

차별의 심리적 기제로서의 성 고정관념 연구

-농협 사내부부 여성해고사건을 중심으로-

정 경 아

이화여대 여성학과

이 연구는 최근 일어난 농협의 사내부부 해고사건을 통해 차별의 심리적 기제로 사용되는 성 고정관념을 분석한 글이다. 결혼한 직장여성에 대한 고정관념은 사업주나 주변 동료, 가족들에게 다양한 형태로 존재하며, 이는 때로 승인의 성격으로, 때로 처벌의 성격으로 나타난다. 이 글에서는 직장여성에 대한 승인과 처벌의 고정관념이 성차별적 불법행위로 이어질 때, 모든 사원들로 하여금 심리적 동의와 강제를 가능하게 하는 기제가 되었음을 보여주고자 했다.

먼저 회사측은 저임금, 하위직에 집중되어 있는 직장 여성들에 대한 선택적 부주의와 통계적 평균에 기초하여 사내부부 여성에 대한 고정관념을 활성화시켰으며, 혈연중심, 유교적 인간관계에 기초한 우리사회의 가족주의는 주변 동료들로 하여금 승인과 처벌의 고정관념을 작동하게 하여 심리적 동의를 이끌어 냈다. 한편 사내부부 해고 당사자들 또한 가족 내 역할을 기대하는 온정적 가부장제로 인해 심리적 강제에 직면해야 했는데, 사내부부 해고사건에는 이처럼 회사, 동료, 당사자 세 축의 고정관념 활성화 작동이 있었다.

농협 사내부부 해고사건은 폭력이나 물리적 강제에 의존하지 않고, 성 고정관념과 같은 심리적 메커니즘을 이용한 불법행위라는 점에서 주목할 만하다. 노동시장 성차별이 뿌리 깊은 성 고정관념의 결과로 나타나고 있다면, 이는 많은 사람들의 심리적 동의와 강제를 이끌어 내면서 차별행위는 합리화될 가능성이 높다. 그러므로 성 고정관념과 차별행위 간의 연관성, 성 고정관념의 항상성과 변화가능성을 탐구하는 여성주의 심리학의 연구가 필요함을 밝혔다.

1. 들어가는 말

지난 '99년 1월, IMF 구제금융 이후 시작된 금융권 구조조정 막바지에 농협 사내부부 우선 해고 사건이 발생했다. 이 사건은 인력감축을

계획하는 회사측에서 사내부부 762쌍을 대상으로 “아내가 퇴직하지 않으면 남편이 해고될 것”이라는 협박을 하였고 그 결과 752명의 사내부부 사원이 무더기로 사직서를 제출한 사건이다. 이 중 91%에 해당하는 688명이 여성이다. 현재

2명의 여성이 2심 재판을 진행 중이며, 뒤이어 33명이 2차로 소송을 진행 중이다.

농협 사건은 회사측의 불법행위가 우리 사회의 관행이나 문화적 통념에 강력하게 의존하고 있기 때문에 상당히 논쟁적이다. 이들은 어떠한 폭행이나 폭언 없이 상황의 강제, 심리적 강제에 의해 사직서를 제출하였고, 이로 인해 소송을 제기한 당사자들은 물리적인 폭력뿐 아니라 심리적인 강제도 강요에 해당한다고 주장했다.

이 글에서는 바로 이와 같은 심리적 강제에 주목하여 직장여성에 대한 차별을 가져오는 고정관념의 심리적 기제를 설명하고자 한다. 사건 직후, 여성학, 사회학, 법학 분야의 많은 전문가들은 사내부부해고가 왜 명백한 성차별에 해당하는지에 대한 다양한 의견을 내 놓았으며,¹⁾ 이 사건을 회사측의 남성가장 이데올로기에 근거한 차별행위에서 비롯되었다고 보았다. 그러나 이러한 분석은 당사자들이 제기하는 심리적 측면을 충분히 다루지 못하는 한계가 있다. 회사측의 차별행위가 가능했던 것은 사내부부를 비롯한 모든 사원들의 심리적 동의 및 강제가 있었기 때문이다.²⁾

그렇다면 이러한 심리적 동의 및 강제는 어떻게 가능했던 것일까? 먼저 회사측이 전제한

통념, 즉 “한 가정의 생계부양자는 남자이며, 남자가 생계를 책임진다면 여성은 굳이 직장을 가질 필요가 없다”는 통념이 모든 사원들에게 그대로 수용되었을 가능성을 생각해 볼 수 있다. 그러나 우리 나라의 여성 취업률은 꾸준히 증가하고 있고,³⁾ 직업은 더 이상 남자만의 영역이 아니라는 것이 폭넓게 수용되는 현실에 비추어 볼 때, “남편이 돈을 번다면 여성이 집에 있어도 좋다”는 고정관념이 사원들에게 여과 없이 수용되었다고 말하기는 어렵다.

또 다른 분석으로는 집단적인 남성이해(male interest)에 기초한 설명방식이 있을 수 있다. 경제위기와 같은 고실업의 상황에서 남성 사원들이나 노조원들이 자기 일자리를 잃을 것이 두려워 사내부부 여성들이 희생양이 되는 것에 동의할 수 있었다는 것이다. 이는 남성 동료사원들을 내집단(ingroup)으로 보고, 사내부부 여성사원들을 외집단(outgroup)으로 분류하여 내집단 성원들이 집단의 이익을 옹호하기 위해 외집단에 대한 적대감과 편견을 노골적으로 드러냈을 것이라는 가설이다. 사회구조적인 차원에서 접근한다면 이와 같은 남성들의 일자리 지키기가 여성을 희생양으로 몰았음은 부인할 수 없다.⁴⁾ 그러나 이러한 분석은 남성과 여

1) 1심 재판을 위해 조순경(여성학), 조혜정(사회학), 이은영(법학), 전경옥(정치학) 등의 교수들이 이 사건이 성차별에 해당한다는 의견서를 제출했다.

2) 즉 사건이 일어날 당시에는 당사자 뿐 아니라 많은 주변사람들이 사내부부 중 여성사원이 퇴직하는 것을 어쩔 수 없는 현실로 받아들이고 있었으며 이는 회사측의 불법행위가 전체사원들로 하여금 집단적인 심리적 동의 및 강제를 이끌어냈음을 의미한다. 한편 이를 정치학의 측면에서 보자면, 사건을 집단적으로 문제 제기할 강력한 노조나 노동자 집단이 없었기 때문이기도 하다.

3) 1980년에서 1996년 사이에 남성의 취업은 76.4%에서 76.1%로 감소한 데 비해 같은 기간 동안 여성의 취업은 42.8%에서 48.7%로 증가하고 있다(한국여성개발원, 1997).

4) 사회학에서는 경제위기 때마다 여성이 가장 먼저 해고되는 희생양이 되고 있음을 보여주고 있다(Jane Humphries, 1976). 실제 고실업이나 경제불황 등과 같은 사회적 긴장, 갈등이 높아질 때는 중오나 편견 등

성을 단순한 적대적인 구도로 분석하는 설명방식으로 개인 성원들에게 적용하기는 쉽지 않다. 평소 작업장에서 친밀하게 지내던 동료들이 사건 발생 당시 갑작스럽게 동료여사원들에게 집단적인 남성심리를 형성하기는 어렵기 때문이다.⁵⁾

결국 농협사건은 여성 집단에 대한 차별행위가 적대감이나 직접적인 편견에 의해 발생하기보다는 지극히 온정적인 방식으로 나타나며, 회사측의 차별행위는 상당한 여과 장치를 거쳐 정당화되었음을 시사한다. 이 글은 이러한 여과 장치를 직장여성에 대한 다양한 고정관념의 유형을 통해 살펴보고자 하는 시도이다. 여성의 직업의식이나 높은 사회진출로 인해 여성을 가족 내 역할로만 규정하는 고정관념은 이제 더 이상 존재하지 않는다. 그러나 작업장과 가정에서 노동자와 아내의 역할을 동시에 하고 있는 여성들은 이들을 내적으로 규제하는 다양한 고정관념과 직면해야 한다. 고용주는 직장여성들의 낮은 지위에 기초하여 과잉일반화를 하기 쉬우며, 주변에서는 이중역할에 대한 승인과 처벌의 고정관념이 존재한다. 한편, 가정 내에서는 그들의 역할을 정당화하는 온정적인 고정관념에 부딪치게 되는데, 이 글은 직장여성에 대한 고

정관념의 성격과 유형을 살펴봄으로써 농협사건과 같은 차별이 정당화되는 심리적 메커니즘을 보여주고자 한다.

