

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

성인지적 관점에서의 단체협약 비교분석과 과제 - 공공기관 단협을 중심으로 -

윤자호 | 한국노동사회연구소 연구원

[목차]

1. 머리말 - 노동시장 내 성차별과 단체협약의 의미
2. 공공기관 단체협약 현황 분석
3. 맺음말 - 성평등 단체협약을 위한 제언

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/ksiedit

<요 약>

- 이 글에서는 △모성보호 △가사와 돌봄 △성폭력·성희롱 △성차별 금지 및 비정규직 차별 해소 등을 기준으로 공공기관 단체협약(2018) 231개를 분석한 결과를 소개함. 그 결과는 아래와 같이 요약할 수 있음.
- 첫째, 생리휴가, 태아검진 휴가, 산전산후 휴가에 비해 임신 중 시간외근로(‘규정 없음’ 74%), 임신기 근로시간 단축(‘규정 없음’ 68.8%) 및 쉬운 업무 전환(‘규정 없음’ 66.2%)은 단협에 관련 규정이 없는 경우가 많음.
- 둘째, 모성보호 중 가사·돌봄에 대한 내용을 검토한 결과, 육아휴직(‘규정 없음’ 12.1%)에 비해 수유시간(‘규정 없음’ 67.1%)과 가족돌봄 휴직(‘규정 없음’ 52.4%)은 단협에 그 규정이 없는 경우가 많음.
- 셋째, 육아휴직 대체인력 충원 및 불이익 금지(‘규정 없음’ 50.2%), 모성휴가 사용 후 복직시 불이익 금지(‘규정 없음’ 92.2%) 등 실질적으로 노동자들이 육아휴직이나 출산 전후 휴가를 사용할 수 있게 하는 내용은 빈약함.
- 넷째, 성폭력·성희롱 관련 사항은 전반적으로 단체협약에 누락되어 있는 경우가 많음. 특히 피해자 및 조력자 보호(‘규정 없음’ 57.1%) 관련 내용은 보강될 필요가 있음.
- 다섯째, 성차별 및 차별 금지 관련 내용은 성차별 금지 및 균등기회 부여(45.9%) > 총칙상 성차별 금지(32.5%) > 성차별 해소 및 적극적 조치(28.1%) > 비정규직 차별 해소(20.4%) > 동일노동, 동일임금(19.6%) 등 순임.
- 여섯째, 단체협약 내 인사상 성차별 금지(모집 및 채용 29.9%, 교육훈련 28.1%) 비중이 낮음. 또한, 노동조건에 대한 성차별 금지(임금 7.4%, 복리후생 3.5%, 여성할당 1.7%, 성별 통계 요구시 사측 제시 4.8%) 비중은 더욱 낮은 실정임.
- 사회적으로 여성노동자들에 대한 차별 철폐의 요구가 강해지고 있는 분위기에 따라 성차별 금지와 관련된 법률은 점점 강화되고 있음. 그러나 현행 단체협약의 수준은 관련 규정 자체가 없거나 최소 적용 기준인 법률을 적용하는 것에서 크게 발전하지 못하고 있음.
- 단체협약은 노동조건을 최소 규정인 법률을 더욱 발전시키는 것임을 생각해볼 때, 단체협약에 최소한의 기준(법률)을 명시하는 작업이 선행되어야 할 필요가 있음. 즉, 성평등을 위한 단체협약을 위해 해결해야 할 과제는 성차별 금지에 대한 법률을 근거로 각 산업부문, 각 사업장 내에서 실질적으로 실현가능한 구체적인 방안을 단체협약에 규정하여 현실적으로 적용 가능하도록 하는 것임.

성인지적 관점에서의 단체협약 비교분석과 과제 - 공공기관 단협을 중심으로 - *

윤자호 | 한국노동사회연구소 연구원

1. 머리말 - 노동시장 내 성차별과 단체협약의 의미

- 여성의 경제활동이 늘어나고 있으며 노동시장 진입 비율도 과거보다 높아졌음. 그럼에도 불구하고 여성들이 처한 노동환경은 일과 육아 및 가사의 균형을 유지하는 데 적합하지 않음. 관행으로 굳어진 차별적 조직문화는, '직장맘'이 되면 승진과 승급경로에서 배제되는 것을 정당화시키는 것이 현실임.
 - 나아가 여성노동자의 50% 이상이 비정규직인데, 이들의 모성권과 노동권 보호는 제도의 사각지대에 있음. 여성노동자의 노동조건을 개선하기 위한 국가의 정책적 개입이 꾸준히 늘어나고 있지만, 그 성과들은 여성노동자의 기대에 부응하지 못함.
- 정책효과가 나타나지 않거나 지연되는 주요 원인 중 하나는 국가의 정책이 사회 각 단위에서 유기적으로 실현되지 못하고 있기 때문임. 즉, 여성의 일생활 균형과 일터에서의 성차별 해소는 국가의 정책적 노력만으로 해결되는 것이 아니라, 기업·지역사회·가족의 제 조직과 사회적 관계 속에서 상생적으로 실천되어야 하는데 그러지 못하고 있음.
 - 즉, 프로그램과 정책을 기업이나 노동조합이 잘 실천하는 문제를 넘어서, 이것들이 구체화될 현실적 토양이 비옥한지 여부를 점검할 필요가 있음.
- 단체협약은 노동조합의 자치규범이지만 헌법에서 보장하는 법적 효력을 지니는 규범임. 또한 노사 교섭의 결과물로서 노동조합 자치조직의 규율을 넘어 좁게는 기업별 노사관계, 넓게는 산별과 전체 노사관계의 교섭력, 교섭구조, 그리고 노동시장의 주요 변화와 쟁점이 응축된 노동·사회정책의 산물임.

* 이 글은 황수옥·윤자호(2018), 『성인지적 관점의 단체협약 비교분석과 개선방안: 공공기관을 중심으로』(고용노동부 노사관계 비영리법인 지원 연구사업 보고서) 중 일부 내용을 발췌·요약한 것임.

- 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에 모성보호 및 성차별금지 규정이 있다는 이유로 단체협약에 해당 내용을 포함시키는 것이 불필요하다는 인식이 있음. 그러나 단체협약은 노동조건인 최소 규정인 법률을 더욱 발전시키는 것임을 생각해볼 때, 단체협약에 최소한의 기준을 명시하고 이를 여성노동자에게 유리한 방향으로 발전시켜야 함.
- 이에 이 글에서는 △모성보호 △가사와 돌봄 △성폭력·성희롱 △성차별 금지 및 비정규직 차별 해소 등 성인지적 관점의 분석틀을 통해 공공기관 단체협약을 분석한 결과임. 단체협약은 공공기관 경영정보 공개시스템(All Public Information In-One, ALIO)에서 총 244개 단체협약을 확보함 (2018년 6월 기준). 이 중 최종 분석대상은 ①기초협약 ②단체협약의 자동 연장 및 자동갱신이 명시되지 않은, 2016년 이전 협약서를 제외한 231개의 단체협약임.

2. 공공기관 단체협약 현황 분석

1) 분석 대상 특성

- 분석대상 속성을 공공기관 규모별로 살펴보면, 500인 이상 사업장이 44.2%, 100인 이상-300인 미만(29.9%) > 300인 이상-500인 미만(16.5%) > 29인 이상-100인 미만(9.5%) 순임.
 - 여성 노동자 비중별로 살펴봤을 때, 여성 노동자 비중 30% 미만인 기관이 전체 기관의 절반 이상(58.4%)인 것을 확인할 수 있음(<표 1> 참조).

<표 1> 분석 대상 속성: 임노동자 규모, 여성 노동자 비중 (2018)

	임노동자 규모*		여성 노동자 비중**		
	빈도 (개)	비중 (%)		빈도 (개)	비중 (%)
29인 이상-100인 미만	22	9.5%	3%-14%	49	21.2%
100인 이상-300인 미만	69	29.9%	15%-29%	86	37.2%
300인 이상-500인 미만	38	16.5%	30%-49%	70	30.3%
500인 이상	102	44.2%	50% 이상	26	11.3%

자료: 알리오(ALIO)

* 임노동자 규모는 기관장, 정규직, 무기계약직 현원임

** 여성 노동자 비중은 기관장, 정규직, 무기계약직 기준으로 산출

- 분석대상 중 민주노총 소속 조합은 104개(45%)이고 노조 평균 연령¹⁾은 19.9세임. 한국노총 소속 조합은 78개(33.8%)이며 노조 평균 연령은 21.1세임. 상급단체 미가입 및 기타 노동조합은 49개 (21.2%)이고, 노조 평균 연령은 13.7세로 가장 낮음.

