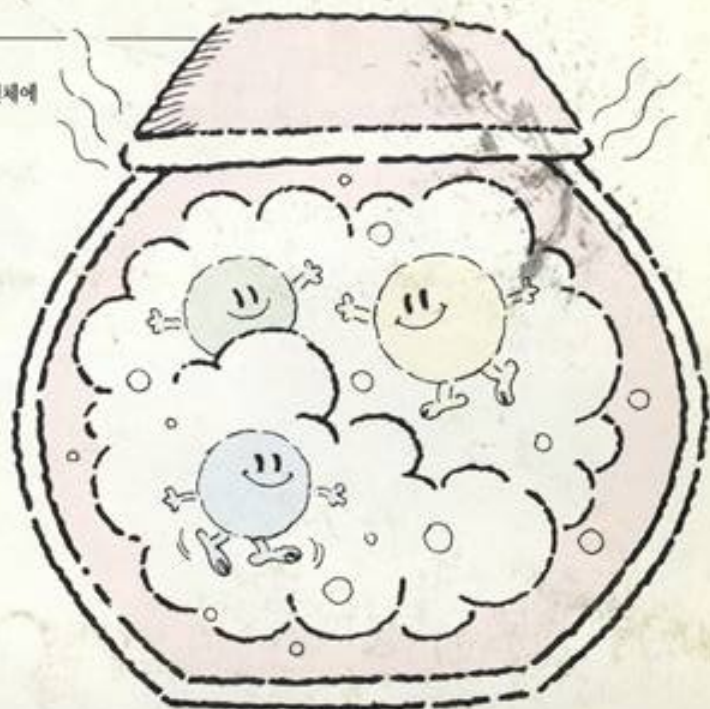


‘알아봅시다’

발효조미료

발효란?

미생물을 이용하여 유기물을 분해해서 인체에
유익한 천연성분을 생성하는 것



음식물의 예

된장, 김치, 젓갈, 식혜, 식초, 요구르트,
버터, 빵, 주류 등

발효조미료의 사용방법

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



발효조미료의 성분

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

발효조미료의 제조방법



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

인체 안전성에 대한 주요 국가의 평가

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

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

여성

창간호 12월호 / 1993년 12월 10일 (목요일) 발행 / 1984년 6월 13일 등록 (서) 라-7-7
1995년 3월 25일 제3종 우편물 (나) 인가: 우편번호 140-013

특집 남녀고용평등법 개정 방향에 관한 세미나

근로여성세미나 남녀고용평등법 개정방향

일시: '93.11.22(월) 장소: 한국여성개발원 국제회의장 주최: 한국여성단체협의회 후원: 노동부



12
1993

사단
법인 한국여성단체협의회
KOREAN NATIONAL COUNCIL OF WOMEN



수수한 영국여성들

신동식 (스포츠서울 편집부국장·본회 출판공보위원)

웬만하면 길고 좀 긴거리는 몇십년 된것같은 낡은 자전거로 달리고 장거리 이동에는 필수품 버스를 이용하는 헐시의 지도급 여성들. 지금 영국인 일인당 국민소득은 2만5천달러 조금 넘는다. 우리가 좀 부풀려서 7천달러라고 해도 우리는 한참을 노력해야 하는 형편이다.

영국 잉글랜드 동북부 해안에 헐(HULL)이라는 작은 산업도시가 있다. 옛날 왕조시대에는 북해 대구잡이 고래잡이 전진기지였는데 어업이 사양화되면서 화학 제약 식료제조 같은 공장이 들어서 중정도의 산업도시 냄새가 짙은 곳이 돼버렸다.

1차 대전때도 유럽대륙 전쟁 피해를 보았지만 2차 대전에서는 독일 폭격기의 밤낮없는 기습으로 도시가 철저히 초토화 됐다.

13세기 에드워드 1세에 의해 붙여진 헐이라는 도시이름과 함께 남아있던 고전물, 17세기 영국시민전쟁때 왕을 지지하는데 중요 역할을 했다는 성곽도 폭격으로 모두 살아져 황망한 산업도시 자태만 보이게 됐다. 요즘 남아있는 건물은 거의가 2차대전후 지은 것들이다.

도시인구는 한 30만명 되는데 이중에서 헐대학교와 헐버사이드대학교 시립단과대학 같은 대학인구가 2~3만명된다.

학생대비 교수인구가 10대1쯤 되는 영국평균 대로 이 허름한 헐시에도 교수들이 많이 살고있다.

헐대학교 사회과학대학 대학원 1년 연수과정에서 이곳 여자교수들과 이

교수들이 소개하는 각계의 지도급 여성들을 여럿 접할 수 있었는데 만난 사람 하나하나가 참으로 소박한 차림이었다.

모두들 그 자리와 실력에 비해 차림이 너무도 수수했다.

강의실에 들어오는 사회학 교수는 방수 옷속에 섀타 바지 운동화나 편화가 일상 모습이다. 캠퍼리지 출신으로 영국 사회학계에서는 알아주는 여걸인데도 온발에 화장이 없는 할머니 모습으로 열강한다. 이 노교수 수업시간에는 학생들이 2시간 속강동안 긴장하여 노트한다.

헐시 북부에있는 비정상 어린이 특수 교육학교 교장은 비올때 입는 방수 점퍼와 바지 운동화가 자신의 일상 일옷이라고 소개한다. 이학교는 정상 어린이들 속에 섞여서는 제대로 발전할 수 없는 어린이들을 각 학교로부터 받아들여 한 교실에 10여명씩 공동 학습반을 편성하고 교실마다 2~3명 전문교사들이 분담하여 아이들 초등 교육 과정을 마치게 하는 곳이다. 교사들은 대학에서 심리학 특수교육학 학위를 받고 그 방면의 전문자격까지 갖춘 사람들이다. 교장은 이런 특수학교 운영에서는 최고 실력자로 인정받

는 여성이다.

헐대일신문의 노 사회부기자도 길에서 그냥 마주치면 집에서 잠깐 가게가는 여성으로 알기 십상인 청바지에 점퍼차림으로 만났다.

헐에서 가장 큰 종합병원 부원장도 짧게 넘긴 온발에 섀타에 통치마 차림으로 지역 봉사모임에 나와 장애 노인 진료를 하고 있었다.

웬만하면 길고 좀 긴거리는 몇십년 된것같은 낡은 자전거로 달리고 장거리 이동에는 필수품 버스를 이용하는 헐시의 지도급 여성들. 이들 모두 2차 대전때는 전쟁에 나간 남자들 대신 공장 나가 일하고 독일 비행기 폭격하면 지하벙커에서도 다시 기계고쳐 일한 어머니 밑에서 자란 여성들이다.

지금 영국인 1인당 국민소득은 2만5천달러 조금 넘는다. 우리가 좀 부풀려서 7천달러라고 해도 우리는 한참을 노력해야 하는 형편이다.

허름한 옷차림에 한보따리 책집을 지고 교문에 들어서는 자전거부대 학생들과 검소한 교수들과 여성지도자들. 영국이 그냥 된것이 아니고 쉽게 강대국 자리를 내놓지도 않을 것이라는 확신을 갖게하는 모습들이다.

특집

남녀고용평등법 개정 방향에 관한 세미나

남녀고용평등법이 시행된지 어언 5년. 그동안 근로여성수의 증가, 취업형태의 변화등 고용시장에서의 변화와 관련하여 이법의 문제점을 정리하고 개정방향을 집중적으로 논의하는 자리가 지난 11월22일 본회 주최로 마련됐다. 이에 그날 세미나 내용을 ①주제발표 ②토론의 순으로 발췌 소개한다.

남녀고용평등법 개정을 위한 제언

이광택 (법학박사, 신원시조연구소 소장, 본회 근로여성위원장)

본고는 고령법에 대한 인식 및 그 효과와 함께 동법이 갖고 있는 문제점을 명확히 하고자 한다. 본고의 목적은 이러한 고찰을 토대로 하여 기업에서의 여성고용관리를 둘러싼 현상 및 급후의 상황변화에 대처하고 고령법이 어떻게 개정되어야 할 것인지 그 방향을 제시하게 될 것이다.

1. 머릿말

금년으로 남녀고용평등법(고령법)이 시행된 지 5년이 경과하였다. 그동안 근로여성이 증가하였고 근로의 형태도 다양하게 되는 등 여성을 둘러싼 취업상황도 점차 변화하여 왔다. 고령법은 이러한 상황변화에 어떻게 관련할 수 있을 것인가. 또한 고령법의 시행으로 여성근로자에 대한 기업측의 고용관리에서 변화는 있는 것인가. 있다면 어떻게 변화한 것인가 이러한 관점에서 고령법 시행 이후의 여성고용상태의 문제점을 정리할 필요가 있다. 이와 함께 새로운 형태의 고용차별도 발견하고자 한다.

이를 통하여 고령법에 대한 인식 및 그 효과와 함께 동법이 갖고 있는 문제점을 명확히 하고자 한다. 본고의 목적은 이러한 고찰을 토대로 하여 기업에서의 여성고용관리를 둘러싼 현상 및 급후의 상황변화에 대처하고 고령법이 어떻게 개정되어야 할 것인지 그 방향을 제시하고자 한다.

이를 위하여 이미 제시된 연구결과



를 검토하였고 나아가 남녀고용평등법 및 근로기준법 중 여성보호규정의 개정에 대한 각계의 의견을 비교하고자 하였다. 이를 토대로 남녀고용평등법 및 근로기준법 중 여성보호규정의 타당성을 평가하고 운영상 문제점을 살펴보고 있다. 이에 앞서 외국에서의 최근 동향을 취재하였다.

외국의 최근동향을 연구함에 있어 미국은 민권법이 개정되었음에 주목하였고, 유럽은 모성보호를 위한 공동

체의 지침이 제정되었음을 유의하였다. 독일의 경우에는 진보적 판례와 보수적 법조계의 동향이라는 모순적 흐름을 지적하였다. 남미기회균등법이 시행된지 7년이 된 일본은 그 간의 적용실태와 문제점을 살펴보았다.

다시 말하면 미국과 유럽공동체에 대해서는 새로운 입법이 등장하였음을 소개하였고, 독일에 대해서는 최근의 판례와 법조인들의 동향을 분석하였고, 일본의 경우는 법 현실을 살피는

것으로 하였다. 결국 각국의 상황전개를 단순히 평면적(horizontal)으로 비교하지 않고 입체적·수직적(vertical)으로 대비함으로써 국회의 흐름을 제한적이나마 종합적으로 하나의 그림을 그릴 수 있었다.

기존의 연구를 토대로 한 각계의 의견을 비교하는 작업은 6명의 전문가를 대상으로 실시하였다.

이를 기초로 하여 기존의 논의를 중심으로 한 관심분야별 제언을 하도록 하였고, 외국의 경향을 기초로 하여 새로운 논의를 위한 제언을 하도록 하였다.

II. 개정된 미국의 민권법(1991)

1. 개요

2년 간의 줄기찬 투쟁 끝에 1991년 11월 7일 개정 민권법(Civil Rights Act of 1991)이 의회를 통과하여 당일부부터 시행되었다. 이 법은 과거 2년동안 미대법원이 내렸던 판결 중 고용에 있어서의 차별의 희생자들에게 불리한 내용을 가진 7개의 판결을 부분적으로 수정하였다는데 큰 의미가 있다. 아울러 이 법으로써 고의에 의한 성적·종교적 차별 및 장애인에 대한 차별에 대하여 배상액을 증액하였고, 배심재판(jury trial)을 청구할 수 있게 되었다.

이 법(S. 1745)은 1964년 민권법 제7편(Title VII)뿐만 아니라 1866년의 민권법 제1813조, 1976년의 변호사보수법, 1990년의 장애를 가진 미국인을 위한 법률, 1967년의 고용에 있어서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act of 1976년=ADEA) 등도 개정하는 내용을 담고

있다. 이번의 개정은 그동안 논란이 되어 왔던 아래와 같은 다양한 쟁점을 다루고 있다.

불평등효과(disparate impact), 업무상 필요성(business necessity), 채용 이후의 편견(bias after hiring), 동의선언에 대한 이의제기(challenges to consent decrees), 선임제도에 대한 이의제기의 시효(timeliness of challenges to seniority systems), 동기의 경합(mixed motives), 감정정보수(expert witness fees), 영토외에서의 적용여부(estraterritoriality), 보진배상 및 벌과배상(compensatory and punitive damages), 배심재판(jury trials), 연방정부부 상대로 한 소의 이익 및 시효(interest and filing time in actions against the federal government), 동류별 평가("race norming" of test scores).

그 밖에도 여성과 소수그룹의 발전에 대한 인위적 장애를 제거하기 위한 권고를 마련하기 위한 전문가위원회(Glass Ceiling Commission)의 설치, 직장내 여성 등의 지위향상에 현저히 공이 큰 사업체에 대한 포상제도(National Award for Diversity and Excellence in American Executive Management)의 설치 등을 규정하였다. 또한 상원에 종사하는 자와 대통령이 임명한 종사자에게도 처음으로 주요 민권관련 법률이 적용되도록 하였다. 나아가 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission=EEOC)가 교육과 대외활동을 수행하고 기술지원훈련원을 설치하도록 하였다.

아래에서 개정된 내용을 보다 상세히 살펴보기로 한다.

2. 대법원판결에 대한 반격 가. 입법의 목적

1991년 민권법에서 가장 두드러진 충격은 고용차별을 주장한 근로자에게 불리한 내용을 가진 1989년에 내려진 일련의 대법원판결을 수정하는 것이었다. 나아가 1991년에 내려진 판결 2가지도 수정됨으로써 인권문제에 관한 전반적인 판결태도에서 의회의 의도에 부합하지 못한 보수파지배법원에 대한 경고가 절정에 달하였다고 할 수 있다. 법개정에 이르게 된 이유로 의회는 다음과 같은 사실을 들고 있다.

"(1)사업장에서의 위법한 행태(unlawful harassment)와 고의적 차별을 근절하기 위하여 연방법상의 추가적 구제장치를 필요로 있다.

(2) Wards Cove Packing Co. v. Atonio 사건에서 대법원의 판단은 연방의 민권보호의 범위와 효과성을 약화시켰다.

(3) 고용에서의 위법한 차별에 대한 추가적으로 보호하는 입법조치가 필요하다

입법의 목적으로서 의회는 다음과 같은 사항을 열거하였다.

"(1)사업장에서의 고의적 차별 및 위법한 행태에 대한 적절한 구제장치를 제공함.

(2) 대법원이 Griggs v. Duke Power Co. 사건에서 언급하였고, Wards Cove Packing Co. v. Atonio 사건에 대한 판결이전에 언급하였던 '업무상 필요성'(business necessity)과 '직무관련'(job related)의 개념을 법정화함.

(3) 1964년 민권법 제7편에 의한 불평등효과소송에서의 판단을 위하여 법정당국에 확산을 제 공하고 법률상의 가이드라인을 설정함.

(4) 차별의 희생자에 대한 적절한 보호를 위하여 민권관련법률의 적용범위를 확장함으로써 최근 대법원이 내린 일련의 판결에 응답하고자 함."

나. 불평등효과(disparate impact)

법개정의 기본목적 중 하나가 Wards Cove Packing Co. v. Atonio 사건에 대하여 대법원이 1989년에 내린 판결에 대한 반격이다. 이 사건에서의 대법원 판결의 요지는 다음과 같다.

"원고가 사용자의 행위가 보호그룹에 대하여 불평등효과를 가져왔다고 주장한 경우 피고 사용자는 이에 대한 방어로서 '업무상 필요성'을 입증할 필요가 없다. 사용자는 피소된 행위에 대하여 '업무상 정당성'((business justification)만 입증하면 된다."

Wards Cove 판결은 보호그룹이 불평등효과를 입증함에 있어 많은 어려움을 주었다. 이 판결에서 법원이 요구한 것은 특정한 행위 또는 의사결정과정에서 사업장내에서 소수그룹에 대한 불균형에 책임이 있음을 원고가 입증하여야 하는 반면, 사용자에 대하여는 그 행위의 '업무상 필요성'을 입증할 필요가 없다는 것이었다. 사용자는 다만 '업무상 정당성'만을 입증하면 된다는 것이다.

판결에 대하여 입안자의 한사람인 에드워드 케네디 상원의원(Sen. Edward Kennedy, D-Mass)은 "미국 의 사업장에서 여성 혹은 소수그룹을 불균형하게 배제하는 행위에 대처하는

근로자의 권리"를 회복하여야 한다고 말한 바 있다.

법 개정은 1964년 민권법 제703조의 조문을 추가함으로써 이루어졌다. 이에 따라 "사용자는 당해 행위가 문제의 직책의 직무에 관련된 것(job related)이며 업무상 필요성(business necessity)에 부합되는 것이라는 입증을 하여야 한다"는 점을 처음으로 규정하였다. 그러나 원고가 불평등효과를 초래한 행위를 특정하여야 할 의무도 그대로 규정하였다.

다. 민권법 제7편의 개정

위에서 본 바와 같이 불평등효과에 기초한 위법한 고용상의 행위의 요건을 민권법 제7편 제703조에(k)항의 신설을 통해 규정하였다.

나아가 차별성을 덜 가진 대체적 행위(alternative employment practice)가 가능함에도 피고가 이를 거부했다는 사실을 원고가 입증한 경우에도 위법한 불평등효과가 성립된다고 규정하였다. 의사결정과정의 각 요소가 분석을 위한 분리가 불가능한 것이 아닌 한 원고는 특정행위의 각각이 불평등효과를 야기하였다는 점을 소명하여야 한다고 규정하였다.

사용자가 당해 행위가 불평등효과를 야기하지 않았음을 소명한 때에는 '업무상 필요성'을 입증할 필요가 없다고 하였고, 반대로 어느 고용상의 행위가 '업무상 필요성'에 의해 요구된다는 사실을 입증하였다고 하더라도 이것으로써 고의적 차별에 대한 방어가 되지 못한다고 하였다. 현재 불법으로 마약을 사용·소지하고 있는 자에 대한 채용거부는, 비록 결과적으로 보호집단에 대한 불평등효과를 가져왔다고 하더라도, 그러한 조치가 인종,

피부색, 종교, 성별 또는 출신민족에 따른 고의적 차별인 경우에 한하여, 위법한 것이 되도록 하였다.

라. 통계를 통한 증거기준

개정법은 Wards Cove 사건에서 법원이 불평등효과사건에 있어서 엄격한 통계기준을 채택한 부분에 대하여는 반론을 제기한 것으로 보이지는 않는다. 이 사건에서 원고는 당해지역 노동시장에 종사하는 소수집단의 전체 근로자수와 당해 사용자가 경영하는 통조림공장의 숙련직무의 수를 비교함으로써 불평등효과를 입증하려고 하였다. 대법원의 주장은 적절한 비교는 노동시장의 유사격자 중 인종별 구성과 문제된 직무를 차지하고 있는 근로자수 사이에서 이루어져야 한다는 것이었다. 그러하지 못할 경우에는 "사용자가 취할 수 있는 유일한 현실적 선택"은 인종별 할당제(racial quota)를 적용하는 것이라 하였다.

마. 작업현장에서 차별

개정법은 근로계약 성립 이후에 발생한 행위에 대하여 1866년 민권법 제181조의 적용을 회복함으로써 Patterson v. McLean Credit Union 사건에 대한 대법원판결을 뒤집는 내용을 담고 있다. Patterson 사건에서는 모든 인간에게 백인 시민이 향유하는 바와 같이 "계약을 체결 시행하는" 권리를 동일하게 부여한 제181조의 문구를 문리적으로 해석하였다. 대법원은 이 조문을 채용과정에서 발생하거나 또는 간혹 승진에서 발생하는 인종편견에 한정된 것이며 작업현장에서의 행태나(on-the-job harassment) 차별적 해고 그 밖에 채용후의 사용자의 행동에는 적용되지 않는다는 의미로 해석하였다.

제181조는 1964년 민권법 제7편이 적용되지 않는 소규모의 사용자에 적용되는 것인 동시에 EEOC에 대한 호소를 거치지 않고 소송을 제기하는데에는 장기의 제한기간을 두고 있다. 개정법은 여기에 (b)항을 신설하여 "계약의 체결·시행"에 체결, 이행, 수정, 해제는 물론 "계약관계에 있어서의 모든 혜택, 특권, 조건 등의 향유"까지도 포함되는 것으로 하였다. 즉 개정법은 동 조항을 고용에 있어서 모든 형태의 인종적 차별에 대해 적용되는 것으로 하였다.

또한(c)항을 신설하여 동 조항에 의해 보호되는 권리는 정부기관이 아닌 사업장에서의 침해와 주법을 구실로 한 침해에 대해서도 보호된다고 규정하였다.

바. 동기의 경험

고용에 있어서 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신 민족을 부당하게 고려하는데 대한 금지는 법 제107조에 명시하였는데, 이는 1964년 민권법 제7편 제703조에 (m)항을 신설하는 것이었다. 이 조항에서는 원고가 위와 같은 금지된 요소 중 하나가 고용상의 행위의 동기가 되었음을 소명하게 되면, 비록 다른 적법한 요소가 공동의 동기로 작용하였다 하더라도, '위법한 고용행위'(unlawful employment practice)가 성립된다고 하였다. 그러나 사용자가 차별의 동기가 없었을 경우에도 동일한 조치를 취하였을 것이라는 점을 소명한 때에는, 법원은 배상 또는 복직, 채용, 승진 등의 명령을 하지 못한다. 법원은 다만 사용자 하여금 장래를 향하여 차별적 요소의 고려를 금지하는 선언적 구제(declaratory relief)와 직접적으로 발

생한 변호사 보수 및 소송비용의 부담을 명령할 수 있다.

이 부분은 동기의 경합이 있는 경우 사용자가 차별적 동기가 없이도 동일한 조치를 취하였을 것이라는 점을 소명하였을 때에는 사용자의 고의적 차별에 대한 책임을 면한다고 한 Price Waterhouse v. Hopkins 사건에서의 대법원판결에 대한 반격으로 등장한 것이다. 규정의 핵심은 사용자가 차별적 요소를 고려하지 않은 경우에도 동일한 조치를 취했을 것이라는 점을 소명한 때 "경점사안의 위반여부 보다는 구제의 문제"라고 한 Bibb v. Block 사건에서의 세인트루이스 제8 순회 연방항소법원의 판결을 채택했다는 점이다.

사. 감정인보수

West Virginia University Hospitals v. Casey 사건에서 1991년 대법원은 감정인보수를 변호사보수에서 제외하였다. 그결과 민권소송에서 원고가 승소한다고 하더라도 대부분의 감정비용은 보전되지 못하였다. 즉 법원은 민권소송에서 전문가에 의한 비선서 감정인에 대한 보수는 패소자에게 부담시킬 수 없다고 하였으며, 선서감정인에 대한 보수에 대한 보전도 일당 30달러에 제한하였다.

