

● 노동운동 진로모색



보건의료노조

노동운동은 평등을 말할 자격이 있는가?

이혜순

민주노총 여성부장

노동조합 자립이

작년 9월부터 여성간부들을 대상으로 하는 여성노동교실이 있었다. 어느 교육에서나 그렇겠지만 9회에 걸쳐 교육이 진행되는 동안 빠지는 사람들이 생기곤 했다. 물론 교육이 재미가 없거나 가기 싫어서 안나오는 경우도 있었을 것이다. 어떤 경우는 노조간부들이

가라고 억지로 떠밀어 나오는 경우도 있을 것이다.

그런데 어느 간부 왈, “지난번에는 우리 노조 상근간부가 다 자리에 없어서 빠져 나올 수가 없었다”고 했다. 어느 간부는 “빠져 나오는데 위원장과 사무장 눈치보느라 힘들었다”고도 했다.

97년 민주노총 여성위원회에서 조사

한 결과에 따르면 단위노조 상근간부 가운데 여성의 비중이 22.6%를 차지했다. 당시 여성조합원 20%의 비중에 비하면 높은 비율이었다. 조합원이면서 노조간부인 경우도 있고 노조에서 여직원을 채용하는 경우를 물론 합한 비율이다. 하지만 업무의 비중은 이와 다르다.

노조업무에서 주로 단순보조직을 여성들이 맡고 있는 것인데, 이것은 채용한 경우나 그렇지 않은 경우나 크게 다르지 않다. 정말로 노조에서 단순보조업무직이 별도로 필요한 것인가? 노조에서 단순보조업무란 말하자면 복사하기, 팩스 보내고 받기, 서류나 문서처리, 자료정리, 심부름(?) 등등의 일일 것이다. 각자의 업무와 관련되어 뒤따르는 이런 일들을 구분해서 담당자를 두는 것이 정말 옳은 것인가? 이런 방식의 업무능력 향상이라고 하는 것이 우리가 말하는 인간적인 노동과 일치하는 것인가. 이런 의문이 있지만, 내가 일하는 민주노총에서도 적지 않게 이런 말을 하는 사람들이 있다. “업무의 효율을 위해서는 단순보조직이 필요하다”고. 참으로 그러한가?

채용직 여성들의 경우는 더욱 심각하다. 노동조합에서 상근인력이 절대부족하여 사람을 채용할 수는 있을 것이다. 그런데, 이들 채용된 여직원들 중에 일반 회사보다 일하기 좋다(편하다?)는 경우는 있을 수 있으나, 그 사람이 노조에 채용된 것을 통하여 새로운 인간사

회의 어떤 모습을 보는 경우는 거의 없다고 봐도 틀리지 않을 것이다. 잡일에, 청소에, 커피심부름은 일반 회사와 동일하니까… 더구나 노조에서 채용한 경우는 집행부의 임기에 따라 고용도 아주 불안한 직업종의 하나이기도 하다. 속으로 이런 생각은 하지 않을까? “자기들은 입만 열면 고용보장 운운하면서…”

상급단체 여성간부들의 고충

민주노총의 사무총국 규정에 의하면 ‘제38조(모성보호) 여성직원의 경우에는 근로기준법에 의한 생리휴가, 산전산후휴가와 육아휴직 등 모성보호를 보장한다’고 되어 있다. 근로기준법 기준에 따라 모성을 보호한다는 것이다. 산전후휴가 60일이다.

여성·노동단체들이 산전후휴가 90일 보장을 요구한 것이 어제 오늘의 일이 아니며, 그 근거로 ILO 권고안을 제시해 왔고, 민주노총 모범단협안도 산전후휴가 90일을 제시하고 있다. 하지만 민주노총 내부규정은 모범단협안을 외면하고 있는 것이다.

물론 지난해 민주노총은 산전후휴가 기간인 동지들에게 특별휴가를 30일씩 더 주어서 사실상 90일의 휴가를 보내도록 했다. 그리고 중앙위에서 규정을 개정하기로 예정하고 있다. 문제는 노동조합에서도 모성보호와 육아에 따르

는 비용은 비효율인 것으로 되어 있다 는 점이다.

민주노총, 연맹, 지역본부에서 6시 정시에 퇴근하는 동지들은 퇴근한다는 말도 씩씩하게 하지 못하고 은근슬쩍 사무실을 빠져나가야 한다. 이것은 육아를 함께 하는 남성 동지들에게도 마찬가지이다.

