사단법인 서 울 여 성 노 동 자 회

주소: 서울시 구로구 구로본동 409 - 54 우) 152-059

전화: 867-0516 전송: 867-0516 천리안 ID: SWWA

평등의 전화 853-8354 따르릉 자녀상담실 867-8668

튼튼이 어린이집 837-3073 부설 여성복지회관 837-3072

96 남녀고용평등의 달 기념

노동법개정과 평등한 노동 고용안정 모성보호를 위한 정책 토론회 자료집

사단법인 서울여성노동자회

'96 남녀고용평등의 달 기념

노동법 개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위한 정책토론회

일시 : 1996년 10월 18일(금) 오후 3시

장소 : 성공회 성가수녀원

주최 : 사단법인 서울여성노동자회

'96 남녀고용평등의 달 기념

노동법 개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위한 정책토론회

일시 : 1996년 10월 18일(금) 오후 3시
장소 : 성공회 성가수녀원
주최 : 사단법인 서울여성노동자회

글 싣는 순서

♤♠♤♠♤♠♤♠♤♠ 일 정 안 내

사회: 배옥병(서울여성노동자회 회장)

접수 3:00

소개 3:15

실태보고 : 직장내 남녀고용불평등 실태조사 분석 보고 3:30
황현숙(서울여성노동자회 직장사업부장)

주제발제 : 노동법 개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위하여
한명희(한국여성단체연합 공동대표, 서울여성노동자회 부회장) 3:50

약정토론

오갑순(남성텔레콤노동조합 위원장) 4:30
고명님(전 삼격복장노동조합 부위원장) 4:40
박재수(진로유통노동조합 위원장, 전국유통노동조합 부의장) 4:50

토론 5:00

뒷풀이 5:30

정책토론회를 개최하며

1987년 창립된 서울여성노동자회는 여성노동자들의 평생평등노동권과 노동3권의 완전한 확보를 위해 집단해고와 실업, 고용불평등, 비정규직, 모성보호, 직업훈련 등 여성노동자들의 주요한 운동과제들을 실천화 하였고 또한 여성노동자운동의 과제를 사회적으로 여론화하는데 힘써왔습니다.
뿐만 아니라 이러한 운동을 전개하면서 현장과의 결합을 통한 여성노동자들의 주체적인 의식화와 조직화를 통해 많은 성과를 거두었고 정부의 여성노동정책 수립과 수행에 있어 현장의 요구를 적극적으로 반영하기 위한 노력을 기울여 왔습니다.

1996년 남녀고용평등의 달, 10월을 맞이하여 본회에서는 "노동법개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위한 정책토론회"를 개최하게 되었습니다. 이번 토론회는 최근 정부와 경총에서 여성노동자들의 현실을 벼랑 끝으로 몰고 가는 변형시간근로제, 파견제 등의 악법을 도입하려 하고 있는 현시점에서 현장내 여성노동자들의 요구를 분명히 함과 더불어 노동법 개악을 저지하기 위한 단초를 마련한다는 점에서도 중요한 의미를 갖습니다.

이번 토론회를 계기로 본회는 직장내의 불평등의 획기적인 개선을 위한 여성노동자운동의 주요한 과제들을 노동조합과 함께 더욱 더 힘있는 운동으로 펼쳐나갈 것입니다.

본 정책토론회가 고용평등을 향한 알찬 내용으로 진행될 수 있도록 토론자로 참여해주신 노동조합 위원장님께 깊이 감사드리며 여러 활동으로 바쁜 가운데도 본 행사에 참석하여 노동법 개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위한 소중한 한걸음을 함께 내딛고자 하시는 여러분들께 다시 한번 뜨거운 감사를 드립니다.

1996년 10월 18일

사단법인서울여성노동자회 회장 배 옥 병

직장내 남녀고용불평등 실태조사 분석

1. 조사개요

(1) 조사방법 및 시기

본 조사는 설문지를 통하여 '96년 7월 1일부터 8월 30일까지 2차에 걸쳐 진행하였다.

(2) 조사대상의 성격

제조업 16개 업체 168명, 유통·판매·서비스업 8개 업체 141명, 총 309명의 여성노동자들을 대상으로 실시하였다.

<표 1> 업종별 분포도 (단위:명)

직종	제조업	유통업	계
응답자수	168	141	309
응답자 비율	54.4%	45.6%	100%

<표 2> 소업종별 분포도 (단위:명)

회사업종	전자	봉제	기계금속	화학	판매	서비스	유통	계
응답자수	108	33	10	17	72	50	19	308
응답자비율	35%	10.7%	3.2%	5.5%	23.3%	16.2%	6.1%	100%

연령별로는 25세이하 142명, 26-30세 104명, 31-35세 40명, 36-40세 10명, 41세 이상 13명이 응답하였다.

<표 3> 연령별 분포도

(단위:명)

나이	25세이하	26-30세	31-35세	36-40세	41세이하	계
응답자수	142	104	40	10	13	309
응답자비율	46%	33.7%	12.9%	3.2%	4.2%	100%

결혼여부는 미혼이 190명, 기혼이 99명, 무응답 20여명으로 나타났다.

<표 4> 결혼유무별 분포도

(단위:명)

결혼 유무	미혼	기혼	무응답자	계
응답자수	190	99	20	309
응답자 비율	61.5%	32%	6.5%	100%

근속기간별로는 3년이하 근무자가 83명, 3년초과 근무자가 226명 응답하였다.

<표 5> 근무기간별 분포도

(단위:명)

근속년수	2년 이하	3년 이하	4년 이하	4년 이상	무응답	계
응답자수	29	54	16	128	82	309
응답자비율	9.4%	17.5%	5.2%	41.4%	26.5%	100%

근무부서별로는 제조과, 생산부, 품질관리 등 생산부서에 109명, 상품본부, 판매서비스 등 판매부서에 55명 구매부, 경리 등 사무부서에 80명, 노동조합 상근 8명, 무응답 57명으로 나타났다.

<표 6> 근무부서별 분포도

(단위:명)

근무 부서	판매 부서	사무 부서	생산 부서	노동조합 상근	무응답	계
응답자수	55	80	109	8	57	309
응답자 비율	17.8%	25.9%	35.2%	2.6%	18.4%	100%

직책별로는 평사원 235명, 주임 19명, 무응답 53명으로 나타났으나 무응답의 경우는 노동조합을 통해 확인한 결과 평사원이 대부분인 것으로 보인다.

2. 서울지역 직장내 남녀고용불평등 실태

1. 남녀고용평등법을 알고 있는가에 대하여

1) 남녀고용평등법 제정 사실에 대한 인지도에 대하여

고용평등을 위한 여성노동자들의 보호장치로 1987년 제정된 남녀고용평등법은 시행 9년째이다. 이 법이 있다는 것을 아는가에 대하여 전체 유효응답자 300명중 212명(70.7%)이 알고 있다고 응답하였고, 88명(29.3%)가 남녀고용평등법이 제정되어 있다는 사실조차 모르고 있는 것으로 나타났다. 제조업 응답자 중에서는 68.3%가, 유통업 응답자 중에서는 73.4%로 나타나 남녀고용평등법이 있다는 사실에 대하여 유통업 여성노동자가 제조업 여성노동자들에 비해 5.1% 더 많은 것으로 나타났다. 직급별로는 사원급 중에서 70.9%, 주임급 중에서 63.2%가 알고 있다고 응답한 데 비해 전체 유효응답자 중에서는 소수이지만 노동조합 상근자 9명은 모두 알고 있다고 응답하였다.

<표 7> 남녀고용평등법 인지유무

(단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	110	68.3%	102	73.4%	212	70.7%
아니오	51	31.7%	37	26.6%	88	29.3%
계	161	53.7%	139	46.3%	300	100.0%

2) 남녀고용평등법을 읽거나 교육경험 여부에 대하여

남녀고용평등법이 있다는 사실을 아는 여성노동자는 70.7%로 나타났지만 막상 이법을 읽어보거나 교육을 받은 경험이 있다고 응답한 경우는 전체 유효응답자 305명 중 57명(18.7%), 없다고 응답한 경우는 248명(81.3%)로 나타났다. 법을 근거로 하여 자신의 권리를 주장하려면 최소한 그 법의 내용을 어느 정도라도 알고 있어야 하며, 그러려면 최소한 그법을 읽어보거나 교육을 받아야 가능하다. 그런데도 남녀고용평등법을 읽어보거나 교육받은 경험이 있는 경우는 20%에도

미치지 못하고 있는 것으로 나타나고 있는 것은 막상 여성노동자들이 고용불평등문제를 해결해 나감에 있어 이법이 충분히 활용되지 못하고 있다고 할 수 있다.

<표 8> 남녀고용평등법을 읽거나 교육경험 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	32	19.3%	25	18.0%	57	18.7%
아니오	134	80.7%	114	82.0%	248	81.3%
계	166	54.4%	139	45.6%	305	100.0%

2. 모집 및 채용에 있어서의 불평등

1) 구직과정에서의 차별 경험

구직과정에서 여성이라는 이유로 입사하지 못한 경험이 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 297명 중 있다는 응답은 11.8%, 없다는 응답은 88.2%로 나타났다. 제조업에서는 12.7%, 유통업에서는 10.7%로 나타나 업종에서의 차이는 별로 크지 않는 것으로 응답하였다. 그러나 모집공고에서 흔히 볼 수 있는 것은 제조업의 경우 조립이나 미싱은 여성을, 기사나 재단은 남성을 모집하는 경우가 대다수이고 유통업에서도 판매나 캐셔는 여성을, 기획이나 관리는 남성을 모집한다는 공고를 흔히 접하는 것에 비하면 언뜻 이해가 가지 않는 응답결과로 볼 수 있다.

그러나 이렇듯 여성과 남성에게 직종을 달리하여 모집하는 것은 그동안 제조업이나 유통업에서 오랫동안 진행되어 온 것에 기인한다. 그러나 막상 피해 당사자인 여성노동자들은 이러한 직종분리에 의한 차별은 별로 느끼지 못하고 있는 것으로 보인다.

<표 9> 여자라서 입사못한 경험 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	20	12.7%	15	10.7%	35	11.8%
아니오	137	87.3%	125	89.3%	262	88.2%
계	157	52.9%	140	47.1%	297	100.0%

2) 현재의 직종이 입사시 차별 채용으로 인한 것인지에 대하여

입사시 생산직이나 판매직, 사무직 또는 업무 보조직종에만 여자를 채용하기 때문에 지금의 직종에 취업하게 되었다는 질문에 대한 전체 유효응답자 298명 중 72명(24.2%)이 그렇다고 응답했고 226명(75.%)은 아니라고 응답하였다. 제조업에서 29.4%, 유통업에서는 18.1%만이 그렇다고 응답하여 제조업에서 11.3%나 높게 나타나고 있어 제조업에서의 직종분리가 더 심각함을 보여주고 있다.

제조업에서는 기계금속업종 중에서 40.0%, 전자업종 중에서 32.1%, 봉제업종 중에서 22.2%, 화학업종 중에서 17.6% 순으로, 유통업 중에서는 판매업종 중에서 27.1%로 높게 나타났고 서비스업종 중에서는 8.2%로 가장 낮게 나타났다.

연령별로는 36-40세 중에서가 44.4%로 가장 높고, 연령이 낮을 수록 낮게 나타나 25세 중에서는 16.5%로 가장 낮게 나타나고 있다.

결혼관계로는 미혼 중에서는 22.5%, 기혼 중에서는 29.3%가 그렇다고 응답하여 미혼보다는 기혼이 입사시 성별로 인한 직종제한이 더 많은 것으로 나타나고 있다.

근무부서별로는 상품본부 근무자들 중에서가 42.9%로 가장 높게 나타났고 생산부서 근무자들 중에서도 31.6%로 비교적 높게 나타났으나 유통업 사무직 근무자들 중에서는 8.3%로 가장 낮게 나타났다.

<표 10> 여자라서 지금 직종에 취업함 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	47	29.4%	25	18.1%	72	24.2%
아니오	113	70.6%	113	81.9%	226	75.8%
계	160	53.7%	138	46.3%	298	100.0%

3) 여자라는 이유로 낮은 직급에 채용된 경험에 대하여

입사시 학력·경력이 같음에도 여자를 남자보다 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용되는 경우를 경험한 적이 있는가라는 질문에 대하여 전체 유효응답자 289명 중 130명(45.0%)이 경험이 있다고 응답하였고, 159명(55.0%)이 없다고 응답하였다.

제조업과 유통업에서의 차이는 각각 45.8%와 44.0%로 비슷하게 나타났으나

기계금속업종에서는 70.0%, 전자업종에서 50.0%로 높게 나타났고, 유통업 중에서도 판매업종에서는 61.2%로 높게 나타났으나 이랜드같은 순수 유통업종에서는 16.7%로 가장 낮게 나타났다.

결혼관계로는 미혼이 41.0%가 차별을 경험했다고 한데 비해 기혼은 46.6%로 미혼보다 높게 나타나고 있다.

근속년수나 근무부서별로 응답은 다르게 나타났으나 특이점은 없다고 보여진다.

<표 11> 여자라서 낮은 직급에 채용된 경험 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	71	45.8%	59	44.0%	130	45.0%
아니오	84	54.2%	75	56.0%	159	55.0%
계	155	53.6%	134	46.4%	289	100.0%

4) 미혼 · 용모단정을 채용조건으로 적용받은 경험에 대하여

구직과정에서 여성에게만 직무수행에 필요한 사항 외에 미혼이거나 용모단정 등을 채용조건으로 한 경우를 경험한 적이 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 287명 중에서 125명(43.6%)가 경험이 있다고 응답하였고, 162명(56.4%)가 없다고 응답하였다.

제조업에서는 37.1%, 유통업에서는 50.7%로 13.6%나 높게 나타나고 있다. 특히 판매업종에서는 60.3%가 용모단정 등을 경험한 적이 있다고 응답하고 있다.

결혼관계에서는 미혼이 47.2%, 기혼이 38.6%로 미혼이 훨씬 높게 나타나고 있다. 기혼도 38.8%라는 비교적 많은 응답자들이 경험이 있다고 응답한 것은 미혼만을 채용하는 회사나 직종에 대한 취업제한의 경험이 있거나 지금은 기혼이지만 미혼 때의 경험이나 결혼전 입사시 용모단정에 대한 채용조건을 경험한 적이 있어서인 것으로 보인다.

<표 12> 미혼.용모단정 등의 채용조건 경험함 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	56	37.1%	69	50.7%	125	43.6%
아니오	95	62.9%	67	49.3%	162	56.4%
계	151	52.6%	136	47.4%	287	100.0%

3. 임금지급에 있어서의 불평등

1) 동일조건 남자에 비해 임금차별이 있는가에 대하여

학력 · 경력에서 동일한 조건을 가진 남자보다 적은 임금을 지급받는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 272명 중에서 176명(64.7%)가 그렇다고 응답하였고, 96명(35.3%)가 아니라고 응답하여 여성노동자의 2/3가 차별임금을 지급받는다고 보고 있는 것으로 나타났다.

제조업에서는 70.5%, 유통업에서는 58.6%가 임금차별을 받고 있다고 응답하여 제조업에서 11.9% 더 높게 나타나 제조업 여성노동자들이 남녀임금차별에 대하여 더 심각하게 느끼고 있는 것으로 보인다.

