

남녀고용평등법 정착화

김 윤 덕 <본원 원장>

I. 의 의

지난 30여년간 우리나라는 고도의 경제성장과 급격하고 지속적인 사회변천을 경험했고, 이러한 가속도적인 사회변동은 현재도 계속되고 있습니다. 이처럼 전 산업에 걸친 성장과 변화는 또다른 측면에서 왜곡된 사회구조와 지체현상을 수반하였다고 볼 수 있습니다. 즉 대외의존적인 수출경제정책은 고도의 경제성장과 국민경제의 규모를 확대시킨 반면, 저임금과 많은 소외계층이 확대되었다고 볼 수 있습니다. 특히 여성은 경제활동참가율의 증가와 산업발전의 기여도라는 측면에서 분명히 양적인 성장을 하였음은 주지의 사실입니다. 그럼에도 불구하고 여성노동력의 절대다수가 저임금의 생산직노동과 하위사무직, 그리고 도시비공식노동에 편중되어 있으며, 심지어는 매춘을 업으로 하는 서비스직에 진출하는 등 여성노동의 왜곡현상이 매우 극심하게 나타났습니다.

우리나라 여성노동자는 주로 생산직노동에 참여하고 있고, 사무직에서는 하위직과 저임금직을 차지하는 것이 보편적인 현상입니다. 또한 여성노동자들은 채용, 승진, 배치 등 고용의 전 과정에서도 성을 이유로 한 차별이 자행되고 있는 실정입니다. 이처럼 전통적인 남녀차별의 관행이 여전히 작업장에서 존재함으로써 직위에서는 '남성우위—여성하위', 또는 직종에서는 '성 분리에 따른 특정 직종의 여성화' 등의 논리가 발생하였다고 할 수 있습니다. 이는 여

6 기초강연

성고용의 팽창만으로는 여성의 지위 또는 보상에 거의 아무런 영향도 미치지 못했음을 알 수 있습니다.

이러한 여성노동자의 현실은 여성근로자가 평생노동권을 향유할 수 있는 제도적 장치가 미비했기 때문이며, 일부 제도가 마련되어 있다해도 실제 관행에서는 차별을 받고 있기 때문입니다. 이처럼 여성노동에 대한 부당한 처우를 개선해야 한다는 요구가 높아짐에 따라 1988년 4월 1일부터 남녀고용평등법이 제정, 시행되기에 이르렀습니다.

헌법 전문에서 뿐만 아니라 근로기준법 제5조에 ‘작업장에서의 남녀평등’을 규정하고 있음에도 불구하고, ‘왜 남녀고용평등법이 필요한가?’라는 의문이 있을 수 있습니다. 그러나 여성근로자의 구체적인 현실을 볼 때 위의 규정들은 거의 지켜지지 않고 있는 실정입니다. 따라서 작업장에서 실제적인 남녀평등을 실현하기 위해 보다 구체적인 규정이 필요하다고 하겠습니다. 그러므로 남녀고용평등법은 작업장에서의 차별금지를 구체적으로 규정하고 여성들에게 사회적으로 모성기능의 보호를 명시하고 있는 것입니다.

이러한 남녀고용평등법은 1차 개정을 거치면서 몇가지 점에서 현실화되었다고 할 수 있습니다. 특히 동일노동, 동일임금의 명문화는 차별의 가장 핵심부분의 철폐를 전 사회에 선언했다는 점에서 큰 의미가 있다고 할 수 있습니다. 그러나 개정된 남녀고용평등법의 정착화가 되기에는 아직 몇가지 부분을 정리할 필요가 있습니다.

그러므로 본 토론회의 목적은 첫째, 본 법의 실효성을 제고하기 위한 실제적인 지침을 제시하는데 있습니다. 둘째, 동법의 홍보라는 점을 들 수 있으며, 셋째, 남녀차별에 대한 사회적 인식의 확산을 위해 적용대상인 근로여성, 사업주는 물론 일반인들을 대상으로 ‘무엇이’, ‘왜’ 고용차별이 되며, 그 구제책은 ‘무엇인지’에 대해 홍보함으로써 남녀평등한 사회의 토대를 마련하는데 궁극적인 목적이 있다고 할 수 있습니다.

이제 남녀고용평등법이 ‘왜 필요한가?’에 초점을 맞추기 보다는 ‘어떻게 정착화 할 것인가?’에 중점을 두어 토론회가 전개되어야 할 것입니다.

