

남녀고용평등법 공개토론회 자료집

남녀고용평등법, 무엇이 문제인가 ?

성평등도서관 여기



GL00003603

서울시여성가족재단

1988. 5. 7.

주최 : 한국여성민우회
여성한국사회연구회
후원 : 한국여성단체연합

.133
6L

00003603

00

남녀고용평등법 공개토론회 자료집

남녀고용평등법, 무엇이 문제인가?

이 경숙님께서 기증하셨습니다.

자료집을 내면서

남녀고용평등법 공개토론회 자료집

남녀고용평등법, 무엇이 문제인가?

말한다. 이 법안은 비슷한 일을 하는 남성노동자 임금의 절반에도 미치지 못한다. 승진
이나 승급에서는 거의 제외되어 성차별을 증진한다. 그나마 일거리를 얻는 것이 쉬운 일이
아니다. 노동집약적 산업노동자 이외에는 여성들이 취업하려는 원천적으로 제한된다. 그리
고 우리나라에서 사회적으로 수감되는 여성이 남성 직원들 노동환경에서 보더라도 있는가?
이론적으로 노동조합이 조직하지 못 수 있는 바 아랍은 온갖 형태로 시달리고 있다. 임금
별당, 행정직을 곧 경찰관 남성 직업을 지키려는 부처적인 직장문화에서 몇 개 있어 일
하고 있는 것이 현실이다. 조그마한 몇 개 입장으로 요구할 수 있다는 것을 때문에 잘못
되어가고 있는 기존여성적 노동환경은 어떠한가? 집안일과 야간일과 야간부일과 야
간의 달리가 아들이 처한 현실이다. 이와같은 여성노동자들의 현실을 한미어로 요약하면
최악의 상황으로서 최악의 상황으로 있다는 것일 것이다.

이러한 현실에 어떤 정부의 대책은 어떤 것이었는가? 현실에 대한 의문과 더 나아가
이러한 현실에 이의를 제기하는 모든 사람들에게 어떤 불이익을 주었던 지속적 행상이었다.
그러나 정부의 기존 정책은 일차 전체적 민주화를 요구하는 사회운동의 힘이 펼쳐 수
밖에 변화를 보이고 있다. 대졸생 직장에 취업하기 어렵게되면 잘 남녀고용평등법
법이 그 한 이유이다. 현재국회에서 통과한 이 남녀고용평등법은 여대기 이준계 법안을
정한다. 노동운동의, 유급화와 여성노동의 임금조정에 의한 일종의 실리와 주로 법위임
목적을 강조하지만 여성들의 처지변화와 정치변화와 조정을 자신들에게 유리하게 이용
하려는 정보와 이윤의 이윤의 전이를 갖는다. 그렇기 때문에 원 남녀고용평등법은 노
동환경에서의 남녀평등의 핵심인 '주임노동·승급인간' 문제가 빠져 있고, 다양한 노동
환경에도 불구하고 여러 실리를 확대하는 문제가 법이 지니고 있는 많은 실점과 지적
있다.

그러면 이 '남녀고용평등법' 제정에 여성들은 어떻게 행동해야 하는가? 우리의 현실
은 정책, 지지도와 법 제정과 별로 관련 없는 이 남녀고용평등법 조항들이 지켜지지

자료집을 내면서

우리나라 경제개발의 주역이면서 가장 오래 무시되어온 집단은 여성노동자이다. 우리나라 여성노동자들은 세계에서 가장 오랜시간 일하면서도 최저 생계비에도 못미치는 임금을 받는다. 이 임금은 비슷한 일을 하는 남성노동자 임금의 절반에도 미치지 못한다. 승진이나 승급에서는 거의 예외없이 성차별을 당한다. 그나마 일자리를 얻는 것이 쉬운 일이 아니다. 노동집약적 단순노동직 이외에는 여성들의 취업기회는 원천적으로 제한된다. 그러면 우리나라에서 사회적으로 숭양되는 여성의 모성 역할은 노동현장에서 보호되고 있는가? 미혼여성 노동자들의 호소에서 볼 수 있는 바 이들은 온갖 질병에 시달리고 있다. 위장병, 냉병, 월경불순 등 건강한 모성 역할을 하기에는 부적절한 건강상태에서 별 수 없이 일하고 있는 것이 현실이다. 요즈음 더 싼 임금으로 고용할 수 있다는 잇점 때문에 점차 늘어나고 있는 기혼여성의 노동현실은 어떠한가? 집안일과 바깥일의 이중부담과 아이들의 방치가 이들이 처한 현실이다. 이와같은 여성노동자들의 현실을 한마디로 요약하면 저임금군으로서 철저히 이용되고 있다는 점일 것이다.

이러한 현실에 대한 정부의 대책은 어떤 것이었는가? 현실에 대한 외면과 더 나아가 이러한 현실에 이의를 제기하는 모든 사람들에 대한 공권력을 동원한 지속적 탄압이었다.

그러나 정부의 기존 정책은 정치 경제적 민주화를 요구하는 사회운동의 힘에 밀려 부분적 변화를 보이고 있다. 대통령 직선제 개헌이나 여성관계법 중 남녀고용평등법의 제정이 그 중 하나이다. 선거국면에서 등장한 이 남녀고용평등법은 따라서 이중적 의미를 갖는다. 노동운동의 활성화와 여성운동의 성장조짐에 처한 양보의 성격과 투표 행위에서 독자성을 강조하게 된 여성들의 의식변화와 정치세력화 조짐을 자신들에게 유리하게 이용하려는 양보와 이용의 이중적 의미를 갖는다. 그렇기 때문에 현 남녀고용평등법은 노동현장에서의 남녀평등의 핵심인 '동일노동·동일임금' 규정이 빠져 있고, 다양한 평등 규정에도 불구하고 이의 실행을 강제하는 규정이 법이 지켜지지 않을 만큼 약화 되어 있다.

그러면 이 '남녀고용평등법' 제정에 여성들은 어떻게 대응해야 되는가? 우리의 할 일은 첫째, 지키도록 할 의지가 별로 없어 보이는 이 남녀고용평등법 조항들이 지켜지지

않으면 안되도록 조직적 힘을 발휘하는 일이며, 둘째, 핵심이 빠진 남녀고용평등법을 실제로 여성의 평등한 노동권이 확보될 수 있도록 내용을 바꾸고 채워 나가는 일인 것이다. 지켜지지 않을 법이라고 무관심해서는 안될 것이다. 준법투쟁이 지낼 수 있는 대중성을 외면해서는 안되기 때문이다.

따라서 이 자료집은 '남녀고용평등법'에 기반하여 우리들이 쟁취할 수 있는 점은 어떤 점인가와 실제로 평등한 노동권이 확보되기 위해서는 어떤 점들이 개정되어야 하는가를 동시에 고려하면서 만들어졌다.

이 법이 실제적 내용을 갖추면서 여성의 노동할 권리를 보장키 위해서는 우리들의 조직적, 지속적, 통일적 노력이 필수적이다. 서둘러 만들어져서 부족한 점이 많으나 이 자료집이 널리 읽혀져서 우리 여성들의 노동권 확보운동에 조금이라도 기여할 수 있었으면 한다.

한 국 여 성 민 우 회

여 성 한 국 사 회 연 구 회

회 장 이 효 재

목 차

1. 자료집을 내면서	7
2. 남녀고용평등법의 의미와 한계	14
3. 남녀불평등 현실, 어떻게 극복할 것인가?	16
4. 직장내 남녀차별실태	31
5. 결혼퇴직·차별정년철폐 어디까지 왔나?	40
6. 여성차별철폐를 위한 제원칙	45
7. 동일노동·동일임금에 대하여	45
1) 왜 우리는 「동일노동·동일임금」의 원칙을 주장하는가?	47
2) 「동일노동·동일임금」이란 무엇인가?	49
3) 「동일노동·동일임금」의 실현을 위해 우리는 무엇을 해야 하는가?	52
4) 남녀동일노동·동일임금에 관한 외국의 입법사례	59
부 록 : 남녀고용평등법 및 시행령(안) 전문	59

남녀고용평등법의 의미와 한계

1. 남녀고용평등법의 의미

각 사회에서 여성에 관한 법은 그 사회에서의 여성의 지위를 가늠할 수 있는 척도가 된다. 물론 사회의 구조적 모순에서 기인하는 여성에 대한 차별이 법조문에 있다고 해서 철폐되는 것은 아니지만 민주주의적 제권리확보를 위한 법제정은 중요한 의미를 갖는다. 특히 자신을 방어할 아무런 수단도 갖지 못하고 있는 사회적 약자인 여성의 경우 최대한의 권리를 법적으로 확립해 놓은 경우, 보다 유리한 위치에서 자신을 억압하는 세력과 싸울 수 있다. 우리는 남녀고용평등법의 제정을 이러한 의미에서 바라보아야 할 것이며, 따라서 평등실현을 위한 실질적인 법조항의 확보가 중요하다. 남녀고용평등법의 목적은 노동시장에 들어갈 때부터 나올 때까지 여성이 당하고 있는 차별철폐를 위한 것으로서 모집, 채용, 임금, 승진·승급, 교육훈련의 기회, 해고, 퇴직에서의 차별철폐, 즉 고용분야에서의 남녀평등을 실현하기 위한 법이다.

구미선진국에서는 이미 60- 70년대에 차별금지의 법제화가 시작되어 현재 18 개국에서 제정, 실시되고 있다. 각국의 입법사례를 보면 여성이 노동현장에서 당하는 차별중 가장 큰 비중을 차지하는 차별임금의 문제를 해결하기 위한 '동일노동, 동일임금법'이 먼저 제정된 후 이 법을 보충하기 위한 방향에서 고용평등법이 제정되거나(영국, 프랑스, 덴마크) 아니면 고용평등법이 차별임금금지 규정을 포함하여(미국, 이태리) 제정되고 있다.

노동현장에서의 남녀차별문제를 해결하기 위한 법제정이 광범위하게 이루어지고 있으며, 이때 이 법의 의미는 1) 동일노동, 동일임금의 원칙을 포함한 평등한 근로조건의 확보, 2) 철저한 모성보호, 3) 여성이 평생 자유롭게 노동할 수 있는 평생노동권의 확보를 목표로 하는 법이다. 우리나라의 경우에도 남녀고용평등법은 위 조건의 확보를 그 목적으로 해야한다. 그러면 현재 우리나라의 법은 과연 이러한 목적에 어느정도 부합하고 있는가? 먼저 이 법의 제정과정과 제정배경 내지는 의도에 대해서 살펴보고 난 후 법의 내용을 검토하면서 그 점을 지적해보자.

2.. 법제정의 배경

지난 4.1.부터 시행되는 남녀고용평등법은 민정당에 의해 법안이 작성되고 87.10.5. 민정당 국회의원 김형정, 김정숙외 44인의 공동발의후 10.22. 국회 보사분과 심의위원회를 거치고 10.30. 최종적으로 국회를 통과하여 제정되었다.

민정당에 의해 만들어진 이법은 보통 새로운 법이 만들어질때 거치는 과정이 생략되었다. 이해관계를 달리하는 각계의견이 입법과정에 반영되기 위한 과정들(예를 들면 공청회같은)을 거치지 않고 단지 민정당 주최의 남녀취업평등법 제정에 관한 정책토론회가 86.12.11.에 열렸을 뿐이다.

이러한 법제정의 과정을 볼때 이법의 제정 목적 자체가 의심스럽다. 고용평등법은 전 세계적으로 고용의 전과정에서의 남녀차별철폐를 목적으로 하는 여성의 지위향상을 위한 획기적인 법이다. 따라서 신중한 입법과정이 필요하다. 법이 제정되기 이전에 법안이 국민들에게 공개적으로 제시되어야하고, 각계의 광범위한 토론을 거쳐 수정 보완되는 과정을 거쳐야 한다. 그러나 우리나라의 경우 국회 통과 후이나 이법이 일반국민들에게 알려졌다. 국민들 특히 이법의 이해 당사자인 여성들은 사전에 법내용에 대해 알 수 있는 기회를 갖지 못함으로써 법제정 과정 자체에서 벌써 문제를 안고 있다고 할 수 있다. 그렇다면 이법은 어떻게해서 만들어진 것일까? 법제정 배경을 다음 세가지 점에서 찾아볼 수 있다.

첫째, 대외적인 압력.

남녀고용평등법은 84년 현재 18개국에서 제정되어 시행되고 있다. 각국의 입법 사례를 보면 대부분 UN차별철폐협약, ILO조약, EC지령에 의한 국내법 정비의 일환으로 고용차별금지의 법제화가 되고 있다. 이는 60년대 이후 세계적인 추세이다. 우리나라의 경우 84년 12월 UN차별철폐협약을 비준하였으며 이에따라 협약 가입국으로서의 의무를 갖게 되었다. 협약가입국의 구체적 의무는 고용분야에서의 여성에 대한 차별철폐를 위한 입법조치의 의무이다.

둘째, 정치적 목적.

지난 대통령 선거에서는 그 어느때보다도 여성유권자에 대한 관심이 높았다. 민정당은 7년의 집권동안 가족법 개정조차 이루지 못함으로써 집권당시 갖고있었던 여성정책 공약이 공수표임이 드러났고 따라서 대통령 선거를 앞두고 여성의 지지 기반 확보를 위한 전시용 정책이 필요했음은 쉽게 유추해 볼 수 있다. 뒤에서 자세히 살펴 보겠지만 법조항을 검토해 볼때 법의 실효성이 확보되지 못하고 있음으로써 이 유추는 타당성을 갖는다.

세째, 여성운동의 성장.

80년대 중반이후 여성운동 세력은 크게 신장되었다. 진보적 여성운동 세력이 체제유지적인, 정부의 입장을 대변하는 여성운동을 제치고 여성대중에게 접근하기 시작하였고 여성의 정치세력화를 위해 노력하고 있다. 여협에 대별되는 여연(여성단체연합)이 구성되어 여성운동 연합세력으로 기능하고 있으며 정치적 대응도 해나가고 있다. 고용평등법의 주요한 부분인 결혼퇴직폐지를 위한 조항은 여성운동의 직접적인 성과물이라고 할 수 있다.

정리하자면 대외적인 국가 체면유지용, 집권당의 지지세력 기반확보를 위한 정치적 목적, 여성들의 세력화의 영향을 고용평등법 제정 배경으로 볼 수 있다. 그러나 이 법 제정에서 여성과 여성운동의 주체적 대응은 아주 미흡했다고 생각된다. 여성측의 대응이 없었으므로 이 법의 제정 의의의 중요성에도 불구하고 그것을 살리지 못한채 집권당의 정치적 목적을 충족시키기 위한 결만 번지르한 있으나마나한 법이라는 형태로 만들어졌다. 법 제정 이전에 공청회조차 열지 못한 것은 여성운동 스스로 자성할 점이라고 생각된다.

3. 법의 내용과 문제점

이 법의 구성은 다음과 같다.

1장 총 칙

2장 고용에 있어서 평등조항(모집과 채용, 교육 배치 승진, 정년퇴직 해고, 직업지도, 직업훈련에서의 차별금지)

3장 모성보호강화 조항(1년간 육아휴직 및 육아시설 설치)

4장 분쟁조정기관인 고용문제조정위원회 설치

5장 보칙(여성취업관련법인에 대한 국고보조 규정, 시행령)

6장 법칙(정년 및 해고에서의 차별과 혼인, 임신, 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약 체결시에만 250만원 이하 벌금)

법의 내용을 살펴보면 이 법으로 여성이 혜택받을 수 있는 최대한의 것은 조기정년, 결혼퇴직 거부와 일년간의 육아휴직의 권리일 뿐이다. 왜냐하면 2장과 3장이 고용평등과 모성보호강화를 위한 실질적인 법조항인데, 벌칙이 부과되는 것이 조기정년이나 결혼퇴직의 정도일 뿐이며, 3장 모성보호강화 조항 중 육아시설 설치의 시행령안에서 상시근로자 300명 이하인 사업장에서는 적용되지 않으므로 결과적으로 여성에게 확보되는 것은 그것 뿐이다.

이것만으로 여성차별철폐 내지는 고용평등이 이루어질 수 있는가? 우리는 분명히 아니라고 말할 수 있는데, 그 이유는 노동부에서 말하고 있듯이 이 법의 제정의의인 ‘남녀평등권 및 여성근로자의 보호이념을 구체화’(노동부, 남녀고용평등법제정의의)하기에는 다음과 같은 점에서 법조항 자체의 한계가 있기 때문이다.

첫째, 남녀고용평등을 위한 가장 중요한 조건인 동일노동, 동일임금 규정이 빠져있다. 고용의 전과정에서의 성차별 금지라는 고용평등법의 목적을 실현하기 위해서는 무엇보다 먼저 차별금지의 문제가 해결되어야 한다. 현재 여성노동자는 남성의 반에도 못미치는 임금을 받고 있을 정도로 차별임금의 문제가 심각하기 때문이다.

한편 노총이 고용평등법 시행령 전의안에서 하고 있듯이 동일노동, 동일임금의 기준을 ‘동일한 학력자로 동일한 직종에서 동일한 일을 할 때’로 규정할 경우 아무런 실효성이 없다. 우리나라에서 그와같은 조건으로 남녀가 동일한 노동을 하는 경우는 극히 드물기 때문이다. 따라서 동일노동의 규정은 생산직에서는 동일숙련도로 되어야하며, 사무직에서는 직무분류체계나 직책수당체계가 남녀동일하게 적용되어야 할 것이다.

둘째, 모성보호조항이 더욱 강화되어야 한다. 다음 세대를 건강하게 키워내는 것은 전 사회의 책임이며 의무이다. 따라서 여성노동자의 모성보호는 사회적으로 철저히 보장되어야 한다. 따라서 현재의 1년의 육아휴직기간의 설정만으로 모성보호를 충분히 지키기 어렵다. 근로기준법의 모성보호조항이 동시에 지켜져야 할 것이다. (생리휴가확보, 1일 수유시간확보, 탁아소 설치, 심야업·유해작업 금지등) 이외에

- ① 육아휴직기간을 근속기간으로 포함시켜야 한다.
- ② 현재 이법의 20조에 의하면 ‘육아시설운영은 국가 및 지방자치단체의 부담(즉 국민들 세금)으로 할 수 있게 되어 있다. 그러나 직장탁아소는 기업주 부담으로, 지역탁아소는 국가부담으로 운영되어야 할 것이다.
- ③ 출산휴가의 대상은 유산, 조산의 경우에도 적용되어야 할 것이다.

셋째, 여성의 평생노동권 확보를 위한 조항이 강화되어야 한다. 결혼, 임신, 출산퇴직 금지와 평등한 직업훈련 기회의 확보, 그리고 기혼 여성에 대한 차별철폐가 이루어져야 한다.

1) 현재 결혼퇴직제를 금지하기 위한 법조항은 있으나(8조) 이를 위반했을 경우 벌칙은 250만원 이하의 벌금일 뿐이다.

그러나 이는 근로기준법 2장 27조를 볼 때 오히려 퇴보이다. 왜냐하면 '정당한 이유없이 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 못함'이라는 27조에 의해 「여성근로자의 결혼을 이유로 사직을 권고하면 부당해고이므로 사표를 강요해 본인이 사표를 제출해도 부당해고」(보건사회부 노동부예규-1421 1962.5.24.)이며, 이를 위반시 2년의 징역, 500만원 이하의 벌금에 처하게 되어있기 때문이다. 특별법이 오히려 벌칙이 약함으로써 고용평등법은 고용평등을 위한 특별법으로서의 의미를 전혀 갖지 못하고 있다.

④ 자녀가 병이 났을 경우 휴가를 청구할 수 있는 권리가 고용평등법에 포함되어야 할 것이다.

2) 기혼여성재취업시 원조하는 규정 또는 재취업 자체를 돕는 규정이 신설되어야 한다. 현재, 전체 기혼여성의 44.3%가 직업을 갖고 있으며 85년 현재 5인 이상 제조업 여성근로자의 20.4%가 기혼 여성인데 앞으로 이 비율은 점차 증가할 것으로 예상된다. 그러나 기혼 여성의 근로조건은 미혼 여성보다 더욱 열악한 것이 보통이다. 결혼전 경력이 전혀 인정되지 않는 상태에서 승진, 승급, 상여금, 근속수당없이 언제라도 해고될 수 있는 상태에서 임시고, 일고 등 불안정한 고용상태에 있으며 가사노동 부담까지 지고 있다.

