

여성 노동자의 노조활동 침체 원인: 노동조합 여성간부의 경험*

윤 정 향** · 윤 자 호*** · 황 수 옥****

본 연구의 목적은 여성 노조간부의 노동조합 활동을 통해, 여성 노동자의 노조활동이 침체되어 있는 원인을 밝히려는 것이다.

분석 결과 두 가지의 침체 원인이 일상 활동 과정에서 복잡적이고 중층적으로 구성·작용하여 여성 노동자의 활동을 약화시켜왔음을 확인할 수 있었다. 첫째, 노동조합의 유교적·가부장적 정체성이 여성 노동자를 주변자로 동등하지 않게 대상화하여 여성 노동자의 활동을 위축시키고 소극적으로 만들었다. 노동조합의 정체성을 '젠더'라는 기준으로 보면 비민주적이고 반민주적인 속성이 내재되어 있다. 이 정체성이 문화적, 관행적으로 조직을 이끌고 있다고 보았다.

둘째, 남성 중심의 권력집중과 독점화 추구로, 정확하게는 남성 위원장 중심의 위계적 소통체계와 이를 가능토록 하는 도구적 활동방식, 성과 우위가 젠더 정치를 억제했다는 점이다. 노동조합의 성과주의 지향은 여성의 생애주기 경험과 다양한 성평등 이슈를 담아내지 못했으며 여성의 활동을 지속적으로 제약했다. 그렇지만 면접 참여자들이 노동조합 활동을 꾸준히 해 오면서 겪는 변화의 지점들에 주목할 필요가 있다.

주제어: 여성 노동자, 노동조합활동 침체, 노동조합 정체성, 남성중심성, 유교적·가부장적

* 이 글은 2016년 한국노동사회연구소가 발간한 [생애주기별 여성 노동자의 노동조합 참여 연구]를 대폭 수정·보완한 것입니다. 논평을 해주신 익명의 세 분 심사위원께 감사드립니다.

** 한국노동사회연구소 선임연구위원, welfarefuture@hanmail.net, 제1저자

*** 한국노동사회연구소 연구원, jahohiho@gmail.com, 제2저자

**** 한국노동사회연구소 연구위원, suok.hwang97@gmail.com, 제3저자

초고접수 2017. 6. 1, 심사결과 2019. 5. 27, 수정원고접수 2019. 6. 17, 게재결정 2019. 6. 17

I. 문제제기

여성 노동시장은 중장년-기혼여성-서비스부문-비공식·비정규직-저임금 형태로 성장하고 있다. 노동 양극화 축의 하단을 구성하는 일자리가 대부분이다. 그러다보니 노동 기본권과 일터 환경 규제 법률을 위반하는 사례들이 끊임없이 제기되고 있다.

노동시장의 이중구조 심화는 노동조합 조직률을 상승시킬 수도 하락시킬 수도 있다. 악화되는 노동시장 환경이 노동조합 조직 확대의 광대한 토양이 될 수 있다는 점에서 조직률을 높이는 요인이 될 수 있지만 반대로 노동조합의 조직기반을 약화시키는 원인이 될 수도 있기 때문이다. 그런데 적어도 현재 시점에서 한국사회의 노동시장 이중구조 심화는 노조 조직률 확대에 눈에 띄는 만큼 촉진제가 된다고 보기는 어렵다. 고용노동부 [노동조합 조직현황]에 따르면, 10%대로 하락한 2004년 이후 2017년 현재까지 조직률은 10%(평균 10.3%)에 정체되어 있다. 2016년 10.3%, 2017년 10.7%로 늘고 있지만(고용노동부, 2018) 이중구조가 조직률 정체 원인이 될 수 있다는 인식을 철회할 만큼의 반등은 아니다.

노동조합으로 초점을 좁혀보면 노동조합은 대기업-공공부문-정규직-남성 중심의 조직풍토를 유지하고 있어서 전체 노동자, 노동약자의 대변자 역할을 충실히 수행하지 못한다는 비판을 지속적으로 받아왔다. 뿐만 아니라 여성들의 노동시장 진입이 증가하면서¹⁾ 노조 활동에 대한 기대도 커지고 있으나 여성 노동자의 당사자로서 활동과 조직 안에서의 집합적 목소리는 크지 않다.²⁾ 경력단절 여성이나 중년여성 노동자가 가입·결성한 노동조합(예를 들면 공공운수노조 의료연대본부 돌봄지부, 전국학교비정규직노동조합 등)이 활동하고 있지만 아직까지 규모나 영

1) 통계청의 경제활동인구조사 자료에 따르면, 2009년 여성 노동자의 고용률은 47.8%였는데 2018년 현재, 50.9%로 3.1%p 증가했다.

2) 여성 노동자의 집합적 힘을 여성할당제 현황, 여성조합원 비율 등의 지표로 짐작해볼 수 있다. 2017년 조합원 중 여성 비중은 2015년 24.9%, 2016년 22.4%, 2017년 23.4% 수준이다(고용노동부, 2018). 한국노총의 경우 2015년 기준으로 전체 조합원 중 여성조합원의 평균 비율은 18.3%이다(이원희, 2016). 여성할당제 30% 달성이 오랜 숙원사업이고 꾸준히 노력하고 있지만 여전히 여성간부(대의원과 중앙위원) 비율은 각각 15%를 넘지 못하고 있다.

향력 면에서 주목받을 만큼 돌파력이 보이지는 않는 것 같다.

이런 인식에서 본 연구는 여성 노동자의 노동조합 활동이 침체되어 있는 원인을 찾아보려고 한다. ‘침체’의 사전적 뜻은 오래도록 어떤 활동이 활발하지 못한 채 저조한 지속상태를 의미한다. ‘침체’로 규정하는 이유는 여성의 노조활동 취약 원인을 다루는 학문적·실천적 분석과 대안들이 2000년을 전후하여 집중적으로 제기된 이후, 변화된 상황을 다룬 결과물을 찾아보기 어렵다는 데 있다. 설상가상으로 초기의 인식틀로 지금의 현상을 설명하더라도 시대착오적이거나 왜곡된 분석이 될 염려를 하지 않아도 될 만큼 노동운동 내부의 변화들이 미약했거나 주목받지 못하기도 했다.

노동조합 활동의 ‘침체’를 좀 더 구체화해 보면, 우선 여성의 경제활동 참여가 증가하더라도 노동조합 활동에 끼치는 영향력은 미약한 상태로 정의해 볼 수 있다. 이것은 여성 노동자의 노조가입과 신규 노조결성이 잘 안 된 결과로서, 노동조합 활동의 양적인 조직력(가령 신규 여성 노조수, 조합의 여성비율, 여성 임원 비율 등)에 주목했을 때 활용할 수 있는 범주이다. 두 번째는 (특히) 남성 다수인 노동조합 안에서 여성 노동자의 활동양태에 주목하는 것으로써, 노동조합 일상 활동에서 ‘소극적’이고 ‘저조한’ 상태를 다룰 때 적절할 수 있다. 단순 범주화를 기준으로 했을 때 이 연구는 후자에 초점을 두고 있다. 대체로 국내·외 선행연구들은 여성 노동자의 노동조합 활동이 활발하지 않다고 평가한다. 또한 양적 연구가 많으며 사례연구로는 최근 시기를 다룬 연구가 드물다.

본 연구는 사례조사 방법을 사용하였다. 한국노총과 민주노총, 양 노총의 주요 산별노조, 양 노총에 가입되어 있지 않은 일반노조의 여성간부를 면접조사 하였다. 면접조사는 2016년 8월부터 2016년 11월까지 3개월 동안 진행하였으며, 면접에 참여한 인원은 총 24명이다. 면접 참여자의 정보는 다음과 같다.

면접 참여자들은 40대 10명, 50대 10명, 30대 4명이다. 민주노총 소속이 12명이며, 한국노총 소속은 8명, 비소속 3명, 퇴직간부 1명으로 조사되었다. 면접 참여자들은 여성이 22명이고 남성이 2명이다. 연령수준은 40대~50대에 편중해 있으며, 혼인여부로는 기혼자 17명, 비혼자 7명으로 기혼자가 많다. 이들의 노동조합 지위는 총연맹과 산별노조에서 직접 활동가로 채용한 채용간부(11명), 지부

노조가 산별이나 중앙으로 파견한 파견간부(7명), 그리고 선거로 당선된 선출임원(3명) 등 간부가 대부분이며, 현장 조합원은 3명이다.

〈표 1〉 면접 참여자 특성

| | 성별 | 연령 | 혼인 여부 | 조합 직위 | 조합 활동 시작·가입 년도 | 소속 총 연맹 |
|---|----|-----|-------|-------|-------------------|---------|
| 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 |
| 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 | 1990년대 | - |
| 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 |

II. 여성의 노동조합 활동 영향 요인에 관한 선행 연구

노동자들이 노동조합을 결성·활동하는 이유는 좁게는 자신에게 닥친 불이익을 개인의 힘이 아닌 조직의 힘으로 해결하기 위해서이다. 여성의 노동조합 활동이 일반적인 이유와 별반 다르지 않을 것이라는 예상과 달리, 여성의 노조활동 참여에 관하여 찬반 논란과 검증이 계속되는 두 가지 가설이 있다.

