

2001년

여성노동권 박탈 시나리오

여성노동법 개악을 고발한다



인권정보자료실
Mc1.20

민주노동당 여성위원회, 민중복지연대, 서울여성노조, 장애여성공감, 전국학생대표자협의회, 전국학생회협의회, 전국학생연대회의, 청년진보당, 파견용역노동자노동권쟁취와 간접고용철폐를 위한 공동대책위원회(민주노총 미조직특별위원회, 노동자의 힘(준), 노동조합기업경영연구소, 민주노동당, 민주사회를 위한 변호사 모임, 민주주의법학연구회, 민중의료연합, 비정규직노동자전국모임, 사회진보연대, 영등포산업선교회, 인권운동사랑방, 전국실업단체연석회의, 한국노동이론정책연구소, 경기남부학생투쟁연합, 서울대 21세기진보학생연합, 전국학생대표자협의회, 전국학생연대회의, 행동과연대 학생위원회)

2001년

여성노동권 박탈 시나리오

여성노동법 개악을 고발한다



민주노동당 여성위원회, 민주복지연대, 서울여성노조, 장애여성공감, 전국학생대표자협의회, 전국학생회협의회, 전국학생연대회의, 청년진보당, 파견용역노동자노동권쟁취와 간접고용철폐를 위한 공동대책위원회(민주노총 미조직특별위원회, 노동자의 힘(준), 노동조합기업경영연구소, 민주노동당, 민주사회를 위한 변호사 모임, 민주주의법학연구회, 민중의료연합, 비정규직노동자전국모임, 사회진보연대, 영등포산업선교회, 인권운동사랑방, 전국실업단체연석회의, 한국노동이론정책연구소, 경기남부학생투쟁연합, 서울대 21세기진보학생연합, 전국학생대표자협의회, 전국학생연대회의, 행동과연대 학생위원회)

목 차

I 모성보호법 입법 경과와 문제점

- 여성관련 근로기준법 개악저지와 여성노동권쟁취 투쟁경과 1
- 여성노동법 개정운동의 역사속에서 바라본 우리의 입장 7
서울여성노조 위원장 정양희
- 여성노동법 개정내용, 모성권 별 진전없이 노동권은 후퇴 19
민주노동당 여성위원회 홍승하
- 죽도록 부러먹으면서 모성보호라고? 27
파견철폐공대위 구미영

II 주5일 근무제 = 여성 비정규직의 양산!

- 주5일 근무제 논의에 관한 우리의 입장 32
- 제2의 구조조정으로서의 하반기 노동법 개악의 의미 37
전국학생협의회 여성위원장 무 영
- 생리휴가 존폐논쟁과 우리의 대응 44
서울여성노조 위원장 정양희

III 여성노동법 개악 토론회 자료

- 【토론문1】 모성보호를 미끼로 여성노동 관련 근로기준법이 개악되다! 47
파견철폐공대위 운영위원 김도형(민변)
- 【토론문2】 여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장과 향후 투쟁방향 57
민주노총 대학노조 여성위원장 김은주
- 【토론문3】 근로기준법개악저지와 노동기본권쟁취를 위한 투쟁본부(준) 결성과정 61
지역노조연대회의 의장 김정호
- 【토론내용】 비정규직을 양산하는 주5일제근무, 여성노동자에게 치명적이다! 63

여성관련 근로기준법 개악저지와

여성노동권 쟁취투쟁 경과 (2001.5~6)

- 5.17 서울여성노조 환경노동위 개악안 폐기 주장 성명서 발표
모성기금 마련하여 모든 여성에게 출산급여지급, 근로기준법 개악안 폐기, 생리휴가 폐지 음모 즉각 중단요구
- 5.29 여성노동법개정연대회의(이하 연대회의) 참가단체들에 공개질의서 보냄.
민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노조에 여성보호 관련조항 삭제이유에 대한 공개질의.
- 6.8 9개 여성·노동단체 제1차 공개간담회 개최, 여성관련 근로기준법 개악이 갖는 의미, 환경노동위원회 법안의 문제점 분석등 간담회 진행,
'근로기준법 개악없는 모성권 쟁취투쟁'을 위해 공동실천을 하기로 하고 여성노동권의 중대한 시기에 현 논의의 공론화를 위한 연대회의에 답변 요구.
- 6.11 10개 여성·노동단체, 여성노동법개정연대회의 참가단체들에 공개 질의서.
- 6.12 10개 여성·노동단체 공동성명서 발표, 민주노총 투쟁선포식에서 선전, 거리서명
- 6.13 파견철폐공대위 수요집회 결합 - 선전전 및 거리서명
- 6.15 10개 여성·노동단체 제2차 간담회
- 6.16 10개 여성·노동단체 - 민중대회에서 선전 및 거리서명 받음
- 6.18 한명숙 여성부장관에게 공개질의서 발송
2000년 11월 25일 여성보호조항(야간근로 및 휴일근로, 시간외근로, 위험유해업무로부터의 보호)을 전면 삭제하는 내용의 법안을 한명숙장관이 대표 발의한 근거는 무엇인지 공개질의.
- 6.19 10개 여성·노동단체 제3차간담회
- 6.21 근로기준법 개악저지, 여성노동권 쟁취를 위한 1차 공동 집회(국회 앞)
- 6.22 2,300인 남녀노동자선언과 서명록, 성명서 - 국회 환경노동위원회에 제출 국회 환경노동위원회 상임위 방청을 신청하고 종일 대기하였으나 회의 무산.
근로기준법 개악저지, 여성노동권 쟁취를 위한 2차 공동집회(3시, 한나라당사 앞)
- 6.23 한겨레신문 독자투고(이대심)

5인미만사업장의 여성노동자의 현실과 근로기준법개악시도 중단요구

- 6.25 환경노동위원회 방청을 위해 국회 대기, 민주노총 집회 참석
- 6.26 근로기준법 개악저지, 여성노동권 쟁취를 위한 3차 공동집회(국회 앞)
근로기준법 개악안 환경노동위원회에서 통과. 국회 기습 시위
환노위 대안 중 유산 휴가삭제, 태아검진휴가 삭제, 간호휴직제 삭제, 육아휴직시 지원금액과 지원기간 조항을 시행령에 위임, 시행시기를 2001.11.1부터. 생리휴가는 근로 시간, 휴일, 휴가제도 법률 개정시 다루자고 함.
- 6.28 민주노총, 10개여성노동단체 여성노동법개악규탄집회
- 7.14 근로기준법 개악저지, 여성노동권 쟁취를 위한 4차 공동집회 (명동)
- 7.18 근로기준법 개악안 국회 본회의 통과
- 7.26 '누구를 위한 여성근로기준법 개악인가' 토론회 개최
- 8.15 주5일 근무제 관련 노동법 개악에 맞서기 위해 여성노동자의 장시간노동 실태조사 시작
- 8.30 '2001년, 여성노동권 박탈 시나리오' 자료집 발간



공동성명

여성의 야간노동, 휴일노동, 장시간노동 금지조항 삭제를 반대한다

!!

여성노동권 후퇴시키는 근로기준법 개악안을 폐기하라 !!

여성보호조항삭제 없는 모성권강화를 요구한다!!

노동자들의 생존권이 무참하게 짓밟히고 있는 지금, 정권은 노동시간단축을 명분으로 근로기준법 전반에 대한 개악을 시도하고 있다. 복수노조금지 5년유예도 모자라 월차휴가폐지, 주휴일 무급화, 최장 1년단위의 변형근로제 확대 등의 근로기준법 개악 뿐 아니라 비정규직 확산입법·기업 변동시 고용과 노조를 배제하기 위한 개악을 준비하고 있다. 이러한 개악의 결과 노동시간단축은 말뿐이고 실질적인 노동시간은 증가하게 될 것임은 불을 보듯 뻔하다.

6월 국회에서 결판을 보겠다는 모성보호관련 법개정은 더욱 심각하다. 출산휴가 90일 연장을 명분으로 생리휴가 폐지, 여성노동자에 대한 야간노동, 휴일노동, 장시간노동금지조항들을 삭제하려 하고 있다. 더욱 심각한 것은 여성단체연합, 여성단체협의회, 한국노총, 한국여성노동자회 협의회, 전국여성노조, 한국여성민우회 등 단체들이 여성보호조항전면삭제에 동의하고 그 근거를 밝혀달라는 공개질의에 침묵하고 있는 현실이다.

현재 근로기준법 여성노동관련 개정안중 국회 환경노동위원회에 계류중인 법안은 두 개이다. 하나는 한나라당 김정숙의원 대표 발의안(2000. 6. 29)으로 유급태아검진휴가신설, 유급출산휴가 90일로 연장, 유·사산시 유급휴가 신설, 건강보험과 사용자가 모성급여를 분담한다는 내용을 담고 있다. 또 하나는 민주당 한명숙의원 대표 발의안(2000. 11. 25)으로 임신여성보호조항, 출산휴가연장등의 내용과 함께 여성보호조항(야간근로 및 휴일근로, 시간외근로)을 전면 삭제하는 내용을 담고 있다. 국회 환경노동위원회는 이 두 개의 개정법률안에 대한 대안을 만들어 본회의에 부의하고자 하였으나 의결이 결렬되어 환경노동위원회 대안은 계류되지 못한 상태다.

김대중 정부의 총선공약이었던 모성보호강화 조항들은 7월 시행을 앞두고 예산까지 확보되어 있던 상황이었으나, 재계와 자민련의 조직적 반발로 정치권은 기만적인 2년 유예에 합의했다가 민주당이 비용의 문제를 들먹거리며 출산휴가만 90일로 연장하는 기만적인 개정안을 내놓았다. 또한 지난 5월 30일 노동부장관은 노사정위원회 근로시간단축특위 위원들과 오찬회동을 열어 생리휴가 폐지와 국회에 계류중인 여성노동자 관련 노동법을 연계시켜 논의하기로 결정했다. 이러한 일련의 흐름은 모성보호 강화법입법 제정시 생리휴가 폐지, 여성관련 근기법 개악이라는 자본의 요구를 반영하는 과정이었다. 기업부담 증가, 경제위기를 운운하며 경총과 전경련은 끊임없이 여성고용에 대한 기업부담이 늘면 기업이 어려워지고, 여성노동시장의 활성화가 어렵다며 정부와 여성·노동계를 압박해 왔던 것이다.

정부와 자본이 모성보호조항중 출산휴가연장과 근로기준법의 여성보호규정을 맞바꾸고 생리휴가는 노사정위원회로 넘겨 폐지하려는 노동법 개악 음모를 멈추지 않고 있는 가운데 여성노동자들의 노동권은 자본의 경제논리와 김대중정부의 생색내기식 개혁속에 희생되고 있다. 그러나 실제 여성노동자들의 삶은 어떠한가? 찢리지 않기 위해서는 회사가 시키는대로 야간노동, 연장노동, 휴일노동도 할 수밖에 없고 생리휴가는 입밖에도 꺼내지 못하는 것이 현실이다. 더구나 아직도 수많은 여성노동자들이(특히 영세사업장의 노동자, 비정규직 노동자) 근기법상 보장된 권리조차 보장받지 못하고 있는 상황이다.

우리는 모성보호조항과 여성보호조항을 맞바꾸려는 정부와 자본의 논리에 분노하지 않을수 없다. 노동자들의 권리는 흥정의 대상이 될 수 없으며 절대 흥정의 대상이 되어서도 안된다. 우리는 여성노동자들의 노동권을 후퇴시키려는 정부와 자본에 맞서 모성권 강화와 여성노동자들의 건강하게 일할 권리가 온전히 쟁취될 때까지 끝까지 투쟁할 것이다.

민주노동당 여성위원회, 민중복지연대, 싹뻗는 세상, 서울여성노조, 장애여성

공감, 전국학생대표자협의회, 전국학생회의 여성위원회, 전국학생연대회의, 청년진보당 여성위원회, 파견철폐 공대위(이상 가나다순)

공개질의서

■ 수신

한명숙 여성부장관 귀하

■ 발신

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

■ 일시

2001년 6월 18일(월)

■ 제목

한명숙 장관의 '여성보호조항 전면삭제법안 대표발의 근거 및 6월통과 주장에 대한 질의의 건'

- 안녕하십니까? 우리는 실질적인 노동시간 단축과 파견법철폐, 비정규직의 정규직화, 모성보호 강화 및 여성노동권의 확보를 위해 각각 활동해 온 정당, 단체, 노조, 학생단체입니다.
- 귀하는 국회 환경노동위원회 위원으로 재직하던 2000년 11월 25일 출산휴가 90일연장과 함께 여성보호조항(야간근로 및 휴일근로, 시간외근로, 위험유해업무로부터의 보호)을 전면 삭제하는 내용의 법안을 대표 발의하였습니다. 그 법안은 환경노동위원회 대안법률안에 그대로 반영되었습니다. 그리고 6월 14일자 여성신문과의 인터뷰에서 "모성관련개정 법률안이 원안대로 통과되어 조속히 시행되어야 한다는 입장에는 변함이 없다"고 주장하였습니다.
- 공개적으로 질의하는 내용은 다음과 같습니다. 공개적이고 공식적인 답변을 해 주십시오.
 - 근로기준법에서 여성보호조항(야간근로 및 휴일근로, 시간외근로, 위험유해업무로부터의 보호)을 전면 삭제하는 내용의 법안을 대표 발의한 근거는 무엇입니까?
 - 귀하가 원안대로 통과되어야 한다고 주장한 법률안은 무엇을 말하는 것입니까? 그리고 많은 여성노동자들이 반대하고 있음에도 불구하고 통과를 주장하는 근거는 무엇입니까?
- 장시간노동과 높은 노동강도로 인해 생리불순은 물론 사산한 여성까지 나오고 있는 현실에서 여성의 야간노동과 장시간노동, 휴일노동을 허용하는 이번 개악안에 대해 많은 여성노동자들이 분노하고 있습니다. 뿐만 아니라 여성노동권 전반을 다루는 이번 법개정요구를 모성보호법으로 둔갑시켜 개악안은 은폐하고 모성보호 강화조항만 부각시켜 여론을 호도한 단체들에 대

해서도 분노하고 있습니다.

우리는 6월 12일과 16일 여성의 야간노동, 휴일노동, 장시간노동 금지조항 삭제를 반대하고 여성보호조항삭제 없는 모성권강화를 요구하는 내용의 성명서를 발표한 바 있습니다. 아울러 거리서명을 받아 이미 2,000여명의 남녀노동자들과 시민들이 이에 서명하였습니다. 앞으로도 우리는 근로기준법을 개악하지 않고 모성권이 강화되도록 개악저지투쟁을 계속할 것입니다. (끝)

공개질의서

■ 수신

여성노동법 개정 연대회의 (민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자협의회, 한국여성민우회, 전국여성노조)

■ 발신

민주노동당 여성위원회, 민중복지연대, 살맛나는 세상, 서울여성노조, 인권운동사랑방, 장애여성 공감, 전국학생연대회의, 전국학생회의협의회 여성위원회, 청년진보당 여성위원회, 파견철폐 공대위

■ 일시

2001년 6월 11일(월)

■ 제목

'국회 환경노동위원회의 여성보호조항 전면삭제안 동의 근거에 대한 공개 질의' 건

- 모성보호정책의 강화 및 비용의 사회분담화에 대한 논의는 90년대 중반부터 여성노동계를 중심으로 꾸준히 제기되었으나 답보상태에 있어 왔습니다. 그러나 최근 국제노동기구(ILO) 총회에서 출산휴가를 14주로 늘리는 것을 골자로 하여 모성보호협약이 개정되었고 국내에서도 2000년 16대 총선과정에서 여야 모두 이 부분에 대한 실천의지를 표명함으로써 그 어느 때보다 실현가능성이 높아졌습니다.
- 이러한 여건에서 2000년 8월 24일 여성·노동계가 구성한 '여성노동법 개정연대회의'가 국회에 입법청원서를 제출하였고, 그 핵심 내용은 당시 보도자료의 부제목과 같이 "성희롱 범주 및 벌칙강화, 직장내 폭행 예방조치 신설, 모성보호 강화 및 사회분담화 명시"를 골자로 한 근로기준법과 남녀고용평등법 관련 조항의 개정 요구였습니다.
- 한편 현재 국회에 계류된 안은 김정숙의원에 의해 대표발의된 한나라당안과 한명숙의원에 의해 대표발의된 민주당안 등 2건으로, 환경노동위원회의 법개정안은 의결이 이루어지지 않아 본회의에 부의되지 못한 상황입니다. 정부와 국회는 출산휴가 90일 연장을 미끼로 야간, 휴일, 시간외, 유해, 위험업무로부터의 여성보호조항을 모두 삭제(민주당안, 국회 환경노동위원

회 법개정안)하고 생리휴가제를 노사정위로 넘겨 월차휴가와 함께 폐지하며 시간외 가산수당 등의 비율을 현행 50%에서 25%로 삭감하는 등의 노동법개악을 시도하고 있습니다. 국회와 경총 등이 여성에 대한 생리휴가, 시간외근로제한, 야간 및 휴일근로 제한, 도덕상 보건 상 유해 업무에의 사용금지 등 여성보호조항들의 폐지를 논의해 온 것은 어제, 오늘의 일이 아닙니다.

4. 그런데 귀 단체들은 6월 임시국회에서 여성노동권에 중대한 영향을 미칠 국회 환경노동위의 법개정안이 통과되어야 한다고 공개적으로 피력하였습니다. 이에 우리는 공개적으로 질의합니다.

(1) 출산휴가연장과 여성보호규정들을 맞바꾸고 생리휴가는 노사정위원회로 넘겨 철 폐하려는 정부와 재계의 의도를 모를 리 없는 귀 단체들이 어떤 근거로 공개적인 논의 없이 여성노동자 전체에게 아니 노동자전체에게 미칠 중요한 법적 권리를 포기하는데 동의하였습니까?

(2) 출산휴가 30일 연장의 대가로, 열악할 대로 열악한 여성들의 노동조건이 더욱 악화될 것이 불 보듯 뻔한 '근로기준법 상 보호규정 삭제'에 귀 단체들이 동의한 근거는 무엇입니까?

5. 여성노동자들의 모성권쟁취투쟁은 노동법의 전반적인 개악에 맞서 싸우는 과정의 연장선에 있어야 합니다. 특히 현재 휴일노동, 야간노동, 장시간노동으로부터 여성노동자를 보호하는 법 조항들은 마땅히 남성노동자에게도 확대되어야 합니다. 우리는 인간답게 일할 수 있는 최소한의 여건을 만들기 위해, 생산노동과 재생산노동의 현장에서 평등한 노동권을 쟁취하기 위해 여성보호조항들을 모든 노동자에 대한 노동권조항으로 확대할 것을 요구합니다.

6. 작년 '여성노동법 개정 연대회의'에서 입법청원서를 마련하여 제출한 이후 올해 정기국회를 거쳐 6월 임시국회를 앞둔 현 시점까지의 '입장' 변화에 대한 귀 단체들의 투명한 답변을 요구합니다. 여성의 노동권과 모성권의 큰 기틀을 마련하는 중대한 시기이기에 현 논의는 공론화되어야 마땅할 것입니다. 따라서 노동법 개악 저지와 여성 노동권·모성권 쟁취를 위한 투쟁을 벌여나가야 할 귀 단체들이 이러한 공개 질의를 외면하는 일이 반복되어선 안 될 것입니다. 귀 단체들의 책임있는 답변을 빠른 시일 내 기대하겠습니다.

I. 모성보호법 입법 경과와 문제점

평등하게 과로사할 권리를 원하는가?

- 여성노동법 개정운동의 역사 속에서 바라본 우리의 입장¹⁾

서울여성노조 위원장 정양희

I. 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, 육아휴직기간을 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 동노동임금규정이 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(11

1) 이 글은 7월 26일 있었던 '누구를 위한 여성근로기준법 개악인가' 토론회에서 발표되었던 발제문입니다.

조), 고용문제조정위원회를 고용평등위원회로 개칭, 벌칙의 강화(동노동임 위반, 정년퇴직해고시 차별 1천만원으로, 모집채용차별, 임급의의 금품 및 자금용자 차별 5백만원) 등이다.

2차개정운동의 핵심적 요구사안이었던 신인사제도, 비정규고용 등 간접차별 및 성희롱규제조항 신설이 무위로 그침에 따라 여성노동계는 1995년 10월 9일 '남녀고용평등법내 간접차별 및 직장내 성희롱금지조항 신설과 근로자과거법 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 성희롱규제조항 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.

3차개정운동의 핵심적인 요구사항을 정리해보면 ① 평등법이 여성만이 아닌 남녀모두에게 적용되는 법으로 개정할 것 ② 결과적인 차별(모집채용, 배치, 승진, 정년, 해고 등 고용의 전과정에) 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.

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 의원입법안이 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 직장밖에서도 발생하므로 이미 존재하는 성폭력특별법에 보완 규정을 마련하자는 의견이 있어 심도깊은 연구와 의견수렴이 필요하다는 것을 주장하였다. 사업주인 사용자에 대한 별도의 제재방식을 마련할 필요성이 있다는 것, 업무와 관련한 제3자(거래회사 관계자나 고객, 기타 제3자)에 대해서는 사업주의 책임범위에 대하여 좀더 심도깊은 검토가 필요하다고 주장하였다²⁾.

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 경

2) 제180회국회 환경노동위원회 회의록

우나 학력, 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 여성을 남성보다 낮은 직급 또는 직위에 모집, 채용하는 경우, 그리고 직무수행상 필요불가피한 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, 동일학력, 자격으로 채용한 후 주로 남성은 주요한 기간업무에 배치하고 여성은 본인의 의사에 반하여 정형적 단순 보조업무에 배치하는 경우 등 결과적인 성차별을 구체적으로 규정할 것³⁾을 요구했다. 아울러 청원내용에는 직장내 '성폭력예방및금지업무' 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 거래관계속에서 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 만드는데 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 구체화 ②'직장내성희롱'을 '직장내성폭력'으로 개정하고 추행, 강간을 삽입, 가해자범위에 업무와 관련한 제3자 포함 ③결혼, 임신, 출산퇴직 중용 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 직장내성희롱을 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 결집력을 높였다는데에도 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. 또

3) UN여성차별철폐협약(제1조 여성차별의 정의) : 본 협약에서 '여성'에 대한 차별이라 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"

한 “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 근로기준법개정문제가 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 12월 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, 근로기준법의 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 3급3제에 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 견재하고 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 않

면 도입되지 않을 것으로 보이나 취약한 노동조합의 조직과 교섭력, 사용자의 법준수 노력의 부재로 이미 사용자의 임의대로 근로조건이 결정될 것임을 예고한 것이다.

