

우편번호 120-013

한명숙

여

여

우편

BIG

한국여성민우회
서울시 서대문구 중정로3가 30-6 · 우편번호/120-013 · 전화/313-1060, 392-7844

주정호가

겨울

계간

사무직여성

1991.1.15. 제3호 · 발행인 / 한명숙 · 발행처 / 한국여성민우회 · 값 2,500원

특집 / 사무직노동자의 직업병 심각하다
직업병 발생의 원인 / 사례
노동조합의 예방 및 대책활동
직업병 자가진단법
기획 / 동일노동동일임금 실현을 위하여
차별임금의 사례들
동일노동동일임금 실현을 위한 법적, 조직적 대응
동일노동동일임금을 위한 제안 하나
멋있는 동지 / 마른잎 다시 살아나
애고된 현대건설노동조합 문화부장 김은옥
업종별 여성부장 좌담회 / 90년을 덮고 91년을 바라본다
문화광장 / '그들도 우리처럼' '물위를 걷는 여자'
공트 / 여자는 무엇으로 사는가





을지로 아가씨

하루일 끝나고 지하철로 종종걸음 칠
때면
입안에서 쓴 풀내음 흐릿한 눈가에
네온사인 빙글거린다
누렇게 뜬 얼굴에 고운연지 꽃분홍으로
분발라봐도

허기진 스물여덟 고단한 꿈 뿌연 도심
아황산가스 위로 스러져 갔다
키친치 팔년에 남은 것은 병뿐
어깨병 두통에 눈알이 핑 돌아도
직업병은 아니라니
걸썩대기 화려한 소공동의 미싱공
머리는 비어가고 기계앞에 기계되어
다람쥐 쳇바퀴 돌듯 돌았네
손쉽게 채용해서 갑작스럽게 부리다가
젊은 나이 서론도 못돼 시든 꽃처럼
버리다니

허울좋은 경영혁신 사무자동화
쫓쫓 뻗은 대리석 빌딩
이 내노동 주춧돌되어 이룩되지
않았던가
청춘을 저당잡혀고 차별임금에도
방싯방싯 허둥지둥 뛰었는데
이제금 시든 꽃 취급
- 난 양계장의 폐담이 아냐
- 난 고장난 기계가 아냐
- 난 일회용 소모품이 아냐
- 난 연탄재가 아니라구



계간

사무직여성

겨울 제3호



한국여성민우회

차 례

제간 사무직여성

1991. 1. 15 겨울 제3호 /
발행인 · 한명숙 /
발행처 · 한국여성민우회 /
서울특별시 서대문구 중정로3가 30-6 /
1부 · 2,500원

책머리에 서로 북돋고 힘주는 한 해가 되도록 노력합니다 6

특집

사무직노동자 직업병 심각하다 / 「사무직 여성」 편집실 8

사무직노동자의 직업병 왜 많아지는가 9

업무상 질병의 범위가 늘고 있다 - V.D.T 증후군이란 - 12

사례1 기계위주의 환경 탓에 온몸이 아픕니다 - 은행 전산실 18

사례2 화장실도 못가고 일하다보니 어깨가 너무 아파요 - 은행 23

사례3 「인간기상대」가 돼버렸어요 - K출판사 전산실 26

사례4 하루에 만팔천장의 돈을 셉니다 - 한국은행 화폐 정사부 28

예방을 위한 노동조합의 대책활동 30

노동조합의 활동사례 32

단체협약중 직업병 관련조항 34

외국사례 - 일본 · 호주 36

안전한 VDT작업을 위한 10가지 점검사항 40

멋있는 동지 마른일 다시 살아나

-해고된 현대건설노조 문화부장 김은옥- 41

이렇게 싸워 이겼다 33일 파업, 100% 참여율이 가져온 승리

-아메리칸 익스프레스카드 노동조합- 47

현장이야기 조합원 모두가 각자의 자리를 찾는 노조로

-홀트 아동복지회 노동조합- 50

우리의 주장 인사권, 경영권 자본가의 성역 아니다

-노동자 생활과 밀접한 인사 · 경영문제에 노동조합 활동 보장해야- 54

시사고실 금융시장이 개방되면 / 임수강 56

90년 여성활동을 돌아보며 90년 여성활동을 돌아보며

-업종별 여성부장 좌담회 63

5분 발언대 한해를 보내며

팔기쟁에서 유자차로 보낸 11년 / 전효명 73

다양함이 존재하는 통일된 노조로 / 최연숙 74

기획 차별임금해소, 동일노동 동일임금 실현을 위하여 /

사례1 15년 장기근속에 심화되는 차별임금 / 문정숙(부산산업) 76

사례2 성차별적 신인사제도, 민주노조 쟁취로 해결해야 / 김화연(대한생명) 70

사례3 같은 용원으로 20년 근무에 여자임금, 남자의 1/5 / 한귀자(연세대학교) 78

동일노동 동일임금의 실현을 위하여 -법적인 측면 / 이은영 93

동일노동 동일임금쟁취를 위한 조직적 노력 / 최영희 97

동일노동 동일임금쟁취를 위한 제언 하나 / 조순정 100

목소리

여교사도 성차별의 모든 문제 고스란히 안고 있다 / 이세숙 104

모습은 달라도 우리는 하나

우리는 주름진 농촌은 주인이지라 / 김은희 108

상담 월차휴가 강제실시는 위법이다 112

문화광장

통속의 한계를 넘어선 삶의 진실 -그들도 우리처럼- / 이수미 114

이분법적으로 나누어 놓은 일과 결혼 -물위를 걷는 여자 / 정영훈 117

노보에서 놀부노조 흥부노조 / 양동진 121

꿈트 여자는 무엇으로 사는가 / 유소림 124

소식 129

서로 북돋고 힘주는 한해가 되도록 노력합니다.

91년 신마년이 밝았습니다.

「계간 사무직여성」이 여러분께 새해인사 드립니다. 올 한해 내내 건강하시고 하시는 여러 일들이 여러분의 공들임만큼 술술 잘 풀리기 바랍니다.

저희 「계간 사무직여성」도 좀더 많은 여러분과 만나볼 수 있도록 알차고 생생한 내용이 되도록 노력하겠습니다.

올 한해도 우리의 현실은 그리 밝지만은 않을 것 같습니다. 월급봉투를 조봉이나 하듯 치솟는 물가, 맘대로 거리를 확보하고 다닐 수조차 없는 흉흉한 세태, 갈수록 그림의 떡이 되어가는 내집장만, 물려오는 외국자본, 정부와 자본가의 합창 '임금인상억제' 등등……

차라리 예라 모르겠다고 두손 두발 다 들어버리는 것이 속편할 듯합니다.

새해벽두부터 너무 우울한 이야기를 늘어놓은 것 같지만, 그렇다고 어디 우리가 희망을 잃고 어두운 현실에 무릎꿇을 사람들이니까?

생각해보면 작년에도 어두웠던 날이 많았지만 우리는 발전해왔습니다. 정부와 재벌이 합심해 무노동무임금원칙고수 등 끊임없이 베풀별 발표를 계속 해냈지만 우리들의 저항으로 그 의도는 쉽게 관철되지 못했습니다. 어디 그뿐인가요? 많은 노조에서 조합의 활동을 좀더 탄탄한 반석 위에 세우기 위해 조직력을 강화해 왔습니다.

여성노동자들 또한 여성으로서의 당연한 권리를 되찾기 위해 투쟁해왔습니다. 이제까지 '오래 그런 것이니 어쩔 수 없지'라고 체념하며 동료들과 불만만 얘기했던 남녀의 임금차별문제를 정식으로 제기, 놓고 두텁기만 한 장벽을 넘겠다는 여성들이 나왔고 지금도 싸우고 있습니다. 조직적으로 노력해 남녀고용평등법 이상의 내용을 확보하는 여성노동자들도 있습니다.

지금은 이런, 작다면 작을 수 있는 성과들을 소중한 거름으로 삼아 다시 앞을 내다볼 때입니다. 아직 우리 앞에는 헤쳐온 길보다 개척해 나갈 길이 더 많기 때문입니다. 멀리 내다보려는 노력이 요구됩니다.

우리의 실수, 시행착오를 줄이고 과학적으로 생각하고 실천할 때야만이 뒤흔침없이, 그리고 정확하게 우리 모두의 꿈을 이룰 수 있기 때문입니다.

딱딱하고 지당한 말씀(?)이 너무 길었나봅니다.

「계간사무직여성」이 여러분께 전하고 싶은 가장 중요한 얘기는 '살맛나는 세상'을 만들기 위해 모두 노력하자는 것, 괴로움과 좌절이 생길 때 서로 북돋고 힘을 주는, 기쁠 땐 같이 기뻐해줄 수 있는 따뜻한 사람이 되자는 것입니다.

91년! 올해도 우리 어깨걸고 힘차게 뛰어봅시다. *

사무직 노동자의 직업병 심각하다

사무직여성편집실



사무직노동자의 직업병 왜 많아지는가.

업무상 질병의 범위가 늘고 있다.

- 사례 1. 기계위주의 환경 탓에 온몸이 아픕니다. -O은행 전산실
 2. 화장실도 못가고 일하다보니 어깨가 너무 아파요. -J은행
 3. '인간기상대'가 돼버렸어요. -K출판사 전산실
 4. 하루에 만팔천장의 돈을 셉니다. -한국은행 회계정사부

예방을 위한 노동조합의 대책활동

노동조합의 활동사례

단체협약 중 직업병 관련조항

외국사례 -일본, 호주-

안전한 VDT작업을 위한 10가지 점검사항

사무직 노동자의 직업병, 왜 많아지는가?

「계간 사무직여성」편집실

작년 봄 신한은행 노동조합에서는 3년 이상 근무한 여직원 1백명을 대상으로 업무와 관련하여 발생하는 각종 장애에 관한 설문조사를 실시했다. 그 결과 89.9%가 업무상 통증을 호소해 왔다.

또한 스웨덴 보건사회복지부에서는 V-DT(영상단말장치, Visual Display Terminal)사용이 여성들의 생리이상, 기형아출산, 유산, 임신중독증상 등과 관련있을 것이라고 추정하는 보고서를 낸적이 있다. 일본총노동평의회에서는 VDT작업이 남성보다 여성에게 더 많은 스트레스를 주며 이 스트레스가 이상출산의 원인이 될 수도 있다는 이유로 '임신부의 VDT작업 중지'를 요구하기도 했다.

그동안 산업재해, 직업병하면 생산직노동자만을 떠올렸지만 이제는 생산직 사무직 가릴 것 없이 노동자라면 누구나 직업병의 위험에 노출되게 되었다. 최근 2~3년사이의 급격한 사무자동화는 사무직노동자에게 'VDT중후군'이라는 신종직업병을 가져온 것이다.

생산성본부가 지난 88년 12월 발표한 '국내사무자동화현황 조사보고서'에 의하면 '80년 중반이후 사무자동화 기기의 보급률이 높아지고 있으며 업종별로는 금융·보험업이 가장 높은 증가율을 보이는 것'으로 나타났다. 특히 동보고서는 이 분야 종사자의 건강상 문제로 '단말기·PC·워드프로세서 등 사무자동기기를 사용하는 노동자에게는 눈의 피로(98.7%), 어깨걸림(39.9%), 신경쇠약·스트레스(31.2%), 손가락 관절 등의 장애(11.3%)가 나타나고 있어 이에 대한 조치가 필요하다'고 밝히고 있어 주목을 끌고 있다.

대량생산·기계화로 인해 급증

직업병이나 산업재해는 대량생산, 기계화 등과 밀접한 관련이 있다. 초기 자본주의 즉, 수공업시대나 메뉴팩처시대에는 그다지 산업재해나 직업병이 많지 않았고 그 규모도 크지 않았다. 그러나 산업혁명을 통한 기계생산, 열악한 노동조건으로 인해 산업재해와 직업병은 양적으로 팽창하게



되었다. 그후 노동자보호법 및 8시간 노동제 등 사회보장제도의 도입으로 산업재해, 직업병의 증가추세는 주춤하게 된다. 그러나 2차대전 이후 생산합리화와 분업화과정을 통하여 새로운 기술, 새로운 공정 및 새로운 물질들이 안전장치나 유해방지 시설없이 부분별하게 도입됨으로써 산업재해는 다시 고개를 들기 시작했다. 특히 직업병은 급증하고 그 종류도 다양해졌다.

우리나라의 산업재해율이 세계 1위라는 사실은 너무도 잘 알려져 있다. 노동자의 안전과 건강을 도외시킨 채 지난 20~30년간 눈부신 경제성장을 이룩하는 과정에서 노동자들은 생산현장에서 1백35만여명이 다치고 1만5천여명이 목숨을 잃었으며

20여만명이나 영구불구자가 되었다. 이는 하루에 5.5명이 죽고 3백60명이 다친 것으로 전체노동자 5명중 1명꼴로 산업재해를 당한 것이 된다. 이것이 제조업의 산업재해 실상이다.

제조업 노동자에게 사고성 질병(산업재해)이 빈발하는 것과 대조적으로 사무직의 경우는 업무상 질병(직업병)이 심각한 증가추세를 보이고 있다. 70년대 과학기술 혁명은 우리나라에도 영향을 미쳐 공장뿐 아니라 사무실에도 자동화바람을 몰고 왔다. 컴퓨터를 사무업무처리수단으로 이용하게 된 결과 생산성은 날로 높아진 반면 컴퓨터 기계에만 적합한 작업환경과 노동강도의 강화는 사무직노동자를 업무상 질병에 시달리게 만들었다.

여성노동 성격의 변화

사무자동화는 과거에 사람이 직접 수작업을 통해 수행하던 업무를 세분화, 단순화하여 단말기의 키를 두드림으로써 업무를 신속·정확하게 하도록 만들었다. 이러한 단순화는 사무직의 노동성격 변화를 가져왔다. 쉼 값으로 일을 시킬 수 있다는 이유로 단순, 반복수작업에 종사하는 여성의 수를 확대시켰고 이는 여성노동자들이 남성에 비해 VDT증후군에 더 노출될 수밖에 없게 하였다. 최근 경건완장해를 호소하는 여행원이 늘어나는 것을 볼 때 이 사실은 더욱 명백하다.

그러면 자동화가 여성노동의 성격을 어떻게 변화시켰으며 건강에 어느정도 영향

을 미치고 있는지 은행을 중심으로 살펴보자.

자동화로 인해 은행내에서 남성증가를 보다 여성의 증가율이 앞서게 됐다. 은행의 많은 업무가 여성화된 요인으로 몇가지 지적할 수 있다. 첫째, 컴퓨터에 의한 업무의 단순화이다. 둘째로 단말기 키조작이라는 업무특성이다. 단말기 키조작은 '섬세함과 부드러움' 그리고 빠른 손놀림 등 여성적 특성을 요하는 작업으로 여성에게 적합한 것' 혹은 '여성이 더 잘하는 것'으로 여겨지기 때문이다. 셋째로 비용절감이란 컴퓨터 도입의 주목적과 부합되는 것으로 여성의 임금이 남성에 비해 낮다는 사실이다. 업무가 단순화됨에 따라 여성도 남성의 일을 담당할 수 있는데 구태여 여성보다 임금이 비싼 남성을 고용할 필요가 없다는 것이다. 이를 두고 여성이 남성의 업무에 진출했다고 말할 수도 있다. 현재 성별업무를 보면 수신업무는 거의 여성화되었지만 여신업무의 경우 성별 업무배치는 변화되지 않고 있다. 돈을 수납하는 텔러는 여성, 여신영업이나 감정, 신용조사, 관리 등은 남성의 영역으로 거의 고정화되어 있는 것이다. 여기에는 여성에 대한 낮은 평가, 여성다움에 대한 이데올로기, 차별적 임금정책과 승진정책을 기반으로 여성이 활용되고 있음을 간과해선 안

된다.

자동화에 따라 노동조건에도 많은 변화가 왔다. 노동시간의 단축으로 잔업시간이 감소되기는 하였으나 단순 반복적 업무가 가중되고, 더욱 신속한 처리가 요구됨으로써 노동강도가 훨씬 강해지는 결과를 나타내고 있다. 업무속도의 증가에 따라 단말기 조작상의 실수가 발생할 위험성이 커서 늘 세심한 주의를 해야 하므로 심리적 부담은 더욱 커지게 되었다.

소량의 입력작업이나 조회에만 그치는 남성들에 비해 단말기로 입력작업을 하는 텔러나 오퍼레이터업무를 주로 하는 여성들은 작업에 따른 질환 가능성이 더욱 크기 마련이다. 대부분이 눈, 허리, 어깨에 통증을 느끼고 있으며, 단말기 화면에서 나오는 빛에 의해 눈이 부시고 눈꼽이 끼고 뺨발이 서 있다. 눈이외에도 손가락, 손목의 힘줄이 당기는 듯 아프기도 하며 목, 어깨, 허리의 통증을 느끼고 있다. 정신적인 장애도 나타나고 있어 빠른 속도의 작업과 세밀한 주의력을 요함에 따라 스트레스, 긴장 등 정신적 피로나 신경증을 느끼는 경우도 많다고 한다. 이러한 건강상의 장애들은 급격한 자동화의 진전과 은행내 여성 장기근속자의 증가 추세와 관련해 볼 때, 더욱 크게 나타날 것이다.*

업무상 질병의 범위가 늘고 있다

- VDT 증후군이란 -

1. 산업재해, 직업병의 정의

산업재해란 노동자가 노동과정에서 다치거나(부상) 병이 드는 경우(질병) 또는 사망하는 경우를 포괄적으로 이르는 말이다. 보통의 경우에는 산업재해라 하면 사고로 인한 부상과 사망만을 의미하는 경우가 많고, 이와는 별도로 작업으로 인해 생기는 질병을 따로 직업병이라고 부른다.

직업병은 흔히 질병이 직업으로 인해서만 생기는 것으로 보며 각종 중독증 등이 이에 해당한다. 그러나 최근의 변화는 이러한 직업병만이 아니라 작업환경이 기존의 질환을 악화시키거나 질병의 발생에 부분적으로 기여하는 직업관련성 질환에 대한 관심이 높아가고 있으며, 직업병의 범주가 좁은 의미의 직업병에서 직업관련성 질환까지 포함하는 것으로 확대되고 있다.

직업성 질환의 현황 및 추이

과거 산업재해의 문제는 사고성질병(좁은 의미의 산업재해)에 관한 것이 주류를 이루었다. 1988년 이후 직업병에 대한 관

심이 많아지기 시작, 요즘은 주로 생식기능에 영향을 미치는 중금속 및 유기용제 중독에 관한 것과 다양한 직업관련성 질환에 대한 문제제기와 관심이 높아가고 있다. 물론 이러한 변화는 직업병자체가 새로 생기거나 다양해진 것이 아니라 노동자들의 직업병에 대한 인식의 변화를 반영하는 것이라고 생각된다. 그러면 최근 문제가 되고 있는 직업 관련성질환이란 무엇인가?

첫째, 무엇보다도 '부자연스러운 작업자세나 반복된 동작으로 인한 근육, 건, 인초의 질환'이다. 반복된 팔의 동작으로 인하여 어깨 팔 손목 손가락 등에 통증을 호소하거나 무리하고 부자연스러운 작업자세로 인하여 요통을 호소하거나 요부염, 요추관절탈출증 등이 벌써 많이 나타나고 있다. 이런 증상들은 그다지 노동강도가 강하지 않은 곳에서도 자주 나타나고 있다. 또 이와 같은 작업은 거의 전 산업공정에서 보편적으로 행해지기 때문에 만약 앞으로 우리나라의 작업환경관리가 인



간공학적 접근을 서둘러서 받아들이지 않으면 이러한 질환은 계속 증가될 것이고 총체적으로 노동자의 건강수준은 크게 악화될 것이다.

둘째, 작업환경이 기존의 질환을 악화시키거나 질병발생에 부분적으로 기여하는 질환 즉, 전형적인 직업관련성 질환이다. 예를 들면 기관지천식, 과로 등 업무에 의한 작업장 내외에서의 뇌혈관질환, 교대근무로 인한 건강장애, 고혈압의 악화, 스트레스성 질환의 악화(위궤양 등)가 있다. 이 범주에 드는 질환은 작업이 질병에 미치는 기여도는 각각 다르지만 전형적인 직업관련성 질환으로써, 부분적으로는 노동부에서 전형적으로 업무상 질병으로 수용하고 있으나 현실적으로 인정되는 사례는 매우 적은 편이고 그 과정도 매우 까다롭다.

셋째, 건강장애의 초기상태 즉, 완전한 질병상태는 아닐지라도 통증이나 불편감을 호소하는 경우이다. 예를 들면 VDT작업자의 눈의 피로, 유기용제 취급자의 두

통이나 어지러움 등 신경계자극증상, 중량물 취급자의 근육피로 및 통증 등이 있다. 이러한 건강장애를 해결하는 데 가장 큰 걸림돌은 작업환경관리를 도의시키고 중점적으로 시행되는 건강검진에서 질병상태로 분명하게 나타나는 경우에만 보상이 가능하다는 점이다. 따라서 질병이 드러나지 않으면 그것이 바로 건강한 상태라는 도식이 성립하게 된다. 또한 이러한 경우에 작업환경관리에 대한 노력이 없으므로 필연적으로 질병의 초기상태에서 심한 질환으로 악화됨으로써 건강증진과 질병예방이라는 산업보건학의 목적과는 동떨어진 현실에 처하게 되었다.

넷째, 피로와 스트레스에 의한 질환이다. 이런 질환들은 우리 현실과 약간은 동떨어진 느낌이 드는 것도 사실이나 우리가 상상하는 것 이상으로 사무직과 생산직의 구별없이 광범위하게 퍼져 있는 건강장애이다. 그러나 대부분의 이런 질환들은 사회성 통념상 개인적이고 사소한 것으로 여겨지기가 일쑤이고 업무와 관련하여 이해되는 것은 극히 드문 현실이다.

자본주의가 발달함에 따라 노동시간 연장 등 절대적 잉여가치 추출과 관련된 절대적 건강장애뿐만 아니라 노동 강화와 새로운 조직형태 도입 등의 상대적 잉여가치추출과 관련된 상대적 건강장애가 유발되는데 후자의 대표적인 건강장애가 피로와 스트레스에 의한 질환이다. 더욱 문제가 되는 것은 이러한 질환이 계속 증가된다는 것이다.

중요한 것은 역사적으로 노동현장에서
의 인식이 강단에 있는 산업의학을 알지
러 갔고 이끌어냈다는 것이다. 1930년대부
터 1960년대초까지 진폐와 석탄을 취급하
는 작업 사이에는 아무런 관계가 없다고
산업의학 단체들이 주장해 오던 것을 광
부들의 격렬하고 끈질긴 투쟁과정을 통해
채탄작업과 진폐의 상호관계를 인정받았
던 것과 같은 투쟁들이 계속될 때 직업병
과 직업관련성 질환의 범위는 더욱 넓어
질 것이라는 사실이다.

2. VDT증후군이란

1) VDT증후군의 정의

고도의 산업합리화와 분업화 그리고 이
에 수반되는 업무의 전산화와 사무기기의
자동화는 새로운 직업병을 생겨나게 하였
으며 VDT증후군이 그 대표적 질병이다.
VDT증후군이란 경건완장해 및 요통, 안
정피로, 정신적 스트레스 등을 통칭하는
것으로 컴퓨터에서 발생하는 전자파와 방
사선, 눈의 과다한 사용, 교대나 휴식시간
없이 계속되는 노동강도와 작업과정에서
신체 특정부위의 집중적인 사용이 요구되
는 작업자세 등이 서로 연관되어 생기는
것이다.

① 경건완장해: 팔을 반복하여 움직이는
작업이나 목 및 팔을 특정위치로 고정시
켜 일하는 작업에서 주로 생기는 것이다.
손가락으로 키를 반복하여 두드리게 되면
목(頸), 어깨(肩), 팔(腕)의 근육이 뻣뻣
해지거나 통증을 느끼게 되는데 이것이 바

로 경건완장해다.

② 직업성 요통

노동과정에서 일어난 돌발적인 사고로
노동자가 입은 부상인 재해성 요통과 달
리 일정한 작업을 오랫동안 계속하는 작
업환경이나 작업자세로 인해 서서히 발생
하는 허리의 통증이다. 키보드, 의자 등이
작업자에 알맞게 조절되지 않으면 일할 때
등 부위에 과도한 부담을 주게 되어 요통
이 발생하기도 한다.

③ 안정피로

VDT 작업과 같이 눈의 과다한 사용에
의하여 생기는 시력의 저하, 눈의 침침함,
눈부심, 눈의 피로 등을 안정피로라고 한
다. VDT작업자에게는 다른 사무작업자보
다 안정피로가 4배이상 나타난다고 한다.

④ 정신적 스트레스

과다한 작업량, 단조로운 작업조작이나
작업성격, 프린터로 인한 소음 등이 스트
레스를 일으키게 된다. 정신적 스트레스가
과중해지면 오타가 평소보다 늘어나거나
작업능률이 저하되는 현상을 보이게 된다.

2) VDT증후군의 진단과 치료

눈에 대하여는 뚜렷한 시력저하나 안과
적인 질환 이외에 효과적인 치료방법이 없
는 실정이며 안정피로에 대하여는 눈을 너
무 무리하게 사용하는 것을 예방하는 방
법이 최선이다.

또 경건완장해에 관한 것을 보면 미국
에서는 건염, 건초염 등의 진단으로 하거
나, 영국 호주 등에서는 RSI('반복적 자극

에 의한 질환'이라는 뜻)라는 직업성 질환
으로, 일본에서는 보다 포괄적인 개념에
근거하여 경건완장해로 처리하고 있으며
현재 사회적으로 큰 관심사로 등장하고 있
다.

우리나라에서도 1987년 치과재료를 만
드는 공장에서 발생한 갱글리온(결절종)
이 직업병으로 처음 인정되기 시작하여 현
재 생산직에서의 경건완장해가 직업병으
로 처리되는 예가 늘고 있다. 이 경건완장
해의 진단은 위에서 보듯이 나라마다 그
명칭을 달리하고 있으며, 우리나라에서도
경건완장해, 건초염, 갱글리온 등으로 발
생하는 증상이나, 의사에 따라 다른 진단
을 하고 있다. 또 이에 대한 치료는 개별

적인 상태에 따라 약물치료 물리치료 등
을 할 수도 있지만 기본적으로는 경건완
장해를 발생시킨 작업에 대한 조치의 강
구와 작업을 일정한 정도 쉬는 것이 필요
하다.

이와같이 VDT증후군은 상당한 정도 진
행되기까지는 명백한 물리적인 증거를 찾
을 수 없는 경우가 많으므로, 증상을 호소
하는 사람의 작업력과 통증의 호소에 충
분히 주의하지 않으면 지나치기 쉽다. 따
라서 경건완장해가 의심되는 사람은 의사
에게 자신의 직업과 작업에 대하여 충분
히 이해할 수 있도록 해야 할 필요가 있
다.



3) 보상과 그 문제점

업무상질병으로 인정되는 데에는 몇가지 현실적인 문제점이 있다.

① 노동부에서 작업자세와 관련된 직업병에 대한 명확한 지침이 서 있지 않고 일선 산업재해 담당자들에게 홍보 및 교육이 거의 실시되지 못하고 있는 상태이다.

② 따라서 일선 담당자들이 노동자와 질병에 대하여 직업관련성의 관점에서 진단 및 치료에 임하는 일이 드문 형편이다.

③ 회사에서는 직업 관련성의 판단을 의사와 노동부에게 맡기기 이전에 우선 부정하려고 드는 경향이 크다.

④ 현재 산업재해보상보험법 적용사업장중 금융업이나 보험업 등 사무직 사업장이 제외되어 있다.

⑤ 결국 이러한 상황에서는 노동조합이 조합원의 건강에 대하여 어떤 관점에서 어떻게 관심을 갖느냐가 매우 중요하다. 즉, 노동조합이 조합원의 건강에 관심을 갖고 적극적으로 노력할 때 많은 직업관련성질환들이 진단, 치료되고 예방될 수 있을 것이다.

4) VDT증후군의 예방책

직업병은 일반 질병과 달리 자신이 중사하고 있는 작업이나 업무로 인하여 생기는 것이기 때문에 질병 자체에 대한 일시적인 치료만으로는 근본적인 한계가 있다. 일정기간 쉬면서 치료하여 좋아졌다고 하더라도 만일 과거와 같은 조건에서 작

업을 한다면 또다시 같은 질병에 걸릴 수밖에 없을 것이기 때문이다. 따라서 직업병은 그 질병 자체에 대한 치료만이 아니라 예방하려는 노력이 무엇보다도 중요하다. 작업조건이나 작업강도에 관심을 갖고 자신의 건강에 악영향을 줄 수 있는 요인을 사전에 제거하여 같은 질병이 발생하지 않도록 하는 것이 절대적으로 필요한 것이다. 그러면 VDT 증후군을 어떻게 예방할 것인가.

여기서는 경건완장해 및 요통과 안정피로를 예방하기 위한 대책을 주로 살펴보기로 하겠다.

1) 올바른 작업자세가 중요하다.(그림 참조)

그림에서와 같이 VDT작업기기가 몸에 맞도록 조절되어야 한다.

a. 의자의 높이는 무릎이 직각인 상태에서 양쪽 신발바닥 전체가 바닥에 닿은 상태로 허벅지와 의자 사이에 손가락 하나가 여유있게 들어갈 수 있는 정도이어야 한다.

b. 화면의 높이는 눈높이보다 약간 낮게 조정하며 뒤쪽으로 10~20도 기울어진 상태가 좋다.

c. 작업대와 키보드는 보통 너무 높게 되어 있는 경우가 많아 어깨와 등에 근육피로를 야기하게 된다. 키보드의 높이는 어깨의 힘을 뺀 상태로 손가락 끝을 키보드에 가볍게 올려 놓았을 때 팔꿈치의 각도가 90도가 되어야 한다.

d. 화면과 서류받침대, 키보드의 위치는



등받이에 가볍게 기대 상태에서 바라보았을 때 편하게 보이고, 각각의 눈과의 거리가 대체로 비슷하도록 조정한다.

e. 서류의 비치장소 및 기록할 수 있는 공간이 충분한 작업테이블을 준비하여 부자연스러운 자세가 생기지 않도록 한다.

f. 등받이는 아래 위로 조절이 가능해야 하며 등을 가볍게 받쳐주는 상태여야 한

다.

g. 발받침대는 의자의 높이가 높아서 무릎이 직각인 상태로 양쪽 신발바닥 전체가 바닥에 닿지 않는 경우에는 필수적으로 사용해야 한다.

또한 작업중에 잠깐 틈을 내어 다음과 같이 몸을 푸는 것도 중요하다.

- 기지개를 펴듯이 양팔을 쭉 뻗고 먼 곳을 쳐다본다.

- 그 자리에서 한번 일어나 본다.

- VDT작업을 잠깐 멈추고 다른 업무(서류를 대조 또는 운반하는 등)를 하게 되면 근육의 피로와 스트레스가 쌓이는 것을 막을 수 있다.

2) 눈의 피로를 방지하려면

- a. 가급적 하루 4시간 이상 VDT작업을 피한다.

- b. 2시간마다 15분씩 눈을 휴식한다.

- c. 눈에서 VDT화면까지의 거리는 45~50cm가 알맞다.

- d. VDT뒤쪽으로 최소 1m 이상의 공간을 확보하면 작업도중 멀리 쳐다보아 눈을 휴식할 수 있다.

- e. 적사광선을 블라인드로 차단하고 조명을 형광등으로 대체하는 것이 좋다.

- f. 섬광을 방지하기 위하여 보안경을 사용하는 것이 좋으나 VDT화면의 휘도가 너무 멀어져서는 안된다.

- g. 하루 5~10분씩 2회정도 눈운동을 한다. 그 방법은 좌우상하로 눈을 돌리거나 눈에 힘을 주어 꼭 감아보거나 눈을 마사지하는 것 등이다. *

기계위주의 환경탓에 온 몸이 아픕니다.

- ○○은행 전산실
- 남자직원 6명

사회자 : 바쁘신 가운데 많은 분이 시간을 내주셔서 감사합니다. 최근들어 VDT 증후군이 사회여론화되면서 주로 사무직에서 신종직업병으로 주목을 받고 있습니다. 사무직여성들에게는 경건완중 그리고 전산실에 계신 분들의 경우는 전자파라든가 작업환경으로 인한 VDT증후군이 심각하리라 여겨집니다. 아직 전자파가 인체에 얼마나 영향을 주고 있는지 정확한 것은 밝혀지지 않은 상태입니다. 하지만 컴퓨터와 함께 생활하시는 여러분의 작업과 관련된 정신적 신체적 이상을 알린다는 것은 다른 사람들에게 경각심을 주고 VDT증후군에 대한 사회의 관심과 시급한 연구를 촉구할 수 있으리라 봅니다.

NW : 얼마만큼 근무했느냐에 따라 정도의 차이는 있을 것입니다. 지금 여기 참석하신 분들 가운데 5명이 6~7년 이상 근무했으므로 VDT증후군 조사의 좋은 표본이 될 것입니다. 각자의 체질에 따라 통증을 심하게 호소하는 사람도 있고 그렇지 않은 사람도 있습니다.

기계에 맞춰진 인간

사회자 : 근무 중이나 일상생활에서 어떤 불편함을 느끼십니까? 몸으로 느껴지는 고통을 구체적으로 말씀해 주시죠.

BW : 아직까지 병원에 가 본 적은 없습니다. 만약 어디서 얻어 맞았다면 병원에 찾아갔을텐데, 우리는 눈으로 확인해 보이는 것이 없기 때문이죠. 대체로 두통, 소화불량, 근육통증이 심하고 관절이 아픕니다.

NW : 전산실 시설에 따라서도 다를 것입니다. 또 어느 사무실에서 근무하느냐에 따라 느끼는 정도도 다를 것입니다. 만약 전산실에서 근무한다면 전산실의 공조시설 때문에 오는 부하가 큼니다. 지점에서 단말기 냉각장치가 자체 소화가 가능하지요. 하지만 전산실은 큰 시설이다보니 소음도 크고 기계에 맞추기 위해 기온이 일정 온도를 유지해야 합니다. 하드웨어가 있기 때문에 온도는 20℃, 습도는 50%로 항상 유지돼야 합니다. 이럴 경우 사람이 어느 정도 이곳에서 견딜 수 있는지 얼마만큼이 시간이 지나면 후유증이 나타나는지에 대한 분석이 필요하겠지요. 저

의 경우 건통이 몹시 심합니다. 잘 때마다 따뜻한 곳에 어깨를 대고 이불을 뒤집어 싸야 잠을 잘 수 있습니다. 1일 2교대이기 때문에 전산실내에 침실이 있는데 잠을 잘 때 저는 반드시 히터를 틀어야 해요. 남들은 덥다고들 야단이지만 저는 춥거든요. 그렇지 않으면 잠이 안오고 통증이 와서 죽겠습니다. 집에서는 아내에게 두들겨 달라고 합니다. 양쪽 어깨에 통증이 심해서 매일 저녁 시달리는데 유독 잠 잘 시간만 되면 건통이 더욱 심해지는 겁니다. 또 뒷목하고 뒷팔이 아픕니다. 그것도 평균 3일 주기로 발입니다. 함께 근무하는 어떤 분은 한방치료를 받기도 했습니다. 직업관련이라고 전혀 생각을 못했기 때문에 개인적으로 한의원을 찾아간 것이죠. 단순히 신경쇠약이라 생각하고 찾아 갔더니 한의원에서는 과민반응이니 신경을 많이 쓰지 않으면 될 것이라고 하더라고요. 물론 시력저하도 심각하게 나타나죠.

중요한 것은 기계에 적합한 온도와 습도를 유지하다보니 전산실내의 모든 사람이 계절에 관계없이 감기를 안고 산다는 겁니다. 온도가 낮아서 무릎도 시렵고 심지어 여름에도 추워서 잠바를 입어야 할 정도입니다. 시스템에 따라 환경이 달라, 고통도 다릅니다. 아직까지 우리나라는 인간에게 유리한 환경을 조성하려고 노력하기보다 설치한 기계에 맞게 인간이 그 틀바구니에서 어떻게 살 수 있을 것인가를 찾고 있다고 봅니다. 기계위주로 하다 보니 우리의 고통이 너무 많습니다.

후각·시력장애, 두통, 난청 증세 나타나

KW : 저는 이 사람들 중에서 가장 오래 근무하였습니다. 15년 근무했으니까요. CRT화면을 보기 시작한 후 4~5년 지나면서 안경을 쓰기 시작했습니다. 물론 그 전에는 눈이 무척 좋았지요. 의사가 정밀 진단을 받으라고 해서 해봤는데 혈압이 높아서 그렇다는 거예요. 그때는 그런 줄 알았죠. 지금와서 생각해 보니 VDT증후군이 아닌가 싶습니다. 그때는 VDT증후군이란 단어조차 알지 못했던 시기니까요. 또한 감기에 계속 걸려 있어 냄새를 못맡고 기계 소음 속에서 살다보니 조그맣게 이야기하면 알아들을 수가 없어요. 조금 시끄러운 곳에서는 그냥 입모양을 보고 대강 알아들은 척 할 뿐입니다. 여기와서 바보처럼 돼버렸어요. 기계위주로 시설이 진행되다보니, 그런 것 같습니다.

NW : 전산실에 근무하다보니 사람의 성격도 변합니다. 컴퓨터 자체가 스피드가 있는 기계라서인지 기계가 돌아가다보면 자신도 모르게 빨리해야겠다는 욕망이 생기는 거예요. 이것이 반복되다보니 빨리해야겠다는 강박관념과 스트레스가 생기고 이로 인해 사람이 급해집니다. 누군가가 약간 부드럽지 못한 말을 해 올 때면 금방 짜증이 나고 날카로워집니다. 신경질적으로 되는 거죠. 이렇게 때문에 근무가 끝날 무렵이면 웬만하면 서로 말을 걸지 않습니다. 그렇지만 평상시에는 오히려 갑담도 하고 분위기 전환을 위해 우스개소

리도 많이 합니다. 또 스트레스를 풀기 위해 술도 많이 먹어요. 그러다보니 신체적으로 많은 손상을 입게 됩니다. 대부분의 직장인들이 술로 스트레스를 풀겠으나 전산실에 근무하는 분들은 더욱 그런것이 짝합니다.

