

한국여성단체연합 회원단체

- 거창여성회
- 경남여성회
- 광주여성노동자회
- 광주여성회
- 기독교여민회
- 대구여성회
- 대전충남여민회
- 마산창원여성노동자회
- 부산성폭력상담소
- 부산여성회
- 새세상을여는천주교여성공동체
- 서울여성노동자회
- 수원여성회
- 여성사회교육원
- 인천여성노동자회
- 전국여성농민회총연합
- 전북여성운동연합
- 제주여민회
- 충북여성민우회
- 평화를만드는여성회
- 포항여성회
- 한국보육교사회
- 한국성폭력상담소
- 한국여성민우회
- 한국여성연구회
- 한국여신학자협의회
- 한국여성의전화
- 함께하는주부모임
- 새움터
- 여수여친 함께하는 여성회
- 참교육을위한전국학부모회
- 한국여성노동자회협의회

일하는 여성들이 바라는
여성노동정책

A8-3-61
Mc.a.9

평등하게 평생 일할 수 있는 살맛나는 일터
- 여성노동자들의 바램입니다



사단법인 한국여성단체연합

서울시 중구 장충동1가 38-84 여성평화의집 2층 T. 273-9535 F. 273-9539
천리안 · 하이텔 KWAU PC통신 : 나우누리 go WOMEN21
인터넷 : WWW.WOMEN21.or.kr

인권 자료실		
등록일	지류	
98 5/12	A8-3	

소책자를 내면서

그간 여성노동자들은 남녀고용평등법 제정, 여행원제 폐지, 모집채용시 용모제한 금지 등 뿌리깊은 성차별의 장벽을 부수고 여성이 평등하게 평생동안 일할 수 있는 일터를 만들기 위해 헌신적인 노력을 해왔습니다. 그 결과 남녀평등의식이 확산되고 노골적인 차별은 많이 줄었습니다.

그러나 21세기를 맞이하는 이 시점에도 법망을 피해 여성들을 우회적이고 간접적으로 차별하는 새로운 형태의 차별이 확산되고 있고 고용단계에서부터 여성들에게 시간제 근로와 임시직 등의 비정규직을 선택하도록 강요하여 심각한 고용불안에 시달리게 하고 있습니다. 이는 그간의 평생, 평등노동권을 확보하고자 애써 온 우리 여성들의 노력이 수포로 돌려놓으려 하는 것으로 반드시 막아내야 합니다. 또한 임금, 배치, 교육훈련, 승진, 정년 등에서 여전히 존재하는 부당한 차별을 개선하고 모성보호의 사회적 보장 및 가정과 직장을 양립할 수 있는 조치들이 선행되어야 합니다.

이제 여성노동자들이 평등하게 평생 일할 수 있는 살맛나는 직장을 만들기 위해 여성노동정책의 방향을 정리하고, 진정으로 남녀가 평등한 일터를 만들기 위한 하나의 목표를 향해 여성들이 힘을 모아야 할 때입니다.

이러한 여성들의 힘찬 큰 걸음에 이 소책자가 작은 도움이 되기 바랍니다.

1997년 11월

한국여성단체연합 노동위원회

차례

- 여성이 안정적으로 일할 수 있는 평생직장이 확보되어야 합니다 • 3
- 평등한 노동은 평생직장의 전제조건입니다 • 11
- 여성능력개발 및 취업알선을 강화해야 합니다 • 18
- 모성보호는 사회적으로 보장되어야 합니다 • 21
- 유기용제 중독으로 인한 모성파괴 - 더이상 있을 수 없습니다 • 24
- 직장과 가정의 양립지원조치는 평등과 고용안정으로 가는 초석입니다 • 26

여성이 안정적으로 일할 수 있는 평생직장이 확보되어야 합니다

1년이상 같은 업무를 하는데도 여전히 임시직?

요즘 계약직이니, 촉탁직이니 하는 이름을 많이 들어보셨을 겁니다. 고용 유연화전략때문에 정규직과 동일하게 일하면서도 계약직, 촉탁직, 시간제라는 다양한 형태의 비정규직으로 일하고 있는 여성들이 증가하기 때문입니다.

96년 상용고 중 여성비율은 29%에 불과했고 이는 여성노동자들이 얼마나 고용 불안정 상태에 있는지를 단적으로 보여주는 것입니다.

임시직 여성노동자들은 대부분 정규직과 동일한 업무와 동일한 시간을 일하면서도 정규직의 50~70%의 임금을 받고 있고(수당과 상여금 미지급) 복지혜택에서도 배제되고 있고, 임신·출산시 사용자 마음대로 언제든지 해고할 수 있으며 항상 감원의 일차적인 대상이 되고 있습니다.

그럼에도 불구하고 현재까지 정부는 계속 증가하는 비정규직을 규제하고 여성의 고용안정을 위한 정책을 수립하지 못하고 있습니다.



정규직을 임시직으로 대체하지 못하도록 강력히 규제해야 하고 임시직으로 3개월 이상 계속 근무하면 정규직화 되어야 합니다.

