

Mc.a.3

노사관계 개혁방향과 노동법 개정방향에 대한 토론회

여성노동과 노사관계 개혁방향

일 시 : 1996년 7월 8일 (월) 2시 - 6시

장 소 : 국회의원회관 1층 소회의실

주 최 : 전국민주노동조합연맹, 한국노동조합연맹, 한국여성단체연합
(가나다순)

노사관계 개혁방향과 노동법 개정방향에 대한 토론회

여성노동과 노사관계 개혁방향

일 시 : 1996년 7월 8일 (월) 2시 - 6시

장 소 : 국회의원회관 1층 소회의실

주 최 : 전국민주노동조합연맹, 한국노동조합연맹, 한국여성단체연합
(가나다순)

일 정 표

등록 · 2시 - 2시10분

사회 : 지은희 (한국여성단체연합 상임공동대표)

발제1 · 2시10분 - 2시30분
여성노동자의 현실과 여성노동정책의 방향
- 정강자(한국여성단체연합 노동위원회 위원장)

발제2 · 2시30분 - 2시 50분
유연화정책이 여성노동에 미치는 영향
- 김영대(민주노동조합총연맹 노동특위 위원장)

발제3 · 2시50분 - 3시10분
여성관련 노동법 개정의 방향
- 조한천(한국노동조합총연맹 정책본부장)

토론 · 3시10분 - 4시10분
토론자 : 배무기(서울대 교수, 노사관계개혁위원회 상임위원)
김영배(한국경영자총협회 상무이사)
임종률(성균관대 교수, 노사관계개혁위원회 위원)
이은영(한국외국어대 법학과 교수)

휴식 · 4시10분 - 4시30분

종합토론 · 4시30분 - 6시

인 사 말

한국사회의 새로운 노사관계 정립을 위하여 지난 4월 대통령 직속 자문기구인 '노사관계개혁위원회'가 설치되어 활동중에 있습니다. 현재 노사관계개혁위원회에서는 노사를 중심으로 의견을 모아가고 있고 또 한편 국민공청회, 의식조사 등의 여론화 작업을 추진하고 있습니다.

그런데 지난 7월 2일 김영삼 대통령 주제로 경제관련 장관들이 참석한 확대경제장관회의에서 '하반기 경제운용계획'을 확정하면서 노동시장의 유연성 제고를 통한 임금억제에 정책의 우선순위를 두기로 했다고 밝히고, 노사관계개혁위원회를 통해 정리해고제, 근로자파견제, 변형근로시간제의 조속한 도입을 추진하고 외국인 산업기술연수생의 연수기간을 2년에서 3년으로 늘이고 하반기에 1만명을 더 받아들여 중소기업에 배정하기로 했다고 밝혔습니다.

그간 여성노동계에서는 정부의 여성노동정책이 수량적 유연성논리에 입각한 여성인력의 활용정책이라는 점에서 지속적으로 문제제기를 해왔고, 또한 경제성장과 한국의 국제적 위상에 비추어 이제까지 여성인력을 저임금의 단순노동력으로 바라보는 관점을 획기적으로 변화해야 한다는 점을 강조해왔습니다.

21세기를 맞이하는 한국사회의 여성노동자들의 현실은 국제적으로 대단히 부끄러운 수준입니다. 여성의 취업은 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고 고용조건은 여전히 정규직, 남성노동자들에게 비해 차별적이며, 또한 파견제, 시간제, 계약제 등 갖가지 고용형태의 대다수를 여성들이 차지하고 있습니다. 그리고 5인 미만 사업장에 고용되어 있는 여성이 전체 여성노동자의 60%를 차지하고 있고, 여성노동자의 조직률은 10%도 채 안됩니다.

여성노동자들은 노동시장내부에서 차별받을 뿐 아니라, 유연성 논리에 입각한 정책으로 인해 여성노동자들은 체계적으로 배제되고 있어, 고용이 확대되었음에도 불구하고 고용상태는 날로 불안정하고 더욱 주변화되고 있습니다. 진정한 노사관계개혁의 방향은 유연화정책의 1차적 대상이 되고 있는 여성노동자들의 삶의 질 개선에 1차적인 비중을 두어야 한다는 것이 주최측의 확고한 입장입니다. 그간 여성노동자의 문제는 전체 노동정책에 묻혀버리고 부차적인 문제로 치부되어 왔습니다. 그러나 유연화 전략의 1차적인 희생은 바로 여성노동자들이기 때문에, 이제 노동운동내부에서도 여성문제를 비중있게 정책적으로 고민하고 해결하지 않으면 조직운동에 심각한 위협이 되고 있음을 인식하고 있습니다.

이에 이번 토론회는 민주노총, 한국노총, 여연이 최초로 함께 주최하는 토론회로서, 노조운동내부에서 여성문제를 보다 정책적으로 해결해 나가는 힘찬 출발의 첫걸음이 될 것입니다.

본 토론회는 노사개혁의 방향과 내용을 여성노동의 관점에서, 그리고 여성노동자의 목소리로 제출하는 자리입니다.

바쁘심에도 불구하고 귀중한 시간을 내어 참석해주신 발제자, 토론자 선생님들과 참석하신 모든 분들께 감사의 말씀을 올리며, 오늘 토론회에 참석하신 모든 분들의 여성의 평생평등노동권 확보를 위한 굳은 의지를 모아, 앞으로 주최측은 더욱 열심히 실천해 나갈 것을 약속드립니다.

1996년 7월 8일

전국민주노동조합총연맹, 한국노동조합총연맹, 한국여성단체연합
(가나다 순)

여성노동자의 현실과 여성노동정책의 방향

정 강 자

(한국여성단체연합 노동위원회 위원장, 한국여성민우회 공동대표)

여성노동자의 현실과 여성노동정책의 방향

1. 들어가는 말

일반적으로 정책이란 대부분의 사회구성원과 관련이 있는 사회문제들을 합법적으로 해결함으로써 공익을 향상시키고자 하는 정부 및 공공기관의 미래지향적인 활동방침 또는 활동목표로서, 사회문제 해결을 위한 정부의 실제적이고 의도적인 활동이다. 따라서 여성정책이란 이러한 일반적 정책개념에서 실현시키고자 하는 정책의 내용이 여성문제의 해결이라는 특정목표를 갖는 정책이 된다. 여성문제는 여성이기 때문에 받는 불이익, 성에 기인하는 불평등, 여성의 역할에 대한 사회적 고정관념 등으로 인하여 여성이 자신의 삶을 스스로 선택할 수 있는 자유가 제한되는 모든 경우에 해당하며, 이의 해결을 위해서는 사회의 모든 생활영역에서 남녀평등 실현을 위하여 성에 기인한 사회적 차별구조가 극복되어야 한다.

우리의 경우 1987년 제6차 경제사회발전 5개년(1987-1991년)에 여성개발부분이 포함됨으로써 국가발전계획에 여성발전계획이 처음으로 통합되었는데, 여성발전계획이 국가발전계획에 통합됨으로써 여성발전이 국가발전의 차원에서 인식되고 여성문제가 국가의 종합적 발전과 함께 다루어질 수 있게 된 것은 여성정책의 발전이었다.

정부의 여성노동정책을 결정함에 있어서 국가의 정치, 경제, 사회·문화적 제여건, 정책결정자의 국가운영 목표와 실천방향, 정부의 여성노동문제에 대한 인식수준과 해결의지, 여성에 대한 사회적 평가, 여성노동운동의 영향력, UN ILO 등 국제노동기준에 크게 지배받는다.

UN과 ILO가 제시한 국제기준은 다음과 같다.

(1) 여성노동차별의 근본원인은 <성별역할분업>에 있다고 보고 이를 유지하는 성차별적 법 제도와 사회구조를 변혁시키고 여성고용차별을 철폐하여 여성의 근로권과 평등권을 보장하는 것이다.

(2) 여성의 임신, 출산, 수유, 생리의 모성기능의 보호는 사회적 기능에 대한 보호로 되므로 더욱 강화되어야 하고, 그 비용부담은 국가나 사회, 기업이 사회보장차원에서 공동부담해야 한다.

(3) 모성보호 이외에 여성의 약자 및 가사담당자로서의 역할에 기초한 여성보호는 각 국가의 과학기술의 진보상황에 비추어 완화·폐지 또는 연장되어야 하되 여성의 근로조건이나 노동환경에 악영향을 미쳐서는 안되며 자녀양육 책임은 남녀, 사회, 국가가 함께 책임질 수 있는 노동조건과 방식을 마련해야 한다.

따라서 여성보호 관련 법 정비는 다음의 네가지 관점을 충분히 반영하여야 한다.

가. 국제적인 입법동향을 고려해볼 때 여성보호규정의 완화, 폐지가 세계적인 추세라고 하는 것은 표면적인 현상에 불과하다.

㉠ 국제사회의 여성노동관계법의 형성, 발전의 과정은 뚜렷한 보편성을 나타내고 있는데, 곧 전통적 성별역할분업관과 여성에 대한 정형적 고정관념을 극복하고 남녀평등을 실질적이고 구체적으로 보장, 실현해 나가는 과정이라 할 수 있다.

㉡ 국제기구와 각국별로 여성노동관계법은 그 변화시기와 방식의 차이는 다소 있지만 공통적으로 3단계의 단계별 변화특성을 나타내고 있다.

1단계 - 전통적 여성관에 기초하여 열악한 여성노동현실에 대한 은혜적 정책배려로서 여성의 근로조건을 특별히 보호하는 것이 중시되고 당연시되는 단계

2단계 - 남녀평등이 인권차원에서 강조되고, 전통적 성별역할분업관에 기초한 기존의 여성보호규정이 남녀평등의 관점에서 재검토되기 시작하였지만, 여전히 열악한 여성노동현실의 배려와 남녀평등이념의 불명확 등에 의해 남녀평등과 여성보호가 공존되는 단계

3단계 - 법적으로 남녀를 달리 대우할만한 남녀간의 본질적 차이는 여성의 고유한 모성기능뿐이라는 입장을 분명히 하고, 평등 실현을 위해 전통적 여성관에 기초한 의식과 제도를 변혁시키고 남녀 모두가 가정과 직장생활의 양립을 조화롭게 영위할 수 있도록 하는 노동방식과 법제를 마련하기 위해 여성노동관계법의 정비가 이루어지고 있는 단계(75년 UN '세계여성의 해' 선포, 79년 UN 여성차별철폐협약 채택)

나. 여성보호규정의 재검토의 목적은 남녀평등실현과 생활조건의 개선에 있으므로, 여성의 근로조건에 악영향을 미쳐서는 안된다.

UN과 ILO의 국제조약에서는 지금까지 여성보호를 남녀평등과 상충되는 것으로 아직 명확히 규정하지 않고 있다. 다만, 모성보호 이외의 여성보호는 남녀평등실현을 위해 재검토하되, 각국의 국내 사정에 비추어 완화, 폐기하거나 존치 또는 남녀 모두에게 확대되는 방식을 각국가가 선택하게 하고 있다. 그리고 여성보호규정을 재검토하는 목적은 남녀평등실현과 생활조건의 개선에 있으므로 재검토로 인해 여성의 근로조건에 악영향을 미쳐서는 안된다는 것을 강조하고 있다.

다. 기존의 여성보호규정은 국제적으로 70년대 중반이후부터 변화되어온 모성보호규정, 여성의 근로조건보호규정, 육아 및 가정생활 보호규정 3가지의 원리와 방식으로 변화되어야 한다.

㉢ 모성보호규정은 여성의 고유한 임신, 출산, 수유 등 모성기능의 보호로서 실질적

남녀평등과 여성의 건강보호를 도모할 뿐 아니라 기업과 사회, 국가에 건강한 인력을 제공하는 사회적 기능을 가지므로 그 보호는 더욱 강화되어야 하고, 그 비용은 국가의 공공기금 또는 사회보장차원에서 부담되어야 한다.

㉠ 근로시간, 야간 및 휴일근로, 위험유해한 업무에의 취업제한과 같은 여성의 특별 보호는 전통적 여성관에 기초한 면도 있고 여성개개인의 의사와 능력, 직무 등을 고려하지 않고 여성에 대한 집단적, 평균적인 평가에 기초하여 일률적으로 취업제한이나 금지를 함으로써 남녀평등이념에 불일치하고 여성의 고용에 불이익을 초래할 수 있으므로 남녀 모두가 건강하고 안전한 근로조건에서 일할 수 있도록 남녀공통의 보호로 전환하거나 최소한의 보호로 완화되어야 한다.

㉡ 육아 및 가정생활의 보호는 남녀모두가 가정과 직장생활을 양립할 수 있도록 법적 지원을 함으로써 남녀평등실현에 불가결하며, 건전한 육아와 노약자보호의 사회적 기능도 가지므로 여성의 보호가 아니라, 남녀 모두와 가정의 보호로서 더욱 확충되어야 하고 사회적 지원이 이루어져야 한다.

라. 여성보호규정에 대한 국제적 동향의 흐름을 국내법이 어떻게 수용할 것인지에 대하여 근로기준법의 여성보호조항만이 개정대상이 되어서는 안된다.

㉠ 우리나라는 입법발전으로 보면, 남녀고용평등을 추진하면서 동시에 여성보호관련 법도 발전시켜 나갔고(2단계), 근로여성보호법이 남녀평등실현이라는 관점에서 그 법리와 존재방식이 재검토되고 있고 자녀양육과 가족책임은 남녀가 공통 부담한다라는 새로운 가치관에 기초하여 가정생활지원조치가 일부 마련되고 있는 점에서 3단계의 입법발전으로 나아가는 과도적인 단계라고 할 수 있다.

㉡ 남녀평등의 실현, 모성보호의 확대를 위한 법, 제도의 마련과 함께 기존의 여성보호를 규정한 근로기준법에 대한 개정논의가 진행되어야 한다.

㉢ 남녀평등, 모성보호, 여성보호, 육아 및 가정생활 지원 4가지 영역에 대한 충분한 현실적 판단하에 관련 법이 전면적으로 개정되는 방향이 아닌, 근기법내 여성보호만의 조항개정은 결국 근로조건 개악, 규제완화, 노무비 절감이라는 자본측의 이해만을 대변하는 것이라고 평가한다. 특히나 남녀고용평등의 현실적 기반이 충분히 구축되지 않은 상태에서의 여성보호조치는 국제법상의 여성보호조치 완화의 흐름을 충분히 반영하지 않은 것이다.

㉣ 남녀평등을 철저히 이루기 위해 전통적 여성관에 기초한 기존의 여성보호규정들은 정비되어야 하되, 정비방식은 우리나라 여성노동현실의 특수성을 고려하여 모색되어야 한다. 여성에 대한 보호조치가 이루어 온 기능, 여성의 취업상황, 일반근로자의 근로조건수준, 사회와 가정에서의 여성의 지위 등 다양한 현실적 조건을 무시해서는 안된다.

㉤ 여성보호규정의 정비로 인해 여성의 근로조건이 저하되지 않도록 해야 한다.

우리나라 노동현실을 감안하여, 여성의 보호수준을 하향조정하여 남성과 동일하게 하는 방식이 아니라 모든 근로자의 근로조건을 향상시키는 방향으로 이루어져야 한다.

㉥ 여성보호는 전체 근로자의 근로시간단축 기타 근로조건 향상, 평등법의 실효성

강화, 잠정적 여성고용우대조치의 실시, 여성에 대한 모성보호의 강화와 남녀 모두에 대한 육아 및 가정생활보호의 강화, 여성의 저임금체계의 해소 등의 대안적 조치가 마련될 때까지는 잠정적으로 유지되는 것이 필요하다.

위와 같은 선행조건이나 대안적 조치없이 여성보호규정만을 먼저 완화하는 것은 여성의 취업여건이나 근로조건을 악화만을 초래하며, 형식적 평등만 가져올 뿐 남녀불평등을 오히려 심화시킬 수 있으며 모성기능에도 악영향을 미칠 우려가 크다.

변화와 개혁, 국가경쟁력 강화, 국제화를 국정운영 목표로 제시한 현 정부가 출범한 이후 수립된 제7차 경제사회발전 5개년 계획(92년-96년) 중 여성개발부문, 제1차 근로여성복지기본계획(1994년), 여성의 사회참여 확대를 위한 10대 방안(1995년), 여성발전기본법 제정(1995년) 등에 여성노동정책의 방향 및 내용이 포함되어 있다.

현재 여성노동정책의 배경이 되면서 기업규제완화정책과 유연노동시장화 정책을 골격으로 하고 있는 정부의 신경경제정책은, 고용평등과 모성보호를 강조하는 한편 성별역할분업구조 아래 여성노동력을 저임, 단순, 비정규직으로 활용하려는 이중성을 극명하게 드러내고 있다.

96년 한해 동안 노동계, 재계의 관심과 힘을 집중시킬 노사관계 개혁 및 노동법 개정 방향에 있어서 현정부가 출범하면서 내세웠던 개혁성을 전혀 담보하지 못한 채 여성노동정책의 이중성을 더욱 가속화시킬 우려가 있다는 점에서 지금까지 정부가 추진해온 여성노동정책의 현황과 문제점을 점검하고 여성·노동계의 요구를 정리한다.

2. 여성노동자의 현실

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 65년에 37.2%에서 94년 47.9%로 지속적으로 증가하여 왔다. 하지만 여성의 경제활동 참가율이 여성 고용구조의 안정성과 비례하지는 않고 있다.

전반적인 고용구조의 안정성은 임금근로자의 종사상 지위, 사업체 규모별 분포실태 등을 통해 파악할 수 있다. 「경제활동인구연보」와 「매월노동통계조사보고서」를 통해 경제활동인구, 임금근로자 상용근로자 중 여성비중 추이(<표1> 참조)를 보면, 비농부문 경제활동인구 중 여성 비중과 임금근로자 중 여성의 비율은 계속 유지되고 있으나 10인 이상 사업체 상용노동자 가운데 여성노동자 참여율은 1981년 38%에서 1994년 29%로 9% 하락하고 있는 것으로 나타났다.

또한, 우리의 경우 기업규모간 임금수준 및 제반 노동조건에서 현격한 차이를 보이고 있어서 노동시장내 여성 지위의 차이를 말해주는 사업장 규모별 분포는 1993년 현재 여성의 5.8%만이 300인 이상 사업장에 취업하고 있을 뿐이고 62.7%에 이르는 여성 취업자가 근로기준법 적용범위에서 제외되는 4인 미만 사업장에 집중되어 있다. 특히 대기업에서 생산직여성노동자의 비율의 감소가 확연히 나타나고 있는데, 중소기업의

경우 1982년 47%에서 1994년 39.1%로 감소한 반면 대기업에서는 53.2%에서 33.6%로 무려 20%나 하락하였다. 이러한 현상은 여성단순노동이 집중되었던 섬유, 신발산업의 도산, 산업구조조정이 그 주요요인으로 보이며 중소기업에서 감소현상이 상대적으로 완만한 것은 주부인력이 대체노동력으로 채용되었기 때문인 것으로 보인다.

<표1> 경제활동인구, 임금근로자 및 상용근로자 중 여성비중 추이

년도	비농경제활동인구 여성비율	임금근로자 중 여성비율	10인 이상 비농상용근로자 중 여성비율
1981	0.34	0.32	0.38
1982	0.36	0.33	0.37
1983	0.36	0.34	0.36
1984	0.36	0.35	0.36
1985	0.37	0.35	0.35
1986	0.38	0.35	0.35
1987	0.38	0.36	0.35
1988	0.38	0.36	0.34
1989	0.39	0.38	0.33
1990	0.39	0.38	0.32
1991	0.39	0.38	0.32
1992	0.39	0.38	0.31
1993	0.39	0.37	0.29
1994	0.39	0.38	0.29

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도 노동부,
「매월노동통계조사보고서」, 매 12월호

직종 및 직위별로는 전문기술·행정관리직의 비율은 9.6%로 극히 미약하고(1993년) 하고 제조업 서비스 사무직 등 단순노동집약적 직종과 하위직에 집중되어 있고, 경제활동참가율을 연령별로 보면 출산 양육기인 25세-34세는 현격히 떨어지는 M자형을 나타내고 있다. 전산업 기준 남녀간 임금격차는 95년 현재 59.5%로, 주요국의 제조업 임금격차가 70-80% 수준을 나타내고 있는 점과 현격한 차이를 보이고 있다.

지난 10여년간 여성노동운동계는 여성들의 평생평등 노동권 확보를 위하여 고용상의 성차별 문제에 대하여 다양한 방식으로 문제제기 하여 왔다. 그러나 90년대 초반 이후 급속하게 전파되고 있는 노동시장 유연성 강화 논의는 정부의 노동정책뿐 아니라 기업의 경영전략 차원에서 여성노동자를 시간제, 파견노동 등 비정규화하면서 노동시장에서 체계적으로 배제시키고 있다.