이렇게 남성에 대한 여성의 차별뿐 아니라 여성 내부에서도 다시 미혼, 기혼으로 나누어 차별이 행해지고 있는 것은 여성은 결혼 전까지의 임시노동력으로 규정되고 있기 때문이다. 따라서 무엇보다도 평생 노동할 수 있는 권리를 확보하기 위하여 결혼, 출산퇴직제를 폐지해야하며, 이를 실질적으로 뒷받침할 수 있는 근로조건에서의 기혼 여성에 대한 차별금지의 법제화와, 동시에 여성의 재취업의 기회를 보장하기 위해 직업지도, 직업소개, 직업능력의 재개발을 위한 직업훈련을 받을 권리가 법적으로 확보되어야 할 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 현재 남녀고용평등법조항으로는 고용의 전과정에서의 남녀평등을 보장하기에 크게 미흡하다. 이 법으로는 단지 여성의 조기정년, 결혼퇴직을 벌금 250만원이하를 부과하여 금하고 있고 육아휴직 1년을 신청하는 경우 허용받을 수 있는 것뿐이다.

게다가 법의 실효성 확보에 있어서의 여러문제들 때문에 이법의 실현가능성은 거의 없을 것으로 보인다. 즉 법의 적용대상 및 범위의 문제, 차별금지 방법의 문제, 차별구제기관의 문제가 그것이다.

첫째, 법의 적용대상 및 범위의 문제, 고용평등법의 적용범위는 근로기준법과 같다. 근로기준법은 상시근로자 4인 이하 사업장이나 16인 미만 사업장의 경우 법조항의 전부 또는 일부가 적용대상에서 배제된다. 따라서 고용평등법의 적용범위는 5인 이상의 모든 사

업장이 되어야 할 것이다. 특히 육아시설 설치의 경우, 시행령안을 볼 때 상시근로자 300인 이하의 사업장은 적용되지 않는데, 이것이 그대로 시행령으로 확정될 경우 사업체 규모별 비율을 볼 때 300인 이상 고용사업체가 전 사업체의 1.8%이며, 300인 이상의 사업체에 고용된 여성은 전여성근로자의 43%에 불과하게 된다. 따라서 육아시설설치가 여성근로자에게 실질적인 혜택이 되려면 의료보험법의 적용범위에 따라 16인 이상 사업장에 설치되어야 할 것이다.

둘째, 차별구제 기관의 문제점을 보자. 구제의 순서는 각 사업장의 근로여성이 고충처리 기관에 고충신고 → 고충처리기관에서 자율적 해결노력 → 안되면 고용문제조정위원회에서 조정하는 과정을 거치게 되어 있으며, 조정위원회의 (노동자, 사용자, 공익대표 각 5인으로 구성) 권한은 조정안 작성과 조정안을 수락하도록 권고하는 것 뿐이다.

문제해결의 최종해결 기관인 조정위원회가 이 정도의 권한으로 조정이 실효성을 발휘할 수 있을까? 조정위원회의 권한이 강화되어야 하고 그 공정성이 확보되어야 할 것이다.

이를 위해서는

① 이 위원회가 구제명령을 발포할 수 있는 준 사법적 권한을 갖거나 위원회 차원의 행정적 구제이외의 사법적 구제가 이루어져야 할 것이다. 즉 사법적 차원의 구제로 차별당사자의 임금이 소급지불되거나 복직될 수 있어야 한다.

② 사업장에서의 조정신청자격을 당사자 뿐 아니라 당사자를 대신하여 노동조합이 신청할 수 있도록 조정신청자격범위가 확대되어야 한다.

③ 위원회의 구성은 현재 노·사공을 대표하는 위원으로 구성되어 있으나, 사업주대표, 여성근로자, 여성계대표로 구성되어야 하며, 여성계 대표는 교수, 학자, 공무원 외에 여성운동단체 대표도 인정되어야 한다.

셋째, 차별금지방법에 대한 규정을 보면 이법에서는 2장 8조의 경우(해고·정년에서의 차별과 결혼, 임신퇴직을 사유로 하는 근로계약 체결금지)에 250만원 이하의 벌금이 부과되는 것 뿐이다. 나머지 조항은 모두 노력의무규정(… 노력하여야 한다)에 불과하다. 이 때문에 근기법 이외에 고용평등법을 제정했던 목적이 사라지게 된다. 왜냐하면 근로기준법 5조(균등처우)의 위반시 250만원 이하의 벌금, 27조(해고 등의 제한) 위반시 2년 이하의 징역, 250만원 이하의 벌금에 처하는 벌칙규정이 고용평등법의 벌칙규정보다 강하기 때문이다. 따라서 근로기준법보다 벌칙규정이 강화되는 동시에 그 외의 강제적인 차별금지방법이 촉구된다. 차별기업주의 명단이 신문지상에 공개되는 등의 방법

도 강구될 수 있다.

이상에서 우리는 현재 남녀고용평등법의 조항이나 시행령안만으로 현실적인 남녀고용평등이 이루어지기는 거의 불가능함을 보았다. 그러면 우리는 어떻게하여 우리 여성의 요구를 담아내는 고용평등법 제정을 이루어낼 수 있을 것인가?

그동안 고용평등법에 대한 정부측 외의 대응으로는 YWCA연합회의 공청회, 한국부인회의 간담회, 노총의 고용평등법 시행령 토론회와 건의문 제안 등이 있었다. 그중 노총의 건의문이 동일노동의 규정, 상시근로자 100인 이상 사업체에 육아시설 설치등의 구체적인 제안내용을 담고 있으나, 앞에서 보았듯이 우리가 위에서 제시한 수준에는 미흡하다.

그동안 여성운동단체 수준에서의 대응이 없었으나 이제라도 이상에서 본 우리의 요구를 담아낼 수 있는 법개정운동을 벌여야 할 것이다. 고용평등법 제정이 여성들의 투쟁을 통해 쟁취된 것이라기보다 정부에 의해 시혜적으로 만들어졌기 때문에 현상대로는 있으나 마나한 기만적인 법일 뿐이다. 여성운동단체들은 고용평등법이 그 내용이나 실시에서 실제로 효력을 발휘할 수 있도록 충분한 법 개정운동을 대대적으로 벌여야한다. 노동조합과 여성운동단체와의 연대를 통한 방법 등이 강구될 수 있을 것이다.

남녀불평등현실, 어떻게 극복할 것인가?

최 영 희 (한국여성민우회 부회장)

모든 인간은 기본권으로서 '노동할 권리'를 갖는다. 따라서 여성도 인간으로서 노동의 권리를 갖는 것은 당연하다. 그러나 사회적 노동에 참여하고 있는 여성노동자들은 정녕 그러한 권리를 구현하고 있는가? 그렇지 못하다. 직장에서의 여성노동자들은 각종의 제도와 관행에 의해 차별당하고 있으며 이러한 차별현황은 여성노동권의 실현을 원천적으로 저해하고 있다.

그렇다면 사회적 노동에 참여하고 있는 여성노동자들의 상태는 어떠한가?

우선 여성들은 모집채용, 즉 고용에서부터 차별 또는 아예 배제당하고 있으며(고용기회의 불평등), 채용된다고 하더라도 주로 보조적 업무를 맡게 된다.(직무분리 및 배치에 있어서의 차별), 일의 성격 뿐 아니라 임금에서도 정당한 대우를 받지 못하여 전 직종을 통털어 볼때 남성임금의 절반도 안되는 45.3%의 임금을 받고 있다.(차별임금). 이 격차는 생산직 보다 사무직에서 더 크다. 특히 여성은 남성보다 많은 시간 일하여 전직종 하루 평균 남자 9.1시간에 비해 여자는 9.5시간 일하는 것으로 나타나 있어 장시간 노동과 저임금은 여성노동자들의 대표적인 근로실태로 꼽힌다. 뿐만 아니라 여성은 승진·승급에서 퇴직에서(조기정년, 결혼퇴직), 각종 직업교육 및 후생복지시설의 이용면에서 차별당하고 있다. 즉, 취업전부터 퇴직까지 광범위하고도 일관되게 차별받고 있다는 것이다.

그렇다면 이런 현실을 어떻게 극복할 것인가?

우리가 누차 경험했다시피 우리의 권리, 노동여성의 권리는 기업주가 알아서 주지 않는다. 결국 필요한 사람이 현실을 극복, 그 권리를 찾아야 한다. 현실의 모순과 질곡을 깨어버리고 보다 나은 사회를 만들기 위한 인간의 행위를 우리는 운동이라 한다. 이것은 우리 여성들도 운동을 통해 현재의 상태를 극복할 수 있다는 얘기다. 그러나 이것은 혼자 아닌 문제를 같이 느끼고 해결하고자 하는 주위 동료와 함께, 즉 조직을 통해서 실현이 가능하다. 즉, 직장내 여성노동자들의 지위향상, 복지증진은 노동자의 자주적 조직인 노동조합을 통해 보장된다는 점에 유의, 민주노조건설에 여성노동자가 앞장서야 한다

는 것이다. 그리고 그 내에서 우선 남녀고용평등법의 유리한 조항들을 확보해 나가는 것이 중요하다. 결혼퇴직 및 조기정년의 문제, 육아휴직 및 모성보호시설에 관한 규정은 남녀고용평등법 가운데 가장 구체적으로 명시된 조항들이다. 또한 각 노동조합은 유리한 이 조항들이 실질적으로 확보되도록 단체협약안에 제시하고, 교섭하는 활동을 적극적으로 벌여 나가야 한다. 그리고 이것이 철저히 지켜지도록 노조가 중심이 되어 활동해 나감으로써 여성노동자를 강고하게 묶어나가야 할 것이다.

그럼 여성노동자에 대한 차별의 현실이 단위사업장 내에서의 운동만으로 해결될 수가 있을까? 그 한계는 명확하다. 기업가들도 조직적으로 이러한 요구에 대처하기 때문이다. 이에 우리도 전체여성의 조직된 힘으로 집단적인 기업주의 힘에 대항해야 한다. 단위사업장을 뛰어넘는 전체여성의 조직적 운동이 필요하다. 우선 우리는 동종업계의 동료와 함께 문제해결에 동참할 수 있어야 한다. 또한 전취업 여성의 조직적 운동 및 여성단체와 연대하여 여성문제를 해결하는 것도 필요하다. 즉, 우리 취업여성들은 직장내 노동조합운동과 일반여성운동에 동시에 적극적이고 주체적으로 참여해야 한다는 것이다.

그러나 이 모든 것에 선행되어야 할 것은 당사자의 자세라 할 수 있다.

첫째는 여성들이 과거 의존적 삶에서 비롯된 자세를 버리고 '우리 문제는 우리 손으로'라는 적극적인 자세를 갖도록 해야 한다.

둘째, 여성문제는 남성과 싸워서 해결되는 것이 아님을 분명히 인식해야 한다. 성차별을 통해 이익을 보는 것은 남성이 아니라 경영주들이다. 경영주는 여성노동자에 대한 차별적 대우를 통해 전체노동자들을 저임금과 장시간노동 등의 조건에 묶어두기 때문이다.

법은 제정도 중요하지만 시행되지 않으면 의미가 없다. 법조문이 새로 생겼다 하여 그것이 우리를 지켜주는 것은 아니기 때문이다. 법의 시행여부는 당사자들의 권리의식과 제반 민주주의의 정착에 의해 가능한 것이다.

따라서 우리는 남녀고용평등법의 허실을 알고, 이의 내실을 채우는데 노력해야 하겠다.

직장내 남녀차별 실태

우리나라에 있어서 여성에 대한 억압과 각종의 불평등한 대우는 뿌리깊게 행해져 내려오고 있다. 헌법이나 각종 하위법(근로기준법, 남녀고용평등법등의 특별법 등)에 있어서의 명시적인 보장에도 불구하고 여전히 법률적·제도적·사회적 관행에 의해 차별받고 있는 것이 대부분 여성노동자들의 현실이다. 여성노동자에 대한 차별은 고용에서부터 각종 수당과 상여금을 포함한 임금, 승진·승급, 직무, 퇴직에 이르기까지 광범위하고도 일관되게 행해져오고 있다.

80년대 하반기에 들어오면서 사회의 각 집단과 직장에서의 조직적 움직임들이 활발해지고 있고, 그 내의 여성들의 움직임 또한 현실화되고 있다. 특히 87년 6월 이후부터 보다 가시적으로 나타나기 시작한 사무직노동자들의 조직적 움직임과 여성노동자의 적극적인 참여는 사내에서 여성에게 가해지고 있는 차별적 근로실태에 대한 문제를 조직적으로 조금씩 제기하기에 이르고 있다.

여기에서의 근로실태에 대한 일반화된 명제나 결론을 도출한다기 보다 여성차별에 대한 분석과 유형화를 위한 전단계 작업으로서 제1 금융권(시중은행·국책은행·특수은행 등), 제2 금융권(증권사, 투자금융, 보험사, 투자신탁 등), 일반기업(대학 사무직과 대기업을 중심으로)에서 가장 시급하게 해결되어야 할 과제를 중심으로 정리해보도록 하겠다. 여기에 덧붙여 결혼 및 임신퇴직을 전제로 행해지고 있는 기혼여성의 재취업에 있어서의 부당한 대우와 열악한 근로환경에 대한 약간의 실태를 덧붙이는 것으로 하겠다.

· 제1 금융권

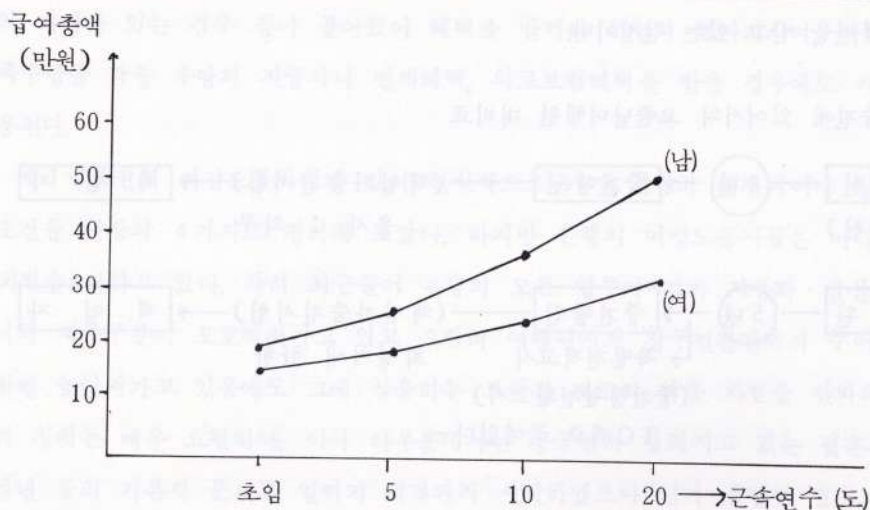
‘여성이 은행에 근무한다’고 하면 상대적으로 안정적이며, 대우면에서도 타직종보다 높다고 생각하는 것이 보통이다. 사실 임금의 절대액수면에서나 결혼퇴직문제의 해결, 산전·산후·육아휴직의 보장 등 많은 면에서는 다른 직종에 근무하는 여성들보다 앞선 조건에서 근무하고 있다. 하지만 은행안을 잠시 들여다보면 남성근로자에 대한 여성근로자의 근로조건에 있어서는, 76년 결혼자서제의 부분적 폐지와 77년 재무부지시에 따른 증권여행원의 채용고시 및 전직고시, 책임자승격고시 등의 실시 이후 현재까지 여성근로자의 지

위는 조금씩 나아지기는 했지만 채용에서부터 임금, 승진·승급, 교육, 후생복지면 등의 실내용에 있어서, 타직종에 비해 차별이 심한 것을 알 수 있다.

우선 근로자에게 있어 가장 중요한 문제인 노동력 제공에 대한 댓가, 임금부터 살펴보자. 여자행원은 형식적으로는 부장, 차장, 과장, 대리, 행원에 이은 여섯번째 서열에 속해 있으며, 모집채용에서부터 남성은 행원으로, 여성은 여행원으로 채용되고 있다. 그래서 같은 고졸이라 할지라도 남자행원과 여자행원의 임금은 초봉에서부터 차이가 나게 되어, 그 비율이 (남자) 행원의 임금을 100으로 할 때 여행원의 임금은 86.1% (26,600)에 불과한 것으로 나타나고 있으며, 5년이 되면 78.7% (49,000), 10년경력이면 76.7% (81,200), 20년 근무하면 68.5% (148,400)로 그 차이는 계속 벌어진다. (표1, 2 참조) 또한 뒤이어 보겠지만 승진·승급에 대한 제도적 어려움으로 인하여 임금에 있어서

〈표1〉 시중은행 고졸남녀행원 근속연수별 월급여액 및 그차액과 비율대비표
1987.11. 1 현재)

근속연수	초 임	5 년	10 년	20 년
남 자 행 원 (A)	191,800	231,000	348,600	471,800
여 행 원 (B)	165,200	182,000	267,400	323,400
차 액	26,600	49,000	81,200	148,400
비 율 (여/남)	86.1%	78.7%	76.7%	68.5%



〈표2〉 표1에 근거한 고졸남녀임금대비표

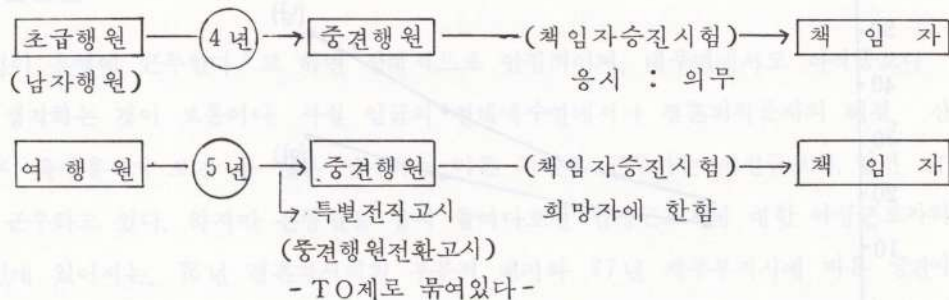
의 차이는 더욱 커지기만 한다. 특히 87년 11월 1일부터 시행되기 시작한 단일호봉제 (이전에는 남녀분리호봉제였다) 에 있어서도 여행원은 제외되어 있어 입행시부터의 분리 채용과 초임부터의 차별을 오히려 정당화시켜주고 있는 실정이다.

다음으로 승진·승급에 있어서 여행원의 지위는 어떠한가?

여행원의 승진·승급은 비록 제한적이고 형식적이거나 계속 개선되어오고 있다. 77년 5월을 전후한 중견여행원제도의 실시, 특별전환고시, 보통승격고시 (책임자승진시험), 15년이상 근속자의 일반직으로의 전환 등을 대표적으로 꼽을 수 있으며, 이를 통해 여행원의 지위향상과 승진·승급이 부분적으로 이루어진 것도 사실이다. 그러나 본질적인 문제인 은행내의 현 위계질서의 골격은 그냥 방치해둔 채, 주변적인 편법으로 문제를 무마해 오고 있는 실정이기 때문에 이들 제도들조차 큰 실효성을 못갖고 있다.

우선 이들 고시가 인원수를 미리 제한한 (응시자의 5 - 10%, 또는 인원수 규정) T.O 제란 점이다. 이는 형식적으로는 남녀동등한 공개시험이라 할지라도 결국은 여성만의 경쟁으로 만들고, 중견여행원이라는 이름아래 여행원과 의 분열을 조장할 소지가 다분하다. 남자행원의 경우 연수만 차고 (4년) 실무연수교육만 받으면 자동적으로 중견행원이 되는데 반해, 여행원은 시험을 치고도 모자라 T.O로 묶여있다는 것은 이 시험의 한계를 뚜렷이 나타내주는 것이며, 그나마도 중견여행원의 채용은 시행 첫해를 제외하고는 채용인원수나 시험의 시행면에서 볼때 줄어들고 있다. 그리고 시험에 합격하여도 경력이 인정되지 않아 10년된 여행원이 전직하면 남자 7년호봉으로 처리되며, 그나마 여기서 제외된 나머지 여행원은 가호봉만을 받고 있는 실정이다.

