

표준

2002. 1. 09

jed

[운동사회]'진보'와 '평등'의 운동사회안에 무엇이...?/서정영주

남강양

'진보'와 '평등'의 운동사회 안에는 무엇이 들어 있을까?

-운동사회 내 성차별과 성폭력, 가부장성과 권위주의 철폐를 위하여

서정영주 (노기연 연구원, 운동사회 내 가부장성과 권위주의 철폐를 위한 여성활동가 모임 회원)

1. 망치를 든 이유

신자유주의적 구조조정에 대한 반대투쟁이 한창이던 1998년 여름, 온나라의 주목을 받았던 현대자동차 노동조합은 정리해고를 수용하였다. 그리고 정리해고자 277명의 명단엔 144명의 식당 근무 여성노동자들이 포함되어 있었다. 그 뒤 1999년 5월, 서울 지하철 노동조합의 투쟁이 막 시작되고 있던 때 배달된 민주노총 노동절 기념 포스터에는 투쟁복을 입고 싸우러 나가는 남성가장을 배웅하는 여성의 모습이 뒷배경으로 희미하게 박혀 있었다. 그리고 이렇게 써 있었다. "당신만이 희망입니다"

라고. 그리고 1999년, 울산 지역에서 활동하는 현대자동차 노동조합 간부를 비롯한 활동가들이 노래방에서 뽀빠야춤을 불러다 놓고 있다. 그 지역 여성들이 이러한 여성의 성 상품화에 항의하자 현대자동차 노동조합 한 간부는 '이 시대 남성들의 스트레스와 해방을 위해 선각자의 역할을 맡을 것인지 말 것인지를 결단했다'면서 '전체 여성들의 비난과 비도덕적 남성의 표본으로 내몰리는 참담함을 감수하면서' 과감히 이렇게 말했다. 노래방에서 남자들만 노는 것은 허전하고 또 마누라는 딱딱하고 즐겁지 않으며, 문화적으로 소외된 지역에서 갈 곳 없는 중년 사내들이 이 놀이를 선택한 것이 도덕을 허물만큼 큰 반란이 아니라는 것이다. 그리고 2000년이 지난 지금까지 그 지역에 살고 있는, 그 노동 조합의 조합원인 여성노동자들은 '원직복직'을 위해 삭발에 출근투쟁에 천막농성까지 쉴 날 없이 투쟁하고 있다. 그리고 이 두 가지 질문이 여성활동가들의 머리 속을 맴돌고 있다.

"그 많던 여성 활동가들은 다 어디로 갔나?", "남아 있는 여성활동가들은 지금 어디, 어느 자리에서 어떤 활동을 하고 있는가?" 패배의식을 개인의 무능으로 돌리며 지치고 지쳐 양육으로 돈벌이로 보살핌 노동으로 재생산 노동으로 돌아가 버린 그 많던 여성활동가들의 작은 외침에 대답도 못했던 우리들은 명예남성이 되거나 살아남기 위한 이중전략을 교묘히 택하며 지금 이 자리까지 왔다. '주변'이라는 경계선에서 그 경계선을 부단히 오르고 내리면서. 반드시 이 참에 고쳐보겠다는 결단보다는 양보를 전제로 한 부드러운 비판을 하면서.

앞서 언급한 현대자동차 노동조합의 한 간부는 '주장이 강하고 사리가 분명하고 도덕적인 명분을 앞세워 운동하는 남성들의 기운을 팍팍 죽여놓기 일쑤인 여성들에 대한 항의와 진지한 남자들의 세계에 대한 변명의 계기를 만들기 위해' 글을 쓴다고 했다. 나는 '진보'와 '평등'의 기초 위에 세워졌다고 믿어 의심치 않았던 운동 사회가 얼마나 진보와 평등을 놓치고 있는지를 보여주려 한다. 오히려 운동 사회 안에는 드러나 처벌되지 않는 성폭력과 언어폭력이 존재하며 성 차별적이고 물질적(gender-blind)이며 가부장적인 관점과 태도와 문화와 습관이 현실로 존재하고 있음을 보여주려 한다. 이것은 단지 '기를 죽이기' 위해서가 아니라 '기를 죽여서라도 현실을 보이고 고쳐' 명실상부한 진보와 평등을 이루기 위해서이다.

