연구 보고서

세상을
전진하게
합다

역방향의 평등: 공공교통 분야의 여성의 노동과 자동화

요약

국제운수노동조합연맹(ITF)은 민주적이고 가맹조직들이 주도하는 글로벌 연맹으로, 147개국 670개 노동조합으로 구성되어 있으며 모든 운수 부문에서 1,800만 명 이상의 여성 및 남성 노동자를 대표한다. ITF는 운수노동자들의 권리와 평등, 정의를 위한 캠페인을 열심히 진행하고 있다.

OUR PUBLIC TRANSPORT

women transporting the world

본 보고서에 대하여

이 사례 연구는 노동 및 사회 정책 연구원 줄리 포터(Julie Porter)가 ITF를 위해 조사하고 작성한 것입니다.

ITF는 운수 분야에서 양질의 안정적인 일자리로부터 여성들의 체계적 배제를 종식시키기 위한 우리의 활동에 기여해 주신 줄리 님께 감사의 말씀을 전하고자 한다. 이 활동은 2018년 싱가포르에서 열린 ITF 총회에서 여성운수노동자들을 위한 두 가지 핵심 우선과제 중 하나로 채택된 바 있다.

ITF와 줄리는 아래의 연구 참여자들에게 귀중한 시간과 지식, 경험, 분석 결과를 아낌없이 공유해준 점에 대해 감사의 말씀을 전한다. 모니카 에차귀에(Mónica Echagüe, FESIMETRO); 실바나 프랑켄 벨피(Silvana Francken Belfi, FNV Spoor); 바누사 페레이라 코엘류(Vanusa Pereira Coelho, SINDIMOC); 용 침플리(Yong Chimphli, BMTA-SWU).

용어집 및 약어

자동화 – 기계, 시스템 또는 알고리즘을 원격으로 또는 자율적으로 제어할 수 있는 디지털화의 한 유형.

BMTA – 방콕공공교통국(태국)

BMTA-SWU – 방콕공공교통국-주공무원노조(태국)

디지털화 – 운수, 세계 경제 및 사회 분야에서 디지털 기술의 활용이 확대됨.

디지털 기술 – 어떤 방식으로든 전자 데이터를 활용하는 기술의 응용.

차별 – 고용 및 직업상의 차별에 관한 국제노동기구(ILO) 제111호 협약은 차별을 "인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 출신에 근거하여 행해지는, 기회나 대우의 평등을 무효화하거나 훼손하는 효과를 초래하는 모든 구별이나 배제 또는 우대"로 정의하고 있다. 차별에는 직접적 차별과 간접적 차별이 있다.

직접적 차별 – 특정 사유나 특성을 근거로 명시적으로 구별, 배제 또는 우대하는 법률, 규칙, 정책 또는 관행. 예를 들어, 특정 직종에 대해 남성 지원자를 우대하는 정책이나 관행.

간접적 차별 – 겉보기에는 중립적으로 보일 수 있고 차별할 의도가 없을지라도, 특정 집단의 사람들에게 주로 불이익을 초래하는 상황, 규칙, 정책 및 관행. 예를 들어, 남성보다 여성의 비율이 훨씬 높은 시간제 노동자들을 그 외 노동자에게 지급되는 급여에서 제외하기로 한 사용자의 결정[1].

동일 가치의 업무에 대한 동일 임금 – 여성과 남성 간의 임금 형평성, 즉 공정성을 실현하기 위한 원칙. 이 원칙은 동등한 조건에서 동일하거나 유사한 업무를 수행할 때, 비슷한 자격을 갖춘 여성과 남성이 동일한 임금을 받을 권리를 넘어서는 것이다. '동등한 가치의 업무'란 내용은 다를 수 있고, 담당하는 책임이 다를 수 있으며, 요구되는 기술이나 자격 요건이 다를 수 있고, 수행 조건이 다를 수 있지만, 성별 편견이 배제된 객관적인 기준에 따라 동등한 가치를 지닌 업무를 의미한다.

