

Mc.a.7

전국여성노동조합 건설을
위한 토론회

주최 : 전국여성노동조합 추진위원회
한국여성노동자회협의회
일시 : 1999년 6월 15일 화요일 2시
장소 : 한국기독교연합회관 902호

전국여성노동조합 건설을 위한 토론회

■ 발제

1. 여성노동조합 건설의 배경과 추진경과, 사업방향
최상림(전국여성노동조합 추진위원장)
2. 여성노동조합 건설의 의의와 사업과제
박석훈(노동정책연구소 소장)

■ 토론 : 여성노동 발전을 위한 제언

- 정현백 (성균관대학교 교수)
- 남인순 (한국여성단체연합 사무처장)
- 정영숙 (한국노동조합총연맹 여성국장)
- 이혜순 (전국민주노동조합총연맹 여성부장)
- 백석근 (전국건설일용노동조합연맹 정책위원장)
- 김현미 (서울남부지역금속노동조합 부위원장)

지역여성노동조합 건설을 위하여

8월 27일 전국여성노동조합 건설을 위하여

연락처

전국여성노동조합 추진위원

- 중앙 : 최상림(전국 추진위원장), 이철순, 이종각, 김지선, 최순영, 장현자, 조옥화, 왕인순, 이주환, 이혜란, 김덕중
- 서울 : 장석희, 황현숙, 윤혜련, 이원아, 김숙자, 이미자
- 부산 : 박태연, 이정희
- 인천 : 나지현(인천 추진위원장), 조성혜, 유정임, 모운숙, 정문자, 황영미, 정선, 김현주, 이미숙
- 안산 : 오동림(안산 추진위원장), 조여옥, 김금순
- 광주 : 장연주(광주 추진위원장), 오미덕, 김경희
- 마산창원 : 김연숙(마산 추진위원장), 최미혜, 김인영
- 전북 : 김희전, 박미란

- 이상 49명 -

전국 여성노동조합 건설을 위한 토론회에 부쳐

전국 여성노동조합 추진위원회가 결성되었습니다.

지난 10년간 여성노동자 단결과 권익향상을 위해 일해왔던 전국의 여성노동자회들이 중심이 되어 뜻있는 동지들을 모아 전국과 지역(지부)에서 동시에 여성노동조합을 결성하고자 합니다.

여성노동조합은 여성노동자 조직율 5.6%, 여성노동자중 임시, 일용고 67% 등 급격히 악화되고 있는 조직율과 고용상황에 대응하여, 여성노동자 조직화와 권익확보를 위해 일해 나갈 주체조직으로서 역할하고자 합니다.

본 토론회는 전국 여성노동조합 추진위원회의 결성배경과 추진과정을 공유하고, 여성지위향상과 노동자 권익향상을 위해 실천해오신 여러분들의 의견을 수렴하여 발전적인 사업방향을 수립하고자 하는 취지에서 개최되었습니다.

한국 여성노동자운동의 주요한 전환점을 만들어간다는 각오와 결의로 출발한 이 길은 저희만이 아니라, 양대 노총의 여성조합원과 간부들, 여성지위 향상을 위해 헌신적 실천을 하고있는 여성활동가들, 99년들어 전국각지에서 결성되고 있는 지역 여성노동조합들이 함께 만들어가는 길입니다. 본 토론회를 시작으로 폭넓은 연대와 협력의 길을 만들어 갈 수 있기를 바랍니다.

여성노동조합 건설의 배경과 추진경과, 사업방향¹⁾

전국여성노동조합 추진위원장 최상림

1. 여성노동조합 결성의 배경과 모색

1) 여성노동자 고용불안의 심화

여성의 경제활동 인구가 지속적으로 늘어나던 지난 10여년간, 여성은 노동시장 유연화의 일차적 대상이 되어왔다. 여성의 노동시장 진입은 정규직 보다는 비정규직, 일용직, 파견직 노동이거나 법적 보호에서 제외되는 임금노동 및 비공식부문 노동의 비중이 커지는 쪽으로 채워졌다. 전체 여성노동자중 5인이하 사업체에 종사하고 있는 여성이 64%²⁾에 달하는 등 여성노동자의 전반적인 고용악화와 취업구조의 변화는 여성노동자의 노동조합 조직율을 지속적으로 하락시켜 왔다.

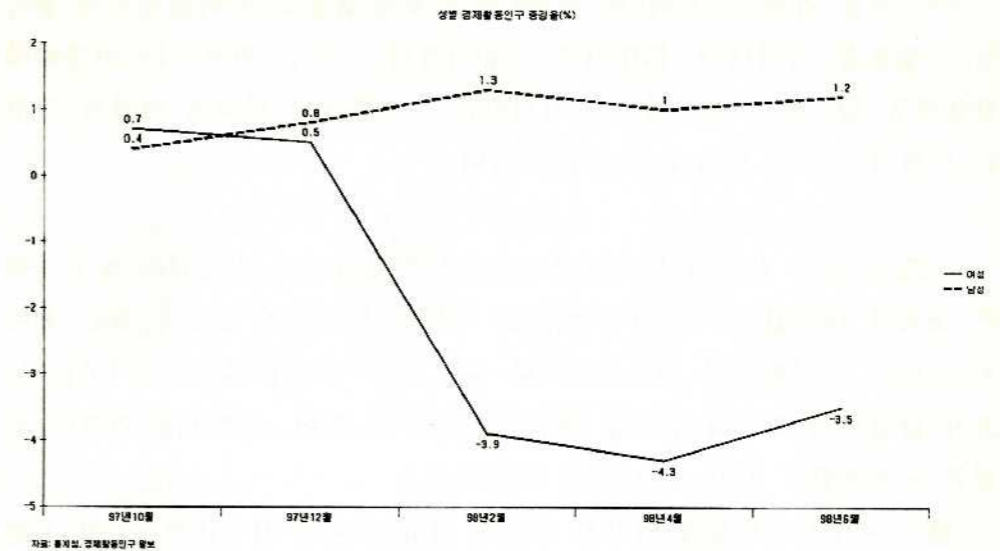
특히 IMF 경제위기와 동반한 구조조정과정은 여성우선해고, 여성우선 비정규화를 강행하면서 여성들의 고용상황을 급격히 악화시키고 있다.

■ 여성의 노동시장에서의 퇴출

98년들어 여성 경제활동인구가 남성보다 빠르게 감소하고 있다. 비정규직, 영세사업체, 비공식부문 취업이 높은 여성고용 형태로 인해 경기변

1. 본 발제는 한국여성노동자회협의회가 여성노동운동의 발전을 위한 조직적 대안으로서 검토하고 추진하고 있는 전국여성노동조합을 중심으로한 내용이다. 99년 1월 서울지역 여성노동조합 결성이후 설립된 전체 여성노동조합들의 입장을 대변하고 있지는 않다.

2) 93년 통계청



동의 일차적 영향을 받고 있음을 보여준다. 또한 구조조정시에 우선 해고의 대상이 되는 등 경제위기 극복을 위한 일차적 퇴출대상이 되고 있으나 이에 대한 효과적 방어수단을 갖고 있지 못하기 때문이다.

■ 여성 정규직의 비정규화

아래 표를 보면, 남성의 경우 1998년 9월 현재 상용직 비율은 63.4%로 전년도와 비슷한 수준을 유지하고 있다. 그러나 여성의 경우 상용직은 32.9%에 불과하고 임시직, 일용직은 각각 46.6%, 20.5%를 차지하고 있다.

<표> 성별, 종사상 지위별 임금노동자 (단위: 천명, %)

구분	1997. 9			1998. 9		
	계	남자	여자	계	남자	여자
임금노동자	13,224(100.0)	8,054(100.)	5,170(100.0)	12,101(100.0)	7,435(100.)	4,666(100.0)
상용직	6,995(52.9)	5,086(63.1)	1,910(36.9)	6,247(51.6)	4,716(63.4)	1,532(32.9)
임시직	4,300(32.5)	1,901(23.6)	2,399(46.4)	3,931(32.5)	1,755(23.6)	2,176(46.6)
일용직	1,928(14.6)	1,067(13.3)	861(16.7)	1,923(15.9)	965(13.0)	958(20.5)

자료: 통계청, 「1998년 8월 고용동향」

이는 여성 임금노동자의 약 67.1%가 고용이 불안정한 비정규직에 종사하고 있음을 나타낸다. IMF이후 노동시장의 유연성 확보라는 미명하에 상용직을 감소하고 임시직을 증가시키는 고용형태의 변화에 여성이 가장 큰 피해자가 되고 있음을 보여주고 있다.