2. 운동 사회 안에는 무엇이 들어 있는가?

(1) 여성활동가에 집중되는 재생산노동과 재생산노동의 평가절하

여성활동가들은 일상적인 업무와 함께 뒷풀이, 체육대회, **대회, ** 집회, **토론회 등의 공식-비공식의 경계를 넘어선 활동 외에도 재생산노동을 특히 강요받고 있다. 이는 사무실 공간 안팎에서 이루어지는 노동으로, 청소, 설거지, 특별한 행사가 있을 때 또는 일상에서의 손님접대, 음식접대, 차 접대, 그리고 물품

의 정리정돈, 자료정리, 은행업무, 방석이나 수건, 걸레 등의 빨래, 쓰레기 치우기와 분리수거 등이 포함된다. 이는 직접 그 노동을 수행하는 것 말고도 그 노동의 필요성에 대해 문제제기하고 조직하는 감정노동의 전과정을 포괄한다. 뿐만 아니라 세심한 배려와 친절함, 부드러움, 포용력, 어머니나 누나같은 보살핌과 너그러움, 말없이 수행되는 관리능력까지를 요구받는다. 다시말해 감정과 태도의 전 영역에 있어 여성활동가들은 이와같은 기준으로 활동할 것을 요구받고 있다는 것이다. 더욱이 문제가 되는 것은 이러한 노동이 '중심'과 '핵심'으로 이해되고 있지 않다는 것이다. 오히려 (내가 하지 않아도) 당연히 이루어지는 것, 당연히 이루어지기에 하찮은 것, 능력이 아닌 여성적인 특질에서 기인한 것으로만 이해되고 있다. 이러한 측면에서 "노동요소나 직무요건에 있어 남성의 경우는 숙련(skill)으로 인정되지만, 여성적 특질은 자연적으로 타고난 능력(talents)으로 평가받는다"는 주장이 이해될만하다1).

"상황 하나2). 아침에 사무실에 오면 컵이 즐비하다. 개수대에도(이건 좀 낫지), 각자의 책상 위에도, 공동으로 사용하는 회의실 책상 위에도. 심지어는 이를 닦으려고 갖다놓은 듯 화장실 세면대 위에도. 그 컵에는 커피의 진득한 찌꺼기가 밑동에 남아있거나 녹차가 말라붙어 종이끈이 대롱대롱 아슬아슬손잡이에 걸려져 있어 씻으려면 머그컵 아래에까지 손을 깊숙히 넣어 박박 닦아야 하며, 녹차 실을 떼기 위해 뽕뽕 손가락을 돌려야 한다. 처음에는 상쾌한 아침 출근을 방해하는 이 잡동사니로 인해 열을 받기도 하지만 남을 위해 헌신하고 동료들을 위해 베푼다는 심정으로 또 그것이 조직에 대한 일종의 '기여'가 될 수 있다는 마음으로 박박 북북 씻는다. 그리고 이 상황은 지겹게 반복된다. 내가 안하면 다른 여성 동료들이 하게 된다.....

