

부모의 권리를
향한 전진!

노동자도
부모다!



성의 평등, 부모의 권리,
그리고 육아를 위한 투쟁

Mc.a.10

- 남아프리카공화국 노동조합 사례 -



- 발간: a Learn and Teach/SACCAWU/LACOM
1991년 1월 초판 발행
남아프리카공화국 요하네스버그

ISBN 0-9583061-4-1

- 번역·제작: 서울여성노동자회
서울시 구로구 구로동 409-54
Tel) 02-867-0516
한국여성민우회
서울시 서대문구 충정로3가 30-6
Tel) 02-313-1060
Fax) 02-392-7844
- 후원: 아시아여성위원회(CAW)

597

성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁

- 남아프리카공화국 노동조합 사례 -

인권 자료실		
구분	자료명	자료번호
WS	A-10 여성	35



부모권리, 아동권리, 아동복지
부모권리협정 모델

한조봉조 부모권리협정 모델



차 례

이 책을 한국에 소개하며	1
들어가는 말	4
제 1 장 어머니에서 아버지로: 부모의 권리를 위한 투쟁	6
제 2 장 가정의 전선에서	29
제 3 장 우리 아이들을 사랑하기에	43
제 4 장 우리가 이야기한 것을 실천하면서	57
제 5 장 내일을 전망하며	67
부록; 부모권리 협정 모델	77

이 책을 한국에 소개하면서

먼저 이 책을 접하면서 느꼈던 점들을 몇 가지 이야기하고자 한다.

우선, 제목에서 나오는 '부모의 권리'라는 용어에 관련된 것이다. 우리나라에서는 '모성보호'라고 이야기되는 것이 여기서는 '부모의 권리'로 표현되고 있다. 이는 단지 용어만의 문제가 아니다. '모성보호'라고 할 때, 우리가 주로 이야기했던 것이 출산의 직접적 담당자인 여성들에게 국한된 것임에 비해, 여기서 굳이 '부모의 권리'로 표현하는 것은 이러한 기능들이 직접적 출산에만 국한된 것이 아닌 아이를 건강하고 온전하게 키우기 위해 부모들이 누려야 할 권리 일반에 대한 것으로 남성과 여성 모두에게 다 해당된다는 것이다. 이는 자녀양육의 책임이 여성의 부담으로 한정되어 있고 따라서 자녀양육에 관련한 법적 보호조치들이나 단체협약의 조항들이 여성노동자에 한정되는 것이, 남아프리카공화국에서는 남녀노동자 모두의 권리와 의무로 확대되어 있어 남녀평등의 길에 더 근접해 가고 있다는 것을 의미한다.

둘째, 우리나라에서는 자녀 양육을 비롯한 남녀의 역할에 관한 문제가 노동조합의 주요과제로 대두되지 못하고 있음에 비해, 흔히 우리보다 후진국이라고 여겨져 왔던 남아프리카공화국의 노동조합에서 이런 문제들에 상당한 의미를 부여하고 이를 위해 치열하게 투쟁해왔다는 사실 자체가 흥미로웠다. 특히 이런 문제들을 여성노동자들만의 문제가 아닌 남녀노동자 모두의 문제로 인식하고, 더구나 자본가들에게 요구하는 차원을 뛰어넘어 노동자 가정생활에서부터 실천해나가고 있다는 사실은 경이에 가까웠다.

이제 이런 느낌들을 가지고, 한국에 이 책을 소개할 수 있게 된 것을 기쁘게 생각한다. 또한 이를 계기로 우리나라 노동조합들의 이 부분에 대한 현재의 수준을 짚어보는 기회로 삼고자 한다.

최근 우리나라의 노동조합운동은 매우 격변해왔다고 할 수 있다. 그 가운데서 여성들의 과제들 - 차별임금의 철폐나 모성보호의 쟁취, 탁아문제의 해결 등 - 은 그 절실함에도 불구하고 항상 뒷전에 미루어지기 일쑤였으며, 따라서 몇몇 선진적인 곳을 제외하고는 그리 노동조합이 있기 전과 특별히 달라진 것이 없는 실정이라 해도 과언이 아니다. 근로기준법에서 최소한의 보호로 명시하고 있는 산전후휴가 60일이 명실상부하게 지켜지지 못하는 곳이 아직도 다반수며, 1년의 육아휴직은 커녕 결혼과 임신, 출산시에 퇴직을 시키는 관행이 집요하게 남아 있다. 물론 여성들의 주체적 실천과 노동조합 활동이 활성화된 사업장에서는 근로기준법사의 모성보호권리를 넘어서는 수준을 단체협약으로 쟁취하고는 있으나, 아직도 전반적으로 많은 한계를 안고 있다. 여성노

<남아프리카공화국 소개>

1. 국명 : 남아프리카공화국 (The Republic of South Africa)
2. 면적 : 12,258,000 km²
3. 인구 : 3,600만명
(흑인 74.9%, 백인 13.9%, 혼혈 9.3%, 인도계 아시안 2.6%)

백인은 영국계가 1/3 정도인데, 대부분의 경제계를 잡고 있으며, 1/3 는 네덜란드계 아프리카인이다.
4. 언어 : 공용어는 영어와 아프리칸즈(네덜란드어 + 스와힐리어)이다.
5. 독립 : 1961년 영연방을 탈퇴하여 독립국으로 되었고, 아파타이드라는 인종차별(분리)정책으로 문제가 끊임없이 일어나고 있다.
6. 제조업 현황
노동자수 (ILO 자료) ... 1989년 3월 현재 1,348,000명
주요생산품 ... 면사, 면직물, 모사, 신용용지
7. 국민소득 : 1988년 158,434,000,000 랜드 (약 56,084,817,160\$,
35,584,276,400,000원)

동자들 스스로도 아직 결혼과 함께 노동현장을 떠나려는 생각을 많이들 가지고 있으며, 이런 의식을 극복한 여성노동자들의 경우도, 여성문제를 여성들만의 문제로 보는 남성노동자들의 협소한 시각과 조기퇴직 중용에 의해 한걸음 더 나아가는데 많은 장애를 느끼고 있다.

그런데 여기서 특히 강조하고 싶은 것은, 남아프리카공화국 노동조합들이 부모로서의 권리를 쟁취하고 노동자의 온전한 가정을 지켜내는 것이 단지 사회의 책임이고 우리는 요구하면 끝이라는 인식에 머무르지 않았다는 사실이다. 그들은 이것이 사회 전반의 여성문제 - 이 책의 표현에 의하면, 남녀의 역할분담에 관한 전통적 사회인식에 닿아 있고 인종의 문제, 계급의 문제와 연결되어 있기 때문에, 사회에서 가장 진보적이라고 하는 노동조합에서 이 여성문제의 해결에도 앞장서지 않으면 안된다라는 인식에 도달했다는 것이다. 따라서 이들은 이 문제를 해결하기 위해 선진적인 여성노동자, 활동가들을 모범으로 하여, 노동자 가정 모두가 서로 부모로서의 책임을 분담하고 미래 사회의 전형을 창출하기 위해 실천하고 있는 것이다. 이것이 한국 사회의 가부장적 전통에 젖어온 남성들에게도 시사하는 바가 크리라 기대한다.

이런 의미를 담아 본래 이 책의 제목은 '짐을 나누며(Sharing the Load)'였다. 다만 그 구체적 내용을 더 확실히 드러내는 것이 필요하다는 인식에 따라 한국판에서는 부제를 제목으로 올렸다.

마지막으로 한국에 이 책을 소개하게 되기까지 알선해주신 아시아여성위원회(CAW)에 감사의 말씀을 전한다. 아무쪼록 이 책이 노동조합 등에서 일하시는 모든 분들에게 도움이 되기를 바란다.

1992.

서울여성노동자회
한국여성민우회

들어가는 말

‘성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁’이라는 말은, 우리 사회 속에 깊이 뿌리박힌 남녀관계에 대한 고정관념에 도전한다는 의미를 갖는다. 이 말은 또한 남아프리카에 살고 있는 우리들에게 비로소 펼쳐지고 있는 전도유망한 미래에 있어서 우리들 자신과 우리들의 역할을 새로운 시각으로 조명해볼 수 있는 여러가지 시사점을 던져준다.

오늘날 모든 사람들이 변화와 자유, 그리고 새로운 남아프리카에 대해서 이야기하고 있다. 그렇다면 ‘새로운 남아프리카’는 어떠한 모습을 갖출 것인가? 남아프리카 각국은 그 질곡의 역사(과거의 억압)를 어느 정도까지 극복할 것인가? 그리고 그것은 모두에게 자유를 가져다줄 것인가? 자유를 가져온다면 그것은 어떠한 자유일까?

이 책은 진정한 자유의 확보가 단순히 인종차별제도를 폐지하는 것만으로는 충분하지 않다고 주장한다 — 진정한 자유라는 것은 계급으로부터의 자유, 인종차별 및 성적 억압과 착취로부터의 자유를 의미한다.

‘성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁’은 성의 평등을 주제로 제시하고자 하며, 사회의 모든 측면에서의 남녀평등은 물론, 육아책임에 있어서의 부모간의 책임분담에 대하여 논의하고자 한다. 이에 더하여, ‘성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁’은 국가와 사용자들 또한 책임분담 — 육아에 필요한 설비를 제공하고 적절한 부양지원을 함으로써 — 을 할 것을 요구한다.

이 책은 남아프리카 상업·요식업 노동자연합 (SACCAWU : the South African Commercial, Catering and Allied Workers' Union)의 회원인 노동자 부모의 삶과 경험, 그리고 그들의 시각을 반영하여 쓰여졌다.

SACCAWU는 성의 평등을 위하여 오랫동안 헌신적으로 투쟁해온 노동조합으로서, 그 창립규약과 정책을 보면 가사노동, 나아가 사회적인 노동에 있어서 남녀평등을 위하여 싸운다는 입장을 견지하고 있다.

그러나 SACCAWU는 단순히 선언적인 남녀평등에 만족하지 않았으며, 노동자 부모와 그 자녀들의 권리에 대한 투쟁에 있어서 자신이 선도적인 역할을 할 수 있는 실천적인 방안을 모색해 왔다.

제1장에서는 CCAWUSA — SACCAWU의 창립회원조합 중 가장 큰 조직 — 의 초기 투쟁현황을 살펴보고, 이 노동조합이 부모의 권리 협정 (Parental Rights Agreement)을 체결한 노동자부모와 그 자녀들의 권리 쟁취를 위해 싸워왔던 투쟁의 과정을 추적한다.

이 협정은 대부분의 남성과 여성들에게 구체적이고도 그 선례가 없는 여러가지 사회보장적 급부(Benefits)를 제시하고 있지만, 협정에서 나타난 수많은 쟁점사항들을 보다 더 부각시키고 그 의미를 더욱 확대함으로써 협정의 수준을 끌어 올리는 것도 이에 못지 않게 중요하다. 이러한 점들은 이 책의 전반에 걸쳐서 다루어지고 있다.

제2장에서는 가정에 있어서의 남녀관계를 논하고 있으며, 조세핀 시쓰홀(Josephine Sithole)과 크리스토퍼 시쓰홀(Christopher Sithole) 두 사람의 삶을 조명해 본다. 여기에서 우리는 그들의 결혼생활이 어떻게 하여 전형적인 보수적 방법으로 출발을 하게 되었으며, 그 과정에서 나타나는 이슈와 문제점들을 함께 숙고해 봄으로써, 어떻게 하여 그들의 관계가 보다 더 나은 평등과 존경의 관계로 서서히 변화되었는지 알아본다.

제3장에서는 노동자 부모가 육아, 현재 그들이 이용할 수 있는 제한된 선택적 대안, 그리고 향후의 바람직한 문제해결 방향 등과 관련하여 부딪히게 되는 제반 문제점들을 진단한다.

제4장에서는 조합 내의 성적 불평등 상황을 논의하고 다음과 같은 문제점을 제시한다. 남녀평등에 대한 조합의 공약이 조합의 구조 속에 충분히 반영되지 못하는 이유는 무엇이며, 이와 관련하여 취할 수 있는 조치는 무엇인가?

제5장은 부모의 권리 협상을 벌였던 조합 교섭위원들과의 대담으로서, 본서에서 부각된 여러가지 이슈들을 확대하고 현재 그리고 미래에 있어서 조합이 가장 우선적으로 고려하여야 할 사항들이 무엇인지를 설명하고 있다.

이 책은 부모의 권리 협정모델에 대한 일련의 제안으로 끝을 맺는다. 이러한 모델은 현재 부모의 권리를 위해 싸우고 있는 사람들에게 지침을 제시하고 도움을 주는 것을 그 목표로 하고 있다.

이 책은 주로 SACCAWU 조합원들의 투쟁과 경험을 기반으로 하고 있기는 하지만, 모든 부모들, 그리고 진정한 의미에서의 남녀평등과 자녀들에게 필요한 사랑과 보살핌을 줄 수 있는 부모로서의 권리의 당위성을 믿는 모든 사람들을 위해 쓰여졌다.

제 1 장 어머니에서 아버지로 : 부모의 권리 투쟁

다른 노동조합들과 마찬가지로 SACCAWU는 조합원들이 선택한 노동조합에 의해서 제기되고 있는 더 나은 작업조건, 생활임금 그리고 여타 노동자들의 권리를 쟁취하기 위해 수없이 많이 싸워왔다.

그러나 이러한 문제들만이 노동조합의 관심대상은 아니었으며, 조합원들에 대한 노동조합의 책무가 노동현장을 뛰어 넘어서도 존재한다는 것을 인식하고 있었다. 노동자들은 일터를 나서면, 부모로서 그리고 보다 더 큰 공동체 일원으로서의 역할을 이행하기 위하여 가정으로 돌아가는 것이다.

그래서 최근에 SACCAWU는 노동현장 밖에서 일어나는 조합원들의 욕구, 특히 가정에서 그들의 생활의 질을 향상시킬 수 있는 사항들을 보다 더 면밀히 고찰해 왔다.

결과적으로 노동조합은 노동하는 부모의 권리쟁취를 위한 투쟁의 중심에 서게 되었다. 이러한 일련의 투쟁으로 부모의 권리 협정(Parental Rights Agreement)이 체결되기에 이르렀으며, 온전하고 건강한 가정생활 확보라는 노동자들의 권리의식이 노동현장에서의 권리쟁취 투쟁과 연결되는 계기가 되었다.

최초의 부모의 권리 협정은 노동조합이 1987년에 피크페이(Pick 'n Pay)사와 체결했던 협정 가운데 한 부분인데, 이 협정이 체결됨으로써 노동하는 부모들은 당시까지 그 선례를 찾아보기 힘들었던 다양한 권익을 누릴 수 있게 되었고, 다른 회사의 부모의 권리 투쟁을 선도하게 되었다.

대부분의 승리에서 흔히 그러한 것처럼 피크페이(Pick 'n Pay)협정은, 그 이후에 체결된 여타의 부모의 권리 협정과 마찬가지로 그리 쉽사리 타결되지는 않았다. 그것은 여러 해에 걸친 투쟁의 결과였고, 노동자계급 부모들이 관심을 갖는 문제로서 깊이 고려되었던 성과물이었으며, 그 투쟁의 산물은 앞으로도 지속될 것이다.

따라서 부모의 권리 쟁취 투쟁의 역사는 노동조합의 역사와 분리하여 생각할 수 없으며, 이는 CCAWUSA (the Commercial, Catering and Allied Workers Union) — SACCAWU 노동조합을 창설한 가장 규모가 큰 노동조합 — 가 태동되었던 1975년까지

거슬러 올라간다.

당시에 국제 운수노동조합(NUDW : National Union of Distributive Workers)은, 상업 및 요식업 부문의 흑인노동자들을 위한 노동조합의 출범 가능성에 관하여 엠마 마쉬니니(Emma Mashinini)라는 한 여성과 접촉하고 있었다.

엠마 마쉬니니는 그 당시 의류공장의 기계숙련공이었다. 공장에서 일한 경험 덕분에 그녀는 남아프리카 수백만 노동자들과 전혀 다르지 않은 억압과 착취에 대한 직접적인 경험을 얻게 되었다.

마쉬니니는 '나의 온 인생을 점철했던 스트라이크(Strikes Have Followed Me All My Life)' 라는 저서에서 노동자들이 자신을 보호해 줄 노동조합을 가지지 못했던 암울했던 시절을 다음과 같이 회고했다.

“나는 한 사람의 노동자로서 노동의 첫날을 기계와 더불어 시작했으며, 다른 공장의 기계숙련공들처럼 진부터 일을 해 온 숙련공들과 아주 가까워서 일을 했기 때문에 출발때부터 나는 투쟁적 기질을 가진 사람이 되었습니다. 우리들이 일을 계속할 수 없게 되었을 때 사용자들이 우리에게 어떠한 악담을 퍼부었는지 나는 그 대부분을 기억하고 있습니다. 그들은 때때로 아무런 이유도 없이 우리들에게 큰 소리로 고함을 쳐대곤 했으며, 하루에 10여명이 해고되는 것도 별로 이상한 일이 아니었습니다.”

그러나 젊은 마쉬니니는 그녀를 고용했던 사용자들이 지적했던 것처럼, 그러한 부당한 처우에 무조건 굴복했던 부류의 사람이 이미 아니었다. 그녀는 그 공장에서 어떠한 일이든지 노동자들이 불공정하게 처우받았다고 느꼈을 때는 거침없고 대담하게 말을 했기 때문에 이내 평판이 자자해졌다. 아마도 이러한 사실이 그녀가 노동조합을 출범시키기 위해 한 발 다가가는 계기가 되었을 것이다.

엠마 마쉬니니는 곧 남아프리카에서 가장 큰 노동조합들 가운데 하나가 될 조합의 결성을 시작했다. 수많은 인생역정에서 'Tiny' 라는 애칭을 가진 이 작은 여성이 선택한 것은 노동조합운동가였으며, 백인남성들이 지배하는 세상에서 흑인이면서 그것도 여성인 그녀가 선택한 인생은 유별난 것이었다고 할 수 있었다. 실제 마쉬니니의 스타일을 볼 때, 일단 그녀가 노동조합을 출범시키기로 결심을 하였을 때는 어떠한 방해공작도 그녀를 저지하지 못했다.

“나는 일단 결정을 하게 되면 그 일에 나의 모든 것을 쏟아 넣습니다. 나는 절대로 실패하지 않았으며 실패하고 싶지도 않았습니다. 내가 노동자이건 노동 조합운동가이건 나에게 주어진 일은 최선을 다하여 수행합니다.”

마쉬니니는 CCAWUSA의 태동 배경을 다음과 같이 회고했다.

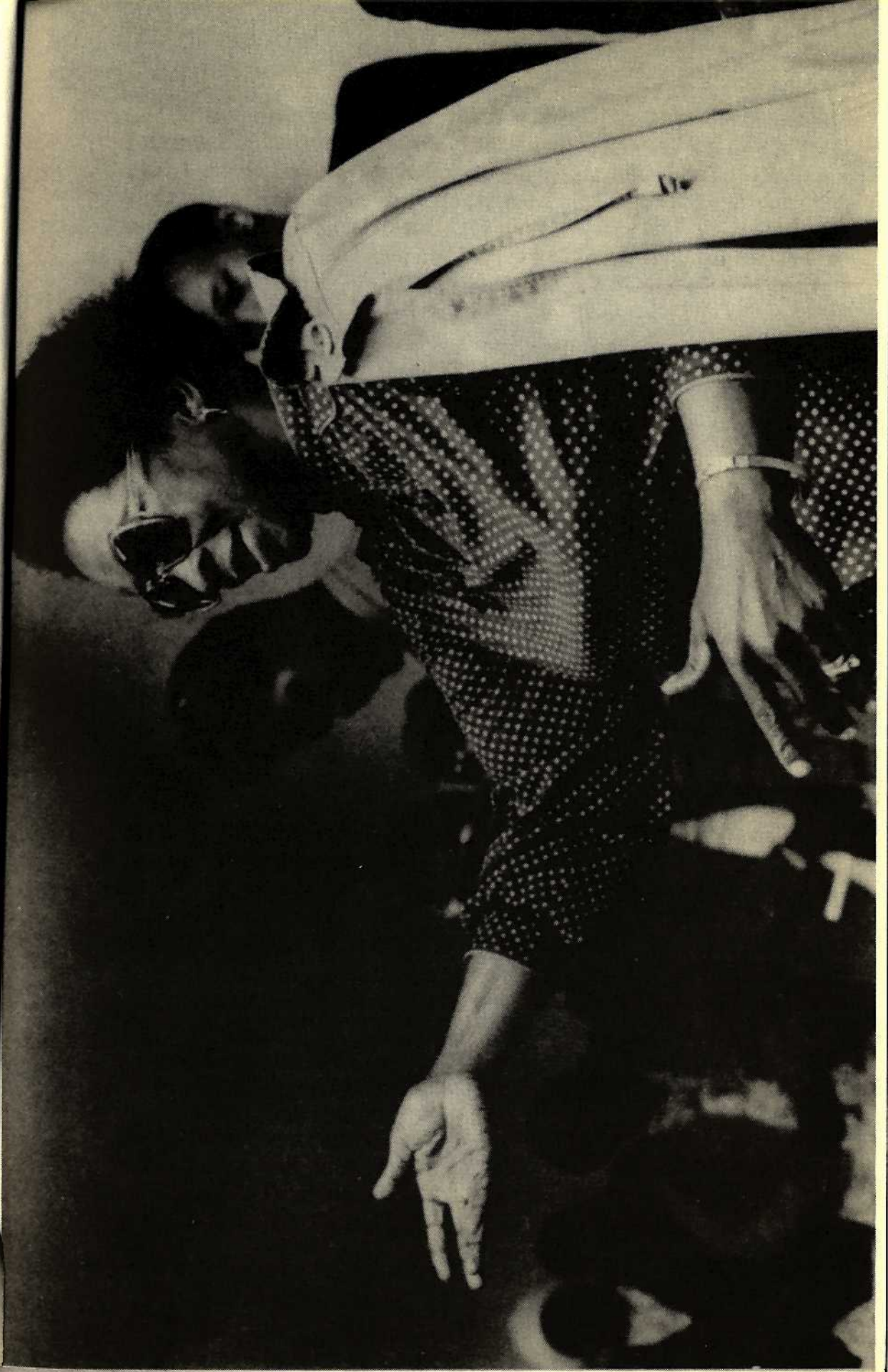
“CCAWUSA의 창립총회는 1975년 8월 요하네스버그(Johannesburg)의 엔드(End)가에 위치한 의류노동조합 사무실에서 개최되었습니다. 대략 300여명의 노동자들이 참석하였는데, 조그마한 홀에 거의 빽빽히 들어찼습니다. 실로 흥분의 도가니였습니다.

회의가 진행되었고, 체커스(Checkers)사 출신의 램페버(Rampeba)씨가 의장으로 선출되었습니다. 각양각색의 목소리로 노동자들은 노래를 불렀습니다. 나는 특히 그때 부른 노래들 가운데 하나를 잊지 못하고 있습니다 — ‘우리는 CCAWUSA가 인도하는 곳은 어디든지 따르리라 — 이제는 더 이상 물러설 수 없다(CCAWUSA yethu si yo ilandela — Asijiki!)’. 그 후 이 노래는 너무나 사실로 입증되었습니다 — 상업·요식업에 종사하는 노동자들은 결코 물러서지 않았습니다.

총회에서 나는 노동조합 조직차장으로 선출되었습니다. 회계담당자로는 오케이 바자(OK Bazaars)사 출신의 노동자인 코모(Nkomo)라는 여성이 선출되었습니다.”

노동조합의 출범은 하나의 사건이었지만, 노동자를 조직화하여 단결된 하나로 묶어 내는 것은 전혀 다른 또 하나의 일이었다. 1970년대에 접어들어 사용자들은 노동인력을 통제하기 위한 총체적 관리시스템에 위협적 요인이 되는 인물들에 대하여 대단한 적의를 나타내고 있었다. 그들은 때로는 월 80랜드(역자 주 : 1랜드는 우리나라 돈으로는 약 225원에 해당된다)에 불과한 낮은 임금을 지급하곤 했으며, 고용과 해고를 마음 내키는 대로 했고, 노동자를 ‘같은 배를 탄 동료’로 대우하는 사용자는 거의 찾아볼 수 없었다.

나중에 CCAWUSA의 사무국장이 된 비비안 트와(Vivian Mtw)가 노동조합에 가입했던 때는 1977년까지 거슬러 올라간다. 그 역시 당시에 노동자들을 억눌렀던 억압과 인종차별에 대한 직접적인 체험을 가지고 있다.





“나는 에드가스(Edgars)사에서 부당하게 해고되고 나서 CCAWUSA에 가입했습니다. 아시다시피 나는 바이어견습생으로 고용되었고, 작업팀의 한 부서에서 일을 했습니다. 사실상 거기에는 두개의 팀이 있었는데 하나는 흑인팀이었고 다른 하나는 백인팀이었습니다.

흑인팀은 주로 흑인들의 동태를 감시하여 회사에 고자질하는 일을 했으며, 그래서 그들은 정확하게 흑인노동시장을 꿰뚫어볼 수 있었습니다. 우리가 이러한 사실을 자각했을 때, 그리고 우리의 노동환경이 백인팀과는 다르다는 사실을 알았을 때 우리는 투쟁을 했습니다. 내가 이러한 사실들을 폭로했을 때, 회사는 나를 불필요한 사람으로 내몰아 버렸고, 이것이 내가 해고되게 되었던 또 다른 이유입니다.”