노조 조직이 없는 4인이하 영세사업체의 여성이나 비정규직 노동자들은 조직적 대응없는 무차별적 해고를 경험하고 있으며 노조가 있는 곳에서도 여성 우선해고가 정당화되거나 묵인되는 경우가 많다. 심지어는 노조가 앞장서서 회사의 입장을 대변하는 경우도 있어, 여성고용 안정에 관한 노동조합이 힘이 되고 있지 못하다.3)

현재 여성우선해고의 일차적 대상이 되고 있거나 비정규직으로의 전환을 강요받고 있는 사무 전문직 여성노동자는, 지난 10년간 평생평등노동권 확보를 위해 앞장서 싸워왔던 조직 노동자들이다. 경제위기를 틈타 이들이 그동안 쌓아올린 고용 평등의 성과를 무너트리는 이같은 상황은 여성노동운동의 후퇴를 낳게 되는 결과로 적극적 대안모색을 요구하고 있다

2) 여성노동자 조직율의 지속적 하락

여성노동자 조직율은 지속적으로 하락해 심각한 상황에 이르고 있다. 87년 11.1% 였던 여성노동자 조직율은 97년에 이르러서는 5.6%까지 떨어졌다. 15.3% 였던 87년 남성조직율이 97년 14.9%임과 비교4)해볼 때 노동

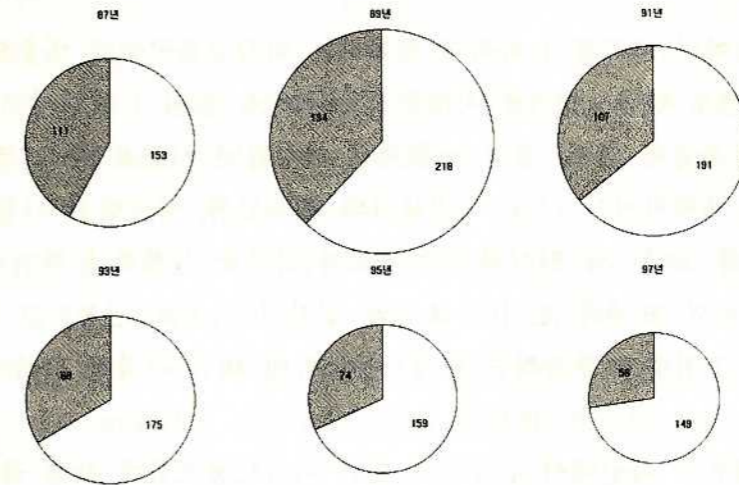
3. ■ 중소기업협동조합중앙회 - 구조조정의 이름으로 여성부서인 사무직 34명 해고 계약직전환 종용/ 현대자동차 노동조합 식당근무자 277명의 여성조합원 정리해고 합의/ 9개시중은행 - 9천명 목표 감원. 창구직 여성 집중명퇴, 계약직 전환/ 농협 - 사내부부 명퇴 752쌍중 여성이 90%인 687명/ D제분 - 결혼퇴직 부당해고 구제 신청 사건에 노동조합이 회사측 입장 증언/ 농중공업 - 비정규직 여직원 조합원 가입대상 포함 대의원대회에서 부결

■ 남녀고용평등법 시행이후 66건의 여성고용차별분쟁사건 중 단체협약에 기초하여 여성차별이 이루어진 경우가 34.8%(23건)에 이르고 있다 <남녀고용평등법 시행 10년의 성과와 과제. 한국여성개발원 김엘림. 1999.5>

4. 권현지 '조직율 급락과 노동조합의 대응' 노동사회 99년 1월호

조합 조직율 하락은 여성노동자 조직실패에 기인하고 있음을 알 수 있다.

연도별남녀조직율비교 %



■ 남 ■ 여

조직율 %	87년	89년	91년	93년	95년	97년
전체	13.8	18.6	15.9	14.2	12.7	11.2
남	15.3	21.8	19.1	17.5	15.9	14.9
녀	11.1	13.4	10.7	8.8	7.4	5.6

이같은 조직율 하락의 원인은 크게 3가지로 살펴볼 수 있다.

- ① 여성이 경기변동과 구조조정의 일차적 희생이 되고 있으나 노동조합이 성차별적 퇴출에 효과적으로 대응하고 있지 못하다.
- ② 비정규직의 확대, 판매서비스직의 증가 등 취업구조의 변화에 대응하는 조직방식을 개척하고 있지 못하다.
- ③ 노동조합의 여성 조직방식이 대단히 취약하다. 한국노총과 민주노총의 여성조합원 설문조사에 따르면, 여성조합원의 조합활동의 애로사항으로 '조합의 남성중심성, 남성간부들의 보수성, 기혼여성의 가사노동의 부담'이

로 인한 시간배치의 어려움'을 지적하고 있다.⁵⁾

3) 여성노동조합의 모색

지속적인 여성 조직율의 하락과 변화하는 여성고용구조에 대응하여 여성노동자의 평생 평등노동권을 확장하고 조직력을 높이기 위해서는

- ① 기존 노동조합과 연맹, 중앙 노총에서 여성관련 사안을 주요 조직 정책 사안으로 채택하여야 하며, 비정규직의 조합원화, 상급단위 간부, 대의원 여성할당제 도입⁶⁾ 등 양성평등적 관점과 정책을 실현해야 하며
- ② 여성노동자의 요구와 권익을 조합의 일차적 과제로 안고, 그 해결을 위해 스스로 조직하고 투쟁하는 여성노동조합에 대한 적극적 모색이 필요하다.

그간 사례연구 차원에서 검토되고 있던 여성노동조합에 대한 공론화는 성차별적 구조조정 등 여성노동자의 지위가 심각하게 위협받고 있던 98년에 있었다. 98년 11월 한국여성노동자회협의회와 전국민주노동조합총연맹, 한국연구소가 공동연구한 비정규직 여성노동자 조직화방안 발표회에서 여성조직화를 위한 유효한 모델로서 여성노동조합에 대한 연구가 발표되었다. 또 99년 1월 한여노협과 여성민우회, 한국노총, 민주노총이 공동 주최한 '여성노동운동방향에 관한 여성간부 워크숍'에서 미조직 여성의 조직화와 성차별 구조의 개선을 위한 여성노동조합이 필요하며, 여성노동단체들이 여성노동조합 결성의 주체가 되어야 한다는 제안이 있었다.⁷⁾

한국여성노동자회협의회에서는 8개 지역 대표자회의를 통해 다음과 같은 결정을 하였다.

5. 민주노총 '여성조합원 의식조사결과 보고' 97년.

황석만 '여성노동과 노동운동의 과제' 97년. 한국노총중앙연구원

6. 97년 민주노총 자체 조사에 따르면 여성조합원 비중은 20%이나 대의원은 전체 338명의 3%인 10명에 머물고 있다. 여성조합원 대상 설문조사에서 여성조합원 비율로 여성간부 할당제 도입이 필요한가라는 질문에 58.9%의 조합원이 당장 필요하다고 응답함.

7. 조순경 '여성노동시장의 변화와 여성노동운동' 99년 1월

① 여성노동자 조직운동의 발전을 위해서는, 미조직 여성의 다수를 차지하고 있는 불안정 고용 여성노동자 층을 조직할 수 있는 여성노동조합이 요구되고 있다.

② 기존 지역노조의 경험을 볼 때, 이러한 성격의 노동조합이 성공하기 위해서는 안정적인 상근역량과 정책역량이 보장되어야 한다. 여성노동관련 교육, 선진, 상담, 조직, 법제도운동 등을 통해 활동경험이 축적되어 있고, 여성노동문제에 대해 인식을 갖는 회원들이 있는 여성노동자회가 여성노동조합 추진을 위한 적극적 역할을 하여야 한다.

③ 여성노동자회는 그간 회원대중조직으로서의 성격과 전문지원조직으로서의 성격을 함께 안고 왔다. 여노회에서 회원대중조직으로서의 성격을 분리하여, 회원들이 여성노동조합 건설의 주체로서 활동할 수 있어야 한다. 그리고 여노회가 여성노동조합의 성공적 정착을 위한 적극적 결합과 지원을 한다.

이같은 결의하에 추진되고 있는 여성노동조합은,

- ① 기업과 업종, 지역을 넘나들어 일하는 여성이면 평생 조합원이 될 수 있는 전국 여성노동조합으로 추진되고 있다. 그 이유는 이러한 방식이 여성들의 삶의 방식과 맞고 보다 크게 단결할 수 있기 때문이다. 영세규모 사업체, 비정규직 노동이거나 하급직에 종사하는 경우가 대부분인 여성들은 경기부침에 따른 퇴출과 진입을 반복하여 한 직장에서 장기근속하는 경우가 드물다. 또한 재생산노동의 이중부담으로 인하여 결혼 출산 육아, 가족 간병 등의 이유로 직장을 자주 옮겨다니게 된다. 사무직으로도 있다가 생산직으로도 있다가 주부로도 있다가 가내부업도 하다가, 애들 좀 크면 보험도 했다가 하는 식으로 경제활동의 방식이 바뀌는 경우가 대부분이다. 따라서 여성노동조합은 기업과 업종, 지역을 뛰어넘어 일하는 여성이면 누구나 가입하고 활동해가는 전국 여성노동조합으로 추진되고 있다.
- ② 대공장 남성 정규직 중심의 노동조합 운영과 조합내 남성간부의 보수성 등으로 여성의 능동적 참여를 만들어 내지 못하고 있는 기존 노동조합 활동의 한계를 극복하는 여성노동자 대중조직화의 모델로 모색되고 있다.

여성노동조합은 기존의 노동조합 방식에 그 대상이 여성으로만 바뀐 조직 방식을 지양한다. 여성노동조합은 여성으로서의 자기존중감과 성장을 도모할 수 있는 사업방식을 채택한다. 여성들이 갖고 있는 관심과 어려움, 결혼, 출산과 육아, 직장과 사회속에서 불평등한 지위의 개선 등과 같은 주제들을 다루며 양성평등적 관점의 지도력 양성을 추구한다. 여성노동자들의 문제는 여성노동자 스스로 조직을 만들고 투쟁해 나갈 때 잘 해결해 나갈 수 있고 이를 통해 여성노동자 지도력을 성장시켜나갈 수 있다.

여성에게 맞는 방식으로 조직을 만들고 운영하는 것을 통해 여성노동자의 조직율을 높이고, 노동조합 운동의 발전에도 기여할 수 있을 것이다.

