

(이하 전여노조)만이 여성독자노조의 길을 걷게 되는 셈이다.

전여노조 추진위원회는 지속적인 여성조직의 하락과 변화하는 여성고용구조에 대응하여 여성노동자의 평생 평등노동권을 확장하고 조직력을 높이기 위해 한국여성노동자회의에서 여성노조결성을 결정함으로써 시작되었다. 전여노조추진위원회는 직장과 직종, 지역을 뛰어넘어서 가입할 수 있는 전국 단일 여성노조를 통한 여성노동자의 단결권 확대, 기존 노조의 남성 중심성을 극복하고 여성노동자의 요구와 권익을 위해 스스로 조직하고 투쟁하는 노조 건설을 목표로 70년대 민주노조운동을 개척했던 여성노동자들의 운동으로부터 시작된 우리나라 여성노동자운동의 역사적 전통을 이어가는 운동을 지향하고 있다.

특히 기존의 노동조합 방식에 그 대상이 여성으로만 바뀐 조직이 아닌 결혼, 출산과 육아 등과 같은 여성들이 갖고 있는 관심과 어려움에 기반한 여성노동자 스스로의 조직, 비정규직, 영세사업장, 가내노동자 등 기존 노조로부터 소외되어 있는 여성노동권의 확보를 담보할 수 있는 조직이라는 점에서 전국적 여성독자노조의 건설은 중요하다고 할 수 있다.

6월 2일 8개 지역 52명이 추진위원으로 참여한 가운데 전여노조 추진위원회가 결성된 이래로 전국여성노동조합추진을 위한 토론회(6/15), 여성노동조합결성을 위한 전국여성노동자 캠프(7/10-11), 미조직 사업장 근로조건과 복

지욕구 조사 발표 및 토론회(7/14) 등의 활동을 거쳐 8월 29일 전국여성노동조합이 출범한다.

대학 내 여성운동단위들은 여성노동조합의 여성 단결권 확보와 정치·사회·경제적 지위향상을 위한 투쟁 지원, 예비조합원으로서의 여학생들의 사회활동 준비, 여성노동문제에 대한 이해증진을 위한 교육사업 등과 같은 지원활동, 여대생의 사회진입과 관련한 공동조사, 정책요구 활동 등을 여성노동조합과 함께 할 수 있을 것이며, 특히 학내 여성운동단위들의 역량으로는 한계가 있었던 신규여성실업문제에 대한 공동조사, 정책요구 활동 등은 여성노조와 연대할 수 있는 유효한 기제라고 여겨진다. 우선 전여노조의 출범식까지는 전여노조의 후원단을 조직해 여성노조 출범을 홍보하고 전여노조 출범 축하 광고를 위한 후원모금 등의 활동이 가능할 것이다

연락처

전국여성노동조합 추진위원회

추진위원장 : 최상림

전화: 708-4623 / 팩스: 708-4622 인터넷:

<http://kwunion.jinbo.net>

주소: 종로구 동소문로 136-56 한국기독교연합회관 1306호

대학 내 여성노동운동의 적극적 문제제기와 활동을 위하여

여성노동

목차

단위소개 - 여성노동을 소개합니다

이슈하나 - 군가산제

기획 - 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률

전국여성노동조합추진위원회 간담회에 다녀오다

'여성노동'을 만들어가는 사람들

특지(연세대 문대 여성모임 모반)

,람,큐라(이화 여성위원회)

옥중(홍대 여성모임 반짓)

까망(성공회대 총여학생회)

산파(살맛나는 세상)

여성노동(가)

- 대학 내 여성노동운동의 적극적 문제제기와 활동을 위하여.

얼마전 롯데호텔 성차별 해고혐의에 대한 논란을 제기하면서 해고자들의 롯데호텔 앞의 항의집회가 집회가 연일 계속되었고 있다. 롯데호텔은 IMF사태 이후 객실정비과, 조리부, 주방부 등 여성노동자들을 대상으로 지난해 6월 처음에는 50세 이상자로 기준을 정하더니, 12월들어 10년이상 근무자, 99년 2~4월에 는 8년이상 근무자 및 45세 이상자에게 사직서를 제출하라고 강요했다. 이에 따라 전원 계약직(장기 아르바이트)인 해당자들은 회사측의 줄기찬 사직서 강요에 소공동 본점과 잠실점에서 해고당했다고 한다. 여성노동자들의 골라 해고한 사건 비단 롯데호텔만의 일은 아니다. 작년 현대 자동차 정리해고 시에 식당아주머니들의 해고와 청구 성심병원의 여성우선해고 오토론 회사인수 과정에서 쪼린 무수한 여성해고 드러나지 않는 무수한 여성해고자들..... 너무나 식상한 문구인 "벼랑 끝에선 여성"이라는 여성의 현실에 대한 표현은 아직까지도 유효하다.