3. 배상 및 배심재판

가.賠償

법 제102조는 1866년의 민권법에 제1977조 A를 신설하여 고의적차별에 대한 배상을 규정하였다. 종전법에는 고의적 인종·민족차별에 대해서만 보전배상(compensatory damages)과 벌과배상(punitive damages)을 규정하고 있었다.

법은 1964년 민권법 제7편, 장애를 가진 미국인을 위한 법(ADA), 1973년의 재활법 제501조에 의한 고의적 성 차별, 종교적 차별 그리고 장애인 차별에 대해서까지 그 배상을 넓혔다. 이 규정에 의한 변호사보수의 보전을 위해 변호사법도 개정되었다.

보전배상은 사기업, 주·지방정부 또는 연방정부에 대한 소송에서 이루어질 수 있다. 그러나 배상권은 무제한한 것이 아니다. 보전배상은 고의적 차별의 경우에만 가능하다. 벌과배상은 공공기관이 아닌 사용자에 대하여만 부과될 수 있는데, 이 경우에도 사용자가 희생자의 권리를 "악의적으로 또는 전적으로 무시하여"(malice or with reckless indifference)행동한 경우에만 해당된다.

나아가 각 원고가 받을 수 있는 대부분의 보전배상과 모든 벌과배상은 종업원 100인 이하의 사용자의 경우 5만 달러로 제한되어 있다. 101인 이상 200인까지의 근로자를 사용하고 있는 경우에는 10만 달러, 201인 이상 500인까지는 20만 달러, 501인 이상의 사용자의 경우 30만 달러이다. 미지급 임금상당액 지급(bace pay), 미지급 임금상당액에 대한 이자, 임금상당액의 선지급(front pay)은 보전배상에는 포함되지 않으며, 상한선은 과거의 금전상 손실 예컨대 의료비 등에는 적용되지 않는다.

장애인을 합리적으로 수용하기 위한 과정에서 발생한 차별이 문제된 경우, 당사자에게 동등하게 효과적인 기회를 제공하는 장애인을 합리적으로 수용하기 위한 선의의 노력이 있었다면 이에 대해 배상을 명할 수 없다.

나. 倍審裁判

보전배상 또는 벌과배상이 청구된 때에는 당사자 일방은 배심재판을 청구할 수 있다. 이 때 법원은 배상명령의 상한에 관하여 배심원들에게 주지하는 것은 금지된다.

앨라배마(Alabama)의 한 연방지방법원을 제외하고 민권법 제7편에서 배심재판은 허용되지 않았었다. 대법원은 이 문제에 관하여 정면으로 입장을 밝히지 않았으나 고용상의 연령 차별금지법(ADEA)하에서의 배심재판에 관한 *Lorillard v. Pons* 사건에서 법원은 제7편에 있어서는 배심원들이 필요하지 않다는 의미를 함축하여 표현한 바 있다. 또한 일반적으로 ADEA는 예컨대 back pay, front pay, 복직 등의 형평적 배상만을 허용하는 것으로 알려졌다.

이와 같은 배상 및 배상재판에 대한 제한은 법에 의해 철폐되었고 이는 ADA에도 적용되게 되었다.

4. 고용기회평등위원회의 책임확대

개정법은 고용기회평등위원회(EEOC)로 하여금 기술지원훈련원(TATI)을 설치하여 EEOC가 집행하는 관계법에 관한 사항에 대하여 기술지원과 훈련을 실시하도록 하였다. 새 법 제110조에 의해 수정된 제7편 제705조는 그러나 사용자가 기술지원을 받지 못하였다고 하여 법률상의 의무가 면제되지 않는다는 점을 분명히 하였다.

새 법 제111조는 제7편 제705조(h)항을 개정하여 EEOC로 하여금 역사적으로 편견의 희생자가 된 개인을 대상으로 교육과 대외활동을 실시하도록 하였다.

III. 모성보호를 위한 유럽공동체의 새 지침(1992)

1. 유럽경제공동체 지침 92/85 호의 등장배경

유럽경제공동체(EEC) 집행위원회는 1992년 10월 19일 직장에서의 임부, 산부, 수유부의 안전과 보건 향상을 위한 조치의 수행에 관한 공동체 지침 92/85 호를 의결하였다.

공동체 헌장의 사회적 기본권은 임부의 보호에 관한 구체적인 조치를 규정하고 있지 않다. 다만 그 제16항에서(남성과) 여성이 직업상의 의무와 가정상의 의무를 상호 잘 조화시킬 수 있는 조치를 강구하여야 한다고 일반적으로 규정하고 있을 뿐이다. EEC 집행위원회는 공동체 헌장의 실천을 위한 행동강령에 직장에서의 임부의 보호를 위한 지침의 마련을 예고한 바 있다. 그러나 그 형식은 행동강령 제10장 "직장에서의 보건과 안전"에서가 아니라 제8장 "남녀의 균등처우"에서 다루도록 하였다. 새 지침은 공동체헌장 제19항의 보건에 대한 원칙을 근거로 하여 유럽경제공동체 기본지침 89/391호(보건지침)에 터잡은 제10호 개별지침으로 채택된 것이다.

장기간 지속된 입법과정에서 특히 정점이 된 것은 산전·후 휴가의 기간과 임금대체급부의 수준이었다. 한편으로는 유해작업장에 대한 매우 엄격한 의무를 완화하였다.

2. 지침의 주요내용

원칙적으로 임부, 산부, 수유부는 유해사업장 판정을 다음의 경우에 한하여 요구할 수 있다:

- 특별한 노출위험이 존재하고(양적조건)

- 노출이 특정한(별표 1에 열거된 유해물질에 한정되지는 않는다) 작업 공정 및 작업조건(질적조건)과 관계될 때(제4조 제1항).

근로자는 판정의 결과에 대한 청문권을 갖는다(제4조 제2항). 보건에 대한 위험이 확인된 때에는 사용자는 그 위험을 배제하기 위하여 여러가지 조치를 취하여야 한다(작업조건 및 근로자의 변경, 작업장의 변경, 휴가 등, 제5조 제1항~제3항). 특히 열거된 유해성에 대하여는 절대적 노출금지를 강구하여야 한다(제6조).

야간근로는 문자 그대로 보면 원칙적으로는 금지되지 않는다. 야간근로의 의무는 보건에 해롭다는 사실이 의사의 소견서에 의해 입증되었을 때 비로소 면제된다(배치전환 또는 휴가의 요구, 제7조 제2항). 출산후의 휴가의 장단에 있어서는 회원국에 일임하였다(제7조 제1항).

출산휴가는 14주이다(제8조 제1항). 구체적인 것은 국내법으로 정할 수 있다. 검진을 위한 휴일청구에 있어서도 마찬가지이다.

해고예고를 원칙적으로 금지하는 규정은 포기하였다. 즉, 해고예고는 "임산부의 사정에 관계없는 예외적인 경우"에는 허용된다(제10조 제1호).

끝으로 유럽경제공동체 기본조약 제118조 a에서 도출되는 유리의 원칙(Günstigkeitsprinzip)(제1조 제3항) 외에도 법조구조에 관한 규정(제12조)과 국내법을 통한 이행의 확보에 관한 규정(제13조) 등이 포함되어 있다.

3. 적용상의 문제

이런 지침은 복합적이다. 우선 이 지침은 15개 정도의 "개별국가의 법

규정 내지 관행"을 참고한 것으로 다만 근사치에 이르는 평가를 할 수 있을 따름이다. 다음으로 분명히 모순되는 점도 간과할 수 없다. 예컨대 유해평가에 있어서 "안전과 보건에 관한 모든 위험 및 임신이나 수유에 미치는 모든 영향"을 고려한다는 것은 판정의무의 조건이 제한되어 있는 것(제4조 제1항)과 부합되지 않는다. 이와 같은 모순의 해결은 그 제한의 엄격한 해석을 통해서나 가능할 것이다.

지침은 또한 중요한 부분에서 국제적으로 통용되는 규범에 미달한다:

첫째, 국제노동기구(ILO) 제3호 협약(모성보호협약 Maternity Protection Convention, 1919) 제4조와 제103호 협약(모성보호협약 Maternity Protection Convention (Revised), 1952) 제6조가 산전·후 6주의 기간내에 해고하지 못하도록 규정하고 있는데 비해 유럽경제공동체 지침의 규정은 불충분하다. 또한 이들 규정은 유럽사회헌장(ESC) 제8조 제2항의 규정과도 모순된다. 둘째, 수유에 필요한 시간의 청구권도 ESC 제8조 제3항이 일반적으로 인정하고 있고, ILO 제3호 협약 제3조(d)항이 1일 2회 30분씩을 인정하고 있는데 비해 유럽경제공동체 지침은 언급이 없다.

향후 2년내에 국내법을 통한 이행의 확보를 위해 다수의 회원국이 국내법을 개정하지 않으면 안된다. 무엇보다도 제4조 제2항에 의한 특별청문권을 포함하여 유해사업장에 대한 판정을 규율하여야 한다. 우선 유럽공동체 집행위원회는 판정을 위한 지침(제3조)을 마련하여야 할 것이다.

여기에서 특별한 의미를 갖는 것은 단순화된 절차에서 유첨사항이 확대된

것일 것이다. 지금까지 유첨사항은 특히 협소하게 규정되었었다. 이제는 특히 컴퓨터 화면작업을 포함하여야 할 것이다.

IV. 일본에서의 상황전개

1. 여성노동력의 증가

일본에서는 고용기회균등법(균등법)이 1986년 부터 시행되었으므로 1993년으로 시행7년이 경과하였다. 법 시행과정에서 나타나는 상황으로 가장 두드러진 것이 여성노동력과 여성고용자의 계속적 증가이다.

가. 여성노동력 증가의 상황

일본의 경우 1990년 현재 여성의 노동력인구는 2,593만명으로, 이는 전년에 비해 60만명(2.4%)이 증가한 것이다. 이로써 여성이 전체 경제활동인구에서 차지하는 비율은 40.6%가 되었다. 균등법이 시행된 1986년의 여성노동인구 2,395만명과 비교해보면 198만명(8.2%)이나 증가한 것이다. 또한 경제활동비율도 50.1%로 되어 1969년(50.1%) 이래 21년만에 다시 50%를 넘게 되었다. 여성고용자의 수를 보아도 균등법이 제정되던 1985년에는 1,548만명이던 것이 이후 1986년에는 1,584만명, 1987년에는 1,615만명, 1988년에는 1,670만명, 1989년에는 1,749만명 그리고 1990년에는 1,834만명으로 증가하여, 고용자총수에서 차지하는 비율도 37.9%로 꾸준히 증가가 계속되고 있다.

나. 여성근로자 증가의 원인

이상에서 본 것과 같이 여성고용자는 현재 일본의 기업사회에서 불가결한 존재가 되었다. 그와 같은 여성고용자의 대폭적인 증가에는 여러가지 원인이 있다고 할 수 있지만 이를 나

누어본다면 "여성을 둘러싼 상황의 변화", "기업을 둘러싼 상황의 변화" 그리고 "여성 및 기업을 둘러싼 사회 상황의 변화"라고 하는 세가지를 들 수 있다.

(1) 여성을 둘러싼 상황변화

주지한 바와 같이 근년에 있어서 여성고용자의 학력구성에 대하여는 이른바 고학력화의 경향이 현저하게 나타난다. 고교진학률이 남녀 모두 90%를 훨씬 초과하고 있는 상황이고 더우기 고등교육으로의 여성의 진학률을 본다면 단기대학으로의 진학률은 1990년도에는 22.2%, 4년제 대학으로의 진학률은 15.2%(남성의 경우 33.4%)로 되어있다.

4년제 대학으로의 진학률은 남성에 비해 절반에 불과하지만 단기대학 진학률을 포함한다면 이제 여성의 진학률이 남성의 진학률을 상회하는 상황이 되었다. 또 진학후 전공분야도 종전처럼 교육과 문학 또는 가정 등 인문과학계의 분야에 집중되어 있지 않았다. 최근에는 법률, 경제 등의 사회과학계 또는 공학계의 분야에로의 진학도 현저하다.

이와 같은 고등학교의 진학을 상승과 전공분야의 확대는 결과적으로 여성의 사회참가의욕·취업의욕의 증대를 초래하게 되었다. 그 실태는 4년제 대졸여성의 취직상황에서도 분명히 나타난다. 가령 1965년대에는 대체로 50~60% 대의 추이를 보이던 4년제 대졸여성의 취직률은 1974년에는 70%로 뛰어 올랐고, 그 후에도 매년 상승하고 있다.

특히 균등법 시행을 계기로 급상승하여 1989년에는 78.5%, 1990년에는 81.0%, 1991년에는 81.8%로서 남

생의 취직률(81.1%)을 넘어서게 되었다.

이와 같은 고학력화, 취업의욕의 증대 등이 晩婚化, 少子化의 경향과 함께 작용하여, 그 결과 가사와 육아 등 가정부담이 줄어들어 여성자신을 둘러싼 많은 환경에 변화가 초래되었다. 이에 따라 여성의 적극적인 직장진출을 가능하게 하는 커다란 변화가 일어난 것이다.

(2) 기업을 둘러싼 상황변화

근년의 여성근로자의 대폭적인 증가에는 여성 자신을 둘러싼 상황변화 외에도 기업을 둘러싼 상황변화, 즉 여성노동력에 대한 기업측의 수요가 커지고 있다는 것이 또하나의 원인으로 작용하고 있다.

일본의 기업사회는 1973년과 1978년에 있었던 오일 쇼크 이래 감량경영을 겪었다. 1975년 이래 급속한 기술혁신과 경제의 서비스화, 소프트화, 국제경제의 격화로 인해 소득수준이 향상되었다. 이로 말미암아 지금까지의 제2차 산업을 중핵으로 하였던 산업구조로부터 새로운 고도기술, 금융·보험 및 지식·정보를 포함한 서비스 등의 제3차 산업을 축으로 하는 고부가가치의 산업구조로의 커다란 질적변화를 경험하였다.

이와 같은 산업구조의 변화에 수반하여 고용구조·취업구조의 다양화와 인구의 고령화 등에 수반한 노동력 부족은 종래 일본의 기업사회에서 볼 수 있었던 종신고용제·연공제로 불리우는 전통적 기업관행에 대한 변화를 요구하는 한편 노동력의 이동을 용이하도록 하였다.

이에 따라 여성에 대한 고용기회가 확대되었고 또한 그 생활스타일에 맞

주어 유연하고 다양하게 노동하는 방법도 가능해졌다. 이와 함께 기업측의 여성노동력에 대한 수요가 증대된 것이다.

(3)여성 및 기업을 둘러싼 사회상
황의 변화

여성근로자의 증가에는 위에서 언급한 여성과 기업 둘러싼 상황의 변화 외에도 양자를 모두 둘러싼 사회적 상황의 변화도 지적할 수 있다. 사회 상황의 변화라는 것은 달리 표현하면 여성노동에 대한 사회적 의식의 변화라 할 수 있고 또 이것을 포함한 취업환경의 정비라고도 할 수 있다.

이러한 외식변화와 취업환경의 정비에 커다란 역할을 한 것이 바로 근로법의 제정이었고 또 이와 동시에 이루어진 노동기준법상의 여성보호규정의 개폐라고 할 수 있다.

군통법이 갖고 있는 이념이나 목적 등은 지금까지 종신고용제와 연공제를 축으로 장년남성이 중심이 된 노동력 구성에 기초하여 인사·고용관리를 실시하던 기업사회에 커다란 의식개혁을 요구하는 것이었다. 나아가 사회 전체에 대해서도 성직고정관념이나 남녀역할 분업의식에 대한 반성과 그 해소를 요구하였다.

아울러 노동기준법상의 여성보호규정의 개폐에 의해 시간의 근로 및 야간근로의 일부와 취업제한업무의 대부분이 해제됨으로써 종래에 금지되었던 건설현장 등에서의 고소작업 및 크레인 등 대형기계의 조작 등의 업무에 여성이 종사하는 것이 가능해졌고, 이에 따라 취업분야가 다시 크게 확대되었다. 이러한 상황은 최근에 보다 현저하게 나타나고 있다.

2. 균등법의 적용의 실태와 문제점
가. 여성근로자의 증가에 미친 영향
일본의 경우 고용시장에서의 여성의 대량 진출에는 이상과 같이 3가지 배경사정이 있음을 지적하였다. 여기서 균등법의 제정과 노동기준법상의 여성보호규정의 개폐 그 자체가 여성고용자의 증가와 고용관리의 개선 등에서 실재상 어느 정도의 의의와 효과를 가져왔는가를 살펴보고자 한다. 이 점을 명백히 밝히는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 솔직히 보아 여성근로자의 증가라는 면에서 보게 되면 지금까지의 경우는 균등법의 제정과 노동기준법상의 여성보호규정의 개폐이상으로 고학력화 등에 의한 여성자신의 라이프스타일의 변화와 산업구조의 변화 그리고 노동력 부족 등을 이유로 한 기업측의 여성노동력에 대한 수요의 증대라고 하는 사정이 보다 큰 영향요인이 있다고 할 수 있을 것이다.

물론 그렇게 말한다고 하여 군동법
의 시행이 여성에게 있어서 고용기
회의 확대 등 고용관리개선에 아무런
의의와 효과를 가지지 못하였다거나
혹은 가지지 못할 것이라는 의미는
 결코 아니다.

나. 규동법의 문제점과 저해요인

여성에게 있어서 고용기회의 확대와 여성의 고용관리개선에 균등법이 미친 영향은 적지 않다고 볼 수 있으나 현 상황에 있어서 아직은 충분하다고 말할 수는 없다. 예를 들면 모집·채용에 있어서 남녀의 기회균등은 크게 진전되고 있지만, 실제로는 아직도 대졸에 해당하는 남학생을 우선 채용한 후에 나머지 필요인원수를 여학생에게 할당한다든지, 면접 등 모집채용을 남녀별로 하는 기업이 있는 것은 엄연한

사실이다. 또한 관리직에로의 동용에 있어서도 생각한 정도의 개선에는 미치지 않았다는 평가도 있다. 더우기 청년·퇴직해고에 관하여도 부인소년실에 상담을 하는 사례가 여전히 많다는 것도 법의 취지·목적이 철저하게 침투되고 있지 못하고 있다는 사실을 말해주고 있다.

이상과 같이 여성근로자에 대한 기업의 고용관리개선에는 현행 균등법이 소기의 실효를 거두지 못하는 이유로는 균등법 자체의 해석·운용에 관한 문제와 일본의 기업구조 혹은 사회구조상의 문제 등이 있다.

(1) 노력의무규정의 한계

현재 균등법은 모집·채용(제7조)과 배치·승진(제8조)에 대하여 사용주의 노력의무를 설정하고 있다. 이 규정이 노력의무에 그치는 것은 종신고용제·연공제를 기축으로 하는 일본의 기업관행에 있어서는 무엇보다도 「근속」을 기준으로 근로자의 채용과 배치, 승진 등을 고려할 필요가 있는 경우, 아직도 여성의 근속년수는 남성에 비해서 짧은데 이를 무시하고 이 규정이 금지규정으로 강행성을 갖게 된다면, 기업의 인사관리 등에 관한 지나친 개입이 되어 바람직하지 않은 결과를 가져올 수 있다는 이유 때문으로 이해된다.

그러나 이러한 이유가 현재 고학력화에 의한 여성자신의 취업의욕과 캐리어 형성지향의 증가, 노동력부족을 전제로 한 기업측의 여성고용자에 대한 수요의 급속한 증가, 산업구조의 변화에 의한 고용구조와 취업구조의 다변화에 따른 직무영역의 확대, 여기에다 젊은 세대를 중심으로 한 「직장인

근거기준법과 남녀고용평등법의
법칙통일 이 영역이 가장 합의가
쉬운것 중에 하나로 보인다.
그이유는 전문가 6인중 적어도
법칙의 통일에 반대하는 이는
없었기 때문이다. 다수가 근거법
수준으로 강화하여야 한다는
의견이며 "근거법에 준해서
해석한다"는 규정 삽입
의견도 있다.

중시 보다는 개인생활의 중시」라고 하는 취업의식의 변화 등에 의해 이 때까지의 일본의 기업관행이 크게 바뀌고 있다는 사실에 비추어 볼 때 얼마나 설득력을 가지는가 하는 데에 의문이 제기되고 있다.

(2) 균등법의 일면성

균등법은 고용분야에서의 여성에 대한 불합리한 차별적 취급을 규제하는 것으로 이해되어 행정해석은 "남자가 여자보다 균등한 취급을 받고 있지 않은 상태에 대하여는 직접 저촉되는 경우는 없고...여성에게 보다 많은 기회가 부여되고 있다거나 여성이 유리하게 취급되고 있다는 것에 대하여는 균등법이 간여할 바가 아니다"고 설명하고 있다. 이렇게하여 관련된 균등법의 해석으로부터는 비록 여성만을 대상으로 한 모집·채용과 배치, 승진·승격 기타 인사관리가 결과적으로 남성에게 평등의 기회를 부정하는 것이 되어도 균등법 위반으로 되지 않는다.

그러나 그러한 해석에 의하여 초대되고 있는 현실로 여성에 대한 고용의 기회는 증가했지만 "이로 인해서... 확보된 직장이란 것은 임금이 낮고 노동조건이 열악한 임시, 파트타임 등의 주변노동에 불과하다고 지적된다. 무엇보다도 관련된 균등법에 대한 행정해석으로부터는 남녀고용차별의 근간을 이루는 「남녀직무분담(job segregation between and women)」외핵소를 기대하는 것이 매우 어려운 실정이다. 비록 균등법의 직접적인 목적이 「남녀고용평등의 실현·확보」그 자체는 아니라해도 그것을 최종목표로 하는 「여성근로자의 복지증진」에 있는 것이라 하더라도 앞의 행정해석으로는

그러한 「복지의 증진」마저도 확보되기 어렵다는 비판이 제기된다.

라. 기업구조·사회구조에 관한 이유

(1)의식의 미성숙

기업구조 또는 사회구조에 관한 이유로 첫번째는 의식에 관한 것으로 「성적고정관념」과 「남녀역할분업의식」이 여전히 뿌리깊다는 사실을 들 수 있다. 그 중에서도 「남성은 직장일에 여성은 가사·육아에」라고 하는 생활관계에 있어서의 고정적인 역할 분업의식은 균등법의 제정실시와는 관계없이 개개의 남녀사이에는 물론이고 기업을 둘러싼 사회전반에 있어서 말하자면 「통념」으로 널리 존재하고 있다. 균등법은 그러한 사회통념으로서의 남녀역할분업의식 등의 해소를 목적으로 하고 있다고 할 수 있지만, 오랜 세월을 걸친 생활관계속에서 형성된 의식은 법률을 제정했다는 것만으로 변화될 정도로 간단한 것이 아니다.

일본의 경우 더욱이 종신고용제·연공제라고 하는 기업관행과도 굳게 연결되어 있어 여성의 노동을 여전히 2차적·보조적 노동으로 평가하여 배치, 승진, 승격, 임금, 퇴직금 등 근로조건에 관한 모든 고용관리면에서 남성과는 다른 취급을 하고 있고 나아가 이것이 균등법의 실효를 방해하는 중요한 원인이 되고 있다.

