

여성근로자의 건강관리

# 여성근로자를 위한 법과 정책



한국산업안전공단  
산업보건지원국 차장  
장은희

1960년대 이후 지속된 산업화정책과 기술혁신은 팔목할 만한 경제성장을 이룩하였고 이러한 성장의 배경에는 여성근로자들의 커다란 기여가 있었음은 주지의 사실이다.

특히 여성근로자는 신체적, 생리적으로 특수조건을 가지면서 다음

세대의 노동인력을 재창출하는 모성기능과 육아부담을 가지고 있어 특별한 보호가 필요로 되어 이에 나라마다 여성근로자에 대한 보호법이 여러가지 형태로 제정하여 근로조건 개선 및 복지향상을 위해 다각적으로 노력해 오고 있다.

## 1. 여성 근로자의 취업실태

### 가. 여성 경제활동인구 추이

지난 10년간 1985년도부터 1994년도까지의 경제활동인구 증가를 성별로 살펴보면 남성 경제활동인구는 9,617천명에서 12,167천명으로 2,550천명, 26%가 증가한데 비하여 여성경제활동인구는 5,975천명에서 8,159천명으로 2,184천명, 36%가 증가하여 남성보다 여성경제활동인구가 큰 폭으로 증가하고 있다.

이와같은 여성의 경제활동참여증가는 여성의 경제활동에 대한 의욕이 높아지고 여성의 취업기회가 확대되고 있음을 반영하는 것으로

첫째, 남녀고용평등법의 제정 시행 등 사회적인 여건변화에 따라 여성의 경제활동을 긍정적으로 보는 방향으로 사회전반의 의식이 크게 변화하였고,

둘째, 내구재소비의 급증을 비롯한 소비수준의 향상과 함께 추가적 소득에 대한 욕구가 강화되어 여성의 경제활동에 대한 동기를 유발하고 있으며,

셋째, 출산율의 급격한 저하와 함께 30대 여성의 육아부담이 가벼워지고 또한 가사노동을 대신해 주는 가전제품의 보급확대는 기혼여성을 노동시장에 적극적으로 참여시키는데 기여하였으며

넷째, 산업구조의 고도화와 인력부족에 따라 여성노동을 필요로 하는 분야가 확대되고 특히 기혼 여성에 대한 수요가 확대되고 있기 때문이라고 본다.

이러한 여성경제 활동인구의 증가추이로 1994년에는 전체경제활동 인구 20,326천명 중 여성은 40.1%인 8,159천명으로 나타났다.

이러한 증가추이를 1993년도 I.L.O 노동통계연감으로 선진외국의 여성경제활동 참가율과 비교하면 우리나라 47.3%, 일본 50.7%, 미국 56.0%,

독일 61.2%, 캐나다 57.6%, 싱가포르 51.3%, 영국 51.7%로 나타나 아직도 선진국 여성들의 경제활동참가율이 우리나라보다 높은 비율을 보이고 있다.

여성경제활동인구의 특성을 1995년 전국 5인 이상 고용사업체 167,403개소에 종사하고 있는 여성 근로자 1,704,659명(전체근로자 6,085,354명의 28%)을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

연령단계별로는 20~24세에서 566,320명으로 가장 많은 수를 차지하고 있으며 학력별 분포는 고졸자가 53.5%로 가장 많고 중졸이하 36.9%, 전문대졸 5.2%, 대졸이상 4.4%의 순으로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 57.0%, 기혼이 43%으로 '90년 미혼 65.9%, 기혼이 34.1%보다 기혼이 증가한 것으로 여성의 직업관의 변화와 육아지원정책 등으로 기혼여성들의 취업율이 지속적으로 증가되고 있음을 알 수 있다. (노동부 『직업별 임금실태실태 조사보고서 1994년』)

산업별 분포는 제조업이 943,714명(55.4%)으로 가장 많은 수를 차지하였고 도·소매업 132,083명(7.7%), 금융보험업 131,881명(7.7%)순으로 나타났고, 직종별 분포는 사무직원이 33%로 가장 많고, 장치·기계조작원 및 조립원 24%, 기능원 및 관련기능근로자 17% 순으로 나타났다.

## 2. 여성근로자를 위한 법

전통적으로 남존여비의 유교중심 문화권인 우리나라는 산업화된 오늘날에 있어서도 여성에 대한 일반적인 인식이 매우 보수적이며 이러한 사회분위기는 고용시장에도 반영되어 여성에게 불리한 고용관행이 형성되고 있으며 어느정도의 여성차별은 당

연시되고 있다.