직급별로는 사원급에서는 65.3%가 임금차별이 있다고 보고 있고 주임급은 47.4%만이 그렇다고 응답하여 직급에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

근무부서별로는 제조업의 경우 생산부서 근무자들은 73.3%가 임금차별이 있다고 보는 반면 품질관리부서 근무자들은 16.7%만이 그렇다고 응답하여 큰 차이를 보이고 있다. 유통업의 경우는 상품본부 근무자들은 83.3%가 임금차별이 있다고 보는 반면 판매부서 근무자들은 43.8%만이 그렇다고 응답하여 역시 큰 차이를 보이고 있다. 노동조합 상근자 8명 중에서는 5명인 62.5%만이 그렇다고 응답하여 오히려 전체 평균인 64.7%보다 적게 나타나 노동조합 상근간부들이 실태를 잘 알고 있어서 정확한 상황을반영한 것인지, 아니면 상근간부라 하더라도 현장 근무자들보다 임금차별에 대하여 정확히 인식하고 있지 못해서인지는 따로 조사한 바 없다.

<표 13> 남자보다 적은 임금 지급 받음 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	98	70.5%	78	58.6%	176	64.7%
아니오	41	29.5%	55	41.4%	96	35.3%
계	139	51.1%	133	48.9%	272	100.0%

2) 임금차별의 차액에 대하여

임금차별의 차액이 응답자의 대부분인 91.3%가 10만원 이하라고 응답하였으나 10-30만원이라고 응답한 경우도 22(7.1%)명, 30-50만원이라고 응답한 경우도 5명(1.6%)이 있었고 평균적으로는 146,000원으로 나타났다. 같은 사업장 같은 직급에서도 차별이 없다고 응답한 경우도 있었고 그 액수도 다르게 응답한 경우가 많아 사업장 내에서 임금에 대한 정보가 정확하게 알려져 있지 않음을 알 수 있을 뿐만 아니라 노동조합에서도 이 임금차별에 대하여 공식적으로 문제를 다룬 적이 거의 없음을 알 수 있다. 남성임금을 100으로 했을 때 여성임금의 비율이 56.7%('94)라는 통계청 조사에 비하면 막상 현장내에서 일하고 있는 당사자들이 차이로 느끼는 부분은 오히려 더 적은 것으로 응답한 셈이다. 이는 여성노동자들이 임금차별에 대해 직종과 직급이 다른 동일 학력. 경력 남성노동자들은 비교대상에서 제외하고 파악하고 있는 것에서 기인한 것으로 보인다. 스웨덴의 경우 남성대 여성임금 비율이 89.9%('92년)이라는 점과 비교하여 본다면 우리의 임금차별은 아직 문제의식의 출발선 정도에 있다고 보여진다.

3) 임금차별의 이유에 대하여

임금차별의 이유에 대한 응답은 주관식으로 기재하도록 설문하였는데 71명이 기재한 것을 몇 가지 유형으로 나누어 보았다. 직급이 다른다는 이유가 25.4%(제조업 44.4%, 유통업 55.6%)로 가장 많았고 그냥 '남자니까'라고만 기재한 경우가 19.7%(제조업 85.7%, 유통업 14.3%), 남자는 군복무기간에 대한 인정 때문이 18.3%(제조업 15.4%, 유통업 84.6), 시간외 수당 차 15.5%(제조업 9.1%, 유통업 90.9%), 노동력의 차이 5.6%(제조업 100%) 등으로 응답하였다. 유형마다 제조업과 유통업에 차이가 있는 것으로 나타났는데 특히 노동력의 차이때문이라고 기재한 것은 제조업에서만 나타난 것으로 무거운 짐을 들어야 하는 등의 이유인 것으로 파악되었다.

4) 성별에 따라 호봉기준이 다른가에 대하여

성별에 따라 서로 다른 호봉을 기준으로 임금을 지급받고 있는가라는 질문에

대한 전체 유효응답자 271명 중 144명(53.1%)가 그렇다고 응답하였고, 127명(46.9%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 응답자 중에서는 61.2%가, 유통업 응답자 중에서는 44.7%가 그렇다고 응답하여 제조업에서 성별에 따른 별도의 호봉적용이 더 높음을 알 수 있다.

직급별로는 사원급 중에서 53.0%, 주임급 중에서 50.0%가 별도의 호봉을 적용받고 있다고 응답하여 직급차별이 있는가라는 질문에서 17.9%의 직급별 차이를 보였던 것과는 다르게 나타나고 있다.

<표 14> 성별로 다른 호봉임금 지급받음 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	85	61.2%	59	44.7%	144	53.1%
아니오	54	38.8%	73	55.3%	127	46.9%
계	139	51.3%	132	48.7%	271	100.0%

5) 가족수당 지급차별에 대하여

임금지급에 있어서의 차별 중에 기본급 이외에 수당 등의 차별을 받는 경우가 많은데 특히 가족수당의 경우 결혼만 하면 남성에게는 일괄적으로 지급하지만 여성의 경우에는 결혼을 했더라도 아예 지급을 하지 않거나 단서(이혼, 사별 등) 조항을 두어 지급하는 경우가 있다. 가족수당을 남녀모두 동일한 조건으로 지급받는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 251명 중 149명(59.4%)이 그렇다고 응답하였고, 102명(40.6%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 응답자 중에서는 44.0%가, 유통업에서는 74.6%가 동일하게 지급받는다고 응답하여 유통업이 30.6%나 높게 나타나 가족수당 지급 차별의 경우 제조업에의 차별이 훨씬 심각함을 볼 수 있다.

또한 가족수당을 남녀 모두 동일한 조건으로 지급받는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 251명 중 149명(59.4%)만이 그렇다고 응답하였고, 102명(40.6%)은 그렇지 않다고 응답하여 수당지급에 있어서의 차별을 보여 주고 있다. 업종별로

는 제조업이 44%가 동일한 조건으로 지급받는 반면에 유통업에서는 74.6%가 차별없이 지급받는다고 응답하여 제조업에서의 차별이 훨씬 심각함을 나타내고 있다.

<표 15> 가족수당 남녀모두 동일조건임 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	55	44.0%	94	74.6%	149	59.4%
아니오	70	56.0%	32	25.4%	102	40.6%
계	125	49.8%	126	50.2%	251	100.0%

4. 배치 · 승진 차별

1) 같은 직종으로 입사한 후 남녀를 구분하여 배치받은 경험에 대하여

남녀가 같은 생산직, 판매직으로 채용된 후 남자는 생산관리 · 기획관리 분야에, 여자는 제품조립업무 등 단순 · 보조 · 판매 업무에 각각 배치받는 경험이 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 259명 중 82명(31.7%)이 그렇다고 응답하였고, 177명(68.3%)가 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 응답자 중에서는 34.0%가, 유통업 응답자 중에서는 28.8%가 배치에 있어서의 차별을 경험한 적이 있다고 응답하여 제조업에서 5.2%보다는 더 높게 나타나고 있다. 이는 제조업에서 직종차별이 심한 것에서 기인한 것으로 보인다.

<표 16> 남녀배치 차별 경험이 있다. (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	48	34.0%	34	28.8%	82	31.7%
아니오	93	66.0%	84	71.2%	177	68.3%
계	141	54.4%	118	45.6%	259	100.0%

2) 승진 차별에 대하여

가) 남자직원은 정기적으로 순환근무 또는 승진시키고 여자의 경우는 대부분

본인의 의사에 상관없이 정해진 같은 업무에 계속 근무하게 되는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 273명 중 208명(76.2%)이 그렇다고 응답하였고, 65명(23.8%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 응답자 중에서는 84.4%가, 유통업 응답자 중에서는 67.4%가 본인의 의사와 상관없이 같은 업무에 계속 근무한다고 응답하였고, 전자업종이 89.2%, 판매업종이 83.3%로 가장 높게 나타났다. 제조업 중에서는 품질관리부서가 41.7%로 다른 업무부서에 비하여 절반 정도는 다른 부서에서도 일을 할 수 있다고 응답하였다. 그러나 이는 품질관리 업무에서 승진의 기회가 있다는 의미보다는 품질관리 담당자 같은 경우에는 생산라인에서 일을 하다가 발탁되는 경우가 많아 업무 변동이 있었음을 보여주는 정도로 해석할 수도 있다.

직급별로는 사원급에서 75.9%가 고정적인 일을 하게 되는 반면, 주임급에서는 38.9%만이 그렇게 일을 한다고 응답하였는데 이 역시 주임이 되기 전 평사원으로 근무했던 업무를 포함하여 변동이 있었음을 포함하는 응답이 다수일 것으로 보이며, 나머지 소수만이 승진의 기회를 가질 수 있는 것으로 보인다.

<표 17> 같은 업무에 계속 근무 여부 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	119	84.4%	89	67.4%	208	76.2%
아니오	22	15.6%	43	32.6%	65	23.8%
계	142	51.6%	132	48.4%	273	100.0%

나) 여자는 처음 정해진 업무에 계속 근무하게 되기 때문에 승진이 제한되는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 281명 중 183명(65.1%)이 그렇다고 응답하였고, 98명(34.9%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 응답자 중에서는 77.8%가, 유통업 응답자 중에서는 51.8%가 승진이 제한된다고 응답하였다. 특히 기계금속업종에서는 90.0%가 그렇다고 응답하였는데 이는 여성사업장의 경우에는 반장이라도 될 수 있는데 비하여 기계금속업종은 남성사업장이므로 작으나마 여성의 승진은 더욱 어렵기 때문인 것으로 보인다.

다) 여자는 능력에 한계가 있으므로 승진이 제한되는 게 당연하다고 생각하는

가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 288명 중 15명(5.2%)가 그렇다고 응답하였고, 273명(94.8%)는 그렇지 않다고 응답하여 95% 가량의 여성노동자들이 승진제한에 심각한 문제제기를 하고 있음을 알 수 있다.

<표 18> 여자는 승진이 제한 여부 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	112	77.8%	71	51.8%	183	65.1%
아니오	32	22.2%	66	48.2%	98	34.9%
계	144	51.2%	137	48.8%	281	100.0%

승진제한이 당연하다고 응답한 15명 중에서 10명이 제조업 여성노동자들로 비교 수치가 비록 적기는 하지만 유통업 여성노동자들에 비해 승진에 대한 제조업 여성노동자들의 문제의식이 상대적으로 낮음을 엿볼 수 있다.

<표 19> 승진이 제한되는게 당연하다는 의식 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	10	6.7%	5	3.6%	15	5.2%
아니오	140	93.3%	133	96.4%	273	94.8%
계	150	52.1%	138	47.9%	288	100.0%

라) 여자도 승진할 수는 있으나 승진연한, 교육이수코스, 고과점수 등 승진절차나 요건을 남자보다 불리하게 적용 받거나 배제 당하고 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 265명 중 208명(78.5%)이 그렇다고 응답하였고, 57명(21.5%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 여성노동자들 중에서는 87.9%가, 유통업 여성노동자들 중에서는 69.2%가 그렇다고 응답하여 18.8%의 차이를 보였다.

직급별로는 사원급에서 77.7%가 승진에 있어 불리하게 적용받거나 배제 당하고 있다고 응답한 데 반해 주임급에서는 47.1%만이 그렇다고 응답하여 지급에 따른 차이를 나타내기도 했다.

<표 20> 남자보다 불리하게 배제하는지 여부 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	116	87.9%	92	69.2%	208	78.5%
아니오	16	12.1%	41	30.8%	57	21.5%
계	132	49.8%	133	50.2%	265	100.0%

마) 여자는 남자와 달리 일정직급 이상으로 승진할 수 없는가라는 질문에 대하여는 전체 유효응답자 269명 중에서 133명(49.4%)이 그렇다고 응답하였고, 136명(50.6%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

제조업 중에서는 58.7%가, 유통업에서는 39.7%가 그렇다고 응답한 것으로 나타나 제조업에서 승진제한이 더 심각함을 보여주고

<표 21> 일정직급 이상으로 승진할 수 없다 (단위:명)

	제조업		유통업		계	
예	81	58.7%	52	39.7%	133	49.4%
아니오	57	41.3%	79	60.3%	136	50.6%
계	138	51.3%	131	48.7%	269	100%

바) 여자의 최고직급이 어디까지인가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 171명 중 대리까지가 58명(33.9%), 과장까지가 35명(20.5%), 조장까지가 14명(8.2%) 등의 순으로 나타났고 처음 그대로라고 응답한 경우도 7명(4.1%)로 응답하였다.

제조업에서는 대리가 41.6%로 가장 많았고, 유통업에서는 과장이 36.6%로 가장 높게 나타났다.

이 문항은 객관식이 아니라 가능한 직급을 직접 기재하도록 설문하였는데, 유효응답자가 전체 응답자 중 절반을 약간 넘는 171명이었고, 응답하지 않은 여성노동자들은 잘 모르고 있어서인 것으로 보인다. 이 문항은 지금까지의 경험을 묻는 것이 아니라 현재 근무하고 있는 사업장의 최고 직급을 묻는 것이었음에도 같은 사업장 내에서도 다르게 기재된 경우들이 다수 나타나 정확한 통계로는 보기 어렵다. 그리고 여기서 가능하다는 최고 직급은 남성들처럼 근무연한에 따라 쉽게 승진할 수 있는 직급이 아니라 아주 특수한 경우로 1명의 여성이라도 그

직급에 있으면 가능한 직급으로 기재한 것이므로 여기서의 가능한 최고직급이 남성들의 승진가능성과는 다른 의미라고 볼 수 있다.

<표 22> 여자의 최고직급 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
과장	5	5.6%	30	36.6%	35	20.5%
대리	37	41.6%	21	25.6%	58	33.9%
무제한	4	4.5%	8	9.8%	12	7.0%
조장	12	13.5%	2	2.4%	14	8.2%
기타	31	34.9%	21	25.6%	52	30.4%
계	89	52.0%	82	48.0%	171	100.0%

5. 정년 · 해고 차별

1) 정년 차별 적용

직종 · 직급 등과 관계없이 '여자는 00세, 남자는 ##세'로 정년을 다르게 적용받고 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 222명 중에서 37명(16.7%)이 그렇다, 185명(83.3%)이 그렇지 않다고 응답하였다. 그러나 여자의 정년이 55세라는 응답은 55%, 남자의 정년이 60세라는 응답이 47.6%로 기재한 것과는 맞지 않아 정년을 제대로 파악하고 있지 못하거나 정년을 다르게 적용받는다는 의미에 대하여 제대로 이해되지 않은 상태에서의 응답으로 보인다. 이는 여성노동자들의 평생직장으로서의 의미를 적게 생각하여 언제까지 다닐 수 있는 지에 대한 관심이 적어 정년에 대한 인지도가 적기 때문에 평소 피부로 느끼는 것보다 적게 나타난 것으로 보인다.

<표 23> 정년 차별 적용 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	18	15.7%	19	17.8%	37	16.7%
아니오	97	84.3%	88	82.2%	185	83.3%
계	115	51.8%	107	48.2%	222	100.0%

2) 여자직종의 다른 직종과의 정년 차별

주로 여자만이 근무하는 직종은 다른 직종보다 정년이 낮게 정해져 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 227명 중 60명(26.4%)이 그렇다고 응답하였고, 167명(73.6%)가 그렇지 않다고 응답하였다.