사무처회의가 6시에 시작되기도 한다. 어찌다 일이 늦어져서 그런 것이 아니고, 일상적인 업무이며 노동조합의 문화다. 아마 이 글을 읽는, 특히 단위 노조의 간부들은 배부른 소리한다고 할 것 같다. 정말로 배부른 소리인가. 애낳고 키우는 일을 포기하지 않는 이상, 아니면 부모님이나 친척이 애봐 주지 않는 나같은 사람들은 보모를 두지 않는 한 그렇게 할 수 없다. 보모를 두어야 하는가? 저녁시간에 일이 생기는 순간 '애를 어찌할 것인가? 남편(부인)하고 또 싸워야 되는 것인가?' 고민하는 엄마이고 아빠인 간부들의 처지를 어찌할 것인가?

남성간부들의 고민과 요구

'여성간부를 세우고 싶어도 하려고 하지를 않는다. 노동조합의 사업에 여성들이 적극적이지 않다. 여성간부 좀 육성해 달라.' '우리노조는 여성들이 많은데 도대체 여성조합원들이 협조적이지 않아서 너무 힘들다.'

'여성노동운동 운운할 필요가 없다. 여성조합원들이 투쟁에 선봉에 서는 순간 해결될 문제인 것이다.' '할당제는 말도 안되는 얘기다. 그만큼 여성간부들이 능력이 있으면 자연스럽게 해결되는 것 아닌가? 노력해라!'

사실 어찌보면 다 맞는 얘기이기도 한데, 여기서 필요한 것이 우리가 잘 말하는 사회구조적인 접근인 것 같다.

한 여성의 삶의 과정을 대충만 생각해 보자. 아들 기다리는 집에 별로 큰 환영 못받으며 태어나, 소극적이고 온순한 여성이 되라는 교육을 받으며 그 때 배운 끈기와 인내로 직장생활의 차별과 커피 심부름도 수모로 생각하지 않고 견딘다. 성희롱까지 꿋꿋하게 비밀로 지켜가며 참고 견딘다. 이것이 여성들의 삶인 것이다. 구조적으로 그렇게 되어온 것이다. 대다수의 여성이 결혼하면 가사와 육아를 대체로 도맡는다. 퇴근시간은 눈치로 견뎌야 하고, 토요일 일요일도 밀린 일하랴 가끔은 집 안행사 치르랴 평일 보다 더 바쁠 때도 많다.

이렇게 살아 왔고, 살고 있는 그리고 앞으로도 별로 달라질 것 같지 않는 삶을 살아가게 될 것이라 생각하고 있는 여성들을 어떻게 변화시킬 것인가?

그러나 조합원 권익을 위해 투쟁한다는 대다수 노조 간부는 고민하지 않는다. 너무 부차적인 문제여서인가. 사회의식이 높다는 남성간부들은 왜 여성들

의 문제에 대해서는 사회구조적인 인식을 하지 않는 것일까?

최근 어느 지역본부에서 발행한 여성국의 소식지가 사무실 책상 위에 있었다. 소식지 표지에 호주제 폐지에 대한 글의 제목이 있었다. 사무실에 왔던 어느 단위노조 남성간부가 그 표지를 보며 했던 거친 말을 순화해서 말하자면 “쓸데없는 소리 말고 투쟁이나 열심히 해라”는 것이다. 이것이 호주제에 대한 구조적인 접근은 아니지 않은가?

노동조합 간부의 부인들은 운동할 수 있는가?

온갖 사회보험의 전 국민에게 또는 전사업

장에 적용되어야 한다고 우리는 열심히 주장해 왔다. 민주노총도 사무총국 성원들이 이제 고용보험을 든 사람들이 되었고 그 혜택도 받게 되었다. 아직 국민연금과 의료보험 등이 남아있는데, 정작 그 요구를 앞장서 주장해 왔을 어린 동지는 “우리도 국민연금 들어야 되는거야”라고 말한다.

사회문제에 대한 진보적인 의식과 그로 인한 현실에서의 보수성을 우리는 이해하고 있는가? 사회의 온갖 문제가 해결되어야 하기에 우리는 누구 못지

않는 완강함과 변화를 받아들이지 않는 보수주의로 스스로를 다져 온 측면이 결코 적지 않음을. 대의라는 명분 뒤에서 사실은 변화를 거부하는 보수성으로 둘둘 끌어 있음을 되돌아 볼 수 있어야 하지 않은지 ….

