

여성조합원 노동조합 참여 요인과 과제

이유미 노동자운동 연구소

traumdeutung123@gmail.com

2013년 12월



사회진보연대 부설

노동자운동연구소

Research Institute for Alternative Worker's Movements

목차

1장	서론	
1.	연구의 취지	1
2.	연구 대상의 특징	2
<hr/>			
2장	여성조합원 노동조합 참여요인 분석	
1.	노동의 성별분업이 노동조합 활동에 미치는 영향	8
2.	여성간부의 가사 양육 방식과 노동조합 참여	17
3.	간부/대표의 정형이 여성간부 형성에 미치는 영향	26
<hr/>			
3장	결론 및 제언	34

여성조합원 노동조합 참여 요인과 과제

1장. 서론

1. 연구의 취지

경제위기는 재생산의 위기를 동반하며 가족과 여성의 부담을 가중시킨다. 여성은 노동시장에서 싼 값에 착취당하는 한편 가족 내 노동의 강화로 고통 받고 있다. 저임금 노동력이자, 재생산의 위기를 지연시키는 매개로서 여성노동자가 활용되고 있다.

소위 여성 직종들이 확대되고 있는 추세이나 임금 고용이 매우 열악하다. 그럼에도 불구하고 여성노동자 조직률은 매우 낮다. 전체노동자 가운데 여성비율이 43%를 차지하지만 민주노총의 여성조합원 비율은 28%에 그치고 있다. 이러한 격차를 줄이기 위해 민주노총은 여성 노동자의 산업별 분포와 노동의 특징을 분석하여 조직화 전략을 수립해야한다.

여성노동자를 조직하기 위한 전략을 수립하고 실행하기 위해서는 현재 노조의 상태를 진단하고 혁신하는 것이 필요하다. 여성노동자 조직화의 필요성과 의미에 대해서 구성원들이 인식하는 정도와 조직화를 수행하기 위한 인적·물질적 자원 및 운영조건 등을 갖추고 있는지를 분석하여 진단해야 한다. 이를 위해 노조가 수행하는 교섭, 투쟁, 교육 등의 사업을 직접적으로 분석하는 방법과, 구성원들의 경험을 통해서 노조의 활동을 분석하는 방법을 택할 수 있다. 양자

를 모두 포괄하여 분석하는 것이 가장 바람직하겠으나, 본 연구는 노동조합 구성원들의 면담을 통해서 노동조합의 상태를 진단하고자 한다.

본 연구는 여성조합원들의 노동조합 참여가 활성화되어야 노동조합이 미조직 여성노동자 조직화에 집중하는 것이 가능하고 여성노동자의 권리를 대표할 수 있다는 문제의식 아래, 여성조합원의 노조활동 참여에 영향을 미치는 요인들을 분석하여 과제를 도출하고자 했다. 특히 노조활동의 결과로 능동적 조합원인 간부가 형성된다고 전제하고, 여성조합원이 능동적 조합원이 되기 어려운 원인을 노조활동 속에서 찾아 혁신해야 할 지점을 밝히고자한다.

2. 연구 대상의 특징

1> 면담단위

[표1. 면담단위]

공공운수노조	전교조 서울지부	서비스연맹	금속노조
국민연금 지부	서울지부		
전회련 학교비정규직본부	공립중등 중서부지회	부루벨코리아	경기지부
의료연대본부 서울대병원 분회	초등 남부지회	노조	하이디스 지회
서울경인공공서비스지부	초등강서지회 신은초등	동원 F&B 노조	구미지부
(대학청소분회)	분회		KEC 지회

2012년 현재 민주노총의 여성조합원 분포는 규모로 보았을 때, 전교조(3만8천), 공공운수연맹(3만), 사무금융 연맹(2만6천), 보건의료노조(2만5천), 공무원노조(2만2천), 전국학비(2만1천)이며 다른 단위들은 만 명 이하의 규모다. 비율로 봤을 때에는 전국학비(96%), 여성연맹(86%), 서비스(86%), 보건의료 노조(66%), 전교조(64%), 비정규교수노조(50%), 지역본부(46%), 사무금융(44%), 대학노조(42%), 민주일반연맹(31%), 공무원노조(30%)이며 다른 단위들은 민주노총 여성조합원 평균비율인 28%이하다.

여성조합원 규모가 크고 성비도 높은 전교조, 공공운수연맹, 서비스연맹 등을 대상으로 면담을 진행하였으나 연구의 표본이 전체를 포괄하지 못한 한계가 있다.

또한 면담단위들의 층위 역시 상이하다. 면담단위들이 산별 본부에서부터 지회 / 분회에 이르러, 산하조직의 유사한 층위를 대상으로 조사하지 못하고 있다. 따라서 면담단위 분석에 있어서 조건의 유사성을 확보하지 못해 비교에 한계가 있다.

2> 면담단위 조합원의 업무

[표2. 면담단위 조합원의 업무]

단위		업무
국민연금지부		연금관리 및 대민서비스
전교조 서울지부	서울지부 공립중등 중서부지회	학생 교육 및 생활지도
	초등강서지회	
	신은초분회	
	초등 남부지회	
	서울대병원분회	
전회련	행정/ 교육보조/급식	
서울경인 공공서비스지부 (대학청소분회)	대학 청소미화	
부루벨코리아 노조	수입 화장품 및 패션잡화 판매	
동원F&B 노조	동원 F&B 상품 판매	
하이디스 지회	LCD패널 제조	
KEC 지회	비메모리 반도체 제조	

공공운수노조 국민연금지부의 조합원은 사무직으로서 연금관리와 대민서비스 업무를 한다. 전교조 조합원들은 학생을 가르치는 업무를 한다. 공공운수노조의 의료연대본부 서울대병원은 간호사를 비롯한 다양한 직종에 조합원들이 분포해 일하고 있다. 공공운수노조 전회련 학교비정규직 본부 조합원들은 학교에서 행

정/교육 보조/급식조리 등의 업무를 맡고 있다. 공공운수노조 서울경인공공서비스지부 대학 청소분회 노동자들은 대학에서 청소노동을 하고 있다. 서비스연맹 부루벨코리아 노조는 수입 화장품 및 패션잡화를 백화점 및 면세점에서 판매한다. 서비스연맹 동원 F&B는 자사의 제품을 대형마트에서 판매한다. 금속노조 하이디스 지회 조합원들은 LCD패널을 제조한다. 금속노조 KEC 지회 조합원은 비메모리 반도체를 생산한다.

3> 여성면담자의 연령 및 자녀 유무

면담대상자는 여성조합원(6명), 여성간부(42명), 남성간부(8명)로 총 58명을 대상으로 진행하였다. 여성면담자인 여성조합원 및 여성간부의 면담 내용을 중심으로 분석을 진행하였고 남성간부의 면담 내용은 참고자료로 활용했다. 여성조합원과 여성간부 면담 비율을 동일하게 맞춰보려 했으나 조합원 면담이 쉽지 않아 간부중심으로 진행했다.

[표3. 여성면담자 연령 및 자녀 유무]

		나이	자녀	여성조합원 연령분포
공공운수노조 국민연금지부		39세	없음	20대~50대
		47세	없음	
		40세	13세	
전교조 서울지부	서울지부	52세	23세	20대~60대
		35세	없음	
		44세	누락	
	공립중등 중서부지회	48세	17세, 8세	
		48세	대학생	
	초등강서지회 신은초분회	48세	17세, 15세	
		34세	8세	
		37세	없음	
	초등 남부지회	33세	7세	
		42세	11세	
		38세	6세, 5세	
		34세	8세	
	42세	14세, 13세		
공공운수노조 의료연대본부 서울대병원분회		48세	18세, 15세	30대~50대

공공운수노조 전회련 학교비정규직본부 지역지부	39세	10세	조리:40~60 행정:20~40
	45세	20세, 18세, 15세	
	52세	22세, 20세, 18세	
	누락		
	누락		
공공운수노조 서울경인공공서비스 지부(대학청소분회)	55세	27세	50대~60대
	56세	32세	
	59세	두 명	
	64세	40세, 38세	
	60세	33세, 32세	
	65세	29세	
	54세	누락	
	58세	34세, 32세	
63세	42세, 39세, 35세, 32세		
서비스 연맹 부루벨코리아 노조	30세	없음	20대~30대
서비스연맹 동원F&B 노조	47세	24세, 22세	40대~50대
	43세	18세, 16세	
	55세	29세, 27세	
	50세	22세	
	52세	29세, 22세	
	50세	2명	
	52세	26세, 23세	
	45세	21세, 16세	
46세	22세, 17세		
금속노조 경기지부 하이디스 지회	31세	9세, 7세, 5세	20대~30대
	35세	11세, 5세	
금속노조 구미지부 KEC 지회	41세	5세	20대~40대
	33세	없음	
	44세	없음	
	34세	없음	
민주노총 구미지역본부	누락		

여성 조합원의 연령분포가 40대 이상인 단위는 공공운수노조 전회련 학비본부 조리, 서울경인 공공서비스지부, 서비스연맹 동원 F&B노조 이었으며 면담자들의 자녀들의 연령은 20세 이상이다. 나머지 단위는 여성조합원의 연령분포가 20대부터다. 이들 단위의 가운데 공공운수노조 국민연금지부와 금속 KEC지회를 제외하면 대부분의 면담자들이 자녀가 있으며, 자녀의 연령은 5세 이상이다.

4> 면담단위 조합원성비 및 여성간부비중

[표4. 면담단위 조합원 성비 및 여성간부비중]

단위		조합원성비 (여:남)	여성간부비중
국민연금지부		6:4	1:9(지부임원, 지회장)
전교조 서울지부	서울지부 공립중등 중서부지회	5:5(고등) 7:3(중등)	1:9(중등 지회장) ¹⁾ 8:2(초등 지회장)
	초등강서지회	8:2(초등)	
	신은초분회		
	초등 남부지회		
	서울대병원분회	6:4	
전회련		9:1	9:1(지역지부장 및 본부장)
서울경인 공공서비스지부 (대학청소분회)		7:3	7:3(대의원 및 임원)
부루벨코리아 노조		9.5:0.5	8:2(대의원 및 임원)
동원F&B 노조		9.8:0.2	9.5:0.5(대의원 및 임원)
하이디스 지회		5:5	7:3(대의원 및 임원)
KEC 지회		5:5	7:3(대의원 및 임원)

면담단위는 여성조합원이 절반 이상인 단위들이다. 조사 층위가 상이함에 따라 여성간부의 직위 역시 상이하게 조사되었다. 여성조합원의 비중이 높지만 여성간부비중은 낮게 나타난 단위는 공공운수노조 국민연금지부(국민연금지부), 전교조 서울지부 중등지회(전교조), 금속노조 하이디스 지회(하이디스), 금속노조 KEC지회(KEC)다. 그러나 KEC지회의 경우 과거에 비해 여성간부비중이 최근 증가하였다.

여성조합원이 압도적으로 많기 때문에 여성간부의 비중이 높은 단위는 전교조 서울지부 초등지회, 공공운수노조 전회련 학교비정규직본부(전회련), 서비스연맹 부루벨코리아노조(부루벨코리아)다. 서비스연맹 동원F&B노조(동원F&B)는 전회련과 부루벨코리아 그리고 동원F&B는 노조 설립이후 현재까지 대표(본부장/노조위원장)가 남성이다. 전회련은 노조가 설립된지 3년째이며 부루벨코리아

1) 전교조 조합원은 초등/중등/고등학교에 분포하고 있으나 조직체계는 중학교와 고등학교를 나누지 않고 합쳐서 운영하기 때문에 조합원 성비와 여성간부 비중항목의 분류가 다르다.

