리가 바꾸어야 할 가장 근본적인 것은 그 소중한 것을 위해 가정과 일터에서 남녀가 협력하여 함께 일해야 한다. 가정에서 남성이 할 역할이 공평하고 대등해야 하듯이 일터에서 여성이 하는 일이 공평하게 인정되고 대등하다는 것을 받아들이야 한다.

어린이와 젊은 청년으로부터 노인에 이르기까지 남녀 모두 고정관념에 얽매이지 말고 자유스러운 마음으로 서로의 능력과 특징을 살릴 수 있도록 기대를 부풀리고 격려하는 건강한 사회를 만들어야 한다. 백년전만 해도 여자가 수학을 공부하면 머리가 돈다고 믿었는데 오늘에 와서 그것을 믿는 사람은 하나도 없다. 우리가 지금 가지고 있는 여성에 대한 생각이 백년 후에 그렇게 웃음거리가 되지 않으려면 열린 마음을 가져야 하겠다. 사회의 필요에 따라서 여성을 동원하기도 하고 내몰기도 하는 편리와 수단의 편의주의를 넘어서야 한다. 여성들의 귀한 한평생을 꽃피울 수 있게 여성들의 잠재력을 땅 속에 묻어 두어 녹슬게 내버려두는 일이 없어야 한다. 이같은 삶의 태도는 보살핌의 가치를 온 마음으로 받아들여 실천하는 것은 남성다움과 어울리지 않는다고 생각하는 고정관념에서 벗어나 자유인이 되어야 한다. 집안과 일터에서 공평하게 서로 보살피는 공동체의 정신으로 서로를 바라보고 또 자신을 가다듬을 수 있어야 한다. 그러한 새로운 삶을 목표로 삼고 노력해야만 우리나라 여성들의 삶이 집 안밖에서 생동감을 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김세원. 1995. "가족중심 사회 인정 많아요", <韓國서 살아보니>, 동아일보 9월 17일.
- 문은희. 1992. "우리 나라 여성의 행동 유형과 여성운동", 『현상과 인식』 16권 3, 4호.
- _____. 1994. "우리의 문화 현상과 행동 특성", 『현상과 인식』 18권 2호.
- _____. 1995. "오늘을 사는 여성의 갈등", 『사회 이론』, 봄호.
- 한국여성의 전화(위음). 1993. 『그는 때리지 않았다고 한다』 서울: 그린비.
- 韓國女性團體協議會 朝餐懇談會. 1995. 先進經濟로의 移行과 女性の 役割, 6월 8일.
- Adelman, J., 1992, *Suffocating Mothers: Fantasies of Maternal Origin in Shakespeare's Plays, Hamlet to Tempest*, New York: Routledge.
- Brooks-Gordon, B., 1995. "Struggling in the City", *British Psychological Society's Women and Psychology Conference* (Leeds).
- Chodorow, N. J., 1978, *Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, Berkeley: University of California Press.
- Chodorow, N. J., 1994, *Femininities, Masculinities, Sexualities: Freud and Beyond*, London: Free Association Books.
- Duck, S. & J. T. Wood, 1995, *Confronting Relationship Challenge*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ellmann, L., 1995, "Keeping young and Beautiful if you want to be read," *Independent*, 7월 30일.
- Gilligan, C., 1982, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Heller, M., 1995. "Coach Bill, the Guys and God," *Independent on Sunday*, 7월 23일.
- Helson, R., Mitchell, V. & G. Moane, 1984, "Personality and Patterns of Adherence and Non Adherence to the Social Clock," *Journal of Personality and Social Psychology*, 46권.
- Hochschild, A., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, London: Piatkus.
- Holmes, J., 1995, *Women, Men and Politeness*, London: Longman.
- Hunt, L., 1995, "Mothers can love danger too," *Independent on Sunday*,

- 8월 20일.
- Independent*, Editorial, 1995년 8월 20일, "She was a climber, not an issue."
- Jukes, A., 1993, *Why Men Hate Women*, London: Free Association Books.
- Kerman, L., 1995, "The Good Witch: Advice to Women in Management," Morley L. & V. Walsh (eds.) *Feminist Academics: Creating Agents for Change*, London: Taylor & Francis.
- Kupers, T. A., 1993, *Revisioning Men's Lives*, New York: Guilford Press.
- Lambert, A., 1995, "The Trouble with Women Who Do Too Much," *Independent*, 7월 1일.
- Leghorn, L. & Parker, K., 1983, *Women's Worth: Sexual Economics and the World of Women*, Boston: Routledge.
- Levine, G., 1992, *Constructions of the Self*, New Brunswick, New Jersey: Rutgers University.
- Peters, J., & Wolper, A. (eds.), 1995, *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*, New York: Routledge.
- Sayers, J., 1991, *Mothering Psychoanalysis*, London: Penguin.
- Spender, D., 1980, *Man Made Language*, London: Pandora.
- Tronto, J. C., 1993, *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, New York: Routledge.
- Wilkinson, H., 1995, "Baby, I just can't afford you," *Independent*, 8월 11일.
- Youssef, N. H., 1995, "Women's Access to Productive Resources," Peters, J. & Wolper A. (eds.), *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*, New York: Routledge.

■ 토론

토론자 · 이훈구(연세대학교 심리학과 교수)

발표자는 우리 사회가 아직도 여성에 대한 그릇된 고정관념, 편견 그리고 차별을 갖고 있음을 지적하고 이러한 차별이 주는 모순성, 그리고 여성에 대한 피해를 낱알이 고발하고 있다. 더 구체적으로 지적하면, 남성의 여성에 대한 성역할 고정관념(여성은 '따뜻하고', '가정에 충실해야 한다'), 사회 매스컴에서의 차별현상은 여성으로 하여금 학교에서 배운 것(평등개념)과 실사회에서 심한 괴리를 겪게 한다고 지적한다.

또 서구에서는 가정주부가 하나의 뚜렷한 공적인 직업으로 인정받는 것에 비해(발표자가 이러한 표현을 쓰지는 않았지만) 한국에서는 그렇지 못함을 지적하고 있다. 또 발표자는 한국의 주부는 개인이 아닌 '포함된 관계' 속에서 정의되는 부속물적인 존재임을 부각시켰다. 발표자가 말하는 포함된 관계라는 용어는 한국 주부가 확대가족의 개념 속에서 갖게 되는 여러가지 다중적 임무와 역할갈등을 지칭하는 것 같다. 즉 한국의 주부는 남편에 비해서 더 많은 역할과 임무가 주어지는데 반해 개체로서 독자성과 자율성은 박탈당한다는 것이다.

그 외에 직업세계에서 여성이 받는 차별 및 직장에서 여성들에게 기대하는 바는 모두 남성의 여성에 대한 잘못된 성역할 고정관념에 기인한다고 지적했다.

근본적으로 이러한 남성의 여성에 대한 고정관념이 지양되지 않는 한 여성 고용정책이 제도화된다 하더라도 이의 실질적인 효과는 미지수라는 것이 발표자의 메시지이다. 본인은 이러한 의견에 100% 찬성한다.

사회나 직장에서 여성이 남성보다 더 우수함에도 불구하고 취업, 승진에서 제외되는 사례가 허다한 우리 사회에서 이것이 시정되지 않는 한 우리가 가정과 직장에서 기대하는 여성의 자질을 구체적으로 논의할 필요가 없을 것이다.

90년대에 들어와서 여성계로부터 강력한 도전을 받아 기업에서 여성을 차별하는 조항(예컨대, 지원서 접수 거부, 결혼 후 퇴직한다는 각서)이 많이 삭제되고 일부 기업에서는 여성을 특채한 경우가 있다(대우, 현대 등). 그러나 여성을 고용한 이들 기업의 고용정책은 실패했다. 그렇게 된 이유는 채용된 여성 인력을 실제로 각 부서에 배치하려 했을 때 모든 부서에서 거절했기 때문이다. 따라서 모 재벌기업에서는 편법을 사용했는데, 여성신입사원을 덤으로 없어주는 조건으로 이 문제를 해결했다.

물론 각 부서에서 여성을 거부한 것은 그들의 잘못된 고정관념이다. 즉 여성은 감정적이고, 비논리적이며, 책임감이 부족하고 직업의식이 투철하지 않다 등등. 실제로 여성과 남성 사이에 능력에 차이가 없는데도 이러한 남성의 여성에 대한 편견은 여성의 사회진출을 가로막는 장애로 작용한다.

발표자는 이러한 편견과 차별을 낱알이 고발한 것이다. 그러나 이번의 심포지엄은 여성이 그 잠재력을 높여 한국사회에 보다 더 침투해 보자는데 그 역점이 있지 않았는가 싶다. 그런 각도에서 본다면 발표자는 사회고발의 수준에서 머무르고 이러한 차별적 상황에서 여성이 어떻게 대처해야 하는가, 구체적으로 말하면 차별적 한국 기업풍토에서 요구하는 여성의 자질이 무엇인가는 다루지 않은, 즉 본론은 언급되지 않은 것 같은 느낌이 든다.

발표자가 한국의 남성과 외국의 남성이 각각 다른 양육방식으로 인해 각기 여성에 대한 태도에 차이가 있음을 정신분석학적으로 설명한 것은 우리의 관심을 집중시킨다. 발표자는 서구는 자녀의 독립심을 강조하는 양육방식 때문에 아들이 일찍부터 어머니로부터 독립이 강요되고 이 강요된 독립은 아들로 하여금 어머니를 중요하거나 '마녀'로 간주하는 폐단을 초래하는 반면, 한국의 경우는 이러한 독립된 강요가 존재하지 않는다고 주장했다. 독립된 강요가 가져오는 부작용은 '신데렐라와 같은 약한 여성'에 대한 선호이고 여성에 대한 폭력이다. 반면 한국의 아들은 독립이 강요되지 않고 계속 어머니 품속에 머물러 어머니에게 효도하는 미덕을 갖고 또한 남성이 여성을 '순교자'로 보는 좋은 시각차가 있다고 한다.

그러나 이러한 주장은 과학적으로 주장된 바가 없다. 서구에서는 청소년에게 일찍부터 자립하도록 하기 때문에 여성에 대한 혐오증이 생겼다고 보는 것은 무리가 있다. 왜냐하면 서구가 한국보다 여성 혐오증이 더 크다고 보기는 어렵고 오히려 그 반대가 많다. 즉 발표자가 주장한 것처럼 아들이 어머니에 대한 중요 때문에 남성이 여성을 대상(object)으로 본다는 견해는 합리적이지 않다. 왜냐하면 강요된 독립이 없는 한국에서 오히려 여성을 상품화하고 성적 노리개로 간주하는 경향이 더 크기 때문이다.

본 심포지엄이 여성의 사회적 침투를 위한 전략개발 측면에서 '집안과 일터에서 기대하는 여성의 자질'이 무엇인가를 논의하려 했다는 가정하에 이에 관한 토론자의 의견을 첨가하면 다음과 같다.

토론자가 국가기관, 사단법인 연구소에서 경험한, 사회 및 산업 심리학자로서 기업체를 넘나들면서 지각한, 이들이 기대하는 여성에 대한 자질은 다음과 같다.

첫째, 여성이 맡은 직무에는 제한이 있다는 점이다. 기업의 각 부서가 서로 협동하

려면 신입사원은 입사 후 수차례 순환근무를 해야 한다. 본사에서 일하지만, 현장에도 투입되어야 하고 오지에서도 근무해야 한다. 소위 머리로 하는 것이 아닌 몸으로 때우는 일이다.

미국의 여성해방운동가들이 기업체의 이러한 인식을 수정하기 위해 3D 직무에 직접 뛰어 들었다는 것은 유명한 이야기이다. 즉 그들은 남성들도 꺼리는 광부, 고층건물 공사장 인부 그리고 군인에 자원하였고 여성도 이러한 직무를 훌륭히 수행할 수 있다는 것을 눈으로 보여주었다.

우리나라 여성해방운동가들도 미국의 예로부터 배울 바가 있다고 생각한다. 즉 우리도 남성과 여성의 직무능력상에 차이가 없다는 것을 기업에게 확증시켜 줄 필요가 있다.

둘째, 출산 및 생리휴가에 따른 결손이 크다는 점이다. 재벌기업에게는 여성의 출산 및 생리휴가가 업무수행상 다소 차질이 생기는 것으로 끝나지만, 중소기업으로서 몇 달 간의 출산휴가는 크나큰 손해를 끼키는 것이다. 그러나 그렇다고 여성이 출산을 금지해야 한다고 주장하는 것은 아니다. 발표자가 주장했지만, 출산은 여성의 특권이고 이것이 장려되지 않는 국가발전은 지속될 수 없다. 그러나 이것은 어디까지나 이상론이고 현실은 현실이기 때문에 이것을 해결하는 정책적 배려가 마련되어야 할 것이다(예컨대 중소기업에 대해서는 정부가 세금을 탕감해 주는 것과 같은 제도).

그 외에 기업에서 요구하는 여성의 자질 그리고 그들이 여성인력을 기피하는 이유는 모든 발표자가 언급한 것처럼 잘못된 고정관념이다. 예컨대, 어떤 기업에서 여성이 '감성적이고', '비과학적이고', '비능률적'이라고 생각하여 이를 트집잡는 것은 어디까지나 편견이다.

육체적인 능력을 제외한 심리적인 능력에서 남녀간의 차이는 언어능력과 공간지각능력 상에서의 차이뿐이다. 즉 여성은 언어능력이 높은 반면에 공간지각능력이 낮는데 비해 남성은 여성과 반대이다. 따라서 심리적 능력 상의 남녀차이는 무승부이지만 남성은 여성에 비해 한가지 부정적 특질을 지니고 있는데 그것은 공격성이 높다는 점이다.

여성들이 앞으로 작업세계에 침투하려면 여성이 남성에게 비해 갖는 장점을 부각시켜야 한다. 발표자가 지적한 대로 여성은 인간관계를 중요시하기 때문에 이러한 요소가 중요시되는 직장에서는(예컨대 판매직) 여성을 지도자로 앉히는 것이 더 유리하다. 또 여성은 남성과 달리 부하를 다루는데 있어서 보다 민주적이고 대화 위주인 것이 밝혀졌다.

세계의 대통령도 모두 여성이 되면 세계 평화는 더 빨리 올 수 있을 것이다. 그 이유는 여성은 비폭력적이고 평화주의자이기 때문이다.

결론적으로 말한다면 여성계나 기업은 서로 만나서 여성에게 맞는 직업이 무엇인가, 즉 기업이 여성을 어떻게 활용할 수 있는가에 관해 부단히 연구하고 협상해야 한다. 일방적으로 여성을 고용하라고 강요하는 것은 기업으로 하여금 성을 굳게 닫는 결과를 초래할 것이다.

마지막으로 집안에서 기대하는 여성의 자질에 관해서도 논의해야 한다. 먼저 토론자는 발표자가 지적한 소위 '포함된' 관계 속에서 여성의 위치를 정하는 우리의 현실에 비판을 가하고 싶다. 주부도 하나의 직업이고 남성도 가정에서 역할을 분담해야 한다.

또 여성이 고등교육을 받고도 집안에 안주하는 것은 본인에게는 물론 국가에도 막대한 손실을 끼친다. 그러나 여성이 직업세계에 뛰어들다 해도 그의 가정에서의 임무가 반감되는 것은 아니다. 그의 임무는 배가되며 여성은 전문가로서의 경력과 부모 및 주부로서의 경력 사이에서 갈등하게 된다. 따라서 주부 및 어머니로서의 역할이 새롭게 정의되지 않고서는 여성의 직업세계로의 진출은 오히려 여성의 신체적, 정신적 건강에 위해를 주는 것이다.

스칸디나비아에서 채택하고 있는 House-husband 같은 제도가 도입되어 실질적으로 가사가 남녀 공동의 몫이라는 인식이 확산되어야만 여성의 사회진출이 보장된다. 결론적으로 말한다면 여성의 역할은 주부 및 어머니로서 한정되며 이것을 잘 수행하는 사람만이 훌륭한 여성으로 인정되는 우리의 현 사회풍토는 개선되어야 한다.

■영문요약

Eun-Hee Moon

Women's Attributes Expected
at Home and at Work

Unlike Western men, Korean men do not have a misogynic tendency because of an unending bond with their mothers. In the West the strain between the sexes originated from the cultural ideology of individual autonomy or self control which emphasizes the early and hasty independence of a boy from his mother. Through the mechanism of reaction formation, love and hate for his mother make him avoid relationships with a strong mother-like woman and objectify women for his needs. Whereas, in Korea, attachment and interdependence between mothers and sons are not only allowed to be enjoyed but are also praised for their unquestioned loyalty in the traditional value system. A man tends to expect his woman to care for him as his mother has done for him.

While a Western woman is expected to act as an individual performer, a Korean woman is expected to act as a person who "includes" significant people in herself. This difference of unit, "individual" or "including", exerts an important influence on determining the qualities of a woman's life. Although a Western woman has yet to achieve equality and fairness in her society, she is an individual doer at home and in the public sphere. Today's Korean woman, a product of modern education, suffers inner conflict between the values of individual achievement and those of self-giving coming out of the "including" self. A Korean woman faces deeply rooted traditional values which are still alive at home and at

work. The way she carries out her role in private and in the public arena is characteristically a mothering one.

To get a better life for men and women in Korea, both men and women have to learn to respect each other's autonomy, both at home and at work without losing the strong assets of the traditional caring traits.

특집 ● 여성과 직업

학교에서 여성진로교육의 현황과 과제

주 은 회(여성연구소 상임연구원)

1. 머리글

진로(career)란 생애, 경력, 직업 등으로 해석되지만 일반적으로 개인의 미래에 대한 전망으로 개인의 일생에서 하는 일의 총체로 인식되고 있다. 진로교육(career education)이란 학교체제 내에서 일과 직업세계가 중심이 되는 의도적, 계획적, 체계적 교육을 통해 학생들이 미래의 직업세계에 종사할 수 있는 적합한 능력을 길러주는 종합적인 교육활동을 말한다(김충기, 1989).

미국의 교육위원인 Marland는 "모든 교육은 진로교육이다. 또한 그렇게 되어야 한다"고 진로교육의 필요성을 강조하여 결국 1970년대 이래 미국 교육부의 주요 교육 정책이 되었고 우리나라에서도 1982년 교육과정 개정에서 진로지도의 강화를 강조하였다. 그러나 진학지도와 취업지도를 포함하는 상위개념으로서의 진로교육에 대한 현직교사, 학생, 학부모의 이해부족과 아직 팽배한 입시위주 교육풍토로 진로교육은 성공적으로 보급되거나 추진되지 못하였다.

1975년 국제여성의 해를 계기로 여성에 대한 기본적 인권의 보장과 남녀평등의 확립, 정치·경제·사회·문화적 발전을 위한 여성의 참여, 그리고 세계평화의 실현을 위하여 여성들이 할 수 있는 공헌의 중요성에 대한 인식 등을 목표로 하게 되었고(합종규, 1981), 이에 따라 우리나라 여성계와 교육계에서는 가정과 학교에서의 성불평등 사회화 상황에 대한 재인식과 사회구조의 제한성, 수직성, 폐쇄성, 정형성에 대한 재고의 움직임이 전개되었다. 일제로부터의 해방 이후 우리나라 여성의 교육기회는 계속 증대되어 1990년도 인구센서스 자료에 의하면 여성이 8.58년, 남성이 10.55년

으로 1980년의 6.63년, 8.67년에 비해 남녀 모두 향상되었다. 특히 직업세계로의 입문이 가능한 20-29세 연령대의 여성이 11.81년으로 가장 높은 교육년수를 보였다. 이처럼 여성 교육수준의 향상과 여성의 사회참여 욕구가 증대되면서 여학생의 올바른 진로의식 형성을 위한 교육과 성불평등 상황이 배제된 진로지도의 필요성이 제기되기 시작하였다(한국여성개발원, 1988).

진로교육은 진로에 초점을 둔 종합적 프로그램으로써 초·중·고등교육에 이르기까지 모든 교육제도내에서 이루어질 뿐 아니라 지역사회와 산업기관, 기업체와의 상호관련을 갖고 수행되어야 할 활동이지만 본 고에서는 중등교육기관과 고등교육기관에서의 여성진로교육에 초점을 두고 그 현황과 앞으로의 과제를 제시하고자 한다. 여학생 진로교육 현황 분석의 준거를 마련하고자 여학생 진로교육 관련이론을 고찰해보고 대학교 일학년생과 현직중등학교 교사, 일반 직장인을 대상으로 1995년 9월 1일부터 10일간 면접조사한 내용을 토대로 첫째, 고등학교에서의 진로교육 현황과 진로결정 요인에 대한 분석, 둘째 진로교육에 대한 교사의 의견수렴, 셋째 일반 직업인들이 강조하는 여성의 직업의식 구념을 분석하여 이로부터 중등학교와 대학교에서의 진로교육의 과제를 제시하고자 한다.

II. 진로교육 관련이론의 고찰

1. 진로교육의 시기

진로교육 관련이론으로는 심리학적 차원에서의 발달이론과 사회학적 차원에서의 사회이론을 들 수 있다. 발달이론의 관점에서는 발달 단계에 따른 발달과업에 따라 진로유형, 직업적 자아개념, 직업성숙도가 형성되도록 진로교육의 내용이 편성되어야 하며, 사회이론의 관점에서는 개인의 직업발달과 선택에 있어서 사회적 영향을 강조하고 진학 및 가정생활과 더불어 취업을 중시해야 할 사회적 상황에서의 여학생 진로교육을 강조하고 있다.

