

노동조합의 여성연대 전략 :성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제

박현미(한국노총 중앙연구원 선임연구위원)

요약

여성 노동문제의 핵심인 성별 임금격차 해소를 위해 노동조합은 무엇을 해야 할까? 노동조합 차원에서 성별 임금격차 문제의 해결을 위한 여성연대 전략의 실현 조건과 실천과제를 찾아볼 필요가 있다. 다수 연구들은 성별 임금격차 완화에 대한 노조 효과를 언급하며 여성 조직화가 필요하다고 이야기한다. 그러나 한국에서 노조 조직률 특히 여성노동자 조직률이 유례없이 높았고 증가 추세에 있었던 1970년대 성별 임금격차는 개선되지 않았고 오히려 악화되기도 했다. 그것이 가능했던 배경과 조건 등을 보기 위해 이 글에서는 우선 1970년대 한국노총의 임금인상 지침의 근거를 제시했고 여성 다수 노조였던 섬유노조의 임금교섭 정책을 분석하고 당시 성차별적인 노동조합 상황을 살펴보았다. 둘째, 고용차별 문제에 대한 외국 노동조합 여성 노동자의 적극적인 대응을 소개하면서 여성노동의 차별문제 개선이 여성 노동자의 조직화에서 한걸음 더 나가야 함을 보여주었다. 마지막으로 성별 임금격차 완화를 위해 노동조합이 여성과 연대할 수 있는 조건과 실천과제를 제시하였다.

목차

I. 서론

II. 노동조합의 성차별적 임금정책과 그 실현 조건 및 배경

III. 외국 노동조합 여성 고용차별 대응 사례의 특징과 시사점

IV. 결론 : 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제

I. 서론¹⁾

노동조합이 여성 노동문제의 핵심인 성별 임금격차 해소를 위해서 무엇을 해야 할까? 공정하고 차별 없는 사회를 추구하는 노동조합은 성차별의 핵심 지표인 성별 임금격차의 해결을 위해 여성과의 연대 전략을 실현할 수 있는 조건과 실천 과제를 찾아야 한다.

다수 연구들은 성별 임금격차 완화에 대한 노조의 효과를 보여주며 여성들의 노조 조직화를 촉구한다. 이 글에서는 여성의 노조 조직화가 성별 임금격차 완화를 위한 필요조건이긴 하지만 충분하지 않음을 이야기한다. 아울러 성별 임금격차 완화를 위해 노동조합이 여성과 연대할 수 있는 조건을 만들고 그 조건을 실현시키기 위한 실천과제를 제시할 것이다. 이를 위해 스웨덴과 미국 노동조합 여성 노동자들의 고용차별 대응 사례를 소개할 것이다. 이들 나라에서 여성 노동자들은 노조에 적극 참여하면서 남성 중심 노조를 변화시키고 임금 등 고용상 성차별적 관행을 주도적으로 개선해 나갔다. 이를 통해 성별 임금격차의 해소, 나아가 여성 노동권 확보를 위해서는 노동조합의 근본적인 노력과 여성들의 노조 참여가 중요함을 확인할 것이다.

한국의 성별 임금격차는 OECD 주요 국가 중 가장 큰데, 쉽게 개선되지 않고 있다. 심각한 성별 임금격차는 1960-70년대 산업 역군, 경제성장의 일등공신으로 불렸던 여성 노동자들이 노동시장에서 여전히 차별받고 있음을 핵심적으로 보여준다. 노동시장에서 여성이 경험하는 차별 중 가장 심각한 것은 임금차별로서 여성고용의 질을 보여주는 일차적인 지표는 성별 임금격차이다(강이수 외, 2015:150). 이 성별 임금격차의 해소는 성평등을 향한 진보의 상징 중 하나가 되었다(Rubery & Johnson, 2019:7).

위와 같은 이유로 성별 임금격차 문제는 여성노동 주제로 많이 다뤄져 왔다. 이 글에서는 성별 임금격차와 관련해 노동조합 요인을 다룬 연구에 주목한다²⁾. 노조가 성별 임금격차를 완화하는 효과가 있다거나(조동훈·조준모, 2009; 신인령, 1984; 박세일·장창원, 1983) 또는 성별 임금격차 해소를 위해 여성 조직화가 필요하다는 연구 등이다(신경아, 2016).

1) 이 글은 전태일 50주기 국제포럼(2020.11.10, “전태일로부터 50년, 코로나19와 여성노동의 현황과 과제”)에서 필자의 발표문(“노동조합의 여성연대 전략:성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제”)을 정리, 수정한 것이다. 이 국제포럼 주최는 아름다운청년 전태일 50주기 범국민행사위원회, 한국노동조합총연맹이고 주관은 한국노총 중앙연구원이다.

2) 성별 임금격차와 성차별 실태를 분석하기 위해서는 기업의 내부노동시장 분석이 필요하다. 채용뿐만 아니라 승진, 보직, 임금, 직업훈련 등과 같이 기업 내부에서 발생하는 남녀 차별적 관행이나 성별 차이가 성별 임금격차와 경제적인 지위 결정에 중요하기 때문이다(금재호, 2002: 183). 그러나 필자는 성별 임금격차 해소와 관련해 노동조합의 실천과제를 제기하는 데 초점을 두면서 이들 요소에는 주목하지 않았다.

필자도 노조의 성별 임금격차 완화 효과를 부정하지 않는다. 다만 필자는 한국에서 여성 노동자 조직률이 가장 높았던 1970년대 성별 임금격차가 가장 심각했다는 사실을 주시한다 (<부표 1> 참조). 노동조합의 임금교섭과 정책에 직접 영향을 받는 노조 부문의 남녀 조합원 임금격차가 1970년대 노동조합에 의해 안정적으로 유지, 재생산되었다(박현미, 2020)는 역사적 사실에도 주목한다. 그 이유는 OECD 주요국 중 성별 임금격차에서 부동의 1위를 점하고 있는 한국의 현실을 개선할 실마리를 노동조합에서 찾아보고자 하는 데 있다.

이와 관련, 두 가지 문제를 제기할 수 있다. 첫째, 여성들이 어느때보다 노조에 많이 가입 하였던 1970년대 노조는 어떻게 성별 임금격차를 유지, 재생산했을까 하는 것이다. 둘째, 성별 임금격차를 해소하기 위한 노동조합의 조건과 실천과제는 무엇인가이다.

