사무직 여성 91년 여름 통권 5호

<상담>

건강인가? 수당인가?

한국여성민우회 상담실

물음 1)

여직원 전산수당 신설하면 실질적 임금인상 효과와 경견완장애에 대한 위험수당을 확보하는 게 되지 않을까요?

전문노련 산하 사업장의 여성부장입니다.

우리 회사는 4년 전부터 전산화가 시작되어 작년에 업무 전반에 걸친 전산화가 완료되었습니다. 현재 여직원의 90%가 P.C 업무를 하고 있는데 벌써 어깨에 통증을 호소하는 여직원들이 나타나고 있습니다.

올해 임투 시기를 맞아 우리는 교섭에서 여직원들에게 전산수당을 지급해 줄 것을 요구하려 합니다. 회사측이 계속 한 자릿수 임금인상을 고수하고 있기 때문에 우리 여직원들은 전산수당을 신설해 실질적 임금인상 효과 및 남녀간 차별임금 격차 해소의 효과를 기대하고 있으며 동시에 P.C 업무로 인한 경견완장애에 대한 위험수당으로 확보하고자 하는 것입니다. 참고로 말씀드리면 현재 전산실에 근무하는 남자(대학 전산과 졸업)들은 20,000원 이상의 전산수당을 지급받아 왔습니다.

우리의 요구에서 한 가지 우려되는 것은 전산업무를 하지 않는 여직원들과의 임금 차이가 생겨 위화감이 조성되지 않을까 하는 것입니다. 어떻게 하면 좋을까요?

물음 2)

생리휴가 쓰지 못할 바에야 차라리 생리수당을 지급 받는 것이 낫지 않을까요?

ㅌ투자신탁 노조 여성부장입니다.

우리 회사 여직원들은 현재 전체 분위기상 생리휴가를 쓰기가 매우 어려웠습니다. 여러 가지 대안을 모색하고 여직원들의 의견을 수렴한 결과 절반 이상이 휴가를 쓰지 못할 바에야 차라리 생리수당으로 지급 받기를 원합니다. 수당으로 지급 받는 것이 가능한지, 올바른 방향인지 알고 싶습니다.

눈앞의 이익에 연연하거나 쉬운 길을 찾으려다 큰 것을 놓칠 수 있습니다.

대답 1)

수당 신설보다는 기본급 인상과 작업조건 개선을 단체협약으로 명문화해야 합니다.

가끔 우리는 한 가지 문제에 집착하다가 원래의 취지나 문제 해결의 올바른 방향을 망각하는 수가 있습니다.

우선 전산수당의 신설문제를 곰곰이 생각해 봅시다. 귀하는 전산수당의 지급을 요구하는 근거로 첫째 같은 전산업무를 하는 남자들은 받고 있으므로 여자도 받아야 한다, 둘째 직업병 발병이 우

려되므로 위험수당의 명목으로 받아야 한다, 셋째 남녀차별 임금 격차를 줄이고 한 자릿수 임금인상을 실질적으로 상회하는 인상률을 확보하자라는 것입니다. 세 가지 근거는 모두 타당성이 있습니다. 그러나 거시적으로 보면 다음과 같은 문제점이 있습니다.

수당은 일반적으로 임금 수준이 워낙 낮아 생계비를 담보하지 못하는 현실과 임금 가이드라인에 묶여 실질임금이 하락하게 되는 문제를 임시방편으로 해결하려는 데서 만들어진 것이 보통입니다. 그러다 보니 기본급의 비율이 낮아지고 기본급에 준해서 주어지는 각종 수당, 상여금에 영향을 미치게 됩니다. 특히 기본급에서 차별을 많이 받고 있는 여성들은 임금구성에서 수당의 비율이 높은 만큼 차별이 심화되는 문제에 부딪히게 됩니다. 때문에 각종 수당을 기본급화 하는 추세로 나아가는 과정에서 새로운 수당의 신설은 그만큼 신중해야 한다고 봅니다. 특히 노동과정상의 위험을 보상하기 위한 특수수당은 얼마 되지 않는 돈으로 노동자들의 작업조건의 개선 요구를 입막음하는 것이 될 수도 있습니다. 예방보다는 발병을 전제한 보상 아닌 보상이기 때문입니다. 또 귀하가 우려하는 것처럼 적용 범위가 다른 각종 수당으로 인해 노동자들 간에 임금 차이가 나타나므로 상호분열의 소지가 있습니다. 그리고 수당의 신설로 임금격차를 일정 좁혀나가는 취지는 그야말로 미봉책이며, 여성 조합원들의 차별임금이나 정부의 임금 가이드라인의 문제점을 공유하고 근본적인 해결책을 모색해 나가는 데 장애가 됩니다.