2. 전국 여성노동조합 추진과정

1995년 '여성노동자회 조직전략 수립을 위한 정책토론'

11/30 : 한여노협 대표자회의에서 '여성노동자회 조직의 새로운 전략수립'에 관한 정책토론 개최

1) 여성노동자의 현실점검 : 비정규직, 영세업체, 판매·서비스직의 증가/ 여성노동자 조직율의 축소/ 기혼여성 취업자의 증가 등

2) 여성조직화를 위한 여성노조 사례검토

3) 건설일용노동조합 경험 검토 : 직업소개, 표준근로계약, 직업훈련, 사회보장 확보, 일용노동자특별법의 제정, 건설노동자수첩

4) 조직전략

- 새로운 조직모델로서 지역여성노동조합을 설정

- 여성조직화의 주요사업 설정 : 조직화·의식화 사업, 상담사업, 취업알선, 직업훈련, 법 제도 개선투쟁, 복지향상을 위한 사업

⇒ 이후 여노회에서는 대중 조직화 경로로, 96년부터 평등의전화 활성화 무료 직업소개기관 운영, 직업훈련 실시, 실업대책본부 결성과 실업여성상조회 조직, 법제도 개선투쟁 등을 전개.

1998년

2-10월 : '비정규직 여성노동자 조직화 방안' 정책연구를 위한 정책팀 구성 (한여노협, 민주노총, 한국여성연구소), 연구진행

1) 비정규직 여성노동자 고용현황 :

2) 비정규직 노동자 조직화 현황(지역노조, 민주노총, 여성단체사례)

3) 외국사례(미국, 인도, 일본, 덴마크, 기타)

4) 조직화 방안(법제도적 과제, 노동조합, 여성노동단체의 과제)

11/10 : [비정규직 여성노동자 조직화 방안에 관한 조사연구 보고서] 발간과 토론회 개최

11/20-21 : 한여노협 전국 대표자, 집행간부 정책수련회 개최

⇒ 여성노동자 대중조직화 방식으로 여성노조에 합의. 여성노조 결성을 위한 여성노동자회의 적극적 역할에 대해 결의. 지역에 돌아가 회원들의 의견을 수렴하고, 99년에 가능한 지역부터 여성노동조합 건설 사업에 착수하기로 함.

⇒ 인천과 부산 광주에서 총회 결의를 통해 99년에 여성노조를 건설하기로 결정.

3. 1999년

1/10 한여노협 99년 정기총회 : 99년 주요 조직방침으로 여성노조 건설을 채택. 여성노조 건설을 위한 조직위원회 구성.

1/10 서울여성노동자회의 지원하에 서울지역 여성노동조합 결성

1/21 한여노협 1차 조직위원회

: 지역의 여성노조 추진상황과 노동조합 전국단위 준비 점검

1/27 여노회와 여성노조의 관계설정에 관한 긴급 대표자회의

발제1) 여성노동조합의 일반성과 특수성

발제2) 여노회와 여성노동조합 관계 정립을 위하여

2/22 2차 조직 확대정책토론회(8개 지역)

발제1) 여성노동조합의 활동내용과 정책과제

발제2) 전국단위 여성노동조합 건설 경로

사례연구) 서울지역의류노동조합/ 서울남부지역금속노동조합

3/7 3차 조직 확대정책토론회

안건 : 1. 전국여성노조 건설경로

2. 전국여성노조 추진위원회 건설일정과 활동계획

⇒ 여성노동조합 전국단위 추진은 협의회 단계를 거치지 않고 바로 단일 노조를 결성하고 지역은 지부결성으로 진행하기로 함. 여성노조는 전국적 전선과 연대가 중요하고, 여노회가 없는 지역, 역량이 약한 지부에 대한 지원이 있어야 하기 때문.

3/26-7 4차 조직 확대정책토론회

발제1) 여노회와 여성노동조합과의 관계설정

발제2) 전국여성노동조합 건설과 사업과제

사례연구) 전국건설일용노동조합연맹/ 전국교직원노동조합

⇒ 여성노동조합은 여노회의 회원단체로서의 역할을 여성노동자 대중들을 광범위하게 조직하는 노동조합 조직으로 전환시켜, 여성노동자 대중운동의 발전을 이루어 나가는 활동이다.

⇒ 여노회가 추진하는 여성노동조합은 여노가 10년간 수행해왔던 다양한 경험과 정책, 인적 물적 자산위에서 출발시키고 그 역량을 이전시키는 조직활동이다.

⇒ 여노와 여성노동조합은 독자적 조직이되 여성노동운동의 발전을 위한 정책을 공유하고, 여노회 모든 사업의 조직적 성과를 조합원으로 조직하여 여성노동조합을 강화하고 발전시키는 관계이다.

4/10 5차 '전국여성노동조합 추진을 위한 전국 회의'

⇒ 각 지역이 여성노동조합을 추진하면서 우려되는 점과 의문점을 자세히 설문조사하여 그에 대한 토론을 진행하기로 결정

4/26 6차 확대정책토론회

여성노조와 관련하여 토론이 더 필요하거나 정리되어야 하는 점들에 대한 지역의견에 기초한 토론

1) 여노회가 여성노조를 주도적으로 조직한다는 방침이 올바른 주객관적 조건판단에 기반하고 있는가?

2) 여성노조의 궁극적인 상은 무엇인가? 민주노총이 산업별 조직으로 가는데 조직대상의 중복은 어떻게 해결하나?

3) 여성노조의 주 조직대상, 타겟집단을 어떻게 설정할 것인가?

⇒ 여성노조는 여성노동자면 누구나 가입할 수 있다. 따라서 타 산업별 조직과 조직대상이 겹칠 수 있다. 중요한 것은 누가 어떤 내용으로 미조직 여성의 입장에 서서 적극적으로 조직하는가의 문제다. 우리가 대상을 나누는 것이 아니라, 조합원이 어느 조직에 가입하는 것이 도움이 될 것인가를 보고 판단한다. 여성노동자에게 선택의 폭을 넓혀주는 것은 기존 산별 조직이 여성에 보다 관심을 갖고 여성정책을 내게 할 것이고 여성노동자 지위향상과 조직을 향상에 도움이 된다

⇒ 여성노조는 그간의 노조운동의 경험과는 다른 스타일의 운동이다. 여성노동조합의 활동은 지역의 제반 협조 역량을 조직하고, 전국단위의 여성연대 등 폭넓은 연대와 지지를 조직하는 것을 통해 엄호받고 성장할 수 있다. 이러한 활동은 교섭력의 강화, 지역사회와 결합한 공제활동, 지자체와 정부에 대한 제도개선 활동 등을 성과있게 진행하는 데 중요하다.

5/13-14 한여노협 5월대표자회의 결정사항

⇒ 전국여성노조를 김경숙 20주기 추모제와 결합하여 8월에 결성한다.

⇒ 여노회가 있는 지역은 전국출범과 동시에 지부결성을 하는 것을 원칙으로 한다.

⇒ 전국여성노동조합 추진을 위한 추진위원회를 구성한다.

3. 외국 여성노동조합 활동에 대한 검토⁸⁾

1) 일본

일본 여성노조는 기존 노동조합의 남성중심성에 문제를 느낀 여성노동자들을 중심으로 만들어졌다. 여성독자노조는 1987년부터 교토, 오사카,

8. 98년 10월. '비정규직 여성노동자 조직화방안에 관한 조사연구 보고서' 한국여성노동자회협의회, 한국여성연구소, 전국민주노동조합총연맹 공동 연구 발간

간사이, 가나가와 등에서 지역노조의 형태로 결성되었다. 이러한 여성노조는 그 지역의 여성들이면 비정규직, 가내노동자 등에 상관없이 가입할 수 있었다. 그러나 현재 일본에서 여성노동자들의 대부분이 임시직이나 파트타임 형태로 고용되어 있기 때문에 여성노조의 활동도 비정규직 문제를 해결하는 것이 주요한 사업이라고 볼 수 있다.

■ 동경여성노조

동경여성노동조합이 만들어진 1995년 당시는 불황속에서 구조조정이란 명목으로 파트타임의 고용중지, 여자사원을 주요한 대상으로 하는 노동조건의 등급화와 그에 따른 임금삭감, 중고령 관리직의 해고가 빈번하게 발생하던 때였다. 여성들은 자신의 문제를 해결하기 위해 경험했던 일들을 함께 나누고, 문제화하여 자신들의 권리를 주장할 수 있게 하고자 동경여성노조를 결성하였다. 동경여성노조는 자신의 체험을 가진 여성들의 모임이다. 부당해고나 성희롱, 퇴직권고, 부당하게 지위를 낮추는 것, 감봉 등의 문제를 어디에도 호소할 곳이 없어 조합으로 찾아온 여성들의 조직이다. 조합원은 생산직에서 사무전문직, 중소기업에서 대기업, 20에서 60대까지 여성노동자라면 누구나 참여할 수 있는 여성노조이다. 1997년 현재 조합원은 약 260명 정도이며, 후원회원격인 통신회원은 80여명이 가입되어있다. 동경여성노조의 활동초기에는 전화나 면접을 통해 상담을 하는 것으로 시작되었다. 약 2년간의 전화상담이 약 1600건에 이르며 직접 노조사무실에 찾아온 사람의 수도 1000명 가까이 된다. 교섭을 통해 문제를 해결하려고 하면 즉시 조합가입 통지와 단체교섭 신청서를 회사에 전한다. 동경여성노조에서는 지금까지 100건이 넘는 교섭신청을 해왔는데 이중 90%가 교섭을 통해서 해결되었다.

2) 인도-세와(Self-Employed Women's Association : 자가고용여성연합)

세와는 가내 노동자 및 임시직 서비스 노동자들을 조직하여 여성들로만 구성된 노동조합의 새로운 모델을 제시하고 있다. 세와의 3대 활동은 노조활동조직, 협동조합(소득증대)조직, 은행을 통한 활동이며, 이들을 뒷받침하여 대안적인 경제구조를 증진시키기 위해 법률상담, 교육활동, 직업훈

련, 비디오 세와, 보건, 탁아사업 등의 서비스사업을 병행하고 있다.

