



수행과제명 건강하고 안전한 노동환경 보장 연구: 유산·사산을 중심으로
과제책임자 김동식 선임연구위원

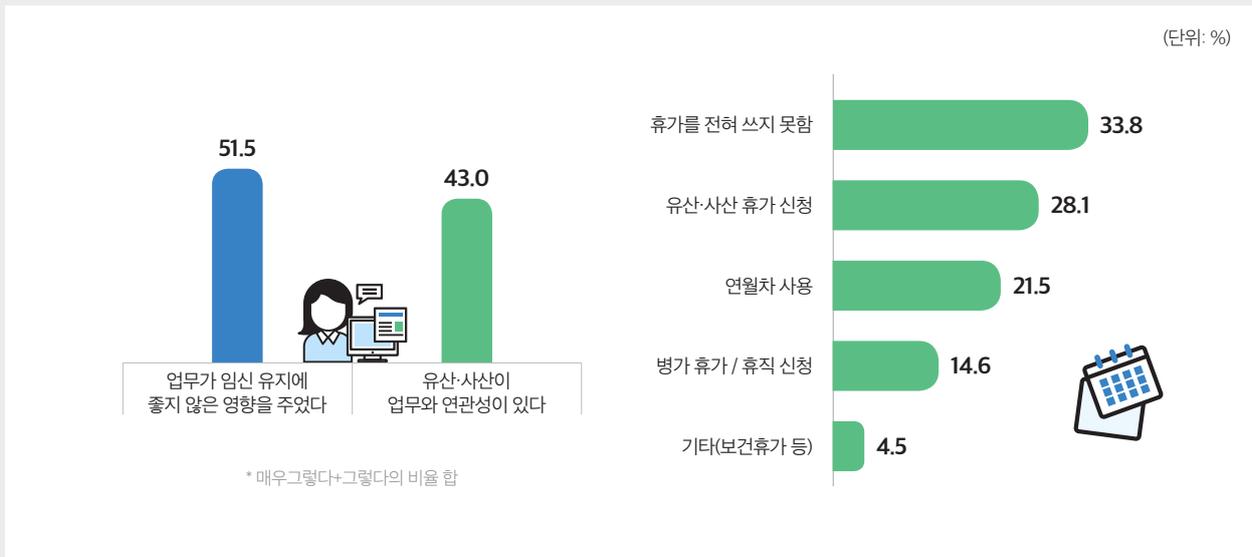
유산·사산 경험 노동자의 유해·위험 노동환경에 대한 인식과 정책과제

초록

- ◎ 일터에서 유·사산을 경험하는 여성노동자가 많지만, 산업재해가 인정된 사례는 매우 소수에 불과함. 유·사산을 예방하고 보호·지원하기 위한 법과 제도가 마련되어 있음에도, 노동현장에서 여전히 작동되지 않거나 노동자 특성에 따라 차별과 불평등이 존재하고 있는 것이 현실임.
- ◎ 유엔(UN)의 국제규약과 국제노동기구(ILO)의 산업안전보건협약 등에서는 일터 내 유해·위험 인자에 의해서 임신노동자의 임신이 소실되지 않고 재생산 건강을 보호하기 위한 대안 마련을 강조하고 있음.
- ◎ 노동 현장에서 실제 유·사산을 경험한 여성노동자를 대상으로 그 실태를 파악하고 개선과제를 도출한 연구는 그동안 부재했었음. 이에 본 연구는 일터에서 여성노동자의 안전하고 건강한 임신 유지를 돕고, 유산 혹은 사산을 경험한 여성노동자를 보호·지원하기 위한 노동건강정책을 제안하였음.

