

“모성보호정책 뿌리부터 바꾸자”

여성연구소 박숙자씨 제기...여성편중 아닌 부모·국가 공유 중심으로

김미경 기자

생리휴가 강제규정을 폐지하는 대신 출산과 육아에 따른 비용부담을 고용보험 등의 형태를 통해 국가가 함께 지도록 하자는 등의 내용을 뼈대로 한 새로운 '모성보호' 대안이 제시됐다.

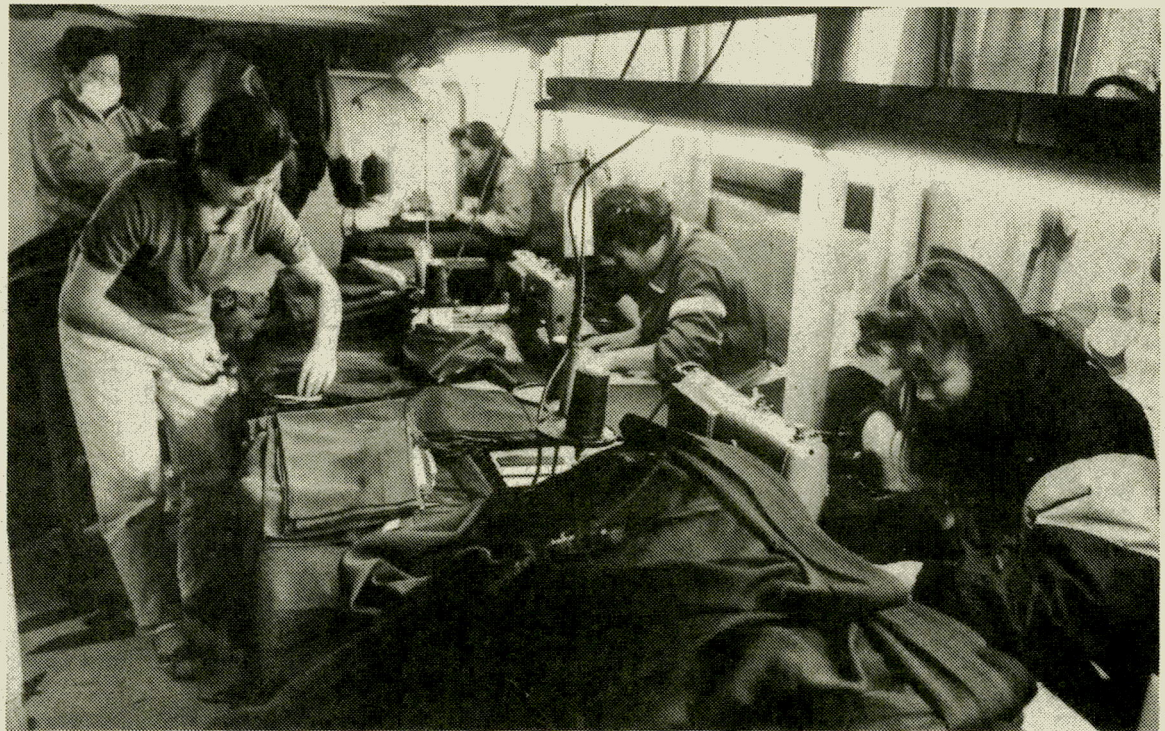
특히 이 안은 여성노동자에게만 적용되는 '모성보호'를 '출산권 보호' '부모의 양육권 보호' 등으로 바껴 남녀노동자 모두에게 적용될 수 있도록 해야 한다는 내용도 담고 있어 주목된다.

6일 열린 '여성과 직업' 심포지엄(연세대학교 여성연구소 주최)에서 '모성보호정책의 문제점과 대안'에 대해 발표한 연세대 여성연구소 박숙자 상임연구원은 '모성보호의 범위를 축소하는 대신 남녀노동자 모두의 자녀양육 권리를 중시하는' 방향으로 변화하는 세계 각국의 모성보호정책 추세에 맞춰 우리나라 모성보호정책이 새롭게 자리매김해야 한다는 데 초점을 맞추고 있다.

기존 모성보호 조치들을 '출산권 보호' '부모의 양육권 보호' '기본적인 노동자 보호' 조치로 새롭게 분류한 박 연구원은 생리휴가는 '기본적인 노동자 보호'로 바 강제규정을 폐지할 것을 제안하고 있다.

박 연구원은 “생리는 작업환경에 따라 영향을 미치는 정도가 다르기 때문에 강제규정으로 보다는 직종에 따라 단체협약에 의해 무급 유급여부를 결정할 수 있도록 해야 한다”고 주장했다.

대신 '출산권 보호' 조치를 △임신 중 1일 '태아검진 휴일제도' 실시 △ILO 규정대로 출산휴가를 3개월로 상향



여성노동자에게만 해당되는 것으로 인식되던 작업장에서의 '모성보호'조치가 남녀노동자 모두의 자녀양육 권리확보 차원으로 확대돼야 한다는 새로운 주장이 제기되고 있다.

조정 △남성노동자에게 7일 이내의 출산간호휴가 법제화 등으로 강화할 것을 제안하고 있다.

또한 자녀양육과 관련한 육아휴직제와 보육제도는 따로 '부모의 양육권 보호조치'로 개념화해 여성노동자만이 아니라 남성노동자에게도 적용하는 규정으로 해야 한다는 점을 강조하고 있다.

특히 이번에 제시된 대안의 핵심 부분은 비용조달문제다. 현재 출산휴가·보육시설 등 모성보호에 소요되는 비용은 거의 전적으로 사용자가 부담하도록

돼 있어 기업들이 적극적인 실시의지를 보이지 않을 뿐 아니라 여성노동자를 꺼리는 주요한 요인이 되고 있다는 것이다. 따라서 모성보호 비용에 대해 △맞벌이 가족이 실제 지불한 보육비용에 대한 소득세 감면혜택을 부부 모두에게 적용하고 △수혜자·사용자·국가·고용보험에 의한 공동부담으로 해 최소한 비용의 2/3가 보장될 수 있도록 하며 △연차적으로 국가의 부담률을 높여갈 것 등을 제안하고 있다.

우리나라 모성보호정책은 지난 53년

제정됐던 근로기준법에 '모성보호' 규정이 첫 명시되면서 시작돼 △61년 개정된 근로기준법에 산후 30일의 강제휴가 규정 첨가 △88년 4월 시행된 남녀고용평등법에 육아휴직과 보육시설의 설치 규정 명문화 △95년 7월 시행된 고용보험법에 90일 이상 육아휴직을 주는 사업자에게 국가의 육아휴직 장려금 지급 규정 삽입 △95년 8월 개정된 남녀고용평등법에 남녀공무원 모두 육아휴직을 신청할 수 있는 규정 신설 등의 과정을 거쳐 발전해왔다.