

<공개토론회>

누구를 위한 여성근로기준법 개악인가

- 평등하게 과로사할 권리를 원하는가? -

[순서]

발제 - 평등하게 과로사할 권리를 원하는가?

(서울여성노조 정양희 위원장)

토론 - 여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장과 이후 투쟁방향

(대학노조 김은주 여성위원장)

모성보호를 미끼로 여성노동관련 근로기준법이 개악된다!

(파견철폐공대위 김도형 변호사)

근로기준법 개악저지와 노동기본권쟁취를 위한 투쟁본부

일시 : 2001. 7. 26(목) 2시

장소 : 연세대 구공대 A009호

주최 -----

민주노동당 여성위원회, 민중복지연대, 서울여성노조,
장애여성공감, 전국학생대표자협의회, 전국학생회협의회,
전국학생연대회의, 청년진보당, 파견용역노동자 노동권쟁취와
간접고용철폐를 위한 공동대책위원회(이상 가나다순)

평등하게 과로사 할 권리를 원하는가?

- 11월 시행예정인 여성노동법 개악에 대한 입장 -

정양희(서울여성노조 위원장)

1. 여성노동관련법 개정 경과

1. 남녀고용평등법의 제정 및 개정운동 경과

남녀고용평등법은 우리나라가 84년 유엔차별철폐협약을 비준한데 따른 의무조치로서 1987년 12월 4일 제정되었다. 그러나 남녀차별 중 가장 핵심적인 동일노동 동일임금 규정의 누락과 법적 구속력의 미비함 등 여러가지 문제로 제정되자마자 개정운동이 시작되었고, 여성단체들의 적극적 노력으로 여소야대의 국회에서 1989년 4월 1일 법개정을 이루었다.

1차개정은 ①차별이란 사업주가 근로자의 성별, 혼인, 임신 등의 이유로 합리적 이유없이 채용, 또는 근로조건 차별 금지 ②모성보호는 차별로 보지 않는다 ③현존하는 차별을 해소하기 위한 잠정적인 우대조치는 차별이 아니다 라고 차별을 정의했고 또 동일가치노동에 대한 동일임금 규정, 성차별 분쟁에서의 사용자의 입증책임, 육아휴직 기간을 근속년수에 산입할 것과 불이익 금지 등 중요한 내용을 담고 있었기 때문에 비로소 사업장에서 이 법의 현실화를 촉발한 계기가 되었다.

그러나 1차 개정법 역시 여성노동자 자신의 힘과 요구의 반영이 아니므로 정착화에 어려움이 있었고 벌칙이 지나치게 약하며 동노동임규정이 동일사업장에 한해 적용되는 문제, 동일가치노동의 기준문제, 고용문제조정위원회 권한의 한계문제 등 미비점이 많았고 새로이 발생하고 있는 우회적인 차별현실을 법이 규제하지 못하고 있다는 판단아래 2차 개정을 위한 운동이 1994년부터 시작되었다. 94년 청원시에는 법의 기본이념부터 벌칙까지 손질을 가하는 전면개정을 요구했다가 1995년 가을 정기국회에 청원을 할 때는 간접차별과 성희롱금지조항 신설을 주요골자로 요구했다.

그러나 1995년 8월 4일에 이루어진 2차 개정법은 간접차별과 성희롱금지조항신설요구는 관철되지 않았고 노동부에서 마련한 주변적인 내용의 개정으로 끝났다. 즉, 2차 개정법의 내용은 모집채용시 직무수행에 필요하지 않는 용모, 키, 체중 등의 조건제시 금지(6조), 후생복지관련 금품, 자금용자등의 차별금지(6조의 3), 육아휴직을 여성노동자를 배우자로 둔 남성에게로의 확대(11조), 고용문제조정위원회를 고용평등위원회로 개칭, 벌칙의 강화(동노동임 위반, 정년퇴직해고시 차별 1천만원으로, 모집채용차

별, 임금외의 금품 및 자금용자 차별 5백만원) 등이다.

2차개정운동의 핵심적 요구사안이었던 신인사제도, 비정규고용 등 간접차별 및 성희롱규제항신설이 무위로 그침에 따라 여성노동계는 1995년 10월 9일 '남녀고용평등법 내 간접차별 및 직장내성희롱금지조항 신설과 근로자파견법 제정반대를 위한 공대위'(1995. 10. 9일 발족 ~ 1998. 1. 9. 이하 공대위)를 발족시키고 평등법의 전면적인 개정을 요구하는 3차개정운동을 시작하였다. 공대위는 여성노동단체(여연, 여협, 민우회, 한여노협, 성폭력상담소)와 현장단위(민주노총 산하 건설, 병원, 사무, 유통, 전문, 통신 등 6개 연맹, 한국노총산하 금융, 금속, 화학 3개 연맹)의 최초의 상설적인 연대구조로서의 의미가 컸다. 공대위는 간사단체로 금융노련, 사무노련, 민우회를 선임하고 법개정의 범위를 간접차별과 성희롱규제항 신설에 주력하되 벌칙조항의 강화, 육아휴직의 유급화, 차별금지대상을 남성에게 확대할 것 등을 추가하기로 하였다. 또한 법개정방향 및 개정근거를 구체화하기 위하여 법조문화작업팀(민주주의법학연구소, 여성민우회, 여성단체협의회)을 구성했다.

→ 1번개정안 포함

3차개정운동의 핵심적인 요구사항을 정리해보면 ① 평등법이 여성만이 아닌 남녀모두에게 적용되는 법으로 개정할 것 ② 결과적인 차별(모집채용, 배치, 승진, 정년, 해고 등 고용의 전과정에서) 즉 간접차별을 규제할 것 ③ 평등법의 적용범위를 공무원과 5인미만 사업장으로 확대할 것 ④ 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성차별을 하지 말 것 ⑤ 직장내성폭력을 예방하고 처벌할 것 ⑥ 직업훈련 및 교육훈련에서 사업주의 성차별을 금지할 것 ⑦ 육아휴직시 국가의 지원으로 소득을 보장할 것 ⑧ 고용평등위원회의 권한을 강화할 것 등이다. → 포함되지 않음

당시 간접차별과 성희롱금지조항을 담은 이우정의원의 38인의 평등법개정안이 제출(1995.10)되었으나 14대국회임기만료로 폐기되었다. 그 개정안의 골자는 ① 결과적인 성차별에 대한 규정(근로자에 대한 직접적인 조치에 의하지 아니하더라도 결과적으로 특정 성의 근로자에게 현저히 불리하게 작용하게 될 인사제도 또는 고용형태를 도입등의 조치를 하여서는 아니된다) 신설 ② '직장내성희롱' 가해자 범위에 사용자와 업무와 관련한 제3자 포함(사업주는 근로자가 사용자나 다른 근로자 및 업무와 관련한 제3자로부터 성희롱행위를 당하지 아니하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 여건을 조성하여야 하고...)조항이다.

1996년 7월 5일에는 이우정의원의 38인의 안을 수용한 한영애의원의 17인의 의원 입법안이 제출되었는데 국회 환경노동위원회는 검토보고서에서 여성의 불안정고용의 확대와 신인사제도 등으로 실질적인 남녀평등을 달성할 수 없으므로 제도적 보완의 필요성을 인정하였다. 그러나 직장내성희롱 금지조항에 신설에 대해서는 업무지휘권을 이용한 형태이므로 남녀고용평등법에 직접 규제해야 한다는 주장과 직장내성희롱은 직

장밖에서도 발생하므로 이미 존재하는 성폭력특별법에 보완규정을 마련하자는 의견이 있어 심도깊은 연구와 의견수렴이 필요하다는 것을 주장하였다. 사업주인 사용자에게 대한 별도의 제재방식을 마련할 필요성이 있다는 것, 업무와 관련한 제3자(거래회사 관계자나 고객, 기타 제3자)에 대해서는 사업주의 책임범위에 대하여 좀더 심도깊은 검토가 필요하다고 주장하였다¹⁾.

1996년 11월 13일 공대위는 국회에 3차 개정청원서를 제출하였다. 3차 청원서의 골자도 역시 결과적인 성차별과 직장내성폭력금지이다. 즉, 남녀가 동일자격임에도 불구하고 일방의 성 다수에 대하여 불리한 고용형태로(하위직급이나 직종, 촉탁, 시간제, 임시직 등의 비정규직) 채용하는 경우나 학력, 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집, 채용하는 경우, 그리고 직무수행상 필요 불가피한 요건이나 기업의 특수성에 기초함 없이 남녀의 능력이나 역할에 대한 고정관념에 기초하여 일정한 직무의 배치대상에 한쪽 성을 전적으로 배제하거나 한쪽성에 편중시키는 경우, 사회적으로 성별역할분리가 지배적인 상태에서 어느 일방의 성이 충족시키기 어려운 근로조건을 명기하여 사실상의 성별분리 효과를 발생시키는 경우, 동일 학력, 자격으로 채용한 후 주로 남성은 주요한 기간업무에 배치하고 여성은 본인의 의사에 반하여 정형적 단순 보조업무에 배치하는 경우 등 결과적인 성차별을 구체적으로 규정할 것²⁾을 요구했다. 아울러 청원내용에는 직장내 '성폭력예방및금지의무' 규정을 신설하고 가해자범위에 업무상 제3자를 넣도록 했다. 업무상의 거래관계에 있는 사람들에 의한 성폭력이 많이 발생하고 있고, 거래관계를 이유로 여성들이 희생당하는 경우가 많기 때문이다. 또한 사업주는 업무상 제3자에게 거래관계의 종료 혹은 거래계약의 변경조건으로 성폭력 예방에 대한 조치를 충분히 취할 수 있으며 거래관계 속에서 발생하는 성폭력으로부터 여직원을 보호할 원천적인 책임을 가지고 있기 때문이다.

