

일반 논문

젠더관계에서 본 1970년대 민주노조의 유형별 특성

유경순 _ 역사학연구소

논문요약

1970년대 노동자들은 민주노조운동을 통해 노동자 정체성을 형성해갔지만 전 통적인 성역할 의식을 변화시킨 것은 아니었다. 민주노조운동을 젠더관계로 살펴 보면 여러 양상들이 나타난다. 민주노조들을 노동과정의 성별 구성, 성별 지도력, 노조 내부의 성별 관계 등을 통해서 세 유형으로 나눠서 보면, 첫째 유형인 남성 주도적 지도력을 중심으로 한 청계피복노조 안에 성별 위계화가 나타났다. 10여 년 남성 지부장들이 노조활동을 주도하면서 여성 조합원들의 성차별적 요구가 간과 되었다. 이에 저항하여 여성 간부들이 두 차례나 여성 지부장을 선출하려 시도했다. 둘째 유형인 남녀 공동 지도력을 형성한 원풍모방에서는 성차별 해소를 위한 단체협약을 만들어냈지만, 노조교육 등의 체계에 일상화시켜내지 못해 이를 실제 화하는 데는 한계를 보였다. 셋째 유형인 여성 주도적인 지도력을 형성한 콘트롤 데이타노조에서는 여성 의제를 실천했다. 그 이유는 콘트롤데이타 노조가 100% 여성노동자들로 구성되어 성별갈등이 없었고, 활동이 안정적으로 지속된 점, 또 여성지도부가 여성 조합원들과의 일상적 소통을 바탕으로 여성 의제를 찾아 교육 과 선전을 통해 성의식 변화를 위해 노력했기 때문이다. 이처럼 1970년대 민주노조운동은 성평등하지 않았고, 그 때문에 일부 여성 노동자들은 성차별에 저항했

DOI: <http://dx.doi.org/10.31008/MV.36.3>

고, 일부 민주노조들은 여성 의제를 실천하였다.

■ 주요어: 민주노조운동, 여성 노동자, 젠더관계, 여성 의제, 구술사

1. 서론

1970년대 민주노조운동¹⁾은 여성 노동자들이 중심이었다. 여성 노동자들은 민주노조운동을 통해 노동조건 개선과 권리의식을 높였고 집단적인 노동자 정체성을 형성해 나갔다. 그러나 이 과정이 곧바로 여성으로 성장 과정에서 형성된 성별화된 의식을 변화시키면서 새로운 정체성을 형성하는 것은 아니었다. 노동자들은 1960년대 국가 주도의 산업화와 근대화 과정에서 재구축된 성별분업 이데올로기에 따라 형성된 한국의 가부장제적 자본주의체계 속에서 노동을 경험했다. 가족, 학교 등 성장 과정에서부터 성별화된 가치와 문화를 습득한 노동자들은 노동시장에 진입해서도 성별분업 이데올로기에 따라 남녀가 다르게 훈육되었다. 그 결과 여성 노동자들의 ‘여성으로서 역

1) 1970년대 민주노조운동이란 유신체제에 안주한 한국노총과는 거리를 두고 노동자들의 이해와 요구를 실현하기 위한 사업장 중심의 새로운 노조운동을 말한다. 민주노조는 차이는 있지만, 종교계와 지식인들과 연계하여 생성되어, 그 존립양태와 운동방식도 그들과의 연계 속에서 일정 규정되었다(유경순 2005b, 237~238).

할'을 고정시키는 성별화된 의식이 지속 또는 강화되었다.

이렇게 성별화된 경험과 이데올로기는 큰 변화를 거치지 않고 그대로 노동운동의 문화와 가치로 스며들어 그 활동내용과 방식 속에 묻어 있었다. 그 때문에 여성 노동자들이 조합원의 다수를 차지하는 1970년대 민주노조운동은 젠더 문제(성별 문제)에 대해 크게 관심을 기울이지 않았고, 오히려 성차별적이었고 여성 노동자를 성적으로 대상화시키기도 했다. 그나마 몇몇 민주노조에서는 노조 내부의 성 차별에 반대하거나 여성 의제²⁾를 노조의 주요 과제로 삼아 활동하기도 했다.

또한 민주노조운동의 이념이나 지향에서도 성별 문제에 대한 접근은 없었다. 민주노조운동의 이념에 대해 한 연구에서는 '정치적 자유와 노동운동의 자유가 보장되는 민주적인 사회', '공동체적인 평등이 실현된 사회', 또는 추상적인 '인간다운 삶'을 누릴 수 있는 사회를 추구하였다고 제기했다. 이 시기 노동자들에게 '인간다운 삶'이란 저

2) 여성 의제 또는 여성 특수 과제란 여성 노동자들이 여성이기 때문에 겪을 수밖에 없는 문제들을 해결하기 위한 과제를 말한다. 이것은 평등과 보호, 두 가지의 과제로 나누어볼 수 있는데, 평등을 위한 과제는 고용, 임금, 승진승급 등에서의 여성 노동자에 대한 차별과 여성 노동자에게만 강요되는 결혼 퇴직, 임신출산 퇴직, 여성 노동자들에게 억압적으로 작용하는 남성 중심적인 문화와 통제의 문제 등을 해결하기 위한 것이다. 보호를 위한 과제는 여성의 특수한 존재조건에서 발생하는 것으로 생리, 임신, 출산 문제와 관련해 여성의 모성을 보호하는 것이다(방혜신 1994, 9).

임금과 장시간 노동에서 벗어나서 인격적인 대우를 받는 것이었고(유정순 2005b, 246), 나아가 노동3권을 확보하여 노조활동을 자유롭게 하는 것 등이었다. 그 내용에는 성차별에 대한 문제의식은 없었다. 즉 1970년대 민주노조운동은 어용화된 한국노총에 대항하여 노동자들의 자발적인 참여, 정권과 자본으로부터의 자주성을 견지한다는 지향을 표방한 것이었지, 노동자 간에 존재하는 성별 위계화와 그에 따른 성차별을 극복하고 성평등을 지향한 것은 아니었다.

그 때문에 민주노조운동을 젠더 관점에서 접근하면 각 민주노조마다 그 활동 내용이 다르게 나타난다. 민주노조들은 그 결성 과정 및 활동 과정에서 기업 측의 지원을 받는 어용노조 세력과 대립하였고 그 대립은 젠더 간의 문제이기도 했다. 예를 들어 동일방직에서는 기업 측과 민주노조 간의 대립이 어용노조 세력과 민주노조 세력 간의 대립으로, 그리고 남성 노동자들과 여성 노동자들의 대립인 젠더 대립으로 표출되었다. 동일방직노조의 성별 대립은 민주노조의 존립 여부를 결정짓는 중요한 요소이기도 했다.

성별 간의 갈등과 대립은 민주노조의 운영 과정에서도 드러났다. 삼원섬유노조에서는 남성 조합원들이 여성 조합원들에게 폭력을 사용하거나 일상적으로 남성 간부들이 여성 간부들을 무시하는 모습이 나타났고, 청계피복노조는 남성 노동자들이 여성 노동자들의 지도부 진출을 배척하는 모습으로 나타났다. 이처럼 민주노조운동 내부도 성별 위계화되기도 했다.

여성 노동자들은 성별 위계화된 민주노조에서 대부분 하위 존재로

위치했지만, 이들 모두가 수동적인 존재만은 아니었다. 이들 중 일부는 여성 지도력 형성을 위한 시도, 여성 중심의 민주노조를 지키려는 노력, 나아가 성차별 철폐를 위한 실천, 모성보호를 위한 실천 등을 통해 기존의 성별 의식에 대한 문제를 느끼면서 새로운 정체성을 형성하기 위해 적극적인 활동을 벌이기도 했다. 당시 여성 노동자들이 처해 있던 열악한 노동조건은 성차별적 임금 문제, 여성만의 결혼 퇴직제, 생리휴가 문제, 성희롱과 성폭력 등의 문제가 결합되어 있었다. 그러나 대부분의 민주노조들은 임금인상과 노동조건 개선만을 진행하여 민주노조들마다 그 활동에서 차이가 있었다. 민주노조들은 조합원의 80% 이상이 여성 노동자들이라는 점에서는 공통적인데, 왜 여성 의제에 대한 의식과 실천이 다르게 나타나는 것일까.

이에 본 연구는 1970년대 민주노조들이 여성 의제의 실천 유무로까지 그 활동의 차이가 나타나는 원인을 규명하고자 한다. 이는 민주노조운동의 젠더화된 측면, 주체들이 성별 위계화된 문화 속에서 활동하였다는 것을 확인하려는 것이고, 그 가운데 일부 민주노조의 여성 노동자들이 다양한 성차별철폐를 위한 실천들을 드러내려는 것이기도 하다. 여성 노동자들이 가족, 사회, 그리고 작업장에서 훈육 받은 고정적인 성역할에서 벗어나 새로운 성적 주체로 성장하는 과정에서 작업장 조건을 성평등하게 만들어나가려 했던 노력들이 있었다는 점을 밝혀내려는 것이기도 하다.

1970년대 민주노조운동을 둘러싼 연구는 여러 영역에서 진행됐다. 연구주제는 노동과정, 노동자의 생활, 문화, 계급정체성 형성, 종교계

와 노동운동의 관계, 여성 노동자의 의식, 여성 노동 문제 등이었다.

연구가 시작된 1980년대 말부터 1990년대 초에는 노동운동 쪽에서 1970년대 민주노조운동에 대한 연구들이 진행되었는데, 이 연구들은 민주노조운동의 주요 투쟁 활동을 중심으로 개괄하여 평가하는 방식이었다(김금수 1986; 김인동 1986; 양승조 1991). 그 강조점은 1970년대 민주노조운동이 경제주의·조합주의였는가 등 성격을 규명하거나, 또는 1980년대 노동운동과의 연관성을 규명하는 것에 중심을 두고 있었다. 이 연구들은 노동운동의 문제나 과제에만 초점을 맞추고, 젠더 관계는 중요하게 취급하지 않았다. 그나마 이 연구들이 여성 노동자의 성별을 언급하는 경우는 경공업 미혼여성 노동자의 운동은 한계가 있고, 중화학공업 남성 노동자 운동이 운동의 질적 비약을 가져올 수 있었다는 것이다(정성기 1988). 이 시각은 여성 노동자라는 존재 자체가 근본적으로 운동 역량에 한계가 있는 집단으로 전제하고 있다. 이는 성별분업 이데올로기에 의해 여성을 2차적 노동자로 분리시키는 관점으로 여성 노동자 운동을 왜곡하고 축소시켰다고도 할 수 있다.

2000년대 들어 민주노조운동을 둘러싼 다양한 연구가 진행되었다. 우선 개별사업장 민주노조인 청계피복노조, 동일방직노조에 대한 연구가 이루어졌고(유경순 2005a), 민주노조운동이 정치적이었음을 주장한 연구(전순옥 2003)도 진행됐다. 또 민주노조와 종교계의 관계에 대한 연구도 진척되었다(김원 2005; 홍현영 2005).

이와 결을 달리하여 한국의 산업화 속의 여성 노동자의 위치(신경

아 1986), 노동과정 분석(이수자 1983; 정미숙 1993) 등 여성 노동자들의 객관적 위치에 대한 연구도 진행되었고, 1990년대 전후로 여성 노동자 또는 여성 노동 문제를 중심으로 한 연구도 진행되었다. 특히 여성 노동자들을 서술 주체로 내세우는 주요 연구는 1970년대 여성 노동자들의 의식변화 과정에 관심을 기울였다. 이 연구들은 당시 여성 노동자들이 노동자 의식을 확보했지만 전통적인 여성 의식을 극복하지 못했고, 노동운동은 여성문제에 대한 인식과 주장이 거의 없었기 때문에 여성 노동자들이 결혼과 함께 노동현장을 떠났다고 주장했다(박기남 1988, 80~81). 이는 일면 타당하지만 1970년대 민주노조마다 차이가 있었고, 또 노조 내의 성차별을 극복하기 위한 실천도 있었다는 점을 간과하였다. 이는 1970년대 콘트롤데이타나 삼성제약의 민주노조들이 여성 의제를 실현하려 했던 활동에 대한 연구(방혜신 1994)를 통해 알 수도 있다. 그러나 이 연구 역시 성차별 극복을 위해 실천한 노조만을 분석했기 때문에, 1970년대 민주노조들이 여성 의제를 둘러싸고 어떤 차이가 있었고, 그 이유는 무엇인지에 대해서 규명하지 못하였다.

이런 주장의 연속선에서 여성 노동자들의 여성문제에 대한 자각 부족은 노동운동과 여성운동에 손실을 가져왔다는 주장도 있다(정현백 1991, 423). 그러나 이 주장도 1980년대 전반기 민주노조들이 강제 해산 당한 뒤 그 주체들이 어떤 활동을 모색했는지에 대한 구체적인 접근 없이 단정하였고 본다.

2000년대 들어 연구는 여성 노동자들의 생활 양상, 작업환경, 문

화, 의식 분석과 정체성 확보 과정 등에 대해 진행되었다(이종구 외 2004). 특히 여성 노동자를 둘러싼 담론 분석에 대한 촘촘한 연구는 남성 중심적인 노동 담론에 대한 비판적 접근을 하는 성과를 보였지만(김원 2002), 역사적 사실의 문제를 논외로 설정하고 담론 분석차원에 그치는 한계를 보였다.