아도 3년, 동원 F&B는 10년이 넘었다.

여성조합원 비중에 비례해 여성간부가 있거나 그보다 더 많은 단위는 공공운수노조 의료연대본부 서울대병원분회(서울대병원)와 공공운수노조 서울경인 공공서비스지부(공공 서경지부)다.

조합원의 성비와 여성간부비중은 노동조합의 공식통계가 아니라 면담자들의 답변으로 구성되었다는 것을 감안해야 한다.

2장. 여성조합원 노동조합 참여요인 분석

1. 노동의 성별분업이 노동조합 활동에 미치는 영향

여성조합원이 속한 작업장에서의 성별분업과 직종의 성격이 노동조합 활동에도 영향을 미치는 것으로 드러났다. 노동의 성격에 따라 유형을 나눠 노동조합 활동에서 염두에 둘 지점을 살펴보고자 한다. 유형분류는 크게 1>남녀가 동일한 작업장에서 일하는 단위 2>업종 자체가 성별에 따라 분리된 단위로 나뉘었다. 그리고 유형 1>에서 1-1>생산직과 1-2>사무직으로 나뉘어서 살펴보았다. 유형 2>는 소위 여성 직종 가운데 2-1>전문직 2-2>저평가 되는 여성 직종으로 분류했다.

[표5. 작업장 성별분업과 직종에 따른 유형분류]

1> 동일 작업장 업무 단위		2> 업종 자체가 성별에 따라 분리된 단위	
1-1> 생산직	1-2> 사무직	2-1> 전문직	2-2> 저평가되는 여성 직종
하이디스, KEC.	국민연금, 전교조.	서울대병원 간호사	전회련, 공공 서경지부 부루벨코리아, 동원 F&B.

1> 남녀가 동일한 작업장에서 근무하는 단위

1-1> 생산직: 하이디스, KEC

작업장에서 남녀 간의 성별분업이 있느냐는 질문에 그렇다고 답변했으며 여성에 대한 차별이 있다고 인식한다. 두 단위 조합원은 제조업 생산직 노동자로서, 남성들은 기술직으로 채용되고 여성들은 단순 조립직으로 채용되어 입사 시부터 남성이 여성보다 높은 직급에서 시작한다. 또한 여성은 특정 직급이상으로 승진할 수 없도록 되어 있다. 차별적 승급제도로 인해 남녀의 임금과 근무속도에 격차가 발생하며 이에 대한 여성들의 불만이 큰 것이 공통적이다.

“우리는 승급이 여자들이 안 되니까. 정말 큰 차별이라서. 사실 여자들이 일은 솔직히 더 많이 하잖아요. 능력으로 봐야하는데 고정관념 박혀서 여자는 진급이 안

돼요. 입사 할 때부터 불공평을 달고 입사해요.”(KEC)

“작업을 하는 사람들은 여성들이고, 문제가 발생했을 때 조치하는 사람들은 남성들이예요. 남성들이 직급이 입사 때부터 한 단계 높게끔.” (하이디스)

하이디스는 여성노동자가 한계직급에 도달해서 한 직급에 오래 정체되어 있으면 스스로 자괴감이 생기거나, 3교대를 유지하며 학교 다니는 아이를 보기가 어려워 주간업무로 옮기고 싶어 하지만 자리가 적어서 퇴사하게 된다고 했다. 노동자들은 회사가 여성이 맡은 조립업무를 단순 업무로 판단하고, 근속이 높아져도 생산성 향상에 기여하지 않는다고 여기기 때문에 여성노동자의 승진에 한계가 있다고 평가했다.

KEC는 여성노동자가 한계직급에 도달하면 회사가 일부러 고과평가를 낮게 하여 승진하지 못하게 한다. 그러나 하이디스와 다르게 여성노동자가 퇴사하지는 않는다. 회사가 남성을 여성보다 높은 직급으로 채용하는 이유는 남성은 공고에서 업무관련 수업을 받았지만 여성은 공고를 나오지 않았기 때문이다. 여성 노동자들은 최근 공고 출신 여성들이 입사하고 있지만 남성들과 같은 대우를 받지 못하고 있으며, 근속이 오래된 여성은 기술적 남성의 업무를 할 수 있는 능력이 있지만 임금과 승진에는 차별이 발생하는 것에 대해서 불만이 컸다.

=> 작업장의 성별위계가 노동조합 활동에도 영향을 미친다.

하이디스의 경우 여성들은 승진에 한계가 있어 30대 후반이 되면 퇴사하는 반면 남성들은 승진하면서 정년까지 회사를 다니게 되므로 연령의 차이가 발생하게 된다. 여성 노동자들은 어린 여성이 나이가 많은 남성조합원을 지도하기 어려워 여성의 간부 진출이 쉽지 않다고 평가했다.

KEC도 여성들의 승진에 한계가 있으나 퇴사하지 않고 한계직급에 머물면서 회사를 다닌다. 남성들은 중요한 전문적인 업무를 하고 여성들은 그에 비해 비전문적이며 보조적인 업무를 하며 승진과 임금의 차별을 당연시하는 작업장 성별위계가 노동조합 활동에도 영향을 미쳐 과거에는 여성할당 간부를 제외하고 여성간부가 전무했다. 남성 간부들의 인식도 조합원 다수가 여성이지만 남성들

이 지도부를 꾸리는 것이 마땅하다고 생각했다. 그러나 최근 투쟁을 거치면서 지도부가 교체되고 조합 활동이 활성화되면서 인식의 변화가 생겼다.

작업장에서의 성별위계를 고착시키는 차별적 승급제도는 여성조합원의 근속 자체를 단축시키거나, 여성이 노동조합에서 주도적인 역할을 하는 것이 부적합하다는 인식을 유발한다. 유사한 조건에 있는 노동조합은 작업장의 성별위계가 노동조합 활동에 미치는 영향을 면밀하게 따져보고, 여성조합원의 조합 활동 참여나 간부결의를 가로막는 요인을 파악해 이를 개선하기 위한 노력을 기울여야 한다. 하이디스와 KEC의 사례에서 보이는 차별적 승진제도 드을 개선하기 위한 투쟁을 노동조합이 기획하면서 여성조합원의 적극적 활동을 독려할 수 있어야 한다.

1-2> 사무직: 국민연금, 전교조

국민연금과 전교조는 작업장에서 성별분업과 명시적 차별이 있냐는 질문에 없다고 답변한 단위다. 그러나 국민연금 공단과 학교의 노동자들 다수가 여성이지만 고위관리직 대다수는 남성이다. 국민연금은 직장건강보험공사와 지역건강보험공사가 통합되면서 구성원 변화가 발생하여 여성 비율이 최근에 급격히 높아진 것이라 고위직에 남성이 더 많다. 구성원의 변화가 있기 전에는 남성이 더 많았으며 여성들은 주로 보조적인 업무를 맡았다.

학교는 여교사 비율이 높지만 교장 교감 부장 등의 관리직은 대부분 남성이다. 면담자들이 관리직에 남성이 더 많은 이유로 꼽는 것은, 학교에서 승진하려면 운동회와 같은 학교행사를 도맡아야 하는데 여성들의 경우 육아와 가사 때문에 자원하지 않거나 못한다는 점이다. 반면에 남교사는 승진을 위해서 자원하거나 남교사 커뮤니티 속에서 남성선배의 제안을 거절하지 못해 행사 담당을 맡기도 한다. 전반적으로 여교사들은 승진에 대한 강한 의욕을 보이기보다는 육아와 가사를 병행하는 것에 중점을 두고 있으며 학교에서도 여교사에게 기대하는 바가 크지 않다. 이에 비해 남성들은 승진을 위해서 굶은일을 자처하거나 요구받기도 한다.

“제가 느끼기에는 (여선생님이 차별받는다든 것은) 그렇지 않아요. 왜냐하면 학교는 오히려 남선생님들이 불쌍할 때가 있다니까요. 남자가 1/3밖에 안 되는데 학교에 체육대회라든가 큰 행사가 있으면 주로 남자인 교장선생님이 자기가 대하기 편한 남자들을 다 소집해서 그 행사를 운영하게 하고, 업무부담도 남자에게 몰리는 경향이 있어요. 예를 들면 고등학교 야자감독, 기숙사 당번을 남교사 중심으로 돌린다거나, 여자는 육아 때문에 안 되니까 빼고.”(전교조)

사무직에서 여성 고위관리직이 적은 것은 학교나 공기업뿐만 아니라 민간 기업에서도 일반적으로 나타나는 현상이다. 여성리더십 연구원은 2013년 보고서에서²⁾ 여성 고위관리직이 적은 이유가 여성들이 남성에게 비해 승진이나 진급에 대한 동기부여가 낮기 때문이라고 분석했다. 보고서 조사 대상자들에게 입사 당시부터 임원 이상의 승진을 목표로 삼았는가를 질문한 결과 남성은 60%가 그렇다고 답변한 것에 반해 여성은 40%만 그렇다고 답했다. 승진목표를 생각해보지 않은 비율도 여성이 33%로 남성 21%보다 높았다. 이는 남성 중심적인 기업 문화 속에서 여전히 여성들에게 유리천장이 존재하기 때문에 동등한 기회가 주어지거나 공정한 평가가 되지 않아 여성들이 승진을 체념한 결과로 보인다. 실제로 리더십 연구원의 조사 대상 중에서 여성에게 동등한 기회를 주는 조직이라고 평가된 회사에서는 여성들의 승진욕구가 상대적으로 높게 나타났다.

여성이라는 이유로 부당한 평가를 받지 않고 실력을 인정받을 수 있는 가능성 여부가 여성들의 승진에 대한 동기부여로 작용한다는 것인데, 여기에는 직장일이 ‘가정에 대해 포기를 일정 감수할만한 것인가’가 또 하나의 변수로 숨겨져 있다. 비전이 불확실한데 가정을 돌보는 것을 소홀하면서까지 헌신할 필요성이 없다는 것이다.³⁾ 여성들은 가정을 돌보는 역할과 직장을 병행해야하는 조건에서, 기회비용을 따졌다.

2) 여성리더십연구원 (2013) 「대기업 여성관리자 양성을 위한 조직문화와 리더십 연구」 대기업 10개 임직원 2790명 대상으로 조사.