고용시장에서의 여성차별의 근원은 이러한 전통적 문화적 요인과 여성의 자녀출산 및 양육기능에서 그 연유를 찾을 수 있다. 이에 불리한 고용관습을 개선하며 여성근로자의 근로조건과 모성을 보호하기 위하여 법률과 근로조건 개선 및 복지 향상을 위한 정책을 소개하면 다음과 같다.

### 가. 남녀고용평등법

남녀고용평등법은 '88년 4월 1일부터 시행된 헌법 제11조 제1항 『법 앞의 평등』과 제32조 제4항의 『고용임금 및 근로조건에 있어서의 남녀평등』 및 제36조 제2항의 『모성보호를 위한 국가의 노력』을 규정하고 있는 헌법정신에 따라 남녀의 평등한 고용기회 및 대우를 보장하는 한편 모성보호 및 근로여성의 직업능력 개발을 통한 지위향상과 복지증진을 도모하는데 그 목적이 있다.

남녀고용평등법은 전 6장으로 구성되어, 제1장 『총칙』은 법의 기본이념과 책무와 국가의 근로여성 복지 기본계획수립 의무를 규정하고 있고

제2장 『고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우 등』에서는 모집채용 등 고용의 입구에서부터 퇴직, 해고 등 출구에 이르기까지 고용의 모든 단계에서 성차별을 금지하고 있다.

제3장 『모성보호 및 복지시설 설치』은 여성의 모성기능을 존중하는 조치로서 생후 1년미만의 영아를 가진 근로여성과 배우자의 청구가 있을 경우 1년간의 육아휴직을 허용해야 하며 계속 취업을 돕기 위한 육아편의시설 및 공공복지시설을 설치하도록 규정하고 있다.

제4장 『분쟁의 조정』에서는 남녀차별 또는 모성 보호와 관련하여 근로여성으로부터 고충이 제기될 경우 1차적으로는 사업장내의 고충처리기관에서 처리토록하고 노.사의 요청이 있을 경우 지방노동관서에 설치된 고용평등위원회에서 분쟁을 조정하도록 명시하고 있다.

제5장 『보칙』은 이 법 시행을 위하여 노동부장관에게 지도 및 권고권을 부여하였고 국가 지방자치단체 또는 공공단체는 여성의 취업촉진과 복지증진에 관련된 사업을 수행하는 사업에 대하여 국고 보조할 수 있다고 규정하고 있다.

제6장 『벌칙』에서는 동일가치노동 동일임금(제6조의2), 정년.퇴직 및 해고(제8조)에 있어서 남녀차별 대우를 한 경우는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하면서 위반행위자와 기업을 동시에 처벌할 수 있는 양벌 규정도 두고 있다.

#### 나. 근로기준법

헌법 제32조 3항 『근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다』에 의거하여 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 기함을 목적으로 1953년에 제정된 근로기준법은 전 12장으로 구성되어 있으며 각 장별 여성근로자의 건강보호, 모성보호와 관련된 조항들은 다음과 같다.

제5장 여자와 소년에서는 헌법 제32조 제4, 5항의 『여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다』라는 규정을 근거로 하여 여자와 소년의 보호에 관한 사항을 규정하고 있으며 그 내용은 다음과 같다.

제27조에서는 여성근로자의 산전, 산후기간과 그 후 30일간은 해고 등을 제한토록 하였으며 제51조에서는 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업은 사용을 금지하였고 제56조에서는 야간근로 및 휴일근로 금지를 제57조에서는 시간외 근무의 제한을 제58조에서는 갱내근로 금지를 제59조에서는 월 1일의 유급생리휴가 제공을 제60조에서는 60일간의 유급보호휴가 보장 임신중 요청시 경미한 근로 전환, 시간외 근로금지를 제61조에서는 생후 1년 미만의 유아가 있는 경우 일 2회 각 30분이상의 유급수유시간 제공을 제62조에서는 해고일로부터 14일 이내 귀향시 귀향여비부담 등이 규정되어 있다.

### 3. 여성근로자를 위한 정책

근로여성 특별보호 규정에 대한 세계적 추세는 1958년 I.L.O의 『고용 및 직업에서의 차별대우에 관한 조약』(제111호 조약)을 계기로 여성에 대한 정책이 근로여성의 특별보호 문제에서 여성의 근로권 확립이라는 『평등의 실현』으로 정책이 전환되고 있다.