프트와가 CCAWUSA에 가입하여 마쉬니니와 함께 노동조합 조직업무를 맡게 되었을 즈음, 그는 경영자들의 훨씬 더 인종차별적이고 보수적인 행위를 목격하게 되었다. 이러한 상황에서 노동자를 조직하기란 쉬운 일이 아니었다. 그는 당시 노동자 조직책으로서의 어려웠던 상황을 다음과 같이 회상한다.

“당시에 노동조합은 몇몇 나라의, 그것도 특정산업을 제외하고는 거의 존재하지 않았지요. 그 당시 초기상황은 대단히 절망적이었어요 — 경영자들은 노동조합과 대화하기를 원하지 않았고, 노동조합이 노동자들에게 접근하는 것을 허용치 않았으며, 그래서 노동자들은 자신이 희생당할까 두려워 조합과 대화하기를 꺼려하게 되었습니다.

경영자들에 의한 협박사건이 부지기수로 일어났는데, 한 예를 들면 내가 만약 어떤 사업장에 들어가서 한 노동자와 대화하고 있는 것을 사용자가 보게 되면, 그 노동자는 즉시 내 곁에서 떠나 멀리 걸어가 버립니다. 그러면 나는 어찌할 바를 모른 채 거기에 그냥 서 있게 됩니다. 그러면 경비원이 내게 다가와서 거기서 무얼 했는지 묻습니다. 나는 이것저것 변명을 늘어 놓아야 하고 재빨리 그 자리를 피해야 합니다. 내가 노동조합에서 나온 것을 알게 되면 이내 경찰을 부를 테니까요. 다행히도 나는 아주 민첩했고, 아직까지 체포된 적이 없었습니다. 경영자들은 그런 일이 있는 후로는 그 노동자를 철저히 추적·감시하고, 실제로 그에게 협박을 가했습니다.”

경영자들의 방해만이 유일한 문제는 아니었다. 노동자를 조직하는 데는 노동조합의 활동자금과 조합직원의 부족으로 인한 어려움이 훨씬 더 컸다.

“우리는 아무 것도 갖추어져 있지 않은 상태였지만 노동조합을 반드시 건설
 해내야 했습니다. 사무실에는 나 자신(므트와)과 마쉬니니 둘 뿐이었어요. 우
 리는 배우면서 일을 해나갔습니다.

우리에게는 노동자들을 조직하기 위해 밖으로 돌아다닐 때 필요한 자동차가
 없었어요. 그래서 여러가지 계획을 세우게 되었는데, 예를 들면 나는 노동자
 들을 만날 수 있는 어떤 장소를 미리 물색해 놓고 점심 때 거기에 확실히 도
 착할 수 있도록 기차를 갈아탔는데 그렇게 하는 것은 상당한 요령이 필요했습
 니다. 그렇게 해서 내가 노동자들을 만나고 가입원서에 서명을 받아 조합 가
 입회비 20랜드(약 4,500원)를 가지고 사무실로 되돌아 올 때 무척이나 즐거웠
 던 기억이 납니다.”

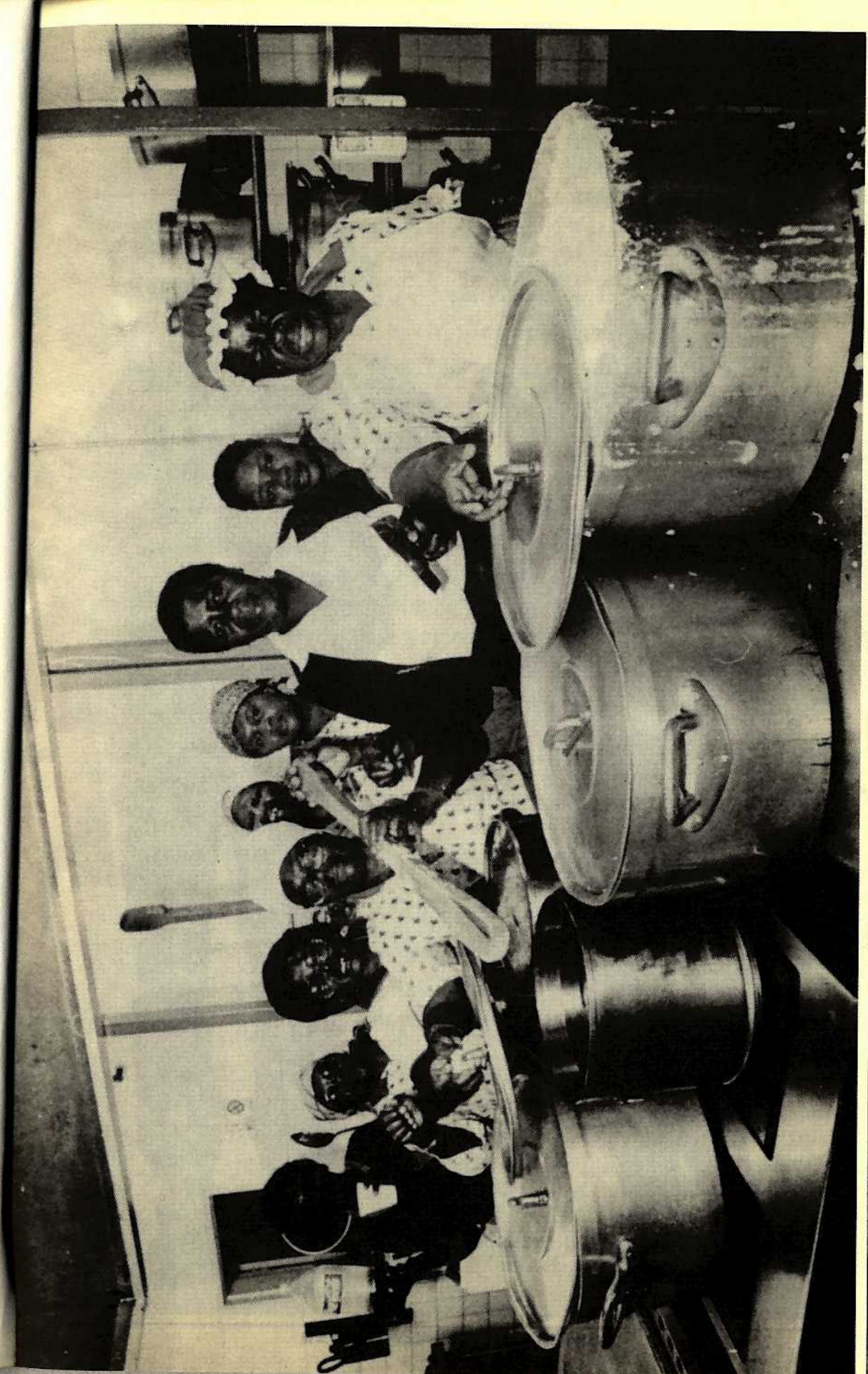
여러가지 쓰라린 고초가 있었지만 비비안 므트와, 엠마 마쉬니니 그리고 나중에 참
 여한 몇몇 조합 직원들은 노동조합의 확고한 틀을 마련하기 위해 곳곳히 건디어 나갔
 다. 조합원수도 점차 늘어나 1979년 경에는 CCAWUSA에 가입한 조합원수가 4,000명을
 헤아리게 되었다. 조합사무실도 이 당시에 더반(Durban)으로 옮기게 되었다.

그러나 노동조합 조합원수가 실제로 늘어가기 시작했던 때는 그 후 10년간이었다.
 1980년대 초 요하네스버그의 수많은 사업장에서 스트라이크가 연속적으로 일어났는데,
 이러한 일련의 파업사태로 소매업부문의 대다수 주력기업들이 결국은 노동조합 승인
 협정(Recognition Agreement)에 서명하게 되었고, 그러한 과정에서 CCAWUSA는 소매업
 부문의 가장 강력한 노동조합으로 발돋움하게 되었다.

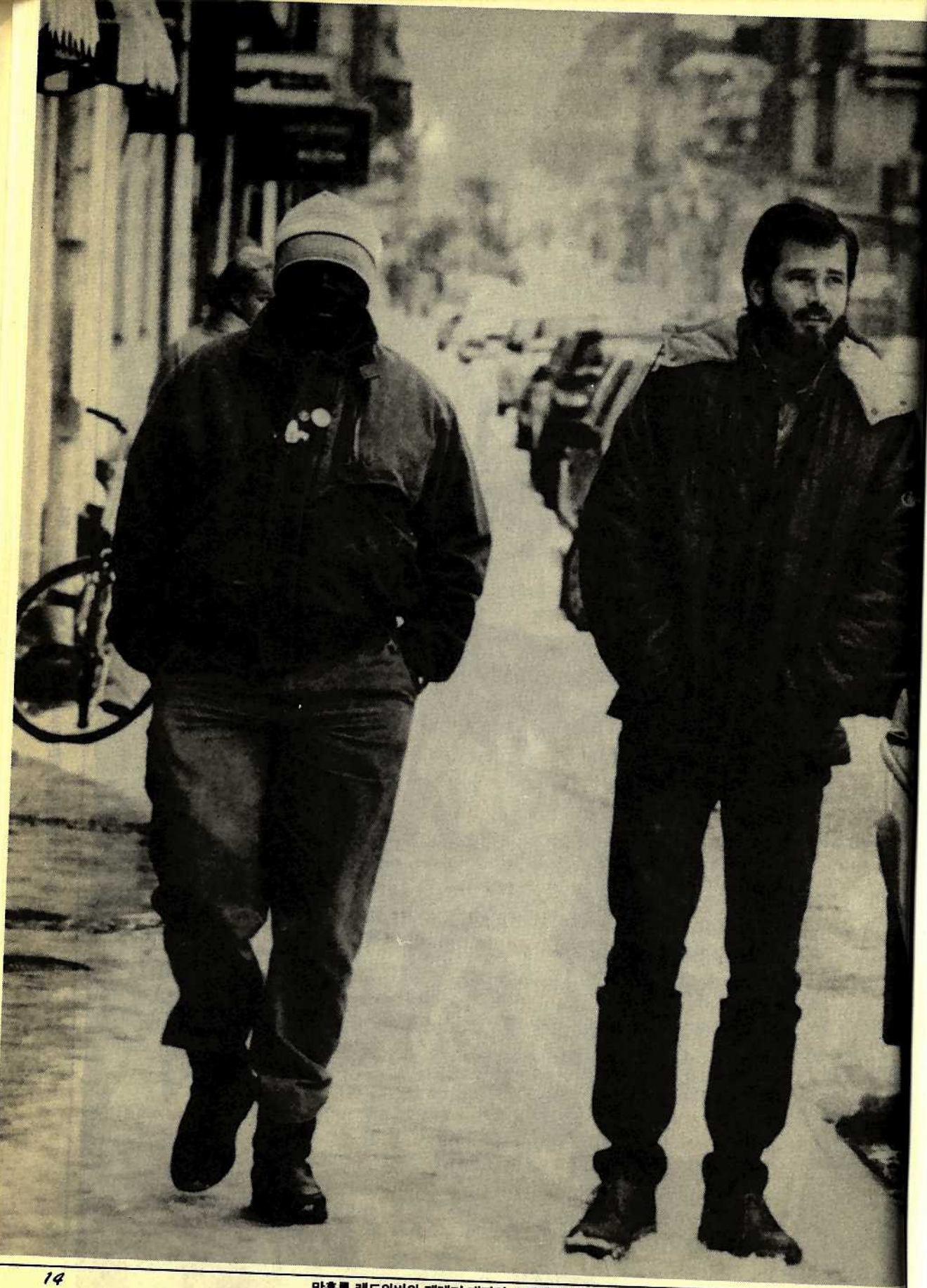
그러면 노동자의 투쟁정신과 노동조합의 인원동원력 측면에서 어떻게 이와 같은 비
 약적인 도약이 이루어지게 되었는가? 비비안 므트와는 이에 대하여 다음과 같이 설명
 했다.

“1980년대에 일어났던 그러한 변화는 여러 해에 걸친 용의주도한 준비의 결
 과라 하겠습니다. 우선, 1979년에 여러가지 권고사항들을 보고서로 펴냈던 위
 한위원회(Wiehahn Commission)가 가장 핵심적인 역할을 했습니다. 위한의 보고
 서는 흑인노동자들에게 노동조합을 통한 권리에 대한 의식을 심어주었고, 이로
 인해 우리는 노동자를 조직할 여지를 얻게 되었습니다.

둘째로, 가장 중요하게 작용했던 것은 그 당시 온 나라가 불경기로 접어 들었
 다는 사실입니다. 이것은 흑인노동자들의 임금에 상대적으로 인플레이션을 따



CCAUSA 조합원들은 파르메이시아에서 6일간의 쉼이파업농성을 했다.



라잡지 못한다는 것을 의미합니다. 바꾸어 말하면, 노동자들은 점점 더 살기가 어려워졌다는 것이고, 이로 인해 노동자들은 보다 더 나은 임금과 노동조건을 쟁취하기 위해 함께 투쟁해야 할 필요성을 인식하기 시작했다는 것입니다.”

그러나 노동조합은 이러한 갑작스럽고 극적인 성장에 대비하여 여러가지 측면에서 실제적인 준비태세를 갖추고 있지 못했다. 1970년대에 나타났던 제반 문제점들이 그대로 1980년대에도 이어졌다. 노동조합은 여전히 심각한 일손 부족에 직면해 있었고, 조합 활동자금 부족 역시 여전히 커다란 문제로 남아 있었다.

“아시다시피 당시에 파업사태가 속출했을 때 우리는 의표를 찔린 듯이 당혹해 했습니다. 우리는 그러한 갑작스런 쟁의의 분출에 잘 대처할 수 없었습니다.”

그러나 이것은 한편으로는 노동조합 직원들이 노동자들과 대화하고 조직을 넓혀갈 수 있는 새로운 기회를 제공했다. 그들은 그 기회를 이용하여 노동자들에게 그들의 권리를 알리고 교육했다. 이러한 과정을 통해서 각 사업장의 노동자들은 새로운 확신을 얻게 되었고, 자신들의 요구를 표출하기 시작했다.

노동조합은 또한 이 기회를 민주적인 직장위원 조직(Democratic Shop-steward structures)을 구축하기 위한 조직강화의 장으로 활용하였으며, 민주적인 직장위원 조직은 이제 각 현장에서 조합원들을 책임있게 통솔할 수 있는 노동조합의 노동자 통솔력에 있어 중요한 부분으로 자리잡게 되었다. 비비안 트트와는 계속해서 다음과 같이 설명했다.

“이러한 노동조합의 노동자 통솔방식은 의식의 일대전환을 가져왔는데, 의식
 역자 주 : 이 제도는 영국의 노사관계를 특징짓는 제도로서, 직장위원은 공장·사업소 등을 단위로 하여 종업원의 선거에 의해 선출되지만, 거의 조합원 중에서 자신들의 대표를 뽑는 것이 관행으로 되어 있다. 또한 하나의 공장에 노동조합이 여러 개가 있고, 각각의 노동조합이 서로 다른 노동자층을 대표하고 있는 경우에는, 각 노동조합이 각각의 직장위원을 선출하는 경우가 많다. 직장위원의 주요한 임무는 신규조합원의 획득, 조합원 자격증의 점검에 의한 조직상황의 파악, 조합비의 징수, 조합원과 조합 사이의 의사소통 등 일상활동 이외에, 노동조건의 광범위한 분야에 대하여 직장대표자로서 사용자와의 단체교섭(많은 경우는 비공식적)을 담당하여, 산업별 협약을 보완하고, 또한 때에 따라서는 파업, 잔업거부 등의 투쟁을 지도하는 경우도 있다. 이처럼, 직장위원은 조합운영에 있어서 상당히 중요한 역할을 맡고 있다.

의 전환이라는 말 속에는 정치적인 의식의 전환이라는 개념도 포함되어 있습니다. 우리는 1976년의 어린이들이 1980년대에는 노동자가 될 것이라는 점을 기억해야 하며, 이러한 개념상의 차이는 후에 커다란 차이로 나타났습니다. 노동자들은 투쟁적이었으며, 그래서 우리는 1982년에는 에드가스(Edgars)에서, 뒤이어 울워드즈(Woolworths)에서, 다음에는 오케이 바자(OK Bazaars)와 시엔에이(CNA)에서 스트라이크를 일으켰습니다. 모든 사업장에서 노동자들의 욕구가 분출하기 시작했습니다. 그리고 이러한 모든 파업투쟁은 노동조합 승인협정의 체결로 끝나게 되었습니다.

이것은 그러나 단지 시작에 불과했습니다. 이제 대부분의 대기업체에서 노동조합 승인협정이 체결된 이상, 우리는 노동자들의 권리를 보다 더 확대하고 더 높은 임금과 더 나은 노동조건을 쟁취해야 할 필요를 느꼈습니다. 우리는 또한, 대부분의 노동현장에서 여러가지 면에서 고통을 겪고 있는 여성조합원들에게 영향을 미칠 수 있는 문제들을 다루어야 할 필요성을 깨닫기 시작했습니다.”

CCAWUSA에는 여성조합원들이 상당히 많았으며, 오늘날 SACCAWU 산하의 여성조합원 수는 훨씬 더 늘어났다. 노동자들과 마찬가지로 여성들은 대단히 현실적이고도 특유한 문제에 직면하고 있다. 일터에서 시달려야 하고 어린아이를 갖기 위해 희생되어야 하는 것이 그 대표적인 예이다.

'70년대에 임신을 한 여성조합원들은 업무상의 손실이라는 이유로 보호받지 못했다. 임신한 여성들이 만약 직장을 잃지 않고 일을 계속한다면, 그들은 너무나 열악한 노동조건 하에서의 노동을 강요당했을 것이다. 피큰페이(Pick'n Pay)사의 직장위원이었던 막델레니 부델레지(Magdelene Buthelezi)는 노동조합이 그 산업에 출현하기 전에 겪었던 그녀의 경험을 다음과 같이 말한다.

“첫 아이가 태어났을 때, 나는 에드가스(Edgars)에 근무하고 있었습니다. 그때가 1966년이었지요. 당시에 노동을 하는 여성들은 생활이 매우 어려웠습니다. 나는 정확하게 임신 8개월째가 될 때까지 일을 해야 했고, 아이가 겨우 2개월 되었을 때 일터로 되돌아가기를 희망했습니다. 이것은 내가 거의 아이와는 생면부지의 사람이 되어 그 아이 곁을 떠나야만 되었다는 것을 의미합니다.

어쨌든, 나는 아이가 태어난 후 운 좋게도 복직이 허용되었습니다. 나는 4년 동안 회사를 위해 일을 해 왔지만, 나의 복직을 취소시키는 것은 여전히 경영

자의 결정사항으로 남아 있었습니다. 어떤 이유로든 경영자가 나를 필요로 하지 않는다는 결정이 내려졌다면 나는 해고되었을 것입니다. 이러한 상황은 그 회사에서 노동을 하는 대다수의 여성들에게 일어났던 일입니다.”

한 가정의 생계를 꾸려가는 여성들에게 있어 이러한 상황은 생각보다 훨씬 더 큰 어려움을 가져다 주었다. 메트로 캐쉬 캐리(Metro Cash 'n Carry)사 출신의 노동자인 조지나 므벨레니(Georgina Mbeleni)는 이를 다음과 같이 설명한다.

“내가 7개월째 첫 아이를 임신하고 있을 때 남편이 실직을 하게 되었는데, 이것은 무언가 큰 일을 예고하는 것 같았습니다. 나는 임신 7개월째가 지나면 상황이 훨씬 더 악화될 것이라는 생각이 들었습니다.

아이가 태어난 후의 상황은 정말로 대단히 어려웠습니다. 나는 회사로부터 출산으로 인한 휴가기간 동안 임금을 지급받지 못했기 때문에 생활비를 벌지 못한 채 하는 일 없이 집에서 빈둥빈둥 죽치고 지내야 했습니다. 나는 오랫동안 일을 해 오지 않았기 때문에 UIF에도 더 이상 요구조차 할 수 없게 되었습니다. 이 때문에 2개월밖에 되지 않은 어린 것을 이웃사람에게 맡겨 놓고 일터로 나갈 때는 가슴이 찢어지는 듯 아팠습니다.”

1983년 오케이 바자에서 파업이 일어나고 있는 동안 여성노동자들의 불만사항들이 드디어 노동조합에 문제점으로 대두되었다. 그 당시까지만 해도 파업에서 나타난 요구사항들은 대부분 회사가 노동조합을 인정할 것, 그리고 노동조합의 직장위원 조직을 회사 내에 허용할 것 등이 핵심적인 사안들이었다.

CCAWUSA의 국내문제 교섭담당자인 제레미 대프니(Jeremy Daphne)는 오케이 바자에서 어떠한 사건들이 펼쳐졌고, 노동조합이 어떻게 하여 경영자들로 하여금 모성보호협정(Maternity Agreement)에 서명하도록 하였는지에 대하여 다음과 같이 그 당시의 상황을 설명한다.

“오케이 바자사에서의 파업은 두 가지 양상을 띠고 있었습니다. 우선, 경영자들은 노동조합의 승인, 그리고 결국 가장 핵심적인 파업의 원인으로 작용했던 민주적인 직장위원 조직의 허용에 대해 시종일관 거부의 자세를 취했습니다.

이러한 스트라이크 사태를 해결하기 위하여 오케이 바자측과 협상을 시작했을

때, 경영자들은 노동조합의 승인과 직장위원 조직의 허용에 대하여 협상을 한다는 데 비로소 동의했습니다. 그들은 또한 가장 중요한 사안이었던 임금인상에도 동의했습니다.

그 당시의 오케이 바자는 가장 조직화되고 투쟁적인 사업장들 가운데 하나였습니다. 그리 오래지 않아 여타 사업장에서도 요구사항들이 상승적으로 분출되었는데, 그러한 상승요인들 가운데 가장 핵심적인 사안은 모성보호 협정으로 여성노동자들을 보호하자는 것이었습니다. 나는 최초의 이러한 요구조건이 경영자들을 상당히 난처하게 만들었다는 사실을 뚜렷이 기억할 수 있습니다. 그들의 대답은 '이 사안은 너무나 터무니없는 요구다! 우리는 모성보호의 권리 따위의 문제로는 협상을 시작할 필요조차 없다고 본다!' 라는 식이었습니다.

노동조합은, 업무상의 손실을 초래한다는 고정관념에서 벗어나 여성노동자들을 보호해야 하며, 그를 위한 모성보호 협정의 체결이란 너무나도 중요한 사안이라고 확고하게 주장했습니다. 그리고 오케이 바자의 노동자들도 이 사안을 관철시키는 데에 있어서 한 걸음도 물러설 것 같지 않았습니다. 승인을 위한 우리의 협상이 종국으로 치달을 무렵, 우리는 더 심각한 쟁의상태로 돌입하게 되었습니다. 이러한 파업양상은 이제 부당해고, 인종차별 그리고 노동하는 여성들의 모성보호 권리 등과 같은 여타 사업장의 불만요인으로까지 번지게 되었습니다.

오케이 바자의 경영자들이 꺾여 굴복해야만 했던 이유도 사업장들로부터의 이러한 끊임없는 압력 때문이었습니다. 상대적으로 짧은 기간동안에 경영자들은 '터무니없는 요구' 라는 기존관념을 철회하고 승인협정의 한 부분을 구성하고 있는 모성보호 협정에 서명하게 되었습니다.

나는 협정이 체결된 이후에 개최된 보고대회를 아직도 생생히 기억할 수 있습니다. 이 보고대회에서 노동자들은 대단히 상기되어 있었습니다. 그리고 노동조합이 성별에 기초한 불공정한 차별에 대하여 분연히 투쟁할 수 있는 유기적인 조직으로 부각되었던 것도 그 대회 이후부터였습니다.

오케이 바자에서 협약이 체결됨으로써 CCAWUSA는 결국 최초의 모성보호 협정에 조인한 노동조합이 되었다. 그 당시에 랜드 데일리 메일(The Land Daily Mail)이라는 한 신문은 오케이 바자에서의 협약체결 상황을 다음과 같이 논평했다.

“상업·요식업 노동자연합(CCAWUSA)은 오케이 바자에서 노동조합 승인협정에

조인하였다. 뿐만 아니라 노사 쌍방은 최근에 출현한 신흥 노동조합들이 이제까지 교섭했던 어떤 협약안보다도 훨씬 더 그 범위가 넓다고 생각되는 선구적인 모성보호 협정에 조인하게 되었다.”

그리 오래지 않아 시엔에이(CNA)사와 울워드즈(Woolworths)사 같은 사업장의 노동조합들도 모성보호 협약을 체결하기 위한 모델로서 오케이 바자의 협약서를 이용하게 되었다.

이들 협약서들이 담고 있는 내용들 가운데 가장 중요한 측면이라고 생각되는 것은 여성노동자들이 임신했을 경우 이를 업무상의 손실이라 치부해 버리던 기존관념을 타파하여 이들을 보호하게 되었다는 점이다. 그들은 12개월의 출산휴가를 마치고 직장으로 되돌아왔을 때, 자신이 맡았던 업무로 복귀할 수 있도록 보장받게 된 것이다.