여성노동자의 입장에서 가장 먼저 쟁점으로 부각된 것은 변형근로시간제와 여성보호조항들과의 관계이다. 장시간노동이나 노동시간의 임의적 변경은 여성으로 하여금 고용관계를 중단할 수밖에 없는 상황으로 몰고 갈 가능성이 크고 남녀모두의 직장가 가정의 양립조건을 만들어가기 위해서라도 여성에게는 시간제, 남성에게는 장시간노동을 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 외쳐왔던 사용자단체들의 요구는 결국 8월 16일 규제개혁위원회가 여성과 18세미만 노동자에 대한 야간·휴일근로 금지조항을 폐지하겠다는 발표로 나타났다. 당시 동년 8월 18일 여성연합, 여성노동자회의, 여성민우회, 한국노총, 민주노총은 「규제개혁위원회의 ‘여성과 18세 미만 아동의 야간·휴일근로 제한조항폐지’는 즉각 철회되어야 한다」는 성명서를 냈다. 여성보호조항의 삭제는 곧 여성과 아동의 근로조건 악화만을 초래할 것이라며 철회를 주장하고 야간근로 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, 56%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 여성노동자에게 과보호조항이 아니다”라며 “여성보호규정의 완화·폐지 논의는 여성노동관련법이 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 의견서를 국회 여성특위, 환경노동위 등에 전달했다⁴⁾. 그렇다면 여성보호조항삭제 명령은 언제 다시 되살아난 것이며 ‘여성노동법개정연대회’의 단체들은 언제, 왜 갑자기 입장을 바꿨는가?

4) 매일노동뉴스.1999.11.3

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 정부안 통과를 지지한 연대회의와 정부안을 개악으로 보고 저지투쟁을 한 단체들의 활동을 정리해 보면 다음과 같다.

2000년 6월 민주노총의 제의로 '여성노동법개정연대회의' 준비단위가 구성되었다. 6월 14일 첫 준비모임을 갖고 여성계와 노동계의 공동 대응 필요성을 확인하였다고 한다⁵⁾.

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 전개하였다⁶⁾. 민주노총의 입장글에 의하면 7월 4일에 여성보호조항 삭제와 관련한 내부논의가 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 들어가 있지 않았다.

2000년 6월 30일 민주노총⁷⁾은 여성담당자 7차회의를 갖고 "여성의 야간휴일근로금지, 시간외근

5) 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)

6) 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 개악 내용을 담은 환경노동위원회의 대안에 동의했다는 사실을 알았으며 연대회의는 5월 9일 공식적으로 환노위대안 통과를 주장했다. 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 볼 수 없었다. 개악의 내용을 담은 환노위 대안은 환노위내에서 부결되어 국회 홈페이지에도 올라와 있지 않았고 법률심사소위로 넘겨져 4월에 제출된 안도 우리는 볼 수 없었다. 연대회의 단체들 중 누구도 서울여성노조에 환노위대안을 보내 서울여성노조의 의견을 묻은 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.

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

로제한 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 제한 규정을 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 기초를 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 7차회의에서 연대회의 결정에 대해 재논의를 요구하기로 하였다. 그러나 연대회의는 이미 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 여론홈페이지에 올린 공개질의서는 즉시 삭제통보⁸⁾를 받았다. 이에 6월 8일 9개 단체(서울여성노조, 장애여성공감, 인권운동사랑방, 청년진보당여성위, 민주노동당 여성위, 전국학생회협의회, 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 의미하는 일이 반복되었선 안 된다는 것을 천명하며 연대회의에 재차 공개질의서(6.11)를 보냈으나 답변이 없었고 처음 개악안을 대표발의한 여성부장관에게도 공개질의서(6.18)를 보냈으나 전혀 답변하지 않았다⁹⁾.

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

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 모성보호조항들만 대폭 삭제한 개악안을 고스란히 통과시켰다.

논란이 거듭되는 사이 노동부는 소위 모호보호관련법 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 육아휴직급여제도는 원안대로 추진하되 지원금액, 기간 등 구체적인 사항은 시행령에 위임하되 고용보험제정에 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 부담 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 중제안을 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

9) 2001년 7월 18일 본회의를 통과하기까지 국회 환경노동위원회는 2000년 6월 29일 한나라당 김정숙의원이 대표발의한 유급태아검진휴가, 90일출산휴가, 유·사산시 유급휴가, 건강보험과 사용자가 모성급여 부담 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.

10) 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 재정안정화 방안을 강구하고 이 경우 고용보험의 산전후휴가급여제도를 흡수하여 전여성으로 한 출산급여 제도를 마련할 것을 권고함. ③ 유급생리휴가 문제에 대해 「환노위」에서 다음과 같은 취지의 부대결의가 채택되도록 함. 「향후 근로시간·휴일·휴가제도 개선을 위한 관련법을 개정시 유급생리휴가 제도에 대해서도 심도있는 논의를 거쳐 개선방안을 마련키로 함」

확정했다¹¹⁾. 모성보호비용의 사회부담적용확대를 위한 촉구결의안도 채택되었는데 내용인즉, 출산휴가 확대의 혜택을 받을 수 있는 여성노동자는 고용보험가입자여야 하는데 현재 39.8% 여성근로자만이 고용보험에 가입해 있고 고용보험제정도 불안하므로 일정기간후 건강보험에서 부담하고 전 여성을 대상으로 하도록 정부에 촉구한다는 것이다.

언론은 대대적으로 연대회의쪽 환영입장을 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

노동법개악의 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 노동법개악에 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 수차의 공식적인 입장을 통해, 환노위 대안법률안이 연대회의의 청원 요구안에는 못미치지만 직접적인 모성보호의 확대와 비용의 사회분담화, 남녀고용평등의 강화를 이루어내는 전기를 마련한다는 점에서 이 법안의 즉각 통과를 투쟁기조로 정리해왔다고 밝혔다. 그러나 이것은 사실이 아니다. 연대회의에서 홍보한 언론보도 내용 어디에도 여성보호조항 삭제에 대한 언급은 없었으며 민주노총에서 내부적으로 개악에 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 없었다. 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 개

11) 유급생리휴가 개선을 위한 결의안의 내용은 다음과 같다. “우리 국회 환경노동위원회 위원 전원은 제222회 임시국회에서 모성보호 관련법안을 의결함에 있어 생리휴가제도의 처리와 관련하여 아래와 같이 결의한다. 환경노동위원회는 노사정위원회에서 앞으로 근로시간·휴일·휴가제도 개선을 위한 법률개정 방향 논의시 생리휴가제도의 개선을 추진하도록 적극 촉구키로 한다.”

선을 말하는지에 대해서는 언급이 없다.

쟁점이 된 근로기준법 제63조(사용금지), 68조(야업휴일근로 금지), 69조(시간외근로), 70조(깁내근로금지)에 대해서 연대회의가 개악이라고 판단하지 않는다는 입장을 발표했다. 끝자는 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 시행하는 이러한 논리들에 대해 먼저 반박하기로 한다.

■ 여성에 대한 과보호조항이므로 국제적 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.

■ 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 남성에 대한 차별을 없애는 것이 평등인가? 왜 하향평준화만 평등인가? 상식적으로 생각해도 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 남성에 대한 차별을 폐지하는 것이 평등이다.

■ 사문화된 조항이므로 폐지해도 좋다는 주장에 대해

여성보호조항들은 강행규정으로서 사실상 여성에 대한 변형근로도입을 막아왔다. 이번 개악이 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 언제든지 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 개악이 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

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

○ 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 고용보험

에서 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.

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



I. 모성보호법 입법 경과와 문제점

여성노동법 개정 내용, 모성권 별 진전없이 노동권은 후퇴

민주노동당 여성위원회 홍승하

“노동부가 국회 환경노동위 이호웅 의원(민주당, 인천 남동을)에게 제출한 국정감사자료에 따르면 노동부가 지난 5~6월 50일간 제조업체 642곳을 대상으로 모성보호 및 남녀평등 이행실태 지도점검을 벌인 결과, 총 위반업체 수는 22.7%인 146곳이고, 위반사례는 186건인 것으로 나타났다. 이들 중 야업금지 위반사례가 85건으로 45.7%에 달했고, 생리휴가 위반사례가 45건으로 24.2%를 차지했다. 이같은 경우는 지난해 종합병원, 대규모 점포, 호텔업 등 801곳을 조사한 결과 위반업체가 260곳(32.4%), 야업금지 위반이 190곳(64.2%) 보다 줄어든 수치지만 야업금지의 경우 여전히 50% 가까이 가장 많은 위반사례를 보이고 있고, 생리휴가 위반사례는 지난해보다 오히려 늘어났다.” <2001.8. 매일노동뉴스 연운정 기자>

여성노동법 개정 투쟁 과정이 보여주듯이 노동법 개악을 반대하고 나섰을 때 ‘모성보호엔 관심 없다.’ ‘개정안이 갖고있는 긍정성을 모르고 하는 소리다.’ 등의 온갖 비난의 화살을 받아야 했다.

현재 여성노동자의 현실은 48%의 낮은 경제활동참가율과 5.6% 정도의 낮은 조직율, 5인 미만 사업장 70%, 비정규직이 70% 이상이다. 이것은 현재 법이 보장하는 모성권과 노동권의 범위는 매우 협소하다는 것을 말해주고 있다.

사후적으로 평가하자면 이번 노동법 개정을 통해서 남녀고용평등법의 개정, 모성보호비용의 사회분담화의 단초를 마련한 것은 사실이다. 그리고 이것을 위해 전체 여성계가 수년간 싸워왔다는 것을 누가 부정하겠는가. 그러나 이것의 이면에 전체 여성노동자에 대한 최소한의 보호조항이 삭제되는 개악요소가 포함되었을 때, 이 법의 개정의 성과와 폐해의 양면이 교환가치로써, 정부와 자본에 타협할 성질의 것이었는지는 반드시 평가해 보아야 할 문제이다.

1. 유해·위험 업무 사용금지 조항

□ 개정내용

유해 위험 사업 사용 금지직종을 ‘여자와 18세 미만인 자’에서 ‘임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성과 18세 미만인자’로 적용범위를 축소하였고 18세 이상의 여성은 임신, 출산에 유해한 사항 금지에 국한하였다.

□ 개악이유

1) 임신, 출산 등 직접적 모성에 대한 보호와 함께 여성의 건강권 보호로 포괄적 모성에 대한 보호조항이 있어야 하는데, 전체 여성에 대한 사용금지직종을 임신부와 18세 미만자에 국한한 것은 간접적 모성보호는 등한시하겠다는 논리이다.

2) 임신, 출산에 유해한 직종에 대한 규제뿐만 아니라 일반 여성에 대한 신체적 차이에 기초한 유해·위험 업무에 대한 최소한의 제재 조항은 남아 있어야 한다. 현행 시행령이 여성의 유해·위험 업무에 대한 제재조항으로 실효성 있는 조항이 아니고 이 업종에 대한 고용기회가 소수일지라도, 이것은 시행령의 확대를 개선해야 할 문제이다.

3) 이 법조항과 관련한 시행령 입법예고안(8월27일 노동부 발표)에 따르면 18세 이상의 여성에게는 2-브로모프로판을 취급하는 업무 외의 모든 유해·위험 업무에 대한 제재조항이 삭제되었다. 임신부와 18세 미만자에 대한 유해·위험 업무에 대한 금지조항은 강화되었으나 전체 여성에 대한 보호조항은 임신, 출산에 유해한 '기타 노동부 장관이 산업안전보건정책심의 위원회의 심의를 거쳐 지정한 업무'로 국한되었다.

이전 근로기준법	개정 근로기준법
제63조(사용금지) 여자와 18세미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. 다만, 금지직종은 대통령령으로 정한다.	제63조(사용금지) ①사용자는 임신중이거나 산후 1년이 경과하지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ②사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항의 규정에 의한 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해한 사업에 사용하지 못한다. ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 금지직종은 대통령령으로 정한다.
※ 여자의 사용금지직종(현행 근로기준법 시행령) 1. 고압(특별고압을 포함) 전선로 및 이에 속하는 전기기계 기구의 취급업무 2. 지름 25cm이상의 등근톱 또는 폴리의 지름 75cm이상의 띠톱을 사용하여 목재를 가공하는 업무 3. 토사의 붕괴 위험이 있는 장소 또는 깊이 5m이상의 지하터널 작업업무 4. 통나무 발판의 설치 또는 해체업무. 다만, 지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외함 5. 착암기, 향타기 등의 사용으로 인하여 신체에 심한 진동을 주는 업무 6. 연속작업에 있어서는 20kg이상, 단속작업에 있어서는 30kg이상의 중량물을 취급하는 업무	

2. 야업 및 휴일근로의 금지 조항

□ 개정내용

'여자와 18세 미만인 자의 야간, 휴일 근로 시 본인의 동의와 노동부 장관의 인가' 규정을 '18세

이상인 여성의 경우 근로자의 동의' '18세 미만자와 임산부'는 본인 동의하에 노동부 장관의 인가, 임산부의 경우는 본인의 명시적 청구 후 노동부 장관의 인가로 개정되었다.

□ 개악이유

1) '18세 이상인 여성은 근로자의 동의하에' 조항도 이전 환노위 안에는 없었던 것으로 여성노동자들의 투쟁에 의해 삽입된 것이나, 본인 동의는 제재기능을 할 수 없으므로 실효성이 없다.

2) 임신중인 여성에 대해서는 강화된 것처럼 포장되었으나 명시적 청구나 동의는 고용, 피고용 관계에서 사실상 개정 이전과 다를 바가 없다.

3) '기술진보와 작업환경의 개선, 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가 속에서' 여성노동자에 대한 야간근로 제한이 채용 기회의 불평등을 낳는다는 의견이 있으나, 일부 전문직이나 사무직을 제외한 대부분의 직종에 대해서는 근거가 될 수 없다. 또한 개정 이전에도 노동부장관의 인가 조항이 있으므로 사실상 채용 기회의 불평등은 법으로 완화, 제한할 수 있다.

성별 분업 구조가 뚜렷한 상황에서, 남성임금의 63%에 해당하는 성별 임금 불평등 구조가 유지되고 주로 하위직을(97%) 담당하고 있는 여성의 채용 기회가 야간근로에 대한 제재조치가 없어진다고 해도 보장될 가능성은 희박하다.

위 노동부 조사의 위반사례와 세계 최장시간을 기록하는 노동시간에서도 나타나듯이 야간 근로, 휴일 근로에 대한 노동부 장관의 인가 규정은 업무의 성격을 사업주가 자의적으로 판단하지 않고, 제재할 수 있는 조치가 될 수 있다.

4) 이 제한 조항이 남녀 모두에게 평등하게 적용되어야 한다는 것도 개악의 근거가 될 수는 없다. 야간, 휴일 근로가 남성에게도 유해한 것은 당연한 것이고, 그렇다면 여성보호조항을 폐지하는 것이 아니라 남성 노동자에게도 확대 적용하는 방향으로 개선되어야 마땅하다.

이전 근로기준법	개정 근로기준법
제68조(야업금지) 여자와 18세미만인 자는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시키지 못하며, 또 휴일근로에 종사시키지 못한다. 다만, 그 근로자의 동의와 노동부 장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.	제68조(야업 및 휴일근로의 금지) ① 사용자 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. ② (신설) 제1항의 규정에도 불구하고 사용자는 임산부와 18세 미만을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만 사용자는 다음 각호의 1의 경우에 노동부 장관의 인가를 얻어 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시킬 수 있다. 1. 18세미만자의 동의가 있는 경우 2. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③ 사용자는 제2항의 경우 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

3. 시간외근로 제한 조항

□ 개정내용

여성에 대한 시간외근로 제한 규정을 산후 1년이 경과되지 아니한 여성으로 축소.

□ 개약이유

1) 현행 근로기준법 52조 2항에 의한 탄력적 근로시간제가 적용되면 특정일 12시간, 특정주 56시간이라는 불규칙한 장시간, 저임금 노동이 가능하게 된다. 이는 노동자의 저임금 장시간 노동을 합법화시키는 정부와 재계의 신자유주의적 논리를 합법적으로 보장해주는 조항이다.

야업과 휴일 근로가 요구되는 업종과 직무가 늘어날수록 탄력적 변형근로제 조항을 개정해서 노동자 전체의 이익을 보장해야 한다.

2) 여성에 대한 근로 시간제한이 채용의 기회를 제한한다는 논리는 야간, 휴일 근로제한과 마찬가지로 불평등한 노동현실에서는 맞지 않는다. 여성노동자에게 동일노동 동일임금이 보장되지 않는 현실에서(여성임금이 남성의 63%) 여성에 대한 보호조치가 폐지되면 여성의 장시간 근로를 부를 위험성이 크다. 전체노동자의 노동시간단축, 임금격차 해소, 노동법 적용 범위 확대, 산별 노조 건설 등이 되지 않으면 완벽하게 해결 될 수 없는 문제이다. 현실 여건에서 해소할 수 있는 최소한의 방안은 차이에 근거한 보호조치 확대와 고용평등법 등으로 인한 차별 금지조항의 강화에 근거해야 한다.

3) 현재 민주노총 등 노동계에서는 노동시간 단축 안을 국회 입법 청원¹²⁾한 상태이며 하반기 투쟁 목표로 하고 있다. 이 안 정도의 노동시간 단축이 실질적으로 보장되지 않은 상황에서 여성노동자에 대한 야간, 연장 근로에 대한 제재 조치가 없어지는 것은 명백한 개약이며, 노동시간 단축이 실질적으로 가능해진다해도 남녀 임금격차가 완화되지 않은 상태에서는 여전히 필요한 조항이다.

12) 청원 골자

1. 법정노동시간을 주 44시간에서 40시간으로 단축함(근로기준법 제49조)
2. 연장근로에 대한 제한을 강화하고 중층화하여 현행 1주 12시간에서 1주 8시간, 1월 30시간, 1년 200시간으로 개정함(근로기준법 제52조)
3. 연장근로 제한 예외 사업을 폐지함(근로기준법 제58조)
4. 현행 1년 이상 근속자에서 6개월 이상 근속자로 연차휴가 부여 요건을 완화함(근로기준법 제59조)

이전 근로기준법	개정 근로기준법
제69조(시간외근로) 사용자는 18세이상 의 여자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.	제69조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다.

4. 갱내근로금지 조항

□ 개정내용

보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에 대해서는 18세 미만인 자와 여성도 갱내에서 일할 수 있게 개정.

□ 개약이유

1) 시행령 입법 예고안에 따르면 여성 및 18세 미만자의 일시적 갱내근로 허용업무를 보건·의료 및 복지업무, 보도·취재업무, 학술 연구를 위한 조사업무, 관리·감독업무 등을 위하여 일시적으로 출입하는 경우 갱내 근로를 허용함.

2) '일시적'에 대한 시한 규정이 필요하며, 업무에 대한 구체적인 규정과 관리가 필요함.

이전 근로기준법	개정 근로기준법
제70조(갱내근로 금지) 사용자는 여자와 18세미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다.	제70조(갱내근로 금지) 사용자는 여성을 갱내에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

5. 산전후휴가 조항

□ 개정내용

산전후휴가기간이 60일--> 90일로 확대. 늘어난 30일의 휴가비용은 고용보험에서 지급하도록 함.

□ 한계점

1) ILO기준인 14주에는 미치지 못하는 것이며, 농민, 빈민 등 출산하는 모든 여성에게 적용되지는 않고 있고 또한 비정규직의 대부분, 5인미만 사업장의 여성노동자에게는 실효성이 없다. 노동부 연구에 따르면 출산휴가자 비율은 3.1%였고, 50인 미만 사업장의 출산휴가실시는 7.1%에 불과했다.

2) 늘어난 30일에 대한 비용을 국가 재정이나 사회보험에서 지급할 것을 신설한 안은 출산비용의 사회분담화의 단초가 마련된 것이라 높이 평가하지만 현재 적용 상태는 한계가 많다. 고용보험에 가입된 여성노동자는 39.8%에 불과하고 이 또한 6개월 이상인 경우에 적용되므로 비정규직의 상당수가 적용대상에서 제외된다.

3) 국회 환경노동위원회들은 이후 출산의 사회분담화 실현을 위해 차차로 국민건강보험에서 지급할 것을 결의하는 결의문을 채택하였는데 이것의 구체적 실현 방안을 논의해야 한다.

4) 직접적 모성권 확대를 위해 여성계가 요구했던 태아검진 휴가, 유·사산 휴가, 가족간호휴직제가 모두 받아들여지지 않아 여성의 모성권은 여전히 불완전 상태를 벗어나지 못하고 있다.

이전 근로기준법	개정 근로기준법
<p>제72조(산전후휴가) ①사용자는 임신중의 여자에 대하여는 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만, 유급보호휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 한다.</p> <p>② 임신중의 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 경이한 근로에 전환시켜야 하며, 시간의 근로를 시키지 못한다.</p>	<p>72조(임산부의 보호) ①사용자는 -- 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 휴가중 최초 60일은 유급으로 한다.</p> <p>③ 사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간의근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다.</p>

이전 남녀고용평등법	개정 남녀고용평등법
규정없음	<p>제18조(산전후휴가에 대한 지원) 신설</p> <p>① 국가는 근로기준법 제72조 제1항의 규정에 의한 산전후휴가를 사용한 근로자중 일정한 요건에 해당하는 자에 대하여 당해 휴가기간 중 무급휴가에 해당하는 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 '산전후휴가급여'라 한다)을 지급하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 수 있다.</p> <p>③ 사업주는 여성근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우 관계서류의 작성·확인 등 제반 절차에 적극 협력하여야 한다.</p> <p>④ 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 지급요건, 지급절차 기타 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.</p>

이전 고용보험법	개정 고용보험법
규정없음	<p>제55조의2(육아휴직급여) 신설</p> <p>①노동부장관은 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다)이상 부여받은 피보험자중 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 육아휴직급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아휴직개시일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것. 2. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않고 있을 것. 3. 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월 이내에 신청할 것. <p>다만 동 기간내에 대통령령이 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료후 30일 이내에 신청하여야 한다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 육아휴직급여액은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③육아휴직급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>

6. 육아휴직 조항

□ 개정 내용

육아휴직을 이유로 해고 등 불리한 처우에 대한 금지조항이 강화되었고, 육아휴직 종료 후 휴직전과 동일한 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 한다는 조항이 신설되었다. 또한 직장과 가정생활의 양립지원조치로써 육아휴직 급여의 일부를 국가 재정에서 지원하는 조항이 신설되었다.

□ 한계점

1) 유급육아 휴직 역시 고용보험 적용이 되는 소수의 여성노동자만이 혜택을 받을 수 있어 보편적 모성권과는 거리가 멀다.

2) 최근 노동부가 여성노동자 1,044명을 대상으로 설문조사한 결과 육아휴직을 신청하지 않는 이유가 정부의 지원금액이 적어서(42.4%), 업무공백으로 남에게 피해를 줄 수 있어서(34.6%), 인사상 불이익 때문(28.1%)로 나타났다. 이 통계가 보여주듯 유급육아휴직이 가능한 여성노동자에게도 이 조항은 쉽게 사용하기 어려운 조건에 있다.

3) 노동부에서는 지난 8월 22일 월 10만원의 육아휴직 급여를 시행령으로 입법 예고할 방침이라 밝혀 여성계의 비난의 목소리를 들어야 했다. 개정 당시 월 25만원선으로 이야기되었던 급여액도 안정적 육아를 보장하기에는 턱없이 부족한 금액임에도 불구하고 이보다 더 낮은 10만원이

거론된 것은 정부와 자본의 허울뿐인 모성보호 확대 방안을 여실히 드러내주는 것이라 할 수 있다.

