

민주노총
첫번째
성평등 강사단 캠프

여성주의 성평등캠프

목차

임성규 성평등미래위원회 위원장 인사말	3
교육 과정 및 일정표	4
[강의 1] 성폭력과 여성의 권리	5
[첨부자료] 성폭력에 대한 이해	13
[자기소개] 인터뷰 놀이	26
[강의2] 오늘날 한국에서 여성의 삶, 노동, 가족	27
[토론] 게시판 토론 이렇게 합니다	41
[안내강의] 준비된 강사의 첫걸음, 교안만들기	45
[안내강의] 강의실습	57

임성규 성평등미래위원회 위원장 인사말

민주노총 조합원 여러분, 안녕하십니까? 민주노총 위원장이나 성평등미래위원회 위원장 임성규입니다. 민주노총 초유의 성폭력 사건이 발생 이후 민주노총 혁신을 위해 건설한 성평등미래위원회가 건설된지 어언 5개월의 시간이 흘렀습니다.

민주노총을 성평등한 조직으로 건설하기 위해 가장 필요한 사업 중 하나가 바로 이 성평등강사단 양성이 아닐까 싶습니다. 지금까지 조직의 성평등 교육은 외부 여성단체나 몇몇의 뛰어난 활동가들의 실력에만 의존해왔습니다. 강사의 자질이나 역량에 따라 교육의 평가가 매번 달랐습니다. 또 늘 비슷한 내용의 교육을 천편일률로 진행하다보니, 체계적 교육이 진행되지 못한 한계도 있었습니다. 무엇보다 성평등 관련한 교육은 늘 끼워 맞추기, 생색내기 형식으로만 진행되어왔던 우리 조직의 현 실태를 반성하지 않을 수 없습니다. 모든 사업의 첫 시작은 “교육”으로부터 출발합니다. 그런 의미에서 우리는 아직까지 시작조차 제대로 출발하지 못했다고 볼 수 있습니다.

성평등강사단 양성은 이제 처음 시작이지만, 민주노총 내 조합원들을 위한 체계적, 맞춤형 교육을 시작하는 첫발걸음으로서 의미를 두려합니다. 자신이 기반한 현장의 정서에 맞게, 현장의 고민을 담아 교육을 진행한다면, 보다 의미 있는 교육이 시작될 것이라 저는 믿어 의심치 않습니다.

사랑하는 조합원 여러분, 성평등한 조직을 건설하기 위하여 이 자리에 와주신 조합원 동지들의 의지를 받아안아 조합원 동지들과 함께 나아가고자 합니다. 비록 부족한 우리이지만, 이 자리에 와주신 동지들의 열정과 의지에 무한한 애정을 보내는 바입니다.

각 가맹산하조직에 계신 동지들의 힘으로 돌파하고자 합니다. 다른 곳에 비해 비록 시작은 늦었지만, 성평등한 조직 건설을 위해 모여주신 동지들께 감사의 인사를 전하며, 이만 글을 마치겠습니다.

민주노총 위원장
임성규

일정표

	11월 19일 (목)	11월 20일 (금)	
8:00 -		아침식사	
9:00 -		[안내강의] 교안작성법	
10:00 -		[실습] 교안작성	
11:00 -			
12:00 -			점심식사 / 휴식
13:00 -		영상 상영 및 참가자 소개	[강의] 강의실습
14:00 -			
15:00 -			
16:00 -			소감나누기
17:00 -		자기 소개 시간 (서로에 대해 알아보시다)	수료식
18:00 -		저녁 식사	
19:00 -		[강의2] 여성의 삶과 가족, 노동	
20:00 -			
21:00 -	[토론] 성평등 교육, 어떻게 할 것인가		
22:00 -	성평등 교육 조직화 방안		

성폭력과 여성의 권리

정지영 | 사회진보연대 여성위원장

교안 소개 |

본 교안은 여성조합원들을 위한 기본 강의 내용을 그대로 작성한 것입니다. 본 교안은 여성으로서 자신의 권리가 무엇인지, 성폭력이 그 권리를 어떻게 제약하고 있는지를 주된 내용으로 담고 있습니다. 따라서 흔히 진행되는 성폭력 예방 교육과는 내용에서 차이가 있습니다. 강사단을 위한 심화 내용은 중간 중간 박스처리 되어있습니다.

여성운동, 여성주의, 페미니즘

여성운동, 여성주의, 페미니즘... 최근에는 많이 회자되는 말들이지만, 과연 그 내용이 무엇이고, 목표가 무엇인지를 알고 있는 사람은 많지 않습니다. 보통 많은 사람들이 그저 ‘여성’에게 관계된 것, 여성에게 이로운 것이면 무엇이든 여성운동, 여성주의, 페미니즘이라고 생각합니다. 물론 아예 틀린 생각은 아니지만, 여성의 문제를 다룬다고 모두가 여성에게 이로운 것도 아니고, 여성에게 이롭다고 하지만 속내를 들여다보면 오히려 여성에게 짐을 지우는 것도 있습니다. 대표적인 예를 들어보자면 몇 년 전부터 추진되고 있는 ‘저출산 대책’입니다. 정부나 지방자치단체들이 저출산 대책을 세우면서 여성들이 아이를 키우기 힘든 현실을 바꾸겠다고 출산을 장려하고 있지만, 실효성 있는 지원이나 대책보다는 여성은 당연히 아이를 낳아야 한다는 사회적인 인식만을 강화시키고 있습니다. 출산을 여성의 의무가 아니라 권리로 사고한다면, 아이를 낳을 것인지 말 것인지에 대한 선택권 또한 여성에게 있지만, 저출산 대책은 여성의 선택권을 제약하는 사회적 분위기를 만들고 있는 것이죠.

그렇다면 여성운동, 여성주의, 페미니즘은 무엇일까요? 한 마디로 정의하자면 ‘여성해방을 위한 운동과 이념’이라 할 수 있습니다. 해방이라는 것은 자신을 억압하는 무엇인가로부터 벗어나는 것을 말하죠. 그렇다면 여성이 해방되어야 한다는 말은 지금은 여성이 억압받고 있다는 말이기도 합니다. 그렇다면 여성이 해방되기 위한 출발점은 무엇이 여성을 억압하고 있으며 왜 그런가를 아는 것과 이를 통해 무엇을 바꾸고 어떻게 투쟁할 것인가를 생각하는 것이겠죠.

여성에게 억압받고 있다는 것은 여러 현실에서 알 수 있습니다. △아이를 낳고 기르며 집안

에서 살림하는 것(재생산 노동)이 여성의 가장 중요한 역할이라는 생각과 실제 그렇게 여성을 살게 하는 것, △재생산 노동은 사회 전체와 노동자들의 삶에 너무나 중요함에도 언제나 그 일의 가치는 무시되고 폄하되는 현실(그깟 애 키우는 게 뭐 어렵다고, 집에서 여자가 살림만 하고 살면 편한 줄 알아야지, 청소일이 뭐가 그리 어렵다고 돈을 많이 주나... 등등), △여성이 돈을 벌거나 자기 일을 하는 것은 부차적이기 때문에 보수는 더 적고 비정규직처럼 불안정한 일자리에 놓이는 현실, △여성을 남성의 소유물로 생각하고 대하는 태도와 관행, △여성을 성적으로 대상화하고 비하하는 문화나 관행, △여성의 성욕을 인정하지 않고 남성 성욕의 대상으로 생각하거나 아이를 낳는 데 필요한 것으로 생각하는 사례들 등.

위와 같은 사례들에서 우리는 여성이 여성으로서, 인간으로서 인정받지 못하고 있음을 알 수 있습니다. 인간의 기본적인 권리인 노동권은 여성에게 제대로 인정되지 못하고 있습니다. 물론 자본주의 사회에서 노동자도 노동권을 제대로 인정받고 있지 못합니다. 노동자들의 일반적인 현실에 더해 여성은 여성이라는 이유로 생산 영역과 재생산 영역 모두에서 자신의 노동과 그 가치를 제대로 인정받지 못하고 있습니다. 또한 인간이라면 누구나 존엄성을 가진다는 것이 우리의 상식입니다. 그래서 우리는 인신매매나 장기매매와 같은 인간의 몸을 사고파는 행위는 인간이라면 해서는 안 될 짓이라고 생각합니다. 하지만 여성의 몸과 그 이미지는 상품으로, 성적 대상으로 여겨지고 엄연히 거래되고 있습니다. 여성만이 할 수 있는 출산의 기능도 여성의 권리가 아니라 의무입니다. 여성이 자신의 몸을 스스로 통제하지 못하고 있는 것입니다.

억압이라고 하니 무시무시하다고 생각할 수도 있지만, 사실 앞에서 말한 여성억압의 현실은 우리 여성들의 일상이기도 합니다. 노동자들이 자신의 노동력을 팔고 자본가에게 그 처분을 맡기는 것 자체도 커다란 억압이고 폭력이지만 자본주의 사회가 그런 억압과 모순을 기본으로 구성되어 있기 때문에, 우리는 그것을 물리적이거나 가시적인 폭력으로 인식하지 않습니다. 여성억압도 마찬가지겠지요. 자본주의는 생산과 재생산 영역을 구분하고 일차적으로 생산을 남성의 영역으로 재생산을 여성의 영역으로 할당했습니다. 물론 자본주의만으로 이런 성별 분업과 이를 뒷받침하는 성별 이데올로기(여자는 이래야 한다, 남자는 이래야 한다)가 자연스럽게 이루어지는 것이 아닙니다. 이를 뒷받침하는 또 하나의 축은 가부장적 문화죠. 즉, 자본주의와 가부장적 문화는 서로 결합되어 여성의 노동과 성욕을 통제하고 있습니다.

그렇다면 여성의 억압을 넘어선 우리가 원하는 여성해방은 어떤 것일까요? 한 마디로 말하자면 여성이 '여성으로서, 인간으로서' 권리를 갖는 것입니다. 이는 남성과 평등해지는 것만으로 달성되지는 않습니다. 그렇다고 여성억압을 뒤집어서 남성을 억압한다고 해결

되는 것도 아니죠. 여성과 남성은 같은 인간이지만, 똑같지는 않습니다. 여성과 남성은 차이가 있지요. 차이를 인정하는(여성을 여성으로) 평등(여성을 인간으로)이 필요합니다.

그렇다면 차이를 인정하는 평등을 위해 여성들은 어떤 권리를 주장해야 할까요? 무엇보다 인간으로서 누려야 할 기본적인 권리가 보장되어야 합니다. 그것 중 하나는 바로 노동권입니다. 노동권은 여성, 남성 구분 없이 인간이라면 누구나 가져야 하는 권리입니다. 그러나 현실에서 노동자들이 노동권을 실현하고 있지는 못합니다. 이는 남성이건 여성이건 마찬가지죠. 특히 여성의 경우, 여성이라는 이유로 노동권에 더 많은 제약을 받곤 합니다. 여성이 가정 밖에서 일하는 것 자체가 이상하게 여겨지던 시절도 있었습니다. 노동할 수 있는 권리조차 인정하지 않았던 것이죠. 지금은 세상이 많이 변해서 여성들도 대부분 경제 활동을 합니다. 경제활동을 할 때조차 여성이기 때문에 적은 임금, 불안정한 일자리가 적합하다고 여겨집니다. 여성도 인간으로서 노동권을 갖는다면 당연히 바뀌어야 할 현실입니다.

그렇지만 여성에게 노동권이 보장된다고 모든 여성문제가 해결되는 것은 아닙니다. 같은 여성, 남성 모두 노동자이지만 여성이라는 이유로 여성의 노동권에 제약이 더 크다는 사실만 봐도, '여성이기 때문에' 더 필요한 권리들입니다. 우선 여성들에게는 인간으로서 존엄할 권리가 필요합니다. 인간의 기본권을 우리는 인권이라 하고, 그 핵심은 사람은 누구나 인간으로서 존엄하다는 것입니다. 그래서 우리는 사람의 목숨을 중하게 여기고, 인간의 신체를 훼손하거나 매매하지 않습니다. 만약 누군가 사람을 죽이거나, 다치게 하거나, 강제로 장기나 인신 자체를 매매한다면 우리는 이 모든 것을 매우 큰 범죄라고 생각합니다. 그런데 여성의 육체나 그 이미지는 너무나 많이 상업적으로 이용되고 있습니다. TV나 스포츠 신문 등에 넘쳐나고 있지만 누구도 범죄라고 생각하지도 않습니다. 성매매, 주문 신부... 여성의 육체나 그 이미지를 물건처럼 사고파는 행위는 너무나 많습니다. 모성은 어떻습니까? 모성은 여성의 권리라고 했지만, 그렇게 실현되고 있지 않습니다. 여성의 몸이 하는 중요하고도 소중한 기능이지만 여성이 통제할 수 없고, 남편의 아이를 낳아주는, 사회의 노동력을 낳아주는 의무가 되고 있죠. 이런 현실들은 여성이 인간으로 존엄성을 부여받지 못하고 있음을 보여주고 있습니다. 또한 성욕에 대한 권리가 필요합니다. 여성의 성욕은 남성 성욕의 대상으로 생각되곤 합니다. 여성은 순결해야 한다거나, 남성이 주도적이고 여성은 그에 따라야 한다거나, 이런 규범에 벗어난 여성들은 밝히는 여자라거나 하는 인식이 많습니다. 여성의 성욕을 긍정적으로 인정하지 않고 있는 것이죠. 이런 인식은 여성을 남성의 소유물로 보는 것에서 기인합니다. 아버지 또는 남편이 여성을 소유하고 그 통제권을 가지고 있는 것이죠.

여성들은 인간으로서 노동권, 존엄성, 성욕을 가진 주체입니다. 현실에서 억압되어 있는

이런 권리를 실현해가기 위한 운동이 필요하죠. 여성의 권리를 위한 운동은 누구보다 여성들이 나서야 합니다. ‘노동자의 해방은 노동자 자신의 힘으로’라는 노동자운동의 원칙처럼 ‘여성의 해방은 여성의 힘으로’가 맞겠죠. 그렇지만 여성해방을 위한 운동이 어떤 특별한 것은 아닙니다. 현재 내가 속해있는 노조와 단위에서 같이해야 하는 운동이죠. 우리가 노동자들의 노동권을 외치며 투쟁할 때 그 노동자는 남성만이 아닙니다. 여성도 노동자죠. 그렇다면 여성노동자의 노동권 또한 우리 노동자운동의 과제가 되어야겠지요. 게다가 자본은 언제나 노동자의 분열을 노립니다. 자본이 승리할 수 있는 조건은 언제나, 꼭 노동자의 분열이죠. 따라서 자본은 여성-남성, 정규직-비정규직과 같이 노동자 내부의 차이와 분할을 크게 하고 서로 반목하도록 노력합니다. 반대로 노동자의 단결은 자본에게 가장 큰 위협입니다. 단결은 그저 하나의 요구로 모든 것을 종속시키고 차이를 무시하는 것이 아닙니다. 서로의 차이가 더 큰 힘이 될 수 있도록 하는 것에서 진정한 단결의 힘이 나옵니다. 여성 비정규직 노동자의 노동권을 방어함으로써 정규직 노동자의 노동권을 강화할 수 있다는 관점이 필요하죠. 이를 위해서는 여성의 권리가 노동자운동 안으로 들어와야 합니다.

그렇지만 지금까지 여성운동과 노동자운동은 그리 좋은 관계를 맺지 못했습니다. 특히 노동자운동은 여성문제에 큰 관심이 없었죠. 지금까지 노조 운동, 노동자운동의 전략과 전망에서 여성노동자들을 중요한 주체로 고려하지 못했던 것이지, 노조 활동가들이 나쁘거나 도덕적으로 문제가 있어서 그랬던 건 아닙니다. 그렇지만 이제는 그 현실을 바꿔야하고, 바꿀 수 있는 우선적인 주체는 여성들일 수밖에 없습니다. 여성이 처한 차별적이고 억압적인 현실은 여성이 가장 잘 아는 것이니까요. 여성으로서, 노동자로서, 인간으로서 자신의 권리를 노조에, 노동자운동에 제기하고 현실을 바꿔가야 합니다. 하지만 이것이 나만의 이익을 위한 것은 아닙니다. 자본의 분할 전략이 더욱 강해지고 있는 이 때, 내가 제기하는 여성의 권리는 노조를, 노동자운동을 더욱 단결하게 만드는 매개가 될 수 있습니다.

여성운동, 페미니즘 I

- ‘여성해방을 위한 이념이자 운동’으로 정의할 수 있지만, 여성억압의 원인과 근본 목표에 따라 다양한 조류가 있음.
- 크게 자유주의 페미니즘, 급진주의 페미니즘, 사회주의 페미니즘 등으로 나눌 수 있으며, 최근에는 더욱 다양함.
- 자유주의 페미니즘은 19세기 말~20세기 초 미국과 유럽을 중심으로 활발하게 진행된 여성 투표권 운동을 그 기원으로 하며 남녀평등 이념을 주창. 급진주의 페미니즘은 1960년대 미국에서 발생했으며, 사적 영역에서 여성의 억압, 특히 여성의 고유한 성욕의 억압이라는 문제를 제기. 사회주의 페미니즘은 자본주의 하에서 고유한 여성억압의 구조, 이데올로기 등을 분석하며 여성의 노동권과 성욕에 대한 권리를 결합시킬 필요성을 제기.
- 여성운동, 페미니즘에 대한 구분을 자세히 보려면, 『새 여성학 강의』 (동녘), 『페미니즘 역사의 재구성: 가족과 성욕을 둘러싼 쟁점들』 (공감) 등을 참조.