이처럼 1970년대 여성 노동자의 상황 및 민주노조운동에 대한 연구는 다양한 주제로 진행되었다. 그러나 민주노조운동을 젠더 관점에서 접근할 때 나타나는 노조 간의 차이와 여성 의제 실천 정도의 차이에 천착한 연구는 진행되지 않았다. 이에 본 연구는 기존 연구를 바탕으로 1970년대 민주노조운동과 젠더 관계에 대해 다음과 같은 내용을 규명하려 한다. 첫째, 각 사업장의 노동과정의 성별 구성과 특징에 대해 검토하고, 이를 바탕으로 민주노조 결성 및 노조 민주화를 추진한 주요 주체들의 성별 구성에 대해 살펴보려 한다. 이는 노동과정의 성별적 특징과 민주노조 결성 주체의 성별적 특징의 관계에 대해 살펴보기 위한 것이다. 둘째, 민주노조가 결성된 사업장들은 여성 중심적 조직이지만 사업장 내부의 남성 노동자들의 구성 정도에서 차이가 났고, 이것이 노조 지도부의 성별 구성에도 영향을 준 점을 살펴본다. 나아가 이를 바탕으로 노조 지도부의 성별적 특성을 유형화시켜서 각 유형의 노조들이 여성 의제 접근에서 어떤 차이를 보였는지에 대해 검토하려 한다. 셋째, 일부 민주노조들은 여성 의제를 공공연한 노동조합의 중요 사업으로 설정하고 실천했다. 이는 당시 한국사회의 규범적 성별 의식을 뛰어넘는 실천이었다. 여성

노동자들이 민주노조를 통해 어떻게 여성 의제를 실천할 수 있었는지에 대해 노조의 성별 구성의 특징과 여성 의제 실천의 계기 및 실천 과정에 대해 살펴보려 한다. 넷째, 민주노조운동에 영향을 준 외부 세력들이 여성문제의 접근에는 어떤 영향을 주었는지를 살펴보려 한다. 기존 연구에서는 노동자들의 권리의식 및 계급의식 형성과 여성 의식 형성의 관계를 둘러싸고, 새로운 여성 의식의 형성은 외부에서 여성운동의 활성화와 관련된다는 주장이 있다(이숙진 1989). 그러나 1970년대는 관변적 여성단체 이외에는 없었던 상황이었는데, 어떻게 일부 민주노조에서 여성 의제를 실천하게 되었는가에 대한 검토를 위한 것이다.

본 연구의 연구방법은 우선 1970년대 민주노조들이 공개적으로 발간한 활동 기록물, 노조의 사업보고서, 노동 관련 문헌 등의 문헌자료를 통해 기초 사실을 확인한다. 다음으로 1970년대 노동자들의 수기나 생애사 관련 글, 그리고 구술자료 등을 활용한다. 노조의 집단적 자료와는 달리 노동자 개인이 기록한 수기는 남성과 여성 노동자들의 당시 시각이 담겨 있다. 이 자료들은 노동자 의식에 대한 것도 있지만, 성장 과정과 노동과정, 노동조합의 경험 등이 구체적으로 담겨 있기 때문에, 다른 자료들과의 비교검토를 통해 활용하겠다.

2. 1970년대 민주노조운동의 특징과 유형화

1970년대 민주노조는 경인지역의 섬유산업 및 전자업종 사업장인 청계피복, 삼원섬유, 반도상사, 동일방직, 원풍모방, YH무역, 콘트롤 데이터, 삼성제약, 삼원섬유 등에서 설립되었다. 민주노조 건설은 사업장 조건에 따라 두 가지 경로로 나타났다. 청계피복, YH무역, 반도상사, 콘트롤데이터, 삼원섬유처럼 노조가 없는 사업장은 새롭게 노조를 만들었으며, 동일방직이나 원풍모방처럼 이미 어용노조가 있는 사업장에서는 노조를 민주화시켜서 민주노조로 전환했다. 이들 노조들은 1970년대 전반기에 결성되어 1970년대 후반기에 정권과 기업 측의 노조 탄압에 맞선 조직수호투쟁을 통해 자주성을 지켰다. 그러나 이 시기의 민주노조운동은 1980년 등장한 신군부 정권에 의해 1981년 청계피복노조의 강제 해산에서부터 마지막 민주노조인 원풍모방노조가 1982년에 강제 해산당하면서 사실상 와해됐다.

이들은 당시 노동법 체계상 한국노총 산하 산별연맹의 지부나 분회형태로 존재했지만 정권과 기업으로부터의 자주성, 조합원의 요구와 참여를 통한 노조 운영 방식을 추구한 점에서 한국노총과는 달랐다. 또 이들은 한국노총에 소속되었지만 민주노조 결성이나 노조 민주화 과정에서 대부분 한국노총과 거리를 두고 종교계 및 지식인의 지원을 받았다.

민주노조들은 노조 결성 전후로 기업 측의 노조 와해 공작과 탄압을 극복한 이후에는 조직력을 바탕으로 임금 및 노동조건 개선을 위

한 투쟁을 벌였고, 기업주와의 싸움에서 대부분 승리하였다. 예를 들면, 원풍모방노조와 동일방직노조는 임금수준을 동종의 다른 사업장보다 20~30% 높은 수준으로 올렸으며, 상여금, 퇴직금 누진제 등은 섬유노조 산하 조직 가운데 최고의 수준으로 올렸다. 콘트롤데이터노조는 통근버스 운행을 확보했고, 해마다 30%가 넘는 임금인상과 상여금 400%를 확보했으며, 주 48시간 노동시간을 42시간으로 단축하는 것 등을 확보했다. 또 삼성제약은 당시 제약업체 중 매출순위가 10위권 안에 들었으나 임금과 노동조건은 50위에도 못들 정도로 엉망이었다. 그러나 노조는 1980년대 초기까지 임금수준을 제약업체 중에서 가장 높은 수준으로 올렸다.

이처럼 민주노조들은 사업장마다 임금 및 노동조건 개선을 위한 활동을 공통적으로 전개했다. 그런데 민주노조마다 여성 의제에 대한 접근 정도를 보면 청계피복노조와 삼원섬유노조는 생리휴가조차 확보하지 못했고, 원풍모방노조는 생리휴가, 남녀 임금격차 축소 노력 등을 확보했고, 결혼 퇴직제, 산전산후휴가 등을 확보했으나 여성 노동자들이 이를 제대로 활용하지 않았다. 이에 비해 콘트롤데이터노조와 삼성제약노조는 생리휴가, 폭언 중단, 결혼 퇴직제 폐지, 산전산후휴가, 수유시간 확보, 여성 노동자 승진·승급, 여성 가족수당 지급 등을 확보했다.

이처럼 왜 민주노조마다 여성 의제에 대한 접근에서 차이가 나는 것은 왜일까. 그 이유를 파악하기 위해서, 우선 각 사업장의 노동과정에서의 성별 구성에 대해 살펴볼 필요가 있다. <표 1>을 보면 사

〈표 1〉 민주노조의 상황

노조	노동자 수	지도부 구성	성별 관계	노조 안정성	외부 관련	성차별 문제와 여성 의제
청계 피복 70~81	25,000(85%) 남: 5,000 여: 20,000	남지부장 남녀간부	남성 지도부에 대한 여성 간 부들의 저항	지도부와 노조의 불안정성	학생, 지식인	
삼원 섬유 73~76	300(75%) 남: 80 여: 220	남지부장 남성 간부	남성 조합원들 의 여성 성차 별	지도부와 노조 불안정	산선	
원풍 모방 72~82	1,400(85%) 남: 200 여: 1,200	남지부장 남녀간부 여(8): 남(2)	남성 조합원들 의 소극적 참 여(15%)	72년 노조 민주 화, 이후 안정	산선 JOC	생리휴가/ 여성 노동자 호 칭 변경/ 남녀 임금 격차 축소/ 여성 결혼 퇴직제 철폐
동일 방직 72~79	1,383(85%) 남: 159 여: 1,214	여지부장 여간부	민주: 여용 = 여성: 남성 대 립 구도, 갈등	72-75년 안정, 76~78년 노조 탄압, 와해	산선 JOC	생리휴가
반도 상사 74~80	1,400 남: 200 여: 1,200	여지부장 여간부+ 남간부 일부	결성 시부터 여 성과 남성 조합 원들의 갈등	1대 지부장 변절 2대 지부장 민주 파, 불안정 상태.	산선	결혼 퇴직제 철폐
YH 무역 75~79	2,000 여 90%	여지부장 여간부	없음	77년부터 폐업 조짐. 79년 폐업. 짧은 노조활동.	없음	
콘트롤 데이터 74-82	1,300 여 100%	여지부장 여간부	100% 여성 조합원	안정적이며 활동기간이 김	산선	성차별적 출산 수당 및 가 족수당 해결/ 여성 노동자 승진·승급/ 생리휴가/ 관 리자의 폭언 해결/ 결혼 퇴 직제 철폐/ 산전산후휴가
삼성 제약 75~	생산직 150명 여 100%	여지부장 여간부	100% 여성 조합원	안정적이며 활동기간이 김	없음	생리휴가/ 관리자의 폭언 중단/ 결혼 퇴직제 철폐/ 임신출산휴가/ 수유시간 확대

자료: 각 사업장 기록물을 참조하여 작성.

업장마다 생산직 노동자들의 성별 구성에 차이가 있었다. 일부 사업장은 25% 이상 남성 노동자들로 구성되었고, 다른 사업장은 100% 여성 노동자들로 구성되었다. 노동과정의 성별 구성의 특징은 민주노조 결성 또는 노조 민주화의 주체 형성에도 반영되었고, 나아가 민주노조의 지도부의 성별 구성에도 반영되었다. 이에 민주노조를 그 지도부의 성별 구성 특징에 따라 구분해보면, 남성 주도적인 노조, 남녀 공동 주도의 노조, 여성 주도의 노조 형태로 나뉘볼 수 있겠다.

우선 ‘남성 주도적인 노조’에는 청계피복노조와 삼원섬유노조가 해당되는데, 그 특징은 남성 노동자들이 노조 결성을 주도해서 지도부를 장악하고 여성 조합원들이 참여하는 방식이었다. 그런데 삼원섬유는 회사 측의 탄압으로 활동기간이 길지 않았다. 1973년 12월 12일 유동우와 남성 노동자들이 노조를 결성한 뒤에, 노조는 회사 측의 극심한 탄압을 받다가 1974년 6월에야 활동을 정상적으로 할 수 있게 되었다. 그러나 상급노조인 섬유노조 경기지부의 방해로 1974년 8월 유동우가 명령불복종(지부에서 상근하라는 명령)으로 제명을 당하면서 노조는 다시 불안정한 상태에 빠졌다. 이어 1975년 4월 권병희 분회장이 당선되면서 노조활동을 재개했으나, 1976년 5월 회사가 폐업하자 노조도 정리되었다(이옥지 2001, 182-198). 그러므로 이 유형에 대해서는 청계피복노조를 중심으로 살펴보겠다.

다음으로 ‘남녀 공동 주도의 노조’로는 원풍모방노조가 해당된다. 원풍모방노조는 남성들이 주도하는 어용 노조였는데, 1972년 남성 노동자들과 여성 노동자들이 힘을 모아 노조 민주화에 성공했다. 이

노조는 1, 2대 지부장이 남성 노동자였고, 1982년에 일시 여성 노동자가 지부장을 맡았다. 조합원의 80% 이상이 여성 노동자들이라는 상황을 반영하여 집행부의 성별 비율을 여성 8 대 남성 2로 정하여 구성했다(이옥지 2001, 397). 그러므로 이 유형은 원풍모방노조를 중심으로 살펴보겠다.

마지막으로 ‘여성 주도적인 노조’는 동일방직노조, 반도상사노조, YH무역노조, 콘트롤데이타노조, 삼성제약노조가 있었다. 이들 노조들은 조합원의 90~100%가 여성 노동자들이고 지도부 역시 여성 노동자들이었다. 그런데 이들 노조들은 여성 의제를 제기하고 해결하는 데 차이를 보였다. <표 1>에서 알 수 있듯이 콘트롤데이타노조와 삼성제약노조는 여성 의제를 적극적으로 해결했다. 그러나 동일방직노조에서는 생리휴가만 사용하였고, 반도상사노조는 결혼 퇴직제만을 추진했다. YH무역노조에서는 임금 및 노동조건 개선 이외의 활동은 없었다. 왜 여성 주도적인 노조들 간에 이런 차이가 나타났을까.

우선 동일방직노조의 상황을 보면 1947년 이후 오랫동안 남성 주도의 어용노조가 유지되어오다가 1972년 여성 노동자들이 주도하여 민주노조로 변화시켰다. 이 사업장에는 약 15% 정도의 남성 노동자들이 회사 측의 비호를 받으며 노조를 장악하고 있었다. 그러나 여성 노동자들이 민주노조 집행부를 등장시킨 1972년 대의원선거에서 전체 42명의 대의원 중에서 남성대의원이 13명으로 약 30% 정도를 차지했는데, 이들 남성 노동자들은 민주노조 집행부에 참여하지 않았다.

