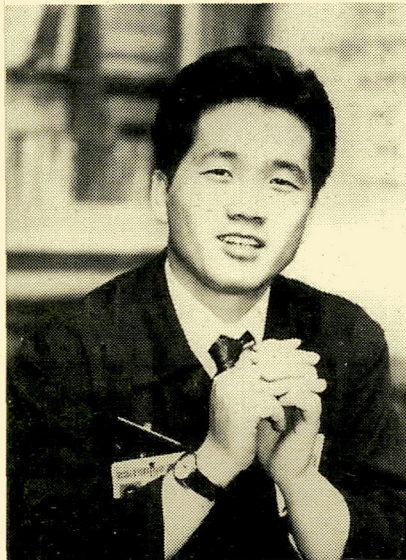


남자에게 병가휴가 허용하는 (주)시그네틱스 근로자 조중상 씨

“생리휴가는 임금 보상적 의미, 무급화에 신중 기해야”

69년부터 실시, ‘남녀 건강휴가제’ 본보기 될 수도



남성도 여성의 생리휴가와 똑같은 형식의 병가휴가를 사용하고 있는 (주)시그네틱스 근로자 조중상 씨.

생리휴가 무급화를 둘러싼 노동계와 정부의 논쟁이 이견을 좁히지 못하고 있는 가운데 남직원들에게는 여성의 생리휴가에 해당하는 병가휴가를 주고 있는 회사가 있어 화제가 되고 있다. (주)시그네틱스는 현재 여성계 일부에서 대안책으로 제시한 ‘남녀 공통으로 사용할 수 있는 건강휴가제’를 69년부터 실시하고 있는 외국계 전자부품 생산업체다.

이 회사의 공작부에 9년째 근무하고 있는 조중상 씨(35. 사진)는 “입사 당시부터 병가휴가가 별도로 있었기 때문에 특별히 혜택 받고 있다는 생

각은 들지 않지만 다른 회사에 비해 직원들간의 사소한 언쟁이 없는 것은 사실”이라고 말한다. 다른 회사의 경우 여직원이 생리휴가로 쉴 때마다 “여자라고 봐준다” “누구는 쉬고 누구는 없는 사람 뭉까지 일해야 하느냐”는 불멘소리가 심심찮게 나온다는 점을 잘 알고 있다는 그는 “남자 입장에서 그들의 불만이 이해가 된다”고 한다. “여자들이 생리 때문에 하루 더 쉬는

것을 두고 토로하는 불만이 아니라 그로 인해 자신들의 업무량이 증가하기도 하고 오늘 처리해야 할 일이 담당자의 공석으로 인해 차질이 빚어지기 때문”이라는 것이다.

시그네틱스의 경우는 월차, 병가, 연차휴가를 적치할 수 있는 휴가제도를 택하고 있다. 다른 회사의 경우 매월 수당을 지급하고 있지만 시그네틱스는 매년 6월 30일을 기준으로 휴가 적치분에 상응한 비용을 지불한다. 예를 들어 한 근로자가 1년 동안 휴가를 총 7일 사용했을 경우 이를 병가휴가 사용일수로 보고 5일간에 해당되는 병가수

당(1백%)과 사용하지 않는 월차휴가(1백50%), 연차휴가(1백50%)에 해당하는 비용을 6월30일에 지급하는 것이다. 다만 적치 일수가 60일을 넘는 근로자들(근속년수 20년 이상인 사람들이 이에 해당한다)에게는 적치 초과분에 해당하는 수당이 매달 지급된다. 회사의 경제 사정에 따라 휴가 사용을 강요, 수당 지급을 하지 않는 타 회사와 달리 근로자들의 임금 보상적 의미로 휴가비용이 지출되고 있는 것이다.

“이런 제도 때문인지 남직원이든 여직원이든 생리휴가를 사용하지 않는 사람이 대부분”이라고 밝히는 조 씨는 “이렇게 지급되는 수당이 상당부분 살림에 도움이 된다”고 한다.

이는 현재의 생리휴가 무급화 논쟁에 시사점을 던져주고 있다. 기업측은 여성들이 생리휴가를 거의 사용하지 않고 수당으로 대신하거나 휴가를 유용하고 있다며 폐지를 주장하고 있다. 현재 우리나라 여건상 생리휴가가 모성보호 차원을 떠나서 ‘저임금에 대한 보상적 의미’로 사용되고 있는 것이 사실이다. 여성계 일각에서는 이런 맥락에서 여성의 저임금 체계가 해소될때까지 남녀 평등한 노동조건이

확보될 때까지 유급생리휴가를 존속시켜야 한다는 잠정적 존치론이나 조건부 폐지론을 주장하고 있다.

조 씨는 “생리휴가가 무급화로 전환될 경우 우리 회사도 현재의 병가수당을 지급하지 않을 공산이 크다. 생리휴가 무급화 논쟁이나 폐지론은 근로여건을 고려한 후에 결정돼야 할 것”이라고 관계당국에 요청하며 “현재 우리들이 사용하고 있는 병가나 생리휴가는 근로자의 건강을 보호하는 차원에서 다만 명칭만 다를 뿐 근본적인 취지는 같은 것이다. 경영주의 입장에서 이 장기간의 투쟁이 되지 않겠는가” 반문했다.

한편 여성계는 생리휴가 무급화 조치가 ‘폐지를 위한 전제작업’으로 보고 지난 14일 현장 노조관계자들과 간담회를 가진 후 “산전·후 휴가 90일 보장은 우리가 투쟁해서 획득해낼 수 있는 권리인데 이것을 생리휴가와 맞바꾼다는 것은 있을 수 없는 일”이라며 “더구나 미혼여성들이 결혼 후 대부분 직장을 그만두고 있음을 생각할 때 이번 당국의 조치는 눈가리고 아웅하는 것으로 밖에 생각할 수 없다”며 반대 운동을 조직적으로 전개할 방침이다.

(김명수 기자)