이전 남녀고용평등법	개정 남녀고용평등법
제11조(육아휴직) ① 사업주는 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다. ③ 사업주는 제1항의 규정한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ④ 육아휴직의 신청방법·신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제19조(육아휴직) ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 현행대로 ③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우는 그러하지 아니하다. ④ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. (신설) 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
규정없음	제20조(직장과 가정생활의 양립 지원) 신설 ① 국가는 사업주가 근로자에게 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 부여한 경우 당해 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의한 비용의 지원요건, 지원절차 기타 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

이전 고용보험법	개정 고용보험법
규정없음	제55조의7(산전후휴가급여) 신설 노동부장관은 남녀고용평등법 제18조의 규정에 의하여 피보험자가 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가를 부여받은 경우로서 다음 각호의 요건을 갖춘 경우에 산전후휴가급여를 지급한다. 1. 산전후휴가종료일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 2. 산전후휴가종료일부 6월이내에 신청할 것. 다만 동기간내에 대통령령이 정하는 사유로 산전후휴가급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

I. 모성보호법 입법 경과와 문제점

죽도록 부러먹으면서 모성보호라고?

과건철폐공대위 구미영

그들만의 모성보호¹³⁾ 비용논쟁

2001년 4, 5월엔 여성계와 경영계의 공방이 연일 신문지상을 장식하였다. 모성보호법을 통과시키면 8500억 이상이 들고 고용보험이 적자난다는 경영계의 주장에 대해 여성계는 의도적으로 왜곡된 숫자놀음이라며 모성보호비용에 대한 반박자료를 뿌려대었다. 이후 논쟁은 비용문제와 시행시기를 중심으로 진행되었고 결국 전체 법안 중 육아휴직 수당 유급화와 산후휴가 30일 연장만 법제화하는 것으로 통과되었다. 언론에서도 자세히 소개된 이런 공방들을 보면서 대부분의 사람들은 ‘또다시 경영계가 판지를 거는구나’ 정도의 생각을 하면서 뒷심이 부족한 DJ의 용두사미식 개혁이라고 생각하기도 했을 것이다. 그러나 정부와 자본에 의해 의도적으로 ‘선택된’ 이러한 논쟁구도- 비용이 얼마나, 시행시기를 언제로 하나-는 그 개혁적 외양 뒤에 숨겨진 근로기준법 개악을 은폐하면서 DJ정권의 업적을 부각시킨다는 목적을 훌륭하게 달성하였다. 정권, 언론 그리고 일부 여성계의 허구적인 논쟁구도 속에서 여성노동법 개악은 철저히 파묻혔으며, ‘비용이 들더라도 국가경쟁력의 향상을 위해, 선진국으로의 도약을 위해 모성비용을 사회적으로 분담해야 한다’라는 아름다운(?) 합의가 도출된 것 같은 환상을 심어주었다. 몇몇 진보적인 사회단체들 또한 이런 허구적인 논쟁 구도에 말려서, 모성보호법 실행을 미룬다는 민주당을 비판하고 즉각 시행할 것을 촉구하는 성명서를 발표했다가 약 2달 후엔 모성보호법의 통과를 반대하는 성명서를 발표하는 해프닝을 겪기도 했다.

모성보호법, 무엇이 문제인가

여성 관련 근로기준법 개악을 품고 있는 모성보호법안이 국회에서 통과될 때 과건철폐공대위, 서울여성노조, 민주노총 소속 활동가들은 국회 안 기습시위를 벌였다. 그 장면을 찍은 신문들은 “모성보호법에 반대하는 민주노총”¹⁴⁾이라는 제목으로 기사를 내보냈다. 이 기사를 보고 왜 민주노

13) 모성보호라는 표현은 모성을 지닌 여성을 보호해야 할 대상으로 인식케 할 위험이 크다는 점에서 잘못된 표현이다. 모성에 대한 보장들은 여성이 사회에 대해 요구할 수 있는 정당한 권리라는 점에서 모성권이라는 표현이 더 올바른 표현일 것이다. 그러나 이 글에서는 ‘모성보호’가 일반적으로 쓰이는 표현임을 감안하여 그대로 사용하기로 한다.

14) 심지어 인터넷 연합뉴스의 기사에는 “모성보호에 반대하는 민주노총”이라고 제목이 써있기도 했다.

총이 모성보호에 반대하느냐는 질문이나 항의가 심심치않게 들어왔음은 물론이다. 하지만 모성보호법의 속내를 들여다보면 이 법이 결코 모성을 보호하는 법이 아니며 오히려 여성노동자의 건강권과 노동권에 심각한 위협이 되는 법임을 알 수 있다. '파견근로자 보호 등에 관한 법률'이 오히려 파견노동자의 노동권 박탈에 일조하듯이 모성보호법 또한 모성권 보장에 역행하는 법이고, 그렇기에 반대할 수밖에 없는 것이다.

근로기준법에는 '여성보호조항¹⁵⁾'이라 불리는 조항들이 있다. 근로기준법 제 63조는 '도덕상, 보건상 위해하거나 위험한 업무에의 여성노동자 사용'을 금지하는 것인데, 이번 개악을 통해 '도덕상'이라는 표현이 빠졌으며¹⁶⁾ 이 조항 자체가 임신부에게만 적용되는 것으로 축소되었다. 제 68조는 여성에 대한 야간, 휴일근로를 금지하는 조항으로 마찬가지로 임신부에게만 적용되는 것으로 축소되었다. 제 69조는 여성에게 하루 2시간, 일주일에 6시간 이상의 연장근로를 시키지 못하도록 하는 조항이었는데, 이번 개악으로 인해 산후 1년 미만의 여성노동자에게만 적용되는 것으로 축소하였다. 위 근로기준법 개악을 보면 대부분 임신한 여성에게만 해당되는 것으로 축소하였는데, 실질적으로 여성보호 조항들을 폐지한 것에 다름아니다. 이러한 조항들은 여성의 유해·위험노동, 야간·연장·휴일노동을 제한해온 법조항들로 이번 개악으로 인해 자본은 더욱 자유롭게 여성노동자를 부러먹을 수 있게 돼버렸다. 특히 제 70조 연장근로 규제조항의 삭제는 여성에 대해 변형근로제를 맡겼 적용할 수 있게 했다는 점에서 가장 큰 문제이다. 98년 노동법 개악 때 통과된 변형근로제는 한마디로 '연장근로 시키면서 연장수당조차 안 주겠다'는 제도이다. 변형근로제를 적용하면 공장이 한참 바쁘거나 영업이 잘 될 때에는 이틀이든 삼일이든 사장이 시키는대로 야근을 해야한다. 뿐만 아니라 이러한 야근에 대한 야근수당도 따로 받지 않게 된다. 나중에 한가할 때 연장근로 한만큼 쉬게 해주면 되기 때문이다. 일이 많을 땐 24시간 뽐뽐하게 일시키고 일이 없을 때 나오지 말라고 할 수 있다는 점에서 자본에게 있어선 참으로 매력적인 제도가 바로 변형근로제이다. 그러나 인간이 기계가 아닌 이상 몰아서 일하고 몰아서 쉬는 것이 노동자의 건강과 생활 싸이클에 좋을 리가 없다. 사흘치 밥 한꺼번에 먹고 사흘동안 굶으라는 것과 똑같은 말인 것이다. 뿐만 아니라 68조(야간, 휴일, 연장근로 금지 조항)의 삭제는 여성노동자에게 자유로이 야간, 휴일, 연장근로를 시킬 수 있게 만들었다. 변형근로, 야간근로, 장시간 노동이 가져오는 해악은 이미 심각한 사회적인 문제가 되고 있다. 한국 노동자가 세계 최장의 노동시간을 기록했다는 것이 바로 최근의 소식이다. 야간노동을 포함한 교대근무와 관련하여, 독일의 슈피겔지는 교대근무자는 규칙적인 생활을 하는 노동자보다 평균수명이 15년이나 짧다는 충격적인 보도를 하였고, 1992년 서울대 보건대학원에서 교대근무자를 대상으로 한 조사에서 체중감소, 위염, 음주횟수 증가, 위궤양, 흡연량 증가 등의 신체변화가 나타났으며, 만성피로, 속쓰림, 변비, 설사, 수면장애, 사고의 증가, 대인관계의 어려움 등을 호소하는 것으로 나타났다.¹⁷⁾

15) 이또한 여성을 남성보다 연약하고 낮은 존재로 보는 시각을 내포한다는 점에서 올바른 용어가 아니다. 사실 역사적으로 볼 때 이러한 여성보호조항은 여성의 노동을 제한하여 가정의 틀에 가두어두려는 시도, 여성을 어린이와 같은 열등한 존재로 여기고 보호하려는 시도에서 비롯된 것이다. 그럼에도 이러한 조항들은 여성노동자들이 남성에 비해 절대적으로 열악한 노동조건과 차별 속에서 일하는 현실에서 일정한 사회적 기능을 한다는 점에서 한국의 여성노동자들은 그 폐지를 반대해왔다.

16) 유해 위험업무의 종류에서 '도덕상'이라는 용어가 빠진 것에 대해 공창제 도입을 염두에 둔 것이 아니냐는 예측도 나오고 있다.

여성노동자를 제맘대로 부러먹을 수 있게끔 해놓고는 산후휴가 30일 연장하고 유급 육아휴직을 보장했으니 개혁이라고 이제껏 떠들어 온 것이다. 민주노총이 청원한 모성보호법안에서 위 2가지만 빼놓고 모두 빼버려서 질름받이 모성보호법안을 만들더니, 여성노동을 쥐어짖 근로기준법 개악까지 포함시켜 놓은 것이다. 이런 법안을 어찌 모성보호법이라 할 수 있겠는가. 산후휴가 연장과 육아휴직 수당 10만원을 미끼로 여성노동에 대한 모든 규제를 풀겠다는 것이 자본과 정권의 속셈이었다. 돈버는 데 방해되는 모든 규제를 푸는 것, 마지막 한 방울까지 노동자를 쥐어짜는 것, 그것이 바로 신자유주의적 노동유연화인 것이다.

개악이 아니라 개혁이라고?

그럼에도 이런 개악안을 지지하고 개악이 아닌 개혁이라고 강변하는 세력이 있다는 것은 놀라운 일이다. 사실 위와 같은 개악 내용이 잘 알려지지 않고 기만적인 비용논쟁, 시행시기 논쟁만이 알려진 것도 다 이러한 세력의 덕분이라 할 수 있다. 여성노동법개정 연대회의(이하 연대회의)란 2000년 6월 민주노총의 제의로 여성노동법 개정 운동의 방향 및 개정안 논의, 법개정 운동을 공동으로 진행하기 위해 모인 조직이다. 이 모임에는 민주노총 외에도 한국여성단체연합, 한국노총, 한국여성노동자협의회, 한국여성민우회, 전국여성노조가 들어있었다. 그런데 작년부터 모성보호법 입법을 위해 주도적으로 활동해 온 이 단위에서 이번 모성보호법이 근로기준법 개악이 아니며 민주당의 모성보호법은 즉각 시행돼야 한다는 입장이 나온 것이다.

가장 먼저 지적돼야 할 것은 여성노동자의 노동권에 관련된 이러한 개악이 어떠한 공론의 과정도 거치지 않은 채, 여성노동자들의 동의없이 진행되었다는 점이다. 서울여성노조, 파견철폐공대위, 민주노총이 5월 들어서야 사실을 알고 문제제기를 할 때까지 모성보호법안에 숨겨진 개악내용은 전혀 알려지지 않았다. 작년에 뒤늦게 연대회의에 가입한 서울여성노조의 경우 참가단체임에도 이러한 개악내용에 대한 정보를 전혀 얻지 못했다고 한다. 엄청난 논란이 예상되는 문제임에도 전혀 공론에 부치지 않고 연대회의의 내부에서 입장을 정한 연대회의의 태도는 비판받아야 마땅하다.

더욱 문제인 것은 경총을 비롯한 자본과 정권이 십수년간 주장했던 논리를 그대로 들어 근로기준법 개악을 옹호하고 있다는 사실이다. 경총과 정권은 틈만 나면 '여성보호조항이 여성에 대한 과보호 조항'이라는 이유로 삭제하고자 하였다. 바로 98년까지도 이러한 주장에 맹렬히 반대하던 연대회의의 소속 단체들이 그 입장을 바꾼 까닭이 궁금할 뿐이다. 밤 10시 이후까지 일하지 않을 권리와 하루 2시간, 일주일에 6시간 이상 장시간노동을 하지 않을 권리와 휴일에는 쉴 권리가 어떻게 과보호조항이란 말인가? 왜 여성노동자에 대한 최소한의 보호조항은 갑자기 평등에 위배되게

17) 대표적인 야간교대근무 사업장인 병원노동자들은 위와 같은 신체적인 장애뿐만 아니라 우울증, 식욕부진, 정서장애 등 정신적 장애, 자녀양육과 가족관계, 이웃관계 등 가정과 사회생활의 어려움에 시달리고 있다. 이로 인해 병원노동자들의 근속년수는 다른 업종보다 짧고 이직율이 25%에 달하는 것으로 나타나고 있다. 병원의 여성노동자들의 유산, 사산율이 타 업종보다 6배 높게 나타나는 것도 근무형태의 문제점으로 지적되고 있다. 때문에 보건의료산업노동조합은 교대근무자의 보호를 위해, 야간근무를 월 7일 이내로 제한하고 주38시간의 노동시간단축을 포함하는 11개조항에 달하는 단협요구사항을 공식화할 정도로 야간교대근무의 심각성이 날로 커지고 있는 상황이다.

되었는가? 1-2년만에 여성노동자들의 노동조건에 획기적인 개선이 있었기에 기존의 입장을 바꾼 것이라면, 전체 비정규직의 73% 이상이 여성노동자의 현실을 들여다보라고 충고할 수 밖에 없다. 또한 연대회의는 여성보호조항들 때문에 사용주가 여성고용을 꺼렸다고 주장하면서 폐지를 함으로써 여성고용 기회가 확대될 것이라고 주장한다. 여성보호조항이 폐지되면 여성고용이 증가할 수는 있다. 비록 저임금, 차별임금으로 인해 남성보다 장시간 일하며 생활이 피폐해지겠지만 말이다. 오히려 고용이 감소할 수도 있다. 현실적으로 가사와 양육책임을 지고 있는 여성노동자는 '연장, 야간, 휴일근로 안 할거면 그만 뒤'라는 요구에 선택을 강요당할 수 밖에 없을 것이다. 이런 상황에서 '대를 위해 소를 희생'한다는 현실논리가 빠질 리 없다. 연대회의는 남녀고용평등, 모성보호 관련 부분에서 큰 성과를 얻기위해 이 정도는 내줄 수 있지 않느냐고 한다. 사실 남녀고용평등과 관련하여 주목할만한 진전이 있었음은 사실이다. 그러나 모성보호와 관련하여서는 그야말로 망신창이가 된 법안이 통과했을 뿐이다. 산전후휴가기간이 30일 더 늘어나기는 했으나 늘어난 기간에 대해서 완전한 유급휴가가 보장되는 것이 아니다. 고용보험에서 극히 부분적으로 지급되는¹⁸⁾ 육아휴직급여라는 것은 대부분의 노동자들에게는 그림의 떡에 불과하다. 그렇지 않아도 어려운 생계에 새로이 얻은 생명을 위해서 법으로 보장받는 산후휴가도 제대로 다 쓰지 못하고 몸을 풀자마자 다시 생산현장으로 들어가 품을 팔아야 하는 것이 이 땅의 여성노동자들의 엄연한 노동현실이기 때문이다.

분할과 배제의 노동유연화 전략에 놀아나지 말라

그러나 우리가 연대회의의 현실론에 반대하는 가장 큰 이유는 이들의 논리가 '대를 위해 소를 잃는' 것이 아니라 결국엔 모든 것을 잃고마는 논리이기 때문이다. 이번 여성노동법 개악은 노동유연화를 위한 자본의 공격은 항상 노동 계급을 분할하고 서로 배제시키는 지점에서 시작한다는 것을 다시금 보여주었다. 모성보호와 남녀고용평등을 해결해줄테니 근로기준법을 포기하라는 정권과 자본의 거래에 응한 결과는 무엇인가. 산전후휴가를 쓸 수 있는 여성노동자와 그렇지 않은 여성노동자, 정규직과 비정규직, 대규모 사업장 노동자와 영세사업장 노동자 사이의 간극을 더욱 명확히 벌려놓을 뿐이다. 이들간의 분열은 근로기준법 개악이 쉽게 진행될 수 있는 동력이 되었고 이는 전체 여성노동자의 노동권이 악화되고 노동강도가 강화되게 할 것이다. 기계처럼 몰아서 일하는, 연장근로에 시달리는, 유해위험업무를 하는 여성노동자에게 어찌 건강이 보장될 수 있으며, 모성권이 보장될 수 있겠는가.

뿐만 아니라 올초부터 진행되고 있는 일련의 노동법 개악을 보면 연대회의의 거래가 얼마나 위험한 것인지 더욱 분명해진다. 2001년 2월, 복수노조 금지조항을 5년 더 유예하는 노사정 합의가 통과되었다. 복수노조 금지조항이라는 전근대적인 악법 때문에 고통받던 미조직 노동자, 어용노조에서의 노동자, 그리고 비정규직 노동자들의 투쟁이 있었으나, 전임자 임금지급을 보장받지 않았느냐는 조직된 정규직 노동자들의 계산에 밀려나고 말았다. 전임자 임금을 보장받았으니 5년쯤 더 기다려도 되지 않느냐는 어이없는 현실론 덕택에 노동기본권 중에 기본권이라 할 수 있는 단결권은 또다시 후퇴할 수 밖에 없었다. 그리고 이러한 거래가 노사정위에서 이루어짐으로써 노사간

18) 출산휴가 확대의 혜택을 받을 수 있는 여성노동자는 고용보험가입자여야 하는데 현재 39.8% 여성근로자만이 고용보험에 가입돼 있고 더욱이 고용보험 가입기간이 6개월 이상 되는 경우에만 한정된다는 점에서 더욱 제한적이다.

문제는 '투쟁이 아니라' 노사정위에서 '합의로' 해결하라는 이데올로기가 사회적으로 힘을 받게 되었다. 노동조합이라는 조직적 행동을 최대한 무력화시키고 노동자 개별적으로 통제하려는 것, 최소의 비용으로 최대의 이윤을 낼 수 있도록 노동을 질적, 양적으로 유연화하는 것이 신자유주의적 노동정책이다. 2001년 계속되는 노동법 개악들은 이러한 노동정책을 법적, 제도적으로 구조화하려는 것이다. 구조조정을 제도적으로 완성하려는 노동법 개악에 대해 투쟁하지 않고, 몇몇 이익에 연연하여 '그럼에도 이 조항들은 개혁적이다'라고 주장하는 것은 근시안적이고 비현실적인 태도이다. 98년 민주노총이 합법화되고 전교조가 합법화됐다 해서 그때를 개혁입법 시기하고 할 순 없다. 정리해고법제화, 파견근로제 합법화의 폐해를 아는 사람이라면 말이다.

또다시 반복되는 상황...

얼마전 있었던 삼미특수강 관련 판결은 인수합병시 고용승계의무를 인정하지 않겠다는 정권과 자본의 선전포고이다. 경제위기 이후 계속된 노동조합에 대한 압박들이 아예 법적으로 제도화되고 있는 것이다. 지금 논의되는 주5일 근무제 논의 또한 변형근로시간제의 확대, 재량근로제의 확대, 주휴무급화, 근로시간제도 예외 대상의 확대, 선택적 보상휴가제 등 노동시장을 최대한 유연화 함으로써 비정규직을 더욱 양산하겠다는 개악내용들이 들어있다. 변형근로제가 노동강도 강화로 이어짐은 누구나 알 것이다. 연장근로에 대한 할증을 인하는 실노동시간을 늘릴 것이며, 벤처신화 속에서 수십시간씩 연장근로를 강요당하는 벤처노동자들의 현실을 보면 재량근로제의 문제점 또한 분명하다. 노동자들을 더욱 기계처럼 부려먹고, 비정규직은 더욱 양산하며, 임금도 낮추겠다는 이러한 개악안들에서 어찌 삶의 질 향상과 일자리 창출을 찾을 수 있겠는가. 있다면 자본가의 삶의 질 향상일 것이며, 정규직이라는 말이 무의미한 불안정 노동의 양상일 것이다. 소수의 노동자를 제외하곤 주5일 근무제 속에 숨겨진 노동법 개악들로 인해 심각한 타격을 입겠지만, 그중에서도 비정규직 노동자들의 피해가 가장 크다. 자본은 비정규직의 고용불안을 약점삼아 법적 권리조차 인정하지 않고 부려먹는 것이 현재의 실정이다. 이제 주5일 근무제라는 허울좋은 노동법 개악안이 통과되면 비정규직의 장시간, 저임금 노동이 늘어날 것임은 뻔하다. 그리고 전체 비정규직의 73%이상이 여성노동자이고, 정규직이 비정규직으로 전환될 때의 첫 대상이 여성이라는 현실 또한 생각해야 한다. 비정규직 대량양산, 노동조건 악화의 피해가 여성노동자들에게 가장 먼저 직접적으로 닦칠 것임은 지난 몇 년간의 역사를 보더라도 분명하다. 그럼에도 주5일 근무제를 통해 실업을 해결할 수 있다는 논리로 노동법 개악을 찬성하는 세력은 분명히 나타날 것이다. 그러나 노동법 개악과 함께 시행된 주5일 근무제는 더 많은 정규직의 비정규직화, 비정규직 노동조건 악화, 여성노동자의 비정규직화를 야기할 것임이 분명하다. 이런 문제점에도 불구하고 비현실적인 현실론에 밀려 노동법 개악을 용인할 것인지 안타깝기만하다. 복수노조 금지조항의 유보, 여성근로기준법 개악과 같은 사태가 발생하지 않으려면 먼저 주5일 근무제와 관련한 기본적인 휴가일수 논쟁에서 벗어나 사태를 바라보는 것이 필요하다. 절대 언론에는 소개되지 않으나 노동자에게 치명적인 영향을 줄 어떠한 개악들이 숨어있는지 명확하게 인식하고 이에 대한 반대 투쟁을 조직하는 것, 그것이 똑같은 과오를 반복하지 않기 위한 우리들의 선택이다.

주5일 근무제 논의에 관한 우리의 입장

성명1

노사정위원회는 임금삭감 없고 실질 노동시간 감축이 가능한 주 5일 근무제를 논의하라!

정부에서는 2001년 주 5일 근무제 실시를 호언장담하고 있다. 경제위기를 일방적 구조조정으로 해결하려 했던 정부에서 이번 주 5일 근무제를 실시하겠다고 밝힌 것에 대해 우리는 그 속내를 명확히 읽을 수 있다.

재계는 노동시간 단축이 되면 이에 비례하여 임금도 삭감되어야 한다고 주장하고 있다. 주 40시간 노동제가 되면 인건비가 14%로 상승해 기업의 경쟁력이 떨어진다는 것이 그 논리이다. 그러나 89년 44시간제가 도입되었을 때에도 초기에는 초과근로가 그대로 증가하여 임금 비용이 일시적으로 증가했으나, 생산성 향상으로 임금 비용을 상쇄하여 오히려 임금인상율을 1% 떨어뜨리는 것을 경험하였다. 일본 노동성의 근로시간백서(1991)를 보더라도 출근일수가 1% 줄어들면 생산성이 3.7% 향상되는 것을 볼 때 노동시간 단축은 생산성 향상을 가져올 것이므로 재계가 주장하는 인건비 상승 수치는 어불성설에 불과하다.