성폭력과 여성의 권리

이제부터 이야기할 성폭력 문제는 현실에서 여성의 권리가 제약되고 있음을 보여주는 단적인 사례 중 하나입니다. 여성이 인간으로서 존엄할 권리, 성욕에 대한 권리를 가졌다고 했지만, 성폭력의 여러 사례들은 현실에서 여성이 인간으로서, 여성으로서 인정받지 못하고 있다는 점을 보여줍니다.

성폭력이라고 하면 흔히 강간이나 강간 미수 같은 성적 폭력을 떠올립니다. 상대의 의사에 반한 성적 언행을 성폭력으로 생각하고, 그 극단적 사례로 강간이나 강간 미수를 떠올리는 것이죠. 성폭력에 대한 인식이 많이 변화하면서 성폭력의 개념도 많이 확장되었습니다. 지금은 친밀한 관계를 악용하여 성적 모욕감을 주는 언행, 버스나 지하철 같은 공공장소에서 벌어지는 성추행, 직장 내 성희롱 등도 성폭력이라고 인식되고 있습니다. 한국에서 성폭력을 다루는 법은 1993년 제정되었는데, 성폭력을 어떻게 규정할 것인가를 둘러싼 논의가 많았습니다. 당시 <여성의전화>는 성폭력을 “여성에게 가해지는 유형, 무형의 폭력으로 규정하고 강간, 추행 등의 협소한 의미의 성폭력뿐만 아니라 인신매매, 성매매, 아내구타 및 기타 성차별적 제도와 현상들을 포괄”하자고 제안했습니다. 단순히 성적 폭력뿐만 아니라 여성억압을 지속시키는 여성차별적 관행이나 실천들도 넓은 의미에서 성폭력, 즉 여성에 대한 폭력으로 볼 수 있다는 것이죠. 그러나 실제 법을 제정하는 과정에서는 현실성을 이유로 성적 폭력을 성폭력으로 규정하게 되었습니다.

성적 자기결정권 |

- “성폭력 = 성적 자기결정권을 침해한 행위”라는 규정이 일반적이지만, 성적 자기결정권의 실천적 결론이 분명하지 않은 상황. 성적 자기결정권은 여성이 성적인 행위를 스스로 결정할 수 있는 구조나 문화가 존재한다는 전제에 입각해야 하지만 여성이 자신의 신체에 대해 통제권을 갖지 못한 것이 현실. 예를 들어 “여성의 NO도 YES로 생각하라, 괜히 튕겨보는 거”라는 관념이 지배적인 상황에서 여성이 NO를 결정하는 것이 의미를 가질 수 있는가의 문제.

- 최근 성적 자기결정권에 대한 여러 논의가 진행 중임. 한국여성민우회의 『여성주의 학교 ‘간다’』에서 한채윤은 성적 자기결정권이 여성의 동의나 거부를 표현하는 것이 아니라 젠더 불균형의 증거라고 주장. 『섹슈얼리티 강의 두 번째』에서 정희진은 성적 자기결정권은 여성-몸(자연)/남성-정신(이성)으로 나누는 이분법을 넘어서기에는 한계가 있다고 제기하며 성적 자기결정권을 넘어서 성폭력에 대한 새로운 저항 개념이 모색되어야 한다고 주장.

- 결국 중요한 것은 여성이 스스로 동의했느냐, 성폭력 행위가 여성의 의사에 반했느냐를 규명하는 것이 아니라 여성억압, 배제, 차별이 지속되는 구조와 관행, 실천 속에서 성폭력이 발생하며, 이를 분리해서 사고할 수는 없다는 점.

법이나 규약, 규정에서 다루지는 성폭력은 성적 폭력을 더욱 여러 범주로 나누며, 여러 가지를 성폭력에 포괄해왔습니다. 강간은 애초에 ‘정조에 관한 죄’였지만 지금은 ‘강간과 추행의 죄’로 바뀌었습니다. 또한 성희롱의 범주도 물리적이고 신체적인 추행뿐만 아니라 여성을 비하하고 성적 대상화하는 음담패설이나 언어, 여성에게 성적 불쾌감을 조성하는 환경 등을 포괄하는 것으로 확장되었습니다.

법에서의 성폭력 규정

강간, 강제추행죄

법조문	범죄의 구성요건	행위자	대상	형	비고
형법 제 297조	상대방의 반항을 불능, 현저히 공란하게 할 수 있는 폭행, 협박으로 부녀를 간음	남	여	3년 이상의 유기징역	친고죄 *강간치상 등은 친고죄

성희롱

법조문	범죄의 구성요건	행위자	대상	형	비고
국가인권위원회법 제 2조5	업무, 고용 그 밖의 관계에서 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 언행	종사자 사용자 근로자	남,여	사내 징계	*민사소송 *형사소송 (육체적 성희롱)

그렇지만 성폭력은 법이나 정의로 포괄되지 않는 여러 문제와 얽혀있습니다. 가장 큰 문제는 성폭력이 단순히 하나의 동떨어진 행위가 아니라는 점입니다. 즉, 성폭력은 앞에서 이야기한 것처럼 여성의 육체나 이미지를 상품화하고, 사고팔 수 있는 물건으로 생각하고, 여성을 남성의 소유물로 여기는 구조, 관행을 그 배경으로 나타난다는 것이죠. 지하철에서 어떤 낯선 남성이 추행을 한 것은 의심의 여지없이 성폭력이라고 인정되지만, 부부 강간과 같이 부부 사이에서 일어날 수 있는 성폭력은 쉽게 인정되지 않습니다. 결혼이라는 구조, 즉 남편이 아내에 대한 소유권을 가진 관계는 이미 사회적으로 인정된 것이므로 이 구조 안에서 강간이란 성립하지 않는다는 것이죠. 게다가 아내의 동의 여부에 대한 문제도 그리 간단치는 않습니다. 성관계의 동의 여부가 순전히 성적인 것으로 환원되는 것이 아니기 때문이죠. 경제적이든 사회적이든 여러 이유로 가족을 유지하기 위해 부부 관

계를 유지할 필요성을 느낀다면 아내의 동의가 순전히 자발적인 것이라 생각할 수 있을까요? 결국 성폭력은 단순히 한 성적 행위의 동의 여부를 넘어서 여성억압의 구조나 관행에서 비롯되는 것이라 생각할 수 있습니다.

또 다른 예도 있습니다. 우리는 때때로 성적 행위나 폭력이 아니더라도 여성차별적이고 억압적인 행위도 성폭력일 수 있다고 말합니다. 예를 들어 회사나 노조에서 꼭 여성들에게 차 심부름을 시킨다거나 여성에게 적합하다고 여겨지는 역할을 분담하는 것입니다. 아니면 여성들이 끼어들기 어렵거나 남성들만이 어울릴 수 있는 문화도 있습니다. 여성과 남성이 공동으로 구성하고 있는 조직인데, 성별 역할분담에 기초에 여성을 중요한 일이나 자리에서 배제하거나 여성을 전혀 고려하지 않은 남성중심적인 문화를 만드는 것이죠. 또 다른 예도 있습니다. 지금은 많이 쓰지 않지만 ‘노동형제’라는 표현이 있습니다. 이 표현이 여성을 비하하거나 대상화하지는 않지만, 노동운동 내에 여성은 존재하지 않거나 무시된다는 것을 보여주는 상징적 언어입니다.

성폭력을 둘러싼 맥락이나 넓은 의미의 성폭력을 말씀드리는 이유는, 성폭력이 단지 가시화된 하나의 사건이 아니라 우리의 일상과 사회가 놓여있는 여성에 대한 억압, 차별, 배제를 바탕으로 한다는 점을 이야기하기 위해서입니다. 그렇다면 성폭력을 없애기 위한 우리의 노력도 더욱 다차원적으로 진행되어야 합니다. 성폭력 사건이 발생했을 때, 그것을 다른 것과 동떨어진 하나의 사건으로만 보게 된다면 그 사건은 단지 가해자와 피해자 개개인의 문제가 됩니다. 그리고 그 사건이 ‘잘 처리되면’ 그만입니다. 또한 사건이 되지 않는 문제에 대해서는 심각하게 생각하지 않습니다. 아니면 모든 문제를 사건으로 해결하려 하게 됩니다. 하지만 앞에서 이야기한 것처럼 성폭력이 여성의 성욕을 인정하지 않고, 여성의 신체를 대상화, 상품화하며 인간으로서 존엄성을 인정하지 않는 상황에서 발생한 것이라면 이런 구조와 문화를 바꾸기 위한 노력이 곧 성폭력을 줄이는 길이 될 것입니다.

사실 노조나 노동운동이라고 해서 여성억압적인 문화나 구조로부터 자유롭지는 않습니다. 민주노총 내 상당수의 여성조합원이 있지만 이들의 여성으로서의 요구나 목소리는 많이 나타나지 않고 있습니다. 많은 노동자들이 남성이 돈 벌어오는 가장이고 여성은 집에서 살림하는 사람(그래서 돈을 벌어도 부차적인 소득을 번다는)이라고 생각합니다. 노래방 도우미를 부르거나 여성들이 접대하는 술집에 가는 문화도 아직 존재하지요. 술자리에서의 음담패설이나 여성을 성적으로 대상화하는 문화도 많습니다. 사실 많은 조합원들이 이런 것이 왜 문제인지 모릅니다. 그냥 사회가 원래 그렇게 굴러가는 것이고 ‘남성은 이렇고 여성은 이렇다’고 키워져 온 것이죠. 우리가 자연스럽게 받아들이는 이런 문화가 여성의 권리를 억압하는 것에 바탕을 두고 있으며, 따라서 계속 바뀌어나가야 할 것이라는 점을 알아야 합니다.

지금 우리는 성폭력 사건이 일어났을 때에야 문제가 많다는 것을 인식하곤 합니다. 그렇지만 성폭력 사건이 일어날 수 있는 원인과 배경에 대해서 평소에는 잘 생각하지 않습니다. 그렇다보니 일어난 사건만을 중심에 두고 사고합니다. 나와는 상관없는 일로 여기거나, 피해자와 가해자만의 문제로 생각하거나, 그게 왜 성폭력인지 모르거나, 진상조사위원회 등에서 잘 처리되면 된다거나... 발생하는 성폭력 사건은 우리의 문화와 운동이 여전히 변하지 못하고 있음을 말해주는 지표입니다. 그것이 왜 성폭력이나, 가해자에 대한 처리가 가혹하다 등의 평가에 앞서 우리 조직이 놓인 현실을 먼저 반성해야 합니다. 성폭력은 가해자 개인이 실수한 것이 아니라, 피해자 개인이 조심하지 못한 것이 아니라 여성을 인간으로, 주체로 인정하고 존중하지 않았던 우리의 기풍이 언제든 낳을 수 있는 결과라고 생각해야 합니다. 의심조차 하지 않고 당연하다고 생각했던 노동자들의 여러 문화와 노동운동의 과정이 여성들에 대한 차별과 배제를 바탕으로 하지 않았는지 평가해보아야 합니다.

(결론으로 성폭력을 없애기 위한 각 단위의 노력이나 과제가 들어가야 합니다. 이는 현장의 상황이나 조건, 조합원의 상태 등을 고려하는 가운데 작성되어야 합니다.)

[첨부자료]

1] 성(性) 이해하기

1. 신체구조에 바탕을 둔 성(sex)

-신체 구조로 구별되는 성(性)을 의미합니다.

2. 사회적 문화적으로 구성되는 성(gender)

-태어날 때는 남녀로 태어났으나 사회의 문화적 영향이나 양육방법 등에 의해 학습된 성을 의미합니다.

-이는 사회화된 성으로서의 개인 스스로가 느끼는 남성 또는 여성을 의미하는 것으로 생물학적 성이 여/남의 정체성을 결정하는 것이 아니라, 사회 구조와 문화로부터 발생하는 것임을 강조하기 위해 등장한 개념입니다.

-“여성성/ 남성성”이라는 말은 바로 이 성(gender)의 개념으로부터 나온 개념입니다. 그러나 이런 “여성성/남성성”의 개념 또한 고정화 된 개념으로 개개인이 가진 고유의 특징과 개성을 두가지 성으로만 규정한다는 비판도 받고 있습니다.

-중요한 것은 성(性)이라는 개념이 단순히 신체구조적으로만 규정될 수 있는 것이 아니라, 사회구조적으로 또는 문화적으로 각각의 개별이 자라난 환경과 조건에 따라 달라질 수 있음을 인식하는 것입니다.

3. 성성(性性, sexuality)

-성적인 욕망, 성적 정체성, 성적 실천 등을 의미하는 것으로 성적 감정과 성적으로 맺게 되는 모든 관계들을 포괄하는 개념입니다.

- 성을 다양한 사회문화적 맥락들 내에서 모든 사회관계들과의 작용을 통해 구성되는 것으로 보는 개념을 의미합니다.

- 인간의 성행동은 물론 개인이 갖고 있는 성에 대한 환상, 꿈, 사고, 감정, 가치관, 신념, 이해심, 개인의 존재의미 등의 모든 것을 지칭하는 것으로, 앞서 언급한 것처럼 생물학적 개념으로만 인간의 성성과 성행동을 결정할 수 없음을 뜻합니다.

- 한 개인의 성성(sexuality)은 살아가면서 환경으로부터 많은 영향을 받습니다. 성에 대한 태도나 행동들은 그 시대에 학습된 사회적이고 문화적인 현상입니다. 때문에 역사적으로 성에 대한 인식이 변화했음을 인식해야 합니다.

- 성(性)=생물학적인 성(sex)+사회, 문화적인 성(gender)

- 성은 생물학적으로 결정되는 것이 아니라 사회적으로 구성되는 것입니다. 성이 문제인 것은 성에서 여성과 남성이 불평등하기 때문입니다. 성폭력, 성희롱, 혼전 성관계, 포르노,

성매매, 낙태 등에서 여성과 남성의 경험이 다를 뿐 아니라 그 결과 또한 다릅니다. 남성에게는 즐거움이 되는 것이 여성에게는 억압, 공포, 고통, 위협이 되기 합니다.

-‘성적 각본’이라는 말이 있습니다. 대표적 사례로 여성의 “NO”는 “YES”를 의미한다는 통념입니다. 여성은 수동적이고 피동적인 존재임으로 공격적 성향을 지닌 남성이 들이대면 여성도 못이기는 척하고 따라온다는 이러한 통념은 ‘각본’에 불과할 뿐 여성에게는 엄청난 공포심과 고통으로 작용할 수 있으며 이것을 인지하지 못하고 발생하는 것이 바로 성(性) 폭력입니다.

-문제는 이러한 각본을 조장하는 사회적 통념과 미디어의 끊임없는 가부장적 성적 각본의 재생산입니다. 포르노에서부터 드라마, 영화, 광고까지 어느 것 하나 허구적인 성적 각본이 드러나지 않는 매체가 없을 정도입니다. 이에 대해 인식하지 못하고, 여성과 남성 간 관계를 풀어내려 했을 경우 관계는 일방적으로 작동할 수밖에 없습니다. 또한 이러한 각본은 결국 ‘성성(性性, sexuality)’이 여성을 억압하는 제도로 자리 잡게 만드는 결과를 도출합니다.

성적 정체성이란?

-어떤 사람이 자신을 한 여성이나 남성으로 인식하고 그에 따른 역할을 수행하는 것을 말합니다. 이것은 한 여성으로서의 여성다움 또는 남성으로서의 남성다움에 대한 자신의 상과 그에 따른 역할을 인식하는 것을 뜻합니다.

-즉, 여성이라 해서 모두가 자신을 여성으로 느끼지 않을 수도 있고, 남성이라 해서 자신의 정체성을 남성으로 규정하지 않을 수 있음을 의미합니다. 이러한 성적 정체성을 바탕으로 이성애자, 동성애자, 양성애자, 트랜스 젠더 등 수많은 성이 발생합니다.

-물론 이러한 성적 정체성은 선택의 문제는 아닙니다. 젠더라는 개념의 성이 사회구조적으로 형성된 것을 바탕으로 성적 정체성이 발생합니다. 때문에 이성애자 혹은 동성애자, 양성애자 등이 ‘될 것인가’의 문제보다는 오히려 다양한 성이 될 수 있음을 뜻합니다.

2) 성폭력의 개념 정리

1. 성(性)폭력이란?

-성(性)폭력이란 성별 권력 관계에서 우위를 점한 자가 그렇지 못한 자에게 가하는 성(性)적인 폭력을 말합니다.

-권력 구조에서 우위를 점한 사람은 주로 직장 내에서 상급자들이나, 혹은 물리적으로 힘이 센 사람 등 사회적으로 유리한 위치에 있는 사람들을 말할 수 있을 겁니다. 예를 들자면 직장 내에서 A가 B보다 낮은 위치에 있는 사람이라면 B는 A보다 권력이 더 있다고 말

할 수 있습니다. 그런데 B보다 더 높은 위치에 있는 C가 있다면 B는 C보다 권력관계에서 약자이겠죠. 이처럼 권력관계는 상대적인 것으로 누구나 자신이 사회적으로 사람들과 맺고 있는 관계에 따라 강자가 될 수도, 약자가 될 수도 있음을 의미합니다. 결국 그 누구도 성폭력으로부터 자유롭지 못한 사람이라는 것을 뜻합니다.

2. 무엇을 우리는 성(性)폭력이라 부를까?

(1) 성폭력의 개념 및 분류

① 성폭력의 개념: 권력 관계를 매개로 성(性)적 자기 결정권을 침해하는 것을 의미합니다. 상대방이 아무런 의사표시를 하지 않았다고 하더라도 분명한 동의를 표현하지 않았다면, 그것은 성폭력이라는 점은 명확합니다.

② 성적 자기 결정권이란?

:성적 자기 결정권이란 누구나 자기 몸에 대한 권리를 지니고 있으며 이에 따라 누구나 존중받을 수 있다는 보편적 권리를 의미합니다.