업무가 임신 유지에 미치는 부정적 영향 및 유산·사산과의 연관성 인지 정도

유산·사산 당시 신청한 휴가 종류*



주: 자연유산 혹은 사산을 경험한 여성노동자의 응답결과임
*: 중복응답이 포함됨

● 연구의 필요성 및 목적

- 최근 국민건강보험공단 자료에 따르면 지난 10년간 출생아 수 대비 자연유산과 사산(이하 유산·사산)의 비중을 30% 이상으로 보고하고 있음. 물론 저출생 시대, 혼인 건수와 그에 따른 출생아의 절대적 수가 감소하면서 유산과 사산의 건수도 줄어들고 있음. 노동 현장에서도 유산·사산의 감소세는 동일함. 그러나 전체 유산·사산에서 임금노동자가 차지하는 비중은 지속적으로 늘어나, 최근에는 60%에 육박하고 있음. 그렇지만 산업재해로 인정된 경우는 단 10건으로 매우 소수에 불과함. 이는 여성노동자가 경험한 유·사산을 일터를 벗어난 어떤 행위나 상황 등으로 인해 발생한 사건으로, 다분히 개인의 문제로만 치부하고 있음을 보여주는 것임.
- 국제노동기구(ILO)의 산업안전보건협약에서는 노동환경에서 내재한 위험요인을 최소화함으로써 작업 과정에서 발생하는 사고 및 건강 손실을 방지해야 함을 기본 원칙으로 하고 있고, 특히 모성보호협약에서는 임신부가 건강에 해로움을 받거나 상당한 위험이 있다고 평가가 내려진 업무는 수행하지 않도록 적절한 조치를 해야 한다고 강조하고 있음. 현행 법률(『근로기준법』, 『남녀고용평등법』, 『고용보험법』, 『산업안전보건법』 등)에서는 일터에서 유산 혹은 사산의 유해·위험 인자로부터 임신노동자를 보호하고, 유·사산을 경험한 여성노동자의 신체적·정신적 회복을 돕고 경제적 안정을 돕는 다양한 지원을 명시하고 있음. 그렇지만, 노동 현장에서는 관련 제도를 신청·이용하는 과정에서, 그리고 복귀 이후 다양한 차별과 불평등, 불이익 등의 문제들이 발생하고 있음.
- 사용주는 유·사산을 경험한 여성노동자의 프라이버시를 보호하면서 신속히 의료서비스를 받을 수 있도록 지원해야 하며, 유·사산에 따른 휴식과 회복(복귀)의 시간이 개인마다 다를 수 있음을 인지하고 적절한 조치와 지지가 함께 이루어져야 함. 이런 것이 미충족될 경우 여성노동자는 퇴사를 결정할 수도 있음. 또한 유·사산에 대한 사회적 편견과 낙인으로 인해, 주변 동료의 이해와 지지를 받지 못하고 유·사산 휴가도 사용하지 못하게 되면서 계속 유해·위험 환경에 노출되어 신체적·정신적으로 더 심각한 상황에 놓일 수도 있음.
- 그동안 이런 노동 현장에 대해서 실제 유·사산을 경험한 여성노동자를 대상으로 그 실태를 파악하고 개선과제를 도출한 연구는 부재했음. 이에 본 연구에서는 이들을 대상으로 설문조사를 실시하여 일터에서 여성노동자의 안전하고 건강한 임신 유지를 돕고, 유산 혹은 사산을 경험한 여성노동자를 보호·지원하기 위한 노동건강정책을 제안하였음.

조사 대상 및 방법

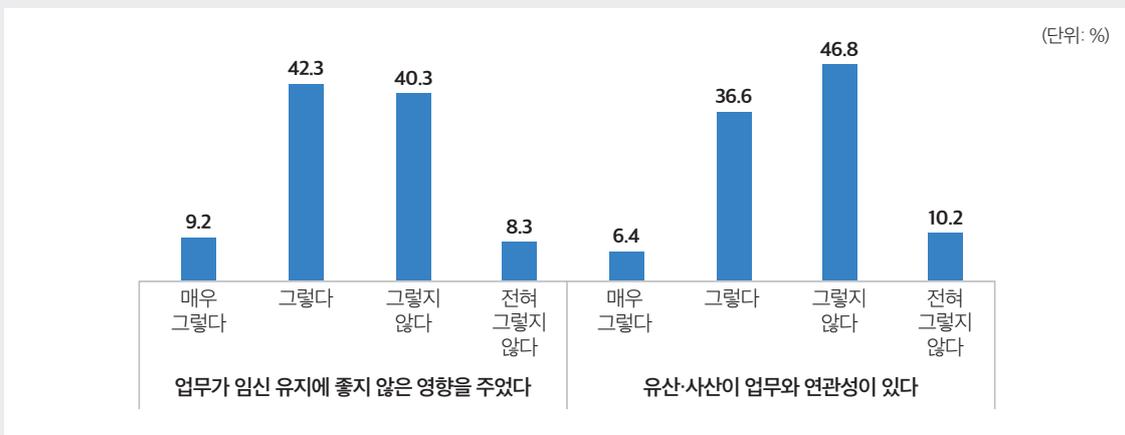
- (조사대상) 2015년 이후 임금노동자로 일하는 중 유산 혹은 사산을 경험한 여성
- (표본추출) 다양한 노동 환경적 특성을 반영하기 위해 종사자 규모를 표본 할당의 기준으로 설정함 (최근 건강보험공단 임금노동자 유·사산 통계 참고).
- (연구방법) 2023.7.14.~7.31 기간 전문조사기관의 Master Sample을 활용해 본 조사의 적격 대상자 선정 후 온라인 조사 실시, 총 859명 응답

● 유산·사산 당시 노동시간 및 근무형태가 임신 유지에 부정적 영향 및 유·사산과의 연관성 인식에 대한 주요 결과는 다음과 같음.