(2)기업간의 격차

또한 여성근로자의 고용관리개선 등에 관하여 기업간의 격차가 크다고 하는 것도 균등법의 전체적인 실효를 방해하고 있는 요인의 하나로 지적된다. 균등법의 시행후 이른바 대기업과 여성종업원이 많은 기업에서는 여성의

고용관리개선이 상당히 진전되고 있지만 의도한 바에는 미치지 못한다. 그 이유로는 대기업 등의 경우 법준수에 대한 의식이 비교적 높고, 기업의 이메지에 대한 배려와 노동력부족을 근거로 한 여성근로자에 대한 수요의 확대, 그리고 노동조합의 노력에 의해 고용관리개선에 적극적인 자세를 가진 데 비해, 중소기업에서는 현실적으로 인적·재정적 제약 등으로 말미암아 그러한 대응이 기대에 미치지 못하고 있음을 지적할 수 있다. 그 때문인지 都道府縣의 부인소년실에서 상담도 중소기업에 종사하는 여성들의 상담이 많은 것이 현실이다.

V. 남녀고용평등법 개정을 위한 제언

(1)근로기준법과 남녀고용평등법의 법적통일

이 영역이 가장 합의가 쉬운 것 중에 하나로 보인다. 그 이유는 전문가 6일 중 적어도 별칙의 통일에 반대하는 이는 없었기 때문이다. 다수가 근기법 수준으로 강화하여야 한다는 의견이며 「근기법에 준해서 해석한다」는 규정 삽입 의견도 있다. 별칙의 통일은 찬성하되 고평법 수준으로 통일해야 한다는 의견도 제시되었다.

근로기준법은 제5조의 균등대우규정 위반행위에 대하여 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고(동법 제111조), 동법 제27조의 부당해고 등 금지규정에 위반한 경우 5년이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고(동법 제107조) 있다. 그러나 남녀고용평등법의 경우 제6조, 제7조(모집과 채용, 교육, 배치 및 승진) 위반 행위에 대하여 250만원 이하의

벌금에, 제6조의 2 제1항(동일가치노동에 대한 동일임금), 제8조(정년, 퇴직 및 해고) 위반행위에 대하여 2년 이하의 징역 또는 500만원이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. 근로기준법 제5조의 경우 채용 이후의 단계에서의 평등대우규정만을 하고 있는 것이고 고용평등법은 모집과 채용단계에서부터 그 이후의 모든 평등대우를 규정하고 있으므로 그 적용범위가 반드시 일치한다고는 할 수 없다. 그러나 적어도 그 적용범위가 겹치는 부분은 특별법인 남녀고용평등법의 별칙규정이 근로기준법보다 오히려 더 약하다는 것은 모순이다.

다만 별칙통일을 하는 경우 무조건 강화쪽으로만 생각하는 것은 무리가 아닐가 한다. 별칙이 반드시 실효를 담보한다는 보장은 없기 때문이다. 이 점에서 소수의견인 「고평법수준으로 통일」도 경청할 만하다. 별칙이 없는 입법례도 많다는 점에 유의해야 할 것이다.

또 하나의 문제는 별칙이 일률적으로 「2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금」 또는 「250만원 이하의 벌금」으로 되어 있다는 점이다. 미국의 예에서 배울 수 있는 것은 기업규모에 따른 차등벌금제의 도입이다. 물론 이 점은 형사법체계의 중대한 변화를 수반하는 것이기 때문에 법무부, 법제처 등과 신중한 협의가 전제로 된다.

(2)근로기준법상으로도 여성관련조항과 남녀고용평등법의 통합

근로기준법 제5장의 여성관련 규정과 남녀고용평등법을 통합 가칭 「여성근로자의 고용평등 및 근로조건에 관한 법률」을 제정하는 방안이 대해

서는 반대의견이 압도적(4인)이었다. 반대이유로 근기법상 여성에 대한 보호규정은 향후 남성근로자에게도 확대되어야 하기 때문이라는 견해가 제시되었다. 통합하게 되면 오히려 성고정관념이 고착화될 수도 있으므로 고평법의 근본 취지에도 부합하지 않는다는 견해도 있다. 찬성의견(1인)은 모성보호, 복지(탁아시설 등) 강화, 교육·훈련의 필요성을 제시하였다. 반대의견이 압도적인 이유로 아직 통합논의가 본격화되지 않고 시론적 단계에 있기 때문일 수도 있을 것이다. 그러나 반대의견의 이유는 모두 합당한 주장으로 생각된다.

(3)사용자의 노력의무규정과 연차보고서 제출 의무화

설문은 「현행법상 모집·채용 및 차별 금지규정(남녀고용평등법 제6조)이 있음에도 불구하고 현실적으로는 모집, 채용시 차별 사례가 빈번하다. 실질적인 고용기회평등을 위해서 모

집, 채용시 보다 적극적으로 사용주의 노력의무를 규정화하고, 그 실효성을 담보하기 위한 방법으로써 프랑스에 서와 같이 (당해기업의 남녀의 고용 및 직업훈련 등 일반적인 조건을 비교할 수 있도록 숫자만 표시된) 연차보고서를 제출하도록 규정하자는 의견이 있다」는 것이다.

노력의무규정에 반대하는 견해 중 그러한 규정이 별칙을 두고 있지 않은 일본법에서 채택하고 있는 것으로 보아 고평법은 별칙을 두고 있으므로 구태어 노력의무를 둘 필요가 없다는 견해가 주목된다. 그 밖에 노력의무규정이 어차피 추상적일 수밖에 없다는 점, 규제완화에 역행되기 때문이라는 점 등도 언급되었다. 연차보고서제출은 압도적 다수가 찬성하였으나 찬성은 하지만 연차보고서를 제출하도록 하였을 경우 운용상에 있어서 실효성 문제가 발생할 것이라는 신중론도 제기되었다.

일본의 균등법은 각각 「사업주와

아울러 국가 및 지방공공단체는 제2조에 규정된 기본이념에 따라 근로여성의 복지를 증진하도록 노력하지 않으면 아니된다」(제4조) 「노동대선은 본 법의 시행에 관해 필요가 있다고 인정한 때에는 사업주에 대해 보고를 구하거나 조언·지도 또는 권고를 할 수 있다」(제33조 제1항).

(4)여성 고용할당제(quotas)

고용할당제는 현재까지 반대의견(3인)이 찬성의견(2인) 보다 많다. 반대의견은 고용할당제를 사기업에게 요구하는 것은 현실적으로 어렵고, 고용에 관한 사항은 인사·경영상의 본질적 부분임을 전제로 하고 있다. 장기적으로는 연차별문제가 발생하고 성적고정화문제가 대두될 수 있음을 우려하기도 한다. 찬성의견으로 남녀비율이 6:4가 될 때까지 시행되어야 한다는 견해가 제시되었다.

독일의 경우 사회민주당(SPD)과 녹색당(Die Green)등이 단독 또는



연립하여 집권하는 주(함부르크, 브레멘, 헤센, 노르트라인-베스트팔렌, 그리고 자-란트)는 공직에 있어서 능력에 따른 일자리 할당분배규정을 공포한 바 있다. 예컨대 함부르크의 공직에서의 여성승진 기본 방침은 다음과 같이 규정하고 있다: "고위직 채용에 있어서 여성은 남성지원자와 동등한 능력을 구비하고 있을 경우 모든 보수 그룹에 있는 여성이 각 직능 그룹에서 그들의 수에 상응하게 대표되도록 고려하여야 한다. 신규채용시엔 모든 보수 그룹의 공직에 있어서 여성지원자는 남성지원자와 동등한 자격을 구비하고 있을 경우 남성이 과잉채용되지 않도록 고려하여 채용한다."

고용할당제는 사기업의 경우 법으로 강제하는 것은 무리이다. 독일의 예에 따라 공직에 한해서 단계적으로 시험적 과정을 시작해 보는 것이 어떨까 한다.

(5)전문가(위원회) 의견청취의 의무

남녀고용평등법 제6조의 임금, 제7조의 교육·배치 및 승진, 제8조의 정년퇴직 및 해고 등에서의 차별에 대한 구체적인 해석 적용에 있어서의 전문가 또는 전문가위원회 의견을 반드시 받도록 하는 내용을 법에 규정하지는 의견에 대해 찬반이 꼭 같이 나뉘어졌다.

찬성의견으로 전문가 선정방법을 엄격하게 하여야 하고, 전문가 선정에 있어서 여성학자의 참여가 확대되어야 한다는 견해와 노·사의 전문담당자, 학계(노동법, 경제, 경영, 사회학, 여성학 등), 관련단체의 전문가로서 각

모성보호기능의 공공부담원칙이 영역은 설문 중 만장일치를 얻은 두 부분 중 한 부분이다. 그러나 기업의 부담이 크면 여성고용촉진·확대에 장애가 되므로 산전·후 휴가, 출산비용은 의료보험에서, 육아휴직급부는 고용보험에서, 각각 부담하도록 하는 매우 구체적인 방향지시와 별도의 기금을 설치 운용하도록 하지는 견해도 있다.

10년 이상의 경력·경험자로 하여야 하자는 견해가 제시되었다. 반대의견으로는 법이 세부사항까지 개입해서야 곤란하며 자칫 법률낭증주의가 만연될 우려가 있음을 지적하였고 유연한 운영에 저해된다는 견해와 노동부 지침 수준에서 하면 된다는 견해가 있다.

반대의견 중 고용차별에 대한 해석·적용을 '노동부지침'만으로 가능하다고 보는 견해는 다소 안이한 생각이 아닐까 한다. 전문가 선정방법을 엄격히 하는 것을 전제로 규정을 두는 것이 좋을 것이다.

(6)육아휴직제도의 남녀공유

이 영역에서는 "사회적 현실과 의식이 미성숙 단계"임을 들어 반대하는 견해가 2인인데 비해 찬성의견은 4인이다.

찬성의견을 살펴보면 "육아휴직의

본래 취지는 아동을 보호하기 위한 모성의 역할을 강조하기 위한 것이다. 그러나 남성의 육아휴직도 부득이한 경우에는 허용하여야 한다(예컨대 미혼부)". "두 사람 중 경제조건, 직장조건을 감안하여 편리하게 활용하도록 하여야 한다" 등이다.

(7)모성보호기능의 공공부담원칙

이 영역은 설문 중 만장일치를 얻은 두 부분 중 한 부분이다. 공공부담의 이유로는 "모성보호는 사회적 기능이므로"라는 것으로부터 단지 "사기업에 부담이 되므로"에 이르기까지 차이가 있기는 하다. 그러나 기업의 부담이 크면 여성고용촉진·확대에 장애가 되므로 산전·후 휴가, 출산비용은 의료보험에서, 육아휴직급부는 고용보험에서 각각 부담하도록 하는 매우 구체적인 방향지시와 별도의 기금(예: 모성보호기금 등)을 설치 운용하도록 하자는 견해도 있다.

(8)고용문제조정위원회의 권한 강화

고평법 논의에서의 단골메뉴인 만큼 가장 빠르게 만장일치가 이루어진 부분이다.

일반적으로 집단적 이익분쟁의 경우에 행하는 조정은 사실상의 집합적 이해관계를 조정하는 것으로서 형평 및 타협의 원칙과 사회적 사정을 고려하여 합목적적으로 이해의 대립을 해결하는 제도이고 당사자가 이를 받아들이지 않는다면 조정은 성립되지 않는다. 그러나 고용상의 성차별행위는 이익분쟁이 아니라 개별적 근로관계에서 발생하는 일종의 권리분쟁으로 본다면 성차별행위의 성립 여부를 먼

저 판정하고 성차별행위에 해당한다고 판단되면 원상회복적 구제명령을 내리는 것이 조정보다 합리적일 것이다. 그러므로 준사법적 합의제행정기관으로서 조정위원회의 운영이 요구된다. 만일 그렇게 된다면 현행 조정위원회의 심사에 따른 구제명령이 있게 되고 이에 불복하는 당사자는 노동위원회의 명령에 불복하는 경우와 마찬가지로 중앙위원회에 재심을 신청하고 행정소송을 제기할 수 있을 것이다.

그러나 영국의 예와 같은 방향에 찬동하여 피해당사자가 법률지식이 부족한 점과 시간낭비를 없애고 신속정확성을 기하기 위하여 위원회가 피해당사자를 대신하여 소송을 제기할 수 있도록 하여야 한다는 의견이 제기되었다. 매우 경청할 만하다. 위원회 설립의 근본취지는 가능한 한 판례적인 운용과 시간절약을 위한 것이므로 준사법적 권한은 부여하되 근본취지에 입각해서 화해·조정 등에 주안점을 두고 불필요한 권한의 남용을 방지해야 한다는 견해도 역시 그러하다.

(9)잠정적으로 특정성의 근로자를 우대하는 조치

가장 깊은 관심을 보인 영역 중 하나이다. 현행법 제2조의 2 제3항을 적극적, 구체적으로 법문화하는데 찬성(4인)이 반대(2인)보다 많다. 찬성의 이유로 누적된 차별을 해소하기 위해 프랑스의 경우처럼 사업주에게 관련 조치에 대한 실적과 계획의 내용을 담은 연차보고서(실적보고서)를 제출하게 하고 노사가 협의하도록 하며 노동부가 감독하도록 하는 방안이 제안되었다. 그러나 본인의 감당능력에 관계없이 일률적으로 규정하는 것은

오히려 차별이 될 수 있으므로 기화를 부여하도록 하는 것이 좋다는 의견도 있다. 반대이유로는 현실적으로 설득력이 약하고 실효성도 문제고 장기적으로는 여성근로자에 대한 역차별이 우려된다고 하였다.

실시방법으로는 단계별로 실시하되 1차로 공공기관, 정부출연기관을, 2차로 기업규모별로 하고, 양심적 기업에 대해서와 경영실적에 따라 완화조치를 하자는 제안이 경청할 만하다.

(10)기혼여성 재고용 장려제도

찬성과 반대가 각각 절반이다. 찬성의 이유는 원칙적으로 찬성하면서 육아로 인한 퇴직, 휴직을 조장할 위험을 우려하는 견해도 있다. 사회보험 등으로 재고용촉진장려금을 지급하여야 한다는 제안도 있다. 반대이유는 육아로 인한 퇴직, 휴직을 조장할 위험이 있으며 재고용시 고용의 형태가 불완전한 것이 되어불완전고용을 확산시킬 수 있다는 것이며 재원마련의 어려움도 문제로 보았다.

신중한 논의를 계속할 사항이다.

(11)Sexual Harassment

법문화하여 금지하여야 한다는 의견을 3인이 제시하였다. 찬성의 경우는 Sexual Harassment도 여성에 관한 고용차별의 일종이므로 금지규정을 고평법에 명문화 해야한다는 의견(1명)과 고평법, 남녀고용평등법무처리규정에 명문화해야 한다는 의견(1명)이 제시되었다. 관련부처는 노동부로 하고(1명), 위반시 벌칙금, 금융제재, 사업취소 등을 하여야 한다(1명)는 견해이다. 반대이유는 개념정립이 어렵고 실효성이 의문시 된다고 하였다.

성폭행에 관한 특별법이 제정된다면 불필요할 것이라는 점도 언급되었다.

이 부분은 이제 논의의 기초단계로 보아야 할 것 같다.

(12)비정형 여성근로자의 법적보호

찬반이 양분되어 있다. 찬성론은 현행 근기법은 상시·정규 근로자 위주로 되어 있으므로 개정을 하거나 비정형근로자를 위한 특별법 제정이 필요하다는 주장과 근본적으로 비정형근로를 반대하며 정형근로자와 동일한 법적 보호를 하고 순환근무도 가능하도록 하여야 한다는 의견도 제시되었다. 반대이유는 취업구조 변화에 따른 것이므로 근기법상에서 언급되어야 한다는 것이다.

아직 결론을 내릴 단계는 아닌 것으로 보인다.



잠정적 특별조치가 필요하다

신용자 (국회도서관 입법자료분석관)

가능한 한 조속한 시간내에 남녀간의 불평등 격차를 해소시키는 방법의 특별조치가 필요할 것이다. 이 특별조치는 단순히 고용상의 숫적인 확보만 가지고는 안된다.

여성이라는 이유로 모든 부문의 모든 계층에서 여성이 소외당하고 차별 받는 사회풍토는 개혁되어야 할 것이다. 따라서 현행 남녀고용평등법이 명실공히 민주화 문명사회발전의 기틀로써 기능을 다하도록 철저히 준수되고 아직 미비된 점을 개정보완하는 일이 필요할 것이다. 따라서 주제는문에서 제시하는 항목에 따라서 간단히 논평코자 한다.

여성고용할당제(Quota System)의 도입여부

아직 고용평등제의 실현이 정착화 되지 않은 현실에서 일률적으로 여성고용할당제를 도입한다는 것은 분야에 따라 무리한 일이 아닐 수 없을 것이다.

그러나 과거 오랫동안 철저한 남녀차별 고용관행이 시정되기 위하여는 장래의 차별행위만을 규제하는 현행법 규정만 가지고는 미흡하다. 따라서 가능한 한 조속한 시간내에 남녀간의 불평등 격차를 해소시키는 방법의 특별조치가 필요할 것이다. 이 특별조치는 단순히 고용상의 숫적인 확보만 가지고는 안된다. 채용, 자리배치, 승진, 정년, 후생복지, 임금 등 고용상의 모든

과정에서 남녀간의 격차를 해소시키기 위한 수단으로서의 특별조치로 이런 조치는 격차가 조정될때까지 한시(限時)적으로 취하여지는 것이 바람직하다.

이러한 조치의 실효로 미국의 Affirmative Action과 EC 제국의 Positive Action이 큰 성과를 보이고 있다.

전문가(위원회)의 의견청취의 의무화

남녀고용평등법이란 그 자체가 새로운 시대가 요구하는 새로운 법제도임으로 현재까지는 전문가적인 수준에 도달한 경우가 남녀를 불문하고 극소수에 불과하다. 때문에 이 법제도에 대한 문의한으로 전문가위원회가 구성되지 않도록 전문가의 자격기준을 현실적으로 강화하여야 할 것이다. 그리고 여성단체, 노동조합 등 고용평등법에 대한 깊은 관심이 있는 단체에서는 전문가 양성에 앞장서야 한다고 본다.

육아휴직제도의 남녀공유

현재 동서양의 공업선진국에서 도입하고 있는 육아휴직제도는 그 범위와 시행방법이 점차적으로 확대 발전

하고 있다. 휴직기간을 대폭으로 연장시킬뿐 아니라 휴직기간을 유급으로 하는 예도 늘고 있다. 뿐만아니라 휴직의 대상자는 모친뿐 아니라 부친에게도 허용하는 것이 세계적인 추세이다. 이는 국가의 다음세대를 이어갈 어린이가 가능한 기간동안 부모의 따뜻한 사랑을 받으며 건강하고 바르게 자랄수 있도록 국가가 지원하는 육아지원제도인 동시에 육아로 인한 휴업이 실업으로 이어지지 않고 복직이 보장되도록 어린이가 딸린 양친의 취업계속을 보장하는 국가정책으로 우리도 가능한 한 빨리 도입되어야 하며 꼭 필요한 경우 부친에게도 허용되어야만 소기의 목적을 달성할 수 있을 것이다.

모성보호기능의 공공부담 원칙

사회보장제도가 아직 체계적으로 안정되어 정착되지 못한 우리나라에서 모성보호기능을 완전한 공공부담의 원칙으로 한다는 것은 불가능하다. 개인의 재산소유를 인정하지 않는 사회주의 국가에서는 모성보호기능을 위한 비용부담을 국가가 책임지고 있지만 개인적인 재산이 인정되고 소득이 보

장되는 국가에서는 힘든 예가다. 유럽 제국이 안정된 사회보장제도로 산후 휴가를 4개월 정도로 연장시키고 유급으로 하고 있으나 스웨덴, 노르웨이, 덴마크 같은 모범적인 사회복지국가에서도 육아 휴업기간을 완전히 유급으로 하고 있지 못하다. 이 문제는 찬반의 의견이 문제가 아니라 누가 어떤 제원에서 얼마만큼 부담할 수 있는가 하는 현실적인 문제가 더 크다.

고용문제 조정위원회의 권한 강화

현행 남녀고용평등법의 준수사항과 위반여부를 따져 차별의 피해자를 보호할 수 있는 유일한 권한 있는 공적 기관이라 할 수 있으므로 이 위원회는 좀더 철저한 조건을 갖추어 구성하여 이 위원회의 결정을 준수법적 기능을 갖도록 권한을 강화하여야 한다.

노동문제로 발생하는 분쟁은 신속

하고도 합리적으로 해결해야 함으로 양당사자간의 입장을 당당히 대변할 수 있는 전문가로 구성되어야 한다.

잠정적인 특별조치의 필요성

남녀고용평등정책을 적극적으로 추진하고 있는 대부분의 국가에서는 이 정책의 실효성제고를 위하여 한시적이라는 조건으로 여성에게 특별우대하는 특별조치를 취하고 있다. Affirmative Action 또는 Positive Action이 바로 이러한 조치이다.

이러한 조치는 채용할 때 여성에게 일정비를 정하여 놓고 채용수를 보장하는 경우, 승진의 기회를 보장하는 경우, 승진의 자격을 획득시키기 위하여 특별연수, 교육에 여성을 우대하는 경우, 평등임금으로의 접근을 위하여 직무평가를 거쳐 조정된 남녀평등 임금으로 인정된 직종에서 여성이 종사

하는 직종의 임금이 너무 낮을 경우 여성이 종사하는 직종의 임금만을 인상하여 차액을 감소시키는 경우 등 여러가지 형태와 방법으로 도입되고 있다.

Sexual Harassment

직장에서 업무상의 강력한 영향력이나 지배력을 가진 상사나 동료가 그 부하나 동료에게 성적인 희롱(Sexual Harassment)을 하는 행위는 '고용평등법 위반'이라는 정의와 관계가 UN, ILO 등 국제기구와 구미제국에서는 일반화 되어가고 있다.

이러한 시대적인 국제교류에 뒤떨어지지 않으려면 우리나라에서도 성희롱에 대한 고용평등법상의 규제방법이 마련되어야 할 것이다.

남녀 모두의 가정·직장 양립을 지원하는 법으로

김엘림 (한국여성개발원 책임연구원)

입법정책에 있어서는 우리나라 여성노동현실에 대한 진단과 기업과 국가의 환경의 고려가 이루어져야 할 것이다. 그리하여 여성취업을 지원하는 조치가 여성의 고용기회 및 차별의 구실이 되지 않도록 유의하여야 할 것이며 입법 및 정책의 우선순위를 책정하여야 할 것이다.