3. 성폭력 사건이 벌어졌을 때 우리의 대처 방법

① 피해자 중심주의에 입각하여 사건을 바라보기

-사건이 발생하면, “서로 좋아하는 사이”라는 사실관계를 흐리는 말부터 시작해서 “개는 거길 왜 갔대?”라며 피해자를 탓하는 피해자 유발론 등 사건을 왜곡시키는 갖가지 말들이 무수히 쏟아져 나옵니다.

-우리는 이러한 “말”들을 방어해야 하고 정확한 사실관계를 파악해야 합니다. 그리고 그것은 피해자의 관점에서 사건을 재구성할 줄 알아야 합니다. 이것이 바로 “피해자 중심주의”입니다.

-사건이 발생하면 가해자와 피해자의 진술은 늘 엇갈립니다. 이런 상황에서 누구의 말을 채택할 것인가, 누구의 말을 중심으로 고민할 것인가를 우리는 고민해야 합니다. 그 누구는 바로 피해자여야하며, 사유는 성폭력 사건 자체가 가해자와 피해자 간 권력관계로부터 발생하기 때문에 권력관계로부터 약자일 수밖에 없는 피해자의 말을 채택하는 것입니다.

-다음은 피해자 권리 장전입니다.

[피해자 권리장전]

취지와 목적

1. 모든 성폭력 피해자들은 나이, 직업, 성별, 학력, 경제력, 성정체성, 신체적 정신적 능력, 종교 등과 관계없이 자신의 피해를 인정받고 존중, 지지받을 권리를 가지며 피해의 상처를 극복해 나가는데 필요한 모든 것들을 제공받고 존중, 지지받을 권리를 가지며 피해의 상처를 극복해 나가는데 필요한 모든 것들을 제공받고 배려 받을 권리가 있다.
2. 어떠한 피해자도 피해입기를 원했거나 피해를 당할 만 했거나 피해를 유발하지 않았으며 폭력으로부터 살아나온 모든 성폭력피해자에게는 인간으로서의 존엄성을 지닌 인격체로 존중받을 권리가 있음을 알아야 한다.
3. 권리장전을 채택함은 더 이상 성폭력 피해를 입었다는 이유로 비난받거나 사회적으로 누려야할 권리를 침해받는 일이 없도록 하기 위함이다. 모든 피해자는 바로 그 피해로부터 살아나온 이유로 지지받고 격려 받고 존중받을 권리가 있다.

피해자의 권리 중 일상적 권리

1. 성관계가 아닌 폭력의 피해자로 대우받을 권리
2. 순결을 상실한 것으로 간주되지 않을 권리
3. 어떠한 상황이든 피해에 대한 책임을 추궁당하지 않을 권리
4. 불면, 불안, 악몽, 두려움, 초조함, 분노 등 피해 후 증상들을 갖고 표현할 권리 그리고 이러한 행동들이 비정상적인 행동으로 간주되지 않을 권리
5. 가족이나 친지 등 주변인으로부터 정서적으로 지지받을 권리
6. 피해에 대해 주변인에게 말할 권리 또는 말하지 않을 권리
7. 피해를 극복하고 어려움을 이겨내기 위해 필요한 정보와 지지를 주변과 관련단체, 사회로부터 받을 권리
8. 두려움에서 벗어나 스스로의 삶에 대한 자신감을 되찾을 권리

② 조직이 해결할 수 있도록 조직하기

[조직의 일로 받아들이기]

-성폭력 사건은 가해자와 피해자 간의 문제일뿐만 아니라 그들이 속한 조직의 문제이기도 합니다. 그것은 성폭력 사건이 발생하게끔 만든 조직의 문화와 그런 문화를 허용하고 묵

인한 직원들의 문제이기도 하기 때문입니다. 때문에 모두가 관심을 갖고 사건에 대해 주목해야 하며, 이것의 처리과정과 후속절차까지 피해자 중심주의 입각해서 조직이 해결할 수 있도록 한 명 한 명의 발언이 중요한 것입니다.

-사건 해결 이후 보통의 피해자들은 조직을 떠나거나, 활동을 중단하는 경우가 종종 발생합니다. 그것은 사건으로부터 피해자가 받은 상처를 조직 안에서 제대로 치유받지 못하고, 고통을 피해자 개인이 온전히 감당해내야 하기 때문입니다. 때문에 피해자가 조직에서 활동을 보장하는 노력들을 조직적으로 고민해야 할 것입니다.

-가해자 또한 마찬가지로 조직에서 “미친놈” 또는 “정신병자”로 내몰려 이후 반성하더라도 주홍글씨처럼 딱지가 붙어 활동의 어려움이 발생합니다. 중요한 것은 가해자가 보통의 다른 조합원들보다 특이하게 정신적으로 문제가 있어 가해자가 된 것이 아니라는 점입니다. 이것은 앞서 언급했듯이 우리 사회의, 조직의 가부장적 문화로부터 발생한 구조적 문제이며, 몰성(性)적 인식으로부터 기인합니다. 때문에 가해자가 자신의 행동을 반성할 수 있도록 조직의 토론과 노력이 필요합니다. 또한 가해자가 반성하고 사건이 해결되었다면, 이후 가해자가 조직 안에서 다시 활동할 수 있도록 배려해야 할 것입니다.

[사건해결을 위한 공식기구 구성하기]

-사건이 조직에 공식적으로 접수되면, 가장 시급히 진행되어야 할 일이 바로 대책위원회 구성입니다. 대책위원회는 피해자 대리인, 대책위원장, 대책위원들로 구성되며 이들의 활동은 사건의 진상을 규명하고, 이후 가해자에 대한 징계 양정을 결정하고 피해자 치유를 위한 여러 가지 활동들을 조직에 권고하는 활동을 진행합니다. 보통의 경우 이 대책위 구성부터 난항을 겪는 경우가 많습니다. 그것은 성폭력 사건의 해결과정이 워낙에 지난하고, 조직의 업무라기보다는 사건해결전담반처럼 외곽에서 몇몇 활동가들의 몫으로만 여겨지기 때문입니다.

-대책위원회를 구성한다는 의미는 이 사건을 조직의 문제로 받아들이고 해결하겠다는 조직의 의사를 표현하는 가장 기본적인 행위를 뜻합니다. 때문에 대책위원회 구성은 매우 중요하며, 피해자 중심주의의 관점에서 사건을 해결해나갈 수 있는 사람들로 구성해야 할 것입니다.

-문제는 피해자 중심주의의 관점을 갖고 사건을 해결해나갈 만한 활동가들이 부재함과 대책위 구성 이후 직원들의 급격한 관심도 저하입니다. 전자의 문제는 결국 조직에서 일상적으로 여성주의에 대해 주목하고 활동가들을 재생산해내는 노력이 필요하다는 결론이 나올 수밖에 없습니다. 후자의 문제 또한 직원들이 성폭력의 문제를 개인의 문제나 가십거리가 아니라 자신의 문제로 받아안을 수 있는 일상사업을 조직에서 만들어내는 노력을 필요로 한다는 것을 알 수 있습니다.

③ 피해자를 지지하는 모임 및 세력을 만들어내기

-성폭력 사건이 발생하면 피해자는 스스로 고립감을 느끼게 됩니다. 그/녀가 혼자가 아니라는 사실을 인지시켜주는 것은 매우 중요하며, 그것은 그/녀가 속한 조직으로부터 시작되어야 합니다.

-다시한번 언급하지만 성폭력사건은 권력관계의 불평등함으로부터 발생하며, 보통의 가해자들은 조직에서 요직에 있거나 매우 중요한 사람으로 활동하고 있는 경우가 많습니다. 이럴 경우 그에게는 자신의 말을 유리하게 적용할 수 있는 권위 또는 권력이 있지만, 피해자의 경우 가해자에 비해 조직에서 우위를 점하고 있지도 못할뿐더러 심리적으로 매우 위축되어 있는 상황에 직면합니다.

-피해자가 스스로 사건을 대면하고, 당당하게 맞설 수 있도록 조직원들은 피해자에 대한 지지를 표명하고 세력을 만들어내는 활동을 개시해야 할 것입니다.

4. 일상적 반성폭력 운동을 위하여

-일상적 반성폭력 운동만이 우리 조직의 문화를 바꿔내고, 성폭력 사건을 미연에 예방할 수 있는 가장 근본적 해결책입니다.

-문제는 현안에 밀려, 당장의 발생한 사건들로 인해 반성폭력 운동은 일상적으로 실천할 수 없는 상황이 늘 존재합니다. 우리가 일상적으로 할 수 있는 것은 가장 작게는 자신이 기반한 활동이 누군가에게 불편하지는 않을지 먼저 생각하고 배려하는 것, 그리고 이것이 여성주의적 관점에서 어떻게 재구성될 수 있을지 고민하는 것입니다. 포스터 한 장을 만들더라도 이것이 가부장적이지는 않은지, 사회적 소수자들을 배제하고 있지는 않은지 고민하는 것 또한 반성폭력 운동 중 하나라 할 수 있겠습니다.

-보다 중요한 것은 이러한 관점에서 일상사업들을 배치하고 집행하기 위하여 조직이 공동으로 여성주의를 학습하는 것입니다. 여성주의적 관점에서 우리 조직이 사회적 소수자들을 배려하고 있는지 등을 고민하고 배려하기 위해서는 그 관점이 무엇인지 공동체가 토론하고 함께 결정하는 것이 매우 중요하기 때문입니다.

-마지막으로 여성주의 사업을 일상적으로 배치해야 합니다. 내가 속한 조직의 구성원들과 함께 조직 안의 권력구조를 타파하고 평등한 관계를 만들어내기 위한 다양한 방법들을 모색하고, 이것들을 사업으로 배치하는 것은 매우 중요합니다. 사업의 집행 속에서 조직의 구성원들의 인식이 점차 변화하는 것이 반성폭력 운동의 가장 중요한 핵심이기 때문입니다.

[참고 1 : 여성의 성적 권리장전]

여성은 상대방과의 관계에서 어떤 권리를 가지고 있는가?

- 나는 내가 선택한 모든 사람들과 동등한 관계를 맺을 권리가 있다.
- 나는 지배하거나 지배당하지 않을 권리가 있다.
- 나는 상대방에 따라 다른 방식으로 행동할 권리가 있다.
- 나는 내가 원할 때는 언제든지 내 마음을 바꿀 권리가 있다.
- 나는 원하지 않는 관심을 받을 때 이를 거부할 권리가 있다.
- 나는 관계를 천천히 시작할 권리가 있다.
- 나는 “나는 당신과 더 친밀해지기에 앞서 당신을 더 잘 알고 싶다”고 말할 권리가 있다.
- 나는 다른 사람에게 맞추기 위해 나 자신을 변화시키지 않고 나 자신일 권리가 있다.
- 나는 나의 감정이 변했을 때 관계를 변화시킬 권리가 있다. 즉 나는 “전에는 우리가 가까운 사이였지만, 이제는 달라지길 바란다”고 말할 권리가 있다.
- 나는 신체적인 접촉을 바라지 않을 권리가 있다.
- 나는 섹스를 하겠다고 약속하지 않고도 유혹적으로 옷을 입거나 행동할 권리가 있다.
- 나는 “싫다”라고 말할 권리가 있다.

여성은 어떤 성적 권리를 가지고 있는가?

- 나는 나 자신의 몸을 소유할 권리가 있다.
- 나는 나 자신의 감정과 믿음, 의견, 생각을 가질 권리가 있다.
- 나는 성적 접촉에 대해 나 자신의 가치 판단들을 믿을 권리가 있다.
- 나는 나 자신의 성적 한계를 설정할 권리가 있다.
- 나는 “싫다”고 말할 권리가 있다.
- 나는 “좋다”고 말할 권리가 있다.
- 나는 나의 성적 즐거움을 경험할 권리가 있다.
- 나는 성적인 자기주장을 할 권리가 있다.
- 나는 성적 관계를 먼저 시작할 권리가 있다.
- 나는 애인을 가질 권리가 있다.
- 나는 나 자신의 성적 선호에 대한 권리가 있다.
- 나는 나를 존중하고, 이해하고, 기꺼이 나와 의사소통할 파트너를 가질 권리가 있다.
- 나는 질문을 할 권리가 있다.
- 나는 정확한 성적 정보를 수용할 권리가 있다.

[참고 2 | 남성들이 읽어볼만한 책]

- 섹스북 / 권터 아멘트 저(1993), 이용숙 역(1995)/ 박영률출판사
- 지배 문화 남성 문화 / 또 하나의 문화 제4호 / 1988
- 우리 속에 있는 남신들 / 진 시노다 불린(유승희 옮김) / 또 하나의 문화 / 1996
- 화성에서 온 남자 금성에서 온 여자 / 존 그레이 / 친구미디어 / 2002
- 남자의 탄생 / 전인권 / 푸른숲 / 2003
- 페니스 파시즘 / 개마고원 / 2001
- 누구와 함께 살 것인가 / 또 하나의 문화 17호 / 2003
- 남성 페미니스트 / 톱 티그비 엮음(이장원 옮김) / 또 하나의 문화 / 2004

[참고3 | 성평등 실천 10계명]

1. 상대방을 존중합니다. (우리 모두는 소중한 사람들입니다)

- 타인에 대한 배려는 곧 나에 대한 배려!
남녀 모두 연령과 직급을 떠나 서로 존대말을 씁시다.
- 미스, ~양 이라는 표현보다 ~씨로 호칭합시다!

2. ‘여자답게’, ‘남자답게’라는 말을 쓰지 맙시다.

- 짹짹하고 부드러운 남자, 씩씩하고 건강한 여성, 새로운 경쟁력입니다.
- 남자는 능력, 여자는 외모가 힘이라고 말하지 맙시다.

3. 직장에서 ‘남자일’, ‘여자일’을 구분하지 않습니다.

- 직장에서 일은 여성적인 일, 남성적인 일이 아니라 적성과 능력에 따라 나누도록 합시다.
- 각자의 차는 스스로 타서 마십니다.

4. 남녀 모두가 즐거운 회식문화를 만듭니다.

- 직장생활의 활력인 회식을 연극, 영화관람, 산행 등으로 다양화합시다.
- 회식시간과 방법을 결정할 때 남녀의 의견을 존중합시다.

5. 임신, 출산한 동료들 가족의 입장에서 생각합니다.

- 임신과 출산을 사회적 기여로 인정합니다.
- 출산휴가, 육아휴직을 사용하는 동료를 가족의 시선으로 바라봅니다.

6. 집안일을 할 때는 함께 하고 함께 쉽니다.

- 가족 모두가 능력에 맞게 가사를 분담합니다.
- 집안에서 일어나는 일에 아이와도 논의합니다.

7. 자녀는 부모가 함께 기릅니다.

- 자녀의 모델은 부모! 보고 느낀 대로 아이들은 자라고 배워갑니다.
- 학부모 모임에는 부부가 같이 혹은 번갈아 참석합니다.

8. 결혼 후 모은 재산은 부부 공동 명의로 합니다.

- 문패에 부부이름을 함께 씁니다.
- 상속에 아들과 딸을 구별하지 않습니다.

9. 양가 부모님께 똑같이 해드립니다.

- 처가나 시댁 부모님께 용돈이나 선물을 동일하게 드립니다.
- 시댁과 처가의 경조사 및 인사는 평등하게 합니다.

10. 남녀노소가 참여하는 명절 · 제사문화를 만듭니다.

- 제사나 명절은 남녀가 분담하여 준비하고 함께 즐깁니다.
- 차례시 절은 가족단위(아들, 며느리, 손자녀 / 딸, 사위, 손자녀 등)로 합니다.

[참고4 | 나의 양성평등 정도는?]

다음 내용에 해당된다고 생각되면 ‘예’를, 틀린다고 생각되면 ‘아니오’라고 표시하십시오.
 각 문항은 1점입니다.

