

개선되는 남녀차별 법·제도

여행원제 폐지·육아휴직제·가족법개정 대표적
의식있는 여성들 투쟁결과...“불평등 아직 산재”



달라진 여성
달라지는 사회

5

“여성의 사회경제활동 증가추세에 맞춰 6월1일부터 남녀 성별에 따른 자금출처조사기준의 차등을 전면 폐지한다. 이에 따라 여성도 남성과 마찬가지로 주택구입자금 1억원 이상일 경우에 한해 자금출처 조사를 받는다.”

지난달 28일 국세청이 발표한 ‘주택구입자금 출처조사 기준 개선책’이다. 세대주가 아닌 사람이 30살이 넘어 집을 샀을 경우 지금까지 남성은 1억원 이상, 여성은 5천만원 이상일 때 자금출처를 조사받던 불평등한 제도를 남녀 같게 조정한 것이다.

최근 취업여성, 특히 맞벌이부부가 늘어나면서 여성들에게 불리했던 각종 제도와 법들이 하나씩 바뀌어가고 있다.

변화 눈에 두드러져

87년 남녀평등을 제도적으로 보장하고, 모성보호를 제도적으로 강화한 남녀고용평등법이 제정돼 이듬해부터 시행되면서 제도와 법제의 변화가 두드러지기 시작했다.

서울지역 여대생대표자협의회가 89년 11월 신입사원 모집광고에서 응시자격을 ‘남자’로 제한한 신도리코 등 4개 기업체 대표를 남녀고용평등법 위반으로 고발하고 이들이 이듬해 남녀고용평등법 위반죄로 벌금 1백만원씩에 약식기소된 것은 ‘달라진 여성, 달라지는 사회’를 잘 보여주는 사건이다.

그 뒤 노동부는 신입사원을 모집할 때 △직종별로 남녀를 구분해 모집하거나 △여성에 대해서만 미혼 등 조건을 붙이는 등의 경우 회사 대표를 남녀고용평등법 위반죄로 벌금 2백만원을 부과한다는 ‘성차별 고용광고 전면금지’ 지침을 발표했다.

이에 따라 요즘은 신입사원 모집광고에서 ‘군필 남자에 한함’, ‘음모 단정한 미혼여성’ 등의 귀절을 찾아볼 수 없게 됐다.

‘여행원’을 ‘행원’보다 낮은 별도 직렬로 관리해온 ‘여행원제도’가 지난해 10월1일을 기점으로 전면 폐지된 것 또한 달라진 사회를 여실히 보여준다. 전국 8만여 은행



취업여성과 맞벌이부부가 늘어나면서 여성과 관련된 제도·법제의 불평등 요소를 걷어내는 작업이 활발하다. 사진은 근무자의 상당수가 여성인 서울 명동 금융가의 출근길.

여직원이 70년대부터 끈질기게 문제제기해 20여년 만에 결실을 맺은 여행원제도 폐지는 그러나 ‘동일노동 동일임금’까지로는 이어지지 않아 여직원은 같은 경력의 남자보다 호봉이 2~3호봉 정도 낮아 금융권의 올해 단체협약의 주요안건으로 올라 있는 상태이다.

남녀를 8대2의 비율로 묶어 여성의 진출을 제한했던 9급 행정직 공무원의 차별적 채용 규정을 90년 7월부터 삭제한 것도 여성의 사회진출 증가추세에 맞게 변화된 것이다.

남녀고용평등법이 시행된 이후 모성보호와 관련한 제도의 변화도 두드러지게 나타나고 있다.

남녀고용평등법에 ‘육아휴직 1년’을 명문화함에 따라 산전산후 2개월 유급휴가를 포함해 1년까지 육아휴직이 가능해졌다.

은행, 학교, 사무직 등을 중심으로 단체협약을 통해 생리휴가, 자녀 간병휴가, 유산휴가 등을 확보해가는 추세다. 은행이나 학교 등에선 출산을 전후해 6개월~1년 정도 육아휴직하는 것은 흔히 볼 수 있는 일이다. 신한은행의 경우는 지난해부터 법정 유급휴가인 산전산후 2개월 이외의 10개월 휴직기간에도 기본급의 50%를 지급할 정도로 회사가 육아휴직을 당연한 것으로 받아들이고 있다.