이 승리는 그 의미가 대단히 깊었지만 앞으로 헤쳐 나아가야 할 길은 여전히 멀게만 보였다. 예를 들면, 가족의 생계가 한 여성노동자에게 달려 있는 경우, 그녀가 만일 12개월의 무급휴가를 갖는다면 무슨 소용이 있겠는가? 여성이 임신을 했을 때 UIF로부터 지급받는 출산급부금(Maternity Benefits : 6개월까지 임금의 45%를 지급)의 액수는 과연 충분한가? 만약 충분하다고 해도 그 급부금의 지급이 지연되는 것은 무엇 때문인가? 아이가 태어났을 때 그 아이의 아버지에게 출산휴가를 주는 문제는 또 어떠한가?

이러한 문제점들은 1985년 메트로 캐쉬 앤드 캐리(Metro Cash And Carry)사에서 발생했던 다음과 같은 투쟁의 한판 승부에서 제기되었다. 노동조합은 두 가지 이유 때문에 메트로사업장을 집중 지원하기로 결정했다. 그 첫째는, 메트로사는 대단히 견고하게 조직화된 기업으로서 그 회사의 조합원들이 조합활동에 대단히 적극적으로 전념하고 있다는 점이다. 둘째는, 메트로사가 스스로 자유롭고 공정한 기업으로의 이미지 부각을 원한다는 점이었다.

조지나(Georgina)는 노동조합 직원들과 조합원들이 조합 활동계획을 수립하기 위해 어떻게 함께 일하게 되었는지를 다음과 같이 회고한다.

“제레미 대프니와 자부 신다니(Jabu Sindani)는 모성보호 협상안을 작성하기 위해 굉장히 많은 일을 했습니다. 그들은 협상안의 내용으로 반영될 수 있다고 생각되는 정보를 상당히 많이 수집했습니다. 우리는 협정안의 기초를 잡기 위하여 그들이 생각하고 수집한 다양한 아이디어들에 대해 그들이 자주적으로 참

가하여 연구활동을 할 수 있도록 하는 연구집회(Workshop)를 가졌고, 다른 사람의 아이디어를 자유롭게 토론함으로써 최적의 문제 해결을 도모할 수 있도록 브레인스토밍(Brainstorming)방식으로 접근했습니다. 우리는 마침내 경영자와 조인을 했던 바로 그 협정안의 초안을 도출해냈습니다.”

메트로사의 협정서는 노동자들에게 일대 전진적 변화를 가져다주었다. 여성노동자들의 직장안정이 확보되었을 뿐만 아니라, 이에 더하여 출산휴가의 7개월까지는 임금의 33%가 유급으로 주어지게 되었다.

또한, 여성노동자들에게는 아이가 태어나기 전후로 건강진단을 위해 진료소에 갈 수 있도록 하는 휴가(Time-off)가 협정서에 포함되었다. 임신한 여성노동자는 과중한 일이나 아이에게 해를 가져올 수 있는 일로부터 보호를 받을 수 있게 되었다. 회사는 또한, 임신한 여성들에게 아이의 옷을 사줄 수 있도록 100렌드(약 22,500원)를 지급하기로 하였으며, 미래에 있을 양육협정(Childcare Arrangements)의 가능성까지도 원칙적으로 합의하였다.

협정서에 포함된 또 하나의 대단히 중요한 내용으로는 아이가 태어났을 때, 그 아이의 아버지에게도 휴가를 주도록 하는 규정이었다. 노동조합과 회사는 아버지가 된 노동자에게 3일간의 유급휴가를 준다는 협정을 체결하였다. 3일간의 기간이 그렇게 충분한 것은 아니었지만, 상당히 중요한 선례가 될 수는 있었다. 조지나는 육아휴가 쟁취투쟁의 승리에 대하여 다음과 같이 그 중요성을 설명한다.

“3일간의 기간이 그렇게 충분한 것은 아니지만, 이것이 중요한 의미를 갖는 이유는 우선 남성노동자들이 아이를 양육하는 기간 동안에 가정에서 자신들의 역할을 생각해 볼 수 있는 시간을 갖기 시작했다는 점입니다.

예를 들면, 어느날 나는 간이매점에서 한 남성동료와 이야기를 나누고 있었습니다. 그는 3일간의 휴가를 마치고 방금 돌아왔지요. 그래서 나는 그 동료에게 아이는 어떠냐고 물어보았습니다. 그는 즉시 아이의 음식 먹는 버릇에 관해서 내게 이야기하기 시작했습니다 — 글썄 아이 엄마가 아이한테 얼마나 많이 먹이던지 ... 등등의 이야기를 말합니다. 그것은 그 남자동료도 육아에 대해 흥미를 가지게 되었다는 것을 의미합니다. — 그는 또한 누군가가 아이에게 음식을 먹이거나 자신이 직접 먹이거나 할 때는 항상 주위에 있었습니다. 우리에게 있어서 이러한 사실은 부부간의 육아분담이라는 측면에서 대단히 현실적인 시작의 의미가 있습니다.”

메트로사에서 협정이 조인되던 해에 CCAWUSA의 위원장인 막홀루 레드와바 (Makhulu Ledwaba)와 제레미 대프니가 스웨덴에 초청되었다. 거기에서 그들은 아이들이 학교에 다니게 될 때까지 아이들을 보살필 수 있도록 부모 모두에게 국가가 급부금을 지급하는, 그래서 충분한 양육의 권리가 확보되어 있는 사회를 볼 수 있는 기회를 갖게 되었다. 그 사회에서 남성들은 아버지로서의 충분한 역할을 하도록 권장되고 있으며, 버스 정류장에는 유모차를 밀고가는 한 남성의 포스터가 하나 걸러씩 부착되어 있었다.

여러가지 측면에서 이 스웨덴 여행은 하나의 전환점이 되었으며, 처음으로 진지하게 남녀관계에 대한 전반적인 현안문제를 노동조합에 제기하게 했던 계기가 되었다. 구색만 갖춘 양육권과 더불어 출산급부금에 대한 교섭이 충분치 못했다는 사실이 이제는 분명해졌다. 남성과 여성이 상호 어떻게 관련되어야 하는가 그리고 부모가 육아에 대한 책임을 어떻게 서로 분담해야 할 것인가에 관한 생각의 틀과, 그 실천적 방안에 대해 전반적으로 새로운 접근이 이루어져야 할 시기가 되었다.

이러한 문제들은 1987년에 체결된 피크 페이(Pick'n Pay) 협정의 한 부분을 구성했던 부모의 권리 협정(Parental Rights Agreement)의 조인과 더불어 적절하게 제기되었다고 볼 수 있다. 이 협정으로 노동자 부모의 권리 쟁취를 위한 투쟁에 있어서 가장 획기적인 전기가 마련되었다.

1980년 초에 소매업종의 모든 주요 상점에 종사하는 노동자들을 조직하는 데 노동조합 투쟁의 우선순위를 두었던 전례에 따라, 노동조합은 이번에도 이러한 투쟁방식을 조화롭게 적용함으로써 1984년 피크 페이(Pick'n Pay)사에서 승인협정을 체결하게 되었다. 메트로사에서처럼 노동자들은 잘 조직되었고 온 정력을 기울여 노동조합 활동을 수행하였으며 대단히 투쟁적이기도 했다. 피크 페이사 역시 메트로사처럼 자기 사업장 노동자들의 후생복리에 관심을 쏟는 자유롭고 공정한 기업이라는 이미지를 부각시키려 했다.

피크페이사의 인사담당 이사인 프란츠 반 데어 월트(Franz van der walt)의 다음과 같은 말에서도 나타나듯이, 자신의 회사는 항상 스스로를 견식있는 진보적 사용자로 생각해 왔다고 한다.

“우리는 우리가 이 나라에 대하여 사회적 책임을 가지고 있다고 생각합니다. 이러한 사회적 책임에 준거하여, 우리는 사회로부터 수익을 취하고 그 수익의 일부를 다시 사회에 환원함으로써 보다 더 나은 남아프리카를 건설하기 위해 모든 사람이 일할 수 있도록 하는 책임이 있다고 진심으로 생각합니다.”

어떤 이는 이러한 생각들을 찬양할 만하다고 말할 수도 있다. 그러나 피큰 페이사와 협정을 조인하게 되는 길고도 지난했던 교섭과정을 통해 볼 때, 이러한 생각들은 분명한 거짓임이 드러난다. SACCAWU의 부모의 권리 협상 교섭위원이었던 피오나 도브(Fiona Dove)는 당시의 교섭상황을 다음과 같이 전한다.

“일단 교섭이 시작된 지 얼마 지나지 않아서 우리는 양쪽 교섭위원들 간에 커다란 인식의 격차가 있음을 발견했습니다. 이러한 차이점을 극복해 내기까지는 일년 이상의 오랜 시간이 필요했습니다.”

노동조합은 이 협정을 부모의 권리 협정(Parental Rights Agreement)이라고 불렀는데, 모성보호 협정(Maternity Agreement) 대신에 이러한 명칭을 부여한 이유는 과연 무엇이였을까? 오케이 바자사에서 협정이 아이를 가진 여성노동자들의 권리를 인정하는 협정이었음을 우리는 알고 있다. 여타의 협약들 가운데서도 매트로서사의 협약은 아이를 출산할 경우 남녀 노동자들 모두에게 휴가를 준다는 조항이 협약서에 규정되어 있다. 그러나 CCAWUSA는 이들 협정들에 명시된 바로 그러한 내용들 자체가 남성을 육아의 참여로부터 배제시키고 있음을 보다 더 깊이있게 알게 되었다. 당시의 노동조합 협정서를 보면 그 차이점이 다음과 같이 설명되어 있다.

“모성보호 권리는 이제 부모의 권리라고 해야 하며, 부모의 권리에 대한 제반 요구사항들은 어린아이에 대한 대부분의 양육 책임이 이제는 더 이상 어머니에게만 있는 것으로 보이지 않도록 여성들의 권리를 다시금 정의해야 할 필요가 있다.”

노동조합은 모성보호 협정이 노동하는 여성들에게 조금의 위안을 주는 반면, 여성노동자들의 근본적인 문제를 구조적으로 다루고 있지는 못하다는 점을 깨닫기 시작했다. 그리고 모성보호 협정은 어떤 측면에서는 육아가 ‘여성만의 문제’라는 기존관념을 보강시켜 주는 부분도 있었다. 피큰 페이사의 협정은 임신이 항상 여성들의 문제이고, 그래서 여성들이 보호를 받아야 한다는 것을 승인하고 있는 반면, 또 한편으로는 남성과 여성 모두가 반드시 자기 아이들을 양육하고 돌보지 않으면 안된다는 점을 지적하고 있다.

피큰 페이사의 협정으로 노동조합은 남성과 여성들이 그들의 사회적 역할을 바라보는 시각을 변화시키고자 했다. 노동조합은 또한, ‘남성들이 한 가정의 생계를 책임지는 사람이기 때문에 가사노동과 육아에 대한 책임을 면제받아야 하고, 여성들은 아이를 출산하기 때문에 아이들과 가정에 대한 모든 책임을 져야 한다’라는 남성들과 여





성들의 역할에 대한 사회의 구조적 측면에 관하여 조합원들이 다시금 생각할 수 있는 기회를 갖기를 바랐다.

노동조합은 이제 가정생활이 부모 양자간에 상호 책임이 분담되는 그러한 측면으로 재구성 내지는 개혁되지 않고서는, 우리가 남성과 여성 모두를 위한 노동해방 운운하는 것은 어불성설이 될 것이라고 생각하고 있다. 여성들의 역할이 단지 어머니로서, 요리사로서, 그리고 청소부로서만 이해되는 한, 사회구조적인 남녀평등이란 존재조차 할 수 없는 것이다.

협정의 전반에 흐르는 지도적 원리로서, 그리고 그러한 지도적 원리로부터 파생되는 구체적인 권익으로서 노동조합과 피큰 페이사는 생리적 차이와 남녀 성별에 기인한 차별적 요인을 없앤다는 대원칙을 확인하였다. 직장을 평생일터로 가꾸고, 정상적인 가정생활을 영위하며, 아이에게 필요한 육아와 애정을 줄 수 있는 남성과 여성들의 권리가 인정되었다. 뿐만 아니라 이러한 권리를 행사할 경우, 남성과 여성이 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙적인 협정도 조인되었다.

협정에 포함된 조항들을 살펴보면, 임신한 여성의 건강에 대한 요구사항들, 양자로 들어간 아이에 대한 양육, 어머니와 아버지들에 대한 유급휴가, 유산에 대한 대책, 의료보조금 지급, 그리고 피임에 대한 조언 등 광범위한 내용들을 담고 있다.

회사에서 일하는 모든 여성노동자들에게는 11개월의 휴가를 가질 권리가 부여되고, 그 중에서 9개월은 유급휴가로 주어지게 된다. 9개월 가운데 3개월은 임금의 75%가 지급되고, 나머지 6개월은 30%의 임금이 지급된다. 회사에 고용된 부부노동자는 이 휴가를 분할하여 사용할 수 있다. 또한, 부모인 노동자들은 어린아이가 4살이 될 때까지는 주어진 휴가를 적지했다가 필요한 시기에 사용할 수도 있게 되었다.

협약서의 육아휴가에 관한 조항들 가운데는 아버지를 위한 조항도 규정되어 있는데, 예컨대 어머니가 출산으로 자리에 눕게 되었을 경우, 아버지는 8일간의 유급휴가의 권리를 가지게 되었다. 아버지들은 또한 자기 아이가 진료소를 가야할 경우에는 휴가를 가지게 되었다. 더불어 아이를 양자로 들여온 부모들에게도 휴가를 준다는 조항이 협약서에 규정되어 있다.

피큰 페이사에서 체결된 협약서에는 당시에 쟁취했던 대단히 실질적인 권익들이 담겨 있음이 분명하다. 회사와 협약을 체결한, 노동을 하는 부모들을 위한 권익조항들은 그 분야에 있어서 가장 광범위한 영향을 미칠 것으로 생각되었다. 그러나 그 협약서는

상당히 중요하다고 할 수 있는 제반 권익의 급부를 그들에게 제공한다는 의미 이상의 훨씬 더 큰 성과를 올렸다. 남성과 여성이 이제는 사업장을 뛰어 넘어 가정에서, 노동 조합에서 그리고 더 나아가 사회적으로 상호 어떻게 관련되어야 하는가 하는 점이 발전적인 문제로 제기되었다는 것이다.

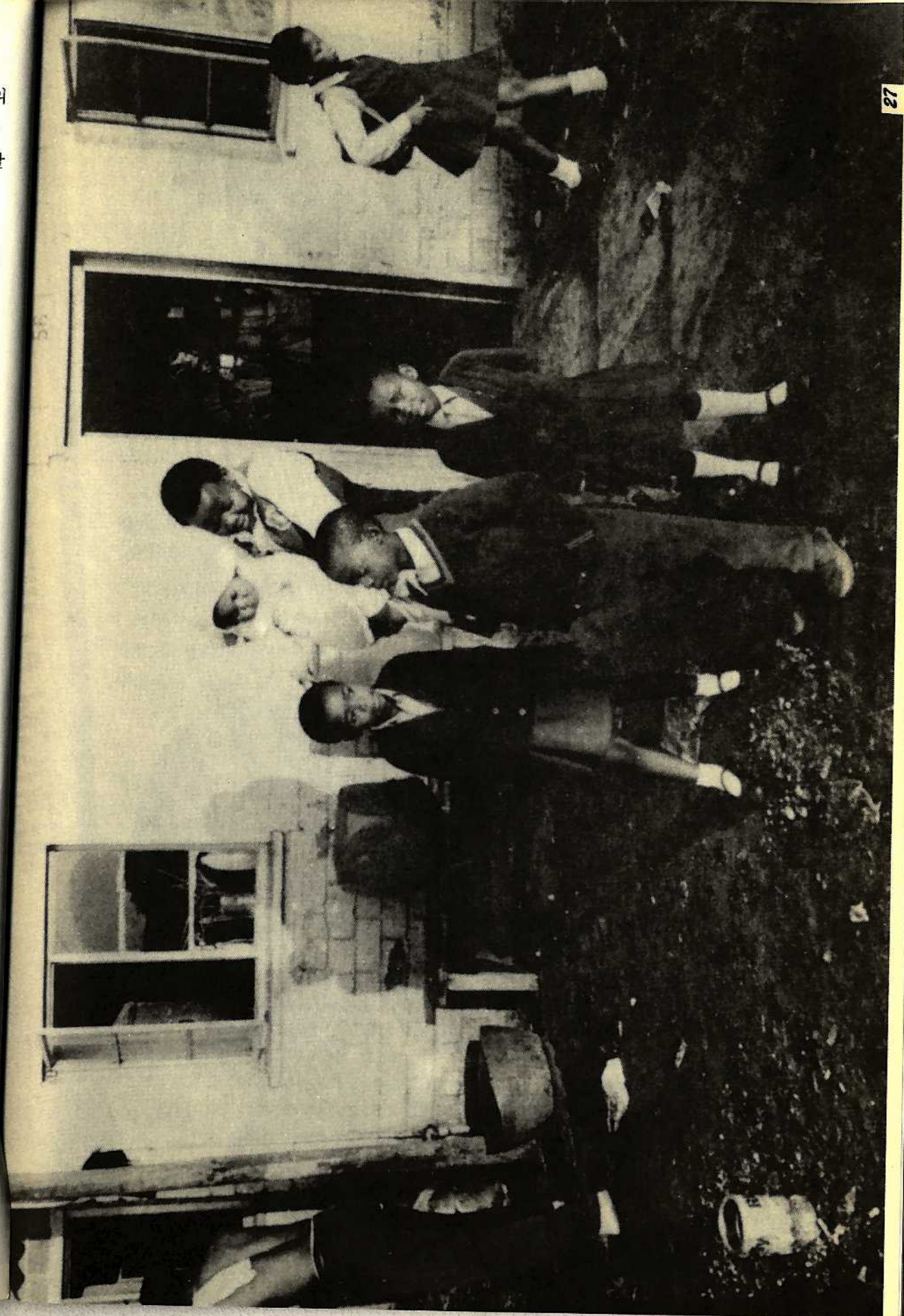
그리고 중요한 것은 그 협약서가 이제 피큰 페이스에 종사하는 노동자들에게만 권익을 주는 것은 아니라는 점이다. 그 협약서의 가치는 여타 사업장에 종사하는 노동자들에게 하나의 모델로서, 실천적인 방안으로서, 그리고 그것이 발전적인 제반 문제점들을 제기하고 있다는 측면에서 그 의미가 확대되고 있다.

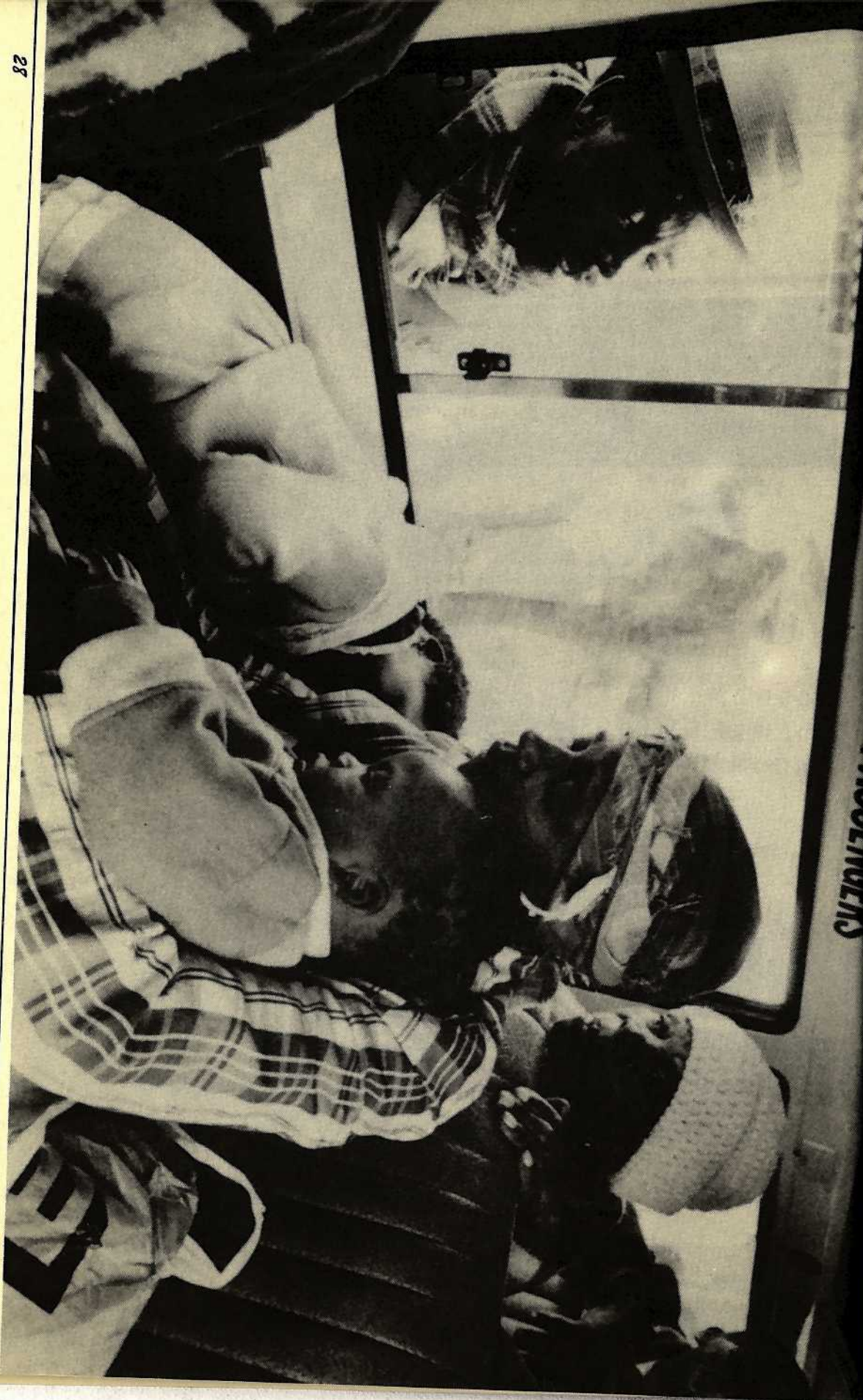
실제로 게임(Game)사에서는 피큰 페이스에서 타결된 제반 기본원칙들을 담은 협정을 최근에 체결했으며, 협약서의 내용적인 측면에서도 훨씬 더 개선된 조항들을 담고 있다. 그 당시의 협상타결 상황을 피오나 도브는 다음과 같이 말하고 있다.

“게임사의 협약서는 권익이라는 측면을 구체적으로 규정하고 있다는 점을 제외하고는 피큰 페이스의 협약서와 동일한 제반 원리들을 채택하고 있었으며, 내용적인 측면에서도 한 단계 진전된 협약서가 되었습니다. 신규로 채용된 노동자들이나 잇달아 아이를 갖게 된 노동자들의 경우처럼 UIF로부터 급부금을 받을 수 없는 노동자들에게도 회사가 출산보조금을 지급한다는 데 합의하였습니다. 따라서 노동자들은 출산 후 8개월 동안은 자신의 임금에 대한 50%의 출산보조금을 보장받게 되었습니다.”

부모의 권리 협정이 내포하고 있는 보다 더 함축적인 의미에 대해서는 아마도 더반(Durban)에 있는 움라지(Umlazi)사에서 직장위원직을 맡고 있던 피니스 직할리(Phineas Zikhali)의 다음과 같은 이야기에서 가장 잘 표현되고 있다.

“부모의 권리교섭이 있기 전, 나는 여성들이 어떠한 문제들에 직면해 있는지를 알지 못했습니다. 그러나 교섭이 진행되고 있는 동안 나는 그러한 문제들을 깨닫기 시작했으며, 나 역시 그러한 문제들과 관련이 되어 있는 한 당사자라는 사실을 알게 되었습니다. 나는 여성들이 부엌데기로 묶여 있는 한, 그들은 결코 자유로울 수 없다는 것을 깨닫기 시작했습니다. 따라서 우리는 여성들이 자유를 되찾을 때까지는 불완전한 반쪽 자유만을 누려야 할 것입니다.”





제 2 장 가정의 전선(戰線)

피곤 페이스에서 체결된 부모의 권리협정에 대하여 CCAWUSA의 당시 국내문제 교섭 담당자였던 제레미 대프니는 “그 협정은 사회의 모든 측면에서 남녀간의 평등에 대한 진보적인 입장을 진전시키는 데 중요한 첫걸음을 내디뎠다”고 요약하여 논평한 바 있다.

노동자들에게 가져다주는 구체적인 권익의 급부가 아무리 중요하다 해도, 그러한 측면에서만 협정을 바라보는 것은 잘못된 시각이다. 그 협정이 여성노동자들에 대한 직장에서의 억압과, 직장을 떠나 가정에서 그리고 더 나아가 사회 속에서의 억압을 연결하는 고리의 역할을 하고 있다는 점 또한 똑같이 중요한 것이다.

바꿔 말하면, 만일 우리가 여성들의 억압상황에 맞서 투쟁을 시작하기를 원하는 경우, 사업장에서 노동조건을 개선시키기 위하여 싸우는 것만으로는 충분하지 않다. 우리는 여성들이 사업장이 아닌 여타 삶의 영역에서 어떠한 억압을 받고 있는지에 대해서도 시야를 넓혀 바라보아야 하는 것이다. 우리는 수 세대에 걸쳐서 ‘여성의 노동’을 어떻게 생각해 왔는지를 검토해 보아야 하고, 남성들의 도움이 거의 혹은 전혀 없는 상태에서 여성들이 ‘주야 맞교대’로 노동을 강요당하는 상황에 맞서 투쟁해야 한다.