사회자: 근무형태가 일반사무직과 좀 다른 것 같은데...

N씨: 교대근무입니다. 4조5명으로 교대합니다. 우리가 요구하여 지금은 1일 2교대로 바꿨습니다. 과거에는 3교대를 했는데 생활리듬상 더욱 힘들어서 오히려 1일2교대를 요구했습니다. 특별히 우리식으로 업무상 효율과 신체관리를 위해서 시간조성을 한거지요. 오전 9시 30분, 오후 5시 30분에 교대를 합니다. 밤을 세워 근무를 하는데, 근무하는 중에 휴식도 취하고 잠도 잡니다.

막연한 추측에 머무를 뿐

사회자: 근무시간 중 단말기를 많이 사용합니까? 업무내용은 어떻습니까?

O씨: 단말기를 보는 시간이 일특성에 따라 다릅니다. NCR의 경우 모니터를 보는 것보다 돌아다니는 일이 더 많아 한번 보고 상황파악하고 다른 일을 좀 보고 잠시 후 다시 보는 형식으로 일을 처리합니다. 근무시간의 1/3정도 모니터를 봅니다.

J씨: IBM은 2/3이상 모니터를 봅니다. 모니터를 보는 시간은 기종에 따라 다를 수 있습니다.



전산실은 전산실과 관계된 큰 규모의 공조시설이 있기 때문에 정산적·육체적 고통에 더 시달리고 있다.

N씨: 지점에서는 단말기를 안고 살다시피 할 것입니다. 따라서 한편으로는 단말기에서 나오는 전자파에 노출정도는 시체를 다루는 여직원이 더욱 심각할 것입니다.

O씨: 저는 두통을 심하게 느끼는데 이것이 VDT증후군인가 아닌가 장담할 수가 없습니다. 오히려 잘못된 작업자세에서 오는 통증이 더 큰 문제가 아닌가 싶습니다. 키보드를 두드리고 모니터를 바라봤을 때 눈이 낮으면 어깨를 움츠려야 합니다. 이때 불안정한 자세로 인해 어깨가 결립니다. 통증이 한번 오면 이를 정도 시달리죠. 이것도 VDT증후군이라 할 수 있는지요. 전자파에 의한 장애라기보다 작업자세에서 오는 문제라 봅니다. 여성의 경우 경관완증 또는 모성에 영향을 준다는 것을 매스컴을 통해 알고 있는데, 남성에게는 어떤 영향을 주는지 잘 모르겠습니다.

N씨: 실제로 저희도 이것이 VDT증후군이라 딱 잘라 말할 수가 없습니다. 습관성 재질, 작업환경, 또는 스트레스 때문이

아닌가 하고도 의심을 해봅니다. 요즘들어 VDT증후군이 '이런것이다'하고 여론화되니까 우리도 전자파와 관련이 있을 것이라고 막연하게 추측을 하고 있을 뿐입니다.

O씨: 예를 들어 눈이 나빠져 안경을 착용할 때 그 이유가 반드시 VDT를 사용하기 때문인지, 책을 많이 보면 눈이 나빠져듯이 VDT 이외에 다른 요인 때문이었는지 모두 의심하게 됩니다.

N씨: 중요한 것은 여기 근무하는 사람들의 평균치가 어느 정도인가가 좌우를 한다고 봅니다.

O씨: 저의 경우 모니터를 바라보고 일을 하다보면 갑자기 멍하고 뭔가 붕 떠있는 상태가 지속됩니다. 머리 속에 영상이 떠오르는데 실이 얹혀 있는 느낌이 들기도 하지요. 통증이 느껴지기보다는 혼돈이 오고 판단력이 약해집니다.

N씨: 저도 모니터를 자주 바라보다보면 눈이 아프고 현기증이 납니다. 그런데 이것이 전자파에 의한 것인지는 반신반의하는 것이 저의 입장입니다. 아직 자녀들에게서도 이상은 발견되고 있지 않습니다.

J씨: 저는 4~5개월 근무했는데 이 일을 하기 전에는 잠자려고 눕기만 하면 30초만 지나도 잠이 들 정도였습니다. 그런데 이곳의 특수성 때문인지 요즘은 불면증에 시달리고 있습니다. 잠을 자야 피로가 풀릴 텐데 생각이 꼬리에 꼬리를 물어 머리에서 뱅글뱅글 돌고 있습니다.

B씨: 다른 사람도 이런 증상을 많이 예

기하지요.

J씨: 눈은 워낙 나뻐는데 화면을 많이 보다보니 눈이 아프다는 느낌을 받습니다. 좁쌀 같은 것이 눈에 난 것 같아 따갑고 도물도물하게 느껴집니다.

B씨: 저도 눈이 안티프라민을 바른 것처럼 아픕니다. 두통도 있는데 두통을 심하게 느끼다가도 어느 순간에는 말끔히 없어집니다. 그렇게 한 보름정도는 아무렇지도 않다가 느닷없이 두통이 시작되는 거예요. 그럴 때는 머릿 속에 섯조각이 들어간 후비고 있는 것 같습니다.

O씨: 저는 눈이 상당히 나빠져 저만 느끼는 고통인 줄 알았습니다. 모니터 앞에 오랫동안 앉아 있는 날은 눈이 굉장히 아파요. 그러면 눈을 꼭 눌러줘야 진통이 가라 앉습니다.

무력감과 스트레스 심해

H씨: 학계에서 VDT증후군 정의를 어떻게 내렸습니까?

사회자: 지금까지 알려진 것으로는 눈, 손가락, 팔, 다리, 어깨, 등, 목, 허리의 통증이라든가 두통, 무력감 등등입니다.

N씨: 무력감을 많이 느낍니다.

B씨: 무력감 맞습니다. 저의 경우 뭔가 적으려고 연필을 들었다가도 내가 왜 연필을 들고 있는지 금방 잊어버립니다.

J씨: 전산직에 근무하는 남자분들은 거의 딸을 낳는다고 하던데...

O·H씨: 이곳에도 평균적으로 딸이 더 많습니다.



B씨: 오래 근무한 분일수록 그런 현상이 두드러집니다.

사회자: 지금까지 말씀하신 통증 이외의 다른 증상은 없습니까?

H씨: 워낙 저는 피부알레르기가 있었는데 입사1년 후부터 증상이 심해졌습니다. 그래서 얼마전까지만 해도 월급의 대부분을 한약을 먹는데 충당했습니다. 반점이 생기고, 굵으면 붉은 기가 섞이시지 않습니다. 상처가 나면 빨리 낫지도 않고요. 또 약을 오래 복용하다보니 위장병까지 생겨 몸을 보호하기 위해 한약으로 치료했습니다. 비슷한 시기에 술에 대한 알레르기조차 생겼습니다.

사회자: 두통, 건통, 기타 통증의 치료

는 어떻게 하고 있습니까?

N씨: 제가 이중에서 건통이 제일 심한 편입니다. 일요일이면 야근을 했더라도 등산을 합니다. 꾸준히 스트레스를 풀어 줘도 건통은 그대로 지속됩니다. 항상 따뜻한 곳에 대고 삽니다.

O씨: 매일 아프다보니 무디어 집니다. 그냥 그런가보다 하고 지나쳐 버리지요.

사회자: 타적종보다 신체적 고통과 스트레스가 심한 편입니까?

K씨: 저희는 그렇게 생각합니다. 파민 반응과 신경질이 대표적이죠. 문제는 기계 위주의 환경 탓이 크다고 봅니다. 옛날에는 기계의 발열을 냉각시키기 위해 지금보다 실내온도가 더욱 낮았죠. 지금은 조

금 나아져 칸막이를 많이 하여 온도를 달리 하기도 하지요.

인간위주로 작업환경 개선해야

사회자: 그럼 지금까지 여러분의 작업과 관련된 어려움을 들었는데 이에 대한 예방책은 어떤 것들이 있을까요?

M씨: 처음에는 주의를 하지 않았는데 요즘은 경각심을 갖게 되었습니다. 단말기 10cm 이내에서 전자파가 가장 심하다고 하여 가능하면 단말기를 피해 다니고 있죠.

N씨: 전자파와 접촉을 가능한 한 줄이기 위해 책상을 두개 설치하고 가운데 의자를 회전할 수 있도록 설치하는 것입니다. 단말기를 이용한 후 의자를 돌리면 일할 수 있도록 맞은 편에 책상을 둡니다. 휴식도 가끔적이면 많이 쉬하는 게 좋고 분위기를 부드럽게 하기 위해 화분 등을 많이 설치하는 것도 좋습니다.

O씨: 전자파는 정면보다 옆과 뒤가 더 세다고 합니다. 그래서 저는 절대 옆으로 가지 않습니다. 지금은 달리 조치할 수 없을 것 같습니다.

B씨: 전자파 중화장치라고 알려져 있는 뉴트랄은 TV나 P.C 정도에서 나오는 전자파는 중화시킬 수 있겠으나 컴퓨터실에서 나오는 전자파는 어마어마해서 당해낼 수가 없어요. 전산실은 전자파 무덤이나 다름 없습니다. 가장 중요한 것은 인간위주로 작업환경을 개선하는 것이라 생각합니다. 기계중심의 환경에 사람을 맞추려다보니 많은 문제가 발생했다고 봅니다.

사회자: 네 그렇습니다. 오늘 여러분의 이야기를 들으니 사무직의 업무상 질병의 심각함을 절실히 느끼게 됩니다. 무엇보다도 사람중심의 작업환경 개선과 VDT중후군의 예방대책이 시급합니다. 오늘 이야기 감사합니다.

사례 2

화장실도 못가고 일하다보니 어깨가 너무 아파요.

-은행 여직원의 경우-

문: 은행에 몇년동안 근무하셨는지요.

답: 7년 11개월 됐습니다.

문: 과거 업무와 비교할 때 단순반복업

무의 증가 정도는.

답: 일의 내용이 모두 똑같습니다. 여직원의 70%가 기계조작을 하고 나머지는 외

환게, 시새게, 대부게, 서무보조에 배치되
죠. 요즘은 일에 대한 재미를 느낄수 없으
니까 배워야 겠다는 욕심도 없어졌어요.
그냥 무조건 일을 해야 한다는 것이죠. 온
라인이 안되었을 때는 업무 진척이 늦더
라도 주관을 놓으면서 일을 했는데 이제
는 기계를 두드리면 바로 모든 것이 나오
기 때문에 업무량 증가는 굉장합니다.

은행간의 경쟁이 치열해 신종예금이 생
기면 업무량이 무척 늘게 됩니다.

문: 근무할 때 느껴지는 고통은.

답: 전산화가 이뤄지기 전에는 업무가
2선식으로 앞에서는 출납, 뒤에서는 기계
를 찍는 오퍼레이터가 따로 있었습니다.
지금은 창구에서 돈을 받고 기계찍는 일
을 모두 하기 때문에 한자리에서 움직이
지도 못하고 불박이처럼 같은 동작을 계
속하니 신체적 고통이 뒤따를 수밖에 없
어요. 어깨, 목, 허리에 심한 통증을 느낀
니다. 어떤의자는 너무 높아 다리가 바닥
에 닿지 않기 때문에 앉아서 일할 경우 구
토 멀미증이 나타나기도 합니다. 또 다리
도 붓고 눈앞이 흐릿해져 잘 안보이고 눈
물이 납니다. 대부분 여직원들이 통증을
느끼지만 항상 아프니까 그냥 무심히 지
나쳐 버립니다.

문: 일상생활에서 어려움은.

답: 머리를 들 수 없었고 잘 때는 베게
를 뱉 수가 없었어요. 저는 팔힘이 워낙
세서 사과를 한손 안에 쥐고 몽그려드릴
수 있었는데 이제는 어려워요. 쥐는 힘이
약해진거죠. 다른 사람들처럼 팔을 올렸다

내렸다 하기 힘들고 무거운 것을 잘들지
못해요.

눈부터 다리까지 통증에 시달려

문: 근무 몇 년 후, 어느 일을 할 때 증
세가 악화되었는지.

답: 88년, 89년 국민주를 취급할 때 가
장 심했어요. 업무량이 엄청나게 증가했던
거지요. 또한 창구 일선식이 88년부터 본
격화되면서 화장실 가는 것조차 생각 못할
정도입니다. 업무량의 폭주로 아침 9시에
출근해서 12시까지 계속 기계찍고 점심 잠
깐 먹고 밤7시, 8시까지 기계를 두드리며
한달정도 고생했더니 허리에서부터 목까
지 통증이 나타나기 시작하더군요. 그 업
무가 끝난 후 텔러업무를 6개월했어요. 통
증이 더 심해져 도저히 견딜 수 없어 후
선업무로 전환을 요구했죠.

문: 치료는 어떻게 ……

답: 병원에선 신경계통이라서 X-ray에
는 나타나지 않는다면, 쉬면서 물리치료
를 받아야 한다고 하더군요. 그래서 치료
를 받으면서 한약도 먹고 지압도 받았습
니다. 혈액순환을 돕기 위해 전기충격을
항상 해주고 샤워를 매일 했습니다.

지금은 영입부로 와서 통증이 많이 줄
긴 했으나 일이 많으면 다시 통증을 심하
게 느낍니다. 뼈빠지기방을 붙이고 근무하
는 분들도 있습니다.

문: 텔러업무를 어려운 점은.

답: 일의 양도 문제지만 일선식 처리방
식 자체가 신경을 곤두세우고 일을 하게



은행업무가 일선식이 되면서 여행원의 업무량이 폭주하게 되었다.

합니다. 돈을 받고 내주어야 하고, 기계를
찍고 전표를 끊어야 하고 통장내줘야하고
뒤로 던져야 하고 모든 업무를 텔러 혼자
완벽하게 처리해야 합니다. 이런 일은 주
로 오른팔이 담당합니다. 왼팔이 하는 일
은 그다지 많지 않아서 오른팔 할일이 많
다 보니 오른팔 통증을 호소하는 사람이
많아요. 손님이 자기 앞에 서있기 때문에
신경이 예민해집니다. 3명~5명씩 줄을 서
있게 되면 심적 부담이 더 커지고 속도가
증가하게 됩니다.

문: 치료 기간은.

답: 한달 반 정도 치료했습니다. 지난봄
에 심했는데 출근 후 30분이 지나면 머리
를 들 수가 없어요. 출근 후에도 누워 있
곤 했습니다. 치료받고 업무전환 후 괜찮
아졌어요.

문: 시력은.

답: 시력이 원래 나쁘긴 했는데 입사 3
년 만에 급격히 떨어졌습니다. 그때는 여
선업무를 했는데 서류 빛 반사에 의한 눈
부심 때문에 그런 것 같아요.

문: 다리 통증은.

답: 작업의자를 최근에 교환했는데 앉
아 있을 때 발바닥이 땅에 닿아 괜찮습니
다. 하지만 아직 바꾸지 않은 지점에서는
일하는 사람들의 다리통증은 심할 겁니다.
특히 임신부들은 심하게 아프겠지요.

업무순환 절대적 필요

문: 업무순환이 절대적으로 필요한 것
같은데.

답: 그렇죠. 하지만 현재 여직원의 업무
는 거의 같다고 할 수 있어요. 업무순환기

간이 원칙적으로는 6개월입니다. 그러나 순환할 업무가 많지 않아요. 오히려 텔러 간의 자리이동만 이뤄지고 있는 실정이죠. 고객을 상대하므로 은행측은 직원들에게 항상 친절해라 요구하며 모니터제도를 통해 우수직원을 선발하고 있어요. 무뚝뚝한 여직원을 창구업무로 배치하지 않습니다. 그러다 보니 창구업무는 항상 하는 사람만 하게 됩니다.

문: 동료관계에도 변화가 있는지.

답: 과거에는 계 단위로 함께 일을 처리해야 했는데 지금은 한사람씩 자기중심적으로 일을 처리하다보니 대화가 부족합니다.

문: 이밖에 나타나는 증상은.

답: 편두통에 시달리거나 원형탈모증에

걸린 분이 있어요. 옆머리가 빠져 뺑하고 돌러있어요.

문: 예방책을 제시하신다면.

답: 업무순환이 필요하고 자주 쉬어야 합니다. 생리휴가도 충분히 활용해야 한다고 봅니다. 점심시간조차도 30~40분 밖에 사용할 수 없을 정도인데 인원확충을 해서 운동도 하고 대화도 할 수 있어야 합니다. 그리고 작업환경, 즉, 작업대 높이나 의자도 개인의 신체에 맞도록 배려해야 합니다. 은행원이 무슨 직업병이냐며 목살하기 일췌인데 직업병으로 인정하는 것도 필요합니다. 또한 업무상 나타난 통증이 개인의 문제가 아니므로 여직원들이 예방 및 보상에 대한 지속적인 요구를 하는 것이 중요하다고 생각합니다.

사례 3

'인간기상대'가 돼버렸어요.

K 출판사 전산실

원고를 컴퓨터에 입력하고 교정을 보는 일을 K출판사 전산실. 전체 인원이 약 56명 정도이며 최장근속자가 6년이 되었다.

대부분의 전산실 근무자는 근시 또는 난시로서 안경을 끼지 않으면 일을 할 수 없는 지경이다. 현재 허리가 아파 인병휴가를 내어 쉬고 있는 여직원이 2명 있으며

이 외에도 대부분의 여직원들이 심한 VDT 증후군을 앓고 있다. 그 중 특히 심한 한 여직원의 경우를 살펴보자.

상고를 졸업한 그는 남자사원의 커피, 카피 심부름이나 하는 보조업무보다는 전문적인 자신의 일을 갖고 싶었다. 처음에는 컴퓨터 프로그램을 배우려다 키편치가

인기직종이라는 이야기를 듣고 키편치 용역회사에 입사한 그는 하루 종일 한쪽 손으로 숫자만 찍는 일을 하였다. 그러다 신문광고를 보고 현재의 회사에 지망한 그는 타자 1급의 실력과 키편치를 배운 덕으로 어렵지 않게 합격할 수 있었다. 현재 일하고 있는 부서는 편집부에서 원고를 넘겨 받으면 코딩파트를 거쳐 컴퓨터에 입력하고 교정을 보는 업무를 하는 곳이다.

처음 입사했을 당시는 아침 9시에 출근하여 6시까지 근무한 후 저녁식사를 하고 다시 6시 40분부터 9시 30분까지 매일 야근을 하며 하루 10만타를 입력했다. 이런 식으로 매일 반복하자 입사한 지 1년도 안 돼 어깨가 심하게 아프기 시작했고 매일 매일 파스를 몸에 붙이고 살아야만 했다. 그 당시 회사 근처에서 피아노를 배웠는데, 회사간부들은 몸이 아픈 이유가 피아노를 배우기 때문이라고 하였다. 이제는 그렇게 좋아하던 기타, 피아노를 전혀 할 수 없게 되었다. 입사 당시 1.5이던 시력도 몇 년 동안 컴퓨터 화면만 보고 생활하니 이제는 시력이 심하게 떨어져 안경

을 쓰고 다니고 있다.

팔이 너무 아파서 목에 삼각건을 연결하고 일한 적도 종종 있었다. 현재 오랫동안 앉은 자세로 있기 힘들어 영화관에서 영화를 볼 때도 2시간 동안 계속 보기가 힘들 정도이다. 목욕탕에 자주 가서 한증탕의 뜨거운 증기로 오른팔을 찜질하는 치료를 장기간 하다가 이제는 찜질기를 사서 집에서 매일 동생이 찜질을 해주고 있다.

이렇게 입력 업무만 4년동안 하다가 2년 전부터는 회사에 강력히 요청하여 교정파트로 업무전환을 한 후 심한 통증만은 약간 가라앉았다. 그러나 지금도 회사 내에서는 '인간 기상대'라는 별명이 붙을 정도로 비가 올것인가. 안 올것인가를 찍어 알아맞추고 있다. 병원에서는 손을 움직이는 일을 전혀 하지 못하게 하지만 가정형편상 회사를 그만 둘 수도 없는 상황이다.

위의 여직원뿐만 아니라 심지어 퇴직한 여직원들의 경우 임신을 해서 몸의 기운이 떨어지자 설거지하기도 힘들다고 호소하고 있고, 다른 한여직원은 어깨가 아파서 빨래도 못 할 정도라 한다.

그러나 회사측에서는 아무리 아프다고 호소하여도 대책은 커녕 심지어 입력하는 업무량에 따라 월급에 차등을 두는 게 어 떠냐는 이야기까지 하고 있다.

이제야말로 전산실 여직원들의 단결된 힘으로 예방과 대책을 모색해야 할 때이다.



K출판사 전산실의 한여직원은 팔이 너무 아파 목에 삼각건을 연결하고 일한 적도 종종 있었다.

하루에 만팔천장의 돈을 셉니다.

- 한국은행의 화폐정사부 -

한국은행은 화폐를 발행하고 통화량을 조절하는 역할을 하는 중앙은행의 특성상 다른 은행에서는 볼 수 없는 화폐정사부라는 특수 업무부서가 있다. 조폐공사에서 찍어낸 신권과 다른 은행에서 들어온 폐기처분할 현돈을 세는 부서가 바로 정사부이다. 이 정사부의 업무는 정사(돈세는 일) → 감사(센 돈 확인) → 천공(폐기처분할 돈에 구멍 뚫는 일) → 현 돈 폐기의 순서로 연결된다. 정사 → 감사까지는 수작업과 기계작업이 함께 이루어진다.

이 부서는 거의가 30대의 기혼여성 70여명으로 구성되어 있으며 근무년수는 평균 10년 이상이다. 몇년전까지만 해도 120여명이었으나 요사이 눈에 띄게 퇴직자가 늘고 있으며, 자연감소되는 인력을 보충하지 않아 작업량이 부족 늘었다고 한다.

이들은 아침 9시 30분까지 출근하여 11시 30분까지 오전근무, 오후 1시 30분부터 오후근무에 들어가 보통 5시 30분에 퇴근한다. 그렇다고 5시 30분 정시에 퇴근할 수 있는 것은 아니다. 하루에 책정된 양의 일을 다 마쳐야만 퇴근할 수 있다. 하루에



마스크를 쓰고 일하는 정사부 직원. 이들은 돈인지 폐문에 대부분 기판지 천식을 알고 있다.

이들이 세는 돈의 양은 1만팔천장 이상이다. 만원짜리 100장 묶음 10개를 1'대속'이라고 표현하는데 하루에 18대속을 세어야만 한다. 한편 한쪽에서는 돈 세는 기계를 이용해 하루에 135대속을 세느라고 하루 종일 먼지와 시끄러운 소리가 난다. 기계가 센 135대속을 노끈으로 묶는 작업은 다시 이들에게로 떨어진다. 이 외에도 현돈 중에서 테이프를 붙인 돈이나 찢어진 돈은 다시 골라내야만 한다.

정사부의 여성노동자들은 평균 10여년 동안 엄청난 양의 돈더미 속에서 돈 세는 일만 반복함으로써 모두들 심각한 직업병 증세를 가지고 있다.

신경통, 관절염, 류마티스, 허리디스크는 보통이며 기계가 돈 세는 동안 발생하는 돈먼지, 손으로 세는 동안 발생하는 돈먼지로 기관지 천식을 갖고 있는 경우도 있어 병원에 입원한 직원도 많이 있다. 또한 돈에서 나는 악취로 후각이 마비되어 평상시에도 냄새를 잘 못 맡으며 이들이 일하는 정사실 부근에는 냄새가 진동하여 다른 부서의 직원들은 가까이 오기를 꺼려하고 있다. 이 외에도 돈 세는 기계가 돌아가며 내는 시끄러운 소리로 난청증세를 가진 여성노동자도 있다.

일상생활에서의 불편을 호소하는 한 여직원의 이야기를 들어보자.

"날씨가 갇은 날이면 손가락이 걸리고 팔이 마비되어 침을 맞고 있어요. 어깨도

심하게 아파 파스로 도배를 해놓기도 하고요. 어떤 날은 밤도 못할 정도로 팔이 빠지는 듯 아파서 밥을 하다 말고 남편에게 주물러 달라고 할 때도 있어요. 그 외에도 정신적인 압박감도 큼니다. 돈세는 일이기 때문에 위험부담도 많아서 혹시 돈을 잘 못 세면 모자란 만큼 물어내야 합니다. 반대로 돈이 남게 될 경우도 있지만 그때는 회사가 갖게 되지요. 이렇게 위험부담이 큰데도 업무수당은 3만원 밖에 안 됩니다."

이러한 분위기로 인해 한국은행에서도 정사부 직원들이 중심이 되어 노동조합의 산업안전보건활동이 활발해질 날도 멀지 않을 것이다.*

〈'건초염'이란?〉

손가락, 손목, 팔꿈치, 어깨 주위의 힘줄과 이를 둘러싸고 있는 활액막에 염증이 생기는 상태를 말한다.

업무상 질병을 예방하기 위한 노동조합의 대책활동

1) 노동조합의 활동체계

A. 전담부서의 설치

업무상 질병을 예방하기 위한 산업안전보건에 관한 사항이나 산재보상등 산업재해를 당한 재해자 보호활동을 전담하는 노조내의 전담부서가 설치되어야 한다. 안전보건활동은 전문적인 내용을 필요로 하기 때문에 전문화되지 않으면 제대로 활동할 수가 없다. 집행부가 교체되더라도 업무의 연속성, 전문역량의 축적등을 위하여 가능하면 안전보건담당자는 교체하지 않도록 할 필요가 있다.

B. 부서원의 조직화

안전보건담당자는 모든 업무내용을 속속들이 알아야 하므로 노조의 상근자가 안전보건활동을 완수할 수 없다. 더욱이 노조활동이 조합원의 대중적인 참여속에서만 활성화 될수 있다는 관점에서도 안전보건부서의 부서원의 조직화는 필수적이다.

C. 부서의 활동내용

유해인자 조사와 발표 및 분석과 산업안전보건에 관한 법률 조사·연구를 한다. 다른 노조 또는 연맹, 의료단체와 교류 및 사례연구를 한다. 조합원교육을 통해 조합원 스스로가 작업환경의 문제점을 발견할 수 있도록 하고 문제해결에 동참할 수 있게 한다.

2) 산업안전보건법과 단체협약체결을 어떻게 할 것인가

현재 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지, 증진함을 목적으로 하는 산업안전보건법이 있다. 81년 제정되고 89년 개정된 이 법은 금융, 보험업이라든가 사무직만을 사용하는 사업장엔 법의 일부조항만 적용하게 되어있다. 89년 개정으로 사무직관련 컴퓨터단말기조작에 의한 건강장애, 방사선이라든가 환기, 채광, 조명의 적정기준 유지를 강제하는 조항이 생겼다. 현행법에서는 노사동수의 안전담당

자로 이뤄진 산업안전보건위원회를 구성할 수 있으나 사무직에는 적용되지 않는다. 그렇기때문에 단체협약을 체결할 때 이와 유사한 '○○노사위원회'를 설치하여 노동조합은 사전에 파악한 사무실내의 문제점과 개선해야 할 사항을 제시하여 회사측이 이를 실행하도록 적극 요구해야 한다.

3) 단체협약체결시 유의할 점

자동화가 많이 진척된 은행등 금융권을 중심으로 업무상 질병에 대한 범위 및 보상을 그 내용으로 하는 단체협약을 체결하고 있다. 업무상 질병의 범위는 가능한한 넓히고 정확하게 명시하는 것이 좋다. 금융, 보험의 경우 산업재해보상보험법의 적용사업장에서 제외되고 서비스업중 극히 일부만이 해당된다. 즉, 관계법령이 극히 협소하기 때문에 단체협약에 업무상 질병 범위라든가 보상의 내용을 구체적으로 명

시해야만 한다.

업무상 질병범위와 재해보상 조항의 모범 예를 소개한다.

A. 업무상 질병의 범위

회사는 조합원이 업무와 관련하여 다음과 같은 질병이 발생한 경우 업무상 질병으로 인정한다.

1. 반복되는 동작과 작업자세로 인한 근골격계질환, 예를 들어 경견완장해, 경추부압통, 건초염, 요추염좌, 디스크 등.
2. 입사시 건강진단에 없었던 질병, 예를 들어 폐결핵, 간염 등.

B. 재해보상

회사는 위 조항과 관련한 질병이 발생한 경우 근로기준법과 산업재해보상보험법에 준하여 요양보상(치료비), 재해보상, 장애보상을 지급한다. *

노동조합 활동사례



은행의 전업자가 전산화됨에 따라 높은 직업병 발생률을 나타내고 있다.

〈외환은행 노동조합〉

전국에 1백50여개의 점포망이 있고 여 행원 수가 3천여명인 외환은행은 90년 하반기에 영업점 전업무 전산화가 이루어져서 다른 은행과 마찬가지로 높은 직업병 발생률을 안고 있다.

외환은행 노조에서는 노동조합과 조합

원들 사이에 응집력을 갖게하고 조합원들의 공감대를 형성하면서 저변활동을 넓히기 위해 현안문제나 관심사를 주제로 풍물반, 시사문제 연구반 등의 소모임을 꾸려오고 있다. 그중 직업병과 관련된 소모임이 있어 주목을 끌고 있다.

89년 10월 직업병 조사 사업을 노조의 사업계획으로 확정된 후 전담 간부가 결

정되고 90년 2월부터 본점 남녀직원 10여 명으로 직업병 소모임이 꾸려졌다. 이 모임은 평균 10여년 근속이며 전산부서에 근무하는 남직원들과 P. C. 오퍼레이팅 업무 등을 하며 자신들의 직업병 증세가 있거나 심각성을 느끼는 여조합원들로 구성되어 있으며, 퇴근시간을 맞추기 힘들어 점심시간에 함께 식사를 하면서 회의를 하고 있다.

이 모임의 목표는 일단 외환은행내의 직업병에 관한 여론을 형성하는데 중점을 두고 있다. 우선 전 조합원들이 직업병의 심각성을 인식하여야만 예방조치를 함께 모색할 수 있기 때문이다.

소모임 참가자들은 VDT증후군에 대한 신문스크랩, 해외의 비공식 학술보고서 등 VDT증후군과 관련된 자료를 수집, 함께 읽고 토론하여 노보에 게재하였다.

이와 더불어 VDT증후군의 예방 차원에서 전자과 중화장치의 견본을 구입하여 작업량이 많은 5명의 컴퓨터에 4개월 동안 부착하여 그 효과를 시험하여 보았다. 시험결과 별다른 변화를 느끼지는 못했다 한다.

또 다른 하나는 자료 입력만을 전담하는 부서에서 휴식시간을 공식화시킨 점이다. 전에는 시간대를 달리하여 돌아가면서 쉬었으나 다른 부서 사람들에게는 노는 것으로 비쳐 직업병 소모임 참가자를 중심으로 부서의 책임자에게 건의하여 2시간 업무, 20분 휴식으로 아예 못박아 버린 것이다.

모임이 처음에 출발할 당시처럼 내용을 계속적으로 채워 나갈 수 없게 되자 현재는 참가자도 줄어들면서 약간 주춤한 상태에 있다. 참가자 중에는 지금 당장 직업병으로 인정 받아 치료받기를 원하는 사람도 있다. 그러나 가시적인 효과가 나타나는 것은 장기적인 전망 속에서 가능하리라 보고 있다.

현재 노조에서는 단체협약에 VDT증후군의 직업병 인정을 명문화하기 위하여 전 조합원 설문조사를 하는 등 실질적인 준비를 하고 있다.

앞으로 단체협약이 체결되면 그것을 계기로 모임이 다시 활성화될 것이 기대된다. 노조에서는 이 모임을 중심으로 직업병 예방 활동을 벌여 나가면서 단협에 명문화된 내용을 구체화시켜 나갈 계획이다. 그러므로 소모임 참가자들은 단협이 체결되는 시점이 이 모임의 질적 전환을 이룰 수 있는 시기로 기대하고 있다.

〈국민은행 노동조합〉

국민은행은 다른 은행과는 달리 서민을 상대로 한 소매다구좌를 그 특징으로 한다. 그러므로 고객이 많고 그에 따른 업무량이 많아 직업병 실태가 심각한 실정이다. 고객이 항상 창구에 대기하고 있기 때문에 자리를 비우기 어려워 화장실 갈 시간도 갖기 힘들다. 소변을 참아 얼굴이 붓는 등 신장에 이상을 보이는 경우도 있으며 오랫동안 식사를 제때에 하지 못해 위

장장애를 일으키는 여직원도 많이 있다. 또한 돈을 취급하는 업무이므로 변상에 대한 불안감으로 정신적 중압감을 갖고 있는 경우도 많다. 이러한 직업병의 심각성이 89년 여성조합원 교육중 제기된 것을 계기로 90년도 사업계획으로 직업병에 관한 조사작업이 확정되었다. 국민은행 노조의 직업병 활동은 외부의 전문의료단체와 함께 공동작업한 것이 그 특징이다.

노조는 작년 8월초 카롤리대 산업의학 연구소와 예방적 차원에서 VDT직업병

을 규명할 것을 합의, 8월말 의학적인 설문조사서를 작성한 후 은행실태에 맞는 양식으로 완성하였다. 9월 중순부터 서울지역 1백35개 점포에 약 3천부를 배포하여 11월초까지 약 50%의 설문지를 회수하였다. 11월말부터 1월초 현재까지 전산자료화하기 위한 사전 분석 작업을 하고 있는 중이다. 결과 분석이 끝나면 증상이 심한 환자들을 시범치료하면서 대책을 모색할 것이라고 한다.

단체협약중 직업병 관련 조항

〈신한은행 노동조합〉

제5절 재해보상

제48조(재해보상) ① 근로자가 업무상 재해를 입은 경우(결핵성 폐질환, B형 간염 및 업무상 경견관 증후군 포함)관계법령 규정이 정하는 바에 따라 치료비의 실비를 부담함은 물론 신속하고 충분한 장해보상 및 유족보상을 행한다.

② 전 ①항의 업무와 관련한 재해의 인정 범위는 특별히 필요한 경우 사전에 조합의 의견을 청취하여 결정한다.

〈신택은행 노동조합〉

제36조(인병휴가) ① 은행은 종업원이 업무상 부상 또는 질병(결핵성 폐질환 포함)으로 인하여 출근이 불가능한 경우와 급성 B형간염으로 인하여 출근이 불가능한 경우에는 연누계 3월 범위 안에서 인병휴가를 준다.

③ 오퍼레이터 타자수의 업무상부상, 질병 인정기준은 별도 정하는 바에 따르기로 한다.

〈아멕스카드 노동조합〉

제69조 재해보상, 안전보건, 직업병

제5항. 단말기를 이용하여 근무하는 조합원이 입사 후 시력 및 신체의 장애를 당했을 때 회사는 일체의 치료비용을 부담한다.

〈문화방송 노동조합〉

제68조(직업병) 회사는 조합원의 건강진단 결과 채용시보다 업무와 관련하여 현저하게 악화된 질병이나 정신적 질환이 발견됐을 경우, 의사의 진단에 따라 이를 업무상 질병으로 간주한다.

〈외환은행 노동조합(시안)〉

제56조(업무상 부상 및 질병 인정범위)

1. 결핵성 폐질환, 급성 B형 간염, 경견관증후군, 디스크, 수지경련 등은 업무상 질병으로 당연히 인정한다.
2. 은행은 조합원의 1항 이외의 부상 또는 질병(결핵성 폐질환, 급성B형 간염, 경견관증후군, 디스크, 수지경련 등 포함)에 걸렸을 경우 그 치료비의 실비를 부담함은 물론 요양기간 중에는 평균임금에 해당하는 휴업보상을 행한다.

제6절(안전 및 보건관리)

3. 은행은 컴퓨터 단말기 사용업무에 종사하는 직원들의 건강관리에 필요한 재반조치를 취한다. *

외국사례 — 일본, 호주 —

VDT 증후군에 관한 협정

(이것은 일본의 노동조합과 사용자간에 맺어진 협정을 번역한 것임.)

○○○노동조합(이하 조합이라 한다)과 ○○○회사(이하 회사라 한다)는 VDT 작업기준 및 VDT 작업자의 건강관리 등에 관하여 다음과 같은 협정을 맺는다.

(목적)

1. 회사와 조합은 VDT작업이 종업원의 건강에 악영향을 미칠 가능성에 관심을 갖고 이것을 미연에 방지한다는 입장에서 VDT 작업 및 건강관리 등에 관한 기준을 설정하여 이를 준수한다.

(VDT 작업의 범위)

2. 이 협정에서 말하는 VDT 작업이란 단말기, 퍼스컴, 오피스컴퓨터(사무실행 소형컴퓨터), 워드프로세서, CAD/CAM 등의 디스플레이 화면을 갖춘 기기를 사용하여 데이터의 입력, 검색, 조합 등의 문서의 작성, 편집, 수정, 프로그래밍을 행하는 작업을 말한다.

(작업시간)

3. VDT 작업시간은 다음과 같이 하도록 한다.

- 1) 연속 작업시간은 50분 이내
- 2) 연속 작업시간 50분마다 10-15분간의 휴식시간을 설정한다.
- 3) 작업부하가 격심한 VDT 작업종사자(주로 자료입력작업)는 주당 작업시간의 한도를 30시간 정도로 하고 잔여시간은 다른 업무를 하게

한다.

또한 VDT 작업종사자(주로 자료입력작업)에게 시간의 노동, 심야노동은 원칙적으로 금지한다.

(작업환경의 기준)

4. 작업환경의 기준은 원칙적으로 아래와 같이 설정하며 VDT 작업의 다양성을 감안하여 산업안전보건위원회 또는 각 직장마다 노사의 합의에 기초하여 수시로 개선토록 한다.

(1) 채광·조명

태양광선 등 고(高)휘도의 광원이 작업자의 시야에 들어오거나 화면에 반사되지 않도록 커튼, 블라인드 등을 설치하여 필요에 따라 그 휘도를 저하시킬 수 있도록 한다.

(2) 조도

수평면(키보드면)에서 500~700룩스, 수직면(화면)에서 500룩스 이하가 되도록 하고 디스플레이 화면과 서류나 키보드면과의 조도차를 가능한 한 줄이도록 한다.

(3) 디스플레이 화면

섬광을 방지하기 위하여 필터를 장치하던가, 반사방지형 디스플레이를 사용하여 한꺼번에 휘도 및 화면각도를 조정할 수 있는 것을 사용한다.