또한 신규여성실업문제의 경우에도 수면위로 떠오르지 않은 상태이기는 하나 지표상으로 늘어가는 실망실업군에 많은 신규여성실업자들이 포섭되고 있음을 우리는 예측할 수 있다.

그러기에 작년 여성노동권 확보를 위한 대학연대의 활동 역시 그러한 우리의 예측속에서 답답함을 풀어내고 여성노동에 대한 새로운 담론을 담보하기 위함이었다. 하지만 하반기를 경과하면서 실제 많은 단위들이 선거에 돌입하게 되었고 단위의 불안정등으로 참가가 어려워 지기 시작했고 연대체가 가지는 이름에 부응하기 위한 본능적인 대응에 급급한 활동 속에서 내용성의 경험의 축적을 기대할 수 없게 되었다. 그러면서 잠정적으로 활동을 중단했다. 하지만 여성노동이라는 사안은 단위 내에서 개별적으로 풀어내고 활동해나가기에는 한계지점이 있기에 위와 같은 모임이 계속해서 요구되었다.

그래서 살맛나는 세상의 노동팀의 이름으로 여성노동에 대한 사안을 가지고 나갈 단위가 제안되었고 이후 여성노동이라는 독립적인 모임으로 발돋움 했다. 단위의 활동을 중심으로 하는 모임이긴하나 정책적인 생산이나 정기적으로 요구되는 정세에 대응할 수 있는 체계를 갖추기 위한 노력을 하고 있다.

현재까지 여성노동사안에 대한 관점수립을 위한 몇 차례의 세미나, 군가산제에 대한 문제제기, 남녀차별금지법 설명회 등을 가져왔고 이번 준비호를 시작으로 하여 여성노동과 관련된 정보를 공유할 수 있는 소식지 사업을 계획하고 있다. 그러나 아직은 초보적인 단계에 불과하다. 여성노동에 대한 지속적인 문제제기를 위해 모인 이 모임에 대해 앞으로 많은 활동가들의 관심과 지지를 바라며 함께 하기를 기대한다.

여성, 장애인의 취업기회를 가로막는 군가산제는 철폐되어야 합니다.

군가산제의 의미와 문제점.

군가산제의 의미와 문제점군복무가산점부여제일정기간 군복무를 고 전역하는 제대군인에게 각종 채용시험에서 일정한 가산점을 부여하는 제도를 말한다. 지금 현재 시행되고 있는 군가산제는 6급이하 및 기능직 공무원의 모든 직급, 국가기관/지방자치단체 및 교육법에 의한 교육기관의 채용시험시 5% ~ 3%의 가산점을 부여하는 형태이다. 군가산제, 그리고 호봉, 승진에 까지 이르는 군경력 3중 혜택에 대한 반대는 군복무에 대한 일체의 보상 자체를 부정하고자 하는 것이 아니다. 그러나 문제는 군복무자에 대해 혜택을 부여하는 방식이 결과적으로 여성, 장애인의 채용기회를 박탈하는 차별적인 형태로 드러나고 있다는 것이다. 채용시험시 출발점부터 다르게 상정하는 이와 같은 제도는 기본적인 평 등의 원칙에도 어긋나는 것이다.

게다가 3%~5%라는 가산점은 과목합산 점수로 계산하면 50점에서 30점의 차이가 날 수 있는 큰 점수이다. 따라서 불과 1,2점 차이로 당락이 결정되는 치열한 경쟁상황에서 사실상 여성, 장애인, 군미필자의 취업 기회를 완전히 차단하게 될 수밖에 없다. 실제로 98년 5월의 철도 기능직 시험에서는 가산점에 의해 합격선이 100 점 만점에 100.5점이 되는 사례가 생기기도 했다. 결국 여성은 필기 시험에서 만점을 맞아도 취직할 수 없는 경우가 생기게 되는 것이다.