가정에 있어서 남녀관계는 그렇게 간단하지만은 않다. 가정생활은 한편에서 대단히 중요하다. 우리가 사랑을 가슴에 새기고, 가족이 필요한 부양을 받는다. 또 한편으로 보면, 가정생활에 대한 전통적인 관념은 여성들의 지위가 가정에서 가사일을 하고, 요리를 하며, 어린아이를 돌보아야 한다는, 그것도 하루종일 노동을 한 이후에조차도 이러한 일에 직면해야 한다는 사고방식을 고무하고 있다. 반면에 남성들은 한 가정의 생계를 책임지는 사람으로서, 권력을 가지고 가정을 지배·관리하는 사람으로 묘사되어 왔을 뿐만 아니라 일상적인 가정의 허드렛일 등을 하지 않는 것은 물론, 그러한 일을 하려는 마음이 전혀 일어나지 않는 사람으로 생각되어 왔다.

이러한 상황은 우리를 둘러싸고 있는 관습과 문화, 그리고 우리가 성장해 온 과정을 감안할 때 훨씬 더 복잡하게 얽혀진다. 우리는 부모와 더 넓게는 사회공동체 속에 자리잡고 있는 제반 행위나 사고의 틀에 따르고 있다. 우리는 또한, 학교나 일터 그리고 대중매체 등등을 통해 사회화되는 과정을 거치면서 사회 속에 일반화되어 있는 남성과 여성들의 역할에 순응하고 이를 받아들이고 있다.

그러므로 우리가 성적인 억압이 행해지는 모든 투쟁의 전선에서 결연히 일어나 싸운다는 데 한치의 거짓도 없다면, 우리는 우리 스스로를 다시 한번 되돌아 보고, 우리가 다루어야 할 사항과 어떤 사람이 우리와 가장 가깝게 관련되어 있는가를 살펴봄으로써 싸움을 시작해야 한다는 것이 이제 분명해졌다.

그렇다고 자신을 시험하는 이러한 유형의 자기성찰은 밤을 새워 해야 할 그 무엇은 아니다. 그것은 상당한 정도의 정신적인 통찰과 진실성을 요하며, 더불어 일정부분 고통을 수반하는 과정인 것이다. 그렇지만 진정한 성숙은 이러한 과정의 결과로서만 가능한 것이다.

피큰 페이지의 직장동료였던 조세핀 시쓰홀(Josephine Sithole)과 그녀의 남편인 크리스토퍼 시쓰홀(Christopher Sithole)은 바로 이러한 길을 걸어왔던 사람들이다. 그 길은 험난한 여행의 길이었으며, 두 사람은 그 여행으로부터 만족할 만한 성과를 거두었다. 이리하여 그들의 관계는 보다 더 큰 평등과 상호존중의 관계로 강화되었다.

조세핀에 따르면, 그러한 과정은 자신의 노동조합과 관련이 있었고 특히, 부모의 권리 협정의 체결과 깊은 연관이 있었다. 이것은 그 두 사람이 서로를 보다 더 잘 이해할 수 있게 하고, 보다 더 행복한 결혼생활을 누릴 수 있게 하는 과정의 시작이 되었다.

부모의 권리협정이 어떻게 하여 그녀의 노동조건을 극적으로 개선시켰으며, 남편과의 관계에 영향을 미치게 되었는지에 대한 조세핀의 이야기는 그 협정의 보다 더 깊은 관련성을 강조하고 있으며, 우리들 모두에게 의미있는 교훈으로 다가온다.

다음과 같은 조세핀의 이야기는 1980년 12월에 있었던 크리스토퍼와의 결혼과 더불어 시작된다.

“결혼은 내가 정말로 하고 싶어했던 그 어떤 일이었습니다. 나는 크리스토퍼를 매우 진심으로 사랑했습니다. 그는 건장한 미남이었고, 훌륭한 직장을 가지고 있었으며, 나를 잘 보살펴줄 것이라고 약속하였습니다.

우리는 트랜스케이(Transkei)에서 전통적인 혼례식을 올렸습니다. 크리스토퍼가 lobola(?)를 지불했고 나는 그의 아내가 되었습니다. 우리는 조부르크(Jo'burg)로 되돌아왔으며 디프클루프(Diepkloof)에 보금자리를 마련했습니다. 그곳은 부모님이 계신 곳으로부터 굉장히 멀리 떨어져 있었지만 남편과 함께

있을 때면 나는 정말로 행복했습니다.”

크리스토퍼는 당시 디프클루프에서의 결혼초기 생활을 이렇게 회상하고 있다.

“우리는 너무나 비좁아서 으깨어질 정도의 단칸방에서 살았지만, 우리의 사랑이 너무나 깊었기 때문에 그러한 일들은 문제가 되지 않았습니다. 내가 꿈꾸어 왔던 그런 여성과 함께 산다는 것 자체가 내가 원했던 것 그 전부였습니다. 그녀는 더할 나위 없이 완벽한 아내라는 생각이 들만큼 나를 아주 잘 보살펴 주었습니다.”

조세핀은 그녀가 '완벽한 아내'였을 당시의 상황을 이렇게 말했다.

“결혼 후 첫 2년 동안 우리는 아이를 가지지 않았습니다. 나는 피큰 페이지에서 일을 했고, 크리스토퍼는 웨스트 랜드(West Rand)에 있는 한 금속회사에서 일을 했습니다.

나는 아주 바쁜 일상생활을 하고 있었습니다. 아침 5시에 일어나서 크리스토퍼를 위한 세숫물 준비를 했습니다. 물을 퍼서 그에게 가져다주었고, 그가 세면을 마치면 그 물을 가져다 버렸습니다. 그 당시까지만 해도 나는 혼자 힘으로 세숫물 수발을 했습니다.

둘이 먹을 조반을 준비하고 일터에 가져갈 샌드위치를 만든 후, 우리는 각자 일터로 출발했습니다. 저녁이 되어 일터에서 돌아오면 나는 종종 기진맥진해지곤 했습니다. 왜냐하면 내가 하는 일이 선반 앞에서 포장을 꾸리는 일이어서 대부분의 시간을 서서 보내야 했기 때문입니다. 여느 때처럼 나는 불을 지피고 저녁식사를 준비하기 시작했습니다. 크리스토퍼는 이미 집에 돌아와 있었고, 맥주를 마시면서 앉아서 신문을 보고 있었습니다. 저녁식사가 끝난 후 나는 설거지를 하고, 다음 날을 준비하기 위하여 다림질을 했습니다. 크리스토퍼는 잠자리에 들 때까지 아무 일도 하지 않고 편히 쉬었습니다.”

크리스토퍼는 조세핀이 하루 온종일 일을 했다는 사실을 부인하려 하지 않았으며, 그 이후로는 가사일을 힘써 도와야 했다.

“나는 그렇게 하는 것이 아주 자연스럽게 당연한 것처럼 여겨졌습니다. 나의 어머니와 할머니에게 있어서도 그러한 상황은 동일했습니다. 그 분들은 집안에

서 가사일을 했던 분들입니다. 그것은 당연한 일이었으며, 내가 의문시해야 할 그 무엇도 아니었습니다.”

조세핀의 생각도 당시에는 거의 동일했다.

“그 당시에 나는 집안에서 모든 가사일을 하는 것을 귀찮게 여기지 않았습
니다. 그는 나의 남편이었고, 나는 그를 잘 보살피 주고싶었습니다. 나에게
행복이 있었으며, 내 남자가 매주 자신이 받은 임금을 가정으로 가져오고
밤에 집에서 잠을 자는 것으로 충분했습니다. 그는 다른 남자들처럼 저질
술집에도 출입하지 않았습니니다.”

주말이면 우리는 함께 포드스버그(Fordsburg)로 영화를 보러 가거나 친구집을
방문하곤 했습니다. 그리고 이것을 말해야 할지 어떨지 모르겠지만, 나는 우
리의 성생활이 그 당시에 상당히 정력적이었다는 생각이 듭니다. 그는 나의
훌륭한 연인이었고 끈기가 대단했으며 상황을 잘 헤아려 주었습니다.”

크리스토퍼는 당황해하면서 고개를 절레절레 흔들었습니다.

“아이구, 당신은 어떻게 그런 것을 다 이야기할 수 있어 ! ”

조세핀과 크리스토퍼의 경우에서처럼, 우리들 대부분에게 있어서도 결혼초기 몇 년
간은 기쁨으로 가득찬 행복한 나날들을 누리게 된다. 사랑하고 돌보아 주는 사람과 함
께 하는 새로운 생활은 다분히 흥분되고 자극적이다.

그러나 흔히 부부는 신혼초기 이렇게 사는 동안 알지 못하는 사이에 그들이 나중에
결과하게 되는 불평등한 관계의 기초를 형성하게 된다. 부부가 하나의 불평등한 상황
을 용인한다는 것은 사실상 끊임없이 지속되는 여성억압의 근본적인 토대를 구축한다
는 것에 다름 아니다.

그래서 대부분의 여성들이, 집안일을 둘러싸고 낭만적인 부분은 거의 없으며 가사
노동에 수반되는 시간과 노력에 있어서도 환상적인 요소가 전혀 존재하지 않는다는 것
을 알면서도, 조세핀과 같이 그러한 일들을 아무런 불평도 없이 계속해나가고 있다.
그러나 이러한 상황은 그리 오래 계속되지 않는다.

아이들이 태어나기 시작하면서 조세핀의 생활에도 변화가 오기 시작했다. 그녀는

계속해서 이 때에 있었던 일들을 이렇게 이야기하고 있다.

“당시의 행복하고 근심이 없었던 나날들도 아이들이 태어나면서부터 돌연히
끝나게 되었습니다. 1983년 2월에 부시(Vusi)라고 이름지어준 첫아이가 태어났
습니다. 그 당시에는 회사에 모성보호 협정 따위는 없었습니다. 그래서 나는 3
개월이 지난 후부터 일을 하러 직장에 나갔습니다. 나는 아이에게 옷을 입히고
음식을 먹이는 등 별도로 추가된 일을 해야 했으며, 별다른 선택의 여지가 없
었습니다.”

이제 나는 직장에서 하루종일 노동을 하고 집에 돌아와서는 가사노동과 육아
까지 책임지게 되었습니다. 내가 거의 미친 사람처럼 가사노동을 끝마치려고
이리저리 급하게 움직이는 동안, 의자에 앉아서 맥주를 마시고 신문을 보는 것
이 이제는 더 이상 크리스토퍼의 권리처럼 보이지 않았습니다. 한 쪽에서는 아
이가 울고 있고, 또 한 쪽에서는 내가 저녁식사 준비를 하고 있는 동안 크리스
토퍼는 가만히 앉아서 무엇이 어떻게 돌아가고 있는지에 대해서는 들으려는
기색조차 보이지 않았습니다.”

크리스토퍼는 조세핀의 말에 동의하는지 고개를 끄덕이며 말을 이었다.

“조세핀이 말하고 있는 상황은 모두가 사실입니다. 나는 그 당시에 귀머거리
였던 것 같습니다. 도통 아이가 우는 소리를 듣지 못했거든요. 아마도 그것은
내가 듣기를 원하지 않았기 때문일 것입니다. 어쨌든 나는 그것이 내가 처리해
야 할 문제처럼 보이지 않았습니다. 조세핀이 아이들을 씻기고 음식을 먹인 이
후에 그들과 잠시동안 놀아주는 것으로 나는 행복했습니다. 가사노동에 관한
한 마음을 쓰지 않아도 좋다 ! 그 누가 남자가 설거지를 하고 집안을 청소하며
음식을 요리하는 것을 보았는가 ? ”

조세핀은 크리스토퍼의 이와 같은 행동방식에 대해 이를 전적으로 비난할 점이 없
다고만은 생각하지 않았다.

“나는 그러한 상황이 조성된 것에 대해 나에게도 부분적으로 책임이 있다고
생각합니다. 우리가 결혼했을 초기에, 나는 그로 하여금 가사노동의 일정부분
을 담당하도록 시키지 않았으며, 이 때문에 내가 오히려 그를 망쳐 놓은 셈이
되었습니다.”

아시다시피 그이는 시골에서 자랐고, 그의 어머니가 그이와 그이의 아버지를 위한 모든 일을 감당해왔기 때문에, 그이의 마음 속에는 가사노동과 육아가 전적으로 여성들만의 책임이라는 생각이 들었을 것입니다. 기저귀를 갈아 채우는 것은 그가 한번도 들어보지 못했던 일이었을 것입니다. 그동안 그이의 어머니와 나는 그에게 '여성들만의 일'이라는 것이 존재한다는 관념을 주기에 충분한 공통된 행동양식을 보여왔다는 생각이 듭니다."

아이들이 태어남으로써 가정에서는 흔히 남성과 여성간에 불평등한 가사노동의 분담에 대한 문제가 뚜렷이 표면화된다. 남편에 대한 사랑과 보살핌이라는 낭만적인 부분도 아이들의 기저귀를 갈아 채우고 아파서 우는 아이들을 달래야 하는 잠 못 이루는 밤의 세계 속에서는 급속히 사라져 버린다. 그리고 이러한 상황이 계속되면, 조세핀이 나중에 깨닫게 되었던 것처럼 가정에서 남녀간에 상당한 정도의 원망어린 갈등이 나타날 수도 있다.

"나는 내가 두 개의 직장에서 일을 하고, 그것도 한 쪽에서는 적절한 보수를 받지 않고 노동을 제공하는 것처럼 생각이 들자 정말 슬퍼지기 시작했습니다. 그 때부터 나는 크리스토퍼와의 관계에 대하여 좀 더 많이 생각하기 시작했습니다."

오늘에 와서 돌이켜 생각해 보면, 우리는 전혀 배우자 관계에 있지 않았고, 그는 주인이었으며 나는 노예와 같았습니다. 책임분담이란 존재하지 않았습다. 이러한 현상은 우리의 성행위에서도 나타났습니다. 이제 성행위는 단지 그가 가치있게 느끼는 생리적 욕구에 불과했습니다."

대부분의 여성들은 이러한 종류의 원망에 찬 분노를 느끼면서도, '당연시'해왔던 이러한 상황에 저항하여 싸울 수는 없는 것으로 생각하고 있다. 가정생활과 안전을 위협하게 되는 이러한 상황에 맞서 싸운다는 데 오히려 그들은 겁을 집어먹고 있으며, 이를 타개할 수 있는 대안이 존재하고 있다는 것을 사실상 모르고 있다.

아마도 문제해결의 실마리는 이러한 상황이 일개 개인이 해결할 수 있는 개인적인 문제가 아니라는 점을 깨닫는 데 있을 것이다. 오히려 이러한 문제들은 사회전반의 구조적인 측면과 관계가 있다고 할 수 있다. 조세핀의 경우도 그녀가 CCAWUSA에서 활동하게 되었을 때야 비로소 이러한 깨달음을 얻게 되었던 것이다. 그녀는 노동조합에 관계하고 있었던 초기상황을 이렇게 말하고 있다.

"1985년 말경에 나는 CCAWUSA에 보다 더 깊이 관계하게 되었습니다. 그 때 나는 많은 사람들과 접촉하게 되었는데, 그들이 이야기하는 것을 귀담아 듣고 그들과 여러가지 생각들을 주고받는 동안 나는 실제로 나의 이해의 폭을 훨씬 더 넓힐 수 있게 되었습니다. 특히, 나는 많은 다른 여성들이 나의 경우와 동일한 것을 느끼고 있고, 나만이 가사노동과 육아와 같은 문제를 가지고 있는 유일한 사람은 아니라는 사실을 깨닫게 되었습니다. 이렇게 생각하는 것은 참으로 중요한 변화였습니다. 나는 이제 더 이상 나의 감정에 죄책감을 느끼지 않게 되었고, 그밖의 모든 여성들이 훌륭한 어머니와 좋은 아내가 되기를 원하고 있지 않다 라는 사실에 대해서도 당황하여 어찌할 바를 몰라했던 예전의 생각에서 탈피할 수 있게 되었습니다."

크리스토퍼는 조세핀이 노동조합에 관계하고 있을 당시 행복하지 않았던 시절에 대해 이렇게 이야기하고 있다.

"조세핀이 노동조합 일을 하기 시작했을 때, 나는 아마도 기득권을 잃어 버리지 않나 하는 질투심이 발동했었다고 말할 해야 되겠군요. 나는 나의 아내를 노동조합의 다른 모든 노동자들과 공유하고 있다고 느꼈습니다. 나는 그녀가 노동조합 집회를 마치고 집으로 돌아오는 것을 대단히 싫어했습니다. 나의 아내가 다른 남자들과 정사를 갖지 않나 하는 부류의 여러가지 좋지 않은 생각들이 뇌리를 스치기 시작했습니다. 더우기 나는 나의 아내가 아이들을 돌보고 집안일을 할 수 있도록 가정에 있어야 마땅하다고 생각했습니다."

그러나 조세핀은 자신이 말고 있는 노동조합 일을 그만둔다는 생각을 하지 않았다. 그것은 새롭고도 아주 흥미를 끄는 일이었으며, 그녀가 맞붙어 해결을 위해 싸워왔던 몇가지 문제들에 대한 답을 찾을 수 있는 가능성이 그 안에 잠재하고 있다는 것을 알았다. 이 당시에 노동조합에서는 아이들의 육아에 있어서 어머니와 아버지의 역할을 조명해 보는 것과 같은 문제들에 대한 토론이 열띤게 벌어지고 있었다. 노동조합에서 제기되고 토론되었던 그러한 문제들은, 바로 그녀가 크리스토퍼와 더불어 겪고 있었던 문제들과 직접적인 연관을 가지고 있었다.

"육아에 대한 전반적인 문제들이 결국은, 여성들만의 문제인 양 생각하도록 그 의미가 축소이해될 가능성이 있었던 모성보호의 권리라는 것을 쟁취하기 위한 투쟁이 있고 난 이후에, 우리는 이제 노동을 하는 어머니들과 아버지들 모두를 위한 권리에 관하여 열심히 경청하고 있었습니다. 양육휴가에 대한 요구 사안이 검토되면서 나는 가정에 있어서 남편들의 역할에 대하여 오래동안 숙

고하게 되었으며, 결국 그들의 역할에는 아이들을 돌보는 것도 포함된다는 쪽으로 생각이 미치게 되었습니다.”

부모의 권리 협정이 체결되고 이로 인하여 제기되었던 문제들이 풀리면서, 조세핀은 자신은 물론 자기 남편의 행동과 태도에 대하여 자신이 비판적으로 보고 있음을 알게 되었으며, 이를 해소하기 위해서는 보다 더 많은 대화와 서로를 이해하려는 노력이 필요하다는 것을 깨닫게 되었다.

그러나 이것이 조세핀이 심사숙고했던 것들 전부는 아니었다. 그녀는 또한, 크리스토퍼와의 관계에 영향을 미치고 있는 자신의 결혼과 관련된 외부적 요인들에 대해서도 생각하기 시작했다.

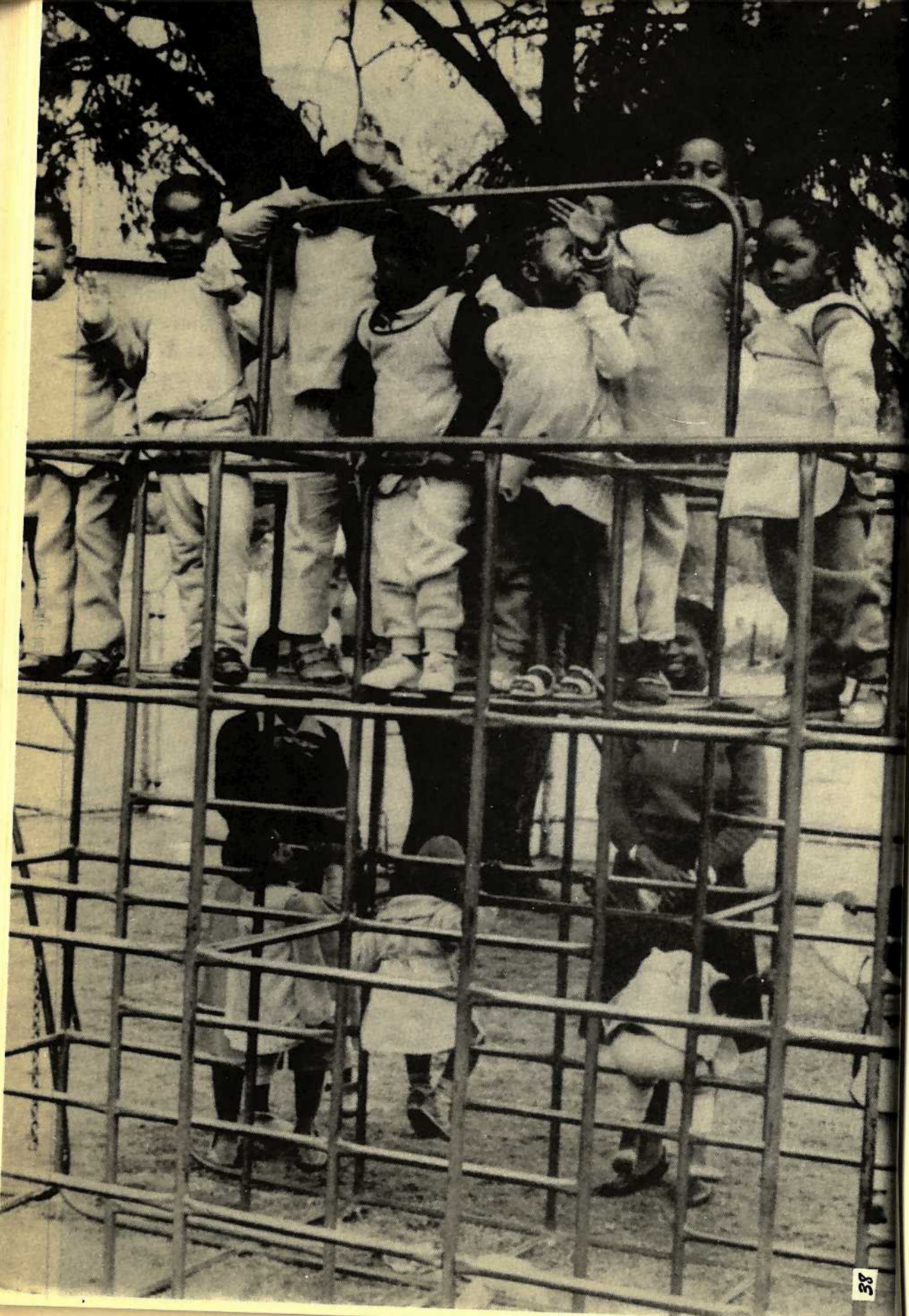
“예를 들면, 나는 왜 항상 크리스토퍼가 일을 마치고 집으로 돌아와서는 ‘나는 너무 지쳐서 아이들과 함께 있을 수 없어’ 라고 이야기했는지에 대해서 생각하게 되었습니다. 나는 피곤 페이스의 남성동료가 어떻게 지금 양육휴가를 요구하고 있는가에 대해서도 생각을 했습니다. 그리하여 나는 크리스토퍼의 사장이 그와 같은 일에 대해서는 한번도 생각해 보지 못했을 것이라는 사실을 알게 되었습니다.

나는 비록 크리스토퍼가 조금은 ‘보수적(luigat)’ 일지라도 그것이 반드시 그의 결점은 될 수 없다는 사실을 알게 되었다고 생각합니다. 나는 그의 사장이 이제까지 크리스토퍼를 한 가정의 아버지로서 그리고 남편으로서 고려해본 적이 있었는지를 궁금하게 생각했습니다. 그리고 물론 나는 그 사장의 가족에 대해서도 생각을 해보았고, 그래서 그가 자기 아이들과 얼마나 많은 시간을 보내고 있고, 가정에서 자기 아내를 얼마만큼 도와주는지를 한층 더 궁금하게 생각하게 되었습니다.”

조세핀은 결국 가정에서 남녀간에 존재하고 있는 관계가 직장에서 대접받고 있는 남녀간의 관계라는 측면과 땀해야 땀 수 없는 연관성을 가진다는 사실을 깨닫게 되었다. 가정과 사회 속에 내재되어 있는 남녀간의 역할구분은 직장에서 훨씬 더 강화된다. 기업을 경영하는 대부분의 사람들은 남녀간의 관계에 대하여 보수적인 태도를 가지고 있다.

그래서 결과적으로는 노동자 계급의 사람들이 고생을 하게 된다. 반드시 그렇지는 않지만 그들은 대개 장시간 노동을 해야 하고, 그런 다음에는 집으로 돌아오는 과정에





서 버스나 기차 혹은 택시를 타고 오랜 시간을 시달려야 하며, 어두워진 이후에나 집에 도착하게 된다. 얼마나 많은 사용자들이 노동자들을, 아이들을 필요로 하고 그들과 함께 있기를 원하는 사람들로서 생각하고 있는가? 노동자들이 가정에서 이행해야 할 책임에 대하여 얼마나 많은 사용자들이 생각하고 있는가?