연구자의 시각은 기본적으로 인력감축을 계획한 회사측이나 사원 모두가 사내부부에 대한 노골적인 적대감을 지닌 성차별주의자 또는 조직이 아니라 우리사회에서 흔히 볼 수 있는 평균적인 조직 또는 개인이며, 자신의 위치나 권력을 유지하고자 하는 속성이 있음을 전제로 한다. 그리고 성 고정관념의 내용과 성격이 각축을 벌인 결과 회사측의 불법행위를 수용할 수 있는 심리적 동의와 강제가 이루어졌다는 가설에서 출발한다. 이 글은 이러한 고정관념의 다양한 메커니즘을 통해 회사측의 차별행위가 이루어질 수 있었음을 보여줄 것이다. 또한 이 글은 여성 집단에 대한 고정관념은 단일하지 않으며, 회사, 동료, 남편, 가족 등과 어떠한 관계를 맺고 있는가에 따라 다양한 유형의 고정관념들이 만들어지며, 이것이 복합적으로 작동하여 차별의 심리적 기제로 사용되고 있음을 보이고자 한다.

이 높아지고, 특히 상대적 박탈감을 갖기 쉬운 저소득층이나 실업자들은 희생양을 찾아 증오감을 나타내 기도하는데, 우리나라에서도 경제위기 이후 빈번하게 이 현상이 나타났다. 한 예로, 지난 해 이화여대 학생 3명이 조선일보 등의 지원을 받아 세계여행을 한 적이 있었는데, 이들이 만들어 놓은 인터넷 사이트에 대우자동차 해고직원이 게시판에 들어와서 심한 욕설을 하며, “팔자 좋은 너희들을 내 손으로 죽이지 못하는 것이 아쉬울 뿐이다”고 하였다(이화여대 새소식, 이대생 삼총사 오지여행 리포트 사이트 자유게시판 중). 실업이나 정리해고 등은 정부 정책의 문제와 전반적인 경제위기로 인한 것임에도 불구하고, 여대생 3명이 세계를 여행한다는 것 자체가 아무런 근거 없이 증오로 나타난 것이다.

- 5) 실제 연구자가 직접 당사자들을 만나기 전까지는 주변에서 내심 이와 같은 분위기를 형성했을 것이라고 가정했지만 이러한 직접적이고 노골적인 희생양 만들기는 전혀 찾아볼 수 없었다. 당시 모든 사원들은 퇴직을 강요하는 간부사원에서 동료들에 이르기까지 사내부부 여사원들에게 “억울하지만 어쩔 수 없다”, “안타깝지만 어쩔 수 없이 없애야 한다” 등과 같은 위로와 안타까움을 표시하고 있었다.

2. “직장 여성⁶⁾에 대한 고정관념들

1) 사회적 약자에 대한 과잉일반화

기업의 관리자들은 종종 직장 여성의 직업의식이 낮다고 한다. 이러한 주장의 근거로 제시되는 것은 여성의 높은 노동시장 퇴출률, 낮은 근속연한, 직장 내 행동과 태도 등이며, 이러한 주관적, 객관적 사실에 근거하여 여성은 능력이 없다고까지 평가되기도 한다(김양희, 1998).

왜 사회적으로 낮은 지위에 있는 많은 사람들은 무능력한 것으로 평가받을까? 경제학과 사회학의 많은 연구들은 여성의 낮은 지위와 여성 노동에 대한 가치평가는 차별의 원인이 아니라 차별의 결과일 뿐이며, 낮은 지위는 여성의 차별을 정당화하는 기제로 사용되고 있음을 밝히고 있다. 여성들이 능력이 없어서 낮은 지위에 있는 것이 아니라, 낮은 지위에 있기 때문에 능력이 없다고 평가되는 것이다(Steinberg, 1990). 그리고 이 낮은 평가에는 여성에 대한 고정관념이 강하게 작용하고 있다고 본다.⁷⁾ 심리학 또한 사회적 고정관념(social stereotype)에 대한 연구에서 지배 집단과 피지배 집단 모두 구조적인 관계에 의해 낮은 지위에 있는 집단들은 능력이 없을 것이라는 고정관념을 가지고 있다고 한다(Tajfel, 1981; Jost & Banaji, 1994, Glick & Fiske, 1999 재인용).

이는 무엇보다도 직장 여성에 대한 사회적 고정관념이 여성 집단의 낮은 지위에 의해 유지되고 있음을 시사한다. 여성권한척도가 매우 낮은 우리 나라의 경우⁸⁾ 노동시장에서 여성들은 대부분 하위직에 머물러 있으며, 기혼여성의 대부분은 일용직, 파트타이머, 시간제 등 불안정한 고용상태에 있다. 이처럼 일하는 여성 대부분이 낮은 지위에 머물러 있을 때, 성공한 여성들의 역할모델은 그 수적 소수로 인해 여성노동자 집단에 대한 고정관념은 쉽게 변하지 않는다. 성공한 여성들은 예외로 판단되어 본래 여성에 대한 고정관념은 변하지 않은 채, 또 다른 하위범주(subtype)가 형성되기 때문이다(방희정, 1996).

결국 직업을 가진 여성들이 평균적으로 낮은 지위에 있고, 이직율이 높으며, 저임금을 받는다는 것은 일하는 여성이 직업의식이 없으며, 승진할 의지도 없다는 고정관념을 갖게 한다. 특히, 고용주들은 모든 부하직원들을 일일이 개인성향으로 판단할 수 없으므로 인해 경험적으로 혹은 평균적으로 직장여성을 범주화하게 된다. 통계치에 근거한 이들의 범주화는 자신들이 운영하는 조직을 차별이나 편견이 없는 합리적인 위계 시스템으로 간주하기 쉽다. 이는 곧 위계의 가장 낮은 단계에 있는 사람들은 정당하게 “그 자리”에 있는 것으로 평가한다는 뜻이다.

그 결과 직장 여성들은 고정관념의 확인편

6) 이 장에서는 특히, 분석대상인 사내부부, 맞벌이 부부 등과 같은 기혼여성으로 제한한다.

7) 미국에서는 주로 일에 대한 평가 및 임금이 직무평가(Job Evaluation)에 의해 이루어진다. 스타인버그는 여성이 맡고 있는 비서나 간호사 등의 업무는 여성성(femininity) 등에 의해서만 평가되면서, 편견이 개입될 가능성이 높다고 한다. 이들 노동이 가진 보살핌 노동의 성격만이 평가될 뿐, 전통적인 여성성과 관련 없는 복잡한 업무처리, 환자의 배설물을 처리하는 데 드는 힘 등은 평가되지 않는 것이다(Steinberg, 1990).

8) 유엔이 집계, 발표하고 있는 여성권한 척도에서 우리나라가 차지하는 지위는 1997년 73위에서 1998년도 83위(102개국 중)로 하락하고 있다(UNDP, 1998; 조순경, 1999 재인용).

과(confirmation process)⁹⁾ 중 가장 파괴적인 영향력을 미칠 수 있는 자기 이행적 예언효과(self-fulfilling prophecy)를 경험하게 된다(김혜숙, 1999). 여자는 능력이 없고, 결혼 후 그만두는 확률이 높으며, 근속연수도 짧다는 고정관념은 각각자인 여성으로 하여금 실제로 무능력하게 만들고, 승진을 포기하게끔 만드는 것이다. 이 때 고용주들은 “그것 봐. 내 말이 맞잖아”하면서 평균적 통계를 재확인하고 직장 여성에 대한 고정관념을 재강화하는 것이다.