시간제노동자에 대한 정확한 통계가 없지만 임금근로자 중 주당 35시간 미만자를 시간제노동자로 간주하여 추이를 살펴보면, 여성시간제노동자수는 1980년대 이후 꾸준한

증가를 보여 1980년 10만6천명에서 1993년 37만명으로 나타났다. 전체 여성임금노동자 중 시간제여성노동자가 차지하는 비율 또한 1980년 5.2%에서 1993년 8.4%로 늘어났으며, 특히 전체 시간제노동자 중에서 여성이 차지하는 비율은 1980년 45.9%에서 1993년 64.9%로 뚜렷한 여성화현상을 나타내고 있고, 시간제의 대부분은 명목적, 신분제적 성격을 띠고 있다. 실제로 시간제노동자들은 정규직과 동일한 직종에 동일한 자격으로 입사하여 거의 동일한 시간을 일하고 있음에도 불구하고 정규직의 60% 이내의 저임금과 승진 및 업무능력 개발 기회의 차단, 후생복지나 사회복지로부터의 배제, 부당한 해고 등에 노동권이 보장되지 않고 있다. 즉 이름뿐인 명목시간제노동이 주류를 이루고 있다.

한편, 현재 불법인 파견노동 또한 급속히 증가하고 있는 추세인데, 노동계에서는 3,000여개소의 근로제공업체, 30여만명의 파견근로자가 있는 것으로 추정되고 있고 전업종에 걸쳐 광범위하게 분포되어 있다. 직종별로 보면 경비, 청소, 하역(이상 3업종은 합법적임), 통역, 번역, 타자, 파출부, 간병인 등의 영역에서 생산직, 사무직, 직종으로 크게 확산되는 경향을 보이고 있다. 파견노동자의 약 40%가 몰려 있는 사무직에서 여성파견 노동자의 비율은 무려 75%나 되고, 일반 사무, 사무보조, 문서접수, 안내 등 정규직 노동자가 담당했던 하위 업무를 맡기 시작해 최근에는 정규직과 동일한 업무영역으로 옮겨가고 있다.

3. 정부의 여성노동정책의 현황 및 문제점

(1) 신인력정책의 문제점

하심정책이 유연화논의이다.

김영삼정부가 출범하면서 제시한 국정운영 목표는 변화와 개혁, 국가경쟁력 강화, 국제화이다. 이에 따라 제7차 경제사회발전 5개년 계획(92년-96년)은 신경제 5개년 계획(93년-97년)으로 수정되었고, 그 이후 남녀고용평등법에 근거하여 제1차 근로여성복지 기본계획과 여성의 사회참여 확대를 위한 10대 방안(1995년), 여성발전기본법 제정(1995년) 등이 제시되었다.

정부의 신경제정책의 주요 내용 중 여성노동정책과 관련하여 주의 깊게 볼 부분은 기업의 경제활동 지원과 인력개발 및 활용정책이다. 정부는 기업의 창의력이 최대한 발휘될 수 있도록 각종 규제완화를 통해 기업의 경쟁력을 강화하겠다는 것이고, 신인력 정책으로 표현되는 정부의 고용정책의 방향은 노동력 수급을 탄력적으로 조정, 활용하는 유연화전략으로 대처하겠다는 것이다. 즉, 과거 풍부한 노동력과 저임금에 기초한 경제개발정책이 한계상황에 이르렀다고 보고 인력수급의 불균형을 비정규노동인력으로 충원하고 기업의 인건비 절감을 위해 주부, 고령자, 장애인을 산업인력화하고, 시간제노동의 활성화, 파견노동의 합법화, 기업의 인사제도 개편, 보육시설의 집중적

지원 등이 그 내용이다.

즉 신인력정책의 골자는 산업의 수요와 노동력 공급의 양 차원에서 신인력정책을 요구하고 있기 때문에 정부는 기업의 기능적 유연성을 축으로 하는 핵심노동시장의 형성을 촉진, 지원하고 수량적 유연성에 기초한 주변노동시장에 위치한 근로자의 보호, 고용안정 및 능력 개발에는 정부가 직접적으로 개입하여야 한다는 것이다.

신인력정책은 성장산업을 기능적 유연화전략의 대상으로 하고 여성직종인 의류, 섬유, 신발 등 사양산업을 수량적 유연화 대상으로 삼고 있다. 그 결과 남성 위주의 철강, 섬유화학, 전기, 전자산업은 고도의 기술훈련을 통해 핵심노동자하고, 사양산업의 여성노동자들은 탈숙련화된 주변노동자가 된다.

여성노동자의 주변노동자화는 사무·판매서비스업에서도 예외는 아니다. 80년대 중반부터 불어닥친 기업의 경영합리화 전략은 여성노동자의 높아지는 평등권 확보 요구와 사회진출 증가 및 장기근속에 대응하는 제도를 도입하고 여성노동자의 비정규직화를 꾀하고 있다.

그러므로 노동시장 유연화론에 기초한 신인력정책이 별다른 저항 없이 그대로 추진된다면 첫째, 여성노동자들은 전면적으로 주변노동력화 될 것이며 둘째, 성별분업구조와 관념은 계속 재생산될 것이다.

(2) 근로여성복지기본계획의 문제점

1987년에 제정된 남녀고용평등법은 '헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여토록 한다'는 목적 아래 '근로여성은 경제 및 사회발전에 기여하여 다음 세대의 출산과 양육에 중요한 역할을 담당하는 자이므로 모성을 보호받으며 성별에 따른 차별 없이 그 능력을 직장생활에서 최대한 발휘할 수 있어야 한다'는 기본이념을 밝히면서, 이를 실현하기 위하여 정부로 하여금 <근로여성복지기본계획>을 수립하도록 규정하고 있다.

법에 제정된 지 6년이 지난 1994년 2월 정부가 발표한 제1차 근로여성복지기본계획의 정책과제는 다음과 같다.

■ 평등이념 함양

- 학교교육 및 유아교육과정의 남녀평등의식 고취(95년)
- 국공립연수기관 및 사회교육단체의 남녀평등교육
- 대중매체를 통한 의식개선

■ 기회균등의 실현

- 고용차별제도의 개선
- 성차별적인 모집·채용 근절

■ 모성보호와 육아지원

- 근로여성 특별보호 규정의 합리화(노동관계법 개정 일정에 따라서)
- 모성보호의 확대(노동관계법 개정 일정에 따라서)
- 모성보호비용의 공공부담화(96년 법제화 추진, 97년 제도 시행)
- 보육시설의 확대

■ 여성인력의 노동력화

- 직업능력 개발
- 취업알선기능 보장

■ 취약여성근로자 보호와 복지증진

- 가내근로자 보호(96년 법제화)
- 파견근로자 보호
- 여성근로자 보호를 위한 복지프로그램 운영

■ 국제협력 증진

- 고용평등과 여성근로자 보호에 관한 ILO협약 비준

■ 행정기반 구축

- 여성노동행정기구의 조직확대
- 여성 관련 통계의 정비(년 1회)
- 고용평등정책에 대한 자체심사분석체계 마련(년 1회)

여성복지기본계획은 지금까지 우리나라 여성인력정책이 단편적, 부분적으로 실시되어 오던 것을 탈피하여 범정부적 차원에서 체계적이고 종합적으로 추진될 수 있는 기본틀을 마련했다는 점에서 그 의의가 있다. 특히 여성복지기본계획은 "육아와 가사는 여자, 직장은 남자라는 전통적인 이분법적인 인식, 관행이 불식되지 못하고 제도적 장치 또한 미흡하여 고용과 근로조건에 있어서 성차별이 상존하고 있다"는 점을 그 기본이념으로 하면서 고용평등, 모성보호, 여성고용의 확대, 국제협력의 증진을 그 목표로 설정하고 있다. 이러한 기본이념과 목표는 여성노동정책에 대한 인식과 정책의 변화의 지를 나타냈고 여성노동계의 요구를 일정 정도 수용한 결과라고 볼 수 있다.

그러나 기본계획의 내용을 구체적으로 보면 여성노동자의 근로조건 보장에 대한 중대한 문제들을 야기시키고 있으며, 정책추진과제와 추진일정도 기본이념이나 목표와 모순되는 부분이 있다. 그 주요한 문제로는 ① 여성의 능력이나 역할을 '가사를 돌보면서 남는 시간을 활용하여 취업할 수 있는'이라는 전통적 가치관에 기초로 규정하고 시간제근로, 탄력적 근로시간제, 파견근로, 기혼여성재고용제도 등 여성의 단순직화나 비정규직화를 유도함으로써 여성의 불안정을 가속화시키고 성별역할분업의 고착화를 초래하게 된다. ② 남녀고용평등과 모성보호 정책의 대가로서 또는 선행조건의 정비, 대안적 조치가 불충분한 채 현행 여성보호규정만을 먼저 대폭 완화 내지 폐지하려는 계획을 설정하고 있는데, 이는 여성의 취업여건이나 근로조건을 악화시킬 수 있으며 모성기능에 악영향을 미치게 된다. ③ 정책추진과제들의 상당부분이 현정부의 집권기간이 만료되는 1997년 이후에 법제화 내지 시행하도록 되어 있어 실현성이 희박하다. ④ 국제화를 국

정운영목표로 제시했음에도 남녀고용평등과 근로여성보호에 관한 국제조약에 대한 비준에 매우 소극적이다. ⑤ 기본계획을 수립하는 과정에서 당사자인 여성노동자의 의견 수렴 과정을 거치지 아니한 점 등이다. 기본계획에서 제시하고 있는 여성의 비정규직화, 여성보호의 완화 등은 여성노동자에게 미칠 영향보다는 기업의 규제완화정책과 수량적 유연성을 강화하기 위한 신인력정책에 기초하여 수립되었다는 문제가 있다.

(3) 여성의 사회참여 확대방안 - 10대 과제의 문제점

대통령 자문기구인 세계화추진위원회는 1995년 10월 21세기 세계화, 정보화시대를 맞아 여성의 사회적 역할과 지위를 향상시키기 위한다는 명목으로 세부시책을 마련하고 여성의 사회참여를 확대하기 위한 10대 중·단기 중점추진과제를 마련하였다. 그 기본방향은 여성의 육아 등 가사활동 부담의 사회분담, 공공부문부터의 여성의 사회참여 확대 방안, 여성의 취업 및 진업에 필요한 기술교육 및 정보활용체제 구축, 성차별적 관행과 인식 시정을 위한 법체제 정비 등이다.

<단기과제>

1. 민간참여를 통한 보육시설의 확대 및 내실화
2. 방과후 아동지도제도 도입
3. 학교급식의 전면확대
4. 여성의 공직참여비율 제고 목표 설정
5. 공기업 신규채용시 여성고용 인센티브제도 도입

<중기과제>

6. 모성보호비용의 사회적 분담체제 확립
7. 여성인력 양성체제 확대 확충·개선
8. 여성관련 정보네트워크 구축
9. 여성발전기본법 제정 추진
10. 대중매체를 통한 성차별의식 개선

여성사회참여 확대를 위한 10대 과제는 육아와 가사 활동에 대한 부담을 사회가 분담하고, 공공부문부터 여성고용을 확대하며, 성차별적인 법체제를 정비한다는 것은 여성의 사회진출을 위한 발판을 마련했다는 점에서 환영할 만하다. 그러나 그 과제 설정에 있어 몇가지 문제점을 내포하고 있는데, ① 공공부문부터 여성의 고용을 확대하겠다는 의지에도 불구하고 그 범위를 5급 행정직과 외무직, 7급 행정직의 공채에서 여성가산점제를 실시하겠다는 것은 오랜 기간에 걸쳐 구조적으로 고착되어 있는 성차별을 해소하기 위한 적극적인 조치로서는 미흡하다. ② 모성보호비용의 사회부담화에 대해 재정조달방법 등 구체적인 방안이 전혀 제시되지 않음으로써 그 실효성이 미흡하다. ③ 보육시설을 확대하는데 있어 국가의 지원 확대보다는 그동안 계속 문제점으로

지적되었던 대로 민간에 의존하고 있다는 점이다.

(4) 여성발전기본법 제정

95년 정기국회에서 여성의 사회참여 확대를 위한 10대 과제의 하나였던 여성발전기본법이 제정되어 올해 7월부터 시행되게 되었다. 6장 36조로 구성된 여성발전기본법의 목적은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적으로 하고 있다.

여성발전기본법 제정의 의의는 이미 우리도 가입한 국제법을 준수하려는 방향으로 발전적인 내용의 수용, 헌법에 명시된 남녀평등이념이 국가 차원의 정책으로 실현될 수 있는 구체적 법적 근거 마련, 여성운동에서 계속 제기되었던 요구를 일정 수용했다는 점 등을 들 수 있다. 그리고 잠정적 우대조치는 차별이 아니며 실질적 평등을 이룩하는데 필요한 조치라는 것을 인정한 점, 직장내 성희롱이 여성의 고용평등을 침해하는 행위로 명시되었다는 점, 모성보호를 임신·수유기간에 대한 보호로 규정하고 이의 사회적 책임의무를 명시한 점 등 그간 논쟁이 되어왔던 부분에 대한 일정한 정리를 이루어냈다는 점을 성과로 꼽을 수 있다.

하지만 법제정 과정에서부터 여성계의 의견수렴과정을 거치지 않았고, 내용상 법의 목적과 정신을 표시하는 법의 명칭상 법의 목적과 정신을 명확히 표현하지 못한 점, 주무부서의 문제와 성차별개선위원회의 소속과 권한의 문제, 추상적이고 불명확한 표현으로 인해 정부의 자의적 운영에 맡겨질 소지가 크거나 실효성이 미약한 문제, 타법과 타위원회와의 관계가 불명확한 점 등의 문제점을 안고 있다.

4. 현단계 여성노동 정책의 핵심 방향

여성노동자의 평생평등 노동권 확보를 위해 현 시점에서 가장 중요한 정책방향은 첫째, 여성의 노동시장 참여율을 높이는 것이며, 둘째 여성노동자를 핵심노동자화 하는 것이다.

(1) 여성고용의 확대

고용 증대는 크게 노동력 수요차원에서 새로운 수요를 창출하는 방안과 기존의 고용 감소를 막는 고용 감소를 최소화하는 방안으로 나누어 볼 수 있다.

노동시간의 단축, 공공부문의 고용증대, 국내기업의 해외직접투자 및 국제하청의 규제 방안은 여성의 고용을 확대하는 핵심적인 방안이 될 것이다.

우리나라의 노동시간은 오랜동안 세계 최장의 시간으로 기록 되어 왔다. 우리와 비슷한 수준의 경제 발전 단계에 있는 국가들과 비교해 볼 때 우리나라 노동자의 주당 근로시간은 거의 10시간 더 많은 것으로 보고되고 있다. 고용량의 확대를 위하여 가장 현실적인 방법 중의 하나는 주당 법정 근로시간을 OECD 국가들의 수준으로 줄이는 것이다.

노동시간 단축을 위해서는 법정 근로시간의 단축과 휴직 또는 휴가일의 증대를 통한 년 근로시간의 단축이 필요하다.

노동시간 단축을 행한 서구 사회의 예를 보면 시간 단축이 고용의 확대를 가져온 것으로 보고 되고 있다. 스웨덴의 경우 1972년 주42.5시간에서 40시간으로 단축하였는데, 이것의 고용 효과, 특히 여성 고용기회의 확대 효과는 상당히 긍정적인 것으로 나타났다. 우선, 전반적인 고용량이 감소된 시간에 비례하여 증가하였으며, 둘째 시간 단축으로 인해 더 많은 여성들로 하여금 전일제로 근무할 수 있게 하여 여성 전일제 노동자의 수가 늘어났다.

휴직 또는 휴가일의 증대를 통한 년 근로시간의 단축방안은 이미 고용된 근로자가 자신의 재교육이나 자녀양육, 노조활동을 위하여 휴직이나 휴가를 할 수 있게 됨으로 인해 노동단절을 막고 근로조건을 개선하는 결과를 가져온다는 긍정적인 측면도 있다.

스웨덴 공공부문 노동자의 경우 1970년대 중반 자녀 양육(12세 이하의 자녀 둔 경우)이나, 학교 진학, 또는 노조활동을 위해 시간제를 선택할 수 있는 권리를 가지게 되었다. 이 제도의 효과는 크게 두가지로 나타났다. 하나는 시간제, 특히 여성들의 시간제 노동을 촉진시키게 되었고 둘째, 새로운 시간제 일자리를 창출하게 되었다 (Standing, 1988: 26-7). 이들 시간제는 고용안정이 보장된 형태로 근로시간만 전일제에 비해 짧은 차이가 있다. 이로 인해 1970년대 중반경 여성시간제의 비중이 늘어났으나, 전일제 근로시간의 단축 등의 제반 정책으로 인해 다시 여성 임금노동자 중 시간제 노동을 하는 여성의 비중은 1980년대 초반이후 감소해 오고 있다. 한편 여성의 전일제 비중이 높아짐과 동시에 남성의 시간제 종사 비율이 증가하고 있는 것으로 나타난다. 이는 핀란드 등 다른 유럽 국가들에서도 유사하게 나타나는 현상이다.

현재 우리나라 공공부문, 특히 노동정책이나 사회복지정책관련 공무원의 수는 효과적인 서비스를 제공하기에는 크게 부족한 실정이다. 공적 서비스업은 여성에 대한 수요가 많은 것이 일반적이다.

여성의 고용기회 창출은 공공 부문의 고용양을 대폭 증대시킴으로써, 그리고 증가한 부분의 채용 할당제를 실시함으로써 이루어질 수 있다.

1980년대 말 이후 저숙련 노동집약적 산업을 중심으로 한 해외직접투자와 해외에서의 입가공, 국제 하청이 급속히 진행되어 왔다. 이로 인해 제조업의 생산 및 관련직의 절대 고용감소가 제조업 생산직, 특히 여성생산직을 중심으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 정부에 의한 규제가 이루어지지 않는 한 더욱 가속화될 것이라 전망된다. 이에 의한 제조업의 공동화와 대규모적 여성실업을 방지하기 위해서 다음과 같은 정책 방

안을 마련하여야 할 것이다. 감원, 대량해고의 주된 대상이 여성노동자라는 점에는 이른의 여지가 없다. 재취업시에 여성은 더 영세하고 열악한 노동환경에서 일하거나 임시직으로 취업하는 등 노동시장 내에서의 지위는 더욱 낮아지고 있다. 그런데 집단감원의 양상은 폐업에 따른 집단해고와 더불어 여성노동자의 고용불안정의 주요 요인이 될 뿐 아니라 노동강도의 강화, 노조운동의 악화를 초래하여 결국 이들 업종에서의 인력난을 심화시키고 있다. 따라서 해고요건을 강화하고, 정리해고에 대한 규제가 필요하다.

(2) 여성노동의 재평가

여성인력이 핵심업무가 아닌 주변업무라는 구분은 불분명하고 그 구분 자체가 성차별적이고 자의적이며 객관적 기초를 갖고 있지 못하다. 그리고 소위 말하는 '주변업무'의 생산적 기여도를 인정한다면, 지금까지 규정되어온 주변직무나 그를 수행하는 노동자를 외부화시켜야 할 필요성은 없게 된다. 더 나아가 모든 업무를 핵심업무로 간주하여야 할 것이며, 모든 노동자를 핵심 노동자로 인정하고 그 위에서 노동시장 정책 떠나야 할 것이다.

여성노동자의 핵심노동자화 정책을 위해서는 여성에 대한 고용 기회의 확대가 전제되어야 하며, 여성고용기회의 창출과 여성들의 노동시장 참여를 가능하게 하는 조건이 마련되어야 할 것이다. 그리고 이에 기반하여 여성들의 노동단절을 최소화할 수 있는 방안과 여성노동력의 주변노동력화를 방지하고, 고용차별의 해소방안이 모색되어야 한다.

1) 여성의 주변노동력화 방지

가. 파견근로

이미 국내 여러 연구(조순경, 1993; 정인수와 윤진호, 1994; 조순경, 1995)에서 밝혀진 바와 같이 파견노동은 정규직 노동을 대체하는 경향이 뚜렷하며, 이러한 대체는 근로조건 악화로 이어진다. 특히 파견노동이 여성들이 집중적으로 고용되어 있는 저임금 직종을 중심으로 나타난다.

파견노동의 허용은 결국 여성노동의 저임금화와 비공식화를 촉진시키고 노동조합 참여율을 더욱 낮추게 될 것이다.

여성노동력의 주변화를 막기 위해 가장 시급한 과제 중의 하나는 현재의 파견직을 정규직화 하도록 행정지도함과 아울러 파견업을 전면 금지하는 조치를 취하는 것이다. 이미 스웨덴, 이태리 등지에서는 오래전에 영리를 목적으로 하는 파견업이 치열한 논쟁 끝에 전면 금지된 바 있다. 즉 현재 근로자 파견업과 같은 사업을 합법화시켜야 할

만큼 우리에게 선택 가능한 다른 대안이 없는가? 노동력의 원활한 수급을 위해 정부는 정부가 지원하는 공공직업훈련 및 직업안정, 직업소개기능을 강화시키는 방안을 적극 모색해야 할 것이다. 특히 향후 고용보협제의 실시를 위해 구축될 전국적인 전산망은 이러한 직업안정, 소개기능을 체계적으로 할 수 있는 조건을 마련해 줄 수 있을 것이다. 기업이 주장하는대로 노동력의 원활한 수급을 위해서라면 파견업체보다 보다 효율적인 방안은 현재의 고용보협제하에서 직업안정 및 알선 기능을 강화하는 것이다. 전국 전산망으로 연결되는 방대한 고용정보는 어느 개인 파견업체보다 효율적일 수 있다.