- 노조 결성 시기는 80년대(28.1%)와 2010년 이후(28.1%)가 가장 많음. 2000년 이후 조합 결

1) 노동조합 결성 및 설립년도 통해 산출한 것으로, 노동조합이 결성된 후 지난 시간(년도)를 뜻함.

성 비중(52.8%)이 절반임.

- 한국노총 소속 조합 설립시기는 45년-79년(10.3%) 비중이 비교적 높고, 민주노총은 80년대 (30.8%) 비중이 가장 높음. 한편, 미가입 조합은 2010년 이후(40.8%)가 가장 높은 것으로 나타남.

〈표 2〉 분석 대상 속성: 상급단체, 노조 결성 시기 (2018)

	평균 노조 연령	빈도 (개)						비중 (%)				
		'45- '79	'80 -'89	'90-'9 9	'00- '09	'10 이후	합계	'45- '79	'80 -'89	'90- '99	'00- '09	'10 이후
한국노총	21.1	8	23	9	12	26	78	10.3%	29.5%	11.5%	15.4%	33.3%
민주노총	19.9	2	32	22	29	19	104	1.9%	30.8%	21.2%	27.9%	18.3%
미가입	13.7	0	10	3	16	20	49	0.0%	20.4%	6.1%	32.7%	40.8%
총계	19.0	10	65	34	57	65	231	4.3%	28.1%	14.7%	24.7%	28.1%

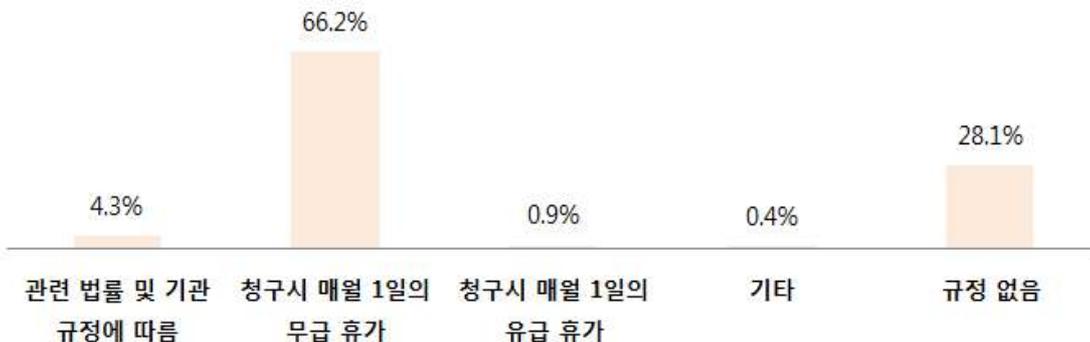
자료: 알리오(ALIO)

2) 모성보호

(1) 임신, 출산

- 생리휴가 관련 규정이 있는 단협은 71.9%(166개)이고, 그 중 '청구시 매일 1일의 무급 휴가'(66.2%)가 가장 많음. 근기법 이상인 '청구시 매일 1일의 유급휴가'(0.9%)를 명시한 단협은 두 개에 불과함.

[그림 1] 생리휴가 (2018)



- 임신기 근로시간 단축 내용이 없는 단협(68.8%)은 전체의 2/3에 이룸. 임신기 근로시간 단축 내용이 있는 경우, 대부분이 근로기준법과 동일한 수준(27.3%)임.
 - 여성노동자 비중 50% 이상인 기관 단협의 경우 임신기 근로시간 단축과 관련하여 근로기준법과 동일(38.5%) 비중이 상대적으로 높음.

〈표 3〉 임신기 근로시간 단축 (2018)

		빈도 (개)						비중 (%)				
		관련 법률 및 기관 규정에 따름	근로기준 법 동일	근로기준 법 이상	기타	규정 없음	합계	관련 법률 및 기관 규정에 따름	근로기준 법 동일	근로기준 법 이상	기타	규정 없음
상급 단체	한국노총	5	19	0	1	53	78	6.4%	24.4%	0.0%	1.3%	67.9%
	민주노총	1	32	2	0	69	104	1.0%	30.8%	1.9%	0.0%	66.3%
	미가맹	0	12	0	0	37	49	0.0%	24.5%	0.0%	0.0%	75.5%
여성 노동 자 비중	3%-14%	2	9	0	0	38	49	4.1%	18.4%	0.0%	0.0%	77.6%
	15%-29%	2	22	0	1	61	86	2.3%	25.6%	0.0%	1.2%	70.9%
	30%-49%	2	22	1	0	45	70	2.9%	31.4%	1.4%	0.0%	64.3%
	50% 이상	0	10	1	0	15	26	0.0%	38.5%	3.8%	0.0%	57.7%
노조 연령	0년-4년	0	8	0	0	28	36	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	77.8%
	5년-9년	3	10	0	0	20	33	9.1%	30.3%	0.0%	0.0%	60.6%
	10년-14년	1	6	0	0	22	29	3.4%	20.7%	0.0%	0.0%	75.9%
	15년-19년	0	6	0	0	23	29	0.0%	20.7%	0.0%	0.0%	79.3%
	20년 이상	2	33	2	1	66	104	1.9%	31.7%	1.9%	1.0%	63.5%
	전체	6	63	2	1	159	231	2.6%	27.3%	0.9%	0.4%	68.8%

○ 산전·산후 휴가는 근로기준법과 동일한(47.6%) 경우가 가장 높고, 그 다음으로 근로기준법 이하(13.4%) > 관련 법률 및 기관 규정에 따름(12.6%) > 기타(1.3%) 순임. '규정 없음'(25.1%)도 전체 단협의 1/4 수준임.

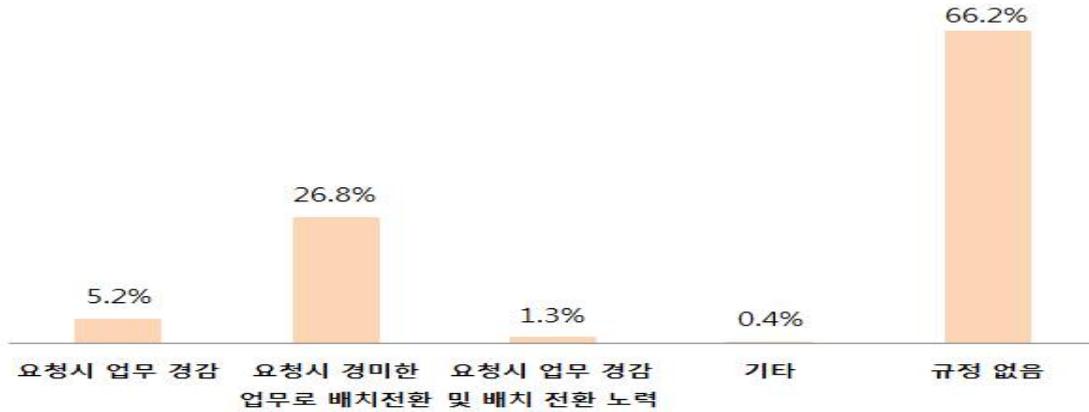
- 여성 노동자 비중이 50% 이상인 공공기관 단협에서 산전·산후 휴가 근로기준법과 동일한 (76.9%) 비중이 높은 것으로 나타났음. 한국노총의 경우 산전·산후 휴가 근로기준법 이하 (23.1%) 비중이 비교적 높은 편임.

〈표 4〉 산전·산후 휴가 (2018)

		빈도 (개)						비중 (%)				
		관련 법률 및 기관 규정에 따름	근로기준 법 동일	근로기준 법 이하	기타	규정 없음	합계	관련 법률 및 기관 규정에 따름	근로기준 법 동일	근로기준 법 이하	기타	규정 없음
상급 단체	한국노총	11	31	18	1	17	78	14.1%	39.7%	23.1%	1.3%	21.8%
	민주노총	15	56	8	2	23	104	14.4%	53.8%	7.7%	1.9%	22.1%
	미가맹	3	23	5	0	18	49	6.1%	46.9%	10.2%	0.0%	36.7%
여성 노동 자 비중	3%-14%	5	24	9	1	10	49	10.2%	49.0%	18.4%	2.0%	20.4%
	15%-29%	10	34	13	1	28	86	11.6%	39.5%	15.1%	1.2%	32.6%
	30%-49%	12	32	8	1	17	70	17.1%	45.7%	11.4%	1.4%	24.3%
	50% 이상	2	20	1	0	3	26	7.7%	76.9%	3.8%	0.0%	11.5%
노조 연령	0년-4년	4	17	2	1	12	36	11.1%	47.2%	5.6%	2.8%	33.3%
	5년-9년	4	19	3	0	7	33	12.1%	57.6%	9.1%	0.0%	21.2%
	10년-14년	6	14	4	0	5	29	20.7%	48.3%	13.8%	0.0%	17.2%
	15년-19년	2	13	5	1	8	29	6.9%	44.8%	17.2%	3.4%	27.6%
	20년 이상	13	47	17	1	26	104	12.5%	45.2%	16.3%	1.0%	25.0%
	전체	29	110	31	3	58	231	12.6%	47.6%	13.4%	1.3%	25.1%

○ 임신 중 노동자의 쉬운 업무 전환에 대한 규정 없음(66.2%) 비중이 전체의 약 2/3 가량임. 관련 내용이 있는 경우, 요청시 경미한 업무로 배치전환(26.8%)이 가장 높음.