(4) 의자, 책상

의자는 높이의 조정과 회전이 가능한 것을 책상은 키-보드, 서류, 글받침대 등이 적절히 배치될 수 있는 넓은 것을 사용한다.

(5) 글받침대

작업내용에 따라 설치한다.

(6) 휴식공간

누울 수 있는 휴식공간을 필요에 따라 설치한다.

(7) 실내환경

소음, 공기조절, 정전기제거 등을 충분히 배려한다.

(8) 작업환경의 보호 및 유지

VDT 작업자에게 일상업무의 일환으로써 작업시작전 등 적절한 시간에 채광, 섬광(눈부심)방지, 의자높이의 점검, 조정 등을 행하도록 지시하는 등 작업환경의 보호, 유지에 노력한다.

종합적인 작업환경측정을 정기적으로 실시하여 협정기준의 유지, 향상에 노력한다. 측정결과는 산업안전보건위원회(또는 노사협의회)에 보고한다.

(건강관리)

5. 건강과피를 미연에 방지한다는 입장에서 다음의 사항을 실시한다.

(1) 건강진단

VDT 기기를 사용하는 작업자 전원에게 대하여 배치전과 배치후에 건강진단을 실시한다. 건강진단은 일반적인 정기 건강검진과는 다르게, 적어도 1회 정기적으로 실시하는 일반건강진단 외에도 작업자로부터의 건강이상 등에 대한 호소가 있는 경우는 즉시 적절한 건강진단을 실시하도록 한다.

또한 VDT 작업에의 취업이 1년이내인 자에 대해서는 적응상황을 파악하기 위하여 배치 6개월 후에 건강진단을 실시하도록 한다.

배치전 및 배치후 건강진단의 내용, 기왕력 및 자각증상의 유무, 시력검사(시력, 난시, 원시, 색상, 근점(近点)거리의 측정 등) 및 "경건완중후군" 증상의 유무를 검사한다.

(2) 건강·안전교육

관리감독자는 작업자를 작업에 배치할 때 적절한 작업방법에 대한 교육 및 작업자의 건강과 안전의 보호, 유지에 관하여 교육을 실시한다.

(3) 산업안전보건위원회

산업안전보건위원회는 VDT 작업자가 건강하고 쾌적하게 작업할 수 있도록 작업환경, 기계, 기구 및 주변의 안전위생, 작업자의 건강관리에 대하여 조사, 심의한다.

(4) 건강관리를 보다 충실하게 하기 위하여 회사는 산업보건의 또는 외부의 의료관계자의 협력을 얻도록 노력한다.

(근로제한)

6. VDT 작업에는 임산부, 시력장애자 및 건강진단에 의해 근로가 제한된 자는 작업을 시키지 않는다.

(파트타임, 파견노동자 등의 적용)

7. 이 협정은 정규 종업원 이외의 파트타임, 파견노동자 등 기업내에서

VDT작업에 종사하고 있는 모든 작업자에 적용한다.

사례 - 호주의 블랙번 우체국 -

우체국의 우편물 분리작업과 RSI.(경건완중후군 Repetitive strain injuries) 1980년 블랙번 우체국의 우편물분리작업원들이 팔과 손, 어깨에 불편함을 겪고 있다는 보고가 들어왔다. 조사결과 이들이 주로 RSI에 걸려 있음이 판명되었다. 오스트레일리아는 1975년 우편조직이 분산화되면서 넓적한 모양의 우편분류대 대신에 손을 위로 뻗쳐 사용하게 하는 우편분류대가 도입되었는데, 1975년 전에는 RSI에 대한 보고가 없었던 점으로 미루어 문제의 원인이 새 분류대 때문인 것으로 추측되었다. 노조에서는 넓적한 모양의 구형분류대를 그대로 사용하고 있던 우체국의 경우와 비교해 본즉, 구형사용의 경우 43%가 팔에 문제가 있는 반면 신형사용은 65%가 문제가 있었다. 노조에서는 우편당국에 우편분리작업에 대한 근본적인 변화를 마련하도록 촉구하였으나 우편당국이 별다른 관심을 보이지 않았다. 노조의 의뢰를 받은 인간공학자는 우편분리대를 기존의 48칸에서 32칸으로 줄이도록 권고하였다. 1983년 8월 우편노조 빅토리아주대표자회의에서는 오스트레일리아 우편당국에 다음과 같은 공식적 선언을 하였다. "높이 70cm, 넓이 80cm 이상되는 우편분류대에서 일하는 분류원들에게 1시간에 40분이상 분류작업을 하도록 요구해서는 안된다. 또한 매 30분마다 최소한 5분간의 휴식을 취하여 분류대 작업이 신체에 가하는 영향에서 회복될 수 있어야 한다." 1983년 11월 우편노조는 우편당국으로부터 위와같은 조치를 얻어내는데 성공하였고 이에 새로운 분류대와 휴식에 관한 규정도 포함되었다.

1978년부터 1984년 3월말까지 약 5백 51건의 RSI에 대한 보상신청이 우편당국에 접수되었는데 이중 약 절반이 우편분류업무 때문이었다. 1980년 우편노조는 이 문제를 인식하게 되어 다음과 같은 적극적 단계를 밟아 투쟁하였다.

- 자체적으로 건강조사를 실시한다.
- 자체적으로 인간공학자의 조언을 적용해 본다
- 우편당국에 다음과 같은 방법으로 우편분류업무를 수정하도록 주장하였다.

- a. 분류대의 칸수를 줄인다.

- b. 인체공학적 선에 따라 분류대를 다시 설계한다.
- c. 휴식시간을 도입한다.

현재 우편당국과 노조가 합의하여 의뢰한 인간공학자의 권유에 따라 새로운 분류대가 고안되어 시험사용중에 있다. 이러한 조사작업은 만족스런 분류대가 개발될 때까지 지속될 것이다. *

〈안전한 VDT작업을 위한 10가지 점검사항〉

1. 작업량, 작업시간을 전체적으로 규제한다.(전업포함)
 2. 장시간의 연속 작업시간을 규제하고 탄력적으로 휴식을 도입한다.
 3. 조절가능한 기기·계기를 사용한다.
 4. 조명·소음·환기등의 환경조건을 정비한다. VDT작업 중에는 자연히 틀이 잡힌 자세가 되어 자유로운 신체의 움직임이 제한된다. 기기나 의자를 조절하여 작업하기 쉬운 자세로 작업하도록 한다. 환경조건 특히 조명이 안 좋으면 작업부담은 더욱 커진다.
 5. VDT의 사용을 최소화하기 위한 방안을 강구한다.
 6. 노사간에 기준을 정하여 운용한다.
 7. VDT만 취급하는 전문오퍼레이터를 두지 않는다.
 8. 소프트웨어의 개선을 요구하여 작업이 편하게 행해지도록 노력한다.
 9. 충분하고 쉽게 이해할 수 있는 교육훈련을 요구한다. VDT 작업에서 얼마나 일하기가 편하고 사용하기 좋은가는 소프트웨어의 성능에 의해 좌우된다. 설계를 할 때 설계업무까지 예상해서 한다. 설계업무에서의 작업자의 경험을 반영시킨다.
 10. 건강진단에 지나치게 의존하지 말고 직장조건의 개선을 적극적으로 제기한다. VDT작업으로 인한 피로는 심하므로 건강진단 때만이 아니라, 일상적으로 자각증상의 체크를 생활화하고 이것을 작업환경 개선으로 연결시킨다.
- (〈VDT 작업을 위한 체크포인트 10〉:天明佳臣, 酒井一傳 구로의원에서 번역한 글을 옮긴 것임)

“마른잎 다시 살아나”

- 해고된 현대건설노조 문화부장 김은옥 -



지난 12월 22일, 연세대학에서는 “마른잎 다시 살아나”라는 제목으로 현대그룹 해고자 복직투쟁기금 마련을 위한 송년행사가 열렸다.

“서럽다 뉘 말하는가. 흐르는 강물을 꿈이라 뉘 말하는가. 되살아오는 세월을... 가슴에 맺힌 한들이 일어나 하늘을 보네...”

현대그룹 해고자 62명중 사무직여성노동자로서는 최초로 해고된 올해 26세의 현대건설노조 문화부장 김은옥. 그녀는 지난 8개월간의 처절했던 부당해고 철회투쟁을 되돌아보며, 한편 복직을 향한 외연한 각오를 다지며 소리높여 노래불렀다.

“마른잎 다시 살아나 푸른하늘을 보네, 마른잎 다시 살아나 이 강산은 푸르러”

88년 노조설립과 동시에 서정의위원장 남치로 새간에 더욱 유명해진 현대건설노조, 재벌그룹 현대는 2년만에 문화부장인 그녀의 부당해고를 시작으로 4명의 간부와 한명의 조합원을 더 해고시킴으로써 ‘노조탄압 왕국 현대’로 그 이름을 떨치고 있다. 그러나 골리앗에 맞선 작은 거인 다윗처럼 그녀는 현대왕국을 향해 복직투쟁을 당당히 선언하였다.

현대그룹입사를 자랑스러워 하던 신입여직원 ‘미스김’

5남매의 막내인 그녀는 어릴적부터 노

래와 울동에 뛰어나 주위의 칭찬을 한몸에 받으며 자랐다. 유치원교사가 꿈이었던 그녀는 인문계 해화여고에 입학했으나 취업반을 선택하였다. 도배공 일용노동자인 아버지가 막내인 그녀를 대학공부시킨다는 것은 매우 어려운 일이라는 것을 누구보다 잘 알았기 때문이다. 대학포기의 현실 앞에서 눈물과 열등감에 괴로웠지만 돈벌이 야간대학에 가리라는 작은 희망을 안고 취직공부에 전념하였다. 84년말 현대그룹 여직원공채에 응시한 그녀는 해화여고 졸업생중 유일한 합격자가 되었다. 현대그룹입사 그 자체는 그녀의 갈등과 방황을 모두 씻어낼 수도 있는 큰 위안이자 자부심이었다. 처음 배치된 곳은 해외프렌츠사업부. 텔레크와 일반사무업무를 하던 신입 여직원 '미스김'은 회사일에 야간대학공부에 켜이처럼 바쁘고 분주한 나날을 보냈다.

처음 몇년은 일하는 재미에 빠져 즐겁고도 발랄한 그야말로 천진난만한 시절을 보냈다. 아마도 안정적인 대기업에 그것도 당당하게 공채입사하였다는 자부심과 주위의 부러운 시선은 그녀의 '일하는 재미'를 더해주었으리라. 그녀는 사내에서 레크레이션리더를 모집할 때 자원해서 나설 정도로 활발하고 적극적인 회사생활을 하였다.

"여사원인가 여사원인가?"

그러나 그리 '신나는 인생'인 것만은 아니었다. 단지 여자라는 것과 고졸학력이라

는 것 때문에 감수해야 하는 부당함과 차별은 그녀에게 조금씩 세상살이의 만만치 않음을 깨닫게 하였다.

남자보다 한시간씩 일찍 출근해서 커피타서 돌리기, 책상담기, 군말없이 해야 하는 잔심부름, 일년에도 몇차례씩 있는 어학교육과 교양교육에서의 배제등이 그것이었다. 도대체 고졸여직원은 여사원인가 여사원인가? 무엇보다 화남기기 어려운 것은 임금차별이었다. 남직원과는 말할 것도 없었고 전문대졸 여직원의 54%, 대졸 여직원의 44%에 불과한 고졸여직원 임금은 10년 근무해야 겨우 대졸여직원 초임수준에 불과한 수준이었다.

임금에 관해서는 여직원들은 부당함을 넘어 폭발직전의 분노, 그 자체였다.

그녀는 '여직원의 상식적인 일'로 치부되던 잡무부터 고쳐나가기로 마음먹었다. 아침마다 타던 커피는 보온병을 비치해놓고 누구라도 직접 타먹게 하였다.

"여자가 타주는 커피가 더 맛있다." "그런 일도 안하려면 뭐하러 회사에 들어왔나"던 남직원들의 변정거림이 분분했으나 노조 결성이후부터는 흘러간 옛노래가 되었다.

노조문화부장, 새삶의 지평을 향해

88년 노조설립과 동시에 현대건설사원 5천여명중 3천여명이 가입하였다. 해외근무근로자를 제외한 수로 따지면 가입대상자의 80%의 조직률이 가까운 숫자였다. 여직원들은 누적대은 차별대우로, 남직원



계동 현대그룹 본사 앞에서 '부당하고 철폐하라'는 띠를 두르고 호소문을 나눠주고 있는 김은옥씨.

들은 건설업계 특수성인 필요에 따른 고용과 무자비한 감원이라는 불안정한 인력관리 및 수당삭제 등의 문제에 대한 불만을 느끼던 터라 노동조합은 관심 속에 출발하였다.

그녀는 노조사무실이 근무부서 바로 옆이었기때문에 자주 드나들며 이일저일 거는 것이 인연이 되어 문화부장을 맡게 되었다. 다소 우연하기조차한 문화부장직책은 그녀에게 새삶의 기회를 열어준 중대한 계기가 되었다. "출근하면서 가식의 탈을 쓰고 근무하고 퇴근해서야 가면을 벗어야 했다"던 그녀는 이제 전혀 다른 삶의 자세와 인간관계를 자각하게 되었다. 청소일, 식당일을 하는 사람으로만 대하던 나이든 아주머니들이 이제 우리 조합원, 나의 동지로 보이게 되었다. 점심먹은 식기 하나, 화장실 휴지 한조각도 마음대로

버릴 수 없는 자신의 달라진 모습에 새삼 놀라기도 하였다. 그뿐이 아니었다.

결혼퇴직제가 철폐되어 도둑결혼, 비밀결혼하던 여직원들도 없어졌고 커피타기와 책상담기는 자판기와 용역직원들의 몫이 되었다. 고졸여직원의 심각한 임금차별은 6년이 되면 진급기회가 부여되어 그 격차가 해소되었다.

자신을 변화시키고 모두의 삶의 질을 높여주는 노동조합. 그야말로 그녀의 살맛나는 새삶이 시작되었다. 우선 계열사노조문화부장들을 만나고, 노동자문화단체를 방문하면서 문화부장인 자신의 몫도 찾아나갔다. 풍물을 배우고 노동자문화수련회에 참가해 생산적노동자들을 만나면서 '노동자는 하나다'라는 새삼스러울것 없는 그러나 그녀에게는 신성함과 충격의 감동마저 던져주는 많은 만남의 기회를 갖게 되었

다.

“여자가 왜 설치. 설치길”

회사는 운영위원, 대의원 그리고 문화부장으로 동분서주하는 그녀를 소위 ‘위험인물’로 짐찍어 놓았다.

“김은옥씨, 참한 여직원으로 봤는데 왜 그래요?”

특히 단체교섭 보고대회 때 수백명조합원 앞에서 노래지도 하며 분위기를 돋구던 그녀는 수시로 중역실로 불러다니면서 은근한 회유와 협박에 시달렸다. 불러다니던 횡수가 거듭될수록 그녀의 태도는 당당해졌다. 비례해서 회사는 회유에서 노골적인 협박으로 그녀를 조여만 갔다.

“내가 핀대, 소영웅주의자처럼 행동해. 여자가 왜 설치 설치길”

어처구니없게도 그들의 눈엔 노조간부 김은옥이 아직도 만만한 일개 여직원에 불과하였다.

해고와 조합원 탈퇴작전

89년 노조는 초대위원장이 사퇴한 뒤 다소 불안정한 직무대행체제로 들어섰고 이를 틈타 회사는 계획적인 노조탄압을 시작하였다.

그해 12월말 정주영회장이 ‘사무적에는 노동조합이 필요없다’는 사무적노조 불가피론을 공개적으로 선언한 뒤 노조약화작전이 집요하게 이루어진 것이다. 게다가 임금상시기를 앞두고 현대그룹은 과장급 이상의 임금동결을 발표함과 동시에 그룹

사 중 유일하게 과장을 가입대상자로 하는 현대건설노조를 대상으로 조합원탈퇴 종용이 시작된 것이다. 밀어붙이기 몇개월 만에 결국 천여명의 조합원이 탈퇴, 순식간의 회오리바람이 노조를 휩쓸더니 급기야는 89년말 본인에게는 통고도 하지 않은채 그녀를 관악공장(현재 현대 중기산업주식회사)으로 인사발령시켰다. 이에 불복, 이의를 제기하자 90년 3월 7일자로 ‘인사명령에 대한 불복종’으로 그녀를 징계위원회에 회부하고 열흘만에 간단하게 권고사직시켜버렸다. 다시 한달후 징계해고시키자 그녀는 즉시 해고무효소송을 제기하고 첫째, 해고사유가 사실과 다르다. 둘째, 해고절차에 하자가 있다. 셋째, 해고가 터무니없는 중징계라고 주장하였다.

이 과정에서 단체협약상의 상집간부에 대한 인사이동은 사전에 협의한다, 징계위원회는 본인이 직접 참석하여 진술기회를 준다는 조항은 모두 무시·생략된 것이다.

계동본사 앞의 출근루장, 싸움은 이제 시작

법과 노사협약 사항의 단 한줄도 존중하지 않는 현대그룹을 상대로 한 복직의 기나긴 투쟁이 시작되었다. 해고와 동시에 서울 한복판 현대그룹 본사 계동빌딩 앞에서 부당해고 철회라는 머리띠와 몸벽보를 두르고 호소문을 돌리기 시작했다. “미친년, 왜 남의 회사에서 떠돌어?” 인사과 직원들은 유인물을 모두 빼앗고 사정없이 그녀의 양팔을 비틀고 구타하였다. 세계

매일수록 커지는 종소리처럼 그녀의 심장에서는 투쟁을 멈출수 없다는 다짐의 소리가 크게크게 터져나왔다. 즉각 전치3주의 진단서를 첨부해 이들을 폭행으로 고소하였다. 노조에서도 부당해고를 규탄하고 소송비용및 복직시까지 노조사무실상근, 조합비에서 임금지불할 것 등을 결의하였다. 그러나 두달만에 이를 반복, 그녀를 6월1일자로 정권시킴과 동시에 해고투쟁을 개인차원에서 전개할 것과 소송비를 자비로 할 것을 통지하였다. 신명바쳐 일하던 노동조합에서조차 외면당한 순간 그녀는 놀람과 분노로 열흘간 심하게 앓아누웠다. 소나기오는데 우산도 없이 문밖으로 내몰린 듯한 참담함에 치를 떨었다.

“현대그룹에서 부당해고와 노조탄압이 허용되지 않는다는 선례를 남겨야 된

다고 다짐하며 마음을 다잡았습니다. 이것은 나 개인문제가 아니라 전체 노동자와 전체 노동조합이 걸린 문제입니다.”

그녀는 투쟁을 포기하지 않는 것만이 투쟁에서 이길 수 있는 유일한 길임을 깨닫기 시작하였다.

가족과 조합원들의 격려로 다시 일어나

노조에서는 외면했으나 건설노련으로 출근하며 재판에 임하였고 한편으로는 뛰어들며 홍보를 해나갔다. 현대의 24개 계열사에 호소문을 보내고 경인지역 노조는 직접 방문하고 모금해 나갔다.

“여자가 너무 설치니 당연하지” “해고는 순전히 김은옥 개인적인 일”이라는 노



지난해 12월 22일, 연세대학교에서는 ‘미친년 다시 살아나’라는 제목으로 현대그룹 해고자 복직투쟁가금 마련을 위한 송년행사가 열렸다.

조와 회사측의 기막힌 역전전에도 불구하고 물러 찾아오는 조합원들의 격려 한마디가 눈물겹도록 고마웠다. 노조활동 초기에는 너무 나서지 말고 좋은 사람 만나 시집이나 가라던 가족들도 이제 적극적인 후원자가 되었다. 다섯차례의 공판에 나와서 무언의 지지를 보내주신 아버지. 그녀가 어릴적에는 도배공임을 부끄럽게조차 여겼던 아버지가 이제 이 땅의 노동자로 자랑스럽게 느껴졌다.

노조민주집행부의 깃발을 올렸으나

복직투쟁 중에도 그녀는 내부 민주노조 추진위 구성원들과 함께 8월 17일 제3대 민주집행부를 탄생시키는데 중요한 역할을 맡았다.

"참여하는 조합원, 실천하는 집행부, 살아 움직이는 노동조합". 꿈속에서도 그리던 민주노조의 깃발은 올렸지만 그 깃발이 펄럭이기도 전에, 새집행부가 출범하는 9월 1일이전 단 며칠 사이에 다수 간부가 사전조치를 당하였다. 과연 무소불위의 현대였다. 연말내 조합원수를 반으로 축소화하는 지침을 확정후 회사는 그들의 각본대로 폭력과 불법을 연출한 결과 그녀는 일심에 패소, 간부들은 해고, 조합원들은 탈퇴한것이다. 11월 27일자 "해고무효를 다루는 기간중에는 조합원 자격이 인정된다"는 대법원판결이 있었던 바로 다음날 출근하던 해고자들은 30명의 청원경비와 청원경찰, 인사부직원에게 의해 끌려났고, 다시 12월 3일에는 구사대에 의해 목이 줄

리고 구둣발로 얼굴이 짓이겨졌다. 안경알이 깨지고 온몸에 피멍이 들었다. 막강 현대의 폭력앞에서 대법원 판결은 한장의 휴지조각이 되는 순간이었다.

"민주노조 우리의 사랑, 투쟁으로 이룬 사랑..." 스크림을 짜고 도로에 누워버린 간부들의 노래는 바로 현대의 "사무직노조 불필요론"에 맞선 "사무직노조 불가피론"의 우렁찬 함성이었다.

민주노조는 꿈속에서도 신이 난다

동공확대와 온몸 타박상으로 다시 입원해야 했던 그녀는 그래도 함께 아파하고 함께 투쟁하는 민주노조가 있어 투쟁도 신이 난다. 발랄했던 여직원에서 노래잘하는 문화부장으로, 그녀는 이제 폭력적 노조탄압의 명수인 현대의 성벽을 강타하는 투사가 되었다. 해고당한 뒤의 무력감과 재취업의 갈등으로 잠시 유약했다던 그녀는 이제는 복직은 시간문제일 뿐이라고 생각한다. 해고 자체의 부당성, 민주노조의 탄생, 외부의 지원과 격려 그리고 자신의 지칠줄 모르는 투지가 바로 복직의 확신을 주는 분명한 근거라는 것이다. 퇴원 즉시 발생하며 해고자송년행사를 준비해온 그녀는 온몸이 펄펄살아서 분주하다.

해뜨기 직전의 새벽이 가장 춥다던가. 인터뷰를 마치고 송년행사준비장으로 가는 그녀는 바로 그 동틀 날을 향하여 뛰어가는 이 땅의 당당한 노동자의 모습이 있다. 진정 아름다운 여성노동자의 모습이 있다.*

33일파업, 100% 참여율이 가져온 승리

-아멕스카드 노동조합-



33일간의 파업 결과 아멕스 노조는 '감원시에는 노사가 합의한다'는 단체협약을 체결하여 언제 해고될지 모르는 불안감에서 벗어날 수 있게 되었다.

최근 외국은행 국내지점 노조들의 노동쟁의가 늘고 있는데 이는 외자기업 노동자들은 사용자의 '철수하겠다'는 위협에 언제 일터를 잃을지 모르는 매우 불안한 상태기 때문이다. 고용불안정이라는 외자기

업의 특수성을 위협의 도구로 삼아 노조탄압의 강도를 더해가는데 대해 그대로 물리칠 수는 없는 것이다. 이런 시점에 33일간의 파업농성의 결과, '감원시에는 노사 합의한다'는 단체협약을 체결한 외국은행

이 있다. 자본철수 위협에도 33일간 굳건히 버텨낸 아메리칸 익스프레스 카드(이하 AMEX)노조.

AMEX는 미국에 본사를 두고 전세계 160여개국에 지점을 가진 다국적 금융서비스회사이다. 한국에서는 1984년 4월 영업을 개시, 현재 230명의 정규직원과 3명의 외국인 경영자, 호주인 지점장으로 구성되어 있다. AMEX노조(위원장·김주섭)는 1987년 9월17일 결성, 노조원 자격이 있는 차장부터 직원 전원인, 197명이 노조에 가입하였다. 이는 외자기업 사무직 노조 가운데 가장 큰 규모다. 그래서 AMEX노조 파업의 의미는 더 컸다 할 수 있다.

무려 62차례의 교섭 끝에 파업에 돌입

AMEX 노조측과 회사측은 단체협약 체결을 위해 3월 15일부터 10월 29일까지 무려 62차례에 걸쳐 교섭을 하였으나 제79조 '인원 정리'조항에서 합의를 못봐, 10월 29일 파업에 돌입하였다. 노조가 87년 결성되긴 하였으나 노동자에 대한 보호조약인 단체협약을 체결하지 못한 상태였으므로 그동안 노조원들은 회사측의 원칙과 형평을 잃은 인사제도와 노무관리 등으로 심한 고용불안정을 느껴야만 했다. 특히 90년들어 회사가 영업규모를 급격히 축소할 계획이라는 것이 알려지면서 그 불안감은 더욱 증대되었다.

노조가 단체협약의 조속한 체결을 요구하자 회사측은 경영적자 등을 핑계로 노

골적으로 이를 기피했고 오히려 더욱 개악된 수정안을 내놓았다. 79조 인원정리가 특히 문제되었다. '회사는 경영의 합리화, 기계화, 경영정책상의 이유, 기타 부득이한 사유로 인원을 정리하고자 할 때는 재반사항을 조합과 사전에 합의한다. 자연감소의 경우 그 인원충원여부에 대하여도 조합과 사전합의한다'는 노조의 안에 회사측은 '운영의 합리화나 자동화로 인하여 또는 경영정책이나 기타 다른 불가피한 사유로 인하여 직원의 수를 줄이려는 경우, 회사는 조합에 대하여 사전 통보를 행하고, 인원감축의 대상이 되는 직원에 대한 보상의 일반적인 조건에 관하여 노조와 협상한다'는 안을 내놓았다. 회사측의 주장인즉 보상문제는 합의할 수 있으나 규모 및 조건 등은 경영권에 속하므로 교섭대상이 될 수 없다는 것이었다. 경영권이라는 이름으로 노조원을 마음대로 해고시켰다는 회사측의 속셈을 그대로 드러낸 조항이다.

노조측은 파업이 임박하자 전 노조원을 3개국 9개부서로 투쟁조직을 구성하고 파업프로그램을 준비하기 시작했다. 또한 노조원들은 회사측의 주요 기물 탈취기도에 대처하기 위해 임산부를 뺀 남녀전조합원들이 철야로 교대근무를 하기도 했다. 106명의 여성조합원중 80%가 기혼이지만 이들도 모두 적극 참여하였다. 그러나 아무리 개인의 의지가 굳건해도 아직 우리 사회에선 기혼녀에게는 많은 제약이 따르기 마련이다.

파업기간중 업무교육 실시도

파업의 장기화에 따른 가정내의 여러 문제가 생기게 되자 '가정대책반 상담실'이 운영되었다. 외출 및 휴가, 금전문제, 가정문제 등을 개인적 판단에만 맡기는 게 아니라 조직적으로 해결했다는 점에서 노조원의 단결력을 유지할 수 있었다. 그외에 파업기간중 그동안 회사가 소홀히 여겼던 직원교육을 조합원 스스로 해보고자 매일 오전 교육부 주관으로 업무교육을 실시했고 조합원간의 결속력을 강화하기 위해 각종 씨름을 조직하였다. 컴퓨터교실, 영어회화반, 영화연구반, 에어로빅, 경제교실, 독서반, 바둑반, 노래반, 극예술연구회 등등을 조직하였고, 그중에서 바둑과 전자오락이 인기가 높았는데 바둑반은 파업후 단수를 높일 정도가 되었다.

파업에 돌입하자 회사측은 비열하게 모호텔에 임시사무소를 설치하고 대체고용으로 업무를 계속하였다. 교보빌딩 20층 사무소의 모든 컴퓨터 정보처리기능을 고의로 파괴시켜 버림으로써 사실상 사업장을 직장폐쇄 상태로 만들어버린 것이다. 이 대체고용에는 부장급 이상, 일본 호주의 한국인 이민자들이 동원되었고, 이들의 업무 미숙으로 고객과 가맹점에 불랑서비

스가 제공되는 것은 당연한 결과였다.

파업중 회사측의 여러가지 비열한 처사에도 노조는 인내심을 가지고 교섭을 계속 시도하였다. 그러나 한국지점에는 실질적 교섭권이 없었다. 한국에서의 노조활동을 인정치 않으려는 뉴욕본사의 제동은 계속됐고 한국지점장은 사안마다 본사의 지시를 받아 교섭에 임했다.

외국자본도 굴복시키고

그러나 외국자본의 횡포는 이땅의 노동자들의 투쟁에는 물러서지 않을 수 없었다. 12월1일 심야협상 끝에 ▲회사측은 감원이 필요할 경우 노조측에 감원의 성격, 규모 등을 사전통보하고 ▲감원 기준은 노사협의회에서 결정하며 ▲자진퇴직자에게는 보상금을 따로 지급하는 「조기퇴직제」를 도입하고 ▲감원대상 조합원에게는 60일간의 해고통지 기간을 준다 등에 합의했다.

비록 노조측 원안대로 관철시키지는 못했지만 회사측의 전횡에 쐐기를 박은 하나의 계기는 되었다. 자본자유화를 앞두고 물려줄 외국자본에 대항, 한국노동자의 권익확보의 한 계기가 되리라 생각한다. *

조합원 모두가 각자의 자리를 찾는 노조로

—홀트노동조합—



노동조합 총회에서 노래를 발표하고 있는 노래반.

‘홀트아동복지회’하면 모두가 “아!”할 정도로 이미 잘 알려져 있는 기관이다. TV와 언론을 통해 해외아동입양의 비리가 드러나면서 아동입양과 관련한 아동복지사

업과 장애인복지사업을 해온 민간사회복지기관으로서의 대외적 이미지가 상당히 부정적으로 변했고, 이를 계기로 홀트 아동복지회(이하 홀트)의 이름 또한 널리 알

려졌다. 그렇지만 해외아동입양 문제가 현재 어떻게 진행되어 가는지, 이 해결의 당사자가 누구인지에 대해서는 아직 관심이 기울여지지 않고 있는 실정이다. 그러나 사회복지기관으로서 제자리를 찾기 위한 노력은 그 내부에서 계속되고 있는데, 해외 입양의 비도덕적, 비사회사업적 기관운영 실태를 바로 잡고자 결성 때부터 지금까지 가장 열심히 노력해온 ‘홀트 노동조합’이 바로 그 주체.

13명의 엄마로만 구성된 「차돌엄마반」 홀트노조는 88년 7월 28일, 해외입양 문제가 여론을 타면서 스스로 ‘인신매매기관’이란 불명예를 씻고 사회복지기관으로의 위상을 정립, 발전시키기 위해 당시 1백40명의 조합원으로 결성되었다. 홀트는 대졸 5년 경력의 월 급여액이 40만원에도 못 미치는 열악한 근무환경에다 노조 결성 후 88년 11월과 90년 11월 두차례에 걸친 감원선봉으로 —임시직과 촉탁은 강제퇴직, 하위직은 특별퇴직금 지급후 자진퇴직— 그 규모가 급격히 줄어들어가고 있다. 이번 90년 11월 하위직 감원의 경우만 하더라도 조합원 17명을 포함한 총 37명이 감원되는 등 내부의 어려움이 크지만 홀트노조는 이를 꿋꿋이 헤쳐나가고 있다.

사회복지기관 노조로서의 역할 수행에 적극적인 것과 더불어 홀트노조의 또 하나의 특징은 다양한 소모임의 조직·운영이 모범적이라는 점이다.

어떤 노조든 공통적으로 비슷한 성격의

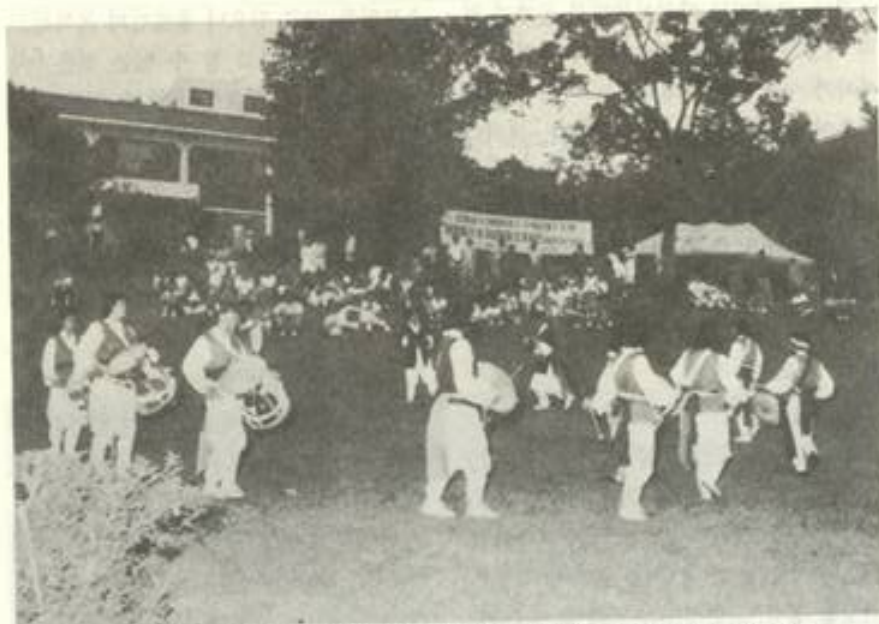
소모임을 갖고 있으나 홀트만의 독특하고 참신한 모임이라고 할 수 있는 것은 「차돌엄마반」이다. 이름에서 알 수 있듯이 이 모임은 13명의 엄마로만 구성되어 있다. 홀트노조의 몇 개 소모임 중 가장 늦은 90년 10월에 결성되어 이제 겨우 3번의 모임을 가진 것에 불과하지만 내부에서 소중하게 여길 뿐 아니라 큰 의미 또한 가지고 있는 모임이다.

이 모임의 ‘엄마’들은 노조가 만들어진 후 특별한 혜택과 배려 속에서 엄마가 되었다. 노조가 결성된 다음에야 산전산후휴가 60일을 보장받게 되었고 그 덕분에 고운 아기를 낳아 기르게 된 것이다. 그렇기 때문에 「차돌엄마반」은 그 자체로 노조의 존립과 역할을 증명하고 있다.

그러나 육아와 직장을 병행하는 데서 오는 어려움을 엄마들간의 모임으로 서로 격려하고 위로하며 직장인으로서 자기자신을 새롭게 발견해가는 자리가, 아기를 키우는데 필요한 쓸쓸한 정보를 교환하고 큰 물건, 작은 물건을 서로 건네는 실속있는 도움의 자리가 차돌엄마반이다. 아직 만들어진 지 얼마 되지 않아 노조속에서 어떤 역할을 담당할지 분명한 자리매김을 하지 못했으나 매월 셋째주 목요일 한자리에 모여 엄마들의 지혜를 모으는 과정에서 보다 발전된 모습으로 변신해가리라 기대된다.

원기왕성하게 성장한 「풍물반」

홀트노조하면 가장 확실한 이미지로 등



홀트노조의 첫 소모임이며 다른 소모임의 산파역할도 한 풍물반. 해외입양아 모국방문행사 때의 공연장면.

장하는 것이 삼색 띠를 두른 「풍물반」이다. 홀트노조의 첫 소모임이며 다른 소모임의 산파역할도 했던 「풍물반」은 88년 11월 11명의 미혼여성들이 의기투합하여 구성하였다. 원 노조위원장 이수경씨를 비롯, 원기왕성한 여성들인 이들은 우리 것인 풍물을 배워보자는 소박한 바람으로 동료들을 한명 한명 만나면서 풍물반을 결성하였다. 직장 동료로서, 조합원으로서 단결력이 한껏 높아져 이제는 「풍물반」을 빼고 홀트노조를 생각할 수 없을 정도로 막강한 지위를 확보했다.

매주 두번씩 모여 풍물가락을 배웠는데 문화단체 「터울림」회원인 현 조지부 차장

이현주씨와 문화 전문강사의 도움으로 기량을 닦아왔다. 처음 시작했을 때는 어설피게 가락을 흉내내고 첫소리에 정신을 뺏기는데 그쳤지만 차츰 대화와 토론을 하는 자리가 많아짐에 따라 좋은 책을 읽고 얘기하기도 하고 노조의 다양한 일상활동과 조합활동에 대해 고민을 나누는 모임으로 자리잡아 왔다. 이 과정에서 서로 눈빛만 봐도 무슨 생각을 하는지 알게 되어 손발이 척척 맞게 되었다.

풍물기량도 놀랄 정도로 성장하여 89년 7월 홀트에서 해외로 입양시킨 아이들의 모국방문행사때 조국의 풍물을 맛보게 하자는 의도에서 공연을 자청하였고, 그 결

과 대단한 격찬을 받았다. 홀트노동조합과 「풍물반」의 위치를 대내외적으로 한껏 높게 된 계기였다.

3월에는 전문노련 문화 한마당 「타오름」에서 직접 「판굿」을 짜서 공연하는 등 전문인으로 성장해가고 있다.

노조 문턱 낮추는 다양한 모임 구성

「풍물반」이후 새롭게 구성된 모임이 「노래반」과 「탈춤반」이다. 노래반은 강사의 결혼으로 현재 방학중이고 「탈춤반」은 기존 4명을 포함해 전체 10명으로 구성되어 있는데 이 두모임은 탈춤과 노래에 관심있는 많은 사람들의 희망을 받아들여 90년 4월 구성되었다. 특히 탈춤반은 조지부 차장이 직접 강사로 나서 주 1회씩 함께 모여 연습하고 있다. 지난 전문노련 1주년 행사때는 축하공연을 했을 정도로 급성장해서 주목을 받고 있는데 내부의 평가로는 진짜 성장한 것은 탈춤실력만이 아니라 노조활동의 주력군이 될 만한 왕성한 활동력이라고 한다.

이외 노조사무실에 친근하게 드나들며 노조의 문턱을 낮추는데 한 몫하고 있는 「꽃꽃이반」과 「등산반」이 있다. 이 두모임은 고정인원으로 운영하지는 않지만 조합원 상호간에 교류와 유대의 장으로서 자발적으로 이루어지고 있어 노조활동에 적지 않은 도움이 된다.