남성 노동자들은 대부분 기능공이나 기술직으로 여성 노동자들보다 보수를 2배 이상 받았고, 작업시간도 아침 출근, 저녁 퇴근으로 3교대인 여성들에 비해 좋은 대우를 받았다. 그 때문에 노동과정에서 남성 노동자들은 성불평등에 따른 상대적 이익을 누리고 있었다. 또 남성 조합원들은 연수가 차고 회사의 인정을 받으면 관리사원인 담임으로 승진할 기회도 있었기 때문에 치열한 진급경쟁을 벌였다(최연봉 구술 2005.4.9). 그 때문에 남성 노동자들은 기술과 관리라는 우월적인 이미지, 여성 노동자들은 남성 노동을 보조하는 종속적인 이미지를 갖고 있었다. 이는 남성 노동자들이 여성의 노동조합 활동에 적대적인 관계를 유지하는 바탕이 되었다. 더욱이 동일방직의 어용노조는 오랫동안 남성들이 주도했는데, 여성들이 민주노조로 바뀌어 노조활동을 주도하자, 남성들은 노조 주도성에 대한 상실감과 위기감을 느끼게 되었다. 그 때문에 민주노조가 등장한 이래, 남성들은 노조집행부 구성에서 자신들의 지위와 권력을 끊임없이 요구했다. 이러한 성별대립은 회사의 이해관계 속에서 더욱 심화되었다.

결국 민주노조를 둘러싸고 민주노조 대 회사 측의 대립이 민주노조 대 어용노조로, 나아가 여성 대 남성의 성별 대립으로 표출되었다. 노조의 조직력에 일시 숨죽이고 있던 회사 측은 민주노조를 무력화시키기 위해 본격적으로 남성 노동자들을 회유하였다. 남성 노동자들은 회사 측과 손을 잡았다.

그 직접적인 시도는 1976년부터 나타났다. 2월에 실시된 대의원선거 결과, 47명의 대의원이 선출되었지만, 23명만이 여성 집행부를 지

지하는 대의원이었고, 21명은 남성으로서 회사 측의 지지를 받는 대
의원으로 구성되었다. 이에 남성 대의원과 여성 대의원 사이의 대립
이 다시 본격화되었다. 이는 회사가 노조 분열 책동을 노골적으로
하면서 남성 대의원 및 노동자들을 매수한 것이었다. 남성 대의원들
은 지부장을 폭행하고 7월 23일 불법적인 대의원대회를 개최하였다.
이에 24일 밤에 여성 노동자들이 파업을 벌였고, 25일 오후 경찰이
농성을 해산하러 하자 여성 노동자들이 옷을 벗고 신체를 통한 저항
(나체시위)을 벌이기도 했다(동일방직복직투쟁위원회 엮음 1985, 57~63).

이어 1978년 2월에는 대의원선거를 앞두고 회사 측에서는 남성 노
동자들을 중심으로 ‘동일방직 노동조합 정상화투쟁위원회’라는 단체
를 조직하였다. 남성 조합원들은 전날에 여성 노동자들에게 무자비
한 폭력을 휘두르더니, 2월 21일 대의원 선거일 새벽에는 남성 조합
원들이 방화수통에 똥을 들고 와서 조합원들에게 뿌리거나 강제로
먹이는 사태가 일어났다(정명자 구술 2005.5.4). ‘인분 투척 사건’은 노조
운동에서 여성에 대한 남성 폭력의 성격을 가장 상징적으로 보여주
는 사건이었다.³⁾

이처럼 동일방직노조는 여성 지도력을 형성한 뒤에도 회사 측과
결탁한 남성 노동자들과 지속적으로 갈등·대립하면서 노조 존립에
집중했기 때문에 여성 의제에 관심을 기울이는 데 한계가 있었다.

3) 이 사건은 중앙정보부가 배후에서 개입한 사건으로 국가권력이 민주노조운동을 통
제하고 있음을 보여주는 대표적인 사례이기도 했다.

또 반도상사는 1973년 노조 결성 때부터 남녀 노동자들 간의 분열조짐이 있었다. 이는 회사 측에 의해 획책된 것이었다. 회사 측은 관리과장을 앞세워 남성 노동자들을 모아 ‘봉선회’라는 조직을 만들어 노조사무실에서 행패를 부리는 등 노조를 계속 방해했다. 회사는 남성 노동자들에게 남성우월주의에서 나온 자존심을 자극하여 여성 중심의 노조로부터 떨어져 나가게 하였다(이옥지 2001, 345). 노조는 설립 직후 첫해에 임금인상 37.9%, 상여금 220%를 확보하는 등의 높은 임금인상률과 함께 기숙사시설 개선, 식당시설 개선, 기숙사 사감의 처벌 금지, 퇴직금제 확립, 연월차수당제도 확립 등을 이뤘다(이옥지 2001, 346). 그러자 1978년에 회사는 가발부를 축소하고 반도패션이라는 이름으로 숙녀복 제품을 생산하였고, 여러 개의 공장을 계열화하면서 부평 본 공장의 규모를 줄였다. 그 때문에 노조 결성 당시 인원은 여성 노동자만 1,200명 정도였으나, 1970년대 말에는 700명으로 줄었다. 특히 부산공장의 업무 일부를 부평공장으로 옮겨오면서 제화부의 남자들이 부평공장으로 오자 회사는 이들을 회유하였다. 이에 남성 노동자들은 1주일동안 쉬는 시간마다 노조사무실에 들러 난동을 부렸다(이옥지 2001, 350, 351). 1980년 12월 제화부 120명은 회사 측이 사표를 강요하자 전원이 사표를 냈고 노조는 정리되었다.

이처럼 반도상사노조도 결성 초기부터 끝까지 회사 측의 회유에 넘어간 남성 노동자들이 노조활동을 방해하면서 노조활동기간 내내 성별 간의 긴장이 있었다. 그 때문에 노조는 남녀조합원 공동의 노

동조건 개선을 위한 노력과 일부 여성 의제에 대한 시도를 하는 데 머물렀다.

YH무역노조의 경우는 여성 지도력과 여성 조합원들이 중심이 되어 1975년 민주노조를 만들었다. 1976년 첫 단체협약을 체결하는 과정에서 노조에 대한 인식이나 활동경험의 부재로 시행착오를 겪다가 1977년 들어서 비로소 노조활동을 펼치려 했다. 그러나 이 시기에 이미 회사는 폐업 조짐을 보였고, 1979년 폐업을 하면서 민주노조는 그 활동을 확장하지 못하고 중단되었다.

이처럼 여성 주도적인 노조라고 해도 노동과정의 성별 구성과 이를 반영한 노조 내부의 성별 구성, 노조의 지속성 및 안정성 여부 등에 따라 여성 의제에 대한 접근 정도가 달랐다. 삼성제약노조는 100% 여성 조합원과 여성 주도적 노조였지만 남겨진 자료의 제한으로 그 활동의 구체적인 내용을 파악하기에는 한계가 있다. 그러므로 ‘여성 주도적인 노조’에 대해서는 콘트롤데이타노조를 중심으로 살펴보겠다. 이에 대한 자세한 논의는 3, 4장에서 하겠다.

여기서 사업장 외부로 눈을 돌려 민주노조운동과 외부 세력, 종교계 및 여성단체들과의 영향에 대해 살펴보겠다. 이는 새로운 여성 의식의 형성은 외부에서 여성운동이 활성화가 되어야 가능하다(이숙진 1989)는 주장과 연동해서 살펴보고자 함이다. 1970년대 한국노총이 어용화되어가면서 종교계 및 지식인들은 민주노조 결성과 활동에 중요한 지원 세력이었다. 종교계 등은 노동자들의 소모임과 교육을 통해 노조결성을 지원했고, 민주노조의 활동방향과 방식에 큰 영향

을 주었다. 그런데 민주노조마다 외부세력과의 관계가 동일한 것은 아니었다. 청계피복노조는 1970년대 내내 지식인들과 관계를 맺으면서 그 영향을 받았다. 원풍모방과 동일방직 노조의 경우는 종교계와 지속적인 관계를 형성해왔다. 특히 동일방직노조는 활동기간 내내 인천 도시산업선교회(이하 '산선')와 밀착되어 영향을 받았다. 반면에 콘트롤데이타는 노조 결성 과정에서 일시 종교계의 지원을 받았고, YH무역노조나 삼성제약노조는 노조 결성 과정에서 외부 세력과 관계없이 산별노조의 지원을 받았다.

당시 노동문제에 관심을 기울인 지식인들은 남성들이었고, 이들이 민주노조를 지원한 것은 전태일 분신사건 이후 노동 현실 개선을 위해, 그리고 민주노조운동을 사회민주화운동의 일부로 인식했기 때문이었다(유경순 2015, 104~110). 이 시기의 사회의식을 반영하듯이 남성 지식인들은 성별에 대해 문제의식이 없었다. 마찬가지로 종교계, 즉 도시산업선교회와 가톨릭노동청년회(이하 'JOC')도 '안정된 사회적 통합'을 위한 기독교 노동운동을 지향했다. 산선의 궁극적 지향은 범적인 범위 내에서 노동자의 권리 의식을 획득하는 것이었고, JOC는 '약한 자들을 위한 선택', 공동체를 위한 공동선 추구를 지향하였다(김원 2005, 365~366). 그렇기 때문에 이들이 주목한 사회적 통합, 약한 자, 공동선에는 성별 문제는 포함되어 있지 않았다.

또 1970년대 민주 노조 간부들에게 교육을 통해 큰 영향을 미친 크리스찬아카데미에서는 노동 교육과는 별도로 여성 노동자 교육을 진행했다. 여성 노동자 교육은 여성사회 중간집단 교육과 산업사회

중간집단 교육 프로그램을 진행했던 주체들이 공동으로 실시한 교육으로 1977년 4월부터 시작하여 1978년 4월 제5기까지 진행되었다. 참가지는 동광모방, 동일모방, 반도상사, 원풍모방, YH무역, 청계피복, 콘트롤데이타, 동남전기, 민성전자 등의 여성 조합원들이었다.⁴⁾ 그런데 이 교육에 참여한 원풍모방노조, 콘트롤데이타노조(1인 참여)만이 여성문제 해결을 위해 노조에서 실천하였고, 그 밖의 노조에서는 실천되지 않았다. 이는 이 교육 역시 민주노조가 여성문제를 고민하는 데 외부 세력이 영향을 줬다고 볼 수 없음을 보여준다. 더욱이 여성 의제를 적극적으로 실천했던 삼성제약노조는 외부 단체와 관계가 없었다.

또 1970년대 여성단체인 대한YWCA와 한국여성유권자연맹, 한국여성단체협의회는 보수적 성격이었고 주로 여성들의 직업교육과 취업지도 등에 관심을 기울였고, 여성노동문제에 대해서는 회사와 관계 당국에 가끔 건의문을 보내는 압력을 행사할 뿐이었다(전경옥 외

4) 이 교육의 목표는 여성 조합원들에게 조합원으로서의 자각과 아울러 여성문제에 대한 이해를 가지게 하며, 상호 간의 연대 의식을 고양하여 결속력을 높이는 데 있었다. 노동 문제와 여성문제를 결합시킨 진일보한 것이었다. 근로여성교육 제4기 토론주제는 ‘여자 노동자이기 때문에 억울한 것을 찾아보자’, ‘혼인하면 노동운동은 그만인가, 어떻게 하면 좋을까’, ‘혼인하고 나서도 노동운동을 할 수 없을까, 혼인하고 나서도 노동운동을 도와줄 수 있는 방안은’ 등이었다. 여성 노동자 교육과제 연구에서 제기된 문제들을 보면, ‘노동운동의 방해 요인으로서 단체행동권 제약’, ‘노동자들의 의식 결여’, ‘노조간부들의 어용성’ 등이었고, ‘고용, 승진, 임금에서의 남녀차별문제’도 지적되었다(이임하 2005, 360).

2005, 340). 그렇기 때문에 이들 여성단체들도 민주노조운동에 영향을 주지 못했다.

요컨대 여성운동이 활성화되어야만 새로운 여성 의식이 형성된다는 주장이 꼭 맞는 것은 아니다. 민주노조들은 지식인 및 종교계의 영향을 받았지만, 이들은 성차별에 대한 문제의식이 없었기 때문에, 민주노조마다 여성 의제 접근에서 나타난 차이는 외부 세력의 영향과는 무관한 것으로 보인다.

3. 노동과정의 성별 분포와 노조 결성 주체의 성별 구성

1) 노동과정의 성별 위계화와 성별 분포

한국 사회의 성별 위계화는 가족뿐만 아니라 국가의 산업정책, 나아가 작업장 등 사회 제반 영역에 구조화되어 있었다. 작업장에서는 각 직무에 따라 역할과 권한이 분화되어 노동자를 체계적으로 통제하기 위한 방식으로 위계적 통제⁵⁾를 사용한다. 작업장에서 남성은

5) 직원과 공원 간의 신분 차별, 육체노동 ‘천시’ 사상은 1960년대 이후 자본주의적 생산관계의 확산 과정에서 위계적 노동 통제와 결합되며, ‘남존여비’, ‘장유유서’로 표현되는 봉건적 이데올로기는 여성 및 연소 노동자에 대한 자본의 차별을 강화시키는 요인으로 작용했다(김형기 1987, 335).