위 문제를 해명하기 위한 이 글의 구성은 다음과 같다. 먼저 II에서는 1970년대 성차별 적 임금정책을 섬유노조 사례를 중심으로 살펴볼 것이다. 섬유노조는 제조업의 대표적 여성 산업이었던 섬유산업 노동자로 조직되었다. 조합원 중 여성이 80% 이상을 차지했던 섬유노 조 사례는 당시 남녀 차별임금의 관행을 잘 보여준다. 특히 섬유노조는 1960년대 후반 최저생계비에 기초한 임금교섭과 정책을 한국에서 최초로 시행했다. 1970년대 중반 이후에는 섬유노조의 임금정책이 한국노총 조직들로 확대되었고 한국노총의 임금정책으로 자리잡았다. 둘째, 성차별적인 임금교섭 정책을 알아보고 그 정책이 가능했던 배경이나 조건 등을 살펴 볼 것이다. 이를 통해 1970년대 섬유노조를 비롯한 한국노총 조직들에서 성별 임금격차 가 유지되고 재생산되었던 과정을 이해해 볼 것이다. III에서는 성별 임금격차 해소를 위해 노력했던 스웨덴과 미국의 노동조합 사례에서 나타난 특징을 분석한다. 필자는 이 를 통해 한국 노동조합과 여성 노동자에게 주는 시사점을 찾아볼 것이다. IV에서는 위 논의를 토대로 성별 임금격차 완화를 위한 노동조합의 조건과 실천과제를 한국노총을 중심으로 제시할 것이다.

II. 노동조합의 성차별적 임금정책과 그 실현 조건 및 배경³⁾

3) 박현미(2020), 「노동조합과 성별 임금격차:1960-70년대를 중심으로」, 『여성경제연구』, 17(1), 한국여성경제학회, pp. 34-40 내용을 토대로 정리하면서 수정 보완하였다.

1. 한국 산업화 시대의 전통적인 성역할 담론

1960~70년대 남녀 임금차별은 관행이었고 성차별 관행은 노동조합의 임금교섭 과정에서도 그대로 반영되었다. 남성 생계부양자, 여성 가계보조자라는 전통적인 성별분업관과 가부장적인 사회구조에서 남성 가장을 염두에 둔 노동조합의 임금정책, 즉 ‘가족임금’ 정책은 여성 노동자의 임금차별을 문제 삼지 않았다. 당시 섬유, 화학, 금속 등 제조업종은 물론 금융 등 사무직종의 한국노총 조직들에서 남녀 임금격차를 시정하려는 노력도 근본적으로 이루어지지 않았다. 노동조합의 성차별적 임금정책은 국가와 자본의 성차별적인 임금정책과 맥을 같이한다. 당시 노동조합의 성차별적인 임금교섭 정책의 기조나 추진은 여성 저임금을 기반으로 한 발전국가의 성별화된 산업화 전략 아래 가능하였다. 당시 화학노조나 금속노조, 섬유노조 등의 남녀 임금분리 및 차별임금 인상 활동은 특히 1971년 국가보위특별법 제정 이후 정부 개입에 의해서도 뒷받침되었다⁴⁾. 자본도 역시 가부장적인 경영전략 아래 자본축적을 위해 여성노동을 저평가하고 저임금을 주면서 위계적인 성차별 관행을 적극 활용하였다⁵⁾.

이 글은 성별 임금격차 요인을 노동조합 차원에서 접근하고 있다. 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합 역할이 중요한 만큼 노동조합이 성별 임금격차를 유지하고 재생산하는데 어떻게 작용했는지를 살펴볼 필요가 있기 때문이다. 이를 위해 이 장에서는 우선 1970년대 여성 절대 다수 노조인 섬유노조의 성차별적인 임금교섭 정책을 소개한다. I장에서도 언급했듯이 섬유노조는 1970년대 제조업의 대표적 여성산업이었던 섬유업종 노동자로 조직되었고 당시 남녀 차별임금의 관행을 잘 보여준다. 둘째, 성차별적인 임금교섭이 실현될 수 있었던 노동조합의 조건과 배경을 살펴볼 것이다. 이를 통해 노조에 여성들이 유례없이 많았

4) 1975년 생사 사업장의 임금교섭 결과를 보면, 1일 8시간 노동을 기준으로 남자 본공 1450원, 여자 본공 820원 등이다. 노동청의 조정결정서는 남성 대비 여성임금 비율이 56.6%인 임금인상 합의서를 그대로 승인, 결정하였다(섬유노조, 1975R: 145-146). 1974년 임금인상 때에도 노동청에서는 ‘기능자 일당 평균임금을 남자 1150원, 여자 675원’으로 여성임금을 남성 대비 58.7%로 조정 결정하였다(섬유노조, 1974R: 169). 정부의 남녀임금 차별 조정 결정은 화학노조에서도 볼 수 있다. 서울지방노동위원회 직권조정위원회는 초임수준을 남자는 서울식품 2400원, 롯데제과 2880원, 동양제과 2800원으로 하고 여자는 서울식품 2000원, 롯데제과와 동양제과를 2100원으로 할 것을 결정하였다(화학노조, 1981:177).

5) 이 글에서 필자는 사실상 성별 임금격차를 야기한 국가와 자본의 전략을 분석하지 않고 있다. 한국에서 산업화가 본격화되기 시작한 1960년대 이후 70년대는 권위주의적인 발전국가 시대로서 저임금의 여성 노동력을 동원하는 경제성장 전략을 추진하였다. 특히 정부는 1970년대 초부터 임금결정에 과감히 개입하기 시작했고 노동청 산하에 임금조정위원회를 두어 임금교섭을 중재하는 역할도 하였다(송호근, 1989). 1975년에는 국가에서 임금조정 결정 지침서를 제시했다(섬유노조, 1975R:26). 여성의 노조 조직률이 상승추세였던 1975년에 성별 임금격차가 가장 악화되었는데, 정부의 임금억제정책과 무관하지 않아 보인다. 당시 남성 대비 여성임금 비율은 1974년 44.6%에서 1975년 42.2%로 떨어졌다. 1970년대를 통틀어 이때 성별 임금격차가 가장 컸다(박현미, 2020:52).

음에도 불구하고 성별 임금격차가 개선되지 않았던 배경을 이해할 수 있다. 동시에 성별 임금격차 완화는 여성의 노조 조직화만으로는 충분하지 않음을 확인할 수 있을 것이다.

2. 섬유노조의 성차별적 임금정책

섬유노조의 성차별적 임금정책은 남녀 분리와 차별임금 요구, 남녀 혹은 본공과 양성공의 임금 구분 등을 통해 확인할 수 있다(〈부표2〉, 〈부표3〉 참조). 1980년 섬유노조의 임금인상 요구 산출 기준을 통해 당시 노동조합에 팽배했던 성차별적 임금정책을 보면 다음과 같다.

〈표 1〉은 섬유노조에서 성별 임금격차가 발생하고 유지되는 배경을 알 수 있는 정보를 제공하고 있다. 첫째, 남녀 본공과 남녀 양성공의 임금결정 기준이 다르다. 남녀 본공의 경우 여자의 평균임금은 2인 가구 생계비, 남자의 평균임금은 5인 가구 생계비로 요구한다. 양성공 초임의 경우 여자의 초임은 1인 가구 생계비로 요구하지만 남자의 초임은 본공 평균임금의 60%를 요구한다. 둘째, 현행 임금격차를 유지하는 임금교섭을 한다. 〈표 1〉에 따르면 “본공 초임은 본공 평균임금과의 현행 격차대로 요구한다”고 되어 있다. 남녀를 막론하고 본공 초임의 요구 수준은 1979년 말 현재 본공 초임의 본공 평균임금과의 현행 격차대로 요구한다는 것이다. 예컨대 면방업종 남자의 경우 본공 평균의 요구 수준인 6,490원에 본공 평균과의 현재 격차율 0.657을 곱한 4,524원이 본공의 초임 요구 수준이 된다. 셋째, 사용자와의 임금교섭에서 여자 임금을 양보한다. 예컨대 여자 양성공 초임의 경우 1인 생계비에서 주거비, 교통비를 제외한 금액을 요구했다. 그 배경은 임금인상으로 기업경영에 무리를 줄 수 있다는 우려였다.

