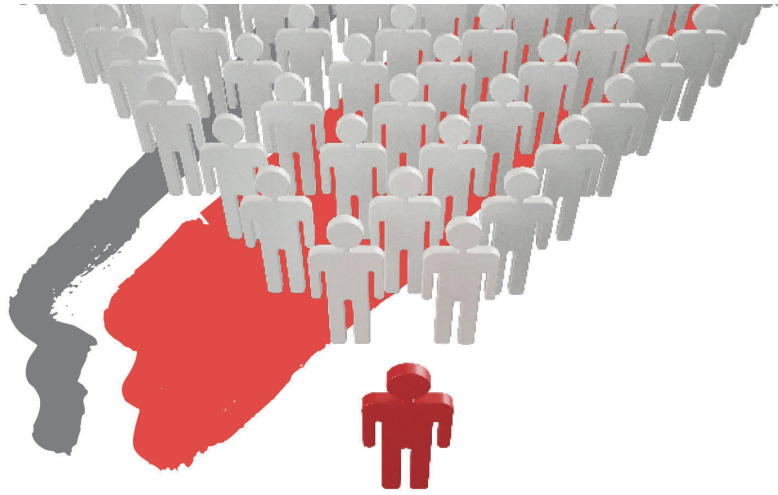


토론회



민주노총 25년, 여성대표성의 현황과 과제

민주노총 성평등지수
조사 결과 발표 및 조직혁신 토론회

일시 | 2019년 10월 15일 오후 3시
장소 | 정동 프란치스코 교육회관 212호
주최 | 민주노총 여성위원회

사회 | 이주희 이화여대 사회학과 교수

발제 | 김수경 민주노총 여성국장
토론 | 엄혜진 경희대 후마니타스칼리지 교수
구미영 한국여성정책연구원
가맹·산하조직 현장발언

목차

발제문 김수경 (민주노총 여성국장)	02
토론문 구미영 (한국여성정책연구원)	44
토론문 엄혜진 (경희대학교 후마니타스칼리지 교수)	50
토론문 김금숙 (전국사무금융노동조합연맹 부위원장)	52
별첨자료 민주노총 가맹조직 성평등지수 설문조사표	58

발제문

김수경 (민주노총 여성국장)

조사 개요

조사 배경

1995년 11월, 민주노조운동의 조직적 염원을 담아 자주적이고 민주적인 전국조직 전국민주노동조합총연맹 (이하 민주노총)이 건설되었다. 민주노총은 건설 이후 줄곧, 1970년대 민주노조운동, 87년 7,8,9 투쟁, 1990년대 전 노협과 업종회의 민주노조 운동의 역사를 계승하며 매시기 사회의 변화를 추동하는 주체로 자리매김해왔다. 시작부터 96-97 노동법 개악 저지 투쟁에 나서야 했던 민주노총의 상황은 25년을 맞이하는 현재도 당시와 다를 바 없이 노동개악과 비정규직 양산에 맞선 투쟁으로 이어지고 있다.

비정규직 철폐, 모든 노동자의 노조 할 권리, 재벌 개혁의 목소리는 민주노총 내부에서 조직되고 있으나, 성평등한 노동환경을 향한 목소리를 드러내는 것은 아직 어려운 것이 현실이다.

성평등 노동을 향한 민주노총의 투쟁은 성별임금격차 해소를 위한 3시 스태프 공동행동을 제안하고, 지난 한 해 미투 운동과 함께 하는 시민행동의 공동대표단 조직으로 노동현장의 성폭력과 성차별에 맞선 투쟁을 지속하고 있지만 여전히 여성의 노동은 주변부화 되고 있다.

민주노총 여성위원회는 여성노동의 가시화와 노동시장의 성평등에 노동조합의 역할이 중요하다고 여겨왔다. 특히 현재에도 계속되고 있는 여성 비정규직 노동자들의 조직화와 투쟁에 민주노총의 역할이 상당하며 이를 위해서는 민주노총의 내외부 환경도 변화가 필요하다. 그러나 현 시기 민주노총이 노동시장의 성평등에 역할을 다하기 위해서는 현재의 조직 구성으로는 안된다. 여성의 대표성은 나아지지 않고 성평등 의제는 중심에서 제기 되지 않는한 민주노총은 시대적 역할을 다 할 수도 없다.

2000년대 초반 파견법이 제정되어 파견 업종에 대부분 여성 집중 업종이 해당되었고 여성의 비정규직화가 가속화 되었다. 민주노총 건설 이후 비정규직 투쟁을 이끌어온 대부분의 사업장은 바로 이런 업종에서 일을 했던 여성노동자들이다. 조리, 소매판매, 준교육전문가, 금융, 전화판매 서비스, 수납업무라고 불리는 노동에 여성들은 집중되었고 그 업종에서도 여성들은 낮은 직군으로 구분하여 차별을 공공화 했기 때문이다.

지금도 김천 한국도로공사 본사에서는 수납 노동자들을 직접 고용하라는 대법원 판결을 이행할 것을 요구하는 톨게이트 노동자들의 투쟁이 진행 중이고, 청와대 앞에서는 학교 비정규직 연대회의의 단식투쟁이 2주째 이어지고 있다. 레이테크 코리아 노동자들은 노동위원회에서 부당해고 구제 판결을 받았지만 말도 안 되는 장거리 공간으로 업무 지시를 받았다.

여성노동자들의 투쟁과 조직화가 빠른 속도로 일어나는 지금, 민주노총은 성평등을 조직의 투쟁과 사업의 중심에 두고 혁신의 과제로 삼아야 하는 시기가 되었다. 그 동안 민주노총은 1997년 여성위원회 설치, 2003년 여성할당제 도입, 2009년 성평등위원회 설치, 2015년 성평등교육 강사단 양성 교육 과정을 실시하면서 매시기 여성운동의 흐름에 함께 해왔다. 이제 이 전의 조직내 성평등 사업의

성과를 안착하고 확대하기 위한 과정이 필요하다. 본 연구는 이러한 문제의식이 여성활동가 내부에 만연한 상태에서, 2018년 7월 18-19일 대명리조트 변산에서 열린 2차 여성활동가 수련회에서 결의되었다. 비정규직 철폐, 모든 노동자의 노조 할 권리, 재벌 개혁의 목소리는 민주노총 내부에서 조직되고 있으나, 성평등한 노동환경을 향한 목소리를 드러내는 것은 아직 어려운 것이 현실이다.

민주노총은 그간 민주노조운동의 성평등 의제 개발을 위해 수차례 연구 사업과 현황 분석들을 시도하였으나 이를 통해 제시된 과제가 가맹 조직의 골간으로까지 전달되지 못했다. 이에 민주노총 여성위원회는 2차 여성활동가 대회의 결의에 따라 가맹 조직 여성위원회와의 사업의 목적과 집행 과정에 대해 수차례 논의한 끝에 본 설문조사연구를 시작하였다. 본 설문조사연구는 민주노총내 여성 대표성의 현황 파악과 성평등 의제의 단협 체결 현황, 단협의 적용실태를 파악하고, 이를 통해 노동조합의 교섭과 투쟁 과정에 성평등 의제를 확대하기 위한 계획을 제시하고자 한다.

조사의 목적

- 여성의 과소대표성을 극복하기 위해 여성대표성의 현황을 파악하고 여성 할당제 실시 15년 과정에 대한 평가와 전망을 모색한다.
- 민주노총 가맹 조직에서 체결하고 있는 성평등 의제의 단협 체결 현황과 이의 적용례를 살펴 보고, 성차별적 고용 관행을 해체하기 위한 교섭의 계획을 수립한다.
- 여성 대표성이 집단 노사 관계의 의제 개발과 교섭 내용에 끼치는 영향을 파악하고 여성대표성 확대를 위한 계획을 세운다.
- 노동조합의 성평등 사업을 위한 조직 혁신, 여성위원회와 성평등위원회의 역할과 활동 재개를 비롯한 노동조합내 성평등 사업 확대를 위한 조직혁신을 모색한다.

조사 방법

- 조사 기간 : 2019년 6월부터 8월 20일
- 조사 대상 : 민주노총 가맹조직
 - * 민간과 공기업은 사업장 중심의 노조체계인 본부, 지부, 지회.
 - * 공공기관의 경우 교육공무직본부와 민주일반. 공무원은 지자체 단위 지부로 정함.
 - * 민주노총 총연맹과 지역본부, 산별 가맹 중앙은 별도로 여성대표성만 조사함.
- 조사 방법 : 설문조사
- 조사 기관 : 민주노총 여성위원회, 가맹조직 여성위원회

노동조합의 성평등 지수 설문 결과 분석

본 설문은 민주노총이 가입한 국제노총 아태지역(International Trade Union Confederation - Asia Pacific) 여성위원회의 성평등 지수, 임금평등 지수의 조사 항목을 국내 노조와 기업 상황에 맞추어 일부 변형하여 작성하였다.

응답 노조 현황

민주노총 가맹조직은 16개이며 이 중 설문에 응한 가맹조직은 10개 조직이며 총 252개 사업장 노조에서 응답하였다. 금속노조 91개 사업장, 사무금융 47개 사업장, 공공운수노조 27개 사업장, 보건의료노조 20개 사업장, 공무원노조 18개 지부, 대학노조 17개 지부, 언론노조 12개 사업장, 건설연맹은 기업지부만 7개 사업장, 정보경제 7개 사업장, 민주일반 연맹 6개 지부가 이 응답하였다. 비교적 민주노총 가맹노조 구성 비율에 근거하여 조사되었으나 남성 집중 사업장인 금속노조의 응답이 많았고, 여성이 많은 전교조와 여성연맹. 서비스연맹이 조사에 응하지 않아 여성대표성을 드러내는 오차가 있을 것이다.

〈표1. 가맹조직별 응답 현황〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
노조 조직명	1	건설연맹	7	2.78
	2	공공운수노조	27	10.71
	3	공무원노조	18	7.14
	4	금속노조	91	36.11
	5	대학노조	17	6.75
	6	민주일반연맹	6	2.38
	7	보건의료노조	20	7.94
	8	사무금융연맹	47	18.65
	9	언론노조	12	4.76
	10	정보경제연맹	7	2.78
합계			252	100

사업장 소재 지역은 전국에 지회,分会의 조직이 있는 전국조직 사업장이 19.5%로 가장 많았으며, 지역별로는 서울이 16.3%이 많았고 경기 11%등 제주도를 제외한 모든 지역에서 참여하였다. 사업장 소재 지역도 민주노총 가맹 조직의 분포와 비교적 일치한다.

〈표2. 응답 조직 소재 지역〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
사업장 소재 지역	1	서울	41	16.33
	2	경기	30	11.95
	3	인천	9	3.59
	4	세종	1	0.40
	5	강원	8	3.19
	6	충남	10	3.98
	7	충북	18	7.17
	8	전북	7	2.79
	9	전남	5	1.99
	10	광주	11	4.38
	11	대구	7	2.79
	12	경북	9	3.59
	13	울산	6	2.39
	14	부산	14	5.58
	15	경남	21	8.37
	16	제주	0	0
	17	대전	5	1.99
	18	전국	49	19.52
합계			251	100

노조 설립 연도는 20년 이상 된 노조가 68% 인데, 그 중 30년 이상 된 노조가 34%가 된다. 노조 건설 10년 이내가 29%이나 3년 이내 노조를 설립한 조직도 12%나 된다. 민주노총 소속 노조가 설립한지 20년 이상 된 민주노조가 대부분인 것이 현황으로 나타나지만 3년 이내 조직된 노조, 그것도 지부 단위로 조직된 노조가 12%인 점은 최근 2-3년간 민주노총의 조직 확대 현황을 보여준다.

〈표3. 노조 설립 기간〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
노조 설립연도	1	3년 이내	31	12.30
	2	5년 이내	14	5.56
	3	10년 이내	28	11.11
	4	20년 이내	58	23.02
	5	30년 이내	31	12.30
	6	30년 이상	87	34.52
	99	무응답	3	1.19
합계			252	100

사업장 규모는 직원 300인 이상 사업장이 57%로 비교적 큰 사업장이 많았다. 우리사회 여성 노동자 대부분이 100인 미만 사업장에 집중되어 있는 것으로 본다면 민주노총 조직은 노조 조직에 유리한 300인 이상 사업장에 집중되어 있음이 조사 결과로 드러났다. 최근 3년 이내 설립된 노조도 조사에 응했으나, 이 또한 비정규직이지만 중규모 이상이 많았기에 중소영세사업장의 여성의 조직화는 확대되지 않았다고 예측 할 수 있다.

〈표4. 사업장 규모〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
전체 직원 수	1	1-4인	1	0.40
	2	5-50인	10	3.97
	3	51-100인	22	8.73
	4	101-300인	60	23.81
	5	301-1000인	89	35.32
	6	1001인 이상	56	22.22
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	12	4.76
합계			252	100

여성 분포는 한 사업장에서 여성이 30% 미만인 경우가 총 45%, 여성이 51% 이상인 사업장은 47개 사업장 18.8%로 보건의료노조와 의료연대, 사무금융업종을 제외하면 대부분의 사업장은 남성으로 집중되었다.

〈표5. 사업장내 여성 비율〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 직원 비율	1	10% 미만	56	22.22
	2	11-20%	32	12.70
	3	21-30%	27	10.71
	4	31-40%	23	9.13
	5	41-50%	39	15.48
	6	51% 이상	47	18.65
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	26	10.32
합계			252	100

해당 사업장 직원 중 노조 조직율은 유니온샵이 아닌 경우 직원 수와 노조 조직율은 격차가 나타난다. 그럼에도 노조 조직내 여성의 비율은 사업장 직원내 여성 직원의 비율과 비슷하게 나타난다.