이처럼 일하는 여성 대부분은 능력이 없고, 승진 가능성도 없으며, 결혼하면 회사를 그만둘 한시적 노동자로 간주된다. 이는 직장여성에 대한 평균적 통계에 기초한 고정관념이라는 점에서 부분적으로 정확성에 기초한 정보처리 과정이라 할 수 있다. 그러나 Fiske(1998) 및 Stangor(1995)는 고정관념이 정확하나 아니냐에 대한 논쟁은 성급하고 미성숙한 논쟁에 지나지 않는다고 주장한다. 이는 실제 집단간 차이에 대한 지식이 아직 충분히 축적되어 있지 못한 것일 수도 있기 때문이다(김혜숙, 1999). 또한 고정관념의 내용이 설사 정확하다 하더라도 여성집단의 평균적 통계에 기초해 이러한 고정관념을 다시 강화하는 것은 여성들의 능력개발과 승진에의 기회를 차단한다는 점에서 사회적 문

제가 된다. 평균적 통계에 기초한 과잉일반화는 낮은 지위에 있는 집단에 대한 고정관념을 강화 시킴으로써 개인의 특수성을 무시하게 되고, 이는 다시 사회적 약자에 놓인 직장여성을 차별하는 기제로 작동하기 때문이다.

2) 승인 vs 처벌의 고정관념: 이중역할에 대한 통제

Fiske(1993)는 고정관념의 유형을 기술적(descriptive)인 것과 규정적(prescriptive)인 것으로 구분한 바 있다.¹⁰⁾ 고정관념의 유형을 이와 같은 방식으로 구분한 것은 기존의 성 고정관념 ‘내용’에 대한 연구가 다소 정적(static)인 것에 비해,¹¹⁾ 고정관념이 어떻게 작동하는가 하는 점을 다룬다는 점에서 역동적(dynamic)이라고 할 수 있다. 이 절에서는 Fiske의 두 가지 고정관념을 응용하여 성 고정관념의 유형을 승인과 처벌로 나누어서 직장여성에 대한 이중역할 통제를 설명하고자 한다.

동서양을 막론하고 직업세계에 대한 참여는 여성에게 제한되어 있으며, 직업은 남성, 여성은 가정이라는 인식이 팽배한 사회적 배경(김양희, 1995)에서 취업여성은 ‘이탈된’ 집단으로 간주되기 쉽다. 이는 특히 가사와 자녀양육이 주된 역할로 강조되고 있는 기혼여성에게는 더욱 그러 한데, 많은 심리학자들은 전통적인 여성에 대한

9) 고정관념은 정보처리시 일종의 정신적 지름길로서 작용하여 쉽게 정보처리를 하도록 도와준다. 이 과정에서 한편으로는 확인편파를 일으키는데, 이는 구체적으로 기억에 미치는 영향과 행동에 대한 귀인에 미치는 영향, 그리고 자기이행적 예언효과로 구분해볼 수 있다(김혜숙, 1999).

10) 기술적인 고정관념이 “여성은 어떠하다”는 단순한 기술을 의미한다면, 규정적인 고정관념은 “여성은 어떠해야 한다”는 규범적인 성격을 띠는 점에서 그 통제 방식이 매우 다르다. 규정적인 고정관념은 그 자체로 행위규범이나 강제적인 성격을 띠는 점에서 옴과 그름에 대한 가치판단을 전제로 하고 있으며, 고정관념에 어긋난 행위를 하게 될 때 처벌이 뒤따르게 됨을 의미한다.

11) 예를 들면, 남성성, 여성성, 양성성 등 고정관념 내용을 유형화하는 연구들을 들 수 있다. 이러한 연구들은 고정관념의 복합적인 인지작용이나 작동과정을 드러내지 못한다는 점에서 정적이고, 그 결과 고정관념을 다시금 재강화할 가능성도 있다는 점에서 조심스럽게 접근해야 한다.

고정관념으로 인해 우리 사회에서는 신전통주의적 역할구조를 보이고 있다고 한다(방희정, 1996; 임정빈, 정혜정, 1997; 김혜원, 김명소, 1998). 우리 나라 대다수의 취업주부들은 직업과 동시에 가사의 책임을 전적으로 지고 있으며, 남편의 가사노동 역할분담률은 12%에 지나지 않는다(박숙자, 1992). 즉 여성취업률의 증가는 남녀 모두 직장과 가정에서 공평한 역할 분담을 가져온 것이 아니라, 직장여성들로 하여금 이중의 역할을 맡게 하고 있다는 것이 지배적인 견해이다.

그러므로 심리학의 많은 연구들은 기혼취업 여성 또는 맞벌이부부들의 역할갈등과 이로 인한 심리적 디스트레스, 사회적 지원 방안 등 다양한 방면에서 취업여성을 지원할 필요성을 제기하고 있다(이주희, 2000; 김혜원, 김명소, 1998; 김혜원, 1997 등). 특히, 취업주부들이 겪는 우울증의 가장 큰 원인은 가사일에 대해 배우자와의 사이에서 느끼는 비동등성(inequality)이며, 이들에게 가장 중요한 사회적 지원은 배우자의 사회적 지원이라는 점은 취업주부가 놓인 현재 상황을 잘 대변해준다고 할 수 있다(김혜원, 2000). 직장여성은 배우자로부터 사회적 지원을 받을 때 만족을 느끼고, 배우자가 자신의 일에 부정적 지원을 할 때, 낮은 만족도를 보인다는 것이다. 이는 취업주부의 직업생활이 가사노동의 역할분담이나 배우자의 지원에 의해 커다란 영향을 받고 있음을 보여주는 것이기도 하다.

또한 이러한 연구들은 우리 나라의 직장여

성들은 여성의 주된 역할은 가정이라는 전통적인 고정관념에 의해 강력하게 영향을 받고 있으며, 기혼여성의 직장생활은 남편의 승인이나 지원 없이는 상당히 힘들다는 것을 시사하고 있다.¹²⁾ 여성을 가정 내 역할로만 제한하는 고정관념은 크게 변화했으나, 직장여성에게 전통적인 가정 내 역할을 동시에 부과함으로써 인해 우리 사회의 직장여성에 대한 고정관념은 크게 두 가지 유형으로 나뉘게 된 것이다. 즉, 기혼여성의 직장생활은 승인의 성격을 띤 고정관념으로 변화했다면, 가정 내 역할은 처벌이 따르는 고정관념으로 작동하고 있음을 알 수 있다.

승인과 처벌의 성격을 띤 고정관념의 구분은 이에 대한 반대명제에 의해 판단될 수 있다. 예를 들어, “요즘 여자들은 결혼 후에 직장생활을 많이 한다”라는 고정관념이 있다고 하자. 이러한 고정관념은 반대 명제인 “결혼 후에 가정주부로 있는 여자들도 많아”라는 고정관념도 폭넓게 수용된다는 점에서 승인의 성격을 띤 고정관념이라 할 수 있다. 그러나 “일하는 여자들은 가사, 양육에도 충실해야 한다”는 고정관념은 반대명제가 수용되지 않는다는 점에서 처벌이 뒤따르는 고정관념이다. 가정을 돌보지 않는 직장여성은 사회적으로 수용이 안 되고, 도덕적, 윤리적 비난이 가해진다는 점에서 처벌적이고, 규정적인 성격을 띤 것이다.

가정 내 가사, 양육을 여성의 주된 역할로 보고 이를 돌보지 않았을 때 가해지는 처벌의 고정관념은 직장과 가정 모두에서 여성에 대한

12) 김양희(1998)는 직업여성들 가정내 여건들, 예를 들어 여성의 직업활동에 대한 남편의 태도나 지원, 막내 자녀의 나이와 자녀수, 환자나 어린이와 같이 가족구성원 중에 보호 노동(care work) 등에 따라서 직업과 관련된 태도와 행동이 영향을 받는다고 하는데, 이의 근본적인 이유는 가정을 돌보는 것을 여성의 우선적인 역할로 보는 전통적 성역할 때문이라고 하고 있다.