71년 12월에 결성된 세와는 인도 서부의 구자라트주에 있는 대도시 아메다바트에 있으며, 6개주 8개구에 회원을 두고 있다. 또한 세와와 연계된 9개 자매단체가 있다. 세와의 명칭은 비공식, 비조직, 주변적 노동자라는 부정적 용어들로 규정되는 여성들에게 긍정적인 지위를 부여하고자 하는 의도에서 붙여진 것이다. 세와의 구성원은 ① 소규모 행상인이나 소상공인 ② 가내노동자 ③ 자신들의 서비스나 노동을 판매하는 노동자 등 크게 세 범주로 나눌 수 있으며 1996년 현재 회원은 약 15만명이다. 세와의 지도자들은 노동자를 직접 만나 노조원으로 조직하고 모임을 만들며 고용주와 중간상인과 협상을 하기도 한다. 또한 여성노동자들이 법적권리를 찾을수 있도록 도와주며 의식화 교육도 수행한다. 이외에도 복지제도에 대한 정보를 제공하고 보건사업을 추진하며, 경찰이나 주정부와 협상하기도 한다

3) 덴마크 - KAD(여성노동조합)

KAD는 약 110년 전인 1885년 올리비아 넬슨에 의해 조직된 여성노동조합이다. 1995년 현재 10만의 조합원이 가입되어 있고 64개 지부를 갖고 있으며, 덴마크 노총에 가입되어 막강한 힘을 발휘하고 있는 조직이다. 최근 몇 년 동안 덴마크의 실업이 증가하고 장기화하는 추세에 따라 1998년 현재 KAD에도 조합원의 13%가 실업자이다.

KAD가 만들어지게 된 배경은 다음과 같다.

“그 시대에 남성 동지들은 여성을 마치 노동조합을 설립하는데 있어서 걸림돌처럼 생각했다. 그래서 남성들은 여성들이 자기들 조직에 가입되는 것을 원치 않았다. 그들은 노동운동을 마치 자기들만의 것으로 여겼다. 그래서 여성들은 자신들의 노동조합을 결성하여 강한 노동조합으로 발전시켰다. 우리는 완전한 평등을 이루어 냈다”(위원장 릴리안)

따라서 KAD는 여성만을 조직한다. 조합원 대다수가 주로 공업과 서비스직의 단순 노동에 종사하고 있다. 조합원의 반수 정도가 공업노동자로 금속, 전자산업에 종사하며, 이밖에 식품산업 등에서 일을 하기도 한다. 그리고 서비스 산업부분에는 대개 청소부와 병원 등에서 세탁부로 종사하

고 있고, 공무원의 비율도 서비스 직종 조합원의 20%를 차지하고 있다. 서비스 업종에 종사하는 조합원의 60%가 비정규직노동자로 일하고 있다. KAD노동조합은 직장, 훈련, 교육 그리고 사회에서 여성의 권익보호와 평등권을 완전히 쟁취한다는 목표를 내걸고 여성조합원들의 의식강화, 남성 중심의 노동운동 구조를 개선하기 위한 활동에 주력하고 있다. 또한 KAD는 여성교육 사업을 중점적으로 수행하고 있다. 이 교육 중 특히 직업훈련, 기술교육을 전담하는 특별부를 교육부와 복지부 산하에 두고 직업을 잃는 조합원에게 기술교육을 시켜서 노동시장으로 돌아갈 수 있도록 하는 일을 전담하고 있다.

이외에도 많은 나라에서 여성노동조합들이 활동하고 있다.

나라마다 주된 조직대상과 활동내용에 차이가 있지만 ① 여성노동자의 이해를 대변하지 못하는 기존 노동조합에 대한 새로운 조직적 대안 모색이며 ② 비정규직, 가내노동자 등 기존 노동조합에서 포괄하지 못하는 여성 노동자를 조직하고 있으며 ③ 근로조건에 대한 교섭활동 이외에 상담활동, 직업훈련, 협동조합 등의 지원활동이 조합원 조직화의 주요한 역할을 담당하고 있다는 공통점을 지니고 있다.

4. 여성노동조합의 사업영역

여성노동조합은 한국 사회에서 처음으로 시도하는 조직모델로서 주된 조직대상의 설정, 비정규직 영세사업장 여성노동자를 묶어나갈 수 있는 사업영역의 개발, 단위 사업장에서의 교섭력 확보의 문제 등 여러 가지 난제를 안고 있다. 이러한 과제들은 여성노동조합의 실천활동 과정에서 보다 구체화 될 것임을 전제로 하고, 본 장에서는 지난 12년간의 여성노동운동 전문지원단체로서의 여성노동자회의 활동경험, 기업별 단위를 넘어서는 활동영역을 개척해온 지역노조의 경험, 외국의 여성노동조합의 경험을 토대로 여성노동조합 사업영역을 정리해보고자 한다

1) 여성노동조합은 어떤 변화를 위해 일하는가

여성노동조합은 여성노동자의 기본권이 보장되고, 평등하고 안정적인 노동환경에서 일하며, 모성이 보호받고, 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있는 사회적 지원조치 확대를 위해 일한다.

- ① 비정규직, 영세사업장, 가내노동자, 노동자신분에 다름이 있는 여성노동자 등 기존 노동조합으로부터 소외되어 있는 여성들의 노동3권의 확보
- ② 고용안정, 일자리 창출과 고용할당제를 통한 여성 고용촉진
- ③ 평등노동, 차별철폐 : 성별, 직종·학력·연령 차별, 정규직과 비정규직간의 차별, 결과적으로 여성에게 불리하게 적용되어 차별을 초래하는 간접차별의 해소(모집·채용·임금·교육훈련·배치·승진·정년·퇴직·해고)
- ④ 모성의 사회적 보호 확대 : ILO 규정의 모성보호를 위한 최소기준 확보, 모성에 유해한 작업환경의 개선, 모성보호비용에 대한 사회보장
- ⑤ 모든 노동자들에게 근로기준법 등 노동관계법·사회보험법 전면 적용과 근로조건 최저수준 향상
- ⑥ 직장과 가정생활 양립을 위한 사회적 지원조치 확대 : 육아휴직기간중의 고용보장과 소득보장, 보육시설과 방과후아동 시설·학교급식 확대

2) 여성노동조합의 사업 영역

여성노동자의 요구를 수렴하는 노동조합의 활동은 3가지 활동을 축으로 전개된다. 기업별 노동조합이 경제투쟁을 중심으로 활동함에 비해 여성노동조합은 이 3가지 영역이 모두 중요한 활동이 된다.

- ① 경제투쟁 - 사업장내 혹은 업종내 교섭을 통한 근로조건개선
- ② 공제활동 - 법률상담, 직업훈련, 취업알선, 협동조합 활동, 기타 생활지원 사업 등 조합원의 생활개선 사업
- ③ 제도개선활동 - 여성, 비정규직, 중소 영세사업장 노동자를 위한 정책요구와 법제도 개선투쟁

(1) 임금 휴일 등에 관한 근로조건 교섭

기업별 노동조합은 교섭대상이 단일함에 비해, 여성노동조합의 교섭대상은 매우 다양하다. 대규모 사업체에서부터 1-2인이 일하는 미용실, 식당 등의 소규모 업체의 사용자, 공공근로와 같이 시장이나 구청장이 교섭대상이 되는 등 조합원이 근무하고 있는 모든 사업체가 교섭대상이 되며 여성노동조합이 조합원을 대변하여 임금 등 근로조건에 관한 교섭을 하게 된다.

교섭력은 법률적 권리 만이 아니라 실질적 힘이 뒷받침 되어야 가능하므로 여성노동조합의 경우, 지역 특성과 기존의 인적 자원 등을 고려하여 주된 조직대상을 설정하여 목적의식적으로 조직 역량을 집중하여 모범 교섭모델을 만드는 활동이 필요하다. 분회 결성이 가능한 핵심 사업장에 대한 역량집중, 소규모 사업체들의 밀집지역을 집중조직, 비정규직 여성노동자의 경우 교섭에서 우호적인 지원세력을 조직하기 용이한 부분부터 조직 역량을 집중해나가는 것이 필요하다.

(2) 조직활동

조합의 역량은 일상 조직활동을 얼마나 내실있게 운영해나가는가에 좌우된다. 특히 기업과 업종을 넘나드는 여성노조의 경우, 조합원의 동질성 확보가 어려울 수 있으므로 조합원에 대한 일상조직활동의 중요성이 매우 크다. 조합원이 되면 기업별, 업종별, 동네별, 과제별 등 조합원의 처지와 요구에 맞는 방식으로 모임에 소속하게 된다. 여성노동자의 특성으로 볼 때 업종별 모임이 주된 모임방식으로 하여 다른 모임이 결합되는 형태로 진행하게 될 것이다.