상황 둘. 손님이 오면 여성들은 자신의 손님인가 아닌가에 관계없이 웃으며 반갑게 맞이하고 "차 드실래요?" 묻는다.... 똑같이 일을 하고 있어도 왜 나만 자동인형처럼 일어나 밝은 표정으로 그들을 맞이해야 할까, 배웅해야 할까. 마음 속에 갈등이 시작된다. 남성 동료나 선배의 손님이 왔을 때 내가 대접했던 것만큼 내 손님이 왔을 때 이들과 충분히 대화하라고 남자들이 차를 타 준 적이 있나? 내 손님이 와도 남성들은 그들과 대화하려고 그냥 앉는다. 자신의 사교와 정보취득을 위하여. 그리고 나는 개수대를 오가며 물을 끓이고 컵을 씻어 기다렸다가 대접한다. 그 무지하게 아까운 시간이 흘러간다. 한편 이 모든 일과 관계없는 남성 동료들은 자기 일에 몰두하거나 심심하면 손님과의 대화에 끼들기 위해 건들거리며 등장한다. 그리고 손님이 간 뒤에도 한가롭게 퇴장한다. 컵을 손가락 여기저기에 끼서 개수대로 사라지는 여성 동료들과는 다르게.

상황 셋. 모처럼 많은 이들이 모이는 회의가 있는 날이다. 컵은 사람 수대로 제공된다. 게다가 회의가 길어지면 애초에 제공된 차로는 모자라 다른 컵을 가져다 물이나 다른 종류의 차를 마신다. 그래서 10명으로 제공되었던 컵은 불현듯 15개, 20개로 늘어난다. 회의실 탁자 위에는 수북한 담배꽂이가 담긴 재떨이와 함께 줄줄이 소풍가는 머그컵이 차곡차곡 쌓인다. 회의가 끝나면 몇몇은 모여 회의 때 얘기되었던 쟁점을 끼리끼리 다시 논의하고, 몇몇은 슬며시 회의장을 빠져나간다. 이때 컵을 들고 나오는 이들이 누구인가. 바로 여성활동가들이다. 뒷풀이 가자고 남성들이 외치는 가운데에서도 여성들은 자기 컵과 함께 남이 먹은 컵을 가지고 간다. 왜? 다음날 상쾌한 아침을 방해받고 싶지 않으니까. '자기 먹은 것 자기가 씻어라'의 원칙을 몸소 지키는 여성들에게 남성이 먹은 컵과 그 찌꺼기는 말할 수 없이 더러운 모욕감을 준다. 그리고 외친다. 중요한 것은 이론이고 정치인 남성들에게. '이것도 중요해. 중요한 일이라구!' 라고."

(2) 여성활동가의 주변부화와 퇴출

여성활동가가 속한 조직에서 그들의 위치는 사무국장, 사무처장, 사무차장3), 총무부장, 자료담당 등 사무 및 관리와 관계된 일로 규정되거나 일반적으로 여성적 특질로 인정되는 편집이나 홍보와 관계된 일로 규정된다. 특히 기존에 이러한 노동을 남성이 맡고 있었어도 여성이 이러한 영역의 일에 진입하는 순간 여성노동의 가치가 절하된다4). 노동조합 조직 안에서도 마찬가지이다5). 민주노총과 한국노총 중

양 여성간부 비율은 극히 적으며, 각 산별, 업종별 연맹이나 단위 노동조합으로 가면 이러한 현상은 더 심각하다. 심지어 여성 조합원의 비율이 높은 사업장에서조차도 여성이 의사 결정에 참여할 수 있는 구조

와 여성 간부의 수가 상당히 낮다6).

"96년도 여성민주회의의 여성조직활동 모니터링 조사를 보면 노조 내 여성 위원장 비율은 한국노총과 민주노총이 각각 1.6%, 18.8%, 여성 대의원 비율은 3.8%, 6.8%, 여성 중앙위원수 또한 1.5%, 13.3%에 불과하다. 97년도 조사에서도 마찬가지였는데, 조사 대상 사업장의 여성 조합원 비율이 전문노련과 건설,

대학을 제외하고 40%~70%를 차지하고 있으나 여성 대의원 비율은 조사 대상 노조의 절반 정도가 20% 미만으로 나타났으며, 여성 대의원이 전혀 없는 경우도 약 10%로 조사되었다. 또한 여성 간부 비율은 대의원이 16.5%, 상집(운영)위원이 19.6%, 전임 간부 비율인 20.7%로 낮게 나타나고 있다. 특히 여성 전임