D. E. Super, E. Ginsberg, D. V. Tiedman, B. W. Tuckman 등의 진로발달 이론가들은 인생주기의 발달단계에 따라 진로인식, 진로탐색, 진로준비, 진로전문화의 과정을 거치게 된다고 주장하였다. 그러나 진로발달 관련이론과 연구가 남성에게 기초를 두고 있어 여성의 진로발달이 남성과 다르며 여성들간에도 다양한 양상을 띠고 있지만 남녀별 상황을 포괄적으로 다룬 학자가 별로 없는 실정이다.

이들 중 Ginsberg(1966)는 여성의 진로발달은 결혼에 관한 관심을 제외하고는 남성의 과정과 다르지 않다고 주장한 바 있다. 즉 여성은 학교교육 기간 중에 결혼에 강한 관심을 나타냄으로써 교육, 직업준비를 방해받는 반면 남성은 결혼에 관한 관심을 학교교육 완성기에 가짐으로써 결혼과 진로간에 갈등이 없음을 지적하였다. 그리하여 그는 남성의 진로선택과 준비모형이 여성을 위한 표본으로는 적합하지 않다고 결론짓고 있다.

Ginsberg는 여성에 대하여 다음과 같은 세가지 삶의 양식을 제시하고 있다. 첫째는 전통적 양식으로써 가정, 남편, 자녀 기준의 생활방식을 추구하는 것이고, 둘째는 과도적 양식으로 일시적이고 계획되지 않은 방식으로써 가정과 직업을 혼합하는 경우이며, 셋째는 혁신적 양식으로써 진지하게 진로에 관여하여 가정과 직업의 조화를 위한 적극적인 계획과 준비를 시도하는 경우이다. 그러나 여성들이 각기 다른 양식을 선택하는데 작용하는 요인들에 대한 설명은 하지 않았다.

한편 직업의식의 발달을 중시한 Super는 여성의 일의 세계에의 참여에도 관심을 기울여 온 직업이론가로서 남성의 진로양상을 결혼과 자녀를 고려하여 조절하면 여성에게도 적용할 수 있다고 전제하였다. 그는 환상적, 시험적, 현실단계를 거쳐 직업선택이 이루어진다고 본 Ginsberg의 직업발달이론을 비판하며 차이심리학, 자아개념 이론 및 발달심리학의 세 영역에 근거하여 진로발달이론의 기초가 되는 10가지 명제를 제시하며 다음과 같이 직업발달단계를 분류한 바 있다.

A. 성장기(출생~14세): 이 시기에는 가정과 학교에서 마주치는 주요인물과 동일시함으로써 자아개념을 발달시킨다. 이 단계의 초기에는 욕구가 지배적이지만 사회참여와 현실검증이 증가함에 따라 흥미와 능력을 중요시하게 된다. 이 단계는 세 가지 하위단계로 직업의식에 환상이 기초가 되는 환상단계(0~4세), 직업에 대한 의식이 개인의 선호여부에 토대를 두는 흥미단계(5~10세)와 능력이 직업의식에 기초가 되는 능력단계(11~14세)로 구분된다.

B. 탐색기(15~24세): 일반적인 직업의 탐색이 이루어지는 시기이다. 욕구, 흥미, 능력, 가치가 잠정적인 진로의 기초가 되는 잠정단계(15~17세), 현실이 점차 직업의식과 직업활동에 기초가 되는 전환단계(18~21세), 자신이 적합하다고 본 직업을 최초로 가지게 되는 시행단계(22~24세)로 나뉜다.

C. 확립기(25~44세): 영구적인 직업의 확보를 추구하는 시기로 선택한 직업에 만족하지 못하고 몇번 직업변동을 갖는 시행단계(25~30세)와 정해진 직업분야에서 안정된 위치가 확보되는 안정단계(31~44세)로 구분된다.

D. 유지기(45~65세): 선택한 직업에서 근속하는 시기로 직업활동이 침체되는 쇠퇴단계(65~70세)와 직업활동이 끝나는 은퇴단계(71세 이후)가 있다.

이 이론에 근거하면 중등학교 학생은 성장기 중에서 흥미와 능력단계, 탐색기의 잠정단계에 전주어 볼 수 있다. 발달이론가들에 의하면 자신의 진로와 직업을 탐색하는 것 외에 청소년 시기의 발달과업으로 자기의 능력과 적성에 대해 비교적 정확히 알기, 긍정적 자아개념 형성하기, 일생을 살아갈 지침이 될 가치를 획득하기, 사회적으로 요구되는 행동을 책임있게 수행하기, 인권을 존중하기 등을 들고 있다. 공상적 선택기를 지나 잠정적 선택기로 들어가는 고등학생은 자기의 내적 요인을 기준으로 하여 선택을 시험하게 된다. 그러므로 실증적 연구를 통해 이들에게 작용하는 내적 요인에 대해 구명하는 것이 필요하다.

Super는 여성은 자신의 결정보다 주위환경의 영향을 많이 받는 경향으로 인해 자신을 위한 정확한 진로결정에 어려움을 겪고 있으며 불안정한 상태인 반면, 남성은 직업을 가져야 한다는 것에 대해 이미 견고하게 진로설정이 되어 가정-진로 사이의 갈등없이 안정되고 의례적으로 진로선택 및 준비를 하게 된다고 보았다. 여성의 역할을 아동양육과 가정관리자로서 규정한 논리적 도식 속에서 Super는 이에 대해 (a)안정된 가정 꾸미는 시기 (b)관습적인 경우(결혼 때까지 혹은 첫자녀 출생 때까지 전일제 취업하는 시기) (c)안정되게 일하는 시기 (d)가정-일을 동시에 유지하는 시기 (e)방해받는 시기 (f)불안정한 시기 (g)다양성을 추구하는 시기와 같은 7가지 양상을 제시하고 있다.

Super에 의하면 여성 여성들이 갖는 삶의 다양성 때문에 청소년기의 여성들이 자신의 진로설정에 예기적인 불안과 갈등을 보이는 것으로 해석된다. 결국 여학생 자신이 여성의 생애주기에 대해 인식하고 보다 주체적이고 적극적인 차원에서 진로를 설정, 준비하기 위해서는 여학생의 진로의식의 고취가 무엇보다 강조되어야 할 것으로 지적되고 있다(한국여성개발원, 1992).

한편 W. Perry는 대학생들을 대상으로 한 연구를 토대로 대학생들의 경우 주된 주체의식에 관한 문제가 진로 또는 진로개발에 있다고 보았다. 그는 성인 초기에 있는 대학생들은 지식과 가치에 대해 질적으로 상이한 구조와 가장하여 대학생들의 인지발달 단계를 이원적 단계, 상대성 단계, 주체적 단계로 분류하고 이를 다시 9단계로 자세히 구분한 바 있다. L. Knepelkamp와 R. Slepitz(1978)은 Perry의 이론을 대학생들의 진로의사결정에 적용시켜 진로개발의 인지발달 모형으로써 4가지 의사결정과정을 제시하고 있다. 그 내용을 간추려보면 다음과 같다.

A. 이원성 단계

이 단계에서는 진로계획 영역에 있어서 단순하고 이분법적인 사고를 한다. 이들은 외적인 환경에 의해 영향을 받으며, 자신에게 합당한 직업은 오직 한가지이며, 이외에는 모두 합당치 않은 것으로 생각한다. 이들이 가장 의존하는 절대권위의 결정원은 부모, 교사, 상담자, 각종의 검사, 명성과 권력, 재정상의 보수 등이다. 이 단계의 학생은 자신의 진로의사결정과정에 필요한 분석이나 종합할 수 있는 능력이 결여되어 있어서 자아탐색적인 과정은 거의 없다시피 하며, 상담자나 각종의 검사가 자신의 진로의사결정에 대해서 정확한 진로에 대한 해답을 주길 바라며, 이를 제공받지 못할 때 불안과 좌절에 빠진다.

B. 다양성 단계

이 단계의 학생들은 인지적으로 성장하게 되어 그들의 진로의사결정을 하는데 양분적인 사고에서 벗어나 복잡한 선택의 가능성이 존재함을 인지하게 된다. 그러나 증대된 진로의사결정에 관한 가능성으로 인해 불안과 갈등 또한 가중되고 아직도 의사결정에 있어서 자아가 완전히 주체적이지 못하다. 그러나 진로의사결정에 있어서 여러 사항과의 인과관계도 대체로 이해하게 된다. 자아의 결정영역이 점차 확장되어 상담자의 임무는 의사결정과정의 제공자, 조성자로서 인식하게 된다.

C. 상대성 단계

이 단계의 변화로써는 진로의사결정의 주체가 외적인 것에서 내적인 자아로 변환하게 된다는 점이다. 학생들은 진로의사결정 과정에 자신들의 욕구, 흥미, 가치 등을 본인이 세밀히 분석해서 다양한 가능성들을 객관적으로 비교 검토하게 된다. 진로와 자아와의 관계를 규명하고 탐색하며 종합할 수 있게 되어 스스로 진로의사에 관한 결정을 내리게 되고 책임을 수용한다. 상담자에 대한 학생들의 인식은 의사결정을 숙고하도록 도움을 주는 사람 정도이다. 그러나 학생들의 진로에 대한 관심영역이 자아개념과 밀접하지만 자신의 독특한 의사결정방식은 습득하지 못한 채, 자신들의 진로의사결정을 전통적이고 인습적인 방식으로 하고 있다.

D. 주체성 단계

마지막 단계로써 학생들은 진로의사결정에 대해서 강한 책임의식을 갖게 된다. 이 단계의 학생들은 진로의사결정에서 여러가지 복잡성을 분석할 수 있을 뿐만 아니라 여러 요인들을 종합할 수 있는 능력이 생긴다. 학생들은 진로의 선택과 의사결정은 자아의 개인적인 책무수행이란 사실을 인식하고 경험하게 되며, 완전한 자기주체적 의사결정을 하는 자기통정적 기쁨을 맛본다. 자신의 개인적 가치, 목적, 정체감을 통합

하여 자아구명의 경지에 도달하게 된다. 이 단계에서 진로정체감은 자아정체감과 완전한 합일을 이룬다. 주체성 단계에서 자신의 진로를 학생들이 스스로 선택하고 결정할 때 자신의 미래의 삶뿐 아니라 자신들의 이웃, 타인이나 사회에 미치는 영향에 대해서도 분석한다. 잠재적인 긍정적, 부정적 측면의 영향들을 자신의 의사결정에 통합시킨다.

L. Knefelkamp와 R. Slepitz의 이론은 미국의 Maryland대학교나 Ohio대학교 등에서 수차례 실증적으로 재검토된 바 있는 유용한 이론이라고 볼 수 있으며, 대학에서의 진로교육 프로그램 구성시 이론적 근거가 될 수 있다. 우리나라 여대생을 대상으로 한 연구(이경민, 1983)에서 밝혀진 바에 의하면 (1)약 30%의 여대생이 진로의사결정 과정에서 주체성 단계에 이르지 못한 것으로 나타났으며, 계열별로 보면 인문계 여대생들이 사회계나 자연계 여대생보다 진로발달 단계의 가장 낮은 단계인 이원성 단계에 머무르는 것으로 밝혀졌다. (2)남녀공학의 여대생들이 여자대학의 여대생보다 더욱 두드러지고 다양한 행동경향을 보이고 도덕적 자아와 자아행동이 모두 높은 것으로 나타났다. (3)고학년일수록 도덕적 자아가 높게 나타났으며, 가정적 자아에 있어서만 전공영역간에 유의한 차이가 나타났는데 자연계, 사회계, 인문계의 순으로 가정적 자아가 높음을 발견하였다. 자아동일성에 있어서는 자연계, 인문계, 사회계의 순으로 높게 나타났다. 또한 약 80%의 여대생들이 자아개념에 있어서 긍정적이지 못한 수준에 머무르는 것으로 밝혀졌다. (4)여대생들의 진로의사결정 행동유형과 자아개념과의 관련성은 자아개념이 긍정적일수록 상대성과 주체성 행동경향이 있고 자아개념이 부정적일수록 이원성 행동경향이 있는 것으로 밝혀졌다.

따라서 이 연구결과는 우리나라 대학교에서도 자아개념이 부정적인 다수의 여대생과 진로의사결정 행동유형이 주체적이지 못한 여대생들을 상대로 전공계열에 따른 전략적인 진로지도 프로그램이 강구될 필요성을 시사하고 있다. 또한 개인의 선호도와 내·외적인 요인들이 복합적으로 작용하여 사회참여를 결정짓는다고 보는 진로결정에 대한 사회적 관점의 이론도 여성이 각각의 독특성을 지닌 채 대다수 거의 비슷한 역할을 수행하는 여성 현실에 대한 분석을 시도할 수 있는 이론적 관점을 제공할 수 있다.

2. 진로교육의 내용구성

학교에서의 진로지도는 유치원과 국민학교 수준의 진로인식, 중학교 수준의 진로

탐색, 고등학교 2-3학년 수준의 진로준비, 고등학교 졸업 이후 성인 수준의 진로 전문화 단계를 거치는데, 미국 오리건 주에서는 각 단계마다의 발달수준과 행동영역을 고려한 진로교육 모형을 개발하였다(김충기, 1986).

중등학교와 관련된 진로탐색 단계에서는 주요직업군을 탐색하여 자신의 흥미와 능력을 평가하고 직업분류와 직업군에 익숙해지도록 하며, 의사결정에 관계되는 적절한 요소를 하도록 하고 의미있는 의사결정을 얻으며, 잠정적으로 진로를 선택하고 직업 계획을 수립하여야 한다. 그 다음의 진로준비 단계는 직업훈련에서 요구되는 직업적 지식과 기술을 습득하고 고등학교에서의 경험과 일반 진로목표를 연결시킬 수 있으며, 적절한 직업태도를 개발하고 협동적인 작업태도를 얻도록 하며, 직업조직의 한 구성원이 될 수 있는 기회를 갖도록 해야 한다.

한편 Hansen(1978)은 남자청소년과 대등한 입장에서 여자청소년이 자신의 역할을 자유롭게 잠정적으로 선택할 수 있게 하기 위해서 여성 진로교육에 있어서 다음 측면을 강조한다.

첫째, 여성 자신은 한 개인으로서의 독특성과 개성이 있으므로 개인적이고 전문적인 일하는 삶을 위한 선택의 자유를 가질 권리를 부여하여야 한다.

둘째, 조직사회를 다루는 준비성의 부족으로 경쟁적이고 공격적인 세계의 상충부로 접근하기 어려운 여성의 수동성과 종속성을 배제해야 한다.

셋째, 사회발전의 기수로서 활동할 수 있도록 여성의 잠재력을 극대화시킴으로써 경쟁과 동참의 두려움에서 벗어나게 해야 한다.

넷째, 여성도 남성과 마찬가지로 요구수준과 선택 그리고 보상범위가 같아지도록 노력해야 한다는 점을 들고 있다.

학교교육에서 달성하여야 할 진로교육의 목표 및 내용체계는 진로발달 단계에 따라 그 내용이 달라지지만 그간의 연구에 의해 기본적으로 자아이해, 일과 직업의 세계, 일에 대한 긍정적인 이해, 의사결정능력, 인간관계기술, 일과 직업의 경제적 측면 이해, 일과 직업의 교육적 측면 이해라는 7개 영역을 포함하는 것으로 알려졌다(한국여성개발원, 1990).

고등학교 여학생을 위한 진로교육 프로그램 개발연구(한국여성개발원, 1992)에 의하면 고등학교 여학생을 위한 진로교육 내용은 크게 여성으로서의 자기인식과 관련된 내용과 진로준비와 관련된 내용으로 나뉜다. 전문가들에 대한 델파이 조사에 의해 수립된 여고생 진로교육 내용은 여성으로서의 자기인식을 위한 내용으로 '가정과 직장에서의 성차별', '가부장제 문화양식'이 있으며, 진로준비와 관련된 내용으로는 '인간

관계', '생애주기에 따른 발달과업', '직업 및 진로정보 수집방법', '미래사회의 사회·경제적 변화'가 제시되었다.

III. 중등학교에서의 여성진로선택 및 진로교육의 현황

1. 여학생의 진로선택 관련요인

현재까지의 연구에 의하면 학생들의 진로선택에 있어서 부모, 교사 및 교육내용, 대중매체 등이 배경요인으로 작용하며, 진로선택은 진로의식의 영향을 받는 것으로 알려졌다(한국여성개발원, 1988). 진로의식은 성역할 사회화와 관련되고 바로 가정과 학교교육은 이러한 성역할 사회화의 주요매체로 학생의 진로선택에 중대한 영향력을 미친다.

본 고에서는 먼저 여성의 진로유형과 진로선택 배경에 대한 선행 연구 결과를 소개하고 본 연구자가 교양과목을 수강 중인 대학 일학년 여대생들을 인문계열, 사회계열, 이공계열, 예술계열(음악계열)별로 각각 10명씩 면접조사하여 수집 분석한 자료를 이와 비교하며 제시하고자 한다. 그 내용은 계열지원 동기와 영향, 전공선택 시기, 진로설계, 선호하는 직업종사유형, 진로교육 인지도 등이다.

1) 선행연구 결과

국민학교에서 대학교 졸업 이후까지의 여성의 진로유형은 진학군, 취업군, 가정생활군으로 분류되었고 진로교육도 이에 따라 실시될 것이 제안되었다(한국여성개발원, 1988). 각 진로유형별로 진로선택에 관련된 요인을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 진학군이란 부모의 사회경제적 배경, 부모와 여학생 자신의 교육적 포부, 그 외 환경적 제 여건이 진학을 결정할 수 있는 상황일 때의 여학생 진로유형이다. 강무섭과 박영숙(1984)은 이 유형은 안정된 상태로 자신의 진로계획을 체계적이며, 목표 지향적으로 세우고 진로에 관련된 모든 정보를 수집 가능하며 관련 집단과의 밀접한 교류를 통해 진로결정을 할 수 있기 때문에 자아개념이 매우 명확하다고 보았다.

둘째, 취업군은 여성이 진학을 중단하고 노동시장으로 들어가는 경우이다. 이들의 진로선택에는 가정환경이 가장 중요한 요인으로 작용하며 학교단계가 높을수록 학교에서의 성적, 계열 등이 영향을 미치게 된다. 이들의 취업시기와 계속 취업여부에 따라 재분류될 수 있으며, 학교단계가 낮은 상태에서 취업한 여성의 경우 학교교육기간

동안 자신의 진로에 대한 인식, 탐색, 준비 단계를 명확히 거치지 않음으로써 제기될 수 있는 문제를 해결할 수 있는 방안의 모색이 필요하다고 지적되었다.

셋째, 가정생활군(비취학, 비취업)은 학교 졸업 후 취업도 진학도 불가능하거나 하지 않은 여성군이다. 이들 유형은 가정의 사회경제적 지위, 부모와 자신의 교육적 포부, 학교에서의 성적 등 다차원적인 요인에 의해서 결정되는 것으로 알려졌으며, 졸업한 학교 단계가 낮을수록 가정의 경제력이 높을수록 여성 자신의 성적이나 계열 등의 영향으로 발생한다. 이들은 불안정한 진로유형에 속하며 자신이 지향하는 목표의식이 없이 무계획적으로 행동하기 때문에 진로결정도 비체계적이고 진로계획과 결정간의 차이도 크다는 지적이다(강무섭·박영숙, 1984). 현재까지의 여성의 진로유형 중 가장 많은 비율이 가정생활군이 되고 있다.

2) 면접조사 결과

(1) 계열지원

고교 지원시 일반계, 실업계, 예능계의 선택이나 고교에서의 인문계, 이과계의 선택시 부모의 영향이 가장 컸고(56.7%), 교사의 영향이 자기 자신의 결정과 같은 비율로 그 다음으로 큰 것으로 나타났다(36.7%). 계열 지원의 동기는 1)자신의 적성과 흥미에 맞아서(71.9%) 2)성적 때문에(29.7%) 3)원하는 전공이 포함된 계열이므로(21.9%)의 순으로 나타났고 일부 학생의 경우 '인문계가 여성이 많이 택하므로'(3.1%) 등의 막연한 동기를 나타냈다. 한국교육개발원(1992)에서 실시한 연구에서 중학생의 진로상담 교사가 상담교사, 학급담임, 교도주임, 상담자원봉사자의 순으로 나타난 데 비해 본 조사에서 학생들의 고교재학시 진학관련 상담대상은 담임교사, 교과담임의 순으로 나타났다.

한편 대학에서의 전공학과 선택시기의 경우 예능계를 제외한 모든 계열에서 거의 고 3때로 나타났고(82.4%), 그외는 고 1, 2때로 나타난 반면 예능계의 경우는 중학교 2학년때가 가장 많고(80.0%), 국교인 경우가 그 다음이었다(20.0%). 이는 1995년 연세대학교 신입생 전체에게 실시한 실태조사에서 대학에서 전공하고 싶은 학과에 대한 생각을 한 시기가 고등학교 1,2학년이 40.1%로 가장 많았으나 실제 지원하여 입학한 학과에 대한 선택이 이루어진 것은 원서작성을 위한 진학상담시가 29.8%로 가장 많게 나타난 결과와 비슷한 경향을 보여준다(이정운 외, 1995).

(2) 진로설계

면접조사대상자의 대부분이 직업 희망 여부와 희망 직업 분야에 대한 의견 외에 진로설계가 없는 상태였다. 이는 여고생 조사대상자들의 4분의 3이 인생설계를 전혀 생각해보지 않거나 결혼 또는 취업까지만 생각한다는 연구결과(한국여성개발원, 1992)와 비슷한 맥락에서 해석될 수 있다. 즉 대학생들일지라도 고등학교 최종학년 때 전공선택으로 대학을 진학했고 아직 장기적인 안목에서의 진로설계를 하지 못하는 실정이며, 이러한 교육의 기회가 그동안 학교교육을 통해 공식적으로 주어지지 않았다는 점이다. 이들은 진로설계의 도움이 되는 대학 내 강좌로 생애주기에 따른 자아이해, 인간관계기술 등의 지식을 다루는 성인심리 등의 심리학 관련 교과목이나 직업 분야의 전문가의 특강 등을 꼽고 있다.