결국 군가산제는 경제위기라는 상황하에 더욱 더 일차적인 희생자로 몰리고 있는 여성, 장애인을 제도적으로까지 내몰고 있는 것이다.

군가산제 폐지를 위한 움직임

여성, 장애인, 군미필자의 채용시험에 있어 그 출발점부터 다르게 상정하는 군가산제에 대한 문제제기와 활동은 98년부터 꾸준히 진행되어 왔다. 그러나 6인의 청구인에 의한 헌법소원은 아직 심리조차 들어가지 않은 상태이며 여성, 장애인들은 각종 채용시험에서 계속적인 불이익을 당하고 있는 것이 지금의 현실이다.

그러한 상황에서 99년 여성민우회와 한국여성단체연합, 장애인 실업자 연맹, 그리고 살맛나는 세상을 비롯한 학단위는 군가산제에 대한 지속적인 문제제기를 위해 연석회의를 마련하였다. 그리고 99년 5월 9급 공무원 시험, 6월 7급 공무원 시험 당일에 시험장 앞에서 군가산제 폐지를 위한 집회를 진행하였으며 고발창구를 마련하여 활동중이다.

여성, 장애인의 취업기회를 박탈하고 있는 군가산제는 폐지되어야 할 것이며 이에 대한 계속적인 대응 활동이 진행되어야 할 것이다.

피해사례 고발 및 사업 제안 : 참세상 "go 군가산제"

'여성 노동'에서는 지난 7월 12일 학내 여성운동가들을 대상으로 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률을 주제로 공개 설명회를 진행했다. 본 법의 내용을 알아보고 학단위에서 가능한 관련활동을 고민해 보는 자리였다.

남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 자세히 살펴보기

1999년 7월 1일부터 시행된 '남녀차별금지 및 구제에 관한 법률'(이하 '차별금지법')은 '헌법의 남녀평등 이념에 따라 고용, 구제, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀 차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현하고자 함'(1장 1조)을 목적으로 하고 있다. 이는 기간 여성관련정책의 차별금지 영역이 '고용'부분에만 한정되어 있던 것과 달리, 신설된 '차별금지법'의 적용 범위는 고용, 교육, 복지 등 사회 전 분야로 확대된 것임을 의미한다. 또한 차별 시정 대상 분야를 민간업체 뿐 아니라 공공기관까지 확대함으로써 본 법이 기존의 정책보다 진일보한 것임을 알 수 있다. ('공공기관'이라 함은 국가 기관, 지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.1장2조)

차별금지법의 구체적 적용 내용

***고용에서의 차별금지:** 공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 모집, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년 등에 있어서

남녀 차별을 하여서는 아니된다. '고용'이라 함은 공공기관과 모든 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함한다.

예)1. 모집,채용에 있어서 성별에따라 고용기회를 주지 않거나,연령,용모 등의 제한적 조건을 부과하는 경우

2. 동일자격조건임에도 불구하고 성별에 따라 다른 고용형태로 채용하거나 채용방법, 경로 등을 달리하는 경우

3. 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자 집단, 모집의뢰인 또는 고인의 선호를 이유로 성별에따라 채용을 거부하는 경우

4. 모집, 채용과 관련된 정보제공에 있어서 특정성에 대하여 불리한 대우를 하는 경우 (대기업 취업 바람회에서 여성의 출입을 제한하거나, 대학내 취업 정보실에서 남학생위주로 정보를 제공하는 경우 등도 해당된다.)

***교육에서의 차별금지:** 교육 기회, 조건, 방법 등에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

'교육'이라 함은 초,중등 교육, 고등교육을 비롯하여 기타 다른 교육기관에 의한 사회 교육,직업교육훈련, 공공기관 및 사업장에서 취업, 직무수행에 필요한지식, 기술 및

태도를 학습, 향상시키기 위하여 실시하는 직업훈련 등을 말한다.