〈표 3〉 승진에 있어서의 고졸남녀행원 대비표



은행내 여행원에 대한 직업교육실태를 보자

여행원은 해외연수에는 응시조차 하지 못하게 되어 있고, 사내에서 행하는 각종 실무연수교육, 책임자시험에 대비한 갖가지 연수의 대상에서도 제외되어 있다. 실제로 실무에 대한 전문적 지식을 가지고 있는 여행원은 극히 드물다. 이러한 것은 우선 특별한 지식을 요하지 않는 직무에 여행원을 배치하고 있다는 점과 여행원에 대한 직업교육자체가 불필요하며, 소모적이기까지 하다는 (결혼하면 대부분 그만 둘 것이기 때문에 ...) 사고방식으로 말미암은 것이라 할 수 있다. 이런 상황하에서 여행원에 대해 행해지는 대부분의 교육은 가족계획계몽교육과 같은 일상생활에 관련된 소양교육이며, 이러한 현상은 분리채용과 직무분리를 통해 더욱 가중될 위기에 놓여있다. 특히 여행원에 대한 교육은 노조에서조차 관심의 대상에서 제외되어 있는데, 최근들어 각 은행 노조여성부 주최의 1년 1회 1박교육만이 실시되고 있는 실정이다.

마지막으로 각종 후생복지면에 있어서는 타직종에 비해 상당히 진전되어 있다. 산전·산후 60일 유급휴가, 6개월까지의 육아휴직(무급), 주택자금의 지급 등 가시적인 면에서는 더욱 그러하다. 그러나 이 문제에 있어서도 함께 근무하는 남자행원과 비교하면 그 차별이 매우 심하다. 남자의 경우 입영휴직시 본봉의 70%를 받는 등 거의 모든 혜택을 다 받고 있는데 반해 출산한 여행원이 6개월의 육아휴직을 사용할 경우 무급인 것은 고사하고 휴직기간이 경력에도 포함되지 않는다는 점이다. 또 주택자금 및 임차보증금의 대부에 있어서도 남자는 무주택자로서 일정한 기간 이상 근무했을 경우는 무조건 대부되는데 비해 여성의 경우에는 각종 단서조항, 예를 들면, 결혼후 남편과 사별하고 20세미만의 자녀가 있는 경우 등이 붙어있어 혜택을 받기란 하늘의 별따기이며, 이러한 상황은 가족수당등 각종 수당의 지급이나 면제혜택, 의료보험혜택을 받을 경우에도 거의 동질로 적용된다.

제1 금융권의 여성노동자에게 있어 현실적으로 가장 시급히 해결되어야 할 차별적 근로조건을 이상의 4가지로 정리해 보았다. 하지만 은행의 여성노동자들은 이외에도 다양한 차별을 당하고 있다. 특히 최근들어 은행의 모든 업무가 점차 자동화·전산화 되면서 남녀의 직무구분이 모호해져가고 있고 오히려 여행원에게 창구전결권까지 주어져 위험부담이 훨씬 높아져가고 있음에도 그에 상응하는 보완된 제도와 각종 차별을 완화하기 위한 제도적 장치는 매우 요원하다. 아직 타부문에서는 공공연히 행해지고 있는 결혼퇴직이나 조기정년 등의 기본적 문제는 일찌기 해결되기 시작하였으나 남녀 동일한 평생노동권의 기본

전제와 평가없이 이루어진 일련의 조치들은 대외적으로는 많은 선전효과는 거둔 반면 은행내에서는 문제의 심각화를 초래하였다. 그리고 고용에서부터 교육, 직무배치, 승진·승급, 임금, 각종 후생복지면에 걸친 차별은 여행원에게 책임감과 근로동기 및 능률에 있어서의 저하를 가져오게 하고, 따라서 그에 대한 회사측의 평가절하를 계속 악순환시키고 있는 것이다.

· 제 2 금융권

제 2 금융권은 제 1 금융권 (일반시중은행·국책은행·특수은행) 에 대비시켜 구분한 금융계의 한 부분으로 보험사, 증권사, 투자금융, 투자신탁사 등을 그 범위로 하고 있다. 또한 이들 업계에 있어서 극히 소수를 제외하고는 대부분 87년 6월이후 노동조합을 결성하여 현재 사무직 민주노동운동에 있어서 큰 역할과 비중을 차지하고 있는 것이 특기할 만한 사실이다. 특히 이 분야에는 전체노동자 가운데 여성노동자의 비중이 적지않고, 이들 대부분이 노동조합 설립시부터 조합에 적극적으로 참여하고 있기 때문에 대부분의 노동조합은 이들 여성노동자의 근로조건 개선에 대해 꾸준히 주장해오고 있다.

우선 제 1 금융권이 76년이후 결혼퇴직과 조기정년의 문제가 계속 해결되어왔다고 한다면 보험, 증권, 투자금융에 종사하고 있는 여성근로자들에게 있어서는 아직 이 결혼퇴직이 시급하게 해결되어야 하는 문제로 남아있다. 노동조합 설립이전에 이들 업계에서는 결혼 후 계속 근무를 꿈도 꾸지 못했으나 노동조합 설립이후 많은 사업장에서 이 문제를 해결하였고 (스투자금융, 흥투자금융, H화재해상보험, 스화재, 흥화재, D증권, O증권 등) 현재 각 사에는 적으면 1-2명에서 많으면 10명 내외까지 기혼여성의 수가 늘어가고 있는 것도 사실이다. 그러나 최근 D-① 투자금융이나 흥-① 투자금융의 경우, 그리고 스투자금융 싸움의 예를 볼 때, 이 문제가 완전하게 해결되었다고는 볼 수 없다. 이들 회사의 경우 여직원이 결혼을 앞두고 계속 근무할 것임을 시사하자 회사에서는 퇴직을 강요하였고, 이에 불응하는 당사자를 회사측은 다른 이유를 빌미로 해고시키기까지 하였으며 (D-① 투자금융) 다른 한편으로는 은근히 축탁제근무를 제안해왔다. 축탁제근무란 1년마다 재계약을 해야하는 일종의 임시직으로서 업무에 있어서는 정식직원과 하등의 다를바 없는 일을 함에도 불구하고 퇴직금, 상여금 등의 각종 혜택에서 제외되는 것은 말할 것도 없으며 거기에 '임신전까지' 라는 단서조항까지 따르는 것을 볼 때, 사업주가 노리는 것은 명확하다 하겠다. 즉 싼값의 여성노동력을 한창 전성기때 잠시 이용하고 이 기

간이 지나면 임금인상과 결혼·임신에 따르는 비용부담을 애초부터 피해보려는 것이 그것이다. 그리고 ㄱ투자금융에 있어서는 비록 계속 근무를 할 수는 있게 되었지만 그 과정에서 사업주가 보여준 태도-결혼퇴직이 근로기준법이나 남녀고용평등법에 저촉되며 벌금을 물어야 하는 것도 안다. 벌금을 물면 될 것 아니냐-는 아직 뿌리깊이 박혀있는 여성노동자에 대한 인식의 단면을 보는 듯하다. 아직 이 제2 금융권에는 기혼여성이 없는 사업장이 많다. (아직까지 대부분의 사업장에 근무하는 여직원의 평균근속연수는 4-5년, 평균연령은 25세이기 때문에 아직 기혼자가 없는 경우가 많다). 그렇기때문에 앞으로 사회전반적 분위기가 나아지고 결혼퇴직이 사내에서도 제도적으로 철폐되어 있다고 해도 결혼후 계속 근무하는 문제는 이 업계의 노동조합이나 여성근로자에게 있어 큰 해결과제가 아닐 수 없다.

다음으로 임금차별의 현황을 보도록 하자

‘울들어 직장생활 10년째, 우리회사 호봉으로 12년째, 내 나이 두달이 지나면 서른인데 19살의 남자신입사원보다 월급이 적구나...’ 하는 어느 여직원의 뉘두리를 빌지 않더라도 제2 금융권의 남녀임금격차는 매우 심하다. 아래표의 임금체계와 같이 고졸여직원은 고졸 남자직원과 같은 5급이면서도 회사측은 이를 다시 갑과 을로 나누어 차별하고 있고 따라서 이 본봉을 기준으로 지급되는 상여금이나 각종 수당(조정수당, 체력단련비등)까지 합한다면 초임부터 그 차액은 매우 크다.

ㅎ-① 화재해상보험의 경우 고졸남자 초봉이 5급갑 6호봉으로 280,000원, 고졸여자 초봉이 5급을 18호봉으로 199,000원이므로 그 차액은 81,000이며 남자직원의 본봉을 100으로 할 때 여직원의 본봉비는 71%정도된다. 그러나 5년후가 되면 고졸남자직원 340,000원, 고졸여직원 239,000원으로 그 본봉비는 70.2%에 차액은 101,000원에 이른다. 투자금융에 있어서는 절대액수의 차이는 있을지언정 그 상황은 똑같다. 투자금융업계의 고졸남자초봉 평균이 약 280,000원 정도이고, 고졸여직원 초봉 평균이 약 180,000원 정도이니 그 임금비는 100 : 64 정도에 이르고 근속연수가 늘어나면서는 남자직원의 50%를 약간 웃도는 수준까지 격차가 벌어지고 있다. (ㅎ-① 투자금융) ㅎ투자금융처럼 10년이 지나면 호봉이 올라가지 않는 경우나, ㄱ보험의 경우처럼 근무연수가 10년이 지나면 호봉액이 5/3으로 줄어드는 임금체계는 남녀임금격차를 더욱 벌어지게하는 주요 원인이 되고 있다. 여기에서 제1 금융권과 마찬가지로 승진·승급(뒤에서 언급)에 있어서의 제도적 장애는 임금격차를 더욱 심화시키고 있다.

〈표〉 > 7화재보험사의 본봉표

호 봉	3	4 급	5 급 갑 (고졸남사원)	5 급 을 (고졸여사원)	6
1		416,800	380,800	331,400	
2		409,100	372,700	326,300	
3		403,000	366,000	320,600	
4		394,300	359,400	314,100	
5		387,700	352,800	308,400	
6		380,100	345,200	301,800	
7		373,400	337,000	296,200	
8		365,200	331,900	289,600	
9		358,600	323,700	284,000	
10		4년 351,000	317,100	277,400	
11		대졸 342,800	309,500	269,100	
12		남자 333,600	303,900	261,500	
13		초봉 325,000	296,200	254,900	
14		315,800	289,500	247,200	
15		307,700	281,400	238,000	
16		289,900	275,300	231,400	
17		4년대졸 267,600	261,000	223,200	
18		여직원초봉	고졸 261,000	216,600	
19			남자 253,800	208,500	
20			초봉 247,700	201,300	
21			240,100	193,600	
22			233,400	고졸 187,000	
23			225,800	여직원 179,900	
24				초봉 174,800	
25				168,200	
26				162,600	
27				156,100	
28				150,600	
29				145,100	
30				139,600	
31				134,100	
32					
33					
34		* 해설 : · 1년에 2호봉 승급			
35		· 이것은 본봉에 불과하므로 기타 상여금이나			
36		수당을 합한다면 격차는 더욱 크다.			

그러면 승진·승급에 있어 여직원의 지위는 어떠한가? 승진의 길은 거의 막혀있다. (아직 승진된 사례가 1명도 없는 상태임). 몇몇 회사에서는 (스투자금용, ㅎ-① 화재 해상보험, ㅎ-① 투자금용 등) 조합설립후 단체협약으로 일정한 년수가 지나면 6급에서 5급으로 또는 5급에서 4급 '을'로 승급의 기회를 쟁취해 냈지만 (자동 또는 시험을 통해), 승급의 근거가 인사고과에 큰 비중이 두어져 있어 애초에 불리한 직무에 배치된 여직원으로서로는 상당히 불리한 처지에 놓여있다고 하겠다.

직업교육에 있어서도 여직원에게는 문호가 거의 개방되어 있지 않으며, 최근 ㄷ-① 투 자금용처럼 해외연수나 각종 교육에 여직원을 참가시키는 경우 일정한 근거없이 추천을 하여 여직원간의 또는 남녀간의 갈등을 조장하기도 한다. 또한 최근들어 크게 대두되고 있는 우리사주 (종업원지주제)의 배분문제는 각 개인들에게 있어 큰 이해관계가 걸려있기 때문에 직원들은 남녀, 지위고하를 막론하고 민감하게 반응하며 대립양상도 심각하게 나타나기도 하며 ㄷ-② 투자금용의 경우, 이 문제로 노동조합을 자진 해산하기까지 해 노동 조합운동에 있어서도 크게 고려해야 할 문제가 되고 있다. 기타 가족수당이나 대출 등 후 생복지면에서도 여직원에게는 1금용과 같은 각종의 단서조항이 따라다니기 때문에 상대적으로 불리한 위치이다.

이상으로 제 2금용의 여직원이 당하는 중요한 차별현황에 대해 살펴보았다. 그러나 이 분야는 87년 이후 민주노조를 중심으로 각종 문제를 차근차근 해결해나가는 모습을 보이고 있으며, 여직원에 대한 처우개선문제도 조합을 통해 상당히 많은 부분 제기하고 있다. (대부분의 노동조합에 있어 단체협약이나 임금협상 시, 하후상박의 원칙에 근거하여 임금의 정액인상이나 정률·정액인상의 혼합 등을 적용하고 있다.) 또한 남자사원과의 직무구분이 명확하지 않음에도 임금이나 각종 혜택에서 차별받고 있는데 대한 여직원의 문제의식도 조합설립이후 상당부분 진척되고 있고 단위 사업장을 넘어 동일업계에 근무하고 있는 여직원들의 연대도 조심스럽게 모색되고 있어 향후 산적해 있는 문제를 어떻게, 어느 정도 완화·해결해 나갈 수 있는가의 귀추가 주목된다고 하겠다.

· 사립대학 및 일반대기업

사립대학과 일반대기업 사무직 여성들의 근로실태를 보면 사립대학 여직원들이 타사무직 여성들보다 상대적으로 남녀간·학력간 임금차별을 덜 받아왔다는 사실 이외에 다른 근로 조건에서 보면 별다른 차이가 없다. 대부분의 직장에서 결혼퇴직이 사유나 관행으로 당연

시 되어왔고 그 결과 직능차별, 임금차별, 모성보호시설 및 제도적 장치의 미비도 자연스럽게 지속되어 온 것이 사실이다. 그 실태를 간략히 검토해 보면 다음과 같다.

① 사립대학 사무직 여성

1987년 6월이후 사무직 노동자들의 임금노동자로서의 주체적 자각과 근로조건 개선을 위한 욕구는 일반 사무직원은 물론 의료직원, 연구원들의 노동조합 결성을 촉진시켰다. 사립대학직원들도 예외는 아니었다. 직장내 민주화와 안정화에 대한 갈구는 전국 22개 대학의 노동조합 결성으로 나타났고, 그 결과 1988년 2월에는 14개 대학이 모여 “전국대학노동조합협의회”를 발족시켰다. 그러나 노조 결성으로 그동안 누적되어온 문제들이 한꺼번에 해결된것은 아니었다. 단지 실마리가 풀렸을 뿐이다.

몇몇 대학을 제외하고는 아직도 대다수의 사립대학 여직원들은 결혼퇴직이라는 족쇄에 묶여있으며 결혼퇴직이 철폐된 곳이라 하더라도 차별정년제가 실시되고 있고, 모성보호를 위한 복리후생시설의 미비도 실질적 의미의 평생직장이 보장되어 있지못함을 나타낸다고 하겠다. 대학의 경우 여직원의 평균 근속연수가 10년, 평균 연령이 30세 정도인데 그중 기혼여성은 한 명도 없다. 이는 퇴직을 감수하고 결혼할 것인가, 아니면 직장생활을 계속할 것인가에 대한 직장여성들의 고민을 시사한다고 볼 수 있다. 간혹 배경이 든든한 여직원이 결혼 후 계속근무를 비공식적으로 인정받기도 하지만 극히 예외적인 일에 불과하다. 결혼퇴직을 철폐한 곳에서는 대부분 차별정년제가 적용되고 있는데, A대의 경우, 남자는 60세, 여자는 55세이고, B대의 경우 남자는 57세, 여자는 52세이다. 그리고 평생직장의 실질적 뒷받침이 될 수유 탁아시설이 구비되어 있는 곳은 아직 한 곳도 없다.

승진·승급에 있어서는 일반대기업 사무직과는 달리 직위가 세분화되어 있지 않으므로 (C대의 경우 과장과 직원의 2개 직위만 있음) 남녀 모두 승진기회가 극히 협소한데, 인사원칙의 비합리성 (낙하산 인사 등) 으로 그나마 막혀 있어 남직원들에게는 가장 큰 불만요인이 되기도한다. 승급은 남녀모두에게 일괄적으로 적용되고 있다.

임금에 있어서는 사립대 직원 대다수가 남녀 차별은 물론 학력간의 차이도 심하지 않거나 임금차별이 없다고 말한다. 물론 군필남성에게 3년 경력을 인정한 3호봉의 차이를 당연시하고서 하는 말이다. 그러나 D대의 경우를 보면 대졸남자의 초임이 36만원, 대졸여자는 32만원 (남:여=100:88.8) 이던 것이 5년 후가 되면 남자 52만원, 여자45만원 (남:여=100:86.5) 이 되어 애초에 4만원정도의 차이가 5년후엔 7만원 이상의 차이로 벌어지게 된다. 고졸 남자와 여자의 경우도 같은 현상이 나타난다. 그런데 최근에

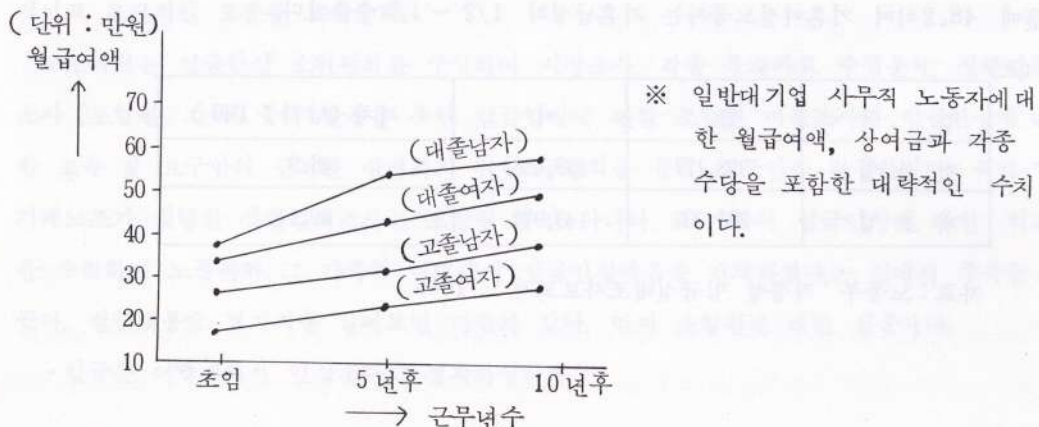
아무런 근거없이 신입 남녀사원의 급여액에 3호봉의 차이를 새로이 두었다. 이것은 차별 임금에 대한 여직원의 자각이 부족한 것을 이용한 근로조건의 개악임에도 불구하고, 이 차별조항이 신입 여사원들에게만 적용된다는 점과, 사회의 전반적 수준에 비해 상대적으로 임금수준이 높다는 것에 만족하여 철회되지 못한채 문제제기는 유야무야되었다고 한다.

② 일반 대기업의 사무직 여성

일반 대기업 사무직 여성에게 가해지는 성차별은 가장 심각하다. 이들은 고용기회에서부터 적능차별, 임금차별 등 온갖 부당한 대우를 감수하고 있다. 일반적으로 대기업의 사무직원들은 사업주의 전근대적인 노사관과 치밀한 노무관리(직위세분화, 능력분위의 승진·승급, 주관적 인사고과의 실시 등으로 경쟁의식과 개별화를 조장함)로 인해 힘을 모으기 보다는 개인적인 출세에 급급한 실정이다. 이런 상황이므로 여직원들은 불만이 많아도 돌파구를 찾기란 여간 어렵지가 않다.