희망직업 분야로는 전공 계열과 전혀 관련이 없는 직업을 원하는 여대생의 경우도 13.3%가 되며, 1)방송·언론직(23.5%) 2)교수·연구직(17.6%) 3)광고직(11.8%)의 순으로 나타났지만 '모르겠다'(17.2%)도 있다.

여대생들이 자신의 생애주기와 관련해서 앞으로 가지고 싶은 직업종사유형은 '결혼 여부와 무관하게 정년시까지 직업에 종사하는 유형'(76.7%)을 가장 선호하고 그 다음으로 '결혼과 함께 직업을 중단했다가 자녀성장 후 다시 직업에 종사하는 유형'(23.3%)을 선호하였다. 특히 교육계열의 학생들의 경우 후자를 선호하는 경향이 높게 나타나 전공지식과 관련된 것으로 보인다.

한편 남자대학생들의 경우 장래의 배우자에게 희망하는 직업종사유형으로 역시 결혼여부와 무관하게 정년시까지 직업에 종사하는 유형(31.1%)을 가장 지지하지만 그 다음으로 결혼과 함께 중단했다가 자녀성장 후 다시 직업에 종사하는 유형(24.4%)과 '자유직을 택하거나 배우자의 의사에 맡기겠다'는 기타항목이 같은 비율로 높고 '출산 후 가정에만 전념 할 것과 경제적 안정을 이룰 때까지' 등 다양한 반응을 보이고 있다. 즉 반수이상의 남학생이 여성의 직업활동은 가정생활과의 조화에 초점을 두어야 한다고 생각하고 있다.

2. 학교에서의 진로교육 현황

먼저 중등학교와 대학교에서의 진로교육 실태를 알아보기 위해 선행연구문헌을 고찰하고 본 연구자가 100명의 대학신입생뿐 아니라 서울과 경기도에 소재한 중등학교에 근무하는 교사 20명을 면접조사하여 수집한 자료분석 결과를 제시하고자 한다. 면접대

상 교사는 중학교 교사 10명과 고등학교 교사 10명이며, 고등학교 교사에는 실업계 고등학교 교사 3명이 포함되었다. 성별 구성은 남교사가 8명, 여교사가 12명이었다.

1) 학교교육과정

한국교육개발원(1992)에서 남자 중학생 1,440명과 여자 중학생 599명을 대상으로 실시한 중학교의 진로교육에 관한 실태조사에 따르면 중학교 교사와 학생간의 교과에서의 진로교육 실시에 대한 지각에 있어서 큰 차이를 보였다.

교사의 80%는 교과지도시 진로교육을 실시한다고 반응한 반면 학생의 51%만이 교과에서 진로교육을 받았다고 반응하고, 31.6%는 형식적인 내용이었다고 반응한 것으로 미루어 교과시간의 진로교육이 학생들에게 효과적으로 경험되지 못하였다고 볼 수 있다. 진로교육을 받은 것으로 지각한 학생 중 3분의 1은 자신의 진로탐색과 결정에 '도움이 된다'고 하였고 3분의 2는 '약간 도움이 된다', 6분의 1은 '도움이 안 된다'고 반응하였지만 성별 반응을 비교해 보면 여학생의 경우 많이 '도움이 된다'는 비율이 11.2%로 남학생 반응 비율인 20.1%보다 낮게 나타났다.

교과시간에 강조되어야 할 진로교육의 내용과 관련된 여학생들의 의견은 '자기 이해' (73.8%), '나의 진로계획 및 결정' (13.9%), '직업세계 이해' (11.7%)의 순으로 나타나서 그 순위에 있어서는 남학생과 같으나 특히 '자기 이해'에 대한 내용을 희망하는 비율이 남학생보다 높고 다른 두 가지 내용 영역에서는 남학생보다 통계적으로 의미있게 낮게 나타났다.

특별활동을 이용한 진로지도에 대해서는 교사와 학생 모두 3분의 2가 진로교육을 실시하지 않은 것으로 반응하였으며, 그 효과에 있어서도 8%만이 진로탐색과 결정에 '많이 도움을 주었다'고 하였고 50%는 '약간 도움', 25%는 '도움이 안 된다'고 부정적인 반응을 하였다. 특히 '많이 도움을 받았다'는 항목에 여학생 조사대상자 중 4.8%만이 반응하여 남학생의 반응률인 8.9%보다 낮은 것과 여학생들이 특별활동 중 진로교육에 도움이 되는 것으로 꼽은 활동의 순위가 클럽활동, 기타, 학급활동 순으로 남학생보다 클럽활동을 더욱 선호한다는 자료를 토대로, 중학교에서 여학생을 위한 진로교육이 더욱 효과적이지 못한 것을 개선할 가능성으로 클럽활동의 활용을 고려해 볼 수 있다.

현재로서 진로교육 프로그램을 계획적으로 잘 구성하여 진행하고 있는 학교로는 평양의 평양제철중학교와 서울의 신현중학교를 들 수 있다. 평양제철중학교의 경우 학기당 4시간의 정규 진로교육과 4명의 상담교사를 확보하고 진로상담 및 지도, 시청각

진로교육자료 개발과 준거집단반, 시사연구반, 국제이해반, 진로탐색반 등 48개 클럽활동 부서를 두고 학생들이 자신의 적성을 발견할 기회를 제공하고 있다(평양제철중학교, 1995).

고교의 경우 특별활동이 형식적인 형태이거나 논술시험 준비를 위한 독서지도반 등으로 변태 운영되고 있고 대부분의 진로는 인문계에서는 진학정보 제공활동에, 실업계에서는 취업정보 제공활동 수준에 머물고 있다. 그러나 고교생들이 희망하는 진로지도 유형은 '개인·사회적인 정보제공'과 '교사, 친구와의 진로에 대한 집단토론' 유형이었다(한국여성개발원, 1988).

한편 여학생의 진로교육과 관련하여 학교교육과정의 영향을 성역할 사회화 측면에서 분석해 보면 현행 교육과정은 물론 교과서, 교사의 수업태도 등이 성역할 고정관념을 강화시킨다는 것을 알 수 있다.

(1) 표면적 교육과정의 성적 불평등

1995년 현행 5차 교육과정 운영상 남녀 분리교육이 시행되고 있는 교과는 중등학교 교육과정의 실업·가정교과이다. 1987년 개정된 현행 중등학교 교육과정은 종전에 실업·가정 교과의 실제적 운영상 학생의 성별 특성에 따라 남학생에게는 기술을, 여학생에게는 가정을 선택하게 함으로써 성별 노동이념을 제공하고 위계적 성역할 관계를 재생산하는 기제가 되었다. 그러나 제 6차 교육과정 개정을 통해 1996년도부터 중학교에서 기술·산업과 가정 교과가 남녀 모두 이수하는 필수교과로 되며, 고등학교 실업·가정과 가정의 경우는 기술, 가정, 농업, 공업, 상업, 수산업, 가사, 정보산업, 진로·직업 등 9개 과목으로 분화되어 이 모든 과목을 남녀 구분없이 필요에 따라 선택하여 이수할 수 있고 선택할 과목수도 제한을 두지 않게 되었다. 그러나 새로 개정된 교육과정에서 명문상 남학생에 대한 교과분리를 구조적으로 강제하지는 않았지만 실제 교육현장에서는 여전히 여자고등학교의 경우 진로·직업 교과를 채택하기 위해 이 분야의 교과서를 신청한 학교가 한 군데도 없는 실정이다.

(2) 교과서의 성차별 문제

국민학교와 중학교 교과서 분석연구는 교과서 전반에 걸쳐 성차별적 요소가 산재해 있음을 밝히고 있다. 한국여성개발원(1986)에서 수행한 중등학교 교과서 내용분석 연구를 보면, 먼저 교과서 등장인물의 성별 빈도에서 남성이 78.9%로 지배적이었으며, 중학교보다 고등학교에서 출현성비가 더욱 편파적이었다. 삽화 및 사진에 있어서

도 56.6%가 남성만 등장하고 23.8%는 남녀가 동시에 등장하며, 나머지 19.6%만이 여성만을 등장시켰다.

교과서에 등장한 약 40가지의 직업 중에서 가장 많이 등장하는 직업은 학자, 예술가, 장군, 군인, 경찰, 상인, 종교인 순이었는데, 남성은 주부와 간호사를 제외한 전 직종에서 다양하게 종사한 반면 여성의 경우 직업 여성으로 묘사된 유형 가운데 학생과 주부가 48.8%로 가장 많았다.

이미지면을 분석해보면 남성은 지성적, 지도적, 적극적, 독립적, 공격적, 융감함의 이미지인 반면 여성은 비지성적, 의존적, 순종적, 지도적, 독립적, 인내심 등의 이미지로 나타났다. 현행 교과서의 내용은 전통적 성역할에 입각한 여성의 역할만이 강조됨으로써 제한된 여성상만이 제시되어 여학생들의 자아동일시 모델이 극도로 제한을 받는다. 이것은 직업지식의 획득에도 제약이 되고 성별 고정관념의 강화로 여학생의 진로선택에 부정적인 영향을 미치고 있다.

기존의 교과서에 나타난 진로지도 내용은 여학생 이수과목 중에서 중학교 가정 2의 '직업과 나의 진로' 단원과 남학생 이수과목인 고등학교 산업기술교과의 '직업과 진로' 단원을 들 수 있다. 이에 대한 내용분석에 따르면 가정교과를 배우는 여학생을 직장이나 가정에서 직장인을 보살피고 보호하는 위치로 대상화해 놓고 다른 가족구성원인 직장인의 노동력을 재생산하기 위한 사람으로 묘사하고 있다.

또한 여성 직업인이 갖추어야 할 조건으로 직장에서의 대인관계, 어투와 대화, 옷차림과 몸가짐을 강조하며 '남에게도 즐거움을 주며 좋은 직장분위기를 만드는 데 중요한 역할'을 수행할 것을 표현하고 있다. 한편 남학생의 산업기술교과에서는 진로선택의 과정을 세밀하고 단계적으로 합리적으로 설명하고 있다. 먼저 자기 이해와 자기 분석의 인식이 우선되어야 한다고 하고, 능력요인으로 지능과 적성을 들고 있다. 적성력으로 고려될 사항으로는 언어능력, 공간지각력, 계산력, 추리력, 기계추리력, 척도해독력, 수공능력, 기억력, 사무지각력, 형태지각력 등으로 분류하고 적성과 관련된 직종을 제시하고 있다. 이와 더불어 직업 탐색시 알아두어야 할 사항까지 상세하게 제시되었다.

비교된 교과가 중학교와 고등학교라는 학교급별 차이가 있지만 그 내용 구성의 방향이 역시 전통적인 성역할 구분에 따르고 있어 여학생의 경우 직업적성의 개발이나 취업 열망 계기를 마련하기 힘들게 한다.

(3) 교사의 태도와 잠재적 교육과정의 문제

남녀의 차별적 사회화는 표면적 교육과정이나 교과서보다 잠재적 교육과정에 의해 더욱 영향을 받는다. 교사들의 성차별 인식도와 여성관에 대한 여러 연구물들은 여교사들보다 남교사들이, 평교사보다 주임교사들이, 연령이 많을수록, 교직경험이 많을수록 더 전통적이고 가부장적인 여성관을 갖고 있으며, 나이가 젊은 여교사일수록 사회변화에 대처하려는 의식이 앞선 것으로 나타났다.

초·중등 교사들의 성역할 고정관념에 의한 연구(구봉수, 1982)에 의하면 교사들은 전반적으로 지능, 적성, 사회활동, 지도력, 공격성 등에서 남녀가 평등하다는 생각보다는 차별적으로 대우해야 한다는 생각이 지배적이었다. 남녀 성역할에 대하여 남자는 진취적, 공격적, 지배적이고 주도권을 잡아야 하며, 여자는 복종적, 수동적, 양육적이어야 한다고 인식하였다. 공격성에 대해서도 교사들은 여아에 대해서는 절대적으로 금하고 있었으며, 제반 능력에 있어서 남성이 여성보다 우월하고 강한 힘과 지배력을 가진 존재로 인식하고 있었다.

표면적으로는 양성평등적인 여성관을 보이더라도 교사들의 강한 남존여비 사상과 성역할에 대한 고정관념의 이중적 사고체계가 학생들을 비형식적으로 간접적으로 성차별하고 있다. 한국여성개발원(1986)이 중등학교 교사를 대상으로 한 조사결과를 보면 교사들은 성별에 따라 학습목표를 구별하여 상이한 교수방법을 제시하고 있었으며, 학업성취에 대해서도 학생의 성별에 따라 선입견을 갖고 있었다. 즉 남학생에게는 현대의 직업사회에서 요구하는 성향을 기대하였고, 여학생에게는 직업적성의 개발을 별반 기대하지 않았다. 이 연구에 의하면 남녀교사 모두 여성은 신체적으로 열등하며, 직업을 가졌더라도 가사에 대한 부담에서 벗어날 수 없다는 전통적인 성별주의를 많이 반영하고 있었다. 이처럼 우리나라 중등학교에서는 교사의 성역할 편견에 따라 학생에 대한 성차별적 사회화가 이루어지는 것으로 분석된다.

2) 교사의 여학생 진로지도 활동

(1) 진로교육의 인식

본 조사에 응한 교사들의 경우 전원 모두 진로교육에 대한 필요성을 인식하고 있었다. 그러나 여학생 진로교육과 관련하여 어떤 교육 목표와 내용을 구성해야 하는가에 대해서는 의견이 정립되지 않은 상태이고 진로교육을 위해 교사 자신들의 연수 필요성을 높게 인식하고 있었다.

(2) 진로지도 활동

중등학교 교사들의 전통적인 남녀관이 진로지도에 많이 작용하는 것으로 나타났다. 교사들은 여성의 역할 중 어머니로서, 아내로서의 역할이 가장 중요하다고 보고 있었으며, 여교사(13.3%)보다는 남교사(37.3%)가 여학생에게는 여성지향적 학과가 바람직하다고 보았다(이진분, 1984). 한 조사에서는 진학지도에 있어서 여학생의 성적이 우수해도 남학생을 진학시키겠다는 응답이 30%에 이르렀다(한국여성개발원, 1986). 직업지도에 있어서도 여자에게 적합한 직업을 택하게 하겠다는 비율이 13.5%에 달하였다.

교사들은 직업에 대해서도 성별 선입관을 갖고 있다. 엔지니어, 자동차 기술자, 변호사, 학자, 정부나 회사의 간부는 모두 남성적인 일로 간주하는 반면 간호원, 은행출납원, 패션디자이너, 실내장식가는 대개 여성적인 일로 간주하고 있다(한국여성개발원, 1988). 90년대 들어 국·공립연수원에서의 남녀평등 의식교육의 확대 실시로 교사들도 의식변화의 계기가 차츰 마련되고 있으나 여성에 대한 사회적 제약을 수긍할 수밖에 없다는 현실론이 아직 지배적으로 작용하고 있는 실정이다. 한편 진로교육을 지도해 주기 바라는 교사에 대한 학생들의 의견을 조사한 결과를 보면 경험 많은 교사, 학급담임, 교과담당교사, 젊고 패기찬 교사, 교장, 교사의 순으로 나타났다(한국교육개발원, 1992).

(3) 진로교육정보 및 자료수집

조사대상자가 근무하는 학교의 경우 전부 진로정보를 수집하고 있었으나 수집된 진로정보 자료는 주로 진학 및 취업관련 자료였으며, 여학생 진로교육을 위해 개발된 자료 자체에 대해서는 전혀 모르고 있었다. 이로써 연구기관과 일선학교, 그리고 교육행정기관의 유기적인 협조체제가 형성되지 않음을 알 수 있다. 중학교와 고등학교는 지능, 적성, 진로희망 조사를 정기적으로 실시하고 있고 진로정보 수집의 주관자는 교도주임, 진로상담주임, 실과주임 등으로 나타났다.

3) 실업계학교의 진로교육 사례

진로교육 사례는 해당교사와의 학교의 장소에서의 면접조사 내용과 학교에서 출판한 자료를 중심으로 기술하고자 한다. 조사대상이 되었던 학교는 상업학교로서의 오랜 전통과 좋은 평판을 얻고 있는 서울지역의 2개교(이후 '가'교와 '나'교로 칭함)와 지방의 1개교('다'교라 칭함)이다.

(1) 변화요구에의 부응

여학생 고교진학비율 중 36%를 차지하고 있는(한국교육평가연구원, 1994) 여자 상업학교는 국가경제발전 추세와 기업에서의 여성인력채용정책, 대학입시 여건의 변화 등의 요인에 의해 진로교육의 방향 설정에 영향을 받는 것으로 밝혀졌다.

중학성적의 내신평가에 의해 신입생을 선발하는 여자상업학교의 경우 과거 신입생들의 경우 중학교 학년 석차가 상위 10%였으나 소위 명문 여상의 경우도 현재는 50~60%선에서 입학이 허용되고 있는 등 입학생의 학력이 비동질적이고 이들의 희망 진로도 다양화되고 있다. 상업계 입학생의 합격선이 낮아지는 것은 여러 요인이 있지만 그중 하나가 여학생들의 대학진학을 위한 일반계 학교 지원이 날로 증가추세라는 점이다. 또 다른 한 측면은 기업측에서 여고 졸업생을 사원으로 채용할 경우에 인문계 고교출신 여성에게도 일정 비율을 할당하겠다는 고용방침을 내세우고 있고 여자인행원 채용 대상을 대졸학력소지자로 제한하겠다는 등 사용자측의 인사정책이 상업학교에 불리하게 작용한다. 또 다른 하나는 실업계 학교로 여자공업학교가 신설된 것도 지역에 따라 상업계 학교의 경쟁력을 약화시키는 요인으로 들 수 있다.

다른 변화추세는 최근 몇 년 사이에 상업학교 졸업생들의 대학진학 지원이 크게 늘고 있다는 점이다. 이러한 변화에 부응하고자 일부 상업학교에서는 정예화 교육을 목표로 학교 입학정원을 줄이고 전공과를 사회적 요구에 맞추는 등의 외과적 처방책을 마련하는 등 자구책을 강구하고 있다.

(2) 전담부서 설치

면접조사한 3개교 중 '가'교와 '나'교는 진로상담주임이 있고 교도실과는 별도로 진로상담실을 두고 있으며, 다른 1개 학교에서는 실과주임이나 교도주임이 진로정보수집 등의 업무를 맡고 있다. 그러나, 실제적인 취업지도는 취업정보실의 주임교사와 담임교사에 의해 이루어지고 있다.

(3) 진로 관련 교과목의 운영

'나'교의 경우 고 3때 '종합실습' 교과를 운영하여 매주 업종별로 필요한 업무처리 기능을 실습하도록 하는 한편, 실습 초기에 '실습시의 일반예절'로써 대화예절과 전화예절 등을 교육한다. '가'교의 경우는 따로 교과를 두지 않고 고 2때 학교 소유 유스호스텔에서 생활관 실습을 3박 4일로 하는데 이 과정 중에 대인관계에 필요한 일반예절

을 가르치고 있다. 그러나 일반 기업체로부터 상업계 졸업생들에 대한 불만요인 중에 고객과의 전화 및 일반 예절에 대한 교육이 부족하다는 지적이 많은 것에 비해 상업계 학교에서의 준비교육은 미약하다고 볼 수 있다. 학교에서는 미온적으로 대처하고 '가정교육'의 영역으로 간주하고 있었다.

그외 거의 졸업생 전원이 사회로 진출하게 되는 이들 학교에서 여고생에게 필요한 '여성으로서의 자기인식'에 대한 진로교육의 내용은 교과 교육과정이나 특별활동으로 제공되지 않고 있다. 일반계 학교와는 달리 특별활동은 취미활동과 클럽활동 등으로 다양하고 활발하게 이루어지고 있다. '가'교의 경우 매주 2시간씩, '다'교의 경우는 격주로 토요일에 2시간씩 실시하고 있는데, 수영, 탁구, 에어로빅, 볼링, 사이클, 만화, 미술, 서예 등의 취미활동반과 MRA, RCY 등의 클럽활동반이 특별활동조직으로 편성되어 활발하게 운영되고 있다.

(4) 대학진학지도

최근 몇 년 전부터 상업계 학교 졸업자로 취업중인 여성들이 대학진학을 희망하는 경향이 뚜렷하게 증가하고 있다. '가'교와 '나'교는 모두 졸업자 전원이 취업되고 있는데, 취업 중인 졸업생들의 대학지원증가 현상에 대해서는 주목할 만하다.

'가'교의 경우 한해 졸업생이 1,000여명인데, 재학생을 위한 별도의 진학반을 편성하고 있지 않은데도 1994년에 800여명에 이어 1995년에는 1,100여명이 대학지원을 위해 모교에 서류접수를 하였다. 이들 지원자의 대학진학 실태를 보면 다음과 같다.