다양한 특성과 조건에 맞게 모두가 각자의 자리를 찾아 나가고 있는 홀트노조는 「대단한」위원장을 모시고 있는 「대단한」

조합원들의 「대단한」조직이다. 그렇다고 그들이 사소한 문제에 대해서 하찮게 생각하는 것은 아니다. 결성 2년 동안 매주 발행되는 「주간, 노조소식」을 상임집행간부들이 직접 들고 조합원 하나하나에게 나눠주며 서로 눈길을 맞추는 귀중한 작업에도 결코 게을리하지 않는 성실한 조직이기도 하다.

사회복지기관으로서 제자리찾기

최근 홀트노조는 자신들의 귀중한 직장 홀트아동복지회에 「위기」가 닥쳤음을 선포하고 매주 화·목 콘크리트 바닥에 앉아 농성을 하고 있다. 그 이유는 홀트의 주업무였던 해외입양이 96년 종결되면서 기관 발전에 대한 새로운 모색이 요구되는 시점인데, 사용자측은 왜곡된 기관개편(하위직 감원, 상급직 확대 개편:역삼각형 꼴)과 사회복지업무를 축소하고 수익사업의 비중을 높이는 식의 전도된 운영을 하고 있기 때문이다. 이런 문제가 처음 제기된 것은 노조결성을 전후한 시기부터였으나 사용자는 이의 해결을 공동모색하자는 노조의 요구를 계속적으로 묵살하고, 12월 11일 임시총회 때는 노조위원장의 발을 의자로 내려차고 장애인 신문 취재부 기사를 폭행하는 등 상식이하의 행위를 계속하고 있다. 이에 유관단체에서 성명서가 발표되고 연대의 움직임이 보이고 있으며 내부의 결의도 만만치 않아 빠른 시일내에 보다 확고한 승리의 디딤돌 위에 선 홀트노조를 만나게 되리라 생각한다. *

인사권, 경영권 자본가의 성역 아니다

- 노동자 생활과 밀접한 인사·경영문제에 노동조합 활동 보장해야 -

87년 7·8월 노동자대투쟁 이후 노동운동은 급속한 성장과 함께 근로조건 유지·개선은 물론 '직장의 민주화' '사회의 민주화'에 대한 요구가 크게 증가하였다. 이후 일기 시작한 노동조합의 인사·경영참가 문제는 임금·노동시간 등 노동자의 생존권적 기본권을 지키고, 권위주의적이고 폐쇄적인 기업경영에서 탈피하여 안정적이고 민주적인 직장을 만들어 간다는 점에서 어느 사안보다 우선적이다.

그런데 전국경제단체협의회(이하 경단협)는 작년에 소위 '단체협약체결지침'을 전국 8천여 사업장에 내려보냈다.

올해도 계속될 이 지침의 주된 내용은 '노조전임자 수 축소' '근로시간중 노조활동제한' '시설물이용과 홍보활동규제' '근로시간단축에 따른 임금삭감' '명화의무조항 도입' 그리고 '경영·인사권의 교섭대상제외'이다. 이 지침의 성격이 노동조합활동제한과 쟁의억제 방침이라는 것을 어느 누구도 부정할 수 없을 것이다.

이중 인사·경영권에 대하여 경단협은 "인사권이나 경영권에 관한 사항은 재산권에 기초하는 사항이기 때문에 단체교섭이나 쟁의의 대상이 될 수 없다"며 노동자의 고유권한인 노동3권을 경영자가 존중하여야 하듯이 노조도 경영·인사권을 존중하여야 한다고 주장하고 있다.

그러나 경영권은 노동권이 실정법상의 용어인 것과는 달리 논리적·법률적 내포도 지니지 못한 속어적 개념이다. 경영권이란 용어는 2차대전 이후 경영조직·직제·인사 등의 사항은 단체교섭의 대상이 되지 않는다는 자본가측의 대대적인 홍보와 함께 일반화되기 시작하였고, 일본의 경우에는 패전직후 맥아더 사령부에 의해 공무원노조의 쟁의권·단체교섭권박탈·노동자정당단압·전노련해산 등의 조치에 힘입은 자본가측이 경영권 논쟁을 개시하였다.

사용자들은 경영권의 근거를 헌법상의 '재산권'에서 찾고 있는데 근대 시민법에서의 재산권이란 인간외적인 요인, 즉 사물에만 적용이 가능한 권리

이다. 인간은 오로지 자신의 동의에 의해서만 경영되어지며 지배되어질 뿐이다.

경단협이 노동조합의 단체협약체결 요구에 대해 임금이나 근로시간 등 노동자의 이해관계가 직접적으로 개입되어 있는 사항만으로 한정하고 나머지는 경영전권에 속한다고 하는 주장은 위의 관점과 배치된다고 할 수 있다.

과연 노동자의 생활이나 근로조건과 무관한 인사경영이 존재할 수 있는가? 일반적으로 경영학에서는 경영권을 크게 경영조직권·인사권·의사결정권·경영집행권으로 나누어 보고 있다. 경단협에서 경영권에 속하므로 교섭대상이 될 수 없다는 해고·배치전환·승진·휴직·복직·징계·휴폐업·인원정리·양도·정년제 등의 문제는 노동자의 근로조건과 밀접한 관련이 있으며, 이에 대한 공정성은 직장의 안정성·민주성의 핵심이 되는 내용이다. 최근 인사·경영문제를 둘러싸고 노사간에 심각한 갈등을 불러 일으킨 경우는 서울대병원노조(약품처방전의 성분명문화요구→서울지방노동위원회, 쟁의의 대상도 직권중재의 대상도 아니라고 판정), 한국메그론노조(인천지방노동위원회, 단체협약중 6개조항 인사·경영권 철회로 판정 변경명령→노조, 행정소송제기), 웨스트팩은행노조(단체협약체결지언→파업 1백여일째), 아멕스카드노조(단체협약중 인원정리조항 미타결로 파업돌입→인원감축의 성격·규모·대상범위·사전통보, 비자발적 인원감축은 노조와 함께 결정기로) 등이 있다.

노동조합은 노동자 개개인은 물론 노동자 집단의 갈등을 조직적으로 집중시킬 뿐만 아니라 이를 합법적 절차에 의해 해결하는 사회적 기능을 갖고 있다. 또한 노동조합은 노동자의 생활과 관련되는 근로조건, 노동자의 대우문제 등을 중심으로 사용자와 교섭을 하여 집단적 계약인 단체협약을 맺게되며 그 대상(내용)은 법적 제한이 없다는 것이 일반론이다.

이러한 노동조합의 기능을 인정하지 않은 채 경단협의 주장처럼 인사·경영정책의 목표를 생산성향상에만 두고 단체교섭의 대상에서 제외할 경우 직장은 대립·분열의 분위기가 팽배해질 것이다.

노동조합의 자주성·민주성을 압살당한 채 '주면 주는 대로, 시키면 시키는 대로'의 과거로 역사의 수레바퀴를 되돌릴 수는 없다. '금융자유화' '편집·편성권독립' '연구자유성확보' '참교육실현' '국민보건향상'을 포기한 임금 몇 푼 더 쟁기는 노조는 그 존재 의의가 없지 않은가? *

금융시장이 개방되면

임수강(동서증권)

'시장개방 확대', 'GATT 체제 및 규율 강화', '신분야에 대한 다자간 규범 마련' 등을 통해 세계 무역질서를 수립한다는 기치아래 출발한 UR 협상이 시일이 지날수록 원래의 이념이 퇴색하고 있다는 비난을 받고 있다. 선진국, 중진국, 개도국, 최빈국 등 105개 협상 참가국 각국이 자국의 이해관계에 따라 서로 다른 목적으로 협상에 임하고 있기 때문이다. 특히 선진국과 개도국간에는 일반협정 문제, 적용대상 서어비스, 경제개발 개념의 도입 방법, 자유화의 정도 및 추진 방식을 둘러싸고 날카로운 의견대립을 보이고 있다. 이런 면에서 협상이 쉽게 타결될 것으로는 생각되지 않는다. 그러나 다른 한편 각국은 UR협상이 실패할 경우 안개될 부담이 워낙 예측 불가능한 것이어서 어떻게든 협상이 타결되기를 바라는 측면도 없지는 않다.

아무튼 UR이 난항을 겪고 있는 것이 사실이며 UR성격 자체에서 유래하는 필연적인 결과이기도 하다.

UR의 성격

UR은 GATT(관세와 무역에 관한 협정)의 8번째 다자간 무역협상이다. 그렇기 때문에 UR의 성격을 이해하기 위해서는 우선 GATT가 어떤 것인가를 알아야 한다.

제2차 세계대전은 대부분의 나라들에게는 불행이었지만 미국에게는 커다란 행운이었다. 전쟁과정에서, 세계 도처에 흩어져 있던 금융 대부분 미국으로 집중시켰고, 또한 무기판매상으로 역할하면서 공업생산력을 크게 높여 놓았다. 이를 바탕으로 미국은 미국중심의 세계경제질서를 구축할 수 있었는데 GATT와 IMF는 이를 떠받드는 두 바퀴로 기능했다. IMF가 자본수

출을 담당하는 한 쪽 바퀴라면 GATT는 상품실현을 보증하는 다른 쪽 바퀴라고 할 수 있다. 미국은 세계자본의 효율적 배분을 꾀하고 완전고용을 달성한다는 비교우위론적 국제분업론에 입각하여 크게 성장한 생산력을 바탕으로 공업생산품의 자기실현 논리의 연장선상에서 GATT를 구축한 것이다. GATT는 공업생산품의 교역을 원활하게 하기 위한 국제기구였지만 국제기구로서의 각국에 대한 규제력을 행사할 수 없는 한계성을 내포한 기구였다. GATT는 잠정형태의 기구에 불과한 것이었으며 사무국도 법적 근거 없이 설치되었다. 그래서 각국에 대한 상대적 규제력을 확보할 필요성이 제기되었는데 이것이 바로 다자간 무역협상이 탄생한 배경이다.

미국의 이해를 위해

GATT의 다자간 무역협상은 미국의 주도에 의해 미국의 이해관계를 대변해서 만들어진 기구이다. 때문에 미국이 세계경제에서 차지하는 지위의 변화에 따라 그 역할이 다르게 주어져 왔다. 총 8차례 걸쳐 진행된 다자간 협상에서 초기에는 미국의 압도적인 공업생산력 우위를 반영해서 미국 상품을 세계시장에서 실현시키는데 장애가 되었던 높은 관세율을 인하시키는 것이 주요 의제였다. 제7차 다자간 협상에서는 비관세장벽 제거 문제가 의제로 추가되었는데 미국의 상대적 지위변화의 결과에 따른 것이다. 60년대에 접어들면서 미국 달러의 유럽으로의 지속적 유출과 유로달러의 형성, 일본의 부상, UNCTAD를 중심으로 한 제3세계 국가들의 도전은 미국 지배체제에 금이 가게 했다. 71년 8월의 금태환정지 선언은 미국 자신이 구축한 GATT-IMF체제를 스스로의 손으로 허물어 뜨리는 아이러니칼한 결과를 초래했다. 미국 지배체제의 와해는 세계시장, 세계화폐, 세계가격의 부재를 의미했고 이로써 세계 각국은 변동환율제 채택과 보호주의로 나아가는 신호를 알렸다. 이러한 사정을 반영하여 제7차 다자간 협상인 동경라운드에서는 비관세장벽 제거 문제가 의제로 추가된 것이다.

80년대에 들어서면서 미국의 공업생산력은 일본 신흥공업국 등에 밀려 상대적 지위가 더욱 하락했고, 무리한 군비 확대정책의 추구에 의해 무역적자와 재정적자가 눈덩이처럼 불어나서 경제파탄직전에까지 이르러 있었다. 미국은 이러한 난국을 수퍼301조 등 개별적 무역보복조치를 통해 극복하려 했지만 실효를 거두지는 못한 것으로 평가된다.

UR은 미국의 이러한 어려움을 반영해서 탄생했다. 경제파탄에 직면한 미

국이 아직까지 상대적 우위를 점하고 있는 농업과 서서비스부문 개방을 통해 무역 재정 쌍둥이적자를 일부분 해소하고 달러의 세계통화로서의 기능을 복원시켜 세계 지배체제를 유지해 보려는 마지막 안간힘의 소산이 바로 UR이라 할 수 있다. 때문에 농업과 서서비스부문의 경쟁력이 약한 국가들은 엄청난 피해를 당하는 것이 뻔하며 이것이 왜 이 부문에서 각국의 이해관계가 그토록 첨예하게 대립하는가를 설명해 주는 이유이기도 하다.

한마디로 UR의 성격은 미국의 지배체제를 재구축하고 선진국간에 발생하는 대립 모순관계를 어느정도 완화시키면서 선진국이 경제위기를 제3세계 국가에 떠넘기려는 90년대판 '성문수탈법전'이라고 할 수 있다. 이러한 성격을 갖는 UR의 압력에 의해 우리의 금융시장이 개방되면 그 영향은 어떤 것들일까.

국내금융기반은 흔들

앞에서 언급했던 것처럼 미국이 상대적 우위를 갖고 있는 서서비스부문 개방이 이번 제8차 다자간 협상에 의제로 포함됨으로써 협상이 타결되면 각



국은 늦어도 92년부터는 자국의 금융시장을 개방해야 한다. 우리나라의 경우에는 UR의 타결여부와 상관없이 올해부터 금융시장이 상당부분 개방될 것으로 보인다. 재무부는 지난 88년 12월 자본시장 개방 일정을 발표한 후 기회있을 때마다 '일정 준수'를 다짐하고 있다. 여기에는 미국이 한·미금융 정책회의 등을 통해서 개방압력을 그 어느 때보다 강화하고 있기 때문에 올해부터의 금융시장개방은 피할 수 없는 것으로 받아들여지고 있다. 이미 재무부는 외국은행 국내지점의 CD(양도성 정기예금증서) 발행한도를 갑기금(외국은행 지점의 외제 자본금)의 120%에서 150%로 확대 조정했고 신탁업무와 현금자동인출기의 설치를 허용할 것도 미국측에 약속했다. 그리고 KDI의 건의를 받아들여 올해에 외국증권사 국내지점 5개, 합작증권사 3개 이내의 설립도 허용할 예정인 것으로 보도되고 있다. 이와같이 금융시장 개방이 눈앞의 현실로 다가오면서 그 영향이 어느 정도일까는 많은 사람들의 논의의 대상이 되고 있다.

대부분의 논의들은 부정적인 영향이 긍정적인 영향을 압도할 것으로 내다보고 있다. 그 근거로는 금융시장 개방이 우리의 논리와 의사를 반영한 것이 아니라 주로 미국의 압력에 굴복한 결과라는 점, 우리의 금융산업이 외국 금융사와의 생산력 격차로 경쟁이 되지 않을 것이라는 점이 제시된다.

금융산업은 제조업과는 달리 자금규모와 금융기반이 생산력을 구성하는 주요요소이다. 그런데 우리나라의 금융사는 생산력 즉, 자금규모와 금융기반면에서 매우 뒤떨어져 있다.

먼저 자금규모만을 살펴보면 그 양세성이 백화점에 대한 구멍가게의 차이에 비견될 만하다. 실제로, 우리의 주식시장은 시가총액이 미국이나 일본의 2%수준에 불과하고, 거래량에 있어서도 일본 노무라증권 하루 거래량이 이하다. 우리나라 25개 증권사의 자본금 총액이 2조 7천억원 정도인데 비해 노무라증권 1개사의 자기자본만도 80조여원에 이른다. 보험사나 은행도 사정은 마찬가지다. 규모의 격차상태에서 경쟁을 하게 된다면 국내 금융기관들은 영업기반 자체가 흔들릴 것이다. 금융시장 개방이 문턱에도 이르기 전인 89년말 현재 외국은행 지점들은 총 7조 8천 3백억원의 자산을 보유하면서 수신고 6,318억원을 올리고 있다. 90년 8월말에는 수신고가 89년말에 비해 무려 2.4배 증가한 1조 5,018억원을 기록하고 있다. 이는 전체 수신고의 2.42%에 달하는 금액이다. 앞으로 금융시장 개방이 전면화되면 생산력이 우월한 외국 금융기관에 수신고 예탁금 등의 훨씬 많은 부분을 빼앗기게 될

것이라는 점은 불을 보듯 뻔하다. 금융기관에 황금알을 낳아주는 M&A의 유행에 의해 재무구조가 취약한 중소기업이 부도를 내거나 경영권을 침탈 당하는 사태가 발생할 것으로도 예측된다. 그렇게 되면 민족경제의 기반인 중소기업이 몰락한 뿐만 아니라 산업구조의 기형성 파행성이 더욱 증가할 것이다.

자본시장개방도 큰 영향

금융기법면에서도 우리나라의 금융기관이 외국 금융사와 경쟁하기 힘들 것으로 분석된다. 금융산업이 정부의 각종 부양조치나 규제아래 놓이면서 자율성이 극도로 억제당해 왔기 때문에 우리의 금융사들은 금융기법을 개발하는 창의적인 노력을 소홀히 할 수밖에 없었다. 거기에서 금융기관이 정칙자금의 조달창구로 자주 이용되면서 정보체계가 왜곡되어 있고 대출이 인척관계에 의해 이뤄지면서 금융기관의 기업 분석능력도 크게 떨어진다. 지난 88년 외국은행 지점이 총 1,366억원의 당기순이익을 냈는데 이 액수가 우리나라 전체 시중은행 당기순이익과 맞먹는 액수라는 사실은 시사하는 바가 크다.

엄밀한 의미에서 금융시장 개방과는 다른 의미인 자본시장개방에 의해서도 국내산업은 큰 영향을 받을 것이다. 한 연구단체는 자본시장이 개방될 경우 일본에서만도 약 2조원의 핫머니가 유입될 것으로 분석했다. 이 자금을 주식시장에 일시적인 활황을 가져오기에 충분한 금액이지만 반면 일시적 유출에 의해 주식공황을 불러오는 데도 충분한 금액이다. 거래 설명제가 확립되어 있지 않은 현실에서 이 돈이 부동산 투기로 몰리면 전국적인 부동산 투기바람을 일으킬 수도 있다. 만약 화폐투기에까지 이어진다면 우리나라의 화폐정책이 외국에서 결정될 가능성마저도 배제할 수 없다.

사무직 종사자들의 지위도 불안

금융시장 개방은 나라경제에 전반적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 금융산업 종사자들의 지위에도 영향을 미칠 것으로 분석된다. 국내 금융산업은 취약한 경쟁력을 인건비 인하를 통해 해결하려고 하기 때문에 임금수준은 낮아지고 반대로 노동강도는 증가할 것이다. 사무실내의 노동과정이 더욱 세분화되고 단순화되면서 고유업무의 자립화도 증대할 것이다. 금융시장 개방과 관련하여 얼마전에 열렸던 금융단체장세미나에서 참가자들은 한결같이



금융시장이 개방되면 국내 금융기관은 영업기법 자체가 흔들릴 뿐 아니라 금융업 종사자의 임금 수준은 낮아지고 노동강도는 증가할 것이다.

금융종사자 모두가 전문가가 될 것을 그토록 강조했는데 이는 자립화한 고 유업무에 보다 익숙해질 것을 요구하는 것에 지나지 않는다.

사무실내에서 업무의 세분화가 진척되면 남성과 여성간의 업무의 분업화도 진척될 것으로 분석된다. 여성의 업무는 더욱 단순업무에만 국한될 것이고 사무실 내에서의 지위도 그만큼 낮아질 것이다. 사무실내에서 여성의 열등한 지위는 여성이 열등하다고 간주되는 일만을 수행한다는 것의 단순한 표현에 불과하다. 금융시장개방으로 여성이 통상적인 단순업무만을 담당한다면 그만큼 여성의 지위가 낮아지는 것을 피할 수 없다. 이런 의미에서 금융시장 개방은 남녀평등에 역행하는 측면을 포함하고 있다고도 할 수 있다.

인원의 대이동으로 직장의 안정성도 떨어질 것이다. 일본의 경우 자본시장을 개방하기 시작한 지난 80년 이래 13개 도시은행에서 총 3만 4천명의 인원을 감축시켰다. 신규채용도 10년전의 1/3수준으로 제한했다. 우리나라의 금융사들도 개방에 대비해서 인원감원과 감량경영을 본격화할 채비를 갖추고 있다. 전산화와 사무자동화를 다그치면서 조직개편도 서두르고 있다. 물론 감원이 이루어지더라도 감원된 인원 대부분 혹은 그보다 더 많은 인원이 우리나라로 진출하는 외국 금융사에 흡수될 수는 있다. 그렇더라도 인원의 대이동에 의한 직장의 안정성이 떨어지는 것은 어쩔 수 없을 것이다. 한 추정에 따르면 내년도에 금융기관종사자의 적어도 5천명 이상이 자리바꿈을 할 것으로 내다보고 있다.

우리가 나서야

앞에서 살펴보았듯이 UR의 압력에 의한(우리의 경우는 주로 미국의 압력에 의한) 자본시장 개방은 나라의 경제에 영향을 미칠 뿐만 아니라 우리 자신들의 구체적인 처지에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 우리 모두가 UR의 당사자이고 적극적으로 대응해 나가야 하는 주체이기도 하는 이유가 이 때문이다.

금융시장개방 그 자체로만 본다면 전적으로 부정적인 영향만을 미치는 것은 아니다. 경쟁의 도입으로 인한 금융서비스질의 향상, 금융비용의 저련화, 섬유나 신발 등 경쟁력있는 상품의 해외진출 계기, 개별국 상대의 무역보복조치의 완화, 그리고 무엇보다 환치금융을 청산할 수 있다는 긍정적 계기가 존재한다. 또한 UR이 미국의 지위가 상대적으로 약화되었다는 사실의 직접적인 반영이고 미·일·EC 등 선진국간에도 이해의 상충과 갈등이 존재하기 때문에 우리가 유리하게 이용할 가능성도 존재한다.

그러나 이것은 어디까지나 가능성이다. 이것이 현실로 되기 위해서는 정권이 자주적이어야 한다는 전제조건이 충족되어야 한다. 결국 UR이 문제가 되는 것은 정권이 자주적이지 못해서 적절히 대응할 의사도 능력도 없다는 데 있다.

UR에 대비해서 이러저러한 대응책이 제시될 수는 있지만 그 궁극적인 방안은 오직 자주적인 정부를 세우는 것만이다. *

90년을 닫고
91년을 바라본다.

- 업종별 여성부장 좌담회 -

- 때: 1990년 11월 7일 (수) 오후 7시
- 곳: 여성민주회 사무실
- 참석자: 김 지예(전교조 여성부장)
- 이 수경(전문노련 여성국장)
- 김 정아(언론노련 여성국장)
- 이 연옥(보험단여성부장협의회 의장)
- 이 윤선(한흥증권 부위원장)

사회: 윤정숙(여성민주회 노동분과장)

사회: 안녕하세요? 연말을 맞아 노조활동으로 매우 바쁘실텐데도 이 자리에 참석해 주셔서 고맙습니다. 우선 여성부활동에 대한 평가에 앞서 각 업종내에서 여성들의 분포 및 실태를 개략적으로 살펴 보면서 간단회를 시작하도록 하겠습니다.

전교조: 전교조는 89년 5월 28일에 결성되었는데 현재 전국적으로 15개 시도지부를 갖고 있어요. 전체교사에서 여자가 차지하는 비율은 48%이고 조합원중에선 43%예요. 다른 직장에 비해서는 여성의

비율이 높은 편이고 활동력이나 투쟁력 또한 남성보다 뒤지지 않고 오히려 앞서가죠. 전체 조합원수는 1만4천 정도 되고 교사후원회는 약 3만이에요. 전체교사의 10%를 지지세력으로 확보하고 있는거죠. 이 후원회는 전교조활동에 직접적인 도움을 주는 분들인데 실제로 보면 교사의 70~80%정도는 같은 교사로서 전교조를 지지하고 있다고 볼 수 있습니다.

사회: 여성조합원중 기혼과 미혼의 비율은 어떻습니까?

전교조: 아직까지 성별 연령별 기·미혼별 비율은 조사한 게 없지만 조합원의 최대치가 20대 후반에서 35세 이전까지 나타나고 35세 이후로는 급격히 떨어져요. 그래서 여성조합원의 대다수는 미혼으로 판단됩니다.

보험: 연명이 둘로 나뉘어 있어서 정확한 비율은 알 수 없지만 손보사는 여자가 1/3정도이고 생보사는 업무상 여자가 훨씬 많아 2/3정도 될겁니다.



이연옥 보험단여성부장협의회 의장

여성부장 연대모임 유지

사회: 보험쪽에서는 여성부장들의 자발적 모임이 있었던 걸로 아는데요.

보험: 86년에 이미 노조를 결성한 몇몇 손보사 노조여성부장들이 친목도모와 자료를 교환하는 수준에서 만나기 시작했어요. 그러다가 87년에 노조가 급격히 결성되면서 기존의 친목위주도 좋지만 자료분석도 함께 하면 좋겠다고 생각되어 특별한 명칭은 없지만 만남을 계속했지요. 초기에는 참석자들의 직책이나 숫자도 각각 달랐는데 보다 효과적인 운영을 위해 87년 12월경 여성부위원장, 여성부장으로 한 정시켰습니다.

조금씩 노조가 발전하면서 부위원장은 보다 넓은 안목에서 일을 해야 한다는 생각으로 여성부장들로만 모임을 구성했고 88년초에 "보험단 여성부장협의회"로 공

식 출범했습니다. 생보단여성부장도 같이 모이려다가 노조의 체계가 안 잡히고 여성부의 역할도 정리되지 않은 상태라 결국은 각각 모임을 꾸리기로 했는데, 생보단은 여성부장 2~3명만 몇차례 만나다 끊겼고, 손보단은 지금까지 계속 되어오고 있습니다.

증권: 증권사는 전부 25개사인 데 그 중 21개사에 노조가 결성되어 있고 상급단체는 사무금융노련이에요. 연맹과는 별도로 89년에 '증노협'을 결성하여 증권사에서 일어나는 일들을 협의회 차원에서 1차적으로 논의하고 있지요.

현재 여조합원의 비율은 30~40% 정도이고 89년말부터 여성간부가 생기면서 여성부장모임을 가져왔는데 정기적이진 않지만 중요사안이 생겼을 때 모이는 정도입니다.

언론: 처음 23개사로 출발해서 현재 언론노련 가입노조는 52개사이고 전조합원수는 약 1만8천명에서 2만명 정도입니다. 그 가운데 여성조합원수는 회사마다 조금씩 차이가 있어요. 중앙일보의 경우 여성조합원의 비율이 4%에 불과하고 코리아헤럴드, 내외경제의 경우는 기자직종이나 일반관리직종에 타사에 비해 여성이 많아서 20%정도를 차지하고 있습니다. 한겨레신문도 여성의 비율이 타사에 비해서 높은 편입니다. 전반적으로는 10%내외로 보면 될 것 같아요. 여성노동자들이 언론노동운동을 이끌어가는 아주 적극적인 주체세력이라고 보기에는 힘이 들어요.



김지혜 전교조여성부국장

사회: 그런데 다른데에 비해서 여성부설치가 일찍 된 것 같은데요.

언론: 언론사노조에는 기자직종, PD직종뿐만 아니라 관리직종이 함께 있고 게다가 제조업노동자에 가까운 공무국노동자들이 같이 있어요. 그래서 이끌어가는 주체세력, 열심히 참여하는 세력과 실질적으로는 동조하지만 참여하지 않는 세력들이 현저하게 나뉘어 있는 실정입니다. 선도하는 세력에서는 여성운동도 노동운동에 편입되어야 한다는 논리 자체에 거부감을 가지고 여성의 특수이익을 옹호하기 위해선 여성국이 필요하다는 데에 이의가 없었어요.

사회: 그러면 88년도 연맹결성과 동시에 여성국이 생기면서 여성부장 모임도 계속 되었습니까?

언론: 아뇨, 그러지 못했어요. 왜냐하면

일부 전임부서를 제외한 다른 부서의 경우도 그렇지만 여성부도 직책을 맡는 것이 굉장히 어려웠거든요. 저의 경우에도 여성부장을 맡게 된 것이 출범 2개월이 지나서였어요.

89년초부터 친목성격의 비정기적인 모임을 갖기 시작해, 그해 6월에 여성간부수련회를 처음으로 가졌어요. 단위노조 여성부장뿐만 아니라 다른 부서 간부들도 함께 수련회에 참석했는데 언론노동운동의 가장 취약점으로 지적되는 실천력·조직력의 부재와 단위노조간의 연대가 서로 안 된다는 점이 그대로 드러났어요. 그래도 좋은 기회라는 평가였습니다.

사회: 여성부장은 주로 어느 직종에서 맡습니까?

언론: 아무래도 기자직종 중심으로 조합 집행부를 맡고 있기 때문에 여성부장이나 여성간부가 비기자직종일 경우 상대적으로 권익을 대변하기가 오히려 어려울 것이라는 판단에서 기자직종에서 주로 맡게 되었죠. 꼭 바람직한 현상은 아닌 것 같아요. 우선 숫자면에서 어디나 관리직 여성조합원이 훨씬 많기 때문에 기자조합원들이 관리직조합원들을 포용하는 데 힘든 면이 있고, 전임이 아닌 간부들의 경우는 노조일에 전념할 여건이 안되는 데다가 노조일을 하지 않는 여기자들을 끌어들이는 것이 관리직여성보다 훨씬 힘들다는 경향이 나오더라고요.

전문: 전문노련 산하에는 45개노조가 있고 이들노조는 4개분과로 나뉘어져 있어

요. 전체조합원수는 1만3천명, 그중 여성 조합원이 1천8백명으로 15%정도죠.

사회:전문노련도 언론 못지않게 직종이 다양하죠?

전문:네, 이번에 전문노련 여성조합원 실태조사를 했는데 대부분의 여성조합원들이 주업무를 보조하는 업무에 근무하는 걸로 나타났어요. 노동조합활동에서 여성 조합원들이 보여지는 모습은 대략 3가지 정도입니다. 그 하나는 노동조합이 생기기 전에 열심히 참여했다가 어느정도 승진 기회도 얻고 동일노동동임금이 일부 실현된 데다가 직장에서의 반말 등 인격적 모독이 사라지면서 노동조합활동에 이기적·소극적인 모습을 보이는 경우가 있어요. 또 하나는 노조전반에 여성조합원들이 참여하지 않고 여성부가 공식일 경우이고 마지막 하나는 여성부라는 것 자체가 성차별적이라고 여성부 자체를 없앤 노동조합이 있어요. 현재 45개노조중 여성이 위원장을 하는 곳은 3군데에 불과해요.

사회:전문노련도 언노련처럼 전문직에서 간부를 맡는 일이 많습니까?

전문:네, 전문직종에 있는 여조합원들이 오히려 조합에 대해서 우호적이고 열심히예요.

전교조 모성보호 사업에 주력

사회:이제까지 연맹의 대략적인 상황에 대해서 얘기해 보았는데요. 다음은 연맹이나 여성국에서 어떠한 활동을 했는지 90년도를 중심으로 그 사업을 소개해 주시

고 그 사업에 대한 간략한 평가를 해주셨으면 합니다.

전교조:전교조의 전체적인 활동이 굉장히 두드러졌기 때문에 여성국 활동은 별로 눈에 안 띄었고 여성의 역할이나 여성국의 역할은 인정을 받지 못했어요. 실제 학교분회, 지부 지회 활동이나 투쟁 현장에서 여성들의 몫이 컸음에도 불구하고 말입니다. 그 이유중의 하나가 가사 및 육아를 담당하는 기혼 해직여교사들의 활동이 미진한데 있었던 것 같아요. 그래서 여성국에서는 이 문제를 조직적으로 해결하기 위해 올 초반부터 가정 탁아소등 모성보호에 대해 중점적으로 선전교육 활동을 전개했습니다.

가정탁아소는 지역·직장탁아소가 아직 설립될 수 없는 상황에서 우리만이라도 자체 해결하려고 시도해 보았죠. 사전작업으로 먼저 실태조사를 했더니 굉장히 긍정적인 반응이 나왔어요. 하지만 서울이 워낙 넓기 때문에 한동네에서 적어도 7~8명이 모여야 하는데 그것이 보통 힘든 게 아니었어요.

사회:그러면, 아직까지 성사된 경우가 없습니까?

전교조:네, 없어요. 그렇지만 포기하지 않습니다. 그 이전부터 각 분회나 지구단위에서 탁아문제 해결을 위해 노력해왔지만 계속 좌절당하면서 이번에 여성국에 큰 기대를 걸었는데 결국 시행을 못하고 말았습니다. 그래도 문제를 제기한 것 자체가 큰 성과였어요. 설문지 및 홍보유인물

을 통한 교육효과도 컸고 교총에서조차 관심을 갖고 설문지 조사작업까지 했으니가요.

이어서 교사들을 대상으로 한 성교육을 실시했는데 반응이 무척 좋아 현재는 연속적으로 교육해 나가고 있습니다. 전국적으로 과급되고 학부모와 학생들을 상대로 교육도 하게 되었고 주제별로도 심화시켜가고 있어요. 기존의 성에 대한 편협된 시각을 고쳐나갈 수 있는 아주 좋은 계기였어요.

이러한 사업의 성공을 통해서 여성부가 조직의 확대발전에도 기여하고 있다는 인식을 여성동지는 물론 남성동지들도 가지게 함과 아울러 여교사의 조직화 및 중견간부 육성을 90년 하반기 목표로 잡았습니다.

사회:전교조의 올해 사업을 보면 모성보호에 대한 선전 홍보 및 성교육, 사랑의 동지회 사업뿐 아니라 자료집도 많이 만든 것 같은데...

전교조:여성관계법과 여성노동자에게 필요한 자료를 함께 모아 '여교사의 권리'라는 책자를 만들었고 앞으로는 여성문제 및 성교육지도내용과 함께 교과서를 분석하여 남녀평등을 위한 교육자료집을 만들 예정이에요.

사회:전교조 신문에도 '모성보호의 현장'을 조사발표 하셨지요.

전교조:문제를 제기하는 것도 게을리하지 않고 있어요. 현재로는 여성부가 여교사들의 문제를 해결하기 위해 필요하다는

인식보다는 전체조직의 확대를 위해 필요하다는 인식수준에만 머물러 있다는 점이 문제일 수 있지요.

사회:해직교사가 1천 5백명 정도되는데 그중 여교사의 비율은 어느 정도입니까?

전교조:40%를 넘어요. 그에 따라 다른 데에 비해 상근여성 간부가 많기 때문에 전문적으로 일을 해나갈 수 있고, 매주 서울지부여성부장회의를 통해 신속하게 일을 처리하고 있어요. 그러나, 숫자는 많아도 책임있는 직책을 맡고 있거나 상급결정기구에 올라와 있는 비율은 아주 적어요. 이 비율을 점점 높여나가는 것이 앞으로의 과제라 할 수 있죠.

활동의 연계성 필요

전문:저희는 4개 분과에서 여성부장 중심으로 실태조사팀을 구성하여 여성부 활동 및 여성조합원의 위치에 대해 조사를 했고 이를 토대로 91년도 여성부활동지침을 만들 계획을 갖고 있어요. 그리고 분과별로 진행되는 것 외에 전체여성부장모임을 추진할 계획이에요. 기존 여직원회와의 올바른 관계 정립 및 여성부의 위치와 역할에 대한 바른 시각을 갖도록 하려고 합니다. 그리고 단체협약내의 모성보호부분 중 선진적인 조항에 대해 각 노조에 알려주고 그 부분들을 새롭게 넣는 작업을 하려고 해요. 그러기 위해서는 전반적인 연맹사업에 여성의 지분을 넓히는 일이 필요하고 연맹이나 다양한 조건속에서 그 내



이은선 한홍중권 부위원장

용을 어떻게 채우느냐가 관건이 되지요.

사회: 전문노련은 사기업이 적기 때문에 다른 노조와 구별되는 특징이 있을 것 같은데요.

전문: 다른데 비해 모성보호 또는 승진에서의 기회균등이라든지 동일노동에 대한 동일임금이 많이 해결된 것 같아요.

보험: 저희는 협의회 활동이 활발했던 때가 결혼후 계속근무, 산전산후 휴가, 승격제도가 만들어질 때였어요. 그런데 90년 중반부터 여성부장들이 자주 바뀌면서 활동의 연계가 잘 안되고 협의회 자체보존에만 급급했어요. 협의회라는 한계를 벗어 나지 못하고 있는 형편이지요. 아직까지 보험노련에 여성국이 없구요.

사회: 90년 상반기에 여성부장 협의회 주최의 기혼여직원 교육이 있었죠? 그 이후에 여성부장을 대상으로 교육도 한다고

들었는데요.

보험: 네, 임신한 여직원까지 모두 열심히 참석을 했어요. 그런데 여성부장이 너무 자주 바뀌는 바람에 여성부장교육은 못 했어요.

언론: 작년 언론사의 분위기는 단위노조들이 탄압을 이겨내는데 개별적으로 힘썼던 시기라 여성의 특수이익을 제기할 만한 상황이 안됐어요. 여성국에서 유일하게 추진한 사업으로 간부수련회가 있습니다. 지방사까지 포함해서 상시적인 교육활동을 하는 것은 무리이기 때문에 연대의 역할을 증진시키고 교육의 기능도 함께 할 수 있는 수련회를 "언론여성노동운동의 과제"라는 주제를 갖고 1박2일로 전국규모로 가졌어요. 일상활동부분에서 여성부가 좀더 주체적으로 참여하자는 얘기가 나왔고 MBC, 한겨레, 코리아헤럴드, 내외경제노조 등에서는 실제 성과가 나타났어요. 모성보호와 관련해서 말씀드리면 비교적 순조롭게 이루어진 부분이 많고 워낙 여성의 비율이 낮기 때문에 직장내 탁아소 등은 제기할 수 있는 환경이 아닙니다. 그래도 매일경제, 한겨레신문 등에서는 계속 회사측과 논의중에 있어요.