1997년 10월에는 기존의 청원법률안을 재정비하여 이미경의원을 대표발의자로 하여 의원입법안을 제출하였다. 공대위 내부에서 육아휴직기간의 3년 유급확대주장과 직장보육시설에 대한 재논의 등의 요구가 있었으나 신청기간을 3년으로 하고 1년을 유급으로 하기로 하였고 직장보육시설은 시설기준저하를 하지 않는 범위에서 별도규정을 만드는 데 동의했다. 또한 근로자의 정의를 직업훈련기본법의 입법례에 따라 '취업을 희망하는 자'로 확대함으로써 미취업자에 대한 고용을 미끼로 한 성폭력, 직업훈련시설에서의 차별과 성폭력을 규제하기로 하였다. 결국 개정안에는 ①간접차별에 대한 규정 구

1) 제180회국회 환경노동위원회 회의록

2) UN여성차별철폐협약(제1조 여성차별의 정의) : 본 협약에서 '여성에게 대한 차별'이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀평등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제, 또는 제한을 말한다"

제화 ②'직장내성희롱'을 '직장내성폭력'으로 개정하고 추행, 강간을 삽입, 가해자범위에 업무와 관련한 제3자 포함 ③결혼, 임신, 출산퇴직 종용 금지규정 신설 ④육아휴직 신청기간 3년으로 연장하고 육아휴직비용의 전부 혹은 일부를 국가 및 지방자치단체 예산에서 보조할 수 있도록 하는 규정이 들어가게 되었다.

97년도에는 국민회의, 자민련, 신한국당, 민주당 등 4당이 모두 간접차별과 성희롱규제조항을 담은 개정법안을 제출함으로써 광범위한 동의수준을 이끌어 내었으며 직장내 성희롱을 직장내성폭력으로 재규정하여 추행과 강간 등의 성폭력피해에 대한 사용자연대책임을 명시하고 이것이 4당의 개정안에 모두 수용되는 성과를 끌어 냈으며 공대위의 개정안을 거의 의원입법화하였다. 공대위 이전에는 법개정운동이 주로 여성단체중심이었으나 평등법공대위 활동으로 여성노동자들의 주체적인 결합력을 높였다는데도 큰 의미가 있었다.

98년 1월 한국노총과 민주노총, 여연, 여협 등의 제안으로 '(가칭) 평등법개정 및 여성고용문제 대책위'를 한국노총, 민주노총, 여연, 여협 단위로 구성하여 활동을 이전하기로 하고 산별연맹단위와 여성노동단체중심으로 활동해 온 평등법공대위는 해체되었다.

무수한 평등법개정안이 무산된 가운데 1999년 2월 8일 비로소 3차 개정이 이루어졌는데 여기에는 그동안의 의원입법안들의 수준에도 못미치는 내용의 간접차별과 성희롱금지조항이 추가되었다. 즉, 차별의 정의조항에 "사업주가 여성 또는 남성 어느 한 성이 충족하기 현저히 어려운 인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 본다."는 간접차별에 대한 금지규정을 두었다. 또한 "이 법에서 '직장내 성희롱'이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다"고 하여 직장내성희롱에 대한 정의규정을 신설하고 사업주의 예방교육의무와 가해자에 대한 징계조치, 피해자에 대한 불이익금지를 명문화하였다.

1999년 8월 16일 규제개혁위원회가 여성과 18세미만 노동자에 대한 야간·휴일근로 금지조항을 폐지하겠다고 발표함에 따라 근로기준법개악문제가 불거지면서 남녀고용평등법뿐 아니라 근로기준법의 여성노동관련조항에 대한 법개정문제가 대두되기 시작하였다.

2. 근로기준법의 여성노동관련조항의 개악 경과

1953년 5월 10일 처음 제정된 후 7차례의 개정과정을 거친 근로기준법은 1996년 12

월 대폭 개악된 내용으로 날치기 통과되어 새로이 제정되었다. 현행 근로기준법은 1997년 3월 13일 제정되고 1997.12.24, 1998.2.28, 1999.2.8 지속적으로 개악되어 온 법률이다. 1996년 5월에 소위 노사관계개혁위원회가 출범하여 온갖 난상토론을 거치고 각계각층의 의견들이 쏟아졌지만 12월 26일, 재벌의 이익만을 대변하는 노동법개정안이 날치기 통과되었다. 여성들은 노동법개정의 향방이 전체 노동자뿐 아니라 여성들에게 미칠 영향에 대해서도 촉각을 곤두세웠고 시간제노동자에 대한 별도의 법률제정금지, 근로기준법상의 여성보호조항(생리휴가, 야간, 시간외근로제한 등)후퇴를 반대했다. 여성노동계의 반대로 노사개혁위원회는 여성관련조항들의 개정을 2차개혁과제로 미루었고 당시 여성단체와 노동조합들은 '개악을 하려거든 아예 손대지 말라'고 촉구하였다.

변형근로제, 정리해고제, 파견근로제, 정치활동금지, 제3자개입금지, 복수노조금지 등 소위 3금3제에 대해서도 강력히 반대했는데 그 이유는 조직력과 교섭력이 약하고 대체고용이 용이한 단순보조직에 집중해 있는 여성들이 이번 날치기법의 우선적인 피해자가 될 것이 분명했기 때문이다. 기업주와 동등한 교섭력을 확보하지 못한 대부분의 노동자들, 특히 조직력이 낮고 가사와 육아 등 현실적 장애가 많은 여성노동자들은 기업주의 편의에 따라 움직이지 못할 경우 수시로 고용중단의 상태에 빠질 것이 명약관화하기 때문이다.

예를 들어 날치기 통과된 정리해고제의 경우 제27조의 2(경영상의 이유에 의한 해고)(신설)에 의하면 기업주는 경영상의 악화(양도, 합병, 인수의 경우 포함), 생산성향상을 위한 구조조정과 기술혁신 또는 업종의 전환등 긴박한 경영상의 필요가 있으면 해고할 수 있다고 규정되었다. 관행으로 보아 여성들에 대한 성차별적 해고는 경영상의 이유로 포장되어 더이상 문제제기가 어려워질 것이고 여성들이 집중해 있는 부서의 폐지 및 감원해고는 생산성향상을 위한 구조조정과 기술혁신의 문제로 포장될 것이기 때문이다. 당시 노동계는 개악노동법 원천무효를 주장하며 총파업 투쟁을 진행하였으나 현행법에 아직도 건재하고 있다.

당시 새로이 제정된 날치기 노동법에서 가장 문제되었던 것은 변형근로제의 도입이다. 변형근로제가 도입된 당시 서구의 경우에는 이미 기준근로시간이 30시간대로 떨어졌으며 시간제나 여타의 비정규직에 대해서도 공평비차별의 원칙이 적용되고 있었다. 일본만 해도 변형근로제의 도입시 기준근로시간을 주 40시간으로 단축시키면서 도입하였다. 한국은 어떤 제도적 보완도 없이 즉 연장, 야간, 휴일근로시 가산임금도 없애고 현재보다 더한 장시간 노동이 가능하도록 만든 것이다. 변형근로제의 도입은 당사자의 동의나 서면계약에 의하도록 하여 마치 노동자가 원하지 않으면 도입되지 않을 것으로 보이나 취약한 노동조합의 조직과 교섭력, 사용자의 법준수 노력의 부재로 이미 사용

자의 임의대로 근로조건이 결정될 것임을 예고한 것이다.

여성노동자의 입장에서 가장 먼저 쟁점으로 부각된 것은 변형근로시간제와 여성 보호조항들과의 관계이다. 장시간노동이나 노동시간의 임의적 변경은 여성으로 하여금 고용관계를 중단할 수밖에 없는 상황으로 몰고 갈 가능성이 크고 남녀모두의 직장 과 가정의 양립조건을 만들어가기 위해서라도 여성에게는 시간제, 남성에게는 장시간 노동을 강요하는 구조는 지양되어야 한다는 원칙이 필요한 것이다. 어쨌든 변형근로제가 적용된다면 강행규정인 여성보호조항들이 사문화되는 결과를 가져올 뿐만 아니라 실제로 여성보호조항들이 살아있는 한 사용자들이 자유로이 변형근로제를 실시하는데는 장애가 되었던 것이다.

지난 10여년간 생리휴가폐지, 여성보호조항삭제를 틈만 나면 외쳐댔던 사용자단체들의 요구는 결국 8월 16일 규제개혁위원회가 여성과 18세미만 노동자에 대한 야간·휴일 근로 금지조항을 폐지하겠다는 발표로 나타났다. 당시 동년 8월 18일 여성연합, 여성노동자회협의회, 여성민우회, 한국노총, 민주노총은 「규제개혁위원회의 '여성과 18세 미만 아동의 야간·휴일근무 제한조항폐지'는 즉각 철회되어야 한다」는 성명서를 냈다. 여성보호조항의 삭제는 곧 여성과 아동의 근로조건 악화만을 초래할 것이며 철회를 주장하고 야간근무 허용은 여성과 아동에 대한 노동시간 연장을 손쉽게 하기 위한 방안으로 기업측의 요구를 일방적으로 수용한 것에 불과한데도 이를 마치 여성취업을 저해하는 규제를 완화하는 것인양 발표하는 것은 국민을 기만하는 행위라고 성토했다. 아울러 여성노동자의 노동권과 평등권실현을 위한 실질적인 조치 및 휴일·야간근로에 대한 ILO협약이 현장에서 충분히 정착된 연후에 '휴일·야간근로 제한 조항'에 대한 검토작업이 진행되는 것이 순서이며 이러한 선행 조치 없이 진행되는 규제완화는 여성들의 노동조건과 인권침해를 초래하는 것이므로 반대한다고 밝혔다.

여성노동자의 67%가 5인미만 사업장에 고용되어 있고, 5.6%에 불과한 여성노동자 조직률, 장시간노동을 통해 저임금을 보완하기 위해 OECD회원국 중 가장 긴 노동시간, 여성에 대한 결혼과 출산시 퇴직과 해고압력, 남녀고용평등법의 실효성이 현저히 낮은 현실, 또한 ILO 171호(야간노동에 관한 협약)조차도 비준하지 않고 있는 상황에서 휴일·야간근로를 허용토록 할 경우, 이는 무분별한 휴일·야간근로로 인해 여성 및 18세 미만노동자의 건강에 악영향을 미칠 것은 불을 보듯 뻔하다는 것이다.