3) “막상 이런 일을 겪으니 능력은 있는데 승진 등에서 물을 먹으며 좌절해온 여자 선배들 얼굴이 떠오르면서 조직 내에서의 내 미래도 한계가 있는 것은 아닌가 하는 생각이 든다. 결혼도 안 하고 일에 몰두하겠다는 마음을 접었다.-여성리더십연구원조사발췌”. <승진하고 싶다고요? ‘뺏담화’를 이겨내세요.> 동아일보. 2013.10.08

공기업과 학교는 가사와 직장을 병행하기 좋다고 평가되는 대표적인 일자리다. 안정된 고용과 임금, 출산 육아 휴직 보장 등으로 여성이 가족을 돌보면서 직장을 다닐 수 있기 때문에 여성들이 많고, 더욱 증가하는 추세다. 또한 승진 경쟁이 치열하고 낙오하면 정년을 채우기 어려운 민간기업과 다르게 공기업과 학교는 상대적으로 정년이 보장되기 때문에 승진압박이 덜하다. 이에 따라 공기업과 학교에서 일하는 여성들은 가정을 돌보는 역할에 대한 기준치가 민간기업에 비해 상대적으로 더 높을 것으로 추정된다. 가사와 직장을 병행하기 좋다는 소위 여성에게 좋은 일자리는 여성이 경제활동을 할 수 있다는 의미도 있지만, 가정에 보다 충실할 수 있는 여건이 마련되었다는 의미기도 하다. 이러한 인식으로 인해 직장에서 주요한 역할을 맡아야겠다는 여성 스스로의 동기부여가 민간 기업에 비해 상대적으로 더 낮을 가능성이 높으며, 여성노동자의 가족들 역시 직장보다 가정에 충실할 것을 기대하고, 직장에서는 기혼 여성을 가정을 우선시하는 사람으로 인식하면서 승진을 위해 거쳐야 하는 주요 업무수행에 부적합하다고 보는 관념이 강화된다.

=> ‘여성에게 좋은 직장’이라는 관념이 노동조합 활동에 영향을 미친다.

여성인 사회적 성취를 추구하는 데 있어서 역할갈등에 처하는 것은 무엇보다도 직장인 가정 중에서 하나만 선택하도록 강요하는 사회구조에서 기인한다. 남녀 모두가 가정을 돌보며 직장을 다니기 어렵게 하는 노동방식의 문제이자, 여성에게 직장에서 공정한 평가와 기회가 주어지지 않아 사회적 성취를 이루기 불리한 조건에 있는 문제이다. 그리고 한편으로는 사회적 성취와 성역할이 일치하는 남성과 다르게 여성은 양자가 충돌하는 문제가 있다. 남성은 가족부양이라는 성역할이 직장에서의 사회적 성취에 동기가 되기도 한다. 하지만 여성은 가족을 돌보는 성역할이 사회적 성취와 충돌하면서 갈등이 발생한다. 여기서 발생하는 갈등이란 물리적으로 가사와 양육이 여성의 직장생활에 제약이 되는 것과, 심리적으로 ‘성공한 직장인’이라는 정체성과 ‘좋은 엄마’라는 정체성의 갈등으로 나눌 수 있다.

한국사회에서 여성의 성역할의 핵심은 ‘좋은 엄마’인데, 그 척도는 자녀가 명문 대학에 입학할 위해 얼마나 성공적으로 역할을 수행 했는가이다. 그 역할은 자

녀가 태어나서부터 대학에 들어갈 때까지의 건강, 성적관리 등을 망라하는 것이다. 이처럼 계층상승 욕구를 기반으로 한 ‘좋은 엄마’의 역할 강조는 성별분업을 공고히 하여 성역할의 변화를 가로막는다. 아동의 정서안정과 인지능력 개발을 책임지고, 학령기 자녀의 성공적 학업달성을 돕기 위해 양육을 전담하는 어머니를 이상화하기 때문이다. 그리고 이러한 모델은 여성과 자녀를 부양하는 남성을 전제하여, 여성의 경제활동을 통한 자립과 양육의 사회화를 지연시키는 결과를 초래한다.

결국 여성에게 좋은 직장이란, 직장을 다니면서도 ‘좋은 엄마’로서 역할을 할 수 있는 직장이라는 의미도 가진다. 해당 단위에서 일하는 기혼 여성은 사회적 성취보다 가정에 대한 몰입도가 상대적으로 높을 가능성이 크다. 또한 노동조합이 다른 의미로 사회적 성취라는 성격을 가지기 때문에 가정에 몰입하는 여성일수록 노동조합 참여도가 낮아질 가능성이 크다.

면담과정에서도 위의 가정과 유사한 결과가 나타났다. 여성에게 좋은 직장이라고 손꼽히는 단위들이 가정에 대한 몰입도가 상대적으로 높은 것으로 추정되며, 노조활동에 제약이 된다고 답변했다. 20~30대 여성이 분포한 면담단위들 가운데 가사와 양육이 조합활동에 결정적인 영향을 미친다고 답변한 단위는 여성에게 좋은 직장으로 분류되는 국민연금과 전교조였다. 다른 단위들은 기혼여성에게 어느 정도 활동의 제약이 있기는 하지만 노조활동 참여에 결정적인 변수가 되지 않는다고 답변하였다. 국민연금과 전교조는 근무조건과 제도적 보장 등이 면담단위들 중에서 가장 잘 갖춰진 단위다. 이 두 단위가 노조활동 참여에 가사와 양육이 결정적 영향을 미친다고 답변한 것은 해당단위의 여성들이 가정에서 수행하는 역할의 기준이 상대적으로 높게 설정된 것이라고 볼 수 있다.

이처럼 여성 조합원들이 가정에 몰입할수록 여성의 사회적 성취를 제약하는 구조를 바꾸기 위한 시도에 소극적일 수밖에 없다. 그리고 이는 집단적 문제해결을 위한 결사조직이자, 직장과 다른 의미에서 사회적 성취를 위한 공간인 노동조합에 적극적으로 참여하지 않는 요인이 된다. 그럼에도 불구하고 노동조합의 활동가와 간부들이 가사와 양육을 개별적으로 극복해야 한다고 생각하거나 여

성들은 아무래도 활동이 어렵다고 생각한다면 변화를 모색하기 어렵다.

따라서 노동조합은 성별분업에 대한 비판적 관점을 수립하고 사업을 기획해야 한다. 이를 위해 여성이 가정에 몰입하는 경향을 강화시키는 사회적 조건을 분석하고, 조건을 완화시킬 수 있도록 가사와 양육의 사회화를 요구하는 과정에서 조합원들이 성역할에 대한 생각이 달라질 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

2> 업종 자체가 성별에 따라 분리된 단위

2-1> 전문직: 서울대병원 간호사

병원은 의사를 정점으로 하여 업무의 위계질서가 강한 곳이다. 간호사는 의료 행위 보조역할로서 의사에 비해 서열이 낮고 여성 업종으로 분류된다. 그러나 병원 종사자 전체에서 간호사의 서열은 높은 측에 속하며, 병원에서 노동조합 가입 가능 직군 가운데 규모 및 교섭력이 크다.

=> 성별위계가 강하지 않은 단위는 노동조합에서 여성대표성을 발휘할 기회가 주어지기도 한다.

서울대병원은 노조 초기부터 현재까지 여성대표와 간부를 다수 배출하고 있다. 주로 간호사 직종의 여성들이 대표와 간부를 맡았는데, 그 이유는 병원 사업장에서 간호사 직종이 규모가 크고 신속한 조직 확대의 매개로서 교섭력을 확보하는데 중요하기 때문이다. 노조 가입 대상이 아닌 의사를 제외하고 작업장의 성별위계가 강하지 않다고 볼 수 있으며, 노조 초기에는 학생운동의 경험을 가진 간호사들의 유입 등으로 조합 활동의 주도력을 발휘할 수 있었다. 또한 초기 지도부들이 조합원이 많은 여성, 간호직에서 대표를 맡는 것이 교섭력과 대표성을 발휘하기에 좋다고 판단하여 의도적으로 밀었다. 그러나 유사한 조건에 있는 병원사업장 모두가 여성 대표를 선출한 것은 아닌데, 노사관계가 대립적이지 않아 반드시 교섭력이 큰 직종에서 대표가 선출될 필요가 없다는 판단이 작용하기도 했다. 따라서 여성대표성을 발휘하기에 상대적으로 유리한 지형에

있는 단위는 장점을 발휘할 수 있도록 의식적 노력을 하는 것이 필요하다.

2-2> 저평가 되는 소위 여성 직종: 전회련, 공공 서경지부 대학청소, 동원 F&B, 부루벨코리아

이들 단위는 소위 여성 직종으로 저임금, 고용불안에 시달릴 뿐만 아니라 인격적 무시가 빈번하게 발생하는 사업장이다. 여성조합원의 평균연령을 중심으로 나뉘어서 20대에서 30대 초반이 다수인 부루벨코리아와 30대에서 50대 이상이 분포한 전회련, 공공 서경지부 대학청소, 동원 F&B로 나뉘어서 살펴보겠다.

① 우선 부루벨코리아의 경우 평균 근속이 3년 남짓했다. 노동자들은 백화점이나 면세점에서 수입 화장품 및 잡화를 판매하는데 폐점 시간이 늦고, 주말에도 근무를 해야 하며 인원이 부족해 업무강도가 높아서 1년에서 2년 정도 근무한 후 사직하는 경우가 많았기 때문이다. 20대부터 입사해서 직장을 다니지만 임금을 비롯한 여타의 노동조건이 낮기 때문에 결혼과 출산을 앞두고 회사를 그만둔다. 여성 조합원 가운데 기혼인 여성이 30%에 불과했다.

짧은 근속은 노동조합 활동에도 악영향을 미친다. 부루벨코리아 노동조합은 3년 전에 임금문제를 계기로 사측과 투쟁하면서 건설됐지만, 잦은 퇴사로 현재 구성원의 65%가 투쟁을 경험하지 못했다. 조합원들의 연속성이 낮아 조합의 결속력을 다지고 간부를 육성하는 등의 기본적 활동이 제약되는 실정이다.

“조합 활동이 활발하지 않아요. 3년차 이하가 한 65%는 될걸요. 사람들이 계속 바뀌니까, 투쟁 이후에 들어온 조합원들은 우리가 떠난 권리를 당연한 걸로 생각해요.”(부루벨코리아)

앞서 살펴본 소위 ‘여성에게 좋은 직장’에서 일하는 여성들은 직장가정을 저울질하며 타협점을 찾는 반면, 노동조건이 열악한 곳에서 일하는 여성들은 직장을 포기하는 경우가 많다. 임금이 낮고 노동강도가 높은 곳에서 퇴사하는 비율이 높은 것은 일반적인 현상이다. 하지만 20대에서 30대 초반의 여성들의 퇴사는 조건이 더 나은 곳으로의 이직이 아니라 출산과 육아로 인한 퇴사라는 특징이 있다. 기혼 여성노동자는 직장에서 임금인상 및 승진 등의 전망이 불확

실한 경우, 직장을 다니기 위해 육아와 가사를 보조하기 위한 비용을 지불하기 보다 퇴사를 선택한다. 직장의 노동조건이 열악하니 차라리 그만두고 가사와 육아를 직접 하는 편이 낫다고 판단하기 때문이다.

=> ‘결혼하기 전까지 다니는 회사’라는 관념이 노동조합 활동에 영향을 미친다.