남녀 분리와 차별 임금을 요구하면서 현행 성별 격차를 유지하거나 여자 임금을 양보할 수 있는 섬유노조의 임금 인상액 결정 방식은 성별 임금격차가 왜 축소되지 않고 재생산되었는지를 잘 보여준다. 섬유노조는 1975년 성별 임금격차를 시급히 시정해야 한다⁶⁾고 주장하면서도 성차별적인 임금정책 기조를 유지하였다. 예컨대 “가족 수가 많은 남자의 경우 여자보다는 좀 많은 임금을 받아야 한다는 것은 생계비 면에서 보았을 때에도 다소 이해는 간다”(섬유노조, 1975R: 131)는 입장에서 잘 나타난다.

6) 섬유산업 노동자의 85~90%가 여성이라는 점을 생각할 때 여성임금에 중점을 두어야겠으며 현재 남자:여자의 기본급 비율이 약 3:1 정도로 나타나고 있는 점은 하루빨리 시정하는 방향으로 나가야 할 또 하나의 문제이다(섬유노조, 1975R: 131).

< 표 1 > 1980년 임금인상 요구 수준 산출

| 원칙 | 내용 |
|--------------------------------|--|
| 1. 여자 본공 평균은 2인 가구 생계비로 요구함. | 면방업종은 임금총액 기준으로 2인 생계비로 요구함. 여타 업종은 면방과의 임금격차 축소계획에 따라 요구함. |
| 2. 남자 본공 평균은 5인 가구 생계비로 요구함. | 면방업종은 임금총액 기준으로 5인 생계비로 요구함. 여타 업종은 면방과의 임금격차 축소계획에 따라 요구함. |
| 3. 본공 초임은 본공 평균과의 현행 격차대로 구함. | 남녀를 막론하고 본공 초임 요구수준은 79년 말 현재 본공 초임의 본공 평균과의 현행 격차대로 요구함. 면방업종 남자의 예를 들어보면 본공 평균의 요구수준 6490원에 본공 평균과의 현재 격차율 0.657을 곱한 4524원이 본공 초임 요구수준이 됨. |
| 4. 여자 양성 초임은 1인 가구 생계비로 요구함. | 전 업종에 걸쳐 여자 양성초임은 1인 생계비 기준으로 요구함. 이는 어떤 노동자이건 1인 가구 생계비는 확보되어야 생존이 가능함에 기초함. 임금인상 요구수준 산출은 여성 노동자의 실제적인 취업여건을 고려함. 여자 양성초임의 요구수준은 1인 생계비에서 중식대(6500원), 주거비의 25%(8677원), 교통비(6600원) 등을 제외한 금액을 30일로 나눈 2374원임. 주거비 25% 제외는 여자 양성조합원의 4분의 1정도가 기숙사에서 생활하고 있는 현실을 고려함. 교통비 공제는 대부분 조합원이 회사 근처에 거주하면서 도보로 출퇴근하고 있음에 그 이유가 있음. 물론 노동조합 입장에서는 그 어느 것도 공제하지 않는 것이 합당하지만 대폭적인 임금인상이 기업경영에 줄지도 모르는 일시적인 무리를 염려하여 양보하기로 함. |
| 5. 남자 양성공 초임은 본공 평균의 60%로 요구함. | 남자 노동자의 경우 회사에 들어갈 때 임금수준은 기능에 관계없이 본공 평균의 60% 정도는 되어야 한다는 관점에서 남자 양성초임 요구수준은 업종별로 본공 평균의 60%로 하였음. 직물 기타업종의 예를 들면, 본공 평균의 요구수준 4348원의 60% 수준 2609원이 됨. |

자료: 섬유노조, 1980R: 229-232 참조.

3. 성차별적 임금교섭 배경과 노동조합의 조건

1)성차별적 임금교섭 배경-전통적 성별분업 담론의 팽배

성별 임금격차를 초래한 성차별적 임금정책이나 전략은 기본적으로 남성 생계부양자, 여성 가계보조자라는 유교적인 성별분업관, 그리고 가부장적인 사회구조에서 가능하였다. 성차별적인 임금과 단체협약이 지속될 수 있었던 것은 성별분업론에 기초한 여성과 여성노동에 대한 생각과 함께 노동조합 일상활동에 의한 전통적인 성역할 의식의 강화 등이 작용했으리라 추측할 수 있다. 이러한 사고는 여성들의 노동은 일반적으로 결혼 혹은 임신, 양육 등으로 노동시장에 오래 남아 있지 않는다는 생각이나 현실에 기초한다. 여성 노동자의 임금을 가계보조적이라 여기면서 남성 가장을 근거로 한 섬유노조 등 당시 노동조합의 성차별적인 임금정책 기조는 이를 확인시켜 준다(박현미, 2019:201).

2) 노동조합의 조건-성차별적인 노동조합과 여성 주변화

성차별적인 노동조합 현상으로 우선 의사결정기구/과정에서의 여성 주변화를 들 수 있다. 당시 노동조합에서 여성은 주요 의사결정기구에 참여하지 못했다. 노동조합의 조직구조나 제도로 인해 여성의제나 목소리가 주변화되고 있었다. 그 원인으로는 우선 대의원대회나 중앙위원회 등의 고위급 의사결정기구에서의 참여기회가 여성에게 희박하다는 사실을 들 수 있다. 다른 하나는 여성들이 정보획득과 네트워크 형성의 기반인 한국노총의 회원조합(산별노조) 실무자 회의에 참여할 기회가 적다는 사실이다. 노조 내 여성간부들이 많지도 않았지만, 이들 대다수가 낮은 직위에서 여성이나 총무 등 여성적인 업무영역에서 활동하고 있었기 때문이다. 산별노조 여성간부들의 직책이나 담당업무를 보면 부녀부서 업무로 대부분 부녀부(차)장이었다. 상근 여성간부도 소수였다. 여성 조합원이 80% 이상인 섬유노조에서도 여성간부들은 다수가 부녀부서 담당자였고 비상근이었다(〈부표 4〉, 〈부표 5〉 참조).

둘째, 부녀업무 조직과 여성의제의 주변화 현상이다. 당시 노조에서 여성의제는 부녀부서 회의에서만 다뤄지고 있었다. 부녀부서 회의에서는 부녀활동 사항을 주로 논의하였고 타부서와의 연계된 활동 등은 거의 다루지 않았다. 관련 논의 자체가 노동조합 차원에서 공론화되고 조직이 움직이는 사업으로 연결되지 못했다. 이는 주변화된 여성간부 회의기구, 여성간부의 낮은 직책, 그리고 여성부서 업무내용 등과 밀접하게 관련된다(〈부표 6〉 참조).