1999년 11월 2일 여성보호조항 삭제음모는 다시 나타났다. 국회 여성특위는 국회에서 '근로여성의 모성보호관련법 개선을 위한 공청회'를 갖고, 생리휴가와 야간근로금지 조항폐지를 포함하는 여성노동관련법 개악의도를 표명한 것이다. 사용자단체들이 "여성 과보호조항 폐지 필요"를 역설하였고 한국노총 정영숙 여성국장은 "폐지대상이 되고 있는 조항들은 근로기준법과 남녀고용평등법이 현장에 제대로 적용되지 않는 현재 여

성노동자에게 과보호조항이 아니다"라며 "여성보호규정의 완화·폐지 논의는 여성노동 관련법이 우선 대폭 개선된 후에야 이뤄져야 한다"라며 반대의 입장을 밝혔고 민주노총도 성명을 통해 "이번 공청회는 법 개선이 아닌 개악을 위한 것이기에 입법활동의 근거가 될 수 없다"며 "모성보호 후퇴는 저임금 여성노동자의 희생과 가정해체를 더욱 부채질할 것"이라며 의견을 국회 여성특위, 환경노동위 등에 전달했다³⁾. 그렇다면 여성보호조항삭제 망령은 언제 다시 되살아난 것이며 '여성노동법개정연대회'의 단체들은 언제, 왜 갑자기 입장을 바꿨는가?

II. 여성노동관련 근로기준법 개악과 저지투쟁 경과

2001년 7월 18일 모성보호 강화를 빌미로 여성보호조항들의 전면적인 삭제 법률안이 국회 본회의를 통과했고 11월 1일부터 시행될 예정으로 있다. 그동안 정부안을 통과를 지지한 연대회의와 정부안을 개악으로 보고 저지투쟁을 한 단체들의 활동을 정리해보면 다음과 같다.

2000년 6월 민주노총의 제의로 '여성노동법개정연대회의' 준비단위가 구성되었다. 6월 14일 첫 준비모임을 갖고 여성계와 노동계의 공동 대응 필요성을 확인하였다고 한다⁴⁾.

7월 4일 여성연합, 여협, 민주노총, 한국노총, 민우회, 한여노협 총 6개단체가 참가한 가운데 1차 회의를 개최하여 법개정 운동의 방향 및 개정안 논의, 법개정운동을 공동으로 진행하기로 하였으며 연대회의에서는 여성노동법 개정운동에 여성노동자운동을 수행하는 조직이 결집되어 함께 실천해야하는 취지에 따라 전국여성노동조합과 서울여성노동조합의 참가를 제안하였고, 8월 16일 총 8개 단체가 참여하여 활동을 전개하였다⁵⁾. 민주노총의 입장글에 의하면 7월 4일에 여성보호조항 삭제와 관련한 내부논의가

3) 매일노동뉴스.1999.11.3

4) 6/14 모임 참가단위는 민주노총 금속산업연맹, 공공연맹, 서울본부/ 한국노총 중앙 2인 / 한여노협 중앙 2인이며 법개정시기를 활용하여 그간 여성노동계에서 요구해왔던 모성보호 확대, 평등기반 확대, 양립지원 조치 확대(육아휴직 등)에 관한 핵심 요구사항들을 전면적으로 제기하여 확보하는 것이 요구되는 시기임을 공유하고 여성, 노동단위에서 적극적인 대응이 필요하며, 이를 위해 공동 대응하기로 하였다는 것이다(2001.7.4. 연대회의 입장글에서)

5) 2000년 8월 16일 서울여성노조는 '여성노동법개정연대회의(이하 연대회의)'참가단체로 제안을 받아 처음으로 회의에 참석하였다. 당시 서울여성노조는 출산휴가급여의 재원조달방식등에 이견이 있었으나 기존의 남녀고용평등법의 개정내용에 폭언폭행금지 및 처벌을 담은 개정안에 동의하였고 근로기준법상의 모성보호 관련내용에도 동의하였으므로 연대회의에 참가를 결정하였으나 내부적으로 서울여성노조의 의견이 전혀 논의될 수 없는 구조와 연대회의 참가단체들이 모성보호급여의 재원조달방식에 관한 기존의 자신들의 입장을 바꾼 사실을 알고 2001년 5월 8일 연대회의를 탈퇴하였다. 탈퇴한 후에야 서울여성노조는 연대회의가 근로기준법의 개악내용을 담은 환경노동위원회

있었고 각 단위에서 중지를 모으기로 하였으나 8월 16일 처음 참가한 서울여성노조는 그러한 내막을 전혀 모르는 상태로 회의에 참가하였고 이후에 그 부분에 대해서는 들은 바가 없었다. 8월 24일 국회에 제출한 청원서에도 여성보호조항 삭제안은 들어가지 않았지 않았다.

2000년 6월 30일 민주노총⁶⁾은 여성담당자 7차회의를 갖고 “여성의 야간휴일근로금지, 시간외근로제한 조항은 현행대로 유지” “여성의 야간휴일근로금지, 시간외근로 제한은 남성에게도 확대하자는 의견이 있었으나 ‘법개정 요구안에서 삭제, 거론치 않기로’ 하였다고 한다. 또한 민주노총은 2001년 여성담당자 2차회의를 갖고 환노위 대안법률안과 정우택 발의안(자민련안, 출산휴가 12주, 생리휴가 폐지)에 대해 처음으로 공식논의를 가진 바, 여성에 대한 야간·휴일·시간외근로 제한규정을 삭제하고 임신부에 대한 보호로만 한정하고있는 것은 문제이며 ‘연대회의 소속 단위의 의사를 타진하여 공동대응을 모색하고 공동대응이 불가능한 경우 민주노총 독자적으로 대응한다’는 결정을 하였다. 이어 3월 12일 모성보호 확대와 사회분담, 7월 시행 차질 없어야 - 모성보호 확대와 근로조건 후퇴 절대로 맞바꿀 수 없어-라는 제목의 성명서를 발표하였다. 4월 25일 저녁, 자민련 농성 후 민주노총 여성담당자들은 비공식회의를 갖고 환노위 대안법률안 중 근로기준법 68조, 69조 여성의 야간·연장·휴일근로 완화가 개악이므로 삭제를 요구해야 한다고 강력히 주장하였고, 한국노총도 이에 동의하였으나 연대회의의 다른 단체는 개악으로 보지 않는다는 의견을 제기했다.

5월 9일 연대회의는 처음 공식적으로 ‘환노위 대안법률안이 최소한의 양보안이며 여기에서 양보할 수 없다는 입장과 환노위 대안법률안을 즉각 통과시키라’는 기조를 결정하였다고 한다. 민주노총도 “환노위 대안법률안을 총력을 기울여 그대로 관철되도록 6월 국회 통과 및 7월 시행을 투쟁기조”로 하는 입장을 연대회의에 제출하게 되었으나 조직적 결정에 의한 것은 아니었다고 한다. 따라서 5월 16일 민주노총 여성담당자 7차 회의에서 연대회의 결정에 대해 재논의를 요구하기로 하였다. 그러나 연대회의는 이미

의 대안에 동의했다는 사실을 알았으며 연대회의는 5월 9일 공식적으로 환노위대안 통과를 주상했다. 실제로 환노위 대안은 2000년 12월 7일에 나왔으며 연대회의가 1월 16일 회의에서 환노위 대안을 관철시키도록 노력하자는 결론을 냈다는 사실을 나중에 알았지만 당시 환노위 대안이 어떤 것이지 우리는 볼수 없었다. 개악의 내용을 담은 환노위 대안은 환노위내에서 부결되어 국회 홈페이지에도 올라와 있지 않았고 법률심사소위로 넘겨져 4월에 제출된 안도 우리는 볼수 없었다. 연대회의 단체들 중 누구도 서울여성노조에 환노위대안을 보내 서울여성노조의 의견을 들은 적이 없다. 우리는 4월말에야 민주노총 여성국장에게 요청하여 환노위대안을 받아보게 되었으나 연대회의가 공식적으로 환노위대안을 지지한다는 표명은 없었으므로 모성보호관련조항 이외에 여성보호조항 삭제안까지 동의하고 있다는 사실을 알 수 없었다. 우리는 지금도 여성보호조항 삭제안에 대해서는 사전에 여성노동자들의 광범위한 토론을 조직했어야 한다고 생각하며 연대회의 참가자들의 의견만으로 동의할 문제는 아니라고 본다.

6) 여성노동권 관련 법개정투쟁 보고(2001. 7. 13 민주노총 제20차 대의원대회 제출문건)

투쟁기조를 바꾼 민주노총의 제안에는 응할 수 없다며 거부하였다.

5월 17일 서울여성노조는 출산급부와 관련 재원조달방식을 둘러싸고 일어난 비용논란과 관련하여 모성기금을 조성하여 장애여성, 빈민여성 등 모든 여성에게 출산급여를 지급할 것과 국회 환경노동위원회의 근로기준법개악안을 폐기하고 생리휴가를 폐지하려는 음모를 즉각 중단할 것을 촉구하는 성명서를 발표하였다. 또한 재논의를 요청한 민주노총의 제안을 연대회의가 거부한 사실을 확인한 후 5월 29일에는 서울여성노조, 장애여성공감, 청년진보당 여성위 명의로 여성노동법개정연대회의 참가단체들에게 공개질의서를 보냈다. 어떤 근거로 공개적인 논의없이 여성노동자들의 법적 권리를 포기하는데 동의하였는지에 대해 질의했으나 아무런 답변이 없었고 오히려 여연홈페이지에 올린 공개질의서는 즉시 삭제통보⁷⁾를 받았다. 이에 6월 8일 9개 단체(서울여성노조, 장애여성공감, 인권운동사랑방, 청년진보당여성위, 민주노동당 여성위, 전국학생회협의회의, 전국학생대표자회의, 민중복지연대, 파견철폐공대위)가 모여 간담회를 갖고 여성관련 근로기준법 개악이 갖는 의미, 환경노동위원회 법안의 문제점을 분석하였으며 '개악없는 모성권 쟁취투쟁'을 위해 공동실천을 조직하기로 결의하였다. 아울러 출산휴가 30일 연장의 대가로, 열악할 대로 열악한 여성들의 노동조건이 더욱 악화될 것임을 주장하며 여성의 노동권과 모성권의 큰 기틀을 마련하는 중대한 시기이기에 현 논의는 공론화되어야 하며 이러한 공개 질의를 의면하는 일이 반복되어선 안 된다는 것을 천명하며 연대회의에 재차 공개질의서(6.11)를 보냈으나 답변이 없었고 처음 개악안을 대표발의한 여성부장관에게도 공개질의서(6.18)를 보냈으나 전혀 답변하지 않았다⁸⁾.