[그림 2] 임신 중 노동자 쉬운 업무 전환 (2018)



○ 임신 중 시간외근로는 ‘규정 없음’(74%) 비중이 전체의 2/3 이상임. 관련 규정이 있는 경우, 시간 외 근무·초과근무 금지 및 제한(12.6%)과 야간·휴일·당직·장거리 근무 금지(11.3%) 비중이 비슷하게 나타남.

- 여성 노동자 비중이 낮은 기관은 단협에 임신 중 시간외근로와 관련하여 ‘규정 없음’ 비중이 높은 편임. 한편 미가맹 조직은 ‘야간, 휴일, 당직, 장거리 근무 금지’ 비중(18.4%)이 비교적 높음.

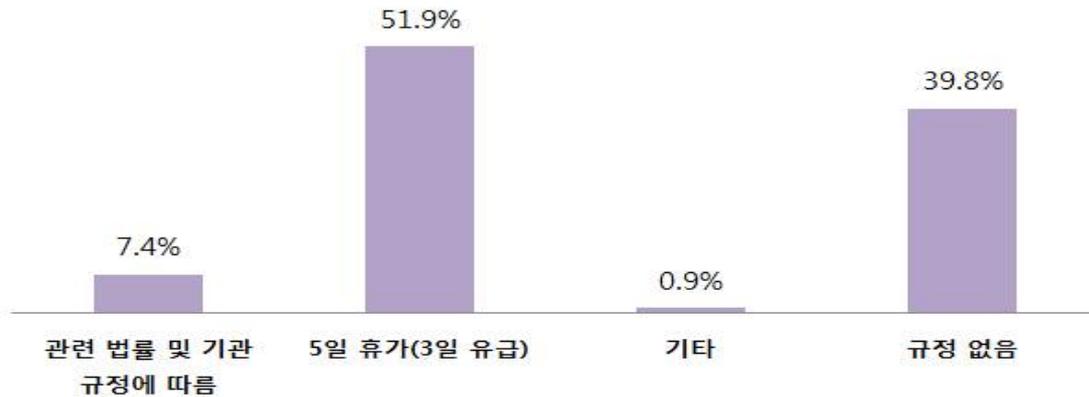
<표 5> 임신 중 시간외근로 (2018)

		빈도 (개)						비중 (%)				
		시간 외 근무/초과근무 금지 및 제한	동의 없는 시간 외 근무 금지	야간, 휴일, 당직, 장거리 근무 금지	초과 근무 금지 노력/배려	규정 없음	합계	시간 외 근무/초과근무 금지 및 제한	동의 없는 시간 외 근무 금지	야간, 휴일, 당직, 장거리 근무 금지	초과 근무 금지 노력/배려	규정 없음
상급단체	한국노총	4	0	7	1	66	78	5.1%	0.0%	9.0%	1.3%	84.6%
	민주노총	20	3	10	1	70	104	19.2%	2.9%	9.6%	1.0%	67.3%
	미가맹	5	0	9	0	35	49	10.2%	0.0%	18.4%	0.0%	71.4%
여성노동자 비중	3%-14%	5	0	3	0	41	49	10.2%	0.0%	6.1%	0.0%	83.7%
	15%-29%	7	1	6	0	72	86	8.1%	1.2%	7.0%	0.0%	83.7%
	30%-49%	12	1	7	2	48	70	17.1%	1.4%	10.0%	2.9%	68.6%
	50% 이상	5	1	10	0	10	26	19.2%	3.8%	38.5%	0.0%	38.5%
노조연령	0년-4년	6	0	4	2	24	36	16.7%	0.0%	11.1%	5.6%	66.7%
	5년-9년	4	1	6	0	22	33	12.1%	3.0%	18.2%	0.0%	66.7%
	10년-14년	5	0	2	0	22	29	17.2%	0.0%	6.9%	0.0%	75.9%
	15년-19년	2	1	5	0	21	29	6.9%	3.4%	17.2%	0.0%	72.4%
	20년 이상	12	1	9	0	82	104	11.5%	1.0%	8.7%	0.0%	78.8%
	전체	29	3	26	2	171	231	12.6%	1.3%	11.3%	0.9%	74.0%

○ 그 외 임신과 관련한 노동자 보호는 ‘불임치료 시술 1일 휴가가 32개로 가장 많고, 그 다음으로 ‘난산 등 추가요양 필요시 유급휴가 1개월 연장(16개)’ > 기타(3개) > ‘요구시 1시간 이상 휴게시간 부여(2개)’ > ‘불임치료시 업무 조정(1개)’ 등의 내용이 있음.

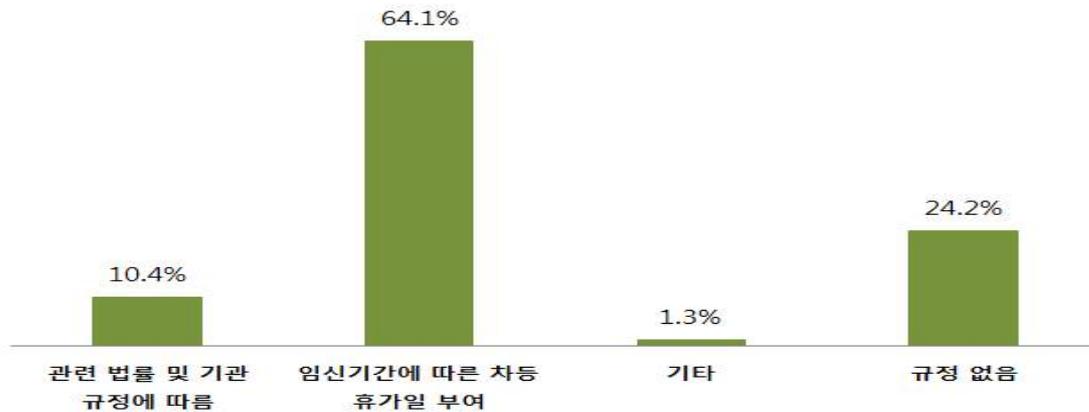
- 배우자 출산 휴가는 절반 이상이 「남녀고용평등법」과 동일한 수준(51.9%)이거나 기관 규정(7.4%)에 따르고 있음. 단, ‘관련 규정 없음’(39.8%)이 산전·산후 휴가(‘규정 없음’ 25.1%)와 비교했을 때 그 비중이 높음.

[그림 3] 배우자 출산 휴가 (2018)



- 유산·사산 휴가는 ‘규정 없음’ 비중이 24.2%이고, ‘임신기간에 따른 차등 휴가일 부여’ 비중(64.1%)이 가장 높음. 즉, 대부분의 단협에서 유산·사산 휴가에 대한 규정이 모호하게 있거나 아예 없는 것임.

[그림 4] 유산·사산 휴가 (2018)



(2) 가사, 돌봄

- 육아휴직은 대부분의 단협(87.8%)에서 관련 내용을 다루고 있는 것으로 나타났으며, 1년 이상-3년 이내(55%) 비중이 절반 이상임. 단, 노조연령 0년-4년은 육아휴직과 관련하여 ‘규정없음’ 비중(22.2%)이 상대적으로 높음. 한편 여성 노동자 비중 50% 이상은 ‘1년 이상-3년 이내’ 비중(69.2%)이 높은 편임.