나. 시간제 노동

현재 공식적으로 법적 구속력을 가진 시간제에 대한 규정이나 정의가 명백히 없는 상황에서 각 기업들은 편의에 따라 시간제라는 형태의 고용을 하고 있다. 결과적으로 근로시간이 전일제(full-time)근로와 동일하거나 더 많은 소위 "명목적 시간제" (또는 의사 시간제)가 상당한 비율을 차지하고 있다.

시간제 고용은 국제노동기구에서 권고하는 바와 같이"(남녀를 불문하고) 가족에 대한 책임이 있는 노동자"와 관련하여 고려해야 할 고용형태이다. 서구의 경우 시간제는 실제 근로시간이 전일제보다 적은 실질적 시간제가 주종을 이루고 있다. 한편 서구의 시간제는 절반 정도가 정규직으로 내부노동시장에 통합된 형태로 존재한다. 즉 육아휴직이나 교육휴가, 노조활동을 위해 일정기간 한시적으로 시간제로 일하거나 조기퇴직의 한 방법으로 활용되기도 한다. 물론 이 경우 고용안정성은 완전히 보장되며, 단축된 시간만큼 다른 근로자가 일할 기회를 주는, 일종의 일자리 나누어 갖기(work sharing)의 기능도 하고 있다. 따라서 시간제노동자에게 노동관계법을 전면 적용하도록 하고, 소득 및 기타 급부에 대해서는 근로시간에 비례하여 정규노동자와 동등하게 적용받아야 한다.

다. 여성고용활당제의 실시 : 고용 및 승진에서의 할당제

노동시장에서 성차별은 여성의 노동참여를 위축시켰으며 여성의 낮은 노동참여는 여성을 소수집단화하고 차별하는 악순환을 거듭해왔다. 여성고용의 확대는 성불평등의 문제를 풀 수 있는 계기가 되고 나아가 많은 문제를 풀 수 있다는 점에서 긍정적이다.

여성고용확대가 이루어진다고 해도 배치·승진·교육 및 훈련 등 내부노동시장에서 성차별이 해소되지 않는 한 여성고용확대의 기대효과는 그다지 크지 않을 것이다. 이런 관점에서 정부가 발표한 여성공무원채용목표제는 매우 제한적 방안이라는 평가를 면키 어렵다. 민간기업의 여성고용도 할당제에 의하여 일정비율을 확보할 필요가 있다는 점은 이미 설득력을 갖기 시작하였다. 현재 일부 대기업에서 대졸여성의 채용에서 할당제를 실시하고 있는데 그 배경은 여성전문인력의 채용과 개발이 기업의 시장확대와, 이윤추구에 긍정적이라는 판단 아래 도출된 것으로 추측된다(이은영, 1995). 그러나

기업의 자발적인 실시에 의존하며 그 효과면에서 지속성을 갖기 어렵기 때문에 실제 기업에 대해서는 적극적 지원조치가 있어야 한다.

라. 가내노동

지난 96년 6월 83차 ILO정기회의에서 '가내노동자 보호'를 위한 조약과 권고가 채택되었다. 따라서 우리나라 정부와 국회는 이 조약과 권고의 이행에 대하여 책임을 져야 할 것이며, 가내노동자 보호를 위한 조치는 ILO조약과 권고안이 충분히 반영되어야 한다. 이들 비공식부문 여성들의 노동이 비공식부문으로 고착화되지 않도록, 가내노동자들의 취업영역 확대와 적극적인 직업훈련이 필요로 하다.

(3) 고용평등 촉진

가. 고용상의 각종 차별개선 -실효성있는 남녀고용평등법의 개정

나. 간접차별의 법적 규제

최근 기업의 노동시장 유연화 전략의 확산과 더불어 급증하고 있는 명목적, 또는 신분제적 비정규직의 고용양태와, 능력주의 인사관리정책의 일환으로 도입, 실시되는 신인사제도는 모두 간접차별의 대표적인 예이다. 이러한 차별관행은 직접차별만을 규제하는 현행법제도로는 규제가 쉽지 않은 실정이다. 따라서 이에 대한 규제가 이루어지지 않는 한 여성의 저임금 노동력화와 비정규 노동력화가 빠른 속도로 진행되리라 판단된다.

이같은 신인사제도에 기반한 간접차별을 방지하기 위하여 필요한 것은 (1) 남녀고용평등법에서의 성차별의 판단기준을 보다 엄격히하여 간접적 성차별을 원칙적으로 규제하도록 하고 (2) 고평법 시행령 예시를 통해 이들이 차별임을 명확히 인지하도록 해야 한다.

다. 직장내 성희롱의 법적 규제와 예방 조치

직장내 성희롱은 여성들의 평생평등노동권 확보를 위해 엄격하게 규제되어야 한다. 성희롱이 고용상의 성차별로 규제되어야 하는 보다 구체적인 이유는 다음과 같다.

첫째, 성희롱의 결과로 피해자는 정신적, 신체적 건강의 침해를 받음으로써 자신의 능력을 최대한 발휘하기가 어렵게 된다. 뿐만아니라 업무수행 과정을 통해 이루어질 수 있는 자신의 잠재적인 능력 개발을 하는 데 있어서도 많은 장애를 경험하게 된다.

이는 곧 능력주의에 기반한 인사고과나 임금체계에 부정적으로 작용하게 된다. 피해자의 근로의욕 상실 및 능력개발의 제약으로 작용하는 성희롱은 기업내 내부노동

시장에서 여성들을 효율적으로 배제시키는 주요한 요인이다. 최근 경제의 개방화, 국제화의 물결과 더불어 급속하게 진행되는 기업의 경영합리화 전략과 능력주의 임금체계 및 인사제도의 도입은 이러한 경향을 더욱 가속화시킬 것이라 예상된다.

둘째, 성적인 요구를 받아들이는가 아닌가의 여부에 따라 고용조건이나 고용계약의 내용이 변경되는 경우, 즉 노동자의 능력에 따른 평가가 아닌 성적 요구의 수용여부에 따른 고용관계 및 계약관계의 변경을 통해 특정인에게 이익이나 불이익을 주는 것은 성차별적 행위로 볼 수 밖에 없다. 서울대 성희롱 사건의 경우에서 볼 수 있는 바와 같이 성적 요구를 거부한 것을 이유로 조교를 해임한 것이라든가, 임시직을 정규직으로 변경시켜주겠다는 조건으로 성적 요구를 하는 것 등의 사례는 성을 매개로 한 차별적 관행의 대표적인 예이다.

셋째, 성희롱에 대한 예방과 규제책이 없는 상황에서 성희롱을 경험하는 여성들은 직장내에서 문제를 해결하기 보다는 소리없이 "자발적 이직"을 선택하는 경향이 있다.

성희롱의 예방과 규제는 노동자가 인간으로서의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리와 성을 이유로 고용상의 차별받지 않을 권리를 보장하는 점에서 뿐만 아니라 노동생산성의 증대를 통한 기업 경쟁력의 확보, 국가의 경제발전을 위해서도 필요하다. 외국의 많은 연구들이 공통적으로 지적하고 있는 것은 직장내 성희롱의 방지는 기업으로 하여금 생산성 및 효율성의 저하 등 다양한 형태의 비용을 치르게 한다는 것이다.

직장내에서의 성희롱이 노동자의 인권과 노동권의 침해이며 동시에 위법한 성차별적 행위로 규정된다면 이는 (1)남녀고용평등법상에 고용상의 성차별로 규제되어야 할 것이며, (2) 사용자에게 책임을 부과하는 법, 제도적 장치도 마련되어야 할 것이다. 미국 등 선진각국의 경우 법적으로 사용자가 성희롱에 대해 인지한 즉시, "즉각적이고 효과적인" 시정조치를 취해야 할 의무가 있으며, 이를 수행하지 않았을 경우 사용자는 법적 책임을 면하지 못하게 된다.

성희롱 가능성을 예견할 수 있는 상황에서 모든 기업과 국가 기관은 고용상의 성차별을 방지하기 위하여 성희롱의 예방조치를 취해야 할 책임을 지고 있다. 성희롱이 발생하였을 경우 가해자 뿐만 아니라 사용자에게 책임을 부과하는 법적, 제도적 장치를 마련함으로써만이 성희롱 방지를 위한 교육, 훈련 등 적극적 예방조치가 마련될 수 있을 것이다. 고용평등법, 노동법 등에서 성희롱을 규제하고 있는 나라는 미국 등을 포함하여 1992년 현재 23개국에 이른다(ILO, 1992).

라. 차별임금의 해소

여성노동자의 이직과 노동단절을 막고 숙련의 형성과 재생산을 위해서는 저임금의 해소가 필수적이다. 지난 10여년간 여성들의 노동시장참여 증대와 여성노동운동의 영향으로 여성과 남성의 임금격차는 줄어들고 있는 것으로 나타나지만, 국제수준에는 크게 못미친다.

여성들의 노동시장 참여율을 높이고 장기근속을 통한 숙련형성을 위해서 성차별

적 임금의 해소를 통한 임금의 상승이 주요한 요인이라는 점은 외국의 경험에서 많이 발견된다. 일반적으로 여성의 노동시장 참여율이 높은 나라의 성별 임금격차는 낮게 나타난다.

현재 상태에서 여성의 상대적 저임금을 해소하고 노동시장 참여율을 높이는 방안은 동일노동 동일임금의 원칙을 실현하는 것이다.

마. 여성고용 차별 개선을 위한 노사 자율점검의 확대

정부의 자주점검사업은 실효성을 거두지 못하고 있다. 이 제도가 보다 효과적으로 고용차별관행을 개선하는데 기여하도록 하기 위해서는 자율점검표를 보다 다양하고 구체적인 차별유형을 점검할 수 있도록 해야 하고, 여성노동자의 참여가 전제되어야 한다. 또한 노사가 적극적으로 남녀평등을 실현하기 위해서는 사업장내 상설적인 기구를 설치하고 자율적 운영방법을 개발해야 한다.

(4) 모성보호의 확대와 사회적 책임 확대

현재 우리나라의 모성보호수준은 ILO기준에 훨씬 못미치는 수준이다. 또한 모성보호비용의 사회적 분담화를 세추위10대 과제로 선정하였지만, 그 구체적인 재원마련과 실현방안에 대해서는 아직도 제출되지 못하고 있다.

모성보호의 사회적 책임은 이론의 여지가 없다고 본다. 국가는 건강한 인적 자원의 영속적 확보와 국민의 기본권 보장과 모성보호에 대한 국가의 헌법적 의무를 이행하는 차원에서 조속한 시일내에 구체적인 방안을 제출해야 할 것이다.

기업 또한 출산, 육아로 인한 유능한 인력의 퇴출을 방지하고 건강한 노동력의 확보를 위해서 모성보호비용에 대한 사회적 책임의식을 더욱 높여야 한다.

(5) 여성의 직업훈련 확대 및 직업훈련에서의 할당제 실시

직업훈련은 첫째, 여성들의 고용기회 확장, 둘째 성별직종분리의 해소, 그리고 셋째, 여성들의 임금 수준의 향상 등의 측면에서 중요하다. 직업훈련을 통한 여성임금의 향상은 기본적으로 내부노동시장에 여성들을 통합시키고, 즉 승진의 폭을 넓히는 등 여성들의 노동단절을 최소화, 숙련의 형성과 능력의 개발을 통해서 이루어진다. 여성들의 높은 이직은 출산 및 양육 부담으로 인한 것도 있으나, 여성들에게 내부노동시장이 열려있지 않음으로 인해 장기근속의 유인이 없기 때문이다.

노동력 부족 문제를 최소화하기 위한 방안의 하나는 공공직업 훈련의 양과 질의 증대이다. 이 과정에서 여성고용자들의 고용기회 창출과 성별 직종 분리를 완화하기 위해서 직업훈련의 영역에서 할당제를 실시하여야 할 것이다.

민간 부문에서의 성별 직종분리의 완화를 위해서도 공공 직업훈련의 여성할당제가 필요하다. 특히 현재 '노동력 부족을 겪고 있는 일부 직종--기계설비 조립, 공구제작 등--에서의 직업훈련의 확대와 여성의 참여증대를 통해 점진적으로 전통적 남성 직종에 여성들이 참여할 수 있는 길을 마련하여야 할 것이다.

직업훈련은 기존의 전통적 성별직종분리 현상을 변화시킬 수 있는 주요한 방법 중의 하나이다. 그러나 현재 우리나라의 국공립 직업훈련기관이나 사내 직업훈련 모두의 경우 기존의 성별직종분리현상을 토대로 직업훈련이 이루어지고 있다. 결과적으로 여성에 대한 직업훈련은 노동시장에서의 성별직종분리를 완화하기 보다는 더욱 강화하는 방식으로 운영되어 왔다. 직업훈련의 일반적 현황을 보면, '남성직종'의 분야의 직업훈련에 여성들은 지극히 제한된 비율만 참여하고 있다. 반면, 여성훈련원생들은 전통적인 '여성직종' 분야에 집중적으로 몰려 있다.

여성고용불안정 문제를 부분적이거나 해결하기 위해서 기존의 전통적 성별분업구조는 변화되어야 하며, 이러한 변화를 효과적으로 유도하기 위한 방법은 공공 및 사내직업훈련기관에 여성할당제를 실시하여야 한다. 공공 직업훈련기관의 훈련대상자 선발시 기존의 성별직종분리를 완화시킬 수 있는 방향으로 전통적인 남성직종 기술훈련에 여성을, 그리고 전통적 여성직종 기술훈련과정에 일정비율의 남성을 선발하도록 하여야 할 것이다.

직업훈련을 통한 여성들의 능력 개발이 곧 여성들의 고용 확대를 가져오는 것은 아니다. 직업훈련 및 능력 개발이 이러한 효과를 가져오기 위해서 반드시 전제되어야 할 것은, 전통적 성별분업관념, 성차별 의식이 없어야 한다는 것과 훈련받은 노동력을 흡수할 수 있는 일자리가 충분히 있어야 한다. 현재 수많은 고학력 여성의 실업은 이들의 능력이 부족해서만은 아니다. 오히려 여자의 경우 채용시 용모와 나이, 그리고 혼인상태가 업무수행보다 더 중요하게 평가되는 의식, 관행이 문제이다.

(6) 직장 및 가정생활 병립을 위한 지원

노동력 부족 시대에 여성들의 고용 기회를 확대하고 노동단절을 막음으로써 평생노동권을 확보할 수 있는 기본적 조건 가운데 하나는 여성의 이중노동부담을 완화시키는 것이다.

우리나라 여성의 경제활동 참여율은 지난 수십년간 지속적으로 증가해 왔다. 그러나 연령 계층별 여성 경제활동 참여율은 이전의 시기와 비교할 때 M자 형의 곡선을 보인다는 점에서 큰 변화는 보이지 않는다.

이는 우리 사회에 존재하는 여성-육아/가사, 남성-직장이라는 전통적 성별분업 구조로 인해 여성들이 양육과 가사노동 수행으로 노동 단절을 경험하기 때문이다. 출산, 양육, 가사노동 부담으로 노동시장을 떠난 대부분의 여성들은 비경제활동인구화된다.

따라서 현재의 인력난과 여성의 노동시장 참여를 촉진하기 위해서는 공공 탁아 서비스를 받을 수 있도록 하여야 할 것이다.

1) 육아휴직제도의 정착

재취업이 보장되는 유급 육아휴직제도 및 아동보육시설은 여성들의 노동시장 참여를 촉진하고 임신, 출산, 양육으로 인한 노동단절을 막음으로써 여성노동력의 질의 향상에 기여하는 결정적인 요소이다. 그러나 이러한 제도가 미비한 우리나라의 경우 상당수의 여성들, 특히 육아휴직 사용율이 낮은 중소기업 및 제조업에 취업한 여성들이 노동단절을 경험하게 된다. 국제적으로 육아휴직제도를 실시하고 있는 나라는 1993년 현재 29개국이다.

대부분의 여성 노동자들은 취업규칙이나 단체협약 등에 육아휴직제가 설치되어 있다 하더라도(1992년 현재 여성노동자 300인 이상 사업장의 제도 설치 비율은 61%, 상시고 5인 이상 사업장 실시 비율 16.1%) 여성들 스스로 육아휴직 청구를 적극적으로 하지 못하고 있다.

첫째, 휴직 기간의 소득 보장을 위해 휴직 기간 중의 임금을 사회적으로 분담하여 유급화해야 한다. 둘째, 휴직후 이전의 직장의 동일한 자리에 복직할 수 있도록 해야 한다. 셋째, 육아 휴직 기간 중의 일을 보충하기 위해 대체 인력은 한시적으로 고용할 수 있도록 해야 한다. 넷째, 휴직이후 복직시 노동과정상의 변화(신기술의 도입 등으로 인한)로 인해 새로운 업무 기술 습득이 필요한 경우 적절한 교육과 훈련을 제공해야 한다. 다섯째, 남성의 육아휴직 사용을 확대하기 위해 적극적인 정부와 기업 차원에서 홍보와 교육을 하도록 한다. 1995년 중앙행정기관 47개소에서의 육아휴직 실시 현황을 보면, 총 상용자수는 47명으로 평균휴직 기간은 9개월 15일로 나타났으며 성별로 보면 여성공무원은 89%(42명), 남성공무원은 11%(5명)이었다.

2) 보육시설의 확대

현재 우리나라의 아동보육시설은 국공립과 민간 등의 보육시설을 모두 합하더라도 취업여성 아동의 보육 수요에 크게 못미치고 있다.

95년 6월말 현재 우리나라 보육시설은 8,129개소이고 보육아동수는 269,538명이다. 92년과 비교할 때 약 50%가 늘어난 추세이다. 특히 94년과 대비해 불 때 시설수는 16.5%, 보육아동수는 23%가 증가한 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 정부가 추계하고 있는 보육대상 아동수 102만명중 95년 5월말 현재 보육시설을 이용하고 있는 아동의 비율은 26%에 불과한 실정이다.

보육사업 예산을 보면 점진적인 증가추세를 보이고 있지만 보육시설의 증가비율과 비교할 때 획기적인 예산편성이 이루어지지 않고 있어 정부의 보육사업에 대한 예산편성이 내실을 기하지 못함을 알 수 있다.

< 표 > 보육사업 예산변화 현황

(단위: 억원)

년도	93년	94년	95년	96년
총예산	1,123	1,365	2,000	2,375

보육비용 또한 법적으로 수혜자 부담원칙이어서 기본적인 한계를 가지고 있다. 단기적으로 볼 때 시설의 확대라는 면에서는 이전에 비해 발전적이지만, 우리나라 보육사업의 50% 이상을 차지하게 되는 민간시설에 대해서는 별다른 정책이 없다는 점에서 공공보육의 면모를 갖추기에는 거리가 멀다고 평가할 수 있다. 따라서 양육(보육)의 사회화와 공공서비스의 확대를 위해서는 다음과 같은 정책이 마련되어야 한다.

첫째, 정부에서는 97년까지 전체아동의 60%를 목표로 보육시설을 확대하려는 계획을 갖고 있는데, 이는 이미 일하고 있는 맞벌이 가정에 대한 수요 충족률이 보육시설이 생길 경우 일하겠다는 막대한 잠재수요에 대한 대안이 포함된 확충계획이 아니기 때문에, 보육시설의 확충은 지속적인 조사와 통계를 통해서 사회적인 요구를 수렴해야 할 것이다.

둘째, 비용부담이 수혜자 부담원칙이어서 기본적으로 공보육적 성격보다는 사보육적 성격을 가지고 있는 한계가 있기 때문에, 국가는 민간보육시설에 대한 재정지원을 마련해야 한다.

셋째, 방과후 아동지도는 육아 및 가정생활 지원을 위한 사회서비스적 성격으로 자리매김 되어야 하고, 다양한 형태와 내용의 아동지도에 대한 연구와 아울러 시설의 확대에 주력해야 한다.

넷째, 학교급식의 전면적 확대를 위해 기존의 초등학교급식의 책임을 학부모에게 전가하는 방식을 탈피하여, 급식시설비용에 대한 국가부담을 전제로 국가의 일반회계예산에서 담당하여야 하며, 중·고등학교까지 학교급식을 확대해야 한다.

다섯째, 기업이 육아에 대한 사회적 책임을 인식하고, 직장보육시설관련 법개정이 이루어져야 한다.

우리 기업의 직장보육에 대한 인식과는 달리 서구 여러나라들의 주요기업들은 직장탁아 서비스를 우수노동력을 확보하는 하나의 주요 수단으로 생각하는 경향이 늘어나고 있다. 최근 미국 및 유럽 여러나라들의 기업 경영상의 중요한 관심사 중의 하나는 여성(및 남성) 노동자들의 양육서비스 및 가족복지서비스를 어떠한 방법으로 제공할 수 있는가 하는 데 있다. 이러한 관심의 증대는 일차적으로 유능한 여성인력 확보의 필요성에서 나온 것이다. 즉 노동자들이 (특히 가사노동 및 양육노동의 부담이 남성에게 비해 무거운 여성노동자들이) 작업현장에서의 작업의 질과 양은 그들의 가정내의 복지와 밀접한 상관관계가 있다는 인식에서 도출된 것이다. 이러한 관심의 증대와 더불어 우수한 기업들이 아동보육시설 등 다양한 형태의 모성보호정책 및 가족 서비스를 그들의 직원에게 제공하고 있다. 여기서 발견되는 중요한 사실은 이들 기업들은 이러한 서비스의 제공을 더 이상 기업의 비용으로 보는 것이 아니라 일종의 투자로 인식하고 있다는 사실에 있다.