<표 24> 여자직종의 다른 직종과의 정년차별 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	31	24.6%	29	28.7%	60	26.4%
아니오	95	75.4%	72	71.3%	167	73.6%
계	126	55.5%	101	44.5%	227	100.0%

3) 결혼 · 임신 · 출산퇴직 권유나 강요받은 경험에 대하여

결혼 · 임신 · 출산퇴직과 함께 퇴직하도록 규정되어 있거나 퇴직을 강요 또는 강요받은 사례가 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 269명 중 25명(9.3%)가 그렇다고 응답하였고 244명(90.7%)는 아니라고 응답하였다. 이는 기혼 여성노동자들의 근로조건이 미혼 여성노동자들보다도 더 열악하여 결혼이나 임신, 출산을 계기로 스스로 퇴사하는 경우가 많아 직접적인 권유나 강요를 받는 것은 적게 나타난 것으로 보인다.

<표 25> 퇴직강요 또는 권유받은 사례 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	15	10.7%	10	7.8%	25	9.3%
아니오	125	89.3%	119	92.2%	244	90.7%
계	140	52.0%	129	48.0%	269	100.0%

4) 결혼 · 출산을 이유로 한 인사상 불이익에 대하여

결혼 또는 출산을 이유로 다른 지역의 사업장으로 배치(지방발령 포함) 등 인사상 불이익 조치를 당한 사례가 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 264명 중 66명(25.0%)이 그렇다고 응답하였고, 198명(75%)이 그렇지 않다고 응답하였다.

<표 26> 결혼, 출산이유 인사상 불이익조치 경험 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	32	22.7%	34	27.6%	66	25.0%
아니오	109	77.3%	89	72.4%	198	75.0%
계	141	53.4%	123	46.6%	264	100.0%

6. 산전후휴가 · 육아휴직 사용

1) 산전후휴가 사용에 대하여

산전후휴가를 자유로이 사용할 수 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 227명중 181명(70.7%)이 그렇다고 응답하였고, 46명(20.3%)는 그렇지 않다고 응답하여 아직도 산전후휴가를 자유롭게 사용할 수 없다는 비율이 20.3%나 되는 것으로 나타났다.

<표 27> 산전후휴가 사용 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	86	73.5%	95	86.4%	181	79.7%
아니오	31	26.5%	15	13.6%	46	20.3%
계	117	51.5%	110	48.5%	227	100.0%

2) 산전후휴가 후 근무하는 비중

산전후휴가후 계속 근무하는 경우는 얼마나 되는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 75명 중 다시 복직하는 비율이 30%이하가 21명(28.0%), 60%이하가 11명(14.7%), 61%이상이 복직한다는 43명(57.3)으로 나타났다. 이는 유급으로 사용할 수 있는 산전후휴가를 사용만하고 복직을 하지 않아 '얌체'라는 지적을 받아오기도 하였으나, 이에 대한 원인을 파악해 보면 산전후휴가 사용후 복직하여 일할 수 있는 조건이 그만큼 어렵다는 것을 설명해 주는 것이기도 하다. 총 조사대상 309명 중 75명만이 응답한 것은 산전후휴가 사용사례가 아예 없거나 정확히 파악하고 있지 못한 경우가 대다수이어서인 것으로 파악된다.

<표 28> 산전후휴가후 근무하는 비중 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
30%이하	9	33.3%	12	25.0%	21	28.0%
60%이하	4	14.8%	7	14.6%	11	14.7%
61%이상	14	51.9%	29	60.4%	43	57.3%
계	27	36.0%	48	64.0%	75	100.0%

3) 육아휴직 사용에 대하여

육아휴직을 사용할 수 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 209명 중 152명(72.7%)이 그렇다고 응답하였고, 57명(27.3)가 그렇지 않다고 응답하였다.

<표 29> 육아휴직을 사용가능 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	72	66.1%	80	80 0%	152	72.7%
아니오	37	33.9%	20	20.0%	57	27.3%
계	109	52.2%	100	47.8%	209	100.0%

4) 육아휴직 사용경험에 대하여

동료를 포함하여 육아휴직을 사용한 경우가 있는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 202명 중 81명(40.1%)가 그렇다고 응답하였고, 121명(59.5%)이 그렇지 않다고 응답하였다. 이는 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있다고 응답한 수가 152명으로 72.7%에 이르렀으나 동료나 본인이 실제 사용한 경우는 81명인 40.1%인 것으로 나타났다.

<표 30> 육아휴직 사용경험 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	34	32.7%	47	48.0%	81	40.1%
아니오	70	67.3%	51	52.0%	121	59.9%
계	104	51.5%	98	48.5%	202	100.0%

5) 육아휴직 사용의 제한조건에 대하여

회사에서 육아휴직제도를 인정하지 않거나 일정기간 이상 근무한 여성에 대해서만 육아휴직을 허용하는 등 법에 정하여 있지 않은 제한조건을 달고 있는가라

는 전체 유효응답자 177명 중 그렇다는 응답는 20명(11.3%), 그렇지 않다는 응답은 157명(88.7%)으로 나타났다.

<표 31> 육아휴직 사용 제한조건 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	14	14.9%	6	7.2%	20	11.3%
아니오	80	85.1%	77	92.8%	157	88.7%
계	94	53.1%	83	46.9%	177	100.0%

6) 산전후휴가, 육아휴직 사용으로 인한 불이익 경험에 대하여

육아휴직을 사용한 여자에 대해 특별한 사유없이 종전 근무지역 및 보직보다 불리한 곳으로 전보발령하는 등 인사상 불이익 조치를 당한 사례가 있는가라는 전체 유효응답자 174명 중 21명(12.1%)이 그렇다고 응답하였고, 153명(87.9%)가 그렇지 않다고 응답하였다.

<표 32> 인사상 불이익 조치를 당한 경험 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	11	11.7%	10	12.5%	21	12.1%
아니오	83	88.3%	70	87.5%	153	87.9%
계	94	54.0%	80	46.0%	174	100.0%

7) 육아휴직기간의 근속기간의 포함여부에 대하여

육아휴직기간이 승진·승급·퇴직금산정 등의 기초가 되는 근속기간에 포함되고 있는가라는 전체 유효응답자 156명 중 94명(60.3%)이 그렇다고 응답하였으나 62명(39.7%)이 그렇지 않다고 응답하여, 남녀고용평등법을 위반하고 경우가 40%에 가깝게 나타났다.

<표 33> 육아휴직기간이 근속기간에 포함 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	54	65.9%	40	54.1%	94	60.3%
아니오	28	34.1%	34	45.9%	62	39.7%
계	82	52.6%	74	47.4%	156	100.0%

7. 평생직장 의식

지금 다니는 회사를 평생직장으로 생각하는가라는 질문에 대한 전체 유효응답자 231명중 95명(41.1%)이 그렇다, 136명(58.9%)가 그렇지 않다고 응답하여 여성노동자의 반이상이 현재을 그만둘 생각을 가지고 있는 것으로 보인다. 조사대상의 사업장들이 노동조합이 있고 노동조합의 활동도 대체로 활발한 사업장이어서 다른 사업장에 비하여 근로조건이 상대적으로 좋다고 볼 수 있는데, 이점을 감안한다면 다른 사업장의 여성노동자들이 지금의 직장을 평생일터로 생각하는 정도는 훨씬 낮을 것으로 보인다.

<표 34> 현 직장을 평생직장으로 생각하는지 여부 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
예	36	31.6%	59	50.4%	95	41.1%
아니오	78	68.4%	58	49.6%	136	58.9%
계	114	49.4%	117	50.6%	231	100.0%

현재의 직장을 평생직장으로 여기지 않는 이유는 직접 기재하도록 설문하였는데 이에 적극적으로 이유를 적은 66명의 응답자 중 19명인 28.8%가 '장래성이 없다', 9명인 13.6%가 승진제한이나 임금차별, 6명인 9.1%가 육아문제, 같은 6명(9.1%)가 자아발전이 없기 때문이라고 기재하였다.

8. 불평등 요소에 대한 인식

일하면서 느끼는 불평등한 점에 대하여도 직접 기재하도록 설문하였는데 이 문항에 적극적으로 기재한 유효응답자는 71명이었다. 이중 승진에 있어서의 차별이 가장 크다고 기재한 응답자가 33명(46.5%)으로 가장 높았다. 다음이 호칭 등 인격적 대우에 대한 차별이 가장 큰 문제라고 기재한 응답자가 12명(16.9%)으로 남자에게는 '--씨, --선생님, --님' 등 존칭을 사용하고, 여성에 대하여는 '--야, 미스--'등 이름을 마구 부르거나 반말을 사용하는 것에 대해 가장 큰 문

제로 지적하였다. 다음이 임금차별로 8명인 11.3%이 기재하였다. 승진문제가 가장 큰 불평등이라고 나타난 것은 평생직장으로서의 의식이 성장해 가고 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다. 또한 호칭이나 인격적 대우에 대한 차별이 2위로 나타났는데 이 또한 임금보다 더 중요한 요소로 여기고 있음을 볼 수 있다.

<표 35> 일하면서 느끼는 불평등한 점 (단위: 명)

	제조업		유통업		계	
승진기회차별	11	34.4%	22	56.4%	33	46.5%
임금차별	5	15.6%	3	7.7%	8	11.3%
호칭차별	9	28.1%	3	7.7%	12	16.9%
업무보조직급차별	1	3.1%	2	5.1%	3	4.2%
기타	6	18.8%	9	23.0%	15	21.1%
계	32	45.1%	39	54.9%	71	100.0%

위의 조사를 종합하여 보면 제조업·유통업 여성노동자들의 대부분은 자신의 권익을 위한 기본법에 해당하는 남녀고용평등법의 내용을 제대로 알고 있지 못한 것으로 보인다. 게다가 같은 사업장에서 응답한 여성노동자들 가운데 서로 다른 응답을 한 것으로 나타난 경우도 있어 직접 겪고 있는 차별의 현실에 대하여 제대로 파악하고 있지 못함을 나타내기도 하였다.

또한 여러 문항을 통하여 조사한 모집과 채용, 임금, 교육·배치·승진, 정년 및 해고 등의 남녀차별에 있어서 남녀고용평등법에 명시된 정도의 차별조차 지속되고 있는 것으로 나타나 정부의 정책이 실제로는 법집행이 실효성 있게 진행되고 있지 못함을 드러내기도 하였다.

노동법 개정과 평등한 노동, 고용안정, 모성보호를 위하여

한 명 희(한국여성단체연합 공동대표, 서울여성노동자회 부회장)

I. 들어가는 말

지금 노동법 개정이 노사간에 초미의 관심사로 떠오르고 있다. 노조와 사회운동단체들이 노사관계개혁위원회가 집단적 노사관계 개정과 개별적 노사관계 개악을 맞바꾸려는 움직임에 대해 우려의 목소리를 높이며 지역별 공동대응을 모색하고 있는 첨예한 시점에 여성의 평등과 보호의 문제를 제기하는 것이 시의적절한가 반문할 수도 있다.

그러나 노동법 개정과 평등·보호는 동전의 양면처럼 서로 떨래야 뗄 수 없는 밀접한 관계에 있다. 이는 노동운동의 역사 자체가 성, 인종, 학력 등을 매개로 노동자를 분열시키는 각종차별을 철폐시켜왔던 운동의 역사인 점에서도 알 수 있다. 전체 노동자의 40%를 여성들이 차지하고 있고, 노조의 여성비중이 23%를 차지하고 이번 노동법 개정은 여성노동자들의 현실을 더욱 악화사킬 소지마저 안고 있기 때문이다.

남녀고용평등법(이하 고평법)이 제정, 시행된지 10년이 지나고 있으나 여전히 여성노동자들은 노동시장에서 반값으로 취급되고 있으며 간접차별과 직장내 성희롱으로 인한 고통을 일상적으로 겪고 있다.

정부와 경총은 국제화와 개방이라는 미명하에 복수노조 허용, 제 3자 개입금지조항 등을 삭제하는 대신 근로기준법의 여성조항을 악화시키고자 하고 있고, 동시에 변형근로시간제 도입, 근로자파견법 제정, 정리해고 요건완화 등을 강력히 추진하여 결과적으로 여성을 더욱 더 열악한 고용상태(임시직, 시간제, 촉탁직, 파견노동 등)로 내모는 노동시장 유연화 정책을 전개하고 있다. 또한 자녀양육에 대한 남녀 모두의 책임은 규정하면서도 육아휴직은 무급으로 하고 있고,

배우자의 출산시 남성에 대한 출산휴가 도입요구 또한 거부하고 있다.

이렇듯 작년 정기국회시 올해로 이월된 고평법 개정에 대한 기대도 신한국당의 반대로 통과되지 못할 가능성이 상당히 높게 나타나고 있다.

지금까지는 주로 여성단체가 고평법 제·개정운동을 벌여 왔으나 작년부터는 노조단위가 고평법 공대위 구성에 참여하여 함께 해결하려는 단초를 마련하였다. 이제는 노조가 여성의 평등과 보호의 문제를 자기과제로 정확히 설정하고 조직적인 대응력을 높여 나가는 게 중요하다. 특히 성차별 해소방안에 대한 노조의 다양한 대응과 조직적 노력은 매우 중요한 활력소가 될 수 있을 것이다.

이는 ILO 가입이후 최근 OECD 가입 등으로 국제적 압력을 받게 된 정부의 위상변화와 아울러 향후 노동법 개정으로 인해 변화될 노동조합운동의 주체적 조건이 새로운 변화를 요구하고 있기 때문이다. 이제 더이상 임·단투 위주의 노조운동을 극복하지 못하면 운동의 진전은 매우 어려워질 것이다.

그렇다면 진정한 평등실현과 성차별 해소 방안은 무엇인가?

이는 고평법 개정만으로 될 수 있는 것이 아니다. 또한 임금차별 등 몇가지 직장내 성차별을 해소하는 정도로 이해해서도 안된다. 왜냐하면 정부의 여성정책이 모순된 이중성격을 갖고 있기 때문이다. 또한 UN의 여성차별철폐 협약에 따라 고평법 이행점검 등을 실시하면서 국제적 위상을 높이기 위한 명분을 확보하고, 또 다른 한편으로는 여성을 계속 불안정 고용으로 내몰고 이 불안정고용 상태에 있는 여성노동자, 즉 비정규직 노동자, 주변 노동자, 가내 노동자에게는 평등법 적용대상에서도 아예 배제시키고 있다. 그렇기 때문에 고평법 개정만으로서가 아니라 고용안정 실현, 직장내 성차별 해소, 모성보호 확대, 가정생활과 육아에 대한 사회적 지원조치가 선진복지국 수준으로 실현되는 것을 진정한 평등실현이라고 보아야 한다.

II. 평등한 노동, 고용안정, 모성보호의 현실과 해결방안

1. 고용안정 실현

노동시장에서 고착된 구조와 관행은 여성을 끊임없이 단순·하위직종과 직위

로 편재하는 노동시장의 성별분리를 조직적이고 체계적으로 확산시켜 왔다. 고평법 시행과 자율점검 실시로 노골적인 성별분리모집 등 명시적 차별은 현상적으로 줄은 것처럼 보이지만 여전히 여성고용관행은 비가시적 차별과 신종차별 형태로 진행되고 있어 그 본질은 변하지 않았다. 여기에 최근 몇년간 급속히 진행된 산업구조조정과 정부의 노동시장 유연화정책이 맞물려서 여성노동을 더욱 주변화, 비정규직화하고 있다.