II. 고용평등과 여성의 발전

우리나라 국민은 기본권으로서 ‘노동의 권리’를 갖고 있습니다. 따라서 여성도 인간으로서 당연히 노동의 권리를 가지며, 이는 제도적으로 보장되어야 합니다. 그런데 현실적으로 여성은 남성에 비해 작업장에서 항상 차별적 대우를 받아 왔으며, 그에 대한 제도적 장치 역시 미비한 수준이었다고 할 수 있습니다. 이에 대해 현대사회는 여성의 노동참여를 저해하는 불평등한 여건을 개선하고자 하는 의지가 법을 통해 구체화되고 있는 추세에 있습니다.

선진 각국에서는 이미 여성의 고용보장과 차별금지를 목적으로 하는 다양한 정책이 있어 왔습니다. ILO는 1944년 「ILO목적에 관한 선언」, 1951년 「남녀 동일임금에 관한 조약」, 1952년 「모성보호와 관련한 조약」, 1975년 「여성근로자의 기회, 대우의 균등을 촉진하기 위한 행동계획과 선언」, 1981년 「남녀 노동자, 특히 가족적 책임이 있는 노동자의 기회균등에 관한 조약」 등을 통해 남녀고용평등의 실현을 주창한 바 있습니다. 또한 UN은 1949년 「인신매매나 타인의 매춘행위로 인한 착취의 금지조약」 이후 각종 여성차별 철폐를 위한 행동계획, 권고 등이 채택되어 왔습니다. 특히 1979년 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」이 채택되었으며, 우리나라 정부도 이에 서명한 바 있습니다.

미국은 1972년 포괄적인 평등법인 「공민권법」의 대폭적 개정을 통해 남녀차별의 구체적인 조항을 삽입하여 고용평등권을 보장하였습니다. 또한 영국 역시 1975년 「성차별 금지법」을 제정, 여성의 모집, 채용, 승진, 배치전환, 직업훈련, 해고 등과 관련한 차별을 금지한 바 있습니다. 이러한 선진각국의 평등고용보장은 여성의 생존권보장이라는 측면과 동시에, 남녀 동등한 인권보장의 토대를 마련하였다는 점에서 여성발전의 기초가 되었음을 분명히 지적할 수 있습니다.

우리나라는 급속한 산업화 혹은 경제발전이 이루어진 것으로 평가되는 지난 30년 동안에 여성의 노동력 참가는 일단 총체적인 수치상으로는 상당한 신장

세를 보였습니다. 그러나 이러한 수치상의 증거에도 불구하고 작업장에서의 여성노동자의 현실은 여러가지 문제점을 안고 있습니다. 첫째, 여성노동자의 직업구조를 살펴보면 채용과 승진 등의 제한으로 인해 생산직과 하위사무직에 집중되어 있음을 지적할 수 있습니다. 둘째, 여러 통계상으로 볼 때 여성의 근무년한이 길어지고, 여성근로자의 평균노동시간이 남성들보다 긴데도 남녀 임금의 격차는 좁혀지기보다는 더욱 넓어졌음을 볼 수 있습니다. 셋째, 사업주의 모성보호에 대한 인식부족으로 인하여 미혼여성에게 비해 기혼여성의 고용 기회가 상대적으로 제한되어 있는 실정입니다.

이러한 여성고용의 불평등을 시정하기 위해 1970년대 후반부터 고용평등의 제도적 장치를 요구하기 시작하여 1985년 본원에서 「여성고용촉진 법제에 관한 연구」를 하였으며, 그해 4월 ‘여성정책심의위원회’에서 본원이 작성한 「남녀차별 개선지침」이 권고사항으로 채택되었습니다. 이는 여성에 대한 사회적 인식의 시정이라는 선언적 의미를 지닌다고 할 수 있습니다. 그 후 1987년 10월 ‘남녀고용평등법’이 통과됨으로써 고용차별에 법적 구속력이 부여되어 고용평등의 기초가 마련되게 되었습니다. 이러한 고용평등법의 확립은 여성발전의 출발점을 제공했다는 점에서 큰 의미가 있으며, 비로소 남녀평등이 진일보하였음을 지적할 수 있을 것입니다.