여성노동자가 사회적 성취와 성역할을 저울질 한다는 점에서 앞선 사례와 동일한 맥락에 놓여있으나, 열악한 노동조건으로 인한 사회적 성취의 불투명함 때문에 직장을 포기한다는 점에서 차이가 있다. 노동자 개인의 관점에서 봤을 때, 어차피 앞으로 전망도 불투명하고, 출산과 육아에 투입되는 비용과 직장을 다닐 때 얻게 되는 소득을 비교해서 차이가 크지 않다면 직장을 그만두는 것이 합리적인 선택으로 보인다. 그러나 노동자 스스로가 결혼하기 전에 잠시 거쳐 가는 일자리로 여기게 되면, 노동조건이 개선되기 어렵다. 노동조합을 통한 집단적 해법모색에 적극적으로 나서지 않게 되고, 잦은 퇴직으로 조합을 유지하는 것조차 어려워질 가능성이 있다. 이는 사측에서 바라는 바이기도 하다. 근속이 짧을수록 비용이 적게 들고 화장품이나 패션잡화를 판매하는 직종이기 때문에 젊은 여성을 선호하기 때문이다. 따라서 노동조합은 여성조합원들이 결혼 후에도 다닐만한 직장을 만들기 위해 노동조건 개선을 위한 투쟁에 나서도록 독려하는 것이 필요하다. 특히 여성노동을 결혼 전에 한시적인 일자리, 남편의 수입을 보조하는 일자리로 여기는 사회적 관점이 노동조건을 열악하게 만들고 경력단절을 유발한다는 점을 지적하며 맞설 수 있도록 교육과 투쟁을 기획해야 한다.

② 30대에서 50대 이상이 분포한 전회련, 공공 서경지부 대학청소, 동원 F&B 조합원들은 일이 고되고 임금이 적은 것을 넘어서 인격적 무시에 대해 강한 불만을 가지고 있었다.

“이건 뭐 노예야. 소장의 노예. 막말하는 건 말할 것도 없고, 청소하는 사람들은 소장한테 아부해야 되고..” (공공 서경지부)

“마트에서 나이어린 관리자가 반말하고 욕하는데, 우리도 집에서는 부모고 그런 사람들인데 인격적으로다가 너무 무시하니까” (동원 F&B)

⇒ 저평가되는 여성 직종의 조건을 고려한 노조활동은 노조참여 독려에 효과적이다.

노동시장이 성별에 따라 위계적으로 나뉘어져 있는 상황에서, 여성 직종 다수는 저평가되면서 처우가 열악하고 인격적 무시를 당하는 일이 많다. 공공 서경지부 조합원들은 소장에게 당당하게 요구할 수 있게 된 점이 노조설립의 긍정적 성과라고 평가하기도 하며, 전회련의 경우 노동조합이 부당한 일을 당한 노동자들에게 소통의 창구가 되고 있다고 평가한다.

“반대로 생각하면 지금까지진 유령이랑 똑 같았어. 아무도 우릴 모르지 챙겨주는 사람도 없었는데 전회련이 세심하게 다가가면서 소통 창구가 됐다니까요. 우리 찾아주고 우리 얘기 들어준다는 게 그게 중요한 거ですよ. (전화)100 통 중 90개는 하소연 들어주는 거죠. 어디 현대자동차나 금속이나 이런데서 그렇게 하겠어. 부당노동행위 뭐 이렇게 대응 하는데, 통화 끝나고 나면 ‘선생님 제가 어떻게 할까요’ 하면 얘기만 들어줘도 고맙다고 한다니까요. 얘기하고 푸는데 그럴 데가 없었는데 노조가 그런 중요한데가 된거죠.”(전회련)

처우가 열악하고 인격적으로 무시를 당하는 상황에서 노동자들은 극도로 위축되어 있다. 노조 가입을 하는 것도 엄청난 결단을 내리는 수준이다. 따라서 해당 단위출신의 조합원이 직접 미조직 노동자를 조직하고, 주요 간부직을 맡는 것이 효과적이다. 미조직 노동자의 심경을 잘 이해하는 당사자가 조직화에 나서면 공감을 이끌어내기 수월하며, 조직된 노동자가 일종의 롤 모델로서 미조직 노동자에게 자신감을 줄 수 있기 때문이다.

2. 여성간부의 가사 양육 방식과 노동조합 참여

면담자들이 속한 단위의 여성조합원 연령을 기준삼아 분류하여, 조합원과 간부들이 가사와 양육을 수행하는 방법과 조합 활동에 미치는 영향에 대해서 살펴 보겠다.

[표6. 여성조합원 연령에 따른 유형분류]

1> 40대 이상 여성이 분포하는 단위	2> 20~30대 여성이 분포하는 단위
공공 서경지부, 동원F&B	국민연금, 전교조, 서울대병원, 전회련, 하이디스, KEC, 부루벨코리아

1> 40대 이상 여성이 분포하는 단위

여성조합원 평균연령이 40대 이상인 단위의 조합원은 어린 자녀를 돌봐야하는 부담이 없으나 가사노동은 여전히 부담이다. 또한 평균연령이 50대 이상인 서경지부의 경우 고령으로 인한 건강상의 문제가 생겨 가족들이 조합 활동에 대한 우려와 반대가 있다고 답변했다.

“애들이야 다 시집 장가갔으니까 별 말이 없지만 남편이 그렇게 반대를 했어요. 늦게 들어오는 걸 이해를 못한다니까. 아니 간부를 하면 저녁에 회의해야하고 연대하러 가야는 데 어떡해. 집에 들어가면 싸우는 거지. 초반에 2년이 쫄 힘들었어요.” (공공 서경지부)

하지만 해당단위 조합원들은 본인의 어린 자녀를 돌보지는 않지만 손자를 돌봐야하는 일이 종종 있기도 했다. 청소 일을 하다가 손자가 태어나서 직장을 그만둔다거나, 4시에 퇴근하고 나서 어린이집에 손자를 데리러 가야해서 간부제안을 거절하는 경우도 있었다.

2> 20대~30대 여성이 분포하는 단위

① 출산 육아휴직

면담단위 다수는 법으로 보장된 출산 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있다. 그러나 사업장에 따라 인력부족으로 눈치를 봐야하는 경우가 발생하기도 한다. 간부를 맡은 면담자들의 연령은 30세 이상이었으며, 자녀가 있는 경우 가장 어린 자녀의 연령이 5세였다. 자녀가 5세 미만인 시기에 육아휴직을 사용하고 복직한 이후 보육시설에 맡기거나 가사도우미 고용, 또는 친인척의 도움을 받고 있었다.

공기업과 교사는 육아휴직을 유급으로 1년, 무급으로 2년을 더 사용할 수 있어서 자녀 당 3년까지 휴직이 가능하다. 자녀가 둘 이상이면 최대 6년 이상 휴직할 수 있다. 공기업이 아니더라도 자녀가 둘 이상이면 2년 이상 휴직하게 된다. 따라서 노동조합이 여성조합원의 조합활동 공백기를 최소화하기 위해 노력해야 한다는 지적이 있었다. 여성조합원이 임신 출산휴가에 들어가기 전에 노조활동의 필요성을 느끼고, 휴직한 기간에도 지속적으로 교류할 사업이 있어야 복귀 이후에 활동을 지속할 수 있기 때문이다.

“감수하고 만날 수 있는 그런 재미난 모임, 뜻이 있는 모임이 되어야 하는데. 저도 애 5살 때까지 휴직을 했었거든요. 전교조에서 제일 오래 휴직한 사람 중 하나인데 출산휴가까지 다 합쳐서 7년 가까이 돼요(주: 자녀가 2명). 그 때 지역에 모임이 있으면 애를 데리고 가도 되는데, 잠깐 보려고 애를 데리고 가는 것도 고생이잖아요. 가셔도 계속 봐야하는 거죠. 이것도 아니고 저것도 아니고 하니깐 둘 중 하나, 애를 놓고 가거나 아니면 안 가든가로 되어버리는 거예요.” (전교조)

② 육아

- 출산 육아휴직 이후 복직하고 나서 보육시설에 자녀를 맡기더라도 육아가 간부 활동에 제약이 된다고 답변했다. 노동조합 활동이 퇴근 이후부터 이뤄지는데, 어린 자녀 역시 보육시설이나 학교에서 돌아와 저녁시간에 돌봐야 하기 때문이다.

“거의 방목이에요. 누가 돌봐주지 못하니까. 둘(남편과 본인) 다 늦으면 혼자 해결해요. 혼자 두면 불쌍하고, 누가 봐줘야 하는데. 애를 혼자 뒀서 애로사항이 많아요. 직장생활도 그렇고 늦게까지 말아 봐주는 데가 있으면 좋은데 그런 데가 없으니까 학원으로 돌리고”(국민연금)

그나마 친인척과 동거하며 도움을 받는 경우에는 가족이 조합 활동에 반대하지 않는 이상 퇴근시간이 상대적으로 확보된다. 동거하는 친인척이 아이들의 저녁과 생활지도 등을 해주기 때문에 학원이나 여타의 시설에 보내서 타인의 손에 맡기는 것보다 안심이 된다고 느끼는 것으로 보인다. 하지만 동거하는 친인척이 친정부모인지 시부모인지 또는 노조활동에 대한 태도 여부가 여성의 퇴근이

후 시간을 확보하는 데 영향을 미칠 것으로 예상된다.

“근무 외 시간에 제가 많이 하려고 하는 데요 시어머님이 많이 도와주세요. (...) 너무 제가 열성적이어서 쌍차 촛불집회도 계속가고 하니까 몸 생각해서 하라고 하시지만 그래도 많이 밀어주시는 편이에요.”(하이디스)

면담자들 가운데 유일하게 품앗이육아를 하는 경우가 있었다. 세 가족의 부부가 당번을 정해 6일을 돌아가면서 돌보는 것이다. 가능했던 이유는 품앗이육아에 참여하는 부부 모두가 활동가였으며 비슷한 연령대의 자녀가 있었고 인근에 살았기 때문이다. 퇴근이후 시간을 확보하는 이상적인 방법이지만 조건을 확보하기가 쉽지 않다.

“정식 공동육아는 아니고 지역 활동가끼리 품앗이육아를 한 거죠. 세 가족이 했는데, 요일을 나눠서 월화수목금토 6일, 엄마/아빠 6명이 하루만 보면 되니까. 두 가족이 4년 했고 세 가족은 2년 했어요. 근데 이제 애들이 크고 이사하면서 깨졌어요. 근데 되게 많이 도움을 받았어요. 미취학아동일 때 활동에 도움이 많이 됐어요.”(전교조)

③ 학령기 자녀에 대한 태도

자녀가 있는 여성간부들은 자녀가 학령기가 되면 미취학 아동일 때보다 돌보기가 수월해 간부 활동이 가능한 조건이 된다고 답변하였다. 실제로 면담한 여성간부들이 간부를 결심한 시점은 자녀의 나이가 5세 이상에서 취학이후가 상당수였다.

그러나 여성조합원에게 간부를 제안할 때 자녀가 학령기라고 해도 부담이 경감되지 않아 간부제안을 수락하지 않는다고 했다. 즉, 학령기 자녀에 대해 엄마의 역할이 달라질 뿐이라는 것이다. 학령기 아동은 미취학 아동처럼 성인의 돌봄이 종일 필요하지는 않지만, 입시를 준비하는 시기로 규정되어 학업에 대한 관리감독이 강조되고 있다. 특히 관리감독의 책임이 엄마에게 지워지기 때문에 자녀 돌봄에 대한 부담이 경감되지 않는다.

자녀가 학령기이지만 간부를 맡은 여성들은 조합 활동에 대한 의미부여 수준이 높고, 학령기 자녀에 대한 어머니의 역할에 대해서 일정 정도의 거리를 두고 있는 것으로 보인다.