여성시간제노동자(소정근로시간이 3할이상 짧은 자) 수는 1980년대 이후 계속 증가를 보여 '80년 10만 6천명에서 '93년 37만명으로 늘어났다. 전체 여성임금노동자 중 시간제 여성은 '80년 5.2%에서 '93년 8.4%로 늘어난 것이며, 시간제 전체 노동자 중 여성비율은 '80년 45.9%에서 '93년 64.7%로 여성화 현상이 뚜렷하게 보여지고 있다. '96년 현재 14개 은행의 시간제 노동자는 5,388명으로 '94년 8월과 비교하면 51.9%나 증가했다.

최근 촉탁, 계약직 등 다양한 비정규직이 급증하면서, 정규직을 비정규직으로 대체하는 편법으로 악용되고 있다. 이러한 현상은 금융, 병원, 유통, 사무직과 판매직은 물론 제조업 생산직에서도 두드러지게 나타나고 있으며 특히 여성화 현상은 더욱 두드러져 금융권 여성노동자 중 72.7%가 임시직이다. 이처럼 확대되고 있는 신종고용차별로 인한 비정규직 여성노동자화는 파견제, 변형근로제, 정리해고 요건완화가 도입되면 전체 노동자의 임금감소와 고용안정을 해칠 것을 물론, 그 1차적 희생양으로 여성노동자가 주 대상이 될 것은 자명하다.

이러한 현실을 해결하기 위한 다음의 실천과제를 통하여 고용안정 실현이 이루어질 수 있을 것이다.

- 정부에 여성고용안정과 고용촉진을 위한 정책전환을 요구해야 한다. 이를 위해 비정규직을 규제하고(비정규직 3개월 이상 근무자는 민주노총의 요구대로 정규직화해야) 정규직 취업확대할 것을 촉구해야 한다.
- 노동조합은 비정규직을 조합원으로 가입시키는 일을 더이상 미루어서는 안된다. 비정규직의 조합원 가입이 되지 않으면 별도의 복수노조를 설치하는 방안도 가능할 것이다. 비정규직을 노동조합이 끌어안는 조직방식이 실천되지 않는다면 노동조합운동의 생명력마저 위협받게 될 것이다.
- 현재 정부는 시간제 노동자에 대한 법안을 근로기준법에 준하는 수준으로

적용방안을 노개위를 통해 내오고자 하고 있다. 이러한 근로기준법 시행령 개정시에도 우리의 요구를 적극적으로 반영시키기 위한 조직적인 연대가 필요하다.

- 노사관계개혁위원회 논의에서 내년도 과제로 넘기게 될 근로자 파견제, 정리해고 요건강화 등에 대해서는 여성고용안정을 위하여 지속적으로 결사반대를 해 나가는 한편, 공대위를 통한 개정운동에 동참하여 현장의 목소리로 교육·선전사업 등을 지속해 나가야 할 것이다.
- 구조화된 성차별을 보다 적극적으로 개선시키기 위해 고용과 직업훈련에 있어서 잠정적으로 여성을 우대하는 적극적인 조치인 고용, 승진에서의 할당제 도입도 시급하며, 정부의 각종 위원회에 여성의 참여를 UN의 권고기준인 30%로 늘릴 것을 요구해야 하며 UN, ILO, OECD 가입에 따라 국제조약과 국제노동기준에 미달되는 노동관계법과 제도를 정비하도록 연구 노력해야 한다.

2. 평등한 노동

평등한 노동이라 함은 직장내 성차별 뿐 아니라 전사회적 성차별에 총체적으로 대응하는 것이다. 이에 여성의 고용안정을 평등실현과제의 첫째과제로 정리한 이유가 여기에 있다. 이는 여성의 안정된 고용상태가 직장내 성평등 요구의 전제가 되는 것은 물론 노동권과 평등권의 상호보완으로 여성노동자의 장기근속화가 가능해 지고, 성평등실현 요구도 높아질 수 있기 때문이다.

여성노동자의 평생평등노동권은 상승작용을 하며 함께 추구해야 할 명제이다. 차별적 저임금, 만년 단순노동자, 장기근속을 해도 말단직급이라는 여성노동자들이 처해 있는 현실로는 평생노동은 설득력을 갖기 어렵다. 평등한 노동실현으로 평생노동의 가능성을 열어가야 할 것이다.

여성노동관계법제의 국내외 동향을 통한 평등에 대한 관점을 정리해 보면 국제기구와 각 나라별로 그 변화시기와 방식에 다소 차이는 있으나 대체로 3단계의 과정으로 각 단계별 특성을 갖고 변화해 가고 있다.

1단계 - 전통적 여성관에 기초하여 여성노동권에 대해 특별히 보호하는 단계

2단계 - 남녀평등이 강조되고 기존의 여성보호규정이 남녀평등의 관점으로 재검토되기 시작하면서 남녀평등과 여성보호가 공존하는 단계

3단계 - 법적으로 남녀를 달리 대우할 것은 여성의 고유한 모성기능뿐이므로 평등실현을 위해 전통적 여성관에 기초한 의식과 제도를 변혁시키고, 남녀모두가 가정과 직장생활의 양립을 조화롭게 할 수 있도록 하는 노동방식과 법제 마련을 위한 여성노동관계법의 정비가 이루어지고 있는 단계

우리나라는 지금 2단계 정도이며 3단계로 가는 과도기이다.

현재 우리의 수준은 그동안의 평등실현을 위한 여성노동자들의 노력들을 보면서 진단할 수 있겠다.

1) 차별정년퇴직의 철폐

'83년 근로기준법 제정 30년만에 최초로 차별정년퇴직에 대한 소송이 제기된 바 있다. 한국전기통신공사에서 여성이 다수인 전화교환직의 정년을 12년이나 낮게 정한데 대한 소송을 전개하여 차별적인 정년퇴직은 무효라는 판결을 받은 바 있고 이후 이를 근거로 투쟁이 활발해져 '91년에는 삼일공사 기혼여성들의 차별정년퇴직 무효소송에서도 승소한 바 있다.

2) 결혼, 임신에 따른 조기퇴직철폐 운동 활발

'76년 여행원의 결혼각서제도 철폐를 출발로 '85,6년의 방일물산, 대한투자신탁에서의 결혼퇴직 철폐투쟁으로으로 사회적으로 결혼, 임신과 동시에 여성이 퇴직하는 것은 부당할 뿐 아니라 사회적 손실이라는 인식이 확대되는 계기가 되었다.

3) 금융권의 여행원제, 여사원제 철폐

'90년에 금융권을 중심으로 동일노동 동일임금 등을 쟁취하기 위한 투쟁이 전개되어 '93년에 여행원제가 폐지되기에 이르렀다.

4) 남녀차별임금 해소를 위한 운동

'91년 국민은행 여직원이 3년간 남자행원에 비해 적게 받은 임금청구소송을 제기한 것을 출발로 연세대 여성일용직 차별임금소송 등이 줄을 이었다. 임금인상시기에 남녀를 차별한 문제와 초임에서의 차별문제로 '95년부터 투쟁을 전개한 인천의 영창악기, 경신공업 동서식품노조의 활동도 주목된다.

5) 모집, 채용에서의 차별 고발 운동

'89년 서울지역여학생대표자협의회는 사원모집광고에서 지원자격을 남성으로 제한한 대표적 기업 4개사를 고발한 바 있고 이 소송이 100만원의 벌금으로 판결되어 남녀평등실현 의지에 대한 정부의 빈약한 의지를 드러내 보였다. '94년에는 여상졸업생들 채용기준으로 ㅋ와 몸무게를 명시하여 집단고발소송이 전개된 바 있다.

6) 비정규직을 정규직으로 전환한 투쟁

'83년부터 끈질기게 임시직을 정규적으로 전환시키고자 노력해 온 중소기업은행 전화교환원 여성들은 '92년에 비로소 정규직으로 인정받는 성과를 가져왔다. 현대해상과 LG화재노조에서 확보한 비정규직의 2년내 정규직화도 모범적인 활동사례이다.

7) 직장내 폭력을 뿌리뽑기 위한 운동

남자직원을 '00씨'라고 부른 여직원에게 폭행을 가한 '89년 국민연금관리공단 남자직원을 지방발령 받게 한 사건이 있었고 최근에는 직장내 성희롱에 대한 문제인식이 높아져 서울대 우조교 사건은 이러한 문제에 대한 활발한 대응의 계기가 되었다.

8) 여성의 능력개발과 인력활동의 극대화를 위한 여성정책의 수립

'89년 공무원임용시험령의 개정은 그동안 10-20%로 제한된 여성공무원 채용에 여성진출이 활발해지는 계기가 되었고, 공무원의 가족수당에서의 남녀차별 철폐,

남녀공무원에게 육아휴직제도와 가족간호휴가제도의 마련 등이 진행되는 등 남녀평등 실현을 위한 정부정책을 확보해 나갔다. 그러나 정부정책은 여전히 여성노동자의 고용조건을 악화시키는 여성의 비정규직 확대, 생리휴가 무급화 등의 흐름 속에 여성 고용안정에 대한 정책은 전무한 것으로 드러나고 있다.

평등실현을 위한 이러한 노력들로 이룩한 그동안의 성과를 보면 평등실현 못지 않게 노동조합운동에 있어서의 조직운동이 강화되었음을 볼 수 있다. 이처럼 평등실현을 통하여 노동조합이 강화된 점이 평등실현에 있어서 더욱 의미있는 성과라고 할 수 있다.

이후 실천과제로는,

- 지금 신한국당의 반대로 올 정기국회에서 고평법 개정이 어려워질 것이라는 예상에도 불구하고 최근 노동조합과 여성단체가 망라되어 고평법, 파견법 공대위를 구성하고 고평법 개정안을 마련하여 청원을 추진 중에 있다. 이러한 고평법 개정 운동 과정에서도 노조의 조직적인 노력여하에 따라 성패가 좌우될 것이다.
- 고평법의 개정내용으로 간접차별철폐와 직장내 성희롱 규제를 요구해 나간다.(UN 여성차별철폐협약은 간접적 성차별 규제도 포함되어 있다)
- 동일노동일임금을 실질적으로 실현하기 위하여 직종, 직무, 성을 뛰어넘는 단일호봉제 실시, 각종수당의 균등지급등 지속적인 차별임금철폐운동을 해나가야 한다.
- 입사 때부터 퇴직과정까지의 전반에 걸친 모집, 채용, 배치·승진·승급, 업무할당, 퇴직 등의 차별적 인사관행에 적극적으로 대응해 나가야 한다.
- 노동부는 자율점검 대상사업장을 확대해야 하며 지속적인 실시를 해야 한다.

3. 모성보호

모성보호는 다음세대를 재생산하는 여성만이 갖고 있는 모성기능, 생리·임신

·출산, 수유 등에 대한 보호로서 모성보호제도는 다음세대를 임신·출산하는 여성의 모성기능을 보호하기 마련된 것이다.

UN과 ILO를 중심으로 한 모성보호의 국제화 추세는 '보호'와 '평등'에 대한 논의를 통해 임신, 출산기능과 직접 관련되는 것을 모성보호로 규정하고 여성노동자를 보호하는 그외는 여성보호로 구분하였다. 더불어 노동자의 인간다운 생활과 안전하게 양육되어야 할 자녀의 권리를 위해 육아권에 대한 범주도 설정하였다.

직접보호에는 산전산후휴가, 임신중 경미한 업무로의 배치전환, 출산휴가 중의 해고금지, 유산유급휴가, 수유시간 제공, 생리휴가 등이 포함되며 그외에도 임신중 위험업무(남, 아연 취급업무) 등의 고용제한, 통원시간 보장, 임신중 장애휴가 등 각 나라에 따라 다양한 보호내용이 채택되고 있다. 그리고 미래의 임산부, 여성일반을 보호하는 것을 목적으로 시간외 노동의 금지규정, 야업금지, 위험·유해작업금지, 갱내노동금지 등 여성보호조치를 시행하고 있다.

이에 자본가들은 이윤추구를 목적으로 모성보호 비용부담을 질 수 없다고 맞서고 있다. 우리나라에서는 '88년 고평법 제정을 계기로 자본가들이 여성노동자에 대한 시각을 '보호'에서 '평등'으로 전환시켜야 한다는 주장으로 자신들의 본질적 입장을 감추고 모성 및 려성보호의 축소와 철폐를 강력하게 기도하고 있다.

정부 역시 최근 노동관계법 개정안에 생리휴가 무급화, 유해위험사업장의 취업금지 철폐, 여성노동자의 야간작업 및 시간외 근무제한 규정 완화 또는 삭제라는 내용을 담는 등 적극적으로 자본가의 이해에 부응하고 있다.

그러나 여성노동자들의 차별적 저임금과 사회복지 수준이 형편없이 낮은 우리나라의 수준에서 자본가들이 주장하는 보호와 평등은 상충된다는 주장은 그 설득력을 잃고 있다. 오히려 '보호'는 건강한 인류의 재생산을 위한 필수적인 것이며 기본적인 인권의 문제인 것이다. 따라서 여성들의 권리이자 평생평등노동권의 확립을 위한 필수 전제인 모성보호에 대한 책임은 마땅히 사회, 기업과 함께 나누어야 하는 것이다.

우리나라에서는 근로기준법, 고평법, 모자보건법, 의료보험법, 교육공무원법 등에 모성보호 관련 내용을 담고 있다. 우리나라 여성노동자들의 모성보호현실은

'87년 이후에야 대체로 생리휴가를 사용하는 수준이고('93년 8월 설문조사 결과) 산전후휴가가 ILO기준인 12주에 훨씬 미치지 못함은 물론 60일간의 휴가조차도 50%이하의 극소수 여성만이 사용하는 것으로 나타났고, 유산휴가는 노동부의 지침으로만 잠자고 있을 뿐이다. 수유시간, 육아휴직 등 또한 강력한 노조가 있는 사업장에서만 허용되는 상징적 수준에 머물러 있다.

이러한 현실을 개선해 나가기 위한 실천과제로는,

- 모성보호는 여성의 신체상의 불합리함에 대한 단순한 보호조치가 아닌 여성노동자들의 사회적 권리로 당당하게 인식하여야 한다.
- 모성보호와 관련한 보호와 평등은 상호모순적인 것이 아니라 상호보완적인 관계로서 인식하고 제도적으로 확대되도록 해야한다.
- 모성보호에 필요한 제반 비용은 기업의 부담과 고용기피를 극복하기 위하여 국가, 기업이 공동으로 부담하여야 한다.
- 모성보호 조항을 남성노동자에게도 확대하도록 해 나감으로써 성별역할분업 및 인식전환에 영향을 주어야 한다.
- 현재의 모성보호 내용은 출산휴가 기간은 현행 60일에서 90일로의 확대, 출산휴가 기간중의 소득보장은 사회부담화(사회보험)해야 하며 휴가기간중의 소득보장은 100% 보장, 임신중 유급건강검진휴가 규정의 신설 등으로 전환되어야 한다. 또한 출산전후의 건강관리, 초음파 진료 무료 등의 의료서비스 확대, 육아수당 지급 등이 이루어져야 한다. 이런 과제들을 눈앞에 두고 있으면서도 오히려 생리휴가를 무급화하겠다는 정부와 경총의 노동법 개정안은 모성보호에 대한 후퇴 또 후퇴일 뿐이다.