셋째, 여성 노동자에 대한 성별화된 지도계몽 활동이다. 한국노총의 여성 노동자 지도계몽 활동은 성별화된 교육활동과 성별의식을 강화한 한국노총 가족계획사업으로 구분해 볼 수 있다. 당시 여성교육은 장래의 주부, 어머니, 그리고 임시노동력으로서의 여성을 지도, 계몽하는 차원에서 이루어졌다. 교육교재 편찬사업은 철저하게 성중립적이었고 강사양성 사업에서도 여성을 고려하지 않았다. 그 결과 대다수 남성간부들이 여성 노동문제를 접하거나 이해할 기회도 제대로 갖지 못했다. 부녀부서 활동을 포함한 여성교육 활동이 전통적인 성역할 규범 아래 진행됨으로써 노동조합은 여성들의 전통적인 성역할 의식을 강화시켰다. 가족계획사업은 1961년 군사 쿠데타 이후 국가가 조국 근대화 프로젝트의 하나로 내건 핵심사업이다. 1975년 당시 대단위 사업장의 가임여성 특히 미혼 여성 노동자들이 사업의 핵심 대상이었다. 성교육이 전무했던 당시 가족계획사업 교육 프로그램은 성교육, 혼전 지도교육, 순결교육 등의 명칭으로 진행되었다. 결혼과 가정생활, 부모가 되는 데 필요한 지식 등을 갖추도록 기획된 이들 교육은 결혼 적령기의 미혼 여성 노동자들에게 전통적인 성역할 의식을 심어주었다(박현미, 2019: 140).

넷째, 여성차별 문제에 대한 낮은 의식이다. 여성차별 문제는 1970년대 중반 비로소 문제로 지적되기 시작했다. 여성차별 문제로 제기된 것은 저임금과 남녀 임금차별, 남녀 고용차별의 관행 등이다. 여성들은 근로기준법상의 남녀균등처우 조항과 동일노동 동일임금 원칙의 위반, 결혼퇴직제나 차별승급과 승진 등을 비판하면서 여성차별문제를 공론화하기 시작하였다. 그러나 실제 노동조합에서 남녀차별에 대한 문제제기는 원칙적이고 선언적인 의미가 강했다. 동일노동 동일임금을 주장하면서도 노동조합에서는 성차별적인 임금교섭을 공공연하게 진행하였다.

III. 외국 노동조합 여성 고용차별 대응 사례의 특징과 시사점

이 장에서는 성별 임금격차나 고용 차별문제의 개선과 관련해 스웨덴과 미국 노동조합 여성 노동자들의 대응 사례에서 나타난 특징을 분석하였다. 이를 통해 여기서는 한국의 노동조합과 여성 노동자에게 주는 시사점을 찾아볼 것이다.

스웨덴 사례는 성별 임금격차 해소사례로서 스웨덴의 공공부문 여성지배직종의 임금 불평등에 대한 노동조합 대응 사례이다⁷⁾. 미국 사례는 고용 차별정책의 개선 사례로서 적극적 조치 도입으로 인한 성별 직무분리 완화로 성별 임금격차 등 여성노동조건을 개선한 AT&T사 노조 사례이다⁸⁾. 두 사례의 검토는 한국 노동조합과 여성 노동자들이 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 조건과 실천과제를 모색하기 위해 이루어졌다. 이를 염두에 두고 두 사례에서 주목할 만한 공통된 특징을 보면 다음과 같다.

첫째, 양국 노조의 사례에서 노조의 협상력은 높은 조직률에 기반하고 있으며 여성 비율도 높다는 점이다. 동일가치노동 동일임금운동을 주도한 스웨덴의 Kommunal(지방자치단체 노조)은 60만 조합원을 갖고 있는 LO(스웨덴 노총) 내 최대조직이며 여성지배직종 노조로 여성 조합원이 80% 이상이다⁹⁾. CWA(미국통신산업노조)도 1978년 당시 여성 조합원이 25

7) 우명숙(2010), 「스웨덴 공공부문 여성지배직종의 임금불평등과 노동조합의 대응」, 『한국사회학』, 44(2)을 기초로 정리했다. 이외 [이주희(2014), 「여성노동과 노동조합의 과제」 『노사공 포럼』, 30 ; 김영순(2004), 「노동조합과 코포라티즘, 그리고 여성 노동권」, 『한국정치학회보』, 38(2), 한국정치학회를 참고하였다.

8) 김경희(2004), 『양성평등과 적극적 조치』, 푸른사상을 참고로 정리하였다.

9) Kommunal은 60만 조합원을 가지고 있는, 1953년 이래 LO의 가장 큰 가입노조이자 스웨덴에서 가장 큰 노동조합이기도 하다. 조합원 대부분이 지방자치단체에서 복지서비스에 종사하는 여성들로서 조합원의 81%가 여성이며 스웨

만 9천 명으로 여성 비율이 51%였다.

둘째, 여성 노동자들이 노조에서 세력화를 피하면서 주요 의사결정기구에 참여하는 등 여성 대표성을 제고해 왔다. Kommunal의 경우 1989년 여성이 노조위원장에 당선되었고 1993년에는 주요한 대의원직의 다수가 여성이었다(이주희, 2010). 1994년에 이르면 13개의 간부직 범주 중 8개에서 여성이 다수를 차지한 것으로 보고되었다(김영순, 2004:414). CWA는 1974년 최초로 본부의 집행위원회 위원 22명 중 1명을 여성으로 임명했고 내부에 여성위원회를 결성하면서 여성의 세력화 기반을 마련했다. 여성위원회를 중심으로 전화통신 산업의 여성들은 노조 내 적극적 조치의 실행을 요구하면서 특히 노조 상근직 내 여성 비율 제고를 요구하였다. 특정 시기에는 남성 노조 상근자보다 여성을 더 많이 임명하기도 했다. 노조 지부에서 여성간부 숫자가 세 배 이상 증가하기도 했다. 여성위원회는 노조가 여성친화적 정책을 표방하도록 압력을 행사하는 한편 적극적 조치를 제도화하는 주요한 사회세력으로 위치하게 되었다(김경희, 2005:241-243).

셋째, 노조에서 성별 임금격차 해결을 위한 노력을 구체적으로 전개하였다. 스웨덴 LO는 임금 불평등 이슈를 여성의 이슈가 아니라 전체 노동운동의 공정성, 동등대우 문제로 설정하고 성별 임금격차 해소를 위한 활동을 적극 전개했다. LO는 여성지배직종의 임금 불평등 문제를 가장 적극적으로 제기해왔는데, 이것이 성별 임금격차 해소에 기여한다는 판단에 따른다(우명숙, 2010:52). Kommunal은 2007년 LO의 공동 임금교섭에서 '양성평등지분(gender equality pot) 즉 '여성지배직종의 추가인상분'을 관철시키는 데 크게 기여했다(우명숙, 2010:44). CWA는 1971년, 1974년, 1980년 단체협상에서 저임금 직종, 여성집중 직종의 임금을 특별임금의 조정을 통해 인상하였다.