상위에 위치하고 여성은 하위에 위치하게 되는 구조로서, 임금, 승진 체계, 업무, 인간관계까지 성별에 따라 위계적인 구조가 형성된다. 특히 다수의 여성 노동자들이 일하는 공장은 작업규율을 유지하기 위해 성별 위계를 이용해서, 여성들은 생산을 담당하는 반면 관리감독직은 남성들이 맡았다. 노동자들에게는 작업장에서의 이러한 여성의 위치가 작업장 밖의 사회 전반에서 전통적인 성별 간의 위계와 맞물려 있기 때문에 자연스럽게 받아들여진다. 여성 노동자들이 노동하는 경공업의 직무위계에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우선 봉제업종은 대부분 일정한 규모를 갖추고 공정을 분리하여 생산하는 라인 작업을 하거나 소규모일 경우 완제품을 생산하기도 한다. 보통 라인별 생산을 하는 곳의 관리체계를 보면, “공장장 → 과장 → 주임 → 반장 → 조장(A급 미성사)”으로 되어 있는데, 여성 노동자들이 승진할 수 있는 것은 반장까지이며, 실질적인 관리자인 주임 이후 직급은 남성들의 몫이었다(이옥지 2001, 194~195).

이와 달리 완제품 생산을 하는 곳은 청계천 상가에 밀집된 영세소 규모 봉제공장들이었다. 사업장 규모를 보면 평화시장은 고용 인원 10인 이상의 사업장이 75% 이상을 차지하며, 동신시장은 대부분이 10인 이내의 사업장이었다. 동화시장은 138개 사업장 중 10인 이상 20인 이내의 사업장은 약 73%로 101개나 된다(강성재 1971/3, 128). 이들 업체들은 주로 Y셔츠, 아동복 등을 생산했다. 청계천 상가의 전체 노동자 수는 1975년의 청계피복노조의 조사에 따르면 약 2만 5,000여 명으로 추산된다. 이들 중 75% 정도인 약 2만여 명이 여성

노동자였다. 직종별 남녀 구성은 여자 노동자가 미싱사, 미싱보조, 시다, 마도메(완성공)를 담당하며, 남성들은 잠바나 청바지 등 특수미싱을 사용하는 분야에서 일하거나 재단사, 재단보조, 포장공으로 일한다. 이처럼 다른 경공업이나 규모가 있는 봉제공장에 비하여 청계상가에서는 남성이 25% 이상을 차지하고 있었고, 남녀의 직능이 분리되어 있었다(유경순 2005a, 105).

Y셔츠 공장은 재단사, 재단보조, 시야게, 포장공이 각각 1명씩으로 남자들이며, 미싱오야·시다오야·린다로쿠 담당이 각 1명씩이고 미싱보조 5명, 마도메 2명 등 16여 명으로 구성되어 있다. 이 작업장에서 행해지는 노동의 특성을 성별로 분류해보면, 미싱사 이하 시다까지의 여성들은 각자 맡겨진 부분적인 일만을 담당하는 분업체계 속에서 작업하기 때문에 전체적인 작업을 제대로 파악할 수가 없다. 반면에 재단사를 포함한 포장공까지 남성 노동자의 일은 전체 작업과정 중에 처음과 끝을 맡고 있기 때문에 전체 작업의 진행에 대해 항상 관심을 두므로 전체적인 인식이 가능하다는 점이 여성들과 구별된다. 특히 재단사는 기술적인 분업 이외에도 작업의 관리·감독, 채용, 작업 배치, 임금 조절 등 인사관리를 담당하는 감독 내지 공장장의 역할을 담당하여 작업장 내에서 가장 큰 권한을 행사하였다. 반면에 여성 노동자들은 미싱사와 시다의 역할 자체가 부분 작업에 한정되어 있어서 권한이 제한적이다(이수자 1983, 33~36). 이처럼 작업장 내의 성별분업은 수직적이고 위계적으로 분업화되어 있었다.

다음으로 모방직공장인 원풍모방은 1953년 한국건방주식회사로

출발해 1958년에 한국모방주식회사로 명칭을 변경하였는데, 1975년에는 원풍산업(주)에서 인수하여 원풍산업(주)모방공장으로 회사 명칭이 변경됐다. 전체 노동자 수는 1971년 현재 1,400명인데, 여성 1,200명과 남성 200여 명으로 여성 대 남성이 85 : 15의 비율로 구성되어 있었다. 1975년에 조합원 수는 2,000여 명 이상으로 늘었는데, 그 중에 남성이 333명, 여자가 1700여 명으로 남성이 약 20% 정도로 늘어났다(김남일 2010, 267).

모방직공업은 원모에서 최종 제품인 모사 혹은 복지(服地) 생산에 이르기까지 톱(top)제조공정, 염색공정, 방적공정, 직포공정, 가공공정으로 구분되다. 방적공정이나 직포공정에서 요구되는 여성노동력의 숙련은 보통 1년 정도면 기능공으로의 능력을 갖추게 된다. 이 숙련의 내용은 기계 작동법 익히기, 꿰어진 실을 빨리 잇는 것, 제품 식별 능력 등 민첩함과 세심함을 요구하는 특성을 가진다. 그러나 노동자들의 직무재량권은 극히 제약되어 있다(정미숙 1993, 79). 생산은 주로 여성들이 담당하며, 남성들은 생산과정 중의 염색과와 가공과에 일부 있었다.

원풍모방의 작업체계를 보면, ‘공장장 → 부장 → 과장 → 계장 → 주임 → 담임 → 반장 → 부반장 → 지도공 → 생산직’으로 되어 있다. 반장이 하루의 작업상황을 담임으로부터 지시를 받으면 이것을 지도공들에게 하달한다. 지도공들은 그들이 담당해야 할 구역이 설정이 되면 그곳에서 일의 진행을 감독하게 된다. 반장이나 부반장, 지도공에 대한 임명은 전적으로 담임의 권한이기 때문에 자의적으로

사용된다. 또 호봉은 A, B, C, D급으로 구분하여 임금의 차이를 두어 인상하곤 하였는데, 담임과 반장 등이 호봉급수를 결정하기 때문에 그 권한이 컸다. 이러한 생산조직체계에서는 반장이나 지도공의 역할이 매우 컸다.

노동통제는 단순 통제에 기반을 두고 있으며, 각 직무에 따라 역할과 권한이 분화되어 노동자를 체계적으로 통제하기 위한 방식으로 위계적 통제를 사용한다. 이러한 위계제의 특징은 성별에 의한 차별화에 기반하고 있다. 여성들이 승진할 수 있는 최고 직계는 반장이며 아무리 근속 년수가 길어도 그 이상의 승진은 불가능하다. 그러나 남자들은 생산직으로 입사하였을 경우에도 과장까지 승진이 보장되었다. 즉 남자들에게는 내부의 승진 사다리가 안정적으로 보장되어 있었다. 남자들은 일부를 제외하고는 주로 작업의 지시자, 평가자, 감독자, 보조자의 역할을 하고 있으며, 여자들은 직접 생산자로 명령과 감시의 대상이다(정미숙 1993, 81). 남자들은 보통 담임으로 직접 현장의 총감독을 맡거나 아니면 기계를 수리하는 기사의 역할을 맡는다. 임금의 차별화가 심하여 남자와 여자의 임금 비율은 100: 48 정도로 차이가 났다(정미숙 1993, 83).

이러한 위계체계는 한 사업장 내에서 남성 노동자와 여성 노동자의 이해관계를 분열시키는 결과를 가져오기도 하며, 생산직에서 여성 의제를 제기하기 어렵게 만드는 구조적 제약조건이기도 했다. 특히 남성의 경우는 학력에 있어서도 고졸 이상이며 직무 역시 관리직이나 기술직을 맡고 있기 때문에 생산직의 여성 노동자들과 차별임

금이나 승진, 승급에 대한 이해관계를 공유하기 어렵다. 무엇보다도 생산직에 대한 사회의 낮은 가치 평가와 열악한 작업조건은 여성 노동자들로 하여금 평생 일터로 인식하기 어렵게 만들었다.

마지막으로 전자업종인 콘트롤데이타는 미국계의 다국적 기업으로 1967년에 한국에 진출하여 컴퓨터 기억장치를 생산하기 위해 설립되었다. 1967년 설립 당시 40명이던 종업원이 1969년 400명으로 급증하고, 이후 1,000명으로 급증했다. 생산직은 전원 여자들이고 남성이 없었다. 고졸 남자 직원들은 기사나 사무원이 몇 명 있었고, 그 외의 남자 직원은 대졸인 감독과 관리자들이었다(이옥지 2001, 375). 이처럼 노동과정 전반이 ‘생산은 여자, 관리는 남자’로 확연히 분리되어 있었다.

컴퓨터 기억장치의 생산은 ‘와이어링’이라고 하는 조립과 이것을 납땜하는 것이 주요한 공정이었다. 이 일들은 모두 현미경으로 보고 일일이 손으로 하는 작업으로 오랜 기간의 훈련을 필요로 하지는 않지만 숙련도에 따라 생산량과 품질은 큰 차이가 났다. 그러므로 노동자들의 작업 속도를 높이는 일이 기업 측에는 가장 큰 관건이 된다. 이를 위해 회사는 책임량 달성 여부에 따라 임금을 조정하는 등 작업시간연구를 통한 테일러리즘을 이용해 노동과정을 통제했다. 이 회사의 위계는 “사장 → 이사 → 부장 → 과장 → 감독 → 반장 → 생산직”으로 이루어져 있는데, 감독들은 대졸 남자 직원들로 현장에서 직접 감시하고 통제하는 역할을 담당했다(방혜신 1994, 81).

요컨대 여성 노동자 중심의 경공업 중에서도 봉제 영세공장이 몰

려 있는 청계피복은 남성들이 25% 이상을 차지했고, 모방업체인 원풍모방은 생산과정에 15~20%의 남성 노동자들이 참여하였다. 반면에 전자업종인 콘트롤데이라는 여성 노동자들이 전적으로 생산을 담당하고 있었다. 노동과정은 성별 위계화되어 있어서 남성이 관리직으로 여성 노동자들을 통제하였고, 생산직 여성 노동자들의 승진은 생산라인을 직접 관리하는 ‘반장’ 선인데 비해, 남성은 생산직이라도 과장 등으로 승진이 가능했고, 임금에서도 성별 차이가 있었다.

이처럼 경공업의 노동과정은 성별적 위계구조를 갖고 있었고, 업종에 따른 생산직에 남성 노동자들이 차지하는 정도에 차이가 있었다. 그에 따라 남성 노동자들과 여성 노동자들은 다소 이해관계에 차이가 있었다. 이는 민주노조 건설 또는 노조 민주화를 추진하는 주체의 성별에서도 차이로 나타날 가능성을 보여준다.

2) 노동조합 결성 주체의 특징

이런 사업장의 조건과 성별 위계화된 노동과정 속에서 노동하던 노동자들이 민주노조를 결성하였다. 사업장마다 민주노조 또는 노조 민주화를 추진하는 주체의 성별에 차이가 있었다.

우선 청계피복의 노조 결성은 1970년 11월 13일 전태일 분신사건의 영향으로 가능했다. 분신사건 직후 전태일의 영안실을 지키던 전태일의 어머니 이소선은 노조 결성 지원 등의 8가지를 요구하며 장례식 문제를 둘러싸고 대치하였다. 11월 16일 노동청장은 이소선이

제시한 노조 결성 지원 등 8개항을 수락하고 공약했다.⁶⁾ 전태일의 장례식을 치른 뒤 11월 20일 전국연합노동조합 청계피복지부(가칭) 결성준비위원회(준비위원장 최종인)가 구성되었고, 11월 27일 가입 조합원 560명을 대표하는 56명의 대의원이 참여하여 '전국연합노동조합 청계피복지부'의 결성대회를 했다. 전태일의 친구인 삼동친목회 노동자들과 이전에 노조결성을 추진했던 세력, 그리고 한국노총이나 연합노조에서 지원 나온 사람들이 참여했다. 이들은 노조 결성을 위해 협력했으나, 주도권을 잡기 위해 상호 대립했다. 삼동친목회원들은 노조를 알지 못했고, 이전 노조 결성 추진 세력은 노조에 대해 알고 있었으나 투쟁 의지가 없었으며, 심지어 노조 결성을 자신들의 명예나 돈벌이로 여기는 사람도 있었다.

대회는 연합노조 김성길을 지부장으로 추대하면서 마무리되었다(유경순 2005a, 109). 그런데 삼동친목회 노동자들은 모두 남성 재단사들이었고, 다른 두 세력도 모두 남성들이었다. 이후 노조 지부장은 한국노총계를 몰아내고 주로 삼동친목회의 남성 노동자들이 맡아서 노조를 운영했다. 청계피복노조는 전태일 분신사건의 영향으로 결성되었고, 그 때문에 삼동친목회의 남성 재단사들이 중심 지도력을 확

6) 8개 조항은 '주일휴가-유급휴일-제 실시, 법으로서 임금인상(월급공), 8시간 근로제 실시, 정규 임금 인상, 정기적인 건강진단 실시, 이중 다락방 철폐, 노조 결성지원'이다. 8개 요구 조항은 장기표가 이소선에게 제기한 것으로 이야기된다(이승철 인터뷰; 전태일기념사업회 2003).

보하였다.

이처럼 청계피복노조는 전체 노동자 수에서는 25% 안팎을 차지하는 남성 노동자들이 노조 결성을 주도하였다. 비록 전태일 분신사건의 영향으로 삼동친목회원들이 노조 결성을 주도했지만, 이들 역시 재단사로서 노동과정에서 여성 노동자들보다 기술적 우위를 점하고 발언력이 높은 남성 노동자들이었다.