A. 배우자		
1	주택이나 자동차 구입 등 규모가 큰 지출은 남편이 결정한다.	<input type="checkbox"/>
2	처자를 부양하는 것은 남자의 보람이다.	<input checked="" type="checkbox"/>
3	남편을 [주인]이라 부르는 것은 당연하다.	<input checked="" type="checkbox"/>
4	자산(저축이나 집, 보험 등)은 남편의 이름으로 해야 한다.	<input type="checkbox"/>
5	아내는 남편의 문중에 뼈를 묻는다.	<input checked="" type="checkbox"/>
‘예’의 합계 ()점		

B. 집안 일		
6	마실 차는 스스로 준비한다.	<input type="checkbox"/>
7	남자도 쓰레기 분리수거 방법을 알고 있고 실천한다.	<input type="checkbox"/>
8	남자에게 집안일을 맡기고 집을 비운 채 외출할 수 있다.	<input type="checkbox"/>
9	간단한 식사 정도는 남자 스스로 마련한다.	<input type="checkbox"/>
10	가족의 여건에 따라 세탁이나 청소를 한다.	<input type="checkbox"/>
‘아니오’의 합계 ()점		

C. 육아		
11	여자아이는 얌전하게 남자아이는 씩씩하게 키운다.	<input checked="" type="checkbox"/>
12	아버지는 유사시에만 육아에 참여하는 것이 좋다.	<input checked="" type="checkbox"/>
13	[여자가 되어 가지고], [남자니까] 라는 말을 한다.	<input type="checkbox"/>
14	여자아이는 디자인과 색상, 남자아이는 기능성과 활동성을 고려하여 옷을 고른다.	<input type="checkbox"/>
15	남자아이보다 여자아이는 언어 표현에 신중해야 한다.	<input type="checkbox"/>
‘예’의 합계 ()점		

D. 간호, 돌보기

16	남성이 집안일이나 간호를 하고 있는 것을 보면 안 되어 보인다.	◎
17	여성이 가족을 위해 자신을 희생하는 것은 어쩔 수 없다.	◎
18	식사, 대소변 받기 등 노부모 시중을 남성이 듣기는 어렵다.	◎
19	식사나 손님 접대는 언제나 여성이 하는 편이 좋다.	□
20	부모가 쓰러지면 여성(딸이나 며느리)이 간호해야 한다.	◎
‘예’의 합계 ()점		

E. 직장과 가정

21	여성은 집안일이나 자녀 양육에 지장을 주지 않고 일하는 것이 좋다.	◎
22	여성이 직업을 가지면, 가정의 일을 소홀히 하게 된다.	◎
23	자녀가 어릴 때는 어머니는 일을 하지 않는 것이 좋다.	◎
24	남성의 육아휴직은 별로 바람직하지 않다.	◎
25	여성이 직업과 가정의 양립문제로 고민하면, [아쉽지만, 퇴직하라]고 권한다.	◎
‘예’의 합계 ()점		

F. 여가, 사회활동

26	데이트 비용은 대체로 남성이 부담한다.	□
27	가족이 쉬는 휴일, 여성은 오히려 바쁘다.	□
28	남성은 휴일에도 취미라든가 직장 동료와의 만남이 중요하다.	□
29	남성은 노후에도 계속할 수 있는 취미를 갖고 있지 않다.	□
30	지역활동, 자원활동은 여성이 적합하다.	◎
‘예’의 합계 ()점		

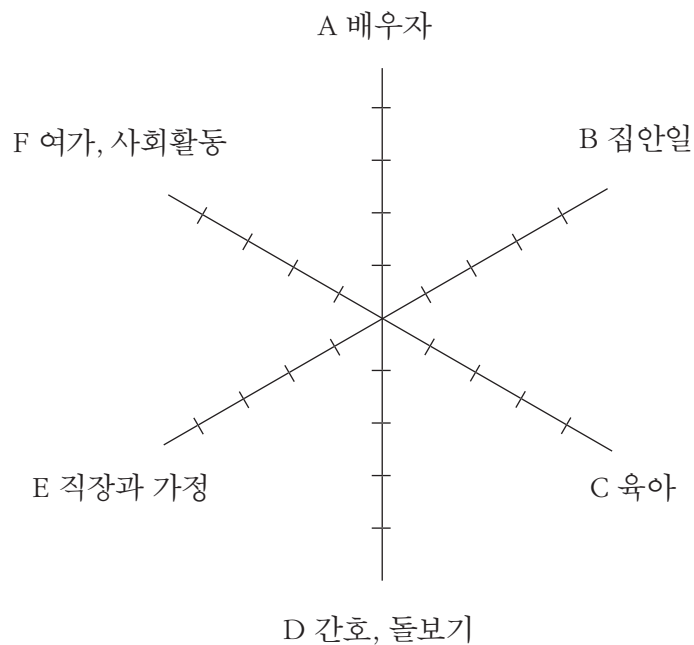
[양성평등 종합 평가]

분야	합계	의식(◎) 합계	실천(□) 합계
A. 배우자			
B. 집안일			
C. 육아			
D. 간호, 돌보기			
E. 직장과 가정			
F. 여가, 사회활동			
	총 합계:	총 합계:	총 합계:

양성평등 측정 결과

16-30점	성별에 꽤 얽매어 있군요. 한 번 더 일상생활을 다시 살펴보세요.
6-15점	의외의 구석에서 성별에 구애 받는군요. 양성평등을 지향 하세요.
0-5점	성별에 구애받지 않고 활달하시군요. 양성평등사회의 실현을 위해 힘을 발휘해 보세요.

레이더 차트



의식과 실천의 측정 결과

의식과 실천의 점수가 각 15점을 최고점으로 하여 점수가 높을수록 성인지도가 낮다는 것을 나타냅니다.

자기 소개시간 | 인터뷰 놀이

1단계 : 서로 인터뷰 합니다.

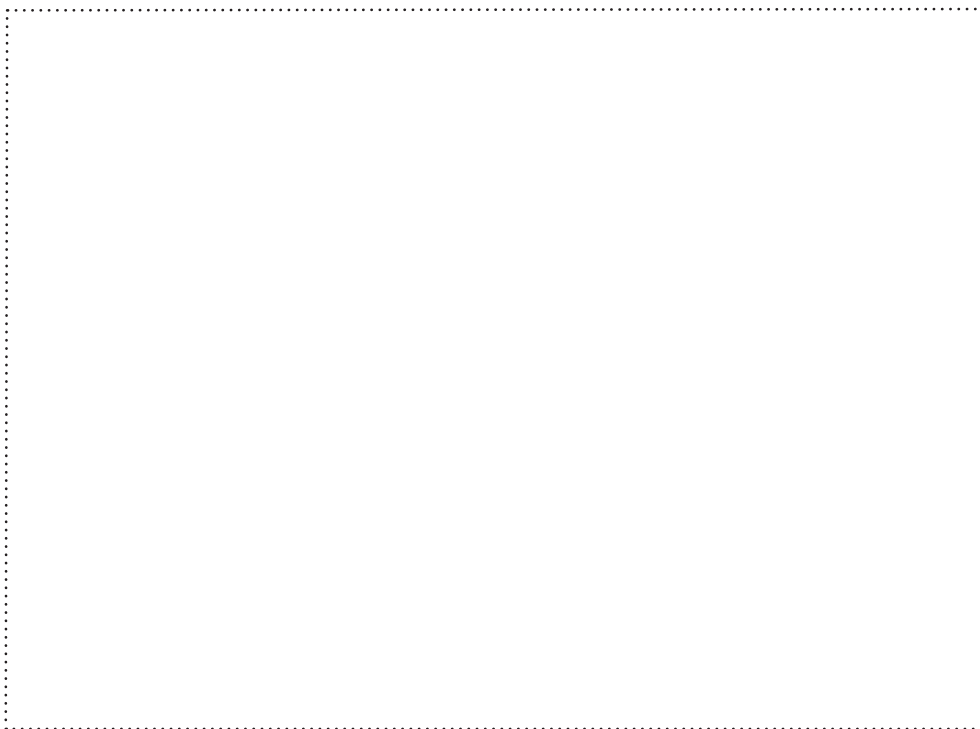
내 짝을 인터뷰하는 시간입니다. 최대한 신속하고도 자세하게 인터뷰하세요.

그리고 그 내용을 아래의 메모란에 적으시면 됩니다.

개인적인 신상정보와 함께

“여성사업을 하면서 가장 보람을 느끼고 행복했던 순간이 있다면?”

“오늘 이 교육에 참석하게 된 동기는 무엇입니까?”라는 질문을 해주세요.



2단계 : 마치 나 인 것처럼... 서로 소개합니다.

1. 조편성 : 사회자의 안내에 따라 6인 1조를 만듭니다.

2. 짝궁소개 : 조원들에게 자기 짝을 소개합니다.

이때 주의하실 점은 ‘마치 자신이 자기 짝인 것처럼’ 주어를 ‘저는 _____’으로 시작합니다.

3. 짝의 소개를 마치면 소개받은 짝궁이 소개합니다.

4. 돌아가면서 파트너를 소개합니다.

서로 소개하는 내용을 귀담아 듣습니다.

- 신상정보와 교육에 오게 된 동기 등

3단계 : 나에 대해 알려주세요~

여러분은 자신을 어떤 사람이라고 생각하십니까? 같은 조원에게 ‘나는 어떤 사람일 것 같습니까?’ 에 대한 느낌과 생각을 물어봅니다. 돌아가면서 서로 적어줍니다.

1
2
3
4

다른 분들이 적어 준 것을 보고

마음에 드는 세 가지를 골라 아래에 적어 문장을 완성하세요~

나_____은
[_____]
[_____]
[_____]
[_____]
[_____]

] 사람입니다.

오늘날 한국에서 여성의 삶, 노동, 가족

김정은 | 민주노총 서울본부 조직차장

여성, 노동, 가족

오늘날 한국사회를 사는 여성들의 삶은 어떠한가요? 이제 남아선호사상 때문에 대학 못가는 ‘후남’이는 없어지고, 여성들도 전문직 고위직에 당당하게 합격하여 일할 수 있음을 보여주는 지표들을 보면, 여성들이 살기에 좋아졌다는 이야기도 나옴직 합니다. 진정 오늘날 여성의 삶은 나아지고 있는 것일까요?

낳는 아이 수는 줄었는데 왜 아이 키우기는 이리도 힘든지, 성공한 여성 신화에도 불구하고 왜 여성 대다수는 비정규직인지, 자식 키워놓고 나면 좀 괜찮아질까 싶었는데 왜 여전히 먹고살기가 힘든지... 이런 상황의 원인이 무엇인지 분석하고 단초나마 집단적인 해결을 모색하기 위한 논의를 시작하기 위해 우리는 이 자리에 모였습니다.

신자유주의 경제위기 시대 여성이 처한 현실을 여성이 처한 공간, 가족과 임금노동시장에서 수행하는 노동의 성격이 무엇인지, 노동에 대한 가치평가가 어떠한지를 중심으로 분석해보고자 합니다. 결론부터 말하자면 신자유주의 시대 여성노동의 특징은 ‘여성노동력 진출(압력)의 증가, 여성노동권의 박탈, 빈곤의 심화, 이중부담의 증가’로 요약할 수 있습니다. 그러나 이러한 파괴적인 현실에 비해 이를 변화시키기 위한 집단적인 저항과 실천은 존재하지 않는 것 또한 한국 여성들이 처한 비극적 현실일 것입니다.

가족 내 노동 양상

‘노동’하면 흔히 임금노동시장에서의 노동을 떠올리게 마련이지만, 여성이 수행하는 ‘가족’에서의 노동은 그 규모와 의미에 있어 저평가된 노동 영역이다. 밥 짓고, 빨래하고, 휴식하는 일에 필요한 노동, 아이를 낳고 키우는 일은 대개 여성이 일차적으로 가족에서 수행하기를 기대하는 노동이다.

가사노동은 이른바 사적 영역인 가족에서 수행되는 노동으로서, 여성이라면 누구나 해야 하는 의무로서, 여성이라면 누구나 할 수 있는 노동으로 가치절하되어왔다. 이에 대해 1960년대 이후 페미니스트 경제학자들은 경제학의 ‘젠더 맹목’을 비판하는 것과 동시에 경

제한 재구성의 관점에서 '사회적 재생산(social reproduction)' 개념을 제기해왔다. '생산'이 한 사회의 부를 생산하는 과정을 의미한다면 '사회적 재생산'은 그 사회 성원들의 생물학적인 재생산뿐만 아니라 그 사회를 유지하는 사회적 행위의 재생산을 의미한다는 것이다. 사회적 재생산의 개념은 경제체계 전체의 재생산 과정에서 여성의 역할을 가시화하려고 했던 시도였다.

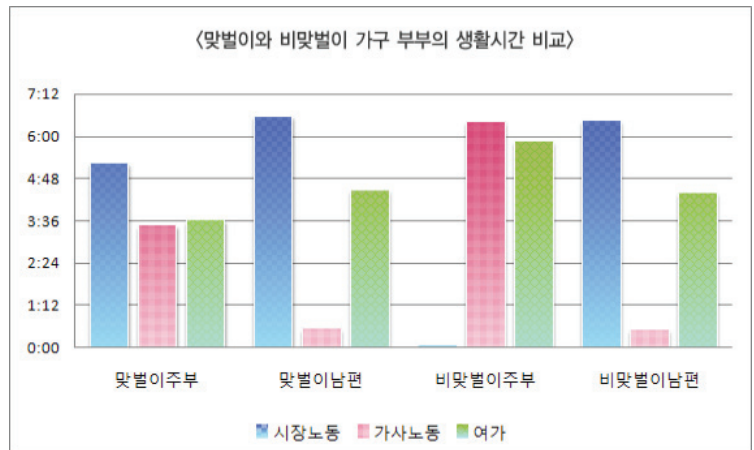
자본주의 사회에서 노동력 재생산의 주된 공간은 '가족'이다. 이 재생산 노동은 시기별로 필요에 따라 가족과 사회, 시장을 넘나들며 수행되어왔다. 가사와 육아 등 여성의 무임 노동에 기초한 노동, 교육 등 공적 재생산 영역, 시장에서 행해지는 재생산 영역 등. 가사노동은 공식 경제 영역에서는 간과된다. (2005년 서울 남부지방법원 이정렬 판사는 주부의 일당을 65,734원으로 책정하는 것이 합당하다는 판결을 내렸다. 주 5일로 계산하면 130만 원이 넘는 금액이다.) 무임으로 수행되는 가사노동에 대한 정당한 가치판단은 결여되어있다.



한국·미국·독일 성인의 생활시간 비교 (2004년)

국가	한국		미국		독일	
	남	여	남	여	남	여
수면	7시간47분	7시간41분	8시간30분	8시간37분	8시간12분	8시간19분
일	6시간21분	3시간37분	4시간22분	2시간59분	3시간45분	2시간4분
학습	15분	12분	29분	29분	17분	15분
가사노동	46분	4시간9분	2시간22분	4시간2분	2시간43분	3시간38분
미디어 이용	2시간28분	2시간17분	3시간9분	2시간36분	2시간53분	2시간21분
참여 및 봉사	6분	3분	23분	30분	22분	19분

인간이라면 누구나 적정시간의 노동 뒤에 휴식을 취하고 밥을 먹고 내일의 노동을 준비해야 하는 시간을 갖아야 하며, 인간의 재생산이라는 출산이 사회의 재생산에 필수적이라면 이러한 노동은 누구나 수행할 수 있어야 하는 필수적인 노동이다. 아이, 노인 등 자신을 부양할 수 없는 사람을 제외하고는 노동력 재생산을 위한 노동을 스스로 수행할 수 있어야 한다. 그러나 현재 재생산 노동은 여성에게 전담되어있다.



자료: 통계청, 「2004 생활시간조사결과」

그림에 의하면 비맞벌이 남편 즉 혼자 버는 남편의 가사노동 시간은 하루에 31분이다. 이에 비해 맞벌이를 하는 부부 중 남편의 하루 가사노동은 32분이다. 혼자 버는 남편보다 겨우 1분 많이 가사노동을 하고 있다. 반면 맞벌이를 하고 있는 아내는 가사노동 3시간 28분, 시장노동 5시간 14분으로 총 8시간 42분의 긴 시간을 노동하고 있다. 여자는 직업을 갖고 있건, 아니건 3시간 이상의 집안일을 하고 있는데 반해, 남자는 아내의 직업유무와 상관없이 거의 집안일을 하지 않고 있다는 것이다.

활동	1999년		2004년	
	남	여	남	여
개인유지(수면 및 식사 등)	10시간 19분	10시간 17분	10시간 35분	10시간 33분
수업노동(일 관련 학습 포함)	5시간 56분	3시간 28분	5시간 21분	3시간 7분
가사노동(청소, 식사준비, 가족 돌보기 등)	32분	3시간 58분	36분	3시간 40분
참여 및 봉사활동	4분	3분	4분	3분
교제 및 여가활동(학습, 독서, 종교활동 등)	5시간 10분	4시간 42분	5시간 18분	4시간 50분
이동(출퇴근 등)	1시간 50분	1시간 22분	1시간 56분	1시간 30분
기타	7분	10분	10분	14분
계	24시간		24시간	

* 자료 = 통계청 <1999 생활시간조사> <2004 생활시간조사>에서 재구성

가족형태에 따른 여성 노동의 변화

여성의 경제활동참가율은 꾸준히 상승하고 있지만, 가사노동에서의 분배는 여전히 변화하지 않고 있다. 여성의 노동 여부와 별 상관없이 여성의 가사 전담은 강하게 유지되고 있다. 남성은 가족의 생계를 책임지는 역할을 하고, 여성은 가사전담자로서의 역할을 상징하는 '남성생계부양자' 이데올로기가 남녀의 가사시간 분배에 결정적인 역할을 하고 있다. 이러한 이데올로기는 여성이 생물학적 여성이기 때문에 어머니이기 때문에 재생산 노동을 가사노동을 가장 적합하고 잘 할 수 있다는 '성별분업'이데올로기에 의해 뒷받침되고 있다. 그러나 이러한 성별분업 이데올로기는 유래상 영구불변한 것이 아니며, 역사에서 지

배적인 가족형태로 출현하기 시작한 것은 불과 100년 남짓이다. 여성 남성의 일을 구분하는 성별분업 이데올로기는 역사적으로 형성되어왔다는 것이다. 가족형태의 변화에 따라 여성이 노동시장으로부터 배제되고, 가족 내에서 여성의 일이 정의되면서 성별분업이 고착화되었다.

* 남성생계부양자 이데올로기

남성이 가족의 생계부양자인 가족모델을 상징하는 개념. 남성생계부양자는 화폐소득활동에 전념하며, 가사노동과 양육노동 등 가족책임에 관해서는 여성 배우자가 가족 책임 전담자로 간주된다. 남성이 가족의 생계부양자가 될 수 있는 물질적 기반으로 남성이 가족의 소득이 가족을 부양할 수 있는 수준의 임금이 요구된다. 이것이 가족임금 개념이다.

* 가족임금

“노동자계급의 가족이 일정한 생활수준 이상으로 살아가기에 충분한 단일 임금을 말하며 이는 남성이 가족에게 주어지는 것으로 가정”된다. 가족임금이란 남성이 가족의 임금만으로 그 노동자의 가족이 생활할 수 있는 임금을 지칭하는 것. 하지만 실제 남성의 임금만으로 가족을 부양하는지에 상관없이 그럴 것으로 기대된다는 점에서 이데올로기적 요소가 강하며, 남성이 아닌 여성과 아동에 대한 저임금 이데올로기로서 작용한다. 가족임금은 역사적으로 노동자가족이 근대적 성별분업을 특징으로 하는 부르주아 핵가족 모델을 수용하는 물질적 토대가 된다.