경영자들의 이러한 반동적인 태도는 훨씬 더 함축성을 내포하고 있다. 그것은 여성들이 흔히 청소를 하고, 주방(tills)에서 노동을 하고, 마실 차를 준비하는 따위의 여성들만의 일로서 간주되어 온, 그러한 대단히 특수한 일들을 어떠한 연유로 부여받게 되었는지에 대한 이유를 설명해준다. 여성들이 아이를 가지게 되면 직장을 잠시 떠나야 하기 때문에, 경영자들은 흔히 여성노동자들을 골치아픈 존재로 생각한다. 이렇게 생각하는 이유는 그들이 육아휴가를 필요로 하고, 아이들이 아플 때 이를 돌보아야 하며, 산전산후 건강진단은 물론 부인과의 의학적인 여타 문제들로 인해 의사에게 진찰을 받으러 갈 수 있는 휴가를 필요로 하기 때문이다.

이러한 제반 이유 때문에 여성노동자들은 분명히 온전한 노동자로 간주되고 있지 않으며, 더우기 경기침체 시기에는 그들이 가장 먼저 직장을 떠나야 한다. 그리고 경영자들은 자신들 역시 여성들의 최우선적인 역할을 가정에서 아이들을 돌보고 요리를 하는 것으로 알고 있다는 명분을 들어 이러한 여성들의 문제에 대한 자신의 생각을 정당화하려 한다.

따라서 이제 분명한 사실은, 경영자들 쪽에서 태도의 변화가 있을 때까지는 가정에서 남녀간의 관계를 근본적으로 변화시키는 것이 상당히 어렵다는 것이다. 그러나 마찬가지로 이유로 우리는 이러한 태도 변화가 일어날 때까지 기다릴 수 없으며, 조세핀과 크리스토퍼가 그랬던 것처럼 우리들 스스로가 이러한 변화의 과정을 시작할 필요가 있다는 것 또한 명백해졌다.

그들이 안고 있는 문제점들을 극복해내기 위해서는 단순히 싸우거나 원망하는 것으로 그쳐서는 않된다는 것을 조세핀은 깨닫게 되었다.

“나는 만약 우리가 싸우게 된다면 결과적으로 우리 서로간에 오가던 대화마저 끊기게 될 것이라는 점을 깨닫게 되었습니다. 그리고 크리스토퍼는 이러한 일을 이유로 아마 일을 끝마치고 나서 아이들과 내가 잠이 들 때까지 우리 곁에서 떨어져 집에 들어오지 않는 편이 더 나을 것이라고 생각했을 겁니다. 나는 크리스토퍼가 자기에게 관심을 쏟는 이상으로 내가 아이들을 사랑하고 돌본다고 느꼈을 것이라 생각합니다.”

크리스토퍼는 그 당시에 자신의 마음이 얼마나 쓰라리고 고통으로 일그러졌는지에 대하여 이렇게 말한다.

“나는 조세핀과 나에게 뭔가 일이 잘못되고 있다는 것을 알았습니다. 그녀가 한 말은 모두가 사실입니다. 나는 내가 그녀에게 이제는 더 이상 중요한 사람이 아닌 것처럼 생각되었습니다. 그녀는 노동조합 사람들과 너무나 많은 시간을 보내고 있었고, 집으로 돌아와서도 아이들하고만 시간을 보냈습니다. 나는 내가 아이들과 집안일에 대하여 맡은 바를 다하지 않고 있다고 느끼면서도 또 한편으로는 마음이 몹시 상했는데 이 때문에 나의 마음은 매우 혼란스러웠습니다. 나는 그때 나의 아내와 가족, 그리고 집에 대하여 자제력을 상실해버린 사람처럼 생각이 들었습니다.”

이제 분명한 것은, 그들의 관계를 해치고 있는 잘못된 부분을 바로잡을 수 있도록 어떤 조치가 취해져야 한다는 것이었다. 그러한 가능성을 인식한 사람은 바로 조세핀였다.

“나는 크리스토퍼와 나의 관계를 변화시키기 위해서는 무엇보다도 우리가 서로 대화를 시작하고, 우리들의 문제를 서로 토론하는 것이 중요하다고 결론 지었습니다. 나는 우선 그가 나를 위해서 세숫물을 떠다주지 않는 일과 같은 사소한 일에 대하여 문제를 제기함으로써 출발했습니다. 결국 그는 내가 의도하는 바를 깨닫기 시작했습니다. 지금은 그이가 나에게 세숫물을 준비해줍니다. 비록 그것이 조그만 일이었지만, 나에게 있어서 그것은 과거와는 다른 커다란 변화입니다.

그리고 나서 나는 육아와 같은 보다 더 중요한 문제를 제기하기 시작했습니다. 나는 그이에게 당신이 아이들을 돌보지 않고 그 아이들에게 관심을 가지지 않으므로써 그들에게는 당신이 낯선 사람으로 비춰지고 있다는 사실을 아느냐고 물어보았습니다. 그리고 이로 인하여 아이들은 절대로 당신과의 관계를 친밀하다고 느끼지 않을 것이며, 그래서 언젠가는 결국 당신이 아이들에게 했던 과거의 행동을 후회하게 될 것이라는 사실을 또한 아느냐고 물어보았습니다.

얼마 후 나는 노동조합 일에 관하여 그것이 나에게 있어서 얼마나 중요한지를, 그리고 내가 그 일을 계속할 수 있도록 그가 가정에서 보다 더 큰 책임을 져야 할 것이라는 점을 그이에게 말해주었습니다.

무언가 집안에 서서히 변화가 일어나기 시작했습니다. 그리고 이제는 우리가

청소를 하고 아이들을 돌보며, 믿기지 않겠지만 요리를 하는 일에 이르기까지 모든 일을 분담하려고 노력하는 상황이 조성되었습니다. 나는 크리스토퍼가 세 상에서 가장 요리를 잘 한다고는 말하지 않겠지만, 적어도 지금은 이를 위해 노력하고 있다고 말씀드릴 수 있습니다.”

크리스토퍼는 아이들에 대한 사랑이 없음으로 인하여 발생할지도 모를 어떤 상황에 대하여 곰곰히 생각해 보았으며, 결과적으로 이것이 자신을 진정으로 일깨워 주었다고 말한다.

“아시다시피 나는 아이들을 사랑하고 존중하는 일보다 나에게 있어 더 중요한 일이 과연 무엇인가 라는 질문을 스스로에게 해보았습니다. 내가 만약 그러한 자문을 해보지 않았었다면, 나의 인생은 아무런 가치가 없었을 것이라는 생각이 듭니다.

나는 조세핀의 말을 귀담아 듣기 시작했습니다. 그녀는 노동조합에서 무슨 일이 일어나고 있고, 부모의 권리 등에 관하여 어떠한 토론이 벌어지고 있는지에 관하여 많은 이야기를 해 주었습니다. 시간은 조금 걸렸지만 나는 이내 그 의미를 알아차리기 시작했습니다. 나는 아버지의 역할이 어머니의 역할 못지 않게 중요하고, 어머니가 아버지와 마찬가지로 가정 밖에서 관심을 가지고 있는 일에 전념할 권리를 갖는다는 점을 알게 되었습니다. 나는 그녀가 노동조합에서 일을 한다는 사실에 대하여 더 이상 괴로와하지 않게 되었고, 그것을 인정해야 했으며, 이제는 그러한 사실을 존경하게 되었습니다.

나는 이제 내가 집에서 더 많은 가사를 돌보고 있고, 아이들과 더 많은 시간을 함께 지내며, 친구들이 집을 방문할 때조차도 이렇게 하고 있다고 말할 수 있습니다. 처음에 친구들은 이러한 나의 모습을 비웃었지만 이제는 그들도 이해한다고 생각합니다. 사실상 바로 지난 일요일에 내친구 자부(Jabu)와 나는, 조세핀이 노동조합 집회에 참석하러 가고 없을 때 아이들을 데리고 동물원에 구경을 갖다 왔습니다.”

조세핀은 이제까지의 토론주제에 대하여 마지막으로 이렇게 말하면서 상대방의 말을 막았다.

“상황이 바뀌기 시작한 것은 바로 솔직한 토론을 통해서였습니다. 나는 우리가 완전했다고는 말하지 않습니다. 아직도 그가 잘못할 때가 있고 내가 잘못할

때도 있습니다. 그러나 그것은 우리 스스로를 위해서, 우리들 서로를 위해서, 그리고 우리 가족들을 위해서 작용하고 또한 계속해서 영향을 미치게 될 무엇입니다.”

제 3 장 우리 아이들을 사랑하기 때문에

“출산하고 지난 주에 복귀한 동료가 하나 있습니다. 그녀는 지난 9개월 동안 아이와 함께 지냈지요. 이것은 정말 굉장한 일입니다. 그녀는 휴가동안 수입이 있었기 때문에 걱정할 필요가 없었지요. 그녀는 애를 낳을 때 남편과 함께 있었답니다. 어려운 시기에 그녀를 도와주려고 남편이 같이 있었던 것이지요.

나의 경우는 다릅니다. 나는 우리 애가 2개월 되었을 때, 그 애를 낳은 사람에게 맡겨야 했어요. 그래서 나는 우리 아이가 처음으로 기는 것이나 걷기 위해 첫 발자국을 떼는 것을 볼 수 없었어요. 나는 어머니로서 누릴 수 있는 이런 경이로운 광경들을 놓칠 수 밖에 없었던 것이지요. 이것은 모두 내가 아이에게 먹을 것과 입힐 것을 마련하기 위해 일하러 나와야 했기 때문이지요.

그 때 애 아버지는 어디에 있었냐고요? 좋은 질문입니다. 아이가 태어날 때 애 아버지는 야간 교대근무를 했습니다. 그리고 그가 집에 돌아왔을 때는 너무나 지쳐 그는 귀에 솜을 틀어막고 잠을 잤습니다!”

이 인용문은 랜드버그 피크 페이(Randburg Pick'n Pay)사 직장위원의 이야기이다. 부모의 권리 협정(Parental Rights Agreement)이 일하는 부모들의 생활을 얼마나 개선시킬 것인가 하는 그녀의 외침은, 이 협정의 혜택을 받는 모든 노동자들에게서 실제로 증명되고 있다.

혜택들 — 유급 부모휴가, 맞벌이부부의 경우는 휴가를 나눠서 받는 것, 자녀의 입양과 양육의 인정 — 은 노동자들이 온전하고 의미있는 가정생활을 할 수 있는 권리를 인정하는 방향으로 전개되어 왔다.

그러면 이런 협정으로 충분할 것인가?

부모의 권리 협정은 아기가 한 살이 될 때까지 어머니와 아버지가 아이를 돌볼 수 있는 제도를 마련하고 있다. 그러나 그 후에는 어떻게 될 것인가? 협정은 부모가 일단 작업으로 복귀한 후의 자녀양육문제에 대해서는 언급하고 있지 않다.

자녀양육이라는 것은 아기가 12개월이 되었을 때 끝나는 것이 아니다. 아이들은 학교에 갈 나이가 될 때까지 돌보아주어야 하며, 그 후에는 방과 후 돌보아줄 제도를 필요로 한다.

어린아이가 어떻게 보살펴지느냐는 실제로 중요한 문제이다. 그들은 먹여주고 옷 입혀주는 것 이상을 필요로 한다. 사랑과 격려가 필요한 것이다. 또한 아이들은 보살핌 뿐만 아니라 교육도 필요로 한다. 이런 필요를 표현하면서 대중화된 말이 바로 '가르치고 보살핀다(educare)'이다.

이 가르치고 보살핀다는 생각은 아이의 인생에 있어 처음 6년이 학습의 가장 중요한 시기다 라는 잘 알려진 사실에서 나온 것이다. 이렇게 일찍 배우는 경험은 아이들이 학교에 갈 준비를 하는 데 도움을 준다. 또한 마찬가지로의 중요성은, 이런 경험들이 아이들로 하여금 좀더 훌륭한 사람으로 성장하도록 하기 위한 가치와 수완을 가르침으로써 아이들이 인생의 준비를 할 수 있게 한다는 데 있다.

노동자계급 가정의 아이들이, 그들의 발전에 이만큼 필수적인 보살핌과 교육을 받지 못한다는 것은 명백하다. 그 이유는 무엇일까?

첫번째 이유는, 항상 그러하듯이 인종차별정책이다. 이것은 남아프리카에 있는 서로 다른 인종그룹들이 국가의 재원에 대해 불평등한 혜택을 받는다는 것을 의미한다.

백인의 취학전 아동이 538,000명 있는데, 그들은 전부 정부 보조의 탁아소에 들어갈 자격을 얻는다. 이에 비해 대략 5백 5십만의 흑인 취학전 아동들은, 겨우 2.05%만이 탁아소에 수용된다. 다시 말하면, 113,000명의 흑인 아이들만이 탁아소에 들어가게 된다는 것이다.

더구나 1989년, 정부는 복지보조의 기준을 부모의 수입이 한달에 50.00랜드(약 12,500원) 이하인 흑인아기로 바꾸었다. 그리고 정부는 정부가 지은 탁아소에 대해서 한 아이당 100.00랜드(약 22,500원) 상당의 보조금을 계속하여 지원했는데, 이 보조금은 교육과 훈련 프로그램국(the Department of Education and Training programmes)을 따르고 자격있는 교사를 고용한 탁아소에만 주어졌다.

따라서 예를 들어 소웨토(Soweto)에는 69개의 탁아소가 있는데, 그 중 오직 6개만이 이 보조금을 받을 자격을 얻는다. 그런데 이 69개의 탁아소라는 것도, 인정을 받던 아니던 간에 이 지역의 거의 2백만의 인구를 포괄하고 있기 때문에, 아주 극소수의 아이들만이 이 탁아소들에 들어갈 수 있는 실정이다.

체커스(Checkers)사의 노동자인 마틸다 시솔레(Mathilda Sithole)의 다음과 같은 경험은 여러 가지 면에서 전혀 낯선 것이 아니다.





“나는 우리 아이가 세살 때, 아이를 탁아소에 넣으려고 했습니다. 그게 아이에게 더 좋을 것이라고 생각했기 때문이지요. 당신도 알다시피, 탁아소는 아이들에게 좋은 음식을 주고 장난감과 재이있는 놀이도 합니다. 선생님도 여러분 계시고 아이들이 건강한지 잘 적응하는지 정기적인 점검도 합니다.

그러나 우리 아이는 자리를 얻지 못했습니다. 세보캥(Sebokeng)에는 탁아소가 그리 많지 않은 데 비해 자리를 원하는 아이들은 너무 많은 실정입니다. 그들은 나를 대기명단에 넣어주었습니다. 그리고 우리 아이가 이미 학교에 다니는 나이가 된 현재까지도 나는 여전히 대기자 명단에 있습니다.”

따라서 정부의 취학전 탁아체계가 흑인 취학전 아이들에게는 전혀 적합하지 않다는 것은 명확하다. 남아프리카에서의 이러한 탁아에 대한 무시는, 전체적으로 노동계급에게 주로 관계된 주택·교육·건강·복지 서비스 등의 영역에 대한 무시와 일맥상통한다.

사용자들의 경우는 어떠한가? 그들 역시 별 도움을 주지 않는다!

남아프리카에서 사용자들은 탁아문제에 대해 아무런 책임도 지지 않는다. 노동계급에서 취학전 아동을 가진 부모들이 노동력의 가장 커다란 비율을 점하고 있고, 고용된 여성들이 꾸준히 늘고 있음 - 1973년에서 1981년 사이에 고용된 여성수가 50% 증가했다 - 에도 불구하고, 사용자들은 탁아문제에 대해 책임을 져야 한다는 생각 자체를 거부하고 있다. 아직도 대부분이, 아이를 누가 돌볼 것인가는 개인적으로 해결해야 할 여성들만의 문제라고 믿고 있다.

실제로 탁아에 대한 정부의 무시와 사용자들의 이해 결여는, 노동계급 가정의 대다수 어린아이들이 건강한 인간으로 성장하기 위해 필요한 적절한 보호나 주의없이 방치되고 있음을 의미한다.

그러면 어떻게 해야 할 것인가?

가능한 해결책을 생각하기 이전에, 노동하는 부모들이 현재 어떤 해결책을 쓰고 있으며 이들이 직면한 문제가 무엇인가를 한번 살펴보자.

1983년에 이루어진 한 조사에서, 800명의 여성노동자들에게 다음과 같은 질문을 던졌다. “당신은 일하러 나오는 동안 취학전 아이를 어디에 맡깁니까?” 그 대답은 다음과 같았다.

- 40%가 나이많은 친척에게 아이를 맡긴다
- 10%가 더 큰 애들한테 맡긴다
- 9%가 이웃에 맡긴다
- 14%가 탁아소에 데려다준다
- 14%가 부모에게 데려다준다
- 6%가 파출부한테 맡긴다
- 7%가 어린아이 혼자 남겨둔다!

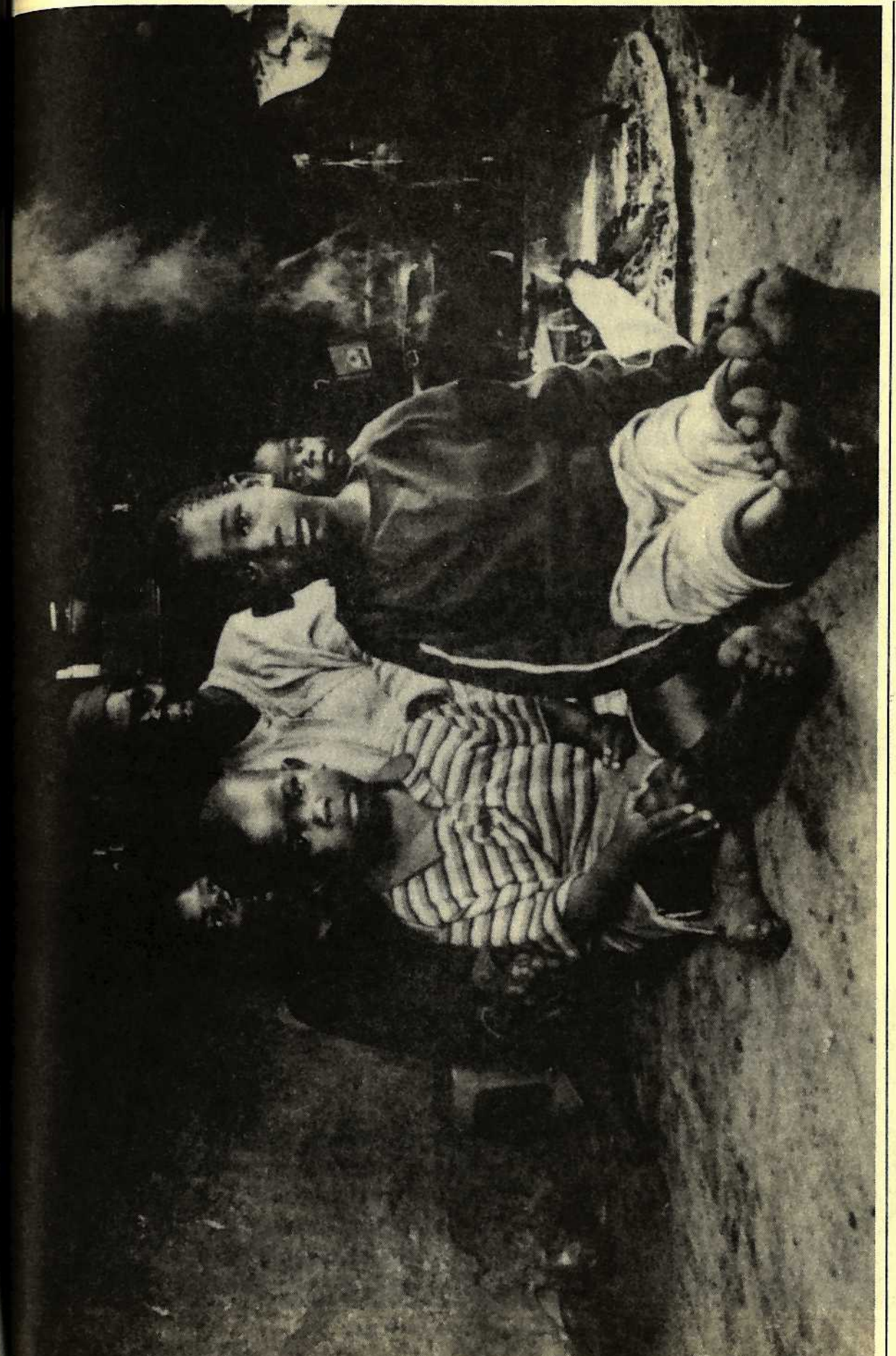
이러한 수치는, 여성들의 반 이상이 어머니나 다른 여자친척 등 가족의 도움에 의존하는 반면, 다른 절반 정도는 탁아에 있어 가족의 도움을 받지 못하고 다른 곳에서 해결책을 찾아야 한다는 것을 보여준다.

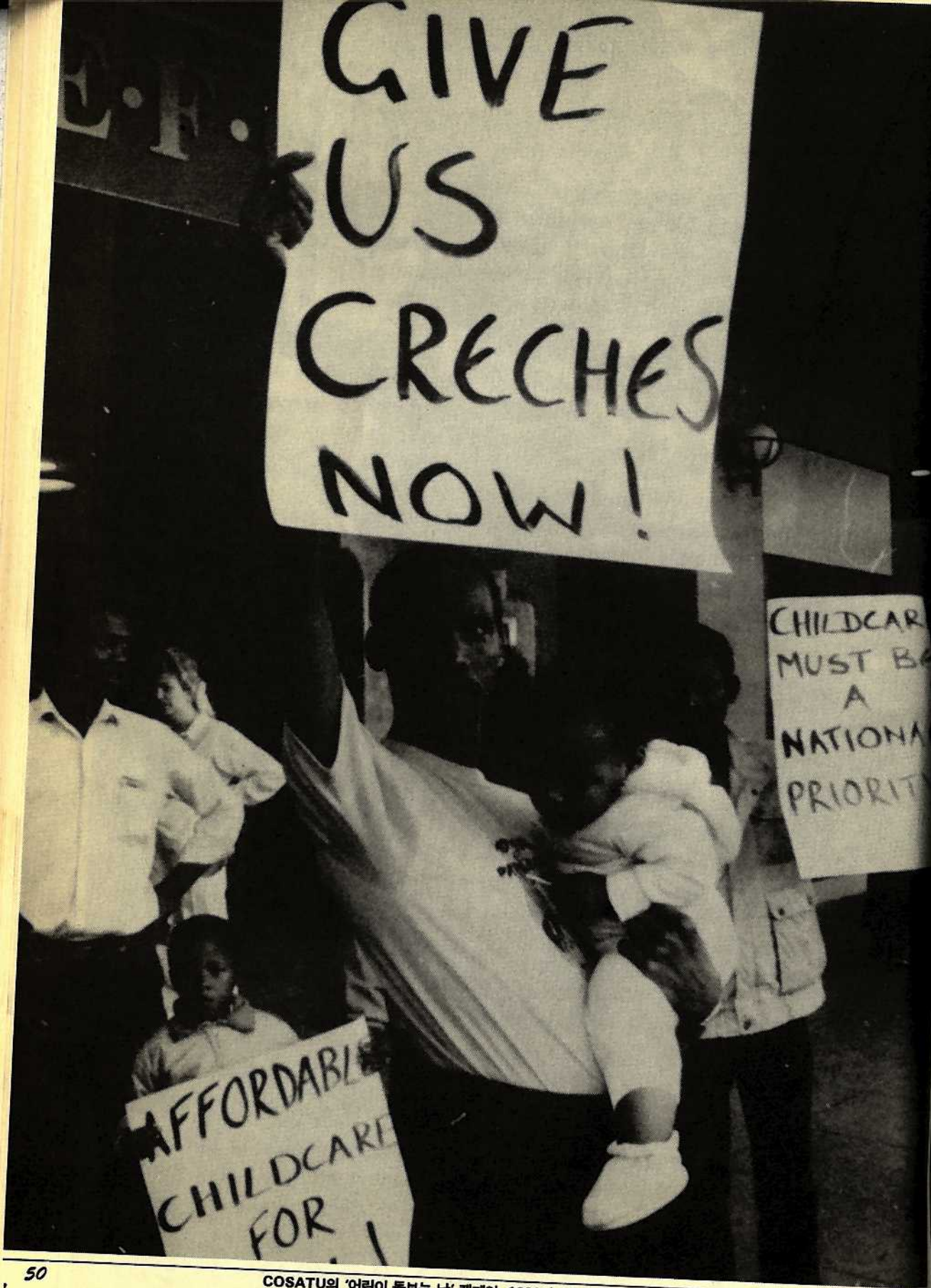
오늘날 남아프리카에는 아이를 돌보기 위해 대가족망(즉, 다른 여자친척)에 의존할 수 있는 노동자들의 수가 점점 줄어들고 있음을 보여주는 증거가 있다. 가족들이 너무 멀리 살거나 그들 또한 아직 일하고 있기 때문에, 아이 돌보는 것을 가족원들에게 맡긴다는 것이 더이상 쉽지 않은 것이다. 스틸데일 피크 페이(Steeldale Pick'n Pay)의 노동자인 미리엄 모렌(Miriam Moerane)의 다음의 예는 아주 보편적인 것이다.

“나는 결혼 후 오란도 웨스트(Orlando West)에 살고, 부모님의 집은 존디(Zondi)에 있기 때문에 내가 집에 돌아갈 때까지 아이를 어머니께 맡기는 것이 불가능합니다. 오란도 웨스트와 존디는 아주 멀기 때문에 택시를 ‘타야’ 하는데, 나는 실제로 이렇게 할 여유가 없습니다.”