간부가 한 명도 없는 노조가 7.2%를 차지하고 있다. 여성 간부들의 노동조합 내 직책을 보면 부위원장과 여성부장 비율이 높는데 이들은 대부분 겸직을 하고 있어 안정적인 업무수행이 불가능한 상황이다. 특히 겸직을 하는 경우 대부분이 여성부장과 총무부장을 맡고 있는데 이 경우 일상적인 업무와 실무에 쫓겨 여성부 독자적인 일 수행이 어렵게 된다. 특히 노조의 여성 관련 사업 의지를 볼 수 있는 것은 바로 예산 편성인데, 조사 결과를 보면 여성 관련 사업 예산 비율이 전체 예산의 평균 4.4%를 차지하며, 53%의 노조는 예산이 전혀 없어 노조 내에서도 여성 관련 사업은 부차적으로 취급되고 있으며 아예 사업을 집행할 의지를 가지고 있지 않다는 것이 확인되고 있다."

최근 노조 상급단체에서는 출산휴가 중인 여성 간부에 대한 대기발령 조치가 있었다. 이는 근로기준법조차 위반한 사항이었으나 그 문제가 제대로 알려지지도 폭로되지도 않았다. 이렇듯 임신과 출산, 육아 등과 관련한 여성활동가들의 부담과 전담, 그리고 스스로의 억제는 개인의 문제로만 여겨질 뿐이다. '활동의 지속과 효율적인 역할분담'이라는 그럴듯한 명분으로 남성들이 그 부담을 없애는 한편에 여성들은 그 몫을 홀로 지고 활동을 접거나 활동을 하면서도 이중 삼중의 노동에 시달리고 있다. 그리고 이는 여성활동가들의 주변화와 배제의 기제로 활용되고 있다. 특히 정보의 독점을 통한 권력의 집중과정에 여성활동가들은 체계적으로 배제되고 있다. 술자리에서 주로 이루어지는 남성, 학벌, 연고 중심정보유통과 권력의 집중에 있어 운동사회 역시 일반 사회와 다를 바 없다.

(3) 신자유주의 반대투쟁의 몰성성(gender blind)

노동운동 진영은 신자유주의적 구조조정 반대투쟁의 핵심으로 '정리해고 반대와 노동시간단축을 통한 고용유지'를 제시하였다. 그러나 이와같은 정리해고 반대투쟁에 있어서도 '성'에 입각한 차별과 배제의 원리가 작용하고 있다. IMF 제재 이후 여성노동의 대다수를 차지하고 있는 임시직, 계약직, 시간제노동자 등 비정규직의 대다수가 고용조정의 일차적 대상이었으며, 정규직 여성노동자들 역시 비정규직으로 전환되거나 권고사직, 정리해고, 명예퇴직 등의 명목으로 해고되어 실업과 반실업을 넘나들거나 비경제활동인구화되었지만 이들에 대한 조직적인 보호와 투쟁은 전혀 이루어지지 않았다. 오히려 기존 노동조합조차 이들의 해고를 여성=생계보조자라는 명목으로 정당화하였다. 98년 현대자동차

차 여성노동자들의 정리해고 사례나 농협 사내커풀 중 여성노동자들에 대한 집단해고와 이에 대한 노동조합의 방관, 묵인은 이를 확인시켜 주고 있다. 1999년 민중대회 자리에서 여성활동가모임이 주최한 컵깨기 행사 스티커 설문조사 결과 운동사회 내에서 가장 시급하게 해결되어야 할 문제로 응답자의 가장 많은 수가 "여성 우선 정리해고 방관, 묵인, 강요"라 답한 것은 이 문제의 심각성을 잘 보여주는 사례이다.

정리해고 반대투쟁의 깃발을 올리며 '단 한사람의 정리해고도 용인하지 않겠다'며 관까지 준비하였던 현대자동차 노동조합 위원장의 호언장담은 여성노동자 144명에 대해 정리해고를 수용하는 것으로 끝이 났다. 이에 대한 여성노동자의 말을 들어보자.