가족형태 변화의 역사

19세기 노동자의 상황

- 19세기 산업혁명기의 유럽 노동자의 상황은 남성 생계부양자 모델에 따라 살 수 있는 노동자는 극소수였다. 아이 낳지 않을 것 없이 전 가족이 열악한 노동환경의 공장에서 1일 15시간 전후의 장시간 노동을 해야 먹고 살 수 있는 수준의 저임금을 받았다.
- 그러나 당시 여성이 정치적 참여를 금지당했던 상황에서, 대부분의 노동자 가족에 여성의 경제적 기여가 필수적이었음에도 불구하고 여성의 노동은 금지되어 있었다. 노동시장에 진출한 여성노동자들은 공장 및 작업장에서 남성 노동자의 절반에도 못 미치는 임금을 받으면서 열악한 노동조건 아래 장시간 노동을 해야 했을 뿐만 아니라, 가사 및 육아노동을 유급노동과 동반해야 했다. 낮은 임금과 제한적인 취업 기회가 여성에게 가져다 준 곤경은 성매매의 급증으로 드러났다.
- 19세기 초 영국의 노동시장에서 남녀의 경쟁관계가 주된 쟁점이었다. 여성은 남성의 임금을 낮추고 임금인상 파업을 막는 대체 인력으로 인식되었던 것이다. 1830년대 노동권 투쟁은 ‘성적분업, 성별 임금격차, 남성 산업에서 여성의 고용, 여성노동자의 조직화 등’ 노동자로서 여성의 지위와 노동자운동에서 여성의 장소라는 쟁점이 개방되었던 시기였다.

- 그러나 노동자운동은 공사분할 이데올로기를 고수했다. 1866년 제 1 인터내셔널 창립 대회에서 노동시장과 가족에서 여성의 역할에 대한 논쟁이 벌어졌을 때, 여성 노동권을 지지하는 남성 없었다. 1867년 대회에서 남성 노동자들과 사회주의자들은 여성이 가족에 머물 수 있도록 노동으로부터 여성을 해방시켜야 한다는 결의안을 통과시켰다. 이 근거에는 노동자운동이 부르주아적 가족 모델을 수용한 것에 원인이 있다.

19세기 부르주아 가족형태- 빅토리아 가족

- 자본주의의 등장과 더불어 전통적으로 가구 단위로 수행되던 생산이 사회화되면서, '경제로부터 분리된 영역'으로서 가족에 관한 새로운 부르주아적 관념들이 출현했다. 19세기 초 새로운 소유 계급으로 등장한 부르주아지는 생산의 새로운 조직화에 대응하여 새로운 남녀관계, 부모-자식 관계를 정의하는 가족 구조를 발전시켰다.

이 빅토리아 가족의 특징은,

- 남녀 간의 엄격한 역할 배분

: 남편은 가족의 생존을 위한 소득을 제공하는 사람, 아내는 가사와 양육 노동을 사랑의 이름으로 수행해야 하는 이로 재정의 됨.

: 여성의 재생산 책임에서의 강조점이 출산에서 양육으로(아동기가 새롭게 발명), 더불어 '모성'이 여성에게 최고의 소명이라는 새로운 관념이 유포되기 시작했다.

- 성욕이 조직되는 방식

: 부르주아지는 노동자계급과 다른 자기 규제의 원리로서 사회의 모든 부분을 탈성욕화한다.

: 한편으로는 성욕과, 다른 한편으로는 사랑과 분리된 독특한 결혼제도를 발명했다. 부르주아 여성은 '정숙한' '무성적' 존재, 천사 같은 피조물로 간주되었고, 부부 간의 낭만적인 사랑(남녀 간의 이상적인 친밀성을 추구)이라는 새로운 관념이 발명되었다.

: 여성의 성은 자신의 아이를 출산하는 재생산에 한정되었고, 부르주아 남성에게 섹스는 하층계급 여성을 대상으로 하는 성매매를 의미(성적 이중 기준)하게 된다.

- 가족의 의미 규정 변화

: 가족은 어떤 외적인 권위도 침범할 수 없는 신성한 장소로 상징화되고, 이타주의의 장소로서 가족이 이상화된다.

: 남녀의 상보성이 강조되기 시작한다. 남성성(야심, 권위, 권력, 용기, 이해타산, 논리) vs 여성성(온화함, 감수성, 이타주의, 동정심, 부드러움, 연약함)

- 이처럼 여성성, 남성성이 새롭게 정의되고, 성적차이가 공적영역을 남성 전용 구역으로, 사적영역을 여성 전용 구역으로 간주하는 '별개 영역'이라는 빅토리아적 통념을 초래하게 된다.

20세기 아메리카 핵가족

- 빅토리아 가족형태는 부르주아들의 가족형태라면, 노동자계급이 19세기 후반을 거치면서 부르주아 가족 이념을 수용한데에는 '가족이라는 사생활', '별개영역' 등을 수용한 영향이 크다. 그러나 부르주아 가족이 노동자계급에게 이식되는 데에는 추가적인 매개가 필요했는데, '남성생계부양자' 이

념 이에 대한 물질적 토대로서 '가족임금' 전략이 노동자계급 안에서 제기되었다.

- 아메리카 법인자본은 조직된 노동자와의 '생산성 협상'을 통해 남성 가장의 가족임금을 실질적으로 보장해주었다. 국가는 아동노동금지법, 의무적인 중등교육, 모성보호를 위한 보호입법, 복지체계 수급자를 노동자와 그의 가족으로 확대함으로써, 아메리카 핵가족 형성을 지원했다.

- 모성보호를 위한 보호입법(1895~1905)은 가족수당으로 가족임금에 통합되어버리면서, 여성을 공식 노동시장에서 배제하여 주변적 노동시장에 남도록 기능했다.

- 여성 배우자는 가정주부로서 가족의 경영자, 대량소비의 주체, 아이에게 헌신하는 양육자가 된다.

- 성과학, 대중문화의 발달 등을 배경으로 여성이 남성과 다르지만 성욕을 가진 존재로 정의되었고, 결혼 내부에 성애관계가 도입되었다. 그러나 여성에게 승인된 성욕은 가족 내에서 '능동적인' 남성적 성욕에 '반응'할 것으로 기대되는 수동적인 것이었다. 이러한 상황에서 남녀 간의 성적 분업 구조는 여성에게 가사와 육아 부담 뿐 아니라, 성애를 제공하는 것으로까지 확대되었다.

- 미국 경제의 안정성, 국가에 의한 가족 보조 정책들로 인해 아메리카 핵가족은 1950년에 황금기를 이뤘으나 1970년대 불황을 맞이하고 가족임금이 더 이상 유지되지 않자, 가족의 안정성이 위협받았다 (50년대 결혼했던 가족의 25~33%가 이혼을 했다).

한국에서의 핵가족 형성 과정

한국에서의 핵가족이 어떻게 형성되었는지는 현재 가족을 매개로한 남녀의 성별분업, 가족 내 여성의 노동과 역할을 분석하는 근거가 된다.

한국에서 핵가족화는 1961년 가족계획사업으로 소가족화가 장려되고, 사회경제적인 변화(인구 증가, 경제성장, 농업에서 경공업 중심의 산업 구조 변화)에 따라 진행되기 시작했다. 직계가족 위계를 중시하는 유교 이데올로기가 강한 상황에서 남성의 가족임금이 실현되지 않은 상황에서도 남성가장을 정점으로 하는 위계관계가 뒷받침될 수 있었다. 한국에서 복지제도가 부재한 상황에서 개인의 생존과 복지는 가족과 기업에 일임되었다.

70년대 농촌 출신 여성노동자가 경공업에 흡수되어 핵심 노동력 층을 구성한 데 이어, 80년대 중공업 중심으로 산업구조가 재편되면서 생산직에서 여성노동자의 비율은 감소하면서 노동력 구성이 남성 중심으로 변화되었다. 90년대 대기업을 중심으로 한 기업별 노조 운동이 주류를 이루게 되고, 3저 호황에 따른 대기업을 지불능력이 확대되면서, 사업장 교섭력을 바탕으로 해당 사업장 내 임금과 기업복지를 요구하기 시작한다.

산업화, 도시화 등의 변화와 함께 핵가족화가 진행되고, 일부 대공장 중심의 기업별 노조가 '가족임금'이라는 물질적 기반을 성취하면서 '남성=생계부양자, 여성=가사전담자(전업주부)'라는 관념이자 이데올로기가 노동자계급에게도 확산된다. 남성은 공적 영역에 여성은 사적 영역인 가족에 적합하다는 공사분리 이데올로기와 (위계적인) 성별 분업 이데올로

기 하에서 남성은 가족을 식막한 노동 현장과 대비되는 휴식처로 받아들였다(당시 여성들도 결혼을 통해 차별적인 노동시장으로부터 탈출하거나 결혼이 신분상승의 통로가 되거나 결혼 후에도 노동하는 것이 가부장의 무능으로 치부되는 상황 등이 존재했다). 여성 배우자는 남성 배우자가 벌어들인 소득으로 알뜰살뜰 살림을 꾸려가고 아이의 양육, 교육에 심혈을 기울이는 역할을 할 것으로 기대되었다. 한편 한국에서 성해방 이데올로기가 성산업화와 함께 유입되면서 남성의 성매매에 대한 관용적인 문화가 형성되었다.

한국에서는 남성생계부양자 이데올로기의 지배력이 강하지만 물질적 토대는 매우 허약했다. 대기업 내부노동시장 노동자들이 받는 고임금은 가족 생계를 유지할 수 있는 수준일 수 있지만, 외부노동시장 임금에 비한 상대적 고임금일 뿐이었고, 일부를 제외한 대다수의 노동자들에게 가족임금은 실현되지 않았다. 실제로 가장의 임금만으로는 가족의 생계를 유지하는 것이 어려워서, 기혼여성이 경제활동에 참가하여 임금을 받고 있으며 그들의 소득은 가족 생계를 꾸려가는 데 있어 필수불가결한 요소이다.

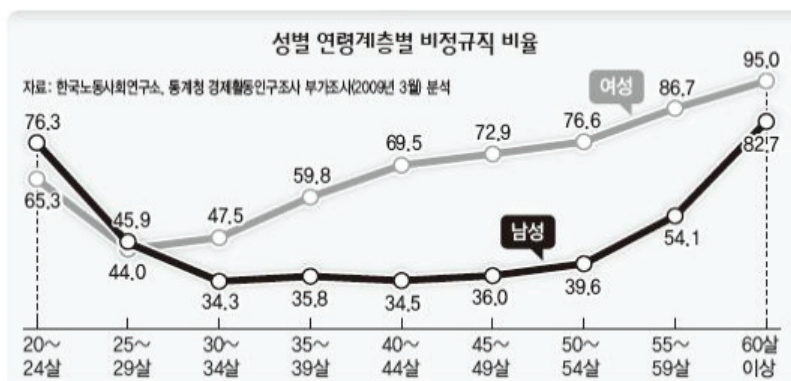
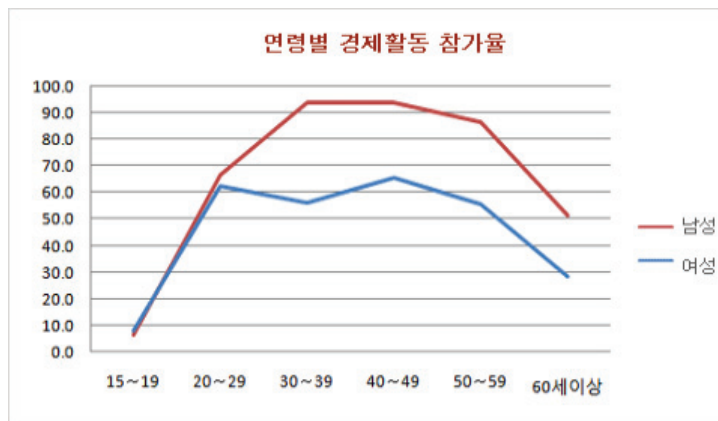
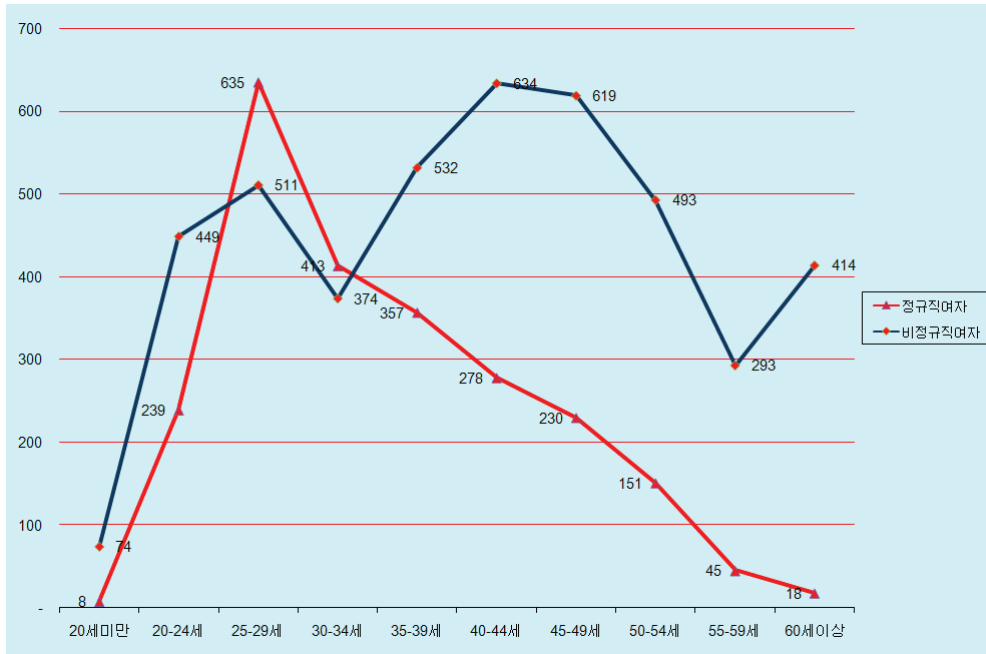
전체 도시근로자세대에서 세대주의 소득이 가구 소비지출에서 차지하는 비율을 보면 1963년 79%에서 출발하여 지속적으로 상승하여 1977년에 겨우 105%를 넘어선다. 즉 약간이라도 가구주의 소득이 가구의 소비지출보다 커지는 것은 한국에서는 1970년대 후반에 이르러서이다. 그러나 그것도 잠시일 뿐 1987년이 되면 그 비율은 다시 99%로 감소하며, 그 감소추세는 최근까지 이어져 2000년에 이르면 87%로까지 하락한다.

한국에서 기혼여성의 파트타임 취업비율은 다른 나라에 비해 낮은 편이다. 이는 남성배우자의 소득수준이 여성배우자가 파트타임으로 일해도 될 만큼 높지 않다는 것을 의미한다. 여성배우자가 장시간 일해야 일정수준의 소득을 벌어들일 수 있다는 것이다.

한국에서는 남성생계부양자 가족모델의 경제적 기반이 매우 허약하다. 그러나 경제적 기반이 허약함에도 불구하고 남성생계부양자 가족모델의 이데올로기적 영향력이 강하기 때문에 한국에서는 여성의 경제활동은 제한되고 은폐되고 있다. 대다수의 여성들은 공식/비공식 부문에서 지속적으로 노동하고 있으나 이러한 현실은 주목되지 못하였고 여성의 노동자로서의 지위는 온전한 지위를 갖지 못하게 되었다.

남성생계부양자 가족모델이 여성의 경제활동에 미치는 영향

1) 가사, 양육 및 노인수발 등 가족책임의 여성전담으로 인한 여성 노동시장 참여 제한



출산·양육기에 해당하는 30~34세 여성의 경제활동참가율은 53.3%(2008년, OECD평균인 73.5%의 절반에도 미치지 못한다. 3~5세 아동 보살핌이 공적 보육시설보다 주로 가정 내에서 이뤄지고 있고 이것이 여성의 취업에 영향을 주는 것) 35살 이후 여성의 비정규직

비율은 남성보다 2배 가량 높은 수준에서 전반적으로 높게 유지된다(반면 남성은 60세 정년 이후 비정규직 비율이 높아짐을 알 수 있다). 경력단절 이후 여성이 다시 취직하고자 할 때 구할 수 있는 일자리가 대부분 비정규직이라는 것이다.

2) 노동시장에서의 차별, 성차별적 구조조정 합리화 기제

자본은 여성노동력을 임시적이고 주변화된 노동력으로 활용하기 위해 차별적인 제도와 관행(결혼퇴직제, 출산·양육으로 인한 경력 단절 등)을 유지시켜왔다. 여성노동자들은 소위 ‘여성직종’이라 불리는 도소매업, 음식숙박업, 금융보험업 등 서비스업과 비공식 부문에 종사하면서, 단순노무나 사무서비스 등의 직무에 편중되고, 한 사업장 내에서 최하위 직급에 존재했다.

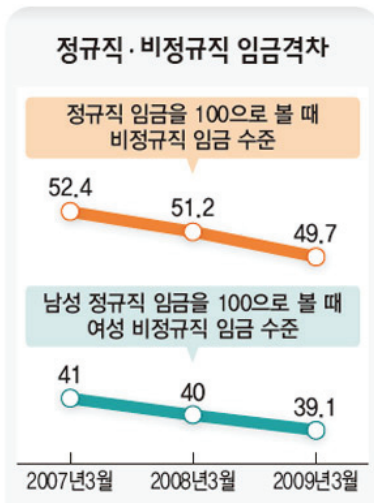
이렇게 여성 직종, 직무가 존재하는 과정에서 여성의 저임금(성별분리호봉제, 노골적인 임금 차별 등)은 정당화되었고, 고용/임금/승진 상의 차별이 존재했다. 가내노동과 같은 비공식 부문에 종사하는 여성노동자들은 노동자성 조차 인정받지 못하고 노동법의 적용을 받지 못했다.