● 시간제도 상용고로 전환해야지요

요즘 자신의 일을 가지고 싶어하는 주부들이 많이 늘어나고 있습니다. 시간제가 가사와 직장을 병행할 수 있는 노동형태로 선호되고 있지만 기혼여성보다는 신규인력을 '임시직시간제'로 고용함으로써 오히려 여성노동력의 주변화만 가중시키고 있습니다.

노동부의 파트타임 실태조사(1996.1.31-3.19)에 의하면 시간제 중 여성이 78.3%이고 특히 은행에서는 여성이 시간제근로자의 90%이상을 차지해서 뚜렷한 여성화현상을 보이고 있고 미혼여성이 2/3를 차지하고 있습니다. 애초에 정부가 시간제노동을 제조업의 인력공급과 기혼 여성의 취업을 촉진하기 위해서 장려했던 것과는 달리 시간제가 정규직을 대신하며 저임금 인력으로 활용되고 있습니다.

더구나 시간제 노동자의 주당 평균노동시간이 정규직의 법정노동시간인 44시간을 넘는 44.1시간이고 시간제노동자의 80% 이상이 초과근로까지 하고 있고 상당수는 초과수당조차 받지 못하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 임금은 정규직의 60%미만에 불과하며 각종 사회보장혜택에서도 제외되고 있습니다.

97년에 근로기준법에 '단시간근로자' 조항이 신설되어 시간제노동자도 상용고로서 일반노동자들과 공평한 권리를 누릴 수 있게 되었습니다. 그러나 실제로 시간제노동자들은 상용고로 전환되지 못하고 있고 근로기준법상의 권리도 확보하지 못하고 있습니다.

* ILO 시간제노동에 대한 협약(175호)을 비준하고 명목시간제 노동자는 정규직으로 즉시 전환해야 합니다.

* 97년 근로기준법 개정시 신설된 단시간근로자 조항에 따라 시간제노동자들을 상용고로 근로계약을 체결해야 합니다.

게다가 현행 근로기준법에는 시간제노동의 상한선이 전혀 제시되어 있지 않아 정규직과 거의 비슷한 업무를 하는 시간제노동이 합법적으로 확대될 수 있는 가능성이 높아졌습니다. 따라서 시간제노동의 상한선을 마련하고, 시간제노동자들이 상용고로 근로계약을 체결하도록 하는 것이 시급합니다.

ILO 시간제노동에 대한 협약(175호) ?

이 협약은 「노동자들은 고용형태의 선택에서 자발성에 의해 시간제와 전일제 노동을 선택할 권리가 있으며 단결권 및 단체교섭권, 산업안정, 보건, 고용 및 직업상의 차별에 관해서는 통상근로자와 완전히 동일한 보호를 받고 임금, 사회보장, 모성보호, 휴일, 등에서 균등한 보장을 할 것」을 규정하고 있습니다.

● 파견근로는 고용불안을 가중시킬 뿐이지요

과연 파견근로제가 확산되면 새로운 고용창출이 될 수 있을까요?

그렇지 않습니다. 오히려 기존 노동자가 파견노동자화되어 언제 해고될 지 모르는 고용불안에 시달리게 될 뿐입니다. 통계청의 '총사업체 통계조사보고'에 의하면 파견업체는 86년 398개(파견노동자 8,814명)에서 94년 4,000개소로 급격히 증가했고 급기야 96년에는 파견근로자가 약 55만 명에 이르고 있습니다. 더구나 현재 법적으로 청소, 경비, 하역업종만 가능한 데 점차 생산직, 사무직 등 전체 직종으로 파견업이 확대되고 있습니다.



파견노동자들의 노동조건을 보면 95년 10월 현재 주 평균근무일수는 5.9일, 평균근무시간은 58.2시간으로 정규직보다 21% 이상 장시간노동을 하고 있고 임금은 정규직의 60.3%에 불과합니다. 특히 여성의 경우, 월급여총액은 남성파견노동자의 70% 정도에 불과한데 근무시간은 남성보다 16%가 더 깁니다. 게다가 파견업체에서는 파견노동자의 임금의 20-40%에 해당하는 액수를 중간착취하고 있습니다.

정부는 파견근로자들이 자기 편한 시간을 골라 일하기 위해 파견제를 자발적으로 선택하고 있다고 하지만 파견근로자의 63.9%가 원하는 직종의 정규직을 구할 수 없었기 때문에 파견직을 선택했고 75%가 정규직으로 전환하고 싶다는 의사를 밝히고 있습니다.

- 불법적 파견업을 전면 규제해야 합니다.
- 파견근로법 제정을 반대하며 공공직업소개기능 확대를 통한 노동력 수급을 활성화해야 합니다.

● 인권의 사각지대 - 가내노동

무심히 지나쳤을 집 주변을 유심히 살펴봅시다. 집에 일거리를 받아와 하루 종일 아이들과 씨름하며 일에 매달려 있는 주부들을 본 적이 있을 것입니다. 바로 가내노동자들입니다.