다음으로 원풍모방의 경우를 보면, 1953년에 설립된 원풍모방은 1960년대 초반에 남성들이 주도하여 노조를 결성했다. 당시 노조결성은 송영길(가공), 김문경(경비), 오오근(전력), 정영운(방화책임자), 김기연(정사과 담임), 정치구(전방) 등의 남성들이 중심이 되었다(원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 1988, 20). 그러나 노조는 다수 조합원들을 위하기 보다는 회사와 일부 담임급 조합원들의 노동조합으로 존립했다(김남일 2010, 109). 그러나 1971년 7월 대의원대회 때 지부장이 임금인상문제 등을 대충 넘기려 하자 김종선, 이덕구, 이길우, 김기곤, 배춘식 등 남성대의원 7인이 집행부에 반발하는 사건이 일어났다. 이후 회사는 이들 7인을 해고했는데, 이 중에 이길우 등은 가톨릭 신자였다. 이즈음 여성 중간관리자들은 노조를 바꾸기 위해 회사 밖에서 모임을 만들기 시작했다. 1971년 10월경 여성 노동자들은 가톨릭의 도요한 신부, 영등포 도시산업선교회, 경수산업선교회의 안광수 목사, 조지송 목사 등과 친교를 맺고 셋별, 소띠, 빅토리 등의 소모임을 만들기 시작해서 쥐띠, 뿌리, 역부공, JOC모임, 성우회 등 20개 조직으로 확장됐다(원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 1988, 41).

이처럼 원풍모방은 동일업종의 다른 사업장보다 훨씬 열악한 노동 조건 때문에 여성 중간 관리층이 적극적으로 노조민주화 움직임에 참여하였다.⁷⁾ 예를 들어 JOC소모임을 했던 여성들은 김연순, 송옥순, 정춘녀, 조화순, 이순애, 조삼년 등은 모두 조장과 부조장, 지도공이었다(정미숙 1993, 88). 또 1972년 회사 측이 노조민주화를 추진한 이들에 대한 보복으로 징계한 40명의 '부당징계자 명단'(원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 1988, 61~62) 중에 조장, 부조장, 지도공이 30명이라는 점에서도 이를 알 수 있다.

이후 JOC투사모임인 성우회원 40명, 영등포 도시산업선교회 70여명, 신용협동조합원 50명 등의 여성 노동자들은 해고된 가톨릭 신자 이길우 대의원을 통해 알게 된 지동진(경비원→염색과)과 2인, 조지송 목사를 통해 알게 된 방용석 등의 남성 노동자들과 같이 노조 민주화를 도모하였다(김남일 2010, 106). 그 결과 1971년 7월 2일 소모임 대표 63명이 모여 '한국모방 1,200명 조합원 구제위원회'를 조직하고 바로 1,047명의 지지 서명을 받아 섬유노조에 한국모방노조 1972년 차 정기대의원대회 소집 요구 투쟁을 벌였다. 이어 7월 9일 '한국모

7) 당시 동일업종인 경남모직이나 대한모방에서 기능공들 보다(평균 일당 450원) 원풍모방에 있는 기능공들은 무려 30%나 낮은 저임금을 받고 있었다(정미숙 1993, 86). 거기에 퇴직자들의 퇴직금 미지불 문제, 남자 관리자들의 비인격적인 태도인 현장의 조장이나 반장이 실수를 하면 기록장부로 때리거나 욕설을 퍼붓는 일이 자주 있었다. 이러한 관행은 중간관리층의 여성 노동자들이 일반 여성 노동자들과의 이해관계를 더 공고히 하는 방향으로 나아가게 만들었다.

방노동조합 정상화투쟁위원회’를 발족했다(김남일 2010, 112). 마침내 8월 14일 대의원선거를 앞두고 회사는 남성 담임들을 대의원으로 선출하기 위해 회유와 협박으로 전 사원을 동원해 선거운동에 들어갔고, 투쟁위원회는 현장에서 신임을 받으면서도 부서를 통솔할 수 있는 조장급 수준의 여성대의원을 선출하려고 계획을 세웠다(원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 1988, 57). 8월 14일 대의원선거 결과는 남자 13명 여자 29명 등 총 42명이 대의원으로 선출되었다. 이어 8월 17일 41명의 대의원들이 참여하여 이한철, 지동진 후보를 놓고 지부장 선거를 한 결과 지동진 33표, 이한철 8표로 지동진이 지부장에 선출되었다(원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 1988, 59). 결국 여성 노동자들이 중심이 되고 일부 남성 노동자들이 참여하여 어용노조를 뒤집고 민주파 집행부가 당선되어 노조를 민주화시켰다.

마지막으로 여성 노동자들이 100%인 콘트롤테이타의 노조 결성과정에 대해 살펴보겠다. 콘트롤테이타의 여성 노동자들은 영등포산업선교회를 다니면서 뜨개질을 배우는 등 취미활동을 하였다. 그 과정에 8인이 ‘파업’ 그룹을 만들어 매주 독서토론을 하면서 노동조합과 노동자의 처지에 대해 배웠다. 1973년에 관리직과 생산직 간에 차등을 둔 임금인상 문제가 불거져 나오자, 몇몇 노동자들이 이 문제를 해결하려면 노동조합이 필요하다는 데 의견을 모았다(유정숙·박옥남·김한영 외 2011, 249). 그 결과 1973년 12월 20일 여성 노동자 8명이 노조를 결성했다. 노조결성 이틀 만에 조합원 600여 명이 가입하였고, 이후 10일이 지나 노조신고필증을 받았다. 1974년 1월 9일 금속노조

콘트롤데이타 분회로 정식 노조활동을 시작했다. 노조 결성 초기에는 영등포 산업선교회의 지원을 받았으나 그 이후에는 교류가 없었다. 노조결성 초기에 흔히 있는 회사 측의 탄압도 없었다(이태호 1984, 132). 여성 노동자들이 노조 결성을 주도했기 때문에 초대 간부들은 분회장 박명자, 부분회장 도우숙, 이영순, 총무부장 이영애 등 모두 여성 노동자들이었고, 대의원 35명도 모두 여성 노동자들이었다. 이는 전체 생산직 노동자가 모두 여성 노동자들이라는 상황이 반영된 것이었다.

요컨대 민주노조를 결성하는 주체들은 사업장마다 노동자들의 성별 구성의 특징이 일정하게 반영되었다. 청계피복노조는 남성들이 주도하였고, 원풍모방은 남녀가 공동으로 참여하여 노조민주화를 추진했다. 이와 달리 콘트롤데이타는 생산직의 100%가 여성 노동자이었기에 여성 노동자들만이 노조를 결성하였고 회사 측과 큰 마찰 없이 노조활동을 시작했다. 이처럼 민주노조마다 나타난 노조결성 주체의 성별 구성적 차이는 이후 노조지도력의 성별 구성에도 영향을 미쳤다.

4. 노조 지도부의 성별 구성과 여성 의제 접근의 차이

민주노조 결성을 주도한 주체의 성별 특성은 이후 노조 활동 과정에 반영되어 유사한 성별 지도력 형성을 보였고, 이를 유형화하여

‘남성 주도적 노조’, ‘남녀 공동 주도 노조’, ‘여성 주도적인 노조’로 분류하였다. 이 장에서는 세 유형에 속하는 대표적인 민주노조들의 노조 활동과 여성 의제 관련 실천에 대해 살펴보겠다.

1) 남성 주도적인 노조

청계피복노조는 남성 재단사들의 모임인 삼동친목회원들과 한국노총계의 갈등 시기를 거친 이후 주로 삼동친목회원 남성 노동자들이 1970년대 내내 지부장으로 활동했다. 노조 간부들의 성별 분포를 <표 2>를 통해 살펴보면, 1대 집행부는 부녀부장을 제외한 전원이 남성이었고, 2대 집행부는 전원이 남성 간부였고, 3대에 들어서 부지부장으로 유정숙, 계효경 2인만이 여성이었으며, 4대 유정숙 부지부장, 박명옥 회계감사만이 여성이었다. 5대부터 여성 간부가 다소 늘어나서 부녀부장, 조통부장, 복지대책부장이 여성이었고, 7대 부지부장, 조직부장, 교선부장, 부녀부장이 여성이었고, 8대 부지부장 2인, 회계감사 2인, 부녀부장이 여성이었으며, 9대에는 부지부장 2인, 회계감사 1인, 교선부장, 복지대책부장, 부녀부장이 여성으로 구성되었다. 여성 노동자들이 노조 간부로 활동하는 시기를 보면 1973년부터 점차 늘어나기 시작하였는데, 이는 여성 노동자들의 소모임인 아카시아회의 활동이 확장되는 시기와 맞물린다. 여성 노동자들은 소모임 활동을 통해 점차 노조 간부로 참여한 것을 알 수 있다.

그런데 여성 노동자들이 노조 내부에서 진출할 수 있는 것은 부지

〈표 2〉 1970년대 청계노조 지부장 및 노조간부들의 성별

	지부장 및 임원
1대 1970.11.27~	지부장: 김성길(한국노총계) 부지부장: 최중현, 임현재, 장병화, 장정운 사무장: 하인수 회계감사: 양태정, 신진철 총무부장: 신기호 조직부장: 이승철 조사통계부장: 김태원 교육선전부장: 최종인 법규부장: 서윤석 부녀부장: 김명례
2대 1971.4.6~	지부장: 구건회(한국노총계) 상임부지부장: 임현재 부지부장: 최종인, 양승조, 신진철 사무장: 김윤근 회계감사: 김영분, 장중배, 김태원 총무부장: 신진철 조통부장: 최종인 교선부장: 양승조 법규부장: 임현재
3대 1971.9.12~	지부장: 최종인(삼동친목회) 부지부장: 계효경, 김재일, 유정숙 사무장: 이승철(조통부 장겸임) 회계감사: 전석기 조직부장: 신정은 총무부장: 신정은 조직부장: 신진철 교선부 장: 임현재 조통부장: 양승조
4대 1973.6~	지부장: 최일호(한국노총계) 부지부장: 최종인, 박정근, 유정숙 회계감사: 박명옥 , 전석 기 김영태 총무부장: 신정은 조직부장: 신진철 조통부장: 양승조 법규부장서리: 이승철
5대 1973.10.5~	지부장: 최종인(삼동친목회) 부지부장: 송재형 총무부장: 정경희 교선부장: 임현재 부녀부장: 정인숙 법규부장: 정동수 조통부장: 김혜숙 복지대책부장: 전병순
6대 1975~	지부장: 양승조(소모임출신) 미상
7대 1976.4.16~	지부장: 이승철(삼동친목회) 부지부장: 김봉순 총무부장: 양승조 조직부장: 임국자 교육선전부장: 이숙희 부녀부장: 김혜숙
8대 1978.9.27~	지부장: 김영문(삼동친목회) 부지부장: 이연순, 임금자 , 강신걸 사무장: 임현재 회계감사: 최순희 , 김계열, 전덕순 총무부장: 민종덕 조직부장: 신진철 조사통계부장: 박재익 교육선전부장: 전태삼 부녀부장: 신순애
9대 1979~	지부장: 임현재(삼동친목회) 부지부장: 문준식, 손애자, 이연순 사무장: 신진철 회계감사: 황만호, 홍성필, 최순희 조직부장: 신진철 복지대책부장: 교육자 조사통계부장: 박재익 부녀부장: 손애자

주: 청계피복노조 각년도 사업보고서 참조하여 작성. 굵은 글씨는 여성.

부장까지이며, 또 노조 간부직도 부녀부장, 복지대책부장은 여성이 담당하는 부서로 고정화되어가는 것을 알 수 있다. 부녀부장은 소모임 관리 등 여성 조합원이 다수라서 당연히 여성이 담당하는 것이고, 복지대책부장 역시 조합원들의 대책을 모색해야 하기에 여성이 담당

하는 것으로 보인다. 그러나 지부장, 사무장, 총무부장 등의 상근직 및 노조 운영의 중심 역할은 거의 10년 내내 남성 노동자들이 담당했다는 것을 알 수 있다.

더욱이 노조는 남성 지도력 간의 갈등·대립으로 지부장이 빈번하게 교체되면서 지도력이 다소 불안정한 상태였고, 그에 따라 노조 활동 역시 항상적인 불안정 상태에 놓여 있었다. 이런 과정에서 집행부의 일부를 담당하는 여성 노조간부들은 노조의 활동 방향을 결정하는 과정에서 배제되었다. 그러나 여성 노동자들은 노조의 조직력의 바탕이 되는 아카시아회 등의 소모임을 조직하는 활동이나, 현장에서 조합원들과 함께하는 파업투쟁을 벌이기도 하면서, 노조와 현장 노동자들을 연결시키는 중심 역할을 하였다(유경순 2005a 참조). 또 이들은 노조 안팎의 교육에도 열성적으로 참여하여 노조운동에 대한 인식을 높이기도 했다. 이처럼 의식이 발전하면서 활동 폭을 넓혀나갔던 여성 노조 간부들은 노조가 남성 주도적으로 운영되면서 여성 조합원의 현실이 간과되는 것에 대해 불만을 갖고 여성 지부장을 세우려했다.