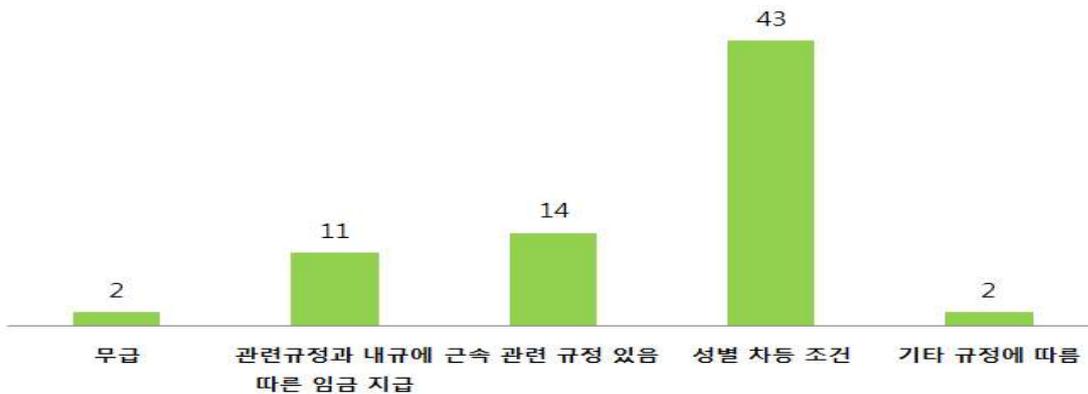
〈표 6〉 육아휴직 (2018)

		빈도 (개)					비중 (%)					
		관련법에 따름	관련법에 따르되 출산휴가 90일 제외	1년 이상-3 년 이내	기타	규정 없음	합계	관련법에 따름	관련법에 따르되 출산휴가 90일 제외	1년 이상-3 년 이내	기타	규정 없음
상급 단체	한국노총	22	0	41	0	15	78	28.2%	0.0%	52.6%	0.0%	19.2%
	민주노총	33	1	61	1	8	104	31.7%	1.0%	58.7%	1.0%	7.7%
	미가맹	19	0	25	0	5	49	38.8%	0.0%	51.0%	0.0%	10.2%
여성 노동 자 비중	3%-14%	18	0	25	0	6	49	36.7%	0.0%	51.0%	0.0%	12.2%
	15%-29%	25	0	47	0	14	86	29.1%	0.0%	54.7%	0.0%	16.3%
	30%-49%	25	1	37	0	7	70	35.7%	1.4%	52.9%	0.0%	10.0%
	50% 이상	6	0	18	1	1	26	23.1%	0.0%	69.2%	3.8%	3.8%
노조 연령	0년-4년	14	0	14	0	8	36	38.9%	0.0%	38.9%	0.0%	22.2%
	5년-9년	9	0	22	0	2	33	27.3%	0.0%	66.7%	0.0%	6.1%
	10년-14년	12	0	15	0	2	29	41.4%	0.0%	51.7%	0.0%	6.9%
	15년-19년	7	1	16	1	4	29	24.1%	3.4%	55.2%	3.4%	13.8%
	20년 이상	32	0	60	0	12	104	30.8%	0.0%	57.7%	0.0%	11.5%
	전체	74	1	127	1	28	231	32.0%	0.4%	55.0%	0.4%	12.1%

○ 육아휴직 사용시 처우 및 기타 내용을 검토한 결과, 43개 단협(18.6%)에서 여성-남성간 육아휴직 기간에 차이를 두고 있는 것으로 나타났다. 주로 남성 육아휴직 기간은 1년-2년이고, 여성 육아휴직 기간은 3년임. 이는 여성을 육아를 담당해야 하는 주체로 규정하고 있는 것으로 해석할 수 있음.

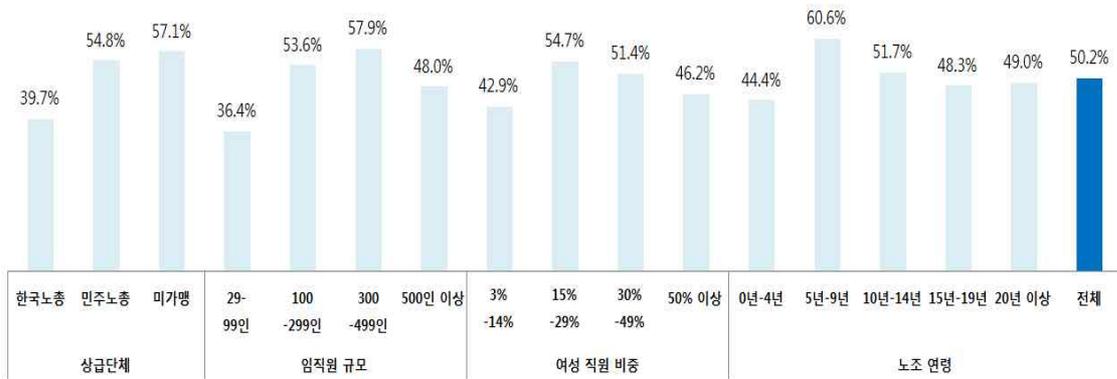
- 육아휴직 기간 임금 지급(11개, 4.8%) 및 근속 인정 내용(14개, 6.1%)을 포함하고 있는 단협은 소수에 불과함.

[그림 5] 육아휴직 사용시 처우 및 성별 차등 조건 (2018) (단위: 개)



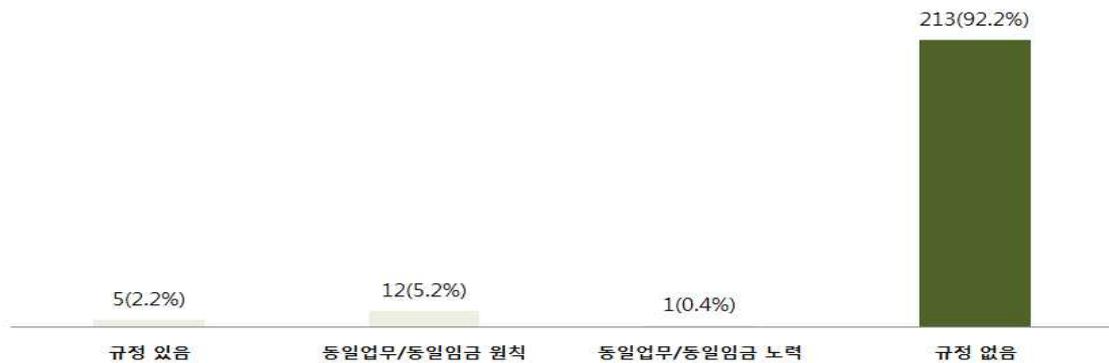
○ 육아휴직시 대체인력 충원 및 불이익 금지는 전체 단협 중 약 절반(50.2%)에 명시되어 있음. 노조 연령 5년-9년(60.6%)은 비교적 관련 내용 포함 비중이 높은 한편, 임노동자 규모 100인 미만 사업장(36.4%)과 한국노총(39.7%)은 비중이 낮은 편임.

[그림 6] 육아휴직 대체인력 총원 및 사용시 불이익 금지 비중 (2018)

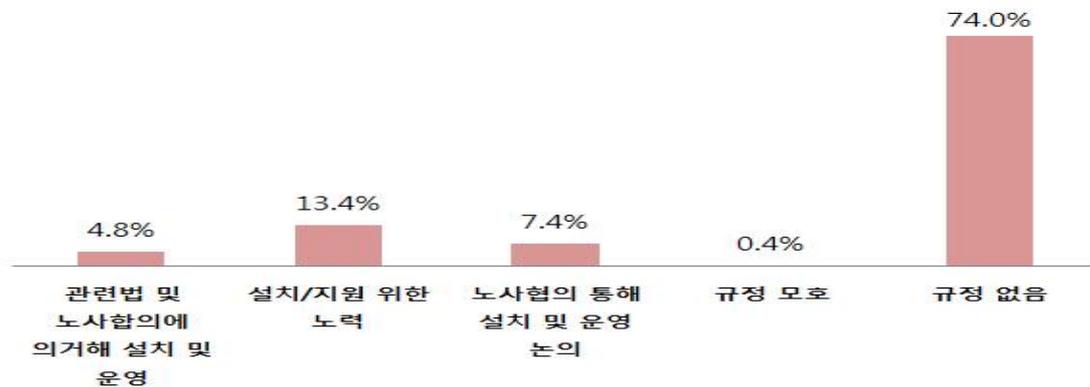


- 산전·산후 휴가 및 육아휴직 사용 후 복직시 불이익 처우 금지는 대부분의 단협(92.2%)에 규정이 없음. 동일업무/동일임금 복귀 원칙을 명시한 단협은 12개(5.2%)에 불과함.
 - 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설에 대한 내용은 규정이 모호하거나(0.4%) 없는(74%) 경우가 많음. 관련법 및 노사합의에 따라 설치 및 운영(4.8%)을 명시한 단협은 31개(4.8%)임.