예) 1.성별로 교육 대상 인원을 배정하는 경우

2.해외연수, 직업훈련 등 각종 교육대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 않고 특정 성을 배제하는 경우

3.교육기관에서 성별에 따라 교육 내용 및 교과과정 편성을 달리 하는 경우

4.성별에 따라 활동기회를 제한, 활동내용을 구분하거나 교과선택기회, 진로선택범위 등을 제한하는 경우

5. 교육기관에서 교육의 결과를 평가할 때 성별에 따라 다른기준을 적용하는 경우

(실제로 몇몇 대학의 예체능계열 모집에 있어서 여학생 응시자의 수가 남학생 응시자의 수보다 훨씬 많음에도 불구하고 여,남을 같은 비율로 선발한다. 때문에 남학생에 비해 성적 과 객관적 실력이 우수한 여학생 다수가 불합격된다. 홍익대학교 미술대학의 경우 이와같은 제도로 인한 피해자 여학우가 중심이 되어 '차별 금지법'에 의거해 소송을 준비 중이다.)

***재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지:** '재화, 시설, 용역의 이용 및 제공'이라 함은 공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형설 등을 위하여 제공하는 금품, 건조물 등의 설비, 노무의 제공 등을 포함한다.

예) 1.근로자에 대한 생활 보조적, 후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

2.금전대출, 신용카드 발급, 보험가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융제공에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

3.공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

***법과 정책의 집행에서의 차별금지:** '법과 정책의 집행'이라 함은 공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말한다.

예) 1.공공사업의 수혜자의 선정기준 등에 정함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

2.허가, 신고, 인가 등에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우

***성희롱의 금지:** 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성희롱을 하여서는 아니된다. 또한 성희롱의 피해자에 대하여 고용상의 불이익(감봉, 승진탈락, 채용탈락, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 것)을 가해서는 아니된다.

이 밖에도 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱 방지를 위하여 교육 등 필요한 조치를 강구해야 한다.

예) 1.육체적 행위-특정 신체부위를 만지거나 안마, 애무를 강요하는 행위

2.언어적 행위-음담패설, 외모에 대한 성적 비유나 평가, 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위, 음란한 내용의 전화통화, 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등

3.시각적 행위-외설적인 사진, 음란 출판물 등을 제시하거나 보여주는 행위, 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란물을 보내는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등

4.사회 통념상 성적 굴욕감, 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 행위

주목할 만한 것은 관한 조항이 신설됨으로써 직장, 학교 등 일상에서 여성이 경험하는 성폭력이 법률에 명시되었다는 것이다. 이 부분과 관련해서, 성희롱의 여부를 판별

할 수 있는 기준이 애매하다는 논란이 일고 있다. 하지만 성희롱은 피해자에게 억압적인 성차별적 환경과 맥락 하에서 발생하는 것이며 성희롱의 여부는 피해자의 경험, 느낌에 의해 판별되어야 하는 것이다. 그 외 여성 차별에 막대한 영향을 끼치는 대중매체에 관한 부분이 빠졌다는 것이 한계로 지적되고 있다.

‘차별 금지법’의 전담기구

‘차별금지법’의 전담기구인 대통령직속 여성특별위원회(이하 ‘여성특위’)에서 남녀차별 개선 사무를 담당하고 있으며 이에 관한 ‘여성특위’의 기능은 다음과 같다.

*남녀차별사항에 대한 자료 요구 등 조사
*남녀차별 여부의 결정, 조정, 시정권고, 고발

*남녀차별적 법령, 제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견 표명

*남녀차별금지에 대한 기준 및 개선 지침 수립, 보급

이러한 ‘여성특위’의 활동은 피해자의 신고에 의해서 이루어지는데, 조사, 시정 권고 등의 요구를 가해자가 이유없이 이행하지 않거나 조사에 협조하지 않는 경우, 방해하는 경우에 대해서는 가해자, 기관의 장, 사용자 등에 대해 여성특위에서 처벌, 과태료 부과할 수 있다.

(조항에 따라 2년 이하 징역 및 1천만원의 과태료가 부과된다.)