I. 남녀고용평등법의 개정방향에 대한 의견

1. 개정방향의 원칙수립이 필요함

우리나라 여성노동관계 법제를 정비함에 있어서는 기본목표를 성에 의

한 차별없이 적성과 능력에 따라 안정적으로 일할 권리 즉 평등한 근로권의 구체적 보장과 두고 이의 실현을 위한 일관성있는 규정을 설치하여야 할 것이다. 이때 국제노동기준을 참조

하여 첫째, 성별역할분업론을 개혁하는 남녀고용평등의 실현, 둘째, 모성보호의 강화와 사회보장화, 셋째, 여성의 건강과 안전의 보호수준향상과 남녀공용직용, 넷째, 남녀공용의 가정



생활과 직장생활의 양립지원조치를 입법과제로 삼아야 할 것이다.

그리고 여성노동관계법의 정비가 단순히 여성의 복지만을 위한 법이 아니라 인간의 존엄과 남녀평등이 실현되는 새로운 사회의 건설을 위한 법질서의 마련에 그 근본적 의의를 두어야 할 것이다.

그리고 여성노동관계법은 어떠한 기본방향을 설정하여 어떠한 내용을 담아야 할 것이라는 법이라는 법이론적, 당위적인 문제와 현행의 여성노동관계법을 이상적 방향으로 언제, 어떠한 방법으로 개정할 것인가라는 입법정책적, 현실적문제는 구별되어야 할 것이다. 그러나 현실을 고려한다고 하여 가부장적 현행의 질서를 고착화시킬 수 있는 제도나 정책을 유지하거나 채택하여서는 안될 것이고 성별역할 분업이나 직무분리를 해소하기 위한 제도나 정책을 현실성있게 추진하여야 할 것이다.

이 입법정책에 있어서는 우리나라 여성노동현실에 대한 진단과 기업과 국가의 환경의 고려가 이루어져야 할 것이다. 그리하여 여성취업을 지원하는 조치가 여성의 고용기회 및 차별의 구실이 되지 않도록 유의하여야 할 것이며 입법 및 정책의 우선순위를 책정하여야 할 것이다.

2. 법의 목적 및 성격의 재정비
근로여성복지법과 여성차별금지법으로서 존재된 현행법의 목적과 성격을 성차별을 금지하고 남녀가 가정과 직장의 양립의 조화를 도모하여 남녀평등한 근로권을 보장하는 법으로 정비한다.

3. 법의 실효성을 확보하는 방안 마련

(1) 성차별의 정의 규정의 구체화
"합리적인 이유의 여부"라는 모호한 현행의 차별판단기준 대신에 성에 의한 분류가 직무를 수행하는 데 불가피하다는 것을 사용자가 입증하지 못하면 차별로 간주하는 엄격한 기준을 제시하여야 할 것이다.

또한 남녀공동으로 적용되는 기준이라도 그 기준이 직무수행에 반드시 필요치 않으며 그 기준의 적용으로 특정성이 불리하게 될 때에도 그 기준은 간접차별로서 규제되어야 할 것이다.

(2) 성차별금지의 의무주체의 다양화

현행법은 사업주만을 의무주체로 하고 있으나 앞으로 노동조합, 직업훈련기관, 직업안정기관 등과 같이 근로자의 근로조건과 직접 관련이 있는 곳도 성차별을 하지 못하도록 규제해야 할 것이다.

(3) 법적규정의 조정
근기법과 고평법의 벌칙의 상충문제는 법의 실효성을 높이기 위해 보다 높은 수준의 법적규정을 적용하는 방향으로 조절되어야 할 것이다.

4. 성별역할분업 및 여성의 고정관의 해소를 위한 제도개선

(1) 성차별금지규정의 편면성의 개정

현행법 제2장은 여성만의 성차별을 규제하고 있으나 법의 취지에 맞게 남녀 모두에 대한 성차별을 규제하여야 할 것이다.

(2) 현격한 성차별을 해소하기 위한 잠정적 여성우대조치의 마련

현행법은 현격한 남녀차별을 해소하기 위한 잠정적 여성우대조치를 이 법에 의한 성차별로 보지 아니한다라

는 규정만 두고 있을 뿐 이의 실시를 위한 조치를 규정하고 있지 않다.

이러한 조치에는 인구의 구성비에 비례하여 여성을 일정비율 채용하거나 직위를 할당하는 미국식의 할당제, 여성이 적은 직장에서 여성의 비율이 40%에 달하기까지 능력이 남녀동일하다면 여성을 우선적으로 채용, 승진시키는 스웨덴식의 적극적 조치, 과거의 차별을 시정하기 위해 과거 12개월동안 특정의 직무에 종사하는 여자가 전혀 없거나 소수인 경우 직업훈련기관이나 사용자 등이 직무의 훈련수강자를 여성만으로 한정하는 편의적 조치를 고려해 볼 수 있다. 그러나 어떠한 경우에도 직접적이고 강제적인 할당제도는 법리상으로 효과면에서 문제를 초래할 수 있으므로 피해야 할 것이다.

(3) 육아휴직제도의 개선

(가) 육아는 남녀공동의 책임이고 개인만의 문제가 아니라 국가와 사회도 책임을 져야 할 문제이므로 여성만을 대상으로 육아휴직제도를 적용할 것이 아니라 남녀 모두를 대상으로 하여 성별역할 분업의 의식과 제도의 개선을 도모하고 여성이 이 제도로 인하여 고용과별당하지 않도록 해야 함.

(나) 남성도 육아에 참여할 수 있고 개인과 기업이 손실을 최소화하도록 육아휴직의 형태를 다양화하여 전일 휴직외에 근로시간단축형태도 도입하는 것이 필요하다.

(다) 육아휴직기간중에 소득을 사회보장이나 국가기금에서 보장하는 방안을 모색하여야 함.

5. 고용문제조정위원회 및 분쟁처리제도의 개편

(1) 고용문제조정위원회의 개편

현행의 위원회를 근로자로부터 직접 신청을 받고 그 신청사안이 위법인가 여부를 관장하며 위법이라고 판정될 경우 성차별의 피해를 구제하는 명령을 발포할 수 있는 준사법적 행정기구로 개편하는 것이 필요하다. 그러나 만일 노동법원이 설치된 경우에는 위원회에 조사권을 부여하여 실질적 조정기관으로서의 기능을 담당하도록 하는 것이 필요하다.

(2) 노동부의 여성노동문제전담부서의 설치

여성노동문제를 효과적이고 책임있게 처리하기 위해서는 현행의 노동부의 부녀소년과를 고용평등국(가칭)으로 승격시키고 지방노동관서에 여성노동문제전담부서를 설치하고 전담 근로감독관을 배치하여야 할 것이다.

(3) 노동법원과 여성노동전담 재판부의 설치



1. 고평법을 우회하고 남녀성차를 고착화하는 새로운 직제개편은 전면 재검토되어야 한다.

최근 기업경영합리화 전략에서 출

노동문제를 전담처리하는 노동법원을 설치하고 노동자와 사용자대표가 재판과정에 판단자로 참여하고 신속하고 전문적인 사법처리를 도모하는 것이 필요하며 이 때 노동법원내에 여성노동문제전담부서가 설치되면 여성노동문제의 특수성을 고려할 수 있을 것이다.

6. 법의 홍보교육과 자주적 실천을 강화하기 위한 방안

(1) 기업내 남녀평등위원회의 설치 운영

현행의 고충처리기관의 문제와 노조의 설치율 미약 및 여성노동문제 인식부족 등의 문제를 개선하기 위해서는 기업내 노사대표로 구성되는 위원회를 자주적으로 점검하고 평등실천계획을 수립, 실시하며 근로자의 성차별과 모성보호에 관한 고충을 신고 받고 자율적으로 처리하는 것이 필요

하다.

이러한 조치는 남녀고용평등법과 모성보호규정에 대한 노사의 교육효과를 도모하고 여성노동문제에 대한 노사의 공감대를 형성할 수 있는 기회를 제공할 수 있을 것이다.

(2) 사업주의 연차보고서 제출의무 및 기업명의 공표

사용자에게 남녀고용평등의 실적과 계획이 담긴 보고서를 매년 노동부에 제출하게 하거나 모범기업 및 위반기업의 이름을 공표하는 것이 필요하다.

7. 새로운 유형의 성차별행위 규제
고평법 시행이후 등장된 새로운 유형의 성차별로서 성차별적인 신인사제도, 혼인, 임신, 출산을 이유로 한 근로조건 저하행위, 직장내 성희롱 등을 규제해야 할 것이다.

또다른 남녀불평등 직제개편 우려

정강자 (한국여성민우회 부회장)

고평법을 우회하고 남녀성차를 고착화하는 새로운 직제개편은 전면 재검토되어야 한다.

발한 신인사제도를 여성노동자의 고용안정과 관련하여 살펴보기로 하자. 80년대 중반 일본의 은행, 보험, 종합상사, 유통업체에서 도입하기 시작한

이 제도는 국내 한국, 신한은행을 비롯 7개 금융업체와 삼성, 한화 등 재벌기업의 사무직(재벌기업 사무직의 경우 정보접근이 어려워 통계를 확보하지

못했음)에서 광범위하게 실시되고 있으며, 제2금융권에서 단체협상의 현안이 되어 있다. 그 도입배경은 경영합리화, 좀 더 세분화하면,

① 변화하는 기업경영환경속에서 경쟁력을 확보하기 위한 경영합리화 전략

② 남녀고용평등법의 우회

③ '87년 이후 활발해진 노동운동에 대한 대응 즉 노동조합의 증가와 활성화로 인해 변화된 노사관계속에서 약화된 기업의 고용관리상의 수급탄력성 회복시도 등으로 볼 수 있다.

노동자에 대한 기업경영합리화는 인건비 절감(임금억제, 인원감축, 비정규직 활용)으로 이를 위해 기업은 지금까지의 고용관리전반에 대한 개편을 시도하여 여성노동자를 주축으로 거대한 새로운 저임금층을 구축하려 하고 있다. 이른바 내·외부 노동시장에서의 유연화 전략으로 새로운 질(값)의 노동력을 필요한 만큼 육성·활용하고, 수급조정해서 유연성을 유지하겠다는 것이다. 그 주요 대상이 여성이고, 형태는 단순저임의 정규직(신인사제도의 일반직)과 시간제, 촉탁, 용역·등 비정규직으로, 결과는 여성노동자의 고용불안 심화이다.

고평법 개정방향 논의와 관련하여 신인사제도의 도입을 거론하는 것은 노동부와 노동조합의 고평법 정착노력에 맞서 기업이 신인사제도를 도입함으로써 고평법을 우회하려하고 있다는 점 때문이다. 노동부 관계자들은 몇차례의 공식석상에서 신인사제도 도입에 반대하는 입장을 표명한 바 있으나 그 행정적 영향력은 매우 제한적이었다. 지금 제2금융권을 중심으로 다수의 노동현장에서 신인사제도

도입이 현안으로 부상해 있는 만큼 정부는 '93년 고평법 시행 지침이 현실적 뿌리를 내릴 수 있도록 행정지도를 강화해야 할 것이다.

2. 남녀고용평등을 실현하기 위한 국가의 조정적 역할이 필요하며 그 조치로 '여성고용할당제' '우선채용' 등이 적극 도입되어야 한다.

인구 구성비에 비례한 여성의 일정 비율채용, 직위할당을 내용으로 하는 미국의 할당제나, 고용목표를 설정하고 한 성이 40%에 달할 때까지 미달한 성을 우선적으로 채용하는 노르웨이, 스웨덴 등의 제도는 검토해 볼만하다. 이의 도입방법은 국가공무원, 국영기업체에 우선 적용하고 이를 사기업에 확대 권고할 수 있겠다. 역차별 또는 법리상의 문제는 남녀고용평등을 위한 잠정적, 국가의 조정적 조치라는 관점에서 보면 해결되리라 본다.

3. 지금까지의 누적된 차별의 해소를 위한 제반조치가 보완되어야 한다.

'92년 중반 이후 12금융권에서 남녀성차별적 고용관련 규정을 시정하기 위한 여행원제도를 폐지하는 과정에서 가장 중요한 문제로 드러났던 부분이다. 하나는 지금까지의 누적된 차별해소 이후 어떻게 남녀 동일노동을 수행할 수 있는 조건을 만들어 가느냐이다. 누적된 차별의 해소를 위해서는 동일한 근속년수, 동일한 입사조건(학력 등)의 노동자에게는 동등한 임금을 지급한다는 원칙이 먼저 세워져야 한다. 누적된 차별해소를 위한 조정 이후 동일노동수행 부분은 가장 큰 난제로 남아있다. 지금까지의 남녀 직무분리에 따른 여성의 업무수행능력 저하의 책임은 채용, 업무배치 상의 차별의 주체인 기업에 있는 만큼 여성의 업

무수행능력 향상을 위한 직업훈련의 강화, 일정기간 동안 고가유보 등 여성에 대한 잠정적 우대조치가 필요하다고 본다.

4. 직장내 성적 괴롭힘문제에 대한 조문화 및 규제가 필요하다.

여성노동자에 대한 성희롱금지법을 명시할 필요가 있다. 미국의 관례에서도 볼 수 있듯이 여성에 대한 성희롱은 고용상의 차별이다. 성폭력특별법과의 관계법 검토가 필요하나 직장내 성희롱의 문제는 특별내에 포함하지 못하고 있으므로 고평법에 이를 포함시켜야 한다고 본다. 아울러 '92년 노동부 행정지도로 회사내에 '직장내 성폭력 상담소'에 대한 지도감독도 강화되어야 하며 이를 위한 교육기관의 설치 등도 필요한 조치이다.

5. 정부의 시간제노동활성화 방안은 남녀고용평등 원칙과 모순되고 있다.

다양한 취업희망에 부응할 수 있다는 여성의 시간제 노동은 재취업을 원하는 여성노동자에게는 '작은 희망'을 주는 반면 차별과 분단의 강화 무권리화라는 '절망'을 동시에 가져다주는 저임금 노동력 수급조정을 기동력 있게 실현하는 제도이다. 구미, 일본에서 시간제 고용형태가 도입된 배경은 가장 깊숙한 곳에 남성은 사회적 노동을 여성은 가사노동을 전담해야 한다는 성별역할분담론이 자리잡고 있고 전쟁 등 비상사태였던 고용형태인 만큼 남녀고용평등원칙과는 모순되고 있다고 본다. 일본의 시간제 노동자 607만명 중 정직원과 같은 시간의 노동을 하는 의사시간제 노동자가 120만명에 이르고 있는 것만 보아도 '행동에 맞게 일하고 싶어서' 못지않게 '어쩔 수 없이' 택하고 있는 경우도

많은 점을 간과해서는 안된다. 남녀직급제의 단일화 이후 제1금융권 노동조합이 여성고용문제와 관련하여 가장 큰 문제로 지적하고 있는 것이 바로 시간제고용의 증가이다. <○>은

행에서는 정규직과의 비율이 이미 10%를 넘었고 <△>은행의 경우 93년 1년사이 100%가 증가하였다. 여기에 현재 국회에 상정되어 있는 근로자와 전법이 통과된 경우 여성노동자의 지

임금 구조를 유지하는 법적 제도적 기반을 보완·정비되는 심각한 상황인 것이다.

여성보호조항이 오히려 여성고용에 장애요인

오문완 (경총 조사부 법제과장)

출산휴가와 같은 모성보호규정은 여성의 생리적 특수성에 근거한 합리적 이유있는 차별이라고 보지만 여성노동일반의 보호규정은 오히려 여성고용 기회의 확대에 장애가 될 뿐이라는 견해가 지배적이다.



1. 남녀고용평등법의 문제점과 개선방향

(1) 법칙 강화의 문제

현재 고평법의 법칙을 강화하자는 주장이 일고 있는데 이는 의문이다. 그리고 애당초 89년 4월에 법이 개정되면서 기존의 소위 사용자의 노력의 무규정이 강제(처벌)규정으로 바뀐 데 대해서는 과연 꼭 그렇게 해야만 했느냐 하는 의구심이 든다. 일본의 경험을 보면(경총, 「특수분야의 인사노무」 참조) 85년에 남녀고용기회균등법을 제정, 이법에서 남녀간의 고용평등을 위해 사용자가 노력할 사항을 규정하고 이를 행정지도를 통해 추진해 나갔을 뿐인데도 상당한 효과를 얻을 수 있었다. 이러한 일본의 예를 볼때 우리 법제에 굳이 법칙조항까지 둘 필요가 있지 의문이다. 다만, 이광택 박사께서

적절하게 문제를 지적해 주신 바와 같이 근로기준법과의 법정합성을 위해서는 양법간의 법칙 통일은 필요하다고 본다.

(2) 육아휴직기간의 근속기간 산입 문제

휴직 사유가 여러가지 있을 터인데 여타의 휴직에 대해서는 근속기간에 포함시키지 않고 유독 육아휴직기간에 한해서 근속기간에 포함하는 것이 합리성이 있는지 의문이다.

(3) 사용자의 노력의무규정 신설과 연차보고서 제출 의무화에는 반대

- 규제완화(deregulation)에 역행

(4) 여성고용할당제 반대-대안은 이 박사의 발제문이 적절히 제시 고령자고용촉진법 참조 가능. 마찬가지로 이유로 affirmative action(9번째 제안)

반대

(5) 전문가 의견청취 의무화 반대-기업의 신속한 의사결정에 장애

(6) 육아휴직제도의 남녀공용 반대

-법은 사회일반의 법의식을 반영할 수 있는 것이어야 하는 바, 여성근로자에 대한 육아휴직제도도 제대로 시행되고 있지 못한 사회현실 속에서 남성근로자에게까지 이를 확대하는 것은 시기상조임.

-마찬가지 이유로 sexual harassment 금지 명문화(11번째 제안)에 반대

2. 근로기준법의 여성보호조항 정비

(1) 보호나 평등이나?

현 시점에서 남녀고용평등법 보다는 근로기준법의 정비가 더 절실하다고

본다. 현재 세계적인 추세는 여성근로자의 보호를 소위 모성보호(maternity protection) 규정과 그외의 보호로 나누고 전자는 평등과 공존될 수 있는 차별로서 모성보호의 중요성에 비추어 더욱 강화되어야 하나 후자는 합리성이 없을 뿐만 아니라 오히려 여성의 취업기회를 제약하는 요인이 되므로 완화 내지 철폐되어야 한다는 인식이 널리 확산되고 있다. 그런데 우리나라에서는 아직도 여성을 특별히 보호하는 규정을 많이 볼 수 있다. 예컨대 여성의 야업금지(제56조), 휴일근로금지(제56조), 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외 근로금지(제57조), 경내근로금지(제58조) 등이 그러하다.

출산휴가와 같은 모성보호규정은 여성의 생리적 특수성에 근거한 합리적 이유 있는 차별이라고 보지만, 여성노동일반의 보호규정은 오히려 여성고용 기회의 확대에 장애가 될 뿐이라는 견해가 지배적이다. 왜냐하면 모든 여성이 남성에 비해 특별히 보호할 이유는 없기 때문이다.

(2)일본의 경험

일본에서는 1985년의 남녀고용기회균등법의 제정 때 보호와 평등의 관계에 대해 커다란 논란이 있었다. 즉 남녀의 처우 평등을 피하기 위해서는 노동 부담의 면에서도 남녀는 평등하여야 하고, 이를 위해 모성 보호 이외의 여성 보호는 기본적으로 폐지하여야 한다는 입장이 노동성과 일경연에 강력히 주장되고, 이에 대해 근로자측에서는 일본의 현실에서 남녀의 실질적 평등을 실현하기 위해서는 모성 보호 이외의 여자 보호도 필요하다는 반론이 있었다. 결국, 같은 해에 개정된

노기법에서는 업무수행을 지휘명령하는 여자 및 전문기술직의 여자에 대해 기본적으로 모성보호 이외의 여자 보호가 적용배제되었고 시간외·휴일근로와 야업제한이 완화되어 임신부 이외의 여자에 관한 위험유해업무 금지가 기본적으로 폐지되고 생리휴가의 범위가 축소되기에 이르렀다.

(3)서구의 예

서독 연방헌법재판소는 여성근로자의 야업금지를 규정한 독일근로시간법(AZO)제 19조 1항은 헌법 제3조 1항의 일반적 평등원칙에 위배되는 조항이라고 판시하였고(연방헌법재판소 1992. 1. 28 판결), EC재판소는 여성근로자의 야업금지를 규정한 프랑스 노동법전 L. 213조의 1이 「균등대우에 관한 1976년 EC지령」, 제5조(근로조건에 관한 남녀 균등대우 원칙)에 반한다고 판정한 바 있다(C-345/89, Ministerepublic c/A. Stoeckel 사건, EC 재판소 1991. 7. 25).



이에 따라 남녀를 차별대우하는 여성보호 조항들은 조만간 정비될 운명에 있다고 볼 수 있겠다.

(4)실질적인 남녀평등 필요

이러한 선진각국의 경험을 볼 때 여성보호 조항은 검토할 필요가 있다고 보인다. 그리고 최근 한국노동연구원 김소영 박사의 조사 결과에 따르면 현 상황에서 여성 및 모성보호 조항이 오히려 여성고용에 장애가 되고 있음을 알 수 있다.

즉, 이들 조항이 모두 필요하다고 응답한 근로자는 25.9%에 불과하고(기업은 11.9%), 나머지 응답은 이들 조항 중 어느것인가가 여성 고용에 장애요인이 되고 있다고 본다는 점에 유의하여야 할 것이다(노총, 「여성고용 차별의 자율개선 추진방안」 <93 여성정책 토론회>에서의 주제 발표). 따라서 현행 여성보호조항은 충분한 검토를 거쳐 정비하여야 할 것으로 보인다.

▶93년 여성계 쟁점



고평법의 실질적 효력 미흡

김명자 (한국노동조합총연맹 여성국장)

이 법의 적용, 활용에 있어 고용상의 차별행위에 대한 구체적 유형화가 되어있지 않다는 점, 또 적용대상범위의 구체화, 법적 제재에 있어 근로기준법보다 낮은 불균형, 분쟁처리제도의 미흡 등의 문제가 논란이 되고 있다.

남녀고용평등법은 헌법의 평등이념(제11조 1항)과 고용·임금 및 근로조건에서의 여성차별금지(제32조 4항)를 구체화 하는 입법으로서 근로기준법에 대한 특별법적 의미에서 제정되었다.

즉 근로기준법은 균등대우의 원칙을 규정(제5조)하고 있으나 추상적이라 성차별에 대한 실질적 적용이 곤란하였고 또 근로기준법상의 성격상 근로관계가 체결된 이후를 적용대상으로 하고 있어 고용기회에서부터 요구되는 남녀평등을 실현하기에는 한계가 있다. 이에 비하여 남녀고용평등법(평등법이라 통일하다)은 고용의 입구에서 출구에 이르기까지 고용의 모든 관계에서 성차별을 금지하고 육아휴직 및 기혼여성의 취업에 대한 지원체계 등 제도적으로 개선하려는 관행법이다.

평등법은 1987년 12월 제정되어 1988년 4월 1일부터 시행되었고, 1989년 3월 29일 1차 개정을 통해 이념, 용어의 정의, 동일가치노동 동일임금의 원칙, 육아휴직규정의 보완, 분쟁조정 등 제도적 보완이 있었다.