〈표 1〉 '가' 여자상업학교 졸업자의 대학진학 실태

(단위: 명)

대학유형	'94년도	'95년도
4년제 대학	90	110
2년제 전문대학	210	230
방송통신대학 등	350	200
계	600	540

'나' 교의 경우도 한학년 720명 학생 중 대학진학 희망자는 20명 정도로 이들에게는 진학반이 마련되고 있는데, 이미 취업중인 졸업자들이 700~800여명 대학지원을 하고 있다. '다'교의 경우도 한해에 재학생은 60명 정도 진학을 희망하는데 비해 취업 중

인 졸업자의 경우 500여명에 이르는 수가 대학진학을 희망한다. 이들 학교 모두 9월 중 수학능력시험관련 지원서류를 마감하고 있는데, 실제 지원 마감시기보다 출신고교에서 지원서류를 일찌기 마감하는 것은 취업지도라는 실업계학교 본연의 업무에 지장을 받지 않으려는 학교당국의 행정적 편의 때문이다.

〈표 2〉 '나' 여자상업학교 졸업자의 대학진학 실태

(단위: 명, (%))

대학유형	'94년도	'95년도
4년제 대학	176(22.6)	295(40.2)
2년제 전문대학	142(17.0)	137(18.7)
계	318(40.8)	432(58.9)

*주: ()인의 비율은 대학지원자의 합격률임.

진학지도담당자가 진학희망자로부터 듣게 되는 진학희망사유로 가장 큰 것은 기업체에서 대졸자 우대 분위기 때문이다. 봉급 등의 차등보다도 인간적으로 '마구 대한다', '합부로 대한다'는 등의 자존심의 손상 때문에 더 높은 학력을 자신의 방어벽으로 쌓으려 한다. 물론 가정형편상 실업계로 진학했으나 높은 학학열로 자신이 학비조달할 능력이 생기자 진학하는 사례도 적지 않다. 현실적으로 이들의 진학희망률이 높아지고 있다. 또 대학합격이 가능한 직접적인 요인은 대입에 고교성적의 대신비율 반영이 높아진 데 기인한다. '가' 교의 경우 이런 추세를 현실적으로 수용해 진로지도 주임 교사가 진학지도에 보다 적극적으로 개입할 계획을 세우고 있다.

(5) 여학생 진로지도시 애로사항

실업계에서 여학생 진로지도는 대부분 취업알선인데, 사회적 인식과 여학생 자신의 직업관 때문에 어려움을 겪고 있다. 첫째로 여성에 대한 차별적 인식의 하나로 학업면에서 뒤지지 않는 학생도 외모(용모나 신장 등) 때문에 원하는 기관에 취업이 이루어지지 않는 경우가 번번이 있어 이러한 여학생들의 외모 콤플렉스와 좌절을 극복하도록 노력하지만 무력감을 느낀다고 한다. 심지어 실업계 여고 진학을 희망하는 여학생의 경우 자신의 용모에 대한 자신감 부족을 이유로 포기하는 경우도 보았다는 중학교 진로담당 교사의 경험담도 있었다.

여학생 자신의 문제로는 패스컴, 특히 텔레비전의 영향으로 여학생들이 고수익의

인기 직종에만 마음을 두고 기능직을 회피한다는 점이다. 이들이 선호하는 직장은 근로환경과 복지조건이 좋은 대기업이며, 중소기업이라도 젊은 이성세대간의 상호작용의 기회가 있는 곳이다.

4) 고등교육기관의 진로지도

대학교 내에 진로교육 프로그램 실시에 대해서는 '모르겠다'(37.5%)가 가장 많고 공개강좌(10.9%), 정기간행물(6.3%), 장학복지과의 활동(3.1%)의 순으로 인식하고 있었으며, 대학에서의 진로교육의 필요성에 대해서는 면접대상자 전원이 동의하였다. 진로교육 실시를 주관할 주체로서 각과 교수를 가장 높게 지적하였고(32.8%) 진로지도 전문가가 그 다음으로 많이 지적되었다(28.1%). 대학에 따라 영어회화의 교양필수과목 지정, 전 학과 컴퓨터교육 강화, 토플 450점 이상을 졸업조건화하거나 3, 4학년 전공과목의 외국어 강의 등 취업에 필요한 기능교육을 강화하고 특강이나 집단 상담 프로그램의 형식으로 취업지도를 하고 있으나 여학생의 성취동기 강화 프로그램은 거의 없다.

3. 여성진로관

1) 교사의 견해

(1) 권장하는 여성 직업종사 유형

여성의 생애주기 변화와 관련하여 여학생에게 권장하는 직업종사 유형은 남녀교사 공히 1)결혼 여부와 무관하게 정년시까지 직업에 종사하는 유형 2)결혼과 함께 직업을 중단하였다가 자녀성장후 다시 직업에 종사하는 유형의 순으로 높게 나타났다. 여교사의 경우 전자를 지지하는 비율이 88.3%로 남교사 응답비율인 66.7%보다 더 높게 나타났다.

(2) 직업관에 대한 견해

교사들이 직업관 확립의 의미에 대해 응답한 내용을 빈도수가 높은 것부터 나열해 보면 다음과 같다.

남교사의 경우 1)전문적 지식에의 숙달 2)결혼·출산과 상관없이 사명감과 소속감 구비 3)직장을 통한 사회 기여도 등 인식을 꼽고 있으며, 여교사의 경우는 1)책임감과 성실성 등의 태도 확립 2)일에 대한 사랑과 즐거움 견지 3)직업에의 긍지 등을 중

요하게 보았다. 여교사는 남교사보다 전문성에 대한 강조가 낮고 태도와 개인적 의미를 더 강조하고 있었다.

2) 집단간 직업의식의 구별 비교

직업의식에 대한 집단간의 구별(construct)을 비교하기 위하여 G. Kelly가 고안한 역할목록격자법(Repertory Grid Technique)을 사용하였다. 실시방법은 직업의식이 투철한 여성과 직업의식이 약한 여성의 실제예가 되는 5명의 인물들을 각각 선정하게 한 후 한 영역에서 2명을 골라 그 2명의 공통점을 다른 영역의 1명의 차이점과 비교하는 이분적 삼자도출법을 예시적으로 설명하고 그 방법을 적용하도록 지도하였다. 남녀 대학생 집단 98명, 일반 직장인 남자 45명, 남녀 교사집단 35명에게 실시한 결과를 집단별로 주요 구별을 산출해 비교하면 다음과 같다.

(1) 남녀 대학생 집단간의 비교

이들이 산출한 주요구별은 <표 3>에서 보여주는 바와 같다.

<표 3> 남녀 대학생의 직업의식 구별 비교

(단위:명)

여학생	남학생
적극적 자기주장(15)	일에 대한 적극성, 애착(18)
대인관계 원만(15)	자신감(11)
승부욕(14)	사고성(11)
자신의 이미지관리에 신경씀(12)	대인관계 원만(10)
가족구성원에 배려적(12)	경제적 관념(8)
세련된 옷차림(11)	전문성 보유(7)
외모에 관한 관심(7)	자신의 이미지관리(7)
열린 사고(7)	능숙한 언어표현(6)
시사에의 관심(7)	시사에의 관심(5)
일에 대한 적극성, 애착(6)	가족구성원에 배려적이지 않음(5)
전문성 보유(5)	

직업의식에 대한 남녀 대학생의 주요구별 중 '대인관계 원만', '자신의 이미지관리', '시사에 관심', '전문성 보유'는 공통적인 구별이나 여학생들은 남학생들보다 자기주장이나 승부욕 등 조직에서의 존재확인 및 옷차림, 외모 등에 더 강조점을 두었고, 이에

반하여 남학생들은 일에 대한 적극성과 애착, 자신감을 많이 강조하고 있었다. 한편 가족구성원에 대한 배려 여부에 대해서는 남학생과 여학생의 구분이 서로 상충되고 있었다. 여학생들은 직업의식이 높은 여성들이 가정에도 배려적이라고 보는 반면, 남학생들은 가정에는 신경을 덜 쓴다고 보았다.

(2) 일반 직장인과 교사간의 비교

일반직장인이 강조하는 주요구분은 <표 4>에서 보여주듯이 일과 직업에 대한 적극적이고 긍정적인 자세와 여성이란 이름으로 보호받으려 하지 않고 평등하게 업무를 처리하는 성숙성과 조직내 인간관계에의 적극적인 관여와 관련된 구분 등이다. 교사들이 갖는 구분도 '일에의 애착', '성취감', '대인관계 원만', '직업에의 자부심', '만족감', '철저한 시간관념', '자기개발 노력' 등에 있어서 일반 직장인들과 공통되고 있지만 직업여성이 투철한 여성과 가정과의 관계에 대해서는 가족에의 불충실이란 부정적인 구분이 형성되어 있다.

(표 4) 일반 직장인과 교사간의 주요구분 비교

(단위: 명)

일반 직장인	교사
업무에의 적극성, 충실성, 책임감(44)	일에의 애착, 성취감(26)
직업에의 자부심, 만족감(16)	대인관계 원만(16)
자기개발 노력(16)	직업에의 자부심, 만족감(12)
솔직한 시간관념(11)	시간안에 및 관리 요령(12)
활발한 성격, 인성성 밝음(12)	자신감(9)
사내 행사에의 관심도(10)	철저한 시간관념(6)
대인관계 원만(8)	자기개발 노력(6)
여자 가정을 이유로 보호받으려하지 않음(7)	가정에 불충실(6)
매사에 적극적(6)	결혼으로 안주하려 하지 않음(5)
동료애를 보임(5)	책임감(4)

(3) 일반 직장인과 여대생간의 비교

여대생들이 직업의식에 대해 갖고 있는 구분들은 '적극적 자기주장', '승부욕', '자신의 이미지 관리에 신경쓰기', '새로운 옷차림', '외모에 관한 관심' 등으로 개인 존재로서의 입지 및 외형적인 측면이 많은 반면 일반 직장인들이 갖는 직업의식 구분은 업무

중심적이면서 조직내 인화와 관련된 구분들과 여성의 보호의식에 대한 경계적인 것임을 의미있게 해석해야 할 것이다.

(4) 학부모의 진로의식

학부모의 진로의식은 사회화과정을 통해 자녀들에게 전달된다. 1993년 <한국의 사회지표>를 통해 현재 한국 부모(가구주)의 자녀에 대한 교육 기대수준을 아들과 딸로 비교해 보면 대학수준에 대한 기대에서 아들 64.6%, 딸 64.8%로 별 차이가 없게 나타나고 대학원 이상의 학력에 있어서는 아들 21.9%, 딸 14.6%로 아들에 대한 기대가 조금 높게 나타났다(통계청, 1993). 이러한 비율은 1977년 대학 수준의 교육 기대도를 아들에게 55.5%, 딸에게는 33.3%만 가졌던 것에 비하면 큰 변화라고 할 수 있다. 특히 대졸 이상의 학력을 가진 부모의 경우 딸의 대학교육에 대한 기대가 64.8%로, 아들의 53.5%보다 더 상회하고 있어 주목된다.

(표 6) 가구주의 자녀교육 기대수준

(단위: %)

	아들		딸	
	대학	대학원이상	대학	대학원이상
1977	55.5	0.8	33.3	0.3
1987	60.5	24.0	55.1	15.3
1990	61.9	24.4	61.3	14.4
1993	64.6	21.9	64.8	14.6

자료: 통계청, 1993, 「한국의 사회지표」.

그러나 한국 부모가 응답한 자녀교육의 목적은 아들의 경우 1)인격, 교양(47.6%) 2) 좋은 직장(29.2%) 3)부모가 못받은 교육 보상(8.1%) 4)결혼, 친구관계 유리(7.1%) 5)취미, 소질 육성(7.1%)의 순이었으나 딸의 경우는 1)인격·교양(43.1%) 2)결혼, 친구관계 유리(26.7%) 3)취미, 소질 육성(15.0%) 4)좋은 직장(9.3%) 5)부모가 못받은 교육 보상(5.7%)으로 나타났다(통계청, 1993). 이로써 한국 부모들이 최근 10여 년 간 딸의 고등교육에 대한 기대를 계속 증대시켜왔지만 아들과는 상이한 교육적 성과를 기대하고 있음을 알 수 있고 이런 현상이 그들 자녀의 대학 지원과 졸업 후 진로설정에도 영향을 주는 것으로 보인다.

IV. 여성진로교육에 대한 앞으로의 과제

지금까지 살펴본 여학생 진로교육의 실태를 통해 제시된 문제점에 대해 해결해야 할 과제를 여성 삶의 질의 향상과 양성평등사회의 구현이란 관점에서 제시하고자 한다.

1. 환경·제도면

1) 학교행정가의 여학생 진로교육 인식 강화

여학생을 위한 진로교육 지원체제를 확립하기 위해서는 무엇보다도 학교장의 인식의 변화가 촉구되어야 한다. 진로지도의 정규수업시간 배정, 진로교육을 위한 각종 행사, 예산의 지출 등이 마련되려면 학교행정가에 대한 연수과정에서 이러한 필요성이 강조되고 인식의 변화와 함께 실천의지가 뒷받침되어야 한다. 학교장의 리더십에 의한 학교분위기가 쇄신되고 교육개혁이 성공한 사례 등을 홍보하는 것도 필요하다.

2) 학부모, 교사 및 일반인의 진로의식 계발을 위한 협력망 구축

앞서 조사결과에서 보았듯이 여학생의 진로의식에 가장 영향을 미치는 인물은 부모와 교사이다. 이들에게 비성차별적인 진로의식을 부여하여야 한다. 또한 사회인들이 여성에게 갖는 편견은 상당히 뿌리깊은데 이를 변화시키기 위해서는 대중매체에서 왜곡된 성역할관이 제시되면 이에 대한 시정요구를 하고 양성평등적 성역할관을 홍보하도록 촉구하여야 한다. 본 연구의 조사대상이었던 여자상업고의 경우 졸업생들의 대기업 취업율이 60~70%를 상회했는데, 이들 졸업생들이 대학지원을 희망하는 이유로 학력에 의한 차별, 여성에 대한 비인격적 대우 등을 들고 있는 점은 아직도 일반 직장에서의 차별적인 분위기를 반영한다.

3) 인문계 고교의 취업반 확대와 특별활동 활성화

인문계 고교의 미진학자는 가정생활군으로 분류되고 있다. 인문계 학교의 경우 지역에 따라서는 취업 희망 학생들을 위한 위탁교육이 있는데 대부분 공업계 학교로의 위탁교육 등 남학생을 위한 것이며, 인문계 여학교에서 취업반은 별로 활성화되지 못하고 있다. 대학진학을 희망하지 않는 학생들에게 취업준비 교육이 될 수 있도록 전일제 또는 반일제 대안학교 등을 최종학년 이전에도 제공할 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 현재로서는 대학 진학에 대한 범국민적인 열망으로 대학 비지원자의 분류가 사

전에 형성되기보다는 입시결과에 따라 이루어지기 때문에 고교생활 초반의 학생과 학부모를 대상으로 한 진로교육이 더욱 요망되고 여학생들에게 자아이해와 미래사회에 대한 전망을 줄 수 있는 진로교육의 기회로써 학교 여건에 맞게 특별활동 활성화를 도모하여야 한다. 학업의 적성을 가진 학생들을 위해 기능교육을 중점적으로 하는 특성화고교의 육성도 적극 추진되어야 한다.

4) 여대생을 위한 진로지도 전담부서 설치

공대를 포함한 자연계열에의 여학생 지원이 늘고 있는 추세임에도 불구하고 이들 계열의 졸업자들의 전공관련 진로개발은 저조하다. 이러한 장애요인 분석연구와 아울러 이들이 진로변경을 원할 때 이에 대한 상담 및 지도 활동, 정보제공이 원활히 이루어지도록 여학생 진로지도 전담부서를 설치하는 것이 바람직하다. 또한 대학에서의 학부별 모집 추세에 따라 자신의 적성 및 직업적 전망 탐색에 필요한 정보제공 활동이 더욱 요청되므로 진로교육과정을 제도화하는 것이 필요하다. 계열별로 여대생들의 진로 발달의 상이성을 고려하여 이에 대한 지도방안이 마련되어야 한다.

5) 진로정보교류 협력망 구축과 전담자 배치

교육청 단위로, 또한 단위학교 내에서 여학생들에게 다양한 진로정보의 미래전망적인 최신 직업정보를 제공할 수 있는 협조체제망을 구축하고 이러한 정보를 수집 관리하는 진로교육 담당교사를 두어야 한다. 직업정보의 경우 각 직업 단체별로 직업정보를 준비하여 각급학교에 제공하는 협력체제를 갖추고 연구기관이나 사회단체에서 개발된 진로교육 자료에 대해서도 서로 교류할 수 있도록 해야 한다.

2. 교육내용면

교육내용면에서 해결해야 할 과제는 다음과 같다.

1) 선구적 여성상의 제시

현행 교육과정 속에 제시된 여성 인물들은 그 수에 있어서 빈약할 뿐 아니라 미래사회의 변화에 적응하고 자기실현적 삶을 사는 모델로서 적합하지 않다. 이달의 인물탐구 등의 과제를 학교별로 제시하여 각계 각 분야에서 적극적으로 자기 능력을 실현하고 이웃과 사회에 공헌하고 있는 여성을 발굴하고 이들에 대한 자료를 모으거나 직접

탐방하는 기회를 모색하도록 한다.

2) 직업의식의 상이성 극복

대학졸업 여성의 취업장애요인에 대해 기업인들에게 설문조사를 한 결과 대학졸업 여성의 직업의식 미약이 가장 높게 지적된 바 있다. 본 연구에서 조사한 직업의식에 대한 구념에 있어서도 남성 직장인들과 여대생 사이에 많은 차이가 있었다. 의식이란 '뚜렷한 기억과 정신으로 사물을 깨닫는 마음의 작용, 곧 감정과 의지의 일체 정신작용'이란 정의에 비추어 볼 때 직업의식이라 함은 직업에 관한 욕구, 흥미, 기호, 태도, 가치관 등을 총칭하는 것인데, 이러한 직업의식의 결정요인에 대한 연구를 통해 현재 우리 사회에서 요구되는 직업의식과 미래지향적인 측면에서 요구되는 직업의식에 대해 분석하고 여학생들이 갖고 있는 직업의식과의 간격을 좁힐 수 있는 교육방안을 모색하여야 한다.

3) 계열 또는 전공선택의 준거 제시

고등학교 진학계열 선택이나 대학에서의 전공선택이 대부분 최종학년에 이루어지고 있음이 여러 조사 결과 밝혀졌다. 아직 상급학교 계열 선택의 상이성에 대한 변별 능력이 없는 학생들을 위해 하급학교의 최종학년에 학생들의 자신의 적성력에 대한 이해를 도울 수 있도록 이의 준거가 되는 예비과목을 경험하도록 하는 등의 조치가 필요하다. 특히 여성의 감수성으로 직업적 성공이 가능한 미래 유망 직업분야에 대해 일깨우고 여성 미진출 분야로의 진출 동기를 부여하는 것이 우리 사회의 발전을 위해 요청된다.

4) 성역할 사회화 과정에서의 불평등 제거

능력면에서 우수한 여학생들도 성역할 사회화 과정에서 남학생과 차등적인 진로에 대한 언급 등 아주 미시적인 차별화에 의해서도 쉽게 영향받는 것으로 알려졌다. 따라서 표면적 또는 잠재적 교육과정에서 제시되는 이러한 성차별적 언행에 대한 모니터링이 여성기관이나 학부모에 의해 이루어져야 할 것이다.

5) 복합적인 진로유형에의 대비

여성의 진로유형에 대해 진학군, 취업군, 가정생활군의 단순한 도식에 도전하는 새로운 경향들이 출현하고 있다. 예컨대 다수의 상업계 졸업 취업여성의 대학진학이나

가정생활군에서 신종 직종에의 취업 등을 예상하고 이러한 다양한 진로유형에 대한 예비지도도 학생들에게 제공하여 인생에 대해 단견적인 설계를 하지 않도록 지도하는 방안이 마련되어야 한다.

6) 남녀학생의 진로의식 개발

여학생 진로교육은 성차별적 사회화에 대한 의식화 차원에서 벗어나 남성과 여성이 양성평등적 사고와 시각을 가지고 행할 때 갈등과 긴장을 해소하고 그 결실을 맺게 된다. 본 조사에서 밝힌 바 직업의식 구념의 남녀차이와 여성 직업 종사 유형에 대한 기대도의 차이 등은 여성의 역할에 대한 남성의 재사회화가 필요한 영역이며, 여성들이 여성이란 보호의식을 탈피하고 평등적 사고와 책임을 수행하기 위해서는 남성의 역할과 여성자신의 역할에 대한 재사회화가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강무섭, 박영숙, 1984, 『학생의 진로결정과정분석』, 한국교육개발원.
 광양제철중학교, 1995, 『1995년도 교육계획요약』.
 구봉수, 1982, "공직행동과 교사의 지도방법", 한양대학교 대학원 석사학위 청구논문.
 김충기, 1986, 『진로교육과 진로지도』, 배영사.
 김학천, 1986, 『교육방송을 통한 진로교육 강화방안』, 한국교육개발원.
 —, 1989, 『진로상담의 이론과 실제』, 성원사.
 이경민, 1983, "여대생의 진로의사결정 행동유형에 관한 연구", 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.
 이정윤 · 박남숙 · 이기학 · 연문화, 1995, "1995년도 신입생 실태조사", 『연세상담연구』, 제11권, 연세대학교 상담소.
 이진분, 1984, "서울특별시 중등학교 남녀교사의 여성관에 대한 비교 연구", 『교육연구』, 5집, 상명여자대학교 교육연구소.
 통계청, 1993, 『한국의 사회지표』.
 한국교육개발원, 1986, 『진로교육의 이론과 실제』, 한국교육개발원.
 —, 1988, 『진학과 직업선택을 위한 고등학교 진로 지도안』, 한국교육개발원.