이렇게 단기간 활용되던, 주변화된 여성노동은 비정규직이라는 고용형태와 맞물리면서 여성노동의 불안정화가 구조화되기 시작한다. 80년대 후반부터 3차 산업에서 여성노동자의 비율이 높아지면서 임시노동자와 일용노동자가 급증해왔다. 주로 저숙련, 저임금의 노동부문(단순사무, 청소 등)에 편향된 여성노동을 중심으로 비정규직화된다(1985년 이후부터 3차 산업의 여성노동자 비율이 높아지면서 임시노동자와 일용노동자가 급증함, 1990년~1997년 사이에 여성은 주로 임시고에서 고용이 이뤄졌다).

IMF 구조조정을 통해 여성노동자의 비정규직화가 전면화된다(1998년 남성의 고용감소는 주로 임시고(94.6%)인 반면 여성의 고용감소는 상용고(83.3%)에서 이뤄짐). 구조조정 하에서 우선 해고된 여성노동자들은 가정으로 되돌려 보내지거나 비정규직으로 재취업하면서 여성노동이 다시 한번 비정규직화되거나 신종 여성 비정규직이 등장하게 된다. 여성은 구조조정의 안전판으로, 경제위기 시기 가장 먼저 퇴출되고 가장 늦게 고용되는 인력풀로 활용되고 있다.

여성 임금근로자 중 종사상 지위 변화

구분	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
상용직 구성비(%)	41.1	34.8	31.1	33.2	33.6	35.3	36.7	38.2	39.8	41.7	42.9
임시 일용직 구성비(%)	58.9	65.2	68.9	66.8	66.4	64.7	63.3	61.9	60.2	58.3	57.1



금융권에서 여성노동자의 사례 I

여행원제를 통해 여성노동자를 주변업무에 배치하고 임금/승진 체계에서 차별을 일삼았던 관행은 폐지되었으나, 금융권에서 여행원제와 형태를 달리한 여성차별적인 직군제를 운영해왔다. '종합직군(관리 사무직 위주)과 FM/CL(창구직 위주)' 이원직군제(남녀고용평등법 상 성차별 금지 위반 판정 내려졌으나 시정되지 않고 있음)가 그것이다. FM/CL 직군의 97%가 여성으로 종합직의 56% 임금수준에 승진 상에서의 차별이 존재했다. IMF 이후 여성 정규직 노동자들은 우선 해고되어 비정규직으로 금융권에 재입사해 정규직과 동일한 업무를 수행했다. 분리직군제를 통한 여성비정규직 노동자의 무기계약화는 여성의 노동시장에서의 차별이 고용형태를 바꿔가며 지속되고 고착화되고 있는 사례를 보여준다.

3) 여성의 취업의 의미 및 소득 평가절하

여성의 일차적인 의무가 가족책임에 있다는 이데올로기는 사회적으로 뿐만 아니라 여성들에게도 강력하게 작동하고 있다. 가족책임과 노동시장에서의 차별, 착취는 여성으로 하여금 노동자로서의 자기인식을 방해하는 역할을 한다. 취업을 한다하더라도 가족 책임을 소홀히 하지 않는 것이 취업의 조건이 되고 가정과 직장을 오가며 긴장을 유지하는 생활을 할 수 밖에 없다.

2004년 기혼여성의 소득(135만원)을 남편의 소득(197만원)과 비교한 결과는 남편이 더 많이 벌지만, 남편의 소득분위에 따라 살펴볼 경우, 최저소득가구(1분위) 여성들의 월평균소득(98만원)은 남편소득(54만원)의 180%, 2분위의 경우 부부가 거의 같은 소득을 벌어들인다. 남편보다 더 많이 버는 여성이 20.9% 정도 된다. 그러나 여성은 소득 수준과 상관없이 '반찬값 벌러온 아줌마'로 격하되기도 한다. 그러나 실제 여성이 버는 소득이 여성 직종 직무에 대한 저임금이 만연한 상황에서 이러한 평가절하의 물질적 기반이 되는 것도 사실이다.

4) 여성의 경제활동을 은폐- 무급가족종사자, 가내노동

한국에서는 많은 여성들이 무급가족종사자라는 지위로 일하고 있다. 대부분 남편이 운영하는 자영업체에서 일하는 경우다. 그런데 현실에서 무급가족종사라는 형태의 경제활동은 대부분 가족 내에서 제대로 된 경제활동으로 평가되지 않고 있다. 그저 "살림을 하면서 남편이 하는 일을 돕는" 것으로, 집안일의 연장선으로 간주된다.

자녀양육 책임을 지고 있으나, 취업할 경우 자녀를 탁아시설에 맡기기 위해 드는 비용과 수입에 별반 차이가 없는 경우에 처한 하층계급의 여성들은 가내노동을 하는 경우가 많다. 집에서 자녀를 돌보면서 틈틈이 할 수 있는 가내노동으로 돈벌이를 하게 되지만, 임금이 낮을 뿐 아니라 노동시간도 정확히 측정되기 어렵다. 가내노동은 사회적으로 또 가족 내부에서 그 노동의 양과 가치가 제대로 평가되지 않고 있다.

여성노동 불안정화에 대한 노동자운동의 대응 비판

여성 비정규직 이슈는 여성의 노동권 박탈의 한 현상이다. 고용상의 불안정만이 문제가 아니라 출산 육아 책임이 노동시장에서의 차별로 이어지고, 여성 일이 가치절하되어 비정규직화되는 상황, 저임금이 당연시되는 상황 등 여성 노동권 부재의 상황은 다차원적으로 인식되어야 한다. 여성노동자 대다수가 비정규직으로 내몰리고 있다는 것은 하나의 정체된 상황이 아니라, 경제적 상황 구체적 정세에 따라 변화되는 양상을 띤다.

여성이 노동시장에서 어떤 위치에 존재하며, 어떻게 인식되는지 구체적으로 인식할 수 있어야 자본에 의한 노동자 분할 전략, 성별 착취 전략을 저지할 수 있다. 그러나 노동자운동 내에서 여성차별은 노동자운동의 과제로 제기되지 못하였다. 성별분업, 가족임금 이데올로기 등을 자연스러운 것으로 받아들인 노동자계급에게 여성노동자의 노동은 여성의 생물학적 기능과 가족 유지에 비해 부차적이고 임시적인 것이었다.

IMF 정리해고 사례 I

현대자동차 식당 여성 조합원 정리해고, 농협 사내부부 정리해고 사례는 여성노동자의 생존권과 정규직 노동자의 고용안정을 맞바꾼 사례, 남성생계부양자 이데올로기로 인한 여성 해고 사례로서 노동자운동의 몰성성을 보여준다.

노동자운동도 성별분업과 가족임금 이데올로기에 비판적인 관점을 갖고 있지 못했기 때문에, 이를 활용하여 여성노동자의 주변적 지위와 노동 분할을 정당화한 자본의 착취전략에 공조하게 되었다. IMF 당시 실직한 남성 가장에게 지원을 보내는 사회적 캠페인이 유행했던 반면 여성의 실직과 해고는 이슈조차 되지 못했다.

우리은행 분리직군제 사례 I

우리은행의 분리직군제는 정규직의 임금 동결을 통해 '일부업무(상시적인 숙련노동자를 필요로 하는)'에 종사하는 여성노동자를 특정 직군으로 분리하여 '정규직화'하되, 해당 직군에 별도의 인사/임금 체계(직무급)를 도입하여 임금은 종전의 저임금을 유지하는 방식의 해법을 제시했다.

노동운동계에서는 해당 사안을 두고 찬반 논쟁이 벌어졌는데, '비정규직의 차별을 고착화하는 제도'나, '여성에 대한 고용상의 차별을 해소할 정규직 전환'이냐의 대립구도가 그것이다.

그러나 실상을 들여다보면 분리직군제는 이미 금융권에서 실시되고 있던 제도로써 하위 직군에 몰려있

는 여성 정규직노동자나 비정규직 노동자에 대한 차별을 구조화한다는 비판이 있어왔다(증권산업노조 2006 임단협 요구안에 '비정규직의 차별적 처우를 유지하고, 특정 직무나 특정 성의 노동자의 차별적 처우를 유지하기 위한 직군제 편제를 할 수 없음'이라고 명시되어 있음).

우리은행 정규직 노조가 임금 동결을 결단하면서 여성고용 보장에 앞장섰다고 응원할 일이 아니라, 여성 노동자의 착취와 차별을 구조화하는 사측의 시도에 일조하게 되었던 몰성성이 비판되어야 한다. 해당 노동자들을 정규직 노조에 가입시킴으로서 문제를 해결하겠다는 정규직노조의 비전에 앞서 왜 그 전에 여성노동자의 차별과 고용 불안을 해결하지 못했는지 비판적으로 평가해봐야 하지 않을까.

분리직군제 전환 이후 현장에서는 그들이 말하는 '고용안정'의 대가로 노동강도가 강화되고 있음을 불만으로 토로하고 있다. 임금 승진에 대한 적절한 처우 변화 없이, 비정규직으로 사용하던 여성노동자들을 더욱 착취하는 방편이었음이 드러나고 있는 것이다.

비정규직법 이후 자본과 정권은 비정규직화가 가능한 업무와 직종을 확대하려는 시도를 하고 있다. 이른바 '핵심-주변'업무에 대한 가치판단을 제시하는 것이 그러하다. 여성이 수행하는 노동이, 가사노동의 연장선상에서 가치절하되거나 여성직종, 직무가 하위직급에 분포되어 있는 상황에서 '핵심-주변' 분할은 여성 노동의 비정규직화를 확대할 가능성이 높다.

KBS 시청자서비스팀 도급화 사례 I

2009년 7월 1일 비정규직법 적용을 맞아, KBS가 연봉계약직 420여명 처리계획을 내음. 2009년 6월 KBS연봉계약직 이사회 안에서 420여명의 연봉계약직 중 89명을 해고하고, 239명은 자회사로 이관하고, 30명은 도급화하겠다고 밝히고 있다.

시청자상담/견학/안전관리팀/원스탑 서비스 업무를 하는 시청자서비스팀이 바로 이 도급화 대상이고, 홍미라 지부장이 포함된 것이다. KBS 측에서도 이러한 업무들이 계속 필요한 상시업무이기 때문에 계약해지가 아닌 외주화를 추진하고 있는 것인데, KBS 측은 이 업무가 별로 중요하지 않기 때문에, 다른 회사에서도 이런 업무들은 도급화하고 있기 때문에 도급화한다고 주장하고 있다.

견학, 시청자 (전화/방문) 상담 등을 진행하는 시청자서비스팀 업무는 KBS 대외 이미지에 많은 영향을 미치기 때문에 2000년에 직접고용으로 전환하여 업무 처리와 이미지 개선에 효과를 높이기 위해서 KBS 측의 필요에 의해 전환된 것이다. 그런데 다시 2009년 다시 도급화 시도.

이 도급화되는 30명이 전부 여성. 직종에 따라 남/녀 분할이 이뤄져있는 상황, 이른바 '핵심-주변'이라는 업무 구분에 따라 정규직/비정규직이 갈라져있는 상황에서 도급화될 위험에 처해있는 이들이 모두 여성인 것은 우연이 아닐 것이다. 성별을 이유로 노동자를 분할하고 착취하려는 자본의 적극적인 술책이다.

노동의 불안정화는 이제 전면화되고 있다. 성적 차이에 따른 노동의 분할과 위계화에 전면적으로 대응하지 못한 채 임금인상과 고용안정 방어에 급급하던 노동자운동이 98년 근로자과건법, 정리해고 법안을 막아내지 못한 후, 노동의 불안정화는 노동 전반에 확산되었다. 새로운 노동의 특징은 저임금, 미숙련, 하위직 등 소위 '여성직종'에서 드러났던 여

성화된 노동의 특성을 보인다. 고용 불안정, 정형화된 고용관계로부터의 배제와 차별, 임금 및 승진체계의 부재, 주변부 노동, 외부노동시장 등의 확대라는 새로운 노동 조건이 일 반화되고 있는 것이다.

위기에 내몰린 여성, 더 이상 착취도 불가능하다

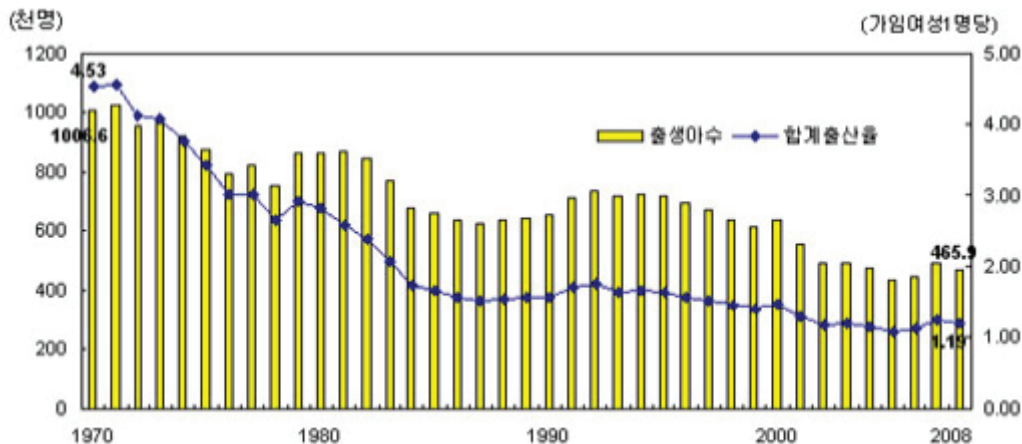
여성이 가족 내에서 수행하는 노동을 무한한 것으로 가정하고, 가족에서의 재생산 노동, 임금노동시장에서의 출혈적인 노동을 감당해온 여성들이 더 이상 종전과 같이 노동할 수 없음이 드러나고 있다. 세계 하위 순위를 차지하는 저출산 문제, 이혼/비혼으로 인한 여성 가구주 증가, 여성가구주의 심각한 빈곤율이 그 증거다.

여성가구 40% '상대적 빈곤' 상태 |

여성가구주 가구의 빈곤율은 40.2%(빈곤율은 상대빈곤선인 중위소득 50%이하 가구가 차지하는 비율). 이는 남성가구주 빈곤율 13.6%보다 3배나 높은 수치. 한국 여성가구주가 전체 가구에서 차지하는 비율은 18.2%로 낮은 편이지만, 빈곤율은 매우 높은 것임)

남성생계부양자 모델 하에서 경제적 취약성, 자녀 양육 부담으로 노동시장 진입도 어렵고 수익도 적기 때문에 경제적 빈곤에 내몰리는 것.

여성가구주의 빈곤은 불행한 여성의 삶이나 양육비 내지 생활비를 지불하지 않는 남성 배우자에 대한 비난으로 귀결되곤 하는데, 중년 여성의 노동권이 박탈되고 있는 현실의 문제로 일반화할 필요가 있다.



여성들은 가족과 일을 양립하는 데 고통을 호소하고 있으며, 여성의 출산과 모성을 의무로서 강요하고, 노동권 없는 일자리만 양산되고 있는 현실을 거부하고 있다. 여성이 마음 놓고 출산양육할 수 있는 사회환경을 만들어주는 정책을 만들기는 커녕 각종 이데올로기를 동원해서 여성에게 출산을 강요하는 행태를 보이는 정부 대응, 노동자성도 부정하고

저임금 일자리만 쥐어주며 그거라도 받으라고 주문하는 자본의 대응은 여성의 생산/재생산 노동 역할을 강화하고자 하는 의도를 드러낸다. 그러나 노동자운동 진영은 이러한 정부와 자본의 대응에 적극적으로 대응하지 못하고 있다.

여성노동자 권리 찾기를 위한 한걸음을 내딛기 위하여

앞서 여성 노동권이 제약되고 있는 상황의 구조적 원인으로서는 가족, 여성 노동권 박탈의 역사, 노동자운동의 무기력한 대응에 대해 살펴보았다. 여성의 권리를 실현하기 위해서 여성이 수행하는 노동에 대한 정당한 가치평가, 노동권 쟁취를 위한 투쟁과 실천이 필요하다.

여성 차별, 남녀 평등이라는 추상적인 구호로서는 구체적인 노동현장에서 여성노동자의 권리를 억압하는 복잡한 상황을 분석할 수 없다. 여성 노동의 특성상 노동시장에서의 성별분리, 직종에 따른 비정규직 양상, 정규직 비정규직 할 것 없이 낮은 저임금 현황 등은 남녀차별 철폐로 변화할 수 없는 과제를 제기한다. 구체적인 노동현장에서 여성노동자의 착취양상을 살피는 것이 필요하다.

노동시장에서 뿐 아니라 가족 영역에서의 재생산 노동도 그 가치가 재조명되어야 한다. 사회구성원의 재생산에 필수적인 재생산 노동의 의미가 재조명되고 이에 대한 사회적 책임이 강화되어야 한다. 그리고 이때 돌봄/양육 노동 등을 수행하는 여성노동자의 지위 문제도 제기될 수 있어야 한다.

노동조합은 일상적으로 진행되는 여성 억압을 인식하고, 노동현장에서 발생하는 문제를 해결할 수 있는 여성의 관점을 갖출 수 있는 교육사업, 대중사업을 전조직적으로 수행해야 한다.

게시판토론, 이렇게 합니다

1. 게시판 토론(브레인 라이팅)이란?

시청각 매체(색카드, 스티카) 를 적극적으로 활용한 참가자 중심의 교육방법이다. 게시판 토론 방법은 브레인 스토밍을 변형한 방법으로 주어진 주제에 대한 생각을 카드에 적고, 이를 다시 게시판에 붙임으로서 토론내용을 집중하는 토론방식이다.

