노동조합 성평등 의제 발전을 위한 연구

- 실태분석과 해외사례연구 -

2008. 1.

전국민주노동조합총연맹

차례

제1장 서론: 노동조합 성평등 의제 발전의 필요성 1

1. 연구의 필요성 1
2. 글의 구성 2

제2장 성평등 교섭 의제 평가 6

1. 개요 6
2. 전체 산별협약 요구안 총괄 평가 10
3. 성평등 관련 산별협약 및 요구안 세부 평가 19
4. 소결 30

제3장 노조 내 성평등 촉진을 위한 의제 평가 35

1. 개요 35
2. 노조 내 성 주류화 현황 38
3. 소결 45

제4장 해외 성평등 교섭의제의 사례와 시사점 46

1. 해외 성평등 교섭의제 해외 사례연구를 시작하며 46
2. 해외 성평등 교섭의제 47
3. 성평등 교섭의제 발전을 위한 교섭과정 72
4. 소결 79

제5장 노동조합 내 성평등 촉진 의제의 해외사례와 시사점 82

1. 노조 내 성평등, 그 목표와 개요 82
2. 젠더분석 84
3. 성인지적 조직 구성 98
4. 성인지적 조직 운영 112
5. 소결 127

제1장

서론: 노동조합 성평등 의제 발전의 필요성

1. 연구의 필요성

민주노총은 창립 당시부터 산별노조 건설을 조직적 목표로 삼고 지난 10여년간 꾸준히 기업별 노조 체계를 전환시켜 왔다. 2006년을 기점으로 그러한 활동이 폭넓은 결실을 맺어 현재는 민주노총 전체 조합원의 3/4 이상이 산별노조에 소속되게 됐으며, 산별노조로 전환한 연맹 조직들에서 꾸준히 신규 조합원이 늘어나는 고무적인 현상도 나타나고 있다. 산별노조로의 전환과 함께 산별교섭 체계도 점차 자리를 잡아가고 있다. 금속노조는 이미 2002년부터 산별중앙교섭을 실시하고 있으며, 보건의료노조는 2004년 처음으로 산별중앙교섭을 실시한 후 2006년부터 기본적인 산별 협약의 틀을 완성해 나가고 있다.

본 연구는 이처럼 민주노총이 본격적인 산별노조 시대를 맞이하고 있는 상황에서, 그동안 기업별 노조 체계와 교섭 구조 하에서 확산되기 어려웠던 성평등 관련 의제를 보다 체계적으로 다룰 수 있는 틀을 만들어야 한다는 문제인식에서 출발했다. 물론 민주노총에서 성평등 관련 의제가 발전되지 못한 것이 비단 기업별 노조라는 형태 때문만은 아니지만, 민주노총이 산별노조를 중심으로 새로운 조직 체계와 교섭 구조를 갖추어 가고 있는 지금 시기는 성평등 관점이 조직 운영과 활동 목표의 기본 원리로 통합될 수 있는 적절한 계기가 될 수 있을 것이기 때문이다. 특히 전 산업 차원의 노동문제 해결과 단체협약 적용 확대, 노동자 내부의 차별 개선과 미조직 노동자 조직화 등 산별노조가 지향하는 당면 과제들은 노동시장 내 성평등 촉진, 여성노동자 조직율 제고와 긴밀하게 맞물려 있다. 비정규직이 70% 이상을 차지하며 40% 가까이가 10인 미만 중소영세사업장에 종사하고 있는 여성노동자의 열악한 노동조건을 개선하고, 남성노동자의 절반도 안 되는 여성노동자의 노조 조직율을 개선하는 것은 산별노조 자체의 대표성과 영향력을 높이기 위해서라도 필수적인 과제가 돼야 하기 때문이다.

그럼에도 불구하고 아직까지 민주노총 내에는 성평등 관련 의제를 체계적으로 발전시킬 수 기반은 구축되지 못하고 있다. 1997년부터 여성위원회를 설치하여 모성보호와 일·생활 양립 등 남녀고용평등법 개정, 보육의 공공성 확대 등 여러 성평등 관련 사업을 추진하고, 2004년부터 여성할당제를 도입하여 조직 내 성평등 수준을 발전시킨 일련의 과정은 여러 여성조합원들의 헌신적인 노력에 의해 이뤄져 왔다. 그러나 여전히 이러한 사업은 여성노동자 '만'의 특수한 문제로 여겨지고 여성조합원·간부들에만 맡겨진 채 주변화 되고 있는 것이 현

실이다.

이에 본 연구는 노동조합이 성평등 의제에 대한 대응력을 높이고 조직 내 성평등 수준을 끌어올릴 수 있는 보다 강력한 체계를 **갖추는데 필요한** 기초 자료 제공을 목표로 삼았다. 이를 위해 단체교섭, 조직 운영에서 성평등 의제가 어떻게, 얼마나 비중있게 다뤄지고 있는지 그 현황을 분석하고, 민주노총의 현재 수준에 맞는 성평등 의제 추진 체계를 설계하는 데 참고할 수 있는 다양한 해외 노동조합의 사례를 소개하고자 한다. 본 연구가 해외 노동조합의 성평등 촉진을 위한 활동 사례에 초점을 맞춘 이유는 유럽을 비롯한 세계 여러 나라의 노조들이 이미 수년전부터 성평등에 대한 비전을 가지고 이를 실현하기 위한 체계와 계획을 지속적으로 수행해 왔다는 점 때문이다. 국제노동기구(ILO)를 비롯한 여러 노동조합 조직들은 이러한 노력을 바탕으로 노조의 성평등 촉진을 위한 체계적인 조직 진단과 개선 방안 매뉴얼을 제안하고 있지만 이런 사례가 국내 노조에 소개되거나 적용된 경우는 극히 드물다.

본 연구는 현재 민주노총을 비롯한 한국사회 노동조합 운동 전반의 성평등 수준을 세부적으로 진단하고, 수많은 해외 노동조합의 사례들을 충분히 담아내지는 못했다는 한계를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 제시한 다양한 문제의식과 사업의 예들이 총연맹과 산별노조는 물론 사업장 수준의 노조까지 성평등 정책을 구상하는 데 있어 그 상상력을 자극하고 시행착오를 줄여나가는 데 기여할 수 있으리라 기대한다. 앞으로 중장기적 노조운동의 전략을 구축하는 과정에서 또는 1년 단위 노조의 활동 목표**와** 사업계획을 수립하는 과정에서 노조 간부들이 이 보고서를 수시로 참고할 수 있는, 아니 참고하는 것이 지극히 자연스러운 관행으로 자리 잡길 바란다.

2. 연구 분석틀

이 글은 노동조합의 성평등 의제를 '교섭 의제'와 '노조 내 성평등 촉진을 위한 의제' 두 가지로 나누어 각각 현재 수준에 대한 진단과 해외 사례, 시사점을 정리했다. 교섭 의제가 노조의 단체협약 및 요구안, 제도개선 요구안 **중** 고용평등, 모성보호, 일·생활 양립 등 성평등 관련 협약 및 요구안이라면, 노조 내 성평등 촉진을 위한 의제는 여성조합원의 대표성 제고, 성평등 촉진 기구 운영, 성 인지적 통계와 조사·연구 등 노조가 조직 내부의 성평등을 촉진하기 위한 정책들을 말한다. 이에 본 연구는 먼저 성평등 교섭 의제와 노조 내 성평등 촉진을 위한 의제 각각의 발전 정도를 평가하고, 해외 노동조합의 사례 역시 두 가지 주제로 나누어 정리했다.

여기서 '성평등 의제'라는 용어를 사용하는 것은 이전까지 '여성 문제' 또는 '여성 사업'이라는 접근 - 대표적으로 모성보호와 같이 여성만을 대상으로 하거나 남성노동자를 기준으로 그보다 열악한 여성노동자의 지위를 끌어올리는 데 초점을 두는 접근 - 방식이 갖는 한계를 넘어서야 한다는 지향을 분명히 하기 위해서다. 이러한 방식은 여성노동자의 지위 개선과 성평등 촉진을 위한 과제를 여성들만의 '특수한' 문제로 한정지을 뿐 아니라, '남성=생계부양자,

여성=가사전담자 혹은 보조적 생계부양자'라는 가정에 기반을 둔 성별 불평등 구조를 피상적으로 다룰 수밖에 없는 한계를 갖기 때문이다. 따라서 본 연구는 여성노동자만이 가진 문제를 해결하는 사업으로서 '여성 사업'이 갖는 기존의 위상과 범주를 뛰어 넘어, '성평등 의제'라는 보다 분명한 지향과 포괄적 범주를 다루는 의제 설정의 필요성을 강조하고자 한다.

먼저 이 글에서 다루는 성평등 교섭 의제는 <표1-1>과 같은데, **이는 ILO(2002)의 『Promoting Gender Equality - A Resource Kit for Trade Unions』 중 성평등 교섭 의제 분류와 '3차 남녀고용평등기본계획' 상의 고용평등 관련 정책 영역을** 전체 틀을 변화시키지 않는 수준에서 본 연구의 취지에 맞게 재구성한 것이다.

<표 1-1> 성평등 교섭 의제의 분류틀

구분	항목
차별 개선 및 고용보장	·채용·교육·배치·승진·승급·해고 등에서의 성차별 개선 ·여성 비정규직, 외주화 등 고용형태상 차별 개선 ·동일가치노동 동일임금 실현 등 임금차별 개선 ·이동편의·의료편의·주거변의 등 복리후생의 동일한 적용 ·여성 채용·승진목표제 등 적극적 조치 ·여성친화적 직업훈련제도, 재직자 직업능력개발 지원 ·그 외 고용평등촉진 기구 등
모성보호	·산전후휴가, 유사산휴가, 태아검진휴가 등 ·생리휴가 ·임산부 야간·연장·휴일근로 제한 등 ·임신·출산에 따른 차별 금지 ·그 외 편의 제공
일·생활 양립[1] 및 가족 책임	·육아휴직제도 ·가족돌봄 휴직·휴가(배우자출산휴가, 육아·수유시간, 입양휴가 등) ·보육·수유·육아 지원(시설, 현금 및 현물) ·취학아동 지원제도 ·탄력적 노동시간제도 ·단신가구 포함 여가활동·생활지원제도 ·그 외 일·가정 양립 지원을 위한 상담·교육 등
여성건강·안전 보장 및 폭력 예방	·여성노동자 노동안전보건, 재생산 건강 등 ·직장내 성희롱·폭언·폭행 예방 및 규제
취약계층 차별 개선과 지원	·장애, 이주여성노동자, 성소수자 등 차별금지, 고용촉진 ·한부모가족 취업 지원 등
성평등 의식 확산	·성평등 의식 확산을 위한 캠페인 및 교육 등

이 **분류틀**은 본 보고서의 2장과 4장에서 국내외 성평등 **교섭**의제를 분석하고 분류하는데 사용된다. 2장에서는 이 **분류틀**을 기준으로 총연맹**과** 산별노조**의** 단체협약 **및** 요구안 중 **성평등** 관련 교섭 의제를 평가하고 있다. 각 조직별 **성평등** 교섭 의제를 분야별로 분류하여

1) 아직까지 우리나라에서 노동자의 직장 및 가족생활, 개인생활의 균형과 조화를 촉진하기 위한 의제를 다루는데 주로 사용되는 정책 용어는 '일·가정 양립(조화·균형)'이다. 그러나 이 용어가 자칫 직장생활과 양립해야 할 노동자의 여가·일상생활 전반을 포괄하지 못하고 가족이 있는 노동자의 가족책임 문제에만 초점을 두는 정책으로 제한될 수 있다는 점에서 이 글에서는 '일·생활 양립(조화·균형)'이라는 용어를 사용하고 보다 넓은 정책 영역을 염두에 두고자 했다.

교섭 의제 개발 수준이 미흡한 분야와 발전된 분야를 비교검토하고, 향후 노동조합에서 성평등 교섭 의제를 개발하는데 **필요한 작업을** 확인할 수 있을 것이다.

4장은 이 분석틀을 기준으로 해외 성평등 교섭 의제를 살펴본다. 국가별, 산업별로 성평등 의제를 다루는 형식과 내용은 다양하지만, 2장에서 분석된 한국 상황을 참고로 성평등 교섭 의제를 발굴하고 개발하는데 도움을 될 수 있는 사례를 소개하고 있는데, 여기서는 **위 분류틀 중에서** △여성건강·안전 보장 및 폭력 예방 △취약계층 차별 개선과 지원 분야 사례는 **'차별 개선 및 고용보장 분야'**와 통합하여 함께 정리했다.

특히 4장에서 제시하는 사례들은 각 노조에서 오랜 시행착오를 거치면서 각각의 상황에 맞는 전략과 목표들을 개발하고 발전시켜 온 결과물이다. 그렇**기** 때문에 4장의 각 사례들은 우리의 현실과 다소 다른 모습을 보여주고 있는 경우도 있지만, 노동조합에서 성평등 의제를 발전시키는데 기초 자료로 활용할 수 있을 것이다. 성평등 의제는 변화하는 사회에 가장 잘 반영되는 영역**으로,** 여성의 사회진출, **해당** 사회의 성평등 의식 수준에 따라 내용과 지향점은 달라진다. 이러한 상황을 고려하여 4장에서는 가급적 최근 논의를 중심으로 사례를 선정하였다.

다음으로 노조 내 성평등 촉진을 위한 의제는 3장과 5장에서 다루고 있는데, 3장에서는 현재 민주노총 총연맹의 성평등 수준과 조직 내 관련 의제의 발전 정도를 점검하였고 5장에서는 본격적으로 해외 노동조합의 노조 **내** 성평등 촉진 의제의 경향과 사례를 소개한다. 3장과 5장에서 노조 내 성평등 정책 평가와 분석에 공통적으로 사용한 **분류틀**<표1-2>은 크게 **'성 인지적 조직 구성'과 '성 인지적 조직 운영'**으로 구분되며, 이중 전자가 성평등을 이루기 위해 필요한 구조적 변화들을 의미한다면 후자는 내용 혹은 문화적 측면의 변화를 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이 중 **'성별 분석'**은 그 자체**로** 모든 정책의 시행 초기 단계에서 핵심적인 중요성을 가질 뿐 아니라 그 실행 방법 역시 구체적인 설명을 요함에 따라 별도의 내용으로 구분하였다. 반면 성 인지적 예산 편성은 매우 중요한 성 주류화 도구임에도 불구하고 해외 노동조합의 활용 사례들이 부족하여 부득이하게 5장에서는 다루지 못했음을 미리 밝혀둔다.

<표 1-2> 노조 내 성평등 촉진 의제의 분류틀

구분		항목
성 인지적 조직 구성	구조적 측면에서의 성 인지적 접근	·여성 조직화 및 참여 증대 ·의사결정기구에서의 공정 대표성 확보 ·성평등 전담 기구 및 전문가 ·성평등 선언/협약/사업계획
성별 분석	성 인지적 분석 도구들의 고안 및 활용	·통계 ·조사 ·연구 ·성별영향평가
성 인지적 조직 운영	내용·문화적 측면에서의 성 인지적 접근	·여성 대상 교육·훈련 ·성평등 의식 제고 ·남성중심적 노동조합 문화의 변화

이러한 분석틀은 국내 정책을 평가할 때뿐만 아니라 해외 사례를 제시할 때에도 여러 이점을 가질 수 있는데, 우선 최근의 성평등 촉진 정책에서 주요한 전략으로 다루어지는 성 주류화 도구들과 함께 전통적인 성평등 정책 방안들을 하나의 큰 틀에 포괄함으로써 두 접근 방식의 상호보완적인 성격을 강조하는 최근의 정책 흐름을 효과적으로 보여줄 수 있다. 뿐만 아니라 다양한 항목들을 나열적으로 제시할 때 나타날 수 있는 내용 중복의 문제를 줄이면서 개별 성평등 촉진 방안들을 보다 자세하게 설명할 수 있다. 마지막으로 구성과 운영의 측면을 의도적으로 분리함으로써 두 접근 모두를 포함하는 포괄적이고 유기적인 성평등 정책의 필요성을 강조할 수 있을 것으로 기대되며, 이는 특히 한국의 노동조합운동에 있어 큰 함의를 가질 수 있을 것으로 본다.

5장에서는 이러한 **분류틀**에 맞추어 먼저 각 항목이 논의되어야 할 필요성과 전반적인 내용이 소개될 것이며, 이어 각 항목을 구성하는 다양한 방안들이 구체적으로 다루어질 것이다. 글의 구성은 전체적으로 인터넷 및 문헌 자료들을 통하여 수집된 해외 노동조합 사례들에 근거하여 성평등 관련 정책 및 활동의 추세를 보고하고, 그 중 우리가 중요하게 논의해야 할 부분들을 짚어보는 것으로 되어 있다. 특히 해외 사례들 중 좀 더 자세히 소개해야 할 필요가 있는 것에 한해서는 박스 처리해 글의 흐름을 방해하지 않는 선에서 최대한 삽입하고자 했다.

제2장

성평등 교섭 의제 평가

1. 개요

1) 배경

이 장에서는 민주노총과 주요 산별노조의 교섭 의제를 성평등 관점에서 평가한다. 여기서 '성평등 관점의 평가'라 함은 여성노동자를 대상으로 하는 특수한 교섭 의제가 어느 정도 추진되고 있는가를 살펴보는 데 그치는 것이 아니다. 기존의 여성관련 교섭의제 뿐 아니라 교섭 의제 전반에 얼마나 성 인지적 관점[2]이 통합돼 있는지, 그러한 교섭 의제가 노조 내에서 얼마나 중요한 비중으로 다루어지고 있는지를 점검하는 것이 보다 중요한 평가지점이라 할 수 있다.

(1) 성 주류화와 성 인지적 정책

이 글에서 교섭 의제를 평가하는 기준이자 배경은 현재 우리나라와 국제사회 전반에서 성평등 실현을 위한 전략으로 채택하고 있는 성 주류화의 문제의식이다. 성 주류화란 사회 모든 분야에서 정책의 목표와 전략, 자원 분배에 영향을 미칠 수 있는 국가 정책에 성 인지적 관점을 통합하는 체계적인 전략을 말한다.[3]

이 전략은 1970-80년대 UN과 각국 정부가 개발과정에서 소외된 여성을 위한 특별한 프로젝트를 추진함으로써 여성문제를 해결하고자 했던 시도에 대한 부정적 평가에서 출발했다. 주로 제3세계 여성들에게 교육 기회, 노동시장 참여 기회를 제공함으로써 소득과 자율성을 증대시키고자 했던 개발정책의 전략들은 당장 여성과 그들이 속한 가족의 삶을 개선하는 효과를 가져왔다.

2) 정책과 프로젝트를 수행할 때 성별 역할과 지위의 차이, 성과 관련된 사회적 관행과 역학관계를 이해하고, 여성과 남성의 입장과 경험을 동등하게 고려함으로써 성차별적인 영향을 배제할 수 있도록 하는데 필요한 통찰력과 기술, 지식을 뜻함. (여성가족부, 200)

3) 김양희(2004), 「성 인지 정책 지침 개발」, 여성부.

그럼에도 불구하고 이러한 전략은 여성'만'을 특수한 집단으로 규정하여 여성의 주변적인 지위를 고착화한다는 비판을 받았다. 아무리 다양한 사회참여 기회가 보장된다 하더라도 사회 각 영역에서 남녀의 불평등한 관계가 유지되는 한 여성의 지위와 역할은 제한될 수밖에 없기 때문이다. 가까운 예로 여성들의 노동시장 참여가 늘어나면 그만큼 여성의 소득이 증대될 수 있지만, 노동시장 내 성차별과 남성중심적 관행이 개선되지 않는 한 여성들은 불안정한 노동자의 지위에서 벗어나기 어렵게 된다.

이에 남녀간의 관계, 여성과 남성 모두의 역할 변화를 통해 불평등한 성별관계를 변화시키는 여성정책 전략의 필요성이 제기됐다. 이는 여성을 대상으로 직접적인 자원을 투자·배분하는 기존의 여성정책 전략을 폐기하는 것이 아니라 그와 동시에 사회 모든 영역에 뿌리 내리고 있는 성차별 제거를 목표로 삼는 정책 전략을 추진하는 것이라 할 수 있다. 그러한 배경에서 제안된 '성 주류화'는 여성을 배제하고 있는 주류의 각 영역을 변화시키는 체계적인 과정을 통해 성평등을 촉진하는 전략이라 할 수 있다. 앞서 노동시장의 예에서 성 주류화 전략은 단순히 여성의 경제활동 참여율, 관리자 비율을 높이는 데만 초점을 두는 것이 아니라 여성배제적인 주류 노동시장 구조, 남성 가장을 표준적인 노동자 모델로 삼고 있는 임금·노동시간 등 모든 노동 관행을 변화시키는 데 주목한다. 이러한 전략에서 정책의 주요 대상은 '여성'이 아니라 개선해야 할 '노동시장 내 성차별'이 되는 것이다.

성 주류화 전략에 입각한 정책 생산은 여성만을 대상으로 하는 정책 뿐 아니라 모든 정책을 변화의 대상으로 삼으며, 초점은 각각의 정책이 남성과 여성의 독특한 요구와 경험을 반영하고 있는지, 특정 성에게 유리하거나 불리한 결과를 초래하지 않는지, 성역할 고정관념(예 / 남성=생계부양자, 여성=가사전담자)이 개입돼 있지 않은지 등을 평가하고 바로잡는 '과정'이다. 이러한 과정을 거쳐 생산된 성 인지적 정책(또는 성통합 정책)은 정책 생산에서 계층·지역·연령 등의 요소를 고려하듯이 성별을 주요한 근거로 설정함으로써 양성간의 형평성과 평등을 앞당기는 데 기여할 수 있다.[4)]

(2) 노동조합의 성 인지적 정책

본 연구는 성 인지적 정책이 국가정책 영역 뿐 아니라 노동조합의 제반 정책에도 적용돼야 하며, 이러한 변화가 시급하다는 문제의식에 바탕을 두고 있다.

이제까지 노조의 교섭 의제 중 여성관련 의제는 여성노동자만을 대상으로 하는 차별해소, 모성보호, 성희롱 예방 관련 조항 등으로 분류돼 왔다. 이들 조항은 단체협약 내에서도 별도의 특수한 영역으로 다루어졌으며, 나머지 모든 의제는 성별에 관계없이 모든 노동자에게 공정하고 평등하게 적용된다는 것을 전제로 했다.

그러나 성 주류화 전략의 기본적인 가정은 남성과 여성에게 같은 기준과 절차를 적용하는 정책(이른바 성 중립적 정책)이라 하더라도 의도하지 않은 차별과 불균등한 자원 분배를 초래할 수 있다는 것이다. 남성과 여성의 신체적 특성은 물론 사회적 지위와 경험 등 성별에 따라 정책이 적용되는 환경 자체가 다르다는 점을 고려해, 남녀간 차이와 불균형이 없다는

4) 신경희(2003), 「서울시 성인지적 시정운영을 위한 기반조성 연구」, 서울시정개발연구원.

것이 증명될 때까지 차이와 불평등이 있다고 가정할 때 올바른 성 인지적 정책 생산이 가능하다.

따라서 사업장 및 노동시장 전반의 성평등 촉진을 위해서는 고용, 임금, 노동시간·휴일·휴가, 복리후생, 노동안전 등 모든 노동관련 정책·제도가 남성과 여성에게 동등한 영향을 미치지 않는다는 점을 전제로, 각각의 의제에 여성노동자의 이해와 요구, 다른 경험을 반영할 수 있어야 한다. 또한 각각이 성 역할에 대한 고정관념을 전제로 하고 있지는 않은지, 특정 성에게 유리하거나 불리한 결과를 초래하지 않는지를 사전에 점검하고 개선할 수 있어야 한다.

이러한 성 인지적 교섭 의제의 발전은 노동조합 내 여성을 '특수' 집단이 아닌 '다른' 집단으로 바라보고 '차이에 기반을 둔 평등'의 가치를 발전시키는 데 도움이 될 것이다. 또 여성 관련 교섭 의제가 주변화 되는 것을 방지하고 성평등 촉진을 위한 정책이 여성노동자들만의 요구가 아닌 노동조합의 보편적 요구로 자리 잡는데도 기여할 수 있을 것이다. 나아가 노동조합이 제시하는 교섭 의제와 요구안은 작게는 개별 사업장의 단체협약에서 크게는 산업 전반, 국가 노동정책을 결정짓는 중요한 요소인 만큼, 이들 전반을 성 인지적 관점에서 추진하는 것은 개별 사업장은 물론 노동시장 전반에 성평등을 촉진하는데 꼭 필요한 과제라 할 수 있다.

2) 평가 개요

현재 노동조합의 성평등 교섭 의제 내용를 살펴보기 위해 이 장에서는 민주노총과 가맹 산별노조의 단체협약 요구안과 체결된 협약을 평가 대상으로 선정했다. 민주노총 가맹 산별노조와 기업별 노조의 단체협약 모두를 평가 대상으로 삼기에는 한계가 있어, 제조·사무·공공부문 산별노조 중 1개 노조의 산별협약·요구안과 성평등 교섭 의제 추진체계를 검토했다.

평가 대상으로 선정한 각 산별노조 단체협약 요구안과 협약은 2006년~2007년 사이에 제출됐거나 체결된 내용을 바탕으로 주로 최근 경향을 살펴봤으며, 민주노총 요구안은 지난 5년간(2003년~2007년) 제출된 제도개선 요구안과 단체협약 요구안을 바탕으로 성평등 교섭 의제의 변화 추이도 함께 검토했다.

평가는 다음의 세 가지 방식으로 진행했다.

① 각 산별노조와 민주노총 요구안의 성 인지적 관점 통합 수준 평가

- 협약 요구안 전반이 성 인지적 관점에서 제출됐는지 검토
- 일반적으로 산별협약을 분류하는 기준(기본협약/고용의제/임금의제/노동과정의제/산업정책 및 기업의 사회적 책임 관련 의제)에 따라 각 영역별 성 인지적 요구안 마련을 위해 필요한 사항들을 제시

② 민주노총 성평등 관련 제도개선 요구안 및 단체협약 요구안의 발전 수준 평가

- 2003~2007년 5년 간 민주노총 성평등 관련 요구안의 시기별 변화 검토
- 구체적인 성평등 관련 의제를 6개 분야로 나누어 검토, 각 분야별 요구안의 발전 수준 평가와 분야간 발전 수준 비교를 통해 민주노총 요구안의 개선 방향 제시

③ 각 산별노조의 성평등 관련 교섭 의제 발전 정도 및 추진체계 평가

- 각 산별노조의 단체협약 및 요구안에 포함된 성평등 관련 교섭 의제의 발전 수준 평가
- 특히 성평등 교섭 의제가 산별협약-지부·지부협약(사업장)에 분담, 배치되고 있는 방식을 살펴봄으로써 보다 강력한 성평등 교섭 의제 추진을 위한 체계 개선 방안 모색

3) 대상 노조 및 교섭 일반 현황[5)]

2006년 12월말 현재 민주노총은 15개 가맹조직과 16개 지역본부, 39개 지구협의회로 구성되어 있으며, 소속 노조는 대산별노조를 포함하여 모두 629개, 조합원수는 75만2천3백63명이다. 이중 여성조합원은 약 18만7천4백44명으로 전체 조합원수의 24.9%에 해당한다.

민주노총에 가맹 조직 중 대산별노조는 전국운수산업노조, 전국공공서비스노조, 전국언론노조, 전국공무원노조, 전국보건의료산업노조, 전국화학섬유노조, 전국교직원노조, 전국교수노조, 전국대학노조, 전국비정규직교수노조 이상 11개 노조이며, 이들 노조의 조합원수는 59만9천2백21명으로 전체 조합원의 79.6%를 차지하고 있다.

(1) 전국금속산업노동조합(이하 금속노조)

2001년 창립한 금속노조는 2006년 완성차 4개사 노조가 산별로 전환하면서 2007년 말 현재 14개 지역지부, 5개의 기업지부와 233개의 기업 지회로 구성되어 있다. 2006년 12월 현재 조합원은 15만7천7백79명으로 민주노총 가맹 대산별노조 중 가장 많은 조합원이 가입돼 있으며 이중 여성은 7천94명으로 전체 조합원의 4.5%를 차지하고 있다.

금속노조의 산별중앙교섭은 2002년 산별기본협약 체결을 시작으로 2003년부터 본격적으로 실시됐고, 교섭단위는 산별중앙+지역지부+사업장지회 3단계로 구성돼 있으며 단체협약 역시 3층 구조를 이루고 있다.

(2) 전국보건의료산업노동조합(이하 보건의료노조)

1998년 창립한 보건의료노조는 민주노총 가맹 조직 중 최초로 산별노조로 전환한 노조로, 2007년 현재 110개 사업장 지부와 11개 지역본부로 구성돼 있다. 2006년 12월 현재 보건의료노조의 조합원은 3만8천166명이며 이중 여성조합원이 70.9%(2만7천72명)로 민주노총 가맹 대산별노조 중 여성비율이 가장 높은 것이 특징이다.

5) 민주노총 조직 현황 및 조합원 수는 『2006년 민주노총 사업보고』 참고.

보건의료노조는 2004년 산별교섭을 시작해 처음으로 산별합의서를 체결했으며, 2006년 사용자단체 구성에 합의하고 산별 5대 협약(기본·보건의료·고용·임금·노동과정)의 기본 틀을 완성했다. 교섭단위는 산별중앙교섭+사업장 지부교섭 2층 체계를 기본으로 하고 있다.

(3) 전국증권산업노동조합(이하 증권노조)

증권노조는 1999년에 설립한 민주노총 사무금융연맹 산하 조직이다. 앞서 두 산별노조가 금속(제조)산업, 보건의료산업 전반을 포괄하는 대산별노조라면 증권노조는 금융산업 내 증권업종만을 포괄하는 소산별노조라 할 수 있다. 증권노조는 10개 사업장 지부와 조합원 3,982명(이중 여성비율은 35%)으로 구성되어 있다.

증권노조는 1999년 설립 후 3년간 대각선 교섭과 집단교섭을 병행하다 2001년 대각선 교섭을 통해 처음으로 99조항의 통일단체협약을 채결했다. 2005년에는 사용자단체 준비위 구성에 합의하여 2006년 사용자협의회와의 교섭을 통해 통일단체협약을 체결했다. 교섭단위는 통일교섭+사업장 지부교섭 2층을 기본으로 하며, 2007년의 경우 통일교섭을 진행하되 임금 및 비정규 관련 교섭권한은 지부로 위임하고 그와 함께 각 지부별 보충협약 교섭을 진행하는 방식을 채택하고 있다.

2. 전체 산별협약 요구안 총괄 평가

여기서는 각 조직별 산별협약 요구안 전반에 성평등 교섭 의제가 포함돼 있는지, 각각의 요구안이 성 인지적 관점에서 마련됐는지를 검토하고 평가 의견을 제시한다. 이를 위해 각 조직별 요구안을 일반적인 산별협약 분류 기준(기본협약/고용의제/임금의제/노동과정의제/산업정책 및 기업의 사회적 책임 관련 의제)에 따라 나누어 보면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 2006~2007년 민주노총 및 각 산별노조 단체협약 요구안 비교

	민주노총		금속노조		보건의료노조		증권노조	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
기본 협약			[협약 유효기간] [조합활동 보장]	[전문] [협약의 우선적용] [사용자단체 구성] [유일교섭단체] [협약의 유효기간] [조합비등 일괄공제]	[전문] [사용자단체구성] [산별교섭일정]	[전문] [유일교섭단체] **[균등처우]** [사용자단체구성 및노사공동위원회] [산별 중앙노사협의회] [협약의 적용범위, 우선적용 및 기존 노동조건 저하금지] [산별협약 효력확장제도] [산별노조활동 보장] [노조가입·활동보장, 불이익처분금지] [유효기간] [자동연장]	[산별중앙교섭 및 사용자단체] [조합교육]	
고용 의제	[비정규직 고용보장·조직화 조건 마련] [비정규직 차별철폐와 처우개선] [비정규직 억제와 정규직화] [간접고용노동자 정규직화, 불법파견 근절] [해고노동자 원직복지] **[여성노동권 확**	[비정규직 정규직화·차별철폐] [기간제 노동자 우선채용] [불법파견 고용의제] [직접고용업무·상시업무 외주·용역·도급대체금지] **[임금체계개편 노사합의 및 분리직군(직종·직렬) 금지]** **[차별적 처우금**	[신기계도입, 작업공정개선, 공장이전] [사내하청처우개선]	[총고용보장, 신규채용] [신기계도입, 공장이전] [분할,합병,분사] [납품하도급계약시 불공동거래 폐지]	[고용안정] [비정규직 정규직화 및 고용보장] [간접고용 노동자 고용보장]	[고용안정] [사학연금가입자, 고용보험·산재보험 적용] [비정규직 사용사유제한] [직접고용 비정규직] [간접고용 비정규직]	[고용안정기금] **[차별시정 및 금지]승급, 성별직무배치보완, 여성직업훈련, 직군제 폐지 등** [비정규직 정규직 전환] **[차별금지를 위한 동종·유사업무분류]** [비정규직사용제한 및 차별금지] **[직군제 및 아웃소싱]**	[고용안정기금]

	보]채용·승진할당제 **[성평등 실현]성차별적 해고금지**	**지]** [차별비교 대상자 선정범위] [차별의 시정] [노사공동고용차별개선위 구성] **[여성노동권 확보]채용·승진할당제, 적극적 고용개선조치 및 고용평등위원회** **[성평등 실현]성차별적 해고금지, 채용·인사 등의 성평등 실현** [비정규직에 대한 불법행위 근절] [단체협약 비조합원 범위 삭제]						
임금 의제	[임금격차 해소,생활임금 쟁취] [연대임금쟁취] [임금체계유연화 확산 저지]	[산별최저임금 현실화]	[산업최저임금]	[산업최저임금]	[정규직임금] [비정규직임금] [산업최저임금]	[정규직] [비정규직] [산업최저임금]	[산업최저임금] [임금인상] [임금제도개선위원회]	[정규직임금] [비정규직임금] [산업최저임금]
노동 과정 의제	[노동자 건강권 및 노동안전보장] [실노동시간 단축, 주5일제·연2000시간제] **[여성노동권 확보]출산휴가, 출산휴가중 해고제한** **[모성권 보장 확대]유급생리휴가, 육아휴직, 대체인력, 배우자출산휴가, 불임휴직**	[노동자 건강권 및 노동안전보장] [실노동시간 단축, 주5일제·연2000시간제] **[여성노동권 확보]산전후휴가 중 해고제한, 직장보육시설 등 보육지원** **[모성권 보장 확대]산전후휴가, 생리휴가, 태아검진휴가, 육아휴직, 대체인력,**			[주5일제 전면실시] [교대근무자 노동조건 개선] **[육아휴직 실질적 사용보장·직장보육시설 확대]**	[1일8시간, 주40시간 주5일제 실시] [근무형태 및 교대근무자] [연장근로수당] [연월차휴가 및 연차수당] **[생리휴가]** [임금·근로조건의 유지] **[직장보육시설 등 보육지원]**	**[산전후휴가]유사산·출산휴가, 모성보호, 배우자출산휴가** [노동자건강과 산재예방대책]	**[유산휴가]** **[육아휴직]** [시간외근로에 대한 상호협조] [노동자건강과 산재예방대책] [건강증진을 위한 실질적노력] **[직장보육시설]협의체 구성, 보육수당 지급**

	[성평등 실현] 성매매방지·성평등교육 [산별 퇴직연금 도입]	**배우자출산휴가, 불임시술휴가, 입양휴가, 수유 및 육아시간** **[성평등 실현]성매매방지·성평등교육** [산별 퇴직연금 도입]				**[불임시술휴가 등]** **[육아휴직]** [노동자건강과노동안전]		
산업정책 및 기업의 사회적 책임		[기업책임보고서 노조 검증] [고용차별 금지] [장애인 고용 확대] [원하청 공정거래] [지역발전기금] [정경유착 근절] [우리농산물 사용] [산업안전] 등		[노사공동연구팀 구성]산업공동화, 해외공장, 주간연속2교대제 관련	[의료공공성강화] [건강보험상담센터 설치]	[의료의공공성강화] [환자·보호자를위한서비스 향상] [환자 권리장전] [적정 별실면적 및 시설확보] [건강보험 상담센터 설치] [병원식당직영화, 우리농산물사용] [의료산업 발전과 의료공공성 강화 노사정특별위원회 운영] [의료기관 공공역할 강화 및 사회적 기여 확대]		[증권산업 노사간담회] [감사선임의 원칙] [지속가능보고서의 발행] [사회책임경영과 공정경쟁을 위한 증권산업사용자선언문]

주) 강조한 부분은 성평등 관련 교섭 의제임.

자료: 민주노총 각 연도 요구와 과제 해설서, 각 산별노조 연도별 산별중앙협약(통일단체협약) 요구안.

위 표는 2006년, 2007년 민주노총 단체협약 요구안과 금속노조, 보건의료노조, 사무금융연맹 증권노조의 산별중앙협약(통일단체협약) 요구안을 정리한 것이다. 민주노총 요구안은 해당 연도 주요 쟁점을 중심으로 각 산별·기업노조에서 강조해야 할 단체협약 요구안을 포괄적으로 제시한 것이며, 각 조직별 요구안은 민주노총 요구안과 큰 틀에서 흐름을 같이하지만 해당 조직의 특성과 교섭 전략, 산업 특성 등에 따라 차이를 보인다.

전반적으로 민주노총, 보건의료노조, 증권노조는 편차를 보이긴 하지만 성평등 관련 요구안을 별도로 명시하고 있는 반면, 금속노조는 '사내하청 노동자 생리휴가 동일 적용(2006)'을 제외하면 여성과 관련된 요구안을 찾아보기 어렵다. 이하에서는 각 요구안을 △기본협약 △고용의제 △임금의제 △노동과정의제 △산업정책 및 기업의 사회적 책임 관련 의제로 나누어 성 인지적 관점의 통합 수준을 검토하고 개선 방향을 정리해 보았다.

1) 고용의제

먼저 고용의제에서는 민주노총과 각 산별조직 모두 △비정규직 고용안정과 차별 개선 △산업 구조조정에 따른 고용안정에 초점을 두고 있다. 민주노총 단체협약 요구안에는 채용·승진 시 여성할당, 성차별적 해고 금지 등 여성고용 확대나 고용안정, 성차별 개선 요구가 포함돼 있지만 금속노조, 보건의료노조 요구안에는 포괄적인 균등처우 조항 외에 성차별 개선 요구나 여성고용 내용이 포함돼 있지 않다. 이는 해당 노조의 여성조합원 비율이 매우 적거나(금속노조) 반대로 매우 많은(보건의료노조) 조직 특징에서 비롯된 결과라고 볼 수도 있다.

일반적으로 여성들의 노동시장 내 지위가 불안정하기 때문에 위와 같은 성 중립적인 고용안정 요구안이 실현된다면 그 대상에 여성이 다수 포함될 수도 있을 것이다. 그러나 이러한 요구안이 고용형태·직종·직급별 여성 비율 등 각 산업 내 고용구조에 대한 성별 분석이 이루어지지 않은 상태에서 제출된 것이라면, 그것이 여성고용에 미치는 영향을 예측하기 어렵고 반드시 긍정적인 효과를 가져올 것이라고 확신할 수도 없다.

따라서 성 인지적 관점에서 고용의제 요구안을 마련하기 위해서는 먼저 산업별 고용구조에 대한 성별 분석이 이루어져야 한다. 여기에는 이전의 작업공정 개선, 공장 이전, 경영 합리화, 신기술 도입, 용역도입 등 산업 구조조정과 고용조정이 남여 노동자에게 미친 영향에 대한 분석도 포함돼야 한다. IMF 이후 급격히 확산된 산업 구조조정이 많은 사업장에서 여성 우선해고와 비정규직화를 초래했던 것을 상기해보면 이러한 분석의 중요성을 또 다시 강조할 필요는 없을 것이다.

산업 고용구조에 대한 성별 분석을 바탕으로 향후에는 해당 노조 내 여성조합원 수가 많고 적음과 무관하게 해당 산업 내 여성노동자의 고용안정과 차별 개선을 위한 산별노조의 정책과 요구안이 만들어져야 할 것이다. 이는 산별노조 강화를 위한 조직 전략 측면에서도 매우 중요한데, 예컨대 금속노조의 현재 여성조합원은 전체 조합원의 4.5%인 7천여 명이지만 2004년 현재 조직화 대상인 제조업과 금속산업의 여성노동자 비율은 각각 30.1%, 24%이며 적게는 38만명 많게는 88만명의 여성노동자가 조직 대상에 포함된다.

<표 2-2> 제조업 및 금속산업 여성피고용자 규모와 비율

(단위: 명, %)

	여성 피고용자	전체 피고용자	여성비율
제조업	**887,090**	**2,948,978**	**30.1**
금속산업 전체	**383,213**	**1,594,671**	**24.0**
제 1차 금속산업	11,886	99,975	11.9
조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외	40,708	183,090	22.2
기타 기계 및 장비 제조업	58,353	328,943	17.7
컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	3,319	11,296	29.4
기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업	53,882	160,690	33.5
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	147,586	381,792	38.7
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	14,853	55,350	26.8
자동차 및 트레일러 제조업	39,877	214,716	18.6
기타 운송장비 제조업	12,749	158,819	8.0

자료) 노동부(2004). 사업체근로실태조사.

출처) 노동부 AA-NET (http://aa-net.or.kr)

따라서 이들 미조직 여성노동자를 위한 고용안정 정책을 제시하는 것은 산업 내 고용평등 촉진을 위한 노조의 정책 과제일 뿐 아니라 여성노동자 조직화를 위한 다양한 경로를 찾아내고 전체 노조 조직율을 끌어올릴 수 있는 유의미한 전략이 될 수 있다.

그런 점에서 승급·직무배치 시 성차별 개선, 여성대상 직업훈련 과정 확대, 직군제 폐지 등 산업 내 구체적인 여성고용 이슈를 바탕으로 여성고용 관련 요구안을 마련한 증권노조의 사례는 매우 고무적이라고 할 수 있다. 증권노조는 성차별 개선 요구 외에도 의무고용 3% 실현 등 장애인고용 관련 요구안을 통일단체협약 요구안에 포함하고 있다.

2) 임금의제

민주노총, 보건의료노조, 증권노조의 임금 요구안은 공통적으로 △산업별 최저임금 △정규직 임금 인상율 △비정규직 동일가치노동 동일임금 실현 및 별도 임금 인상율로 구성돼 있으며, 금속노조는 산업별 최저임금 요구안만을 제시하고 있다. 그 외 민주노총과 증권노조는 '임금체계 유연화 확산 방지'(민주노총 2006), '임금체계 개편 노사합의 및 분리직군(직종·직렬) 금지'(민주노총 2007), '임금제도개선위원회 구성'(증권노조 2006) 등 임금체계에 관한 요구안도 채택하고 있다.

금속노조를 제외한 3개 조직은 모두 임금 차별 개선을 주요 과제로 삼고 있으나 초점은 고용형태별 임금 격차 해소이며, 그 방안은 동일가치노동 동일임금 실현 보다는 주로 비정규직 임금 인상율을 정규직에 비해 높게 적용하거나 정규직 대비 비정규직 임금 비율을 일정

수준까지 끌어올리는 것이다.

2006년 현재 전 산업 여성임금은 남성의 약 66.5%로, 매년 조금씩 격차가 줄어들고 있으나 산업에 따라 52%~76%까지 여전히 성별 임금격차가 크게 나타나고 있다.[6] 이러한 임금 격차는 고용형태에 따른 것 뿐 아니라 산업 내 직종 간 임금격차, 특히 성별 직종 분리로 인한 임금 격차를 반영하는 것이기도 하다.

따라서 각 산업별로 성별 임금격차를 초래하는 다양한 요인을 분석하고 이를 개선하기 위한 방안을 제시할 필요가 있다. 여기에는 기존의 임금 체계(연공서열급, 성과급 등) 전반의 개선, 동일가치노동 동일임금의 구체적인 실현 방안이 포함될 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 아직까지 산별협약 요구안에는 임금 체계 자체를 개선하기 위한 요구안은 포함돼 있지 않으며, '임금체계 변경시 노사 합의(민주노총 2006, 2007), 노사 공동연구(증권노조 2006)' 등 초보적인 요구 수준에 머물러 있다고 할 수 있다.

3) 노동과정의제

노동과정의제에는 주로 △노동시간 및 휴일·휴가 △노동안전보건 △모성보호 △육아휴직 및 직장보육시설 △퇴직연금 등에 관한 요구안이 포함돼 있다.

(1) 노동시간 및 휴일·휴가

먼저 민주노총 요구안은 근로조건 개악없는 주 5일제, 실노동시간 단축에 초점을 두고 있으며, 산별노조 중에서는 보건의료노조가 주 5일제 실시, 교대·연장근무에 따른 휴식과 수당 지급 등을 요구하고 있다.[7]

현재 노동시간 제도는 우리나라 노동정책과 관행이 '노동자=남성 가장'이라는 전제 하에 설계돼 있음을 보여주는 단적인 예이다. 법정노동시간 단축에도 불구하고 연간 2천3백 시간이 넘는 OECD 국가 중 최장시간 노동 관행은 가사·육아 등 가족생활에 대한 책임을 다른 가족구성원(대체로 여성)에게 일방적으로 부과하는 성별분업체계 하에서만 유지 가능한 것이다. 이러한 관행은 현실적으로 장시간 노동을 하기 어려운 기혼 여성노동자의 고용불안을 초래할 뿐 아니라 결혼여부·자녀유무에 관계없이 남여 노동자 모두의 극심한 일-가족·개인생활 불균형의 원인이 되고 있다.[8]

최근 일·가정(또는 일·생활 양립)이 고용정책 화두로 등장하면서 산전후휴가·배우자 출산휴

6) 노동부(2007), 「2006년 임금구조기본통계조사결과」.

7) 금속노조는 산별중앙협약을 체결하기 이전인 2003년부터 이미 주5일제를 실시했으며, 증권노조는 지난 2007년 3월 체결한 2006년 통일단체협약에 평일 8시간 주5일 근무와 연차휴가, 시간외근로 등 노동시간 및 휴일 휴가에 관한 기본 사항이 포함돼 있다.

8) 성 인지적 관점에서 노동시간 제도를 분석한 글로는 정영애(1998), "평등한 노동권과 재생산책임의 공유: 노동시간 단축을 중심으로", 『여성과 사회』 제9호.; 박선영·윤덕경(2005), 「가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안」, 한국여성개발원. 등 참고

가·육아휴직 등 각종 가족관련 휴가·휴직제도 개선이 이루어지고 있지만 노동자의 가족 책임과 개인생활을 고려한 노동시간 제도 재편성이 뒷받침되지 않으면 실효성을 갖기 어렵다. 실질노동시간을 단축하고 남여 노동자 간 생산(유급)노동시간·재생산(무급)노동시간의 불균등한 분배를 개선하는 것, 나아가 노동시간에 대한 노동자의 선택권을 보장하는 것은 성 인지적 노동시간 제도 개선을 위한 주요 과제라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 아직까지 민주노총과 각 산별노조의 단체협약에는 노동자의 일·생활 균형, 가족 책임 등을 고려한 노동시간제도 개선 요구가 본격적으로 등장하지 않고 있다. 보건의료노조가 휴식보장, 야간근무 최소화 등 교대근무자의 노동조건 개선을 위한 요구(보건의료노조 2007)을 포함하고 있으며 금속노조가 주간연속 2교대제 관련 노사공동연구팀 구성(금속노조 2007)을 요구하고 있는 정도이다.

(2) 노동안전보건

노동안전보건 관련 요구안으로는 '근골격계 질환, 뇌심혈관계 질환 예방 의무', '작업중지권·거부권 보장', '건강검진 및 진료권 보장', '비정규직·사내하청 건강권 보장', '산재장애인 복귀 의무화'(이상 민주노총 2006, 2007), '노동자 건강과 노동안전'(보건의료노조 2007), '노동자 건강과 산재예방대책', '건강검진 등 건강증진을 위한 실질적 노력'(이상 증권노조 2006) 등이 있다.

근골격계 질환, 직무스트레스, 유해화학물질, 사업장 내 폭력 등의 산업재해 발생은 성별에 따라 차이를 보이며, 특히 근골격계 질환은 남성에 비해 여성의 발생률이 높은 대표적인 유해요인이다. 이러한 성별 차이는 생리적 차이 뿐 아니라 작업형태의 차이, 남성을 위주로 설계된 작업대나 작업공구, 여성의 낮은 직위와 직무자율성, 감정노동[9]과 가사노동 부담 등 남녀 노동자의 사회문화적 차이에서 비롯된다.[10]

그러나 현재 각 조직의 노동안전보건 요구안은 여성노동자의 안전보건 문제와 별개의 영역으로 다뤄지고 있으며, 성별에 따라 다르게 나타날 수 있는 노동안전보건 위험요인에 대한 판단, 이러한 요인의 발생원인 진단과 문제 해결 방안, 작업환경 개선의 전 과정에 성 인지적 관점을 반영한 것이라 보기 어렵다.

따라서 향후에는 노동안전보건 요구안을 마련하는 단계에서부터 질환 발생의 원인 파악과 조사, 대책 마련과 실행, 평가의 전 과정에서 성별 차이를 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 산재예방대책 운영에 여성과 남성이 동등하게 참여하고 그 개선 결과 역시 동등하게 적용될 수 있도록 해야 한다. 이러한 관점에서 개별 기업과 산업, 정부 차원의 노동안전보건정책을

9) 혹쉴드(Hochschild)의 정의에 따르면 감정노동이란 다른 사람들이 우호적이고 안정된 장소에서 보살핌을 받고 있다는 느낌을 창출할 수 있게 외모와 표정을 유지하기 위해 감정을 억압하거나 표현하는 방식으로 감정을 관리하는 노동을 말한다(김경희, 2006a). 또한 감정노동은 기존의 정신노동/육체노동 구분으로 포괄되지 않는, 노동자 자신의 심리적·감정적 상태를 의식적이고 합목적적인 방식으로 관리·사용하는 노동을 포괄적으로 일컫는 개념이라 할 수 있는데, 이는 주로 가족과 타인을 보살피는 역할을 수행하는(강요받는) 여성에게 자연스럽고 본능적인 것으로 여겨져 교사, 간호사, 서비스업종 등 여성 직종의 주요 업무 내용을 구성하고 있다(정고미라, 2000).

10) 이경용(2004),「여성근로자 보건관리 지침개발(3차년도)」, 한국산업안전공단·산업안전보건연구원.

평가하고 성 인지적 개선 방안을 제시하는 것 또한 노조의 과제가 돼야 할 것이다.

(3) 모성보호, 일·생활 양립

모성보호에 관한 요구안은 산전후휴가, 유사산휴가, 생리휴가, 불임시술휴가 등이며, 금속노조를 제외한 각 조직 요구안에서 중요하게 강조되고 있다. 이에 대한 구체적인 평가는 뒤에서 더 자세히 다루기로 한다.

육아휴직, 직장보육시설(보육수당) 등 일·생활 양립에 관한 요구안도 금속노조를 제외한 각 조직 요구안에 모두 포함돼 있다. 그러나 남성노동자의 가족 책임을 고려한 요구안은 배우자 출산휴가(민주노총 2006·2007, 증권노조 2006)를 제외하면 거의 없으며, 대체로 이러한 제도의 대상이 여성임을 전제로 하고 있음을 알 수 있다. 이 역시 뒤에서 다시 살펴보기로 한다.

4) 산업정책 및 기업의 사회적 책임 관련 의제

2007년 민주노총은 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility 이하 CSR)과 관련해 △ILO 기본원칙과 작업장 권리선언, UN 세계협약 등의 준수 △GRI(Global Reportiong Initiative) 가이드라인에 기초한 연간 기업책임보고서(지속가능보고서) 발간 △기업책임보고서 발간·운영을 위한 추진팀 운영 및 노조의 검증 보장을 단체협약 요구안으로 제시했고, 증권노조도 2007년 통일단체협약 요구안에 지속가능경영보고서 발행, GRI 등록에 관한 요구안을 채택했다.

민주노총은 노동조합의 CSR 관련 사업 방향을 △기업별 지속가능보고서 발간을 촉구하고 △단협 요구안에 CSR 기본 기준을 강제하는 것 이상 두 가지로 정하고, 기본 기준 중에서도 사회권, 경제(지배구조·법률준수·공동체 및 지역발전), 환경(소비자 보호, 환경)에 우선순위를 둘 것을 제안하고 있다.

UN, ISO 등 국제기구가 제시하는 CSR 가이드라인 중 가장 일반적으로 사용되는 GRI 지속가능보고서 가이드라인의 '노동관행과 괜찮은 일자리(Labor Practices and Decent Work)' 항목에는 '연령·성별·지역별 인원과 이직율', '성별·연령·소수그룹 등 다양성 지표에 따른 지배 구조(governance bodies)의 구성과 직급별 직원비율' 등 고용상 성차별 개선에 관한 주요 성과지표가 포함돼 있다.[11]

따라서 노조에서 지속가능보고서 발간을 요구하고 발행 과정에 적극적으로 개입한다면, 고용평등에 관한 지표를 보다 체계적으로 생산하고 국내외 기업 간 비교를 바탕으로 해당 기업의 고용평등 수준을 끌어올리는 계기로 활용할 수 있을 것이다.

11) 2000-2006 GRI. 「Sustainability Reporting Guidelines(version 3.0)」(출처: http://www.globalreporting.org/ReportingFramework/G3Guidelines)

3. 성평등 관련 산별협약·요구안 세부 평가

여기서는 민주노총과 각 산별노조 단체협약 요구안 및 협약 내용 중 성평등 관련 교섭 의제를 보다 구체적으로 살펴본다.