- _____. 1989, 『진로교육 연구 사업 보고서(1987-1989)』, 한국교육개발원.
- _____. 1991, 『미래사회와 진로교육』, 한국교육개발원.
- _____. 1992, 『중학교 진로교육 강화 방안 연구』, 한국교육 개발원.
- 한국교육평가연구원, 1994, 『교육통계연람』.
- 한국여성개발원, 1986, 『중등학교 교육과정에 나타난 성역할 연구』, 한국여성개발원.
- _____. 1988, 『여학생 진로교육 실태분석』, 한국여성개발원.
- _____. 1990, 『중학교 여학생 진로교육 프로그램 개발에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- _____. 1992, 『고등학교 여학생 진로교육 프로그램 개발』, 한국여성개발원.
- _____. 1993, 『자녀의 진로를 어떻게 도와줄까요?』, 한국여성개발원.
- 한국청소년연구소, 1988, 『청소년 진로교육을 위한 사회교육방안』, 한국청소년연구소.
- 한상국 외, 1992, 『종합실습』, 서울여자상업고등학교.
- 함종규, 1981, 『여성과 교육』, 아세아 여성문제연구소 편, 『여성학』, 숙명여자대학교 출판부.
- 황용연 · 이정근, 1981, 『중등학교 진로지도 프로그램의 개발에 관한 연구』, 한국교육 개발원.
- Diamond, Esther E., 1987, "Theories of Career Development and the Reality of Women at Work", Barbara A. Gutek and Lauri Laurwood (eds.), *Women Career Development*, California : SAGE Pub., Inc.
- Evans, R. N. et al., 1973, *Career Education for Teachers and Counselors*, Utah: Olympus Pub. Co.
- Goodman and N. K. Schlossberg, 1979, "A Woman's Place: Children's Sex Stereotyping of Occupations", Stephen G. Weinrach (eds.), *Career Counseling: Theoretical and Practical Perspectives*, New York : McGraw Hill, Inc.
- Healy, C.C., 1982, *Career Development - Counseling through the Life Stages*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Hoyt, K. B. et al., 1977, *Career Education in the High School*, Utah: Olympus Pub. Co.
- Knefelkamp, L. and Slepitz R., 1978, "A Cognitive-developmental Model of Career Development: An Adaptation of the Perry Scheme", A. Parker (ed.), *Encouraging Development in the College Students*, Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Miller, V. J., 1984, "Career Development Programs and Practices in the Schools", Norman C. Cysbers and Associates (eds.), *Designing Careers*, Washington : Jossey-Bass Pub.
- Super, D. E. et al., 1957, *Vocational Development: A Framework for Research*, New York: Bureau of Publications, Teachers College, Columbia Univ. Press.
- Super, D. E., 1978, "Career Pattern and Life Stages", *Career Development & Counseling of Women*, Illinois: Charles C. Thomas Pub.
- Taylor, R., 1986, "Problem of Inequality: The Nature of Adult Education in Britain", Kevin Ward and Richard Taylor (eds.), *Adult Education and the Working Class*, New Hampshire: Croom Helm Ltd.
- Tittle, C. K., 1981, *Careers and Family: Sex Roles and Adolescent Life Plans*, London : Sage Pub.
- Wallace, C., 1987, "From Girls and Boys to Women and Men: the Social Reproduction of Gender", M. Arnot and G. Weiner (eds.), *Gender and the Politics of Schooling*, London : Unwin Hyman.
- Werner, J. E., 1969, *A Study of Holland's Theory of Vocational Choice as It Applies to Selected Working Women*, Unpublished Ed. D. Dissertation, Buffalo : State University of New York.
- Wolfson, K. T., 1972, *Career Development of College Women*, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare, Washington, D.C.

■ 토론

토론자 · 이광호(청소년개발원 책임연구원)

주은희 박사의 학교에서 여성진로교육의 현황과 과제에 관한 토론을 할 기회를 갖게 된 것을 기쁘게 생각한다. 우선 이 발표주제는 현재 한국사회에서 주요한 과제로 등장하고 있는 여성의 사회적 진출과 지위의 보장이라는 측면에 비추어 볼 때 매우 시의적절한 것이다. 즉 세계화, 개방화, 정보화로 대변되는 21세기를 향한 문명사적 대전환기를 맞아 여성들의 적극적인 사회참여를 보장하고 여성의 잠재력을 고양하여 국가경쟁력을 제고하기 위한 주요한 자원으로 활용하여야 한다는 사회적 과제를 해결하기 위해 우선 학교교육에서부터 여성들의 사회진출을 지원하기 위한 다양한 진로교육의 필요성과 진로교육에 있어 성적 불평등은 반드시 논의되어야 할 주제이다. 특히 최근 '여성고용할당제' 등을 통한 여성의 사회적 참여기회의 제도화 논의가 활발해지는 등의 사회환경적, 제도적 여건이 성숙되어 가는 상황에서, 이에 걸맞는 학교교육에서의 여성진로교육의 현황에 대한 진단과 그에 따른 대응방안의 설정은 매우 시급한 과제이기도 하다.

그런데 짧은 지면을 통해 현재 학교교육에서 이루어지고 있는 진로교육의 현실태를 진단하고 대응과제를 제시하는 일은 매우 어려운 일임에 틀림없다. 그럼에도 불구하고 이 논문은 현재 고등학교에서 이루어지고 있는 진로교육의 현황과 진로결정 요인을 분석하고 진로교육에 대한 교사의 의견을 수렴하고, 일반 직장인이 강조하는 여성의 직업의식 구념을 설정한 결과를 토대로 중등학교에서의 진로교육의 과제를 제시하는 등 우리에게 폭넓고 유용한 정보와 이해를 제공하고 있다. 발표자는 진로교육의 개념을 학교교육과 직업세계를 연결하는 진로지도 등의 개념을 포괄하는 다양한 종합적인 교육활동으로 폭넓게 설정하고 있다. 이러한 진로교육의 개념을 바탕으로 현재 고등학교에서의 진로교육은 매우 비효과적이며, 표면적 교육과정에서의 성적 불평등은 여전하며, 진로지도에서 교사의 성별 선입관이 반영되고 있음을 밝혀주고 있다.

또한 완성교육 기관으로서 졸업과 동시에 직업세계로의 진출을 목적으로 하는 실업계 여성 중등교육(특히 여자 상업학교)의 경우 합격선이 낮아지는 등 질적 저하의 조짐이 뚜렷하며, 졸업생의 대학진출이 증가하고 있는 등 완성교육기관으로서의 기능적 변화가 일어나고 있고, 진로관련 교과와 운영 역시 부실하다는 사실을 설득력있게 지적

하고 있다. 결국 학교교육에서의 진로교육의 부실과 성적 불평등과 더불어 여성에 대한 사회인식, 여성 자신들의 기능적 회피와 직업의식 등이 복합적으로 작용하여 여성들의 사회적 참여와 직업세계로의 진출을 저해하고 있다는 측면을 부각시켜주고 있다.

발표자는 길지 않은 지면임에도 불구하고 진로교육에 대한 폭넓은 현상진단을 통해 현재 학교교육을 통해 이루어지고 있는 여성에 대한 진로교육은 이대로는 안된다는 강렬한 메시지를 전달하고 있다. 특히 발표자가 주장하는 학교교육의 진로교육 실태에서 나타나고 있는 성적 불평등과 여성진로교육의 부실은 현재 한국사회의 여성지위와 참여수준의 교육적 반영물일 것이다. 즉 국제연합개발기구(UNDP)가 제시하고 있는 자료(참조: 통계청, 1995)에 의하면 남녀평등지수(GDI)에서 한국은 130개국 중 37위이며, 여성권한척도(GEM)상에서는 116개국 중 90위에 머물러 있고, 인간개발지수(HDI)상의 교육, 경제활동, 정치활동 등의 부문에서는 31위권의 수준을 나타내고 있다.

그리고 발표자는 진로교육의 대안적 과제로서 사회환경과 제도적 측면에서 가장 현실적으로 여성을 위한 진로지도 지원체제의 확립을 위한 학교장의 인식변화의 필요성을 주장하고, 학부모 교사 일반인의 상호 협력망의 구축과 아울러 진로선택의 의사결정을 지원할 수 있는 진로정보 교류망의 구축을 제시하고 있다. 또한 진로교육의 내용적 측면에서 적극적인 여성상의 제시와 성적 불평등을 제거하고 가정군, 진학군, 취업군과 같은 도식에서 탈피하여 복합적인 진로유형에 대비하고 다양한 직업의식을 개발해야 한다는 과제를 동시에 제기하고 있다.

특히 여성의 진로선택을 지원할 수 있는 학교(교사와 학부모)와 지역사회, 직업세계를 연결하여 상호협력 체계를 구축할 수 있는 협력망의 구축과 정보망의 형성이 매우 시급한 과제라는 데 의견을 같이 하고 싶다. 즉 모든 교육은 진로교육이어야 하며 학교교육과 직업세계를 성공적이고 종합적으로 연결하기 위해서는 진로교육체계(career education system)와 학교와 직업기회체제(school-to-work opportunities system) 및 양자를 조합하는 학교교육과 고용의 연계체제(school-to-employment system)의 형성이라는 협력망의 구축(참조: Youth Policy Institute, 1994)은 시급히 논의되어야 할 절실한 과제임에 틀림없다.

본 토론자는 주은희 박사가 진단·논의하고 있는 다양한 진로교육 현황분석과 과제에 이의를 제기하기보다는 부분적으로 보완하는 차원에서 다음과 같은 몇 가지 사실을 제시하는 것으로 토론에 대신하고자 한다.

1. 발표자가 실업계 여자 상업고등학교의 진로교육 실태에서 제시하고 있는 바와

같이, 최근 몇 년 사이에 졸업자의 대학진학 지원이 늘어나고 있다는 변화추세에 대한 진단은 일반적인 통계상의 수치로도 잘 뒷받침되고 있다. <표 1>과 <표 2>에서 알 수 있는 바와 같이, 해당연령 인구의 감소추세에 따라 고등학교 졸업자수는 1990년에 비해 1994년 현재 줄어들고 있으나 고등교육기관으로의 진학희망자는 전반적으로 증가하고 있다. 실업계 고등학교의 경우 1990년에는 여성졸업생의 15.1%가 진학을 희망하였으나 1994년도에는 졸업생의 23.9%가 진학을 희망하고 있다. 또한 진학희망자의 실제 진학비율상으로 볼 때, 여성의 경우 남성보다 다소 높은 진학율을 보여주고 있고 그 비율 또한 증가하였다(1990년에 6.3%, 1994년에 12.3%로 증가). 이렇게 볼 때 여성 졸업생들의 대학진학 증가현상은 실업계 졸업생들의 전반적인 진학희망 추세에 따른 결과로 파악될 수 있다. 그러나 여전히 남성의 진학희망에 비해 여성의 진학희망이 낮게 나타나고 있는 사실에 주목할 필요가 있을 것이다.

〈표 1〉 고등학교 졸업자의 진학 현황

		졸업자		진학희망자		진학자	
		전체	여성	전체	여성	전체	여성
일반계	1990	487,772	212,314	419,463	174,053	230,121	105,814
	1994	423,832	187,739	379,026	168,513	271,382	123,810
실업계	1990	274,150	142,522	60,570	21,563	22,170	9,025
	1994	263,962	142,656	80,675	34,026	39,914	17,656

〈표 2〉 여성 고등학교 졸업자의 진로현황

		일반계		실업계	
		전체	여성	전체	여성
졸업자	1990	212,314 (100.0)		142,522 (100.0)	
		(43.5)		(52.0)	
진학자	1994	187,739 (100.0)		142,656 (100.0)	
		(44.3)		(54.0)	
취업자	1990	105,814 (49.8)		9,025 (6.3)	
	1994	123,810 (66.0)		17,656 (12.4)	
무직자	1990	28,854 (13.6)		115,730 (81.2)	
	1994	17,656 (9.4)		110,321 (77.3)	
미상	1990	31,669 (15.0)		8,456 (5.9)	

자료: 교육부, 「교육통계연보」, 1990, 1994.

한편 실업계 여학생의 대학진학의 증가추세는 직업교육의 계속성을 보장하기 위해 전문대학 신입생을 모집할 때 주간은 정원의 30%, 야간은 정원의 50%를 실업계 출신자에게 특별전형 실시하는 등의 제도적 보장의 결과를 반영한 것이기도 하며, 다른 한편으로는 <표 3>에서 나타나고 있는 바와 같이, 고등교육기관의 입학정원이 현저하게 증가함으로써 고등교육기관으로의 유인이 크게 증가하고 있는 사실을 염두에 둘 필요가 있다. 즉, 1990년도에 인문계 고등학교 졸업자가 전체 487,772명(여학생 212,314명)이었으며 고등교육기관의 1학년 재적생은 전체 479,910명(여학생 162,052명)으로 고등교육기관의 1학년 재적생이 인문계 고졸자와 비슷한 수준이었으나, 1994년 현재 인문계 졸업자는 423,832명(여학생 187,739명)으로 1990년에 비해 86.9%(여학생 88.4%)로 현저하게 감소한 반면 고등교육기관의 1학년 재적생은 크게 증가하여 174.4%(여학생 202.1%)를 보여주고 있다.

이러한 수치는 실업계 출신자의 진학증가의 결과이기도 한 동시에, 역으로 당해년도 인문계 졸업자보다 대학입학정원이 증가함에 따라 실업계 출신자들이 진학할 수 있는 여지를 넓혀 주었고, 동시에 진학희망을 자극하고 있으며, 결과적으로 실업계 출신자들의 진학을 유인하는 요인으로 작용하고 있는 것이다. 또한 이러한 고등교육기관이 가지는 진학유인은 완성교육기관으로서 실업계 학교의 기능 자체를 변화시키는 요인으로 작용하게 된다. 따라서 발표자가 지적하고 있는 바와 같이, 이러한 기능 변화에 적절히 대응할 수 있는 실업계 학교의 전략과 진로교육에서 상급학교와의 내용상의 연계성의 강화 등과 같은 대응책이 마련·강화되어야 할 것이다.

〈표 3〉 인문계 고등학교 졸업자와 고등교육기관 1학년 재적생 비교

		인문계 고교졸업자		대학 1학년 재적생	
		전체	여성	전체	여성
	1990	487,772 (100.0)	212,314 (100.0)	479,910 (100.0)	162,052 (100.0)
	1994	423,832 (86.9)	187,739 (88.4)	836,795 (174.4)	327,495 (202.1)

자료: 교육부, 「교육통계연보」, 1990, 1994.

2. 진로교육과 관련하여 고등학교와 고등교육기관의 여성 졸업자의 취업경로에 주목할 필요가 있을 것 같다. 우선 고등학교 여성 졸업자의 취업경로(표4 참조)를 보면 일반적으로 학교추천, 친구나 친지의 소개 및 채용시험 통하는 등의 순으로 취업하고 있어 취업경로상의 변화는 보이지 않는다. 다만 일반계 졸업자의 경우 실업계 졸업자

에 비해 학교추천에 의한 비율이 상대적으로 적은 반면 친구나 친지의 소개에 의한 취업비율이 높게 나타나고 있다. 이러한 사실로 미루어 발표자도 제시하고 있는 바와 같이, 인문계 고등학교의 취업반의 확대운영과 아울러 학교추천과 같은 제도적 통로의 확대 방안이 좀더 실질적으로 검토되어야 할 것으로 판단된다.

〈표 4〉 여성 고등학교 졸업자의 취업경로

		일반계	실업계
학교 추천	1990	12,218 (42.3)	72,263 (62.4)
	1994	6,650 (37.5)	69,525 (63.0)
채용 시험	1990	1,938 (6.7)	12,238 (10.6)
	1994	1,231 (7.0)	11,149 (10.1)
친구, 친지 소개	1990	9,435 (32.7)	20,575 (17.8)
	1994	5,216 (29.5)	18,298 (16.6)
실습	1990	1,189 (4.1)	3,497 (3.0)
	1994	1,729 (9.8)	6,224 (5.6)
부모 경영	1990	1,093 (3.8)	1,538 (1.3)
	1994	659 (3.7)	1,231 (1.1)
자영	1990	467 (1.6)	488 (0.4)
	1994	189 (1.1)	611 (0.6)
기타	1990	2,514 (8.7)	5,131 (4.4)
	1994	1,982 (11.2)	3,283 (3.0)
계(취업자)	1990	28,854 (100.0)	115,730 (100.0)

자료: 교육부, 「교육통계연보」, 1990, 1994.

또한 전문대학과 4년제 대학 등과 같은 고등교육기관 졸업 여학생의 진학 및 취업 실태(표5 참조)와 취업경로(표6 참조)를 보면, 전체적으로 취업율은 50% 정도 수준에서 큰 변화가 없다. 전문대학과 4년제 대학을 비교할 때 전문대학 여성 졸업자의 취업률이 미세하나마 감소한데 반해 대학 졸업자의 취업율은 다소 증가하고 있는 추세

이다. 그런데 여전히 남학생과 비교할 때 상대적으로 취업률은 다소 저조하여 한국사회에서 여성의 사회적 진출의 한 단면을 잘 반영해주고 있다.

〈표 5〉 여성 고등교육 졸업자의 진로현황

		전 체	전문대학	4년제 대학(교)
졸업자	1990	116,689 (100.0)	46,022 (100.0)	61,289 (100.0)
		(44.6)	(52.8)	(36.9)
	1994	163,613 (100.0)	70,467 (100.0)	72,843 (100.0)
		(41.2)	(54.9)	(40.6)
진학자	1990	7,457 (6.4)	3,193 (6.9)	3,733 (6.1)
	1994	10,008 (6.1)	3,677 (5.2)	5,029 (6.9)
취업자	1990	58,608 (50.2)	29,218 (63.5)	22,876 (37.3)
	1994	83,822 (51.2)	43,844 (62.2)	30,196 (41.5)
무직자	1990	36,210 (31.0)	9,469 (20.6)	25,484 (41.6)
	1994	46,477 (28.4)	15,416 (21.9)	28,366 (38.9)
미 상	1990	14,414 (12.4)	4,142 (9.0)	9,196 (15.0)
	1994	23,306 (14.2)	7,520 (10.7)	9,252 (12.7)

자료: 교육부, 「교육통계연보」, 1990, 1994.

취업경로 현황을 보면, 전문대학의 경우 학교추천에 의한 취업이 매우 높은 반면 4년제대학의 경우 채용시험에 의한 취업이 높게 나타나고 있다. 그러나 전반적으로 학교추천을 통한 취업은 줄어들고 있는 추세인 반면 상대적으로 채용시험과 같은 경쟁을 통한 취업이 늘어나고 있다. 그런데 전문대학의 경우 남성에 비해 상대적으로 학교추천에 있어서는 미세하나마 여성들의 비율이 낮은 반면 채용시험에 의한 취업에 있어서는 여성의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 반면 4년제 대학의 경우 학교추천이나 채용시험에 의한 취업에 있어서 공히 여성들의 비율이 남성에 비해 낮게 나타나고 있다. 이는 대학졸업생의 취업에 있어 전문대학에 비해 사회진출상의 성적 불평등이 한국사회의 고용관행에 따라 보다 심화되어 있다고 해석할 수도 있을 것이다. 따라서 대학에 있어 여성들의 직업세계로의 진출을 지원할 수 있는 진로교육의 강화와 진로정보의 확대 등의 지원전략이 더욱 절실히 요청된다.

〈표 6〉 여성 고등교육 졸업자의 취업경로

		전문대학		대학(교)	
		전체	여성	전체	여성
학교 추천	1990	29,781 (63.2)	17,915 (61.3)	28,292 (35.4)	7,227 (31.6)
	1994	42,357 (57.5)	23,712 (54.1)	28,150 (31.2)	8,164 (26.4)
채용 시험	1990	7,405 (15.7)	4,865 (16.7)	30,829 (38.6)	6,639 (29.0)
	1994	13,662 (18.6)	8,787 (20.0)	39,101 (43.4)	11,827 (39.2)
부모경영 혹은 자영	1990	3,303	1,966 (6.7)	5,948	2,453 (10.7)
	1994	3,854	2,085 (4.8)	6,532	2,742 (9.1)
기타	1990	6,605	4,472 (15.3)	14,906	6,557 (28.7)
	1994	13,792	9,260 (21.1)	16,327	7,463 (24.7)
계(취업자)	1990	47,094 (100.0)	29,218 (100)	79,975 (100.0)	22,876 (100.0)

자료: 교육부, 『교육통계연보』, 1990, 1994

그런데 현실적으로 대학자체 내에서의 여성진로교육의 일시적인 확대는 기대하기 어렵다. 대학이 진로교육을 위한 교육과정을 신설 확대하기보다는 현재 산업화되어 있는 다양한 민간 사설학원과 같은 취업을 위한 기능을 학습할 수 있는 기회로 활용되고 있는 사회교육기관 등과 긴밀한 네트워크를 형성하여 일정 기능이나 과정의 이수자에게 학점을 인정하는 방안 등을 적극적으로 검토해 필요가 있을 것 같다. 즉 대학이 일정 기준 이상의 자격을 갖춘 사회교육기관과 연계하여 진로교육 기관으로 지정하고 이 과정을 이수한 학생들에게 학점을 인정하는 등의 수요자 요구와 필요에 대응할 수 있는 개방적인 진로교육체제의 확립이 요구된다.

이러한 방안은 현재 한국사회에 심각한 사회문제로 대두되고 있는 과도한 사교육비 부담 부분을 진로교육 부문으로 끌어들이어 활용할 수 있을 뿐만 아니라 공교육과의 연계를 통한 사교육의 질적 제고를 도모하는 기회도 될 것이다. 또한 교육개방에 따른 사교육 부문의 보호책으로도 작용할 수 있을 것이며, 대학의 사회봉사 기능확대라는 측면에서도 긍정적으로 기여하게 될 것이다. 아울러 산업화되어 있는 민간 진로교육 부문의 다양한 진로정보를 대학자체로 끌어들이어 활용하고 종합적인 정보네트워크를 구성하는 통로로도 작용할 수 있게 된다. 특히 대학의 이러한 개방적 진로교육체제의

확립은 여학생을 대상으로 한 진로지도와 교육에서 우선적으로 확대·적용해 볼 수 있을 것이다.