〈표6. 조합원 규모〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
현재 조합원 수	1	1-4인	0	0
	2	5-50인	30	12.05
	3	51-100인	40	16.06
	4	101-300인	79	31.73
	5	301-1000인	67	26.91
	6	1001인 이상	31	12.45
	88	해당 없음	0	0
	99	무응답	2	0.80
합계			249	100

〈표7. 노조내 여성 비율〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 조합원 비율	1	10% 미만	72	28.57
	2	11-20%	31	20.24
	3	21-30%	17	12.30
	4	31-40%	27	6.75
	5	41-50%	35	10.71
	6	51% 이상	59	13.89
	88	해당 없음	0	0
	99	무응답	11	4.37
합계			252	96.83

여성대표성 현황

주목해야 할 항목은 위원장, 본부장, 지부장, 지회장과 같이 교섭 단위 조직에서 대표자의 성별은 남성이 88%로 나타났으며, 여성 집중 사업장을 제외하면 여성의 대표성 현황은 매우 미미한 수준이다 <표 8>. 과거에 여성이 조직의 대표였던 경우는 14%인데 과거와 현재를 구분 할 만큼 의미 있는 수치는 아니며 오히려 여성의 규모는 변화 없이 그대로 유지되고 있다고 할 수 있을 것이다 <표 9>.

<표 8. 현재 노조 대표 성별>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
현재의 노조 대표 성별	1	여성	30	11.95
	2	남성	221	88.05
합계			251	100

<표 9. 과거 노조 여성대표 유무>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
과거 여성 노조 대표 유무	1	그렇다	36	14.29
	2	아니다	212	84.13
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	2	0.79
합계			252	100

조직 대표자를 제외하고 집행, 의결 기구에서의 여성참여를 살펴보면 여성임원이 없는 조직이 48%. 무응답 5.9%를 포함하면 54%의 조직에 여성임원이 없다는 것이 확인되었다 <표 10>.

<표 10. 임원 중 여성 비율>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임원 중 여성 비율	1	없다	121	48.02
	2	10% 미만	8	3.17
	3	1/4 미만	26	10.32
	4	1/3 미만	24	9.52
	5	1/2 미만	19	7.54
	6	1/2-2/3	21	8.33
	7	2/3 이상	5	1.98
	8	3/4 이상	3	1.19
	9	90% 이상	6	2.38
	88	해당 없음	4	1.59
99	무응답	15	5.95	
합계			252	100

대의원은 여성이 3분의 1 미만 조직이 58%. 여성 대의원이 1/2 이상인 조직은 43개. 이중 여성 집중 직종 사업장인 교육공무직본부, 보건의료노조, 의료연대본부 등을 제외하면 혼성 사업장인 공무원, 사무금융에서도 여성 대의원은 매우 부족한 것을 알 수 있다 <표 11>.

<표 11. 대의원 중 여성 비율>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
대의원 중 여성 비율	1	없다	84	33.33
	2	10% 미만	23	9.13
	3	1/4 미만	25	9.92
	4	1/3 미만	14	5.56
	5	1/2 미만	15	5.95
	6	1/2-2/3	19	7.54
	7	2/3 이상	12	4.76
	8	3/4 이상	6	2.38
	9	90% 이상	7	2.78
	88	해당 없음	14	5.56
99	무응답	33	13.10	
합계			252	100

주목해야 할 사항은 노조대표와 교섭위원. 대의원 보다 역할이 많은 것이 교섭위원인데 교섭위원 여성비율도 3분의 1 미만이 55%나 되며, 응답 조직의 38%. 96개 조직에 여성교섭위원이 한 명도 없다는 점이다. 이는 실제 교섭과정에서 여성의 의제가 논의되지 않거나 부차적으로 다룰 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 무응답이 19%. 49개 조직이라는 수치도 의미가 있는데, 이 응답도 여성이 없다고 봐야한다면 민주노총 사업장의 60%는 여성이 교섭위원으로 활동하지 않는다고 할 것이다 < 표 12>.

〈표 12. 교섭위원 중 여성비율〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
교섭위원 중 여성 비율	1	없다	96	38.10
	2	10% 미만	6	2.38
	3	1/4 미만	26	10.32
	4	1/3 미만	10	3.97
	5	1/2 미만	17	6.75
	6	1/2-2/3	14	5.56
	7	2/3 이상	7	2.78
	8	3/4 이상	2	0.79
	9	90% 이상	4	1.59
	88	해당 없음	21	8.33
	99	무응답	49	19.44
합계			252	100

여성의 참여 보장 제도

민주노총은 수 년간의 논의를 거쳐 2003년 대의원대회에서 여성할당제 규정을 제정하였으며, 2004년부터 이를 적용하고 가맹산하 조직에 다음과 같은 권고를 하고 있다.

◎ 민주노총 여성할당제 시행규정

여성할당제 시행 규정

제정	2003년 2월 11일 제28차 대의원대회
개정	2004년 8월 31일 제2차 중앙위원회 2011년 1월 27일 제51차 대의원대회 2019년 5월 24일 제1차 임시중앙위원회

제1조(제정근거) 이 규정은 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총이라 한다) 규약 제11조, 제12조에 근거하여 제정한다.

제2조(목적) 이 규정은 민주노총의 임원, 대의원, 중앙위원회에 대한 여성할당 30% 이상의 규약을 실현하고 교육, 연수, 교류, 각종 기구 참여 등에 여성할당 30% 이상 실현함을 그 목적으로 한다.

제3조(책무)

- ① 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 민주노총 임원, 대의원, 중앙위원으로서의 역할을 수행하는 동시에 민주노총의 여성관련 사업을 책임있게 제기하고 실현하기 위한 업무를 수행하여 한다.
- ② 여성할당으로 선출 또는 배정된 자는 여성위원회 주관 여성 교육에 년1회 이상 참석하여야 한다.

제4조(시행시기) 민주노총 임원에 대해서는 2004년 정기대의원대회에서 선출되는 임원부터 30% 이상의 여성할당을 시행하며, 민주노총 대의원, 중앙위원회에 대해서는 2005년 정기대의원대회 및 1차 중앙위원회부터 30% 이상의 여성 할당을 시행한다.

제5조(가맹·산하조직) 가맹·산하 조직은 이 규정이 통과된 날로부터 1년 이내에 각 조직의 임원, 대의원, 중앙위원회에 대한 여성할당제 시행을 위한 규약(규정, 규칙)을 제·개정한다.

제6조(보고 및 점검) 가맹·산하 조직은 조직내 여성할당제 시행을 위한 계획과 이행현황을 매년 12월 1일 까지 민주노총으로 보고하여 민주노총 정기대의원대회에 제출한다.

부 칙

제1조 이 규정은 통과된 다음날부터 시행한다. 다만, 규정 제2조, 제3조는 2005년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 민주노총 대의원, 중앙위원회에 대해서는 2005년 민주노총 정기대의원대회 및 1차 중앙위원회부터 30% 이상 여성할당을 시행하며, 할당비율은 다음과 같다.

- ① 여성조합원 비율이 50% 미만인 가맹조직은 여성조합원 비율 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다. 단, 여성조합원 비율이 10% 미만인 가맹조직 중 여성조합원이 1,000명 이상인 가맹조직은 15% 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출하고, 여성조합원 비율이 10% 이상이며 20% 미만인 가맹조직은 20% 이상 선출한다.
- ② 여성조합원 비율이 50% 이상인 가맹조직은 60% 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다.
- ③ 산하조직은 민주노총 전체 여성조합원 비율 이상 여성대의원과 여성중앙위원을 선출한다.
- ④ 가맹·산하조직에 배정된 대의원 및 중앙위원이 2명 이상일 때 할당비율을 적용한다.

제3조 ① 가맹·산하조직은 부칙 제2조에 따라 여성대의원, 여성중앙위원을 선출하고, 여성할당비율에 따른 여성대의원, 여성중앙위원을 채우지 못한 경우에 가맹·산하조직은 채우지 못한 해당 인원수만큼의 대의원, 중앙위원을 공식으로 하여 보고한다.

② 할당비율을 적용한 산출방법은 다음과 같다. 산출한 여성할당 대의원, 여성할당 중앙위원수가 1명 미만인 경우에는 1명을 배정하고, 1명 이상의 소수점 처리는 소수점 첫째자리 올림으로 하여 인원을 산출한다.

가맹·산하조직 여성할당 대의원(중앙위원) 수 = 가맹·산하조직 총배정 대의원(중앙위원) 수 X 가맹·산하조직 여성조합원 비율

제4조 2004년 민주노총 정기대의원대회 이후 대의원, 중앙위원을 개선하는 가맹·산하조직은 대의원 및 중앙위원 선출 시 부칙 제2조의 할당비율을 존중하여 선출함으로써 2005년 30%이상 할당비율을 맞출 수 있도록 노력해야 한다.

제5조 부칙 제2조의 할당비율에 따라 여성대의원, 여성중앙위원을 선출하되, 부칙 제3조 제1항에 따라 공식으로 보고 된 가맹·산하조직의 여성할당 대의원(중앙위원)의 추가선출방식은 중앙집행위원회에서 결정한다.

제6조 제4조의 민주노총 대의원, 중앙위원에 대한 2005년 30% 여성할당을 시행하기 위한 구체적인 방안은 2004년 20% 여성할당 시행 이후에 마련한다.

이번 조사 결과에 의하면 여성할당제 규정이 있는 곳은 불과 19%. 48개의 조직이다 <표 13>. 그러나 대의원 여성할당제는 18%, 46개 조직에 규정을 두고 있지만 <표 14>, 실제 교섭과 의사 결정 과정에서 영향을 끼치는 임원 <표 15>, 교섭위원 할당 <표 16>은 14% 35개 조직, 6% 15개 조직으로 점차 축소되고 있다. 여성할당제를 채택한 조직들이 다수의 인원이 필요한 대의원에서는 여성의 참여를 보장하고 있으나 실제 의사 결정에 결정적인 역할을 하는 영역에서는 여성의 참여를 제도적으로 보장하지 않고 있다. 또 하나 주목할 점은 여성할당을 대의 기구와 의사 결정기구에서만 한정하고 있기에 교육, 연수, 타임오프 적용 <표 17>에는 11개 조직과 4개 조직만 해당하여, 여성 개인의 역량 강화와 조직 활동의 참여를 위한 개발 프로그램에는 여성들을 고려하지 않고 있음이 나타난다.

<표 13. 여성할당제 규약 규칙 유무>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성할당제 규약(규칙) 제정 여부	1	있다	48	19.05
	2	없다	184	73.02
	99	무응답	20	7.94
합계			252	100

<표 14. 대의원 여성할당 유무>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
대의원 여성할당 규약(규칙) 여부	1	있다	46	18.25
	2	없다	203	80.56
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	2	0.79

〈표15. 임원 여성할당 유무〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임원할당 규약(규칙) 여부	1	있다	35	13.89
	2	없다	214	84.92
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	2	0.79
합계			252	100

〈표16. 교섭위원 여성할당 유무〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임금, 단체교섭위원 여성할당 규약(규칙) 여부	1	있다	15	5.95
	2	없다	232	92.06
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	4	1.59
합계			252	100

〈표17. 교육과 연수 기회 여성할당제〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
교육연수기회 여성할당 규약(규칙) 여부	1	있다	11	4.37
	2	없다	235	93.25
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	5	1.98
합계			252	100

〈표 18. 타임오프 여성할당 유무〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
타임오프 사용시간 여성할당 규약(규칙) 여부	1	있다	8	3.17
	2	없다	232	92.06
	88	해당 없음	7	2.78
	99	무응답	5	1.98
합계			252	100

**여성 사업,
성평등 사업
기구의 존재와
실효성 여부**

설문에 응답한 조직 중 여성위원회 설치 규정이 있는 곳은 18.2%. 46개 조직 <표 19>. 성평등 위원회는 10.7 % 27개 조직 <표 20> 이다. 이 중 실제 여성위원회가 설치된 곳은 설치 규정이 있는 곳 보다 적은 14,58% 37개 조직 <표 21>, 성평등위가 설치 된 곳은 7.94% 20개 조직 <표 22> 이다. 여성 위원회와 성평등위원회 설치 규정을 종합적으로 살펴 볼 때 관련 규정이 있는 곳은 29% 총 73개 조직, 실제 설치 된 곳은 22.5 % 57개 조직으로 나타났다.

최근에는 여성위원회 보다 성평등위원회 설치 규정이 늘고 실제 성평등위원회가 설치되고 있는데 이러한 조직은 언론, 공무원, 보건의료노조에서 발견된다. 최근 공공기관에서 성평등센터 설치 권고가 마련되는 흐름에 맞춰 공공기관은 성평등센터를 중심으로 설치하고 있고, 여성집중 사업장의 경우 여성위원회가 아닌 성평등위원회를 설치함으로 여성노동권 확대 사업이 아닌 성평등사업을 노동조합의 사업 방향으로 설정하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 19. 여성위원회 규약 (규칙) 유무>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성위원회 규약(규칙) 제정 여부	1	있다	46	18.25
	2	없다	187	74.21
	99	무응답	19	7.54
합계			252	100

<표 20. 성평등위원회 규약 (규칙) 유무>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등위원회 규약(규칙) 제정 여부	1	있다	27	10.71
	2	없다	217	86.11
	99	무응답	8	3.17
합계			252	100

<표 21. 여성위원회 설치 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성위원회 설치 여부	1	그렇다	37	14.68
	2	아니다	208	82.54
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	6	2.38
합계			252	100

〈표 22. 성평등위원회 설치 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등위원회 설치 여부	1	그렇다	20	7.94
	2	아니다	223	88.49
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	8	3.17
합계			252	100

여성위원회와 성평등위원회에 이어 성희롱 성차별 전담기구 설치 규정 〈표 23〉은 49개 조직, 19.44 %에 있다고 응답했는데 여성위원회와 성평등위원회와 별도로 규율위와 상벌위원회가 이에 속하는지 그 유형에 대해서 세부 검토가 필요하다. 일반적으로 여성위원회와 성평등위원회 구성원이 관련 사업을 담당하긴 하지만 최근에는 별도의 전담기구를 두고 있는 추세이다. 성희롱 성차별 구제 전담기구가 노조에서 실제로 활동하고 있는지 인적 구성등에 대해서는 추가 조사 및 현황 파악이 필요한 지점이다.

〈표 23. 성희롱 성차별 전담기구 규약(규칙) 유무〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성희롱,성차별 전담기구 규약(규칙) 제정 여부	1	있다	49	19.44
	2	없다	194	76.98
	99	무응답	9	3.57
합계			252	100

여성 사업, 성평등 사업 기구의 존재와 실효성 여부

다음은 성평등 사업의 실행 여부에 관한 응답이다.