넷째, CWA나 Kommunal 모두 외부의 단체나 노조와 연대함으로써 성별 임금격차 문제를 공론화했고 남성 중심의 노조 문제를 해결하고자 했다. CWA는 노조여성연대와 남녀평등을 지향하는 여성단체로부터 지원을 받았다. CWA에 가입한 AT&T사의 여성 노동자들이 고용차별 문제를 지속적으로 제기했던 것은 AT&T사에 적극적 조치가 도입되는 계기로 작용했다¹⁰⁾. AT&T사의 고용차별은 여성단체들에 의해 공론화되었고 단체들은 정부기구가 AT&T사의 차별적인 고용관행에 개입하도록 요구했다. 성별 임금격차 완화에 도움이 된 적

덴의 블루칼라 여성 노동자의 반 이상이 Kommunal 소속이다(김영순, 2004:413).

10) 1965년과 1969년 사이 고용기회평등위원회에 접수된 고용차별의 건수 중 성차별은 23%에 달했는데 AT&T 사 내 여성 노동자의 고발 건수는 특히 많았다(김경희, 2004:96).

극적 조치 도입은 미국 연방정부의 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission, 고용기회평등위원회)의 조사와 그 결과에 대한 청문회를 통한 공론화 등에 힘입었다¹¹⁾. Kommunal의 경우 LO의 젠더정책에 영향을 크게 주었는데, LO 내 여성주의적 의식을 가진 연구자들이나 급진적 여성운동가 등은 연구 조사사업을 진행했고 “온전한 임금과 권력의 반”이라는 슬로건을 제시하기도 했다(이주희, 2014).

다섯째, 총연맹 산하 산별노조들이 총연맹의 여성정책 변화를 이끌어냈다는 점이다. LO의 여성정책 변화는 LO 내 여성주의 활동가뿐 아니라 Kommunal 노조의 동등임금 주도 운동과 LO 집행부 내의 참여를 통한 정책추진 등을 통해 이루어졌다. 산별노조인 CWA 여성조합원들도 기업과 노조에 대한 성차별 관행에 적극 대응했는데 이는 AFL-CIO(미국노총)의 여성정책 변화를 이끌어냈다. CWA 내부에 여성위원회가 구성된 후 노조 내 여성들의 위상이 강화되고 정책결정 과정에 참여하면서 노조 내 성차별적인 관행이나 여성의 과소대표 문제가 크게 제기되었다. 당시 노조 내 여성의 참여와 대표성에 관한 논의는 AFL-CIO에서도 활발하게 논의되었다. 그 결과 1974년 노조 간부직이나 의사결정기구에 여성과 소수인종을 우선적으로 고려하거나 대표하도록 한다는 성명서를 채택하기도 하였다(김경희, 2004:239).

이들 사례는 여성노동의 차별문제를 시정하기 위해서는 여성 노동자들을 조직하는 데에서 한 걸음 더 나아가야 함을 보여준다. 여성의 적극적인 문제 제기와 주체적인 노력, 노조 참여, 노조 외부(예:여성단체, 전문가)의 연대와 지지가 노동시장에서 여성에 대한 고용 차별 문제를 해결할 수 있는 배경이 됨을 확인해주고 있다. 이를 근거로 한국 노동조합들이 성별 임금격차 해소를 위해 여성과 연대하기 위해서는 다음과 같은 몇 가지 사항이 필요함을 시사받을 수 있다. 여성의 노조 조직률 제고와 노조 내 여성의 대표성 제고, 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 관심과 실천, 외부 여성(노동) 운동단체와의 연대 및 제도개선 활동 등이다. 다음 장에서는 이들 사항을 참고하여 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제를 제시하고자 한다.

IV. 결론 : 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제

성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 조건은 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째, 여성

11) 1970년 고용기회평등위원회는 AT&T사의 조사에 들어갔다. 고용기회평등위원회가 조사하면서 성차별은 모집에서부터 채용, 승진, 직업훈련에 이르는 구조화된 것으로 밝혀졌다(김경희, 2004:96-97, 105).

의 노조 조직률 제고, 둘째, 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 관심과 실천, 셋째, 외부 여성(노동) 운동단체와의 연대 전략 등이다. 이들 조건을 중심으로 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 실천과제를 제안해보고자 한다¹²⁾.

1. 조건 1: 여성의 노조 조직률 제고

성별 임금격차를 해소하기 위한 핵심 조건 1은 바로 조직자원으로서 여성의 노조 조직률 제고이다. 2018년 한국 여성노동자의 조직률은 5.9%에 불과하다¹³⁾. 한국노총 내 여성 비율은 2019년 말 17.9%이다(한국노총, 2019R:257). 여성 노동자에 대한 조직화 노력이 특히 요구된다. 물론 조직률이 성별 임금격차 해소를 위한 충분조건이 아님은 1970년대 한국 여성 노동자의 경험을 통해 알 수 있다. 그러나 서구 사례에 보았듯이 조직률은 조직력으로 여성들이 협상력을 담보할 수 있는 핵심 자원이다. 조직화는 세력화¹⁴⁾를 위한 것이고 세력화는 조직화를 통해 그 기반을 얻게 된다(이영자, 2004:77). 그런 점에서 성별 임금격차 해소를 위한 여성의 조직률 제고는 기본 자원이다. 여성 조직률 제고를 위한 노조의 실천과제로서 노조 내 여성의 대표성 제고, 여성의 노조 참여 제고 및 의식 향상, 여성조직의 활성화 노력을 들 수 있다.

우선 노조 내 여성의 대표성 제고를 위해서는 주요 정책이나 방침을 결정하는 의사결정기구에 여성 참여가 보장되어야 한다. 서구 사례에서 보았듯이 남성 중심 노조 정책의 변화는 노조 내 여성의 참여가 활성화되고 여성들이 적극적으로 목소리를 내면서 시작되었다. 스웨덴 LO의 양성평등 지분 확보, AT&T사의 적극적 조치 도입을 통한 성별 임금격차 완화는 모두 여성들의 대표성 제고 조치들이 도입되고 여성들의 적극적인 참여가 이루어지면서 가능하였다. 둘째, 여성의 노조 참여 제고 및 의식 향상을 위해서는 여성 노동자들의 노조 참여를 적극 유도하고 남녀평등의식을 높이려는 노력이 필요하다. ‘여성임금=기아임금’이라는 지적이 있었던 1970년대 여성의 노조 조직률이나 노조 내 여성 비중이 높았지만 성별 임금격차는 개선되지 않았고 오히려 악화되기도 했다. 서구 사례에서 확인된 것은 여성 노동자들이 여성주의의 영향을 받은 활동가들이나 단체들과의 연대 속에서 남성 중심 노조의 변화

12) 조건 1, 2, 3은 각 항목을 구분하기 위한 번호 매김이며 중요한 순서가 아니다.

