

생애주기별 여성노동자의 노동조합 참여 연구

- 노동조합 여성간부의 경험을 중심으로 -

윤정향 황수옥 윤자호

생애주기별 여성노동자의 노동조합 참여 연구
- 노동조합 여성간부의 경험을 중심으로 -

인 쇄 2016년 12월 12일
발 행 2016년 12월 12일

발 행 인 이 원 보
발 행 처 한국노동사회연구소
03740 서울시 서대문구 충정로 50
(충정로 3가 골든브릿지빌딩) 3층
☎ 02-393-1457~9

홈페이지 klsi.org
이 메 일 klsi1457@gmail.com

책을 내면서

목 차

제1장 서론	1
1. 연구배경과 연구목적	1
2. 연구방법과 보고서의 구성	5
1) 연구방법	5
2) 보고서의 구성	7
제2장 여성노동자와 노동조합에 관한 선행연구	8
1. 여성의 노동조합 활동에 관한 선행 연구	8
2. 노동조합의 위기와 새로운 관점: 젠더 관점과 생애주기적 관점 ..	13
3. 노동조합의 젠더 관련 규약 검토	18
4. 독일 노동조합의 여성 노동자	24
제3장 여성 노조간부의 노동조합 참여 분석	29
1. 여성 노조간부로 어떻게 살고 있는가	29
1) 참여동기와 배경	29
2) 고착화된 ‘여성’ 간부의 업무	33
3) 여성 활동가로의 자각	38
2. 문화적 차원에서의 성차별과 대응	42
1) 인식	42
2) 문화	47
3) 가족	59
3. 제도적 차원에서의 성차별과 대응	70
1) 여성할당제 : 확장성 미약한 선거용제도?	70
2) 여성부서와 여성위원회	81
3) 모성보호 및 일가정 양립 지원 제도의 노조참여 영향	86

제4장 여성 노조간부가 바라 본 노동조합의 위기와 기회	90
1. 여성의 노조참여가 저조한 이유에 주목하자	90
1) 구조적인 여성에 대한 성차별	91
2) 출산, 육아로 인한 불이익	95
3) 여성에 대한 대상화	98
2. 남성 중심적인 노조 정체성을 탈출하자	101
3. 여성 노동자의 세력화를 차단하지 말자	105
4. 문화 다양성의 빈곤을 극복하자	113
제5장 결론을 대신하여	119
1. 연구요약과 연구의 한계	119
1) 연구요약	119
2) 연구의 한계	122
2. 정책적 제언	122
〈부록 1〉	124
〈부록 2〉 면접조사 질문지	126
참고문헌	128
〈Abstract〉	131

표·그림 목차

〈표 1-1〉 면접참여자 특성	5
〈표 2-1〉 규약 분석 대상	18
〈표 2-2〉 규약 분석틀과 내용	19
〈표 2-3〉 양대 노총 및 주요 산별노조 규약 비교	20
〈표 2-4〉 2015년 독일노동조합총연맹(DGB)의 노동조합가입률	26
〈표 3-1〉 면접 참여자 특성 분류: 기혼여성의 가사분담, 자녀양육	59
〈표 3-2〉 여성할당제 실시 경과	72
〈표 3-3〉 한국노총 성별 조합원수	73
〈표 3-4〉 여성업무부서의 변화	82
〈표 3-5〉 여성사업 관련 예산의 연도별 현황	82
〈표 3-6〉 모성보호관련 조항의 단체협약 현황	88
〈표 4-1〉 노동조합 조직률 성별 비교	106
[그림 2-1] 독일노동조합 여성조합원의 변화	25
[그림 3-1] 면접 참여자 특성 분류: 생애주기별	60
[그림 3-2] 한국노총 여성대의원수와 비율	74
[그림 3-3] 한국노총 여성중앙위원수와 비율	74
[그림 4-1] 노동조합의 정체성과 조합원의 정체성 간의 관계	101
[그림 4-2] 노조 조직률 및 조합원수 추이 (1989-2015)	106
〈부표1〉 한국노총 회원조합의 여성임원, 담당자, 여성대표자 연도별 추이	124
〈부표2〉 한국노총 시도지역본부의 여성간부 현황 및 연도별 추이	125
[부도1] 상급단체별 조합수 추이 (2006-2015)	125

제1장

서론

1. 연구배경과 연구목적

한국 사회에서 여성의 노동시장 참여구조는 연령분포를 따라 M자형으로 나타난다. 이는 여성들이 20대에 노동시장에 진입했다가 출산·양육으로 퇴직한 후 30~40대에 재진입하는 모양이 뚜렷한 꺾임선으로 그려지기 때문이다. 여성 고용률이 미약하나마 증가함으로써, M자형의 후반부가 다소 완만해지고는 있지만 기본 형태는 유지되고 있다.

최근의 여성 고용률 증가는 중장년-기혼여성-서비스부문-비공식·비정규직-저임금 형태를 특징으로 한다. 이러한 특징이 나타나는 이유는 기혼 여성들의 노동시장 진출이 늘고 있는데 반해, 이들을 채용하려는 일자리가 부족하며, 그나마 존재하는 일자리도 나쁜 일자리 속성을 지니는 경향이 높기 때문이다. 기혼 여성의 노동시장 진출 이유는 남성 가장의 소득만으로는 가구생계(활)가 원활하지 못해서, 자녀의 양육 및 교육비 충당, 개인의 자기계발 등이 주로 소개된다. 열악한 일자리 속성은 여성 노동자가 노동시장 이중구조의 하단을 형성하면서 점차 그 영역이 확대되고 있다.

노동 양극화의 하단을 구성하는 일자리인 만큼, 노동기본권과 일터환경 규제 법률을 위반하는 사례와 사안들이 끊임없이 제기되고 있다. 그렇지만 주류 노동조합은 대기업·공공부문·정규직·남성 중심으로 조직정비 및 주요 사업이 체계화되어 있어서 전체 노동자 대변조직으

로서, 노동약자의 대변자로서의 역할을 충실히 하는데 한계에 직면하고 있다. 여성들의 노동시장 진입이 증가하면서 자연스럽게 노조 활동에 대한 기대도 커지고 있으나 실제로 여성 노동자들의 노조활동과 노조 내 여성의 집합적 목소리는 자주 들리지 않는다.

노동시장의 이중구조 심화는 노동조합 ‘조직구조’에도 영향을 끼친다. 표면적으로 노동조합 조직률을 상승시킬 수도 하락시킬 수도 있다. 이중구조 심화는 세계화, 과학기술의 발달, 서비스산업으로의 구조변화, 신자유주의 체제 도입 등의 외부의 영향이 국가의 규제완화 정책과 자본의 노동유연화 전략으로 구체화되고 사회·고용정책이 부응한 결과로서 설명될 수 있지만, 노동권과 적정 생활보장을 요구하는 조직화의 광대한 토양이기도 하다는 점에서 조직률을 높이는 요인이 될 수 있다. 그런데 적어도 현재 시점에서 한국사회의 노동시장 이중구조 심화는 노조 조직률 확대에 눈에 댈 만큼 자극제가 된다고 보기는 어렵다. 고용노동부 [노동조합 조직현황] 자료에 따르면, 지난 10년 동안(2005~2015) 동안 조직률은 10%(평균 10.3%)에 정체되어 있었다. 조합원수가 증가하고 있지만 조합가입 대상자수도 증가하였기 때문이다.

관련하여 주목할 점은 서비스산업화 및 여성의 경제활동 참여 의욕 증대로 노동시장에 (재)진입하는 (경력단절) 여성 노동자가 증가해왔는데, 이들의 노동조합 참여 여부가 노동조합 조직의 내실을 강화하고 외연을 확장하는데 상당한 영향 변수가 될 수도 있을 것이라는 기대이다. 경력단절 여성 노동자가 가입·결성한 노동조합(예를 들면 공공운수노조 의료연대본부 돌봄지부, 전국학교비정규직노동조합 등)이 존재하고 있지만 아직까지 규모나 영향력 면에서 노동조합의 위기와 침체 국면에 파열음을 낼 만큼 돌파력을 보이지는 못하고 있다.

이와 같이 여성의 노동조합 ‘참여’를 비정규직이나 저임금 일자리에서 일하는 여성노동자들이 독자적으로 노동조합을 결성하거나 혹은 기존 노조에 조합원으로 가입하는(금융노조에 무기계약직 노동자들이 조합원으로 가입) 형태로 이해하는 방식이 있다.

다른 기준의 ‘참여’를 고려해 볼 수 있는데, 여성이 현재의 노동조합 ‘조직 내에서’ 남성 조합원들과 어떻게 다른(혹은 같은) 노동활동을 하고 있으며, 그 안에서 제기되고 있는 문제점들과 긍정적 효과는 무엇인지 살펴보는 방식이 있다. 노동조합의 위기 양상 중에서 조직내부로부터 불거지는 ‘위기’에는 공식적으로 입증되지 못한, 정확하거는 ‘노동(조합)운동 위기’라는 연구주제나 위기진단 영역으로 잘 다루어지지 않았던 ‘오래된 성차별 갈등’이 내재되어 있을 수 있다. 이에 대해 전체 노동(조합)운동의 위기가 여성 노동조합 활동가들의 저조한 참여와 직접적인 인과관계가 성립하는가, 설령 인과관계가 존재한다고 하더라도 그것이 위기를 유발했다고 볼 수 있는가 등 제기되는 후속 의문들에 논리·실증적으로 해답을 제시하는 것이 마땅하겠지만, 성차별 갈등을 대하는 ‘인식’의 문제가 노동조합 운동의 위기와 닿아 있다면 이것은 논리·실증적 접근을 넘어설 수도 있다. 당면한 상황에서 실증되기 어렵다는 이유로 그 인과적 관계를 검토하는 시도를 하지 않는다면 또 다른 오류를 범할 위험도 있다. 본 연구는 여성 노동조합 활동가들의 노동조합 활동에 대한 분석을 통해 성차별에 노동(조합)운동의 위기가 배태되어 있음을 찾아보고자 한다.

요컨대 여성의 노동조합 참여를 주체별로 단순화하여 구분하면, 전자(여성노동자의 노조가입 및 비정규직 노조 결성)가 여성의 노동조합 참여의 외연과 양적인 중요도를 다룬다면 후자(조직 안에서 여성노동자들의 활동)는 참여의 내면과 질적인 의미를 설명한다고 정리할 수 있다. 어쨌든 두 방식 모두 여성의 노동조합 참여를 통해 여성의 조직화, 정치세력화가 어느 정도에 이르렀는지를 확인할 수 있게 해준다.

여성의 노동조합 내 역량 강화와 관련하여 2015년 국제노총 아태지역기구(ITUC-AP)는 노동조합의 성평등과 민주주의 실현 및 역량강화를 위해 성평등 행동강령(Platform for Action for Gender Equality: 2015-2019)을 채택하였다. 주요 내용은 ① 여성의 노동시장 참여 확대 ② 최소 여성대표성 30%를 통한 노조 리더십 구축 ③ 비공식, 비정규, 가사노동자 조직화 ④ 젊은 여성노동자 충원 및 조직화 네 가지 전략

이다(김순희, 2015).

이 연구는 남성과 구조적으로 다르게 경험될 수 있는 여성의 노동시장 참여 패턴이 여성의 노동조합 가입, 활동, 인식, 제도 등 노동조합 참여에 영향을 줄 수 있다는 전제 하에, 현재의 노동조합 ‘조직 내’에서 여성노동자의 참여활동이 어떻게 이루어지고 있는지 제반 문제들을 짚어보며, 이에 대한 노조의 대응전략은 무엇이며, 향후 어떻게 변화되어야 하는지 들여다보고자 한다. 특히 1차년도 연구사업에서는 노동조합 여성간부들의 노동조합 참여 활동을 살펴보고자 한다. 노동조합 경험은 조합간부와 평조합원 간에 다를 수 있다. 노동조합 활동을 오랫동안 해 온 선임활동가와 이제 조합원활동을 시작한 평조합원이나 신규활동가 간에도 상당한 차이가 있을 것이다. 뿐만 아니라 기존 노동조합의 구조와 역사를 이해하고 있는 활동가와 그렇지 않은 활동가 간에도 노동조합 활동을 수행하면서 현상을 이해·해석하는 방식과 해결방법을 취하는 데 있어서 차별성이 있을 것이다. 이것은 오롯이 연령으로만 설명할 수 있는 문제는 아니겠으나 관련성이 낮지 않을 것이다.

기존 국내·외 연구들은 여성노동자의 노동조합 참여가 활발하지 않다고 진단하고 있다. 특히 양적 연구가 많으며 질적 연구의 경우 최근 시기를 다룬 연구가 적다. 이런 점을 고려했을 때 여성노동자 특히 노동조합 여성간부들의 노동조합 활동이 어떻게 나타나고 있는지 실태를 다시 살펴보는 것이 우선적으로 필요하다.

구체적으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여성 노동조합 간부의 생애주기에 따라 노조 참여에 변화가 있는가, 변화가 있다면 인과적인 경향성이 있는가

둘째, 여성 노동조합 간부의 노조활동과 관련한 고충은 무엇인가

셋째, 노동조합의 전략과 프로그램 및 조직화에 어떤 상관관계(영향과 반응)를 갖고 있고, 노동조합의 대응 과제는 무엇인가

2. 연구방법과 보고서의 구성

1) 연구방법

본 연구는 문헌연구와 사례조사 방법을 사용하였다. 문헌연구는 여성의 노동조합 참여를 다룬 국내·외 연구를 정리하였다. 국내 사례조사는 한국노총과 민주노총, 두 노총의 주요 산별노조, 두 노총에 가입되어 있지 않은 일반노조의 여성활동가를 면접조사 하였다. 면접조사는 2016년 8월부터 2016년 11월까지 3개월 동안 진행하였으며, 면접에 참여한 인원은 총 24명이다.¹⁾ 면접참여자의 정보는 다음과 같다.

〈표 1-1〉 면접참여자 특성

	성별	연령	혼인 여부	조합 직위	조합 활동 시작·가입 년도	조직
A	여	30대	비혼	채용 간부	2012년	-
B	여	50대	기혼	선출 간부	2013년	민주노총
C	여	40대	비혼	선출 간부	1999년	민주노총
D	여	50대	기혼	채용 간부	2012년	한국노총
E	여	40대	기혼	채용 간부	2006년	민주노총
F	여	50대	기혼	파견 간부	2011년	민주노총
G	여	40대	기혼	채용 간부	1991년	한국노총
H	여	50대	기혼	채용 간부	2008년	한국노총
I	여	40대	기혼	파견 간부	1992년	민주노총
J	여	50대	기혼	조합원	1989년	민주노총
K	여	50대	기혼	선출 간부	1995년	-
L	여	40대	비혼	채용 간부	1989년	한국노총

- 1) 연구설계 단계에서는 여성간부와 평조합원을 면접참여자로 기획하였으나, 해당 주제와 관련하여 평조합원 섭외가 제대로 이루어지지 않았다. 이에 연구대상을 여성간부로 제한할 수밖에 없었던 연구수행 과정의 한계가 있었음을 밝힌다.

	성별	연령	혼인 여부	조합 직위	조합 활동 시작·가입 년도	조직
M	여	40대	기혼	파견 간부	1992년	한국노총
N	여	50대	기혼	채용 간부	1990년	민주노총
O	여	40대	비혼	채용 간부	2002년	민주노총
P	여	40대	기혼	파견 간부	1995년	한국노총
Q	여	40대	비혼	채용 간부	1992년	민주노총
R	여	50대	기혼	파견 간부	2010년	민주노총
S	여	30대	비혼	채용 간부	2010년	-
T	여	30대	기혼	파견 간부	2007년	민주노총
U	여	40대	기혼	조합원	1995년	민주노총
V	여	30대	비혼	조합원	2014년	민주노총
W	남	50대	기혼	파견 간부	1988년	한국노총
X	남	50대	기혼	채용 간부	-	한국노총

면접참여자들은 40대 10명, 50대 10명, 30대 4명이다. 민주노총 소속이 13명이며, 한국노총 소속은 8명, 비소속 3명으로 조사되었다. 양 노총과 주요 산별노조에서 20대~30대 활동가를 섭외하기 어려웠던 것도 특이점 중의 하나이다. 게다가 면접참여자들의 연령분포를 통해 양 노총 노동조합 활동가의 연령수준이 40대~50대에 편중적임을 짐작할 수 있다. 면접참여자는 여성이 22명이고 남성이 2명이다. 혼인여부로는 기혼자 17명, 비혼자 7명으로 기혼자가 많다. 생애주기적 관점에서 여성의 결혼(이후 연결되는 출산과 양육)은 노동조합 참여(중단)에 중요한 변수가 되기도 하는데 면접참여자들은 대체로 노동조합 활동을 하면서 이 단계를 통과했거나 지나고 있는 중이어서 일반적인 생애주기적 변화에 따른 노조활동 단절과는 다른 양상을 보여줄 수도 있을 것이다. 이들의 노동조합 지위는 총연맹과 산별노조에서 직접 활동가로 채용한 채용간부(11명), 지부노조에서 산별이나 중앙으로 활동가를 파견한 파견간부(7명), 그리고 선거를 통해 당선된 선출간부(임원)(3명) 등 활동가가 대부분이며, 현장 조합원은 3명만 인터뷰가 되었다.

익명을 요구한 면접참여자들이 있어 가능한 신원을 파악할 수 있는 정보는 포함하지 않기로 했다. 양 노총과 산별노조를 통틀어도 모집단인 여성 노조간부가 많지 않기에 한두 가지 정보만으로도 당사자가 쉽게 인지될 수 있기 때문이다. 면접참여자의 조직 활동 비판 구술과 개인정보 등이 역으로 이들의 조합 활동을 방해하지 않도록 보장할 필요가 있기에 전체 보고서의 내용을 이해하는 데 큰 문제가 없을 수준에서만 정보를 공개하였다.

2) 보고서의 구성

본 연구는 다음과 같은 내용으로 구성되어 있다. 1장 서론에 이어, 2장에서는 여성노동자와 노동조합에 관한 선행연구를 설명하였다. 1절은 여성의 노동조합 활동에 관한 선행 연구를 검토한다. 2절은 노동조합의 위기와 젠더 관점 부재의 관계를 가정하며, 노동조합의 운영과 조직화에 젠더관점과 노동삶(work life)에 대한 생애주기적 관점이 필요하다는 것을 제시한다. 3절은 한국노총과 민주노총의 중앙조직과 산별조직의 규약 및 단체협약을 통해 여성의 노동조합 참여가 어떻게 보장되어 있는지 검토한다. 4절은 여성노동자들의 노동조합 참여 현황과 원인을 연구한 독일 사례를 특화시켜 제시한다. 3장은 여성 노동조합 간부의 노동조합 참여 실태를 생애주기 및 젠더 시각에서 몇 가지 주요 영역으로 나누어 살펴본다. 4장은 여성 노조 간부가 바라 본 노동조합의 위기이자 기회가 될 수 있는 영역을 정체성, 조직화, 문화 등으로 구별하여 분석한다. 5장은 결론적으로 요약과 연구한계를 밝히면서 노동조합의 정책과제를 제시한다.

제2장

여성노동자와 노동조합에 관한 선행연구

1. 여성의 노동조합 활동에 관한 선행 연구

노동자들이 노동조합을 세우고 활동에 참여하는 이유는 작게는 자신에게 닥친 불이익을 개인의 힘으로는 해결하기 어려워 집단의 조직적 힘을 통해 해결하기 위해서이다.

여성의 노동조합 가입도 일반론적인 가입 이유와 별로 다르지 않을 것이라는 예상과 달리, 여성의 노동조합 참여활동이 남성에 비해 저조합에 따라, 참여에 관하여 찬반 논란과 검증이 계속되고 있는 두 가지 가설이 있다. 하나는 ‘여성은 기질적(혹은 본질적)으로 노동조합에 참여하여 활동하는 것을 선호하지 않는다’는 선호이론과, 다른 하나는 ‘여성은 남성보다 노동조합 참여 기회가 제한되어 있다’는 장벽이론이다.

선호적 시각에서는 여성이 노조활동을 선호하지 않지만 개인적인 고충처리나 인간관계가 매개가 되어 노조활동에 참여한다고 본다. 장벽이론에서는 구조적인 요인으로 산업, 직종, 직무, 고용형태(시간제, 비정규직) 등이 거론되고, 중범위 단계인 노동조합 조직적 요인에는 노동조합의 리더십(조직의 인간화, 리더의 민주적·참여적 태도), 여성을 위한 지지적 환경, 노조활동가와의 친분관계 등에서부터 젠더적 맥락(gender context of participation)에까지 초점(Dorgan & Grieco, 1993; Metochi, 2002; Walters, 2002)이 두어진다.

Waddington & Whitston(1997)은 신규 직원이 노조에 가입·참여하는 이유를 집합적 이유와 개인적 혜택으로 구분하였다. 첫째, 집합적 이유로는 상호부조, 임금과 노동조건 향상, 동료의 압박, 노조에 대한 신뢰가 작용한다. 둘째, 개인적 혜택으로는 직업훈련, 교육, 특수적·금융적 지원 때문이라고 했다. 두 사람은 이 이유들 내에서 성별 차이가 발생하는 데 주목하며, 여성은 (상호)부조 이슈에 남성보다 더 관심을 갖지만 노조 신뢰 면에서는 그보다 덜하다고 보았다.

Healy(1997)는 여성이 직종노조에 참여하는 데 있어, 여성은 남성과 공통의 고용경험을 공유하지만, 가부장적 조직, 여성의 생애주기 맥락, 작업장 내에서의 경험만큼이나 노조를 대하는 감성과 정보에서의 차이들도 반드시 고려해야 한다고 했다.

Pocock(1995: 392-398)은 여성의 노조활동 장벽을 산업, 직무와 같은 구조적 원인과 가사노동 전담자로 규정하는 사회적 요인 두 가지를 지적하고 있다.

Kirton(2005)은 여성의 노조가입과 참여에 영향을 주는 4가지 요소(가족, 노조, 일, 페미니즘)를 제시하면서 영국의 주요 노조를 대상으로 질적 연구를 하였다. 그는 노조 가입과 참여를 위한 기회 및 선호의 배후에는 다층위적이며, 역동적이고, 젠더적인 현실이 있다고 주장했다.

‘가족’ 요인은 성장환경에서 노동조합의 가치와 활동을 긍정적으로 경험한 노동자는 노조활동에 적극적이며, 성장과정에서 반노조 담론을 접하면 노조활동에 적대적일 수 있으나 이는 변화가능성이 높다고 했다. ‘노조’ 요인은 여성이 소극적 활동에서 적극적 활동으로 이행하는 데 있어 후원과 격려 차원에서 중요했으며, 노조가 남성 위계적 구조인지 여부도 중요했다. ‘일터’ 요인은 차별과 부당한 대우, 성희롱 등이 조합활동에 영향을 준다고 했으며, ‘페미니즘’ 요인은 페미니스트로의 자각과 정체성 획득 경험이 노조활동에 영향을 준다고 했다.

Chang(2003)은 미국사회에서 인종, 성, 계급이 노동자의 노동조합 태도에 끼친 영향을 연구했는데, 경제적 위기(economic hardship)가 세 요소의 노동조합 태도에 매개적 영향을 준다고 분석하였다. 그에 따르

면 노동조합은 전통적으로 임금, 노동시간, 고용조건, 일자리안정 등 “먹고사는 문제(bread-and-butter issue)”에 초점을 맞춰 조직화를 하므로, 부정적인 경제적 사건이 발생하면 노동조합이 사람들의 경제적 문제를 해결해 줄 것이라는 기대를 하여 노조와 일체감을 가질 수 있다고 한다. 젠더는 노조태도의 직접적 효과는 없고, 계급적 지위에 의한 간접적 효과를 갖는다고 했다. 이러한 결과는 여성이 노동조합과 조직화에 관심이 적다(Fiorito & Greer, 1986)는 전형적 견해를 반박하는 것이며, 여성의 노조 태도는 다른 요소들에 의해 복잡하게 결정된다는 결과를 지지한다(Schur & Kruse, 1992; Cotton & McKenna, 1994).

Tomlinson(2005)은 생애주기적 관점에서 고용형태(시간제, 전일제)에 따라 노조태도가 달라진다고 주장했다. 그는 설령 두 고용형태 노동자들의 노조태도가 유사하다고 해도 생애주기적 접근(직업력과 직업이동)으로 보면 노조경험(조합원 참여 여부)이 다르다는 것을 강조했다. 또한 여성이 노동조합에 부정적인 태도를 갖는 이유로 여성의 관심 사안에 대한 노조의 무관심, 작업장에서 노조의 약한 영향력을 들었다. 나아가 노조참여 기피 이유로 5가지를 언급했는데 ① 낡은 조직화 방식(전투성, 파업, closed-shop제도)에 대한 거부, ② 노조권력 약화와 파트너십제도 비판, ③ 인적자본관리 방식의 선호(노조 보다 직속관리자를 통한 문제해결 선호), ④ 노조활동과 의제에 대한 인식 부족, ⑤ 관리자 지위로 노조 참여 제약을 제시했다.

국내연구로는 박현미가 비교적 지속적으로 여성노동자와 노동조합에 관한 연구결과를 만들고 있다. 박현미·이상훈(2011)은 여성노동자의 노동조합 참여를 제고하기 위해서는 여성노동자가 노조에 관심을 가지고 참여하게 하는 요인이 무엇인가에 초점을 둘 필요가 있다고 차별화 하면서, 참여요인을 직장, 가정, 노조 세 생활영역에서의 여성경험과 연결시킬 필요가 있다고 보았다.

이주희(2012)는 여성의 노동조합 의식 및 노조활동에 끼친 영향을 분석하였다. 그에 따르면 노조의식에서는 성별 차이가 거의 없지만, 노조의식에 영향을 미치는 요인에서는 성별 차이가 확인되었다. 남성은

형편이 나은 계층이 노조에 긍정적인 반면, 여성은 최하층의 나쁜 일자리 노동자가 노조에 더 절실한 태도를 보이는 것으로 분석되었다. 뿐만 아니라 사회서비스에 대한 긍정적 인식, 복지사회에 대한 선호가 노조의 필요성과 중요도 평가에 영향을 미치지 않는다고 했다.

나인강(2008)은 선호이론이 여성의 가정중심적 사고, 사회화 과정(수동적, 체제 안주적), 노조의 남성문화에 대한 반감에서 비롯한다고 보고, 장벽이론은 여성노동자는 노조에 관심과 의욕이 높으나 이를 실현할 통로가 차단되어 있기 때문이라고 정리하면서 한국노동패널 6차년도 자료로 로짓회귀분석을 하였다. 분석결과 무노조 집단의 가입의향은 선호차이 이론[6세 이하 자녀수(+), 직무만족도(-), 비정규직(-)]을 지지하며, 유노조 집단[수도권 거주자(+), 근로시간 만족도(-)]에서는 장벽이론을 지지했다. 결론적으로 여성근로자의 노조 참여 요인은 선호도와 유·무형 장벽에 의해 복합적으로 나타난다고 분석하였다.

김순영(2005)은 대기업 여성비정규직 노동자들의 노조에 대한 태도 비교를 통해, 여성비정규직 조직률이 극단적으로 낮은 원인을 밝혔다. 결론적으로 그는 노조참여가 저조한 이유를 기존 노조가 여성 비정규직을 배제하기 때문이라고 했다.

안미숙(2003)은 은행산업 내 여성노동자의 고용형태가 변화하는 과정에서 이들의 노동권과 생존권이 위협받는데도, 노조는 묵인 내지 방관을 하고 있는가, 산별노조로 전환한다고 해서 비정규직 여성노동자의 문제가 저절로 해결되는가, 신자유주의 정책에 대응하는 전체 노동자대중의 역량을 결집할 조직은 있는가라는 문제제기 속에서 비정규직 여성노동자의 조직화는 조직형태 변화 외에도, 여성노동자의 노조 내 위상과 의사결정과정의 구조가 중요하다고 분석하였다.

다수의 국내 선행연구들은 여성의 노동조합 참여를 횡단면적으로 접근하고 있다. 그런데 생애사나 장기시계열 상에서 발생하는 사건의 인과관계를 논하는 주제를 횡단면으로만 볼 경우 그 선후가 불명료해질 수 있으며 현상적인 설명논리에 빠질 수 있다. 예를 들면, 여성이 육아로 인해 노조활동이 어렵다고 했을 때, 직접적인 이유는 육아이지

만 다른 차원에서 보면 육아지원 시스템이 가정 안에서, 노조 내에서, 사회적으로 부실하기 때문일 수 있다. 개인적인 이유로 육아를 선택할 수 있지만 사회적으로 보면 지원제도가 부실한 구조적인 원인에 대해 개인이 원하든 원하지 않든 활동을 접고 육아를 ‘선택’ (제한된 선택)한 것이다. 결국 개인의 선택이든, 구조적 장벽이든 동전의 이면을 설명하는 것처럼 동일 내용을 반복하는 것이며, 불가피한(inevitable) 혹은 어쩔 수 없는 것으로 봉합된다.

이 경우 여성의 노동조합 참여가 노동조합의 정체성과 관련된 본질적 문제가 아니라 기능적 필요물로 치부될 위험이 있다. 왜냐하면 일종의 구조로서 존재하는 노동조합의 남성 독점적인 조직구조, 문화, 전략, 그리고 정체성이 스스로 성찰되지 않는다면 ‘구조적 장벽’은 여성 노동자 개인이 직면하는 문제로서 방관될 뿐 구조 요인들 자체는 문제로 받아들여지지 않을 수 있다. 오히려 노동조합은 낮은 조직률을 높이고 조합의 재정기반을 확충하기 위해 수단적 의미에서 가입시켜야 할 ‘대상’으로 여성을 인식하면 그만이다. 기존의 조직 시스템과 본질은 바뀌지 않을 수도 있다.

여성의 노동조합 참여가 낮은 이유와 노동조합의 근본적 문제가 종합적으로 다루어지려면 다음과 같은 현실에도 주목해야 한다. 즉 선호의 정도가 측정되지 않겠지만 좋아하지 않아도 노조활동을 열심히 하는 여성 노동자가 있다. 또한 구조적 장벽은 어느 날 등장한 것이 아니라 오래도록 존재해왔던 행동을 구속하는 장치이므로, 그 구조 하에서 여성의 노동조합 참여가 어떠했으며, 어떻게 달라져왔는지를 살펴봐야 한다. 노동조합 참여를 개인과 조직과 제도의 동학적 관계 속에서 이해해야 여성의 노동조합 활동이 저조한 이유를 분명히 할 수 있다.

본 연구는 이러한 시각에서 여성 노조간부의 노동조합 참여도 다르지 않을 것으로 가정한다. 여성 노조간부는 평조합원보다 가치지향성과 전문적 책임성이 좀 더 강하지만(이병훈 외, 2001), 평조합원과 마찬가지로 노조참여의 영향 요인에 개인, 가족, 조직, 제도와 같은 행위적·구조적 요인들이 결합되어 있을 것이기 때문이다.

2. 노동조합의 위기와 새로운 관점: 젠더 관점과 생애주기적 관점

노동조합운동을 젠더 관점을 통해 분석하면, 사후적 비판이기는 하지만 당연하게 여겨져 왔던 것에 대한 문제제기를 가능케 한다(Pocock, 1997: 13).

노동조합 위기의 객관적 신호는 조직률 감소이다. 조직률 하락의 일반적 원인은 서비스산업으로의 경제구조 변동과 고용형태의 변화(Poynter, 2000; 윤진호 외, 2006; Fairbrother & Griffin, 2002), 고용주의 태도와 이데올로기의 변화(Hyman, 1999; Fairbrother & Griffin, 2002), 공공부문의 변화와 정부와 노조의 관계 변화(Fairbrother & Griffin, 2002; Corby & White, 1999; Western, 1995), 피용자의 욕구와 성격 변화(Fairbrother & Griffin, 2002; Hyman, 1997), 노동운동 내의 무기력과 관료주의(정이환, 2001; Moody, 1997), 정규직 중심의 의제 설정(Hyman, 1999) 등을 지적할 수 있다. Visser(2002)는 노조가 조합원의 관심을 받지 못하는 주요 이유를 노동자가 기대하는 재화나 서비스를 제공하지 못할 때, 사회 관습 혹은 규범을 지지하지 못할 때로 설명한다. 사회관습이론(social custom theory)²⁾에서는 노동자들이 조합 규범에 순응하는 이유를 노조의 명성효과(reputation effect)와 불복종 비용이 높은 경우로 설명한다. 그는 사회관습이론에서 도출한 15개의 가정을 계량분석한 결과, 노조참여는 여성이 낮고, 첫자녀가 6살 미만인 여성일 때 탈퇴율이 늘어난다. 그는 노조 조직률은 노동자의 노동 삶 동안 변하지 않는 것이 아니며, 시간이 지나면서 오히려 감소한다고 보았다. 무엇보다 노조 조직률 감소에 영향을 끼치는 원인은 노동시장 제도의 변화이다.

노동조합의 위기에 관한 국내·외 연구의 공통적 평가는 ‘대표성의 위기’이다. 한국의 경우, 대기업, 대공장 남성 정규직으로 대변되는 기존 노조는 비정규직으로 집약되는 다양한 노동집단(여성, 이주노

2) 합리적 선택이론과 사회관계망 이론의 통합.

동자, 중고령노동자, 청년알바, 문화노동자, 중소 영세기업 노동자 등)의 요구를 적절히 대별하지 못한 채 임금중심의 경제적·실리적 운동, 정파적 세력화, 기업별 노조 중심의 노사관계 등에 치중해왔기 때문이다(유범상, 2008; 이호근, 2010; 유형근, 2014). 노동의 재활성화(Frege & Kelley, 2003)가 대안담론으로 부상하면서 배제된 집단의 이해와 요구를 대표할 수 있는 조직혁신이 전략으로 제시되기도 하였다. 대안담론의 이념으로 사회운동적 노조주의(Social Movement Unionism)가 주목을 받았고 전략사업으로 비정규직 조직화(윤진호 외, 2006) 등이 추진되었다.

그런데 사회운동적 노조주의를 포함하여 여러 대안들은 중심노조들이 근본적 변화를 도모할 만큼 ‘각성효과’를 심어주지는 않았다고 진단해 볼 수 있다. 그랬을 때 주목해야 할 부분은 노동운동의 대표성 위기를 극복하기 위해 제시된 이념이나 이론들에서 젠더 관점이나 적어도 생애주기적 관점이 노동조합 위기탈출에 필요하다는 설명을 찾아보기 어렵다는 점이다. 심지어 조직 확대 방안을 고민하는 논의 안에 비정규직 조직화, 여성 노동자 조직화를 제시하는 가운데서도 ‘젠더 관점’에 대한 고려는 보이지 않는다. 그런데 이는 매우 심각하게 받아들여야 할 부분이다. 즉 상식적으로 보더라도 잠재 조합원으로서 기대치가 낮았던 대상(집합적인 단위로는 여성)과 새로운 대상을 조직하려면 그에 부합하는(조직대상의 특성을 이해해야 하는) 인식개선이 수반되어야 한다. 특히 관료화·권력화 되어 있는 거대 노조는 관점과 조직 운영 및 실천에서 다양성과 자율성을 보장하기 쉽지 않기에 역설적이게도 조직 내부의 지속적인 의지와 실천이 필요하다.

이런 맥락에서 본 연구는 노동조합의 위기 중 하나는 조직의 젠더관점의 부재로부터 비롯한다고 보려고 한다. 뿐만 아니라 사실은 ‘젠더관점 부재인식의 부재’ 즉 젠더관점의 부재가 인식조차 되지 못했다는 게 더 심각한 위기였다고 보여진다. 그만큼 노동조합운동에서 여성 노동자는 특화된 영역에서 다루어지는 대상일 뿐, 일상적인 영역에서 운동의 이슈의 정점에 있는 주체와는 거리가 먼 ‘그들’이다. Briskin

& McDermott(1993)은 젠더를 가시화하는 것은, 노조와 작업장 연구에 활용되었던 분석도구를 재개념화 할 것을 요구하는 것이라고 평가했으며, Forrest(1993: 326)는 여성들의 활동이 노사관계 사고체계에서 “틈 속으로 미끄러졌다(slipped through the fissures)” 며 여성의 경험이 간과된 점을 지적했다.

김혜진(2016)은 민주노총과 한국노총이 여성노동운동을 조직 운동의 중요한 부분으로 인식하지 않는다고 지적하였다. 단적인 예로 여성부서가 2012년 이후부터 없어지고, 여성위원회라는 회의체계 형태로 여성문제를 다루고 있다. 한국노총은 여성위원회와 별도로 여성분부를 집행부서로 두고 있지만 여성문제의 해결 우선순위는 모두 낮다고 평가했다. 그는 2015년 두 노총의 사업을 평가하면서, 민주노총은 여성관련한 폭넓은 의제를 제시하는 구체적인 기획과 실천이 부족했으며, 한국노총은 여성조합원의 참여를 이끌어내는 대중적 활동을 전개하지 못했다고 봤다.

다른 한편으로, 노동조합의 젠더 관점 부재는 노사관계의 교섭의제 선정 및 교섭전략 차원에서도 위기로 작용할 수 있다. 일례로 노사관계가 HRM에 의해 장악된 이유 중 하나는 노사관계를 가능케 하는 사회적 영역을 전혀 고려하지 않은 채 작업장 규제를 둘러싼 권력관계로만 접근했기 때문이다. 특히 임금, 숙련 등을 포함한 다른 갈등과 젠더 문제가 상호작용하는 권력의 복잡한 경계 안에서, 가부장적 권력관계가 노조관계를 지속적으로 형성해왔고 형성하도록 했다(Pocock, 1997). 이런 점에서 대안적 관점으로 성인지적(젠더적) 노사관계의 도입과 확립을 위해서는 노동조합의 젠더적 시각 정립이 필요하다.

Collinson & Hearn(1994:3)은 노동생활의 ‘젠더화된 속성’이라는 분석을 차단했던 노사관계 연구의 세 가지 측면을 지적했다. 첫째, 공식제도와 대표성에서의 남성중심적 선입견은 공식 조직 밖에서 발생하는 여성의 작업장, 노조, 산업현장에서의 많은 경험을 등한시함으로써 여성노동자와 활동가들이 자신의 경험과 삶에 침묵하도록 했다. 둘째, 부불노동 영역, 부불노동과 유급노동의 관계에 대한 관심의 부족은

노조활동 역시 재생산과 유지를 위해 사적인 가정영역에 의존한다는 것을 간과한다. 이는 돌봄노동을 수행하고 있는 여성노동자를 신뢰하지 않을 것이 아니라 새로운 신뢰적 틀을 갖출 것을 요구한다. 셋째, 남성 지배적인 작업장과 조직에 대한 과도한 관심과 집중은 반대로 여성지배적 작업장과 조직에 대한 관심 저조로 나타났다.

Cunnison & Stageman(1995)은 여성의 노동조합 참여를 증가시키는 노조의 정책으로 유인(attraction), 권장(encouragement), 교육(education) 영역의 정책을 제시하였다. 유인정책은 노조 가입을 위한 단계에서 여성 친화적 이미지와 신규 조합원(저임금 저숙련 노동자 등)의 가입 동기를 부여할 수 있도록 노조를 변화시키는 것이다. 예를 들면 비정규직 여성노동자의 참여 동기를 높이기 위해서는 직장 내 분위기와 직급에 따른 문화적·인식적 차이 등 기존 조합원과의 격차를 해소하기 위한 노력이 요구된다. 권장정책으로는 여성적 의제가 여성만의 의제가 아니라 노동조합의 의제가 되도록 해야 하며, 여성 활동가의 발언권을 보장할 수 있는 조직체계가 실질적 힘을 가질 수 있도록 해야 한다는 의미이다. 교육정책으로는 여성간부 양성교육이나 여성위원회(women's committees)가 제반 이슈에 대해 제 기능들을 유지해야 하는 것 등이 포함된다.

여성의 노조참여가 저조한 원인으로 일(직장), 가정, 노조 세 영역에서 여성의 경험을 토대로 인과관계를 살펴봐야 한다는 젠더적 흐름과 이와 매우 유사하지만 실제로는 구별되어야 하는 생애주기별 접근(a life course approach)이 최근 주목을 받고 있다.

Cunnison(1987)은 생애주기에 따라 여성이 노조를 다르게 경험할 수 있다고 전제하며, 여성의 삶은 재생산체제(the system of reproduction)에 의해 구조화 되어 있으므로 노조는 이를 고려해야 한다고 주장하였다. 그는 생애주기별 노조와의 관계를 크게 3시기로 구분하였다.

첫째, 1시기는 학교 졸업 후-자녀출산시기로, 로맨틱한 관계와 가족 관계를 중심으로 전개되는 시기이다. 가족구성의 중요성으로 유급고용이 부차적으로 인식되어 노조활동에 관심이 낮다.

둘째, 2시기는 자녀가 10대 중반까지이다. 가족에게 봉사하고 돌보는 일에 전념하며 가정에 대한 책임 증대로 여성이 경제활동을 하더라도 파트타임 노동에 한정할 가능성이 높은 시기이다. 이러한 일 형태는 노조에 쏟을 에너지와 시간이 거의 없음을 방증한다.

셋째, 3시기는 자녀양육 압박에서 해방되는 시기이다(대체로 노인부모 돌보기로 대체). 노동에서의 관계가 보다 중요해지는 시기이지만, 이 시기의 여성은 경력단절로 인해 대체로 낮은 직업 지위의 덩어리에 갇히게 된다. 그렇지만 시간과 에너지가 더 이상 노동조합 활동의 장벽이 되지 않으며, 더 많은 여성이 관심을 보이는 시기이기도 하다.

생애주기별 접근은 남성과 변별되는 여성의 생애주기적 사건(출산, 육아, 경우에 따라서는 가사, 간병)을 공적 영역의 활동과 직무에 공식화함으로써, 사적 영역에서 전개되는 돌봄 노동이 개인의 활동이 아니라 자원의 재배분이 뒷받침되어야 하는 사회적으로 공유되는 ‘일’이라는 의미를 드러낸다. 그래서 노동조합 활동을 하는 데 있어 노동영역과 비노동영역, 공적 영역과 사적 영역의 복잡한 상관관계에 잠재되어 있는 여러 문제를 제기할 수 있도록 한다. 본 연구는 Cunnison의 생애주기 구별을 참고하되 한국적 상황을 반영하여 제2기를 ‘자녀 9세 이전시기’와 ‘자녀 10세 이후~성인기’로 나눌 것이다. 한국에서 육아휴직제도는 자녀연령 상한선을 9세(초등 2학년) 이하일 때까지로 규제하고 있다.