아이를 돌보는 데에 가족원들을 이용하는 것은 이제 점점 드문 현상이 되어가고 있다. 또한 아프리카의 가족은 핵가족(부모와 아이들만이 한 집에서 사는)이라고 말할 수는 없다 할지라고 이런 경우가 점점 늘고 있으며, 조직된 노동계급의 경우는 특히 그러하다.

마그델렌 부테레지(Magdelene Buthelezi)는 시간이 지남에 따라 일어나는 이러한





COSATU의 '어린이 돌보는 날' 캠페인, 1990년 9월

변화를 다음과 같이 이야기하고 있다.

“아시다시피, 아프리카 사회에서 새로운 세대가 올라오고 있고 상황들도 변하고 있습니다. 나이많은 여자가 아이에 대해 모든 책임을 지던 우리 시대와는 다릅니다. 오늘날은 남편과 아내만이 함께 삽니다. 어머니나 친척아주머니들이 더이상 주변에서 당신을 도와줄 수 없습니다.”

이것은 더욱 더 많은 부모들이 탁아문제와 관련하여 그들의 문제를 집 밖에서 찾게 된다는 것을 의미한다. 우리는 앞의 조사에서 거의 50%의 부모들이 이렇게 하고 있다는 것을 확인한 바 있다. 그들은 누구에게 의존할 것인가?

도시에서는 친척과 친구, 이웃에 이어 보모들도 탁아에 중요한 몫을 담당하고 있다.

보모들은 보통 생활하면서 아이를 돌보는 나이많은 여자들이다. 아이를 돌보기 위해서 그들이 집에 오는 경우도 있고, 부모들이 아이들을 그들의 집에 데려다주는 경우도 있다. 보모들은 대부분 아이를 자기 집에 데리고 오는 것을 더 좋아한다. 이렇게 해야 그들은 더 많은 아이들을 돌볼 수 있기 때문이다.

국가나 사용자들이 탁아에 대한 책임을 지지 않는 상황에서, 보모들은 사회서비스의 중요한 부분을 수행한다. 이것은 특히 아이들이 어리고, 3살 이하의 아이들을 맡아주는 탁아소가 거의 없는 상황에서 탁아시설을 요하는 일하는 엄마들의 경우에 더욱 그러하다.

보모들은 또한 탁아소보다 상당히 탄력적이다. 자신들의 집에서 아이들을 돌보기 때문에 그들은 잔업을 하거나 토요일에도 일을 해야 하는 부모들에게 맞출 수 있다.

대부분의 보모들은 자신들이 돌보는 아이들을 위해 안전하고 조심스런 환경을 제공한다. 그러나 많은 경우, 그들은 형편없는 시설에서 아이들을 돌보기도 한다.

도시의 생활조건은 전체적으로 부적합하다. 많은 집에 전기와 수도가 들어오지 않아 아이들에게 신선한 음식과 우유를 먹이는 것이 어렵다. 아이들을 데리고 갈 공원도 많지 않다. 이런 사실들로 해서 어린아이들은 대부분의 시간을 집안에서 보내야 한다.

훈련받지 못한 보모들 — 대부분이 자신들의 잘못은 아니라 할지라도 훈련받지 못했다 — 은 어린아이의 학습에 필요한 자극을 제공하지 못한다. 보모들에게는 훈련과,

아이들이 궁금해하고 물어보는 마음을 가지고 자랄 수 있도록 아이들을 자극하기 위한 장난감같은 장비가 필요하다.

따라서 현재의 보모들의 상태는 문제의 소지가 있다는 것이 명백하다. 아이를 이웃이나 더 큰 아이, 파출부에게나 맡기는 것, 그리고 가장 나쁘게는 아이들끼리 내버려두는 것 등과 거의 마찬가지로 것이다.

탁아문제를 해결하는 방법이 반드시 확립되어야 한다. 또한 이런 해결책은 반드시 실천되어야 한다. 후진적인 인종차별적 남아프리카에서 국가는 일하는 부모들의 탁아 시설에 관한 요구에 반드시 대응해야 하는 위치에 있지 않다.

그렇다면 노동조합에 조직된 노동자들은 탁아와 관련하여 무엇을 가지고 싸울 것인가?

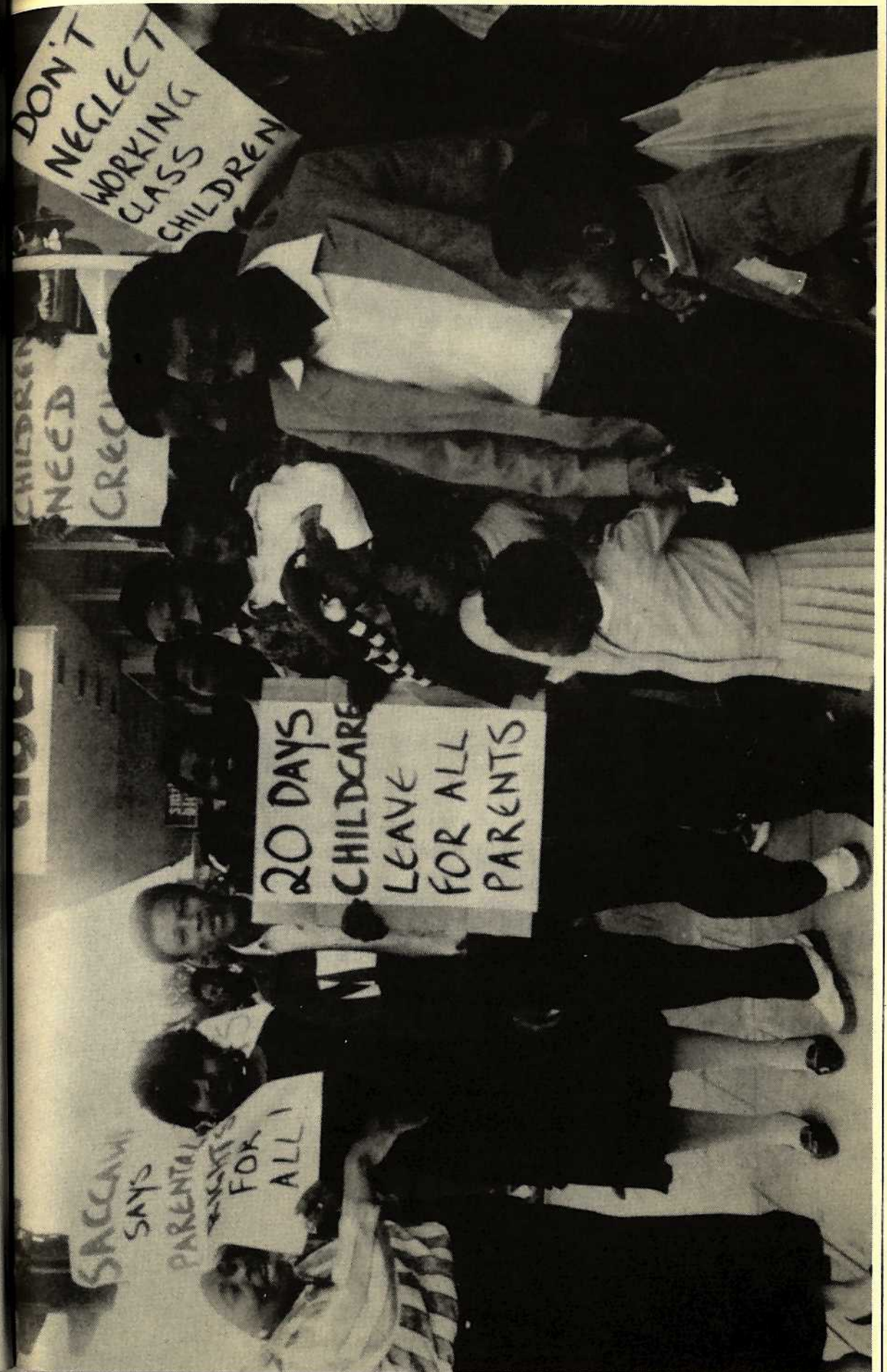
SACCAWU가 피크닉 페이와, 그리고 나중에는 다른 회사들과 부모의 권리 협정(the Parental Rights Agreement)에 서명했을 때, 노동조합은 탁아에 관한 제안을 가지고서야 돌아갈 수 있다는 것을 사용자에게 주지시켰다.

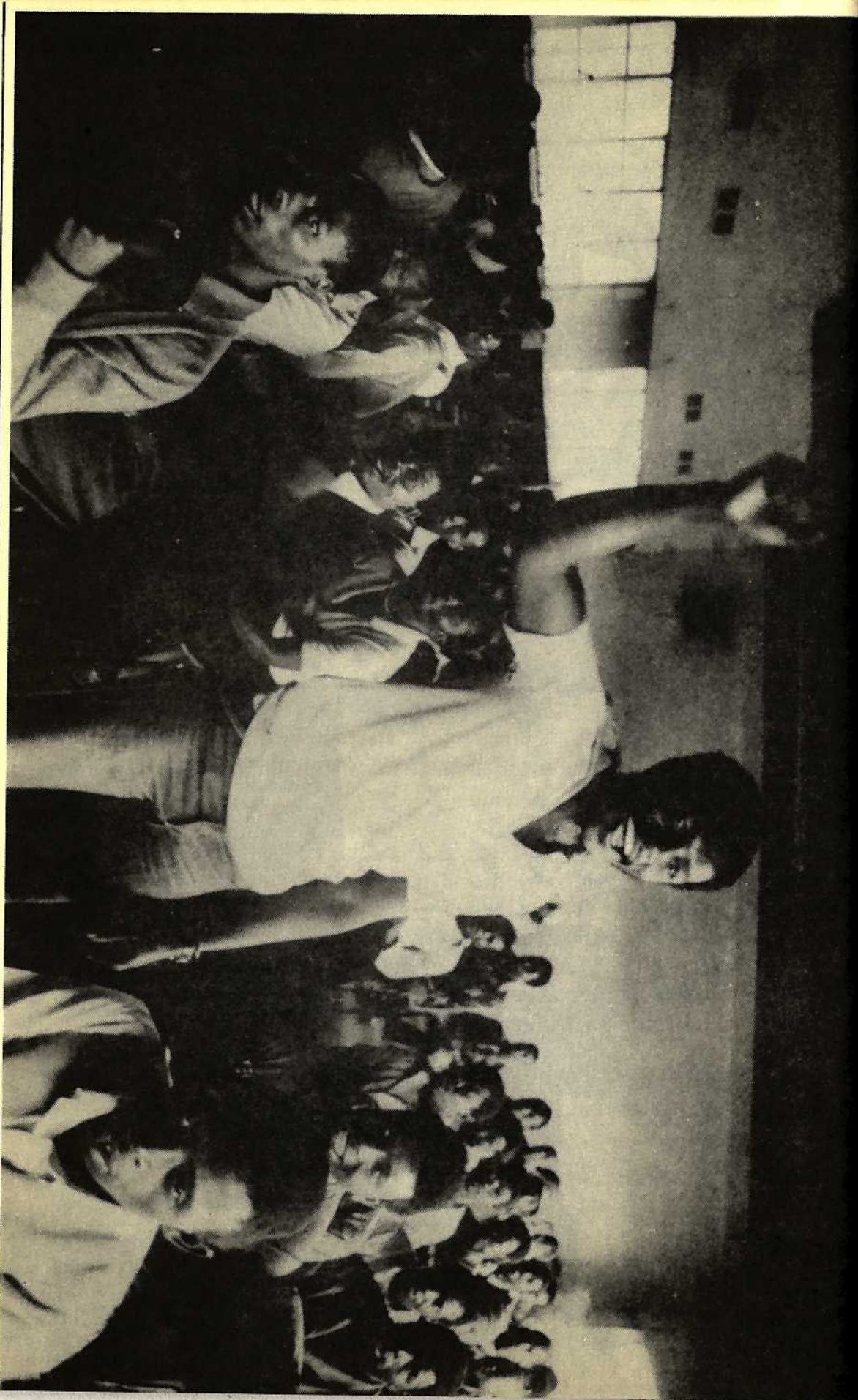
노동조합은, 실제로 몇몇 회사에서는 이미 첫 발을 내디뎠던 이 탁아문제에 아주 심각하게 봉착해 있다. 1990년 9월, SACCAWU는 포시니(Foschini)의 조합원들을 위해 부모가 작업에 복귀한 후 3개월 동안 620랜드(약 139,500원)의 탁아수당을 따내는 데 성공했다.

그러나 실제로 탁아제도가 운용되는 것과 관련해, 더 많은 요구를 하기 전에 조사와 토론이 필요하다는 것이 대다수의 생각이다. 예를 들어 직장탁아소를 요구해야 할 것인가? 이것은 경영진에 의해 자금지원을 받고 여성들이 작업에 복귀한 이후에도 자신의 아이에게 젖을 먹일 수 있다는 장점이 있다.

어떤 사람들은 직장탁아소를 반대하면서 지역에 기반한 탁아소가 더 좋다고 주장하기도 한다. 부모가 어린아이를 데리고 출퇴근하는 불편이 적고 더 적합한 환경에 위치할 수 있기 때문이라는 이유에서이다. 고도의 공업지역은 어린아이에게 적합한 곳이다. 양 생각의 장점과 단점이 토론되어야 한다. 노동조합의 1990년 협상회의는 어린아이들을 위해서는 직장탁아소를 요구하고, 정부와 사용자들에게는 지역에 기반한 탁아소와 취학전 아동, 취학후 아동을 위한 센터를 마련할 것을 요구하기로 결정했다.

여기서 매우 심각하게 생각해야 할 또 하나의 문제는 보모의 채용문제이다. 이미





상당수의 보모들이 존재하고 있기 때문에, 지역에 기초를 둔 프로그램들이 개발되어 보모를 훈련시키고, 일하는 부모들과 보모들이 함께 조기탁아제도를 통제해야 한다는 것이 인식되고 있다. 단지 현재 존재하는 인력을 세워내고 개발하지 못하는 것이 안타까울 뿐이다.

이미 취학전 탁아 계획 — 요하네스버그(Johannesburg)의 버마니(Vumani)와 케이프타운(Cape Town)의 그래스루츠(Grassroots), 그리고 나탈(Natal)의 트리(TREE)에서처럼 — 이 보모들을 훈련시키는 프로그램을 개발함으로써 이것을 해보려는 시도를 했다. SACCAWU는 정부와 사용자들에게 보모들의 훈련센터를 위한 기금을 요구하고 있는 것이다.

예를 들어, 피큰 페이(Pick'n Pay)의 경영자는 탁아에 관한 조합의 제안을 기꺼이 고려해보겠다고 — 그리고 아마 재정적으로 기여를 할 것이다 — 했다. 피큰 페이의 인사이사인 프란츠 반 데르 발트(Franz van der Walt)는 다음과 같이 말한다.

“탁아문제는 전체적으로 SACCAWU와의 협상에서의 협의사항입니다. 우리는 노동조합의 제안을 보기 원합니다. 우리는 이 부분에 대해 많이 생각해보지 않았을 뿐만 아니라 우리 회사가 사회적 책임이 있고, 이 책임은 탁아부분에까지 확장될 수 있다는 것을 알고 있습니다.”

또한 피큰 페이의 직장위원인 엘리자베스 벵구(Elizabeth Bhengu)는 다음과 같이 이야기한다.

“우리는 이러한 전체적인 탁아문제에 관해 경영자와 이야기했습니다. 아시겠지만, 노동자로서 우리들은 대부분의 시간을 일에 바칩니다. 오늘날 피큰 페이는 우리 덕분에 대기업이 되었습니다. 이렇게 성장한 것은 바로 우리들의 손과 헌신 덕분입니다. 따라서 나는 그들 역시 우리들을 도와야 한다고 생각합니다.”

따라서 노동조합이 탁아에 관한 전략을 개발하는 것이 중요하다. 몇몇 사용자들이 이 문제에 관해 이야기할 준비가 되어 있다고 말하긴 하지만, 이 문제는 우리가 시기를 놓치지 않고 어떻게 밀고 나가느냐에 달려 있다는 것을 명심해야 한다. COSATU가 1990년 9월 20일을 행동하는 날로 정하고 전국적인 탁아캠페인을 조직한 것은 이러한 맥락에서이다.

그 날 노동자들은, 자신들이 부모로서의 권리가 있고 사용자들이 미래의 노동자들

에 대한 책임이 있다는 것을 보여주기 위해 아이들을 데리고 일터로 나왔다.

이, 탁아캠페인은 다음과 같은 목표를 가지고 있었다.

- 사용자와 정부와 일반적인 대중에게 탁아문제를 제기하는 것
- 탁아에 대한 요구는 생활임금요구의 한 부분으로서 공장과 전국차원에서 협상이 되어야 할 문제라는 것을 인식시키는 것
- 노동자와 사용자와 정부가, 탁아가 사회적 책임이라는 것을 받아들이도록 하는 것. 탁아는 결코 '여성만의' 문제가 아니다.

노동운동에 있어 대부분의 동료들은 캠페인의 요구가 더 명확해져야 하고 진전되어야 한다는 것에 동의한다. 그러나 중요한 것은, 투쟁은 시작되었고, 항상 중요한 문제로 인식되었지만 결코 적절히 다루진 적이 없는 문제가 지금 노동조합의 과제로서 굳게 등장했다는 것이다.

1990년 11월 COSATU 노동자현장협의회에서는, 탁아에 관한 국가의 제도화와 그로 인한 부모들의 혜택은 헌법상의 권리라는 것이 명문화되었다. 또한 탁아를 포함한 가내노동은 남성과 여성 양자의 책임이라는 것과 민주적 헌법의 한 부분으로서 가족법에 소중히 간직되어야 한다는 것이 동의되었다.

피오나 도브(Fiona Dove)는 이렇게 말한다.

“기본적인 요구는 남성과 여성 양자가 말 그대로 부모로서의 권리가 있고, 모든 아이들은 적절히 보호받을 권리가 있다는 것입니다.”

제 4장 우리가 이야기한 것을 실천하면서

부모의 권리 협정에 서명하면서 SACCAWU는 노동계급 조직의 주체로서 진보적인 남녀관계에 대해 상당히 많이 생각했다.

이 협정은 사업장에서의 남녀의 역할과, 일하는 부모들의 온전하고 건강한 가정생활을 누릴 권리라는 면에서 전통적인 견해에 도전하는 중요한 역할을 하고 있다. 또한 비록 실천적이라기보다는 이론적인 측면에서이긴 하지만, 이것은 노동조합의 이슈들을 제기하는 데 많은 역할을 한다.

불행히도 SACCAWU와 다른 조합들은, 여성에 관계된 문제에 대해 그들 자신의 구조와 조직에 관계된 문제를 다룰 때보다 경영자와 대면할 때 더 좋은 실적을 올린다. 오늘날 노동조합운동을 볼 때 놀라운 것은, 지도적 위치와 결정구조에 여성이 거의 참여하고 있지 못하다는 사실이다.

여성조합원수가 상당히 많은 SACCAWU에서 왜 여성직장위원보다 남성직장위원이 더 많은 것일까? 왜 여성이 사무원의 10% 이하인 것일까? 왜 여성들은 주로 조합의 행정적 위치에 고용되는 것일까? 왜 조합의 중앙집행부에 소수의(약 10%) 여성만이 있는 것일까? 그리고 왜 대부분의 다른 조합들도 비슷한 양상을 보이고 있는 것일까?

그것은 SACCAWU가 여성의 참여와 지도력을 인정하지 않아서가 아니다. 사실 창립대회에서 노동조합은, 사회와 조합에서 모든 형태의 성적 억압과 착취에 맞서 싸울 것을 결의하였다.

이 결의는 남아프리카에서 대다수의 사람들이 계급과 인종, 성에 의해 착취받고 억압받는다는 것을 인식한 결과이다. 또한 노동조합과 사회에서 지도적 위치에의 여성의 부재와 성희롱(sex harrassment)문제에 대해서도 언급했다.

중요한 것은, 이 결의가 남자들 또한 자신들이 악역을 하고 있는 만큼 마찬가지로 피해자라는 인식에 기초하고 있다. 결의문에는 다음과 같이 되어 있다. “남자들 또한 성적 억압으로 고통받는다. 경영자들은 종종 아버지의 출산휴가를 거절하고, 남자들이 가정생활에 충실할 수 있는 권리를 인정하지 않는다.”

이 결의는 조합이 여성억압의 문제를 얼마나 심각하게 여기고 있는지의 반영이다. 진보적인 조직으로서 노동조합의 존재야말로, 사회에 존재하는 모든 불평등과 싸운다

는 인식을 전제하고 있는 것이다. 노동조합은 자신들의 조합원들을 사업장에서의 착취로부터 지켜냄으로써 자본주의체계의 부당성에 도전한다. 그리고 이러한 투쟁을 통해, 민주적으로 조직되고 노동자가 통제하는 조직이라는 진정한 사회의 대안을 발전시켜 나간다.

조합은, 성차별에 기초한 부당함이 없는 미래는, 사회에서의 성적 역할과 남녀관계에 대한 지배적인 견해에 도전하지 않고서는 결코 실현될 수 없다는 것을 인식한다. 그러나 이것을 해나가기 위해 조합은 실천을 통해 검증하지 않으면 안된다. 성적 억압에 대한 결의는 훌륭하고 건전한 의도로 가득차 있지만 아직 실행에 옮겨지지 않고 있다.

조합에서의 불평등을 고치기 위한 적극적인 활동을 할 필요가 인정되고 있다. 그러나 이것을 실천하는 것은 말하는 것보다 어렵다.

왜 그럴까? 조합에 여성의 참여를 가로막는 주요한 장애물은 무엇인가?

이 질문에 대한 대답은 하나만이 아니다. 진보적인 조직들에서의 성적 억압의 이유를 살펴봄에 있어 많은 문제들이 있다.

우선, 조합이 전체적으로 사회에서 고립되어 존재하는 것이 아니라는 점이다. 보다 넓은 사회에 존재하는 문제들은 조합에서도 발생한다. 많은 사람들은 아직도 사회가 여성과 남성에 대해 정립해 놓은 역할들을 당연하게 여긴다. 남자는 가계부양자이고 여자는 가정주부라는 성별 역할을.

이러한 인식은 현실이 이와 아주 다름에도 불구하고 지속된다. 많은 노동계급 여성들은 오늘날 가계부양자이거나 가계의 생계비에 기여하기 위해 일해야 하는 위치에 있다.

또한 여성들도 남성들처럼 집 밖으로 나와서 다른 사람들과 상호작용하며 일할 필요가 있다. 노동은 자신의 가치와 만족감을 제공하고, 자신이 사회에 기여한다는 것을 느낄 수 있게 해준다.

그러면 대부분의 노동계급 여성들에게, 전적인 모성이 의무가 될 수 없다는 것은 확실하다. 노동계급 여성은 일을 해야 한다 — 그리고 그들은 또한 여전히 육아와 가사노동에 대한 주요한 책임을 지고 있다.

가사에 대해 책임질 뿐 아니라 생계비를 벌어야 한다는 이러한 현실들 밑에 놓여 있는 것은 저임금과 열악한 노동조건이다. 남성이든 여성이든 노동자들을 애초에 노동조합으로 모이게 하는 것은 바로 이러한 노동현장에서의 착취이다.

그러나 우리는 남성들의 전부가 사회에서의 남성과 여성의 역할에 대해 전근대적인 인식을 하고 있는 것은 아니라는 것을 지적해야 한다. 조합에는, 여성들의 억압에 관계된 문제들에 대해 깊이 이해하고 있는 남성동료들도 있다.

이것은 창립총회에서 남성동료들이 결의문을 찬성하는 데 손을 든 것에서 잘 보여진다. 다른 여성동료들 또한 남성들이 이 제안에 찬성할 것을 희망한다고 지적하고 있다. 남성들이 여성의 평등을 위한 투쟁에 참가하는 것이 중요하기 때문에 찬성해야 한다는 것이다.

그러나 안타깝게도, 앞에서 말한 동지들이 보여주는 이해는 일반적이라기보다 예외적이다. 더 넓은 사회에서의 반대적 견해와 인식들이 노동조합에도 여전히 근본적인 문제로 반영되고 있다.

이 외에도 노동조합에 성적 억압이 존재하는 다른 이유들이 많이 있는데, 그들 중 상당수가 본질적으로 실천적인 것이다. 오케이 바자르(OK Bazzars)사의 직장위원인 마틸다(Mathilda)는 이렇게 이야기한다.

“나는 오케이 바자르에 처음 왔던 1982년에 조합에 가입했습니다. 나는 노동조합의 인정을 위해서 경영자들과 싸우는 데 남성들과 함께 해 왔습니다. 나는 정당한 임금과 좋은 노동조건을 위해 싸우는 일에서 노동조합의 가치를 발견했습니다. 그리고 나는 이 조직의 활동적인 구성원이 되기를 원했습니다.”

1984년에 마틸다는 직장위원으로 뽑혔다. 그러나 그녀가 깨달은 것은, 직장위원이 된다는 것이 새로운 책임성과 문제들을 낳는다는 것이었다. 특히 여성동료들에게서.

“내가 일단 직장위원이 되자 나는 할 일이 얼마나 많은지를 깨달았습니다. 참가해야 할 모임이 너무 많았습니다. 나는 내 부서의 노동자들을 적절히 대표해야 했고 그들에게 보고해야 했습니다.

그리고 머지않아 나는 내가 이 일을 오랫동안 계속하려면 초인간이 되어야 한다는 것을 깨달았습니다. 아시다시피, 나는 하루종일 일하고 있습니다. 그러면서 나는 두 아이의 어머니이자 현재는 또한 직장위원이기도 합니다.