브레인 스토밍	게시판 토론(브레인 라이팅)
- 창조력을 개발하는 훈련기법 - 짧은 시간 (5-10분)을 주고 즉흥적으로 생각나는 것을 형식없이 다 쏟아 놓게 하여 그 가운데에서 새로운 아이디어를 창조하는 기법	- 브레인 스토밍 기법은 즉흥적인 생각을 말로써만 토론 - 브레인 라이팅 기법은 즉흥적인 생각을 카드에 적고 다시 게시판에 붙임

① 게시판 토론 준비물과 특징

운영 방식	조별 토론과 전체 발표
준비물	가로10cm× 세로20cm 크기의 3-4가지 색깔의 색카드 이와 비슷한 크기의 다른 모양(타원형)의 카드 유성펜 1인당 1개, 스프레이폴(폴), 스카치 테이프, 대자보, 게시판
장 점	- 참가자의 의견을 한눈에 볼 수 있도록 하여 시각적 효과를 높일 수 있다 - 교육참가자의 관심을 계속적으로 토론과정에 집중시킬 수가 있다 - 문제해결에 대한 참신한 아이디어를 발굴할 수 있다 - 소수의 의견도 모두 제시할 수 있어 민주적으로 토론을 운영할 수 있다 - 참가자의 의견을 빈도수 까지 확인할 수 있으며, 토론 내용을 요약할 수 있다 - 익명성이 보장된다
보완점 및 유의사항	- 토론 참석인원은 10명이 적당하다. 인원이 많은 때에는 여러 조로 나누어 토론하고 종합발표를 한다. - 복잡하고 세밀한 토론이 필요한 주제에는 적합하지 않다. - 게시판 토론 진행자는 진행방법 훈련을 받아야 한다.

② 진행 방식


진행	시간	진행방법 및 유의사항
주제 선정	1분	<ul style="list-style-type: none"> - 토론할 주제를 선정한다. - 한 번의 그룹 토론에 하나의 주제 정한다. 주제가 2개일 경우에는 두 단계의 토론이 필요하다.
카드 작성	10분	<ul style="list-style-type: none"> - 1인당 2~4개의 카드에 주어진 주제에 대한 의견을 적는다. - 모두 보이게 큰 글씨로, 하나의 카드에는 하나의 의견만 적는다. - 의견은 서술식이 아니라 1-3개의 단어로 간단히 쓴다. - 진행자도 카드를 작성할 수 있다. (주제와 관련하여 꼭 전달하고자 하는 내용, 중요하다고 생각하는 의견, 참가자가 미처 제기하지 않을 의견)
카드수거	4분	골고루 섞는다
게시판 부착	20분	<ul style="list-style-type: none"> - 진행자는 카드를 하나씩 보여주면서, 큰소리로 읽고 게시판(대자보)에 붙여 나간다. - 진행자는 비슷한 의견의 카드끼리 한 곳으로 모아가면서 카드를 붙인다. - 뜻이 불확실한 카드는 서로 간단히 토론케 하여 의미를 정리하거나 카드 쓴 사람의 의견을 확인하여 개념을 확실하여 비슷한 의견에 붙인다. - 진행자는 카드를 어디에 붙일지, 어떤 의견인지, 아니면 이미 붙인 카드 중에 잘못 붙인 것이 없나 확인하여 잘못 붙인 것은 바로 떼어서 다시 의견을 물은 다음 비슷한 의견을 찾아 붙여 준다.
상위 개념 토론	10분	<ul style="list-style-type: none"> - 비슷한 의견묶음에 대한 상위개념을 토론자들의 의견을 물어 정하고 다른 모양의 카드에 적어서 붙여준다. - 의견이 모아지지 않는 것은 옆으로 빼고, 의견의 종류에 따라 번개표시나 물음표시가 있는 작은 카드를 써서 의견을 모두 종합한다.
스티커 게시판	10분	<ul style="list-style-type: none"> - 진행자는 휴식시간에 의견집약표를 작성한다. (왼편에 상위개념을 적고 오른편에 스티카를 붙일 빈 공간) - 경우에 따라서는 상위개념에 스티카를 붙여도 된다. - 진행자는 교육생에게 스티카를 나눠 준다. 숫자는 상위개념수 + 1/2이다. - 가장 많은 스티카가 붙은 상위개념이 가장 중요한 의견이다.

토론 1 | 성차별, 이렇게 극복합니다. (1시간)

1. 노조활동하면서 내가 경험한 성차별이 있다면...?



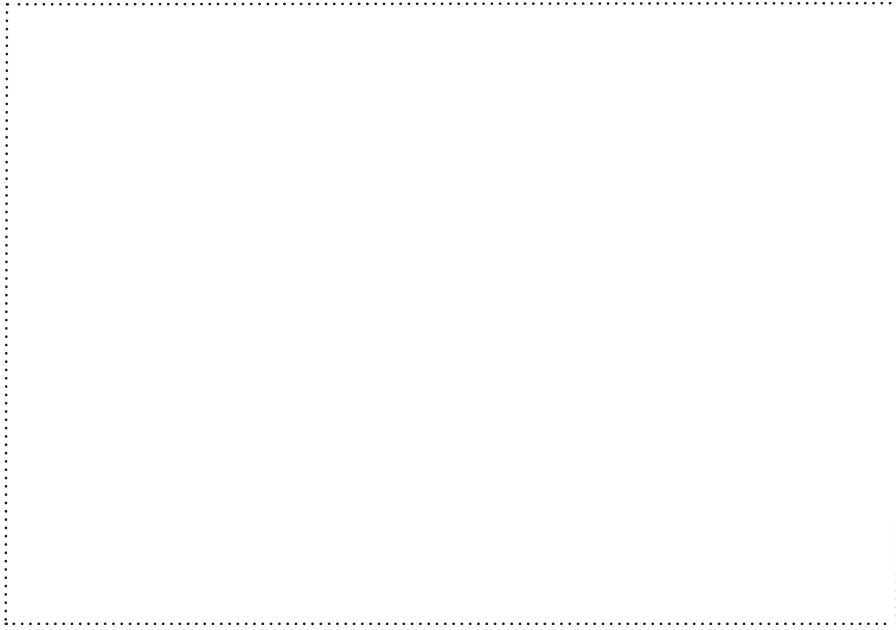
2. 이렇게 극복합니다.




토론 21

여성주의 성평등 교육, 우리 조직에서는 어떻게 진행되고 있으며, 어떻게 확산할 것인지 돌아가면서 토론해봅시다. (30분)

1. 어떻게 진행되고 있나요?



2. 이렇게 하면 여성주의 성평등 교육, 좀 더 확산할 수 있겠어요~~



준비된 강사의 첫걸음, 교안만들기

박성희 | 민주노총교육국장

이번 과정의 목표

- 1) 강의를 하기 위해서 반드시 필요한 교안을 작성하는 시간입니다. 교육주제와 대상에 대한 분석, 교육목표 수립에서 나아가 세부적인 강의안을 작성하는 과정을 통해 교육에 대한 자신감을 갖게 될 것입니다.
- 2) 자신이 강의할 주제로 직접 교안을 작성하는 과정을 통해, 교육내용을 교육대상에 맞게 구체적으로 정리하는 한편, 교육할 내용을 체계적으로 정리해봅시다.

진행방법

안내강의(30분)

: 교안작성에 대한 안내 강의를 듣는다.

토론/개인 교안작성(2시간)

: 사회자를 정하고 강의주제를 어떻게 교육할 것인지 함께 토론한다. (60분)

- 교육이 반드시 들어가야 하는 핵심적인 내용이나 사례가 있다면?

- 교안 내용 중 보완되어야 할 것이 있다면..

: 토론된 내용에 기초하여 자신의 경험과 사례를 더 구체적으로 덧붙여서 개인별 교안을 작성한다. (60분)

: 강의시간은 15분이므로 그 시간에 적합한 교안을 작성하도록 한다.

1. 교육할 때는 꼭 교안을 준비하자.

강의를 하기 위해서는 교안을 준비해야 한다. 주어진 시간 안에 알찬 내용을 교육생들에게 전달하기 위해서는 교안이 필요하다. 특히, 처음 강의하는 사람일수록 교안을 직접 만들어 보면서 교육준비를 하는 것이 필요하다. 또한 강의내용을 잘 소화하고 있는 사람일지라도 강사는 교안을 준비하는 것이 원칙이다. 준비된 강의안이 있다는 것 자체가 강사에게는 마음 든든한 자신감을 주고 교안을 만드는 과정이 좋은 강의를 하기 위한 훈련과정이기 때문이다.

1) 성공적인 강의는 교안이 좌우한다.

교안을 준비하다보면 교육대상을 둘러싼 조건과 내가 교육할 내용에 대해 여러가지 생각을 하게 된다. 그러면서 교육대상에 맞는 적절한 자료와 내용을 찾게 된다. 따라서 교안을 충실하게 만든 사람일수록 좋은 강의를 할 수 있다.

2) 교안은 강의에 자신감을 더해 준다.

교안을 철저히 준비한 강사는 실제 교육에서도 자신있는 태도를 갖게 되므로 강의능력을 충분히 발휘할 수 있게 해 준다. 교안을 준비하면서 교육내용을 깊이 생각하게 되고 관련 자료를 찾다보면 교육할 내용에 대한 이해가 깊어진다. 강사가 자신있게 강의를 하면 교육생들에게 전달되는 효과도 높아지고 학생들도 강사에게 신뢰를 보낼 수 있게 된다.

3) 교안은 교육생들의 집중도를 높일 수 있다.

강사가 교안의 흐름에 맞추어 교육을 하면 교육생들이 교육내용을 이해하고 정리하는데 도움이 된다.

4) 주어진 시간에 맞추어 교육내용을 안배할 수 있다.

5) 교육내용을 자료로 남기고 보관할 수 있다.

교육을 마친 뒤에도 교육생이 필요로 하는 것을 교육자료를 통해 재학습할 수 있게 해준다. 따라서 교안을 마련하는 것은 강사가 지켜야 할 기본이다.

2. 교안을 만들기 전에 알아야 할 것들

1) 교육대상에 대해 알아야 한다.

아무리 좋은 교육이라도 대상의 조건이나 상태에 맞지 않는 교육이라면 좋은 교육이 될 수 없다. 따라서 강사는 교육할 대상이 선정(간부 및 대의원, 특정부서의 조합원)되면 대상의 상태를 알아야 한다. 주제에 대해 어떻게 생각하고 있는지, 요구가 무엇인지, 또한 부서 조건, 특징과 문제점 등을 면밀히 파악해야 한다. 그럴때만이 대상의 상태에 맞는 올바른 교육을 할 수 있다.

2) 교육대상에 맞는 교육목표를 정해야 한다.

교육을 준비하면서부터 분명한 교육목표와 주제를 정해야 한다. 예를 들면, 교육받은 대상(조합원 또는 간부들)이 회사의 구조조정 분위기속에서 임금체불과 각종 유언비어에 시달리고 있다면 구조조정 본질과 실체와 노동조합의 대책을 알리고 조합원의 자세등에 대해 교육함으로써 유언비어에 속지말고 노동조합을 중심으로 조합원들이 단결할 수 있게 하

는 것을 교육목표로 삼아야 할 것이다.

또한 교육 목표와 주제를 어떻게 정하느냐에 따라 교육의 내용과 방식이 달라질 수 있다. 따라서 교육준비 과정에서부터 교육대상의 상태에 기초한 분명한 교육목표와 주제를 세우고 출발해야 한다.

3) 교안을 만들기 위해 학습하고 자료를 준비한다.

교육대상과 주제, 교육목표가 결정되면 이제 교안 준비에 들어가야 한다. 교안을 만들기 위해 주제와 관련된 자료를 수집하고 교육위원이나 상집간부들과 함께 토론하여 전달해야 할 중점내용을 준비한다. 교육내용을 설득력있게 준비하기 위해서는 자신이 그 내용을 잘 알고 있어야 한다. 따라서 주제와 관련된 여러 가지 참고자료를 학습하여야 한다.

4) 교육시간과 장소, 인원을 확인하고 교육분위기에 맞는 교안을 준비한다.

5) 시청각 자료를 활용한다.

도표, 사진, 그림 등을 활용하면 교육효과가 더욱 높아진다.

3. 교안을 짜임새(3단계 구성법) 있게 만들자.

교안이 짜임새 있으면 강사는 논리정연하고 체계있는 강의를 할 수 있으며 교육생들에게도 설득력을 발휘할 수 있다.

① 서론(도입단계)

서론에서는 강사와 교육생간에 일치감과 공감대를 만드는 단계이다.

강의에 대한 기대와 동기를 부여함으로 ‘들어볼 만 하겠구나’하는 마음이 들게 한다. 또한 교육생들의 관심을 집중시키며 교육분위기를 모은다.

강사 소개, 이번 교육의 하계 된 배경과 중요성, 강의 내용에 대한 대략적인 소개를 한다.

즉, 서론은 주의집중, 동기부여, 강의개요 단계로 교안을 짜 본다.

② 본론(전개단계)

전달할 몇 가지 내용을 교육의 흐름에 따라 소주제로 정리하여 문장으로 만든다. 강사가 주제와 관련하여 조합원의 호응을 얻어 강의 목표를 달성하는 단계이다.

강의 내용에 대한 논리적 전개와 흥미유발을 통해 강사의 일방적 주장과 전달이 아니라 조합원과 강사가 서로 공감하고 호흡을 함께 나눌 수 있게 강의안을 만든다.

③ 결론(마무리단계)

지금까지 진행 한 교육내용 중 핵심적인 내용을 요약정리한다. 특히 구체적인 실천지침을 반드시 제시하고, 결의를 다지는 말로 마무리한다.

도입 (서론)	예정시간 (분)	1. 주의집중 2. 동기부여 3. 강의개요	- 자기소개 - 인사 - 교육의 내용이나 배경 설명 - 주제의 중요성 부각
본론 (전개)	예정시간 (분)	개요	진행과정
		1. 노동조합의 현실 1) 조합원의 상태 ① 현안문제에 대한 분위기	- 시청각 자료 - 설명 - 칠판 - 질문할 내용 (질문에 대한 예상답변과 결론까지) - 다양한 사례 배치
본론 (전개)	예정시간 (분)	2. 대의원의 활동 1) ----- ① -----	
결론 (마무리)	예정시간 (분)	1. 요약 2. 결어	- 구체적인 실천지침 - 격려

4. 교안을 만들 때는 이렇게 하자.

1) 알기 쉽고 친근한 표현을 사용한다.

어려운 얘기보다 자신이 소화한 내용을 중심으로 교안을 작성했을 때 보다 구체적이고 생생한 교육도 가능하다. 강사가 정확히 알고, 절실하게 느끼는 내용에 대해 자기 나름대로의 표현을 찾아 친근감을 살린다.

2) 풍부한 사례를 준비한다.

조합원들에게 좀 더 구체적인 설명이 필요하다고 판단하는 주제는 사례를 준비하여 전달한다. 현장에서 자신과 조합원들이 느끼고 경험한 것을 사례로 들어 설명하면 전달도 쉽고 이해도 빨리 할 수 있다. 사례를 들 때는 가능한 6하 원칙(언제, 어디서, 누가, 무엇을, 어떻게, 왜)에 입각하여 분명하게 설명하는 것이 필요하다. 전달하고자 하는 내용과 사례가 적절한지 판단하여 사례를 배치한다.

3) 교육생들에게 던질 질문을 미리 준비한다.

적절한 질문으로 교육분위기를 환기시킨다. 또한 조합원들이 참여를 높일 수 있으며 강의에 활기를 더해 주기도 한다. 강사는 어떠한 질문을 할 것인지 미리 생각해서 준비해 둔다.

4) 교안은 강사가 사용할 강의용 교안과 교육생에게 나눠줄 교안을 구분해서 준비한다.

1단계 | 교육내용을 함께 토론해봅시다

교육할 때 필요한 기본적인 교육내용에 대해서 토론해봅시다.

1. 교육주제에 대한 여성 간부, 조합원들의 일반적 생각

2. 강의시 다루어야 할 주요내용

2단계 | 강의계획을 세웁니다

교육주제	
교육대상	
교육시간/장소	

교육대상의 상태 (교육주제에 대한 관심도의식수준 등)
1. 주제에 대한 관심이나 흥미 높은 관심 <input type="checkbox"/> 관심있는 <input type="checkbox"/> 보통이다 <input type="checkbox"/> 관심없는 <input type="checkbox"/> 싫어한다 <input type="checkbox"/>
2. 주제에 대한 지식 전문지식 <input type="checkbox"/> 지식있음 <input type="checkbox"/> 보통이다 <input type="checkbox"/> 조금 있음 <input type="checkbox"/> 전혀 없음 <input type="checkbox"/>
* 교육주제에 대한 조합원/ 간부들의 관심은이렇습니다.

예시] 이렇게 작성해 봅니다.

교육주제	여성주의와 성평등한 조직만들기
교육대상	00 노조 여성간부, 대의원 20명
교육시간/장소	2009년 12월 5일 오전 10-12시까지 / 교육장 2층

3단계 1나의 교안을 작성합니다

제목		
도입		
본론		
결론		

[참고] 강의초안을 작성합니다

제목		
도입	인사, 자기소개 - - -	강사와 교육생의 공통기반 조성 (10%-20%) - 교육생의 주의환기 - 주제 제시 및 강조 - 순서소개
본론	1. ① - - ② - - 2. ① - - ② - -	강의 목표의 달성 (70%-80%) - 질문, 사례, 통계, 인용문
결론	- - -	강의요약 및 재인식, 실천지침 제시 (5%-10%) - 강의내용 요약 - 실천지침제시 - 질의 응답 - 자신의 결의 및 감사인사

[참고 | 교안1]

교육 주제 : 노동조합이란 무엇인가

교육 대상 : 신입 조합원 80명

교육시간 및 장소 : 연수원에서 신입사원 연수시 1시간

교육대상의 상태 : 1) 고등학교를 갓 졸업하고 사회에 첫발

2) 노조를 과격한 단체로 인식

3) 은행연수를 6개월 정도 거친 상태

교육 취지 : 지금까지의 노동조합에 대한 인식을 새롭게 하고 노동조합의 필요성과 단결력 고양 및 참여의식 고취.