4. 육아 및 가정생활 보호

고용안정 실현, 평등한 노동, 모성보호 등의 제도적 장치가 제대로 이루어지는 것만으로는 여성들의 평생평등노동권은 실현되기 어렵다. 여성노동자, 남성노동자 모두가 가정과 직장생활을 양립할 수 있도록 사회적 지원이 확대되어야만 비로소 가능한 일이다.

이미 국제적 흐름은 육아와 가정의 책임을 여성에게만 부담지우는 것을 극복하는 방향으로 진행되고 있다. 우리나라의 전통적인 고정관념으로 여성에게만 육아와 가정의 책임이 주어진다면 노동시장에서 여성의 평등한 지위는 절대로 가능하지 않다. 또한 남녀가 함께해 온 개인적 차원의 해결노력만으로도 이는 불가능한 일이다. 따라서 국제화에 맞게 이제 국가가 나서서 남녀노동자 모두가 가정과 직장을 병행할 수 있도록 사회적 지원조치를 확대해 나가야 한다. 가사노동, 육아, 노인부양문제가 여성의 몫으로만 남아 있는 한 여성노동자의 평생평등노동권 확보는 요원한 일이다.

이런 과제를 실현시키기 위한 과제로,

- 육아휴직기간 중의 고용보장과 소득보장이 되어야 한다.
- 가족 간호 휴가제도를 도입해야 한다.
- 배우자의 유급출산휴가 7일을 확보해야 한다.
- 안심하고 맡길 수 있는 보육시설을 확대해야 한다.
- 보육비용에 대한 세제지원을 남녀 동일하게 적용해야 한다.
- 노인복지의 사회적 실시가 이루어져야 한다.
- 의료서비스의 확대, 학교급식 전면 실시 등이 병행되어야 한다.

III. 맺는 말

위에서 4가지 영역으로 살펴본 과제들을 실현시키기 위해서는 노동조합의 실천적 접근이 반드시 필요하다. 노동조합에서 우선 해 볼 수 있는 것이 고용평등위원회 설치이다. 산업안전위원회와 같이 이를 노사동수로 구성할 수도 있고 노조 내에 설치할 수도 있다.

또한 평등교육을 실시해야 함이 절실한데 10월 남녀고용평등의 달에는 특별사업으로 설치해 볼 수도 있겠고, 일상적으로 교육지, 대자보, 노보 등을 통한 교육을 진행하는 것 역시 중요하다.

고평법, 노동법 개정운동에도 적극적으로 참여하여 제도·법적인 요구 실현에 노동조합이 실제로 힘을 발휘할 수 있어야 한다. 이 과정에서의 교육효과나 조

직력 강화 또한 상당히 이루어낼 수 있으리라 본다.

여성문제에 대한 정책적 대응마련 역시 조합원들의 지혜와 의지를 모아내는 것이 필요한데 이를 위해 임·단투 전후로 기획토론 설치 등을 해 보는 것도 한 방법이다.

또한 평생평등노동권 확보를 위한 사업에는 그 주체가 마련되어야 하는데 이를 위해서 노조조직단위마다 여성국이 설치되어야 함은 필수이다. 그리고 노조의 갖가지 의사결정기구에 여성참여를 확대하여 모든 사업에서 여성노동자들이 소외되거나 배제되지 않도록 해야 한다.

이런 제반의 활동들을 펼쳐 나갈 때 여성단체 등과 연대하여 나간다면 보다 풍부하게 이루어낼 수 있을 것이다. 따라서 국내외적 여성노동자들과의 연대가 이루어지도록 노력해야 할 것이다.

자료 1.

직장내 남녀불평등 실태조사를 위한 설문 내용

1. 여성노동자의 불평등 해소를 위하여 남녀고용평등법이 제정되어 있음을 안다.
예(　　), 아니오(　　)

2. 남녀고용평등법을 읽어보시거나 관련 교육을 받은 적이 있다.
예(　　), 아니오(　　)

<모집 및 채용에 있어서의 불평등에 대한 질문입니다.>

3. 구직과정에서 본인의 의사와 상관없이 여자이기 때문에 입사하지 못한 경험이 있다. 예(　　), 아니오(　　)

4. 입사시 생산직이나 판매직, 사무직 또는 업무 보조직종에만 여자를 채용하기 때문에 지금의 직종에 취업하게 되었다. 예(　　), 아니오(　　)

5. 입사시 학력·경력이 같음에도 여자를 남자보다 낮은 직급 또는 직위에 모집· 채용되는 경우를 경험한 적이 있다. 예(　　), 아니오(　　)

6. 구직과정에서 여자에게만 직무수행에 필요한 사항 외에 미혼·용모단정 등을 채용조건으로 한 경우를 경험한 적이 있다. 예(　　), 아니오(　　)

<임금지급에 있어서의 불평등에 대한 질문입니다.>

7. 학력·경력에서 동일한 조건을 가진 남자보다 적은 임금을 지급 받는다.
예(　　), 아니오(　　)

* '예'에 응답한 경우 그 차액은? _____원,

* 그 이유는?

_____

8. 성별에 따라 서로 다른 호봉을 기준으로 임금을 지급 받고 있다.

예(　　), 아니오(　　)

9. 우리 회사에서는 가족수당이 지급되고 있다.　　예(　　), 아니오(　　)

10. 가족수당을 남녀모두 동일한 조건으로 지급받고 있다.

예(　　), 아니오(　　)

* 아니오에 응답한 경우 그 이유

_____

<교육·배치 및 승진에 있어서의 불평등에 대한 질문입니다.>

11. 같은 생산직,판매직으로 채용된 후 남자는 생산관리/기획관리분야에, 여자는 제품조립업무 등 단순/보조/판매업무에 각각 배치받은 경험이 있다.

예(　　), 아니오(　　)

12. 남자직원은 정기적으로 순환근무 또는 승진시키고 여자의 경우는 대부분 본인의 의사에 상관없이 정해진 같은 업무에 계속 근무하게 되는 일이 있다.

예(　　), 아니오(　　)

13.. 여자는 처음 정해진 업무에 계속 근무하게 되기 때문에 승진이 제한된다.

예(　　), 아니오(　　)

14. 여자는 능력에 한계가 있으므로 승진이 제한되는 게 당연하다고 생각한다.

예(　　), 아니오(　　)

15. 여자도 승진할 수는 있으나 승진연한, 교육이수코스, 고과점수 등 승진절차나 요건을 남자보다 불리하게 적용 받거나 배제 당하고 있다.

예(　　), 아니오(　　)

16. 여자는 남자와 달리 일정직급 이상으로 승진할 수 없다.

예(　　), 아니오(　　)

17. 여자의 최고직급은 어디까지입니까?　_____

<정년 및 해고에 있어서의 불평등에 대한 질문입니다.>

18. 직종·직급 등과 관계없이 「여자는 00세, 남자는 ##세」로 정년을 다르게 적용받고 있다.　　예(　　), 아니오(　　)

* '예'에 응답한 경우 남____세, 여____세

19. 주로 여자만이 근무하는 직종은 다른 직종보다 정년이 낮게 정해져 있다.

예(　　), 아니오(　　)

20. 결혼·임신·출산과 함께 퇴직하도록 규정되어 있거나 퇴직을 강요 또는 권유받은 사례가 있다.　　예(　　), 아니오(　　)

21. 결혼 또는 출산을 이유 다른 지역의 사업장으로 배치(지방발령 포함) 등 인사상 불이익 조치를 당한 사례가 있다.(동료 포함)

예(　　), 아니오(　　)

<산전후휴가 및 육아휴직 사용에 대한 질문입니다.>

22. 산전후 휴가를 자유로이 사용할 수 있다.

예(　　), 아니오(　　)

* '아니오'에 응답한 경우 그 이유는?

_____

23. 산전후휴가후 계속 근무하는 경우는 얼마나 됩니까?

명중　　명

24. 육아휴직을 사용할 수 있다.　　예(　　), 아니오(　　)

25. 육아휴직을 사용한 경우가 있다. (동료 포함)

예(　　), 아니오(　　)

26. 회사에서 육아휴직제도를 인정하지 않거나 일정기간 이상 근무한 여성에 대해서만 육아휴직을 허용하는 등 법에 정하여 있지 않은 제한조건을 달고 있다.

예(　　), 아니오(　　)

27. 육아휴직을 사용한 여자에 대해 특별한 사유없이 종전 근무지역 및 보직보다 불리한　　곳으로 전보발령하는 등 인사상 불이익 조치를 당한 사례가 있다.(동료 포함)

예(　　), 아니오(　　)

28. 육아휴직기간이 승진·승급·퇴직금산정 등의 기초가 되는 근속기간에 포함되고 있다.　　예(　　), 아니오(　　)

29. 지금 다니는 회사를 평생직장으로 생각한다.　　예(　　), 아니오(　　)

* '아니오'에 응답한 경우 그 이유

_____

30. 귀하가 일하면서 느끼는 불평등한 점이 있으면 기탄없이 적어 주십시오. 동료의 사례라도 무방합니다.

_____

_____

_____

_____

자료 2.

여성노동관련 모범단협안 초안

☞ **이 자료는 서울여성노동자회가 참여하고 있는 한국여성단체연합 노동위원회 (한국여성단체연합, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 인천여성노동자회, 서울여성노동자회 참여)에서 1차 정리한 내용입니다. 부족한 게 많으니 앞으로 여성단체와 노동조합이 힘을 합해 더 좋은 모범단협안과 모범실천들을 만들어 나갑시다.)**

제1장 전 문

1) 회사는 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

2) 회사는 경제 및 사회발전에 기여하면서 다음 세대의 출산과 양육에 중요한 역할을 담당하는 여성이, 모성을 보호받으면서 성별에 의한 차별없이 직장생활서 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 해야 한다

3) 회사는 노동자의 모집과 채용,교육,배치,승진,정년,퇴직,해고 및 임금지급에 있어서 여성인것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 아니된다.

4) 남녀평등과 관련된 사항의 추진 및 고충해결을 위해 노사동수로 구성된 남녀고용평등위원회를 두며,위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

제2장 고용평등

제1조 < 모집과 채용 > 모집과 채용에서의 성차별 행위는 일할 의사와 능력이 있는 여성의 근로권과 생존권을 원천적으로 봉쇄,침해할 뿐만 아니라 채용이후의 근로조건을 결정하는 관건이 되기 때문에 여성의 모집채용에 있어서의

균등기회를 주어야 한다

① 여성에게 응모의 기회를 주지않는 행위를 하지 않는다.

② 남녀 분리모집,성별 채용인원 배정으로 여성의 채용기회를 제한하는 행위를 하지 않는다.

③ 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집,채용하는 행위를 하지 않는다.

④ 여성을 남성보다 분리된 고용형태로 채용하는 행위를 하지 않는다.

예)남녀 똑같은 조건으로 대졸사원을 모집한 후 남자는 정규직,여자는 임시직으로 발령 또는 수습기간을 남자보다 더 길게 하는 행위를 하지 않는다.

⑤ 여성에 대하여만 제한적 조건을 둔 모집, 채용을 하는 행위를 하지 않는다.

예)남자는 25-35세, 여자는 25세이하(단 여자는 미혼에 한함)

⑥ 직무수행상 필요하지 아니한 채용조건을 부과하는 행위를 하지 않는다.

예)'사무직 모집에 있어 신장 170cm, 체중 60kg 이상인자'등은 여성의 채용기회를 제한하는 것이다.

⑦ 객관적 기준이 아닌 여성의 채용기회를 제한하는 행위를 하지 않는다.

예)구술시험시 여성에게 남성보다 더 어려운 사항을 질문하는 행위를 하지 않는다.

⑧ 비정규직 모집,채용에 있어 동일노동 동일임금을 적용하지않고 근로계약을 단기하는 행위를 하지 않는다.

제2조< 교육 > 교육에 있어서 여성인것을 이유로 남성과 차별대우하는 행위를 하지 않는다.

① 해외연수등 교육대상자 선정에 있어서 여성을 제외하거나 남성보다 장기간의 근속기간을 요구하는 것과 같이 남성에 비해 불리한 조건을 부과하는 행위를 하지 않는다.

② 남성에게는 직무능력개발,승진에 필요한 내용을 교육시키고 여성에게는 예절,교양교육만 시킨다거나 관리능력배양에 관한 교육에 있어 여성을 그 대상에서 제외하는 행위를 하지 않고 남녀공히 교육을 행한다.

제3조 < 배치 > 업무배치에 있어서 성차별의 판단기준은 일정한 직무에 배치함에 있어서 여성이라는 이유로 하여 그 대상으로 부터 여성조합원을 배제하거나, 혼인이나 일정한 연령에 달한 것 등을 이유르 여성 조합원에 대해서 불이익이 되는 배치전환을 하지 않는다.

① 영업직에 남성만을 배치하거나 여성임을 이유로 해외근무 대상에서 제외시키는 것과 같이 일정한 직무에 배치대상에 여성조합원을 전적으로 배제하는 행위를 하지 않는다.

② 여성조합원이 혼인을 이유로 통근하기 불편한 장소로 배치하거나 일정한 연령에 달한 것을 이유로 여성에게 불이익하게 배치하는 행위를 하지 않는다.

③ 같은 학력의 사원임에도 남성은 기획관리에,여성은 그 보조업무에 배치하거나 동일 생산직으로 채용한 후 남성은 생산관리,여성은 제품조립 업무에만 배치하는 행위를 하지 않는다.

④ 남성조합원은 정기적으로 순환근무시키면서 여성조합원은 본인의 의사와 관계없이 특정 업무에만 계속 근무시키는 행위를 하지 않는다.

⑤ "코스별 고용관리제도"도입시 성별기준에 따른 재배치를 하는 행위를 하지 않는다.

제4조 < 승진,승급 > 승진,승급에 있어서 여성을 이유로 남성과 차별대우하는 행위를 하지 않는다

① 일정한 시험의 합격이 승진의 요건으로 되어 있는 경우 여성조합원에게는 당해 시험의 응시기회를 주지 않는 것과 승진기회를 전혀 부여하지 않는 행위를 하지 않는다.

② 남성보다 상대적으로 불리한조건,절차를 적용하는 행위를 하지 않는다.

③ 여성에게 승진한계를 차등적용하는 행위를 하지 않는다.

④ 여성직급의 세분화를 차별을 하는 행위를 하지 않는다.

예)남성:사원-대리-과장-차장.여성:사원-반장-주임-대리-과장-차장

⑤ 직업훈련 (업무교육 포함),채용 및 승진에서 여성의 잠정적 우대조치를 하여야 한다

제5조 < 임금 > 동일노동을 하고 있음에도 여성이라는 이유로 임금,기타 금품의 지급에 있어 남녀를 차별대우 하지 않는다.

① 동일한 직급내에서 여성에게 낮은 호봉을 부여하는 행위를 하지 않는다.

② 남녀분리호봉,기본급,승급액의 차별을 하지 않는다.

③ 생활보조적,복리후생적,금품을 지급함에 있어 차별을 하지 않는다.

④ 임금인상에 있어서의 남녀차별을 하지 않는다.