영유아보육법의 직장보육시설 의무설치 사업장이 상시 여성노동자 300인 이상 사업장으로 되어있다. 이는 여성(어머니)이 양육의 책임자라는 기존의 성별분업관념이 이 제도를 통해 더욱 강화될 수 있으며, 실질적으로 아동보육시설을 필요로 하는 다수의 비정규직(시간제, 임시직, 촉탁, 파견직) 노동자들이 이 시설을 이용할 수 없다는 점에서 여성단체들이 문제제기를 해온 사안이다.

(7) 정부의 정책의지 제고

성별분업의 점진적 해체에 결정적으로 기여하는 것은 국가의 정책의지라고 본다.

우리 사회의 경우 유럽이나 미국 등의 사회에 비해 유교적 전통으로 인하여 가정내 성별 분업이나 성별직종분리의 변화에 저항하는 힘은 훨씬 클 것이라 쉽게 예상할 수 있다. 이러한 우리의 문화적 전통을 감안할 때 시장의 힘에 의해 성별 분업 구조가 변화될 수 있을 것이라고 판단하는 것은 지극히 비현실적이라 할 수 있다. 성별분업구조 및 관념의 타파가 여성의 평등한 노동권 확보를 위한 가장 기본적인 요건이라는 점을 인정한다면 국가가 이를 위해 적극적으로 개입하여야 할 당위성이 있다.

기존의 성별분업구조를 완화하는 방향으로 여성들의 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 정책을 위해 국가가 부담하는 비용의 비중을 크게 늘려나가야 할 것이다. 이는 두 가지 차원에서 이루어질 수가 있다. 첫째, 고용 보험 등 노동시장 정책 관련 비용 및 노동력의 재생산과 관련된 비용 중 일부를 국가가 부담하는 것이고, 둘째 노동시장 정책의 보다 효율적인 운용을 위한 공공 부문의 서비스를 확대함으로써 공공부문의 고용을 증대시키는 것이다.

예산뿐 아니라 인력의 차원에서도 우리 정부는 노동시장 정책을 효율적으로 수행하기 어려울 정도로 낮은 수준에 있다. 노동정책을 총괄하는 노동부의 전체 정원은 1996년 초 현재 별정직 및 일반직을 포함하여 총 2,757명인 것으로 보고되고 있다. 고용안정 기능을 위한 직업안정기관 종사자의 국제 비교를 해 볼 때 우리나라 수준의 열악함을 더 분명히 알 수 있다. 직업안정기관의 요원 1명이 담당하는 경제활동 인구 수는 독일 316명, 일본 4,936명, 스웨덴 444명임에 반해 우리나라는 무려 5만 6천여명에 달한다. 한편 OECD 국가들의 공공 직업안정소 공무원 1인당 실업자 수는 우리와 비교할 수도 없을 정도의 수치이다.

노동자의 보호와 법정 근로조건의 유지를 위해 필수적인 근로감독제도의 경우 근로감독관의 부족으로 실질적인 근로감독을 수행하기 어려운 실태에 있다. OECD 국가 중 노동시장 정책 수준이 가장 낮은 일본의 경우만 하더라도 우리에게 비해 훨씬 낫다. 1989년 현재 근로 감독 관련 업무를 담당하는 인원은 약 1,170여명이다. 1990년 현재 우리나라 근로감독관 정원 616명에 비하면 거의 19배나 많은 인원이다. 또한 독일의 경우 고용보험관련 공무원은 9만명이 넘고 있다. 우리나라의 경우 고용보험이 시행되는 1995년 7월까지 약 1037명 정도가 고용보험업무 수행을 위해 확보되어 있는 것으로 보고되고 있다. 보다 효율적인 정책의 추진을 위하여 공공부문 종사자의 수는 OECD평균 수준으로 늘려야 할 것이다. 그리고 증가된 인원의 과반수 이상은 여성을

고용하는 할당제를 실시하여야 할 것이다.

우리의 경우 산업화 이래 지금까지 여성을 '최소화 되어야 할 비용'으로 여겨져 왔다. 그리고 여성의 고용문제는 항상 경쟁력 강화의 한 수단으로 여겨져 왔다. 정부는 이러한 여성노동관을 바꾸고 여성의 평생평등노동권을 위한 강한 정책의지를 가져야 할 것이다.

기조발제2

유연화 정책이 여성노동에 미치는 영향

김 영 대

(전국민주노동조합총연맹 노동특위 위원장)

유연화 정책이 여성노동에 미치는 영향

1. 노사관계의 개혁과 유연화정책

1) '신노사관계 구상'은 21세기 무한경쟁의 세계화·정보화 시대에 국가와 기업의 경쟁력을 높이기 위한 방안으로 추진되고 있다. 즉 GM-Saturn 공장, 제록스, AT&T, 코닝, 모토로라, 페드럴 익스프레스 등 이른바 미국의 '초우량기업'에서 추진하고 있는 '고능률 생산체제'를 모델로 하고 있고, 이를 뒷받침하기 위한 '협력적 노사관계' 구축을 목표로 하고 있다. 그런 의미에서 '신노사관계 구상'은 그동안 자동차, 조선, 전자 등 주요 전략산업 대기업이 추진해 온 이른바 '신경영전략'을 국가적 차원에서 뒷받침하려는 것으로 평가된다.

2) 이처럼 '신노사관계 구상'은 미국식 모델을 지향하고 있는 것으로 보인다. 여기서 주목해야 할 것은 미국식 노사관계는 당연히 미국식 노동시장구조를 기본 전제로 하고 있다는 점이다. 어쨌든 지금 과도기에 있는 미국 초우량 기업들의 고능률 생산체제를 위한 노사관계의 개혁추진도 작업장 수준의 노사관계에 대한 개혁에서 벗어나지 못하고 있고, 분배와 참여구조 또한 전적으로 기업들의 지불능력에 맡겨져 있다는 점에서 결국 고도의 '유연성'을 특징으로 하는 미국의 전체노동시장구조의 틀을 기본전제로 하고 있다는 점을 분명히 할 필요가 있다고 생각된다. 특히 AT&T 등 초우량기업들이 90년대에 대대적인 다운사이징(대량감원)을 통해 소위 '생산체제의 혁신'을 달성해 나갔다는 사실만 보더라도 '유연화'를 기본 전제로 깔고 있음을 확인할 수 있다.

3) 이러한 미국식 모델은 전형적인 '경쟁적 노동시장구조'로 분류되고 있으며, 고도로 유연화(차별화)된 고용구조를 특징으로 하고 있다. 이에 대한 미국의 경험은 빈익 빈 부익부의 악순환과 낮은 수준의 사회복지였으며, 일반화된 노동배제, 노조기피현상이었다. 이에 따라 기업들은 사회경제적으로 별다른 제한없이 다운사이징(대량해고)을 추진할 수 있게 되었고, 차별화된 고용구조는 도급, 시간제, 임시직, 계절적 노동자 및 대여(파견)노동자 등 광범위한 비정규노동자의 존재와 함께 노동자층내에서의 불평등을 극도로 심화시켜왔다. 이러한 현상은 노조조직의 약화, 중소기업 및 그 노조의 동시 무력화로 이어졌으며, 노동자 실질임금의 장기적 하락, 복지의 축소, 고용조건의 악화를 야기시켰다. 그 과정에서 특히 중하층 노동자의 소득이 오히려 상층노동자에게로 이전되는 소득역전 현상도 심각한 문제점으로 등장하고 있다고 한다.

이런 것의 악순환은 사회적 불평등을 심화시키고 있다. 이는 기업들이 이익을 극대화하기 위한 수단으로 사용되고 있다.

< 미국노동시장에 대한 반성과 단론 보고서 >

이러한 유연화현상에 대해 1993년 5월 미국 노동부장관과 상공부장관의 위촉에 의해 구성된 '노사관계의 미래를 위한 위원회'가 1994년 12월 제출한 최종보고서 (단론 보고서)는 ▲비정규 노동력은 노동력 유연성을 극대화 해주고 있는 반면, 임금착취나 법적 책임회피를 위해 악용됨으로써 심각한 사회문제를 야기시키고 있다. ▲따라서 노동관계법과 고용관계법의 개정을 통해 임시노동자의 정규직화 등을 포함한 법적보호를 확대해야 한다. ▲또한 '단일 사용자 원칙'을 확장하여 모기업, 자기업, 형제기업, 계열기업 등의 집단은 하도급을 포함한 각 근로자에 대해 단일사용자로 간주해야 한다고 권고한 바 있다.

<다운사이징 증후군>

96년 3월 뉴욕타임지는 미국의 다운사이징 증후군에 대해 다음과 같이 보도하고 있다. ▲미국에서는 과거 4년 동안 AT&T 12만 3천명(30%), IBM 12만 2천명(35%), GM 9만 9천4백명(29%), 보잉 6만 1천명(37%) 등 거대기업들의 대량해고가 광범위하게 진행되었다. ▲그 주된 원인은 기업간 경쟁이 격화되면서 주로 경영합리화(자동화, 외주 확대, 이윤극대화를 위한 인원감축 등)와 M&A과정에서 대량해고 붐이 일어났고, 그 배경에는 정리해고가 용이한 노동시장구조가 자리잡고 있었기 때문이라고 한다. ▲이로 인해 최근 경기상승에도 불구하고 1930년대 이래 최대의 고용불안이 조성되고 있으며, 과거와는 달리 주로 중년의 고소득 화이트 칼라 층의 실적이 두드러지고 있다. ▲또한 실업의 특징도 과거와는 달리 기간이 길고, 재취업 자체가 불투명하며, 재취업시 대부분(65%) 임금도 훨씬 낮은 단순직종, 노무직, 임시직 등에 취업할 수밖에 없는 상황이라고 한다. 이러한 현상은 실직자의 생활파괴는 물론이고 취업자들에게도 영향을 끼쳐 임금감각, 근무시간연장, 복리후생의 감축 등을 감수하는 분위기를 만들어 내고 있다. ▲아울러 이러한 90년대의 대량해고에 제동을 걸기 위한 논의가 이루어지고 있지만 별다른 대책이 없고, 94년 유나이티드 항공사가 경영위기를 맞아 7만5천명의 종업원이 발행주식의 과반수 이상을 매입하고 노사합의로 경영개선을 추진하여 성공한 사례로 꼽히고 있다. ▲미국 경영자협회가 조사한 바에 의하면 감원한 1천개의 미국기업중 50%이하만이 감원후 이윤이 증대한 것으로 나타났다고 한다. 이와 관련하여 최근 AT&T 등에서는 다운사이징이 경영개선 효과와는 별다른 관계가 없는 것으로 파악되고 있다고 한다.

4) 현재 '신노사관계 구상'은 전반적으로 경쟁력과 효율성의 논리를 강조하고 있으며, 집단적 노사관계법의 개정과 함께 개별적 노사관계에 있어서 정리해고제, 변형근로시간제, 파견법 등 자본의 '유연화전략'을 지원하기 위한 제도적 장치를 확보하는데 중점을 두고 있다. 엄밀하게 말해서 집단적 노사관계의 개혁도 실상은 효율성, 경쟁력 강화 등 경제논리에 방점이 찍혀 있는 것으로 판단된다. 왜냐하면 노사자치주의와 배치되는 전임자 축소방침 등은 지금까지 철회하지 않고 있고, 일선 행정기관과 사용자

들은 과거 노동정책의 연장선에서 탄압을 일삼고 있기 때문이다. 또한 과거의 잘못된 법·제도·관행으로 피해를 본 노동자들에 대한 원상회복 조치 즉 '구속자 석방·사면복권, 해고자 원직복직' 등은 아직까지 가시화되지 않고 있기 때문이다. 더욱이 복수노조 등을 금지하고 있는 현행 집단적 노사관계법은 민주노총의 창립으로 더 이상 유지하기 어려운데다가 WTO체제와 OECD가입등을 앞두고 국제적 기준에 맞게 집단적 노사관계법을 개정하는 것이 불가피한 상황이기도 하다는 점에서 더욱 그렇다. 이렇게 볼 때, 결국 '신노사관계 구상'에 있어서 핵심적인 내용은 '유연화'로 귀착된다.

5) 결국 '신노사관계 구상'이 추구하고 있는 유연화모델은 그동안 정부가 추진해온 '신인력정책'과 맥을 같이하고 있는 것이며, 특히 오늘날 한국의 주요 대기업들이 추진하고 있는 신경영전략과 현재까지 2,800개 사업장에서 만들어 낸 노사협력선언도 이른바 '노동배제적인 유연화를 전제로 한 협력'이라는 미국식 모델을 주된 배경으로 하고 있다는 사실을 직시할 필요가 있다고 본다. 그런 의미에서 '신노사관계'는 심각한 노동권리의 후퇴를 초래할 정부차원의 '신경영전략'을 내포하고 있는 양날의 칼이며, 한국자본의 '노동시장의 재편전략'이 본격화되고 있음을 의미하고 있다고 본다.

2. 유연화 정책의 문제점과 현황

(1) 유연화 정책의 문제점과 현황

1) 그동안 정부와 재계는 수량적 유연화를 추진하면서 유연화는 고용의 양을 증대시킴으로써 전체적인 고용안정성을 높이고, 기업이 경제상황에 탄력적으로 대응하게 함으로써 경쟁력을 높이며, 이러한 노동시장 유연성의 추구는 시대적 조류로서 일본 및 서구 나라들에서도 각종 규제완화 등을 통해 노동시장의 유연화를 추구하고 있다고 주장해왔다.

2) 그러나 독일, 프랑스 등의 경험에 따르면 부분적인 노동시장 유연성의 제고로 인해 고용의 양이 증대하거나 실업이 감소되었다는 사실은 확인되지 않았다. 또한 기업들은 유연화를 선호하고 있지만 사회적으로는 유연화를 규제하고 있거나 노동조합의 역할에 의해 차단되고 있는 경우가 더욱 많다는 점에서 자본의 유연화 추구 그 자체를 일반화하는 것도 문제가 있다. 반면 노동의 질과 생산성을 저하시키는 부정적 효과를 야기시켜왔다는 점은 공통적으로 확인되고 있으며, 이직율이 높은 국가일수록 생산성이 낮다는 연구결과(ILO)에도 주목할 필요가 있다고 본다. 미국 노동부의 <노동력의 질과 노동시장 효율성에 관한 위원회>도 이러한 기업들의 노동력 이용방식이 노동생산성을 저하시키고, 궁극적으로는 미국산업의 경쟁력을 약화시킬 수 있음에 대해 우려를 표명한 바 있다.

3) 또한 노동자의 고용불안정을 야기하는 수량적 유연성의 제고는 저임금 이외의 다른 방법을 통해 기업경쟁력을 강화하려는 노력을 약화시킴으로써 저임금-저생산성-저경쟁력-저임금의 악순환을 거듭하게 될 수 있다는 사실을 간과해서는 안될 것이다. 따라서 일방적인 '유연화정책'의 추진보다는 고용안정성이 노동자의 근로의욕 및 귀속감의 증대로 인한 노동생산성의 증대, 장기근속으로 인한 숙련 및 기술의 재생산 그리고 그에 기반한 생산성의 증대를 가져올 수 있게 된다는 점을 기본전제하여 노동시장의 효율성을 보완하는 것이 바람직할 것이라고 판단된다.

4) 그런 의미에서 '신노사관계 구상'이 효율성 측면에서 조차 제대로 검증된 바 없는 유연화 논리를 맹목적으로 수용하거나 기본전제로 삼아서는 안된다고 본다. 오히려 유연화가 야기시킬 부작용에 대한 공통된 지적을 심각하게 받아들여야 할 것이다. 특히 유연화가 중소기업과 광범위한 미조직노동자, 불안정취업자, 주변노동자들의 생활과 권리에 심각한 악영향을 끼치게 될 것이라는 점에 대해 우선적으로 고려해야 한다. 미국의 경험에서도 알 수 있듯이 노동자에 대한 보호조치는 갈수록 경쟁력이 있고 지불능력이 있는 기업의 노동자, 그중에서도 정규직 노동자들에 대해서만 집중적으로 제공될 것이기 때문이다. 이로 인해 미국에서는 중간소득층이 몰락하고 저임금층이 확대되었으며, 소득구조 자체가 양극화되고 소득역전현상이 심화되는 상황으로 이어지고 있다는 것을 충분히 감안하여야 할 것이다.

5) 이미 우리나라에서도 노동시장에서 주변적 위치에 있는 여성 등 소외계층은 수량적 유연성 제고의 일차적 대상이 됨으로 인해 전반적으로 2차노동시장으로 밀려나고 있으며, 그 과정에서 심각한 고용불안과 무권리노동을 강요당하고 있는 실정이다. 현재 여성취업자의 62.7%가 근로기준법 적용범위에서 제외되는 4인미만 사업장에 취업하고 있고 300인 이상 사업장에는 5.8%만이 취업하고 있고, 여성노동자의 노동조합 조직률은 9.4%(1992년 현재, 전체15.1%, 남자 18.6%)에 불과한 실정이다.

(2) 유연화의 현황

1) 현재 한국의 노동자들은 거시적(사회경제적 측면)으로나 미시적(기업과 작업장)으로 노동시장체제와 고용구조의 일방적인 재편에 직면해 있다. 실제로 그동안 한국경제의 압축적 고도성장을 지탱해오던 권위적 노동통제와 저임금, 단순숙련 노동력의 과잉공급에 의존하던 대량생산체제하의 노동시장체제는 한계에 봉착한지 오래다. 이러한 자본운동의 위기는 가속화되는 기술혁명과 자주적이고 민주적인 노동운동의 성장 그리고 정치,경제적 환경의 변화, 개방화와 무한경쟁 등으로 인해 더욱 촉진되고 있다.

2) 이러한 위기를 극복하기 위한 자구책으로 기업별차원에서는 소위 '신경영전략'이

광범위하게 추진되어 왔으며, 이를 뒷받침하기 위해 정부차원에서는 고용구조의 유연화를 축으로 하는 '신인력정책'이 추진되어 왔다. 그 결과 정규직을 대체하는 차별화된 다양한 고용형태의 확산과 무권리상태의 광범위한 불안정고용층이 형성되었다. 또한 노동시장의 양극화가 심화되는 가운데 지불능력이 있는 대기업을 중심으로 기업 내부 노동시장이 정착되어 가고 있고, 대기업, 정규노동자들은 이에 안주하는 모습을 보이고 있다. 동시에 지불능력이 없고 노동환경이 열악한 중소기업에서는 인력난이 갈수록 심화되어 그 불균형의 공백을 13만 6천명(96년 1월 현재)의 외국인 노동력으로 메꿔나가고 있는 실정이다. 정부는 노동시장의 유연화를 확보하기 위해 국제기준(ILO)이나 공정한 외국인력정책에 대한 요구에는 아랑곳 하지 않고 오히려 심각한 인권유린과 노동착취를 야기시키고 있는 외국인산업기술연수제도를 계속 유지, 온존시키고 있을 뿐이다. '현대판 노예제도'까지 등장하고 있는 것이 오늘날 한국노동시장의 현주소인 것이다.

3) 뿐만 아니라 최근 붐이 일고 있는 M&A는 개방국면과 맞물려 노동자에게 전면적인 다운다이징의 위협을 예고하고 있으며, 최근의 경기순환과정은 경제성장을 둔화추세와 저성장시대로 이어지게 될 것으로 보인다. 성장을 둔화는 곧바로 실업률의 증가로 연결될 것이며, 최근 노동시장 수급구조의 불균형이 심화되고 있는 조건을 감안할 때, 저성장시대로 이행하는 과정에서 지금의 실업률(95년 1.8%)은 계속 누적 증가될 가능성이 매우 높아지고 있다. 이 추세대로 간다면 저성장시대에는 대량실업과 인력난이 병존하는 최악의 노동시장구조가 고착화될 전망이다. 그 과정에서 구조조정, 경기양극화에 따른 휴폐업, 부도사태(95년 1만3천900개 업체)도 지속될 것으로 보인다.

3. 유연화 정책이 여성노동에 미치는 영향

(1) 정부의 여성노동정책과 그 문제점

1) 김영삼정부가 출범하면서 제시한 국정운영목표는 변화와 개혁, 국가경쟁력 강화, 국제화이다. 이러한 국정운영 목표를 집약한 신경제정책은 기업의 경제활동 지원과 인력개발 및 활용정책을 주요한 내용으로 하고 있으며, 이것이 여성노동정책의 배경으로 자리잡고 있다. 정부는 기업의 창의력이 최대한 발휘될 수 있도록 각종 규제완화를 통해 기업의 경쟁력을 강화하고, 신인력정책으로 표현되는 고용정책방향은 노동력의 수급을 탄력적으로 조정, 활용하는 유연화전략에 초점을 맞추고 있다.

2) 그 주요 내용은 과거 풍부한 노동력과 저임금에 기초한 경제개발정책이 한계에 봉착했다고 보고 인력수급의 불균형을 비정규노동력으로 충원하고 기업의 인건비 절감을 위해 주부, 고령자, 장애인 등 유희노동력을 산업인력화하고 시간제노동의 활성화

화, 파견노동의 합법화, 기업의 인사제도 개편, 보육시설의 집중적 지원 등을 추진하겠다는 것이다.