“키워놓은 사람들도 쉽지 않아. 왜냐면 키워놓고 어느 정도 여유 된다는 나이가 오십대나 돼야하니깐. 왜냐면 요즘은 고등학교 때까지 애를 키운다는 개념이잖아요.”(서울대병원)

“난 솔직히 애가 고3이라 간부 못하겠다는 사람에게 질문하고 싶어요. 애가 학교에 몇 시까지 있어? 10시~11시까지야. 애가 초등학생이라 못하겠다는 건 이해하는데, 고3이라 간부 못하겠다는 건 이해가 안가.”(전회련)

④ 남편과 가사분담

기혼여성 간부의 배우자들은 조합 활동에 대해 지지하거나 방관했고, 반대하는 경우 여성간부가 배우자를 설득하고 싸우면서 돌파하기도 했다. 노조활동을 지지하는 경우 배우자가 조합원이거나 간부인 경우가 많았다. 그러나 배우자가 지지하는 입장이라 해서 가사분담에 적극적이지는 않았다.

기혼여성 간부는 노조활동시간을 확보하기 위해 가사분담에 대해 남편과 지속적으로 협상하고 있었다. 그러나 맛벌이를 하더라도 가사와 육아는 여성의 몫이라는 인식이 지배적이라 남편을 설득하기가 쉽지 않다. 그리고 가사를 분담한다 하더라도 집에 갑자기 일이 생기면 일정을 포기하고 해결하러 가는 것은 여성인데, 가정의 최종책임자라고 여겨지기 때문이다.

한편 기혼여성 간부는 남편의 가사와 육아에 대한 숙련도를 향상시키기 위한 노력도 해야 했다. 퇴근 이후에 아이를 돌보고 집안일을 하는 것을 분담한다 하더라도 남편에게 전적으로 맡길 수 없다는 것이다. 남편이 적절하게 임무를 수행할 수 있도록 지도하고 감독하는 역할이 추가되고 있었다.

“굉장히 많이 부부싸움을 하게 되는데, 밥만 해주고 숙제를 안 봐주면 제가 들어가면 11시인데 그 때 숙제를 봐줘야하는 거예요. 그러면 싸우는 거죠. 왜 숙제는

안 봐줬냐 그러면 숙제까지 봐줄 머리가 안 되는 거죠. 숙제는 봐줬대도 놓고 먹고 이 안 닦이고 재우지 않고 이러는 거죠. 왜 그러지 않았냐 그러면, 애가 좋아서 그러는데 뭐 어떡하냐 그러는 거죠. 그럼 이제부터 그렇게 해야 한다는 식으로 단계별로 남편을 교육 시켜야 돼요.” (전교조)

남편이 퇴근이후 시간에 자녀와 함께 있으면서 저녁을 차려준다 하더라도 식사를 미리 준비해 놓는 것은 여성의 몫이다. 주말에 몰아서 준비하는 경우도 있으나 노조가 투쟁에 돌입하고 업무가 많아지면 대체자원을 활용하기도 한다. 가사도우미를 부르거나 반찬가게를 활용하는 방식으로 가사를 책임지고 있었다.

“간부활동 제약하는 건 가사부담 가장 크지 않나 싶어요. 이제 국도 못 끓여서 반찬가게 대놓고 먹고 있다니까요. 생전 처음 가사도우미도 불러보고, 살짝 티 안 나게. 도우미가 불고기 재놓고 갔는데 ‘네가 한 맛이 아는데?’ 하더라고요. 반찬가게 패턴 보니 일 많아진 게 느껴져요. 조합원 500명 정도일 땐 영양사 하면서 노조활동 하면서 반찬도 했는데, 1000명 되니까 반찬가게에서 대다 먹고, 그래도 팩에 있는 반찬 그대로 안 내놓고 락액락에 넣어 내놨는데 1500~2000 되면서는 이제 반찬가게 들릴 시간도 없을 지경이에요.” (전회련)

3> 노동조합의 과제

① 성별분업 변화를 노동조합의 과제로 삼아야한다

면담자들은 직장을 다니며 가족을 돌보고 노동조합활동까지 병행하기 위해 휴직제도 및 친인척 등 가능한 자원을 최대한으로 동원하고 있었다. 이에 따라 면담자 다수는 가사와 육아가 여성에게 전가되는 것이 직장생활과 노조활동에 있어서 어려움으로 작용하며 문제라고 생각했다. 그러나 개인적으로 극복해야 할 일이라고 여기거나 사회가 바뀌어야 하는 문제이기 때문에 노동조합 차원에서 해결하기 어렵다고 생각했다. 즉 여성에게 가사와 육아가 전가되는 문제를 바꾸는 것을 노조의 과제라고 인식하지 않는 것이다.

“저는 이거(인터뷰) 하기 전까지요, 제 욕심이 많았는데 제약도 많았어요. 그만큼. 그게 개인의 문제라고 생각했거든요. 왜냐하면 내가 남편을 잘못 선택해서 가사와 육아를 담당할 수밖에 없었기 때문에 라고 많이 생각하고 있었는데 얘기를 나누고 보니까(...) 예전에 내 개인의 문제로 돌리고 그래서 힘든 거라고 계속 생각했던 것들이 조금 다른 시각으로 보이는 것 같아요.” (전교조)

이러한 관점은 비단 여성간부만이 아니라 노동조합 전반의 것이기도 하다. 문제는 단순히 여성간부를 지원하는 노조차원의 지원이 부족해서 원활한 참여가 어렵다는 것에 그치지 않는다. 노조간부가 삼중 부담에 시달린다는 것은 특수한 경우이기는 하지만 기본적으로 직장을 다니면서 가정을 돌본다는 점에서 기혼여성노동자가 겪는 고충과 같다. 따라서 여성이 가사책임자로 규정되는 성별분업에 대해 노동조합이 과제로 삼지 않는다면, 여성노동이 처해있는 현실과 가사와 육아를 전담하면서 발생하는 어려움을 통일적으로 인식하고 대응하기 어렵다.

남성을 생계부양자로, 여성을 가사책임자로 규정하는 성별분업은 여성의 노동을 부차적으로 여긴다. 여성의 노동을 독립적으로 인정하지 않고 남편의 수입을 전제하여 저임금과 고용불안을 정당화 한다. 또한 임금으로 교환되지 않는 여성의 가사와 양육노동을 저평가하면서 유사한 업종의 노동역시 낮게 평가한다. 뿐만 아니라 사랑과 헌신이라는 명목으로 여성에게 아동, 노인, 병자에 대한 돌봄을 전가하면서 사회적 책임을 회피하고 여성의 사회활동을 제약한다.

현재 벌어지고 있는 여성노동자들의 투쟁은 주체들이 지향 여부를 떠나서, 성별분업으로 여성의 노동을 부차화하는 구조에 맞서는 의미를 가지고 있다. 보육, 간병 등의 사회서비스 노동자들의 투쟁 역시 돌봄의 저평가와 여성전가에 맞서 사회 책임을 강화하라는 의미를 가진다. 그러나 노동자운동은 부양되어야 하지만 일하면서 고생하는 여성들의 안타까운 투쟁으로 여기거나, 사회적 약자에 대한 시혜적 시각을 넘어서지 못하고 있다. 마찬가지로 여성들이 가사와 양육을 전담하는 현실과 그것으로 인해 발생하는 제약, 노동조합 참여에도 영향을 미치는 것에 대해서 개인적 문제로 인식한다.

그리고 성역할을 매개로 조합원들의 개별화 경향이 강화된다는 것을 포착하기 어려워진다. 개별 가족을 생존단위로 경쟁적으로 살아남아야 하는 구조 속에서 가족주의가 강화되는데 이는 성역할을 매개로 한다. 계층 상승과 재생산을 위한 가족전략으로서 어머니는 자녀의 입시성공을 위해 학업을 관리하고 아버지는 수입극대화를 통해 물질적으로 이를 뒷받침하는 것이다. 여성에게 좋은 직장이라는 이데올로기와 학령기 자녀에 대한 여성들의 태도에서 확인할 수 있듯이 어머니로서의 역할에 몰입과 집단적 해법을 모색하는 노동조합 활동이 갈등적으로 드러난다.

따라서 노동조합이 성별분업을 문제시한다는 것은 단지 여성조합원과 간부를 배려하는 제도 마련 및 문화 형성에 국한될 수 없다. 당장의 가사 양육의 부담을 경감시키는 문제로 접근할 것이 아니라, 여성노동자가 스스로가 남성생계부양자를 전제로 여성에게 저임금과 고용불안을 정당화하는 것에 맞서고 가사와 양육의 사회적 책임을 강화도록 요구하는 것이 필요하다. 여성노동자 자신이 처한 현실을 구조적으로 인식하고 집단적 해결방법을 모색하기 위한 다층적 기획을 마련해야 한다.

② 가사 양육의 사회화를 위한 정책 개발 및 투쟁 기획이 필요하다

가사와 양육을 개별가족과 여성이 책임진다는 지배적 통념에서 벗어나, 사회적 책임을 강화해야한다는 관점을 가지고 노동조합이 사업을 추진하기 위해서는 여성노동자의 구체적 실태와 요구를 기반으로 삼는 것이 중요하다. 단지 정책 개발에 머무는 것이 아니라 여성이 노동자로서 어머니로서 추구하는 이상과 현실의 괴리, 성역할 갈등이 드러나는 지점을 포착해야 한다. 사업추진 자체가 여성노동자 스스로 권리를 쟁취하는 과정이자 개별적 자구책을 넘어 집단적 해법을 모색하는 과정이 되어야 하기 때문이다.

이를 위해 여성노동자로서 가사와 육아를 어떻게 볼 것인가에 대한 토론과 교육이 기획되어야 한다. 현재 노조의 여성교육은 남성들을 대상으로 한 성폭력 예방교육이거나, 그나마도 있으면 다행인 수준이다. 여성조합원을 대상으로 한 교육은 거의 없는 실정이다. 여성에게 부여된 성역할이 여성의 노동과 자신의

노동에 미치는 영향을 이해하고, 요구를 구체화할 수 있도록 노동조합의 기획이 필요하다.

이처럼 여성들의 요구를 바탕으로 가사와 양육 책임을 경감시키기 위한 정책을 개발하는 데에 있어 제도를 중심으로 대략의 방향과 노동조합의 과제를 살펴보겠다. 가사와 양육을 지원하는 제도는 크게 휴직제도, 보육지원, 근무형태 다양화로 나뉘볼 수 있다. 휴직제도는 대표적으로 출산전후 휴직과 육아휴직이 있다. 그러나 여성노동자 60%가 비정규직이며 고용보험에 가입하지 않은 비중이 높아 제도의 사각지대에 있는 여성노동자들이 많은 실정이다. 따라서 노동조합은 법적인 지원을 받기 어려운 여성들의 휴직제도 현실화를 위해 노력을 해야 한다.