하나는 '여성은 기질적(혹은 본질적)으로 노동조합에 가입하여 활동하기를 선호하지 않는다'는 선호이론과, 다른 하나는 '여성은 남성보다 노동조합 참여 기회가 제한되어 있다'는 장벽이론이다. 선험적 시각에서는 여성이 노조활동을 선호하지 않지만 개인적인 고충처리나 인간관계가 매개가 되어 노조활동에 참여한다고 본다. 장벽이론은 산업, 직종, 직무, 고용형태 등의 구조적인 요인으로 여성이 노조활동에 참여하기 어렵다는 주장이다. 장벽요인의 탐색은 증범위까지 이루어지고 있는데, 노동조합의 조직 요인으로 노동조합의 리더십(조직의 인간화, 리더의 민주적·참여적 태도), 여성을 위한 지지적 환경 등 노조 활동가와의 친분관계부터 젠더적 맥락(gender context of participation)에까지 초점이 두어진다(Dorgan & Grieco, 1993; Metochi, 2002; Walters, 2002에서 재인용).

와딩턴과 위츠튼(Waddington & Whitston, 1997)은 신규 직원이 노조에 가입·활동하는 이유를 집합적 이유와 개인적 혜택으로 구분하였다. 집합적 이유로는 상호부조, 임금과 노동조건 향상, 동료의 압박, 노조에 대한 신뢰가, 개인적 혜택으로는 직업훈련, 교육, 특수적·금융적 지원 때문이라고 했다. 이 연구는 이 이유들 안에서 성별 차이에 주목하며, 여성은 (상호)부조 이슈에 남성보다 더 관심을 갖지만 노조 신뢰 면에서는 그보다 덜하다고 보았다.

히얼리(Healy, 1997)는 여성이 직종노조에 참여할 때 남성과 공통의 고용경험을 공유하지만 가부장적 조직, 여성의 생애주기 맥락, 작업장 내에서의 경험, 그리고 노조를 대하는 감성과 정보에서의 차이들도 반드시 고려해야 한다고 했다.

콜린슨과 현(Collinson & Hearn, 1994:3)은 세 가지 측면을 지적했다. 첫째, 공식제도와 대표성에서의 남성중심적 선입견은 공식 조직 밖에서 발생하는 여성

의 작업장, 노조, 산업현장에서의 많은 경험을 등한시함으로써 여성 노동자와 활동가들이 자신의 경험과 삶에 침묵하도록 했다. 둘째, 부분노동 영역과 부분노동과 유급노동의 관계에 대한 관심의 부족은 노조활동 역시 재생산과 유지를 위해 사적인 가정영역에 의존한다는 것을 간과했다. 셋째, 남성 지배적인 작업장과 조직에 대한 과도한 관심과 집중은 반대로 여성 지배적 작업장과 조직에 대한 관심 저조로 나타났다.

톰린슨(Tomlinson, 2005)은 생애주기적 관점에서 고용형태(시간제, 전일제)에 따라 노조태도가 달라진다고 보았다. 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 노조가 무관심하고, 작업장에서 노조의 영향력이 약하다는 것을 들었다. 나아가 노조참여 기피 이유로 ① 낮은 조직화 방식(전투성, 파업, closed-shop제도)에 대한 거부, ② 노조권력 약화와 파트너십 제도 비판, ③ 인적자본관리 방식의 선호(노조 보다 직속관리자를 통한 문제해결 선호), ④ 노조활동과 의제에 대한 인식 부족, ⑤ 관리자 지위로 5가지를 언급했다.

창(Chang, 2003)은 미국사회에서 인종, 성, 계급이 노동자의 노동조합 태도에 끼친 영향을 밝혔는데, 경제 위기(economic hardship)가 세 요소의 노동조합 태도에 매개적 영향을 준다고 보았다. 그에 따르면 노동조합은 전통적으로 임금, 노동시간, 고용조건, 일자리안정 등 “먹고사는 문제(bread-and-butter issue)”에 초점을 맞춰 조직화를 하므로, 부정적인 경제적 사건이 발생하면 노동자들은 노동조합이 경제적 문제를 해결해 줄 것으로 기대를 한다는 것이다. 이때 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 요소들과 상호작용하여 결정된다는 것을 보여준다(Schur & Kruse, 1992; Cotton & Mckenna, 1994).

커튼(Kirton, 2005)은 여성의 노조활동에 영향을 주는 4요소를 가족, 노조,

일, 페미니즘으로 제시하였다. 영국의 주요 노조를 대상으로 질적 연구를 하였는데, 그에 따르면 노조 가입과 참여를 위한 기회와 선호의 배후에는 다층위적이며 역동적이고 젠더적인 현실이 있다고 주장했다. ‘가족’ 요인에서는, 성장환경에서 노동조합의 가치와 활동을 긍정적으로 경험한 노동자는 노조활동에 적극적이지만, 반노조 담론을 접하였다면 노조활동에 적대적일 수 있으나 이는 변화가능성이 높다고 했다. ‘노조’ 요인은 여성이 소극적 활동에서 적극적 활동으로 이행하는 데 있어 후원과 격려 차원의 영향을 끼쳤으며 노조가 남성 위계적 구조인지 여부도 중요했다. ‘일터’ 요인은 차별과 부당한 대우, 성희롱 등이 노조활동에 영향을 주며, ‘페미니즘’ 요인은 페미니스트로서의 자각과 정체성 획득 경험이 노조활동에 영향을 준다고 했다.

커니슨(Cunnison, 1987)도 생애주기에 따라 여성이 노조를 다르게 경험할 수 있다고 보며, 여성의 삶은 재생산체제(the system of reproduction)에 의해 구조화 되어 있으므로 노조는 이를 고려해야 한다고 주장하였다. 그는 생애주기별로 노조와의 관계를 크게 3시기로 구분하였다. 1시기는 학교 졸업 후-자녀출산 시기로, 로맨틱한 관계와 가족관계를 중심으로 전개된다. 가족구성을 중요하게 보는 대신 유급고용을 부차적으로 인식하여 노조활동에 관심이 낮다. 2시기는 자녀가 10대 중반까지인 시기이다. 가족에게 봉사하고 돌보는 일에 전념하며 가정에 대한 책임 증대로 여성이 경제활동을 하더라도 파트타임 노동에 한정할 가능성이 높다. 이러한 일 형태는 노조에 쏟을 에너지와 시간이 거의 없음을 방증한다. 끝으로 3시기는 자녀양육 압박에서 해방되는 시기이다(대체로 노인부모 돌보기로 대체). 노동에서의 관계가 보다 중요해지는 시기이지만, 경력단절로 인해 대체로 낮은 직업 지위의 탓에 간히게 된다. 그렇지만 시간과 에너지가 더 이상 노동조합 활동의 장벽이 되지 않으며, 더 많은 여성이 관심을 보이는 시기이기도 하다.

국내연구로 나인강(2008)은 선호이론으로 여성의 가정중심적 사고, 사회화 과정(수동적, 체제 안주적), 남성적 노조문화에 대한 반감을, 장벽이론으로 여성 노동자는 노조에 관심과 의욕이 높으나 이를 실현할 통로가 차단되어 있기 때문으로 정리하면서 한국노동패널 6차년도 자료를 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 결정된다고 하였다.

박현미·이상훈(2011)은 여성 노동자의 노동조합 참여를 제고하기 위해서는 여성 노동자의 노조 참여 유인이 무엇인가에 초점을 두어야 한다면서, 참여 유인을 직장, 가정, 노조 세 생활영역에서의 여성경험과 연결시킬 필요가 있다고 보았다.

선행연구들의 흐름은 초기 가설과 달리 여성의 노동조합 활동이 개인의 선택과 구조적 장벽에 의해 각각 독립적으로 영향을 받는 것이라기보다 개인이 경험해온 사회적 관계단위에서 상호작용을 통해 복합적·교차적으로 결정되는 것으로 모아지고 있다. 횡단면이든 생애주기이든 개인의 삶의 지평과 궤적을 들여다봄으로써 다차원적인 인과관계의 고리를 선후-좌우로 연결해야 한다는 것이다.

그런데 사적 영역과 공적 영역의 상호작용 관계구조가 여성 노동자의 노동조합 활동의 수위와 성격을 결정한다고 하더라도, 가정으로 통칭되는 사적 영역에서 여성의 책임주체 역할이 작을수록 노조활동에 유리하다는 암묵적 귀결은 소거되지 않는다. 달리 말하면 요인들의 관계구조가 여성의 노조활동 침체를 유용하게 설명해주었지만, 노조활동의 발전적인 양상의 요인(가령 여성의 노조 활성화 사례 원인 등)으로는 깊이 고려되지 못해왔다. 왜일까? 가정과 노조와 직장은 여성 노동자의 노조활동을 침체시킬 수밖에 없는 본질(혹은 결정체)인가?

이론과 실천의 두 영역에서 보편적으로 드러나지 않았을 뿐 그렇지 않다고 본다. 그 이유는 우선, 기존의 논의들이 사적 영역과 노동조합의 많은 문제를 다루었지만 관계구조의 긍정적 효과에 대해서는 연구가 미진한 채로 남아있기 때문이다. 다른 하나는 노동조합의 정체성과 관련된 부분을 놓치면서 암묵적으로 여성을 '주체'보다는 '대상화', '피해자', '희생자' 위치에 두었던 점에 주목하고자 한다. 그래서 노동조합이 여성의 생애주기적 경험을 인지하더라도 중국에는 여성의 노조활동 저하의 불가피성을 들어 주변적 지위에 가둘 수 있도록 보증했다고 본다.