3) 또한 1994년 남녀고용평등법에 근거하여 발표된 제1차 '근로여성복지기본계획'에서는 가정, 직장 병존적 근로형태 및 제도개발로 시간제근로 종합대책 마련, 탄력적 근로시간제, 재택근로제, 기혼 여성재고용장려제 등의 내용이 포함되어 있다. 그 내용은 주부 등 여성근로자가 가사를 돌보면서 남는 시간을 활용하여 취업할 수 있는 시간제 근로를 활성화하고 이들이 적절한 법적 보호를 받을 수 있도록 하고 '시간제근로자의 근로조건 보장에 관한 지침'의 내용을 법제화하며, 시간제근로 적합직종을 개발하고 정부지원 훈련프로그램에 이를 반영하는 한편, 근로시간을 일, 주, 월 단위로 엄격하게 고정하지 않고 근로자가 근로시간대를 자율적으로 선택할 수 있는 탄력적 근로시간제를 실시하여 주부 등 여성근로자가 가사부담이 없는 시간대에 근로할 수 있도록 1997년까지 법적 근거를 마련하겠다고 밝혔다.

(2) 유연화 정책이 여성노동자에게 미치는 영향

1) 앞에서 살펴본 신인력정책하의 고용정책과 근로여성복지기본계획 등은 전형적인 유연화정책으로 평가된다. 이러한 정책이 계속 추진된다면 여성노동력은 전면적으로 주변노동력화될 것이다. 현재 여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 높아지고 있으나 시간제, 파견 임시계약직 등 비정규고용이 급속도로 증가하고 있고 비정규직의 대부분을 여성들이 차지하고 있어 비정규직의 여성화가 진행되고 있고 10인 이상 사업체 상용노동자중 여성의 비중은 80년 38%에서 94년 현재 29%로 대폭 감소했다. 노동시장내에서 여성들은 점차 비정규노동, 비공식노동력화될 것이고 법적 통제와 보호의 대상에도 포함되지 않게 됨으로써 여성노동자들이 평생평등노동권확보를 위한 노력들은 수포로 돌아가게 될 것이다. 특히 어떤 법적인 보호조치들을 마련한다고 하더라도 한 날 휴지조각에 불과하게 될 수밖에 없을 것이다.

2) 신인력정책하에서 가장 뚜렷하게 나타나고 있는 현상은 여성노동력의 비정규직화와 비공식화이다. 특히 보험사, 증권사, 은행 등에서는 비정규직이 큰 폭으로 증가하고 있으며, 이들의 대다수는 여성이다. 이처럼 주로 여성들을 중심으로 하는 비정규직의 증가는 여성노동력의 주변화를 가속화시키는 중요한 요인이 되고 있다. 금융기관 전체로 보면 비정규직의 72.7%가 여성이며 보험사는 81.4%, 증권사 45.9%, 은행 66.0%, 카드사 79.3% 로 비정규직의 여성화를 분명하게 알 수 있다. 1986년 비정규직 신규채용에서 여성은 42.4%였으나 1993년에는 72.7%를 기록하고 있다.

3) 이처럼 여성들을 중심으로 불안정 고용이 증가하는 이유로는 첫째, 금융전산화로

인한 업무의 단순화, 파편화가 진행되면서 인건비 및 기타 관리비가 적게 들고 언제라도 해고나 대체가 가능한 저숙련 여성노동자에의 요구가 집중된다는 점, 둘째로 80년대 후반 금융권 노동운동의 성장으로 결혼퇴직제가 철폐되어 여직원의 장기근속 경향이 나타나면서 저임의 여성노동력을 바다 탄력적으로 이용할 수 있는 새로운 인력 관리 방법의 도입 필요성이 대두되었다는 점, 셋째 다양한 고용형태를 통해 노동자들을 분할 시킴으로서 노동에 대한 자본의 통제력을 강화시키고자 하려는 점 등을 들 수 있다. 실제로 89년을 전후하여 많은 금융업체들이 정규직여직원의 신규채용을 급감시키거나 또는 완전히 중단하고 그대신 임시직이나 시간제 여직원들만을 고용하고 있으며 그 수 또한 빠르게 증가하고 있다.

4) 임시직 여성노동자들의 낮은 노동조건은 그들이 거의 노조에 의해 조직되어 있지 않다는 사실에 의해 더욱 심각한 문제가 된다. 70년대 중반 이후부터 주로 여성들을 중심으로 시간제 노동자들이 급격히 확대되고 있는 일본의 경우 그들의 임금인상율이 정규직 노동자의 임금인상율을 항상 하회해온 주요한 이유가 그들이 미조직 상태에 놓여있다는 점을 고려할 때 현재 미조직상태에 있는 우리나라 미조직노동자들의 근로조건 역시 상대적 악화가 계속될 것으로 예상된다.

5) 생산직에서 여성노동의 비정규직화는 사무직과는 다른 유형을 보여준다. 생산직의 경우 생산시설의 해외이전, 국제하청 및 국내하청, 그리고 파견, 가내노동, 그리고 외국인노동을 활용하는 형태를 띤다. 제조업은 서비스업과는 달리 최종 생산물이 판매되는 지점에서 생산이 이루어질 필요가 없다. 따라서 생산시설의 이동 가능성이 서비스업에 비해 훨씬 크다. 제조업 생산직 여성의 고용의 불안을 야기하는 가장 큰 요소는 국내기업의 해외 직접투자 및 국제하청인 것으로 파악되고 있다.

4. 노동시장 유연화와 정책과제

노동시장구조에 관한 한 미국식의 '노동시장의 유연화모델'과 뚜렷하게 대비가 되는 것은 유럽형의 '노동시장의 사회화모델'인 것으로 파악된다. 여기서는 '노동시장의 사회화모델'을 중심으로 정책과제에 접근해 보기로 하자.

(1) 노동시장의 사회화모델

- 독일을 비롯한 북구 유럽의 노동시장 모델은 노동자의 정치세력화와 강력한 산별

노조에 기초한 사회적 교섭체제, 공동결정제도 등 노자간의 힘의 균형에 따른 '노동시장의 사회화모델'로 분류된다. 이 경우 기업내부의 노동시장이 갖는 한계를 노동자의 경제적, 사회적 권리에 기초한 사회보장제도와 경제적 민주주의의 확대를 통해 극복해왔다는 점에서 주목할만 하다. 아울러 노동운동의 성과를 사회로 환원시키는데 성공한 모델로 꼽을 수 있다.

- 이에 따라 독일노동자들은 경제, 사회적으로 GDP의 15.2%(한국은 1%), 예산의 50%(한국은 5%)가 사회보장비용으로 지출되는 '사회보장적 노동시장구조'를 확보할 수 있었다. 동시에 기업의 생산활동과 작업장차원에서는 '공동결정제도'를 통해 상당한 정도로 '고용의 안정화와 노동의 인간화'를 진전시킬 수 있었다. 현재 독일노동자들은 임금과 별도로 기본임금의 80%에 해당되는 금액을 유급휴일 급료와 각종 사회보장 수당으로 보장받고 있다. 실제로 독일에서는 주급 '500마르크(25만원)'를 받는 노동자와 주급 '1500마르크(75만원)'를 받는 노동자의 생활수준이 별다른 차이가 없다고 한다. 그것은 미국이나 일본과는 다르게 사회보장적인 노동시장구조가 뒷받침하고 있기 때문이었다.

- 그나마 이런 '비밀 언덕'이라도 확보할 수 있었기에 무한경쟁하에서 경영환경의 급격한 변화에 따른 기업들의 유연화 추진 등으로 내부의 차별화된 다양한 고용형태, 기업별 지불능력에 따른 임금격차, 400만에 달하는 만성적인 '대량실업' 등 심각한 노동시장의 불균형에도 불구하고 전체 국민이 상대적으로 평등하고 '풍요로운 삶의 질'을 추구해 나갈 수 있었던 것으로 보인다.

- 그러나 최근 이러한 '사회보장적 노동시장구조'와 노동자의 경제적, 사회적 권리도 커다란 위기에 봉착하고 있다. 1996년 5월, 독일의 콜 정부는 이러한 '사회보장적 노동시장구조'에 대한 전면적인 재편과 공공지출 축소(매년 GDP의 2%)를 통한 재정감축을 선언했다. 이처럼 노동자의 생활과 권리에 대한 전면적인 공격이 가해짐에 따라 독일 공공부문노동조합은 이를 '복지국가 파괴, 사회정의에 대한 전쟁선포'라고 규정하고 전면적인 파업에 돌입했다. 이와 마찬가지로 상황이 영국(대처 내각)과 프랑스(뤼피 내각)에서도 선행된 바 있으며, 이제는 동구의 몰락, EU통합, WTO체제 성립 등 자본운동의 세계화 추세하에서 전 유럽으로 확산되는 양상을 보이고 있다. 이제 상황은 기업별 노동시장중심으로 법제도를 개편하려는 자본과 이에 대응하여 사회보장적 노동시장을 고수하려는 유럽의 노동자들간의 정면대결로 치닫고 있다. 그 귀추가 주목된다.

(2) 노동시장의 사회화모델과 여성노동

- 여성의 평생평등노동권의 확보를 위해서 우선적으로 중요한 것은 여성노동자의 주변노동력화를 방지하고 여성의 노동시장에 대한 참여의 기회를 확대하는 것이라고

본다. 우선, 여성노동자의 주변노동력화를 방지하기 위해서는 여성이 대다수를 차지하고 있는 시간제노동을 정규직화해야 하며, 여성을 비정규직으로 내몰고 있는 신인사제도 등 간접차별제도를 강력히 규제할 필요가 있을 것이다. 또한, 전근대적 고용관행의 온상이 되고 있는 파견근로를 철저히 차단해야 하며 아울러 고용안정기능을 활성화함으로써 여성의 고용기회를 확대해 나가야 할 것이다. 여성의 고용기회를 확대하기 위해서는 현재 절대부족상태에 있는 아동보육시설을 전면적으로 확대하고, 사회보장적인 유급육아휴직제도를 실시해야 하며, 노동시간 단축, 사회보장적인 유급교육휴가제도 등 직업능력개발을 위한 정책적 배려가 강화되어야 할 것이다(직업훈련 할당제 보다는 개인의 직업능력개발을 위한 사회보장적 권리를 확대하는 것이 바람직할 것이다).

[표] GDP 대비 사회보장 부담금 비교 (1993년)

국가	한국(95년)	캐나다	일본	이탈리아	프랑스	독일	미국	스웨덴
비율	2.5%	5.9%	9.8%	17.7%	19.6%	15.1%	8.7%	13.8%

- 이러한 여성의 평생평등노동권을 보장할 수 있는 기본적인 토대는 무엇인가. 노동시장에 대한 사회적 민주적 규제가 강화되는 '사회보장적 노동시장구조'가 전제되지 않고서는 여성노동의 비정규-주변노동력화를 차단하기 어렵다고 본다. 이러한 노동시장의 사회화모델은 경제적 민주주의(재벌-독점경제 청산, 공동결정제도 등)와 사회보장의 확대, 노사간의 힘의 균형에 따른 민주적 노사관계를 의미한다.

- 국제화된 자본운동이 위어가는 노동시장재편전략에 대해 더 이상 기업별로 혹은 부문별로 '다람쥐 쳇바퀴식의 대응'만으로는 안된다. '유연화전략'에 대해 우리 조건에 적합한 '사회화전략'을 수립하고 사회각계각층이 총단결, 총투쟁으로 나서야 한다. 노동조합도 노동의 사회화를 위해서는 정치세력화와 강력한 산별노조를 토대로 한 사회적 협약체제가 형성해 나가야 하며, 이를 바탕으로 경제민주화와 사회보장의 확대, 기업차원의 공동결정체제를 추구하고 나가는 것이 필수적인 요소로 된다. 민주노총의 사회적 협투쟁이 그러한 방향을 목표로 하고 있음은 물론이다.

여성관련 노동법 개정의 방향

조한천

(한국노동조합총연맹 정책본부장)

여성관련 노동법 개정의 방향

1. 여성노동정책 정비의 기본원칙

노동조합은 성을 이유로 한 고용기회와 대우에 있어서의 차별을 규제하며 전체 노동자의 삶의 질 향상과 소외되고 차별되었던 여성의 평생평등 노동권 확보, 모성보호 확대, 남녀 공통의 가정과 직장의 양립 지원조치를 통한 인간의 존엄, 평등 노동권의 구체적 보장을 기본방향으로 설정하고 노사관계 및 노동법 개정에 참여하고자 한다.

구체적인 개선 방향은 첫째 모성보호의 강화와 사회적 부담의 확대, 둘째, 남녀고용평등의 실현, 셋째, 여성의 근로조건 개선과 남녀공통적용, 넷째, 남녀 공통의 가정생활과 직장생활 양립 지원 및 건강한 노동력의 재생산을 위한 사회적 지원 즉, 노동자의 육아 및 가족생활 보호법의 설치 및 개선방안으로 요약될 수 있을 것이다.

특히 최근 논란이 되고 있는 바, 여성노동의 주변화를 가속화하고 있는 노동시장의 수량적 유연화를 뒷받침하는 조치들과 휴일, 휴가제도의 변경 등에 대한 대안 형성에 초점을 맞추어 노동조합의 여성정책을 정리하고자 한다.

(1) 노동정책 정비의 기본 방향: 남녀평등과 여성보호간의 관계 정립

여성노동정책의 기본방향은 기존의 여성보호 규정은 여성에 대한 정형화된 고정관념에 기초하여 여성을 배제, 제한하거나 보호하는 법을 정비하여 여성의 고용기회를 확대하고 남녀 평등을 제고함으로써 여성취업단절의 축소 및 평생직업의 보장, 모성보호 및 자녀양육의 사회화 및 단계적 보편화를 실현하는 방식으로 이루어져야 한다.

이에 장기적으로는 국제적인 흐름과 맥을 같이하여 여성에게 고유한 임신, 출산, 수유, 생리 등 모성기능을 보호하는 모성보호 조항¹⁾과 그외의 여성보호 조항을 구분하는 한편 전통적으로 여성의 책임 영역으로 인식되어온 육아 및 가정생활의 지원은 남녀 근로자 및 새로운 노동력으로 성장할 아동 공통에 대한 보호로 명확히 규정할 필요가 있다.

1) 현재 대개의 국제문헌에서는 모성보호를 임신과 출산 그리고 수유 등과 관련된 휴가, 제반 작업조건 및 고용 안정에 국한하여 다루고 있음을 볼 수 있다.

그러나 우리나라의 여성노동현실이 아직 열악한 상황임을 고려할 때 보호와 평등²⁾을 상호보완관계로 인식하여 諸근로여성의 보호규정을 모성보호차원에서 유지해야 할 현실적인 필요성이 존재하므로 평등노동의 조건을 확보하는 점진적, 단계적인 제도변화가 요구된다.

모성보호 규정은 여성에게 고유한 임신, 출산, 수유 등 모성기능의 보호로서 여성의 건강보호를 도모할 뿐 아니라 기업과 사회, 국가에 건강한 인력을 제공하는 사회적 기능을 가지므로 보호조항을 더욱 강화하여 최소한 국제협약에 제시되어 있는 수준으로 끌어올리고 그 비용은 국가의 공공기금 또는 사회보장 차원에서 부담해야 한다.

육아 및 가정생활의 보호는 남녀 모두가 가정과 직장생활을 양립할 수 있도록 하는 실질적인 법적 지원이 요구된다. 이는 남녀 평등의 실현과 건전한 육아, 노약자 보호 등 사회적 기능을 가지므로 여성의 보호가 아니라, 남녀와 가족의 보호로서 더욱 확충하고 사회적 지원이 이루어지도록 한다.

모성보호와 육아의 사회화는 저소득층 여성들의 가장 큰 장애요인인 출산, 육아 등의 비용을 사회가 부담함으로써 사회적 소득재분배의 효과를 거둘 수 있고, 인력부족과 인력수급의 불균형을 해결하고 숙련 노동자의 필요가 점차 높아지는 생산체제의 변화에 대응하여 여성인력의 개발과 적극적 활용을 가능하게 한다. 이는 거시경제적 측면에서 수요와 공급 양 측의 요구를 모두 충족시키는 것이며, 남녀간의 평등 제고에 기여한다는 측면에서 매우 중요한 조치이다.

한편, 근로시간, 야간 및 휴일 근로, 위험 유해한 업무에의 취업제한과 같은 여성의 특별보호는 전통적 여성관을 토대로 여성 개개인의 의사와 능력, 직무 등을 고려하지 않고 일률적으로 취업을 제한하거나 금지함으로써 남녀 평등이념에 불일치하고 여성의 고용에 불이익을 초래할 수 있다. 따라서 이들 조항은 장기적으로 남녀 모두가 건강하고 안전한 근로조건에서 일할 수 있도록 남녀 공통의 보호로 전환하거나 최소한의 보호로 완화되도록 한다.

그런데, 근로기준법내의 여성보호 조항만의 개정은 여성일반의 근로조건 개악, 노무비 절감이라는 자본측의 이해만을 관철시키는 결과를 초래할 수 있으므로 직접적인 여성관련 규정뿐 아니라 노동시간 단축 및 불안정 고용형태에 대한 적절한 조치를 포함하는 법개정을 선행한다는 조건충족이 중요하다. 또 모성보호, 여성보호, 육아 및 가족생활 지원 등 네가지 요구를 최대한 충족시키는 전면적 법개정과 연계하여 여성노동조건 개선을 위한 기반을 확보한다.

요컨대, 남녀평등실현을 위해서는 여성에 대한 모성보호 규정과 남녀 근로자에 대한 육아 및 가족생활 지원의 강화를 이루는 동시에 가부장적 성별역할 분업관 및 여성에 대한 고정관념에 기초한 보호는 단계적으로 완화하거나 폐기하여야 한다. 그러나 이는

2) 여성보호규정이 오히려 여성고용을 저해하는 요인으로 작용하고 있다는 지적이 여성계에서도 제기되고 있다. 즉 현행법의 여성보호 규정이 여성에게 실제로 혜택을 주거나 여성의 근로권 및 남녀 평등을 보장하는 실익은 적은 반면 전통적 여성관에 기초한 성별분업을 고착화하고 고용기회의 구실을 제공하는 경향도 적지않다는 것이므로 여성의 노동조건을 하향평준화시키지 않는 전제 하에서 각종 여성보호 규정에 대한 개정방안이 논의되어야 한다.

성차별과 가사노동의 일방적 부담이 지속되고 법정근로조건도 제대로 준수되지 못하고 있는 실정에서 여타의 근로조건 개선(모성보호 등 사회보장의 확충, 여성의 저임금 해소, 근로시간단축 등)을 전제로 한 점진적인 방향으로 이루어져야 하며 여성의 근로조건을 저하시키지 않는다는 명시적 규정이 전제되어야 한다.

(2) 성차별적 고용조건에 대한 인식

여성노동력의 단속성 및 혼인이후 직종분리의 심화를 억제, 최소화하고 비정규직의 증대를 규제하는 방향으로 법제도적 개선이 요구된다.

<연도별, 성별 파트타임 근로자 추이>

(단위:천명, %)

연도	전체근로자			여성근로자			파트타임 여성 비율
	임금근로	파트근로	파트비율	임금근로	파트근로	파트비율	
1980	6,464	231	3.6	2,049	106	5.2	45.9
1985	8,104	248	3.1	2,810	134	4.8	54.0
1990	10,865	463	4.3	4,159	305	7.3	65.9
1993	11,751	570	4.9	4,404	370	8.4	64.9

자료: 한국여성개발원, 1995, 여성고용의 불안정화 추이와 정책과제

<신규고졸여성과 파트타이머 채용 추이>(25개 금융기관)

위의 그림이 드러내고 있듯이 전통적인 저임금, 노동단절, 직종 분리 외에도 최근 시간제 노동자 특히 여성 시간제 노동자가 급격히 확대되고 있다. 이들 중 상당수는 전일제 노동자와 직종 및 노동시간에서 차이가 없는 임시직 노동자의 형태를 띠고 있음에도 불구하고 노동조건면에서는 매우 열악한 상황에 있어 전반적인 여성노동력의 주변화와 불안정화가 가속화되고 있으므로 이에 대한 정책적 정비가 시급히 요구된다.

특히 기존의 여성노동정책 즉 여성노동자를 통한 노동시장의 수량적 유연화를 꾀하는 정책은 노동의 질이나 생산성의 측면에서도 많은 문제를 드러내고 있으며 노동자의 지속적인 숙련 향상을 통한 생산성 증대에 더이상 기여할 수 없어 고숙련을 기반으로 한 전반적인 생산시스템의 변화가 예상되는 현재로서는 적절할 인력정책이 될

수 없다. 뿐만 아니라 정부에서 홍보하는 바와 같이 기존 여성을 노동시장으로 이끄는 제도로서의 의미보다는 미혼여성을 포함한 전반적인 여성고용의 비정규화로 연결되고 있다는 측면에서 비정규노동에 대한 제도적 규제가 요구된다. 이에 제반 사회보장정책의 정비를 통해 여성노동자들이 겪는 고용단절을 최소화하고 노동시장으로의 진입가능성을 높이기 위해 시간단축을 통한 고용기회 창출과 시간제노동자의 정규직화를 서둘러야 한다.