보육지원제도는 보육시설을 확대하는 것과 보육비용을 지원하는 것으로 나뉜다. 현재 보육지원 정책은 비용경감에 무게가 실려 있다. 그러나 비용을 지원하는 것을 당장의 경제적 부담을 덜어주는 하지만, 공적보육시설의 확충을 지연시킨다. 보육시설의 민간화는 이윤추구로 인한 보육의 질 하락시키고, 경제력에 따른 격차를 유발한다. 이는 보육시설에 대한 불신을 심화시키고 아이는 엄마가 직접 돌보는 것이 바람직하다는 인식을 강화한다. 따라서 노동조합은 공적보육시설의 확충을 정책요구로 삼아야 한다. 그리고 공적보육시설 확충을 요구하는 과정에서 보육교사 조직화와 투쟁을 동시에 기획하는 것이 필요하다. 공적보육시설에 대한 신뢰는 보육의 질이 전제되어야 하기 때문이며, 보육의 질은 보육노동자의 노동조건이 담보되어야 가능하다. 현재 민간보육시설의 이윤추구로 발생하는 보육의 질 저하와 각종 어린이집 사고 문제를 보육교사의 자질로만 여기는 여론을 반전시키기 위해 보육교사 조직화와 공적보육시설 확충을 노동조합의 과제로 삼아야 한다. 특히 미취학 아동이 있는 여성노동자들이 적극적으로 나설 수 있도록 구체적 육아 실태와 요구를 파악하여 공동사업을 기획하는 것이 필요하다.

근무형태 다양화는 여성노동자가 가정을 돌볼 수 있는 조건을 확보하기 위해서 일하는 시간을 단축하는 등의 유연화하는 제도다. 대표적으로 일 가정 양립을 위해 시간제 일자리를 확대하겠다는 정부의 정책이 있다. 그러나 여성의 가사

와 양육부담을 경감시키기보다는 오히려 그것을 빌미삼아 고용과 임금을 불안하게 하는 성격이 강하다. 여성이 가족을 돌보기 위해 직장을 그만두지 않으려면 노동시간이 유연해야 한다는 논리다. 결국 여성의 가족 돌봄 의무가 축소되지 않고 사회적 해법을 마련하기 위한 제도 확충이 지연된다. 시간제 일자리가 성공적이었다는 네덜란드의 사례 역시 시간제로 일하는 여성들의 증가로 보육시설의 확충이 지연되었다는 평가가 있다. 공기업을 필두로 시간제 일자리를 확대하려는 것이 정부의 계획인데, 해당 단위의 여성들이 긍정적으로 받아들이고 있다. 그러나 공기업 여성들이 시간제로 전환했다가 다시 전일제로 복귀하는 것이 가능할지라도, 시간제로 채용된 노동자의 노동조건은 장담하기 어렵다. 따라서 노동조합은 시간제 일자리 정책이 우선 실시되는 단위를 중심으로 양육의 사회적 해법을 마련하기 위한 올바른 방향이 무엇인지 토론하는 것이 시급하다. 엄마가 아이를 직접 돌보는 것이 가장 좋다는 인식에 대해서 의문을 제기하고 여성들 스스로가 관점을 수립할 수 있도록 사업을 기획하여, 여성들에게 필요한 것은 가정을 돌볼 여유를 확보하기보다는 가정을 돌봐야 한다는 부담을 완화하는 것임을 요구할 수 있어야 한다.

3. 간부/대표의 정형이 여성간부 형성에 미치는 영향

면담단위 대다수가 여성간부를 육성하는 것이 노조의 중요한 과제라고 답변했는데, 그 중에서 유의미한 사례를 중심으로 시사점을 찾아보도록 하겠다. 조합원 성비 대비 간부의 성비를 기준으로 삼아 유형을 구분하지 않고 몇몇 사례를 중심으로 살펴보는 이유는 면담단위의 층위가 서로 일치하지 않아서 단순비교가 어렵기 때문이다. 그리고 비슷한 간부성비를 보이는 단위라 하더라도 의식적으로 여성간부를 육성하기 위해 시도한 단위와 그렇지 않은 단위를 구분하기 위해서도 단순히 간부 성비만으로 유형을 나누는 것은 부적절했다. 이에 따라 양적인 기준을 중심으로 분류하기보다 여성간부를 의식적으로 육성하기 위해 시도한 공공 서경지부와, 노조 설립초기부터 여성들의 역할이 두드러졌던 서울대병원, 최근 여성 간부들이 육성되고 있는 KEC를 중심으로 살펴보겠다.

시사점을 주는 세 단위 가운데 서울대병원의 경우 여성조합원이 분회 간부를 비롯하여 상급단위인 의료연대본부와 공공운수노조 간부로 활동하기도 했다.

반면 KEC와 공공 서경지부의 여성조합원들은 지회와 분회간부를 맡기는 하지만 아직 상급단위로 진출한 여성간부의 사례가 없다. 따라서 여기서 밝히는 시사점은 기층여성간부 육성에 초점을 맞춘다. 상급단위 간부를 결심할 수 있을 만큼의 여성조합원의 성장과 도약의 측면에 대해서는 과제로 남겨져 있다. 현재 기층단위에서도 여성간부가 부족한 상황이며 상층단위 간부를 결심할 여성조합원이 증가하기 위해서라도 기층에서부터 확대가 필요하기 때문에, 여기서 밝혀지는 시사점이 의미 있으리라 생각된다.

1> 서울대병원, 공공 서경지부, KEC의 시사점

① 여성간부, 대표를 세우기 위한 의식적 활동가들이 존재

서울대병원 분회와 서경지부는 노동조합이 설립되는 과정에서 여성들의 역할이 중요했다. 서울대병원 분회의 경우 여성이 다수인 간호사가 교섭력을 좌우하는 직종이었으며, 서경지부 역시 여성이 다수인 청소미화원을 조직하는 것이 교섭력을 확보하는데 핵심적이었다.

그러나 여성 직종이 교섭력의 우위에 있다고 해서 자동으로 대표가 여성이 되는 것은 아니며, 병원 노조나 청소/시설관리 노조들 가운데 조합원 성비가 여성이 높음에도 불구하고 남성들이 대표를 맡는 경우가 빈번했다. 서울대병원과 서경지부에서 여성 간부들이 배출될 수 있던 이유는 조합원 대표성을 발휘하기 위해서 여성이 대표를 맡아야 한다고 생각한 의식적 활동가들이 있었기 때문이다. 이는 서울대병원 초대 위원장 선출 과정에서, 서경지부 조직화 과정에서 확인된다.

“초기 집행부 중에서 굉장히 훌륭한 남성간부들도 많았는데 서울대병원노조는 여성간호사가 위원장 해야 한다고 얘기했어요. 남성간부들이 초기에 훌륭했던 거지. 그래야 병원과도 잘 상대할 수 있고 여성이 많으니 그 대표성도 내세울 수 있고.”(서울대병원)

KEC역시 여성조합원들의 활동을 독려하고 힘을 실어준 활동가가 있었다. KEC는 남성지도부가 오랫동안 주도해왔다. 여성부장을 제외하고 간부 전원이 남성

이었으며, 작업장에서의 성별위계를 고스란히 노조에도 반영하면서 여성조합원들의 이해를 대변하지 못하고 있었다. 단적으로 성차별적 승급제도를 노동조합이 문제 삼지 않았다. 그러나 2010년 투쟁을 기점으로 조합이 활성화되고 기존의 남성지도부를 교체하게 되었다. 조합원들의 자발성을 높이는 과정에서 여성들의 활동이 활발해지고, 간부를 결심하게 되면서 현재 대의원 11명 중에서 여성이 6명이다.

그러나 투쟁 과정에서 조합원들의 자발성이 높아진다 하더라도 여성간부의 확대가 자동으로 이뤄지는 것은 아니다. 하이디스의 경우 투쟁과정에서 여성조합원들의 자발성이 높아졌으나 여성간부가 확대되지는 않았다. KEC의 경우 기존 지도부들이 사측에 투항하면서 불가피하게 교체해야 했던 상황을 특수성으로 제외하면, 의식적 활동가의 독려 여부가 차이를 만든 것으로 보인다. KEC 면담자들은 투쟁 전반을 기획하고 함께한 권위 있는 여성활동가가 여성조합원들의 활동을 독려하고 발언력을 높이고자 노력했다고 답변했다.

② 조합원들이 인식하는 간부/대표의 정형이 미치는 영향

서울대병원 분회와 서경지부, KEC는 여성간부에 대한 평가가 긍정적이라는 공통점을 보인다. 서울대병원 분회와 서경지부는 간부 역할 수행 능력에 있어 남성에 비해 여성들이 더 낫다고 평가했다. 서울대병원 분회에 여성간부가 더 많은 이유는 여성들이 남성에 비해 책임감이 강하고 지도적인 역할을 수행하는데에도 부족함이 없기 때문이라고 답변했다. 조합원들 역시 여성 대표에 대해 믿음직스럽다고 여기고 투쟁을 더 잘 한다고 평가했다. 서경지부는 여성들이 많으니까 분회장을 여성이 하는 게 당연하다고 답변했다. 다수가 여성인 조합원을 설득하고 소통하는데 여성들이 훨씬 낫기 때문이다.

“보통 조합원들도 남자가 하면 더 안심하고 그런 거 있잖아요. 여기는 반대예요. 남자들 못 믿는다. 언제 변할지 모른다. 이런 분위기. 초기에 그런 게 많이 있어서 그럴 거예요. (...)어려운 고비 고비에 여성들이 그런 기대에 부응을 했고. 파업을, 조합원들 기억에 남는 파업은 거의 여성위원장이 했죠.”(서울대병원)

“남자들이 굵게 싸우고 이런 건 잘할 것 같지만..우리(여자들)처럼 뭐랄까 찌든찌든하게 싸우는 건 잘 못하는 것 같어. 여성들이 훨씬 득달같이 달려들어서 끈질기게 싸우니까.” (공공 서경지부)

KEC도 간부 역할 수행 능력에 있어 여성들의 능력이 뒤쳐지지 않는다고 답변했다. 그러나 예전부터 그렇게 생각하던 것이 아니라 최근 들어 평가가 달라졌다고 했다. 과거에 지회의 유일한 여성간부인 여성부지회장은 이름뿐이었지만 현재는 그렇지 않다는 것이다.

“예전에는 (여성 간부가) 별로 미덥지 못했거든요. 그런데 이제 언니가 (신뢰감을) 보여주는 걸 보니까, 남자나 여자냐는 생각은 없죠”(KEC)

반면 여성 대표나 간부가 적은 단위는 여성 간부가 조합원으로부터 권위를 인정받기 어렵다고 답변했다.

“여성들이 여성 간부에 대한 흠잡기는 많지만, 남성 간부에 대해서는 그렇지 않은 거 같아요. 여성들 사이에 인정하지 않는 분위기가 있죠.”(부루벨코리아)

“여성위원장이 선출될 경우 우러가 되는 점도 있죠. 회사가 (여성 대표를) 인정할 것인가도 있고, 여성조합원들의 신망을 얻을 수 있을까.” (동원 F&B)

이러한 반응의 차이는 단위별로 간부나 대표의 지배적인 정형이 누구인가에 따라 달라지는 것으로 보인다. 여성 간부와 대표에게 신뢰를 보내는 곳은 노조 설립과 운영 과정에서 여성들의 역할이 컸던 단위고, 여성이 권위를 획득하기 어렵다고 답변한 곳은 주로 남성들이 주요 간부직을 맡아 주도하고 있는 단위였다. 서울대병원과 서경지부의 대학청소 분회는 노조 설립 초기부터 여성간부들의 역할이 두드러졌다. KEC의 경우에는 최근 투쟁과정에서 앞장섰던 여성조합원들이 간부를 맡으면서 조합원들의 신임을 획득했다. 반면 부루벨코리아나 동원은 노동조합이 설립되는 과정에서 남성대표가 주도적인 역할을 맡았으며, 이에 대한 조합원들의 신뢰가 있어 대표나 간부의 역할에 대한 기대가 초기 남성대표를 기준으로 형성된 것으로 보인다. 이처럼 조합원들이 경험한 지도부의 특성이 정형으로 자리 잡아 간부 역할의 표준으로 인식된다.