[그림 7] 모성보호 휴가 복직시 불이익 처우 금지 (2018) (단위: 개, %)

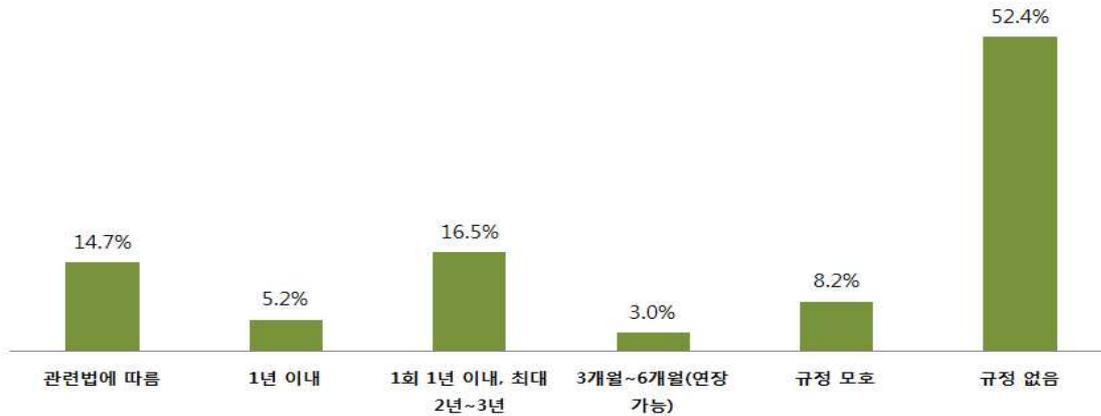


[그림 8] 보육시설 (2018)



- 가족돌봄 휴직은 규정 없음(52.4%) 비중이 절반이고, 1회 1년 이내, 최대 2~3년(16.5%) > 관련법에 따름(14.7%) 등 순으로 나타났다.
- 가족돌봄 휴직 사용시 채우는 무급 규정이 명시된 단협이 5개였고, 그 외 근속 인정이나(1개) 임금 지급 관련 내용이 있는(1개) 경우는 극히 소수였음.

[그림 9] 가족돌봄 휴직 (2018)



3) 성폭력 · 성희롱

- 성폭력 · 성희롱 개념과 관련하여 '규정 없음'(53.8%) 비중이 절반 정도이고, 광의의 성폭력(22.5%) > 남녀고용평등법 · 국가인권위원회법 · 형법 등 관련 법에 따른 정의(9.2%) > 별도 기관 지침에 따름(3.8%) 등 순이었음.
- 2차 가해 개념을 포함한 단협은 10개(4.2%)였고, 가해자 범위에 업무 관련 제3자를 포함한 단협은 13개(5.4%)임.
- 민주노총(32.5%)과 미가맹(35.4%) 단협은 광의의 성폭력 개념 비중이 상대적으로 높고, 2차 가해 개념이나 업무 관련 제3자 포함 비중 역시 비교적 높은 편인 것으로 드러났음.

<표 7> 성폭력 · 성희롱 개념과 범위 - 복수 기재 (2018)

		빈도 (개)							비중 (%)						
		관련법에 따른 정의	광의의 성폭력	기관 지침에 따름	관련법, 광의의 성폭력 함께 기재	2차 가해 개념 포함	업무 관련 제3자 포함	규정 없음	관련법에 따른 정의	광의의 성폭력	기관 지침에 따름	관련법, 광의의 성폭력 함께 기재	2차 가해 개념 포함	업무 관련 제3자 포함	규정 없음
상급단체	한국노총	6	6	9	3	2	4	51	8.0%	8.0%	12.0%	4.0%	2.7%	5.3%	68.0%
	민주노총	12	31	0	0	4	7	53	12.6%	32.6%	0.0%	0.0%	4.2%	7.4%	55.8%
	미가맹	4	17	0	0	4	2	25	8.3%	35.4%	0.0%	0.0%	8.3%	4.2%	52.1%
여성노동자비중	3%~14%	5	9	0	1	0	0	34	10.2%	18.4%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	69.4%
	15%~29%	4	24	6	2	5	4	45	4.4%	26.7%	6.7%	2.2%	5.6%	4.4%	50.0%
	30%~49%	10	16	3	0	5	7	34	13.3%	21.3%	4.0%	0.0%	6.7%	9.3%	45.3%
	50% 이상	3	5	0	0	0	2	16	11.5%	19.2%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	61.5%

		빈도 (개)							비중 (%)						
		관련법 에 따른 정의	광의의 성폭력	기관 지침에 따름	관련법, 광의의 성폭력 함께 기재	2차 가해 개념 포함	업무 관련 제3자 포함	규정 없음	관련법 에 따른 정의	광의의 성폭력	기관 지침에 따름	관련법, 광의의 성폭력 함께 기재	2차 가해 개념 포함	업무 관련 제3자 포함	규정 없음
노조 연령	0년-4년	5	10	0	1	1	2	18	13.5%	27.0%	0.0%	2.7%	2.7%	5.4%	48.6%
	5년-9년	4	11	0	0	2	1	16	11.8%	32.4%	0.0%	0.0%	5.9%	2.9%	47.1%
	10년-14년	2	7	0	0	0	0	20	6.9%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	69.0%	
	15년-19년	1	5	1	0	2	3	20	3.1%	15.6%	3.1%	0.0%	6.3%	9.4%	62.5%
	20년 이상	10	21	8	2	5	7	55	9.3%	19.4%	7.4%	1.9%	4.6%	6.5%	50.9%
	전체	22	54	9	3	10	13	129	9.2%	22.5%	3.8%	1.3%	4.2%	5.4%	53.8%

○ 피해 신고 및 성폭력·성희롱 발생시 절차는 관련 규정 없음(42%) 비중이 가장 높고, 고충심의 위원회 및 고용평등위원회(40.7%) > 감사부서 조사(12.1%) > 노사공동 조사(3%) > 징계위/인사위 회부(1.7%) 등 순이었음.

〈표 8〉 신고 및 성희롱·성폭력 발생시 절차 (2018)

		빈도 (개)							비중 (%)						
		징계위/ 인사위 회부	고충처 리위원 회/고충 심의위 원회/고 용평등 위원회	감사부 서 조사	노사공 동 조사	규정 모호	규정 없음	합계	징계위/ 인사위 회부	고충처 리위원 회/고충 심의위 원회/고 용평등 위원회	감사부 서 조사	노사공 동 조사	규정 모호	규정 없음	
상급 단체	한국노총	6	31	2	1	2	36	78	7.7%	39.7%	2.6%	1.3%	2.6%	46.2%	
	민주노총	29	19	0	6	2	48	104	27.9%	18.3%	0.0%	5.8%	1.9%	46.2%	
	미가맹	16	7	0	4	2	20	49	32.7%	14.3%	0.0%	8.2%	4.1%	40.8%	
여성 노동자 비중	3%-14%	13	7	0	5	2	9	49	36.1%	19.4%	0.0%	13.9%	5.6%	25.0%	
	15%-29%	5	19	0	1	0	8	86	15.2%	57.6%	0.0%	3.0%	0.0%	24.2%	
	30%-49%	7	2	0	1	0	19	70	24.1%	6.9%	0.0%	3.4%	0.0%	65.5%	
	50% 이상	5	7	0	0	1	16	26	17.2%	24.1%	0.0%	0.0%	3.4%	55.2%	
노조 연령	0년-4년	21	22	2	4	3	52	36	20.2%	21.2%	1.9%	3.8%	2.9%	50.0%	
	5년-9년	51	57	2	11	6	104	33	22.1%	24.7%	0.9%	4.8%	2.6%	45.0%	
	10년-14년	2	11	2	0	0	14	29	6.9%	37.9%	6.9%	0.0%	0.0%	48.3%	
	15년-19년	0	5	6	4	0	14	29	0.0%	17.2%	20.7%	13.8%	0.0%	48.3%	
	20년 이상	0	35	12	2	1	54	104	0.0%	33.7%	11.5%	1.9%	1.0%	51.9%	
	전체	4	94	28	7	1	97	231	1.7%	40.7%	12.1%	3.0%	0.4%	42.0%	

○ 피해자 및 조력자 보호는 단협 중 절반 이상(57.1%)에서 관련 내용이 없고, 있는 경우도 피해자에 대한 인사상 불이익 금지(34.6%)가 가장 많은 비중을 차지하고 있었음. 그 다음으로는 신고 및 관련 내용 비밀 유지(14.7%) > 신고 접수 이후 가해자로부터 피해자 보호 노력(13.4%) 등 순임.

- 한국노총(46.2%)과 노조 연령 0년-4년(50%), 그리고 5년-9년(51.5%)은 피해자에 대한 인사상 불이익 금지 비중이 비교적 높은 것으로 나타났음.