빈곤의 여성화 – 빈곤층에서 여성의 비중이 불균형적으로 높고, 여성의 빈곤이 남성의 빈곤에 비해 더 심각할 가능성이 높은 현상을 말한다. 이러한 추세를 되돌리기 위한 노력은 여성들이 사회와 경제에 기여하는 모든 측면을 인정하고 그 가치를 높이 평가해야 한다. 가사 노동과 무급 돌봄 노동에 대한 남성, 사용자 및 공공기관의 더 많은 지원과 참여는 여성들이 정규 노동시장에 접근하고 참여할 수 있도록 하는 노력과 반드시 병행되어야 한다.

페미니즘 – 사회적, 정치적, 경제적 구조를 통해 발생하는 성 불평등과 여성의 남성 종속을 문제로 규명하고, 여성의 의식을 고양하며, 여성의 힘을 키우고, 여성의 삶을 개선하는 것을 목표로 하는 일련의 행동과 질문, 요구사항. ITF가 '페미니즘'이라는 용어를 사용할 때, 페미니즘은 사회 내 남성과 여성 간의 불평등한 권력 관계를 비판하고, 변화를 이끌어내는 집단적 주체로서 여성의 역량을 강화하고자 하는 젠더 관점을 지칭하는 약칭으로 사용된다.

FNV – 네덜란드노동조합연합

FNV Spoor – FNV 철도노조(네덜란드)

FESIMETRO (Federación de Sindicatos de Metro S.A.) – 지하철노동조합연맹(칠레)

성별 – 사회가 남성적 또는 여성적이라고 정의하는 일련의 특성으로, 이는 결국 남성이나 여성으로서 갖는 역할, 행동 양식, 제약과 기회를 결정한다. 성별에 대한 개념은 역사적, 문화적 맥락에 따라 달라지며, 이분법적일 수도 있고 다중적일 수도 있으며, 변화할 수도 있다. 성별에 따른 직업에 대한 고정관념과 규범을 포함한 성별에 대한 인식은 적극적으로 변화시킬 수 있다.

1 ILO 웹사이트의 사례: https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#5

성별에 따른 직종 분리(GBOS) – 성별에 대한 고정관념과 성별에 따른 힘의 역학관계에 기반하여, 여성과 남성이 접근할 수 있고 선택할 수 있는 직업의 종류에서 나타나는 불평등. 여성들은 경제의 일부 부문과 직업군에서 소외되거나 배제되는 한편, 다른 부문과 직업군에는 집중적으로 분포되어 있다. 이는 여성의 소득과 기술, 영향력, 기회에 영향을 미친다. 성별에 따른 수평적 직종 분리(특정 산업/직종에서 여성의 비중이 낮고 다른 산업/직종에서는 높은 현상)와 성별에 따른 수직적 직종 분리(최고 지위의 직책에서 남성의 비중이 높은 현상)가 존재할 수 있다.

직무 평가에서의 성별 편향 – 전형적으로 여성이 수행하는 업무와 관련된 기술, 노력, 책임 및/또는 노동조건이 인정받지 못하거나 과소평가되는 경우. 예를 들어, 어떤 능력이 경험이나 훈련을 통해 습득된 역량이 아니라 여성이 타고난 자연스러운 특성으로 간주될 때.

성별에 대한 무지 – 서로 다른 성별을 가진 사람들의 각기 다른 상황과 경험을 인식하거나 고려하지 못하는 것. 예를 들어, 남성 노동자를 기본값으로 삼아 설계된 작업장은 남성을 '남녀 공용'으로 간주하는 경향이 있다.

성별별 집계 – 여성과 남성에 대해 별도로 수집된 통계 및 데이터를 통해 성 불평등을 가시화하고, 성평등 달성을 위한 진척 상황을 모니터링할 수 있도록 하는 것.

성평등 – 성별에 관계없이 개인이 자신의 권리와 기회를 행사할 수 있는 상태. 성평등은 여성과 남성이 똑같다는 뜻도 아니고, 똑같아지기를 원한다는 뜻도 아니다.