이에 근로기준법의 정비를 통해 정규노동자와 동일한 노동 조건을 확보하고 일정기간 후 정규직으로 전환하도록 하여 생산의 효율성과 사회적 평등성을 제고한다. 또 여성에 대한 적극적인 직업훈련으로 여성노동력의 생산적 활용과 여성노동자의 고용 안정 및 삶의 질을 높이도록 한다. 이는 노동력의 임시직화로 인한 노동조합의 약화를 방지하는 중요한 요건이 되기도 한다.

아래에서는 위에서 언급한 몇가지 기본방향을 중심으로 여성노동자의 전반적인 지위 향상과 고용 및 근로조건 보장을 위해 요구되는 제반 제도적 장치에 대하여 살펴 보도록 한다.

(3) 노동시간 단축

: 근로조건의 향상과 고용 기회의 확대를 위한 기본 조치

1) 주 42시간 노동의 법제화와 여성고용의 확대

: 현행 주 44시간 노동시간을 주 42시간, 장기적으로는 40시간으로 줄여 노동자의 삶의 질 향상과 고용규모의 확대를 통한 여성의 노동력화를 촉진한다.

노동시간단축이 고용의 확대로 이어진다는 것은 서구의 일반적인 경험이다. 특히 시간단축으로 인한 여성고용기회의 확대 특히 여성전일제 노동자의 수는 상당히 증대될 수 있다. 세계최장의 노동시간을 기록하고 있는 우리의 경우 노동자의 삶의 질 향상과 효율적인 노동조직으로의 재편과 더불어 여성의 노동력화를 한층 확대할 수 있도록 하기 위하여 현재 44시간으로 되어 있는 법정 노동시간을 ILO기준인 40시간까지 단축할 것을 강력히 주장할 필요가 있으며 단기적으로는 주 42시간 노동을 법제화할 것이 요구된다.

2) 휴일 또는 휴가의 실질적 증대를 통한 연 근로시간의 단축

: 주휴의 연장, 모성보호를 위한 휴가 및 육아휴직 기간의 연장과 실질적 사용을 통하여 연 근로시간을 단축하고 여성의 고용확대를 도모하며 여성노동의 단속성을 개선한다.

적정한 수준의 휴가제도 수립은 노동자가 건강 유지와 여가의 활용을 통하여 원활한 노동력 재생산과 가족 및 직장생활의 양립이라는 사회적 요청을 충족시키기 위해 필수적이다. 뿐만 아니라 휴가일수와 휴가시의 급여 방식은 노동자의 삶의 질을 보장하기 위한 적정 노동시간의 확립 및 고용·인력 정책의 수립과 불가분의 관계를 갖는다.

우리나라의 경우 89년 근로기준법 개정에 의해 연차유급휴가의 확대와 생리휴가 규정의 개편이 이루어져 법정 휴가일수가 늘어나기는 하였으나³⁾ 여전히 이러한 법적, 제도적 휴가관리를 실질적으로 실행하고 있지 못하며 휴가문화 또한 부재한 것이 현실이다. 그동안 노동자들이 이용해 온 실질적인 휴가는 3-6일 간의 하기특별휴가에 국한되어 있었으며, 서구에 비해 상대적으로 많은 법정 공휴일이 부족한 휴가기간을 보충하고 있었을 따름이다.

<각국의 휴가 및 휴일 수>

	연차휴가	단협상	법정공휴일	주휴일	계
한국	22-32일		17	52	91-101 (69.6)*
일본	10-20		12	78	100-110 (95.5)*
대만	7-30일		22	52	81-94
싱가포르	7-14일		11	52	70-77
미국	4주		10	104	114
서독	3주	4-6주	11-13	104	115-117
스웨덴	5주	5-8주			
스페인	5주	-			
스위스	2-3주	4-5주			
이탈리아	-	4-6주			
프랑스	5주**	5-6주	10	104	149
영국	-	4-6주	7	104	111
호주	4주		10	104	142
캐나다	2주		9	104	127

주: 연차휴가는 최저기본일수이고 한국은 월차를 포함한 일수이며 일본은 6근로일, 프랑스는 매달 2.5근로일을 주로 환산한 것임. 미국과 영국의 경우 연차휴가에 대한 법률적 규정은 없다.

* 실제사용일수

3) 현행 근로기준법의 법정 휴가제도

발생요건	일수	근거
월차유급휴가	1개월간 소정의 근로일수	개근 월 1일
연차유급휴가	1년간 개근	연 10일
산전산후휴가	전근로일의 9할 이상 출근	연 8일
생리휴가	임신중의 여자	60일
	단 출산후의 여자에 대하여	30일이상 확보
	여자근로자	월 1일

한국의 연차 휴가는 근속년수 1년에 1일씩 가산되고 20일이 넘으면 통상 임금지급으로 대체 가능.

일본의 주휴일은 주 40시간제(주휴 2일)가 1/2 정도 적용되고 있어 1.5×52주=78일로 산정함.

** 프랑스의 경우에는 월평균 2.5일의 연차휴가를 지급하고 있어 5주로 제시하였음.

휴가일수는 근로시간 및 고용량과 불가분의 관계를 갖는다. 아래의 표에서 보듯이 장시간 노동에는 초과근로시간이 기여하는 바도 있지만 그 주원인은 휴일의 수가 적을 뿐 아니라 휴일, 휴가에 노동하기 때문이다.

따라서 노동시간의 실제적인 단축을 위해서는 한편으로는 앞서 언급한 근로시간단축을 통하여 주휴일을 보다 많이 확보하는 것과 모성보호 및 육아휴직의 연장, 그리고 노동자가 휴일, 휴가를 실제로 사용할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

휴가시의 노동은 노동자에게는 생계비 충족을 위한 임금 소득을 확보하는 수단이 되고 사용자에게는 낮은 인건비로 노동력을 확보하는 수단이 되고 있으므로 노동운동은 사회적 형평성의 제고(기업간 격차의 심화 방지를 포함한), 소득 분배 및 재분배 효과의 충격완화를 고려하여 노사가 공동부담하는 사회보험(의료보험, 고용보험, 국민연금 등)과 휴가제도를 연계하는 방식을 도입하여 노사에게 주는 충격을 흡수하고 사회적 형평성을 제고해야 할 것이다.

특히 여성노동자에게 있어서 산전산후 휴가 및 육아휴직의 확보와 유급 교육휴가의 확보는 노동시장의 진입의 전제가 될 뿐 아니라 지속적 노동을 위해 필수적이다. 즉 이들 휴가제도의 정비는 근로시간의 단축을 통한 일자리 창출에 도움이 될 뿐 아니라 더 많은 여성들을 노동시장에 들어가게 하기 위한 조건이 되기도 한다. 또 이미 고용된 노동자가 자녀양육이나 자신의 재교육을 위하여 휴직이나 휴가를 할 수 있게 함으로써 노동단절을 막고 근로조건을 개선하는 결과를 가져오는 긍정적인 측면이 있다.

뒤에서 언급하겠지만 모성관련 휴가나 양육을 위한 휴가가 여성고용 회피의 요인⁴⁾으로 작용하지 않고 성별분업구조를 완화하기 위해서는 휴가의 비용을 사회화하고 휴가의 사용을 남성에게도 확대시키는 적극적인 조치가 요구된다.

2. 노동과 여성 및 가족생활 관련법의 문제와 개정방향

(1) 남녀고용평등 관련법의 개편과제

① 남녀고용평등법 적용범위의 확대: 근로기준법을 전 사업장에 적용할 경우 남녀

4) 현재 대개의 휴가비용이 기업측의 부담이 되고 있는 현실에서 기업측은 유급생리 휴가 및 산전산후 휴가, 육아휴직 등을 모두 여성고용에 따른 비용부담으로 받아들이고 있다. 이들 휴가로 인한 직접적 비용 소요(산전후휴가의 2개월간 임금, 생리휴가일의 임금, 육아휴직의 근속연수 산입에 따른 퇴직금 증가 등)와 휴가, 휴직의 경우 대체 인력을 활용하는데 따른 대체 인력 비용, 직장보육시설 운영비 부담 등이 그것이다.

고용평등법 제 13조의 적용범위 또한 전사업장으로 확대한다.

② 성차별 정의의 구체화(남녀고용평등법 제2조의 2)와 간접차별의 금지:

적극적인 차별판단 요건의 명시화, 사용자의 입증책임을 부여할 것이 요구된다.

③ 성차별 금지의 의무주체 명시: 사용자 외에 국가, 지방자치단체, 직업훈련기관, 직업안정기관 등으로 성차별 금지의 의무주체를 명확화하고 다양화한다.

④ 성차별 금지규정의 구체화와 실효성 강화

ㄱ. 교육훈련에서의 성차별 금지규정(남녀고용평등법 제 7조)의 구체화

ㄴ. 정년, 퇴직, 해고에서의 성차별 금지규정(남녀고용평등법 제 8조)의 개정: 고평법

8조 2항에 여성의 조기정년제, 여성의 우선정리해고, 혼인·임신·출신을 이유로 하는 배치나 고용형태상의 변경을 금지하는 법규정을 명시한다.

ㄷ. 차별임금의 해소: 동일가치노동 동일임금규정의 구체화를 통한 현실적용 가능성

제고하기 위하여 학력, 근속년수, 경력 등을 포함하는 다양한 판단기준을 적용하도록 시행령을 개정한다.

⑤ 새로운 형태의 성차별에 대한 법적 규제 방안 신설

ㄱ. 여성의 성차별적 비정규화의 규제: 시간제를 비롯한 비정규 노동의 근로조건

확보를 근로기준법에 명시하고 일정기간(3개월) 후의 정규직화를 법제화한다.

ㄴ. 가내노동법의 제정: 최근 ILO에서 채택된 가내노동에 관한 협약을 비준하고 가내

노동법을 제정하여 다수의 여성노동력이 밀집되어 있는 가내노동에 대한 노동조건을 제고한다.

ㄷ. 간접차별의 금지: 남녀 고용평등법상의 성차별 판단기준의 강화 즉 고용차별의

사용자 입증 책임 조항을 두거나 기업의 고용형태에 대한 엄격하고 구체적인 차별 방지 조항을 명문화한다.

ㄹ. 직장내 성희롱의 규제: 작업환경 전반과 고용의 안정을 저해하는 성희롱에 대한

제제(내용과 금지의 의무주체를 포함)를 남녀고용평등법에 명시한다.

⑥ 성차별의 규제방식 개선: 특별법으로서의 실효성을 높이기 위하여 남녀고용평등

법의 위반에 대한 벌칙수준을 높이고 고평법과 근로기준법상의 차별조항을 통일한다.

⑦ 성차별의 예방과 분쟁처리제도(남녀고용평등법 제 16조)의 개선: 고용평등

위원회를 준사법적 행정기관으로 개편하고 관할 범위를 축소조정하여 분쟁처리와 성차별 예방의 실효성을 제고한다.

1) 성차별 정의의 구체화와 간접차별의 금지

현행 남녀고용평등법은 성차별을 2조의 2에서 '사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하

거나 기타 불이익한 조치를 하는 행위로 규정하고 있다.

그러나 합리적인 이유를 판단하는 기준이 주관적인 견해에 의거할 수 있다는 점에서 기준이 모호한 합리성이라는 개념 대신 보다 적극적인 차별판단의 요건이 명시화될 필요가 있다.

이에 국제적인 흐름에서 보는 바와 같이 남녀에게 동일한 기준을 정하더라도 그 조건에 적합할 수 있는 여성의 비율이 현저히 적으며, 그 조건이 성별에 관계없이 정당한 것임을 사용자가 입증할 수 없고 여성다수에게 불이익이 되는 것은 차별로 규정하는 적극적인 차별 정의가 요구된다.

2) 사용자 외에 국가, 지방자치단체, 직업훈련기관, 직업안정기관 등으로 성차별 금지의 의무주체를 명확화하고 다양화한다.

3) 성차별 금지규정의 구체화와 실효성 강화

ㄱ. 교육훈련에서의 성차별 금지규정의 구체화

현행 남녀고용평등법 6조에서는 '사업주는 근로자의 교육, 배치 및 승진에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다'라고 규정하고 있다. 그런데 이 규정이 지나치게 간략하게 규정되어 있고 특히 직업훈련에서의 성차별 금지가 명문화되어 있지 않아 여성의 고용 및 배치, 승진과 직결되는 직업훈련상의 성별 불평등의 정도가 높은 실정이다. 이에 교육 대신 '직업훈련 기타 모든 교육'으로 구체화 하는 것이 필요하다. 특히 직업훈련은 숙련노동의 공급 부족 실태를 통해 불행히 여성의 고용 기회를 확장하며 성별직종분리를 완화하고 전반적인 임금상승을 이룰 수 있는 제한적이지만 가장 직접적인 방안의 하나이다. 뿐만 아니라 직업훈련을 통한 숙련화는 여성과 기업모두에 여성들의 장기근속의 유인을 제공함으로써 여성들의 노동단절의 축소에 기여할 수 있다. 그러나 최근 직업훈련실적을 보면 전반적으로 직업훈련의 기회가 늘어나고 있지만 모든 부문에서 여성의 직업훈련은 20%내외의 낮은 비율을 보여주고 있다. 특히 사내 직업훈련의 경우 훈련생 중 여성비율이 오히려 줄어들고 있으며 훈련내용도 주로 중화학공업부문이 주류를 차지하고 있어 여성에 대한 사내 직업훈련은 거의 이루어지지 않고 있다고 해도 과언이 아니다.

따라서 직업훈련의 성차별 금지와 나아가 여성의 직업훈련 확대를 도모하는 적극적인 조치를 고려하는 법안의 개정이 필요하다.

ㄴ. 정년, 퇴직, 해고에서의 성차별 금지규정의 개정

현행 남녀고용평등법 제 8조 2항에서는 '근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약의 체결'을 금지하고 있다. 그런데 이는 혼인, 임신, 출산으로

인한 퇴직을 근로계약체결에 포함시켜서는 안된다는 것만을 규정하고 있는 듯한 오해를 불러일으킬 뿐 아니라 여성의 정년을 남성보다 낮게 정하는 여성조기정년제, 정리해고시 여성을 우선시하는 우선정리해고 등 다양한 형태의 근로종결에 대하여서나 혼인, 임신, 출산 등을 이유로 배치나 고용형태에 있어 변경을 가하는 행위를 적절히 규제할 수 없으므로 시행령 등에 그 구체적인 명시이 필요하다.

㉔. 차별임금의 해소

동일가치노동 동일임금규정의 구체화를 통한 현실적용 가능성 제고

임금차별에 대해서는 남녀고용 평등법의 개정을 통해 명시된 바 있는 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 실현하는 것이다. 현행 우리나라 임금체계는 직무급이 아닌 연공급의 형태를 띠고 있고 직무평가의 기준 및 기법도 개발되지 않은 상태이다. 따라서 동일가치노동 동일임금규정은 직무(예로 기술, 노력, 책임, 작업조건 등)에 대해 평가뿐 아니라 연공급, 직능급 등 다양한 임금지급방식에서 발생하는 불합리한 남녀차별을 금지하고 있는 것으로 이해하여 시행령에 학력, 근속년수, 경력 등을 포함하는 보다 다양한 판단기준을 포함하도록 개정하는 것이 필요하다. 예를 들어 동일가치노동 동일임금의 원칙은 특히 초임의 경우 동일학력 동일임금 혹은 동일 직종에서 동일근속년수 동일임금 등의 방법을 모색할 수 있다.

4) 새로운 형태의 성차별에 대한 법적 규제 방안 마련

가. 여성의 성차별적 비정규화의 규제: 시간제 노동의 정규직화

비정규화의 문제는 앞에서 지적했던 바와 같이 파견법을 제정하는 방향이 아닌 공공직업안정 기능을 보다 강화하는 방향으로, 그리고 시간제 등의 비정규직에 대해서는 규정된 일정시간 이상을 근무하는 경우 정규직과 동일한 수준의 근로조건과 급여조건을 만족시키는 조항을 근로기준법내에 신설하고 명목적 시간제의 경우 일정기간후 정규직화하는 조항을 두도록 한다.

현재의 시간제 노동자는 대개 전일제 근로와 동일한 명목적 시간제 노동이 상당한 비율을 차지하고 있다. 이들은 직종과 노동시간 면에서 정규직과 동일하게 일하고 있으면서도 정규직 임금의 55-60%에 불과한 임금을 받고 있으며 상여금, 각종 수당, 생리·연월차·출산 및 육아 휴직 및 퇴직금 등이 전혀 보장되고 있지 않다.

앞에서 살펴본 바 있듯이 육아 및 가족생활을 위하여 단축된 형태의 시간제 근무는 고용안정성과 휴직 및 휴가사용에 대한 급여가 보장된다면 노동자의 입장에서 수용할 수 있다.

따라서 비정규직의 문제는 명목적 시간제에 대한 법적 규제의 방식으로 이루어져야 할 것이다. 즉 정규노동자와 같은 시간을 노동하는 임시직 노동자에 대해서는 정규노동자와 같은 노동조건을 부여할 것을 법제화하고 3개월 등 일정기간후 이들에 대해

정규직으로 전환할 것을 의무화하는 법을 기존의 근로기준법에 명시하는 등의 제도화가 필요하다.

한편 파견근로도 노동력의 비정규화 및 고용 및 노동조건의 악화를 초래하고 특히 은행업의 단순직을 비롯한 여성노동에 미치는 영향이 가장 클 것이 자명하다. 따라서 노동력의 비정규화를 촉진하는 파견법 제정 움직임을 중단하고 현재의 고용보험제도를 보다 적절히 활용, 보완하여 정부의 고용안정 기능을 강화할 것이 요구된다.

㉕. 가내노동법의 제정

96년도 ILO총회에서는 가내노동에 관한 협약과 권고조항들이 체결된바 있다. 전통적으로 영세한 노동집약적 산업 부문에 존재하는 가내노동자와 새로이 창출되고 있는 첨단부문의 가내근로자에 대한 근로조건상의 보호는 대체로 여성노동자에 대한 보호와 직결되는 문제이다. 따라서 ILO의 가내노동에 관한 협약을 비준하고 가내노동법을 제정할 것이 요구된다.

㉖. 간접차별의 금지: 성차별적 인사관리제도의 규제

최근 금융업을 중심으로 문제가 되고 있는 신인사제도의 도입 등의 고용관행은 남녀고용평등법 실시이후 간접적인 형식으로 여성과 남성의 직종 및 임금격차를 제도화하는 효과를 가지고 있다. 이는 직군에 대한 선택의 자유라는 외형을 띠고 있어 직접차별을 규제하는 현행법으로는 규제되기 어렵다. 따라서 성차별의 의사가 없어도 행위의 결과로서 성차별의 효과가 발생하는 간접적 차별을 금지하도록 하는 법규정의 신설이 요구된다.

이를 위해서는 남녀고용평등법상의 성차별 판단기준의 강화 즉 고용차별의 사용자 입증 책임 조항을 둬므로서 간접적으로 이문제에 접근할 수 있다.

한편, 신인사제도가 확산되었던 일본의 경우 노동부의 여성국이 1991년 제안한 바를 참조하면, 신인사제도의 도입을 인정하면서 시행시의 규제방안에 대하여 구체적으로 논하고 있다.

기업의 고용형태에 대한 법적 규제가 제한적이라는 사실을 감안하면 엄격하고 구체적인 차별방지 조항을 명문화함으로써 고용차별의 효과를 최소화할 수 있다. 코스별 고용관리가 성별이 아니라 근로자의 의사와 능력, 적성에 따라 대우하는 제도임을 분명히 할 것, 전근 기타 코스별 분류기준이 적정할 것, 코스의 직무내용과 대우에 관해 명확히 정하고 코스별 격차가 적정할 것, 각 코스에 있어서 남녀간에 공평한 채용과 전형이 이루어질 것, 각 코스가 남녀 모두에게 개방되어 있을 것, 코스간의 전환을 인정하는 제도를 유연하게 설정할 것, 각 코스내에서 남녀에게 평등한 고용관리를 실시할 것 등이 신인사 제도 시행에 있어서의 규제방안으로 제시되고 있다.

㉗. 직장내 성희롱의 규제

미국, 독일을 포함하여 약 23개국에서 직장내 성희롱의 금지를 명문화하고 있는 것에서 드러나듯이 성희롱 금지를 통한 근로여성의 인격보호와 고용안정 및 근로환경의 보장은 국제적인 추세이다.

우리나라에서도 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률에서 성희롱에 대해 2년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금을 규정하고 있지만 직장내 성희롱의 문제는 작업환경 전반 나아가서는 고용의 안정을 저해하는 행위이므로 근로권과 평등권을 구체적으로 보장하는 남녀고용평등법에서 이를 적극적으로 규제하는 것이 필요하다.

따라서 남녀고용평등법상에 성희롱에 대한 포괄적이고 구체적인 규정을 명시하고 사용자 또는 상관, 다른 근로자를 성희롱 금지의 의무주체로 하며 성적으로 안전한 직장환경 조성을 위한 성희롱 방지 규정 및 직원교육의 실시를 명시하도록 한다.