지난 7월 18일 여성노동법 개정은 출산휴가 90일과 유급육아휴직 1년을 미끼로 여성노동자에 대한 야간·연장 근로 제재 조치를 없애버리는 명백한 개악이었다. 이에 현행 근로기준법 52조 2항에 의하여 특정일 12시간, 특정주 56시간 근로가 가능하므로 여성노동자의 장시간 근로가 필연적으로 야기될 수밖에 없는 상황이다. 주 5일 근무제가 실시되더라도 연장근로 제한을 강화하지 않으면 실질 노동시간은 단축할 수 없을 것이다.

현재 연간 노동시간 2,673시간. 이를 2,000시간으로 줄일 의지가 있다면 월차·생리 휴가를 폐지하지 않음은 물론 휴가일수를 늘리고 초과근로 시간을 최소 주 8시간 이내로 제한해야 할 것이다.

노동부는 지난 5일 육아휴직 급여를 월 10만원으로, 급여기간은 최장 10.5개월로 정하는 고용보험법 시행령 마련을 검토중이라고 밝혔다. 이는 이번 노동법 개정이 사실상 공문구에 불과한 것임을 말해주고 있고, 생리휴가마저 폐지한다면 여성노동자의 모성보호는 고사하고 전체 여성노동자를 마음대로 사용하겠다는 자본가의 의도를 그대로 관철시킨 것이라 아니할 수 없다.

여성노동자의 연장·야간 근로 제재조치조차 없는 상황, 남성노동자 임금의 60%밖에 안되는 낮은임금, 여성노동자의 70%가 비정규직인 현실에서 생리휴가마저 폐지된다면 여성노동자는 지금보다 더한 저임금 장시간 노동을 강요당할 수밖에 없을 것이다.

현재 한국 노동자의 평균 근로시간은 49.3 시간이다. 이 통계 수치는 10인 이상 상용직 노동자

를 대상으로 한 것이기 때문에 실제 전체 노동자의 노동시간은 이보다 훨씬 높을 것으로 예상된다. 특히 제조업 노동자의 주당 노동시간은 50시간으로 국제노동기구(ILO)의 통계에 따르면 세계 평균 41.7시간 보다 8.3시간이 길고 75개국 중에서 7번째로 긴 것으로 나타났다.

주 44시간 노동제가 도입되었을 때도 이후 변형근로제 도입으로 노동자의 실질 노동시간은 오히려 늘고 임금만 삭감되는 결과가 야기되었다. 명목상 주 5일 근무제를 도입하고 실질 노동시간은 감축되지 않고 오히려 임금만 삭감되게 하려는 정부와 재계의 의도를 반영한 주5일 근무제는 있으나마나한 제도가 될 것이다.

정부와 자본은 허울뿐인 주 5일 근무제로 월차·생리휴가 폐지, 변형근로제 확대, 초과근로 할증률 인하 기도를 즉각 중단하라. 민주노동당 여성위원회는 전체 노동자의 권리, 그 중에서도 더욱 더 소외된 비정규직 노동자, 여성노동자의 권리를 위해 투쟁할 것이다.

2001.8.13

민주노동당 여성위원회

성명2

닥쳐, 유급주휴, 유급생리휴가, 유급월차휴가 폐지기도!

- '주5일 근무제'를 미끼로 장시간노동을 획책하지 말라! -

정부와 자본은 2001년 7월 18일 국회 본회의에서 출산휴가 30일 확대라는 미끼를 사용해 10여년간 기도해왔던 여성노동자들에게 치명적인 영향을 미칠 여성보호조항들을(휴일노동 금지, 연장노동제한, 야간노동 금지 등) 개악하였다.

그리고 이제는 '주5일근무제 도입'이라는 미끼를 이용하여 전체노동자들에게 장시간 노동과 휴식없는 노예노동을 가져올 근로기준법상의 유급주휴, 유급생리휴가, 유급월차휴가를 없애려하고 있다. 그리고 시간외근로수당의 할증율까지도 현행 50%에서 25%로 낮추려고 하고 있다.

이미 TV에서는 '주5일근무제'가 도입되면 삶의 질이 어떻게 달라지는지에 대한 외국의 사례들을 소개하며 주5일 근무에 대한 환상심기를 시작하였고, 토론마당을 통해서도 토론과 합의라는 명목을 내세워 이렇게 좋은 '주5일근무제'를 도입하면 휴일이 엄청 늘어나게 되니까 다른 휴가들(주휴, 생리휴가, 월차휴가 등)에 대해서는 노동자들도 양보를 해야한다고 요구하고 있다. '주5일근무제'가 도입되면 휴일이 며칠에서 며칠로 획기적으로 늘어난다는 등의 숫자놀음을 하고 있다.

그러나 우리나라는 아직도 세계에서 노동자들이 가장 오래 일하는 나라이고 센 노동강도로 인해 하루평균 6.3명의 노동자가 사고나 직업병으로 죽어가고 있는 산업재해 1위의 나라이다. 정부와 자본은 이러한 사실을 외면하고, 또 실질적인 근로시간 단축에 대한 엄청난 노동강도의 강화에 대한 어떠한 대책도 없이 달랑 '주5일근무제'만 도입되면 모든 것이 해결될 듯이 호들갑을 떨어대며 그나마 있는 휴일들을 모두 빼앗아가려고 하고 있다.

대답해 보라. 연 2,673의 장시간 노동을 대해서, 그리고 산재1위라는 오명에 대해서. 법정 기

준노동시간단축이 실질적인 노동시간단축과 크나 큰 차이를 보이는 이유에 대해서.

장시간노동에 시달리는 우리나라 노동자들에게 더욱 절실한 것은 허울뿐인 정규직 중심의 '주5일근무제'가 아니라 비정규직과 영세사업장의 노동자들의 장시간노동을 막을 수 있는 실질적인 노동시간 단축을 위한 근로기준법 강화다.

모든 노동자들의 삶의 질을 높이고 밤에는 일하지 않을 권리, 휴일에는 쉴 권리, 장시간 노동은 하지 않을 권리를 위해서는 오히려 모든 노동자들의 연장노동시간을 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 넘지 않도록 해야하고, 할증율도 50%에서 100%로 강화해야한다. 그리고 이러한 법적인 권리들을 노동자들이 제대로 누릴 수 있게 하기 위해서는 이를 지키지 않는 사용자들에 대한 감독과 처벌을 강화하고 근로기준법의 권리를 5인미만 사업장까지 확대해야 한다.

또한 임시직이든 파트타임이든 파견노동자이든 어떤 고용형태와도 상관없이 여성노동자이면 누구나 사용할 수 있고, 출근의 만근여부와도 상관없이 본인이 원하는 날에 쓸 수 있는 노동법상의 강력한 여성노동자의 권리인 생리휴가는 아직도 생리로 인해 작업의 장애를 받고 고통을 당하는 여성노동자들이 많은 상황에서 휴가 일수 계산 문제와는 별도의 여성건강권 문제임을 다시 한 번 천명한다.

다시 말하건대 정부와 자본은 '주5일근무제' 도입을 미끼로 더 이상 전체 노동자들의 유급휴, 유급생리휴가, 유급월차휴가 폐지, 변형근로제 확대 기도를 즉각 중단하라.

2001. 8. 13

서울여성노동조합

성명3

휴가일수 논쟁 속에 사라지는 노동기본권

-여성노동자와 비정규직 노동자는 주5일 근무제를 반대한다

김대중 대통령의 언급이 있는 후 주 5일 근무제 논의가 급물살을 타고 있다. 언론에선 연일 삶의 질 향상, 관광산업의 성장을 운운하며 주 5일 근무제가 노동자들에 대한 대단한 특혜라도 되는양 떠들어대고 있다. 주5일 근무제가 되려면 휴가일수가 어떻게 되어 하나 셈하기 바쁜 언론들은 이 땅 노동자들의 현실을 외면한 채 허구적인 논쟁을 양산하는데 앞장서고 있다. 정권과 자본, 그리고 언론들에게 휴가일수 논쟁이란 주5일 근무제 속의 노동법 개악, 노동기본권 후퇴를 숫자놀음으로 흘려보낼 수 있는 매우 편리한 수단일 것이다. 그러나 이들의 숫자놀음 속에서 노동자들의 쉴 권리, 건강할 권리, 정당한 임금을 받을 권리, 고용안정은 사라지고 있음은 너무나 명백하다.

계속되는 노동법 개악, 후퇴하는 노동기본권

97년 경제위기 이후부터 이 땅 노동자들의 노동기본권은 급속히 압박당하기 시작하였다. 경제

위기를 이유로 정리하고, 파견근로제가 합법화되고 고통분담을 빌미로한 임금삭감, 명예퇴직, 무급 휴직들이 줄을 이었다. 이런 상황에서 노조의 정당한 단체행동 또한 언론과 공권력의 심자포화를 맞아야만 했다. 이렇게 온갖 수단을 동원해 노동자의 노동기본권들을 억압하던 김대중 정권은 노동에 대한 위와 같은 공격들을 구조적으로 제도화하기 위한 노동법 개악을 추진하였다. 올해 2월의 복수노조 금지 유보를 전임자 임금지급 유보와 맞바꿈으로써 단결권을 심각하게 제한하더니 6월엔 여성노동자의 장시간, 저임금 노동을 심화시키는 여성 관련 근로기준법 개악을 하였다. 얼마 전 있었던 삼미특수강 관련 판결은 인수합병시 고용승계의무를 인정하지 않겠다는 정권과 자본의 선전포고이다. 경제위기 이후 계속된 노동기본권에 대한 압박들이 아예 법적으로 제도화되고 있는 것이다. 지금 논의되는 주5일 근무제 논의 또한 변형근로시간제의 확대, 재량근로제의 확대, 주휴 무급화, 근로시간제도 예외 대상의 확대, 선택적 보상휴가제 등 노동시장을 최대한 유연화 함으로써 비정규직을 더욱 양산하겠다는 개악내용들이 들어있다. 변형근로제가 노동강도 강화로 이어짐은 누구나 알 것이다. 연장근로에 대한 할증률 인하는 실노동시간을 늘릴 것임이 뻔하다. 뿐만 아니라 변형근로제와 선택적 보상휴가제는 연장수당 안주고 연장근로 시키겠다는 말에 다름아니다. 벤처신화 속에서 수십시간씩 연장근로를 강요당하는 벤처노동자들의 현실을 보면 재량근로제의 문제점 또한 분명하다. 노동자들을 더욱 기계처럼 부려먹고, 비정규직은 더욱 양산하며, 임금도 낮추겠다는 이러한 개악안들에서 어찌 삶의 질 향상과 일자리 창출을 찾을 수 있겠는가. 있다면 자본가의 삶의 질 향상일 것이며 더 많은, 정규직이라는 말이 무의미한 불안정 노동의 양상일 것이다. 또한 주5일 근무제, 탄력적 출퇴근 시간제의 장점으로서 소개되는 사례들은 대부분 대기업, 외자 기업이다. 정권과 자본 스스로가 이러한 개악안은 소수의 사무직 대기업 노동자, 전문직들에게만 유리할 것이라는 점을 보여주고 있는 셈이다.

숫자놀음 속에서 외면당하는 비정규직, 여성노동자들

소수의 노동자들을 제외하곤 주5일 근무제 속에 숨겨진 노동법 개악들로 인해 심각한 타격을 입겠지만, 그중에서도 비정규직 노동자들의 피해가 가장 클 것이다. 자본은 비정규직의 고용불안을 약점삼아 법적 권리조차 인정하지 않고 부려먹는 것이 현재의 실정이다. 이제 주5일 근무제라는 허울좋은 노동법 개악안이 통과되면 비정규직의 장시간, 저임금 노동이 늘어날 것임은 뻔하다. 사실 대부분의 비정규직들은 현재에도 연월차휴가를 사용하지 못한다. 사용자가 원할 때까지 언제든지 일해야 하는 것이 비정규직의 처지이기 때문이다. 그럼에도 월차휴가의 폐지는 비정규직 노동자들이 자기 권리를 찾을 수 있는 제도적 기반마저 허문다는 점에서 이번 주5일 근무제 논의가 누구를 위한 것인가 의심케한다. 물론 정권과 자본은 연차 발생조건을 완화해 비정규직도 연차를 쓸 수 있게 한다고 선전해댄다. 그러나 변형근로제, 재량근로제, 근로시간예외제도의 확대등을 통한 노동기본권 박탈은 가장 먼저, 가장 강력하게 비정규직에게 닥쳐올 것임은 뻔하다. 언론의 기만적인 숫자놀음은 이런 문제를 "비정규직에게도 연차휴가 줬으니 됐다"라고 넘겨버리고 있다.

뿐만 아니라 주휴무급화는 시간제, 일급제, 직시급제등 온갖 변칙적 임금체계에 고통받는 비정규직 노동자에게 임금삭감으로 이어질 것이다. 주휴무급화로 인한 임금손실은 다른 수당으로 보전하겠다는 이 법문에 명기하지 않고 단협, 행정지침등으로 하겠다는 조지력 약한 노조, 미조직 노동자, 비정규직 노동자의 임금삭감은 당연시한다는 태도이다. 근로시간제 적용 예외조항

의 해악은 경비업무를 담당하는 비정규직 노동자들의 사례에서 이미 명백히 드러나고 있다. 시설 관리 비정규직들은 24시간 맞교대로 근무하고도 '감시·단속적 업무'에 종사한다는 이유로 연장, 야간수당을 받을 수 없어 저임금에 고통받고 있는데 이 조항을 더욱 확대하겠다는 것이다. 또한 주5일 근무제가 되면 파견직, 계약직등 비정규직이 더욱 양산될 것임은 정권과 자본도 인정하는 바이다. 따라서 우리는 기본적인 주5일 근무제 논의는 조직된 정규직 노동자들을 비정규직과 다름없는 불안정 노동으로 몰아넣을 뿐만 아니라 비정규직 노동자들을 제도적으로 배제하는 더러운 거래라고 규정한다. 그리고 전체 비정규직의 73%이상이 여성노동자이고, 정규직이 비정규직으로 전환될 때의 첫 대상이 여성이라는 현실 또한 생각해야 한다. 비정규직 대량양산, 노동조건 악화의 피해가 여성노동자들에게 여성노동자들에게 가장 먼저 직접적으로 닥칠 것임은 지난 몇 년간의 역사를 보더라도 분명하다. 따라서 우리는 생리휴가 존재여부만이 여성노동자에게 관련된 문제인양 호도하는 어떠한 세력이든 분명히 비판할 것이다. 생리휴가를 무급화해도 생리휴가 청구권을 인정해 주고 또한 전체 휴가일수도 늘어나니 여성에게 나쁠 것없다는 입장에 대해서도 전체 여성노동자와 민주사회단체들의 비판이 따를 것이다.

주5일 근무제, 반대할 수 밖에 없다.

이렇듯 전체 노동자의 노동유연화를 심화시켜 불안정 노동을 강요하고 비정규직, 여성 노동자를 제도적으로 배제하는 주5일 근무제에 대해서 명확한 비판과 반대가 필요하다. 복수노조 유보 사태에서 보듯 비정규직, 미조직 노동자의 기본권을 팔아 일부 노동자의 이익을 도모하는 한국노총에 대해선 어용노조 그이상도 아니라는 점을 명백히 하는 것이 필요하다. 민주노조 운동 진영 또한 소모적인 휴가일수 논쟁에 말릴 것이 아니라 노동기본권이 심각하게 후퇴하는 현실에서 어떻게 싸울 것인가를 고민하고 투쟁해야 할 것이다. 파견철폐공대위는 이러한 투쟁과 논쟁에 앞장 서서 주5일 근무제를 빙자한 노동법 개악 저지 투쟁, 노동기본권 완전쟁취 투쟁을 벌여나갈 것이다.

파견·용역 노동자 노동권 쟁취와 간접 고용 철폐를 위한 공동대책위원회

(민주노총 미조직특별위원회, 노동자의 힘(준), 노동조합기업경영연구소, 민주노동당, 민주사회를 위한 변호사 모임, 민주주의법학연구회, 민중의료연합, 비정규직노동자전국모임, 비정규직노동자지원연대, 사회진보연대, 영등포산업선교회, 인권운동사랑방, 전국실업단체연석회의, 한국노동이론정책연구소, 경기남부학생투쟁연합, 서울대 21세기진보학생연합, 전국학생대표자협의회, 전국학생연대회의, 행동과연대 학생위원회)

II. 주5일 근무제 = 여성비정규직의 양산!

제2의 구조조정으로서의 하반기 노동법 개악의 의미

주5일 근무제를 미끼로 시행되려는 노동법 개악에 반대한다

전국학생협의회 여성위원장 무영

을 2월, 복수노조 금지조항 5년 유예와 노조전임자 임금지급 금지를 맞바꾸면서, 제2의 노동법 개악은 시작되었다. 그리고 7월, 출산휴가 90일 연장과 여성관련 근로기준법 개악안이 맞바뀌지면서 노동법 개악은 그 본격적인 궤도에 올랐으며, 바로 지금도 또 다른 노동법 개악안이 마련되고 있는 중이다. 이렇듯 현재 김대중 정권은 아무도 모르게, 미끼가 될만한 것들은 하나씩 던지며 노동법 개악을 추진하고 있다. 이런 추세대로라면 2001년은 전면적 노동법 개악의 해로 역사에 기록될 지도 모른다.

나는 이 글에서 신자유주의적 구조조정을 위한 노동법 개악의 역사와 그 전파, 근래 진행되고 있는 노동법 개악의 일반적 양상, 그리고 구체적으로는 올 하반기에 준비되고 있는 노동법 개악의 내용과 방향, 특히 주5일 근무제의 도입과 함께 시행하려 하는 각종 노동법 개악의 내용을 살펴 보고자 한다.

1. 신자유주의의 공세와 노동법 개악

80년대 호황을 마감한 한국의 자본주의는 90년대 중반 이후 새로운 국면으로 접어들게 된다. 세계화시대가 도래했으며, '합리적' 자본주의로 한국 사회가 이행하기 시작했던 것이다. 외부로부터의 강제, 내부 모순의 폭발로 한국경제는 추락하고 있었고, 바로 이 과정에서 서구의 신자유주의적 구조조정이 도입되기 시작한 것이다. 노동자에 대한 일방적인 공격, 사회적 약자에 대한 우선적인 공격, 노동자 없는 노동정책의 추진. 이것이 신자유주의적 구조조정의 본질이었다.

(1) 1996년의 노동법 개악안 날치기 통과

1996년 김영삼 정권은 新노사문화 창출과 변화하는 세계적 추세에 조응하기 위해 노동법을 개정하겠다고 하며, 이른바 노동법개정위원회(이하 노개위)라는 노사합의 기구를 만들었다. 정리해고라는 말이 처음으로 사회화되기 시작한 것이 바로 이 때였다. 민주노총은 참여와 탈퇴를 번복하던 가운데, 결국 연말에 노개위를 탈퇴하였다. 그러나 상황은 우습게 돌아가고 있었다. 1996년 12월 26일, 임시국회의 회기가 끝나는 날 새벽 5시, 신한국당 국회의원들은 국회의사당에 모여 노동법·안기부법 개악안을 포함한 각종 법안을 7분만에 통과시키고 사라졌던 것이다.

역사는 이 사건을 가리켜 '노동법·안기부법 날치기 통과'라고 부른다. 민주노총은 곧바로 전국적인 총파업 투쟁을 선포하였고, 폭발적인 투쟁이 시작되었다. 연말부터 새해 벽두까지 쉬없는 투쟁이 계속되었다. 날치기 통과를 규탄하고 김영삼 정권 퇴진을 외치는 함성이 거리에서 울려 퍼졌다. 또한 그 어느 때보다 시민들의 반응은 열렬했다. 날치기 통과라는 민주 기본권마저 무시한 정권의 처사에 시민들은 분노했던 것이다. 김영삼은 1997년 1월 7일, 연두 기자회견을 열어 민주노총의 불법 파업을 엄단하겠다고 밝혔으나, 이는 노동자 투쟁에 촉매제 역할을 했을 뿐이었다. 이른바 한국 최초의 정치적 총파업은 그렇게 시작되었다.

그러나 곧 날치기 통과 반대 투쟁은 한계에 봉착하였다. 실제 이 투쟁이 개악된 노동법이나 안기부법에 대한 내용적 반대보다는 '날치기 통과'라는 비민주적인 행태에 대한 반대로서 조직된 투쟁이었다는 점, 투쟁 지도부로서의 민주노총이 취약했고 단위 투쟁의 성과를 집약해내지 못하는 상황이었다는 점 등이 작용하여 투쟁은 점차 소강기에 접어들기 시작하였다. 전국적 총파업을 수요파업으로 전환한다는 민주노총의 선언을 계기로, 날치기 통과를 규탄하는 투쟁은 막을 내리게 되었다. 그리고 김영삼은 여야영수회담을 통해 재개정에 합의하였으며, 1997년 3월의 임시국회에서 노동법 개악안의 2년 유예가 결정되었고, 노동법 개악의 문제는 차기 정권의 손으로 넘어갔다.

이 투쟁을 통해 노동자 계급과 정권이 느낀 과제는 각각 상이하였던 바, 노동자 계급은 노동자 민중의 독자적 정치세력화의 필요성을 절감하였으되, 정권은 노사간 합의 창출의 중요성을 실감하였던 것이다. 결국 1987년 대투쟁 이후 오랜만에 노동자 민중의 힘을 보여주었다고 평가받는 '날치기 통과 규탄 투쟁'의 성과는, 1997년의 IMF 외환위기 이후 더 본격화된 총노동에 대한 총자본의 공세 속에서, 70이 살려면 30은 잘라야 한다는 허위적인 이데올로기 속에서, 축적되기보다는 사장되어 갔다.

(2) 1998년의 정리해고제와 파견근로제의 입법화

1998년 초반은 엄청난 혼란의 시기였다. 원화 가치의 하락과 위기에 봉착한 한국의 독점 자본. 이에 김대중 정권은 당당하게 정리해고제의 수용을 요구하기 시작하였다. 그러나 김영삼의 전철을 밟지 않기를 바랐던 그는, 노사정위원회라는 노사합의 기구를 만들어, 1998년 2월 정리해고제와 파견근로제의 즉각 시행에 한국노총과 민주노총 모두가 서명하게 하였다. 물론 이는 그간 민주노총을 옥죄어 왔던 결과이기도 하였다. IMF 위기를 벗어나기 위해서는 정리해고제를 수용해야 한다, 파견근로제의 도입은 IMF의 요구이다, 노동자가 나라를 망친다 등등. 그러나 기만적이든 어쨌든, 1기 노사정위원회는 노사 합의를 이끌어내는 데 성공했던 것이고, 정리해고제는 이렇다 할 별다른 투쟁도 해보지 못한 채 시행되고 말았다. 보수언론은 국가 환란의 위기를 노사가 합의하여 슬기롭게 극복했다는 식의 대대적인 홍보를 하였고, 이는 더욱 노동자 투쟁을 위축시켰다.