과제별 모임은 사업장 분회 결성이나 업종모임 강화와 신입조합원 조직활동을 지원하기 위한 문화활동과 소모임 활동으로 필요하다. 젊은 사람들일수록 경제적 이해관계외에도 자기 개발을 위한 다양한 활동을 원한다. 또 가족상담, 자녀교육상담, 방학중 가족 캠프 등 기혼 여성들의 주된 관심인 자녀문제와 원만한 가족관계를 위한 활동을 통해 여성들에게 도움을 주는 노동조합활동을 해 나가는 것이 필요하다

기존 지역 노동조합의 경험을 보면, 문화활동과 법률상담을 통한 지원, 캠페인을 통한 홍보, 분회 건설 등 조직확대 사업이 주된 활동이다. 또한 분회의 안정적 구축과 더불어 현장의 존재여부와 관계없이 조합활동을 계속 할 수 있는 내용과 관계 설정이 필요함을 평가하고 있다.⁹⁾ 따라서 조합의 활동목적에 대한 일상적 확인, 조합원의 자기발전 프로그램, 경제지원 사업의 운영 등 일상적 조직관리 사업을 갖는 것이 중요하다

(3) 법적 권리에 관한 상담활동과 투쟁지원

여성노동자회 평등의전화에 접수된 상담의 대부분이 불법노동행위이며, 상담의 80%가 지원을 통해 해결할 수 있었다. 소규모 사업장이나 임시직 등에 종사하는 여성노동자는 근로기준법이나 고용보험법, 남녀고용평등법

9. 지역노동조합은 조합원의 권익개선을 위한 70-100여개에 이르는 업체를 상대로 한 교섭과 대응활동을 주요한 활동으로 하고 있다. 또한 남부금속의 경우 금속인의 벗(월1회)을 무작위 배포하여 금속노동자의 권리와 조직에 관해 일상적으로 홍보하고, 인쇄노조의 경우 근기법 거리설명회를 통해 법을 몰라서 당하고 있던 노동자들을 상담하고 지원하는 활동을 전개하여 큰 호응을 얻었다. 지역 영세사업장 노동자를 위한 정책개선 활동으로 근기법 전 사업장 적용을 위한 시행령 개정투쟁의 공동진행을 추진하기도 하였다. 서울지역 의류제조업 노동조합은 조합원들을 안정적으로 뒷받침 해 줄 법 제도 투쟁으로 고용보험 사무조합 운영, 미등록 사업장에 대한 대책수립과 조사(영세업체의 원 하청 관계를 밝혀 원청에서 고용보험료 불내도록 조치), 노조에서 직업훈련을 담당할 수 있도록 노동조합에 대하여 직훈예산 편성 등을 설정하였다. 조직방침으로는 등산반, 기술학교, 문화활동 등을 통해 현장노동자들을 신입 조합원화하고 분회를 강화하는데 주력하고 있다.

그러나 1990년 노조활동의 탄압시기에는 제화노조를 제외한 대부분의 노조에서 분회가 깨져나가기 되었다. 투쟁에서 승리하더라도 사장과의 관계로 자진퇴사하거나 투쟁 전술의 미흡으로 역량이 약화되는 경우, 분회건설의 준비가 덜 된 상태에서 분회가 만들어짐으로 인해 교육내용이 부족했고, 분회원들 역시 분회 투쟁에서 얻어진 이익 즉 임금인상과 근로조건향상의 향상에 만족하여 이후의 방향에 대해 고민하지 못하고 각개격파 당하는 경우가 많았다. 그리고 어쩔 수 없는 분회의 폐업, 이전, 휴업, 조합원의 잦은 이직 등으로 분회 단위는 불안정성이 매우 클 수밖에 없었다. 이같은 경험을 거치면서 지역노동조합에서는 조직과 운영이 기업별 노조의식을 벗어나 있지 않기 때문에 현장의 소멸과 함께 자연히 조합원 수 감소로 이어지고 다양한 형태의 조직확대를 전개하기 어렵다는 교훈을 정리하고 있다.<비정규직 여성노동자 조직화방안에 관한 조사연구 보고서>

등 기존의 법적 권리만 찾더라도 큰 도움을 받을 수 있다. IMF이후 서울 지역 의류노조의 경우 사업장 체불임금 청산 투쟁을 적극적으로 지원하여 조합원을 늘릴 수 있었던 사례에서 보는 바와 같이 상담활동과 투쟁지원은 여성노동조합 역량강화를 위한 주요한 활동이다.

특히 비정규직 노동자들에 대한 법적 권리 확보는 권익 개선과 더불어, 명목시간제나 정규직 대체의 비정규직등 '왜곡된 형태의 비정규직 노동자의 무분별한 확산'을 막을 수 있는 중요한 조건이 될 것이다.¹⁰⁾

(4) 실업대책활동 : 취업알선, 직업훈련

직장이동이 심한 여성노동자의 경우, 일차적 요구는 직업훈련이나 취업알선 일 것이다. 그래서 기존의 지역노동조합들은 대부분 이같은 기능을 수행하고 있다. 포항건설일용노동조합의 경우는 자체 직업훈련기관을 노동부 인정 기관으로 따내고 포항시의 지원을 받아 운영하고 있다. 최근의 실업국면에서는 이같은 활동이 어느때보다 중요한 일이 되고 있다. 고용형태가 불안한 비정규, 비숙련 저임금 노동, 영세사업체, 비공식 부문 노

10. 비정규직 노동자에 대한 노동관계법 판례, 예시

- 1년 이하의 단기고용계약을 체결한 의도가 노동조건을 악화시키거나 법률에 정한 노동자 보호규정을 회피하기 위한 수단으로 행해진 경우에는 사회질서에 반하는 불법적 계약(민법 제103호, 제104호)
- 기간을 정하여 채용된 노동자라 할지라도 장기간에 걸쳐 계약갱신이 반복된 경우 기간의 정함이 없는 노동자의 경우와 다를 바 없게 되는 것이므로 사용자가 정당한 사유없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효(대법원 93다 17843)
- 동일한 조건의 근로를 제공하면서도 정당한 이유없이 정규직원으로 채용하지 아니하는 것을 내용으로 하는 근로계약은 근로기준법 제5조 균등처우 규정에 의거하여 무효(90나7175 서울고등법원)
- 사용자는 노동자를 고용하는 경우에 근로조건에 차별적 처우를 하여서는 안되므로 축탁근무자에게는 퇴직금을 지급하지 않는다는 근로계약은 근로기준법 위반(근기 01524-10002)
- 사용자가 노동자를 채용하여 기간을 정한 계약을 주기적으로 갱신체결하는 경우에는, 계약형식에도 불구하고 계속 근로로 인정되므로 계약기간의 종료를 이유로 해고하는 것은 정당한 이유없는 해고로서 무효이다(근기 01254-8353)

동이 많은 여성노동자들은 실업과 취업의 반복이 심하므로 실업대책, 직업훈련, 취업알선 등 지원활동이 중요하다.¹¹⁾

(5) 생활지원 사업

생활지원 사업은 조합원과 그 가족이 저렴한 가격으로 이용하여 생활에 도움을 받을 수 있도록 하는 사업이다. 취업과 실업을 넘나드는 조합원에게 생활지원사업은 임금인상 교섭만큼이나 중요하다. 생활지원 사업은 우호적 지역사회 네트워크 구축과 더불어 소규모 서어비스업체 사업주와의 협조관계속에서 진행할 수 있는 사업이기도 하다

■ 협동조합 활동

가내노동 등 하청 말단에서 일하고 있는 여성노동자들의 경제자립의 일환으로서의 협동조합 활동은 중요하다. 특히 실업극복을 위한 다양한 창업 공동체가 진행되고 있으므로, 일거리창출과 공동체형성의 성격을 지닌 협동조합의 위치는 더욱 강화될 것으로 보여진다. 또한 협동조합은 저소득 여성들의 경제자립 뿐만아니라 고용형태가 매우 불안한 모든 영역에서 공동체적 생산관계를 만들어 가는 활동으로서 유의미하다.

11. 미국의 노동자 공급의 통제 사례: 노동자 소유(worker - owned)의 인력파견업체와 노동조합이 직접 운영하는 인력파견업(hiring halls)

비정규 노동자문제를 해결하기 위한 방안으로 많은 노동자 조직에서 제기된 하나의 아이디어는 '노동자 소유의 인력파견업' 혹은 '노동조합이 직접 운영하는 인력파견업'을 하는 것이다. 비정규 노동자 고용에 있어서 노동자 소유의 인력파견업체로서 가장 성공적인 사례는 Cooperative Home Care Associates(CHCA)이다. 이것은 1985년 설립되었으며 연간 6백만 달러의 매출을 올리고 있다. 또한 300명으로 구성되어 있는 이들은 대부분 흑인/라틴계 여성이며 대부분 파트타임, 임시직이다. 다른 산업일반에 비해서 10-20% 정도 높은 임금을 받고 있으며, 수당도 받고, 고용안정도 높은 편이다. 노동시간은 주당 평균 35시간이다. 노동자들에게 상당히 고도의 훈련과 의식교육을 시키고 있으며 양질의 서비스를 제공함으로써 경쟁력을 갖게 되었다. CHCA는 지금 전국에 걸쳐 새로운 'home care' 캠페인을 하면서 4개를 추가 설립할 목표를 가지고 전국적인 순회 프로그램을 시작했다.

(6) 제도개선 활동

정부의 여성노동정책의 핵심기조는 여성노동력을 저임금의 단순노동력, 비정규 노동력, 주변적 노동력으로 활용하는 방향이라고 평가한다. 이러한 정책기조의 전환없이는 남녀평등, 모성보호, 고용안정이 온전히 실현될 수 없는 상황이다.

여성노동관련 법제도 개선의 기본방향¹²⁾은 전통적 성별 역할 분업관과 여성에 대한 고정관념을 극복하고 남녀평등을 실질적이고 구체적으로 보장·실현해 나가는 것이다. 이를 위해 전통적 여성관에 기초한 의식과 제도를 변혁시키고, 모성과 평등을 더욱 강화하며, 남녀 모두가 가정과 직장 생활을 양립할 수 있도록 하는 노동방식과 법제를 마련하는 것이다. 또한 고용형태에 상관없이 모든 여성노동자들이 여성노동관련 법의 전면 적용과 공평한 적용을 받는 것을 기본 원칙으로 하는 것이다.