증권: 증권사노조는 조합운영방식이 조합주의적인 면이 많고 조합원들 의식도 노동자의식이 상당히 결여되어 있어요. 그래서 증노협에서는 준자본가적인 입장에서 노동자적인 입장으로 변화시키기 위해 풍물반, 탈춤반, 노래반 등을 89년도에 새롭게 운영, 활성화시켰어요. 그런데, 단위노



김정아 언론노련 여성국장

조의 성격이 다 틀리기 때문에 증노협 차원에서는 크게 활성화되지 못하고 단위노조별로 운영되고 있어요. 그리고, 장세에 따라 노조활동의 기폭이 심해요. 예를 들면 지난번 강동계좌 반대때때 등으로 증노협차원에서 계속 연석회의도 하고 집회 및 농성도 했어요. 그렇기 때문에 체계적인 계획과 활동을 해나가지 못하고 어떤 사안이 생겼을 때 대처하는 방식이에요.

사회: 여성부 차원에서 진행한 사업으로는 90년 2월 여성부장교육외에 몇달전 모신문에 게재된 증권사여직원 문제에 대한 공동대처가 있었죠?

증권: 네, 지난 2월에 민우회주관, 증권단여성부장협의회 주최와 여성부장 교육을 진행했고 이번 여직원 문제가 터지면서 기동성있게 여성부장들이 모여 대처를 해나갔죠. 기사 내용을 잠깐 소개하자면

89년도에 계속 장이 악화되니까 여직원들이 그 씹살이를 감당하지 못해 밤업소를 나간다는 내용이었는데 결국 그 기자로부터 공식사과와 사과기사를 받아냈죠.

모성보호와 승격제도 개선에 주력할 터

사회: 그러면 다음으로는 각 업종별로 여성들이 겪고 있는 전형적인 문제점과 이러한 문제를 해결하기 위한 올해 계획까지 말씀해 주세요.

전교조: 외관상 다른 직종에 비해서는 좋은 직장으로 여겨지지만 실제 법에 보장되어 있는 모성보호 조항조차도 다 적용받지 못하는 현실입니다. 출산휴가는 43%정도, 생리휴가는 거의 이용자가 없는 실정이지요. 그리고 육아휴직은 대도시 공립학교는 별문제가 없는데 사립이나 군소재 학교의 여교사는 학교장의 압력이나 아이들에 대한 책임감 때문에 확보하고 있지 못한 상태예요. 또 45% 정도의 여교사가 유산 경험이 있고 학교내에서 기혼 여교사에 대한 편견이 상당히 큰데다 주당 평균 수업시간이 20시간 이상이고 잡무 등을 포함하면 24~26시간 정도돼요. 격무 그 자체지요. 여교사비율이 43%정도인데도 교감 교장 관리직 등에서의 비율은 4% 밖에 안되고 있어요.

사회: 그런데, 이 중에서도 가장 중요하게 해결해야 할 문제는 모성보호로 보고 있는 거죠?

전교조: 네, 그렇죠. 덧붙여서 말씀드리면 국공립보다 사립학교 여교사들은 훨씬

더 열악한 환경에 놓여 있습니다. 젊은 여교사들은 손님집대까지 해야 하고 심지어는 폭력 및 폭언까지 당하는 경우도 비일비재해요. 91년에는 초등근무여건개선투쟁과 함께 한학교 한교실을 확보하여 탁아소를 만들 것을 계획하고 있고 15개 시도지부, 145개지회단위까지 여교사조직을 만들어 중견간부육성에 힘을 계획이에요.

보험:산전산후 휴가의 경우 본사·지점에서는 거의 대부분 사용하고 있지만 영업소에 근무하는 여직원은 전혀 사용을 못하고 있는 실정인데 보조를 두는 등 방안들을 모색해야 될 것 같아요. 그리고 육아휴직은 아직 쓰는 곳이 없는데 내년에는 이의 정착화를 위해 힘써야겠지요. 그리고 승격고시에서의 부당한 인사사고를 고쳐나가는 것 등이 앞으로의 과제입니다. 내년 정도면 탁아소문제가 심각하게 대두될 것으로 생각되는데 그에 대한 대책마련도 필요합니다. 그러나 아직은 아무래도 승격제도를 보완해나가는 것이 가장 중요 사업입니다.

올해의 기혼여직원교육을 한번 더 추진할 예정이고 소모임이나 문화활동을 활성화해서 내부적인 결속력을 다져나가려고 합니다. 협의회의 기반을 보다 확고히 해나가면서 생보쪽하고의 접촉을 시도하려고 해요.

언론:기자직종과 관리직종과의 차별성이 나타나는데 관리직여사원들은 3~4년의 호봉격차를 줄이고 결혼후 근무를 제도적으로 보장해나가는 것이 주요과제입

니다. 기자직종에서는 임금 등에서는 차별은 없지만 동등하게 대우해 주는 것만큼 여성에게 보장되는 권리를 포기할 것을 요구하고 있는 실정인데 워낙 소수라 그것에 대해 이의를 제기할 수 있는 상황이 못돼요. 그리고 업무의 호환성이 없기 때문에 예를 들어 산전직후 2개월은 쉬면 그 기자가 맡은 분야는 다른 사람으로 대체할 수도 없는 상황이라 제대로 쉬지도 못하고 나오는 형편이에요. 그렇기 때문에 공정한 기준으로 반드시 공채를 통해 선발할 것과 언론여성노동자수를 늘리는 문제가 시급한 문제예요.

기혼 여직원이 늘어나면서 모성보호부분에 대해서 개별단위노동여성부에서는 향후 2~3년간 긍정적인 사업목표로 될 것 같아요. 연맹에서는 여성노동자 전체문제를 포괄할 수 있는 실태조사를 시행하고 그에 따라 탁아소 등 모성보호 확보문제, 여직원들을 일장비용으로 뽑는 문제들에 대해 대책마련을 할 계획이에요.

증권:단위사업장별로 승급, 모성보호가 다르게 나타나는데 회사별 현황을 파악해서 홍보해나가려 합니다. 현재 증권사에서 가장 큰 문제로 대두되는 것은 남녀업무차이예요. 여직원들은 대부분 단순보조업무 맡고 있는데 회사의 성격상 영업이 차지하는 비중이 높기 때문에 동일임금은 안되더라도 여직원이 없으면 일이 되지 않기 때문에 최소한 그 중요성을 인식시키고 차별을 최소화시켜나가는 것이 앞으로의 과제입니다.



이수경 전문노련 여성국장

사회:중시가 불황이 되면서 여직원을 중심으로 인원을 감축하고 있는 것 같은데 아르바이트학생을 다 내보내고 여직원들에게 잡무를 시킨다거나 아니면 lady Team라는 것을 만들어서 자동 사회의 분위기를 만든다고 들었는데 이것에 대한 대책이 있나요.

증권:lady Team을 만들어서 여직원들에게 영업교육을 시켜 영업을 강요하고 있어요. 실적을 못 올리게 되면 스스로 못 견디서 나가게 한다거나 직제개편을 통해 영업2부라는 새로운 부서를 만들어 놓고 책상 4~5개정도에 여직원은 20명정도를 배치해 영업을 강요하는 형태가 있어요. 인원정리의 첫 대상이 고참여직원이 되는 거죠. 이에 대한 대책이 시급해요.

여성단체와의 연대 절실

전문:일단 제도적으로 남녀평등은 만들었어도 실제 내용상 교묘한 방법으로 불평등한 사례를 많이 볼 수 있어요. 특히 입사시 여직원들 대부분은 특채로 들어왔기 때문에 공채와 특채간에 동일할 수 없다는 논리와 특채와 공채의 차별적인 적용을 통해서 여직원간의 갈등을 가져오는 경우가 많은데 이를 해소해 나가는 것이 91년도 사업계획이에요. 또한 여성조합원이 노동자로서의 역할을 해냄으로써 남성조합원의 의식을 변화시켜내는 작업, 그리고 다른 임금 및 여성단체와의 연대도 중요한 사업으로 생각해요. 구체적인 사업내용으로는 매우 다양한 일들을 하고 있는 각 단위노조가 그나마 분과를 묶여져 있는데 그 분과별 여성부장 모임의 정례화와 전체 여성부장모임을 실행하여 여성간부교육프로그램들을 가질 계획입니다.

사회:네, 반갑네요. 업종 노조와 단체와의 연대사업은 점차 그 폭을 넓혀야 될 것 같아요. 저희가 89년에 사무직과 연대해서 여성노동자 문화대동맹을 한적이 있는데 저희들도 어떻게 하면 현장과의 결합을 할 수 있을지에 관심을 갖고 여성운동의 자체당어리인 연합체의 중요한 사업들은 현장에서 일하고 있는 여성국장들을 만나 의견을 수렴해 나가 현장과 동떨어진 주장이 아니라 현장에서 필요로 하는 사업들을 벌여나가려 하고 있어요. 그러면, 앞으로 민우회가 어떠한 일을 했으면 하는지 의견을 제시해주시면 많은 도움이 될 것 같습니다.

보험:제가 여성부장을 맡은 지 4년정도 되는데 아무것도 모를때 민우회가 도움이 됐어요. 앞으로도 계속 열심히 해 주실 것을 바라고 특별히 부탁드립니다 싶은 것은 '남녀 조합원 교육'을 내년에 꼭 해주셨으면 해요. 같은 간부이면서도 남자들에게 외면당하는 경우가 많은데 일을 하다보면 남자간부들의 도움이 필요한 때가 참 많거든요.

사회:저희도 고민을 많이 하고 있는데 구체화되도록 좀 더 노력을 하겠습니다.

전문:업종내여성교육이라든가 여성부장 모임의 내용에 대한 도움을 주셨으면 해요. 그리고 앞으로는 이런 좌담회가 생산적까지도 같이 포괄해서 했으면 하는 바람이에요.

사회:네, 중요한 지적이신데, 올해 직업 병과 고용문제도 생산적 여성과 연대사업을 했었고 앞으로 그 영역을 넓힐 예정입니다. 늦은 시간인데도 90년 사업과 내년 도 계획에 대해 좋으신 말씀 해주신 것 감사드립니다.*

짧막이야기

직장의 꽃이여! 여성해방이여!

'미스김, 커피 한잔만'

—네. (커피를 타주는 건 여자의 기본예의지)

—네? (난 다방레지가 아닌데)

'미스김 내 대신 은행좀 다녀올래?'

—네. (얼마나 바쁘시면 내게 부탁하실까? 빨리 다녀와야지)

—네? (난 심부름꾼이 아닌데)

'미스김, 주전자에 물이 없어'

—네. (저런 벌써 다 마셨네. 식당에 가서 더 떠와야지)

—네? (난 물장수가 아닌데)

'미스김, 책상위 좀 닦아줘'

—네? (먼지가 수북하구나. 닦아드려야지)

—네. (난 청소부가 아닌데)

'미스김, ○○부로 인사발령이야'

—네. (새로운 곳에서 새로운 각오로 새출발 하는거야)

—네? (난 마음대로 옮길 수 있는 짐작이 아닌데)

=농촌경제연구원 노보에서=

딸기잼에서 유자차로 보낸 1년

전효명(여성민우회 총무)

얼마전 충정로 역으로부터 사무실로 걸어올라오는 언덕길에서 바라다본 은행나무길은 내가 좋아하는 영화의 한 장면만큼이나 아름다웠다. 심란스런 세상과는 달리 유난히 돋보이는 그 아름다움을 느낀 것은 1년간 무척이나 바쁘게 움직이며 살아오다 처음으로 계절을 느낀 순간이기도 했다. '꽤 바빴구나'.

언발이면 대체로 그렇듯이 내게도 지난 1년간의 일들이 영화필름처럼 돌아가며 떠오른다.

많은 활동 중에서도 민우회 재정마련을 위해 모든 회원들이 온갖 힘을 쏟은 딸기잼, 복숭아 잼, 유자차 작업은 단연 압권이라고 할 수 있을것 같다.

우리들은 도시의 회색빛 콘크리트 벽 사이에 편 공해와 온갖 오염에 찌든 메마른 개나리 꽃으로 대변되어도 좋은 봄에 딸기잼을 만들었다. 모든 활동을 잠시 미루고 남녀평등한 민주사회를 일구는데 한 톨을 담당해야 한다는 일념아래 애오라지 딸기잼 생산에 매달렸다. 노동을 통해 얻는 성과물은 더없이 가치있다고 믿으며.

아침 일찍이 받아온 싱싱한 무궁해 딸기를 트럭에서 내리는 것부터 일은 시작된다. 일렬로 서서 2칸짜리 상자 100개를 3층으로 나란히 후 철저한 분업으로 작업을 한다. 빨간간 딸기는 가스를 위에서 진달래 빛, 선홍색 피빛으로 다시 검은 장미빛으로 바뀌며 잼이 된다.

함지를 불에 올려 놓고 그 앞에서 3~4시간 동안 흥부가 맞은 주걱보다 다섯배나 큰 나무주걱으로 '저어' '저어' 노래를 부르는 일은 즐거우면서도 여간 힘든 일이 아니다. 탁탁 튀어오르는 잼 앞에서 무방비 노출상태로 앉아 살이 데이는 산업재해를 입으면서도 잼이 탈새라 열심히 주걱을 켜는 우

리의 건강한 생산자들.

새벽 3시가 되면서 마지막 병작업을 끝낸다. 부족한 통닭을 안주로 한잔도 안되는 김빠진 맥주를 마시고 모두들 발을 한가운데로 모으고 병 둘러 눕는다. 이렇게 닳새를 일하고 다시 우리는 유봉 담당자로 변신을 한다. 팔기 짬 한 상자를 마주잡고도 경경매며 들고가는 두 남성앞에서 보란듯이 혼자 번쩍 들어올린 그 정열로 비로 어지럽던 여름에는 복숭아 쥬스를, 바로 얼마전엔 유자차를 만들었다. 날이 선 식칼로 손톱이 잘리고 살이 베어나가면 서도 낮에는 주부회원들이 밤엔 노동분과 회원들이 경건완중 증세를 보이면서까지 열심히 유자를 썰었다. 민우회 사업을 위해 스스로 재정을 마련하려는 회원들의 노력이 눈물겹기까지 한 대목이라 하겠다.

유자차 작업을 끝내고 나니 어느덧 겨울이다. 어제 사무실을 나서다 바라본 은행나무 길엔 앙상한 나무들이 줄지어 있었다. 그간 쏟아부은 우리들의 정성이 가득한 때문인지 가냘픈 그 모습과는 대조적으로 마음이 풍성해져 있는 자신을 발견하게 되었다. 눈이라도 곧 쏟아질듯한 거리에서 따끈한 유자차 한잔이 그리워진다.

다양함이 존재하는 통일된 노조로

최영숙(대한화재보험노조 문화부장)

벌써 한해를 마감지를 때가 되었나보다.

나에게 있어서 90년도는 정말 뜻깊고 다사다난하였다.

무책임하게 되는 대로 삶을 살아가던 내가 생각을 할 줄 알게 되고 참인간으로 서기 위하여 고뇌하고, 실천적으로 생각을 옮기게 되었다.

이러한 자신의 변화에 스스로 놀라운 생각이 들 때도 있다.

고등학교 재학당시, 끊임없이 계속되는 대학생들의 투쟁현장을 보면서, 보다 평화로움을 기원하던 나는 심한 반발을 느끼곤 하였다.

직장생활 몇년 만에, 일터에 매몰되어 삶의 의미조차 상실한 채 살아갈

즈음 나는 밖으로부터의 깨침속에 눈을 뜨게 되었다.

노조간부로 생활한 지 1년!

올해의 임무는 아마도 오랫동안 잊혀지지 않을 것으로 생각된다.

예년과 달리 소수의 교섭위원이 정보와 판단권한을 독점하는 협상형태를 벗어나서 민주적 의사결정과 자주적 단결을 위하여 우리 노조는 1인 1요구안 작성에서부터 모든 의사결정을 분회별 토의, 분회장 회의, 임원단 회의 등을 거쳐서 합의점을 찾아내곤 하였다.

6개월여간 회사와 합의를 이루어내기까지 조합원과 교섭위원이 하나가 되어 각 분회별로 소모임을 편성하고 구성원 사이의 유대와 친목을 도모함은 물론 민주적 토의방식인 분임토의 문화를 정착시켜 나갔다. 소수의 개인적 요구가 결코 소외됨이 없이 다수의 토론속에서 노동조합 전체의 요구로 통합되기까지 수많은 나날들을 밤새웠으며 또한 우리의 요구를 관철하기 위하여 조합원 스스로 결정한 준법투쟁(1차 리본달기, 2차 정시출퇴근)을 실시하여 서로간의 신뢰와 단결을 확인하고 결국 조합원총회에서 모든 임무를 마무리하게 되었다.

임무를 통하여 그동안 말로만 이야기하던 민주주의가 아닌 정말 실질적 민주주의 방식에 의해서 우리는 나, 너가 아닌 우리로서 서로를 신뢰하고 격려하면서 투쟁할 수 있었다.

이제 또 한해를 보내며 지금 노동자들은 대내외적으로 억압받고 참으로 어려운 상황에 놓여 있지만 결국 우리 노동자들은 인간으로서 대우받고 존중되어지는 그날이 반드시 올 것임을 믿는다.*

차별임금해소, 동일노동 동일임금 실현을 위하여

- 사례 1. 15년 장기근속에 심화되는 차별임금 / 문정숙(부산산업)
 2. 성차별적 신인사제도, 민주노조쟁취로 해결해야 / 김화연(대한생명)
 3. 같은 용원으로 20년 근무에 여자임금 남자의 1/2 / 한귀자(연세대학교)

동일노동 동일임금의 실현을 위하여

—법적인 측면— / 이은영(외대교수)

동일노동 동일임금 쟁취를 위한 조직적 노력 / 최영희(민주회 지도위원)

동일노동 동일임금 쟁취를 위한 제언하나 / 조순경(이대교수)

“10년을 근속해온 내 월급이 이제 막 들어와 내 밑에서 일배우는 남직원의 월급보다 작다니 이게 말이 됩니까?”

대기업체에 근무하는 한 고참여직원의 분노어린 목소리다. 실제로 근속년수가 길수록 이런 남녀차별임금에 대한 여성노동자들의 불만도 더욱 커진다.

처음 갓 입사했을 때는 몇만원 차이밖에 안나던 것이 해가 갈수록 그 간격이 벌어져 10년쯤 되면 입사동기남직원의 반도 안되는 월급봉투를 손에 쥐게 된다. 월급뿐만 아니라 회사내 위치도 천양지차로 벌어져 만년 말단신세인 여성노동자들은 이

쯤되면 일할 의욕마저 잃어버린다. ‘이러고도 내가 이 회사에 계속 다녀야 할 것인지’ 하는 의문이 당연히 생겨나게 된다.

차별임금해소는 그만큼 여성노동자들의 숙원으로 자리잡고 있는 문제다. 또한 이 문제의 해결이 바로 ‘평등한 노동권’을 향한 지름길이기도 하다. ‘같은 일을 하는데 같은 임금을 달라’는 동일노동 동일임금 요구가 오래전부터 줄기차게 계속돼온 것도 이 때문이다. 87년 남녀고용평등법이 제정되자마자 이 법의 개정을 위해 여성운동이 다시 나설 수밖에 없었던 그 하나의 이유도 동일노동·동일임금조항에 대

해선 언급조차 안돼 있었기 때문이었다. 그 결과 개정된 남녀고용평등법엔 동일노동·동일임금조항이 삽입되었다.

하지만 아직도 대부분의 여성노동자들은 그 이전과 같은 차별임금을 받고 일하고 있다. 그 까닭이 무엇일까?

그것은 현행 근로기준법에 ‘성별을 이유로 차별해서는 아니된다’(근기법 제5조), 그리고 남녀고용평등법엔 ‘동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다’(고평법 제6조의 2)고 명확히 규정되어 있지만 그 법을 현실에 적용하는 것과는 거리가 너무 멀기 때문이다. 그 구체적 기준이나 위반시의 벌칙규정이 현실을 개선하기에는 크게 못 미치는 점도 큰 요인이나 법조문 몇 문항 갖고는 다양한 형태로 차별을 행하는 현실을 개선하기에는 너무 역부족인 까닭이다. 남녀간의 임금격차 전부를 ‘차별’에 의한

차이’라고 보기는 어려우나 실제로 똑같은 일을 하는 경우나 유사한 업무를 수행하는 경우에도 여성의 임금이 남성의 반밖에 되지 않은 현실은 차별적 요인이 더 크다는 것을 보여준다. 특히 요즘 들어서는 남녀간의 업무를 아예 분리해놓고 채용을 하거나(신인사제도), 남자는 정규직, 여자는 임시직 등으로 외형상 임금차이를 합리화시키는 기묘묘한 제도들이 확산되고 있어 이에 대한 대책마련도 시급한 실정이다. 이번 기획에서는 남녀 차별임금제도의 대표적 유형인 남녀분리호봉제도와 요즘 들어서 도입되고 있는 신인사제도, 그리고 정규직, 임시직으로 남녀를 갈라 차별임금을 지급하는 사례들을 살펴보고, 동일노동 동일임금(이하 동노동임)을 실현하기 위해서 짚어져야 점들을 동노동임의 평가기준, 법적 측면, 조직적 측면, 외 국사례들을 통해 알아본다. *



15년 장기근속에 심화되는 차별임금

- 장기근속 여직원은 생산성이 떨어진다는 -

문정숙(두산산업)



"노조가 결성된 후 회사측은 여직원 근속수당 지급을 약속했으나 90년 임금협상때도 여직원은 오래 근무할수록 생산성이 떨어진다는 발언을 하는 등 약속이행을 거부하였습니다. 이에 본사 여직원 130여명은 1일 공동휴직으로 항의했고 이것을 빌미로 회사측은 저를 해고했습니다."

저는 두산산업에서 80년부터 10년간 사무직으로 근무하다가 90년 7월 27일 부당해고당한 사무직여성노동자입니다. 그동안의 경험을 토대로 몇가지 말씀드리겠습니다.

먼저 급여 비교표를 보아주시시오 (급여비교표 참조).

이렇게 남녀간 임금차이가 장기 근속할수록 심화되는 것은 여직원에게는 진급의 기회가 없기 때문입니다.

물론 진급대상에서 제외되므로 입사후 교육내용도 남녀간 큰 차이가 있습니다.

남직원의 경우는 업무향상과 진급시험에 도움이 되는 외국어, 자동차면허, 마켓팅 등 전문교육, 회계, PC, 관리자 교육 등이며 여직원의 경우는 교양, 예절 등입니다.

근래에 부쩍 늘어난 해외연수, 해외전시회 관람, 해외근무는 물론 남직원의 전유물입니다. 또한 책임귀속의 구분으로 담당자와 보조자가 있는데 남직원은 입사후 곧 담당자가 되지만 여직원은 아무리 장기근속하여도 보조

급여 비교표

		입사	5년	7년	18년
남	대	705,071	1,086,320	1,391,560	1,620,320
	고	511,343	667,168	747,186	1,049,206
녀	대	539,771	645,058	680,153	685,418
	고	435,537	520,819	560,828	624,000
남·대와의 차이		265,534	565,501	830,732	996,320
남·고와의 차이		75,806	146,348	186,358	425,206

* 참고: 이 수치는 기본급 및 계수당, 상여를 모두 포함하였음.

과장급 이상은 월급전액에 대해 상여금 지급.

과장급 미만은 기본급에 대해 상여금 지급.

자의 위치에서 근무합니다

하지만 그동안의 몇 사례를 기억해보면 회계업무 사고발생시 보조자인 여직원이 사직하게 되었으며 책임져야 할 담당자나 직속상사들은 경미한 처벌로 마무리되었습니다. 왜냐하면 실제적인 회계업무는 여직원들이 수행하고 있기 때문에 담당자나 직속상사들은 내용도 잘 모르는 상황에서 확인하지 못하고 그저 결재만하기 때문입니다.

그리고 결혼후 근무를 원하는 여직원은 촉탁사원으로 1년씩 계약근무하고 있으며 몇 여직원들은 조건이 좋지않은 다른 중소기업으로 재입사해서 사회생활을 합니다.

이런 상황에서 6.29이후 회사내에 노조가 결성되었습니다. 직접적 동기는 과장진급 1년유보였으나 회사측에서는 여직원들의 요구사항을 들어주었으니 노조를 통하지 말고 회사측과 대화로 풀이할 것을 간청해 왔습니다.

이렇게하여 남직원에게만 혜택이 되었던 교육(운전, 외국어)과 여직원 호칭문제, 탈의실 화장 등 직업적인 몇가지 문제들이 해결되었습니다.

그러나 가장 본질적인 남녀간 심각한 차별임금에 대해서는 여러차례 여러형태로 의견수렴하여 진급과 근속수당중 근속수당 지급쪽으로 결정되었음에도 불구하고 아무런 진전이 없었습니다. 절대 반복할 수 없었던 과장진급유보는 6개월만인 그해 12월에 대상자전원 진급시켰으나, 여직원 장기근속 수당은 간단한 문제가 아니니 시간이 걸린다면 2년이 다되는 90년 6월까지 아무런 조치가 없었습니다.

오래다닌 여직원은 일을 안한다?

그러던 차에 '90 임금협상시 노조측에서 여직원 장기근속 수당을 요구하자 회사측 이모 이사가 "여직원이 10년, 20년 근무한다고 생산성이 향상되는가? 오래될수록 나이 어린 여직원을 부려 먹으려 한다."라고 답변한 내용이 사내게시판에 게시되었습니다. 그동안 성실하게 일해온 여직원들은 심한 모욕감을 느끼지 않을 수 없었습니다. 이에 여직원회인 '원모임'은 회장단과 대의원 회의를 소집하여, 이 문제에 대해 회사측의 공개서면사과를 요구하며 1일 공동월차를 사용하기로 결정하였습니다. 그 다음날인 7월12일 본사 여직원 130여명은 한사람의 이탈자도 없이 전원 월차를 실시하였습니다. 회사측에서는 창립 이래 최초의 여직원의 일치된 단체행동에 처음엔 당황하여 "이러지 말고 대화로 풀자. 불만이 뭐냐."는 반응을 보였으나 다음날부터는 "너희들의 불법행동을 절대 용서할 수 없다."며 공포분위기로 몰아갔습니다.

회사측은 노조의 사주를 받거나 치밀한 계획으로 주동한 자가 있을 것이라는 추측으로 2주간 여직원들을 괴롭혔으나 결국 여직원들의 자발적인 불만의 표현이었지 노조의 사주나 주동자가 없다는 사실이 밝혀졌음에도 불구하고 7월27일 4명의 회생양을 만들고 말았습니다. 여직원회장 1개월 징직, 고참여사원 2명 각 1개월 감봉, 그리고 저는 '정당한 사유없이 혼란을 야기할 목적으로 사원들을 선동하는 행위를 한 자, 사내에서 허가없이 집회, 연설, 집단행위를 하거나 타인에게 이같은 행위를 사주한 자'라는 이유로 해직을 당했습니다.

이성을 잃은 엄청난 힘앞에 순진한 여직원들은 아무런 대책도 없이 회생당하고 만 것입니다. 노동자에게 있어 해고는 곧 사형선고를 의미합니다. 가진자의 이익 앞에 개인의 생명이 얼마나 무가치하게 취급되며 '인화'라는 사훈이 그야말로 유명무실한 것이라는 현실을 참으로 비탄깊을 치르고 깨닫게 되었습니다.

저의 해고가 내정되자 직속상사들과 총무부에서는 "내가 억울한 것은 다 아는 사실이지만 회사의 의지가 너무 강하므로 어쩔 수 없지 않느냐. 이일은 이미 결정되었으니 다음일을 생각하자. 해고는 불명예스러우니 네손으로 사표를 써라. 그러면 다른 직장을 알선해주던지 해서 너를 돕겠다"는 식으로 이성을 잃고 잘못 결정된 이 일을 조용히 마무리지으려 회유하였습니다.

회사측의 회유를 거부하고

저는 10년동안 성실하게 근무해온 직장에서 부당해고당한 억울함과 계속 직장생활을 해야 할 입장이기 때문에 앞날에 대한 부담감으로 몹시 괴로웠습니다.

하지만 저는 회사측의 회유를 거부했습니다. 부당해고당한 억울함은 저의 힘이나 의지로 어쩔 수 없었으나, 적어도 몇분의 돈 때문에 비굴해질 수는 없습니다.

그후 경영층의 횡포에 맞서 출근투쟁하며 노조와 함께 싸워볼 생각도 있었지만 여직원중심의 노조가 너무 약한 데다가 이번일로 그 작은힘마저 거의 무너졌다고 생각했습니다. 참고로 두산산업의 노조 분위기를 말씀드리다면 초대노조위원장인 모 과장이 저의 해고이후 부산에 있는 창고로 발령받아 그곳에서 가족과 떨어져 근무하고 계십니다. 그래서 노조임원의 도움으로 법에 이 일을 호소하기로 마음먹고 8월24일 해고무효확인을 위한 민사소송을 제기하여 10월에 12차 공판을 받았으며 11월15일 3차 공판은 연기되었습니다. 2차공판 전에 받은 회사측의 답변내용은 '대의원자격도 없으면서 참석하여 회의를 주재하면서 사실무근의 일들을 날조, 대의원들을 선동했다'였습니다. 물론 재판중에 사실이 밝혀지겠지만 이 답변내용이야말로 전혀 사실무근의 날조된 내용인 것입니다.

사내에서는 "10년된 언니도 해고시켰는데 너도 그물될래? 너는 다치지 말아야지"식의 회사측의 입포와 사망발령에도 불구하고 여직원 중심으로 저의 복직과 징계자들의 원상복귀를 위해 움직이고 있으며 저는 법적투쟁을 계속해 나가며 여론에 호소할 생각입니다.

현실적으로 대재벌기업과의 대결이라는 점과 법정에서의 판결에 오랜시간이 필요하다는 부담감이 있지만 이 일로 인해 저의 억울함에 대한 보상은 물론 앞으로 다시는 경영층의 횡포에 희생되는 이런류의 억울한 일이 없기를 소원합니다. 그리고 이 싸움이 가진자의 횡포를 줄여 사회정의 실현하고 이땅에 심각한 차별임금을 줄여가는데 조금이나마 보탬이 되기를 바랍니다.

성차별적 신인사제도, 민주노조 쟁취로 해결해야

김화연(대한생명)



우리 대한생명의 여직원 승진고시는 대리, 과장으로의 승진이 아니라 여직원 직급체계내의 이동일 뿐이다.

저는 대한생명에서 '83년부터 8년간 근무하다 90년 9월29일 부당해고당한 김화연입니다.

저는 그 동안 단 한번의 결근도 없이 맡은 바 업무에 최선을 다하며 근무하여 왔습니다. 제가 구두로 해고통지를 받은 날도 마감업무를 위해 정신 없이 일에 임하던 때였습니다. 수도총국으로 오후 1:00까지 들어가라는 연락을 받고 가 보았더니 국장을 통해 해고통보를 전달받았으며 수도총국 과장으로부터 "9월29일자로 해고가 되었고 10월5일부터 대한생명직원이 아니니 출근하지 말라"는 소리를 듣고 저는 마감업무를 위해 다시 영입으로 돌아왔습니다. 연휴가 끝나고 10월5일 마감일이 아직 끝나지 않아 출근하였더니 과장님께서 "인사부와 수도총국에서 연락이 계속오니 업무가 끝나는 대로 빨리 나가라"고 말하셨습니다.

한 여직원이 8년의 직장생활을 해고라는 이름으로 마감하면서 그 해고사유에 대해 말씀을 드리겠습니다.

회사가 저를 해고시킬 때 제시한 해고사유는 90년 9월18일에 실시된 여

직원 승진고시를 거부하자고 선동함으로써 사규51조6항(고의 또는 중대한 과실로 업무상의 장애 또는 분쟁을 야기하거나 중대한 손해를 초래한 행위)을 위반했다는 것이었습니다.

당시의 상황은 현행 여직원직급체계가 남녀간의 승진승급의 차별을 금지하고 있는 남녀고용평등법 제7조(사업주는 근로자가 교육, 배치 및 승진에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 안된다)를 명백히 위반하고 있는 이중직급체계로써 대부분 시험대상인 여직원들에게 큰 불만이 되어왔습니다.

업무차별 제도화

그동안 저희 회사의 임금체계는 성별분리 호봉체계로 4급을(고졸여성), 4급갑(고졸남성), 3급을(대졸남)형태였습니다. 그러나 직종은 남녀간이 일반적이었습니다. 이번 10월1일 개정된 직제에 의하면 일반직을 다시 일반직원과 서무경리 직원으로 나누었는데 그 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

일반직원-회사의 업무전반에 종사(전국단위의 이동근무)

서무경리직원-서무, 경리업무담당(일정지역권내 이동근무)

여성들은 모두 서무경리직원으로 발령되었습니다. 그동안 성차별에 의한 임금차별에서 이제 업무차별에 의한 임금차별로 전환된 것입니다. 거기에다 일반직자격 요건에 전국단위의 이동근무라고 못박고 있어 이에 대부분의 여성들이 일반직원이 될 수 없게 만들었습니다.

물론 규정상 회사의 필요에 의해 일반직원으로의 직종전환이 가능하게 되어 있지만 회사의 필요, 본인의 지원, 자격요건 구비라는 3박자를 맞춘다는 것이 불가능이나 다름없습니다. 또한 현실적으로 여성들이 아무리 직업의식이 뚜렷하다 해도 현재 우리 사회의 제반여건으로 볼 때 여성이 전국적 이동근무를 한다는 것은 힘들기 때문입니다. 이러한 인사규정의 개정으로 실시하게 된 문세의 승진시험에 대한 내용을 설명드리겠습니다.

여기 참석하신 여러분들은 승진시험이라 함은 대체로 보험사의 직제를 기준으로 할 때 참사, 대리, 과장, 차장이 되기 위한 것이라 생각하실 것입니다. 그러나 그것이 아니라 서무경리직 내에서 4급을, 3급을Ⅱ, 3급갑Ⅱ로 직급을 나눠 이중에서 4급을 직급의 여직원이 입사한 후 7년이 지나면 3급을Ⅱ여직원으로 가는 시험입니다.

4급을에서 3급을Ⅱ로 가면 4만원정도의 임금차가 날 뿐 업무내용은 전과

똑같습니다. 엄밀히 말해 승진이라기보다는 승급이라고 말할 수 있겠습니다. 더군다나 은행의 전직고시 같은 경우는 남자직급으로의 이동을 의미하고 이후 대리, 과장으로서의 승진의 길이 있지만 우리의 경우는 여직원 직급체계내의 이동일 뿐입니다.

백지시험지내고 퇴장

이러한 문제가 응시 대상자들 사이에 논란이 되면서 한번 모여서 얘기해 보자는 제안이 나와서 모임을 가졌습니다. 그때 얘기들이 현행 여직원 직급 체계가 잘못된 것은 틀림없지만 시험을 거부하면 회사가 탄압을 가할지도 모르고, 이를 현 노조집행부가 그간 해온걸 보면 전혀 보호해주지 않을 것이 분명하기 때문에 응시 여부에 대해 상당히들 망서려진다는 것이었습니다. 또한 시험이라는 것이 각자의 이해관계에 직접적인 영향이 미치기 때문에 결코 시험거부를 집단결의해서는 안되고 스스로 판단하게 해야 한다는 데 의견이 모아졌습니다. 게다가 이 모임이후 "시험을 거부하면 주동자및 적극 가담자를 색출하여 징계처리 운운"하다보니 대다수 여직원들이 두려움 내지는 자신에게 닥칠 불이익 때문에 할 수없이 모두 시험에 응시하기로 하였던 것입니다. 시험당일 개개인의 판단에 따라 직급체계의 문제점에 항의하는 뜻으로 총 348명의 응시자중 저를 포함해 33명이 시험지에 백지를 내고 퇴장해버렸습니다. 그렇다고해서 분쟁을 야기시켰거나 회사에 중대한 손해를 초래케 하지 않았습니다.

대법원 판결에 따르면 "소요행위는 단체협약 규정에 위반되면 징계사유로 될 수는 있겠으나 근로기준법 제27조에 따라 소정의 해고의 정당한 사유가 있어야 될 것이다"라고 하였습니다. 그렇다면 저의 백지시험지 제출은 어느 측면으로 보아도 사회통념상 고용계약을 계속할 수 없을 정도의 귀책사유가 있는 것으로 볼 수 없다는 것은 누가 보아도 자명한 것입니다.

그리고 회사 사규51조에 보면 "회사는 인사위원회 결의를 거쳐 조합원을 해고할 때는 일정한 기간 당사자에게 서면 또는 구두로 소명할 기회를 줄 수 있다"라고 명시된 바, 이는 중징계의 경우(주어야 한다)는 상식과 통념에 위반될 뿐 아니라 본인에게 이러한 소명의 기회는 물론 인사위원회에 회부된다는 사실조차 통보하여 주지 않았고 90년 9월29일 오후1:00에 국장을 통해 해고 결정을 일방적으로 구두로 전달하였습니다.

저의 해고사유인 "시험거부 선동 및 고사장 질서문란"이라 함은 전혀 타

당성이 없으며 징계절차상에서도 본인에게 단 한번의 기회도 주지 않았으며 해고통보서도 받지 못하였습니다. 8년동안 성실히 맡은 바 업무에 최선을 다한 직원에 대해 가해진 회사의 독단적인 처리방법으로 볼 때 인화·성실·신용이라는 사훈은 액자에 걸려져 있는 허상이라고 말할 수 밖에 없겠습니다. 단순히 백지시험에 대한 면직은 있을 수 없는 것이라 생각되며 민주노조를 갈망하는 조합원의 한사람으로 기업주가 힘없는 노동자를 희생양으로 삼아 위협을 가해온 보복조치라 생각되어 집니다. 또한 현재 백지시험을 내고 퇴장한 다른 32명이 징계위원회에 회부되어 있는 그 자책도 잘못이며 그중 17명에 대해 품위상실, 명령불복사유를 들어 감봉 및 견책의 징계를 내린 것은 정말 있을 수 없는 일이라 봅니다. 이처럼 저를 비롯하여 다수의 조합원들이 부당한 불이익을 받고 있음에도 불구하고 어용노조 집행부는 전혀 움직임이 없었습니다. 현재의 노동조합은 조합원들을 무시한 채 몇몇 운영위원들이 의견을 모아 처리해 나가는 독선을 취하고 있습니다.