먼저 민주노총의 단체협약 및 제도개선 요구안 중 성평등 관련 내용의 변화 추이를 살펴보고, 각 분야별로 법·제도 및 국가 정책과 비교해 성평등 관련 교섭 의제의 발전 수준을 평가한다. 다음으로 각 조직별 성평등 관련 교섭 의제가 교섭단위별로 분담되는 방식을 살펴봄으로써 성평등 의제가 얼마나 주요 이슈로 다루어지고 있는지를 가늠해 보고자 한다. 이러한 작업의 의의는 현재 민주노총 전반에서 그리고 각 조직별로 보다 발전시켜야 할 성평등 교섭 의제를 확인하고, 이를 보다 강력하게 추진할 수 있는 산별조직의 교섭전술과 협약틀을 모색하는 데 있다고 하겠다.

여기서 성평등 교섭 의제는 서론에서 제시한 분류틀에 따라 여성노동자를 특정 대상으로 한 교섭의제 뿐 아니라 사업장 및 산업, 사회 전반에서 성평등을 촉진하기 위한 교섭 의제를 모두 포함해, 크게 △차별개선 및 고용보장 △모성보호 △일·생활 양립 및 가족책임 △여성 건강·안전 보장 및 폭력 예방 △취약계층 차별개선과 지원 △성평등 의식 확산으로 분류했다. 단, 성별 요구를 특정하지 않은 차별개선, 고용보장, 임금 및 복리후생, 노동안전보건 관련 요구안은 분석에서 제외했다.

1) 민주노총 요구안 평가

(1) 제도개선요구안 평가

지난 5년간 민주노총의 대정부 요구안의 주요 내용과 그 중 성평등 관련 요구안을 정리해 보면 다음과 같다.

<표 2-3> 2003-2007년 민주노총 대정부 요구안 주요 과제

	2003	2004	2005	2006	2007
노동조건	- 근로조건개악 중단 - 비정규 노동과 차별 철폐	- 비정규직 정규직화.차별 철폐와 노동권 보장 - 노동자건강권 보장과 산업안전 보장 - 실노동시간 단축과 고용안정 보장	- 비정규 개악안 저지 및 권리보장 입법 쟁취	- 비정규 권리보장 입법쟁취	- 비정규 권리보장 입법 쟁취 - 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 개혁
노사관계	- 노동3권 강화와 노동탄압 중단	- 노동탄압 중단과 노동3권 보장 - 미조직노동자 조	- 노동기본권 쟁취 및 산별노조 관련 법. 제도개선	- 노사관계선진화 방안 폐기와 민주적 노사관계 구축	- 산별교섭 법제화와 노동기본권 쟁취

		직화와 산별노조 - 교수·공무원 노동3권 보장			
산업 구조조정	- 신자유주의 개방과 구조조정 중단	- 대책없는 개방과 구조조정 중단	- FTA.DDA협상 중단과 구조조정 대책 마련	- FTA, DDA 협상 중단 및 구조조정 대책	- 산업공동화 대책과 원하청 불공정거래 근절 - FTA.DDA 협상중단 및 금융투기자본 규제
사회복지	- 빈부격차해소와 사회보장강화	- 사회공공성 강화와 사회개혁	- 무상의료.교육 등 사회공공성 확대	- 무상의료 무상교육 등 사회양극화 해소 및 사회공공성 강화	- 빈부격차해소와 사회공공성강화
기타 정치·사회개혁	- 민족자주권 쟁취와 반전평화 실현 - 정치.민주개혁	- 침략전쟁중단과 파병철회, 한반도 평화정착 및 자주통일 실현	- 민족자주권 실현과 반전평화 실현 - 민주적 사회개혁	- 민족자주권 실현과 반전평화	- 민족자주권 및 반전평화 실현

자료: 민주노총 각 연도 요구와 과제 해설서

<표 2-4> 2003-2007년 민주노총 대정부 요구안 중 성평등 관련 내용

	2003	2004	2005	2006	2007
차별 개선 및 고용보장	-	-	-	-	-
모성보호	생리휴가 현행 유지(유급)	-산전후휴가·육아휴직급여 등의 사회부담 확대 -생리휴가 유급화, 임산부 건강권 보장 등	-	-	-
일·생활 양립 및 가족 책임	영·유아교육 공교육화	-영유아 교육보육 공공성 강화 -직장과 가정 양립지원 조치 확대	보육, 유치원, 초 중고등학교 과정 전면 무상화	보육의 공공성 실현	보육의 공공성 실현
여성건강·안전 보장 및 폭력 예방	-	-	-	-	-
취약계층 차별 개선과 지원	-	-	-	-	-
성평등 의식 확산	-	-	-	-	-

자료: 민주노총 각 연도 요구와 과제 해설서

각 연도별 요구안을 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 2003년은 법정 노동시간 단축을 둘러싼 근로기준법 개정안에 대한 논쟁이 한창이던 시기로, 당시 민주노총은 정부와 노사정위원회가 추진하던 생리휴가 무급화가 여성에게 더 많은 임금삭감을 가져오고 노동시간 단축 효과도 축소될 수밖에 없다는 점을 강조했다. 또한 영유아 교육시설(유치원)의 78%가 사설 기관에 의존하고 있음을 지적하며 유아교육법 제정과 유치원과 보육시설의 일원화(복지형 유아학교), 2005년까지 만 5세 아동 무상교육 실현 등을 요구했다. 이는 당시 전교조의 주요 요구

안을 반영한 것으로 보인다.

2004년에는 '영유아 교육·보육 공공성 강화', '모성보호 사회부담 실현' 두 가지 요구안이 포함됐으며, 전년도에 비해 보다 세부적인 정책 요구안이 반영됐다. 영유아 교육·보육 공공성 강화 요구는 △영유아에 대한 단계별 무상 교육·보육 실시 △영유아 교육·보육예산 현재보다 4배 확대 △영유아 교육·보육 통합 일원화 △국공립 교육 보육시설 50% 확대, 방과후 시설 확대 △직장보육시설 설치기준 완화와 벌칙조항 신설 등이다. 모성보호 사회부담 실현 요구는 △산전후휴가 90일 비용 전액 사회분담 △육아휴직급여, 전산업 평균임금 중 50% 지급 △출산.육아휴직 시 대체인력 고용 위한 정부지원금 확대 △생리휴가 유급화 유지 △유사산 휴가, 태아검진휴가, 가족간호휴직제, 배우자 유급출산휴가(7일) 신설 △임산부 건강권 확보 등이다.

그러나 2005년 이후에는 모성보호나 다른 일·가정 양립에 관한 요구안은 빠지고 주로 보육·유아교육 관련 요구안만 포함됐다. 그 내용은 △보육아동 기준 50%로 국공립 보육시설 확충 △보육료 자율화 반대 △보육예산 OECD 수준으로 확대 △지역아동센터 및 방과후 교실 설치학교 확대 등 방과후 아동보호의 제도화 등이다.

이상과 같이 지난 5년간 전체 민주노총 대정부 요구안 중 성평등과 관련된 직접적인 요구안은 소수에 불과하다. 일·가정 양립 및 가족책임 관련 요구 외에 나머지 영역의 제도 개선 과제는 상당히 빈약하며, 차별 개선 및 고용보장, 여성건강·안전 보장과 폭력 예방, 취약계층 차별 개선과 지원, 성평등 의식 확산 분야 요구안은 요구안은 아예 전무하다.

민주노총의 주요 제도개선 요구안은 <표 2-3>에서 알 수 있듯이 매년 큰 변화가 없더라도 중요도와 우선순위에 따라 지속적으로 포함돼 있으나, 성평등 관련 요구안은 그것을 관철시키기 위한 활동이 없었다기 보다는 해를 거듭하면서 전체 제도개선 요구안에서 누락되거나 지속적으로 발전되지 않고 있음을 확인할 수 있다. 보육·유아교육의 공공성 확대, 방과후 아동보호 제도화 등의 요구는 그나마 발전적으로 개선돼 왔지만, 모성보호 관련 요구는 매년 안정적으로 포함되지 못한 채 2005년 이후에는 요구안에서 아예 배제됐다.

또한 민주노총 제도개선 요구안에는 매년 정치·사회개혁 요구안이 한 축을 차지하고 있지만 그 내에도 사회 전반의 성평등 촉진을 위한 요구(ex/ 해당시기 사회적 논쟁이 된 성매매 방지법 제정 등 여성관련 법·제도 개선 요구)는 반영되지 않고 있음을 알 수 있다.

(2) 단체협약 요구안 평가

민주노총은 매년 대정부 제도개선 요구안과 별도로 산하 노조에서 반영해야 할 주요 단체협약 요구안을 제시하고 있는데, 그 중에는 성평등 관련 요구안이 별도의 장으로 정리돼 있다. 여기서는 각 분야별로 요구안의 변화 추이와 발전 정도를 위주로 살펴본다. 먼저 지난 5년간 민주노총 단체협약 요구안 중 성평등 관련 내용은 다음과 같다.

<표 2-5> 2003-2007년 민주노총 단체협약 요구안 중 성평등 관련 내용

	2003	2004	2005	2006	2007
차별 개선 및 고용보장	- 성차별적 구조조정(비정규직화) 금지 - 비정규직 여성노동자 모성보호, 불이익 처우 금지 - 모집·채용·승진·승급시 성차별 금지, 할당제 실시	- 성차별적 구조조정(비정규직화) 금지 - 비정규직 여성노동자 모성보호, 불이익 처우 금지 - 모집·채용·승진·승급시 성차별 금지, 할당제 실시 **- 성차별 고충처리가관 설치 및 노사 동수·남녀동수 구성** **- 노사교섭위원회, 인사위원회 등 모든 기구에 양성 참여 확대**	- 해고 등 고용상 성차별 금지 - 비정규직 여성의 산전후휴가 사용 보장 - 모집·채용·승진·승급시 성차별 금지, 할당제 실시 - **성평등위원회** 노사 동수 구성	- 해고 등 고용상 성차별 금지 - 비정규직 여성의 산전후휴가 사용 보장 - 모집·채용·승진·승급시 성차별 금지, 할당제 실시 - 성평등위원회 노사 동수 구성	- 해고 등 고용상 성차별 금지 - 비정규직 여성의 산전후휴가 사용 보장 - 모집·채용·승진·승급시 성차별 금지, 할당제 실시 **- 고용평등위원회 설치, 고용평등 실현을 위한 조사 및 중장기계획 협의** **- 동일가치노동 동일임금 지급, 임금외 금품 지급시 차별 금지** **- 성별 직무구분 금지** **- 적극적 고용개선조치 신고내용 노사 합의** **- 노조추천 명예고용평등감독관 임명**
모성보호	- 유급 생리휴가 보장 - 산전후휴가 100일 보장 및 불이익 처우 금지 - 추가요양이 필요할 경우 산전후휴가 연장 및 유급병가 - 여성 시간외·야간·휴일노동 금지 - 임산부 시간외·야간·휴일노동 금지 및 대체고용 확보, 안전 보장	- 유급 생리휴가 보장 - 산전후휴가 100일 보장 및 불이익 처우 금지 - 추가요양이 필요할 경우 산전후휴가 연장 및 유급병가 - 여성 시간외·야간·휴일노동 금지 - 임산부 시간외·야간·휴일노동 금지 및 대체고용 확보, 안전 보장 **- 18세 미만 여성 시간외노동 제한** **- 태아검진휴가 보장(월 1~2회)**	- 유급 생리휴가 보장 - 산전후휴가 100일 보장 및 불이익 처우 금지	- 유급 생리휴가 보장 - 산전후휴가 100일 보장 및 불이익 처우 금지 **-고용보험 급여 지급을 이유로 한 기존임금삭감 금지** **- 불임휴직 보장**	- 유급 생리휴가 보장 - **산전후휴가 120일 보장** 및 불이익 처우 금지 - 태아검진휴가 보장(월 1~2회) - 불임시술 휴가·휴직 보장 및 급여 지급 **- 유사산휴가 보장**
일·생활 양립 및 가족 책임	- 3년간 육아휴직 보장 및 불이익 처우 금지 - 육아휴직 시 통상임금 80% 지급, 분할사용	- 3년간 육아휴직 보장 및 불이익 처우 금지 - 육아휴직 시 통상임금 80% 지급, 분할사용	- 3년간 육아휴직 보장 및 불이익 처우 금지 - 육아휴직 시 통상임금 80% 지급, 분할사용	- 3년간 육아휴직 보장 및 불이익 처우 금지 - 육아휴직 시 통상임금 80% 지급, 분할사용	- 3년간 육아휴직 보장 및 불이익 처우 금지 - 육아휴직 시 통상임금 80% 지급, 분할사용

	- 배우자 출산 휴가 7일 보장 -직장보육시설 설치 및 보육료 지원	- 배우자 출산 휴가 7일 보장 -직장보육시설 설치 및 보육료 지원 **- 유급보육시간 (1일 1시간) 보장**	- 배우자 출산 휴가 7일 보장 **- 여성노동자 산전후휴가·육아휴직·병가시 대체인력 충원**	- 배우자 출산 휴가 7일 보장 - 여성노동자 산전후휴가·육아휴직·병가시 대체인력 충원	- 배우자 출산 휴가 7일 보장 -직장보육시설 설치 및 보육료 지원 - 여성노동자 산전후휴가·육아휴직·병가시 대체인력 충원 **- 입양휴가 보장** **- 유급수유시간 (1일 1시간) 및 수유시설 제공**
여성건강·안전 보장, 폭력 예방					
취약계층 차별 개선과 지원					
성평등 의식 확산		- 전직원 대상 양성평등교육 실시, 교육방식 노사 합의	- **연 1회 이상 성매매 방지** 및 직장내 성평등 교육 실시, 교육방식 노사 합의	- 연 1회 이상 성매매 방지 및 직장내 성평등 교육 실시, 교육방식 노사 합의	- 연 1회 이상 성매매 방지 및 직장내 성평등 교육 실시, 교육방식 노사 합의

주) 강조한 내용은 전년도에 비해 개선되거나 추가된 것임.

자료: 민주노총 각 연도 요구와 과제 해설서

○ 차별 개선 및 고용보장

남녀고용평등법에 명시된 일반적인 고용상 차별금지 조항 중에서 특히 모집·채용·해고 시 성별, 가족상황에 따른 차별 금지가 요구안으로 강조되고 있으며, 임신·출산으로 인한 비정규직 여성노동자의 불이익 처우 금지가 명시됐다. 또한 2007년 요구안에서는 비정규직 입법 시행 이후 일부 기업에서 도입한 성차별적 분리직군제 예방 조치로, 직무 분리 금지, 동일가치 노동 동일임금 조항이 강조됐다.

채용 및 승진·승급시 여성할당 등 적극적 조치를 요구한 것은 긍정적이지만, 일정 비율의 할당을 실시해야 한다는 내용 외에 산업별 여성고용율이나 할당제를 도입한 기업 사례 등 산하 노조에서 실제 제도를 도입할 수 있는 근거나 방안 제시는 미흡하다고 할 수 있다. 그 외 차별 개선 및 고용보장 관련 요구, 특히 성별 직무 분리 금지나 동일가치노동·동일임금 관련 조항들도 선언적인 수준에 그치고 있어 실제 기업에서 발생하는 다양한 간접차별을 예방하기에는 부족하다고 하겠다.

2004년부터는 기업 내 고용차별 개선을 위한 자율적 기구(성차별 고충처리기관, 성평등위원회, 고용평등위원회)를 구성한다는 내용이 포함됐으며, 2007년에는 정부의 적극적 고용개선 조치가 시행됨에 따라 '고용평등위원회를 구성하여 사업장내 직종별, 직급별 고용형태별 남녀고용 현황을 파악하고 간접차별 사례를 조사, 고용평등 실현을 위한 중장기 계획 등을 협의한다'는 내용으로 요구안이 보다 구체화됐다. 노조에서 임명하는 명예고용평등감독관의 유급 활동을 보장하는 내용도 포함됐다.

그러나 이 역시 고용평등위원회, 명예고용평등감독관의 구성과 역할, 권한 등에 대한 내용을 구체적으로 담고 있지 않아 산하 노조에서 실제 단체협약에 포함시킬 수 있는 내용과 근거를 구성하기에는 부족하다고 할 수 있다.

○ 모성보호

모성보호 관련 조항은 △생리휴가 △산전후휴가 △여성·임산부 시간외·연장·야간근로에 관한 사항을 기본으로 하여, 2004년 이후부터 △태아검진휴가 △불임휴가·휴직 △유사산휴가 관련 요구가 추가로 포함됐다. 또한 2007년에는 산전후휴가 일수를 100일에서 120일로 연장하는 개선안이 제시됐다.

모성보호 관련 요구안은 대체로 현재 법·제도적으로 시행되지 않고 있거나(태아검진휴가, 불임휴가 등), 법적 기준 이상의 보장을 요구하는 내용(유급 생리휴가, 120일 산전후휴가 등)으로 발전 수준이 높은 편이다. 이는 모성보호가 오래전부터 여성관련 법·제도와 단체협약 개선에서 주요 이슈로 다뤄져왔기 때문이라고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 모성보호제도를 둘러싼 법과 현실의 괴리를 매울 수 있는 보다 세밀한 정책 개발은 미흡한 수준이다. 지난 2006년 보건복지부에서 의뢰한 연구 결과에 따르면, 조사대상인 대도시 소재 사업장의 출산 여성노동자 568명 중 복직한 여성의 58.2% 만이 90일 산전후휴가를 사용했으며, 그 비율은 비정규직, 소규모 사업장일수록 낮은 것으로 나타났다. 또 산전후휴가를 사용했으나 90일 이상 쓰지 못하고 퇴직한 응답자의 52%는 비자발적으로 회사의 압력에 의해 퇴직한 것으로 조사돼 여전히 기업의 차별 관행이 심각함을 보여주고 있다.[12)]

따라서 향후에는 모성보호를 위한 다양한 휴가제도 도입과 더불어 여성노동자들이 그러한 제도를 원활하게 이용할 수 있는 환경을 만들기 위한 요구안들 - 예컨대 대체인력 수급·운용 등 휴가자의 업무 공백을 매우기 위한 방안, 산전후휴가 사용자의 원활한 업무 복귀를 지원하는 제도, 영아기 자녀 양육을 보조하는 제도 등 - 이 단체협약과 제도개선 요구안 양 측면에서 보다 구체화돼야 할 것이다.

○ 일·생활 양립 및 가족책임

일·생활 양립에 관한 요구는 주로 △육아휴직 △직장보육시설 설치 및 보육수당 지급 △배우자출산휴가 △수유 및 육아시간 등으로 모성보호제도와 마찬가지로 법적 기준 이상의 요구안을 담고 있다.

일·생활 양립제도는 여성노동자 뿐 아니라 남성노동자의 가족 책임을 고려하고 남녀노동자의 평등한 가사·육아 분담을 촉진하는 방향으로 설계될 때 그 의의를 충분히 살릴 수 있으며, 그렇지 않을 경우 여성의 유급-무급노동 이중 부담과 성차별을 심화시킬 수도 있다. 또한 일·생활 양립제도는 결혼여부·자녀유무나 연령·가족형태의 다양성을 고려하여 모든 노동자의 가족 및 개인(여가)생활의 균형을 촉진하는 방향으로 설계될 때 가족상황이나 가족형태에 따른 불합리한 차별을 방지할 수 있다.[13)]

12) 송명희(2006), 「산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장복귀 활성화 방안에 관한 연구」, 보건복지부.

그러나 민주노총 단체협약 요구안은 이러한 제도의 이용 대상을 여성으로 한정하거나(수유·양육시간, 대체인력 충원 조항 등), 배우자 출산휴가제도 외 남성노동자가 가족 돌봄에 보다 적극적으로 참여하도록 유도하는 제도(예/ 육아휴직 아버지 쿼터제 등)를 제안하지 못하고 있어 일·생활 양립을 여전히 여성'만'의 문제로 보는 시각에서 벗어나지 못하고 있다. 그 외에도 취학자녀 지원, 가족간호휴직제 등 가족돌봄 휴가 신설, 탄력적 노동시간 제도 실시, 여가생활 지원 등 제도 도입을 요구하는 수준까지 발전되지 못하고 있다.[14]

일·생활 양립 제도는 이른바 저출산·고령화대책의 일환으로 정부에서도 매우 적극적으로 추진하는 정책이다. 지난 2007년 11월 국회를 통과한 남녀고용평등법 개정안[15]에는 이미 배우자 출산휴가제, 육아기 근로시간 단축제와 육아휴직 분할사용 등이 포함됐다. 그러나 이러한 제도 역시 사업장 규모나 고용형태에 따라 이용 대상이 제한되거나 여성노동자만을 위한 제도로 한정될 경우, 여성노동자의 주변적 지위를 고착화하는 효과를 낳을 수 있다는 데 유의해야 한다.

따라서 노동조합 차원에서 보다 올바른 관점의 일·생활 양립 제도를 개발하고 단체협약 및 제도개선 요구안으로 발전시킬 필요가 있다. 이는 개정 남녀고용평등법 시행에 포함된 기업의 노동시간 제도 변화 노력(탄력적 노동시간 운영, 출퇴근 시간 조정 등)이 사실상의 노동유연화 조치로 전락하지 않게 하기 위해서라도 매우 시급한 과제라 할 수 있다.

○ 여성건강·안전 보장 및 폭력 예방

현재 민주노총 단체협약 요구안에는 여성폭력 예방에 관한 사항을 포함하여 여성노동자의 건강과 안전을 증진하기 위한 별도의 단체협약 요구안이 마련돼 있지 않다.

이중 여성폭력 관련 내용(직장내 성희롱 예방제도 등)은 남녀고용평등법에 명시돼 있고, 이미 사업장에서 상당부분 제도화돼 있다는 판단에서 제외됐다고 볼 수 있다. 그러나 현재 법령 상 직장내 성희롱 관련 조항 역시 개선돼야 할 부분이 많으며, 여성폭력 예방이 여성노동

13) 성평등한 일·생활 양립에 대한 글로는 신경아(2005), "성평등과 일-가족의 양립", 인천발전연구원 여성개발센터 2005 여성의제 토론회 발표문.; 박선영·윤덕경(2005), 「가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안」, 한국여성개발원.; 장지연·이정우·최은영·김지경(2005), 「일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제」, 한국노동연구원.; 김원정(2007), "일·가정 양립 논의에서 한국사회 노동자운동의 한계와 과제", 소통연대변혁사회운동포럼 노동자운동과 페미니즘의 결합을 위하여 2차 사전 연속워크샵 발제문. 등 참고.

14) 탄력적 노동시간 제도의 경우, 민주노총은 원칙적으로 반대하는 입장을 가지고 있어 가족 책임을 고려한 다양한 노동시간 제도의 타당성에 대한 내부적 논의는 거의 진행된 바 없다.

15) 2007.11.23. 국회 본회의 통과 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 주요 내용
- 사업장의 남녀차별 개선, 모성보호, 일·가정의 양립 실태 파악을 위한 노동부의 정기적 실태조사 실시 의무화
- 제3자에 의한 성희롱 정의 및 사업주의 고충 해소 노력, 불이익 조치 금지 명시
- 3일간 배우자 출산휴가 도입
- 주 15시간~30시간 범위 내에서 육아기 근로시간 단축제 도입, 근로조건은 당사자 간에 서면으로 정하되 근로시간과 비례하여 정하는 근로조건 외 불이익 조치 금지, 서면으로 해당 근로자에게 허용하지 않는 사유를 통보하면 사용을 제한할 수 있음.
- 사용자는 노동자의 육아와 가족돌봄을 지원할 수 있도록 업무 시작·종료시간 시간 조정, 연장근로의 제한, 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 등의 노력을 해야 함.
- 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금, 육아기 근로시간 단축 종료 후 같은 업무 등에 복귀시키지 않은 경우 500만원 이하 벌금. 배우자 출산휴가를 주지 않거나 육아기 근로시간 단축 시 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료 부과

자의 고용안정과 안전 보장에 매우 중요한 과제라는 점을 감안해 보다 발전적인 요구안을 제시할 필요가 있다.[16]

그 외 모성보호 관련 내용을 제외한 여성안전·건강 관련 요구안도 발전 수준이 미약한 대표적인 분야이다. 여성안전·건강 요구안은 여성에게만 해당하는 안전·건강 요구를 단순 첨가하는 것이 아니라 사업장 내 여성과 남성의 질환발생률 차이 파악, 남성 중심으로 설계된 작업환경 조사 및 개선, 산업안전보건위원회 등 관련 기구에 여성노동자 대표 참여 보장 등 기존의 산업안전건강보장체계를 성 인지적 관점에서 개선하는 방향으로 발전돼야 할 것이다.[17]

○ 취약계층 차별 개선과 지원

성차별 뿐 아니라 성적 지향과 성별 정체성, 국적과 인종, 장애, 가족상황 및 가족형태에 따른 차별은 여성노동자에 대한 차별을 발생시키는 다층적인 요인을 구성하며, 그로 인해 한부모가족, 장애여성, 이주여성노동자, 성소수자 등은 고용영역에서 더욱 취약한 상태에 놓이기 된다.

그럼에도 불구하고 아직까지 이들에 대한 차별 개선과 지원 정책은 전체 고용정책은 물론 개별 기업의 단체협약에서 거의 찾아보기 어렵다. 향후 구체적인 정책 개발이 필요한 분야로 노동조합이 단체협약 요구안을 통해 관련 정책을 선도적으로 제시할 필요가 있다.[18]

○ 성평등 의식 확산

현행 남녀고용평등법 상에는 10인 이상 모든 사업장에서 직장내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시할 것을 의무화하고 있다. 그럼에도 불구하고 많은 기업에서 형식적으로 이루어지고 있는 성희롱 예방교육을 내실화하고, 성평등한 직장문화 조성을 위한 실질적 교육이 될 수 있도록 하기 위해서는 모성보호와 일·생활 양립에 대한 인식 개선 등 다양한 교육내용을 포함하는 성평등 교육으로 보다 확장·개선돼야 할 것이다.

그런 점에서 민주노총 단체협약 요구안에 성매매 방지 및 직장내 성평등 문화 조성을 위한 보다 확장된 교육내용을 명시하고 노조의 개입 권한을 확대한 점은 긍정적이라 할 수 있다. 향후에는 이러한 교육에 포함돼야 할 내용을 보다 구체적으로 제시하고 교육 외에 다양한 홍보·의식 개선 활동 또한 단체협약 요구안에 포함시킬 수 있어야 할 것이다.

---

16) 참고로 각주 14)의 개정 남녀고용평등법에 '제3자에 의한 성희롱의 정의'와 '발생시 사용자의 조치' 조항이 일부 포함됐음. 이 외에 직장내 성희롱 예방을 위한 제도 개선 방안, 운동과제에 대해서는 국미애(2003), "직장 내 성희롱 규제와 '사용자 책임'", 『여성학논집』 vol. 20.; 한국노동사회연구소(2004), 「직장내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」, 노동부.; 한국여성민우회(2007), 「직장내 성희롱 대응운동, 금지조항을 넘어서」 토론회 자료집 등 참고. 직장내 성희롱을 산업재해의 시각에서 다루고 있는 논의로는 최윤정(2003), "'산업재해'로서의 직장내 성희롱에 관한 연구", 이화여자대학교 석사학위논문. 등 참고.

17) 성 인지적 노동안전보건정책의 구체적인 추진 방안에 대하여는 정진주(2005), 「비정규직 여성근로자 건강증진방안 연구」, 한국여성개발원.; 이경용(2004),「여성근로자 보건관리 지침개발(3차년도)」, 한국산업안전공단·산업안전보건연구원. 외 각 연도별 '여성근로자 보건관리지침' 등 참고.

18) 한부모 여성가장을 위한 고용정책에 대해서는 성정현(2006), "한부모 빈곤여성 소득 및 고용정책 실태와 개선방안", 한국여성노동자회 주최 한부모 빈곤여성 자립 정책 진단 및 법·제도 개선 과제 토론회 발제문. 등 참고. 성소수자 고용차별 현황 및 개선방안에 대해서는 조여울(2005), 「국가인권정책기본계획 수립을 위한 성적소수자 인권 기초현황조사」, 국가인권위원회. 참고. 이주여성노동자 정책에 대해서는 김엘림·오정진(2001), 「외국인 여성노동자의 인권보장 연구」, 한국여성개발원. 등 참고.

(3) 민주노총 요구안 중 성평등 관련 내용 총괄 평가

마지막으로 민주노총 제도개선 요구안과 단체협약 요구안을 함께 비교함으로써 두 가지 차원으로 발전된 분야별 요구안의 상호배치, 발전 수준을 총괄적으로 평가해 보도록 한다. 지난 5년간 민주노총 제도개선 요구안과 단체협약 요구안 중 성평등 관련 내용을 각 분야별로 정리해보면 아래 표와 같다.

<표 2-6> 2003-2007년 민주노총 제도개선 요구안·단체협약 요구안 중 성평등 관련 내용

분류	세부내용	2003		2004		2005		2006		2007	
		제도	단협	제도	단협	제도	단협	제도	단협	제도	단협
차별 개선 및 고용보장	채용·교육·배치·승진·승급·해고 등에서 성차별 개선		○		○		○		○		○
	여성 비정규직, 외주화 등 고용형태상 성차별 개선										
	동일가치노동 동일임금 실현 등 임금차별 개선										○
	이동편의·의료편의·주거편의 등 복리후생 동일 적용										○
	여성 채용·승진목표제 등 적극적 조치		○		○		○		○		○
	여성친화적 직업훈련, 재직자 직업능력개발 지원										
	그 외 고용평등촉진 기구 등				○		○		○		○
모성보호	산전후휴가, 유사산휴가		○	○	○		○		○		○
	태아검진휴가				○						○
	생리휴가	○	○	○	○		○		○		○
	임산부 야간·연장·휴일근로 제한 등		○	○	○						
	임신·출산에 따른 차별 금지, 대체인력 충원 등			○			○		○		○
	그 외 편의 제공 (불임시술 시 휴가·휴직)								○		○
일·생활 양립 및 가족 책임	육아휴직제도		○	○	○		○		○		○
	가족돌봄 휴직·휴가 (배우자출산휴가, 육아·수유시간, 입양휴가 등)		○	○	○		○		○		○
	보육·수유·육아 지원(보육시설, 현금 및 현물)	○	○	○	○	○		○		○	○
	취학아동 지원제도			○		○		○		○	
	탄력적 노동시간제도										
	단신가구 포함 여가활동·생활지원제도										
	그 외 일·가정 양립 지원을 위한 상담·교육 등										
여성건강안전 보장,폭력예방	여성노동자 노동안전보건, 재생산 건강 등										
	직장내 성희롱·폭언·폭행 예방 및 규제										
취약계층 차별 개선과 지원	장애여성, 이주여성, 성소수자 차별금지, 고용촉진										
	한부모가족 취업 지원 등										
성평등 의식확산	성평등 의식 확산을 위한 캠페인 및 교육 등				○		○		○		○

자료: 민주노총 각 연도 요구와 과제 해설서

위 표에서 제시한 분야별 세부과제는 구체적인 내용과 교섭 전략에 따라 차이를 둔다 하더라도 기본적으로 단체협약과 법·제도 개선 요구안 모두에 포함될 수 있는 과제들이다. 그럼에도 불구하고 △여성 비정규직, 외주화 등 고용형태상 성차별 개선 △여성 직업훈련 및

직업능력개발 △육아·보육 외 다양한 일·생활 양립조치 △취약계층 차별 개선과 지원 과제는 단체협약 요구안과 제도개선 요구안 모두에 거의 포함되지 않고 있다.

특히 위 표를 통해 확인할 수 있는 바는 모성보호, 보육·육아지원 관련 일부 요구안을 제외하면 대부분 단체협약 요구안으로만 제시되고 있다는 점이다. 예컨대 채용·승진목표제 등 적극적 조치, 태아검진휴가나 배우자출산휴가 등은 법령상에 근거가 없는 내용임에도 제도개선 요구안에는 포함되지 않고 있다. 이는 민주노총 내에서 성평등 관련 제도개선 요구안의 개발이 불충분하거나, 요구안이 마련돼 있다 하더라도 민주노총 전체 제도개선 요구안으로 채택하는 데 대한 조직 내 합의가 이루어지지 않고 있음을 반증하는 것이라 할 수 있다.

따라서 민주노총의 성평등 관련 교섭 의제 발전을 위해서는 제도개선 요구안 마련을 위한 투자가 보다 활발히 이루어져야 하며, 관련 요구안이 꾸준히 전체 제도개선 요구안에 반영되고 발전될 수 있는 체계가 갖춰져야 할 것이다. 당장 모든 분야의 제도개선 요구안을 마련하기 어렵다면 조직 내외의 의견수렴을 통해 우선순위 과제를 정하고 단계적인 연구·조사사업을 시행하는 방안도 검토해 볼 수 있을 것이다.

2) 산별노조 협약(요구안) 및 추진 체계 평가

여기서는 앞서 살펴본 3개 산별노조의 가장 최근(2006~2007년) 산별중앙협약(통일단체협약)과 산하 사업장단위(지부·지회) 단체협약이나 요구안을 바탕으로 각 노조별 성평등 관련 교섭 의제의 특징과 추진 체계를 평가한다.

(1) 금속노조

금속노조는 산별중앙협약 및 요구안 중에 여성에게만 적용되는 요구안을 포함해 성평등 관련 요구안과 협약 모두 전무하며, 대체로 지부·지회(사업장) 단위 협약에 포함돼 있는 것으로 보인다. 2007년 금속노조는 사업장별 단체협약 통일요구안에 여성관련 통일요구안으로 △여성노동자의 자연 퇴사 시 여성 정규직 채용 △성폭력 예방 △배우자 출산휴가 △직장보육시설 설치 및 방과후 교실 설치·운영 이상 4가지를 채택했다.

금속노조 산별중앙협약에 성평등 관련 요구안이 포함되지 않은 것은 1차적으로 2007년까지 산별중앙협약 체계 자체를 체계화하는 데 초점을 두었고, 교섭의 주요 쟁점이 산별중앙협약의 인정 여부, 특히 2006년 산별노조로 전환한 대규모 사업장이 포함된 산별노조가 산별교섭주체로 인정될 것인가 여부에 있었기 때문에 산별교섭요구 내용을 세부적으로 구성하지 않은 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 따라서 향후에는 구체적인 교섭 의제의 발전 수준에 따라 고용·임금·노동과정·산업정책 의제의 다양한 쟁점들이 산별중앙협약에 포함될 수 있을 것이며, 이러한 의제 전반이 성 인지적 관점에서 개발돼야 할 것이다.

현재까지 사업장 단위 단체협약 요구안으로 개발된 성평등 관련 분야는 여성고용, 폭력 예방, 일·생활 양립에 관한 조치 등으로 그 중 '여성노동자가 자연 퇴직 할 경우 여성 정규직을

채용해야 한다'는 요구는 매우 특징적인데, 이는 여성의 비정규직화를 방지하고 여성 고용율을 유지하기 위한 취지로 볼 수 있다. 그러나 이 방안은 노조가 있는 사업장 내에서 개별적으로 여성노동자가 비정규직으로 대체되는 것을 막을 수 있지만, 산업 차원에서 진행되는 여성직종·직무의 비정규직화를 축소하는 방안은 될 수 없다. 이는 산별 차원의 여성고용 개선 방안이 부재한 상황을 보여주는 예로 향후에는 금속(제조)산업 내 여성의 비정규직화 방지, 승진승급 및 임금차별 개선, 적극적 조치와 여성대상 직업훈련 등 다양한 영역을 포함한 요구안 개발이 필요하다고 할 수 있다. 그 외 모성보호, 일·생활 양립과 관련된 여러 요구안과 여성노동자 노동안전 문제 등 미발전 의제에도 보다 관심을 기울일 필요가 있다.

위와 같은 내용적 측면 외에도 금속노조의 성평등 교섭 의제 추진체계에서 가장 큰 문제점은 관련 교섭 의제를 전적으로 사업장 단체협약에 배치하고 있어 의제의 발전이 개별 기업의 지불 능력과 지부·지회단위 노조 조직력에 의해 좌우될 수밖에 없다는 점이다. 따라서 최저 수준의 성평등 관련 협약 가이드라인과 원칙 조항을 중앙협약에 명시하고 각 지부 사정에 따라 이를 보다 세부적으로 발전시킬 수 있도록 성평등 관련 교섭 추진 체계를 정비해야 할 것이다. 이미 비정규직, 사내하청 관련 교섭 의제의 경우 그러한 방식으로 추진되고 있다는 점을 참고해야 할 것이다.

(2) 보건의료노조

보건의료노조는 금속노조와 달리 산별중앙협약에 모성보호, 육아휴직, 직장보육시설에 관한 요구안을 제시했으며, 실제 체결된 협약에도 생리휴가, 육아휴직 관련 요구안의 일부와 산전후휴가·육아휴직 관련 고용보장, 직장보육시설 확대 추진에 관한 내용이 추상적인 수준에서나마 반영됐다. 이는 보건의료노조 소속 조합원 중 여성이 다수를 차지하기 때문에 이러한 요구가 조합원의 노동기본권 보장을 위한 핵심 요구로 이미 오래전부터 기업별 단체협약에 반영돼 온 결과라 할 수 있다.

보건의료노조의 교섭 추진 체계에서 특이한 사항은 산별중앙협약에 육아휴직, 직장보육시설에 관한 요구의 기본 가이드라인이나 원칙을 명시하고 세부 사항을 지부 교섭으로 위임하고 있다는 점이다. 이러한 방식으로 중앙협약-지부협약의 틀을 확립한다면 성평등 관련 교섭 의제를 효과적으로 배분하는 하나의 방식이 될 수 있을 것으로 보인다. 특히 직장보육시설 설치 등 기업 규모가 작고 지불능력이 낮은 사업장에서 시행하기 어려운 요구안의 경우, 산별 차원에서 보다 구체적인 시행 방안을 마련하여 중앙협약에 명시할 수 있어야 할 것이다.

그 외 아직까지 중앙협약 요구안에 포함되지 않은 차별 개선 및 고용보장, 여성건강·안전보장 및 폭력 예방, 취약계층 차별 개선과 지원, 성평등 의식 확산에 관한 요구안을 보다 구체적으로 개발하여, 지부 교섭과 적절히 배분하는 것도 보건의료노조의 과제라 할 수 있다. 여성이 다수인 보건의료노조의 특성 상 이러한 요구들은 이미 많은 사업장에서 기존 단체협약에 관련 내용이 포함돼 있을 것으로 보이는데, 그런 만큼 각 사업장 단체협약을 통일시켜 나가고 산별노조는 각 영역별로 현재 수준보다 개선되어야 할 요구들의 원칙과 가이드라인을 계속 발전시킬 수 있어야 할 것이다.

(3) 증권노조

증권노조는 앞의 두 노조에 비해 규모가 작은 소산별노조이고, 집단교섭이 주로 이루어진다는 특성 상 다른 산별노조에 비해 많은 항목의 성평등 관련 단체협약을 포함하고 있다. 2006년 증권노조 통일단체협약에는 △고용차별 원칙 △여성노동자를 위한 직업훈련 과정 요구 △모성보호 관련 조항 전반 △육아휴직 및 배우자 출산휴가 △직장보육시설 △직장내 성희롱·폭언·폭행 예방 등 많은 영역의 조항이 포함돼 있으며, 매년 성평등 관련 의제가 요구안에 빠짐없이 다뤄지고 있다는 점도 고무적이라고 할 수 있다.

증권노조의 성평등 관련 교섭 추진체계의 특징은 통일단체협약과 지부 보충협약이라는 이중 교섭체계의 특성상 법 개정에 따라 단체협약 내용을 갱신해야 하는 일반적 내용이나 단체협약 이행에 관한 사항은 통일교섭에, 비정규직 문제 등 보다 강력한 조직력을 바탕으로 관철시킬 수 있는 사항은 지부교섭에 배치하고 있다는 점이다.

예컨대 2007년 증권노조의 성평등 관련 요구안의 배분을 살펴보면, 통일단체협약 요구안에는 △육아휴직 기간 3년으로 연장 △직장보육시설 관련 단체협약 이행이, 지부공통 요구안으로는 △차별적 직군 편제의 제한 △산전후휴가 일수 영업일 기준으로 통일 △배우자 출산휴가 2일에서 3일로 연장 △산전후휴가·육아휴직·병가 등 결원시 대체인력 충원 △수유시설 설치 △가족간호휴직 △불임휴직이 포함돼 있다.

증권노조가 이러한 배분 원칙을 보다 구체적으로 확립하고 통일단체협약과 지부 보충협약을 상호 발전시켜 나간다면 향후 성평등 교섭 의제를 발전시키는 상당히 체계적인 틀을 갖출 수 있을 것으로 보인다. 또한 임금차별 개선, 여성 노동안전보건 등 아직까지 발전 정도가 미흡한 분야의 요구안을 개발하고, 증권산업 정책 차원으로 요구안으로 심화시키는 것도 지속적인 과제가 돼야 할 것이다.

4. 소결

지금까지 민주노총과 가맹 산별노조의 단체협약 및 제도개선 요구안을 성 인지적 관점에서 평가하고, 성평등 관련 의제의 발전 수준을 구체적으로 살펴봤다. 논의의 전제는 성평등 관련 의제가 이제까지 노조 내에서 '여성 의제'로 다뤄진 차별 해소, 모성보호 관련 내용 뿐 아니라 교섭 의제 전반에 남성과 여성노동자의 다른 이해와 요구를 반영하고, 성 역할 고정관념 해소, 남성과 여성 모두의 일·생활 균형을 촉진하는 내용까지 포함돼야 한다는 것이다. 또 노조의 특징과 해당 산업 특성에 따라 차이가 있을 수 있지만, 성평등 의제가 노조 내 각 교섭단위에서 보다 비중있게 다뤄질 수 있는 안정적인 체계와 틀을 갖추는 것도 중요한 문제이다. 이러한 관점에서 보았을 때 현재 노동조합의 성평등 관련 교섭 의제는 다음과 같은 문제점을 가지고 있다.

먼저 교섭 의제의 내용 측면에서 문제점을 정리해 보면 첫째, 고용구조에 대한 성별 분석과 그에 근거한 구체적인 차별 개선·고용보장 요구안이 미흡하다. 각 산별협약 요구안 중 고용관련 의제를 마련하는 데 있어 산업고용구조에 대한 성별 분석이 이루어지지 않고 있으며, 때문에 산업 특성에 맞는 구체적인 고용상 성 차별 개선, 여성 고용안정에 대한 요구안이 제시되지 않고 있다. 그런 점에서 승급·직무배치 시 성차별 개선, 여성대상 직업훈련 과정 확대, 분리직군제 폐지 등 산업 내 구체적인 여성고용 이슈를 제기한 증권노조 사례는 매우 고무적이라 할 수 있다. 향후에는 차별 개선 및 고용안정 요구가 남녀고용평등법 상의 선언적 조항을 되풀이하는 수준에 그치지 않도록 성별 임금격차 해소, 채용·승진 시 적극적 조치, 여성직업훈련 확대, 성차별적 비정규직화·외주화 등에 대한 구체적인 요구안 마련이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 일·생활 양립 및 가족 책임에 관한 요구가 여전히 여성노동자만의 문제로 다뤄지고 있으며, 노동시간·휴일·휴가제도에 대한 성 인지적 접근이 미흡하다. 지금까지 여성관련 휴일·휴가제도는 생리휴가, 산전후휴가, 태아검진휴가 등 특정한 휴일·휴가만의 문제로 다뤄졌으며, 육아휴직이나 직장보육시설, 보육수당 문제 또한 여전히 여성노동자만의 요구로 제기되어 왔다. 그러나 일·생활, 가족책임 간의 불균형은 남녀 모든 노동자의 문제이며, 특히 실질노동시간 단축, 다양한 노동시간 제도 마련은 남녀노동자간 유급-무급노동의 불균형을 해소하고 여성노동자의 고용불안과 차별을 해소하는 데 매우 핵심적인 과제라고 할 수 있다.

따라서 향후에는 성평등 관점에서 노동시간 및 휴일·휴가제도 개선의 의미를 새롭게 구성하고, 보육·육아관련 요구 외에 취학자녀 지원, 다양한 가족돌봄 휴가와 노동시간 제도 등 서로 다른 가족형태와 가족 상황에 있는 남성·여성노동자의 요구를 반영한 일·생활 양립 제도를 제안할 수 있어야 할 것이다.

셋째, 모성보호 관련 요구는 발전 수준이 높은 편이나, 모성보호제도를 둘러싼 법·제도 및 단체협약과 현실의 괴리를 메우기 위한 보다 세밀한 요구안 개발이 필요하다. 산전후휴가, 유사산휴가, 태아검진휴가 등 여성노동자의 모성보호를 위한 요구안은 민주노총과 각 산별노조 요구안에서 대체로 법·제도 기준 이상의 내용으로 구성돼 있다. 이는 예전부터 모성보호가 여성 관련 주요 이슈로 다뤄져왔기 때문이라고 할 수 있다.

그러나 법·제도와 단체협약의 발전에도 불구하고 남성중심적 기업문화가 제도 사용의 걸림돌로 작용하고 있으며, 여성노동자의 현실적 어려움이 개선되지 못하고 있어 이를 보완하기 위한 요구안을 개발할 필요가 있다. 모성보호제도, 일·생활 양립제도 활용시 대체인력 지원과 업무 배치 조정, 휴가·휴직 사용자의 업무 복귀 지원, 비정규직과 중소기업 노동자의 원활한 휴가·휴직 사용을 위한 제도 마련 등이 뒤따라야 할 것이다.

넷째, 노동안전보건 요구안을 성 인지적 관점에서 개선하고, 여성폭력 등 다양한 건강·안전 이슈를 개발하는 것이 필요하다. 여성노동자의 노동안전과 건강 보장은 민주노총이나 각 산

별노조의 제도개선 요구안, 단체협약 요구안 모두에서 발전 수준이 낮은 의제이다. 이는 여성노동자를 위한 특정한 요구안이 미흡하다는 것 뿐 아니라 각 교섭단위별 요구안에 빠짐없이 포함돼 있는 노동안전보건 관련 요구안이 성 인지적 관점에서 작성되지 못한 채 여성노동자 문제와 별개의 영역으로 다뤄지고 있다는 것을 의미한다.

따라서 향후에는 민주노총과 산별노조 노동안전보건 요구안 마련 시 성별에 따라 다르게 나타나는 노동안전보건 위험요인에 대한 판단, 발생원인 진단과 해결 방안 모색 등 성별 분석을 진행하고, 여성폭력 예방, 여성친화적 작업환경 개선, 노동안전보건관리체계 여성 참여 등 성 인지적 관점을 반영된 요구안 개선을 모색해야 한다. 개별 기업과 산업 차원을 넘어 국가 산업안전정책의 성 인지적 개선 방안 또한 노동조합이 주도적으로 제안할 수 있어야 할 것이다.

다섯째, 이 외에도 한부모가장, 장애여성, 이주여성, 성소수자 등 취약계층 차별 개선과 지원, 성평등 의식 확산을 위한 요구안 역시 발전 수준이 매우 낮은 의제이다. 이러한 과제는 아직까지 정부 고용정책에서도 이슈로 다뤄지지 못하고 있는 만큼, 노동조합이 노동자의 다양성과 차이를 고려하고 직장 뿐 아니라 사회 전반의 성평등을 촉진하는 방안을 선도적인 제시하는 역할을 수행해야 할 것이다.

다음으로 성평등 교섭 의제 추진을 위한 교섭 체계와 협약 틀의 문제점을 정리해 보면 첫째, 먼저 민주노총의 경우 성평등 관련 요구안이 전체 제도개선 요구안에 안정적으로 포함되지 못하고 있으며, 대체로 단체협약 요구안으로만 다뤄지고 있다는 점이다. 2003년부터 2005년까지 민주노총 제도개선 요구안에는 모성보호, 일·가정 양립, 보육·교육의 공공성 강화 등 성평등 관련 요구안이 들쑥날쑥 포함되다가 2005년 이후에는 보육의 공공성 실현을 제외한 다른 분야의 제도개선 요구안은 포함되지 않고 있다. 또 성평등 관련 요구안이 대체로 단체협약 요구안으로만 제시되고 있어 향후에는 각 분야별 제도개선 요구안을 개발하고 일정한 틀을 정립하여 매년 법·제도 개선 사항과 정책 우선순위에 따라 발전시킬 필요가 있다.

그 외 민주노총 단체협약 요구안이 각 산별노조와 기업별 노조 협약의 가이드라인이자 요구안 개발을 위한 효과적인 매뉴얼이 될 수 있도록, 새로운 요구안 개발은 물론 각 요구의 적용사례에 대한 조사·연구, 요구의 정당성을 입증하는 다양한 근거와 논리 개발 역시 민주노총의 과제가 돼야 할 것이다.

둘째, 산별노조의 경우 대체로 성평등 교섭 의제가 협약 틀 내에서 다른 교섭의제와 분리된 별도의 영역으로 다뤄지고 있거나, 교섭 체계 내에서도 중앙-지부 간 계통성을 확보하지 못하고 있다. 협약 틀 내에서 성평등 관련 요구안을 별도로 분리한 예는 증권노조 통일단체협약이며 이는 대부분의 기업별 노조 단체협약에 나타나는 특징으로 보인다. 이러한 관행은 성평등 관련 의제가 곧 여성노동자만의 특수한 문제이며, 다른 의제는 성별에 관계없이 모든 노동자에게 동등하게 적용된다는 인식이 지배적임을 보여주는 것이라 하겠다. 또 교섭 체계 내에서 성평등 관련 의제를 지부(사업장) 단위 교섭에 전적으로 위임하고 있는 예는 금속노

조이며, 보건의료노조와 증권노조의 경우 중앙협약(통일단체협약)과 지부협약(보충협약) 간에 일정하게 의제를 배분하는 경향을 보이지만 뚜렷한 기준을 반영한 것이라고 보기는 어렵다. 특히 금속노조와 같이 성평등 관련 요구안 교섭을 기업 단위에 위임할 경우 여성노동자의 권리 보장과 성평등 수준이 오로지 개별 기업의 지불능력과 사업장 단위 노조조직율에 의존할 수밖에 없는 한계를 갖게 된다.

따라서 이러한 문제를 개선하기 위해서는 성평등 의제=여성노동자의 문제, 다른 의제=모든 노동자 문제라는 이분법을 뛰어 넘어 교섭 의제 전반을 성 인지적 관점에서 재구성해야 하며, 성평등 교섭 의제가 주변화되지 않도록 중앙협약과 지부협약 간에 교섭 내용을 분담하는 일정한 체계를 확립할 필요가 있다. 예컨대 중앙협약에 성평등 관련 협약의 기본적인 가이드라인과 방향, 원칙을 명시하고, 이를 바탕으로 지부협약에서 세부적인 내용을 발전시킬 수 있을 것이다. 여기에는 지부 단위 사업장 규모나 지불능력을 고려하여 각각의 성평등 요구안을 실현할 수 있는 다양한 모델을 제시하고 산업 수준에서 이를 지원하는 방안도 포함돼야 할 것이다.

- 위 내용을 바탕으로 성평등 관련 교섭 의제와 협약 틀을 정리하면 <그림 2-1>과 같다.

<그림 2-1> 산별협약 내 분야별 성평등 관련 교섭 내용 반영 틀

기본틀	개선 내용	분야
기본협약	- 성별 등에 따른 균등처우 명문화	· 차별 개선 및 고용보장 · 취약계층 차별 개선과 지원
고용협약	- 고용상 성차별 개선에 대한 일반적 내용 - 산업 내 여성고용 현황에 따른 구체적인 성차별 개선 - 여성 채용·승진목표제 등 적극적 조치 및 취약계층 차별금지, 고용촉진 방안 - 여성친화적 직업훈련제도 개선, 여성 재직자 직업능력개발 지원 방안 - 산업 또는 기업 내 고용평등촉진 기구 구성 방안	
임금협약	- 동일가치노동 동일임금 조항 명문화 및 실현 방안 - 산업 또는 기업 내 임금체계 개선을 위한 노력 (직종·직무간 임금 차별 해소 등)	
노동과정협약	- 산전후휴가, 유사산휴가 등 각종 모성휴가 제도 - 일·생활 양립 원칙 조항 명문화 (남녀 모두의 균형 촉진, 노동자의 자율성 보장) - 육아휴직, 가족돌봄휴가 등 가정·사적생활을 보장하는 노동시간·휴가·휴가제도 - 직장보육시설 및 보육·수유·육아 지원 관련 내용 - 직장내 성희롱·폭언·폭행 예방 조치 등 성 인지적 노동안전보건정책 개선	· 모성보호 · 일·생활 양립 및 가족 책임 · 여성건강안전 보장 및 폭력 예방
산업협약	- 기업의 사회적 책임 관련 조항 (성별 불평등 개선 내용 포함) - 성평등 의식 확산을 위한 기업의 책임 조항 명문화	· 성평등 의식 확산

제3장

노조 내 성평등 촉진을 위한 의제 평가

1. 개요

1) 배경

이 장에서는 민주노총의 조직 내 성평등 수준을 점검하고, 성평등 촉진을 위해 추진하고 있는 제도와 사업을 평가한다. 평가 틀은 기존에 국가 정책을 성 인지적 관점에서 실행하기 위한 도구로 제안된 항목들을 노조 현실에 맞게 재구성했다.

(1) 성 주류화와 성 인지적 정책 실현을 위한 도구

국가 정책을 성 인지적 관점에서 추진하기 위한 도구로는 일반적으로 △정책기구의 설치 △성 분리 통계 △성별영향평가 △성 인지적 예산 편성 △성 인지 정책에 관한 교육·훈련을 꼽을 수 있다.

먼저 정책기구의 설치는 국가의 모든 정책과 프로그램에 성 인지적 관점을 반영할 수 있는 기구가 설치돼, 각 분야별·기관별 정책이 성평등 관점에서 추진될 수 있도록 점검·지원하는 역할을 수행해야 함을 강조하는 것이다. 여기서 기구의 성격은 한가지로만 규정되는 것이 아니라 △성 주류화 정책 관리 △부처간 조정 △시민사회, 학계, 전문가집단 등의 참여 등을 주요 역할로 하는 여러 기구를 각각 구성하는 방안도 있을 수 있다.