우리나라 사무직 여성의 58.7%가 5년 미만의 근속연수와 그들의 59%가 24세 이하의 연령층에 속해 있다. 국내 유수의 재벌기업의 계열사인 D회사에는 대졸여성이 고졸여성의 10분의 1에 불과한데, 이는 곧 여직원의 90%이상이 단순·보조업무(타자수, 자료 정리 등)에 종사함을 말해준다. 대졸여성들도 모두 전문직에 종사하는 것 만은 아니다. 이러한 업무차별은 여직원 스스로 결혼퇴직을 받아들여지게 되는 객관적 상황이기도 하다. 현재로서는 결혼퇴직이 철폐된 곳은 거의 없다. 설사 남녀평등의 실현과 사회민주화라는 대세에 밀려 선심쓰는 결혼퇴직철폐를 명문화해 준 기업이라 할지라도 결혼 후 촉탁사원으로 전환시키거나 퇴직시키려는 압력을 가하고 있기 때문이다.

대기업에서 차별임금은 어떻게 적용되고 있는가? 아래 도표를 살펴보면, 대졸의 경우 남녀급여액 차이가 장기 근속일수록 심하며, 고졸의 경우에는 애초부터 차이가 많다.



고졸여직원의 경우 10년후가 되면, 고졸 남자직원의 초임과 같아진다. 또한 군필 남성에게 주는 3년의 경력 인정이 군역 미필자인 남성에게도 적용되고 있는데, 그것은 엄연한 성차별이 아닐 수 없다. 또 각 직급별·남녀별로 호봉체제가 분리되어 있어 근속 연수가 늘어갈수록 여직원들은 불이익을 받게된다. 호봉표에 대해서 대부분의 직원들은 합리적인 임금체제인가에 의구심을 가져왔기는 하지만 그 주된 피해자인 여직원들은 아직 거론할 엄두도 못내는 형편이다. 그렇기 때문에 최근 일요신문사 노동조합에서 호봉표작성소위를 만든 것은 주목할 만한 사실이다.

· 생산직 기혼여성노동자의 실태

‘여성의 본분은 가정’이라는 전통적 관념은 불식되고 있지 않으나 오늘날 우리나라의 경제활동 참가자의 20%이상을 기혼여성이 차지한다. 또한 전체 여성노동자중 20.7%가 기혼여성이다. 이들의 노동은 생계보조적이라고 위치지워져 실질적 가치를 인정받지 못하고 있다. 특히 생산직 기혼여성들은 어떤 노동자보다도 형편없는 근로조건에 처해 있다. 미혼 여성과 남자들이 기피하는 곳은 일에 미혼여성보다 더 낮은 임금으로 고용된다. 그리고 취업여성의 70%가 근로기준법상의 보호를 받지 못하는 소규모 영세업체에 취업하고 있다. 더우기 경제적 가장 역할을 하는 여성이 기혼취업 여성의 18.2%(도시빈민여성은 31.1%가 가장)가 되는데 이들 중 30.3%가 일용고등 불안정고용되어 있는 실정이다.

(1) 임 금

우리나라 임금은 시간당 미국과 비교할때 1/9밖에 되지 못하며 대만, 필리핀 그 어느 나라보다 낮다. 이러한 저임금속에서 여성노동자의 임금수준은 남성의 임금을 100이라 했을때 48.2이며 기혼여성노동자는 기혼남성의 1/2 - 1/3 수준이다.

<표>

임 금	남	여	격차 (남자 : 100)
전 산 업	328,177	158,486	48.2
제 조 업	286,939	140,974	49.1

자료: 노동부 ‘직종별 임금실태조사보고서’, 1985.

또한 전체 여성노동자중 76.9%가 최저생계비에도 못미치는 15만원 미만을 받고 있다. 이는 취업시 직종차별, 취업후의 배치, 교육훈련, 승진·승급의 기회가 주어지지 않는 것과도 관련이 된다. 동일한 노동에 대해서도 차별임금이 적용된다. 썩크대를 생산하는 7사의 경우 남자가 동일하게 썩크대 문의 이음새를 하는데 남자는 일당 4,400원, 여자는 4,200원이다.

무엇보다도 이러한 불평등으로 인한 저임금은 남성노동자의 임금을 낮출뿐 아니라 전체 노동자의 계임금을 일반화시킨다.

그러면 차별임금을 모범적으로 극복한 7기계의 사례를 살펴보자.

7기계 여성조합원은 약 50여명(조합원 총 명), 이들 대다수가 기혼여성으로 10년이상 근속자도 상당수를 차지한다.

월 기본급 45,000원 인상, 주 44시간 근무(토요일 격주 오전근무) 등을 관철시킨 88년 봄 임금인상과정을 통해 남녀별, 업무별, 직책별 차등이 없는 일률적인 정액인상과 비조합원(현장사무직 및 본사에 근무하는 직원)의 이익까지도 보장하는 공히 7기계노동자 모두를 위한 임금인상을 관철시킴으로써 사실상 정부의 임금인상 가이드라인이 철폐된 올봄 임금인상에서 그후 진행된 타사업장에 모범을 보여주었다.

국내 냉동공조제의 유일한 중소기업인 7기계(나머지는 재벌기업이 차지) 20여년의 역사에서 노동자들의 권익을 대변하는 민주노조가 태동된 것은 불과 1년전인 87년 8월의 일, 노동자와 그 가족의 연대속에 진행된 28일간의 길고 긴 싸움을 치루면서 7기계노조는 자주적, 민주적인 노동운동의 대열에 굳건히 섰다.

87년의 단결과 싸움을 바탕으로 88년 임금인상에서 7기계노조는 임금인상의 목표를 최저생계비확보와 자주적, 민주적 노조운영의 정책을 통한 단결력 강화로 삼고 매우 계획적이고 조직적인 모습을 보여준다.

노조에서는 임금인상 소위원회를 구성하여 시장조사, 각종 통계자료 수집분석, 생활설문조사(조합원, 가족) 등의 활동을 통한 임금인상에 관한 조합원 여론조사와 임금인상에 대한 교육 및 요구안의 근거를 설명하기 위한 공청회를 통해 요구안을 확정하였다. 특히 7기계노조가 실행한 생활실태조사는 조합원 뿐만 아니라 그 가족의 임금인상에 대한 의견을 수렴하여 노동자와 그 가족의 연대속에 임금인상싸움을 전개하였다는 점에서 주목을 끈다. 설문내용중 몇가지를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 조합원에 대한 설문이다.

• 임금은 어떻게해서 인상된다고 생각하십니까?

- 임금교섭이 결렬된다면 당신은 어떻게 하시겠습니까?
- 노종 생계비에 대하여 어떻게 생각하십니까?
- 결혼한 경우 맞벌이를 하십니까?
- 임금인상시 차등에 대한 의견은?
- 회사에 불만이 있다면 가장 큰 이유는?

다음으로 가정주부에 대한 설문내용이다.

- 남편이 잔업을 하지 않을 경우 가정생활은? (상당히 어려워질 것이다 93.3%)
- 1박이상 가족여행은 1년에 몇번 갑니까? (한 번도 없다 83.8%)
- 상여금은 주로 어디에 사용하니까? (생활비 49.4%, 빚 갚는데 26.6%)
- 결혼이후 몇 번이나 이사를 하셨습니까?
- 현재 주택이 없다면 앞으로 얼마만에 내집을 가질 수 있다고 생각하십니까?
- 가정불화가 일어날 경우 그 원인은? (돈 73%)

교섭위원들은 이러한 참여속에 확정된 임금인상 요구안을 들고 임금교섭에 들어갔으며, 그 진행과정은 게시판을 통해 전 조합원에게 속보로 전달되었다. (6명의 참관인이 있었음) 난관을 계속하는 임금교섭을 앞당기기 위해 전 조합원은 '임금인상교섭기간'이라는 리본으로 자신들의 의사를 표명하였다. 이어 상집간부들과 대의원, 교섭위원들이 중식을 거부했으며, 다음날에는 철야농성에 돌입하였다. 벽보에는 노조안과 회사측안이 대비된 교섭내용과 '조합원 동지여러분! 우리는 각자 무엇을 해야할까요?', 라는 글이 나붙고 1백50여 조합원이 중식거부, 철야농성에 동조하기에 이르렀다. 교섭기간중 임금교섭진행보고대회 대의원 간담회, 간부·대의원 확대회의 등을 통해 지도부는 마지막 단안을 내렸다. 그것은 '내일 전 조합원과 가족의 간담회를 개최하기로 한다'였다. 87년에 있었던 조합원과 '가족실천위원회'의 무서운 힘을 잘 알고 있는 회사측은 조용히 도장을 찍었다.

임금교섭안이 최종 합의된 3월 4일 밤 12시, 각 부서에 한 두명씩 배치되어 보다 정교한 작업 (에어콘 모타에 코일을 감는 등의) 을 하는 아줌마 노동자의 환한 얼굴도 여거저기 눈에 띄었다.

7기계노조는 노동자의 작은 차이, 즉 생산직과 사무직, 공장과 본사의 영업소, 남자와 여자의 차이를 이용하여 차별을 강조하고 나아가 분열을 피하려는 회사측의 의도를 모든 노동자는 하나라는 공동의식으로 대처, 다시 승리한 것이다.

(2) 노동시간

전일제 취업인 경우의 기혼여성은 주당 67시간으로 남성노동자 61.5시간보다 더 많이 일하며 가사노동시간 주당 35시간을 합하면 지나친 장시간 노동이 아닐 수 없다. 또한 이들은 잔업, 특근 등 연장노동을 함으로써 생계비 부족분을 보충하려 한다. 이러한 경우를 볼 때 여성노동은 결코 생계보조적이 아니며 절대생존을 위해 불가피한 것으로 보인다.

‘우리회사는 임금이 적어요, 일은 힘들지요, 전디지 못해 들락날락하니 일년내내 회사 앞에 입사공보판이 붙어있지요. 2,500명 근로자중 1년이상 근로자가 30%도 안되고 보통 한달에 철야를 14-15일하여 집에 있는 시간은 한달에 고작 150시간밖에 안돼요. 여자이기 때문에 살림도 해야 하고요. 그래 봐야 월급은 20만원 이쪽저쪽이에요. 이것은 중노동보다 더한 노동이지요. 어떤 때는 철야 안한다고 야단치기도 해요. (그래서 철야를 하면 다리 뻘고 잠잘 곳도 없어요. (87년, 7기계)

위 회사는 한달에 20일씩 새벽 2시까지 철야를 해야 하며 동일한 작업을 하는데 남자 초임이 여자보다 일당 400원이 많고 6개월에 한번씩 올라가는 호봉에 있어서도 40원 차이가 난다.

(3) 모성보호

학력수준이 점점 높아지면서 저임금, 미숙련의 미혼여성노동력 공급이 줄어들자 노동력 확보를 위한 손쉬운 방법으로 기혼여성고용이 높아지고 있다. 기혼여성의 취업보장을 위해 선 모성보호가 선행되어야 한다.

‘얼마 안되는 돈 번다고 애들이랑 많이 떨어져 살았지요. 큰애 2살때부터 큰애는 시골 친정집에 보내고, 작은 애는 서울 고모댁에 맡기고는 전자공장에 1년반 다녔어요..... 그러나 안되겠다싶어 직장을 그만두고 애들 데려다가 한두달 집에 있었더니 또 불안해져요..... 그래서 애들은 형제지간이라도 같이 지내야지싶어 둘을 다 시골 친정집에 보내고 식료품 회사에 다녔죠.’

위의 경우와 같이 대부분의 기혼 여성노동자들은 탁아소라든가 공부방 시설이 전무하기 때문에 친척집에 아이를 맡기고 직장생활을 한다. 기업주측은 산전산후 휴가, 탁아시설치등의 경비지출을 줄이기 위해 여성노동자가 결혼하면 일단 퇴직시켰다가 어느 정도 나이가

들면 재고용한다. 심지어 방직의 경우는 고용시 복강경수술 여부를 검사하기까지 한다.

(4) 승진, 직종, 승진·승급의 차별

여성에게 불평등한 노동조건은 그밖에도 다양하다. 같은 사업장에서 일한다 하더라도 남성은 기술직에, 여성은 단순, 미숙련직에 배치된다. 같은 여성이라도 미혼과 기혼에 차이를 두는 경우도 있다. 허방직은 미혼은 기계를 보는 등 기술적인 일을 하나, 기혼은 허드렛일을 주로 한다.

승진·승급의 차별은 여성노동자가 가장 집중되어 있는 제조업의 경우를 통해 알아보자, 대체로 남성노동자는 과장까지 승진이 가능하다. 반면 여성노동자의 경우 반장과 조장이 승진 최고한도이고 거의가 미혼에게만 기회가 있다. 또한 결혼전 경력이 아무리 길다해도 전혀 인정되지 않으며 근속년수에 있어서도 마찬가지이다.

고졸에 전자공장 2년 경력, 통신원 자격증까지 가지고 있었으나 교환원의 경우에는 아예 기혼여성을 신규채용하지 않아 자격증은 사실상 무효상태이며, 또 결혼전의 전자공장 경력도 갖가지 이유로 해서 인정받지 못하여 결국 집부근의 도시락공장에 나가고 있다. 이러한 불평등에 더하여 인간의 존엄성마저 침해당하고 있다.

/방직의 경우 ‘아줌마들은 엉덩이가 평퍼짐하여, 걸음걸이도 마음에 들지 않는다. 라는 등의 발언이 다반사이다. 이러한 비인간적 대우는 노동자에 대한 사회적으로 낮은 평가와 여성에 대한 성차별 인식이 결합되어 나타나는 것이다.

(5) 불안정취업 및 임시직

여성노동자는 결혼과 동시에 회사에서 쫓겨난 후 경제적 여건 등으로 재취업할때는 결혼했다는 이유로 상용직에의 취업기회를 박탈당한다. 따라서 임시직이고 비정규적이며 불안정한 취업만이 가능하다.

밀가루, 핫케익, 도너츠 가루를 생산하는 ㄷ제분의 경우 기혼여성의 95%를 임시직으로 고용한다. 임시직이라 하여 통근버스도 전혀 이용하지 못하게 하는 등의 차별적 대우를 한다. 하루 12시간 근무에 5,200원을 받으며 일요일도 출근한다. 이 회사는 기혼여성을 명절 등의 성수기에만 고용하기 때문에 몇달 일한 후 모두 그만두어야 한다.

공장에 취직하지 않았을 때에 허용되는 일은 가내부업에서부터 우유배달원, 파출부, 청소부 등이다. 가내부업의 경우 경기변동을 쉽게 타므로 부정기적일 뿐 아니라 하루종일 열심히 일해야 1,000원벌이가 고작이다. 이러한 현실의 가장 큰 문제는 경제적 가장의 역할을 하는 여성의 경우다. 공식부문에의 취업차단은 이들 여성가구의 70%이상을 절대빈곤에 처하게 만들고 있다.

결혼퇴직 · 차별정년 철폐 어디까지 왔나?

4월 1일 시행되는 남녀고용평등법에서는 성차별적 정년·퇴직 및 해고에 대해서 유독 벌칙조항을 둘 정도로 “결혼퇴직” “조기 정년”은 부당하다는 것이 보편화된 가치판단으로 간주되어 진다. 사실 여직원의 의지만 있으면 별 마찰없이 다닐 수 있게 된 회사도 있다. 여직원 결혼퇴직이 암묵적으로 시행되어온 고려투자금융에서는 얼마전 한 여직원이 결혼후에도 계속 다니겠다는 뜻을 밝히자 경영주가 그 여직원의 등을 두드리면서 “잘 해보라”고 했더니 ‘결혼퇴직’이라는 말은 옛말처럼 느껴지기도 한다.

‘직장의 꽃으로 조신하게 있다 평생직장인 가정으로 돌아가는 것이 순리지’라고 생각했던 얼마전까지의 조류와 비교해 볼 때 격세지감을 느낄 정도의 변화이다.

이 변화! 이 뒤바꿈은 어떻게 이루어진 것일까?

이는 바로 여성노동자들의 자각과 끈질긴 도전, 그리고 이를 뒷받침해 준 노동조합과 여성단체들의 노력, 거기에 매스컴을 비롯한 사회여론의 비등이 주요함으로 작용한 것으로 보인다.

그렇다면 법적으로 금지된 결혼퇴직·차별정년은 과연 이 사회에서 사라져 가고 있는 구시대적 유물인 것인가?

대부분의 회사가 옛날처럼 결혼각서를 받지는 않지만 보이지 않는 탄압을 교묘하게 하거나 축탁등의 변칙적인 인사조치를 취하는 것이 또 한편의 현실이기도 하다. 더 큰 문제는 엄청난 차별정년제가 아직도 존재한다는 사실이다.

영남의료원 교환원 장영이씨 : 28세 정년퇴직 부당하다.

영남의료원(구 영남대 부속병원)에서 교환원으로 근무해오던 장영이씨가 만 28세 퇴직이라는 내규에 의해 일방적으로 해고당한 사건이 발생하였다.

장영이씨는 1983년 5월 15일 공개채용으로 영남대 의과대학 부속병원 교환실에 입사하여 강제해고되기 전인 1987년 11월 30일 까지 성실히 근무해 왔다.

영남대 병원측은 입사 당시부터 결혼시 그만둔다는 각서를 요구하더니 1986년 5월

15일부로 병원 명칭을 영남의료원으로 바꾼뒤 고용직 여성을 만 28세되기 한달 전부터 자진 사표를 강요, 이에 불응한 장영이 씨를 1987년 12월 1일자로 강제 해고시켰다.

장영이 씨는 계속 근무를 강행하려 했으나 그와함께 근무하는 동료직원에게 시말서를 쓰게 하겠다는 등 강압적 분위기를 조성, 동료들의 피해를 감안하여 일단 결근계를 제출하였다.

영남의료원측은 장영이씨에 대해 영남대 고용직 여직원들은 만 25세가 정년 퇴직인데 병원에서는 그래도 3년을 더 봐주지 않는나며 '악법도 법이다' 무조건 따르야 한다고 주장하고, 장영이씨 사건으로 동료 여직원들이 동요되는 것을 막기 위해 전문조무수(정년은 만 35세로 제한) 자격시험을 모든 과의 만 26세 여직원에서 공고, 실시함으로써 장영이씨의 퇴직을 정당화시키려 하고 있다.

참고로 영남의료원에서 실시되는 기능직, 고용직 정년상황을 살펴보면 다음과 같다.

구 분	직 류	직 종	정 년
기 능 직	1 직 류	운전기사, 일반시설 기능직	55 세
	2 직 류	수위, 경비, 조리사	55 세
고 용 직		의료기사보조원(남), 약제보조원(남), 간호보조수	50 세
		전문 보조원	35 세
	3 직 류	조무수, 의료기사보조수(여), 약제보조수(여), 타자수, 교환원	28 세
	4 직 류	조리원	55 세
		배선원	28 세
	5 직 류	간호보조원(자격유)	28 세
	6 직 류	간호보조원(자격무)	28 세
	7 직 류	사원, 승강기원	20 세

전문직종을 제외한 여성직종은 대부분 28세 정년이며, 사환, 승강기원은 20세 정년으로 차별정년의 심각성을 드러내 주고 있다.

장영이씨는 영남의료원측의 부당한 성차별에 대항, 일할 권리를 되찾고 만 28세 조기정년의 부당함을 개선시키고자 노동청에 진정서를 제출하고 각계에 호소문을 발송하는 등의

적극적인 활동을 하고 있으며, 대구 여성회를 중심으로 대구여성단체들도 시정을 요구하는 활동을 떠나가고 있는 중이다.

이런 움직임에도 불구하고 의료원측은 복직 불가로 강경히 맞서고 있을 뿐 아니라 장영씨 해고 이후 임시직으로 채용하였다. 싹부터 없애겠다는 속셈인 것이다.

이미 몇해 전 한국전기통신공사 여성 교환원으로 근무하던 김영희씨는 여성의 정년을 남성과 달리 43세로 규정한 사실이 헌법의 남녀평등조항에 위배된다고 소송을 제기한 바 있다. 김영희씨의 꾸준한 자세와 여성단체들의 지원으로 결국 한국전기통신공사에서는 여성의 정년을 50세로 늘려, 소기의 성과를 거둔 셈이다.