그렇지만 생애주기별 접근은 모든 여성이 동일한 생애주기를 경험하지 않는다는 점을 간과한다. 가령 비혼자들은 결혼, 출산, 육아 경험을 하지 않을 수 있다. 뿐만 아니라 그 경향은 향후 노동시장 인력구조에서 비중 있게 검토할 내용이다. 또한 남성노동자도 육아, 간병으로부터 자유롭지 않을 것이기에 여성에게 절대적으로 국한된 문제도 아니다. 나아가 노동시장 유연화와 높은 실업률 등 노동시장의 불안정성이 높아지면서 노동자의 생애주기가 노동 삶의 주기와 밀접하게 연계되고 있다. 즉 취업(혹은 안정된 일자리) 이후로 결혼과 출산을 미루는 문제, 가족계획, 노후에도 계속되는 시장노동, 자기계발의 부담 등이

그러하다. 이런 점에서 기존의 생애주기별 접근은 여성의 저조한 노조 활동을 ‘여성 특수적 경험’으로 치환하여 일반화할 논리적 위험이 있으며, 이는 또 다른 여성차별 논리를 만들 수 있다.

따라서 본 연구에서는 젠더 시각과 노동-삶으로서의 생애주기적 시각을 같이 고려하면서 여성 노조간부의 노동조합 참여를 둘러싼 실태와 원인을 살펴볼 것이다. Hyman(2002)의 표현을 빌자면, 노동운동의 위기는 노조가 물리적 힘이 약화되기도 하였지만, 전통적 담론이 소진 되었으며, 새로운 이데올로기에 대한 대응에 실패했기 때문이다. 그래서 인식전환과 실천의 정치가 요구된다고 했다.

3. 노동조합의 젠더 관련 규약 검토

노동조합의 활동근거는 자치적 법규범인 규약에서 비롯된다(김정한 외, 2010). 규약은 노조의 활동근거 뿐 아니라, 노동조합과 노동조합원 개인을 연결하는 틀이기도 하고 노조가 지향하는 운동의 방향성을 나타내기도 한다.

〈표 2-1〉 규약 분석 대상

총연맹	한국노동조합총연맹	2015년 2월 26일 개정 (17차)
	전국민주노동조합총연맹	민주노총 규약·규정집 (2016.1.19.)
민주 노총 가맹 조직	전국보건의료산업노동조합 (보건의료노조)	규약·규정집(2016)
	전국공공운수노동조합 (공공운수노조)	규약·규정집 7집 (2016.3.2)
	전국금속노동조합 (금속노조)	규약·규정집 (2016.3)
	전국사무금융노동조합연맹 (사무금융연맹)	규약·규정집 (2016.2)
	전국공공산업노동조합연맹 (공공노련)	2016년 9월 9일 개정
한국 노총 가맹 조직	전국금융산업노동조합 (금융노조)	선언·강령·규약·규정집 (2016.1.13.)
	전국금속노동조합연맹 (금속노련)	규약·규정집 (2011.5.12.)
		2016년 정기대의원대회 규약개정

이에 본 절에서는 명문화된 노조의 규약이 일-가정 양립과 성인지적인 제도 및 문화에 더욱 민감할 수밖에 없는 여성 조합원의 참여의 폭에 영향을 준다는 점에서(박현미·박진희, 2006), 양대노총(민주노총, 한국노총)과 주요 산별노조의 규약의 내용을 비교·제시하였다. 비교에 포함된 규약은 양 노총의 총연맹과 주요 산별노조의 규약이다.

비교 항목은 ①강령 및 (사업)목적에서 명시하는 성차별 해소 등 성인지적인 활동 지향성 ②여성할당(제) ③모성보호 ④일가정양립 ⑤조합 내 차별 금지 ⑥성폭력 방지 및 예방 교육 ⑦성인지적 문화 및 교육으로 구성했다. 상세한 내용은 아래와 같다.

〈표 2-2〉 규약 분석틀과 내용

분석틀	내용
여성할당	- 할당 및 적용 범위
모성보호	- 임신 중 정기검진 휴가 - 유산·사산 휴가 - 생리 휴가 - 수유시간 - 출산유급간호휴가
일가정 양립	- 육아 휴직 - 양육 지원금 및 보험금 - 근무형태 다양화 - 임신부 시간 외 노동 금지 - 근무시간 조정 (탄력근무제, 근무시간 단축 등)
차별금지	- 인사 상 차별 금지 (배치 및 승진) - 동일임금, 동일노동 - (온라인상) 표현에서의 차별 금지
성폭력방지·예방교육	- 예방교육 (상시적) - 성폭력의 정의 및 원칙 - 가해자의 범위 (2차 가해 등)
성인지적 문화·교육	- 성폭력 및 성희롱 예방 교육 외 성인지적인 문화·교육

위 분석 틀에 따라서 양대노총 및 주요산별노조 규약을 분석 및 비교한 내용은 다음과 같다(〈표 2-3〉 참조).

〈표 2-3〉 양대 노총 및 주요 산별노조 규약 비교

	강령/ (사업) 목적	여성할당	모성보호	일·가정 양립	차별 금지	성폭력 방지/ 예방 교육	성인지적 문화 및 교육
한 국 노 총	- 여성노동자 들의 지위향상 과 사회적 평등 실현	- 30% 할당 (최소 여성 조합원 비 율대로) - 대상: 파견 대의원, 파 견 선거인, 중앙위원 후보)	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가	- 육아 휴직 : 3세미만영 유아 : 1년	- 인사원칙상 차별금지 : 성별, 학 력, 혼인 등	- 여성본부: 여 성 조 직 국 : 성차별, 성 폭력(성희 롱) 근절 활동 - 여성위원회 : 직장 내 성 희롱 예방 사업 및 평 등노동권 확보 위한 정책활동	
민 주 노 총	- 모성보호 확대 등 노동조건 개선 - 모든 형 태의 차 별철폐	- 30% 할당 :여성조합원 비율10%미 만(1000명 이상): 15% 이상 : 여성조합 원 비율 10%: 20% 이상 : 여성조합 원 비율 50% 이상: 60%이상 - 대상: 임원, 중앙위원, 대의원 - 여성위원회 주관 교육 연1회 참석 의무	- 생리 휴가 (수당 有) - 임신중정기 검진휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가 - 근무 중 수 유시간 - 출산유급간 호휴가	- 육아 휴직 : 만8세미만 : 1년 이내 - 가족 수당 (사실혼포 함) - 자녀 학비 수당 - 출퇴근시간 조정	- 인사원칙, 임금, 복리 후생, 교육 및 배치, 해고와 관 련한 차별 금지 - 정보통신 운영 규정 상 표현에 서의 차별 금지	- 성폭력 대 책 조항 有 : 2차 가해 포함 : 진상조사 진행 : 상벌규정 에 따른 징 계처리 - 연1회 예방 교육	- 성평등위 원회 : 조직 내 성 인지적 관 점 제고 위 한 평가 및 대안 제시

	강령/ (사업) 목적	여성할당	모성보호	일·가정 양립	차별 금지	성폭력 방지/ 예방 교육	성인지적 문화 및 교육
보건의료 노조	- 여성 조합원의 향과 남녀평등 실현 - 여성조합원의 조합 활동 참여 확대 및 교육 지도		- 생리 휴가 (미사용시 통상임금 지급) - 산전·산후 휴가	- 육아 휴직 : 1년 이내 - 가족 수당		- 성폭력 대책 조항 : 진상조사 진행 - 상벌규정에 따른 징계 처리 - 연1회 예방 교육 (간부 대상)	
평등 노련	- 성별, 직종별, 학력별 차별 및 비정규직 차별 극복	- 비율: : 연맹 임원: 여성 조합원 비율에 따라 : 선출직 중앙위원: 여성 조합원 비율 (가능한 선출직 중앙위원 2인 이상시 최소 1인 할당) : 대의원: 여성 조합원 비율 30% 이상 → 30%, 미만 → 여성 조합원 비율 대로 - 여성 사업 책임 및 실현 위한 업무 수행 (연맹 여성 사업에 참여)	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가	- 육아 휴직 : 1년 이내		- 여성위원회 : 직장 내 성희롱 예방 사업 및 여성 노동자 평등 노동권 확보를 위한 정책 활동	

	강령/ (사업) 목적	여성할당	모성보호	일·가정 양립	차별 금지	성폭력 방지/ 예방 교육	성인지적 문화 및 교육
공공운수노조	- 성별, 직종별, 학력별 차별철폐와 사회적 평등 실현	- 30% 할당 - 대상: 상급단체 파견대의원, 중앙위원, 부위원장, 대의원, 중앙위원, 산하조직의 대의원	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가 - 임신중정기 검진휴가	- 육아 휴직 : 8세미만 자녀 : 1년(분할가능)		- 성폭력 대책 조항 ○ : 2차 가해 포함 : 진경조사 진행 : 징계위원회 회부 - 연1회 예방 교육	
금속노련	- 남녀 차별을 비롯한 모든 형태의 차별 철폐	- 비율 : 임원: 부위원장 당연직 6명과 회계 감사위원 당연직 1명 : 대의원: 당해 대의원수의 15% : 중앙위원: 15% : 여성할당제에 의해 선출된 여성대의원 1개 노조에서 1명 추가 선출	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가			- 여성부 : 성희롱 및 성폭력 예방조치 활동	
금속노조	- 여성노동자에 대한 차별 철폐 및 지위향상	- 10% 이상 할당 및 약간 명 - 대상: 임원(1명), 대의원, 중앙의원	- 생리 휴가(수당 有) - 임신중정기 검진휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가 - 근무 중 유시간	- 육아 휴직 : 8세미만 자녀 : 1년(연장가능) : 1년 간 금속산업 최저임금 지급 : 전임 간부 대상 - 출퇴근시간 조정	- 정보통신 운영 규정 상 표현에 서의 차별 금지	- 성폭력 대책 조항 有 : 2차 가해 포함 : 진상조사 진행 : 진상조사 위 권고에 따른 처벌 - 연1회 예방 교육	- 성평등 교육 실시 : 선출직 임원 대상

	강령/ (사업) 목적	여성할당	모성보호	일·가정 양립	차별 금지	성폭력 방지/ 예방 교육	성인지적 문화 및 교육
공공 노동 조	- 지위, 성, 인종 등 모든 형태의 차별 철폐 및 양성 평등 실현 - 여성 고용노동자의 권익 향상	- 상급단체 선거인 할당 : 여성 조합원 30% 이상: 30% 이상 - 여성 조합원 30% 미만: 조합원 비율대로 - 임원: 부위원장 3명 중 여성 1명 포함	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가	- 육아 휴직 : 산전·산후 휴가 (110일) 포함 2년			
사무 근로 연맹	- 직장민주화와 경제민주화의 실현	- 비율: 여성 조합원 비율에 따라서 할당 - 대상: 임원, 대의원, 중앙위원, 중앙집행위원 - 기타 조합원 수에 따른 할당 비율은 민주노총 원칙과 동일 - 보고 및 점검 의무	- 생리 휴가 - 산전·산후 휴가 - 유산·사산 휴가 - 출산유급간호휴가	- 육아 휴직 : 자녀 생후 1년까지	- 정보통신 운영 규정상 표현에서의 차별 금지	- 성폭력 대책 조항 有 - 2차 가해 포함 - 진상조사 진행 - 상벌규정에 따른 징계 처리 + 접근금지, 재발방지, 교육 이수 등 부가	

강령 및 사업 목적에서는 모든 조직이 차별 철폐 및 여성노동자들의 지위향상을 명시하고 있었으며, 여성할당제의 경우 대부분의 조직이 30% 할당 및 여성 조합원 비율에 따른 할당을 두고 있었다.

모성보호에서는 생리 휴가, 산전·산후 휴가, 유산·사산 휴가가 주를 이루고 있었다. 단, 민주노총의 경우 임신 중 정기검진 휴가와 출산 유급 간호휴가, 근무 중 수유시간을 두고 있었으며, 공공운수노조에서

는 임신 중 정기검진 휴가를, 금속노조에서는 임신 중 정기검진 휴가와 근무 중 수유시간을, 사무금융연맹에서는 출산 유급 간호휴가를 두고 있었다.

일-가정 양립의 경우 총연맹 단위에서는 민주노총이 육아휴직 연령, 출퇴근시간 조정, 자녀학비 수당 등을 두고 있었으며, 대부분의 산별노조에서 육아 휴직을 시행하고 있었다. 산별노조에서 유연근무시간 조정은 금속노조에서만 실행하고 있는 실정이다. 여성 조합원의 노조 참여 확산을 위해서는 탄력근무제 등 근무형태의 다양화를 모색해야 할 것으로 보인다.

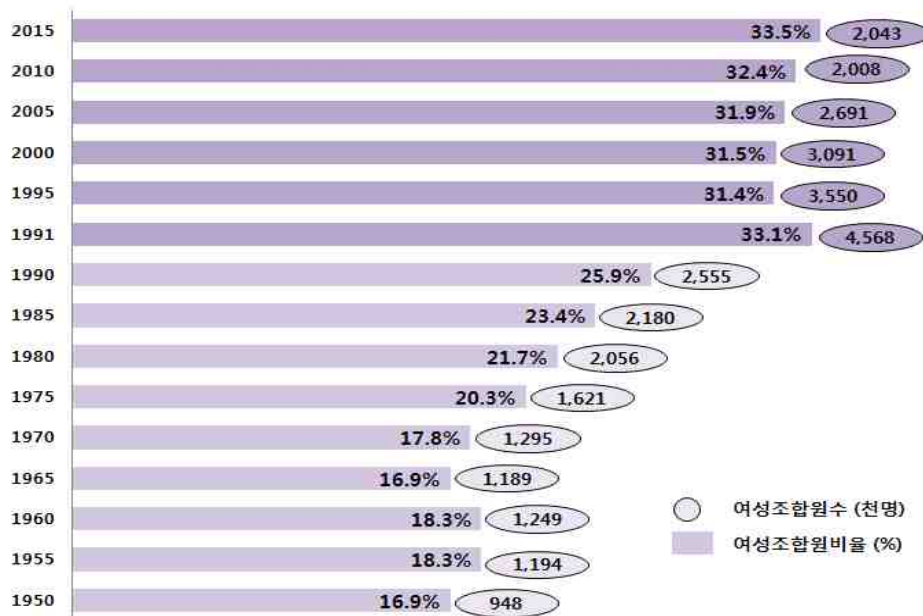
성폭력 방지 및 예방 교육 역시 대부분의 조직에서 성차별과 성희롱을 정의하고, 이에 대한 대책 및 예방 사업을 실시하고 있었다. 특히 성폭력 근절 대책에 2차 가해까지 포함하는 조직은 민주노총, 공공운수노조, 금속노조, 사무금융연맹으로 나타났다. 그러나 조합원의 전반적인 젠더 의식을 고취시킬 성인지적 문화 및 교육은 아직 규약 상에서 명시되고 있지 않은 상태이다.

4. 독일 노동조합의 여성 노동자

긴 기간 동안 독일에서 노동조합과 여성들과의 관계는 이율배반적이었다. 노동조합의 조합원으로서 여성은 늘 환영받았지만 정치적인 결정은 남성의 몫이었다. 1970년대까지만 해도 여성들에게 직업이란 결혼 전에 잠시 지나가는 과정이었기 때문에 일터를 더 나은 조건으로 만드는 것에 대한 동기가 없었다. 노동조합도 임금협상과정에서 여성 노동자들을 숙련의 여부와 관계없이 ‘보조부양자’로 상정하며 낮은 임금으로도 만족하게 하였다. 그 결과 여성들은 노동조합을 조직하는 것에 대한 관심이 적을 수밖에 없었다. 이렇듯 노동조합은 주로 남성 숙련노동자들의 이해를 대변하는데 열중하였고 오히려 경제적으로 불황일 때는 여성들을 노동시장 밖으로 퇴출시키려는 정부의 정책에 동조하기도 하는 등 1980년대까지 이어진 남성중심적인 노동조합활동은

여성의 노동이 제대로 된 평가를 받는데 도움이 되지 않았다. 그러나 19세기말 10%였던 여성조합원의 비율은 1951년에는 17%에서 서서히 증가하다, 1991년 독일 통일을 계기로 30%대로 증가하였다. 물론 이후로는 큰 변화가 보이지 않는다.

[그림 2-1] 독일노동조합 여성조합원의 변화



* 출처 : Institut der deutschen Wirtschaft Köln

하지만 여성조합원의 비율을 높이기 위해 모든 노동조합에서 성평등정책을 시행하면서 여성정책과 젠더정책은 더 이상 ‘여성의 전문분야’가 아니라 노동조합정책의 주요 과제로 인식되었다. 여성에 대한 주요 정책도 모성보호나 남녀임금차별금지에서 더 나아가 기업 내 여성의 승진이나 여성의 경력보장을 요구하고 있다. 그럼에도 불구하고 아직까지 여성의 조합가입률이 높다고 할 수는 없다. 2015년 독일 노동조합총연맹(DGB)의 여성조합원 비율을 살펴보면 교육·학술노조나 공공서비스노조같이 일반적으로 여성이 많이 근무하는 업종에서는 과반수 이상을 차지하고 있지만 전반적으로는 20%대에 머물고 있으며 독일노총 전체에서도 여성조합원의 비율은 33.5% 이다.

〈표 2-4〉 2015년 독일노동조합총연맹(DGB)의 노동조합가입률

노동조합	여성		남성		전체	
	조합원 수	비율	조합원 수	비율	조합원 수	비율
건설·농업·환경 노조	68,519	25.1%	204,873	74.9%	273,392	4.5%
광산·화학·에너지 노조	137,464	21.1%	513,717	78.9%	651,181	10.7%
교육·학술 노조	201,098	71.6%	79,580	28.4%	280,678	4.6%
금속노조	405,984	17.9%	1,867,759	82.1%	2,273,743	37.3%
요식·숙박 노조	85,354	41.9%	118,503	58.1%	203,857	3.3%
경찰노조	42,191	23.8%	134,739	76.4%	176,930	2.9%
철도·운송 노조	42,556	21.6%	154,538	78.4%	197,094	3.2%
공공서비스 노조	1,060,591	52.0%	978,047	48.0%	2,038,638	33.4%
독일노총 전체	2,043,757	33.5%	4,051,756	66.5%	6,095,513	100%

출처 : DGB-Frauen

독일 노동조합의 긴 역사에서 여성조합원의 비율이 낮은 것도 있지만 노동조합 내에서 여성이 임원으로 선출되는 것은 매우 드문 일이었다. 1982년 모니카 볼프-마티즈(Monika Wulf-Maties)가 공공서비스노동조합(Gewerkschaft öffentliche Dienste)에서 여성으로서는 처음으로 위원장에 선출되면서 독일노동조합(DGB)과 산별노동조합에서 점차 여성이 임원으로 선출되기 시작하였다. 그러나 아직까지 독일 노동조합 내에서 결정권한을 가진 여성임원의 비율은 매우 낮다.

이미 2000년대 초 독일 노동조합 내 여성조합원 비율이 낮은 것에 대해서는 여러 가지 분석이 있었다.³⁾ 첫째, 독일 사회의 가부장적인 조직문화가 노동조합 내에서도 그대로 적용되고 있다는 것이다. 노동조합 내에서 여성에 비해 남성이 더 많은 권력을 갖는 구조는 남성의

3) Frauen in Gewerkschaften - Geringe Beteiligung und fehlender Einfluss.

권력을 통해 강요되거나 이러한 결과를 의도하지 않더라도 남성과 여성의 권력 차이가 이미 사회전반에 걸쳐 존재하기 때문에 전이되고 있다는 분석이다. 둘째, 독일 노동조합에서 여성들이 맡는 업무는 주로 정책과 관련되지 않은 사무, 서비스부문이었고, 아주 드물게 정책과 관련된 업무를 하더라도 주로 여성 또는 청년 분야에 한정되어 있었다. 경제정책, 임금정책, 조직, 법률과 같이 조직 내에서 중심이 되는 업무는 주로 남성들의 영역으로 제한되어 왔다. 셋째, 독일에서 남성과 여성의 직업영역이 분리되어 있고 특히 여성들이 종사하는 곳은 중소기업의 서비스 부문과 사무직이고 근무형태도 시간제근무가 많다. 이러한 사업장들은 성별을 막론하고도 노동조합이 잘 조직되어 있지 않은 곳으로 여성의 노조가입률이 낮을 수밖에 없다. 넷째, 임금협상에 있어서도 남성과 여성의 임금차별이 법으로 금지되어 있지만 전형적인 여성 직업군에서의 간접적인 임금차별은 여전히 존재한다. 이렇듯 간접적이지만 직접적으로 효과가 있는 남녀임금차별에서 노동조합은 단체협약의 파트너로서 참여하고 있는 것이다. 이와 같이 여성들의 노동이 평가절하되고 있는 상황에서 여성들은 노동조합이 자신의 이해를 대변해줄 것이라는 기대를 할 수 없게 된다.

이와 같은 분석에 따르면 독일의 상황도 한국의 상황과 크게 다르지 않다는 것을 알 수 있다. 독일의 사회학자인 자비네 블라쉬케(Sabine Blaschke)는 독일과 오스트리아의 노동조합 내 여성에 대한 연구를 통해 어떠한 요인이 여성의 노동조합 참여를 높이게 되었는지를 조사하였다.⁴⁾ 블라쉬케는 노동조합 조직 내 여성조합원의 비율에 영향을 주는 요인으로 산업부문, 업무분야, 직업상의 지위와 교육수준, 노조의 규모, 여성조합원의 숫자와 비율 등 여섯 가지의 요인을 분석하여 어떠한 요인이 여성이 노동조합 내에서 결정과정에 참여하고 여성들의 이익을 대변하는데 도움이 되거나 혹은 방해가 되는 것에 직접적인 영향을 미치는 지 조사하였다.

4) Sabine Blaschke, *Frauen in Gewerkschaften*(2008), München und Mering.

우선 산업부문과 업무분야에서는 공공부문, 특히 공공부문의 사무직 분야에 종사하는 여성들이 전반적으로 노동조합에 가입하는 데 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 개별 기업 중 특히 서비스 부문에서 종사하는 여성들의 노동조합 가입이 수월하지 않는 것과 비교할 수 있었다. 또한 직업상 지위와 교육수준이 높은 여성은 낮은 여성에 비해 노동조합에 가입하여 활동하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 노동조합의 규모가 크고 노동조합 내 여성의 비율이 높을수록 여성이 노동조합에 참여하는 데 긍정적인 영향을 미쳤다. 이 여섯 가지 요인 이외에도 연구자가 처음엔 고려하지 않았다가 연구 도중에 영향을 미치는 요인을 발견하였는데, 하나는 산별 내 복수의 노조가 경쟁을 하는 구도가 생기면 노동조합은 여성정책 개발에 더욱 노력하며 이는 여성의 참여로 이어진다는 것이다. 또 다른 하나는 노동조합의 정책방향이 보수적일수록 결정과정에서 여성이 배제되고 여성의 이익을 충분히 대변하지 못하여 여성의 노조 참여율이 떨어진다는 것이다. 결론적으로 여성의 노동조합 참여에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 노동조합의 규모와 노동조합 내 여성의 비율이었다. 노동조합의 규모가 크고 여성의 비율이 높을수록 여성이 노동조합에 가입하는 진입장벽이 낮고, 또한 노동조합이 여성의 이익을 대변하고 이를 실현할 가능성이 커지기 때문인 것으로 볼 수 있다.

제3장

여성 노조간부의 노동조합 참여 분석

1. 여성 노조간부로 어떻게 살고 있는가

1) 참여동기와 배경

한국에서 노동운동 성장의 중심 축 중 하나는 학생운동으로부터 파생되었다. 그러한 현대사적 배경을 가지고 있는 만큼 현재 노동조합의 간부로 활동하는 여성들 중 상당수는 학생운동이 그 계기이며, 이들은 대부분 80년대 전후에 대학을 다녔다는 경험을 공유하고 있을 것이다.

처음에 학생운동을 하다가 대학교 4학년 때 당시에는 노동으로 투신하는 흐름들이 중심적이었기 때문에 바로 노동현장으로 갔죠. 그래서 공장에 들어갔고, 공장에서 들어간 지 1년 만에 노동조합을 만들어서 간부활동을 하게 됐고, 그렇게 해서 노동조합을 시작하게 됐어요. (N)

저는 원래 학생 운동권이어서 자연스럽게 하게 됐어요. 누구의 건의? 제의가 있어서 자연스럽게 어찌다 보니 5년 정도 할려고 했는데 어떻게 하다 보니 14년이 흘렀네요. (O)

학교 다닐 때 (... 중략) 학생운동에 관심을 좀 가지다가 이제 노동조합 활동을 하고 싶다고 선배에게 말을 했더니 ○○ 노동조합에 근무하는 채용간부로 소개시켜줘서 채용간부로 일하다가 ○○노조로 오게 됐죠. 그래서 그냥 차근 차근 올라왔어요. (E)

그러나 그러한 경험을 공유하지 않았던 여성들이 노동조합 활동을 하게 된 계기를 살펴보면 자연스럽게 현장에서 느낀 부당함이 그 이유가 된 것을 볼 수 있다. 학교에서 비정규직으로 근무하는 F씨의 경우, 노동자들을 쉽게 해고를 하는 행태에 부당함을 느꼈다고 한다. 노동조합에 가입한 직접적인 계기도 함께 근무하는 사람들 중 F가 막내라는 이유만으로 해고 대상으로 지목되었기 때문이다.

노동조합가입이 2011년이고 제가 2007년에 가입을 저는 제가 부유해서가 아니라 저희 시대에는 뭐 공부를 많이 하지도 않았고, 굳이 부모가 사회생활을 막 밀지도 않았어요. 그런데 2007년에 전반적으로 여성이 활동을 해야 되고 가사에 보탬이 돼야 하는 분위기로 바뀌고 저 역시도 아이를 낳았는데 사교육비가 필요했죠. 그래서 내가 좀 벌어야겠다 해서 학교에 입사를 했어요. (... 중략) 쉽게 잘리는... 학교가 너희 필요하지 않다 하면 몽땅 잘리는 거예요. 자기네 마음에 드는 사람을 다시 추려서 뽑는. 이런 사회적 분위기 때문에... 누가 나갈래 니가 나가라 하는 것이 자연스러웠죠. 조사해서 누가 나갔으면 좋겠냐 동그라미 치거나 나이 막내인 내가 나갈게 이런 분위기였는데 저 역시 제가 막내라 지목을 당한 거예요. 저는 제 모교였어요. 모교에 우리 아이 손잡고 가는 학교였어요. 그런데 제가 막내라 니가 나가야 된다 해서 나가는데 부당함을 느꼈어요. 이건 아니 내가 돈 벌려고 나왔고 계약서를 써서 채용이 됐으면 스스로 그만두지 않는 한 왜 나를 내보내나 해고 아닌가 생각을 했는데 그 당시에 벌써 1년 단위로 계약을 하고 있기 때문에... 노동부에 질의를 했더니 학교는 이렇게 1년 계약을 하고 있기 때문에 예외입니다 라고 하더라구요. (... 중략) 너무 억울해서 노동조합을 찾고 그랬는데 노동조합이 있다는 소리를 동료들이 하길래 당연히 노동조합에 가입해야 돼 이렇게 했는데 어떻게 제가 수소문해서 저와 학교 식구들이 먼저 노동조합 가입을 하게 된 거죠. (F)

때로는 87년 노동자대투쟁 때 있었던 노동조합 활동 경험이 이후 노조 가입에 영향을 미치기도 했다. R씨의 경우 경력이 단절되었던 경험을 가진 여성으로 결혼 이전에 근무했던 회사에서 노동조합 활동과 파업 등에 참여했다. 현재 근무하는 직장에서도 부당함을 느꼈을 때, 노동조합 참여의 초기 경험이 긍정적 영향을 준 사례이다. 반면 노조참여에 부정적 인식을 심어준 사례도 있다.

사실은 노동조합을 생각도 못했어요. 생각도 못했고 제가 예전에 86, 87년에 회사에 다닐 때 회사에는 노동조합이 있어서 파업도 하고 그랬거든요? 저는 노동조합에 대한 두려움은 없었어요. 아 학교도 노동조합이 있겠구나 해서 그때는 바로 가입을 하려고 하니까 동료들이 그냥 우리 나중에 생각해보고 하자 그러더라구요. 그래서 어쨌든 급식실은 나만 아니라 여럿이라 가입서만 가지고 돌아갔는데 어느 날 지역에서 조합설명회가 있다고 해서 갔어요. 갔더니 비정규직 학교 선생님들이 모이셨더라구요. 거기 이야기 들었는데 가입을 해야겠다고 생각을 해서 저 혼자만 가입을 하게 됐어요. 그 학교에 있으면서 그렇게 돼서 조합에 가입을 하게 됐고 같이 동료들이 했으면 좋겠는데 섣뜻 가입을 안 하시더라구요. 노동조합이 알려지지 않을 때고… (R)

면접참여자 B씨의 경우 과거 노동조합 활동 경력이 있는 주변사람으로 인해 노동조합에 대해 고민하기 시작하였다고 한다.

그러고 있는데 그 ○○언니가 같이 밥을 먹는데 그 이야기를 하는 거야 자기가 ○○○ 간호사였대. 노동조합멤버였어 이러는 거야. 그렇게 노조이야기 듣다보니 부당한 일이 생길 때마다 노조생각이 나는 거야. 그런데 노조이야기 하지 마 그러면 바로 잘려 이렇게 이야기 하고(웃음). 고민이 되기 시작하면서… (B)

한편, D씨는 87년 노동자대투쟁 당시 사업장에서 부당함을 경험하고 노동조합을 찾았으나, 투쟁 분위기에 압도되어 노동조합 결성 및 가입을 포기한 경험이 있다고 밝혔다. 하지만 그 후 중간관리자 직급으로 일하던 중, 현장에서 느낀 부당함과 억울함 때문에 노동조합 활동을 시작하게 된다.

억울한 일이 있을 때마다 뭔지는 모르는데 ‘노조가 있어야 돼.’ 이런 생각을 했었어요. (… 중략) 저희가 새파랗게 젊은 아가씨들이 한 세 명인가가 갔어요. 딱 들어갔는데 벌써 피 흘리고 있는 그런, 투쟁 이런 거 하고. 사망에 사진이 붙어있는데 주로 다 매 맞고 있는… 왜 왔냐고 그래서 “노동조합 한번 만들어보려고 하는데 회사가 이렇게 못하게 해서 저희끼리 혹시 할 수 있는지 궁금해서 왔다.” 그랬더니 웃으면서 이걸 아무나 할 수 있는 게 아니다, 보통의 마음을 가지고 하면 안 된다 하면서 저희한테 좀 겁을 주더라구요. 그런데 우리가 거기를 들어가면서부터 이미 겁이 났어요. 그래서 우리가 나오면서 ‘안 되겠다 이걸 우리끼리 할 수 있는 게 절대 아니다’ 했죠. 그

래서 그때 완전히 노동조합이라는 게 이런 거구나... 그때가 최루탄 맞고, 죽은 학생들 나오고 그럴 때니까 더 겁이 나기도 하고... 그래서 그 이후로 거의 생각을 못했었다가... 지금은 이런 과정들을 보면 내가 이 자리에 있을 수 밖에 없는 건가 생각하지만, 제가 그런 모습들을 이전에 한번 봤었기 때문에 저는 이런 거(노조)를 할 생각이 전혀 없었어요. (... 중략) 저는 사실 노무사가 뭔지도 몰랐어요. 그 정도로 조금의 상식도 없었어요, 노동조합에 대해... 그야말로 ‘노동조합’ 이름만 아는 거예요. 근로자가 억울하면 만드는 게 노동조합인줄 알았어요. (D)

사업장에서 관리자로서 일하던 면접참여자 A는 자신의 원래 성격을 “노조끼가 있는 성격” 이라고 하며, 외주화로 인한 해고와 비정규직화에서 부당함을 느끼고 노동조합 활동을 하게 되었다고 밝혔다.

제가 노조끼가 좀 있거든요. 입바른 소리 못 하고 그 전에 노조에 대해서는 아무 것도 몰랐어요. 몰랐지만 부당하다고 하는 것을 아니까 업체하고 싸우고 (... 중략) 그러니까 회사 쪽에서는 반갑지 않은 관리자였고.(H)

노동자 U씨는 노동조합에 가입은 했으나 활동은 하지 않았는데, 노조 활동 시작 계기를 물어봤을 때 집회 때 발언을 하는 여성 노동자의 모습이 “멋져 보였기 때문” 이라고 답했다. 활동하는 여성 노동자의 긍정적인 모습은 동시에 노동조합에 대한 선입견에 대해 반추하는 계기가 되기도 했다.

정말 나는 20년 동안 내가 노동자 생활하면서 살았지만 저 사람들처럼 똑똑하지 못하고 무지한 사람이었구나. 저 사람들은 이익을 모르고 손해를 모르겠느냐. 저렇게 외쳐가면서 정말 저런 것들을 알기 위해서 얼마나 많은 노력을 했을까 그러면서 그 사람들이 너무 멋있어 보이는 거예요. 화려하게 꾸미지도 않고 정말 티 하나에 종로를 한 시간 시가행진을 했는데 저희 말고 다른 단체도 많았어요. 거기서 여성이 이제. 웅변하는 것처럼 하잖아요? 발언. 하는데 너무 멋있어 보이고 거기에 꽃혀서 정말 멋있다. 나라면 저 자리에 올라가서 할 수 있을까. 그래서 제가 그때 노동조합 하는 사람이 멋있어 보였고 선입견을 가졌다고 생각했어요. (U)

면접참여자 P씨의 경우는 평범한 조합원으로 십여 년을 활동하였지만 적극적인 참여자는 아니었다고 한다. 그러던 중에 간부의 제안을

받고 선출간부가 된 경우이다.

평범한 조합원이었어요. 조합원 중에서도 간부급으로 분회장 의장 지부장 이런 것들이 있잖아요. 제가 십 몇 년 동안 그런 걸 해본 적이 없어요. 관심도 없었고. ... (제안을 받을 때까지만 해도-연구자 주) 개념이 없었어요. 상근간부가 뭔지 조합이 무슨 활동을 하는지 위원장과 부위원장은 무슨 역할을 하는지 전혀 몰랐어요. 제안을 받고 고민 많이 하다가 온 가족들 동의 구하고 친정 어머니랑 같이 살고 애 봐주시고 가사일 다 해주시니까 부모님 동의 구하고. 가족들 허락을 구해야죠. 다른 여성들의 노동이 필요한 거죠. 장시간 근로하고 매일 야근하니까. 그래서 가족들 동의 구하고 선거하고 당선돼서 연임까지 해서... (P)

이와 같이 참여자들이 노동조합에 참여하게 된 계기는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 학생운동을 하면서 자연스럽게 노동조합의 채용간부가 된 경우로 면접자들 중 가장 많은 수가 이러한 경우에 해당되었다. 둘째는 주로 경력단절의 경험을 가진 여성들로 노동조합에 대해 어렴풋한 상을 가지고 있다가 현장에서 부당함을 느끼면서 노동조합에 참여하게 된 경우이다. 셋째는 직장 내에서 보통의 직장인으로 근무하다가 회사의 부당함에 맞서거나, 개인적인 인맥 관계로 노동조합 간부가 된 경우이다.

2) 고착화된 ‘여성’ 간부의 업무

면접에 참여한 대부분의 여성 노조간부들은 업무에 있어서 다양한 차별을 경험했고 현재도 경험하고 있다고 한다. 특히 사업의 주요한 부분을 차지하는 업무부서는 소수의 엘리트 남성이 독점하고 여성은 주로 선전, 교육, 총무의 일을 맡게 된다. 한국 사회에서 일반적으로 나타나는 여성에 대한 유리천장 현상과 성별 직무 분리가 노동조합 내에서도 별다른 고민 없이 나타나고 있는 것이다. 성별 업무 분장과 관련하여 상징적인 구술이 있다. 민주노총 초기의 모습으로, 산별·지부의 정책과 조직 파트는 2000년대 초반까지도 여성이 해당 업무를 맡지 못하는 모습이 유지된다.

민주노총 초기, “정책업무는 남자 서울대 출신만...”

민주노총 초창기에 정책실은 다 남자 서울대 출신만 있고 조사통계부장만 서울대 아닌 여자만 있었고.. 딱 봐도 보조적인 업무야. 아 서울대출신은 돼야 정책실에 들어가는구나 그땐 딱 봐도 내가 갈 데는 아니구나 라는 생각을 했었죠.

특히 놀라운 것은 정책 일을 하고 있는 여성간부에게 ‘여자가 무슨 정책이냐’ 라는 말을 직접 할 정도로 성차별에 대한 인식조차도 없었던 것을 볼 수 있다.

“무슨 여성이 정책일을...”

여성들은 주로 총무나 홍보나 이런 것이 대부분이었고 (... 중략) 주요 남성간부들이 저한테 너 이제 뭐 하니? 라고 해서 정책위 간부 한다고 했더니 무슨 여성이 정책 일을 하나고... 사실 이렇게 인식할 정도로 정책에 대한 수요가 여성한테 오지 않았어요. 2000년대 초반까지. 이런 분위기가 사실 있었죠. 특히 남성이 지배적인 조직들... 그래서 여성이 노동조합활동 주요의결구조에 개입을 하거나 아니면 운영의 영향을 미치거나 사실 이런 것이 제한적이었죠. 왜냐면, 정보나 이런 것들을 남성들이 독점을 하고 있고 그것은 운영에 있어서 지위를 남성들이 가지고 있었기 때문에 여성이 개입 할 수 있었던 영역이 적었던 것 같아요. 그런데 2000년대 중반부터 여성위원회가 구성이 되고, 여성할당제도 제도화 되고 이러한 흐름들이 여러 산별조직에게 영향을 미치면서 여성의 목소리가 조금 더 집단적으로 대두하기 시작했고 그게 조직 운영이나 사업에 있어서 조금 독립적인 부분으로 결합이 되기 시작했던 것 같아요. (N)

노조 내 여성의 업무를 특정하게 구조적으로 여성을 차별하는 것은 조직 내 주요한 정보로부터 소외되어, 이후 경력을 쌓아 임원으로 승진하는 것에서도 불리한 위치를 차지하게 된다. 지금까지 남성들이 주로 수행했던 정책업무는 노동조합의 주요업무로서 선거나 조직에 영향을 미칠 수 있었다. 이러한 정책업무에서 오랜 시간 동안 여성이 의도적으로 배제되어 온 것은 남성이 독식해 온 조직 내 권력을 여성과는 나누지 않겠다는 의미로 해석할 수도 있다.

정책은 정보취합의 장, 곧 힘의 상징

○○ 지부 간부들도 보니까 주로 여성들은 교육 문화 총무를 보고, 정책이나 조직은 안 맡겨요. 조직 같은 경우는 굉장히 조직적인 문제가 있기 때문에 다음 집행부 선임 할 때도 마찬가지로 굉장히 중요한 롤이라고 생각을 하고 조합원들 많이 만나고 하기 때문에. 정책 같은 경우에는 온갖 정보들이 다 왔다 갔다 하잖아요. 고급정보들이 왔다 갔다 하는 거예요. 위원장님 못지않을 정보들을 가지고 있을 수 있는 거죠. 정보가 힘이잖아요. (P)

주요한 직무를 맡지 못하거나 제대로 된 평가를 받지 못해 승진할 수 없는 여성들이 많아지게 되는 결과는 또 다시 여성을 저평가하게 만든다. 면접참여자 중에는 노조 내에서 장기적으로 전망이 보이지 않아 그만둔 사례도 있다.

그만두게 된 계기-전망에 대한 부재

그만두게 된 원인은 나는 사실 노동조합에서 일하고 싶은 건 여전히 있었고 나보다 10년 더 나이는 선배 모습을 보면 어. 정말 내가 보기엔 비전 없어 보이는 갈데없어서 있는 그런 느낌... (생략)

하지만 예전과 달리 최근 들어 여성이 임원급으로 승진하거나 노조 내 주요 부서에 배치되는 경우가 늘어났고 그에 따라 여성이 자신의 의견을 좀 더 적극적으로 표명할 수 있게 된 것도 무시할 수 없는 변화이다. 이에 대해 성평등이 실현되고 있는 것으로 이해하기도 하지만 고연령, 신규활동가 미유입 등 재생산이 원활하지 못한 조직 정체가 원인이라고 판단하는 면접참여자도 있다.

여성들이 주요부서에서 주요직책을 맡음

면접참여자: 그 때 당시에는 여성들의 직책이 좀 낮았죠. 그것도 많이 정제되어있었고... 그 때는 제가 아까 전에도 얘기했었지만 되게 주변적이고 보조적인 사무형 보조역할에 많이 한정되어있어서. 그런데 지금은 부장이나 국장급에 여성들이 많이 진출했고, 또 여성들이 그런 위치에 올라온 만큼 각각의 부서에서 여성들이 자기 의견을 적극 피력하는 그런 위치가 됐죠.

연구자: 여성들이 주요 보직으로 올라온 이유가 뭘까요? 사람이 없어서 그런 건가요? 아니면 진짜 세상이 바뀌었나요?

면접참여자: 세상이 바뀐 것 같진 않구요. 그냥 이건 노총의 문제인 것 같아

요. 노총에서 오래된 사람들이 자연적으로 근무연수에 따라서 올라가다보니까 자연적으로 그렇게 (주요 보직으로) 올라갔는데. 예전에 비해서는 사실 국장, 부장급에 여성들이 많이 진출되어 있는데 반면에 실장이나 본부장은 아직도 남성들... 여성은 (본부장이) 딱 두 분 계셨고. 여성 쪽에 있고. 고위직이라고 해야 하나요? 그 쪽에는 여성들의 진출이 조금 저조한 편이죠. 그런데 이것도 좀 달라질 것 같아요. 만약에 지금 국장급에 있는 여성들이 몇 년 지나면 다들 그 부서의 본부장까지 올라갈 수 있는 그런 위치들에 있는 여성들도 있기 때문에... 또 다들 열심히 하구요. (Q. 열심히 해요?) 네. 다들 열심히 해요. 제 자리에서 역할들을 다 잘하고 있는 여성들이 많아요.

한편 현재 산별이나 중앙의 노동조합 내에는 노동조합에서 채용한 채용간부와 산별지부에서 파견된 현장파견간부가 함께 활동을 하고 있다. 노동조합에서 활동을 하고 있는 채용간부와 현장간부 사이에는 직종에 따라 임금의 차이가 크게 나는 곳도 있는데, 이것은 잠재된 갈등의 불씨이기도 하다. 노동자들의 임금인상을 위해 투쟁하는 노동조합에서 이미 매우 낮은 임금을 받고 있는 채용간부의 임금에 대해서는 “너무 높다”고 하는 등 이중잣대로 판단을 내리기도 했다.