또한 여성노동조합이 주요하게 설정하고 있는 제도개선활동은 여성 노동시장정책의 변화, 여성 밀집업종의 산업정책과 생산방식의 변화를 정책적으로 요구해나가는 활동과 병행해 나갈 것이다.

① 비정규직, 영세사업장, 가내노동자, 노동자신분에 다툼이 있는 여성노동자 등 기존 노동조합으로부터 소외되어 있는 여성들의 노동3권의 확보

- 고용형태에 관계없이 모든 여성노동자들에게 노동3권 보장
- 가내노동자를 위한 보호정책과 법 제정¹³⁾

12. 김엘림 [남녀평등실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구] 논문 참조.
 13. 96년 ILO 83차 총회에서는 가내노동협약과 권고를 채택, 가내노동자가 노동자로 인정받아 이들을 위한 기본권과 노동조건의 기본틀을 마련하였다. 현재 우리나라의 경우 가내노동자의 규모조차 파악하지 못할 정도로 가내노동자들의 노동자로서의 기본권은 확보되어 있지 않을 뿐만 아니라, 1차 근로여성복지기본계획(1992-1996년)중 하나의 사업계획으로 가내노동보호법 제정이 명시되었으나 현재 까지 진척상황이 없는 형편이다.

ILO협약에 근거하여 가내노동자보호를 위한 요구내용을 제시하면 다음과 같다.

- 다른 임금노동자와 동등한 대우를 받을 권리
- 안전과 보건에 관한 국내법의 적용
- 조직할 권리, 단체교섭할 권리 / - 보수에 대한 권리
- 노동시간, 휴식, 휴가, 사회보장과 모성이 보호받을 권리

- 탈법·변칙적인 고용 형태의 규제
- ② 여성 고용안정과 고용촉진
- 명목적 단시간노동자의 정규직 전환, 단시간노동자의 상용고 인정¹⁴⁾
 - 파견노동에 대한 규제와 파견노동자 권익개선¹⁵⁾
 - 노동시간 단축과 실효성있는 여성실업대책 수립
 - 공공부문 고용 증대와 고용할당제
 - 공공직업교육훈련의 양·질적 확대와 여성할당제
- ③ 평등노동, 차별철폐
- 모집·채용·임금·교육훈련·배치·승진·정년·퇴직·해고에서의 성차별 해소
 - 직종·학력·연령 차별, 정규직과 비정규직간의 차별 해소

- 가내노동에 대한 정책수립과 실행에 대한 국가적 책임

14. 근로기준법에 의하면 단시간노동자는 상용고를 의미하며, 이는 노동부 지침에서도 확인되고 있다. 단시간노동자의 실질적인 상용고로의 전환, 노동시간 상한선의 규정, 단시간노동자에 대한 근기법 적용배제 조항의 개정이 요구된다.

94년 ILO총회에서는 ①단시간노동자의 단결권과 단체교섭권보장, 고용과 직장에서의 차별금지 ②단시간노동자와 통상노동자간의 시간당 기본급을 동일수준으로 ③모성보호, 고용종료, 연차유급휴가 및 유급공휴일 등에 대해 동등 대우 보장 ④국내법과 관행에 따라 통상근로와 단시간근로 사이의 전환이 자발적으로 이루어지도록 하는 조치 강구 ⑤법적 사회보장제도는 기본적으로 통상노동자와 동일수준으로 하되, 근로시간에 비례하여 혜택을 받을 수 있도록 한다는 것을 주요내용으로 하는 파트타임노동협약과 권고를 채택한바 있다.

15. ILO는 공공무료직업소개를 원칙으로 하면서 이 기능이 갖춰져 있지 않는 후진국의 사정을 고려하여 예외적으로 유료직업소개사업을 허용하도록 하고 있다. 그러나 현재의 파견법은 그 대상이 방대하고 파견노동자 보호는 안중에도 없고 오로지 중간착취만을 목적으로 하게 될 가능성이 크다. 이같은 파견사업에 대한 관리 감독을 통해서 파견노동자들을 보호할 수 있어야 한다. 그리고 기타 근로기준법 적용 여부, 고용보험 시행 여부 등에 대한 철저한 집행과 관리감독이 최소한 전제되어야 할 것이다. 또한, 근로기준법상의 '균등처우'와 남녀고용평등법 이행에 관한 책임소재를 분명하게 해야 한다. 현행법상 파견노동자는 원 사업장의 정규노동자로서의 권리를 부여받고 있다. 따라서 현행 파견법상의 노동권을 보호받기 위한 투쟁이 전개되어야 할 것이다.

- 결과적으로 여성에게 불리하게 적용되는 간접차별의 규제
- 직장내 성폭력 예방 및 규제 강화
- ④ 모성의 사회적 보호 확대
 - ILO 규정의 모성보호를 위한 최소기준 확보(출산휴가 90일 확보, 임신 출산관련 질병에 대한 출산휴가 연장, 출산휴가기간중의 소득보장 사회화)
 - 모성에 유해한 작업환경의 개선과 임신중 특별보호(위험유해업무, 근로시간, 시간외근로, 야간근로, 휴일근로)
- ⑤ 모든 노동자들에게 근로기준법¹⁶⁾ 등 노동관계법·사회보험법 전면 적용 확대와 근로조건의 최저수준 향상¹⁷⁾

16. 4인 이하 사업장의 경우 1999년부터 근로기준법의 일부조항이 적용받게 되어 있다. 그러나 임금과 연관된 조항은 대부분 적용받지 못하도록 되어 있다. 4대 사회보험 역시 법적으로 비정규직의 혜택을 원천적으로 봉쇄하고 있는 것은 아니나, 사실상 대부분이 적용받지 못하고 있다. 특히 고용보험법의 경우는 98년 10월부터 임시, 시간제 노동자들에게도 적용이 확대되었으나 일용직 노동자들은 여전히 적용대상에서 제외되고 있다. 따라서 4대 사회보험을 모든 노동자들에게 전면 적용할 것, 국가부담을 전제로 할 것을 요구해 나가는 것이 필요하다.

17. 비정규직 노동문제의 해결을 위한 미국노총(AFL-CIO)의 몇가지 제언(공공정책 및 법률개정)

- ① 임금지원 : 정규노동자와 비정규 노동자간의 임금격차를 감소시키고 비정규 노동자들을 위한 임금인상을 목적으로 하는 임금지원이 필요하다. 그리고 동일노동 동일임금을 보장하고, 최저임금을 인상해야 한다.
- ② 의료보험 수혜확대 : 개별적인 고용관계를 통해서가 아니라 실질적인 생활거주자까지 의료보험 혜택이 미칠 수 있도록 하는 전국적인 의료보험체계의 구축을 통해 비정규직에게도 의료보험적용을 확대해야 한다. 뿐만 아니라 실직기간에도 의료보험 혜택을 주어야 한다.
- ③ 연금수혜 확대 : 연금수혜 정도를 향상시킬 수 있는 다양한 세금정책이 필요하다. '고용퇴직소득안정법을 개정하여 연금수혜 범위를 확대해야 한다.
- ④ 실업보험 수혜 확대 : 미국에서는 최근 전체 실업자 중의 32.5%만이 실업수당을 받고 있다. 그리고 여러 주에서 임시직, 파트타임, 계절적 노동자들은 수당을 받지 못하고 있다. 이들에게도 실업보험을 확대적용해야 할 것이다.
- ⑤ 일시적 성격의 산업에 대한 규정 마련 : 일본이나 대부분의 유럽국가에서 일반적으로 실시되고 있는 것처럼 일시적 성격의 산업에 대한 규정이 마련되어야 한다.

- ⑥ 직장과 가정생활 양립을 위한 사회적 지원조치 확대¹⁸⁾
 - 육아휴직기간중 고용보장(원직복귀, 적절한 교육훈련)과 소득보장
 - 가족간호휴가제, 배우자의 유급출산휴가제 도입
 - 보육시설, 방과후아동 시설, 학교급식 확대와 정부책임 확대
 - 사업주 지원 육아서비스의 다양화와 정부지원 확대

3) 활동방식 : 본조와 지부의 역할

전국조직은 주요 투쟁에 대한 교섭력을 강화하고, 여성노조에 대한 여론화와 홍보 선전을 담보하며, 대정부 교섭과 제도개선 활동을 주요 사업으로 진행한다. 또한 취약한 지역의 여성노조를 지원 강화하고, 지역 여성노조 활동 강화를 위한 간부육성프로그램 운영이나 매체 제작 등 교육 선전활동을 지원한다.

여성노동조합은 '직장과 직종에 관계없이 조직하는 일반노동조합'이므로 조직 단위로서의 지역지부의 역할이 활성화되어야 한다. 사업장 분회 조합원이 아닌 조합원들은 개별화되어 있으므로 노조와의 결속력이 기업별 노동조합보다 약하다. 이를 보완하기 위한 다양한 소모임 활동과 발로 쫓아 다니는 조합원 관리, 일상적인 상담활동과 지원투쟁, 교섭, 조합원의 경제적 이익을 위한 공제활동이 지역지부를 통해 이루어져야 조합원의 확

이들 규정들은 다음과 같은 방향으로 만들어져야 할 것이다.

- 인력파견업체에 대한 관리규정 마련 : 운영상황에 대한 정기적인 검토와 운영하는데 필요한 면허규정 등. 또한 경우에 따라서는 특별한 산업분야에 인력파견업을 금지할 수도 있게 해야 한다.
- 비정규직 노동자 고용에 대한 관리조건 : 비정규 노동자는 정규노동자의 대체로 사용되어서는 안된다는 것을 명문화해야 한다.
- 인력파견업체에 있는 노동자들에게도 적절한 임금과 사회적 수당 등 사회적 보호를 제공해야 한다. 한 예로 프랑스에서는 비정규노동자도 정규노동자와 동일노동 동일임금을 적용받고 있다.