행동을 통제한다는 점에서 매우 강력한 편견을 동반한다. 아이가 아픈데도 불구하고 출장을 가거나 야근을 하는 여성이 있다고 하자. 이 여성은 남편이나 시어머니 등에게 아이를 맡겨 두었음에도 불구하고, 성취동기가 높은 능력 있는 여성이라는 말을 듣기보다는 모성애도 없는 매정한 어머니라고 비난받기 쉽다. 이러한 비난과 편견은 이들로 하여금 더욱 더 이중역할에 충실하게 함으로써 현실에서 불가능한 슈퍼우먼으로서의 역할을 부여하는 것이다.

3) 적대적 vs 온정적인 고정관념

Allport(1953)의 정의에 따르면 편견(prejudice)은 “충분한 근거 없이 다른 사람을 나쁘게 평가하는 것”으로서, “호의적인 것과 비호의적인 범주화”를 모두 포함하는 고정관념과는 구분된다. 고정관념은 부정적인 것뿐만 아니라 호오(好惡)의 감정 모두를 포괄하고 있으며, 이러한 범주화가 “우리의 행위를 정당화(합리화)하는 기능을 갖는다”는 점에서 성별 관계나 성별에 대한 심리적 기제를 분석하는 데는 매우 효과적인 개념이다.

실제 인종이나 민족, 소수자에 대한 집단적인 고정관념은 어느 집단이 다른 집단에 대해 근거 없이 부정적인 편견을 갖는 것이 대부분이고, 남성과 여성처럼 가족이나 친밀한 관계로 연결되어 있지 않다는 점에서 그 고정관념의 성격이 조금 다르다고 할 수 있다. 그런데, 최근 미국의 경우, 인종에 대한 차별금지가 법으로 제정되고, 민권운동(Civil Right Movement)의 영향을 받아 맹목적이고 노골적인 적대감이 쇠퇴한 반면, 보다 교묘하고 은밀한 형태의 편견이 나타나고 있는데(김혜숙, 1999), 성 고정관념

또한 그 성격에 있어 호의적인 것과 비호의적인 것이 동시에 나타나고 있는 양상을 보인다.

김현정(1998)은 Glick과 Fiske(1999)의 논의를 빌어 이러한 직장 내 성적 괴롭힘에 대한 연구를 통해 이와 같은 성 고정관념의 양가적인 성격을 보여주고 있다. 남성들은 여성에 대해 적대적이고 우호적인 태도를 동시에 가지고 있으며 그 결과 여성은 심각하게 불쾌한 경험을 하는 데 반해, 남성은 이를 호의로까지 생각하게 된다는 것이다. 적대적인 성차별주의(hostile sexism)와 우호적인 성차별주의(benevolent sexism)는 남성과 여성의 관계가 갖는 특수한 면을 부각시키면서 여성에 대한 성 고정관념이 단순히 적대적이지만은 않다는 것을 의미한다. 이는 특히, 가족 내 여성들에게 전통적인 역할이 부여되는 것을 분석 가능하게 하는데, 이성애적 부부 관계 내에서는 성별에 따른 경계가 무의미해지면서 같은 성을 가진 내집단보다 성별이 다른 외집단에서 더 친밀한 관계가 가능한 것이다.

이러한 친밀한 부부관계가 가정 내 여성 역할에 대한 규정적인(prescriptive) 고정관념과 함께 가능하다는 것은 매우 흥미로운 지점이다. 부부관계는 공식적인 관계와 달리 개인적이고 사적인 관계이며, 여성들은 이러한 관계 중심적 성격을 띠는 어머니, 아내의 역할을 잘 할 것이라는 고정관념에 의해 지속적으로 이 관계가 유지되는 것이다.

Glick과 Fiske(1999)는 가사 및 양육 노동에 대한 규정적인 고정관념이 강력하게 유지되는 이유를 이와 같은 우호적인 성차별주의로 분석한다. 여성들은 끊임없이 관계적인 역할을 잘 하고 있다는 평가를 받으며, 가정 내 역할을 수행하고 있는데, 이는 실제로 이들에게 파워를

가져다 주며, 다른 사람들은 이러한 여성의 노동에 의존함으로써 자신의 높은 지위를 획득하기 때문에 여성에 대한 고정관념이 쉽게 바뀌지 않는다는 것이다. 가정 내에서 여성은 온정주의적 가부장제에 의해 그 지배와 통제의 메커니즘이 분명하지 않고, 여성 또한 일정한 권력을 행사함으로써 그 경계가 모호한 것이다.

지금까지 본 장에서는 농협사건의 심리적 강제를 설명하기 위한 분석에 앞서 직장여성에 대한 고정관념의 다양한 유형을 살펴보았다. 결혼한 직장여성은 취업여성 대부분의 낮은 지위로 인해 능력이 없고, 자주 직장을 그만둔다는 고정관념에 직면해야 하며, 가정 내 역할을 동시에 수행할 것을 요구받음으로써 전통적인 가사 및 양육 역할에 대해서는 처벌이 뒤따르는 규정적인 고정관념이 존재하고 있다. 그런데 이는 친밀한 관계에 기초한 온정적인 고정관념에 의해 그 지배의 메커니즘이 은밀하고 모호하게 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 다음 장에서는 위의 직장여성에 대한 고정관념을 토대로 농협사건의 심리적 동의와 강제의 메커니즘을 사용자, 동료, 가족들과의 관계를 통해 분석해보고자 한다.

3. 심리적 동의와 강제의 메커니즘

1) 선택적 부주의: 고용주의 차별행위

기업을 하나의 조직으로 볼 때 고용주는 사원들에 비해 상대적으로 우월한 지위를 가진다. 고용주를 비롯한 관리자들은 사원들의 채용, 업무배치, 임금결정, 승진, 해고 등에 직접적인 영

향을 끼치며 고위직으로 올라갈수록 많은 수의 사원을 책임지고 관리하게 된다. Fiske(1993)는 남녀간의 권력불균형이 있고, 경영진이 많은 직원들을 관리해야 하는 작업장일수록 사원들에 대한 주의집중이 덜해지고, 고정관념에 기초한 판단이 일어날 가능성이 높다고 하였다.

농협의 경우 남성이 다수인 직종은 아니지만, 여성사원들은 주로 낮은 직급의 지위를 가지고 있었다. 여성 사원 5,001명 중 92.6%에 해당하는 사원들이 3,4급에 집중되어 있었다.¹³⁾ 당시 지점장급에 해당하는 1급 직원에는 여성이 한 명도 없었으며, 농협 여직원의 평균 근속연수는 10년에서 14년 정도였다. 이러한 수치는 다른 사기업과 마찬가지로 고위직 여성이 극히 드물고 여성은 주로 하위직에 머물러 있는 우리 사회의 현실을 보여준다.

하위직에 여성이 많을수록 여성사원들에 대한 고정관념은 강하게 지지될 가능성이 높다. 여성들은 평균적으로 승진가능성이 없고, 근속연수가 남성보다 짧으며, 하위직에 집중되어 있다. 개인적으로 아무리 능력이 뛰어나고, 승진의 전망을 가지고 있는 여성이 있다 해도 이들은 평균적으로 능력이 부족하며, 승진의 전망을 갖고 있지 않으며, 몇 년 있다가 그만둘 잠재적 인력으로 간주된다. 농협 준비서면에는 이와 같은 고용주의 고정관념이 강하게 나타나고 있으며, 이를 평균적 통계자료에 근거하여 주장한다. 고정관념과 통계적 평균은 서로를 지지하며 상승효과를 보이고 있는 것이다.

고정관념이 집단에 대한 범주화를 가능하게 해 주는 인지적 작용이라면 통계적 평균에 의거

13) 98년 말 당시 농협의 직원은 총 17,963명이었고 이 중 여성근로자는 5,001명에 달했다(최일숙, 1999).

하여 어떠한 집단을 범주화하는 것은 그 자체로 완전히 틀린 것은 아니다. 이것은 확률에 근거한 올바른 판단일 수 있으며 인지적 경제성과 효율성을 가져오는 고정관념의 특성상 불가피한 결과일 수도 있기 때문이다(Allport, 1953).

