

1. 들어가며

최근 급격한 저출산 고령사회로의 변화와 소득과 고용불안정의 확대, 사회안전망의 한계, 가족형태의 다양화 등에 따른 중장기적 전망을 제시하는 국가정책(저출산고령사회기본계획, 건강가정기본계획, 여성인력개발종합계획 등)들이 잇달아 발표되고 있다. 이러한 계획에 널리 포함되고 있는 정책 과제들 중 하나가 ‘일·가족 양립지원’¹⁾이다.

노동부는 일과 가족 양립에 대한 사회적 요구가 높아지는 상황에서 일하는 엄마의 노동시장 이탈을 방지하고, 기업 생산성 제고와 국가 인적자원 활용을 높이기 위해 ‘일·가족 양립지원제도의 법제화를 추진중이다. 남녀 노동자가 일과 가족 생활을 균형있게 유지하도록 국가와 기업의 지원을 확대하는 것 그 자체는 재론할 여지없이 바람직한 정책이다. 그러나 무엇보다 현상과 본질을 제대로 파악하는 것이 중요하다. 성별분업 해소 차원에서 그리고 접근성이 용이하도록 제도하는 것이 무엇보다 중요한데, 정부 부처간 경쟁 속에서 업무성과를 위한 졸속적 법안 도입이 아닌가하는 우려섞인 목소리가 나오는 것이 무엇 때문인지 생각해 봐야 한다. 현실은 변화하지 않는데 법만 우후죽순처럼 만들어지는 것에 대한 불만이다.

맞벌이 부부는 아이 키우기 힘들다. 오죽하면 우리 사회가 1.08%의 합계 출산율을 자랑하고 있을까? 일하는 부모들은 아이 맡길 곳이 없어 전전긍긍하며, 일과 가족 사이에서 갈등하며, 아이에 대한 죄책감에 힘들어 하고 있다. 특히 여성은 일과 육아, 가사, 노인부양 등의 이중삼중의 고통을 견디지 못하고, 출산·육아를 위해 일을 그만두는 M자형의 취업곡선을 여전히 가지고 있다. 사회가 책임지지 않고, 오직 개인에게 맡겨진 이런 현실 속에서 아이 낳기는 거부되고 있는 것이다.

* 민주노총 여성부장(chusheng@hanmail.net).

1) 현재 법령은 ‘일과 가정 양립지원법’이다. 그러나 단순한 집의 개념보다는 ‘가족’의 개념에서 접근하기 위해 이번 자료에는 ‘가정’을 ‘가족’으로 명시했다.

지난 2006년 10월경부터 노동부는 노동계, 여성단체, 학자를 포함한 일과 가족 양립 지원법 제정 TF회의를 꾸리고 현재까지 3회에 걸친 논의를 진행하고 있다. 다음은 구체적인 법안 내용에 대해 살펴보기로 하자.

II. 일과 가족 양립지원제도의 법제화, 어떻게 볼 것인가?

현재 TF팀에서 논의된 내용은 ‘육아기 근로시간단축제’와 ‘배우자 출산휴가제’, ‘육아 휴직·육아휴직 근로시간단축제 분할사용’ 등이며, 법안의 틀은 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 촉진에 관한 법률」로 개정하며 일과 가정 양립을 별도의 장으로 만든다는 것이다.

‘육아기 근로시간단축제’의 경우, 단축근무형태, 급여지급 여부, 사업주에 대한 장려금 지원여부, 기타 근로조건을 어떻게 규정할 것인가가 쟁점사항이다. 이 법은 육아휴직을 유연하게 사용하도록 하여 노동자, 사용자 모두에게 부담을 줄일 수 있는 현실적 대안이 될 수 있다. 특히 여성의 경우, 출산·육아로 인한 노동시장 퇴출을 지금보다는 개선할 것으로 보인다. 그러나 현재 우리나라의 전일제 육아휴직제 사용률이 낮은 현실을 잘 파악하고 대처하지 않는다면 이 법 또한 현실에서의 실효성이 떨어지거나, 오히려 탄력근로, 임시직, 파트타임 등 열악한 고용형태가 혼재되어 있는 속에서 임신, 출산, 육아를 이유로 한 여성의 단시간 노동이나 비정규직 고용을 조장하는 결과를 초래할 수도 있어 신중한 검토가 필요하다고 본다. 또한 제도 사용이 정규직·대규모 사업장 노동자에게만 허용될 가능성이 높고, 지금의 육아휴직제도와 마찬가지로 비정규·중소 영세 노동자들이 소외되는 문제를 감안하여 모두에게 적용될 수 있는 측면에서 논의를 전제로 해야 한다는 것이다.