활동가와 현장출신(채용간부와 현장파견 간부)의 차별

‘아니 내가 연봉, 한달에 백만원 받는 사람이 월 연봉 5,6천 되는 사람들 임금 요구하는데 월 그렇게 6개월씩 7개월씩 시간 써가면서 만들어야 돼?’ 이런 생각이 들었죠. ... 또 어떤 시각도 있나면 ... 상근애들 임금이 너무 높다고 50만원만 받아도 되는 거 아니냐고 그런 말을 한 분이 있어요 ... 입장이 항상 다르더라구요. 활동가냐, 채용된 간부냐(에 따라서) 혹은 뭐 이런 거고 어떨 때 활동가 어떨 때 채용이라는 식으로 이중적인 잣대를 주고 있는데. 그런 차이가 있죠 (Q)

활동가들이 현장분위기를 모른다?

우리가 현장간부들과 회의가 많아요. 현장에 가는 일도 많고 교육을 하거나 현장 분위기를 모르고서는... 저는 선전이지만 현장분위기를 모르면 선전물 내기 어렵죠. 항상 현장정서를 잘 아려는 노력을 하고 현장간부들과 소통을 하고 그런 것들을 많이 하기 때문에 활동가들이 현장분위기를 모른다... 라고 하실 순 있지만 지배적이지 않아요. 그래서... 그렇다고 임원들이 그러면 자기들이 현장간부 출신이긴 하지만 현장 의견을 적극적으로 듣지 않으면 지금 현재 이 사안에 대해서 임원이 더 잘 아냐? 이것도 잘 아냐? 그렇게 이야기

했을 때 누가 더 간부와 이야기 했고 접근했느냐에 따라 다르니까 이 사안에서는 이 사람이 더 잘 알 수가 있고 저 사안에서는 저 사람이 잘 알 수가 있고.(E)

채용간부가 현장을 잘 모른다는 파견간부나 임원들의 평가는 채용간부들의 활동 방식(예를 들면 전문적인 노조 실무)을 잘못 이해한 측면도 있어 보인다.

일부 노동조합에서는 내부의 위계질서를 만들어 채용간부를 낮춰서 보는 시각들도 있었다. Q씨는 노동조합에서 근무하는 채용간부를 같은 활동을 하는 동지로 생각하기 보다는 피고용인으로 대하는 간부들도 있다고 하였다.

비 채용직-채용직 간의 위계질서

자기들이 (채용직을) 고용한 사람들이라는 거죠. 그런 게 깔려 있는 거예요. 사실, 우리는 같은 동지고 같이 뭐 노동조합을 위해서 저 자본을 향해서 뭐 어쩌구 하면서도 자기네들이 채용한 사람들인 건데, 왜냐면 자기들 조합비에서 나가는 거니까 먹여살리고 있는 거다 라고 볼 수 있는 거죠. 그런 용어를 사용하고 있진 않지만 그런 의미가 뭐겠어요 아주 시니컬하게 말하자면 그렇다는 거죠. (Q)

누구보다 헌신하며 일하는 채용간부들을 현장에서 동지가 아닌 피고용인으로 대할 때 힘들었다고 하소연하는 면접참여자도 있었다.

현장에 나오면 그런 소리를 듣죠. 우리가 내는 조합비로 월급 받는 것 아니냐? 라고요. 조합비로 활동 하는 것은 맞아요. 교통비나 회의를 주관하거나 할 때 사용 하는 것은 맞는데 같은 조합원이 그렇게 이야기 하면 힘들고. (F)

그러나 현장간부들이 파견의 형식으로 일정 기간 동안만 업무를 보는 것에 비해 채용간부는 활동의 연속성을 가질 가능성이 많기 때문에 노동조합에서 채용간부들의 의견이 동등하게 받아들여지기도 한다.

하여튼 임원들은 저희가... 저도 그랬듯이 헌신적으로? 하잖아요? 농땡이를 부린다거나 대충하는 것이 아니라 일을 좋아서 하는 것이기 때문에 대부분

하는 사람들은 적극적으로 성실하게 하는 편이에요. 제가 새벽 3시에 퇴근했다고 해서 다음날 9시 반에 출근 안하는 것이 아니잖아요? 다들 출근 제 시간에 하고 그러니까 정말 일이 있거나 너무 무리했으면 그 다음날 오전에 쉬는 여유는 있지만 그런 거 아닌 이상 성실함 그 자체죠. 여기에 있는 활동가들이. 그러니까 임원 누구도 저희 활동가에게... 그 사람들 활동에 대해 다 인정해 주고 다 동등한 입장에서 회의하고 의견을 내면 다 반영 수렴하고 그것을 정책적으로 내고. 회의석상에서 그렇게 하고 부서별 팀별 회의 할 때도 임원들과 함께 할 일들이 있잖아요? 그러면 동등하게 하는 편이죠. 어쩔 때는 활동가들이 더 적극적으로 이야기해서 임원들에 이야기를 좀... 하하 반대하기도 하고 그 사람 말이 맞으면 수긍하고 그런 편이고 그렇죠. 뭐 그 임원들이 우리활동가들에 대해서 하대하거나 그런... 것은 없죠. 있으면 더 문제가 되죠. (E)

여성들은 노동조합에서 채용간부로 활동을 하면서 같은 공간에서 같은 업무를 하고 있지만 임금차이가 많이 나고 때로는 이러한 차이를 당연하게 받아들이는 분위기에 문제를 제기하였다. 또한 적은 임금을 받고 헌신하고 있지만 현장출신이 아니라는 이유로 현장을 모른다고 치부하거나 위계질서를 만드는 사람들 때문에 어려움을 겪고 있었다.

3) 여성 활동가로의 자각

사회 전반적으로 성차별에 대한 인식이 부족하고 이러한 현상이 노동조합 내에서도 별 다른 저항 없이 이어지고 있는 상황에서 여성활동가들이 여성주의에 대한 정체성을 갖기는 어려웠던 것으로 판단된다. 또한 앞에서 살펴본 바와 같이 노조 상근간부인 여성활동가의 대부분은 80년대 전후의 학생운동에서부터 활동을 시작하였다. 시대적으로 워낙 탄압이 심했기 때문에 조직보위가 최우선이었고 민주화라든가 노동조합의 설립 등 정치적인 대의가 활동의 주된 목표였기 때문에 조직 내 평등에 관한 요구들은 부차적인 것으로 취급하였다. 그러나 많은 여성 활동가들은 시간이 지남에 따라 그냥 활동가가 아닌 ‘여성’ 활동가로서 자각 하게 된다. Q씨의 경우 나이가 들고 주변에 결혼, 출산, 양육 등 가정을 꾸리는 여성 재원들을 보면서 ‘삶의 연륜’이 생기고 여성 간부들과 대화가 통했다고 하였다.

오래 있을수록 여성들과 대화가 통하다

점점 뭐랄까 오래 있을수록 여자들하고 말이 잘 통하는구나 첨에는 몰랐다가 점점 그런 건 느꼈어요. 저는 솔직히 내내 싱글이었는데 결혼하는 여자들의 삶이라든가 정서적인 공감대가 느껴졌고, 남자들하고는 그런 게 좀 덜 해지고. 물론 일은 어떤 프로젝트를 같이 할 때 편하고 업무관련성이 있다 한들 실제로 업무가 아닌 서로 10년씩 있다 보면 개인적인 집안의 일이라든지 알게 되고 그러면 뭐 진짜 점점 더 정서적인 공감대가 여성간부들하고 생기기도 하죠 (Q)

노동조합의 여성간부들이 여성활동가로 자각함으로써 그 동안은 하지 못했던 조합 내 여성연대에 대한 자연스러운 움직임이 생겨나기도 한다. 이러한 움직임은 같은 여성 활동가로서 연대하기도 하지만 여성 조합원을 위한 사업을 추진하는 데 도움이 되기도 한다. 따라서 G씨는 여성의 목소리를 내는 여성의 숫자가 늘어나는 것도 중요하다고 이야기 하였다.

여성사업경험이 젠더관점시각으로 연결

면접참여자: 저도 사실은 이런 여성주의 관점이라든가 그런 게 전혀 없다가 ○○년부터 제가 여성 사업을 했다고 했잖아요, 그때부터 저한테 거의 터닝 포인트로 봐야할 것 같아요. 저의 모든 직장 생활과 주변 일상생활들이 많이 바뀌었으니깐요. 그때까지만 해도 사실상 뭐 여성문제에 대해서 관심이 있거나 그러진 않았거든요. 이게 업무를 하면서 제가 체화된 케이스예요.

면접참여자: 네. 예를 들면 여성문제에 대해서 아무래도 예전에는 그런 것들이 눈에 들어와도 이것이 여성에 초점을 맞춰서 보는 관점이 아니라, ‘아, 그냥 이런 문제가 있구나.’ 하고 생각을 했었는데 이제 그런 하나하나의 문제를 여성 인권이라든가 여성노동문제로 연결하면서 문제화하면서 보는 시각이 생긴 거죠. (G)

여성의 목소리를 함께 내는 ‘같은’ 여성

지금도 비율로 봐서도 여성들이 거의 40%정도 되니까. 그것도 참 중요한 것 같아요. 여성들이 어떤 의견을 제기할 때 그 수적인 비중도 많이 중요한 거 같아요. 우호적인... 같은 성끼리 있으면 하나를 제기하더라도 힘이 되고... (G)

노동조합 내에서 여성이 임원이 되는 경우가 없지는 않다. 그러나 뒤에서 다시 언급하겠지만 그 규모는 매우 미미하다. 그 동안 여성들은 어떻게 임원이 되었는가? 남성중심적인 노동조합 내에서 여성이 위원장으로 인정받기 위해서는 남성과 같은 여성 즉 ‘명예남성’이 될 것을 요구받기도 하였다.

노동운동은 남성성을 중심으로 표준화: 여성의 남성화

2000년대 초반까지 노동조합 내에서 여성간부들 끼리만의 그런 것들이 아주 일반적인 현상은 아니었어요. 그러니까 저 같은 경우에는 학생운동을 하다 보니 여성으로서의 정체성 같은 건 가지지 못했어요. 80년대 학생운동이 여성의 남성화 이런 것들을 많이 지향을 했고, 저도 남성처럼 운동을 해야 잘하는 것이라고 생각을 했죠. 짝돌도 잘 던지고, 목소리도 크고. 표준모델이 남성활동가 이런 기준이 우리 내에서 암묵적으로 있었어요. 소극적이고, 소심하고 뭐 이런 여성들에 대해서는 활동가로서 평가가... (Q 자질이 없었다?) 자질이 없다 라기보다는 운동의 기준이 남성성을 중심으로 표준화되어 있는 것이 암묵적으로 있었다... 그래서 노동조합 활동 내에서 여성이 특화 된 형태로 모임을 갖거나 연대성을 확보하는 것이 중요하다고 생각하지 않았고, 실제로 그런 것들을 실행하거나 하는 것은 2000년대 초반까지는 상당히 적었던 것 같아요. (N)

뿐만 아니라 노동조합 내에서 여성정책은 ‘여성이 다루어야 하는 일’로 제한되어 있으나 실제로 여성들이 젠더의식을 가지고 여성의 제를 다루는 것에는 한계가 있었다.

산별노조 여성임원들이 젠더관점에서 여성운동 진영을 확대했는가?

해야 되는데 못하는 업무들 중에 그것만 있는 게 아닌거지 만약에 그 일하는 사람의 입장으로 본다면 냉정하게 그것도 있고 또 하나는 여성간부들 중에 그런 분들 만나보세요. 여성할당제를 도입을 하고 여성임원들이 각주요 산별노조중에 생겼는데 과연 이 사람들이 젠더.. 뭐 이런 거를 하는데 기여를 했느냐 한 번 꼭 인터뷰를 해보세요. 부정적인 대답이 많이 나올 거예요. 단지 그 사람이 부위원장이 되서 활동하고 다녔을 뿐이지 그게 뭐 여성의 활동을 넓히고 이런 거랑 상관없을거다 이런 이야기가 나올 거예요 (Q)

그러나 예전에 비해서 여성조합원의 숫자가 늘고 여성다수 사업장

에서 노조활동이 활발해지면서 자연스럽게 활동경력이 쌓인 여성이나 직장 내 직급이 높은 여성이 선출간부가 되기도 했다.

노동조합 내 다양한 경험을 바탕으로

면접참여자: 노조가 유니온샵이라서 입사해서 조합원이 됐고 조합활동을 실제로 한 것은 2003년도. 노조 전임활동을 시작해서 지부에서 6년 있었고 지금은 중앙에 파견 나와 있는거죠. 서울지역본부에 3년 있다가 중앙으로 나온 지 올해 5년.

연구자: 순서대로 차근차근 다 밟아오신 거네요?

면접참여자: 그렇죠 조합원, 지부간부, 지부장, 본부장, 중앙까지...

연구자: 입사하지마자 조합활동을 열심히 하신 편이셨어요?

면접참여자: 그냥 뭐...先輩들이 하라는 대로 조금 했던 거고...

연구자: 조금이 어느 정도?

면접참여자: 뭐... 쟁의 행위를 할 때 같이 하고, 그냥 협조적인 조합원이었죠?

연구자: 원래 성향이 적극적으로 불의에 항거하는 그런 성격이셨어요?

면접참여자: 그렇죠. 워낙 그런 성격이죠. 어린 유니온 시절부터 항상 남 앞에서 서는 역할을 원하지 않지만 성격상 그런 역할을 부여 받았고. 대학 때 학생회 활동을... 워낙 활발하고 그러다 보니까 그런 것들도 하고 다양한 서클활동도 하고... (G)

뿐만 아니라 노동조합 내 활동을 통해 젠더 관점을 갖기 시작하여 이를 실현하기 위해 선출간부가 되는 등 과거와는 다르게 여러 경로를 통해 여성이 임원으로 선출되는 변화를 볼 수 있었다.

여성주의적 관점을 실행하기 위해

여성파트를 제가 뒷부분에는 여성 쪽이 뭔가 느낀 바가 있어서 ○○○여성학 공부를 했었거든요. 대학원에서. 활동을 하면서 너무 스트레스를 많이 받아서 뭔가 그 이유가 뭐지 해서 여성학공부를 해서 그때부터 여성사업을 좀 많이 했었어요. 여성위원회를 만들고 여성위원회 활동도 하고 거기 또 가장 관심 있게 가졌던 분야가 여성파트 이고 제가 이제 대학원에서 여성할당제로 석사논문을 썼는데 여성할당제 제도를 통한 임원이 된 거예요. 스텝이었지만 임원선거에 나갈 때 조합원이니까 피선거권이 있으니까 당연히 나갔고 여성할당제가 있기 때문에 몇 프로는 여성을 뽑아야 하거든요. 30프로. 그래서 뭐 당연하게도 될 수도 있었지만 이렇게 뭐 해서 공부한 것을 실행했다? 그런 개념으로 임원을 시작한 거예요. 그러니까 사무처 활동가가 임원이 된 경우

가 많지 않은데 (K)

지금까지 노동조합에서 간부로 활동하고 있는 여성들이 왜 노동조합에 참여하게 되었는지 그리고 어떠한 업무를 하고 있는지에 대해서 살펴보았다. 또한 여성간부들이 노동조합 활동을 하는데 있어서 겪는 어려움에 대해서도 구체적이고 자세한 구술을 통해서 알 수 있었다.

2. 문화적 차원에서의 성차별과 대응

1) 인식

면접참여자 중에서는 노조 내에서 나타나는 성차별이 산업이나 사업장에서의 인식과 관행에서 비롯되고 있다고 보는 이들이 있었다. 특히 한 면접참여자는 사무직 내에서의 성별 분업은 은연중에 여성들에게 ‘중요하지 않은, 보조적인 업무’를 부여하고 있으며, 여성들은 “여성 직원들은 40%인데 과장급 이상 여성 관리자는 7~8%”가 되는 차별을 경험하고 있다고 말했다. 비슷한 맥락에서 L씨는 과거에 “입으로는 동지라고 하지만 하는 짓은 직원인” 파견 간부로부터 “커피 세잔”이라는 요구를 받아 당황한 바 있다.

사실 여성의 업무가 단순 업무 일 수 있어요. 그때는 입출금 창구에는 정규직들이 다 있었기 때문에. 거기선 주어진 프로그램에 입력만 하고 매뉴얼에 따라 일을 하니까. 그게 여기에 와서도 버려지지 않는다는 것이지. 그리고 공공부문도 마찬가지 이고. 그러다 보니까 여성업무를 편하게 되는 것이죠. 여성직원이라는 개념이 강한 거죠. 아닌 것처럼 하지만 은연중에 드러나요. 입으로는 동지라고 하는데 하는 짓은 직원이야. 커피 타오는. 예전에 했다가 2000년대 까진 그런 일이 없지 않아 있었죠. 근데 그걸 파견자들이 그렇게 많이 하는 거야. 뭐 미쓰○○ 커피 좀 세 잔. 나는 나대로 놀라는 거지. 그때 나도 신세대였는데 내가 왜 커피를 타와 이 생각을 했어요. 그래도 윗사람이라 그런가보다 했는데, 같은 대리가 같은 분야에 일을 둘이 하고 있으면 그거에 대해서 업무가 분담되는 것이 아니라 나에게 오는 일이 그냥 나에게 먼저 오면 내 일이 되기도 하고. 그러잖아요? 근데 보통 조직에서도 남성을 더 신뢰하잖아요? 남성대리하고 상담을 하면 어차피 나도 들어야 하는 건데 그 남성

대리가 저한테 커피 좀 타가지고 와. 같은 직급에서도 그러는 게 이루어 졌어요. 나중에 여성들이 심하게 반발을 했지. (L)

면접참여자: 여성에게 유리한 점은 없고 문제는 여성역할 분업이 너무 뚜렷한 것. 여성들만의 일이라고 규정되어 있는 것이 존재 한다는 것. 그게 이제 가장... 젠더적 관점에서 큰 문제라고 보는 것. 서무 보는 것, 콜 뭐 이런 것 있잖아요. 낮은 직급이고, 급여도 낮고 승진에 제약을 두는 것도 있고. 여성의 입장에서 예를 들면 같이 하는 그런 거는 해요. 근데 그런 것도 입사할 때 여성을 숫자적으로 적게 뽑아요. 같은 대졸자를 뽑는데도 적게 뽑고... 그러면 남성이 다수인 조직문화가 되잖아요? 거기에서... 뭐... 예를 들면 증권 같은 경우에는 조금 나운데 주식영업을 하는데 있어서는 남녀 상관이 없는 거죠. (... 중략) 그래서 당사자들의 안타까운 의지와 회사의 입사부터 차별적인 채용, 승진배치 이런 것들이 매우 차별적으로 이루어져 있거든요. 그것의 결과가 여성직원들이 40프로 인데 과장급이상 관리자가 7~8프로 밖에 안 돼요. 연구자: 그래도 다른 곳 보다 상대적으로 높은 편이네요.

면접참여자: 사무직이니까. 근데 사무직이야 말로 힘을 쓰는 것도 아닌데 예컨대 기술이 필요하거나 남성이 당연하게도 많은 데하고 비교하면 안 되죠. 여기는 다 머리로 하는 데잖아요. 남녀 특성이 상관이 없는데. 그런데도 이런 결과가... 그리고 고착화 됐다는 거죠.

커피를 타오라고 요구하는 것과 같은 노골적인 성차별은 이제 ‘과거의 일’ 이 되었을 것이다. 하지만 문제는 이러한 성별 분업의 논리, 즉, 여성의 일은 중요하지 않은 보조적인 것이라는 논리는 해소되지 않은 채 고착화 되었다는 것이다. 이러한 논리가 노동조합 내에서 어떤 결과로 나타나고 있는지, 예를 들어 앞서 언급한 ‘여성’ 간부 업무의 고착화 등으로 나타나고 있는지에 대한 성찰이 필요하다.

사무직에서 여성이 경험하는 유리천장에 대해 토로한 면접참여자는 그 스스로도 노조에서 요구하는 ‘꽃’ 으로서의 역할을 거부하며 유리천장에 부딪쳤다. 그리고 L씨는 남성 간부들과의 관계가 서먹해지는 것을 감수해가며 개인적으로 싸워야 했다. 주목해야 할 것은, 두 사람 모두 가사노동이나 자녀 양육으로부터 비교적 자유롭기 때문에 노조 업무에 (물리적으로, 그리고 정신적으로) 몰두할 수 있었다고 밝혔다. 바꾸어 말하자면, 만약 이들이 가사노동과 자녀 양육의 부담이 있었다면, 노조 내에서의 성차별적인 인식에 적극적으로 대응하기 힘

들었을 것이다.

한편 남성중심사업장에서 일하고 있는 면접참여자들은 사업장에서 자신의 목소리를 낼 때 “저 여자 별나네”라는 시선을 받는다고 밝혔다. 그리고 그 시선을 감수하면서까지 적극적으로 노조 활동을 하는 어려움에 대해서 토로했다. 면접참여자들은 이러한 ‘여성에 대한 편견을 한 번은 깬’ 사람들인데, 이들은 여성에 대한 선입견이 여성조합원의 노조 내 발언권을 위축시키는 요인 중 하나가 된다고 보고 있었다. 여성에 대한 시선을 남성중심사업장에서 남성이 가지는 하나의 권력이라고 본다면, 사업장 내에서 기울어진 젠더 권력이 노조 내에도 영향을 끼치고 있는 것이라고 볼 수 있다.

면접참여자1: 자동차는 거의 남성위주고 남성이 워낙 많고 여성은 소수이기 때문에 나선다든지 자기 목소리를 낸다든지 하면 저 여자 별나네 라는 선입견이 있기 때문에 굳이 그런 편견을 받으면서 할 필요가 있나 하는 생각을 하는 것 같아요. 깨려면. 한번은 깨야 하는데 남성이 많잖아요? 그런 사업장이다 보니까 남성들이 특별히 바른말을 하는 여성이 있다면 꼭 그것에 반발하는 남성이 많아요. 그냥 그것을 지지해주는 남성도 있지만 남성의 자존심이라는 것이 있어서 아직까지는 남성이 먼저 하나 가지고 나서 여성을 주는 그런 스타일이기 때문에... 인심 쓰는. 자기가 못 가지면서 주는 것은 전혀 없고 자기가 가졌으니까 주는 거예요 (... 중략) 여자가 나서서 뭐한다고. 자기가 데리고 다니면서 저렇게 하나 이런 것들이 있고 여자들이 다니면 재네 또 뭐하는 거야? 라는 시선으로 보고. 여자가 돌아다니면 놀러 다니는 시선으로 보는

면접참여자2: (시선이) 너무 꽃히니까. 시선도 그렇고 일단 여자가 활동을 한다고 하면 드세 보이고. 선입견을 가지고 있고.(V)

앞서 소개한 구술 내용들이 노조에 영향을 미치는 산업 및 사업장에서의 성차별적인 인식이라고 본다면, 역으로 ‘노동조합’이라는 맥락이 있기 때문에 발생하는 성차별적인 인식과 젠더 이슈들도 분명히 존재하고 있다. 예컨대 노조에서의 근속 기간이 긴 면접 참여자들은 과거 노조 외부에서 노동운동 내 성폭력, 성희롱 사건에 대해 문제를 제기한 ‘100인위’⁵⁾ 사건을 언급했다. 100인위의 활동은 운동사회 내에 큰 파급을 던졌으며, “남성 활동가들에게 상당히 경종을 울렸다(Q)”.⁶⁾

뿐만 아니라 100인위 사건은 노동조합 내 여성문제에 대한 재인식을 촉구한 계기이자, 면접참여자로 하여금 “운동과정 속에서 여성에 대한 자기 정체성을 찾는(N)” 계기가 되기도 했다.

여성활동가, 외부 사회단체 활동가들이 운동 내 성폭력 성희롱 사건 그걸 제기한적 있었는데 아주 센세이션 했죠. 그런 게 남성 활동가들한테 상당히 경종을 울린... (Q)

그런 계기가 됐던 것들이 90년대 후반에 100인위 사건이 있었어요. 그러면서 여성문제에 대한 인식들을 우리 조직 내에서 새롭게 하는 계기가 되었고, 저도 ‘아 이런 문제가 있구나’ 생각을 했었고 그 당시에 특히 뭐라 그럴까... 제가 속한 조직 내에서도 한 여성동지가 간부로부터 성희롱을 당한 일이 있었어요. 그 당시만 하더라도 지금은 틀린데, 성희롱 문제나 이런 것들이 드러나더라도 기본적으로는 조직의 보위를 우선으로 해서 감추거나 덮거나 그런 경우가 상당히 많았었는데 2000년대 초반인가 저희 조직에서도 그런 문제가 발생을 했었어요. 당시 여성들이 모여서 대응을 해야 되는 것이 아니냐 이야기가 있었는데... 생겨났던 거죠. 그렇게 할 수있는 조건 의식 아무 것도 안 돼 그런 게 있었어요. 조금 여성들간의 내부의 그... 정서적 공감대? 우리 조직 내에서도 뭔가 같이 할 수 있는 것이 있지 않을까라는 그런 게 생겼던 것 같아요. 그러면서 좀 바뀌었던 거고. 그 이후에는 개인적으로 운동과정 속에서 여성에 대한 자기 정체성을 제가 좀 더 강하게 찾고 느껴나가면서 그 조직 내에서의 여러 가지 구조적인 문제가 명료하게 눈에 들어오고... 하여튼 그런 계기가 되지 않았나 싶어요. (N)

100인위 사건 이후 성폭력 및 성희롱에 대한 문제제기는 노조 내에서 꾸준히 제기되고 있고, 예방 교육 역시 이루어지고 있다. 하지만 구술 내용을 통해 확인된 바로는 그 밖의 젠더·여성 이슈는 ‘다른 시급하고 중요한 사안들’에 밀려 항상 후순위가 되고 있다. 특히 여성 관련 업무를 맡은 바 있거나 맡고 있는 면접참여자들은, 여성 이슈는 현재까지도 “복지차원”으로 취급되거나, 정책 이슈 내에서 여성 정책은 주변부 정책으로 자리매김 되고 있는 실정이라고 밝혔다.

5) ‘운동사회 내 성폭력 뿌리뽑기 100인위원회’에서 2000년 운동사회 성폭력 사례 116건과 가해자들의 명단을 실명으로 공개한 바 있다.

... 제 생각에는 일단 보면 모든 교섭이 특정교섭의 쟁점이 있잖아요? 주 40시간 노동이라든지 그런 쟁점이 핫한 이슈가 되고 노사가 그걸 중심으로 생각을 할 수 밖에 없기 때문에 나머지. 예컨대 여성 관련된 이슈가 있다 치더라도 생리휴가라든지 혹은 뭐 설치를 하든 이런 건 복지차원으로 본다든가 노사차원에서 그다지 민감한 이슈로 보지 않는 것 같더라고요.

여성파트가 여성위원회를 전담하고 있었고 주요한 정책 중 하나로 여성정책이 포함되어 있었는데 사실 노동조합 내에서 아직까지 중요한 정책은 노동시장 정책이고, 여성이나 산안(산업안전)이나 이런 정책은 주변부 정책으로 사실 자리매김 있는 상황이죠. 지금도 크게 변하지 않는 상황이고.. 그게 특히 비정규와 관련된 여성분야에 있어서는 제 분야이기도 했었기 때문에 관심을 가지고 적극적으로 발현이 될 수 있게 했었던 거죠.

또한, 2016년은 연예인 여성 혐오 발언 사건을 시작으로 사회 전반적으로 여성 혐오에 대한 문제의식이 크게 부상한 해였다. 하지만 노조에서 노조 밖의 여성·젠더 이슈는 다른 사회적인 이슈에 비해서 토론 의제로 선정되거나 공론화 되고 있지 않으며, 단지 ‘여성 담당자 회의’에서 공론화가 되는 수준에 머물고 있다. 이는 여성의 일은 여성 조합원, 혹은 여성담당자의 몫이라는 인식, 즉, 젠더 이슈는 노조에서 중점적으로 다룰만한 의제가 아니라는 인식이 노조 내에 뿌리 깊게 자리하고 있기 때문인 것으로 보인다.

이게 되게 이율배반적인 것 같아요. 저는 소셜미디어를 통해서 보면 우리 조직 내에서 간부들은 사회적인 여성문제에 대해서 발언을 해요. 자기 생각을 드러내는데 이게 우리 조직 내에서는 공론화가 잘 안 돼요. 중요한 이슈로 공론화가 안 된다는 거죠. 그러면 어디서 공론화가 되느냐 여성담당자 회의에서 공론화가 돼요. 이게 거론이 되고 자기 견해를 허심탄회하게 제출이 되고 논의가 되지만 조직 전체, 공식적인 단위에서는 사회적인 이슈인 여성문제가 다른 이슈들보다 앞서나가지는 않죠. 예를 들면 세월호, 구의역 이런 중요한 이슈들은 뭔가 의제로 선정이 되고 토론이 되서 공유가 되는데 아직도 여성 문제는 인식한 것 같아요. 술자리에서 의제는 되겠죠. 우리 내에서 중심적인 이슈가 되기에는 아직까지도... 쉽지 않은 게 아니냐 하는 생각이 (N)

저는 조합원들이랑 활동하면서 젠더문제가 터지면서는 그런 게 좀 있었어요. 처음으로 성평등에 대해서 대화를 했던 적이 있었는데 그때 서로가 다 말했

던 것은 ‘우리는 모른다’ 였어요. 우리는 모른다 그러니까 물어보는 게 문제가 아니라 가르쳐달라고 하는 게 우리의 첫 번째 시작이 돼야 한다고 했었거든요. 그리고 그런 문화나 고민을 했던 것 같아요. 저한테는. 배우면 돼. 실수하면 돼. 이런 느낌이 있었던 것 같거든요. 대화하면서 느낀 것은 말해서 바꾸는 것도 있는데 말하기 전까지 그 선? 이런 것을 고민해야 하는 것 아닌가 하는 것도 조합에서 이제 고민을 해봐야 하는 것이 아닌가 라는 생각이 들었어요. 같이 공유하고 싶은? (A)

‘여성의 일은 보조적인 것이고, 여성(젠더) 문제는 부차적인 문제’라는 성차별적인 인식은 여성 조합원의 노조 참여에 대한 장벽이자 유리천장이 되기도 하고, 노조 내에서 여성·젠더 이슈가 그 중요성에 비해 활발하게 제기되지 않는 원인이 되기도 한다. 이러한 상황 속에서, 면접참여자들은 앞 절에서 언급했듯이 여성사업경험을 성인지적인 관점으로 연결시켜 ‘여성 문제’를 부각시키거나 여성사업에 대해 지지하는 방식으로 꾸준히 활동하고 있었다.

2) 문화

(1) 술·노래방 문화

“왜 노동조합에서는 술을 마시는가?” 라는 질문을 꺼내자, N씨는 현장으로 내려갈수록 강력해지는 남성주도의 문화에 대해 이야기 하며 대기업 노동자들의 문화가 노동조합에 영향을 미치고 있다고 보고 있었다.

노동조합 전체로 보면 현장으로 내려갈수록 남성주도의 문화가 강력하게 작동을 하잖아요. 예전의 대기업 노동자들이 도우미 아줌마들을 불러서 노는 게 그런 게 있었잖아요. 그래서 사실 여성이 자기 주도권을 발휘 할 수 있는 게 크지 않다고 보는데... (하락) (N)

무엇보다 술자리는 “일반화 할 수 없지만 남성들의 관계형성(특히 권력을 중심으로 서열을 정하는)을 위한(K)” 수단이 되기도 한다.

면접참여자: 남자들의 술문화는 일반화 할 수 없지만 대체적으로 관계형성을

위해서 한다. 내 활동의 도움이 되는 관계를 만들어 내는 것 중심으로. 대화가 인간적인 고민 같은 것은 안 한다. 으쌔으쌔 해서 형님 동생을 한다. 술 찢하게 먹고 나서 형님 동생하고 막 그래요.

연구자: 낯설지 않았어요? 이제 그러려니 해요?

면접참여자: 완전 싫죠. 너무 싫죠. 그래서 저는 그런 이야기해요. 조폭이야? 스님, 조폭, 노조간부는 똑같다. 식발하잖아요. 그리고 험하게 생겼어요. 또 그런 사람들이 선거에서 이겨. 술 먹고 막 으쌔으쌔야~ 하는 사람들이 이겨요. (K)

따라서 술자리는 노동조합 활동 영역의 하나가 되기도 한다. 여성 비정규직이 다수인 노동조합의 간부인 한 면접참여자는 남성 정규직들이 사측과 술자리를 가지며 미리 교섭을 할 수 있는 인적 네트워크를 지니고 있다고 보고 있었고, M씨는 노동조합의 활동 영역에 술자리가 포함되어 있다고 보고 있었다.

여자라 한계가 있어요. 예를 들면 어떤 교섭을 통해서 성과를 낼 때 보면 남자직원들은 자신들이 전에 직원이었고 관계도 있으니까 식사 같은 거 하면서 미리 그런 얘기를 많이 해놓잖아요. 술 한 잔 하면서... 사실 술자리가 활동이잖아요. 우리는 그게 없어요.

면접참여자: 저희도 예를 들면 여성간부를 늘려야 하는 것 아니냐 이야기가 나왔을 때 남성간부들이 실제 여성간부를 앞 집행부에서 써봤는데 특별히 여성간부가 할 수 있는 일이 없다고 하더라구요. 오히려 남자간부가 더 낫다. 남자가 더 할 수 있는 영역이 넓다.

연구자: 아무 근거 없이?

면접참여자: 그게 술자리 하고 연관이 있어요. 그거를 많이 안 가고 도망가고 그런 것들에 그게 있어요. 활동이 제한적이다 이러는 것이. 이야기가. 앞에도 꺼리고 그런 사람이 있었거든요. 여자니까 저러는 거야 남자라면 안 그랬을 텐데 이렇게 볼 수밖에 없는. (M)

술자리가 노조의 중요한 활동 영역 중 하나라는 사실과 함께 고려해야 될 것은, 늦은 시간까지 계속되는 술자리가 가사노동 및 양육을 맡는 여성으로 하여금 노동조합 활동을 위축시킨다는 것이다.

저녁에 하는 각종 활동이 여성에게 불리한 것이 사실이지. 근데 내가 여자란

이유로 회피하면 안 되는 거긴 해요. 그러면 밀릴 수밖에 없는... (M)

면접참여자2(X): 이를테면 술 문화. 사실 이거는 견딜 수가 어렵잖아? 이거는 같이 하기가.

연구자: 없지요. 2차, 3차 가기가 힘들죠.

면접참여자2(X): 그런 문화도 있고...

면접참여자1(W): 가령 이런 거예요. 업무시간 6시간에 일을 하는 게 있고, 마치고 나서 티타임이나 호프타임을 통해서 또 얘기 하는, 중요한 얘기 이게 업무의 연장이라고 보는데, 한 번씩 제안하면 집안 가정 때문에, 육아문제 때문에 가야됩니다. 라고 답을 대답하시는 경우가 많아요. (W. X)

이러한 맥락에서 L씨는 여성에게 술자리를 강요하지 않는 배려는 “조직 사람들과 소통을 하지 못해, 조직에 결정적인 역할을 하지 못하기 때문에” 배려가 실제로는 배려가 아니게 되는 결과에 대해 토론했다. 앞서 언급했듯, 술자리는 정보공유의 장이자 노조의 중요한 활동 영역의 하나이기 때문이다.

연구자: 결혼을 하셨던 분들이 노조활동을 하면서 부딪혔던 부분을 많이 보셨을 텐데 그 느낌은 어떠셨어요? 좀 더 배려를 해줘야겠다는 생각을 하시나요 아니면 배려 해주는 것이 문제가 있다고 보시나요?

면접참여자: 배려는 해줘야 하는데 배려를 하면 중심에서 일을 할 수가 없나니까요? 노동조합에서도 진짜 그 의사... 자기의견이 받아지고 왔다 갔다 할 수 있는 자리에 가지를 못해요. 배려는 당연히 해줘야지. 여성간부가 집에 가야 해요. 근데 술자리에 끌고 가 아니면 회의가 늦게까지 있는데 계속 있게 해... 그러면 안 되잖아요. 근데 그 사람은 배려를 받은 만큼 그만큼의 것을 포기해야해. 노조 내에서. 여성들은 그걸 같이 하니까 그만큼 모자라게 되고 조직에 결정적인 역할을 못하는 거지. 그래서 저는 우리가 교육할 때 여성을 배려해야 한다고 많이 이야기 하는데 노동조합간부는 배려가 필요하긴 한데 배려했다가 제 구실을 못 하겠구나... 결혼을 해서 아이를 키우는 여성간부들은 더더요. 여기는 조직사람들하고 얼마나 소통을 하느냐에 따라서 자기 하는 일에 값어치가 매겨지거든요? 근데 여성들은 제외가 되기 시작하고, 술 먹는데 얼굴만 비추고 먼저 가보겠습니다 이러고 가면 점점 더 여성은 여성으로 고립되거든요? (L)

박현미(2011)에 의하면 노조의 술문화는 노동조합 여성간부들이 노조활동을 하며 겪는 큰 어려움 중 하나였다. 면접참여자들 역시 술자

리에 대한 고충을 털어놓았다. 여성 간부들에게 있어서 술자리는 “처음엔 힘들고(M)”, “원래 잘 못하는 것(P)” 이거나 “재미없는 것(K)” 이기도 하지만, 그럼에도 불구하고 “조합 활동을 위해 피할 수 없는 것(M)” 이기도 했다. 특히 L씨는 “술을 먹고 걸걸해야 노동운동하는 사람처럼” 보이기 때문에 “지지 않기 위해서” 라도 술자리에 참여했다.

처음에는(횃수) 좀 힘들기도 했었는데 제가 연말에 선거를 겪어보니까 이게 조합에서는 그게 없이는 불가능 하는 것을 알게 됐어요. 소위 말하는 조직 활동이 정말 필수구나. 하는 것을. 그걸 이해하고 나니까 오히려 내가 끼리를 만든다고 해야 하나? 이렇게 되더라고요. 제가 처음에는 이게 뭔지를 몰라서 너무 힘들다 내지는 이거 계속해야 하나 라는 생각을 가졌다면, 필요하다는 것을 알게 된 이후부터는 그런 생각을 안 하게 된. (M)

제가 일하는 거에는 적극적인데 제일 못하는 건 술을 먹거나 노래방을 가거나 춤을 추거나 위원장들 앞에서 장기자랑을 하는 이런 건 못해요. (P)

연구자: 어떤 타입이세요? 술...

면접참여자: 다 먹죠. 근데 조절을 하죠. 이제 남자들하고 술을 먹는 것이 힘들어요.

연구자: 체력적으로?

면접참여자: 아니. 재미가 없어. 술을 무식하게 먹거든요. 새벽까지 줄창 (K)

피할 수는 없는 술자리에 대한 여성 간부의 대응은 “남성 못지않게 (M, L)” 잘 하는 것이었다. 여성 간부들은 조합활동을 위해, 그리고 “조직에서 내가 남성하고 틀리지 않고(L)” 능력이 있는 사람이라는 것을 증명하기 위해서 “남성 못지않게” 술을 마시는 것이다.

... 남자 못지않게 잘 해야겠다. 라고 생각을 했었어요. 술자리를. 직원들 만나는 이런 자리에서도.(M)

술을 먹고 걸걸해야 노동운동하는 사람처럼 보이잖아요. 그렇기 때문에 우리도 술 안 질려고 일반조직에서 술로 인간관계가 형성이 된다면 우리는 이 조직에서 내가 남성하고 틀리지 않습니다. 그리고 ○○에 있는 사람이라 이

것조차 잘해요 라는 입증이 술이 되는 거예요. (L)

하지만 술자리에 대한 인식과 대응은 면접참여자의 조합 직위에 따라 다르게 나타나고 있었다. 평조합원을 자주 만나 조직기반을 굳건히 해야 하는 선출직은 노조의 술문화에 대해 처음에는 부정하고 비판했으나, 후에는 어느 정도 술자리의 필요성을 인정하고 있었다. 반면 채용 간부로서 맡은 직무들을 수행해야 하는 면접참여자의 경우, 2차·3차로 이어지는 여성 배제적인 술문화에 대해서 강도 높게 비판하고 있었다.

여기서 흥미로운 점은 선출 간부인 면접참여자들이 술자리를 통해서 조합원을 만나는 방식을 수용한다고 해도, 기존 술자리 문화를 그대로 쫓아가는 대신 다른 방식으로 행동하고 있다는 것이다. 여성이기 때문에 노래방에서 노래를 부르라는 요구를 들은 P씨는 자신이 “여성이 아닌 동지”임을 강조했다. 하지만 상대방은 오히려 “이것도 다 일”이라고 하며 분위기에 맞춰 술을 마시거나 춤을 추는 것이 ‘여성’ 간부의 역할 중 하나라고 응수했다. 술자리가 노동조합의 활동영역 중 하나가 된다면, 술자리나 노래방에서 특정한 모습을 보이는 것이 ‘여성’ 조합원이나 간부의 역할이 되는 것이다. 이에 대한 P씨의 대응은 “선을 긋고” 맡은 일에 집중한 것이었다.

(… 전략) 제가 너무 충격을 받았었어요. 제가 이야기하죠. “제가 여자로 보입니까? 저는 동지입니다. 동지” 이렇게 이야기 하죠. 과거의 여성간부들 이야기를 해요. 과거에 누구누구는 말이야 노래방 탁자에 올라가서 춤을 췄어 말 술이었지. 그 이야기만 하는 거예요. 아 그렇습니까? 그분들은 그랬는지 모르겠는데 그분들이 있었던 그 기간 동안에 활동지를 보면 아무것도 없더라고요? 그랬더니 ○○○는 몰라서 그래. 이것도 다 일인 거지. 이 조직 일을 한 건.. 그게 조직 일이라고 한다면 전 못해요. 분명히 선이 그어진데다가 제가 여기에 와서 인정을 받기 시작 했던 건, 일 하는 것에 대해서 (P)

M씨 역시 “술자리에서의 정보를 쫓아다닌다” 기 보다는 “일 중심으로” 조합 활동을 하는 것을 대응책으로 삼고 있었다.