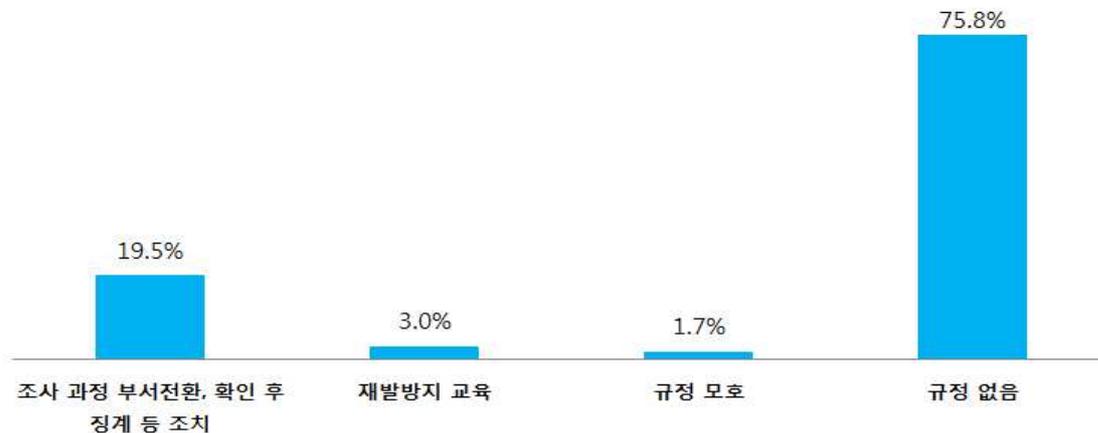
〈표 9〉 피해자 및 조력자 보호 -복수 게재 (2018)

		피해자 및 조력자 보호							
		신고 및 관련 내용 비밀 유지	피해자에 대한 인신상 불이익 금지	신고 접수 이후 가해자로부터 피해자 분리 및 보호(유급보호 휴가 등)	피해자 및 신고자 불이익 금지	신고 접수 이후 가해자로부터 피해자 보호 노력(부서이동 등)	규정 모호	별도 지침 마련 및 관련법 준수	규정 없음
상급 단체	한국노총	17 21.8%	36 46.2%	4 5.1%	8 10.3%	17 21.8%	1 1.3%	1 1.3%	32 41.0%
	민주노총	8 7.7%	27 26.0%	7 6.7%	1 1.0%	9 8.7%	2 1.9%	0 0.0%	69 66.3%
	미가맹	9 18.4%	17 34.7%	2 4.1%	5 10.2%	5 10.2%	0 0.0%	0 0.0%	31 63.3%
여성 노동자 비중	3%-14%	10 (20.4%)	19 (38.8%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	4 (8.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	29 (59.2%)
	15%-29%	9 (10.5%)	25 (29.1%)	4 (4.7%)	6 (7.0%)	11 (12.8%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	54 (62.8%)
	30%-49%	14 (20.0%)	30 (42.9%)	6 (8.6%)	7 (10.0%)	11 (15.7%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	35 (50.0%)
	50% 이상	1 (3.8%)	6 (23.1%)	3 (11.5%)	0 (0.0%)	5 (19.2%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	14 (53.8%)
노조 연령	0년-4년	9 (25.0%)	18 (50.0%)	3 (8.3%)	4 (11.1%)	6 (16.7%)	2 (5.6%)	0 (0.0%)	14 (38.9%)
	5년-9년	7 (21.2%)	17 (51.5%)	1 (3.0%)	4 (12.1%)	3 (9.1%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	13 (39.4%)
	10년-14년	0 (0.0%)	7 (24.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (6.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	21 (72.4%)
	15년-19년	7 (24.1%)	9 (31.0%)	3 (10.3%)	1 (3.4%)	5 (17.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	17 (58.6%)
	20년 이상	11 (10.6%)	29 (27.9%)	6 (5.8%)	5 (4.8%)	15 (14.4%)	1 (1.0%)	0 (0.0%)	67 (64.4%)
전체	34 (14.7%)	80 (34.6%)	13 (5.6%)	14 (6.1%)	31 (13.4%)	3 (1.3%)	1 (0.4%)	132 (57.1%)	

○ 가해자 징계는 관련 규정 없음(75.8%) 비중이 전체의 2/3 이상임. 관련 규정 있을 경우에는 조사 과정에서 부서전환 및 가해 사실 확인 후 징계 등 조치(19.5%)가 가장 많았음.

- 그 외 피해자 보상 및 사용자 책임에 대한 내용으로는 사용자 책임 인정시 배상(13개) > 소송시 법률상담 등 지원(3개) 등이 있었음.

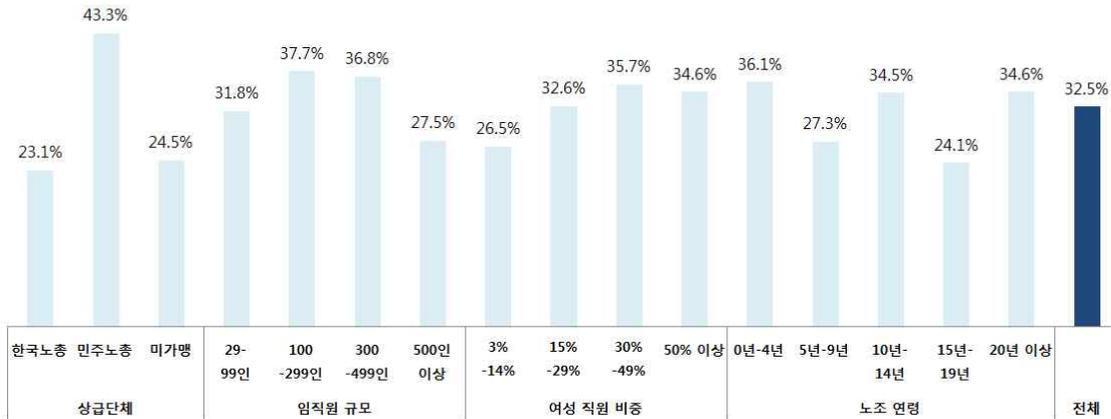
[그림 10] 가해자 징계 (2018)



4) 성차별 금지 및 비정규직 차별 해소

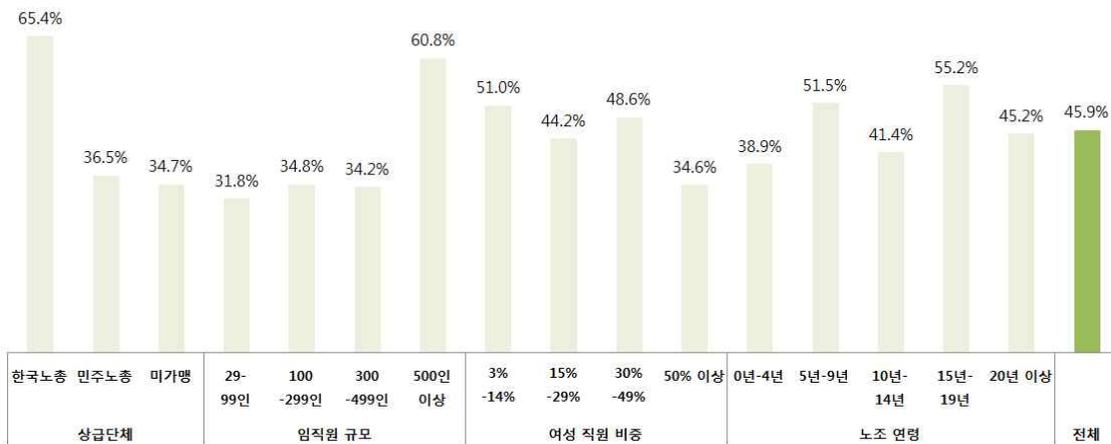
○ 단협 총칙에서 성차별 금지를 규정한 비중은 평균 32.5%이고, 민주노총(43.3%)은 총칙상 성차별 금지 규정 비중이 높은 편인 것으로 나타났다.

[그림 11] 총칙상 성차별 금지 (2018)



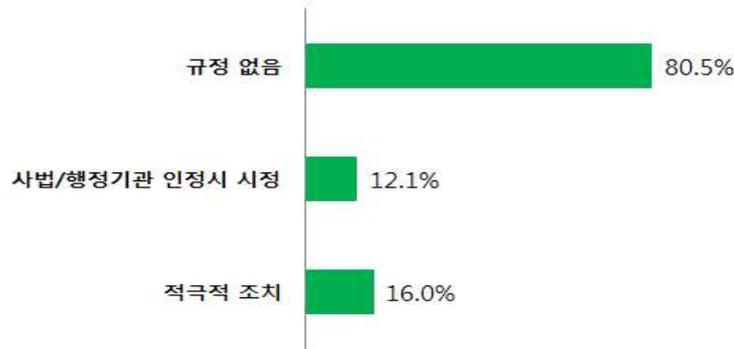
- 한편, 성차별 금지 및 균등기회 부여 규정은 절반에 미쳐 미치지 못하는 수준(45.9%)임. 한국노총(65.4%)과 임노동자 규모 500인 이상 사업장(60.8%)은 관련 내용 규정 비중이 높은 편임.