가내노동자는 근로시간을 자신 마음대로 할 수 있을 것처럼 보이나 사실은 낮은 공임으로 많은 소득을 얻기 위해 철야를 하는 경우도 많습니다. 또한 가내노동자의 98.5%가 여성이고 이 중 97.8%가 기혼이며 30~39세에 59.6%가 집중되어 있습니다.

가내 노동자들에게 가장 심각한 문제는 불충분하고 불규칙한 일감으로 인해 직업안정성이 대단히 낮다는 것입니다. 또한 열악한 작업환경과 납기 독촉, 높은 작업강도, 낮은 임금과 체불 그리고 경기불황 등으로 기업이 도산했을 때 무방비 상태에 놓이게 된다는 것입니다. 즉 노동자로서 받아야 하는 사회보장혜택으로부터 철저히 소외되고 있습니다.



제조업의 모든 분야에 가내노동이 증가하고 있고 최근에는 전산입력 업무에서부터 교정, 교열, 편집 등까지 확산되고 있습니다. 이처럼 이들은 최소한의 기본권조차 보장받지 못하고 있는데도 정부는 ILO 가내노동협약 비준은 커녕 실태조사조차 하지 않고 96년에 가내노동자보호법을 제정하겠다는 약속마저 지키지 않았습니다.

가내노동자의 저임금을 해결하기 위해 최저 공임제가 도입되어야 하고 장시간 노동 방지, 공임의 체불 및 연체방지, 건강 등을 보호할 수 있는 법과 정책이 마련되어야 합니다.

ILO가내노동협약?

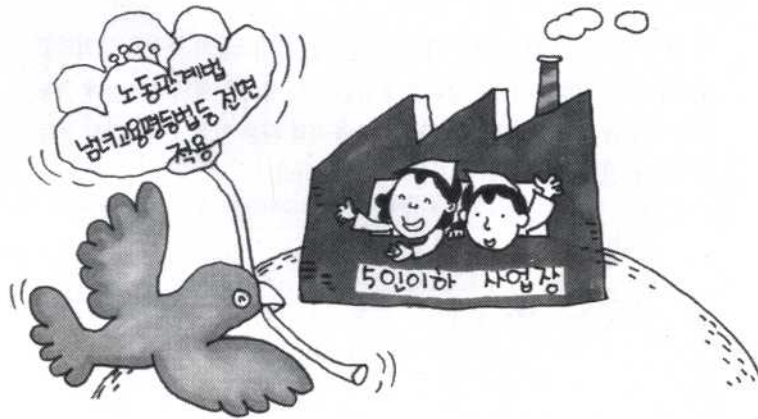
이 협약에서는 “가내노동에 관한 국가정책은 가내노동의 특성을 고려하고 적절한 경우 기업내에서 수행되는 동일한 또는 유사한 형태의 노동에 적용되는 조건을 고려하여 가능한 한 가내노동자와 다른 임금 소득자간의 동등 처우를 증진해야 한다” 는 규정을 두고 있습니다.

ILO의 가내노동협약을 비준하고 가내노동정책 수립과 가내노동자보호법을 제정해야 합니다.

● 여성이 대다수인 5인 미만 사업장에도 법의 혜택을...

여성근로자의 63%(95년 현재)가 근로기준법, 산업재해보상보험법, 남녀고용평등법 등의 적용을 받지 못하는 5인 미만의 영세사업장에서 일하고 있습니다. 이들은 근로기준법의 적용을 받지 못해 장시간 노동과 저임금상태에 방치되고 있고 생리휴가, 산전산후 휴가는 엄두조차 내지 못하고 있습니다.

연간 2,678명이 산업재해로 사망하는 산업재해왕국에서 산업재해보상보험법조차 적용을 받지 못하는 이들 여성들은 직업병과 모성에 있어 어떠한 보호도 받지 못하고 있습니다. 또한 남녀고용평등법 적용에서도 제외되어 온갖 성차별에 무차별적으로 노출되어 있어 고용상의 남녀차별을 강화하는 요인이 되고 있기도 합니다.



5인 미만 사업장에 노동관계법, 남녀고용평등법, 4대사회보험법을 전면 적용해야 합니다.

● 평등한 노동은 평생직장의 전제조건입니다

● 모집, 채용에서 정년, 퇴직까지, 성차별은 이제 그만!

이력서를 제출하면서부터 여성은 온갖 성차별과 싸울 준비를 해야 합니다. 모집단계에서부터 직종별, 직군별로 남녀를 분리해서 모집하고 성에 따라 채용인원도 다르게 배정하는 것이 현실입니다. 또한 여성은 용모제한의 수모도 당해야 하고 심지어 인턴사원으로 고용되는 것도 기피당합니다. 이것뿐이 아닙니다. 여성을 특정직무에 배치하거나 동일 학력과 자격인데도 여성을 보조적인 직무에 배치하기도 합니다. 무사히 취업전선을 통과해도 이것으로 끝나는 게 아닙니다.