그러나 성별 고정관념이 관념으로만 존재하지 않고 행위로 이어질 때 이것이 바로 차별행위를 결과한다는 데 문제가 있다. 농협측은 해고의 기준을 상대적 경제적 생활안정자로 삼았는데, 구체적인 해고압력은 사내부부 여성에게로 돌아갔다. 이는 곧 사내부부가 상대적 경제적 생활안정자라는 믿음에 근거한 것이며, 사내부부들의 개별정보를 무시한 상당한 과잉범주화에 해당한다.

그럼에도 불구하고 고용주가 이처럼 “한 가정에 일하는 남자 한 명만 있으면 경제적으로 안정적”이라는 기준을 해고의 원칙으로 삼은 것은 무엇보다도 결혼한 여성들은 직장생활에 적합하지 않다는 고정관념이 존재했기 때문이다. 여성이 가사와 양육에 더 적합하다는 편견은 오랫동안 지지되어 온 문화적 신념체계이며, 여성의 역할이 다변화되고 있는 시점에서도 여전히 받아들여지고 있다.

회사측의 이러한 고정관념은 경제학자들이 발전시킨 통계적 차별모델(statistical discrimination model)에 의해서도 설명될 수 있다(Blau & Ferber, 1994). 이는 이윤추구를 극대화하는 고용주가 불완전한 정보나 불확실한 상태에서 지속적으로 의사결정에 직면해야 함을 전제로 한다. 고용주들은 자신들의 데이터에 근거하여 상황을 판단하게 되며, 이 때 성별에 따른 능력과 행동에 대한 신념은 보편적으로 나타날 수밖에 없다. 이와 같은 경제학적 모델은 고용주는

많은 사원들을 책임져야 할 과부하 상태에 있으므로 개별 사원들의 정보를 일일이 습득할 수 없고, 그 결과 경험적인 사실에 근거하여 범주화할 수밖에 없다는 고정관념 이론과도 유사하다.

그러나 이러한 고정관념에 기초한 행위는 다른 대안적인 선택이 존재하였고, 이를 충분히 인지할 수 있었다는 점에서 명백히 의도한 차별에 해당한다. 실제 농협의 사원들은 동일한 집단이 아니며, 개별적으로 다양한 특수성을 가진 집단이다. 이들은 성별, 혼인유무, 재산상태, 가족부양유무, 직급, 직위 등 객관적인 지표에 따라 다양하게 범주화될 수 있으며, 직무만족도, 업무능력, 인사고과, 회사에 대한 헌신도 등 주관적인 기준에 의해 다시 다양하게 분류될 수 있다.

회사측이 단지 사내부부만을 기초로 하여 상대적 경제적 생활안정자로 분류한 것은 회사측이 선택적으로 가지고 있었던 정보가 성 고정관념에 의한 것이라는 것을 여실히 보여준다. 회사측은 남편 한 사람만 직장을 다니면 충분히 생계유지가 가능하며, 결국 사내부부 여성은 굳이 일할 필요가 없다는 고정관념을 그대로 인력 감축에 반영하였다. 부부사원 중에서도 부양가족이 많아 생활이 불안정한 경우가 있을 수 있으며, 하위 직급에 있는 부부사원 두 명의 임금은 고위직 임원 한 명의 임금보다 적을 수 있음에도 불구하고 성별에 기초한 선택적 부주의로 인해 차별을 야기한 것이다.

농협측이 제시한 상대적 경제적 생활안정자는 정확한 정보와 자료에 기초하여 제시되어야 하며, 이는 사내부부 집단에 대한 막연한 과잉범주화가 아닌, 재산상태나 부양가족의 수와 같은 정확한 기준에 의하여 분류하는 것이 합리적

이다. 농협은 이와 같이 합리적인 해고 대상자 기준을 선정할 수 있었음에도 불구하고 과잉범주화와 문화적 고정관념에 근거한 기준을 명시함으로써 다른 방식으로 사고할 수 있는 가능성을 도외시하였다. 고정관념에 기초한 고용주의 선택적 부주의가 특정 집단을 성 고정관념으로 범주화함으로써 집단적 특성에 속하지 않는 개인들을 차별하게 된 것이다.

2) 가족주의: 동료사원들의 심리적 동의

고용주의 차별행위는 즉시 사원들에게 인지되지만, 그 행위가 비가시적이거나 모든 사람들이 믿고 있는 사회적 고정관념에 근거하고 있을 경우, 이것을 쉽게 차별로 인식하기는 쉽지 않다. 농협 사건은 회사측의 차별행위가 모든 사원들에게 심리적 동의를 가져온 매우 독특한 사례이다. 모든 사원들은 사건 발생 당시 아무도 이를 차별이라고 인지하지 않았으며, 이는 회사측의 차별행위가 우리 사회의 뿌리깊은 고정관념과 맞닿아 있음을 시사한다.

이러한 심리적 동의는 어떻게 가능했던 것일까? 이의 원인으로는 무엇보다도 회사측의 차별행위를 수용하는 과정에서 일어난 우리사회의 가족주의를 들 수 있다. 일반적으로 독립적이고 자율적인 개인보다는 가족을 사회의 한 단위로 간주하는 우리 사회에서는 집단적 생존단위로서의 가족이 개인의 선택과 삶에 많은 영향을 끼친다. 우리사회의 집단주의를 연구한 안신호(1999)에 의하면 우리나라의 경우, 가족, 혈연, 지연, 학연 등에 의한 연고주의가 강하게 나타남으로 인해

가족을 자기확장으로서의 내집단(ingroup as extension of self)으로 간주하는 경향이 많다고 한다. 모든 문화권에 있어 가족은 소속감과 사회적 지원의 원천이며, 따라서 가족중심의 집단주의의 경향성은 어느 문화에나 존재하는 것이지만, 특히 혈연중심주의의 유교권의 규범에 그 기원이 있는 우리나라에서는 규범의 지속성을 위한 가족주의가 강하다는 것이다(안신호, 1999).

이렇게 보면, 농협사원들은 같은 직장을 다니고 있는 동료사원들이지만 동시에 개별 가족의 생존과 확장에 영향을 더 강력하게 받는 개인들임을 알 수 있다. 우리사회에서는 회사에 대한 헌신이나 소속감보다는 가족이라는 내집단이 훨씬 애착효과가 높은 집단이며, 농협사원들도 이와 마찬가지로 할 수 있다.

사내부부 중 한 명을 해고대상자로 삼은 고용주의 차별행위는 같은 회사의 사원이라는 동일성보다 일차적인 준거집단인 가족을 먼저 생각하게 하는 효과를 발휘한다. 즉, 회사측이 해고 대상자 기준으로 “사내부부”를 지목하자 모든 구성원들이 본인들의 가족을 중심으로 회사측의 해고기준을 생각할 수밖에 없다. 이는 사원들마다 자기 가족의 이익을 비교해보고, 그 결과 직장여성에 대한 승인과 처벌의 고정관념이 재강화하는 결과를 낳았다. 사내부부가 아닌 동료사원들은 본인들도 해고대상자가 될 수 있는 상황에서 다른 기준을 생각하기는 쉽지 않으며, 비록 사내부부에게 위로를 할지언정 자신들이 지목되지 않았음을 안도할 수밖에 없다. 제로섬 게임(zero-sum game)¹⁴⁾의 성격을 갖는

14) 인력감축을 통한 구조조정은 누군가가 해고되면 누군가가 남아야 하는 제로섬 성격을 갖는다. 상대방의 해고가 자신에게는 생존권이 보장되었다는 안도감으로 남는 것이다.

해고상황에서 동료들은 사내부부의 해고에 대해 소극적으로 사고할 수밖에 없으며, 그러므로 본인의 입장에 서서 해고기준의 합리성을 판단하는 정도에 그칠 뿐이다. 이들은 “만일 내가 사내부부라면”이라는 가정을 통해 회사측의 행위를 검증하게 되는 것이다.