'84년도에 이미 교환원 정년은 김영희씨 사건을 계기로 50세로 올려진 바 있다.

남녀평등의식이 더욱 보편화된 지금, '84년보다 더 열악한 28세 조기정년은 사라져야 한다.

특히 남녀평등한 민주사회를 지향하며 여성에게도 사회참여를 위한 전인교육을 실시하고 있는 대학재단에서 이같은 비민주적이며 전근대적인 사규를 여직원에게 적용시켜 일할 권리를 박탈한다는 것은 이율배반적 처사라 아니할 수 없겠다.

'결혼퇴직·차별정년은 부당하다'는 인식이 보편화 되어 있고 이를 뒷받침할 법적 장치가 마련되어 있는데도 이처럼 현실은 밝지만은 않은 것이다. 여기서 그간 진행된 결혼퇴직·차별정년 철폐 사례들을 추적해 보는 것도 매우 중요한 일인듯 싶다.

개인 의지와 여성단체의 지원으로 해결된 사례들

맨처음 결혼퇴직 문제가 사회의 관심을 끌게 된 것은 여행원 결혼 각서제가 말썽이 된 1974년으로 거슬러 올라간다.

1974년 11월 BPW(전문직 여성클럽)주최로 열린 세미나에서 은행 입사시에 제출되는 정식서류의 하나인 결혼각서가 크게 부각되었다. '75년에는 YWCA연합회, BPW여성지도자들이 한국은행장을 방문하여 결혼각서폐지를 촉구하였으며 재무부 당국에 시정을 요청하기도 했다. 이같은 사회여론에 힘입어 '76년 조흥은행 이명숙씨와 산업은행 노미숙씨가 특별휴가를 신청하고 결혼을 하게 되었다. 은행측의 사표종용이 집요하였지만 '파면시키려면 시켜라, 내 손으로 사표는 못 내겠다.'고 버틴 두 여행원의 투쟁은 결혼각서의 벽을 드디어 허물고 말았다.

이 경우 문제의 실마리는 해당 당사자의 투지와 뜻을 함께 한 지원세력이 호흡을 같이 해 나갈 때 풀렸던 것이다. 지난 해 해결된 대한투자신탁의 주소녀씨 사건도 바로 여기에 해당한다.

사례 1) 대한투자신탁 주소녀씨의 사례

대한투자신탁은 결혼했다는 이유만으로 '86년 1월이후 모범사원 표창까지 한 주소녀씨(당시 31세)에게 사표를 강요하고 '아줌마 왜 출근했어' '아줌마 없어도 회사일 잘 할 수 있어' 등의 모욕을 주고 탄압을 가하자 주소녀씨가 「여성의 전화」에 지원을 요청, 「여성의 전화」 공식항의로 결혼퇴직 강요가 철회되었다. 그러나 임신한 사실이 알려진 직후 전직 고시합격자는 지방 발령을 낸다는 이유를 내세워 다른 한명의 여직원과 함께 각각 대전과 청주로 발령을 내렸다.

대전지점에서는 '결혼한 여성이 계속 근무를 해야 하는가? 등의 토론을 직원연수라는 명목으로 근무가 끝난 6시~밤 10시까지 식사도 주지 않고 10일씩이나 계속하여 대전지점 직원들로 하여금 주소녀씨를 증오하도록 하는 등 유형, 무형의 탄압을 가해 왔다.

이런 고통을 견디다 못한 주소녀씨는 사장앞으로 호소의 글을 보냈으나 아무런 답변이 없음은 물론 호소편지를 공갈협박편지로 규정하고, 여성단체에 호소했다는 이유로 책상도 뺏고 근신당하며 징계위원회에 회부된 상태로 있었다.

이에 이 사건의 상담을 접수받은 「여성의 전화」는 대한투자신탁 직원과 대전 시민에게 사건 내용을 알리기 위해 전단을 마련해 갔으나 동사직원들에게 입에도 담지 못할 폭언과 폭행을 당하고 전단까지 빼앗기는 곤욕을 치루게 되었다.

마침 2월 18일 발족된 민주여성단체의 연합체인 한국여성단체연합은 이 사건의 중요성과 심각성에 따라 적극적인 대처를 해나가기로 하였다. 이 문제를 해결하기 위해서는 「여성의 전화」뿐만 아니라 뜻을 같이하는 여성단체들과의 연대 활동으로 여성들의 힘을 보여야만 하는 시점에 이른 것이다. 한국여성단체연합은 즉각 항의공문, 성명서 발표, 기자회견, 주소녀씨 후원회 결성 등으로 대한투자신탁측의 부당성을 사회에 알려나갔고 3월 16일 '결혼퇴직문제에 관한 공청회'(주제 강연 '여성의 취업관과 결혼퇴직' 주소녀씨 사건의 사례연구, 패널토의)를 개최하려 하였다. 이러한 한국여성단체연합의 신속하고도 집요한 도전에 대한투자신탁은 주소녀씨를 서울로 복직시키기에 이른다. 이 사건

의 해결로 여연이 개최하려 했던 공청회는 실시하지 않게 되었다.

사례 2) 25 세 조기정년 이경숙씨 사례

1881 년부터 방일물산 영업부 외무사원으로 근무하던 이경숙씨가 '83 년 횡단보도를 건너다 당한 교통사고의 심한 후유증으로 일을 도저히 계속할 수 없게 되었다. 이에 가해자 전정환씨를 상대로 손해보상 청구소송을 제기한 바, 서울민사지법 합의 15 부는 '우리나라 여성의 결혼평균 연령인 26 세부터는 가사노동에 종사하는 것으로 보아야 한다' 면서 여성 회사원으로 수입을 인정할 수 있는 것은 25 세 까지 뿐이며, 26 세 부터 55 세 까지는 일용도시여성근로자 일당임금 4,000 원으로 인정, 퇴직연령인 55 세까지 회사원으로 얻을 수 있는 원고의 요구액 3천 5백 여만원을 기각하고 8백 46 만원을 배상하라'고 판결한 사건이 발생하였다. 1985 년)

이 사건이 신문지상에 보도되자 '여성 25 세 결혼퇴직제'와 '주부가사노동제 일당 4,000 원'을 정당화시킨 판결의 부당성을 항의하는 성명서가 「여성평우회」에 의해 발표되고 서명운동이 전개 된다. 이어 「여성평우회」 「여성의 전화」 「또하나의 문화」 「한국교회여성연합회」 「한국기독교교회연합회 여성위원회」 「한국여신학자협의회」 등 6 개 여성단체는 그 동안 개별적으로 취했던 활동들을 연합 조직화하여 '25 세 여성 조기정년제 철폐'를 위한 여성단체연합회'를 구성하고 적극적으로 대응해 나갔다. 전국대적인 판례에 젖어있는 사법부에 시정된 판례가 나오도록 하는 일과 당사자인 이경숙씨의 법정투쟁을 정신적·재정적으로 후원하는 데 일차적 목표를 설정하였다. 이를 위해 여성의 취업활동 실태, 직업의식, 조기정년제의 부당성, 가사노동의 본질과 실제 임금추정 등을 조사연구한 후 연속토론회를 개최하여 이 사건에 대한 여론을 환기시켜 나갔다.

(연속토론회 : 1 차 (1985. 9.10) 주제 - 여성노동현실과 여성운동, 2 차 (1985. 9.23) 주제 - 조기정년제의 현실과 극복, 3 차 (1985. 10. 8) 주제 - 가사노동과 여성운동)

이와같은 여성단체의 적극적 활동에 힘입어 '87 년 고등법원에서는 취업활동연령 55 세라는 판결이 내려져 소기의 목적을 달성하게 되었다. 이후 이경숙씨는 임금인상분이 포함되지 않은 손해배상액 고법판결에 불복, 정당한 댓가의 확보를 위해 대법원에 상고, 계류 중이다.

이경숙씨 사례는 사업장내에서의 구체적인 성차별 해결사례는 아니지만 여성노동자에게 미치는 판례의 중요성에 비추어 볼 때 큰 성과를 거둔 셈이다.

민주노조가 중심이 되어 해결된 사례들

앞에서 살핀 은행에서의 결혼퇴직철폐 사례나 주소녀씨 사례는 모두 당사자들의 용기와 여성단체의 끈질긴 노력에 의해 결혼퇴직 관행에 종지부를 찍게 했고, 사회에 미친 파급 효과, 특히 여직원들의 의식변화에 일대 획을 그은 셈이었다. 그럼에도 이는 사업장내 다수 남녀사원의 지지하에 해결됐다고보다는 억센 여자의 의로운 고군분투로 비쳐져 회사측은 한치의 양보도 없다가 사회여론에 밀려 마지못해 손든 측면이 강하다. 따라서 해당 당사자가 사내에서 고립되어 있다는 점을 심분 활용하여 교묘한 탄압을 계속 가해나가기 마련이다.

그러나 노조가 앞장서서 결혼퇴직을 해결한 경우, 이런 직장에서는 여직원들이 큰 어려움 없이 근무하고 있다. 83년 소위 돈벌이가 가장 좋고 그래서 직원들에 대한 대우가 좋다는 단자회사중 최초로 노조를 결성한 한일투자금융노조는 84년 1차 단체협약 때 여직원 결혼퇴직 부분을 삭제, 큰 무리없이 지금까지 이르고 있다. '87년 교육보험노조 역시 노조결성과 함께 여직원들의 독소조항인 30세정년과 결혼정년을 철폐시켰고, 현대해상화재보험노조도 '87년도 12일간의 단식농성과정중에 여직원의 결혼후 계속 근무 규정을 명문화시켰다. 이들은 모두 조합원들의 권익을 확보하는 데 앞장섰던 민주노조들이었기에 여직원들의 문제가 요구조건에서 제외될 리 없었던 것.

물론 이렇게 되기까지는 민주노조를 지켜나가는 데 이 여직원들의 힘이 큰 받침들이었던 사실도 작용하고 있긴하다. 어쨌든 이렇게 사업장내 요구에 의해 노조원의 단결된 힘으로 결혼퇴직문제를 극복했을 경우에는 후유증이 덜할 뿐 아니라 회사측의 직·간접적인 탄압이 그다지 많지 않다는 것이 특징이다.

이는 얼마전 대한투자금융에서 결혼퇴직이 철폐되는 과정에서도 잘 드러나고 있다. 지난해 노조가 결성되어 11월 체결된 단체협약내용 가운데는 산전·산후 휴가가 포함되어 있었으나 이 조항이 무색하게도 결혼한 여직원이 회사측으로 부터 퇴직 권유를 받게 된 사건이었다. 당사자가 완강하게 버티고 여직원들의 동조가 있자 회사측은 촉탁안을 내세웠고 당사자 역시 15년 전통을 깨뜨려야 하는 부담, 임직원의 따가운 눈초리, 상당수 남직원의 부정적 시각에 위축되어 촉탁안을 수락하게 된다. 이때는 남직원들의 부정적 태도로 흡족한 성과를 못거둔 셈이다. 이후 급여협약체제 때에야 노조가 결혼퇴직폐지를 요구하고 나섰고 3월 26일부터 단체행동으로 들어가자 마침내 이틀만에 협상이 타결되었

다.

여기서 주목할 점은 결혼퇴직폐지 조항이 여러가지 요구사항 가운데 하나라는 점, 그리고 결혼퇴직철폐만을 요구할 때보다 남직원들의 부정적 태도, 비협조적 태도는 눈에 띄게 줄어든 점이다.

여직원만이 결혼퇴직철폐를 주장하고 나선 제일투자금융의 경우를 보자.

지난 2월 25일 이후 결혼을 이유로 부당해고당한 3명의 여직원은 회사측의 온갖 회유와 협박에도 굴하지 않고 계속 출근을 했다. 그러자 회사측은 다시 촉탁 및 임신전 근무안을 제시했다. 물론 이 변칙적인 안을 여직원들이 수락할 리 없었다. 3월 18일 회사측은 전 사원이 모인 자리에서 ‘여직원의 경우 결혼을 하면 노동생산성이 떨어지기 때문에 단기근무를 해야된다.’는 주장을 펴기에 이르렀고 이에 해당 여직원은 노조측이 움직일 때까지 기다릴 수만은 없다고 판단, 뜻을 같이하는 5명의 여직원과 함께 2차에 걸쳐 철야농성을 하게 된 것이다. 이런 움직임에도 회사측은 꿈쩍도 않다가 투자금융노조 협의회가 가세를 하자 해당여직원을 복직시키게 되었다. 그러나 이것도 잠깐, 평소 해당 여직원들의 주장에 반대해 온 남직원들은 회사내 문제를 외부에 알려 물의를 빚은 여직원 8명은 사퇴하라고 주장하더니 급기야 해당 여직원의 얼굴과 책상에 소금을 뿌리고 한 여직원은 손찌검을 당하는 등 수난을 겪고 있다.

이미 구타한 남직원을 형사고발조치 했고, 또 일련의 사태에 대해 마무리 작업이 진행되겠지만 노조를 통해 남녀직원이 함께 해결해 나가지 못할 때 여성의 특수요구가 자칫 남녀분열로 나타날 수 있음을 이 사건은 보여주고 있다.

일찌기 콘트롤데이터 여성노동자들이 결혼퇴직제를 철폐하기 위해 구체적으로 대응해 온 사례를 살펴봄으로써 성차별 문제를 노조중심으로 해결해 나갈 때 노조도 강화되고 여성권익도 확보된다는 사실을 알 수 있겠다.

사례 3) 콘트롤데이터, 결혼퇴직 철폐

1975년 11월 노조의 대표자인 분회장이 결혼을 하게 되었다. 노조간부들은 분회장이 결혼을 하고도 계속 다녀야만 조합원들도 따라서 다닌다고 생각하며 먼저 노조간부가 실행에 옮기기로 결의하였다.

회사는 노조의 대표가 강력하게 밀고 나가자 제재를 가하면서도 “노조활동에 간섭과

방해를 한다'고 항의 받을까봐 울며 겨자먹기로 이를 받아 들였다.

그러나 '76년 봄 현장여성근로자가 결혼하고 다니겠다고 선언하자 회사는 당황하여 하여 다른 동료들에게 번져 갈 것을 생각하고 적극적으로 반대하고 나섰다.

노조와 회사의 직장이 대립되고 있는 와중에 당사자는 결혼휴가를 신청했으나 거절되어 본인의 연가를 청구하여 결혼식을 올리고 출근을 하였다. 동료들 중에도 여자가 결혼하고도 직장을 다니는 것에 대해 좋지 않은 편견을 갖고 있는 경우가 많았기 때문에 노조에서는 조합원들과 일치 단결하여 같이 공감하여 함께 싸울 수가 없었다. 그래도 결혼휴가를 얻어내지 못하면 결혼하고 다닐 수 있는 공식적인 분위기가 성립되지 못하기 때문에 노조는 계속 노사협의를 개최하여 결혼하고 다닐 수 있다는 것을 인정하라고 하였다.

이 문제를 가지고 노동청(당시)의 유권해석 내지 근로기준법 고발도 생각해 보았지만 노조에서 해결하기로 하고 노조간부회의를 개최하여 이것을 관철시키기 위한 몇단계 전략을 세우기로 합의하고 결혼한 당사자와도 의견을 조정했다.

우선 회사가 제일 싫어하는 것이 이 제도가 성립되면 아이를 낳고도 다닐 것이기 때문에 적극 반대하니 '임신하면 본인들이 힘들어서도 그만둘 것이다. 우리 여성들은 아이는 엄마가 길러야 한다는 생각을 철저히 갖고 있으니 그 점은 염려하지 말라'며 회사를 설득하기로 했다. 역시 우리의 첫단계 전략이 맞아 떨어졌다. 그렇게 설득하는 우리의 주장을 회사는 받아들이고 고무줄 당기기 2개월만에 결혼휴가를 얻어낸 것이다. 이것을 관철시키기까지는 당사자가 꾀꾀하게 버티면서 노조와 함께 행동을 해주었던 것이 큰 힘이 되었다. 그후 1년이 지나도록 임신 6~7개월이 되면 그만두는 등 지속적으로 직장 생활을 하는 여성근로자가 없게 되었다.

노조는 교육을 통해 '부부가 함께 직장생활을 해야 여성이 바보가 되지 않는다. 더 많은 수입으로 남편을 건강한 삶으로 살아가게 할 수 있다. 아이는 탁아소에 맡기면 엄마보다 더 잘 키울 수 있다.'고 설득했으나 긍정적인 반응을 보이지 않았다. '77년 10월 회사설립과 동시에 입사한 고참 언니가 34살의 나이로 결혼을 하고도 직장에 다니겠다고 선언했다. 노조는 환영의 박수를 보내면서 그 언니를 격려했다. 또한 '언니가 아이를 낳고 다니겠다는 생각만 굳힌다면 노조가 적극 지원하겠다. 이 일은 언니만이 할 수 있다'고 설득했더니 많은 후배동료들은 '저 언니가 신랑을 잘못 만나 계속 회사에 다니는 것이 아니냐? 더구나 임신하고 출근하니 창피해서 못살겠다'고 여기저기서 수군거

렸다. 노조는 그러한 행동을 나무라면서 ‘그 언니는 초지일관으로 일하기 좋아하는 사람이다. 그 언니만큼 회사에 기쁜 마음으로 다니는 사람이 어디 있느냐? 그러니 일을 기쁘게 열심히 하지 않느냐? 저런 언니가 많아야 여성들이 승진할 수 있는 제도를 만들어 갈 수 있다’고 설득하였다. 그러나 막상 언니가 임신을 하고 출산일이 다가 오자 회사는 담당과장을 통해 퇴직할 것을 종용했다. 담당과장은 ‘남편이 무엇을 하느냐? 벌이가 시원치 않느냐? 내가 퇴직수당을 300%로 받아 줄테니 그만 두어라. 후배를 위해서도 일자리를 내 주어야 하지 않느냐?’면서 퇴직을 종용하기에 이르렀다. 노조는 즉각 이것은 회사의 정책으로 나온 것이니 회사에게 따져야 한다는 방침을 세우고 인사부장을 찾아가 항의하였다. 이튿날 그 언니는 회사의 사과를 받고 처음으로 산전·산후 60일의 출산휴가를 받게 되었다. 회사와 노조의 임신퇴직제 문제에 얽힌 대립과 투쟁에서 노조가 승리를 얻게되자 아이는 내가 키워야하기 때문에 계속 다니고 싶어도 조건이 맞지 않는다는 이유로 결혼과 임신후의 직장생활을 반대하던 조합원들도 너도 나도 출산휴가를 얻어 아이를 낳게 되었다.

결혼한 노동자들은 여성노동자를 위한 탁아소가 없어서 친정집 근처로 이사를 가서 친정집에 아이를 맡기고 출근하는 경우도 있었고 고참 선배언니는 함께 사는 근로자 부인에게 월 4만원의 수고비를 지급하고 낮에는 우유, 저녁에는 모유를 먹이면서 그 부인의 자녀와 함께 기르니 성격과 건강이 좋은 아이로 성장되었다고 했다. 또 기혼자들은 미혼일 때보다 더 일에 애착을 갖고 권리획득에 적극 앞장을 섰으며 노동조합의 귀중함도 더 절실히 느끼는 것 같았다. 1982년 3월 노조의 핵심간부 6명이 해고되었을 때에도 기혼자들은 누구보다 더 분노를 느끼고 8박9일의 부당해고 철회농성에 임신을 하고도 적극 참여하였으며 아이가 있는 엄마도 간간이 집에 다녀오면서 투쟁대열에 앞장섰다.

이상 결혼퇴직, 차별정년에 대항해서 싸워온 사례들을 살펴 보았다. 이런 노력에 의해 여성노동자들의 평생노동권을 확보하기 위한 의식은 높아져 가고 있다. 그러나 사무직 여성노동자들은 단순 보조적 업무에 치중되고 승진의 기회가 없어 지속적인 업무성취 동기를 못느끼고 있으며, 생산직 여성노동자 역시 장시간노동과 차별적 저임금에 시달려 직장을 그만 두고자 한다. 따라서 실질적으로 결혼퇴직제가 철폐되려면 성차별 노동조건 개선, 출산휴가의 보장, 탁아시설의 확충등이 전제되어야 한다.