두 번째 도구는 성별로 분리된 통계 및 연구자료의 구축이다. 성별 분리 통계(또는 성별통계, 성 분리 통계)란 정책이나 프로그램과 관련한 통계를 성별로 분리해 제시하는 것으로, 여성과 남성의 역할·조건·상황을 보여주는 이러한 통계자료는 정책이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하기 위해 필요한 가장 필수적인 도구라 할 수 있다. 또한 성 인지적 통계는 성별 분리 통계 뿐 아니라 성별 특수성을 보여줄 수 있는 통계(예/ 가정폭력 관련 통계, 가내노동 관련 통계)의 생산과 구축 또한 포함하는 개념이다.[19]

세 번째 도구인 성별영향평가(또는 성별 분석)는 정책과 사업이 여성과 남성에게 미치는 서로 다른 영향을 분석하는 체계적인 방법을 말한다.[20] 성별영향평가는 그 자체가 목적이라

19) 여성가족부(2007), 앞의 글.

기보다 일상적으로 남성과 여성 간의 관계를 점검함으로써 문제점을 발견하고 어떤 정책을 추진할 때 성별을 정책영역의 주요 요소로 다룰 것을 촉진하는 제도라고 할 수 있다. 우리나라 정부에서는 지난 2005년부터 모든 정부부처와 광역시도의 정책이나 프로그램 중 매년 1개 이상을 선정해 성별영향평가를 실시하는 제도를 도입한 바 있다.

네 번째 도구는 성 인지적 예산 편성이다. 성 인지적 예산(또는 젠더 예산)이란 정부 예산이 여성과 남성에게 미치는 효과를 평가하고 이를 정부의 예산 체계와 편성에 반영하는 것을 말한다.[21] 성 인지적 예산은 여성을 위한 특정한 사업이나 프로그램의 예산만을 의미하는 것이 아니라 모든 정책 예산이 남성과 여성에게 형평성 있게 분배되고 있는지를 검토하고 편성 단계에서부터 이를 반영하는 것이라 할 수 있다.[22]

마지막으로 성 인지 정책에 관한 교육·훈련은 말 그대로 정책을 추진하는 주체(공무원 등)로 하여금 성 인지적 정책의 중요성과 필요성을 인식하게 하고, 앞서 언급한 각종 도구를 정책을 수립·시행·평가하는 데 사용할 수 있도록 훈련시키는 것을 말한다. 이러한 교육·훈련의 대상은 여성정책 담당자 뿐 아니라 모든 분야의 정책 담당자이며, 특히 고위 정책결정자에게 꼭 필요한 교육·훈련이라 할 수 있다.

이 외에도 모든 분야의 정책에 성평등 관점을 통합하기 위해서는 몇 가지 과정이 필요한데, Corner(1999)는 △여성의 주류화 △성평등 관점의 주류화 △주류의 전환 세 가지를 성 주류화 과정의 주요 측면으로 보았다.[23] 앞서 말한 성 인지 정책 실현의 도구들이 성평등 관점을 주류화하는 기술적인 측면에 해당된다면 여성의 주류화, 즉 사회 모든 분야에서 여성이 동등하게 참여하고 의사결정권을 갖는 것은 성 주류화의 기본적인 전제라 하겠다.

(2) 노조 내 성평등 촉진 제도에의 적용

이러한 성 주류화 전략, 성 인지적 정책 실행을 위한 도구는 정부 정책을 위해 개발된 것으로, 곧바로 노조의 전략과 도구로 활용하기에는 어려운 점이 있다.

그럼에도 불구하고 노조의 성평등 수준과 발전 정도를 평가할 수 있는 체계적인 틀을 개발하는 것은 매우 절실하다. 실제 노조 내 성별 불평등 현상이 어디서 어떻게 얼마나 심각하게 발생하고 있는지를 드러내고 입증하지 못한다면 그만큼 구성원들에게 조직 내 성평등 촉진을 위한 노력의 필요성을 설득시키기 어렵기 때문이다.

또한 조직 내 성평등 수준을 끌어올리는 것은 여성 대표성 제고나 여성관련 기구 설치, 성

20) 신경희(2003), 앞의 글.

21) 여성가족부(2007), 앞의 글.

22) 참고로 성 인지적 분석의 대상으로 삼는 예산의 범주는 일반적으로 다음 세 가지로 구분된다.
- 남성 혹은 여성만을 위한 성특정적(gender-sepecific) 지출: 여성 혹은 남성만을 위한 정책에 지출(ex/ 여성폭력, 유방암 혹은 전립선 암 등에 소요되는 예산). 이는 특정 성에 목표를 둔 프로그램과 정책에 할당되는 예산으로 비교적 쉽게 구별할 수 있는 예산
- 공공부문(특히 여성공무원)에서 적극적 우대조치나 모성보호와 같이 성형평성(gender equity)을 확보하기 위해 쓰이는 지출
- 그 외 일반 주류정책의 예산(일반 예산)은 위의 두 가지 범주에 해당되지 않는 지출(김경희, 2006b).

23) 김양희(2004). 앞의 글.

평등 관련 교육·캠페인 등 어느 한 가지 요소만으로 가능하지 않기 때문에, 이들 요소를 포함해 모든 노조의 정책과 사업, 예산에 성평등 관점을 반영하는 통합적인 체계를 갖추는 것이 중요하다고 할 수 있다. 조직 내 성평등 제고가 성평등 교섭 의제의 발전, 나아가 조직·미조직 여성노동자를 위한 노동조합의 역할을 쇄신하기 위한 전제 조건이라는 점은 두말할 나위가 없다.

이 글에서는 서론에서 제기한 성 주류화 전략 및 도구 분석 틀을 바탕으로 노조의 성평등 수준을 점검하고 동시에 성평등 정책의 추진 정도를 가늠할 수 있는 주요 평가 기준을 다음과 같이 구성했다.

<표 3-1> 노조 내 성평등 정책 평가 틀

구분	항목	주요 평가 기준
성 인지적 조직구성	여성 대표성과 참여 수준	- 각종 의사결정기구, 정책결정단위 여성 참여 수준 - 단체교섭 등 주요 노조활동 여성 참여 수준
	성평등 촉진 기구	- 여성정책·사업 추진 기구 설치여부 및 인력 배치 수준 - 성 주류화 촉진을 위한 추진 기구 설치여부 및 인력 배치 수준 - 기타 성평등 촉진을 위한 추진 기구 설치여부 및 인력 배치 수준
성별 분석	성 인지적 통계와 연구	- 각종 인적 통계의 성별 구분 여부와 수준 - 성별 불평등 수준을 보여주는 성 인지적 조사·통계 자료 여부 - 각종 정책연구사업 중 성평등 관련 사업 비중
성 인지적 조직운영	성 인지적 예산 편성	- 여성 또는 남성만을 대상으로 하는 사업예산(성특정 예산) 비중 - 성평등 촉진을 위한 사업예산(성평등 예산) 비중 - 다양한 영역별 예산 내 성평등 예산 반영 수준
	성평등 관련 교육·훈련	- 각종 교육·훈련·연수 시 여성 참여 수준 - 여성대상 교육·훈련 진행 수준 - 전체 조합원을 대상으로 한 성평등 의식 교육 진행 수준 - 그 외 일상적인 성평등 관련 교육·문화개선 진행 수준

위 평가 틀은 먼저 노조 내 성평등 정책이 추진돼야 할 3가지 차원을 △성 인지적 조직구성 △성별 분석 △성 인지적 조직 운영으로 구분하고 각 차원에 해당하는 5가지 평가 항목을 제시했다. 각 평가 항목에 포함된 평가 기준 중에는 현재 민주노총의 통계 및 자료 구축 수준에서는 실태를 파악할 수 없는 부분도 있지만, 이후 성평등 정책의 발전 틀을 제시한다는 점에서 세부적으로 구성했다.

2) 평가 개요

이 글에서 평가 대상은 민주노총 중앙조직에 한정됐다. 애초에는 가맹 산별·연맹과 산하 지역본부까지 평가 대상을 확대하여 각 조직의 현황을 파악하기 위한 설문지 작성과 기초자료를 요청했으나 거의 수집되지 않았다. 조사가 보다 면밀하게 진행되지 못했다는 한계에도 불구하고 이는 현재 민주노총을 비롯한 각 조직이 성평등 수준을 스스로 점검하고 평가

할 수 있는 기반을 제대로 확보하지 못하고 있음을 보여주는 예라고 할 수 있다.

민주노총으로 평가 대상을 축소했지만 그럼에도 불구하고 민주노총 자료 또한 위 평가 틀을 모두 적용하기 어려운 수준이었다. 이에 이 글은 확인이 가능한 수준에서 각 평가 기준에 해당하는 항목들을 검토하고, 앞으로 발전시켜 나가야 성평등 정책, 성 인지 예산 및 통계 구축의 방향을 간략히 서술하는 것으로 대신했다.

2. 노조 내 성 주류화 현황

1) 여성 대표성과 참여 수준

이 평가 항목은 노동조합 내에서 여성조합원의 이해와 요구가 적절하게 대표되고 있는가, 여성조합원이 단체교섭과 일상적인 노조활동의 기획·집행 과정은 물론 노조 사업 전반에 활발하게 참여하고 있는가를 진단하는 것이다. 때문에 주요한 평가 기준은 각종 의사결정기구나 정책결정단위 여성조합원·간부 비율과 단체교섭 등 주요 노조활동에 여성조합원의 참여 수준이라 할 수 있다.

노조 내 여성대표성을 높이기 위한 방안으로 민주노총은 2004년부터 임원과 주요 의사결정기구인 대의원대회, 중앙위원회 위원에 대한 여성할당제를 실시하고 있다. 민주노총 내에서 처음으로 30% 여성할당제 시행 방안이 마련된 것은 1999년이었다. 이후 2001년 규약 개정, 2003년 시행규칙 제정을 통해 본격적인 할당제가 시행되기까지 내부의 첨예한 논쟁이 있었지만 결국 2004년부터 부위원장, 회계감사 중 30%를 여성으로 선출하고 대의원·중앙위원 20%를 여성으로 선출, 2005년부터 그 비율을 30%로 확대하는 방안을 시행하기에 이르렀다.

이는 현재 민주노총의 여성조합원 비율(2006년 12월 현재 24.9%) 보다 높은 수준의 대표성을 보장하는 것으로 매우 적극적인 조치라 할 수 있다. 그로 인해 2002년 10%에 그치던 여성임원 비율은 2007년 현재 33.3%로 증가했으며, 각 가맹·산하조직은 민주노총 파견 대의원·중앙위원 선출 시 각 조직의 여성조합원 비율에 따라 차등 비율[24]로 여성위원들을 선출하고 있다.

그러나 시행 4년차에 이른 지금, 많은 조직이 할당 수만큼 여성위원을 선출하지 못한 경우 미선출(공석)로 처리하고 있어 실제 선출된 대의원·중앙위원의 30% 이상이 여성인지는 확인되지 않고 있는 상태다. 이처럼 각 조직마다 여성 대표 비율을 다 채우지 못한 채 '미선출' 처리를 하는 비율이 얼마나 되는지를 점검하지 못하고 있는 상황은 현재 여성할당제 시행상

24) 민주노총 여성할당제 시행규정(제정: 2003년 2월 11일, 개정: 2004년 8월 31일)에 따르면 여성조합원 비율에 따른 각 조직별 여성할당 비율은 다음과 같다.
- 여성조합원 비율이 50% 미만인 가맹조직(산별연맹): 여성조합원 비율 이상 (단, 여성조합원 비율이 10% 미만인 가맹조직 중 여성이 1,000명 이상이면 15% 이상, 여성 비율이 10% 이상~20% 미만이면 20% 이상)
- 여성조합원 비율이 50% 이상인 가맹조직: 60% 이상
- 산하조직(지역본부): 민주노총 전체 여성조합원 비율 이상

의 주요한 문제점으로 지적되고 있다.

그 외 민주노총의 모든 사업을 1차적으로 입안하고 의사결정기구에서 결정된 사항을 집행하는 사무총국 간부의 여성 비율을 살펴보면 아래 표와 같이 매년 꾸준히 증가하여 2007년 현재 여성이 30% 가까이 차지하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-2> 민주노총 집행기구 내 여성 비율 추이 (단위: 명)

연도	사무총국			실·국장		
	남	여	여성비율	남	여	여성비율
2001	31	9	22.5%	19	2	9.5%
2002	30	8	21.1%	19	2	9.5%
2003	29	14	32.6%	18	2	10.0%
2004	31	12	27.9%	23	3	11.5%
2005	28	9	24.3%	18	2	10.0%
2006	30	12	28.6%	19	4	17.4%
2007	36	17	32.1%	17	7	29.2%

이와 같이 민주노총의 여성 대표성과 참여 수준은 여성할당제 시행의 직·간접적 영향으로 꾸준히 확대되고 있는 추세라고 할 수 있다. 현재는 민주노총 뿐 아니라 가맹·산하조직까지 할당제가 도입되어 많은 산별연맹·지역본부에서 임원과 대의원·중앙위원 선출 시 여성할당제를 실시하고 있다는 점 또한 매우 고무적이다.

그러나 앞서 지적한 바와 같이 여전히 여성조합원을 간부로 선출하지 못할 경우 그냥 '공석'으로 처리한다거나, 여성의 활발한 참여를 촉진하고 여성간부를 육성하는 가장 기초적인 역할을 수행해야 할 사업장 수준의 노조까지 여성할당제가 확대되지 못하고 있다는 점은 이후 극복해야 할 과제라 할 수 있다.

또한 의사결정기구와 집행기구 여성 비율 수치로 환원될 수 없는 여성조합원의 참여 수준, 즉 노조의 일상활동 전반에 여성조합원이 얼마나 참여하고 있으며 참여를 가로막는 요인은 무엇인지, 이러한 요소들이 제거되고 있는지 등을 파악할 수 있는 지속적인 조사·연구도 반드시 필요한 부분이라 할 수 있다.

2) 성평등 촉진 기구

노조 내 성평등 촉진 기구는 노동시장의 여성고용 현황, 해당 조직의 일반적 상황, 노조 성평등 정책의 발전 정도에 따라 다양한 역할을 수행할 수 있다. 먼저 여성조합원을 대상으로 그들의 이해와 요구에 맞는 다양한 사업을 추진하는 기구가 있을 수 있고, 여성조합원·간부들이 자율적으로 노조 내 세력화를 도모하는 기구를 구성할 수도 있다. 또한 노조 사업 전반에 성 인지적 관점을 반영하기 위해 각 사업의 기획·집행·평가 과정에서 성 주류화 수준을 점검하는 기구를 둘 수도 있으며, 미조직 여성노동자 조직화나 여성관련 법·제도 개선 등 해당 시기 특별히 요구되는 과제에 따라 별도의 기구를 설치할 수도 있다.

때문에 노조 내 성평등 촉진 기구를 평가하는 기준은 단지 얼마나 많은 기구가 설치돼 있으며 그들 기구가 얼마나 다양한 역할을 수행하고 있는가를 점검하는 데 그쳐서는 안 된다. 오히려 가장 좋은 평가 기준은 해당 조직의 내외적 환경을 구체적으로 진단하고 이를 개선할 수 있는 적절한 기구들을 역동적으로 배치하고 있는가, 그러한 역할을 수행할 수 있는 충분한 인력과 재원을 투자하고 있는가 등이라 할 것이다.

그러나 이런 기준으로 볼 때 현재 민주노총 내 성평등 촉진 기구의 수준은 매우 미흡한 상황이라 할 수 있다. <표 3-1>의 평가 기준에서 제시한 '여성정책·사업 추진 기구'와 '성 주류화 촉진 기구'는 노조에서 설치해야 할 가장 기본적인 성평등 기구라 할 수 있는데, 현재 민주노총 내 설치된 성평등 기구는 주로 전자의 역할을 수행하는 여성위원회 뿐이며, 1997년 설치된 이래 이렇다 할 역동적 변화는 찾아보기 어렵다.

민주노총 여성위원회는 규정[25] 상 총연맹과 가맹·산하조직의 여성위원장 및 약간 명의 임명직 여성위원으로 구성되며, 월 1회 이상 정례적인 회의를 개최하여 여성조합원·간부 대상 교육·홍보사업, 정책사업, 투쟁사업, 연대사업 등 민주노총의 여성관련 활동 전반을 의결·집행하는 역할을 담당하고 있다. 그러나 가맹·산하조직이 여성위원장을 임명하지 못하여 여성사업 집행 담당자가 대신 참여하거나 아예 참여하지 않는 조직도 여전히 많은 실정이다.

이러한 사업을 담당하는 인력 배치도 미흡한 데, 현재 총연맹의 경우 여성위원장도 선임되지 못해 여성 임원(부위원장) 중 1인이 그 역할을 함께 담당하고 있으며 집행기구 내 담당자는 상근 인력 1명, 반상근 인력 1명(주 2일 근무)으로 위에서 열거한 여성위원회 사업 전반을 집행하기에는 매우 부족한 형편이다.

이와 같이 성평등 관련 사업 모두를 여성위원회라는 단일 기구와 소수 인력이 전담하고 있는 체계는 노조 내 성평등 촉진과 사업장 내 고용평등, 나아가 노동시장과 사회 전반의 성평등을 촉진하기 위한 과제 전반을 여성정책·사업 담당 기구'만'의 역할로 한정짓고 안정적인 사업 시행이 불가능한 상태로 내버려 두는 결과를 초래할 수밖에 없다. 그런 점에서 노조 내 모든 기구들이 자기 영역 내에서 성평등 의제를 발굴하고 시행하는 성 주류화의 촉진, 이를 가능하게 할 수 있는 기구와 인력 배치 등의 체계를 갖추는 것이 성평등 정책의 주변화를 방지하기 위한 시급한 과제라 하겠다.

3) 성 인지적 통계와 연구

성 인지적 통계와 연구 수준은 크게 △각종 인적 통계의 성별 구분 여부와 수준 △성별 불평등 수준을 보여주는 성 인지적 조사·통계 자료 여부 △각종 정책연구사업 중 성평등 관련 사업 비중 등을 기준으로 평가해 볼 수 있다.

첫 번째 인적 통계의 성별 분리는 말 그대로 조합원·간부 등 조직 내 모든 인적 사항에 관한 통계를 남성과 여성으로 분리하여 파악하고 있는가를 말한다. 이는 남성 또는 여성이 아닌, 그냥 '인간'이란 존재하지 않는다는 당연한 이치를 전제로, 모든 인적 구성의 성별 양태

25) 여성위원회 운영규정 (제정: 1997년 4월 24일, 개정: 2003년 1월 14일)

를 파악함으로써 그러한 구성 과정에 성별 불평등이 존재하지 않는지를 수시로 확인하는 위한 것이라 할 수 있다.

이러한 기준으로 봤을 때, 민주노총의 성별 분리 통계 수준은 매우 초보적인 수준으로 조합원 수, 임원 및 집행기구 여성 수를 제외하고 성별 현황을 확인할 수 있는 자료를 찾아보기 어렵다. 이는 다양한 인적 통계 자체 - 예컨대 각종 사업 참여 인원, 가맹·산하조직 주요 간부 현황 등 - 가 체계적으로 구축되지 않고 있다는 보다 근본적인 문제에서 기인한다. 그 외에도 여성할당제 시행 이후 가맹·산하조직에서 선출된 대의원·중앙위원의 성별을 표기하지 않은 채 명단을 취합하는 관행으로 인해 여성위원의 실제 비율을 산출하지 못하고 있는 상황은 인적 통계의 성별 분리가 관행화되어 있지 않음을 보여주는 대표적인 예라 할 수 있다.

다음으로 성별 불평등 수준을 보여주는 다양한 성 인지적 조사·통계 자료가 얼마나 구축되고 있는가를 평가해 볼 수 있다. 이는 다양한 영역에서 여성과 남성이 처한 조건과 지위의 차이를 확인할 수 있는 조사나 통계, 자료 수집이 얼마나 체계적으로 이루어지고 있는가를 평가하는 것이다. 인적 통계의 성별 분리가 단순히 성별 인적 구성을 보여주는 지표라면, 성 인지적 조사·통계 자료는 조직의 성평등 수준을 보다 깊이 있게 확인하고 개선 과제를 모색하는 데 필요한 보다 구체적인 지표라 할 수 있다.

그러나 현재 민주노총은 가맹·산하조직의 성평등 관련 단체협약이나 규정·규약을 수집한 데이터베이스도 구축되지 않은 상태이다. 이 역시 민주노총 전반의 통계 및 자료 구축의 한계에 기인하는 바가 크지만, 결과적으로는 보다 발전시켜야 할 성평등 관련 의제, 단체협약 요구안을 확인하거나 가맹·산하조직의 성평등 관련 제도 개선 지침을 마련하는 데 필요한 기초적인 근거조차 확보하지 못하는 상황을 초래하고 있다. 가맹·산하 조직의 성폭력 사건 발생 현황과 처리 결과, 여성할당제 시행 현황과 여성간부 비율 등 현재 시행 중인 성평등 관련 규정·규약에 의거한 기본적인 통계도 구축되지 않고 있는 것이 대표적인 예라 할 수 있다.

마지막으로 성평등 관련 정책연구사업이 얼마나 비중있게 추진되고 있는가를 살펴보기 위해 먼저 2006년 민주노총이 주관한 주요 정책연구사업을 분야별로 정리해 보았다. 그 결과는 아래 표와 같다.

<표 3-3> 2006년 민주노총 정책실 및 정책연구원 분야별 사업 추진 현황

	정책토론회	연구사업	조사사업
비정규직	-공공부문 비정규직 해결방안 마련 토론회 -비정규 법안 영향과 대응과제 워크샵 -ILO 고용관계 권고와 특수고용 노동자의 노동3권 보장 토론회	-특수고용직 노동자 조직화 방안 연구 -비정규 법안 분석 및 대응과제 보고서 -차별시정 노조 대응 전략 연구	-비정규직노조 실태조사
노사관계	-노사관계로드맵 관련 5차례 연속 토론회 -ILO 국제토론회	-노사관계로드맵 경과와 평가, 노사관계로드맵 입법예고안 비판 보고서 -산별노조 건설운동의 평가 및 해외사례 연구 -복수노조가 노동조합에 미치는	

		영향 연구*	
경제·산업	-한미FTA와 노동자 공청회 -한미FTA에 맞선 양국 노동조합의 대응 전략 국제워크샵	-한미FTA가 노동자에게 미치는 영향 보고서 -한미FTA 노동장, 분쟁해결정라 분석 보고서 -각종 한미FTA 협상 분석 및 평가 보고서	
최저임금		-노동시간단축과 최저임금 보전문제 보고서	
기타		-노동자 경영참가 전략 연구* -독일 이주노동자 정책 연구*	-2007년 민주노총 표준생계비 작성을 위한 시장물가조사 -2006년 민주노총 조합원 생활실태조사 -총연맹 및 산하가맹조직 상근활동가 활동환경 및 환경인식조사*

*** 표시는 정책연구원 사업임.**

자료: 『2006년 민주노총 사업보고』

민주노총은 비정규직 문제, 노사관계로드맵, 한미FTA 대응 등 2006년 주요 현안에 대한 다양한 정책연구사업을 주관했지만, 정책실과 정책연구원에서 진행한 사업 중에 성평등 관련 내용은 찾아보기 어렵다. 아래 표는 민주노총 여성위원회가 2006-2007년까지 진행한 정책사업으로, 남녀고용평등법 등 법·제도 개선 관련 대응을 포함한다 해도 매우 취약한 상황임을 알 수 있다.

<표 3-4> 2006-2007년 민주노총 여성위원회 분야별 정책연구사업 추진 현황

	정책사업	연구사업	조사사업
고용차별 개선	-적극적 고용개선위원회 참여	-비공식부문 여성노동자 실태조사 및 제도 개선 모색*	
모성보호	-산전후휴가 급여지급 문제 시정 방향 토론회 및 제도 개선 대응		
일-생활 양립	-일과 가정 양립 제도개선 기획팀 운영 및 워크샵 개최 -국공립 보육시설 확충 관련 저출산·고령사회연석회의 참여 -보육료 자율화 저지, 보육 공공성 확대를 위한 활동*		
기타	-목적별신분등록제 입법 추진 활동* -일과 가정 양립 관련 남녀고용평등법 개정 및 4차 남녀고용평등 기본계획 대응	-성평등 의제 개발 해외사례 연구	-민주노총 가맹·산하조직 여성조합원 조직실태 조사

*** 표시는 여성·노동단체, 민주노동당 등과의 공동사업임.**

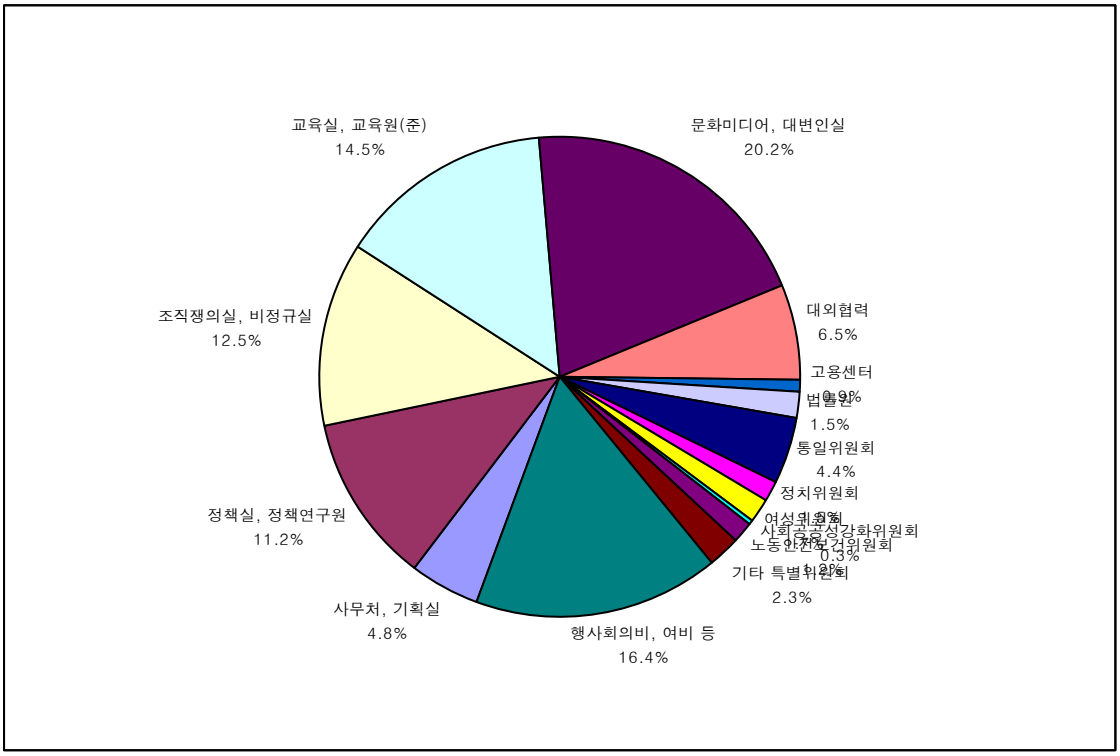
자료: 『2006년 민주노총 사업보고』, 민주노총 여성위원회 2007년 사업보고 및 평가(안).

4) 성 인지적 예산 편성

현재 우리나라 노동조합에서 성 인지적 관점을 반영한 예산 편성이 이루어지고 있는가를 직접적으로 평가하기는 쉽지 않으며, 정부 정책 예산 분석에 사용하는 평가 틀 외에 노조에 적합한 틀도 개발되어 있지 않은 상황이다. 이에 여기서는 기초적인 수준에서 나마 △특별히 남성 또는 여성만을 수혜 대상으로 하는 예산(성특정 예산)의 비중은 얼마인지 △성평등 촉진, 즉 성별 불평등 해소를 위한 조치로 지출하는 예산(성평등 예산)의 비중은 얼마인지 △여러 영역의 예산에서 성평등 예산이 얼마나 책정되어 있는지 등을 평가 기준으로 삼았다.

그러나 2007년 민주노총 예산에서 여성위원회 사업비를 제외한 각 부서 및 위원회 사업비 중 성특정 예산, 성평등 예산은 찾아보기 어려우며 여성위원회 예산 비중 또한 전체 예산 약 80억 중 2천8백만원으로 0.35%에 그쳤다. 지역 교부금, 자산, 운영비 등을 제외한 사업비 예산만 보더라도 여성위원회 예산의 비중은 1.7%에 불과하다.

<그림 3-1> 2007년 민주노총 지출예산 중 사업비 항목별 예산 비율 (단위: %)



자료: 2007년 민주노총 예산안

아래 표에서 여성위원회 사업비 세부 내역을 살펴보면 구체적으로 성특정 예산과 성평등 예산을 구분하기는 어렵지만, 여성노동자들이 주로 참여하는 노동자대회, 교육 관련 예산 비중이 약 60%를 차지하고 있으며, 정책사업비나 선전비 비중은 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있다.

<표 3-6> 2007년 민주노총 여성위원회 항목별 예산 (단위: 원, %)

항목	예산	비중	세부내역
여성위원회 사업비 합계	**28,000,000**	**100.0**	
정책사업비	3,000,000	10.7	일과 가정 양립 기획팀 운영, 외국산별여성의제 연구 등
노동자대회비	10,000,000	35.7	3.8 여성노동자대회 진행, 남북여성통일대회 개최
교육비	7,000,000	25.0	상하반기 여성노동자 교실, 여성노동교실 등
선전비	5,000,000	17.9	홈페이지 개편, 선전물 간행 등
연대사업비	2,000,000	7.1	전국여성연대(준) 등 각종 연대회의비 및 사업비
기타	1,000,000	3.6	여성위회의비, 자문단회의비 기타

자료: 2007년 민주노총 예산안

이상과 같이 민주노총 예산 중 성특정 예산, 성평등 예산은 그 비중이 매우 낮은 편이지만, 그나마도 여성위원회 사업 외에 다른 사업 영역에서는 거의 책정되지 않고 있다. 향후에는 민주노총 각 사업 영역별로 성평등 촉진을 위한 예산을 보다 확충할 필요가 있는데, 이는 민주노총 내 모든 영역·기구가 다양한 성평등 의제를 발굴·추진할 수 있는 체계를 마련하는 것과 함께 가야 할 것이다.

5) 성평등 관련 교육·훈련

성 주류화를 촉진하는 데 있어 성평등 교육·훈련은 그 대상을 남녀로 구분하지 않고 정책 입안 담당자·책임자 전체가 성 인지적 관점을 훈련하고 성평등에 대한 기초적인 인식을 갖출 수 있게 하는 교육의 필요성을 강조하는 것이다. 그러나 여기서는 이러한 기준에 한정짓지 않고 민주노총 내 여러 교육·훈련사업에 얼마나 많은 여성이 참여하고 있는지, 전체 조합원을 대상으로 성평등 의식을 개선하기 위한 교육이나 캠페인이 얼마나 이루어지고 있는지를 평가 기준으로 삼았다.

그러나 민주노총은 2006년~2007년 여성위원회가 주관하는 여성간부·조합원이 참여하는 교육프로그램 외에 남녀 간부·조합원 전체를 대상으로 하는 성평등 관련 교육이나 홍보 사업을 별도로 개최하지 않았다. 2006년 열린 민주노총 정규교육과정 '노동자학교', '노동대학' 프로그램 중 노동대학 강좌에 '자본주의 사회 가족과 성역할의 역사'를 주제로 한 강좌가 개설되는 수준이다.

각 교육의 여성 참여 현황을 살펴보면, 2007년 민주노총 교육원(준)이 주관한 각종 교육프로그램(정규교육과정 포함)에 참여한 여성은 849명으로 전체 교육사업 참가자 1,797명의 47%에 해당된다. 민주노총 전체 여성조합원 비율에 비해 비교적 많은 여성조합원이 교육에 참여했고, 참여자를 성별로 분류하고 있다는 점 또한 긍정적으로 평가할 수 있다.

그 외 여성위원회가 주관하는 여성간부·조합원 대상 정례 교육은 '여성노동교실'과 '여성노동자 학교'가 있으며, 2005년부터는 여성할당제를 통해 임원이나 대의원·중앙위원이 된 여성간부들을 대상으로 하는 정규 교육도 진행하고 있는데, 민주노총 총연맹이 주관하는 유일한 성평등 관련 전문 교육임에도 불구하고 참여자는 2006년 약 140명, 2007년 약 190여명으로 그리 많지 않은 수준이다.

3. 소결

지금까지 민주노총의 조직 내 성평등 정책 추진 현황을 △성 인지적 조직 구성 △성별 분석 △성 인지적 조직 운영 이상 3가지 차원으로 나누어 가능한 수준에서 점검해 보았다. 그 내용을 간략히 요약해 보면 다음과 같다.

민주노총은 2004년 여성할당제 시행으로 임원과 대의원·중앙위원 30% 여성할당제를 실시하고 있으며 그에 따른 직·간접적 영향이 여성의 의사결정 및 정책결정과정 참여를 증대시키고 있다는 점은 매우 긍정적이라 할 수 있다. 그러나 여성 비율 수치로 대변되는 여성 대표성을 파악하는 것 외에 여성조합원의 일상적인 참여 수준을 점검할 수 있는 지속적인 조사·연구는 부족하며, 여성할당제가 명실상부하게 시행되고 있는지를 확인할 수 있는 최소한의 성별 분리 통계가 이루어지지 않고 있는 실정이다.

그 외 성평등 촉진 기구, 성 인지적 통계나 성평등 관련 정책·연구사업, 성 인지 예산, 조직 내 성평등 확산을 위한 교육·훈련 및 홍보사업은 매우 취약한데, 가장 큰 문제점은 민주노총 사업 기구 전체가 성평등 관련 사업과 예산 집행 계획을 세울 수 있는 체계가 미흡한 상태에서 여성위원회라는 단일 기구와 소수 인력, 적은 예산으로 모든 성평등 관련 사업을 포괄하고 있다는 점이다. 이러한 문제를 구체적인 통계를 통해 입증할 수 있는 자료 구축도 제대로 이루어지지 않고 있다는 점에서 근본적인 대책 마련이 요구되는 상황이라 할 수 있다.

이러한 민주노총의 현실은 여성할당제라는 선도적인 적극적 조치를 시행하고 있음에도 불구하고 성평등 촉진을 위한 다양한 정책이 체계적으로 추진되지 못하면서 여성 사업이 여전히 주변화 되거나 고립되고 있는 현실을 보여준다. 이는 여성 간부가 늘어나고 각종 기구의 여성 대표성이 수치적으로 개선된다고 해서 곧바로 조직 내 성평등 수준이 높아지는 것은 아니라는 점을 다시 한 번 확인시켜 주는 것이기도 하다. 여성간부 비율은 조직 내 여성 간부 숫자, 그 이상의 어떤 것도 설명해주지 못한다. 오히려 그것이 노조 내 성평등 수준을 보여주는 유일한 지표가 될 경우, 의도하지 않게 조직 내 성별 불평등 수준과 다양한 성평등 정책들의 필요성을 은폐할 수 있다는 점도 고려해야 할 것이다.

때문에 여성할당제를 민주노총 산하 조직 전체로 확대하는 것이 여전히 중요한 과제라 하더라도, 아래로부터 여성조합원의 실질적 참여를 높이고 성평등한 노조 활동 환경을 조성하기 위해서는 성평등 촉진 기구 구성, 각종 통계나 자료 구축, 예산과 인력의 확대, 성평등 인식 개선을 위한 다양한 사업들이 체계적으로 함께 추진되지 않으면 안 된다. 이를 위해서는 가장 먼저 위 평가 항목으로 제시된 지표들을 민주노총 상황에 맞게 보다 구체적으로 발전시켜 조직 내 성평등 수준이 어떠한지, 점차 개선되어 가고 있는지를 꾸준히 점검할 수 있는 틀이 마련되어야 할 것이다.

제4장

성평등 교섭의제의 해외 사례와 시사점

1. 성평등 교섭의제 해외 사례연구를 시작하며

“여성 의제가 노조의 의제이고 노조의 의제가 여성의 의제이다”라는 오랜 구호가 이야기하듯, 노동조합 내에서 여성의제는 노동조합의 조직화, 강화를 위한 또 하나의 도전이었다. 초기 여성의제에 대한 논의는 여성의 노동권을 보장하기 위한 제도적 장치를 마련하는데 초점이 맞추어져 있었고, 임신과 출산, 자녀 양육을 둘러싼 여성의 역할을 보호하거나 그로 인한 경력단절, 평가절하에 대한 대안을 마련하는 것이 주된 내용이었다. 초기 임신과 출산, 자녀 양육과 관련된 여성의 역할을 중심으로 한 여성의제에 대한 논의는 여성의제가 곧 모성보호로 인식되는 결과를 낳게 되었으며, 여성의제가 전체 노동자의 관심이 아니라 여성만의 이해로 인식되는 결과를 낳기도 했다.

이러한 상황은 해외 사례에서도 나타나는데, ‘여성’을 강조하는 것이 여전히 전략적으로 필요하다는 주장부터, ‘여성’만의 의제를 넘어서 전체 노동자의 관점에서 논의될 수 있는 담론과 실천이 필요하다, 더 나아가 남성과 여성 집단만이 아니라, 성적 소수자, 장애, 이주, 인종의 문제까지도 포괄하는 평등과 다양성의 범주에 대한 논의가 필요하다는 주장까지 ‘여성’ 관련 의제를 바라보는 시각이 조금씩 달라지고 있다. 여성의제, 성평등의제, 평등과 다양성 의제 등 부르는 이름에 따라 각 노조별 강조점이 다르고 그에 따른 교섭의제도 조금씩 다르게 분류되고 있다. 이것은 단순하게 이름붙이는 문제가 아니라 각 국가별, 각 노조별 오랜 역사를 반영하고 있는 결과물이다.

이 장에서는 서론에서 논의된 바와 같이, 성평등이라는 지향점을 두고 성평등 의제라는 범주로 기존 여성관련 의제들을 다룰 것이다. 성평등 교섭의제는 법적으로 보장된 권리, 과거 단체협약안, 전통적으로 무시되어왔던 성평등 교섭의제의 관계 속에서 발전된 것이다. 단체교섭은 이러한 성평등 교섭의제가 작업장에서 노동자의 권리를 확대하는데 영향을 미치게 할 가장 강력한 메커니즘이다. 그러나 지금까지 성평등 의제는 단지 여성노동자에게만 해당되는 문제로 축소되었으며, 여성노동자의 이해와 관련된 부분에서도 출산휴가 등 모성권과 관련된 분야를 제외하고는 변화는 더디기만 하다. 대부분의 단체교섭이 지난 단협안을 토대로 이루어지는 경향이 강하기 때문에, 그러한 상황은 반복될 수밖에 없었다. 전통적인 과거

교섭의제의 우선순위에 여성의제가 제대로 포함되지 않았으며, 여성노동자들의 이해도 잘 설명되지 못했던 것이다. 그러나 이제 노조에서 여성노동자가 차지하는 비율이 점점 높아지고 있으며, 잠재적 노조원으로도 큰 비중을 차지하고 있는 현실을 반영하면서 성평등 의제의 현재와 미래에 대한 발전적 논의를 시작할 필요가 있다. 지금이 바로 논의를 시작할 때이다.

해외 성평등 교섭 사례는 의제별로 살펴본다. 여기서는 서론에서 제시한 분류를 기준으로 크게 1) 차별 개선 및 고용보장 2) 모성보호 3) 일-생활 양립 세 가지 영역으로 구분해서 살펴보고 있다. 이 세 영역은 서로 겹쳐지기도 하고 국가별, 산업별 맥락에 따라 서로 다른 강조점을 가지고 적용되어 또렷이 구분되는 영역이 아니다. 그럼에도 불구하고 노조가 교섭의제에서 다루고자 하는 목표, 지향점을 고려하여 분류하였다.

2. 해외 성평등 교섭의제

1) 차별 개선 및 고용보장

노동시장에서 차별과 고용보장에 대한 의제는 가장 보편적으로 논의되는 주제이지만 차별의 양상과 정도, 방식 등이 너무 달라 교섭의제로 구체화하기 어려운 주제 중 하나이다.

대부분의 국가에서는 제도화된 적극적 조치를 도입하는 정도에 머물러 있으며, 노조에서 차별 금지를 선언적으로 제시할 뿐 구체화된 협약 내용을 찾기는 쉽지 않았다. 가장 적극적인 방식 중의 하나는 노조와 단체교섭에서 전략을 관통하는 원칙, 평등 전략을 채택, 선언하는 경우로, 캐나다자동차노조(CAW, the Canadian Workers Unions)는 <단체교섭협약 20주년 기념(20th Anniversary Collective Bargaining Convention)>(2005) “12장. 캐나다자동차노조 평등에 대한 구상(CAW Equality Initiatives)”에서 노동에서 평등, 차별 금지의 실현을 주요한 목표로 내세우고 있다.

성차별과 관련된 주된 이슈는 성별임금격차와 현장에서 여성에 대한 폭력(성희롱 등)의 종식이다. 이들 이슈는 단체협상 과정에서 선언문, 원칙 등을 채택하거나, 가이드라인을 제시하는 방식으로 구체화된다.

(1) 채용, 교육 배치, 승진, 해고 등에서의 성차별 개선

<채용, 교육, 배치, 승진, 해고 등에서의 성차별 개선>을 다루는 가장 일반적인 방식은 선언문, 결의안 등을 채택하는 방식이다. 노조에서 단체협상에 대전제로 적극적 조치, 동등기회 협약, 동일임금원칙, 평등과 차별 금지를 포함하는 것이다. ILO는 차별과 차별로 인한 피해의 모든 형태로부터 노동자를 보호하기 위해 노조는 동등 기회 정책과 협약을 교섭해야 한다고 권고한다. 동등기회와 관련한 일반적인 내용들을 우선적으로 교섭의 대상으로 삼는 것이 동

등기회를 실현하기 위한 첫걸음이 된다는 것이다. 또한 성차별 개선은 여성만의 이슈가 아니며, 남성도 그 대상이 되며, 성평등을 지향하고 있다는 점을 강조하고 있다. 여성과 남성은 언제나 단일한 범주가 아니며, 여성들 간의 차이에도 주목해야 한다는 것이다.

스페인의 주요 노조들은 2001년부터 남녀 동등기회 조항을 단협안에 포함시키는 것을 논의하기 시작했고, 2001년 12월 단협안에 동등기회조항이 반영되었다. 2002년에는 얼마나 많은 노조에서 동기기회조항을 단협안에 반영하고 있는지를 모니터링할 수 있는 위원회를 만들어 모니터링 결과를 보고하기도 했다. 러시아 연방노동조합은 노조의 주요 활동으로 '젠더 평등'을 선언하고, 이에 대한 구체적 지침과 매년 그 영향을 평가하는 시스템을 갖추고 있으며, 유럽노조총연맹(ETUC, European Trade Union Confederation)은 성주류화 헌장을 채택하고 이를 실현하기 위해 매년 연구조사, 컨퍼런스 등을 개최하고 있다. 영국노총(TUC) 역시 동등기회조항 모델을 제시하고 이 모델이 지향하는 내용이 각 노조에서 구체화 될 수 있도록 지원하고 있다. 국제노동기구에서 제안하고 있는 가장 일반적인 방식으로 성차별에 대한 조항을 실현하고 있는 예 중의 하나가 캘리포니아간호사노조 단체협약안이다. 노사가 합의 하에 단체협약에 동등기회, 차별금지에 대한 조항을 삽입하는 것 역시 성평등의제 영역에 큰 진전이지만, 이를 구체화 시킬 수 있는 방안을 모색하는 것이 현재 가장 큰 과제이다.

○ 러시아 연방노동조합의 <성평등 선언>

러시아 연방노동조합는 노조의 주요활동 요소 중 하나로 '성평등을 선언'하였다(2001년 11월 제4차 총회). 러시아 연방 노조에서는 정기적으로 모든 지역의 단체협약을 성인지 관점으로 평가를 하는데, 단체 교섭에서 노조가 성평등 이슈에 주의를 기울인 정도와 단체협약에 미친 영향을 중심으로 평가한다. 또한 2002년 8월에는 성평등 공동교섭 캠페인을 실시했으며, 상임위에서는 모든 가맹조직에게 단체 교섭에 성인지 관점을 반영하도록 권고를 하기도 했다.

○ 유럽노조총연맹(ETUC)의 <노동조합의 성주류화 헌장Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions>

유럽노조총연맹(ETUC)는 <노동조합의 성주류화 헌장>를 채택하고 노조에서 성평등을 이루기 위한 주요한 과제와 원칙을 선언했다. 이 선언서에서 다루고 있는 내용은 2003년 프라하에서 열린 "유럽노조총연맹(ETUC)의 유럽 비전 (ETUC's vision of Europe)"에서 천명한 성평등을 실행하는 연장선에 있으며, 2006년 "노동조합의 여성 : 틈새막기(Women in Trade Unions: bridging the gap)" 연구조사와 2007년 4월 베를린에서 개최된 컨퍼런스의 결과를 반영한 것이다.

2007년 5월에 발표한 <성주류화 헌장>에서 가장 눈에 띄는 내용은 '단체교섭에서의 성주류화'이다. 단체교섭에서 성주류화는 중요한 도전의 영역이며, 산업별, 부문별, 지역지부별 모든 수준에서 강력한 연대가 필요한 영역임을 강조하고 있다. 단체교섭위원회와 교섭팀에 여성들이 참여하도록 구체적으로 명시할 것과 그에 대한 지원과 교육이 뒷받침되어야 한다고 강조하고 있다. 또한 여성 뿐 아니라 남성 교섭위원에 대한 교육을 강조하는 등 구체적인 실

천전략을 명시하고 있다. 성평등 이슈와 관련해서는 아동양육, 탄력노동시간 등 여성(혹은 부모)노동자의 이해관계를 다루는 영역뿐 아니라 퇴직, 임금체계, 임금인상, 구조조정 등을 영역에서도 성평등 관점을 견지해야 하며, 특히 남녀임금격차를 줄이기 위해서는 해마다 1%씩 줄인다는 등의 구체적인 목표를 가지고 단체교섭에 임해야 한다는 것을 명시하고 있다.

○ 영국노총, <동등기회 조항 모델 (Model Equal Opportunities Clause)>

영국노총(TUC)에서도 <동등기회 조항 모델>를 제시하는데 동등기회 조항의 대상과 범위, 그리고 차별을 받은 경우 시정을 요구하는 절차를 마련해야 함을 명시하고 있다. 영국노총은 차별금지 항목이 단체협약에서 정책이나 선언 차원으로 머무르는 것을 넘어 노동자가 차별을 받았다고 간주되는 경우, 해당 문제를 다루는 공식적인 절차를 마련해야 함을 강조하고, 이와 관련된 사항에 대해 『일하는 여성, 영국 노동 모든 노조활동가를 위한 핸드북』을 발간하여 배포하였다.

○ 캘리포니아간호사노조. 단체협약안(2002년)에 명시

국제노동기구에서 성평등을 위한 첫걸음으로 권고하고 있는 방식으로, 많은 경우 캘리포니아간호사노조와 같은 형식으로 '차별금지' 조항은 단체협약안에 포함되어 있다. 인종, 피부색, 종교, 국적, 연령, 성별 등의 이유로 차별받아서는 안된다는 원칙적인 내용을 담고 있다.

> **제3조 (조합보장) F항 차별금지**
>
> 본 협약의 적용을 받는 모든 종업원과 고용신청인들은 조합원임을 이유로 또는 조합활동을 이유로 차별 받지 않으며, 조합은 본 협약의 적용을 받는 종업원들은 차별받지 않고 조합에 가입할 수 있어야 한다는데 동의한다. 사용자와 조합은 본 협약의 적용을 받는 종업원 또는 고용신청인을 인종, 피부색, 종교, 국적, 연령, 성별, 정치적 결사를 이유로 고용, 임금, 교육훈련, 승급, 승진, 전보, 감원, 복직, 보직, 징계에서 차별하지 않는다.

(2) 여성 비정규직, 외주화 등 고용형태상 차별 개선

한국 노동시장만큼 다양한 차별적인 고용형태를 가진 나라를 찾기조차 힘들다. 해외 사례의 경우 고용형태상 차별을 다루는 영역은 대부분 전일제-시간제, 표준-비표준, 종신-비종신(non-permanent) 등으로 크게 구분 되고 있으며, 특히 여성관련 이슈는 시간제 노동자의 차별, 보호를 중심으로 다루어지고 있다.

시간제 노동을 성차별의 영역으로 다루는 것은 자녀 양육과 가족에 대한 책임 때문에 여성들이 시간제 노동을 선호한다는 것이 통념으로 작용하면서, 시간제 노동자의 대부분이 여성인 것에 대해 특별히 주목하지 않는 현실을 문제시하려는 것이다. 많은 연구를 통해 여성들이 시간제 노동을 선택하는 가장 큰 이유가 전일제 노동을 구할 수 없기 때문이라는 것이 일반적인 설명이 되고 있으며, 이러한 현실을 개선하기 위한 적절한 노력이 요구되는 시점이

다.

시간제 노동자는 대부분 전일제 노동자에 비해 시간당 낮은 임금과 수당, 연금 등 다른 복지혜택으로부터 배제되어 있으며, 교육과 승진에서도 배제되는 경우가 많다. 또한 시간제 노동을 하기 때문에 책임감이나 소속감이 떨어진다고 인식되는데, 이러한 인식은 시간제 노동자들에게는 또 다른 장벽이 된다. 시간제 노동자와 관련된 차별 개선을 위한 의제들은 이러한 문제들을 어떻게 개선할 수 있는가 등이 고용형태상 차별 개선 영역에서 다루어지고 있다.

고용형태를 기초로 하는 차별금지는 주로 임금과 수당, 연금 등을 동일하게 적용하는 것을 요구하는 내용으로 이루어진다. 유럽의 경우, 시간제 노동자의 비율이 높고 점점 확대되어가고 있는 추세이며, 시간제 노동자를 보호하기 위한 노동조합의 역할, 특히 단체교섭에서 시간제 노동과 관련한 의제를 어떻게 다룰 것인가는 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 영국공공노조(UNISON)의 <시간제 노동을 개선하자(Positively Part-Time)> 캠페인은 시간제 노동과 관련된 다양한 이슈들을 다루면서 전일제 노동자와 같은 지위를 부여할 것을 요구하고 있다.

○ 영국공공노조(UNISON), <시간제 노동을 개선하자(Positively Part-Time)>

영국공공노조(UNISON) 역시 조합원의 50% 정도가 시간제 노동자이며, 이들의 절대다수가 여성이다. 영국공공노조(UNISON)에 따르면, 시간제 노동자의 시간당 임금 비율은 남성 전일제 노동자의 60% 수준이며, 임금뿐 아니라 다양한 복지 혜택으로부터 배제되고 있다는 것이다. 영국공공노조(UNISON)는 <시간제 노동을 개선하자> 캠페인을 통해 시간제 노동자들에게도 동일가치노동 동일임금, 연금에 대한 권리, 교육과 승진에 대한 권리를 적용시킬 것을 요구하고 있다. 이를 위해 중앙과 지부 차원에서 시간제 노동자와 관련한 협약을 맺는 것 뿐 아니라 관련 법률을 제정하는 운동 또한 함께 할 것을 요구하고 있다.

여성노동자들은 고용상 비종신(non-permanent) 지위에 놓여 있는 경우가 많은데, 1년 이상 고용상태가 지속되고 있고, 그 업무의 본질적 내용이 일시적인 업무가 아닌 경우도 많다. 노조는 고용이 일정기간 지속되고 있는 경우, 업무의 내용이 일시적인 일이 아닌 노동의 경우 기간을 제한하는 것에 대한 문제제기를 지속적으로 해야 한다. 단체교섭에서 이러한 문제를 직접적으로 다룰 수 없다면, 이들 노동자의 불안정한 지위를 보상하기 위해 종신고용 노동자보다 나은 대우를 모색하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 케냐 설탕농장노동자노조(NUSPW, the National Union of Sugar Plantation Workers)는 1990년 임시직 노동자에게 시간당 임금을 1,5배 더 주는 것으로 합의했고, 그 결과사업주는 임시직 노동자에게 종신고용 지위를 부여했다.

(3) 임금 차별 개선

단체교섭의 경우, 동일임금은 노동조합에서 다루는 성평등 의제 중 모성보호 다음으로 많은 비중을 차지하는 주제이다. 모성보호는 제도화의 측면에서 가시적인 결과를 보여준 영역

으로, 법적, 제도적 차원의 보장 장치가 비교적 잘 정비되어 있는 것에 비해 동일임금은 여전히 진전이 더딘 영역이다. 그럼에도 불구하고 성별임금격차를 줄이려는 노조의 의지와 노력은 강력하다. 캠페인, 연구조사, 동일임금 정책/선언 채택, 연도별 성별임금격차에 관한 가이드라인 제시 등 성별임금격차에 대한 인식을 바꾸는 활동부터 현장에서 적용될 수 있는 구체적 지침까지 다양한 활동을 전개하고 있다.

그리스 성평등연구센터에서 출간한 「단체교섭에서 남녀 동일임금(Equal pay between men and women in collective bargaining」(2003) 보고서는 단체교섭 내용을 검토하면서 그리스에서 단체교섭이 동일임금과 관련해 어떤 영향을 미치고 있는지, 성별임금격차를 해소하기 위해 어떠한 노력이 함께 진행되고 있는지 등의 내용을 담고 있다. 유럽노조총연맹(ETUC)는 매년 단체교섭 관련 가이드라인을 제시하고 있는데 2007년에 제시한 임금 관련 가이드라인에는 그동안 성별임금격차를 해소하기 위한 노력과 각 국가별 현황 등이 자세하게 소개하면서 성별임금격차를 해소하기 위해 각 국가별 사회경제적 조건을 고려한 구체적 목표와 단계별 계획을 세울 것을 제안하고 있다.

성별임금격차를 해소하기 위해 다양한 활동을 가장 구체적으로 제안하고 있는 것은 국제공공노련(PSI, Public Services International)에서 발간한 정책자료집「성별임금차별철폐를 지금 실현하자!(PAY EQUITY NOW!)」인데, 성별임금차별철폐를 위한 노동조합의 전략, 현장일터의 전략, 캠페인 방식과 조직화방식, 통계와 지표의 활용방식, 인식을 높이기 위한 활동 등으로 구체적이고 다양한 전략을 소개하고 있다.