정리해고제와 파견근로제 실시의 대가는 정말 엄청난 것이었다. '경영상의 이유로' 수많은 노동자들이 일터를 떠났으며, 비정규직이 양산되었다. 속속 퇴출 대상 기업이 발표되었고, 수만 명의 노동자들이 한꺼번에 정리해고 되었다. 이 시기의 보편적인 등식은 다음과 같은 것이었다. "구조조정 = 정리해고"

2. 양적 구조조정에서 질적 구조조정으로

1998년까지 추진되었던 노동법 개악이 정리해고제로 대표되는 양적 구조조정이었다면, 2001년 본격화된 노동법 개악의 내용은 질적 구조조정으로서의 노동 유연화와 노동조건 악화보다 전면 화하고 있다. 이는 이미 양적 구조조정이 일단락되었음을 암시함과 동시에, 이후 진행될 노동법 개악의 방향을 더 뚜렷이 보여주고 있다. 비정규직 투쟁이 확산되고 있는 상황을 막기 위해 추진했던 복수노조 금지, 변형근로제의 포괄적 시행을 위한 여성 노동자에 대한 보호조항의 삭제 등이 바로 그 예인 것이다.

(1) 복수노조 허용의 5년 유예

2001년 2월, 복수노조 허용에 대한 논의가 노사정위원회에서 진행되는 듯 했다. 그러나 결과는 복수노조 허용과 전임자 임금지급 금지를 각각 5년씩 유예한다는 내용의 합의였다. 당시 노사정위원회에는 한국노총만이 참여하고 있었으나, 노사정위원회의 합의는 노사정이 모두 합의한 것으로 다시금 선전되었고, 노동계는 이렇다 할 대응도 해보지 못했다. 민주노총 역시 성명서를 발표하는 것이 고작이었다. 그리고 단위 사업장들의 비정규직 노동자들은 또다시 노동조합조차 조직할 수 없는 신세가 되고 말았다.

여기서 드러나는 것은, 정권의 노동법 개악의 양상이 한번 더 변태하였다는 것인데, 이전에는 노사 간의 사회적 합의(그것이 비록 외피에 불과할지라도)를 끌어내는 것에 비중을 두었다면, 이제는 마치 미끼와 같은 조건들을 던져 노동법 개악의 의미 자체를 희석시키는 방향으로 초점이 맞춰지고 있는 것이다. 나아가 전 민중적 투쟁의 결과로서 요구된 것들을, 사측과의 합의를 통해 시행해야 한다는 명목 하에, 투쟁의 성과를 유실시키는 데 전력을 기울이고 있는 것이다. 너희가 요구한 그것을 들어줄테니, 너희도 일정 정도 양보해야 하지 않느냐는 고단수의 속임수가 2001년부터 난무하기 시작한 것이다.

(2) 여성관련 근로기준법의 개악

여성관련 근로기준법의 개악도 마찬가지로 흐름 속에서 살필 수 있다. 출산휴가 90일 연장을 미끼로 여성 노동자에 대한 근로기준법 상의 보호조항을 삭제하였던 것이다. 그러나 지난 7월 3당 합의를 통해 개악된 근로기준법은, 모성보호가 강화되었다는 사회적 이데올로기와 그것을 체화한 일부 여성단체들의 성명 속에서, 그 내용조차 제대로 알려지지 않았다. 여성 노동자에 대한 보호조항이 여성 고용을 기피하고 여성 승진을 가로막는 장애물이 되는 것처럼 선전하는 것이, 그나마 유일한 근로기준법 개악에 대한 논평이었다. 모성보호를 강화한다는 미명 아래 여성보호 조항이 삭제되는 우스운 일이 발생했던 것이다.

여성 노동자에게 적용되던 야간, 연장, 휴일 노동의 금지 조항은 변형근로제의 전면 도입을 막을 수 있는 최소한의 장치였다. 따라서 재계에서는 변형근로제의 도입 직후부터 지속적으로 이 조항들의 파기를 주장해 오고 있었다. 마침 정권과 국회는 모성보호의 강화와 함께 이 문제를 슬그머니 처리했던 것이다. 마치 누구에게나 좋은 일인 것처럼.

3. 구조조정의 완결판으로서의 하반기 노동법 개악

하반기 노동법 개악의 방향은 이런 맥락에서 제대로 찾을 수 있다. 양적 구조조정에서 질적 구조조정으로 구조조정의 양상의 변화, 구조조정에 대한 불만을 방어하기 위한 사회적 합의 창출의 필요성 증대, 구조조정의 방어막으로서의 노동자 계급의 분할 전략의 전면화, 그리고 기간의 노동시간 단축 투쟁의 성과를 무위로 돌리는 기만적인 외피. 이 모든 상황들을 고려한 끝에 나온 답은 바로 '주5일 근무제'의 도입이다.

주5일 근무제가 하반기부터 실시된다는 소문이 돌리면서 사회는 떠들썩하다. 주5일 근무제가 실시되면 관광산업이 발전한다면서 문화관광부에서 쌍수를 들고 환영하는가 하면, 불황 속에 주춤했던 레저 산업들이 다시 활기를 찾고 있다는 소식, 주5일 근무제의 도입과 함께 주5일 수업이 본격화될 것이라는 학생들의 희망적인 전망들. 그러나 정작 주5일 근무제의 도입을 미끼로 재계에서 요구하는 것이 무엇인지는 누구도 얘기하지 않는다. 하반기 노동법 개악의 주된 내용들이 바로 이 주5일 근무제의 도입에 대한 전제로서 요구되고 있는 것이라는 것을 누구도 얘기하지 않는다.

노사정위원회는 작년 5월, '근로시간단축특별위원회'를 발족시켰고, 근로자는 물론 국민 모두의 삶의 질을 향상시켜 새로운 시대에 적합한 기업의 경쟁력 확보를 위해 국제기준에 걸맞는 "근로시간 단축 및 관련 임금, 휴일·휴가제도"를 개선하기로 합의하였다. 그리하여 노사정위원회와 근로시간 단축특별위원회에서는 노동시간단축의 8대 전제조건에 대한 논의를 이미 진행하였고, 한국노총과 민주노총, 전국여성노동조합 등의 참여를 확실히 한 상태이며, 이를 계기로 여론몰이에 본격적으로 나서고 있는 상황이다.

아래는 노사정위에서 노동시간 단축방안과 함께 검토되고 있거나 재계에서 주장하는 주5일 근무제 실시를 위한 전제조건들이다. 노동시간 단축을 상징하는 주5일 근무제를 미끼로 실제로는 장시간 저임금 노동이 강요될 상황임이 분명한 것이다.

(1) 휴가 축소

현재 노사정위에서는 주5일 근무제가 실시되면 휴일이 늘어나므로 월차휴가와 생리휴가는 폐지해야 한다고 주장하고 있다. 또한 지난 7월 모성보호관련 법개정안을 3당 합의로 통과시키는 가운데, 계속 생리휴가 폐지를 주장해왔던 자민련을 달래고자 만들었던 "생리휴가의 합리적 개선 촉구안"도 결국 생리휴가 폐지를 주장하고 있는 것이었다. 현재 월차 휴가의 경우 연차 휴가와 통합하여 근속 연수에 관계없이 일률적으로 휴가일수를 부여하는 방안을 검토 중이며, 대한상공회의소에서는 그동안 노사협약이나 관행으로 이뤄지던 경조사 휴가, 여름 휴가, 회사와 노조 창립일 등의 약정 휴가를 폐지할 것도 주장하고 있다.

이것은 실 노동시간을 단축하여 장시간노동을 줄이고자 하는 주5일 근무제의 취지를 정면으로 거스르는 것이다. 또한 월차휴가나 생리휴가, 여름휴가 등이 폐지되고 연차 휴가로 통합될 경우, 임시직·계약직 등 연차휴가를 받을 수 없는 1년 미만의 비정규직 노동자는 자신의 유일한 휴가를 빼앗기게 되는 것이다.

(2) 임금 삭감

현재 노사정위원회에서는 주5일 근무제의 도입과 함께 주휴(일요일)를 무급화하는 방안이 검토 중이다. 우리 나라의 경우 임금구조의 문제로 인해 통상임금이 낮고 수당으로 임금을 보전하는 방

식으로 임금총액이 유지되어 온 것이 사실이다. 이런 상황에서 주휴의 무급화는 실질 임금의 대폭적인 하락을 가져오게 될 것이다. 물론 노사정위원회에서는 주휴를 무급화하는 대신 다른 방식으로 임금을 보전하겠다고 얘기하고는 있지만, 이를 법적으로 명시하지 않겠다는 태도를 보이고 있어, 실제로는 임금을 하락시키겠다는 의도가 있는 것으로 보인다. 또한 주휴가 무급으로 처리되면 시급·일급제 등으로 임금을 받는 노동자들의 임금손실이 특히 심각하게 된다. 더구나 지금도 많은 비정규직 노동자들이 주휴를 박탈당한 채 휴일근무를 강요당하고 있는 실정을 고려하면, 주휴가 무급화될 경우 저임금장시간노동이 한층 확산될 것은 당연하다.

한편, 휴가사용을 촉진한다는 명목으로 노동자가 사용하지 않은 휴가에 대한 수당지급을 금지하는 방안과 초과근로 시 할증수당으로 보상받는 것이 아니라 할증률을 적용한 시간만큼 휴가로 보상받게 하는 선택적 보상휴가제를 도입하려 하고 있으며, 초과근로(야간, 연장, 휴일근로)에 대한 임금 할증률을 현재의 50%에서 25%로 삭감하려 하고 있다. 또한 생리휴가에 대해서도, 폐지에 따른 반발이 심할 경우 존속시키되 무급화하는 방안을 검토 중이라 한다.

이 같은 내용은 사용자의 일방적 지시와 취업규칙에 따라 연장근무를 일상적으로 할 수밖에 없는 현실을 아예 외면한 것이다. 특히 할증률 인하의 문제에 있어, 할증률이라는 것이 초과근로에 대한 사용자의 금전적 부담을 가중시킴으로써 시간 외 근로를 방지하고자 하는 데 중요한 의의가 있다는 것을 무시한 채, 오히려 초과근로를 더 쉽게 시킬 수 있는 방향으로 개악하려 하는 것은 노동시간 단축의 근본적인 의의와 완전히 상충되는 것이다.

(3) 노동시간의 유연화

현재 노사정위원회에서는 현행 2주/1개월 한도 내에서 가능한 변형근로시간제를 6개월/1년 단위로까지 확대하려 하고 있다. 변형근로시간제가 6개월/1년 단위로까지 확대되면, 어떤 사람을 몇 개월씩이나 연달아 야간근로를 시키는 것이 가능해지며, 성수기 때와 비수기 때 노동시간을 다르게 배정할 수도 있기 때문에 자본가들의 입장에서는 환상의 제도라 할 것이다. 그러나 1997년 변형근로시간제가 처음 도입되었던 해는 노동자들의 생활 리듬이 본격적으로 파괴되기 시작한 해였음을 우리는 잊지 않고 있다. 변형근로시간제의 실시는 노동강도의 강화와 노동시간의 실질적인 연장을 불러올 뿐인 것이다. 따라서 변형근로시간제의 확대는 노동시간 단축의 목표와 완전히 상반된 제도이다.

한편 이와 더불어, 재량근로제의 확대가 검토되고 있는데, 재량근로제란 연구개발업무·취재 또는 편집업무·디자인업무 등 전문적·재량적 업무에 종사하는 노동자에 대해서는, 실제 노동자가 노동한 시간을 계산하는 것이 아니라, 사용자와 노동자 간에 약정된 시간만큼을 노동한 것으로 임의로 계산하는 제도로서, 연봉제와 같은 것이 대표적인 재량근로제이다. 이 재량근로제가 실시되면 사용자 입장에서는 연장근로나 야간근로를 아무런 수당을 주지 않고도 자유롭게 시킬 수 있는 것이다. 야간, 연장 근로를 시키고도 약정된 시간인 하루 8시간만큼만 노동한 것으로 계산하면 되기 때문이다. 이러한 재량근로제는, 특히 벤처 기업으로 확대되면서, 연봉제와 연동되어, 벤처 기업의 고질적인 문제인 장시간 노동과 저임금을 은폐시키는 기제로 작용할 수 있다. 지금도 벤처 기업이나 방송·디자인업의 경우 근로계약상의 노동시간과는 달리 사용자가 정하는 업무량을 완수할 때까지 근무를 강요받으면서도 연장근로수당을 받지 못하는 관행이 이미 자리잡고 있는 상황이라 현행 규정을 엄격하게 제한해야 할 마당인데, 재량근로제의 확대가 검토되고 있다는 것은, 그것도 노동

시간 단축이라는 이름 하에 거론되고 있다는 것은 어불성설이다.

(4) 기업구조조정촉진특별법 제정

기업 구조조정이 완결되어 가면서 기업의 합병·분할·영업양도 등의 기업 변동 시 개별 노동자의 근로관계와 노동조합의 단체협약 등의 집단적 근로관계가 유지·보장되는가 하는 것이 점점 더 중요해지고 있다. 기업변동은 경영진의 일방적인 의사에 의하여 결정되기 때문에 그에 따른 근로관계의 승계 여부는 노동자의 생존권과 직결되는 중요한 문제이나, 현행 노동법에는 기업 변동 시의 고용승계에 대한 직접적인 규정이 없는 것이 사실이다. 정권에서는 이른바 기업구조조정 촉진특별법을 제정하여 기업 변동 시의 고용승계의무를 삭제하겠다는 의도를 보이고 있다. 그리하여 이번 삼미특수강 문제에서 단적으로 보여지는 바와 같이 노동자들의 고용이 보장되지 않는 일이 점차 발생하고 있는 것이다. 이는 자본의 이동에 걸림돌이 되는 모든 것을 제거함으로써 총 자본의 이해를 가장 정확하게 대변하겠다는 의도 이상이 결코 아니다.

<근로시간 단축 관련 주요쟁점별 노사 입장>

구분	노동계	경영계
초과근로 축소	○ 일주일단위 초과근로 한도설정 및 축소(ex.주 10시간) ○ 시간의 근로수당 할증률 인상(누진 할증률 도입 등)	○ 시간의 근로수당 할증률 인하(50%→25%) ○ 선택적 보상휴가제 - 1년단위 탄력적 근로시간제 미체택시 휴가보상비율은 100%
근로시간제도 탄력화	○ 현재 여건에서 탄력적 근로시간제 확대 반대 ○ 제량근로제 확대 반대	○ 탄력적 근로시간제 확대(2주, 1월~1년단위) ○ 제량근로제 적용대상 확대
근로시간단축에 따른 임금	○ 임금삭감 반대 -시간단축의 실효성 위해 임금보전 필요	○ 단축된 시간만큼 임금 삭감 -‘무노동 무임금’ 원칙
유급 주휴제	○ 현행(유급) 유지	○ 무급으로 전환
유급 생리휴가	○ 현행(유급) 유지 -자유사용보장	○ 유급 생리휴가제도 폐지
연월차 유급 휴가제도	○ 월차유급휴가제도 존치 ○ 연차 유급휴가제도 - 부여요건완화, 시기 변경권 폐지, 대체규정폐지, 상한선 설정반대	○ 월차휴가제도 폐지 ○ 연차 유급휴가 상한선 설정(20일) ○ 사용자의 적극적인 사용 권유에도 휴가 미사용시 수당지급면제
근로시간단축 일정	○ 2001년부터 전면시행 - 유해위험업종에 대해 일반단축에 비례하는 단축	○ 상당한 유예기간을 두고 규모별·업종별로 단계적 시행 - 특히 중소기업에의 배려 필요
공공부문의 역할	○ 정부 및 공공부문의 선도 및 솔선수범	○ 민간·정부부문 등 모든 부문 종합적 검토 필요
근로시간제도 적용범위	○ 적용제의 확대반대 ○ 운수업종 근로시간 특례 대상 제외	○ 적용제의 범위 확대 - 관리사무직, 전문직 및 연봉제 근로자는 적용제외에 포함

4. 우리의 선택은 무엇인가

우리는 지금 노사정위원회와 정부에서 추진 중인 주5일 근무제가 과연 노동시간 단축 투쟁의 성

과물로서의 의미를 온전히 가지고 있는 것인지 검토해 보아야 한다. 과연 주5일 근무제의 실시가 노동시간 단축이라 불릴 수 있는 것인가?

아무리 좋게 해석한다 할지라도, 지금의 상황은 1996년부터 시작되어 IMF를 지나면서 가속화되었던 구조조정의 마지막 완결판이, 확대된 변형근로시간제, 여성 노동자에 대한 보호조항의 삭제, 실질 임금의 삭감 등으로 표면화되고 있는 것에 지나지 않는다. 이것이 노동시간 단축인가? 법정 노동시간이 4시간 단축되는 것, 그 위에 실질 노동시간을 확대할 수 있는 각종 제도적 장치들인 변형근로시간제, 제량근로제, 연월차 휴가 축소, 생리휴가 폐지 등이 버티고 있다는 것을 안다면 누구도 이것을 노동시간 단축이라 부르지 않을 것이다. 인간다운 노동조건과 노동시간, 노동권을 쟁취하기 위한 투쟁으로서의 노동시간 단축 투쟁의 역사적 의미가, 지금의 주5일 근무제 속에는 결코 없다. 정부와 노사정위원회가 만들어 놓은 주5일 근무제의 이름답지만 위험한 환상만이 난무하고 있는 것이다.

노동계와 재계와 심지어 정부까지 합의한다는 그 거창한 이름의 노사정위원회는, 노사정간 합의라는 이름에 걸맞지 않게, 일방적으로 사측의 입장을 대변하고 있음을 우리는 안다. 그러나 노사정위원회에서 결정된, 그 사측의 이해만을 대변하는 바로 그 정책들이, ‘노’사정위원회에서 결정되었기에 마치 노동계의 입장도 받아들여진 것처럼 생각된다. 물론 이것 역시 환상이다. 문제는 그 환상이 우리를 하여금 투쟁할 수 없도록 만든다는 것이다. 사회적 환경이든, 우리 스스로의 마음이 짐이든.

주5일 근무제에 대하여 자리잡고 있는 “레저산업 발전이 어찌구, 전인적인 인간형성이 어찌구하는” 사회적 환상이 단지 지금껏 지속되었던 수년간의 노동법 개악과 구조조정의 마지막 몸부림의 기만적인 외피라는 것을 명확히 인식하고, 하반기 노동법 개악을 저지하기 위한 투쟁을 이제 시작할 때이다. 노동법 개악이 실물화될 때를 기다리는 것이 아니다. 노사정위원회에서 무언가 결론이 나올 때를 기다리는 것이 아니다. 주5일 근무제에 덧씌어진 환상을 걷어내고, 계급 대 계급으로 힘대 힘으로 맞붙어 우리의 요구를 관철시킬 수 있기 위하여, 지금은 투쟁해야 할 때이다.



생리휴가 존폐 논쟁과 우리의 대응

서울여성노조 위원장 정양희

생리휴가는 세계적으로 한국, 일본, 인도네시아에만 존재하는 특별휴가제도이다. 이 제도는 처음 일본에서 만들어져 1953년 근로기준법 제정과 함께 한국에 도입되었다.

일본에서는 1927년 일본노동조합평의회가 생리시 여성들이 실제로 일하는 것이 곤란하고 가혹한 노동환경하에서 여성들의 모성기능이 파괴되는 것을 방지하고자 3일간의 유급휴가를 요구하였다. 그 후 1941년 군수공장등에 동원된 여자정신대를 대상으로 모성보호와 생리에 관해 조사한 결과 생리시의 곤란을 호소하는 경우가 많았고 그 결과를 토대로 생리휴가를 실시하였다. 1947년 노동기준법이 만들어지면서 생리휴가는 비로소 법으로 보장되었다. 이때 보장된 내용은 '생리일에 취업이 현저히 곤란한 여자 또는 생리에 유해한 업무에 종사하는 여자가 생리휴가를 청구한 경우' 무급으로 휴가를 부여하고 기간은 제한을 두지 않았다.

한국에서는 1953년 근로기준법 제정시 '사용자는 여성근로자가 청구하는 경우에 월1일의 유급생리휴가를 주어야 한다'로 규정하였다가 1989년 법 개정시 청구요건이 생리휴가사용을 어렵게 한다 하여 청구하지 않아도 무조건 주도록 하였다.

현행법상 생리휴가는 임신직, 파트타임, 파견 등 고용형태에 관계없이 주어야 하고 직위고하, 출근의 만근여부와 관계없이 그 시기를 변경하지 말고 주도록 되어 있는 강력한 보호조항이다.

생리휴가 존폐논쟁은 1960년대로 거슬러 올라간다. 1960년대 대한상의와 전경련이 수차례 국회에 낸 노동법개정건의서에는 '기업은 윤리단체가 아니라 이윤추구가 목적인 단체이므로 모성보호부담을 질 수 없다'며 '생리휴가 폐지, 산전후휴가 40일로 축소'요구를 시작하였고 그 후 노동법 개정공방이 있을때마다 사용자단체는 꾸준히 생리휴가 폐지를 주장해왔다.

1984년에 경총은 여성의 시간외근로, 야업금지조항을 완화하락 요구했고 1987년 평등법 제정시에는 이제 평등이 이루어졌으니 보호를 폐지하라고 주장하였다.

1992년 경영자총협회의 노동법개정 요구안에 따르면 산전후휴가 확대의 전제조건으로 생리휴가 폐지를 주장하였고 동시에 월차휴가제의 폐지, 연차유급휴가의 상한선을 20일로 제한, 노사협정을 통해 연장근로를 가능하게 할 것, 파트타임에 대한 해고제한 규정들을 제외할 것, 휴업시 임금을 통상임금 70%로 하향조정할 것 등 전반적인 근로조건 저하를 동시에 주장하고 있다.

현재의 국면도 마찬가지로 전면적인 근로조건 개악의도와 생리휴가 폐지주장이 동시에 이루어지고 있다는 것은 무엇을 의미하는가? 이는 근로조건이 정말 열악할 때 생리휴가가 도입되었고 지금은 상황이 많이 나아졌으니 없애자는 논리가 허구임을 반증하는 것이다. 더구나 생리휴가 조항이 강화되었던 1989년보다 현재의 여성노동자들의 노동조건이 더 좋아졌다는 근거는 어디에도 없기 때문이다.

정부도 사용자단체의 의견을 받아들여 지속적으로 생리휴가 폐지를 기도해왔다. 정부는 남녀고용평등법에 의거, 근로여성복지기본계획(1994.2)을 마련하면서 생리휴가 무급화방안을 발표하였는데 그 근거는 생리휴가 조항들이 여성채용기피의 사유가 되고 기업의 모성보호부담이 국제경쟁력 강화에 걸림돌이 된다는 것이었다. 결국 확정안에서는 폐지로 보도되었던 내용이 '합리적으로 조정한다'로 수정되었다. 즉, 태아검진휴일을 도입하면서 생리휴가를 합리적으로 조정한다는 것이었다.