● 업무가 임신 유지에 부정적 영향 및 유·사산과 연관성 인지

- ▶ (업무가 임신 유지에 부정적 영향 인지) 긍정 응답 51.5%, 부정 응답 48.5%
- ▶ (유·사산이 업무와 연관성 인지) 긍정 43.0%, 부정 57.0%

<그림 1> 업무가 임신 유지에 미치는 부정적 영향 및 유산·사산과의 연관성 인지 정도



주: 반올림으로 인해 합계가 100% 가 아닐 수 있음.

● 업무가 임신 유지에 부정적 영향 및 유·사산과 연관성을 인식하는 응답자의 노동 특성

- ▶ (고용형태) 해당자는 정규직 > 비정규직 > 무기계약직 순으로 많았음.
- ▶ (직종) 해당자는 서비스/판매종사자, 숙련 및 기술직/단순노무직, 관리자/전문직 등에서 많았음.
- ▶ (업종) 해당자는 특히 숙박 및 음식점업에서 65% 이상으로 가장 많았고, 이어 예술·스포츠 및 관련 서비스업, 정보통신업, 보건업/사회복지서비스업, 도매/소매업 등의 순으로 많았음.
- ▶ (기관유형) 업무가 임신 유지에 부정적 영향을 주었다는 응답자는 국내 민간회사 및 개인사업체에서 가장 많았고, 이어서 정부기관 등의 순으로 나타남.

- ▶ (종사자 규모) 업무가 유·사산과 연관성이 있다고 인지하는 경우는 1,000명 이상 규모의 종사자에게서 가장 낮았고, 이외 규모에서의 차이는 크지 않았음.
- ▶ (노동시간) 업무가 임신 유지에 부정적 영향을 주었다고 강하게 동의한 경우, 업무가 유·사산과 연관성이 있다고 강하게 동의한 경우 모두 노동시간은 가장 길었음.
- ▶ (연장·야간·휴일·교대 근무) 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었다고 인지할수록, 당시 업무가 본인이 경험한 유·사산과 연관성이 있다고 인지할수록, 그 당시 연장근무, 야간근무, 휴일 근무, 교대 근무를 ‘항상’ 혹은 ‘자주’했다는 응답률이 유의미하게 높았음.
- ▶ (유연근무제) 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었다고 강하게 인지할수록, 당시 업무가 본인이 경험한 유·사산과 연관성이 있다고 강하게 인지할수록 탄력근무제를 활용해 노동시간을 본인의 상황에 맞게 변경·조정할 수 있었다는 응답자 비율은 낮았음.
- ▶ (휴게시간) 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적 영향을 주었다고, 그리고 그 업무가 유·사산과 연관성이 있다고 강하게 인지할수록, 그 당시 휴게시간이 1시간 미만이었다는 응답률이 높았음.

● 유산·사산 당시 일터의 유해·위험 요소 노출로 임신 유지에 부정적 영향 및 유·사산과의 연관성 인식

● 유해인자 노출 정도

- ▶ (근무시간 내내 + 절반 이상 노출 경험 응답자 비율) ‘인체공학적 인자’에 속하는 ‘앉아 있는 자세’가 63.0%로 가장 많았고, 동일 인자에 속하는 ‘반복적인 손동작이나 팔 동작’은 51.3%로 두 번째로 응답률이 높았음. 이어서 ‘사회심리적 인자’에 속하는 ‘고객, 승객, 환자를 직접 상대함’이 48.3%, ‘인체공학적 인자’에 속하는 ‘피로하거나 통증을 주는 자세’ 30.8%, ‘계속 서 있는 자세’ 27.1%, ‘물리적 인자’에 해당하는 ‘다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야 할 정도의 심한 소음’이 19.2% 등 순이었음.

● 유해인자 노출에 따른 임신 유지 영향 및 유·사산과의 연관성

- ▶ 5가지 유해 인자 유형 내 16가지 세부 인자 중 ‘앉아 있는 자세’를 제외한 나머지 15가지 세부 인자에 노출 경험자는 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었고, 또한 그 업무가 유·사산과 연관성이 있다는 인식이 상대적으로 높았음.