동일한 직군에 있는 남성보다 낮은 임금을 지급받고 기본급, 호봉산정, 승급상 기준을 남성과 달리 적용받아야 하고 남성의 군복무가산점제로 임금차별을 당하고 있습니다. 게다가 여성노동자들의 장기근속에 따라 승진, 승급 요구가 확대되고 있는데도 여성에게 승진기회를 주지 않거나 일정 직급 이상으로 승진하는 것을 제한하며 승진고과 및 승진고시에 있어 남녀간에 차별을 두고 있는 경향들이 여전히 존재하고 있습니다. 게다가 임신, 출산 등을 이유로 지방발령을 내거나 고용형태를 비정규직으로 하는 근로계약을 체결하는 등의 차별도 빈번합니다.

모집, 채용부터 정년, 퇴직까지의 이처럼 다양한 성차별을 뿌리뽑을 구체적인 정책이 시급하며 남녀고용평등법이 이러한 현실을 해결하는데 실효성을 가질 수 있도록 개정되어야 합니다.

• 남녀고용평등법상의 모집, 채용, 배치, 임금, 승진, 교육훈련, 정년, 퇴직, 해고 등에서의 갖가지 차별을 근절하기 위해 남녀고용평등법을 개정해야 합니다.

● 여성공무원에게 채용·승진 할당제를...

소위 '선생님' 하면 여성들이 많은 것으로 알고 있습니다. 물론 교원과 공무원에는 여성이 많이 진출해 있지만 대부분은 하위직에 편중되어 있습니다. 96년 9월 현재, 5급 관리직 공무원 중 여성비율이 2.5%에 불과해 여성이 정책결정에 적극 참여하기 힘든 것이 현실입니다. 채용에 있어 일정한 자격시험을 기준으로 하는 만큼 상대적으로 차별이 적지만 내부적으로 승진 등에서 발생하는 구조적인 차별은 어느 사업장과 별반 다르지 않기 때문입니다.

더욱이 여성공무원과 교원은 노동관계법이 적용되지 않아서 근로여성에게 관한 평등보장장치의 혜택을 누리지 못하고 있는 상황입니다. 승진시 육아휴직기간이 경력평정기간에서 제외되는 것만 보아도 육아휴직 기간을 근속연수에 포함하게 되어 있는 남녀고용평등법 수준에도 미치지 못하는 것입니다. 그리고 세계화추진위원회의 '여성사회 참여



확대를 위한 10대 과제' 채택으로 정부에서는 96년부터 여성공무원 채용목표제와 공기업에서 여성고용인센티브제를 도입하기로 했습니다. 그러나 96년 이 조치의 혜택을 받은 여성공무원은 모두 18명에 불과했고 96년 10월 현재 공기업 106개 기관 중 여성고용인센티브제를 실시한 기관은 14.2%에 불과했습니다.



- 5급, 7급 공무원 채용시 2000년까지 30% 여성할당을 실시하고 공기업에도 이를 적용하고 사기업에도 권장하되 세제감면 혜택 및 금융지원 등을 하도록 한다.
- 공무원 상위직 특채시 일정비율 여성할당, 5급 이상 승진시 여성공무원에게 20% 할당을 해야 한다.
- 학교행정직 및 교육전문직 승진시 20%를 여성에게 할당해야 한다.

● 법에는 차별로 정의되지 않지만 간접차별도 분명한 차별이지요

남녀고용평등법 시행이후 명시적이고 직접적인 차별은 점차 없어지는 추세이지만 우회적이고 교묘한 방식의 성차별은 점점 심화되고 있습니다. 간접차별이란 채용시에 원서를 접수하고 시험을 치르게 하되 여성을 대량 탈락시키는 경우, 여성들만 비정규직으로 채용하는 경우, 혼인·임신·출산을 이유로 여성의 조기퇴직을 유도하기 위해 지방발령, 고용형태의 불리한 변경을 하는 경우, 정리해고 시 여성우선적용 등의 경우, 승진에서 여성들에게 별도의 시험절차를 거치게 하거나 인사고과 점수를 낮게 주어 여성의 승진율을 현저히 떨어뜨리는 경우, 신인사제도를 시행하면서 여성을 임금과 승진에서 불리한 하위직군에 집중 배치하는 경우 등을 말합니다.

남녀고용평등법의 기본취지는 기회의 평등 뿐만 아니라 궁극적인 고용평등을 실현시키는데 있으므로 마땅히 결과적으로 여성을 차별하는 간접차별은 법적으로 규제되어야 합니다.

고용형태, 인사제도 등 결과적으로 성차별을 초래하는 간접차별을 규제할 수 있도록 남녀고용평등법을 개정해야 합니다.

● 성폭력의 불안, 직장도 예외는 아니지요

성폭력 발생을 세계2위. 직장 또한 성폭력의 안전지대는 아닙니다.

직장내 성폭력은 육체적, 언어적, 시각적 성희롱에서부터 추행, 강간까지 다양한 방식으로 진행되고 있고, 가해자도 상급직위의 남성관리자, 남성동료 뿐 아니라 거래처, 고객 등 다양합니다.