Ⅲ. 남녀고용평등법의 정착화

제 1차 개정을 가진 남녀고용평등법이 정착화되기 위해서는 아직 세부적인 지침이 필요한 부분이 있음은 앞서 지적한 바 있습니다. 그러므로 동법을 정착화시키기 위해 첫째, 전반적인 근로현장의 고용차별 실태와 개선방향을 살펴보고야 할 것입니다. 이는 모집, 채용과 배치, 승진 등에서의 구체적인 차별실태를 살펴봄으로써 동법의 적용시 어떤제한점이 있는지 밝혀내기 위함입니다. 둘째, 작업장에서 동일한 학력, 경력, 직종임에도 불구하고, 사회적 관습때문에 여성이 낮은 수준의 임금을 받고 있는 것은 우리 헌법 전문에 명시하고 있는 남녀평등사상에 정면으로 위배될 뿐만 아니라 근로현장의 여성발전

을 저해하는 가장 큰 요인이라고 할 수 있습니다. 이의 해결을 위해 동법에서는 동일노동에 대한 동일임금을 규정하고 있으나 ‘어떤 것이 동일노동인가?’에 대한 세부적인 지침이 마련되어 있지 않으므로 본 토론회를 통하여 지침이 만들어져야 할 것입니다.

셋째, 동법은 남녀차별대우에 대한 대응방법으로 별직조항을 둠과 동시에, 분쟁조정절차도 같이 마련해 놓고 있습니다. 그러나 이러한 대응방법이 효과적으로 평가될 수도 있지만, 법 운용에 있어서는 몇가지 점에서 혼란의 소지를 가지고 있습니다. 특히 고용문제조정위원회에서 조정한 내용을 관계당사자가 이행하지 않을 시 강제조치가 없다는 점 등을 들 수 있습니다. 그러므로 분쟁조정체계의 활성화를 위해 차별의 유형별로 각각의 조정체계가 ‘어떻게 운영되어야 하는가?’에 논의가 전개되어야 할 것입니다.

넷째, 모성보호의 기능이라고 할 수 있는 탁아시설의 확대와 육아휴직제의 실시를 위한 제도적인 뒷받침이 되어야 할 것입니다. 그러나 모성보호에 대한 지원이 ‘남녀평등에 위배되는 것은 아닌가?’ 혹은 ‘남성에 대한 차별이 아닌가?’ 하는 의문이 제기될 수 있습니다. 그러나 이는 건강한 제2세대를 위한 조치로서 헌법상 보장된 법앞의 평등을 실천하기 위한 조항으로 인식되어야 합니다. 그러므로 이러한 ‘발상의 전환’을 위해 ‘어떤 형태’ 또한 ‘어떠한 지원체제’가 필요한지를 논의해야 할 것입니다.

마지막으로 동법의 정착화를 위해 관련된 여성계, 노동계, 경제계의 각 단체의 역할을 총괄적으로 정리함으로써 홍보와 더불어 여성근로자, 사업주 모두의 ‘인식의 한계’를 극복할 수 있도록 하여야 할 것입니다. 또한 남녀고용평등법이 상당히 선진적인 법임을 고려할 때, 각 단체가 ‘어떻게 가꾸어 가는가?’에 따라 정착화의 여부가 판단될 것입니다. 그러므로 남녀고용평등법은 단순히 여성의 발전만을 위한 법이기 보다는, ‘인권보장’이라는 점을 결코 간과하여서는 안될 것입니다.

IV. 결 어

이제 남녀고용평등법이 시행됨으로써 우리나라는 여성발전의 기초를 마련하게 되었다고 할 수 있습니다. 또한 남녀평등을 구체적으로 명시한 선진적인 법을 갖게 된 몇 안되는 국가에 들게 되었다는 것은 우리 여성의 힘이 크게 신장했음을 의미하고 있는 것입니다. 우리국민의 현실과 의식수준을 비교하여 남녀고용평등법은 분명히 몇단계 앞선 선진적인 법이라고 할 수 있습니다. 이처럼 현실과 법이 가지는 양자간의 폭을 좁히기 위해 계속해서 대안을 제시하고, 또 많은 노력을 하여야 된다는 점에서 우리는 이제야 ‘여성발전의 출발점에 서 있다’고 볼 수 있습니다. 그러므로 본 토론회가 남녀고용평등법의 정착화에만 목적이 있다기 보다는 2천만 여성발전의 시금적이 되어야 한다는 점에서 활발한 토론이 있기를 바랍니다.