1994년 1월 13일 당시 민주당은 생리휴가의 무급제 전환은 사무직, 서비스직, 제조업의 순으로 차등적용 방안을 제시하기도 하였다.

2000년 12월 11일에는 자민련 정우택의원 대표발의로 생리휴가 폐지 법률안이 제안되었다. 제안이유는 "현행 근로기준법은 비합리적이고 전근대적인 여성 과보호조항을 둬으로써 여성고용비용을 증가시켜 결국 국내 여성고용 자체를 위축시키는 결과를 초래하고 있음. 특히, 전 세계에서 유일한 유급생리휴가제도는 여성고용비용을 높이고 노사갈등을 유발시키는 등 제도적 역기능이 컸던 것으로 지적되고 있음. 따라서 국제적 기준에 맞지 않는 유급생리휴가를 폐지함으로써 비합리적인 여성 과보호조항을 없애고, 산전후휴가기간을 국제적 수준인 12주로 확대함으로써 모성의 실질적인 보호를 꾀하도록 함."이었다.

이에 대해 국회여성특위는 의견서(2001.2)에서

"엄격한 의미에서 생리휴가가 모성보호의 범주에 포함되는가 하는 문제는 논란의 여지가 많습니다. 국제적인 입법동향이 모성보호는 강화하고 여성에 대한 특별보호는 완화하는 경향이지만 여기에서의 모성보호에는 임신·출산·수유만을 포함하고 있기 때문에 생리휴가를 모성보호의 범주에 넣기에는 무리인 점도 있습니다. 또한 조사결과(한국여성개발원, 1994)에 의하면 실제 여성 근로자들이 생리휴가를 사용하는 비율이 저조할 뿐만 아니라 생리휴가제도를 실시하고 있는 기업체들 중 45.8%는 생리휴가 대신 생리수당으로 지급하고 있는 것으로 나타났습니다. 이와 같이 생리휴가제도가 실효성도 낮고 임금보전수단 등으로 잘못 사용되고 있을 뿐만 아니라 근무여건이 과거보다 개선된 만큼 이를 폐지하거나 신청에 의한 무급휴가로 부여해야 한다는 지적들이 설득력을 얻고 있습니다. 그러나 여기에서 주목해야 할 점은 생리휴가가 수당지급을 통해 임금보전수단으로 사용되고 있는 현실을 간과해서는 안된다는 점입니다. 한국경제의 급속한 성장은 저임금 여성근로자들의 희생에 기반한 것이며 아직도 여성들의 저임금 현실은 성별 임금격차로 나타나고 있습니다. 전직종 임금근로자중 여성의 임금수준은 1990년 남성의 53.4%, 1995년 58.0%, 그리고 1998년 61.7%로 아직 남성임금의 60%정도에 불과하여, 선진국가들의 70~80%수준과 비교할 때 우리나라 여성근로자들의 임금이 남성에 비해 매우 낮은 현실을 알 수 있습니다. 또한 우리나라 제조업근로자들의 노동시간은 주당 50.0시간으로 국제노동기구(ILO)의 통계대상 75개국의 평균 노동시간 41.7시간보다 8.3시간이나 길어 7번째로 노동시간이 긴 나라로 나타났으며, 경제협력개발기구(OECD) 29개 회원국중 피고용자 기준 연간 노동시간이 우리나라는 98년 현재 2,390시간으로 유일하게 2,000시간을 초과했다고 합니다. 우리나라의 경제적 위상과 비교해 볼 때 우리 근로자들은 장시간 노동을 하고 있으며, 특히 남녀차별이 고용관행화 되어있는 우리 사회풍토에서 여성들의 근로환경은 더욱 열악하다는 것을 짐작할 수 있습니다. 따라서 외국에 비해 여성의 근로여건이 열악하고 특히 임금격차 등 성차별적 노동시장의 고용관행이 만연되어 있는 현실에서 노동시간의 단축 등 근로여건의 개선없이 생리휴가만을 폐지하는 것은 여성근로자의 근로환경을 더욱 저해하는 것이 될 수 있습니다."

III. 여성노동법개악 토론회 자료

【토론회 1】

모성보호를 미끼로 여성노동관련 근로기준법이 개악되다!

과건철폐공대위 운영위원 김도형(민변)

모성보호관련 법률개정 시작부터 통과하기까지

먼저 현행 근로기준법 등에서 모성보호 등 여성노동자 보호를 위한 규정들을 살펴보자. 근로기준법에서는 ①도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에의 사용 금지, ②하오 10시부터 상오 6시까지의 야업 및 휴일근로의 원칙적 금지, ③ 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외(연장)근로의 금지, ④ 갱내근로의 금지, ⑤ 임신중인 여성에 대한 60일간의 유급산전후휴가, ⑥임신중인 여성의 시간외근로 금지 및 경미한 업무로의 전환배치를 규정하고 있고, 남녀고용평등법에서는 ⑦생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자에 대한 1년 이내의 무급육아휴직제도를 규정하고 있다.

이와 같은 현행법상의 모성보호 규정은 국제노동기구(ILO)가 모성보호를 위하여 채택하고 있는 각종 조약과 권고에서 규정하는 바에도 훨씬 못 미치는 매우 미흡한 수준이다. 그리하여 그 동안 여성계와 노동계로부터 모성보호 강화를 위한 법개정의 요구가 줄기차게 전개되어 왔는데, 작년부터 모성보호 강화를 위한 법 개정 움직임이 현실로 나타나기 시작하였다.

정부의 발표와 여성노동법개정연대회의의 법개정 청원

2000년 4월 정부는 11대 노동개혁 핵심과제의 하나로 모성보호 관련 제도개선을 선정하였다. 이와 함께, 산전후휴가기간의 연장 및 그 비용지원, 육아휴직제도 활성화, 가족간호휴직제도의 도입 등을 주요 내용으로 하는 법 개정을 연말 안으로 추진하겠다는 입장을 발표했던 것이다.

민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합, 한국여성단체협의회, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 전국여성노동조합, 서울여성노동조합 등 8개 단체가 참가하여 구성된 <여성노동법개정연대회의>는 ①임신중인 여성에 대한 모성보호 강화(임산부의 유해·위험업무에 대한 보호조항 신설, 월 1일 유급태아검진휴가 신설, 임신중인 여성에 대한 야간·휴일근로 금지), ②산전후휴가기간 100일로의 확대 및 유급 유산휴가 법제화, ③모성보호에 대한 사회분담화의 명시, ④직장·가정양립 지원조치 강화(육아휴직의 유급화, 가족간호휴직제도 도입) 등을 주요골자로 하는 근로기준법과 남녀고용평등법의 개정청원서를 2000년 8월 24일, 국회에 제출하였다.

여야 3당의 발의와 국회 환노위 법안심사소위의 대안법률안

결국 국회 여성특위는 현재 한국의 여성노동자의 현실을 볼 때 실질적인 장시간노동과 만연한 성차별관행으로 인해 생리휴가가 존치되어야 할 필요성을 언급하였다. 실제로 한겨레신문 2001. 7. 26일자 기사에 따르면 “우리나라가 선진국에 비해 정해진 휴일·휴가 일수가 연간 30~40일 정도 적고 노동자들이 그나마 제대로 사용하지 않고 있어 실제 사용일수는 선진국에 비해 50여일이나 적은 것으로 나타났다. 노동부는 26일 우리나라의 휴일·휴가일수는 주휴일 52일과 공휴일 17일, 월차휴가 12일, 연차휴가 10~20일 등으로 모두 합치면 91~101일 수준이라고 밝혔다. 미국의 경우 주휴일이 104일, 공휴일이 10일, 연차휴가가 보통 24일이어서 총휴가 일수가 138일로 우리나라보다 40여일 많다. 일을 많이 하는 것으로 알려진 일본도 주휴일 104일, 공휴일 15일, 연차휴가 10~20일 등으로 총 휴가일수는 129~139일로 우리나라보다 훨씬 많은 것으로 나타났다. 이밖에 영국이 132~137일, 독일이 140일, 프랑스가 145일 등이다. 실제 휴일·휴가사용 일수를 보면 한국은 78.8일로 미국(126일), 일본(132일), 영국(136일), 독일(144일), 프랑스(139일) 등 선진국에 비해 형편없이 적은 것으로 나타났다.”고 한다.

2001년 6월 26 국회 환경노동위원회는 생리휴가 폐지의도를 ‘유급생리휴가제도 처리방안에 관한 결의안’ 채택으로 유보하였다. 그 내용은 “우리 국회 환경노동위원회 위원 전원은 제222회 임시국회에서 모성보호 관련법안을 의결함에 있어 생리휴가제도의 처리와 관련하여 아래와 같이 결의한다. 아래- 환경노동위원회는 노사정위원회에서 앞으로 근로시간·휴일·휴가제도 개선을 위한 법률개정 방향 논의시 생리휴가제도의 개선을 추진하도록 적극 촉구키로 한다.”는 것이었다.

사용자단체가 생리휴가 폐지근거로 내세우는 것은 크게 두가지이다. 하나는 국제적으로 유례가 없다는 것이고 두 번째는 여성에 대한 과보호라는 것이다. 물론 사용자들의 진짜 목적은 연간 12일의 유급휴가비용을 절감하겠다는 것이다.

여성들내에도 생리휴가를 바라보는 시각에 차이가 있다. 연구원, 기자, 변호사 등 일하는 시간을 나름대로 조절할 수 있는 전문직 여성들은 생리휴가가 여성에 특별한 시혜로서 이데올로기적인 공격대상이 되는데 대하여 존치할 필요성에 대해 절박하게 생각을 하지 않는다. 여성의 고용기회확대, 노동조건의 평등을 위해 과감히 버려야 할 권리라고 주장하는 여성도 있다. 남성노동자들 역시 생리휴가가 여성노동자들에게 얼마나 절박한 요구인지 이해하지 못하는 경우가 많다. 앞으로 우리의 생리휴가를 지키기 위한 싸움은 바로 여성들내의 이견과 남성노동자들의 공감대를 확대하는 것이 출발일 것이다.

생리현상은 여성의 모성기능의 하나이다. 임신과 출산, 수유만을 모성의 범주에 넣는다는 것은 여성의 몸에 대한 철저한 무지의 소산이든지, 애써 외면하는 처사다. 임신과 출산으로 직접 연결되지 않는 것이 생리이지만, 그리고 반드시 임신, 출산으로 연결되어야만 하는 것도 아니지만 여성의 생리적인 모성기능 때문에 발생하는 여성에게 특수한 생리현상인 것이다. 따라서 생리휴가 존폐론은 그것이 외국에 있고 없고가 문제가 아니다. 외국에 없더라도 정말 필요한 제도라면 우리가 국제사회에 도입할 것을 촉구할 수도 있다.

생리가 여성의 건강에 어떤 영향을 미치는지, 생리시의 작업장애가 어떤지가 생리휴가 존폐론의 근거가 되어야 하며 노동시간단축도 여성의 법정근로시간단축이 아닌 연장노동, 야간노동, 휴일노동의 엄격한 제한을 통한 실질노동시간단축이 선행되어야만 논할 수 있다는 것을 분명히 해야 한다.

제일 먼저 한나라당은 2000년 6월 29일 김정숙 의원의 대표 발의로 유급태아검진휴가 신설, 유급출산휴가 90일로의 연장, 유·사산시 유급휴가 신설, 이를 위해 소요되는 비용에 대해서는 건강보험과 사용자가 공동 부담을 하는 것을 내용으로 하는 근로기준법 등 관련법 개정안을 국회에 제출하였다. 이후 민주당은 2000년 11월 25일 한명숙 의원의 대표 발의로 임신여성 보호조항과 산전후휴가기간 연장과 아울러 여성의 야간·휴일 및 시간외근로 제한 규정을 대폭 완화하는 내용의 법 개정안을 제출하였고, 2000년 12월 자민련 소속 정우택 의원은 생리휴가 폐지를 전제로 산전후휴가기간을 연장하는 법안을 발의하였다.

그리하여 국회에서 본격적으로 모성보호관련 법 개정문제가 논의되었는데, 2000년 12월 7일 환경노동위원회 법안심사소위원회는 김정숙 의원 발의안, 여성노동법개정연대회의 청원안, 한명숙 의원 발의안, 정우택 의원 발의안 등 4가지 안을 놓고 심사를 벌여 <환경노동위원회 대안>을 마련하였으나, 환경노동위원회 전체회의를 통과하지 못한 채 정기국회가 마감되었다. 환노위 법안심사소위에서 의결한 대안법률안의 주요 내용은 ① 산전후휴가기간 90일로의 확대, 육아휴직 때 일부 소득보장, 임신부 태아검진휴가 및 유·사산휴가제도 도입 등 직접적인 모성보호는 강화하고, ② 여성의 야간·휴일 및 시간외근로와 갱내근로 금지 등 여성에게만 해당되는 보호조치는 남녀동등한 조건으로 완화하며, ③ 생리휴가는 개정하지 않는다는 것이었다.

자본과 보수정권의 반발, 운동진영의 흐름

그런데 올해 4월 임시국회에서 위 환노위 법안심사소위에서 의결한 대안법률안대로 법이 개정될 가능성이 높아지자, 경총 등 사용자단체들은 강력하게 반발하고 나섰다. 2001년 4월 17일 모성보호 확대와 육아지원을 하는 방향으로 법을 개정하면 기업부담이 늘어난다며 도발했고, 그 결과 4월 24일 민주당과 자민련은 위 대안법률안대로의 법개정은 하되 그 시행을 2년간 유예하겠다는 방침을 발표하였다. 이로 인해 이후 모성보호법 개정문제는 “모성보호법 즉각실시나 시행 2년 유보나”라는 논쟁을 유발하며 대립 국면을 형성하게 되었다. 이후 민주당은 2001년 5월 9일 임신부 태아검진휴가 및 유·사산휴가는 도입하지 않겠다고 모성보호를 후퇴시키는 입장으로 돌연 선회하였으며, 자민련은 산전후휴가 연장의 조건으로 생리휴가 폐지를 줄기차게 주장하고 나섰다.

이에 대해 일부 노동운동 진영에서는, 모성보호법 개정과정에서 은근슬쩍 근로기준법 개악을 시도하는 것이라며 강력한 비판을 전개하고 나서게 되었다. 여성의 야간·휴일 및 시간외근로 제한 규정을 폐지 또는 완화하는 법 개정은, 올해 들어와 자본이 신자유주의 노동유연화 전략으로 본격적으로 밀어붙이고 있는 노동법 개악시도의 일환이었다. 민주당총의 경우도 이 부분의 법개정은 민주당총의 가장 중요한 핵심 투쟁사업인 노동시간 단축 투쟁과 배치되는 근로기준법 개악이라며 반대하고 나서게 되었다.

그러나 여성노동법개정연대회의는 산전후휴가가 90일로 늘어나고 고용보험에서 육아휴직급여가 제한적이거나 일부 지급되는 것만으로도 직접적인 모성보호의 확대와 비용의 사회분담화를 이루어내는 전기를 마련하였다고 평가했다.

모성보호 관련 근로기준법 등 3개 법률개정안 국회 통과

이후 6월 26일 환노위 전체회의에서 우여곡절 끝에 모성보호 관련 근로기준법·남녀고용평등

법·고용보험법 3개 법률에 대한 개정안이 통과되었다. 기존 환노위 법안심사소위의 대안법률안과 달라진 내용은 임신부 태아검진휴가와 유·사산휴가제도 도입이 제외되었고, 논란이 된 개정법률의 시행일자는 2001년 11월 1일부터로 한다는 것이었다. 이와 함께 환노위는 앞으로 근로시간·휴일·휴가제도의 개선을 위한 법률개정 방향의 논의시 생리휴가제도의 개선을 추진하도록 적극 촉구한다는 결의안을 함께 내면서, 향후 노동시간 단축의 법개정이 이루어질 경우 유급생리휴가는 폐지하겠다는 방침을 천명하였다. 그리고 환노위에서 통과한 위 법률개정안은 7월 18일 무난하게 국회 본회의 의결을 거쳐 정식으로 입법화되기에 이르렀다.

모성보호란 무엇을 말하는가?

일반적으로 모성보호란 생명의 재생산을 위해 여성만이 갖고 있는 본래적인 모성기능으로서 월경·임신·출산 등에 대한 보호를 일컫고 있다. 모성보호의 역사는 초기에는 여성노동자의 노동시간을 제한하는 데에서 출발하여 점차 임신과 출산에 대한 보호로 확대되었고, 현재에는 자녀에 대한 육아권을 보호해주는 영역으로까지 확대되고 있다.

모성보호의 범주는 여성의 임신·출산기능과 직접적으로 관련되는 내용들을 ‘직접적인 모성보호’로, 포괄적으로 여성노동자 일반의 보호에 관련되는 내용들은 ‘간접적인 모성보호’로 구분할 수 있다. 직접적인 모성보호의 내용으로는 산전후휴가, 임신중 경미한 업무로의 배치전환, 출산휴가 중의 해고 금지, 유·사산유급휴가, 수유시간의 제공 등을 들 수 있고, 간접적인 모성보호의 내용으로는 시간외근로의 제한, 야간작업의 금지, 유해·위험작업의 금지, 갱내근로의 금지 등을 대표적인 항목으로 들 수 있다.

이와 함께 노동자의 인간다운 생활 영위와 안전하게 양육되어야 할 자녀의 권리를 보호한다는 취지에서 ‘육아권’에 대한 보호 요구도 제기되고 있다. 그런데 육아권이라는 것은 여성노동자의 일할 권리를 보장하는 것이라는 점에서 모성보호와 공통점을 갖고 있기는 하다. 그렇지만, 육아권은 일차적으로 아동의 건전한 발달을 목표로 하며 육아는 부모 공동의 책임으로서 남녀노동자 공통의 요구인 것이지, 여성노동자에게만 해당되는 것은 아니라는 측면에서 일반적인 모성보호와는 별도 범주로 구분할 필요가 있게 된다.

개정 취지가 무색한 모성보호관련 법

현행 근로기준법상 직접적인 모성보호 규정은 유급산전후휴가 60일, 임신중 경미한 업무로의 배치전환 및 시간외근로 금지, 산전후휴가중의 해고 금지, 1일 1시간의 유급수유시간 정도로서 ILO가 규정하는 기본적인 모성보호 조항에 한참 뒤떨어지는 수준에 머물고 있다. 더욱 직접적인 모성보호의 강화가 필요한데, 산전후휴가기간의 확대와 유급유·사산휴가 및 유급태아검진휴가의 도입, 임신중인 여성에 대한 야간근로 절대 금지는 그 최소수준이라고 할 것이다. 국회 환노위에서 법 개정을 논의하는 과정에서도 임신부에 대한 태아검진휴가와 유·사산휴가제도의 도입이 적극적으로 검토되었고, 위 두 가지 제도의 도입은 환노위 법안심사소위에서 의결한 애초의 대안법률안에는 포함되어 있었다. 그런데 최종적으로 개정된 근로기준법에는 산전후휴가기간의 90일로의 확대만이 반영되어 있을 뿐인데, 모성보호를 강화한다는 법 개정의 취지가 무색하다고 하지 않을 수 없다.

결국 직접적인 모성보호 강화는 애초 추진하였던 선에서 한참 후퇴하여 매우 미흡하게 확대된 수준에서 머무르고 말았다. 여성노동의 자유로운 사용을 제한하고 자신들의 비용부담을 늘이는 모성보호를 달갑지 않게 여기는 자본의 반동적인 획책이 성공을 거둔 결과라고 할 것이다. 게다가 보수정권이 “모성보호 즉각 실시나, 2년간 시행유예나”라는 기만적인 논쟁을 유발시키면서 산전후휴가 30일 연장의 연내실시를 대가로, 나머지 모성보호관련 법 개정을 무기한 유보시키는 권모술수를 유감 없이 발휘하였던 것이다.

야업 및 휴일근로, 시간외근로에 시달리는 여성을 보자

여성보호 조항을 폐지하자는 주장은 기술적 진보로 인해 작업조건과 환경이 현저히 변화되고 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가하는 추세 속에서, 여성에 대해서만 야간근로와 휴일근로를 금지하고 시간외근로를 제한하는 것은 취업의 제한, 고용상의 불이익과 차별을 정당화하는 데 악용되고 있다고 말한다. 이는 일리가 있는데, 전문직이나 사무직에 종사하는 여성들에게, 일반적인 여성보호 규정은 오히려 여성노동자를 차별하는 역기능이 존재하는 측면이 분명하게 있다고 할 것이다.

그러나 이 문제는 여성노동자 전체의 상황을 기반으로 검토해야 한다. 업종별·직종별 여성노동자의 고용현실과 근로조건에 커다란 편차가 존재하는 우리나라의 현 상황에서 여성노동의 다수는 생산적이 차지하고 있다. 생산직의 경우, 일반적인 여성보호 규정이 자본의 노동착취로부터 모성보호와 건강권을 위한 순기능을 수행하고 있는 것으로 평가해야 할 것이다. 더욱이 직접적인 모성보호 규정이 매우 불충분한 현 제도 아래에서는, 여성노동자에 대한 일반적인 보호 규정이 간접적으로 모성보호의 역할을 한다는 측면을 결코 과소평가할 수 없다.

결국 직접적인 모성보호 조치의 완전한 확보와 실제적인 남녀평등의 실현이 이루어진 상황여가서야 여성노동자 일반에 대한 특별보호가 역차별이라는 논리가 성립될 수 있다. 이 전제조건외의 확보와 실현이 불충분한 상황에서, 여성노동자 일반에 대한 특별보호는 남녀평등에 배치되는 것이 아니라 진정한 남녀평등의 실현을 위한 전제조건으로서 기능하는 것으로 보아야 한다. 다른 한편으로 보건대, 여성노동자에 대한 보호조항은 전체 노동자의 노동조건 개선이라는 면에서 남성노동자에게도 확대·적용되어야 한다. 그러므로 현재 존재하는 여성노동자의 노동시간 규제가 완화될 필요는 없고, 오히려 남성노동자의 노동시간 규제를 여성노동자에 대한 것과 동일한 수준으로 끌어올려 전체 노동자의 노동시간 단축을 이끌어내야 하는 것이다.

이번 근로기준법 개정에서는 임신부를 제외한, 일반 여성노동자의 야간근로와 휴일근로를 당사자 동의만 있으면 가능한 것으로 요건을 완화하고 시간외근로의 절대적 제한 규정을 없앴다. 결과적으로 이는 간접적인 모성보호 규정의 폐지에 해당하는 것으로서, 모성보호의 강화라는 법 개정 취지에 역행하는 조치로 보는 게 타당하다. 이러한 조치는 신자유주의적 구조조정을 제도적으로 완성하고 노동유연화 체제를 공고히 하려는 자본과 현 정권의 노동법 개악 음모가 가장 억압받고 배제받는 여성노동과 관련된 부분에서 드러난 것임을 결코 간과해서는 안 된다.

여성노동자와 임신부를 분리하려는 의도가 무엇인가?

노동시간의 제한과 더불어 간접적인 모성보호의 대표적인 규정인 유해·위험작업의 금지에 관

하여 보자. 이번 근로기준법 개정으로 앞으로는 임신부가 아닌 일반 여성의 경우, 임신 또는 출산에 직접적으로 유해·위험한 업무가 아니면 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무에도 아무런 제한 없이 노동을 시킬 수 있도록 그 범위가 확대되었다.