그 첫 시도로 1976년 최종인 지부장이 물러난 뒤, 지부장 선거에 여성 지부장 후보를 내세우려 했다. 여성 간부들은 청계에서 가장 오래 일했던 박명옥을 후보로 내세웠다. 이들은 “평화시장 노동자의 80% 이상이 여성이기 때문에 장기적으로 여성 지부장이 나와야 한다”고 생각했다. 그러나 삼동회원들은 “지부장은 여성보다 남성 삼동회성원이 해야 한다”는 판단으로 이승철을 지지하였다. 그 결과 다시

남성 지부장이 등장했다(이승숙 구술 2010.7.14). 이때는 삼동회원과 여성이라는 대립 구도였으나 노골적으로 ‘남성과 여성’의 성별 대립 구도로까지 드러나지 않았다.

그러나 1978년 지부장 선출을 둘러싼 대립에서 성별 구도는 보다 분명하게 드러났다. 1978년 양승조 지부장이 사퇴하자 부지부장 신순애와 이연수가 직무대리를 맡고 있었다. 당시 삼동회원들은 이승철 지부장과 양승조 지부장이 지나치게 투쟁 중심적이라서 정권의 탄압으로 이소선이 구속되고 노동 교실까지 폐쇄되었고, 그 결과 노조가 위기 상태라고 판단했다. 이들은 노조를 지키기 위해 현 집행부를 사퇴시키고 삼동친목회 출신을 지부장으로 내세우려 했다. 또 여성 간부들도 노조 상황에 대한 위기의식을 가지고 있어서 노조의 활동방향을 수정해야 한다고 판단했다(이숙희 구술 2010.6.14).

결국 새로운 지부장 선출을 둘러싸고 삼동회원과 여성 간부들 간의 갈등이 노골화되었고, 이는 ‘남성 대 여성’의 구도로 표출되었다. 여성 간부들은 지부장 후보로 직무대리를 맡고 있던 이연수를 밀었다. 조합원의 다수가 여성인 노조 상황에서 여성 간부들은 이연수가 지부장이 된다면 권위적이거나 독단적이지 않는 분위기에서 여성 조합원들을 위한 활동을 통해 노조가 활성화되리라고 생각한 것이었다(신순애 구술 2010.8.7). 그러나 이번에도 남성 대의원들은 “험난한 투쟁의 선봉이 될 수밖에 없는 지부장은 남성이 되어야 한다”고 주장했다. 이연수는 여성 간부들의 지원을 받아 선거운동을 벌였지만 내부 갈등으로 노조 활동이 제대로 안되면서 조합원들에게 피해를 입히

자, 직무대행체계의 여성 간부들이 모두 사퇴했다(이숙희 구술 2010. 6.14). 1978년 9월 27일 정기대의원대회에서 노조 활동에 거의 참여하지 않았던 삼동친목회원인 김영문을 지부장으로 선출했고, 부지부장에 이연수 등이 선출되었다.

이처럼 청계피복노조에서는 여성 조합원이 다수를 차지하고 있어도 노조활동에 여성 노동자들의 문제인 여성 의제에 대한 접근이 없었다. 여성 간부들은 그 이유를 노조의 활동 방향을 결정짓는 지도부를 남성들이 차지하고 있었기 때문이라고 보았다. 이들은 남성 지도부가 여성 조합원의 상황을 제대로 이해하지 못한다고 판단했다. 이를 해결하기 위해서 여성 노조 간부들은 우선 지도부를 여성으로 구성해야한다는 데 의견을 모았다. 그 때문에 여성 간부들은 남성 지도부 중심의 성차별적 조직 구도에 대한 적극적인 저항을 벌였다. 청계노조에서 남성적 지도력이 유지된 것은 기업주·정권과 싸우기 위해서는 지도부는 ‘전투적인 남성’이어야 한다는 남성 중심적인 의식이 반영된 것이었다. 청계노조의 투쟁은 실제로 여성 노동자들의 투쟁력으로 가능했음에도, 남성 간부들은 이들이 ‘여성’이기에 그 투쟁력을 인정하지 않았다.⁸⁾ ‘남성은 전투적, 여성은 비전투적’이라는 성별화된 의식으로 여성 간부들은 그 지도력을 폄하당했다.

8) 청계피복노조의 주요 투쟁은, 1975년 노동교실확보투쟁과 노동시간단축투쟁, 1976년 임금인상파업, 1977년 노동교실사수투쟁 등으로 여성 조합원들이 적극 참여했다(자세한 내용은 유경순 2005a 참조).

2) 남녀 공동 주도의 노조

‘남녀 공동 주도의 노조’의 경우인 원풍모방노조의 상황을 보면 1, 2대 지부장이 남성 노동자였고, 1982년에 잠시 여성 노동자가 지부장을 맡았다. 원풍모방노조의 중요 특징은 조합원의 80% 이상이 여성 노동자들이라는 상황을 반영하여 집행부의 성별비율을 여성 8 대 남성 2로 정한 것이었다(이옥지 2001, 397). 예를 들어 1972년 10차 대 의원대회를 통해 민주파 집행부가 등장했을 때, <표 3>에서 알 수 있듯이 집행부 중에서 여성은 부지부장 1명, 총무부장 1명, 조직부장 1명, 교선부장 1명, 부녀부장 2인, 회계감사 3인 등 총 11명으로, 집행부 15명 중에서 약 80%를 차지하였다. 그 당시 남자들은 현장 담임까지 노동조합에 가입하였는데, 이들 중 일부를 제외하고 대부분의 남성 조합원들은 노조 활동에 적극적이지 않았다. 그 이유는 원풍모방이 여성사업장이었고, 또 이 당시 남자들이 직장을 생명으로 생각했던 때여서 노조 활동에 나서서 하다보면 다치니까, 앞으로 나서는 건(다치는 일은) 시집가면 그만인 여자들이 하는 것을 자연스럽게 생각하였다고 한다. 남자들은 ‘뒤에서 도와줄게’라고 하였는데, 그 말은 앞장서는 일은 여자들보고 하라는 식의 의미가 포함되어 있었다(박순희 구술 2006.5.16).

노조는 임금 및 노동조건개선활동을 활발하게 진행했다. 1972년에 한국모방은 국내 섬유업계에서 가장 낮은 임금에다 상여금도 없었고, 1분 지각에 1시간의 임금을 공제하며 화장실 가는 시간을 제한

〈표 3〉 1972년 노조 집행부 구성

지부장: 지동진 부지부장: **전화순**, 김갑준, 홍성병 총무부장: **명선옥**, 이정우
조직부장: **김문자**, 장복진 교선부장: **나연자**, 방용석 쟁의부장: **장인숙**, **홍말순**
부녀부장: **강순례**, **권경숙** 회계감사위원: **이문희**, **정춘녀**, **나양숙**

주: 짙은 글씨는 여성임. 짙은 글씨는 여성.
자료: 김남일(2010, 127) 참조 작성.

할 정도로 작업강도가 높았다. 그러나 민주집행부가 등장한 이후 지속적인 임금인상과 노동조건 개선이 이루어졌다.

이런 변화가 가능했던 노조의 힘은 왕성한 소모임활동과 노조의 교육이었다. 우선 소모임은 입사 동기나 부서별로 모임을 형성하였다. 소모임의 활성화는 노조와의 긴밀한 연계 속에서 이루어졌다. 노조의 대의원과 상집간부들은 모두 소모임하는 것을 원칙으로 하여, 노조의 간부들은 한 달에 1회는 각 소모임에 참석하여 대화 형식을 통한 교육을 실시하였다. 중요한 것은 소모임이 영등포 산선과 관계하며 진행되었기 때문에, 노조와의 관계에서 마찰을 일으킬 소지가 있었다. 노조는 이런 문제를 보완하기 위한 방법으로 소모임활동을 하는 사람만 따로 모아서 “소모임활동이란 노조를 강화하기 위한 수단이며 노조는 노동자들이 인간답게 살 수 있는 자유와 평등이 실현되는 사회를 건설하기 위해서 없어서는 안 될 필요한 조직”이라는 사실에 역점을 두었다. 소모임 성원은 대부분 여성 노동자들이었다(김남일 2010, 279).

또 노조는 조직의 단결력을 높이려고 노력했다. 이는 주로 교육을

통해서 이루어졌는데, 훈련생과 입사한 지 1년 미만인 노동자를 대상으로 한 교육과 대의원 교육, 소모임 대표나 대의원급 이상의 활동가를 대상으로 한 중견간부 교육, 조합원 교육, 전직 대의원 모임, 파견 교육 등 교육의 대상과 수준을 상세히 분류하여 그에 맞는 교육을 실시했다(김남일 2010, 276~277). 결국 모든 노동자들은 입사에서부터 퇴사할 때까지 지속적인 교육과정에 참여해야 했으며, 일정한 기간이 지나면 어떠한 형식으로든 간부를 맡게 되었다. 그러나 이러한 노조의 교육체계 속에서 진행된 교육 내용은 주로 노동자 권리, 노동조합에 관한 것이었고, 성차별의 문제나 모성보호 관련한 교육은 전체 교육내용에는 담겨 있지 않았다. 여성 의제 관련 내용은 사안에 따라 여성 노조간부들이 조합원들에게 간단하게 교육하는 정도로 진행되었을 뿐이다.

요컨대 원풍모방노조의 조직력의 핵심은 바로 의식수준에 따른 체계적인 교육을 실시한 것과, 노조와 소모임 조직이 연결되어 조합원들의 요구가 집행부에 수렴되는 구조를 제도화시켰다는 점에 있었다. 그러나 여성 간부들이 여성 의제를 현실화하기 위해 사안에 따른 교육을 했지만, 여성 노동자들은 결혼과 출산 등과 관련해서는 적극적으로 참여하지 못하였다.

그나마 조직력을 바탕으로 노조는 노동자들 간의 평등과 여성 노동자들의 인권을 지키는 것에는 힘을 기울였다. 현장에서 관리자나 직원들이 여공들에게 반말을 하지 못하게 한 것도 그렇지만, 엉덩이를 치고 가는 것 등은 원풍에서는 노조가 따지고 들기 때문에 있을

〈표 4〉 1979년 단체협약 중의 여성관련 내용

제29조(생리유급휴가) 여자종업원에게는 월간 1일의 생리유급휴가를 준다. 단, 월간 결근일수 중 1일을 생리휴가로 간주한다.
제32조(산전산후 휴가) 임신 중의 여자조합원에게는 산전산후를 통해서 60일간의 유급보호휴가를 청구에 임하여 준다. 단, 전항의 휴가 60일 중 30일 이상은 산후에 준다.
제33조(육아시간) 회사는 임신 중의 여자조합원에 대하여는 가급적 경미한 작업에 종사시키며 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자조합원에게는 1일 2회의 수유시간 30분씩을 정기적으로 준다.
제37조(임금) 1. 여자본공의 8시간당 평균기본일급은 1,892원으로 한다.
2. 남자본공의 8시간당 평균기본일급은 3,831원으로 한다.
3. 여성양성공의 8시간당 기본일급은 1,300원으로 한다.
4. 남자양성공의 8시간당 기본일급은 2,080원으로 한다. (1979년 10월 20일)

자료: 원풍모방해고노동자복직투쟁위원회 역음(1988), 361~363쪽 참조 작성.

수 없는 일이 되었다. 또 노조는 남녀노동자들의 임금격차를 줄이는 데도 힘을 쏟았다. 민주노조 초기에는 남자노동자들이 100원을 받으면 여자들은 40원 정도를 받았는데, 애초에 임금책정 자체가 크게 차이가 나서 같은 비율로 인상되면 자연히 남자가 더 많이 올라가게 되어 있었다. 노조에서는 상집회의에서 정책제로 임금인상을 하여 남녀 간의 임금차를 줄여가는 작업을 몇 년 동안 계속하여, 여자의 임금을 남자임금의 55~60%까지 올려놓았다(이옥지 2001, 396).

또한 노조는 모성보호 관련하여 단체협약으로 확보해냈다. 그 내용은 〈표 4〉에서 알 수 있듯이, 여성 조합원들에게는 월 1일의 유급 생리휴가를 청구할 수 있도록 한 ‘생리유급휴가조항’, 임신 중인 여성 조합원에게는 산전산후를 통해서 60일간의 유급 보호휴가를 청구에

의하여 준다는 ‘산전산후 휴가’, 그리고 임신 중인 여성 조합원은 가급적 경미한 작업에 종사시키며 산후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원은 1일 2회의 수유시간 30분씩을 정기적으로 준다는 ‘육아시간’에 대한 조항 등을 만들었다.

그러나 실제로 생리유급휴가를 제외한 다른 규정들은 사용되지 않았다. 여성 노동자들은 결혼과 함께 퇴사하는 것이 일반적인 관행으로 받아들여졌다. 원풍모방의 단체협약에서 규정되고 있는 모성보호 제도는 여성 노동자들의 이해와 요구에 의해서 제정되었다기보다는 노조간부들의 요구에 의해서 이루어졌기 때문에 다소 현실과의 괴리 현상이 보인다. 당시 여성 노동자들은 결혼, 특히 임신과 출산을 겪으면서 회사를 다니는 것이 힘든 일이었기 때문에, 여성 간부들이 교육을 진행했어도 결혼 후에 계속 직장을 다닌 사람은 1인 이외에는 없었다. 다만 이런 조건 때문에 여성 노동자들의 이직률이 낮아졌고, 결혼하기 전에 중간에 사표를 내는 사람이 없어졌다(이옥지 2001, 396~397).