직장내 성폭력은 개인의 인권을 침해하는 것일 뿐만아니라, 노동자의 근로조건 및 근로환경을 악화시키며 오히려 성폭력을 당한 여성이 해고되거나 퇴사하게 만들고 있어 명백한 고용안정과 노동권의 침해입니다.

그렇기 때문에 직장내 성폭력에 대한 규제와 예방조치는 여성노동자의 노동권과 평등권 보장 차원에서 시행되어야 합니다. 그러나 현행 성폭력특별법에서는 직장 내에서 벌어지는 성폭행에 대해 '업무상 위력 등에 의한 추행' 만을 적용하여 처벌할 수 있도록 규정하고 있습니다.



이미 선진국에서는 70년대부터 직장내 성폭력을 고용상의 성차별로 인정하고 고용평등법이나 형사법, 노동관계, 고용평등기구 지침 등 다양한 형태의 법적 규제가 이루어지고 있습니다. 또한 사업주에게 여성 노동자가 성폭력 등으로부터 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성할 의무를 부여하고 있습니다. 따라서 국내에서도 직장내 성폭력을 규제하고, 사업주가 성폭력을 예방하도록 교육해야 하는 의무를 부과하는 조치를 마련함과 아울러 가해자를 처벌하고 피해자에게 고용상의 불이익한 조치를 가하지 못하도록 해야 합니다.

- 직장내 성폭력 규제와 예방 조치 규정을 남녀고용평등법에 마련해야 합니다.
- 사업주는 직장내 성폭력의 예방을 위한 교육을 실시해야 합니다.
- 사업주는 직장내 성폭력 피해자에 대한 징계 규정을 마련해야 합니다.
- 사업주는 직장내 성폭력 피해자에게 징계, 해고, 고용상의 불이익한 조치를 취해서는 안됩니다.

● 고용평등위원회가 제 역할을 하도록 기능을 강화해야 합니다

고용평등위원회가 있긴 하지만 개점휴업상태라고 합니다.

현행 남녀고용평등법에 의하면 성차별적 고용관행에 대한 권리구제 방안의 하나로 고용평등위원회(법 제15조~18조)에 의한 조정제도를 두고 있습니다.

하지만 남녀고용평등법이 제정된 지 10년이 지난 현재, 고용평등위원회가 조정의뢰를 받아 조정한 건수는 총 9건에 불과합니다. 성차별 분쟁시 고용평등위원회의 조정효력은 어느 일방이 거부하면 그만입니다. 불평등에 대한 실질적인 조사 및 시정조치권이 없기 때문입니다. 근로기준법은 법의 실효성을 확보하기 위해 준사법권을 갖는 근로감독관과 법적 구속력을 갖는 노동위원회를 두고 있습니다. 이처럼 여성에 대한 올바른 관점을 가지고 미래지향적으로 분쟁을 조정해 나갈 수 있도록 고용평등위원회의 권한이 강화되어야 하고 이를 통해 남녀고용평등법의 실효성을 높여야 합니다.

남녀고용평등위원회가 제기능을 발휘하도록 권한이 강화되어야 합니다.

여성능력개발 및 취업알선을 강화해야 합니다

● 직업훈련의 기회도 평등하게, 취업기회도 평등하게...

그간 여성은 전통적인 단순업무에 고용됨으로써 노동시장 내부에서 성차별적분리구조의 희생양이 되어왔습니다. 이를 극복하고 여성들의 취업을 촉진하며 경제세력화 될 수 있게 하는 것이 바로 여성에 대한 직업훈련의 질적, 양적 확대입니다.

우리나라 여성노동자 중 기능 또는 직업훈련을 전혀 받지 못한 비율이 89.5%나 되고 공식적(비공식적)훈련을 받은 남녀의 비율 차이도 여성이 남성에 비해 30~40%정도에 불과한 것이 현실입니다.

97년 기능대학 입학인원 중 여성비율 17.4%, 직업전문학교 학생입학인원 중 여성비율 8.1%, 아직도 우리나라 직업훈련이 남성기능사 양성



위주로 진행되고 있는 현실을 보여주는 통계입니다. 94년에 공공직업훈련의 여성우대기준을 마련하고 95년부터 이 제도를 시행하겠다는 정부의 계획은 아직 시행조차 되지 않고 있습니다.

요즘처럼 하루가 다르게 급변하는 산업구조와 기술의 변화·발전을 전혀 무시한 채 여성이 주로 훈련받고 있는 직종은 여성들이 편중되어 취업해 있는 소위 '여성직종'이라 불리는 것들로서 노동시장내 성별 직종분리 구조의 현실을 그대로 반영하고 있습니다.

또한 공공직업훈련기관의 경우 96년 8월 현재 약 95%가 남성교원인데, 직업훈련 여교사를 확대하기 위해 여성직업훈련교사를 배출할 수 있는 대책이 마련되어 있지도 않습니다.