3. 현재 한국사회에서 청소년을 비롯한 학생들이 자신의 미래를 결정하는 진로선택 의식은 일종의 '지우기식'의 진로선택 의식' 이라고 할 수 있을 것이다. 즉, 진로를 결정하는데 있어 자신의 적성, 흥미와 능력 등을 고려하여 여러 가지 선택안 중에서 적극적으로 능동적으로 선택하는 것이 아니라 타인과 비교상의 상대적 위치를 고려하여 접근가능성이 없는 선택안들을 먼저 지우고 난 후 남은 선택안 중에서 사회적 평판이나 지위가 가장 높다고 생각하는 안을 선택하는 의식이 일반화되어 있다. '지우기식'의 진로선택 의식은 한국사회의 추상적이고 일반적인 능력관과 선발관행, 인간관계를 중시하는 평가관, 획일화되어 있는 평등의식, 고용관행 및 서열화되어 있는 학교교육 등이 복합적으로 작용하며 형성되고 축적되어 왔다. 학교에서의 진로지도나 정보 역시 이러한 '지우기식'의 진로선택 의식을 바탕에 두고 이루어지고 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

특히 지우기식의 진로선택 의식은 한국사회의 독특한 학교교육의 기능과도 밀접히 관련되어 있다. 즉, 근대사회에서 학교교육의 주요한 하나의 기능인 선별기능이 한국 사회에서는 우수한 인재를 다양한 선별기준에 따라 뽑아서 올리는 이른바 '선발적 성격'으로서가 아니라 획일화되어 있는 평등의식에 바탕을 두고 일정한 기준에 따라 일정범위의 인원을 단계적으로 제외시켜 가는 소위 '배제적 성격'을 띠고 있다. 학교교육의 선발적 기능에서 선발되지 못한 자는 선발된 자에 비해 사회적 보상을 적게 받을 수 있으며, 기꺼이 선발된 자의 능력과 재능을 인정할 수 있게 된다.

그러나 배제적 성격이 강한 선별기능에서는 배제되지 않은 자에게 보상이 이루어지기보다는 배제된 자에게 재기전이 불가능한 치명적인 패배감을 부여하는 것을 특징으로 한다. 또한 최종적으로 배제되지 않은 자에게 각종 사회적 보상이 집중된다. 따라서 한국사회의 학교교육에서의 경쟁은 배제되지 않기 위한 혹은 살아남기 위한 치열한 제로섬적 행태를 띠고 있다. 또한 단계적 배제과정에서 초기단계에서 배제될수록 그 부정적 보상은 치명적일 수밖에 없다. 결국 배제적 선별과정에서 경쟁은 모든 수단을 동원하게 되고 학생 본인은 물론 부모, 나아가서는 교사와 학교장 등이 총동원되는 연합경쟁적 성격을 갖는다. 학교교육의 배제적 기능은 결국 지우기식의 진로선택 의식을 잉태시켜 주고 있다. 즉 학교교육이 배제적 성격을 지닐 때에는 자신의 진로선택은 자연히 타인과의 상대적 비교에 일차적인 관심을 두고 선택기준이나 동기는 명확

하지 않을 수밖에 없으며, 진로결정의 시점을 가능한한 최종 시점으로 미루는 것이 유리할 것이다.

'지우기식'의 진로선택 의식의 일단면은 발표자의 조사결과에서도 나타나고 있다. 즉, 예체능계를 제외한 대학에서의 전공학과를 고3때 선택하는 비율이 거의 압도적인 다수(82.4%)를 차지하고 있다. 단지 고교진학시 계열지원의 동기가 자신의 적성과 흥미에 맞아서 선택하였다(71.9%)는 반응이 높게 나타난 결과는 계열의 선택 이후에 자신의 결정을 사후 합리화시키는 과정이거나 일종의 정당화되어 있는 응답지에 반응하는 등의 소지가 많은 결과로 해석할 수도 있을 것이다.

여하튼 한국사회에서 일반화되어 있는 '지우기식'의 진로선택 의식과 학교교육의 배제기능적 성격은 진로교육의 체제를 형성하는데 저해요인으로 작용하고 있으며, 총체적인 진로교육 부실의 주된 기제역할을 하고 있는 것이다. 또한 현재 학교에서 주요한 진로교육의 모델로 도입되고 있는 미국형의 진로교육 형태와 방법들은 그것들이 갖는 구체적이고도 종합적인 체제의 우수성에도 불구하고, 한국사회에서 소기의 성과를 거두지 못하거나 잘 정착되지 못하고 있는 주된 원인도 우리의 독특한 지우기식의 진로선택 의식에서 찾아야 할 것 같다. 이러한 진로선택의 관행이 지속되는 한 진로지도 지원체제를 구축하고 명확한 진로정보를 제공한다 하더라도 그것은 언제나 배제적 경쟁에서 살아남기 위한 연합경쟁의 전략을 위한 정보나 지우기식의 선택을 위한 체제나 정보로 변질되어 활용될 가능성이 높다.

이렇게 볼 때 여학생들의 진로선택과 진로교육은 지우기식의 진로선택 의식과 여성에 대한 편견적 사회인식에 의한 이중적 굴레 속에서 매우 불평등하고 열악한 실정이다. 따라서 발표자가 제시하고 있는 바와 같이, 여학생을 진로지도 지원체제를 확립하고자 하는 학교장의 인식변화는 물론 진로선택과 학교교육의 기능적 성격변화를 가져올 수 있는 제도적 조건의 정비와 인식의 전환이 전제되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 교육부, 『교육통계연보』, 1990, 1994.
 통계청, 1995, 『여성의 사회활동실태 국제비교-통계에 나타난 세계 속의 한국여성』, 서울: 통계청.
 Youth Policy Institute, 1994, *Creating a Successful, Comprehensive, School Oto-Work system*, Youth Policy, Vol. 15 & 16, No. 12 & 1.

■영문요약

Eun Hee Joo

Issues of Career Education for Female Students in Korean Schools and Universities

This study addresses the issues of career education for female students in Korean secondary schools and universities and identifies methods to assist students' career development. The study follows the triangulation method that included literature review, interview and administration of a dyadic grid that elicited constructs related to job attitudes of different groups. The subjects for this grid were 50 female university students and 50 male university students, 35 secondary school teachers, and 45 non-manual workers. Common constructs were obtained and compared between groups according to gender and occupation variables.

The study includes seven major findings. First, female freshmen preferred the constructs related to self-assertion and appearance while male freshmen emphasized job and organization oriented constructs. Second, teacher and worker groups commonly chose the constructs related to a positive attitude toward work and involvement in human relationships while teachers perceived "job-orientated women" as careless about their families. Third, in order, parents', students' and teachers' opinions were the major determinants in the choice of division in high school such as general vs vocational and the humanities and social science vs natural science. Fourth, students decided which major in the university to study during the last year of high school. Fifth, middle school female students were more dissatisfied with the career education in their

schools than male students. They preferred extra-curricular activities to help them understand their aptitudes and interests. Sixth, sex-role stereotyping exists in the curriculum, school textbooks, and attitudes of secondary school teachers. Finally, a high rate of female students were not aware of the career education programs in their universities. However, they had a strong need for career education and legitimate expectations of career guidance by professors or professionals.

The study concludes with three important points and recommendations for them. First, high school guidance efforts focus solely on entering universities and colleges while vocational school guidance efforts only emphasize entering the job world. Female students receive no integrated career guidance. Educators should offer vocational programs even in general high schools and provide various extra-curricular activities. Further, parents and citizens should establish programs to monitor the gender biases in educational practices. Second, cognitive gaps exist in constructs related to respect for career women between male and female students, and between female students and workers. Therefore, students, parents, teachers and citizens should receive programs that narrow the gaps in career education. Finally, case studies of some schools showed that the administration in Korean secondary schools could lead career programs successfully. Therefore, the legitimate concerns of the educational administrators about career development for female students should be resolved.

모성보호정책의 문제점과 대안

박 숙 자(여성연구소 상임연구원)

1. 머리말

여성의 고용문제를 논할 때 당연히 되는 쟁점 중의 하나는 남성에 비해 여성 근로자는 특별히 보호를 해주어야 하는가, 아니면 남녀평등의 원칙을 적용하여 동등한 대우를 해주어야 하는가이다. 이는 여성이 갖고 있는 재생산(출산)이라는 고유의 기능을 노동기간 동안 어떻게 기능적으로 살리도록 하는가와 관련된 것으로, 사회마다 정도의 차이는 있지만 대부분 이를 보호하는 입장을 취하고 있다.

우리나라에서도 여성들의 출산 기능을 특별히 정책적으로 보호하고 있는데 이를 통상 '모성보호정책'이라 부르고 있다. 모성보호와 관련된 기존 논쟁의 핵심은 여성의 재생산 기능을 보호하려는 것이 지나치면 노동시장에서의 남녀평등 원칙이 무너지게 되면서 여성 고용을 기피하는 현상이 나타나며, 남녀평등 원칙을 더 고수하고자 하는 경우 여성의 재생산 기능이 저하되어 국가 존립의 위기에까지 처할 수 있으므로 어느 수준에서 양자의 균형을 이루도록 하는가이다.

이 문제에 대한 반응은 상반되게 나타나고 있다. 일부에서는 아직도 여성의 고용을 기피하는 성차별 현상이 일반적으로 존재하고 있기 때문에 고용된 여성을 과보호하는 경우 오히려 여성고용의 기피 현상을 부채질할 우려가 있다는 반응을 보이며, 다른 한편에서는 아직도 우리의 작업환경이 열악하기 때문에 모성보호 조치를 더욱 강화해야 한다는 반응이다.

우리나라에서 모성보호를 위한 최초의 정책적 조치는 1953년 제정된 「근로기준법」에 명시되어 있었으나 당시의 노동현실과 괴리된 명목상의 법규에 불과했고, 1961년

동법이 개정되면서 산후 30일의 강제 휴가규정이 첨가되면서 실질적인 모성보호의 조치가 시작되었다. 특히 1987년에 제정, 1988년 4월부터 시행된 「남녀고용평등법」에는 남녀의 평등한 취업기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하기 위해 사업주는 육아휴직의 허용과 육아시설의 설치를 할 수 있게 함으로써(동법 제3장 모성보호) 모성보호의 책임을 사업주에게 부과하였으나 강제규정이 없어 별 실효를 거두지 못하고 있다. 그러나 1994년 「고용보험법」이 제정되면서(1995년 7월부터 시행) 90일 이상의 육아휴직을 주는 사업자에게는 육아휴직 장려금을 국가가 지급한다는 규정을 삽입하여 놓아 국가의 실질적 개입이 막 시작되는 단계에 있다고 하겠다.

그러나 이러한 여성의 모성보호 조치들에 대한 사업주측의 반대 의견도 적지 않다. 1960년대 중반에는 대한상공회의소와 전국경제인연합회 등의 사용자 단체들이 산전 산후 휴가의 축소 및 생리휴가의 폐지를 요구했고, 80년대 중반에도 한국경영자총협회에서 여성보호의 축소와 완화 등을 요구하는 움직임이 있었다(정혜선, 1995). 이러한 사업주측의 반발은 모성보호의 비용을 사업주가 부담하도록 되어 있기 때문이며, 그동안 여성의 교육투자 향상에도 불구하고 여성의 취업률이 저조한 것은 이러한 사업주의 모성보호 부담이 여성 고용을 기피하는 데 일조한 것으로 추정된다.

그런데 과연 모성보호의 진정한 의미는 무엇인가? 현재 우리 사회의 모성보호정책에는 생리휴가, 산전산후 휴가, 수유시간, 유산휴가, 육아휴직, 보육시설이 포함되어 있다(한국여성개발원, 1994a). 이들 중 육아휴직과 보육시설에 관한 조치는 성별 분업을 가정한 여성의 출산과 양육의 기능을 포괄적으로 모성으로 간주하고 있는 데 근거하고 있음을 알 수 있다. 본래의 모성보호가 여성의 출산 기능을 보호하기 위한 것인데 반해 우리 사회의 모성보호정책은 이를 확대 해석하면서 육아문제도 여성의 고유 역할로 인정하고 있는 것이다.

현실적으로 기혼 여성의 취업 중단이 자녀 출산 그 자체보다는 출산 후 자녀 양육의 문제 때문에 빚어지는 경우가 대다수라는 점을 고려해볼 때 여성의 자녀 양육의 책임을 그대로 인정하는 모성보호정책이 시행되는 한 기혼 여성을 고용하는 사업주의 부담은 지속될 수밖에 없으며, 이는 여성 고용의 기피로 연결될 수 있음을 쉽게 짐작할 수 있다. 여성·노동운동계에서는 이러한 모성보호 비용을 국가(사회)가 부담하는 대안을 제시하고 있으나, 육아문제가 여성의 책임이라는 기본 인식이 변화되지 않는 한 여성 고용의 기피는 지속될 것으로 보인다.

다행스럽게도 1995년 1월부터는 남녀 공무원 모두 육아휴직을 신청할 수 있게 규정이 바뀌었고 1995년 8월 4일 개정된 「남녀고용평등법」에서도 앞으로 육아휴직은 남녀

근로자 모두 신청할 수 있도록 됨으로써 육아문제는 부모의 공동 책임이라는 새로운 입장이 도입되었다. 그러나 아직도 육아휴직은 모성 보호의 범주에 들어가 있으므로 개념상 모순이 존재하고 있음을 알 수 있으며, 부분적인 법 규정의 개정으로 말미암아 모성보호를 위한 다른 법 규정들과 상치되는 점은 없는지 의문이다.

이에 본 논문에서는 현재 우리 사회에서 모성보호정책이라고 분류되는 조치들을 검토해 봄으로써 모성보호의 개념이 과연 적절한 것인지, 그리고 법적인 보호 규정들이 얼마나 현실성이 있는가를 분석해 보고, 바람직한 모성보호정책의 개념 정립과 내용면에서의 대안을 모색해 보고자 한다.

2. 모성보호의 개념과 정책의 변화

현재 우리 사회에서 여성 근로자를 위한 모성보호정책은 여성의 생리, 임신, 출산 및 육아 등에 관련된 모든 정책을 의미하는 개념으로 사용되고 있다(한국여성개발원, 1994a). 다시 말해서 경제적 생산활동 외부의 재생산활동에 대한 사회적 개입이라고 한다. 물론 과거 산업화 초기의 모성보호정책과 오늘날의 모성보호정책은 개념과 범주 면에서 상당히 변화하여 왔으며, 사회에 따라서 또는 연구자의 시각에 따라 모성보호의 범주가 다양하게 규정되고 있다.

세계적으로 모성보호정책의 역사를 보면 일찍이 산업화와 자본주의가 가장 먼저 발달한 영국에서 시작되었다. 열악한 노동조건으로부터 여성 노동자를 보호하기 위한 필요에 의해 시작된 18세 이하 연소자의 노동시간 제한(1883년), 여성의 야간작업 금지(1844년) 등의 보호 입법들이 1880년대부터는 여성 노동자의 출산 후 고용을 금지하는 형태로 나타났다. 즉 독일에서 1883년 사회보험 프로그램이 만들어지면서 출산 후 4주 이내의 여성은 고용할 수 없도록 하는 조항이 처음으로 포함되었으며, 그후부터는 점차 출산 후의 취업금지 규정만이 아니라 그 기간 동안의 소득보장을 누가 담당하느냐 하는 문제가 논의되었다. 유럽의 여러 나라에서는 이미 1차 세계대전 이전에 여성 노동자를 위한 국가적 차원의 모성보험제도가 법제화되었으며, 1952년에는 국제노동기구(ILO)에서 '모성보호에 관한 조약'과 '모성보호에 관한 권고'가 제정되면서 6주간 이상의 강제적 산후휴가를 포함한 최소 12주간의 산후휴가를 규정하기에 이르렀다.

그러나 1960년대 이후 여성의 취업이 점차 확대되면서 여성에 대한 모성보호와 남녀평등 원칙간의 관계에 관한 논의가 활발해졌으며, 일부 여성운동가를 중심으로 여성만을 보호하는 모성보호는 남녀간의 불평등을 해소하는데 도움을 주지 못하므로 여성

만의 특수한 보호는 폐지해야 한다는 주장이 제기되기도 하였다(Vogel, 1993).

스웨덴에서는 이러한 경향을 반영하듯이 1974년 육아휴직을 여성에게만 부여하던 모성휴가제(maternity leave)에서 남녀 모두에게 부여하는 부모휴가제(parental leave)를 입법화함으로써 여성으로만 한정하던 기존의 모성보호정책에 대한 새로운 대안을 제시하였다. 이는 출산, 수유와 같은 생리적 차이에서 기인되는 모성만을 보호하며 자녀양육은 남녀가 참여할 수 있는 것으로 남성에게도 기회를 주어야 한다는 새로운 인식의 반영이라 하겠다. 이러한 자녀양육에 대한 새로운 시각은 유럽을 중심으로 확산되어 현재에는 23개국에서 부모 모두가 이용할 수 있는 육아휴직제가 시행되고 있다(한국여성개발원, 1993).

특히 1975년 '세계 여성의 해'를 계기로 각국의 모성보호정책들은 전환점을 맞이하였다. 이전의 임신·출산과 관련된 여성에의 모성보호를 강화하던데서 점차 여성의 노동권 확립 및 여성취업의 기회를 확대하기 위해 남녀평등 원칙의 실현을 강조하고 자녀 양육의 책임을 남성, 여성, 국가가 공동분담할 것을 요구하는 방향으로 변화하고 있다. 특히 1985년 이후에는 임신·출산에 관한 경우를 제외하고 노동자에 대한 보호는 남녀 모두에게 적용시켜야 한다는 입장을 표명하고 있다(김엘립, 1991).

현행 UN의 '여성차별철폐협약'과 ILO의 '모성보호에 관한 협약' 등 모성보호에 관한 협약과 권고에서 규정하고 있는 모성보호의 내용을 보면 임신부의 출산휴가와 휴가 기간 중의 소득 및 의료보장과 고용보장, 유급 수유시간, 근로시간의 제한, 야간근로의 금지와 보호, 갱내 근로의 금지, 무거운 물건의 운반이나 육체적 부담이 큰 작업에의 취로 제한이나 금지, 납물질을 함유하는 공정·백연을 사용하는 페인트칠 작업·전리 방사선과 벤젠을 사용하는 작업의 금지나 제한, 작업자의 편의시설 제공, 임신 중인 여성에게 유해하다고 증명되는 작업에 대한 취업제한 등으로 되어 있다(김엘립, 1994). 이는 우리나라의 모성보호정책 내에 생리현상에 대한 보호와 육아에 대한 조치까지 포함된 것보다 훨씬 제한된 범위의 보호, 즉 임신·출산과 직접적으로 관련되는 사항으로 국한되어 있음을 알 수 있다.

이러한 모성보호에 대한 개념과 정책에 있어서의 각국의 변화를 종합해보면 초기에는 여성 노동자를 열악한 노동조건으로부터 보호하기 위한 조치에서 시작하여 여성 노동자의 출산 기능을 보호하기 위한 노동제한과 이 기간 동안의 소득보장으로 관심이 확대되었으며, 그후에는 다시 모성보호의 범위를 축소하고 대신 남녀 노동자를 모두 보호하며 자녀 양육은 부모의 권리로 인정하는 방향으로 나아가고 있다고 하겠다. <표 1>은 이러한 모성보호정책의 발달과정을 네 단계로 구분해 설명한 내용을 요약한 것이

다(한국여성개발원, 1994a).

<표 1> 모성정책 발달과정

	보호급여	기본급여	확장급여	보편적급여
시대적 배경	자본주의 발달초기	초기 복지국가	후기 복지국가	복지사회
여성의 지리 및 역할에 대한 인식	가정 자녀양육자	가정 자녀양육자	가정/직장 일차적 자녀양육자/근로자	가정-직장 자녀양육자의 일원-근로자
자녀양육에 대한 책임	어머니	어머니	어머니/아버지	전체부모
급여대상	취업여성/소년	취업여성	취업여성/남성	전체부모
재원	-	고용주+피고용 인의 각출금 때로 정부보조	고용주+ 피고용인+정부	정부부담확대

출처: 한국여성개발원(1994a), 「취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식에 관한 연구」 p. 18에서 재구성

<표 1>의 분류에서 볼 때 모성보호정책의 발달 초기인 보호급여의 단계나 기본급여의 단계에서는 성별분업 이데올로기에 근거하여 여성은 자녀양육의 일차적 책임자로서 출산에서 자녀양육까지 모성보호가 이루어지고 있으나, 확장급여나 보편적 급여의 단계에서는 출산은 여성의 고유 기능이지만 자녀양육에 대한 책임은 부모 모두에게 있다는 새로운 인식이 도입되고 있음을 알 수 있다.

그렇다면 한국의 모성보호정책은 어느 단계에 있는가? 한국여성개발원의 연구결과에 의하면 한국은 기본급여에서 확장급여로의 움직임을 보이고 있는 단계라고 한다(한국여성개발원, 1994a). 물론 기본급여가 확립되어 있다고 하기에는 아직도 급여수준이 미흡하고 재원에 있어서 정부 보조도 미미한 형편이지만, 법적으로는 산전산후 휴가, 육아휴직제, 수유시간 보장 등이 도입되어 있고 또 한편에서는 남성 근로자를 대상으로 한 육아휴직제가 도입되고 있으며 앞으로는 남성의 출산간호휴가제(제1차 근로여성복지계획에 포함되어 있음)도 추진될 계획이라는 점에 비추어 볼 때 모성보호정책의 수준 및 대상의 확대 필요성을 인정하고 있는 것으로 보인다. 분석이다.