여성차별 철폐를 위한 원칙

고용평등법은 다음 세대의 출산과 육아에 중요한 역할을 담당하는 여성이 인간의 기본 권리인 “일할 수 있는” 권리를 평등하게 누릴 수 있도록 법적으로 보장하는 것이다. 여성이 당연한 하나의 “일하는 주체”로 바로 서기 위해서는 어떠한 조건이 마련되어야 할까?

I. 평등하게 일할 권리가 확보되어야 한다.

일하는 여성에 대한 차별은 일면적으로 행해지는 것이 아니다. 여성은 고용에서부터 특정한 일에 종사하도록 강요 당하며 취업 후에도 임금차별, 직무·직능 제한, 승진·승급의 차별, 결혼퇴직 강요 등 다양한 방식으로 평등하게 일할 권리를 유린당한다. 각각의 방식들은 서로를 보완하면서 차별을 강화하고 있는 것이다. 따라서 일하는 여성에 대한 차별철폐는 취업에서 퇴직까지 고용의 전과정에서의 차별철폐를 내용으로 해야 한다.

1) 평등하고 합리적인 고용체계가 확립되어야 한다.

① 남녀의 평등한 고용기회가 보장되어야 한다.

우리나라의 여성노동자는 서비스직, 판매직 생산직의 특정 직종에 몰려 있고, 동일 직종에서도 특정 업종에 편중되어 있다. 즉, 생산직의 경우 여성이 많이 종사하는 섬유, 전자, 고무, 제조업 등은 대표적인 저임금 업종이다. 취업분야의 제한은 여성차별의 첫 작업이며 고용기회의 평등화는 차별철폐의 중요과제이다.

② 모집 채용 배치, 전환에서 여성에게 가해지는 제한이 폐지되어야 한다.

“병역필 남성” “용모단정한 미혼여성에 한함” 등의 문구는 기업의 모집광고문에서 흔히 볼 수 있는 것이다. 그러한 제한규정이 없는 경우에도 채용상의 차별은 일반화된 현상이며, 채용 후 배치 전환에서도 차별과 제한은 당연시 되고 있다. 이러한 제한은 대부분 남성만이 혹은 미혼만이 할 수 있는 일이어서라기 보다는 노동자를 분할, 지배하려는 기업주의 근거없는 차별 정책으로 인한 것이다.

③ 평등한 승진·승급제가 확립되어야 한다.

동일한 일에 종사하는 경우에도 여성은 승진과 승급에서 철저하게 차별받는다. 일을 수행하는 객관적인 능력과 관계없이 여성은 취업에서 퇴직까지의 기간 동안 같은 지위, 같은 직급에 머무는 경우가 대부분이며, 이것은 임금차별을 합리화하는 수단이 되기도 한다. 근속연수와 능력에 따른 정당한 승진·승급의 권리가 확보되어야 한다.

④ 평등한 직업훈련의 기회가 보장되어야 한다.

평등한 고용은 평등한 능력을 전제로 한다. 그러나 사회적 성원을 재생산하는 사회화의 과정에서 부터 남성과 여성은 차별적으로 키워지고 여성은 일하는 능력을 배양할 기회를 제한당한다. 뿐만 아니라 취업 후에도 새로운 기술과 자질을 재육성하여 노동력을 갱신하는 과정에서도 여성은 배제되거나 한정된 기회를 갖게된다. 차별화된 직업훈련의 기회가 철폐되지 않고는 고용평등은 이루어질 수 없다.

2) 차별임금이 철폐되어야 한다. — 동일노동에 대한 동일임금이 보장되어야 한다.

고용체계의 평등화, 합리화가 노동의 평등화를 의미한다면, 이러한 평등한 노동에 대한 댓가 역시 평등하게 이루어져야 한다. 성과 연령, 학력이 같은 일을 하는 노동자에게 서로 다른 임금을 지불하는 이유가 될 수 없다. 여성노동자는 여성이라는 이유로 기본급에서 부터 수당, 상여금에 이르기까지 낮은 임금을 지급받고 있으며 이러한 여성의 저임금은 남성노동자의 임금을 떨어뜨리는 역할을 한다.

동일노동은 현상적으로 완전히 같은 일을 의미하지는 않는다. “남자의 일” “여성의일”이라는 낙인을 통해 직종, 업종, 직무, 자체의 성에 따른 차별이 일반화되어 있는 현실에 비추어 동일의 숙련도와 강도에 따른 노동의 평가를 기준으로 동일노동이 규정되어야 하며, 그에 대한 동일임금이 보장되어야 한다.

3) 평생노동권을 확보해야 한다.

극히 소수의 전문직에 종사하는 여성을 제외하고는 다수의 취업여성이 결혼과 임신으로 퇴직을 강요당한다. (그러나 출산, 육아는 여성의 전 생애에서 흔히 짧은 기간에 불과하며, 그를 이유로 이후의 노동의 권리가 침해당할 수는 없다.) 이렇게 기업주가 미혼의 여성노동자를 단기적으로 고용하는 것은 여성의 결혼, 출산으로 인한 부담, 즉 미래의 노동력을 재생산하는 비용을 부담하지 않고 개개의 여성과 그 가족에서 떠맡기려는 의도 때문이다.

Ⅱ. 모성의 보호가 철저하게 이루어져야 한다.

여성의 특성이 평등을 침해하는 이유로 이용되지 않고 또한 평등하게 일할 권리가 평등하게 일할 권리가 평등한 착취를 초래하여 생리적 기능의 훼손을 가져오지 않기 위해서는 고용 상의 차별철폐와 아울러 일하는 여성의 모성 보호에 대한 법적 보장이 요구된다. 출산과 육아는 개별 가족의 성원의 재생산이며 동시에 사회적 성원의 재충원과정으로서 이에 대한 책임이 개별 여성과 그 가족에게 전적으로 주어질 수는 없다. 심신 모두에 있어서 거강한 다음 세대를 육성하기 위한 노력은 사회전체의 의무며 생물학적 특성으로 인해 그의 중요역할을 담당하게 되는 여성의 모성은 사회적으로 보호받아야 하는 것이다.

1) 생리휴가는 월 1일 유급으로 보장되어야 한다.

월 1일의 유급휴가가 현행법에도 명시되고 있음에도 불구하고 대부분의 여성이 생리휴가를 얻지 못하고 있다. 이는 회사에서 아예 생리휴가를 주지 않거나 주더라도 대부분 수당으로 대체되어 휴가를 얻는 사람은 1일분의 수당을 포기해야 하기 때문이다. 저임금에 시달리는 여성에게 있어서 완전한 유급휴가가 아닌 휴가 규정은 유명무실한 것이다. 생리휴가는 수당으로 대체되어서도, 회사가 주지 않는다고 포기해서도 안된다.

2) 산전, 산후 60일의 유급휴가가 확보되어야 한다.

출산에 따른 몸조리는 여성의 평생의 건강과 직결되어 있어 모성보호의 가장 기본적인 부분이다. 정상적인 분만 뿐만 아니라 조산과 만산, 다자출산, 유산에 있어서도 여성이 갖는 생리적 부담은 엄청난 것이며 출산휴가에 대한 규정은 이러한 경우를 모두 포괄할 수 있어야 한다.

또 휴가기간 중의 비용부담 역시 개인적 책임으로 돌려져서는 곤란하다. 우리나라에서는 유급휴가의 의무화로 그 비용을 기업주가 부담하게 되어 있으나 현 경제체제하에서 그것이 현실적으로 실효성을 갖기 어렵다. 사회적 성원의 재생산에 대한 사회적 책임이라는 모성보호의 의미를 실현하기 위한 여타의 제도적 장치-예를 들면 사회보험과 같은-의 마련이 요구된다.

3) 1일 2회 적어도 30분씩의 유급수유휴시간이 보장되어야 한다.

질병과 같은 건강상의 이유가 없더라도 모든 취업여성들은 모유의 수유를 포기하고 있다. 현행법에서는 엄연히 유급 수유기간을 보장하고 있으나 수유를 위한 시설 등에 대해 언급이 없고 사업체안에 탁아시설이 없는 것이 일반적 현실이어서 현실적으로 수유시간이 주어지는 경우는 거의 없다.

4) 육아휴직의 권리가 확보되어야 한다.

자녀가 어머니의 손을 전일적으로 필요로 하는 기간은 성장기간 중 극히 적은 시간이며 이것이 여성을 직장으로부터 영원히 떠나게 하는 이유가 되어서는 안된다. 이 기간은 업무의 종식이 아닌, 중단 기간으로 인정받아야 하며 그를 위한 휴직의 권리가 확보되어야 한다.

5) 육아를 위한 시설이 확보되어야 한다.

현재 출산후에도 일을 계속하는 여성의 다수는 어린 자녀의 육아를 가족·친척중의 노인이나 전혀 타인에게 유급 위탁하고 있는 실정이며 그마저 용이하지 않으면 할 수 없이 직장을 떠나야만 한다. 저임노동자 중에서도 최하층을 이루는 생산직에 종사하는 기혼여성노동자 중에서 생계 때문에 직장을 떠나는 것조차 마음대로 할 수 없어 아이들을 방방안에 가두고 출근을 하는 경우까지 있다.

일하는 여성의 자녀들이 방치되거나 불완전한 위탁에 의해 정상적 성장을 저해받지 않고 자랄 수 있도록 전문적 시설을 갖춘 탁아소, 유아원의 확대보급이 시급하다. 프랑스의 경우 15세 이상의 여성을 100 인이상 고용하는 기업에게 사업체 내 또는 그 부근에 육아실 설치를 의무화하고 있는데 이와같이 (무료내지 실비로 운영되는) 지역 단위 또는 단위 사업체 단위의 육아시설이 의무적으로 마련되도록 해야 한다.

6) 모성을 파괴하는 유해작업이 금지되어야 한다.

현재 근로기준법에 의한 여성노동자의 사용금지 직종은 고압, 전신주 및 전기기계 취급 업무, 토사의 붕괴위험이 있는 장소에서의 업무, 신체에 현저히 진동을 주는 업무 등이다. 그러나 방사선의 취급이나 납 등의 화학물질의 취급과 같이 장기적으로 출산에 영향을 미치는 작업들에도 제한규정이 확대되어야 한다.

7) 임신, 육아 중 과중한 작업부담을 지지 않도록 배려되어야 한다.

동일노동·동일임금에 대하여./

1. 왜 우리는 「동일노동·동일임금」의 원칙을 주장하는가?

우리 사회에서 여성들이 노동현장에서 당하는 차별 중 가장 심각한 문제의 하나가 여성에 대한 차별임금과 저임금의 문제이다. 1985년 현재 우리나라 남녀의 임금격차는 남자를 100으로 할 때 여성의 임금은 48.2로서 남자임금의 절반 수준 정도이다.

「동일노동·동일임금」의 요구는 바로 이와같은 차별임금의 시정을 위해 제기된 요구이다. 여성과 남성은 노동할 권리와 의무를 가진 똑같은 인간이며, 노동자는 자신의 노동에 대한 정당한 댓가를 받아야 한다. 그러나 여자이기 때문에, 나이가 어리기 때문에 등의 이유로 차별임금이 행해지고 있는 것이 현실인 것이다.

이에 대해 「동일노동·동일임금」의 요구는 개인적 속성에 의한 것이 아니라, 동일한 질과 양의 노동에 대해서는 동일한 임금을 지불해야 한다는 원칙을 제기함으로써 모든 차별임금의 철폐를 목표로 하는 것이다.

1) 여성에 대한 차별임금은 자본가의 이윤을 높이기 위한 근거없는 논리에 불과하다.

자본가는 이윤을 높이기 위해서는 온갖 방법을 동원하여 임금을 낮추고자 한다. 성의 구분은 물론 연령·인종등의 개인적 속성을 종종 임금차별의 근거로 이용하고 있는데, 예를 들어 여성노동자에 대해서는 “여성은 생계비가 적게 들어서, 가족을 부양하지 않으며, 혹은 단순·미숙련 노동자이기 때문에 남성보다 임금이 낮은 것은 당연하다”는 논리로 여성에게 저임금을 지불하기 일쑤이다.

과연 이 논리는 정당한 것일까?

우선 위의 주장은 임금이란 개인적 속성에 의한 것이 아니라 사회적·평균적으로 결정되는 것이라는 기본적인 원칙에도 위배된다. 뿐만 아니라 그동안 꾸준히 변해온 자본주의적 생산의 현실도 적당히 은폐해 버리고 있다.

현실적으로 1986년 5월 노총에서 제시한 「도시근로자 생계비 내역」을 보면 여자의 생계비는 200,684원으로 남자의 생계비 200,242원 보다 오히려 높게 책정되어 있음을 볼 수 있다.

2) 남녀 「동일노동·동일임금」의 요구는 여성의 임금뿐만 아니라, 전체 노동자의 임금인상을 위한 요구이다. 우리가 인식해야할 또 하나 중요한 사항은 여성에 대한 차별임금과 저임금은 여성노동자 뿐만 아니라 전체 노동자의 임금수준을 끌어내리는 역할을 해왔다는 점이다.

자본가는 여성노동자들의 저임금을 종종 남성노동자들을 위협하는 수단으로 사용한다. 남성노동자가 임금이나 자신의 열악한 노동조건에 대해 조금이라도 불평하고 항의하면 자본가는 이들을 해고시키고 더 낮은 임금으로 여성노동자를 고용하는 것이다. 그래서 남성노동자들 역시 실업에 대한 위협으로 어떠한 조건(임금, 노동조건등)도 감수하게 되는 것이다.

이 때문에 자본주의 초기에 남성노동자들은 여성노동자들을 적대적으로 생각하고 분열되어 싸우기도 하였다. 그렇지만 자본주의 생산의 발전과정에서 여성노동자가 편입되는 것은 - 자본가는 될 수 있는대로 많은 노동자를 자신의 지배하에 두고자 한다 - 불가피한 경향이라는 것을 점차 인식하게 되자 남성노동자들의 대응도 바뀌게 되었다. 즉 자신들의 저임금이 여성의 사회적 진출에 있는것이 아니라 여성노동자의 낮은 임금수준 때문이라는 것을 인식하게 된 것이다.

이에 따라 「동일노동·동일임금」의 요구는 남성과 여성노동자에 의해 함께 제기되는 즉, 성차별의 폐지를 통해 전체 노동자의 임금을 인상시키기 위한 전노동자·노동조합의 요구가 되었다.

3) 「동일노동·동일임금」의 요구는 우리 사회의 모든 차별형태를 시정하고 폐지하고자 하는 요구이다.

「동일노동·동일임금」의 요구는 처음에는 남녀 경쟁직종에서의 차별임금의 철폐, 동일한 임금률의 적용을 목표로 하는 것이었다. 그러나 이 요구의 올바른 실현을 위해서는 다른 모든 사회적 차별관행도 함께 철폐되어야 하며, 성에 의한 차별임금 뿐만 아니라 연령 및 고용형태등에 따른 임금 차별도 함께 시정되어야 한다는 인식으로 확대되게 되었다.

우선 여성의 일만 해도 남성과 똑같은 직종·업무를 하고 있는 경우란 그리 흔치 않다. 자본가는 노동시장에서 '여성의 일' '남성의 일'을 구분해놓고 특정 직종에는 여성의 고용기회마저 제공하고 있지 않은 것이 현실인 것이다. 이러한 고용에서의 차별이 진행되는 한 「동일노동·동일임금」원칙의 적용은 아주 작은 범위에 한정되고 만다.

이 원칙의 올바른 이념의 실현은 그렇기 때문에 제반 사회 차별 관행의 철폐, 보다 구

체적으로는 노동시장의 분단화를 시정할 수 있는 「고용평등법」의 제정과 이 법의 철저한 시행을 배경으로 할 때 의미를 갖게된다.

한편 자본가는 가능한 한 남녀경쟁 직종에만 그 적용을 한정시키려 하지만 이에 대해 우리는 동일노동·동일임금의 요구를 모든 직종·부문으로 확대해야 한다. 즉, 여성만이 아니라年少노동자, 임시고용자, 하청노동자등도 그 개인적 조건이 아니라 자신의 노동의 양과 질에 따라 동일임금을 받을 수 있도록 요구함으로써 전체 노동자의 차별임금 철폐로까지 확대되어야 한다.

2. 동일노동·동일임금이란 무엇인가?

동일노동·동일임금의 원칙은 동일 내지 동등한 노동에 대해서는 노동자의 성, 연령, 인종, 고용형태등과 관계없이 동일한 임금율로 임금을 지불하는 원칙이다. 그렇지만 현실적으로 노동시장은 여성의 일과 남성의 일로 분리되어 있고, 같은 사업장 안에서도 남녀의 일은 나뉘어 있다. 그렇다면 우리는 어떻게 동일노동·동일임금을 요구할 수 있겠는가?

1) 「동일노동·동일임금」 요구의 역사

동일노동·동일임금의 요구는 그 원칙이 제기되기 까지에도 많은 시간과 노동자의 투쟁과 노력이 필요하였다. 때문에 「동일노동·동일임금」 요구의 역사는 곧 노동자의 권리자각의 역사라고 할 수 있을 정도이다.

최초의 「동일노동·동일임금」 원칙에 대한 협약은 1951년 6월 ILO에 의해 ‘동일가치의 노동에 대한 남녀노동자의 동일보수에 관한 조약’(제 100 호)이다. 이 조약이 처음 채택될 때 자본주의 국가의 사용자는 모두 반대했으며 일부의 정부대표는 기권까지 할 정도였다고 한다. 이러한 사실은 당시 여성의 차별임금이 얼마나 기업주에게 유리했던 것인가를 알 수 있게 해준다.

다음 ILO조약 이외에 남녀 동일노동·동일임금에 관한 국제적인 조약으로는 1957년 EEC(유럽공동체)의 ‘로마조약’ 119호가 있다. 그러나 이러한 ILO조약, 로마조약이 각국의 국내법으로 구체화되어 ‘남녀동등임금법’으로 제정되기 까지에는 더욱 시간이 걸렸다.

스웨덴의 1960년을 필수로 미국 1963년, 영국 1970년, 프랑스 1972년, 서독 1972년으로 대부분 70년대에 들어서면서 법제정이 이루어지고 있는 것이다. 그러나 법 제정이 곧 남녀 임금격차의 철폐로 이어지지는 않았다.

〈표〉에서와 같이 ‘남녀동등임금법’이 제정된 나라에서도 여전히 임금격차가 존재하는 것은 또다른 차별정책과 제도가 여성의 평등기회를 막고 있기 때문이다.

한편 우리나라의 경우에는 근로기준법 제 5조가 ‘남녀동등임금’을 규정하고 있는 유일한 조항인데 이것은 ‘동일노동’의 개념조차 논의되고 있지 않은 선언적

의미의 조항에 불과하다. 최근 고용평등법이 제정되었음에도 불구하고 그 핵심 내용이라고 할 수 있는 동일노동·동일임금의 요구는 제기조차 되지 않고 있는 것이 우리 여성노동자가 처해 있는 현실인 것이다.

2) 「동일노동·동일임금」의 내용과 실태

동일노동·동일임금 원칙의 규정과 시행은 각국의 상황에 따라 다르다. 각국의 정치·경제적 상황과 노동운동의 발전정도 특히 여성노동자의 의식과 조직화의 정도도 이에 영향을 미치는 요소이다.

동일노동에 대한 개념규정 역시 임금노동자가 형성되는 조건에 따라 달라지고 있어 일률적으로 규정하기가 어렵다. 그리하여 각국은 ILO조약을 바탕으로 자국의 임금결정의 기초와 원칙에 맞추어 규정하고 있는 현실이다.

우선 미국의 경우는 동등한 기술, 노력, 책임, 유사노동 조건하에서 행해지는 직무라고 규정하고 있다. 이 때 동일노동은 완전한 의미에서의 동일이 아니고 실질적 동일로 해석된다. 영국은 미국보다 다소 광범위하게 동일노동을 규정하는데, 직무 평가에 의해 등가인 노동에 종사하는 경우에는 직무가 달라도 직무평가체계에 의거하여 동등한 임금을 적용한다.