성별 형평성 – 사람들을 공정하게 대우하기 위해서는 기존의 성별에 기반한 배제, 소외 및 차별 구조를 적극적으로 해체해야 한다는 점을 인정하는 접근법. 형평성 접근법은 여성과 남성에게 공평한 경쟁의 장을 마련하는 것을 목표로 하며, 여성이 자신의 권리와 기회를 행사하는 데 있어 성별에 의해 정의되거나 영향을 받지 않도록 하기 위해서는 목표 지향적인 적극적 조치가 필요하다. 형평성은 평등을 실현하는 수단이다.

성별 임금 격차 – 임금의 성별 불평등을 나타내는 지표로, 남성과 여성의 평균 소득 차이를 남성 소득 대비 백분율로 계산하여 산출한다. 일반적으로 시간당 성별 임금 격차는 주간, 월간, 연간 성별 임금 격차보다 작은데, 이는 여성들이 여전히 가족 및 가사 책임을 더 많이 지고 있어 남성보다 유급 노동을 더 적게 하는 경향이 있기 때문이다.

ILO – 국제노동기구(ILO)

ITF – 국제운수노동조합연맹(ITF)

산티아고지하철노동조합(Metro de Santiago) – 칠레 산티아고의 지하철 네트워크

신자유주의 경제학 – 자연 자원, 인적 자원, 금융 자원을 막론하고 모든 자원을 배분하는 데 있어 시장이 적절한 메커니즘이라는 생각에 기반을 둔 정책적 접근법으로, 시장 밖에서 이루어지는 무급 활동 또는 노동의 가치를 인정하거나 측정하지 못하는 특징을 지닌다. 신자유주의 경제 정책의 주요 원칙은 다음과 같다: 자유 무역과 자본의 자유로운 이동, 규제 완화, 민영화, 사회적 및 환경적 요구를 충족시키기 위한 정부 지출 축소.

RIT (Rede Integrada de Transporte) – 통합 교통망, 쿠리치바(브라질)의 간선급행버스 체계

SINDIMOC (Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Curitiba e Região Metropolitana) – 쿠리치바 및 광역권 버스운전기사요금징수원노조(브라질)

범위와 방법론

본 연구에서는 ITF가 전 세계 가맹조직들이 공유한 사례와 경험을 대표적으로 보여준다고 판단하는, 자동화 및 무현금 승차권 시스템 도입 사례 네 가지를 살펴본다:

- 산티아고 지하철, 칠레: 자동 승차권 발권 및 역 매표소 폐쇄
- 네덜란드 철도, 네덜란드: 자동 승차권 발권 및 역 매표소 폐쇄
- 방콕 공공교통국(BMTA, 버스 서비스), 태국: 무현금 결제 도입
- 통합 교통망(RIT, 버스 서비스), 브라질 쿠리치바: 무현금 결제 도입

상기 교통 시스템의 소유 및 운영 모델은 각기 다르다. 모든 사례에서 공공교통은 정부와 민간 부문이 협력하여 제공하며, 그중 두 개의 사례에서는 민간 사업자들이 디지털 기술의 활용을 확대하고 있다.

본 연구는 페미니즘[5] 전통에 입각한 질적 연구 과정을 통해 도출된 결과물이다. 각 시스템의 노동자 대표와 화상 회의 소프트웨어를 통해 일련의 심층 인터뷰가 진행되었다. 인터뷰 대상자는 모두 여성이었으며, 이들 모두는 영향을 받은 직무에서 노동자로 일한 직접적인 경험이 있었고, 자동화 및 무현금 승차권에 반대하는 과정에 직접 참여해 온 사람들이었다. 모든 인터뷰 대상자는 연구 당시 자신이 속한 노동조합에서 선출직을 맡고 있었거나, 이후(출판 전)에 선출되었다. 본 연구는 여성 노동자들의 경험과 영향을 파악하고 젠더 비판적 관점을 통해 자동화 대응 과정을 분석하기 위해 2022년에 수행 및 집필되었다.