저는 한 2차 정도까지만 물론 모르는 것도 많이 있겠지만 내가 다 알 순 없으니까 그리고 제가 3년? 조합 활동하면서 깨달은 것은 막 정보를 쫓아다니기 보다는 일 중심으로, 내가 맡은바 자리욕심 안 내고 했더니 저한테 자리가 주어졌거든요. 진정성이라는 표현을 쓰면 다 티가 나더라구요. 그렇게 일하는 사람과, 예를 들면 내가 차기에 뭐를 노리고 직원을 만나고 다니고 그러면 다 티가 나더라구요. 그런 티를 낸 사람들은 사람들이 겉으로 티는 안 내도 결정적일 때 안 찍어줘요. 제가 몇 년 해보고 선거를 겪으며 그건 느꼈어요. 세상의 진리 아닌가 싶기도 하고. (M)

노조의 술자리 문화가 낳는 또 다른 효과는 술자리가 암묵적인 (남성 중심적인) 네트워크와 권력을 형성하여, 조합 활동에서 여성을 배제하는 효과를 낳는다는 것이다. J씨는 술문화가 “술문화로 끝나는 것이 아니라, 의도 했든 안 했든 그것이 권력화 되는” 것을 경계하고 있었다. 비슷한 맥락에서 K씨는 “술자리가 남성동맹을 만들고 (술자리에서의) ‘뒷담화’가 공론을 능가할 때가 많다”고 지적했다.

우리가 여성운동하면서 제일 배척하는 조직 내 문화가 남성의 술문화. 술문화로 끝나는 것이 아니라 그로 인한 네트워킹. 의도 했건 안 했건 그것이 권력화 되거든요. 지금 내가 술을 마시는 것에 대해서 큰 반감이 없었는데 활동할 때 저는 술을 안 했어요. 여성 활동가들이 술을 좋아하지 않고. 술 안 마시고도 밤새도록 이야기 할 수 있어요. 지금은 나이가 들어서 술 좋아하고 자주 가고 그러긴 하는데 예전에는 일체 안 갔거든. 멀쩡하던 사람이 술만 먹으면 멍청한 소리나 해대고. 술이 아닌 것으로 인간적인 것을 풀려면 대화의 콘텐츠치거나 동호회적인 취미생활이어야 하는데 (... 하략) (J)

(... 전략) 저는 뭐 12시 전에는 끝까지 안 가는 편이고 대중교통을 타고 집에 가는... 좀 조절하는 편이고 이 끈적끈적한 것은 그 뒤에 많이 나오죠. 인간이, 인간이 아니게 돼서 그러면 그 다음날 더 가깝게 되는 거죠. 그걸로 정서적인 유대가 생기잖아요? 술자리가 남성동맹을 만든다... 평상시에는 형 동생 하기 힘들잖아요. 근데 술자리에서는 생겨요. 그리고 일반적인 것은 아닌데 뒷담화가 많아요. 그 뒷담화가 공론을 능가할 때가 있어요. (K)

동시에 K씨는 남성 간부들이 술을 마시면서 호형호제를 하고 있지만, 서로의 내적인 고민과 현재 겪고 있는 갈등이 어떤 것인지에 대해서는 정작 자신보다 모르고 있었다고 했다. 이러한 K씨의 지적을 통해

서 노조의 술자리가 조합원들의 친숙한 관계 맺기의 일면을 가지고 있으나, 술자리에 내재된 남성중심성이 과잉화 되어 있음을 확인할 수 있다.

이와 관련하여, 기존 노조의 술자리 문화와는 조금 다른 술자리 문화를 보여주는 노조 간부의 구술을 경청할 필요가 있다. 청년 세대 중심인 노동조합에서 일하는 면접참여자들에게 있어서 술자리는 서로를 조금 더 보게 되고 고민을 나누는 ‘즐거운’, 그래서 그만큼 자주 하게 되는 자리였다. 술자리가 즐거운 이유는 일부러 연령을 밝히거나 알려고 하지 않고 밝히고 싶지 않은 이야기는 하지 않는, 탈 권위주의적인 문화를 지향했기 때문이었다. 노조의 문화를 만들어가는 데서 고민해볼 가치가 있다.

연구자: 문화적으로... 술을 많이 드신다고 했는데 얼마나 자주 드세요? 조합원 상근자 상관없이.

면접참여자: 3~4번 정도...

연구자: 그런 것을 통해서 단합이 잘되는 측면이 있나요?

면접참여자: 네. 출근하면 업무처리 하느라 바쁘는데 서로를 좀 더 보게 되고 고민을 이야기 많이 하고...

연구자: 사적인 곳이나 공적인 곳이나 말할 때 서로 편하게 이야기 하시는 거죠? 아까 담배 이야기처럼 그런 성별 연령에 따라 발언의 영향력이라고 해야 하나? 그런 것에 차이가 없으신가요? 아니면 그럼에도 불구하고 조금 있는 편인가요?

면접참여자: 없는 것 같아요. 저희가 뭐 그런 게 없어요. 저희가 일부러 나이 이야기를 많이 안 했어요. 하고 싶은 이야기만 하세요. 이름만 말하세요 했어요. 초창기에는 닉네임을 써가지고... 자기가 밝히고 싶지 않은 이야기는 최대한 지켜주는... 그러다 보니까 서로 존댓말만 하면서 나이의 차이도 보이지 않고 자연스럽게 그래왔던 거죠. 저도 그래서 지금도 조합원 나이도 잘 모르고 일부러 알려고 하지 않고 전반적으로 조합원들도 그런 분위기 인 것 같아요.

(2) ‘남성중심적이고 전투적인’ 초창기 노조 문화의 변곡점

노조 문화의 남성중심성은 한국의 초창기 노조 문화가 형성되고 발전되는 과정에서 ‘자연스러운 것’ 이었고, 동시에 투쟁 동력을 이끌

어낼 수 있었던 하나의 구심점이기도 했다. 문제는, 노조 문화의 남성 중심성이 고착화되어 현재 시점에서는 그 자체로 하나의 권력과 권위로 자리 잡고 있다는 것이다.

일례로 남성중심적인 노조 행사는 여성 조합원들의 참여를 저하시키는 요인 중 하나다. 여성 조합원들은 “문화 행사를 하지 않으면 오지 않는데(P)” 그 이유 중 하나는 노조 행사가 남성중심적으로 꾸려져 있어 “재미가 없고(T)” “내가 안 가도 되(V)” 때문이다.

근데 사실 카테고리는 늘 그게 있어요. 문화행사. 그걸 하지 않으면 (여성들이) 오지를 않더라구요. (Q: 남성들 카테고리는) 술이죠. 술 형님 동생 아우 운동 축구. 남성들은 축구 안 한다고 하면 안 오실 겐요? (P)

연구자 만약에 전체체육대회를 한다든가 여성만 이렇게 했을 때 참여율 차이가 나나요?

면접참여자1(T): 많이 나죠. 여성들만 할 때는 좀 많이 오고 남성들이랑 같이 하면 참여율이 적어지죠.

연구자: 그 이유가 불편해? 내가 안 가도 되니까?

면접참여자2(V): 내가 안 가도 되니까 라는 이유도 있고...

면접참여자1(T): 프로그램 자체가 남성위주다 보니까 체육대회를 해도 남성 위주의 축구, 족구, 이어달리기. 재미가 없죠. (T, V)

남성중심적인 노조 문화는 단순히 “남성 위주의 축구, 족구, 이어달리기(T)”와 같은 행사에만 존재하는 것이 아니다. 저항성의 표상이자 자랑스러운 조합원으로서의 정체성의 상징인 ‘조끼문화’ 역시 ‘자연스러움’과 ‘권력’ 사이의 변곡점 위에 자리하고 있었다. 조합원으로서의 정체성을 드러내는 수단인 ‘조끼’는, 한편으로는 제복 문화의 영향을 받은 남성권력 중심적인 문화의 상징이 되기도 한다.⁶⁾ 그리고 이는 여성 조합원에 대한 검열로 작용하곤 한다.

6) 동시에 ‘조끼’라고 해서 다 같은 조끼가 아님을 인식해야 할 필요가 있다. 한 면접참여자는 남성 중심의 대형 사업장 노조의 조끼는 자랑스러움의 상징이자 부러움의 대상이지만, 모든 조직의 조끼가 그와 같은 의미를 가지지는 않는다고 지적했다.

저는 기본적으로 조끼문화를 되게 싫어하거든요. 2010년부터 잘 안 입었던 것 같아요. 왜냐면 조끼라는 게 필요할 때가 있어요. 그런데 운동문화는 남성 중심적이기 때문에 군사문화 영향을 받아서 같은 노래를 부르고 같은 조끼를 입고, 같은 머리띠를 하는 것이 우리 힘이라고 생각 들이 강해요. 그래서 여성들도 같이 그렇게 당연히 해야 활동가로서 지위를 인정받는 것이 있고. 조끼에 관해서 예들이 많아요. 예전에 부위원장이 집회 때 집회 발언을 하러 올라갔는데 조끼를 안 입고 올라갔어요. 근데 금속조직에서 이의를 제기 했어요. 평가서가 올라왔는데 부위원장이 조끼를 안 입고 올라왔다. 그래서 그런지 ○○여성들은 일 년 내내 조끼를 입어요. 여름 내내 조끼를 안 입고 현장을 가면 어떻게 조끼를 안 입고 현장을 내려올 수 있느냐

여성 조합원에 대한 검열, 그리고 자기검열은 “투쟁적이어야 하는 것(혹은 전투적이어야 하는 것)”, “치마를 입어선 안 되는 것” 으로 이어지기도 한다.

조직 내에서 그렇게 이야기 하지는 않고 불문율적인 자기검열.. 여성들은 자기검열을 하는 것이고, 조직 내에서는 그걸 아무렇지 않게 보는 문화가... 아까 이야기를 개별적으로 하면 그게 별문제야? 아무것도 아니야 라고 말은 하지만 운동문화로 보면 암묵적으로 규제를 하는 것이죠. 생각을 해보세요. 집회를 보면 항상 불문율처럼 투쟁적이어야 해요. 그러면 치마를 입어선 안 되는 것이 불문율이에요. 근데 집회 때 치마를 입고 갔어요. 그러면 저 활동가는 제 정신이야? 오늘 투쟁하고 많이 걸어야 하는데 제 정신이야? 이런 암묵적인 것이 있다는 거죠. (N)

면접참여자들 중에서 여성 다수 사업장 간부들은 자신들의 투쟁을 “일반 남성사업장의 거친 투쟁” 과 대비되는 “문화제 같은 투쟁” 으로 표현했다. 그런데 자녀와 함께 하거나 “리본 달고 춤추는” 집회 현장을 두고 일부에서는 “투쟁이 장난이냐” 는 반응이 있었다고 한다. 현재는 소위 ‘전투적’ 인 투쟁 방식과 함께 하나의 투쟁 방식으로 인정이 되고, 서로 결합해서 조율해가는 것이 과정을 거치고 있다. F씨는 “문화제 같은 투쟁” 이 여성 노동자들에게 쉽게 접근할 수 있는 것이라고 보고 있었다.⁷⁾

7) 다만 ‘투쟁적인 것=남성적인 것 ↔ 문화적인 것=여성적인 것’이라는 이

면접참여자1: 저희 지부에서는 문화행사 같은 경우에는 저희가 어떤 큰 현안을 앞두고 조합원들의 성향이나 이런 것들을 좀 축제 형식으로 바꿔서 진행 하죠. 이번에 저희가 간부들... 총력으로 한 번 뭔가 해보자 해서 간부대회를 했어요. 간부대회가 어떻게 보면 문화제예요. 저희는 여성노동자이기 때문에 일반 남성사업장처럼 거칠게 투쟁하는 것이 아니라 문화제처럼 투쟁을 해요. 면접참여자2: 생긴 지 얼마 안 됐는데 몸짓패 하거든요. 다른 사업장 몸짓은 이렇게 막막 하잖아요? 저희는 리본 달고 춤추고. 그리고 노래가 나오면 같이 춤도 추고 이렇게 집회가 그런 형식으로 다른 사업장과는 다르게... 남성 사업장에서 연대해서 오시면 특이하다고 좋아하세요 (웃음)

면접참여자1: 처음에는 깔짝깔짝 뭐하는 거야 그랬대요. 그런데 지금은 저희 특색이 됐어요. 아줌마들이 반바지 입고 나와서 배꼽 내놓고 몸짓하고 그 하는 것들... 저희가 학교에서 일하는 사람들이라 거친 것. 준법투쟁이 아닌 이런 것에 두려움이 커요. 항상 설명할 때 합법적, 준법투쟁을 한다. 걱정하지 마시고 와라 이렇게 말해요. 그러면 바리바리 싸들고 와요. 저희는 투쟁현장이 문화예요. (... 중략) 저희들이 간부 대회를 해도 축제형식. 문화제 형식. 그러면서 약간 수위는 높여가고 조합원들한테는 조합원의 의식 이런 것들을 심어주면서 그런 형식으로 해서 투쟁이 문화제고 간부교육도 문화제처럼 진행하고 여성노동자한테 쉽게 접근이 되는 거죠.

한편, 다른 시각에서 봤을 때 ‘문화제 같은 투쟁’의 기저에는 ‘합법적인 집회와 투쟁’에 대한 자기검열이 어느 정도 작용하고 있는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고, 다양한 투쟁 방식과 새로운 투쟁 문화를 쌓아가는 과정은 노조의 ‘투쟁’ 지평을 확대할 것이며, 다양한 조합원들을 포용할 수 있을 것이다.

저희 나름대로 사전집회가 있었거든요. 거기서 아주 잘 마무리 했어요. 그리고 민주노총 총궐기에 결합을 했는데 우리 집회에서 행진하듯 일상적인 행진이었잖아요? 그런데 차벽이 놓여있고 시간이 지나니 물대포 나오고... 그러니까 저희 조합원들은 그것들을 보고 많이 빠져나갔죠. 그런데 간부들은 이런 것은 처음 본거죠. 한편으로는 이런 성향이 월등히 강해서 합법적 집회를 불법으로 만드는 간부가 있는 반면, 난 이런 곳 데리고 가지 말아줘 하는 다양한 성향이 있는 거죠. 여성문화는... 여성문화대로 존중 받아야 하지 않을까 라는 생각이 있어요.

초창기 노조문화가 고착화되어 노조 내에서 권력화된 모습은 소위 ‘운동권 사투리’라 불리는 언어에도 존재한다. 여성 다수 사업장 간부인 B씨는 상급단체와 함께 회의를 할 때 “투쟁하고 심각한 분위기 와 용어 자체가 어렵다(B)”고 했으며, 마찬가지로 여성 다수 사업장 간부인 C씨의 경우에는 기존의 노동조합의 문화가 “체계적이고 약간 군대식 문화”라고 표현하고 있었다. 여성 조합원이 체계적으로 말하지 않아서 말이 잘 통하지 않는다는 말의 이면에는 오랜 시간에 걸쳐 굳어진 군대식 문화와 ‘운동권 사투리’가 ‘규범’ 혹은 ‘표준’이라는 메시지로 존재하고 있는 것이다. 소위 운동권 사투리라고 불리는 말투는 80년대 전후 대학과 노동운동진영 내에서 사용된 은어로 이 문화를 공유하지 않은 수많은 노동자집단에게는 낯선 단어들이다.

투쟁하고 심각한 분위기랑 용어 자체가 어려워요. 우리가 느끼기에는 경직된 분위기랄까? 저는 우리가 먼저 안녕하세요 인사하고 쓱스럽고 잘 모르지만 인사하고 그런 분위기가 좀 바뀌었으면 좋겠다. 투쟁할 때는 투쟁하더라도 회의할 때는 우리끼리라도 좀. 회의 갈 때마다 너무 엄숙하다. 우리는 그렇게 이야기 하죠 (B)

저도 조합이 그렇게 가는 것이 남성중심조합의 문화를 쫓아가는 것이라고 생각하거든요. 체계적이고 되게... 약간 군대식 문화고. 초창기 문화가 그랬던 것 같아요. 여성이 많은 사업장인데 문화는 남성적이고... 그런 느낌이 있었던 것 같아요. (C)

한편 여성중심사업장 간부인 면접참여자들은 개인적인 이야기와 회의 주제가 뒤섞인 회의를 진행하면서 겪는 고충과 동시에 ‘개인적이고 정리되지 않은 이야기’의 필요성에 대해 이야기 했다. 그들에 따르면 ‘정리되지 않은 이야기’가 조직의 성장 동력이었던 것이다. 노조 내에서 그동안 중요하지 않은 것이라고 여겼던 언어와 이야기에 주목해야 할 이유이다.

면접참여자2: 처음에는 회의가 아니고 성토였죠. 나의 현장에서 억울함, 이런 것도 있었고, 삼천포로 빠지고 그런 게 있었죠. 지금은 회의체계가 조금 잡혔

어요. 정말 뭐 해야 될 주제나 안건을 나눠서 하고 이런 분위기가 되었죠.
 면접참여자1: 제가 지부장이 되니까 많은 상급단체 회의를 가잖아요? 저희 지부에 오면 머리가 터져요. 정말 제가 약 먹으면서 회의하는 경우가 있는데 이게 여성조직이고 아줌마들이고 중년이후 여성들이란 말이에요? 그래서 개인적인 이야기와 회의주제의 내용과 믹스가 되다 보면 (웃음) 회의가 어렵고 중년 이후의 자기의 욕심을 버릴 수가 없잖아요? 내 직종 이런 것들을 버릴 수가 없어서 이것을 하나로 모으는 회의는 굉장히 힘들어요. 어쨌든 또 한 가지 장점이 있다면 여성들이다 보니 그것을 모아가는 것에 유리한 점이 있어요. 왜냐면 많이 스스로 포기했던 사람들 인거예요. 그런데 우리가 나만을 위해서 가는 것이 아니다 같이 가는 사람들이다 라고 하면 쉽게 설득되는 노동자인 거예요. 어느 때는 참 미안하고 감사한 회의 인거죠. 다른 일반사업장보다 회의가 길고 웅성웅성도 심해요 (웃음) (… 중략) 노동조합 안에서 같이 가야 한다는 양보의식 없이는 발전되지 않는 것 같아요. 그런 것들이 좋은 거름이 돼서 저희 노조가 성장 할 수가 있었던 것 같아요.

지금까지 면접참여자들의 구술을 통해 초창기 노조 문화와 형성 과정에서 ‘자연스럽게’ 배태된 요소들이 고착화 되어 권력이 되어버린 문화적 요소들(조끼문화, 전투적인 투쟁 방식, 운동권 언어)에 대해 살펴보았다. 면접 참여자들의 구술을 통해서, 그간 노조에서 자연스러운 것이라고 여겨왔던 문화적 요소들은 이미 초창기 노조 문화를 공유하지 않은 조합원들과 대면함으로써 그 의미와 양태가 변화되고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 노조에서는 (초창기) 노조 문화가 맞이한 변곡점, 즉, ㉠권력화된 초창기 노조문화와 ㉡초창기 노조 문화가 변화하며 맞이하는 가능성을 끊임없이 돌아보고 재인식할 필요가 있다.

3) 가족

(1) 기혼 여성의 노조활동

〈표 3-1〉 면접 참여자 특성 분류: 기혼여성의 가사분담, 자녀양육

		자녀양육		
		전담	분담	해당 없음*
가 사 분 담	전담	B, F, R		
	분담(50% 이상 수행)	G	E, N, T	D, H, K, U
	분담(50% 미만 수행)		M, P, I	J

* 해당 없음: 자녀 성장 및 자녀 없음

B씨, F씨, R씨는 자녀(진학) 양육 및 가사 노동을 전담하고 있으며, G씨는 자녀(진학)의 양육은 전담하고 있으나 가사노동은 배우자, 친정 부모와 분담하고 있다. N씨·T씨·M씨·P씨는 자녀 양육과 가사 분담 모두를 분담하고 있었는데, N씨의 경우 자녀 양육과 가사를 대부분 수행하고 있다. T씨는 친정부모와 함께 살고 있는데, 가사와 양육을 친정 부모와 반씩 분담하고 있다. P씨와 I씨의 경우 친정부모가 대부분의 가사 및 양육을 맡고 있으며, M씨는 친정부모와 배우자와 가사 및 양육을 분담하고 있다.

자녀가 모두 성인이 되었거나 자녀가 없는 면접참여자들은 모두 가족과 가사노동을 분담하고 있었다. J씨는 가사 도우미를 고용하며 친정부모·배우자와 가사를 분담 중이고, D씨·H씨·K씨·U씨는 배우자와 분담하고 있다.

[그림 3-1] 면접 참여자 특성 분류: 생애주기별

1시기 (학교 졸업 후 ~ 자녀출산)	2시기 (자녀 출산 ~ 자녀 9세 미만)	3시기 (자녀 9세 ~ 자녀 성인기)	4시기 (양육 부담에서 해방)
	E	B, F, G, R, N, M, P, T, I	D, H, K, U

* Cunnison(1987) 생애주기별 접근 연구자 재구성

기혼 면접참여자 중 대부분은 자녀가 없거나, 출산 후 자녀를 “혼자 집에 있을만한 시기” 까지 양육한 상태다. 면접참여자 섭외 과정에서 생애주기 2시기(자녀 출산~자녀 9세 미만)에 해당되는 간부나 조합원은 찾기가 힘들었고, 3시기(자녀 9세~자녀 성인기)에 해당되는 면접참여자들은 대부분 출산 이후 가사분담과 육아분담 문제로 가정에서 갈등을 겪었고, 그 갈등을 어떤 방식으로든 극복하거나 해결하여(혹은 인내하여) 노조 활동을 이어나간 ‘생존자’ 들이었다.

한 면접참여자는 “여성의 활동력이 가장 높은 30대” 에 출산을 했는데, 육아를 해야 되는 활동가를 배려하지 않는 조직적 풍토 등으로 인해 온전히 개인적으로 육아문제를 해결해야 했다. 결혼 직후부터 있었던 배우자와의 가사분담을 둘러싼 갈등은 출산 후 양육분담에 대한 갈등이 되었고, 이 갈등은 “아이가 혼자 집에 있을만한 시기” 가 되기 전까지 이어졌다.

G씨 역시 집안일과 양육 및 교육문제와 관련하여 배우자와 크게 갈등을 겪은 바 있다. G씨는 자신과 배우자 두 사람 다 일을 해야 된다면 자신의 일을 존중해줘야 된다고 배우자를 설득했고, 그 갈등을 겪은 후 “많이 괜찮아졌다” 고 했다. 노조 활동과 가사·양육이라는 이중 과제에서, 여성은 가정 내에서 시간 배분을 둘러싸고 지난하게 갈등을 겪어야 하는 것이다.

일·가정 양립의 어려움

35에 아이를 낳고. 제가 생각하기에는 여성의 활동력이 가장 높은 시기가 30

대인 것 같아요. 30대 초반에서 시작해서 30대 말이 정점을 이루는 시기인 것 같아요. 저는 그게 강했던 사람인 것 같고. (… 중략) 35살에 아이를 가졌을 때 조심을 했는데 그때 낳고 나서 일은 더 많이 하고 싶고 그런 것 때문에 좀 힘들었던 시기인데 그렇다고 해서 조직이 활동가를 배려하는 조직적 풍토가 되지 않았던 시기였기 때문에 오로지 개인적으로 육아문제를 해결해야 하는 그런 과정이었죠. 그렇다고 해서 집에서 남편이 협조, 분담을 하거나 잘 되지 않았기 때문에 상당히 힘들었죠. 일하고 육아를 다 잘하려고 노력했던 시기였죠. 조직에서는 배려가 없었고, 집안 내에서도 가사분담이나 육아분담이나 원활하게 되지 않았고. 남편도 활동가인데 그때 물을 정했었어요. 일주일에 세 번은 제가 찾고 남편이 두 번 찾고. 이렇게 물을 정하고 했는데 워낙 둘이 일에 대한 욕심이 많은 시기였는데 사사건건 부딪쳤죠. 나는 일을 더 하고 싶은데 애를 찾으러 가야하고, 만약 남편이 아이를 찾는 날인데 나한테 육아의 분담이 오면 대판 싸우고. 저희는 이혼까지 갈 뻔 했어요. … 그렇게 싸웠음에도 분담이 안 되고. 결혼하고 나서 가사분담문제로 매일 싸우고 아이 낳고도 육아문제로 매일 싸웠어요. 그게 아이가 클 때까지 아이가 혼자 집에 있을만했던 시기가 초등학교 4학년 이었는데 그때까지 매일 싸웠어요. 그 원인은 나도 활동가고 나도 운동을 해야 되는데 왜 너는 분담하지 않느냐가 핵심적인 문제였고 그게 바뀌지 않으니… 그래서 여전히 80대 20, 70대 30이 정도 수준에서 분담이 이루어진 거죠.

면접참여자: 제일 가까운 것부터 예전에는 뭐 집안 문제도 사실상 제 일이라고 당연히 여겼는데, 이제는 나도 직장 일을 하니깐 남편과 저한테 주어진 시간이 24시간 똑같지만 제가 직장 내에서 일도 다하면서 집안일과 또 아이의 교육문제까지 다 포괄해서 챙길 수는 없잖아요. 그래서 그것에 대한 시간 배분을 남편이랑 얘기하기 시작했죠. 그러면서 약간 부딪히기도 많이 부딪히고… 그러면서 그때 좀 한참 힘든 시기였어요. (… 하략)

연구자: 많이 바뀌었다는 거죠 어쨌든 그 갈등을 넘어가면서

면접참여자: 네 많이 바뀌었어요. (G)

여성이라고 해도 다 비슷한 경험을 하는 것도 아니다. 특히 기혼 유자녀 여성에게는 아내로 며느리로 엄마로 많은 것을 요구하게 되는 사회에서 이러한 경험을 하는 여성과 그렇지 않은 여성은 생애주기에 따라 다른 경험을 하게 된다. 이러한 상황에서 출산과 육아에 대한 부담이 없는 남성중심적 사고를 하는 조직에서 여성에 대한 선부른 배려는 오히려 여성의 권리를 침해하는 현상으로 나타나기도 한다.

여성의 생애주기를 고려한 노조활동 : 배려가 아닌 권리

연구자: 조직차원에서 도움을 줬더라면 상황이 바뀌었을까요?

면접참여자: 그게 음... 그런 것 같아요. 여성의 생애주기를 봤을 때 30대에서 40대로 넘어가는 시기에 성취욕도 강한 것 같고 업무나 역할에 대해서 높이려고 하는 것도 있고 조직운영에 대해 개입을 높게 하려는 욕구도 커지는 시기인 것도 같고 근데 육아문제로 인해서 거기에 대해 영향력을 가지지 못하는 이율배반적인 갈등으로 인해 힘든 거죠 문제는 오히려 이거. 너는 육아를 해야 되니까 한직부서로 옮기고 이런 것을 그러면 받아들일 수 있느냐? 없는 거죠. 다만 좀 더 어차피 활동을 하게 되면 겪어야 하는 단계이기 때문에 당연한 권리로 인식해주는, 배려해주는 이렇게 해서 도와줄 문제가 아니라 그냥 권리로 인정해 주는 풍토로 만들어줘야 할 것 같아요. 남성이든 여성이든. 연구자: 주 양육자가 여성이다 보니까 여성에게 배려라고 하는 것이 배려라고 못 느껴지는 것처럼, 이게 문화적으로 남녀 동등하게 받아지는 권리로써 받는다고 했을 때 박탈감이 안 느껴지면 사실 상관이 없다...

면접참여자: 그렇죠. 권리로 받아들이는 것과 배려로 받아들이는 것에는 엄청난 차이가 있어요. 배려로 받아들이는 것은 내가 조금 잘못 했는데 재네들이 봐줘서 내가 숨통을 트이는 정도로 생각하게 되는 거죠. (N)

한편 E씨는 노조활동을 하며 학령기 이전 자녀를 양육하고 있었다. “일을 좋아하는” E씨는 가사 및 육아와 노조활동을 병행하기 위해 사무실 근처로 이사를 하고, 퇴근 후 집에 가서 자녀를 돌본 후 다시 출근을 할 때도 있다고 했다. E씨의 활동이 가능한 요인 중 하나는, “할 수 있는 일은 적극적으로 하는” 배우자와의 가사 및 육아 노동 분담이 어느 정도 이루어지고 있기 때문인 것으로 보인다. E씨의 배우자는 퇴근 후 자녀를 “먹이고 씻기는” 등 육아를 분담하고 있었다.

배우자의 가사 및 양육 분담

연구자: 야근을 하면 애는 누가 봐주세요?

면접참여자: 저는 집이 근처거든요. 일부러... 애도 가까이 있게 하려고. 저는 6시 반에 퇴근 하면 무조건 집에 가요. 밥 먹이고 씻기고 재우고... 9시 반이면 다 자는데 그때 다시 출근을 하죠 (웃음) 오면 10시...

연구자: 그러면 남편분은 육아를 어떻게 도와주세요?

면접참여자: 신량이 퇴근하면 8시쯤 돼요. 그때 오면 먹이는 것, 씻기는 것 같이 돕고 9시에 애들 재우러 같이 들어가서 10시에 나를 차로 태워주죠. 제가 데리러 와 하면 데리러 오고.

연구자: 그 생활을 얼마동안 하신 거죠?

면접참여자: 둘째 놓고. 한 3년 차.

연구자: 둘째 낳자마자 이사를 오신 건가요?

면접참여자: 첫째 때 이사를 왔어요.

연구자: 일을 정말 좋아하시는구나.

면접참여자: 제가 일을 좋아해서 그럴까요?(웃음) 하하 그러면 싫어하면 어떻게 (… 중략) 신랑은 내가 좋아서 일을 하는 것을 아니까 분명 집에 있으면 다른 일을 찾아서 할 것을 아니까 그냥 좋아하는 것 어차피 하라고 하고. 힘들어서 못 하겠어 라는 이런 말을 내가 안하니까 그냥 놔두는 거고 그냥… 나 둘째 육아휴직 갈까 하면 가라고 하고 육아휴직하고 그만둘까 하면 그때 가서 그만두라고… 말은 그렇게 항상… 하는…

연구자: 육아는 몇 프로 도와주세요?

면접참여자: 애가 둘이다 보니까 같이 안하면 안 되는거죠. 둘째가 세 살 이다 보니까 저한테 많이 앵기는 편이거든요. 그러면 자기가 밥하고 청소하고 해야죠. 지금은 그래도 조금 첫째랑 같이 노는 편이에요. 신랑이 요리하면 제가 빨래하고 신랑이 분리수거 쓰레기 뭐 이런 거랑 청소 이런 것은 신랑이다… 저한테 어떻게 너는 10년 동안 쓰레기 한 번 안 버리냐 말은 그렇게 하는데 그런 식으로 적극적으로 자기가 할 수 있는 것은 하는 편이죠. (E)

Q씨는 기본적으로 여성이 일하기 위해서는 가족의 변화가 필요하다고 말하며, 특히 노동조합의 특성상 업무에서 오는 감정소모와 갈등이 있기 때문에 더더욱 가족의 지지가 필요하다고 했다.

가족의 정서적 지지의 필요성

노동조합이라는 업무자체가 힘든 업무라… 뭐랄까 여자가 더 일하기 위해서 남편이든 뭐든 가족이든 뭐든 시각이 바뀌어야 하는 건 노동조합이든 뭐든 어디든 마찬가지라고 보는데 나는. 그럼에도 불구하고 노동조합 업무자체가 힘들다 이견 있는 것 같아요. (질문자: 아까 말한 감정소모?) 그런 것도 있고 아까 말한 경찰하고도 붙어야 하고 어… 그런 것도 있죠. (Q)

기혼 여성이 조합 활동을 하기 위해서 거쳐야 하는 관문 중 하나는 배우자(혹은 가족)의 정서적 동의와 지지이다. 특히 결혼 후에 조합 활동을 본격적으로 시작한 M씨와 D씨, 그리고 G씨의 경우 배우자의 동의와 지지가 조합 활동을 해나가는 데 있어서 중요한 변수가 되었다.

배우자의 노조에 대한 인식은 활동에 대한 지지에 영향을 미치고 있

었다. M씨의 배우자는 노조에 대해 “하면 직장에서 찍히는 것”으로 인식하고 있었고, 조합 활동 초기 M씨와 갈등을 겪었으나 “제3자에게서 (조합 활동에 대해) 이야기를 들은 후”에야 M씨의 활동에 대해 이해를 해주었다. 한편 노조에서 간부 활동을 한 적이 있는 G씨의 배우자는 G씨의 활동에 대해서 적극적으로 협조하고 있다.

뭐 남편 같은 경우는 처음에 이게 뭔지를 모르니까 이거하면 직장에서 찍히는 것 아니야? 한 마디 정도 밖에 안 했어요. 하고 나서는 1년 사이에는 갈등이 많았죠. 맨날 늦게 들어오니깐 그리고 뭐 이런 저런 워크샵도 많고 갈등이 많았는데 1년 지나고 어느 날 이해를 한 게 은행직원하고 이야기를 했나봐요. 와이프가 노동조합간부인데 맨날 늦게 들어온다고. 그 직원이 원래 그렇다고 설명을 해줬다고. 제3자한테서 이야기를 들으니까 이해를 해주더라고. 희한하데. 제가 이야기 할 때는 변명으로 이해하다가. 그 후부터는 이해를 해주는데 다시 한다고 할 때 처음에 말을 못했어요.(웃음) 다 되고 나서 또 해야 한다고 말했고. 이제 포기 상태(웃음) (M)

연구자: 가족 구성원들의 협조는 있었나요?

면접참여자: 네 저는 남편이 적극적으로 (협조했어요.)

연구자: 남편이 조합원이셨어요?

면접참여자: 예전에 ○○○ 다닐 때 조합원, 무슨 간부 활동을 조금 했대요, 대의원이랑. 그런데 그건 큰 영향은 없구요, 그냥 제 일이니까. 와이프가 노동단체에서 이런 일을 하니까. 이제는 제 직업에 대해서 이해를 해주고 점점 시간이 갈수록, 저의 근속년수가 올라갈수록 전적으로 많이 밀어줘요. (G)

가족의 동의와 지지는 때로는 기혼 여성들에게 있어서 ‘가족의 희생’으로 비추어지고, 이것이 개인의 죄책감으로 번져가기도 한다. “아직까지 남편과 식구들 밥을 챙겨야 하는 우리나라”에서 식구들의 밥을 챙기고 다시 나오면서도 ‘가족의 희생’에 대해 죄책감을 느끼거나(F), 엄마를 필요로 할 때 충분히 함께하지 못해 자녀에 대해서 미안한 마음을 품기도(U) 한다.

면접참여자1(F): 엄마의 역할을 버려야 하는 거죠. 대부분의 시간을.

면접참여자2(R): 대부분의 시간을 여기에 쏟으니 엄마의 역할을 못하는 거죠.

면접참여자1(F): 남편한테도 그렇게 당연히 우리나라 사회가 아직까지 남편,

식구들 밥을 챙겨야 하는데 제가 특히나 밥하는 일인데 내 식구 밥을... 어느 날 12월 추운 날이었는데 국회에 저녁에 피켓이나... 시위는 아니었는데 하러 갔어야 하는데 남편한테 사정을 했어요. 지지를 많이 하는데 때를 못 챙기니까... 내가 사정을 했어요. 불이 나게 퇴근해서 매생이국 끓여놓고 남편에게 다녀오겠다고 말을 했는데 오늘 가지 말래요. 오늘만. 이라는 말이 꼭 식구에게서 나와요. 노동조합활동은 그거 하고 좀 달라요. 그런 말이 나오는 날에 뭔가 해야 하는 일이 겹치거든요. 그게 여성조합원으로서의 희생이... 나만의 희생이 아니라 가족의 희생이 따라 줘야 하는 거죠. 그런 부분들이 여성노동자로서는 조합 활동이 굉장히 저해 요소가 되고 힘들어요.

연구자: 아이들 챙기는 것도 그렇고... 주말에도 나가야 되고...

면접참여자2(R): 여기 나오고 가족행사라던가 하는 것을 한동안 못 갔어요. 2013년도 인가 그때가 투쟁이 제일 심했던 시기였어요. 국회에 맨날 가서 살아야 하고... 그때 진짜 행사를 참여를 못하고 (웃음)

연구자: 그렇게 행사를 참여 못 하시는데 가족 내 분란 같은 것은 안 생기셨나요?

면접참여자2(R): 뭐 어쨌든 본인이 이해해줘서 하는 거니... 속으로는 끓을 수도 있죠. (웃음) (F, R)

연구자: 아니면 육아라던가 가사부분에서 수월해지면서 활동을...

면접참여자: 그렇죠. 제 손이. 회사를 다니고 있기 때문에. 집을 비워야 하는 시간들이 더 많은데 만약에 또 한 가지 더 하게 되면 내가 집에 가야 하는데 둘 중에 다 100프로 충족 할 수가 없잖아요. 불안하고 좀 아프니까 소극적으로 되는 거죠. 마음으로는 더 하고 싶지만 아이가 우선이니깐. 그게 가장 안타깝고. 마음과 몸이 자유롭지 못하다는 거.

연구자: 가족들은 활동하는 것에 대해서 어떻게 생각을 하시는지? 지지를 해주시는 편인가요?

면접참여자: 어. 저희 신랑도 회사원이기 때문에 나쁘다고 생각을 안 해요. 애들이 걱정이지. 아이들이 초등학교 3학년인데 저녁에 밥 줘야 하는 것이 잘 안 되기 때문에 좀 걸리죠. 누가 봐줄 사람이 없으면... 아직도 저는 웬만하면 엄마가 필요로 할 때 엄마가 봐줘야 한다고 생각을 하니깐. 직장 다니는 엄마들은 가슴 한켠에 짠 게 있죠.

연구자: 잠깐 1박 하실 때 누가 돌봐주는지?

면접참여자: 보통은 남편이 여건이 되면 해주고 남편이 회사를 가야 하면 큰 딸이 챙기고. 수련회 같은 경우에는 밤까지 있고 늦게 귀가해서 아침에 애 밥을 챙겨주고. 한 끼 정도는 니가 챙겨라 라고 하고 있고. 2박을 하면 좀 더 가중이 되죠. 미안하죠. (U)

(2) 비혼 여성의 노조활동

결혼을 하지 않은 면접 참여자들에게 있어 결혼 생활과 노조활동은 병행하기 힘들거나 잘 맞지 않는 것이었다. Q씨는 결혼을 했을 경우 노조 활동을 하지 못했을 것이라고 말하며, 노조에서 뿐 아니라 가정에서도 있을 ‘투쟁’의 어려움에 대해 이야기 했다. C 역시 비혼은 활동에 있어서 자유롭고(프리하고), 기혼은 비혼에 비해 자유롭지 못하다고 보고 있었고, 이혼을 경험한 면접참여자의 경우에는 “정상적인 가정을 꾸렸다면 지금의 자신은 없었을 것” 이라고 말했다.

연구자: 만약에 결혼을 하셨으면 노조 활동 하셨을 거 같아요?

면접참여자: 아니요. 내가 이를 테면 공부를 해서 시험을 보고 대학원을 가고 이런 건 나를 상대로 나를 힘들게 하는 뭐 그런 건데 결혼을 하면 남편이 있고 애가 있고, 막장 시월드가 있고. 그 앞에 말한 그런 거와 완전히 다른 세계고 사람관계가 권력관계인 측면도 있는 건데 내가 그 사람들을 제압할 정도로 떼돈을 버는 것도 아니고. 없는 거지 뭐가 그런게. 매 사안을 가지고 투쟁을 해야 되는 건데 아... (한숨) 생각만 해도 피곤한 거지. (Q)

저희 간부들도 지키고 있는 사람이 비혼이 많아요. 그래서 아직도 남아있는 걸 수도 있겠다라고 생각하는 사람도 있어요. 책임질 사람도 없고 막 이런 프리한 약간 그런 것이 있는 것 같아요. (C)

연구자: 일도 하시고 조합활동도 하고 가정도 있으면 조율하기 쉽지 않으시더라고요.

면접참여자2: 만약에 결혼해서 남편이 있으면 그런 것을 싫어하면 아예 못하더라고요

면접참여자1: 제가 만약 정상적인 가정을 꾸렸더라면 지금의 저는 없었을 거예요. 이것이 어떻게 보면 한국의 구조적인 문제.(웃음)

(3) 미혼-비혼 여성간 노조활동의 인식 차이와 변화

가정에서의 변화는 이미 일어나고 있다. 활동가 세대의 세대교체가 이루어지며 ‘남성 활동가와 생계를 책임지는 아내’ 라는 구도에서 상호 합의에 의한 양보와 번갈아가며 돈을 버는 것으로 합의하는 등의 새로운 모습이 젊은 활동가들을 중심으로 나타나고 있다(Q). 남성 간부들 역시 “육아 문제는 남녀의 공통 문제로(G)” 바뀌었기 때문에

육아휴직을 쓰는 등의 변화를 보이고 있다(G).

요새 젊은 친구들은 서로 왔다갔다 하더라고. 이 때는 남자가 돈을 벌고 또 이때는 여자가 돈을 벌고 가난하게 살자 이런 경우도 있고 차이가 있더라고. 내 위에 쪽 선배를 보면... 지난번 총선 때 ○○○ 부위원장을 만났더니 뭐라 이야기 했냐면 ‘야 내가 이태깃 운동권 수도 없이 봤지만 마누라 등쳐먹지 않은 남자 본적이 없다’ 마찬가지로야 경제적으로... 여자는 돈 벌고 가정책임 지고 다하고 그러더라 그런 이야기를 좀 거칠게 말했다고 생각을 해요. 마누라 등쳐먹는 (Q)

조금 변화된 점이, 최근에는 남성간부들도 육아휴직을 쓰는 추세예요. 그런데 아무래도 임금을 누가 더 많이 버느냐가 중요한 것 같아요.(웃음) 그것에 따라 육아휴직을 누가 쉴지...(정하는 거죠.) 와이프가 많이 벌면 간부가 쉴 수도 있고... 어쨌든 예전보다 육아휴직을 많이 쓰구요. 그리고 또 육아문제에 있어서는 자신이 직접 겪고 있는 현실이니까 남녀가 따로 없는 것 같아요, 육아문제는. 남녀의 공통의 문제로 지금 바뀌었어요. 좋은 현상인 것 같아요. 요즘은 다 맞벌이를 하니까... (G)

하지만 “정말로 한국의 결혼과 가족은 변화했는가?” 라는 질문에 “그렇다”고 답하기는 아직 어려운 실정이다. 노조 내에서 나타나고 있는 변화에도 불구하고, 여전히 한국의 결혼과 가족은 임금노동을 하는 여성에게 친화적이지 않기 때문이다. J씨에게 있어서 여성으로 하여금 임금 노동과 가사 노동을 전담하게 하는 ‘인습’은 젊은 활동가들에게 더 두드러지게 나타나는 것이었다.