그러나 ‘여성특위’는 어디까지나 ‘순수한 대통령 자문기구’이기 때문에 가지는 한계가 존재한다. 차별금지법 원안에서는 ‘여성특위’에 ‘시정 명령권’이라는 준사법권을 부여함으로써 차별행태에 대한 조사 뿐 아니라 시정, 법률적 처벌까지 담보하는 것을 목적으로 하였지만, 법률 통과과정에서 이 부분이 삭제되고 ‘조사 요구’, ‘시정 권고’

에 권한이 한정됨으로써 사실상의 준사법권 확보는 무산되었다. 이 밖에도 차별적 행태에 관한 신고자격을 피해자 개인에게만 한정함으로써, 공익적 차원에서 남녀차별 개선운동을 벌여온 여성운동단체는 신고를 할 수 없게 되었다. 이는 성차별이 가지는 특성 (피해자와 가해자간의 권력관계, 피해자의 성폭력 경험을 공론화하기 어려운 사회, 제도적 억압 등)을 고려할 때 피해자 개인 뿐 아니라 비영리 사회단체에도 신고자격을 부여하는 것이 남은 과제임을 의미한다.

남녀차별금지법은 차별금지분야를 사회 전반적 영역으로 확대했다는 점, 성희롱 금지를 명문화했다는 점, 미약하나마 처벌규정을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 하지만 앞서 지적한 완전하고 실제적인 ‘준사법권’ 획득, 신고 자격의 확대, 대중매체 관련 조항의 첨가 등 본 법의 한계적 부분에 대한 보완이 필요하다.

전국여성노동조합 추진위원회 간담회에 다녀오다.

여성노동자들은 자신의 위치에 대해 의심하기 시작했을 것이다. 왜 여성노동자들은 남성노동자와 똑같은 일을 하면서도 더 적은 임금을 받아야 하는지, 왜 남성노동자와 똑같은 일조차 하지 못하는지, 왜 여성노동자의 조직율이 5.6%에 지나지 않을 수밖에 없는지. 왜 모든 노동자의 든든한 버팀목이 되어야 할 노동조합이 남성노동자들만의 노동조합이 되는지.

특히 IMF 경제위기가 동반한 구조조정과정 속에서 여성노동자들의 의심은 증폭될 수밖에 없었을 것이다. 구조조정이라는 명목 아래 버랑 끝으로 내몰리고 있는 여성노동권의 현실은 제대로 드러나지 못했다. 천만 노동자의 최대의 축제로 할 수 있는 메이데이 민주노총 포스터에서조차 여성은 아기를 안고 일하러 나가는 남편을 배웅하는 남성노동자의 ‘내조자’로만 그려질 뿐이었다. 투쟁하는 여성노동자는 노동조합 안에 없/었/다.

여성노동자의 상상력에는 이미 불이 당겨졌다. 우리 주변의 어떤 것도 남성들의 것이 아닌 것은 없다.

노동자는 남성노동자를 의미했고 노동조합은 남성노동자의 조합이었다. 이제 여성노동자들은 그들만의 조직을 통해 그들만의 해방구를 만들어내려 하고 있다. 여성우선해고를 정당화하거나 묵인하는

노조, 앞장서서 회사의 입장을 대변하는 노조¹⁾, 전체 여성노동자의 64%인 5인 미만 사업장에 종사하는 여성, 67.1%의 임시 일용직 종사 여성들이 배제되는 노조로부터 여성노동자들은 여성독자노조를 통해 독자적 정치세력화를 꿈꾸는 것이다.

지난 7월 9일 전국여성노동조합추진위원회 사무실에서 전국여성노동조합 결성배경과 추진과정, 사업방향에 대한 설명과 여학생들의 결합 내용, 사업교류 방식에 대한 논의를 위한 여학생 간담회가 있었다. 이미 우리나라에는 서울여성노조와 서울지역여성노조를 비롯한 8개의 지역여성노조가 결성되어 있는 상태이지만, 그 중 서울여성노조를 제외한 8개의 지역여성노조는 이미 민주노총에로의 가입방향을 밝힌 상태에서, 서울여성노조와 현재 추진되고 있는 전국여성노동조합

- 1) 중소기업협동조합중앙회 - 구조조정의 이름으로 여성부서인 서무직 34명 해고, 계약직 전환 중용/ 현대자동차 노동조합 - 식당 근무자 277명의 여성조합원 정리해고 합의/ 9개 시중은행 - 9천명 목표 감인, 창구직 여성 집중 명퇴, 계약직 전환/ 농협 - 사내부부 명퇴 752명 중 여성이 90%인 687명/ D제분 - 결혼퇴직 부당해고 구제신청 사건에 노동조합이 회사 측 입장 증언/ 한라 중공업 - 비정규직 여직원 조합원 가입대상 포함 안건 대의원 대회에서 부결