여성. 성평등 사업을 노동조합의 사업으로 진행 할 수 있도록 규약이나 규칙이 있는 곳은 23.81% 60개 조직이다 〈표 24〉. 이는 여성위원회와 성평등위원회 설치 규정이 있는 것을 통합한 것과 같은 비율임. 구체적으로 관련 사업의 항목이 어떠한 것인지 질적 조사를 진행하진 않았으나 다음의 사업들이 조직내 규정으로 존재하며 실제 집행되고 있는 것을 확인 할 수 있다.

〈표 24. 여성.성평등사업계획 규약 규칙 반영 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성성평등사업계획 규약(규칙) 제정 여부	1	있다	60	23.81
	2	없다	185	73.41
	99	무응답	7	2.78
합계			252	100

정기적 성평등교육을 규정하고 있는 곳은 37% 90개 조직이며 <표 25>, 실제 집행하고 있는 곳은 31% 70개 조직 <표 26>이다.

<표 25. 정기적인 성평등 교육 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
정기적 성평등 교육 여부	1	그렇다	93	36.90
	2	아니다	154	61.11
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	4	1.59
합계			252	100

<표 26. 정기적 성평등교육 실시>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
정기적 성평등 교육 실시 여부	1	그렇다	79	31.35
	2	아니다	155	61.51
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	16	6.35
합계			252	100

여성조합원 대상 사업으로 교육이나 수련회 등이 규정으로 있는 곳은 13.49% 34개 조직이 라고 응답하였으나 <표 27>, 여성조합원의 회의와 교육이 진행되는 주기에서는 이보다 많은 응답이 있었다 <표 28>. 연 1회 이상 여성조합원 대상의 회의와 교육이 진행되는 곳은 27% 60개 조직으로 확인 되었다. 이는 관련 규정이나 예산이 책정되어 있지 않아도 여성조합원의 일상적인 의견 수렴이 이루어지고 집행 부서가 일관되지 않더라도 여성 조합원 대상 사업은 필요하다는 것이 조직내 공유되고 있음이 확인된다.

<표 27 . 여성조합원 대상 사업교육 수련회>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 조합원 대상 사업교육 수련회 여부	1	그렇다	34	13.49
	2	아니다	189	75.00
	88	해당 없음	23	9.13
	99	무응답	6	2.38
합계			252	100

〈표 28. 여성조합원 대상 사업 실시 주기〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
5Q-1-1. 여성조합원 대상의 회의, 교육, 수련회 실시 주기	1	월 1회	10	3.97
	2	분기 1회	27	10.71
	3	상반기 1회	13	5.16
	4	연 1회	18	7.14
	5	기타	57	22.62
	88	해당 없음	77	30.56
	99	무응답	50	19.84
합계			252	100

또한 해당 없음이 77개 조직인 경우는 여성집중 사업장인 경우와 여성 조합원이 거의 존재하지 않는 경우이다. 무응답이나 기타로 답한 경우가 32% 107건이나 되는데 이는 여성조합원 교육, 회의 시간 보장 항목과 함께 보도록 하겠다.

여성조합원 회의, 교육, 수련회의 1회당 적용 시간은 4시간이 30개 조직으로 가장 많았고, 다음은 2시간 19개 조직이다 〈표 29〉. 4시간과 2시간이 많은 경우는 여성조합원 대상 활동이 주로 교육으로 진행되고 있음을 알 수 있고 1차 활동 시 1일이나 2일을 진행하는 경우도 있는데 이는 주로 교육 수련회로 진행된다. 여성조합원 대상의 교육과 회의, 수련회 등은 향후 질적 조사를 통해 어떠한 내용과 방식으로 진행되는지 확인하여, 실제 여성조합원의 노조 활동 참여와 성평등의식 고양에 어떠한 영향을 끼치는지 살펴봐야 할 것이다.

〈표 29. 여성조합원 대상 사업 배치 시간〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성조합원 대상의 회의, 교육, 수련회 매회 시간	1	2시간	19	7.54
	2	4시간	30	11.90
	3	1일	6	2.38
	4	2일	4	1.59
	5	기타	62	24.60
	88	해당 없음	77	30.56
	99	무응답	54	21.43
합계			252	100

조직의 성평등을 확대하기 위해서는 조직내 구성원의 성평등 사업에 참여가 보장되고 확대되어야 한다. 조직의 성평등 사업에 남성들의 참여를 확대하기 위한 계획과 실행을 살펴보았다.

여성위원회에서 주관하는 성평등교육이나 사업에 남성의 참여는 18,25% 46개 노조에서만 이루어지고 있다 <표 30>. 이는 여성위원회 설치 현황과 비슷한 비율로 나타난다. 여성위원회가 있으면 관련 의제와 사업에 남성들의 참여가 동시에 이루어진다.

<표 30. 성평등 교육에 남성 참여 의무화 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성위원회, 성평등 교육에 남성 참여 의무화 여부	1	그렇다	46	18.25
	2	아니다	191	75.79
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	13	5.16
합계			252	100

3.8 세계 여성의 날 투쟁에 참여 정도를 보면 민주노총 다른 사업에 비해 남성들의 고른 참여가 이루어지지 않음을 보였다 <표 31>. 70% 조직에서 3.8 세계 여성의 날 투쟁에 대해 고른 참여가 이루어지지 않는다는 응답은, 응답한 조직 대부분이 3.8 투쟁에 참여하지 않고 있음을 나타낸다. 평소 3.8 투쟁이 민주노총 다른 사업에 비해 조직들과 사업의 규모가 현저히 낮은 점을 비추어 본다면, 본 투쟁과 사업은 민주노총 조직내에서는 여성위원회, 여성조합원의 사업으로 인식되고 있다고 할 수 있다. 때문에 여성위원회가 없거나 성평등 사업이 제대로 실행되지 않고 있는 조직은 3.8 투쟁에 대해 참여를 독려하거나 조직을 집행하지 않고 있다고 할 수 있다.

<표 31. 3.8 투쟁 동등한 참여 보장>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
'3.8여성의날'행사 여남 동등한 참여 여부	1	그렇다	70	27.78
	2	아니다	170	67.46
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	10	3.97
합계			252	100

노동조합의 성평등 사업으로 보편적으로 진행하는 것은 성평등교육인데 이를 연 1회 이상 진행하는 조직은 43.25%로 나타났다 <표 32>. 그러나 현장에서 체감하는 교육 진행 현황은 이보다 매우 낮다. 노조의 성평등 교육과 사측에서 진행하는 성희롱 예방교육을 통합하여 응답한 것으로 보인다. 그러나 일반적으로 사측에서 진행하는 교육은 연 1회인 것에 비해 연 2회 이상 진행하는 경우가 18%인 것을 응답한 경우는 노조에서 관련 교육을 진행하는 것으로 읽을 수 있고, 여성위원회가 예측했던 것 보다 관련 교육이 많이 진행되고 있다고 여겨진다. 교육시간은 기타가 제일 많고 두 번째 응답은 2시간으로 합쳐서 50%인데 이는 사측에서 진행하는 교육 시간과 거의 일치하는 1- 2 시간이다. <표 33> 그러나 34개 조직에서 1회당 4시간 교육을 진행한다고 하는 경우와 1일 전일 진행한다고 하는 경우는 전적으로 노조에서 진행하는 경우라고 보여 진다. 그러나 4시간 교육과 전일 교육 내용 전부가 성평등 교육으로 진행되는지에 대해서는 확인이 필요하다. 4시간 또는 전일 조합원 교육에 성평등 교육 1-2시간이 배치되는 경우가 대부분인 것을 경험적으로 예측할 수 있기 때문이다.

<표 32. 성평등 교육 주기>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등 교육 진행 주기	1	월 1회	5	1.98
	2	분기 1회	23	9.13
	3	상반기 1회	19	7.54
	4	연 1회	62	24.60
	5	기타	50	19.84
	88	해당 없음	59	23.41
	99	무응답	31	13.49
합계			252	100

<표 33. 성평등 교육 1회당 시간>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등 교육 매회 시간	1	2시간	58	23.02
	2	4시간	34	13.49
	3	1일	3	1.19
	4	2일	0	0
	5	기타	67	26.59
	88	해당 없음	53	21.03
	99	무응답	37	14.68
합계			252	100

교육 대상 또한 전조합원이라고 응답한 곳이 120개 조직, 47.6%인데 <표 34>, 이 또한 노조의 교육과 사측에서 진행하는 성희롱 교육이 혼재되어 응답했다고 보여진다. 노조에서 온전하게 진행되는 교육은 임원, 대의원 대상 교육 10%이며, 전 조합원 대상 교육을 노조가 진행하는 산별노조가 여럿 있기에 10% 외에 여러 조직에서 노조에서 진행하는 전조합원 성평등 교육이 있다고 보여진다. 이번 조사에서는 사측에서 진행하는 의무교육과 노조의 성평등교육이 제대로 구분되지 못한 아쉬움이 남는다.

<표 34. 성평등교육 대상>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등 교육대상 범위	1	임원, 대의원	27	10.71
	2	전조합원	120	47.62
	88	해당 없음	59	23.41
	99	무응답	46	18.25
합계			252	100

다음의 질문 내용은 여성조합원들이 노조 활동을 하는 장애요인으로 가족의 유지와 돌봄의 병행에 따른 부담을 전제하고, 이를 노조에서는 어느 정도 고려하고 있는지를 보는 항목들이다 <표 35-1,2,3,4,5>. 본 조사 항목은 평상시 한국의 노조에는 포함하지 않았지만 국제노총 조사기준에는 중요하게 고려되고 있다.

대부분의 조직에서는 노조 활동시 아동 돌봄과 주말 시간, 저녁 시간 활동에 대한 고려가 이루어지지 않고 있는데 22-23개 조직은 아동돌봄과 저녁, 주말 시간을 고려하여 노조 활동을 하고 있다고 응답하였다. 이는 체육대회, 야유회 등 노조 행사를 가족 중심으로 운영하는 조직이 함께 응답한 경우인데, 나머지 90%의 조직은 가족 돌봄과 저녁, 주말 시간 활동을 고려하지 않는다고 답하였다. 여성의 노조 활동에 대한 참여 전제가 가족의 유지와 돌봄의 병행을 전제로만 이루어져야 하는지에 대한 논의가 필요한 지점이나, 임금노동시장에서 일생활 균형이 주요 정책 방향이 되고 있는 지금 시기에 노조 활동 또한 조합원의 생활과 균형을 이루는 방식으로 진행되어야 함을 시사하는 질문 항목이었다. 실제 노조 활동에 여성들이 참여하기 어려운 점이 여성친화적이지 아니라는 점이 돌봄에 대한 배려가 없어서인지, 노동조합 활동 방향이 여성친화적이지 아닌지에 대해서는 달리 봐야 할 지점이기도 하다.

<표 35 -1. 노조 행사에 아동 돌봄 프로그램 지원>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
6Q-1. 대의원대회·교육시 아동돌봄 지원 프로그램 유무	1	있다	23	9.13
	2	없다	206	81.75
	88	해당 없음	17	6.75
	99	무응답	6	2.38
합계			252	100

〈표 35-2. 체육대회·야유회등에 아동 돌봄 지원〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
체육대회·야유회시 아동돌봄 지원 프로그램 유무	1	있다	22	8.73
	2	없다	206	81.75
	88	해당 없음	13	5.16
	99	무응답	11	4.37
합계			252	100

〈표 35-3. 노동조합 저녁 활동시 아동 돌봄 지원〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
저녁 활동시 여성 돌봄 시간 고려 여부	1	있다	22	8.73
	2	없다	213	84.52
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	14	5.56
합계			252	100

단체협약 체결과 이행

다음은 사용자측과 성평등 관련 단체협약 체결여부와 실제 이행여부를 살펴보고자 한다. 본 내용은 성폭력 대응, 부모권 보장, 여성권 보장, 성차별 고용관행 대응으로 나뉘어 구성되었다. 단체협약 내용은 ‘근로기준법’과 ‘남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률’에 준하는 내용이 대부분이기 때문에 단협으로 체결하지 않아도 이를 준수해야 하는 사용자 의무가 있다. 그럼에도 대부분의 사업장에서는 별도의 단협을 체결하고 있고 이를 통해 최소한의 노동법 준수를 위해 노사가 협의하고 관리 감독 및 감시하고 이행하고 있는 것이 현실이다. 노동조합의 단협은 노동법 보다 적용률이 높은 것이 보편적이기에 단협에서 본 조항을 어떻게 체결하고 있는지 살피는 것은 실제 일터에서 관련 조항에 대한 이행 정도를 살피는 척도가 될 것이다. 이 장에서 살펴 볼 내용은 근기법과 고평법에 해당되는 성평등 의제가 노동현장에서는 얼마나 인식되어 있고 제대로 준수되는지 보는 것이 목적이다.

성폭력 및 성희롱 대응

본 설문조사에서 성희롱 성폭력 예방 교육을 강제하는 단협안은 72% 조직에서 체결(표 36)하고 있으나 이를 이행하는 조직은 64%로 단협에서 체결한 것 보다 적게 이행(표 37)하고 있다. 성희롱 성폭력과 폭언 폭행에 대한 강제와 조치를 단협 내용으로 체결한 곳은 63% 159개 사업장이며, 성폭력 성희롱 대응은 67% 조직이 속한 사업장에서 성희롱 예방/성평등교육을 실시하고 있으며 40% 101개 조직이 속한 사업장에서는 관련 교육을 직접 대면교육으로 실행하고 있다(표 38-1). 28.9% 73개 조직에서는 성평등교육을 노조와 협의하여 진행하고 있었다(표 38-2). 성희롱 예방/성평등 교육 의무화와 대면교육, 노조와의 협의 여부는 단협에 체결된 정도에 따라 비교적 잘 이행되고 있다. 그러나 실제 성희롱 성폭력이 발생했을 시 사건 해결을 요구했으나 제대로 조치가 이루어지지 않는다는 곳은 10% 25개 조직에서 확인되었다. 이는 해당 조직에 성희롱, 성폭력 대응 기구나 매뉴얼이 없어서인지 다 있음에도 제대로 작동하지 않는 것인지 좀 더 면밀한 점검이 필요하나 이번 분석에는 포함하지 않았다.