면접참여자: 이제 뭐 애 키우면서 아둥바둥 살며 학교란 직장을 다니는 여학생들이 보면 세상에 우리는 한 세대 전에 이렇게 안 살았는데 난 사회적 노동을 하는 사람으로서 가사노동은 내 책임은 아니야 그런데 끝나고 나면 가사노동이 다시 시작되는데 그런 여성은 집에서 존경받지 않아 라는 것을 계속 각성하며 살았는데 그래서 그게 집단적으로 돌현 되고... 그거 누가 가르쳐 준 것도 아니에요. 아니 우리는 밖에 나가서 돈 버는 전문적인 여성인데 일 끝나고 집에 와서 살림을 한다? 이게 무슨 말이 돼요? 그래서 이런 건 과거노예야. 아니 노예상태를 벗어난 지 500년이 지났는데 지금은 돈도 벌면서 더 노예잖아요? 누가 너보고 가사노동을 하라고 했어? 가사노동은 니가 하는 것이 아니라 일자리로 제공해 줄 수 있는 건데 그걸 못하잖아. 그런 거 보면

너무 답답하지 그런데 그런 이야기를 한다고 해서 어머 선생님 내 생활을 가져야겠어요. 이렇게 얹매이면 아무것도 못하겠어요. 그렇게 각성해 살 사람은 이미 그렇게 해. 근데 인습적으로 그게 안 된 사람은 그런 모델이 옆에 있는데도 저 사람은 이상한 사람이고 나와 다른 사람이지 저런 선배들이 어떤 철학에 의해서 과감한 판단을 했는지 탐구하지를 않아. 탐구하려고 하면 이야기 하지. 탐구하지 않는 사람한테 왜 설법을 하겠어. 우리 딸 말대로 그럴 시간에 나만 잘살면 되지 이렇지. 아침에 남편이 배고프다고 해서 차려줬는데 두 손가락밖에 안 먹었어 이런 소리 들으면 너는 왜 그렇게 사니... 라고 생각하고 예전 우리 같았으면 토론을 했을 텐데 애는 그 엄마한테 인습한테 배운 거야. 우리는 인습을 어느 순간에 끊은 거고. 근데 그렇지 못한 사람은 토요일, 일요일 아침밥을 하고 그런데 먹지는 않고, 그러니 월요일에 와서 투덜대고. 옛날하고 똑같아. 근데 30년 전 사회적 변혁기에는 사람의 인식이 확 확 바뀌기 때문에 금방 따라가. 하지만 사회가 정체기일 때 에는 이상한 소리야. 이렇게 되는 거야. 빙 돌려서 아침밥을 집에서 해먹는 나라는 우리나라 밖에 없어 이러면. 땀 나라 아침밥 안 먹죠? 이러는 거야. 땀 나라 이야기가 아닌데...(웃음) 한국여자들 다 그래. 집 면적 중에 부엌이 면적 넓고 쓰지도 않는 그릇 겹겹이 쌓여있고 삼시 세끼 집에서 먹고, 그걸 다 여자가 차려주고 남자들은 먹는... 세상에 어디에 있단 말이야... (... 중략)

연구자: 거기에서 선생님의 활동철학이나 그런 것들을 비춰주기도 하세요?

면접참여자: 아니요. 설명하기가 어려워요. 세대가 다르고 사는 것은 또 구태하고 젊은 사람들이. 의식이 젊은 사람이라고 해서 진보적이지 않아요. 개네들이 이해하기에는 설명해야 하는데 그런 에너지를 못 느껴. (J)

N씨는 기혼·비혼 여성 조합원들의 활동에 대한 노조 활동가들의 시각 차이를 이야기 하며, 노숙 농성장에서 있었던 과거 에피소드를 이야기했다.⁸⁾ ‘배려’ 차원으로 기혼 여성을 숙박농성조에서 배제한 것에 대해 젊은 여성들이 항의를 한 것이다. 기혼 여성에 대한 ‘배려’는 때때로 기혼 여성은 가정에서 가사 노동을 해야 하는 존재로 고정하며 활동에서 배제하는 결과를 낳기도 한다. N씨는 이것을 두고 “80년대 학생운동하며 노동조합운동을 오래 했던 세대”와 “30대나 40대 초반 같은 운동 기반이 다른 세대”의 차이라고 분석하고 있었다.

8) 결국 대외적으로는 노숙 농성에 모두 참여하기로 결정하고, 내부적으로 유연하게 대응하기로 결정했다고 한다.

이런 일이 있었어요. 노동조합 활동을 하면서 농성을 많이 하잖아요. 숙박농성을 하는데 저의 조직에서는 숙박농성조를 짜는데 여성을 다 배제 했었어요. 그래서 젊은 여성들이 들고 일어났어요. 왜 우리를 뺐냐? 우리도 할 수 있다. 근데 그 과정에서 여성들의 입장이 많이 갈렸어요. 미혼과 기혼의. 기혼은 애를 돌봐야 하니까 껴들려도 빼주는 것이 좋고 미혼여성들은 우리 여성들도 할 수 있는데 왜 빼냐. 농성조를 짰던 남성분이 나이가 많으시고 오랫동안 노동조합 했던 분인데 ‘여성들을 배려해서 이렇게 했다’ 말했는데 욕을 먹은 거죠. 당황스럽다 이렇게 말을 하셨는데 결국에는 여성들을 배치했고. 이렇게 해서 그 뒤로는 어떤 경우에는 여성이 배치되고 어떤 경우에는 빠지기도 하고. 하여튼 그 당시 여성문제를 여성들의 지위와 역할의 척도가 뭐냐 이런 것들이 조금 표면으로 부상한 작은 사건이었던 것 같아요. 하여튼 뭐라고 해야 될까. 이 세대별로 좀 다른 것 같아요. 조직 내에서 여성에 대한 문제가 제기 되었을 때 그것에 접근하는 관점이나 해결방식이나 이런 것들이. 특히 50대 이상의 경우에는 80년대 학생운동하며 노동조합운동을 오래 하셨던 분들인데 저는 기본적으로 여전히 그 성평등적인 관점을 이론적으로는 가지고 있지만 생활이나 조직활동에 있어서 여성은 그 보호해 줘야 하고 그런 대상으로 접근하는 것 같아요. 이렇게 보고 있고 30대나 40대 초반 같은 경우에는 운동의 기반이 조금 다르잖아요? 차이가 나는 것 같아요. (N)

한편 비혼 청년 중심의 노동조합에서는 기존의 핵가족 구성원으로 서의 기혼 여성이 새로운 조직 대상이자 새로운 도전 영역이었다. 현재의 ‘청년’ 담론에는 엄연히 존재하고 있고 앞으로 존재할 수 있는 ‘기혼 여성 청년’의 존재가 포함되어 있지 않다.

새로운 조직 대상 ‘청년 기혼 여성’

약간 이게 공론적으로는 아니고 제 생각인데 언니랑 이야기 하면서 어쨌든 초창기에 하신 분들이 나이를 먹고 가정이 생기시는 분들이 있잖아요? 그런 분들이 약간 지금의 저희 조합과 안 맞는 부분이 있어요. 그래서 요것에 대한 고민을 풀어가기 위한 대책이 필요하다 했었는데 그건 사실 다른 전망을 세워야 하는 것이 아닐까... 새로운 길을 찾아야 하는 것이 아닐까... (A)

또한 생애주기 2시기(자녀 출산 ~ 자녀 9세 미만)에 해당되는 여성 조합원들은 노동조합에서 ‘보이지 않는’ 존재들이다. 가사노동과 양육, 그리고 노조활동 및 노동이라는 삼중고에서 일-가정 갈등을 겪는

여성 조합원의 존재에 주목하고, 이들이 겪는 일-가정 갈등을 노동조합의 고민 영역으로 이끌어내는 노력이 필요하다고 판단된다.

3. 제도적 차원에서의 성차별과 대응

여성의 노동조합 활동을 규제하는 제도 형태는 노조, 사업체, 정부 단위와 각 단위에 부응하는 단체협약, 노조규약, 사업체 취업규칙, 그리고 노동관련 정책(특히 모성휴가 및 남녀고용평등과 관련된 정책, 노사관계 관련 법제 등)으로 구별해 볼 수 있다. 특히 면접참여자들이 여성노동자의 노동조합 참여를 보장하는 중요 제도로 여성할당제를 언급하였으며, 이 절은 여성할당제의 현황과 문제점을 중심으로 분석한다.

1) 여성할당제 : 확장성 미약한 선거용제도?

한국 사회에서 여성할당제는 1990년대 중반부터 대두되다가 정치적으로는 김대중 정부 집권 이후, 시기적으로는 외환위기 직후인 1997년 무렵부터 제도화가 추진되었다. 노동조합에서는 전교조를 중심으로 제기되어 전체 노동조합으로 확대된 의제이다. 당시 이 운동을 주도했던 간부는 그 배경에 대해 “여성 조합원이 60%가 넘는 조직에서 간부 비율이 5% 남짓하다는 것은 수치스러운 일” 이라고 했다. 그래서 여성 조직화 운동을 시작했으며 5년 만에(2001년도)에 여성할당제를 도입하였다. 아래 구술은 지난한 과정의 첫 시도가 어떻게 성공하게 되었는지 설명한다. 국제교원단체의 지원을 받아 수백 명의 여성교사를 다년간 조직화 교육을 시켰다. 여성할당제는 그렇게 조직된 힘을 통해 획득한 적극적 조치였다.

... 애들에게 남녀평등을 가르치는 것은 교사인데 왜 교사들은 평등적이지 않아? 이걸 말이 안 되지. 그래서 교사들이 남녀평등이면 조직에서도 평등해야 되고 조직에서 남녀평등은 결국에는 의사결정구조에 우리가 여성쿼터제를 도입하는 수밖에 없어. 이래서 5년 동안 준비해서 여성할당제를 따내요. 2001

년도에. 이미 뭐 여교사들의 활동능력이 엄청남에도 불구하고 조직에서 교육, 홍보나 교과위원회라고 해서 교과연구하는 것을 많이 하고. 그런 대의원, 의사결정구조에 50프로를 확보하기 위해서는 조직 내의 눈에 보이는 자리로 끌어내는 작업부터 해요. 계속 연수를 통해서 자리를 꿰차자. 이게 슬로건이었어요. 여성부장이 중앙이든 지역이든 많이 보이게 하는 작업을 몇 년 하면서 슬슬 대의원 할당제를 이슈화 하죠. 그 다음에 대의원 할당제를 위한 작업을 몇 년 동안 했는데 그 고민을 할 때쯤 전교조가 합법화 되거든요? DJ가 들어오면서 민주노총이나 전교조를 합법화 시킬 것을 국제사회에 약속을 했고. ... 좋은 활동공간이 열리면서 여성할당제를 구체적으로 어떻게든 타임테이블을 걸어야겠다는 생각을 하게 됐고 국제교원단체에서 우리가 고통 받고 있을 때 국제연대를 강하게 해줬는데 ...인터뷰 할 때 뭘 도와줄까 라고 그래서 우리는 조직이 점점 강대해지고 합법화라는 것이 뭔지... 감이 잘 안 오는 거예요. 그리고 이미 뭐 합법화 직전에 복직이 돼서 학교생활 하는데 탄압을 받지는 않았는데 그래도 뭐가 좋을까... 자꾸 물어보는 거예요. 그래서 조직이 강해졌으면 좋겠다. ...조직이 확대 되려면 여성활동가가 많아져야 한다. 조직이 여성이기 때문에 여성활동가가 많아지면 그것에 영향을 받은 여교사가 많아질 것이기 때문에 조직 확대를 위해서는 여성이 액티브하게 활동할 수 있는 그런 구조로 가는 수밖에 없다. ... 그러면 여성 활동가들이 많이 배출되려면 어떻게 했으면 좋겠냐고 계속 물어보는 거야. 자기들은 답을 안 줘요. 여성 활동가들이 많아지기 위해서는 훈련을 받아야 된다고 했어요. 그러면 자기들이 연수비를 대주겠대. 그러면 키워낼 수 있냐고 물어봐서 그렇다고 하니까. 궁극적으로 이루고 싶은 것이 무엇이냐고 물어서 의사결정구조에 여성들이 많이 나타났으면 좋겠다. 이 조직이 평등하고 누구나 여성들이라 하더라도 학교 끝나고 집에 가는 것이 아니라 역할을 하는... 그런 것이 좋겠다고 해서 국제기구에서 연수비용을 대줘요. 그때는 조직은 예나 지금이나 여력이 없었지만 엄청나게 훈련을 시켰고 이때가 여성연대가 최정점이었었는데 수백 명을 연수시켰어요. 연수를 하면 누구나 다 돌아가서 어떤 역할이라도 다 맡는 거야. 조직에서 직책을 가지는 일을 생기고 본인들이 소위 말해 교육을 받고 실천하는 거죠. 그러다 보니까 한 3년 정도 세월이 흐르니 여성을 무시할 수 없게 되었죠. 그래서 이제 이 정도면 여성할당제를 주장해도 여성이 어디 있니? 라는 말을 못하겠구나 해서 하게 됐어요. ... 사람들은 그냥 말로만 하면 되는 것이 아니구나. 전면전을 해야겠다. 전면전을 하려면 뭐가 있어야 돼요? 총알이 있어야 하지 총알을 만들기 전까지는 너네들한테 구걸하지 않겠어. 여성 세력이 그들이 구걸하게 만들었어요. 여성할당제를 받겠다는 것을 선대본에 다 후보들한테 보내고. 여성들이 커졌잖아? 안 할 수가 없는 거예요. 근데 다 단서를 붙이는 거야. 연차적으로 하자 뭐를 하자 막 이런. 이제 여성이슈를 내걸지 않는 캠프는 선거를 할 수 없게끔 만들어 진 거예요. 일단 명함을 못 내미는 상황이 된 거죠.(전교조 간부)

한국노총은 1998년에 ‘여성간부참여확대를 위한 추진위원회’를 구성하면서 공식적으로 여성할당제 도입 준비를 하였다. 워크숍, 간부 세미나 등 여러 의견교환 절차를 거치면서 2004년에 전국대의원대회에서 여성할당제 도입을 위한 규약을 개정하여, 대의원과 선출직 중앙위원에 할당제를 적용할 것을 결정하고, 2006년부터 시도지역본부에 여성할당제를 실시하였다. 2009년에는 파견선거인의 여성할당비율을 준수하기 위한 강화조항 삽입, 중앙위원, 부위원장 및 회계감사에 각 1인씩 여성 포함, 시도지역본부 및 시도지역지부 규약에 여성할당제 조항을 포함하는 등 여성할당제 실현을 위한 규제를 더 구체화하였다.

〈표 3-2〉 여성할당제 실시 경과

시기	내용
1998	전국대의원대회 ‘여성간부참여확대를 위한 추진위원회’ 구성
1999	전국대의원대회 여성할당제 30% 도입 권고결의문 채택 각 회원조직에 의사결정기구에 여성할당제 도입권고 ILO 총회 참가 대표단의 30%를 여성대표로 할 것
2001	7.19-21: 워크숍: 노동조합내 여성간부 확대방안 마련 12.5-6: 노조간부세미나: 할당제 도입 재차 논의
2002	5월: 여성위원회 규약의 재정비·여성간부현황조사
2003	2월 여성할당제 규약개정안 제출 통과안됨 3월: 전국여성노동자대회에서 여성할당제 토론, 간담회 실시
2004	전국대의원대회: 여성할당제 도입을 위한 규약개정, 대의원과 선출직 중앙위원 할당제 적용(2006년부터 도입결정)
2005	임시대의원대회: 임원선출시 파견선거인 여성할당제 도입(2009년 정기대의원대회에 포함하도록 의무화) 시도지역본부 조직운영규정에 파견대의원 여성할당제를 도입하였음
2006	시도지역본부 조직운영규칙에 대의원 관련 여성할당제가 도입됨
2009	파견선거인의 여성할당비율 준수 강화조항삽입 중앙위원, 부위원장 및 회계감사에 각 1인씩 여성을 포함하도록함 시도지역본부 및 시도지역지부 규약에 여성할당제 조항을 포함함
2010	여성할당제 실태조사 시도지역본부에 공문을 통해 여성할당제 시행 협조요청
2015	2.22 규약개정을 통해 조문 변경 대의원 및 선거인 관련 여성할당제에 따른 대의원 및 선거인 변경절차 강화

준비시기까지 포함하면 18년 정도에 이를 만큼 여성할당제는 노동조합 역사에서 오래되었고 최초였던 적극적 조치제도이다. 시행시점부터 고려하면 10년을 전후한다. 2장에 서술된 규약을 살펴보면, 2016년 현재 여성할당제는 양 노총에서 30%를 명시하고 있고 민주노총 총연맹은 여성조합원 비율 비례 방식을 병행한다. 여성할당제의 효과에 대해서는 긍정적인 평가보다 문제점에 대한 지적이 더 많다. 여성할당제에 대한 기대 효과는 네 가지 정도로 살펴볼 수 있다.

첫째, 여성 노동자가 관리자나 임원으로 많이 진출하였는가, 둘째, 보다 직접적으로 여성이 의사결정구조에 결합함으로써 여성이 노조 혹은 직장 내에서 발언력에 힘을 갖게 되었는가, 셋째, 여성 평조합원들의 노조활동이 증가했는가, 넷째, 궁극적으로 노동조합 내 성평등이 달성되었는가이다. 면접참여자들에 따르면 지금의 여성할당제는 남성 가부장적 조직체계 하에서 여성 숫자를 채우려고 하는 기계적 배분으로써, 기대에 부응하지 못할 뿐만 아니라 여성의 주체적인 조직화에 걸림돌이 되는 상황도 빚어지고 있다.

〈표 3-3〉 한국노총 성별 조합원수

(단위 : 명, %)

	전체			남			여		
	2006	2010	2015	2006	2010	2015	2006	2010	2015
조합원수	872,119	884,393	948,790	737,501	745,067	779,228	134,618	139,326	169,562
(비율)	100.0	100.0	100.0	84.6	84.2	82.1	15.4	15.8	17.9

자료 : 한국노총 사업보고 각 년도; 비율 필자 계산.

출처 : 이원희(2016), [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

[그림 3-2] 한국노총 여성대의원수와 비율



* 주 : 당연직 제외

* 자료 : 한국노총 사업보고 각 년도

[그림 3-3] 한국노총 여성중앙위원수와 비율



<표 3-3>을 보면, 한국노총의 경우 여성할당제가 실시된 2006년의 여성조합원 비율은 15.4%였으나 2015년 현재 17.9%로 2.5%p 증가 (34,944명)했다. 여성대의원과 중앙위원은 2006년을 기점으로 여성할당제가 도입되기 전과 뚜렷하게 변별될 만큼 급증한다. 그렇지만, 2006년 이후 현재까지 10년 동안은 홍보(대의원수) 혹은 감소(중앙위원)의 추

이를 보일 뿐만 아니라 여성 조합원의 비율에도 못 미친다. 게다가 왜 정채되고 있는가에 대하여 전체 노조 차원에서 의제로 다뤄진 적이 없다. 면접참여자들의 평가에 주목해야 할 이유이다.

둘째, 여성할당제를 통해 여성들이 노동조합의 상근자나 임원으로 선출되어도 이들의 역할과 비중은 노동조합의 주요 정책과 전략을 추진하는 데 필수 고려 대상이 아니다. 노동조합의 주도세력이 노조 조직화와 정책결정을 위해 의지하고 의견개진을 요구할 정도의 위상이 아니라는 의미이다. 설상가상으로 여성 임원을 “꽃”으로 대하는 태도도 무시할 수 없는 현상이다.

여성 부위원장은 꽃같은 존재이면서 술상무

위원장의 눈치를 많이 보는 것 같아요. 지금도 모 지부는 여성부위원장을 꽃? 같은 존재? 그 조합원들하고 술 마셔야 하잖아요? 어느 자리든 술자리에 데리고 가서 술상무 해주고, 본인 그 여성 부위원장도 나는 술상무야 하면서 막 마시고 다니고, 예쁘게 드레스코드 하고 다니고 하하하 그러시는 지부 몇 개 있고, 제가 들어오기 전의 어떤 그 여성 상근간부들의 이야기를 들어보니 주로 그 배운 게 그거잖아요. 술 문화. 술 문화 외에는 관심이 없었어요. ... 여성을 여성으로 보는 것. 여성을 동지로 봐야 한다. 저는 그렇게 생각했기 때문에... (P)

“보이스가 필요하지 않은 임원”의 자격은 이미지 효과뿐만 아니라 여성부위원장을 비상근 자격으로 규정하는 데서 본질을 드러낸다. 일례로 금융노조의 여성부위원장들은 지부의 부위원장 업무와 겸업을 하고 있다. 개인의 노력으로 극복한다고 하더라도 본조 차원의 여성사업 수행 동력이 지속성과 일관성을 갖기 어렵다. 또 다른 산별노조 간부는 “선거 때 비중이 있는데 선거가 지나면 비중이 없어지는 그런 형태의 여성할당제”는 부적절한 여성할당제라고 비판했다. 형식적으로 여성 임원은 있으나 그 활동이 제대로 보장되지 못한다는 것은 문제이다.

... 할당제를 만들어 놓은 것은 좋으나 선배 활동가들이 제대로 만들어 놓고 세대를 커가게 했어야 했는데 만들어만 놔어요. 할당제 대의원이든 만들어지

면 그 사람들이 제대로 활동을 할 수 있게끔 더 만들었어야 했는데 자리만 만들어 놓고 아무 것도 안 해봤다는 것. ... (할당제) 대의원이 제대로 활동을 하는가? 명단만 적어놓고 있거든요. 그리고 활동을 제대로 하지 않으니까 도마에 오르내리고. 지금 그런 상황이 10년 이상 진행되어 버리니까 ...활동을 할 수 있는 친구들인데 여성할당제란 자체가 욕을 먹는 자리가 되어버리니까 이 친구가 아무리 생각을 가지고 활동을 하려고 해도 여성할당제 대의원. 뭐 없는 애네. (T)

이처럼 술상무에서부터 선거용 단순 파트너로 활용되는 여성 몫의 임원 지위는 여성할당제 자체의 문제이기 보다 여성할당제가 배태되어 있는 구조적 문제에서 비롯한 것이라고 봐야 한다. 즉 여성의제를 여성만의 의제로서 바라보는 관점, ‘여성노동’ 문제를 ‘여성’ 문제로 받아들이는, 노동문제에 대한 젠더 관점의 부재로 설명될 수 있는 인식구조의 결핍이 제도의 구체적 실행성과 확장성을 방해하고 있다.

셋째, 여성할당제로 뽑힌 간부의 자격과 자질도 비판의 대상이다. 그 수가 적기 때문에 대표성과 책임성의 수위는 남성 대의원, 중앙위원, 부위원장들 보다 훨씬 높다. 특정 세력을 대표하는 게 아니라 여성 조합원 전체를 대변해야 하기 때문이다. 여성 간부의 개인적 자질이 제도의 존폐 여부를 평가할 만큼 중요하게 되었다. 그럼에도 불구하고 개인적 목적으로 그 지위가 활용되고 있다는 면접참여자의 날선 비판은, 여성할당제가 향후 바람직하지 못한 경로로 고착화 될 수 있다는 우려도 하게 한다.

... 여성 부위원장까지 생겼잖아요. 그 자리가 전체를 위한 자리가 되잖아요? 개인 하나를 위한 자리가 되어가고 있다는 거지. 그리고 여성의 표를 얻어야 하는 어떤 사람의 여러 가지를 고려한 자리가 된 거예요. 그렇기 때문에 남성들이 다 한 다음에 여성부위원장에게 큰 힘을 주지 않아요. ... 그렇다고 (기존의 부위원장들이-역자주) 우리 안에 여성들한테 본보기가 된다는가 이런 것을 보여주는 것이 아니에요. 이렇게 저렇게 하면 정치인도 되고 내가 여자라서 이렇게 있는데 어느 날 개과천선되는 길이라고 생각해서 개인의 활동이 되는 거지, 여성할당제를 넓히고 노조 내에서 여성의 자리를 만들어 내는 활동을 전혀 하지 않는 거죠.(L)

넷째, 여성할당제가 평조합원의 노조활동 참여를 촉진했는가는 할당제로 선출·지명된 여성 간부들이 중앙과 현장에서 어떻게 활동하느냐에 따라 달라진다. 면접참여자 G는 할당제로 선출된 간부라도 자신의 활동이 노조에 기여한다는 것을 경험하면서 적극적으로 변한다고 설명했다. 실제로 대의원으로 뽑힌 여성들이 현장 활동가나 간부 유경험자들이어서 목적의식적인 활동을 할 수도 있지만, 대의원들이 모든 의제에 정통하지는 않다. 더구나 어쩔 수 없이 대의원이나 현장위원, 혹은 분회장이 될 경우 최소한의 역할만 수행하기 때문이다.

중앙위원회를 일 년에 몇 번이나 하겠어요. 대의원대회도 딱 한번 하잖아요. 전혀 아무것도 안하다가 한번 오라고해서 갔는데 현장에서 오신 분들은 영감이 없으실 수도 있고...

...여성들의 수가 적은 경우에는 여성 대표자가 올 수 밖에 없어요. 하지만 여성들이 많은 경우에는 30%에 여성대표자가 없으니까 그만큼 현장간부들을 데려와야 하잖아요. 하지만 여성간부들은 사실 중앙에 참여하거나 해당 연맹도 중앙에 참여할 일이 없으니까 그런 의제에 대해서 사실 잘 모르는 거죠. 그렇다보니까 적극적으로 의견을 피력할 수 없는 구조인 게 아닐까요? 여성 대의원이라고 해서 갔는데 거수만 하고 내가 와야 한다는 어떤 의무감이나, 책무가 없는 거죠. 와야 한다는, 유인하는 강력한 무언가가 없는 거죠. 그런데 그건 여성뿐만 아니라 남성들도 마찬가지예요. 구조적인 문제라 어쩔 수가 없는 것 같아요. 할당제로 (대표가) 된 사람들이 변화하는 것에 있어 일정 정도의 자신의 기여를 경험을 하게 되면 적극적으로 참여를 해요. 하지만 그런 경험을 하지 못한 사람들은 참여하긴 해도 별 감흥이 없는 거죠. 경험이 정말 중요한 것 같아요. 제 개인적으로도 그렇고, 경험을 하느냐 안하느냐가 아주 큰 차이인 것 같아요. (G)

다섯째, 궁극적으로 여성할당제가 성평등 달성에 기여했는가라는 점에 대해, 앞의 세 가지 설명은 그렇지 않음을 암시한다. 나아가 최근에는 여성할당제가 남성들을 ‘역차별’ 한다는 공격담론이 형성되고 있다. 여성조합원이 다수인 사업장에서 여성할당제는 상한선으로 인해 여성이 과소 대표되기도 하지만, 그렇지 않은 곳은 여성 조합원비율조차 반영하지 못한다(이원희, 2016:17; <부록 참조>). 이와 관련하여 면접참여자 G는 노조도 지키지 못하는데 사측에 어떻게 요구할 수 있

겠는가라고 비판했다. 여성할당제에 대해 반대하는 남성도 있지만 적어도 역차별 얘기가 나오기 전까지는 최소한 반대는 하지 않는, 소극적 찬성이었다.

그런데 여성할당제가 기득권의 골격을 흔드는 상황으로 받아들여지는 계기가 생기면서 ‘역차별’이라는 공격 담론이 형성되고 있다. ‘역차별’의 내용은 이제는 남성과 여성이 어느 정도 평등해졌으므로 여성을 위한 적극적 조치들이 능력과 자격 있는 남성의 기회를 박탈하여 남성이 차별받는다라는 것이다. 역차별 논란이 첨예한 지점은 사업장에서는 승진(급)이며, 노조에서는 평조합원과 사용자 교섭에 권한을 행사할 수 있는 최고 집행단위 임원이다. ‘역차별’은 다수 남성 조합원과 활동가들의 목소리를 통해 공식·비공식적으로 표출되면서 여성들이 관리와 리더의 지위로 나아가는데 제동이 되고 있다.

노조도 안 지키는데 무슨 조합원한테 회사가 뭐하러 지켜요.

선언적인 여성할당제에 퍼센트를 넣자고 했었어요. 30프로 박자! 10년이 넘어서도 이 모양인데 30프로 박자. 어려워? 그러면 단계적으로 하자. 몇 년 몇 년 안에 10프로 20프로 30프로 단계적으로 박자. 그래서 이제 제가 왜 이걸 안건으로 하자고 하면 들어갔는데 엄청난 저항에 부딪친 것은, 다른 지부 위원장님들과, 지부 남성간부들에게 엄청난 저항에 부딪혔죠. 역차별이다 이런 거예요. 지금은 니가 몰라서 그런데 지금은 여성이 중간관리자로 전환된다. 남성들이 더 소외 받는다. (연구자 : 시간이 지나면 여성이 더 올라간다?) 이미 역전 됐다... 2년 전에 단협 할 때는 문구는 못 고쳤지만 지부에는 따로 별도로 정해라 이런 걸로 만들어 놔고(P)

남성입장에서는 여성할당제가 반갑지 않은 거죠. 오히려 역차별이라고 계속 말한단 말이죠. 간부들 내에서도. 사실 보육시설은 남녀가 다 원하는 거예요. 모성보호 정책은 남녀가 다 원하고 동의하는 것이고, 성희롱은 그렇지 우리도 하면 안 되지 라고 생각하는 것이기 때문에. 여성할당제는 밥그릇 싸움이라 남자들 입장에서는 반갑지 않은 주제이긴 해요. 우리가 할당제 주장하는 논리가 그런 거잖아요? 당연히 돼야 하는 건데 안 되니까 소위 말하는 적극적 개선이라고 하는데 일부로 라도 맞추는 것 아니냐.(M)

남자임원들한테는 선거할 때 여성이라는 것이 복잡해지는 거예요. 여성부위원장이라는 자리가 고민이 되는 거예요. 너무 뛰어난 사람을 앉히면 나가버

리고 자긴 자기대로 가버리면... 남자들은 동의된 사람들이 들어온 거잖아요? 근데 잘못 세워두면 이 동의된 사람들 거에 다른 의견이 들어가는 거지 여성주의가 약간 가미된 것이... 피곤해 지니까. 여자들이 왜 이렇게 말이 많냐? 하 여자들... 지금도 위에서도 그렇게 말해요. ... 단위노조위원장이 내가 위원장해야 되는데 양성평등 위해서, 노조 내 참여 높이기 위해 할당제 달아 놓고 있겠냐고... 이게 아직도 척박한 게...(L)

역차별 문제에 대한 남성 간부의 견해를 들어보면, 여성의 권한 확대를 꺼려하는 정서를 안고 있을 뿐만 아니라, 여성노동자의 주체적 조직화에 관심이 높아보이지 않는다. 여성노동자 ‘그들’의 문제로 이해한다. 보다 심각하게는 여성할당제의 의미와 실태 그리고 효과를 인지하고 조합원 교육 등의 갈등해소 장치를 마련하려는 노력도 없어 보이며, 안일하게 대응하면서 잘못된 역차별 담론을 방치·편승하는 정서도 배제할 수 없다.

연구자: 노조 입장에서 이렇게 평 조합원들이, 남성조합원들이 역차별이다! 하고 막 얘기할 때, 이게 역차별이 아니다 라고 얘기를 해줄 수 있어야 될 것 같다는 생각이 들어요.

면접참여자2: 글쎄 그건 뭐 잘 모르겠고요. 뭐 본인이 역차별이라고 하면 뭐 역차별인거지. 그럴까요? 또 여성 쪽에서도 승진에는 차별이다 라는 거, 그렇게 우리도 이해하면 되고. 뭘 어떻게 좀 이 교정을 할 건지?

면접참여자1: 그러니까 그게 우리 X(면접참여자2)님이 이야기했듯이 역차별 기준이 자기 입장에서 판단하는 거잖아요? 내가 역차별을 받는 것 같다! 옆에 있는 직원에 비해서! 그럼 역차별이야. 자기 기준에서. 그런데 그 객관성은 누가 있냐? 인사권을 준 사람이 판단을 할 거 아닙니까? 그건 역차별이 아니야. 당신이 스펙은 좋지만 일을 하는 능력이 부족하니까 조합원에 준 거 아니냐? 이렇게 할 수 있는 거거든? 그러니까 자기가 이제 피해를 보고 있다 라고 생각하는 사람 입장에서 역차별이라는 얘기가 나오고, 이 얘기가 밖으로 유포가 되고 이렇게 하면 이렇게 될 가능성이 높은... 그러니까 이 기준이라는 게 들쭉날쭉 이지요 뭐. 그런 게 다 특별하게 이 기준을 오버하면 역차별이다! 벗어나면 뭐고 이런 건 아닌 거 같고. 상대적으로 두 사람 경쟁자인데 내가 훨씬 위의 조건에 있음에도 불구하고 저 사람이 먼저 하면 내가 역차별을 받는다는 이런 생각하기도 하고...

연구자: 역차별문제가 개인적으로 부딪히는 문제면 뭐

면접참여자2: 아니지. 거기 그 조합원이니까. 역차별을 받는다고 호소하는 사

람도 조합원이니까요.

연구자: 그럼 노조 입장에서는 어떻게 풀어야 되는지?

면접참여자2: 그걸 사측에서도 역차별 하고 싶고 그런 건 아닐 거예요. 왜냐면 이제 외부에서 막 누르는 것도 있고 그렇잖아요? 정부기관 이런 데서도 누르고요. 이런 것도 있고 사측에서도 뭐 그렇게 하다보니까 그런 불만도 나올 수 있고.

연구자: 조합의 입장에서는? 조합에서는 어떻게 할 거예요 그러면?

면접참여자1: 조합에서는 이제 줄기차게, 줄기차게 보충교섭에 요구를 합니다. 여성할당은 뭐 아까 저기 뭐 %를 갖다가 적용 안 하더라도, 여성을 어떤 인사 때 위치를 차지해야 된다. 이거는 줘야된다고 계속 요구를 해요. 그러니까 사측도 그걸 의식을 안 할 수가 없지요.

연구자: 노력은 하지만 사실 그렇잖아요? 구체화된 수치나 뭐 정확한 게 보이지 않으면, 뭐 이제 그게 어느 순간에 큰 변화를 가지고 오기는 하지만 당장에 답은 안 나오는 부분이 있으니까. 제 생각엔 여성들 쪽에서의 요구는 그런 게 조금 있는 것 같아요. 구체화된 게 좀 필요하다 이런.

면접참여자1: 그래서 30%도 여성 조합원들에게서 얘기 나온 거예요. 우리는 그대로 밀고 나간 거죠. 사실 그렇게 30% 하니까 남성 간부들이 또 그런 역차별이 나온다는 얘기가 나오게 되어 있습니다. 아까 설명한 그런 내용이죠. 여성이 적은 조직도 있는데 그런데 일률적으로 30%면 이게 말도 안 되는 소리거든 사실. 그리고 아까 저 대등한 인원이 대등함에도 불구하고 승진을 할 수 있는 인원 구성도 비교로 따지면 굉장히 적은데, 30% 주면 남성보다 오히려 더 역차별 된다. 대상이 아닌데도 승진을 해야 되니까. 그런 이제 불만. 그러니까 이런 게 이제 이런 대상자가 군에 들어갈 수 있도록, 대상군에 들어갈 수 있도록 여성의 신장에 평소 이거를 좀 많이 꼬집어 올리는.

연구자: 많이 뽑아야 되겠네. 여성을 많이 뽑아야 되겠네.

면접참여자1: 아 그렇지요. 많이 뽑아야 되죠. 많이 뽑아야 되는데,

면접참여자2: 그거보다 그게 많이 뽑는 게 중요한 게 아니고, 인원이 뭐 5:5 인데 뭐. 그런데 문제는 뭐냐면 빨리 무기 계약직 없애야 된다니까. 없애고 정규직으로 옛날 그 IMF 터지기 이전으로 해버려야 되요. 그렇게 되면 여성이 이제 승진대상자는 다 되잖아요. 조건에서. 그러면 이게 공부도 열심히 많이 해요. 여성조합원들 진짜 공부 많이...

연구자: 그러니까 은행 직원들은 공부를 굉장히 많이 하시더라고요.

면접참여자2: 공부를 엄청 해요. 그래서 그 대상 승진하기 위해서 엄청 노력합니다. 공부는 더 많이 합니다. 남자보다. 그래서 대상 군에 들어가기 위해 노력하는데, 대상군에 들어갈 수 있는 여성인원이 상대적으로 적다는 거죠. 적다보니까, 남자가 뭐 대상이 5명이라면 여성이 1~2명이 있었거나 이렇게 하거든요. 거기서 이제 30% 딱 비중을 줘버리면, 대상이 5명중에 1명이 돼야 되는데, 2명인가 3명 중에 한 명이 되는 거잖아요. 그 비중을 보면 남성이 상

대적으로 역차별을 받는다. 이렇게 계산이 나오는 거죠. 그 대상군이 돼도...

요약하면 여성할당제는 남성중심적인 조직체계와 조직문화를 바꾸어 여성이 노조의 주체로서 대표성을 가지도록 하는 것이지만 현재까지는 남성이배적인 노조 조직과 정체성에서 발생하는 문제점을 개혁하는 데는 성공적이지 못했다. 한 면접참여자는 뿌리 깊은 가부장적 문화가 개인의 인식이나 조직의 관습에 배어 있어 현장에서 지켜지지 않는다고 했다. 여성할당제를 활성화하여 확대하기 위한 여성 노조간부의 노력들이 기득권을 유지하려는 남성의 반발과 여성노동자 스스로의 문제의식 약화로 양적·질적으로 다소 불안정한 상태이다.

그리고 아직도 밑에 조합원들한테는 남성들은 (육아휴직) 쓰고 나면 남성임원들과 남성들한테 타겟이 되죠. 승진의 악영향이나. 결국에는 문화가 바뀌지 않은 상태라면 아무리 단협을 고치고 법을 개정한들 바뀌지가 않는구나 하는 걸 많이 느꼈어요. 여성할당제를 하며 그 욕을 먹어가며 단협을 고쳤는데 지부에는 아무 것도 안 고쳤어요. (P)

...기존에 활동했던 선배들은 정말 여성할당제 대의원으로써의 의무로 충분한 것이 아니라 그냥 남성대의원하고 똑같이 가버린 거예요. 할당대의원인데 나도 남성과 똑같은 대의원이라는 거예요. 남성대의원이 가진 권한이 좋아보인 거죠. 그것에 쫓아가고 그것을 내 놓으라고 하니까 남성대의원들 반발이 심해지고 그러면서 사이도 안 좋아지고. 그러니까 더 벽이 막 생기는 거예요. 이게 정말 악순환이에요. 뭔가 대책은 정말 있어야 될 것 같은데. 만나면 진짜 여성간부들. 금속회의나 민주노총 회의가면 똑 같은 이야기를 항상 해요. 현장은 심각합니다. ○○지부가 이정도면 다른 지부는 안 봐도 뻔하지 않냐. 정말 손 놓고 있을 때가 아닙니다. 보완장치를 마련하든 차라리 없애고. 저나 여기에 있는 애나 선거구로 나갈 수 있어요. 그런데 이런다는 거지. 할당제가 있는데 무슨 선거구로 나오냐?

2) 여성부서와 여성위원회

여성노동자의 요구와 이해, 노동조합의 여성·가족 관련 정책을 주로 다루는 부서가 여성담당 부서이다. 한국노총은 집행부서로 여성정책본부가 있지만, 민주노총은 정책본부 안에 여성업무 담당자가 있다.

한국노총의 여성업무 부서는 1967년 부녀부를 시작으로, 여성부, 여성국, 여성본부로 바뀌면서 외형적으로는 본부단위로 조직의 위상이 커졌다. 그렇지만 여성사업 예산추이를 살펴보면, 지난 10년 동안 노동조합의 전체 사업비에서 차지하는 비중이 증가추세라고 해도 평균 3.8%에 불과하다.

〈표 3-4〉 여성업무부서의 변화

	상세내용
부녀부→여성부	1967-1975: 부녀부 1976-1980: 복지부녀국/부녀부 1981-1984: 여성부
여성국	1985-1995: 여성국/여성부 (1986: 청소년 대책부, 1987:청소년 지도부, 1988-89:청소년부 1990-95:문화부를 산하에 운영)
본부산하	1996-2000:조직강화본부산하 여성국(여성부, 문화부, 고평상담실) 2001-2003: 여성본부 산하 여성국, 문화국 2004:조직본부산하 여성국 2005:조직본부에 여성업무 편입 2006-2007: 정책본부에 여성업무 편입
2008-현재	여성본부

자료 : 한국노총 사업보고 각 년도

출처 : 이원희(2016), [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

〈표 3-5〉 여성사업 관련 예산의 연도별 현황

(단위 : 천원, %)

연도별	총예산(a)	사업비(b)	여성사업비(c)	비율(c/b)
2006	3,367,957	973,000	15,000	1.5
2007	3,538,214	1,030,155	16,720	1.6
2008	3,573,456	1,103,556	40,900	3.7
2009	3,869,500	1,434,119	44,000	3.1
2010	4,545,806	1,743,953	67,870	3.9
2011	4,427,138	1,554,009	62,450	4.0
2012	4,613,338	1,661,899	59,910	3.6
2013	4,533,450	1,220,611	50,100	4.1
2014	4,950,840	1,307,895	86,094	6.6
2015	5,272,548	2,209,622	126,000	5.7

자료 : 한국노총 사업보고 각 년도

출처 : 이원희(2016), [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

여성위원회는 총연맹, 산별 및 지부의 여성담당 활동가들의 회의체계이지만, 일상적인 사업이나 중장기 젠더의제를 다룰 수 있는 집행체계는 아니다. 지부단위로 내려가면 전담인력이 없는 노조도 적지 않다. 중앙과 산별 모두 사업예산도 적다는 게 공통된 지적이다. 이러한 조건은 담당 부서의 주요 사업이 행사, 교육 등 일회적 성격의 모임이 반복되도록 만드는 요인으로 작용하기도 한다. 조직화에 필요한 상시적인 사업을 만들 수 있는 조건이 아쉬울 수밖에 없다. 표의 자료는 한국 노총의 사례를 제시하고 있지만 면접참여자들의 구술을 통해 양 노총의 상황이 별반 다르지 않다는 것을 확인할 수 있었다.

... 조직이 제대로 없으니까 겸임하고 있거나 어디는 여성간부 하나 밖에 없는데 그 간부가 담당자로 와있는 거예요. 그 간부는 자기 담당업무를 가지고 있는 것이 아니라 소규모... 위원장 하나 여성간부 하나 있는 곳 있잖아요? 그렇기 때문에 전문성도 없고, 회의 가라니까 앉아있는 거고, 백날 앉아있어 봤자 공문을 내려 보내도 시행을 안 해요. 여성담당자들한테 받았냐고 물어보면 안 받았대. 비상근이기 때문에 알아서 처리하고 넘어가는 거예요. 그런 게 예전이나 지금이나 하나도 바뀌지 않았어.