ITF는 이번 과정에 참여해주신 다음 가맹 노조들에 감사를 표한다:

- FESIMETRO, 지하철노동조합연맹(칠레)
- FNV, 네덜란드노동조합연합
- BMTA-SWU, 방콕공공교통국-주공무원노조(태국)
- SINDIMOC, 쿠리치바 및 광역권 버스운전기사요금징수원노조(브라질)

본 사례 연구는 각 공공교통 시스템 내 성별에 따른 직종 분리에 대해 입수 가능한 정보를 검토하고 분석하는 것으로 시작된다. 다음 섹션에서는 자동화에 대응하는 과정을 설명한다. 그 다음에는 성평등을 위한 노동조합의 활동 과정이 이어진다. 본 연구는 앞서 언급된 바와 같이, 연구에서 도출된 권고사항으로 마무리된다.

연구결과 개요

본 연구는 **공공교통 시스템에 자동화 및 무현금 승차권 제도가 도입됨에 따라 노동력 구성에 있어 "평등 역전" 현상이 나타나고 있는** 전 세계 4개 사례를 살펴본다. 이 부문에서 이미 비중이 낮은 여성 노동자들은 일자리 감소와 업무 재편으로 인한 부정적인 영향으로 인해 불균형적으로 영향을 받고 있다.

디지털 기술의 급속한 확산은 이러한 전환기에서 경제 및 산업 변화를 주도하는 요인 중 하나이다. 본 연구는 성별을 고려하지 않은 방식으로 변화가 이루어질 때 발생하는 상황에 대한 사례를 제시한다. 이는 **기존의 차별과 배제 구조에 적극적으로 도전하는 데 실패한 전환은 오히려 그 구조를 더욱 심화시킬** 뿐임을 보여준다.

조사된 모든 사례에서, **노동력 내 성별에 따른 높은 수준의 직종 분리는 성평등이 역전되는 결과를 초래하는 전제 조건이다.** 여성 노동자들은 매표소 직원이나 고객 서비스 담당자 등 고객을 직접 대면하는 업무에 집중되어 있는데, 이러한 직무들은 현재 신기술 도입으로 인해 가장 큰 영향을 받고 있다. 반면, 여성 노동자들은 공공교통 서비스를 유지하는 데 필요한, 예를 들어 정비사, 엔지니어, 운전사 등 다른 수많은 운영직 및 기술직이라는 직종에서 상당히 배제되어 있다.

여성 노동자들이 일부 직종에서는 배제되고 주변화되며, 다른 직종에는 집중되는 과정은 다각적인 측면을 지니고 있다. 조사 대상 체계 내에서 직종 분리가 권력 역학관계와 어떻게 연결되는지는 간단하다. 즉, 급여와 노동조건이 가장 좋은 일자리는 남성이 맡고 있다. 차별은 – 직접적이든 간접적이든, 의도적이든 무의식적이든 – 권력과 권력 남용의 문제이며, **'남자의 업무'와 '여자의 업무'를 구분하는 것은 훤히 드러나지만 간과하는 차별이다.** 본 연구는 ILO의 노동의 기본 원칙 및 권리에 따라, 공공교통 사용자와 노동조합이 여성에 대한 구조적 차별을 적극적으로 해소하기 위해 강력한 조치를 취해야 할 시급한 필요성을 강조한다.

칠레와 태국, 브라질, 네덜란드(본 연구에서 중점적으로 다룬 4개국)에서는 자동화의 도입이 공공 서비스에 대한 정부 지출을 줄이고 이를 민영화로 전환하려는 신자유주의적 경제 정책과 상호작용하고 있다. 이로 인해 **비용 절감과 생산성 향상을 위해 인력 감축에만 초점을 맞춘 채 디지털 기술이 도입되는** 상황이 초래되고 있다. 본 연구에서 다룬 사례들은 모든 공공교통 이해관계자(당국, 관리자, 운영사)가 보다 폭넓은 관점을 가져야 할 필요성을 보여준다. 즉, 기술이 서비스의 필수적인 측면을 구성하는 노동자와 승객 간의 빈번하고 직접적인 인간적 상호작용을 배제하기보다는 이를 통합하는 관점이다. **본 연구에 인용된 노동자 대표들은 자신의 업무와 승객이 경험하는 고객 서비스의 필수적인 부분인, 승객과의 다양한 상호작용에 대해 설명한다.** 비록 직무 설명서에 항상 공식적으로 명시되지는 않지만, 이러한 빈번한 상호작용은 서비스의 안전성과 포용성, 접근성 및 품질을 보장하는 데 필수적이다.