그러나 현재 임신부가 아니라고 하더라도 여성의 건강은 잠재적으로 생명 재생산과 직결된다고 할 때, 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무는 비단 임신부뿐만 아니라 모든 여성노동자들에게 금지시키는 것이 옳고 타당하다. 즉, 유해·위험업무의 사용 금지에 있어서 임신부와 일반 여성을 구분하여 그 보호 정도와 내용을 달리해야 할 논리적 근거는 있을 수 없는 것이다. 게다가 이번에 개정된 근로기준법은 이와 같이 모성보호를 임신·출산에 직접적으로 관련된 사항으로 그 범주를 축소시키고, 여성노동 일반에 대한 보호를 모성보호로부터 분리시켜려 하고 있다. 자본의 이익을 극대화하기 위해서는 여성노동의 총체적 권리로부터 ‘모성’을 분리해 내는 것이 필연적으로 요구되기 때문이다.

한편 갱내근로의 경우에는 현재에도 여성의 모성기능과 건강, 안전을 해칠 가능성이 매우 높은 업무이므로 여전히 앞으로도 전면 금지하는 것이 원칙이어야 하나, 이번에 개정된 근로기준법대로 보건, 의료, 보도, 취재 등 일시적 업무에 대해서 제한적으로 갱내근로가 가능하도록 한 것에 대해서 특별하게 문제삼을 여지는 없어 보인다.

여전한 그림의 떡, 육아휴직

육아권과 관련해서 현행법보다 개선된 내용은, “고용보험에서 육아휴직급여를 지급할 수 있도록” 하였다는 것과 “육아휴직 종료 후 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다는 점을 법에 명문화”했다는 것이다. 그러나 육아휴직제도를 무급으로 하는 원칙에는 변함이 없고, 애초에 도입하겠다고 발표한 자녀간호휴가제도의 법제화는 이루어지지 않았다.

고용보험에서 육아휴직급여를 지급하는 규정을 신설하여, 육아휴직 때 일부 임금을 보장하는 조치가 이루어지기는 하였다. 그러나, 정부의 영터리 통계수치에 의하더라도 현재 고용보험에 가입된 여성노동자는 전체 여성노동자의 39.8%에 지나지 않고 있어 실제 혜택의 폭이 상당히 협소하리라는 것은 자명하다. 그리고 “산전후휴가급여 지급액은 통상임금을 기준으로 한다”는 것을 명시하면서도 “육아휴직급여액의 지급기준은 대통령령으로 정한다”고만 규정하고 있어 통상임금에도 못 미치는 금액 지급을 전제로 하고 있다. 결국 대다수 노동자들에게 육아휴직이라는 것은 앞으로도 여전히 그림의 떡으로만 남게 될 것이다.

육아 문제는 여성만의 책임으로 전가되어 취업여성이 일을 중도에 그만두게 하는 가장 주요한 원인이 되고 있다. 경제적 처지에 의해 취업을 중단할 수 없는 여성들의 경우에는 결국 자녀를 방치하거나 가두어 둘 수밖에 없는 게 불행한 현실이다. 특히 보육시설 등에 대한 사회적 서비스가 매우 부족한 우리나라에서는 매우 심각한 수준의 문제인 것이다. 따라서 육아휴직기간 동안 실질임금의 완전보장과 자녀 발생시 자녀간호휴가의 법제화는 즉각적인 도입이 절실하게 요구되고 있는 상황인데, 이번 환노위의 법률개정안은 육아권에 대한 보호를 전부 외면해버렸다.

법 개정을 바라보는 시각의 차이

6월 26일 국회 환노위에서 모성보호관련 근로기준법·남녀고용평등법·고용보험법 등 3개 법률의 개정안이 통과되자, 여성노동법개정연대회의는 비록 지난 해 8월에 제출한 청원내용과 12월 환노위 법안심사소위의 대안법률안 중 일부가 누락되어 아쉽다고 논평했다. 그렇지만 모성보호 확대와 사회분담화의 새로운 전기를 마련한 것이라고 평가하며 본회의 즉각 통과를 요구하고 나선 바 있었다. 또한, 국회 본회의 통과 직후 관련법 시행령 개정운동을 책임있게 수행해 나갈 것이며 향후 노동시간 단축 운동과 함께 근로조건 개선 없는 생리휴가제도 수정반대, 이번 개정에서 누락된 모성보호 조항의 개정을 위한 활동을 지속적으로 펼쳐, 남녀노동자 모두의 노동권과 건강권 확보를 위한 운동을 힘차게 전개해 나갈 것이라는 입장을 발표하였다.

이에 대하여 민주노총과 서울여성노조, 파견철폐공대위 등 노동·여성·사회·학생단체들은 국회 환노위를 통과한 법률개정안에 반대하며 투쟁을 전개했다. 임신부를 제외한 일반 여성노동자의 야간근로와 휴일근로를 당사자의 동의만 있으면 가능한 것으로 요건을 완화하고, 시간외근로의 절대적 제한규정을 없앤 것은 모성보호를 미끼로 여성노동을 유연화하고자 하는 기만적인 조치인 것이다. 따라서 여성노동권을 후퇴시킨 근로기준법 개악이라며 입법화 반대 투쟁에 나섰다. 입법화 저지에는 성공을 거두지 못하고 말았다.

여성노동법개정연대회의는 현행법에서도 여성노동자의 동의와 노동부장관의 인가가 있으면 야업과 휴일근로가 허용되고 있으며, 제한규정에도 불구하고 여성노동자들은 자발적, 비자발적으로 야업과 휴일근로를 하고있다고 말한다. 뿐만 아니라, 기술적 진보와 작업환경의 개선, 야업과 휴일근로가 요구되는 업종과 직무의 증가 속에서 여성만의 야업·휴일근로를 금지하는 것은 여성취업의 제한, 고용상의 불이익과 차별을 정당화하는 데 악용되고 있다고 지적한다. 이번 개정안은 임신중인 여성에 대해서는 현행법보다 강화되었으므로, 일반 여성에 대해서는 노동부장관의 인가라는 절차가 삭제되었다 해서 여성노동자의 근로조건이 더욱 악화된 것은 아니라는 것이다.

시간외근로에 대해서도 마찬가지이다. 현행 여성에 대한 시간외근로 제한은 여성노동자의 저임금, 여성 직무의 변화 등으로 현장에서 준수되지 않으며, 여성에 대한 채용·승진 차별, 법정기준 이상의 시간외근로에 대한 수당 미지급의 근거로 악용되고 있다고 주장한다. 이번 개정안도 임신중 여성에게는 시간외근로가 절대 금지되고 산후 1년이 경과되지 않은 여성노동자들에게 일정한 시간 이상의 시간외근로는 금지되며, 다만 일반 여성노동자들은 남성과 동일하게 시간외근로의 제한 규정을 적용받게 되므로, 이 점만으로는 개악이 아니라는 것이다.

여성노동법개정연대회의 측 주장의 문제점

이 주장에 대해서는 앞서 밝힌 바 있다. 덧붙여 말할 것은 개정법률안에서, 임신중 여성에 대한 야업 및 휴일근로 금지가 현행법보다 강화되었다는 주장에 대해서이다. 이 주장은 임신중인 여성의 경우, 당사자의 '명시적인 청구'라는 적극적 동의를 야업 및 휴일근로의 허용 조건으로 규정하여, 사용자의 사실상 강요에 의해 이루어지는 소극적 동의의 경우에는 허용되지 않게 되었다는 해석에서 나온 듯하다. 그러나 적극적 동의와 소극적 동의의 구분이라는 것이 실제 과연 가능할 것인지에 대해서는 매우 의문이다. 임신부에 대한 야업은 절대적으로 금지되어야만 하는 것으로서 그렇지 않는 한에는 '강화'되었다는 평가는 내려질 수 없는 것이다. 근로자대표와의 협의절차가 신설되었다고 하지만, 정리해고의 경우가 적나라하게 알려주듯이 '협의'가 아닌 단순한 '협의'는 현실에서 아무 의미없는 무용지물에 불과하다.

일반 여성에 대해 "노동부장관의 인가"라는 절차가 삭제되었다고 해서, 여성노동자의 근로조건이 더욱 악화되는 것은 아니라는 건데, 이는 현실을 제대로 알지 못하는 말이다.

현재 노동부는 이 부분만큼은 여성노동자 보호를 위한 역할을 제대로 하고 있는데, 적어도 3조 2교대근무제 실시를 인가를 내주는 조건으로 위 규정을 운용하고 있다. 사용종속관계에 있는 노동자에게 당사자 동의라는 요건이라는 것은 형해화될 수밖에 없는 현실이며, "노동부장관의 인가"라는 요건은 장시간 야간근로와 휴일근로를 통해 여성노동자의 모성과 건강이 파괴되는 것을 실질적으로 방지하는 기능을 할 수 있고 실제 그 기능을 하고 있음을 결코 간과해서는 안 된다.

또한 여성노동법개정연대회의도 야업은 남녀 노동자 모두의 건강에 좋지 않은 영향을 미치는 것으로 전제한다. 따라서 건강과 안전, 가정과 직장의 양립 지원, 취업 및 고용상의 평등 실현을 위해 남녀 공통으로 야업을 규제하고 야업시 다양한 보호조치를 취해야 하며, 연장근로 규제도 여성보호로서가 아니라 남녀 모두의 장시간 노동을 규제함으로써 남녀 모두가 보호되어야 한다. 그리고 이를 위해 노동시간 단축 투쟁을 전개해야 한다고 주장하고 있다. 즉, 여성노동법개정연대회의 측에서도 노동시간 단축을 통해 남녀 모두의 야간·휴일근로 및 시간외근로를 지금보다 제한해야 한다는 주장에는 동의하고 있다.

그런데 문제는 모성보호 등 여성의 특성으로 인하여, 남성노동자에 비하여 먼저 단축되어 있는 여성노동자의 노동시간을 일단은 남성노동자와 동일하게 환원하여 연장하고 다시 남녀 공통의 노동시간 단축 투쟁을 통해 여성노동자의 노동시간 제한을 재환원시키자는 말에 다른 아닌 주장을 하는 것이다. 남성노동자의 노동시간을 여성노동자만큼 단축시키고 더 나아가 남녀 모두의 노동시간을 더욱더 단축시키자고 하면 단순명쾌한 것인데, 그렇게 하면 뭐가 문제이고 왜 안 된다는 것인지 의문일 따름이다.

1987년 일본의 노동기준법 개악을 그대로 따르고 있다!

이미 1980년대 초 일본에서 ILO의 남녀차별조약의 비준을 둘러싸고 일어났던 공방은 1985년 남녀고용기회균등법의 제정으로 이어졌다. 여성들의 평등요구를 이용하여 일본의 자본은 노동기준법 중 모성보호 규정을 개악하려는 시도를 한층 강화하게 되었다. 즉, '보호 없는 평등' 논리에 입각하여 남녀평등을 위해서는 남녀가 동일한 기반에서 취업해야 하므로 임신·출산과 직접적으로 관련된 것을 제외한, 모든 모성보호는 '일반여자보호'로 보아 더 이상 정당하지 않다는 주장이 강력하게 제기되었다. 그 결과 1987년 평등의 관점에서 모성보호의 내용을 축소하는 방향으로 노동기준법이 개정되었다. 종래의 모성보호 규정을 '모성보호'와 '일반여자보호'로, 즉 직접적 모성보호와 간접적 모성보호로 구분하고 전자는 강화하는 반면 후자는 점진적으로 폐지한다는 입장을 전제로 노동기준법의 개정이 이루어졌던 것이다.

여성노동자의 시간외근로와 휴일근로에 대한 종래 규정은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이내의 시간외근로만 인정되었고 휴일근로는 금지되어 있었는데, 법이 개정되면서 공업노동에 종사하는 여성의 시간외근로에 대해서는 1일 단위의 제한을 폐지하였고, 비공업노동에 종사하는 여성에게는 1주 단위의 제한까지 폐지하고 휴일근로는 4주에 1일까지 인정하였다. 그리고 관리직과 전문직은 시간외근로의 규제와 휴일근로의 금지를 완전히 폐지하였다.

과거에는 오후 10시부터 오전 5시까지의 심야노동이 금지되어 있었는데, 개정된 법에서는 건강과 복지에 유해하지 않은 업무, 해당 제조업의 성질상 심야노동이 필요한 업무, 노동자의 신청으

로 사용자가 행정관청의 승인을 얻은 경우와 관리직과 전문직에서의 야업금지 규정이 폐지됐다.

위험·유해업무에의' 임신부 취업을 금지하고 출산 후 1년이 경과하지 않은 여성의 경우에는 본인의 신청에 따라 금지하나, 일반 여성노동자에 대해서는 임신·출산기능에 유해한 중량물을 취급하는 업무와 유해가스를 발산하는 장소에서 일하는 업무 두 가지 경우에만 취업이 금지되고 그 밖의 유해·위험업무에의 취업제한은 대폭 완화되었다.

개정 이전에는 여성노동자의 갱내근로는 원칙적으로 금지되었으나, 의사나 간호사의 업무, 신문이나 방송의 취재 등 임시적 필요가 있는 경우에는 허용되는 것으로 개정되었다.

생리휴가 또한, 생리에 유해한 업무에 종사하는 여성의 생리휴가청구권을 폐지하고 생리휴가라는 명칭 자체를 삭제하였다. 다만 생리일에 취업이 현저히 곤란한 여성에 대해서만 한정적으로 휴가청구권을 인정하였다. 출산휴가는 종래 산전 6주, 산후 6주간에서 산전 6주, 산후 8주로 휴가기간이 확대되었다.

결국 우리나라의 이번 근로기준법 개정은 1987년 일본의 노동기준법 개정 내용을 그대로 따르고 있다고 할 수 있으며, 오히려 일반적 여성보호 규정의 폐지 또는 완화의 폭은 더욱 크게 이루어졌다는 사실을 알 수 있다. 일본의 경우에 비추어 보더라도 조만간 생리휴가제도가 폐지될 것임은 명약관화한 일이다.

여성노동 유연화를 위한 근로기준법 개악이다!

여성계 일각에서 모성보호 확대와 비용의 사회분담화를 위한 새로운 전기를 마련하였다고 평가하는, 이번 법개정에 담겨 있는 모성보호의 실체는 과연 무엇인가?

산전후휴가기간이 30일 더 늘어나기는 했으나 늘어난 기간에 대해서는 완전한 유급휴가가 보장되는 것은 아니다. 고용보험에서 극히 일부적으로 지급되는 육아휴직급여라는 것은 대부분의 노동자들에게는 그림의 떡에 불과하다. 그렇지 않아도 어려운 생계에 새로이 얻은 생명을 위해서 법으로 보장받는 산후휴가도 제대로 다 쓰지 못하고 몸을 풀자마자 다시 생산현장으로 들어가 품을 팔아야 하는 것이 이 땅의 여성노동자들의 엄연한 노동현실인 바, 이 정도의 개선책을 가지고 '새로운 전기' 운운한다는 것은 어불성설이다.

자본과 정권은 이번 법 개정을 통해 모성보호의 강화라는 시대적 요구가 관철되는 것을 최소한의 선에서 저지해냈고 게다가 여성노동자의 용이한 착취를 제한하는 노동시간에 대한 규제 조치까지 풀어버리는 일석이조의 성과를 얻어냈다.

“모성보호법 즉각 실시냐? 시행 2년 유보냐?”라는 기만적이고 허구적인 논쟁의 결과는 모성보호 강화를 위해 필요한 제반 제도들의 도입을 무기한 유보시켰고, 겉으로만 내세운 모성보호를 빌미로 노동자들을 더 쉽게 쓰고 더 쉽게 버리기 위한 노동유연화 방안을 법적으로 완성하는 노동법 개악을 여성노동 부분에서 성공적으로 이루어내었던 것이다.

정말 안타까운 것은 그 동안 노사화합이라는 미명 아래 노동자에게 한두 가지 내어주고 더 많은 양보를 강요하며, 전체 노동자의 투쟁전선을 교란시키는 자본과 현 정권의 기만적인 작태가 이번 모성보호법 개정 과정에서도 마찬가지로 반복되었다는 것이다. 왜곡된 모성보호를 내세워 여성노동자들의 노동권을 후퇴시킨 이번 근로기준법 개악은, 우리에게 올바른 모성권 강화와 건 강하게 일할 여성노동자의 권리가 온전히 쟁취될 때까지 끝까지 투쟁해야 한다는 과제를 다시금 새로이 각인시켜 주는 계기가 되었다고 할 것이다.

노동유연화를 위한 근로기준법 개악 저지와 올바른 모성보호법 제정 투쟁을 위한 제안

1. 2001년도 들어와 진행된 노동법 개악의 내용

- 노조전입자 임금지급금지 유예와 맞바꾼 복수노조금지 유보조치
 - 비정규직, 영세사업장 노동자의 자주적 단결권을 박탈하는데 성공하였다.
- 모성보호를 미끼로 이루어진 여성노동 일반에 대한 보호규정의 폐지·완화
 - 여성노동자의 용이한 착취를 제한하는 근로기준법상의 여성노동자에 대한 야간·휴일 및 연장근로에 대한 보호조치를 폐지·완화함으로써 여성노동의 유연화에 성공하였다.

2. 현재의 상황 - 노동시간 단축을 빌미로 노동유연화를 위한 신자유주의 구조조정을 법적으로 완성하는 근로기준법 개악의 마무리 작업에 박차를 가하고 있다.

○ 자본과 정권은 정규직 노동자의 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 4시간 단축하는 것을 수용하는 조건으로 유급주휴제 폐지, 생리휴가 폐지, 유급월차휴가 폐지, 야간·휴일·연장근로에 대한 할증임금 50%에서 25%로 인하, 탄력적 근로시간제의 확대 등 노동유연화를 위한 근로기준법 개악을 연내에 관철시킨다는 입장을 확고히 하고 있다.

○ 노사화합이라는 미명 아래 노동자에게 한두 가지 내어주고 더 많은 것들의 양보를 강요하며 전체 노동자의 투쟁전선을 교란시키는 자본과 현 정권의 기만적인 작태가 더욱 노골화되고 있다.

3. 노동시간 단축 투쟁의 문제점

○ 전체 노동자의 1/3 수준에 불과한 정규직 노동자의 법정근로시간 4시간 단축이라는 협소한 요구에 지나지 않는 것이다. - 정규직 노동자에게 토요일에 일하지 않고 쉴 자유를 달라!

○ 이러한 수준의 노동시간 단축이라는 것도 신자유주의 자본이 요구하는 노동유연화의 거래 대상으로 전략해 버렸다. - 법정근로시간 4시간 단축을 이루어내기 위해서 자본이 요구하는 것 중에서 어떤 것을 어떤 수준에서 양보해야 할 것인가?

○ 2000년도에 들어서 본격적으로 진행되기 시작한 비정규직 노동자들의 투쟁이 신자유주의 구조조정 저지를 위한 투쟁전선의 전면배치·구축되는 것을 방해하는 논거로 활용되었다. - 정규직 노동자들은 비정규직 노동자들의 투쟁을 외면하고 방기하는 방편으로 왜곡된 노동시간단축 요구를 최우선의 투쟁과제로 고집하였다.

○ 노동시간 단축 투쟁을 고집한다고 하더라도 현 시기에 있어서는 단지 정규직 노동자들에게만 토요일에 쉴 자유를 요구하는 수준에 지나지 않는 주5일근무제 쟁취가 아니라, 전체노동자들의 노동시간 단축을 이끌어내는 '연장근로시간 1주일 6시간으로 제한'을 노동시간 단축의 구체적인 슬로건으로 내걸고 투쟁하는 것이 오히려 제대로 된 노동시간 단축투쟁이라고 할 것이다.

○ 이번에 이루어진 근로기준법 개악 내용 중 가장 핵심적인 것은 여성노동자들의 연장근로시간을 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간의 한도로 제한하는 규정의 폐지라고 할 것이다. 이로 인하여 앞으로는 임신부와 18세 미만의 연소자를 제외하고는 남녀노동자 모두 연장근로시간은 1

주일에 12시간 한도라는 제한만 받게 될 뿐인바, 이러한 연장근로시간의 최장 한도를 1주일 6시간으로 제한하자고 주장하는 것이 법정근로시간의 단축을 주장하는 것보다는 올바른 노동시간 단축 투쟁이라고 보여진다.

4. 올바른 모성보호법 제정을 위한 투쟁의 방안

1) 근로기준법시행령 개정 투쟁

○ 여성노동자에 대한 사용이 금지되는 유해·위험업무의 선정과 갱내근로가 허용되는 업무의 선정을 위해 개정된 근로기준법이 새행되는 올 11월 이전에 근로기준법시행령 또한 개정되어야 하는 상황에 놓여 있다.

○ 현행 근로기준법시행령이 산전후휴가를 제외한 여성보호조항은 4인 이하 사업장에서는 적용되지 않는 것으로 규정하고 있는 것을 개정하여 비록 형해화되어버린 여성보호 조항이더라도 모든 여성노동자들이 적용받을 수 있도록 하는 것은 가장 최소한의 수준에서 요구되어지는 것이다.

○ 여성노동자의 사용이 금지되는 유해·위험업무의 선정에 있어서도, 이번에 개정된 근로기준법이 모성보호를 임신·출산에 직접적으로 관련된 사항으로 그 범주를 축소시키고 여성노동 일반에 대한 보호를 모성보호로부터 분리시켜내려고 하고 의도에 맞서서, 임신부를 제외한 일반 여성노동자에 대하여 사용이 금지되는 유해·위험업무가 협소하게 규정되는 것을 저지해야 한다.

○ 육아휴직급여의 지급액도 적어도 통상임금의 수준에서 지급될 수 있도록 고용보험법시행령이 만들어지도록 해야 한다.

2) 모성보호 강화를 위한 노동법 개정 투쟁

○ 지난 4월에 벌어진 '모성보호법 즉각 실시나? 새행 2년 유보나?'라는 기만적이고 허구적인 논쟁의 결과는 11월부터 산전산후휴가기간의 90일로의 확대와 형식적인 육아휴직급여제도의 실시만이 이루어졌을 뿐, 모성보호 강화를 위해 필요한 제반 제도들의 도입은 무기한 유보되었다.

○ 현재의 수준에서 이 정도가 어디냐라는 패배주의적, 개량주의적인 흐름을 뛰어넘어 올바른 제대로된 모성보호법 제정을 위한 투쟁의 고삐를 늦추어서는 결코 아니되는바, 적어도 유·사산유급휴가제도, 유급태아검진휴가제도, 자녀간호휴가제도 등의 법제화가 조속히 이루어질 수 있도록 계속해서 싸워나가야 한다.

○ 산전후휴가기간이 늘어난 30일에 대해서도 완전 유급휴가가 이루어져야 하고, 유급육아휴직제도도 실효성을 발휘할 수 있도록 재개정되어야 한다. 모성보호비용의 사회분담화라고 하더라도 지급처럼 노동자가 정부에 그 비용을 청구하는 것이어서는 안되고, 노동자에 대해서는 사용자가 직접 그 비용을 지급하고 사후적으로 정부가 사용자에게 지출된 비용의 지원을 하는 방식으로 이루어져야 할 것이다.