[그림 12] 성차별 금지 및 균등기회 부여 (2018)



○ 성차별 해소 및 적극적 조치는 관련 규정 없음(80.5%) 비중이 가장 높고, 그 외 '모성보호, 현존하는 차별 해소를 위한 여성 우대는 차별로 보지 않음(16%) > '사법/행정기관에서 차별로 인정 받았을 경우 원상회복 및 시정(12.1%)' 등의 내용이 확인됨.

[그림 13] 성차별 해소 및 적극적 조치 -중복 게재 (2018)



- 노조 연령 10년-14년(93.1%)과 여성 노동자 비중 50% 이상인 사업장(92.3%)은 다른 집단에 비해 성차별 해소 및 적극적 조치 관련 '규정 없음' 비중이 높음. 또한, 한국노총은 적극적 조치(29.5%) 비중이 비교적 높은 것으로 나타났음.

<표 10> 성차별 해소 및 적극적 조치 -중복 게재 (2018)

		빈도 (개)			비중 (%)		
		모성보호, 현존하는 차별 해소 위한 여성 우대 차별로 보지 않음	사법/행정기관 차별 인정받았을 경우 원상회복 및 시정	규정 없음	모성보호, 현존하는 차별 해소 위한 여성 우대 차별로 보지 않음	사법/행정기관 차별 인정받았을 경우 원상회복 및 시정	규정 없음
상급 단체	한국노총	23	14	54	29.5%	17.9%	69.2%
	민주노총	9	10	90	8.7%	9.6%	86.5%
	미가맹	5	4	42	10.2%	8.2%	85.7%
여성 노동자 비중	3%-14%	11	7	37	22.4%	14.3%	75.5%
	15%-29%	16	9	69	18.6%	10.5%	80.2%
	30%-49%	9	10	56	12.9%	14.3%	80.0%
	50% 이상	1	2	24	3.8%	7.7%	92.3%
노조 연령	0년-4년	7	2	28	19.4%	5.6%	77.8%
	5년-9년	6	5	26	18.2%	15.2%	78.8%
	10년-14년	1	1	27	3.4%	3.4%	93.1%
	15년-19년	6	4	23	20.7%	13.8%	79.3%
	20년 이상	17	16	82	16.3%	15.4%	78.8%
	전체	37	28	186	16.0%	12.1%	80.5%

○ 동일노동 동일임금 관련 규정 비중(27.4%)은 전반적으로 낮은 가운데, 총칙상 규정(13.9%) > 성에 따른 차별 해소(8.7%) > 고용형태에 따른 차별 해소(4.8%) 등의 내용이 확인되었음.

- '총칙상 규정 있음' 비중은 민주노총(25%)이, 성차별 해소는 한국노총(15.4%)이, 그리고 고용형태 차별 해소는 미가맹(12.2%)이 가장 높은 것으로 드러났음.

〈표 11〉 동일노동 동일임금 (2018)

		빈도 (개)					비중 (%)				
		규정 있음	성에 따른 차별 해소	고용형태에 따른 차별 해소	규정 없음	합계	규정 있음	성에 따른 차별 해소	고용형태에 따른 차별 해소	규정 없음	
상급단체	한국노총	2	12	1	63	78	2.6%	15.4%	1.3%	80.8%	
	민주노총	26	7	4	67	104	25.0%	6.7%	3.8%	64.4%	
	미가맹	4	1	6	38	49	8.2%	2.0%	12.2%	77.6%	
여성노동자 비중	3%-14%	8	4	3	34	49	16.3%	8.2%	6.1%	69.4%	
	15%-29%	12	6	5	63	86	14.0%	7.0%	5.8%	73.3%	
	30%-49%	9	7	3	51	70	12.9%	10.0%	4.3%	72.9%	
	50% 이상	3	3	0	20	26	11.5%	11.5%	0.0%	76.9%	
노조연령	0년-4년	4	3	2	27	36	11.1%	8.3%	5.6%	75.0%	
	5년-9년	2	2	2	27	33	6.1%	6.1%	6.1%	81.8%	
	10년-14년	6	1	3	19	29	20.7%	3.4%	10.3%	65.5%	
	15년-19년	3	4	0	22	29	10.3%	13.8%	0.0%	75.9%	
	20년 이상	17	10	4	73	104	16.3%	9.6%	3.8%	70.2%	
	전체	32	20	11	168	231	13.9%	8.7%	4.8%	72.7%	

- 인사 및 노동조건상 성차별 금지는 모집 및 채용(29.9%) > 교육훈련 및 연수(28.1%) > 배치(27.7%) > 해고 및 퇴직(26%) > 승진 및 승급(25.5%) > 정년(22.5%) 등 순임.
 - 그 외 임금(7.4%) > 복리후생(3.5%) > 노조 채용 등과 관련한 통계자료 요구시 사측 제시(4.8%) > 여성할당(1.8%) 비중은 매우 낮은 편임.

[그림 14] 인사 및 노동조건상 성차별 금지 - 중복 게재 (2018)



- 비정규직 노동자 차별 해소는 규정 없음(79.7%) 비중이 높은 가운데 보편적인 차별 처우 금지(15.6%) > 임금·복지·휴가 등 노동조건 차별 해소 노력(3.5%) > 단협 및 취업규칙 비정규직 노동자 동등 적용 노력(1.3%) 등의 내용을 확인함. 민주노총(26.9%)의 경우 비정규직 노동자 차별 처우 금지 비중이 상대적으로 높음.

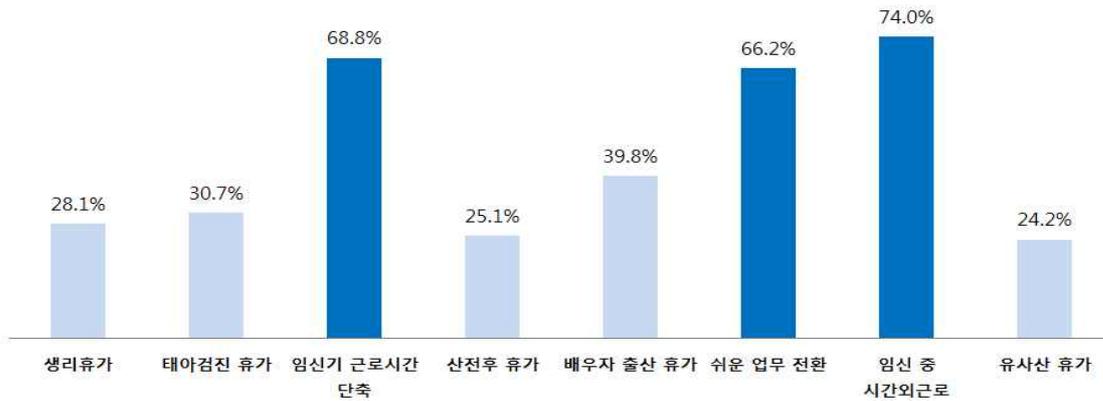
〈표 12〉 비정규직 차별 해소 (2018)

		빈도 (개)					비중 (%)				
		비정규직 노동자 차별 처우 금지	비정규직 노동자 임금/복지/ 휴가 등 노동조건 차별 해소 노력	단협 및 취업규칙 비정규직 노동자 동등 적용 노력	규정 없음	합계	비정규직 노동자 차별 처우 금지	비정규직 노동자 임금/복지/ 휴가 등 노동조건 차별 해소 노력	단협 및 취업규칙 비정규직 노동자 동등 적용 노력	규정 없음	
상급 단체	한국노총	2	0	0	76	78	2.6%	0.0%	0.0%	97.4%	
	민주노총	28	8	3	65	104	26.9%	7.7%	2.9%	62.5%	
	미가맹	6	0	0	43	49	12.2%	0.0%	0.0%	87.8%	
여성 노동 자 비중	3%-14%	7	1	1	40	49	14.3%	2.0%	2.0%	81.6%	
	15%-29%	13	3	1	69	86	15.1%	3.5%	1.2%	80.2%	
	30%-49%	12	2	0	56	70	17.1%	2.9%	0.0%	80.0%	
	50% 이상	4	2	1	19	26	15.4%	7.7%	3.8%	73.1%	
노조 연령	0년-4년	6	1	0	29	36	16.7%	2.8%	0.0%	80.6%	
	5년-9년	5	0	0	28	33	15.2%	0.0%	0.0%	84.8%	
	10년-14년	6	4	1	18	29	20.7%	13.8%	3.4%	62.1%	
	15년-19년	2	1	0	26	29	6.9%	3.4%	0.0%	89.7%	
	20년 이상	17	2	2	83	104	16.3%	1.9%	1.9%	79.8%	
	전체	36	8	3	184	231	15.6%	3.5%	1.3%	79.7%	

3. 맺음말 - 요약과 함의

- 생리휴가, 태아검진 휴가, 산전·산후 휴가에 비해 임신 중 시간외근로(74%), 임신기 근로시간 단축(68.8%) 및 쉬운 업무 전환(66.2%)은 단협에 관련 규정이 없는 경우가 많음.