승객과의 일상적 및 즉흥적인 상호작용이 공공교통 사용자들에 의해 저평가된 직무라는 점은 결코 우연이 아니다. 직무 평가에 내재된 성별 편견으로 인해, 필수적인 대인관계 및 의사소통 능력은 직무 특성 중에서도 가장 자주 저평가된 요소 중 하나이다. 업계가 변화하고 있는 이 시점에, **공공교통 부문에서 여성들이 주로 담당하는 업무가 제대로 평가받지 못한다면, 노동자 자신은 물론, 안전하고 포용적이며 양질의 서비스 제공에 노동자들이 기여하는 모든 것이 사라질 위험이 매우 분명하게 존재한다.** 기존의 공공교통 운영 특성을 개혁하기 위해 디지털 기술을 활용하는 방식에 대한 제한을 마련해야 할 필요성은, 승객과 노동자의 이해가 일치하는 여러 분야 중 하나이다.

어떤 시스템이든 자동화나 무현금 결제가 도입되면, 신기술을 수용하기 위해 업무를 재편해야 한다. **서비스의 안전성과 포용성, 접근성, 품질, 그리고 양질의 일자리를 강화하는 방식으로 이러한 업무 재편을 달성할 수 있으며 그렇게 해야 바람직하다.** 예를 들어, 자카르타의 철도 서비스를 정부가 직접 운영하는 인도네시아의 경우, 자동 승차권 판매기가 도입되면서 '승차 안내원'이라는 새로운 직책이 신설되어 고객 서비스가 강화되었을 뿐만 아니라 318명의 일자리 감축을 막을 수 있었다[2]. 그러나 여기서 살펴본 사례들은 가장 흔한 결과의 본보기이다. 즉, 서비스 품질이 저하되고, 일자리가 사라지며, 남아 있는 노동자들의 업무는 임금과 노동조건을 악화시키는 방향으로 재편된다.

이러한 부정적인 결과는 의사결정 과정 내 노동자 대표와 승객의 부재에서 기인한다. 자동 발권 및 무현금 결제 시스템이 도입되는 방식은, 여성이 널리 고용된 유일한 직종에서 노동자들의 건강과 안전이 악화되는 결과를 초래하는 경우가 많다. 특히 일상적으로 가중되는 스트레스가 미치는 심리사회적 영향이 두드러지는데, 이는 노동자들이 변화나 기계에 불만을 가진 승객들로부터 언어적 폭력, 경우에 따라서는 신체적 폭력까지 당하기 때문이다. 위에서 살펴본 네 가지 사례를 통해, 공공교통 당국과 운영사들이 자동화 확대에 대해 보이는 열의가, 실제로 이러한 서비스를 이용하고 제공하는 사람들의 견해와는 동떨어져 있음이 분명하다.

조사 대상인 각 도시에서, 노조는 자동화의 영향을 받는 여성 노동자들의 생계와 복지에 관심을 보이는 유일한 공공교통 이해관계자이다. 본 연구는 이러한 과정에 맞서 효과적으로 작용해 온 전략의 사례들을 제시하고, 여성들이 양질의 안정적인 일자리를 얻고 결사의 자유 및 단체교섭권을 행사하는 데 걸림돌이 되어 온 구조적 및 사회정치적 요인들을 개괄적으로 설명한다.

2 도시 운수노동자를 위한 공정한 전환: 남반구 도시들의 노동조합 현안 및 경험, ITF, 2022년 3월 https://www.itfglobal.org/en/resources/just-transition-urban-transport-workers-0

권고사항

본 연구는 공공교통 분야의 여성 노동 및 자동화와 관련하여 성평등을 증진시키기 위해 노동조합이 취해야 할 권고사항 목록을 제시하며 마무리된다.

첫째 권고안 세트는 양질의 안정적인 일자리에 대한 여성들의 접근성을 강화하기 위한 노동조합 활동의 성평등 접근법을 제시한다. 연구결과에 따라, 이러한 제안들은 검토된 네 가지 사례에서 나타난 '평등 역전' 현상의 근저에 있는 직종 분리 양상을 해소하는 데 중점을 둔다. 다양한 업무에 대한 적성 관련 통념과 고정관념은 성별에 근거한 차별을 정당화할 수 없으며, 특히 역사적으로 남성이 지배해 온 직무에 대해 노동조합이 나서서 조치를 취해야 할 때이다.