13) 남성의 노조 조직률은 16.1%, 전체 조직률은 11.8%이다(한국노동연구원, 2020, 『2020 KLI 노동통계』).

14) 세력화, 즉 힘갖추기(empowerment)는 개인의 삶을 둘러싸고 있는 사회적 조건에 미치는 집단적 영향력을 갖게 되는 것이다(이영자, 2004:76).

를 주도했고 차별개선 활동을 전개했다는 점이다. 여성들이 노조에 적극 참여하면서 여성노동 차별에 대한 적극적인 문제 제기와 위상 제고를 위해 각종 활동과 조치들을 주도적으로 실천해 나가야 한다. 마지막으로 여성조직 활성화는 여성 노동자의 의식 강화, 노조간부 양성 등을 위해 적극 이루어져야 한다.

2. 조건 2: 성별 임금격차 해소에 대한 노조의 관심과 실천

성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 핵심 조건 2는 성별 임금격차 해소에 대한 노조의 관심과 실천이다. 이를 위한 실천과제로서는 여성 노동문제에 대한 노동조합의 인식 제고와 성별 임금격차 해소의 노조 의제화 추진을 들 수 있다. 우선 여성 노동문제에 대한 노동조합의 인식을 제고하기 위해서는 남녀평등의식 향상을 위한 제반 프로그램을 시행해야 한다. 기본적으로 성평등 관련 강의는 필수과목으로 노조 각급 조직에서 조합원이나 간부 모두가 이수하도록 해야 한다. 특히 노총의 (신임)노조간부 교육과 노조간부 정규교육 등에서 성평등 관련 강의를 기초과목으로 배정해야 한다. 노총에서는 성평등한 조직문화, 조직운영을 위한 모범교안을 개발하고 산하조직에서 활용할 수 있도록 해야 한다. 성평등 관련 강의를 진행할 강사 양성도 시급히 추진하면서 현장의 변화를 이끌어 나가야 한다(박현미·이원희, 2015:265). 둘째, 노조에서 성별 임금격차 해소를 핵심 의제로 삼아야 한다. 전체 노동운동의 주요 의제 하나로 성별 임금격차 문제를 설정하고 조직적인 공론화 속에서 이를 해소하기 위한 실천적 노력을 기울여야 한다.

한국 노동조합이 향후 성별 임금격차를 해소하기 위해서는 성별 임금격차를 가장 성공적으로 축소했다는 평가를 받고 있는 스웨덴 LO 경험을 눈여겨볼 필요가 있다. LO는 1980년대 중반 이후 임금 불평등이 여성의 이슈가 아니라 전체 노동운동의 공정성과 동등 대우의 문제임을 강조해왔다. 특히 여성지배직종에 대한 ‘가치 차별’이 불평등이라는 점을 인식하면서 이들 직종에 대한 임금 불평등 문제를 가장 적극적으로 제기해왔다. 성별 임금격차 축소는 여성지배직종의 여성 노동자 저임금과 밀접하게 관련된다는 판단에서였다. 이러한 LO의 노력을 적극 뒷받침한 것은 여성지배직종 노조로서 LO의 최대조직인 Kommunal이었다(우명숙, 2010). Kommunal의 조직력과 주도적인 참여 및 노력이 성별 임금격차의 완화에 기여했다. 한국의 경우 성별 임금격차에서 직종 내 성별 임금격차가 중요하다(최세림·정세은, 2019:125). 성별 임금격차가 심각한 한국의 노동조합과 여성들이 LO의 여성지배직종에 대한 임금 불평등 문제의 해결 노력에 주목할 필요가 있다.

지금도 한국 노동조합에서 성별 임금격차는 제대로 논의되지 않는다. 물론 노동조합은 각종 문건에서 ‘동일가치노동 동일임금’을 명시하고 있다. 이것은 1960-70년대 한국노총 조직들이 원칙적인 구호나 선언으로 내걸었던 상황과 크게 다르지 않다. 이제 여성 조합원의 임금 등 고용실태 전반에 대한 조사를 시작으로 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 구체적 과제를 찾아 실천해 나가야 한다.

3. 조건 3: 타 운동세력과의 연대 전략 실현

성별 임금격차 해소를 위한 조건 3은 타 운동세력과의 연대 전략이다. 그 실현방법으로는 노동조합에서 외부 여성단체 및 여성(노동)운동과의 연대활동 실천을 들 수 있다. 이를 동력으로 제도개선에 나설 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 한국노총 내에서 여성 조합원이나 간부는 소수이며 여성사업 자원이나 역량도 매우 부족하다. 조직 전반적으로 여성문제에 대한 인식도 낮다. 한국노총 여성활동을 둘러싼 환경이 우호적이지 않은 것이다. 여성의제를 논할 때 힘이 되어 줄 우호세력을 만드는 것이 필요하다. 1980년대 중반 여성운동이 택했던 연대활동 전략을 참고할 수 있다. 당시 여성운동은 뜻을 같이하는 단체들 간의 연대를 통해 정치권을 압박했다. 당시 여성배제적인 지배담론을 바꾸기 위해 국가의 규범이나 관행들에 문제를 제기하며 재규정하려고 노력해왔다. 여러 차례에 걸친 남녀고용평등법의 제·개정 과정에서 여성운동의 연대전략은 우호세력이 많지 않은 상태에서 외연 확대를 통해 힘을 획득하고 목적을 달성하기 위한 적절한 방식이었다(박현미·이원희, 2015: 272).

한국의 성별 임금격차는 OECD 주요 국가 중 최고인 만큼 이 문제를 사회적으로 공론화하며 관련 제도를 개선해 나가야 한다. 노동계와 여성단체 등이 망라한 범대책기구를 구성하고 함께 대응해 나가야 한다. 이와 관련해 미국 AT&T사의 적극적 조치 도입을 위한 과정에서 여성운동단체의 적극적인 역할에 주목할 필요가 있다. 여성운동단체는 여성 노동자들을 법적으로 직접 지원했고 고용기회평등위원회가 제대로 역할을 할 수 있도록 모니터링을 하면서 압력을 넣었다. 노동조합은 이들 단체들과 긴밀하게 연대해 적극적 조치를 포함한 고용평등 관련 법의 개정운동 등에도 참여하였다. 한국의 노동조합도 여성노동에 획기적인 변화를 가져온 남녀고용평등법 제·개정 과정에서 여성단체들과의 적극적인 연대 경험을 갖고 있다. 노동조합에서 주변화되어 있는 여성들이 여성운동단체들과 상시적인 연대체를 구성해 성별 임금격차 해소를 비롯한 고용평등 의제를 노조 내부나 사회에서 공론화하고 해결해 나가는 것도 필요하다. 여성 노동권 확보를 목표로 하는 여성(노동)운동도 주류 노동운

동과의 연대전략이 필요하다. 단지 여성들을 조직하는 것만으로는 여성 노동권 쟁취 목표를 달성할 수 없으며 여성운동과 노동자 운동의 마주침의 공간에서 여성 노동권 쟁취가 가능하다(문설희, 2007)는 주장에 귀기울여야 한다.