노동조합 내부의 다양한 논의가 아직 시작되지 않은 상황이지만, 전일제 육아휴직의 자격기준과 동일하게 생후 3세 미만의 영유아를 보육하는 노동자를 대상으로 총 1년 이내에 사용하는 것이 외국 사례와 ‘국가공무원 부분근무제²⁾’의 내용을 기본 모델로 해서 논의되고 있는데, 노사간의 마찰을 줄이기 위해서 노동시간 단축근무시간(법정노동시간의 1/2, 1/4 등이거나 총노동시간 명시 등)을 구체적으로 명시하고, 최종 선택권을 노동자에게 부여하는 방향으로 결정되어져야 한다. 향후 사용기간을 확대하는 방향으로 발

2) 2005.3.10~12.31까지 2개 기관(경찰청, 국세청)에서 14명(여 12명/남 2명) 이용. 대부분 2~3개월 기간 동안 주당 30~32시간 근무 이용(노동부 자료).

전해야 할 것이며, 임금과 퇴직금 정산시 불이익을 받지 않도록 설계되어야 한다. 또한 업무 복귀시 불이익을 받지 않도록 해야 한다. 줄어든 임금을 보충해 줄 수 있는 급여지원이 반드시 이루어져야 한다. 또한 대체근로 필요에 따른 사업주에 대한 장려금 지원도 필요하다고 본다.

‘배우자 출산휴가제’는 기업이 통상적으로 1~5일간의 휴가를 실시하고 있는 점을 고려하여 최소 ‘3일’을 무급으로 하는 것을 필요로 한다는 것이 노동부안이다. 그러나 경총은 이 최소한의 안마저 인정하지 않고 있다. 부모가 되는 평생에 한두번 있을 법한 휴가와 관련해서 말이다. 강제적이며 실효성의 측면에서 벌칙과 급여지급은 필수이다. 유급이 아닌 배우자 출산휴가제는 무의미한 것이다.³⁾ 한국여성민우회의 경우, 배우자 출산휴가제를 근로기준법에 명시하는 것에 대한 입장을 피력하고 있다. 휴가기간과 관련해서 2000년 민주노총 요구안이 ‘유급 7일’임을 상기해 보면 이 또한 쟁점이 될 것이다. 또한 모성휴가와 육아휴직제도의 명칭을 부모휴가제로 바꾸는 것에 대한 고민이 필요하다.

노동부는 애초에 일과 가족 양립지원법을 독립적인 법안으로 추진한다는 입장이었다. 그러나 대선을 앞둔 올해 국회일정을 감안하여 남녀고용평등법을 전면 개정하고, 일과 가족 양립을 별도의 장으로 첨부한다는 것으로 지난 1월 회의에서 입장을 바꿨다. 오는 6월 임시국회에서 법안을 올릴 계획으로 법안 마련을 진행하고 있다. 지금까지 얘기한 바와 같이 2~3가지 신규법안을 가지고 별도 법을 만든다는 것은 애초에 무리한 작업이었다는 것을 반증하고 있다. 누구를 위한 일과 가정 양립이며, 현실에서 무엇이 문제인지 명확한 진단이 없이 각 사회주체들이 모여서 한번 만들어보자는 식이었다. 무엇보다 중요한 노동시간 단축에 대한 어떤 입장으로 피력하지 못하고 있는 것이 현재 수준이다. 큰 틀에서 준비하고 있지 못한 ‘일과 가족 양립’이 우리 사회의 주요 의제로서 사회적 패러다임 변화를 이끌어낼 수 있을지 의문이다.