6월 12일부터 공개질의에 서명한 여성·노동단체는 공동성명서를 발표하고 민주노총 투쟁선포식에서 선전, 거리서명을 시작하여 매주 간담회를 진행하고 선전전을 계속하였다. 6월 21일에는 근로기준법 개악저지, 여성노동권 쟁취를 위한 1차 공동집회(국회앞)를 가졌으며 6월 22일 2,300인 남녀노동자선언과 서명록, 성명서를 국회 환경노동위원회에 제출한 후 2차 공동집회를 한나라당사 앞에서 가졌다. 이후 매일 계속된 집회와 상임위 방청투쟁 등 우리의 격렬한 반대 속에서도 환경노동위원회는 6월 26일 애초의 환노위 대안법률안에서도 모상보호조항들만 대폭 삭제한 개악안을 고스란히 통과

7) 통보내용은 다음과 같다. "안녕하세요? 여성연합 웹진 운영자입니다. 귀하께서 이슈토론폰방에 올린 공개질의서는 게시판의 개설취지와 맞지 않는 관계로 삭제합니다. 대신 해당 내용은 여성연합 담당자(김기선미 정책부장)에게 메일로 전달하였으니 양지해 주시기 바랍니다. 안녕히 계세요".

8) 2001년 7월 18일 본회의를 통과하기까지 국회 환경노동위원회는 2000년 6월 29일 한나라당 김성숙의원이 대표발의한 유급태아검진휴가, 90일출산휴가, 유·사산시 유급휴가, 건강보험과 사용자가 모성급여 분담 제안등의 개정안, 2000년 11월 25일 민주당 한명숙의원이 대표발의한 야간근로 및 휴일근로, 시간외근로 삭제, 임신중 및 산후여성보호로 대체한 개정안, 2000년 12월 11일 자민련 정우택의원이 대표발의한 생리휴가 폐지안, 2000년 8월 24일 연대회의 청원안 등 4건을 병합심리하였다. 결국 본회의를 통과한 법률안은 노동부안이다.

시켰다.

논란이 거듭되는 사이 노동부는 소위 모성보호관련법 처리방안을 국회에 제출했는데 그 내용은 근로기준법의 산전후휴가기간은 예정대로 60일에서 90일로 확대하되, 유급태아검진휴가 신설안, 유·사산휴가 신설안은 삭제한다는 것과 남녀고용평등법 개정안중 산전후휴가 추가(30일분) 비용은 사회보험 및 재정부담 원칙을 규정한 원안대로 하고 간호휴직제 신설안은 삭제한다는 것이다. 아울러 고용보험법 개정안 중 육아휴직 급여제도는 원안대로 추진하되 지원금액, 기간 등 구체적 사항은 시행령에 위임하되 고용보험재정에 무리가 가지 않은 선에서 제도를 설계하고 법 시행시기는 2002. 1. 1 부터로 한다는 것이다9). 노동부의 제시안이 시행시기만 11월로 앞당겨 그대로 국회를 통과한 것이다. 다만, 민주노총, 서울여성노조, 파견철폐공대위 등 10여개단체가 국회에서 개악저지 투쟁을 계속하자 환경노동위원회는 6월 26일 통과직전에 여성에 대한 휴일 및 야업금지조항을 존속시키되 노동부장관의 인가조항을 삭제하는 것으로 한발 양보했다.

김대중정부는 선거공약에서 이미 모성보호비용의 사회적 분담 추진하고, 산전후 휴가를 12주로 확대하며 의료보험에서 직장여성, 여성 농민 등 일하는 여성을 위한 기초출산수당 도입, 유산휴가 법제화, 임신 중 정기검진휴가 제도화, 남성근로자에게도 7일 이내의 출산간호휴가 도입, 가족간호휴가제 도입, 모성보호기금을 조성하여 육아휴직수당 제도화, 임신부의 산전산후 진찰비용, 출산수당을 보험급여 항목에 포함하는 등의 모성보호확대를 약속한 바 있다. 그러나 정부(노동부)가 앞장서서 환경노동위원회의 대안에도 포함되어 있던 관련규정들을 모두 삭제한 중재안을 제출하였다. 정부는 스스로의 약속도 파기한 것이다.

이 개악안은 7월 18일 본회의를 통과했다. 아울러 9월 정기국회에서 생리휴가 폐지 혹은 무급화를 노사정위원회가 추진하도록 촉구한다는 결의안을 채택함으로써 사실상 생리휴가 폐지방침을 확정했다¹⁰⁾. 모성보호비용의 사회부담적용확대를 위한 촉구결의

9) 노동부 제시안에는 다음과 같이 부대결의 채택을 권고하고 있다. 즉,

다음과 같은 취지의 부대결의가 「본회의」에서 채택되도록 함.

① 정부는 고용보험법이 정한 산전후휴가급여제도를 운영함에 있어 소요비용의 상당부분을 매년 일반회계 예산에 계상할 것을 권고함.

② 정부는 가급적 빠른 시일내에 건강보험의 재정 안정화 방안을 강구하고 이 경우 고용보험의 산전후휴가급여제도를 흡수하여 전여성을 대상으로 한 출산급여 제도를 마련할 것을 권고함.

③ 유급생리휴가 문제에 대해 「환노위」에서 다음과 같은 취지의 부대결의가 채택되도록 함.

「향후 근로시간·휴일·휴가제도 개선을 위한 관련법률 개정시 유급생리휴가 제도에 대해서도 심도있는 논의를 거쳐 개선방안을 마련키로 함」

10) 유급생리휴가 개선을 위한 결의안의 내용은 다음과 같다. “우리 국회 환경노동위원회 의원 전원 은 제222회 임시국회에서 모성보호 관련법안을 의결함에 있어 생리휴가제도의 처리와 관련하여 아래와 같이 결의한다. 환경노동위원회는 노사정위원회에서 앞으로 근로시간·휴일·휴가제도 개선

안도 채택되었는데 내용인즉, 출산휴가 확대의 혜택을 받을 수 있는 여성노동자는 고용보험가입자여야 하는데 현재 39.8% 여성근로자만이 고용보험에 가입해 있고 고용보험재정도 불안하므로 일정기간후 건강보험에서 부담하고 전 여성을 대상으로 하도록 정부에 촉구한다는 것이다.

180일 이상
가입.

언론은 대대적으로 연대회의쪽 환영 입장을 보도하였으며 연대회의 입장에 반대를 표명해 온 서울여성노조를 비롯한 9개단체와 민주노총의 입장은 언론에 거의 보도하지 않고 있다가 6월 26일 상임위를 통과한 이후에야 간략히 언급하는 정도였다.

III. 하향평준화가 평등인가? - 연대회의, 경총, 정부입장에 대해

노동법개약의 역사가 말해주듯이 노동자보호조항들은 신자유주의 유연화공세 속에서 거추장스러운 '규제'로 여겨지고 규제완화라는 이름이래 여성노동권은 박탈되어왔다. 여성보호조항도 마찬가지로 규제완화 이름으로 추진되어 왔고 거기에 덧붙여 평등에 위배되며 여성고용기회를 축소하는 걸림돌로 치부되었다. 그런데 누구의 입장에서 규제이고 걸림돌인가? 당연히 정부와 자본의 입장에서 규제이고 걸림돌이다. 그런데 여기에 한국노총과 여성단체들이 결합한 연대회의가 그 입장에 동의하면서 모성보호강화를 명분으로 여성보호조항삭제안을 순조로이 통과시켰다는데 더 큰 문제가 있다.

이제 11월 시행예정인 여성노동관련법, 특히 여성보호조항 삭제를 중심으로 연대회의의 입장에 대한 반론을 제기하고자 한다. 이는 앞으로 우리가 전면적인 노동법개약에 맞서 싸울 방향과 내용을 가늠하는데 필요한 작업이라고 생각한다. 논리적인 반박 이전에 우리는 여성노동자들 대부분이 반대하는 법안이 여성노동자들의 동의 없이 통과되었다는 사실을 염두에 두어야 한다.

연대회의는 2001년 7월 4일 여성보호조항 개정안에 대한 입장을 발표했다. 우선 연대회의는 수차례 공식적인 입장을 통해, 환노위 대안법률안이 연대회의 청원 요구안에는 못미치지만 직접적인 모성보호의 확대와 비용의 사회분담화, 남녀고용평등의 강화를 이루어내는 전기를 마련한다는 점에서 이 법안의 즉각 통과를 투쟁기조로 정리해 왔다고 밝혔다. 그러나 이것은 사실이 아니다. 연대회의에서 홍보한 언론보도 내용 어디에도 여성보호조항 삭제에 대한 언급은 없었으며 민주노총에서 내부적으로 개약에 반대했다는 것 역시 밖으로 알려지지 않았다. 4월 27일에 있었던 연대회의와 시민사회단체 기자회견에서도 "여성·노동·시민사회단체들은 정치권, 특히 집권당인 민주당이 이 모든 사태에 책임을 지고 4월 임시국회에서 모성보호관련법을 개정할 것을 다시 한번 엄중히 촉구한다"고 하였지만 여성보호조항삭제문제에 대해서는 아무런 언급이 없

을 위한 법률개정 방향 논의시 생리휴가제도의 개선을 추진하도록 적극 촉구키로 한다.

었다. 6월 우리의 공개질의에도 연대회의는 침묵하였고 공론화를 회피하였다. 심지어 6월 26일 환노위 통과를 환영한다는 논평에서도 여성보호조항삭제에 대한 언급은 찾아볼 수 없었다. 둘째 입장발표에서 연대회의는 근로조건이 개선된다면 생리휴가를 수정할 수도 있다는 입장을 피력했으나 어떤 조건의 개선을 말하는지에 대해서는 언급이 없다.