가끔 함께 일하는 동지들을 보면서 이런 의문을 품어 보기 도 한다. ‘노동조합 간부의 부인들은 노동운동을 할 수 있을까?’ 여성조합원들이 적극적이지 않고 되근시 간이 되기가 무섭게 집으로 향한다고 기혼 여성조합원들을 원망하는 남성간부의 부인들은 어떻게 살아가고 있을까?

남편의 노동조합 활동을 내조하기 위해서 집에서 빛바라지하고 있는가? 그러면 다 되는 것인가? 물론 살아가는 양식은 다 다를 수밖에 없다. 노동조합 간부의 부인이라고 반드시 노조활동을 열심히 해야 되는 것은 아닐 것이다. 그렇지만 노동조합 간부인 우리들이 한 인생의 주체로써 부인을(또는 남편을) 인정하고 그 조건을 현실적으로 마련하고 있는가 하는 의문은 여전히 남는다.

인정하고 싶어도 현실이 그렇지 못하

■ 조합원 권리 위해 투쟁한다는 대다수 노조
■ 간부는 고민하지 않는다. 너무 부차적인 문제
■ 여서인가. 사회의 의식이 높다는 남성간부들은 왜
■ 여성들의 문제에 대해서는 사회구조적인 인식을
■ 하지 않는 것일까?

다고 말할 것이다. 사용자와의 부쟁에, 범늦은 회의에, 조직사업을 위한 쉼 없는 술자리를 피할 수 없다고 말하지 모른다. 그러면서 주장과 생활의 불일치는 구조화하는 것이다. 절쟁이들이 운동권 사람을 점보기 어렵다고 한다는 말도 들은 적이 있다. 드러나는 것으로 점을 볼 것인데, 안과 밖이 분열되어 있는 사람을 어느 쪽집게 절쟁이라고 쉽게 맞출 수 있겠는가.

그 삶이 행복할 수 있을까? 왜곡되지는 않을까? 왜곡된 것은 아닐까? 간단하지 않은 고민거리다.

여성노동자들의 삶

여성노동자들의 삶을

몇 가지 지표로 얘기하면 이렇다. 우선 여성노동자의 수는 약 500만명이다. 아마 이 숫자를 아는 노동조합 간부는 거의 없을 것이다. 그리고 그 여성 노동자들의 62%가 비정규직이고, 여성노동자들의 71%가 4인 이하 사업장에서 일하고 있다. 여성노동자 중에서 노동조합으로 조직되어 있는 조직율은 5.6%이다. 기혼의 비율은 점점 높고 있다. 물론, 그 이외에도 비공식부문으로 되어 있는 가장 열악한 환경에 있는 가내노동자들의 대부분이 여성(기혼여

성)이다.

이 여성노동자들이 현장에서 남성의 60%정도의 임금을 받으며 일하고 있다. 모집·채용에서 승진이나 퇴직까지 받는 각종의 차별은 관행처럼 받아들여지고 있을 정도다.

최근 들어 구조조정과정에서 여성우선해고가 사회적 쟁점이 된 경우도 있

다. 생리휴가 폐지 또는 반납, 산전후휴가 일수 줄이기 등도 적지 않게 진행되고 있으나 경제위기 상황에 이 정도(?)는 노동조합에서 조차도 별로 대수롭지 않게 생각하고 넘어가는 경우도 많다.

어떤 사업장에서 정리해고 대상자를 선정

하게 되었다. 1순위로 사내부부 중 여성 직원이 지목되었다. 이런 조짐을 느낀 당사자를 중 일부는 법적으로 이혼을 하기도 했다고 한다. 사내부부가 아니기 위해서… 노동조합은 대상자 선정 기준이 불합리하다고 말했으나, 다른 대안을 세우기 어려운 조건에서 사실상 둑인한 수밖에 없었다. 적극적인 투쟁의 의지를 밝혔던 당사자들은 노동조합이 적극적이지 않은 조건에서 싸우기란 불가능하다며 결국 물러섰다. 남아있는 남편마저 불안하게 하는 행동이 될 것

어떤 사업장에서 정리
해고 대상자를 선정하
게 되었다. 1순위로 사
내부부 중 여성 직원이
지목되었다. 이런 조짐
을 느낀 당사자들 중 일부
는 법적으로 이혼을
하기도 했다고 한다.



남녀문제를 둘러싼 노동조합의 고민은 충분히 이해할 만 하다. 단위노조 차원에서의 해결이 불가능하다는 점에서 더더욱 그렇다.