3) 여성 주도적인 노조

콘트롤데이타노조는 지도부가 모두 여성 노동자들로 구성되었다. 노조 결성 직후 노조는 전적으로 여성들만 가입했고, 그 때문에 노조를 둘러싼 성별 대립 양상은 없었다. 오히려 여성 지도부와 여성 조합원들 간의 밀접한 소통관계를 형성하였다.

여성 주도의 노조에서 여성 지도력은 다른 노조의 남성 간부들에 비해서 권위의식이나 권력욕이 상대적으로 적어서, 노조를 민주적으로 운영하는 데 긍정적인 영향을 미쳤다(신인령 1985, 62). 즉 남성 지도력에 의한 조직운영은 개인을 중심으로 권력이 집중되는 반면, 여성 지도력을 중심으로 한 조직운영은 집단의 힘으로 진행하였고 그 과정에서 조합원 개개인의 역량이 더 발견될 수 있었다는 점이 특징이었다(최장집 1988, 49). 또한 노조간부들이 모두 여성이기 때문에 노조간부들과 조합원의 관계가 작업장의 문제뿐만 아니라 개인적인 문제까지도 함께 고민하고 풀어갈 만큼 친밀할 수 있었다. 조합원들은 노조간부들에게 여성으로서 겪는 문제를 편하게 얘기하고 상담할 수 있었고, 이것이 노조가 여성 의제를 실천하는 데 중요하게 작용했다. 특히 생리, 결혼, 임신, 출산과 관련된 문제는 노조간부들이 여성들이기 때문에 상담할 수 있었던 것이고, 그 결과 여성 간부들은 이런 여성 노동자들의 문제를 노조사업으로 공식화할 수 있었다.

노조결성 이전에 대부분의 여성 노동자들은 열악한 노동환경과 성 역할 의식 때문에 결혼과 동시에 공장을 떠났다. 특히 이들은 작업 시간 관리나 관리자들에 권위적인 언행으로 공장생활을 그만둘 정도로 힘든 노동을 하였다. 그런데 노조활동으로 노동조건과 작업장의 분위기가 변화하자 장기 근속자가 늘어나기 시작하였다.⁹⁾ 장기근속

9) 노조 결성 이후 회사의 노동통제가 약화되자, 여성 노동자들은 작업장에서 ‘기를 펴고’ 일할 수 있게 되면서, 노동은 더 이상 지겨운 일이 아니라 어느 정도 자신이

자인 기혼여성 노동자들이 노조활동과 투쟁에 더 적극적으로 참여하였다. 이처럼 노동조건 개선과 노동통제의 약화는 여성 노동자들이 견디기 어려운 노동에서 결혼을 기점으로 탈출하려는 것을 막고, 자신의 일터를 평생노동의 장으로 만들어가는 데 영향을 주었다.

콘트롤데이타노조의 여성 의제 실천은 다음과 같다. 우선 콘트롤데이타에서는 노조 설립 이전에는 생리휴가를 3개월에 한 번씩 사용할 수 있었다. 그것도 보건실에 가서 간호사에게 증명을 해 와야 하는 조건이 붙고, 감독이 자기한테 잘 보인 사람한테만 내주고 그렇지 않은 사람에게는 4개월에 한 번 주어 자유롭게 사용하지 못했다. 이에 노조는 설립 당시부터 생리휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 요구하여 단체협약 제3조에 “요청할 때는 월 1일의 유급휴가를 부여한다”고 명시하였다(이옥지 2001, 35). 노조에서는 출근부를 뒤져 생리휴가를 쓰지 않는 사람들을 모두 찾아내어 일일이 설득할 정도로 세심한 노력을 기울여 생리휴가 사용을 정착시켰다(유옥순 구술 2005.10.1).

이어 여성 노동자들이 노동과정에서 가장 심각한 문제로 느끼고 있었던 것은 남성 관리자들의 일상적인 성차별적 언행과 비인격적인 대우였다. 이는 회사의 노동통제 방식이기도 한데, 회사는 여성 노동

통제할 수 있는 일을 한다고 생각하기 시작했다. 콘트롤데이타노조의 한 여성노조 간부는 자신이나 주변의 동료들이 결혼을 하고도 다녀서 20년의 장기근속을 할 수 있었던 것은 “현장 분위기가 많이 달라져서 일하기가 편해졌기 때문”(유정숙 외 2011, 263)이라고 기록했다.

자들이 다수인 경우에 노동통제 방식으로 성차별적 통제와 성적 통제를 활용하였다. 콘트롤데이타의 남성관리자들은 노조 결성 이후에도 여전히 여성 노동자들에게 권위적이고 성차별적인 언행을 했다(한명희 구술 2016.7.12). 노조결성 직후 통근버스를 요구하여 당시에 26대의 통근버스가 운행되었는데, 앞 좌석 2줄 정도는 남자직원들이 앉는 것이 관행이었다. 1977년 어느 날 몸이 아파 그 자리에 앉은 여성 노동자에게 감독인 남자 직원이 “싸가지 없는 XXX들 같으니”라고 욕을 했다. 노조에서는 그 직원의 처벌과 사과를 요구하며 대자보를 붙이고, 최초로 3일간 태업을 했다. 회사는 그 직원을 1개월 정직시키고 공개 사과를 하게 하였다. 이 사건을 계기로 노조에서는 관리자들이 여성 노동자들에게 경어 사용을 회사 방침으로 할 것을 요구하면서 점차 성차별적인 언행이 없어져갔다(유정숙 외 2011, 261). 심지어 작업장의 분위기가 여성 노동자들이 ‘목에 힘주고 일 할 수 있는 분위기’로 서서히 바뀌어갔다.

이처럼 콘트롤데이타노조가 여성 의제를 노조의 중요 사업으로 추진했던 것은 여성 주도적이라는 특징을 반영하여 노조간부들이 여성 문제에 대한 공유와 함께 의식의 변화가 있었기 때문이었다. 특히 노조간부들이 활동하면서 여성 노동자들의 평생 노동권을 확보하는 것이 필요하다고 인식한 결정적인 계기는 여성 간부들이 결혼 후 퇴사하면서 조직력이 약화되는 것에 대한 위기의식 때문이었다. 더욱이 회사 측이 인원 감축을 하여 노조기반이 축소되었던 것도 큰 영향을 주었다(한명희 구술 2016.7.12).

또한 임금인상 투쟁과 노동조건 개선투쟁을 하는 과정에서 노조간부들은 여성을 1차적으로 가정에 책임이 있는 집단으로 보고, 부차적이고 보조적인 임금수입자로 간주하는 회사 측과 사회적인 통념의 문제를 알게 되었다. 이에 대해 한 노조간부는 “회사 측이 여성들의 노동에 대해 ‘너희들은 단순노동이니까, 너희들은 결혼하면 그만둘 거니까, 너희들은 가장이 아니니까’ 그렇게 저임금을 주는 명분으로 노조활동을 통해 갖고 자꾸 부딪치니까는 ‘결혼하고 다니자. 우린 능력이 있는데 왜 이렇게 가만히 있느냐’ 이런 부분들을 노조활동과 당연히 연관 있는 문제”로 생각했다고 한다(유옥순 구술 2005.10.1). 이러한 여성 주도적인 노조는 여성들만의 특유한 문화를 공유하고 있었고, 이를 노조간부와 조합원들이 소통할 수 있었기 때문에 여성 의제에 접근할 수 있었다.

그러므로 노조는 지속적으로 교육과정에서 조합원들에게 노동자의 식뿐만 아니라 여성문제를 인식하게 교육했다. 그 내용은 승진승급, 임금차별 문제와 평생노동권 확보, 모성보호와 직장 탁아소의 필요성 등이었다. 특히 여성의 평생노동권 문제에 대해 “여자도 결혼하고 직장을 다녀야 된다. 여자가 바보처럼 집안에 갇혀 있으니까 바가지나 굶어대고 무지한 인간으로 돼서, 사회적으로 무능한 무가치한 인간으로 대접받게 된다”는 내용을 주제로 라인별 교육을 실시했다. 또 노조신문에는 기혼 여성 좌담회의 토론 내용인 “직장생활을 하니까 참 좋다. 대학 졸업해 가지고 사회생활 하지도 않고 그렇게 버리고 있는 가정주부들이 참 불쌍하다는 생각이 들었다. 내가 만약에 집에

있었으면 여성잡지나 보고 잡이나 자고 그랬을 텐데, 남편들이 가사 노동을 조금이라도 함께 도와주려 하고, 화젯거리도 많이 생긴다”는 등을 기사화해서 조합원들의 의식변화를 도모했다(방혜신 1994, 25).

이런 과정에 1977년에 한 대의원이 “결혼을 하는데 계속 회사를 다니고 싶으니 도와달라”고 노조에 요청하였다. 노조는 이를 계기로 삼아 결혼 퇴직제 철폐 투쟁을 진행했다. 노조는 한 달 동안 회사와 교섭을 하면서, 관행적으로 남자들에게만 주었던 결혼휴가 6일과 축의금도 요구하였다. 이후 본격적으로 ‘결혼하고 계속 직장에 다니기’ 운동을 전개했다. 조합원들은 결혼을 노동자생활을 청산하고 신분상승의 기회로 생각하는 것이 지배적이었다. 노조에서 이 문제에 대해 끊임없이 교육을 하고, 모범적인 사례들이 나오면서 결혼 후 지방으로 이사 가는 경우를 제외하고는 그만 두는 사람이 없을 정도였다. 그 결과 1982년 폐업 당시에는 기혼여성 노동자가 전체의 15%를 차지할 정도였다(한명희 구술 2016.7.12).

결혼 퇴직제 폐지 이후 임신, 출산의 문제가 눈에 직접 드러나기 시작했고, 두 달 간의 유급휴가를 확보했지만, 노동자 개인의 입장에서 양육 문제가 큰 과제로 남아 있기 때문에 해결하기가 훨씬 힘든 문제였다. 그래서 당시 결혼을 하고 계속 다니던 여성 노동자들도 피임을 하거나, 임신을 할 경우에는 6개월 정도까지 버티다가 그만두었다. 이후 고참인 한 여성 노동자가 본인의 의지와 노조의 적극적인 지원으로 최초로 산전산후휴가를 사용하게 된다. 회사에서는 여러 방법으로 이 여성 노동자를 압박하여 퇴직을 종용하였다. 그러

나 본인이 노조와의 긴밀한 관계 속에서 꾀꾀하게 이겨내었다. 이후 임신을 하는 기혼여성들이 계속 늘어나 1982년 폐업 당시에는 기혼 여성 노동자 중 30%가 임신을 한 상태였고, 이들은 모두 산전산후 휴가를 받고 계속 다닐 의사를 밝혔으나 폐업으로 뜻을 이루지는 못했다. 이처럼 임신하는 여성들이 계속 늘어나자 노조에서는 직장 탁아소 설치 문제까지 모색하기도 했다.¹⁰⁾

한편 회사는 결혼 퇴직제만이 아니라 가족수당 및 축의금 지급에서도 성차별을 하였다. 즉 여성 노동자들이 미혼이라는 이유로 가족수당을 주지 않았다. 이에 노조에서는 여성 조합원들의 실제 부양하는 가족 수를 조사한 결과 평균 2.6명이라는 근거를 가지고 회사 측에 가족수당 지급을 요구했다. 거기에 1979년까지 회사는 노동자들에게 주는 자녀출산 시 축의금을 직종별로, 또 자녀의 성별에 따라

10) 유옥순은 당시 상황을 “우리 회사도 생산직 노동자는 결혼하면 그만두어야 했다. 사실은 회사가 못 다니게 회유하였다. 주로 ‘남편의 직업이 뭐냐’, ‘집안 형편이 어러우냐’는 등 자존심을 상하게 하여 그만두게 하는 방법이 사용되었다. 그런 과정에 대의원 한 명이 ‘내가 결혼 후 다니는 사례를 만들어 보겠다’고 당차게 나섰다. 그 이후 임신할 때까지 다니거나 출산 직전까지 다니는 사례가 나오기 시작했다. 물론 임신과 출산 후에도 계속 다니는 투쟁은 훨씬 더 어려웠다. 배가 불러 회사를 다니면 회사는 ‘창피하게 그 집 아저씨가 별 볼 일이 없어?’하는 식으로 조합원들을 괴롭혔다. 노조는 출산 후 직장에 계속 다니는 것을 지지하기로 결정하고 조합원 20~30명씩을 모아 왜 임신하고 애기를 낳고 다녀야 하는가에 대한 교육도 했다. 그러다가 초창기 입사한 노조간부인 선배 언니가 출산휴가를 사용하는 사례를 만들어냈다”고 기록했다(유정숙 외 2011, 262-263).

차별해서 지급했다. 사무직은 아들을 낳으면 5만 원, 딸을 낳으면 2만 원의 축의금을 지급하고, (남자)생산직은 모두 2만 원씩의 축의금을 주었다. 노조는 누구나 어떤 성별의 자녀를 낳더라고 일괄적으로 5만 원의 축의금을 지급하도록 바뀌었다(유정숙 외 2011, 262).