- 직업훈련기관의 시, 도별 확대와 적극적인 취업알선을 통해 고용을 확대해야 합니다.
- 공공직업훈련기관에서 여학생에게 일정비율 입학할당제를 도입, 사내훈련기관의 여성할당제 도입을 촉진하기 위한 적극적인 행정지도와 인센티브를 부여해야 합니다.
- 모든 직업훈련기관에서 남녀평등교육을 포함시키도록 지도해야 합니다.
- 한국기술교육대학교 모집시 여학생에게 30% 할당제를 도입해야 합니다.

● 인력개발부터 취업까지 책임져야 합니다

직업훈련을 받는다고 무조건 취업을 할 수 있을까요?

현재 공공직업훈련기관을 제외하고는 인정 민간직업훈련기관 졸업생들의 취업이 대단히 어려운 실정이고 공공직업훈련기관도 취업자들의 사후관리가 제대로 실행되지 못하고 있습니다. 특히 민간직업훈련기관의 수료생들의 취업알선은 정부의 적극적인 지원없이 해당 기관의 책임으로 시행되고 있어서 직업훈련 수료 후 취업하기까지는 상당한 어려움이 있습니다. 또한 많은 여성들에게 취업정보의 기회조차 제한적이고 고학력 여성의 취업난 또한 심각한 실정입니다.

미래사회 여성인력의 수요 및 공급에 대한 전망을 세우고, 여성직업 및 고용동향을 분석하여 정규교과과정에서의 기술교육 및 진로지도를 해야하고 직업훈련기관에서의 직업훈련, 노동시장 진입이후의 직업교육훈련을 연계시켜 효과적인 고용확대 및 취업알선기능을 확대해야 합니다. 또한 여성 취업알선 기능의 강화를 위해서 상담원의 직무능력을 향상시키고 고졸, 대졸여성을 위해 취업시기에 전담 창구를 운영하는 등의 사업도 병행해야 합니다. 그리고 무엇보다도 이 사업을 전담할 수 있는 행정체계를 구축하여야 합니다.

• 여성의 인력개발 및 취업알선 기능 확대를 위한 종합적인 정책을 수립해야 합니다.

● 모성보호는 사회적으로 보장되어야 합니다

● 인류의 역사는 여성의 출산없이 불가능하지요

여성이 출산을 하지 않는다면 사회는 어떻게 되었을까요?

출산은 기업과 사회, 국가에 건강한 인력을 제공하는 사회적 기능입니다. 따라서 모성보호는 실질적인 남녀평등 실현의 전제조건입니다. 그러나 그간 아이를 임신하고 낳고 키우는 것은 아주 개인적인 것으로 치부하여 모든 것을 여성이 책임져 왔습니다. 하지만 몇 천년간 이어져 온 인류의 역사는 여성의 출산없이 불가능한 일이었습니다. 그렇기 때문에 여성의 모성기능은 사회에서 함께 책임지고 보호해야 합니다.

현재 우리나라의 법적인 모성보호수준은 후진국 수준입니다. 산전산후 휴가가 60일로 되어있는 것만 보더라도 12주 이상으로 규정되어 있



는 ILO 협약에 미치지 못하며 모성보호비용에 대한 부담 또한 사회적으로 보장받지 못하고 있습니다. 세계화추진위원회는 여성사회참여 확대를 위한 10대과제로 '모성보호비용의 사회부담화'를 채택했음에도 불구하고 현재까지 행정부처와 담당기관의 이견으로 인해 전혀 구체화시키지 못하고 있는 실정입니다.

더구나 임신중인 여성은 모성을 보호하기 위한 더 많은 휴식이 필요함에도 불구하고 정기검진 휴가조차 없는 실정입니다. 또한 유급유산 휴가와 배우자의 유급출산휴가 7일도 법으로 보장되고 있지 못합니다.

- * 산전산후 휴가를 90일로 확대하고 국가의 비용부담을 전제로 한 의료보험으로 산전산후 휴가기간동안의 소득을 보장해야 합니다.
- * 임신중인 여성노동자의 과로는 유산과 직결되므로 임신부의 모성과 건강을 위해서는 임신중인 여성노동자의 야간근로를 전면 금지되어야 합니다.
- * 임신중인 여성노동자에게 정기검진휴가를 주어야 합니다.
- * 배우자의 유급출산휴가 7일과 유산시 유급휴가를 법적으로 보장해야 합니다.

● 생리휴가는 존속되어야 합니다

생리휴가는 저임금, 장시간노동, 적은 휴가일수 등 열악한 노동환경에서 일하는 여성노동자들의 모성을 보호하기 위한 취지로 제정되었습니다. 그간 생리휴가는 여성노동자의 건강과 모성을 보호하는 기능을 담당해왔고, 또한 생산직의 경우 저임금을 보완하는 기능까지 담당해왔습니다. 정부와 기업에서는 생리휴가가 여성고용을 회피하게 하는 요인이 된다는 논리를 내세우며 '유급생리휴가 폐지'를 수시로 거론하고 있습니다. 그러나 과연 유급생리휴가가 폐지된다고 해서 여성고용이 획기적으로 개선되리라는 보장이 있을까요?