본 연구는 여성 노동자의 노조활동이 침체되어 있는 원인을 노동조합의 정체성과 관련하여 찾아보고자 한다. 여성 노조간부의 노동조합 활동을 사례로 살펴볼

것이다. 여성 노조간부는 평조합원보다 가치지향성과 전문적 책임성이 좀 더 강하지만(이병훈 외, 2001), 평조합원과 마찬가지로 노동참여에는 개인, 가족, 조직, 제도와 같은 행위적·구조적 요인들이 결합되어 있다.

여성 노동자의 노동조합 활동이 오래도록 소극적·주변적으로 정체되어 온 이유가 무엇인지 규명하기 위해, 활발한 활동을 하고 있는 여성 간부를 면접 참여자로 선정한 것에 문제를 제기할 수 있다. 두 가지 이유가 있다. 하나는 연구 설계 단계에서 고려했던 여성 평조합원에 대한 접근이 예상과 달리 제한적이었다(개인적, 조직적 이유). 다른 하나는 앞서 설명했듯이 노동조합과 기업의 성불평등적인 구조적 장벽 외에도 출산·육아·교육·간병 등의 돌봄노동은 여성의 노동활동 침체의 제도적·개인적 원인으로 지적되는 가운데, 면접에 참여한 여성 간부들은 생애주기적 경험을 겪으면서 노동조합 활동가로서의 생활을 오래도록 이어왔다. 그래서 가령 기존 요인들이 항상 침체만을 유발하는 것인지, 그동안 간과했던 노동조합의 성불평등적 요소를 기존 요인들이 촉매제로써 심화시키는 것인지 아니면 반등제로써 작용하는 가능성을 있는지를 고려하는 데 이들의 경험은 중요한 자료가 될 수 있다.

Ⅲ. 여성 노조간부의 노동조합 활동 실태

1. 노동조합 참여 동기와 배경

연구 참여자들이 노동조합에 참여하게 된 계기는 크게 네 가지로 나타나고 있었다. 첫째는 학생운동을 하면서 자연스럽게 노동조합의 채용간부가 된 경우로, 면접자들 중 가장 많은 수가 여기에 해당되었다(A유형). 둘째는 노동조합에 대해 어렵풋한 상을 가지고 있다가 노동 현장에서 부당함을 경험한 후 노동조합에 참여하게 된 경우이다(B유형). 그리고 셋째는 평조합원으로 활동하다가 노동조합 간부가 된 경우이다(C유형). 네 번째는 노동조합에 '직원'으로 취직해서 근무하거나 노동조합 프로그램을 함께 하다가 간부가 된 경우이다(D유형).

〈표 2〉 면접 참여자의 노동조합 참여 유형

| 유형 | A유형 | B유형 | C유형 | D유형 |
|--------|------------------------------|----------------------------|--|--|
| 면접 참여자 | E, N, O, Q, K, J, I | B, C, D, F, R, H, | P, M, T, U, V, S | A, G, L |
| 주요 특성 | - 80년대 전후 대학 재학 - 학생운동 경험 | - 노동현장에서의 부당대우를 직·간접적으로 경험 | - 평조합원에서 노조 간부의 권유로 활동 시작 - 긍정적인 여성 조합원의 상 목격 | - ‘직장’으로서 노동조합에 취직 - 노조의 연대 활동에 참여 경험 |

A유형은 소위 ‘87년 노동자 대투쟁과 학생운동세대 형’에 해당한다. 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 있다. 이들은 학생운동을 하다가 바로 노동현장 조직으로 가서(위장취업 혹은 졸업 후 진로를 노동조합이나 노동운동단체로 선택) 노동조합을 만들거나(N), 학생 운동권이어서 자연스럽게(O, Q), 혹은 주변 사람의 소개를 통해(E) 노조 채용간부가 되었다. 이들에게 노동조합은 학생운동의 연장선이자 ‘당연히 가야 하는’ 진로였다.

B유형은 ‘일터에서의 부당한 처우에 대한 저항형’에 해당한다. 학생운동 경험을 공유하지 않았던 여성들이 노동조합 활동을 하게 된 계기를 살펴보면 노동현장에서 느낀 부당함, 그 중에서도 비정규직 문제가 노동조합 활동의 계기가 되었다. 경력단절을 겪고 비정규직으로 재취직 했던 F씨와 R씨, 그리고 D씨는 부당해고, 장시간 노동 및 시간외 노동, 남성 관리자로부터의 차별 등의 부당함을 직접 경험했다. 특히 F씨는 동료들 중 ‘막내’라는 이유만으로 해고 대상으로 지목된 것이 노동조합 가입의 직접적인 이유였다. D씨와 H씨는 여성 집중 직무를 중심으로 진행된 외주화로 인해 해고와 비정규직화를 겪으며 부당함을 느끼고 노동조합 활동을 하게 되었다. 특히 D씨는 87년 노동자 대투쟁 당시 투쟁 분위기에 압도되어 노조 결성과 가입을 포기한 경험이 있던 만큼 “이런 거(노조)를 할 생각이

전혀 없었다”고 슬회했다.³⁾

C유형은 ‘소극적인 조합원에서 적극적인 활동가 변모형’에 해당한다. C유형에 해당되는 P씨와 T씨는 “조합비만 내는 평조합원(P)”이었다가 개인적으로 알고 있는 노조 간부의 권유로 적극적으로 노조 활동을 시작했다. 그리고 U씨의 경우 집회 때 발언을 하는 여성 노동자의 모습이 “멋져 보였기 때문”이라고 답했다. 또한 활동하는 여성 노동자의 긍정적인 모습은 U씨가 스스로가 조합원임에도 불구하고 계속 지니고 있었던 노동조합에 대한 선입견을 반추하는 계기가 되기도 했다.

마지막으로 D유형은 ‘채용직 직원과 노조 외부자의 간부 전환형’에 해당한다. D유형은 노동조합을 하나의 직장으로 보고 취직한 경우(G씨, L씨)와 ‘외부자’로서 노조에서 진행하는 세미나와 연대 활동에 참여하다가 노조 활동을 하게 된 경우(A씨)가 해당된다. 입사 초기엔 “그저 월급 받고 일했던” G씨와 L씨는 근속이 길어질수록, 한편 노조에서 하던 연대 활동과 세미나에 참여했던 A씨는 노조와 함께 활동을 하며 “필요하겠다는 생각이 들어서” 노조에 가입하고, 적극적으로 활동을 하기 시작했다. 채용직 지위는 A유형과 같지만, A유형이 처음부터 의식화된 활동가라면, D유형은 ‘일반 회사’의 ‘직장인 정체성’에서 ‘노조간부’로 의식전환을 한 점이 다르다.

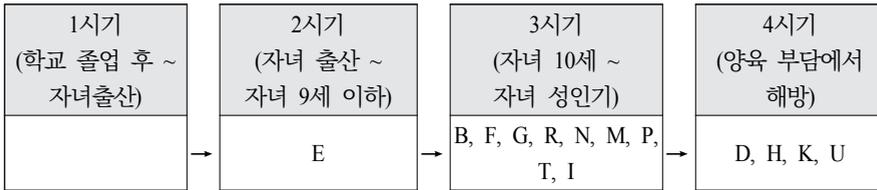
2. 노동조합 활동 실태

1) 노동조합 활동과 생애주기적 경험

비혼 면접 참여자들에게 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. C씨 역시 비혼은 활동에서 자유롭고 기혼은 상대적으로 비혼 보다 자유롭지 못하다고 보았다. 이혼을 경험한 면접 참여자의 경우에는 “정상적인 가정을 꾸렸다면 지금의 자신은 없었을 것”이라고 말했다.

3) R씨는 결혼 전 87년도에 회사에 다닐 때 파업에 참여한 경험 덕분에 “노동조합에 대한 두려움은 없어서” ‘현재’ 노동조합 가입을 하는 데 어려움이 없었다고 밝혔다.

〈그림 1〉 기혼 면접 참여자 특성 분류: 생애주기별



*주: Cumison(1987) 생애주기별 접근 연구자 재구성.

비혼 면접 참여자들이 인지하듯, 기혼 면접 참여자들은 대부분은 출산 이후 가사분담과 육아분담 문제로 가정에서 갈등을 겪었고, 그 갈등을 어떤 방식으로든 극복하거나 해결하여(혹은 인내하여) 노조 활동을 이어나간 ‘생존자’들이었다. 기혼 면접 참여자 대부분은 자녀가 없거나 출산 후 자녀를 “혼자 집에 있을만한 시기”까지 양육한 상태였다. 면접 참여자 섭외 과정에서 생애주기 2시기(자녀 출산~자녀 9세 이하)에 해당되는 간부나 조합원은 찾기가 힘들었다는 것이 이를 방증한다. B유형에 해당되는 면접 참여자들은 이미 경력단절을 겪은 후 노동조합 활동을 시작했거나(F, R), 배우자나 가족의 적극적인 정서적 지지와 가사·양육 분담이 이루어지고 있었다(B, D).