한국에서 여성 근로자를 위한 모성보호정책의 발달과정을 살펴보면 본격적인 산업화가 시작되기 이전인 1953년에 제정된 「근로기준법」의 여자에 대한 특별조항 속에 이미 모성보호 내용이 들어 있었다. 즉 산전산후 60일의 유급 보호휴가, 육아시간, 임

신 중의 경미한 근로로의 전환, 시간 외 근로 금지, 생리휴가 등 현재의 모성보호조항의 대부분이 포함되어 있는 것이었다. 그러나 당시의 사회 현실은 이를 수용할 만한 경제적 여건도 아니었고 각 사업장의 상황과도 거리가 있어 법규정과 현실 간에는 상당한 괴리가 있었으며(정혜선, 1995) 그저 당시 일본의 노동관계법을 그대로 모방한 것에 불과했다는 평가가 일반적이다(김형배, 1985). 그러나 1987년 제정된 「남녀고용평등법」이 1988년 4월부터 시행되면서 모성보호에 대한 조항들이 한층 강화되었다. 이 법에는 모집과 채용에서의 남녀 평등대우, 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급의 원칙, 교육·배치 및 승진에 있어서의 차별금지, 정년·퇴직 및 해고에서의 성차별 금지 등을 규정하고 있을 뿐더러 모성보호를 위해 사업주는 육아휴직을 허용하고 육아시설을 설치하도록 권고사항으로 규정하고 있다. 그리고 1995년 8월의 개정을 통해 남녀 근로자 모두 육아휴직을 청구할 수 있도록 바뀌었다. 또한 1989년 「근로기준법」이 개정되면서 모성보호 규정에 대한 벌칙이 다소 강화되어 산전산후 휴가기간 동안과 그 후 30일간의 해고금지 규정이나 수유시간 위반시의 벌칙 등이 상향조정되었으며, 생리휴가 규정도 과거에는 여성의 청구가 있으면 주도록 하던 것을 청구가 없어도 주도록 바뀌었다.

이러한 법제도적인 변화 이외에 국가의 모성보호정책과 관련된 변화를 살펴볼 수 있는 것은 1994년 2월에 여성정책심의위원회의 심의 의결로 확정된 '제1차 근로여성 복지 기본계획'이다. 여기에 포함된 모성보호와 관련된 계획으로는 월 1일의 태아검진 휴일제도, 출산휴가의 산후 6주를 포함한 12주로의 상향조정, 유산휴가의 법제화, 남성 근로자에게 7일 이내의 출산간호휴가 제공을 부여하며, 육아휴직제를 남녀 공통으로 적용하여 선택적으로 사용할 수 있도록 한다는 것이다. 그리고 이들 유급휴가에 사용되는 비용을 사용자 부담에서 사회보험이나 국가 부담으로 하는 것을 원칙으로 한다고 되어 있다. 이중 육아휴직제의 남녀 근로자 공동적용은 이미 법개정이 되어 시행단계에 들어선 것이다. 그러나 이들 모성보호정책의 실현 여부를 결정짓는 비용 부담에 대하여 아직까지는 계획에 머물 뿐 96년에 법제화하여 97년부터 제도시행을 계획하고 있으므로 어떠한 형태로 추진될 것인지는 예측하기 어려운 단계에 있다.

이러한 모성보호정책의 획기적인 변화에는 여성 노동조합과 여성 단체들의 모성보호 및 탁아에 관한 열띤 논쟁과 여론화가 미친 영향을 무시할 수 없다. 여성운동계 내에서 여성 노동자의 모성보호문제는 1980년대 말부터 정점화되기 시작하여 1990년대에 들어서면서 민간 시민단체를 선두로 활발한 논의가 이루어졌다. 이러한 논의에서 모성보호의 개념은 대부분 모성보호정책에서 사용된 열악한 노동조건으로부터의 보호

에서 출산 후 자녀의 양육 시간과 시설까지 포함된 광범위한 범주가 통용되었다.

그러나 최근 「영유아보육법」의 제정을 둘러싸고 탁아정책에 관한 논의들이 활발해지면서 육아를 모성보호와 분리하는 시각이 대두되었다(강이수, 1991). 즉 모성보호의 개념을 간접적 모성보호, 직접적 모성보호, 육아권으로 나누는 것이다. 간접적 모성보호는 시간 외 노동의 제한, 야간 작업의 금지, 위험·유해작업의 금지, 경내 노동의 금지 등 여성 노동자에 대한 일반 보호를 의미하며, 직접적 모성보호는 여성의 임신·출산 기능과 보다 직접적으로 관련된 사항에 대한 보호를 의미하고, 육아권은 자녀의 양육과 관련된 제반 사회적 보호를 지칭하는 것으로 범주화하는 것이다. 또한 모성보호의 범주를 보다 협의로 해석하여 여성들의 임신·출산·생리·수유 등 여성 고유의 생리적인 기능에 대한 보호를 의미하는 것으로 사용하기도 한다. 이러한 모성보호에 대한 협의의 시각은 기존의 성별분업 이데올로기에서 탈피하여 육아는 남녀 모두의 책임이자 권리라는 인식에서 출발하는 것으로 볼 수 있다(한국여성개발원, 1994a). 또한 우리나라와 동남아 몇 나라에서만 찾아볼 수 있는 유급 생리휴가제가 여성에 대한 과보호 조치이므로 생리휴가의 폐지 내지 무급화를 주장하면서 모성보호의 내용을 현실화하자는 의견도 대두되고 있다. 그러나 아직도 대부분의 여성·노동운동계에서는 육아권까지 포함하여 광범위한 범주의 모성보호를 요구하며 그 비용부담을 국가가 담당해야 한다는 주장이 주를 이루고 있다.

3. 모성보호 조치의 적용 실태와 문제점

현재 법제도적으로 규정되어 있는 우리나라의 모성보호 조치는 크게 6가지로 나누어볼 수 있는데, 생리휴가, 산전산후 휴가, 유산·조산·사산 휴가, 수유시간, 육아휴직제도, 보육제도가 이에 속한다. 아래에서는 각 모성보호 조치에 대하여 법적 보장내용을 검토하고 기존의 실태조사를 중심으로 이들 조치의 현실적 적용 실태를 파악함과 동시에 운영상의 문제점을 찾아보고자 한다.

1) 생리휴가

「근로기준법」에 의하면 사용자는 여자 근로자에 대하여 월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 하며 이를 위반한 자에 대하여는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다(제59조, 제111조). 생리휴가제는 선진국이나 ILO 규정에는 명시되어 있지 않은 조치로, 우리나라의 열악한 작업환경과 노동조건에서 생리시의 취업이 모체와 출산기

능에 지장을 줄 가능성이 있으므로 권리로써 보호해야 한다는 취지에 실시되고 있는 것이다. 그러나 현행 규정은 1989년 법개정에 의해 비청구자에 대하여도 유급 생리휴가를 보장하도록 의무화한 것으로, 사용자의 의무이행을 둘러싸고 이견이 맞서는 가운데 일부에서는 여성에 대한 과보호 조치라 하여 생리휴가의 폐지나 무급화를 주장하기도 하며, 일부에서는 생리휴가를 폐지하는 대신 산전산후 휴가를 연장해야 한다고 주장하고 있다. 또한 일부 여성계에서는 생리휴가의 폐지는 곧 근로조건의 악화를 의미하기 때문에 존속 내지 확대보완을 주장하기도 한다(김엘림, 1993).

생리휴가의 이용실태에 대한 조사결과들에 의하면(한국여성개발원, 1994a; 정혜선, 1995; 강남식과 안혜성, 1993) 대부분의 기업체에서 생리휴가를 실시하고 있으며, 이용률은 조사대상업체와 직종에 따라 다르지만 대체로 60% 이상인 것으로 나타나고 있다. 그러나 실제 이용빈도를 보면 한국여성개발원의 조사결과(1994a) 응답자의 3분의1 이상(38.4%)이 연중 한번도 생리휴가를 이용하지 않은 것으로 나타났으며, 매월 생리휴가를 이용하는 비율도 3분의1 정도(36.7%)에 불과한 것으로 나타나 실질적인 이용률은 낮은 편이다. 한편 사용자측에서는 생리휴가가 실질적으로 목적과는 달리 사용되는 경우가 적지 않음을 지적하기도 한다.

생리시의 노동이 여성 근로자의 모체와 출산기능에 지장을 줄 만큼 작업환경이 열악한가에 대해서는 시각에 따라 의견이 다를 수 있다. 그러나 열악한 작업환경의 문제는 단순히 여성 근로자에게만 적용되는 문제가 아니라 남녀 근로자 모두에게 해당되는 사항이므로 모성보호 수준보다는 근로자의 노동권 보호를 확보하는 차원에서 남녀 근로자 모두에게 확대되어야 할 것이다.

2) 산전산후 휴가

출산을 전후한 여성 근로자에 대한 보호조치는 「근로기준법」에 규정되어 있다. 즉 사용자는 임신 중의 여자에 대하여 산전후를 통하여 60일의 유급 보호휴가(산후 30일 이상 보장)를 주어야 하며(제60조 1항), 이를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있으며(제110조), 출산휴가중과 그후 30일간은 해당 여성 근로자를 해고하지 못하도록 규정되어 있다(제27조). 그리고 여성의 출산휴가 기간은 연차 일수의 산정시 출근한 것으로 간주된다(제48조). 또한 근로자가 출산 등의 비용에 충당하기 위하여 지급을 청구하는 경우에는 지급기일 전이라도 이전의 근로에 대한 임금을 지급하도록(제37조) 함으로써 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자에게도 아내의 출산비용 마련에 대한 혜택을 주고 있으며, 이를 위반하면 1천만원 이

하의 벌금에 처해질 수 있도록 규정되어 있다(제110조).

이러한 산전산후휴가제의 실시에 관한 조사결과를 보면(한국여성개발원, 1994a) 대부분의 기업체에서 실시하고 있으며(조사대상 업체의 96%) 이용률도 90%를 넘는 것으로 나타나고 있다. 그러나 아직도 일부 기업에서는 결혼퇴직, 임신퇴직의 관습이 남아 있기도 하다. 한편 실제 여성 근로자들이 사용한 산전산후 휴가기간을 보면 법 규정상에는 최고기간이 60일로 되어 있으나 이 기간 안에 공휴일을 포함시키는가 여부가 명시되어 있지 않아 기업체에 따라 다르게 적용되고 있으며(정혜선, 1995), 이 기간마저도 제대로 다 사용하지 못하고 극히 짧은 기간의 출산 조리만을 마치고 일터로 돌아가는 여성 근로자의 경우도 많다고 한다. 물론 일부 기업체에서는 법정 최고기간보다 더 오랜 기간을 부여하는 경우도 있다.

현행 법규정에 의하면 산전산후 휴가기간중에는 소득보장을 해주어야 하며(유급휴가) 현재 그 부담은 전적으로 사업주의 책임으로 되어 있기 때문에 기혼여성의 고용을 기피하게 만드는 원인 중의 하나라는 지적이 있다. ILO에서는 출산휴가 기간 동안 여자와 신생아의 건강을 충분히 유지하기 위한 급여를 공공기금이나 보험제도의 방법에 의하도록 하고 있으나(한국여성개발원, 1994b) 현재 우리나라에서는 사용자 개인이 부담하고 있는 실정이다. 휴가기간중의 임금지급 실태를 보면(한국여성개발원, 1994a) 출산전 평균임금의 100%를 모두 지급하는 경우는 71.3%이며 임금의 80-95%가 10.6%, 임금의 60-75%가 11.7%, 임금의 25-50%만 지급이 3.2%, 그리고 전혀 지급하지 않고 있는 사업장도 3.2%에 달하는 것으로 나타났다. 이러한 실정을 감안하여 여성계에서는 산전산후 휴가기간의 비용을 사업주에게 돌리기보다는 국가(사회)가 부담하여야 한다는 주장을 강력히 제기하고 있다(강남식과 안혜성, 1993; 한국여성개발원, 1994a).

3) 유산·조산·사산 휴가

유산, 조산, 사산의 경우에 대한 휴가기간이나 임금지급에 관한 법적 규정은 아직 없다. 그러나 노동부의 산전산후 휴가 부여기준에 대한 지침에 임신 4개월 이후에 발생하는 유산(사산), 조산은 정상적인 만기출산과 동일하게 취급하고, 4개월 이전의 유산이라 하더라도 태아의 이상발육 등 모체에 현저한 해손이 발생하여 이를 보호하기 위한 휴가 부여의 필요성이 인정되고 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우는 임신 4개월 이상의 경우에 준하여 취급하는 것이 바람직하다고 규정되고 있다(한국여성개발원, 1994b).

현재 우리 나라에서는 선택에 의한 유산(인공 임신중절)을 허용하고 있지 않으므로 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료를 첨부할 수 있는 경우는 심각한 의학적 문제가 있는 경우에만 제한되며, 따라서 실제 많이 행해지고 있는 인공유산에 대해서는 보호를 받을 수가 없고 자연유산만이 대상이 된다. 임신중 여성의 노동과 자연유산 간의 관계를 추정할 수 있는 한 조사결과에 의하면(정혜선, 이진정, 박기남, 1991) 제조업 생산직 기혼여성 노동자 중 자연유산을 경험한 경우 그 이유가 집안일과 회사일이 너무 힘들어서가 41.8%, 몸이 약해서가 25.4%, 이유를 잘 모름이 25.4%로 나타나, 가사노동과 직장일의 이중부담으로 인한 여성 근로자의 육체적 부담이 크다는 것을 짐작해 볼 수 있다.

유산, 조산, 사산 휴가제도의 실시 여부에 관한 조사결과에 의하면(한국여성개발원, 1994a) 이를 실시하고 있는 기업체는 약 절반 정도로 나타났으나 실제 이 제도를 이용하고 있는 비율은 상당히 낮아 기업체당 연평균 사용자수가 0.9명으로 1명을 밑도는 숫자이다.

4) 수유시간

「근로기준법」에서는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 하며(제61조), 이를 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처해지도록 규정하고 있다(제111조). 그러나 이 조치는 사업장에 수유 대상의 영아를 위한 직장보육시설이 마련되어 있지 않은 한 하루에 두 차례씩 수유를 위해 집과 사업장을 오가는 일이 쉽지 않으므로 현실적으로 불가능한 조치일 수 있다. 실제로 이 제도를 단체협약으로 실시하고 있는 기업체의 비율도 매우 저조할 뿐만 아니라 이용자도 거의 없는 것으로 나타났는데(한국여성개발원의 조사결과 불과 13.9% 업체에서 실시하고 있으며 이용률은 단지 2.0%에 불과), 그나마 이용형태도 30분씩 수유시간을 주기보다는 근무시간을 1시간 정도 단축하여 주는 것으로 밝혀졌다(한국여성개발원, 1994a). 따라서 이러한 보호조치는 사업장에 영아를 위한 직장보육시설이 설치되기 이전에는 명목적인 의미만을 갖는 것으로 풀이된다.

5) 육아휴직제도

육아휴직제도는 1988년 4월부터 시행된 「남녀고용평등법」에 근거를 두고 있는데 이에 의하면 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로 여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며(제11조 1항), 육아휴직기간은 근

로기준법에 의한 산전산후 유급 휴가기간을 포함하여 1년 이내로 하며 이 기간을 근로기간에 포함한다고(제11조 2항) 규정되어 있다. 이 규정은 영아의 양육을 여성의 책임으로 보는 시각에 근거한 것으로 그동안 여성계의 지속적인 개정 노력에 의하여 1995년 8월 4일부터 개정·시행되는 새 법규에는 맞벌이 부부의 경우 남녀 근로자 모두가 육아휴직을 선택적으로 사용할 수 있으며 휴직기간도 산전산후 휴가기간을 포함하여 최장 13개월 동안 사용할 수 있게 되었다. 한편 공무원의 경우에는 여자 교육공무원에 한하여 적용하던 육아휴직제를 이미 1995년 1월부터 남녀 모든 공무원에게 확대 적용하도록 방침을 정한 바 있다.

그러나 육아휴직기간 동안의 소득에 대해서는 법적으로 보장되지 못한 상태이며 단체협약에 의하여 사업장별로 무급이나 유급의 비율을 정하도록 위임하고 있다. 다만 1995년 7월부터 시행되는 「고용보험법」 시행령에 의하면 70인 이상 사업장의 경우 근로자에게 90일 이상의 육아휴직을 주는 사업주에게는 1인당 월 8만~12만 원의 육아휴직 장려금을 지급하도록 되어 있다(제25조).

육아휴직제의 사용실태를 보면 약 절반 정도의 사업장에서 실시하고 있는 것으로 조사결과 나타나고 있으나(김소영, 어수봉, 1993; 한국여성개발원, 1994a) 사용자수에 있어서 실시 업체의 절반 가량이 지난 1년간 단 한 명도 사용하지 않은 것으로 나타나 실제 이용률은 저조한 편이다. 또한 육아휴직을 이용한 여성들의 경우 임금지급을 보면 무급이 75%, 휴직 전 임금의 25~50%가 25%로 나타나 무급의 육아휴직이 대다수임을 알 수 있다. 이와 같이 실시율과 이용률이 저조한 이유에 대하여 사용자 측면에서는 육아휴직 사용자로 인한 휴직기간 동안의 인력 손실이라는 재정적인 요인이, 여성 근로자 측면에서는 현행 육아휴직제도가 무급으로 시행되는 데 따른 휴직기간 동안의 임금 감소가 가장 큰 요인으로 작용하고 있으며 그 외에 인사상의 불이익, 휴직 사용 후 복직보장의 불투명 등이 작용한 것으로 지적되고 있다(한국여성개발원, 1994a).

이제 「고용보험법」의 시행으로 육아휴직 비용의 일부를 국가에서 분담하게 되었다. 70인 이상의 사업장에서 근로자에게 90일 이상의 육아휴직을 제공하는 경우 해당 근로자 1인당 8~12만 원의 육아휴직 장려금을 사업주에게 지급하도록 되어 있다. 국가의 비용분담률이 상당히 낮기 때문에 이러한 육아휴직 장려금의 실시가 얼마만큼 육아휴직제도의 이용을 활성화시킬 것인지는 아직 예측할 수 없으나 현재보다는 나아질 것으로 기대된다.

6) 보육제도

자녀의 육아와 관련된 조치를 과연 모성보호의 범주에 포함시켜야 하는가에 대해서는 논자에 따라 견해를 달리한다. 현행 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」에는 보육제도에 관한 구체적인 조치가 포함되어 있지 않으며, 1990년 12월에 제정된 「영유아보육법」에 주로 근거를 두고 있다. 그러나 「남녀고용평등법」의 제3장은 모성보호에 관한 사항들로 제11조의 육아휴직과 제12조의 육아시설이 명시되어 있으며, 다만 육아시설의 기준과 운영에 관해서는 「영유아보육법」 시행령이 정한 바에 따르도록 되어 있다(제12조 2항). 이는 곧 보육제도에 대한 국가의 인식이 모성보호정책의 일환으로 인정하고 있음을 의미한다. 사실상 맞벌이 부부의 경우 출산휴가나 1년 정도의 육아휴직 못지않게 문제가 되는 것은 휴가기간 이후 자녀의 보육문제로서 기혼여성 취업중단의 커다란 요인으로 부각되고 있기 때문에 필자는 이를 포함시켜 살펴보고자 한다.

「영유아 보육법」에 규정된 직장보육시설에 관한 내용을 보면 여성 상시 근로자 300인 이상의 사업장에 보육시설을 설치할 수 있다고 권고사항으로 되어 있다. 여기서 여성 상시근로자 300인 이상으로 제한한 것은 자녀양육의 책임이 여성에게 있음을 근거로 한 것으로 최근 개정된 「남녀고용평등법」의 남녀 공동 육아휴직제와도 상치되는 부분이며, 여성 상시근로자 300인 이상으로 규정함으로써 사실상 여성 근로자가 집중되어 있는 중소기업에는 해당되지 않는 셈이다. 또한 강제규정이 없어 별 실효를 거두지 못하고 있는 상황이다.

여성·노동운동계에서는 남녀 상시근로자 300인 또는 500인 이상의 사업장으로 확대하고 설치 의무화할 것을 주장하고 있으나 아직 법규정이 개정되지 못한 상태에 있다. 그러나 최근 들어 노사간의 단체협약에 의거하여 위의 기준에 미달하는 사업장에서도 직장보육시설이 설치되는 일들이 있는데 이는 여성 노동조합원들의 강력한 요구에 의한 결과라는 분석이 있어(정혜선, 1995) 노동조합운동의 중요성이 부각되고 있다. 특히 우리 나라의 노동조합 조직을 보면 조합원은 여성이 더 많으나 조직의 운영 위원이나 임원은 대부분 남성이 차지하고 있어 노동조합 내의 성차별이 심각한 상황이므로(김령자, 박숙자, 1993) 조직의 민주화와 성평등화를 이루고 여성 근로자의 문제를 단체협약에 반영하기 위해서는 여성 근로자의 적극적인 참여가 요구된다.