○ 그리스 <단체교섭에서 남녀 동일임금> 보고서

이 보고서는 남녀의 동일임금을 둘러싼 일반적인 원칙을 기술하면서, 동일임금을 증진하거나 방해하는 단체협약과 그 내용을 조사 분석하고 있다. 이 보고서에서 검토하는 단체협약안은 크게 두 가지 범주로 구성되어 있는데, 하나는 동일임금을 직접적으로 다루는 단체협약으로, 여성에 대한 차별임금을 제거하거나 줄이기 위해서 필요한 특정한 제도와 적극적 조치를 포함하는 단체협약이고, 다른 하나는 동일임금을 간접적으로 다루는 단체협약으로, 이 범주는 세 가지 형태의 단협안으로 구성되어 있다. 간접적으로 임금차별을 완화시키는 제도가 포함되어 있는 단협안, 동일임금을 포함하는 일반적으로 평등을 증진시키기 위한 조건을 만드는 내용이 포함된 단협안, 실제 결과에 상관없이 동등기회를 선언하는 내용을 포함하는 단협안이 이 범주에 포함된다.

보고서는 단협안을 두 가지 범주로 구분하기 위해 다시 10가지 정도의 질문을 통해 분석하고 있다.

① 단체협약에 영향을 미치는 법, 제도
② 단체협약이 고용조건과 상황을 통제하는 정도 : 제도가 있는가, 제안을 하고 있는 수준인가 가인드라인 제시인가 등등
③ 단체협약 적용 범위(수준)
④ 계약 당사자 간의 책임 정도 : 집행에 대한 강제성을 규정하는 방식 등등

⑤ 임금 결정 방식
⑥ 여성이 주로 고용되어 있는 분야 : 통념에 기인한 것인지, 업무에 의한 구분인지
⑦ 단일호봉제 여부
⑧ 시간제 고용이 성별임금격차에 영향을 미치고 있는가. 이를 측정할 수 있는 특정한 제도가 있는가.
⑨ 단체협약 시 임금차별과 관련된 협약, 개선안이 포함된 협약안 존재 여부
⑩ 임금차별에 대한 평가 시스템의 존재 여부

○ 유럽노조총연맹(ETUC), <2007년 단체교섭을 위한 공동행동> 가이드라인

이 가이드라인은 유럽 차원에서 어떻게 임금과 노동조건의 향상을 성취할 것인가에 대한 논의와 해당 년도의 구체적인 실천 목표를 담고 있다. 2007년 집단 교섭 임금과 관련해서는 노동자의 15%정도가 평균임금에 못 미치는 임금을 받고 있는 현실에 주목하면서 '연대' 임금 교섭전략으로 저임금과 빈곤에 대처하는 기구를 만들 것을 제안하고 있다. 오스트리아의 경우 임금 증가분의 일부를 저임금 노동자를 위해 비축해두며, 스칸디나비아 국가와 벨기에, 이탈리아는 비율이 아닌 절대 임금으로 임금 인상을 요구함으로써 낮은 임금을 받는 노동자와의 격차를 줄이고자 한다.

이러한 노력은 성별임금격차를 해소하는 데에도 반영되어야 하는데, 2004년에, 유럽통계 데이터에 따르면, 성별임금격차는 15%이고 이것은 2001년 17%, 1996년 18.4%인 것을 고려하면 향상된 결과라고 볼 수 있다. 성별임금격차와 관련해 언제나 주목해야 하는 사실은 조금씩 나아지고 있으나 격차는 견고하다는 것이다. 심지어, 몇몇 나라에서는 그 격차가 지난 몇 년 동안 증가하고 있다.

<표4-1> 유럽연합 성별임금격차 추이 (%)

국가	1996년	2001년	2004년
말타	-	10	4
이탈리아	8	6	6
포르투칼	6	10	9
슬로베니아	15	11	9
폴란드	-	15	10
그리스	15	18	10
아일랜드	21	17	11
헝가리	21	19	11
벨기에	10	12	12
프랑스	13	14	12
라트비아	20	16	15
스페인	14	17	15
유럽연합	18,4	17	15
리투아니아	22	16	16
스웨덴	17	18	17
오스트리아	20	20	17
덴마크	15	15	18

네덜란드	23	19	19
체코	23	26	19
핀란드	17	17	20
영국	24	21	22
독일	21	21	23
슬로바키아	19	20	24
에스토니아	27	24	24
키프러스	28	26	25

유럽노조총연맹(ETUC)는 성별임금격차를 줄이기 위해 참고해 볼 만한 예로, 핀란드와 노르웨이, 덴마크를 들고 있다. 핀란드는 2006년 성별임금격차 관련 수당을 여성들이 가장 많이 고용되어 있는 분야에 지급했고, 노르웨이는 임금 협상에서 여성 임금 인상률을 높이는 가이드라인을 만들었으며, 덴마크는 성별임금격차가 잘 드러날 수 있도록 남녀 임금 통계를 구성하여 격차를 해소하기 위한 인식을 높이는데 활용하고 있다.

○ 국제공공노련(PSI), 「성별임금차별철폐를 지금 실현하자! (PAY EQUITY NOW!)」 (2002)

이 자료집에서 중요하게 다루는 영역은 단체교섭에서 성별임금차별을 어떻게 다루어야 하는 것이다. 우선 단체교섭팀이 성별임금차별에 대한 문제의식을 가져야 하고 이에 교육이 반드시 진행되어 하며, 단체교섭에서 성별임금차별철폐와 관련한 협상이 반드시 포함되어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 여성을 조직하고, 노동조합의 교섭구조에 여성 대표자를 참여토록 해야 하며, 성별임금차별철폐를 다룰 만큼 적절하거나 효과적인 교섭제도에 대한 연구도 선행되어야 한다는 것을 강조한다. 현재 많은 노조에서 여성이 항상 교섭테이블에 참가하는 것은 아니며, 여성의 임금 문제가 단체교섭에서 중요하게 다루어지지 않는 경우도 다반사임을 주목하고, 각 국가별, 각 노조별로 현재 수준에 적절한 실천과제를 내어 장기적으로 준비할 필요가 있다.

아래에 제시한 "단체교섭팀을 위한 성별임금차별철폐 주요 쟁점 체크리스트"는 성별임금차별철폐에 대한 교섭팀의 인식을 높이는데 유용한 도구로 사용될 수 있을 것이다.

단체교섭 협상팀을 위한 성별임금차별철폐 주요 쟁점 체크리스트

√ 여성이 남성과 동등하게 대우받도록 한다. 여성의 임금이 남성의 임금보다 적다는 것을 보여주고, 동일임금을 주장하라.

√ 여성이 단체교섭 협상팀에 포함되어 있지 않으면, 어떠한 합의에 이르기 전에 반드시 여성들과 협의하고 의견을 수렴하라.

√ 여성을 차별하는 임금의 모든 요소들을 확인하라. (예) 보너스, 비화폐적 임금지불, 임금인상분, 성과급의 평가기준 등

√ 특정노동자 집단이 임금에 있어서 차별을 당하고 있는가를 조사하라. (예) 시간제 또는 임시직/계약직 노동자들

√ 성별임금격차에 영향을 미칠 수 있는 최저소득 또는 기본소득, 초과근무수당, 임

시급여, 특별 수당 및 기타 소득을 다루는 '성별임금차별철폐 조항'을 단체협약에 포함하도록 협상하라

√ 성별임금차별철폐를 위한 임금조정에 쓰일 별도자금을 마련하도록 협상하라. 이렇게 해야 성별임금차별철폐를 위한 임금조정에 쓰일 자금을 기존임금예산에서 충당하는 일을 막을 수 있다.

√ 성적 편견으로부터 자유로운 직무평가시스템과 자료수집시스템을 설치할 것을 주장하라.

√ 임금과 직종분류를 결정할 때 직무에 대한 평가와 재평가가 필수적이라는 원칙을 확립하라.

√ 성별임금차별철폐를 위한 임금조정을 예컨대 2년-5년에 걸쳐서 단계적으로 실시하기 위한 메커니즘에 합의할 준비를 하라.

√ 모든 수당(급부)이 여성과 남성 노동자에게 동등하게 지급되는지 감독하라

√ 보너스와 임금인상이 정률(定率)이 아니라 정액(定額)으로 이루어지도록 하라.

√ 출산휴가 중인 여성을 보너스나 성별임금차별철폐를 위한 협상에 포함시켜라

√ 중간관리자도 평등에 대한 훈련과 지도를 반드시 받도록 한다.

√ 노동자가 성과급을 포함하여 전체임금체계를 반드시 잘 알도록 한다.

√ 성별임금차별철폐를 향한 진보와 차별적 임금체계의 제거를 모니터링하고 이에 관련된 통계를 반드시 지속적으로 수집하도록 해야 한다.

√ 사용자가 임금과 근로조건, 고용정책, 인력충원, 재정과 기업의 영업실적에 관한 정보를 제공하도록 협상하라.

현장일터의 임금체계를 분석하는 것은 임금불평등을 확인하는 첫 번째 단계이며, 이것은 하나의 조직에서 임금이 어떻게 작동하는가에 관한 자료와 증거를 수집하고 해당 조직이 드러난 문제나 불평등을 본격적으로 다루기 위한 노조의 행동계획을 개발하는데 도움이 될 수 있다.

임금체계는 복잡하며, 성차별적 내용이 잘 드러나지 않지만, 간접적인 성차별로 가득 차 있다. 임금등급책정은 여성의 직무를 과소평가함으로써 여성을 일정하게 차별하고 있으며, 여성의 직무는 남성의 직무보다 낮은 임금등급을 받는 경향이 있다. 임금체계의 분석은 임금체계의 투명성을 높이고 성차별과 임금격차를 확인하는데 유용한 도구가 될 수 있을 것이다.

현재 성별임금차별에 대한 자료와 통계가 없다면 국제공공노련에서 제시하는 아래의 체크리스트가 도움이 될 수 있을 것이다. 이 체크리스트는 모든 항목을 포함한 것이 아니지만, 몇 가지 임금불평등을 분명하게 드러내는데 사용될 수 있다.

<표 4-2> 현장 임금체계분석을 위한 체크리스트

항 목	예	아니오
1. 동일임금등급에서 남성과 여성의 평균임금이 동등한가?		

2. 여성이 채용될 때 임금등급에 있어서 남성과 똑같은 호봉을 부여받는가?		
3. 모든 신규채용자(남성과 여성)는 동일직무에 대하여 동일임금을 받는가?		
4. 승진 시 여성은 임금등급에 있어서 남성과 똑같은 호봉을 부여받는가?		
5. 임금구조에 호봉승급분이 있다면, 여성과 남성의 호봉승급분은 동등한가?		
6. 공적(자격)에 대한 추가적 임금인상이 여성과 남성에게 동등하게 배분되는가?		
7. 여성과 남성은 예컨대 숙련, 책임수당, 위험수당, 보너스 등에 있어서 동등한 추가수당(급부)을 받는가?		
8. 여성과 남성은 초과근무수당, 교대근무수당, 대기수당 등 노동시간 관련 추가수당을 동등하게 받고 있는가?		
9. 여성은 남성과 동등한 연금 권리를 갖고 있는가?		

다음 사례는 성별임금격차철폐를 단체협상의 주요한 쟁점으로 다루고 있는 사례들이다.

○ 독일 통합서비스노동조합(Verdi)

단체교섭 협상팀에게 성별임금차별철폐에 대한 인식을 높이기 위하여 단체협약에 성차별내용이 들어있는가를 점검하는 프로젝트를 진행했다. 단체협약에 성차별내용이 들어있는가를 점검하는 체크리스트는 단체협약에 처음부터 그러한 차별이 없게 만든다.

○ 스웨덴 지자체서비스노조(SKTF)

단체교섭이 지방/지역차원으로 분권화되는 분위기 속에서, 성별임금차별철폐가 단체교섭의 중심적 부분이라는 것을 확실히 하기 위한 인식제고 캠페인을 벌이고 있다.

○ 미국 뉴저지 주

노동조합이 여성의 임금을 높이기 위하여 저임금 등급의 제거를 강력히 요구하였다.

○ 영국공공노조(UNISON)

단일지위협약(Single Status Agreement)에 들어있는 지자체의 새로운 임금체계와 등급체계는 동일임금 원칙에 기초하고 있다. 이제 전국적으로 합의된 새로운 직무평가제도가 존재하며, 이 제도는 보살핌(간호) 및 의사소통 기술과 같은 여성의 숙련을 인정하고 자택간호와 같은 직무들을 재평가하고 있다. 새로운 직무평가제도는 육체노동직무와 비(非)육체노동직무를 하나의 지위로 통합하였고 그리하여 동일임금을 한 단계 더 발전시켰다.

○ 뉴질랜드 공공노조(PSA)

'질을 높이기 위한 교섭'(Bargaining for Quality)이라는 접근법은 교섭의 결과뿐 아니라 그 과

정에 대해서도 초점을 맞추고 있다. 성별임금차별철폐와 동등한 고용기회는 이것의 일부를 이루고 있다.

(4) 적극적 조치

적극적 조치는 노조 조직내 여성 할당을 하는 경우로 주로 적용이 되며, 여성 고용, 승진 등과 관련해 적극적 조치를 명시적으로 도입하고 있는 곳은 찾기 어려웠다. 고용, 승진과 관련된 부분은 일반적으로 차별금지 조항에 포괄적으로 적용된다.

○ 캐나다노동자총협의회(CLC, Canadian Labour Congress), <평등을 위한 교섭(Bargaining for Equality)>(1998)

캐나다노동자총협의회(CLC)는 <평등을 위한 교섭>(1998)에서 동등기회를 이루기 위한 주된 대책 중 하나로 적극적 조치를 제안하고 있다. 적극적 조치는 과거 차별에 기인한 불균형적 영향으로 일정기간 적용이 필요한 조치로 설명하면서 4가지 구성요소를 설명하고 있다.

①여성들을 배제해왔던 활동들에 여성들의 참여를 위해 구체적 목표를 정하는 것과 같은 집단적 행동

②비전통적인 영역에서 직업훈련과 고용에 대한 접근성을 높이기 위해 여성에게 기회를 주는 것과 같은 차별의 원인을 교정하기 위해 승진 관련 대책

③대책을 적용하고 목표를 이루기 위한 계획표

④발전을 모니터링하고, 장애들을 평가하고, 조정을 할 감독기구

○ <캐나다자동차노조(CAW) 적극적 조치 선언>

캐나다자동차노조(CAW)는 매년 여성회의와 인권 회의를 개최하고 있으며, 중앙 조직에 여성부를 두어 평등의제를 우선적 의제로 다루고 있음을 <캐나다자동차노조(CAW) 적극적 조치 선언>을 통해 강조하고 있다. 1988년에 반성희롱 정책을 실행하였고, 캐나다자동차노조(CAW)위원회와 퀘벡위원회에서는 적극적 조치를 적용해 여성 의석을 확보하고 있다.

<캐나다자동차노조(CAW) 적극적 조치 선언>은 이 선언이 단순한 가이드라인이 아님을 강조하고 구체적인 목표와 적극적 조치를 위한 과정을 명시하고 있다. 이를 위해 성희롱/성차별/인종차별을 금지/반대하는 교육과 모든 교육 프로그램에 성차별/인종차별 금지 관련 내용을 반영토록 하고 전통적인 성역할 관념을 버리고, 가족에 대한 책임도 공유하도록 하는 내용을 포함시키도록 권고한다. 또한 여성과 소수자를 위한 리더십 프로그램을 개발하도록 하고, 리더십 프로그램에 페미니스트와 인종차별 반대에 관한 내용과 강사를 포함시킬 것을 강조한다.

단협안에서 이루어야 할 목표로, ① 고용평등을 협상하기 위한 훈련프로그램 개발 ② 고용과 승진에서 평등을 이루도록 이에 대한 사업주의 책임 강화 ③ 동일임금을 단협안에 반영하도록 요구 ④ 반성희롱 재천명 ⑤ 자녀 양육 펀드 확대 ⑥ 모성휴가 수당 인상을 강조

한다.[26]

(5) 성희롱

최근 작업장 성희롱과 성폭력에 대한 이슈는 여성노동권과 성차별 의제를 넘어 여성건강권에 대한 위협이 중요한 쟁점이 되고 있는 경향이 있다. ILO에서도 작업장에서 안전과 건강과 관련된 이슈로도 중요하게 다룰 것을 제안하고 있다. 여기서는 성차별의 영역에서 다룬다.

많은 노조에서 성희롱과 작업장의 여성에 대한 폭력 금지와 관련해 예방과 방지를 위한 정책과 대책, 그에 대한 다양한 캠페인을 실시하고 있다. 캐나다 전국공공노조(NUPGE)와 국제자유노련(ICFTU)에서 발행한 안내책자는 많은 예 중의 일부이며, 성희롱으로 인한 여성노동자의 물리적, 심리적 피해, 여성노동권, 건강권에 대한 위협, 성희롱에 대한 정의와 사건처리절차 등 전반적인 사항을 담고 있다.

○ 캐나다 전국공공노조(NUPGE, National Union of Public and General Employees), 「여성을 위한 단체교섭 시리즈(Collective Bargaining Series for Women) #1 성희롱」(2001)

캐나다 전국공공노조(NUPGE)는 "여성을 위한 단체교섭 시리즈(2001)" 중 첫 번째 시리즈인 「성희롱」에서 이러한 쟁점을 다루고 있다. 작업장에서 모든 사람은 존중받을 권리가 있고 성희롱은 이러한 권리에 대한 심각한 침해임을 강조한다. 성희롱은 노동조합 의제로 보다 넓게 인식되어야 할 필요가 있으며, 성희롱은 노동조건, 안전과 건강, 동등 대우에 대한 남성과 여성의 기본권에 영향을 미치는 주제임을 명시하고 있다. 성희롱은 여성을 위협하고 굴욕감을 느끼게 하며, 여성을 비하하는데, 이는 여성의 자존감에 상처를 내고, 성희롱으로부터 발생하는 스트레스는 우울증(신경쇠약)과 스트레스와 관련된 병의 원인이 되고 있다는 것이다.

단체협약안에는 성희롱 발생과 관련해 노동자에 대한 감독 책임이 사용자에 있음을 명기하고, 성희롱에 대한 정의를 분명하고 구체적으로 밝혀야 할 것을 제안하고 있다. 이와 더불어 신고인의 권리[27], 사건 처리와 관련된 구체적인 절차를 명시할 것을 제안한다.

○ 국제자유노련(ICFTU). 「평등부 : 일터에서 성희롱, 노동조합 가이드(Equality Department: Sexual harassment at work, a trade union guide)」

국제자유노련(ICFTU) 역시 「평등부 : 일터에서 성희롱, 노동조합 가이드」에서 성희롱의 정의와 처리절차를 상세하게 다루고 있다. 성희롱에 대한 정의와 처리절차는 캐나다 전국공공노조(NUPGE)와 유사하다. 특징적인 것은 노조간부와 지부 관리자들이 성희롱 처리 절차에

26) http://www.caw.ca/whoweare/CAWpoliciesandstatements/affirmativeaction.asp

27) 성희롱의 경우, 신고인은 사건처리 결정에 따라 어떤 불이익 없이 소위 가해자에 대한 계약을 중지시킬 권리를 가진다. 자리 이동의 경우는 가능하면 가해자를 이동시켜야 한다. 피해자는 자신의 의지에 반하여 이동시켜서는 안된다.

관한 특별한 교육을 받을 것을 명시하고 있다. 특히 성희롱 사건의 특성상, 여성들이 문제제기를 하는 경우가 많으며, 그래서 여성들이 여성에게 이야기를 하는 것이 더 쉽다는 것을 고려하여 여성간부, 대표자 등을 선출해야 함을 강조한다.

2) 모성보호

모성보호는 노동조합 성평등 의제에서 가장 일반적인 의제이며, 임신과 모성보호는 생물학적으로 여성에게만 해당되는 특정한 주제이지만, 재생산 자체는 여성과 남성 노동자 모두를 위해 그 권리는 보장되어야 한다. 임신과 모성보호와 관련된 이유로 여성을 차별해서는 안되며, 일할 권리로부터 제한받아서도 안된다는 것이 모성보호에 대한 일반적 취지이다. 이와 관련된 제도적, 법적 장치가 마련되어 있지 않는 국가에서도 단체협약으로 보장되어야 한다는 것이 ILO의 요구이다. 또한 임신과 모성보호는 차별금지, 직무안정성, 모성휴가, 수당, 건강 등과 관련된 주제도 함께 다루어져야 한다.

최근의 추세는 여성 노동자의 건강권 보장이라는 측면에서 임신 기간 동안의 노동제한과 이 기간 동안의 소득보장 문제로 관심이 이동하고 있다. 시간외 근로금지, 야업 금지, 갱내 근로금지 등의 간접적 모성 보호는 최대한 축소하고, 여성의 임신, 출산 기능과 연결되는 직접적 모성보호는 국가가 개입하면서 보호조치를 강화하는 추세이다[28].

ILO도 여성의 임신, 출산, 산후 기간은 건강상의 위험이 존재함으로 작업장 내에서 특별한 보호를 요구하고 있으며, 유럽 노조들에서도 임신한 여성과 수유모에 집중하여 서비스를 제공하는 방향으로 가고 있다. 여기에서는 주로 근무전환 또는 휴가기간 이후의 고용보장이 중요한 이슈가 되고 있다[29].

특히 모성보호와 관련해서는 모성보호를 강화하는 것이 차별개선에 대한 양날의 칼이 될 수 있음을 늘 주의해야 한다. 모성보호를 강화하는 것, 여성에 대한 육아휴직 등은 여성들이 임금노동에 참여하는데 중요한 전제이지만, 자녀양육에 대한 일차적 책임이 여성에게 있다는 인식을 강화시킬 수도 있다. 사회적 책임을 공유하는 것을 강화하기 위해, 부모휴가/아버지휴가와 같이 남성을 대상으로 하는 제도들이 더 효과적일 수 있다는 것이다.

이러한 이유로 모성보호와 관련된 이슈는 여성의 임신과 출산에 관련된 영역을 중심으로 살펴보고, 자녀 양육과 가족에 대한 책임과 관련된 주제는 '일-생활 양립' 영역에서 다룬다.

(1) 출산휴가(산전후휴가제도)

산전후휴가제도는 국가에서 법적, 제도적 장치가 비교적 잘 마련되어 있는 모성보호조항으

28) 장지연 외(2004), 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안-모성관련 휴가제도를 중심으로, 한국노동연구원.

29) 유럽노조총연맹 위원회(ETUC's Commission)는 휴가기간, 수당 수준과 휴가로부터 복귀한 여성에 대한 보호의 측면에서 <임신한 노동자 규약>을 강화할 필요를 인식하고 있다. 유럽노조총연맹(ETUC)는 모성휴가 동안 수당에 대한 더 강력한 보상(100%임금 보장)과 안전과 건강 규약 강화(보호와 위험 평가, 수유시설에 대한 권리)를 요구한다. 또 중요한 문제는 가사노동자를 포함해서 비정형적인 고용형태에 대한 보호를 확장하는 것이다.

로 단체교섭시 기준이 된다. 국제노동기구는 최소 기준으로 14주를 권고하고 있고, 세계보건기구(WHO)는 신생아와 산모의 건강을 위해 최소 16주를 권고하고 있다. 국가별 산전산후휴가기간과 수당에 대한 기준은 <표4-3>과 같다. 단체교섭시 모성보호와 관련된 주제는 각 국가별로 보장된 법적 권리를 단체협약안에 그대로 반영하는 경우가 많은데. 국가별로 제공하는 모성보호 관련 서비스는 최소한의 가이드라인임을 염두에 두어야 하며, 단체교섭에서 법으로 제공되는 수준을 넘어설 수 있어야 한다.

<표4-3> 유럽의 산전산후휴가제도

국가	산전산후휴가기간	소득보장
프랑스	- 산전 6주부터 시작되어 산후 10주까지	- 급료의 80%+산후수당을 지급 - 수급자격: 산전 3개월 동안 최소한 200시간 이상 고용되어있어야 하고, 산전 최소한 10개월 동안 사회보장에 가입되어 있어야 한다. - 공무원의 급료의 전액을 지급
독일	- 산전 6주부터 산후 8주까지(산전 6주 동안에 여성근로자가 계속 근무할 것을 요구할 수 있다.)	- 출산휴가 시작될 때 법적건강보험에 가입되어 있고, 출산 10개월 전부터 출산 4개월까지 해당되는 기간 동안에 최소한 12주 동안 법정건강보험체계에 가입되어 있었던 여성 : 건강보험에서 출산수당과 세금공제소득간의 차액을 더해서, 일일 최고 25마르크(DM)에 달하는 수당을 지급. - 같은 기간에 유급고용관계에 있었던 여성 : 앞의 급여와 동일하게 지급 - 법정건강보험체계에 가입되어 있지 않고 최소한 출산 10개월 전부터 출산 4개월 전까지 유급고용관계에 있었던 여성: 연방정부에서 출산수당과 평균 일일 세금공제 후 급료의 차액을 더해 월 최고 400마르크(DM)[30]의 수당을 지급.
이탈리아	- 산전 2개월부터 산후 3개월까지 - 만약 여성근로자가 힘든 일을 하고 있다면 산전 3개월부터 근무를 하지 않을 수 있다.	- 건강/안전급여와 같은 액수인 급료의 80%를 지급
네덜란드	- 산전 6주+4주 사이에 시작되어 전체 16주, 산전 4주, 산후 8주는 법정기간	- 보험에 가입된 여성은 급료의 100%를 지급
노르웨이	- 42주 또는 부성휴가 법정 4주를 포함하여 52주, 부성휴가를 요구하지 않으며 휴가기간은 4주 줄어든다.	- 급료의 100% - 급료의 80%

스웨덴	- 기본적으로 14주(산전 7주+산후 7주). 법정기간은 없다.	- 일단 시간당 60크로나(skr, 1크로나 약 148원)인 질병급여와 같은 수준으로 지급 - 자격조건 : 급여를 지급받기 전 180일 동안 사회보장부에 등록되어 있어야 한다. - 사회보장부에 240일 동안 등록되어 있었던 여성에게는 더 높은 수준의 수당을 지급.

*장지연 외(2004), 「여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안-모성관련 휴가제도를 중심으로」, 한국노동연구원.

호주서비스노조(ASU, the Australian Services Union)는 단체교섭의 역할과 중요성을 재확인하는 사례인데, 국가 차원의 유급 출산 휴가가 보장되어 있지 않아, 국제노동기구의 기준에 못 미치는 기업도 많지만, 단체교섭을 통해서 유급출산휴가를 보장받고 있는 사례이다. 호주서비스노조(ASU)는 유급 출산휴가를 보장받기 위해 다양한 활동을 벌이고 있는데,「유급 출산휴가-모두를 위한 혜택」안내책자도 그 중 하나이다.

<그림1> 호주서비스노조 유급출산휴가 안내책자

영국공공노조(UNISON)은 최근 모성 권리에 대한 법 개정이 있었고, 그 법 개정 내용에 대한 설명과 그에 따라 단체교섭의 구체적인 전략과 목표를 제안하고 있다. 노동자의 권리를 향상시키기 위한 캠페인과 조직화에 대한 조언과 더불어, 주요 협상 영역, 협상 목표, 그리고 모범 사례 등을 상세하게 설명하고 있다.

○ **호주서비스노조(ASU), 「유급 출산휴가-모두를 위한 혜택Paid maternity Leave-everyone benefits」**

국가에서 유급출산휴가를 법으로 보장하고 있지 않아 법적 제도를 만들기 위한 캠페인 내용이 담고 있다. 또한「유급 출산휴가-모두를 위한 혜택」은

유급 출산휴가를 교섭테이블에서 어떻게 논의할 것인가에 대한 정보를 담고 있으며, 유급 출산휴가를 둘러싼 일반적인 논쟁들도 다루고 있다.

○ **영국공공노조(UNISON), 「모성 권리를 위한 단체교섭(Bargaining for Maternity Rights)」(2007. 4)**

2007년 4월 1일부터 적용되는 법에서, 모든 노동자들은 최소 2주간의 출산휴가를 가져야 하며, 일반적으로 26주 동안 출산휴가를 사용할 수 있다. 또한 일반적 출산휴가를 사용한 이후 추가적으로 26주의 출산휴가를 사용할 수 있다. 출산수당은 출산 전 15주까지 26주 동안 고용되어 있었고, 주당 87파운드 이상을 받는다면, 해당 노동자는 고용주로부터 법정 출산수당을 받을 자격이 주어진다. 39주 동안 법정 출산수당을 받을 수 있는데, 처음 6주는 상한선 없이 수입의 90% 정도를 보장받으며, 나머지 기간은 주당 112.75파운드를 받는다.

아래는 영국공공노조에서 핵심 교섭영역으로 제시한 내용 중 일부이다.

핵심 교섭 영역

○ 자격과 재직기간

. 목표: 제한기간에 상관없이 모든 여성에게 적용될 수 있도록 모성 관련 안을 협상한다. 어렵다고 판단된다면, 처음부터 가능한 몇 가지에 집중하라.

사례) 통상산업부(DTI) :제한 기간을 두지 않고 18주동안 임금 전액을 보장한다.
아스다(ASDA)[31] : 제한기간을 두지 않고 26주동안 임금 전액을 보장한다.

○ 출산휴가 기간

사례) 에딘버러 의회 : 출산예정주 11주 전부터 시작해서 1년 동안 63주까지 출산휴가를 사용할 수 있다. 출산예정주 11주 이전부터는 사용할 수 없다.
사례) 워릭대학교 : 노동자가 임신 사실을 통보했을 때, "출산휴가계획서"를 작성하도록 요청한다. 그 계획서를 통해 노동자는 출산휴가를 선택하고 그에 따른 수당을 선택할 수 있다.
사례) 부동산 등기소 : 5년까지 무급 휴가를 제공한다.
(장기간의 휴직은 퇴직으로 이어지는 경우가 많기 때문에 재고용이 명확하게 보장되어야 한다.)

○ 출산휴가 급여

. 목표 : 모든 여성이 그들의 고용 기간에 상관없이 어느 정도 출산휴가 급여를 받을 수 있도록 한다. 고용기간이 급여와 관련 있다면, 그 차이를 줄이도록 협상할 것.
출산휴가 26주 동안 임금 전액을 보장하도록 할 것.

사례) 노스이스트런던대학 : 16주를 전액 임금을 받고, 24주를 50%를 받거나, 28주를 전액임금을 받는 것을 선택할 수 있다.
사례) 포드 : 26주를 일했으면, 52주 동안 출산휴가를 사용할 수 있고 그 기간 동안 전액 임금을 보장받는다.

○ 복귀를 알리는 시기

. 목표 : 일터로 돌아가기 위해 복귀 시기를 알려야 하는 기간을 줄일 것.

사례)지방정부 단협안 (잉글랜드와 웨일즈) : 일반 출산휴가를 사용하고 복귀 7일전에만 알리면 된다. 추가 출산휴가는 복귀 21전에 알려야 한다.

○ 수유

. 목표 : 사업주가 수유시설을 제공하도록 협상할 것. 수유시기동안 노동과정도 조정할 수 있도록 하고, 수유시간이 노동시간에 포함되도록 할 것.

사례) 에딘버러 의회 : 수유를 위한 유급 시간을 보장하고 그것을 얼리거나 탁아소에 가는 시간도 무급이지만 가능하다. 이것은 1살 때까지 가능하다.

영국공공노조(UNISON)는 모든 임신한 노동자에게 1년의 출산휴가를 보장하고 있는데, 이것은 임신한 노동자의 고용기간, 주당 노동시간과는 상관없다. 위에 제시된 에딘버러 의회, 워릭대학교, 부동산등기소는 단체협상을 통해 1년 이상의 출산휴가를 보장받고 있다. 그러나 대부분의 여성들은 임금이 줄어들기 때문에 보장된 출산휴가를 완전하게 사용할 수 없는데, 재정적인 이유로 대부분 작업장으로 일찍 돌아오게 된다는 것이다. 그러므로 출산휴가 급여가 출산휴가의 사용에 중요한 역할을 담당하고 있다고 판단하고 출산휴가기간 동안 재정적 보상에 관심을 지붕하고 있다. 영국공공노조(UNISON)은 일반 출산휴가 기간 26주 동안 임금 전액을 보장받아야 한다고 주장한다. 주당 112.75파운드는 노동자의 기본적인 생계를 유지하기에는 적은 액수이다. 그래서 법정수당보다 더 높은 수당을 요구하는 것은 중요한데, 많은 노동자들이 18주 동안 임금 전액을 출산수당으로 보장받고 있으며, 공무원과 몇몇 민간부분에서는 26주 정도를 보장한다.

(2) 산전건강검진

유럽연합(EU)의 대부분의 국가는 임신한 여성 근로자의 산전관리에 대한 권리를 법으로 보호하고 있다. 영국의 경우 고용보호법에 따라 임신한 근로자가 산전관리를 받기 위한 시간을 근무 중에 가질 수 있고, 산전 관리는 건강검진뿐 아니라 휴식을 취하거나 부모교육에 참여하는 것도 포함되어 있다. 영국공공노조(UNISON)는 변화하는 모성권 환경 속에서 주요 핵심 교섭 영역 중의 하나로 산전건강검진을 강조한다. 사업주는 합당한 이유 없이 산전 건강검진을 위한 유급 휴무를 거절할 수 없다는 것을 명시할 것은 제안하고 있다.

단체교섭 시 산전건강검진과 관련된 구체적인 목표로 “산전건강검진과 임산부교실을 위한 유급 휴무시간에 이동시간을 포함시킬 것”을 제안한다.

(3) 유사산휴가

대부분 국가들은 사산은 출산과 같은 수준으로 고려하고 있으며, 출산과 같은 조건의 휴가와 수당을 제공한다. 유산은 임신 초기, 사산은 임신 후기에 발생하는 것으로 시기로 구분되고, 사산의 경우 출산과 같은 적용을 하기 때문에 사산에 대한 시기 규정도 교섭의제이다.

영국의 경우 임신 24주 이후에 사산한 여성노동자는 정상 출근한 노동자와 동일한 산전후

31) 영국의 제 2의 슈퍼마켓 체인.

휴가를 받고 있고, 휴가기간 동안의 소득보장도 동일하다. 스웨덴은 사산한 경우 30일의 휴가를 지급하고 있다[32].

(4) 건강과 안전을 위한 휴가

스웨덴에서 모든 여성노동자는 출산예정일 60일 전부터 경미한 업무로 전환 배치할 수 있으며, 그것이 가능하지 않으면 최대 50일간 수당을 지급받고 휴식을 취할 수 있다. 만약 여성이 근무환경이 태아에게 손상을 줄 위험이 있다는 사실을 이유로 직장을 그만두었더라도 같은 기간의 수당이 지급되고 있다.

미국은 여성노동자가 임신으로 인해 일시적으로 근무를 할 수 없다면, 이를 다른 일시적인 장애와 유사하게 취급하여 경미한 업무로 직무를 조정하거나 대체근무를 허용하고 있다. 임신기간 동안 근무할 수 없다는 것을 전문가가 인정한다면 12주간의 휴가를 취할 수 있다.

영국공공노조(UNISON)은 수유기간 여성의 건강과 안정을 고려하는 것도 단체협상에 포함시킬 것을 제안하고 있다.

(5) 업무 복귀 시 직무안정성

단체교섭에서 모성보호와 관련해 반드시 다루어야 할 주제가 출산휴가(육아휴직 등 포함) 사용 후 업무 복귀할 때, 해당 노동자의 직무안정성을 어떻게 보장할 것인가이다. ILO는 노조가 단체교섭에서 출산휴가 후 업무 복귀 시 휴가 전과 같은 업무 혹은 유사한 업무로 돌아올 권리, 출산휴가도 근속연수에 포함시킬 것, 연가, 병가 등 다른 휴가일수에 영향을 주어서는 안 되며, 업무 복귀 시 여성노동자가 원한다면 시간제 노동을 선택할 수 있도록 하는 것, 시간제 노동 후에 다시 전일제 업무로 복귀할 수 있는 권리, 임신으로 인한 모든 피해 방지, 채용 시 임신 테스트 금지 등이 모성보호와 관련해서 함께 논의되어야 한다고 강조한다.

국제노동기구는 출산휴가와 출산휴가 사용 후 업무 복귀와 관련하여 다음과 같은 내용을 단체교섭에서 다루어야 한다고 제안한다.

√ 모든 여성 노동자는 충분한 출산휴가를 보장받아야 하며
√ 쌍둥이를 출산하거나, 제왕절개와 같은 예외적인 출산 뿐 아니라 출산과 관련된 모든 질병은 추가적인 휴가를 보장받아야 하며,
√ 모든 사용주, 국가는 공동체 혹은 작업장 가까이에 탁아소를 제공하거나 탁아소 이용과 관련한 지원을 해야 하며,
√ 아이를 가진 여성들이 이동 수단과 관련해 어려움을 겪는다면, 이들 여성노동자를 위한 특별한 이동수단도 고려해야 하며,
√ 출산 후 여성들의 건강권을 보장해야 하는데, 개인 병원비용이 너무 비싸기 때문에 공

32) 장지연 외(2004), 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안-모성관련 휴가제도를 중심으로, 한국노동연구원.

공 서비스를 활용할 방안을 모색하는 것이 필요하다. 이에 대한 유급 휴식시간을 보장해야 하며,

√ 출퇴근 시간 동안의 신체적 부담을 줄이기 위해서 출산 휴가 후 여성노동자들을 위해 탄력노동시간을 사용할 수 있도록 해야 하며,

√ 유해한 환경, 특히 화학약품, 자외선에 노출되는 환경에 노출되어서는 안 되며, 경미한 업무로 전환할 권리를 가지고,

√ 출산휴가 후 직무 복귀를 보장하고

√ 임신과 관련된 어떤 이유로도 여성을 차별해서는 안된다.

3) 일-생활 양립

일/생활양립은 최근 가족친화정책, 여성친화정책이 성별분업을 그대로 유지하고 있다는 비판과 함께 여성의 노동참여확대, 남성의 가족 책임과 참여 증진, 다양한 가족 형태에 대한 지원 등이 주요한 쟁점이 되고 있는 영역이다. 초기 노동정책이 여성의 노동시장 참여를 위한 제도를 마련하는데 중심을 두고 산전후휴가, 육아휴직의 제도를 마련하고 강화했다면, 이러한 제도가 어느 정도 안정화되면서 남성의 가족 책임과 참여를 강제하는 제도를 마련하는 방안을 모색하는 쪽으로 강조점이 이동했다.

최근에는 노동시간에 대한 관심이 높아지고 있는데, 노동시간을 개별 노동자의 생애주기에 맞도록, 생활 방식에 맞도록 조정할 수 있도록 하는 방식과 그 과정에서 차별과 불이익을 받지 않아야 함을 강조한다. 예를 들면, 탄력적 노동시간제도를 운영하는데 있어 전제는 시간제 노동이 전일제 노동에 비해 임금차이(시간당)가 없어야 하며, 파트타임노동자를 위한 복지제도가 구비되어 있어야 한다. 사업주의 필요와 이익에 따라 노동자의 동의 없이 이러한 제도가 도입되는 것에 대해서 주의해야 한다는 것이다. 시간제 노동과 유연한 노동의 도입과 확대는 노동자가 가족과 임금노동을 함께 하는데 도움이 될 수 있다. 그러나 이를 통한 성평등은 시간제 노동이 저평가된 여성적 업무에 집중되어 있고, 기업의 내부노동시장과 보상체계로부터 배제되어 있는 상황에서는 이루어지기 어렵다. 교섭에 참여하는 이들은 단순히 시간제 노동에 대한 조항을 만드는 것뿐 아니라 각각의 일의 조건과 업무 성격을 고려하여 가능한 조건들을 세세하게 고려하여야 한다[33].

○ **「단체교섭에서 일-생활 균형에 대한 담론과 실천(Discourse and Practices on work-life balance in collective bargaining)」, 「일-생활 균형에 대한 연구 : 실태, 필요와 수요(A study of work-life balance: the current situation, needs and demands)」[34]**

33) 「모든 이들에게 모성보호를 위한 혜택을 :여성과 남성, 젊은 사람과 나이든 사람, 사업주, 정부」, 「우리 모두를 위한 것 : 모성보호협약 2000」, 「공/사, 가족생활의 조화 : 유럽 노조운동의 중요한 주제(Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement. 유럽노조총연맹(ETUC)」를 참고하라.

34) 바르셀로나 자치대학 여성연구소에서 2005년에 발행된 보고서.

스페인에서 2005년 발행된 두 보고서는 단체교섭에서 일-생활 균형 영역이 어떻게 다루어지고 있는지에 대한 조사 결과를 담고 있다. 여성 고용 비율이 높은 200개 기업이 조사 대상이었으며, 일-생활 균형을 정도를 측정하는 주제를 분류하고 있다. 일의 시작과 끝 시간의 유연성(31.6%), 전일제로 복귀 가능한 시간제 노동 존재(26%), 노동시간의 유연한 배치(24.6%), 법정 최소 보장기간보다 긴 출산휴가, 원격노동(5.3%), 부양자를 돌보는데 필요한 재정지원(2.8%), 작업장에 탁아소 설치(1.4%)로 분류하고 있다. 두 보고서는 단체협상에서 일-생활 균형 관련 주제가 부차적인 의제가 되거나 동등기회와 관련된 의제로 포괄적으로 논의되고 있고, 또한 일-생활 균형 영역에서 다루어지는 주제들이 개인적인 문제, 개별 가족의 문제로 치부되는 것이 가장 큰 장애물이라고 설명하고 있다.

이 보고서에서 정리하고 있는 주요한 장애물은 다음과 같다.

√ 교섭위원의 절대다수가 남성이다.
√ 기업 노조의 문화가 전통적인 가부장적 가치에 뿌리박혀 있다.
√ 일-생활 균형을 위한 진보를 노동자들 자신에 의해 방해가 되는 경우가 많은데, 특히 작업장에서 일의 하중이 재배치되어야 하기 때문에 다른 노동자들로부터 저항을 받게 된다.
√ 여성의 비율이 높은 사업장일수록 다른 노동자들의 저항이 강하다.
√ 사업주는 노동조직, 노동시간에 방해되기 때문에 교섭에서 다루는 것은 선호하지 않는다.
√ 사업주는 일-생활 균형 제도가 노동 비용을 증가시킨다고 생각한다.
√ 임시 계약직 노동자의 비중이 높은 사업장은 노조의 단체교섭의 위상을 약화시킬 수 있다.

이 보고서는 스페인 단체교섭에서 일-생활 균형과 관련된 영역들이 중요한 의제가 되고 있으며, 이는 기업, 지역지부 단위보다는 전국단위의 단체교섭에서 더 큰 성공과 효과를 발휘할 수 있다고 강조하고 있다.

(1)육아휴직

육아휴직제도는 가족책임, 일-생활 균형, 가족 친화 영역에서 다루어지는 의제이다. 육아휴직제도 역시 여성의 노동시장 참여율이 높아지면서 육아휴직 수당, 아버지의 이용률을 높이는 것이 주요한 이슈가 되고 있다.

육아휴직제도 역시 법적으로 휴가기간, 수당 등을 제도화하고 있으며, 주요 국가의 육아휴직제도는 <표4-4>에서 정리하고 있다. 육아휴직과 관련해서 노조는 휴직기간을 최대한 확보하고, 급여도 기간을 늘리고, 지급액을 높이는 방안, 그리고 자격기준은 완화하고, 비정규직 노동자에게 동일한 적용을 주요한 이슈로 삼는다.

<표 4-4> 외국의 육아휴직제도

국가명	휴직기간	급여수준	자격기준
오스트리아	24개월 (한부모는 18개월)	. 월 398달러(한부모 : 564달러)	최근 2년간 52주 고용
벨기에	3개월간 전일제 휴직 또는 6개월 반일제 휴직(자녀가 4세가 될 때까지 각 부모당 사용 가능)	. 월 462.48달러	부모가 노동자인 경우
캐나다	10주	.임금의 55% 또는 1주당 287달러	최근 52주간 700시간 노동
덴마크	10주	.1주당 335.70달러	최근 13주간 120시간 노동
핀란드	26주	.기존 임금의 60~70%	출산 전 최소 180일간 피보험 자격
프랑스	36개월	.첫째 아이 :무급 .둘째 아이부터:1월 428.87달러	최근 5년 중 2년간 경제활동
일본	자녀 1세까지	.임금의 40%(권고기준)	부모가 노동자인 경우
노르웨이	52주 또는 42주	.휴직기간이 52주일 경우기존임금의 80% (최대 33,368달러/1년) .휴직기간이 42주일 경우기존임금의 100%	출산 전 10개월 중 6개월간 고용
독일	자녀가 3세까지	.최초 2년간 1월 $285.42 .그 후 1년간 무급	노동자, 교육휴가 또는 실업급여 수급중인 부모
이탈리아	10개월	.기존 임금의 30%	부모가 노동자인 경우
슬로바키아	자녀 3세까지	.1월 61.22달러	
스웨덴	18개월	.최초 1년은 기존 임금의 80%(최대 연간 30.584달러) .그 후 90일간 1일 6.72달러(쌍둥이의 경우는 기존 임금의 80%) .마지막 90일간 무급	최소 34주간 고용
오스트레일리아	52주	.무급	12개월 근속
아일랜드	각 부모당 14주	.무급[단, 3년간 5일(1년에는 최대 3일)의 유급가족 간호휴가 부여)]	부모가 노동자인 경우
네덜란드	각 부모당 6개월	.무급(단, 단시간 근로계약으로 전환 가능)	1주 최소 20시간 노동
뉴질랜드	52주	.무급(단, 출산 시 8주간 75달러/1주의 세금공제 혜택을 부여)	12개월 근속(1주 최소 20시간 노동전제)
포르투갈	6개월	.무급	부모가 노동자인 경우

스페인	자녀가 3세까지	.무급	부모가 노동자인 경우
영국	자녀가 5세까지 매년 4주(최대 13주 사용가능)	.무급	부모가 노동자인 경우
미국	12주	.무급	부모가 노동자인 경우

노조는 출산휴가가 끝난 후부터 아이가 특정한 나이에 이를 때까지 부모 중 한 사람이 육아휴직을 사용할 수 있도록 교섭해야 하고, 출산휴가와 마찬가지로 복귀 시 어떠한 불이익도 받지 않도록 협상해야 한다. 이것은 입양에도 똑같이 적용된다.

영국공공노조(UNISON)는 1년 동안 고용이 지속된 경우 아이가 5살이 될 때까지 13주의 무급 육아휴직을 사용할 수 있다. 장애아의 경우는 18세까지 사용할 수 있도록 하고 있다.

호주노총(ACTU)는 무급 육아휴직 기간을 52주에서 104주까지 확대하는 것을 요구하고 있으며, 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 기간도 4주에서 8주까지로 확대할 것을 요구하고 있다[35].

(2) 가족돌봄 휴가.입양휴가

핵가족화되면서 아이가 아프거나, 가족 구성원 중 한 명이 아플 때 이들을 돌보기 위한 시간을 확보하는 것 또한 중요한 문제가 되었다.

캐나다 공공노조(CUPE, The Canadian Union of Public Employees) 500지부는 1994년 단체협약에 가족이 아플 경우 가족돌봄휴가를 유급으로 사용할 수 있다는 내용을 담았다. 노동자는 배우자나 자녀가 아플 경우, 1년에 최고 3일까지 휴가를 사용할 수 있으며, 이 조항은 자신의 부모, 배우자의 부모, 배우자의 자녀까지 적용된다.

남아프리카공화국 지자체노동자연맹(Samwu, Municipal Workers' Union)과 독립지차체노조연대회의(IMATU, Independent Municipal and Allied Trade Union)는 5일의 유급휴가 기간을 보장하고 있으며, 4달 이상 고용된 노동자는 자격이 된다.

입양을 할 때에도 출산휴가와 육아휴직 조항을 그대로 적용하는 경우가 많다. 영국공공노조(UNISON)도 출산휴가와 동일하게 적용하고, 법정 수당도 출산휴가와 같은 비율로 39주까지 유급 휴가를 사용할 수 있다. 주당 112.75파운드이고 이 금액이 자신의 평균임금 90%보다 낮다면, 자신의 평균임금 90%를 받는다. 자격기준은 26주 동안 고용된 노동자이며, 입양한 노동자의 배우자 경우 배우자출산휴가와 동일한 휴가를 사용할 수 있다.

전미공무원노조연맹(AFSCME)는 출산과 입양 시 배우자는 병가 형식으로 10일까지 휴가를 사용할 수 있도록 했으며, 입양에 드는 비용에 대한 지원을 위해 노조와 사측이 함께 관리하는 기금을 조성하였으며, 지원 금액은 사례마다 다르지만 평균 3천불 정도를 지원하고 있다.

국제전신노동자협회(IBEW, International Brotherhood of Electrical Workers) 지부 1245와 PG&E 기업(Pacific Gas & Electric Co)는 입양과정에서 8시간의 유급휴가를 쓸 수 있으며, 입양관련 비용은 2천불까지 상환 받을 수 있도록 협약을 맺었다. 국제사무관리직노조(OPEIU, Office and

35) 호주노총(ACTU)) 「가족친화적인 작업장: 단체교섭에서 일과 가족 조항(Family Friendly Workplaces : Bargaining for work and family provisions)」, 2005.

Professional Employees International Union)는 입양 후 6개월까지 휴가를 사용할 수 있도록 협상했다.

(3)보육, 육아지원

일-생활 양립에서 자녀양육은 핵심적인 영역이다. 각 국가 차원에서 일하는 여성과 아동에 대한 복지를 중심으로 아동수당, 양육 관련 세제혜택, 보육 서비스(보육시설 등) 등에 관심을 기울이고 다양한 서비스를 제공하고 있다. 스웨덴은 공보육 체계를 이룬 대표적인 국가인데, 2003년부터 부모의 경제활동 참여와는 상관없이 4세 이상 모든 어린이에게 무료로 "취학전 아동을 위한 학교(pre-school)"를 제공한다. 현제 스웨덴은 0-3세 영유아의 48%, 3-취학 전 아동의 80%가 보육시설을 이용한다고 한다[36].

영국공공노조(UNISON)은 개별 노동자의 조건을 고려하여 지원 방식을 협상할 것을 제안하면서 다양한 방식으로 자원을 제공한다. 데이케어 트러스트[37](Daycare Trust)와 다양한 캠페인, 연구 조사활동을 벌이고 있으며, 필요하면 데이케어 트러스트를 통해 도움을 받을 수도 있다. 또한, 「세금공제 자녀양육 보조금-영국공공노조가이드(Pre-Tax Childcare Subsidy-a UNION Guide)」[38]를 통해 임금 형식으로 직접 지원 받을 수 있는 방식도 안내하고 있다.

보육과 육아지원과 관련해서 가장 높은 관심과 비중을 두고 다양한 정책과 프로그램을 제안하고 있는 유럽노조총연맹(ETUC)는 0-3세 영아에 대한 양질의 보육서비스를 제공하는데 가장 우선적인 관심을 두고 있다. 그리고 보육문제를 공적인 문제로 인식하고 일반적인 공공서비스를 제공하는데 초점을 맞추어야 하며, 보육 서비스가 민영화되는 것이 여성의 경제활동 참여에 어떤 영향을 미치는지에 대한 분석이 필요하다고 강조한다.

자녀양육기금(child care fund)

자녀양육기금는 부양자를 돌보는 데 드는 비용을 직접적으로 보상하는 것이다. 펀드는 현금으로, 혹은 자녀양육비용 상환, 조합원들이 요구하는 자녀양육 프로그램으로 제공될 수 있다. 몇몇 노조는 잘 활용되지 않는 기존 펀드를 재조정하여 성공적으로 활용하고 있다.

. **미국 호텔과 식당노동자노조(Hotel Employees and Restaurant Employees Union) 지부 2와 샌프란시스코 호텔노조(the San Francisco Union Hotels):** 아동과 노인을 위한 기금을 조성하는데 협의. 사업주는 노동자 노동시간 당 15센트를 기부한다. 모금 시작 후 1년 반 동안 약 15,000,000달러의 기금을 조성했다.

. **하버드사무기술노조(Harvard Union of Clerical and Technical workers), 전미공무원노**

36) 장지연 외(2004), 여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안-모성관련 휴가제도를 중심으로, 한국노동연구원, 178쪽.

37) 영국의 잉글랜드와 웨일즈 지역의 보육관련 단체. 데이케어 트러스트는 핫라인을 운영하고 있는데 핫라인을 통해 노동자들에게 다양한 정보와 상담서비스를 제공하고 있다.

38) http://www.unison.org.uk/acrobat/14001.pdf 에서 자세한 내용을 확인할 수 있다.

조연맹(AFSCME), 하버드대학교 : 보육시설 이용을 재정적으로 지원하기 위해 기금을 조성하는데 합의했다. 노조는 각 사례별로 지원규모를 결정한다.

. **국제서비스연맹(SEIU, Service Employees International Union) 지부 715와 캘리포니아 멘로파크(Menlo Park)시:** 시 당국은 매년 보육 기금으로 7천 500달러를 기부하고, 그 기금으로부터 노동자는 최고 500달러를 양육비용으로 상환받는다. 상환 방식은 시에서 운용하는 보육 프로그램을 이용할 수 있는 바우처를 발행하는 방식이다.

. **미국통신노동자(CWA, The Communication Workers of America), 전미전자노조(IBEW, the International Brotherhood of Electrical Workers) 지부 2213, 뉴욕상업거래소:** 아동과 노인을 위한 기금으로 7백만 달러를 확보했고, 취학 전 아동을 위한 학교, 학령기 아동과 노인을 위한 서비스를 이용하는데 드는 비용을 지원한다.

. **건강과개인서비스노조 1199(1199 Health and Human Service Employees Union), 뉴욕시, 보육노동자(Child Care and the Contributing Employers):** 노사가 병원과 건강 관련 시설과 함께 자녀 양육 기금을 조성하는데 합의했다. 사업주는 지불임금 총액의 1%를 기부하고, 기금과 관련된 제도들은 노사위원회가 함께 운영한다. 기금은 보육 바우처, 방과후 교실, 여름캠프 보조, 휴일프로그램, 문화체험프로그램, 보육센터 등 다양한 방식으로 운영된다.