쟁점이 된 근로기준법 제63조(사용금지), 68조(야업휴일근로 금지), 69조(시간외근로), 70조(갱내근로금지)에 대해서 연대회의가 개악이라고 판단하지 않는다는 입장을 발표했다. 골자는 여성보호조항들은 현재 5인 미만 사업장(여성노동자의 71%, 98년 통계청)에는 적용되지 않고 있으며 현실적으로 여성들의 연장, 야간근로가 행해지고 있어 사문화된 조항이라는 것과 이 보호조항들이 과보호조항이므로 평등과 여성고용기회확대에 걸림돌이 된다는 것이다. 조항별 검토는 뒤로 미루고 우선 횡행하는 이러한 논리들에 대해 먼저 반박하기로 한다.

1. 여성에 대한 과보호조항이므로 국제적인 추세에 따라 완화되어야 한다는 주장에 대해

우리는 경총등이 주장했던 '과보호조항이므로 삭제되어도 좋다'는 의견이 연대회의나 여성부장관의 발언에서 나오는 것을 보고 놀라지 않을 수 없다. 밤 10시 이후까지 일하지 않을 권리와 하루 2시간, 일주일에 6시간 이상 장시간노동을 하지 않을 권리와 휴일에는 쉴 권리가 어떻게 과보호조항이란 말인가? 그리고 왜 여성노동자에 대한 최소한의 보호조항은 갑자기 평등에 위배되게 되었는가? 연대회의 단체들의 입장글(2001.7.4)에서도 2000년 7월 4일 회의에서 업종별, 직종별 여성노동자의 고용현실과 근로조건에 커다란 편차가 있는 상황에서 여성보호조항이 사회적 기능을 수행하고 있음을 확인하고 여성보호조항에 대한 개정입장을 공식적으로 표명하지 않기로 하였다고 하지 않았는가. 1년만에 여성노동자들의 노동조건에 획기적인 개선이라도 있었던 말인가.

국제적인 추세라는 것도 그렇다. 세계 최장시간노동을 자랑하는 한국에서, 사용자들의 법 준수 의식이 부재한 한국에서 말이다. 정말 국제적인 추세에 따른다면 먼저 실질적인 노동시간단축이 선행되었어야 한다.

2. 여성의 고용기회확대와 평등을 위한 조치라는 주장에 대해

이는 주로 경총 등에서 주장해 온 논리다. 여성보호조항들을 없애면 여성고용기회는

확대될 것인가? 그리고 더욱더 남녀노동자는 평등해질 것인가? 그리고 평등을 위해 여성보호조항 삭제는 필수적인가? 우리는 여러모로 의문을 갖지 않을 수 없다.

여성고용이 증가할 수는 있다. 저임금에 차별임금을 받으니 생계를 위해 남성보다 장시간 일하게 될 게 뻔하지만 말이다. 그리고 가정과 생활이 피폐해지는 것은 당연하지만 말이다. 아니 감소할 수도 있다. 장시간 일해야만 하는 노동조건만 주어지니 가사와 양육을 전담하는 여성들은 오히려 마땅한 일자리를 찾을 수 없을 것이다.

우리는 여기서 근본적인 물음을 던져야 한다. 보호조항을 없애는 것이 평등인가, 그동안 기본적인 노동권을 누리지 못한 남성에게 대한 차별을 없애는 것이 평등인가? 왜 하향평준화만 평등인가? 상식적으로 생각해봐도 그렇다. 우리는 남녀노동자 모두의 직장과 가정의 양립을 위해 지원해야 한다고 주장해왔다. 여성이 재생산노동을 전담하지 않는다면 남성들도 집에 일찍 들어가야 한다. 우리의 노동시간은 아이를 키우고 가사노동을 할 여력은 전혀 없는 장시간노동이다. 재생산노동까지 포함하여 진정한 평등을 논한다면 남성에게 대한 차별을 폐지하는 것이 평등이다.

- 사문화된 조항이므로 폐지해도 좋다는 주장에 대해

여성보호조항들은 강행규정으로서 사실상 여성에 대한 변형근로도입을 막아왔다. 이번 개약이 여성에게 자유로이 변형근로제를 실시하려는 음모가 도사리고 있음을 우리는 이미 노동법개정시기에 간파할 수 있었다. 변형근로실시는 사실상 시간외노동제한이나 야업 및 휴일노동 제한 조항들을 무력화시킨다. 또한 수많은 미조직 여성노동자들에게 이 조항들은 살아있는 보호막이었다. 비록 사용자가 법을 안 지켜도 언제든 지 맞서 싸울 수 있는 방패막인 것이다. 저들의 논리에 따라 사문화를 얘기한다면 오히려 출산휴가조항이 사문화에 더 가깝다. 노동부연구에서도 출산휴가자 비율은 3.1%였고 50인미만 사업장의 출산휴가실시는 불과 7.1%에 불과했으니 말이다.

또한 야간, 휴일, 시간외근로 제한이 사문화되고 있다면 오히려 지켜지도록 강구하는 것이 우리의 자세다. 야간근로가 불가피한 사업장이라 할지라도 야간근로의 폐해를 줄이기 위해 3조 3교대제라면 5조 3교대제로 바꿔 노동시간을 단축하고 야간노동시간을 단축해 나가는 것이 노동자들의 건강과 가정생활의 양립을 위해 필요하고 일자리 나누기에도 도움이 될 것이다.

- 노동시간 단축이 이뤄질 것이므로 개약이 아니라는 주장에 대해

우선 노동시간이 단축되지 않았는데도 먼저 우리의 권리를 빼앗겼기 때문에 반박할

필요도 없는 내용이다. 법정노동시간이 단축되면 여성보호조항들은 삭제되어도 좋은가. 우리는 이미 1989년 법정근로시간이 44시간으로 단축된 이후에도 실근로시간 단축이 이루어지기는커녕 여전히 세계 최장시간노동을 자랑하는 한국에 살고 있다. 법정근로시간 단축보다 더 시급한 것은 실근로시간단축이다. 실근로시간단축이 이뤄지지 않는다면 95%가 미조직인 여성노동자들은 모든 것을 빼앗기는 것이다.

IV. 남녀고용평등법 및 근로기준법 여성노동조항 검토 및 개정방향

(별지 1. 참조)

남녀고용평등법 및 근로기준법의 개정방향에 대해서는 세부적인 연구와 공개적인 토론을 거쳐 함께 잡아나가야 할 것이다.

성자의 배상책임

- 남녀고용평등법, 혹은 근로기준법에 직장내 폭언, 폭행에 대한 예방과 처벌을 명시해야 한다. 근로기준법의 폭행금지조항은 가해자를 사용자로만 한정하여 한계가 있다.

- 삭제된 여성보호조항들이 전체 노동자에게 확대될 수 있도록 근로기준법 제52조[연장근로의 제한]규정을 [연장·야간 및 휴일근로의 제한]규정으로 바꿔 연장근로는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이상을 초과하지 못하게 하며 야간 및 휴일근로는 엄격히 제한하도록 한다. 연장, 야간, 휴일노동의 엄격한 제한이야말로 실질적인 노동시간단축의 길이다.

- 근로기준법 72조[임산부의 보호] 제2항 “제1항의 규정에 의한 휴가중 최초 60일은 유급으로 한다”는 규정은 “제1항의 규정에 의한 휴가기간에는 평균임금을 지급하되, 국가나 지방자치단체, 사회보험에서 지급되는 급여를 공제한 후 지급한다”는 내용으로 개정되어야 한다. 또한 고용보험에서 180일의 피보험기간을 산전후휴가급여의 요건으로 하고 있고 상한액과 하한액을 시행령으로 정할 수 있다고 하고 있다. 3개월 이내로 이직하는 계약직들은 기본적으로 혜택을 받을 수 없다. 피보험기간에 제한을 두어서는 안된다.

근로기준법
90일 규정.

- 김대중정부는 공약에서 밝힌 일하는 모든 여성에 대한 기초출산급여, 유산휴가, 임신중 정기검진휴가, 남성근로자에 대한 출산간호휴가, 가족간호휴가, 모성보호기금 조성에 의한 육아휴직급여 등을 시급히 법제화하여야 한다.

결과 정리의 형편적 검토.

[성명서]

모성기금 설치로 모든 여성의 모성권을 보장하라 !!

여성노동자, 여성농어민, 빈민여성, 장애여성, 가사노동자, 가내노동자,
영세자영업자 등 모든 여성에게 출산급여를 지급하라!!!
여성노동조건을 후퇴시키는 환경노동위원회의 근로기준법 개악안을 폐기하라!!!
(6월 임시국회 모성관련법조항의 개정방향에 대하여)

많은 나라들이 자국의 미래를 위해 앞다투어 모성보호를 강화하고 있는 추세에도 아랑곳하지 않고 왜 한국은 모성보호 후진국임을 자처하는가? 최근 모성보호 강화입법을 둘러싸고 정부, 국회, 사용자단체들이 철저히 경제논리로 흥정하는 모습을 보면서 분노를 금할 수 없다. 더 이상 경제논리로 흥정하지 말라!

모성이라 함은 여성의 생리, 임신, 출산 등 출산능력과 관련된 모든 것을 의미하며 다음세대의 노동력을 재생산하는 사회적 기능이기 때문에 사회적으로 보장받을 권리가 있다. 따라서 모성권은 여성에 대한 시혜나 보호대상이 아니라 여성들이 '당당하게 누릴 권리'이다. 모성기금을 조성하여 여성노동자, 여성농어민, 빈민여성, 장애여성, 가사노동자, 가내노동자, 영세자영업자 등 모든 여성에게 출산급여를 지급하라!

우리사회에서 여성들은 사실상 모성권을 인정받지 못했다. 출산휴가는 늘 ILO최저기준에 미치지 못했으며 여성노동자의 70%를 차지하는 5인미만사업장의 여성노동자들에게는 98년 이후에야 법적으로 출산휴가가 인정되었고 생리휴가는 아직도 적용되지 않고 있다. 임신중의 생리휴가는 인정할 수 없다는 법원의 판결과 노동부의 행정해석으로 여성노동자의 임신과 출산에 대한 박대는 국가적으로도 용인되었다.

게다가 영세사업장의 여성노동자와 비정규직 여성들, 장애여성들, 여성농어민 등 수많은 여성들의 모성권은 고려의 대상도 아니었다. 모성권이 우선 보장되어야 할 여성들은 바로 이들인데도 말이다. 그 결과는 이미 출산율 1.4%라는 국가적인 위기로 나타나고 있다.