둘째 권고안 세트는 공공교통 시스템에서 디지털 기술의 활용 증가로 인해 발생하는 구조 조정 및 업무 재편에 대응하는 것을 포함하여, 산업 및 직장 전환 과정에 대한 성평등 접근법의 필요성을 다루고 있다.

노동조합이 단체교섭권을 확보한 곳에서는, 아래에 제시된 사용자에 대한 요구사항이 단체교섭 의제에 포함되도록 하고, 여성 노동자 대표들이 교섭에 직접 참여할 것을 제안한다. 여성들이 노동조합의 운영과 단체교섭, 지도부에 직접 참여하는 것은 성평등 달성을 위한 수단이자 그 자체로 목적이기도 하다. 여성들의 직접적인 목소리가 없다면, 선의에서 비롯된 조치도 효과가 떨어질 가능성이 높으며, 오히려 잘못된 방향으로 갈 수도 있다.

양질의 안정적인 일자리에 대한 여성의 접근성 강화

성평등 달성 현황을 모니터링하기 위해, 직접 고용 및 하도급 고용 인력을 성별, 직종, 직급/근속 연수별로 세분화한 인력 데이터를 수집하고 보고하도록 사용자들에게 요구함.

사용자에 의한(하도급을 통한 경우 포함) 성평등 달성 현황과 및 노조 조합원 구성 내 성평등 달성 현황을 모니터링하기 위해, 조합원의 직무 및 직급/근속 연수에 관해 실질적으로 가능한 한 최대한의 정보를 포함하여, 성별로 구분된 노조 조합원 통계 자료를 수집함.

여성 노동자들이 현재 종사하고 있는 직종 및 직무(하도급 업무와 비공식 경제 분야의 운송 관련 일자리 포함)에서 여성노동자들을 적극적으로 조직화함. 이러한 일자리를 직접 고용으로 전환하기 위해 협상하고 캠페인을 진행함.

남성이 주를 이루는 업무에 여성을 유치하고, 성별에 관계없이 공정한 선발 절차를 보장하는 표적 채용 방안을 요구함.

공공교통 분야 여성 고용 증진에 관한 ITF/UITP 협약을 기본틀로 삼아, 표적 채용과 더불어 여성 노동자 유지를 위한 사용자의 적극적인 조치를 요구함. 최소한 여기에는 ILO 제190호 협약의 내용과 규정을 바탕으로 성별에 기반한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 조치를 협의하고, 여성 및 남성 노동자 모두에게 적합한 적절한 시설을 제공하며, 노동자들이 유급 노동과 돌봄 책임을 모두 감당할 수 있도록 업무 구성을 협의하는 것이 포함되어야 한다.

남성이 주를 이루는 직종에 진출하고 경력을 쌓을 수 있도록 여성을 지원하는 교육 프로그램을 요구하거나 강화함. 우선과제에는 청년 여성 노동자를 위한 양질의 견습 프로그램 및 기술 훈련, 그리고 직장 구조조정으로 인해 해고 위기에 처한 여성 노동자를 위한 재교육 등이 포함된다.

가족 구성원을 주로 또는 전적으로 돌보는 노동자를 차별하지 않는, 투명하고 성 중립적인 절차를 통해 경력 발전이 결정되도록 보장함.

성별에 따른 직업 역할에 대한 고정관념을 적극적으로 해소하고, 성평등을 향한 형평성 접근법에 대한 이해를 고취하기 위한 노조원 대상 교육 및 인식 제고 프로그램을 기획함.

도전과제와 차별에 노조원들이 집단적으로 대응할 수 있도록 여성 노동자 네트워크 구축을 주도하거나 촉진함. 이 네트워크에 자원을 할당하여 지속 가능성을 확보하고, 의사결정 및 단체교섭 과정에 해당 네트워크의 대표자들을 참여시킴.