. **캐나다체신노조(Canadian Postal Workers)와 우체국:** 사업주는 분기별로 2십만 달러를 기부하고 있으며, 보육정보프로그램을 지원하고, 보육수요조사를 하거나, 보육시설, 보육관련 보조금을 지원하는데 사용된다.

(4)가족 범주의 확대

일-생활 균형, 가족 책임과 관련해 휴가, 수당 등 가족 관련 복지혜택이 확대되거나 재조정됨에 따라 가족관련 휴가, 가족관련 수당 등을 어디까지 적용할 것인가는 또 다른 중요한 쟁점이 되고 있다. 가족 형태가 다양해지면서 가족 범주를 확대해야 하는 것에 대한 요구도 높아지고 있다. 많은 노조에서 가족의 범주를 직계가족에서 보다 확대된 형태로 가족개념을 재정의할 것을 요구하고 있다. 재혼한 경우, 배우자의 자녀와 부모까지 적용하거나, 결혼관계가 아닌 동거의 경우, 동성커플의 경우까지도 가족의 범주에 포함시켜 관련 휴가, 수당 등을 적용할 것을 요구하고 있다.

호주노총(ACTU)는 가족구성원에 대한 정의를 확대하고 특정한 경우에 친족이 아닌 경우도 포함될 수 있어야 한다고 주장한다. 일과 가족 단체협약 조항 모델에서 “배우자의 정의”를 “배우자에 대한 정의에서 세대주와 함께 사는 동성의 파트너도 포함한다.”라고 제시하고 있다. 미국 공공노조(Public Employees Union)는 고용된 노동자의 어머니, 아버지, 할머니, 할아버지와 배우자/동거인, 동거인의 자녀, 사위, 며느리, 고용된 노동자의 형제, 자매, 근로자와 함께 거주하는 친척 등으로 가족 범주를 확대하는 것을 협약했다. 국제서비스연맹(SEIU) 616 지부는 부양자와 동거인에 대한 건강과 치과 수당을 확보했다. 병가, 가족휴가, 각종 휴가가 적

용되는 가족의 범주에 동거인이 포함되게 되었다.

4)대안적 노동시간, 탄력적노동시간제도

노동시간 규제는 가장 기본적이 요구 중 하나인데 현재 '사회유럽(Social Europe)[39]'의 핵심에 놓인 문제가 되었다. 작업장에서의 안정과 건강 측면에서도 중요한 이슈이며, 노동자의 재생산 측면에서도 노동자, 사회, 경제적 관심에 중심에 놓여 있다.

과도한 노동시간(주당 45시간 이상)과 주변적 파트타임노동시간(주장 20시간 이하)은 장시간 노동을 하는 남성과 단기간 파트타임 계약을 하는 여성, 가정과 작업장에서 불평등과 파편화된 구조와 짝을 이룬다.

유럽노조총연맹(ETUC)는 이러한 불균형적인 노동시간을 조정하고자 하며, 이를 통해 성별 불평등을 해소하는 데에도 기여할 수 있다고 생각한다. 노동시간을 줄이고, 규칙적이지 않는 작업 스케줄에 문제제기하고, 주변적 파트타임 노동을 개선하는 것은 노동자들이 자신의 필요한 선택으로 어떻게 구성하느냐에 따라 이루어질 수 있다는 것이다. 노동시간 규약 개정에 대한 논쟁은 노동시간 조정의 방향이 노동자의 보호와 이동을 향상시키는 것과 관련되어 있다. 노동자의 선택을 확대할 수 있는 다양한 복지 혜택이 주어지는 것이 전제되어야 한다.

유럽노조총연맹(ETUC)는 같은 맥락에서 일과 생활의 균형과 관련한 정책에서 파트타임 노동이 만병통치약으로 통하는 것에 대해서 경고한다. 이는 여성의 고용안정에 대한 위협일 수도 있고 기회일 수도 있는데, 보다 넓은 사회적, 고용 정책의 맥락에서 어떻게 구성하느냐에 달려있다는 것이다.

유럽노조총연맹(ETUC)는 노동시간과 관련된 정책을 실행하는 데 몇 가지 조건을 제시하고 있다.

√ 노동시간 규제, 정책, 배치에서 일-생활 균형을 주류화하라.

√ 노동시간규약을 실현하기 위해서, 노동자가 노동시간 변화, 노동 형태 변화을 요구할 권리를 가지도록 하라.

√ 노동시간을 되돌리고, 줄이고, 확대하는 것을 요구하는 권리를 노동시간 규약에 포함시켜라.

탄력적 노동시간 운영 사례[40]

대안적 노동시간은 전통적인 8시간/주 40시간 노동이 반드시 필요한가에 대한 문제제기이다. 아이를 돌보거나 다른 가족을 돌보면서 혹은 다른 필요에 의해 유연한 시간을 가지면서도 임금노동을 할 수 있다는 사실을 의미한다.

39) 화폐를 통일한 통화유럽(Monetary Europe)에 이어 사회적 통합에 대한 유럽연합의 비전을 의미한다.

○ 강제초과근무시간 제한

사례) 미국통신노동자(CWA) : 주당 의무초과근무시간을 상한선에 합의. 서비스직종은 주당 7.5시간이고 공장 노동자는 주당 8시간를 넘어서는 안된다. 자발적 초과노동시간도 이 시간에 포함된다.

○ 탄력노동시간

핵심 노동시간을 협상하고 그 외 시간에 대해서 일의 시작과 끝을 노동자가 다양한 방식으로 선택할 수 있다.

사례) 전미전자노조(IBEW) 1245지부는 24시간, 7일을 기준으로 첫 번째 팀은 노동시간 7.5시간이고, 일의 시작은 6시30분과 8시30분 사이에 선택하고 끝나는 시간도 오후 3시와 오후 5시 사이에 끝나는 것으로 노동자들이 설계하도록 협상했다. 두 번째 팀은 노동시간 7시간을 기준으로 일의 시작은 11시와 오후 1시 사이에서 선택하고, 끝나는 시간은 오후 7시와 오후 9시 사이에서 선택할 수 있다.

○ 압축근무주 (compressed workweek)

압축근무주에 대한 일반적인 예는 하루 10시간 4일을 일하고 일주일에 하루 더 쉬는 모델과 하루 9시간 8일을 일하고 다른 하루는 8시간 일한 후 격주로 하루를 쉬는 모델이다.

미국 국가재무노동자연합(NTEU)와 식품의약청 : 두 주 9일을 9시간 일하고, 10번째 되는 날 쉬거나, 한주 10시간 일하고 하루 쉬는 노동시간 합의. 이 시간은 오전 6시-오후 6시에 이루어져야 한다.

○ 시간제 노동

전국섬유노동자협회(UNITE) 14A 지부와 제록스 : 주당 20-30시간 일하는 시간제 노동자들에게는 50%의 복지를, 30시간 이상 일하는 이들에게는 정규직과 같은 조건의 복지혜택을 주기로 합의.

○ 원거리노동(Telecommuting)

전미공무원노조연맹(AFSCME) 3368 지부와 Clerk of the Circuit Court of Cook Country: 자녀양육을 위해 필요한 이들에게 일주일에 하루 재택근무 합의. 1살 미만의 아이를 둔 노동자.

○ 교대시간 교체 Shift Swap

전미트럭운전사조합(Teamsters) 445지부와 성 루카 병원 : 다른 노동자의 승인이 있다면 근무를 바꿀 수 있도록 합의.

○ 짧은 주근무제(Shorter Workweek)
전미전자노조(IBEW) 1060지부 : 한주에 12시간 세 번 일하면 40시간 노동으로 인정.

3. 성평등 교섭의제 발전을 위한 교섭과정

성평등 교섭의제에 대한 해외 사례연구에서 살펴본 바로는, 성평등 교섭의제를 노조에서 주요한 교섭의제로 인식하도록 하기 위해서는 교섭을 준비하는 과정부터, 교섭테이블에서, 그리고 교섭 이후까지도 성평등에 대한 일관된 의지와 그것을 관철시키고자 하는 구체적인 전략과 실천이 반드시 논의되어야 한다는 것을 강조한다. 여기서는 앞서 논의된 성평등 교섭의제를 개발하고 이를 노조의 주요 의제로 만들기 위해 필요한 작업들을 소개하고자 한다. ILO에게 제안하는 내용을 중심으로 개별 노조에서 성평등 교섭을 위해 발행한 자료 등을 참고로 하였다[41].

1)교섭준비

(1) 교섭 준비하기[42]

성평등을 위한 교섭을 준비하는 과정은 크게 세 가지로 구분하여 살펴 볼 수 있다. 첫 번째는 성평등 의제에 대한 이해와 인식을 증진에 대한 것이다. 성평등 단체교섭을 성공적으로 이끄는 데는 남성과 여성의 상호 협력이 중요하다. 단체교섭에서 성평등 언어와 의미를 이해해야 하며, 그러한 의제가 자신들에게 어떤 의미가 있는지도 이해할 수 있도록 해야 한다. 성평등 의제와 교섭에 관한 교육과 홍보에 대한 다양한 자원과 방법을 개발해야 할 것이다.

두 번째는 성평등 교섭 의제 개발이다. 교섭의제는 모든 구성원들이 집단별로 각각 다른 이해관계를 가지고 다른 우선순위를 가지게 된다. 성평등 의제가 여성노동자의 특수한 이해를 반영한 것을 넘어 전체 노동자의 이해관계를 반영하고 있음을 드러낼 수 있어야 한다. 이때 성평등 의제가 다른 의제 속에 포함되는 방식으로 묻혀 버리는 것에 주의해야 한다.

세 번째는 교섭팀을 선출하는 것이다. 교섭팀을 선출하는 것은 교섭 테이블에서 성공을 위해 중요한 일이다. 많은 노조에서 할당제 등을 통해 교섭팀에 여성을 포함시키는 정책을 채택하고 있는데, 이들 여성대표들에게 교섭과정과 기술 등을 교육하지 않으면, 그 여성 대표는 제 역할을 제대로 못할 수 있다. 여성 대표 혼자만이 성평등 의제를 다루는 것이 아니라

40) AFL-CIO Working Women's Department, 「Bargaining fact sheet-Control over work hours and Alternative work schedules」.

41) AFL-CLO(2001), *Bargaining Fact Sheet* ; ILO(2002), *Promoting Gender Equality : A Resource Kit for Trade Unions.* ILO.

42) ILO(2002), *Promoting Gender Equality -A Resource Kit for Trade Unions,* 중 Booklet 2-Promoting gender equality through collective bargaining 참고.

교섭 팀 전체가 성평등 의제에 대한 이해와 관심을 높이도록 해야 한다.

○ 아래는 성평등 교섭을 준비하는데 고려되어야 할 사항들이다.

√ 여성 위원회 혹은 동등기회위원회는 요구를 정식화하고, 차별금지와 관련된 항목을 제안하는데 중요한 역할을 해야 한다.
√ 드러나지 않은 여성의 목소리와 관점을 검토해야 한다. 질문지를 통하거나 여성노동자와 함께 일하는 관리자나 대표자를 통해서 정보를 수집할 수 있다.
√ 작업장과 해당 산업 부문에서 사용가능한 여성 관련 통계를 수집해야 한다. (예를 들면, 여성들이 어떤 직무에 분포되어 있는지, 남성과 여성간의 임금격차가 얼마나 되는지 등.)
√ 현재의 권리(여성들의 권리)가 기존 단체협약안과 법, 정부 정책, 작업규칙에 있는지 검토해야 한다.
√ 단체교섭이 현재의 권리들을 보장하고 확장하는데 어떻게 사용되어질 수 있는지 검토해야 한다. 법이 여성들의 권리를 보장하는 데 중요한 역할을 해왔지만, 현실에서 제대로 적용되지 않는 경우가 많다는 것에 주목해야 한다.
√ 단체교섭에서 제출할 요구의 우선순위를 정할 것.
√ 여성노동자들의 목소리를 들을 수 있는 공간을 마련하는 것.
√ 침묵하는 목소리를 들을 수 있는 혁신적인 방안을 고안하는 것.
(예. 여성만을 위한 모임, 포럼, 연구그룹 등을 구성하는 것)
√ 성평등을 증진시키는 것이 옳은 일일 뿐 아니라 현명한 길임을 사업주와 노조에게 보여 줄 것.(회사에 대한 긍정적인 이미지 창출, 인적 자원의 효율적 배분, 생산성 증가. 낮은 이직률 등등)

○ 다음은 여성들의 입장과 목소리를 듣고 참여를 높이기 위한 체크리스트이다.

√ 여성을 채용하고 모든 노조 조직과 활동에 여성의 참여를 증진하는 것.
√ 모든 노동자, 특히 여성노동자들이 노조 대표에게 그들의 이해와 관심을 전달하고 이해시킬 수 있도록 보장할 것
√ 작업장에서 발생할 지도 모르는 여러 종류의 차별 형태에 대해서 교육할 것.
√ 다가오는 교섭에 대해 알리고, 노동자들이 교섭의제에 대해 검토하고 요구를 제출할 수 있는 충분한 시간을 제공하는 것.
√ 연구 수행 : 여성위원회 혹은 평등 관련 조직이 여성의 이해에 대한 연구조사를 시행할 수 있도록 지원하는 것.
√ 의견 수집을 위해서는 간단한 질문지를 통해 자신의 언어로 작성하게 하는 것이 중요하다.

(2) 교섭 테이블에서

여성 교섭위원에게 동일한 발언 기회와 진행 기회를 주어야 하며, 여성 교섭위원이 성평등 의제를 제시했을 때, 다른 남성 교섭위원들은 그 의제에 대해서 전적으로 지지함을 표현해야 한다. 남성 교섭위원이 성평등 의제에 대해 발언하는 것도 인상적일 수 있다.

√ 교섭팀에서 여성 교섭위원이 적극적으로 참여할 수 있도록 할 것.
√ 여성 교섭위원에게 정당성을 부여하고 교섭 테이블에서 여성의 발언에 대해 힘을 실어 주어야 한다.
√ 교섭 테이블에서 모든 교섭위원들은 같은 지위를 가진다는 것을 확인할 것.
√ 모든 성평등 의제는 모든 교섭 위원들에게 완전한 지지를 받도록 할 것.
√ 제안된 조항에 차별적인 내용이 없는지 단체협약안을 검토할 것
√ 단체협약안에 성인지적 언어를 사용할 것
√ 교섭팀은 단체교섭에서 성평등에 대한 이해를 전달할 내용과 주장을 갖추고 있어야 한다.
√ 단체협약안에 성평등 조항을 효과적으로 실행하고 모니터링할 수 있는 방안과 절차를 분명히 해야 한다.

아래는 ILO에서 제안하는 성평등 교섭을 위한 체크리스트이다. 한국 상황과 맞지 않거나 낯선 주제들이 포함되어 있지만 현장 사정에 맞는 체크리스트로 재구성해서 사용할 수 있을 것이다.

성평등을 위한 체크리스트[43)]

차별 종식과 동등 기회	
성차별	□ 여성과 남성에 대한 동등한 기회를 증진시키기 위한 노조와 노동자의 책임을 나타내는, 일반적인 동등 기회 조항 이 있는가. □ 비정규직을 포함해서 모든 직위와 직업 훈련에서 여성을 위한 기회를 보장하고 있는가. □ 가족 책임을 가진 노동자에 대한 차별 금지, 특히 승진에 대한 차별금지를 명시하고 있는가. □ 여성에 대한 편견을 갖게 하는 채용에 대한 비공식체계를 예방하고 있는가. □ 나이와 이동성이 핵심요소인지 뿐 아니라 직업훈련, 교육, 경험이 그 일에 실제 필요한 일인지 조심스럽게 결정하고 있는가.

43) ILO(2002), *Promoting Gender Equality -A Resource Kit for Trade Unions*. ILO.

	□ 입사지원서는 단지 그 직업과 관련해 적절한 질문만 포함하고 있는가. (지원자가 합격했다면, 그때 결혼여부와 자녀수와 같은 문제가 특정한 수당과 관계있다면 질문할 수 있다.) □ 중립적인 직업 설명을 하고 있는가. □ 단협안에서 성별을 고려한 언어 사용하고 있는가. □ 평등국 혹은 여성위원회가 존재하는가. □ 채용과 교섭과 관련된 모든 이들에게 동등기회 쟁점을 교육하고 있는가. □ 고용주의 입증책임이 명시되어 있는가. (성차별은 특히 간접적이기 때문에 고용주의 입증 책임이 중요하다.)
동등기회협약	**노조 교섭대표자들에게 유용한 질문 리스트** □ 동등기회협약을 가지고 있느냐? □ 모든 구성원과 장래 구성원들이 그것에 대해 알고 있는가? □ 출판되거나 홍보되었는가? □ 모니터링이 되고 있는가? □ 경영자와 노조 대표자에 의해 검토되고 있는가? 그렇다면, 어떻게 되고 있으며, 얼마나 자주 검토되는가? □ 직업분리, 여성 승진 부족을 다루고 있는가? □ 제대로 운영되지 않는 곳에서 적극적인 조치를 취하도록 관리하고 있는가? 그렇다면, 어떤 조치를 취했으면, 결과는? □ 경영자와 노동자가 그 정책에 대한 교육을 받았는가? 교육은 규칙적으로 갱신되고 있는가? □ 노사공동 동등기회위원회가 있는가? 정기적으로 만나고 있는가? □ 채용과 임명, 승진에 대한 이의를 조사하는 합의된 절차가 있는가? □ 동등 기회에 대한 노조의 교육에 참여하도록 유급 시간을 제공하고 있는가? □ 협약은 모든 단협안이 성편견을 제거하기 위해 검토되어져야 한다는 사실을 요구하고 있는가?
교육과 승진	□ 더 중요한 직업교육과 더 풍부한 업무를 요구하라. □ 여성노동자가 직업교육 기회에 대한 정보에 접근하도록 보장하라. □ 교육프로그램을 더 유연하게 만들라. 전통적인 스테레오타입을 보다는 다양한 기술을 습득하도록, 교육 스케줄 역시 유연하게 만들라. □ 교육과 재교육 기회에서 여성을 위한 공간을 제공하고, 채용과 승진에 있어서 명확한 타임테이블을 가지고 목표를 정하고 할당을 하라. □ 교육프로그램은, 새롭고 성장하는 직업분야에 대한 기술을 접할 수 있도록 하고, 기계, 직무 규격, 작업조직의 변화에 대응할 수 있는 기술 교육, 유연성을 증가시키는 교육, 직무가 사라지거나 직무가 바뀐(redesigned) 노동자를 위한 재교육을 포함해야 한다.

	□ 기술을 향상시킬 수 있는 교육을 보장하라. □ 모든 선택과 승진시스템을 투명하게 만들고 절차에서 노조가 참여하는 구조를 만들라. □ 여성들이 일과 관련된 경험을 인정받고, 경력단절로 인해 그들의 연공 순위를 잃지 않도록 보장하라. *ILO 관련 기준 : Human Resources Development convention, 1975(no.142) and Recommendation, 1975(no,150)
임금과 복지	
동등임금	□ 첫 번째 단계, 성별과 임금이 관련된 전체 그림을 그리는 정보 수집. □ 직무 평가 시스템이 성 중립적이도록 하라.
직무평가	**성 중립적 직무 평가 기준** 1. 객관적인 직무 평가 기준 지식과 기술/육체적 기술/정신적 기술/의사소통 기술/인간관계 기술/ 2. 노력 육체적 필요/ 정신적 필요/감정적 필요 3. 책임 정보와 물질적 자원/다른 노동자에 대한 직접적 감독/다른 사람의 건강과 안전을 포함하는 안녕에 대한 직접적 책임/ 계획, 조직, 발전 4. 노동 조건 위험(노출정도, 상해, 질병의 위험)/불쾌한 노동환경에 대한 환경적 노출 (출처 : Equity at Work : An Approach to Gender-Neutral Job Evaluation, States Services Commission, New Zealand)
연금	□ 여성들이 동일임금과 동등한 기회를 보장받는다는 것을 확신하는 것으로부터 시작하라. □ 연금 체계는 파트타임 노동자를 포함해서 모든 노동자에게 적용된다는 것을 확신하라. □ 여성들은 그들이 임금노동 밖에 있는 기간이 존재할 수 있다는 사실을 고려해서 연금이 주어질 수 있다는 것을 확신하라. □ 여성들이 방해받을 수 있다는 것을 고려한 이론적 노동시간을 환산하라. □ 지급의 연속성을 보장하기 위해 모성휴가와 사회보험을 연결하라. □ 그들의 연금에서 부족분을 충당하기 위해 노동자에게 가능한 임시적 보험율을 고려하라.
가족친화정책	

아동양육	□ 데이케어 □ 탁아소 □ 방과후 보육 □ 자녀양육 수당 □ 유급휴가 □ 자녀 양육 정보 서비스 □ 자원과 위탁 □ 아동양육 세금 관련 프로그램과 펀드 □ 아동양육 제공 □ 학교 전후 시간 확대
모성보호와 수당	□ 채용 시 혹은 모든 직무에 대해서 임신테스트 금지 □ 임신으로 인한 차별금지 □ 모든 여성노동에 대한 모성휴가 보장 □ 제왕절개와 같은 예외적인 출산, 쌍둥이 출산 등의 경우 뿐 아니라 모성 관련된 모든 질병에 대한 추가적 휴가 보장 □ 출산휴가는 직업안정성과 관련 없다. □ 출산휴가, 부모휴가 후 같은 직무 혹은 유사 업무로 복귀할 권리 보장. □ 유사산 휴가 보장 * 노동조합은 임산부 혹은 간병하는 여성이 일을 계속할 수 있도록 하기 위해 다음과 같은 내용을 협상할 수 있다. □ 유해하지 않는 일에 대한 권리 □ 공공교통수단의 제공되지 않을 때, 출퇴근시간을 피할 수 있도록 하는 탄력근무시간제 □ 노동시간 단축 □ 휴식시간의 추가 □ 밤 근무에서 낮 근무로 이동할 권리 □ 임금 삭감 없이 간병 휴가에 대한 권리
가족 휴가	□ 부모휴가 : 배우자/동거인이 임신한 경우 남성노동자는 출산과 관련되어 일에 참여하기 위해 휴식시간을 요구할 수 있다. 부성휴가는 입양과 사산의 경우에서 협상되어 질 수 있다. □ 부모휴가(유급과 무급) : 출산, 입양, 자녀양육을 위해 어머니 혹은 아버지에게 보장 □ 가족 휴가: 근로자는 자녀양육과 가족 구성원의 질병, 혹은 다른 이유로 휴가를 요구할 수 있다. □ 파트타임 복귀 : 출산 혹은 입양 후 해당 근로자가 파트타임으로 전환을 원할 수도 있다. 일정한 기간 동안의 파트타임노동으로 전환을 협상할

	수 있다. □ 노동자는 가족 혹은 개인적인 이유로 단기간 휴직을 할 수 있다. □ 휴가 기부, 휴가 은행 : 근로자는 개인 혹은 가족 문제로 자신의 휴가를 쓴 다른 근로자에게 휴가를 기부할 수 있다. □ '가족' 범주의 확대 : 다양한 관계를 포함하는 가족의 정의를 휴가 조항에 적용하라.
노동시간	
유연한 노동시간	□ 기간과 유연노동시간을 모니터링하는 것을 포함하여 탄력근무시간제를 협상하라. □ 관리자는 '탄력근무'를 실시하는 동안 공정하게 일이 배분되도록 하라. □ 특정 주에 노동자가 일하는 날과 쉬는 날에 대해 일의 량을 조절할 수 있도록 협상하라(?) □ 휴직을 준비하기 위해 노동자가 자신의 임금을 비축하도록 임금을 조절할 수 있도록 협상하라. □ 작업장에서 휴가일을 규칙적으로 조정하도록 협상하라. 휴가는 가족책임과 관련된 휴가에 포함되지 않지만, 가족 행사에 따라 일정을 조절할 수 있어야 한다. □ 탄력근무를 실시하는 근로자에 대한 이해를 돕기 위해 일과 가족 이슈를 설명하는 모임을 가져라. □ 시간과 휴가 일정을 조정하는 데 있어서 힘든 가족책임을 수행하고 있는 근로자에게 우선권을 주도록 하라.
파트타임 복지	□ 다양한 파트타임 노동 형태를 고려하라. □ 기본 노동시간과 초과 노동시간을 포함하여 파트타임 노동자와 풀타임 노동자를 동등하게 대우하라. □ 파트타임 노동자는 같은 복지혜택을 받으며, 풀타임노동자와 같은 조건이다. □ 의료보험과 복지기관에 접근과 같은 복지혜택은 시간에 따라 비율 배분하는 것은 적절하지 않으며, 파트타임 노동자에게 똑같이 적용된다. □ 파트타임 노동자는 퇴직금을 포함하여 해고 수당도 적용받아야 한다.
다른 노동시간제도	□ 원격노동: 보통은 집, 직장이 아닌 다른 곳에서 일하는 것. 노동자에게 유연성을 보장하지만 원격노동의 경우 고립되거나 감독하기 어렵기 때문에 노동착취가 일어날 가능성이 있다. □ 일자리공유 : 두 명의 파트타임 노동자가 한 명의 풀타임 노동자의 일을 하는 것. 임금과 복지혜택은 노동시간에 따라 배분된다. 모든 노동자에 대한 복지혜택 적용은 협상될 수 있다. □ 압축근무주 : 한 주에 5일 일하는 것에 대해 더 적은 일수에 그들의 노

	동시간을 조절할 수 있도록 허용하라. □ 교대제 : 노동일과 교대기간을 교환할 수 있도록 보장 □ 자발적 노동시간 단축 : 노동자가 개인 혹은 가족을 돌보기 위한 시간을 가지기 위해 주당 노동시간을 줄이기를 원한다면 허용하라.

2) 교섭 후

고용에서 성평등을 증진시키는 것은 한 번의 조인된 단체협약으로 끝나는 것이 아니다. 성평등이 단지 종이 위의 권리로 남지 않으려면, 단체협약에서 합의된 결과를 어떻게 실행하고 그 절차를 어떻게 만들어 낼 지를 구체적으로 계획하는 것이 중요하다.

√ 교섭한 정책과 권리를 확실히 하라. 그리고 혜택은 모든 노동자들에게 알린다. 정보는 작업장에 전달되어져야 한다. 뉴스레터, 세미나, 점심 미팅 등
√ 통계를 규칙적으로 수집하라. 모든 직무, 월급, 교육 프로그램 뿐 아니라 고용된 남녀 수, 승진, 해고 등을 주시하라.
√ 교섭 정책과 권리, 복리 등에 의한 집단의 집행과 영향을 규칙적으로 모니터링하라.
√ 교육과 훈련 프로그램에서 평등 이슈를 다루어야 한다.

4. 소결

이 장에서는 단체교섭에서 다루어지는 성평등 의제를 중심으로 해외 사례를 살펴보았다. 국가와 산업, 교섭구조 등에 따라 성평등 의제를 다루는 방식은 다양하고 단체교섭에서 같은 주제를 다루고 조인하더라도 그 파급효과 역시 각 노조가 처한 현실에 따라 차이가 크다. 이 장에서 다루는 성평등 의제는 성평등에 대한 논의를 시작하고, 어떤 이슈를 어떻게 개발하고 발전시킬 것인가에 대한 보다 발전된 논의가 필요한 우리 사회에 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다.

이 장에서 살펴본 해외 성평등 교섭의제의 특징을 영역별로 정리하면 다음과 같다.

첫째, 노동시장에서 차별과 고용보장에 대한 해외 교섭의제는 차별금지와 고용보장이라는 원칙적 측면에서는 국가와 노사가 동의하고 있지만, 구체화되는 과정과 성과 면에서는 여전히 많은 과제를 가지고 있음을 보여주고 있다. 동등기회와 차별금지, 특히 성별임금격차를 줄이는 것에 대한 원칙적인 합의는 많은 노조에서 중요한 교섭의제의 한 영역으로 다루고 있다. 이는 크게 차별과 고용보장의제를 교섭의제로 다루지만, 결과에 상관없이 일반적인 내

용을 선언하는 방식과 특정한 제도와 적극적 조치 등의 구체적인 실천전략을 포함하는 교섭의제로 나눌 수 있다. 대부분 전자의 경우로 교섭의제에서 특정한 제도와 적극적 조치를 명시하는 경우는 드물다. 적극적 조치 등의 방식으로 구체적인 실천전략을 제시하는 후자의 대표적인 예가 캐나다노동자총협의회(CLC)와 캐나다자동자노조(CAW)인데, 이들 노조는 오랜 불평등과 차별을 해소하기 위해 한시적인 일정기간 적극적 조치를 도입할 것을 요구하며, 여성참여비율이 적은 분야에 대한 직업훈련 및 접근성을 높이기 위한 방안, 승진 관련 대책과, 이에 대한 구체적 목표와 계획표 이를 추진할 기구와 감독할 기구를 요구하고 있다. 또한 교섭의제에서 차별과 고용보장에 대한 구체적 실천전략을 명시하지 않고 있더라도, 차별개선과 고용보장이라는 의제를 실현 가능하도록 성별분리통계, 성별영향평가, 성인지 감사 등 다양한 방식의 자원과 도구[44]를 통하여 성차별의 정도를 측정하고 입증하며, 조직 내에서 이를 실현할 구조와 환경을 만드는 활동을 전개하고 있다.

차별과 고용보장 영역에서는 여성을 대상으로 하는 직접적인 차별은 많이 사라졌음에도 불구하고 여성에 대한 차별이 여전히 진행되고 있는 것에 주목하면서 간접적 차별을 어떻게 다루어야 할지도 주요한 과제이다. 시간제 노동에 대한 관심도 이러한 맥락에서 진행되는데, 시간제 노동자의 대다수가 여성노동자라는 현실 역시 성차별의 결과로 인식하는 것부터 동일임금 적용, 동일한 복지혜택 적용이 중요한 이슈가 되고 있다. 임금차별도 간접차별에서 중요하게 다루어지는 주제이다. 성별임금격차의 경우는 직접적인 남녀 임금 차별 사례는 거의 없지만, 여성들이 주로 일하는 분야에 임금이 낮고 노동조건이 열악한 것에 대한 분석, 개선 방안을 어떻게 마련할 것인가가 중요한 이슈가 된다.

둘째, 모성보호 의제와 관련한 최근의 경향은 임신한 여성과 수유 중 여성의 권리를 확대하는 것에 집중하고 있는 것이다. 이와 더불어 국가별로 제공하는 모성보호 관련 서비스는 최소한의 가이드라인인 경우가 많기 때문에 특히 모성보호 의제 영역에서는 노조는 법으로 제공되는 수준을 넘어서는 전략을 세워야 한다는 것이 강조된다.

출산휴가제도는 출산휴가 기간, 출산휴가 사용 시 임금보전, 출산휴가 사용 시 고용된 기간과 관련된 사용자격, 출산휴가 사용 후 복귀 시 차별 등이 주요한 이슈가 되고 있다. 출산휴가 기간은 확대하면서 여성의 선택권을 강화하는 방식으로 설계되는데, 반드시 사용해야 하는 일정기간을 제외하면 여성노동자의 선택에 따라 기간을 단축할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 제도는 기간단축이 사업주에 의해 강제되지 않았는지를 어떻게 판단할 것인지, 출산휴가기간동안 임금 보전이 어떻게 이루어지고 있는지 등과 함께 고려되어야 한다. 영국공공노조의 경우 출산휴가를 여성노동자들이 제대로 사용하기 못하는 것은 출산휴가 동안 재정적인 문제와 장기간 출산휴가를 사용한 후 고용불안정 문제로 보고 이에 대한 대책을 주요한 교섭의제로 삼고 있다. 출산휴가 동안 제한 기간을 두지 않고 임금 전액을 보전을 요구하는 등 임금 보전을 강화하고, 출산 휴가 사용과 관련된 차별금지, 복귀시기를 알리는 기간도 단축하도록 하는 등 출산휴가를 둘러싸고 제기되는 다양한 문제들을 고려해 세밀하게 설계되어야 한다는 것이다. 출산휴가 사용자격과 관련된 이슈는 특정 기간이상을 규정하고 있는

44) 자세한 내용은 5장에서 다루고 있다.

경우 고용기간을 줄이거나 없애는 방향을 교섭의제를 설정해야 한다는 것이다.

출산휴가 사용 후 현장에 복귀한 후 일정기간 수유 혹은 출산 이후 여성노동자를 보호하는 문제도 새로운 주제로 떠오르고 있다. 수유시설과 수유를 위한 시간 보장과 관련된 이슈, 출산이후 복귀한 여성노동자에 대한 정기적 건강검진 등이 포함된다.

셋째, 일-생활양립과 관련된 의제는 여성의 노동시장 참여를 위한 제도를 마련하는데 중심을 두고 산전후휴가, 육아휴직의 제도를 마련하고 강화하는데 집중했던 초기 정책에서 이러한 제도가 어느 정도 안정화되면서 남성의 가족 책임과 참여를 마련하는 방안 모색으로 강조점이 이동하고 있다.

최근에는 노동시간에 대한 관심이 높아지고 있는데, 우리 사회에서도 조심스럽게 논의를 시작해야 할 시기로 판단된다. 여성비정규직의 비율이 지나치게 높고 비정규직의 형태마저 매우 복잡한 현실에서 노동시간을 탄력적으로 운용하는 제도는 또 다른 비정규직을 양산할 수 있기 때문에 매우 주의해서 논의해야 할 문제이다. 그럼에도 불구하고 장시간의 노동시간은 여성에게 가족에 대한 책임이 전가되어 있는 우리 사회에서는 가장 우선적으로 논의해야 하는 영역임에는 분명하다.

해외에서 운영되고 있는 대안적노동시간과 탄력노동시간제가 아직 우리사회에서 낯설고 위험하게 느껴지지만, 관련 제도들을 어떻게 정비하고 감시체계를 작동하느냐, 혹은 노조가 어떤 역할을 하느냐에 따라 가장 파급력이 큰 제도가 될 있음을 염두에 두고 면밀한 검토가 요구된다.

그동안 한국사회의 노동조합들 역시 성평등 의제를 개발하고 성평등 의제를 어떻게 구체화하고 실현할 것인가를 다양한 방식으로 모색해 왔다. 이러한 노력은 일정한 성과를 보이고는 있지만, 기업노조간의 차이만큼이나 현실에서 그 편차가 매우 크다. 한국 사회의 노동조합이 기업별 노조에서 산업별 노조 형식으로 교섭구조가 재편되는 지금이 성평등 의제가 가장 효과적으로 구현될 수 있는 환경이 조성되고, 성평등 의제를 발전시키기 위한 적절한 시기임은 분명하다.

성평등 교섭의제에 대한 해외 사례는 한국의 현실을 돌아보고, 교섭의제를 개발하고 발전시키는데 중요한 모델이 될 수 있지만, 이것은 단순히 새로운 제도를 도입하는 것이 아니라 우리 사회, 우리 노조의 현실과 성평등에 대한 목표, 방향을 고려하여 우리 현실에 맞는지, 관련 제도를 둘러싸고 노사 간의 어떤 정치적 역학관계가 존재하는지, 특정 제도의 도입과 확대가 이해관계가 다른 노동자에게 어떤 영향을 미치는지 등에 대한 면밀한 검토가 반드시 선행되어야 할 것이다.

제5장

노동조합 내 성평등 촉진 의제의 해외 사례와 시사점

1. 노조 내 성평등, 그 목표와 전략

성평등한 단체협약 의제를 구성하고 실현시키는 과정이 여성에 대한 차별적 고용 조건과 환경을 개선시키고 성평등한 작업장 환경을 만들어나가는데 핵심적인 수단이라면, 노조 조직 자체의 성평등을 이루는 것은 그러한 단체협약을 만들어나가고 현실화해나가기 위한 필수적인 전제조건이다. 내부 조직의 전반적이고 근본적인 변화 없이 당위적 요구와 실리적 필요에 의해 만들어지는 의제들은 실제로 의제들 내에서 높은 우선순위를 차지하기 어려울 뿐 아니라, 설사 그렇게 된다 해도 큰 설득력을 가지기 어렵기 때문이다. 따라서 노조는 성평등 이슈가 조직 내 여성 혹은 몇몇 담당자들에 의해 전담되는 현상을 경계하고, 조직 전체를 성평등의 관점에서 재평가·재조직하기 위한 적극적이고 지속적인 노력을 기울여야 한다.

해외 노조들의 사례는 그들이 이미 오래 전부터 성평등 혹은 더 넓은 의미의 평등을 노동조합의 핵심의제로 받아들였으며, 그 실천을 위해 단체협약에서뿐 아니라 조직 내에서도 다양한 고민과 활동을 지속시켜왔음을 보여 주고 있다. 여러 제약으로 연구의 범위가 영문 웹사이트와 각종 발간물들에 제한되었고 또한 노동조합들이 존재하는 다양한 사회문화적 맥락에 대한 충분한 이해가 선행되지 못 했다는 한계에도 불구하고 각국의 시도들은 한국의 노동조합운동이 성평등을 시도하는데 여러 가지 시사점을 제공할 수 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 그들이 축적해 놓은 여러 도구들은 한국의 노동조합운동 안에서 실제로 성평등을 추구하고 실현하는 과정에서 하나의 지침 역할을 수행할 수도 있을 것이다. 물론 이를 위해서는 상이한 노동운동 및 사회 환경에 대한 고려와 그러한 맥락에 따라 창조적으로 도구들을 개발하려는 노력이 반드시 수반되어야 한다.

노조 조직에서 성평등을 이루기 위해서는 무엇보다도 변화를 통해 이루고자 하는 성평등이 무엇인지, 그리고 그러한 목표에 맞는 전략이 어떤 것인지에 대한 명확한 이해와 동의가 필요하며, 해외 노조들이 적극적인 실천에 앞서 많은 시간을 들여 고민한 것도 이 부분인 것으로 보인다. 평등과 차별에 관해서는 다양한 논의들이 존재하지만, 오늘날 성평등이 주로 이해되는 방식(특히 노조 안에서)은 '같음'에 근거한 평등보다는 '차이'와 '다양성'에 근거한 평

등, 법률상의 평등보다는 사실상의 평등을 중심으로 한다. 즉 성평등이란 여성과 남성, 그리고 그들이 사회에서 맡고 있는 다양한 역할들 사이에 존재하는 차이들을 받아들이고 그들 모두의 가치를 평등하게 인정하는 것, 남성과 여성을 성별이라는 범주로 환원시키지 않음으로써 다양성에 대한 남성과 여성 모두의 권리를 보장하는 것을 의미한다.[45]

이러한 성평등을 이루기 위한 전략으로서 널리 받아들여지고 있는 성 주류화(Gender Mainstreaming)는 모든 정책과 실행의 모든 수준에서 성평등 관점을 고려하는 것을 의미한다. 이는 분리되어 존재하던 성평등의 목표, 대상, 주체를 전 영역으로 확장시키는 한편 차이와 다양성의 중요성을 더욱더 강조한다. 그러나 성 주류화 전략이 기존의 특정 성을 대상으로 하는 정책들을 대체하는 것은 아니며, 오히려 그 관계는 '같은 목표를 향한 다른 전략'이라는 의미에서 이중전략의 성격을 띤다. 성 주류화 전략이 주로 광범위한 대상의 근본적인 변화를 목표로 하는 장기적인 프로젝트로 이행되는 반면 전통적인 방식의 성평등 정책은 좀 더 빠르고 명시적인 효과를 낼 수 있다는 점과 전통적인 방식의 성평등 정책이 성 주류화 전략을 이행하기 위한 중요한 근간이 될 수 있다는 점은 두 전략 사이의 상호보완적 성격을 명확히 보여주는 지점이다.

이후의 글에서는 위에서 제시한 성평등의 개념과 전략에 대한 이해를 바탕으로 노조 조직 내에서 성평등을 이루는데 필요한 다양한 방안들을 살펴볼 것이다. 즉 본 연구는 해외 노조 사례에 대한 분석적인 검토를 통하여 젠더 분석, 조직 구성, 조직 운영의 세 가지 측면에서 다양한 성평등 촉진 도구들의 의미와 그러한 도구들의 활용을 가능케 하는 여러 방법들을 정리함으로써 한국의 노조들이 조직 내 성평등을 이루기 위해 어떤 노력들을 할 수 있을 것인지, 또 구체적으로 제시된 여러 방안들을 어떻게 이 땅의 현실에 적용할 수 있을 것인지에 대한 개괄적이고 대략적인 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

앞으로 살펴볼 여섯 가지 도구들은 아래와 같은 큰 틀 안에서 논의될 것이다.[46]

주류화 전략의 실행 책임은 전조직적인 것인 동시에 조직의 가장 높은 수준에 존재하며, 진행상황을 감시하는 것에 대한 명확한 책임기제가 수립되어야 한다.

활동의 전 영역에 걸친 이슈 및 문제들의 초기 정의에서 성별 차이와 격차가 규명·분석 될 수 있어야 한다. 결코 이슈 및 문제들의 성 중립성이 가정되어서는 안 되며, 젠더 분석이 항상 시행되어야 한다.

주류화에 대한 명확한 정치적 의지와 필요한 경우 추가적인 재정적·인적 자원을 포함한 적당한 자원의 분배는 개념의 현실화를 위한 중요한 요소이다.

---

45) Council of Europe(2004), Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Strasbourg: Council of Europe, Directorate General of Human Rights (http://www.coe.int/equality).

46) 아래의 틀을 비롯하여 이 글은 전체적으로 국제노동기구(ILO)에서 2002년 펴낸 Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions(성평등 촉진: 노조를 위한 자료집)를 상당 부분 참고하였다. 자료집은 다음의 인터넷 사이트 주소에서 찾아볼 수 있다(http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/tu_toc.htm).

모든 수준의 의사결정기구에서 여성들의 공평한 참여를 확대하기 위한 노력이 요구된다.

주류화는 여성들을 대상으로 하는 정책, 프로그램, 법률 등의 필요를 대체하지 않으며, 성별 단위 등 을 제거하지도 않는다.

성평등 (Gender Equality) 여성과 남성에게 평등한 권리, 책임, 그리고 기회가 주어지는 것. 성평등은 단지 "여성들만의 문제(women's issue)"가 아니라 남성들의 문제이기도 하다. 평등은 남성과 여성이 같아지기를 요구하는 것이 아니며, 남성과 여성의 권리, 책임, 그리고 기회가 그들이 남성 혹은 여성으로 태어났다는 사실에 근거하지 않는 것을 의미한다(ILO, 2002).

성 주류화 (Gender Mainstreaming) 모든 영역과 모든 수준의 정책 및 프로그램의 설계, 실행, 감시 그리고 평가의 전 과정에서 남성뿐만 아니라 여성의 관심과 경험 역시 핵심적인 부분이 되도록 하기 위한 전략이며, 이를 통해 여성과 남성은 평등하게 이익을 얻을 수 있고 불평등이 지속되지 않게 될 것이다. 주류화의 궁극적 목표는 성평등을 이룩하는 것이다(ILO, 2002).

2. 젠더 분석

젠더분석은 보통 성 주류화 전략을 실행하기 위한 가장 우선적이고도 중요한 단계로 이야기기 되는 것으로 노조의 조직, 구성원, 정책 등을 분석함에 있어 성인지적 관점을 통합하는 것을 의미한다. 이 때 성인지적 관점이란 남성과 여성 사이에 존재하는 서로 다른 필요, 이해 그리고 경험을 인정하고 특정 개념이 특정 성에게 유리하거나 불리하게 작용하지 않는지, 또는 그 개념에 성역할 고정관념이 적용되어 있지 않은지에 대해 고려하는 것을 의미한다. 따라서 성 인지적 분석은 여성들과 남성들이 사회 내에서 서로 다른 역할들을 수행하면서 가지게 되는 경험, 지식, 능력, 필요 등에 있어서의 차이를 연구함으로써 노조가 주도하는 정책이나 프로그램 등이 그들 사이의 차이를 발견하고 충족시킬 수 있도록 하는 것을 목표로 한다.

젠더 분석 (Gender Analysis) 주어진 사회경제적 맥락 안에서 여성들과 남성들의 다양한 역할과 필요를 식별하고 이해하려는 체계적인 노력을 의미한다. 젠더 분석을 수행하기 위해서는 성별에 따른 통계 수집, 노동 분업 및 자원에 대한 접근·통제에서의 성별에 따른 격차의 식별, 여성들과 남성들의 실제적이고 전략적인 필요와 그들이 처한 기회 및 제약에 대한 식별, 성평등을 촉진시키기 위한 제도적 능력의 평가가 필요하다(ILO, 2002).

해외 노조들의 사례들을 살펴본 결과, 그들은 젠더 분석을 위하여 통계, 조사, 연구, 성별 영향평가 등의 도구들을 주로 사용하는 것으로 나타났다. 통계, 조사, 연구와 같이 흔히 사용되는 분석 도구들이 성 인지적 분석을 위한 도구로 기능하기 위해서는 분석 도구로서 가지는 일반적인 특징을 넘어 다양한 젠더 이슈에 대한 이해와 지식을 포함해야만 한다. 아래 <표 5-1>과 <표 5-2>에서는 유엔교육과학문화기구(UNESCO)에서 자체 조직의 성 주류화를

이루기 위해 제시한 젠더 분석틀과 스웨덴의 지자체에서 효과적인 것으로 입증된 "3R 방법"의 내용을 제시하고 있다.

<표 5-1> 스웨덴의 3R 방법

3R	구체적 내용
대표성 (Representation)	이 부분에서는 정책에 해당되는 성별 비율 및 해당 조치에 관여하는 성별 비율을 검토한다.
자원 (Resource)	이 부분에서는 해당 정책에 사용되는 예산, 공간 및 시간이 각 성별에 어떻게 분배되었는지를 검토한다. 이들 자원 중 예산 부문을 분석하기 위해서는 성 인지적 관점에서 자금 유입 분석을 실시해야 하며, 공간과 시간에 있어서는 어떤 방식으로 여성과 남성이 공간을 사용하고 할당 받는지와 어떤 방식으로 시간을 사용하는지를 기술하여야 한다.
실현 (Realization)	여기에서는 성별 간에 정해진 대표성(성비)과 자원 분배의 근거를 분석하고 이를 시정할 수 있는 가능성이 있는지 연구한다. 주어진 상황에 대한 원인이 분석되면 향후 행동에 대한 결론을 도출할 수 있다.

출처: 바바라 슈티글러(2005), "성 주류화를 위한 교육 업무", 프리드리히 에버트 재단 주한협력사무소 2005년 발간 자료 (http://www.fes.or.kr/index_kor/kpub/Kpublications.html).

<표 5-2> 젠더 분석의 시행을 위한 핵심 이슈들

이슈	젠더 분석 수행을 위한 지침
여성들/남성들의 역할	• 누가 어떤 자원으로 무엇을 하는가? • 여성들과 남성들의 하위 집단 내에서의 차이 (예를 들어, 노인 여성, 청소년 여성, 도시 지역 남성 등)에 특별한 주의를 기울일 것 • 여성이 전형적으로 수행하는 세 가지 역할에 대한 고려 필요(생산/ 재생산/ 공동체)
성역할 및 성별분업 형성 요소들	• 상황에 따라 성역할을 규정짓는 전통과 제도들은 여성들과 남성들에게 제약 또는 기회를 의미함 • 그것이 언제, 얼마나, 어떻게 제약/기회가 되는지에 대한 이해는 문화적으로 적절한 프로그램과 프로젝트를 설계하는데 핵심적 중요성 가짐
자원 및 기회에의 접근, 통제, 분배 체계	• 모든 여성과 남성이 자원과 기회에 대한 동일한 접근과 통제를 가지고 있지는 않으며, 자원과 기회는 사람들의 권리(자격)를 결정하는 명시적이거나 암시적인 코드에 따라 분배됨 • 많은 행위자들이 공동체 또는 가족 내에서 이러한 (재)분배 체계와 관련된 역할을 수행할 수 있음 • 행위자들이 권위를 행사하는 기제 및 규칙을 이해하는 것은 성별 상황을 평가하고 불평등을 시정하기 위한 가장 효과적인 시작 지점을 결정하는 데 중요함
의사결정과정에의 접근과 참여	• 누가 결정하는가? • 여성들과 남성들, 그리고 그들의 가족들의 삶과 관련된 결정들은 어떻게 결정되는가? • 여성들과 남성들은 그러한 과정에 대표되거나 영향을 미칠 수 있는 기회를 평등하게 부여받고 있는가?
여성들과 남성들의 필요와 이해	• 그들 개개인의 역할을 고려했을 때, 누가, 어떤 목적으로, 무엇을 필요로 하는가? • 여성들과 남성들의 삶에 있어서의 어떤 변화들이 그들의 지위에 중요한 변화를 일으킬 수 있을 때, 그 중대한 전환점은 무엇인가?

출처: UNESCO(2003), UNESCO' s Gender Mainstreaming Implementation Framework(GMIF) for 2002-2007, Paris: UNESCO, The Section for Women and Gender Equality of the Bureau of Strategic Planning (http://www.unesco.org/women).

아래의 글에서는 해외 노조들이 보여주고 있는 구체적인 사례들을 중심으로 각각의 도구들이 가지는 의미와 유용성, 그리고 실제로 그것을 어떻게 실행할 수 있을지에 대한 대략적인 가이드를 제시할 것이다. 분석에 사용된 자료는 각 국가 또는 범국가적 노조연맹이 성평등 또는 평등과 관련하여 정기적으로 발행하는 다양한 형태의 보고서들과 그 외에 다양한 주체들에 의해 작성된 노조 내 젠더 분석과 관련된 책자들, 그리고 인터넷을 통해 관찰한 사례들로 구성되어 있다.

1) 주요 도구들

(1) 통계

> "많은 노조들은 여전히 조합원들에 대한 정확한 성별 분리 정보를 제공하지 못 하고 있다. 국제자유노련(ICFTU)의 경우 1년에 한 번의 조사를 통해 남성과 여성 조합원에 대한 분리된 보고를 요구하고 있지만 노조들이 제시하는 수치는 종종 추정에 근거한다. 만약 노조가 진정으로 성평등을 촉진하고자 한다면, 그들은 노조 조직의 각 수준 및 노조 활동의 참여와 관련된 조합원들의 현황에 대한 성별 분리 통계를 체계적으로 유지하고 발표해야만 한다. 그러한 통계 자료들은 성평등을 촉진시키기 위해 선택되었던 활동들의 진전 상황이나 효과를 감시하고 평가하기 위해서도 필요하다(ILO, 2002)."

성 인지적 통계란 성별 상태를 평등하게 보여주면서 동시에 성별 유사점과 차이점을 분명하게 제시할 수 있는 것을 지칭하며, 1995년 북경세계여성대회의 행동강령에서 성 분리 정보의 중요성과 구체적 내용이 명시되면서 각국에서 적극적으로 이 작업을 이행하고 있는 실정이다.[47] 조직 내에서 성 인지적 통계 데이터는 현재의 젠더 관계를 분석하는데 기초가 되고, 이는 다시 정책을 개발·실행·평가하는 전 과정에서 필수적인 기초 자료로 사용될 수 있다. 성 주류화를 위해 가장 우선시해야 할 과정이 성 인지적 통계 구축이라는 사실은 노조에 있어서도 예외가 아니며, 이는 유럽노총(ETUC)이 2006년 소속 국가별 총연맹들을 대상으로 실시한 조사 중 가장 자주 쓰는 성 주류화 도구를 묻는 항목에서 가장 높은 응답률을 차지한 응답이 성 분리 통계(61%, 31개)였다는 사실을 통해서도 확인되고 있다.

통계에서 성(gender)을 가시화시키기 위해 가장 기본적이고 우선적인 작업으로 강조되는 것은 위에서 언급된 바와 같이 주기적으로 성별에 의해 분리된(sex-disaggregated) 통계 수치를 확보하는 것이다. 이는 모든 통계 데이터가 성을 기준으로 분석될 수 있어야 하며, 이로써 성별에 따른 차이가 발견될 수 있어야 함을 의미한다. 그러나 이것은 단순히 기존의 통계에 성별이라는 변수를 추가하는 것 이상을 뜻하며, 그보다는 현재의 데이터와 데이터 수집법이 총체적으로 다시 구성되어야 함을 의미한다. 따라서 성 인지적 통계를 구축하기 위해 노조는 가장 먼저 그 동안의 통계 수집에 사용된 기준이 무엇이고, 그러한 기준 뒤에 어떠한 가정과

47) 문유경(2001), 노동통계의 성 인지적 개선 방안, 한국여성개발원.

전제가 존재했는지에 대해 철저하게 돌아볼 필요가 있다. 즉 기존의 통계가 여성과 남성 모두의 상태를 공평하게 보여주고 있는지, 그리고 성별에 따른 차이를 명확하게 드러내고 있는지에 대한 점검이 통계 구축 초기 과정에서 반드시 이루어져야만 한다.

이러한 과정을 거쳐 일단 실질적인 개선 과정에 착수하게 되면 일차적으로 모든 통계에 성이라는 기준을 추가시켜야 하며, 특히 위 <표 5-1>과 <표 5-2>에서 제시된 이슈들에 대해서는 빠짐없이 성별 분석이 가능하도록 해야 한다. 다음으로 통계의 내용에 새로운 이슈들을 추가하는 과정이 필요하다. 기존에 통계를 구성하던 내용들은 성 중립적으로 보이는 경우에도 성별 관계와 그에 따른 권력 관계를 반영한 결과일 확률이 높다. 따라서 노조는 구체적인 조사와 검토, 그리고 상상력을 동원하여 통계의 내용을 질적·양적으로 변화시키고 확장시켜야 한다. 마지막으로 성별 분리 데이터의 식별, 수집, 사용, 배포의 전 과정을 포괄하는 하나의 체계를 구축하려는 시도가 함께 이루어져야 한다.