제6조 < 간접차별 > 남녀 모두에게 신체등의 채용조건을 다는 경우와 같이 남녀 동일한 기준을 적용하더라도 그 조건에 적합할 수 있는 여성의 비율이 남성에 비해 현저하게 적으며, 여성의 다수가 적합하지 않음으로써 여성에게 불이익이 되는 행위를 하지않는다.

제7조 < 정년,퇴직 > 정년 설정의 합리성을 판단함에 있어서 단지 여성의 육체적,정신적 능력이 일반적으로 남성보다 부족하다거나 여성조합원의 평균적인 근속연수가 원에 비해 짧다든가 하는 것을 합리성의 근거로 삼아서는 아니된다.

① 동일직종간 남.여 정년차별을 하지 않는다.

② 대다수가 여성인 직종의 낮은 정년제로 차별하지 않는다.

제8조 < 해고금지 >

① 여성 조합원이 혼인,임신,출산,유산등을 이유로 해고할수 없다.

② 정리해고 대상선정기준시 여성이라는 이유로 차별을 두지 않는다.

③ 회사는 여성근로자를 채용 할 때 "결혼하면 퇴직한다"는 각서나 구두약속을 받는 행위를 하지 않는다.

제3장 모성보호

제9조 < 산전산후휴가 >

① 회사는 임신중의 여자조합원에 대하여는 90일 이상의 유급휴가를 주어야 하며 산후에 60일 이상이 보장 되도록 하여야 한다.

② 산전산후 휴가의 적용은 임신 4개월 이상의 분만을 말하며, 유산 사산의 경우도 포함한다

③ 임신한 여자조합원이 유산하였을 경우에는 ( )일간의 유급유산휴가를 주여야 한다.

④ 난산, 유산, 사산 등에 따른 휴유증으로 추가 요양기간이 필요하다는 의사의 진단서가 제출되면 회사는 그 기간 만큼 유급휴가를 연장하여야 한다

⑤ 회사는 임신중인 여성노동자의 요구가 있을 때 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 노동을 시키지 못한다

⑥ 임신과 출산에 기인한 것이 의학적으로 증명된 경우(심한 입덧, 임신중독증, 유산의 위험 등...)에는 유급병가 휴가를 ( ) 주어야 한다.

⑦ 회사는 배우자 자녀를 출생할 시 남자조합원에게도 본인이 청구에 따라 ( )일간의 출산간호 휴가를 주어야한다

제10조 < 직장보육시설 >

① 회사는 노동자의 계속 취업을 지원하기 위하여 수유, 탁아 등 육아에 필요한 시설을 제공하여야 한다. ( )년 ( )월 부터 직장보육시설을 설치 운영한다

② 회사는 직장보육시설의 설치에 필요한 정소와 시설비를 전액 부담하고 운영에 필요한 비용을 80%이상을 보조하여야 한다

③ 회사는 단독으로 직장보육시설을 설치하기 어려울 때에는 인근 보육시설에 위탁하거나 보사부 표준보육료에 의한 보육수당을 지급하여야 한다

제11조 < 육아휴직 > 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 남녀조합원이 그 영아의 육아를 위해 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 휴직기간 동안에 대한 임금은 통상임금의(%)로 한다

① 육아휴직 기간은 근속년수에 포함한다

② 육아휴직 기간만료 후 즉시 원직복직 시켜야 한다

③ 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안된다

④ 육아휴직 중에는 해고할 수 없다

제12조 < 생리휴가 >

① 회사는 여성조합원에게 월 1일의 유급생리휴가를 청구한 날짜에 반드시 주어야 한다. 단, 임신중인 여성조합원의 경우 월 1일의 유급 정기검진 휴가로 대체한다.

② 생리휴가는 청구한 날짜에 주어야 하며 월1일의 결근은 생리휴가로 대체한다.

③ 여성조합원이 생리휴가를 사용하고자 할 때에는 서면 또는 구두통보 등의 방법으로 당일 또는 사전에 회사에 통보하여야 한다.

제13조 < 수유시간 >

① 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에는 1일 2회, 각각 1시간씩의 유급휴가를 주어야 한다.

② 회사는 직장내 보육시설에 유아를 위탁하지 못한 여성조합원에 대해서는 수유시간을 위해 1시간 늦게 출근하고 1시간 일찍 퇴근을 허용한다.

제4장 성희롱, 성폭력

제14조 < 직장내 성희롱, 성폭력 >

1) 회사는 근로자와 사용자, 다른 근로자 및 업무에 관련된 제 3자로부터 성희롱과 성폭력을 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 하기위한 노력을 해야한다.

2) 회사는 직장내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지한다. 성희롱 또는 여성에게 폭력을 행사한 자는 지위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 한다. 성희롱이라 함은 성과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 인권을 침해하고 고용상의 불이익이나 고용환경을 악화시키는 행위를 말한다.

① 회사측은 성희롱과 성폭력을 예방하고 규제할 수 있는 명확한 인사정책을 세워서 그 전사원들에게 교육하여야 한다.

② 성희롱과 성폭력 가해자에 대해서는 벌칙이나 징계를 명확히 하여야 한다.

③ 직장내에서 성희롱 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에는 회사는 즉시 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 할 의무를 진다.

④ 회사측이 성희롱 피해자를 조사 할 경우에는 피해자의 모든불만을 심각하고 진지하게 청취하고 모든비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호 하여야 한다.

⑤ 가해자에 대한 징계조처는 일관적이고 신속하게 적용되어야 한다.

⑥ 사전에 알려지지는 않았지만 성희롱,성폭력으로 직장을 떠난 피해자가 있을 경우에도 적절한 조치를 취하여야 한다.

⑦ 회사측은 성희롱의 행위가 다시 일어나는 것을 방지하도록 모든노력을 기울여야 하며 각 회사의 사정에 맞는 예방지침서를 만들어 사원들에게 배포하고 교육시킨다.

⑧ 처벌에는 성희롱의 정도와 피해자의 피해정도에 따라서 해고, 대기발령, 부서이동, 직위강등, 감봉, 각서쓰기 등으로 한다.

제15조 < 폭행의 금지 >

① 사용자는 사고발생,기타 여하한 이유로도 여서조합원에게 폭행,구타행위를 하지 않는다

② 근로자간에 있어서도 폭언,폭행,구타행위를 금지한다.

**** 직장내 성희롱,성폭행 가해자 (처벌대상)의 범위**

* 고용주, 상사, 관리자, 동료 (불안정한 고용관계 - 임시직, 계약직, 파트타임 등 - 고용 관계하에서 일어나는 성희롱 포함)

* 고용상의 관계를 준하는 계속적 계약관계 (프리랜서, 편집자 등)

* 업무상의 관계를 이용하여서 하는 행위

- 같은 직장내의 관계가 아니더라도 규제 대상에 포함하여야 한다. (거래처 직원, 파견근무처의 직원)

제16조 < 고용평등실현위원회 >노사쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동,능

력개발,인력관리등에 있어 남녀고용평등을 실현하기 위하여 관련된 제반사항을 심의,의결 하기 위하여 다음과 같이 고용평등실현위원회를 설치, 운영한다.

① 고용평등실현위원회는 회사측( )명, 조합측( )명: 여성대표포함한 노사 동수로 구성한다.

② 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각 1명씩 선임한다.

③ 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며,어느 일방의 요청이 있을시 7일이내에 임시회의를 개최하여야 한다.

④ 위원회는 조합원의 고용안정,고용변동,능력개발,인력관리등의 남녀고용차별 전반에 관련된 제반 사항을 심의,의결하며 위원회에서 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

⑤ 회사는 조합원의 고용안정,고용변동,능력개발,인력관리등의 남녀고용차별 전반에 관련된 제반 사항을 시행하기전에 본 위원회의 심의,의결을 거쳐야한다.

⑥ 시회가 남녀평등을 실현해 나갈 수 있도록 하기 위하여 노,사가 함께 노력한다.

⑦ 남녀고용평등과 관련한 분쟁해결에 있어서의 입증책임은 회사측에게 주어진다.

제5장 근로조건

제17조 < 야업금지 >

① 여성조합원의 야업근 시간을 오후 10시부터 오전 7시까지중 최저 7시간이상의 야업근로를 금지한다.

② 적어도 출산예정일전 8주간을 포함한 최소한 산전산후의 16주간에 있는 여성에 대해서는 야업근로를 금지한다.

③ 산모나 자녀의 건강에 필요하다고 명시한 건강진단서를 제출한 경우에는 임신중 및 위의 산후휴가 기간을 연장한 특정기간 동안에도 야업근로를 금지한다.

** 야업근로의 적용예외

- 불가항력으로 기업에 예견할 수 없고 돌이킬 수 없는 작업중단 사태가 발생할 경우
- 손상,부패하기 쉬운 원료 또는 취급재료의 손실을 방지하기 위해 야간작업이 필요한 경우
- 동일 가족 구성원만을 고용하는 기업일 경우

제18조 < 연장근로 >

① 회사는 13세 이상 18세 미만자의 근로시간은 하루에 1시간, 1주일에 6시간 한도로 연장할 수 있다

② 18세 이상의 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다

제19조< 직업병과 산업재해 >

- 회사는 좋은 작업자세와 작업환경을 우한 시설과 예방조치를 취하여야 한다.

① 단말기 작업 1시간마다 15분간의 휴식하고,단말기 사용은 4시간이하로 한다.

② 임산부 및 양육기간중의 모친을 벤젠또는 벤젠을 함유하고 있는 제품으로하는 작업공정에 취업 시켜서는 않된다.

③ 연소및 연소근로자를 인력에의한 무거운 화물의 운반을 배치하는 것을 제한하여야 한다.

- 회사는 조합원의 건강진단 또는 개인적으로 진찰받은결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한경우 치료비 부담등 필요한 제반 조치를 취하여야 한다.

① 채용시 없던 질병이 발생한 경우 (폐결핵, 간염, 디스크, 시력장애, VDT증후군 등 기타 직업과 관련하여 의사의 소견이 있는 경우)

② 채용시보다 악화된 질병이 발생한 경우

③ 동일한 작업장 내에서 유사 질병이 발생한 경우

3) 회사는 조합원이 중식시간,휴계시간중 사업장 또는 관련 사업장내에서 발생한 재해와 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해에 대해 업무상 재해로 인정한다.

제6장 복지후생

제 20조 < 복지후생시설 >

① 회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 탁아소, 사원주택, 기숙사, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 이미용실, 도서실, 하계휴양소, 각종 운동시설 등을 충분히 마련한다.

② 의무실에는 유자격 간호사를 두며 조합원이 재해시 응조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다. (아남정공 노동조합 단체협약 제74조의 ②)

제 21조 < 조합의 복지사업 지원 >

① 조합이 조합원들의 복지 향상을 위하여 소비조합,신용협동조합,주택조합 등을 운영할 때 회사는 필요한 장소와 시설, 수송수단을 제공하며,조합에서 지명하는 자의 전임을 인정한다.

② 회사내 자판기와 매점은 조합이 인수하여 운영하며,수익금은 복지후생비로 사용한다.

제 22조 < 사내복지기금 >

① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 매년 세전 순이익의 5% 이상을 사내복지기금으로 출연하며,순손실이 발생했을 때도 매년 ( )이상을 사내복지기금으로 출연한다.

② 사내복지기금은 노사동수로 구성된 복지기금 운영위원회에서 관리하며,매년 결산 확정일에 노사대표자 공동명의로 금융기관에 적립하고,기금의 결산은 매년 2월 28일 이전에 복지기금 운영위원장 명의로 조합원에게 보고한다.

③ 회사가 부득이 폐업을 하거나 또는 타인에게 양도될 때 사내복지기금은 조합 소유가 되며,조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 폐업기금으로 전환 사용된다.

④ 사내복지기금의 용도와 운영방법 등 기타 세부 사항은 복지기금 운영위원회에서 노사합의로 정한다.

⑤ 회사는 사내복지기금 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운

. 영을 중단하거나 감축할 수 없다.

제 23조 <사원주택건립> 회사는 무주택 조합원의 주거안정을 도모하기 위하여 다음과 같이 사원주택을 건립한다.

① 회사는 ( )년까지 사원주택 ( )채를 건립한다.

② 사원주택의 분양방법 등 기타 세부사항은 별도 노사합의에 의한다.

제 24조 <주택자금대출> 회사는 무주택 조합원의 주거안정을 도모하기 위해 다음과 같이 주택자금 대출 제도를 시행한다.

① 목적 : 주택구입 및 전세보증금

② 대출한도 : 주택구입 ( )만원,전세보증금 ( )만원

③ 이자율 : 무이자 또는 ( )%

④ 상환방법 : 상환기간은 5년 거치 10년 분할 상환이며,월상환액은 급여 및 상여금 지급시 대출 금액의 1/180 씩 상환한다.

⑤ 기타 세부사항은 노사합의에 의한다.

제 25조 <기숙사>

① 회사는 기숙사(독신자 숙소)에서 생활하는 조합원의 사생활의 자유를 보장하며,기숙사와 관련된 제규정의 제정과 변경은 기숙사를 대표하는 조합원을 포함한 조합대표와 합의하여 결정한다.

② 회사는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원선거에 개입하지 않는다.

③ 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반 경비(수도,전기,난방비 등)는 회사가 전액 부담한다.

제 26조 <교육비 보조>

① 회사는 조합원 본인과 자녀 또는 형제 자매가 중고등학교 또는 대학(전문대학 포함)에 재학 중일 경우 입학금과 등록금을 전액 지급한다.

② 회사는 조합원 자녀가 만 4세이상일 경우 국민학교에 입학할 때까지 매달 5만원씩 유치원비를 지급한다.

제 27조 <의료비 보조> 조합원 본인(가족포함)이 부담한 의료비가 연 50만원을 초과하는 경우 회사는 초과금액을 전액 부담한다.

제 28조 <의료보험조합의 민주적 운영>

회사는 회사가 속한 의료보험조합의 민주적 운영을 위해 노사공동으로 다음 사항을 추진한다.

① 의료보험조합의 재정 및 운영의 공개

② 의료보험조합 운영위원 중 조합원 대표는 조합에서 추천하는 자로 선임

제 29조 <통근편의>

① 회사는 조합원의 출퇴근 통근버스를 무상으로 운영하며,운행노선은 조합과 사전에 합의하여 결정한다.

② 회사는 통근버스를 운행하지 않는 지역에 대해서는 월 ( )원의 교통비를 통근수당으로 지급한다.

③ 회사는 설날과 추석에 조합원의 귀향과 직장복귀를 위하여 무상으로 교통편의를 제공한다.

④ 조합이 자체 행사,교육 및 부서행사 등으로 교통편의를 요청할 때 회사는 교통편의를 제공한다.

제 30조 <급식>

① 회사는 다음 각호의 조합원에게 ( )원에 상당하는 급식을 무상으로 제공한다.

ㄱ) 1일 8시간 근로자에게 중식제공

ㄴ) 2시간 이상 연장 근로자에게 석식 제공

ㄷ) 철야 연속 근로자에게 야식과 간식 제공

② 조합원이 예비군 훈련,민방위 훈련 등 국가 동원시 회사는 ( )원에 상당하는 급식을 무상으로 제공하며,부득이한 경우 식사비를 제공한다.

③ 회사는 유자격 영양사와 조리사를 고용하여야 하며,급식 메뉴 작성시 조합

과 협의하여야 한다.

④ 물가상승 폭이 커 급식의 질이 떨어질 우려가 있을때는 노사협의로 제1항의 급식비를 인상한다.