그러나 평등법은 시행 5년이 경과

하였지만 입법취지에 따른 실효성은 기대만큼의 성과를 거두지 못한 것이 사실이다. 그 이유를 들자면 평등법이 가지고 있는 효력의 가치가 미흡하다. 이법의 적용, 활용에 있어 고용상의 차별행위에 대한 구체적 유형화가 되어있지 않다는 것이다. 또 적용대상범위의 구체화, 법적 제재에 있어 근로기준법보다 낮은 불균형, 분쟁처리제도의 미흡 등의 문제가 논란이 되고 있다.

이러한 상황에서 오늘의 토론회는 그간의 평등법 시행결과에 대한 평가로서 문제를 점검해 보고 입법적, 제도적, 보완을 위하여 시의 적절하다고 하겠다.

특히 이광택박사의 주제발표에서 최근 외국의 다국적 입법을 연구분석하여 대비한 것은 중요한 자료로서 새로운 정보를 공유하는데 큰 도움이 되었다.

그리고 이를 바탕으로 한 평등법의 문제를 지적하여 각계의 의견을 비교한 설문내용의 종합분석은 평등법의 개정 활동을 위한 고무적인 제안이라고 하겠다.

그러나 앞으로 개정되어야 할 평등법에는 동일가치노동 동일임금(제6조 2)에 대한 합목적 가치기준을 설정하는 데 따른 구체적 연구(기준내용 명문화)와 모집, 채용 과정에 있어 개선되지 않고 있는 직종구분의 타당성과 면접에서의 불합리한 관행에 대한 예방조치의 기준 등 심도있는 연구(외국의 예, 기업에서의 예)도 제시되어야 할 중요과제라고 하겠다.

뿐만 아니라 여성의 모성보호에 있어 산모와 태아의 건강과 안전을 위하여 임신기간 중 의료기준에 따른 임신부의 검진일이 확보되어야 한다.

그리고 영유아를 위한 시설의 설치 기준적용에 있어서도 평등법과 영유아보육법에 규정하고 있는 사업장의 규모를 기준할 것이 아니라 탁아대상(아동) 수요에 의한 기준(예 30명 이상)을 두는 것이 제2세의 양육을 위한 국가의 책임을 다하는 복지사회건설을 앞당기는 일이라 하겠다.

이상과 같이 지적된 내용들이 보완되어 평등법을 개정해야 한다.

그러나 이 법은 활용하고 준수해야 할 당사자들의 의식변화가 중요하다.

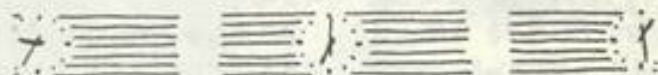
지난번 발표된(11월 11일) 한국노동총의 조사결과에 의하면 평등법의 시행시기 및 내용에 대한 인지도에 대하여 60% 이상이 모른다고 하였다(여성 1190명 중). 한편 기업에서는 75% 이상이 이 법을 알고 있다고 답하였다(101개 기업중). 이렇게 상대적인 현상을 살펴볼때 평등법을 모르고 있는 여성노동자의 입장에서 법의 적용효과가 미치는 영향이 취약하기 때문에 관심을 사지못했다고도 볼 수 있다. 그리고 잘 알고 있는 기업 역시 이 법을 준수하려는 의식에는 권고나 지도로 미흡한 제재조치에 그치고 있어 대응할 필요를 느끼지 않았을 것이다. 이런 점에서 평등법의 구체적인 보완 개정과 적극적인 교육, 홍보가 요구된다고 하겠다.

우리사회는 아직도 전반에 걸쳐 구조적으로 성적고정관념과 남녀의 역할분업의식이 팽배하여 가사와 육아에 대한 책임을 여성에게 짐을 지우고 있다. 이렇게 여성을 둘러싸고 있는 문제는 오랜세월의 생활관습속에서 형성된 의식구조를 새로운 문화적 혁신운동으로의 변화를 위해 여성들의 주체적 자각과 관련된 힘의(여성운동) 구축 및 능력개발을 통한 경쟁을 경주해 나가야 한다는 점을 명심해야 할 것이다. 왜냐하면 기업은 이윤동기에 따라 행동한다는 것이다. 즉 생산효과(업적)에 의한 비용을 지불한다는 주장으로 이윤을 따져 여성능력이 남성능력보다 떨어지고 같은 후자를 했을 경우 여성의 모성보호 및 육아에 대한 비용부담 및 숙련된 기술, 전문성 확보 투자에 있어 단기적 노동으로(짧은 근무기간) 끝나는 대상보다 장기근속의 남성능력을 선호하겠다는 사실에도

대응해야 할 과제다(101개 기업대상 한국노동 조사결과).

이를 위하여 각계의 전문가와 여성계, 관련기관, 단체들이 함께 참여하는 「평등사회 실현(정착)을 위한 모임」을 갖고 「남녀고용평등법 개정 공동추진위원회」등을 구성하여 통합된 법안을 갖고 입법활동을 추진해 나가는 것이 성과를 거둘수 있다고 생각되어 이를 제안한다.

끝으로 정부의 역할로서 평등법을 알도록 교육·홍보의 적극화, 법규정의 보완, 직업훈련제도확대, 복지제도 확충 등의 확고한 정책의지 및 철저한 근로감독 강화와 기업실태조사를 통한 평가결과 여성에 대한 제반 노동조건, 고용촉진의 경영합리화를 추진하는 기업에게 모범표창, 세제, 금융지원 등의 적절한 조치를 단계적으로 전개하여 여성인력활용의 증대를 확대하여 경제발전에 기여하도록 기대한다.



▶ 93년 여성계 결산

여성 국제화의 원년

장경자 (서울신문 생활부 차장)

지난 4월 우리나라가 4년 임기의 UN여성지위위원회 위원국으로 피선된것은 우리나라 여성들이 지금까지의 우물안 개구리식의 좁은 범주에서 벗어나 국제무대로의 본격적인 활약을 기대하게 하는 좋은 계기로 받아들여진다.

여성계의 93년은 지금까지 여성들이 끈질기게 외쳐온 주장들이 수많은 부문에서 괄목할만한 성과를 거둔 「결실의 해」였다고 함축 할 수 있다.

행정부내 고위직으로의 여성진출 확산

그 가운데 제일 두드러진것이 문민정부 출범과 더불어 탄생한 송정숙 보사·황산성 환경·권영자 정무2등 3명의 여성장관 및 1명의 김정숙 정무2 여성차관. 행정부내의 여성 장·차관 임명은 그동안 고위직의 중요 정책결정과정에 여성들도 참여해야 한다고 외쳐온 여성들의 의지가 수확을 거둔 것으로 한꺼번에 4명이라는 숫자는 역사적이고도 획기적인 성과로 평가됐다.

올해 여성들의 진출은 특히 행정부의 고위직외에도 일반 공무원은 물론 정당과 기업체에 이르기까지 사회 각 분야로 폭넓게 확산된것이 특징. 그동안 남성 고유영역처럼 인식됐던 동장·파출소장·지하철 차장·형사반장등에도 여성들이 탄생했으며 중간

관리층에도 여성의 진출이 두드러져 국세청 사무관, 특허청 심판관, 법원 사무국장, 은행의 지점장, 대기업의 이사등에도 「첫 여성」이라는 타이틀과 함께 능력있는 여성들이 승진하여 일하는 여성들에게 큰 힘이 되고 있다.

실제로 93년 한해동안 12개 시·도 지역에 여성동장만 22명이 임명됐고 경찰학교의 트리오로 손꼽혔던 최은정(22)·김숙진(24)·구은영(23)양이 서초경찰서 반포본동 파출소장과 강남경찰서 소속의 첫 형사반장, 종로경찰서 교통사고 조사반장으로 각각 발령을 받아 오랜동안 남성들만의 일터로 여겨졌던 경찰직의 편견을 깨고 이분야에 대한 금녀의 벽을 허물었다.

이와함께 가문에 콩나듯 보기 힘들던 여성 법조인들의 수도 크게 늘어나 현재 판사와 검사·변호사가 모두 82명에 달하고 있는데 93년의 합격생 18명을 포함해 35명이 사법연수중이어서 그 숫자까지 합하면 앞으로 법조계에서의 여성 파워는 더욱 막강해질 것으로 예상된다.

기존남성전문분야에 도전하는 여성들의 모습

또한 연초 여성 산악인들의 에베레스트 정복과 해양대의 첫 여성 원양실습도 도전하는 우리 여성들의 모습을 보여주는 좋은 본보기였다. 이가운데 지난 3월의 목포 해양대에 무려 38명의 여자 신입생이 남학생들과 어깨를 나란히 하고 입학식에 참석한 것도 여성불허지대의 벽을 타파하고 새로운 지평을 여는 보기좋은 모습이었었는데 김영삼 대통령이 정무2장관의 보고를 받는 자리와 여성단체장들의 모임에서 「이제 여성장군도 탄생될때가 되지 않았느냐」고 말한 것으로 미루어 여성계에서는 스타 탄생의 기대도 걸고 있다.

지난 4월 우리나라가 4년 임기의 UN여성지위위원회 위원국으로 피선된것은 우리나라 여성들이 지금까지의 우물안 개구리식의 좁은 범주에서 벗어나 국제무대로의 본격적인 활약을 기대하게 하는 좋은 계기로 받아들여지는 동시에 여성 국제화의 원년으로

지적 할 수 있다. 지난 46년 설립된 여성지위위원회는 여성의 지위문제를 관장하는 유엔의 핵심기구로 여성차별 철폐와 여성의 정치참여, 소외받는 여성의 지위향상을 위한 정책결정을 수행한다.

여성계의 공동대응하는 협력지세

올해 여성단체들의 움직임 중에서 특히 주목할만한 것은 화합의 새 바람이다. 지금까지 우리나라 여성단체들은 가족법 개정을 둘러싸고 공동의 대응을 한 경험이 있기도하나 대개는 여성단체협의회를 주축으로한 제도권과 여성단체연합을 중심으로한 비제도권으로 분열돼 각기 다른 목소리로 불협화음을 내었다. 그러나 올해는 사안마다 여성발전과 이익을 위한 것이라면 언제든지 힘을 합쳐 한 목소리를 낸 것으로 여성계에서는 상당히 고무적인 현상이다.

이들때면 93년엔 재산세를 둘러싼 상속세등의 세제개혁과 여성에게 불리한 선거법·성폭력특별법 제정·95년의 세계여성대회를 대비한 준비등이 여성계의 공통된 주요 이슈였는데 이

모든 문제들을 서로 다른 성격의 여성단체들이 연대하여 전략을 짜고 조직적으로 대응해 나간 것이다.

그중에서도 7월 한국여성정치연구소, 한국여성단체연합, 소림티미스트 YWCA 성폭력상담소, 한국여성사회교육회, 전문직여성클럽한국연맹, 한국통일여성협의회, 한국여성유권자연맹, 한국여성단체협의회등이 주축이 돼 발족한 비정부민간기구인 NGO모임은 95년 북경의 제4차 세계여성대회에 대비한 마닐라 아·태지역 NGO 심포지움(11월)에 15개 여성단체에서 33명이 무더기로 함께 참가, 분야별로 공동대응하는 보기좋은 모습을 연출하기도 했다.

또한 성폭력특별법 제정에는 여성단체는 물론 일반 시민단체에 이르기까지 70여단체가 하나로 뭉쳐 추진한 결과, 12월 12일 현재 국회통과를 눈앞에 두고 있다. 대통령까지 강력한 의지를 표명했던 성폭력특별법 제정은 친고죄 폐지여부를 둘러싼 민자·민주·국민 3당과 여성단체연합등 여성단체의 의견이 엇갈려 당초 통과예정

시점 이었던 지난 9월 정기국회를 넘기고 현재까지 계류중인 것이다. 3당은 친고죄 폐지가 개인의 명예와 권리를 침해할 수 있다는 이유로 존속을 주장하고 있는 반면 여성계는 친고죄가 성범죄의 주요인인 점을 감안, 폐지를 강력히 주장한 것으로 그 귀추가 주목된다.

여성들의 정치참여 확대를 위한 선거법 개정운동도 뚜렷한 결실은 아직 없으나 여성들에 대한 차별을 변화시키려는 여성계의 단결과 화합이라는 차원에서 상당히 좋은 반응을 모았다.

여성계의 선거법 개정운동은 중선거구제, 1인2표제, 할당제등으로 의견을 내놓았으나 중선거구제와 1인2표제는 양대 정당과 그 안이 너무 맞닿아 유보되고 할당제만 계속 추진중에 있으며 여성단체 가운데 여성정치연구소는 6공의 여성정책을 전반적으로 평가하고 새정부의 과제를 열거하는 한편 지방의회 남녀의원 비교 연구서와 여성관련 정부 기구 개편안을 마련, 행정개혁위원회 청와대 국회의장 앞으로 그 자료를 보내기도 했다.

여성계가 하나로 이어지는 모습은 한국여성단체협의회가 올해의 여성상 수상자로 비제도권 단체의 거목인 정신대문제대책협의회 이효재·윤정옥 공동대표를 선정하고 두사람이 이 상을 수락한 것에서도 잘 나타났다. 여성단체협의회가 올해의 여성상 대상으로 두사람을 발표했을 때 이를 안 여성계에서는 사실 뜻밖이라는 반응이었다. 또 두사람이 이를 받겠다고 할지 어떨지도 궁금한 사항중의 하나였는데 비록 혼자였긴 했지만 이효재 대표가 기자회견장까지 나와서 수상 인터뷰에 응함으로써 발전하고 성숙

해지는 여성계를 보는 것 같아 모두들 훈훈함을 느꼈다.

남녀고용평등법의 정착화

한편 올해의 여성계 결실에서 빼놓을 수 없는 항목은 남녀고용평등법의 정착과 정부의 일제하 일본군 위안부에 대한 생활안정지원법 제정이다. 이 가운데 남녀고용평등법의 경우 아직 작은 기업체에서까지 확실하게 그 법이 정착되지는 못하고 있으나 적어도 고용시장에서 여성을 차별해서는 안 된다는 인식이 확산된 것은 큰 성과로 손꼽힌다.

은행의 여행원제도 폐지에 이어 노동부는 지난 5월 보험·증권사등 제2금융권과 30대 재벌그룹의 12개 주력 기업등에 대해 남녀고용평등법에 어긋나는 성차별적인 규정을 시정하라고 지시하고 이를 어길 경우 엄한 사법적용을 하겠다고 경고했다. 이어서 9월엔 다시 이를 5백명 이상의 대기업으로 확대 적용, 선정그룹등 각 기업체가 취업규칙의 남녀차별조항 삭제와 육아휴직등 새로운 규정을 신설하는 것 등을 검토하고는 있으나 모두들 달가워 하는 분위기는 아니어서 완전한 정착이 이루어지기까지는 상당한 시일이 필요할 것으로 예상된다.

남녀고용평등법과 관련, 새정부가 특별히 신경을 쓰고있는 분야는 일하는 여성들을 위한 탁아소 증설문제. 보육시설은 93년 6월말 현재 전국에 5천50개소인데 이는 14만 5천명의 보육대상 아동에 턱없이 부족한 시설이다. 따라서 정부는 97년까지 적어도 3만3천개의 보육시설을 갖춘 계획인데 결과는 두고 볼 일이다.

삼성그룹의 5백명 여성공채를 비롯한 현대·대우·대한항공등 각 기업의



해 조사된 1백21명의 피해자에 대해 5백만원의 일시금과 월 15만원의 생계비 지급, 생활보호 및 1종 의료보호 대상자 지정, 영구 임대주택 입주 우선권 부여키로 한 것도 여성계가 정신대 문제를 끈질기게 파헤치고 추적한 결과의 성과이다.

「여성전용직을 무효로 하는 정년차별은 무효」라는 중앙노동위원회의 판결도 올해 여성계가 거둔 큰 수확으로 손꼽힌다. 중앙노동위원회는 지난 9월 7일 전 한국통신 전화교환원 김영희씨(54)가 회사측을 상대로 낸 부당해고 구제신청에 대한 재심판정에서 전화교환원의 정년을 여성전용직종이라는 이유로 58세인 다른 직종의 정년과 차별을 뒤서 53세로 정한 것은 남녀고용평등법에 명백히 위배된다면서 한국통신은 김영희씨를 원직에 복귀시키라고 결정 했었다.

여성계는 중앙노동위원회의 그러한 결정이 전화교환 직종뿐만 아니라 여타 다른 부문의 여성 근로자들에 대한 정년 결정에까지 영향을 미칠 것이 확실해 남녀차별을 위한 디딤돌이 될 것으로 보고 있다.

이밖에도 올해는 남자들이나 가는 것으로 인식됐던 공고와 공대설치의 움직임도 결실을 맺어 95년부터 이화여대가 새로 건설하는 천안제2 캠퍼스에 공과대학을 신설하기로 확정했으며 경기도 이천 여상도 탄생의 눈앞에 두고 있어 미흡한 면이 없는 것은 아니나 이제 여성들도 능력만 있으면 어느 분야에서나 남성들과 어깨를 나란히 할 수 있는 발판을 마련했다고 평가할 수 있는 한해였다.

앞을 다루는 여성인력 채용도 여성들의 능력을 인정한 사회 분위기에서 출발한 것으로 남자를 동등하게 채용하려는 기업들의 발전된 의지로 보인다.

특히 기업중에서도 제일제당은 승진과 보수등에서 성차별을 폐지하고 결혼후에도 계속 근무할 수 있는 여건을 마련하는 것을 골자로 하는 여성전문인력 활용방안을 확정 했으며 주택은행은 4명의 여성을 지점장으로 발령했고 한일은행과 상업은행도 처음으로 여성지점장과 출장소장을 발령, 수많은 여성행원들의 사기를 북돋았다.

한편 군대위안부 문제의 해결을 위



쏟아져 나오는 불륜 드라마

요즈음처럼 우루과이 라운드의 여파가 여러 분야에 걸쳐 우리사회에 큰 충격을 주고 있는 때에 농수산물, 공산물 등의 최종 선택자는 주부라는 점을 감안한다면 더욱 주부들의 사회의식이 절실히 요구되는 때이다. 이런 주부들을 TV드라마들이 아직도 남편의 외도에나 매달려 끔찍하고 있게 만들지 말았으면 하는 바람이다.

한국여성단체협의회 매스컴모니터회는 12월 8일 모임을 갖고 요즈음 방영되는 드라마 전반에 걸쳐 모니터한 내용을 토의하였다.

지난해 11월 드라마의 비윤리성이 사회적으로 물의를 일으켜 각계각층에서 우려의 목소리가 높았고 방송위원회로부터도 경고를 받는 등 여러 형태의 질책을 받은 바 있었다. 그후 비윤리적이거나 불륜적인 소재를 자제하는 듯 싶었던 드라마 내용들이 또 다시 눈살을 찌푸리게 하는 내용이 주류를 이루며 앞다투어 방영되고 있어 다시 한번 드라마상의 비윤리성에 대해 거론하지 않을 수 없게 됨을 유감스럽게 생각하며 문제제기를 하기에 이르렀다. 특히 아침드라마(자매들(MBC), 사랑 그리고 이별(KBS2), 여자의 거울(SBS))과 주간드라마(여자의 남자(MBC), 폭풍의 계절(MBC), 결혼(SBS))의 내용들이 문제가 있는 것으로 지적되었다.

1. 내용상의 문제점

현대인들은 시시각각으로 변화하는



사회속에서 거기에 맞추어 빠르게 의식을 전환하지 않으면 도태되기 쉬운 시대에 살고 있다. 그래서인지 결혼에 대한 개념도 예전과는 사뭇 달라지고 있는 듯 하다. 그러나 사회 일각에서는 이혼율이 높아지고 있는 반면 기존의 가치관을 고수하려는 세력들도 만만치가 않아서 그 사이에서 파생되는 갈등이 심각한 현실인 것 같다. 그렇다 하더라도 우리 사회의 가치관이나 국민정서를 고려할 때 TV에서 보여주는

결혼외의 남녀관계는 외도 혹은 불륜으로 받아들여질 수밖에 없다. 그래서 드라마에서 그려지는 부부갈등은 더욱 전지하고 객관적으로 다루어지는 것이 중요하다고 생각한다.

그런데 요즈음 드라마에서 보여지는 것은 왜 그런 상황까지 가게 되었는가에 대한 정황설명이나 심리묘사에 치중하기보다는 결혼 외의 관계를 끌어들이며 갈등을 유발, 증폭시킴으로서 외도나 불륜으로 극을 전개해 가고

있다.

'여자의 남자'의 경우 등장인물들이 처한 상황에 대한 충분한 설명이 되지 않은 상태에서 빈번한 정사장면을 보여준다든지 불요불급한 성폭력 장면을 보여주고 있다. 이미 천자매처럼 자란 사촌의 남편이 되어버린 옛애인에게 지나친 애정표현을 하는 장면이라든지(폭풍의 계절), 사생아를 집으로 데리고 들어오는 남편(자매들), 자신의 병을 가족에게 숨기고 괴로와하는 아내의 남편이 외도할 소지가 높아지는 상황(사랑 그리고 이별) 등, 불륜을 담은 내용들이 한꺼번에 쏟아져 나오는 것은 문제가 아닐 수 없다.

MBC의 경우 월화드라마인 '여자의 남자'는 소재 자체가 불륜의 남녀관계라 할 수 있는 내용으로 정사장면과, 성폭력 장면이 자주 비쳐지고 있으며 수목드라마인 '폭풍의 계절'도 TV 내용으로 담아내기에는 무리가 따르는 소재를 택하고 있어 결국 월, 화, 수, 목의 주간 드라마가 전부 그렇고 그런 내용으로 채워지고 있는 것이다.

'여자의 남자'는 김한길의 소설을 각색한 것인데 불륜을 기본구도로 하는 소설을 드라마로 안방극장에 내보낼 구상을 한 것부터가 무리였다고 할 수 있다. 무리가 따를 수밖에 없는 내용을 드라마로 만들 경우 TV 매체의 속성에 맞추어 표현방법을 좀더 완곡하게 하고, 개연성있는 상황 설정을 할 필요가 있지 않은가 한다.

2. 방영시간대의 문제점

아침드라마는 주부 시청자들을 겨냥해서 만들어지고 있다고 알고 있다. 그래서인지 드라마의 내용 또한 주부들의 가장 민감한 곳을 건드리는 것들로 채워진다. 즉 남편의 외도와 시

집살이가 단골 메뉴이다. 그런데 아침부터 그런 내용을 시청하는 주부들의 하루 일과를 조금이라도 생각해 본다면 과연 그런 내용들을 내보낼 수 있는지 의심스럽다. 시청자들 중에는 드라마속의 사건을 자신의 일로 미루어 보며 종일 쓸데 없는 의심과 고통속에 빠져 들어가는 주부도 있을 것이다.

주부들의 사고의 폭을 그쳐 남편, 시집살이, 아이들로 한정시켜 놓고 점점 사회에서 고립시키는 것이 그 주부 자신이나 사회를 위해서 바람직한 일인지 생각해 보았으면 한다.