이에 따라 기존의 근로여성의 보호규정 중에서 생리, 임신, 출산, 수유 등과 같이 여성의 신체적, 생리적 특성 또는 여성의 고유한 모성보호규정 이외의 다른 보호규정들 즉, 여성이 자녀양육과 가사의 전담자라는 여성의 전통적 역할이나 일반적으로 정신적, 신체적으로 약한 존재라는 사회인식을 반영한 보호규정이 실질적 평등이념에 부합되는 합리적 차별에 해당하는가에 대하여 진지한 논의가 행해지고 있다.

선진외국을 중심으로 한 세계적 추세는 여성보호 규정을 모성보호규정과 그 외의 일반적인 보호규정으로 나누어 모성보호규정은 점차 강화하되 그 외의 규정들은 완화 내지 금지하는 방향으로 재검토

하고 있으며 현재 우리나라에서 여성근로자를 위하여 시행되고 있는 정책들을 소개하면 다음과 같다.

**가. 여성근로감독관 및 산업상담원 배치 활용**

경제성장에 따른 근로자수의 증가와 더불어 여성근로자와 연소근로자의 근로조건개선 및 권익보호를 위하여 노동부에 여성근로감독관을 여성근로자 밀집지역 및 노사분규 다발지역에 배치하여 고충사항을 조기에 해결하고 열악한 근로조건, 임금 및 위법부당한 사항을 사전에 제거하는 예방감독을 시행하며 특히 지방근로관서의 노동상담실에 산업상담원을 고정 배치하여 내방상담, 전화상담, 순회상담 등을 통하여 근로자의 민원사항을 해결하고 있으며 이외에도 근로여성위원회, 고용평등위원회를 운영하고 있다.

**나. 일하는 여성의 집 설립 · 운영**

일하는 여성의 집은 저소득층 여성을 주요 대상으로 단기직업훈련을 시켜 취업을 촉진시키고, 교양교육 실시 및 보육시설을 운영하여 인근 근로여성의 복지시설로 활용하기 위하여 '93년도에 서울, 부산, 광주 3개소에 설치하였고, '94년도에는 대구 · 인천 · 대전 3개소에 이어 '95년도에는 마산, 안양, 청주에 설립하여 총 9개소가 운영중이다.

민간여성단체인 대한YWCA연합회를 통해 운영되고 있는 일하는 여성의 집은 '97년까지 매년 3개소씩 전국 주요도시에 설치하여 여성들이 보다 많이 경제활동에 참여하도록 지원하고 있다.

**다. 근로여성 취업지원**

직장생활과 가정생활이 병행되는 여성의 취업을 원활히 하기 위해 1세미만의 영아를 가진 근로여성이 육아휴직후 직장을 복귀할 수 있도록 육아휴직제도를 두고 있으며 더우기 '95. 8. 4 남녀고용평등법 개정으로 배우자인 남자근로자도 선택적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 함으로써 그간 여성이 전담해온 육아문제를 남녀가 공동으로 해결할 수 있게 하였다.

또한 보육시설의 확충을 통하여 기존 근로여성을 육아부담에서 벗어나도록 함으로써 여성 취업을 지원하기 위해 '94. 10. 1 정부에서는 관계부처 합동으로 보육시설을 획기적으로 확충키로 하고 '97년까지 13,000여개소의 시설을 619천명의 영유아를 보육할 수 있도록 계획을 수립 · 추진 중이다.

**라. 여성근로자 건강지도요원 양성 및 건강상담활동**

여성근로자가 다수 취업하고 있는 사업장을 중심으로 건강지도요원을 양성하여 여성근로자의 건강문제, 특히 생식독성과 관련된 모성건강보호에 관한 교육 및 관련자료제공 상담활동 등을 실시하고 있다.

이상과 같이 우리나라에서도 여성의 취업이 증가되고 평생직으로 인식됨에 따라 고용에 있어서 남녀간의 평등한 기회를 보장하고 여성근로자의 모성보호를 강화하고 있으나 여성에 대한 차별적 고용관행은 사회·문화적 전통에 기인하는 것이므로 남녀고용평등 및 여성근로자 보호정책의 실현을 위하여는 사회일반의 인식변화와 아울러 이 법의 이행에 대한 지속적인 지도·감독을 병행하여 추진하여야 할 것이다.