우리는 사회보험재정불안을 근거로 모성권을 경제논리에 종속시키는 현실을 개탄하며 안정적인 모성기금 조성으로 모든 여성들의 모성권을 보장할 것을 요구한다. 모성권보장의 사회적 책임을 인정한다면 더 이상 국가경쟁력, 사회보험 재정불안문제로 걸고 넘어져서는 안된다.

정부와 여당은 모성보호 관련조항의 시행을 2년간 유예하겠다는 발표를 뒤집고

올해 7월에는 시행할 수 있도록 6월 임시국회에서 법개정을 하겠노라고 밝혔다. 다른 내용은 다 빼고 달랑 출산휴가만 90일로 연장하겠다는 것이다. 사용자단체의 반대를 기다렸다는 듯이 방침을 뒤집는 국회의원들과 정부, 그들은 한 목소리로 경제논리를 앞세우며 여성의 모성권과 노동권을 짓밟은 것이다. 대단한 시혜를 베풀 듯이 있는 품을 다 잡으며 목소리를 키우다가 결국은 이것저것 다 빼고 쪽정이만 남은 법안을 내놓고 그것조차도 흥정을 붙이고 있는 상황에서 여성노동자들은 분노하고 있다.

여성의 모성권은 여성의 노동권과 평등권을 실현하는 근본 토대이다. 국가는 국가의 건강한 미래를 위해 우선적으로 여성의 모성권을 보장해야 하며 기업은 마땅히 노동력재생산에 대한 비용을 지불해야 한다.

정부와 국회, 기업은 지금까지의 모성휴대를 반성하고 제대로 된 자신의 사회적 책임을 인식해야 한다. 제대로 된 모성권의 확립, 여성의 노동권과 평등권을 실현하기 위한 첫 단추는 처음부터 제대로 끼워져야 한다.

이에 우리는 다음과 같이 요구한다.

1. 모성기금을 조성하고 여성노동자, 여성농어민, 빈민여성, 장애여성, 가사노동자, 가내노동자, 영세자영업자 등 모든 여성에게 출산급여를 지급하라!
2. 모성권의 강화는 법의 준수를 전제로 한다. 임신·출산퇴직 중용, 임신·출산해고하는 사업주를 강력히 처벌하라!
3. 국회 환경노동위는 여성노동권을 후퇴시키는 근로기준법개악안을 폐기하고 여성노동계의 통일된 요구로 청원된 여성노동관련 법개정안을 모두 입법화하라!
4. 노사정위원회를 이용하여 생리휴가를 폐지하려는 음모를 즉각 중단하라!
5. 모성권보장에 따른 노동력재생산비에 대한 기업부담은 당연하다. 경제논리로 더 이상 흥정하지 말라!

첨부 [1] 우리의 요구를 실현하기 위한 근거와 대안

2001. 5. 17

서울여성노동조합(www.women119.or.kr)

서울시 서대문구 충정로 2가 74번지 2층, 전화 365-6594, 팩스 365-6515, 이메일 swtu@chollian.net

우리의 요구를 실현하기 위한 근거와 대안

1. 모성기금을 조성하고 여성노동자, 여성농어민, 빈민여성, 장애여성, 가사노동자, 가내노동자 등 모든 여성에게 출산급여를 지급하라!

건강보험, 고용보험 등 사회보험의 재정파탄, 재정불안문제가 끊임없이 제기되고 있는 상황에서 모성권보장을 위해 사회보험을 적용하는 방안은 현재 모성권의 축소 내지 시행유보론으로 귀결되고 있다. 따라서 모성권의 안정적인 보장을 위해 새로이 모성기금을 조성하고 모든 여성들의 모성권을 보장하는 것이 필요하다.

모성기금은 책임있는 주체들의 출연금, 즉 정부예산과 기업분담금, 고용보험분담금, 건강보험분담금, 기타 기여금 등으로 조성할 수 있다고 본다. 그동안 여성사회단체들은 정부의 복지예산 확충을 위해 소득수준에 따른 누진세를 강화하고 군사비를 줄이도록 요구한 바 있다. 모성정책은 생산과 재생산을 아우르는 핵심적인 정책이며 국가가 우선적으로 시행해야 할 중요한 정책임을 인정한다면 당연히 자원부족을 내세울게 아니라 필요한 재원을 확보하기 위한 노력을 해야 할 것이다.

새로이 조성된 모성기금으로 최소한의 모성복지를 실시해나갈 것을 요구한다. 출산한 모든 여성(99년 태어난 총 출생아수는 61만6천명, 통계청)에겐 출산용품 구입, 입원비, 산후조리원비용, 신생아양육에 필요한 비용 등 비용이 많이 들기 때문에 이 기간의 소득보장이 반드시 필요하다.

초기에는 최저임금에 해당하는 금액(올해 42만원)을 3개월간 출산급여로 모든 여성들에게 모성기금에서 지급하고, 여성노동자인 경우는 나머지 임금을 기업주가 부담할 것을 제안한다. 물론 남편출산휴가도 없는 상황에서 여성노동자가 산후조리원을 이용하는 것만으로도 매월 100만원 가까운 비용이 필요하지만 우선은 모든 출산여성들에게 최소한의 소득이나마 보장해주자는 것이다.

2. 법이 준수되지 않는다면 어떤 모성강화법안도 빛줄은 개살구일 뿐이다. 임신출산퇴직 중용, 임신출산해고하는 사용자를 강력히 처벌하라!

노동부 조사에 의하면 1999년 현재 근로기준법과 남녀고용평등법상의 모성권의 보장을 받을 수 있는 기업체는 불과 21%, 그 중 49인미만 기업체중 출산휴가를 실시하는 기업은 7.1%에 불과하다. 또한 기혼여성중 실제로 출산휴가를 사용한 여성은 총 1,205명으로 3.1%라고 한다. 비정규직과 영세사업장의 여성들은 법적 권리를 요구하는 순간 해고당하는 경우가 대부분이어서 실제로 사용하지 못한다. 비정규직여성은 여성노동자중 70%에 달하며 5인미만사업장의 여성노동자도 70%에 달한다.

모성권 강화의 목소리가 높아지고 있지만 실제로는 법이 적용되는 여성노동자에게도 모성기능은 차별의 빌미가 되고 있다. 임신과 출산을 앞둔 여성은 오히려 죄인이 되어 사용자의 눈치를 보며 선처를 기대하든지 권리를 누리기 위해 온갖 부당함에 맞설 각오를 해야만 한

다. 모성보호가 아니라 모성박대가 도처에서 빈발하고 있다.

근로기준법은 출산휴가를 거부한 사용자는 2년이하의 징역 또는 1,000만원이하의 벌금에 처하도록 하고 있고 출산을 이유로 해고한 자는 5년이하의 징역 또는 3,000만원이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 법적인 처벌이 무거운 만큼, 기업주들은 임신중인 여성들에게 잦은 면담, 업무박탈, 업무과부하, 대기발령, 원격지발령, 부서이동, 집단따돌림 심지어 임신중입을 수 있는 유니폼 제공 거부 등의 야비한 술책으로 온갖 정신적 육체적 스트레스를 주어 퇴사를 종용하고 있다. 최근엔 임신중인 여성에게 야근과 과중한 업무를 강요하여 사산에 이르게 한 경우도 있다.

그러나 법을 위반한 기업주들이 형사처벌을 받은 예는 찾아 볼 수 없다. 노동부는 임신출산퇴직을 종용하고 괴롭히는 사용자들과 임신출산해고를 한 사용자들에 대해 강력한 법집행의 의지를 밝히고 처벌을 강화해야 한다. 모성권의 강화는 법의 준수를 전제로 한다. 아울러 국회는 퇴사종용 단계에서 사용자들을 처벌할 근거를 명문화함으로써 법적 모성권이 실질적으로 지켜지도록 입법화해야 할 것이다.

3. 국회 환경노동위는 여성노동권을 후퇴시키는 근로기준법개정안을 폐기하고 여성노동계의 통일된 요구로 청원된 여성노동관련 법개정안을 모두 입법화하라!

2000년 8월 24일 여성노동계는 출산휴가 100일 확대, 유급 유·사산휴가의 법제화, 임신중인 여성에 대한 야간근로 및 휴일근로 금지, 월1일의 태아검진휴가 부여, 고객/거래처직원 등에 의한 성희롱규제, 간접차별금지규정의 구체화, 직장내 폭언, 폭행에 대한 예방 및 처벌 등을 요구하며 관련법 개정을 위한 입법청원서를 국회에 제출하였다.

시행하겠다고 약속한 출산휴가 90일도 ILO최저기준인 98일에도 못미치는 기간이다. 노동부에 따르면 현재 14주 이상의 출산휴가를 법제화하고 있는 나라가 57개국이나 된다. 난산이나 쌍생아 출생시에 추가적인 휴가를 부여하는 나라들도 있다. OECD에도 가입한 것을 자랑으로 여기는 정부가 모성권 보장에 있어서만은 이토록 소극적인 이유가 무엇인가.

국회는 모성권을 포함하여 현재 여성노동권을 심각하게 위협하고 있는 직장내 폭언, 폭행이나 고객, 거래처 임직원들에 의해 저질러지는 성폭력 규제요구를 포함하여 여성노동자들의 요구를 모두 입법화하여야 한다. 직장내 폭언 폭행, 사업주에 의한 성폭력, 고객 및 거래처임직원에 의해 저질러지는 성폭력 등은 실제로 모성기피를 위해 의도적으로 행해지는 경우가 많을 뿐만 아니라 일상적으로 만연하여 모성권을 주장하기 전에 직장을 그만두게 만드는 원인이다. 진정한 모성권의 확립을 위해 반드시 입법청원된 여성노동관련 법개정안을 모두 입법화할 것을 요구한다.

아울러 여성에 대한 야간근로, 휴일근로, 시간외근로로부터의 보호조항을 모두 삭제한 환경노동위원회의 법률안을 폐기하라!