한 면접 참여자는 “여성의 활동력이 가장 높은 30대”에 출산을 했는데, 육아를 해야 되는 활동기를 배려하지 않는 조직적 풍토 등으로 인해 온전히 개인적으로 육아문제를 해결했었다. 결혼 직후부터 시작된 배우자와의 가사분담을 둘러싼 갈등은 출산 후 양육분담 갈등으로 확대되었고, 이 갈등은 “아이가 혼자 집에 있을만한 시기”가 되기 전까지 이어졌다.

워낙 사회적 안전망이 약하잖아요. 육아문제나 이런 것들이 사회적으로 해결이 안됐기 때문에 여성이 전담할 수밖에 없는 구조이고. 그러다 보니 실제 남성에게 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 변화한 것 같아요. 저는 육아를 하면서 상급조직에서 활동을 했어요. 2000년대 중반까지만 하더라도 퇴근시간이 6시고 아이를(어린이집) 맡겼잖아요? 아이를 찾으

러 갈 수 없는 거죠. 6시에 칼퇴근을 하면 동료들에게 미안하고, 마치 이게... 6시에 칼퇴근 하는 게 내 권리이고 퇴근해서 아이를 돌봐야 하는 책임감이 있는데, 칼퇴근이 조직에 누를 끼치고 동료에게 죄책감을 느꼈던 시기가 있었어요. 그리고 그 당시에는 조직이 그런 분위기를 포용할 그제 안됐던 거죠. 그래서 마치 여성한테는 중책을 줄 수 없는. 왜냐면 여성이 자신의 능력을 120퍼센트 활용할 여건이 안 되니까. 지금은 달라진 것 같아요. (N)

N씨는 정시 퇴근할 권리, 아이를 어린이집에서 찾아와야 하는 책임감으로 동료보다 일찍 퇴근하면 “조직에 누를 끼치고 죄책감을 느꼈다”고 했다. ‘배려’는 생각할 수도 없었고 ‘인정’조차 못 받았다고 했다. 많은 여성들이 직장이나 가정이나 선택의 기로에 서게 되는 것도 출산과 육아 시기가 사회활동에서 가장 많은 노력과 성취를 내야 하는 시기와 일치하기 때문이다. 출산과 양육, 그리고 가사노동이 어디까지나 사적 영역에서 여성이 수행하는 일로 남아있는 한, 여성들은 노조 활동에 참여하고 싶어도 하기 어려운 상황을 보여준다.

뿐만 아니라 타임오프제로 인해 노조 활동 시간이 제한되고, 여성부서와 업무를 겸직·겸업·비상근으로 한정하고, 출산과 육아를 담당하는 여성이 가장 먼저 열외가 되는 조직적 실상은 20~30대 여성의 다수가 노동조합 활동을 하는데 어려움을 겪는 것으로 연결된다. 심지어 한 면접 참여자는 30대에 출산휴가를 다녀온 후 일하던 부서가 사라져 한동안 ‘대체인력’으로 일을 했으며, 직장을 잃을 지도 모른다는 두려움은 이후 자녀계획에도 영향을 끼쳤다고 했다.

한편 학령기 이전 자녀를 양육하고 있는 E씨는 “일을 좋아하여”, 가사와 육아를 노조활동과 병행하고자 사무실 근처로 이사를 했다. 퇴근 후 집에 가서 자녀를 돌본 후 다시 출근하기도 한다. E씨의 활동이 가능한 데는 “할 수 있는 일은 적극적으로 하는” 배우자 덕분에 가사·육아 부담이 어느 정도 이루어지고 있기 때문이다. E씨의 사례는 기혼 여성이 노조 활동을 하는데 배우자의 실질적인 돌봄 부담뿐만 아니라 정서적 동의와 지원이 중요하다는 것을 보여준다.

다른 이도 있다. Q씨는 노동조합의 특성상 업무에서 오는 감정소모와 갈등이 있기 때문에 더욱 더 가족의 지지가 필요하다고 했다. 특히 결혼 후에 노조 활동을 본격적으로 시작한 M씨와 D씨, 그리고 G씨의 경우 배우자의 조력이 노조 활

동을 해나가는 데 있어서 중요한 변수가 되었다. 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. 노조에서 간부 역할을 한 적이 있는 G씨의 배우자는 G씨의 활동에 대해서 적극적으로 협조하고 있다고 했다.

그렇지만 가족의 동의와 지지는 기혼 여성들에게 ‘가족의 희생’으로 비추어지기도 하면서 당사자들에게 죄책감으로 번져가기도 한다. “아직까지 남편과 식구들 밥을 챙겨야 하는 우리나라”에서 식구들의 밥을 챙긴 후 야근을 하면서도 ‘가족의 희생’에 대해 죄책감을 느끼거나(F), 엄마를 필요로 할 때 충분히 함께하지 못해 자녀에 대해서 미안한 마음을 품는다(U)고 했다.

이렇듯 기혼(유자녀) 면접 참여자들은 노조간부로 활동하더라도 가족이나 동료에게 ‘역할과 시간 부족’에 따른 죄책감을 항상적으로 가지고 있었다. 또한 결혼과 출산 계획을 변경할 만큼 의지도 남달라야 했지만 그에 따른 심리적 부담은 오히려 개인의 몫이었다. 면접 참여자들로부터 노동조합이 여성 노조 간부의 일·생활 불균형에 관심을 쏟고 적극적으로 개입했던 기억은 구술되지 않았다. 여성 노조간부의 ‘버티기’ 경험은 여성 노동자의 조합 활동이 침체되어왔던 이유가 제도, 조직, 가족 그리고 개인의 복잡 미묘한 관계에 있음을 역설적으로 드러내고 있다.

흥미로운 대목은 면접 참여자들이 생애주기적 경험을 노조 활동과 직조하면서 노조 활동을 새로운 시선으로 바라볼 수 있었다고 했다. 출산휴가 후 한동안 ‘대체인력’으로 일했던 이는 “(나의) 위치가 이 정도밖에 안 되나”하는 생각이 노조 활동을 지속하면서 “여성들이 노조 내에서 위치가 낮고 주변적인, 보조적인 업무를 하고 있다”는 문제인식으로 발전했다고 술회했다.

2) 남성위주의 술문화와 정치

남성 중심적 노조 문화는 87년 노동자 대투쟁 이후 노조 문화가 형성·안착되는 과정에서 ‘자연스러운 것’이었고, 동시에 투쟁 동력을 이끌어낼 수 있었던 하나의 구심점이기도 했다. 문제는 노조 문화의 남성중심성이 정형·고착화 되어

현재 시점에서는 그 자체로 하나의 권력과 권위로 자리 잡았다는 것이다. 즉 자연스러운 것이었던 남성 중심적인 노조 ‘문화’가 남성이 아닌 조합원을 ‘배제’하는 ‘효과’를 낳고 있다. 면접 참여자들의 구술을 통해 드러난 대표적인 예는 술자리 문화였다.

술자리에 대한 질문을 꺼냈을 때 면접 참여자들은 주로 술자리에서 겪었던 고충에 대해 털어놓으며 술자리가 여성 활동가를 배제하는 현상을 지적하였다. 술자리를 “일반화 할 수 없지만 남성들의 (특히 권력을 중심으로 서열을 정하는) 관계형성을 위한(K)” 수단이 되기도 하고, 암묵적으로 남성 중심적인 네트워크와 분과권력을 형성하여, 조합 활동에서 여성을 곁돌게 하는 효과를 낳고 있었다. 특히 J씨는 술문화가 “술문화로 끝나는 것이 아니라, 의도했든 안 했든 그것이 권력화 되는” 것을 경계하고 있었으며, K씨는 “술자리가 남성동맹을 만들고 (술자리에서의) ‘뒷담화’가 공론을 능가할 때가 많다”고 보고 있었다.

이렇듯 술자리는 노동조합 활동의 핵심적인 영역이기도 하지만 이 사실과 함께 고려할 것은 늦은 시간까지 계속되는 술자리가 가사노동과 양육을 맡는 여성으로 하여금 노동조합 활동을 위축시킨다는 것이다. 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 토로했다. 술자리가 정보공유의 장이자 노조의 중요한 활동영역 중 하나인 것이 어느 정도 현실이기 때문이다.

술자리에 대한 인식과 대응은 면접 참여자의 조합 내 지위에 따라 다르게 나타났다. 평조합원을 자주 만나 조직기반을 굳건히 해야 하는 선출간부는 처음에는 노조의 술문화를 부정하고 비판했으나, 구술 후반에는 술자리의 필요성을 어느 정도 인정하기도 했다. 하지만 선출간부인 면접 참여자들이 술자리를 통해서 조합원을 만나는 방식을 수용한다고 해도, 기존 술자리 문화를 그대로 쫓아가지는 않으려고 했다. 예를 들어 평조합원에서 간부가 된 P씨는 “노래방에서 노래하고 말술 하는 것도 일”이라는 기대와 요구를 거절하고, 일에 더욱 집중하는 것을 자신의 역할이자 전략으로 규정했다. 또한 청년 세대를 대표하는 노동조합의 면접 참여자들은 의식적으로 밝히고 싶지 않은 내용은 이야기하지 않아도 되는 술자리

문화를 만들어 가려고 한다고 했다. 한편 채용간부인 면접 참여자들은, 2차·3차로 이어지는 술문화에 대한 비판적인 입장을 견지하고 있었다.