노동부가 현재 여성에게만 주는

육아휴가제도를 남성도 사용할 수 있도록 남녀고용평등법 개정을 추진하는 것은 주목할 만한 변화다.

남녀고용평등법 제11조의 육아휴직 대상을 ‘근로여성’에서 ‘근로자’로 바꾸는 방안을 연구한다는 것이다.

사회인식 바뀌놓아

91년 타아법이 제정되면서 타아에 대한 사회적 인식도 크게 바뀌었다.

90년 한국여성단체연합이 중심이 돼 타아법 제정운동을 시작할 때만 해도 “타아는 엄마가 해결해야 하는 일”이라고 여기던 정부당국과 기업 등의 생각이 크게 변해 요즘은 “타아는 사회와 국가의 책임”이라고 인정할 정도로 인식이 바뀌었다.

이밖에 89년 12월 여성계가 풀풀 문쳐 이뤄낸 가족법 개정으로 여자도 호주 승계가 가능하고 딸아들 구별없이 동일하게 상속이 되고, 이혼할 때 아내에게 재산분할청구권이 인정된 것은 가정에서의 남녀평등 기틀을 마련한 것으로 평가될 만하다.

맞벌이부부가 늘어나면서 생긴 제도상의 변화도 많다.

우선 손꼽히는 것은 구청, 동사무소에서 야간창구를 마련한 것이

맞벌이부부들이 행정적인 일들을 처리할 수 있도록 91년 3월부터 구청과 동사무소에 야간창구를 마련하고 일요일에도 일부 업무를 보기 시작한 곳은 인천시 남구청과 그 관내 27개 동사무소였다.

이 야간민원업무제도는 하루 20~30명이나 이용할 정도로 반응이 좋아 지난해부터 전국으로 확대 실시중이다. 지난해 9월 이 제도를 도입한 서울의 경우 동사무소는 오전 8시부터 밤 9시까지 하루 13시간 운영하면서 낮에 전화로 신청한 뒤 퇴근길에 찾아가면 되도록 편의를 제공하고 있다. 구청에서 때는 건축물관리대장, 호적 등·초본은 전화로 신청해놓으면 24시간 속직실에서 찾을 수 있다.

지난해말 세제 개편을 통해 ‘맞벌이부부 특별공제 제도’를 신설한 것도 맞벌이부부 증가에 따른 제도상의 변화로 볼 수 있다. 지난 1월1일부터 시행된 이 제도는 연말정산 때 양쪽 모두에게 배우자공제와 같은 수준인 연간 54만원을 전세소득액중에서 특별공제해주는 것이다.

이와 같은 제도상의 변화는 불평등한 제도에 대해 몇몇 의식있는 여성들이 몸으로 풀어낸 값진 성과물들이다.

87년 ‘동일노동 동일임금’을 주장하며 14일 동안 단식을 강행해 여행원제도 폐지의 기틀을 마련한

이경자 금융노련 전 여성부국장, 임신중 생리휴가 사용의 적법성 인정을 요구하며 지난해 소송을 제기한 디자인포장개발연구원 출판부 직원 김주미씨, 남녀고용평등법에 규정된 ‘동일노동 동일임금’을 요구하며 91년 소송을 제기한 국민은행 노조 이선자 부위원장, 연세대 일용직 노동자 남길자·윤복순씨, 90년 5월 전주예수병원장을 상대로 병원의 인턴 채용상의 남녀차별문제를 제소해 승소한 손효진씨, 28살 조기정년제를 없앤 중앙대 조무원 이광전씨 등 4명, 전교회원원 43살 차별정년 문제를 시정한 전 한국통신 전 화교회원 김영희씨 등은 그 대표적인 여성들이다.

뿌리내리도록 하는 일

한국여성단체연합 이미경 공동대표는 “최근 2~3년 사이에 여성에게 불리하게 운영되던 제도·법제들이 상당부분 개선된 것은 사실이지만 아직도 불평등요소는 수없이 많다. 남녀고용평등법이 현실 속에서 제대로 뿌리내리도록 하기 위해선 취업여성 특히 확고한 평생직업관을 가진 ‘의식’이 깨어 있는 여성들이 앞장서서 법적·제도적 불평등을 실질적으로 개선해나가야 한다”고 강조했다.

신연숙 기자