또한 간부역할 수행이 성별에 따라 차이가 있는 것으로 보인다. 성별에 따른 노동조합 간부의 리더십을 조사한 연구에 따르면⁴⁾, 여성간부들은 리더십에 대해 정의할 때 돌보다, 경청하다, 참여시키다 등의 표현을 사용한 반면, 남성 간부들은 지시하고 결정하는 것을 강조했다. 여성간부들은 남성에 비해 관계지향성이 강해서 조합원들의 참여를 이끌어내기 위해 격려하고 동기 부여하는 것을 중요하게 생각한다는 것이다.

면담단위에서도 유사한 반응이 확인된다. KEC 여성간부에게 간부 활동의 어려운 점에 대해 물어봤는데 조합원들의 얘기를 들어주면서 본인이 해결해주기 어려울 때 힘들다고 답변했다. 간부역할을 수행하는 데 조합원의 요구를 파악하여 함께 해결하는 것에 강조점을 두고 있다.

요약하면, 여성과 남성이 간부나 대표역할을 하는 것에 차이점이 있으며 조합원들의 경험에 따라 대표의 정형이 형성된다고 볼 수 있다. 여기서 시사점은 두 가지다. 첫째는 성별분업에 대한 일반적 고정관념이 실천적으로 극복가능하다는 것이다. 서울대병원 분회, 서경지부 대학청소 분회, KEC처럼 여성들이 간부나 대표자로 역할을 수행할 기회가 생긴다면 조합원들에게 인정받으면서 ‘남성이 지도하는 것이 믿음직스럽다’는 편견을 바꿀 수 있다.

둘째는 간부역할의 남성표준이 굳어지면 여성이 나서기 어려워진다는 점이다. 여성간부와 대표의 역할을 경험해보지 못한 단위는 대표가 갖춰야할 덕목에 대해서 강한 카리스마를 통한 추진력을 기대하고, 여성의 지도력에 대한 불신을 가지기도 한다. 남성표준에 맞춰진 대표나 간부역할에 여성 스스로가 적합하지 못하다고 여겨 간부 결심이 어려워진다.

또한 간부의 정형이 여성에게 우호적인 단위는 여성의 관계 지향적 성향이 장점으로 발휘되는 반면 남성을 기준으로 설정된 단위에서는 여성이 간부를 결심하지 못하는 이유가 되기도 한다. 앞서 설명한대로 여성의 관계 지향적인 면이 간부역할을 할 때 조합원의 요구를 면밀히 파악하고 상태를 고려하여 참여를

4) (sudano, eaton)(한국노총 중앙연구원 2013. 「남녀 노조리더십 성격에 관한 연구」 p45 재인용)

이끌어내기도 하지만, 한편으로 여성들은 조합원의 평가에 지나치게 신경 쓰기 때문에 간부로 나서지 않기도 한다. 여성들의 이러한 특성이 장점으로 발휘된 서울대 병원이나 서경지부의 사례처럼 여성 조합원들이 겪는 고충을 공감하면서 상태를 기민하게 파악하여 조합원과 소통을 활성화 시킬 수 있으나, 다른 단위에서는 여성조합원들이 관리자와 동료 간의 관계에서 갈등을 피하고 싶어 해서 책임지는 역할을 꺼려한다고 답변했다.

간부나 대표의 정형이 남성이라는 것은 단지 노조의 직함을 맡은 사람이 남성이라는 의미를 넘어, 활동방식과 평가 기준이 남성에게 맞춰져 있다는 것을 의미한다. 아래 전교조 여성간부 인터뷰 내용처럼 선배활동가가 후배 활동가를 만나서 문제의식을 전수하는 방식에서부터 일상적으로 조합원들과 친목을 다지는 방법, 간부에게 기대하는 자질과 역할까지 포함하는 것이 활동가의 정형이다. 남성들이 간부로 나서는 것 자체가 문제라기보다, 여성조합원이 다수인 상황에서 남성간부, 대표의 정형을 기준으로 삼는 것이 장기간 지속될 경우 여성조합원들의 간부 진출이 어려워진다는 점에 주목해야 한다.

“남자 선배들이 모여서 음주를 많이 하면서 깊은 얘기를 나누고 또 그렇게 다져진 어떤 관계들이 저는 많이 기여를 하는 것 같아요. 그게 우리 지회만의 문화인지는 모르겠지만. 거기에서 약간 소외될 수밖에 없는, 가사와 육아를 책임질 수밖에 없는 여성조합원들이 좀 보이지 않는 유리벽 같은 게 거기서 있는 것 같아요. 제가 느껴요. 그런 것들을.”(전교조)

2> 여성간부 육성을 위해서 필요한 조치

① 여성간부 육성의 의미

여성조합원이 다수임에도 여성간부가 적으면 여성조합원의 이해와 요구를 대변하기 어려우며, 전체 노동운동의 주요 사항을 결정하는 단위에서 여성간부가 적으면 여성노동자 조직화의 필요성과 중요성에 대한 체감도가 떨어져 노조의 핵심 사업으로 관철시키기 어렵고, 여성노동자 조직화에 유능하게 대처하지 못하게 된다. 따라서 여성노동자를 조직하기 위해서 여성간부가 증가해야 한다.

여기에서 간부란 능동적 조합원으로서 노조활동의 결과물이라는 의미다. 즉, 노조의 조직, 투쟁, 일상 활동, 운영체계 등을 관통하는 총체적 과정에서 간부가 육성된다는 것이다. 따라서 여성 간부 확대를 목표로 한다는 것은 기존의 남성 중심적 노조활동을 직시하고 변화를 시도하는 총체적 시도라고 볼 수 있다.

이는 여성 할당제의 문제의식을 뛰어넘자는 제안이다. 할당제가 시행되면서 여성간부가 과거에 비해 증가하기는 했으나, 여전히 간부 비중이 적으며 할당제를 채우지 못하는 단위가 많다. 무엇보다도 기계적으로 여성간부를 늘리는 것을 넘어서, 근본적으로 목표했던 남성 중심적 조직운영의 체질개선을 달성하지 못했다. 단지 양적 증가를 목표로 하거나, 또는 양적 증가 이외의 과제를 제시하지 못하면 양적증가 역시 달성할 수 없다는 점을 확인할 수 있다. 즉, 여성간부 증가란 노동조합의 남성 중심적 체질을 개선한 결과로 달성된다. 여성조합원의 참여를 활성화 시키는 것을 통해 여성간부들이 배출될 수 있는 토대를 마련해야 여성간부의 양적 증대도 가능하게 할 것이다. 반대로 이러한 변화가 없다면 양적 증대 역시 어렵다.

따라서 노동조합 운영의 체질개선을 통한 여성간부 확대는 노동조합이 여성으로서 권리를 쟁취하기 위한 집단적 실천을 자기과제로 삼는 것과 같다. 여성조합원이 경험하는 성별분업으로 인한 임금 고용에서의 차별, 가정에서 가사와 양육을 부담해야하는 현실, 남성 중심적 노조문화에서 배제되는 것이 개인적 곤란함이 아니라 여성들이 처한 현실이라는 것을 통일적으로 인식하고 집단적 해결을 기획하는 과정이기 때문이다. 결국 이러한 변화과정에서 배출되는 여성간부는 단지 성별이 여성인 간부가 아니라 여성억압의 구조적 현실을 바꾸기 위한 지향을 가진 간부다.

② 여성조합원의 적극적 배치를 통한 간부정형의 변화

간부는 투쟁 속에서 육성된다. 조합원들의 참여를 이끌어내는 것 역시 투쟁 속에서 조합원이 노조의 필요성을 느끼고 동참하는 것과 마찬가지로. 따라서 간부역할의 정형이 남성적인 단위들은 특히나 투쟁과정에서 여성조합원을 의식적

으로 배치하면서 성장할 수 있는 기회를 마련해야 한다. 간부의 정형은 투쟁에 앞장선 활동가들의 역할을 조합원들이 신뢰하면서 형성되는 것이므로 주요 역할에 배치된 여성의 활동을 통해서 기존의 정형이 바뀔 수 있다. 간부로 거듭나게 하는 계기인 투쟁 과정에 여성이 적극적으로 배치되어 자신의 기량을 발휘하는 가운데 새로운 정형이 형성될 수 있을 것이다.

③ 여성조합원 활동 독려를 위한 프로그램 기획

여성간부가 많은 단위에서 드러난 공통점은 의식적인 활동가들이 여성조합원들의 활동을 독려했다는 것이다. 의식적 활동가들이 도처에서 역할을 한다면 좋겠지만 막연히 우연을 기대할 수는 없으므로 여성조합원의 활동을 독려하기 위한 프로그램을 노조사업으로 안착시킬 수 있어야 한다. 여성조합원들의 노동조합 활동은 사측도, 가족도 달가워하지 않는 상황에서, 직장/가정/노조가 삼중고가 되지 않기 위해서는 반드시 필요한 과제이다. 이를 위해서 단위별로 현재 상태를 진단하고 적합한 과제를 도출해야 한다. 그리고 지역본부나 산별지부에서 여성조합원과 간부를 대상으로 한 교육을 체계적으로 마련해야 한다.

3장. 결론 및 제언

본 연구는 직장, 가정, 노조에서 여성조합원이 경험하는 상황과 조건을 중심으로 노동조합 참여에 영향을 미치는 요인에 대해서 살펴보았다. 첫째로 직장에서 여성이 수행하는 노동의 성격이 노동조합 활동에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 작업장의 성별위계가 강한 단위에서는 노동조합에도 위계가 투영되어, 여성조합원이 다수더라도 주도적인 역할은 남성이 맡는 것을 당연시하는 결과를 초래하기도 했다. 성별위계가 강하지 않은 단위에서는 여성조합원들이 대표성을 발휘할 기회가 주어지기도 했다. 한편 여성에게 좋은 직장이란 가정에 충실할 수 있는 직장이란 의미도 가지기 때문에 여성의 가정으로의 몰입을 강화시키는 경향이 나타났다. 이는 여성의 노동조합 참여에 갈등적인 요소로 작용했다. 저평가되는 직종에 종사하는 20대 여성들은 열악한 노동조건으로 인해 출산과 육아를 앞두고 퇴사하는 경우가 많았다. 결혼하기 전에 다니는 직장이라는 인식은 노동조합을 통한 노동조건 개선에 소극적인 참여를 낳을 가능성이 있다. 한편 저평가되는 직종의 여성노동자들은 직장에서 빈번하게 발생하는 인격비하에 불만이 강했는데, 이러한 조건을 고려한 노동조합의 활동이 노동자들의 참여를 독려하는데 효과적인 것으로 드러났다.