〈표 36. 성희롱 예방 의무 규정〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성희롱 예방, 성평등 교육 의무 협약	1	있다	182	72.22
	2	없다	55	21.83
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	13	5.16
합계			252	100

〈표 37. 성희롱 예방, 성평등 교육 이행 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성희롱 예방, 성평등 교육이행여부	1	전혀 준수되지 않음	10	3.97
	2	별로 준수되지 않음	14	5.56
	3	잘 모르겠다	27	10.71
	4	어느 정도 준수됨	99	39.29
	5	매우 잘 준수됨	70	27.78
	88	해당 없음	15	5.95
	99	무응답	17	6.75
합계			252	100

〈표 37-1. 성평등교육시 대면교육 이행〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등교육시 직접(대면)교육 이행	1	전혀 준수되지 않음	18	7.14
	2	별로 준수되지 않음	27	10.71
	3	잘 모르겠다	45	17.86
	4	어느 정도 준수됨	51	20.24
	5	매우 잘 준수됨	50	19.84
	88	해당 없음	34	13.49
	99	무응답	27	10.71
합계			252	100

〈표 37-2 성평등 교육시 노조와 사전 협의〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등 교육시 노조와 사전협의이행여부	1	전혀 준수되지 않음	43	17.06
	2	별로 준수되지 않음	41	16.27
	3	잘 모르겠다	36	14.29
	4	어느 정도 준수됨	39	15.48
	5	매우 잘 준수됨	34	13.49
	88	해당 없음	34	13.49
	99	무응답	25	9.92
합계			252	100

〈표 38. 성폭력 폭언 폭행 대응 반영 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
7Q-7. 성폭력·폭언·폭행 대응 반영 여부	1	있다	159	63.10
	2	없다	77	30.56
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	14	5.56
합계			252	100

돌봄권 보장

저출산고령사회에 대한 대응을 여성정책과 여성노동정책, 성평등 노동정책의 중요한 영역으로 여기고 추진 해온 것은 이전 정부에서부터 지속되어온 것이다. 일터에서 가장 신속한 변화를 보이고 있는 것은 육아휴직, 출산휴가 관련 사항이다. 남성의 육아휴직 사용사례가 최근 3년간 급속히 확대되고 있으며, 남성의 유급 출산휴가도 10월 1일자로 3일에서 10일로 확대되었다. 또한 남성의 육아휴직 급여도 가파르게 상승하는 것과 함께 남성이 두 번째 육아휴직을 사용할시 3개월간 250만원 한도내 통상임금 100% 지급하는 것도 실행되고 있는 지금. 민주노총 가맹 조직은 노동조합이 있기에 관련 조항이 선도적으로 이행되고 있다고 추측 해왔으나 실제 어떻게 이행되는지 또한 살펴 볼 필요가 있었다.

단협내 돌봄권 보장제도는 응답한 조직 중 215개 조직에는 남성 출산휴가를 단협에서 보장하고 있었으며 <표 39-1>, 조사 당시 (2019년 8월 이전) 근기법에서 보장하는 남성 출산유급휴가 3일 이상. 더 많은 기간을 보장하는 사업장이 82% 205개 <표 39-2>사례나 된다.

<표 39-1. 남성 출산휴가 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
남성출산 유급 휴가 협약	1	있다	215	85.32
	2	없다	28	11.11
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	7	2.78
합계			252	100

<표 39-2. 남성 유급 출산휴가 기간>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
남성 유급 출산 휴가 기간 협약	1	3일	93	37.20
	2	5일	82	32.80
	3	7일	30	12.00
	4	기타	9	3.60
	88	해당 없음	18	7.20
	99	무응답	18	7.20
합계			250	100

여성육아휴직은 84% 212개 사업장에서 보장하고 있으며 <표 39-3> 남성 육아휴직도 80% 201개 사업장에서 보장하고 있는 것 <표 39-4>을 확인할 수 있다.

<표 39-3. 여성육아휴직 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성육아휴직협약	1	있다	212	84.13
	2	없다	29	11.51
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	9	3.57
합계			252	100

<표 39-4. 남성육아휴직 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
남성육아휴직협약	1	있다	201	79.76
	2	없다	40	15.87
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	9	3.57
합계			252	100

그러나 육아기 근로시간 단축청구권과 임신기 근로시간 단축청구권은 단협안으로 체결되는 경우가 48%와 58.56%로 육아휴직 보다 20-30% 까지 낮다 <표 39-5,6>.

<표 39-5. 임신기 근로시간 단축 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임신기근로시간단축협약	1	있다	145	57.54
	2	없다	94	37.30
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	11	4.37
합계			252	100

<표 39-6. 육아기 근로시간 단축 규정>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
육아기근로시간단축협약	1	있다	121	48.02
	2	없다	117	46.43
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	12	4.76
합계			252	100

단협 체결의 이행 현황을 보면 남성출산휴가의 실제 적용은 79% 200개 조직에서 준수되고 있으며 <표 40-1>, 여성육아휴직은 82.47% 207개 조직 <표 40-2>, 남성육아휴직은 64% 162개 조직이 속한 사업장 <표 40-3> 에서 어느 정도, 매우 잘 준수되고 있다고 응답하였다. 단협에 관련 조항이 포함되어 있는 경우 보다는 낮은 현황이나 비교적 잘 준수되고 있다고 볼 수 있다. 반면에 임신기 근로시간 단축은 48.2% 121개 조직 <표 40-4>, 육아기 근로시간 단축은 39.25% 96개 조직 <표 40-5> 이 속한 사업장에서 어느 정도, 매우 잘 준수되고 있다고 답하였다. 임신기, 육아기 근로시간 단축은 단협에 보장되어 있는 경우보다 10% 포인트 낮게 적용되고 육아휴직 보다 월등하게 낮은 적용율을 보인다.

<표 40-1. 남성출산휴가 이행 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
남성출산 유급 휴가 이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	8	3.17
	2	별로 준수되지 않음	6	2.38
	3	잘 모르겠다	9	3.57
	4	어느 정도 준수됨	43	17.06
	5	매우 잘 준수됨	156	61.90
	88	해당 없음	20	7.94
	99	무응답	10	3.97
합계			252	100

<표 40-2. 여성 육아휴직 이행 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 육아휴직이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	2	0.80
	2	별로 준수되지 않음	7	2.79
	3	잘 모르겠다	12	4.78
	4	어느 정도 준수됨	54	21.51
	5	매우 잘 준수됨	153	60.96
	88	해당 없음	8	3.19
	99	무응답	15	5.98
합계			251	100

<표 40-3. 남성 육아휴직 이행 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
남성육아휴직이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	13	5.16
	2	별로 준수되지 않음	17	6.75
	3	잘 모르겠다	36	14.29
	4	어느 정도 준수됨	56	22.22
	5	매우 잘 준수됨	106	42.06
	88	해당 없음	10	3.97
	99	무응답	14	5.56
합계			252	100

〈표 40-4. 임신기 근로시간 단축 이행 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임신기근로시간단축 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	19	7.57
	2	별로 준수되지 않음	25	9.96
	3	잘 모르겠다	43	17.13
	4	어느 정도 준수됨	57	22.71
	5	매우 잘 준수됨	64	25.50
	88	해당 없음	20	7.97
	99	무응답	23	9.16
합계			251	100

〈표 40-5. 육아기 근로시간 단축 이행 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
육아기근로시간단축 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	26	10.36
	2	별로 준수되지 않음	29	11.55
	3	잘 모르겠다	49	19.52
	4	어느 정도 준수됨	47	18.73
	5	매우 잘 준수됨	49	19.52
	88	해당 없음	24	9.56
	99	무응답	27	10.76
합계			251	100

여성권 보장

남성의 일 영역으로 여겨왔던 곳에서 여성을 배제하는 핑계가 되었던 것이 ‘여성화장실이 없음. 여성휴게실이 없음’이었다. 2018년 정규직 전환 투쟁에서 기아자동차 여성비정규직이 배제된 사유가 ‘조립라인에 여성화장실이 없어서’였으며, 최근 나타난 서울메트로 기술직에 성차별적 채용으로 합격권에 있는 여성들이 탈락한 이유가 ‘여성휴게실이 없어서’라고 사측이 답한 것을 감사를 통해 확인하였다.

여성화장실 설치 여부는 그 동안 건설노조를 제외하고는 민주노총 가맹 조직이 의제화 시킨 적이 없었다. 그러나 국제노총 성평등 감사 지수에는 본 조항이 포함되었기에 항목에 포함하였다. 결과적으로 실제 민주노총 가맹조직 현장에 **여성화장실이 제대로 구비되었는지 살펴 본 바에 따르면 무려 55%에 달하는 139개 조직의 사업장에 여성화장실 없음이 확인되었고**, 여성화장실이 있는 곳은 40%인 100개 조직이 속한 사업장에 불과했다 〈표 41-1〉. 여성 휴게실은 44.44 % 112개 조직이 속한 사업장에 설치되었으며, 여성휴게실이 없는 곳도 51% 129곳이나 되었다 〈표 41-2〉. 여성휴게실이 여성화장실 보다 많은 이유는 화장실은 공용으로 사용하는 경우가 있으나 휴게실은 여성용으로 분리되었기에 화장실 보다 설치 빈도가 높은 것으로 예측된다. 수유실은 23% 60곳에 설치되었으

며, 여성휴게실이 없는 곳도 51% 129곳이나 되었다 <표 41-2>. 여성휴게실이 여성화장실 보다 많은 이유는 화장실은 공용으로 사용하는 경우가 있으나 휴게실은 여성용으로 분리되었기에 화장실 보다 설치 빈도가 높은 것으로 예측된다. 수유실은 23% 60곳에 설치되었으며 <표 41-3> 보건실은 20%인 50곳에만 설치되었다 <표 41-4>. 본 조사 항목에 보건실을 넣은 것은 보건의료노조의 요구에 의해서였다. 의료기관임에도 불구하고 보건의료노동자들은 노동자들을 위한 보건실이 없다고 하였고, 실제 조사해 본 결과 대부분의 사업장에 보건실이 설치 되지 않아 노동자들이 일터에서 안전 보건에 취약하게 방치되어 있음을 확인할 수 있었다.

<표 41-1. 여성 화장실 설치>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 화장실 설치 반영 여부	1	있다	100	39.68
	2	없다	139	55.16
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	11	4.37
합계			252	100

<표 41-2. 여성휴게실 설치>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
여성 휴게실 설치 반영 여부	1	있다	112	44.44
	2	없다	129	51.19
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	9	3.57
합계			252	100

<표 41-3. 수유실 설치>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
수유실 설치 반영 여부	1	있다	60	23.81
	2	없다	177	70.24
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	13	5.16
합계			252	100

<표 41-4. 보건실 설치>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
보건실 설치 반영 여부	1	있다	50	19.84
	2	없다	182	72.22
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	18	7.14
합계			252	100

여성노동자의 안전과 존엄을 보장하기 위한 화장실, 휴게실, 보건실, 수유실의 설치는 예상보다 적은 반면, 생리, 보건휴가를 유급으로 보장하는 구 근기법이 적용되고 있는 사업장은 71% 179개 조직에서 확보하고 있으며 이는 다른 영역에 비해 매우 높은 수치이다. 생리, 보건휴가의 적용과 이행 여부도 60.3%가 비교적 잘 준수되고 있다고 응답하였다. 생리휴가 사용율이 낮은 것에 비해 이로 인해 여성을 차별하고 배제하는 경향이 많은 것이 현실인데, 민주노총 사업장에서는 오히려 생리휴가를 사용하는 경우가 상대적으로 높다는 것에 대해 현장의 반응이나 이를 사용하는 노동자들이 평가하는 내용에 대해 추가로 검토가 필요하다.

〈표 42-1. 유급 생리 휴가, 보건휴가 규정〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
생리·보건유급휴가 존재여부	1	있다	179	71.03
	2	없다	68	26.98
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	3	1.19
합계			252	100

〈표 42-2. 생리휴가 보건휴가 이행 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
생리·보건유급휴가 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	21	8.33
	2	별로 준수되지 않음	21	8.33
	3	잘 모르겠다	23	9.13
	4	어느 정도 준수됨	56	22.22
	5	매우 잘 준수됨	96	38.10
	88	해당 없음	15	5.95
	99	무응답	20	7.94
합계			252	100

성차별 고용관행 대응

성차별 고용 행태를 금지하는 조항은 앞선 조항보다 돌봄권 협약 보다 적게 체결되었다. 동일노동 동일임금 협약은 60% 152개 조직 〈표 43-1〉, 고용형태에 따른 임금차별 금지는 53% 134개 조직에 단체협약에 존재한다 〈표 43-2〉. 근기법에 보장된 동일노동 동일임금이 성차별에 의해 실제 적용되지 않는 사례는 한국지엠과 KEC에서 확인된 바가 있다. 한국지엠은 여성 노동자를 차별대우하여 입사 이후 27년간 최하위 직급에 두며 임금에서 차별 적용 하다가 정년을 1년 앞둔 해에 남성과 동일직급 동일임금을 적용하였으며, KEC 또한 동일노동을 하는 여성에게 남성보다 낮은 직급으로 산정하여 상대적으로 차별임금을 적용해오다 2019년 국가인권위원회에서 차별시정명령을 내렸다.

고용형태에 따른 임금차별 금지 조항도 53% 134개 조직에서만 체결하였으며, 채용시 성차별 금지협약도 59.5 % 150개 조직에서만 체결하였다.

채용시 여성 할당을 적용하는 적극적 조치가 시행되는 곳은 11.9% 30개 조직에만 존재하고 < 표 43-3>, 전환시 성차별 금지 협약은 38.6 % 97개 조직 <표 43-4>, 승진시 성차별 금지협약은 48.6% 122개 조직 <표 43-5>, 기간제 임시직 성차별 사용금지 조항은 34.5% 37개 조직에서 체결하고 있다 <표 43-6>.