"우리는 교묘하게 당했어요. 파업할 때조차 밥 해 먹이면서 진짜 내 몸과 마음을 다 던져서 투쟁했는데 이게 뭐니까? 절대 포기할 수 없어요. 되돌려 놓아야 해요." (99년 8월 25일)

"원직복직해야 합니다. 10년이 가고 20년이 가고...그래도 싸움은 계속할 겁니다. 그 때되면 늙은 할

미가 되고 정년이 넘어서 일도 할 수 없을지 몰라도...이 싸움은 해야 됩니다. 억울하고 분해서라도...꼭 이기고 말 것입니다.” (99년 8월 25일)

또한 노동조합은 여성노동자들이 근무하는 식당을 하청으로 운영하게 되었으니 고용승계와 다름없으며 여성노동자에 대한 정리해고를 정당화 하였다. 더욱 큰 문제는 이러한 정리해고 수용조치에 여성노동에 대한 가치절하가 내재되어 있다는 점이다. 다시말해 재생산노동에 대한 가치절하는 물론이고 임노동에 대한 평가에 있어서도 여성노동은 남성노동에 비해 평가절하되는 것이다. 이에 대한 여성노동자들의 항변을 들어보자.

“한여름에도 700명의 국을 끓이노라면 발바닥까지 땀이 솟구치고 그 땀이 차 올라 고무장화는 연신 질퍽질퍽거려요. 사무실에서 팬대 굴리는 사람들 그냥 먹을 줄만 알았지 아무 것도 몰라요. 우리는 그만큼 정신없이 일해서 월급 받아간 거예요.”(98년 8월 20일)

“그런데 우리보고 많이 가져간다는 거 아니예요? 결국 우리를 몽땅 잘라내는데 노조가 동의해준 것 아니예요? 결과적으로...사흘 굶어 도적질 안할 사람 없다는 말도 있는데 세상에 먹는 거 그만큼 소중하다는 거 아니예요? 그러면서 왜 이렇게 밥짓는 노동은 이렇게 천시하는 겁니까? 왜 한 공장 안에서 라인에 선 사람은 중요하고 주방 밥술 앞에 선 사람은 덜 중요하다는 거예요?”(99년 7월30일)

또한 노동조합은 여성노동자들에 대해 정리해고를 수용하면서 조합원인 노동자에 대해 ‘하청’이라는 이름으로 서비스 질 향상 교육훈련을 실시하였다. 이른바 ‘두 얼굴의 노조’라는 제목으로 통신상에 올랐던 글의 일부이다.

“현대자동차 노조 식당 종사자 수련회’. 노조 식당에 종사하고 있는 아줌마들은 강연을 듣는 것으로 수련회 일정을 시작했다. 서비스 교육이었다. 다른 하청 식당과의 경쟁에서 살아남기 위한 서비스 개선, 음식의 질 개선, 그리고 강사로 나선 모 대학의 교수는 경영 마인드를 강조했다. 이른바 주인의식. 잘 하면 된다는, 내가 운영하는 거니까 프로의식을 가지고 운영을 하면 성공할 수 있다는 꿈을 심어주기 위해 강사는 무던히도 애를 썼다. 50줄이 넘는 아줌마들은, 밥짓는 노동을 20년 가까이 해온 아줌마들은, 땀별 때문인지 피로 탓인지, 강연 내용에 대한 수공의 표현인지.....줄곧 고개를 숙이고 있었다. 순서가 조금은 뒤바뀐 것 같았다. 강연이 끝나고 나서야 행사 시작을 알리는 식이 진행되었다. 축사를 해야 할 노조의 부위원장이 노조 창립 기념식 관계로 시간에 맞춰 도착하지 못한 탓이었을까, 하여튼 아줌마들이 종사하고 있는 식당, 그 식당을 운영하는 현대자동차 노조의 부위원장이 도착했다. 그는 준비된 원고를 읽었고, 노조가 많이 도와드려야 되는데 여건이 안되서 미안하다는 말을 하면서 금일봉인지 격려금인지 모를 돈을 아줌마들에게 전달했다. 1박 2일의 수련회가 시작된 7월 24일은 현대자동차 노동조합의 창립일이었다. 현대자동차의 하청 노동자이자, 노조가 운영하는 식당 종사자이며, 현대자동차 노동조합의 조합원인 식당 아줌마들. 그녀들은 노조 창립일인 그날 묘한 이름의 수련회에 참석해서 경쟁에서 살아남기 위한 서비스 교육을 받고 있었다. 98년 이맘때쯤 그녀들은, 축하한다면서 미안해하는 노조의 부위원장과 같이 정리해고 반대 싸움을 했을 것이다. 아니 했었다.”