양 노총의 면접참여자들이 공통적으로 지적하는 사항은 여성담당자들이 ‘비상근’ 이거나 ‘겸직’ 을 함으로써 ‘여성 의제의 주변화’ 를 벗어날 수 없다는 점이다. 즉 국장과 부장급의 실무책임자들이 비상근자이거나 총무, 선전 등 다른 부서와 병행하여 여성 업무를 맡는 노조가 많다. 이는 앞서 여성할당제를 통해 임원이 된 활동가들이 비판했던 지점과 같은 맥락이며, 여성 업무가 노조 활동 영역에서 주변부 의제로 취급되는 증거이다. 면접참여자 L씨의 구술을 통해 확인되는 노동조합 정책과 전략에서 여성 의제의 주변부화는 노동조합이 의도적으로 등한시 하는 문제만은 아니다. 다른 한편으로는 중앙이나 산별단위에서 이루어지는 여성 및 노동교육이 현장으로 흡수되지 못하는 것도 심각한 문제이다.

여성교육을 담당하고 있는 대부분의 면접참여자들이 지적하는 이유는 크게 세 가지 정도이다. 우선, 젠더문제를 이해하지 못하는 여성을

담당자 혹은 대표로 뽑는 경우이다. 둘째는 현장, 산별, 중앙단위에서 동료나 의사결정권자에 있는 남성들이 여성 담당자의 업무 동기와 열의를 인정해주지 않고 열패감에 빠지게 하는 경우이다. 셋째, 첫 번째와 연관되어 여성 노동자들이 자각하지 못한 채 수동적인 역할만 하려고 하는 안일한 태도이다. 그런데 이러한 이유들 보다, 여성 활동이 일상사업으로 집행될 수 있는 조직체계(인력, 예산, 주요 사업)가 상급단위에서 현장단위까지 일괄적으로 갖추어져 있지 않다는 것이 더 큰 문제이다. 교육 내용을 현장에서 공유할 수 있는 공식적인 틀이 부재하거나 불안정적이기 때문이다. 공식적인 틀이 맞물려 작동하지 않으면 사적이고 비공식적 모임과 친분관계를 통한 공유와 연대를 할 수밖에 없고 이는 지속적이지 않으며 세력화의 기초가 되는 힘으로 축적되기 어렵다.

... 여성들 스스로, 조금 다른 생각이 있는 여성들은 굉장히 앞으로 나가요. 막 국회의원도 생각하고 앞서나가요. 그런데 나머지는 그 자리에 있으면서 그 자리에서만 깨작깨작 거리는 거예요. 어쩌면 나도 그런 평가를 받을 수 있지만. 다 남자들에게 기생했던 말이야. 여성위원회나 이런 것을 활성화 시켜서 이렇게 넓혀가고 이럴려면 여성들이 해야지 남성들이 해주진 않잖아. 그러면 이 여성들을 열심히 교육을 해봐 그러면 그날 온 사람만 이해를 하고 가는 거야. 그리고 자기조직에 가서 이야기 안 하고. 자기조차도 거기서 무슨 일이 일어났는지 몰라. 담당자는 비상근이 많고 여성문제에 대해서는 관심조차 없어. 여성담당자라고 보낸 사람들도 그냥 어느 연맹에 여성이기 때문에 여성담당자가 된 거예요. 여성 일은 맨날 거기서 쳇바퀴를 돌아. 자기들끼리 싸워요.(L)

여성부장은 겸직자리, 여성의제는 주변화

면접참여자 : 여성부장인지 뭔지 아무튼 겸직을 한 적이 있어요. 안 그래도 일이 많은데 겸직을 떼는 것이 목표였어요. ○○ 여성위원회 목표는 ‘겸직은 불가능하다’ ... 여성부장 직책이 독립적으로 2007,8년에 생겼네요. 우리가 한 4, 5년 동안 조직 내에서 싸웠죠.

연구자 : 그때 요구하실 때 근거나 이유는 어떤 것이었나요?

면접참여자 : 일단 업무적으로 여성부장이 업무가 총무부장이든, 선전부장이든, 같이 할 수 있는 업무가 아니다. 왜냐면 여성부장이 해야 할 업무는 여성의 의제를 발굴해야 하지만 여성조직사업도 해야 하고 조직사업이 두 개가

있잖아요. 내부도 조직해야 하고 외부도 조직해야 하고 성평등 의식을 기를 수 있는 교육사업도 해야 되고 어마어마하게 일이 많거든요? 근데 검직을 하게 되면 일의 우선순위가 밀려나게 되요. 여성부라고 하는 것이 아직 사실 우리 조직 내에 안착이 되지 않았기 때문에 일이 없다고 생각을 해요. 그래서 업무를 주는 거죠. 다른 그 조직실의 업무를 여성부장이 조직실에 있으니까 물론 같은 실이니까 업무를 해야겠죠. 인제 여성부장의 일이 우선 여기에 있잖아요? 그리고 하면서 나머지 일을 하게 되는데 검직은 그게 안 된다는 거죠. 검직은 선전부장의 일이 우선이고 나머지 시간에 여성사업을 해야 되는 거예요. 이런 문제요. 정책국장도 마찬가지고 ... (O)

여성들이 단일 사업장에 있는 여성들도 그렇고, 중앙에 있는 여성들도 그렇고요, 여성들의 대부분이 여성 국장, 여성 부장이예요. 그러면 여성 국장, 여성 부장이라는 타이틀을 가지고 뭘 하겠어요? 아무래도 여성들 대상으로 여성 조직화나 여성문제를 다루겠죠. 그런데 그런 여성들이 상근하지 않고 비상근으로 가면 아무래도 이 노조의 어떤 정책에 반영할 때 누락될 수밖에 없죠. 그리고 그것이 여성조직관리라든가 확대에 오히려 좀 더 소홀할 수도 있고 소극적일 수도 있고... 그런 영향을 미치지 않겠어요?(G)

여성부서와 여성위원회가 주로 맡고 있는 업무는 성폭력 대처, 모성 보호 및 일가정양립 정책, 여성담당자 교육, ‘3.8 세계 여성의 날’ 과 같은 여성의제와 관련된 행사수행 등이다. 교육의 경우(면접참여자들은 여성의 조직화를 강조하면서 여성들을 위한 노동·리더십·정치교육의 필요성을 역설했다), 그 중요성에도 불구하고 지부나 현장의 담당자들의 적극적인 참여를 유도하기 어렵다. 산별 담당자들이 꼽는 교육 참석 저조의 주된 이유는 업무과중과 비상근으로 인한 시간부족, 기혼 여성의 경우 육아와 가사부담, 그리고 개인적 성향이다. 이런 이유는 여성 조합원 중에서 노동조합 간부를 맡고자 하는 사람이 극소수인 이유이기도 하다. 산별과 중앙의 여성국장들은 교육모임과 조직화를 위한 모임을 구성하기 위해 여성들이 선호하는 “미끼교육”을 배치한다. 미용, 요리, 문화 등 여성들의 관심을 유발할 교육내용을 워크숍이나 전체 회의 때 배치하는데 이것이 남성 간부들의 비판을 받기도 한다. 여성 간부들은 남성들이 동일 컨셉으로 ‘족구’, ‘축구’ 등을 배치하는 것과 같다고 본다.

한편, 여성부서의 역할과 위상은 산별노조마다 약간의 차이점들이 존재한다. 남성이 99%로 절대다수인 금속사업장에서 여성부장을 맡았던 면접참여자는 여성부장의 조직적 위상에 대해 “낮은 수준의 의식의 말투와 생각과 그것을 다 극복하고 집행해야 하므로 가장 어려운 자리” 라고 평가했다.

인식에 대한 그 차이가 크고 문화 자체가 여성위주의 문화를 가지고 있지 않아요. 금속은 99%가 남성사업장이기 때문에 일단 조직의 여러 가지 그런 것들을 하려면 상당히 과격한 방식으로 싸울 수밖에 없어요. 좋게 좋게 이야기하는 것이 아니라 낮은 수준의 의식의 말투와 생각과 그것을 다 극복하고 집행을 해야 하잖아요. 이걸 다 끌고 가야 하는 거예요. 여성들 빼고는 우리 편이 없는 거죠. 제일 어려운 사업이라 정말 힘들어요. 여성부장은 안 하고 싶네요.

금융노조는 여성위원회가 생긴 지 얼마 되지 않았다. 최근 무기계약직을 조합원으로 가입시키면서 노동조합 내 성별 균형이 5:5 정도로 비슷해졌다(정확하게는 여성이 조금 더 높다). 그럼에도 불구하고 남성 중심적인 사업장 및 조직문화를 기반으로 하고 있으며 승진(급)의 유리천장이 두텁다. 여성위원회가 꾸려진 이후 전국단위의 여성담당자 교육과 모임을 만들고 있다.

보건의료노조는 노동조합의 90% 이상이 여성인 사업장으로 금속노조와 인력구성 면에서는 정반대이다. 여성 특화된 이슈나 여성주의적 이념이 매우 체계적이고 풍부할 것이라는 기대와 달리 대사회적 의제로서 국민건강이나 공공성 강화 의제에 집중하며 여성의제는 오히려 부각되지 않았다. 반면 주목할 점은 다른 산별에서 모성보호 및 일가정양립 휴가들이 ‘여성의제’로 다루어지는 것과 달리, 보건의료노조는 “전조합원의 의제”로 접근한다.

3) 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 노조참여 영향

생애주기적 관점에서 여성 노동자의 노조활동 영향요인을 탐색·분석할 때, 모성보호 및 일·가정양립 지원 제도의 유무와 활용은 기혼

유자녀 여성이 노조참여를 하는데 있어 중요한 매개가 될 수 있다. 기존의 여러 연구에서 드러난 모성보호와 육아휴직 실태는 1차 노동시장 중에서도 대기업, 공공부문, 정규직 여성노동자가 주요 혜택자이다. 점차 적용자가 확대되고 있어도 다수의 여성노동자는 혜택의 사각지대에 있다. 출산전후휴가를 제외한 모성보호 제도(유사산휴가, 태아검진휴가 등)와 육아휴직 제도의 이용자는 더욱 그러하다. 가장 최근에 고용보험 DB를 이용한 윤정혜(2016)에 따르면, 2015년 육아휴직급여 수급자는 87,339명인데 이중 여성이 82,467명(94.4%)이며, 남성은 4,872명(5.6%)이다.

다른 사업장보다 희생과 사명감을 요구하는 노동조합에서, 더구나 채용직으로 노동조합 활동을 하는 여성의 경우에는 모성보호 및 일가정 양립 지원 제도의 보장은 노동조합 활동에 매우 긍정적인 역할을 기대할 수 있도록 하는 사회적 장치이다. 그런데 대기업 공공부문을 제외하면 법에도 명시되지 않는 보호 조치를 기업이 기업복지 프로그램으로 도입할 가능성은 희박하다. 기업별 노조 체제하에서 노동조합의 대응방식이 기업과 크게 다르지 않다는 점에 주목할 필요가 있다. 현재 노동조합의 단체협약에 명시되어 있는 모성 및 육아휴직 관련 조항들은 법조문을 재수록하는 수준이며 대기업, 공공부문 정도가 법정 보호에 약간의 부가서비스를 제공하는 정도이다. 사실 법으로 명시되어 있기 때문에 동일 내용을 담을 것이라면 굳이 단체협약에 명시해야 하는지 의문이 들기도 하지만, 그나마 이조차도 제대로 이행되지 않고 있다. 김기우 외(2014)의 연구에 따르면, 가장 이용률이 높은 산전산후휴가의 경우 단체협약에 명시되어 있는 비율이 2005년 51.3%에서 2014년 65.5% 수준으로 10년 동안 14.2%p 증가했다. 단협에 명시된 법규를 실제 이용하는 것은 또 다른 문제이다.

〈표 3-6〉 모성보호관련 조항의 단체협약 현황

(단위: %)

	2005	2014
임신중 정기검진	4.2%	5.76%
생리휴가	63.4	61.15
유급유사산 휴가	12.5	37.05
산전산후휴가	51.3	65.47

출처: 김기우, 2005, 『2005년 단체협약분석』 한국노총중앙연구원, 86쪽

김기우·송태수·김성규, 『2014년 단체협약분석-한국노총제조업 중심으로』 160-163쪽

면접참여자 E씨는 상근활동가를 하면서 두 아이를 출산했다. 출산휴가와 육아휴직 1년을 사용했다. 임신부터 육아휴직 과정까지 본인의 의사에 따라 사용하는 데 별 무리가 없다고 했다.

하여튼 뭐 제가 일부러 빼는 스타일도 아니고 조직도 알아서 하라는 식이어
서 문제없이 애를 낳고 쉬고. 첫째 때는 그리고 육아휴직을 다녀왔어요. 바로
쉬는 것은 아니고 애 낳고 일하고 하다가 둘째를 가져야겠다고 생각을 했는데
빨리 둘째를 낳고 일을 해야겠다고 생각을 했어요... 1년 쉬고. 그래서 휴직
하고 복귀하고... (E)

그렇지만 E씨 역시 출산과 육아휴직 이후의 육아기간에 대한 제도(가령 단축근무제, 탄력근무제 등)를 활용하지 못하기 때문에(물론 그 자신이 일에 대한 의욕이 높기도 하지만) 육아와 노조활동은 쉽지 않다고 했다. 그는 거주지를 노조 사무실 근처로 옮겼고, 퇴근하여 자녀의 식사와 잠자리를 챙긴 후, 다시 출근하여 일을 하는 경우가 다반사이다. 그나마 E씨는 일터가 노조이지만, 사업장 단위에서는 육아와 직장업무만으로도 시간이 부족하기 때문에 노조활동에 관심을 가지고 지켜보거나 참여하기란 웬만한 사적 지원체계가 갖추어지지 않으면 어렵다.

심지어 I씨는 여성이 다수인 교대근무 사업장에서 임신, 출산, 육아 계획이 현장의 노동과정과 결합되어 그 기회가 어떻게 축소·왜곡되는지 적나라하게 드러낸다. “숙련 대체인력 부족” 이 노노갈등을 유

발하고 개인의 기본권을 침해하는 것임을 모두가 인지하고 있으며, 그래서 현장 조합원 만남도 바쁜 낮 시간을 피하는데, 이 문제가 노동조합의 핵심 의제까지는 되지 않아 보인다.

...뭐 결혼하지 않으신 분들도 많이 있잖아요? 만약에 선생님이 10년 차인데 결혼을 안 했어요. 그런데 5년 차가 결혼을 해서 애를 셋째쯤 가져. 그러면 미운털이 박히는 거야. 나는 출산휴가 한 번 못써봤는데 너 때문에 나이트를 계속 서야 돼? 그런 뒷담화들이 오는 거예요. 모성보호에 있어서 애 키우고 애 가지고 하는 어려움을 알만도 하는데 자기들한테 피해로 다가오는 부분이 고 하니까 그런 것을 배려하기 보다는 오히려 나도 다 낳아 봤거든? 나 때는 이랬거든? 이런 분위기들이 있어요. 애 키우는 문제도 있어요.(I)

요즘은 남녀를 애써 동등하게 바라보려는 그런 시각들이 있어요. 여성들이 아이문제 때문에, 무슨 문제 때문에 계속 빈번하게 빠지게 되면 아무래도 남성의 입장에서는 여성들이 이렇게 중요한 행사나 집회에 빠지는 것을 그렇게 좋은 시선으로 보지는 않겠죠. 하지만 거기서도 아군이 필요해요. 그런 일들이 일어났을 때 힘을 실어주는 여성들이 좀 있어야겠죠. 그렇지만 중요한 것은 구조적으로 그렇게 되어있어야 하는 것인데, 아직 ○○○은 그런 단계는 아니에요. 예를 들어 휴가 같은 경우는 자율적으로 쓸 수는 있지만, 탄력근무제라던가 그런 것들이 규정으로 아직 마련되어있지 않거든요. 실제로, 30분 늦게 출근하고 30분 늦게 가는. 그런 것들이 아직까지는 안 되어 있어서...(G)

면접참여자들의 구술을 통해, 모성보호 및 일·가정양립 제도들이 적어도 지금의 여성 노조간부들의 노조 활동에는 비교적 긍정적 영향을 주는 것으로 이해할 수 있다. 그렇지만 평조합원의 노조 활동에는 직접적인 영향 요인이기 보다는 사업장 특성, 노사관계, 노동조합 특성 등 여성노동자들이 처해 있는 맥락적 요인과 상호작용하여 영향을 끼치는 것으로 판단된다.

제4장

여성 노조간부가 바라 본 노동조합의 위기와 기회

노동조합의 위기는 현재도 진행 중이며, 더불어 위기 대응 전략도 진행형이다. 2장에서 설명된 바와 같이 본 연구는 노동조합과 노동조합 운동의 위기가 ‘젠더관점과 노동 삶에 대한 생애주기적 접근의 부재’ 및 이러한 부재를 인지하지 못한 ‘인식의 부재’에서 비롯되었다고 진단하였다. 3장은 여성 노조간부가 주류 노동조합에 대해 ‘불만’을 표출한 것이 아니라 노동조합의 위기를 불러온 그간의 문제들이 젠더와 생애주기적 시각 하에서 ‘여성집단’을 통해 드러난 것일 수 있다. 이를 더 확장하면 노동조합 내 약자 나아가 전체 노동자 중에서 소수로 불리는 다수의 노동자집단이 주류 노동조합에 대한 요구와 기대를 현재의 노동조합이 끌어안지 못했고, 끌어안지 않으려고 했던 의도에 대한 비판인 셈이다.

4장에서는 현재의 주류 노동조합의 위기이지만 기회의 영역을 젠더적 시각과 노동 삶의 생애주기적 시각을 고려하여 제시하려고 한다. 여성 노조간부들이 노동조합의 미래를 위해 현재의 노동조합이 어떻게 달라져야 하는지를 정체성, 조직화, 문화 영역으로 탐색한다.

1. 여성의 노조참여가 저조한 이유에 주목하자

면접조사를 하면서 반드시 했던 질문 중 하나가 “왜 여성은 노동조합에 참여하지 않는가?” 또는 “왜 여성은 노동조합에 적극적으로 참여하지 않는가?”이다. 예상과 달리 연구진들은 명쾌한 답을 얻지 못

했다. 이 질문은 이번 연구의 가장 핵심이 되는 것이기도 했다. 이렇다 할 답이 나오지 않았음에도 매번 질문을 했던 이유는 그 답이 사회구조적인 문제에서부터 개인적인 문제까지 넓고 깊게 퍼져있기 때문일 것이다. 지금까지 노동조합 내에서 이러한 문제들을 겪고 있는 여성들로부터 실질적이고 구체적인 이유를 들어볼 기회는 많지 않았다. 이번 연구를 통해 여성 간부들이 노동조합 내 여성의 참여가 저조한 이유를 무엇이라고 생각하는지 들어보았다.

1) 구조적인 여성에 대한 성차별

지금까지 한국사회에서 여성은 제대로 여성으로서 목소리를 내어 본 적이 많지 않다. 많은 여성들이 과거와 달리 고등교육을 받고 심지어 요즘은 남성들에 비해 상급학교 진학률이 높고 더 우수한 성적을 내고 있음에도 불구하고 견고한 가부장제는 한국사회 어디에서도 깨진 적이 없다. 앞에서는 노동조합 내 업무 분담에서 여성이 본인의 의사나 능력과 관련 없이 일부 업무로 한정되는 구조적인 문제에 대해서 자세히 다루었다. 그러나 여성 노동자의 참여를 저해하는 또 다른 구조적인 문제로 노동조합 내 여성차별의 원인이 되는 가부장적인 사회구조가 있다.

예를 들어 남성과 여성이 각각 자신의 의견을 이야기할 경우 남성은 그 의견의 내용으로 평가받게 되지만 여성의 경우 의견이 평가받기 전에 ‘여성’ 으로서의 특징이 먼저 두드러지게 된다. 따라서 저 사람은 무슨 말을 하고 있는가가 아니라 저 ‘여자’ 는 뭐라고 떠드는 것이냐가 된다. K씨의 경우 노동조합에서 같이 활동하는 여성을 남성들이 활동가나 간부로 대하기보다는 여성의 틀에 맞춰 규정하고 배제하고 있다고 하였다. 조직 내 만연한 여성에 대한 편견 때문에 성희롱 문제가 발생하거나 또는 자기 주장이 강한 여성에 대해서 마녀 사냥을 한다고 하였다. 여성이 노동조합에서 하는 활동이 활동 자체로 평가받는 것이 아니라 ‘여자가 이렇다 저렇다’ 로 평가받는 상황에 문제제기를 하는 여성에 대해서 남성들이 집단적으로 대처하기도 하면서 여성활동

가는 많은 스트레스를 받는다고 하였다.

자기주장이 강한 여성에 대한 배제

남자들끼리 노는 이런 것도 많죠. 그리고 어떤 행위가 도드라지게 여성이어서 쉽게 규정되고 쉽게 배제되는 것들이 있는 거죠. 예를 들면 저는 여성남성 상관없이 능력만 있으면 되지. 어려서부터 살아온 거예요. 사회에 나와서도 그런 줄 알았죠. 근데 아까 이야기 했듯이 다수의 권력을 가진 남성인 조직에서 여성스텝이 어떤 대접을 받느냐? 성희롱도 있고... 과거에는 노골적인 성희롱도 있었고 사귀자는 사람도 있고. 유부남이. 나에게 호의를 베풀건 아니건 나는 여자인거야. 사람, 활동가도 있는데 결국에는 여자인 부분이 있었던 거예요. 그게 성희롱 이런 것도 있었고 내가 어떤 활동을 하면 열심히 했을 뿐이야. 간부님들을 조금이라도 노동운동에 함께하기 위해 밤마다 술 마시고 그랬을 뿐이야. 그때 내가 나의 그런 일들이 어떤 사람들이 세력화 하는 걸로 하고 그걸 하는 방식에 여성이어서 되게 규정하기 쉽다는 거야 왜냐면 남자들끼리 공모가 되거든요. 그러니까 ‘애 그렇대’ 라는. 중세만 마녀사냥이 있는 게 아니예요. 남자들끼리 모이면 술 먹으면서 막 뭐 이렇게 하잖아요. 여성들은 약간 다르게 놀잖아요. 근데 남자들끼리 모이면 예를 들면 되게 잘난 척한 데 자기 주장 강하데 뭐 이런 이야기들을 해요. 자기주장 강하다가 문제가 되는 것은 여성밖에 없어요. 노조 하는데 자기주장이 다 강해야지. 안 강하면 노조 할 자격이 없는 거지. 그런데 여자가 주장이 강하니까 이야기 거리가 되는 거예요. 논리적으로 말한 것도 주장이 강하다고 되게 쉽게 돼요. 그러면 어떻게 되냐면 그 사람들이 동맹 맺게 되면 배제되기 되게 쉬워요. 그러면 제가 연대 할 수 있는 사람은 여성뿐인데 다 지위가 낮고, 나이도 어리고, 아무 권한도 없는 사람들인 거잖아요. 그런 일 들이 의외로 노동조합 내에 어떤 결정하고 어떤 방향으로 나아감에 있어서 어떤 목소리를 그런 방식으로 배제하면 예를 들어 다이다이 떠도 다 이길 수 있어라고 말하는 나 같은 사람이 있어도 구조적, 네트워크 적으로 배제를 하잖아요? 스트레스를 많이 받아요. 그때가 제가 여성학 배울 때. 울분은 있는데 어디다 풀지도 못하고. 권한 있는 사람이 규정을 해버리고 나면 그런 시선으로 묶어버려요. 그건 명시적이지 않은데도 엄청 기분 나쁘고 스트레스 받아가지고... 그렇게 해서 제가 시작 된 거예요. 다수의 남성이 미친년으로 만드는 것은 되게 간단하다. 나랑 다이다이 이야기도 안 해보고 뽕까. 그런 일들이 생겨요. (K)

이러한 현상은 남성보다 여성이 훨씬 많은 사업장에서조차도 고스란히 나타난다. 많은 수의 여성조합원을 대변하는 노조위원장이나 대의원으로 남성이 선출되는 것은 조직의 리더는 당연히 남성의 몫이라

는 암묵적인 합의에 따른 것이다. 따라서 여성이 다수인 사업장 내에서 실질적으로 대표성이 그리 크지 않을 것 같은 남성은 앞으로 나서고 여성들은 리더인 남성을 보조하게 된다. 수적으로 남성이 절대적으로 많은 조직에서 여성이 리더가 되는 경우가 거의 없는 것과 매우 대조되는 현상이라 할 수 있다. 이는 여성 리더의 경험에 일천한 한국사회에서는 어쩌면 너무나 자연스러운 것일지도 모른다.

남성리더를 잘 따른다

처음에는 좋았죠. 그리고 여기가 여성사업장이잖아요? 이성 간... 여성끼리 보다는 남성이 리더가 돼서 하면 잘 따르는 그런 게 있어요. 잘 뭉치는 그런 것이 있었어요. 중간중간에 지부장이란 사람들이 있었는데 없는 와중에도 남성지부장들이 많았던 것 같아요. (C)

남성 지배적인 구조가 견고한 사회에서는 남성뿐만 아니라 여성조차도 성차별 없이 여성을 바라보는 것에 익숙하지 않다. 이러한 현상을 동성 간의 경쟁의식으로 표현하지만 남성들이 동성 간의 경쟁을 이유로 여성 리더를 선호하지 않는 것과 대조적이다.

상대적으로 이성활동가에 대한 옹호적 태도

조금 웃긴 이야기 이긴 한데 심리적인 부분이 없지 않나 하는데 이성에 대해 사람들이 마음이... 그런 게 있잖아요? 저는 심리학을 배웠는데 동성 간에는 경쟁을 하는 것이 있는데 처음에는 선입견이 생기지 않는다고 하더라구요 이성 간에는. 그래서 아무래도 받아들이고, 수용하는 쪽이 낫다고 하더라구요. 그런 것도 있고. 사실 지금은 덜하지만 가부장적으로 살아온 것에 익숙한 것도 있고...남성이 주도하는 문화... 지금이야 여성활동가들이 많이 생기고 여성이 활동하는 것에 아무렇지 않게 반응 하지만 그때는... 정말 없었던 것 같아요. (C)

이렇듯 사회 저변에 깔린 여성에 대한 강한 선입견은 남성뿐만 아니라 같은 여성에게서도 나타남으로써 여성 스스로도 남성의 입장에서 여성을 바라보며 선입견을 갖게 한다. 조합 내 선거에서 남성들이 간부와 술을 마시거나 축구를 하고 또는 누구의 선배라는 등 인맥을 통하여 선거의 의미를 부여하고 적극적으로 활동하고 있는데 반해 이러

한 틀에서 아예 배제된 여성들에게는 남성들만큼 선거에 적극적으로 참여할 동기나 이유가 없다. 활동의 동기가 없는 여성들이 적극적으로 활동하는 남성들의 제안을 받아들이게 되는 모습을 ‘여성은 소극적이다’ 라고 규정하는 것이다.

선거에서 자신의 권리행사에 소극적

약간 의존적인 것 같아요. 한국문화 자체가. 아직도 계속 말씀하지만 남편의 동의. 주도적으로, 주관적으로 행동을 할 수가 없잖아요. 남편이 노조활동 한다면 부인한테 허락을 받나요? 안 받잖아요. 지점에서는 여성조합원들도 고참들의... 사실은 관심 없잖아요. 찍긴 찍어야겠고... 남자 고참들이 노조사람들이나 간부랑 술을 먹었어. 축구도 해. 뭐 많이 아는 것 같아. 그러면 여성조합원이 몇 번 찍어요? 1번 찍어 그러면 찍고. 저도 그랬거든요. 관심 없다가 꼭 해야되는데... 또, 우리 선배래 나랑 뭐 뭐 했대 분회장들, 남자 고참선배들의 이야기를 많이 들었던 것 같아. 저희는 주로 창구에 있으니까 뒤에 고참들 책임자가 앉아있거든요. 주로 고참들이 분위기를 많이 주도해요.

또한 임신과 출산을 하는 여성에 대한 차별을 금지하고 있음에도 불구하고 이를 보완할 제도를 마련하지 않아 구조적으로 여성이 리더가 되는 것을 차단해놓고 ‘여성을 소극적이고 수동적이다’ 고 단정짓기도 한다.

여성의 “복종적인 성향” 대 남성의 “완장을 차고 싶어하는 속성”

면접참여자: 대부분 임신, 육아 문제로 인해 간호사들이 안 하려고 그러고 성격의 특성상 여성적이고 다소곳한 간호사들이 많고 나서는 것을 싫어해요. 복종적인 성향도 있고. 거기에 비해 남자들은 완장을 차고 싶어 하는 속성이 있거든요. 위원장 위원장 이러면 어깨에 힘 뻑 들어가는 것이 있어요. 그래서 남성지부장인 곳은 4선, 5선 하는 곳도 많아요.

연구자: 그러면 비율적으로는 남성지부장이 더 많아요? 어때요?

면접참여자: 남자가 더 많아요. 지부장은.

앞선 면접참여자는 자기 주장이 강한 여성이 조직에서 어떻게 배제당하는 지에 대해 이야기하였다. 가부장적인 조직 내에서 여성은 자신의 목소리를 내면 기가 센 여자로 낙인찍히거나 조직에서 배제당하고 가만히 있으면 소극적이라는 평가를 받는다. 이러한 상황에서 여성이

나서서 자신을 드러내는 것은 배제당하거나 낙인찍힐 위험을 감수해야만 하기 때문에 굳이 이러한 위험을 무릅쓰고 노동조합을 위해서 자신의 목소리를 낼 이유가 없어진다. 차라리 개개인에 대한 평가가 아닌 ‘여자들은 소극적이다’ 라는 통상적인 평가에 안주하는 것이 여성 개인의 입장에서는 현명한 선택일 수 있다는 것이다.

여자들은 소극적이다

일단 여성 조합원들이 조합의 필요성을 아는데 이거를 내가 꼭 해야 되나 활동을. 그런 것. 왜냐면 본인이 나서지 않아도 든든한. oo노동조합은 아직까지 힘이 있다 보니까 이때까지 늘 해줬단 말이에요. 자기의 고용도 책임져줘 왔고 조합원으로써의 회사의 압박도 조합이 방어해줬는데 알아서 해주는데 내가 굳이 왜? 라는 거예요. 그래서 답답한 것이 언니도 이야기 했듯이 노동활동이든 운동이든 특정인이 하는 것이 아니다 라고 생각을 해요. 궁지에 몰리면 누구든지 할 수 있는 것이 조합활동이라고 생각하는데 그 궁지에 몰리고 아직까지 본인이 나서서 할 만큼의 조합원이 궁지에 내 몰리지 않았단 말이에요. (...중략) 뭐랄까 옛날에 저 같은 경우에는 나 아니라도 갈 사람들이 많아 나는 바빠서 애들한테 가봐야 돼 라는 생각을 우선적으로 하는 거예요. 그게 뭐랄까 모든 여성들이 다 그런 것은 아니겠지만 여성들의 마인드 자체가 소극적이라서 그런 것은 아닐까 라는 생각을 해요. (U)

가부장제에서 여성은 특성이 다른 개개인의 사람으로 판단되지 않는다. ‘여성은 남성의 도움이 필요하다, 여성은 소극적이다, 여성은 복종적이다’ 라고 규정지으면서 개별적인 여성을 범주화시키고 이를 벗어나는 여성에 대해서는 ‘여성답지 못하다’ 라고 비난하는 것이다. 노동조합 내에 만연한 가부장적인 조직구조는 여성의 참여를 저해하는 요소일 뿐만 아니라 참여하고 있는 여성들의 적극적인 활동도 방해하고 있다.

2) 출산, 육아로 인한 불이익

한국이 세계에서 대표적인 저출산 국가가 되는 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만 사회가 출산과 육아를 담당하는 여성에 대한 고려가 전혀 없는 것이 가장 크다. 이미 법적으로 여성이 출산과 육아로 인한 차

별을 금지하고 있음에도 여성은 이미 출산만으로도 퇴사 압력에서부터 경력에 대한 불이익을 고스란히 짊어져야 한다. 뿐만 아니라 육아도 사회적인 책임을 방기하고 가족에게 특히 여성에게 전가시킨다. 문제는 노동조합 내에서도 출산과 육아를 담당하는 여성에 대한 배려가 별로 없다는 것이다.

육아 등 돌봄노동의 여성전담 - “조직이 인정하지 않았다”

개인적으로는 원칙적으로 구조의 문제죠. 워낙 사회적 안전망이 약하잖아요. 육아문제나 이런 것들이 사회적으로 해결이 안됐기 때문에 여성이 전담할 수밖에 없는 구조이고. 그러다 보니 실제 남성에 비해서 참여율이 떨어지게 되는데 근데 이제 이런 것들을 사회적 문제로만 돌리는 것이 아니라 진보라고 했을 때 조직문화나 사실 이런 것들을 끌어내주면서 여성들의 참여를 높이고 이렇게 해야 된다고 생각하는데 저는 좀 많이 변화 한 것 같아요. 저는 육아를 하면서 상급조직에서 활동을 했어요. 2000년대 중반 까지만 하더라도 퇴근시간이 6시고 아이를(어린이집) 맡겼잖아요? 아이를 찾으러 갈 수 없는 거죠. 6시에 칼퇴를 하면 동료들에게 미안하고, 마치 이게... 6시에 칼퇴를 하는 게 내 권리이고 퇴근해서 아이를 돌봐야 하는 책임감이 있는데 칼퇴가 조직에 누를 끼치고 동료에서 죄책감을 느꼈던 시기가 있었어요. 그리고 그 당시에는 조직이 그런 분위기를 포용할 그게 안됐던 거죠. 그래서 마치 여성한테는 중책을 줄 수 없는. 왜냐면 여성이 자신의 능력을 120퍼센트 활용 할 여건이 안 되니까. 지금은 달라진 것 같아요. (N)

여성들의 출산과 육아 시기는 개개인에 따라 차이가 있겠지만 대부분 사회적 활동이 가장 활발한 시기와 겹쳐져있다. 많은 여성들이 직장이나 가정이나 선택의 기로에 서게 되는 것도 출산과 육아 시기가 사회활동에서 가장 많은 성과를 내야 하는 시기와 일치하기 때문인 것이다. 이렇게 출산과 양육을 하면서 일까지 하고 있는 여성들을 배려하지 않는 노동조합에는 여성들이 참여하고 싶어도 참여할 수가 없는 상황인 것이다. 타임오프제를 통해서 조합활동을 할 수 있는 시간이 제한되고 출산과 육아를 담당하는 여성이 가장 먼저 배제되는 현상은 20~30대 여성의 많은 수가 노동조합 활동을 하는데 어려움을 겪게 되는 것으로 연결된다.

(타임오프) 육아문제에 대한 부담

연구자: 여성 조합원들조차도 사실 노동조합 활동 참여가 잘 안 되잖아요.
 면접참여자: 그건 여러 가지 이유가 있어요. 노조에 관심이 없는 경우도 있지만 타임오프제 이후에 주어진 시간 외에 조합원들하고 할 수 있는 시간이 정해져 있는 거 외에는 할 수 있는 것이 없는 거예요. 그러다보니까 주말에, 아니면 퇴근시간 이후에 해야 되는데 그런 것들이 사실 여성들... 공식적인 행사에 참여하는 조합원들이 다 참여를 하겠죠. 그런데 비공식적으로 하는 것에 대해서는 여성들의 참여도가 떨어질 수밖에 없어요. 왜냐하면 아직까지 육아문제라던가 그런 것들을 여성들이 많이 담당을 하고 있으니까 적정하게 시간배분이 사실 어려운거죠. 저희야 당연히 노동조합일을 하니까 이쪽일이 우리가 하는 일이 그 일이니까 하지만 아직까지 현장에 있는 노동조합 내 간부들을 제외한 조합원들이 노동조합행사에 참여하는 것은 쉽지가 않은 것 같아요. 그건 사업장에서 어떻게 하기 나름인데 보면 특히 젊은 사람 위주로 노조에 대한 관심이 많이 떨어진다고 하더라구요. 그래서 현장에 계시는 노조 간부들도 고민이라고 하더라구요. (G)

심지어 한 면접참여자는 출산휴가를 다녀온 후 일하던 부서가 사라져 한동안 ‘대체인력’으로 일을 해야 했다.

출산휴가를 다녀온 후 없어진 자리

30대 같은 경우 제가 결혼을 하고 출산을 하는 시기이다 보니까 그 때 같은 경우에도 사실 예전에 한번, 노총에서 이런 얘기 하면 안 되는데, 제가 그 때 당시에는 잘 몰랐기 때문에 제가 문제제기를 못했지만 지금에 와서 생각하면 그 때 왜 바보처럼 그랬나 하는 생각이 들어요. 왜냐하면 출산휴가를 갔다 왔는데 제가 복직할 부서가 없어가지고. 왜냐하면 제가 출산휴가 들어갈 당시에 그 부서가 없어졌어요. (... 중략) 들어가서, (부서가) 없어지고 나서 제가 다른 부서로 발령이 난 상태에서 들어가긴 했는데, 출산휴가기간에 부서이동이 또 있었던 거예요. 제가 갔던 데에는 다른 사람이 오고 저는 공백기를 가지게 되면서 복직을 했는데 제가 마땅히 갈 자리가 없어서 ○○부에 있던 분의 대체인력으로... 그 분도 출산휴가를 들어가셔서 그 분 밑에서 대체인력으로 3개월간 있었어요. 그런데 만약 제가 여성문제에 대해서, 그리고 출산휴가에 대해서 정확하게 지금처럼 알고 있었다면 왜 바로 복직을 안 하나, 내가 왜 대체인력으로 가야하나, TO로 가야하느냐 문제제기를 적극적으로 했겠죠. 그런데 그 때는 어수룩하다고 그래야하나, 그냥 시키면 시키는 대로 움직이는 그런 수동적인 사람이었던 것 같아요. 그래서 그때는 불만이 있었지만 불만에 적극적으로 뭔가 표현하기보다는 속으로만 앓다가 (위에서) 너 여기로 가, 하다보니까 거기 가서 3개월 동안 일하다가 다시 다른 부서로 옮겨지긴

했는데, 그 때 그런 트라우마 때문에 그런지 제가 둘째를 낳는 거를 좀… 왜 나하면 제가 이런 경험 때문에 그래서인지…

3) 여성에 대한 대상화

한국사회에서 대표적인 진보진영 중 하나로 분류되는 노동조합은 성인지적 관점에서 살펴보면 그다지 진보적이라 할 수 없다. 특히 여성을 ‘꽃’ 이나 ‘어머니’ 로 대상화함으로써 조직 내 지위를 보조적인 위치로 한정하고 동시에 여성이 수행하는 업무에 대한 평가절하가 동시에 이루어진다. 여성을 성적대상화하는 ‘꽃’ 과 성적 보호대상자인 ‘어머니’ 로 대상화하는 이중 잣대를 이용하여 여성을 범주화한다. 위의 면접참여자 중 동료인 남성활동가들이 자신을 동지가 아닌 여성으로 인식하면서 성희롱 등 여러 가지 어려움을 겪었다고 구술하였는데 이는 여성을 성적 대상화함으로써 생겨나는 대표적인 문제이다. 또한 성적 보호대상자로 여성을 대상화하는 것은 ‘여성의 헌신성’ 을 강요하게 되고 부당한 처우에 대항할 수 없게 만들고 있다. 이렇듯 여성에 대한 대상화는 이 틀을 벗어나는 여성에 대해서는 부정적인 평가를 함으로써 여성에 대한 선입견을 더욱 강화시키게 된다.

“여성은 조직의 꽃이고, 어머니의 품과 같다”

제가 90년대 나름대로 가지고 있었던 정파(생각)에 있어서는.. 여성은 조직은 어머니의 품과 같더라는 것이 강하게 있었어요. 그래서 두 가지. 여성은 조직은 꽃이고, 어머니의 품과 같더라는 그게 이데올로기 적으로, 조직운동 내에서의 어떤 문화와 품성으로 작동했던 시기가 있었거든요. 저는 되게 그 것에 대해 문제의식을 가지고 있었는데. 왜 여성이 어머니의 품과 같아야 하지? 어머니의 품과 같으니 희생해야 되고 여성을 비하하거나 여성에 대한 문제제기를 해도 공격적으로 대응을 해도 그게 어머니의 품과 같지 않게 되는 거죠. 재는 되게 시니컬하네. 이런 반응이 실제로 있었어요. 제가 2000년대 중반 이후로 그거에 대한 문제의식이 상당히 컸어요. 어머니의 품과 같은 것을 가진 여성만이 뛰어난 활동가처럼 평가받는 문화는 바뀌어야 하는 것이 아니냐 하는 이런 게 상당히 있었고. 지금도 이런 것을 조직에 있는 여성활동가에게 이야기 하면 이해는 하는데 그게(자기검열) 워낙 강하게 작동하고 있는 것이 아닌가 라는… 그래서 공격적으로 발언하거나 행동하는 이런 여성에 대해서는 재 시니컬하네 이런 평가들이 여전히 있는 것이 아닌가… (N)

독재정권의 잔재로 군대문화는 한국사회 전반에 영향을 미치고 있다. 위계를 이용하여 조직을 쉽게 통제하거나 간단명료한 명령하달식의 대화체계는 조직 내 반론을 허락하지 않는다. 한국사회는 군대뿐만 아니라 학교와 회사 심지어 노동조합도 이런 식의 군대문화에 매우 익숙하다. 때문에 원만한 조직생활이란 군대처럼 위계질서와 명령하달로 이해되고 이러한 문화에 익숙한 다수의 남성들에게는 자연스러운 조직문화일 것이다. Q씨가 만난 남성이 여성들과는 대화가 힘들다고 하는 부분도 여기서 기인한 것이라 생각된다. 남성들에 비해 위계질서와 명령하달에 익숙하지 않은 여성들이 자유롭게 이야기를 하는 것을 주제를 벗어난 이야기라고 쉽게 판단해버린다. 또한 이를 지적할 때 여성이 울 것이라는 편견을 가진 남성과 대화해야 하는 여성도 쉽지는 않을 것이라는 생각은 해본 적이 없을 것이다.

