

남녀 고용평등법, 현실적용 아직도 멀다

행정시행 규칙·벌칙 강화 병행돼야

〈남녀고용평등법〉(이하 고평법)이 시행된 지 4년이 지났으나 그 실효성에 강한 의문이 제기되고 있다.

최근 여성계는 고평법 실시 후에도 모집·채용·배치·승진·임금 등에 여전히 존재하는 여성차별 요소를 진단하는 자리를 연달아 마련했다.

전문여성클럽(BPW) 한국연맹(회장 홍연숙)은 현행 고평법에 대한 사용자와 근로자와 인지도를 파악하기 위해 설문조사를 실시하고 지난 25일 그 결과를 발표했다.

조사에서 고평법에 대한 인지도는 사용자측이 91.5%로 매우 높은 반면 일반 근로자의 경우 “자세히 안다”고 답한 남성은 3.6%, 여성이 6%에 불과한 것으로 나타났다.

법의 시행정도(준수상황)는 여성근로자의 경우 60.4%가 “거의 지켜지지 않고 있다”고 답하였는데 남성근로자의 54.5%가 “어느 정도 지켜지고 있다”고 응답해 고평법을 둘러싼 남녀 근로자간의 이해관계가

다른 것으로 드러났다.

설문조사를 분석한 신용자(국회도서관 입법자료 분석관) 씨는 “고평법에 대한 인식과 수용태세가 노사간, 남녀근로자간, 일반근로자와 노조임원간의 이해관계에 따라 각각 다르게 나타나 상호간의 갈등관계가 염려된다”고 분석.

또 근로자가 생각하는 고용상의 남녀 평등 분야로는 배치와 승진, 임금, 모집, 채용 순으로 꼽았는데 여성근로자는 임금부분의 불평등을 가장 높게 지적(61.2%) 하기도.

남녀차별을 철폐하기 위한 사항으로는 대부분의 남녀근로자가 여성자신의 의식개혁, 사회적 관습변화에 절대적인 비중을 두는 등 현행법에 대한 기대감은 매우 낮은 것으로 풀이됐다.

그밖에 71.6%의 여성근로자가 “직장내 차별이 매우 심하다”고 느끼고 있으나 억울한 일을 당했을 때 〈고용평등조정위원회〉나 〈노동부지방사무소〉를 통해 해결하기 보다 직장

동료(58.7%)나 친구 또는 가족에게 하소연(22.7%)한다고 응답했다.

신 씨는 “설문에서 나타나듯 고평법의 시행효과는 낮은 것으로 평가된다”며 “법의 실효성을 높이기 위해 구체적인 행정시행규칙 마련과 벌칙강화가 필요하다”고 강조.

한편 한국가정법률상담소(소장 이태영)는 지난 29일 ‘평등한 고용기회 · 평등한 고용결과’를 주제로 토론회를 열고 남녀고용평등 실현 대책을 논의했다.

이날 토론회에는 특히 일본변호사 연합회 여권위원회 부위원장 미야지 미쓰코(宮地光子) 변호사가 발표자로 참석, 일본에서도 행해지는 여성고용차별 실태를 설명해 눈길을 끌기도.

미야지 씨는 일본에서는 86년부터 〈남녀고용기회균등법〉이 시행되고 있지만 우리나라처럼 범위반시가해지는 구체적인 벌칙이 없어 암묵적인 여성차별이 행해진다고 발표했다.

특히 일본기업은 ‘코스별 고용관리제도’를 이용, 균등법의 그물망을 빠져 나간다는 것.

‘코스별 관리제도’는 사무의 내용과 배치전환 근무여부를 기준으로 노동자를 몇개의 코스로 나누어 매년 다르게 배치, 승진, 교육, 훈련 시키는 제도이다. 미야지 씨는 일본기업이 “이 제도로 남성은 종합직(99%), 여성은 일반직(3.7%)으로 분류시켜 공개적으로 차별행위를 행한다”고 설명해 참석자들은 우리나라도 이같은 변칙적 운영이 도입될 것에 대비해 대안을 마련해야 한다는 데 뜻을 모았다.

또다른 주제발표자 김태영(명지대학교 법학과 강사) 씨는 우리나라 노동 판례에 나타난 남녀고용불평등을 분석하며 “소송절차의 복잡함과 재판시일의 장기화로 기업이 고평법을 위반하더라도 여성근로자가 소송을 제기하지 않는다”고 지적했다.