〈참고문헌〉

1. 노동조합 자료 15)

전국섬유노동조합. 각 년도. 『사업보고』.

전국섬유노동조합. 1973. 『섬유노조 임금인상요구지침』.

전국섬유노동조합. 1983. 『섬유노조 임금인상요구지침』.

전국화학노동조합. 1981. 『1980 활동보고』.

한국노동조합총연맹, 각 년도. 『사업보고』.

한국노동조합총연맹. 1979. 『단체협약분석(184개 단체협약의 비교분석)』.

2. 기타 자료

강이수·신경아·박기남. 2015. 『여성과 일-일터에서 평등을 찾다』, 동녘.

금재호. 2002. 「기업내부노동시장의 승진과 임금: 성별 차이를 중심으로」, 『한국인구학』, 25(1), 181-211.

김경희. 2004. 『양성평등과 적극적 조치』, 푸른사상.

김영순. 2004. 「노동조합과 코포라티즘, 그리고 여성 노동권: 스웨덴의 경우」, 『한국정치학회보』, 38(2), 399-420.

문설희. 2007. 「한국여성 노동자 운동, 그 길찾기(2)」, 『사회진보연대』, 75.

박세일·장창원. 1983. 「노동조합이 임금 및 생산성에 미친 영향분석: 섬유, 금속·전자, 화학산업을 중심으로」, 『한국개발연구』, 5(2), 2-29.

박현미. 2019. 「발전국가시대의 성별화된 노동조합과 제1세대 여성 노동자 연구-1960-70년대 한국노총 활동을 중심으로」, 중앙대학교 박사학위논문.

박현미. 2020. 「노동조합과 성별 임금격차: 1960-70년대를 중심으로」, 『여성경제연구』, 17(1), 한국여성경제학회.

박현미·이원희. 2015. 『한국 여성노동정책과 노동운동과제-한국노총 여성정책 활동을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.

송호근. 1989. 「권위주의 한국의 국가와 임금정책 1970-1987」, 『문학과사회』, 2(3), 1112-1148.

15) 1) 한국노총, 산별노조 각 년도 사업보고(활동보고)는 연도 뒤에 R로 표기하고 인용한 페이지를 명기함. 예) 한국노총, 1962년 사업보고서의 23페이지 → 한국노총, 1962R: 23, 2) 노동조합 명칭은 약칭을 사용함.

- 신경아. 2016. 「여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문」, 『페미니즘 연구』, 16(1), 한국여성연구소.
- 신인령. 1984. 「한국의 조직노동자와 여성」, 『노동조합과 일하는 여성』(84 노총여성교육), 한국노동조합총연맹.
- 우명숙. 2010. 「스웨덴 공공부문 여성지배직종의 임금불평등과 노동조합의 대응」, 『한국사회학』, 44(2), 29-58.
- 이영자. 2004. 「여성 노동자 조직화와 세력화에 관한 제언」, 전국여성노동조합 5주년 기념 워크숍 자료집:여성 노동자 조직화-세력화를 위한 여성노동운동의 진단과 모색, 전국여성노동조합/한국여성노동자회협의회.
- 이주희. 2014. 「여성노동과 노동조합의 과제」, 『노사공 포럼』, 30.
- 조동훈·조준모. 2009. 「노동조합과 성별 임금격차에 관한 연구」, 『한국경제연구』, 24.
- 최세림·정세은. 2019. 『성별 직종분리와 임금격차-현황 및 임금공개 기대효과』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원. 2020. 『2020 KLI 노동통계』.
- Jill Rubery & Mathew Johnson. 2019. Closing the Gender Pay Gap:What Role for Trade Unions?, ILO ACTRAV Working Paper.

< 부록 >

<부표 1> 1970년대 남녀 노조 조직률과 성별 임금격차 (단위:년, %, %포인트)

| 구분 | 노조 조직률 | | | | 한국노총 여성 비율 | 남성 대비 여성임금 비율 |
|--------|--------|------|------|-------|---------------|------------------|
| | 전체 | 남자 | 여자 | 남녀 차이 | | |
| 1972 | 12.9 | 12.9 | 12.9 | 0 | 25.1 | 45.1 |
| 1973 | 13.2 | 13 | 13.6 | -0.6 | 26.8 | 45.4 |
| 1974 | 14.8 | 14.2 | 16.2 | -2 | 30.3 | 44.6 |
| 1975 | 15.8 | 14.5 | 19.3 | -4.8 | 31.1 | 42.2 |
| 1976 | 16.5 | 15.2 | 19.5 | -4.3 | 33.2 | 43.9 |
| 1977 | 16.7 | 15.6 | 19.5 | -3.9 | 34.2 | 43.9 |
| 1978 | 16.9 | 15.9 | 21.2 | -5.3 | 33.6 | 43.4 |
| 1979 | 16.8 | 16.2 | 18.1 | -1.9 | 33.3 | 42.4 |
| 1980 | 14.7 | 13.6 | 17 | -3.4 | 36.7 | 42.9 |
| 1981 | 14.6 | 13.9 | 16.3 | -2.4 | 36.2 | 44.5 |
| 1982 | 14.4 | 13.8 | 15.7 | -1.9 | 34.6 | 44 |
| 1983 | 14.1 | 14.2 | 13.9 | 0.3 | 33.1 | 45.2 |
| 1984 | 13.2 | 13.5 | 12.8 | 0.7 | 31.7 | 45.9 |
| 1985 | 12.4 | 13.1 | 11.1 | 2 | 37.6 | 46.7 |
| 1986 | 12.3 | 13.2 | 10.5 | 2.7 | 30.2 | 48 |
| 1987.6 | 11.7 | 13 | 9.5 | 3.5 | | 49.2 |

주: 노조 조직률=조합원수÷총피용자×100

자료: 노조 조직률=한국노동연구원(1990: 152), 『1990년도 임금관련 통계자료집』; 한국노총 여성 조합원 비율=한국노총 각
년도 사업보고서 참조; 성별 임금격차 = 노동부, 직종별 임금실태조사, 한국노총, 1980R: 654에서 재구성함(박현미, 2020:27).

<부표 2> 섬유노조의 남녀 임금요구액 산출

최초생계비 산출은 해마다 물가를 조사하여 대입 계산하는데 1976년에 소요되는 5가구원 1세대당 최저생계비는 86315원임.
 (1)우선 섬유산업 중에서 임금수준이 가장 높다고 보는 면방업종을 중심으로 계산
 (2)5인가구당 소요 생계비 86315원은 최소한 남자 본공의 경우 보장되어야 한다는 입장에서 이를 30일로 나누어 남자 평균 일
 급 요구액으로 정함. 즉 86315원을 30일로 나누는 2900원을 본공 평균 일급으로 요구함. 여자 본공의 평균 임금요구액은 현행 남
 자 본공 평균임금과의 격차 43%선을 그대로 적용시켜 즉 2900원의 43%인 1247원을 기초로 1일 평균임금 요구액을 1250원으
 로 정함.