현재 우리나라의 보육시설은 보육대상 아동의 14% 정도만이 수용될 수 있는 상태로 아주 미비하다. 1994년 6월 현재 전국의 보육시설은 6,371개소로 모두 207,233명을 수탁하고 있으며 이중 국공립 탁아시설은 950개소에 불과하며 민간탁아시설이 2,802개소, 직장탁아시설이 31개소, 가정탁아시설이 2,587개소로 되어 있다(보건사회

부, 「여성정책 현황 평가자료」, 1994, 권영자, 1994에서 재인용). 한국여성개발원의 보육실태에 대한 조사결과(1994a)에 의하면 취업모의 대다수인 96.9%가 본인이 일하는 동안 자녀양육을 대행시킬 목적으로 적어도 한 가지 이상의 보육 서비스를 이용하는 것으로 나타났으며, 이중 62.0%는 가족이나 친지 등의 일차적인 혈연집단에 의존하고 있으며 22.0%만이 국공립 또는 민간 보육시설과 같은 집단 보육시설에 보내고 나머지는 파출부나 가정부, 또는 가정 중심의 소집단 가정보육 형태로 나타났다.

그런데 현행 보육법이 보육비용의 보호자 부담원칙하에 정부의 재정부담을 법정 영세민 자녀에게만 한정하고 있기 때문에 대부분 취업모의 경우 보육비 부담이 상당한 것으로 나타나고 있다. 한국여성개발원의 조사결과(1994a) 취업모 가구의 48.1%가 월 30만원 이상을 보육비용으로 지출하고 있는 것으로 나타났으며 월 20~30만원을 지출하는 가구도 26.6%나 된다고 하며, 평균적으로 취업모 소득의 30.7%를 매달 보육비용으로 지불하는 것으로 나타났다. 특히 여성에게 자녀양육의 일차적 책임을 돌리는 사회 전반적인 분위기하에서 이러한 보육비용의 과다한 부담은 기혼여성의 취업중단을 가져오게 하는 요인이 될 것이라는 점을 추론해볼 수 있다.

4. 모성보호의 새로운 개념화 및 대안

이상 검토해본 결과 우리나라의 모성보호 조치들은 ILO에서 규정한 것이나 선진복지국가의 여성 근로자를 위한 조치들보다 전반적으로 훨씬 미비한 수준에 있으면서도 일부 생리휴가와 같은 조치는 오히려 과보호라는 평가를 받을 소지가 있는 것으로 보인다. 또한 아직 모성보호에 대한 비용부담이 거의 전적으로 사용자에게 있기 때문에 기업에서의 실시율이 저조하며 출산휴가나 육아휴직 기간 동안의 소득보장이 불투명하기 때문에 실제 이용률도 낮은 것으로 보인다. 그러나 더욱 문제시되는 것은 육아휴직제나 보육제도에 반영되어 있듯이 자녀의 양육을 여성만의 책임으로 보는 시각이라 하겠다.

이미 20여 년 전부터 선진복지국가에서는 자녀 양육의 책임은 부모 공동에게 있는 것으로 보는 입장이 보편화되어 있는 데 반해 아직도 우리 나라에서는 전통적 가부장제적 시각이 지배적으로 반영되어 있음을 알 수 있으며, 바로 이러한 시각에 근거한 모성보호정책이 지속되는 한 여성의 고용은 사용자에게 부담으로 작용될 수밖에 없을 것이다.

과연 모성보호라는 개념은 적절한 것인가? 사실상 모성보호란 국가의 구성원을 재

생산하는 중요한 기능에 대한 보호를 주목적으로 하는데도 불구하고 '모성'이란 용어를 사용함으로써 여성만을 특별보호한다는 인상을 주어 오히려 여성고용에 부정적인 영향을 미치는 것은 아닌가 냉정히 판단해 봐야 할 것이다. 여기서 필자는 모성보호라는 개념에 얽매이지 말고 미래지향적인 차원에서 새로운 개념을 도입함으로써 인식의 전환이 필요하다고 생각한다. 즉 열악하고 위대한 작업환경으로부터의 보호는 단지 여성 근로자에게만 국한되는 것이 아니라 남녀 근로자 모두에게 적용되어야 하는 것이므로 이는 기본적인 노동자 보호조치로 묶도록 하고, 출산과 관련된 보호조치는 출산권 보호를 위한 조치로, 맞벌이 부부의 부모로서의 자녀양육과 관련된 보호조치는 부모양육권 보호를 위한 조치로 세분하며, 특히 부모양육권은 남녀 근로자 모두에게 공동으로 적용되는 것으로 하는 방안을 제안하는 바이다. 이러한 새로운 개념화에 따른 구체적인 사항들을 정리해보면 다음과 같다.

1) 기본적으로 여성의 재생산 기능을 보호하기 위한 조치는 '출산권 보호조치'로 용어를 바꾸고 임신·출산·수유와 직접 관련된 조치들만 포함하도록 한다. 생리휴가는 출산권 보호와 간접적으로 관련되기는 하지만 이는 작업환경에 따라 영향을 미치는 정도가 다르므로 작업환경과 관련된 직종에 따라 단체협약에 의해 무급 또는 유급 여부를 결정하도록 강제규정을 폐지하고 선택권을 부여하도록 한다. 반면에 임신중 월 1일의 태아검진 휴일제도를 실시하고 ILO의 규정대로 산전산후 휴가기간을 산후 6주를 포함한 12주로 상향조정하도록 한다.

또한 남성 근로자에게도 7일 이내의 출산간호휴가를 법제화함으로써 아버지로서 출산에의 책임의식을 부여하도록 한다. 반면 수유시간 제공에 관한 조치는 현실적으로 영아에 대한 직장탁아시설이 안되어 있는 사업장에서는 실시가 불가능하므로 단체협약에 의해 정하도록 선택권을 부여한다. 현재 산전산후 휴가기간 동안의 소득보장 비용부담이 전적으로 사용자에게 있었으나 점차 공공기금이나 보험제도의 방법에 의하도록 함으로써 재생산 기능에 대한 국가와 사회의 부담을 늘려나가야 할 것이다.

2) 자녀양육에 관련된 육아휴직제와 보육제도는 '부모의 양육권 보호조치'로 개념화하고 이는 남녀 근로자 모두에게 공동으로 적용되는 규정으로 바꾼다. 이미 개정된 「남녀고용평등법」에 의하여 남녀 근로자 누구나 최고 13개월까지의 육아휴직을 택할 수 있도록 한 것은 이러한 취지에 적절한 것으로 평가되며, 점차 육아휴직 기간을 상향조정하고 휴직기간의 소득보장과 복직보장에 관한 조치를 마련하도록 한다. 그리고

아직 개정되지 못한 「영유아 보육법」의 직장보육시설 설치 근거조항을 여성 상시근로자 300인 이상에서 남녀 상시근로자 300인 이상으로 바꾸도록 한다. 이에 소요되는 비용부담은 우선 수혜자, 사용자, 국가(고용보험에 의해)에 의한 공동부담으로 하여 육아휴직기간 동안에 최소한 소득의 3분의 2가 보장될 수 있도록 하며 점차 국가의 부담률을 높이도록 한다.

현실적으로 이러한 국가의 부담이 시간을 필요로 하기 때문에 당장 근로자의 보육비용 부담을 덜어주기 위하여서는 우선적으로 맞벌이 가족이 실제 지불한 보육비용에 대한 소득세 감면혜택을 주도록 하며, 특히 부부 모두에게 적용하도록 함으로써 자녀양육의 책임이 부부 모두에게 있음에 근거하도록 한다. 그 외에 부모의 양육권 보호를 위한 다양한 조치들로는 양육기간 동안 근무형태에 유연성을 부여하여 재택근무나 시간제 근무를 선택할 수 있도록 하며 근무시간에 비례하여 소득보장을 해주는 방안도 생각해볼 수 있다. 물론 이러한 근무형태의 선택권은 남녀 근로자 모두에게 부여하는 것을 전제로 해야 할 것이다.

3) 현행 열악하고 위대한 작업환경 및 장시간 근로로부터의 여성 근로자에 대한 보호조치는 '근로자의 노동권 보호조치'로 개념화하여 남녀 근로자 모두에게 확대 적용되도록 한다. 앞서 언급한 생리휴가는 직종에 따라 선택권을 부여하며 대신 남녀 모든 근로자에게 월 1회의 유급휴일을 주어 개인적인 용무, 즉 자녀의 병원출입이나 학교방문 등을 위해 사용할 수 있도록 조치를 마련하도록 한다.

이러한 작업은 인식의 전환과 비용부담의 문제가 동시에 해결되어야 가능하다. 그러나 무엇보다 근본적인 것은 기존의 성별 역할분업 이데올로기에서 탈피하여 자녀양육의 문제가 단순히 여성만의 문제가 아니라 남녀 모두의 문제이며 부모가 공동으로 책임을 져야 한다는 의식의 변화가 우선되어야 할 것으로 생각한다. 이러한 의식변화를 위해서는 남녀 모두 자신의 생존과 관련된 의식주의 기본생활은 스스로 해결해야 하며 결혼 후의 경제적 역할이나 가사노동, 자녀양육의 문제는 모두 남녀 공동으로 해결해야 한다는 인식을 어려서부터 사회화 과정을 통해 내면화하도록 하는 가정교육, 학교교육이 필요하다고 생각된다. 뿐만 아니라 여성의 출산권 보호나 부모의 양육권 보호를 위한 조치들이 정착되기 위해서는 근로자들 스스로의 노력으로 이러한 보호조치들이 올바르게 적절하게 사용될 수 있도록 근로자의 권리와 의무에 관한 교육이 필요하다.

일부 사용자에게서 여성학을 수강한 근로자들이 권리만을 주장할 뿐 의무와 책임은 다하지 않는다는 지적이 나오는 것에 대하여 귀를 기울이고, 실업계 고등학생이나 대학 졸업반 학생들을 대상으로 한 노동관련 법규의 적절한 활용과 책임에 대한 교육이 절실하다고 생각된다. 특히 기존의 연구에서 노동조합의 활동을 통해 단체협약에서 여성 근로자의 권익을 보호하는 수준이 향상되고 있다는 결과에 비추어 볼 때 노동조합 활동의 중요성을 강조하고 법제도상의 규정을 제대로 실시하도록 촉구하고 감시하는 기능을 할 수 있도록 노동조합 내의 성별 민주화 작업도 중요하다고 생각한다.

참 고 문 헌

- 강남식, 안혜성, 1993, "모성보호 실태와 대안", 『여성노동의 현실과 법·제도적 개선방안』, 여성의 고용안정과 촉진을 위한 공개토론회 자료, 여성단체연합, 한국여성노동자협의회.
- 강이수, 1991, "여성해방과 모성보호", 『여성과 사회』 제2호, 창작과비평사.
- 권영자, 1994, "한국의 여성정책에 관한 연구", 성신여자대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문(미간행).
- 김령자, 박숙자, 1993, 『여성과 노동조합』, 한국노동조합총연맹.
- 김소영, 어수봉, 1993, 『여성고용차별의 자율개선 추진방안-남녀고용평등법 인지도 실태조사를 중심으로』, 한국노동조합총연맹.
- 김엘립, 1991, "여성노동자의 보호와 평등에 관한 법적 고찰", 『여성연구』 제9권 3호, 한국여성개발원.
- , 1994, "남녀평등 실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 법학과 박사학위 논문(미간행).
- 김형배, 1985, 『노동법』, 박영사.
- 박숙자, 1992, 『제조업 근로여성의 육아실태와 지원방안 모색』, 근로여성의 육아 지원을 위한 세미나 발표문, 한국여성단체협의회.
- 정혜선, 1995, "모성보호의 기업내 제도에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문(미간행).
- 한국여성개발원, 1992, 『각국의 육아휴직제도 비교와 우리나라 제도의 개선방향』, 한국여성개발원.

- , 1993, 『각국의 공적 부문에 있어서의 여성차별 철폐조치에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- , 1994a, 『취업여성의 모성보호 비용과 자녀양육 비용의 사회적 부담방식에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- , 1994b, 『UN과 ILO의 여성관계 조약과 한국여성노동관계법의 비교연구』, 한국여성개발원.
- Kamerman, Sheila B. & Kahn, Alfred J., 1991, *Child Care, Parental Leave, and the Under 3s-Policy Innovation in Europe*, New York, Connecticut, London: Auburn House.
- Vogel, Lise, 1993, *Mothers on the Job*, New Jersey: Rutgers Univ. Press.

■ 토론

토론자 · 권기성(정무장관제2실 과장)

연세대학교 여성연구소가 발족된 것을 축하드리며 여성정책을 담당하고 있는 입장에서 오늘 제1회 심포지움의 개최를 매우 반갑게 생각한다. 토론에 앞서 정부에서는 역사상 처음으로 금년부터 10월을 남녀고용평등의 달로 설정하여 고용평등에 관한 홍보, 세미나, 심포지움, 캠페인 등 각종 행사를 집중 실시하여 범국민적으로 남녀고용평등 의식을 고취시켜 실질적인 남녀고용평등 실현과 여성인력의 사회참여 확대 및 고용촉진을 도모하고자 한다. 발표한 내용 중 「고용보험법」에 대한 일부내용과 「영유아보육법」에 대한 일부 내용에 있어서 몇가지 말하고자 한다.

「고용보험법」 제18조, 시행령 23조, 시행규칙 33조, 34조에 의거하여 첫째, 대상자는 피보험자인 근로자에게 육아휴직을 30일(산전·후 유급휴가 기간 60일 제외) 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 둘째, 육아휴직 장려금액은 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무비용을 고려하여 매년 사업 규모별로 노동부장관이 고시한 금액(1인당 8만원~12만원)을 지급하고 있다. 95년 7월 1일부터 시행하고 있는 고용보험의 당연직용 대상사업장은 고용안정 사업의 경우 상시 근로자 70인 이상 사업장이며 98년 1월 1일부터는 상시근로자 50인 이상 사업장으로 확대될 예정이다.

금년 5월 「영유아보육법」 시행령 을 개정하여 직장보육시설의 설치는 여성 상시 근로자 500인 이상에서 여성 상시 근로자 300인 이상의 사업장으로 완화하고, 또한 직장 탁아소의 설치비용도 사업주 80%에서 노·사 각각 50%씩 분담하도록 개정하였다.

발표자가 모성보호에 대한 새로운 개념화로 제시한 '출산권 보호조치', '부모의 양육권 보호조치', '근로자의 노동권 보호조치'에 대해서는 좀더 신중히 검토해야 할 과제라고 생각된다.

끝으로 정부에서 추진 중인 모성보호정책에 대하여 몇가지 알리고자 한다. 정부의 모성보호정책은 근로여성의 모성보호를 강화함으로써 여성의 경제활동참여의 장애요소를 제거하여 취업을 촉진하고 취업 전 여성근로자들의 복지를 증진시켜 여성인력의 산업인력으로서의 활용수준을 높임과 아울러 근로여성의 지위향상을 도모하는데 정책의 역점을 두고 있다. 앞으로 태아검진 휴일제도를 신설하여 여성의 고용에 영향을

줄 수 있는 현행 생리휴가 제도를 합리적으로 조정하면서, 모성보호 차원에서 태아와 산모의 건강을 점검할 수 있는 휴일제도를 마련할 계획이다.

태아검진 휴일은 임신중인 여성근로자에게 월1회 유급으로 부여하고 이를 부여할 때의 경제적 보상을 사회보험이나 국가부담으로 하는 방안을 연구·조사하여 결정할 것이다. 핵가족 시대에 대비하여 남자도 배우자의 출산시에 일정기간 휴가를 사용할 수 있도록 하는 등 출산휴가 제도를 보완해 나갈 것이다. 근로여성 특별보호 규정을 합리적으로 조정한다는 전제 아래 휴가기간을 ILO기준인 산후 6주를 포함한 12주로 상향 조정할 계획이다. 육아는 남·녀 모두의 책임일 수 있다는 점을 감안하여 육아휴직제 이용대상을 남자에게까지 확대하여 부부가 선택적으로 사용할 수 있도록 남녀고용평등법을 개정하였다.

유급 산전, 산후 휴가 및 육아휴직제와 앞으로 추진할 출산간호휴가제, 태아검진 휴일제 등 모성보호제도는 기업에 경제적 부담을 주게 되어 결과적으로 여성의 취업을 막는 요인이 되고 있다. 따라서 모성보호를 위한 휴일, 휴가 때문에 발생하는 비용을 사용자 부담에서 의료보험, 국민연금, 고용보험 등 사회보험이나 국가부담으로 하는 것을 원칙으로 하여 사회적으로 분담하는 방안을 마련할 계획이다. 특히 출산휴가시의 급여 등 현재 고용주가 부담하는 것을 사회보험 등(세제·재정·고용보험 포함)에서 사회적 분담하는 방안을 마련할 계획이다.

Basic concepts and actual measures of the maternity protection policies in Korea were examined from a critical perspective of women's reproductive role and equal employment. Menstruation leave, 8-week maternity leave, miscarriage leave, on-site provision of nursing hours, child care leave, and child care services are the typical measures specified in the Labour Standards Act(1953), the Equal Employment Opportunity Act(1987), and the Child Care Act(1990). The conceptualization of child-bearing and child-rearing responsibility restricted to mother, not to parent, was pointed out as the most critical problem associated with the measures. As a tentative method of correcting the problem, a new conceptualization of parental responsibility was suggested by recategorizing the existing measures and policies into three areas: (1) Fertility protection policies must be confined to women's reproduction function itself by making them directly related to pregnancy, delivery, and nursing. Paid menstruation leave could be a measure of overprotecting female workers and should be replaced with an extended maternity leave of 12 weeks from the existing 8 weeks. (2) The policies associated with childcare leave and services restricted to mothers should be revised to become policies for protecting parents' child-rearing rights applicable to male workers as well as female workers. (3) The existing policies to protect female workers, especially pregnant women, from a harmful and injurious environment should be extended to all workers regardless of sex.

『연세여성연구』 투고 규정

1. 본학술지는 국내외 여성과 관련된 주제를 다루며 매년 12월에 연1회 발간한다.
2. 원고는 본 논문집에 투고하기 전에 다른 곳에 실리지 않은 것이어야 한다.
3. 원고 매수는 200자 원고지 120매 내외, 또는 A4 용지 20매 내외로 한다.
4. 제출된 원고는 편집위원회의 심의를 거친 후 게재되고, 채택된 원고는 필요한 경우 통일된 원고 작성 요령에 따라 편집될 수 있다.
5. 원고 작성 양식은 이미 출판된 『연세여성연구』의 편집요령을 따른다.
6. 참고문헌 인용법은 다음의 예를 참고하고, 인용된 참고문헌은 정리하여 본문 뒤에 삽입한다.
예) 저술 인용방식은 저자의 이름과 저서의 출판년도를 기재하는 것을 원칙으로 하되 필요한 경우 인용 페이지를 기재하도록 한다.
(1) 저자의 이름이 본문에 언급된 경우에는 이름과 출판년도를 모두 괄호 안에 제시하고, 본문에 언급되지 않은 경우에는 이름과 출판년도를 모두 괄호 안에 제시한다.
예 1 : ...홍길동(1995) 예 2 : ... (홍길동, 1995)
(2) 저자의 이름이 외래어인 경우, 한글로 쓰고 원명은 괄호 속에 둔다.
예 : ...초도로우(Chodorow, 1978)
(3) 2인 공동저술일 경우 두 사람의 이름을 모두 제시한다.
예 : ... (홍길동 · 박문수, 1995)
(4) 두 개 이상의 서로 다른 저술을 인용할 때는 연도순으로 세미콜론을 사용하여 저술을 구분한다.
예 : ... (홍길동, 1990; 박문수, 1992)
7. 논문의 제목, 연구자명 및 연구자의 소속이 명시된 영문요약을 A4 1매 이내의 분량으로 함께 제출한다.
8. 원고는 원본 1부와 디스켓을 함께 제출한다.

연세대학교 여성연구소 후원회

여성연구소에서는 여러분의 후원을 기대하고 있습니다.
뜻있는 분들의 지속적인 후원과 협조를 부탁드립니다.

후원하는 방법은 아래와 같습니다.

☞ 후원금 입금계좌

126-150447-01-230 한일은행 연세지점

예금주 연세대학교 총장 송 자

☞ 문의처

서울특별시 서대문구 신촌동 134 연세여성연구소

TEL) 361-3572

FAX) 392-3673

『연세여성연구』 창간호의 발간을 위하여 북미지역에 거주하고
계신 동문들께서 UR에 후원금을 기부하셨습니다.

〈아틀란타 지역〉

강행자 권오봉 김구영 김규희 민수종 신명자 이무희 이병운 이영호 이용길
이원선 이승남 임혜옥 윤효길 장명용 피영자 홍기영

〈뉴욕 지역〉

강영석 광현수 권혁란 계정희 김상규 김숙희 김순운 박설화 박형대 신석균
서진형 안보례 안순복 어혜숙 엄호택 우철웅 이보나 이성재 이원규 이정석
이정옥 이해련 임성수 전화수 조원록 주수경 진영자 최미령 홍준식 함정례
황창섭 Jeong K. Kim Kyong Z. Chung

〈LA 지역〉

강성화 토마스 C. 강 광경선 김내한 김영숙 김정진 남유진 박은희 박은순
박정화 박주봉 변보균 선정자 손명희 신유림 유기순 유희숙 이영명 이재영
이형숙 장혜영 정은자 조혜영 채선희 Young K. Rhee Millie Chang

〈하와이 지역〉

이종일

연세여성연구

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세후 소수정당에 대해

연세여성연구

제1호 · 1996

발행인 · 이 영

발행처 · 연세대학교 여성연구소

인쇄처 · 정윤디자인

1996년 12월 20일 인쇄

1996년 12월 28일 발행

서울시 서대문구 신촌동 134 우) 120-749

연세대학교 여성연구소

전화) 361-3572 FAX) 392-3673

•비매품