동료사원들이 모두 가족을 중심으로 사내부부 중 누가 퇴직해야 할 것인가를 결정해야 한다면 이는 모두 아내가 그만둘 수밖에 없는 것으로 귀결된다. 일하는 여성에 대한 고정관념은 여전히 “여자가 결혼하고도 일을 가질 수 있지 뭐”하는 승인의 성격을 띠고 있고, 가정 내 역할이 “결혼한 여자가 어떻게 가정일을 소홀히 할 수 있어?” 하는 규정적인 고정관념의 성격을 가지고 있을 때, 가정과 일 중 어느 것 하나를 선택해야 한다면 모두 가정이 중요하다고 생각하는 것이다. 특히, 우리나라와 같이 남성이 가정 내 역할에 대한 비중이 적고, 직업을 갖지 않는 남성은 남성성이 심하게 훼손된 것이라는 고정관념이 강하게 있을 때, 부부 중 가정에 남아야 하는 사람은 여성일 수밖에 없다. 우리사회의 고정관념은 여성과 남성이 동시에 직장에 근무할 수는 있어도 여성이 직장생활을 하고, 남성이 집에서 가사 일을 하는 것은 인정하지 않는 것이다.

이는 여성에 대한 역할 모델은 상당히 많이 바뀌어 가고 있는데도 불구하고, 직업영역에 고정된 남성의 역할 모델은 여전히 바뀌어지지 않고 있는 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 남성이 경제활동을 하지 않는다는 것은 곧 그 집안의 가장이 무능력한 것으로 간주되며, 그 가족은 빈곤할 것으로 예상된다. 회사측이 제시한 해고자 기준은 전통적인 성역할이 완전히 뒤바뀌지

않는 한 여성이 해고될 수밖에 없는 기준이었던 것이다.

3) 온정적 가부장제: 당사자들의 심리적 강제

회사측의 선택적 부주의와 주변동료들의 심리적 동의는 그 자체로 사내부부 당사자들에게 심리적 강제를 가져온다. 주변에서 아내사원이 나가는 것을 당연시하는 분위기만으로도 사내부부 여성들에게는 사직의 압력이 된다. 만일 사내부부 여성들이 사직서를 쓰지 않을 경우 남편이 대신 해고되어야 하며, 우리 사회에서 남편 대신 회사에 남은 아내직원은 “남편 앞길을 망친 여자” 혹은 “독한 여자”라는 오명과 비난을 들을 수밖에 없다. 이들은 무엇보다도 이러한 비난을 충분히 예상하고 있었으며, 그 결과 어쩔 수 없이 사직서를 제출하게 된 것이다.

그러나 무엇보다도 여성이 끝까지 회사에 남고자 했을 때 가장 두려운 것은 친밀한 가족관계에서 이러한 비난을 받게 된다는 것이다. 1차 소송을 제기한 두 김씨의 경우, 갓 돌이 지난 아이양육을 시어머니가 대신 맡고 있었으며, 당사자들은 기타 요리, 청소 등과 같은 가사일을 담당하고 있었다. 며느리가 남편과 함께 직장을 다닐 때는 시어머니라 할지라도 직장생활을 지원하고 도와줄 수 있지만, 남편 대신 직장에 남은 며느리는 어떤 시어머니라도 받아들일 수 없을 것이다. 만일 사내부부 여성들이 끝까지 회사에 남고자 한다면 이 모든 가족관계를 다 끊고, 이혼까지 감수해야 하는 상황인 것이다.

누구보다도 친밀한 관계가 있고, 이것이 가족이라는 연결망으로 연결되어 있을 때, 특히 그 관계에서 아내로서, 며느리로서, 딸로서, 엄마로서 만족감을 느끼며 살아가던 이들에게 직

장 때문에 이 모든 관계를 끊을 수 있다는 생각은 가족 생활이 파탄지경에 이른 여성이 아니면 불가능하다. 소송당사자인 김미숙씨의 경우 결혼한 지 1년 남짓밖에 되지 않은 상태였고, 부부관계의 친밀함에서 오는 온정적 가부장제를 누구보다도 익히 경험하고 있던 터였다. 남편은 늘 일이 끝나고 들어오면 차려주는 밥을 먹고, 커피까지 타주기를 원했는데, “자기는 손이 없어? 발이 없어?” 하는 김씨의 핀잔에 늘상 남편은 “자기가 타 주는 커피가 훨씬 맛있어.” 하는 말을 하곤 했다.

이러한 김씨의 부부관계는 이성애적 부부관계에서 흔히 볼 수 있는 친밀한 패턴이다. 이성애적 관계에서 남편은 여성의 가정 내 역할을 지속적으로 칭찬하고 격려하면서 보살핌 노동(care work)에 가치를 부여한다. 남편과 아내라는 특정 역할을 부여받게 됨에 따라 남자는 주도적인 가치를 갖게 되고, 여성은 친화적인 가치를 갖게 되는 것이다. 사람들은 남편과 아내, 주인과 노예와 같은 상호반대의 역할로 규정되는 관계에서 만나게 되면 개인의 정체성을 역할로 동일시하게 된다고 한다. ‘나는 남편이다’로 동일시하게 되면, 상대 또한 ‘너는 아내이다’로 동일시되면서 역할로서 역할이 곧 개인의 정체감으로 자각되는 것이다.¹⁵⁾ 이러한 역할에는 역할관계에서 추구되어야 할 상호작용이나 역할 기대가 있으며, 이러한 역할기대(role expectation)는 주어진 역할에서 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 규정하는 일종의 규범적 기대이다. 이는 사회구성원들의 합의의 산물로서 이를 어길

때는 일정한 제재가 가해진다(이해경, 1998).

남편과 아내의 역할이 곧 개인의 특성으로 인지되고 가족구성원들간에 이러한 역할기대가 있을 때 여성은 이를 거부하기 쉽지 않다. 게다가 남편과의 이성애적 친밀함이 있고, 여성의 전통적인 어머니, 아내로서의 역할을 지지하는 가족 구성원들이 있을 때, 여성은 이 관계에서 만족감과 일정한 파워를 경험하게 되며, 그 결과 온정적인 가족관계를 끊기는 더욱 어렵다.

Rapoport와 Rapoport(1975)는 이를 ‘정체감 긴장선(identity tension line)’을 통해 명확하게 설명하고 있다. 즉, 우리 사회에는 개인으로 하여금 정체감 긴장을 느끼게 하는 선이 존재하는데, 이에 따라 한 개인이 자신의 내면화된 성역할 범주 너머로 나갈 때 그 사람은 자아존중감의 손상을 받는다는 것이다(김혜원, 1999 재인용)

농협사건의 사내부부 또한 이와 같은 친밀한 가족관계 내에서 아내 역할, 어머니 역할 등을 수행하고 있었으며, 남편의 직장을 잃게 하고, 본인이 회사에 남는다는 것은 이러한 성역할 고정관념을 거부함으로써 자신의 정체감까지도 흔들리게 할 수 있는 위협이었다. 결국, 사내부부사원들은 회사측의 차별행위와 주변동료들의 심리적 동의, 가족 내에서 행해지는 온정적인 가부장제에 직면하여 어쩔 수 없이 사직서를 제출할 수밖에 없었던 것이다.

지금까지 이 장에서는 사내부부 여성사원들이 사직서를 제출하게 되는 심리적 메커니즘을 회사측의 선택적 부주의, 주변동료들의 가족(내

15) 이수원(1994)은 이런 현상을 사회적 자아중심성(social egocentrism)이라고 하였다(이해경, 1998에서 재인용).

집단) 애착에 근거한 승인과 처벌의 고정관념, 당사자 가족집단의 온정적 가부장제의 측면에서 살펴보았다. 이 모든 과정 속에서 여성들은 심리적 압박과 강제를 느꼈다고 할 수 있으며, 이를 도표로 나타내면 다음과 같다(그림 1).