사업장에서 부당대우를 겪고 노조 활동을 하게 된 면접 참여자들은 대부분 여성이 다수인 사업장에서 활동하고 있는데, 술자리 대신 동아리 활동과 사업장 방문(B) 혹은 점심 식사와 문화 행사(H) 등의 방법으로 조직화를 시도하고 있었다.

조직화 할 때 여성 노동자, 저임금(노동자)이다 보니 돈에 예민해요. 조합비가 어떻게 쓰이느냐 바라보는 시각도 신경 안 쓸 수가 없어요. 제가 술을 안 먹기도 하지만 술로 조직되지는 않아요. 여성 노동자들은 단지 노동조합 활동을 어떻게 하느냐를 바라보고 있는 것 같아요. 그래서 일단 정확한 정보를 제공하는 거죠. 정보의 사각지대에 있는 노동자가 있거든요. 그 정보를 제공을 하고 그 정보 속에서 관계를 유지하는 거죠. 내가 당신과 관계를 가져야 정보를 제공받을 수 있다… (R)

특히 저임금 직종·기혼 여성 중심 사업장에서 활동하는 R씨는 조직화 전략으로 ‘정확한 정보 제공’을 선택하게 되었다. 조직화 대상이 여성 저임금 노동자에서 돈(조합비)에 예민하고 정보의 사각지대에 있기에, 신뢰할 수 있는 정보를 제공하는 것이 유효했다고 한다. 술자리가 정보공유와 네트워크 형성을 통해 남성 중심적인 권력 형성의 장이 되기도 한다면, 객관적이고 투명한 정보공유 체계는 여성 노동자 활동을 활성화 하는 중요한 변수가 될 수 있음을 시사한다.

술문화와 함께 남성 노동자 위주의 문화행사도 여성 조합원들의 참여를 저하시키는 요인 중 하나이다. 여성 조합원들은 “문화 행사를 하지 않으면 오지 않는데 (P)” 그 이유 중 하나는 노조 행사가 남성중심적으로 꾸려져 있어 “재미가 없고 (T)” “내가 안 가도 되기(V)” 때문이다. 남성중심적인 노조 문화는 단순히 “남성 위주의 축구, 족구, 이어달리기(T)”와 같은 행사에만 존재하는 것이 아니다. 기존 남성중심적인 노조 문화는 노동조합에 새로 진입한 여성 노동자에게 “투쟁적이어야 한다”는 검열로 이어지기도 한다.

이러한 맥락에서 면접 참여자들 중에서 여성 다수 사업장 간부들은 자신들의 투쟁을 “일반 남성사업장의 거친 투쟁”과 대비되는 “문화제 같은 투쟁”으로 표현했다. 자녀와 함께 하거나 “리본 달고 춤추는” 집회 현장을 두고 일부에서는 “투

쟁이 장난이나”는 반응이 있었다고 한다. 하지만 현재는 소위 ‘전투적’인 투쟁 방식과 함께 하나의 투쟁 방식으로 인정이 되고, 서로 결합해서 조율해가는 과정을 거치고 있다. 이는 여성 다수 사업장에서 중심으로 활동하는 면접 참여자들이 기존 남성중심적인 노조 문화의 영향으로부터 상대적으로 자유롭기 때문인 것으로 보인다.

IV. 가부장적 정체성과 반복적인 배제의 일상

1. 노동조합의 유교적·가부장적 정체성 : 여성의 노조활동을 보조자로서 한정

노동조합 조직은 민주성, 자주성, 단결성을 정체성으로 한다. ILO 핵심협약 기준 요구에서도 드러나듯이 노동조합은 국가와 자본을 향해 기본권으로서의 자주성과 단결성 보장을 계속 요구하고 있다. 반면, 민주성은 노조운동이 한국사회의 진보운동을 견인하면서 장착했던 본질적 속성이었던 것에서 변화하여 지금은 외부에서 노동조합 조직을 향해 요구하는 대표적인 속제가 되었다. 민주노조 운동이 오래도록 주창해온 ‘민주’가 더 심화되지 못하며, ‘실질적인 민주적 실천’으로 나아가지 못하고 있다는 비판(최민석, 2018)은 최근의 현상만은 아니다. 그렇다고 노동조합이 조직실체로서의 민주성을 간과하고 있는 것은 아니지만 편향적이라는 점에서 ‘민주주의를 실현하는 구체적인 전략의 부재’라는 지적은 타당하다. 관련하여 노동조합을 운영하는 데 있어 민주주의적 실천이 조합원의 이해대변, 의사전달과 결정방식 등으로 논의·성찰되어 왔지만, ‘성평등 민주주의’는 ‘여성’을 특화시켜 논의테이블에 올려놓을 때에만 ‘부족’과 ‘부재’가 지적되는 경향을 보여 왔다. 노동조합의 위기를 다룬 수많은 연구에서도 관료적·정파적 조직배타성이 비판되지만 유교적·가부장적 구조를 비판한 경우는 ‘여성’이라는 변수가 개입될 때뿐이다. 노동조합은 자체적으로 조직 위기를 성찰하여 관료적·배타적

한계점은 수용하면서도 유교적·가부장적 체제로 인한 문화, 운동전략, 이해대변과 조직성원 통합, 교섭의 문제 등에 대해서는 검토도, 성찰도 잘 하지 않았다.

일반적으로 유교적·가부장적 체제의 실체는 가사와 육아의 주 책임자가 여성이라는 가정 내 성별 역할분업으로 드러난다. 이러한 지위로 인해 여성이 노동시장에서 고도의 숙련을 요구하는 노동을 수행하기는 부적합하여 단순·저임금 노동 지위를 차지한다는 관점이 ‘가족 내 성별분업 결정론’(키모토키미코, 2004)이다. 이 관점은 고용주인 기업과 여성 노동자의 관계(특히 기업의 여성인력에 대한 차별적 태도)를 설명할 때 주로 활용된다. 그러나 노동시장의 주요 행위주체로는 기업 외에 노동조합도 있다. 면접 참여자의 구술은 성별 역할분업적인 결정론적 사고와 행위를 노조도 예외 없이 하고 있음을 드러낸다. 민주적 노동조합은 기업과 달리, 이데올로기적·역사적 실체인 유교적·가부장적 체제에 구속되더라도 그 모순을 지양·극복하려는 노력과 실천을 하는 긴장을 지닌 주체이다. 그런데 현실의 노동조합은 그 긴장을 실천전략과 교섭의제로 채택하는데 매우 인색했다.

우리 사회가 여성에게 씌운 재생산영역의 주 수행자라는 인식은 여성의 사회적 지위를 보조자로 규정하는 것을 정당화하면서 노동조합의 저항이나 반대에 부딪치지 않고 발현되어왔다. 뿐만 아니라 노동조합도 일상적으로 여성 노조간부를 주변적 대상으로 규정해오고 있었다. 보조자로서 규정은 직무에 국한하지 않고 여성 노조 간부를 소극적(수동적) 존재로 보게 했다.

L씨는 남성 간부들과의 관계가 서먹해지는 것을 감수해가며 개인적으로 싸워야 했으며, 남성중심 사업장에서 일하는 T씨는 노조 활동을 하기 위해 “시선을 한 번 깨고 나와야 했다.” 예컨대 노조에서의 근속 기간이 긴 면접 참여자들, 특히 학생 운동을 경험한 면접 참여자들은 과거 노조 외부에서 노동운동 내 성폭력, 성희롱 사건에 대해 문제를 제기한 ‘100인위’⁴⁾ 사건을 언급했다. 100인위의 활동은 운동사회 내에 큰 파급을 던졌으며, “남성 활동가들에게 상당히 경중을 올렸다(Q)”. 뿐만 아니라 100인위 사건은 노동조합 내 여성문제에 대한 재인식을 촉구한 계기이자, 면접 참여자로 하여금 “운동과정 속에서 여성에 대한 자기

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

정체성을 찾는(N)” 계기가 되기도 했다.

유교적·가부장적 속성은 여성 다수인 사업장 노조에서도 고스란히 나타났다. 남성을 노조위원장이거나 대의원으로 선출하는 것은, 조직의 리더는 당연히 남성의 몫이거나, “여성끼리 보다는 남성이 리더가 되면 잘 따르는 그런 게 있다”는 암묵적인 합의에 따른 것이다. 그래서 여성 다수 조직에서도 대표성이 낮은 남성이 전면에 나서고 여성은 남성 리더의 보조 역할을 맡는 경우가 적지 않다. 한 면접 참여자는 여성의 소극적인 노조활동을 여성의 “복종적인 성향” 대 남성의 “완장을 차려는 속성”으로 비교했다. 여성의 소극적인 노조활동이 돌봄노동 주 담당자라는 조건 외에 부정적 의미의 여성적 성향 때문이라는 구술은, 가정이든 조직이든 남성을 사회구성체의 대표로 보고 여성을 지원·보조적 존재로 차별하는 유교적·가부장적 체제를 노조와 조합원 모두 내면화하고 있다는 것을 설명한다.