노동시간단축투쟁 역시 마찬가지이다. 신자유주의적 구조조정 과정에서 여성은 생산 노동에서의 노동강도 강화(감소된 임금을 보충하기 위한 이중직업, 고용 유지를 위한 노동강도 강화)와 재생산 노동에서의 경제적 부담(공적 서비스 축소로 인한 간호, 육아, 교육의 전담과 가계 소득 축소에 대처하기 위한 각종 재생산노동의 증대-값싼 물건 구매를 위한 추가적인 노동, 여가 문화활동 시간 축소, 추가적으로 강화된 가족 보살핌 노동)을 전담한다. 다시말해 줄어든 소득으로 가계를 유지하기 위해 여성은 생산노동과 재생산 노동을 넘나들고 있으며 이에 노동시간 연장과 노동강도 강화가 필연적으로 야기되고 있다. 그러나 현재의 노동시간단축투쟁에는 생산영역의 노동시간 개념만이 포괄되어 있을 뿐 재생산 영역에서의 노동시간은 고려되고 있지 않다. 그것은 노동의 개념을 경제적 측면에서의 임노동에 국한하여 여성에 의해 이루어지

는 재생산노동을 무보수노동으로 규정하고 있기 때문이다. 또한 노동시간단축투쟁의 의의에 있어 여성노동력, 이주노동자, 장애인노동자들에 대한 노동기회의 평등한 분배의 의미와 함께 생산-재생산 영역의 분리, 성별분리를 완화시킬 수 있는 방안으로서의 의미를 담기보다는 오히려 조직노동자(대기업, 제조업, 남성)의 고용유지 방편만을 목표로 하였다는 점에서 노동시간단축투쟁에 있어서도 몰성성이 드러나고 있다.

(4) 여성의 성 상품화와 문화 및 상징기제를 통한 차별과 배제

성폭력, 성희롱, 언어폭력 등 얼핏 보면 어울리지 않을 것 같은 일들이 운동사회에서도 낯설지 않다. 다만 조직적인 힘에 의해 드러나지 않고 감추어져 있었을 뿐이다. 정세효과로 반영되지 않게 하기 위해, 운동권의 도덕성을 공격하는 것으로 정권에 의해 이용되지 않게 하기 위해, 가해자 개인의 성격상의 문제로, 더 나아가 문제발생에는 피해자 여성도 역할을 하였으니까, 조직 내부 문제이므로 내부에서 풀어야 하므로 등의 덮어두기 위한 논리가 여성의 활동을 제약하고 급기야 그 여성의 활동을 중단시키는 기제로 작용하였다. 실상을 보자. 돈으로 여성을 구매해 향락문화를 즐기면서(빠빠 아줌마), 이에 대한 여성의 문제제기에 대해 노래공연을 듣는 것과 다름없으므로 있는 그대로 현상을 받아들이라 강변하고 있다. 뿐만 아니라 여성 우선 해고가 급증하여 여성의 평등한 노동권이 위협받던 시기에 노동조합 상급단체가 상징기제를 통해 '여성=생계보조자, 남성=생계담당자'라는 논리로 여성노동권을 스스로 위협하였다. 조직 안에서 성폭력, 성희롱, 언어폭력의 문제가 발생해도 조직 내부의 일로 쉬쉬하며 오히려 피해자 여성을 조직 밖으로 퇴출시키고 있다.