<표 43 - 1. 동일노동 동일임금 협약>

문 항	항 목	구 분	사례수(n)	비율(%)
동일노동동일임금의 임금협약존재여부	1	있다	152	60.32
	2	없다	89	35.32
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	9	3.57
합 계			252	100

<표 43-2. 고용형태에 따른 임금차별 금지 협약>

문 항	항 목	구 분	사례수(n)	비율(%)
고용형태에따른임금 차별금지존재여부	1	있다	134	53.17
	2	없다	106	42.06
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	10	3.97
합 계			252	100

<표 43-3. 채용시 성차별 금지 협약>

문 항	항 목	구 분	사례수(n)	비율(%)
채용시 성차별 금지 협약 존재 여부	1	있다	150	59.52
	2	없다	88	34.92
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	12	4.76
합 계			252	100

<표 43-4. 채용시 여성할당 협약>

문 항	항 목	구 분	사례수(n)	비율(%)
9Q-7. 채용시 여성 할당 존재 여부	1	있다	30	11.90
	2	없다	206	81.75
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	14	5.56
합 계			252	100

〈표 43-5. 전환시 성차별 금지 협약〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
전환시 성차별 금지 협약 존재 여부	1	있다	97	38.65
	2	없다	139	55.38
	88	해당 없음	2	0.80
	99	무응답	13	5.18
합계			251	100

〈표 43-6. 승진시 성차별 금지 협약〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
승진시 성차별 금지 협약 존재 여부	1	있다	122	48.61
	2	없다	112	44.62
	88	해당 없음	2	0.80
	99	무응답	15	5.98
합계			251	100

〈표 43-7. 기간제·임시직 사용시 성차별 금지 협약〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
기간제·임시직 성차별 사용금지 존재 여부	1	있다	87	34.52
	2	없다	147	58.33
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	16	6.35
합계			252	100

고용과정에서의 성차별에 대한 단협 이행 여부는 실제 체결한 내용 보다 미흡하다는 결과가 나왔다. 채용상의 성차별 금지는 45.3%만 어느정도 잘 준수하고 있다 〈표 44-1〉고 응답했으며, 채용시 여성을 일정 규모 이상 뽑는 경우도 17.6% 〈표 44-2〉. 전환시 성차별을 하지 않는다고 응답한 경우는 36% 〈표 44-3〉이었다. 승진 차별이 나타나지 않는 경우는 44% 〈표 44-4〉, 기간제 임시직 사용에서 성차별적 적용은 36.5% 조직이 속한 사업장에서만 나타나지 않는다 〈표 44-5〉고 응답하였다.

이러한 응답 결과는 성차별적 고용관행이 현장에서는 사라지지 않고 있다는 점을 나타낸다. 특히 최근 문제시 되고 있는 대전 MBC에서 기간제 임시직 아나운서 채용시 여성만 집중 모집하는 경우에서 보듯이, 노동현장에서는 성차별적 고용관행이 매우 뿌리 깊게 퍼져 있음을 알 수 있다.

특이할 만한 응답은 매 설문 문항마다 잘 모르겠다는 응답이 20% 이상 높게 나왔는데, 승진 차별만 21%가 모르겠다고 응답했고 나머지 영역은 23~ 27%까지 꽤 높은 수치로 모르겠다고 응답하였다. 이는 응답한 노조 간부와 그들이 속한 조직에서 성차별적 고용관행 중 승진을 제외한 채용, 전환, 비정규직 사용 시 나타는 성차별에 대해서는 상대적으로 관심이 낮은 것으로 보여진다. 또한 비정규직이 다수 조직되어 있는 민주일반의 경우 고용 과정 중 정규직 전환과 관련한 정보의 제공과 이용에 대해서는 다른 곳 보다 높은 응답율을 보였다.

〈표 44-1. 채용시 성차별금지 준수〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
채용시성차별금지 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	13	5.18
	2	별로 준수되지 않음	22	8.76
	3	잘 모르겠다	60	23.90
	4	어느 정도 준수됨	53	21.12
	5	매우 잘 준수됨	61	24.30
	88	해당 없음	18	7.17
	99	무응답	24	9.56
합계			251	100

〈표 44-2. 채용시 여성할당 이행〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
채용시여성할당이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	33	13.20
	2	별로 준수되지 않음	28	11.20
	3	잘 모르겠다	69	27.60
	4	어느 정도 준수됨	22	8.80
	5	매우 잘 준수됨	22	8.80
	88	해당 없음	41	16.40
	99	무응답	35	14.00
합계			250	100

〈표 44-3. 전환시 성차별 금지 준수〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
전환시성차별금지 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	13	5.16
	2	별로 준수되지 않음	23	9.13
	3	잘 모르겠다	68	26.98
	4	어느 정도 준수됨	42	16.67
	5	매우 잘 준수됨	49	19.44
	88	해당 없음	27	10.71
	99	무응답	30	11.90
합계			252	100

〈표 44-4. 승진시 성차별 금지 준수〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
승진시성차별금지 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	13	5.16
	2	별로 준수되지 않음	27	10.71
	3	잘 모르겠다	55	21.83
	4	어느 정도 준수됨	52	20.63
	5	매우 잘 준수됨	59	23.41
	88	해당 없음	19	7.54
	99	무응답	27	10.71
합계			252	100

〈표 44-5. 기간제 임시직 사용시 성차별 금지 준수〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
기간제·임시직성차별 사용금지이행여부	1	전혀 준수되지 않음	11	4.37
	2	별로 준수되지 않음	21	8.33
	3	잘 모르겠다	66	26.19
	4	어느 정도 준수됨	42	16.67
	5	매우 잘 준수됨	50	19.84
	88	해당 없음	32	12.70
	99	무응답	30	11.90
합계			252	100

위의 결과로 나타나는 동일노동 동일임금 적용여부는 58.3% 147개 조직이 속한 사업장에서만 어느 정도/ 잘 준수된다고 답하였고 〈표 45-1〉, 14.3% 36개 조직이 속한 사업장에서는 전혀 지켜지지 않는다고 하였다. 동일노동 동일임금이 적용되지 않는 경우가 어느 가맹 조직의 직무인지 추가 확인이 필요하다.

〈표 45-1. 동일노동 동일임금 준수〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
동일노동동일임금이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	15	5.95
	2	별로 준수되지 않음	21	8.33
	3	잘 모르겠다	24	9.52
	4	어느 정도 준수됨	57	22.62
	5	매우 잘 준수됨	90	35.71
	88	해당 없음	20	7.94
	99	무응답	25	9.92
합계			252	100

고용형태에 따른 임금차별도 18.26% 46개 조직이 속한 사업장에서 잘 지켜지지 않는다고 응답하였는데 <표 45-2>, 같은 사업장에서도 여성이 남성보다 비정규직으로 채용되고 일을 하는 경우가 많은 것을 봤을 때 여성들은 여러 가지 유형으로 차별을 받으며 그 결과는 임금 차별로 나타남을 알 수 있다.

<표 45-2. 고용형태에 따른 임금차별 금지 준수>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
고용형태에 따른 임금 차별금지 이행 여부	1	전혀 준수되지 않음	17	6.75
	2	별로 준수되지 않음	29	11.51
	3	잘 모르겠다	23	9.13
	4	어느 정도 준수됨	55	21.83
	5	매우 잘 준수됨	75	29.76
	88	해당 없음	22	8.73
	99	무응답	31	12.30
합계			252	100

성차별적 고용관행을 시정하고 여성의 참여를 통해 바꿔낼 수 있는 제도를 살펴보면, 성평등기구를 설치하고 있는 곳은 47.2% 119개 조직이며 <표 46-1> 고충상담·성평등기구에 여성의 참여를 보장하는 곳은 33.3% 84개 조직 <표 46-2> 으로 미미한 수준이다.

<표 46-1. 성평등 기구 설치 현황>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성평등 기구 설치 반영 여부	1	있다	119	47.22
	2	없다	117	46.43
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	14	5.56
합계			252	100

<표 46-2. 고충상담기구·성평등 기구 여성참여 보장 이행>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
고충상담기구·성평등 기구 여성 참여 보장 반영 여부	1	있다	84	33.33
	2	없다	152	60.32
	88	해당 없음	2	0.79
	99	무응답	14	5.56
합계			252	100

성차별을 시정하기 위한 성별 분석자료의 수집.. 보관. 분석. 활용. 발간과 정기적인 성평등 조치 모니터링을 할 수 있는 곳은 불과 6% 15개 조직에서만 < 표 47-1, 2> 이루어지고 있다. 고용평등과 고충처리 절차를 협약으로 체결한 곳은 58.57% 147개 조직이며<표 47-3> , 적극적고용개선조치 정보 공개를 보장하는 곳은 8% 20개 조직 <표 47-4>에 불과하다. 이는 응답한 조직이 당 사업장이 AA 해당 사업장인지에 대한 관심이 없고, 본 정보에 대해 적극적으로 개입하고자 하는 의지가 없었기 때문이라 여겨진다.

<표 47 - 1. 성별 분석 자료의 수집.보관.분석.활용.발간 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
성별 분석자료의 집·보관·분석·활용·발간 여부	1	그렇다	15	5.95
	2	아니다	223	88.49
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	13	5.16
합계			252	100

<표 47-2. 정기적인 성평등 현황 모니터링 실시 여부>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
정기적인 성평등 모니터 및 설문조사·연구 시행 여부	1	그렇다	15	5.95
	2	아니다	224	88.89
	88	해당 없음	1	0.40
	99	무응답	12	4.76
합계			252	100

<표 47-3. 고용평등, 고충처리 절차 협약>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
고용평등, 고충처리 절차 협약 존재 여부	1	있다	147	58.57
	2	없다	87	34.66
	88	해당 없음	2	0.80
	99	무응답	15	5.98
합계			251	100

<표 47-4. 적극적고용개선조치 정보공개 협약>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
적극적고용개선조치(AA) 정보공개협약여부	1	있다	20	8.03
	2	없다	127	51.00
	88	해당 없음	87	34.94
	99	무응답	15	6.02
합계			249	100

앞서 체결된 차별시정을 위한 고용평등을 위한 제도와 기구의 활용여부는 다음과 같음을 확인 할 수 있다.

고용평등. 고충처리 절차는 47.2%가 잘 준수되고 있다고 응답했으며 전혀/ 별로 준수되지 않는다고 한 응답은 14.5%이다 < 표 48 > . 여기서도 잘 모르겠다 응답이 23% 34개 조직인 점에 대한 해석은 관련 내용에 대한 노동조합의 이해와 참여가 부족하다는 것이며, 해당 조직이 성평등 의제에 제한적인 참여를 하고 있음을 알 수 있다.

<표 48. 고용평등. 고충처리 절차 준수>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
고용평등, 고충처리 절차이행여부	1	전혀 준수되지 않음	10	3.97
	2	별로 준수되지 않음	24	9.52
	3	잘 모르겠다	58	23.02
	4	어느 정도 준수됨	62	24.60
	5	매우 잘 준수됨	57	22.62
	88	해당 없음	19	7.54
	99	무응답	22	8.73
합계			252	100

적극적고용개선 조치 정보 공개 및 활용은 응답 조직의 9%만 접근과 활용이 이루어지고 있다고 하였다. < 표 49 >

<표 49. 적극적고용개선조치 정보 공개 준수>

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
적극적고용개선조치(AA) 정보공개 이행여부	1	전혀 준수되지 않음	30	11.95
	2	별로 준수되지 않음	15	5.98
	3	잘 모르겠다	36	14.34
	4	어느 정도 준수됨	12	5.58
	5	매우 잘 준수됨	6	2.39
	88	해당 없음	120	47.81
	99	무응답	30	11.95
합계			249	100

그러나 채용노동자 현황은 69.4%가 정보에 대한 접근이 가능하고 승진 현황은 66%, 전환/ 배치 현황은 62%, 업무별 노동자 성별 현황은 66% 조직에서 접근이 가능함을 알 수 있다. 그러나 임금 현황은 55%로 교육 연수 현황은 53% 해고 현황은 49% 정보 이용이 가능하다고 응답하였다 < 표 50-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 >. 본 설문 항목들은 노동조합이 접근하고자하면 대부분 접근이 가능한 정보이나, 관련 내용에 관심이 적었기에 정보 접근 조차 가부 여부를 확인 할 수 없었던 곳이 많았다고 보여진다.

〈표 50-1. 채용노동자 성별 구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
채용노동자현황, 성별 구분현황이용기능 여부	1	그렇다	175	69.44
	2	아니다	57	22.62
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	17	6.75
합계			252	100

〈표 50-2. 승진 노동자 현황. 성별 구분 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
승진노동자현황, 성별 구분현황이용기능 여부	1	그렇다	167	66.27
	2	아니다	65	25.79
	88	해당 없음	4	1.59
	99	무응답	16	6.35
합계			252	100

〈표 50-3. 전환.배치 노동자 현황. 성별구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
전환·배치노동자 현황, 성별구분현황 이용기능여부	1	그렇다	157	62.30
	2	아니다	71	28.17
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	21	8.33
합계			252	100

〈표 50-4. 해고 노동자 현황. 성별 구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
해고노동자현황, 성별 구분현황이용기능 여부	1	그렇다	124	49.21
	2	아니다	96	38.10
	88	해당 없음	7	2.78
	99	무응답	25	9.92
합계			252	100

〈표 50-5. 업무별 노동자 현황. 성별 구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
업무별노동자현황, 성별구분현황 이용가능여부	1	그렇다	167	66.27
	2	아니다	64	25.40
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	18	7.14
합계			252	100

〈표 50-6. 임금실태. 성별 구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
임금실태현황,성별 구분현황이용가능 여부	1	그렇다	139	55.16
	2	아니다	92	36.51
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	18	7.14
합계			252	100

〈표 50-7. 교육,훈련,연수 성별 구분 현황 자료 이용〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
교육·훈련·연수 현황, 성별구분현황 이용가능여부	1	그렇다	136	53.97
	2	아니다	91	36.11
	88	해당 없음	3	1.19
	99	무응답	22	8.73
합계			252	100

〈표 50-8. 적극적고용개선조치 자료 이용 가능 여부〉

문항	항목	구분	사례수(n)	비율(%)
적극적고용조치 현황, 성별구분현황 이용가능여부	1	그렇다	28	11.11
	2	아니다	92	36.51
	88	해당 없음	101	40.08
	99	무응답	31	12.30
합계			252	100

총연맹, 가맹.산하 중앙 조직 여성대표성 현황

끝으로 총연맹과 가맹산하 조직 일부의 여성 대표성 현황을 살펴보겠다.