해외 노조들의 사례를 살펴봄으로써 우리는 구체적으로 노조 내에서 어떤 통계 데이터들을 수집할 수 있을지에 대한 지침을 얻을 수 있다. 해외 노조들의 조사 보고서들은 많은 부분을 통계 수치의 제시에 할애하고 있기 때문에 국가별 총연맹 수준에서 어떠한 통계 데이터를 확보하고 있는지를 확인할 수 있기 때문이다. <표 5-3>에서는 이러한 사례들을 통하여 특히 총연맹 수준에서 수집할 필요가 있는 항목들을 정리한 것이다(보고서별 구체 항목은 <부표 1> 참고). 다만 이는 정기적으로 수집하여 검토할 필요가 있는 항목을 모아놓은 것일 뿐 성 인지적 통계는 기본적으로 모든 정책과 활동 영역을 대상으로 한다는 것을 염두에 두어야 한다.

<표 5-3> 노조에 의해 수집되어야 하는 통계 항목

구분	내용
노동시장	- 성별 노동시장 참가율 및 분포 - 성별 고용률과 실업률 - 성별 비정규직/ 파트타임 노동자 수, 비율
조합원 및 대표성	- 노조 내 여성 조합원 비율과 분포 - 각 의사결정기구 내 여성 비율과 분포 - 정치적 지위와 행정적 지위에서의 성비 - 여성들의 경력 이동 경로 - 관련된 평등 촉진 조치의 유무와 종류
단체협약 과정 및 내용	- 협상의 틀(의제의 우선순위 결정 과정, 평등 협상에서의 우선순위, 협상단의 구성 등) - 핵심 목표와 성과들 - 정책, 가이드라인, 또는 요약 자료 등의 내용 - 협상 과정(의사소통과정, 협상 주체들에 대한 평등 훈련, 평등 대표 정책 유무, 모니터링 유무) - 성공적인 협상 사례들(질적 분석) - 관련된 평등 촉진 조치 유무와 종류
사용자로서의 노조	- 채용과 업무 분배 과정 및 상황 - 훈련, 업무의 다양화, 경력 개발

	- 임금 지급의 기준과 실행 - 관리와 근로 조건 - 중요한 이슈들(일-가족 조화, 성희롱 예방 등)의 존재 여부 - 직원들을 위한 평등 기회 또는 차별 금지 정책의 유무 - 성별 노동시간과 휴가 이용 현황 - 관련된 평등 촉진 조치 유무와 종류
노조 활동	- 성별 노조 활동 참가율 - 성별 교육·훈련 프로그램 참가율 - 성별 노조 서비스 이용률
성 주류화 현황	- 성 인지적 통계 유무, 내용 - 성평등을 위한 중앙/지역 차원의 규약 유무 - 여성 조직화를 위한 조치 - 여성 대표성 제고를 위한 조치 - 평등 관련 교육·훈련 - 여성/평등 전담 기구와 담당자 - 성평등과 관련된 정기적인 회의·연구

(2) 조사

통계 데이터를 기초로 하는 여러 보고서는 여성과 남성이 처한 다른 현실, 특히 불균등한 권력관계의 전반적인 그림을 보여줄 수 있다는 점에서 특히 유용하다. 그러나 그러한 자료만으로는 노조 조직 내 성별 관계를 충분히 이해할 수 없을 뿐더러 그와 같은 불평등한 관계를 만들어내는 기제와 그 작동 방식을 알아내기도 어렵다. 또한 보고서를 통해 현재 노조가 시행하고 있는 여러 조치들을 확인할 수는 있었지만 그러한 조치들과 현재의 성평등 개선 상황을 직접적인 인과관계로 연결시키기에는 무리가 있어 과연 어떤 조치들이 효과적인지도 명확하게 분석해내기 힘들다. 마지막으로 통계만으로는 여러 조치들에도 불구하고 여전히 존재하는 불평등을 해소하고 성평등을 이루기 위해 노조가 무엇을 해야 하는지를 알 수 없으며, 그러한 시도들이 조직 내부에서 어떻게 받아들여질지를 예측하기도 어렵다.

이러한 한계를 보완하기 위한 한 가지 방법은 다양한 방식의 조사들을 시행하는 것이다. 먼저 실태나 인식에 대한 조사를 통해서 기본적인 수치만으로는 알 수 없는 미묘한 성별 관계, 그리고 여성과 남성이 가지고 있는 서로 다른 인식과 경험 및 필요 등을 알 수 있다. 그 대표적인 예는 2004년 미국노동연맹산별조직회의(AFL-CIO)가 "여성 조직화와 리더십에서의 장벽 극복하기"라는 이름으로 작성한 보고서[48](여성의 참여를 제한하는 장애물과 그들의 참여에 대한 인식에 대한 조사 수록)와 MSU(유럽 국가들 간 노조운동 연구 협력체)가 노동영역 및 노조 내 성별 고정관념 제거를 위하여 실시한 프로젝트[49](조합원들이 가진 성별 고정관념에 대한 조사 결과 수록)에서 찾아볼 수 있다.

48) AFL-CIO(2004), Overcoming Barriers to Women in Organizing and Leadership: Report to the AFL-CIO Executive Council March 2004, Washington, D. C.: AFL-CIO (http://www.aflcio.org).

49) UGT(2006), Guide for the Elimination of Gender Stereotypes in the Labour Sphere and in Trade Union Organisations(European Project), Madrid: UGT (http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/).

다음으로는 사례들의 수집을 들 수 있다. 이는 여론 조사나 실태 조사 보다 훨씬 자유로운 형식으로 비교적 풍부한 내용을 얻을 수 있으므로 노조가 기존에 잘 파악하지 못한 대상에 대한 정보를 얻거나 차별 등이 구체적으로 작동하는 양상을 관찰하기에도 용이하다. 또한 성 주류화와 관련된 각종 모범사례들의 수집은 노조가 성 주류화를 시행하는데 많은 시사점을 제공해줄 수 있다. 그 유용성은 앞서 살펴본 여러 보고서들이 통계 수치들과 함께 '모범 사례들'을 내용 사이사이 또는 별도의 부록으로 제시하는 것을 통해서도 확인할 수 있었다.

위에서 본 바와 같이 조사는 그 내용이나 방법에 있어 매우 다양할 수 있으며, 때로는 다루어지는 내용에 따라 매우 조심스러운 접근을 취해야 하는 경우도 있다. 따라서 바람직한 조사를 위해서는 평등과 관련된 다양한 개념들과 조사 윤리, 그리고 조사 도구들에 대한 충분한 연구와 교육이 필요하다. 유럽에서는 『평등 데이터에 대한 핸드북(European handbook on equality data)[50]』을 통해 이러한 조사에 도움을 주고 있다. 아래에 제시된 <표 5-4>는 조사와 관련된 해외 사례들의 분석을 통해 조사 가능한 항목들을 정리해 놓은 것이다.

<표 5-4> 조사 가능 항목

종류	내용
여론 조사	• 정책 제안에 대한 여론 • 성평등, 차이, 다양성 혹은 고정관념 등에 대한 인식 • 성 주류화 정책의 인지
실태 조사	• 노조의 통계에서 가시화되지 않는 집단의 실태 • 여성과 남성의 서로 다른 필요와 이해 • 특히 여성의 차별 경험 • 노조 내 다양성
사례 수집	• 성 주류화와 관련된 모범사례 • 여성들이 겪는 차별 사례 • 비 가시화된 여성 집단의 경험

(3) 연구

연구 활동은 성 주류화를 위한 또 하나의 중요한 기본 도구이다. 그것은 주어진 상황 안에서 현재의 이슈와 문제가 무엇인지를 간파할 수 있게 하는 도구이며, 그런 측면에서 성별 분리 통계와 조사 모두는 궁극적으로 보다 심도 깊은 연구의 수행을 위해 필요한 도구들로도 볼 수 있다. 무엇보다도 연구가 가지는 이점은 현실을 '보여주는 것'을 넘어 그러한 현실 아래에 존재하는 기제들, 그리고 그 작동 과정을 분석적으로 밝혀낼 수 있다는 것이다. 또한 연구 결과를 통해 우리는 성별 관계를 생산·재생산하는 메커니즘에 대한 깊이 있는 지식뿐 아니라 그와 관련된 새로운 영역과 관점을 발견할 수도 있다. 즉 기존에 노조에서 충분히 포괄하지 못 했던 다양한 집단, 이슈, 정책, 도구 등에 대해 분석적 연구를 시행함으로써 노조

50) European Commission(2007), European Handbook on Equality Data, Luxembourg: European Commission (http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf).

조직을 발전시켜 나가기 위한 새로운 대안 또는 관점을 만들어나갈 수 있다.

따라서 노조는 적극적으로 노조 내에서 평등 및 젠더와 관련된 연구를 시작하고 진행시켜 나가야 한다. 그러한 연구는 노조 내부와 외부를 넘나드는 다양한 네트워크를 통해 더욱 활발해질 수 있는데, 특히 성평등 연구를 실행하기 위한 충분한 자원이 확보되지 못한 경우 네트워크를 통해 노조는 개별적으로 수행할 수 없는 비교적 장기적이고 깊이 있는 연구를 시도할 수 있을 뿐 아니라 다양한 주체들 간의 풍부한 정보의 교환을 기대할 수도 있을 것이다. 이 외에도 노조는 노조 외부에서 생산되는 다양한 연구 결과물들을 수집·축적하고 노조 활동에 적극적으로 활용할 필요가 있다.

국가 간 공동 연구: MSU (Mainstreaming and Unions) 프로젝트

- 유럽의 연구기관들과 노조들로 구성된 연구 네트워크이다.[51]
- ISERES가 전체적인 조정을 맡고, 연구의 지속과 정보 교환을 위한 집중화와 각 개별 국가 내 연구 파트너들과의 자유로운 협력을 위한 분권화를 모두 추구하는 방식으로 운영된다. 또한 자체적으로도 유럽 내 정책결정자나 공무원 등을 참여자로 하는 외부 회의를 운영한다.
- 연구팀의 최종 목표는 노조들을 위한 가이드라인의 생산이지만, 공동 연구는 노조들에게 주류화의 도구들을 보급하고 그들 사이에 구체적인 사례들을 공유하게 하는 실용적인 목적뿐 아니라 학술적이고 이론적인 연구로서의 목적도 가진다.
- 연구 과정에서 가장 중요한 조사의 경우 각 파트너들의 관심을 고려하기 위해 각각 다른 파트너들에 의해 주도된다. 예를 들어 고용에 관한 조사는 비정규직화가 가속화되고 있는 이탈리아에서, 노동시간에 관한 조사는 노동시간 단축에 대한 협상이 진행 중이던 프랑스에서 주도하는 식이다. 의사소통은 주로 전자 뉴스레터(년 4회), 조정회의(매년), 중간보고서(6개월마다) 등을 통해 이루어졌다.
- 프로젝트 진행 과정

  1. 국가별 주류화 정책 조사 / 2. 노조 조직의 전개에 대한 조사 / 3. 노조 전략에서의 평등과 주류화의 지위 / 4. 다국적 개괄 / 5. 국가별 미팅 / 6. 유럽 차원의 세미나 / 7. 여성의 지위에 대한 노조 조사 / 8. 동일 임금에 대한 노조의 조사 / 9. 노동시간과 조직에 대한 노조의 조사 / 10. 고용에 대한 노조의 조사 / 11. 최종 보고서 / 12. 가이드라인 / 13. 유럽 차원의 회의 개최

출처: MSU 공식 웹페이지 (http://www.iseres.org/msu)

(4) 성별영향평가

51) 네트워크는 프랑스노총(CGT) 소속 연구기관인 ISERES, 오스트리아의 Diversity Centre, 벨기에 자유대학 소속 연구소인 IISA, 덴마크의 ATHENE, 이탈리아노총(CGIL) 소속 경제사회연구소인 IRES, 네덜란드의 계약 연구자로 구성되었다.

성별영향평가(Gender impact assessment)는 환경 부문에 그 뿌리를 두고 있는 분석 방법으로 성 주류화의 사용을 위해 채택되어온 정책 도구의 전형적인 예이다. 한국에서 성별영향평가 사업은 여성발전기본법 제10조 “국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립, 시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석 평가하여야 한다.”는 규정에 근간을 두고 있으며, 이에 따라 아직까지는 주로 정부 및 지방자치단체의 정책 등에서 성별에 따라 가능한 영향·효과를 평가하고 차별 가능성을 사전에 시정하도록 하는 도구로 사용되고 있는 상황이다.

성별영향평가는 기본적으로 주어진 정책 제안이 여성과 남성에 대해 끼칠 수 있는 다른 영향 또는 효과를 발견해내고 그러한 불균형이 그 제안이 승인되기 이전에 수정될 수 있도록 하는 심사의 기능을 한다. 이러한 성 인지적 관점에서의 정책 분석은 해당 정책에서 여성과 남성의 필요가 평등하게 고려되고 충족될 것인지를 볼 수 있도록 도와주며, 정책입안자로 하여금 여성과 남성의 사회경제적 현실에 대한 이해를 바탕으로 성별 차이를 고려하여 정책을 개발하도록 한다. 성별영향평가는 각종 정책의 계획, 프로그램, 법률안, 보고서 등 모든 영역과 모든 과정에서 이루어질 수 있고, 또한 형성 중인 정책뿐 아니라 이미 형성되어 있는 정책에도 적용될 수 있다.

성별영향평가: 핀란드노동조합중앙조직(SAK) 성별영향평가 기준

- **평가 기준**
  - a) 양적 포함 : 주체들(의사결정, 입안, 다양한 기관들의 조합) 또는 사업 대상으로서의 여성 비율
  - b) 양적 자원의 분리: 자금, 시간, 서비스 등이 여성들과 남성들 사이에서 어떻게 배분되는가의 문제 (예를 들어 성별 임금 차이)
  - c) 질적 분석 : 어떠한 기준과 가치가 성역할, 성별 분업, 여성과 남성에 대한 태도와 행동에 영향을 미치는가, 여성과 남성은 공식적으로, 그리고 실제적으로 같은 권리와 책임을 가지고 있는가의 문제

- **기본 질문들**
  1. 조사 중인 활동 영역에서 현재 상황은 무엇인가? (a+b)
  2. 왜 상황은 그렇게 되었는가? (c)
  3. 성평등을 촉진시키는 과정에서 장애물들은 무엇인가?
  4. 어떻게 그 장애물들은 제거되고 평등이 촉진될 수 있는가?

출처: SAK(2007), SAK Gender Equality Plan and a Guide to Mainstreaming 2007, SAK: Helsinki (http://www.sak.fi).

<표 5-5> 여성가족부 성별영향평가분석틀

구분	평가지표	점검 POINT
공통사항	①성별통계의 생산·활용	a. 관련 법령 및 지침의 인적 통계 작성 양식에 성별을 구분하고 있는가 b. 정책 기획서, 결과보고서에 인적 통계를 성별로 구분하여 사용하고 있는가 c. 통계작성 기획, 표본추출, 조사표, 조사, 분석, 공표에 있어 성 인지적 관점에서 활용하고 있는가
<1단계> 정책입안·결정	②정책의 성별관련성 파악	a. 정책과 관련한 여성과 남성의 서로 다른 현실과 요구를 파악하고 이를 기획안에 반영하고 있는가 b. 정책과 관련한 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목이 있는가 c. 정책 대안 마련 시 성별을 주요 변수로 고려하는가
	③정책결정과정의 양성평등 참여	a. 정책의 자문, 심의, 의결 등과 관련된 위원회의 성별 위원 비율이 얼마인가 - 여성위원 비율이 최소 30% 이상을 만족 하는가
	④예산편성의 양성평등성	a. 예산편성 시 성별인원과 성별정책요구에 따라 예산이 책정 되었는가 b. 수혜도가 낮을 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는가
<2단계> 정책집행	⑤정책서비스전달방식의 양성평등성	a, 서비스 전달체계(경로)에 따라 정책서비스에 대한 성별 접근도가 다르지 않은가
	⑥정책홍보방식의 양성평등성	a. 홍보 방식에 따라 정책서비스에 대한 성별 인지도가 다르지 않은가
<3단계> 정책평가	⑦정책수혜(예산배분결과포함)의 양성평등성	a. 정책의 수혜자 성비가 정책 대상 모집단과 비교해 형평한가 b. 예산 지원금의 규모에서 성별로 편차가 있지 않은가 c. 정책 만족도가 성별로 동등하게 나타나는가 d. 수혜자와 만족도에 있어 성별 차이가 있을 때 그 원인을 파악하고 있는가 * 수혜자의 증감률 및 취업률 등을 고려
	⑧정책영향의 양성평등성	a. 정책 집행 결과가 양성평등과 여성 사회적·경제적 지위 등의 향상에 기여 하는가 b. 정책 집행의 결과가 향후 유사한 정책의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인가
	⑨평가결과 정책 개선방안	a. 평가결과 성별 격차가 존재하는 경우 형평성 증진을 위한 정책 개선이 충분히 제시 되었는가 - 법령, 지침 개선안, 예산요구안, 기타개선안 등

출처: 여성가족부(2006), 성별영향평가 안내서 및 지침서, 여성가족부.

위 사례에서는 핀란드노동조합중앙조직(SAK)에서 제시하는 성별영향평가의 기준을 보여주고 있고, <표 5-5>에서는 정부 부처들에서 정책이 입안, 결정, 집행, 평가되는 과정에서 시행해야 하는 성별영향평가에 대한 지침을 제공하는 여성가족부의 성별영향평가분석틀을 제시하고 있다. 이러한 틀을 참고로 하여 노조는 평가의 목표에 부합하는 평가틀과 구체적인 항목들을 구성할 수 있을 것이다.

2) 논의

언급한 바와 같이 모든 젠더 분석의 기초는 일상적으로 수집되고 관리되는 성 인지적 통계 자료이다. 그러나 실제로 총연맹의 수준에서 가맹·산하조직의 통계를 수집하는 것은 일정한 주기를 가지고 이루어질 수밖에 없다. 유럽노총(ETUC)의 2007년 보고서[52]에 따르면 소속 국가별 총연맹 중 총 61%가 1년을 기준으로 데이터를 수집하고 있었다(매달 수집하는 비율은 10%, 3개월마다 수집하는 비율은 5%, 6개월마다 수집하는 비율은 10%였다). 영국노동조합회의(TUC)와 스웨덴사무직노조(TCO)는 "혼합된" 방식을 사용하고 있었는데, 영국노동조합회의(TUC)의 경우 2003년과 2007년에 동일한 내용으로 평등감사를, 2005년에는 단체협약 중심의 평등감사를 실시했다. 2개의 노총만이 특별한 경우(예를 들어, 선거 전이나 평등과 같은 주제가 통치 기구의 의제로 설정되는 경우)에 앞서 데이터를 수집한다고 응답했다.

이와 함께 데이터를 수집하는 방법에 대한 고민 역시 필요하다. 같은 보고서에 따르면 대부분의 총연맹(61%)은 조사 양식을 각 가맹·산하조직에 보낸 뒤 수거하는 방식으로 데이터를 수집하였고, 그 외에 조합비를 걷을 때 조합원에 대한 성별 분리 통계를 함께 요구한다거나(39%) 여성 이슈에 대한 세미나나 회의 등의 개최와 시기를 맞추어 수집한다는 응답도 있었다(17%). 일정한 주기를 두고 수집되는 통계 수치의 신뢰도를 높이기 위해서는 가맹·산하조직들로부터 최대한 포괄적이고 정확한 통계수치를 수집하기 위한 최적의 방안을 고안해 내야 할 것이다.

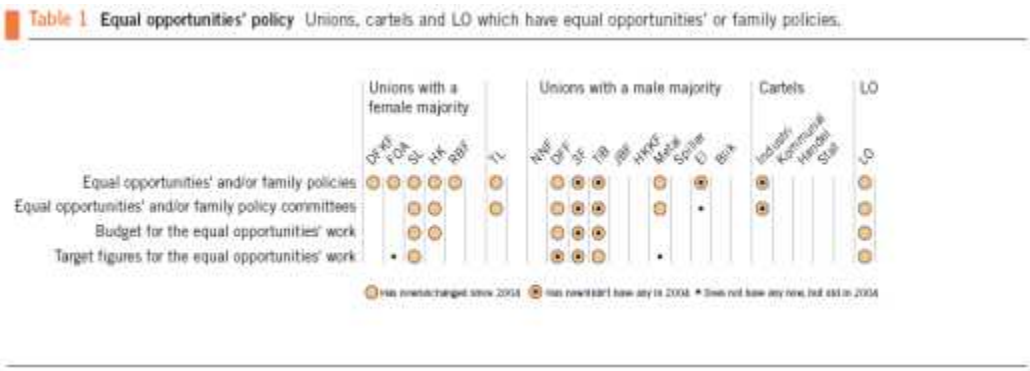
그러나 얼마나 자주 데이터 수집이 이루어지는가의 문제보다 더욱 중요한 것은 데이터 수집의 규칙성(regularity)과 데이터의 정확성(accuracy)이다. 일정한 주기로 파악되는 정확한 데이터만이 상황에 대한 적절한 평가와 비교를 가능하게 하고, 이렇게 확보된 평가·비교 결과는 성평등 정책의 실효성을 높이는 중요한 요소이다. 실제로 앞서 살펴본 대부분의 보고서는 연도별·노조별 비교를 하나의 축으로 작성되어 있었고, 데이터의 정확성을 확보하기 위해 부록으로 데이터를 제공한 노조와 그렇지 않은 노조, 제공한 집단 중에서도 정확한 데이터와 대략적인 데이터를 제공한 노조를 구분하여 목록으로 만들어 놓았다.

또한 모든 종류의 축적된 분석 자료를 어떠한 방식으로 배포하고 활용하는가의 문제 역시 매우 중요하다. 무엇보다 중요한 것은 누구나 그것에 쉽게 접근할 수 있어야 하고 동시에 그것이 누구에게나 읽고 이해하기 쉬운 형태로 제시되어야 한다는 것이다. 즉 젠더 분석 생산물은 이용자 친화적으로 제작되어야 하는데, 이를 위해 이해하기 쉬운 용어와 명확한 도표를 사용하고 적절한 크기와 형태를 취함으로써 일반인에게 호감을 주어야 한다(Hedman et al, 1996: UN, 1997, 문유경, 2001에서 재인용). 유럽노총(ETUC) 소속 노총의 대부분이 수집된 통계를 배포하는 것으로 드러났는데(83%), 그들이 주로 이용하는 방법은 웹사이트에의 개재였으며(61.8%), 젠더에 대한 책자를 발간하는 방법 또한 폭넓게 사용되었다(47%).

52) ETUC(2007), Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap, Brussels: ETUC (http://www.etuc.org).

데이터의 분석적 제시: 덴마크노총(LO) 2005년 평등기회보고서

덴마크노총(LO)에서 발간한 평등기회보고서의 특징은 수치들을 분석적이면서 한눈에 보기 쉬운 형태로 제시하고자 노력하고 있다는 것이다. LO 소속 노조들이 가지고 있는 성 주류화 정책들을 살펴보는 부분에서 보고서는 여성들이 다수인 노조와 남성들이 다수인 노조를 구분함으로써 노조의 특징별로 어떠한 차이가 있는지를 보여주고 있으며, 연도에 따른 변화과정을 여러 가지 기호를 사용하여 하나의 표 안에서 설명하고 있다. (○: 평등 기회 정책을 지금도 가지고 있고 2004년에도 그러했음/ ⊙: 지금은 가지고 있지만 2004년에는 그러지 못 했음/ •: 2004년에는 가지고 있었지만 지금은 그러지 못 함)



출처: LO(2005), LO's equal opportunities account for 2005, Copenhagen: LO (http://www.lo.dk).

웹사이트의 다양한 이용: 덴마크노총(LO)/ 영국노동조합회의(TUC)

- **덴마크노총(LO)**은 LO와 소속 노조들을 대상으로 젠더와 평등 기회에 대한 가능한 많은 정보들을 수집하기 위해 별도의 인터넷 포털 사이트(http://www.loli.dk/)를 개설하였다(언어의 문제로 사이트에 대한 분석은 이루어지지 못함). 이 사이트는 정보 수집 이외에도 뉴스레터와 정보 교환의 가능성 가지고 있다. LO는 모든 이해당사자는 물론이고 노조운동에 관심이 있는 모든 사람들이 이 웹 포털에 접근할 수 있어야 한다는 점을 강조하고 있다.

- **영국노동조합회의(TUC)**의 경우 웹사이트 상에서 평등과 관련된 항목이 상당한 분량과 구체성을 확보하고 있다. 메인 페이지에서 평등 항목은 연령, 흑인 노동자, 장애, 평등감사, LGBT[53], 여성으로 나누어지고 이 중 '여성' 항목은 다시 여성과 남

성의 동등한 권리(파트타임 노동, 여성과 남성의 노동시장, 여성과 노조), 여성의 평등(보육, 동일 임금, 부모와 보살핌 담당자, 파트타임 노동자들, TUC 여성회의, 여성에 대한 폭력), 여성들의 이슈들과 같은 세 개의 카테고리로 분류된다. 별도의 '평등감사(Equality Audit)' 페이지(http://www.lrd.org.uk/services/tuceq/using.html)에서는 평등감사 결과를 웹상에서 바로 확인할 수 있을 뿐 아니라 평등관련 단체협약의 현황을 데이터베이스를 통해 검색할 수 있도록 해 놓았다.

출처: ETUC(2007), Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap, Brussels: ETUC.
LO-덴마크 공식 웹페이지 (http://www.lo.dk), TUC-영국 공식 웹페이지 (http://www.tuc.org.uk).

웹사이트를 이용한 데이터베이스 관리:
영국노동조합회의(TUC) 평등 데이터베이스

영국노동조합회의(TUC)에서는 별도의 '평등 감사' 웹사이트를 통해 기업별 평등 관련 협약 및 정책의 유무를 확인할 수 있다. 아래의 검색 화면에서 해당 협약·정책을 선택한 뒤 부문(민간/공공)과 산업을 지정하면 어떤 기업·기관에서 그와 같은 협약·정책을 확보하고 있는지를 보여준다. 또한 웹사이트를 통해 기업·기관들은 추가로 체결된 협약·정책을 관리자에게 알릴 수 있게 되어 있다.

출처: TUC 평등감사 웹페이지 (http://www.lrd.org.uk/services/tuceq/using.html).

출처: MSU 공식 웹페이지 (http://www.iseres.org/msu).

53) LGBT는 레즈비언(Lesbian), 게이(Gay), 양성애자(Bisexual), 성전환자(Transgender)를 집합적으로 지칭하는 축약어이다.

웹사이트를 이용한 젠더분석 결과물 제공:
성 주류화와 노조 프로젝트(MSU, Mainstreaming and Unions)

MSU 프로젝트가 운영하는 웹사이트는 젠더 분석의 결과가 어떻게 제시될 수 있을지에 대해 많은 지침을 제시할 수 있을 것으로 보인다. 사이트는 아래의 그림에서 살펴볼 수 있듯이 메인 화면에 프로젝트의 목표(Objectives)와 개요(Description of the project)를 소개함으로써 누구라도 쉽게 프로젝트의 전반적인 내용을 파악할 수 있게 해 놓았으며, 모든 자료를 웹상에서 다운로드 받을 수 있게 해 놓았다(Download results)(이상은 좌측 메뉴). '팀 소개(Presentation of the teams)' 항목에서는 이정표, 계획, 파트너에 대한 소개를, '프로젝트 소개(Presentation of the research)' 항목에서는 연구목표, 방법론, 연구계획-캘린더 형태로 연구 기간, 주요 내용, 목표 등을 확인할 수 있음-등을 보여주고 있다(이상은 상단 메뉴).

마지막으로 중요한 것은 통계 수집, 조사, 연구, 성별영향분석 등을 통해 축적된 자료를 최대한 적절하게 활용하는 것이다. 이행된 젠더 분석은 보고서, 세미나, 회의 등의 과정을 통해 성평등과 관련된 중앙 차원의 의지를 드러낼 수 있는 선언, 규약, 계획 등의 근거로 활용될 수 있고 이후 좀 더 실제적이고 구체적인 성 주류화 정책을 설계하는데도 직접적으로 이용될 수 있다. 또한 중앙 수준 총연맹은 가이드라인, 체크리스트, 브로슈어 등을 제작하여 소속 노조들에게 배포하거나 그러한 자료를 이용하여 다양한 교육을 실시할 수도 있다. 젠더 분석의 결과가 이처럼 실질적인 행동으로 이행될 때에만 이후의 젠더 분석이 안정적으로 시행될 수 있다는 사실도 그 활용이 중요한 한 가지 이유이다.

출처: ETUC(2007), Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap, Brussels: ETUC.

데이터의 활용: 유럽노총(ETUC)/ 네덜란드노총(FNV)/ 평등(Parity) 프로젝트

- **유럽노총(ETUC)**은 조사·연구와 사업계획의 설계, 그리고 그 이행에 대한 모니터링을 잘 연동하여 운영하는 사례로 들 수 있다. 1994년의 연구를 시작으로 매 4년마다(1998년, 2002년, 2006년) 소속 노총들을 대상으로 여성의 대표성 및 성 주류화에 실태에 대한 조사를 실시하였고, 그것을 근거로 총 3번에 걸쳐 평등 사업계획을 수립, 다음 조사 시기 전까지의 이행 사항을 제시하였다. 그러는 와중에 1999년에는 조사 대상을 EU 회원국으로까지 확대하였고 2006년에는 조사결과의 업데이트와 함께 모범사례의 발굴을 시도하였다. 또한 매번의 보고서에서는 연도별 비교를 통해 이전의 사업계획이 얼마나 잘 이행되고 있는지를 평가하고자 했다. 2006년의 조사 결과는 2007년 3월 베를린에서 열린 유럽 회의 기간 중 논의되었고, 그 결과는 제11회 ETUC 총회에서 채택한 성 주류화 선언(Gender Mainstreaming Charter)에 큰 영향을 미쳤다.

- **네덜란드노총(FNV)** 여성국은 1984년부터 FNV와 가맹·산하조직들 내에서의 여성의 지위와 관련된 데이터들을 수집하기 시작했고, 주요 결과는 매년 3월 8일, 국제 여성의 날에 언론과 여성 부위원장의 축하 연설을 통해 공표되었다. 좀 더 광범위한 보고는 노조 집행위원회의 사무국장위원회에서 여성위원회의 권고와 함께 논의되었다. "3/8 조사(8th March Survey)"는 FNV와 노조들의 정책의 근간이 되고, 때때로 정책을 강화시킬 필요를 정당화하는 도구로 사용되며, 노조들 간의 벤치마킹을 가능하게 한다. FNV는 여성들의 참여에 대한 데이터의 수집 없이는 성평등 및 성 주류화에 관한 어떤 정책이나 활동에 대한 지원도 상상할 수 없다는 표현으로 그 중요성을 강조한다. 처음 몇 년 동안 조사는 조합원들의 수치를 여성과 남성으로 구분하여 수집하는 것에 한정되었지만 이후 다른 범주들, 즉 성별 조합원, 활동가, 간부들의 수나 정책 목록 등이 추가되었고, 몇 년 후에는 청소년 구성원들과 흑인 및 이주 노동자들까지를 고려하는 평등 사업의 일환으로 추진되기 시작했다.

- **스페인노총(UGT), 독일노총(DGB), 네덜란드노총(FNV), 영국노동조합회의(TUC)는** 2004-2005년에 걸친 "노조 내 여성과 남성 간 평등을 위한 프로젝트(Parity between women and men in trade unions)"를 통해 노조의 모든 구조와 단체교섭 테이블에서 여성 대표성을 높이고 공고히 하고자 하였다. 프로젝트에 참가한 총연맹들은 별도의 공동 웹사이트를 만들고 노조 내 여성 대표성을 드러내는 수치와 모범 사례들을 포함한 보고서를 공유함으로써 국가 간 정보와 경험의 교류를 증진시키고자 하였다(http://www.ugt.es/Mujer/proyectoeuropeo/proyectoeuropeo.html).

FNV(2004), Research Paper: Parity Between Women and Men in Trade Unions (European Project), Amsterdam: FNV (http://www.fnv.nl).

3. 성 인지적 조직 구성

"노조들은 평등과 정의를 통해 노동시장을 변화시키는 일에 도전할 수 있고 또 그래야만 한다. 점점 더 많은 여성들이 노조의 구성원이 되어 온 것이 사실이지만, 그들이 노조 내 리더십 지위에 접근할 수 있기 위해서는 더 많은 노력이 필요하다. 또한 취약한 집단(비공식 부문과 비전형적 근로)에 속하는 여성들과 나이 어린 여성 노동자들을 조직해야 한다."[54]

국제노동기구(ILO)는 여성들의 노동시장 참여가 점차 증가하고 그에 따라 새로 가입하는 조합원의 대부분이 여성들이라는 사실에도 불구하고, 그들이 여전히 노조 내에서 과소 대표되고 있다는 사실을 지적한다. 2002년 현재 148개국 1억5천6백만 명의 국제자유노련(ICFTU) 조합원 중 여성이 6천1만 명에 불과하다는 사실은 이러한 과소 대표의 문제가 비단 한국사회 만의 문제가 아님을 보여준다. 특히 많은 여성들이 조직화가 어려운 비정규, 서비스, 비공식 부문에 포함되어 있다는 사실은 이러한 문제 해결에 있어 노조의 의식적인 노력이 필요하다는 사실을 암시한다. 대부분의 노동운동이 노조를 중심으로 이루어진다는 것을 감안할 때 이렇듯 낮은 조직률은 노동운동 내에서 여성들의 존재를 비가시화하고 그들의 의견이 자신들의 노동 조건에 직·간접적으로 영향을 미치는 정책이나 협약 등에 반영되는 것을 막는 결과를 초래하게 된다. 뿐만 아니라 이는 노조 내에서 여성 간부들이 리더로서의 역량을 충분히 발휘하지 못 하게 하는 핵심적인 조건으로 작용할 수 있다.

이러한 낮은 조직률과 함께 주목해야 할 사실은 노조 내 리더십에서의 여성들의 과소 대표 현상이다. 여성들은 전 세계 노조 조합원의 39%를 차지함에도 불구하고 그들 중 의사결정기구에서 대표되는 비율은 1%에 지나지 않는다(ILO, 2002). 노조 내 여성 간부의 비율은 노조가 성 인지적 관점을 갖고 여성 이슈에 대해 적극적으로 대응하게 하는데 매우 중요하다. 더구나 규모가 큰 조합일수록 직접 민주주의적인 의사 결정 과정의 일상적 수행이 어려워지면서 소수의 간부들, 특히 노조 상근자들에게 정책 결정, 단체 협상의 실질적 책임 등이 부여되는 경향이 있기 때문에[55] 노조 내에서 여성의 대표성을 제고하는 것은 성평등을 위한 핵심적인 사안이라 할 수 있다.

노조 내에서 여성의 조직률을 높이고 여성 간부의 수를 늘리는 것은 성평등을 위한 필수적인 조건일 뿐 아니라 노조의 존재 이유를 증명하는 가장 명시적인 '수치'적 도구이기도 하다. 노조가 국가나 사용자를 상대로 고용에서의 평등, 인간과 노동자로서의 권리를 주장할 수 있기 위해서는 그들 스스로가 조직 내에서 평등을 이루고 있다는 것을 증명해내야만 한다. 여성의 조직률과 여성 간부의 수는 여성들이 노조 내에서 인간으로서, 그리고 노동자로서 평등한 권리를 누리고 있는지 그렇지 않은지를 판단하는 가장 손쉬운 기준이며, 이를 충

54) "End discrimination: Equality for women now!", Decisions adopted by the 17th World Congress of the ICFTU, Durban, 3-7 April 2000, ILO 자료집(2002)에서 재인용.

55) 최성애(1994), 여성 독자 노조 건설의 필요성에 대한 일연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

족시키지 않을 때 노조는 노동자 또는 협상 상대로부터 신뢰를 얻기 어렵다.

따라서 노조들은 먼저 무엇이 여성들로 하여금 노조에 참여하는 것을 제한하거나 그들 스스로 그것을 거부하게 만드는지에 대해 파악해야 한다. 여성들이 조합원으로서, 활동가로서, 그리고 간부로서 노조에 참여하지 못하게 되는 공통적인 또는 서로 다른 사정들을 파악한 후에야 노조가 스스로 무엇을, 어떤 방향으로 변화시켜야할 지 알 수 있기 때문이다. 이러한 이해와 인식을 바탕으로 여성 조합원을 늘리고 리더십 지위에서 여성들의 대표성을 증대시키는 동시에 여타 성평등 사업을 지속시켜나가려는 노력이 함께 이루어질 때 노조 조직은 성평등이라는 목표를 향해 한 걸음 더 다가갈 수 있을 것이다.

1) 주요 항목들

(1) 여성 조직화 및 참여 증대

여성 조합원의 수를 늘리는 것은 노조 내에서 진정한 여성 대표성을 확보하고 조직 구성 및 활동에 성 인지 관점을 통합하기 위한 토대를 마련하는 작업이다. 여성들을 조직하기 위해서 무엇보다 먼저 이루어져야할 것은 여성들이 노조 또는 노조 내 리더십 지위에 참여하는 것을 가로막는 여러 장벽들, 나아가 잠재적인 여성 조합원들의 관심 영역 및 필요들을 찾아내려는 시도이다. 이를 위해서는 조사, 토론회, 스터디 그룹 등 여러 가지 방법이 사용될 수 있는데, 노조는 대상의 특성에 따라 가장 적절한 접근법(들)을 택해야 한다. 또한 수집된 정보들은 아래에서 제시되는 조직화 프로젝트의 계획 단계에서부터 적극적으로 반영되어야 한다(ILO, 2002).

대상이 되는 여성 집단 및 그들의 필요와 우선순위
프로젝트의 목적과 목표
필요한 재정적·인적 자원
프로젝트를 위한 주제
전략, 활동, 연대를 포함한 전체 계획
프로젝트를 지지하기 위한 정보와 문헌
시간에 따른 활동 계획
프로젝트의 각 활동에 대한 책임

여성들의 노조 활동에의 참여를 높이기 위해서는 서비스모델과 조직화모델을 적절히 사용할 필요가 있다. 서비스모델은 조합원 사이의 교환적 관계에 기반을 두며 노조가 서비스 제공의 주체가 되는 반면 조직화모델은 노동자들에 대한 권한부여를 통해 그들 스스로가 자신의 문제에 대한 해결방안을 찾아내도록 하는 것에 목표를 둔다. 많은 개발도상국들의 노조들은 여성들의 노조 가입률을 높이기 위해 특별한 서비스들을 제공하는 방식을 택하고 있는데

이는 이들 국가들에서 여성들의 노조 참여를 제한하는 요소들이 비교적 광범위하게 존재하는데 기인하는 것으로 보인다. 그러나 이러한 문제는 한국의 여성 노동자들에게도 예외가 아니며, 따라서 여성들의 자발적 조직화를 유도하는 한편 노조는 그들의 필요에 부합하는 여러 가지 서비스의 제공 주체가 되어야 할 것이다.

1999년 5월 리우데자네이루에서 개최된 제7차 국제자유노련(ICFTU) 세계여성회의에서는 "노조들은 조직화에 있어 새로운 접근법을 사용해야 한다(예를 들어, 신용대출, 복지, 실용적 서비스, 훈련, 일자리 창출 기금 등). 노조들은 사회적 측면을 가져야 한다."는 점이 강조되었다. 또한 국제노동기구(ILO)는 여성들의 조직화를 위한 서비스 제공에 있어 노조들이 매우 다양한 선택지들을 가지고 있고 그들이 그 형태와 전달 방식 등에 있어서 혁신을 추구할 필요가 있음을 강조하였다(ILO, 2002). 따라서 노조는 위에서 강조한 잠재적 여성 조합원들의 필요와 욕구에 맞는 서비스들을 적극적으로 개발할 필요가 있으며, 동시에 그러한 서비스들이 실질적으로 이용될 수 있도록 유도하는 전략 역시 고민해야 할 것이다.

<표 5-6> 조직화를 위한 서비스 제공

노조	제공하는 서비스의 내용
베냉[56]의 노조들	• 협동조합을 통해 대량으로 구매한 가사 물품들을 저렴한 가격에 판매 • 여성 노동자들의 주거지역 근처에 세탁 서비스를 실시하여 그들의 일 부담을 경감시키는 동시에 다른 여성들의 고용 촉진 • 시장 근처에 여성 행상인들을 위한 모유 수유 및 보육을 위한 시설 마련 • 여성들의 영화 모임을 통해 여성들에게 노조 관련 이슈뿐 아니라 다양한 사회적 이슈들과의 접촉 기회 마련
콩고노총 (CSTC)	• 동일 임금, 평등 기회, 직업적 능력, 인턴십 등의 직업 관련 문제들뿐만 아니라 가족생활, 건강 보험 등의 사회적 문제들에까지 초점을 맞춤
케냐노동조합중앙조직 (COTU)	• 여성들을 위한 특별한 교육 프로그램, 소득창출 프로젝트, 자조 집단과 협동조합 개발
라트비아 상선선원노조 (LTFJA)	• 여성들을 위한 특별한 보험, 의료 검진, 모성 휴가 및 보육을 위한 보조금 지급
필리핀노총 (TUCP)	• 여성들을 위한 무료 의료 검진
태국노동회의 (LCT)	• 해고된 노동자들의 자녀들을 위한 학자금: 기금은 국제자유노련 아태지역기구(ICFTU-APRO)와 타이 국무총리실로부터 기부 받음

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

이러한 서비스 제공과 함께 여성들의 가입률을 높이고 조직화를 촉진하기 위한 다양한 캠페인이 필요하다. 캠페인의 시행을 위해서는 많은 여성들이 인지하고 동기화될 수 있는 메시지를 만들어야 하며, 만들어진 메시지는 대상 집단에 접근하기에 가장 적합한 활동 방식 및

56) 아프리카 서부 기니만에 면한 나라로 정식 명칭은 베냉공화국(Republic of Benin).

매체들(팸플릿, 보도자료, 인터넷, 이메일, 세미나, 스터디 그룹 등)을 이용하여 여성들에게 전달되어야 한다. 국제노동기구(ILO)는 새로운 조합원의 가입 및 조직화를 위해서는 노조 간부나 관리들 보다는 일반 조합원들 또는 동료들 사이의 1대 1 접촉이 효과적이라고 권고한다(ILO, 2002). 그러나 이것은 노조가 조직화를 위한 일련의 과정에 관여를 하지 않아도 된다는 의미는 아니다.

조직화 과정에서 중요하게 고려해야 할 한 가지는 여성들에게 노조의 이익을 분명하게 보여주는 것이다. 국제노동기구(ILO)는 여성들에 대한 노조의 이익을 다음과 같이 제시하고 있다(ILO, 2002): 노조의 임금 효과/ 고용 안정성 확보/ 건강, 연금, 유급 모성 휴가, 병가, 부성 휴가, 유연시간근무제, 치과 치료, 직장 탁아소 등의 혜택/ 관리자의 자의적 결정에 대한 보호/ 불공정하고 차별적인 고용주의 관행으로부터의 보호/ 여성의 임금 및 고용 평등성 확보/ 조합원들에 대한 지지와 상담 서비스/ 성, 인종, 민족, 성적 지향, 장애 등에 근거한 차별에 대한 보호·협상/ 조합원들에 대한 교육·훈련 기회 제공/ 단체행동에 대한 안전 보장과 기회 제공. 이와 함께 노조 운동에서 그들의 참여가 가지는 의미 또한 강조되어야 한다.

<표 5-7> 조직화를 위한 캠페인

노조	캠페인 내용
미국서비스노조 (SEIU)	• 여성이 다수를 이루는 직업을 대상으로 진행한 캠페인에서 큰 성공을 거둠 • 여론조사를 통해 잠재적 조합원들의 태도를 파악한 뒤 조심스럽게 그들에게 제시할 노조의 메시지를 형성하고 제시 • 조직화 담당자의 2/3 가 여성. 노조 예산의 절반가량이 조직화에 사용되었으며, 그 중 대부분이 여성 조직화에 사용
뉴질랜드노동조합협의회 (NZCTU)	• 무노조 사업장 노동자들의 조직화 및 유노조 사업장에서의 가입률 증진을 위한 방법으로 조직화 모델 옹호 • 조직화 모델의 세 가지 중요한 요소로 조직, 교육, 행동을 강조 • 좋은 고용 계약을 획득하기 위한 능력 있고 지지적인 조합원들의 참여 강조
필리핀노동조합회의 (TUCP)	• 여성 노동자가 다수인 수출지대에 배정된 조직가들의 기술과 능력을 고양시키기 위한 훈련 제공 • 6개월간의 집중 현장 훈련과 훈련생들의 활동에 대한 매달의 평가 실시 • 대부분 젊은 여성들로 구성된 조직 팀은 작업 시간이 끝난 후 집집마다 방문하여 노동자들과 대면 접촉. • 2년 안에 27개의 새로운 노조가 만들어짐

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

그러나 고용환경의 변화는 노조가 접근 가능한 작업장 내 여성 조합원들의 가입을 유도하는 것 이상의 목표를 추구할 것을 요구한다. 점점 더 파편화되는 고용관계에 의해 기존의 법과 운동으로 포괄하지 못 하는 영역이 확대되는 추세이고 그러한 변화를 가장 앞에서 경험하는 집단이 여성임을 고려할 때, 여성 노동자의 조직화는 장기적으로 이러한 노동자들을 포괄할 수 있는 방향으로 나아가야 한다. 유럽의 노조들은 대체로 이와 같은 문제를 인식하고 노조 내 성평등 문제와 함께 비공식/비전형 여성 노동자들의 조직화 방안에 대해 고민하고

있는 것으로 보인다. 또한 이러한 경향은 여성 노동자의 높은 비율이 비공식 경제에 존재하는 개발도상국들의 조직화 사례에서도 살펴볼 수 있다.

비공식/비전형 노동자들의 조직화를 위해 가장 중요한 것은 그들이 여러 지점에서 기존의 조합원들과 다르다는 사실을 인지하고 그들이 어떻게 다른지를 파악하는 것이다. 특히 여러 가지 이유에서 그들은 기존의 노조 활동에 적극적으로 참여하기 어려울 가능성이 크며, 그렇다면 노조는 한편으로 그들에 대한 직접적인 지원을 통해, 다른 한편으로 조직 스스로의 전반적 변화를 통해 그들의 참여를 가능케 하는 변화를 모색해야 할 것이다. 두 가지 전략 모두 조직화를 담당하는 일부 부서가 아닌 조직 전체, 전 구성원의 참여와 지원을 필요로 한다는 점에 유의해야 하며, 특히 후자의 경우 대규모의 장기적 프로젝트가 될 것이므로 이에 대한 적절한 준비와 대책 마련이 필요하다. 또한 이러한 장기적 기획과 함께 시급한 필요를 위한 서비스를 제공하거나 그들 스스로의 자조적 모임을 구성하는데 도움을 제공하는 것도 중요한 방법이 될 것이다(ILO, 2002).

직업 소개 센터 또는 전화 상담 서비스
고용 지위 안정화를 위한 도움 제공
관료적 절차 처리를 위한 도움 제공
협동조합 설립을 위한 도움 제공
비전형적 노동자들을 위한 시설 및 서비스(의료 보험, 건강 재정, 실업 대책, 교육 보조, 대출, 공동체 기반 탁아 시설 등) 제공
훈련(법률, 직업, 안전, 건강, 가족 이슈 등에 대한 지식) 제공

(2) 의사결정기구에서의 공정 대표성 확보

의사결정기구와 단체협상에서 나타나는 여성의 체계적인 과소 대표 현상은 전 세계적으로 노조 내에서 성평등을 이루기 위해 해결해야 하는 가장 중요한 현안으로 제기되어 왔으며 여전히 그러하다. 90년대 후반부터 취해지기 시작한 여러 조치들로 여성 참여가 점차 증가해 온 유럽 노조들에서조차 여성들은 여전히 그러한 지위에서 충분한 대표성을 실현하지 못 하고 있는 실정이다.[57] 여성들이 교섭과정과 의사결정기구에서 중요한 집단으로 고려되기 위해서는 필수적으로 적절한 수의 여성들이 그러한 기구에 포함되어야 하며 동시에 기구 내에서 의사를 표현하고 관철시킬 수 있는 실질적인 권한을 가질 수 있어야 한다.

의사결정기구와 단체협상에 있어서 여성의 체계적인 과소 대표 현상을 해결하고 여성의 대표성을 높이기 위해 가장 먼저 해야 할 일은 "공정 대표성(fair representation)"이 무엇을 의미하는지에 대한 고민과 그러한 과정을 거쳐 채택된 기준에 의한 조직 전반의 평가이다. 공정한 대표는 크게 비례(proportional)법칙과 등가(parity)법칙으로 구분되는 두 가지 의미로 해석되고

57) ISERES(2004), Gender Mainstreaming in Trade Unions (MSU Manual), Salzburg: ISERES.

있는데, 전자는 조합원 수에 비례하여 의사결정기구 내 대표의 수를 맞추는 것이고 후자는 성별로 동등한 수의 대표를 가지는 것이다. 이에 대해서는 좀 더 깊은 논의가 필요할 것으로 보이지만 해외 노조의 사례들은 주로 비례법칙에 근거한 대표성 획득을 목표로 하고 있었다.

다음으로 이루어져야 할 것은 채택된 평등 기준을 중심으로 조직 내 여성 대표성의 현황을 파악하는 것이다. 이미 성 인지적 통계의 중요성을 강조하는 와중에도 언급되었지만 조직 내 의사결정기구에서 여성들이 어떻게 분포하고 있는지를 파악하는 것은 여성 대표성을 증대시키기 위해 가장 먼저 거쳐야 할 단계이다. 이를 위해 기본적으로는 각 의사결정기구와 지위에서의 성비를 조사할 수 있겠지만 이는 단순히 그 수치를 드러내는 방식이 아니라 조직 전체에서 여성의 대표성이 실현되고 있는 큰 그림을 분석적으로 제시할 수 있는 방식에 의한 것이어야 한다. 이를 통해 전반적인 여성의 과소 대표 현상에서 특히 문제가 되는 지점이 어디인지(예를 들어, 상위 기구로 갈수록 수가 적어지는 현상 또는 수나 비율에 비해 실질적 권한이 적거나 전통적으로 여성의 업무로 여겨지는 기구에 집중되어 있는 현상 등)를 확인할 수 있다.

여성 분포 현황의 분석적 제시: 덴마크노총(LO) 2005년 평등기회보고서

노조 내 여성의 대표 현황을 주제로 조사·작성된 덴마크노총(LO)의 보고서는 여성의 대표성이 실현되고 있는 상황을 분석적으로 제시하고 있는 좋은 사례이다. <Figure 1>은 여성 대표성과 관련한 '피라미드 현상'을 뚜렷하게 보여주고 있으며, <Figure 5>에서는 조직이 택한 "공정 대표성"의 기준(비율법칙)에 따른 조직 내 여성 대표성의 평등 정도를 점수로 제시하고 있다. 또한 <Figure 6>에서는 조직 내 지위를 정치적/행정적 지위로 크게 구분하여 각 부문에서의 여성 대표들의 비율을 보여준다. 보고서의 결론 부분에서는 <Table 6>을 통해 각 기구/지위에서 부족한 여성의 수를 확인할 수 있다.

Figure 1. Women's representation among members, employee representatives, Congresses and in General Councils and Executive Committees. 2005 per cent.

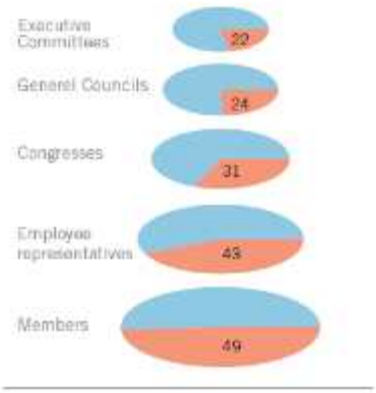
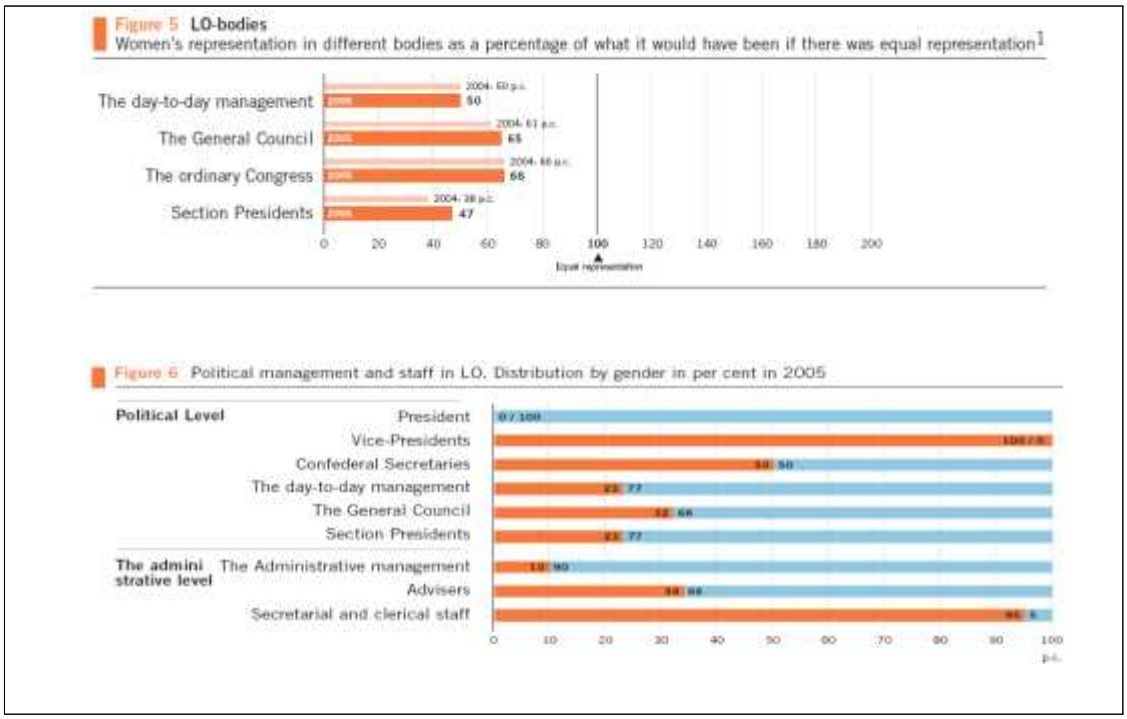


Table 6. **The red figures:** Women's under representation in unions and LO according to the number of women lacking in the various positions.