에 대한 우려 때문에…

어떤 사업장에서는 몇 년간 시행하지 않은 여직원들에 대한 승진 문제를 제기하게 되었다. 노조 선거에서 이 사안을 공약으로 들고 나온 후보측이 여직원들의 전폭적인 지지에 힘입어 당선되었다. 그런데 막상 해묵은 남녀간 승진 차별을 제기하려 하니 남성조합원들의 반대가 예상되었고, 결국 타협하게 되었다. 비공식적인 방식인 회사측과의 실무협의를 통해서 일부의 여직원에 한정해서 승진을 보장받는 해결방안을 택하게 된 것이다. 물론 문제가 발생하였다. 여직원들이 반대했고, 실망한 여직원들의 노조 탈퇴 주장까지 쏟아지다

가, 노조가 여직원들을 간신히 설득해 서 올해 단체교섭과정에서 정식으로 계기할 것을 약속하면서 무마되었다.

어떤 사업장에서는 노조에서 정리하고 대상자로 사내부부를 거론하다가 조합원들의 반발로 철회한 경우도 있었다.

남녀문제를 둘러싼 이런 노동조합의 고민은 충분히 이해할 만 하다. 단위노조 차원에서의 해결이 불가능하다는 점에서 더더욱 그렇다. 하지만 이런 현실 수긍이 운동일 수는 없지 않은가. 이것이 현실에 맞서면서 세상을 바꾸자는 고뇌의 결단일 수 있는가. 차라리 여성조합원을 해고시키느니 다같이 돈 적게

받고 일하겠다는 궁여지책이라도 나와야 하는 것은 아닌가? 임금삭감을 반대하는 것은 원칙이고 사내부부를 정리해고하는 것은 안타깝지만 받아들일 수도 있는 것인가?

무엇이 우리의 원칙이어야 하는가? 정리해고 대상자 기준을 선정하는 것보다 더 어려운 우리들 내부의 과제는 아닌가?

여성노동운동, 미뤄 둘 수 없다.

노조조직율 10%. 일단 노조운동의 위기라고 봐야 한다.

여성노동자 조직율 5.6%, 여성노동운동의 위기이다.

조직확대에 대한 전략이 수립되어야 한다. 산업구조가 바뀌고 있고 고용형태가 다양해지고 있다. 이런 현실에 기초한 전략이 절실히 요구되고 있다. 조직율을 높이기 위해서는 주요 조직화 대상, 조직사업의 주요 타겟그룹이 있어야 한다. 영세업체 노동자, 비정규직 등등…

그리고 오늘 우리 노동조합에서 또 하나의 분명한 주요 타겟그룹이 여성노동자이다. 노동조합운동이 여성노동자에 대해 고민해야 한다. 그들의 삶의 조건이 어떤지, 정서는 어떤지, 요구는 무엇인지, 그들에 맞는 노조활동방식은 어떤 것인지…, 이런 고민을 해결해나가는 것이 여성노동운동이다.

또 다른 관점에서 말하면, 노동조합 운동의 기본 이념과 관련지을 수 있다. 외국, 특히 유럽의 노동조합에서는 그 노동조합이 민주적인지 아닌지를 판단하는 기준이 '여성노동자에 대해 어떤 태도를 갖고 있는가, 외국인 노동자에 대해 어떤 태도를 갖고 있는가, 장애인에 대해 어떤 태도를 갖고 있는가' 라고 말한다.

비교적 규모 있는 사업장 노동자들을 중심으로 하고 있는 한국의 노동조합운동에 던지는 중요한 메시지라고 생각한다. 여기에 기업규모간 임금차별이 극심한 우리의 경우, 소규모 영세사업장 노동자들에 대해 어떤 태도를 갖고 있는가를 더 보탤 수 있을 것이다.

여성노동자 조직화전략 수립을 위한 총체적인 사업이 현 시기 노동조합운동에 주어진 큰 과제이다. 그리고 여성노동운동은 우리들 내부의 불일치를 제기하고 극복의 대안을 마련하는 데에도 중요한 역할을 할 수 있는 영역이다. 적어도 우리가 자주적이고 민주적인 노동조합 활동을 지향한다면 미루어 둘 수 없는 주제다. 여성에 대해서, 한 사람 한 사람의 삶에 대해서, 인생에 대해서 고뇌하는 운동이라면 말이다. ♦♦♦