아침드라마는 하루를 새롭게 시작할 수 있도록 건강한 웃음과 삶의 지혜를 주는 내용을 담았으면 한다. 아울러 가정뿐만 아니라 사회속의 일원으로서 주부의식을 새롭게 하여 현명한 주부상을 확립시키는 데 지표가 되어줄 수 있는 드라마가 되었으면 한다. 요즈음처럼 우루과이 라운드의 여파가 여러 분야에 걸쳐 우리사회에 큰 충격을 주고 있는 때에 농수산물, 공산물 등의 최종 선택자는 주부라는 점을 감안한다면 더욱 주부들의 사회의식이 절실히 요구되는 때이다. 이런 주부들을 아직도 남편의 외도에나 매달려 끔찍하고 있게 만들지 말았으면 하는 바



램이다.

어차피 그런 내용의 드라마도 필요하다면 밤늦은 시간으로 옮겨 방영하는 방법도 있을 것이고 아침 시간대의 주 시청자는 주부만이 아님도 인식해야 할 것 같다. 노년층도 상당한 시청 집단임을 염두에 두고 그분들을 위한 프로그램도 모색해 주길 바란다.

3. 소재의 빈곤

우리가 사는 사회는 다양각색의 사람들이 모여서 여러가지 삶의 형태로 살아간다. TV 드라마는 그러한 여러가지 삶의 단면을 비추어 주는 역할을 하고 있다. TV 드라마를 보면서 사람들은 자신의 모습을 보기도 하고 다른 사람의 인생을 보기도 한다. TV 드라마는 사회구성원들의 역할 사회화의 기제로 평가되기도 한다. 그러나 TV에서 보여주는 우리들의 모습은 현실같이 닮아 있다는 생각이 든다. 각 방송사에서 방영하는 드라마는 소재가 거의 비슷비슷해서 드라마간의 특성도 없고 방송시간의 차별성도 찾기가 어렵다. 예전처럼 소재의 제약을 심하게 받는 사회 분위기도 아니기에 소재의 빈곤은 더욱 드라마 제작에 종사하는 분들의 책임으로 돌아갈 수밖에 없는 듯 하다.

시청자를 의식하다보면 어떻게 해서든지 시청자들은 TV앞에 앉아있게 해야하고 그러다보니 말초적 흥미유발에 초점을 맞출 수밖에 없어 드라마의 사회적 기능까지 갖추기엔 어려움이 있을지는 모르겠으나 이런 구태의연한 구습을 답습하다보면 오히려 시청자들에게 외면당하는 때가 오지 않을까 염려스럽다.

정리: 전상금(본회 매스컴모니터)

가부장제적 사회에서 여성이 되는 의미 (III)

- 안개기둥, 장미전쟁에 나오는 여주인공의 의미 읽기 -

추애주 (연세대 여성학 강사)

가부장제 문화에 저항하는 여성은 다른 인생이 주어지지 않는다. 가부장제적 테두리 안에서는 다른 대안이 나올 수가 없다. 결국은 가부장제적 문화의 변혁없이 어떤 방식이든 여성해방, 인간해방은 어렵다는 것이다.

영화는 인간의 정서생활과 밀접한 관계를 가지고, 인간의 심성을 움직이며, 인간의 가치실현의 도구로서 우리의 정신생활에도 영향을 미친다. 그것은 주로 영화가 인간간의 심리적, 사회적, 정치적 관계를 표현하기 때문이다. 여기서는 우리의 정서생활의 중요한 일부로서 영화에 등장하는 여주인공의 삶의 의미를 기호학적 접근을 통하여 여성의 입장에서 읽어 보고자 한다.

영화에 대한 분석이나 비평에서 페미니즘은 영화라는 텍스트를 읽는 새로운 방법을 제시하였다. 이것은 사회학적 접근, 정신분석학적 접근, 기호학적 접근의 영향을 받아 이루어졌다. 초기의 페미니스트들은 사회학적인 방법을 주로 사용하였다. 그들은 영화에서 보여주는 공적, 사적 영역의 남녀구분이라는 개념은 유용하긴 하지만 인간의 삶을 제한한다고 주장하였다. 그러나 사회학적 접근은 영화에서 의미가 어떻게 생산되는지를 설명하지도 않았을 뿐더러 사회적 현실과 영화에서 나타나는 여성의 이미지 사

이의 관계도 밝혀내지 못했다.

정신분석학적인 접근은 정신분석학 자체가 여성의 이해에 부정적인 것임에도 불구하고 A. Kaplan은 정신분석학은 자본주의, 가부장제적 핵가족제도의 사회에서 이루어지는 여성 사회화의 비밀을 찾아낼 수 있는 유용한 도구라고 주장하였다. 특히 여성들이 선호하고 있는 상업영화를 통해서 가부장제적 욕구와 무의식이 어떻게 반영되는가를 볼 수 있으며 타자로서의 여성의 위치와 사회적으로 규정된 여성 삶의 한계와 강제에 대한 설명도 할 수 있다고 하였다. 정신분석이론은 자본주의, 가부장제적 핵가족제도의 사회에서 만들어진 산물이다. 혈통을 중시하는 봉건제적 사회에서는 부모, 자녀간의 관계가 엄격하며 부모의 권위가 절대적이었다. 부모자녀간의 지배 복종의 관계는 사회 관습에 의해 유지될 수 있었다. 귀족계급의 자녀들은 유모에 의해서 양육되어 일정한 나이가 되면 기숙학교에 보내어졌다. 또한 다른 계급의 자녀들도 기술습득을 위해서 장인에게 위탁 되어졌다.

따라서, 부모, 자녀들은 일정한 간격을 유지할 수 있었기 때문에 부모의 권위는 현실적으로 가능하게 된 것이다. 신흥 부르조아계급의 대두는 이러한 봉건제적 사회관습을 자본주의, 가부장제적 핵가족제도의 사회로 전이시켰다. 사회적 신분을 혈통에 의해서 보호 받을 수 없었던 그들은 그들의 후손을 위해서 유전법, 위생법, 건강의 문제에 대해서 지대한 관심을 가지게 되었다. 그리고 일부일처제 가족제도에 의해서 부모 자녀간의 친밀성이 강조되었다. 그 결과 부모자녀간의 근친상관적 관계, 자녀들의 부모의 권위에 대한 도전, 부모 자녀간의 갈등이 용이해졌다. 이러한 사회제도적 환경에서 형성된 이론은 같은 조건의 현실을 설명할 수 있다. 특히 이 틀을 통해서 여성의 담론이 억압되고 여성이 자율적, 주체적 존재가 되는 것을 방해하는 원인을 찾아낼 수 있다고 보았다. 그녀는 상업영화는 여성들에게 여성억압적 문화에서 타자로서의 위치를 지속적으로 강화 시켜주고 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 여성

들이 이런 영화를 선호하고 몰두하는 이유를 A. Kaplan은 다음과 같이 설명한다. 여성이 상업영화를 선호하고 수용하는 것은 Oedipal과정중의 oedipal위기에 형성되어 있다. Freud의 물리적인 세계에서의 이론을 상징의 세계에서 재구성한 Lacan의 이론을 적용하면 소녀는 전 언어 시기인 거울상 단계에서 어머니와의 환상적인 합일에서 벗어나 주체/객체가 분리되는 상징의 세계, 즉 언어의 세계로 들어 가도록 압력을 받는다. 이것이 바로 Oedipal단계이다. 주체/객체로 분리된 상징의 세계에 들어온 여성은 객체의 자리에서 결여된 자의 위치를 부과 받는다. 여성은 이러한 위치 때문에 스스로 활동적이기 보다는 수동적이 되며 스스로의 욕망을 가지기 보다는 남성욕망의 수용자가 된다. 여성의 성적 욕망이라는 것도 대상화에 의해서 이루어진다. 남성의 경우는 가부장제적 문화의 주체자로서 "나"라는 정체감이 중심이 된다. 남성은 자신의 욕망을 소유 할 수 있으며 그 욕망은 바로 주체자의 것으로서 권력과 행동이 수반되는 것이다. 가부장제적 언어체계, 문화, 관습이 남, 녀간의 차이를 만들며 이 차이를 기반으로 남, 녀간의 관계를 지배, 복종의 관계로 규정하고 있다. 지배자로서의 남성은 자신의 욕망을 여성과 교환함으로써 쾌락을 얻는 것이 가능하다. 상업영화에서 보여지는 남, 녀관계는 이러한 원칙을 바탕으로 다양하게 표현된 것으로서 여성의 이미지는 무기력함, 수동성, 희생, 수용되어지는 여성, 통제 대상으로서 나타난다. L. Mulvey는 상업영화의 남, 녀 주인공들이 남, 녀관점에서 미치는 영향을 다음과 같이 분석하였다. 남

성관객들은 남성주인공들을 통해서 자신의 완전한 이상적 자아를 발견하고는 지배자, 통제자로서의 자기의식을 더욱 강화 시킨다. 여성의 경우는, 여성주인공이 보여주는 무기력함, 당연히 희생되는 입장, 무가치한 존재양식들을 여성들은 이미 객체의 자리에 있는 자신의 것과 동일시 한다. 이러한 상황은 여성 주인공이 가지는 시각적인 효과 때문에 여성주인공의 부정적인 위치조차도 아름답고 낭만적인 것으로서 그들은 받아 들인다. 따라서 전개되는 이야기에서 당연히 발생할 수 있는 분노나 저항같은 것도 여성 관객들은 동정과 공감으로 변화시켜 자신의 현실적인 고통의 경험을 약화시킨다. 정신분석학적 접근은 가부장제적 문화, 관습, 생활양식, 언어체계 등이 여성의 존재이유를 남성의 편의나, 이익을 중심으로 설정하고 있음을 보여주며, 여성에 대한 편견, 왜곡과 여성자신의 고통과 좌절, 분노등이 어떤 기제를 통해서 억압되어 지는가를 발견하게 해준다.

다음은 기호학적인 접근을 살펴 보겠다. 기호학은 기호의 과학으로서 영화에서 의사소통이 어떻게 이루어지며 그것의 의미가 어떻게 생산되는지를 설명하고자 한다. F. Saussure에 의하면 언어의 의미는 개인 화자의 사상이나 말속에 있는 것이 아니라 기호 체계내에 있는 각 요소간의 관계에 있다. 그는 언어구조를 랑그와 에크를 구분하여 랑그를 복합적인 언어체계로, 에크를 스피치의 수준으로 나누고 그 기초적 수준은 인간 발성에 의해서 발생하는 소리라고 하였다. 그리고 언어적 기호에는 두 가지 측면이 있는데 기의(signified)는 개념이며, 기표(sig-

nifier)는 소리의 이미지이다. 예를 들면 denotation(의사)수준의 스무 - 0 - 1 라는 소리는 장미라는 단어를 만든다. 이것은 꽃이라는 기호인데 어떤 특정한 모양과 냄새를 가진 꽃을 말하지만 기호와 꽃 사이에는 아무런 필연성이 없다. 그러나 그 적합성이나 어울림에 대해서는 아무도 의심하지 않는다. 더 나아가 의심의 여지가 없고 자율적이며 개인적인 "나"라는 존재도 언어의 체계에서는 주체자인 "나"로부터 떨어져서 문법구조 속에 들어 있는 많은 요소들 중의 하나일 뿐이다. 따라서 인간은 언어체계에 의해서 지배당하며 인간이 생각하고, 알고 있는 것은 언어체계 안에서만 가능하며 언어체계밖에서는 어떤 생각이나 개념도 존재할 수 없다. Saussure의 이론을 C. Metz는 영화 언어에 적용했으며, R. Barthes는 영화분석에 사용할 수 있는 기호체계를 설정하였다. 그는 기호체계는 옷 입는 것, 먹는 습관, 성적습관에서부터 사진, 광고, 영화에 이르기까지 광범위하게 퍼져 있으며 특히 영화는 신화의 수준에서 작용하는 하나의 기호체계라고 하였다. 기호체계에서는 하나의 기호가 새로운 connotation의 의미를 갖게 되면 denotation의 의미는 상실된다. 예를 들면, 장미라는 꽃이 정열이라는 기의에 대한 하나의 기표가 되면 전적으로 새로운 기호로 전환하여 일차적인 의미의 꽃이라는 의미는 사라지고 "정열"이라는 이차적인 의미가 일차적인 의미를 대체한다. 두번째 수준의 새로운 의미를 주는 것이 바로 어떤 이념, 신념, 가치, 보는 방식에 적합한 문화이다. A. Kaplan은 영화의 여성은 여성자신이 실제로 의미하는 여성이 아닌 남

성을 위한 여성으로 나타나고 있음을 지적하였다. 여성의 담론은 가부장제도의 욕구에 맞는 connotation으로 대치되어 가부장제적 구조의 담론에 적합하게 만들기 위해 억압되어진 것이다. 예를 들면, "여성이 옷을 벗고 있다"는 문장은 여성이 옷을 벗고 있다는 사실적인 정보의 denotation이다. 그러나 이것은 즉각적으로 사실적 정보의 수준을 떠나서 여성의 성적 욕망, 여성의 벗은 몸 등으로 전환된다. 그러다, 남성욕망의 만족을 위해 여성이 어떻게 이용되어 질 수 있는지의 상황으로 대치되는 담론이 되어 여성을 대상화 한다. 이것이 바로 우리문화가 문장이나 이미지를 읽는 방법이다. 실제로 이렇게 읽혀지는 의미들이 자연적이고 denotation 수준인 것처럼 나타나는 것은 문화적 connotation의 층이 은폐되고 위장되어 있기 때문이다.

여기서는 상업영화인 "안개기둥"과 "장미전쟁"을 denotation수준과 connotation수준에서 읽어 보고자 한다. 이 영화들은 대부분의 상업 영화들이 남, 녀간의 애정문제를 다루고 있는 것에 비해서 부부간의 갈등을 다루고 있다는 것이 공통점이기도 하다. 안개기둥에 등장하는 남, 녀 주인공들은 높은 학벌과 좋은 직업, 세련된 생활양식을 보여주는 우리사회의 엘리트라고 할 수가 있다. 그들은 누가 보아도 잘 어울릴 수 있는 부부이며 모든것을 제대로 갖춘 사람들이다. 결혼후에 남성은 공적인 영역에서 장래가 보장된 유능한 인재가 되며, 가부장제적 사회에서 남성다움의 요건이 되는 부, 명예, 권력을 가진 존재로서 서서히 부각이 된다. 이러한 남성이 자기 아내에게 요구하는 것은 상냥함, 친절함, 서비스,



안개기둥의 여성은 출세한 남편에 의해서 상류층 여성으로 보이지만 Light의 계급분석에 의한 생산, 노동, 돈에 대한 아무런 통제력을 가지고 있지 않다. 따라서 이 여성의 계급적 위치도 하나의 허구인 셈이다. 이러한 사실에도 불구하고 이 영화는 가부장제적 문화를 수용하지 못한 여성은 모든것을 상실한다는 위협을 강조하고 있다.

남성의 수준에 맞는 화려하고 매력적인 파트너가 되는 것이다. 그의 이러한 요구는 누구나 당연한 것이라고 생각하게 된다. 결혼전에는 활발하고 당당하게 보여지던 여성주인공이 결혼후에는 고집이 세고 냉정하며 항상 불만에 차 있다. 그리고 상류층 여성의 전형으로 T.V.에서 묘사되는 성적매력도 없으며, 그런것에 관심도 없다. 더 우기 출세한 아내의 상징으로서 소비를 즐기고 싶어 하는 의도나 모습도 없다. 그리고 끝쳐 아픈 번역일을 맡아서 몰두하기도 하고 끝내는 행복한 여성의 조건을 가지고 있다고 생각되어 지는 가정, 남편, 아이를 포기하는 어리석은 여자이다. 그녀는 팔자가 센 여성으로서 비난의 대상이다. 그녀는 가부장제적 욕구나, 요구에 저항하며, 도전하고 끝내는 그것을 파괴함으로써 정상성에서 벗어나는 바람직하지 못한 여성이 된다. 이런 상황에서 오히려 동정받는 것은 여자를 잘못 만난 남성이다. 이 영화는 가부장제적 문화에 도전한 여성의 비극을 그린 영화이다. 이상은 우리문화의 connotation이며, 영화가 읽히는 방식이다. 여기에서 다시 가부장제적 이념을 벗어난 denotation 수준으로 돌아 가보자. 주인공 여성은 사려가 깊고 인간적인 능력이 있는 여성으로서 자녀양육 문제를 해결할 길이 없어서 자신의 직업을 포기한다. 사회적으로 출세하는 남편에 비해서 육아와 가사에 파묻혀서 점점 자신을 잃어가고 있는 자기모습을 순간순간 의식해야 하는 괴로움을 당하고 있다. 인간으로서의 자기의식이 사회와의 단절, 고립을 더욱 견디기 힘들게 만들어 준다. 그리고 남편의 출세만이 의미가 있는 가정생활이 그녀

에게 행복 할리가 없다. 그녀는 자신의 내부에서 소리치는 자유와 인간다운 생활에 대한 갈망을 견딜수가 없다. 그리고 한 남자의 야심만이 의미가 있으며 다른 가족은 그 야심의 희생자가 되는 것은 정의가 아니라는 것도 알고 있다. 그렇다면 그녀가 할 수 있는 일은 무엇인가? 여성의 고통이나 좌절이 표현될수 없는 가부장제의 억압적인 담론속에서는 자신을 남편에게 설명할 수가 없다. 그들사이에는 각기 자기자신의 주체자로서 의사소통은 불가능한 것이다. 남성은 가정이 파괴되는 원인을 전혀 자기자신에게서 찾으려고 하지 않는다. 가부장제의 문화에서는 남성은 가정의 주인이므로 주인은 항상 아무런 잘못이 없다. 설사 있다 하더라도 있다고 인정해서는 안된다. 주인의 욕구나, 요구에 대처하지 못한 여성만이 문제이며 여성이 그 책임을 져야 한다. J. Bernard의 연구에 의하면 기혼남성, 미혼남성, 기혼여성, 미혼여성의 생활을 비교해볼때 기혼남성과 미혼여성이 각각 미혼남성, 기혼여성에 비해 건강하고, 안정된 생활을 하고 있다는 것이다. 안개기둥의 여성은 출세한 남편에 의해서 상류층 여성으로 보이지만 Light의 계급분석에 의한 생산, 노동, 돈에 대한 아무런 통제력을 가지고 있지않다. 따라서 이 여성의 계급적 위치도 하나의 허구인 셈이다. 이러한 사실에도 불구하고 이 영화는 가부장제적 문화를 수용하지 못한 여성은 모든것을 상실한다는 위협을 강조하고 있다.

"장미전쟁"은 할리우드 영화이다. 이 영화의 구성은 안개기둥에 비해서 좀 더 역동적이다. connotation수준에서는 이 영화의 남성주인공은 가부장

제문화의 가장으로서 물질적 조건과 관대한 품성과 신사적 태도를 갖추고 아내를 지극히 사랑하는 나무랄데 없는 매력적인 남성이다. 반면에 여성은 고집이 세고 호전적이며 복에 겨워서, 집안을 망치고 나아가서는 자신까지도 망치는 철없는 여성으로 인식된다. 실제로 대학이상의 학력을 가진 많은 여성에게 남, 여성의 주인공에 대한 견해를 물었을때 대부분의 여성들은 여성주인공이 좀 심한것 같다는 의견을 내놓았다. 그러면 가부장제적 이념을 떠난 denotation 수준에서 다시 이 영화를 읽어 보자. 장미전쟁의 남성주인공은 완전히 다른 사람으로 변한다. 그는 지극히 이기적이며 자기중심적이다. 여성을 완전히 보호의 대상으로만 생각하고, 자신의 아내가 필하는지, 어떤 욕구와 욕망을 가지고 있는지 전혀 알려고도 하지 않는 무감각한 남성이다. 아내의 도움에 의해서 변호사로서 출세한 이후 부터는 가장으로서의 자기자리를 확고히 한다. 그런다 을 부터는 아내가 원하는 모든것을 묵살하고 자기식의 아내사랑을 여성이 받아 들일것을 강요한다. 그는 아내를 지극히 사랑하는 관대한 남성으로 보이지만 그 이면에는 여성과 여성의 일을 압압아보고 여성의 사회생활을 망치며, 여성의 불만을 진지하게 수요하지 않는 폭군이다. 그러나 가부장제적 문화에 익숙한 우리들은 그의 폭력성, 이기심을 쉽게 볼수가 없다. 그는 단지 여성을 잘못 만난 것이다. D. Winter, A. Stuart, D. MacLenard의 남성다움 남성과 여성다운 여성의 관계에 대한 연구결과를 보면 일반적으로 남성의 매력이라고 생각되어지는 사회적 경제적 정치적 자원을 많이 가진 남

성일수록 여성을 신뢰하지 않을뿐더러 여성의 일을 경시하며 여성을 하나의 목적을 위한 도구로 생각한다는 것이다. 남편의 철저한 횡포, 무감각, 이기심에 대항해서 여성은 물리적 힘으로 맞서 그의 부당함을 극복하려 하지만 이것도 대안없이 모든것을 상실하는 것으로 끝이 난다. 결국은 가부장제 문화에 저항하는 여성은 다른 인생이 주어지지 않는다. 가부장제적 테두리 안에서는 다른 대안이 나올수가 없다. 모든것은 정도의 차이일 뿐이다. 기호학적인 접근을 통해서 영화의 이야기가 내포하고 있는 여성의 의미를 읽어보면 가부장제의 여성억압적인 문법을 찾아 낼수가 있다. 이 두영화는 가부장제문화에 도전한 여성의 비극을 그리고 있지만 여성의 진정한 고통, 분노, 좌절이 어떠한지도 보여줄수 있는 틀도 동시에 가지고 있다. 결국은 가부장제적 문화의 변혁없이 어떤 방식이든 여성해방, 인간해방은 어렵다는 것이다.

세계 여성대회 준비를 위한 아태지역 NGO 회의에 다녀와서

박영혜 (속대 불문과 교수, 본회 국제관계유연장)

이번 NGO심포지움의 주된 목적의 하나는 1994년6월 자카르타에서 열리게 되어 있는 공식적인 아·태지역 준비회의에 NGO가 준비할 수 있는 입력사항을 걸러내 보자는 것이며, 또한 자카르타 회의로부터 마련된 입력사항이 북경에서 채택될 Platform of Action에 반영되어야 한다는 순서로 진행되었다.

지난 11월 16일부터 20일까지 마닐라에서 열렸던 아태지역 NGO회의에는 한국에서 15개 단체의 33명이 참석하였다. 참가국 전체는 아태지역 33개국 600여명과 기타지역 20여명으로 되어있다.

이 회의의 성격으로 말하자면 1985년 나이로비 세계여성대회 이후 4차 세계여성대회(북경, 1995) 준비를 위한 아태지역의 첫 지역준비회의이다. 회의의 목적과 의미를 말하자면 다음과 같다.