18. ILO에서는 자녀를 둔, 가족부양의 책임이 있는 남녀노동자가 직장 가정생활 양립을 위한 제반 사회적 지원조치를 관련 협약에서 규정하고 있다.

대가 가능하다.

5. 맺음글

지역노동조합 활동에서 공통적으로 제기하고 있는 어려움은 1) 조합원의 법 제도적 지위향상을 위한 정책역량의 부족 2) 조합원에게 생활적 도움을 주기위한 직업훈련 취업알선, 협동조합 활동, 기타 생활지원 사업을 벌일 수 있는 물적 토대의 취약 3) 안정적인 상근역량을 확보하기 힘든 재정적 열악성이다. 이 부분은 여성노동조합이 풀어야 할 숙제이기도 하다.

더불어 다양한 업종을 포괄하고 있는 여성노동조합의 단체교섭 모델을 어떻게 만들것인가, 여성노동조합으로서 여성의 성장을 도우고 주체적 참여를 촉진하는 사업방식을 어떻게 창출할 것인가도 주요한 과제로 설정하고 있다. 다양한 지역에서 다양한 방식으로 만들어지는 여성노동조합의 연대와 상호지원, 조직적 지향점의 내용을 마련해가는 활동도 주요한 과제이다.

이같은 과제는 전국여성노동조합을 일구어가는 조합원들의 열정적 가슴과 실천과 더불어, 지역 여성노동조합들, 양대노총의 여성조합원과 간부들, 그리고 여성노동자 대중운동의 발전을 바라는 모든 사람들의 제언과 협력, 연대를 통해 하나씩 역사적 대답을 얻어나갈 것이다.

여성노조 건설의 의의와 사업 과제

박 석운 (노동인권회관 소장)

1. 들어 가는 말

지난 4월 서울지역 여성노조가 최초로 설립된 이래 벌써 전국 8개 지역에서 지역여성노조가 설립되었다. 이제 한국여성노동자회협의회에서 '전국여성노동조합'을 단일노조 방식으로 추진한다고 하니, 본격적인 여성노조 설립시대가 시작되고 있다고 볼 수 있다.

필자는 평소 여성노동운동 단체만이 아니라 노동운동 상담, 지원단체나 제반 노동운동 단체들이 구체적 사정에 따라 전문성을 고도로 높이거나 또는 초기업적 노동조합으로 전화, 발전되는 것이 우리나라 노동조합운동의 발전에 조용하는 조직발전전망이라고 기회가 있을 때마다 피력해 왔다. 그래서 한국여성노동자회협의회가 전국여성노조를 설립추진하는 즈음에 개최하는 토론회에 참가해 달라는 부탁을 받고, 너무 반가운 마음에 요즘 이런 저런 일로 경황이 없는 상황에서도 털털 응낙을 하였다. 사실 전화로 응낙할 당시에는 토론자로 참가하는 것인줄 알고 평소에 생각해 오던 내용을 밝히면 될 것으로 생각한 것인데, 응낙하고 나서 막상 프로그램 받고 보니 발제자로 기록이 되어 있는 것을 보고 여간 낭패감이 든 것이 아니었다. 개인적 상황이 발제문을 준비할 정도로 시간을 내기가 쉽지 않은 상황이었기 때문이다. 그러나 기왕지사 이렇게 되었으니 이번 기회에 이 문제로 공부 좀 해보려 하였는데, 예기치 않게 '폭탄주'가 촉매한 최근의 '검찰에 의한 파업유도공작의 자백'상황이 돌발하고 그 문제에 매달리느라고 그나마의 준비도 못한 상태에서 이 글을 쓰게 되었다. 결국 토론문 수준의 글이 되어버려 이런 구구한 설명을 하고 있는 셈이다.

2. 여성노조 건설의 의미

가) 노조 조직 확대의 중요한 계기

현재 대규모 사업장의 경우는 포철이나 삼성그룹을 제외하고는 거의 노조가 조직되어 있지만, 실제 노조 조직률은 11 ~ 12%대에 머물고 있고, 특별한 조직확대 방안이 강구되지 않으면 곧 10%대 이하로 하락할 지 모른다는 예측조차 나오고 있는 상황이다.

그 주요 원인은 전체 노동자의 절반이 넘는 사무, 서비스직 노동자들의 조직률이 현저하게 낮기 때문이고, 또한 전체 노동자의 거의 절반에 이르는 비정규직(임시직, 일용직, 파트타임, 파견, 용역 노동자 등)노동자들이 거의 조직되지 않은 상태에 있기 때문이다. 또한 지배적인 노조형태가 기업별 노조라는 특성상 중소기업, 영세 사업장의 노동자들이 거의 조직화되지 않고 있기 때문이다.

노조조직을 확대시키는 방안으로는 사무, 서비스직 노동자의 조직화나 비정규직 노동자의 조직화 및 중소기업, 영세 사업장 노동자의 조직화를 그 주요방향으로 삼아야 한다. 그런데 이들 노동자군(群)의 압도적 다수가 여성노동자이므로, 여성 노동자들을 효과적으로 조직하기 위해 설립하는 여성노조는 노조조직의 확대를 위한 유력한 방안 중의 하나라는 중차대한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 즉, 비정규직 노동자나 중소기업 노동자의 조직화를 그 주요 목표로 추진하는 여성노조는 미조직 노동자의 조직화 추진에 매우 중요한 의미를 갖는 것이다.

나) 초기업적 노조의 실천

여성노조는 그것이 지역여성노조이건 전국적 여성노조이건 간에 애초부터 초기업적 단위로 설립되는 것이므로, 여성노조와 같은 초기업적 노조의 설립과 운영 경험이 축적된다면 이는 한국노동조합 운동의 핵심과제인 산별노조의 설립과 운영에 주요한 참고자료가 될 수 있는 선행실천의 의미를 가질 수 있다.

사실 한국노동운동이 산별노조 건설을 지상과제로 삼고 있고, 또한

이미 보건의료노조 등과 같이 기업별 노조를 산별체제로 전환한 사례도 있지만 여전히 기업별 노조의 잔재가 많이 남아 있는 실정이다. 아직 명실상부한 초기업적 노조로서의 산별노조의 면모는 부족한 상태이므로 애시당초 초기업적 조직기반을 갖고 출발하는 여성노조가 조기정착할 경우는 산별노조의 발전에 내용적으로도 기여할 수 있을 것이다. 또한 기업별노조의 통합(합병)을 통한 산별노조 건설에 누락되고 있는 중요한 부문인 중소기업, 영세 사업장 노동자나 비정규직 노동자 층의 조직화로 진짜 산별로 만들 수 있는 핵심 내용을 채울 수 있을 것이다.

다). 여성 노동운동의 중요한 진전

지난 70년대부터 여성노동운동가들이 한국노동운동을 사실상 이끌어왔다고 해도 과언이 아니다. 그러나 87년 이후 노조 대중조직이 발전하고 여성노동운동은 이른바 “노동단체”의 지위로 되면서 실제 노동자 대중운동인 노동조합과는 일정한 거리를 유지할 수밖에 없었던 실정이었다. 그러다 보니 그사이 운동을 통해 축적된 경험들이 이어지면서 운동발전의 견인차역할을 하지 못한 채 사장되는 경향이 있었다. 이는 비단 여성노동운동만의 문제가 아니라 기업별 노조체제인 한국노동운동 전체의 문제점이기도 하였다.

이른바 “노동단체”들은 노조설립 초기단계에는 물심 양면으로 지원하였지만 막상 노조대중조직이 성장하고 나면 관계가 막연해 지고 마는 악순환을 거듭하면서 쇠락의 길로 접어들었다. 즉 노동단체들은 노동운동을 주요 과제로 삼으면서도 대중조직인 노동조합과는 정상적으로는 조직적 연관을 갖기 어려운 “이상한” 관계가 되었고, 이러한 측면은 선진역량의 낭비로 나타나기도 하였다.

그런데 이제 여성노동운동단체가 스스로 조직적 변신을 통해 여성노동조합으로 탈바꿈하는 것은, 종전 여러 가지 이유로 기업별노조 여성부의 지원단체 수준을 크게 벗어 나기 어려웠던 여성노동운동의 중대한 진전으로 평가될 수 있을 것이다.

3. 사업 과제와 정책적 과제

최상임 추진위원장의 발제 내용에 대체적으로 동의하면서 몇가지 점만 강조하기로 한다.

가) 쉽지 않은 초기업적 노조 운영.

위에서는 여성노조의 의미를 매우 높게 평가하였지만, 실제에 있어서는 여성노조를 정착시키는 문제는 그리 쉽지 않은 과제이다. 비유하자면 여성노조같은 초기업적 노조를 만들고 운영하는 것은 기업별 노조를 만들고 운영하는 것보다 10배이상 어려운 과제이지만, 일단 정착시키면 기업별 노조보다 100배이상 힘을 발휘하는 강점이 있다. 나중의 강점이나 좋은 결과만 생각하다가 쉽게 덤벼 들다가는 큰 낭패를 보기 쉽다.

따라서 너무 단기에 승부내려고 해서는 곤란하고 적어도 중기적 호흡을 갖고 차근차근 끈질기게 접근해 나가야 한다.