대표성 현황은 지부, 지회 단위와 다를 바 없이 여성의 대표성이 취약하게 나타났다. 여성 채용 상근 보건의료노조를 제외하고는 그나마 30~40% <표 51-1> 정도이며, 여성임원은 총연맹과 보건의료노조를 제외하고는 1/3에 미치지 못하고 있다 <표 51-2>. 여성대의원은 민주노총과 보건의료노조를 제외하고는 30%에 미치지 못한다. 참여 단위의 규모가 확대 될수록 여성의 참여율이 떨어지고 있는 것이 확인되었다. 미처 응답을 못한 조직도 이와 다를 바 없고 여성 채용 간부가 1명도 없는 지역본부도 있는 점을 확인하면, 민주노총의 여성할당제 도입 15년에도 성평등 의제가 주변화 되는 원인 중 하나는 바로 낮은 여성 대표성에서 기인한다고 주장할 수 있을 것이다.

<표 51-1 총연맹, 가맹 산하 조직 중앙 채용 간부 현황>

	채용 간부 전체	여성	남성
총연맹	173	58	115
공공	97	39	62
금속	59	26	33
보건	39	21	18
건설	342 (9)	72(2)	270 (7)
언론	17	6	11
충북	9	3	6
인천	7	4	3
대구	5	2	3

<표 51-2 총연맹, 가맹 산하 임원 성별 분포>

	임원 전체	여성 임원	남성 임원
총연맹	13	5	8
공공	11	2	9
금속	9	1	8
보건	11	6	5
건설	6	1	5
충북	6	1	5
인천	7	2	5
대구	3	1	2

〈표 51-3 총연맹, 가맹산하 대의원 성별 분포〉

	대의원 전체	여성 대의원	남성 대의원
총연맹	173	58	115
공공	280	90	190
금속	882	75	807
보건	160	93 (58%)	67 (42%)
건설	258	26	232
충북	107	27	80
인천	178	44	134
대구	177	32	145

설문 결과에 따른 평가와 과제

설문조사지 준비 과정에서 각 가맹 현장의 상황을 고려하여 많은 질문 항목이 제시 되었고, 이 때문에 조사과정에서 힘든 점이 많았던 점을 확인 할 수 있었다. 그러나 본 설문에 대한 응답을 성평등 지수의 여러 범주로 나누어 봤을 때 범주별로 비슷한 결과가 나왔다.

- 노동법이 현장에서 적용 될 때는 노사 협약으로 체결된 강제조항으로서 단협이 효과가 크다는 점이다. 이에 비추어 본다면 노조가 없는 사업장의 경우 노동법은 노동과정 외부에서 강제 조항 없이 존재할 것이고, 이 때문에 준수하지 않아도 이를 감시하고 강제할 곳이 부족함을 알 수 있다. 특히나 돌봄권 영역은 점차 확대되고 있는데 돌봄의 양극화가 심해지고 있다는 지적이 많은 현재, 현장에서부터 사각지대에 대한 지원과 관리 감독 체계를 갖추도록 요구하는 것이 필요하다.
- 민주노총 조직의 성평등 사업 현황은 정부의 여성노동, 성차별 고용관행에 대한 정책과 맞물려 추진되고 있었다. 일가정 양립 정착을 위해 부모권 보장 중심의 정책과 성희롱 예방 대책은 확대되고 있으나 실제 성차별적 고용관행에 대해서는 별다른 진전이 보이지 않고 있으며 노동조합 조직 또한 이에 대한 관심이 부족했음을 확인 할 수 있었다. 채용, 전환, 배치, 승진에서의 성차별이 성별 임금격차를 낳는 요인임이 확인 되고 있기에 고용 전 과정에 대한 노동조합의 개입 전략을 시급히 마련해야 한다.
- 본 설문에 대한 응답은 정규직 중심의 지부 단위 사업장에서 대부분 진행하였기에 최근 조직되고 있는 비정규직 조직에 대한 검토는 미약한 수준인 점이 본 조사의 한계이다. 특히나 최근에는 여성 비정규직의 조직화가 늘어나고 있는 바, 해당 조직에서는 대표성과 함께 노조 활동의 의제와 방향에 대한 점검을 통해 노조 활동의 초기에서부터 성평등 사업이 확대되도록 견인하는 것이 필요하다는 것이 과제로 제시 될 수 있다.
- 노동조합의 여성대표성은 매우 낮은 현황이며 민주노총의 여성할당제 규정도 거의 적용되지 않는 점이 확인되었다. 총연맹과 가맹조직의 여성대표성을 확인했을 때 총연맹과 일부 가맹조직에서만 규정으로 인해 여성 할당을 근근히 지켜내고 있으며, 산하 조직은 이조차도 ‘여성 없다’는 이유로 이루어지지 않고 있다. 여성의 대표성이 지속적으로 낮은 원인에 대해 문화적, 제도적 요인을 찾아내고 개선책을 밝히는 것이 시급하다.
특히 여성의 대표성이 저하되는 원인에는 타임오프제가 결정적인 역할을 했다는 지적이 많은데 실제 타임오프와 여성의 노조 활동 참여의 상관 관계를 밝혀야 한다. 타임오프가 노조활동의 축소 과정에서 여성을 우선 배제하는 효과를 낳았다는 평가가 있었다. 교육시간과 연수. 노조 활동에 여성들이 남성들보다 적용 받기 어려웠다는 점이 그 것이다. 노동조합의 여성대표성 확대를 위한 계획은 노조활동을 넘어 성평등 노동정책의 근간이 될 수 있다고 여겨진다. 타임오프제 철폐하는 투쟁이 여성과 비정규직의 노조활동 참여를 보장한다면 이에 대한 계획을 마련해야 할 것이다.

- 여성대표성 확대를 위한 조직의 역할이 전무했다는 점도 확인되어야한다. 초기엔 당위성으로 할당을 지키고 여성들이 진출하였으나 남성권력과 정파에 의해 지명된 대표성이라는 오명과 질시를 이겨내기엔 여성 개개인의 노력으로 부족하다. 안정적인 역량강화 훈련 시스템과 리더십 함양을 위한 조직의 노력이 요구된다.
- 가맹 조직의 성평등 의제에 대한 접근과 관련 실천이 부족한 이유는 조직에 관련 사업계획과 이행 주체가 부족한 것이 원인이라고 할 수 있다. 이로 인해 성평등 사업의 부실화와 주변부화를 낳았는데 여성위. 성평등위 사업의 주체를 만들어내는 것이 필요하는 점은 지속적으로 제기되는 문제이다. 이와 함께 안정적으로 성평등 사업을 추진 할 수 있는 조직 체계. 개인의 역량에 좌우되지 않는 사업의 추진 체계를 어떻게 만들 수 있을지 새로운 논의가 필요한 시점이다. 그 간 가맹 조직에서는 여성위원회와 성평등위원회 사업에 대한 주체와 조직에 대한 논의가 진행되었으나 실제 중장기적인 사업 계획과 함께 진행 된 것은 아니었다. 여성위원회와 성평등위원회 포함. 성평등 사업의 주체로서의 혁신적인 조직 체계에 대한 구상이 필요하다.
- 본 조사 사업은 민주노총 25년 역사에서 최초임에도 그 과정이 민주노총 골간 전체를 활용하지 못하고 여성위원회를 통해 집행되었다. 이는 조사 과정과 발표 이후에 도 전조직적으로 확산하는 한계를 가질 수 밖에 없다. 그러나 본 조사 연구 결과를 함께 공유하고 조직혁신 계획을 세우는 것은 전 조직적 대응이 필요하다. 성평등 사업을 가맹산하 조직 전체로 확대 시키기 위한 계획을 이 자리에서부터 시작하는 계획이 필요하다.
- 본 조사는 민주노총 조직을 설득하기 위한 여성 활동가들이 절박함에서 시작되었다. 여성활동가들의 절박함이 조직에 전달되고 관련한 문제의식이 전 조직적으로 논의가 되어, 민주노총의 새로운 25년을 준비하는 계기가 되기를 바란다.

토론문

구미영 (한국여성정책연구원)

여성대표성 현황이라는 주제로 단위노조 대상 실태조사를 하는 것이 얼마나 어려웠고, 여성위원회 및 각 노조 여성 담당자의 노고가 컸을까 하는 생각이 가장 크게 들었다. 귀중한 실태조사 결과를 발표해주심에 감사의 인사로 시작하고자 한다.

노동조합 운동에서 여성 대표성의 실태와 개선 방향 관련하여, 발표문에서는 i) 단위노조 내 의 사결정 단위에서의 여성 대표성이 낮음이 확인되었고, 그 원인 분석 및 개선책 모색이 필요하다는 점 ii) 할당제 실시와 함께 여성 대표의 역량 및 리더십 강화를 위한 훈련 시스템을 조직적으로 지원할 필요성, iii) 민주노총과 산별노조 차원에서 성평등을 핵심사업으로 채택하는 등의 혁신전략이 필요하다는 점, iv) 법률로 보장되는 모성보호, 일생활 양립 관련 권리들이 단협에 규정됨으로써 노조에 의해 감시, 강제되는 효과가 있는데, 무노조 사업장에서는 이러한 기제가 작동하기 어렵다는 점 등을 제시하였다.

발표 내용과 관련하여 토론하고 싶은 지점은 아래와 같다.

**성평등 교섭
의무를
법제화하는
방안의 필요성
및 실효성**

여성 대표성은 인적 구성 측면 뿐 아니라 노조의 활동 내용 측면에서도 중요한 과제이다. 노조의 활동 중 단체교섭과 단체협약 체결은 사업장 내 집단적 규범을 형성하고 노동자의 노동조건에 직접적으로 영향을 준다는 점에서 특히 중요한 활동이다. 그러나 이번 조사 결과에서도 나와 있듯이 단체협약 중 성평 등 관련 내용의 양적, 질적 수준은 아쉬운 상황이다. 심각한 성별 임금 격차와 채용, 승진 차별 실태 등을 고려하면 더욱 그러하다. 이에 노동조합과 사용자 에게 사업장 내 성평등 실현을 위한 사항을 교섭의무사항으로 명시하고, 이와 관련하여 사용자가 정보 제공할 의무를 보장하는 노조법 개정을 제안하고자 한다.

집단적 노사관계법에서 노사자치의 대원칙이 오랫동안 존재해 왔다는 점, 노조법에 단체교섭 대상 사항을 별도로 규정하지 않는다는 점 등을 고려하면 다소 생경한 제안으로 들릴 수 있다. 그러나 노사 자치의 원칙은 국가 권력에 의한 노동조합 억압과 통제를 막기 위한 것이며, 노동3권의 향유를 촉진, 보장하기 위해 필요한 부분에 있어서는 일정 정도 법률로 노사 양측에 권리와 의무를 규정하고 있다. 사용자에게 부여한 단체교섭에 응할 의무, 부당노동행위 금지 조항 등이 대표적인 지점이다. 이러한 맥락을 고려하면, 노조 또는 사업장 내 소수자의 평등권을 보장하기 위하여 성평등 교섭의무를 규정 하는 것이 노사자치 침해할 우려할 입법이라 보기 어렵다. 성평등 교섭 의무 위반에 대하여 노조에 벌 칩이나 과태료를 부과하지 않는다면 노사자치 침해를 우려할 필요가 없을 것이다. 이와 함께 사용자가 노조에 관련 사업장 내 성별 격차 등 성평등 실현을 위해 필요한 정보를 제공할 의무를 규정하는 것 도 필요하다. 성별 격차와 차별이 문제되는 주요 영역은 임금, 승진, 채용 등으로 인사 비밀이라는 이 유로 정보 접근이 특히 어렵기 때문에 정보제공의무가 함께 규정되어야 한다.¹

¹ 가장 좋은 것은 노조법에 단체교섭 사안에 대한 정보제공의무를 일반적으로 규정하는 것이다.

이러한 성평등 교섭의무는 유럽 대륙을 중심으로 확산되는 추세이다. 프랑스는 성별 임금격차에 대해서는 1년 마다, 그밖의 고용평등 관련해서는 3~5년마다 교섭할 것을 규정하고 있다.

교섭주기		교섭사항 ¹
5년	산업별	-보직 배치 교섭에 있어서 여남평등 고려(L.2241-15) -인정된 평균 임금 격차의 해소 방안
4년	산업별	-여성과 남성 간 고용 평등 보장 조치(L.2241-1) -인정된 불평등을 회복하기 위한 조치(L.2241-1) -성희롱·성차별 예방·규제 조치(L.2241-1)
	기업별·기업집단	-임금 격차를 포함한 여성과 남성 간의 직업적 평등(L.2242-1) (합의에 이르지 못한 경우 사용자의 연간 계획 수립 의무)
3년	산업별	-고용, 직업훈련, 승진에 관한 접근에 관한 여남평등 조치(L.2241-11) -근로 및 고용조건, 특히 단시간 근로자에 관한 여남평등 조치(L.2241-11)
1년	산업별	-임금에 있어 여성과 남성 간 업무상의 평등에 관한 조치(L.2241-8)
	기업별	-임금·채용·직업훈련·이력·승진·근로 및 고용조건·혼합된 고용형태의 영역 등 양성 간의 직업적 평등을 달성하기 위한 조치(L.2242-17)

벨기에, 독일, 캐나다 온타리오 등은 성별 임금 격차 현황 및 개선 방안 등에 대해 노조나 직장평의회와 협의할 의무를 규정하고 있다.

독일: 성주류화의 축진이 직장평의회 역할 중 하나라고 직장평의회법에 규정. 또한 임금투명화법의 시행과 함께, 임금 체계 정기 심사 절차에 참여할 수 있고, 평의회를 거쳐 개별 근로자가 익명으로 임금 정보를 청구할 수 있음.