4. 소결: 노동시장 성차별과 고정관념

우리사회에서 노동시장 성차별을 분석하는 페미니즘의 논의는 “여성은 직업의식이 없다”든지 혹은 “여성은 남성보다 숙련도가 낮은 일을 하므로 저임금을 받아야 한다”는 등 작업장 전반에 성차별을 정당화하는 성 고정관념에 대한 문제제기에서 비롯되었다(2000, 조순경 외). 페미니스트들의 기존 논의가 성 고정관념에 대한

여성주의적 접근에서 출발한다는 것은 노동시장 성차별을 없애기 위해서는 성 고정관념의 극복이 반드시 필요하다는 것을 의미한다.

실제로 미국의 남녀평등의 발전은 1964년 민권법이 제정된 이후로 성 고정관념을 타파하는 국가와 법원의 노력 등에 의해 비로소 가능할 수 있었다(변재욱, 1983). 특히, 미국의 법원에서는 가부장적 문화나 성역할 고정관념에 기반하여 여성에게 불리한 대우를 하였을 경우 이를 위법한 성차별로 판단한다(정금나, 2000).

노동시장 성차별이 주로 여성에 대한 고정관념의 결과로 나타난다고 볼 때, 고용주의 성에 기초한 모든 범주화는 개별 여성의 특성을 주의 깊게 살피지 않는다는 점에서 차별로 귀결됨을 알 수 있다. 농협은 고용주처럼 모든 사내

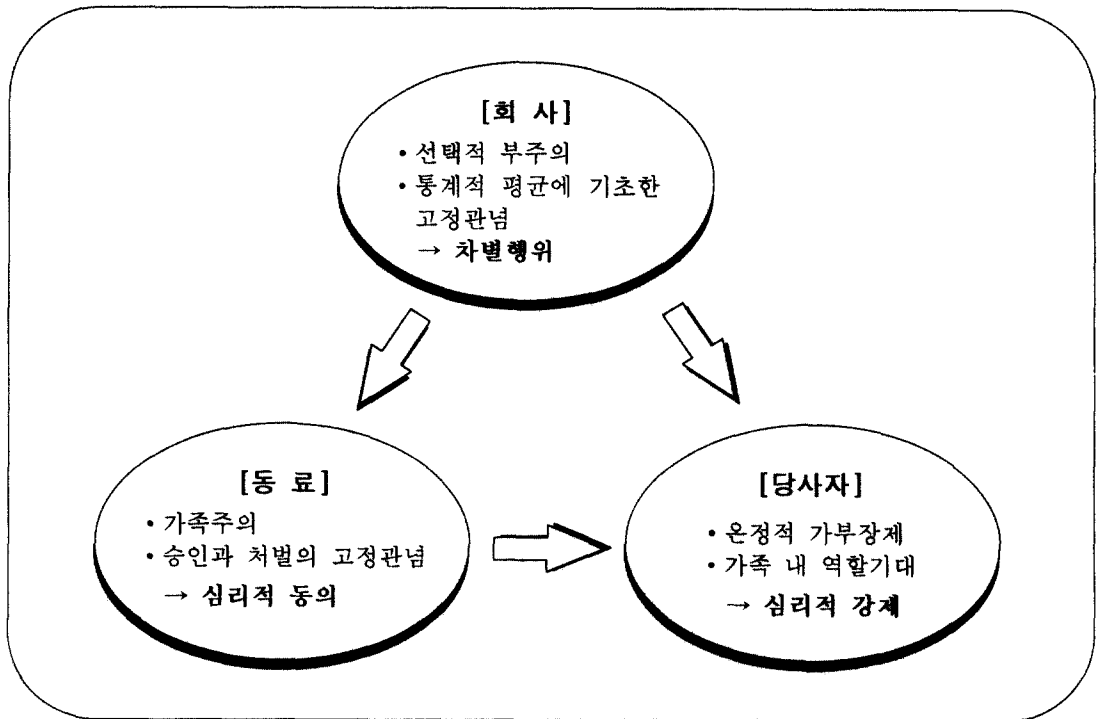


그림 1. 사내부부 해고의 심리적 동의와 강제의 메커니즘

부부 여성들이 남편이 있으므로 직장을 그만둘 것이라는 고정관념은 승진의 전망을 가지고 있고, 평생직장을 꿈꾸던 개별 여성들의 기회를 차단한다는 점에서 성차별로 나타날 수밖에 없다. 모든 직무는 여성들이 접근할 수 있고, 그 기회가 부여되어야 한다는 점에서 채용 및 승진 등에서 성별 고정관념을 이용하는 모든 사업주의 행위는 성차별에 해당한다. 흔히, 남성만이 할 수 있다고 여겨지는 경비원이나 물리적 힘이 많이 요구되는 일이라 하더라도 그 일을 여성이 할 수 없다는 근거는 없다. 성을 이유로 노동시장에서 여성진출을 차단하는 것은 여성일반에 대한 고정관념의 결과이고 편견에 불과하기 때문이다.¹⁶⁾

그러나 고정관념은 모든 사람들이 일정하게 갖는 인지적 작용이고, 이를 정당화하는 인지구조 또한 있다고 본다면, 성 고정관념이나 성별도식(gender schema)은 남녀 모두가 어느 정도는 가질 수밖에 없는 것이기도 하다. 그러나 Fiske(1993)는 고정관념을 제한된 인지적 수용능력의 결과로 나타나는 필연적 결과로 보는 입장 즉, 인지적 지름길(cognitive shortcut)로 보는 입장을 비판하면서 동기화된 전략가(motivated tactician)를 주장한 바 있다. 정보처리에 있어 사람들은 많은 경우 인지적 지름길을 사용하지만, 특정 상황에서는 고정관념에 근거한(schema-

bated) 정보처리보다는 보다 정확한 정보처리를 위해 노력한다는 것이다(김혜숙, 1999).

이는 사업주의 고정관념이 단지 모든 사람들이 가지고 있으며, 따라서 변화할 수 없는 인지적 구성물이라기보다는 동기나 주의집중을 통해 충분히 변화할 수 있음을 시사하고 있다. 지금까지 노동시장 성차별이 성 고정관념에 의해 유지되어 왔으며, 이것이 합리적이고 개인에 근거한 정보처리가 아니라는 것을 인식한다면, 고용주는 의식적으로 노동시장 성차별을 막기 위해 주의를 집중할 수 있으며, 그러한 인지적 노력의 결과 성 고정관념을 행위로 옮겨서 차별로 귀결되는 것은 막을 수 있을 것이다.

5. 결론 및 제언

이 글은 노동시장 성차별의 심리적 기제로 사용되는 성 고정관념을 통해, 최근 일어난 농협의 사내부부 해고사건을 분석하고자 한 글이다. 결혼한 직장여성에 대한 고정관념은 사업주나 주변 동료, 가족들에게 다양한 형태로 존재하며, 이는 때로는 승인의 성격으로, 때로는 처벌의 성격으로 나타나기도 한다. 여성 스스로도 이러한 이중역할로 인해 가정에서는 또 다른 딜레마를 겪을 수밖에 없는데, 가족들의 지원과 지지 속에서 어머니, 아내의 역할을 수행하면서

16) 따라서 미국 법원에서는 직무관련성(job relatedness)의 기준으로 차별을 판단한다(한승희, 2000). 경비원으로 일하고자 하는 여성이 “여자는 밤에 일할 수 없다”는 사업주의 고정관념에 의해 채용을 거부당했다고 하자. 이는 야간근로에 여성을 배치하지 않는 온정적인 가부장제(paternal patriarchy)일 수도 있고, 여성에 대한 노골적인 편견일 수도 있다. 그러나 이는 간호사, 지하철 청소원 등 많은 야간근로를 하는 여성들의 사례가 있으며 따라서 성 고정관념에 근거한 차별행위라고밖에 볼 수 없다. 사업주가 차별이 아닌 것을 입증하려면 왜 경비업무는 여성이 할 수 없는지를 논리적으로 입증해야 하는 것이다. 이처럼 차별을 직무관련성으로 해석할 때, 성별에 기초한 모든 고정관념을 직무와 관련시키는 것은 성차별이 된다. 공중목욕탕의 때밀이처럼 직무와 성별이 반드시 관련이 있는 경우만이 예외가 될 것이다.