“여성은 대화하기 어렵다”

... 여자랑 일하면 힘드냐고 물어보니까 자기 말고 남자들이 이런 말을 많이 한 대요. 여자들 얘기는 이 얘기 하다가 저 얘기 하다가 딴 얘기 하다가 그런 식으로 얘기를 많이 한다는 거야. 두괄식으로 이야기 하는걸 회의에서도 못하고 도대체 저 얘기를 왜 하는거야 하나 싶은. 공통적으로 여자가 많다고 느낀대 그런 거를. 근데 또 다그치면 어디가서 울까봐 이게 겁난다 이거지 그래서 그 친구 알 여자들이 자기한테 따질 때 대꾸를 안한대. 잘못했다가는 여성 활동가에 대해서 뭐 이렇게 했다고 될까봐 일체 대응을 안 한다고. 남자들도 한 번 취재를 해봐요. 그런 게 있더라고. (Q)

앞에서도 살펴보았듯이 여성들은 아직까지 노동조합 활동에서 큰 비중을 차지하는 인맥을 가질 수 없었다. 남성들이 출신학교나 취미생활 등을 통해 큰 노력을 기울이지 않고도 인맥을 쌓을 수 있는 것에 반해 여성들이 이러한 인맥에 편입되는 것은 쉽지 않고 노력한다고 해서 가능한 것도 아니다. 더욱이 권력에 접근하는 여성에 대한 견제가 심한 상황에서 ‘여성은 내부정치를 잘 못한다’는 평가는 남성과 여성의 전혀 다른 사회적 배경에 대해 고려하지 않고 있다는 것이다.

“여성은 내부정치를 잘 못한다”

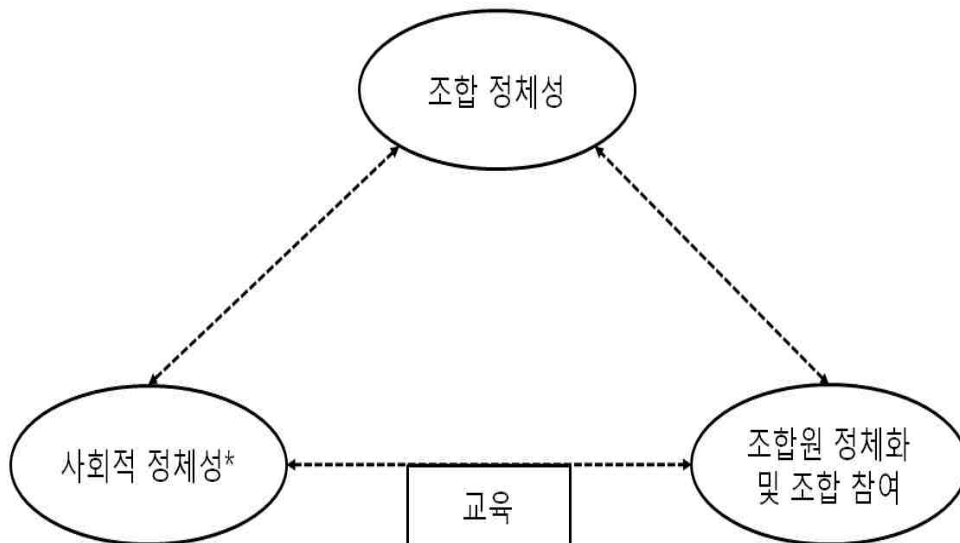
여자들이 많지 않은 이유.. 대기업이든 아니든 여자들이 대부분이 같은 거 아닌가요? 대기업도 여자도 별로 없잖아요? 노동조합도 별로 없어 내가보기엔 그건 비슷한 이유가 있을 텐데 심지어 여기는 저임금 사업장이야. (... 중략) 어쨌든 내부정치가 있는데 내가 보기엔 내 선입견일 수 있는데 여자들이 그런 걸 잘 못하는 것 같아. 남자들보단. 내부정치. 이를테면 뭐 그것이 정파든 개인이든 지도부와 이야기를 더 한다던가 개 무슨 경찰을 자주 만나는 거 같아 뭐 이런 여자들은 잘 못하잖아? 그런 식의 내부정치를 남자들은 더 많이 하는 것 같더라구요 (Q)

여성간부들의 면접을 통해서 노동조합에서 여성의 참여율이 저조한 원인을 들어보았다. 여러 가지 다양한 원인들이 나왔지만 공통적인 구술을 통해 가부장적인 노동조합 조직 문화와 조직 내 여성에 대한 대상화 그리고 출산과 육아에 대한 부담이 있는 여성에 대한 배제를 그 원인으로 유형화할 수 있었다. 이러한 문제들은 한국사회 전반에 걸쳐 있는 것으로 노동조합만의 문제라고 할 수는 없다. 그러나 한국사회에서 노동조합이 갖고 있는 진보적인 정체성을 생각해볼 때 젠더 관점에 대한 무지는 매우 놀라울 정도다. 면접에서도 나타나듯이 노동조합의 여성간부들이 여성에 대한 선입견과 성차별로 인한 어려움을 겪고 있는 문제는 평조합원인 여성들에게도 같은 문제로 나타날 것이다. 변화된 산업구조로 인해서 점점 많은 여성들이 노동시장에 진출하고 있지만 한국사회의 가부장제로 인한 성차별로 여성 노동자들은 이중고를 겪고 있다. 노동조합이 이러한 여성노동자들의 문제를 함께 고민한다면 노동조합이 제도약할 수 있는 기회를 가질 수 있을 것이다. 그러나 젠더의식에 대한 고민 없이 지금과 같은 형태를 고집한다면 여성간부의 재생산 문제와 더불어 여성평조합원들의 활동을 제약함으로써 노동조합 응집력의 위기를 맞게 될 것이다.

2. 남성 중심적인 노조 정체성을 탈출하자

G.Kirton과 G.Healy(2004)는 여성 조합원의 정체성과 노동조합 참여의 관계를 ①노동조합의 정체성 ②여성의 사회적 정체성 ③조합원 정체화와 조합 참여라는 세 가지 축을 통해서 설명했다. 노동조합의 정체성은 조합원의 사회적 정체성에 영향을 미치고, 동시에 조합원으로서의 정체화와 조합 참여에 영향을 미친다는 것이다.

[그림 4-1] 노동조합의 정체성과 조합원의 정체성 간의 관계



* 주 : G.Kirton&G.Healy(2004) 연구자 재구성

조합 정체성이 조직의 정체성이라면, 사회적 정체성이란 조합원이 지니는 정체성이다. 사회적 정체성은 개인이 역인 관계들의 다양한 합에 의해서 형성되는데, 사회적 정체성은 다시 ㉠계급이나 젠더 등의 사회적 구조와 맞물리는 ‘개인적 정체성’과 ㉡자신의 정체성과 사회적 구조를 인지하는 ‘능동적 정체성’, 그리고 ㉢정체성을 토대로 한 정치적 행위를 가능하게 만드는 ‘정치화된 정체성’으로 이어진

다(G.Kirton&G.Healy, 2004).

노동조합의 남성중심적인 문화는 암묵적으로 노동운동의 기준을 ‘남성성’으로 설정한다. 이에 여성 조합원들은 생존을 위해 ‘자발적으로’ 여성의 남성화를 지향하게 되고, 소위 ‘명예남성’이 되거나 자신의 ‘여성’으로서의 정체성을 억압하게 된다.

2000년대 초반까지 노동조합 내에서 여성간부들 끼리만의 그런 것들이 아주 일반적인 현상은 아니었어요. 그러니까 저 같은 경우에는 학생운동을 하다 보니 여성으로서의 정체성 같은 건 가지지 못했어요. 80년대 학생운동이 여성의 남성화 이런 것들을 많이 지향을 했고, 저도 남성처럼 운동을 해야 잘하는 것이라고 생각을 했죠. 짱돌도 잘 던지고, 목소리도 크고. 표준모델이 남성활동가 이런 기준이 우리 내에서 암묵적으로 있었어요. 소극적이고, 소심하고 뭐 이런 여성들에 대해서는 활동가로써 평가가... (Q 자질이 없었다?) 자질이 없다 라기보다는 운동의 기준이 남성성을 중심으로 표준화되어 있는 것이 암묵적으로 있었다... 그래서 노동조합 활동 내에서 여성이 특화 된 형태로 모임을 갖거나 연대성을 확보하는 것이 중요하다고 생각하지 않았고, 실제로 그런 것들을 실행하거나 하는 것은 2000년대 초반까지는 상당히 적었던 것 같아요. (N)

조합에서의 활동 특성상 술을 많이 마시고 “걸걸 대야” 인정을 받았던 면접참여자는 해당 업무에서 떠난 후 자신이 “옛날 성격으로 돌아가고 있다”고 했다. 큰 목소리와 큰 동작, 그리고 술자리는 여성 조합원으로 하여금 자신을 입증하는 방법이 되기 때문이다.

제가 노동운동 쪽에서 살아온 세월이 길어지게 됐는데 학교 다닐 때 개구쟁이였지만 걸걸 대진 않았어요. 지금 제 성격을 보면 다시 옛날 성격으로 돌아가고 있거든요? 왜냐면 조직을 떠났으니까. 이제는 말도 차분해지고 이런데 예전에는 성격이 안 좋은 성격이 먼저 나가고 어쩔 땐... 조직은 항상 투쟁이 잦아요. 그래서 큰 목소리 큰 동작 뭐 이런 것들이 되지 않으면 조합원들이 내 말을 안 듣기도 하지만... 이런 것들이 복합이 되니 술을 먹는 거예요. 우리도 보면 어디가면 원 샷 하시죠 이렇게 하고 그쪽은 그쪽대로 우리를 입증하는 방법으로 술을 먹는 거죠.

남성중심적인 노동조합의 정체성은, 주류 노동조합이 대기업·공공

부문·정규직·남성 중심으로 구성되어 있다는 비판과도 맞닿는다. 주류 노동조합의 범주에 포함되지 않는 조합원의 정체성이 노동조합의 정체성에 배태되어야 한다.

동시에 노조에서 오래 활동해온 면접참여자들은 소모적인 노조의 운동 방식에 대해 문제제기를 하고 있었다. 한 면접참여자는 “노조간 부라는 이유로 개인생활조차 보장받을 수 없는 현실”이 자신의 개인 생활을 침해한다고 생각하고 있었다. 현재는 조합원으로 활동하는 면접참여자 역시 현재 “비인간적으로 살고 있는” 노조 활동가들을 안타까운 시선으로 바라보고 있었다.

노조를 지금처럼 한가한 노조가 아니라 그 위급한 노조에서 동호회적 취미를 찾는 것이 너무 한가한 소리인 거죠. 쉬는 날에는 무조건 집회 가투 뭐 연수 회의 다 잡혀있기 때문에 자기 취미생활을 즐기며 노조활동 하는 사람을 보지 못했어요. 그러니까 진짜 우리가 사람 사는 세상 위해서 노조활동 하는데 우리가 사는 건 어떻게 이렇게 비인간적이나 이게 말이 안 된다는 소리를 다 하는 거예요. 맨날 불만이야. 시간이 없어서 즐길 수 없고 자기 기량을 닦을 수 없고. 지금 현역에서 은퇴한 활동가로서는 평소에 못했던 취미활동을 엄청 하죠. 저 같은 경우 빈 시간이 없어요. 왜냐면 그게 보상심리도 있고... 지금 좀 노조운동하는 사람들 보면 안타까워요. 너무 지치고 자기를 챙길 시간도 없고...

연구자: 하기 싫은 일에 대표적으로 어떤 것들이 있을까요?

면접참여자: 가령 예를 들면 굳이 좀 안 가고 싶은 집회나... 가야하는 필요성과 당위성은 있는데 몸이 너무 피곤하다든가, 기분이 안 좋아서 가기 싫은데 지침이 가라고 하니 가야되고. 이번에 민주노총의 정책대대를 했지만 뻔히 어떤 판인지 보이니까 안 가고 싶으나 우리 연맹산하의 지부 대의원들을 다 데리고 가야 하니 안 갈 수 없으니 가서 자리를 지키고 앉아있어야 하는... 뭐 그런 거죠.

연구자: 어려운 일은 어떤 것들이 있으세요?

면접참여자: 개인 생활이 없는 게 힘들고... (중략) 아무래도 제 개인생활이 없는 게 좀 그렇고. 일을 하고 나면 쉴 수 있는 시간이 있어야 하는데 쉬는 시간에도 일을 할 수 밖에 없는 그런 환경들이 있고, 너무나 힘들게 투쟁하고 있는 동지들이 너무 많으니까 괜히 쉬고 있으면 그 생각에 짐이 느껴지고 죄스러운 마음도 들고 뭐 그런 거나... 개인적인 친구 만나는 약속은 거의 할 수 없고, 어쩌다가 해도 핑크 내기 십상이고... 또 그 핑크를 안 내려면 여기

같이 일하는 사람에게 아쉬운 소리를 하거나 미안한 소리를 하면서 억지로 어렵게 거기 모임 때문에 못 간다 이러면 너무 속상하죠. 나도 하나의 인간이고 행복을 추구할 권리가 있는데 내가 노조간부라는 이유로 나의 개인생활조차도 하나도 보장받을 수 없는 현실. 노조생활에 의해 침해 받는다고 생각하는 것 같아요.

C씨는 활동가로서의 정체성 때문에 개인의 휴식과 삶을 소홀히 했던 경험에 대해 이야기 했다. 활동가로서의 신념 내지는 정체성과 개인의 삶 사이의 갈등은 현재까지도 이어지고 있다.

그게... 그랬었어요. 제가 심리치료를 받았다고 했었잖아요? 선생님하고 이야기 하면서 내가 잘못 살았구나 라는 것을 알았는데 그 전에는 내가 개인 일을 갖는다는 것은 굉장히 잘못되고 내가 활동가 자질이 없다고 생각했었어요. 저희 때는 그렇게 생각한 것 같아요. 누가 휴식을 취하는 것이 잘못된 것이라고 생각했었어요. 그렇게 살았던 것 같아요. 나에 대한 여유가 없었어요. 재가 쉬니까 나는 쉴 수 없어 이런 것 있잖아요? 너무 힘든데도 그렇게 해야 되는 거라 생각을 하고 내가 없으면 안 되는... 그런 게 있잖아요? 나 말고 다른 활동가도 그렇게 살았던 것 같아요. 희생이 당연한 것이고 놀러가는 것이 죄를 짓는 것 같고 맛있는 것도 먹으면 안 되는 것 같고... 이런 것도 가부장적인 그런 권위에서 왔던 것 같아요. 그 욕을 잘했던 위원장도 그랬었고... 이런 게 좀 젖어 있었던 것 같아요. 그리고 뉘달하는 이야기를 어느 순간 제가 싫어하게 됐는데 해고자 다 와야 하고 농성하고 있으니 농성하는 노동자 다 와야 하고... 아니 내가 농성하면 어디 놀러도 못하고 해외로 놀러 가지도 못하고... 내가 쉴 때는 쉬어야 하잖아요? 그런데 정말 쉬지 못했고 그때는 제가 심리치료를 받으면서 나 자신에게 너무 소홀했구나. 그리고 우리가 그렇게 살았구나... 그러면서 내가 남한테 그런 삶을 강요했구나 하면서 반성도 많이 하게 됐고 좀 그랬던 것 같아요. 지금은 뭐 내가 주말에 집회 한 번 안 가고 쉴 수도 있어야지... 사실은 (예전 생각, 신념이) 왔다 갔다 하기도 해요. 누가 집회 안 나간다고 하면 집회가야지 어딜 놀러가 라고 하기도 해요. 경우에 따라서. 또 경우에 따라서는 찾아서 쉬려고 하는 것도 있어요. (C)

현장에서도 “어머니로서의 희생”을 요구받고, 조합에서도 간부로서 희생 요구를 받는 한 면접참여자는 노조운동이 “인간 기본 생활권들을 누려가며 할 수 있는 여건이 조성돼야 한다”는 점을 지적했다. 노조에서 활동가들에게 요구하는 ‘헌신적인 활동가’라는 정체성은

활동가들로 하여금 노조를 ‘지속적으로 활동하고 싶은 곳’ 이 아니라 ‘소모적인 곳’ 으로 여기게 만든다. 여기서 빚어지는 갈등은 조합 활동에 대한 회의에서부터 조합 이탈로까지 이어지게 된다. ‘지속 가능하지 않은, 소모적인 노조 활동 방식’ 에 대한 고민이 이루어져야 하는 이유다.

지금은 말씀드리기를 조합원으로 말씀드리는 게 아니라 간부로서 말씀 드리자면 사회가 전반적으로 희생을 강요 받는데 간부들도 희생 요구를 당하는 게 사실이에요. 노조에 노조 인권이 없어요. 저 역시도 지부장 하면서도 상근자 채근하고 관리자처럼 움직여야 될 때 하고 싶지 않다는 걸 너무 많이 느끼거든요. 노동운동 하시는 분들이 이제 뭔가 자기네들 그 마인드 자존감 이런 것만으로 활동하기엔 젊은 사람들이 영입되기는 정말 어려워요. 젊은 사람들 영입이 되려면 노조 하는 사람들의 정신이 월등할 수 있는 교육 프로그램이 있다든가 물질적, 아니면 사회적으로 생활할 수 있는 프로그램들이 있잖아요. 레저나 이런 것들 동반하면서 인간 기본 생활권들을 누려가면서 할 수 있는 여건이 조성돼야 한다는 거죠. 젊은 활동가들이 많이 양성돼야 하고 현장에 많이 투입돼야 한다면 조합 활동 하는 사람들의 조건이나 이런 것들이 기본적으로 갖춰줘야 한다. 현재는 이런 것들이 노조 문화에서 현저하게 부족한 게 아닌가. (F)

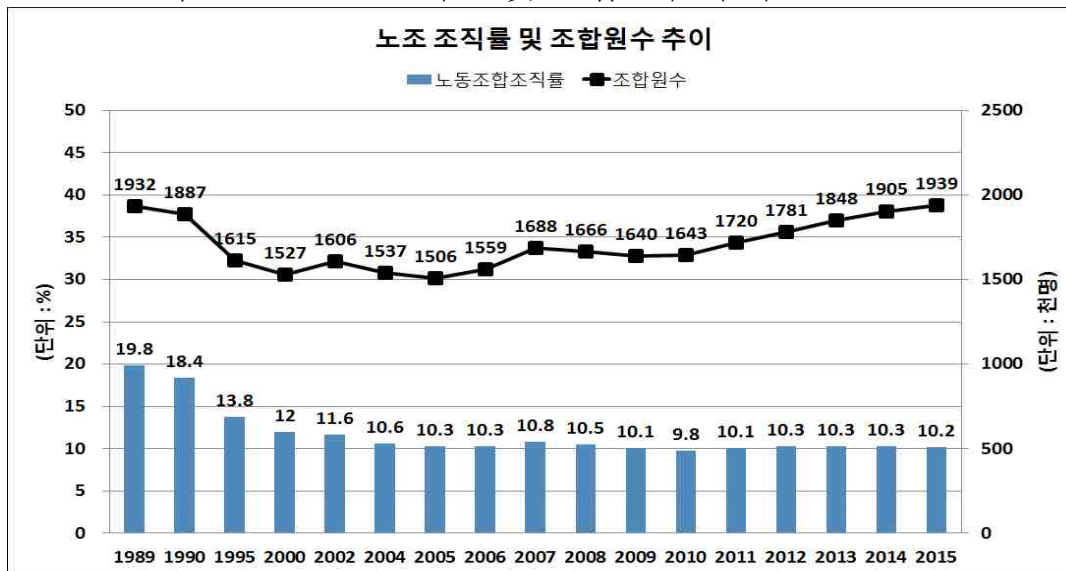
면접참여자들의 구술을 통해서 발굴한 노조의 정체성은 ‘남성중심적’ 이고 ‘헌신적인(혹은 소모적인) 활동가’ 정체성이었다. 노조의 다양한 정체성 중 이 두 가지 정체성을 끄집어낸 것은, 이들이 노조의 위기를 불러일으키는 요소 중 하나가 되고 있다고 판단되기 때문이다. 조합원 개인이 지닌 사회적 정체성이 더욱 풍부하게 조합 정체성으로 엮일 필요가 있다.

3. 여성 노동자의 세력화를 차단하지 말자

얼마 전 고용노동부 발표에 따르면, 2015년 노동조합 조직률은 10.2%이며, 조합원수는 1,938,745명으로 전년 대비 33,275명(1.7%) 증가하였다. 조합원수가 증가하였으나 조직대상근로자수(19,027천명)가 전

년 대비 598천명(3.2%) 증가하여 노조 조직률은 감소했다.⁹⁾ 상급단체별로 노동조합 분포를 보면, 한국노총 2,372개, 민주노총 373개, 전국노총 21개, 미가맹 3,028개로 미가맹 노동조합이 지속적으로 증가하는 추세이다. 이 중에서 여성 조합원 조직률은 2012년~2014년까지 3년 동안 2.4%~2.5%로 0.1%p 증가했다(표 4-1) 참조).

[그림 4-2] 노조 조직률 및 조합원수 추이 (1989-2015)



*출처 : 고용노동부, 2016. 10. 27. 보도자료.

〈표 4-1〉 노동조합 조직률 성별 비교

(단위: 명, %)

구분별	2012	2013	2014
조합원수	1,781,337	1,847,586	1,905,470
남자	1,358,699	1,404,821	1,452,619
여자	422,638	442,765	452,851
조직대상근로자	17,338,000	17,981,000	18,429,000
전체 조직률	10.3	10.3	10.3
여성 조직률	2.4	2.5	2.5
남성 조직률	7.8	7.8	7.9

자료 : 고용노동부, 전국노동조합조직현황(비율 필자 계산)

출처 : kosis.kr

9) 고용노동부의 노동조합 조직률에서는 성별 통계가 제시되지 않는다.

여성의 정치세력화와 조직화를 위해 조직결성 초기부터 남다른 문제의식을 가지고 있었던 한 참여자는 조직화와 정치세력화가 권력 획득 과정이라고 설명했다. 잘 지내던 동지들과도 갈등을 겪고, 개인의 내면의식이 “폭로”되며, 일종의 “헤게모니 싸움” 이라고 했다. 그것은 “잠재되어 있던 모순” 을 드러내는 것이었기 때문이다. 앞장에서 구술되었듯이, 또 다른 활동가 N씨는 여성의 노조활동이 남성 혹은 주류 사회의 “배려” 가 아닌 “권리” 가 되어야 한다고 했다. 두 활동가들의 구술은 여성노동자의 ‘권리’ 획득은 여성노동자가 개인이든 집단이든 스스로 노동조합의 주체가 되어 조직을 책임질 수 있음을 입증하는 과정이자 결과이며, 그러한 길을 열기 위해 노동조합 내·외부의 연대 자원을 조직해야 하는 투쟁임을 보여준다.

조직에 봉사할 지위나 직책을 요구하는 것이 권력을 탐하는 것이라면...

그렇게 강단진 사람들(여성)이 나와서 보니까 조직이 남성 중심으로 가더라고. 이게 뭐야~ 너무 이상하더라고. 왜 여성타령이야. 개개인은 다 훌륭한데 조직이 봉건인 거야. 그러니까 더 이해가 안 된 거지. 그래서 그 사람들(남성 활동가들)이 대의적으로는 동의할 수밖에 없는 거지. 속으로는 싫어도. 나중에 싫을 때 노골적으로 반감하는 것 보면 개인적인 것이 보여요. 여성이 권력이 왜 필요해 이러는데 아니 우리는 권력을 달라는 게 아니다, 우리는 조직에 좀 더 봉사하고 희생할, 열성을 가지고 복무할 지위나 직책을 원하는데 이게 권력이라니. 어머니~ 니들이 이게 권력인 걸 가르쳐 줘서 고맙다. 그래서 그 다음부터 권력을 탐하자 이렇게 된 거예요(웃음). 속마음이 그때 다 나타나더라고. 그래서 그때 동지들하고 엄청 싸우고 개인적으로 척을 지고 이러면서. 모순이 첨예화 되는 것처럼 조직 내에서도 똑같은 어떤 뭐 다 이렇게 뭐 감수하지만 어떤 헤게모니로 드러날 때는 의식이 다 드러나. 헤게모니 싸움이 아니었는데 헤게모니 싸움으로 논쟁이 비화되면서 우리 피하지 말자. 그게 나중에 노동의 정치세력화와 마찬가지로 되는 거예요. 노동자 제일 많은데 권력을 더 가져야겠어? 이러는 거잖아요. 왜 노동자는 권력이 없고 돈 많은 사람이 권력을 가져야 돼? 뭐 이런 게 사실은 진보정치잖아요? 권력을 달라고 하는 거 무섭잖아... (웃음) (J)

J씨나 N씨의 구술처럼 여성이 노조활동의 중심이 되는 데 있어 커다란 장벽이 존재한다. 면접참여자들은 이러한 장벽으로 노동조합이 지니고 있는 근본적인 문제점을 지적한다. 노조가 일상 활동부터 여성노

동자들을 적극 참여시키려면 여성문제 뿐만 아니라 젠더시각 부재로 놓쳤던 조직 및 사업장의 차별의제에 관심을 가져야 한다. 그런데 면접참여자들에 따르면 이러한 관심은 조직체계적으로 요원한 일이며 현실은 조직대표 개인의 젠더의식과 소통의지 등에 좌우되는 경향이 있다. 적잖은 면접참여자들이 숙원사업이든 당면 사건이든 간에 문제 해결 과정에서 조직대표를 우선 설득하는 것을 가장 중요한 혹은 1순위의 행동으로 보았다. 왜냐하면 노동조합의 의사결정 구조가 예상만큼 민주적이지 않으며 ‘위원장 중심의 의사결정구조’이기 때문이다. 설상가상으로 교섭이나 파업과 같은 비상 국면이 아닐 경우, 위원장의 관심사항 중심, 곧 정파나 여러 이해관계가 얽힌 의제 중심으로 다뤄지기 때문이다.

K씨는 여성들이 스스로 조직되지 않는 한, 성평등은 달성될 수 없다고 평가했다. 그는 “한국의 노동운동에서 세력화를 원하는 남자 위원장은 많지 않다”고 지적했다. 남성 노동자의 개인적 성향의 문제를 넘어 구조적으로 그렇게 되어 있다는 것이다. 자신들과 다른 시각을 가지면 견제가 들어와 활동을 위축시키는데, 남성 간부나 임원들은 동원할 수 있는 인적·물적 자원이 많지만 여성에게는 기반이 없기 때문에 견제의 효과는 당사자에게도 다른 여성 활동가들에게도 깊고 오래 간다.

위원장 중심의 의사결정방식은 노동조합의 선거제도와도 맥락이 닿아 있다. 노동조합은 3년 임기의 선출방식으로 조직대표를 뽑는다. 임기동안에 성과를 내야 연임을 하지 못하더라도 후일을 기약할 수 있는 구조이므로, 차별 극복과 같은 중장기적 계획이나, 다수의 남성 조합원들의 기득권을 침해하거나 관심대상이 되지 못하는 의제를 밀어주려고 하지 않는 속성이 있다. 뿐만 아니라 중앙이든 지부이든 임기가 종료되고 새 집행부가 당선되면 기존의 사업들이 연속되기 어려운 부분들이 발생한다. 동일선 상에서 여성 세력화를 목표로 몇 년간 열심히 교육과 사업을 하더라도 사람이 바뀌면 다시 처음부터 새로운 사업이 시작되는 과정이 반복된다. K씨와 L씨는 이에 대해 영역이 넓어지는

것이 아니라 ‘단절’ 이라고 말한다.

한 면접참여자는 위원장 중심의 성과주의 조직체계가 문제이기는 하지만, 위원장에게 그 정도의 권한이 부여되지 않는다면 조직을 이끌기 어렵다는 불가피한 측면을 설명하면서도, 선출직 내에서도 역할배분이 적절히 이루어지는 게 필요하다고 대안을 제시했다.

젠더 이슈가 부각되는 것이 불가능한, 위원장 중심의 의사결정구조

러닝메이트다. 위원장이 중요하거든요 노동조합에서. 지금의 노동조합이 경직된 노동조합들이에요, 한국의 노동조합 거의 대부분이. 그러면 위원장이 낙점하는 거거든요. 소위 말해서 데리고 나오는 것이에요. 그러면 과연 어떤 여성을 데리고 나오는가 독자적으로 여성사업을 펼치고 내 말을 듣든지 말든지 하는 여성보다는, 나하고 잘 맞고 나를 수용하는 그런 여성후보를 하기 쉽잖아요. 그러니까 그 이후에 극단적인 예일 수 있지만 조합 내에서 성폭력사건이 일어났다. ○○○사건도 있었지만 성폭력이 생긴다. 이것을 여성할당후보가 그러면 성폭력사건을 여성이 꼭 해야 한다고 주장할 것이 아니라 다른 사람이 잘 모르기 때문에 여성이 해야지. 그런데 그 일을 풀어나가는 방식이 위원장의 이해관계에 의해서 위원장이 속한 정파나 그런 이해관계로 인해서 하더라 말이죠. 돌파를 하지 못하는 그런 것들이 있어요...뭐 말 할 것도 없는 그런 것들이 많아요.

법이 그래요. 위원장이 사장하고 일대일 사인할 권한을 가지잖아요. 위원장 사인이 없으면 효력이 없잖아요. 위원장이 모든 것을 가지고 있어요. 그게 권한이라고 치면. 노조활동에 관해서 위원장의 결정이 안 되면 모든 것이 안 돼요. 예산지원... 안 돼. 인사권 가지고 있어요. 나랑 같이 일할 집행부 간부, 같이 상근할 사람 위원장이 다 정해요. 활동을 하다가 위원장하고 관계가 나빠지면 돌려보내요.

산별 노조다 보니 중앙, 현장의 의견을 다 가지고 나가기가 역부족이다... 그렇다고 위원장이 저 정도의 권력이 없으면 끌고 갈 수가 없다고 생각을 하거든요. 조금은 이것을 이원화 시킬 수 있는 것들이 있으면 중앙 정책은 중앙대로 현장의 교섭 같은 것은 따로 분리 했으면... 따로 고민 하지는 않았는데 하도 힘들어서. 빨리 떠나고 싶게 만드는 노조 상황인 것 같아요.

...부위원장을 하다가 길게 하는 경우는 위원장이 되거나 이렇게 되어야 하는데 안 하니까... 한계를 느끼는 것은 되풀이... 같은 현상의 반복 인 거예요. 키워 났는데 돌아가고. 또 다시... 거기에 한계를 좀 느끼고 있는데. 두 번째

한계는 ...일반 직장인으로 있다가 노조에 왔다 한들 그 3년 사이에 이 사람이 임파워링 되기가 힘들어요. ... 위원장이 별로라고 하는데 내가 싸워가면 서... 직장에서 계속 볼 분들인데 내가 싸워 가면서까지 해야 하나... 노동조합이 심각하게 문제가 많은 것 같아요. 성평등 이러는데, 기초적인 토대가 안 되어 있는데 할당제는 어림도 없다. 그냥 쪽수만 채울 가능성이 있다.

또 다른 면접참여자도 위원장의 권한과 실질적인 집행은 분리하는, “협업적이고 수평적인” 의사결정 구조가 필요하다고 강조한다. “위원장 중심주의”는 두 가지 원인이 결합되어 나타난 결과로 볼 수 있을 것이다. 한편으로는 한국적 특수성으로써 군대의 계급과 적대적 문화가 직장문화로, 직장문화가 노조문화로 연결되면서 독특한 가부장적인 남성 편향적 조직문화가 만들어졌다. 다른 한편으로는, 노동조합이 조직 초기에는 역동적이며 경량화된 사회운동적 조직 성격을 띠지만, 성숙단계에 들어서면 체계화된 위계질서와 세부 업무규정, 그리고 중앙집권화된 관료제적 조직형태로 변모하는(BI며 & Mayer, 1971; 이병훈 외 2001 :16에서 재인용) 노동조합 발달 과정도 한 몫을 한다. 권한 집중은 선거 국면마다 반대편 정파를 “죽여 놓는”, 그래서 중국에는 노동조합의 기반세력이 침하되는 결과를 반복해왔다. 결국 지금의 노동조합 활동은 “살리는 운동”이 아니라 “모두가 떠나고 싶어하는 활동”이 된 것이다. 이는 노동조합의 조직 위기이자 심각한 운동방식의 위기라는 것을 드러낸다.

여성들이 왜 할당제를 해야 하고, 여성들이 왜 노조활동을 해야 하고 육아문제가 있지만 그래도 노조 안에서 해결하려는 노력을 해 봐야 하고... 사실은 그런 거 있잖아요. 노조간부들끼리 아이들을 뭐 이렇게 봐준다고 이런 방법을 취하더라도 여성이 노조에 진입해야 되고 거기서 또 운동성향에 따라 위원장도 노리고 그런 도전의식을 가져라라고 교육들을 하는데 하고 나면 그 효과는 그날 온 사람들에게는 높아요. 두 번째 교육에는 다른 사람이 와야 하잖아요? 똑같은 사람이 와요. 그러니까 그만큼 여성간부들의 폭이 좁은 거고 참여할 수 있는 여건의 사람도 없는 거죠. ... 맨날 똑 같은 것만 들으니깐 재미가 없는 거야. 그래서 나중에는 안 오고... 그리고 노동운동 쪽에 있는 여성간부들은 뭐라 해야 하지? 페미니즘? 이런 것을 거부해요. 거부하고 아직도 이 인식이 바뀌기는... 사실 노조가 경직된 조직이라 일반조직보다 느려요.

페미니즘이 들어가면 벌써부터 헐 하고 안 하려고 해요. 근데 뭐 여기 노조간부가 마이크로 뭐 말을 한다든가 울동을 배운다든가 자기 일을 할 수 있는 것은… 이것은 여성주의와 상관이 없으니 많이 와요.

조합원들에게도 보여줘야 돼. 여성위원장이 있다는 걸. 아 저 지부에는 여성위원장도 있네? 저런 노동조합을 여성들도 할 수 있네? 이런 것을 보여줘야 하고, 그런 대표자회의, 중앙위원회에 아주 중요한 사항을 결정할 때, 여성이 있는 것과 없는 것이 달라요. 여성들이 또 발언권이 있으면 위원장 발언이잖아요. 여성들이 어떤 그런 게 있어야 한다고 생각해요. 그래서 저는 정말 만약에 타 지부 여성들이 뚝뚝 뭉쳐서 여야를 떠나서 누가 여성위원장 후보로 나선다면 도와줘야 된다고 생각을 해요.

… 시작은 있어요. 전담자. 위원회. 여성사업예산 이런 것들을 강제해야 한다는 거죠. … 저는 우선 기본적인 것부터 해보자. 기본적인 것이 되고 나서 안 되는 것을 이야기해야 하는데 기본적인 것조차 안 되어 있다니까요? 그게 2016년 이야기라는 거지. 아직도 그 타령을 하고 있다는 거예요. 중앙이 잘못 된 거지, 산별연맹이 잘못 된 거지. 그 잘못 된 것이 정말 부끄럽고 이렇게 (성찰하는 게) 아니에요 그냥 다 바빠. 싸우고 힘들게 살아요. 그런 수준이에요. 난 기가 막힌 게 하단에서 젠더차별을 이야기 할 것이 아니라니까요. 이거를 되게 전문적으로 지속적으로 여성주의 노동운동이 가능하도록 하는 기본적인 시스템적인 것이 안 되어 있고 그게 안 되어 있어도 누구 하나 문제 제기 하지 않고, 그냥 현실적으로 그런가 보다 하고 넘어가고, 이렇게 큰 문제가 현실적인 어려움으로 치부되어 있는 것. 거기서 불장 다 본거죠.

지금까지 살펴본 것처럼 여성사업을 지원하는 제도적 여건은 여성노동자의 조직화와 정치세력화에 긍정적 영향 못지 않게 부정적인 효과를 가지고 있다. 여성할당제나 남성 중심적인 조직문화에서 위원장 중심의 의사결정구조, 여성부서의 주변화 등은 여성노동자의 집합적 노력을 더 많이 필요로 한다. 특히 상시적인 예산과 인력의 확보가 강조된다. 뿐만 아니라 여성활동가들은 이구동성으로 여성노동자의 ‘교육’을 세력화의 바탕으로 주장한다. 그렇지만 여성활동가들의 교육은 외연 확장 없이 공회전한다는 내부 평가가 지배적이다. 무엇보다 전술했듯이 교육을 위한 재정적·인적 자원이 부족하다. 나아가 여성간부 교육을 담당하는 중앙과 산별노조의 여성간부들은 여성노동자의 의식과 자세를 지적한다. 절망적이지 않은 점은 다른 한편으로 조직화의

가능성을 끊임없이 시도하고 있다는 것이다. 한 면접참여자는 여성이 위원장이 선출될 수 있도록 “모든 여성이 똘똘 뭉쳐야 한다”고 역설한다.

여성 노동자의 조직화에서는 정규직 중심의 주류 조직 내에서 여성 조합원들의 세력을 강화하는 노력 외에, 비정규직 노동조합의 세력화도 주목해야 한다. 경제활동인구조사(2016년 3월)에 따르면, 여성 임금 노동자(8,423천명) 중에서 비정규직은 40.3%, 비정규직(6,156천명)의 55.1%가 여성이다. 여성 노동자의 세력화를 위해 비정규직 노조의 권한을 확대하고 조직률을 높이는 전략이 가장 확실한 효과를 가져다줄 수도 있다. 김혜진(2016)은 여성노동이 향후 노동운동의 지평을 넓힐 수 있는 유리한 존재기반을 가진다고 평가했다. 저임금 여성노동자의 관심을 다양한 조직으로 풀어내며, 장기적으로는 ‘지속가능한 경제’ 실현을 위한 새로운 방식이 여성노동운동 방식과 접목되어야 한다고 제시했다.

비정규직 노조의 지부장이면서 부위원장을 맡고 있는 한 임원은 소외받는 노동조합의 여성 임원이 중앙회의에서 ‘우리의 문제에도 관심을 가져야 한다’는 문제제기를 매우 조심스럽게, 결심하면서 발언했던 상황을 설명했다.

연맹에서도 여성위원장에 대한 할당이 있다 보니, 제가 그것에 대해 노련의 부위원장으로 되어있고 중앙집행위원도 되어있고 그렇더라구요. 그래서 저희는 집회도 열심히 나가요. 저희와 아무 관계없는 것을 한다고 해도. 저희는 근무날은 빠져나올 수가 없으니까, 거의 금토일은 근무하니까 우리 집행부만 집회에 나가보면 거기에 ‘비정규직 처우개선, 차별 철폐’ 이렇게 써 있어요. 그래서 대표자 회의할 때, 그것도 기타 토의시간에, 제가 집회에 나가보면 맨날 그런 현수막이 걸려있는데 정말 노조에서 그것에 대해서 생각을 하시고 있는 건지, 그냥 글자만 써놓은 것 같다고 제가 건의를 했어요. 이런 자리에 나와서 그런 얘기를 하고 싶어도 너무 별개인 얘기 같아서 말 못할 사람이 있을 테니까. 이런 성과임금제나 임금피크제에 대해서 얘기를 했으면 비정규직이나 소외당하는 노동조합의 대표자들은 따로 불러서 우리끼리 모여서라도 따로 하는 시간을 가졌으면 한다고 했더니 정말 얘기 잘 해주셨다면서 이번에 바로 그렇게 하시더라구요. 분과를 만들어서 우리 담당으로 다

른 분을 해주시고… 그 때 제가 그랬거든요. 비정규직 처우 개선도 우리 얘기를 들어봐야지, 내용을 알아야지 하실 것 아니냐고. 이런 식으로 얘기했더니 그 분들도 정말 미안하다고 하시면서 위원장님이 굉장히 미안해 하시더라구요. 지금은 그렇게 해나가면서 뭔가 달라질 것 같다는 생각은 하는데, 여기서 달라진다고 해도 정책적으로 달라질 수 있는 상황까지는 너무 시간이 걸리니까… 그래서 잘 모르겠어요.

비정규직 노조들에게 대기업 위주의 노조 이슈들은 “아무 관계없는 것” 일 수 있다. 그렇게 받아들여지는 의제는 무수히 많을 수 있다고 보여진다. 구술에서처럼 그 반대 상황도 성립하고 있다. 만약 노동조합이 젠더와 노동 삶에 대한 생애주기적 시각을 갖는다면, 비정규직 노동자나 정규직 노동자들이 서로의 의제를 자신의 문제로 인지하면서 연대를 구축해 나갈 수 있을 지도 모른다. 그런데 그의 구술처럼 아주 기본적인 상황에서조차 인식의 부재가 작동하고 있다. 비정규직 여성노동자의 세력화는 노동조합을 설립하는 문제에 국한되지 않는다. 노동조합이 지속될 수 있어야 하며 든든한 지원세력을 구축해야 하고 그 안에서 대표성을 획득할 수 있어야 한다. 그렇다면, 주류 노동조합에 있는 여성노동자들의 개별적·집단적 관심이 드러나야 할 것이다.

4. 문화 다양성의 빈곤을 극복하자

앞선 장에서 인터뷰 참가자들이 문제를 제기한 노동조합 내 술문화나 조기문화 등은 긴 시간 동안 노동조합 내 동질감을 나타내기 위한 하나의 방법이었고 그 틀에서 긍정적인 역할을 해왔다. 그러나 이러한 문화들 속에서 권력관계가 나타나고 위계질서가 생겨나면서 새롭게 진입하려는 사람들에게는 장벽으로 느껴진다. 술을 잘 마시던 못 마시던 각자가 알아서 마시고 취기를 이유로 불편한 농담이 오고가지 않으며 술을 많이 마시는 것으로 자신의 역량을 보여야 할 필요가 없는 술자리는 문제가 될 까닭은 없다. 그러나 노동조합뿐만 아니라 한국 사회의 회식문화는 업무의 연장으로 불릴 만큼 권력관계를 드러내기 때문에 불편한 것이다. 때문에 나이를 밝히지 않고 서로 존대하며 내가

밝히고 싶은 이야기만 할 수 있는 술자리 문화는 누구나 함께하고 친목을 다질 수 있다.

나이를 밝히지 않는다.

초창기에는 저희가 일부러 나이이야기를 많이 안 했어요. 하고 싶은 이야기만 하세요. 이름만 말하세요 했어요. 초창기에는 닉네임을 써가지고… 자기가 밝히고 싶지 않은 이야기는 최대한 지켜주는… 그러다 보니까 서로 존댓말만 하면서 나이의 차이도 보이지 않고 자연스럽게 그래왔던 거죠. 저도 그래서 지금도 조합원 나이도 잘 모르고 일부러 알려고 하지 않고 전반적으로 조합원들도 그런 분위기 인 것 같아요. (A)

M은 늦은 시간까지 소모적으로 지속되는 술자리에 대한 대안을 찾는 것이 “우리나라의 회식문화” 라는 현실상 어렵지만, “취미활동이나 문화행사에서 만나는 것” 등 다른 방법으로 조합원을 만나는 것이 대안이 될 수 있다고 보고 있었다.