대부분 임신, 육아 문제로 인해 안 하려고 그리고 성격상 여성적이고 다소곳한 사람들이 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.

보조적 주체로서의 활동을 여성이 내면화 하는 것은 노동조합의 성불평등을 지속하고 재구조화 하는데 일조한다는 이 글의 분석은 허은(2018)의 연구에서도 드러난다. 허은은 경력단절을 경험한 기혼 여성 노동자가 임금 등의 노동조건에서 성별 불평등을 경험하고 해석하는 과정에서 ‘모성’으로서의 여성을 소환하며, 가구에서의 동반자 관계를 작업장에서 남성 동료와의 관계 규정에 적용함으로써 성차별적인 임금규칙과 교섭관행의 부당함이 정당성을 갖춘 것으로 전환된다고 분석했다. 가부장적 성별 분업을 ‘어머니’로서의 여성과 ‘부양자’로서의 남성 간의 선택에 따른 균형적인 역할 배분으로 받아들이고 이를 동료 남성에게 적용하면서 열악한 노동조건에 대한 저항동기가 약화되고 불평등 기제에 적응한다는 것이다.

여성을 남성 대표조직의 보조자로서 규정하는 유교적·가부장적 속성은 여성 활동가를 쉽게 성적으로(sexually) 대상화하고 평가절하는 행위로도 드러난다.

면접 참여자들은 여성이 ‘꽃’과 숭고한 보호대상자인 ‘어머니’로 대상화 되고 이중 잣대로 구분짓기를 당한다고 했다. 여성을 이중적으로 성적 잣대로 대상화하는 부정의가 노조 활동가라고 해서 비껴가지 않았다.

“꽃”으로서의 여성은 조직과 지도부의 분위기를 “부드럽게” 만드는 데 필요한 도구로서 활용된다. “어머니”로서의 대상화는 여성 노조간부의 활동을 ‘포용과 헌신’이라는 이데올로기적 모성에 가둠으로써 차별에 대항하기 어렵게 만드는 장치이다. 그로 인해 동등한 주체로서 동료로 인식하기 보다 필요에 따라, ‘노동조합 다수 권력자의 시선’으로 주변자 지위를 부여한다. 면접 참여자들은 두 이미지의 스펙트럼에서 자기검열을 하며 심리적 스트레스를 받는다고 했다. 가부장적 시선에 따라 양 극단의 ‘정해진 이미지’를 벗어나는 여성은 또 다른 부정적인 평가에 놓임으로써 활동이 위축되며 회의감에 빠지지 않을 수 없다. 면접 참여자들은 자신을 드러내면 배제당하거나 낙인찍힐 위험이 보이는 상황을 감수하면서까지 노동조합을 위해 목소리를 낼 여성 노동자는 많지 않다고 말한다.

제가 90년대 나름대로 가지고 있었던 정파(생각)에서는.. 여성은 어머니의 품과 같다는 것이 강하게 있었어요. 그래서 두 가지. 여성은 조직의 꽃이고, 어머니의 품과 같다는. 그게 이데올로기적으로, 조직운동 내에서의 어떤 문화와 품성으로 작동했던 시기가 있었거든요. 저는 되게 그것에 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 여성 활동가에게 이야기하면 이해는 하는데 그제(자기검열) 워낙 강하게 작동하고 있는 것이 아닌가 라는... 그래서 공격적으로 발언하거나 행동하는 이런 여성에 대해서는 재 시니컬하네 이런 평가들이 여전히 있는 것이 아닌가... (N)

이처럼 노동조합 내에 주류로 작동하는 유교적·가부장적 정체성이 여성 노조 간부를 자기 검열적이고 소극적인 활동에 안주하도록 영향을 끼쳤다. 또한 여성 노동자 자신도 동등한 주체이기 보다 대상화된 보조자로서의 가부장적인 노조 정체성을 내면화함으로써 스스로 동력의 기반을 상실하기도 한 것이다. 결국 노동조합의 민주적 정체성이 '성'을 매개로 했을 때 유교적·가부장적 속성을 띄고 반민주적·비민주적으로 작동하면서 여성 노동자의 노조활동을 침체시키는 주요 원인이 되고 있는 것이다. 노동조합이 한국사회의 제도적 구성주체로서 존재하는 한 가부장적 체제에 구속받을 수밖에 없지만, 역으로 '노동조합'이므로 극복해야 하는 지배담론이자 구체적인 제도와 행태의 집합물이기도 한 것이다.

2. 남성(적) 위원장 중심의 하향식 소통에 담긴 성과지향 : 여성의 정치세력화 무력화

여성의 노조활동 침체를 유발하는 또 다른 측면으로, 남성에게 권력이 집중되는 배타적 의사소통 체계를 들 수 있다. 노동운동을 지탱해왔던 성장·성과주의가 여성 노동자의 '정치적 성장'을 차단해왔다는 점에서 여성의 활동 저하 원인을 찾을 수 있다.

젠더를 고려하지 않는 노동조합 내 권력 갈등은 정파의 문제로 이해되는 경향이 있다. 그렇지만 면접 참여자들의 구술을 종합·해석하면, 노동조합의 주류를 이루는 조직적 특성은 여성 노동자의 정치세력화를 약화시켜왔다.

노동조합의 정체성은 조합원의 사회적 정체성에 영향을 미치고, 동시에 조합원으로서의 정체화와 조합 참여에 영향을 미친다(Kirton & Healy, 2004). 한국사회에서 노동조합의 대표성은 대기업·공공부문·정규직·남성 중심의 주류 노동조합 특성으로 집약할 수 있다. 여기에는 '귀족노조'라는 부정적 프레임도 덧붙여져 있다. 모든 기준에 교집합으로 속하지 않더라도 현재의 대표적인 노동조합 특성은 동료로서 참여할 충분한 기회를 부당하게 부정하거나 아예 기회 자체를 구조적으로 배제하는 방식으로 정치적으로 설정된 것을 지칭하는 부당대표(misrepresentation) 문제에서 자유롭지 않다(Fraser, 2013: 271-272).

오래도록 노조간부로 활동해왔던 N씨와 F씨는 “표준모델”처럼 수용했던 남자들의 노조활동 방식에 회의를 느꼈으며 소진을 겪었다. ‘모두가 가부장적 권위에 젖어있으면서’ 겪었던 소모는 조직을 유지하는 동력이 되었다. 의도했던 그렇지 않았던 노동조합은 조직보위를 위해 성과에 매달릴 수밖에 없었다. 일과 생활이 ‘노동운동의 삶’ 속에서 구별되지 못했고 일이 생활을 잠식하면서 ‘조직을 위한’ 단일한 목적 아래에 두어졌다.

…그 전에는 내가 개인 일을 갖는 다는 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 젖어있었던 것 같아요. 그리고 다텔하는 이야기를 어느 순간 제가 싫어하게 됐는데 해고자 다 와야 하고 농성하고 있으니 농성하는 노동자 다 와야 하고… 아니 내가 농성하면 어디 놀러도 못가고 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… (C)

F씨는 “노조간부라는 이유로 개인생활조차 보장받을 수 없는 현실”을 ‘자각’하게 되었고, 그러면서 “비인간적으로 살고 있는” 노조 활동가들을 안타까운 시선으로 객관화할 수 있었다고 한다. C씨는 ‘남성화된’ 활동가로서의 정체성 때문에 개인의 휴식과 삶을 소홀히 했던 경험에 대해 이야기 했다. 활동가로서의 신념과 개인의 삶 사이의 갈등은 현재까지도 이어지고 있다.

… 간부로서 말씀 드리자면 사회가 전반적으로 희생을 강요받는데 간부들도 희생 요구를 당하는 게 사실이에요. 노조에 노조 인권이 없어요. 저 역시도 지부장 하

면서도 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 조합활동 하는 사람들의 조건이나 이런 것들이 기본적으로 갖춰줘야 한다. 현재는 이런 것들이 노조 문화에서 현저하게 부족한 게 아닌가. (F)

이처럼 도구적·소모적 활동가는 조직의 위계질서에 대한 충성과 몰입, 그리고 강한 헌신의 전제이자 결과이며, 자신의 노동-삶의 권리를 외면한 결과이다. 이는 개인, 가족, 그외 비공식 관계를 밀어내고 현재의 노동조합에 몰두함으로써 사적·재생산 영역을 노동조합과 분리된 것으로 여겨야 가능했다.

주목할 점은 남성과 달리 여성 활동가의 도구적·소모적 규정력은 의사결정 구조와 규칙에서 과정보다는 효율 우위에 가려졌던 성차별적이며 배제적인 구도를 보여준다는 것이다. 성과와 성장 중심의 조직적 사고는 의제선택의 차별을 만들어 냈으며, 성차별적인 의제 선택은 위원장 중심의 권력 구조와 의사결정 방식으로 완성되고 있었다.

J씨는 여성의 정치세력화와 조직화를 위해 조직결성 초기부터 남다른 문제의식을 가지고 있었다. 그에 따르면 잘 지내던 (남성)동지들과도 갈등을 겪었고, (남성)개인의 내면의식이 “폭로”되는, 일종의 “헤게모니 싸움”을 했다. 그것은 “잠재되어 있던 모순”을 드러내는 것이었기 때문이다.