5) 성차별의 규제방식 개선

현행 남녀고용평등법은 모집, 채용, 교육, 배치, 승진에서의 성차별금지규정의 위반에 대해 250만원 이하의 벌금, 동일가치노동 동일임금규정과 정년,퇴직, 해고에서의 성차별금지규정 위반에 대해 2년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금을 부과하고 있다.

이는 우선, 성차별행위에 대한 법정형과 선고형의 벌칙수준이 낮아 실질적 규제의 효과를 크게 기대할 수 없고, 동일한 성차별 행위에 대해 근로기준법과 벌칙을 각기 다르게 규정하고 있어 통일성을 기할 수 없는 문제가 있다.

따라서 성차별 행위의 중대성을 인식하기에 충분한 정도로, 그리고 특별법으로서의 실효성을 충분히 거두고 근로기준법에서의 벌칙규정과 통일을 기하기 위하여 양법의 성차별적 고용 행위에 대한 벌칙규정을 보다 높은 수준으로 조정할 필요가 있다.

6) 성차별의 예방과 분쟁처리제도의 개선

자율적 분쟁해결을 위한 고충 처리기관 설치에 대한 현행 규정은 임의적일 뿐 아니라 사업주의 재량이 크게 작용하고 있어 성차별 예방과 분쟁처리 효과를 기대할 수 없다. 또 고용문제조정위원회는 자율적 분쟁해결 및 지방노동행정기관 장의 조정신청 과정이 있어야 개시되며 관할 범위가 매우 광역화되어 있어 실효를 거두기 어렵다. 따라서 이를 준사법적 행정기구로 개편하고 각 지방노동관서에 설치하는 등 기구를 확대하여 실질적인 분쟁처리를 할 수 있도록 한다.

3. 모성보호관련법의 문제와 개정방안

ILO이사국으로서 최소한 ILO 제103호의 '모성보호에 관한 협약'의 수준으로 입법을 정비하고 1919년부터 ILO에서 촉구한 모성보호비용의 '사회분담화'를 추진한다.

1) 생리휴가제도의 개선(근기법 제 16조):

·서구에서 생리휴가가 발견되지 않는 것은 휴일, 휴가제도가 상대적으로 충실하고 유급 질병휴가를 법제화하고 있기 때문이므로 외국에 없는 제도라는 점을 들어 폐지를 주장하는 것은 받아들일 수 없다.

·생리휴가는 기존과 같이 존치하거나 남녀공통으로 활용 가능하고 임신중인 여성의 정기검진휴가를 포함하는 유급건강휴가나 상병휴가로의 개편하는 것이 요구된다.

2) 출산휴가기간의 연장(근기법 제60조) 및 휴가기간 중 소득의 사회부담:

ILO의 권고와 같이 출산 후 6주 휴가를 보장하는 최저 12주 혹은 90일의 출산 휴가를 보장하고, 쌍생아 임신 및 임신과 분만으로 인한 질병에 대한 출산휴가의 연장 및 유산·조산 및 사산에 대한 휴가를 보장한다.

한편 각종 모성보호를 위한 휴가가 여성고용의 기피요인이 되고 있다는 지적이 있으므로 여성의 건강과 다음세대 건강한 노동력의 확보라는 사회적 요구를 고려할때 출산휴가에 따른 비용을 사회보험으로부터 충당하는 방안을 모색한다.

3) 배우자의 유급 출산간호휴가제도 신설: 배우자의 유급출산휴가제는 94년 근로여성 복지 기본계획에서 제출된 바 있다. 출산 및 육아에 대한 남녀 공동 책임과 사회적 책임을 위한 지원으로 출산시에 배우자가 휴가를 사용할 수 있도록 배우자의 유급 출산 휴가제를 신설한다.

4) 임신중 건강검진 휴가규정의 신설: 비임신기간중의 생리휴가를 연장하여 임신중 건강검진 휴가를 월1회로 보장한다.

5) 유산·조산 및 사산에 대한 휴가 보장 조항 신설:

4개월 이후의 유산 및 조산은 분만과 같은 것으로 인정되고 있으므로 4개월 미만은 30일, 4개월 이상의 유산,조산, 사산에 대해서는 60일의 휴가를 신설한다.

6) 비정규직 근로자의 모성보호의 보장

성별 역할 분업을 개혁하는 남녀 고용 평등의 실현, 모성보호의 강화와 사회보장화, 여성의 건강과 안전보호수준 향상과 남녀 공통 적용, 남녀 공통의 가정생활과 직장생활의 양립지원은 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직제 등 소위 모성보호 관련 휴가제도의 개선과 관련된 기본방향이라고 할 수 있을 것이다. 특히 중요한 것은 모성보호를 위한 휴가제도의 입법화가 단순히 여성의 복지만을 위한 법이 아니라 인간의 존엄과 남녀 평등이 실현되는 법질서 마련으로 정립되어야 할 것이라는 점이다.

따라서 현행 여성 노동 보호법으로 인식되고 있는 법규의 개정은 현행 규정을 완화 혹은 철폐하는 것이 아니라 남성노동자의 근로조건을 여성보호규정의 수준으로 향상시켜서 전체 노동자보호를 확대적용하는 방식으로 변화되어야 할 것이다.

① 생리휴가제도의 개선 : 남녀공통으로 활용 가능하고 임신중인 여성의 정기검진휴가를 포함하

는 유급건강휴가나 상병휴가로의 개편

월차휴가의 무급화 혹은 폐지 주장과 함께, 지속적으로 제기되어온 생리휴가의 폐지 주장이 이번 노동법 개정에도 중요한 이슈가 될 것으로 보인다. 94년의 근로 여성 복지기본계획에서 가장 핵심적인 문제로 부각된 것이 '생리휴가를 합리적으로 조정한다'는 것이었다. 여기에는 생리휴가제도가 일본과 인도네시아에서 노동자들이 신청하면 부여하도록 되어 있는 경우⁵⁾를 제외하고 주요국가의 입법례에서 찾아볼 수 없는 규정이라는 점과 더불어 생리휴가등 모성보호 조항이 여성채용을 기피하게 되는 원인이 되고 있을 뿐 아니라 모성보호부담이 국제경쟁력 강화에도 저해가 된다는 주장이 배경을 이루고 있다.

한편 생리휴가의 사용실태를 보면 여성단체의 조사를 제외하고는 대개 30%내외의 사용율을 보이고 있을 뿐이다. 이는 '실제 사용되지 않고 수당으로 대부분 지급되기 때문에 본래의 의미가 퇴색'되어 폐지되어야 한다는 주장과 결부되기도 한다. 그러나 다른 한편으로는 여성단체들의 조사대상의 특성을 고려하면 위와 같은 사용실태는 대개의 경우 생리휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 여건이 보장되어 있지 않기 때문이라는 설명을 역으로 가능하게 하기도 한다. 사무금융 노련의 조사에 따르면 생리휴가가 강행규정임에도 불구하고 50%이상의 여성이 '상사의 눈치가 보여서', 20%이상이 '업무량이 많고 쉴수 있는 여건이 안되기 때문'에 응답하고 있으며 실제로 신체적인 고통이 없기 때문에는 5%미만이 응답하고 있을 뿐이다.

<생리휴가 사용실태>

(단위:%)

조사기관	조사시기	실시결과		
		유급사용	사용불가	수당으로
노총여성국	1988	20.3	27	46.8
노동연구원	1989	43	-	-
여성민우회	1991	85.7	8.8	-
여성개발원	1992	38.2	-	-
민우회,여성노동자회	1993	83	17	0
전노대	1993	36.6	41.5	21.9

외국에 생리휴가가 없다는 사실은 노동시간의 단축, 상대적으로 충분한 휴일·휴가 사용과 연관하여 언급되어야 한다. 뿐만 아니라 기타 직장환경이 정비되어 있고 남녀 공통으로 필요한 경우 유급 질병휴가를 사용할 수 있는 제도가 마련되어 있어 생리휴가를 대체할 수 있는 제도적 장치가 있다는 사실도 아울러 고려되어야 한다.

5) 일본은 노동기준법 제68조에서 '사용자는 생리일의 취업이 현저하게 곤란한 여자가 휴가를 청구하였을때 그 근로자를 취업시켜서는 아니된다'고 하고 있으며 인도네시아의 경우 노동법 제13조에서 '여자근로자는 생리일의 첫째일과 둘째일에는 취업을 명할 수 없다'고 되어 있다.

우리의 경우에도 직장환경의 정비, 가사노동에 대한 남녀분담의식의 고양, 질병휴가 제도의 도입이 전제되어야 생리휴가 폐지 주장이 의미있을 것이다. 특히 여러 조사연구에서 보여주고 있듯이 생리휴가의 필요성은 직종이나 산업에 따라서도 다르기 때문에 일률적으로 생리휴가의 폐지를 주장하는 것은 적절하지 않다.

따라서 생리휴가제도에 대해서는 남녀고용평등과 여성노동보호에 관한 국제기준의 관점에서 남녀 공통으로 활용할 수 있는 유급 건강 휴가나 가정 휴가 혹은 질병휴가의 도입이 있기 전까지는 현행대로 존치시켜야 할 것이다. 즉 생리휴가 자체에 대한 존폐론의 입장에서 대응할 것이 아니라 미국⁶⁾과 유럽 여러나라에서 제도화되어 있는 유급 병가(sick leave) 혹은 건강 휴가로 생리휴가를 대체하는 것이 가장 합리적인 방안일 것이다. 어느 직종에 있거나 구분없이 그리고 남녀 구분없이 건강 및 의료 활동을 위한 휴가를 사용할 수 있도록 하는 양성평등조항으로 법개정을 추진함으로써 전체적인 근로조건의 향상을 꾀해야 할 것이다.

추가적으로 현재 임신중인 여성의 정기 건강검진을 위한 휴가가 보장되어 있지 않은데, 이를 현행 생리휴가와 연계하여 임신하고 있지 않은 여성에 대해서는 생리휴가를 임신중인 여성에 대해서는 "정기검진 휴가"로 부여하고 실질적이고 지속적인 모성보호가 이루어질 수 있도록 하는 법개정이 필요하다.

또한 유급 병가 혹은 상병휴가에 대한 임금보전이 의료보험 등 사회보험에서 이루어져야 실질적인 휴가사용이 가능하게 됨은 재론의 여지가 없을 것이다.

② 출산휴가기간의 연장 및 휴가기간 중 소득의 사회부담:

출산 후 6주 휴가를 보장하는 최저 12주의 출산 휴가, 쌍생아 임신및 임신과 분만으로 인한 질병에 대한 출산휴가의 연장 및 유산·조산 및 사산에 대한 휴가의 보장

근로기준법에서는 출산보호조치로서 60조1항의 출산 휴가규정을 통해 산전후를 통하여 60일 중 산후 30일이상이 확보되는 유급 출산휴가를 규정하고, 27조 2항에서 휴가

6)이외에도 최근(1993) 미국의 클린턴 행정부는 레이건과 부시행정부에서 번번히 인준이 거부되었던 공공부문과 50인이상 고용된 사업장에 대한 '가족과 의료를 위한 휴가법'(Family & Medical Leave Act :FMLA)을 통과시켰다. 이법에서는 적어도 1년이상 그리고 전체 1250시간 이상 일한 노동자들에게는 다음과 같은 규정들이 적용되도록 하고 있다. 즉, 사용자는 ①출산과 입양 및 양육 ②배우자, 자녀 혹은 부모등 직계 가족 구성원의 심각한 질병에 대한 간호 ③입원이나 3일 이상의 결근이 요구되는 등의 건강상태로 인하여 일할 수 없는 노동자들에게 대한 치료를 위해 12주(12 work weeks)의 무급 휴가를 부여해야 한다는 것이다. 이법은 12주의 무급출산휴가라는 점에서는 상대적으로 앞선 법제정이라 할 수 없지만, 단순히 모성을 위한 휴가라는 인식을 넘어 양성 즉 부모 모두에게 육아를 위한 시간을 보장하고 본인이나 가족의 질병에 대해서도 장기간의 휴가를 청구할 수 있는 등 미국의 입법화로서는 상당히 진전된 것이라 평가되고 있다.

한편 독일의 경우에도 근로계약법에 의해 노동자가 자신의 고의 또는 중과실 없는 질병에 의해 노무를 제공할 수 없다면 연 6주의 임금액을 한도로(근로관계기시 후 6개월이 경과하지 않은 경우는 3주) 임금을 청구하는 질병휴가를 가질 수 있도록 되어 있다.

기간 및 그후 1개월간의 해고금지를 규정하고 있다.

위와 같은 내용을 갖는 한국의 출산 휴가는 1984년 6월 현재 세계 127개국의 평균 출산휴가기간이 12-14주이고 ILO의 제103호 협약이 산후 6주간을 포함한다는 점과 비교하면 상당히 짧다.

아래의 표에 제시된 18개국 중 11개국이 14-20주를 보장하고 있음을 알 수 있고 가장 짧은 스위스의 경우 8-12주를 보장하고 있음을 알 수 있다. 우리의 경우 현행 60일을 주로 환산하면 10주에 불과해 이들 국가의 평균에 훨씬 못미침을 알 수 있다.

따라서 출산휴가를 ILO의 제 103호 수준(12주)으로 확대하는 것이 시급하다.

아울러 쌍생아 임신 및 임신과 분만으로 인한 질병에 대한 출산휴가의 연장을 제도화하는 것도 필요하다.

한편, 휴가기간 중의 임금을 기업주가 전적으로 부담하고 있는 우리와는 달리(이는 여성고용기피의 한 이유로 거론되고는 한다), 대개의 국가에서 휴가기간 중 소득을 보장하는 방식은 의료보험등의 사회보장제도에 의하고 있다.

세부적으로는 소득의 일정비율을 보장하는 소득비례 방식(노르웨이, 덴마크, 핀란드, 이탈리아)과 일정 고정액을 정액제로 지급하는 방식(독일과 벨기에), 그리고 소득비례제와 정액제의 혼합방식으로 지급하는 방식(스웨덴) 등이 있다.

현재 분만급여와 분만비는 기업과 여성노동자가 부담하는 의료보험에서, 출산휴가급여는 전적으로 기업이 부담하고 있는 방식에서 탈피하여 분만은 물론 휴가 기간중의 비용을 국가의 공적 기금이나 사회보험에서 지급하도록 하는 방식을 취하여 여성의 고용기피나 차별을 방지하고 모성의 사회적 중요성을 인식시켜야 할 것이다.

여성의 건강과 평등고용의 실현, 다음세대 건강한 노동력의 확보 그리고 소득 재분배 효과라는 사회적 의미와 재정의 안정성을 고려하여 '의료보험'으로부터 임금을 지급하도록 하는 것이 가장 적합하며, 부담의 비율(노동자, 사용자, 의료보험)은 구체적인 연구과정을 통해 단계적으로 조정해 나간다.

또 미국이나 유럽의 예에서 보듯이 출산휴가를 남성에게 확대적용시키거나 적어도 산후 3-4일의 유급휴가를 출산여성의 배우자에게 부여하는 방안을 고려해야 한다.

<주요국의 출산휴가 수급기간과 소득보장정도>

	수급기간	소득보장	수급범위	제원(출산+육아)
스웨덴	12주	90%	연수입 6000크로네이상 모든취업소득자	의료보험
노르웨이	28주	100%	모든피용자,기초 총액 1/2이상의 자영자	의료보험
덴마크	28주	90%	모든 피용자,모든자영자,임의보험가입자	조세
네덜란드	16주	100%	모든 피용자	의료보험
벨기에	14주	100-75%	모든여성피용자,출산전6개월간보험가입자	의료보험
오스트리아	16주	100%	모든 여성피용자	의료보험
스위스	8-12주	보험기여액에따라	9개월 이상임의 보험가입자	의료보험
핀란드	268일	80%	모든 피용자, 자영자, 16-64세 학생	의료보험
독일	14주	100%	모든 피용자, 가내노동자,58500마르크이상 소득의 자영자	의료보험
프랑스	16-28주	845	모든 피용자, 비농업 자영자	의료보험
일본	14주	60%	상업 및 산업부분의 피용자	피고용자의료보험
이태리	5개월	80%	상업부분의 피용자(관리자 제외)	의료보험
영국	40주	90%까지	주 46파운드 이상소득 피용자,자영자일부	국민보험
아일랜드	14주	75%까지	모든 피용자와 39주이상 보험료 납부자	연금보험
캐나다	17-18주	주당60%까지	모든임금소득자와 봉급생활자,어업자영자	고용보험
미국	12주	50-70%	피용자, 자영자, 농업종사자(5개 시행주)	조세
뉴질랜드	14주	무급	미혼모	의료보험
호주	52주	무급	무급	-

자료 : 여성개발원(1994), 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 부담방식에 관한 연구

③ 임신중 건강검진 휴가규정의 신설(생리휴가의 개편과 관련한 논의 참조)

앞에서 언급한 바 있지만 임신중인 여성은 생리휴가를 사용할 수 없다는 판례로부터 현행법에서는 임신중인 여성에 대한 생리휴가가 보장되지 않으므로 생리휴가를 보편적인 모성보호 혹은 노동자의 건강보호를 위한 건강휴가 혹은 상병휴가로 개편하는 동시에 여성노동자의 청구가 있을때 유급의 건강검진 휴가를 제공하는 것이 필요하다.

이 휴가의 유급화는 생리휴가와 더불어 노동자의 건강보호와 관련되므로 장기적으로는 의료보험으로부터의 급여지원이 고려될 필요가 있다.

④ 유산·조산 및 사산에 대한 휴가 보장의 신설

현재 각 기업별 단체 협약에는 많은 경우 유사, 조산, 사산에 대한 휴가를 명시적으로 보장하고 있는 경우가 많지만 대개의 기혼여성 노동자가 노동조합이 없거나 영세한 사업장에 취업하고 있다는 사실을 고려할때 유산등의 휴가에 대한 보장을 법제화할 것이 요구된다.

이미 출산은 임신 4개월 이상의 분만을 말하며 유산, 사산의 경우도 포함된다는 판례가 나와 있기도 하다. 이에 임신 4개월 이후는 산전후 휴가 60일, 임신 4개월미만의

7) 많은 복지국가들에서 출산 및 상병에 대한 사회보장제도로부터의 급여는 이제 보편화되어 있다. 1990년 현재 세계에서 사회보장제도 중 하나 이상의 제도를 실시하고 있는 국가는 146개국으로 이중 86개국(57.5%)보장 체계내에서 취업여성의 출산휴가 기간동안의 소득을 현금급여로 보장하는 출산급여제도를 실시하고 있으며 자녀 양육을 위한 가족 수당제도를 실시하는 국가도 63개국으로 43%에 달한다.

유산은 30일 이상의 휴가보장을 근로기준법에 명시하는 법조항의 신설이 요구된다.

⑤ 비정규직 근로자의 모성보호의 보장

앞에서 여러법 언급했듯이 우리나라의 경우 비정규직 근로자에 대한 법적 보호는 거의 전무한 것이 현실이다. 이들의 경우 동일가치노동, 동일임금의 적용에서 제외되어 있을 뿐 아니라 각종 근로조건에 대한 법적 보호가 이루어지지 않고 있다. 따라서 각종 휴가 및 휴일 규정을 비롯한 모성보호 조항을 정규직과 동등하게 적용할 수 있도록 하는 법적 명시가 근로기준법과 남녀고용평등법에 이루어질 수 있도록 한다.

4. 여성의 근로조건 보호법의 제문제와 개선방안

1) 여성과 연소자의 보호규정의 분리

2) 여성의 근로시간제한규정의 개정:원칙적으로 남녀 공통의 근로시간 단축을 이루어야 함

3) 여성의 귀향여비제공규정의 폐지

여성근로조건 보호법 개선방안의 기본원칙은 이들 규정의 실효성이 별로 없으면서 여성의 고용, 임금, 승진 등의 합리적 차별이유로 악용되는 경우가 잦으므로 남녀공통의 보호기준이 적용되어야 한다는 것이다. 여기에는 여성의 근로시간제한규정(연장근로제한), 휴일 및 야간근로금지 규정 개정, 위험유해 업무에 대한 취업금지 규정의 개정등이 포함된다.

장기적으로는 전체 노동자의 근무시간 단축조치를 통해 남녀 모두 현행 보다 개선된 기준을 적용하여 남녀 동일하게 현행 여성에 제한되고 있는 시간의 근로제한 기준을 적용하는 것이 필요하며, 야간 및 휴일노동은 현행의 규정을 존속시키되 불가피하게 심야업이 필요한 경우를 예외로 하여 법에 명시적으로 규정하는 조치가 필요하다.

① 여성과 연소자의 보호규정의 분리

여성을 연소자와 같은 정신적, 신체적 약자로 보는 가부장적 가치관을 반영하는 여성과 연소자의 보호규정은 각기 별도로 규정하도록 해야 할 것이다.

② 여성의 근로시간제한규정의 개정 -연장근로제한

원칙적으로 남녀 공통의 근무시간단축이 이루어져야 하며 현재 남성의 근로시간 규정을 남녀 공통으로 적용하거나 현재 여성 수준으로 상향시켜야 할 것이다.

③ 여성의 귀향여비제공규정의 폐지

이는 여성들에게 보호의 실익이 없는 전통적 가부장제에 기반한 조항으로서 평등한 노동권전지라는 입장에서 폐지하는 것이 필요하다.