제 31조 <근무복 등>

회사는 조합과의 합의 아래 선정한 ( )벌의 근무복과 동절기 잠바를 매년 조합원에게 무상으로 지급한다.

제 32조 <개인연금 지원>

조합원이 개인연금 가입을 원할 시 회사는 매달 보험료의 1/2을 부담한다.

제 33조 <문화체육활동보장>

① 회사는 조합원의 자유로운 써클활동을 적극 보장하고,어떠한 이유로도 그 운영에 개입해서는 아니되며,써클활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.

② 조합원이 취미활동을 위해 써클을 조직하여 조합에 등록할 때 회사는 등록과 동시에 매월 1인당 ( )원의 보조금을 조합 관계부서를 통해 지급한다.

③ 써클활동의 활성화를 위해 회사는 필요한 시설과 장소를 제공하며,써클의 구성원이 대외 행사에 회사 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

① 회사는 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 봄,가을에 체육행사와 야유회를 유급으로 가지며 경비는 전액 회사가 부담한다.

② 회사가 기업문화운동을 실시할 때에는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제 8 장 산업안정보건

제 34조 <산업안전보건위원회> 조합과 회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의,의결하기 위하여 다음과 같이 산업안정보건위원회를 설치 운영한다

① 산업안정보건위원회는 회사측 ( )(안전보건관리 책임자, 산업보건의, 안전

관리자, 보건관리자 각 1인 포함), 조합측 ( )명의 노사동수로 구성한다. 단 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며 가부동수일 때 의결권을 갖는다.

② 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 양측 간사중 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.

③ 위원회는 산업안정보건법 제 13조 1항에 규정된 사항을 심의하며, 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

④ 회사는 회사내 산업안정보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의, 의결을 거쳐야 한다.

⑤ 회사는 노동조합 비전임 위원의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다.

⑥ 산업안정위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

제 35조 <안전보건관리자의 임명>

① 회사는 산업안정보건법 제 13조, 제 15조, 제 16조, 제 17조와 동법 시행령에 의거 유자격 안전관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의를 선임할 때에는 노동조합의 동의를 얻어야 하며, 그 직무를 전담케 한다.

② 회사는 제 1항의 안전보건 관계자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 또는 활동등의 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니되며, 노동조합의 동의없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

제 36조 <안전보건규정 및 수칙제정> 회사는 안전보건관리규정을 작성 또는 변경하고자 할 때는 산업안전보건위원회의 심의 의결을 거쳐야 하며, 이를 조합원에게 교육시킨다.

제 37조 <안전보건교육>

① 회사는 월 2시간(사무직은 월 1시간) 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.

② 회사는 신규채용 또는 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당

하게 되었을 때 8시간 이상, 유해위험부서에 배치되었을 때 16시간 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.

③ 회사는 외부에서 산업안전보건교육이 있을시 산업안전보건위원을 최우선적으로 참석시킨다.

④ 회사는 안전보건교육을 근무시간중 유급으로 실시하며, 주제, 강사등과 관련된 제반사항을 산업안전보건위원회의 심의, 결정에 따른다.

제 38조 <노동조합의 안전보건활동 보장> 회사는 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각호의 활동을 보장한다. 또한 회사는 노동조합이 1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.

① 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해원인, 작업환경 등 기초조사

② 회사내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동

③ 산업안전 표어, 현수막 부착 등 홍보활동

제 39조 <안전보호장구>

① 회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 조합원에게 무료로 지급하며, 산업안전보건법 제 35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.

② 안전보건장구를 지급할 때는 산업안전보건위원회가 지급기준, 품목 등을 심의, 결정하고 노사 합동으로 검수한다.

제 40조 <의무실 설치 및 구급시설>

① 회사는 의무실을 설치하고 유자격 담당자를 두어 운영하며, 조합원 재해시 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다.

② 회사는 응급환자 발생시 신속한 후송을 위하여 구급차를 작업장 근처에 항시 대기시킨다.

제 41조 <작업환경측정>

① 회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회 하에 6개월에 1회 이상

작업환경을 측정하여야 한다. 단 작업환경측정기관은 조합과 합의 아래 정해야 한다.

② 회사는 사전에 조합에 작업환경 측정계획을 문서로서 통보하여야 하며, 조합, 회사, 측정기관 3자는 작업환경 측정, 방법, 내용 등과 관련하여 사전에 합의해야 한다.

③ 조합은 측정전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받을 권리가 있고, 회사는 자문 의견을 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 작업환경측정에 반영하여야 한다.

④ 회사는 조합이 안전보건문제에 대한 조사, 작업환경측정 등 예비활동을 하고자 할 때 이를 적극 보장하여야 한다.

⑤ 회사는 작업환경 측정 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고, 조합간부 및 조합원에게 설명하여야 한다.

⑥ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑦ 회사는 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 조합원의 요청이 있을 시 이를 대출하여야 한다.

제 조 < 건강진단 >

① 회사는 산업안전보건위원회의 심의 의결을 거친 뒤, 조합의 입회 아래 건강진단을 실시하여야 한다.

② 채용시 건강진단은 채용시, 일반건강진단은 년 1회, 특숫건강진단은 6개월에 1회 실시한다.

③ 회사는 작업으로 인한 건강장애가 우려되는 조합원에 대해서는 조합의 요구에 따라 법으로 정해진 건강진단 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 한다.

④ 회사는 만 ( )세 또는 근속년수 ( )년 이상의 조합원이 희망할 시 ( )년마다 종합검진을 받도록 한다

⑤ 회사는 건강진단 담당의사가 사전에 사업장을 답사하여 작업장의 개요를

파악한 후 건강진단을 받도록 한다.

⑥ 건강진단 비용은 회사가 부담하고, 진단에 소요되는 시간은 근무한 것으로 간주한다

제 조 < 임시건강진단 > 회사는 다음 각호에 해당하는 경우 산업안전보건위원회의 심의 의결에 따라 임시건강진단을 실시하여야 한다. 임시건강진단의 검사항목은 충분히 갖추어 실시하고, 소요비용은 회사가 부담한다.

① 건강진단 결과 또는 작업중인 노동자가 호소하는 특히 주목되는 질병이 있는 경우

② 유해물질이 다량 누출되어 건강진단을 필요로 하는 경우

③ 원인불명의 건강장애 또는 특이한 질병등이 발생한 경우

④ 작업환경 측정결과 법적 허용기준 이상인 경우

⑤ 기타 필요하다고 인정되는 경우

제 42조 <건강진단의 사후조치>

① 회사는 건강진단 종료후 1개월 이내에 건강진단 결과를 산업안전보건위원회에 보고하고 심의의결을 거쳐야 하며, 필요한 조치를 신속히 강구하여야 한다.

② 회사는 건강진단 결과 직업병에 이환된 자가 발생하였을 경우 산재보험에 의한 요양신청과 해당부서의 작업환경개선에 만전을 기해야 한다.

③ 회사는 건강진단 결과 건강관리상 주의를 요하는자(C판정)와 일반질병에 이환된 자(D2)로서 기존의 노동을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환하고 노동시간 단축 등 필요한 조치를 취해야 하며, 일반질환자(D2)에 대해서는 본인이 희망할 시 유급휴가를 주어야 한다. 단 임금 등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 아니된다.

④ 회사는 건강진단 결과에 대하여 담당의사로 하여금 조합에 설명하도록 하고, 필요한 경우 조합원 당사자에게 설명하도록 한다.

⑤ 회사는 특수건강진단 결과 필요하다고 인정될 때는 임시작업환경측정을 실시하여야 한다.

⑥ 회사는 건강진단결과 보고서, X선 사진 판독소견서 등 건강진단과 관련된

모든 자료를 10년 이상, 발암성은 30년 이상 보존하고, 본인의 청구가 있을 시 본인과 관계되는 자료를 제공하여야 한다.

⑦ 회사는 요양을 미친 조합원이 건강을 회복했을 시 지체없이 원직에 복귀시키고, 정상작업에 적응할 수 있도록, 노동시간과 노동강도를 조절하여야 하며, 재발 가능성이 있을때는 본인과의 합의 하에 작업전환 등 필요한 조치를 취해야 한다. 단 임금등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 아니된다.

⑧ 회사는 조합원이 건강진단 결과에 이의를 제기할 경우 노동조합 또는 조합원이 원하는 의료기관에서 재검진을 받을 수 있게 하고 그 비용을 부담한다.

제 조 < 재해인정 > 회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰받은 결과, 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 치료비 부담 등 제반 조치를 취해야 한다. 회사는 조합원이 중식시간, 휴계시간중 사업장 또는 관련사업장내에서 발생한 재해와 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해에 대해 업무상 재해로 인정한다.

① 채용시 없던 질병이 발생한 경우(폐결핵, 간염, 디스크, 시력장애, VDT 증후군 등 기타 직업과 관련하여 의사의 소견이 있는 경우)

② 채용시보다 악화된 질병이 발생한 경우

③ 동일한 작업장 내에서 유사질병이 발생한 경우

제 43조 <작업중지권>

① 조합원은 작업중 위험하다고 판단될 때 작업을 중지할 수 있고, 회사는 그에 필요한 안전, 보건상의 조치를 취한 후 노사합의로 작업을 재개해야 한다.

② 산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생했을 때 산업안전보건위원은 작업중지를 명하고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다. 단 작업중지에 대하여 노사간 이견이 있을 때는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 이를 조정하여야 한다.

③ 2항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원은 해당부서 또는 회사에 즉시 통보하고 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.

④ 회사느 위 항의 규정에 따라 작업중지를 행한 조합원, 산업안전보건위원,

관리책임자에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

제 44조 <재해 질병 발생시의 대책>

① 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며 노조가 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.

② 회사는 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 1주일 이내에 처리 결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생보고시 노동자대표의 동의를 얻어 보고한다.

③ 재해나 질병이 발생하였을 시 조합이 동의한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

제 45조 <재해자 및 질병자의 보호>

1. 회사는 조합원이 각종 재해를 당했을 때 보상지준은 산업재해보상보험법 및 관계 법령의 규정중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속히 처리하여야 하며, 이와 별도로 본 협약에서 규정하는 추가보상을 실시하여야 한다.

① (요양 및 휴상보상) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 요양중일 때에는 생계보조비로 평균임금의 30%를 임금지급일에 추가 지급한다. 또한 호봉승급, 임금인상, 상여금, 연월차휴가 등 제반 사항에 있어서 근무중일 때와 마찬가지로 지급한다.

② (장해보상) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치 후 장애가 있는 경우에는 장해급여외에 장해급여의 300%를 추가로 지급한다.

③ (우선채용 및 학자금 지급) 회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 장애가 심하여 퇴직하게 되었을 경우에 그 유가족 또는 당사자의 요청으로 부양가족중 1인을 우선채용하며 직계자녀에게는 학자금을 계속 지급한다.

④ (유족보상과 장례비) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대하여 산재급여 외에 2,000일분의 유족보상과 200일분의 장례비를 추가로 지급한다.

2. 조합원이 건강진단결과 또는 개인적인 의사의 진단결과 법정전염병(콜레

라, 패스트, 발진티프스, 장티프스, 디프테리아, 유행성출혈열) 및 각종 암질환, 당뇨병, 간염, 고혈압자로 판명되어 장기간 요양을 필요로 하는 자에 대하여는 평균임금의 80%를 지급한다.

3. 회사는 업무상 부상 또는 업무외 부상으로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 타직종으로 전환시킨다. 단 임금 및 처우는 정상근로와 동일하게 취급한다.

제 46조 <물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착>

① 회사는 산업안전보건위원회의 합의를 통하여 사업자에서 사용하고 있는 모든 화학물질에 대해여 성분명, 유해위험특성, 인체유입경로, 과다폭로시 징후의 인식방법, 안전한 저장 및 취급방법, 과다폭로시 취할 조치, 예방조치, 생산자 및 공급자의 연락처 등의 정보가 한글로 명시된 "물질안전보건자료"를 작성하여 노동자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고표시를 부착한다.

② 회사는 작업공정별로 사용중인 물체에 대한 관리요령을 게시하여 작업중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.

③ 회사는 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육하여야 한다.

④ 회사는 노동조합이 자료를 청구할 시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

제 47조 <유해위험작업>

1. 회사는 산업안전보건법에 의한 작업환경측정 대상부서 및 특수건강진단 대상부서를 유해위험작업부서로 인정하고 제반조치를 취한다.

2.유해위험작업부서의 근로시간은 1일 6시간으로 하되, 기존의 임금수준과 동일하게 지급하며, 하루 2시간 이상 1주 10시간 이상 연장근로할 수 없다. 단 연장근로는 노동조합과 합의하여 정하며, 유해위험수당과 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

① 유기용제, 특정화학물질, 중금속을 취급하거나 유해광선, 진동, 이사 기압하에서 작업하는 부서

② 작업환경측정 결과 허용기준의 70% 이상을 초과하는 분진발생부서

③ 작업환경측정 결과 85데시벨 이상을 초과하는 소음발생부서

④기타 법령상 유해위험작업에 속하는 작업

제 48조 <자체검사>

① 회사는 산업안전보건위원회의 참여 아래 작업환경과 기계시설에 대한 자체검사를 수시로 실시하고, 그 결과를 산업안전보건위원회 정기회의에 제출하며 노동조합의 요청시 관련자료를 제공해야 한다.

② 자체검사는 산업안전보건위원회이 합의로 지정기관에 의뢰 실시할 수 있으며, 자체 검사원은 소정의 교육을 필한 자로 한다.

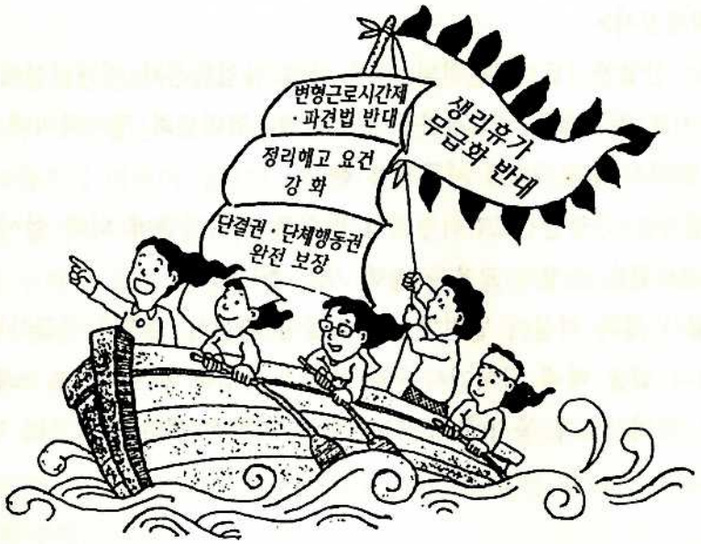
③ 자체검사 결과 이상이 발견되어 산재발생 위험이 있거나 긴급사태 발생에 급박한 위험이 있을 때에 자체검사원은 기계나 작업을 중지시키고 노동자를 안전한 장소로 대피시킴과 동시에 안전보건상의 조치를 취하지 않고는 작업을 재개할 수 없다.

제 49조 <노동부 보고> 회사는 공정안전보고서, 유해위험방지 계획서, 안전보건개선 계획서, 재해발생보고서 등 안전. 보건과 관련된 서류의 작성, 또는 변경하여 노동부에 보고할 때에는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.