4. 사용자단체는 노사정위원회를 이용하여 생리휴가를 폐지하려는 음모를 즉각 중단하라

우리는 이번 모성보호 공방의 핵심이 사용자단체들의 생리휴가폐지에 있음을 안다. 출산율의 위기상황에서 각국이 국가적인 위기로 인식하면서 취하고 있는 모성보호강화추세는 국가와 기업측에서도 불가피한 상황인 것이다. 어차피 강화해야 할 출산휴가 연장은 하되, 차

제에 생리휴가를 없애겠다는 그들의 의도는 지난 10여년간 집요하게 표출되고 있다. 매년 여성노동권관련 요구가 있을 때마다 경총은 생리휴가폐지를 무기로 들고 나왔으며 최근에는 노사정위원회로 공을 넘겨 사회적 합의의 의피를 쓰자고 주장하고 있다.

생리휴가는 89년 청구하지 않아도 사용할 수 있도록 근로기준법이 개정된 후부터, 즉 5인 이상 사업장의 여성노동자들이 실제로 생리휴가를 사용할 수 있게 되면서 사용자단체들의 생리휴가 폐지론은 해마다 집요하게 계속되었다.

생리휴가를 폐지해서는 안되는 이유는 분명하다. 신자유주의적 구조조정으로 정리하고, 특히 여성우선해고가 가져 온 것은 남아있는 여성노동자들의 엄청난 노동강도 강화이다. 대부분 5명이 하던 일을 2명이나 3명이 한다. 정보화, 전산화의 확대로 잔업이 필수적인 업무량과 엄청난 업무처리속도를 요구한다. 이러한 상황에서 생리불순은 물론이고 최근엔 과로로 인해 사산하는 여성노동자까지 생겨났다.

모성이 파괴당하고 있는 작금의 현실에서 최소한의 모성보호조치인 생리휴가는 당연히 존속되어야 한다. 여성노동자들이 실질적으로 하루 8시간노동과 주 40시간노동을 하고, 잔업을 하지 않아도, 추가적인 휴가가 아니라도 모성과 건강을 유지하며 일할 수 있을 때 비로소 대안을 논의할 수 있을 것이다.

5. 모성권보장에 따른 노동력재생산비에 대한 기업부담은 당연하다. 사용자단체는 경제논리로 더 이상 흥정하지 말라!

노동력에 대한 비용은 마땅히 생산노동에 대해서 뿐만 아니라 재생산비용까지 포함해야 한다. 노동력 재생산없이 노동력은 존재하지 않는다. 모성기능은 중요한 노동력재생산 기능으로 기업은 마땅히 노동력재생산비용을 즉, 모성비용을 부담해야 한다.

사회보험 부담율을 높여 기업이 전담하고 있는 상황을 개선할 필요는 있으나 사회보장 수준이 너무 낮고 빈부격차가 심각한 현실에서 기업들의 비용부담은 당연한 것이다. 실제로 노동부에 따르면 사회보장제도가 잘 발달되지 않는 개발도상국에서는 대부분 기업주가 출산급여를 지불하고 있는데 확인된 나라만도 22개국이다. 사회보험을 통해 출산급여를 지급하는 나라들도 전체 1/3 이상의 국가에서 기업주가 사회보험금에 대한 부담을 지고 있다.

대한상공회의소가 지난 5월 10일 "우리나라의 경우 여성은 지나치게 다양한 법적 보호를 받아 기업이 이들을 고용할 때 부담을 모두 감당해야 하는 형편"이라는 발언은 사기에 가깝다. 법적인 권리를 인정받을 수 있는 여성의 비율이 30%도 안되지 않는가. 더구나 기업들은 그동안 정부의 수많은 특혜를 받으며 성장하였고 여성노동자들을 단기간 고용하고 차별임금을 지급함으로써 엄청난 부당이득을 취해왔다. 이제라도 기업은 현실과 동떨어진 논리로 여성들을 기만하는 행위를 멈추어야 한다.

성명서

국회 환경노동위원회 여성노동법 개악안의 통과를 규탄하며 본회의통과를 거부한다

2001년 6월 26일, 국회 환경노동위원회 상임위원회는 여성의 야간노동, 휴일노동, 장시간 노동금지조항을 전면 삭제하는 여성노동법 개악안을 통과시켰다. 여성노동자들의 피맺힌 절규를 외면하고 출산휴가 30일연장을 미끼로 여성노동자들에 대한 변형근로를 도입하기 위한 노동법개악을 단행한 것이다.

영세사업장의 여성노동자들과 비정규직 여성노동자들에겐 최소한의 권리를 보장받을 수 있는 근로기준법이 최후의 보루이다. 여성노동자들의 건강하게 일할 최소한의 권리를 빼앗으면서 그들은 오히려 여성고용을 확대한 조치라고 강변하기까지 하고 있으니 통탄할 일이다. 이제 아주 싼값에 고용되어 연장, 휴일, 야간노동을 무제한으로 할 수 있게 되었으니 기뻐하란 말인가? 정부와 국회, 언론까지 한통속이 되어 야수의 발톱을 숨기고 여론을 호도하는 작태를 중단하라!

뉴욕 타임스의 최근 보도에 따르면 한국의 노동자들은 이미 세계 최장시간노동을 기록하고 있다. 법정근로시간이 주 44시간인데 실질적인 노동시간은 주 55시간이 넘는다. 그 이유는 무엇인가? 연장, 휴일, 야간근로를 사실상 무제한으로 허용하고 있기 때문이다.

정부와 국회, 재계는 이미 여성노동법개악안의 11월 실시를 목표로 근로기준법의 전면적인 개악을 기도하고 있다. 즉, 그들은 여성노동법개악을 통하여 전면적인 노동법개악의 시동을 건 것이다. 그들은 법정근로시간 단축을 미끼로 실질적인 근로시간 연장을 피하는 생리휴가, 월차휴가, 연차휴가를 폐지하거나 무급화할 계획을 세우고 있다. 노사정위원회라는 기만적인 합의기구를 통해 사회적 합의의 외피를 씌워서 말이다. 노동부 관계자들은 벌써 생리휴가를 없애고 난 이후를 걱정하고 있다고 한다. 월차휴가도 없어지고 생리휴가도 없어지고 태아검진휴가도 만들어지지 않는 상태에서 임신한 여성들의 태아검진은 어떻게 해야 하느냐고 말이다. 기가 막힌다.

여성부와 환경노동위원회는 출산휴가 90일연장과 더불어 육아휴직유급화도 큰 의미라고 주장하고 있다. 그러나 유급기간도 지급금액도 노동부가 마음대로 정할 수 있는 시행령에 위임토록 함으로써 실효성있는 유급화는 달성할 수 없게 되었다. 더구나 노동부장관은 고용보험재정의 안정을 해치지 않는 범위에서 육아휴직급여를 지원하겠다고 하니 불과 2년후면 바닥난다는 고용보험재정에서 무엇을 기대할 수 있겠는가?

야간노동, 휴일노동금지조항을 임신부에 대한 보호조항으로 대체했다고 주장하지만 그 조항으로는 임신부도 보호받지 못한다. 동의를 구하면 된다는 단서조항이 달려 있기 때문이다. 임신부를 진정 보호하고자 한다면 오히려 현행법을 고수하되, 동의를 구하면 된다는 단서조항을 삭제하라. 여성에 대한 고용차별이 만연한 상황에서 동의하지 않으면 취직도 할 수 없고, 동의하지 않으면 쫓겨날텐데 어느 여성노동자가 기업주의 야간, 휴일, 연장근로 요구를 거부할 수 있겠는가. 마치 여성노동자가 기업주와 평등하게 고용계약을 체결할 수 있는 사회가 된 듯이 더 이상 현실을 오도하지 말라.

우리는 환경노동위원회의 여성노동법개악안의 본회의 통과를 저지하고 여성노동자들이 인간다운 환경에서 건강하게 일할 권리를 쟁취할때까지 끝까지 투쟁할 것이다.

우리의 요구

환경노동위원회는 즉각 여성노동법 개악안을 철회하라!

여성노동법 개악안의 국회 본회의 통과를 거부한다!

정부와 자본은 생리휴가, 월차휴가 폐지 등 노동법 개악기도를 중단하라!

여성의 야간노동, 휴일노동, 장시간노동 금지조항 삭제를 반대한다 !!

여성보호조항삭제 없는 모성권강화를 요구한다!!

모성기금을 조성하고 여성노동자, 여성농어민, 빈민여성, 장애여성, 가사노동자, 가내노동자 등 모든 여성에게 출산급여를 지급하라!

모성권의 강화는 법의 준수를 전제로 한다. 임신·출산퇴직 종용, 임신·출산해고하는 사업주를 강력히 처벌하라!

2001. 6. 27

서울여성노동조합(www.women119.or.kr)

서울시 서대문구 홍정로 2가 74번지 2층, 전화 365-6594, 팩스 365-6515, 이메일 swtu@cnollian.net

의안번호 880 제안년월일: 2001. 7. 18 제안자: 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

2000년 6월 29일 김정숙의원, 동년 11월 25일 한명숙의원, 동년 12월 11일 정우택의원이 각각 대표 발의한 근로기준법중개정법률안 등 3건의 법률안과 동년 8월 31일 한명숙의원에 의해 소개된 남녀고용평등법및근로기준법개정에관한청원 등 이상 4건을 병합심리한 결과 제222회국회(임시회) 제5차 환경노동위원회(2001.6.26)에서 3건의 개정법률안에 대한 위원회 대안을 제안키로 하고 위의 3건의 법률안과 1건의 청원은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 함.

2. 대안의 제안이유

ILO 등 국제기준에 부응하고 우리나라 여성의 경제활동참가율을 선진국 수준으로 향상시키기 위하여는 임신·출산 등을 이유로 하는 이직 방지대책이 긴요한 실정으므로 산전후 휴가기간 확대 등 모성보호 규정을 개선·보완하여 임신·출산을 이유로 하는 이직을 방지하고 일반 여성근로자의 고용촉진을 위하여 시간외·야간·휴일근로 및 갭내근로의 제한 등의 규정을 합리적으로 조정함으로써 여성의 고용기피 요인을 해소하기 위한 제반 제도를 개선·보완하려는 것임

3. 주요골자

- 가. 임신중이거나 산후1년이 경과되지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 하고, 임산부가 아닌 18세이상의 여성도 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 함 (안 제63조제1항 및 제2항)
- 나. 사용자는 18세이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우 당해 근로자의 동의를 얻도록 하고, 임산부와 18세미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못하도록 함. (안 제68조제1항 및 제2항)
- 다. 사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 함 (안 제72조제1항)
- 라. 임신중의 여성이 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 사용한 경우 최초 60일은 유급으로 하도록 함(안 제72조제2항)

勤勞基準法中改正法律

第30條第2項중 “女子가”를 “女性이”로 한다.