오스트리아: 균등처우법(Equal Treatment Act 2011)에 따르면 150명 이상의 직원을 둔 단체는 2년마다 성별 구성과 소득 데이터를 포함하는 보고서를 제출해야 함. 이 보고서는 조직의 직장평의회에서 접근할 수 있어야 하며, 직장 협의회가 없는 경우 모든 직원이 사용할 수 있도록 해야 함.²

캐나다 온타리오주: 형평임금법. 온타리오의 형평임금제도는 노조를 비롯한 노동자 대표조직에 대한 정보공개와 협력을 전제로 설계되었음. 사용자와 함께 노조는 임금교섭의 결과가 형평임금에 반하지 않도록 해야 할 의무가 있고, 형평임금 관련 절차 및 실현 계획에 대하여 교섭하고 협약을 체결한 의무가 있음(법 제14(1)조). 특히 성중립적인 직무가치 비교 시스템과 형평임금 실현 계획을 수립할 의무를 부여한다(법 제14(2)조). 직무군의 성별집중도 여부, 직무군의 가치, 임금률의 계산, 임금조정 등과 관련해서도 교섭하여 협약을 체결할 수 있음(법 제14(3)조) (Ontario Pay Equity Office, 2015: 80).³

--> 집단적 노사관계가 성별 임금 현황 공개 및 데이터 활용, 차별 시정 관련하여 역할을 하는 모델로 참고할 수 있을 것임.

1 · 양승엽, “프랑스의 성평등 교섭 의무 조항”, 2019. 구미영 외, 성평등 실현을 위한 노동법 개선방안 연구, 한국여성정책연구원, 2019(미간행) 연구의 일환으로 양승엽 박사가 작성한 원고임.
2 · 예 : 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 프랑스, 노르웨이, 스웨덴
3 · 구미영(2018)

사업장 내 성평등 실현 관련 근로시간 면제의 추가적 보장

발표문에서 지적하듯이 타임오프제도 실시 이후 여성 전임자의 숫자가 줄어들었다는 목소리가 현장에서 제기되고 있다. 전임자 임금 지급 금지 조항이 폐지되는 것이 가장 이상적인 해결책이겠으나 쉽지 않은 과제라는 점을 고려해서 성평등(또는 성불평등 해소, 성별 격차 해소) 실현 목적의 근로시간 면제 시간을 추가적으로 허용할 수 있는 근거조항을 마련하는 방안에 대한 의견을 나누고 싶다. 이는 노조 내 여성 활동가를 양성하고 역량을 강화하며, 교섭의 제에서의 대표성을 높이는 효과를 낼 수 있을 것으로 기대된다.

프랑스: “성차별과 성희롱에 대항하기 위해 근로자 중 선출된 이가 모든 기업의 사회경제위원회(CSE) 에 위원으로 지명되어야 하고, 250명 이상의 근로자를 고용하는 기업은 인적 자원 담당자를 두어야 한다. “는 내용이 2018년 9월 5일에 공포된 ‘직업의 미래 선택을 위한 법률에 있음’¹

기존의 고용평등 관련 제도에 노조가 적극 개입해야

기존의 고용평등 관련 제도를 어떻게 활용할 것인가에 대한 고민이 노조에 있어야 한다. 현행 AA제도가 정보를 수집하기만 할 뿐 노조나 노동자 등 이해 당사자에게 전혀 공개하지 않는 한계가 있기는 하나, 노조가 해당 정보의 활용 방안을 고민하고 단체교섭에 반영할 필요가 있다. 특히 내년부터는 성별 임금 격차 현황 정보도 수집되기 때문에 정보의 중요성이 커질 것이기 때문이다.

또한 성희롱 예방교육이나 성희롱 예방 지침 마련 관련해서도 노조의 적극적 관심과 개입이 필요하다. 이 조사에서 단협 상황을 응답한 노조 중 28.9%가 성평등 교육을 노조와 협의하여 진행키로 한 것은 중요한 성과로 보이는데, 노조운동 전반적으로 확산될 필요가 있다. 성희롱 고충 심의 절차의 참여 보장 관련해서는 신중한 접근이 필요한데, 최소한 외부 전문가(성희롱 관련 전문단체의 추천을 받은)의 추천 권한은 보편적으로 활용 가능한 요구안일 것이다.

성희롱 예방지침은 공공부문 사업장의 대부분에 수립되어 있으나, 민간기업에서는 찾기 힘든 상황이다. 현행 고평법에는 지침 미수립에 대한 과태료 부과 규정조차 없어 실효성이 약한 조항이다. 예방 지침의 수립과정에 노조가 개입하여 고평법의 공백을 단체협약이나 노조 활동으로 보완할 수 있을 것이다.

다만, 이 조사의 단협 이행 파트에서 성평등기구 설치 관련 응답이 47.2% 119개 조직, 성평등 기구에 여성 참여 보장이 33.3% 84개 조직이라는 것의 의미는 신중하게 해석할 필요가 있어 보인다. 경험적으로 느끼는 것에 비하여 높은 수치이기 때문이다. 성희롱 고충 심의위에 노조측 위원 참여 보장 등을 포함한 응답이 아닐까 추측된다. 기존 고용평등 제도에서의 참여 관련하여, 특히 요청 드리고 싶은 것은 2차 피해 관련 조협원 의식 개선과 관련 사내 제도 마련이다. 2차 피해는 주로 같은 직장의 동료에 의해 발생하기 때문에 노사가 모두 힘을 쏟아 의식을 개선해야 할 지점이다.

1 · 양승엽, 프랑스의 성별 임금현황 수집체계, 2018(미간행).

고용차별 관련 노조의 인식 현황

단협 이행 여부에 대한 응답 관련하여, 승진차별과 다른 영역 사이에 ‘모르겠다’는 응답의 비율 격차가 크진 않게 전반적으로 높은 것으로 보인다. 오히려 채용, 승진 차별금지 조항 관련 준수되고 있다는 응답이 36~40% 넘는 것이 시사하는 바가 무엇인가를 논의해보았으면 한다. 현실에서 보이는 성별 격차를 고려하면 긍정적인 응답이 너무 높고, 이는 노조운동이 생각하는 ‘성차별’, ‘성별 격차’의 상이 무엇인가와도 관련된 문제라는 생각이 든다.¹

실태조사 결과의 분석 관련

- 노조 내 의사결정 단위에서의 여성 대표성 관련, 조합원 중 여성 비율이 40 또는 50% 이상인 경우를 따로 분석하면 더 정확한 실태를 파악할 수 있을 것이다. 조합원 중 여성이 40~50% 이상임에도 여성 대표성이나 규약 중 성평등 관련 내용에 대한 응답이 낮게 나온다면, 현 상황의 심각성을 더 분명히 보여주기 때문이다. <끝>

1 · 또한 단협 이행 여부 문항 관련해서는, 해당 단협 내용이 있다고 한 노조만을 모수로 해서 이행 여부를 보아야 하는 것은 아닌가 하는 생각이 든다.

토론문

엄혜진

(경희대학교 후마니타스칼리지 교수)

별첨

토론문

김금숙

(전국사무금융노동조합연맹 부위원장)

민주노총 여성대표성 확대와 관련한 제언¹

민주노조 운동의 초석 여성노동자 투쟁 및 젠더관점

- 노동자 투쟁 과정에서 여성노동자는 투쟁하지 않은 시기가 없음. 오히려 60-70년대를 거쳐 70년대 독재정권 아래 노동운동 암흑기 시기에는 동일방직, 원풍모방, 반도상사, YH무역의 여성노동자들이 국가권력의 노동운동 탄압에 항거하는 한편, 민주노조 건설을 위해 투쟁하였음. 당시 여성노동자들의 투쟁은 온 몸을 내던지는 투쟁이었으며 완강하고 강인하게 전개됨. 80년대를 지나며 사무직 여성노동운동이 형성되어 금융권 여행원제, 갑을제도(같은 학력이라도 남성은 갑, 여성은 을 호봉 부여) 폐지 투쟁 전개. 80년대 말 남녀고용평등법 제정에 기여함
- 여성노동자 투쟁은 어용노조 일색인 시기 민주노조 운동에 대한 각성을 불러왔고 독재정권 붕괴에 기여할 정도로 노동운동사에 중요한 위치를 점함. 신자유주의 확대 속에 노동의 빈곤화, 빈곤의 여성화로 인해 여성노동의 현실은 악화되었으나 노동운동 내 여성노동자 및 여성노동운동의 위치성은 여전히 부문화, 주변부화 된 채로 머물러 있음
- 그런데 노동운동 평가시 어느 자리에서도 여성노동자 투쟁 역사 및 젠더 관점의 노동운동 평가는 없음. 노동운동사에서 여성노동운동은 사실상 생략된 채로 논의되고 있음. 여성위원회 또는 여성노동운동 차원에서 별도의 평가와 토론 자리가 유의미하나 이 역시 노동운동 내 여성노동운동의 부문화, 주변부화의 반증임
- 87년을 기점으로 여성운동 및 여성노동운동이 노동운동과는 별도의 조직 건설 등 독자노선(분리주의)을 걷게 된 점은 시사하는 바가 큼. 노동운동 외부의 여성운동에 대해 계급적 관점의 부재를 비판하곤 하였으나 노동운동 내 여성주의의 부재는 노동운동의 보편성을 주장하는 입장에서 더욱 심각한 문제임. 사업장 단위에서 보더라도 노조 외부에 여직원회가 있었던 시기가 성차별 문제 폭로 및 투쟁에서 더욱 완강했다는 점을 노동운동이 뼈아프게 반성해야할 지점임

¹ 이 토론문은 2017년 9월 13일 한국노동사회연구소가 주최한 “87년 노동자대투쟁 30년 기념토론회”에 제출한 것을 골간으로 하여 일부 내용을 추가하여 작성한 것임

노동운동 내 남성중심성· 가부장성에 대한 비판

- 성차별은 사회의 거의 모든 분야에서 나타나고 있지만 가장 전형적이며 근저적인 것은 고용에서의 차별임(김상권). 일정한 변화에도 불구하고 노동시장에서의 성차별은 공고하며 채용과 승진, 퇴직을 비롯한 고용영역 전반에서 이루어지고 있음
- 노동자의 고용 및 사회·경제적 지위 향상을 위해 존재하는 노조가 노동시장에서의 성차별을 가장 적극적으로 제기하고 해결에 나서야 함. 그러나 노동조합을 포함하는 진보운동 현장에서 전통적인 성역할에 따른 일의 분담, 조직 내에서의 여성배제, 남성중심적 성문화, 여성의 성적 대상화 및 가부장성·남성중심성 문제를 보여주고 있다는 비판 제기됨(조순경). 노동운동 내 여성활동가들도 노동조합이 여성노동 문제를 배제하거나 부분화 하고 있다고 비판해옴
- 현 시기 노동운동도 전체로서의 계급운동, 부문으로서의 여성운동이라는 위계적 구도를 유지하고 있음. 이에 대해 여성운동에서는 “사회적 약자를 가장 우선적으로 고려해야 할 ‘진보적’ 노동운동 조직 내에서 여성은 이차적 노동자로 간주되어 왔으며, 여성문제는 ‘부차적’ 사안으로 다루어져 왔음. 성차별 문제는 노동문제가 해결되면 해소 될 수 있다는 계급 우선 논리가 남성중심의 노동운동을 지배해 왔다”(조순경)고 봄. 또한 “노동운동, 특히 노동조합 운동에서 여성을 체계적으로 주변화 시키는 구조와 그것을 정당화 하는 담론적 기제가 있다”(신경아)는 의견도 있음
- 노동조합의 일상활동에서 성별 고정관념이 작동함. 노동조합 위원장 대부분은 남성들이 차지함. 노조 내 직책과 역할에서도 성차를 보임. 노조내 성별분업 논리를 입증하는 것임. ‘민주노총 포스터 사건’에서 보듯이 노동운동가의 표상으로서 남성을 재현함과 동시에 여성노동자를 비가시화시키는 전형적인 가부장성이 나타남
- 노동시장에서의 성차별은 노동운동에서의 가부장제가 온존하는 한 해소되기 어려움. 세계 각국의 노동운동사에서 성차별 문제가 운동의 중요한 과제가 되어 온 이유임. 고용 영역에서의 성차별 극복을 위해서는 노조가 먼저 가부장적이며 남성중심적인 조직구조와 문화, 실천 활동 전반을 성찰하여 여성문제 해결과 여성해방운동 주체로서의 위상으로 찾아가야 함
- 한국의 노동운동은 젠더관점을 통합하고 있지 못하다는 평가가 존재함. 노동조합 내 여성위원회가 부서의 하나로 취급되는 것이 단적인 예임. 이미 다른 나라의 경우 젠더주류화를 거쳐 젠더보편화의 흐름이 대세임. ‘보편으로서의 계급’과 ‘부문으로서의 젠더’라는 젠더 분리 및 젠더 위계적 관점으로는 노동운동의 민주주의를, 노동운동의 보편성을 논하기 어려움. 어떠한 운동을 배제하거나 삭제하는 운동전략을 성찰하고 노동운동 내부로부터 운동간 위계 타파가 이루어져야 함. 노동운동 내 여성주의가 통합되어 작동될 수 있도록 젠더 관점에서의 근본적 변화를 촉구함

노동운동의 젠더관점 통합을 위하여

- 노동운동 내 여성 대표성의 양적인 확대가 전제되어야 함. 여성할당제는 성평등의 충분조건은 아니지만 필수조건임. 여성의 소수대표성은 구조적 차별의 결과이기 때문임. 2001년 민주노총 여성할당제 시행 이후 민주노총 임원 및 중앙위원, 대의원 구성에서 30% 정도 여성할당제는 유지되고 있음. 그러나 산별연맹 선출직 위원장 등으로 구성되는 중집 성원은 할당제가 이행되고 있지 않음. 이는 산별 및 사업장 단위 위원장에서 여성 비율이 확대되고 있지 않기 때문임. 노동운동 내 행사에서 압도적으로 많은 남성지도부의 비율은 당연히 받아들여야 할 현상이 아니라 구조적 성차별의 결과물임을 공유하여야 함
- 노동시장에서의 성차별 해소를 우선시 하도록 해야 함. 여성의 비정규직화, 성별 임금격차, 분리직군제 등 고용차별 및 성별 분업화를 주요 의제화 해야 함. ‘해일이 이는데 조개 줍고 있다’는 젠더 위계적 인식은 사라져야 함
- 노동운동 전략 뿐 아니라 일상활동에 이르기까지 젠더관점의 통합적·총체적 작동이 이루어지도록 지도·감독이 이루어져야 함. 브라질 노총인 COSATU의 경우 여성의 노조참여를 방해하는 장벽들을 특정해 산하 노조들이 실천할 수 있도록 구체적인 권고사항을 제시하고 있음(사례: 1.회의장에서의 탁아와 교통, 회의시간 맞추기, 2.여성 지도자에 대한 고정관념에 도전, 3.조언자 프로그램 개발, 4.협력·격려하는 환경 조성, 5.성희롱 정책의 시행, 6.젠더문제에 대한 교육 7.지도자연수 8.남녀간 가사분담 장려)
- 여성주의를 여성활동가의 성역할로써 고정시키면 안됨. 성을 막론하고 노동운동 지도자의 젠더관점 보유 및 여성주의 학습은 필수여야 함. 모든 노동자를 대변하는 노동운동 지도자가 젠더관점 부재 및 무지를 부끄러워하지 않는 것이 당연한가. 그렇다면 아직 갈 길이 멀다는 것임. 노동운동 내 여성주의 작동을 위한 활동가들의 부단한 노력과 투쟁이 요구됨