참고자료 3. 노동법 개정관련 여성노동자회 선전물

노동조건 향상! 노동3권 완전보장!

노동법 개정으로 남녀노동자의 평생일터를 확보하자



김영삼 정부는 새로운 노사관계 정립을 위하여 지난 4월 '노사관계개혁위원회'를 설치하였습니다. 그런데 노사관계개혁위원회를 통해 노동자들의 현실에 대해 실질적인 조사를 하지도 않고 몇차례의 회의와 토론만으로 노동자의 기본권을 외면한 법 개정안을 준비하고 있습니다. 이러한 의도는 지난 7월 2일 대통령이 주재한 경제장관회의에서 노동시장의 유연성을 통한 임금 억제 정책에 우선 순위를 두고, 노사관계개혁위원회를 통해 정리해고제, 근로자파견제, 변형근로시간제의 조속한 도입을 추진하겠다고 밝힌 과정에서도 잘 드러나고 있습니다.

우리는 '연대의 자유 가로막는 3자개입 철폐, 단결의 자유 가로막는 복수노조금지 철폐, 공무원·교사 단결권 쟁취, 직권중재조항 철폐' 등 노동조합운동의 발전을 가로막아온 악법에 더이상 굴복할 수 없습니다. 또한 변형근로시간제 도입, 휴가축소, 가산임금 하향조정 등을 통해 기존의 노동보호법을 기업측의 이해와 절충하여 맞바꾸기하려는 것도 있을 수 없는 일입니다.

그동안 우리는 여성인력을 저임금의 단순 노동력으로 보는 정부의 정책이 획기적으로 변화해야 한다는 점을 주장해 왔습니다. 그러나 여성노동자들은 여전히 정규직, 남성노동자들에 비해 차별적이며 또한 파견제, 시간제, 계약직 등 갖가지 불안정한 고용 형태의 대다수를 차지하고 있습니다. 이러한 상태에서 변형근로시간제나 근로자파견제, 정리해고 완화 등을 도입한다면 여성노동자들은 심각한 고용불안정상태에 직면하게 될 것입니다.

진정한 노사관계개혁의 방향은 여성노동자들의 삶의 질 개선을 최우선으로 해야 합니다. 따라서 '96년 노동법 개정에서는 다음과 같은 여성노동자들의 요구가 반드시 실현되어야 합니다.

임금감소와 불규칙한 장시간 노동만을 안겨주는 변형근로시간제, 반대한다

90년대 초, 구로공단의 ㄱ전자는 회사에서 생산라인마다 노동시간을 다르게 배치하자 서로 모이기가 너무나 어려웠습니다. 자신도 잘 기억하기 어려울 정도로 달라지는 출퇴근 시간에 피로와 가족의 불만이 자꾸만 쌓였습니다. 자신의 생활도, 노동조합활동도 어려워지고 임금도 낮아졌습니다.

지난 1980년에도 도입되었다가 산업재해 증가, 생산성 저하 등의 문제점으로 인해 폐지된 변형근로시간제는 특수한 산업에서 필요하다면 현행법으로도 가능합니다. 그런데도 경총은 모든 산업에서 필요에 따라 마음대로 일하는 시간을 조정하려 하고 있습니다. 당장 임금이 깎이지 않도록 경과규정을 두더라도 연장근로에 대한 가산수당은 지급되지 않기 때문에, 이후 심각한 임금저하를 초래할 것입니다.

노동자들에 대한 중간착취와 차별대우·고용불안정만을 초래할 뿐인 근로자파견제도, 거부한다

파견노동은 용역회사가 노동자의 취업에 중간 개입하여 임금을 가로채며 부당 이익을 얻는 신인신매매제도로써 근로기준법에 위반되는 불법적 행위입니다. 제약업, 증권·보험업, 유통업 등의 노동자들이 이러한 파견직 노동자에 의해 일자리에서 밀려나고 있습니다. 결국 근로자 파견제도는 중간착취와 고용불안, 노조활동 약화, 산업재해 증가만을 가져올 뿐입니다.

그런데도 정부는 용역회사의 노동자 공급사업을 허용하고 합법화하는 근로자파견제도를 만들려고 합니다. 그동안 법으로 금지되어 있는 상황에서도 노동자 공급 사업이 도급, 용역이라는 이름으로 버젓이 자행되고 있었고 파견노동자들은 법의 보호는 커녕 임금을 중간착취당하고 장시간 노동에 고통받아 왔는데 이를 합법화한다면 파견노동은 더욱 확산될 것입니다.

따라서 정부는 '불법용역'을 합법화할 것이 아니라 오히려 불법용역실태를 총점검하고 불법적인 근로자 공급사업에 대한 단속을 강화해야 합니다. 또한 공공 직업소개 기능도 대폭 강화해야 할 것입니다.

노동자들을 길거리로 내모는 정리해고, 오히려 규제를 강화해야 한다

우리는 90년대초 마산의 외자기업들, 부산의 신발업체들과 인천의 영창악기, 서울의 크라운전자 등에서 노동자들이 정리해고에 맞서 치열한 투쟁을 전개한 것을 생생하게 기억하고 있습니다.

지금도 많은 사업장에서는 크고작은 정리해고와 강제적인 명예퇴직이 진행되고 있습니다. 그런데도 단지 경영상의 이유만으로 정리해고 완화를 법제화한다면, 생산성 향상을 위해 기업주가 자의적이고 일방적으로 대량해고하는 사태가 남발될 것입니다.

따라서 정리해고는 오히려 그 규제를 강화하여 노동자와 그 가족의 생활기반이 하루 아침에 송두리째 뽑히는 일이 일어나지 않도록 해야 합니다.

생리휴가 무급화는 노동조건 저하를 가져올 뿐이므로 반대한다

생리휴가는 여성노동자들의 저임금, 장시간노동, 그리고 임신하거나 출산하면 직장을 그만둘 수밖에 없는 열악한 노동환경, 필요할 때 자유롭게 사용할 수 있는 휴가의 부족이라는 한국의 노동현실에서 반드시 필요한 제도입니다. 그런데도 노동조합이 있는 사업장에서조차 20%~40%의 여성노동자들이 생리휴가를 자유롭게 사용하지 못한다는 사실에서 알 수 있듯이, 여성노동자들의 상당수가 아직도 자유롭게 이 제도를 사용하지 못하고 있습니다. 생리휴가는 제조업체 여성노동자들의 저임금을 보완해주는 기능까지 하고 있는데, 생리휴가가 무급화된다면 대부분의 여성노동자들은 사용하지 못할 것입니다.

지난 94년 12월 경총에서는 기업을 대상으로 여성근로자 고용관리실태조사를 하였는데, 그 결과 생리휴가, 야간근로 및 휴일근로금지에 대한 보호규정들이 기업에 크게 부담이 되지 않고 있음이 드러났습니다.

그럼에도 불구하고 산전후휴가를 12주로 늘리는 대신, 생리휴가를 무급화하겠다는 정부와 기업의 발상은 여성노동자의 현실이나 모성은 아랑곳하지 않고 여성인력에 대한 비용을 어떻게 해서든지 줄이려고 하는 것에 불과합니다.

여성노동자들의 저임금 · 장시간노동 해소, 자유로운 휴가의 사용, 모성보호 확대가 실현되어 생리휴가가 더 이상 사회적 기능을 하지 못할 때, 생리휴가 무급화가 검토될 수 있습니다. 그리고 생리휴가는 앞으로 남녀 모두가 사용할 수 있는 월 1회 유급건강휴가로 개선되어야 할 것입니다.

주 40시간 노동! 남녀 모두 주 8시간으로 연장근로를 제한해야 한다

현재 여성노동자는 주 44시간노동에 1주일동안 6시간까지만 연장근로를 할 수 있도록 되어 있습니다. 그런데 현재 정부가 기본노동시간은 줄이지 않은 상태에서 연장근로를 현재보다 더 늘이고자 하는 것은 결국 여성노동자의 노동조건을 저하시키겠다는 의도에 불과합니다.

여성에 대한 특별한 보호를 완화, 폐지할 경우 기존의 노동조건보다 낮아져서는 안된다는 국제법의 정신을, 국제화시대를 부르짖는 정부가 정면으로 거부하고 나선 것입니다.

노동시간은 노동자의 건강과 생활에 가장 커다란 영향을 미치는 것이기 때문에, 기본노동시간을 주 40시간으로 해야 합니다. 그리고 이것을 전제로 연장근로를 남녀 모두 1일 2시간, 주 8시간으로 제한해야 합니다.

모든 여성에 대해 휴일 · 야간근로를 현행대로 금지해야 한다

현재 근로기준법에는 여성에 대한 휴일 · 야간근로를 금지하고 있지만, 본인의 동의와 노동부장관의 인가만 있으면 언제든지 휴일 · 야간근로를 하고 있습니다. 그리고 현장에서는 본인의 동의와 상관없이도 휴일, 야간근로를 하고 있는 실정입니다.

그런데도 굳이 일부 직종(관리, 전문, 연구직등)과 일부 업무(보건, 언론업무 등)를 수행하는 여성에게만 휴일 · 야간근로 금지를 적용하지 않는다면 이들의 건강과 가정생활에 악영향을 미치게 될 것입니다. 또한 이들 여성들은 휴일 · 야간근로를 거부하면 언제든지 해고당할 수밖에 없는 상황으로 내몰리게 될 것입니다. 따라서 업무배치, 교육훈련, 승진에서는 남녀평등이 실현되지도 않은 상태에서, 휴일 · 야간근로조항을 남녀에게 동일하게 적용하겠다는 것은 모순입니다. 여성에 대한 휴일 · 야간근로 금지를 현행대로 모든 여성노동자들에게 적용해야 합니다.

시간제노동자들도 정규직과 동등한 대우를 받아야 한다

시간제노동은 직장과 가정생활을 병행할 수 있게 하는 하나의 근로형태입니다. ILO 「시간제노동에 관한 협약」(제 175호)에서는 이러한 시간제노동자들의 단결권, 교섭권, 행동권, 산업안전과 보건, 고용에서의 차별 금지, 모성보호, 고용의 종료, 유급휴가 휴일에 대해 일반노동자와 동등하게 보호되어야 한다고 규정하고 있습니다. 또한 본인이 원하면 전일제노동으로의 전환이 자유로워야 한다고 규정하고 있습니다.

그런데 최근 경총에서는 시간제노동자(근로시간이 3할이상 짧은 자)에게 '평균임금, 해고, 휴일 · 휴가, 재해보상 등의 근로기준법의 일부 규정을 적용하지 않도록 하는 것'을 개정안으로 제출하고 있습니다.

이는 직장과 가정생활을 병행할 수밖에 없는 시간제노동자들의 노동조건을 열악하게 하는 것임은 물론이고, 노동자를 차별해서는 안된다는 근로기준법과 ILO 정신을 위반하는 것입니다. 따라서 시간제노동자들도 노동관계법과 사회보험법을 전면 적용받아야 하고, 현재 광범위하게 확산되고 있는 변칙적인 고용형태인 명목시간제 노동자들은 정규직으로 전환되어야 합니다.

모성보호를 확대하라

정부는 지난 94년 「근로여성복지기본계획」을 통해 모성보호를 확대하고, 모성보호비용을 사회적으로 분담하는 제도를 마련하겠다고 발표한 바 있습니다. '임신중인 여성에게 월 1회 유급태아검진휴일 신설, 출산휴가 12주로 확대, 유산휴가의 법제화, 남자근로자의 출산간호휴가 지급' 등의 모성보호제도를 97년까지 법제화하겠다고 했습니다. 따라서 96년 노동법개정에서 다음과, 같은 우리의 주장을 법제화할 것을 요구합니다.

산전후휴가를 90일로 확대하라! 임신중인 여성에게 월 1일 유급정기검진휴가를 실시하라!
유급유산휴가를 실시하라(4개월 이전에는 30일, 4~7개월까지는 60일, 8개월 이상은 90일)
남성노동자에게 7일의 유급출산간호휴가제를 실시하라!

96년에 개정될 노동법은 전체 노동자의 노동조건뿐만 아니라 조직화에도 막대한 영향을 미치는 중대한 사안입니다.

따라서 우리는 전체노동자의 노동조건을 악화시키는 노동법 개악안을 반대합니다. 또한 노동3권이 완전히 보장되지 않는 노동법 개정안을 반대합니다. 우리는 '고용안정, 모성보호, 고용평등의 실현'이라는 여성노동자의 요구를 외면하고, 생리휴가를 무급화하려는 노동법 개악 시도를 반드시 저지해야 합니다.

남녀노동자, 그리고 노동자 가족의 건강한 삶과 민주적인 노동운동의 미래가 우리에게 달려 있습니다.
동료와 함께 '96년 노동법 개정운동에 적극 참여하여, 평생일터를 확보합시다.

1996년 9월 12일

한국여성노동자회협의회

서울여성노동자회, 인천여성노동자회, 광주여성노동자회, 마산창원여성노동자회, 부산여성회

참고자료 4.

사단법인 서울여성노동자회 발 간 자 료

* 「여성문제의 본질은 무엇일까요?」(1987년)
* 「여성부 활동지침서」(1987년)
* 「직업병과 모성보호」(1988년)
* 「한국여성노동의 현황」(1989년)
* 「여성노동자의 안전과 건강을 위하여」(1990년)
* 「가족투쟁사례집 I, II」(1990년)
* 「여성노동자의 고용불안정의 실상과 대책」(1990년)
* 「여성노동자와 임금」(1991년)
* 「악화되는 여성고용, 어떻게 볼 것인가」(1991년)
* 「직장탁아소의 필요성과 설치방안」(1991년)
* 「올바른 직장탁아소 설치를 위하여」(1991년)
* 「부인조직사업 활성화를 위한 정책토론회」(1992년)
* 남아프리카공화국 노동조합 육아휴직제 확보 사례 「성의 평등, 부모의 권리 그리고 육아를 위한 투쟁」 (1992년)
* 「일하는 여성이 바라는 여성노동정책」(1992년)
* 「외국인 불법고용, 어떻게 볼 것인가?」(1992년)
* 「여성노동의 현실과 법·제도적 개선방안」(1993년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 일본보육운동 사례를 담은 「일하며 키우며」(1993년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「현단계 탁아운동의 방향과 여성노동자운동의 과제」(1993년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「용역노동 이중착취, 무엇이 문제인가?」(1993년)
* 「맞벌이 부부를 위한 자녀성교육」(1993년)
* 「여성의 직업훈련 현황과 방안」(1994년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「산업구조조정과 여성고용」(1994년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「한국의 자동화가 여성노동에 미친 영향에 관한 연구」 (1995년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「좋은 부모되기 위한 훈련 교재」(1995년)
* 튼튼이어린이집 6년의 역사를 담은 「선생님, 색깔에는 여자 남자 없죠?」(1995년)
* 「가내노동자도 노동자로서 보호받아야 한다」(1995년, 한국여성노동자회협의회 공동발간)
* 「불평등을 딛고, 평생평등노동권확보를 향하여」(1996년)

▶ *일하는 여성을 위한 다양한 소식과 교양을 담은 「일하는 여성」 격월로 '87년부터 발간*
▶ 슬라이드 : 순영이의 사랑이야기/ 암탉이 울면
여성의 역사/ 전진하는 여성노동자

메모