노동권 존중을 보장하고, 양질의 안정적인 일자리를 창출하며, 성평등에 대한 모니터링, 조치 및 보고를 의무화하기 위해 구속력 있는 계약상 요건을 요구함:

- 민관 파트너십을 규율하는 정부 계약에서;
- 외주화된 서비스 및 업무에 관한 공공 및 민간 부문 계약에서.

전환기 속 성평등과 기술 활용 확대

새로운 디지털 기술의 도입을 포함하여, 산업 또는 현장 전환 과정과 관련된 모든 협상 및 캠페인에 선제적인 성평등 조치를 반영함. 전환 과정이 기존의 차별과 배제 구조를 적극적으로 해체하는 방향으로 관리되지 않는다면, 불평등이 심화될 가능성이 높다.

사용자가 기술적 변화를 도입하거나 그 밖의 사유로 업무 재편 및 구조조정을 단행할 때, 노동 및 성별 영향 평가를 실시하도록 요구함.

직무 재편에 관한 이전 계약 및 정책 지침이 여성 노동자가 집중되어 있는 직종, 직급 및 하도급 사용자를 포괄하도록 요구함.

여성 노동자들이 전환 및 구조조정 과정으로 인해 부정적인 영향을 받을 우려가 있는 상황에서는, 남성 중심 직종을 포함하여 임금, 노동 조건 및 고용 안정성이 동일하거나 더 나은 직장으로의 재배치 및 교육을 위해 협상함. 사용자가 재교육을 제공하지 않는 경우, 해당 노동자들이 양질의 안정적인 일자리를 유지하거나 확보할 수 있도록 지원하기 위해 노조가 주관하는 교육을 제공하는 방안을 검토함.

승객을 대표하는 단체들과 연대를 구축하고, 변화에 대한 승객의 입장을 적극적으로 모색하며, 디지털 기술 도입과 관련된 고객 서비스 저하에 대해 불만을 제기하는 승객들의 목소리를, 예를 들어 소셜 미디어 게시물을 통해 널리 알림. 서로 다른 승객 집단의 다양한 요구와 우선순위를 고려하되, 특히 여성 승객과 지원이 필요한 집단에 중점을 둠.

신기술 도입 시 서비스의 안전성, 포용성 및 품질이 저하되는 것을 방지하기 위해서는, 변경 전 승객에게 제공되던 서비스를 충분히 이해한 데 기반하여 업무 재편 및 구조조정이 이루어져야 한다. 이를 위해, 역 및 터미널에서 노동자의 상주가 필요한 모든 직무에 대해 성별 편견이 배제된 직무 기능 및 업무 특성의 평가를 요구하거나 직접 실시하되, 영향을 가장 많이 받는 직무를 우선적으로 다루어야 함. ILO의 동일임금에 관한 입문 가이드[3]와 성중립적 직무 평가 단계별 가이드[4]는 이 작업을 수행하는 데 유용한 도구이다. 이 평가 결과를 협상의 출발점으로 활용하시오.

노동자가 역 및 터미널에 상주하고 있다는 이유로 노동자가 수행하는 고객 서비스 업무와 책임을 사용자가 제거하는 모든 형태의 업무 축소 – 예를 들어, 실시간 정보 제공, 시간표 안내, 또는 무현금 결제 시 이동 내역 정보 제공 – 에 대해 교섭함.

업무 구조조정 및 재편을 협상할 때, 영향을 받는 노동자들을 대상으로 서비스의 안전성, 포용성 또는 품질을 어떻게 개선할 수 있을지에 대해 설문조사를 실시하고, 이러한 업무가 새로운 직무 설명서에 공식적으로 포함되도록 협상함.

3 동일 임금: 입문 가이드, 마틴 올츠(Martin Oelz), 쇼나 올니(Shauna Olney), 마누엘라 토메이(Manuela Tomei). ILO, 제네바, 2013
4 평등 촉진: 동일 임금을 위한 성 중립적 직무 평가. 단계별 가이드, ILO, 제네바, 2008

in ac

WWW.ITFGLOBAL.ORG

국제운수노동조합연맹

49-60 Borough Road
런던 SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733