Ⅲ. 노동조합의 준비와 과제

그렇다면 노동조합의 일과 가족 양립에 대한 대응전략은 무엇인가를 되짚어봐야 할 것 같다. 준비되어 있지 않기는 노동조합도 마찬가지이다. 특히 노동조합 내에서도 ‘일과 가족 양립’의 요구는 여성이 먼저 제기할 수밖에 없는 구조이고, 여성이 이 문제의 직접 당사자로 인식되어 있다. ‘일’과 ‘가족’을 둘다 반드시 병행해야 하는 것은 남녀가

3) 배우자 출산휴가에 대해 스웨덴은 10일, 영국은 2주, 덴마크 2주 모두 유급으로 주어진다.

아니라 우리 사회에서는 여전히 ‘여성’이라는 것이다. 그러나 여성은 노동조합 내에서도 세력화되어 있지 않고, 목소리가 작다보니 이 문제가 노동조합의 주요한 전략으로 인식되지 못하고 있다.

또 하나는 ‘일’의 부분에서 제대로 보장받지 못하고 있는 여러 가지 문제들 때문에 ‘가족’과의 병행은 해결해야 할 우선순위에서 밀려나고 있는 것이다. 노동자들의 노동3권을 보장하기 위한 제도 개선과 투쟁이 우선이다 보니, 가족의 문제는 여전히 뒷전인 것이다. 더욱 어려운 조건에 처해있는 사회양극화의 핵심인 비정규직 문제, 노동자성도 인정받지 못하는 특수고용노동자들의 문제 등이 바로 그것이다. 노동조합이 해결해야 할 무수한 과제들 속에서 밀려나고 있는 것이다. 민주노총은 내부적으로 시간외노동, 총노동시간 제한, 연월차휴가 소진 등을 지침으로 내리기도 했지만, 고용불안 속에서 장시간 노동의 포로가 되어 있는 노동현장은 꿈쩍도 하지 않고 있다. 사회적 논의로 압박하고 있지만 기업 입장에서선 여전히 ‘비용’이라는 측면에서만 인식하고 있다.

인간다운 삶의 질 향상을 위해서 돌봄노동은 남녀 모두의 권리이자 의무이다. 다른 나라의 경우를 보더라도 사회경제적 환경의 차이나 복지제도의 차이가 존재하더라도 양성평등 문화의 정착을 통해 일과 가족 양립이 가능하도록 보육서비스와 휴가제도, 그리고 노동시간 단축에 대한 논의가 중심이 되고 있으며, 노동조합도 이에 대한 대응전략을 마련해야 한다. [11]

		출산율	사회문화적·정책적 요인
상대적 고출산 국가	북유럽 국가(스웨덴, 핀란드, 덴마크, 노르웨이)	1.6~1.8명	*양성평등 문화정착 *일·가족 양립이 가능한 사회적 환경 및 지원제도 -사회적 지원제도 정착(출산·육아휴가 등) : 프랑스, 스웨덴 -유연한 노동시장 구조(탄력적 시간근무제, 구직취업 용이 등) : 미국 -공보육제 확립 : 프랑스, 스웨덴 -저가의 보육서비스시장 : 미국 *양육부담 경감(수당제도 발달, 높은 소득대체율 유지) : 미국 제외 *이민자 수용, 다양한 가족 수용(혼외출산 등) 증가
	불어권 국가(프랑스, 벨기에, 룩셈부르크)	1.9명 수준	
	영어권국가(미국, 호주, 캐나다, 뉴질랜드)	1.6~2.0명	
상대적 저출산 국가	남유럽 국가(이탈리아, 스페인, 그리스)	1.1~1.3명	*가부장적 사회문화 환경(전통가톨릭 문화, 유교주의 등) *일·가족 양립이 어려운 사회적 환경 -불안정한 노동시장 구조(출산후 노동시장 재진입 곤란, 고용불안 등) -육아휴직 활성화 미흡 -보육서비스 제공 미흡(시설부족, 고가의 이용료 등) *양육부담 증가(수당지원 미흡, 출산~분가까지 부모 책임)
	독일어권 국가(독일, 스위스, 오스트리아)	1.3~1.4명	
	일부아시아권 국가(한국, 일본, 싱가포르, 대만, 홍콩)	1.3명 미만	

주 : 관계부처 합동(2006. 6), 「저출산 고령화 사회기본계획 시안」.