우선 여성노동자의 임금이 남성노동자의 60.9%밖에 안되는 저임금 구조 해소와 주 40시간 노동제의 확보 및 자유로운 휴가 사용과 모성보호와 평등정책이 충분히 정착되어야 합니다. 이런 현실의 변화가 실현된 이후에야 비로소 생리휴가의 개선 방향이 논의될 수 있습니다. 그리고 생리휴가의 개선방향은 유급생리휴가의 폐지가 아니라, 남녀 공통의 월1회 유급건강휴가로 개선되는 것입니다.

유급생리휴가는 존속되어야 하고 여성노동자의 저임금, 장시간노동이 개선되고 기존의 남녀평등 및 모성보호정책이 확대·정착된 이후에 남녀공통의 월1회 건강휴가로 개선될 수 있습니다.

유기용제 중독으로 인한 모성파괴 - 더이상 있을 수 없습니다

96년 솔벤트에 중독된 여성노동자들이 생리가 중단되고 불임이 되는 등의 모성이 파괴되었던 사건은 사회적으로 커다란 충격을 주었습니다. 그리고 여성노동자들은 직업병으로 인한 모성파괴로부터 자신도 예외일 수 없다는 두려움을 가지게 되었습니다. 노동강도의 강화, 단순 반복작업의 증가, 소위 '스트레스' 라고 하는 많은 업무량에 따른 심리적 압박감, 유해물질의 사용증가 등으로 유기용제 중독과 직업성 암, 근골격계질환, 과로사 등이 증가하고 있는 추세입니다.

정부는 '산업안전진화 3개년 계획'에서 여성노동자 건강에 대한 계획을 수립했었지만 여성의 모성 및 건강에 심각한 영향을 미치는 직업병 예방에 대한 총체적인 대책과 관리체계는 아직도 부족하며 특히 영세사업장 여성노동자들의 산업보건 대책이 절실히 필요한 상황입니다. 따라서 산업안전보건에 대한 의무고용을 강화해야 하고 실질적인



활동이 보장되도록 법 제도적 장치를 마련해야 합니다. 또한 유해물질 사용실태 파악 및 관리대상의 확대, 신물질 도입과 공정변경에 대한 노동자 동의권 확보, 인간공학적 측면에서 작업공정 개선 및 작업환경 관리, 건강검진의 내실화를 통한 질병의 조기발견, 재활프로그램 개발 등 노동의 질이 보장되는 산업환경이 조성되도록 해야 합니다.

- 유기용제중독, 근골격계질환, 과로사 등 직업병에 대한 대책이 마련되어야 합니다.
- 산재보험 민영화에 대해 반대합니다.

직장과 가정의 양립지원조치는 평등과 고용 안정으로 가는 초석입니다

● 육아휴직제도 - 그림의 떡으로 남아서는 안되지요

87년 남녀고용평등법 제정으로 육아휴직제도가 도입된 지 10년이 되었습니다. 또 95년 고용보험이 시행되면서부터는 기업에 육아휴직장려금을 지원하고 있습니다. 그러나 실제로 기업의 육아휴직제도 설치율은 41.8%이고 활용하는 경우는 17.1%에 불과합니다. 95년도 육아휴직 사용자는 대상사업장 중 24.6%, 대상노동자중 7.9%만이 사용하고 있으며, 남성노동자는 전체사용자의 2.5%에 불과합니다.

이처럼 끊임없이 육아휴직제도의 실효성 문제가 제기되는 이유는 무엇일까요?

우선 육아휴직을 사용하는 기간동안의 소득보장을 할 수 있는 구체적인 방안이 없다는 점에서 커다란 문제가 있습니다. 또한 육아휴직사용으로 불리한 처우를 하지 못하도록 남녀고용평등법에 명시하고 있지만



실제로 육아휴직을 사용한 여성노동자들은 근속년수, 승진급, 퇴직금 등에서 불이익을 받고 있어서 육아휴직을 쓰기까지는 많은 용기가 필요합니다. 육아휴직으로 인한 인사상의 불이익한 조치가 없도록 해야 하고 휴직이후 노동자들에 대해 재교육훈련이 확대되어야 합니다. 육아휴직기간동안 국민연금의 연속성이 보장되도록 하는 것도 육아휴직의 실효성을 갖도록 하는 방안입니다.

그리고 맞벌이 부부일 경우만 남성들이 육아휴직을 사용할 수 있는 현행법도 매우 제한적입니다. 아내와 사별 또는 이혼하고 혼자 아이를 키워야 하거나 아내가 아파서 자녀를 기를 수 없는 등의 경우는 육아휴직 사유에 해당되지 않기 때문입니다.

- 육아휴직기간중의 소득 보장과 육아휴직으로 인한 인사상의 불이익한 조치가 없도록 해야 하고 재교육 훈련을 의무화해야 합니다.
- 다양한 가족형태의 변화를 고려하여 맞벌이 경우만이 아니라 모든 남성노동자들이 육아휴직을 사용할 수 있도록 확대해야 합니다.
- 육아휴직기간동안 국민연금의 연속성이 보장되도록 해야 합니다.
- 생후 3년 미만의 영유아를 가진 남녀노동자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 확대해야 합니다.
- 국가와 지방자치단체가 육아휴직 비용의 전부 또는 일부를 보조하도록 해야 합니다.