보통 직장과 노동조합을 별개의 공간으로 여겨 영향을 고려하지 못하거나, 여성조합원이 다수인 사업장은 여자끼리니까 문제가 없다고 여기는 경우가 많다. 그러나 본 연구에서는 여성의 노동이 성별분업의 차별적 위계질서 위에 놓여있기 때문에 다양한 방식으로 조합 활동 참여에도 영향을 미친다는 사실을 확인했다. 단위별로 진단사업을 진행하고 특성에 맞게 여성조합원의 참여를 확대하기 위한 과제를 수립하는 것이 필요하다.

둘째로 여성조합원 및 간부들은 가족을 돌보면서 직장과 노조활동을 병행하고 있었으며, 가사 양육이 활동에 제약으로 작용했다. 직장을 다니며 가정을 돌보는 여성노동자와 여성간부의 고충은 노조활동이 추가되기는 하지만 기본적으로 동일한 맥락에 있다. 따라서 노동조합이 여성간부와 조합원의 고충을 경감하기 위한 노조차원의 지원을 고민하는 것이 필요하지만, 그것에 국한되지 않는 가

사와 양육의 사회적 책임 강화 노력이 필요하다. 그 출발점은 여성노동자 스스로의 요구가 되어야 하지만 아직 여성간부를 비롯한 대다수 여성노동자들은 가사와 양육을 집단적으로 해결할 과제로 여기지 못하고 있다. 노동조합이 여성조합원들의 요구지점을 파악할 수 있도록 교육 및 토론을 기획하고 그것을 바탕으로 단체협상 요구안을 비롯한 사회적 정책을 개발해야 한다.

셋째로 노동조합에서는 간부나 대표의 정형이 남성인 경우에 여성조합원의 수가 많더라도 선뜻 나서지 못한다는 사실을 확인했다. 대표의 정형이란 노조의 주요 투쟁에서 간부들이 조합원으로부터 획득한 표상으로서 간부 활동의 평가 기준으로 기능한다. 여성조합원이 많더라도 주요 역할을 수행한 경험이 없는 단위는 여성간부가 조합원으로부터 신뢰를 획득하기 어렵고, 여성 스스로도 간부로 나서기를 꺼려한다. 따라서 노동조합은 여성조합원들이 간부로 나설 수 있도록 주요 활동에 의식적으로 배치하고, 간부육성 프로그램을 기획해 자신감을 가질 수 있도록 독려하는 것이 필요하다.

<제언>

1> 진단사업

여성조합원의 참여와 간부결의를 가로막는 요인이 무엇인지를 파악하기 위해서 진단사업이 필요하다. 직장에서의 성별분업 및 위계가 노동조합에 어떤 방식으로 영향을 미치고 있으며, 남녀 조합원들이 가사와 양육에 대해서 어떤 인식을 가지고 있고, 간부와 대표의 정형을 어떻게 인식하고 있는지 조사하여 과제를 도출하는 것이다. 진단한 내용을 바탕으로 투쟁기획 및 배치, 단체협약 마련, 교육프로그램 등을 기획하자.

※ 진단사업 주요 내용 예시

범위	주요 내용
직장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별에 따른 업무의 성격이 다른가? ○ 여성에게 공평한 기회와 공정한 평가가 이뤄진다고 생각하는가? ○ 직장에서의 성취와 성역할 갈등이 드러나는 방식은 어떠한가?
가정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조합원들은 가사와 양육을 어떤 방식으로 수행하고 있는가? ○ 노동조합 활동에 가사와 양육이 어떤 영향을 미치는가? ○ 가사노동 경감을 위해 조합원들이 바라는 노조차원의 지원은 무엇인가. ○ 가사노동 경감을 위해 조합원들이 바라는 정부정책과 사회변화는 무엇인가.
노조	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조합원들에게 인식되는 간부와 대표의 자질 및 역할은 무엇인가. ○ 여성 간부와 대표에 대한 조합원들의 평가와 인식은 어떠한가. ○ 여성조합원이 간부로 나서길 꺼려하는 이유는 무엇인가.

2> 여성조합원들 대상으로 한 교육

직장과 가정에서 경험하는 여성의 어려움을 구조적 문제로 인식하고 노조를 통해 집단적으로 해결하기 위해서는 여성들 스스로가 나서야 함이 강조되어야 한다. 이를 위해 여성조합원을 대상으로 한 교육을 정례화하고, 여성조합원 간의 교류를 활성화하여 여성노동자로서 처한 구조적 현실을 인식할 계기를 마련하도록 하자.

※ 여성조합원 교육프로그램 예시

주제	내용
성별분업과 여성의 노동	<p style="text-align: center;"><반찬값만 벌면 충분하다고?></p> <p>한국의 성별임금 격차가 OECD 국가 중에서 제일 높은 이유, 여성노동자 10명 중 6명은 비정규직인 이유는 무엇일까요. 남편이 벌어오니까 여자는 반찬값만 벌어도 충분하다는 발상이 사회적으로 힘을 발휘하기 때문입니다. 하지만 여자라고 해서 임금이 적어도 되고 비정규직으로 해고에 별별 떨어야 하는 것은 부당합니다. 여성 노동자들의 현실을 살펴보고, 내가 속한 직장에는 어떤 문제가 있는지 토론해 봅시다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 강연: “여성 상위시대가 은폐하는 진짜 현실” ○ 간담회: 여성비정규직 노동자 초청 ○ 토론: 우리 직장의 현실은 : * 다
가사와 양육의 사회화	<p style="text-align: center;"><슈퍼맘은 고달파!></p> <p>아침에 눈떠서 퇴근하고 잠자리에 들 때까지 엄마들이 하는 일을 목록으로 정리해 봅시다. 내가 봐도 놀라울 정도로 하루에 많은 일을 하고 있습니다. 그래도 언제나 애들에게 미안한 마음은 가실일이 없지요. 하루 종일 열심히 사는데, 왜 좋은 엄마 되기란 이렇게 어려운 걸까요. 좋은 엄마란 아이들 곁에 꼭 붙어 있고, 돈을 부족함 없이 쓸 수 있는 사람이라면 좋은 엄마 할 수 있는 사람은 손에 꼽을 정도일 겁니다. 그리고 바람직한 사회도 아니지요. 가족을 돌보고 아이를 기르는 일은 사회적으로도 소중한 일인데 너무 여자들에게 알아서 하라는 것은 아닌지 고민해 봅시다. 가사와 양육을 어떤 방식으로 풀어 가면 좋을지 토론해 봅시다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 강연: “슈퍼맘을 강요하는 사회의 진실 파헤치기” ○ 간담회: 보육교사에게 듣는 질 좋은 보육이 가능한 사회 ○ 토론: 내 딸에게 물려주고 싶은 여성이 살기 좋은 세상이란?
여성정책 비판	<p style="text-align: center;"><여성 없는 여성정책></p> <p>요즘 같이 여자들을 위한 정책이 쏟아져 나온 적이 있을까 싶은 정도로 여성정책은 많은데, 살기가 좋아지지는 않습니다. 선거 때마다 무상보육이니 일 가정 양립이니 하는데 왜 우리의 삶은 나아지지 않을까요? 여성들을 위한 정책이라지만, 우리의 목소리가 잘 반영되지 않는 것 같습니다. 여성정책으로 제출된 것이 무엇이고, 우리에게 미치는 영향에 대해서 평가해 봅시다. 그리고 여성들이 바라는 정책이 무엇인지 서로 얘기해 봅시다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 강연: “ 여성을 위한 정책의 함정” ○ 토론: ‘일 가정 양립 정책’으로 살림살이 나아지셨습니까?
단체협약 및 정책요구 개발	<p style="text-align: center;"><우리의 요구는 우리의 손으로!></p> <p>내가 속한 직장의 단체협약을 꼼꼼하게 뜯어 살펴봅시다. 모성보호 조항이 생겨난 이유는 무엇일까요? 그리고 현재 여성으로 내게 필요한</p>

	<p>요구는 무엇일까요. 더 나아가 직장에서만 아니라 사회적으로 여성에게 필요한 정책은 무엇일까요? 나의 권리가 무엇인지 토론하고 권리를 실현하기 위해서 무엇을 할지 토론해 봅시다.</p> <p>○ 강연: “ 단체협약 여성조항, 이렇게 만들어졌다!”</p> <p>○ 토론: 내가 쓰는 단체 협약, 내가 쓰는 여성정책</p>
--	--

3> 여성간부 육성을 위한 교육

진단사업 진행결과를 바탕으로 여성조합원들이 간부로 나서는데 작용하는 어려움이 무엇인지 파악하여 간부육성 교육을 기획해야 한다. 일례로 공공운수노조 서경지부는 여성조합원의 특성을 고려한 맞춤형 교육을 했으며 여성분회장들을 배출했다. 이처럼 단위별로 조합원의 특성에 맞게 교육을 기획하는 것이 필요하며, 민주노총 지역본부 및 산별지부단위가 사업을 구상하여 단위사업장이 참여할 수 있도록 독려해야 한다.

※ 여성간부 육성을 위한 교육 프로그램 예시

주제	내용
여성노동의 이해	<p style="text-align: center;"><여성노동자로 살아가는 오늘></p> <p>내 인생이 고달픈 건, 팔자의 문제일까요? 부자인 부모나 좋은 신랑을 만나지 못해서 직장에서 일하라 집안일 돌보라 정신없이 사는 것일까요? 아닙니다. 주위를 둘러보세요! 다수의 여성들이 나와 비슷한 모습으로 살고 있습니다. 여성노동자가 경험하는 어려움은 사회적이고 구조적인 문제입니다. 여성에게 왜 비정규직 일자리가 주어지는지, 슈퍼맘이 되라고 요구하는지 이유를 파헤쳐 봅시다.</p> <p>○ 강연 ○ 영화</p>
여성간부의 자세	<p style="text-align: center;"><여성 간부란 누구인가></p> <p>여성간부란 누구일까요? 직장, 가정, 노조에서 정신없이 살아가는 피곤에 찢은 사람? 아닙니다! 직장, 가정, 사회 전체의 문제에 눈 감지 않고, 세상 바꾸기에 팔목 걸어 부치는 멋진 여자! 고분고분한 여직원이 되라는 회사와 여자니까 가정을 책임지라는 사회에 일침을 가하는 당당한 여자가 되기 위한 관점과 자세를 알아봅시다.</p> <p>○ 강연: 베테랑 여성간부 초청 강연</p>
실전연습	<p style="text-align: center;"><이제는 실천이다></p> <p>간부를 결심하는데 실력이 모자라서 망설여진다는 고민은 이제 끝입니다. 선배 간부들로부터 회의진행/ 연설/ 교섭/ 선전제작/</p>

	<p>조합원과의 교류하는 팁 등을 배워봅시다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실전교육 훈련 ○ 선배 간부에게 듣는 팁: “뒷담화 걱정 말고 내 갈 길을 가자!”
<p>소속 사업장 과제 찾기</p>	<p style="text-align: center;"><진단해 봅시다!></p> <p>간부의 역할이란 실무를 잘 하는 사람이 아니라, 소속된 단위의 과제를 파악하고 해결하기 위한 방법을 조합원들과 함께 모색하는 사람입니다. 내가 속한 사업장의 현안은 무엇이고 어떤 사업이 필요할까요? 그리고 여성조합원들의 참여를 활성화하기 위해서 변화해야 하는 지점은 무엇일까요? 함께 토론하면서 과제를 찾고 간부로서 어떤 역할을 할지 고민해 봅시다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 진단 및 과제 표 작성해서 발표하기