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 노조 활동의 중심이 되는 데에는(즉 조직되고 정치세력화 되는 데에는) 커다란 장벽이 존재한다. 노조가 일상 활동부터 여성 노동자들을 적극 참여시키려면 소위 여성문제 뿐만 아니라 젠더시각 부재로 놓쳤던 조직 및 사업장의 차별의제에 관심을 가져야 하는데 현실은 그렇지 않다⁵⁾. 오히려 핵심은 조직대표 개인의 젠더의식과 소통의지 등에 좌우된다는 점이다. 게다가 교섭이나 파업과 같은 비상 국면이 아닐 경우에는 위원장의 관심사항 중심, 곧 정파의 여러 이해관계가 얽힌 의제 중심으로 다뤄지기 때문에 조직 구조적으

5) 예를 들면, 100인위 사건 이후 성폭력 및 성희롱에 대한 문제제기는 노조 내에서 꾸준히 제기되고 있고, 예방교육 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 면접 참여자들은, 여성 이슈는 현재까지도 ‘복지차원’으로 취급되거나 정책 이슈 내에서 여성 정책은 주변부 정책으로 자리매김 되고 있는 실정이라고 밝혔다.

이게 되게 이울배반적인 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. ... (N)

로 요원하다는 것이다.

실제로 적잖은 면접 참여자들이 숙원사업이든 당면 사건이든 문제해결 과정에서 조직대표를 우선 설득하는 것을 가장 중요한 혹은 1순위의 전술로 보았다. 이들은 노동조합의 의사결정이 기대만큼 민주적이지 않은 이유가 '위원장 중심의 의사결정 구조' 때문이라고 한다. 다른 동료 간부 설득이나 여성 평조합원의 조직된 의견, 중집이나 대의원대회 등의 의사결정 단계를 따른다고 하더라도 이보다 앞서 혹은 이후 결정과정에서 이른바 위원장을 '공략'하여 '타당한 방식'으로 접근하는 것이 훨씬 실효적이라는 것이다.

흥미로운 점은 위원장 중심의 의사결정방식이 노동조합의 선거제도와 결부되어 있으며, 이것은 노동조합 안에 성과주의와 성장우위 시각이 뿌리내리게 된 원인일 수 있다는 점이다. 노동조합은 3년 임기의 선출방식으로 조직대표를 뽑는다. 임기동안에 성과를 내야 연임을 하지 못하더라도 후일을 기약할 수 있으므로, 차별 극복과 같은 중장기적 계획, 다수의 남성 조합원들의 기득권을 침해할 수 있는 의제, 다수 남성 조합원의 관심대상이 되지 못하는 의제를 밀어주려고 하지 않는 정치가 작동한다. 뿐만 아니라 중앙이든 지부이든 임기가 종료되고 새 집행부가 당선되면 기존의 사업들이 연속되기 어려운 부분들이 발생한다. 동일한 맥락에서 여성 세력화를 목표로 몇 년간 열심히 교육과 사업을 하더라도 사람이 바뀌면 다시 처음부터 새로운 사업이 시작되는 과정이 반복된다.

권한 집중은 선거 국면마다 반대편 정파를 “죽여 놓는”, 그래서 중국에는 노동조합의 기반세력이 침하되는 결과를 반복해왔다. 자기 조직을 살리기 위한 효율적·도구적인 합리성이 반복적으로 활용됨으로써 소통적 합리성(Habermas, 서규환 역, 1995)의 자생력을 약화시킨 것이다.

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 여성 사업을 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 있었

지만 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 하더라란 말이죠. 돌파를 하지 못하는 그런 것들이 있어요... 뭐 말 할 것도 없는 그런 것들이 많아요.

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.

이런 맥락에서 K씨는 “한국의 노동운동에서 여성 세력화를 원하는 남성 위원장은 많지 않다”고 혹평했다. 남성 노동자의 개인적 성향의 문제를 넘어 ‘구조적으로 그렇게 되어 있다’는 것이다. 그에 따르면 자신들과 다른 시각을 가지면 견제를 하면서 활동을 위축시켜버리는데 젠더 문제와 관련되었을 때, 남성 간부나 임원들은 동원할 수 있는 인적·물적 자원이 많지만 여성에게는 기반이 없기 때문에 견제의 후과는 당사자에게도 다른 여성 활동가들에게도 깊고 오래간다는 것이다. 요컨대 면접 참여자들이 지적한 “위원장 중심주의”는 두 가지 원인이 결합되어 나타난 결과로 볼 수 있다.

한편으로는 한국적 특수성에서 비롯한 것으로써 군대의 계급과 주적 문화가 직장문화로, 직장문화가 노조문화로 연결되면서 가부장적이며 일사불란한 남성편향적 조직문화가 형성되었기 때문이다. 다른 한편으로는, 노동조합이 조직 초기에는 역동적이며 경량화된 사회운동적 조직 성격을 띠지만, 성숙단계에 들어서면 체계화된 위계질서와 세부 업무규정, 그리고 중앙집권화된 관료제적 조직형태로 변모하는(Blau & Mayer, 1971; 이병훈 외 2001:16에서 재인용) 노동조합 발달과정도 한 몫을 했다.

다양성을 분리주의로 배척하면서 ‘중앙조직-위원장 중심의 결정’을 조직 필생의 법칙으로 삼는 운동 전략은 노조들로 하여금 위계적인 조직 하에서 배타적으

로 선정된 의제들에 집중하지 않을 수 없는 의사소통 체계가 정착하도록 유도해 왔다. 이는 복잡한 모순과 인과가 얽혀 있는 노동-생애주기 현실을 일면으로만 보려고 했기에 가능한 전략일 수 있다. 나아가 노동조합운동은 운동성과에 있어서 성장패러다임에 매몰되어 여타 문제들이 순차적으로 해결될 것이라는 암묵적 기대 즉 낙수효과를 강하게 신뢰했던 것일 수 있다. 이와 관련하여 강현아(2004)는 노동조합운동이 노동시장에서 우위를 점하는 특정 노동자집단의 이해에 주도될 경우 노동자간의 직접적 이해관계는 더욱 이질화되어 계급적 동질성을 손상시킬 것이라 했다.

결국 지금의 노동조합 활동은 “살리는 운동”이 아니라 “모두가 떠나고 싶어 하는 활동”이 된 것이다. 이는 노동조합의 조직 위기이자 심각한 운동방식의 위기이다.

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 봐준다든가 이런 방법을 취하더라도 여성이 노조에 진입해야 되고 거기서 또 운동성향에 따라 위원장도 노리고 그런 도전 의식을 가져라라고 교육들을 하는데 하고 나면 그 효과는 그날 온 사람들한테는 높아요. 두 번째 교육에는 다른 사람이 와야 하잖아요? 똑같은 사람이 와요. 그러니까 그만큼 여성간부들의 폭이 좁은 거고 참여할 수 있는 여건의 사람도 없는 거죠. ... 맨 날 똑 같은 것만 들으니까 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 험 하고 안 하려고 해요. 근데 뭐 여기 노조 간부가 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 그

지향이 젠더 정치를 억제했다는 점이다. 노동조합의 성과우위 기조는 여성의 생애주기적 경험과 다양한 성평등 이슈를 담아내지 못했으며 여성의 활동을 지속적으로 제약했다.

두 가지의 침체 원인은 일상 활동 과정에서 복합적이고 중층적으로 구성·작동하여 여성 노동자의 활동을 약화시켜왔다. 그래서 노동조합의 정체성, 조직화, 문화 영역에서 새롭게 등장했거나 오래도록 모순으로 남아 있던 문제들이 노조 전략과 프로그램으로 포용되지 못했다. 면접 참여자들은 취미활동이나 문화행사를 통한 조직화가 여성 다수 조합에서 점차 이루어지고 있고, 정보공유, 식사모임, 신나는 집회행사 등 다양한 문화적 실천도 가시화되고 있다고 구술한다.

그렇지만 이런 변화의 움직임들이 여성의 저조한 노조활동을 가시적으로 탈바꿈시키고 있지는 못하다. 다만 면접 참여자들이 노동조합 활동을 지속적으로 해오면서 겪는 변화의 지점들에 주목할 필요는 있다.

우선, 학교를 졸업하고 노동조합 활동가로서 사회생활을 출발한 A유형으로 범주화한 이들은 노조활동과 결혼, 출산, 육아, 간병 등의 생애주기를 다양한 양태로 겪으면서 ‘여성 활동가’로서 자각하게 되었고 그러면서 노동조합 조직의 성 불평등적인 실체를 평가·해석할 수 있게 된 것으로 보인다. 노동조합 활동가로서 이들이 ‘생존’한 경험은 여성의 노조활동을 침체시키는 장벽들이 ‘침체의 원인’으로만 규정되지 않을 수 있다는 근거를 몸소 보여줬다는 점이다. 이쉽게도 그것이 집합적 힘이 아닌 개인의 능력과 의지로서 작동했기에 이들의 노력은 노동조합의 젠더 불평등이 재구성되는 지난한 과정에서 집합적 저항의 추동력 보다는 개인적 저항의 생존전략으로 한정될 수밖에 없었다.