프랑스는 동일노동의 규정을 가장 체계적으로 발전시키고 있는 경우이다. 프랑스는 동일노동의 기준을 숙련도에 따른 동일성으로 보고, 이를 산업별·지역별 수준에서 적용하고 있다. 즉 숙련도별·등급별 임금을 중심으로 하여 숙련도별, 직종별로 임금이 결정되는 횡단임금율을 형성하고 있는 것이다.

* 프랑스의 임금의 5단계

1등급: 불숙련직종군(잡역, 청소와 같이 숙련을 요하지 않는 직종군)

〈표 1〉 각국의 남녀임금격차 (제조업)

1984년 현재

성 별 국가별	남 자	여 자
프 랑 스	100	: 78.3
스 웨 덴	100	: 79.1 (1983년)
서 독	100	: 90.0
한 국	100	: 42.7

2등급 : 특수불숙련직종군 (중량물 운반 등 단순한 중근육노동을 하는 직종군)

3등급 : 반숙련직종군 (2주간 내지 수개월정도의 단순한 양성, 실습을 받을 필요가 있는 직종군)

4등급 : 숙련직종군 (6개월 내지 3년 정도의 전문적 훈련, 양성을 받을 필요가 있는 직종군)

5등급 : 고도 숙련직종군

한편 동일임금은 별 논란없이 화폐, 임금 뿐만 아니라 현물급여를 포함한 모든 임금을 '차별없이 정해진 보수율'에 따라 지급하는 것으로 규정이 받아 들여지고 있다.

3. 「동일노동·동일임금」의 실현을 위해

우리는 무엇을 해야 하는가?

1) 동일노동의 현실화를 위한 사회적 조건을 마련해야 한다.

앞에서 보았듯이 동일노동에 대한 해석과 규정은 나라마다 다소 차이가 있다. 또한 남성과 여성의 일이 분리되어 있는 노동시장 조건하에서는 실제로 남녀 동일노동을 찾기도 힘들어진다.

동일노동의 현실화를 위해서는 우선 동일노동에 대한 구체적인 가치규정이 필요하다. 평화시장의 Y-서즈 공장에 대한 한 조사에서 보면 5년 경력의 남자재단사의 임금은 30만원인데 비해, 13년 경력의 여자 미싱 오야는 19만원을 받는다고 한다. 재단이 일정한 기술을 요한다고 하더라도 미싱도 높은 숙련을 필요로 하며 또 노동 강도도 매우 높다. 더구나 경력을 비교할 때 여성의 경우 거의 3배 이상 그 분야에서 경력을 쌓아 왔는데도 이같이 임금격차가 크게 나는 것은 정당하다고 보기 힘들다.

영국의 경우에는 대부분 남성들이 하는 육체적 힘이 많이 드는 일이나, 여성들의 세심함이 요구되는 단순반복일등을 같은 가치를 갖는 일로 규정하고 있기도 하다. 왜냐하면 세심한 작업은 그만큼 노동강도가 높기 때문이다. 때문에 동일노동 규정에 대한 보다 구체적인 기준이 마련되어야 현실적인 동일노동·동일임금의 실현이 가능해 질 것이다.

다음 동일노동·동일임금의 실현을 위해서는 동일노동의 기회를 가로막는 노동시장의 분리와 제반 차별관행이 시정되어야 한다. 기계 사용의 발전으로 육체적 힘의 강약이나 기타의 기준으로 남성의 일과 여성의 일을 구분하는 것이 의미없게 된 지금에도 여전히 이 구분은 남아 여성의 경우 특정 직업의 고용기회가 처음부터 막히고 있는 것이 현실이다.

우리나라의 경우에도 여성은 미숙련 생산직, 단순 사무직이거나 판매직, 서어비스직에 거의 몰려있는 실정이다. 이렇게 되는 이유는 여성이 육체적 힘이 약하다거나, 기술이 없기 때문이라고 일반적으로 설명된다. 그러나 직업훈련의 기회를 여성에게도 동등하게 주고, 고용에 따르는 각종 제한을 없애는 등 적극적인 정책이 있다면 어떤 여성노동자가 기술을 배우려 하지 않을 것이며, 저임금 업종에 올리겠는가?

이 점에서 한 산업부문에 적어도 남녀 양성 of 노동자를 40% 이상 고용하도록 하고, 이런 경우 정부가 지원해주고 있는 스웨덴의 노동시장 정책은 매우 시사하는 바가 크다. 즉 남성만을 고용하던 기계공업에서도 40% 이상 여성노동자를 고용하고, 여성산업이라고 불리는 섬유산업 부문에도 남성노동자가 40% 이상 고용되도록 권장하는 것이다. 이렇게 되면 특정 직종에 여성이 올리게 되고 저임금을 받게 됨으로써 나타나게 되는 임금격차의 문제를 해소할 수 있는 것이다.

이와같이 동일노동·동일임금의 실현을 노동시장 분단의 문제, 고용차별, 직업훈련기회의 제한등의 문제를 해결할 때 보다 현실적으로 작용할 수 있는 원칙이다.

2) 「동일노동·동일임금」의 요구는 고용평등법, 최저임금제의 실시와 나란히 제기되어야 하는 문제이다.

동일노동·동일임금의 실현은 앞에서 살펴본 것처럼 이를 보장해줄 수 있는 고용평등법의 제정과 그 시행을 전제로 해서만 가능하다. 고용차별, 직업훈련기회의 제한등의 남아있을 때는 남녀의 동일노동이라는 기본적인 조건도 마련되기 힘들기 때문이다.

아울러 이 원칙의 실현은 노동자의 임금이 최저생계비에도 못미치고 있는 현실에선 다음 단계에서 확보되어야 할 과제로 미리 설정되는 측면이 있다. 따라서 우리나라의 경우 최근 실시되고 있는 최저임금제의 철저한 시행으로 저임금 지대에 몰려있는 여성노동자의 임금을 끌어올림으로써 차별임금의 폭을 축소하고 전체노동자의 임금을 향상시키는 방향에서 함께 제기되어야 할 것이다. 서구의 경우에도 동일노동·동일임금의 요구는 최저임금제 확립이후 본격적인 노동조합의 주요 슬로건으로 나오게 된 것을 볼 수 있다.

따라서 동일노동·동일임금의 요구는 다음의 요구들과 항상 함께 제기되고, 쟁취되어야 할 것이다. ① 최저임금제 확립, ② 여성에 대한 직업개방, ③ 기업내 기술교육이나 공적인 직업훈련의 기회부여, ④ 여성의 장기간 고용을 저해하는 요인의 제거 (조기정년제, 결혼 퇴직제, 출산 퇴직제등), ⑤ 모성보호, ⑥ 가사노동의 사회화 등의 요구가 그것이다. 이 요구들은 여성에 대한 차별을 없애는데 기반이 되며 상호 연결되어 있는 요구

들이다.

3) 동일노동에 대한 현실적인 규정을 더욱 발전시켜 나가야 한다.

동일노동·동일임금의 실현을 위해 앞으로 보다 연구되어야 할 과제는 동일노동의 현실화를 위한 구체적인 규정, 기준의 확립과 적용범위의 확대를 위한 노력이다.

우리는 이를 위해 우선 다음과 같이 제안한다.

- ① 동일 숙련도에는 동일임금을 지불해야 한다.
- ② 그 숙련도 체계는 합리적인 평가에 의해 등급화하여야 하며, 직종 간의 임금격차를 줄이기 위해 전산업에 최저임금제와 함께 적용되어야 한다.
- ③ 동일노동·동일임금원칙의 실시도 단위사업장에서 출발하여 동종업종, 산별, 지역별, 전산업으로 확대시켜 나가야 하며, 이를 위해서 노동자의 조직이 기업 내에 한정되지 않고 지역별, 산업별 나아가 전국·전산업 조직으로 확립되어야 한다.
- ④ 이와 동시에, 직업훈련기회의 평등, 고용평등정책을 통해 남녀노동시장의 분단을 없애야 한다.

특히 동일노동의 적용은 직종별, 직무의 내용에 따라 보다 세분되어 규정될 필요가 있다. 예를 들어 생산직의 경우에는 숙련도별, 사무직의 경우에는 직무체계분류별 등급화등의 합리적인 기준체계의 확립이 요청되는 것이다.

마지막으로 동일노동·동일임금의 실현을 위해 우리가 노력해야할 점은 여성노동자운동을 더욱 발전시키고, 전체 노동운동의 역량을 높여나가야 한다는 것이다. 노동운동의 역량 강화를 통해서만 진정한 노동자를 위한 동일노동의 원칙과 그에 따른 동일임금의 실현이 가능해질 수 있기 때문이다.

4. 남녀동일노동·동일임금에 관한 외국의 입법사례

1) 각국의 남녀동일임금법 제정 연표

국 가 명	남 녀 동 일 임 금 동 일 노 동 법
국제노동기구 (ILO) (146개국)	1951년 제 100 호 「동일가치의 노동에 대한 남녀노동자에 대한 동일보수에 관한 조약」
유럽 공동 체 (9개국)	1957년 로마조약 119조 1975년 동일임금에 관한 지령
일본	1947년 노동기준법 제 4 조 (남녀동일임금원칙 규정)
미국	공정노동기준법 제 6 조 d 항 (1963년 동일임금법)
영국	1970년 ‘남녀동일임금법 (Equal pay Act)’
프랑스	1972년 ‘남녀간의 보수의 평등에 관한 1972년 12월 22일의 법률’
스웨덴	1960년 L.O (스웨덴 전국노동조합 연맹) 와 SAF (스웨덴 경영자동맹) 사이에 동일노동에 대한 동일임금에 관한 협약체결

2) 국제노동기구 (ILO) 1951년 제 100호 조약

가. 동일가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 조약 (제 100호, 1951년)
국제노동기구의 총회는, 국제노동사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어 1951년 6월 6일, 제 34회 회기를 개최하고, 본회기 회의 일정 제 7의제인 동일가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수의 원칙에 관한 제안의 채택을 결의하고, 이 제안이 국제조약의 형식을 취할 것을 결정하고, 1951년 6월 29일, 1951년의 동일보수조약이라 부르는 다음 조약을 채택한다.

제 1조

본조약의 적용상,

- ① “보수”란 금전이나 현물을 불문하고 사용자가 근로자에게 직접·간접으로 지불하여야 할 통상임금, 기본임금 또는 최저임금이나 봉급 및 모든 추가적 보수로서, 근로자의 고용으로부터 발생하는 것을 포함한다.
- ② “동일가치의 동일노동에 대한 남녀근로자의 동일보수”라 함은, 성별에 의한 차별대

우없이 결정되는 보수율을 말한다.

제 2 조

① 각 가맹국은 보수율을 결정하기 위하여 행하여지고 있는 방법에 적합한 수단에 의하여 동일가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수원칙을 모든 근로자에게 적용할 것을 촉진하여야 하며, 이 방법과 양립하는 한 그 적용을 보장하여야 한다.

② 이 원칙은 다음의 방법에 의하여 적용할 수 있다.

1. 국내의 법률 또는 규칙

2. 합법적으로 설정되었거나 승인된 임금결정제도

3. 사용자와 근로자간의 단체협약

4. 전기방법들의 공용

제 3 조

① 본조약의 규정의 실시에 도움이 되는 경우에는 업무수행을 기초로 한 직무의 객관적평가를 촉진하는 조치를 취하여야 한다.

② 이 평가에 따르는 방법들은 보수율을 책정하는 관할기관이 결정할 수 있고 또는 단체협약에 의하여 보수율이 확정되는 경우에는 그 당사자가 결정할 수 있다.

③ 성별에 관계없이 업무수행에 대한 전기의 객관적평가에 의하여 결정되는 차이에 따른 근로자간의 임금격차는 동일가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동일한 보수원칙에 위반되는 것으로 간주되어서는 아니된다.

제 4 조

가맹국은 본조약의 규정을 실시하기 위하여 관계있는 사용자단체 및 근로자단체와 적절하게 협력하여야 한다.

제 5 조

본조약의 정식비준서는 등록을 위하여 국제노동사무국장에게 송부하여야 한다.

제 6 조

① 본조약은 국제노동사무국장에게 비준을 등록한 국제노동기구의 가맹국만을 구속한다.

② 보조약은 2개국 가맹국의 비준이 사무국장에 의하여 등록된 날로부터 12월후에, 효력을 발생한다.

제 7 조

① 국제노동기구헌장 제 35 조 2 항에 의하여 국제노동사무국장에게 통고할 선언은 다음

사항을 명시하여야 한다.

1. 관계가맹국이 본조약의 규정을 수정하지 아니하고 적용할 것을 약속하는 지역
2. 관계가맹국이 수정을 가하여 본조약의 규정을 적용할 것을 약속하는 지역 및 수정의 명세
3. 본조약을 적용할 수 없는 지역과 적용할 수 없는 이유
4. 관계가맹국이 다시 사정을 고려할 때까지 그 결정을 유보하는 지역

② 본조 제1항1과 2에 명시된 약속은 비준의 불가분한 일부로 간주되며, 비준과 동일한 효력 가진다.

③ 가맹국은 본조 제1항 2와 3 또는 4에 의하여 본래의 선언에서 행한 유보를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 전부 또는 일부를 취소할 수 있다.

④ 가맹국은 제9조의 규정에 의하여 본조약을 폐기할 수 있는 기간중에는 언제든지 전선언의 조항을 다른 내용으로 변경하거나 명시한 지역에 관한 현황을 수정한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

제8조

① 국제노동기구 헌장 제35조제4항 또는 제5항에 따라 국제노동사무국장에게 통고할 선언은 당해지역내에 본조약의 규정을 변경하지 아니하고 적용할 것인가 또는 변경하여 적용할 것인가를 명시하여야 한다.

그 선언은 본조약의 규정을 변경하여 적용할 것을 명시하고 있는 경우에는 그 변경의 명세를 제시하여야 한다.

② 관계가맹국 및 관계국제기구는 전선언에서 명시한 변경을 적용할 권리의 전부 또는 일부를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 포기할 수 있다.

③ 관계가맹국 및 관계국제기구는 제9조의 규정에 따라 본조약을 폐기할 수 있는 기간중에는 언제든지 전선언의 조항을 다른 내용으로 변경하거나 본조약의 적용에 관한 현황을 설명한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

제9조

① 본조약을 비준한 가맹국은 본조약의 최초의 효력발생일로부터 10년의 기간만료후 국제노동사무국장에게 등록을 위하여 송부하는 문서에 의하여 이를 폐기할 수 있다.

이 폐기는 등록된 날로부터 1년간은 효력을 발생하지 아니한다.

② 본조약을 비준하고 전항에 규정된 10년의 기간만기후 1년이전 본조에 정한 폐기의 권리를 행사하지 아니한 각가맹국은 다시 10년간 구속을 받아야 하며, 그 후 매

10년의 기간만기마다 본조에 정한 조건에 의거하여 본조약을 폐기할 수 있다.

제 10 조

- ① 국제노동사무국장은 국제노동기구의 가맹국으로부터 통고받은 모든 비준, 선언 및 폐기의 등록을 국제노동기구의 모든 가맹국에 통고하여야 한다.
- ② 사무국장은 통고받은 두번째의 비준등록을 국제노동기구의 가맹국에 통지할 때에는 본조의 효력발생일에 대하여 주의를 환기시켜야 한다.

제 11 조

국제노동사무국장은 전각조의 규정에 따라 등록된 모든 비준서, 선언서 및 폐기서의 완전한 명세를 국제연합헌장 제 102 조에 의한 등록을 위하여 국제연합사무총장에게 송부하여야 한다.

제 12 조

국제노동사무국의 이사회는 필요하다고 인정할 때에는 본조약의 시행에 관한 보고를 총회에 제출하여야 하며, 그 전부 또는 일부의 개정에 관한 문제를 총회의 의사일정에 상정할 것인지의 여부를 심의하여야 한다.

제 13 조

- ① 총회가 본조약의 전부 또는 일부를 개정하는 신조약을 채택하는 경우에는 그 신조약에 특별한 규정이 없는 한,
 1. 가맹국에 의한 신개정조약의 비준은 신개정조약이 효력을 발생하였을 때 제 9조의 규정에 관계없이 당연히 본조약의 즉시 폐기를 수반한다.
 2. 신개정조약의 효력발생일로부터 가맹국에 의하여 비준된 본조약은 효력을 상실하게 된다.
- ② 본조약은 이를 비준하였으나 개정조약을 비준하지 아니한 가맹국에 대하여는 어떠한 경우에도 그 현재의 형식 및 내용으로 단독효력을 가진다.

제 14 조

본조약은 영어 및 불어의 본문을 정문으로 한다.

- 3) 1975년 동일임금에 관한 EEC지령
가. 1975년의 동일임금에 관한 EC지령
이 지령은 로마조약 제 119조의 「남녀동일노동에 대한 동일임금의 원칙을 EC 가맹국

이 철저히 지키도록 하기 위하여 다음과 같은 사항을 지시하고 있다.

(1) 직무평가제도는 남녀동일기준에 의거할 것

(2) 가맹국은 근로자에게 남녀동일임금의 원칙에 대한 고정을 사법절차에 의하여 해결할 수 있는 방법의 도입 (제 2 조)

(3) 가맹국은 남녀동일임금의 원칙에 위배되는 법령을 철폐할 것

(4) 가맹국은 단체협약, 근로계약 등에서 남녀동일임금의 원칙에 위배되는 규정은 무효로 선언하거나 또는 개정의 보장에 필요한 조치를 강구할 것

(5) 1년 이내에 이와 관계된 필요한 법령을 발효시킬 것

4) 일본 노동기준법 제 4 조 남녀동일임금원칙 규정

* 남녀동일임금의 원칙 (제 4 조)

한편 동일가치노동, 동일임금의 원칙을 규정한 제 4 조는 종래 봉건적인 국민경제적 구조로 인해 남자근로자에 비해 비교적 낮았던 여자근로자의 사회적, 경제적 지위의 향상을 임금에 관한 차별대우의 폐지라는 측면에서 실현하기 위해 규정된 것이다.⁸⁷⁾ 그러나 제 4 조는 조문이 너무 간결하여 그 실제의 운용에 있어서 (1) 「여자인 것을 이유로 차별한다」는 사실의 판단기준이 명확하지 않고, (2) 차별의 입증책임의 귀속이 정해지지 않고 있으며, (3) 위반한 사용자의 민사책임에 관한 규정이 없는 등의 제문제가 있다.⁸⁸⁾ 또한 임금에 있어서의 남녀차별만을 금지하고, 그 전제가 되는 근로조건에 있어서의 기회와 대우의 평등을 명문으로 금지하고 있지 않으므로, 임금 이외의 모든 차별제거는 「공공질서 또는 선량한 풍속에 반하는 행위는 무효로 한다」라는 민법 제 90 조의 (공서양속위반규정)을 근거로 하여 재판에 의한 민사상의 구제에 의하는 방법밖에 없다. 그리하여 판례에 의해 퇴직차별 (결혼퇴직제, 임신·출산퇴직제, 차별정년제) 이 민법 제 90 조 위반으로 무효라는 것은 이미 확립되었다.⁸⁹⁾

5) 미국 공정노동기준법 제 6 조 d 항 (남녀동일임금법)

① 본조의 적용을 받는 근로자를 고용하는 사용자는, 이와같은 근로자가 취업하는 사업체내에 있어서, 동일한 기능, 노력 및 책임을 요하는 직무에 있어서의 동일노동이며, 또한 유사한 노동조건하에서 행하는 동일임금에 대하여, 이와같은 사업체내에 있어서의 반대의 성의 근로자에게 지불하는 임금율을 하회하는 임금율로 이와같은 사업체내의 근로자에게 임금을 지불하는 것에 의해, 성을 이유로 하여 근로자를 차별해서는 아니된다.

다만, 이와같은 지불이 1. 선입원제도, 2. 업적급제, 3. 수량, 품질 또는 생산에 의하여 임금을 평가하는 제도, 또는 4. 성 이외의 요소에 따르는 격차에 의한 경우를 제외한다. 본항에 위반하여 격차가 있는 임금을 지불한 사용자는, 본항의 규정을 준수할 목적으로 여하한 근로자의 임금율도 감액해서는 아니된다.

② 본조의 규정에 적용을 받을 근로자를 고용하는 사용자에게 근로자를 대표하는 노동단체 또는 그 대리인은, 본항 ①에 위반하여 사용자로 하여금 근로자를 차별시키고 또는 차별시키고자 해서는 안된다.