노동조합이란 무엇인가?

1. 은행원들의 생활 (신입직원 정서과악을 위한 질문)

- 1) 타 직장에 비해 많다고 할 수 있는 보수, 복지후생제도
- 2) 12시간이 넘는 근무시간 : 개인적 경험
(말일 근무, 입지대체, 시제사고)
- 3) 눈치보는 직장생활(상급자 퇴근 없이 하급자 퇴근 못하는 분위기)

2. 우리는 누구인가

- 1) 노동자에 대한 왜곡된 생각과 사고
(대중매체의 편파 보도)
- 2) 다른 노동조합의 예 (전교조 노동조합, 방송사 노동조합)

3. 노동조합은 무엇이며 왜 필요한가

- 1) 작년 말부터 시작된 '근무시간 정상화 운동'
- 2) 혼자서는 할 수 없다.
- 3) 선배 은행원의 노력
- 4) 직장 민주화 → 신나는 일터

4. 노동조합 속에서 조합원의 역할

- 1) 집행부만 활동하는 노동조합은 안 된다.
- 2) 조합비만 내는 것으로 조합원의 임무가 끝은 아니다.
- 3) 우리가 모두 함께하면 무엇이든 할 수 있다.

단결이란 어려운 것이 아니다. 지점내 에서 항상적으로 주위 동료 직원들에게 관심을 가지고 조합에 관심을 기울이는 것

[참고 | 교안2]

교육 주제 : 올해 임투를 위한 우리의 각오와 자세

교육 대상 : 부서별 조합원

교육대상의 상태 : 1) 작년 임투에 대한 피해의식으로 침체된 상태
2) 노동조합에 대한 회의와 무관심

교육 취지 : 임투를 둘러싼 제반 조건을 분석해 보면서 침체된 분위기를 쇄신하고, 조합원이
보다 자신 있게 임투에 임할 수 있도록 하기 위함

올해 임투를 위한 우리의 각오와 자세

1. 현재 우리의 상태

* 내부

- 부정적 요소 : 작년 임투를 통해 침체되어 있는 분위기, 조합활동에 대한 회의와 무관심, 패배주의 만연
- 긍정적 요소 : 너무나 낮은 임금수준에 대해 열 받아 있음

* 병원

- 부정적 요소 : 전체적인 노동운동억제 정책에 적극 동참, 병원장 등 상층부의 교체시기로 협상대상이 모호하다
- 긍정적 요소 - 상대적으로 낮은 임금수준의 인식공감

2. 올 임투의 방향

- 1) 사회전체의 분위기와 경제정세와 신노동정책의 허구성
- 2) 긍정적인 면을 최대한 활용한다

3. 목표

- 1) 국공립 특수법인화에 따른 임금의 재조정교섭이 많은 인상폭 가능 (약 40%, 평균 30여만 원 차액)
- 2) 한 차원 높이는 임투
 - 임투시 집중되는 관심을 통해 조직력의 강화
 - 낮은 수준이라도 다노조(병원연맹)와의 연대
 - 왜곡된 제도에 대한 후반기 예상되는 노동약법개편 저지 동참 유도
- 3) 의료민주화의 요구
 - 병원은 환자를 위한 시설이므로 환자 보호자를 위한 제도적 보완 (고충처리위원회의 구성 등)
- 4) 해고자 원직 복직
 - 우리의 권익을 보호하고 쟁취하기 위해 노력하다 해고당한 동료들을 복직시키는 것은 당연
 - 신규직원들을 교육 통해 당위성 설명
 - 대사면에 포함되더라도 협상을 통하지 않으면 병원측 해줄리 없다
 - 연속성을 가져야

4. 임투시 우리의 행동지침(조합원)

- 1) 임투 진행 상황의 공유 - 대의원, 홍보물 통해
- 2) 과모임 통해 임투의 중요성과 목표의 공유, 결의다짐
- 3) 과모임 통해 전조합원, 각과 차원의 투쟁방법 찾기

[참고 | 교안3]

교육 주제 : 고용불안은 간접부서에서부터 시작된다

교육 대상 : 엔진보전부 조합원(간접부서)

교육 시간 : 30분(중식시간)

교육대상의 상태 : 1) 간접부서의 특성 - 보수적, 기회주의적 속성 강함, 의존적
2) 실천하지 않으면서 불만이 많다

교육 취지 : 실천하게, 당당하게 생활하게, 지속적인 회사생활, 조합생활을 하게,
민주시민으로 살아가게 한다

고용불안은 간접부서에서부터 시작된다

1. 들어가는 말

- 우리 부서는 창업공신, 청춘을 바친 사람이 많다, 평일철야가 다반사다, 잠자다가도 새벽 출근한다.
- 기름쟁이 신세로 지저분하다, 손을 숨기고 산다

2. 본론

- 1) 세상이 무섭게 변하고 있다 (정리해고 등의 악법.....)
 - 질문 : 정리해고로 집에 가실 분은? 정리 되었을 때 대안이 있는 분은?
 - 회사(자본)는 장사꾼! (손해보는 장사는 절대로 안 한다)
- 2) 사측은 우리에게 어떻게 말하는가?
 - 간접부서는 임금이 높다, 고령자는 일시키기가 꺼려진다, 특근비용에 가슴이 찢어진다
 - 정식근무시 어영부영 놀다 철야까지 한다
 - 간접부서에서 평소 예방보전(점검)이 안 되어 엄청난 손실이 발생한다
 - 직접부서보다 편하다, 호강에 받치는 소리 하지 마라, 노동자 손은 원래 지저분! 관두면 되잖아?
- 3) 어떻게 하면 살 수 있나?
 - (1) 싸우면 된다
 - 노조의 양면성 : 협조와 대립, 노조는 파업 만능주의자가 아니다
 - 노조도 회사사랑한다, 사랑하는 방법에 차이가 있을 뿐, 회사 망하는 것 원치 않
 - (2) 간접부서는 흐름 방식이 아니어서 눈치가 보이는 것 당연하다. 예: 본인의 과거와 지금 심정 괴리
 - (3) 지금의 상태 외면은 결과적으로 종말을 부른다
 - 개미구멍에 댐(저수지)이 무너진다, '나만은' 절대 존재할 수 없다
 - 나의 포기는 나만이 아니고 세상을 죽인다, 강물이 오염되면 전체 물고기가 다 죽는다

3. 결론

- 1) 누가 싸우는가 - 내가 싸워야 된다
- 2) 무엇을 어떻게 : 작은 것부터, 지금부터, 이 자리에서부터
 - 종업원으로서 : 시간엄수, 작업표준 지키기
 - 조합원으로서 : 서명, 리본, 회의, 집회, 교육, 대소위원중심 상의 및 논의
 - 가장으로서 : '자녀의 거울' 의롭고 당당하게 살자
 - 주 민, 국 민 : 지역주민으로서의 권리, 국민으로서의 권리를 찾자

[참고 | 교안4]

교육 주제 : 대의원의 올바른 자세와 임무

교육 대상 : 신입 대의원 10명

교육 시간 : 30분(중식시간)

교육대상의 상태 : 1) 근속연수 제각각(2 ~ 10년)

2) 꾸준히 조합활동에 관심, 열성적으로 활동함

3) 대의원의 역할 인식 미비

4) 집행부로부터 자주성 강조(의결기관으로 인식)

교육 취지 : 대의원으로서의 활동자세와 역할을 인식하는데 도움을 주고 특히 집행부와의 결합력을 높이는 것

대의원의 올바른 자세와 임무

1. 노동조합의 현실

- 1) 복지시설 (근로조건) 현저히 저하 (통근버스 매각, 식당 식사의 질)
- 2) 공장 이전설 유포 → 의도적 자연감원 : 간부의 역할이 절실히 되고 있다.

2. 대의원의 역할

1) 예전의 대의원 활동

- 집행부의 결정사항 전달 (주 1회 보고대회)
- 조합원 의견수렴 (임금인상요구액, 쟁의전술, 체육대회 프로그램) → 조합원 토론 정착
- 부서원의 친목도모 (야유회, 애경사)
- 집행부서 결합활동 → 조직부, 선전부

2) 문제점

- 집행부와 원활한 관계가 되지 못했다.

(회의체계에 있어 임원이 대의원회의에 결합되기로 했으나, 성실하게 결합하지 못했고, 대의원회 의장 또한 상집회의에 결합하지 않으면서 상집회의 결과가 잘못 전달됨. 전후 사정과 조건이 전달이 되지 못해 권위주의적인 모습으로 찍힘.)

→ 이후 회의체계에 있어 임원진과 결합, 결속을 높이자.

→ 애정이 있는 비판은 조합을 발전시킨다.

3. 올바른 자세

1) 조합원의 간부에 대한 불만

- 성실하지 못하다. (지각, 조퇴, 휴가가 많다)
- 이질감을 느낀다. (간부명찰이 꼭 필요해?)
- 실천력이 떨어진다. (말만 잘해!)

2) 어떻게 할 것인가

- 성실한 사람이 되자. (현장일, 조합일 모두 열심히)
- 항상 조합원과 동질감을 느끼자. (작은 일도 함께, 굵은 일은 내가 먼저)
- 자기 말에 책임을 지자. (언행일치, 비판은 겸허하게 받아들이자)
- 동료들 사랑하고 희생정신으로 무장하자.

강의 실습

박성희 | 민주노총교육국장

이번 과정의 목표

- 1) “어떻게 하면 강의를 성공적으로 잘 할 수 있을까?” 하는 문제는 교육을 하는 사람들이 한결 같이 느끼는 고민입니다.
- 2) 우리는 노동조합 간부이면서도 실제로 조합원, 간부 교육을 하려면, 마음만 부담스럽고 쉽지가 않습니다. 이번 실습은 실제로 강의를 해봄으로서 이후 교육을 자신감있게 할 수 있도록 합니다.

진행방법

안내강의(30분)

: 어떻게 강의할 것인가에 대한 안내강의를 듣는다. (20분)

강의실습 및 비디오 촬영 (160분)

: 오늘 작성한 교안을 기초로 15분씩 강의를 한다. 강의실습이 연습이 아니라 실전이라는 자세로 진지하게 임한다. (1조당 5-6명 내외)

: 한사람당 2-3분씩 비디오 촬영을 한다.

: 강의시 조원들은 강사의 강의를 경청하고, 강의 평가지에 평가의견을 정리하여 강의자에게 돌려준다.

: 다른 사람의 강의를 마무리되면 성실하고 진지하게 강의를 평가해 준다.

: 조원 모두가 돌아가면서 강의를 하고, 다른 조원들은 돌아가면서 평가를 해준다.

소감 나누기(30분)

: 비디오를 돌아가면서 보고 강의실습 및 보고난 소감을 돌아가면서 이야기한다.

자신있는 강의, 효과높은 강의를 위한 강의 방법과 강사의 자세

1. 충분한 사전준비가 강의의 성패를 가늠한다

1) 강의에 앞서 연습을 충분히 한다.

- ① 교육대상의 상태와 정서에 맞는 내용인지 다시 한번 검토한다.
- ② 교안을 반복해서 작성하고 재밌으면서 내용을 완벽히 소화한다.
- ③ 사람들이나 가족들 앞에서, 또는 거울 앞에서 여러 번 연습해 본다.
- ④ 사용할 교육매체에 대한 준비물 확인 등 매체점검을 확실히 해 둔다.

2. 강의, 이렇게 하자

1) 강의를 들어가기 전에

- ① 미리 교육장에 도착하여 분위기를 익히고 사람들과 어울리며 마음의 긴장을 푼다.
(참석자수, 연령, 참석자 소속과 직책, 교육생의 상태와 분위기 등을 미리 파악한다.)
- ② 칠판, 교단, 마이크 등 강의 시 필요한 물품을 자신에 맞게 배치한다.
- ③ 교육생에 대한 애정을 가지고 자연스럽게 교육에 임한다.

2) 강의에 들어가서

- ① 본인을 소개한다.
- ② 인사말을 한다.
교육생과 관련된 내용이나 관심사항, 현장이야기 등 교육생들이 관심을 가질 만한 소재로 분위기를 환기시키고 친밀감을 갖게 한다.
- ③ 강의의 주제와 교육목표, 강의 순서 등을 소개한다.

* 강의의 도입부분은 특히 자신이 잘 알고 있는 내용을 배치한다.

- 첫 마디를 어떻게 시작할 것인가?

- 자신있는 출발로 주위를 집중시키고 여유를 갖는다.

3) 본 강의에 들어가서

* 교육생을 집중시키기 위한 방법

- 질문으로 시작한다. (분위기를 집중시키고 스스로 답을 찾아나간다.)
- 교육생이 관심있는 이야기로 부터 시작한다. (흥미를 끌수 있다.)
- 시각적인 매체를 활용한다.

- ① 교육생 다수의 의식수준과 정서에 맞는 내용과 표현을 사용한다.
 - 생생한 사례를 준비하여 내용을 설명한다.
 - 교육생들의 생활과 연관된 사례, 최근에 사례, 자신의 경험 사례 등을 든다.
- ② 강의 중간 단락마다 중요한 내용은 간단히 다시 요약해 준다.
- ③ 질의 응답을 적절히 활용하여 진행한다.
 - 사실을 파악하여 함께 고민하는 질문
 - 누구를 지목하여 질문하는 것도 좋다.
 - 시험하는 듯한 질문을 하지 않는다.

*질문의 목적

주의력 집중, 강의에 대한 참여 확인, 강의 효과 측정, 교육생들의 흥미유발, 지식과 경험을 함께 나눈다.

- ④ 교육생의 참석을 부분적으로 유도한다.
 - 설명문이나 인용문 등은 교육생들이 돌아가면서 읽도록 하는 등 교육생의 부분적 참여를 이끌어낸다.
- ⑤ 자신의 의사를 간단하면서도 명백하게 표현한다.
 - 여러가지 이야기를 한꺼번에 다하려고 욕심 부리지 않는다.
 - 주제와 관계없는 말은 삼가한다.
- ⑥ 시선은 폭넓게, 적절한 몸짓과 도구를 활용한다.
 - 교육생들을 골고루 두루 둘러보면서 호흡을 함께 한다.
 - 마구 휘두르거나 출렁대는 몸짓, 무의미한 몸짓은 분위기를 산만하게 한다.
 - 때로는 강렬하고, 때로는 부드러운 몸짓이 조화를 이루도록 한다.
- ⑦ 단조롭지 않은 억양을 구사한다.
 - 억양이 너무 낮거나 너무 높은 상태로 일관하지 않도록 한다.
 - 강의 내용에 따라 소리의 높고 낮음을 조절하며 또박또박 정확하게 발음하도록 한다.
- ⑧ 매체 사용할 때 주의할 점
 - 산만하지 않게 진행한다.
 - 매체를 바라보면서 이야기하지 않는다.(교육생을 바라본다.)

⑨ 교육생이 지루해하면 잠시 쉬거나, 몸풀기를 하고 다시 강의를 진행한다.

4) 강의 마무리

- ① 정해진 강의 시간을 꼭 지켜서 남은 일정에 차질이 없도록 한다.
- ② 강의를 마칠 때는 중요한 내용을 다시 한번 요점 정리하며 강사가 하고자 했던 말이 무엇인지 상기시켜 준다.
- ③ 구체적인 실천과제를 제시하며, 격려와 결의로 마무리한다.
- ④ 강의 후에는 평가를 조직한다.(평가서나 설문지 작성)

2. 강의할 때 주의할 점

- 1) 어떤 형식이나 틀에 얽매이기보다는 자신의 특성에 맞는 강의를 한다.
- 2) 모든 사람들은 나름대로 가치관을 가지고 있으므로 어떤 주장이나 생각을 강요하기보다는 판단의 근거를 제시하는 강의를 해야 한다.

강의를 잘 하기 위하여

- 교육생에 대해 미리 조사하여 교육 준비시 참조한다.
- 자신의 말로 이야기 하듯 강의한다.
- 목소리의 높낮이와 속도에 변화를 준다.
- 빈번한 사과나 양해의 말은 하지 않는다.
- 교재만 붙잡고 있어서는 안된다.
- 알기 쉽게 이야기 한다.
- 느낌이 좋게 이야기한다.
- 시청각 자료를 잘 활용한다.
- 판서를 요령있게 한다.
- 시선처리를 잘 한다.
- 나쁜 몸버릇은 삼간다.
- 교단을 넓게 사용한다.
- 정해진 시간에 맞추어 한다.

강의실습평가틀

항목		교수기법 및 강의내용	점수				
			1	2	3	4	5
강의내용 / 기법	서론	본인소개와 인사를 잘 하였나?					
		강의의 목표와 흐름을 잘 소개했나?					
	본론	강의내용은 논리적으로 잘 정리되었나?					
		사례를 적절하게 배치했나?					
		강의내용의 전개와 흐름이 자연스러웠나?					
		말하고자 하는 핵심이 잘 전달되었나?					
	결론	중요한 내용을 마지막으로 강조하였나?					
		실천적 격려와 결의는 제대로 적절했나?					
	태도	표정, 시선처리는 적절한가?					
		몸짓과 자세는 자연스러웠나?					
	준비	질문이나 칠판, 시청각 매체를 사용했나?					
		강의내용에 따른 시간배분을 잘했나?					
	표현력	알아듣기 쉽게 설명했는가?					
		음의 고저와 속도는 적절한가?					
		불필요한 언어습관은 없는가?					