● 직장보육시설 - 보다 많이 보다 높은 질로...

안전하고 쾌적한 보육시설에 아이를 맡기고 싶어하는 것이 모든 부모의 마음일 것입니다. 그러나 우리나라의 보육정책은 공공성을 상실하여 보육사업의 상당부분을 민간이 떠맡고 있고 부모의 소득에 따라 아이는 보육서비스의 질적 차이를 감수해야 합니다.

한편 현재 '영유아보육사업 보충대책'에 의하면 직장보육시설을 1,472개소 확충토록 했지만 정부지원의 미비로 97년 6월 현재 132개소의 직장보육시설에 4,251명의 아동만이 수용되고 있어 애초의 목표의 10%에도 미치지 못합니다.

게다가 영유아보육법 시행령 14조에 의해 '상시여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장'이 직장보육시설 설치 의무사업장으로 되어 있는데 만약 설치하지 않더라도 이를 규제할 수 없고 설치가 되었다고도 기업주의 책임 회피로 50%의 운영비 보조를 받지 못하거나 직장보육시설이 아닌 민간보육시설로 운영되는 경우도 많습니다. 그리고 여성노동자의 63%(95년 현재)가 5인 미만 사업장에서 일하고 있는 현실에서 직장보육시설을 이용할 수 있는 여성노동자는 분명한 한계가 있습니다.

- 직장보육시설 의무사업장을 상시여성노동자 300인 이상에서 상시 남녀노동자 150인 이상으로 확대해야 합니다.
- 사용주의 육아지원을 다양화하고 육아지원비용에 대한 정부지원을 확대해야 합니다.
- 직장보육정보센터를 설립해야 합니다.
- 직장보육시설과 지역보육시설을 연계할 수 있는 정책이 수립되어야 합니다.

● 가족간호 휴가제도 - 모든 근로자에게 확대해야...

가족간호휴가제도는 부상, 질병, 장애, 노령 등으로 일상생활을 영위하기 곤란한 자녀, 배우자, 부모 등이 있는 경우 일정기간 직무에 종사하지 않고 간호에 전념하도록 하는 제도입니다.

항상 여성은 가족 생계의 보조자로 인식되어 가족 중 아픈 사람이 생기면 직장을 그만 두고라도 가족을 간호해야만 합니다.

이러한 필요성으로 인해 이 제도는 이미 ILO가 1981년 (가족 책임 있는 남녀근로자의 기회와 대우의 평등에 관한 협약)(제156호)과 권고(제165호)가 채택되었고 가족 책임을 가지는 남녀노동자의 평등과 복지를 도모하기 위해 각국에 권고하면서 국제사회에서 확산되고 있습니다. 이미 우리나라에서도 공무원법과 교육공무원법에 의해 95년 1월부터 시행되고 있지만 이 제도를 사용한 국가 공무원은 21명에 불과했습니다. 게다가 노동관계법으로 법제화되지 못해 일반 노동자들에게 이 제도는 그림의 떡으로만 남아 있는 실정입니다. 더불어 가족간호휴가제도가 근속기간에 포함하고 인사상의 불이익한 조치를 당하지 않도록 해야 하며 재교육훈련을 의무화해야 합니다.

- 공무원법과 교육공무원법에 규정되어 있는 가족간호휴가제를 노동관련법에 명시하여 일반노동자에게도 동일하게 적용해야 합니다.

여성노동 상담전화

광주여성노동자회 평등의전화 : 062) 525-2896
대구여성회 평등의 전화 : 053) 427-4577
마산창원여성노동자회 평등의전화 : 0551) 95-5355
부산여성회 평등의전화 : 051) 503-1210
서울여성노동자회 평등의 전화 : 02) 853-8354
인천여성노동자회 평등의 전화 : 032) 862-1007
전북여성노동자회 평등의 전화 : 0653) 51-2453
한국여성민우회 여성노동센터 : 02) 277-7883

일하는여성의집

부산여성회 일하는여성의집 : 051) 503-7268
한국여성민우회 일하는여성의집 : 02) 409-9501

평등하게 평생 일할 수 있는 살맛나는 일터

- 여성노동자들의 바램입니다

기획 / 한국여성단체연합 노동위원회
위원장 / 정강자(한국여성민우회 공동대표)
위원 / 왕인순(한국여성노동자회협의회 T. 869-1347 F. 837-1407)
조성혜(인천여성노동자회 T. 032)863-2659 F. 032)863-2659)
최명숙(한국여성민우회 T. 277-7883 F. 269-5766)
황현숙(서울여성노동자회 T. 867-0516 F. 867-0516)
간사 / 이민정

발행 / 1997년 11월
발행처 / 사단법인 한국여성단체연합
(서울시 중구 장충동1가 38-84 여성평화의집 2층)
발행인 / 공동대표 지은희 한명희
삽화 / 장양선
편집 · 인쇄 / K기획