③ 행정 및 실시의 목적상, 본항에 위반하여 근로자에게 미지불로 되어 있는 금액은 이 법률에 따르는 미지불 최저임금 또는 미지불 시간외노동수당으로 본다.

④ 본조에서 사용된 “노동단체 (labor organization)” 라는 용어는 피용자들이 참여하고 전체적으로나 부분적으로 사용자가 관계하는 근로자의 고용, 노사분쟁, 임금, 근로시간, 기타 근로조건을 처리하는 것을 목적으로 존재하는 모든 종류의 단체, 노동조합, 종업원대표위원회를 의미한다.

6) 프랑스, 1972년의 남녀동일임금법

국민의회 및 원로원은 이 법을 채택하고 공화국대통령은 이 법을 공포한다.

제 1 조

모든 사용자는 동일한 노동 또는 동등한 가치를 가지는 노동을 하는 남성과 여성에 대해 동일임금을 보장해야 한다.

본법에서 ‘보수 (rémunération)’ 라는 용어는 근로자의 고용에 의해 사용자가 근로자에게 현금 또는 현물로써 직접적 또는 간접적으로 지급하는 통상의 기본급 또는 최저임금 또는 봉급과 다른 수당 및 부수급여를 의미한다.

제 2 조

보수의 다양한 항목들은 남성과 여성에 대한 동일한 기준에 의해 정해져야 한다. 직무분야의 범위와 기준, 직업상의 승진 기타 일체의 보수산정 기준 특히 직무평가제도의 방법은 양성의 근로자들에 대해 동일하여야 한다.

제 3 조

특히 고용계약, 단체협약, 임금협정, 사용자 또는 사용자단체에서 결정한 임금규정 또는 임금의 산정표에서 존재하는 모든 조항이 제 1 조와 제 2 조를 위반하여 동일한 근로 또는 동등한 가치를 가지는 노동을 하는 양성의 근로자 중 한 성의 근로자에게 타방의 성의 근로

로자보다 낮은 보수액을 정하고 있다면 그 조항은 자동적으로 무효화된다.
무효화된 조항이 정하고 있던 보수대신 다른 성의 근로자가 받는 보수중 높은 액수에 준한 보수가 지불된다.

제 4 조

제 1 조에서 제 3 조까지의 규정들은 노동법전에 의해 적용받지 않는 사용자와 근로자간의 관계 및 특별히 공법하에 체결된 계약에 의해 규제받는 노동자에게도 적용된다.

제 5 조

노동 및 노동력의 감독관들, 농업 또는 관련분야의 사회입법의 감독관들, 동일한 지위를 가지는 다른 감독관들은 각자의 권한범위내에서 제 1 조와 제 2 조의 준수를 보장할 책임을 진다. 그들은 경찰관들과 법원직원들과 공동으로 이러한 규정의 위반을 보고할 책임을 진다.

제 6 조

여성직원이 고용된 사업체에서는 본법의 본문을 노동자가 종사하는 작업장내 및 건물내 또는 건물입구에 제시하여야 한다.

위에 언급된 조항들을 근거로 제정된 규칙들도 제시되어야 한다.

제 7 조

본법 및 동법시행령은 국사원 (Conseil d'Etat) 의 명령에 의거해서 노동법전에 삽입되도록 한다. 이 명령은 기본적 사항의 수정을 제하고 법전편전에 필요한 형식의 변경을 관계법령에 대해 인정하는 것이다.

제 8 조

본법의 실시 및 변경은 필요한 범위에서 국사원의 명령에 의거하여 결정되는 것으로 한다. 본법은 국가의 법률로서 집행되는 것으로 한다.

본법은 1972년 12월 22일 파리에서 제정되었다.

남녀고용평등법 시행령 (안)

법	시행령 (안)	비고
제 1 장 총 칙 제 1 조 (목적) 이 법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여함을 목적으로 한다. 제 2 조 (기본이념) 근로여성은 경제 및 사회발전에 기여하며 다음 세대의 출산과 양육에 중요한 역할을 담당하는 자이므로 모성을 보호받으면서 성별에 의한 차별없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것을 기본이념으로 한다. 제 3 조 (적용범위) ①이 법은 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(이하 "사업" 이	제 1 조 (목적) 이 영은 남녀고용평등법 (이하 "법"이라 한다.)에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제 2 조 (적용범위) ①법 제 3 조 제1 항 단서규정에 의하여 상사 여성근로자 300인미만 사	

법	시행령 (안)	비고
라 한다.)에 적용한다. 다만, 대통령령이 정하는 사업에는 적용하지 않는다. ②근로여성의 지위향상과 복지증진에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 의한다. 제 4 조 (관계자의 책무) ①근로여성은 직업인으로서의 자각을 가지고 스스로 그 능력의 개발과 향상을 도모하고 이를 직장생활에서 발휘하도록 노력하여야 한다. ②사업주와 국가 및 지방자치단체는 제 12 조의 기본이념에 따라 근로여성의 지위 향상과 복지증진에 노력하여야 한다. ③국가와 지방자치단체는 근로여성의 복지에 대하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 근로여성이 직업인으로서 요구되는 능력을 갖도록 하는 개발활동을 행하여야 하며 근로여	업에 대하여는 법 제 12 조는 적용되지 아니한다.	

법	시행령(안)	비고
성의 능력발휘를 저해하는 모든 요인을 해소하기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다. 제5조(근로여성복지 기본계획 수립) ①노동부장관은 근로여성의 복지증진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다. ②제1항의 기본계획에는 다음의 사항의 포함되어야 한다. 1. 여성취업의 촉진에 관한 사항 2. 남·녀의 평등한 기회보장에 관한 사항 3. 근로여성의 능력개발에 관한 사항 4. 근로여성의 모성보호에 관한 사항 5. 근로여성을 위한 설치 및 운영에 관한 사항 6. 기타 근로여성의 지위향상과 복지증진을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항		

법	시행령 (안)	비고
사항 ③제 1 항의 기본계획 및 그밖의 근로여성의 지위향상과 복지증진에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 노동부에 근로여성위원회를 둔다. ④제 3 항의 규정에 의한 근로여성위원회의 조직·기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제 3 조 (위원회의 구성) ①법 제 5 조제 3 항의 규정에 의한 근로여성위원회(이하 "위원회"라 한다)는 위원장 1 인과 부위원장 1 인을 포함한 20 인이내의 위원으로 구성한다. ②위원장은 노동부차관이 되고 부위원장은 위원중에서 호선한다. ③위원은 국무총리 행정조정실, 경제기획원, 내무부, 문교부, 상공부, 보건사회부 및 노동부의 여성업무와 관련되는 3 급이상 공무원중 노동부장관의 요청에 의하여 당해 기관장이 지정하는 자 각 1 인과 근로여성에 관한 학식과 경력이 풍부한 자 중에서 노동부장관이 위촉하는 자로 한다. 제 4 조 (위원회의 기능) ①위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다. 1. 근로여성의 복지증진에 관한 기본계획 수립에 관한 사항	

번	시행령(안)	비고
	2. 남·녀 차별 개선에 관한 사항 3. 근로여성의 모성보호에 관한 사항 4. 근로여성의 복지시설 설치 및 운영에 관한 사항 5. 여성능력개발 및 취업촉진에 관한 사항 6. 고용문제조정위원회 운영에 관한 사항 7. 기타 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 제 5 조 (전문위원) ①근로여성의 지위향상 및 복지증진에 관한 조사·연구를 위하여 위원회에 2인 이상의 전문위원을 둘 수 있다. ②전문위원은 근로여성 문제에 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 노동부장관이 임명한다. ③전문위원은 위원회에 출석하여 발언할 수 있다. 제 6 조 (위원의 임기) ①제 3 조제 3 항 규정에 의한 위원중 공무원을 제외한 위원 임기는 3	

부	시행령 (안)	비고
	년으로 하되 연임할 수 있다. ②보궐위원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다. ③위원이 궐위된 경우에는 그날로부터 30일내 후임자를 위촉하여야 한다. 다만, 전임자의 잔여기간이 1년 미만인 경우에는 위촉하지 아니할 수 있다. 제 7 조 (위원장의 직무) ①위원장은 위원회의 회무를 총괄하고 위원회를 대표한다. ②위원장이 유고가 있을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다. 제 8 조 (회의) 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적위원 1/3 이상이 소집을 요구하는 경우에 위원장이 소집하고 위원장은 그 의장이 된다. ②회의는 재적위원 과반수 이상의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결	

법	시행령 (안)	비고
한다. ③의장은 표결권을 가지며 가부동수인 경우에는 결정권을 가진다. 제 9 조 (간사) ①위원회에 간사 1 인을 둔다. ②간사는 노동부소속 공무원중에서 노동부장관이 임명한다. ③간사는 위원장이 명을 받아 위원회의 사무를 처리한다. 제 10 조 (위원의 수당등) ①위원회에 출석한 위원과 전문위원은 예산의 범위내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. ③제 3 조제 3 항의 규정에 의한 여비지급기준은 공무원인 위원의 지급에 상응하는 금액으로 한다. 제 11 조 (실태조사) 노동부장관은 근로여성의 복지증진에 관한 기본계획 수립을 위하여 여성근로자 실태를 조사할 수 있다.		

법	시행령 (안)	비고
제2장 고용에 있어서 남·녀의 평등한 기회 및 대우등 제6조 (모집과 채용) 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다. 제7조 (교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니된다. 제8조 (정년·퇴직 및 해고) ①사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다. ②사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 안된다. 제9조 (직업지도) 직업안전기관은 근로여성이	제6조 (모집과 채용) 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다. 제7조 (교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별 대우를 하여서는 아니된다. 제8조 (정년·퇴직 및 해고) ①사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다. ②사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 안된다. 제9조 (직업지도) 직업안전기관은 근로여성이	비고

법	시행령 (안)	비고
적성·능력·경력 및 기능의 정도에 따라 직업을 선택하고 직업에 적용하는 것을 쉽게 하고 위하여 고용정보 및 직업에 관한 조사·연구의 자료를 제공하는 등 직업지도에 필요한 조치를 하여야 한다. 제10조 (직업훈련등) 국가와 지방자치단체는 근로여성의 능력의 개발 및 향상을 위하여 모든 직업훈련에 있어서 남성과 평등한 기회를 보장하고 근로여성을 위한 직업훈련 시설과 장비의 확보 기타 필요한 조치를 하여야 한다. 제3장 모성보호 및 복지시설 설치 제11조 (육아휴직) ①사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직 (이하 “육아휴직”이라 한다.)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.		

법	시행령(안)	비고
②제 1 항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 근로기준법 제 60 조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1 년이내로 한다. ③사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다. 제 12 조 (육아시설) ①사업주는 근로여성의 계속취업을 지원하기 위하여 수유·탁아등 육아에 필요한 시설을 제공하여야 한다. 제 13 조 (복지시설 설치) ①국가와 지방자치단체는 근로여성을 위한 교육·육아·주택등 공공복지시설을 설치할 수 있다. ②근로여성을 위한 제 1 항의 복지시설의 기준과 운영에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다. 제 4 장 분쟁의 조정 제 14 조 (분쟁의 자율적 해결) 사업주는 제 6 조 내지 제 8 조, 제 11 조 및 제 12 조의 규정에	제 12 조 (고충 신고등) ①법 제 14 조 규정에 의한 고충신고는 구두 또는 서면의 방법에	

법	시행령 (안)	비고
의한 사항에 관하여 근로여성으로부터 고충의 신고를 받은 때에는 고충처리기관(사업주를 대표하는 자 및 당해 사업장의 근로자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 당해 사업장의 고충처리기관을 말한다.)에 대하여 당해 고충의 처리를 위임하는 등 그 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.	의한다. ②사업주는 소속 근로여성으로부터 제 1 항에 의한 고충사항을 신고 받은 때에는 10 일 이내에 당해 사항을 처리하여야 한다. ③사업주는 고충사항접수 및 처리대장을 작성 비치하고 관련서류를 3년간 보존하여야 한다. 제 13 조 (고충처리기관) ①법 제 14 조 규정에 의한 고충처리기관에 위임하는 경우 고충처리기관은 노사협의회법 제 24 조 규정에 의한 고충처리위원으로 하여금 담당하도록 할 수 있다. ②노사협의회법 제 24 조 규정에 의하여 고충처리위원을 두지 아니한 사업 또는 사업장은 노·사를 대표하는 3인 이내의 위원을 위촉하여 담당하도록 할 수 있다.	
제 15 조 (분쟁해결의 지원) 지방노동행정기관의	제 14 조 (조언·지도 등) ①지방노동행정기관의 장이 법 제 15 조 규정에 의한 관계 당사자로부터 지원 요청을 받은 경우에는 지체없이 소속 근로감독관 중에서 조언·지도 또는	

법	시행령 (안)	비고
장은 제 14조의 규정에 의하여 근로여성이 신고한 고충이 자율적으로 해결되지 아니한 경우 그 근로여성과 당해 사업주 (이하 “관계당사자”라 한다)의 쌍방 또는 일방으로부터 그 고충의 해결에 대한 지원을 요청받은 때에는 그 관계당사자에게 필요한 조언·지도 또는 권고를 하거나 고용문제조정위원회로 하여금 조정하도록 한다.	권고를 담당하도록 조치하여야 한다. ②제 1항의 근로감독관은 관계당사자의 분쟁을 해결하기 위하여 근로기준법 제 103조의 규정에 의하여 필요한 조사를 할 수 있다. ③제 2항의 규정에 의하여 분쟁이 해결되지 아니할 경우에는 10일이내에 그 사건에 관한 서류를 관한 고용문제조정위원회에 이송하여야 한다. ④제 3항의 규정에 의하여 이송할 때에는 근로감독관의 경위서와 의전서를 첨부하여야 한다.	
제 16조 (고용문제조정위원회의 설치) ①제 15조의 규정에 의한 분쟁을 조정하기 위하여 지방노동행정기관에 고용문제조정위원회 (이하 “위원회”라 한다.)를 둔다. ②위원회는 당해 지방노동행정기관 관할구역안의 분쟁을 조정한다.	제 15조 (조정위원회의 명칭등) ①법 제 16조 제 1항의 규정에 의한 고용문제조정위원회 (이하 “조정위원회”라 한다)의 명칭은 조정위원회 앞에 당해 지방노동관서 지역명을 쓴다. ②법 제 16조 제 2항의 조정위원회의 사무를 처리하기 위하여 사무국을 둔다.	

법	시행령 (안)	비고
제 17 조 (위원회의 구성등) ①위원회는 위원장을 포함한 15인의 위원으로 구성하며 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자, 공익을 대표하는 자 각 5인으로 구성한다. ②위원회에 분쟁의 조정에 필요한 사항을 조사하기 위하여 2인 이내의 상근전문위원을 둔다. ③위원의 자격·임용등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제 16 조 (조정위원회 위원의 자격) ①법 제 17 조제 1항의 규정에 의한 공익위원의 자격은 다음 각호와 같다. 1. 대학에서 경제학, 여성학, 법학등 관련 분야에서 부교수 이상으로 4년이상 재직한 자 2. 판사·검사·변호사의 직에 4년이상 재직한 자 3. 3급 또는 3급상당 이상 공무원으로 노동문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 4. 관련 공익단체에서 임원으로 5년이상 재직한 자 5. 기타 근로여성문제에 대하여 학식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자 제 17 조 (조정위원회 위원의 위촉등) ①법 제 17 조제 1항의 규정에 의한 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 (이하 “위원”이라 한다.)은 당해 지방노동청장의 제청에 의하여 노동	

번	시행령 (안)	비고
	부장관이 위촉한다. ②제 1 항에 의한 위원의 임기는 3 년으로 하 되 연임할 수 있고, 그 임기가 만료될 경우 에도 후임자가 위촉될 때까지는 계속하여 그 직무를 수행한다. ③위원이 보궐된 경우 그 보궐위원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다. 제 18 조 (상근전문위원의 자격등) ①법 제 17 조제 2 항의 규정에 의한 상근전문위원의 자 격은 다음 각호와 같다. 1. 5 급이상 공무원으로 노동행정에 경험이 있는 자 2. 대학에서 관련분야에 전임강사 이상으로 5 년이상 근무한 자 3. 노동관계 업무에 10 년이상 재직한 자로 서 노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 자 ②제 1 항의 규정에 의한 상근전문위원은 노	

법	시행령 (안)	비고
제 18 조 (위원회의 조정) ①위원회는 관계당사자가 신청한 분쟁의 조정을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계당사자의 출석 또는 필요한 신고를 요구할 수 있다.	동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다. ③제 2항의 상근전문위원은 제 15 조제 2항의 규정에 의한 당해 사무국에 배치한다. ④상근전문위원은 조정위원회에 출석하여 당해 사건의 조사내용을 보고하여야 한다. 제 19 조 (조정위원회 위원장등) ①법 제 17 조 제 1 항의 규정에 의한 위원장은 당해 조정위원회 공익위원중에서, 부위원장은 위원장을 제외한 위원중에서 각각 선출한다. ②위원장은 회무를 총괄하며 위원회를 대표한다. ③부위원장은 위원장을 보좌하고 위원장이 유고시에는 그 직무를 대행한다. 제 20 조 (회의소집) ①위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 된다. ②위원장은 위원의 과반수 이상의 회의소집 요구가 있을 때 이에 응하여야 한다.	

법	시행령(안)	비고
②위원회는 분쟁의 해결을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계행정기관에 자료 제공 등 협력을 요청할 수 있다. ③위원회는 분쟁의 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 수락하도록 권고할 수 있다. ④위원회의 분쟁 조정절차, 운영 등에 관한 사항은 노동부장관이 정한다.	제 21 조 (회의) ①조정위원회의 회의는 당해 위원회의 재적위원의 과반수 이상의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다. ②의장은 표결권을 가지며 가부동수인 경우에는 결정권을 가진다. ③제 1 항의 경우에 재적위원 과반수에는 근로자 위원과 사용자위원 각 2인 이상이 포함되어야 한다. 제 22 조 (소위원회 구성) ①위원장이 당해 위원회에 필요하다 인정되는 경우에 당해 안건의 보다 신중한 결정을 위하여 노·사·공 각 1인으로 구성하는 소위원회를 구성할 수 있다. ②소위원회에서 결정된 사항은 조정위원회의 결정으로 본다. 제 23 조 (의견청취) ①조정위원회는 분쟁의 조정을 위하여 필요한 경우에는 관계당사자	

법	시행령 (안)	비고
제 5 장 모 칙 제 19 조 (신고 및 지도) 노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요한 사항을 사업주에게 신고하게 하거나 조언·지도 또는 권고할 수 있다. 제 20 조 (경비보조) 국가와 지방자치단체는 여성의 취업과 관련된 사업을 수행하는 법인에 대하여 예산의 범위안에서 그 경비	이외에 관련분야의 학식과 경험이 풍부한 전문가의 의견을 들을 수 있다. ②제 1 항의 경우에는 예산의 범위내에서 설비를 변상할 수 있다. 제 24 조 (조정기간) 법 제 18 조의 규정에 의한 조정위원회의 분쟁조정기간은 제 14 조 제 3 항에 의하여 이송받은 날로부터 30 일 이내에 당해 사건을 처리하여야 한다.	

법	시	행	령	(안)	비	고
의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. 제 21 조 (시행령) 이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제 6 장 별 칙 제 22 조 (벌칙) 제 8 조제 1 항 또는 제 2 항의 규정에 위반한 자는 250 만원 이하의 벌금에 처한다. 제 23 조 (양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제 22 조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.	제 21 조 (시행령) 이 법 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제 22 조 (벌칙) 제 8 조제 1 항 또는 제 2 항의 규정에 위반한 자는 250 만원 이하의 벌금에 처한다. 제 23 조 (양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제 22 조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인이나 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.					
	제 22 조 (벌칙)	제 23 조 (양벌규정)	제 24 조 (양벌규정)	제 25 조 (양벌규정)	제 26 조 (양벌규정)	제 27 조 (양벌규정)

법	시행령 (안)	비고
부 이 법은 1988년 4월 1일부터 시행한다.	부 최 (시행일) 이 영은 1988년 4월 1일 부터 시행 한다.	