내 남편은 집에서 나를 도와주지 않습니다. 따라서 나는 모임이 다 끝난 밤중에 집에 와서 일을 전부 해야 합니다. 만약 내 동생이 집에서 나를 도와 아이들을 돌봐주지 않는다면 내가 이렇게 활동하는 것은 불가능했을 것입니다. 2년이 지나, 나는 혼자 부담을 안는 것으로는 충분하지 않다는 것을 깨달았습니다. 그래서 나는 남편에게 내 새로운 역할에 대해 나를 지원해달라고 요구했지요.”

마틸다가 경험한 이 실천적인 문제들은, 조합에서 활발하게 활동을 해야 하는 위치에 뽑힌 다른 대부분의 여성들에게도 공통적이다. 조합의 일은 세가지 부담을 안긴다. 첫번째는 주부와 어머니, 아내로서의 부담이고, 두번째는 전일적 노동자로서의 부담, 그리고 세번째는 조합활동가로서 요구되는 일에 대한 부담이 그것이다.

조합의 일 — 특히 저녁이나 주말의 일 — 은, 아이들을 보모나 탁아소에서 데려와 그들을 돌보고 저녁식사를 준비하고 설거지하고 가족들이 잠자리에 든 후에도 오랫동안 다림질을 해야 하는 등의 책임에 협조해주지 않는다.

대부분의 여성들이 경영자와의 모임과 점심시간 보고회에 참석하는 등 근무시간 동안에만 노동조합 활동에 참가하는 것은 바로 이런 이유 때문이다. 문제는 그들이 근무시간 이후의 노동조합 활동에 참가해야 할 때 일어난다.

피켄 페이의 직장위원인 마가레트(Margaret)는, 노동조합이 어머니인 조합원들에게 알맞게 더욱 조정되어야 한다는 믿음을 가지고 있다.

“문제는 아이가 어려 젖을 먹여야 하는 여성들에게 특별히 나쁩니다. 이 여성들은 조합의 모임에 참석하지 못합니다 — 그들이 대표하는 모임이든 전체적인 모임이든. 모임이 어린 아이들을 가진 어머니들에게 편리하지 않는 시간에 열리기 때문이지요.

나는 조합이, 여성들의 문제가 적절히 건의되어 탁아를 위한 일정한 조정이 이루어질 수 있는 단계로 발전해야 한다고 생각합니다. 예를 들어 이런 구조에 참여하고 있는 여성들은 아이들을 데리고 올 수 있다는 것 등입니다. 누군가 — 어쩌면 남성동료들일 수도 있다 — 가 여성이 바쁠 때는 아이를 돌볼 수 있어야 합니다. 그러나 조합에서 이러한 것은 오로지 공상일 뿐입니다.”

이 ‘공상’이라는 것은, 여성들에게 있어 탁아와 가사노동의 문제가 항상 개인적인

문제로 남는다는 것을 의미한다. 어머니들 각자가 스스로의 해결방안을 만들어야 한다. 실제로 노동조합 구조에 참가할 수 있는 사람들은 남편이나 남자친구들 — 또는 다른 여자친척들이나 다른 큰 아이와 같은 가족구성원들 — 의 지원들 받는 여성들로 한정되는 것이다.

오늘날 노동조합운동을 볼 때, 조합에 가장 활동적으로 참석할 수 있는 사람들은 주로 아이가 없는 독신여성들이라는 것을 알 수 있다. 어머니이고 아내인 여성들의 대다수는 이런 참여에서 배제되어 있다. 따라서 실천적인 문제들이, 여성들이 조합에서 더 큰 목소리를 갖는 데 실제적인 장애라는 것은 명백하다.

이 실천적인 문제들은 더 크고 광범위하게 일어난다. 이것은 많은 여성들이 자아를 발견하는 것을 강화해준다. CCAWUSA의 전 의장이었던 마쿨루 레다바(Makhulu Ledwaba)의 말을 들어보자.

“메트로캐쉬 앤드 커리(Metro Cash & Carry)의 본부사무실에는 노동력의 65%가 여성이고 35%가 남성입니다. 그러나 대표자들은 여성보다 남성들이 더 많습니다! 그런데 노동조합에서 자리를 차지하지 못하는 이러한 여성의 상태는 별로 새로운 것이 아닙니다.

나는 주로 여성들로 이루어진 천 명의 대표자가 참석했던, 우리의 강력한 미사일(AGM)을 가졌던 1984년을 기억합니다. 그런데 사무실에 근무할 사람을 공천할 때, 우리는 모두 남자들을 공천했습니다. 그리고 이런 상황은 여전히 지속되고 있습니다. 나는 우리 여성들이 열등하고 아직도 어떤 일을 할 수 없다 - 혹은 해서는 안된다 - 고 느낀다고 생각합니다.”

조나스버그(Johannesburg) 지방의 전 비서였고 메트로(Metro) 협상팀의 팀장인 게 오르거나 벨레니(Georgina Mbeleni)는 마쿨루의 의견에 동의한다. 그녀는 다음과 같이 이 문제를 확대한다.

“나는 여성들이 - 자신들이 다수인 경우에도 - 남성을 자신들의 대표자로 뽑는 것은, 사회의 일반적인 문제라고 생각합니다. 그러나 이렇게 되는 데는 이유가 있습니다. 그리고 이런 이유들은 여성들이 일상적으로 직면하게 되는 아주 실천적인 문제와 관계가 있습니다.

예를 들어, 어떤 여성들이 대표자가 되기를 원하지만 남편들이 들볶는다고 합니다. 남편들은 여자들이 모임에 참석을 해야 할 것이라는 것을 알기 때문에

이런 자리에 뽑히는 것을 원하지 않는 것입니다. 이것은 자신들이 더 많은 일을 해야 한다는 것을 의미하기 때문입니다. 따라서 그들은 우리 여자들이 조합에서 다른 남자들과 어울린다는 식으로 말합니다.

여자들이 조합구조에 참가하지 못한다는 사실은, 이들이 조합에 참가해야 한다는 확신을 확실히 가지지 못한다는 것을 의미합니다. 따라서 사무실에 있을 사람을 뽑을 때, 남성들을 뽑는 것은 이상한 일이 아닙니다!"

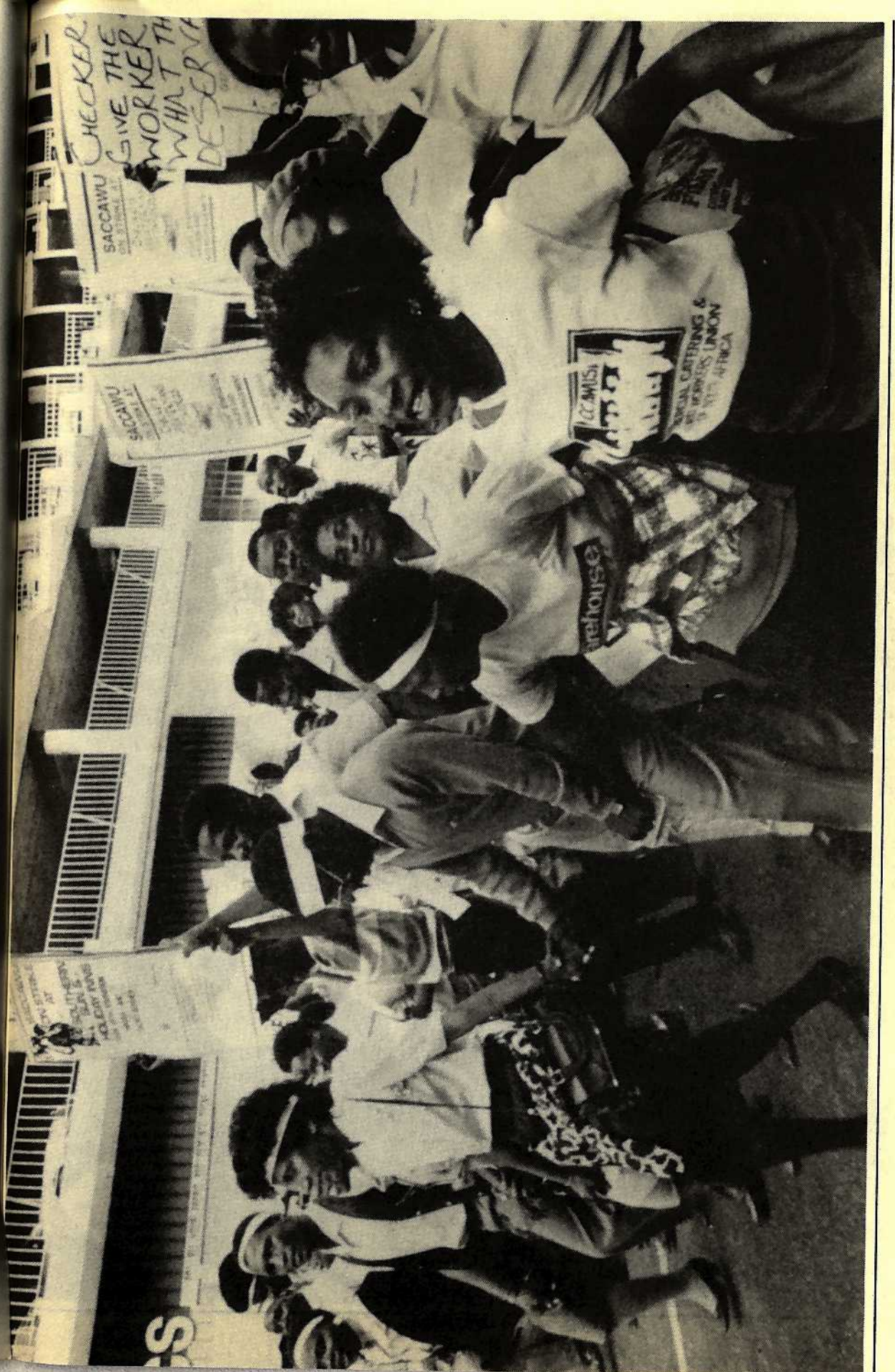
앞에서 살펴보았듯이, 여성들이 조합에 참가하는 것의 장애물은 굉장히 많고 복잡하다. 그러나 지적했던대로, 노동조합은 자신들이 몸담고 있는 사회의 곳곳에서 부당성과 맞서 싸우는 곳이다. 그리고 이렇게 해야 할 유일한 위치에 있기도 하다. 자본과의 관계에 있어, 노동조합은 남성과 여성이 서로 다르게 대우받아서는 안되며, 양자가 다 유리한 일자리와 건장한 가정생활을 누릴 권리가 있다는 것을 확인하기 위해 싸우는 곳이다.

이러한 변화에의 잠재력은 노동계급의 가족이 조정해나가는 방식에 반영이 된다. 예를 들어 여자가 야간교대를 할 때, 가족들은 종종 양자택일의 선택적 결정을 해야 한다. 다른 식구들이 저녁식사를 준비하고 아마도 다른 집안일을 해야 할 것이다. 바꾸어 말하면, 노동계급 가족들은 적응을 하는 것이다. 그들은 새로운 사고와 변화에 열려 있으며, 이런 것들은 오랜 시간이 지나면 가정에서의 더욱 진보적인 관계로 나아갈 잠재력인 것이다. 그러면 노동조합이 어떻게 이 변화에의 잠재력을 움켜쥐고 장벽을 넘어 온전하고 동등한 여성의 참여를 이뤄낼 수 있을 것인가?

이 질문에 대한 대답을 위해서는 많은 토론이 필요할 것이다. 이 토론은 어떻게 여성의 문제를 가장 잘 진전하고 건의할 것인가 하는 주제로 이야기되어야 한다.

어떤 사람들은 조직에서 여성들의 독자적인 구조가 필요하다고 이야기하기도 한다. 이런 것들이 없이는 여성에게 특히 중요한 문제들이 결코 제기되지 않을 것이기 때문이라는 것이다. 독자적인 구조에서 여성들은 자신들에게 직접 영향을 미치는 문제들의 범위에 대해 이야기할 수 있고, 이것을 가지고 더 넓은 조합토론회로 넘길 수 있다는 것이다. 또한 여성들이 모임에 더 많이 참석할 수 있도록 하기 위해 여성들이 편안하다고 느끼는 환경에서 모임을 하도록 함으로써 여성들을 고무해야 할 필요가 있다는 이야기들도 있다. 여성들의 그룹은 보통 고무적인 분위기라는 평판을 가지고 있다. 따라서 여성들을 개발하고 키울 수 있는 장소를 제공해야 하는 것이다.

다른 사람들은 '여성들만의' 구조를 만드는 것은 여성들을 자신들의 문제만으로 몰



여성들은 거리에서 선투에 선다. 그러나 조합의 구조에서는 그렇지 못하다.



박이는 기초적인 시민의 권리이다.

아냥을 위협이 있으며 그렇게 함으로써 여성들을 조직적인 문제에서 분리시킬 수 있다고 주장한다. 이 주장은 계속하여, 여성들의 문제는 여성들만의 토론회에 이관되고 남성들은 이런 토론회에 참석하는 것에서 배제될 위험이 있다고 하기도 한다. 또한 여성들이 이러한 토론회에 참가하여 확신을 가져가는 동안 동일한 문제가 보다 넓은 조합의 토론회에 존재할 수 있다는 것이다.

양자의 주장은 다 필요한 가치있고 중요한 점들을 내포하고 있다. 그럼에도 불구하고 이것들은 상호배제되고 맞서는 것으로 위치해서는 안된다. 오히려 우리는 각각의 위치를 보아야 하고, 현존하는 불평등이 효율적으로 극복되고 조합에서 여성을 지도적인 위치로 적극적으로 전진시킬 수 있는 상황에 도달해야 한다.

그러나 여기서 더 고려되어야 할 것이 있다. 어떤 종류의 긍정적인 행동이 가능한가 이다. 이런 행동을 통해 우리는 조합의 구조에서 여성들이 지도적 위치를 차지할 수 있는 특별한 장치들을 마련해야 한다. 예를 들어, 어떤 사람은 여성들이 전국적 집행부 자리의 1/3을 차지해야 한다고 주장한다. 이런 식으로 해서 여성동료들과 남성동료들간의 격차가 좁혀질 것이라는 것이다.

이런 논쟁이 노동조합운동 안과 밖에서 동시에 진행되어야 한다는 것에는 의심의 여지가 없다. 그러나 동료들에게 더 명확한 것은, 성에 기초한 여성에 대한 억압과 차별은 이제 우리 모두가 제동을 걸어야 할 문제라는 점이다. 맨 위에서 변화가 일어나기를 기다릴 때가 아니다. 우리가 지금 이런 문제들에 대해 제동을 걸기 시작하지 않는다면 이러한 문제들은 미래의 민주적인 사회에서도 계속하여 존재할 것이다.

부모의 권리 협정을 통해 SACCAWU는 이미 이 과정을 행동에 옮기고 있다. 성의 문제를 노동계급 정치학의 영역에 굳게 세움으로써, 많은 중요한 점들에 대한 토론을 개시한 것이다.

부모의 권리 협정에 포함되어 있는 기본적인 전제는, 남성과 여성 모두가 고용과 가정생활에의 권리를 가진다는 것이다. 또한 남성들도 자신들의 아이를 기르는 데 시간을 투자해야 한다는 규정이다. 이것은 또한 차례로 가정생활에 영향을 주기도 한다. 자녀양육과 가사일의 책임을 함께 나누지 않는다면 여자들은 항상 불리한 위치에 있을 수 밖에 없는 것이다.

현재 조합이 직면하고 있는 도전은, 여성의 평등을 위한 싸움이 경영자를 상대하는 수준에 머물러서는 안된다는 확신이다. 우리는 조합의 모든 동료들이 스스로 실천을 시작해서 시간이 지나면 게오르기아 벨레니의 경험이 예외가 아니고 평범이 되도록 해

야 한다는 사실을 확신해야 한다.

“내 남편과 나는 많은 토론과 투쟁 끝에 결국 새로운 이해에 도달했습니다. 지금 그는, 여성들도 사람이고 필요와 이해에 따라 가사일과 자녀양육, 남성들의 내조에서 벗어나야 한다는 것을 인식하고 있습니다. 이것이 내가 조합에서 활동할 수 있는 가장 중요한 이유입니다. 많은 다른 여성들은 단지 이러한 혜택을 누리지 못할 뿐이지요.

예를 들어 내가 지방의 비서로 있을 때, 실제로 주말마다 모임이 있었습니다. 그는 그때 아이들에 대한 책임 - 씻기고 먹이고 돌보는 - 을 전부 졌지요. 그래서 나에게는 압박이 없었습니다. 나는 아이들을 걱정하지 않아도 되었으며, 집에 빨리 가야 할 걱정도 없었습니다. 나는 모임에 남아 문제들에 대해 적절히 토론할 수 있었습니다.

저녁모임이 있을 때면, 그는 탁아소에서 아이들을 집으로 데려가 그들을 돌보았습니다. 나는 새로운 여성이라고 느끼고 있습니다. 나에게 있어 우리의 결혼은 신선한 출발인 것 같습니다.”

제 5 장 내일에 대한 전망

부모의 권리를 위한 투쟁에서 조합은 남자와 여자의 관계, 그리고 아이의 양육에 있어 진보적인 새로운 전망을 열었다. 이 전망이 정확히 무엇이고 그 이면에는 어떤 인식이 깔려 있는가? SACCAWU의 부모의 권리 협정의 협상자는 인터뷰에서 다음과 같이 설명했다.

요약해서, 부모의 권리 협정을 통해 노동자들은 어떤 이익을 획득했습니까? 그리고 이 현장은 보다 넓게 무엇을 함축하고 있습니까?

노동자들, 특히 여성노동자들은 우리들이 수행한 부모의 권리 캠페인을 통해서 실질적인 물질적 이익을 얻었습니다. 우리는 임신한 여성노동자들이 전혀 직업보장을 받지 못하는 상황에서 출발했습니다. 그리하여 현재 많은 우리 조합원들이 직업을 잃을 두려움없이 임신할 수 있게 되었고 건강을 돌볼 유급시간 뿐만 아니라 산전산후에 유급휴가를 얻을 수 있게 되는 상황에 도달했습니다.

또한 우리는 남성들이 자녀양육에 보다 많이 참가하는 길을 열었습니다. 점점 많은 남성들이 아이를 병원에 데려갈 유급시간 뿐만 아니라 아이를 낳았을 때 유급휴가의 권리와 장기간의 무급 아버지출산휴가 권리를 따내고 있습니다. 부모의 권리 협정이 적용되는, 같은 회사에 다니는 부부들은 보통 여자들에게만 주어져던 광범위한 부모의 유급휴가를 같이 나눌 수 있는 권리를 확립했습니다.

이러한 모든 것이 남녀관계와 부모와 자녀관계를 재조직하는 보다 넓은 의미들입니다. 집에서의 관계는 혁명적으로 변화하여 집안일과 자녀양육을 보다 많이 나누는 방향으로 남성과 여성의 성역할이 재정의되었습니다. 자녀양육은 이제 기본적인 시민의 권리로서, 의제로 보다 확고히 자리를 잡아가고 있으며, 아이들의 요구는 심각하게 건의되고 있습니다.

이 캠페인은 우리 조합원들의 눈을 뜨이게 했습니다. 이것은 전에는 전혀 고려해본 적이 없었던 문제들을 제기했으며, 우리들 중 많은 사람들이 사회에서 남성과 여성의 역할이라고 생각했던 전제들의 상당부분에 도전했습니다. 이 책에서 인터뷰한 사람들은 이것을 특히 분명하게 표현했습니다.

그리고 캠페인에서 우리가 받았던 평판을 통해 우리는 사회가 전체적으로, 진보적인 남녀관계와 부모의 애정의 원칙 - 모성애에 반대하는 - 이 누구나 처음에 이야기했던 공상이 아니라는 것을 배워가고 있다고 믿게 되었습니다. 이제는 남녀문제에 관해

더 큰 깨달음이 있으며, 남성과 여성이 당하는 억압에 대해 민감합니다.

무엇이 성차별입니까?

남성과 여성이 사회에 의해 수행하기를 요구받는 역할에 기초한 차별입니다. 이것은 대략 남성과 여성의 생물학적 차이와 관련이 되어 있습니다. 그러나 우리는 이 개념을 경영자에게 설명함에 있어 다음과 같이 말합니다. 여성이 젖을 먹일 수 있는 생물학적 능력이 있다는 것이 여자를 본성적으로 요리사로 만드는 이유가 되지 못합니다. 또는 남자들이 아이를 낳을 수 없다는 이유만으로 그가 아이를 목욕시킬 수 없다는 것이 성립되지 않습니다. 이러한 성적 역할은 특히 여성들에게 종종 부당하고 억압적입니다.

경영자는 부모의 권리 문제와 진보적인 남녀관계를 위한 싸움에 대해 얼마나 심각하게 받아들입니까?

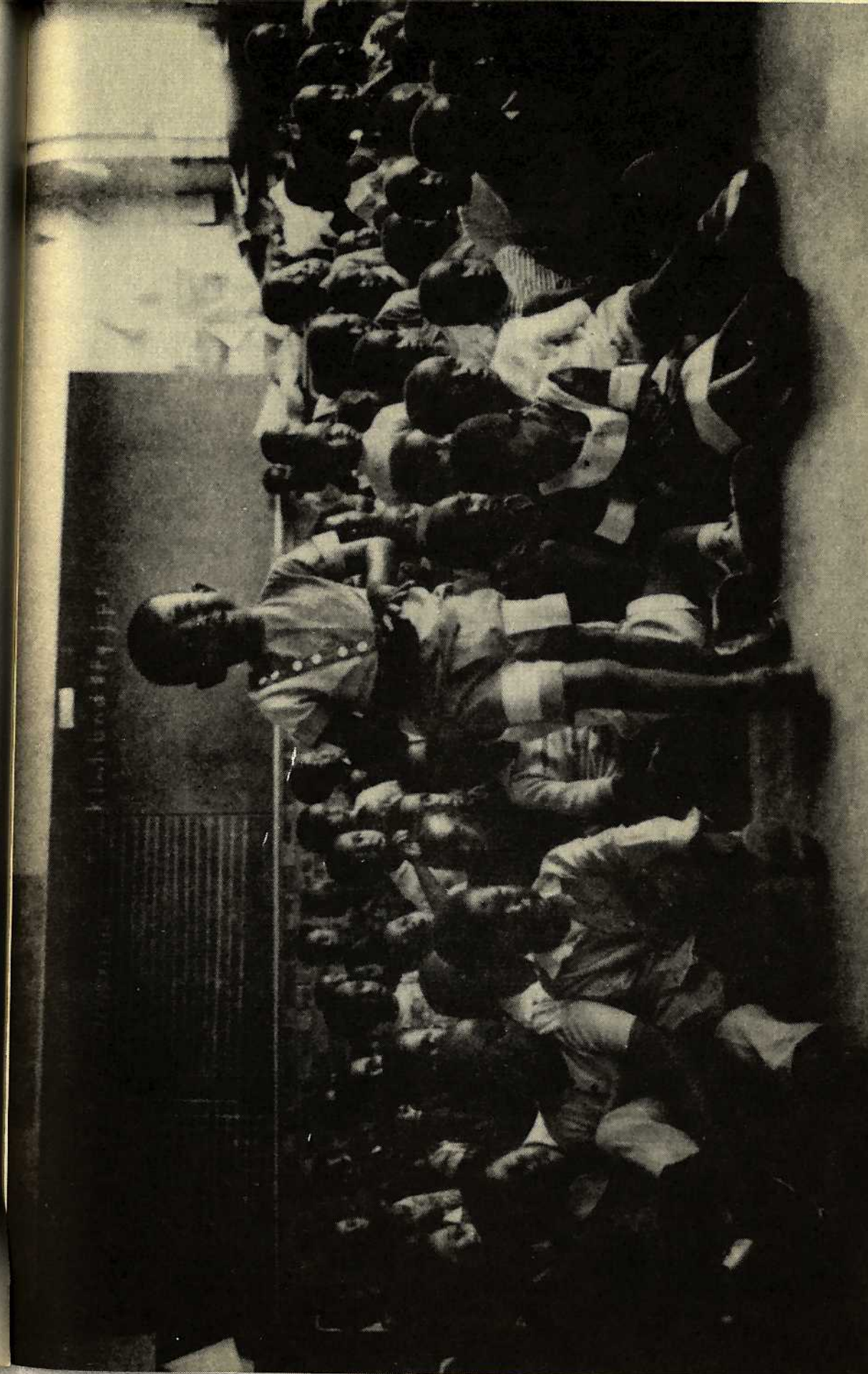
우리 협상팀은 경영자가 이 문제에 대한 우리의 견해를 받아들이도록 하는 데 많은 시간을 소요합니다. 또한 우리는 몇몇 아주 반동적인 인식에 직면하곤 합니다 - 예를 들어 임신은 보기 흉하다거나, 여성의 자리는 집이지 직장이 아니라는 것, 또 남성은 부성과의 관계가 없다거나 부모의 권리는 농담이라는 등등. 그러나 결국 우리는 그들이 일정한 원칙에 동의하고 이 문제들을 심각하게 받아들이도록 만듭니다.

아주 흥미있는 시험은, 남성들이 이제 그가 원하는 만큼 아버지의 무급 출산휴가를 받을 수 있고 경영자는 합리적 이유없이 이 휴가를 불허할 수 없도록 한 게임(Game)에서 서명한 협약이 될 것입니다. 경영자의 반응이 어떨 것이며, 그들이 합리적이라고 생각하는 것이 무엇인지를 지켜보는 것은 아주 흥미로운 것입니다.