또 다른 중요한 성차별은 여성 노동자들의 승진, 승급에 제한을 두는 것이다. 여성 노동자들의 승진은 생산라인의 반장까지이며, 다른 관리직에는 오를 수 없었다. 이에 노조는 조합원들에게 이 문제를 교육하였다. 여성 노동자들은 남성 노동자들의 임금의 1/2에 머물렀고, 승진도 안 되고 있는 것에 불만이 있었다. 감독 이상은 대졸인 남자 사원들이고 생산직 여성 노동자는 반장까지만 올라갈 수 있었다. 노조에서는 여성 노동자들도 5년 이상 근속하면 작업라인 관리와 생산관리를 충분히 할 수 있으므로 과장까지 승진시켜 줄 것을 3년 동안 지속적으로 요구하여, 마침내 1977년에 생산직에서 세 명의 여성 감독이 탄생하였다(한명희 구술 2016.7.12). 이처럼 감독은 노동 통제를 담당하는 역할을 하였지만, 고졸 생산직 출신인 여성 노동자가 대졸 남자 사원과 같은 직위에서 같은 업무를 수행한다는 것은 승진승급에서 성차별과 학력 차별을 없애는 데 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다.

이처럼 콘트롤데이터노조는 간부들과 조합원들이 같은 여성으로서 겪는 일상문제를 소통할 수 있었다. 이런 소통을 바탕으로 여성 간부들은 여성 조합원들이 작업장에서 일상으로 겪는 모성보호 문제와 성차별 문제를 포착하여 지속적이고 의식적으로 교육을 하고, 소식

지를 통해 알려내는 활동을 통해 여성 의제를 노조의 공식 사업으로 제기하고 해결할 수 있었다.

5. 결론

한국의 산업화 과정에서 등장한 여성 노동자들은 성장 과정에서 성차별을 경험했고, 성별화된 산업화 과정과 성별 위계적인 작업구조 속에서 다시 훈육받았다. 노동자들은 민주노조를 결성하여 활동하는 과정에서 권리의식에 기초한 계급적 의식의 형성 과정을 거치지만, 그 자체가 성정체성을 변화시키는 것은 아니었다. 민주노조운동에 참여한 남녀노동자들은 성별 노동분업 이데올로기의 영향을 받고 있었고, 민주노조운동이 지향했던 '인간다운 삶'은 성평등적 지향을 포함하고 있지 않았다. 그 때문에 여성 노동자들은 민주노조 안팎으로 남성 노동자들과 갈등·대립하면서, 일부는 묵인하기도 했고, 또 다른 일부는 거부하기도 하였다. 이처럼 1970년대 민주노조운동은 공통적으로 임금인상과 노동조건 개선을 확보해냈지만, 그와 연동된 성차별을 극복하기 위한 실천적 접근에는 차이가 있었다.

그 원인을 파악하기 위해 민주노조들이 활동했던 사업장의 노동과정의 성별 분포와 특성, 민주노조 결성 추진 주체의 성별 구성의 관계를 살펴보았다. 사업장의 노동과정은 남녀가 성별로 위계화되어 있었다. 또 사업장마다 남성 노동자의 비중에는 차이가 있었는데, 이

는 민주노조 결성 주체의 성별 구성 및 노조지도부의 성별 구성에도 대체로 반영되었다. 이를 바탕으로 민주노조 지도력의 성별 구성에 따라 세 가지 유형으로 구분하였는데, ‘남성 주도적 노조’인 청계피복노조에서는 여성 의제에의 접근이 없었으며, 오히려 노조 내부에서 여성 간부들의 지도력 확보를 위한 저항이 형성되었다. ‘남녀 공동주도의 노조’인 원풍모방노조에서는 여성 간부들을 중심으로 성차별문제를 극복하려는 시도가 있었고, ‘여성 주도적 노조’인 콘트롤데이터노조는 여성 의제를 공식적인 노조사업으로 설정하여 적극적으로 실천했다. 이처럼 지도력의 성별 구성의 차이에 따라 각 노조마다 여성 의제에 대한 접근에는 차이가 났다.

이처럼 본고에서는 젠더관계를 통해 본 민주노조의 유형별 특징을 통해, 기존 연구와는 다른 몇 가지 새로운 점들을 파악할 수 있었다.

우선 본고에서는 민주노조와 외부 지원 세력과의 관계를 살펴보았다. 당시 종교계는 여성문제에 대한 문제의식이 없었고, 여성단체들도 민주노조와는 직접적으로 관련이 없었다. 그러므로 일부 민주노조들이 여성 의제를 적극적으로 실천할 수 있었던 것은 외부 세력의 영향이 아니라 사업장의 내부적인 요인에 의한 것이라고 볼 수 있다. 이는 기존 연구에서 제기한 새로운 여성 의식의 형성은 외부에서 여성운동의 활성화와 관련된다는 주장이 타당하지 않다는 점을 보여주는 것이기도 하다.

다음으로 1970년대 민주노조운동은 성평등하지 않았다. 이 시기에 여성 노동자들의 경험은 노동자들의 집단 정체성 형성 과정과 성별

의식이 같이 변화하는 것이 아니라는 것을 보여주었다. 오히려 여성 의식의 변화는 콘트롤데이타노조의 사례에서 알 수 있듯이 성차별적인 노동과정의 경험을 바탕으로 여성 노동자들이 독자적이고 의식적인 교육과 실천을 통해 가능했다는 점이다.

마지막으로 1970년대 민주노조운동이 여성문제를 간과하였기 때문에 이후 여성 노동자들의 결혼, 출산 등을 경험하면서 노동운동에 참여하지 않았고, 노동운동 및 여성운동에 손실을 가져왔다는 주장이 있었다. 이런 주장은 1970년대 일부의 민주노조들은 여성 의제를 적극 실천하였고, 일부의 여성 간부들은 남성 중심적 노조운동에 저항하기도 했다는 점을 간과했다.

또한 1980~1982년 민주노조들이 강제해산된 이후 민주노조 출신 노동자들의 활동을 살펴보면, 1980년대 전반기에 이들은 사업장 모임과 사업장 간의 연대모임을 통해, 그리고 노동 현장에 재취업하여 새로운 활동을 모색하였다. 그 결과 1984년 청계피복노조는 법외노조로 활동을 재개하였고, 원풍모방노조 출신 노동자들과 일부 민주노조 출신 노동자들이 1984년 한국노동자복지협의회라는 노동단체를 결성해서 노동운동을 벌였다. 또한 콘트롤데이타노조 출신 노동자들과 일부 민주노조 출신 여성 노동자들은 여성운동가들과 같이 1987년 한국여성노동자협의회를 결성하여 여성노동자운동을 하였다. 즉 1970년대 민주노조운동 출신 여성 노동자들은 1980년대 노동운동의 일 주체를 형성하였고, 나아가 새로운 여성노동자운동이 등장하는 중요한 배경이 되었다. ~~2022~~

참고문헌

1차 자료

- 강성재. 1971/3. “〈르뽀〉그 후의 평화시장.” 『신동아』, 128.
- 김남일 정리. 2010. 『원풍모방노동운동사』. 삶이보이는창.
- 동일방직복직투쟁위원회 엮음. 1985. 『동일방직노동조합운동사』. 돌베개
- 원풍모방 해고노동자 복직투쟁위원회 편. 1988. 『민주노조 10년』. 풀빛.

연구 논저

- 김금수. 1986. 『한국노동문제의 상황과 인식』. 풀빛.
- 김원. 2002. “여공담론의 남성주의 비판.” 서강대학교 정치학 박사학위논문.
- . 2005. “1970년대 가톨릭노동청년회와 노동운동.” 『1970년대 민주운동연구』. 민주화운동기념사업회. 307-374.
- 김인동. 1986. “70년대 민주노조운동의 전개와 평가.” 『한국노동운동론』 1. 미래사. 147-176.
- 김형기. 1987. 『한국의 독점자본과 임노동』. 까치.
- 박기남. 1988. “여성노동자들의 의식변화과정에 관한 한 연구 - 1970년부터 1980년대 중반까지.” 연세대 사회학과 석사학위논문.
- 방혜신. 1994. “70년대 여성노동운동에서 여성특수과제의 실현조건에 관한 연구.” 서강대학교 사회학 석사학위논문.
- 신경아. 1986. “한국의 수출지향적 공업화와 여성노동.” 서울대 사회학 석사학위논문.
- 신인령. 1985. “한국의 여성노동문제.” 『한국자본주의와 노동문제』. 돌베개. 349-390.
- 유정숙·박육남·김한영 외. 2011. 『나 여성노동자』 1권. 그린비.

- 양승조. 1991. “70년대 민주노조운동의 평가와 교훈.” 『한국노동운동 20년의 결산과 전망』, 세계, 48-74.
- 유경순. 2005a. “청계피복노조의 활동과 특징.” 『1970년대 민중운동연구』, 민주화운동기념사업회, 97-192.
- _____. 2005b. “쟁점으로 보는 1970~86년 노동운동사.” 『노동자, 자기역사를 말하다』, 서해문집, 230-275.
- _____. 2015. “1980년대 학생운동가들의 노학연대활동과 노동현장 참여방식의 변화.” 『기억과전망』 32, 민주화운동기념사업회, 200-246.
- 이수자. 1984. “한국 영세제조업 부문의 성별노동분업 연구: 평화시장 의류봉제공장의 사례를 중심으로.” 이화여대 대학원 여성학 석사학위논문.
- 이숙진. 1989. “노동자계급 여성의 여성해방의식 획득에 관한 연구.” 이화여대 대학원 여성학 석사학위논문.
- 이옥지. 2001. 『한국여성노동자운동사』 1. 한울아카데미.
- 이임하. 2005. “1970년대 크리스찬 아카데미 사건 연구.” 『1970년대 민중운동연구』, 민주화운동기념사업회, 525-560.
- 이태호. 1984. 『불꽃이여 이 어둠을 밝혀라』, 돌베개.
- _____. 1986. 『최근노동운동기록』, 청사.
- 이종구 외 지음. 2004. 『1960-1970년대 한국의 산업화와 노동자 정체성』, 한울아카데미.
- 전경옥 외. 2005. 『한국여성정치사회사 2』, 숙명여자대학교 아시아여성연구원.
- 전순옥. 2003. 『끝나지 않은 시대의 노래』, 한겨레신문사.
- 정미숙. 1993. “70년대 여성노동운동의 활성화에 관한 경험 세계적 연구-섬유업을 중심으로.” 이대 여성학 석사학위논문.
- 정성기. 1988. “80년대 한국노동운동의 전개와 과제.” 『사회경제평론』 1집, 139-206.

- 정현백. 1991. 『노동운동과 노동자문화』. 한길사.
- 최장집. 1988. 『한국의 노동운동과 국가』. 열음사.
- 홍현영. 2005. “도시산업선교회와 1970년대 노동운동.” 『1970년대 민중운동 연구』.
민주화운동기념사업회. 375-448.

구술자료

구술자	구술 일시/장소	구술자 경력
이승철	2003. 전태일기념사업회	청계피복노조 지부장 (전태일기념사업회구술자료)
박순희	2006.5.16. 전태일기념사업회	원풍모방노조부지부장 (전태일기념사업회구술자료)
신순애	2010.8.7. 용산	청계피복노조 부지부장
유옥순	2005.10.1. 구로구술자사무실	콘트롤데이타노조 부지부장
이숙희	2010.6.14. 용산	청계피복노조 간부
이승숙	2010.7.14. 용산	청계피복노조 부위원장
정명자	2005.5.4. 미아 구술자자택	동일방직노조 간부
최연봉	2005.4.9. 인천 구술자자택	동일방직노조 간부
한명희	2016.7.12. 서울시의원회의실	콘트롤데이타노조 부지부장

Abstract

The Characteristics on the Gender Relationships by the Types of Democratic Labor Union in 1970s

Yoo, Kyeong Soon

Institute of Historical Studies

In 1970s the labors of the conservative sexual morality had built the Labor Identity under Democratic Labor Union Movement, not changed their sexual consciousness. If we inspect the Democratic Labor Union Movement on the point of Gender Relations, the various aspects will come out. Investigating the Democratic Labor Unions through the leadership by distinction of sex, the relations of distinction of sex in Union, and the stability and durability of Labor Union activities, the following results was yielded. First, like Dongil textile company labor union in the center of man leadership, the antagonism of companydominated union VS democratic labor union aroused on the conflict of men labors VS women labors. Moreover, in the democratic labor union appeared the gender hierarchy and so like Chunggye Labor Union the men heads of the local branch led the union activities in the 10 years and then opposing at that point, women staffs attempted to elect woman head of the local branch twice. Second, the partnership of the men and women leaders in WonPung spinning and weaving practiced the several sexual discriminations. Third, the distinction between the democratic labor union led by the women remained. Only Control data labor union and Samsung Pharmaceutical labor union put woman

agenda in practice. For the reasons, there were no sexual troubles because of the 100% women labors in that two labor union, that activities remained stable, and because the leaders made efforts for the change of the sexual consciousness through the education & propaganda about woman agenda on the base of the daily interaction with the union members, it was possible. As you see, Democratic Labor Union Movement in 1970s was not neutral on sexual agenda. By that means some woman labors resisted the sexual discrimination, and some democratic labor unions practiced the woman agenda.

■ **Keyword:** Democratic Labor Union Movement, Woman Labor, Gender Relations, Woman Agenda, Oral History

투고 : 2017/4/1 심사 : 2017/4/10 확정 : 2017/5/17