친밀하고 부드러운 온정적인 고정관념에 직면하는 것이다.

회사측의 선택적 부주의는 이처럼 직장여성에 대한 다양한 고정관념을 활성화시켰으며, 그 결과 차별행위는 모든 사원들의 심리적 동의와 강제를 가져올 수밖에 없었다. 그러므로 회사측이 충분히 주의를 집중할 수 있고, 다른 선택이 가능했다는 점에서 성 고정관념에 기초한 해고 대상자 지목은 사내부부 여성에 대한 고정관념을 행위로 옮김으로써 일어난 대표적인 위법행위라 할 수 있다.

미국의 고용평등위원회(EEOC: Equal Employment Occupational Committee)는 이와 같은 고용상의 성차별을 적극 규제하는 기관으로 고정관념에 기초한 모든 사업주의 행위를 감시하고 규제하는 초연방 독립국가기관이다(조순경, 2000). 이렇게 인종차별 및 성차별을 국가적으로 엄격히 규제하고 금지할 수 있는 기관이 가능했던 것은 인종차별, 성차별이 뿌리깊은 고정관념이나 편견에 기초하고 있고, 국가의 적극적 의지 없이는 쉽게 없어지지 않을 것이라는 인식이 있었기 때문이다. 만일, 농협의 경우처럼 사업주들의 차별행위가 성별에 따른 사회적, 문화적 고정관념에 기초해서 이루어진다면 이는 사람들의 심리적 동의나 강제를 이끌어낼 수밖에 없고, 차별행위는 합리화될 가능성이 높다.

여성주의적 관점에 입각한 심리학적 연구들이 성별 도식이나 성별 고정관념의 항상성과 변화가능성을 동시에 연구해낼 때, 그리고 성 고정관념과 사업주의 차별행위 간의 연관성을 탐구할 때, 이는 한편으로 모든 개인의 인지적 노력뿐만 아니라 차별을 적극 수정하거나 금지하는 차별금지조치 또는 적극적 조치(Affirmative

Action) 등을 주장할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김양희(1994). 한국가족의 문제에 대한 성평등적 시각의 소고, 한국심리학회지: 사회문제, Vol. 1, No. 1.
- 김양희(1998). 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인, 한국심리학회지: 사회 및 성격, Vol. 12, No. 2, pp.97-117.
- 김준신(1985). 여성의 직업적 성공을 저해하는 요인, 여성문제연구 14, 효성여대 한국여성문제연구소, pp.255-269.
- 김태련·방희정(1986). 성(性)고정관념이 정보처리에 미치는 영향, 여성학논집 3, 이화여대 한국여성연구소, pp.30-51.
- 김태련·방희정·이선자·조성원·조숙자·조혜자(1996). 여성심리, 이대출판부.
- 김혜원, 김명소(1998). 취업이 기혼여성에게 주는 심리적 영향: 성역할태도를 중심으로, 한국심리학회지: 여성, Vol. 3, No. 1, pp.35-50.
- 김혜원(1997). 사회구조적 변인과 사회적 지원에 따른 취업주부·비취업주부의 심리적 안녕, 한국심리학회지: 여성, Vol. 2, No. 1, pp.115-136.
- 김혜원·성은현·이해경(1999). 심리학에서 본 여성 취업의 현재와 미래, 2000년대와 여성심리, 1999년도 여성심리학회 제1차 학술모임, pp.16-29.
- 김현정(1998). 직장내 성적 괴롭힘에 관한 심리학적 일 연구: 동기과 고정관념을 중심으로, 이화여대 심리학과 박사논문.
- 김혜숙(1999). 집단범주에 대한 고정관념, 감정과 편견, 한국심리학회지: 사회 및 성격, Vol. 13, No. 1, pp.1-33.

- 변재옥(1983). 미국헌법과 남녀평등의 발전, 여성문제연구 12, 효성여대 한국여성문제연구소, pp.25-41.
- 안신호(1999). 한국의 집단주의에 관한 동기-자아개념-행동 모형의 검증, 한국심리학회지: 사회 및 성격, Vol. 13, No. 1, pp.121-164.
- 위광희(1998). 내집단 개별화가 집단간 차별에 미치는 영향, 한국심리학회지:사회 및 성격, Vol. 12, No. 2, pp.141-159.
- 이주희(2000). 취업부부의 역할갈등가 심리적 디스트레스에 대한 성역할 정체감의 중재효과 검증, 한국심리학회지: 여성, Vol. 5, No.1. pp.43-59.
- 이해경(1998). 성고정관념 내용에 대한 '진실의 핵' 논쟁의 통합적 고찰: 역할맥락화 관점을 중심으로, 한국심리학회지: 여성, Vol. 3, No. 1, pp.16-34.
- 이해경·이수원(1994). 사회적 범주화, 가치 선호 및 내집단 편애, 한국심리학회지: 사회, Vol. 8, No. 2, pp.108-123.
- 정금나(1999). 고용에서의 성차별판단기준에 관한 비판적 연구, 이대 여성학과 석사논문.
- 조순경(2000). "합법을 가장한 위법의 논리", 노동과 페미니즘, 이대출판부.
- 최일숙(1999). 농협구조조정에 대한 법률적 의견, 「한국여성민우회 사내부부해고 왜 성차별인가?」 토론회 자료집
- 한승희(2000). 고용상의 성차별 판단기준에 관한 연구, 이화여대 여성학과 석사논문.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*, 이원영 (역), 『편견의 심리』, 성원사.
- Blau, Francine D., & Ferber, Marianne A. (1994). 『여성과 남성 그리고 노동의 경제학』. 문숙재, 김순미, 정순희 역. 서울: 학지사. **The Economics of Women, Men and Work**, Prentice-Hall, 1992.
- Fiske, S. T. (1993). *Controlling other people: The Impact on stereotyping*, **American Psychologist**, 48, pp.621-628.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). Sexism and Other "Isms": Interdependence, Status, and the Ambivalent Content of Stereotypes in **Sexism and Stereotypes in Modern Society**, American Psychology Association, Washington, DC.
- Steinberg, Ronnie. J. (1990). *Social Construction of Skill -Gender, Power, and the Comparable Worth- Work and Occupation* vol. 17 no. 4, November. pp. 449-482.
- Jane Humphries(1976). *Women: Scapegoats and Safety Valves in the Great Depression*, in **Review of Radical Political Economics**. Vol. 18, no. 1 spring.

A Study of Gender Stereotype as Psychological Mechanism of Discrimination

: Concerning the Case of Discriminative Discharge of Nonghyup

Jung Kyoung Ah

Department of Women's Studies, Ewha Womans University

In this study, I made an analysis of gender stereotype used as psychological mechanism, concerning the discharge of married women employees in Nonghyup(Korean Agricultural Cooperatives), for which they worked together with their male spouses. The stereotype on a married woman clerk is presented to the employers, the co-workers, and the family in various ways, and they allow or punish her according to their own stereotype. I tried to show that when this stereotypical system of allowance and punishment results in an illegal act of gender discrimination, all the employees are psychologically forced to acknowledge that sort of act.

First of all, with a help of selective inattention to women employees with low-income and low-status, and of some statistical means, the employers activated the stereotype on married woman. Then familism of whole Korean society, which is based on kin-oriented, Confucian relationships, operated the stereotypical system of allowance and punishment, making other employees consent to the employer's decision. Besides discharged women faced the psychological demands for domestic role in their family. Thus, it was the three axes of the employers, the employees, and the discharged that activated the operation of stereotype in this discharge case.

Nonghyup case is considerable, because it was an illegal act depended not on physical violence or pressure, but on psychological mechanism like gender stereotype. When gender discrimination in labor market was caused by deep-rooted social stereotype, it is justified in general by forcing the whole society to consent to. The analysis above tells us the need for feminist psychology, not only to expose the correlation between gender stereotype and discriminative act, but also to show the adherent gender stereotype and to search for the possibility of its change.