5. 근로자의 육아 및 가족생활 보호법

육아 및 가족생활 보호법 개정은 다음과 같은 내용을 기본방향으로 한다.

1) 휴직기간중의 고용보장과 소득보장(남녀고용평등법 제11조): 육아 휴직 기간동안의 소득 보장을 위하여 고용보험이나 의료보험 등의 사회보험제도를 활용한다. 또 고용평등법상에 육아휴직 기간 중 해고되지 않으며 육아 휴직 기간 만료후 원직에 복직할 권리가 있음을 명문화하여 육아 휴직 후의 고용을 보장할 것을 명시한다.

2) 가족간호휴가제도의 확충과 개선: 1세미만아에 대한 육아 휴직을 확대하여 가족 간호나 자신의 교육을 위한 휴가를 보장한다.

3) 직장,지역 보육시설의 확충 등을 통한 양육의 사회화(영유아 보육법 제 7조, 시행령 제 14 조):보육시설의 확충은 여성의 노동시장 참여 및 지속성을 위해 가장 시급한 과제이다. 이에 지역, 직장 보육 뿐 아니라 주거지 중심의 직장 보육시설, 직장연합 보육시설 등 이용자의 접근이 용이한 다양한 형태를 개발하여 재정지원을 할 것이 요구된다.

여성 상시 고용 300인 이상의 사업장에만 보육시설을 의무화한 것은 보육수요를 충족시키지 못할 뿐 아니라 여성의 1차적 양육책임에 대한 사회적 인식전환이 미흡함을 보여주는 것이므로 의무사업장을 상시고용 300인 이상 사업장으로 확대할 것이 요구된다. 또 현행 소득세법 상 6세이하 자녀를 둔 취업여성에게 자녀 1인당 연 500,000원의 양육비를 공제하는 조항도 같은 의미에서 남녀 모두에게 동일하게 적용하도록 하는 법개정이 요구된다.

① 육아휴직제도의 정착 및 사회보험화

육아 휴직제도는 모성보호차원에서가 아니라 남녀 모두 평등한 근로권을 확립하고, 아동의 복지를 도모하여 가족과 직장생활을 조화롭게 양립시키며 여성의 노동력화를 통한 국가의 인적자원을 확보할 수 있는 제도로써 위치지울 수 있다. 따라서 여성의 근로권, 평등권등을 저해하여 온 성별역할 분업을 변혁시킬 수 있는 가장 중요한 제도로서 우선적으로 정비되어야 할 것이다.

특히 육아휴직제도의 정비를 통해 재취업이 보장되는 육아휴직 제도의 정착은 여성 노동력의 비연속적 공급형태를 다소간 개선하고 혼인을 전후한 여성의 직종분리정도의 격차를 완화하며 여성 노동력의 질을 향상시키는 등 국가의 인력정책에 중요한 영향을 미칠 것이다. 모성보호비용을 국가가 부담하는 등의 각종 제도적 장치를 통한 효과적인 여성인력의 활용은 국가 경쟁력 제고를 위해서도 시급한 정책과제가 될 것이다.

육아휴직과 관련된 문제로는 휴직기간의 문제, 남성노동자에 대한 확대 문제, 사회보장제도의 이용을 통한 유급화 문제 등이 있을 것이다. 우선 각국의 경험을 개괄해 보면 다음과 같다.

아래의 18개국중 육아 휴직을 실시하고 있는 14개국은 대부분 출산휴가의 확장형태로 제도를 실시하였는데 스웨덴과 핀란드, 독일 등이 가장 길어 아동 연령 3-4세까지 휴직이 가능하며 나머지 국가들은 대개 5개월에서 1년의 기간을 허용하고 있다.

현행1년으로 명시되어 있는 우리나라의 육아휴직 기간은 장기적으로 2-3년으로 확대하는 것이 필요하겠지만 그보다 중요한 것은 휴직기간의 임금보전을 제도화하여 실질적으로 육아휴직을 사용하도록 하는 것이다.

각국의 육아휴직의 수급기간과 소득보장 내용을 예시하면 다음과 같다.

<육아휴직의 수급기간과 소득보장>

	수급기간	소득보장
스웨덴	연령 4세까지 450일간	출산후-14일 80%, 15-270 90%
노르웨이	1년	70일간만 유급
덴마크	24주	90%
네덜란드	--	--
벨기에	6-12개월	유급(고정액)
오스트리아	2년	무급(수당가능)
스위스	--	--
핀란드	163-223일<연령 3세까지>	80% <무급(수당가능)>
독일	연령3세까지	600마르크(6개월간)
프랑스	1년	7개월이후 소득상한선에따라 차등지급
일본	1세까지	무급(수당가능)
이태리	6개월	30%
영국	--	--
아일랜드	--	--
캐나다	24주	무급
미국	1년까지	무급
뉴질랜드	12주	무급
오스트레일리아	66주	대개무급

자료: 여성개발원(1994), 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 부담방식에 관한 연구

현행 우리나라의 육아휴직제도는 무급으로 되어있다. 다만 60일의 출산 휴가기간은 근로기준법에 의해 전액 유급으로 되어 있고 사업주는 이 비용을 전적으로 부담하여야 한다. 또 육아휴직으로 인하여 대체 인원을 사용할 경우나 시간의 근로를 요구할 경우에도 비용을 부담하여야 한다. 그러므로 육아휴직의 운영으로 인한 비용 부담을 회피하기 위해 여성고용을 피할 가능성이 높다.

또 무급 육아휴직은 노동자가 휴직이 필요함에도 사용하지 못하도록 하는 주요한 원인이 된다. 경제적으로 생활유지와 육아 비용 모두에 압박을 받을 것이기 때문이다.

아래의 표는 표본조사를 통한 것이기는 하지만 육아휴직의 실시율과 사용율을 나타내는 것으로 실시율도 50%를 약간 넘어서는 수준으로 저조하지만 사용여부는 10%에도 못미쳐 거의 유명무실한 제도임을 잘 드러내고 있으며, 휴직을 사용하지 않는 이유도 비용부담을 감당하지 않겠다는 기업의 입장과 임금손실을 우려하는 노동자의 입장을 보여주고 있다.

<육아휴직 실시율 및 사용율>

구분	수	%
실시여부(업체수)		
실시한다	57	56.4
실시하지 않는다	44	43.6
계	101	100.0
사용여부(명)		
사용한다	32	5.8
사용하지 않는다	519	94.2
계	551	100.0

자료: 여성개발원('94), 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적분담방식에 관한 연구

<취업모가 육아휴직을 사용하지 못한 이유>

이유	빈도	%
회사 허용 안함	212	42.2
임금감소	63	12.5
직장일 과다	41	8.2
눈치가 보여서	48	9.6
인사상의 불이익	32	6.4
복지보장 불투명	19	3.8
출산당시 비취업	31	6.2
기타	14	2.8
필요가 없어서	42	8.4
계	502	100.0

자료: 여성개발원(1994), 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 부담방식에 관한 연구

그러므로 단계적으로 유급 출산휴가의 확대에 이어 육아 휴직 기간 중 임금을 보상하는 조치가 마련되어야 육아 휴직제도가 실효성 있는 제도로 될 것이다. 그러나 위에서 보았듯이 사업주에게 이 비용을 부담하게 하면 여성의 고용 차별은 더욱 심화될 수 있다. 따라서 각국의 제도 운영 실시 경험에 의해 사회보험의 방식으로 급여를 제공하는 방식을 적극적으로 고려해야 한다.

현행 고용보험제정의 노동자의 기여와 고용보험 도입의 목적(실업의 예방, 취업기회의 확대, 근로자의 직업능력 개발 및 향상, 기타 근로자의 복지증진을 위한 사회보장제도)을 감안하고 고용보험의 육아지원이 여성의 고용을 촉진하고 출산이후에도 취업이 중단되지 않도록 하며 가정과 직장생활을 양립할 수 있다는 사실을 고려하면 육아 휴직에 대해서 일정수준의 고용보험에 의한 급여지급을 실시하여 임금 보전을 이루는 것이 이상적이다(예: 육아휴직에 대한 부담비율에 있어 노동자:사용자:고용보험이 대략 30:30:40이 되도록 설계할 수 있음).

그런데 현행 육아휴직에 대한 고용보험의 지원은 기업에 대한 장려금제도로 개인에 대한 임금보전 효과가 없으므로 실질적으로 개별 노동자가 육아휴직을 사용할 수 있는 조건을 만들지 못하고 있다. 뿐 아니라 고용보험이 아직 안정적인 재정기반을 가지고 있지 못하며 수급대상도 제한적이어서 실제로 육아의 사회화라는 목적에 가까이 가기는 어렵다.

현재 분담급여가 의료보험에서 실시되고 있는 사실이나 출산휴가에 대한 급여를 의료보험에서 충당하는 형식의 정책대안과 관련하여 행정의 일원화를 통한 효율성을 추구하는 한편 재정상태와 수급대상자의 범위를 동시에 고려하면 출산휴가의 연장선상에 있는 육아휴직의 급여도 의료보험에서 충당하는 방식도 고려할 필요가 있다⁸⁾(이때

8) 모성보호와 자녀양육 비용의 사회적 분담방식을 결정

기업주나 취업여성의 측면에서 경제적 또는 재정적으로 가장부담이 되어 여성의 계속적 취업과 고용에 장애가 된 제도들에 대해 우선적으로 사회적 부담을 고려하는 것이 현실적이다. 기업은 대개 생리 휴가나 산전후 휴가비에서 노동자는 육아휴직과 보육제도에서 비용부담을 크게 느끼고 있으며 이들 비용의 부담은 여성고용의 기피나 계속 취업의 장애가 되고 있다.

모성보호와 관련된 현금급여의 재원조달 방식은 조세 방식과 사회보험방식으로 나눌 수 있는데 대부분의 국가에서 소득보장을 위한 현금급여에 관한 노,사,정이 함께 공동부담하는 사회보험방식에 의해 재정을 조달하는 방식을 취하고 있다.

대개의 국가들에서 채택하고 있듯이 의료보험에서 재정을 출연하는 방식은 이미 모든 국민에게 적용되는 개보험화 달성으로 전체 취업여성을 수급 대상자로 포괄할 수 있으며 보험 가입자가 많아 위험분산의 적용범위가 넓어지고 국민연금이나 고용보험에 비하여 재정이 어느정도 안정되어 있고 이미 보유하고 있는 피보험자나 피부양자에 대한 정보 및 이미 설립되어 있는 전국 규모의 운영기관들을 활용할 수 있어 별도의 행정비를 요구하지 않는다. 또 의료보험 체계내에 포괄되어 있는 각종 진료기관과의 연계성으로 취업모의 출산 관련 정보를 신속히 입수할 수 있다. 그러나 현행 조합주의 방식으로 운영되고 있는 의료보험 체계 내에서 조합간 재정 격차를 보다 심화시킬 가능성이 있고 다른 부담과 급여수준의 불형평성을 초래할 수 있다.

고용보험으로부터는 휴직기간 이후의 직업재훈련 등의 비용을 충당하는 방식도 생각할 수 있다.) 단 이경우에도 육아휴직에 대한 노동자:사용자:사회보험의 부담비율은 단계적으로 조정해 나가는 것이 필요하다.

그리고 사회보험화 되기 전까지는 노사 자율적인 해결을 유도하는 정책이 시행되어야 할 것이다. 몇몇 사업체에서는 단체협약으로 휴직 기간 중의 일부를 유급으로 처리하고 있다.

또 현행 고평법에 의한 육아 휴직제도는 1세 미만의 자녀를 양육하기 위한 목적으로만 부여되므로 1세 이상의 자녀나 노인 등 가족이 아플때 간호하는 일, 가족의 급작스러운 사고 등에 대처하는 일 등 가정책임과 직장책임을 양립하면서 부딪히게 되는 다양한 문제에 대처할 수 없게 한다. 따라서 우리나라에서도 장기적으로는 육아휴직의 개념을 자녀 간호휴가나 가족 휴가 등 다양한 형태의 가족 휴가제도로 확장함으로써 노동자가 육아 기타 가족책임과 직장 책임을 실질적으로 조화롭게 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

마지막으로 현행 고평법은 육아 휴직을 이유로 노동자가 휴직기간 중 해고당하지 않고 휴직기간 만료후 원직에 복직할 권리가 있음을 구체적으로 명시하는 규정이 없다. 다만 법적 구속력을 가지지않고 근로감독관 등 관계 공무원의 업무 처리지침인 남녀고용 평등업무 처리규정에서 이를 규정하고 있을 뿐이므로 고용 보장에 대한 구체적인 법적 보장이 마련되어야 휴직제도가 현실적으로 효력을 발휘할 수 있을 것이다. 또 휴직이후 복직시 직무내용의 변화로 새로운 업무기술을 익힐 필요가 있을때는 적절한 교육과 훈련을 제공함으로써 휴직후 이전과 동일한 자리에 복직할 수 있도록 하는 제도화가 요구된다.

② 아동보육시설의 확대: 지역아동보육시설의 확대와 직장 보육시설의 확대

현재 국공립과 민간 보육시설은 모두 취업여성 아동의 보육수요를 절대적으로 충족시키지 못하고 있다. 1994년 현재 5세 이하의 자녀를 둔 취업여성의 수탁율은 14.7%정

한편 국민연금이나 고용보험은 모두 개보험화의 달성기간이 어느정도 소요될 예정이므로 저소득층 취업모에 대한 수급권이 상당기간 유보될 가능성이 높다. 이는 모성보호 비용부담에 있어 소득 계층간 불형평을 초래할 수 있다.

국민 연금의 경우 현행 5인 이상 사업체에 한정되어 적용되고 있고 고용보험의 경우 30인 이상 사업체에 적용되고 있어 기존 취업여성의 절대 다수가 1-4인의 영세사업장에 종사하고 있음을 고려할 때(여성취업자의 62.7%가 이들 사업장에 취업하고 있고 기존여성의 약 77.7%가 여기에 취업하고 있다고 추정된다) 국민연금이나 고용보험에서 현금급여를 제공한다면 대다수의 기존 여성 노동자가 수급대상에서 자연히 배제되는 결과를 초래할 것이다.

육아휴직의 유급화와 관련하여 여성 고용촉진과 출산 후 취업중단을 방지한다는 목적을 고려하면 고용보험을 통한 급여가 보다 적절하나 실질적 소득보장의 효과를 기대하기 어렵다는 단점을 충분히 고려해야 한다.

도이며 국공립 보육시설만을 기준으로 하면 5.2%에 불과한 실정이다. 국가와 부모가 공동부담하고 있는 국공립 보육시설이용 아동은 약 1/3에 불과하고 나머지의 아동들은 부모가 전적으로 경비부담을 하고 있어 개별 가정의 보육부담이 매우 큰 상황이다. 94년 표준 보육단가는 8만4천원에서 22만 7천원까지 분포하고 있어 이러한 현실을 유감없이 드러내고 있다. 이러한 개별 가정의 재정부담에도 불구하고 보육시설은 전반적으로 재정적자를 면하지 못하고 있어 아동의 밀집도를 높이고 보육의 질을 저하시키고 있다.

이에 보육시설의 확충은 여성의 노동력화와 관련하여 매우 시급한 과제라는 사실을 알 수 있다.

지역내 보육시설, 직장 보육시설, 가정보육의 형태 뿐 아니라 주거지 중심 직장 보육시설, 직장연합 보육시설, 학교내 아동 보육시설 등 보다 이용자의 접근이 용이한 다양한 형태를 개발하고 이에 대한 재정지원이 요구된다.

우선 지역 보육시설과 직장 보육시설의 확충이 가장 기본적이라 할 수 있다.

특히 취업여성의 6-70%가량이 5인미만의 영세사업장에서 일하고 있으며 주거지와 직장의 거리가 멀어 직장 보육이 어려운 사실을 감안하면 지역중심의 탁아시설 확충이 우선되어야 한다고 생각된다. 특히 취업여부 및 고용 형태와 무관하게 시설 이용이 가능하고 남성과 여성의 사용이 모두 용이하다는 점에서 지역탁아의 장점을 찾을 수 있다. 이러한 지역탁아는 주거지 중심 직장 연합 보육 시설의 형태로도 확장될 수 있으므로 재정의 주체는 지방자치단체 및 지역에 존재하는 기업들 및 공공기금 등으로 상정할 수 있을 것이다.

한편 직장 보육시설은 재정적 부담으로 인한 기업의 설치 기피와 지원의 부재로 94년 6월 현재 상시여성근로자 500인 이상의 8개 사업장, 500인 미만의 24개 사업장에만 설치되어 있을 뿐이다.

서구의 경우 직장탁아서비스는 지속적인 관심의 대상이 되어 왔다. 노동자 특히 양질의 여성인력 확보라는 측면에서 확대된 직장탁아서비스는 작업현장에서의 노동의 질과 생산성이 이러한 가족복지와 밀접하게 관련되어 있다는 인식이 지배적이다. 우리에게 부재한 기업의 보육지원은 양질의 숙련 노동력 확보, 신규인원 채용비용의 감소, 생산성 향상 등의 효과로 이어진다고 보고되고 있다.⁹⁾

9)기업의 보육지원 효과: 미국의 경우 한 조사에 의하면 49%의 기업에서 보육이 생산성에 긍정적 영향을 미친다고 응답했으며 90%의 기업이 보육지원이 직원들의 사기에 긍정적 영향을 끼친다고 응답했다. 또 83%는 보육이 노동자 만족도에, 73%는 일에 대한 헌신에, 63%는 동기부여에 각각 긍정적 영향을 끼친다고 응답했다. 한편 보육이 결근을 줄이는데 효과가 있다고 53%의 회사에서 대답했는데 어떤 회사는 보육사용자의 결근율이 프로그램 시행전 6%에서 1%로 줄어든 반면 다른 노동자들의 결근율은 변화가 없었다고 한다. 그외에도 보육지원의 효과로 39%의 기업에서 지각을 감소시키는 효과를 보았으며 40%는 동등한 취업기회 제공, 37%는 제품이나 서비스 질의 향상, 42%는 노동력 질을 향상시키는데 긍정적인 영향을 미쳤다고 한다. 그리고 85%의 회사에서 보육이 광고선전에 긍정적 영향을 끼친다고 대답했는데 각 회사는 보육프로그램으로 1만 3천달러의 이득을 보는 것으로 나타났다. 예로 인터메디क्स사는 1년에 잡지나 신문, 그리고 TV등 대중매체에 평균 63차례 실렸는데, 이로 인해 인간을

이러한 인식전환외에 영유아보육법 시행령의 추가적 개정이 요구된다.

특히 여성상시고 300인 이상의 사업장으로 직장보육시설 의무설치를 제한하고 있는 규정은 현실적인 탁아 수요를 충족시키지 못할 뿐 아니라 육아휴직의 개정에서도 인정하고 있는 여성의 일차적 양육책임에 대한 사회적 인식의 전환이 전면적으로 이루어지지 않고 있음을 드러내는 것이다.

제조업의 경우 대부분의 대기업에서 상시화하고 있는 여성노동자는 거의 미혼 여성이므로 95년 개정된 상시 300인 이상의 여성사업장의 비율은 소수에 지나지 않는다(제조업의 경우 전체 기업의 17%만이 향후 보육시설 설치계획을 가지고 있는 것으로 드러났다). 따라서 직장 보육 시설 의무 설치 사업장을 고용형태에 무관하게 300인 이상의 사업장으로 확대할 것이 요구된다.

한편 보육 비용에 대한 세제 지원도 남녀 모두에게 동일하게 적용함으로써 기존의 성별 역할 분업의 사고를 극복하는 것이 중요하다.

현재 정부의 직장보육 시설 설치계획에 따르면 95-97년 사이에 공공 240개소, 대기업 500개소, 중소기업 700개소에 보육시설을 설치하며 재원조달방법은 대기업의 경우 시설비, 인건비전액을 기업이 부담하고, 중소기업의 경우 시설비는 국민연금에서 장기저리로 융자하고 인건비는 고용보험에서 전액지급하며 나머지는 이용자 부담의 원칙을 적용하겠다는 것이다.

그렇지만 현재의 보육시설 실태를 볼때 자발적인 보육시설 설치를 유도하기 위해서는 규모에 관계없이 설치비를 장기저리 융자해야 할 것이며 운영비는 차등지원하는 방향을 모색하는 것이 필요하다.

또 금융지원과 함께 설치비용의 조세혜택을 높이고 기업간 격차를 줄이기 위하여 모기업의 보육시설을 하청,협력업체에 개방할 경우 세제상의 혜택을 주는 방식 등도 고려할 수 있으며 중소기업 및 가내노동자를 위하여 지역보육시설에 대한 국고지원을 활성화하는 방안도 함께 모색할 것이 요구된다.

마지막으로 보다 다양한 여건과 요구를 만족시키기 위하여 노동자에게 보육을 위한 쿠폰을 지급하고 자유로이 시설을 선택하게 하는 바우처 시스템(VoucherSystem)도 도입도 검토해 볼 수 있다. 그러나 이는 이미 보육시설이 직장이나 지역에 골고루 분포되어 있음을 전제하는 것이라는 한계가 있다.

중시하는 기업으로 비쳐지게 되었고 이러한 기업이미지는 제품판매에 곧바로 연결되었다.