민주노조 세우려 애쓸터

이러한 일들이 지금까지 말씀드린 대한생명에서만 국한되어진 것이 아니라 생각되며 각 사업장에서 여직원의 부당함이 알려지지 않은 채 수많은 여성들이 회사의 압력에 불이익을 당하며 울분을 삭이고 밀려나야만 했을 것입니다. 저는 해고 문제뿐 아니라 우리 회사의 성장별적 직제문제도 민주노조가 들어서고야 해결될 수 있다고 보고 있습니다.

이곳에 참석하신 현분한분이 본인들의 입장이라 생각이 되어, 적극적인 관심을 가져주신다면 부당하게 해고가 되신 이분들은 기운을 내어 회사의 큰벽에 부딪쳐 하나하나의 벽을 허물기 위해 싸우게 될 것입니다.

여러분의 관심만이 우리의 난관을 극복할 수 있으며 여러분의 하나된 마음들은 문제를 해결하는 데 큰 기록제가 될 것입니다.

(자료)

직원직급체계 개선내용

1. 직종 분류운용

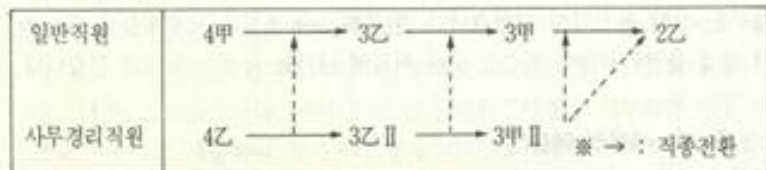
현행 직종을 직무의 내용과 이동범위에 따라 다음 2가지의 직종으로 분류, 운용한다.

구 분	담 당 직 무	근무지역	비 고
일반직원	영업, 결충조정, 제시책의 기획·입안·실행 및 총괄적 관리직무 등의 업무전반에 종사	전국단위 이동근무	
사무경리직원	사무, 경리업무를 담당하며 필요에 따라 사무경리업무의 부분적 관리업무에 종사	일정지역내 이동근무	기관장을 제외한 대부분의 4 乙여사원 해당

※ 기술, 운전, 별정직은 현행과 동일

2. 사무경리직원 직급체계

가. 직급체계



나. 사무경리직원 승진 최저소요년수

구 분	승진 최저소요년수	비 고
4乙에서 3乙Ⅱ 승진	입사후 근속기간 7년이상	
3乙Ⅱ에서 3甲Ⅱ 승진	3乙Ⅱ사원 2년이상	
3甲Ⅱ에서 2乙(직종전환)승진	3甲Ⅱ사원 2년이상	

3. 직종전환

사무경리직원중 일반직원의 자격요건(다음 "가"항)을 구비하여 자격이 인정된 자로서 회사의 필요와 본인의 지원에 의거 일반직원으로 직종을 전환한다.

가. 기관장발탁의 경우

직종전환전	직종전환후	비 고
4乙	4甲 9호봉	
3乙Ⅱ	3乙 7호봉	
3甲Ⅱ (3년미만)	3甲 15호봉	
3甲Ⅱ (3년초과, 고시합격자)	2乙 20호봉	

나. 기타 일반직원의 직무를 담당할 경우

"가"항에 준하여 실시하되 담당직무를 고려하여 조정적용할 수 있다.

4. 직급별 자격요건, 승진방법 및 급여내용

가. 직급별 자격요건

(1) 사무경리직

구 분	자 격 요 건
사무경리직 3甲Ⅱ	소속부문의 업무에 정통하고 창의력을 가지고 업무를 개선하며, 후배를 지도할 수 있는 능력을 보유하고 있는 자
사무경리직 3乙Ⅱ	자신의 판단으로 복잡한 업무를 원활히 처리할 수 있으며, 후배직원에게 효과적으로 업무지도를 할 수 있는 능력을 보유하고 있는 자
사무경리직 4乙	담당하는 업무에 대하여 신속·정확하게 처리하는 능력을 보유하고 있는 자

(2) 일반직

구 분	자 격 요 건
기 관 장	모집인을 도입·육성·관리하고 관할 시장을 체계적으로 관리하여 회사에서 부여받은 제반업적에 대한 책임을 효과적으로 달성할 수 있는 복합적 경영관리 능력을 소유하고 있는 자
기타 일반직원	일반직원의 각직급별 자격요건을 보유하고 있는 자

나. 승진방법

인사고과에 의해 승진을 실시하되, ① 4乙에서 3乙Ⅱ 승진시와 ② 3甲Ⅱ에서 2乙(일반직원)으로 직종전환시는 승진고시를 병행 실시한다.

※ 고시과목

- 4乙 → 3乙Ⅱ : 보험기초이론, 보험실무, 상식
- 3甲Ⅱ → 2乙 : 현행 대리승진 고시과목과 동일

다. 급여내용

- (1) 3급乙Ⅱ 7호봉(초임) : 통상급여 500,000원
- (2) 3급甲Ⅱ 15호봉(초임) : 통상급여 570,000원

5. 승진시기

매년 10월 1일(년1회)

같은 용원으로 20년 근무에 여자임금 남자의 1/5

한귀자(연세대학교)



연세대 20년 근속에 기본급이 18만6천원밖에 되지 않습니다. 이는 똑같은 일을 하는데도 여자용원이라는 이유로 부당한 차별을 받았기 때문입니다.

저희 연세대학교 여성용원 남 길자씨와 윤 복순씨는 현재 소송 중에 있습니다.

두 분은 연세대학교에 만20년째 장기 근속하셨지만 현재 받고 있는 기본임금은 18만6천원 밖에 되지 않습니다. 사실은 이것도 지난 2월13일 노동부 진정 후 89년도 신규채용 최저임금인 16만5천6백원에도 미치지 못하는 15만3천원에서 20% 인상해 주어서 겨우 최저임금선을 넘게 된 것입니다.

남 길자, 윤 복순씨의 19명의 근속년수는 최장 22년, 최단 1년으로서 기본임금이 한결같이 동일하며 가장이 반수에 가까우나 가족수당 등 생계지원 및 후생복지 대책은 전무한 상태인 반면, 동일 작업장내 동일 노동으로 보아도 과언이 아닌 남자 용원들은 직급, 임금 등 제반 처우면에서 현격한 우대를 받고 있음으로 이를 부당하게 여겨 마침내 소송에 이르게까지 되었습니다.

남녀 입무 및 직급 임금 처우 현황을 소개해 드리면 다음과 같습니다(현황표 참조).

연세대학교 직원인사 규정(제3조 5호 직원구분)에는 '단순 노무 종사자'를 '용원직원'으로 규정하고 있으며 신규채용시 수습기간 3개월이 지나면 만직이나 아니면 정식 발령해야 된다고 규정하고 있습니다.(제12조)

뿐만 아니라 '부칙'(경과조치)에는

1. 현재 재직 중에 있는 직원은 이 규정에 의하여 임용된 것으로 본다. 이 규정의 기간 계산은 그 임용일자로부터 적용한다.
 2. 현행 제 규정은 이 규정에 반하지 아니하는 범위 내에서 효력을 가진다. 다만, 이 규정이 우선한다
- 라고 명시되어 있습니다.

또한 '보수규정 제27조'에는 교직원 상호간 균형을 이루어야 한다고 규정하고 있습니다. '일용, 일급'이란 단어는 규정에서 찾아볼 수 없으며 계약조차 하지 않은 상태에서 같은 남자이면서도 '백'이 없는 사람은 아무리 장기간 성실하게 근무한다 하더라도 정식에서 제외되거나 뒤로 밀리는 상황에서 저희들에게만 아예 도외시되어 있다는 사실을 학교규정을 확인한 다음에야 비로서 알게 되었으며, 당연히 진작에 받았어야 할 직급 대우를 몰라서 못 받았다는 무지함을 통탄하며 분개하게 되었습니다. 그래서 뜻을 같이한 자가 처음에는 15명이었습니다.

무성의한 학교측 태도

인격과 직권과 권임을 찾기 위한 투쟁을 처음에는 담당 관리 주임에게 구두 요청으로부터 시작하여 치장 면담 요청서 제출⇒무시묵살⇒학내 언론화⇒노동부 진정⇒총장 면담 최고 요청⇒민사소송제기까지 이루어졌습니다. 저희들 쪽에서 보면 발전한 셈이겠고 학교측에서 보면 악화·확대되었다고 할 수 있을 것입니다. 이는 학교측의 무시·무성의한 대응이 여기까지 오게 된 결정적 요인이었다고 생각됩니다.

10개월이 지나는 동안 민사소송 제기를 결의한 남 길자, 윤 복순씨등 9명을 제외한 동료들은 목적이 쉽게 이루어지지 않고 압력과 고전이 있게 되자 우리는 이대로 퇴직할 때까지 해고당하지 않고 있는 것만으로 만족한다고 포기하며 주저앉고 말았습니다.

노동부 서부지방 사무소에 최저임금법 위반, 남녀고용평등법 위반, 직원인사 규정위반이란 제목으로 진정을 의뢰했을 때 담당 근로감독관 장 창환씨는 시정하지 않으면 처벌이 된다고 우리측 대표 앞에서 학교측 대표에게

분명히 인정을 했었습니다. 그러나 진정회신에는 최저임금에 대해서만 벌금 없는 시정을 확고히 명시하고 인사규정이나 남녀고용평등법 위반에 대해서는 노사간 해결할 문제이지 노동부가 관여할 문제가 아닌 것처럼 종결하고 말았습니다. 역시 노동부나 노동위원회 같은 곳은 힘 없고 억울한 노동자의 편이 아니라 사용자의 편이라는 불신에 공감 하였습니다.

민사소송을 제기한 5월 이후부터 학교측에선 성의를 보이기 시작했으며 타협을 원하는 협상안을 제시하였지만 전원 일시정식화 아니면 최소한 9명을 정식 임명해 주기를 최종 요구안으로 고수하려는 저희 요구와는 거리가 너무 멀어 학교측의 성실한 접근이 없는 한 협상으로 타결되기는 어려울 것으로 전망됩니다.

근무중 위험하고 힘겨운 일 등으로 윤 복순씨 같은 경우는 입에 풍기가 생겼고 어떤 이는 허리를 빼어 병가를 낼 정도인데도 공상의 해택을 조금도 받지 못하고 자가 치료로 대신 하자니 가뜩이나 적은 임금에 더욱 어려움을 수밖에 없음은 물론 완치 또한 더딘 것입니다.

기독교 이념을 정관과 학칙으로 규정한 미션 스쿨인 연세대학교가 이에 대해 비박애적 비민주적 비기독교적 행정 관리를 하는 것 같아 유감스럽습니다.

직원 인사규정과 근로기준법에 입각한 공평하고 공정한 남녀 균등 처우를 합리적인 방법으로 타협으로 해결할 수 있다면 더이상 바랄 것이 없겠습니다만 학교측의 불성실한 협의 태도로 인해 이도 불가능하게 되었습니다.

유구한 학교의 역사와 명예를 생각해서 여기까지 오지 않으려고 저희들 댁에는 무척 노력했지만 아흔 아홉살을 가진 거부가 한 섬의 양식도 없는 개인에게 양보와 희생을 요구하는 것과 다름없는 불합리한 타협안은 전혀 의미가 없습니다.

모쪼록 저희들에게 선한 결과가 있도록 협조해 주시고 후원해 주시기를 부탁드립니다.

남녀 일용 정식간 업무 및 임금 처우 현황표

(20년 근무자 기준)

		일 용(남)		일 용(여)		정 식(남)	
업 무		단순노무		단순노무		단순노무	
임	기본급	일 당 8,400 월평균 252,000	기본급	일 당 6,200 월평균 186,000 (25호봉)	본 봉	655,900	
	조정수당	5년간격 지불 50,000	조정수당	5년간격 지불 50,000	특 별 저도비	34,400	
	상여금	(연) 400%	상여금	(연) 400%	상여금	공식적인 것 (연) 750%	
					상여금	비공식적인 것 ?	
					정근수당 (연) 200%		
				별 도	세탁비(해당자) 20,000	별 도	동원비(시위, 행사) 3,000~10,000이상 숙의직비(해당자) 숙직비 6,000 일직비 7,000
금	합 계	월평균 386,000	합 계	298,000	합 계	1,209,554	
	차 액	정식(남) 823,554	차 액	일용(남) 88,000 정식(남) 911,554			
후생복지		전 무		전 무		학자금(본교 합격자에한) 경조회 가입 각종 대출 혜택	
근속상		규정 없음 (남자 20년 근무자 없음)		은수저		금예달	
공상보상		병원 치료 정도		전직 자비 치료		규정에 의한 보상	
비 고		업무 내용은 대동 소이함 임금 합계에 '별도'는 일을 지급이 아니므로 제외하였음 정식(남)의 비공식 상여금은 정확히 몰라서 적지 않았음 일용(남)의 근속상(수상자)은 현존 없음					



여성민우회는 지난해 11월 6일 '심각한 차별임금, 우리의 대응책은 무엇인가'라는 주제로 긴급토론회를 개최하였다.

공동변호인단 구성

위 사례를 중심으로 여성민우회에서 지난해 11월 6일 '심각한 차별임금, 우리의 대응책은 무엇인가'라는 주제로 긴급토론회를 개최하였다. 이 토론회를 계기로 여성의 평생직장확보를 저해하는 사건이 발생할 때 그 법적인 대응을 할 공동변호인단을 구성하였다. 공동변호인단의 명단은 다음과 같다.

강기원, 고순례, 권성희, 김갑배, 김덕현, 김삼화, 김선수, 김영태, 김정선, 박원순, 박주현, 배금자, 이명숙, 이미현, 이상수, 이석태, 이태영, 이혜진, 정미화, 조용환, 조창영, 조현옥, 최은희, 홍성우, 황산성(공동변호인단 대표)

토론회 이후

지난 11월 공청회 이후 두산산업측은 해고된 문정숙씨에게 계열사로의 복

직을 제시했으나, 문정숙씨는 이를 거절, 원직복직을 주장하고 있다.

1월 31일 3차공판을 앞두고 황산성 변호사가 변론을 맡아주기로 했다. 현재 문정숙씨는 친척의 가게일을 도와 주며 재판에 임하고 있다.

그후 김화연씨는 남대문 신동아그를 본사 앞과 여의도 대한생명 63빌딩 앞에서 출·퇴근시간, 점심시간을 이용, '부당해고 철회하라'는 띠를 두르고 피켓시위를 하고 있다. 그 과정에서 청원경찰, 경비, 복지와 직원들에 의해 손목이 할피고 땅바닥에 내팽겨쳐지기도 하는 등 힘겨운 싸움을 계속하고 있지만 조합원들의 격려와 민주노조추진위원들이 함께 하므로 그 투쟁이 외롭지는 않다.

현재 부당해고 무효소송을 위한 준비를 하고 있다. *

동일노동 동일임금의 실현을 위하여

- 법적인 측면에서 -

이은영(외국어대 법학과교수)

남녀고용평등법(이하 고평법)이 87년 제정된 이후 동일가치노동·동일임금(이하 동노동임)의 명문화, 그리고 별직조항의 강화를 주요골자로 한 개정운동이 전개되었다. 그 결과 동노동임조항이 제6조 2에서 1, 2, 3항으로 삽입되어 현재 1년여를 경과하고 있다. 이 법을 기준으로 한 판례는 거의 나와 있지 않으나 다만 명문화됨으로 인해 동일가치노동에 대해서 남자와 같이 동일임금을 주어야 한다는 생각은 확산되었다.

그러면 현 동노동임규정의 문제점, 그리고 그 실현을 위한 방안을 법적 측면에서 살펴보기로 하자.

고평법 제6조의 2에서는 제1항 '사업주는 동일한 사업내의 동일가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급해야 한다', 제2항 '동일가치노동의 기준은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다. 제3항 '임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다'는 규정이 있다.

1) 비교범위의 문제

1항에서 보듯이 우리의 고평법은 동일가치노동의 비교범위를 동일사업장내로 국한하고 있다. 동일임금법의 세계적 추세로 보면 영국으로 대표되는 동일사업장내의 직무급제도, 프랑스식으로 대표되는 전산업의 각 직능별 임금체계로 나뉜다. 즉 영국은 각 사업장마다 그 직장내 모든 노동자의 직무를 10개 또는 30개로 분류해 직무평가표를 만들고 이에 따라 각 노동자의 등급이 매겨지게 된다.

이 영국식 동일사업장내 비교시의 문제점은 첫째, 대부분 한 사업장내에서는 사무직이든 생산직이든 일의 종류가 그렇게 많지 않다. 그런데 비교범위를 동일사업장내로 국한시킴으로써 직무평가표작성자체에 문제를 야기한다.

둘째, 또한 직무평가표는 아무렇게나 만들 수 있는 것이 아니라 전문가를 데려다 작성하게 되는데 그러면 비용이 많이 들 뿐 아니라 평가기준 자체가 사용자에 의해 편의적으로 결정될 소지가 많다.

셋째, 특히 남녀문제에 있어서는 기존의 차별적 평가기준(예, 여성이 주로 하는 노동에 대한 가치절하)을 대부분 그대로 적용시키게 된다.

넷째, 이 영국이나 미국식의 사업장별 직무평가제도 도입시 탈법행위가 발생하기 쉽다. 실제로 영국에선 70년에 남녀동일임금법이 만들어진 후 사용자들이 직무평가표를 부당하게 바꾸 만들어내어 노동자를 혼란, 임금차별을 교묘히 행했다. 종전에는 여성노동자의 직급을 그리 복잡하게 분류하지 않았는데 이 법 제정 이후 직급분류를 굉장히 여러가지로 만들어 여성노동자들 사이에 경쟁을 조장함으로써 노동조합활동을 위축시키고 동일가치노동의 기준을 어그러뜨리는 나쁜 사례들이 속출했던 것이다.

반면 프랑스식의 전산업별 직능임금체계는 전국적으로 각 직무마다 평가를 해서 임금율표를 만든다. 따라서 용접공이면 어떤 사업장에 근무하건간에 동일한 숙련도를 갖고 있으면 임금율표에 의해 같은 임금을 지급받는다. 이 제도의 장점은 전국임금이 균일화되고 자신의 노동가치가 전 산업중 어디에 위치하는지, 그리고 자기가 기술을 쌓거나 자격을 획득해 숙련도를 높이면 몇급으로 올라갈 수 있는지를 쉽게 알 수 있다는 데 있다. (자료참조)

이렇게 영미식과 프랑스식 제도가 차이는 것은 프랑스가 산업별 노조체제를 갖고 있는데 반해 영국이나 미국은 기업별 노조형태를 취하고 있어 임금체계도 기업

의 범위를 넘을 수 없다는 데 있다. 우리의 경우도 단위사업장별 노조형태를 법으로 규정하고 있어 프랑스식 제도를 도입하기 어렵다.

2) 동일가치노동의 평가에서의 문제

동일임금원칙에서 임금체계 못지 않게 가장 중요한 것은 어느것이 동일가치노동이나를 평가하는 것이다. 우리는 미국식 직무평가기준을 많이 참작해 기술, 노력, 책임, 작업조건으로 규정하고 있는데 이의 한계는 동일사업장내에서 과연 동일가치노동을 찾을 것인가 하는 점이다.

특히 우리의 경우 사무직, 생산직을 막론하고 대부분의 사업장에서 남자의 일과 여자의 일을 분리하고 있다. 즉 여자가 미싱을 하면 남자는 다림질, 여자가 회계를 담당하면 남자는 외무사원관리 등으로 전통적으로 남녀의 일이 분리되어 있다. 더 나아가 일의 난이도를 떠나 여자가 모여 일하는 곳과 남자가 모여 일하는 곳을 분리해놓는 것이 대부분 작업장의 특성이다. 이렇게 남녀의 일을 분리해놓는 제도는 차별임금을 정당화한다. 따라서 동노동원칙을 관철하기 위해서는 일 분리를 없애고 남녀가 일을 섞어서 하는 것이 우선이다. 즉 여자들은 여자들끼리 일하려고 하는 습성을 버리고 남자의 일에 도전해야 하며 회사측에도 일을 같이 달라는 요구를 먼저 제기해야 한다. 이에 따른 책임과 곤란의 증가 또한 부담할 수 있어야 한다. 즉 이동근무가 필요한 경우 이동근무를 할

태세를 갖추어야 하고 중요한 일에 대한 책임도 같이 짊어져야 한다.

앞서의 대한생명사례에서 보듯이 남녀의 직무 및 임금체계를 달리하고 또 여자의 업무 중에서도 일의 차이가 나지 않는 직급간에 승진시험을 두고 호봉 차이를 두는 것은 영국 등에서 동일임금법 시행 직후에 나왔던 여성들의 조직력약화 및 남녀평등요구를 교란, 분열시키는 데 사용되어진 방법이다.

우리나라 고령법에서는 동일사업장내 동일가치노동에 대해서 동일임금을 지급하게 되어 있는데 현실은 과연 동일가치노동인가 아닌가를 판정하는 것이 어려운 실정이다. 즉, 동일사업장내에서 A라는 남자와 비교해 동일가치 노동이나 아니냐의 대답을 요구할 때 '그렇다'라는 판결이 나오기는 상당히 어려운 실정이라는 것이다. 따라서 이 법을 그나마 유효하게 현실화하려면 첫째, 동일산업내 유사직무를 찾아내 동일가치 노동임을 밝힘으로써 전국적으로 남녀뿐 아니라 각 산업, 기업별로 평준화하는 작업을 해나가야 한다.

또한 고졸자와 대졸자의 임금격차를 줄이는 것도 동노동원칙과 일맥상통하는 문제이다. 실제로 외국의 경우, 동노동원칙이 법제화되기까지의 과정을 보면 처음에는 여성들이 주장하지만 시간이 갈수록

남성들이 상당히 호응하게 된다. 그 까닭은 여성의 저임금이 남성의 임금하락을 유발하기 때문만 아니라 인종간·종교간의 차별임금, 임시직, 정규직의 차별임금 문제에서 여성, 유색인종, 외국노동자의 차별적 저임금, 임시직저임금, 종교차별저임금 등의 많은 문제를 이 동노동원칙으로 풀어갈 수 있기 때문이었다.

둘째, 우리의 현실에서 또하나 문제되는 것은 일의 차이가 1일 때 임금격차는 5를 두고 있는 것이다. 이렇게 임금격차가 일의 차이보다 부당하게 클 때 현행 고령법으로서는 완전히 풀 수 없는 문제로 남아 있다. 즉 이 경우 사용자에게 동노동원칙의 위반으로 벌금형이나 징역형 등의 벌칙을 부과하기는 어렵다. 그러나 고령법뿐만 아니라 근기법의 취지를 살려서라도 부당한 임금차별은 합당한 일의 차이로 좁혀나가는 다각적 노력이 요구된다.

셋째, 연세대 사례처럼 근속기간 중 차별임금으로 인하여 받지 못했던 임금을 지급하라고 청구할 수 있는가에 대해서는 고령법이나 근기법에 명확한 규정이 없다. 그러나 차별임금을 금지하고 있는 법의 취지에 비추어볼 때 임금청구소송을 제기해서 부당한 차별임금으로 인해 지급받지 못한 임금을 되찾는 판례를 만들어보는 것이 좋다.

프랑스의 빠로디정령이 구분한 숙련도별 임금등급

- A : 비숙련직종군(잡역, 청소 등과 같이 숙련을 요하지 않는 직종군)
- B : 특수비숙련직종군(중량물운반 등 단순한 중근육노동을 하는 직종군)
- C : 반숙련직종군(2주간 내지 수개월 정도의 단순한 양성, 실습을 받을 필요가 있는 직종군)
- D : 숙련직종군(6개월 내지 3년정도의 전문적 훈련, 양성을 받을 필요가 있는 직종군)
- E : 고도숙련직종군

이러한 분류는 1950년 폐지되었으나 그 기본골격은 지금도 활용되고 있다. 현재 조사에서 응용되고 있는 7단계분류는 다음과 같다.

• 단순노동(MO라고 약칭)

- ① MO₁ — 제조공정에는 들어가지 않고 어떠한 훈련도 필요하지 않는 단순한 작업(보통작업)
- ② MO₂ — 간단한 실습이상의 것을 필요로 하지 않는 제조, 관리, 조작에 관한 보통작업, 기계를 만지는 작업, 전문작업, 기계의 원료공급 등 특히 불쾌하거나 체력을 요하는 작업, 중노동

• 반숙련노동(OS로 약칭)

- ③ OS₁ — 본격적인 양성이나 특별교육을 받지 않으나, 어느 정도의 양성과 작업의 충분한 경험을 필요로 하는 작업, 전문적 노동

• 숙련노동(OQ로 약칭)

- ④ OQ₁ — 정기적 직업교육을 받고 기능자격증명서에 의해 승인을 받을만한 충분한 직업상의 경험을 필요로 하는 유자격 노동
- ⑤ 고도숙련노동(OHQ로 약칭) : 고급유자격노동자 *

동일노동 동일임금쟁취를 위한 우리의 조직적 노력

최영희(민주회 지도위원)

어느 자본주의사회에서나 이윤의 극대화가 지상목표이고 이를 위해서는 여러 다양한 제도적, 이념적 기제를 활용한다. 각종 차별도 그 중요한 유형중 하나인데 봉건사회의 유습이 많이 남아 가부장제이데올로기가 특히 강한 우리사회에서는 여성이 그 최대희생양이다. 노동현장에서 여성에 대한 차별은 여러 형태로 존재하는데 그 내용을 정리해보면 다음과 같다.

- 1) 능력의 객관적 평가를 받을 기회조차 박탈하는 고용기회의 불균등
- 2) 철저한 업무분리체계(여성의 업무는 단순보조직이라 규정)에 의한 승진·승급차별의 합리화
- 3) 성별 임금차별
 - 가) 별도의 호봉체제로 격차심화
 - 나) 여성의 임금은 1인 생계비 위주로 지급
 - 다) 임시직, 일용직 등 편법적 고용체제로 저임금지급
 - 르) 승진차단에 의한 저임금유지
- 4) 재교육, 훈련기회의 불균등

5) 조기정년, 결혼퇴직, 임신퇴직

그러나 이런 차별의 개선 및 철폐의 요구와 실천이 여성노동자들을 중심으로 해서 노동조합 차원에서 활발히 전개되고 있다. 이는 여성노동자의 문제뿐 아니라 전체노동자의 노동조건유지와 개선에도 중요하기 때문에 조직적인 해결이 모색되고 있다.

남녀를 분열시키려

이를 저지하기 위해 여성에 대한 차별을 이용, 남녀를 분열시키는 사용자들의 방법 또한 다양하게 동원되고 있는데 그 예를 보자.

1) 노조가 결성되면 노조의 약화를 위해 여직원회와 별도로 교섭하여 여성문제의 지엽적 부분을 해소시켜주고 노조에서 여성을 분리시켜낸다.

2) 노조가 교섭안을 제출하면 한 직종 혹은 여성, 남성 중 한쪽에게만 요구안대로 미리 올려준다. 즉 혜택을 받는 사람과



안 받는 사람을 분별시키는 방법인데 유통서비스업 등 여성중심의 노조에서 남성만 올려주는 사례가 비밀비재한 것도 이 때문이다.

3) 조합원의 범위를 정하는 것은 노조가 규약에서 자율적으로 정하는 사항임에도 단체협약체결시 회사측은 조합원의 범위를 한정시키라고 요구한다. 이는 비조합원의 범위를 넓혀 쟁의 효과를 줄이려고 하는 것이다.

4) 현재 임시직, 일용직이 늘어나고 있는데, 이는 이런 편법적 고용체제로 낮은 임금을 지급할 수 있기 때문이다. 특히 임시직 일용직으로 기존여성들이 대거 활용되고 있는데, 임시직은 정직원과 엄청난 임금격차를 두고 특별한 경우에 한해 정직원으로 채용하는 방식을 택한다.

5) 여성문제의 해결은 곧 기득권 침해 및 남성지위의 하락이라고 세뇌하여 남녀

갈등을 유발시킨다.

6) 남녀간의 분열뿐 아니라 여성내부의 분열을 유발시키는 승진제도 등 직제를 도입한다.

동료들과의 공감대 중요

이렇게 다양한 사용자들의 분열책에 대해 우리는 어떻게 맞서야 할까?

고평법의 제정 이후 여성노동자들의 권리의식은 크게 높아지고 있으며 남성들 또한 여성노동자들의 평등요구에 대해 정당한 것으로 받아들이는 추세로 나아가고 있다. 그러나 아직도 구체적인 자신의 일, 이익과 결부되는 경우 그대로 편견을 표출하는 경우가 많다. 따라서 문제를 법적인 해결로만, 또는 외부의 지원에만 의존해 해결하려할 경우 내부공감대가 형성되지 않아 동료들의 외면과 회사의 교묘한 탄압, 인격적 모독을 이겨내기 어렵다. 이 경

우 대부분 끝까지 싸우지 못하고 포기하게 된다. 그러므로 개인의 의지와 결단 못지않게 중요한 것이 조직내부 동료들과의 공감대형성이다.

대부분 사업장에서 여성차별이 존재하고 또 가장 뿌리 깊은 문제이지만 특히 더 심각한 곳이 ① 노조가 없는 곳, ② 노조가 있어도 노동자편에 서지 않는 집행부가 있는 곳 ③ 회사의 탄압이 극심해 노조의 힘이 약한 곳 등이다. 이런 사업장에서는 고평법과 근기법이 엄연히 존재함에도 여성에 대한 부당해고, 임신중 강제휴직, 타지방전출 등이 횡행한다.

이의 해결을 위해 우리가 취해야 할 자세는 무엇인가?

첫째, 남녀노동자 모두 전체적으로, 구조적인 인식을 통해 차별의 본질을 파악하여 눈앞의 이익에 급급하거나 회유분열책에 넘어가지 말아야 한다.

둘째, 노동조합의 결성 및 활성화를 통해 노조민주화에 여성이 앞장서야 한다. 여성문제 해결은 여성들만의 힘이 아니라 남녀노동자 모두의 힘이 합해져 조직적 노력을 할 때 그 지름길이 보인다.

셋째, 여직원회나 노조여성부활동강화에 여성들 스스로 문제의식을 갖고 획득된 권리부터 실현해나가야 한다.

넷째, 단위사업장만이 아니라 사무직여성 및 생산직여성노동자와의 연대, 그리고 전체 여성운동에 앞장서는 사회적 인식의 변화가 요구된다.

여성에 대한 차별임금의 문제는 뿌리가 깊고 또한 일반화된 문제이며 평등사회를 실현하기 위해선 반드시 해결되지 않으면 안되는 과제이다. 그만큼 해결 또한 어렵다. 그러나 개인의 목소리가 아닌 노동자의 단결된 목소리로 외칠 때 평등한 노동권의 그날은 앞당겨질 것이다.*

동일노동 동일임금을 위한 제언 하나

조순경 (이대 여성학과 교수, 사무직여성편입 위원)

여성단체를 중심으로 법개정운동이 일어나 그 결과로 고령법에 동일노동 동일임금(이하 동노동임)조항이 삽입되었으나 그 이후 이 조항의 실효성에 관한 문제제기가 계속되고 있다. 즉, 현행 고령법내의 동노동임조항에서 동일가치노동이라는 개념의 애매모호함, 따라서 동일가치 노동의 평가기준 및 평가방법의 어려움으로 인해 이 조항이 실천적이라기보다는 선언적 의미라는 것이다.

지금까지 동노동임조항의 구체적 적용을 위한 효율적 실천방안으로는 엄격한 직무평가제도의 도입을 통한 것이 가장 많이 거론되었다. 그러나 개별사업장차원에서의 직무분석 및 평가의 기술적 어려움, 직무평가를 둘러싼 남녀노동자들 사이의 직무해석의 차이, 이해관계의 대립으로 인한 노동자들의 조직역량의 약화가성문제는 본격적으로 짚어지지 않은 상태이다.

여기에서는 동노동임 시행과정상 나타날 수 있는 위의 여러가지 문제들이 현 고령법내의 동노동임조항의 내용, 그리고 기

업별노동조합의 노조조직형태에서 기인한다는 분석 아래 법, 제도적 차원과 조직적 차원에서의 과제 및 대책을 아래와 같이 제시하고자 한다.

첫째, 현재 남녀고용평등법 안에 있는 동노동임조항을 폐지하고 대신 근로기준법에 동노동임조항을 신설한다.

이는 학력간, 직종간, 기업간, 기혼·미혼 간의 임금격차 축소를 통해 남녀임금격차의 축소도 이루어질 수 있으며, 또한 동노동임실현과정에서 생길 수 있는 남녀노동자들간의 갈등을 최소화시킨다.

둘째, 경기침체나 산업구조조정, 경영합리화로 인한 여성고용의 감소, 고용불안정의 증대가 가져올 여성노동자의 상대적 임금저하 및 성별임금격차의 확대를 막기 위해, 그리고 성별직종분리에 의한 여성의 차별적 저임금을 해소하는 하나의 방안으로 고용쿼터제의 실시가 동노동임실시와 병행되어야 한다.

셋째, 단위사업장차원에서의 직무평가 갖는 재정적, 기술적 어려움을 극복하

고 남녀노동자들간의 갈등을 최소화하기 위한 방안으로 기업별노조에서 업종별 산업별노조로의 전환이 요구된다.

동노동임조항이 근로기준법에 포함되어야 할 이유

현 고령법은 법의 규제대상을 남녀간으로 하고 있음으로 인해 차별임금의 금지도 남녀간에 한정하고 있다. 이로 인해 다음 두가지 측면에서 동일임금의 실현을 더디거나 어렵게 한다.

첫째, 성을 기초로 한 남녀임금차별에만 국한할 경우 임금차별을 야기하는 학력, 직종, 연령 등을 포함한 요소들에 의한 차별문제는 간과하게 된다. 그러나 남녀간의 차별임금이 여타의 다른 요인들과 같이 맞물려 존재하는 현실을 감안할 때 남녀간의 동일임금의 실현은 학력, 직종, 연령, 혼인상태, 지역 등에 의한 임금격차의 축소와 더불어 더욱 빨리 이루어질 수 있을 것이다.

둘째, 단위사업장내에서 차별임금의 문제를 남녀간의 성차별적인 문제에만 국한할 경우 남녀간의 이해의 대립으로 인한 갈등의 소지를 많이 안고 있다. 특히 남녀간의 임금 및 제반 고용상의 평등문제에 대한 이해가 부족한 현실에서 문제는 예상보다 심각하게 나타날 수 있다. 임금인상률이 정부의 임금인상 가이드라인에 의해 많은 영향을 받아온 어느 국책은행의 경우, 이런 갈등에 대해 여성노조간부는 다음과 같이 얘기한다.

은행의 경우 임금인상가이드라인이 정해져서 제시되면 노사협의를 거쳐 인상률이 결정된다. 이때 남직원들은 인상분을 여직원과 똑같이 분배한다면 자신들의 몫이 적어진다고 생각하므로 간부(남자)조차도 비협조적이고,

이런 갈등이 비슷하게 나타나는 시중은행의 얘기를 들어보자.

남직원들은 가득이나 4급(대리)으로의 승진문제 때문에 신경이 날카로운데 여기에 여자까지 경쟁자가 된다는 것에 반발한다. 남자들은 자기의 몫을 여자들이 깎아먹는다고 생각하기 때문에 반대한다.

이같은 남녀조합원들간의 대립과 갈등은 노조의 조직역량약화뿐 아니라 자본측의 분할지배전략 및 노동통제의 수단으로 이용될 수 있다. 따라서 동일임금에 대한 규제대상이 모든 형태의 차별임금으로 확장된다면 남녀간의 갈등도 크게 줄 수 있으며 문제해결을 한층 용이하게 할 수 있다.

기업별노조조직에서 산별조직으로

현행 고령법에서는 그 적용범위를 동일사업 내지 동일사업장에 한정시키고 있다. 그러나 첫째, 임금협상이 점차로 산별, 업종별로 진행되는 현실을 감안할 때 이 적용범위는 문제가 있다.

둘째, 단위기업차원에서 직무평가를 하려면 거액의 재정이 소요되며 따라서 재정능력이 미약한 노동조합보다는 고용주에 의해 직무평가가 주도될 가능성이 높다. 이런 경우 남녀간 임금격차를 축소시키기보다는 더욱 확대시킬 가능성뿐만 아니라 남녀노동자전체의 임금을 억제하는 결과를 가져올 수도 있다. 업종별이나 산업별노조는 이 문제를 어느정도 극복할 수 있다. 또한 동종산업내에서의 노동과정은 거의 유사한 형태를 띠기 때문에 직무평가의 기술적 어려움이 더해지는 것도 아니다. 보다 중요한 것은 업종별, 산업별로 동일가치노동이 규정되어 그에 따른 동일임금이 지급될 경우 기업간 및 지역간의 임금격차는 상당부분 축소될 수 있다는 것이다.

동일노동 동일임금 실현을 위한 과제

앞에서 논의한 동노동임금 조항의 내용이 지니는 한계들을 극복하기 위해 설정되어질 수 있는 과제들은 크게 법, 제도적 차원과 조직적 차원으로 나누어 생각해 볼 수 있다.

법, 제도적 차원

우선 법, 제도적 차원에서의 과제 및 대책은 동노동임금조항의 근로기준법의 삽입, 여성고용 쿼터제도의 도입으로 집약될 수 있다.

앞의 동노동임금 내용의 문제점에서 지적된 바와 같이 동일가치의 노동에 대한

동일임금의 규제대상은 성에 의한 것뿐 아니라 모든 형태의 임금차별을 포함하는 것이 법의 효율성을 높이는 방안이다. 이러한 점을 감안할 때 현재 남녀고용평등법에 포함되어 있는 동노동임금 조항을 근로기준법에 포함시킴으로써 동법의 규제대상을 성, 학력, 연령, 직종 등에 의한 모든 형태의 임금차별의 폐지를 지향하는 법개정이 되어야 할 것이다.

한편 근로기준법도 강제적 처벌조항의 존재로 시행방식에 있어서 남녀고용평등법보다 더 강력한 효력을 발휘할 수 있기 때문에 법의 실효성 확보라는 측면에서도 근로기준법에 동노동임금 조항을 설치하는 것이 중요한 과제라 하겠다.