1. 유엔 여성 10년 후반에 나이로비에서 열린 유엔여성대회에서 채택된 미래전략(Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women)의 이행방향을 점검하고 평가하는 것.
2. Platform of Action(북경에서 채택할 세계여성행동계획)이 기존의 유엔 문서보다 정확하고 사전협의의 충실히 반영하는 새로운 정책문서가 될 수 있도록 이 계획을 위한 입력자료를 추출하는 것.
3. 지역준비과정을 통하여 지역현실과 권고사항을 확실히 밝히는 것.



4. Platform of Action의 이행을 위하여 정부기관의 협조를 미리 준비시키는 것 등이다.
- 고로 이번 NGO심포지움의 주된 목적의 하나는 1994년 6월 자카르타에서 열리게 되어 있는 공식적인 아·태지역 준비회의에 NGO가 준비할 수 있는 입력사항을 걸러내 보자는 것이며, 또한 자카르타회의로부터 마련된 입력사항이 북경에서 채택될 Platform of Action에 반영되어야 한다는 순서로 진행되었다.

한편, 이번 NGO 심포지움이 아·태에 국한된 지역적 차원을 넘어서 북경대회준비 과정의 NGO준비행사의 일환으로 간주되어야 함은 물론 북경대회 준비과정은 1995년에 있을 공식적인 제4차 유엔 세계여성대회와 'NGO 포럼'을 포괄적으로 수용하고 있다.

다시 말하자면 NGO들은 어느 한 쪽 또는 공식, 비공식의 두 대화에 다 관여할 수 있으며 이번 심포지움이 북경으로 이어지는 여러 길을 이해시키

고 또 도전할 기회를 열어주는 계기가 되며 NGO의 효과적인 참여 전략 수립을 유도할 뿐 아니라 우선적 이슈 및 권고사항의 추출을 유도하는 계기가 되었다.

회의일정을 소개하면, 11월 16일 개회에는 유엔 경제사회이사회 아태지역사무국(ESCAP)의 대표인 Ahmed Rafeuddin과 필리핀 여성역할위원회 위원인 Leticia R. Shahani 상원의원, UNDP의 Kevin Mc Grath 대표, NGO 워킹그룹의 Thanpuying Sumalee Chartikavanij가 연설을 하였고 제4차 세계여성대회 사무총장인 Getrude Mongella 여사의 메시지 대독에 이어 1995년 NGO 포럼 소집자인 태국의 Khunying Supatra Masdit 여사의 기조강연이 있었다.

주요 의제로서 나이로비전략이행에 관한 개관 및 발전전략에 대한 비판이 있었고 그 다음으로 여성지위향상을 위한 NGO와 정부기관과의 협력전략에 관한 발표가 있었다.

17, 18일 양일간은 정치, 경제, 보건, 교육, 폭력 등을 포함한 12개의 워크샵그룹으로 나뉘어 각기 A,B,C,D의 4

분과 토의가 이루어졌고 주로 상황분석, 사례발표, 전략수립 및 권고문 작성등의 순서로 이루어졌다.

이번 회의의 성과로 특기할 것은 경제분과의 지역별 소그룹 회의(Sub-regional meeting)에서 우리나라가 소속된 동아시아 지역회의에는 중국, 일본, 한국과 홍콩이 참가했는데 여기에서 다음과 같은 사항을 논의하였다는 점이다.

1. 동아시아 3국은 경제발전이 가장 활발하게 이루어지고 있는 지역이다. 또 공통적으로 유교문화와 가부장적인 사회적 전통을 갖고 있다. 따라서 다른 아시아지역과는 다른 공통적인 사회 문제와 여성문제를 갖고 있으며 세나라끼리의 정보와 경험의 교환은 서로에게 유익할 것이다.
2. 동아시아 지역은 영어사용권이 아니기 때문에 국제회의에서의 참여가 약한 편인데 이번에도 예외가 아니었다. 이를 극복하기 위해서 앞으로 일본처럼 중국이나 한국도 국제회의 참석시 동시통역시설을 갖추어야하며 이를 위해 국제회원단체의 지원이 필요하다.



3. 한국은 동아시아 지역회의에서 북한의 여성들이 아무도 이번회의에 참석하지 못한다에 대해 유감의 뜻을 표했으며 앞으로 NGO회의에서 핵개발문제 등을 포함하여 "평화"문제를 의제의 하나로 다루도록 ESCAP에 건의했다. 아울러 아·태지역의 NGO들의 목록을 작성하여 배포할 것을 ESCAP에 요청하였다.

4. 베이징여성대회를 앞두고 동아시아여성들의 연대를 강화하고 상호정보의 교환을 긴밀히 하며 아시아여성의 소리를 세계대회에 보다 적극적으로 반영하기 위하여 가칭 "동아시아 여성포럼"(East Asia Women's Forum)이라고 하는 NETWORK를 만든다.

5. 이를 구체화시키기 위해서 4국(홍콩포함)에서 각각 3명의 준비위원을 선정하여 NETWORK형성을 위한 작업을 하도록 한다.

대체로 한국참가자들의 활동은 이전부터 준비위원회를 구성하고 사전준비를 분담해온 여협, 여연, 전문직업여성클럽한국연맹, 한국여성정치연구소, 한국여성유권자연맹 등의 단결된 모습하에 활발히 움직였으며 경제분과, 성폭력분과, 인권분과 등에서 특히 주제발표, 사례발표 등에 적극 참여하였으며 아쉬운 점이 있었다면, 우리나라 여성단체의 활동상을 알리는 홍보에 미흡하였고 정부측 또는 지원재단의 관심을 끌지 못하였다는 점이었다고 하였다.

끝으로 필리핀 여협회장의 각별한 환대를 받은 점이 좋은 추억으로 남아있다.

과거로 뒷걸음치는 폴란드 여성들의 권리

지난 1991년 4월 안나 포포비치가 폴란드의 여성·가정담당 장관으로 취임했을 때 여성운동가들은 로마 가톨릭 교도인 조용한 말씨의 이 여성을 의심스러운 눈초리로 바라보았다. 이들은 포포비치가 여권운동에는 문외한이며 고위층이 '구색 맞추기'로 앉혀놓은 말 잘 듣는 여성일 것으로만 지레 짐작했다.

그러나 이들의 예상과는 달리 포포비치는 매우 적극적인 여권론자인 것으로 밝혀졌으며 진보적인 시정계획을 펼쳐 정부내 보수파들을 놀라게 했다. 그는 결국 교회의 지지를 받는 보수파 정치인들의 미움을 사 취임 11개월만인 92년 1월 개각 과정에서 밀려났다.

과거 자유노조의 변호사였던 포포비치는 장관직에서 물러난 후 미국과 유럽을 여행하면서 여권운동가들과 활발히 접촉하고 강연도 가졌으며 그 후 폴란드로 돌아와 여권운동가로 일하고 있다.

포포비치는 현재 폴란드의 여성들이 위기에 처해 있다고 말한다.

의회는 92년 7월 한나 수호츠키를 폴란드 최초의 여성 총리로 선출했다. 그러나 여성의 권리에 별 관심이 없는 수호츠키는 여성들의 요구를 변변히 묵살했다. 그는 거의 모든 상황에서 여성의 낙태를 금지하는 법안을 통과시키기 위해 노력했으나 뜻을 이루지 못했다.

지난 9월 총선에서 좌파성당 연합에 패배, 1년2개월만에 총리직을 떠난 보수성향의 수호츠키가 총리 외에도 민족주의자들과 교회는 공산주의 이전 시대의 분위기로 돌아가려는 움직임을 보이고 있다. 이들은 여성들을 전통적인 역할에 묶어 놓기 위해 수많은 타아소를 폐쇄했다. 현실정치당 당수인 야누지 코르빈-미케는 "어느 나라건 여자들이 판치는 나라는 망하는 법"이라는 무지스러운 발언을 마다 않으면서 여성들의 사회생활을 적극적으로 저지하고 있다.

레흐 바웬사 대통령도 이에 못지 않은 보수적 여성관을 가지고 있다. 포포비치에 따르면 "바웬사는 여성들은 자기 아내처럼 집에만 있어야 한다는 확고한 신념을 갖고 있다"는 것이다. 뿐만 아니라 그는 낙태에 대해 개인적으로는 반대하면서도 이 문제에 대해 무책임한 발언을 하고 있으며 국내 여론보다는 해외 여론에 더욱 신경을 쓰고 있는 것으로 보인다.

포포비치가 여성장관으로 재직하던 때 바웬사 대통령은 "여성문제"에 관

한 회의를 열었으나 이 자리에서 발언권을 독차지한 성직자들은 어머니 역할과 관련된 사회문제 토의에만 열을 올렸다. 이 자리에는 포포비치 외에 다른 3명의 여성장관들은 초청되지 않았기 때문에 포포비치는 회의 참석을 거부했다.

장관 재직중 포포비치는 성차별적인 직종구분을 철폐하고 TV에 정기적으로 출연해 성교육 문제를 논의했다. 그는 피임약 보급 확대를 위한 로비 활동과 함께 의사들에게 의료가 금지는 낙태시술을 하도록 촉구했다. 보수적인 정부내에서 이같은 활동을 하려면 정치적 수완이 필요하다. 포포비치는 "나는 보수파들을 직접 공격하지는 않았다. 그건 내 스타일이 아니다. 나는 단지 내 생각을 정확하게 말했을 뿐이고 이는 바로 보수파가 말하려는 것과 정확히 반대되는 것이었다"고 말한다.

포포비치가 해임되자 여성운동가들은 바웬사 대통령에게 항의했으며 이들은 포포비치가 다시 여성장관직으로 돌아갈 것을 바라고 있다.

아랍인들에게 팔려가는 인도소녀들

인도의 여성단체들과 국회의원들은 최근 나이 든 아랍 남성들이 인도의

어린 회교도 소녀들을 '신부'라는 이름으로 사들여 성적 노리개 겸 하녀로

삼는 사례가 늘어나자 "국가적인 수치"라며 관계법을 강화해 이같은 사례가 다시 일어나지 않도록 할 것을 한 목소리로 요구하고 있다.

인도 경찰은 이달 초 16세 소녀를 2만루피(약6백60달러)에 사들인 36세의 사우디 아라비아인 남성과 공범 일당을 납치, 강간, 사기 등 혐의로 체포했다.

인력거꾼 아버지 밑에서 극도로 가난한 생활을 해 온 카니즈 베굼이라는 이 소녀는 아버지의 강압으로 모하마드 알 엘라이우시라는 이 사우디인 남자에게 팔려갔다가 도망쳐 나와 부녀보호소에 일시 보호돼 있으나 구타를 일삼는 아버지에게는 돌아가지 않겠다고 말하고 있다.

이 소녀는 이 남자가 약속한 몸값의 절반 밖에는 지불하지 않았으면서 "부모에게 그 남자에게 시집가기 싫다고 애원했으나 어머니가 안 그러면 그가 우리 가족을 모두 죽일 것이라고 위협했다. 나는 그가 정신이상 중세가 있는 줄도 모른 채 팔려갔다"고 말했다. 이 소녀는 "다시는 결혼하지 않겠다"고 말해 팔려간 신부로서의 경험이 커다란 상처로 남았음을 내비쳤다.

2년 전에도 한 13세 회교도 소녀가 70세의 아랍인에게 팔려가다가 비행기 안에서 승무원에게 구출된 사건이 일어나 인도 사회에 커다란 물의를 일으켰는데 당시 문제의 아랍인은 체포됐으나 보석금을 내고 풀려난 뒤 자기 나라로 돌아갔다.

이같은 사건은 최근 회교도 거주지역에서 날로 늘어나고 있는 아랍 남성들의 어린 신부 매매혼중 절로 드러난 대표적 사례일 뿐이다. 이들 남성들은 대부분 고향에 1명 이상의

아내를 두고 있으면서도 성적 자극을 찾고 나중에는 노예로 삼기 위해 심하면 10살짜리 소녀까지도 몸값을 주고 사 가고 있는 실정이다.

회교사회에서는 여성의 경우 16세를 결혼 가능한 나이로 보고 있지만 인도의 법률에 따르면 여성은 종교와 관계없이 무조건 18세가 돼야 법적으로 결혼을 인정받을 수 있다.

인도 의회당 소속 의원이며 여성변호사인 자안티 나타라잔은 "어린 소녀가 매매의 대상이 되고 강제결혼을 해야 한다는 것은 국가적 수치"라고 개탄하고 "만일 이같은 사회적 분위기가 계속된다면 인도 여성들은 이 나라에서 사라지게 될 것"이라고 경고했다.

나타라잔의 이같은 주장에 그 자신 회교도 여성인 상원 부의장 나지마 햄플라는 물론 다른 남성의원들도 한결같이 동조하는 입장이다.

이들은 미성년 '신부'를 사고 파는 행위를 엄중하게 처벌하고 이같은 매매혼을 공식화하는 의식을 집전하는 회교 성직자들도 사법조치의 대상이 돼야 한다고 주장하고 있다.

햄플라 부의장은 어린 신부를 돈으로 사고 파는 행위에 대한 우려와 근심을 이해할 수 있다면서 어린 소녀들을 착취하는 사례를 막도록 구체적인 조치를 취하라고 정부에 요구했다.

한편 여성단체들은 보다 장기적인 해결책이 필요하다고 말한다.

여성단체 '카르미카'의 수바드라 부탈리아 회장은 "지방과 종교에 따라 다른 규범 때문에 이처럼 전체적인 결혼과 이혼문제가 일어난다. 정부는 통일된 법률을 제정해 이같은 사례를 막아야 한다"고 말하면서도 이것이

해결책의 전부는 될 수 없다는 점을 지적하고 있다.

즉 의식개선과 빈곤 개선책이 없이는 법조문이 아무 소용 없다는 것이다. 그는 "문맹과 실업, 극도의 빈곤 때문에 이같은 사례가 늘고 있다. 이는 다름 아닌 인권의 문제"라고 강조했다.

대표적 좌파 정당의 여성부서 책임자인 브란다 카라트는 이같은 사례가 수없이 되풀이 돼 왔음에도 불구하고 인도 정부가 대책 마련을 외면해 왔다고 비난했다.

그는 "델리와 봄베이, 그리고 남부 케랄라 주는 인도 소녀들을 손쉽게 낚아 채수 있는 사냥감으로 여기는 아랍인들의 온상이 되고 있으며, 경찰과 현지 관리들도 이같은 범죄행위를 비호하고 있다"고 말하고 "산카라오 차반 내무장관은 이같은 내막을 철저히 조사하겠다고 약속했지만 지금까지 이루어진 것은 아무 것도 없다"고 말했다.

이영남 (연립통신 외신국기자)

여·성·계·동·향

서울대 조교 성희롱 사건 1차재판

성희롱 사건 법률소송 제1호인 서울대 여조교 우모 조교 성희롱 사건에 대한 1차재판이 11월 23일 서울 민사지방법원 562호 법정에서 열렸다. 이 재판은 우 씨가 추행 당사자인 신 교수와 서울대 총장, 법무부 장관을 대상으로 낸 추행에 대한 손해배상청구 소송이다.

이날 공동변호인단(박원순 변호사 등)은 12월 21일에 있을 재판에 우 씨가 추행을 당하던 당시의 목격자 류 모씨와 신 교수로부터 동일한 추행을 당한 전임조교 안모 씨에 대한 증인 출두를 요청했다.

한편 서울대 조교 추행사건 공동대책위원회는 12시부터 1시까지 서울 탑골 공원에서 성희롱의 심각성을 알리는 가두캠페인을 벌였다.

한국 여성학회 10대 회장단 선출

한국여성학회는 11월 27일 제13차 총회 및 학술대회를 갖고 신임 회장단을 선출했다.

10대 한국여성학회장에는 이화여대 조형(사회학) 교수, 부회장에는 이은순(외국어대 사학) 교수와 조은(동국대 사회학) 교수가 선출됐다.

신임 여성학회장 조형 교수는 "여성학회 10년을 맞아 평등 이념의 기본을 다지는 일에 주력하겠다"고 밝혔다.

한국여성연구회의 '모성 보호와 국가정책 토론회'

한국여성연구회(공동대표 이은영, 김영희)는 한국여성개발원 후원으로 11월 19일 학술진흥재단에서 '모성보호와 국가정책'이라는 주제의 심포지움을 가졌다.

한국여성연구회의 강남식, 정혜선, 장미경 연구위원이 주제발표를 하였고 김열림 한국여성개발원 책임연구원, 왕인순 한국여성노동자회의회 사무국장, 사회학자 박숙자 박사가 토론자로 참석했다.

국제소림티미스트 한국리전, 낙도에 우물파기 운동 벌여

국제적인 여성봉사 클럽인 국제소림티미스트 한국리전(거버너 권진희)가 물이 나오지 않는 낙도에 우물을 파는 운동을 지원하고 있다. 우리나라의 3천7백20개 섬 가운데 유인도는 1백17개. 이중 4백여곳이 물이 나오지 않아 고통을 받고 있는 형편이다.

소림티미스트 한국리전은 아프리카 오지에 식수보내기를 의논하던 중 작년 12월부터 낙도에서 목회를 하던 박대동 목사에 의해 시작된 '낙도 우물파기' 운동 소식을 접하고 올해 3월부터 재정지원을 시작했다. 장비구입비 1천만원 이외에 4개의 우물을 파는 데 드는 비용을 지원했다.

제7회 「여성과 현실」전

「여성미술연구회」는 11월 26일부터 12월 2일까지 그림마당 민에서 제7회 전시회를 가졌다. 이번 전시회의 주제는 '소비·행복·여성', 소비가 미덕이자 행복한 자본주의 사회 속의 여성을 다시 생각해본다는 의미.

김인순, 윤석남, 김종래, 박영숙 씨 등 450대 작가들과 송인숙, 김용남, 조경숙, 우신희, 전성숙, 전정엽, 류준화, 박선미, 동소신, 박은숙, 김진영 등 230대의 젊은 작가들이 참여해 폭넓은 여성미술의 세계를 보여주었다.

한국여성민우회의 '신인사제도' 세미나

한국여성민우회(회장 한명숙)은 11월 18일 장충동 동사무소 4층에서 신인사제도를 주제로 한 세미나를 열었다.

신인사제도는 노동부가 남녀고용평등법 정착을 위해 여사원제, 성별분리호봉제 등 각종 고용관련 규정을 시정하도록 지침을 내리자 각 사업장이 성별을 기준으로 나누던 것을 직무에 따라 종합직과 일반직으로 구분하는 새로운 인사제도, 이 신인사제도가 '합법적 성차별 제도' 역할을 하고 있다고 세미나 참석자들은 지적했다.

이날 '신인사 제도의 도입 실태와 전망'을 발표한 정강자(민우회 부회장)씨는 일본의 경우 남성은 99%가 종합직, 여성은 3.7%만이 종합직을 선택한다고 지적해 신인사제도가 성차별제도임을 강조했다. 또 조순경(이화여대 여성학) 교수는 '직능자격제

여·성·계·동·향

도와 신인사제도의 특징과 문제'라는 주제발표문을 통해서 "신인사제도가 근로의욕을 저하시켜 결과적으로 기업에 막대한 손해를 가져올 것"이라고 지적했다.

국회에 첫 여성경위 등장

국회에 여성경위가 등장한다. 국회운영위원회는 국회의 친절한 이미지를 심어주기 위해 여성경위를 선발하기 위해 관계규정 개정작업에 들어갔다.

94년 첫 임식국회부터 배치될 여성경위는 국회방청객과 참관인의 안내를 맡게 될 예정이다. 우선 내년에 선발하는 여성경위는 7명 정원으로 남성경위와 마찬가지로 학력제한은 없지만 신장 1미터 60센티미터 이상의 건강한 미혼여성이어야 한다. 행정직 공무원과 마찬가지로 국어, 영어, 수학, 국사, 사회, 국민윤리, 전자계산 등 7개 과목의 필기시험을 치러야 한다.

여성정책심의위원회 기능 강화

여성정책심의위원회의 기능이 대폭 강화된다.

국무총리를 위원장으로 경제기획원 장관, 보사부장관, 정부(제2)장관을 부위원장으로 하는 여성정책심의위원회는 그간 당연직 위원으로 참석했던 내무, 법무, 교육, 문화, 노동부 장관 외에 통일원, 외무, 농림수산부 장관이 새로운 당연직 위원으로 참석하게 됐다.

또 당연직위원이던 한국여성개발원장이 빠지는 대신 대통령비서실 김정

남 교육, 문화수석이 추가됐다.

민간위촉위원 12명 등을 포함한 25인 이내의 구성이던 여성정책심의위원회는 35인 이내로 크게 늘어났다. 이같은 여성정책심의위원회 기능강화는 김영삼 대통령의 대여성 1호 공약이었던 "대통령 직속 여성특별위원회 신설"이 작은 정부를 지향하는 정부방침에 묶이게 된 것에 따른 것이다.

제1차 동북아여성학술대회, 이대·숙대 공동주최

이화여대 한국여성연구소와 숙명여대 아세아여성문제연구소가 공동으로 마련한 제1차 동북아여성학술대회가 12월 1일, 2일 양일간 서울 아카데미 하우스 팜모장에서 열렸다.

'한-중 여성의 지위'라는 주제로 중국과 조선족의 여성정치인, 여성학자 등 6명을 초청. 한국과 중국 조선족 여성들의 삶의 형태와 수준을 비교해 볼 수 있는 첫번째 행사로 여성학계의 관심이 집중됐다.

국내 학자로는 이경숙(숙대, 정치외교), 박영혜(숙대, 불문학), 장필화(이대, 여성학), 조형(이대, 사회학)교수가 주제발표자로 참여했으며 중국대표로는 췌오웨이 중국인민정치협상회의 전국위원회 위원과 평병기 북경대학 중외부녀연구중심 상부부주임이 참석했다. 또 조선족대표로는 김립성에서 이봉련 연변조선족 자치주 인민대표 상임위원회 부주임, 요녕성에서 김중화 무순시 조선족중심소학교 교장, 흑룡강성의 최숙진 하얼빈시 소수민족부녀연의회 부회장이 참석했다.

자원봉사 참여율 6.9%

정무장관(제2)실에서 발간한 「자원봉사활동의 실태」보고서는 자원봉사활동 참여율이 6.9%에 불과해 외국의 25%에 크게 못미친다고 밝혔다.

전국 6대도시에 거주하는 남녀 15세 이상 인구1천명을 대상으로 실시한 이 조사에서 6.9%만이 '현재 활동 중'이라고 응답했고 활동중단 9.8% 외에 나머지 83.3%는 "참가한 적이 없다"고 응답했다.

여협, 여연 등 한국참가단, 아·태 지역 NGO회의 보고대회

11월 16일부터 20일까지 마닐라에서 열린 아·태지역 NGO 심포지움에 참석한 한국참가단은 11월 30일 한국여성단체협의회 강당에서 보고대회를 가졌다.