반면 평조합원으로서 노조에 가입만 하여 활동을 거의 하지 않았던, 혹은 경력 단절 후 노동시장에 진입하면서 불평등에 눈을 떠 목적의식적이든 남성 간부에 의해 호명되었든 노조활동을 늦게 시작한 면접 참여자들(B, C유형)의 경우, 유교적·가부장적인 노동조합 정체성의 내면화가 좀 더 뿌리 깊어 보이지만, 그 안에서 불평등을 바꿔보려는 문화적, 일상적 실천들을 고민하고 있다는 것도 간과해서는 안 될 것으로 보인다. Hyman(2002)의 표현을 빌리자면, 노동운동의 위기는 노조가 물리적 힘이 약화되기도 하였지만, 전통적 담론이 소진된 데다가, 새로

은 이데올로기에 대한 대응에 실패했기 때문이다. 그래서 인식전환과 실천의 정치가 요구된다고 했다.

이 연구는 이론적 부분과 실천적 부분에서 두 가지 과제를 제시하고자 한다.

이론적인 면에서는 첫째, 여성 노동자의 노조활동이 침체 혹은 활성화 되는 인과 구조를 심층 연구할 필요가 있다. 이를 위해 가정, 노조, 직장, 국가 제도 등 사적·공적 영역에서 침체 원인으로 설명되었던 요인들의 인과적 상호관계 구조가 침체만이 아니라 활성화의 원인이기도 한 동학적인 틀임을 드러낼 필요가 있다. 본 연구는 그것을 위한 단초를 제공한 것이다. 둘째, 노동조합의 민주성이 질적으로 도약하기 위해서는 경험적 이론화 작업이 필요해 보인다. 노동조합에서 작동해왔던 민주성이 유교적·가부장적 정체성을 내재하면서 소수자를 끌어안는 민주주의 원리가 간과되었다는 점에서 이를 담아내는 이론적·실천적 노력이 필요하다.

실천적 측면에서 주목할 부분은 면접 참여자들이 오랜 현장 활동과 좌절 속에서도 변함없이 강조하는 과제들이다. 첫째는 여성이 노동조합의 주체가 되기 위한 토대가 안착되어야 한다. 무엇보다 구체적인 이행전략을 바탕으로 2~3년 이내에 모든 노동조합의 단위가 여성할당제 30%를 만들어내는 것이다. 둘째는 노동조합이 전략적·조직적으로 여성위원회와 여성부서에 인적·재정적 자원을 배치하고, 여성간부의 겸직과 겸업을 없애고 상근직을 배정하는 것이다. 셋째는 노동자 교육의 지속성과 연속성을 담보하는 것이다. 여성 노동자 간부교육을 조직화의 특별 프로그램으로 장기간 운영할 필요가 있으며, 젠더 관점을 바탕으로 노동자 교육프로그램을 새롭게 구성하는 일이 요구된다. 이러한 과제는 노동조합의 지도부가 교체되어도 일관되게 추진되어야 한다. 그러기 위해서는 낯선 시선(정희진, 2017)으로 조직을 성찰하는 과감한 투자가 필요하다.

이 연구의 한계이자 후속연구로 보완될 점은 다음과 같다. 우선, 평조합원과 노조간부의 노동조합 활동 경험은 다를 가능성이 있다. 또한 노동조합의 가입단계와 가입 이후의 활동 역시 차이가 있을 수 있다. 다음으로, 채용간부와 파견간부의 활동결과가 비교될 수 있다. 본 연구에서는 이들을 구별하지 않았다. 또한 노조 활동의 '침체'라고 잠정 정의했으나 활동의 양적 지표로 비교하지 않았으며

로 침체의 '강도'와 '규모'는 분석되지 않았다. 뿐만 아니라 향후 연구에서는 각 여성 노동자(또는 각 시기 노조 활동을 중단한 사람)의 시기별 노조활동 저해 요인과 지속 요인들에 대한 분석도 필요하다.

참고문헌

- 강현아. 2004. “노동조합의 불평등 비정규직 여성 노동자: 축적적 여성 노동자 사례를 중심으로”. 『아세아연구』. Vol. 47(3): 99-123.
- 고용노동부. 2018. “17년 노조 조직률은 10.7%로 전년 대비 0.4%p 증가”. 노사관계법제과 2018. 12. 21. 보도자료.
- _____. 2018. 「전국노동조합 조직현황」, 국가통계포털 원자료.
- 나인강. 2008. “여성 근로자의 낮은 노동조합 조직률에 관한 연구”. 『인적자원관리연구』. 제15권 제2호: 121-142.
- 박현미·이상훈. 2011. 『여성의 노동조합 참여 영향요인 연구: 여성조합원의 경험을 중심으로』. 한국노총중앙연구원.
- 안미숙. 2003. “여성 노동자의 조직화와 젠더 민주주의: 은행산업의 비정규직 노동자를 중심으로”. 『여성연구논집』. 제14집: 193-195. 신라대학교 여성문제연구소.
- 윤정향. 2018. 『한국노총 여성활동 역량강화 체계구축을 위한 실태 분석 보고서』. 한국노총 여성본부.
- 이병훈·노광표·오건호·인수범. 2001. 『노동조합 상근간부 연구』. 한국노동사회연구소.
- 이원희. 2016. 『여성할당제 이행 실태 및 노조간부 인식조사 보고서』. 한국노동조합총연맹.
- 정희진. 2017. 『낮선 시선: 메타젠더로 본 세상』. 교양인.
- 키모토 키미코. 2004. “노동조직 연구에서 젠더분석의 필요성에 관한 소고”. 『노동정책연구』. 제4권 제4호: 93-109.

- 최민석. 2018. “민주노조운동의 ‘민주’ 개념”. 『경제와사회』. 봄호(제117호): 175-202.
- 허 은. 2018. “창원 지역 노동계급 여성의 성별 노동 불평등 적응 기제에 관한 연구”. 『경제와사회』. 겨울호(제120호): 158-197.
- 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: 189-200.
- Collinson, D. & Hearn, J. 1994. “Naming Men as Men: Implications for Work Organization and Management”. *Gender, Work, and Organization*. Vol. 1: 2-22.
- Cotton, C. C. & McKenna, J. F. 1994. “Gender and Occupational level difference in union voting behavior”. *Human Relations*. 47(2) : 233-242.
- Cunnison, S. & J. Stageman. 1995. “i. Themes and perspectives”. *Feminizing the Unions*, Avebury.
- Fiorito, J. & Greer, C. R. 1986. “Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs”. *Journal of Labor Research*. 7(2): 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*.
- 낸시 프레이저(Fraser, N. : 임옥희 역). 2017. 『전진하는 페미니즘』. 돌베개.
- Frege, C. M. and J. Kelly. 2003. “Union Revitalization Strategies in

- Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*. 9(1) : 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) : 123-144.
- 하버마스(Habermas, J.: 서규환 역). 1995. 『소통행위이론 I』. 의암출판.
- Hyman, R. 2002. “The Future of Unions”. *Just Labour*. Vol. 1 : 7-15.
- Kirton, G. & G. Healy, 1999. “Transforming union women: the role of women trade union officials”. *Industrial Relations Journal*. 30(2): 31-45.
- 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): 303-323.
- Kirton, G. 2005. “The Influences on women joining and participating in Unions”. *Industrial Relations Journal*. Vol. 36(5): 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): 87-111.
- Pocock, B. 1995. “Gender and Activism in Australian Unions”. *Journal of Industrial Relations*. 37(3) : 377-400.
- Pocock, B. 1997. “Gender and Australian Industrial Relations Theory and Research Practice”. *Labour and Industry*. 8(1) : 1-19.
- Schur, L. A. & Kruse, D. L. 1992. “Gender Differences in attitudes toward Unions”. *Industrial and Labor Relations Review*. 46(1) : 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) : 402-418.

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) : 515-546.

Walters, S. 2002. "Female Part-time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain". *British Journal of Industrial Relations*. 40(1) : 49-68.



<Abstract>

The Causes of Female Workers' Low Participation in Labor Union Activities Explored through the Experiences of Female Union Officials

Yoon, Jeong-hyang · Youn, Ja-ho · Hwang, Soo-ok

This study aims to identify the causes of female workers' low participation in labor union activities, especially in the context of labor unions predominantly composed of male workers by examining female labor union officials' union activities.

The analysis results revealed that two inhibiting factors comprised of and operating in layered and compound manners have weakened female workers' activities. First, the Confucian and patriarchal identity of labor unions has unequally objectified and marginalized female workers, thus constricting their activities and making them passive. When looked at against the standard of 'gender,' the identity of labor unions inherently assumes undemocratic and anti-democratic qualities. It is argued in the study that such an identity leads the organizations culturally and customarily.

Second, the centralization and pursuit of monopolization of power predominantly by men, or the centralized power hierarchy around a chairman to be exact, and the instrumental manner of union activities and the performance-centric structure that enable them have suppressed gender politics. Labor unions' inclination toward performance-centricity has led to the failure to reflect female workers' life-cycle experiences and continued restriction of their activities. However, we need to note the points of changes female workers have experienced in their continued union activities over the years as recounted in the study interviews.

Key words: female workers, labor union activities, low participation, labor union identity, male-centric, Confucian patriarchy