적어도 2차는 커피를 마시러 많이 가거든요? 1차는 그냥 뭐 식사를 하고 식사를 하면서 술은 과하지 않을 정도로 마시고, 남자간부들은 2차 3차까지 간단 말이에요. 부어라 마셔라 막 하는데, 여성간부들은 그렇게까지. 저도 힘들어요. 1차는 간단하게 술을 마시고 2차는 커피숍을 간다든지. 사실 커피숍 가는 것이 제일 좋아요. 나도 술이 깨고 이런 저런 이야기들도 하고. 근데 그렇게 않고서는 좀 어려운 것 같아요. 우리나라 현실 상. 우리나라는 회식문화가 발달을 해서. 다른 대안을 찾기가 쉽지 않다. 저녁을 먹으면 술이 필수로 붙는다는 것이죠. (... 중략) 술을 안 먹고 하는 방법은 다른 방법으로 만나는 거죠. 예를 들면 취미활동에서 만난다든지. 제가 문화행사를 가서 직원을 만난다든지. 그런 것 아니면. (M)

취미활동이나 문화행사를 통한 조직화는 여성 다수 조합에서 주로 이루어지고 있었다. 저임금 여성노동자를 중심으로 구성된 조합 간부인 면접참여자는 정보제공과 조합원 교육, 식사 모임, 그리고 사업장 방문을 통해서 조직사업을 펼치고 있었다.

저희는 조직화 할 때 여성노동자, 저임금이다 보니 돈에 예민해요. 조합비가

어떻게 쓰이느냐 바라보는 시각도 신경 안 쓸 수가 없어요. 저 자체가 술을 안 먹기도 하지만 술로 조직되지는 않아요. 여성노동자들은 단지 노동조합활동을 어떻게 하느냐를 바라보고 있는 것 같아요. 그래서 일단 정확한 정보를 제공하는 거죠. (… 중략) 정보의 사각지대에 있는 노동자가 있거든요. 그 정보를 제공하고 그 정보 속에서 관계를 유지하는 거죠. 내가 당신과 관계를 가져야 정보를 제공 받을 수 있다고 하고 만남에 자리에 있어서 저희가 모든 조합원들에게 밥 사고 커피 사줄 수는 없어요. 노동조합 형편을 사실대로 이야기기도 해요. (… 중략) 술 문화나 남성사업장처럼 접대문화로 조직하거나 이룰 수는 없어요. 조합원 교육을 통해서, 학교방문을 통해서 조직사업을 펼치는 거죠.

H는 기혼 여성 조합원들이 많은 조직 특성을 “아줌마 조직” 이라고 명명하며, “아줌마 조직”의 특성상 밴드 및 점심미팅을 통한 조직화를 일상적으로 하고 있다고 밝혔다.

여성뿐만 아니라 남성도 마찬가지인데. 일단 회사에 들어오면 정시출근, 정시퇴근을 원해요. 모오두가 그렇기 때문에 맨 처음 조직할 때 회사의 눈치를 보니까 퇴근하고 해야 하는데 그게 많이 어려워요 빨리 가야 하니까. 항상 불안하고 깊은 이야기는 못하고 술은 먹어줘야겠고. 그게 안 돼서 조직을 어떻게 할까 많이 고민했는데 밴드 활용을 하면서 어떻게 하나면 아줌마 조직이니까 점심미팅을 하자고 한 거예요. 밴드는 밴드대로 공지를 하고 삼삼오오 그룹핑을 하는 거예요. 그렇게 해서 점심을 조합비에서 지원해 준다든지 해서 거기서 많은 의견을 들어요 (H)

한편 다른 면접참여자는 조합원들이 ‘여성’ 이어서가 아니라, 밤근무가 많은 업무 특성을 고려하여 “찾아가는 서비스”를 하고 있는데, 노동조합 간부의 근무시간과 맞지 않는다는 고충이 있었다.

연구자: 밤새서 만나러 다니세요?

면접참여자: 네. 낮에는 조합원들이 너무 바빠서 조합원들을 만날 여유가 없어요. 인력이 없는 조건이라 말씀드렸고, 밥도 잘 못 먹는 처지라. 그러다 보니까 가면 민폐예요. (… 중략) 그러니까 그런 조합원한테도 죄의식을 느끼는 거예요. (… 중략) 아침출근을 하는데 전쟁 같은 밤근무를 마치고 가는 조합원들을 보면 너무 눈물이 나고 주말이나 이럴 때 조합원들은 쉬지도 않고 일할 텐데 이런 생각을… 그래서 그게 여성이 많은 사업장 이긴 하지만 거기에

초점을 두지 않는다.

연구자: 저녁에 밤에 만날 때 차 마시고 이런...

면접참여자: 밤에 만날 때요? 우리가 찾아가는 서비스를 해요. 밥 먹을 시간이 없거든요. 아이스티를 몇 통 만들어서 싸가지고 가거나 어떤 날에는 샌드위치를 미리 주문해서 돌리거나. 그냥 소식지를 가지고 가면 우리가 미안해서 건넬 수가 없어요. 현장조합원들이 열악하게 일을 하니까...

남성중심적인 노동조합 문화 속에서 여성을 위한 행사가 없었던 것은 아니다. 그러나 대부분 일회적인 이벤트성이 강하였기 때문에 지속성을 가지고 친목도모를 하기에는 부족하였다. 따라서 노동조합은 여성들이 원하는 방식의 여성사업들을 개발하여야 한다고 이야기 하고 있다.

여성이 원하는 방식의 사업을 해야 한다

그렇죠. 아까 이야기 했지만 여성의제를 만들고 그 의제를 위해 사람을 만들고 결과를 만들 주체를 한 사람이라도 만들어야 하는데 한 사람 조차도 없는 구조니까 밑에는 말할 것도 없고. 그래서 저는 우리 여성위원회를 통해서 여성들이 원하는 방식에 그런 사업을 많이 해라. 그게 또 여성문화를 고착화 시키는 법이 없지 않아 있으나 첫 번째 목적을 만나는 것에 두면 오게 해야 하는데, 오지 못하게 하는 노동문화에 대해 많이 이야기 하고 있거든요. 우리 여성위원회는 여성간부들이 오면 즐거워하고 스트레스를 해소하고 간다고 생각을 많이 해요. 비슷한 고민을 하는 사람을 만난다는 것 자체가 그런 위안을 주니까... 노조행사 중에 저희 같은 경우에는 문화행사가 많아졌죠. 여성들이 참여 할 수 있는 문화의 확대 정도까진 했어요. 전에는 생협운동도 했었고. 저희가 그때가... 여성위원회니까 그런 사업이 가능 한 거예요. 주변에서 해일이 오는데 조개잡고 있냐 그러잖아요. 대화가 안 되잖아. 그런데 여성위원회는 그런 사업에 공감할 쉽게 하니까... 운동이라는 것이 어떤 기간에만 하는 것이 아니라 어떤 일상이나 삶에서 이루어져야 하는데, 그런 접목을 시켜보면 다른 방식의 의식화가 되거든요. 생협운동은 편견이 없잖아요. 비싸다, 있는 것들이 하는 것 아니냐 라는 편견은 있지만 또 경우에 따라서는 비싼 게 아니거든요. 나쁜 것 먹어서 약 먹는 것 보다는. 그래서 생협 가입운동을 한 거예요. 노조가 가입비를 대주고. 지금은 중단됐는데. 뭐 그렇게 하다 보니까 연간 프로가 있거든요? 농사와 노조가 만나는 프로그램이 애네가 있는 거야. 사실 노조는 원래 몰랐어. 근데 생협을 만나면서 단순히 장보는 개념을 넘어서 활동을 보게 되고 그 활동을 노조활동에 가져오기도 했어요. 지금은 딸기체험 행사는 거의 정착됐어. 봄에 가족과 함께. 조합원들이 좋아하

고. 그것은 여성을 대상으로 하는 것은 아니지만 여성들이 가족과 함께 (K)

여성의 관점이 필요하다

예전에 ○○○이 그런 얘기를 하셨어요. 여성간부들이 여성본부를 다 거쳐 가야 된다. 왜냐하면 이런 상임직이라는 관점이 사실 업무에서도 나타나야 되거든요. 그런데 이제 그 여성들이 여성본부를 거쳐 가면 아무래도 없던 게 생기기 때문에 다른 업무에 가서도 그런 관점으로 일을 할 수 밖에 없다. 또 예전에는 보이지 않던 것들도 보이게 되기 때문에 여성정책을 반영할 수 있는 그런 유리한 환경이 되기 때문에 그런 얘기를 하셨는데 저는 그 말에 되게 공감이가 가고, 지금은 이제 정책본부에 와서 기획정책국장으로 있지만 아직 기획하는 단계까진, 제가 직접적으로 기획하고 그런 건 아니고. 본부장 중심으로 기획된 걸 제가 실무 정도 하는 위치에 있기 때문에, 만약에 그런 관점에서 보면 사실 제가 의견을 제시할 수도 있죠.

여성의 일·가정 양립도 잘 되지 않은 한국사회에서 노동조합 활동까지 하기란 쉽지 않다. 노동조합 내에서 결혼, 출산, 육아의 과정을 거치고 아직까지 활동하고 있는 여성들의 경우 가족들의 지원이 중요하다고 이야기하고 있다. 또한 현실적으로 일과 가정을 모두 돌봐야 하는 여성의 노동조합 활동을 위해서는 전반적인 활동의 강도가 낮아질 필요가 있다고도 지적하고 있다.

가부장적이지 않은 가족

활동가랑 결혼을 했죠. 저는 원래 제가 개인사를 이야기 하면 2남 1녀에 가운데 고명딸이었는데 차별 받고 컸어요. 딸 하나지만 딸이기 때문에 그런 것을 고스란히 받고 컸어요. 2남 1녀 중에 제가 제일 공부를 잘 했는데 나만 상고 가라고 하고 공부도 잘 못하는 오빠는 재수시키고... 그렇게 커서 저는... 그런 것도 있고 집이 대가족이라 위선적인 것도 있고. 가부장적인 것 자체가 너무 가식적이고 위선적이고... 이런 것들을 많이 느꼈던 거예요. 저는 비혼까지는 아니었지만 가족이란 것이 해피하다 이렇게 생각을 안 한 편이에요. 매우 가부장적인 아버지가 너무 싫고 정말 남자들이 가부장적이거나 짜질하거나... 제가 본 남자들은 거의 다 그랬었거든요. 잘난 척 엄청 하는데 정말 한심한... 그래서 혼자 무시를 많이 했고 그런 결혼생활을 하느니 혼자 살겠다 했는데 저희 남편을 만난 거예요. 우리 남편이 되게 독특한 캐릭터 인거죠. 저보다 5살 어린데 젠더 위계가 없는 거야. 지금 45세 인데 여전히 세대적으로 있어야 하는 건데... 처음에는 마음에 들어서 연애를 했고 한 2년 동거를 했어요. 저는 결혼생각이 없는데 그 분은 인천에서 자취를 하는데 머니까 그

냥 우리집에서 있어라 이래서 2년 동거를 하고 이렇게 있는데 생활을 하는 과정에서 젠더적인 문제가 전혀 없던 거예요. 그래서 제가 뭐 결혼해도 괜찮겠다. 그래서 자연스럽게 결혼으로 이어지고... 가사분담은 구체적으로 했죠. 평일 아침은 남편이. 아침에 여자들이 준비하는 시간이 기니까 아침은 남편이 담당하고 저녁은 내가 하고 주말 식사는 내가 하고 청소빨래는 본인이 하고 대충 그 정도면 괜찮겠거니 했는데 불평등 한 거예요. 왜냐면 아침은 저는 꼭 먹거든요. 근데 저녁은 회식을 많이 하니까 저녁 할 일이 별로 없는 거예요. 주말에는 한 두끼 밥을 하고 또 외식이야. 그런데 청소빨래는 맨날 해야 돼. 그래서 우리 남편이 이상하다고 하는 거예요. 그래서 제가 남자들이 쓰는 방법을 썼죠. 나는 살림 기획을 하지 않느냐 이러면서... 그렇게 가사분담을 하고 결혼한 지 13년이 지났는데 지금까지도 뭐 우리 집 문제 시부모 문제. 모든 문제에서 우리 남편이 남자여서 스트레스 받게 하는 것은 전혀 없어요. 그래서 제가 너무 감사하며 살고 있어요. 저는 그 부분에 있어서는 복 받았다고 생각을 해요. 너무 심하게 없었어요. 오히려 남편이 배려심이 좋고... 예를 들면 밥을 해도 타박이 있잖아요? 일상적인 이야기를 한 번도 한 적이 없어요. 설거지, 집이 지저분한 것에도 일절 이야기 한 적이 없고. 그런 캐릭터예요. 저는 완전 고맙죠. (K)

업무의 강도가 낮아져야 한다

같이하려면... 그러니까 여성이 자기 가정이나 뭘 포기하지 않으면 노조활동을 못하는 구조 인거죠. 뭐 우리가 술 먹고 하는 것이 열심히 하는 게 아닌데 우린 그게 열심히 라고 되어 있잖아요. 그렇게 하는 것이 최선이라고 되어 있거든. 그렇게 하려면 가정 하나가 뺄개가 나는 거야. 그렇게 하면 능력 있는 여성간부가 되는 거고. 나중에 집은 어떻게 됐대 라는 이야기가 들려요. 남성간부가 여성간부들 집에 가는 시간에 맞춰 집에 가거나 하는... 애네가 수준을 낮추는 수밖에 없어. 활동하는 양을. 그렇게 같이 가지. 아니면 방법이 없어요. 그래서 저는 결혼하지 않은 젊은 여성들이 먼저 진입을 해두면 수준이 좀 높아진 상태에서 사실은 20대 중반 30대 초반에는 아이가 없잖아요? 그런 사람들이 많이 생겨줘야 하는데 이게 여기는 여성들 보면 나이가 많고... 이것도 하고 이것도 하고 이것도 하는 사람이 나중에 한 개도 다 못 챙기는 상황이 생기는 거고... 그러니까 저는 젊은 여성간부들이 나와야 한다는 거예요. (L)

제5장

결론을 대신하여

1. 연구요약과 연구의 한계

1) 연구요약

본 연구는 남성과 구조적으로 다르게 경험될 수 있는 여성의 노동시장 참여 패턴이 여성의 노동조합 가입, 활동, 인식, 제도 등 노동조합 참여에 영향을 줄 수 있다는 전제 하에, 현재의 노동조합 ‘조직’ 내에서 여성노동자의 참여활동이 어떻게 이루어지고 있는지 노동조합 여성간부를 대상으로 질적 연구를 하였다.

2장은 노동조합과 노동조합 운동의 위기가 ‘젠더관점과 노동 삶에 대한 생애주기적 접근의 부재’ 및 이러한 부재를 인지하지 못한 ‘인식의 부재’에서 비롯되었다고 진단하였다. 3장에서는 젠더관점과 노동 삶에 대한 생애주기적 접근을 고려했을 때, 여성 노조간부들의 노동조합 참여가 어떤 양상으로 드러나는지를 보여주었다. 주요 영역에서 여성 노조 간부들의 노조활동의 힘든 조건을 살펴본 것이지만, 실제로는 대기업 정규직 남성노동자의 조직문화와 운동의 일상들이 안고 있는 구조적이고 본질적인 문제라고 해도 지나치지 않는 내용들로 확인되었다. 때문에 여성노동자가 기존의 주류 노동조합에 대해 ‘불만’을 표출한 것이 아니라 노동조합의 위기를 불러온 그간의 문제들이 젠더와 생애주기적 시각 하에서 ‘여성’이라는 집단을 통해 드러

난 것으로 보는 것이 타당해 보인다. 4장은 현재의 주류 노동조합의 위기와 대응 과제를 젠더적 시각과 노동 삶의 생애주기적 시각을 고려하여 제시하였다. 면접참여자들의 구술을 토대로 노동조합의 미래를 위해 현재의 노동조합이 어떻게 탈바꿈해야 하는지를 정체성, 조직화, 문화 영역으로 탐색하였다.

결론을 대신하여 연구문제의 잠정적인 답을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성 노동조합 간부의 생애주기에 따라 노조 참여에 변화가 있는가, 변화가 있다면 인과적인 경향성이 있는가에 대해 노조 참여에 변화가 있는 것으로 분석되었다. 노동조합 간부는 일반적인 여성 노동자(직장인)와 노동조직의 활동가라는 이중적인 정체성을 안고 있는데(이병훈 외, 2001), 면접참여자 중에서 전자가 우세한 사례는 평조합원을 제외하고 거의 없었다. 일부 면접참여자는 노조활동기간(근속)이 길어지면서 ‘여성노동자’로서 자각하는 계기를 갖게 되었고 노조 간부의 역할을 새롭게 인식하기도 했다. 40~50대가 주류인 면접참여자들이 결혼과 출산을 했을 당시에는 국가 제도적으로나 조직적으로 지원을 거의 받지 못했다. 유산을 경험한 이들도 있고 이혼위기까지 몰린 사례도 몇 사례가 있었다. 개별적으로 사적인 돌봄지원 체계(부모님 혹은 돌보미 고용)를 구축하지 않고서는 활동을 할 수 없었다. 제 3자의 돌봄을 지원받을 수 없었던 참여자들은 유무형의 지원을 받았던 이들 보다 훨씬 심각한 일가정 양립 갈등을 겪었다. 흥미로운 결과는 참여자들 중에서 간부 활동 중에 결혼, 출산, 양육을 경험한 이들 누구도 활동을 중단(육아휴직을 제외하면)한 경력단절을 경험하지 않았다는 점이다. 참여자들의 노동조합에 대한 헌신성을 엿볼 수 있는데 이는 학생운동을 경험한 이후 노동운동단체로 사회활동을 시작하던 80년대 운동권 출신 노동조합 활동가들에게서 드러나는 모습이기도 하다. 그런데 과거의 얘기가 아니라 현재 양육이 진행 중인 노조간부의 경우에도 유사한 모습이 드러났다. 다만 차이는 제도적으로나 조직적 차원에서 물적·심리적·관계적 지원이 다소 개선되었으며, 배우자의 역할분담이 늘어났고, 그만큼 일·가정 갈등을 개인의 책임과 부담으로 짊어

지지 않아도 된다는 것이다. 물론 이러한 변화도 개인적, 조직적 속성에 따라 편차가 있을 것이다. 또 한 가지 유추할 수 있는 결과는 면접 참여자들이 대체로 40대~50대로 조직 몰입과 애착을 경험하는 방식이 ‘연령+세대효과’와 무관하지 않을 수도 있다는 점이다. ‘개인의 희생을 통한 조직헌신’이 생애주기적 관점에서, 젠더적 시각에서 지속 가능한가라는 물음을 던졌을 때, 이후 세대의 간부들과 차별점을 보일 수도 있는 대목이다. 결론은 일반화하기 어렵지만 여성 노조간부의 노동조합 참여는 생애주기적 단계의 압박을 매우 심하게 받아왔으면서도 개인과 사적인 비용과 대가를 치르면서 조직적 헌신을 하게 되는 인과적 경향성이 면접참여자들에게는 우세했다. 그렇지만 그것이 향후에도 계속될 것인지는 미지수이며 미혼 면접참여자들의 구술을 고려하면 오히려 악화될 가능성이 높아보인다.

둘째, 여성 노동조합 간부의 노조활동과 관련한 고충은 무엇인가에 대해, 면접참여자들은 의사결정구조에서의 발언 기회와 발언권력, 맡은 직무, 일상적인 생활문화, 공식·비공식적인 회식, 교육 등에서 성차별적인 행동과 성차별적인 구조의 문제들을 지적했다. 핵심은 면접참여자들 대부분이 남성 가부장적인 조직체계와 문화가 10년 전이나 지금이나 별로 달라지지 않았다고 평가하는 점이다. 특히 남성, 정책부서, 엘리트, 대공장, 대기업 등으로 상징되는 노동조합의 권력과 권위가 하나의 배타적 조직문화를 형성해왔다는 것이 지적되었다. 면접참여자들은 중앙과 산별단위는 노조간부 간의 견제와 외부 개방성 등의 영향으로 성차별적 문화가 조금씩 바뀌어나가고 있지만 현장 단위에서는 여전히 심각하다고 평가했다.

셋째, 노동조합의 전략과 프로그램 및 조직화에 어떤 상관관계(영향과 반응)를 갖고 있고, 노동조합의 대응 과제는 무엇인가에 대해, 면접참여자들은 가장 먼저 여성할당제의 홍보적 상태를 우려했다. 일부에서는 역차별 담론에 부딪치고 있기도 했다. 여성할당제는 전체 노동조합이 통일적으로 도입한 최초의 적극적 조치이자 여성의 조직화를 위해 밑바탕이 될 것으로 기대했던 제도이다. 면접참여자들은 그런 유의

미한 제도를 방치해서는 안 된다는 입장에는 변함이 없다. 그런데 어떻게 성장·유지시킬 것인가에 대해서는 뚜렷한 해답을 찾지 못하고 있다. 다만 이 문제를 오래도록 고민했던 면접참여자의 의견에 귀 기울일 필요가 있어 보인다. 그는 노동조합이 전략적·조직적으로 인적·재정적 자원을 배치해야 하며, 성인지적 관점을 노조 활동에 도입하는 노력을 해야 한다고 강조했다.

한편, 여성 노조간부의 노조경험을 통해 드러난 노동조합의 위기는 노동조합의 정체성, 조직화, 문화 영역에서, 변화된 상황에서 새롭게 등장했거나 혹은 오래도록 모순으로 남아 있던 문제들이 노조 전략과 프로그램으로 포용되지 못해왔던 결과로서 해석된다. 때문에 위기를 탈출하려면 남성·중장년·대기업·정규직으로 구성되는 조합의 반대적 구성을 이루는 집단의 정체성, 조직화, 문화를 포용해야 한다. 적어도 면접참여자들의 구술을 종합해보면 지금까지와는 다른 관점과 실천 예를 들면, 젠더적·생애주기적 시각에 따른 노력이 필요해 보인다.

2) 연구의 한계

본 연구는 여성 노동조합 간부의 노동조합 참여연구를 위한 면접 대상으로 민주노총과 한국노총 및 두 총연맹 가입조직을 선정하였다. 이 과정에서 전국여성노동조합과 여성노동자회라는 여성노동의 대표조직을 연구대상에 포함하지 못하였다.

면접참여자들이 총연맹, 산별노조, 지부노조의 임원과 활동가들이는데 이들은 남성 중심적인 노조 풍토에서 ‘살아남은’ 노동조합 활동가들이다. 의도하지 않은 결과이다. 그러다보니 현장의 평조합원들의 노동조합 참여를 다양한 각도에서 분석하지 못한 한계가 있다. 이는 2차 연구로 미룬다.

2. 정책적 제언

본 연구에서는 다음과 같은 정책과제를 제시한다.

첫째, 노동조합의 조직화 제고를 위해, 특히 여성노동자의 정치세력화를 위해 여성간부들의 노동조합 활동의 장을 성평등적으로 개혁하는 노력이 필요하다. 무엇보다 여성할당제가 조직적 기반에 적합하게 정착할 수 있도록, 분석에서 제기되었던 문제들을 노조가 적극적으로 해결하려는 자세가 있어야 한다.

둘째, 노동조합이 실질적으로 성평등적 노동활동의 장이 되기 위해서는 노동조합이 그동안 관심을 갖지 않았던 젠더적 관점의 노사관계를 만드는 노력이 필요해 보인다. 젠더적 관점의 노사관계는 단체교섭의제로 여성의제를 상정할 수 있도록 하며, 교섭전략과 교섭방식에서도 기존과는 다른 새로운 방안들을 모색할 수 있게 할 것이다.

셋째, 여성 노동간부의 육성이 필요하다. 변화된 조합원의 상황에 신속하게 대응하는 데 있어, 여성 노동간부가 수적으로나 역할 면에서 매우 부족하다는 게 면접에서 확인되었다. 새로운 여성 노동간부가 원만하게 일할 수 있도록 생애주기적 관점과 젠더적 관점을 조직 내부에 정착시켜야 한다. 뿐만 아니라 인식개선을 위해 남성 조합원을 대상으로 하는 정규 교육 프로그램이 있어야 한다.

넷째, 다른 한편으로 일·가정 양립이 여성을 위한 정책이 아니라 남녀 노동자를 위한 정책이 될 수 있도록 여성의제를 ‘전체 조합원의 의제’로 인식해야 한다. 그럴 때만이 교섭을 통해서 적극적으로 사용자를 압박하여 사업장의 직장문화를 함께 변화시킬 수 있다.

다섯째, 현재 노동조합은 조직노동 내부에서 자발적으로 젠더관점이 뿌리내리기를 기대하기 어렵다는 우려도 있다. 실제로 변화를 추동하고 견인해 낼 주체가 미약하기 때문이다. 여성상근간부는 여성국, 문화국 등에 집중되어 있으며 최근 정책국에서도 여성간부가 활동하고 있지만, 상근 간부의 비율은 현저히 떨어진다. 여성 노조 대표는 병원노조와 조합원이 여성이거나 여성 전형적 직무를 제외하면 매우 희소하다. 그런 점에서 노동조합 외부의 시민사회 세력들과 연대하여 노동운동 내부를 개혁하는 방안도 적극 검토해 볼 필요가 있다.

〈부록 1〉

〈부표1〉 한국노총 회원조합의 여성임원, 담당자, 여성대표자 연도별 추이

(단위 : 명, %)

	총조합원 수 ('15)	여성 조합원 ('15)	비율	여성임원			여성담당			단위노조 여성대표자		
				2009	2013	2015	2009	2013	2015	2009	2013	2015
섬유 유통노련	22,497	1,877	8.3	-	-	-	1	2	2	6	6	6
광산노련	4,839	108	2.2	-	-	-	-	-	1	-	-	-
공공노련	41,271	9,270	22.5	1*	-	4	1*	1	1	-	-	4
외기노련	23,203	6,076	26.2	-	-	-	1	1	1	-	-	-
IT사무서비스노련	50,772	1,098	2.2	-	-	-	1	1	2	-	1	1
항운노련	36,466	1,438	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
금융노조	100,098	50,031	50.0	2	2	1	-	2	2	-	-	-
담배인삼노조	6,053	1,366	22.6	-	-	-	2	2	2	-	-	-
화학노련	80,825	11,545	14.3	1	-	1	1	1	2	8	5	6
금속노련	128,905	30,949	24.0	3	6	5	2	1	1	5	6	4
출판노련	2,424	314	13.0	-	-	-	1	-	-	-	-	-
자동차노련	98,793	1,468	1.5	-	-	-	1	1	1	-	1	1
연합노련	67,988	9,992	14.7	-	-	1	3	2	2	12	21	26
관광 서비스노련	17,897	7,064	39.5	-	-	1	-	2	2	1	2	4
우정노조	28,296	7,395	26.1	-	1	1	1	1	2	-	8	5
전택노련	97,748	841	0.9	-	-	-	-	-	2	-	1	-
고무산업노련	10,805	1,212	11.2	-	-	-	-	-	2	1	-	-
철도사회산업노조	9,173	3,849	42.0	-	2	1	1	2	2	2	21	27
공공연맹	33,563	5,544	16.5	1	-	1	1	1	1	-	2	3
의료산업노련	9,004	7,010	77.9	4	6	7	1	2	2	4	6	6
식품산업노련	22,247	6,970	31.3	1	-	1	-	1	1	1	1	1
사립대연맹	7,195	2,194	30.5	-	-	-	1	1	-	-	-	-
한공연	8,380	1,684	20.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
건설산업노조	18,523	319	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	926,959	169,614	18.3	13	18	24	19	24	2,046	40	2,094	2,109

자료 : 한국노총 사업보고 각 연도

출처 : 이원희(2016), [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

〈부표2〉 한국노총 시도지역본부의 여성간부 현황 및 연도별 추이

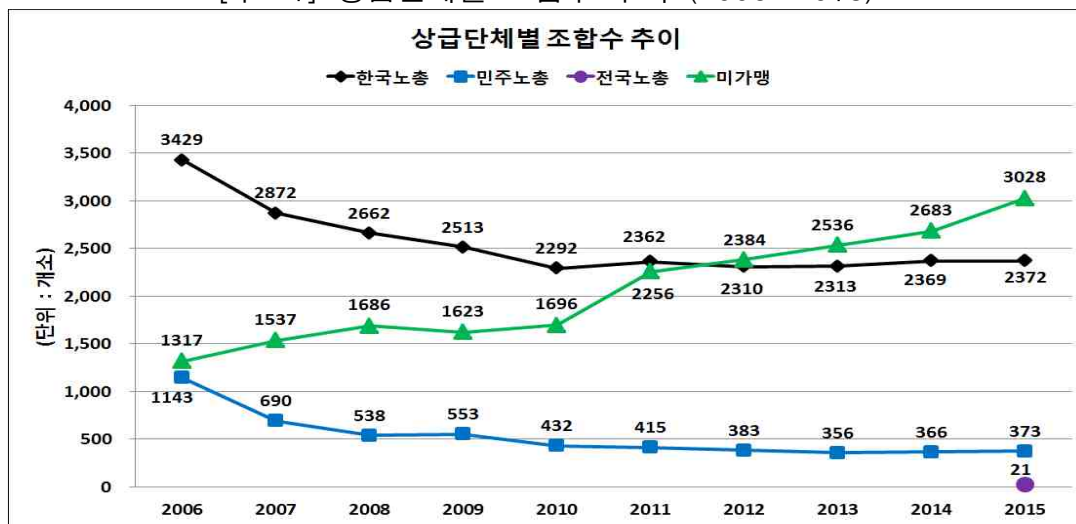
(단위 : 명)

	여성대의원	여성임원	단위노조여성 대표자	여성담당자
2011	115	8 (운영위원포함)	27	13
2013	109	5	36	13
2014	164	5	54	23
2015	192	6	60	17

자료 : 한국노총 사업보고 각 년도

출처 : 이원희(2016), [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

[부도1] 상급단체별 조합수 추이 (2006-2015)



*출처 : 고용노동부, 2016. 10. 27. 보도자료.

〈부록 2〉 면접조사 질문지

0. 입문

- 노동조합 활동을 하게 된 계기
- 노동조합 간부를 하게 된 계기
- 노동조합 간부로 활동한 이후 자신에게 생긴 변화가 무엇인가?
 - 동료들의 태도 변화는 없었는가?

1. 노조의 정체성

- 조직 내 여성 간부들 간에 어떤 교류가 있는가?
 - 정례적인 모임인가?
 - 그 모임에서는 주로 어떤 활동이 이루어지는가?
- 귀하의 노조가 가지고 있는 ‘여성노동자’에 대한 상이 무엇이라고 생각하는가?
 - 없다면 왜 그런 것이라 생각하는가?
 - ※ 단위사업장 노조 간부와 면접 시 : 귀하가 다니는 회사는 ‘여성노동자’에 대한 상이 있는가? 혹은 여성노동자를 평등하게 대우하는 직장분위기인가?
- 귀하의 노조는 어떤 면에서, 어느 정도로 성차별적이지 않으려고 노력하는가?
- 사회적으로 이슈가 되는 여성 폭력사건에 대해 남성, 혹은 여성 동료들의 반응은 어떤가?
 - 예 1) 조직 내 성폭력 사건
 - 예 2) 강남역 여성 살해 사건
- 여성의 노동조합 참여가 왜 낮다고 생각하는가?

2. 노조 활동 전략

- 여성 조합원과 관련한 활동전략이 있는가?
 - 매년 혹은 상황에 따라 여성 조합원 관련 정책이나 전략에 변화가 있는가?
 - 여성 조합원에 관한 정책·전략에 대해 평소 남성 간부들의 반응은 어떠한가?
- 여성 평조합원에 대한 남성 간부들의 대체적인 평가는 어떤가?
 - 평소의 일상적 평가/
 - 단체행동 참여에 대한 평가 (파업/ 집회/ 교육)
- 여성 관련 의제가 교섭에서 다루어진 경험이 있는가?

- 교섭위원 중에 여성이 있는가?

3. 노조 문화

- 점심 먹을 때 주로 누구와 먹는가?
 - 전체 식사자리에서 메뉴는 주로 누가 정하는가?
- 저녁회식은 얼마나 자주하는가?
 - 저녁 회식이 조직의 결속력에 영향을 끼친다고 생각하는가?
 - 구체적으로 어떻게 나타나는가?
- 음주문화에 변화가 있는가?
 - 변화가 있다면, 언제부터, 어떤 모습으로 나타났는가?
 - 변화가 없다면 문제점이 없다고 봐도 되는가? 있다면 어떤 것이 문제라고 보는가?
- 귀하는 회의자리에서 의견을 (얼마나 자주) 표명하는가? 그럴 때 동료들의 반응은 어떠한가?
 - 귀하가 의견을 낼 때, 여성 관련한 이슈와 노조활동 일반에 관한 이슈에 있어 남성 동료들의 반응에서 어떤 차이가 있는가?
- 가족생활과 노조활동을 병행하는 데 있어 어떤 점이 어려운가?
 - 어떤 식으로 대응했는가? 조직문화에 변화가 있는가?
 - 문제를 해결하기 위해 노조에 의견을 제출한 적이 있는가? 그에 따른 조직의 반응은 무엇인가?
 - 부서 간에 성별 시각차이가 있는가?
- 평조합원들이 노조간부와 친분을 유지하면 이득이 되는 게 있는가?
- 신입조합원은 어떤 방식으로 가입시키는가?
- 외부인이 노조사무실을 방문했을 때 노조에서는 어떻게 대응하는가?

4. 가족

- 노조 가족행사 때, 행사참석 및 뒤풀이 여부와 관련하여, 동료들이 여성 간부와 남성 간부에 대한 태도가 달라지는가?
 - 배려의 방식
- 회사나 노조가 자체적으로 하는 가족복지 프로그램은 어떤 게 있나?
- 노조활동에 대해 가족(배우자, 자녀, 부모 등)들의 생각은 어떠한가?
- '정상가족' '표준가족'에 대해 노조 내에 고정관념이 있는가?

5. 기타

- 노조활동이 승진에 영향을 주는가? 영향을 준다면 어떤 식으로?

참고문헌

- 김순영, 2005, “여성비정규직 노동자에게 노동조합은 무엇인가: 한일비교를 중심으로”, [경제와사회], pp.215-359.
- 김순희, 2015, “여성의 대표성 제고 및 조직화를 위한 국제노총(ITUC)의 활동”, [한국노총](월간), 제520호, 한국노총.
- 김정한·윤문희·김재훈, 2005, [노동조합 규약분석Ⅱ]. 한국노동연구원.
- 김혜진, 2016, “2016년 노사관계의 젠더(gender)적 시각에서의 조망 : 노동시장에서 여성의 이해대변 공백과 여성노동운동의 전망을 중심으로”, 한국노동연구원, [2016 노사관계 포럼]
- 나인강, 2008, “여성 근로자의 낮은 노동조합 조직률에 관한 연구”, [인적자원관리연구], 제15권 제2호, pp.121-142.
- 박현미, 2011, “노조 여성간부의 리더 성장과정의 장애요인”, [노동저널], pp.80-97.
- 박현미, 2011, “여성 노조참여 연구의 필요성에 관한 소고” , [노동저널] pp.28-32.
- 박현미·이상훈, 2011, [여성의 노동조합 참여 영향요인 연구: 여성조합원의 경험을 중심으로], 한국노총 중앙연구원.
- 안미숙, 2003, “여성노동자의 조직화와 젠더 민주주의: 은행산업의 비정규직 노동자를 중심으로”, [여성연구논집], 제14집, 신라대학교 여성문제연구소, pp.193-195.
- 유범상, 2008, [한국 노동운동 리더십의 위기 - ‘이기주의자’라는 ‘정치적 낙인’에 관한 논의], 한국노동연구원.
- 유형근, 2014, “노동조합 임금정책의 점진적 변형: 자동차산업을 중심으로”, [한국사회학], 48(4), 23-56.
- 윤정혜, 2016, “육아휴직 및 복지현황과 특성 분석”, 정한나·최숙희·윤정혜, [고용보험 DB를 이용한 한국 여성의 고용과 경력단절에 관한 연구], 한국고용정보원(발간예정).
- 윤진호·김종진·이시균·손정순·진숙경, 2006, 『비정규노동자 조직화 방안 연구』, 전국민주노동조합총연맹.
- 이병훈, 2005, “노동양극화와 운동의 연대성 위기”, [위기의 노동], 최장집 편, 후마니타스.
- 이병훈·노광표·오건호·인수범, 2001, [노동조합 상근간부 연구], 한국노동사회연구소.
- 이원희, 2016, [여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식 조사], 한국노동조합총연맹.

- 이주희, 2012, “여성의 노동조합 의식 및 영향요인에 대한 연구”, [담론 201], Vol.15(20), pp.81-108.
- 이호근, 2010, [한국 노동운동 위기의 원인과 대안적 모색], 한국노총중앙연구원.
- Blaschke, Sabine, 2008, "Frauen in Gewerkschaften-Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive", Rainer Hampp Verlag, München und Mering.
- Blau, P. & M. Mayer, 1971, *Bureaucracy in Modern Society*, New York, Random House.
- Briskin, L. and P. McDermott (eds) ,1993, *Women Challenging Unions*, Toronto University of Toronto Press.
- Chang, Tracy F. H. 2003. "A Structural Model of Race, Gender, Class, and Attitudes towards Labor Unions." *The Social Science Journal* 40, pp.189-200.
- Collinson, D. & Hearn, J. 1994, "Naming Men as Men: Implications for Work Organization and Management", *Gender, Work, and Organization*, Vol. 1, pp.2-22.
- Cotton, C. C. & McKenna, J. F. 1994, Gender and Occupational level difference in union voting behavior, *Human Relations*, 47(2), pp.233-242.
- Cunnison, S. & J. Stageman, 1995, "i. Themes and perspectives", *Feminizing the Unions*, Avebury.
- Fairbrother, P. & G. Griffin, 2002, "Introduction : Trade Unions Facing the Future", *Changing Prospects for Trade Unionism*, Fairbrother & Griffin(ed.). Continuum.
- Fiorito, J. & Greer, C. R. 1986, Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs, *Journal of Labor Research*, 7(2), pp.145-164.
- Forrest, A. 1993, "A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations", Briskin & McDermott(eds.), *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy, and Militancy*.
- Frege, C. M. and J. Kelly, 2003, "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), pp.7-24.
- Healy, G. 1997, "Gender and Unionisation of Professional Women Workers", in B. Fitzpatrick (ed.), *Bargaining in Diversity: Colour Gender and Ethnicity* (Dublin, Oak Tree Press), pp.123 - 144.
- Hyman, R. 1997, "The Future of Employee Representation", *The British Journal*

- of Industrial Relations, Vol.35(3), pp.309-336.
- Hyman, R. 1999, "An emerging agenda for trade unions?", Labour and Society Programme, Discussion papers 98.
- Hyman, R. 2002, The Future of Unions, Just Labour, Vol. 1. pp.7-15.
- Kirton, G. & G. Healy, 2004, "Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses", British Journal of Industrial Relations 42:2, pp.303-323
- Kirton, G. & G. Healy, 1999, "Transforming union women: the role of women trade union officials", Industrial Relations Journal 30(2), pp.31-45.
- Kirton, G. 2005, The Influences on women joining and participating in Unions, Vol.36(5), pp.386-401.
- Metochi, M. 2002, "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation", British Journal of Industrial Relations, 40(1), pp.87 - 111.
- Pocock, B. 1995, "Gender and Activism in Australian Unions", Journal of Industrial Relations, 37(3), pp.377-400.
- Pocock, B. 1997, "Gender and Australian Industrial Relations Theory and Research Practice", Labour and Industry, 8(1), pp.1-19.
- Poynter, G., 2000, Restructuring in the Service Industries : Management Reform and Workplace Relations in the UK Service Sector, Mansell.
- Schur, L. A. & Kruse, D. L. 1992, Gender Differences in attitudes toward Unions, Industrial and Labor Relations Review, 46(1), pp.89-102.
- Tomlinson, J. 2005. "Women's attitudes towards Trade Unions in the UK: a consideration of the distinction between full- and part-time workers" Industrial Relations Journal 36(5), pp.402-418.
- Visser, J. 2002. "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: a Social Custom Explanation of Membership Trends." British Journal of Industrial Relations 40(3), pp.403-430.
- Waddington, J. and C. Whitston, 1997, "Why Do People Join Trade Unions in a Period of Membership Decline?", British Journal of Industrial Relations, 35(4), pp.515 - 546.
- Walters, S. 2002, "Female Part-time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain", British Journal of Industrial Relations, 40(1), pp.49 - 68.

<Abstract>

Female Workers' Labour Union Participation by the Life Cycle

This study aims to look at various aspects of female workers' labour union activities in the context of the current labour union 'organizations', labour unions' responses to them. And the way they should be changed going forward on the premise that the female workers' pattern of labour market participation, which could be experienced differently from that of male workers, may affect female workers' labour union participation including unionization, union activities, perception, and institutions. Especially, the project in the first year will look at female labour union officials' participation activities.

In Chapter 2, we diagnosed that the crises of labour unions and their movements stem from 'the absence of the gender perspective and a life cycle approach to work life' and 'the failure to perceive' that absence.

Chapter 3 shows the pattern of female labour union officials' participation activities when considering both the gender perspective and a life cycle approach to work life. We looked at the conditions that make it difficult for female labour union officials in major areas of union activities and it turned out that they were essentially structural and substantial problems embedded in the organizational culture and movements of regular male workers in large

conglomerates. This finding led us to view female workers' 'complaints' about the mainstream labour unions rightfully as the problems that brought about the labour union crisis only revealed among 'women as a subgroup' from the perspective of the gender and life cycle.

Chapter 4 investigates the crisis and challenges of mainstream labour unions in consideration of the gender perspective and life cycle perspective of work life. Based on the interviews of female workers, we explored the ways for the current labour unions to change for the future in the areas of identity, systematization, culture.

We derived the following action agenda from the study.

First, efforts are needed to reform the fields of labour union activities for gender equality in order to enhance systematization of labour unions, especially for female workers to become a political force. It is particularly needed for labour unions to actively set out to resolve the problems identified in the study so that the women's quota system appropriately settles on labour unions' organizational base.

Second, efforts are needed to incorporate the gender perspective in the industrial relations so that labour unions become the level field of labour activities for both genders. Industrial relations of the gender perspective will have women's agenda on the tables of collective bargaining and also show new ways in bargaining strategies and methods.

Third, it is needed to foster female labour union officials. It was confirmed in the interviews that the number and roles of female officials were lacking in relation to prompt responses to the changes in union members' conditions. It is necessary to root the perspectives of the life cycle and gender in the organization so that

new female union officials can work without difficulties. Also needed is a regular education programme for male union members to improve awareness of relevant matters.