Positionn in the affiliated unions and LO[1]	Number of women lacking
Confederate Presidents	4
Vice-Presidents	2
Executive Committees	L19 (LO = 3)
General Councils	91 (LO = 8)
The union's own congresses	196
LO-Congress	139
LO-Committees	32
Presidents of local union branches	67
Vice-Presidents of local union branches	35
LO-section Presidents	41
LO-section Vice-Presidents	13
Union representatives	1.112
Safety representatives	1.419

1) Due to the fact that, during the period of time from 2004-2005, changes have been made to the union's structure, no meaningful comparisons can be made.
2) LO has been included in the Executive Committee and the General Council calculations.



출처: LO(2005), LO's equal opportunities account for 2005, Copenhagen: LO.

이러한 과정의 연장선상에서 노조는 여성들의 수치적 분포 뿐 아니라 여성들이 행사하는 권력의 내용과 과소 대표가 유지되는 기제에 대한 질적 분석을 시도해야 한다. 수치는 아무리 분석적으로 제시된다고 해도 상황을 드러내거나 문제의 해결을 위한 방안을 마련하는데 한계를 가질 수밖에 없다. 따라서 여성들이 실제로 의사결정과정에서 충분히 권한을 행사하고 있는지, 그럴 수 없다면 그 원인은 무엇인지에 대한 연구가 반드시 이루어져야 한다. 이러한 분석은 해당 노조의 전반적 권력 구조와 연계되어 설명되어져야 하며, 여성 간부들의 의견을 적극적으로 수집하는 것 또한 큰 도움이 될 수 있을 것이다.

이러한 분석의 결과 현재 여성들의 과소 대표 현상이 뚜렷하다면 노조는 일차적으로 적극적 조치 프로그램(affirmative/positive action programmes)을 실행함으로써 이러한 문제의 해결을 위한 노력을 시작할 수 있다. 적극적 조치 프로그램 중 여성들의 의사결정기구에의 참여를 증대시키기 위한 조치들은 다음과 같다(ILO, 2002):

의사결정기구의 확대(reserved/additional seats): 여성의 참여를 위해 추가의 자리 마련
할당제 또는 수치적 목표 (quota/numerical targets): 의사결정기구, 교섭 팀, 교육·훈련 프로그램 등에서 여성 비율/수 할당
비례성 원칙(proportionality principles): 조합원들의 비율과 같은 비율의 여성 대표 확보
동반출마(double nomination): 남녀 모두가 노조 선거 후보자 리스트에 포함되도록 조치

적극적 조치(Positive or affirmative action) 과거의 차별에 의한 현재의 직·간접적인 결과들을 제거하기 위해서는 기회와 처우의 실질적 평등을 성취하기 위해 설계된 특별한 조치들이 필요하다. 그러한 적극적 조치들은 임시적으로 고안되며, 일단 과거 차별의 결과가 모두 시정되고 나면 자연스럽게 제거되어야 한다. 적극적 조치는 노동시장과 사회에서 여성과 남성 사이의 진정한 평등의 달성을 위해 필수적인 것이며, 이는 다양한 범위의 조치들을 포함한다. 즉 적극적 조치는 이전에 여성들이 배제되었던 곳에서 그들의 참여를 증대시키기 위한 목표를 설정하는 것과 같은 시정적인 조치와 여성에게 더 폭넓은 기회에의 접근성을 부여하도록 설계된 촉진적 조치 모두를 포함한다(ILO, 2002).

<표 5-8> 해외 노조의 적극적 조치 사례

노조	적극적 조치의 내용
국제자유노련(ICFTU)	• 국가적, 지역적, 국제적 수준에서 최소 30% 여성 참여 보장
일본노총(RENGO)	• 특별한 위원회에 의해 시행되는 여성 참여 촉진 프로그램을 채택하여, 모든 지부들의 집행위원회에서의 여성 참여율을 15%까지 증대시키는 것을 목표로 설정
네덜란드노총(FNV)	• 집행위원회의 여성 대표성이 최소한 여성 멤버십과 같게 유지되는 것을 목표로 하는 적극적 조치 계획을 채택 • 1986/87년 여성만을 대상으로 하는 노조 채용 설명회
핀란드교육/전문직 노조연맹(AKAVA)	• 각 의사결정기구에서 여성 비율 목표를 최소한 40%까지로 설정
스웨덴노총(LO)	• 적극적 조치 프로그램을 채택하여 대의원대회와 자문위원회에 참가하는 여성 대표의 수가 여성 멤버의 비율과 같게 유지하도록 함
안티구아바부다[58]공공서비스협의회(ABPSA)	• 각 위원회들에서 각 성의 비율이 50%가 되도록 하고 나머지 주요 의사결정기구에는 최소한 1명의 여성이 존재하도록 조치
아일랜드노동조합회의(ICTU)	• 대의원대회에 참여하는 대표단이 조합원 수에 비례하도록 하는 정책을 채택
이탈리아노총(CGIL)	• 1996년 대의원대회에서 어느 성도 의사결정기구에서 40% 이하 또는 60% 이상을 차지하지 못 하도록 하는 조치 채택
뉴질랜드공공서비스협의회(PSA)	• 중앙, 부문, 기업 및 지부 수준의 기구에서 여성 조직률의 +/- 10% 수준의 대표성을 확보하도록 함

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

(3) 성평등 전담 기구[59] 및 전문가

작업장과 노조에서 성평등을 이루기 위한 도구로 만들어지고 유지되는 성평등 전담 기구에 대해서는 그 필요성과 효과에 대한 다양한 이견이 존재한다. 일반적으로 성평등 기구는 성평등을 이루기 위한 중요한 요소로 평가되지만 한편에서는 오히려 그것이 남성 중심의 노조가 여성 문제를 다루고 있다는 점을 과시하는 구색주의의 도구로 사용되거나 여성을 특정 영역 혹은 부서 내로 주변화시킴으로서 여성의 목소리와 요구를 효과적으로 통제하는 목적

58) 카리브해 동부의 독립국.

59) 이러한 조직은 여성, 성평등, 평등 중 무엇에 초점을 맞추느냐 혹은 조직의 위상을 어떻게 정하느냐에 따라 그 성격과 업무 범위가 상이할 수 있으나 여기에서는 그러한 모든 가능성을 포괄하여 '성평등 전담 기구'로 통칭하도록 한다.

으로 악용될 수 있다[60]는 점이 지적된다. 해외 노조 사례의 경우에는 대체적으로 성평등 전담 기구의 필요성에 공감하는 것으로 보이며, 다만 그 성격과 업무의 내용 등에 있어서는 차이가 존재한다. 국제노동기구(ILO)는 노조 내 성평등조직의 역할을 다음과 같이 제시하고 있다(ILO, 2002):

여성들에게 노조 내에서 효과적인 대표 기회를 제공한다.
여성들에게 그들의 삶과 노동에 영향을 주는 이슈들을 키워낼 공간을 마련해준다.
여성들만의 특별한 필요와 제한에 대한 인식을 만들어낸다.
여성들의 이슈와 성평등 사업에 대한 지지를 도모한다.
노조 내에서 여성들의 가시성을 증가시킨다.
실질적인 조직과 리더십에 대한 훈련 토대를 제공한다.
모든 노조 활동/프로그램에서 성평등을 이루기 위한 선도적 노력을 한다.
여성 노동자들을 결집시키고 조직화하는 것에 대한 특별한 책임을 갖는다.
특정 주제에 대한 여성들의 회의를 정기적으로 조직한다.
평등 정책과 프로그램을 시행한다.
평등 정책과 프로그램의 실행에 있어서의 성과를 감시한다.

중요한 것은 언급한 바와 같이 노조 조직 내에서 성평등 기구가 "여성들의 요새"로 주변화되는 것을 막고 그들의 의견과 요구가 적극적으로 일반적 의사결정 과정에 반영되도록 하는 것이다. 이를 위해서는 우선적으로 성평등 전담 기구의 전략적인 선택이 요구되며, 이는 대표적으로 조직의 정체성을 어떻게 가져갈 것인지와 관련된다(예를 들어, 여성/성평등/평등 중 무엇을 앞세울 것인가, 무엇이 조직의 목표와 역량에 적합한가 등의 문제).[61] 그러나 어떠한 선택 아래에서도 그들이 실질적인 성평등을 이루는데 효과적으로 기능하기 위해서 전체 조직 차원의 지원이 필수적이라는 사실은 공통적으로 존재한다. 국제노동기구(ILO)가 제시한 체크리스트 역시 성평등 조직이 실질적인 권한과 자원을 가질 수 있어야 함을 강조하고 있다(ILO, 2002):

그들에게 노조 내에서 조언이나 자문 역할이 아닌 법률상·규약상의 지위를 부여한다.
그들이 노조의 주류 사업에 통합될 수 있도록 함으로써 주변화의 위험을 극복한다.
그들에게 적절한 재정적·인적 자원을 제공한다(그들 자신들만의 예산을 포함해서).
사업을 주도할 수 있는 권한을 부여한다.
그들이 의사결정기구에 직접적으로 관여할 수 있도록 한다.
여성들의 이슈나 성평등 문제를 그들에게 떠넘겨 오직 여성들만이 그것들을 다루게 해서는 안 된다.

60) 최성애는 서구의 경우에도 여성부 혹은 여성위원회 등이 별도로 설치됨으로써 많은 경우 여성의 요구가 오히려 은폐되는 결과를 낳아 왔다 사실을 지적하고 있다(최성애, 1994).

61) 이 외에 형태, 지위, 구성, 역할, 예산, 사업 내용 등도 결정해야 한다. 이와 관련된 유럽 노조들의 통계는 유럽노총의 2006년, 2007년 보고서를 참조하도록 한다.

노조의 여타 조직들과의 관계에서 가지는 권한 및 자원의 중요성과 함께 강조되어야 할 것은 성평등 기구 자체의 활동이 역동적으로 이루어질 수 있어야 한다는 것이다. 아무리 많은 자원이 배분된다 해도 조직 내부에서 사업이 활발하게 진행되지 않는다면 성평등 기구가 전체 의사결정 과정에서 제기할 수 있는 이슈들은 추상적이고 제한적이거나 때때로 편협해질 수밖에 없다. 이를 방지하기 위해서는 성평등 기구가 일반 여성 조합원들 수준에서 단단하게 자리를 잡아야 한다. 즉 사업장 및 지부, 연맹, 총연맹 등 다양한 수준 사이에 명확하고 개방적인 의사소통구조가 존재해야 하며, 특히 여성 노동자들의 노동 경험이 적극적으로 수렴되고 이슈화될 수 있어야 한다. 또한 멘토링, 교육·훈련, 회의 등을 통해 노조 활동에 참여하는 여성들의 풀을 점차적으로 늘려가야 한다.

일본 직물 노동자들의 여성위원회 사례

이 사례는 특히 아래로부터의 여성위원회를 조직하는 것의 중요성을 강조한다. 즉 여러 위원회들이 하나의 피라미드를 형성함으로써 여성위원회의 단단한 기초가 될 수 있다고 주장한다.

- 한 노조에서, 대부분의 조합원들은 노조 활동에 관심이 없는 어린 여성들이었다. 그들은 노조 모임에서도 저조한 출석률을 보였다. 그러나 이러한 현상은 여성위원회가 만들어진 이후 변화하였다. 중간 수준 여성위원회의 간부가 여성들에게 노조 모임에서 무슨 일이 일어났는지를 알게 하기 위해 전단지를 만들었기 때문이다. 그녀는 각 조합원들에게 그것을 나누어 주었고 그들에게 작업장 회의에 빠지지 말 것을 요청하였다. 그녀는 작업장의 문제를 논의하기 위해 매월 여성들의 회의를 개최하였다. 여성 조합원들이 그들 스스로 문제를 풀 수 없을 때에 그들은 왜 그들의 문제를 노조로 가져가야 하는지를 이해하기 시작했다.
- 여성 조합원들은 그들의 임금 인상폭이 남성들의 것보다 훨씬 적음을 발견했다. 그들은 그들의 위원회를 이용하여 서명캠페인을 시작했으며 그들의 임금 인상폭을 높이는 것에 성공하였다.
- 여러 수준의 여성위원회들이 그들의 목표들을 성취하기 위해 함께 일하게 하기 위해, 일본 노조 중 한 곳은 매년 3월부터 6월까지의 기간을 '여성 행동의 시간(the time of women's action)'으로 명명했다.
- 일본 내 재봉 지부 중 한 곳에서 한 여성이 지부장의 직위를 맡게 되었다. 그녀는 여성과 남성 사이의 다른 은퇴 연령의 문제에 착수하였다(당시 남성들의 은퇴 연령은 55세였던 반면 여성들의 은퇴 연령은 45세였다). 비공식적 회의가 개최되었을 때, 한 여성이 여성들이 45세에 은퇴를 하는 것도 괜찮다는 발언을 하였다. 그녀가 작업장의 일종의 보스(boss) 같은 존재였기 때문에 그녀가 발언했을 때 나머지 조합원들은 다른 의견을 말하는 것을 꺼려했다. 여성위원회는 노조에게 그녀의 의견이 조합

원 대부분의 의견인지를 알아보아 달라고 요청하였다. 그들은 모든 조합원들의 생각을 조사하였고, 그 결과 여성 조합원들의 바람은 남성과 동등한 처우라는 점이 밝혀졌다. 지부 회의를 거쳐 노조는 여성과 남성의 은퇴 연령을 평등하게 수정하는 교섭에 착수하기 시작하였다.

출처: ICFTU(1995), Equality: The Continuing Challenge (ICFTU Education Materials), Brussels: ICFTU, ILO(2002)에서 재인용.

노조 내에서 더 이상 평등의 문제가 다만 여성들의 문제가 아님에도 불구하고 실제로 성평등 조직은 노조의 여러 사정에 따라 예산 배분이나 사업 계획에서 낮은 우선순위를 차지할 확률이 높다. 이에 대해 성평등 기구는 지속적으로 평등 이슈가 노조 조직 전체의 핵심 사안임을 상기시키는 한편 자신들의 실질적 혹은 상징적 위상을 높이려는 창조적인 노력을 시도해야만 한다. 예를 들어 방글라데시노총(BJSD) 여성 기구는 중앙으로부터 분배되는 예산의 부족 문제를 해결하기 위하여 독자적인 재정을 확보하려는 시도를 하였고, 타밀나두정부관리노조(TNGOU)의 여성위원회는 노조의 공식 편지지에 여성위원회 위원장의 서명을 함께 기입하는 등 상징적 위상을 높이기 위한 노력과 다양한 대표 기구에의 참여를 통해 노조 내에서 기구의 위상을 높일 수 있었다(ILO, 2002).

(4) 성평등 선언/협약/사업계획

성평등 의제가 다만 여성들만의 문제로 남거나 설사 전체 조직 차원에서 그 필요성을 인지한다 하더라도 그것이 당위적 차원에서만 받아들여지고 실질적인 정책 이행으로 나아가지 못 하게 되는 결과를 방지하기 위해서는 노조 차원에서 성평등에 관한 정확한 입장을 표명해야만 한다. 즉 성평등 의제가 조직의 핵심 의제 중 하나라는 사실을 명확히 선언해야 하며, 그것을 향한 의지와 책임을 문서화하여 발표하고 배포해야 한다. 선언의 형태는 다양할 수 있지만 중요한 것은 그 안에서 사용하는 개념이 누구에게나 이해될 수 있어야 하고 또 실제로 정책을 생산하고 사업을 추진하는 사람들이 그러한 선언에 근거하여 행동할 수 있어야 한다는 것이다.

따라서 그 내용은 보편적이고 추상적인 가치만을 나열해서는 안 되며, 노조가 존재하는 맥락을 고려하여 노조가 성평등 목표와 관련하여 추구하는 규범과 가치, 그리고 그것을 실현하는 것의 의미를 명확히 밝혀내야 한다. 이러한 선언의 형태는 조직이 장기간에 걸쳐 추구할 비전과 방향을 제시할 수 있어야 하므로 자주 수정되어서는 안 되지만, 반면에 그것이 더 이상 적합하지 않거나 중요성을 잃게 될 때에는 언제든지 수정되거나 폐기될 수 있어야 한다. MSU 프로젝트 팀에서 제시하는 선언문 작성의 가이드라인은 다음과 같다[62]:

62) ISERES(2004), Gender Mainstreaming in Trade Unions (MSU Manual), Salzburg: ISERES (http://www.iseres.org/msu/).

선언은 분명하고 간결한 형태로 성 주류화 정책에 대한 노조의 목표를 제시해야 한다.
사회적으로 의미 있고 측정 가능한 기준을 제시해야 한다.
노조의 도덕적 입장, 기대하는 공공 이미지, 대상에 대한 설명 및 기대 사항과 같은 개념들을 포함해야 한다.
노조의 구조, 조직, 운영에서의 변화에 대한 노조의 정치적 의지를 포함해야 한다.
교섭과 의사결정구조에의 평등한 접근에 대해 명확하게 선언해야 한다.
목표들을 이루기 위해 필요한 모든 자원들에 대한 예상을 포함해야 한다.
사명선언이 새로운 노조 직원, 간부, 조합원들에게 소개될 수 있도록 해야 한다.

유럽 국가별 총연맹 내 성 주류화를 위한 공식적 조치들

- 집행위원회의 결의안: 이러한 조치의 예는 덴마크노총(LO)으로 2003년 "급진적" 결의를 만들어 성 주류화를 조직의 새로운 평등 기회 전략으로 세웠다. 결의문은 성 주류화의 정의, 그것의 시행을 위한 많은 도구들(간부들에 대한 훈련, 성별 대표성에 대한 매년의 감사, 웹 포털, 멘토링 등), 그리고 기간 틀 등을 포함하였다.
- 성 주류화 협약: 2004년 벨기에 노조 조직들은 공동으로 성 주류화 헌장을 체결하였다. 10개의 조항들은 벨기에의 모든 노조 조직들이 그들의 모든 정책들에 완전한 성 주류화라는 목표를 포함하도록 하고 있으며, 이는 목표, 감시 체계, 감시 기구는 물론 후속 일정까지를 포함하는 포괄적인 규정을 담고 있다. 그것은 또한 사용자 조직과의 밀접한 협력을 요구하고 있으며, 합동 보고서가 매년 발표되어 발전 사항에 관한 정보를 제공하도록 하고 있다.
- 사업 계획: 사업계획은 특히 성 주류화 전략의 이행에 초점을 맞추는 것이다.

출처: ETUC(2007), Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap, Brussels: ETUC.

이에 기반 하여 더욱 구체적인 성평등 사업계획(action plan)이 구상될 수 있다. 사업계획은 목표, 일정, 감시절차, 평가과정의 네 가지 요소를 포함해야 하는데, 실제로 이 모든 요소들을 포함하는 예는 해외사례에서도 많지 않다(유럽노총(ETUC)의 2007년 보고서에 따르면 소속 총연맹 중 83%가 목표를, 26%가 일정에 대한 계획을, 56%가 모니터링 절차를, 33%가 평과 과정을 포함하고 있었다). 이 중 특히 평가과정은 사업계획의 이행을 점검하고 앞으로의 방향을 설정한다는 점에서 중요한데, 룩셈부르크노총(CGT-L)은 평가과정을 이행하는 한 사례가 될 수 있다. CGT-L은 노조 내부 선거 전·후에 위원회 및 기구들에서의 여성들의 분포와 변동사항이 의사결정기구로 보고되며, 이에 대해 여성 기구에서 입장을 표명하는 방식을 택하고 있다. 이에 더해 성평등을 위해 시행했던 사업과 그 과정에서 경험한 어려움, 그리고 그 원인들에 대한 보고가 중앙위원회로 제출되고 거기에서 최종적으로 필요한 결론을 도출한다(ETUC, 2007).

포괄적 사업계획: 벨기에 기독교노동조합연맹(CSC)

벨기에 기독교노동조합연맹(CSC)이 2002년 채택한 사업계획은 목표, 일정, 감시절차, 평가과정 네 가지 요소를 모두 포함하는 것으로 평가된다. 유럽노총(ETUC)은 CSC의 사업계획이 "조직 내 여성과 남성 사이에서 비율에 맞는 대표성을 이루기 위한 목표들과 데드라인을 포함하면서 실행 가능하고 명확하며 평가할 수 있게" 정의되었다고 평가한다. CSC의 성 주류화 사업계획은 양적 목표(2010년까지 여성이 의사결정기구의 1/3을 차지하도록 하거나 비율 대표성 확보)와 질적 목표(의사결정기구에의 여성의 접근을 보장하기 위한 의무적 사업 시행)를 모두 제시하고 있다. 또한 총연맹 수준에서 후속 작업들과 조사 보고를 수행하기 위한 기구가 세워졌고, 각 조직들은 성평등을 책임지는 사람을 지명하고 노조 직원과 활동가들을 위한 훈련을 계획해야 한다.

출처: ETUC(2007), Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap, Brussels: ETUC.

2) 논의

노조의 조직 구성을 변화시키는 작업에 있어 중요한 것은 총연맹과 가맹·산하조직 사이의 역할 분담과 원활한 의사소통이다. 조직의 구성을 변화시키는 일은 많은 노력과 비용을 필요로 한다. 따라서 영향력이 크고 비교적 풍부한 자원을 가진 총연맹이 주도적으로 성평등한 조직 구조에 대한 의지를 표명하고 사업을 기획할 필요가 있다. 그러나 앞서 강조했던 바와 같이 모든 시도에 앞서 이루어 져야 할 것은 조합원들(혹은 잠재적 조합원들)의 현재 상황과 그들이 가진 필요 및 한계들을 이해하기 위한 노력이다. 또한 조직 구성의 변화는 여러 수준에 걸쳐 많은 세부적인 변화들을 수반하기 때문에 조합원들의 적극적인 이해와 참여가 없이는 사실상 그 이행이 불가능하다고 할 수 있다. 이에 더해 발생 가능한 다양한 저항들에 효과적으로 대처하기 위해서도 아래로부터의 참여와 의견 수렴은 반드시 필요하다.

아래로부터의 조직화: 영국공공부문노조(UNISON)

영국 최대의 공공노조인 유니슨(UNISON)은 여성들의 가입률 및 대표성을 높이기 위한 방법으로 특히 여성들이 자기 조직화를 강조하였다. 이러한 조직들에 대해서는 지부, 지역, 중앙 수준에서 각기 다른 역할들이 강조되었는데, 지부 조직에서는 이슈들을 논의할 수 있는 포럼을 제공하고 작업장에서 성평등을 이루기 위한 자문을 제공하고, 지역 조직에서는 정책 개발, 훈련 및 행사들의 기획, 뉴스레터 발간 등의 역할을 한다. 중앙 조직에서는 매년의 여성 회의를 개최하고 여성 위원회를 위한 의제를 구성한다.

출처: UNISON 공식 웹사이트 (http://www.unison.org.uk/women/).

해외 사례들에서 살펴본 바에 따르면 조직 구성의 변화에 있어 총연맹이 수행할 수 있는 역할은 성평등과 관련된 주요 개념들에 대한 정의를 내리고 다양한 맥락 안에서 조직의 목표와 큰 이행 틀을 마련하는 것, 노조 내에서 성평등 의제의 지위를 확보하고 그에 대한 인지도를 확대시키기 위한 대규모의 캠페인을 조직하는 것, 조합원들의 원활한 활동과 의사소통을 지원하기 위한 교육 도구 및 기회를 만들고 보급하는 것, 소속 노조들의 성평등 상태 및 성 주류화 사업에 대한 감시·평가과정을 통해 전반적 현황에 대한 정보를 제공하고 그들을 고무시키는 것을 들 수 있다.

총연맹의 역할(교육·훈련 제공): 오스트레일리아노동조합평의회(ACTU)

오스트레일리아노동조합평의회(ACTU)의 교육·캠페인센터(Education and Campaign Centre, ECC)에서는 노조의 다양한 구성원들에 대한 교육 프로그램과 캠페인에 대한 상담 서비스를 제공하고 있다. 교육 프로그램의 내용은 매우 다양해서 노조 내에서 이루어지는 조직, 분석, 서비스센터(콜센터) 업무, 대표, 교육, 관리 등의 영역을 모두 포괄하며, 웹페이지를 통해 교육 일정 및 개요를 확인하고 등록할 수 있다. 또한 온라인 교육 역시 시행하고 있으며 조직 활동을 위한 훈련생들을 모집하여 교육시키는 역할도 한다.

출처: ACTU 공식 웹페이지 (http://www.actu.asn.au/unioneducation/).

총연맹의 역할(캠페인): 네덜란드노총(FNV)

네덜란드에서 일반적으로 조직화 활동은 FNV 소속 노조들의 책임이고 총연맹은 조직화를 위한 도구 생산, 조직화를 위한 노력에 대한 포상, 여성 지배적인 부문을 목표로 한 특별한 조직화 도구들의 생산을 담당한다. 그러나 FNV는 총연맹 수준에서 여성을 조직하는 특별한 조치들을 가지고 있는데, 주로 그것은 FNV와 소속 노조들이 여성을 위해 무엇을 성취하였고 어떤 종류의 활동 및 훈련들이 제공되는가에 대한 기본적인 설명을 제공하는 것이다. 이 리플릿은 매 2 년마다 보강되고 이는 여성부서의 예산으로부터 지원된다. 특히 1995년에 FNV는 “거대하고 많은 예산을 투입한” 캠페인을 여러 달에 걸쳐 조직했다. 여기에는 FNV 의장이 여성 노동자들을 “마돈나가 가졌다면 당신도 가질 수 있습니다, FNV는 여러분의 대리인(agent) 입니다”와 같은 구호 아래 지지하는 모습을 담은 거대한 광고물이나 전광판이 이용되었다. 또한 이와 함께 노조 상부 간부들이 여성들이 일하고 있는 작업장을 방문하는 대대적인 선전이 동반되었다. “FNV가 당신의 대리인 입니다” 캠페인은 이후 청소년과 노년 노동자들로까지 확대되었으며 캠페인을 위한 예산은 FNV와 일부 대규모 노조들의 일반 촉진 예산에서 나왔다. 이어 새로운 여성 조합원들의 모집이 그들을 조합원

으로 지키는 것보다 덜 심각한 문제라는 사실이 연구를 통해 드러났고, 이에 따라 노조는 한 부문을 떠나는 여성들이 다른 노조에서도 그들의 조합원 지위를 유지할 수 있도록 하는 협약을 맺었다.

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

마지막으로 강조할 점은 이러한 일련의 과정들에서 발생할 수 있는 여성 집단의 고립이나 그들에 대한 반발에 적절하게 대처하는 것의 중요성이다. 흔히 여성/성평등 사안은 전체 노조 사업의 일부로 인식되고 때때로 노조의 조직 체계를 분열시키거나 정당하지 못 한 방식으로 특정 집단의 이해를 주장하는 것으로 비난받기도 한다. 그러나 '평등'이라는 의제는 노조가 앞으로도 계속 정당성을 가진 조직으로 존재하기 위해서 채택해야 하는 핵심적인 가치이며, 따라서 노조는 평등을 이루기 위한 모든 활동에서 전체 구성원의 책임과 참여를 요구할 수 있어야 한다.

4. 성 인지적 조직 운영

할당제와 같은 조치는 노조가 여성의 참여를 확대하고 평등한 대표성을 확보하려는 의지를 가지고 있음을 가장 명시적으로 보여줄 수 있는 도구이다. 또한 그것은 그 이행과 결과의 확인이 비교적 용이한 방법이기도 하다. 그러나 그러한 수치적인 목표만으로 노조 내 성평등을 이룰 수 없다는 것은 이미 국내에서도 계속적으로 지적되어 오고 있다. 이미 조직의 다수가 남성으로 구성되어 있고 그 문화 역시 남성 중심적인 노조 안에서 몇 명의 여성이 존재하는지의 문제는 그들이 얼마나 목소리를 내고 평등에 대해 어느 정도나 기여할 수 있는지의 문제와 별개일 수 있기 때문이다. 한국사회에서도 각 부문에서 할당제가 시행되고 있고 결과적으로 예전보다 좀 더 많은 여성들이 의사결정과정에 참여하게 되었지만, 성평등한 대표성 확보를 위한 도구로서의 가지는 유용성에 대해서는 한계를 지적하는 의견들이 많다.

조직 내에서 성평등을 이루기 위해서는 공식적인 조직의 구조나 규약 등의 변화가 반드시 필요하지만 그러한 변화의 실제적 목표, 그리고 그 달성을 가능하게 하는 조건은 결국 구조 속에서 움직이는 사람들의 변화, 그리고 그 사람들을 변화시킬 수 있는 운영의 내용과 방식의 변화에 있다. 예를 들어, 할당제 등을 통해 더 많은 여성들이 의사결정 지위로 올라갈 수는 있지만 그들이 지위에 맞는 권한을 가지고 성평등한 대표가 될 수 있기 위해서는 능력 있는 여성들의 풀이 확장되어야 하고, 모든 구성원들의 성평등 인식과 의지가 제고되어야 하며, 무엇보다도 전반적으로 성평등한 문화와 운영 규칙이 자리를 잡아야 한다.

이러한 변화가 함께 만들어지지 않는 채 구조적인 변화나 정책 등이 앞서나간다면 여성들은 자신들의 정당한 능력을 발휘하거나 인정받기 힘들게 되고 오히려 '특별한 배려에 의해 능력이 부족함에도 뽑혀 올라온 사람'으로 낙인찍힐 우려도 있다. 또한 이러한 경우 여성은

오직 남성과 같아지는 한에서만 '평등'한 대우를 받을 수 있게 되는데, 이는 이미 형성되어 있는 남성 중심적 조직 문화에 여성들이 일방적으로 적응하기를 요구한다는 점에서 여성들이 결코 평등한 대우를 받을 수 없게 되는 모순적 상황을 초래하게 된다. 따라서 노조는 모든 수준의 여성들에게 특별한 교육·훈련을 제공함으로써 여성 리더십의 토대가 넓고 깊게 뿌리내리도록 하는 한편 모든 구성원들이 조직 및 각자의 업무에 있어서의 변화 필요성을 인지하고 실천하도록 설득하기 위한 조치를 취해야 한다.

이와 같은 변화는 장기간에 걸친 광범위한 노력을 필요로 하는 반면 그 성과는 뚜렷하게 드러나지 않을 수 있다. 차별적 고정관념과 습관적 규칙들은 매우 미시적으로 여성에 대한 차별 기제를 생성·유지시키기 때문에 사람들의 인지와 오랜 전통 혹은 습관으로 굳어진 문화는 끊임없는 반복 교육과 훈련, 그리고 설득 과정 없이는 변화시키기 힘들며, 지속되지 않는 일회적 접근은 오히려 집단적 반발과 부작용을 야기할 수도 있다. 따라서 이러한 시도들은 특히 총연맹과 지도부의 강력한 의지와 지원을 필요로 한다. 아래에서는 다양한 모범 사례들을 제시함으로써 어떻게 조직의 문화를 변화시켜나갈 수 있을지에 아이디어들을 제공하고자 한다.

1) 주요 항목들

(1) 여성 대상 교육·훈련

여성들이 노조 내 활동과 의사대표 과정에서 진정으로 평등하게 대표될 수 있기 위해서는 '얼마나'의 문제만큼이나 '어떻게'의 문제가 중요하다. 즉 일정한 수 혹은 비율의 여성들이 존재해야할 뿐 아니라 그 여성들이 적극적으로 참여하고 또 그 참여가 지지받을 수 있어야 한다. 이를 위해서는 기존에 남성들에 의해 주도되었던 교육·훈련 과정에 여성들이 평등하게 참여하도록 하는 것과 함께 여성들만을 위한 교육, 훈련 및 정보의 제공이 필요하다. 즉 차별적 관행을 시정하는 것을 넘어 과거 차별의 효과를 제거하기 위한 촉진적 조치를 시행할 필요가 있다. 이러한 조치들은 일차적으로는 여성들의 능력, 자신감, 유대를 증진시키고 이차적으로는 조직 내 여성에 대한 차별적 고정관념이나 보수적 태도들을 수정하는 계기가 될 수 있다.

교육·훈련은 다양한 내용들을 포괄할 수 있으며, 노동 관련 일반적 지식들(법, 경제, 정책, 건강과 안전 등), 노조 활동과 관련된 기술들(조직, 훈련, 행정, 협상, 프레젠테이션 등), 평등 및 젠더 이슈들, 리더십 훈련 등이 그에 속한다. 또한 그 형태는 강의, 토론, 현장 학습, 멘토링, 네트워킹 행사 등으로 다양할 수 있으며, 노조는 그 목적에 맞게 하나 또는 여러 형태의 교육 방식을 유연하게 사용해야 한다. 교육 기간은 짧게는 1~2일에서 길게는 몇 개월에 이를 수도 있고 목적과 포괄하는 내용의 정도, 참여자의 특성 등에 따라 적절하게 결정해야 할 것이다.

여성들에 대한 멘토링: 독일노총(DGB)

- 독일노총(DGB)은 2000년에 열린 노조 심포지움 “여성을 위한 멘토링-직업능력 개발을 위한 전략”에 자극을 받아 멘토링 프로젝트에 착수하였다. DGB는 곧 소책자를 만들어 과정의 내용과 권고사항을 비롯하여 어떻게 노조가 성공적으로 멘토링을 도입할 수 있을 것인지에 대한 내용을 배포했다. 프로젝트는 멘티들에게는 전문적 능력과 자신감을 키우는 것을, 멘토들에게는 자신의 경험과 지식을 전달할 기회를 제공하는 것을 목표로 외부 전문가들의 지원을 받는 프로젝트 관리팀에 의해 진행되었다.
- 소속 노조들의 여성 간부 및 조합원들이 멘티로 선발되었고 그들의 필요에 따라 소속 노조 또는 여타 노조들에서 멘토들이 선발되었다. 15개월의 과정 동안 이들은 직업 및 노조 정책에 대해 논의할 기회를 부여 받았고 특히 멘티들의 전망에 대해 탐색하는 것이 중요시되었다. 공식적인 행사는 개막식(프로젝트 설명, 관리팀 소개, 멘토-멘티 만남), 중반 점검(경험 교환, 개선 아이디어 개발), 폐막식(참가자들의 발표)으로 구성되었고 이 외에 참가자들은 다양한 훈련 과정(예를 들어, “프레젠테이션 기술과 여성을 위한 협상 시행” “소진 대신 중단” “여성들을 위한 활동의 전문적 전략” “갈등 해결의 전략”등)에 참여하였다. 각 쌍은 매 6주마다 정기적으로 만남을 가졌고, 그 외에 전화로 많은 이야기를 나누도록 장려되었다.
- 프로젝트 종료 후 조사를 통해 멘티의 70%와 멘토의 81%가 만족스럽다는 반응을 보였고, 특히 멘티들은 개인의 발전을 위한 직업적 기회에 대해 더 많이 알게 된 것, 노조의 이점과 불이익을 논함으로써 기회를 사용하는 방법에 대해 배운 것, 문제 해결을 위한 힌트를 얻고 자신감을 가지게 된 것, 비공식적 네트워크를 만들게 된 것 등을 참여의 의미로 들었다. 또한 참가자들은 프로젝트 종료 후 프로그램의 개선 방안에 대해 함께 논의했는데, 그들은 더 많은 세미나와 정기적 모임이 필요하고, 관리자가 프로젝트에 대해 더 많이 준비해야 한다고 지적하였다.

출처: DGB(2004), Final Report to the DGB: Equal Participation of Women and Men in Trade Unions, in Parity Between Women and Men in Trade Unions (European Project).

네트워킹 행사: 독일 금속노조(IG Metall)

- 독일금속노조(IG Metall) 여성 네트워크의 창립은 개별 노사협의회의 많은 여성들이 외로운 투사로 존재하고 있던-특히 기업 내 평등 기회에 관련된 일에서는 더더욱- 현실을 반영한 것이었다. 네트워크는 개별 여성들의 지위를 강화시키고 그들의 행동력을 높이는 것을 목표로 했으며, 여성들은 이를 통해 개인적 경험의 교환뿐 아니라 노동 관련 이슈나 성평등 정책의 전략 등에 대한 정보도 얻을 수 있었다. 또한 그러한 과정에서 동료들 간

의 협력이 새로운 지식을 발생시키기도 하였다.

- 네트워크 명칭은 “Chancengleichheit(기회의 평등)”으로 다양한 기업과 부문, 조직에 걸쳐 존재하던 여성들을 연결시켜주었다. 1997년 금속 및 전자 산업 내 다양한 기업 출신의 12명의 여성들로 시작된 네트워크는 지속적으로 성 주류화의 방법과 전략에 관한 세미나를 개최해 최신의 법률 변화 등을 공유하거나 기업 내 실행 전략을 논의하였다. 네트워크는 특히 2002년 선거를 통해 새로이 선출된 여성 멤버들이 급증하던 시기 중요한 역할을 담당해 성평등위원회 설립과 지역·기업별 성평등 관련 기획이 시작되는데 기여하였다.
- 2003년 17회 IG Metall 여성회의에서는 구성원들이 좀 더 직접적이고 빠른 접근성을 가져야 한다는 취지에서 온라인 형태의 네트워크가 만들어졌다. 2004년 총 115명의 여성들이 온라인 네트워크에 가입하였고 매년 30여 명이 연례 워크숍에 참가하고 있다. 현재 네트워크의 목표는 성평등 정책 관점에서 단체 임금 협약을 시행하는 것이다. 그들은 네트워크의 성공 조건으로 충분한 인적·재정적 지원, 대상 집단의 필요, 사회적 맥락, 책임자, (온라인의 경우) 인프라 구조 등을 들었다.

출처: DGB(2004), Final Report to the DGB: Equal Participation of Women and Men in Trade Unions, in Parity Between Women and Men in Trade Unions (European Project).

여성 대상 교육·훈련에 있어 중요한 것은 전체 교육 과정이 하나의 체계를 이루고 있어야 한다는 것이다. 즉 일회적인 교육을 산발적으로 진행하는 것 보다는 명확한 목표 의식 아래 일련의 교육 과정들이 유기적으로 배치되어야 하고 그것들이 정기적이고 안정적으로 진행되어야 하며 그러한 사실들을 여성들이 잘 인지하고 있어야 한다. 아래 덴마크노총(LO), 콜롬비아노총(CUT), LIFT 프로젝트 모두는 체계적 교육의 사례들로 제시되었다. 만약 노조가 독자적으로 이와 같은 장기적이고 포괄적인 프로젝트를 진행해 나갈 여건이 되지 않는다면 다양한 주체들과 파트너십을 체결하여 협력하는 것도 좋은 방법일 수 있다. 콜롬비아노총(CUT)은 국내 대학과 협력 관계를 체결하였고 LIFT 프로젝트는 유럽 및 아일랜드 내 다양한 주체들과 파트너십을 맺었다.

여성을 대상으로 하는 체계적인 교육 실시: 덴마크노총(LO)

덴마크노총(LO)은 노조에서 여성들의 의사결정기구에의 접근을 촉진시키기 위한 목적으로 아래와 같은 교육 프로그램을 시작하였다. 교육 내용을 살펴보면 그들이 연령, 노조 활동 경력, 노조 내 역할 등의 기준에 따라다양한 대상들을 고려하고 있음을 알 수 있으며, 대상의 차이에 따라 다른 목표와 접근 방식을 채택해야 함을 유추할 수 있다.

프로그램	내용
Starlet	노조의 새로운 구성원들인 젊은 여성들이 노조 내에서 대표성을 확대하고 노조 정책에 젊은 여성들의 기대를 반영하기 위한 목적으로 집중적인 훈련을 시행함
Victoria	오랫동안 노조에 있어왔던 여성 조합원들을 대상으로 하며, 그들에게 노조 내에서의 활동을 개선시켜나갈 수 있는 정치적·개인적 지식을 제공하는 것을 목적으로 함
feminist leadership	노조 전문가와 간부들을 대상으로 하며, 유리천장을 부수고 모든 활동가들 사이에서 평등에 대한 인식을 고양시키려는 취지를 가짐. 훈련의 목적은 참가자들로 하여금 구체적인 매일의 업무를 평등 관점에서 이행하고, 결과적으로 노조가 평등한 조치에 대한 새로운 길을 찾도록 하는 것에 있음
FLUK	LO의 새로운 리더십 훈련으로 노조 내에서 경력을 쌓고 있는 젊은 여성들 대상으로 하며 훈련, 네트워킹 그리고 멘토링(멘토에 의한 새로운 멤버에 대한 개인적 도움)을 혼합한 형태. 목적은 젠더에 대한 지식에 기반 한 리더십 역할을 꾀하는 것.

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

여성 교육 파트너십 사례:
LIFT(Leadership Initiative for Females in Trade Union) 프로젝트

- 2005년 시작되어 아일랜드노동조합회의(ICTU)에 의해 주도되는 LIFT 프로젝트는 국내적으로는 공공행정연구소(IPA) 및 동반자 관계를 위한 센터(NCPP)와 파트너십을 맺고 국제적으로는 덴마크노총(LO) 및 스페인노총(UGT)과의 협력 하에 프로젝트를 진행한다. 재정은 EU의 유럽사회기금(ESF)의 평등 공동체 이니셔티브 프로그램(CIP)을 통해 지원받는다.
- 다양한 파트너십과 안정적인 재정 지원을 바탕으로 LIFT 프로젝트는 비교적 체계적이고 포괄적인 사업들을 계획하고 있는 것으로 보인다. 프로젝트가 제시하는 전략적 변화를 위한 프로그램은 다음과 같은 네 가지 요소를 포함한다.

연구	리더십 개발 프로그램
‣ 노조 내 여성들의 경험 이해 ‣ 현재 리더십에 대한 접근에 대한 분석 ‣ 노조에 참여하게 하는 동기/장애 ‣ 다양한 청중의 개입 유도 방안	‣ Strand Ⅰ: 사무국장 수준 ‣ Strand Ⅱ: 여성 리더들 ‣ Strand Ⅲ: 여성들의 네트워크
여성들의 네트워크	**훈련 자원**
‣ 하향/상향 지지 제공 ‣ 리더십을 통한 내부 변화 주체로 활동 ‣ 채용과 승진에 대한 다양한 접근들을 알림 ‣ 더 많은 여성 청중들을 개입시킴	‣ 리더십 스타일의 평가 ‣ 멘토링을 통한 리더십 개발 ‣ 여성들을 위해 특별히 고안된 도구들을 통한 훈련

- 이와 같은 요소들이 하나의 리더십 개발 프로그램을 구성하며, 이는 참가자들로 하여금 각 지위에 맞는 능력을 배양함과 동시에 서로가 서로에게 지지적인 네트워크를 제공할 수 있도록 한다.

- 아래에서는 이 중 자료의 수집이 가능했던 Strand Ⅱ 프로그램의 내용을 좀 더 자세히 살펴보고자 한다. 이 프로그램은 총 14일에 걸친 교육 과정으로 주로 여성 리더들이 노조 내에서 실제로 사용할 수 있는 다양한 기술들을 습득하도록 하는데 초점을 맞추고 있다.

교육 과정의 설계

-교육 전 준비: 기초지식 습득, 참고문헌 제공
-본 교육: 핵심 내용 학습 및 토론
-교육 후 활동: 소규모 집단 내에서 본 교육 내용 검토 및 토론
-실천 학습 프로젝트: 실질적 문제 해결 능력 배양을 위해 교육 기간 중 진행
-LIFT 네트워크 이벤트: 연 4회 네트워크 형성을 위한 행사에 참여
-방문 연구: 2007년 계획, 배움과 경험의 통합 목적

본 교육 내용

1. 리더십과 개인 능력 개발
   -리더십 및 여성 리더십의 본성과 도전
   -리더십 스타일과 효과적인 멘토링 기술
2. 전략적 개발
   -전략적 개발과 거버넌스/위험 분석
   -프로젝트 계획과 수행 및 관리
3. 노조 효과
   -협상 기술
   -의사결정의 권력, 영향력 그리고 다양성
   -노조의 핵심적인 전략적 도전들
4. 개인적 효과
   -자신감과 영향력 기술
   -효과적인 조장과 발표 기술
5. 소통
   -효과적인 소통
   -미디어 기술
6. 변화 촉진
   -팀 만들기와 팀 수행의 최적화
   -변화와 혁신-변화 관리
7. 프로젝트 발표
   -참가자들의 실천 학습 프로젝트 발표

출처: LIFT(2007), LIFT: Leadership Initiative-Females in Trade Unions(ppt자료), in Gender Mainstreaming Conference: Tools, Mechanisms and Instruments to Put Gender Mainstreaming at the Heart of the ETUC(Brussels, 5-6 March 2007) (http://www.etuc.org/a/3314).

LIFT 공식 웹사이트 (http://www.lift.ie/).

마지막으로 이러한 프로그램을 운영하는데 있어 노조는 여성들이 적극적으로 참여할 수 있는 여건을 만들어 주어야 하고, 교육·훈련 담당자들은 기본적으로 성 인지적 관점을 완전히 체득하고 있어야만 한다. 또한 여성들이 교육·훈련에서 습득한 기술과 지식 등이 실제 조직 내에서 자유롭게 활용할 수 있어야 하는데, 아래 콜롬비아노총(CUT)의 사례에서와 같이 교육 받은 여성들이 조직 내에서 '문제적 존재'로 여겨지는 것은 노조가 가장 유의해야 할 결과 중의 하나이다.

교육에 대한 부정적 반응: 콜롬비아노총(CUT)

- 콜롬비아노총(CUT) 여성위원회는 국립대학교의 교육학과와 합동으로 여성 조합원들을 대상으로 리더십 함양을 위한 특별 학교를 세웠다. 이 학교에서는 세 가지 수준의 과정이 만들어졌고, 각 과정에 최대 60명의 여성들이 등록할 수 있었으며, 각 과정은 6개월 기간으로 진행되었다. 교육 프로그램은 성 인지적 관점 아래 노동경제학, 노동 법, 정치학, 의사소통 기술, 협상 등의 내용을 포함하였다. 각 과정에 등록한 사람들은 노조에서의 경력 개발을 계획하고 있는 젊은 여성 활동가나 이미 리더십 지위에서 높은 지위를 점하고 있는 여성들이 주를 이루었다.
- 그러나 남성 조합원들은 이러한 계획에 대해 그리 지지하는 편이 아니었는데 그들은 학교를 졸업하는 여성들이 "문제적 사례(problem cases)"가 된다고 불평하곤 했다. 그들은 노조가 학비를 지불하는 것을 허락하기를 거부했고 여성들이 학교에 출석하기 위해 필요한 허가를 얻는 것을 어렵게 만들었다.

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

(2) 성평등 의식 제고

성 주류화는 단순히 기존의 노조에 더 많은 여성들을 포함시키는 것이 아니라 노조 자체를 성평등하게 변화시키는 것을 의미하고, 따라서 '변화'의 강조점은 여성보다는 노조에 있어야 한다. 노조를 변화시키는 책임은 우선적으로 지도부에 있겠지만, 차별과 불평등이 조직의 모든 수준과 부문에서 발생함을 고려할 때 궁극적으로 여성과 남성을 아우르는 모든 구성원들이 성평등 의식을 가지고 이를 업무 수행에 적용하는 것이 매우 중요하다. 이를 위해서는 성평등 교육 및 젠더 훈련이 반드시 이행되어야 하며, 그러한 교육과 훈련의 내용이 직접적인 변화로 연결되기 위해서는 개념들에 대한 이해와 함께 구체적인 현실과의 관련성 또한 고려되어야 한다.

성평등 교육: 폴란드 연대노조(Solidarnose)

폴란드 연대노조(Solidarnose)는 1980년대 폴란드 전체에 퍼졌던 민주화 운동 과정에서 탄생하였고 이 과정에서 여성들이 특히 중요한 역할을 수행하였다. Solidarnose가 1989년 합법적 지위를 인정받은 뒤, 국제적인 도움으로 여성들을 위한 교육 프로그램이 조직되었고 1991년에는 중앙 수준의 여성국이 설립되었다. 그러나 이러한 구조는 제한된 성공만을 이룬 것으로 평가받았는데, 그 이유는 그러한 조직이 의사결정의 권한을 가지지 못했을 뿐 아니라 (남성 간부들은 물론이고) 여성 조합원들에게서도 인기를 얻지 못 했기 때문이다(여성들은 그러한 조직의 존재가 분리적이고 반생산적이라고 느꼈다). 이에 Solidarnose는 평등에 대한 투쟁에 여성과 남성 모두의 참여가 필요하다는 점을 깨닫고 "함께 하는 우리가 더 강하다"라는 슬로건을 채택하였다. 또한 조직가들은 프로젝트의 일환으로 프랑스노동자민주연맹(CFDT)의 매뉴얼을 폴란드의 맥락에 맞게 수정하여 젠더 훈련 프로그램을 수행하기 시작하였다. (주로 한 명의 남성과 한 명의 여성으로 구성된)훈련담당자들은 무엇보다도 여성과 남성의 평등한 참여를 가장 우선적으로 확보하고자 하였다. 참가자들은 일반적으로 세미나들이 평등 이슈에 대해 논의하는 좋은 장이 되었고 관용과 연대에 대해 배울 수 있었으며, 그로 인해 고정관념적인 판단을 피할 수 있게 되었다고 평가하였다.

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

아래에 제시된 젠더훈련의 과정은 하나의 모델로서 노조 내에서 실제로 교육·훈련 프로그램을 구상할 때 참조될 수 있을 것이다. 대체로 훈련은 스스로에 대한 성찰, 기본적인 개념에 대한 이해, 토론을 통한 인식의 확장, 구체적이고 현실적인 대안들의 작성 등으로 구성되며, 이러한 내용 구성은 이어서 제시되는 케냐나 덴마크노총의 사례에서도 비슷하게 확인되었다. 그러나 내용의 포괄 범위 및 구체적인 순서와 방법, 그리고 교육 기간과 빈도 등은 교육의 목적과 대상, 그리고 사용 가능한 자원의 정도에 따라 다양하게 채택될 수 있다. 예를 들어, 케냐에서 열린 워크숍의 사례에서처럼 단기간에 집중적으로 많은 내용들을 포괄할 수도 있지만 덴마크의 사례에서와 같이 이슈가 되는 특정 주제에 대한 조직적인 교육을 시도할 수도 있을 것이다.

젠더 훈련의 과정

1. 젠더 주체와 관련된 내용 소개: 훈련 참가자는 모두 젠더 상황에 대한 문제가 자신에게 또는 자신의 업무에 어떤 의미를 가지고 있는지 성찰하며, 젠더 훈련을 통해 기대하는 결과를 적어본다.
2. 젠더 문제와 관련된 도입부 강연: 이 부분에서 젠더 상황과 성 주류화 원칙이 무

엇을 의미하는지 설명된다.

3. 주제에 대한 실무그룹: 이 부분에서 다시 한 번 성 인지적 관점이 개별 전문 업무의 어떤 부분에서 어떤 역할을 하는지에 대한 생각을 심화시킨다.
4. 결과 발표 및 토론: 실무그룹에서 토론한 내용을 공유하고 아이디어를 나눈다.
5. 성 인지적 관점이 정책/프로그램에 통합될 수 있는 방안에 대해 논의하는 실무그룹: 이 단계에서는 성 인지적 관점의 의미를 구체화하는 것이 중요하다. 분석 수단을 공동으로 개발하거나 적용하고 기준을 명시하며 체크리스트를 작성한다.
6. 협의 및 수행 업무: 젠더 훈련은 스스로에게 부여한 의무사항과 수행 업무 또는 프로젝트 내용을 구체적으로 작성함으로써 종료되며, 이렇게 정한 사항은 분명한 일정 및 진행 계획에 따라 실행해야 한다.

출처: 바바라 슈티글러(2005), "성 주류화를 위한 교육 업무", 프리드리히 에버트 재단 주한협력사무소 2005년 발간 자료 (http://www.fes.or.kr/index_kor/kpub/Kpublications.html).

성평등 워크숍: 케냐노동조합중앙조직(COTU)

- 2004년 7월 19일에서 22일까지 3일간에 걸쳐 케냐노동조합중앙조직(COTU)은 스웨덴노조(LO-TCO)와 국제자유노련 아프리카지역기구(ICFTU-AFRO)의 협력 아래 2003년 개최되었던 노동운동 내 성 주류화에 대한 워크숍의 후속 작업으로 소속 노조들의 구성원들을 대상으로 성평등 워크숍을 진행하였다. 총 29명의 참가자들은 14명의 여성과 15명의 남성으로 구성되었으며, 아래에 제시된 13단계를 통해 성평등과 관련된 다양한 이슈들을 다루었다. 각 단계는 진행자가 질문 등을 통해 참가자들의 이해도와 반응을 살피는 것으로 시작되어 이어 토론을 위한 정보가 제공되었고 참가자들은 그러한 이해를 바탕으로 그룹 활동을 통해 토론을 진행하도록 유도되었다. 또한 만약 토론 과정에서 어떤 문제가 발견된다면 마찬가지로 그룹 활동을 통해 그에 대한 해결 방안을 도출해내도록 하였다. 사이사이 역할극이나 발표 등을 통해 다양한 참가자들의 생각과 경험이 공유되도록 하였고, 각 과정에서 진행자가 매우 중요한 역할을 담당하였다.
- 전체 내용 구성은 다음과 같다: 1. 총괄 요약/ 2. 소개/ 3. 젠더, 빈곤, 그리고 HIV/AIDS 시각에서 본 세계화/ 4. WTO와 여성 노동자에의 영향/ 5. 케냐에서의 노동법 리뷰-특히 변화하는 부분/ 6. 젠더와 단체 교섭/ 7. 여성과 노조 리더십/ 8. 조직화/가입 여성 수출자유지역/비공식 영역/ 9. 성적 괴롭힘/ 10. 성 주류화에서의 도전/ 11. 노조 성 주류화에 대한 평가/ 12. 사업 계획/ 13. 마무리

출처: COTU(2004), Report: Gender Mainstreaming in Trade Union Work, TOM-MBOYA Labour College에 대한 보고서 (Kisumu, Kenya, 19-20 July 2004).