한국참가단은 김금래 한국여성단체협의회 사무총장, 박영혜 전문직업여성클럽한국연맹 회장, 이미경 한국여성단체연합 공동대표, 손봉숙 한국여성정치연구소 소장, 홍연숙 전문직업여성클럽세계연맹 부회장, 박종희 대한어머니회 서울시연합회장, 신혜수 한국여성의 전화 부대표, 김현자 한국여성정치연맹 부회장 등 33명.

김효선 (여성신문 기자)

이웃돕기 가두모금 캠페인 참가



본회는 21개 주요 경제 사회단체들로 구성된 "이웃돕기운동추진협의회"의 일원으로 12월 4일 오후 2시부터 서울 명동거리에서 개최된 '우리는 하나'라는 주제의 이웃돕기 가두 모금 캠페인행사에 참가하였다. 대통령부인 손명순여사를 비롯한 송정숙보건사회부 장관, 이웃돕기운동 추진협의회 강영훈 명예회장과 박숙현 회장, 박흥대회 본부장 및 본회 김경오회장등의 데이프 키팅이 있는 후 인기연예인들이 참가하는 자선공연 및 모금행사가 있었다.

이 행사에서 본회 회원단체인 한국 피역여군회, 고향을 생각하는 주부들의 모임, 국제송공연합전국여성회 회원들과 본회 모니터들이 가두 모금을 하고 사랑의 열매를 달아주는 봉사활동을 전개하였다.

소외받은 이웃을 위한 모금활동은 내년 1월 31일까지 계속되는데 각 언론기관 및 시중은행 창구에서 접수를



받고 있다.

정기 이사회 및 창립34주년 축하모임

본회는 12월 14일 정기 이사회에서 본회 임원, 이사들 내부 인사들만 참석한 가운데 본회 창립 34주년(12월 16일)을 축하하는 조촐한 모임을 갖고 오찬을 함께 하였다.

남녀고용평등법 개정방향에 관한 세미나 개최

본회는 11월 22일 한국여성개발원에서 학계, 노동계, 여성계, 사용자 대표 등 130여명이 참석한 가운데 남녀고용평등법 개정방향에 관한 세미나를 개최했다.

이번 세미나에서는 남녀고용평등법 시행 5년을 점검하고 그동안 근로여성수의 증가, 취업형태의 변화등 고용시장에서의 변화와 관련하여 이 법의 문제점을 정리하고 개정방향을 집중적으로 논의했다.

주제발표를 맡은 이광택 산업사회연구소장이, 외국의 최근동향과 기존의 연구를 토대로 제시한 12개의 제언은 다음과 같다.

◀근로기준법과 남녀고용평등법의 법칙 통일, ▶근로기준법상의 여성관

련조항과 남녀고용평등법의 통합, ▶사용자의 차별금지규정에 노력의무를 부과하고 이에 대한 연차보고서 제출 의무화, ▶여성고용할당제(quota) 고용평등법상의 차별규정해석에 전문가 의견청취, ▶육아휴직제도의 남녀 공유, ▶모성보호기능의 공공부담원칙, ▶고용문제조정위원회의 권한 강화, ▶잠정적으로 특정성의 근로자를 우대하는 조치, ▶기혼 여성재고용 장려제도, ▶성추행(sexual harassment) 관련규정 명시, ▶비정형여성근로자의 법적보호

토론에는 신용자 국회도서관 자료 분석관, 김연림 한국여성개발원 책임연구원, 정강자 한국여성민우회 부회장, 오문환 경총 법제과장, 김령자 한

국노동 여성국장이 참석했다.

「매스컴 모니터 활동보고서 II」 발간

본회의 매스컴 모니터 활동 내용을 묶은 「매스컴 모니터 활동보고서 II」가 12월 중순에 발행되었다.

이 책은 1990년 12월 첫번째 자료집을 발간한 이후의 활동내용을 모아 놓은 두번째 자료집으로 1991년 1월~1993년 12월까지의 본회 매스컴 모니터 보고서와 함께 매스컴 모니터회 사업 연혁이 수록되어 있다.



대한여학사협회

회관 재건 모금을 위한
「국악명인의 밤」 공연

대한여학사협회는 11월 2일 오후 8시 호암아트홀에서 삼성문화미술재단 후원으로 회관 재건 모금을 위한 「국악명인의 밤」을 개최했다.

이날 공연된 「국악명인의 밤」은 보기 드물게 선풍적인 인기를 끌고온 영화 「서편제」 못지않은 국악에 대한 관심과 사랑을 불러일으키는 기록제가 됐다.

이 국악의 밤을 통하여 청중들은 우리 국악의 전통의 뿌리와 진수를 맛볼 수 있는 감동을 주는 기회였다고 탄성을 올렸다. 우리는 한때 국악이 우리의 음악이면서 서양음악에 밀려 현대사회로 도외시한 것이 사실이다. 이런 점에서 본 협회가 창립된지 43년만에 처음으로 시도한 국악음악회로 큰 의의가 있었고 성과 또한 컸다.

연주는 거의가 인간문화재 및 준인간문화재로 이루어진 국악의 보배로운 명인들이어서 온갖 고난과 역경을 딛고 우리의 전통음악을 오늘날까지 면면이 전승한 공로자들이다.

음악회는 1부와 2부로 나누어, 연주시간 1시간 50분에 걸쳐 진행되었다.

연주 순서와 출연자 명단은 다음과 같다.

제1부

1. 가 곡(태평가).....이동규, 이준아
반주/국립국악원 연주단
2. 대금산조(이생강류).....이 생 강
장고/김청만
3. 판 소 리(심청가중).....성 창 순
고수/김청만

제2부

1. 서도소리.....오복녀, 유지숙, 신정애
2. 가야금 독주(밤의 소리).....황 병 기
장고/김정수
3. 풍물놀이(사물놀이 선반).....서울시립무용단 풍무악
패

자녀를 위한 독서교실

대한여학사협회 독서회는 '가정에서 자녀들에게 독서와 작문을 어떻게 지도할 것인가?'란 주제로 11월 10일부터 12월 1일에 걸쳐 수요일마다 주1회씩 본회 강당에서 「자녀를 위한 독서교실」을 열었다.

회원중 수강생 60명은 10시 30분부터 두시간에 걸쳐 자녀를 위한 독서지도에 대한 이론 2회와 실기실습 2회의 강습을 받았다.

11월 10일에는 작가 윤홍길씨의 「소설을 통한 독서길잡이」란 주제로, 11월 17일에는 시인이자 성균관대 영문학과 교수인 성관경씨의 「독서와 이상주의」에 대한 이론



국악명인의 밤 행사 - 대한여학사협회



자녀를 위한 독서교실 - 대한여학사협회

강의가 있었다.

그리고 11월 24일과 12월 1일 두차례에 걸쳐 시인 김현숙씨가 글짓기를 위한 실기 실습을 했다.

고향을 생각하는 주부들의 모임

농산물가공공장 현지시찰

고향을 생각하는 주부들의 모임 회원들은 지난 11월 2일 및 9, 10일 각각 경기도, 강원도 및 충청도 일원의 농협 농산물 가공공장을 견학하였다.

우리 고향인 농촌에 대한 더욱 깊은 관심과 애정을 키워 나가고자 이루어진 이번 행사에서 회원들은 농산물 수입개방등 어려운 여건속에서도 고향을 지키고자 애쓰는 농민의 소득향상과 동시에 도시 소비자들에게는 안전하고 깨끗한 우수농산물을 제공하여 도농간 신뢰의 기반을 쌓고 있는 경기 지체된장공장, 영월고추가루공장, 살미김치공장, 중평 미곡처리장등 우수 농산물가공공장을 견학하였다.

특히 서울시 회원들은 강원도 일대의 농촌 및 가공공장을 돌아보던중 냉해로 어려움을 겪고 있는 농가의 실정을 목격하고 즉석에서 냉해위로성금을 모금, 전달하면서 앞으로 우리의 고향 농촌을 돕기 위해 더욱 열심히 일할 것을 다짐하였다.



농산물 가공공장 현지시찰 - 고·생·주·모

국제승공연합전국여성회

57개동 순회교육 실시

전국여성회는 지난 11월 17일부터 종로구를 시발로 서울지역 22개구 57개동을 순회하여 '새가정과 참사랑'이라는 주제아래 순회교육을 실시하고있다.

교육은 각 구 여성회장의 사회로 시작하여 본 회를 소개하는 비디오 상영, 문상회 회장의 주제강의 순으로 진행되었다.

강의를 통해 문회장은 참된 부모의 사랑, 참된 부부의 사랑, 참된 자녀의 사랑이 존재하는 가정의 이상을 제시하면서 무너져가고있는 사랑의 질서를 회복해 나갈 것을 강조하고, 아울러 인간의 삶은 타인을 위한 삶일 때만이 가치로울 수 있음을 지적하면서 이를 실천해 나갈 것을 당부하였다.

회원들은 본 교육을 통해 자신들의 안일했던 삶을 반성하면서 보다 나은 가정, 보다 나은 삶을 위해 노력할 것을 다짐하였다.

여성지도자교육 실시

전국여성회는 지난 11월 25일 용산구민회관에서 '신한국과 새가정'이라는 주제아래 여성지도자교육을 실시



57개동 순회교육 - 국제승공연합전국여성회

하였다.

약 50여명이 참석한 가운데 조동옥 부장의 사회로 시작하여 분상회 회장의 인사말, 김종수 원장(중앙연수원장)의 주제강연 순으로 진행되었다.

김종수 원장은 모든 일은 작은데서부터 이루어지는 것이라고 하면서 사소한 일에서부터 실천수범하여 실천해 줄 것을 당부하였고, 아울러 남을 위해 희생·봉사하는 삶이야말로 우리의 사회와 국가를 윤택하게 하는 것이며 인간다운 삶으로 보장받을 수 있다고 강조하였다.

한국식생활개발연구회

제3회 전국 수산물요리솜씨대회

한국식생활개발연구회가 주관하고 수협중앙회 주최, 수산청이 후원하는 제3회 전국 수산물요리 솜씨대회를 지난 11월 24일 오후 2시, 수협중앙회 새사육에서 실시하였다.

전국에서 응모된 총 396점의 원고중 1차심사를 거친 본선 참가자 60명이 행사 당일 현장에서 직접 솜씨를 겨루었다.

이 중 최우수상에는 고등어완자조림을 출품한 서복례씨(41세, 인천시 만수동), 우수상은 생선인삼스낵의 이경숙씨(50세 서울 개포동), 오징어강정의 구자명씨(21세,

서울 역촌동)등이 각각 차지했다.

수산물의 우수성에 대한 국민적 관심을 제고시키고 수산물소비촉진운동을 확산시키기 위해 실시된 이번 솜씨대회에는 일반관람자들도 수산물요리장과, 레크레이션 등에 참여하였다.

돼지고기 별미요리강습, 시식회

초겨울의 영양식으로 손꼽히는 돼지고기요리 강습, 시식회가 한국식생활개발연구회 주관, 대한양돈협회 주최로 지난 11월 12일 서울 63빌딩 코스모스에서 개최되었다.

약 500여명의 일반여성들과 영양사, 조리사들이 참석한 강습회에서 본회 왕준린 회장은 돼지고기는 우리몸에 필요한 필수아미노산과 지방산이 듬뿍 들어 있으며 당 절대사에 없어서는 안될 비타민B₁이 쇠고기의 10배나 들어있는 영양식품이라는 설명이 있었다.

이날 시식회에서는 돼지고기를 이용한 채소밥, 김치만두, 김치전골, 장산적동 20여종의 요리가 선을 보였다.

또한 별미 돼지고기요리 30종이 수록된 책자를 무료로 배부하여 참석자들로부터 큰 호응을 받았다.

가톨릭여성연합회

창립30주년 기념행사

가톨릭여성연합회는 11월 18일 오전 10시 30분 정동



여성지도자교육 - 국제승공연합전국여성회



창립30주년 행사에 참석한 역대회장들이 김수환추기경과 기념촬영 - 가톨릭여성연합회

프란시스코 교육회관에서 창립 30주년 기념행사를 가졌다.

역대 회장단을 비롯 회원 2백10여명이 참여한 행사는 김수환 추기경 주제의 기념미사 봉헌, 축하식 축하연으로 이어졌다.

축하식에서는 30년간 가톨릭 여성연합회 발전에 공헌이 큰 김여량씨가 김수환 추기경으로부터 공로패를 받았고, 김인자, 박애주 전회장과, 활동부서로서 봉사부가 감사장을 받았다. 또한 20년간 근속한 이근자 총무가 근속상을 받았다.

그간 교육을 통한 여성의 자질향상과 다양한 봉사활동을 통해, 또 후원사업을 통해 교회발전에 이바지해온 가톨릭여성연합회는 이번 기념식을 통해 보다 새로운 시대에 걸맞는 교회여성들의 활동, 역할을 모색하고 2천년에 복음화의 주역으로서 의식개혁과 함께 생명운동등에 주력할것을 다짐했다.

전문직업여성클럽한국연맹

새로운 기업문화와 여성 세미나

전문직업여성클럽한국연맹에서는 지난 11월 29일 여협 2층 회의실에서 퇴폐문화 근절과 건전문화 정착을 위한 사업의 일환으로 <새로운 기업문화와 여성>이라는 주제를 가지고 세미나를 개최하였다.

이 세미나는 특히 기업체에서 일하는 여성들이 겪는 성희롱 및 성차별대우를 점검하고 그 개선책을 논의하는 자리가 되었으며, 또한 일하는 여성들의 문제점, 기업이 여성에게 바라는 점, 기업문화창출을 위한 여성의 능동적 역할 등을 직장을 중심으로 풀어나가는 기회가 되었다.

이날 주제발표로는 '새로운 기업문화와 여성의 직업의식'에 한명희 동국대 교수, '바람직한 직장문화확립을 위한 커리어 우먼의 역할'에 김수근 삼성물산 인사담당 이사, '직장에서의 성희롱과 여성'에 최영애 성복력상담소장이 맡아 했고 토론에는 윤기현 전남대 교수, 윤정숙 민주회 사무직여성부 부장, 김근화 여성자원금고대표가 참여하여 주제발표내용에 대한 깊이있는 논의가 이루어졌다.

대한영양사회

제12대 회장단 및 이사진 선출을 위한 임시총회 개최

대한영양사회 제12대(임기 1994.1-1995.12)회장단 및 이사진 선출을 위한 임시총회가 지난 11월 23일 한국여성개발원 국제회의장에서 개최되었다.

본회와 전국 각 지부의 선거직 및 당연직 대의원 184명 중 123명(위임 29명 포함)의 대의원이 참석한 가운데 개최된 이날 임시총회는 조정순 본회 회장의 개회사에 이어 제12대 임원진 선출을 위한 임원선거에 들어갔다.

임원선거규정에 의거하여 김병구 선거관리위원회 위원장이 임원선거를 진행하였다. 이번 선거결과 새로 선출된 회장단 명단은 다음과 같다.

회 장: 서은경(영동세브란스병원 영양과장)

부회장: 이원표(구암국민학교 영양사)

김화순(이화여대부속 동대문병원 영양과장)

문현경(식품연구소 영양연구부 수석연구원)

모든 대의원 선출을 마친 다음 서은경 회장 당선자의 당선소감과 신임 부회장단 및 이사진의 인사가 있은후 임시총회를 폐회하였다.

한국퇴역여군회

업무추진 현황보고회

한국퇴역여군회 정영숙 회장은 지난 12월 1일 오전 11시 아미가 호텔 회의장에서 고문·자문위원·임원 및 원로회원 40명을 모시고 93년도 업무추진 현황 보고회를 마치고 오찬과 강점추첨등 다양한 행사로 선후배간의 친목과 유대를 강화하였으며 94년도에는 더욱 발전할 것을 굳게 다짐하였다.

국제존타서울클럽

근로여성 지도자 세미나

여섯번째로 해마다 여는 근로여성 지도자 세미나가 지난 10월 14일-15일 양일간에 걸쳐 한국여성개발원 국제회의장에서 개최되었다. 80명의 산업장 근로여성 지도자들과 존타 회원들의 만남은 서로의 존재를 통해 이해와 협력을 도출해 내는 훌륭한 계기가 되었다. 근로여성의 자존심을 추켜주고 존타회원의 체면담을 들려주며 벌어주고 끌어주며 여성의 지위를 향상시켰다는 다짐이 저절로 우리나라의 분위기에서 "2000년대의 주역, 일하는 여성"이라는 주제의 목적이 손에 잡힐듯이 다가 오는것을 체험할 수 있었다.

국제존타 26지구대회 서울에서 개최

국제존타 한국연합회는 일본과 대만을 포함한 26지구 국제대회를 11월 14일부터 17일까지 롯데호텔에서 개최했다. 전체 참가자수 450명중 외국인 참가자가 270명으로 국제대표 임석하에 이만설 국회의장과 김경오 한국여성단체협의회장의 축사, 선준영 외무부 차관모의 인사 그리고 권영자 정부 제2장관의 "21세기와 여성"이라는 주

제발표로 시작된 대회는 "21세기 관리직과 전문직여성의 지위", "계속적인 발전과 환경보호를 위한 여성의 역할" 그리고 "21세기의 직업과 가정관리"등 3개분과로 나뉘진 워크샵으로 진행되었다.

문화행사로 김매자 창무예술원장과 문화예술인의 무용 발표회와 노라노 패션쇼가 개최되었는데 한국의 완숙한 문화와 존타클럽 각국회원이 모델로 나선 패션쇼의 멋스러움이 외국참가자뿐만 아니라 한국대표들에게 우리가 가진 고급문화를 재인식할 수 있는 좋은 기회가 되었다. 폐회후 용인민속촌을 찾다 동동주, 파전, 묵무침, 인절미 식혜 국밥등의 메뉴로 저자거리에 앉아 민속에 대한 국제간의 이해와 문화에 관한 대화를 통해 나라사이의 간격을 좁혀주는 뜻있는 계기를 경험했다. 대회를 시종 준비하고 평가하는 단계에서 한국여성의 다양한 실력과 능력의 풍부함을 실감할 수 있는 좋은 계기가 되었고 함께 일하는 협동심을 체험하면서 "우리는 할수 있다"는 자신감을 추수했다.

여군장병 방문, 간담회 개최

국제존타 서울클럽은 지난 12월 2일 계룡대 여군대대를 방문하여 여군장병의 간담회를 개최하고 김화숙대령을 비롯한 여군장교와 사병들의 발표를 통해 여군에 대한 이해를 증진하고 존타회원들의 사회활동을 소개함으로써 장병들의 관심을 넓히는 계기를 삼았다. 연례행사로 매년 여군과의 유대를 통하여 그들의 국토방위헌장을 찾아가 우의를 다져온 이행사는 해를 거듭할수록 사회와 군의 거리를 좁히고 여성상호간의 협력을 신장하는 결과를 안겨 주고 있다. 회원들이 준비한 대형TV와 작은 선물이 그들의 송년을 즐겁게 해주길 바라며 귀경하는 버스안에서 바빠서 자주 만나지 못하는 회원간의 친목은 가슴을 열어제친 따끈한 우정을 맛보게 해 주었다.

한국여성단체협의회

회부	회부	장김	경연	오서	584-1426
부부	회회	장정	연연	숙천	849-5353
부부	회회	장김	옥옥	심영	783-2924
서기	이	사감	인인	환안	032-503-3493
서기	이	사희	회회	자과	503-4691
회계	이	사김	경경	순용	796-7557
회계	이	사백	정정	애종	732-9585
감사		사이	요요	란강	511-0031
감사		사양	은은	식도	352-8607
조직	관리	위원	장이	숙강	561-2630
재정	위원	장정	연연	기대	053-32-4472
출판	공보	위원	장조	심영	783-2924
기획	연구	위원	장박	순강	562-6416
국제	관계	위원	장박	호강	572-4308
사무	총	장김	영영	해용	710-9323
			금	래노	934-7886

회원 단체

회	원	단	체	명	회	장	주	소	전	화
대	한	간	호	협	회	박	정	호	중	구
대	한	기	독	고	여	자	정	제	연	합
대	한	여	학	사	협	회	한	이	숙	도
대	한	조	산	협	회	이	숙	옥	기	중
여	성	문	제	연	구	회	박	정	자	중
중	앙	부	인	회	김	취	취	순	북	성
가	를	여	성	연	합	회	정	정	순	중
전	문	직	업	여	성	를	협	한	국	연
한	국	부	녀	복	지	연	합	회	안	회
한	국	여	성	학	공	협	회	정	숙	하
대	한	미	용	사	회	중	앙	회	하	중
한	국	자	수	협	회	김	태	숙	순	하
한	국	우	먼	스	클	럽	김	인	숙	하
한	국	여	성	문	화	생	활	회	은	하
국	제	존	타	서	울	클	럽	이	연	하
한	국	여	성	크	리	스	찬	클	럽	하
대	한	악	사	회	여	악	사	회	정	하
우	리	웃	협	회	이	우	리	웃	협	하
한	국	식	생	활	개	발	연	구	회	하
국	제	여	성	총	연	명	한	국	본	회
대	한	영	앙	사	회	조	문	상	정	하
국	제	세	공	연	합	전	국	여	성	회
통	일	여	성	안	보	회	문	정	상	하
대	한	치	과	위	생	사	협	회	경	하
한	국	통	일	여	성	협	의	회	정	하
한	국	퇴	역	여	군	회	정	영	수	하
고	향	을	생	각	하	는	주	부	들	의



국제존타 26지구대회 - 국제존타서울클럽

편집후기

떠나보내는 93년. 흥가분히 보내고자
손길이 바빠집니다.
이해의 「여성」 마지막호 발간일이
당겨지지 못하고 오히려 늦춰진 점 사과드리며,
새해에는 독자 여러분과 함께 나눌 기쁨이
좀 더 많이 생겼으면 합니다.

「여성」구독안내

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

월간여성 • 1993년 12월호 통권 314호
(매월 10일 발행)

• 발행: 사단법인 한국여성단체협의회

발행인: 김경호

편집인: 김금래

인쇄처: 코리아 헤럴드

사진식자: 한라기획

발행일자: 1993년 12월 10일

주 소: 서울특별시 용산구 한강로 37가

40-427, 428

☎ 793-5196, 794-4560,

796-4560, 797-5778

Fax: 796-4995

• 편집: 출판공보위원회

위원장: 조정순

위원: 김효자 / 문현경 / 박공옥 /
서은경 / 신동식 / 오종자 / 박영애

담당: 권수현



믿음으로 가득찬 장바구니



「축협 축산물판매장」

우리 입맛에 맞는 축산물을 안심하고 살 수 있는 곳.
그리고 적당한 가격.
당연한 바램이었지만 결코 쉬운 일은 아니었습니다.

이제 축협이 이 일을 맡겠습니다.

축산농민의 기쁜 정성을
도시 소비자의 건강한 식생활에 담은 일—
축협은 작지만 이 소중한 일을 통해 고향과
도시를 연결하는 마음의 다리가 되고자 합니다.

축협의 「축산물 시범판매장」과
전국 회원조합의 「축산물판매장」은
우리 축산물의 참맛과 함께
믿음을 나누어드리고 있습니다.

축협