이와 아울러 여성고용 쿼터제의 도입은 고용의 일정비율을 여성에게 할당하는 제도를 의미한다. 미국, 스웨덴, 서독 등지에서는 이미 고용쿼터제를 도입, 실시하고 있다. 서독의 사회민주당이 단독 집권하고 있는 브레멘주 정부에서 공무원채용시 적용하고 있는 고용쿼터제는 채용, 승진에 있어서 동일자격을 갖춘 경우에는 여성을 우선 채용하는 형태를 띠고 있으며, 미국 스웨덴 등에서는 일정기간 안에 남녀비율을 일정하게 유도하는 고용쿼터제의 형태를 실시하고 있다. 특히 스웨덴의 고용쿼터제는 지역개발정책의 일환으로 실시된 것으로 특정 성이 지배적인 직종에 다른 성의 노동자를 40%이상 고용하는 기업에게 세제 및 금융혜택을 제공하는 형태를 띠고 있다. 우리나라의 제반 사회, 경제적

상황을 감안할 때 이러한 형태의 고용쿼터제를 전면적으로 실시하는 데에는 다소 무리가 따를지 모르나 국가, 공공부문을 중심으로 한 여성고용 쿼터제의 단계적 실시는 충분히 가능한 일이라 생각된다.

마지막으로 성차별적 임금의 많은 부분이 남녀분리호봉체계의 임금체계 성격에서 기인한다고 볼 때 분리호봉체계를 남녀차별임금 해소에 시급한 과제로 설정할 수 있을 것이다.

조직적 차원

노동조합의 조직형태는 동노동임금의 실현에 커다란 영향을 끼친다. 앞에서 지적한 바대로 직무평가 과정에서, 그리고 자본에 대한 교섭과정에서 동노동임금의 확보를 위한 조직적 대응은 기업별 노조의 형태보다 업종별 또는 산업별 노조의 형태가 훨씬 바람직하다고 하겠다.

최근 여성노동자의 차별적 저임금 문제를 해결해 나갈 수 있는 노조조직 형태는 업종별 지역노조가 적합하다는 주장도 있기는 하나, 점차 증대해가는 생산자본의

지역적 이동은 하나의 지역을 중심으로 조직된 업종별 지역노조의 조직역량과 교섭력을 크게 약화시키는 기제로 작용될 수 있다. 이러한 맥락에서 동노동임금의 실현을 위한 가장 바람직한 조직형태는 지역에 기반하지 않은 전국적 조직의 업종별 또는 산별 노조라 할 수 있다. 따라서 기업별노조에서 업종별, 산별노조로의 전환이 조직적 차원에서의 가장 중요한 과제라 할 수 있다.

조직적 차원에서 강조되어야 할 두번째의 과제는 노동조합을 통해 일반노동자들이 직무평가를 통한 동일가치노동의 규정 과정에 반드시 참석해야 한다는 것이다. 이 과제의 실현을 위해 필수적인 조건은 노동조합에 의한 지속적인 교육과 의식화 작업이다. 기존의 전통적인 성역할 고정관념이나 성별분업 이데올로기의 타파 그리고 직무평가 및 동일가치노동의 규정과정에서 나타날 수 있는 남녀노동자들간의 갈등의 해소는 충분한 의식화 작업을 통해 해소될 수 있을 것이다.*

여교사도 성차별의 모든 문제를 고스란히 안고 있다.

이세숙(전교조 인천지부, 인천여상해직교사)

교사발령·이동이 대폭 이루어지는 매년 3월 2일경, 새로 올 동료에 대한 관심이 무척 높아져간다. 주로 교무주임, 교감선에서 정보가 수집되는데 궁금한 사항의 제1순위가 “여교사입니까? 나이가 어떻게 됩니까?”이다. 신입교사일 경우 여교사가 거의 70%정도를 이룬다. 주임교사, 관리자(교장, 교감)들은 사무분장, 담임 등을 걱정하며 학교관리에 어려움이 더해간다는 식의 이야기를 한다. 숙직고용원이 있어 토·일·공휴일만 교사가 담당하는 숙직에 대해, 학교행사에서 힘을 쓸 일꾼(?)이 부족해진다는 것에 대해, 한학년에 여교사담임비율이 거의 80%를 넘는다는 우려(?)가 많아지면서, 특히 기혼여교사에 대한 기피가 뚜렷해진다. 임신, 출산, 가사일, 아기돌보기 등으로 학교업무에 지장을 초래할까 짐짓 걱정하고 귀찮아하는 표정이 관리자의 얼굴에 역력해진다.

여교사의 승진은 거의 기회조차 없는 현상에서, 학교 주요업무분담에서 ‘여성’을 위한 배려라는 핑계로 여교사는 단순, 기계적인 일만을 맡게 되고 업무의 기획이나 종합적 관리부분은 모두 남교사가 도맡는다.

일부 남교사는 여교사보다 일을 더 많이 하는데 보수는 같다는 등 불만을 토로하기까지 한다.

여선생이라는 이유로

요즘 들어 몇몇 여학교의 경우 교육적이라는 이유로 학생주임자리를 여교사가 맡기도 한다. 허나 대부분의 경우 매혹적인 승진기회인 학생주임자리(교무주임 다음 서열)는 남교사가 차지하고 있다. 교육공무원 승진규정 제23조에 의하면 “근무성적의 평정자는 소속 비평정자의 직위별, 남녀별로

화인자는 소속 비평정자의 전원에 대하여 분포비율에 맞도록 평정해야 한다”로 되어 있으나 여교사의 비율만큼, 상급직인 교장, 교감이나 주임배정이 늘지는 않고 있다. 즉 여교사 수는 증가추세에 있지만, 그만큼 직급이 높아진 것은 아니다. 담임 교과 배정을 했을 경우 학부모의 반응도 민감하게 나타난다. “올해도 여선생이 담임이야” “중요과목 영수가 모두 여선생이야” “공부를 잘 시키려면 듬직한 남선생님이 훨씬 더 좋은데” 등이 그 반응이다. 관리자들이 학급간 성적을 비교할 때 담임의 성을 구별하며 학급성적등위가 떨어지면 “여선생이라 아이들을 꼭 잡지 못한다”는 등 무시하는 발언을 한다. 이러한 문제는 결국 학생들에게까지 교육적 문제를 야기, 남녀의 성역할에 대한 편견과 성차별 의식을 내면화시키게 된다.

여교사가 당하는 결정적인 성차별은 임신·출산·육아 문제에 부딪치면 서이다. 법적인 제 보호조항은 한갓 휴지한장으로 전락하고 비민주적이며 봉건적인 남성위주사상이 학교를 지배하여 여교사를 곤혹스럽게 한다.

모성보호는 법에만 있고

임신했을 경우 관리자는 수업진행에 대해 걱정을 표명하며 남교사라면 이런 문제는 아예 있지도 않았을 거라는 식으로 문제를 접근한다. 서서 수업을 해야 하는 교사들에게 자연유산 비율이 높기 때문에 수업 중간중간에 앉을 수도 있는 것을 관리자는 임신을 핑계로 직업의식이 희박해졌다는 식의 발언을 서슴치 않는다. “옛날 여성들은 아이를 낳기 전까지 밭일하고 온갖 허드렛일을 다했어도 아이만 잘 낳더라. 유독 요즘 여성들은 임신이 심하다”는 것이다. 직업에 따른 특수성과 온갖 공해에 따른 현대병이라고 할 수 있는 것을 그저 교사의 직업의식부족이라 맞고 있는 실정이다.

산전·산후휴가는 60일 이내의 유급휴가로(공무원 복무규정 제20조 1항) 정해져 있다. 공립학교의 경우 이 특별휴가가 보장되고 있으나 사립학교 대부분은 실제 휴가기간이 2개월 이내이거나, 휴가를 얻더라도 아예 무급휴가가 아니면, 대체교사의 강사료를 본인이 부담하는 사례가 많다. 심한 경우는 퇴직강요의 중요한 계기가 된다. 사립학교법 제58조 2항에는 “사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다”라고 신분보장의 대원칙을 정해놓고 있는데, 결혼·출산퇴직에 대한 각서제가 존재하고 있는데 사립학교법 제58조 2항은 “사립학교교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다”라고 신분보장의 대원칙을 정해놓고 있다.

육아시간(수유), 육아휴직, 생리휴가가 법적 조항으로 남아 있으나 거의 실제 이루어지지 못한 상황에서 여교사는 모든 직장여성이 그렇듯이 가정과 직장에서 이중적 부담을 갖고 괴로워한다. 출산은 엄연한 사회적 행위인데도 불구하고 마치 여성의 문제점으로 부각되어 늘 귀찮은, 접하고 싶지 않은 문제로 치부된다.

접대 잘하는 여선생이어야

현재, 우리나라 교사 1인당 학교내 업무는 세계에서 가장 많은 주당수업시간수, 기타 과중한 제반업무 등으로 이루어져 있다. 여기에 과밀학급, 법정정원의 80% 밖에 안되는 교사수의 부족은 교사 1인당 업무량을 더욱 가중시키고 있다. 이러한 상황에서 여교사는 학교내에서 '여성적'인 역할까지 요구받고 있다. 즉 표시도 안나는 자비부담의 학교꽃꽂이, 교무실에서 커피·차 끓이기는 물론이고 학교내외의 크고 작은 행사가 열릴 때 음식준비나 뒷처리, 심지어 외부손님이 왔을 때 뒷사람의 시중까지 강요하는 학교가 있다.

곰곰이 차려 입은 한복이 손님접대에 어울린다거나 날씬한 처녀 선생이 시중을 들면 금상첨화라는 이야기가 오고가기도 한다. 평소 옷차림까지도 이야기거리가 되기도 한다. 또한 학내문제에 대해 의견을 표출하는 경우, "여 선생이..." "나이라도 어린 처녀가..." 등등으로 무시하며 세상물아가는 실정을 잘 모르면서 편협한 사고로 문제제기를 한다고 일축한다. 심한 경우, 남교사가 완력을 행사, 멱살을 잡는다든가 욕설을 퍼붓는 사례도 있다. "그래 가지고는 결혼할 남자도 못찾는다" "집에 가서 아버지한테도 그러느냐" "이○" "저○"하는 것들은 남성우월주의와 봉건적 유교사상을 적나라하게 표출한 것에 지나지 않는다.

그외에도 여교사가 당하는 성차별이 많지만 이상에서 살핀 것으로도 그 실정을 대략 알 수 있다. 여교사는 겉으로(임금에서) 타직종에 비해 남녀차별이 없는 것 같지만, 실제로는 큰 차별 대우를 받는다. 그러면 여성차별을 어떻게 극복할 것인가?

여교사부터 해결의지 가져야

우선은 이러한 상황에서 좀더 편하게 또는 이왕 이렇게 됐으니 하면서 현실에 안주해 버리는 태도를 여성 스스로 지양해야 한다. 때때로 성차별을

역이용해서 자기안일주의에 빠지는 여교사를 볼 수 있기 때문이다. 이는 여성개인의 탓으로만 돌릴 일이 아니기 때문에 전체여교사가 공동으로 아니 남교사와, 사회전체가 함께 해결할 문제이다. 여교사 자신이 교직에 대한 소신을 가지고 보다 적극적인 자세를 취하면서 부당한 대우에 대한 시정 요구와 권리확보를 위한 주장을 계속해야 한다. 교사의 능력은 남녀 차이에서 오는 것이 아니라 개인의 실력차이에서 오는 것임을 인식하고 그 실상을 행동으로 보여주어야 한다.

둘째, 법적으로 보장된 휴가는 특별한 일이 없는 한 몇몇이 찾으려는 적극성을 보여야 한다. 막연하게 아이들을 위한다는 생각 때문에 법적으로 보장된 자기의 권리를 포기한다면 이를 다시 찾을 길이 없기 때문이다.

결국, 성차별문제는 여성 스스로 깨치고 나가는 것외에는 달리 방법이 없다. 스스로 뚜렷한 소신과 교육관을 가지고 상급자나, 동료남교사에게 끊임 없이 문제를 부각시키고, 설득하는 작업이 최우선으로 할 일이다. 학교내에서 이루어지는 사소한 문제에서부터 크게는 제도적 장치에 이르는 문제까지 단결된 힘으로 나아가려는 적극적인 자세와 깨우침이 필요하다. 여성해방이 진정한 인간해방임을 자각하면서. *

우리는 주름진 농촌의 주인이지라

김은희(전남 송주군 주암면 복다리)

비건 뒤의 무지개가 아름다워서 어린 소녀가 무지개를 잡으려고 한없이 걸어갔지만 잡을 수 없더라는 허무를 그린 이야기가 있다. 녹색과 노랑이 한데 어우러진 황금물결, 빨간 홍시가 주렁주렁 열린 풍경은 참으로 아름답다. 「상록수」에서 채영신이 농촌 계몽과 교육의 꽃을 피우기 위해 헌신하면서 죽어가는 줄거리는 모든 읽는이들에게 감명을 주기에 충분하다.

그러나 왜 그렇게도 이상과 현실의 차이는 거리가 먼지.

나는 아이를 등에 업고 모내기 수확기를 맞이하여 고달픈 속에서도 힘든 일을 척척 배워가며 억척스러운 촌부로 변해왔다. '고생끝에 낙이라네' '땅은 거짓이 없어'라는 전리를 믿으며 일년 내내 땀 흘리며 농사지어 봤자 남는 게 없다. 그러나 국가산업의 기초가 되는 농업이 병들면 나라가 망한다는데 외롭고 고달픈, 대가없는 땅이지만 우리 농민들이 지켜야 하지 않은가. 마을 어귀에 서있는 정자나무만큼 큰마음으로 우뚝 서있는 과묵한 농민들.

농사짓는 사람에게 시집갑디요?

그러나 산업화되면서 농자천하지대본이란 말은 옛말이 되었다. 교육 때문에 시골은 살 곳이 못되고 농민을 위한 문화시설 하나 제대로 갖추어져 있지 않다. 영농의 과학화라 하지만 엄청난 기계값으로 생산의 기쁨은 빗더미의 고통으로 짓눌린다. 젊은 사람이라면 옆에 아홉은 도시로 이주하니 농촌 인력의 노령화, 여성화로 발전은커녕 갈수록 폐쇄되어 갈 수밖에 없다. '오 늘은 흥길동이가 이사갔네, 내일은 누가 간다네'가 유행어처럼 되었다. 줄어 들어가는 반친구들의 빈 의자를 보면 동경과 아울러 쓸쓸하다고 아이는 우

울해 한다. 날로 심각해지지만 한다.

"앞으로 국회의원이나 장관은 우리 지역 출신이 모두 될거야 두고보자고, 다 가라고 해. 우리 아이 일등도 하고 꼴등도 하게!"

농고 출신의 장래가 촉망되고 잘생긴 청년을 둔 아주머니가 있는데, 노총각이 된 아들 혼사길이 걱정돼서 잠을 못이루고 고민한다고 한다. 딸들에게 동생 색시감 좀 구해오라고 성화를 대기도 하고, 유명한 중매쟁이를 찾아가기도 하지만 '직장이 있어야지' '농사짓는 사람에게 시집 갑디요'하는 가슴무너지는 소리만 듣고 온다. 이처럼 가슴 아픈 사연들이 비일비재하다.

언제부터 떠들던 복지농촌이었는가. 그래도 새마을운동이 시작되고 걸모습만이라도 농촌은 많은 변화를 했다. 하지만 미래의 농촌을 설계해볼 수 있는 꿈이 있어야 할텐데 갈수록 제한수매니 이중곡가제 폐지니, 우루과이라운드니, 농어촌 종합발전대책이니, 살이 파랗해져만 가고 있다.

'우루과이라운드'라는 날도깨비는 해방후 우리 농업에 가장 큰 위기를 가져온다는데, 과연 우리는 어떻게 대처할 것인가. 발등에 떨어진 불이다.

수입농산물이 600여가지나 된다니, 도저히 상상조차 할 수 없는 것들이 태평양을 건너와 우리의 삶을 해집어 놓고 있다. 타결전인 요즘에도 매일 50톤짜리 배가 부산항을 통해서 들어오고 있다고 한다. 하물며 배추, 상추까지 들어온다는데, 김치 간절이듯 농약에 폭담겨 태평양을 한달 남짓 건너와 밥상위에 올라오니 수입농산물이 농촌살림뿐 아니라 도시인의 목을 옥죄는 실정이다.

'내 똥까지 하라'는 시어머니

9월 7일 전남대 광장에서 농민대회가 열린다는 포스터가 마을 마을마다 붙으면서 'UR과 농어촌발전종합대책'에 관한 교육에 참석하라는 공문이 왔다. 만나는 사람마다 교육에 참석할 것을 알리고 땀동네 아랫동네 부녀들을 중심으로 홍보에 나섰다.

많은 농민들이 참석하였다. 이 아줌마, 저 어머니가 놀래는 소리를 질렀다. '웬수 놈의 미국이 자기 나라 살려고 약소국가 죽여' '학생들이 데모하는 뜻을 이제야 알겠네' 한마디씩 터져나오는 소리들이 농민들의 울분과 분노를 그대로 보여줬다. 여성농민 스스로가 어떻게 대처할 것인가. 면대책회를 조직하고 잠들어 있는 농촌을 일깨우자는 구호를 외쳤다. 1조에 3명, 3조를 만들어 17개 부락을 방문, UR과 농어촌종합발전대책에 대해서 강의하

우리는 주름진 농촌의 주인이니라

김은희(전남 송주군 주암면 복다리)

비전 뒤의 무지개가 아름다워서 어린 소녀가 무지개를 잡으려고 한없이 걸어갔지만 잡을 수 없더라는 허무를 그린 이야기가 있다. 녹색과 노랑이 한데 어우러진 황금물결, 빨간 홍시가 주렁주렁 열린 풍경은 참으로 아름답다. 「상록수」에서 채영신이 농촌 계몽과 교육의 꽃을 피우기 위해 헌신하면서 죽어가는 줄거리는 모든 읽는이들에게 감명을 주기에 충분하다.

그러나 왜 그렇게도 이상과 현실의 차이는 거리가 먼지.

나는 아이를 등에 업고 모내기 수확기를 맞이하여 고달픈 속에서도 힘든 일을 척척 배워가며 억척스러운 촌부로 변해왔다. '고생 끝에 낙이로네' '땅은 거짓이 없어'라는 진리를 믿으며 일년 내내 땀 흘리며 농사지어 봤자 남는 게 없다. 그러나 국가산업의 기초가 되는 농업이 병들면 나라가 망한다는 데 외롭고 고달픈, 대가없는 땅이지만 우리 농민들이 지켜야 하지 않은가. 마을 어귀에 서있는 정자나무만큼 큰마음으로 우뚝 서있는 과묵한 농민들.

농사짓는 사람에게 시집갑디요?

그러나 산업화되면서 농자천하지대본이란 말은 옛말이 되었다. 교육 때문에 시골은 살 곳이 못되고 농민을 위한 문화시설 하나 제대로 갖추어져 있지 않다. 영농의 과학화라 하지만 엄청난 기계값으로 생산의 기쁨은 빗더미의 고통으로 짓눌린다. 젊은 사람이라면 옆에 아홉은 도시로 이주하니 농촌 인력의 노령화, 여성화로 발전은커녕 갈수록 피폐되어 갈 수밖에 없다. '오늘은 흥길동이가 이사갔네, 내일은 누가 간다네'가 유행어처럼 되었다. 줄어들어가는 반친구들의 빈 의자를 보면 동경과 아울러 쓸쓸하다고 아이는 우

울해 한다. 날로 심각해지기만 한다.

"앞으로 국회의원이나 장관은 우리 지역 출신이 모두 될거야 두고보자고, 다 가라고 해. 우리 아이 일등도 하고 풀등도 하게!"

농고 출신의 장래가 촉망되고 잘생긴 청년을 둔 아주머니가 있는데, 노총각이 된 아들 혼사길이 걱정돼서 잠을 못이루고 고민한다고 한다. 딸들에게 동생 색시감 좀 구해오라고 성화를 대기도 하고, 유명한 중매쟁이를 찾아가기도 하지만 '직장이 있어야지' '농사짓는 사람에게 시집 갑디요'하는 가슴무너지는 소리만 듣고 온다. 이처럼 가슴 아픈 사연들이 비일비재하다.

언제부터 떠들던 복지농촌이었든가, 그래도 새마을운동이 시작되고 겉모습만이라도 농촌은 많은 변화를 했다. 하지만 미래의 농촌을 설계해볼 수 있는 꿈이 있어야 할텐데 갈수록 제한수매니 이중곡가제 폐지니, 우무과이라운드니, 농어촌 종합발전대책이니, 삶이 팍팍해져만 가고 있다.

'우무과이라운드'라는 낱도깨비는 해방후 우리 농업에 가장 큰 위기를 가져온다는데, 과연 우리는 어떻게 대처할 것인가. 발등에 떨어진 불이다.

수입농산물이 600여가지나 된다니, 도저히 상상조차 할 수 없는 것들이 태평양을 건너와 우리의 삶을 해집어 놓고 있다. 타결전인 요즘에도 매일 50톤짜리 배가 부산항을 통해서 들어오고 있다고 한다. 하물며 배추, 상추까지 들어온다는데, 김치 간절이듯 농악에 폭담겨 태평양을 한달 남짓 건너와 밥상위에 올라오니 수입농산물이 농촌살림뿐 아니라 도시인의 목을 옥죄는 실정이다.

'내 똥까지 하라'는 시어머니

9월 7일 전남대 광장에서 농민대회가 열린다는 포스터가 마을 마을마다 붙으면서 'UR과 농어촌발전종합대책'에 관한 교육에 참석하라는 공문이 왔다. 만나는 사람마다 교육에 참석할 것을 알리고 똥동네 아랫동네 부녀들을 중심으로 홍보에 나섰다.

많은 농민들이 참석하였다. 이 아줌마, 저 어머니가 놀래는 소리를 질렀다. '웬수 놈의 미국이 자기 나라 살려고 약소국가 죽여' '학생들이 데모하는 뜻을 이제야 알겠네' 한마디씩 터져나오는 소리들이 농민들의 울분과 분노를 그대로 보여줬다. 여성농민 스스로가 어떻게 대처할 것인가. 면대책회를 조직하고 잠들어 있는 농촌을 일깨우자는 구호를 외쳤다. 1조에 3명, 3조를 만들어 17개 부락을 방문, UR과 농어촌종합발전대책에 대해서 강의하

기로 약속하였다.

교육 첫날, 집안에서부터 투쟁이었다. 시부모님은 '어딜 그렇게 싸돌아 다 나냐'고 걱정하시고, 남편은 '아이 키워놓고 하라'고 했다.

"아이 키우고나면 농촌 다 망하는데 그때가서 대책세우고 운동하면 뭐합니까, 손들고 지나간 버스격이지"

아이를 업고 야간교육에 참석하는 사람도 있었다. 교육 결과 반응은 매우 좋아 9월 7일 농민대회에 적극적으로 참여하기로 했다.

원천봉쇄를 풀기 위해서는 머리로 하고 화장도 하고 높은 구두를 신고 가야 한다는 말이 나돌았다. 땀날 몸매만 입고다니던 여성농민들에게 하이힐이라니. 면에서 100여명의 여성농민들이 원천봉쇄망을 뚫고 투쟁에 참여하였다. 관에서 시부모님께 머느리 잡아두라는 전화가 오고 질부에게 압력을 가하는 고소도 있었다. 시부모 눈치를 보며 손에 잡히지 않는 집안일만하고 있다가 '농촌 실패하고 사니까 어쩔 수 없네요. 이번만은 어머니 말씀거역 할랴요'하고 대문을 나서자 '잘 다녀와라 내똥까지 해라'하시는 어머니도 있었다. 마음이 풍선처럼 부풀어 올랐다 한다.



'잘살아보세'라는 구호는 이제 농촌에선 생각도 어려운 말이 되어버렸다.

마음 편히 농사짓는 세상 만들기

봉고차가 면소재지를 나가기가 무섭게 그들은 봉쇄했다. 그들은 9월 6일 오후부터 밤을 새워가며 지키고 있었다. '결혼식에 부부동반해서 간다는데 한동네 살면서 이렇게 막을 수가 있오' 등등 버래별 말로 구슬러보아도 그들은 충실한 신하였다. 한걸음 뚫고 겨우 가다보면 검문소에서 검문하여 차를 돌려 보내고, 또 돌려보내고.

역시 작은 힘이 모아지면 큰 힘이 된다. 짓가락 하나는 설 수 없지만 여러개를 묶으면 선다. 대회장에 도착하니 한서린 농민의 고래 같은 함성과 최후탄 터지는 소리, 비명소리가 한데 어울려 난리였다. 그렇지만 말할 수 없는 감동을 받았다. 작은 불꽃같은 힘이라도 한데 뭉치면 큰덩어리가 된다는 진리였다.

국회에서는 닭싸움 그만하고 피땀으로 모은 곡식 전량수매 받아주고 적절한 수매값을 보장해야 한다. 국회는 부지런한 농민 앞에 비이삭처럼 머리 숙이고 부끄러워 해야 한다.

전국의 모든 여성들은 여성농민의 딸들이기에 우리 농산물먹기 대운동을 벌여서 수입농산물이 상품시장 경쟁에서 뒤처지도록 함께 뭉쳐야 한다. 마음 편하게 농사짓는 세상을 만들기 위해 여성농민들이 앞장서서 우리 권리 찾는 목소리 높인다면 기어코 농민들이 잘사는 세상이 될 것이라 나는 굳게 믿고 있다. *

“월차휴가 강제실시는 위법이다”

여성민우회 상담실



문1) 월차휴가를 강제로 쓰라고 하는데 저는 증권회사에 다니고 있는 여직원입니다. 최근 우리회사에서는 본인의 의사에 관계없이 월차휴가를 월내에 꼭 쓰도록 강제하고 있습니다. 아마 회사에서는 장세가 나빠지면서 월차수당 지급분이라도 아껴 비용절감을 꾀하는 듯 싶습니다.

증권시장이 활황일 때는 월차휴가는커녕 평균 '저녁 10시 퇴근'이라는 장시간의 격부에 시달렸는데 상황이 좀 달라졌다고

해서 자유로이 사용할 수 있는 권리를 뺏을 수는 없다고 봅니다. 또 여성들의 모성 보호를 위해 주어져야 할 생리휴가는 거의 사용하지 못하는 현실에서 월차휴가 강제실시는 문제가 많다고 봅니다. 노동부에서는 회사가 월차를 사용하도록 지시했음에도 불구하고 쉬지 않았을 경우 수당을 지급하지 않아도 좋다고 했습니다. 연월차휴가는 원래 보상에 의미가 있는 것이 아니라 쉬는데 일차적 의의가 있기 때문이

라고들 말하는데 어떻게 하는 것이 좋을까요?

문2) 월차휴가가 없습니다.

우리 회사는 월차휴가라는 것이 없습니다. 물론 월차수당도 없구요. 월차휴가나 수당은 단체협약에 명시되어 있을 경우에만 사용가능한지 알고 싶습니다. 또 우리 회사의 여직원들은 필요하다고 생각될 때는 생리휴가를 사용하고 있습니다. 그래서 월차휴가를 사용하고 싶어도 남직원들은 생리휴가도 없기 때문에 눈치가 보입니다.

답) 월차휴가는 개인의 자유로운 의사에 따라 사용할 수 있어야

월차휴가는 노동자들의 노동력 재충전을 위해 근로기준법으로 보장한 노동자의 기본권입니다. 근로기준법 제47조는 “① 사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다 ② 제1항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 자유의사로 1년간에 한하여 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있다”고 명시하고 있습니다. 따라서 회사 형편에 따라 월차휴가를 쓰지 말도록 강제하거나 일정한 시기를 정해서 쓰도록 종용하는 것, 적치사용을 금지하는 것 모두가 위법입니다. 어디까지나 개인의 자유로운 의사에 따라 실시되어야 하는 것이지요.

회사의 지시에도 불구하고 월차휴가를 사용하지 않는 경우에 수당지급의 의무가 없다고 한 노동부의 견해는 따라서 당연

히 근거가 없습니다. 월차휴가는 적치가 가능하기 때문입니다.

월차휴가의 적치사용, 수당으로 지급하는 문제는 사실 사용자에게 유리한 법규 정입니다. 고용인원이 충분히 확보되지 않고 있고 연월차수당이라도 받아 저임금을 메꾸야 하는 현실에서 연월차휴가의 본래적 의미를 운운한다는 것은 어불성설입니다. 월차휴가의 본래적 의미를 살리려면 8시간 노동으로 충분한 휴식을 취하면서도 적정한 임금을 받을 수 있도록 해야 합니다. 그러면 바쁠 때는 쓰지 말고 한가한 때는 꼭 쓰라는 식의 편의적인 회사측의 지시에 우왕좌왕할 필요없이 휴가를 사용할 수 있게 되겠지요.

문2)에서 단체협약에 월차휴가가 명시되어 있지 않으면 월차휴가를 청구할 수 없는지 물으셨는데 당연히 사용가능합니다. 지급이라도 지난 3년분의 월차수당 청구소송이 가능하며 지급받을 수 있습니다. 생리휴가를 사용하는 여성은 남직원에게 눈치가 보여 월차까지 청구하기가 미안하다고 했는데 그건 결코 그렇게 생각할 문제가 아닙니다. 생리휴가는 여성의 모성보호를 위해 주어지는 사회적 배려이므로 — 즉 개인에게 베푸는 시혜가 아니므로 — 남자들이 안 받는다고 미안해 할 필요는 없습니다. 더구나 그것 때문에 최소한의 법적 권리를 포기한다는 것은 있을 수 없는 일이지요. 남직원들과 함께 월차휴가를 쟁취하십시오. *

통속의 한계를 넘어선 삶의 진실

- 그들도 우리처럼 -

이수미(여성민주회 회원)

이 영화는 목소리로 시작된다. 시그널 음악도 없고, 자막도 없는 검은 화면에 떨리는 여자의 음성만이 전화선을 타고 가늘게 흘러나올 뿐이다. 수화자(受話者)의 음성만 일방적으로 흘러나오는 전화 통화에서 관객이 알 수 있는 것은 송화자(送話者)는 수화자의 아들이고, 그 아들이 지금 누군가에게 쫓기고 있다는 것이다.

사뭇 감상적인 제목에 은근한 기대를 품고 앉은 관객은 초장부터 어리둥절할 수밖에 없다. 이 무슨 엉뚱한 장치란 말인가? 그렇다면 이 영화는 TV 수사만장 같은 형사 추리물이었던 말이나? 잠시 혼선을 일으키던 관객의 눈앞에 공중전화박스에서 나오는 문성근의 옆얼굴이 나타나고, 그의 무거운 어깨 위에 내려앉은 새벽이슬에서 관객은 아릿하게 가슴이 저며오는 것을 느껴야만 한다.

시국사범으로 수배된 김기영(문성근 분)은 서울을 떠나 탄광촌으로 찾아든다. 젓빛 거리엔 석탄먼지가 휘날리고 황막한

마을 입구에서 탄광촌의 아이들은 전쟁놀이에 열중한다. 굳게 잠긴 갱문이 폐광 직전의 을씨년스러움을 절제 풍긴다.

기영은 광부 자리를 구해보려 하나 결국 연탄제조공장의 종업원이 되고, 그곳에서 연탄공장 사장의 외아들이인 반항아 이성철(박중훈 분)을 만나게 된다. 광부들을 상대로 티켓을 파는 다방레지인 송영숙(심혜진 분)은 이성철의 놀이개감.

이 영화는 세사람의 삼각관계를 중심으로 엮어진다. 어느 남자와 달리 돈으로 여자를 사는 것을 거부한 김기영의 인간됨에 의해 송영숙은 참다운 사랑에 눈떠게 된다. 기영 또한 타락한 여자가 아닌 사회로부터 소외받은 민중, 하나의 인격체인 여자로 송영숙을 바라보게 된다. 그러나 이성철의 패륜아적 행각은 그들의 사랑을 무참하게 짓밟아 버린다.

전형적인 멜로물의 구도를 갖추고 있는 이 영화가 멜로물로 전락하지 않은 데엔 여러 가지 이유가 있다.

사회의 뿌리에서 갈라져나온 개인의 삶을 조명

우선 세사람이 놓인 관계를 주목해야 한다.

이 영화에서 송영숙의 개인적 매력은 부차적이다(대부분의 멜로 영화에서 그러지고 있는 여주인공의 특성을 보라. 심혜진이 고무 갓추고 있는 미적 요소에도 불구하고 사랑에 눈떠가는 그 여자의 모습은 성스럽기조차 하다). 이성철의 선심(?)으로 기영과 영숙의 첫 만남은 여관에서 이루어지게 된다. 영숙은 직업의식을 발휘하여 기영과 동침할 준비를 하지만, 요염한 자태의 그 여자를 기영은 외면해버린다. 통속적인 관념의 벽을 무너뜨린 기영으로 인해 영숙은 비로소 소외된 자신의 삶을 되돌아보게 되고, 민주투사로서의 길을 걸어온 기영은 구체적인 민중의 모습으로 영숙을 마주보게 된다. 그리하여 두 사람은 뒤돌린 사회가 그들에게 강요한 가명(假名)을 벗어던지고 실명(實名)의 인격체로서 서로를 인정하게 된다.

또한 오토바이를 타고 거리를 질주하는 이성철의 반항아적 행동은 아버지의 부도덕함—분처를 버린 행위, 폐광이 되기 전에 미리 돈을 빼돌리는 행위 등. 그에게는 하루하루 힘들게 먹고 사는 임노동자의 어려움은 안중에도 없다—에 대한 반발이 굴절된 형태로 나타난 것에 다름 아니다.

수배자와 다방레지와 몸매의 삼각관계, 민중성마저 상품화의 대상이 되는 요즘의 세태에 영합하여 얼마든지 통속화시킬 수



있는 요소를 갖고 있는 이 영화는, 그러나 개인의 뿌리가 어떻게 사회의 뿌리에 결합되어 있는지를 세 주인공의 삶을 통해 진실되게 보여줌으로써 통속의 한계를 극복하고 있다.

다음으로 좀더 외연을 넓혀 세사람을 둘러싸고 있는 배경을 유심히 살펴볼 필요가 있다.

기영이 탄광촌의 한사람으로 편입되어 송영숙의 삶을 깊이있게 알아가듯, 탄광촌에 뿌리내리고 사는 민중들의 삶 또한 그 과정에서 자연스럽게 드러난다. 연탄공장에서 기영과 함께 일하는 사람들의 애환, 사양길로 접어들어 폐광이 속출하는 어려움 속에서도 막장인생을 포기하지 않고 절기게 살아가는 광부들의 눈물어린 삶이 과장없이 사실적인 화면 속에 그대로 표현되고 있다.

또 다시 떠나는 김기영의 항로는?

기영과 함께 연탄공장 숙소에서 생활하는 소년에게는 아버지가 없다. 중등으로 돈

이분법적으로 나누어놓은 일과 결혼

- "물위를 걷는 여자"를 읽고 -

정영훈 (한국여성연구회 회원)

"물위를 걷는 여자"는 지난 한해동안 각 서점가의 '이달의 베스트 셀러'였을 뿐 아니라 영화화 되기도 하는 등 많은 인기를 누렸던 작품이다.

이처럼 인기와 관심의 대상이 될 수 있었던 것은 우아한 수필들을 써서 '여류'문인의 전형으로 이름을 날린 작가의 지명도와 함께 대대적인 광고, 라디오 심야프로그램을 통한 책소개 등에 힘입은 바 크다고 할 수 있겠다.

그러나 작품을 꼼꼼히 살펴보면 과연 그만큼의 인기와 관심에 걸맞는 내용을 담고 있는가 의심하지 않을 수 없다.

일이나? 결혼이나?

이 작품은 작가가 서두에서 밝혔듯이 "독신으로 살더라도 자신이 성공하는 일"이 여자의 최대 행복인지, 성공한 남편과 결혼하는 것이 최대의 행복인지"를 가늠하려는 의도에서 출발하고 있다. 작가 자신은 이 문제에 대해 "아직도 (해답을) 잘 알지 못하지만 독자가 어떤 것이 잘 사는

삶인지 생각할 수 있는 계기가 되기를 바란다"고 했다.

그러나 작가 자신이 도저히 대답할 수 없었던 것과 마찬가지로 독자인 저자에게도 그런 '계기'가 주어지지 않았던 것은 어쩌면 당연한 일일 것 같다. 왜냐하면 애초의 질문이 이미 틀렸기 때문이다. 일과 결혼은 둘 중 어느 하나를 반드시 버려야 할 만큼 상호배치되는 것이 아니다. 마치 '돈이나 사람이냐'하던 지난 시대의 신파극처럼 '일을 따르자니 사랑(결혼)이 울고 사랑을 따르자니 일이 운다'는 식으로 '현대 여성의 공통문제'로 설정해 놓은 것을 보면 여성의 공통문제에 대해 작가가 얼마나 고민을 해 봤는지 되물고 싶어진다. 이 작품처럼 '행복'의 문제를 설정하는 이상, 행복이란 어디서도 찾을 수 없게 된다. 이렇게 말하면 작가는 "어떻게 둘 다 하라는 것인가. 슈퍼우먼이 되라는 것인가"라고 당장 질문할 것이다. 여기서 작품에 나타난 '성공, 작가가 생각하는 '성공'이 어떤 모습인지를 따져봐야 할 필요가

벌러 나간 소년의 아버지는 실은 광부와 업의 주동자로 감옥살이를 하고 있다. 아무도 없는 폐광의 경도를 아버지에 대한 그리움을 안고 홀로 달리는 소년의 슬픔. 처음엔 송영숙을 창녀 취급하던 소년도 차츰 그 여자 또한 자기와 비슷한 슬픔을 안고 사는 처지로 이해하게 된다. 그밖에 탄광촌 아낙들의 질경이 같은 삶과 광부들의 생활이 있는 그대로 드러난다.

다만 수배자 김기영이 전채에서 차지하는 상당한 비중을 놓고 볼 때, 그가 탄광촌은 찾게된 동기와 이념의 지향점이 분명하게 드러나지 않은 데서 오는 아쉬움이 남는다. 즉 단순한 은신처로 우연하게 탄광촌에 들어와 그곳에 사는 여러 부류의 민중의 삶을 관찰자의 입장에서 보는 것인지, 운동의 연장에서 수배투쟁의 일환

으로 탄광촌 생활을 설정한 것인지가 분명하지 않다. 영화에서는 어정쩡한 중간지점에 김기영의 위치가 놓임으로써 그를 찾아 온 후배에게 '지금의 우리 운동엔 새로운 무기가 필요하다. 기존의 낡은 방식을 고수하는 것은 칼자루를 거꾸로 쥐고 싸우는 것과 같다.'는 지극히 추상적인 말만 늘어놓게 만들어버린다.