특별한 이슈에 대한 교육: 동일임금에 대한 교육

- 2003년 덴마크노총(LO)과 덴마크사용자조직(DA)은 여성과 남성 사이의 임금 차이에 대한 최초의 분석인 '여성들과 남성들의 임금'을 발표했다. LO와 DA 수준에서 이러한 연구가 이루어졌다는 것은 매우 중요한데, 두 조직에 포함되는 부문들에서는 임금이 단체 협약에 근거하고 여기에서 기업 수준의 개별적 협상에 선행하는 전체 틀이 만들어지기 때문이다. 그럼에도 불구하고 협상에 참여하는 많은 사람들이 그들의 선택이 장기적 관점에서 가지고 오게 될 딜레마와 결과에 대해 인지하지 못 하고 있다는 문제의식에서 LO는 직장 대표위원을 대상으로 동일임금 이슈에 대한 교육을 시작하였다.
- 오스트리아와 네덜란드 내 노조들의 여성국들은 동일 임금을 교섭 의제의 핵심에 넣는 것을 목표로 최근 동일 임금에 대한 인식을 높이기 위한 특별 훈련을 시작하였다. 네덜란드에서는 그 대상을 활동적인 구성원들이나 협상가들 뿐 아니라 법률 자문에 관련된 사람들까지로 포괄하였고, 오스트리아에서는 교섭에 관여하는 활동가들에게로 그 초점이 맞추어졌다. 프랑스에서는 직업에서의 평등에 관한 새로운 법의 제정으로 평등에 관한 협상이 의무화되었으며 이에 따라 모든 노조들이 평등법과 평등교섭에 대한 훈련을 시작하게 되었다. 그러나 세 국가 모두에서 이러한 노력은 아직 큰 결실을 거두지 못 하고 있는데 이는 이슈의 민감성이나 남성들의 참여 부족 등이 원인인 것으로 지적되었다.

출처: ISERES(2004), Gender Mainstreaming in Trade Unions (MSU Manual), Salzburg: ISERES.

성평등에 관한 교육이나 훈련은 반드시 여성과 남성 모두를 대상으로 이루어져야 하지만 개별 훈련의 대상이 반드시 모든 성을 포괄할 필요는 없다. 교육 및 훈련 프로그램은 여성들만을 대상으로 할 수도 있고 두 성을 비슷한 비율로 구성할 수도 있다. 두 경우에 기대할 수 있는 효과와 접근방식은 조금씩 다를 수 있는데, 여성만을 대상으로 하는 교육·훈련은 대체로 여성들로 하여금 차별적 상황들을 인식하고 나아가 각 조직에서 성평등을 이루어나가는 주체 혹은 전문가로 활동할 것을 기대하는 경향이 있었고 그에 따라 프로그램 내에서 성평등의 이슈와 함께 여성들의 리더십에 대한 내용도 다루고 있었다. 반면에 참가자가 두 성 모두로 구성될 때에는 서로 간에 이해와 유대를 증진시키는 것, 특히 남성들의 인식을 변화시키는 것에 초점을 맞추고 있었다.

여성 대상 성평등 교육: 네팔 민주노조연맹(DECONT)

네팔 민주노조연맹(DECONT: Democratic Confederation of Nepalese Trade Unions)은 2004년 독일 프리드리히 에버트 재단과의 협력 아래 2일 과정의 '성평등과 노조 내

촉진을 위한 훈련'을 실시하였으며, 참가자는 27명의 여성 리더들과 활동가들로 구성되었다. 첫째 날의 프로그램은 DECONT의 성평등 촉진 활동과 성평등감사의 결과를 발표하는 것을 시작으로 성평등의 의미와 중요성, 성평등 관점에서 바라본 DECONT의 구조와 정책, 성평등을 이루기 위한 조항 등에 대한 강의와 토론이 이루어졌다. 다음날에는 전날의 교육 내용들을 검토하는 것을 시작으로 성평등을 위한 노조의 정책들, 여성 리더십 개발의 제한과 도전 등의 주제가 다루어졌다. 이러한 교육 과정을 마무리 짓는 단계에서 참가자들은 '성평등을 향하여: 가능한 구조적 변화와 노조 정책'이라는 주제 아래 단체 활동을 통해 제안서를 작성하였고 이에 대한 토론으로 교육의 일정은 모두 끝이 났다.

출처: FES-Nepal(2004), Report of the Training on Gender Equality and Promotion in Unions's Stctures Organised by DECONT, Birgunj, 29-30 April 2004 (http://www.fesnepal.org/).

그러나 위와 같은 구분은 다만 경향성을 보여주는 것일 뿐 성별에 따라 더 나은 교육법이 존재하는 것은 아니며, 오히려 교육의 목적에 따라 그 접근 방식을 차별화하는 것이 더욱 중요할 수 있다. 만일 교육·훈련이 미래의 성평등 담당자나 전문가 양성을 목표로 한다면 교육 주체는 지식의 전달에 조금 더 비중을 두어야 할 것이다. 반면 일반 구성원들의 인식을 변화시키려는 목적을 가지고 있다면 다양한 도구들을 이용하여 참가자들이 더 많이 표현하고 소통하도록 유도하는 것이 가장 중요하다. 어느 경우에서나 교육 담당자의 역량이 매우 중요해 보이는데, 그들은 단순히 지식을 전달하는 것이 아니라 유기적인 과정을 통해 참가자들의 반응과 필요에 적절하게 대응할 수 있어야 한다.

평등 담당자 양성 교육: 스페인노총(UGT)

여성 조합원들을 평등 기회 담당자로 훈련시키기 위한 프로젝트가 노동자위원회총연맹(Confederation of Workers' Commissions)에 의해 1991년에 시작되었고 이것은 이후 UGT로까지 확대되었다. 프로젝트의 주요 목적은 여성 조합원들이 작업장에서 평등 기회를 옹호하는 프로젝트를 기획하도록 자극하는 것으로서 구체적인 교육 내용은 참가자들로 하여금 노동환경에서의 차별적 상황을 정확하게 짚어내고 적극적 조치를 위한 기동력을 제공하며 작업장의 동료 여성들에게 이와 같은 내용을 전할 수 있도록 하는 것에 초점이 맞추어졌다. 또한 이 프로젝트는 미고용된 여성들이 훈련받을 수 있는 새로운 직업 기회를 찾아내는 것과 반차별 조항을 단체협약에 통합시키는 것의 중요성을 강조하였다. 이 과정은 매 2주에 걸쳐 운영되었고 시간은 참여자들의 가능성에 맞추어 유연성 있게 조정되었다. 훈련이 끝난 뒤 참가자들은 지역 수준에서 다른 여성 조합원들을 훈련함으로써 프로그램의 영향력을 확대하도록 요청되었다.

출처: ETUC, UNICE and CEEP(1995), Women and Training in Europe. Brussels: ETUC.

다양한 교육 도구의 개발: 국제식품노련(IUF)

1989년부터 1997년까지 국제식품노련(IUF)은 국제농원농업관련노련(IFPAAW) 및 국제노동기구(ILO)와 함께 가나, 우간다, 잠비아, 짐바브웨 내 가맹노조들에서 성평등 담당자를 양성하고 일반 조합원들 사이에서 성평등에 대한 인식을 높이고자 남성과 여성 노조 간부들을 대상으로 하는 교육 프로젝트를 진행했다. 교육 프로그램 중 매우 중요하고 혁신적이었던 접근은 노래, 드라마, 역할극 등을 노조와 젠더 이슈들을 가르치는데 적극적으로 활용했다는 점이다. 훈련 세미나에서의 집단 작업은 주어진 주제들에 대한 연기, 퍼포먼스를 포함했으며, 퍼포먼스의 비디오 녹화는 자기 분석과 개발을 위한 도구로 이용되었다. 또한 여성들의 권리, 노동법, 건강과 안전, 환경 위험 등과 같은 이슈들에 노동자들이 대처하도록 하기 위해 드라마를 이용한 것은 이 프로젝트의 가장 창의적인 면으로 평가되었다. 이러한 다양한 도구들은 프로젝트의 참여 효과와 비용 효과성을 증대시켰고 여성들이 노조 활동, 고충처리, 채용 등에 대한 논의에 대해 적극적이고 거리낌 없는 참여자로 변화하도록 도와주는 역할을 하였다.

출처: ILO(2002), Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions, Geneva: ILO.

(3) 남성 중심적 노조 문화의 변화

여성들이 노조 활동에 적극적으로 참여하거나 의사결정에 관여하는 것을 방해하는 요소 중 많은 부분은 오랜 세월을 두고 견고하게 구축된 남성 중심적 문화에 기인한다. 그러나 성평등에 관해 어느 정도의 지식이나 인식을 지닌 사람들도 문화에 내재한 남성 중심성을 알아채지 못 하거나 때로 이해하지 못 하는 일이 빈번한데, 이는 그것이 오랜 시간 동안 암묵적 동의를 얻어 온 습관과 규범 등으로 구성되기 때문이다. 따라서 가장 먼저 이루어져야 할 것은 아무리 중립적으로 보인다 할지라도 노조의 문화가 필연적으로 성별화된 위계질서 안에서 남성들의 필요에 상응하는 가치를 중심으로 형성되었음을 깨닫는 일이다.

노조의 작동방식은 기본적으로 남성 활동가들을 모델로 하고 있으며, 특히 극단적으로 유연한 시간 사용이 가능할 것을 요구한다는 점이 중요하다. 최근 유럽에서는 일과 개인적 삶 사이의 조화에 대한 논쟁과 함께 여성들뿐만 아니라 남성들에게서도 이러한 남성 모델에 대한 불만과 문제제기가 일어나고 있는 것으로 보인다. 또한 그러한 과도한 시간의 투입이 효율적인 운영을 위해 반드시 필요한 것인지에 대한 회의적 시각도 등장하고 있다. 따라서 노조는 기존의 운영 방식을 검토하여 그것이 모든 구성원들의 필요를 정당하게 고려하여 이루어진 결정인지, 그리고 그러한 방식이 과연 항상 효율적인 것인지, 그렇지 않다면 그것이 지속되는 이유는 무엇인지를 따져 보아야 한다.

여성들은 대체로 남성에 비해 가족 등에 대한 책임을 더 많이 지고 있고, 따라서 시간 사

용은 덜 유연한 반면 제약은 더 많을 수밖에 없다. 특히 늦은 회의 시간이나 잦은 휴일 근무 등과 같은 일상적인 규칙들은 여성들이 지고 있는 이중의 부담을 더욱 가중시키며, 따라서 이는 다만 배려의 차원이 아닌 차별의 문제로 다루어져야 한다. 또한 상위 지위로 갈수록 여러 지위의 겸직과 긴 임기 등 과중한 업무 부담으로 가족 등에 대한 책임이 있는 사람은 애초에 출마조차 하지 못 하게 되는 경우도 발생한다. 따라서 노조는 여성들의 낮은 참여를 개인적 관심 또는 헌신의 부족으로 읽어서는 안 되며, 각 지위의 시간 사용이나 조직적 조건 등을 면밀히 검토해 보아야 한다.

위와 같은 문제를 해결하기 위해서는 구성원들의 다양한 욕구·필요와 업무 수행의 효율성을 동시에 고려한 창의적인 시도가 필요하다. 우선 과도한 노동시간은 줄이고 노동시간을 조직하는데 있어 각 개인의 의사가 평등하게 반영될 수 있는 가능성을 확대해야 하며 늦은 시간에 회의를 개최하는 것과 같은 방식은 지양되어야 한다. 또한 다양한 방식으로 책임과 업무를 분담함으로써 개인이 선택적으로 노조의 여러 활동과 지위에 참여할 수 있도록 해야 한다. 이러한 시도들은 특정 집단에 대한 배려로서가 아니라 구성원 모두의 '개인적 삶'에 대한 노조의 공식적인 지지 아래 이루어지는 노조 노동조건의 개선 과정으로서 이행되어야 한다.

또 다른 문화적 장벽으로는 남성들을 중심으로 이루어지는 비공식적이고 폐쇄적인 네트워크를 들 수 있다. 이러한 네트워크는 일상적인 논의에서부터 채용이나 의사결정 등의 공식적 행위에 이르기까지 폭 넓게 영향을 미치면서 여성들을 비롯한 소수자들을 체계적으로 배제하는 기제로 작동한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 노조는 우선적으로 모든 논의와 결정 과정에서의 공식성과 투명성을 확보해야 한다. 즉 모든 행사 및 논의 등의 일정, 내용, 결정 사항 등은 누구에게나 평등하게 높은 접근성을 보장하는 방향으로 발표되어야 하고 또 그에 대한 의견들이 자유롭게 개진될 수 있어야 한다. 나아가 여성뿐 아니라 모든 구성원들의 의사가 반영될 수 있도록 하는 의사결정방식에 대한 고민도 필요하다.

일반투표제(referendum): FNV-네덜란드

네덜란드에서는 전통적으로 중요한 노조 결정들이 대부분 주로 남성들로 구성된 활동적인 조합원들의 회의를 통해 이루어졌다. 이렇듯 노조 내 중요한 결정에 대한 남성과 여성의 영향력의 불균형에 대한 문제의식을 바탕으로 FNV와 소속 노조들은 조합원들의 의견을 묻는 새로운 시도를 진행하고 있다. 먼저 다양한 구성원들을 대상으로 하는 전문위원회와 투표 이외에, 단체교섭 과정 중에 이메일과 인터넷이 더 많은 노동자들을 목소리를 담아내기 위한 도구로 이용되었다. 또 2003년에는 최초로 일반투표의 방식이 이용되었는데, FNV는 2003년 가을 노조, 사용자조직, 정부 사이의 국가적 수준의 협상의 결과에 대해 전 조합원을 대상으로 하는 우편 투표를

실시하여 의견을 묻는 시도를 하였다. 이에 200,000명을 조금 넘는 조합원들(전체 조합원의 18.2% 수준)이 일반투표에 참여하였는데, 특기할만한 것은 이 투표에 참여한 여성의 비율이 노조 내 여성 조합원 비율보다 조금 높았다는 사실(2003년 여성 조합원 비율인 29.1%를 상회하는 31%의 여성 참여)이고, 이는 그 동안 참여했던 것보다 더 많은 여성들이 일반투표를 통해 의사결정 과정에 참여했다는 것을 의미하였다.

출처: ISERES(2004), Gender Mainstreaming in Trade Unions (MSU Manual), Salzburg: ISERES.

남성 중심적 문화와 그에 따른 운영은 많은 부분 성별에 따른 고정관념에 기인하는 것이다. 특히 여성을 가정과 같은 사적 영역의 담당자로, 남성을 공적 영역의 담당자로 구분하는 인식은 노동시장 및 노조 내 여성의 이차적 지위를 당연시하는 것을 정당화하는 수단으로 사용되곤 한다. 따라서 구체적인 조직 운영의 방식을 변화시키는 것과 동시에 노조 내에 존재하는 성별 고정관념을 파악하고 그것을 해소시키기 위한 방안을 연구하는 것이 요구된다. 또한 노조 내에서 사용되는 언어와 각종 발간물 등에서 이러한 고정관념을 생산하거나 확산시키지 않도록 하는 조치가 필요하다.

성별 고정관념 제거를 위한 프로젝트

- 노조 내에서 지속되는 성별 고정관념을 파악하고 그것의 개선을 위한 대안을 만들어나가기 위한 공동의 노력이 유럽 국가 노총들에 의해 이행되었다. 벨기에노총(FGTB), 이탈리아노동연합(UIL), 포루투갈노총(UGT), 스페인노총(UGT)이 성평등을 위한 공동체 틀 전략(Community Framework Strategy for Gender Equality, 2001-2005) 프로젝트의 일환으로 시행한 노동영역과 노조조직 내 고정관념의 제거(Elimination of Stereotype in the Labour Sphere and in Trade Union Organisations) 프로젝트가 그것이다. 성별 고정관념은 직종분리와 각종 노동조건에 결정적 영향을 미친다는 문제의식에 따라 그들은 참여하는 각 국가들에 대한 조사를 실시하여 비교 분석이 가능한 보고서를 만들어 냈으며, 그에 기반 하여 노동 및 노조와 관련된 여러 부문을 아우르는 제안서를 작성하였다.
- 이 프로젝트의 주요 목적은 다음과 같다: “여성 노동자들의 권리 방어와 노동조건의 개선과 관련하여 노조의 활동의 효과성을 높이기 위하여 노조 조직과 노동의 장 안에서 성별 고정관념의 제거를 장려하는 것.”
- 이 프로젝트에 있어서 파트너 조직들 사이의 다국적 협력 관계는 매우 중요한 요소였다. 그러한 협력 관계가 경험, 도구, 정보의 수집, 공유, 교환을 가능하게 하고 공동의 성과물 생산을 가능하게 했기 때문이다.
- 보고서의 구성은 다음과 같다: 1. 방법론(양적, 질적) 설명/ 2. 각 국가 내 노동영

역과 노조조직 내 여성의 상황에 대한 묘사: 경제활동참가율, 취업률, 실업률, 파트타임비율, 임시직 고용 비율, 일-개인 삶의 조화, 관리·의사결정·통제 지위의 여성 비율 등/ 3. 성별에 기반 한 고정관념의 명확화: 노동시장 내 여성과 남성의 역할에 대한 사실·인식 조사(설문지: 고용에의 접근, 직업안정성, 승진과 관리자 지위, 의사결정과 통제 지위, 훈련에의 접근, 임금, 개인-직업 삶의 조화, 남성과 여성에 대한 고정관념에 대한 인식, 방법 등 포함)/ 4. 고정관념에 대응한 경험과 사례들: 입법 조치, 단체협약에서의 조치들, 노조 조직 내에서 발전된 조치들 등

- 인식에 대한 조사는 세 노동 부문(주로 남자(건설), 주로 여자(교육), 혼합(교육))을 선택하여 이루어졌으며, 설문지는 각 부문에 50개씩, 각 노조에 150개를 배포하였다. 결과 분석에 있어서는 부문과 성별 두 가지 변수 고려하였고 이로써 각 부문 내에서 성별 고정관념이 어떻게 작동하는지, 각 부문 간 중요한 차이점이나 유사점이 있는지 등을 알 수 있었다.

출처: UGT(2006), Guide for the Elimination of Gender Stereotypes in the Labour Sphere and in Trade Union Organisations(European Project), Madrid: UGT.

성 인지적 정기간행물 발간: 오스트리아

- 오스트리아 민간부문노조(GPA)는 여성과 남성 모두에게 매력적인 정기간행물을 만들기 위해 프로젝트 기간 동안 정기간행물을 "성별화"하는 전략을 취하였는데, 구체적으로는 "5Rs-대표(Representation), 자원(Resources), 권리(Rights), 현재의 현실과 결과(current Reality and Results)"에 기반 한 질문들을 이용하여 양적·질적 기준을 가진 체크리스트를 만드는 한편 간행물의 내용에 대해 책임을 가지는 편집자와의 인터뷰를 수행하였다. 이러한 분석의 결과는 정기간행물에 개제되었고, 간행물 편집자들을 위한 젠더 워크숍이 조직되기도 하였다. 이 프로젝트의 결과로 각 편집회의에서의 의제가 성 주류화를 다루는 주제를 포함하게 되었다.

출처: ISERES(2004), Gender Mainstreaming in Trade Unions (MSU Manual), Salzburg: ISERES.

마지막으로 성희롱·폭력에 대한 적극적인 대응이 필요하다. 대체로 노동 운동은 도덕성과 정당성의 훼손에 대해 민감할 수밖에 없는 부문이고 그러한 조직 내에서 성희롱이나 성폭력의 문제가 발생했다는(혹은 할 수 있다는) 것을 드러내기를 꺼려하는 가장 큰 이유는 여기에 있다. 그러나 가장 극명한 형태의 차별인 성희롱·폭력의 문제를 묵인한 채로 조직 내 성평등을 이룬다는 것은 결코 이루어질 수 없는 일이다. 따라서 노조는 우선 제기된 사례에 대해 능동적이고 적극적으로 대처해야 하며, 장기적으로는 그 발생을 사전에 방지하기 위한 교육과 발생 시 그것이 정당하게 처리될 수 있도록 하는 체계의 구축을 시작해야 할 것이다.

2) 논의

이상에서 제시된 조직 운영과 관련된 시도들은 무엇보다도 지속적으로 이루어질 수 있어야 한다. 일상적인 운영의 방식, 나아가 그러한 방식의 토대가 되는 개인들의 인식을 변화시킨다는 것은 매우 광범위하면서 동시에 미세한 부분들까지를 포괄해야 하는 과정이므로 단기간에 가시적인 성과가 나타나기를 기대해서는 안 될 것이다. 따라서 총연맹은 이러한 장기적 프로젝트의 계획을 세우고 구체적인 도구들을 개발하는 주체가 되어야 한다. 즉 소속 노조들이 그 규모나 자원 등에서의 차이에도 불구하고 조직 운영의 방식을 지속적으로 변화시켜나갈 수 있도록 지원과 지지를 제공해야 한다. 동시에 조직에 따른 다양성 또한 반영되어야 한다. 소속 노조들이 처한 다양한 조건에 따라 구체적인 변화의 방식 또한 다양할 수 있으며, 총연맹은 이러한 사례들을 수집하고 확산시킬 수 있다.

다음으로 여러 번 언급한 바와 같이 이러한 변화의 주된 대상은 여성이 아닌 노조를 비롯한 여성 노동자들을 둘러싼 환경이라는 인식을 공유해야 한다. 여성만을 대상으로 하는 교육·훈련조차도 남성들의 인식 변화와 지지적인 분위기의 형성이 이루어지지 않은 상황에서는 큰 효과를 내기 어렵다는 사실이 이를 뒷받침한다. 또한 이러한 변화의 목적이나 수혜자가 반드시 여성에 국한되는 것만은 아니라는 사실을 인식할 필요도 있다. 현재 문제시되고 있는 과도한 노동시간이나 불투명성의 문제 등은 모든 노조 구성원들의 삶과 노조 내 민주주의의 문제이기도 하다. 따라서 노조는 모든 여성과 남성 구성원들의 적극적인 인식과 참여에 기반하여 조직 운영을 바꾸어 나가야 하며, 그 과정에서 성별 고정관념 등 그것을 가로막는 방해물 등을 시정해 나가야 할 것이다.

운영 규칙을 변화시키는 과정에서는 많은 변수들이 영향을 미칠 수 있고 특히 그러한 변화들은 여러 집단의 반대에 부딪칠 수 있다. 일부 남성들은 능력을 갖춘 여성들이 단체교섭과 의사결정기구에 들어오면서 자신들의 권력에 위협을 가하고 있다고 생각할 수도 있다. 그러나 이는 반대로 노조 전체가 그들의 기술과 경험에 의해 이익을 얻게 될 수도 있음을 의미한다. 그러므로 성 주류화 과정을 도입할 때는 권력 관계를 변화시키는데 있어 걸림돌이 될 만한 요인들을 미리 예측할 필요가 있다. 노조들은 그러한 장애물들을 분석하고 위험을 식별하며 받아들여질 만한 대안을 만들어내기 위해 노력해야 한다.

5. 소결

지금까지 해외사례들을 중심으로 노조 내에서 성평등을 이루기 위한 여러 방안들을 살펴보았다. 이 과정에서 젠더 분석, 성 인지적 조직 구성, 성 인지적 조직 운영이라는 세 요소로 구분된 분석틀을 통해 한편으로는 성평등을 위한 다양한 도구들을 설명할 때 발생하는 중복의 문제를 줄이면서 비교적 다양한 사례들을 포괄할 수 있었고, 다른 한편으로는 개별 도구들의 구체적인 적용 방법이나 유의점을 나열하는 것을 넘어 한국의 노조가 제시된 방안들을

이행하려고 할 때에 유의해야만 하는 함의를 보다 뚜렷하게 드러낼 수 있었다. 또한 각 요소별로 중요하게 고민해야 할 문제들을 정리함으로써 개별 사례들을 관통하는 주요한 전략적 지점들을 발견할 수 있었다.

우선 성평등 촉진이라는 목표를 달성하기 위하여 각 국가들이 사용한 다양한 전략들을 살펴봄으로써 해외 노조들 사이에 공통적으로 존재하는 성평등 의제의 추세를 파악할 수 있었다. 연구 대상은 지역에 따라 성평등을 추구하는 주된 방식에 있어 다소 차이를 보였는데, 유럽 지역 노조들의 경우 이전에 어느 정도 마련되어 있던 성 인지적 조직 구성을 배경으로 2000년대 들어 본격적으로 성평등을 조직의 주요 의제로 설정하고 있는 것으로 보인다. 또한 이러한 조직적 자원을 통해 노조와 노동시장에 대한 광범위한 젠더 분석이 시행되기 시작했으며, 이를 바탕으로 동일가치노동 동일임금, 일-생활 양립 등 구체적인 의제들이 구성되어가고 있다. 유럽통합과 함께 국가 간 협력도 빈번하게 이루어지고 있으며 비공식, 비전형 여성 노동자들에 대한 관심도 구체적으로 표출되고 있다. 반면 아프리카나 아시아 지역 노조들의 경우에는 뚜렷한 의제들이 설정되기보다는 여성들의 조직화 및 그들의 참여와 의사결정기구에서의 대표성 확보를 위한 조직 구성적 측면의 노력과 조직 운영 측면의 다양한 노력들이 함께 이루어지고 있는 것으로 보인다.

구체적으로 살펴보면 젠더 분석의 경우 가장 흔하게 사용되는 도구는 노조 내 참여와 지위에 대한 성별 분리 통계의 수집이었다. 이 외에 간헐적으로 조사와 연구가 이루어지고 있었고 성별영향평가가 실제로 시행되는 방식을 직접적으로 관찰할 수 있는 자료는 찾을 수 없었다. 이러한 젠더 분석은 시간에 따른, 그리고 다른 노조와의 비교 분석이 가능한 형태로 이루어지는 것이 강조되었고 분석 결과는 조직 내 성평등 정책 방향을 정하거나 구체적인 정책을 시행하는데 근거로 사용되고 있었다. 다음으로 성 인지적 조직 구성과 관련해서 노조들은 주로 비례성 원칙에 따른 공정 대표성 개념을 채택하고 있었고, 여성 조직화는 여성들이 직면한 장벽들을 제거하는 것과 동시에 비공식, 비전형 여성 노동자들에 대한 연구를 통해 조직화 대상을 확장하려는 움직임을 관찰할 수 있었다. 또한 성 주류화 전략과 함께 성평등 전담 기구는 점차 여성에서 성평등 또는 평등으로 그 정체성을 확대되고 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 성 인지적 조직 운영을 위해서 노조들은 여성에 대한 교육·훈련과 성평등 의식을 제고하기 위한 교육을 골고루 시행하고 있었으며, 과도한 노동 시간 및 비공식적 의사결정과정이 특히 개선되어야 할 노조 문화로 지적되고 있었다.

이상의 연구 결과가 보여준 가장 큰 함의는 노조가 성평등을 이루기 위한 방안들을 구상할 때 반드시 분석틀에서 제시된 세 가지 요건 모두를 포함해야 한다는 것이다. 연구 결과는 성 인지적 조직 구성을 위한 방안들이 조직 내에서 효과적으로 안착하기 위해서는 조직의 모든 운영을 성 인지적 관점 아래 변화시키기 위한 노력이 수반되어야 하며, 반대로 조직 운영의 규칙을 성 인지적 방향으로 변화시키기 위해서는 여성의 평등한 참여와 성평등을 지지하는 제도적 뒷받침이 반드시 필요하다는 것을 확인시켜주었다. 즉 모든 개별 방안들은 성평등을 이루기 위한 구체적인 목표인 동시에 수단이기도 한 것이다. 이 중 젠더 분석을 별도의

요소로 다루어 강조한 것은 그것이 모든 사업 수행에 있어 가장 기초적이고 필수적인 과정이기 때문이다.

이러한 강조점은 특히 한국사회 노조 운동에 있어 큰 의미를 가지는데, 이는 한국의 노조들이 성별 불평등의 문제를 해결하기 위해 도입한 할당제나 여성위원회와 같은 구성적 측면의 도구들이 가지는 명백한 한계에 대한 최근의 비판적 지적들과 상통한다. 즉 연구 결과는 이제 노조가 구조와 내용 모두의 변화를 포함하는 포괄적인 틀과 전략이 부재한 상황에서 몇몇 제도들을 도입하는 것만으로는 결코 진정한 성평등을 이룰 수 없다는 것을 인정해야만 함을 암시하고 있다. 또한 그러한 인정을 시작으로 노조는 성평등 혹은 평등이 무엇을 의미하는지, 노조운동에서 그것이 어떤 중요성을 가지는지에 대해 고찰하고 그에 대한 그들의 입장을 명확히 해야만 하며, 그러한 인식을 바탕으로 위의 세 가지 요소 모두를 포괄하는 체계적이고 유기적인 목표와 이행 계획을 수립해야만 한다.

이와 함께 연구 결과는 성평등을 위한 모든 노력에서 반드시 고려해야 하는 중요한 지점들을 보여주었다. 그것은 첫째, 성평등을 위한 노력이 결코 여성들만의 문제로 남아서는 안 된다는 것이다. 특히 최근 전 세계적으로 성평등을 이루기 위한 주요한 도구로 논의되고 있는 성 주류화는 노조의 모든 구조 및 활동에 성 인지적 관점이 반영될 것을 요구하고 있다. 이는 그 동안 저조한 여성 참여의 원인을 차별의 대상인 여성들에게서 찾으려 하거나 성별 불평등의 문제를 인정하더라도 그것을 여성이라는 특정 집단의 문제로 주변화 시켜 노동자라는 '전체' 구성원을 포괄하는 '일차적' 대의에 포함되거나 때로 상충되는 '부분적'이고 '이차적'인 문제로 다루던 관행에 대한 분명한 문제제기로 볼 수 있다. 성평등과 관련된 해외 노조 사례들은 그들이 이러한 문제의식을 충분히 공유하고 있음을 보여주고 있으며, 그에 따라 성평등 혹은 평등의 문제를 노조 조직의 핵심 의제로 지정하고 노조 및 노동시장 전반을 이에 맞추어 변화시키려는 의지를 보여주고 있다.

둘째로 장기적 전략과 구상, 그리고 이에 따른 지속적인 이행 노력의 필요성을 들 수 있다. 앞서 지적한 바와 같이 노조 내에서 성평등을 이룬다는 것은 단지 특정 부문을 개선하는 것을 통해 가능한 것이 아니다. 그것은 노조의 모든 구성과 시스템, 그리고 구성원들의 의식 등을 포함하는 대대적인 변화를 통해서만 가능한 것이며, 이는 오랜 노력과 인내를 필요로 할 수밖에 없다. 따라서 노조는 조직 전반을 아우르는 장기적인 목표와 비전을 제시해야 하며, 그러한 목표들을 이행하기 위한 구체적인 사업 계획과 평가 과정을 수립해야만 한다. 또한 이러한 개별 사업들은 유기적으로 조직되어야 하며 더 높은 차원의 목표 아래에서 일관성을 가지고 있어야 한다. 이벤트 성으로 이루어지는 일회적인 행사 혹은 제도의 도입은 성평등을 이루는데 큰 도움이 되지 않으며, 오히려 여성과 남성 모두의 반감을 사거나 성평등에 대한 왜곡된 편견을 심어줄 가능성도 있다.

셋째로 강조할 것은 노조 조직 체계에 있어서의 적절한 역할 분담 및 원활한 의사소통의

중요성이다. (성)평등한 노조를 만드는 것은 광범위한 변화 과정을 수반한다는 점에서 전체적인 기획과 조정이 매우 중요한 한편 미시적인 일상과 운영 규칙의 변화까지를 목표로 한고, 때문에 현장에서의 이해와 실천은 그 성공에 핵심적 중요성을 갖는다. 따라서 총연맹과 가맹·산하조직들 간에 적절하게 역할을 분담하고 각자의 역할 수행에 대한 의견을 교환하는 것이 실질적인 변화를 이끌어내는데 무엇보다 중요하다. 특히 총연맹 수준에서는 성평등을 이루려는 의지를 명확히 하고 그에 대한 구체적인 전략을 기획할 필요가 있으며 가맹·산하조직들이 이용할 수 있는 도구들을 개발하고 그들의 이행을 감시·평가해야 한다. 이러한 과정에서 총연맹은 각 조직들 간에 존재하는 특수성과 차이를 신중하게 고려함으로써 각 조직의 이행 가능성을 높일 수 있을 것이다.

넷째로 다양한 파트너십이 가질 수 있는 가능성을 검토할 필요가 있다. 노조들이 성평등 정책을 시행할 때에 그 원활한 이행을 가로막는 요소로 자주 언급하는 것은 부족한 인적·재정적 자원이다. 실제로 많은 노조들에서 위에서와 같은 대대적인 변화를 꾀하는 것은 조직에 큰 부담으로 작용할 수 있으며, 이는 장기적 목표 달성을 위한 지속적 노력을 방해할 수밖에 없다. 단기적 과제와 중·장기적 과제를 구분하고 이를 단계적으로 시행해 감으로써 이러한 문제를 부분적으로 완화시킬 수 있지만 그럼에도 불구하고 남아 있는 어려움은 여러 주체들과의 다양한 파트너십을 통해 상당 부분 해결할 수 있을 것이다. 해외 사례에서도 보다 근본적이고 광범위한 사업들의 경우에 국내외의 다양한 노조들, 연구기관들 그리고 정부기관들과의 협력 하에 사업을 이행해가는 것을 확인할 수 있었다. 특히 이를 통해 자원의 지원 뿐 아니라 다양한 경험과 아이디어들을 공유할 수 있다는 이점 또한 누릴 수 있다.

마지막으로 위에서 제시된 사례들을 적용할 때에 유의할 점으로 성평등에 대한 일반적인 기준들과 각 노조가 처한 맥락 및 조건을 동시에 고려해야할 필요성을 들 수 있다. 예를 들어, '평등한 대표'를 무엇으로 볼 것이냐의 문제에 있어서 대부분의 유럽 국가 노조들에서는 비율적 평등을 지향하고 있지만 한국의 노조들이 평등에 관한 기준을 세울 때에는 평등의 본래적 의미와 함께 낮은 여성 조직률이라는 현실을 고려해야만 할 것이다. 이는 결코 현실의 상황에 따라 성평등의 기본 이념이 수시로 변화될 수 있다는 것을 의미하지는 않으며, 다만 구체적 상황에의 적용에 있어 맥락과 환경이 큰 변수로 작용할 수 있음을 의미하는 것이다. 전략 구상에서 두 가지 모두가 반영될 수 있기 위해서는 노조의 상황과 성평등에 대해 다양한 지식과 입장을 지닌 주체들이 그 논의 과정에 참여할 수 있도록 해야 한다.

이상에서 정리한 바와 같이 조직, 특히 노조 안에서 성평등을 이룬다는 것은 여러 가지 이유로 쉬운 일이 아니다. 그러나 그럼에도 불구하고 해외 여러 국가의 노조들이 (성)평등을 하나의 핵심 의제로 제시하고 이를 위해 다양한 노력을 펼치고 있는 것은 그것이 모든 노조 구성원들의 행복은 물론 노조 자체의 존속과 발전에도 매우 큰 중요성을 가지고 있기 때문이다. 성별에 의한 불평등을 침묵하고 방치하는 것은 모든 사람들이 노동자로서 가지는 평등한 권리와 존엄성을 주장하고 촉구할 노조의 책임과 권리에 정면으로 대치되는 것이며, 그것

은 노조가 소수의 이해를 옹호하기 위한 이익집단화 되는 결과를 불러일으킬 수도 있다. 반대로 (성)평등에 대한 올바른 인식과 노력의 시작은 노조운동이 현재 직면하고 있는 여러 난관들을 헤쳐 나가는데 하나의 시발점이 될 수 있으며, 무엇보다 더 많은 노동자들이 그러한 과정을 통해 노조 조직의 안과 밖에서 자기 존엄성을 찾고 지킬 수 있게 될 것이다.

<부표 1> 해외 노조들의 통계 수집 내용

노조	보고서 구성
영국노동조합회의(TUC)	**TUC equality audit 2005**
	• 성평등 단체교섭에 대한 데이터 - 핵심 목표와 성과들 - 정책들과 가이드라인들 - 협상 과정 - 협상 성공 사례들 (질적 분석) • 노조 내 여성 - 전체 노동시장 내 여성 참여 상황(참가율, 분포) 및 노조 조직률 - 노조 내 여성 조합원 비율과 분포 - 각 의사결정기구 내 여성 비율 • 노조 내 여성관련 정책 - 할당제 및 기타 여성 대표성 제고 수단들 - 여성위원회 또는 여성회의의 존재 여부
	TUC equality audit 2007
	• 노조 내 평등 관련 규약들 - TUC 모델 평등 조항 채택 여부 - 다른 중앙 차원의 평등에 관한 규약 채택 여부 - 평등 규약에 있어서의 발전 (질적 분석) • 조합원과 구조 - 분리된 통계의 유무 - 조합원 모니터링에서의 발전 (질적 분석) - 특정 집단의 조직화를 위한 행동 여부 - 특정 집단의 대표성 제고를 위한 행동 여부 - 중앙적 차원의 평등 담당자 유무 - 지역적 차원의 평등 담당자 유무 - 지부 또는 작업장 차원의 평등 담당자 유무 - 평등 또는 특정 조합원 범주를 위한 담당 기구나 위원회 여부 - 할당제 시행 여부 - 할당제 시행의 효과 (질적 분석) - 대표 선출의 방법 (관습/규칙) - 평등 또는 특정 조합원 범주를 위한 정기적인 중앙적 차원의 회의나 세미나 개최 여부 - 기타 감사 항목에 포함되지 않는 평등 관련 사항들 • 사용자로서의 노조 - 직원들을 위한 평등 기회 또는 차별 금지 정책의 유무 - 임금이나 근로조건에 대한 차별성 검토 여부 - 유연시간근무제 채택 여부 - 채용에서의 적극적 조치 - 직원들의 다양성에 대한 모니터링 여부 • 노조 서비스와 훈련 - 특정 집단에게 제공되는 서비스/이익의 유무 - 서비스/이익에 대한 평등한 접근을 위한 모니터링 유무 - 차별에 대한 소송 등에 대한 모니터링과 교육 유무 - 교육/훈련에의 참여에 대한 모니터링, 특정 집단에 대한 광고, 육아 시설 등의 제공 여부 - 평등/다양성에 대한 교육 제공 여부 • 캠페인과 의사소통 - 장애에 대한 고려 여부 - 언어에 대한 고려 여부 - 도구에 다양성을 반영하기 위한 수단 여부 - 지부에 대한 독려 여부 - 결과에 대한 모니터링 여부

	• 평등 성공 사례 (질적 분석) • TUC 평등 감사의 효과 (질적 분석)
덴마크노총(LO)	**LO's equal opportunities' accounts for 2007**
	• 성별 대표성에 대한 조사 - 2005년 각 수준(조합원, 작업장대표, 의회, 일반이사회, 집행위원회 순)에서 성비 - 정치적 기구에서의 성비 - 소속 노조 내 각 지위별 성비 - LO, 카르텔, 소속 노조 내 성비 - LO 본부에서 여성의 대표성 - 정치적 지위/ 행정적 지위에서의 성비 - 각 소속 노조 내 여성 조합원 비율 • 노조 내 리더십에 있어서의 성별 대표성: 집행위원회와 일반평의회 등 - 집행위원회 내 여성 대표성 점수 - 일반평의회 내 여성 대표성 점수 • 소속 노조들과 LO 위원회에서의 성별 대표성 - 각 위원회 내 여성 대표성 점수 • 지역 차원에서의 성별 대표성 - LO 각 지부별 대표에서의 여성 대표성 점수 - 노조의 직장대표 및 안전대표에서의 여성의 대표성 점수 • 2005년 동등 기회 활동의 지위 - 동등 기회 정책 채택 여부 - 직원들에 대한 동등 기회 정책 시행 여부 - 평등에 대한 교육/훈련 시행 여부 - 주류화 전략이나 활동 유무 - 평등 관련 활동의 배포 수단 유무
핀란드노동조합 중앙조직(SAK)	**SAK gender equality plan and a guide to mainstreaming 2004**
	• SAK 활동에서 성평등을 이루기 위한 계획 - 목표1: 과소 대표성 극복 - 목표2: 주류화를 운동의 방법으로 도입 - 목표3: 모든 노조에서의 성차별 금지 • SAK 중앙에서 성평등을 촉진시키기 위한 계획: 인사정책을 위한 평등 계획 - 채용과 평등한 업무 분배 - 훈련, 업무의 다양화, 경력 개발 - 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 - 관리와 근로 조건 - 중요한 이슈들 (일-가족 조화, 성희롱 예방) - 평등 계획의 이행 • SAK 소속 노조들에서 성을 주류화 하기: 노조 활동에서 성평등을 이루기 위한 가이드 - 가이드의 목표 - SAK의 평등에 대한 의지 - 성평등의 의미 - 성평등 촉진에 대한 관점들 - 성 주류화의 의미와 필요성 - 성 주류화의 방법 - 다양한 부문의 활동에서의 성평등 촉진
유럽노총(ETUC)	**Women in trade unions in Europe: bridging the gaps 2007**
	• 여성 조합원 상황 - 노총의 여성 조합원에 대한 데이터 수집 방법 - 여성 조직화 • 성 주류화 시도 현황 • 의사결정기구에서의 여성 - 노조 정책

	- 행동 계획 - 사용자로서의 노조 - 노총의 통치 기구 (의회, 집행위원회, 자문위원회) - 노조 리더십 • 노조 내 성평등 기구 현황
국제자유노련 아태지역기구 (ICFTU-APRO)	**Gender audit manuals 2005**
	• 조직화와 채용 • 노동자의 조건에 대한 개선 • 교육 및 훈련 • 캠페인과 활동 • 논쟁과 불만/고충 • 여성위원회와 평등 부서 • 노조 규약과 정책 • 의사결정에의 대표와 참여 • 정보와 의사소통 • 직원과 임명된 관리

[참고]2005-2007년 각 조직별 성평등 교섭 의제 요구안 모음[63]

	민주노총	보건의료노조	
차별개선 및 고용보장	[차별적 처우 금지]① 회사는 노동자에 대하여 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 고용형태 등을 이유로 차별적 처우를 할 수 없다. ② 회사는 사업(또는 사업장)내의 동일가치 노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하여야 한다. ③ 제1항에서 명시한 고용형태상의 차별적 처우 범위는 아래와 같다. 1. 기본급, 상여금, 제수당 등 각종 금품 2. 근로시간, 근무지의 배치 3. 승진. 승호, 승격 등 4. 주택제도, 장학제도, 의료비 지원 등 각종 복리후생의 혜택 5. 기타 본 협약과 본 협약에 부수된 협약 및 취업규칙으로 정하여진 사항 [채용, 인사 등 성평등 실현]① 회사는 모집, 채용, 승진, 승급, 교육 등에 있어서 성별을 이유로 차별하여서는 아니 된다. ② 회사는 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 한다. ③ 회사는 임금외에 생활보조적, 복리후생적 금품 및 각종 생활안정자금을 지급할 때 성별, 혼인 기타 이유로 차별해서는 안된다. ④ 회사는 성별을 이유로 직무를 구분하여서는 아니된다. [채용 및 승진 할당제] 회사는 신규직원 채용 시 여성 비율을 ( )%이상 되도록 하며, 승진 시에는 전체 승진대상자 중에 여성을 해당직급 여성의 비율만큼 포함한다. [고용평등 위원회 및 적극적 고용 개선]① 노사는 고용평등 위원회를 신설하고, 사업장내 직종별, 직급별 고용형태별 남녀고용 현황을 파악하고 간접차별 사례를 조사, 고용평등 실현을 위한 중장기 계획 등을 협의하여야 한다. ② 회사는 적극적 고용개선조치에 관한 신고내용에 대하여 노조와 합의하여야 한다. [성차별적 해고금지]①회사는 해고의 기준과 대상자를 선정하는데 있어서 남녀의 성별을 이유로 차별해서는 아니 된다. ② 회사는 혼인, 출산, 유산, 불임시술, 입양 등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고할 수 없다. ③ 회사는 합리적이고 공정한 기준 없이 사내부부나 맞벌이부부, 여성집중부서를 퇴직의 우선순위	[균등처우] 사용자는 성별, 혼인여부, 국적, 신앙, 신체장애, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 노동조건에 대한 차별적 처우를 할 수 없다.	[차별 시 직원은 만 대학 졸업 동 승급하 ② 사용 않고 직무 응하기 위 마련하여야 ③노사는 정화하지 '여성인력기 요구한다. ④ 사용 성차별적 한계를 차 하는 행위를

	로 삼을 수 없다.		
	[산전후휴가]① 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 120일의 유급휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 60일 이상이 되어야 한다. ② 회사는 유사산한 여성에 대하여 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다. 1. 유산 또는 사산한 노동자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 16주 이하 : 유산 또는 사산한 날로부터 30일 2. 유산 또는 사산한 노동자의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일 3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일 4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 120일		[산전산 에 대하여 산후에 60 ② 사용 시 본인의 여야 하며, 다. ③ 사용 임신중독증 소견을 첨 유급휴가를 ④ 난산 사소견에 주어야 한 [유산휴 조산 및 사 한다. 1. 16주 2. 16주 3. 22주 60일까지 4. 28주
모성보호	[생리휴가 및 태아검진휴가] ① 회사는 여성에게 월 1일의 유급생리휴가를 주어야하며, 사용하지 않은 생리휴가는 평균임금으로 보상한다. ② 회사는 임신 중인 여성에게 월 1일의 유급 태아검진휴가를 주며, 검진 비용의 50% 이상을 부담하여야 한다. 태아가 32주에 해당하는 달부터 월 2일의 유급휴가를 준다.	[생리휴가] ①사용자는 여성노동자에게 월 1회의 무급생리휴가를 부여한다. 단, 사용 시 월 기본급에 30분의 1에 해당하는 금액을 제공한다. ② 사용자는 '기존 사업장' 및 '2007년 시행 사업장'의 여성 근로자에게 월 기본급의 30분의 1에 해당하는 금액을 확정하여 월정액의 보건수당(통상임금에서 제외)으로 지급한다. ③ 위 ②의 보전 기준보다 상회하는 사업장의 경우 기존 지급액을 유지한다. ④ 공제금액과 보건수당 지급 금액이 차이가 발생하지 않도록 동일해야 한다.	
	[여성의 출산휴가 중 해고 제한]① 여성이 산전후휴가 중인 때에는 출산휴가 기간과 그 후 30일간은 해고할 수 없다. ② 비정규직 여성에게도 동일하게 적용하며, 임신 또는 산전후휴가를 이유로 재계약을 거부하여서는 아니된다.		
	[불임 시술 휴가 등] ① 회사는 불임여성노동자가 임신을 위한 시술의 요구가 있을 시 시술기간동안 유급휴가를 준다. ② 회사는 제1항의 휴가 사용에도 불구하고 여성노동자가 요구하는 경우 1년의 휴직을 준다. 휴직기간은 노동자의 의사에 따라 분할 사용할 수 있으며, 사용기간 동안은 통상임금 80%를 지급한다.	[불임 시술 휴가 등] ①사용자는 불임 노동자가 임신을 위한 시술의 요구가 있을 시 시술기간동안 유급휴가를 준다. ②사용자는 제1항의 휴가 사용에도 불구하고 여성노동자가 요구하는 경우 1년의 휴직을 준다. 휴직기간은 노동자의 의사에 따라 분할 사용할 수 있으며, 세부 내용은 지부에서 논의한다.	

	[수유 및 육아시간] ① 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성노동자에게 1일 3회 이상 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다. ② 회사는 제1항의 수유를 보장하기 위하여 수유실 및 수유를 위한 시설을 제공한다. ③ 여성노동자가 수유시간을 사용할 수 없는 경우에 회사는 출퇴근 시간을 각각 ( ) 시간씩 단축하여 육아시간을 보장하여야 한다.		
	[대체인력 충원] 여성노동자의 산전후휴가, 육아휴직, 병가 등으로 결원이 생길 경우에는 반드시 대체인력을 충원한다.	[육아휴직] ② 이로 인해 결원이 생길 경우에는 즉시 대체 인력을 충원한다.	
일·가정 양립	[육아휴직] ① 생후 3년 미만의 영아를 가진 남녀에게 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. ② 육아휴직기간은 산전.후 휴가기간을 포함하여 3년 이내로 하며, 이 기간은 근속기간에 포함하고, 1년간은 육아휴직 전 받은 통상임금의 80%를 지급한다. ③ 회사는 육아휴직기간 만료 후 즉시 원직복직을 시켜야 하며, 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다. ④ 육아휴직은 근로자의 의사에 따라 자유롭게 나누어 쓸 수 있다.	[육아휴직] ① 생후 3년 미만의 영아를 가진 남녀에게 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. ② 육아휴직기간은 산전.후 휴가기간을 포함하여 3년 이내로 하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다. ③ 회사는 육아휴직기간 만료 후 즉시 원직복직을 시켜야 하며, 조합원에게 직무배치, 승진, 경력, 임금 등 불이익한 처우를 하지 않는다. ④ 육아휴직은 노동자의 의사에 따라 자유롭게 나누어 쓸 수 있다. ⑤ 세부 내용은 지부에서 논의한다.	(육아휴 3년 미만의 를 위해 휴
	[직장보육시설 등 보육지원] ① 회사는 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육지원시설(이하 "직장보육지원"이라 한다)을 설치한다. ② 회사는 제1항의 설치운영에 관한 사항은 노동조합과 합의하며, 보육시설을 사용할 수 없는 노동자에게는 보육수당을 지급한다.	[직장보육시설 등 보육 지원] ① 회사는 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육지원시설(이하 "직장보육지원"이라 한다)을 설치한다. ② 회사는 제1항의 설치운영에 관한 사항은 지부와 합의하며, 보육시설을 사용할 수 없는 노동자에게는 보육수당을 지급한다. 세부 내용은 지부별로 논의한다.	[직장보 위해 협의 법에 근거
	[배우자 출산휴가] 회사는 배우자 출산시 7일이상의 유급출산휴가를 준다.		[산전후 시 남성조 주어야 한
	[입양 휴가] 회사는 남녀노동자가 입양을 한 경우, 여성의 산전후휴가 규정 제1항 내지 제3항을 적용하여 유급휴가를 주어야 한다.		
여성건강·안전 보장, 폭력예방			
취약계층 차별 개선, 지원			
남녀고용평등 의식 확산	[성매매 방지 및 성평등 교육 등]① 회사는 성매매 방지와 직장내 성평등 문화를 만들기 위해 전직원 대상의 연수, 교육훈련시 년1회 이상 성매매방지와 성평등교육을 반드시 실시한다. ② 제1항의 교육을 실시함에 있어 노조가 주관하며, 관련 비용은 회사가 지급한다. ③ 노사 동수로 성평등위원회를 구성하고, 조합원에게 위원회 활동을 공지한다. ④ 회사는 노조가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 하며, 활동에 필요한 시간을 유급으로 보		

	장한다.		

63) 2007년 갱신된 요구안을 기준으로 작성하되, 이전년도에 협약에 반영된 내용이 있다는 점을 감안하여 2005, 2006년 요구안 중 2007년 요구안에 포함되지 않은 요구도 함께 작성함.

[참고] 2006~2007년 각 조직별 산별협약 및 요구안 중 성평등 교섭 의제

분류	세부조항	금속		보건의료		증권	
		요구	협약	요구	협약	요구	협약
차별 개선 및 고용보장	채용·교육·배치·승진·승급·해고 등에서의 성차별 개선					○	○
	여성 비정규직, 외주화 등 고용형태상 차별 개선					○64)	
	동일가치노동 동일임금 실현 등 임금차별 개선					○	
	이동편의·의료편의·주거편의 등 복리후생 동일 적용						
	여성 채용·승진목표제 등 적극적 조치						
	여성친화적 직업훈련제도, 재직자 직업능력개발 지원					○	○
	그 외 고용평등촉진 기구 등						
모성보호	산전후휴가, 유사산휴가					○	○
	태아검진휴가						○
	생리휴가			○	○		○
	임산부 야간·연장·휴일근로 제한 등					○	○
	임신·출산에 따른 차별 금지, 대체인력 충원 등			○	△65)		○
	그 외 편의 제공 (불임시술 시 휴가·휴직)			○			
일·생활 양립 및 가족 책임	육아휴직제도			○	○	○	○
	가족돌봄 휴직·휴가 (배우자출산휴가, 육아·수유시간, 입양휴가 등)					○	○
	보육·수유·육아 지원(직장보육시설, 현금 및 현물)			○	△66)	○	○
	취학아동 지원제도						
	탄력적 노동시간제도						
	단신가구 포함 여가활동·생활지원제도						
	그 외 일·가정 양립 지원을 위한 상담·교육 등						
여성건강안전 보장 및 폭력 예방	여성노동자 노동안전보건, 재생산 건강 등						
	직장내 성희롱·폭언·폭행 예방 및 규제						○
취약계층 차별 개선과 지원	장애여성, 이주여성, 성소수자 등 차별금지, 고용촉진						
	한부모가족 취업 지원 등						
성평등 의식 확산	성평등 의식 확산을 위한 캠페인 및 교육 등						

주) 요구안은 모두 2007년 단체협약 요구안을 기준으로 작성. 단체협약은 금속노조·보건의료노조는 2007년, 증권노조는 2006년 단체협약 내용을 반영함.

64) 특정성에게 불리한 결과를 초래하는 성차별적 직군제 운영 금지, 여성에게 승진한계를 차등적용하거나 여성 직급을 세분화해 차별하는 행위 금지

65) 출산·육아휴직이 고용불안으로 이어지지 않도록 함

66) 직장보육시설 확대, 육아휴직 실질적 사용 보장 등 단계별 추진 계획 논의, 노사공동으로 사회적 지원 요청