〈그림 15〉 모성보호(임신·출산) - “규정 없음” (2018)

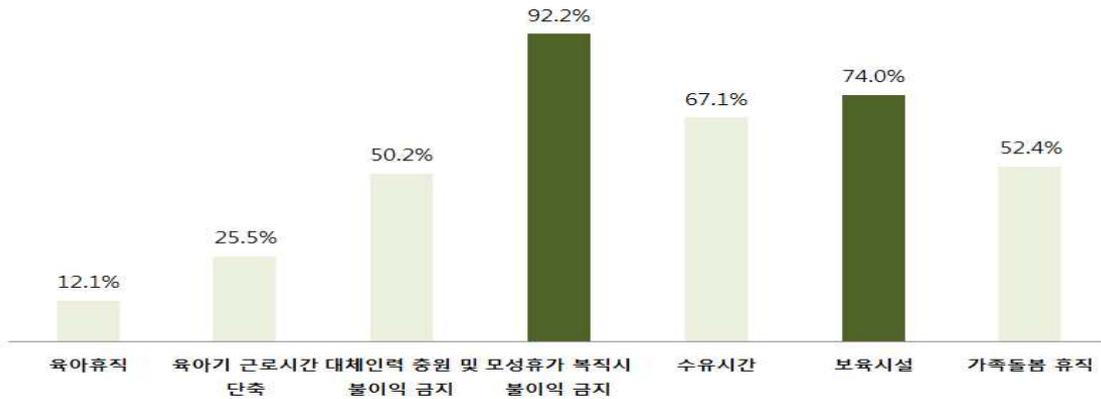


- 모성보호 중 가사·돌봄에 대한 내용을 검토한 결과, 육아휴직에 비해 수유시간(67.1%)과 가족 돌봄 휴직(52.4%)은 ‘규정 없음’ 비중이 상대적으로 높음.
 - 육아휴직시 대체인력 충원 및 불이익 금지(50.2%), 모성휴가 사용 후 복직시 불이익 금지 (92.2%) 등 실질적으로 노동자들이 육아휴직이나 출산 전후 휴가를 사용할 수 있게끔 하는

내용은 매우 빈약함.

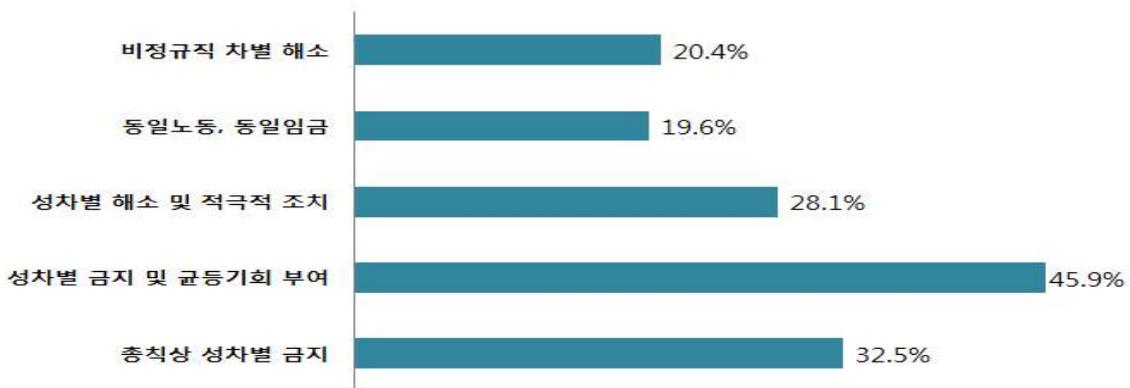
- 자녀를 위한 간병, 학교 행사 및 상담시 휴가(4개), 양육자에게 전보·배치·교육훈련시 우대(9개), 육아보육을 위한 재택근무 허용(9개) 등이 기관 및 사업장 특성에 따라 더욱 확대되고, 보장되어야 함.

[그림 16] 모성보호(가사·돌봄) - “규정 없음” (2018)



- 성폭력·성희롱 관련 내용은 전반적으로 단체협약에 누락되어 있는 경우가 많은 것으로 나타났음. 특히 피해자 및 조력자 보호(규정 없음 57.1%) 관련 내용은 더욱 보강될 필요가 있음.

[그림 17] 성차별·차별 금지 및 해소 (2018)



- 성차별 및 차별 금지 관련 사항은 성차별 금지 및 균등기회 부여(45.9%) > 총칙상 성차별 금지 선언(32.5%) > 성차별 해소 및 적극적 조치(28.1%) > 비정규직 차별 해소(20.4%) > 동일노동 동일임금(19.6%) 등 순임.
- 인사상 성차별 금지(모집 및 채용 29.9%, 교육훈련 28.1% 등) 비중이 낮음. 또한, 노동조건상 성차별 금지(임금 7.4%, 복리후생 3.5%, 여성할당 1.7%, 성별 통계 요구시 사측 제시(4.8%) 비중은 더욱 낮음.

- 사업장 특성별로 살펴보면, 임직원 중 여성 비중이 높은 기관은 단협상 △임신기 근로시간 단축, △산전산후 휴가, △육아휴직, △노사협의를 통한 보육시설 설치 및 운영 논의 등 모성보호와 양육 관련 조항을 명시한 경우가 상대적으로 많음.
 - 한편 노동조합 특성에 따른 차이점이 확인됨. 민주노총의 경우, 성폭력 관련 규정에서 2차 가해 개념 등 성폭력성희롱 개념을 명확하게 규정한 경우가 상대적으로 많고, 한국노총은 성폭력성희롱 피해자에 대한 인사상 불이익 금지 및 가해자 부서전환 등 징계 조치를 명시한 단협 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났음.
 - 또한, 민주노총의 경우 단체협약상 ‘비정규직 노동자 차별 처우 금지’ 명시 비중이 상대적으로 높음.

- 사회적으로 여성노동자들에 대한 차별 철폐의 요구가 강해지고 있는 분위기에 따라 성차별 금지와 관련된 법률은 점점 강화되고 있음. 그러나 현행 단체협약의 수준은 관련 규정 자체가 없거나 최소 적용 기준인 법률을 적용하는 것에서 크게 발전하지 못하고 있는 것으로 판단됨.
 - 이는 노동조합 내 성인지적 관점에 대한 인식의 부족과 성차별 관련 문제들을 노동조합의 문제로 인식하지 못함에 따라 이를 핵심 사안으로 삼아 교섭과정에 참여할 교섭위원이 부족한 것도 하나의 이유로 판단됨

- 앞서 언급했듯, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에 모성보호 및 성차별금지 규정이 있다는 이유로 단체협약에 해당 내용을 포함시키는 것이 불필요하다는 인식이 있을 수 있음.
 - 그러나 단체협약은 노동조건인 최소 규정인 법률을 더욱 발전시키는 것임을 생각해볼 때 단체협약에 최소한의 기준을 명시하는 작업이 선행되어야 할 필요가 있음.
 - 즉, 성평등을 위한 단체협약을 위해 해결해야 할 과제는 성차별 금지에 대한 법률을 근거로 각 산업부문, 각 사업장 내에서 실질적으로 실현가능한 구체적인 방안을 단체협약에 규정하여 현실적으로 적용 가능하도록 하는 것임.
 - 이를 위해서는 △여성위원회 활성화 등 노동조합 내 여성 대표성 강화 △단체교섭 의제에 성차별 문제 포함 △정기적 성인지 통계조사 등 다차원적인 노력이 필요할 것임.

[참조] 성평등 단체협약을 위한 체크리스트 (ILO)

협상 이전	단체협약	협상 이후
<ul style="list-style-type: none"> • 여성위원회의 역할 • 여성 대표성 • 성인지 통계 • 정책/법률상 권리 • 우선 순위 정하기 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 노동환경 • 모성보호와 가족부양 의무 • 비정규직과 취약노동자 보호 • 차별·폭력 금지 • 여성 대표성
	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 협상 내용 공유 • 정기적인 성인지 통계 수집 (고용·승진·해고, 직종과 급여 수준 및 훈련 프로그램 수 성별 통계) • 협상 내용 이행 여부 및 효과 모니터링 • 교육 및 훈련 프로그램에서 평등 문제 다루기 • 노조의 성과 홍보하기

* 출처: O.Shauna. & O.Faith. (Eds). (2004), Gender Equality through Collective Bargaining, ILO (연구자 재구성)