

여성권리 법정기준 못마치는 곳도

전노협, 단체협약분석 ⑤

모성보호

여성의 취업활동이 활발해지면서 전체노동자중 여성노동자가 차지하는 비율이 40%를 웃돌게 되었다. 특히 기혼여성 노동자들의 증가로 이들의 근로조건에 대한 관심이 증대됨에 따라 이와 관련한 문제들이 제도적으로 또는 노사간 협약에 있어 주요한 과제로 부각되고 있다.

그러나 이번 조사에 의하면 단체협약에서 보장되고 있는 여성조합원의 권리가 법에 규정된 최저기준에 못미치고 있는 곳도 여전히 나타나고 있어 주목된다.

생리휴가의 경우 과거 여성노동자가 청구하는 경우에 한해 월1일을 유급휴가로 처리할 수 있었으나 지난해 3월 근로기준법의 개정으로 청구가 없더라도 반드시 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 하고 있다.

전노협 조사에 따르면 본인의 청구가 있을 때만 생리휴가를 주는 사업장이 1백8개중 54개이고 본인의 청구가 없더라도 결근 1일을 생리휴가로 자동 대체하는 곳이 56개, 생리휴가를 주지않은 곳도 한군데 있는 것으로 밝혀졌다.

사용하지 않는 생리휴가는 대체로 통상임금으로 지급되고 있으나 아예 지급하지 않는 곳

도 15개업체에 달한다.

산전산후휴가의 경우도 근로기준법에 의하면 산전산후를 통하여 60일 이상의 유급보호휴가를 주도록 하고 있고 이중 30일 이상은 산후에 주도록 규정하고 있다.

전노협 조사결과 산전산후휴가 일수가 법상의 기준을 초과하는 노조는 6개로 한국웨스트전기(65일) 고려부산, 한국산본, 코스모스(70일) 현대자동차(75일) 동양엘리베이터(90일) 등이다. 이번 조사에서는 빠졌지만 한국남산업의 경우 산전산후휴가일수는 90일이고 산후에 45일이 보장되도록 규정하고 있다.

한편 전노협은 '임신중의 여성노동자'의 범위에는 법치지로 볼때 유산·사산의 경우도 포함

되어야 한다고 주장하고 출산을 4개월 이상의 분만이라고 규정하고 있는 외국의 사례를 근거로 제시했다.

우리나라의 경우도 산업연구원과 기아정기 등에서는 임신 4개월 미만은 7일의 유급휴가, 임신 4개월 이상은 출산과 동일하게 취급해 산후 유급휴가를 주도록 협약을 체결하고 있는 것으로 나타났다.

한국일선의 단체협약도 임신한 조합원이 유산하였을 경우에는 10일간의 유급휴가를 주어야 하며 휴가기간이 종료하더라도 난산으로 추가요양이 필요하다는 의사의 진단이 있을 때에는 통상임금의 70%만 지급하는 조건으로 1개월에 한해 휴가기간을 연장할 수 있도록 규정하고 있어 좋은 본보기가 되고 있다.

산업안전보건

전노협은 산업안전보건을 위해 ▲노사동수로 구성된 산업안전보건위원회의 설치, 운영

▲매월 1시간 이상의 유급 안전보건교육 실시 ▲매년 1회 이상의 일반건강진단 및 노조와 사전협의된 대상과 항목에 대해서는 특수건강진단실시 등 법에 의해 보장되고 있는 제반 사항에 대해서도 단체협약에 명문화하는 것이 필요하다고 권고했다.

또한 업무상 재해나 질병이 발생할 경우에도 재해보상금 이외의 생계보조비 지급을 의무화하도록 협약을 체결하라고 제시했다.

실제로 업무상 질병으로 휴직했을 때 산재보상금 이외에 추가로 생계보조비 지원을 명문화하였는 지를 묻는 질문에 조사대상 1백9개 가운데 34개 노조만이 그렇다고 응답한 것으로 집계됐다.

생계보조비 기준액은 평균임금의 40%(6개) 평균임금의 30%(8개) 통상임금의 1백%(4개) 등 다양한 분포를 이루고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈황수경 기자〉