김기영을 추적하는 정보기관의 집요한 손길이 연탄공장까지 뻗쳐들어오는 긴박한 상황에서 함께 그곳을 떠나기로 한 송영숙을 초라한 간이역의 플랫폼에서 기다리며 김기영은 마지막으로 무엇을 생각했을까?

우리는 그것이 또다른 곳으로의 은신이 아닌, 삶의 구체성을 획득한 건강한 민주투사로서의 거듭남이길 바란다. *

생긴다. 결혼에서 성공을 거둔 주인공 민회는 우선 무척 부자이고, 남편은 무슨 사업을 하는데 (사업의 내용은 정확치 않다) 젊은 나이에 준재벌로 부상할 만큼 출세한 사람이다. 아이들은 아들 하나 딸 하나를 두었는데 방한번 안걸리고 말썽없이 귀엽기만 하다. 친정어머니는 비록 미망인이 되긴 했지만 빌딩도 소유하고 있고, 조그만 공장도 가지고 있으면서 오직 취미로 화랑을 경영하는 사람이다. 작품에 한번도 등장하지 않는 기이한 존재인 친정오빠는 의과대학을 다니고 있다(민회가 여고생이었을 때)고 되어 있다.

일에서 성공을 거둔 또다른 주인공 난회는 불란서 에스모드에 유학을 하고 왔으며, 돌아와서는 아파트와 차를 제공받으며 모 패션회사에 스카웃됐고 패션회사를 그만두고는 자기사업을 시작해서 큰 빌딩을 소유하게 될 정도로 성공을 거둔다. TV나 잡지 등에선 불우한 환경속에서 엄청난 성공을 거둔 입지전적 주인공으로 인터뷰 요청이 쇄도할 정도로 여류명사가 되었다.

이와같은 성공의 모습은 소녀들이 자기 앞날을 마음껏 상상할 시기에는 꿈꿀 법한 마치 순정만화의 주인공들 같은 성공이다. 현실세계를 살아가는 사람이라면 도저히 공감을 느낄 수 없는 이같은 설정위에서 펼쳐지는 주인공들의 고민이나 갈등이 의미있는 문제의식을 던져줄 수 없음을 너무나 자명하다. 또한 이런 비현실적이고 산술적인 성공—일이나 결혼을 생



활이라는 관점으로 받아들이지 못하고 외적인 수치에서만 찾는—으로 일과 결혼과 인생이라는 문제를 함께 아울러 다룰 수 없음 또한 명백하다. 결국 일이나 결혼이라는 식의 이분법이나 돈 많고 유명해지는 성공이라는 이 작품의 전제가 이미 이 문제에 대한 진지한 탐구를 가로막고 있는 것이다.

물론 작품중간에 난회의 스승이기도 한 강교수가 '결혼이란 성취하기 위해서 하는 것이 아니다. 생활이고 책임이다. 일도 성공이 아니라 생활과 기쁨을 위해서 하라'고 충고한다. 그러나 이 충고에 주인공은 찬성이나 반대나 건간에 아무런 반응도 보이지 않고, 그런 주인공에 대해 작가 역

시 아무런 반응도 보이지 않아 모처럼 이 문제에 대해 다각적인 접근을 해 볼 작품 내의 가능성조차 공염불이 되고 말았다.

여자의 사랑과 행복

작품을 좀 더 꼼꼼하게 따져보면, 작품은 표면적으로는 난회와 민회가 각자의 성공에 대해 나름대로의 불만과 공허를 느끼는 것처럼 되어 있으나, 실제로는 난회의 공허, 즉 일에서 성공한 여자의 공허와 파탄쪽에 더 가깝다. 민회는 자신이 주부로서 성공한 것에 대해 심한 자기 상실감에 시달리다가도 '나는 행복해. 이 이상의 승리는 없어'라고 결론을 내린다. 기실 이 결론은 힘없는 한갓 자기위안에 불과한 것이지만 작품속에는 이 결론에 대한 의문이 명시되어 있지 않다. 반면에 난회는 더 자주 자신의 성공에 대해 의문을 갖는다. 그녀의 의문은 언제나 "민회가 가지고 있는 그 모든 것이 여성으로서 가장 승리한 것이 아닐까. 모두 그렇게 되고 싶어서 여자들은 대학엘 가고 아름다워지려고 하고 꿈꾸는 것은 아닐까. 나처럼 개인적인 발전을 하려는 여자들, 그건 민회처럼 될 수 없는 불안에서……"고 요약된다. 민회가 가진 가정적 성공을 부러워하고 자신의 성공은 한갓 겉데기로 생각하는 이같은 의문은 되풀이될 뿐 어떤 해답도 주어지지 않는다. 이분법적인 설정으로부터 성공한 여자의 거짓성공으로 작품이 흘러가 버린 것이다. 난회가 모 신문사의 요청에 따라 쓴 칼럼의 내용도, 작가가 "일하는 여자

의 성공=공허, 거짓 혹은 여자의 성공=성공한 남자와의 결혼"이라는 생각을 지니고 있다는 의심을 갖게 한다. 이 칼럼은 '여성이 일에 적극성을 갖는 것은 불행이나 열등의식의 결과요 예나 지금이나 유복하고 행복한 여성들은 자기 일을 갖지 않으며 행복한 여성들은 일에 대한 동경을 갖더라도 일을 하지는 않는 것은 자기 나름의 보호와 품위를 위해서가 아닌가'하는 내용이다. 이 충격적인 칼럼 때문에 난회는 당연히 무수한 항의를 받게 되는데, 그 항의와 반론의 주인공들이 무슨 우스꽝스런 '행렬여성'쯤으로 작품속에 묘사돼 있고, 이 칼럼에 대한 난회의 성찰은 물론 작가의 지적도 전혀 찾아볼 수 없다. 결국 이 칼럼은 난회의 결론이고 작가의 결론이고 작품의 결론이었다.

'베스트 셀러'의 허구성

결혼이나 일이나의 신과 같은 문제제기에서 결혼과 일의 내용에 대한 만화같은 설정, 그리고 이같은 '과격화' 반영성적 결론이 이 작품의 뼈대를 이루는 것이다.

난회가 민회의 남편 현재민과 벌이는 '사랑'이야기에 이르러서는 이분법적 문제제기조차 어디론가 날아가 버린 채 작품이 갑자기 사랑이야기가 돼버리는 모순을 보인다. 아마 난회의 공허와 파탄을 드러내기 위한 소설적 장치로 '사랑'이 등장한 듯 보이나 결국 그 역할도 못해내고, 불운다운 리얼리티도—남자의 이중성 혹은 나름대로의 고민이라든지 '본처 지향성'에

대한 정부(情婦)로서의 고통이라든지 등 — 살리지 못한 채 실패했고 이로 인해 작품 전후반의 일관성도 깨지고 말았다. 또한 앞에 잠시 지적한 것처럼 오리무중이 된 오빠라든지 형준의 갑작스런 사라짐과 등장 등도 모두 이 작품이 소설의 기본적인 구성조차 제대로 이뤄내지 못한 것임을 보여주고 있다.

이 작품이 문제의식의 수준에서나 소설적 구성에서나 관심과 인기의 대상이 될 만한 가치가 있는 것인가는 의문이다. '베스트 셀러'의 허구에 대해서는 이미 논의들이 있어 왔지만 이 작품을 꼼꼼히 읽다

보면 잘 팔리는 소설들의 거짓스러움은 물론 무의미함을 통감하게 된다. 더불어 베스트 셀러를 만들어 내는 구조에 대한 세밀한 검토가 있어야 한다는 생각을 갖게 한다.

어쨌든 이 작품은 잘 팔렸다. 특히 청소년층과 사무직 여성들에게 인기있었다고 한다. 이런 작품들의 대중적 유포를 막기 위해서는 제대로 된 읽을 거리가 하루빨리 널리 보급되어야 한다. 아울러 제대로 된 읽을 거리를 분별해서 읽을 줄 아는 각성이 시급하다. 이책을 읽고난 나의 느낌은 아쉽게도 이런 것이었다.*

놀부노조 · 흥부노조

양동진(대림엔지니어링 노동조합 조합원)

팔칠년 노동자 대투쟁으로 출범한 놀부노조와 흥부노조는 시작부터 서로 비교가 안되었다. 지금은 함께 고등노련(고전문학 등장인물별 노동조합연맹)에 속해 있는 놀부노조는 무려 오백여명의 조합원으로 그 열기가 굉장했고 흥부노조는 겨우 그 십분의 일인 오십여명의 조합원으로 초라함을 면할 뿐이었다. 이미 조합규모에서 독립된 곳의 사십여명이 넘는 사무실과 일곱개나 되는 노동관계서적으로 폭찬 책장과 서고, 그리고 새 책상과 회전 의자에 한대의 직통전화와 세대의 교환전화 그리고 16비트 퍼스날 컴퓨터까지 갖춘 놀부노조에 비하면, 한달이면 육백만원씩 걷혀지는 놀부노조의 조합비에 비하면, 아무리 조합원 숫자에 비례한다지만 다섯명이나 되는 놀부노조의 전임자에 비하면, 남의 부서 귀퉁이에 칸막이를 친 예닐곱평의 사무실과 창고에서 주워온 책상에 한대뿐인 교환전화, 그리고 오십만원도 안 되는 한달 조합비와 오직 한명의 전임자뿐인 흥부노조는 사실 고등노련의 전신인 고등노협 초창기부터 놀부노조의 상대가 되지 못했는데, 어찌하여 조합출범 삼년이 다되는 지금 겨우로 흥부노조의 그 탄탄한 조직력에 견주어 운동 흐트러져 있는 놀부노조가 되었을까? 어찌하여 활발한 대내외활동을 펼치고 있는 흥부노조에 비해 있는등 없는등 하는등 마는등의 놀부노조가 되고 말았을까?

하여 그 진상 파악에 나서는데, 우선 놀부노조와 흥부노조 치마에 있다가 최루탄 가스에 눈물 콧물 흘쩍이며 떨어진, 놀부네 재비와 흥부네 재비의 부러진 다리부터 싸매주자, 필히 이듬해에 두마리는 박씨를 물고 올테니 놀부노조와 흥부노조 앞뜰에, 시멘트 바닥 파파 파파 꼭꼭 물어두면 쑥쑥 건물벽 타고 올라 지붕에 박이 한아름이나 열릴게 뻔하거늘 그박에서 이유를

찾아볼 수밖에.

슬근슬근 톱질하세, 슬근슬근 톱질하세, 흥부노조의 첫번째 박을 열자 여
남은 살 먹었을까? 예쁜 동자 뛰어나와 풍물패 나와라 외치고는 흥부노조
의 풍물패를 이끌고 이제 삼채 가락으로 길놀이 시작하고, 또 한 동자 뛰
어 나오더니 노래패 모여라 외치고는 흥부노조의 노래패를 모아 즉석 노래
곡으로 지난 삼월 임금투쟁승리를 재현하여 박수를 받고, 또 다른 동자 뛰
어나와 탈춤패 모여라 외치고 한데 어울려 한판 춤사위를 벌리니, 아항! 흥
부노조는 평소 조합원의 문화소모임이 잘되는구먼.

질근질근 톱질하세, 질근질근 톱질하세, 절세라 놀부노조도 큼직한 첫째
박을 여니 칠판심 먹은 노인네 셋이 나와 한 늙은이의 힘없는 쇠가락에 또
한 늙은이의 목선 노래에 또 다른 늙은이의 꾸부정한 조각난 탈춤이 불협
화음이니, 아항! 놀부노조는 평소 조합원의 문화소모임이 엉망이로고.

슬근슬근 톱질하세, 슬근슬근 톱질하세, 두번째 박을 쏘면 흥부노조로 가
불꺼나, 몇개의 무리가 회쭈연 연기를 해치고 나오니, 꾸준히 연습된 문화
선봉대의 멋진 율동과 노래소리가 들리고, 사업장 안팎의 정세파악과 경
영·인사에 대한 공정한 심사를 의논하는 열띤 토론 소리가 들리고, 앞으
로 노조의 사업계획이나 정책을 연구하는 모임이 있고, 조합원에게 유익한
노보를 만드는 이들이 보이고, 아항! 흥부노조는 평소 일상활동과 조직력
이 튼튼하구먼.

질근질근 톱질하세, 질근질근 톱질하세, 얼굴이 벌겋게 달아오른 놀부노
조 역시 큼직한 두번째 박을 여니 몇개의 무리가 걸터지는 회쭈연 연기속
으로 점점 숨어들어가는데 왜 그런가 했더니, 창간후 두어번 반짝였을 뿐
일년이 넘도록 낮잠만 잤던 노보팀을 선두로, 겨우 깃발만 올리고 있던 여
러 조직들이 서로 면목이 없는 얼굴 숨기느라 이리저리 숨바꼭질하는 고락
서니가 참 가관이로다. 아항! 놀부노조는 평소 일상활동이나 조직활동이 모
래위의 성이로고.

어디 그뿐이라.

슬근슬근 슬근슬근 조합원과의 대화가 부드럽고 왕성하고

질근질근 질근질근 조합원과의 대화가 목청 크며 들성하고

슬근슬근 슬근슬근 홍보교육이 활발하고

질근질근 질근질근 홍보교육이 건무하며

슬근슬근 슬근슬근 다른 노조와 왕래 찾고

질근질근 질근질근 귀찮아 신경끄며

슬근슬근 슬근슬근 흥겹고 즐거웁니

질근질근 질근질근 예라 짜증만 나고.

하여 놀부위원장 톱질 집어 치우며 오만가지 인상쓰고 땅 꺼져라 한숨쉬
며 흥부위원장 찾아가니 흥부위원장 하는말 '성님! 혼자서는 안되여라우, 아
직 안늦었으께 고등노련에 들어서 자주 얼굴 내밀고 이리저리한 자료 가져
다가 차근차근 다시 해보쇼. 글고 우리 흥부노조도 여러가지 활동사례를 줄
것있께 이제 니 네하지 말고 함께 잘해봅시다'라고 하는거라.

그뒤 놀부노조와 흥부노조는 다정한 형제노조로서 국내 제일가는 막강 노
조가 되었다는 이야기입니다. *

여자는 무엇으로 사는가?

유소림 (여성민주회 회원)

병국엄마는 밤새 한숨도 자질 못했다. 이제 곧 사십에 들어가게 되었는데 부부싸움이 잦아지더니 어젯밤엔 남편이 그만 가슴을 해버린 것이다. 며칠째 늦은 귀가로 몇마디 쏘아 붙인 게 싸움이 되었는데 남편은 신사복을 다시 챙겨입고 한밤에 집을 나가버렸다. 오나, 나갔려면 나가라. 남편이라고 한마디 나눌 힘도 없이 하숙생같이 월급봉투 갖다주면 다냐. 문 열어 달란 소릴랑 마라. 쾅쾅 현관이며 창문 뚫문까지 호기있게 걸어잠금 병국엄마는 남편이 첫술이며 서류가방을 챙겨 나간 사실을 알았다. 남편이 자신 만만하게 나가버릴 수 있었던 게 첫술과 서류가방 때문이었구나. 한 남자와 그 남자의 돈벌이가방과 첫술을 빼고나면 이 집은 빈껍데기란 말이지. 병국엄마는 가슴이 쿵 막혀왔다.

그야말로 미친년 널 뒤통 아침저녁으로 허덕대던 직장생활이었다. 그때만 하더라도 노동조합 같은 건 있지도 않았고 그리 크지 않은 직장이었는지라 혼자서 별별 일을 다 했다. 한타, 영타, 텔레스에 문서수발, 사무비품관리, 우체국에 들락이는 일에서 싸모님께 자동차 배정해주는 일까지 하다보니 집 안일은 맡음이 아니었다. 친정어머니가 살림을 보살펴주시긴 했으나 새끼들은 잦은 병치레에 댄날 휴강아지풀이었고 아침에 뒹어진 스타킹을 그냥 신고 내달렸다가 저녁이면 종종대며 시장을 들러야 하는 병국엄마는 일년에 하루도 쉬질 못했다. 아무튼 그 복세통을 치르면서 적금을 타서 집장판에 보태고 이력저력 사무실에서 고참이 되었는데 '미스 리'라는 호칭도 별로 탐탁치 않고 아이들이 모두 학교에 다니게 되자 애들에게 엄마가 필요하다는 남편의 주장도 있고 해서 별다른 고민없이 직장을 그만 두었다.

미스 리는 직장을 그만 두면서 이제 미친년같이 뭘 일이 없어졌으니 내

새끼와 살림을 새동전처럼 반짝반짝 가꿔놓고 가정의 행복함을 만끽하리라 생각했다. 그래서 친정어머니가 고향으로 돌아가신 후에 앞치마와 고무장갑으로 무장한 미스 리는 부엌으로 달려들었다. 통풍을 몇방울 떨어뜨린 후 철수세미로 박박 문지르고 복지둘레는 보통수세미로 한번 더 문지른 후에 스펀지로 비비고 행주로 닦아내면 냄비뚜껑은 새것보다 더 반짝였다. 그놈의 냄비뚜껑을 이리보고 저리보고 하노라면 쾅개쾅던 살림살이에 대한 애정이 푹푹 솟아나는 듯했다. 놀이터에서 흙투성이로 돌아오는 작은 놈도 아침 저녁으로 옷을 갈아 입히고 밖에서 들어올 때마다 잡아다 손을 씻기니 세까말던 손톱밀이 아들아들해져 남편에게 자랑시켰다가 핀잔을 듣기도 했다.

미스 리는 드디어 병국엄마가 되었다. 그런데 기대했던 가정의 행복함과는 어찌 다른 것이 느껴졌다. 닭은 마루는 5분 후면 놀이터에서 돌아온 아이의 발자국에 더럽혀지고 아침나절 북북 문지른 가스렌지는 점심에 라면 한번 끓이면 그만이었다. 아이의 옷은 아이스크림 하나 먹으면 얼룩이 생겼다. 미스 리의 처음 계획이 중단되었음은 물론이요 이젠 살림살이뿐 아니라 병국엄마 자신도 뿌옇게 때가 끼어가는 듯했다. 게다가 남편은 여전히 바빴고 그 분주함의 대가로 남편이 받아오는 월급은 남편 것이었다. 안정다리가 부러져 새안경을 맞추는데도 먼저 남편의 양해를 구해야 했다. 내가 모르고 밟았어. 전걸로 하나 할게. 친정엄마에게 남편 모르게 뒤통을 드렸다. 그런데 문제는 그런 것만이 아니었다. 직장일로 남편과 똑같이 바쁠 땐 있지 않았던 일들이 생겨났다. 병국엄마도 바쁘긴 했다. 그러나 아무도 그 여자를 바쁜 사람으로 인정해주지 않았다. 남편은 바쁘다고 큰소리 할 수 있었지만 병국엄마는 그럴 수 없었다. 남편은 저 멀리서 낯선 사람들과 어울려 바쁘게 살았고 병국엄마는 부엌에서 혼자 종종대며 바빴다. 남편은 매일 귀가가 늦었고 일요일이면 대개 낮잠을 잤다. 병국엄마는 처자식부양에 피곤해 하는 남편이 안쓰럽기도 했지만 어쩐지 그의 생활이 자신은 알 수도 없는 비밀에 싸여 있는 듯했다. 병국엄마는 한달에 한번 남편에게서 월급봉투를 받을 때마다 부부관계가 무언가 이상스럽기만 했다. 시간으로나 마음으로나 공동의 화제조차 가질 여유가 없으면서 잠자리를 같이 하고 나는 남편에게서 돈을 받는다. 병국엄마는 남편에게 조심스럽게 제의를 했다. 술쯤 그만 마시고 일찍와. 애들이나 나나 당신 얼굴 보기 힘들어. 텔레비전만 쳐다보던 남편은 병국엄마가 같은 말을 몇번 되풀이하자 통명스럽게 대꾸했다. 누

“

이혼한다면...
뭘 먹고 사나?
병국엄마는 직장을
그만둔 후
처음으로 후회했다.

”

군 마시고 싶어 마셔. 술마시는 것도 근무의 하나야. 야근 끝나고 다들 한 잔 하자는데 어떻게 나만 빠져. 쪼대가 없으니까 그렇지. 왜 남들 하자는데로 해. 저도 이제 사십이라구. 불혹은커녕...아니, 이 여자가. 마누라 새끼 먹이느라 내 인생을 거의 다 쓰고 쪼꼬리만큼 남는 시간에 피곤 좀 푸느라 술 마신다. 해장국 한번 끓여준 적도 없으면서 그것까지 그리 불만이야? ...이렇게 해서 싸움이 시작되고 결국 남편은 나가 버렸다.

도대체 이 집은 뭐냐? 돈벌이가방을 틀어쥔 남자의 첫술보관소냐? 난 첫술보관소가 아냐...난 그런 대접 받고 살 순 없어. ...이혼한다면...생각이 여기에 미치자 병국엄마는 다시 한번 깜짝 놀랐다. 뭘 먹고 사나? 무슨 돈으로 내 새끼들을 기르냐? 병국엄마는 직장을 그만둔 후 처음으로 후회하기 시작했다. 나라는 여자야말로 정말이지 쪼대가 있거나 한 걸까? 내 직업을 집장만에 몇분 보텐 것으로 마감하고 옷 몇벌 사입은 걸로 만족했다니. 나는 일이 필요해. 내 손으로 내 밥을 벌게 하는 일이 필요해. 가슴을 쥐어 뜯던 병국엄마는 남편의 바쁜 생활에 자신이 과도하게 반응하였던 이유중에는 경제적 무능력자라는 피해의식에서 비롯된 것도 있음을 깨달았다. 남편에게 온갖 보약을 달여주는 여자를 보면 돈버는 기계에 유지보수작업을 하고 있다는 느낌이 들어 반발심이 들던 병국엄마였다. 그래서 남편에게 술국 한번 끓여주는 일도 일부터 무시하곤 했다. 그러나 남편은 그런 병국엄마를

“

여자에게
일이 필요한 이유는
남자에게
일이 필요한 이유와 똑같습니다.

”

냉정한 여자로 여겼으리라. 남편의 피곤에 대한 배려는 전혀없이 월급봉투를 채가는 이기적인 여자로 생각되었으리라. 그래, 나는 남편에게 전적으로 의존해야 하는 내 처지가 불안했던 거야. 자신감이 없는 내 생활은 자신을 괴롭혔을 뿐 아니라 남편에게도 상처를 주었던 거야.

병국엄마는 오랫동안 외출을 하였다. 같은 직장에서 일하면서 자매처럼 지내던 미스 김을 만나 이야기를 나누고 싶었다. 병국엄마가 직장을 그만둔 후 미스 김은 큰 사업체로 옮겨 나름대로 탄탄한 직장생활을 하고 있었다. 아직 미혼인 후배에게 자신의 쓰라린 경험을 이야기해 주고 싶었다. 너는 절대로 직장을 그만 뒀선 안돼, 절대로 안돼.

미스 김은 몇명의 남자와 같이 있었다. 알고보니 미스 김은 꽤 열심히 노조활동을 하고 있었고 그 사람들은 노조의 동료들이었다. 미스 김 직장의 건물은 최신식이었고 깨끗한 와이셔츠에 새련된 색깔의 넥타이를 맨 그 젊은이들의 이야기는 참으로 활달했다. 겉으로 본다면야 최상의 대우를 받고 있는 소위 엘리트들이라 제멋에 겨워 살기 십상인데 조그만 안락에 자족하지 않고 모두를 위해 애쓰는 모습은 보기도 좋았다. 어젯밤의 부부싸움으로 생긴 우울증이 슬며시 벗겨지면서 그런 젊은이들과 생활하는 미스 김이 부럽기도 했다. 내 남편은 조그만 지위를 얻었다고 남들 장단에 맞춰 사느라 피곤하기만한데 이 사람들은 정말 사는 듯 사는구나. 병국엄마는 어느새 미

스리가 되어 그 젊은이들에게 물었다. 아내의 직업을 어떻게 생각하세요?

물론 아내도 자기 일이 있어야 합니다. 우린 맞벌이부부지요. 사실 아내가 버는 돈은 몇푼 되지 않아요. 워낙 인건비가 비싸 파출부아줌마 월급 빼고 나머진 얼마 되나요. 그렇지만 아내도 무언가 충족감을 느끼는 일이 있어야 된다고 생각해요. 집에 아내가 없으면 아이들이나 남편은 불편하지요. 그러나 아내의 보람을 위해선 참을 수도 있는 일 아닐까요. 나는 아내가 평생토록 직업을 가졌으면 해요. 말을 마친 그 젊은 남편은 스스로의 너그름에 무척 만족한 듯했다.

미스 리는 아, 하고 실비명을 질렀다. 내 남편이나 이 사람들이나 여자를 먹여살린다는 자부심이 이리도 철저하던 말이나. 그 자부심이 끔찍한 속박을 묘하게 감추고 있다는 사실을 그러도 모른단 말이나. 남자가 사심이 넘으면 가장 많이 죽는다는 이 땅에 살면서도 왜 여자와 짐을 나누어지려 하지 않을까. 가장이라는 권위가 그러도 좋은걸까.

정신적 충족감은 중요하게 생각하시면서도 아내의 경제력은 그리 평가하지 않는군요. 육아비용도 사실은 부부공동의 비용 아닌가요? 부인께선 무슨 일을 하시나요? 우리네 형편에선 대부분의 여자들이 일 자체의 기쁨보단 일에서 얻는 경제적 독립에서 더 큰 자부심을 얻고 있다고 생각해요. 여자나 남자나 똑같은 사람이에요. 여자를 사랑이니 정신적 충족감이니 하는 특별한 것만으로 사는 존재로 취급하지 마세요. 여자들에게 일이 필요한 이유는 남자들에게 일이 필요한 이유와 똑같습니다. 남자들은 정신적 충족감을 위해 일합니까? 노조활동을 하신다면 여자의 생계는 남자가 해결해 주니 정신적 충족감이 일의 목표라는 논리를 펴면 여자의 차별임금을 정당화하는 사업주들을 무엇으로 반박하시겠어요? 남자들도 가정생활을 충분히 누릴 권리가 있고 여자들도 경제력을 가질 권리가 있어요. 하루 여덟시간 근무와 더불어 여성에게도 동등한 임금을 보장하도록 투쟁해 보세요. 남성들은 잃었던 가정을 되찾고 여성들은 잃었던 자신감을 되찾을 수 있어요. 그렇게 되면 부부사이에 부자사이에 상처주는 일은 적어질거예요.

피곤한 미스 리가 참으로 행복해지는 길은 병국엄마가 되는 게 아니라 이 경옥씨가 되어야 함을 깨달은 그 여자는 돌아오는 길에 남편의 직장으로 전화를 걸 수 있었다. 대한민국의 선량한 가장중의 한사람인 자신의 남편에게. ★

금융노련 여성국, 동노동임 위한 예산쟁취 활동 전개

금융노련여성국에서는 5개 국책은행노동조합협의회와 함께 전개하고 있는 '91임금인상을 위한 예산확보투쟁'의 일환으로 고평법실현을 위한 특별예산 4% 쟁취투쟁을 전개하였다.

'고평법실천예산쟁취'라는 리본부착하기, 정무 제2장관과 청와대에 탄원서제출, 11월 27일의 결의대회에 이어 12월7일에 과천 정부종합청사앞에서의 피켓시위 등 활발한 활동과 투쟁을 벌였는데 이 결과는 금융계의 여성노동자뿐 아니라 전체여성노동자의 평등한 임금실현에 영향을 미치리라 예상된다.

이번 특별예산요구투쟁을 벌이게 된 것은 87년 고평법이 제정되었지만, 실제로 동일노동 동일임금을 실현할 예산확보가 되지 못해 여성노동자의 차별임금이 개선되지 못한 상황을 타개하기 위한 것.

그 구체적 내용을 보면 직책수당, 초봉승급액 등에서의 남녀임금격차를 없애려면 8%의 예산이 소요되지만, 일단 연차적으로 그 격차를 줄여나가기 위해 직책수당을 동일화하고, 초봉승급액의 격차는 축소하는 방법으로 4%의 특별예산 반영을 요구하게 되었다.

조직적 노력으로 동일노동동일임금을 실현해나가는 첫걸음이라는 점에서 모두의 관심과 격려가 필요하다.

금융노련 '91 임금지침분쇄 및 예산확보촉구대회' 개최



지난해 12월 7일 금융노련산하 각 노조간부와 국책은행의 조합원 400여명은 과천정부종합청사앞에서 '91 임금지침분쇄 및 예산확보촉구대회'를 가졌다.

1, 2부로 나누어 결행된 이날 대회에서 참석자들은 정부의 '91임금가이드라인을 전면 거부하는 성명서를 발표하고 임금 예산 편성요구안이 관철될 때까지 전조직적 역량을 총동원하여 끝까지 투쟁할 것을 천명했다.

1983년 정부투자기관관리기본법 제정이래 정부당국은 국책은행에 대해 매년 예산편성지침을 내려보내면서 국책은행 노동자의 생계에 직접적 영향을 미치는 인건비, 복리후생비 등이 각 기관의 특수성과 자율성을 외면한 채 획일적으로 정해져 시행되었다. 여기에 최근 급격한 물가상승 및 부동산 투기와 국책은행의 폭주하는 업무량, 낙후된 임금 및 복지, 그리고 개선의 기미가 보이지 않는 인사정책 등의 문제가 누적돼 왔는데도 얼마전 정부투자기관에 대해 5~7%라는 임금예산가이드라인을 설정한 것이다. 이에 국책은행노동자들은 정부의 이러한 정책이 국책은행노동자들을 임금억제정책의 제물로 삼으려 하는 처사라며 강력히 규탄하고 촉구대회를 개최한 것이다.

'해고 효력 다투는 자 제3자 아니다' 판결 나와

해고된 노동자가 소송을 통해 해고의 무효를 다투고 있는 기간에 회사의 노동쟁의에 개입했다라도 이를 '제3자'로 볼 수 없으므로 처벌할 수 없다는 대법원의 판결이 나왔다. 대법원 전원합의체는 지난해 11월 27일, 회사에서 해고된 후 부당노동행위구제신청을 낸 뒤 노동행위에 참여했다가 제3자개입금지위반 등의 혐의로 기소된 오성근씨(전 중남택시 운전사)에 대한 상고심 선고공판에서 이같이 밝혔다. 재판부는 판결문에서 "제3자 개입금지규정의 취지가 이해당사자 아닌 외부세력이 개입해 쟁의의 원만한 해결을 저해하는 것을 금지하는데 있고 노동조합법 제3조4호 단서에 '해고의 효력을 다투는 자를 근로자가 아닌 자로 해석해서는 안된다'고 규정된 점 등에 비추보면 해고의 효력을 다투는 노동자는 제3자에 포함되지 않는 것으로 봐야 된다"고 밝혔다.

대법원의 이같은 판결에 따라 해고된 노동자가 부당노동행위 구제신청, 해고무효확인 청구소송, 근로자지위보전 가처분신청 등을 내놓은 상태라면 해고후 쟁의에 가담할 수 있는 것은 물론이려니와 대표권시비에도 중저부를 찍게 됐다 는 게 노동계의 일반적 평가이다.

이는 그동안 사용주측이 단체교섭 중 노조간부를 해고, 교섭을 기피하거나 노조간부 입후보자를 해고, 간부 피선을 막는 등으로 노조활동을 방해해온 방식에 제기를 막는 판례로 노동조합운동에 상당한 파급력을 미칠 내용이다.

여성민우회, 유자차 판매

여성민우회에서는 작년에 이어 올해에도 유자차를 만들어 판매하고 있다."

가늘게 채를 쳐서 설탕에 절여 절인 '민우유자차'는 한겨울의 향취를 더욱 돋우고, 커피보다는 우리차를 마심으로써 건강은 물론 농촌살림을 살찌우게 할 것이다.

전남 고흥과 벌교지방에서 수집한 유자로 꽃필 무렵 비가 오고 일기조건이 나빴기 때문에 작황이 좋지 않아 생산비가 작년보다 2배가량 올랐다.

개인 및 노동조합으로부터 주문을 받아 직접 배달하고 있다.

가격 : 1만5천원(물병 1200g 크기)

신청 : 313-1060, 392-7844

여성노래한마당 성대히 치러

노래를 찾는 사람들과 여성민우회가 공동 주최한 '여성노래한마당'이 지난해 11월 17,18일 양일간에 걸쳐 연세대 대강당에서 성대하게 치러졌다. 연인원 2,800명가량이 참석한 이날 행사는 네마당으로 꾸며졌는데 각마당은 현대사에 맞춰 여성의 삶을 재조명하고 일하는 여성의 현실과 모성을, 그리고 남녀 평등한 민주사회를 이루자는 내용으로 진행되었다.

여성민우회에서는 공연실황녹화테이프와 악보를 판매하고 있다.

문의 : 313-1060, 392-7844

제6기 직장여성교육 예정

주체적이고 의연한 삶을 살고자 하는 직장여성이며 누구나 참가할 수 있는 직장여성교육이 3월중 실시될 예정이다. 여성문제, 노동문제, 제반 사회문제에 대한 올바른 이해와 문제해결 방법을 함께 찾아보는 이 자리는 3주간에 걸쳐 총6회 강의로 실시되는데, 교육기간중 친목도모와 상호교류를 위한 다양한 프로그램으로 꾸며진다. 직장생활을 처음 시작하는 신입여직원을 특히 환영한다. 언제든지 전화하면 자세한 내용과 일정을 알려주고 있다.(문의 전화 : 392-7844, 313-1060, 직장여성교실담당자)

계간

사무직여성

•「계간 사무직여성」 제3호 발간이 늦어졌습니다.

여러분께 죄송하다는 말씀 전합니다.
다음호는 예정대로 3월중 발간할 것을 약속드리며, 여러분의 양해 부탁드립니다.

•정기구독을 받습니다.

저희 「계간 사무직여성」에서 정기구독신청을 받습니다.
구독신청하실 분은 392-7844나 313-1060으로 전화주시시오.
1년에 4번, 3,69,12월에 발간되며 구독료는 1년 10,000원입니다.
인쇄비의 상승으로 인해 부득이 구독료를 인상하게 되었습니다.

•한국여성민우회는 여성들이 모여 여성들이 겪는 많은 문제들을 함께 고민하고 해결해 나가는 단체입니다. 교육이나 상담사업, 지원사업, 영화 등 매체개발사업 등을 꾸준히 전개하고 있는데 이에 대해 문의하실 분은 저희 한국여성민우회로 전화주시시오.(313-1060, 392-7844)

인상구독료는 새로 신청하시는 분께 적용됩니다.

•여러분의 의견이나 원고를 기다립니다.

사무직여성 여러분이 부딪치는 크고 작은 문제들을 풀어가고자 하는 저희 「계간 사무직여성」이 여러분의 생생한 목소리를 기다립니다.
주제나 형식에 관계없이 하시고 싶은 말이나 의견을 적어 보내주시시오. 실린 분께는 계간 사무직여성을 보내드립니다.
또한 「계간 사무직여성」에 실었으면 하는 내용, 고쳤으면 하는 점들도 기탄없이 전화나 편지로 말씀해주시면 고맙겠습니다.

한울의 신간

서울 마포구 아현동 282-2(3층)

전화: 393-7331-4

도서출판
한울

한국의 모습을 개괄하는 개론서 한국사회의 이해

제1부: 한국사회이해를 위한 이론적, 방법론적 기초
제2부: 경제, 정치, 군사적 측면에서 미국의 의미 고찰
제3부: 토대, 계급, 상부구조 분석 제4부: 이러한 분석을 기초로 노동자·농민·민족운동 등 한국사회운동의 과제와 방향 제시

장상환·정진상 외/값 5,000원

사회경제평론 2

한국사회경제학회 편

정치경제학연구의 현황과 과제라는 주제로 자본주의 정치경제학과 사회주의 정치경제학을 다루었고 우리의 당면과제를 염두에 두면서 한국현대사, 임노동, 농업에 관한 연구사를 정리하였다.

현대한국사회의 구조와 역사적 변동

한국사회론

김진균·조희연 엮음/값 4,500원

기본적인 사회과학적 지식의 기초 위에서, 한국사회 연구에 진입하는 대학생이나 연구자들로 하여금 현대 한국사회의 구조와 역사변동을 조감할 수 있게 한 책.

한국근대사

강재언 지음/값 3,800원

해방까지의 근대사를 생생한 자료를 중심으로 서술 민족내부의 단결과 남북통일을 지향하는 입장에서 민족의 자유와 독립을 위한 모든 항일운동을 다룬 통사.

지연된 혁명

마저리 울프 지음/값 3,800원

전통적으로 우리와 동일한 유교적 가부장제의 이념 체계를 공유하면서 우리와는 달리 사회주의 체제로 편입된 '혁명 중국'의 여성에 대한 현지조사보고.

날아라, 장산곶매야

이기연 글, 그림/값 3,000원

“생활 속에서 늘 깨어있으려 할 때 우리의 일상은 끊임없는 싸움판이고 생활문화운동은 바로 그곳에서부터 시작되는 것이다.”

글, 그림이 어우러진 문화시평집. 무비판적인 외래문화에 대한 '신나는' 비판과 극복의 대안을 제시한다.

여성사회학

여성사회학연구회/값 1,400원

여성문제에 대한 학문적·운동적 관심이 높아지면서 여성의 존재양식과 사회구조의 상관성을 밝혀 주는 성차별 이론화 작업이 더욱 필요한 지금, 이 책은 또 하나의 유용한 이론적 전망을 시사한다.

해방의 미학 富山妙子/이현강 옮김

제국주의와 혁명의 시대, 미의식의 변형사

마르크스·엥겔스 문학예술론

K. 마르크스, F. 엥겔스 지음/김대웅 옮김

상처입은 용 윤이상-루이제 린저 대담

세계적 작곡가 윤이상의 삶과 예술, 통일의 열원!

강철군화 책 런던/차미래 옮김

소설로 배우는 정치경제학 교과서!

아리랑고개의 여인 고준석 지음

-어느 조선 여성운동가를 회상하며

이제사 말해수다 제1집·제2집

제주4·3 민중항쟁 증언자료집