따라서 전산수당의 지급 요구에 앞서는 것은 기본급의 인상이며 당장 어렵다면 장기적인 계획을 세워 교육과 홍보, 토론을 통한 문제의식의 공유와 의견수렴 과정을 거쳐야 할 것입니다. 아울러 직업병 발병의 위험은 위험률을 낮추는 작업조건, 휴식시간과 노동시간의 단축, 적정 인원의 유지, 업무순환 등으로 예방할 수 있도록 단체협약에 명문화 하는 노력으로 해결해 나가야겠지요.

대답 2)

모성보호라는 입법취지를 살려 수당보다는 실질적인 사용방법을 모색해야 합니다.

생리휴가를 생리수당으로 받겠다는 생각도 동일한 맥락에서 재고되어야 합니다. 생리휴가는 여성노동자의 모성을 보호하기 위해 근로기준법에서 유급으로 보장하고 있는데 연령, 고용형태, 임신여부에 관계없이 사용할 수 있고 사용자는 사업에 막대한 지장이 있어도 청구시기를 변경할 수 없도록 하고 있습니다. 뿐만 아니라 서면이 아닌 구두 통보만으로도 휴가가 성립할 수 있게 강력히 보장하고 있는 바 이는 오로지 여성의 모성을 사회적으로 보호해야 한다는 입법취지에서 비롯된 것입니다.

우리 여성노동자들은 세계 1위의 장시간 노동과 높은 노동강도로 모성을 침해받고 있습니다. 모성보호를 위해서나, 입법취지로 볼 때 돈으로 환산되는 것은 바람직하지 않을 뿐만 아니라 생리휴가 사용의 근본 취지마저 희석시키는 것입니다. 일본의 경우에도 생리휴가 사용을 억제하고 탄압하는 사용자들에게 밀려 생리휴가를 생리수당으로 받는 경우가 일반화 되면서 결국 생리휴가 자체를 없애는 명분이 되었습니다. 이 경우엔 전반적인 노동시간의 단축으로 생리휴가가 필요하지 않게 된 서구 여러 나라들과는 다른 문제입니다.

따라서 사용하기 어려운 바에야 수당으로 지급받는 게 그래도 낫지 않느냐라는 생각은 문제를 해결하는 올바른 자세가 될 수 없습니다. 어떤 어려움이 있어도 대의를 살리고 장기적인 전망 속에 문제해결의 방도를 고민한다면 분명히 길이 보일 것입니다. 보다 힘들고 어려운 길임엔 틀림없지만 우선 원인을 정확히 진단해야겠지요. 예를 들어 상사나 남성동료의 눈치가 보여서 대다수가 생리휴가를 쓰지 못한 한 회사의 여직원들은 생리휴가를 사용하지 않는 여직원은 벌금을 내자고 합의하여 결국 생리휴가 사용을 정착화 시켰고, 상사의 압력으로 사용하지 못한 한 회사는 노조 여성간부들이 강력히 항의하거나 노조의 이름으로 공문을 보내 생리휴가 사용을 일반화시키기도 하였습니다. 이 때 중요한 것은 업무의 과다로 옆 사람에게 피해를 준다고 생각하거나, 이기적인 모습으로 보아서는 안 된다는 것입니다. 각각의 사업장의 특성을 고려하여 생리휴가를 사용할 수

있는 방법을 모색해야 할 것으로 봅니다.

우리가 원래의 취지나 문제 해결의 올바른 방향을 방기하고 편의적으로 적용하기 시작하면 주어진 권리마저 내팽개치게 되는 것입니다. 업무의 과다는 업무량에 맞는 적정 인원의 충원과 유지를 요구하는 방향으로 문제를 풀어가야 합니다.