III. 여성노동법개악 토론회 자료

【토론문2】

여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장과 향후 투쟁방향

민주노총 대학노조 여성위원장 김은주

1. 들어가며

민주노총이 지난 2000년 4월부터 시작한 여성관련노동법 개정 투쟁을 전개함에 있어 가장 중요한 기조로 삼았던 부분은 '노동조건 후퇴 없는 모성보호 강화'였다. 가정과 직장의 조화로운 양립이 가능할 수 있도록 출산휴가를 늘리고, 모성보호 비용도 사회가 부담하며, 모두가 평등한 평생직장을 위해 직장내 성차별을 해소하고, 간접차별과 폭언·폭행도 금지시키자는 게 그러한 기조 위에 내놓은 민주노총의 주요 요구였던 것이다. 그러나 결과적으로 이번 법개정은 과정에서 많은 문제점을 남기고, 근로기준법을 개악시키면서, 모성보호를 조금 진전시키는 수준으로 끝나버려 이후 투쟁의 과제를 남겨 놓고 있다.

발제문은 7월 13일 개최된 민주노총 대의원대회에서 보고서로 채택된 법개정 관련 사항을 중심으로 구성되었다.

2. 여성근로기준법 개악에 대한 민주노총의 입장 - 개악으로 보는 근거

민주노총은 이번 여성관련노동법 중 모성보호와 사회분담화의 단초를 마련하고 평등을 강화하는 진전된 내용이 포함되어 있으나, 근로기준법 68조, 69조 여성의 야간, 연장, 휴일근로 규제 완화를 담고 있어 여성노동자 뿐만 아니라 전체 노동자의 근로조건을 후퇴시키는 개악의 결과를 가져오는 심각한 법안이라고 판단했다. 그 근거는 다음과 같다.

(1) 현행보다 여성의 야간, 휴일, 연장근로를 확대시킬 것이다

현실적으로 개별 노동자와 사용자의 고용관계에서 노동자는 대단히 불리한 위치일 수 밖에 없으며 사용자의 야간휴일근로 요구를 자유롭게 거부할 수 없기 때문에 이는 결과적으로 현행보다 야간, 휴일, 연장근로를 확대시킬 것이다. 특히 여성의 71%가 5인미만의 영세·소규모 사업장에서 근무하고 4명중 3명이 비정규직인 현실 속에서 여성노동자의 자유의사로 사용자의 요구를 거부하기란 대단히 어렵기 때문이다.

(2) 여성의 야간, 휴일, 연장근로 규제 완화는 여성을 비롯한 전체노동자의 근로조건과 건강을 더욱 악화시킬 것이다

야간근로, 장시간 노동이 가져오는 해악은 이미 심각한 사회적인 문제가 되고 있다. 오히려 야간근로, 장시간노동을 남녀 모두에게 규제하기 위한 법개정 투쟁을 해도 부족한 이 시점에 아무런 사회적 대안없이 여성에게나마 최소한으로 규제되어 있는 야간근로, 연장근로를 완화하는 법개정에 동의하는 것은 전체노동자의 야간근무, 장시간노동을 확대시키고 더욱 열악한 노동환경을 불러오는 결과를 가져올 것이다.

이미 야간노동을 포함한 교대근무와 관련, 독일의 슈피겔지에서도 교대근무자는 규칙적인 생활을 하는 노동자보다 평균수명이 15년이나 짧다는 충격적인 보도가 있었고, 1992년 서울대 보건대학원에서 교대근무자를 대상으로 한 조사에서 체중감소, 위염, 음주횟수 증가, 위궤양, 흡연량 증가 등의 신체변화가 나타났으며, 만성피로, 속쓰림, 변비, 설사, 수면장애, 사고의 증가, 대인관계의 어려움 등을 호소하는 것으로 나타났다.

또한 대표적인 야간교대근무 사업장인 병원노동자들은 위와 같은 신체적인 장애 뿐만 아니라 우울증, 식욕부진, 정서장애 등 정신적 장애, 자녀양육과 가족관계, 이웃관계 등 가정과 사회생활의 어려움으로 병원노동자들의 근속년수가 다른 업종보다 짧고 이직율이 25%에 달하는 것으로 나타나고 있다. 병원의 여성노동자들의 유산, 사산율이 타 업종보다 6배 높게 나타나는 것도 근무형태의 문제점으로 지적되고 있다.

때문에 보건의료산업노동조합은 교대근무자의 보호를 위해, 야간근무를 월 7일 이내로 제한하고 주38시간의 노동시간단축을 포함하는 11개조항에 달하는 단협요구사항을 공식화할 정도로 야간교대근무의 심각성이 날로 커지고 있는 상황이다.

(3) 이번 68조, 69조 개악은 생리휴가, 월차휴가 폐지 기도 등 정부의 노동유연화 정책을 관철시키는 과정이다.

또한 근기법 69조 시간외근로 제한 규정을 산후 1년 미만자에게만 적용토록 한 법안은, 전체노동자의 노동시간단축 추세에도 역행하는 것이다.

이미 노사정위원회에서조차 노동시간단축 법개정을 추진하고 있는 마당에 여성노동자의 장시간 노동을 유발하는 이 법의 완화를 모성보호 확대와 연계하여 서둘러 다룬 이유를 이해하기 어렵다. 지금은 개정하고 하반기에 가서 남녀 모두의 노동시간 단축투쟁을 전개하면 되지 않겠느냐는 논리는 현실성이 없다. 지금 여성의 노동시간을 연장하는데 동의하면서 남녀노동자의 노동시간단축투쟁에 힘을 갖기를 기대하는 것은 모순되는 것이다.

하반기에 싸울 것이라면 현재의 개악안을 가지고 싸워야 하는 것은 너무나 당연하다. 현행법이 한번 개악되면 다시 회복하기 어려운 상황에서 년 내에 개정된 법을 다시 쟁점화시켜 싸울 수 있겠는가?의 어려움은 명확한 것이다. 특히 하반기 노동시간단축은 월차휴가, 생리휴가 폐지 등 줄줄이 법의 개악을 예고하고 있는 상태에서 야간, 연장, 휴일근로문제를 다시 쟁점화시켜야 한다는 부담까지 안고 가는 것이다.

또한 여성의 야간, 연장, 휴일근로 규제 완화는 비단 여성노동자만의 문제가 아니라 정부의 노동유연화 정책을 관철시키려는 과정으로 보아야 한다. 이미 탄력근로시간제가 도입되어 있으나

여성에게는 현행법으로 인해 야간(하오 10시-상오6시)근로와 휴일근로, 하루 2시간, 일주일에 6시간 이상의 연장근로를 시키는데 일정한 제약을 받았다. 그러나 이 법의 완화로 인해 근기법 제50조 탄력적 근로시간제를 동일하게 적용받아 여성도 특정 주 56시간, 특정일 12시간 근무를 시키는 것이 가능해지게 된다. 탄력근로제를 여성에게도 전면 적용시킬 근거를 마련, 여성의 장시간노동이 유발될 수 밖에 없는 것이다.

또한 유급생리휴가제도 처리방안에 관한 결의안까지 채택하는 등 재계의 요구를 받아들여 소위 여성보호 조항이라는 법안들이 모두 개악되는 추세에 있다. 야간휴일근로, 연장근로 완화는 정부의 노동유연화 정책이 관철되는 과정, 노동법 개악 과정으로 보아야 한다. 이런 정부와 재계의 움직임에 동의하고 넘어간다면 이후 노동시간단축 투쟁, 정부의 노동시장 유연화 정책 반대투쟁을 전개해 나가는 데 있어 어려움으로 작용할 것이다.

(4) 육아, 가사에 대한 사회적대안 없는 여성보호조항 삭제는 반대한다

여성의 야간휴일근로, 연장근로 규제를 소위 '남녀평등'이라는 측면에서 완화해야 한다는 논리는 더욱 이해하기 어렵다. 야간근로, 장시간노동이 전체 노동자를 얼마나 파괴해왔는지는 더 말할 필요조차 없다. 남녀가 평등하게 야간근로, 연장근로가 규제되도록 하는 것은 너무나 당연한 것이다.

그러나 이번 법개정은 남녀 모두를 야간근로, 장시간노동에 내몰리도록 하는 것이다. 남녀 노동자의 근로조건을 하향평준화한 평등일 뿐이다. 열악한 근로조건을 남녀 모두 똑같이 맞추는 것이 '평등'이라면 무슨 의미가 있는 것인지 의문스럽다. '남녀평등'을 위한 법개정이려면 여성의 야간휴일연장근로 규제를 풀 것이 아니라 남성의 야간휴일연장근로를 제한하고 노동시간단축을 빨리 추진해야 마땅하다. 그러나 그것은 나중에 미루고 여성의 시간규제를 푸는 것이 과연 '남녀평등'을 위한 법개정으로 볼 수 있는지 의아할 따름이다.

또한 야간휴일근로, 연장근로의 완화로 여성의 고용을 확대하고 고용상의 불이익과 차별을 해소할 수 있을 것이라고 보지 않는다. 이미 여성은 고용에서 우선해고되고 신규고용도 90% 이상이 비정규직이다. 그동안 여성고용을 기피하는 주요인은 여성노동에 대한 부당한 평가, 임신과 출산, 모성보호에 대한 사용자의 부담이 오히려 더 큰 요인이었을 것이다. 이 법의 완화가 고용 확대, 차별해소의 효과보다는 장시간 노동을 유발하는 악영향의 요인이 현실에서 더 크게 나타날 것이다.

만일 야간휴일근로, 연장근로 규제와 같은 여성보호조항을 이유로 사용자들이 여성의 고용을 기피하고 불이익과 차별을 정당화하고 있다면, 이는 모성보호 조항에 대해서도 마찬가지이다. 그렇다고 사용자의 논리를 거들어 여성보호와 모성보호를 축소할 것이 아니라 여성노동자에게 주어진 최소한의 권리를 지키면서 차별과 불이익에 대항해 투쟁해야 하는 것이지 법을 완화해서 해결할 문제는 아니다.

또한 여성노동자의 가사와 육아부담이 여전한 상태에서 이에 대한 아무런 사회적 대안없이 야간휴일근로, 연장근로를 확대하는 것은 여성들의 장기근속을 어렵게하고 퇴직요인으로 작용할 것이다. 여성의 야간근로, 노동시간연장이 가사와 육아문제를 여성에게만 맡기는 현실의 성역할분업을 완화시키기 보다 당장에는 가사와 육아문제를 해결할 길 없는 여성들의 퇴직을 촉발할 것이다. 성역할분담을 완화하기 위한 육아지원조치등 사회적 대책이 선행되는 것이 법개정의 전제조

건이 되어야 한다.

또한 노동시간규제를 푸는 이번 법개정이 민주당의 논리처럼 “여성노동자가 자유롭게 노동할 권리를 보장”하는 것이 아니라 오히려 “여성노동자의 장시간노동을 하지 않을 권리를 박탈”하는 것이다.

3. 이후 투쟁방향

○ 민주노총은 아직 이후 투쟁방향에 대해 조직적으로 결정한 바가 없다. 8월 초에 법개정에 대한 평가회를 갖고, 그것을 토대로 투쟁방향을 세워 조직적으로 결정한다는 계획이다.

○ 그러나 정부와 재계가 이미 생리휴가폐지의 입장을 고수하고 있고, 당장 하반기에 있을 노동시간단축 논의 과정에서 이를 관철시키려 할 것이기 때문에 생리휴가폐지 저지투쟁을 적극 전개해야 할 것으로 보고 있다.

○ 여성관련노동법 개정투쟁은 여성들만의 투쟁이 아니라 민주노총 전체의 투쟁으로 확대시켜 재개정투쟁을 전개할 것이며, 근로기준법 전반에 대한 재개정투쟁과의 연계선상에서 함께 진행하게 될 것이다.

○ 또한 개악된 근기법 중 63조(사용금지)와 70조(갱내근로 금지) 관련해서는 이후 시행령 개정이 적극적으로 대응하여 시행령을 강화하도록 하는 방향으로 투쟁해야 한다는 의견이 지배적이다.

○ 공동투쟁본부를 구성하는 부분 역시 민주노총의 주요 의사결정기구에서 조직적인 논의 과정을 통해 검토될 것이다.

Ⅲ. 여성노동법개악 토론회 자료

【토론편3】

근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준) 결성과정

지역노조연대회의 의장 김정호

지역노조연대회의는 지난 7월14일 '근로기준법개악 저지 및 노동기본권 쟁취를 위한 간부 토론회'를 개최했다. 이 자리에서 연대회의는 '근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준)'으로 전화했다. 연대회의는 이 자리에서 7월18일 근로기준법 개악에 대한 대응과 하반기 근로기준법 개악의 움직임에 대한 대응, 그리고 작년 10월 입법된 '비정규직 노동자 관련 국회 청원된 법내용'에 대한 관철등을 위해서 투쟁을 전개하자라는 의견들을 모았다.

그런데 7월18일 근기법이 개악되었으며, 최근 주5일근무제 도입을 빙자한 근기법개악의 움직임들이 가시화되고 있다. 따라서 '근기법개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준)'은 하반기에 진행될 근기법개악의 움직임이 '신자유주의 구조조정의 일환인 노동분할정책'으로 규정할 수밖에 없다. 특히 하반기 근기법이 개악된다면 여성의 현장(영세, 여성, 비정규직등)은 피폐화될 것이라는 예상도 같이 했다. 따라서 '...투쟁본부(준)'은 영세, 여성, 비정규직 노동자들의 생존권이 송두리째 위협받을 것, 그리고 향후 지역노조 조직화의 미래의 운명이 달린 문제로 판단할 수밖에 없다.

단위노조 또는 단위사업장의 비정규직 투쟁과 영세, 여성, 비정규직등. 지역노조가 차별을 갖는 내용의 기준은?

지역노조연대회의 소속 사업장의 현장은 근로기준법이 준수되고 있지 못하다. 또한 4인이하 사업장은 아직도 근기법 중 많은 조항(약70조)이 적용되지 않고 있다. 하반기에 개악될 근기법을 현장과 연결할 수 있는 유일한 고리가 지역노조일 것이다. 물론 자본의 분할 정책에 놀아날 소지가 있는 정규직 도는 적극 같이 함께 해야할 것이다. 사실 정규직 또는 노동조합이 조직되어 있는 곳은 그동안 근기법보다 나은 수준의 근로조건에서 일해왔고 앞으로도 근기법보다는 나은 조건에서 일을 할 수 있기 때문에 근기법이 개악된다고 해서 별다른 동요가 일어나진 않을 것이다. 소소이지만 하반기 근기법 개악에 대해서 그나마 지속적이고, 안정적으로 투쟁을 전개할 수 있는 조직이 바로 '...투쟁본부(준)'일 것이다.

'...투쟁본부(준)'은 하반기 근기법 개악의 투쟁이 현장의 조직화와도 바로 직결되어 있는 문제이기 때문에 자기 일로 받아 안을 수 있을 것이다.

그동안 총연맹과 연맹, 지역본부의 일관성있는 비정규직투쟁을 '미조직특위'가 이끌어왔다. 하지만 사실 당면 비정규직 투쟁사업장의 성과와 정규직 노동자들과의 책임지는 연대는 노력하는 것과는 무관하게 혼란에 혼란을 거듭하고 있다. 그것이 체계(통로)의 문제이건, 투쟁의 위상의 문제이건 현재 우리 노동조합운동의 냉정한 현실이다. 그만큼 기업내의 자기이익에 철저하게 복무할 뿐 계급성이라고곤 찾아보기 힘든 것이다. 그렇다면 하반기 근기법 개악투쟁에 현 정규직 노동자들이 당당하게 나설 수 있겠는가? '나설 것이다'와 '나서지 않을 것이다'를 얘기하는 것이 이상할 수 있겠지만 전술을 짜는데 있어서는 많은 변화를 가지고 온다. '나서지 않으면 나서게 해야지..', '나서지 않기에 우리의 조직된 핵심대오가 필요해!'와는 다른 것이다.

각 단위 내에서의 비정규직 투쟁은 투쟁하는 동지들이기에 안정적인 연대가 가능할 것이다. 물론 그만큼 단위투쟁에도 결함을 해야할 것이다. 그리고 하반기 근기법 개악이 바로 전체 노동자의 문제라는 것을 각인시켜내는 훈련이 필요하다.

근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준) 이후 일정

- 7월26일 : 근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준) 향후 전술회의
- 7월31일 : 근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준) 1차회의
- 9월 1일~2일 : 근로기준법 개악저지와 노동기본권 쟁취를 위한 투쟁본부(준) 조합원 수련회(결의대회)

Ⅲ. 여성노동법개악 토론회 자료

【토론내용】

비정규직을 양산하는 주5일제 근무, 여성노동자에게 치명적이다!

발제자들의 발표 이후에 약 1시간 30분에 걸쳐 질의와 토론이 이어졌다. 먼저 민주노총이 여성노동법개정 연대회의(이하 연대회의)를 탈퇴하고 모성보호법안에 대한 상반된 주장을 하게 되었는지 이해가 안된다는 질문이 나왔다. 이에 대해 김은주 대학노조 여성위원장은 소수 연맹을 제외하곤 여성 담당자들이 다른 업무를 병행하는 것이 현실이라고 밝히면서 이런 상황에서 여성 담당자들도 상황을 잘 몰랐다고 하였다. 여성보호 조항에 대한 삭제가 들어있지 않은 연대회의의 입법청원안을 통과시키자는 방향으로 투쟁을 하고 있는 줄 알았다고 한다. 그런데 4월부터 나온 연대회의의 입장이 '(여성보호조항 삭제가 포함되었음에도) 국회 환경노동위 안을 조속 통과시켜라'인 것을 보고 투쟁 기초에 문제가 있다고 느끼기 시작했다고 하였다. 각 단위의 여성담당자의 의견이 제대로 반영되지 않으면서 문제가 이상하게 꼬이기 시작했다는 것이다. 덧붙여 김 위원장은 이번 일을 계기로 연대의 원칙에 대해 고민하게 되었다고 하였다. 연대회의가 처음부터 근로기준법 개악에 동의하는 입장이었는지, 아니면 민주당과의 입법 논의 과정에서 입장이 바뀐 것인지에 대한 질문이 있었다. 이에 대해 서울여성노조 정양희 위원장은 작년 7월부터 민주노총과 다른 단체들간에 이견이 있었는데 2001년 4월 경총과 연대회의간의 모성비용 논쟁이 벌어지면서 근로기준법 개악에 대한 논의는 아예 묻혀버렸다고 하였다. 또한 서울여성노조가 연대회의에 참여하여 탈퇴할 때까지 근기법 개악 부분에 대한 어떠한 검토 요청이나 논의를 제안받은 적이 없었다고 하였다. 대학노조 김은주 위원장은 8월 25일 발의된 한명숙 의원안에 이미 근로기준법 개악안이 있었음에도 그 문제점에 대한 논의가 전혀 이루어지지 않았다고 하였다. 근로기준법의 후퇴라는 심각한 사안에 대해 어떻게 여성계, 노동계 내에 공론화된 논쟁이 있을 수 없었는지 이해할 수 없다고 하였다.

과건철폐공대위의 김도형씨는 연대회의의 논리는 결국 모성보호라는 대를 위해 소를 희생하자는 논리인데, 사실 모성보호조차 부분적으로만 보장되는 법안에 대해 "일부가 누락돼서 안타깝다"라고 환영하는 것은 심각한 모순이라고 지적하였다. 산후휴가 30일 연장, 육아휴가 유급화 외에 청원안의 대부분이 삭제되고 이조차 고용보험에 가입한 39%정도의 사업장에 소속된, 피보험기간이 6개월 이상된 노동자에게만 적용된다는 것이다. 사실 여성노동운동은 90년대 초반부터 비정규직의 문제에 대해 인식하고 파견법 반대투쟁, 탄력적 근로시간제 반대등의 선도적 투쟁을 했는데, 비정규직 여성노동자에게 치명적인 이런 개악에 동의하게 된 것인지 이해가 안된다는 질문이 있었다. 이에 대해 정양희 위원장은 90년대 초반부터 신인사제도 도입과 비정규직 비중이 늘어났는데, 이는 여성에 대한 차별을 제도화하는 것이었다고 하였다. 그렇기에 여성노동운동에서 비정규직 문제가 주요 화두로 등장했으나 김대중 정권 출범이후 정권의 개혁에 대한 과신 때문에 이렇게 방향을 선회한 것으로 보인다고 하였다. 연대회의 소속 단체들이 현재를 개혁국면으로 보고 있기에 끝까지 정권과의 협의를 통한 입법에 속박당한 것이라는 지적도 있었다.

노동시간 단축과 생리휴가를 맞바꿀 순 없다.

이어서 하반기 여성노동권 쟁취 투쟁을 어떻게 할 것인가에 대한 토론이 있었다. 대학노조 김은주 위원장은 몇일전부터 정권이 주5일 근무제 시행을 발표하고 있는데, 노동시간 단축과 생리휴가 폐지, 월차폐지가 세트론 논의되는 것은 우려스럽다고 하였다. 노동시간 단축과 생리휴가, 월차는 전혀 별개의 문제임에도 노동법 개악은 항상 맞바꾸기 식으로 논의되는 것이 문제라고 하였다. 노동시간 단축과 생리휴가 폐지의 교환을 '해

불만한 거래'로 인식케하는 이런 논의 구도 자체를 바꾸는 것이 관건이라고 지적하였다. 더욱이 생리휴가가 사무직, 생산직, 전문직중 여성노동자들에게 각기 다른 이해관계로 나타나기 여성노동자 내부에서도 균열이 있기 쉬운 것이므로 더욱 어려운 투쟁일 것이라고 하였다. 주 5일 근무 대신 생리휴가를 포기하라고 하면 흔들릴 여성노동자도 많을 것이라는 것이다. 게다가 민주노총 내에서도 생리휴가 문제를 전체적인 노동유연화라는 맥락에서 보지 않고 주 5일 근무하면 하루짜리 생리휴가야 포기할 수 있는 것이 아니냐는 말도 나오는 상황이라는 것이다.

이에 대해 김도형 변호사는 법정근로시간 단축 투쟁은 정규직 노동자에게만 해당되는 것으로 노동자내의 분열을 더욱 가속화시킬 뿐이라고 하였다. 정규직 노동자가 토요일에 쉴 권리를 위해 비정규직 노동자의 유일한 휴일인 생리휴가, 월차휴가를 폐지하는 것은 노동운동에서 있어서는 안될 일이라는 것이다. 오히려 실질근로시간 단축을 위해 연장근로 제한을 위한 투쟁을 벌이는 것이 정규직, 비정규직 모두를 위한 올바른 투쟁이 아닌가라고 제안하였다. 토론자들은 지금의 노동시간 단축논의가 일부 노동자들만을 위한, 전체 노동자의 노동조건을 악화시키는 방향으로 흘러갈 위험이 매우 크다는 것을 지적하면서, 여성노동권 쟁취를 위한 투쟁이 노동유연화 저지 투쟁, 노동법 개악 저지투쟁의 흐름속에서 진행되어야 한다고 정리하였다.