第50條第3項중 “女子勤勞者에”를 “女性勤勞者에”로 한다.

第59條第4項중 “女子가”를 “女性이”로 한다.

第5章의 제목중 “女子와”를 “女性과”로 한다.

第62條 第1項 단서중 “다만, 勞動部長官의”를 “다만, 대통령령이 정하는 기준에 따라 勞動部長官이 발급한”으로 한다.

第63條를 다음과 같이 한다.

第63條(使用禁止)①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

②사용자는 임산부가 아닌 18세이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.

第68條를 다음과 같이 한다.

第68條(夜業 및 休日勤勞의 制限)①사용자는 18세이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.

②사용자는 임산부와 18세미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각호의 1의 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 18세미만자의 동의를 있는 경우
2. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③사용자는 제2항의 경우 노동부장관의 인가를 얻기 이전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

第69條중 “18歲 이상의 女子에”를 “산후 1년이 경과되지 아니한 女性에”로 한다.

第70條중 “女子와”를 “女性과”로 하고, 동조에 단서를 다음과 같이 신설한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

第71條중 “女子인”을 “女性인”으로 한다.

第72條를 다음과 같이 한다.

第72條(妊産婦의 保護)①사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

②제1항의 규정에 의한 휴가중 최초 60일은 유급으로 한다.

③사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.

第73條중 “女子勤勞者의”를 “女性勤勞者의”로 한다.

第113條第1號중 “第68條”를 “第68條第1項·第2項”으로 한다.

第115條第1號중 “第65條, 第71條”를 “第65條, 第68條第3項, 第71條”로 한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 2001년 11월 1일부터 시행한다.

②(산전후휴가 확대에 관한 적용례) 제72조제1항의 개정규정은 2001년 11월 1일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

근로기준법 신구조문대비표

現 行	改 正 案
<p>第30條(解雇 등의 制限) ①(생략) ②사용자는 근로자가 業務上 負傷 또는 疾病의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 産前·産後의 女子가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 解雇하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 一時補償을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제30조(解雇 등의 制限) ①(현행과 같음) ②_____女性이_____</p>
<p>第50條(彈力的 勤勞時間制) ①, ②(생략) ③제1항 및 제2항의 규정은 15세이상 18세미만의 근로자와 임신중인 女子勤勞者에 대하여는 이를 적용하지 아니한다. ④(생략)</p>	<p>第50條(彈力的 勤勞時間制) ①, ②(현행과 같음) ③_____女性勤勞者에_____</p>
<p>第59條(年次有給休暇) ①~③(생략) ④근로자가 業務上の 負傷 또는 疾病으로 휴업한 기간과 産前·産後의 女子가 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 제1항의 규정의 적용에 있어서는 출근한 것으로 본다. ⑤(생략)</p>	<p>第59條(年次有給休暇) ①~③(현행과 같음) ④_____女性이_____</p>
<p>第5章 女子와 少年</p>	<p>第5章 女性과 少年</p>
<p>第62條(最低年齡과 就職認許證) ①15歲 未滿인 者는 근로자로 使用하지 못한다. 다만, 勞動部長官의 취직인허증을 소지한 자는 그러하지 아니하다. ②(생략)</p>	<p>第62條(最低年齡과 就職認許證) ①_____</p> <p>一. 다만, 大統領령이 정하는 기준에 따라 勞動部長官이 발급한 _____</p> <p>②(현행과 같음)</p>

現 行	改 正 案
<p>第63條(使用禁止) 女子와 18歲 未滿인 者는 道 德上 또는 保健上 有害·危險한 사업에 사용 하지 못한다. 다만, 禁止職種은 大統領令으 로 정한다.</p>	<p>第63條(使用禁止) ①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(이하 "임 산부"라 한다)과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ②사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성 을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유 해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>第68條(夜業禁止) 女子와 18세 未滿인 者는 下 午 10시부터 上午 6시까지의 사이에 근로시 키지 못하며, 또 休日勤勞에 종사시키지 못 한다. 다만, 그 근로자의 동의와 勞動部長官 의 認可를 얻은 경우에는 그러하지 아니하 다.</p>	<p>제68조(夜業 및 休日勤勞의 制限) ①사용자는 18세이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시 까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에 는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. ②사용자는 임신부와 18세미만자를 오후 10시 부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시 키지 못한다. 다만, 다음 각호의 1의 경우 로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 18세미만자의 동의를 있는 경우 2. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동 의가 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③사용자는 제2항의 경우 노동부장관의 인 가를 얻기 이전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대 표와 성실하게 협의하여야 한다.</p>
<p>第69條(時間外勤勞) 사용자는 18歲 이상의 女 子에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1 일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간 을 초과하는 時間外의 勤勞를 시키지 못한다.</p>	<p>第69條(時間外勤勞) — 産後 1년이 경과되 지 아니한 女性에 —</p>
<p>第70條(坑內勤勞 禁止) 사용자는 女子와 18歲 未滿인 자를 坑內에서 勤勞시키지 못한다. < 단서신설 ></p>	<p>第70條(坑內勤勞 禁止) — 女性과 — · 다만, 보건·의료·보도·취재 등 대통령령 이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적 으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

現 行	改 正 案
<p>第71條(生理休暇) 사용자는 女子인 근로자에 대하여 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다.</p>	<p>第71條(生理休暇) ————— 女性인 —————</p>
<p>第72條(産前後休暇) ①사용자는 妊娠中の 女子에 대하여는 産前後를 통하여 60日의 有給保護休暇를 주어야 한다. 다만, 有給보호휴가는 産後에 30日 이상 확보되도록 한다.</p>	<p>제72조(妊産婦의 保護) ①사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 휴가중 최초 60일은 유급으로 한다.</p>
<p>②임신중의 女子勤勞者의 請求가 있는 경우에는 輕易한 근로에 轉換시켜야 하며, 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p>③사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.</p>
<p>第73條(育兒時間) 생후 1년미만의 유아를 가진 女子勤勞者의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 有給授乳時間을 주어야 한다.</p>	<p>第73條(育兒時間) ————— 女性勤勞者의 —————</p>
<p>第113條(罰則) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 2년이하의 징역 또는 1,000만원이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제9조, 제29조제1항, 제32조, 제34조제1항·제2항, 제49조, 제52조제1항·제2항·제3항본문, 제53조, 제54조, 제57조제1항, 제59조제1항·제3항, 제62조, 제67조, 제68조, 제69조, 제72조, 제73조, 제81조, 제82조, 제83조, 제85조, 제86조 및 제107조제2항의 규정에 위반한 자</p>	<p>第113條(罰則) —————</p> <p>1. —————</p> <p>————— 제68조제1항·제2항 —————</p>
<p>第115條(罰則) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제5조, 제13조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제38조, 제40조, 제41조, 제46조, 제47조, 제52조제3항단서, 제64조, 제65조, 제71조, 제77조, 제94조, 제96조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제102조, 제103조 및 제106조의 규정에 위반한 자</p>	<p>第115條(罰則) —————</p> <p>1. —————</p> <p>————— 제65조, 제68조제3항, 제71조 —————</p>

남녀고용평등법개정법률안(대안)

의안번호 878 본회의 제안년월일 : 2001. 7. 18. 제안자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

2000년 6월 29일 김정숙의원이 대표발의한 남녀고용평등법중개정법률안, 동년 11월 25일 한명숙의원이 대표발의한 남녀고용평등법개정법률안과 동년 8월 31일 한명숙의원에 의해 소개된 남녀고용평등법및근로기준법개정예관한청원 등 이상 3건을 병합심사한 결과 제222회 국회(임시회) 제5차 환경노동위원회(2001. 6. 26)에서 남녀고용평등법개정법률안에 대한 위원회 대안을 제안키로 하고 위의 2건의 법률안과 1건의 청원은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 함

2. 대안의 제안이유

직장과 가정생활의 양립을 지원할 수 있는 육아휴직제도를 개선하고 직장내 성차별 및 성희롱을 해소하기 위해 성희롱 예방교육 및 구제절차를 강화하며, 남녀고용평등에 관한 분쟁의 예방과 조정을 위해 고용평등상담실의 설치·운영 및 명예고용평등감독관 제도를 도입하는 등 실질적인 모성보호 및 남녀고용평등을 구현하고자 제반 제도를 개선·보완하려는 것임.

3. 주요골자

- 가. 목적에서 헌법의 평등이념에 따라 남녀고용평등 실현을 지향하는 법의 취지를 명확히 할수 있도록 규정함 (안 제1조)
- 나. 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우도 이를 차별로 보도록 간접차별 규정을 구체화함 (안 제2조제1항)
- 다. 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 이 법의 적용범위를 확대함 (안 제5조)
- 라. 건전한 직장문화를 조성하기 위하여 직장내 성희롱 금지 규정을 마련하고 사업주가 성희롱 행위자인 경우 처벌규정을 신설함 (안 제12조 및 제39조)
- 마. 국가는 사업주가 근로기준법 제72조제1항의 산전후휴가를 부여한 경우 늘어나는 30일에 대하여는 그 기간의 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 근거규정을 마련함 (안 제18조)
- 바. 육아휴직 대상 근로자의 범위를 확대하고, 육아휴직 기간중 해고금지 규정 등을 신설함으로써 직장과 가정생활의 양립 지원을 강화함 (안 제19조)
- 사. 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 명예고용평등감독관 제도를 신설함 (안 제24조)
- 아. 남녀고용평등에 관한 분쟁이 발생한 경우에 분쟁당사자가 직접 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있도록 함 (안 제26조)
- 자. 파견근로 관계의 직장내 성희롱 예방교육 의무사업주를 사용사업주로 명시함 (안 제34조)