민주노총이 성평등 제고를 위해 당장 해야 할 일

- 발제문에도 있듯이 민주노총 여성위원회 주도로 성별임금격차 해소 등 현 시기 성평등 의제를 관철하기 위해 활발히 노력하고 시민사회단체와의 연대활동 역시 과거에 비해 높아졌다는 점을 긍정적으로 평가할만함
- 성평등강사단 교육과정이 정례적으로 시행되면서 현재까지 무려 100여명의 현장단위 성평등 강사단을 배출한 것은 특별히 주목할만한 성과로 보임. 성평등교육의 활성화와 강사역량의 강화를 통해 성평등의제를 구현할 수 있는 주체들의 발굴이 가능해졌기 때문임
- 반면 2003년부터 시행된 여성할당제는 여성대표성의 양적 대표성 확대에 일부 기여하였으나 민주노총 주요 의사결정기구인 중앙집행위원회 단위에서는 한계를 보이고 있음. 또한 민주노총의 여성할당제 방침에도 불구하고 단위 노동조합은 물론 산별연맹 및 지역본부 중에서도 여성할당제를 미시행하는 조직이 다수 존재함. 여성할당제 집행의 어려움을 이유로 여성할당제 시행 자체를 문제 삼는 목소리도 일부 있는 것이 현실임. 민주노총 중앙의 여성할당제 점검과 산하조직들의 여성할당제 이행을 강제하는 역할이 더욱 절실함

- 성평등의제를 기획하고 집행하며 점검하는 주체 역량의 대폭적인 확대가 필요함. 1997년 민주노총 여성위원회가 설립된 이후 매해 사업평가에서 여성주체역량의 수적인 부족과 전문성, 사업의 연속성 문제가 제기되었음. 하지만 민주노총 성평등의제를 다루는 주체역량은 전혀 확대되지 않았음. 2019년 현재에도 민주노총 여성위원장을 겸한 여성담당임원(봉혜영 부위원장)과 여성담당(김수경 국장) 2인이 모든 성평등의제를 관할하여 활동하고 있는 현실임. 국제 노동운동의 성평등 주체역량 현황을 조사하여 기준을 마련하고 민주노총 성평등 주체역량의 확대와 전문화의 방향을 제시해야함

〈민주노총 여성담당임원, 여성위원장, 여성사업 담당자 현황〉¹

	채용 간부 전체	여성	남성
총연맹	173	58	115
공공	97	39	62
금속	59	26	33
보건	39	21	18
건설	342 (9)	72(2)	270 (7)
언론	17	6	11
충북	9	3	6
인천	7	4	3
대구	5	2	3

- 현행 민주노총 여성위원회는 성평등 사업을 추진하는 유일한 기구로서 자리하고 있으나 그 역할에는 한계가 많다는 것이 지속적으로 지적되어옴. 여성위원회의 인적 구성 및 의사결정의 구속력과 관련하여 개선이 필요함. 아울러 여성위원회의 한계를 넘어서기 위해 만든 민주노총 성평등위원회가 활동이 중단되어 있는 것은 민주노총 방침을 스스로 위반하고 있는 것이어서 유감임. 민주노총 위원장을 위원장으로 하는 성평등위원회의 구성과 활동이 재개되어야 함
- 더 나아가 민주노총내 여성활동가들의 전국적인 조직의 필요성이 제기됨. 소수화된 위원회 만으로는 여성대표성을 높이고 성평등의제의 제기와 집행력 제고를 위해서는 여성노동자들의 전국적인 목소리가 항시적으로 결집되어 있을 필요가 있음. 남아공의 COSATU와 같이 전국젠더위원회(가칭)를 건설하여 성평등의제에 관한 항시적이고 체계적인 논의와 의사결정, 이를 토대로 민주노총 의사결정기구에 제기하여 관철하는 등의 조직적인 성평등 운동이 전개되기를 바램

1 · 김금숙, 2011. “할당제의 두 얼굴 - 민주노총 여성할당제 효과분석을 중심으로”. 성공회대학교 NGO대학원 석사학위 청구논문.

별첨자료

민주노총 가맹조직 성평등지수 설문조사표

성평등 지수 설문 조사

안녕하십니까?

성 평등 실천을 통해 노동이 존중받는 세상을 위해 노력하시는 민주노총 현장간부 동지들의 노고에 경의를 표합니다. 본 조사는 민주노총 여성위원회에서 민주노총 소속 각 가맹노조와 사업장의 성평등 실천 수준을 파악하고, 이에 기초한 성평등 사업의 개선방향을 마련하기 위해 진행되고 있습니다. 본 조사 내용에 대해서는 비밀을 유지하고, 조사 결과는 통계 목적으로만 활용할 것임을 약속 드립니다. 끝까지 성실한 답변 부탁드립니다. 감사합니다.

2019. 1. 민주노총 여성위원회

사업장 특성

구분	응답자 특성			
1. 노조 조직명				
2. 노조 설립연도				
3. 전체 직원 수	여성 ()	남성 ()	전체 ()	
4. 현재의 조합원 수	여성 ()	남성 ()	전체 ()	
5. 현재의 노조대표 성별	여성 ()		남성 ()	
6. 과거 여성 노조대표 유무	있었다 ()		없었다 ()	
7. 귀 노조가 속한 사업장은	그렇다 ()		아니다 ()	
8. 사업장 소재 지역	서울 ()	경기 ()	인천 ()	세종 ()
	강원 ()	충남 ()	충북 ()	전북 ()
	전남 ()	광주 ()	대구 ()	경북 ()
	울산 ()	부산 ()	경남 ()	제주 ()
	대전 ()	전국 ()		

노동조합의 성평등 실천 내용

1. 2019년 1월 현재 귀 노조(지부, 지회, 분회 포함)의 노조간부 성별 구성은 어떻습니까?

직위 구분	합계	여(비율)	남(비율)	비고(여성 직책 모두 표기)
1) 임원				
2) 상임집행부				
3) (중앙)집행위/중앙위/운영위원 등				
4) 대의원				
5) 교섭위원				

2. 귀 노조에는 다음과 같은 성평등 관련 규약·규칙이 제정되어 있습니까?

구분	있다	없다
1) 여성할당제		
2) 여성위원회		
3) 성평등위원회		
4) 성희롱·성차별 전담기구		
5) 여성·성평등 사업계획		

3. 귀 노조에는 다음과 같은 여성 할당 관련 규약·규칙·방침이 있습니까?

구분	있다	없다
1) 대의원 여성 할당		
2) 임원 여성 할당		
3) 임금·단체교섭위원 여성 할당		
4) 노동위원회 여성 할당 * 민주노총 지역본부에 한함		
5) 교육·연수 기회의 여성 할당		
6) 타임오프 사용 시간의 여성 할당		
7) 해외 교류·연수, 국제(산별노조)회의 여성 할당		

4. 귀 노조에는 성평등을 높이기 위한 다음 사항들이 시행되고 있습니까?

구분		그렇다	아니다
성평등 높이기 위한 부서의 설치 여부	1) 여성위원회 설치		
	2) 성평등위원회 설치		
성평등 높이기 위한 사업의 존재 여부	3) 정기적인 성평등 교육		
	4) 여성 조합원 대상 사업 교육·수련회등		
성평등 사업의 실제 준수 여부	5) 정기적인 성평등 교육 실시	(5-2,5-3으로)	
	6) 여성 조합원 대상 사업비 (교육·수련회등) 편성	(5-1로)	

성평등 활동의 남녀 공평한 참여 여부	7) 여성위원회 교육, 성평등 교육에 남성 참여 의무화		
	8) 3.8 여성의 날'행사 여남 동등한 참여		
	9) 노조의 사업계획 수립·집행·평가시 여성 참여 보장		

5-1. 귀 노조에서는 여성조합원 대상의 역량 강화와 사업 참여를 위한 회의와 교육, 수련회를 얼마나 자주 실시 하는지요?

여성조합원 회의·교육·수련회등	1) 주기	월 1회	분기 1회	상·하반기 1회	연(年) 1회	기타
	1) 주기					
	2) 매회	2시간	4시간	1일	2일	기타

5-2 귀 노조에서는 성평등 의식 고취를 위한 성평등 교육 (여남 포함)을 얼마나 자주 진행 하는지요

성평등교육	1) 주기	월 1회	분기 1회	상·하반기 1회	연(年) 1회	기타
	1) 주기					
	2) 매회	2시간	4시간	1일	2일	기타

5-3 귀 노조에서 실행하는 성평등 교육의 대상 범위는 누구인지요?

- 1) 임원, 대위원
- 2) 전조합원

6. 귀 노조에서는 사업 추진시 다음과 같은 여성노동자의 특수한 요구와 상황을 고려하고 있습니까?

아동돌봄 지원 프로그램 유무	구 분	있다	없다
	1) 대의원대회·교육시		
	2) 체육대회·야유회시		
노조 활동시 돌봄 책임 있는 여성간부,조합원 돌봄 시간 고려	구 분	있다	없다
	3) 저녁 활동시 고려		
	4) 주말 활동시 고려		

7. 귀 노조에서는 최근 단체협약에 다음과 같은 젠더 이슈를 반영한 적이 있습니까?

구분	있다	없다
1) 성희롱·성평등 예방 교육 실시		
2) 모성·부성 보호(육아휴직·아동돌봄·가족돌봄 보장)		
3) 여성 화장실 설치		
4) 여성 휴게실 설치		
5) 수유실 설치		
6) 보건실 설치		
7) 성폭력·폭언·폭행 대응		
8) 성평등 기구(성폭력대응기구·고평상담실·고충처리상담실·명예고용평등감독관 등) 설치		
9) 고충상담기구·성평등 기구 여성 참여 보장		
10) 교섭위원 여성 참여 보장		
11) 요구했으나 받아 들여지지 않음		

8. 귀 노조에서는 다음과 같은 사업들을 추진하고 있습니까?

구분	그렇다	아니다
1) 성별 분석자료의 수집·보관·분석·활용·발간 여부		
2) 정기적인 성평등 모니터 및 설문조사·연구 시행 여부		

사업장(회사)의 성평등 실천 내용

9. 귀 노조가 속한 사업장(회사)에서는 다음과 같은 성평등 관련 단체협약이 존재하고 있습니까?

구분	있다	없다
1) 남성 출산 유급 휴가	(9-1로)	
2) 여성 육아휴직		
3) 남성 육아휴직		
4) 임신기 근로시간 단축		
5) 육아기 근로시간 단축		
6) 채용시 성차별 금지		
7) 채용시 여성 할당		
8) 전환시 성차별 금지		
9) 승진시 성차별 금지		
10) 기간제·임시직 성차별 사용금지		
11) 고용평등, 고충처리 절차		
12) 성희롱 예방, 성평등 교육		
13) 성평등 교육시 직접교육 의무화		
14) 성평등 교육시 노조와 사전 협의		
15) 적극적고용조치(AA) 정보 공개		

9-1. (남성 출산 유급 휴가 있을 경우) 휴가 기간은 얼마나 제공되고 있습니까?

- 1) 3일 2) 5일 3) 7일 이상

10. 전항 9 에 설정된 성평등·여성보호 관련 단체협약은 얼마만큼 이행되고 있습니까?

구분	전혀 준수되지 않음	별로 준수되지 않음	잘 모르겠다	어느 정도 준수됨	매우 잘 준수됨
1) 남성 출산 유급 휴가					
2) 여성 육아휴직					
3) 남성 육아휴직					
4) 임신기 근로시간 단축					
5) 육아기 근로시간 단축					
6) 채용시 성차별 금지					
7) 채용시 여성 할당					
8) 전환시 성차별 금지					
9) 승진시 성차별 금지					
10) 기간제·임시직 성차별 사용금지					
11) 고용평등, 고충처리 절차					
12) 성희롱 예방, 성평등 교육					
13) 성평등 교육시 직접교육 의무화					
14) 성평등 교육시 노조와 사전 협의					
15) 적극적고용조치(AA) 정보 공개					

11. 귀 노조가 속한 사업장에는 다음과 같은 성평등·여성보호 관련 임금협약 내용이 존재하고 있습니까?

구분	있다	없다
1) 생리·보건 유급 휴가		
2) 동일노동 동일임금		
3) 고용 형태에 따른 임금 차별 금지		

12. 전항 11 에 설정된 성평등·여성보호 관련 임금협약은 얼마만큼 이행되고 있습니까?

구분	전혀 준수되지 않음	별로 준수되지 않음	잘 모르겠다	어느정도 준수됨	매우 잘 준수됨
1) 생리·보건 유급 휴가					
2) 동일노동 동일임금					
3) 고용 형태에 따른 임금 차별 금지					

13. 귀 노조에서는 사업장(회사)이 가진 다음과 같은 성별 구분 현황을 드러내는 자료를 이용할 수 있습니까?

구분	그렇다	아니다
1) 채용 노동자 현황		
2) 승진 노동자 현황		

3) 전환·배치 노동자 현황		
4) 해고 노동자 현황		
5) 업무별 노동자 현황		
6) 임금 실태 현황		
7) 교육·훈련·연수 현황		
8) 적극적으로용조치 (AA) 현황		

14. (마지막으로) 귀하께서 민주노총에 제안하고 싶은 성평등 관련 사업방향 및 사업계획에 대한 의견을 서술해 주시기 바랍니다.

<p>1) 사업방향 :</p> <p>2) 사업계획 :</p>

☞ 끝까지 답변해 주셔서 감사합니다.