자료:섬유노조, 1976R: 147.

<부표 3> 1978년 면방·모방업종 임금 요구 방식

| 1978년 면방업종 임금 요구 방식 | 1978년 모방업종 임금 요구 방식 |
|--|--|
| 1)양성초임: 여자 1299원 2)본공초임: 남자 2671원 여자 1558원 3)본공평균: 남자 3998원 여자 1803원 | 1)양성공 8시간당 기본 초임금은 현행 일급에서 남자 1728원, 여자 1196원으로 인상함. 2)본공 8시간당 초임금은 현행 일급에서 남자 2065원, 여 자 1327원으로 인상함. 3)본공 8시간당 평균일급은 현행 일급에서 남자 2863원, 여자 1609원으로 인상함. |

자료: 섬유노조, 1978R: 76; 1978R: 129.

〈부표 4〉 섬유노조 1964, 1965년 지부 여성간부 현황

(단위: 명,%)

| 구분 | 1965년 | | | | 1964년 8월 이후 | | | 1965년 8월 이후 | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------------|---------|----------|-------------|---------|----------|
| | 남성 | 여성 | 계 | 여성 비율 | 남녀 간부 수 | 여성 간부 수 | 여성 간부 비율 | 남녀 간부 수 | 여성 간부 수 | 여성 간부 비율 |
| 조선방직 | 496 | 1788 | 2284 | 78.3 | 11 | 1 | 9.1 | 12 | 1 | 8.3 |
| 삼호방직 | 309 | 1268 | 1577 | 80.4 | 13 | 2 | 15.4 | 16 | 2 | 12.5 |
| 대한방대구지부 | 246 | 1307 | 1553 | 84.2 | 11 | 1 | 9.1 | 15 | 3 | 20.0 |
| 내외방직지부 | 250 | 662 | 912 | 72.6 | 18 | 4 | 22.2 | 18 | 4 | 22.2 |
| 대전방직지부 | 369 | 1808 | 2177 | 83.1 | 13 | 1 | 7.7 | 17 | 2 | 11.8 |
| 풍한방직 | 194 | 639 | 833 | 76.7 | 15 | 5 | 33.3 | 19 | 5 | 26.3 |
| 국안방직 | 56 | 322 | 378 | 85.2 | 11 | 4 | 36.4 | 15 | 4 | 26.7 |
| 전남방직지부 | 194 | 878 | 1072 | 81.9 | 11 | 2 | 18.2 | 12 | 2 | 16.7 |
| 일신방직 | 198 | 929 | 1127 | 82.4 | 11 | 4 | 36.4 | 12 | 4 | 33.3 |
| 대한방직수원 | 84 | 386 | 470 | 82.1 | 11 | 2 | 18.2 | 12 | 1 | 8.3 |
| 금성방직 | 452 | 2085 | 2537 | 82.2 | 11 | 1 | 9.1 | 10 | 1 | 10.0 |
| 동양방직 | 248 | 1524 | 1772 | 86.0 | 15 | 4 | 26.7 | 15 | 4 | 26.7 |
| 흥한방직 | 44 | 223 | 267 | 83.5 | 11 | 1 | 9.1 | 15 | 1 | 6.7 |
| 한영방직 | 80 | 448 | 528 | 84.8 | 11 | 3 | 27.3 | 12 | 4 | 33.3 |
| 경성방직 | 307 | 1853 | 2160 | 85.8 | 11 | 3 | 27.3 | 11 | 2 | 18.2 |
| 판본방직 | 461 | 3113 | 3574 | 87.1 | 11 | 1 | 9.1 | 11 | 1 | 9.1 |
| 서울지역 | 372 | 1874 | 2246 | 83.4 | 12 | 1 | 8.3 | 13 | 1 | 7.7 |
| 부산지역 | 69 | 1486 | 1555 | 95.6 | 11 | 1 | 9.1 | 12 | 1 | 8.3 |
| 경북지역 | 503 | 2710 | 3213 | 84.3 | 11 | 3 | 27.3 | 12 | 4 | 33.3 |
| 경남지역 | 99 | 667 | 766 | 87.1 | 10 | 1 | 10.0 | 12 | 1 | 8.3 |
| 전북지역 | 58 | 732 | 790 | 92.7 | 16 | 5 | 31.3 | 17 | 6 | 35.3 |
| 충청지역 | 16 | 503 | 519 | 96.9 | 8 | 4 | 50.0 | 11 | 5 | 45.5 |
| 강원지역 | 22 | 729 | 751 | 97.1 | 11 | 6 | 54.5 | 12 | 6 | 50.0 |
| 전체 | 5127 | 27934 | 33061 | 84.5 | 274 | 60 | 21.9 | 311 | 65 | 20.9 |

자료: 섬유노조, 1965R: 49-66 참조로 연구자 작성(박현미, 2020:69).

〈부표 5〉 섬유노조 여성간부 현황(1980. 6.)

(단위: 명)

| 지부장 | | 부지부장 | | 지부부녀부장 | | 분회장 | | 지부분회 | | 전체 | | |
|-----|-----|------|-----|--------|-----|-----|-----|------|------|-----|------|------|
| 상근 | 비상근 | 상근 | 비상근 | 상근 | 비상근 | 상근 | 비상근 | 상근 | 비상근 | 상근 | 비상근 | 합계 |
| 6 | - | 4 | 18 | 9 | 45 | 34 | 33 | 298 | 1513 | 351 | 1609 | 1960 |

자료: 섬유노조, 1980R: 143 참조로 연구자 작성(박현미, 2020:70).

〈부표 6〉 여성간부 직책 및 규모 (1977. 3.)

(단위: 명)

| 직책/부서 | 인원 | 직책/부서 | 인원 | 직책/부서 | 인원 |
|-------|-----|--------|----|-------|-----|
| 부지부장 | 17 | 조직부장 | 7 | 분회간사 | 5 |
| 부분회장 | 18 | 조사통계부장 | 12 | 봉사부장 | 2 |
| 사무장 | 4 | 교선부장 | 9 | 회계감사 | 4 |
| 부녀부장 | 334 | 무임소부장 | 4 | 운영위원 | 3 |
| 부녀차장 | 19 | 상집의원 | 1 | 체육부장 | 1 |
| 총무부장 | 4 | 대의원 | 8 | 전체 | 465 |
| 쟁의부장 | 5 | 후생부장 | - | - | - |

자료: 한국노총, 1977R: 294 <표 4> 참조로 연구자 작성. <표 4>는 각 산별노조의 여성 지부장, 분회장, 부장 현황을 보여 주며 비교난에 여성간부의 업무영역과 간부 숫자를 적어놓고 있다. 위 표는 비교난을 참고로 작성하였다(박현미, 2020:71).

문의 및 각종 제안

한국노총중앙연구원 운영실

02) 6277-0161

wtruokn@inochong.org