80년대말부터 90년대초까지 이른바 “지역노조”라는 초기업적 노조(지역산별노조)를 설립하는 움직임이 붐을 이루었지만, 현재까지 조직을 성공적으로 유지,운영하는 경우는 드문데, 그 중요한 원인은 기업별노조의 모범사례나 경험은 많이 축적되어 있는 반면에 이런 초기업적 노조를 유지하고 발전시키는 일에는 그 모범사례나 경험이 제대로 축적되어 있지 않기 때문이다. 그렇기 때문에 조직이나 교섭, 투쟁 방식 등에 있어서 기업별 노조의 고정관념을 넘어서는 창조적 노력이 필요하다.

또 한편으로는 초기업적 노조는 초기에 조직이 정착하여 자립할 때까지는 조합 재정이 매우 어려운 것도 사실이고 또한 기업별 노조에 비해 일손도 훨씬 많이 필요하게 된다. 이런 난점을 해소하는 방법은 노조 상급단체나 대기업 노조로부터 중기 이상의 기간동안 인력과 재정을 지원받는 것이 필수적이다. 물론 이 기간 이후에는 분명한 자립이 될 수 있도록 세밀한 점검장치가 필요함은 물론이다.

여성노조의 경우는 여노회와 같은 조직의 인적, 재정적 뒷받침을 받을 수 있는 것이 일의 성패를 좌우한다고 해도 과언이 아닐 것이다.

나). 조직적 측면

1) 조합원교육의 문제

원래 노동조합이란 “노동자” 즉, 사람을 조직하는 것인데, 기업별 노조가 주요 형태인 우리나라 노조운동의 경우는 마치 “사업장”을 조직하는 방식처럼 노조활동이 진행되어 온 것도 사실이다.

비유하자면 기업별 노조는 ‘종업원이 먼저 되고(사용자가 먼저 채용하고) 조합원이 나중에 되는(조합에 가입하는)’ 방식이고 또한 그 기업을 퇴직하면 조합원자격이 사라지는 방식이다. 거기에 비해 여성노조같은 초기업적 노조는 ‘조합원이 먼저 되고 나중에 종업원이 되는’ 방식으로 설명할 수도 있다.

이와 관련하여 핵심적 사안이 조합원 교육 문제이다. 우선 조합원 교육 커리큘럼을 만들고 이를 학점제 방식으로 운영하는 것이 좋다. 조합에 가입신청하면 준조합원 자격을 주고, 소정의 필수 기본 과정을 모두 이수한 사람에게만 정조합원자격을 부여하는 방식이 도입되어야 한다. 물론 중급과정이나 고급과정도 설치되어야 하지만 모든 조합원에게 반드시 필수기본교육을 받도록 하는 것이 조직강화나 조직내 민주주의 확립에 핵심 방안이 된다. 체계적이고 조직적인 교육 사업을 통해 “사람”을 조직하는 것이 노조조직화의 핵심과제가 될 것이다.

2) 노조의 내부체계에 관하여

전국여성노조의 경우 아마도 본조와 지역지부 및 사업장별 또는 분야별 분회조직의 체계를 상정해 볼 수 있다. 나중에 지역조직이 많아지면 광역별 지역본부를 두는 방안도 고려할 수 있다. 또 분회와 관련해서는 너무 사업장별 분회를 만들어야 한다는 강박관념에서 해방될 필요가 있다.

또한 조직체계상 3단계 조직의 어느 부분에 힘을 집중시킬 것인지가 조직 설계상 중요한 포인트가 된다. 산별노조의 경우에는 노조중앙과 일선 현장조직(기업별 분회와는 개념이 다름)에 힘을 집중하는 것이 노조의

통일성도 기하고 또한 조직의 관료화도 막고 또 현장조직을 강화시키는데 도움이 된다고 본다. 전국여성노조도 비슷한 원리가 통할 것으로 예상된다.

3) 단체와 노조와의 관계에 대하여

여성노동자회와 전국여성노동조합은 이중멤버십을 바탕으로 한 기능적 분화를 상정할 수 있다. 즉, 여성노동운동 관련 전문조직으로서의 여노회 회원이면서 여성노조 조합원도 되는 방식이 초기에는 우선 고려될 수 있다. 그러나 여성노조가 발전해 나갈수록 여노회의 임무는 차츰 한정되는 방식으로 진행되어 나가는 것은 불가피한 현상이다.

4) 다른 여성노조나 기업별 노조의 여성부와의 관계에 대하여

현재 무수한 여성노동자들이 미조직상태로 방치되어 있는 바, 가능하다면 많은 여성노조가 출현하여 많은 여성 노동자들을 조직화하는 것도 나쁘지 않다. 반드시 조심할 사항은 다른 여성노조와 조직 영역이 중첩되지 않도록 배려할 필요가 있다. 기본적으로는 특정 영역에서의 이른바 ‘선입권’을 존중하는 방식이 그 기준이 되겠지만, 상호 보완관계와 협력관계를 유지하는 것은 매우 중요하다.

그러나 각 여성노조들이 조직적 통합을 하는 노력을 게을리해서는 안될 것이다. 이 경우 민주주의 원칙과 통큰 단결의 원칙이 가장 중요하다. 기업별노조의 여성부와는 사업별 연대,협력의 방식이 기본이 될 것이고, 산별노조로 전화, 발전되는 경우에는 적절한 방식의 통합방안도 모색할 수 있을 것이다.

그외에도 구체적 조직상황에 따라서는 다른 초기업적 노조 즉, 지역산별 노조나 지역일반노조와도 조직여건이 맞으면 적극적 통합을 추진해 보는 것도 배제할 필요는 없을 것이다.

다) 사업관련

1) 노동법의 노동자보호조항 활용과 행정관청의 활용

위 발제에서도 이미 상정하고 있듯이 근로기준법 등 기존 노동법상의 보호조항을 적극적으로 활용하는 문제는 매우 중요하다. 각 노조 사무실은 모두 노동상담실 역할을 하여야 하고, 조합원 조직을 위한 캠페인시 체불임금이나 근기법상 법적수당조항 위반 등 노동보호법규 위반사항에 대한 상담, 신고를 노조 사무실로 하도록 적극적 홍보를 추진하는 것이 좋다.

상담을 하고 문제를 해결해 나가는 과정에서도 해결사 방식의 문제 해결보다는, 해결과정에서 비슷한 처지의 다른 노동자들과 팀을 만들어 주는 등 문제 해결과정에서 그 노동자의 의식화나 조직화가 가능할 수 있도록 다양한 방식을 도입할 필요가 있다.

또한 체불임금 등의 해결 방법도 노동부에 진정하는 방법을 먼저 쓸 것이 아니라, 우선 노조에 가입시킨 뒤 해당 사업장에 단체교섭을 신청하는 방식을 우선적으로 추진하는 것이 좋다. 사업장 사정에 따라서는 초기부터 노동부에의 진정을 병행하는 것도 가능하다.

한편 노동부 지방사무소나 지방자치단체 등 행정관청에서 제대로 역할을 하도록 감시 및 견인하는 노력도 매우 중요하다. 행정관청이 마음먹기에 따라서는 영세, 중소기업이나 비정규직의 노동조건보호에 상당한 차이가 있을 수 있다. 따라서 지방선거참가 등 적극적 지역정치활동을 추진하거나 다양한 방법의 영향력 행사가 모색되어야 한다.

2) 최저 기준의 설정

각 사업장 별 교섭, 투쟁이나 집단적 교섭, 투쟁시 주요한 점은 당해 분야 최저임금 등 최저 노동조건을 설정하는 노력이 우선이다. 단체협약을 하더라도 너무 많은 조항을 한꺼번에 하려 하지 말고 약법(略法) 몇 조 하는 식으로 가장 핵심적인 조항을 먼저 추진하고 초기에는 나머지 사항은 근기법 등 관련 법규에 맡기는 방식도 상정할 수 있다.

3) 지역적 구속력 제도의 활용

동일 지역내의 동일 영역에서의 조직률이 증가하게 되면 그 지역 전체를 통털어서 비조합원들에게도 단일 단체협약이 적용되는 지역적 구속력 제도도 염두에 둘 필요가 있다.

지역적 구속력 제도가 아니더라도 주객관적 여건에 따라서는 특정 지역을 타겟으로 하여 한 사업장에서의 단협 체결내용을 그 지역내에 소나기식 홍보, 선전을 퍼부어서 나머지 사업장에 근무하는 다른 노동자들의 조직화를 이끌어 내는 전술구사도 가능할 것이다.

4) 교섭, 투쟁

기본적으로 초기에는 교섭이 대각선 교섭일 가능성이 많다. 너무 중앙교섭이나 집단교섭 등 공동교섭에 목매지 않는 것이 효과적일 수 있다. 교섭이나 투쟁도 정기 임단투 개념으로 접근하는 것 보다는 계기가 있을 때에 몰아서 교섭, 투쟁을 진행하는 것도 하나의 전술이 될 수 있다.

5) 그의 공제활동 등 복지사업이나 직업훈련이나 취업알선 사업 등은 매우 중요한 일상사업으로 자리매김되어야 할 것이다.

또한 4인이하 사업장의 근기법 적용범위를 정한 근로기준법 시행령 개정 캠페인을 벌여 영세 사업장의 근기법 적용을 강제해 나가는 것은 매우 중요한 과제로 보인다.

4. 결

여성노조라고 하더라도 기본적으로 노동조합인 점이 더욱 중요한 측면이라고 생각한다. 다만 여성만의 조직을 만드는 것이 미조직 여성 노동자들을 조직화시키고 또한 노조활동에 적극적 참여를 시킬 수 있는 좋은 매개가 된다고 보고, 이런 점에서 여성노조는 한국노동조합운동의 발전에 중요한 역할을 수행할 가능성이 열리게 된다.