인종차별에 대한 싸움이 우선이고 여성들의 싸움은 그 다음이다 라고 말하는 사람들은 어떻습니까?

그렇게 말하는 사람은 누구도 투쟁을 정확히 이해하고 있다고 할 수 없습니다. 남아프리카 사회를 조금만 자세히 들여다보면, 여기에는 세 종류의 억압관계, 즉 인종과 계급과 성의 억압이 있다는 것이 분명해집니다. 우리 사회에서 흑인 여성노동자들이 가장 고통을 당하고 있다는 것은 틀린 말이 아닙니다. 우리는 여성억압과 다른 것들을 떼놓고 생각할 수 없으며, 이것들을 동시에 해결하려고 노력해야 합니다.

이 억압의 세가지 형태는 매우 밀접하게 연관되어 있고 상호 강화시켜주고 있습니





다. 우리는 모두 같은 사회에서 살아가고 있고, 우리는 이 사회를 근본적으로 변화시키는 것을 원하거나 원하지 않거나 둘 중의 하나입니다. 우리는 이 세가지 문제 모두를 하나로 없애야 합니다.

남성과 여성 사이에 존재하고 있는 불균형을 바로잡는 방법의 하나로서 긍정적인 행동들이 언급되고 있습니다. 이 긍정적인 행동은 정확히 무엇이며, 그것은 어떻게 수행될 수 있을까요?

긍정적인 행동이라고 할 때, 우리는 절대적으로 여성을 유리하게 대우하는 행동을 의미합니다. 이 단계에서는, 여성들 자신이 스스로 도약해서 사회에서 권리있는 위치를 차지해야 한다고 말하는 것으로는 충분치 않습니다. 사회에서 모든 것은 기본적으로 여성들이 불이익을 당하도록 되어 있어, 이렇게 되는 것이 불가능하게 돌아가고 있습니다. 따라서 실질적인 평등이 이루어져 이런 장치들이 더이상 쓸모없게 될 때까지는 특별한 장치가 있어야 합니다.

이것은 남아프리카의 대학에 대해서도 동일합니다. 예를 들어, 입학시험에 합격하면 누구나 대학에 갈 수 있다고 말하는 것은 전혀 충분치 않습니다. '반투족의 교육'은 자동적으로 막대한 수의 흑인 학생들을 배제하고 있습니다. 대신에, 흑인 학생들이 불리함을 당한 것을 보상하는 프로그램이 연결되지 않으면 안됩니다.

여성의 경우에도 동일하게 적용될 수 있습니다. 여성이 조직에서 발언을 확실히 하도록 하는 방법의 하나는 이것을 보장하는 긍정적인 행동을 취하는 것입니다.

조직은 항상 성의 문제를, 의제의 맨 끝에 부가하여 다루는 것이 아니라 함께 다루어야 할 캠페인과 요구와 프로그램의 총체적인 부분으로서 고려해야 합니다. 예를 들어, 우리가 주택에 관한 요구를 정식화함에 있어서는, 여성들이 이 문제로 인해 특별히 어떻게 영향을 받는가를 고려해야 합니다. 여성들은 종종 집을 소유할 수 있는 권리에서 제외되어 있습니다. 여성들이 정책결정 토론회에서 의견을 표명하는 것은 중요합니다. 그들의 경험은, 의제에 무엇이 들어가야 하며 어떤 방향으로 맞추어져야 하는지에 관한 정보를 줄 수 있을 것입니다.

반동적인 남녀관계에 대해 교육체계는 어느 정도 책임이 있습니까? 그리고 어떤 방식으로 교육이 진보적인 남녀관계의 증진에 기여할 수 있을까요?

교육, 특히 어린 나이의 학교교육은 일정한 가치관과 인간에 대한 사고방식을 확립하는 핵심적인 방법입니다. 다 아시겠지만 이전의 남아프리카의 교육체계는, 흑인들은

이 사회의 생각하는 사람들이고 정책결정자이기보다는 노동자라는 것을 확인하도록 굴러 왔습니다. 그러나 교육체계가 또한 여성들이 사회에서 특별하고 종종 열등한 역할을 수행하도록 하는 것을 강화하면서 어떻게 굴러 왔는가 하는 것을, 우리는 항상 깨닫지 못하고 있습니다.

취학전부터 어린아이들은 남자아이가 혹은 여자아이가 무엇을 해야 하는가를 배웁니다. 여자아이는 울고 남자아이는 울지 않는다. 여자아이는 음식을 만들고 남자아이는 만들지 않는다. 남자아이는 결정을 하고 여자아이는 결정하지 않는다. 여자아이는 네트볼을 하고 남자아이는 축구를 한다. 여자아이는 분홍색을 입고 남자아이는 파랑색을 입는다. 남자아이는 수학을 반드시 배워야 하고 여자아이는 그러지 않아도 된다 등등.

그러나 이런 상황에 책임이 있는 것이 이전의 학교교육체계만은 아닙니다. 이와 동일한 가치가 교회와 체육클럽을 통해, 우리가 영화나 TV에서 보는 것을 통해, 또한 우리 친구들이 생각하는 것을 통해, 그리고 아주 중요하게는 우리 부모들이 아이에게 보여주는 예를 통해 강화됩니다.

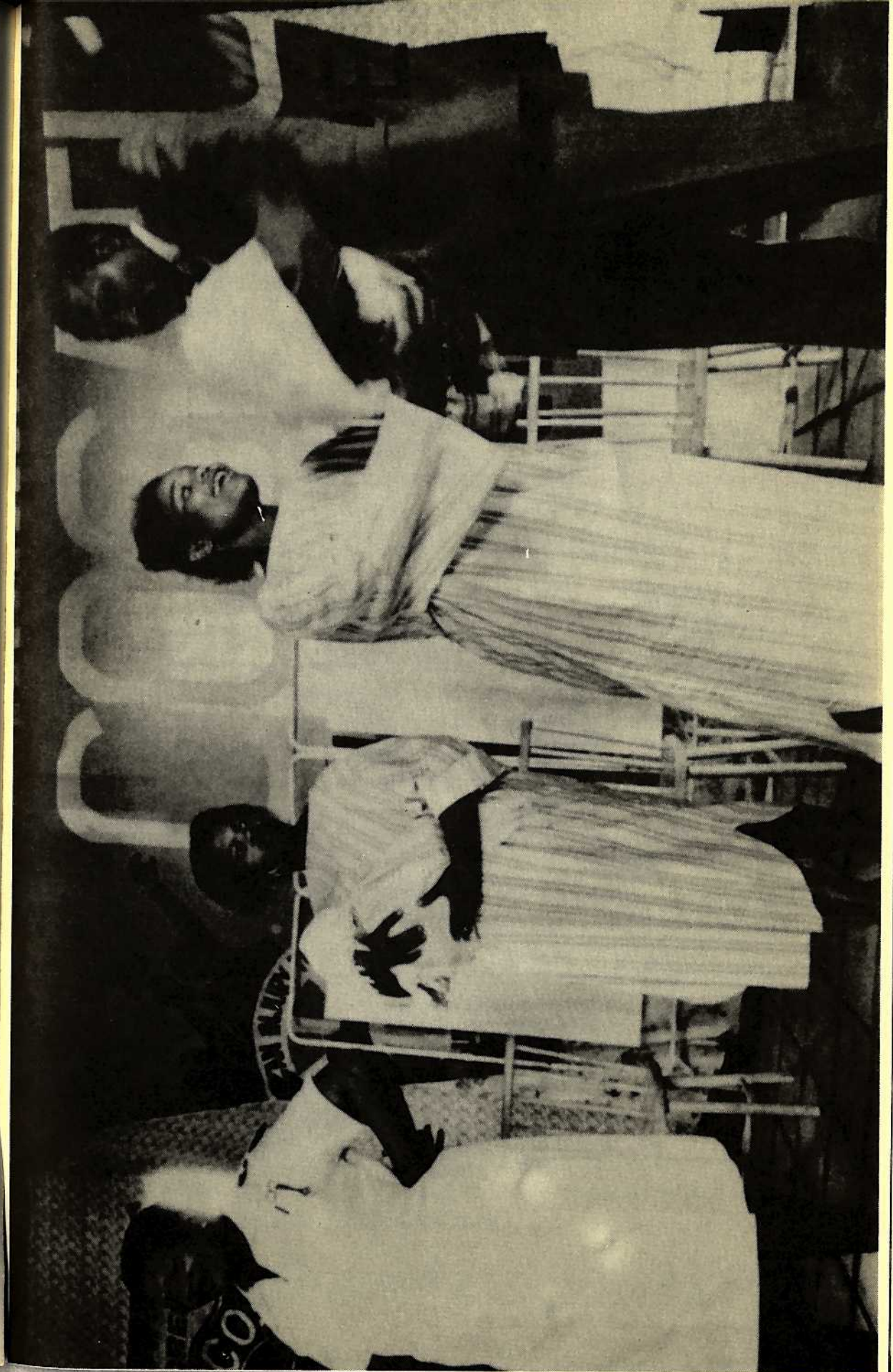
아주 광범위한 의미로서의 교육은 사회의 지배적인 이해관계와 가치의 반영입니다. 우리가 사회체계를 변화시켜 진보적인 가치가 통용되고, 대표적이고 지배적인 이해관계가 남성들(혹은 백인들이나 자본가들)에게 유리하도록 왜곡되지 않게 된다면, 우리 교육체계는 자연스럽게 바뀔 것이며 새롭고 진보적인 가치관을 반영할 것입니다.

노동조합은 피켄 페이와 게임, 포쉬니에서의 캠페인에서 부모와 자녀의 중요한 권리를 달성했습니다. 이 권리들은 어떻게 확장될 것이며, 조합에서는 미래에는 어떤 문제에 초점을 맞출 것입니까?

SACCAWU는 여러 수준에서 캠페인을 진전시킬 것입니다. 간단히 말해, 우리는 우리가 이미 획득한 권리들을 계속하고 발전시킬 것입니다.

우리는 이 나라의 모든 부모들 - 어머니이건 아버지이건 - 이 온전한 부모로서의 권리를 갖도록 하는 요구를 중심으로 움직여 나갈 것입니다. 이것은 국가와 자본, 그리고 사회와 커다랗게 관계되어 있습니다.

우리는 직업안정과 적절히 임금을 지급받는 부모의 휴가를 보장하도록 법 개정을 위한 캠페인을 해나갈 것입니다.





또한 탁아문제를 보다 포괄적으로 들어갈 필요도 있습니다. 넓게 보아 우리는 여러 연령의 아이들의 요구에 주목할 것입니다. 예를 들어, 젓먹이 아기에게는 보육원, 아장아장 걷는 유아들에게는 탁아소, 약간 큰 아이들에게는 취학전과 취학후의 시설들.

우리는 시민들을 포함하여 관심있는 조직들이 폭넓게, 부모의 권리와 탁아시설을 위한 캠페인에 포함되어야 한다고 믿습니다. 이러한 문제들이 이제는 정치적인 의제로 다루어져 미래의 정부가 성에 신경을 많이 쓰는 노선을 택하도록 하는 것이 매우 중요합니다.

남녀관계와 탁아와 관련하여 노동조합은 미래의 정부에게 어떤 요구를 할 예정입니까?

미래 정부는 사회의 재조직이라는 거대한 과제에 직면할 것입니다. 남아프리카를 사회주의 원칙에 입각한 민주적인 사회로 이전하는 운동에서, 우리는 이제 미래의 민주적인 국가는 성과 탁아문제에 우선권을 두어야 한다는 요구를 중심으로 움직일 필요가 있습니다.

미래의 정부는 부모의 권리와 탁아에 충분한 재원을 할당해야 하고, 여성을 위한 적절한 피임법과 건강시설을 제공해야 하며, 캠페인을 유발하는 의식변화에 기금을 대야 합니다. 우리는 새로운 국가가 남성과 여성을 성차별로부터 보호해주는 법을 통과시킬 것과 이 사회의 모든 결정구조에서 여성을 적절한 대표자로서 보장하는 긍정적 행동을 제도화할 것을 기대합니다.

부모의 권리와 진보적인 남녀관계에 대한 SACCWU의 장기적인 전망은 무엇입니까?

우리는 민주주의와 사회의 모든 차원에서 - 지역공동체에서, 작업현장에서, 지방과 중앙정부에서 - 남녀간의 평등을 원합니다.

모든 사람은 사회의 재원에 동등하게 혜택을 받아야 합니다. 어린아이들은 부모가 아닌 사회전체가 책임을 지고 가장 훌륭한 방식으로 양육되어야 합니다.

일과 가정생활은 떼어놓을 수 없는 것입니다. 따라서 작업장 밖에서 온전한 생활을 하며 우리의 개인적인 요구와 우리 아이들의 요구를 충족시킬 수 있어야 합니다. 우리는 우리의 모든 필요들 - 적당한 탁아시설, 학교, 휴식시설, 좋은 교통시설, 필요한 안락함을 갖춘 집 - 을 채워줄 수 있는 지역사회에서 살아야 합니다.

그러나 우리가 묘사한 것은 이상입니다. 우리가 이런 것들을 얼마나 얻느냐는 우리들이 목표를 어떻게 설정하고 그것을 위해 어떤 싸움을 하느냐에 달려 있습니다. 이것은 우리의 전망을 중심으로 운동해나가고 조직해나가며, 우리가 전망이 강물에 휩쓸려가고 있다고 느낄 때 행동을 취하는 것을 의미할 것입니다.

부모의 권리 투쟁과 다른 투쟁과의 연관성은 어떻게 됩니까?

부모의 권리는 가장 기본적인 것이기는 하지만, 생활의 한 측면일 뿐입니다. 우리가 아이를 가지고 그들에게 사회가 해줄 수 있는 최상의 것을 주어야 할 권리를 이야기할 때, 우리는 더 넓은 사회문제들을 다루어야 합니다.

부모의 권리의 가치는, 우리가 여전히 탁아와 지역공동체의 시설을 갖지 못하고 실업과 저임금, 열악한 교육체계에 시달릴 때, 그리고 정부재원의 할당에 대한 통제력을 갖지 못할 경우에 제한됩니다.

따라서 우리는 부모와 아이들의 권리를 더 광범위한 사회적 요구와 연관시키는 것이 중요하다 하겠습니다. 탁아와 교육에 대한 국가보조 같은 것은 소위 "사회적 임금"을 증대시키는 아주 중요한 방법이라 할 수 있습니다. 이렇게 해서 우리가 임금으로 받는 것보다 더 많은 것을 얻을 수 있게 될 것입니다. 마찬가지로 중요한 것이, 현재 너무 비용이 많이 들어 월급을 바다나게 하는 여가교육과 주택, 교통, 탁아, 의료, 기본적인 식생활재료 등의 모든 시설을 갖추는 것입니다.

이렇게 되면 이것은 우리가 원하는 정치경제학과 연관이 될 것입니다. 우리가 이익 이전에 인간의 필요를 우선시하는 사회를 원한다면, 우리는 이 사회의 자본주의 통제와 인종분리정책, 성분리정책에 대항하여 사회관계를 근본적으로 재구성하는 방향으로 싸워나가야 할 것입니다. ■

부록

부모의 권리 협정 모델

SACCAWU의 부모의 권리 협정 모델을 노동조합 협상에 참고틀로서 제공하고자 한다.

이 현장 모델은 조합의 경험과 부모와 아이들의 요구에 대한 관찰 결과 나온 것이다. 이것은 아이들의 감정적인 요구와 어린이 사망의 원인과 예방, 출생전후의 보살핌, 다른 나라에서의 부모와 아이들의 권리, 임신과 수유 중인 여성들의 스트레스의 영향에 관한 연구를 포함하고 있다. 남아프리카의 환경을 고려해 유아와 부모를 떼어놓을 수 있는 이상적인 시간 또한 조사되었다.

현장 모델은 일차적으로 생후 일년까지의 아이들을 적절히 돌보는 것을 다루고 있다. 다른 노동조합들이나 교육하고 돌보는 계획을 수행하는 곳들과 함께, 현재 모든 연령의 아이들을 위한 탁아시설에 대한 요구를 정식화시키는 작업을 진행하고 있다. 더 많은 조사와 연구가 이루어지고 더 많은 경험이 쌓여지면, 이 현장 모델은 바뀔 것이다.

이 현장 모델은 부모들이 누려야 할 권리를 규정하고 있다. 노동조합은 이미 이 중 많은 것을 획득했다. 그러나 진행과정에서 아직도 충분한 아버지의 권리를 얻는 데는 미흡하다.

그러나 이 현장 모델은 SACCAWU가 부모와 아이들의 권리 문제를 전체적으로 다룸에 있어 계속하여 중심적 기능을 할 것이다. 우리는 이것이 조합원들의 이해가 달린 문제일 뿐만 아니라 노동운동 전체의 이해가 걸린 문제라는 확신을 가지고 여기에 이것을 공개하고자 한다.

1. 일반적 원칙들

1.1. 노사 쌍방은 성과 인종에 기초한 차별의 철폐를 위해 노력한다.

1.2. 이 현장의 목적은 여성들이 임신을 이유로 부당하게 차별받아서 안된다는 것과 어린아이의 부모인 남성과 여성노동자들이 자신들의 부모로서의 책임을 행사할 수 있어야 한다는 것이다.

1.3. 당사자들은 직업을 얻고 정상적인 가정생활을 영위하고 안전하고 건강한 조건에서 일하고 아이들에게 필요한 보호와 주의를 기울일 수 있는 남성과 여성의 동등한 권리를 인정한다.

1.4. 당사자들은 가족이 아이를 기르는 가장 주요한 비용을 지불한다는 것을 인정한다. 막 생활을 시작한 미래의 젊은 노동자들은 현재의 노동자들에 의해 먹여지고 입혀지고 교육받아야 될 것이다. 회사는 노동자들의 노동으로부터 이익을 얻기 때문에 노동자의 다음 세대를 만드는 데 직접 기여해야 한다는 것을 동의한다.

1.5. 회사는 부모와 아이들에 대한 지원과 건강의 유지가 사회적 책임이라는 것에 동의한다.

1.6. 당사자들은 아이들의 수와 터울을 자유롭고 책임있게 결정할 부모의 권리를 인정한다.

2. 범위

이 헌장은 모든 노동자들에게 적용될 것이다.

3. 직업안정

3.1. 어떤 노동자도 임신이나 임신과 관계된 어떤 다른 이유로도 해고되거나 징계될 수 없다.

3.2. 회사는 임신을 이유로 어떤 일의 고용에서 제외해서는 안된다.

4. 부모의 휴가

4.1. 노동자들은 아이가 4살이 될 때까지 언제든지 14개월의 유급휴가를 사용할 수 있다.

4.2. 양 부모가 같은 회사에서 일하고 있을 때는, 14개월의 휴가를 나누어 사용하되 어떻게 나눌 것인가는 부모들이 결정한다.

4.3. 양자를 둔 부모는 13개월의 유급휴가를 사용할 수 있다.

4.4. 의사의 추천에 따라서 휴가를 무급으로 연장할 수 있다.

4.5. 사산의 경우에는 3개월의 유급휴가를 주어야 한다.

4.6. 육체적으로 힘든 작업에 있는 임신한 노동자는 배치전환을 시켜야 한다. 회사가 그녀에게 다른 적당한 일을 맡기지 못할 경우에는 그녀는 2개월의 추가 유급휴가를 얻을 수 있다.

4.7. 부모의 휴가시기는 노동자가 선택한다. 단, 여성노동자에 한해서 출산 전 1개월과 출산 후 2개월은 포함되어야 한다.

4.8. 월급을 완전 지급받는 동안 연금기금과 의료보험은 평상시대로 운영되어야 한다.

4.9. 부모휴가 중인 노동자는 표준 할인량과 200R 만큼의 아이의 음식을 받을 자격이 있다.

5. 작업으로 복귀할 권리

5.1. 부모휴가를 마친 노동자들은 회사에서 해고되어서는 안되며 계속 일하도록 받아들여져야 한다.

5.2. 부모휴가 중인 노동자는 아이 출생 후 12개월의 기간까지 작업에 복귀할 권리를 보장받아야 한다.

5.3. 노동자는 휴가에서 복귀할 때 동일한 현장에 동일하거나 비슷한 위치에 배치되어야 한다.

5.4. 노동자는 휴가 전에 받았던 임금보다 낮은 임금을 받아서는 안되며, 보너스를 포함하여 휴가기간 동안 지급되었던 인상분을 소급해서 받을 자격이 있다.

6. 출생 전후의 보살핌

6.1. 모든 노동자들은 임신 후 처음 6개월간 유급으로 한달에 한번씩 병원진료를

받기 위한 휴가를 얻을 권리가 있다.

그 이후에는 일주일에 한번씩 병원진료시간을 얻을 수 있다.

6.2. 자녀의 출생에 따른 휴가를 다 채우지 못하고 작업에 복귀할 때, 노동자들은 다음 권리를 가진다.

(1) 아이가 12개월이 될 때까지 파트타임노동을 선택할 수 있다.

(2) 아이가 12개월이 될 때까지 출생 후 진료를 위해 유급으로 1달에 1일 휴가를 낼 수 있다.

6.3. 임신이나 출산으로 인해 노동자나 아이의 건강에 문제가 발생했을 때는, 이 노동자는 처음 1년간 유급으로 15일의 추가휴가를 받을 수 있다. 필요하다면 무급휴가를 더 받을 수도 있다.

6.4. 위의 권리는 유급병가로 처리될 수 없다.

6.5. 노동자들은 자신들의 선택에 따라 의사의 진료를 받을 권리가 있다.

6.6. 당사자들은 이 협약이 1살 미만의 아이의 보호만에 국한되기 때문에 1살 이상의 아이들을 위한 탁아시설을 발전시킬 것을 위해 노력해야 함을 인정한다.

7. 건강과 안전

7.1. 임신한 여성이 어떤 특별한 작업을 함에 있어 건강과 안전을 고려할 때 바람직하지 않다고 판단되면, 그녀를 작업조건이 더 나은 적합한 다른 작업으로 옮겨주어야 한다.

7.2. 7.1.의 규정에서 적합치 않은 작업은 육체적인, 유해한, 기계적 위험이 있거나 긴장이 심한 작업조건을 포함하는 모든 작업을 말하며, 다음의 일도 포함된다.

7.2.1. 다음과 같은 힘든 노동

- 무거운 것을 들어 올리거나 밀거나 당기는 일

- 오랫동안 서 있는 것을 포함하여 과도하고 익숙치 않은 육체적 긴장을 요하는 일

만약 임신전에 들어 올리는 물건이 최대치에 가까왔다면, 임신기간 중에는 25% 감소되어야 한다.

7.2.2. 상당한 균형감각을 요하는 일이나 사다리에 오르는 등 긴장된 자세를 포함하는 일

7.2.3. 계단 청소기처럼 무겁거나 진동이 있는 기계를 가지고 하는 일

7.2.4. 경사나 낭떠러지에 대한 적합한 방어시설이 없는 곳에서의 일

7.2.5. 냉각실이나 온실처럼 과도하게 덥거나 춥거나 환기가 잘 되지 않는 곳에서의 일

7.2.6. 여성에게 유해한 영향을 미칠 수 있는 작업 - 소독약이나 농약, 세척제와 같은 화학약품, 컴퓨터 브라운관(VDU)과 같은 방사선, 그리고 플라스틱을 자르는 뜨거운 선기계같이 먼지와 가스, 증기 등 해로운 물질에 노출되는 일.

7.3. 잠재적으로 해로운 작업이나 물질은 건강과 안전을 위한 대표자에 의해 감정된다.

이런 대표자가 없는 곳에서는, 자신들이 선택하는 외부의 자격있는 전문가의 도움을 받아 노동조합 대표자가 감정한다.

7.4 임신한 여성이나 생후 1년 미만의 영아가 있는 노동자에게 잔업이나 야간근무를 요구해서는 안된다.

7.5. 임신하거나 수유 중인 여성의 노동시간은 적당한 휴식기간을 설정할 수 있도록 계획되어야 한다.

7.6. 회사는 임신한 여성이 휴식시간이나 작업도중 불편하다고 느낄 때 사용할 수 있는 침대가 있는 조용한 방을 제공해야 한다.

- 7.7. 매일의 일상에서의 과도한 변화나 잦은 이동 등 식욕의 감소와 과도, 만성적인 피로를 유발할 수 있는 어떤 요인도 피해야 한다.
- 7.8. 적합한 의자가 제공되어야 한다. 의자는 충분히 어야 하며 등받이가 달려 있어야 한다.
- 7.9. 임신한 여성은 작업장의 혼잡을 피하기 위해 다른 사람들보다 10분 늦게 작업장에 도착하고 10분 일찍 작업장을 나서도록 해야 한다.
- 7.10. 임신한 여성에게 적합한 작업복이 지급되어야 한다.
- 7.11. 요청이 있을 때, 회사는 목과 유방의 암, 에이즈와 불임 등 출산과 관련된 문제에 관해 무료 검진을 실시해야 한다.
- 7.12. 회사는 조합에서 승인하는 자격있는 사람이 관리하는 피임에 관한 도움을 모든 노동자들에게 제공해야 한다.
- 7.13. 회사는 조합과 상의하여 유급으로 정기적인 건강과 안전교육 수업을 실시해야 한다.