"남편은 한달 전 모임에서 노래방에 놀러 갔다 빠빠아줌마를 불러 신나게 놀다 왔다. 빠빠아줌마는 노래방의 불법 영업 형태로 남자 손님들이 시간당 얼마씩 돈을 주고 여자를 불러 함께 노는데 이 여자들을 빠빠아줌마라고 한다. 빠빠아줌마는 뭐라 그래도 사람을 돈으로 사는 행위이다. 두 시간이면 두 시간에 맞는 돈을 지불하고 그 사람을 사는 것이다. 이것은 또 다른 형태의 여성의 성 상품화로 일단 돈을 주고 사고 파는 관계에서는 인격이나 인간의 존엄성이 존재할 수 없다. 그리고 그 날 함께 모임을 했던 사람들은 모두 노동운동을 하다 만났고 아직도 다수는 노조에서, 현장에서 노동운동을 하고 있는 사람들이다.

자신 뿐 아니라 사회를 건강하게 만드는 일을 하는 사람들, 도덕성이 재산인 사람들이 서로 아무런 문제의식 없이 빠빠아줌마를 부르고 놀 수 있었다는 데 큰 실망을 했다. 내가 이 글을 쓴다고 했을 때 몇몇 남성들이 나만 우스운 꼴 될 거라고, 뭐 그런 글을 쓰냐고, 누가 공감하겠냐고 충고(?)를 아끼지 않았다7)."

"여태까지 학생운동까지 9년간 운동하면서 제일 힘들었던 시기가 대학교 4학년 때였어요. 그 때 제가 성폭행을 당했거든요. 나를 힘들게 만들었어. 그런데도 아무도 날 지지해 주지 않았어. 심지어 같이 있는 선배들조차도 나를 지지하지 않았거든. 니가 이해해야지 이거였거든. 너무도 희한한 거야. 아주 뭐 거의 조직에서 우상으로 받드는 선배였거든. 어쨌든 왜 힘들었는지 모르겠지만 그냥 술로 살았지8)."

"그날 저희 단체 행사가 있었어요. 뒷풀이를 끝까지 가게됐는데 마지막까지 남은 사람이 세 사람이었죠. 여자는 저 혼자였는데 드디어 한 사람이 누워 버렸어요.(중략) 남은 한 사람과 이야기를 하는데 갑자기 손을 딱 잡더라구요. 그러더니 저를 끌어안고 갑자기 입을 맞추는거야. 그래서 너무 놀래서 "아,씨발" 그리고 그냥 나와 버렸죠."

3. 진보와 평등의 목소리를 중심으로 올려야

지난 컵개기 행사에서 실시된 설문조사 결과 주최자로서도 놀랄만한 결과가 나왔다. 운동사회 안에서 가장 시급하게 해결되어야 할 문제가 무엇이냐는 질문에 대해 순서대로 ① 여성우선 정리해고 방관, 묵인, 강요, ② 남성의 정보, 권력 독점, ③ 언어폭력, 여성비하적 발언, ④ 성폭력, 성희롱, ⑤ 육아전담 강요, ⑥ 성차별적 술자리, 놀이문화, ⑦ 가사노동강요, 무시, ⑧ 여성권, 모성보호 무시 등으로 답이 나온

것이다. 진보와 평등의 이름에 어울리지 않는 8개의 사항이 모두 운동사회 안에 들어 있음을 반증한 것이다.

이처럼 여성활동가의 장기적인 활동을 감아먹는 운동사회 내 성차별과 성폭력을 없애고 권위주의와 가부장성을 철폐하기 위하여 여성활동가들이 스스로 나서기 시작하였다. '운동사회 내 가부장성과 권위주의 철폐를 위한 여성활동가 모임'이 바로 그것이다. 지난 8월말 만들어진 이 모임에는 99년 12월 현재 노동, 문화, 사회, 시민, 학생단체에서 활동하는 44명의 여성활동가들이 회원으로 가입되어 있다. 이 모임은 주로 진보네트워크 통신방(go actwo)이나 통신 바깥의 모임을 통해 활동하고 있으며, 지난 민중대회 때 민중운동 내 성차별, 성폭력, 가부장성을 '킵'으로 상징화한 '킵깨기 행사'를 주최하였으며, 조직 내에서 발생한 언어폭력 사건에 대해 공동으로 대응하기도 하였다. 앞으로는 운동사회의 문제점을 드러내는 캠페인 성 행사와 함께 세계여성의 날을 기점으로 한 행사를 기획하고 있다.

운동사회가 진보와 평등의 장임을 의심치 않았던 여성활동가들이 부딪힌 가부장성, 권위주의, 불평등과 성차별의 세계, 그 엄청난 벽을 넘어서기 위해서는 현재의 치부를 드러내고 잘라내는 수고가 우선 이루어져야 한다. 그리고 그 수고를 감수하기 위해 여성들이 모였다. 여성의 문제가 더 이상 작고 사소하며 개인적인 것이 아님을, 이 문제를 해결하지 못하면 진보와 평등의 이름으로 알려져 있는 운동사회의 깃발을 내려야 함을 우리는 주장할 것이다. 그리고 이 길에 자각한 동지들이 가능한 많이 생겼으면 하는 마음이다. 하지만 염두에 두어야 할 것은 같이 하기 위해서 무엇이 '같이 함'을 가로막는지 진지하게 돌아봐야 한다는 점이다.

- 1) Wood, "The transformation of work?", 1989. 박홍주, [판매여직원의 감정 노동에 관한 일연구], 이대 여성학과 석사학위 논문, 1995.
- 2) 서정영주, "세상에서 가장 무거운 싸움을 시작하며-진보진영의 성차별을 깨려고 우리는 킵을 든다!", 1999.10. 에서 인용.
- 3) 각 조직에서의 역할 규정에 따라 차이가 존재한다. 수평적으로 일을 처리하는 곳에서의 '통합'과 '조정'의 역할부터 수직적인 조직구조에서의 '관리'와 '대표성'을 의미하는 곳까지 그 유형은 다양하다. 단, 여기서 지적할 것은 전자나 후자의 경우 모두 '성'을 이유로 한 견제와 감시기제가 조직의 내외부에서 다양하게 활용된다는 점이다.
- 4) "이전에 남성의 직업이었던 것에 여성의 참여가 늘어나게 되면 될수록, 이 직업은 여성의 직업으로 재분리된다", 나탈리 소콜로프, [여성노동시장이론], 이효재 역, 이화여대 출판부, 1990.
- 5) 아래의 인용글은 다음을 참조할 것. 서정영주, "여성독자노조의 출범이 한국 노동조합운동에 주는 의미", [민주노동과 대안], 1999년 2월호, 노동조합기업경영연구소.
- 6) 전체 20개 산별연맹 중 여성사업이 가능한 곳은 6개, 그나마 여성사업을 전담할 수 있는 곳은 사무, 병원 등 두 곳에 지나지 않는다. 매일노동뉴스, 1999년 1월 12일자.
- 7) 정주은, "문제제기글, 뽀뽀아줌마", 건강한 여성들의 모임 '텃밭' 소식지 제39호.
- 8) 아래 두가지 사례의 출처는 박정옥, 조주은, 채혜영, "운동사회의 가부장적 성격을 변화시키기 위한 대안 모색-여성활동가 모임'을 중심으로", 이대 여성학과 기말 페이퍼, 1999.12.20.