● 일터에서 유해인자 관련 안전교육 제공

- ▶ (안전교육 경험률) 근로시간 내 1개 이상 유해인자 노출 경험자 중 57.7%만 일터에서 유해인자(위험요소) 관련 안전(예방)교육을 제공받았다고 응답함.
- ▶ (노동자 특성별 안전교육 경험률) 일터에서 안전교육을 받았다는 응답자는 고용형태에서는 정규직일수록, 근속기간이 길수록, 직급은 책임급/임원급일수록, 직종은 관리자/전문가 및 숙련/단순노무종사자일수록, 업종은 제조업, 전문/과학 및 기술서비스업, 보건업/사회복지서비스업일수록, 기관유형은 공공기관/공기업일수록, 종사자 규모는 클수록 상대적으로 많았음.
- ▶ (임신 유지 및 유·사산과의 연관성) 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었다고, 혹은 그 업무가 유·사산과 연관성이 있다고 강하게 인지할수록, 당시 일터에서 유해인자 관련 안전교육을 제공받았다는 응답률은 낮았음.

● 유산·사산 당시 업무관리 및 감정노동 상황과 임신 중 몸이 아팠거나 컨디션이 좋지 않았음에도 참고 일한 경험, 그리고 그에 따른 임신 유지에 부정적 영향 및 유·사산과의 연관성 인식

● 업무관리 및 감정노동

- ▶ (업무관리) 60% 이상은 유·사산 당시 원할 때 휴식을 취할 수 없었고, 업무의 양도 조절할 수 없었으며, 41.4%는 업무를 근로시간 내에 충분히 완료할 수 없었다고 응답함. 특히, 고용형태는 비정규직, 직종은 서비스/판매종사자, 기술직/단순노무직, 업종은 보건업/사회복지서비스업, 숙박/음식점업 등에서 업무관리 능력이 상대적으로 낮았음.
- ▶ (감정노동) 유·사산 당시 ‘나는 감정을 숨기고 일해야 했다’ 76.8%, ‘나는 업무로 인해 스트레스를 많이 받았다’ 70.4%, ‘임산부가 하기 어려운 일(업무)이었다’ 32.9%, ‘내가 감당하기 어려운 일(업무)이었다’ 27.8% 응답함. 특히, 고용형태는 무기계약직, 비정규직, 직종은 관리자/전문가, 숙련·기술직 및 단순노무직, 공무원, 업종은 교육서비스업, 보건업/사회복지서비스업, 도매/소매업, 숙박/음식점업, 기관유형은 정부기관에서 감정노동이 상대적으로 심한 것으로 나타남.

● 업무관리 및 감정노동과 유·사산 연관성 인식

- ▶ (업무가 임신 유지에 부정적 영향을 주었다) 이 문항에 부정적 응답자(전혀 그렇지 않다)는 긍정적 응답자(매우 그렇다)에 비해 3가지 업무관리 가능 능력이 크게 낮음.
- ▶ (유·사산이 업무와 연관성이 있다) 이 문항에 긍정적 응답자(매우 그렇다)는 부정적 응답자(전혀 그렇지 않다)에 비해 4가지 감정노동 상황 경험이 월등히 높음.

● 임신 중 참고 일한 경험과 유·사산 연관성 인식

- ▶ (임신 중 참고 일한 경험 및 이유) 80.8%가 임신 중 아팠거나 컨디션이 좋지 않았음에도 참고 일한 적이 있다고 응답함. (임신 중 참고 일한 이유) ‘그 업무가 내가 꼭 해야 하는 상황이거나 대체인력이 없어서’라는 응답이 64.4%로 가장 많았고, 24.8%는 ‘휴가 사용 시 눈치가 보이거나, 불이익을 받을 가능성 때문에’, 10.8%는 ‘나의 개인적 성향 때문에’라고 응답함.
- ▶ (임신 중 참고 일한 경험자의 노동 특성) 보건업/사회복지서비스업에서의 경험자는 87.2%로 가장 많았고, 이어서 금융/보험업, 정보통신업, 숙박/음식점업 등은 평균 이상의 경험률을 보임.
- ▶ (임신 유지 및 유·사산과의 연관성) 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었다고 인지할수록, 그리고 유·사산이 업무와 연관성이 있었다고 인지할수록 그 당시 임신 중에 몸이 아팠거나 컨디션이 좋지 않았지만 참고 일했다는 응답률이 높았음

● 유산·사산 당시 유·사산 휴가제도에 대한 인식과 실제 이용 경험

● 유·사산 당시 임신주수

- ▶ ‘임신 11주 이내’ 72.3% > ‘임신 12~15주’ 18.6% > ‘임신 16~21주’ 6.9% > ‘임신 22~27주’ 1.7% > ‘임신 28주 이상’ 0.5%

● 유·사산 휴가제도 인식 시기

- ▶ 유산·사산 휴가 전후에도 ‘전혀 몰랐다’ 40.7%, ‘유산·사산 후 알게 되었다’ 34.5%, 유산·사산 전에 알고 있었다’는 24.8%로 나타남.
- ▶ 유·사산 휴가제도에 대해 ‘전혀 몰랐다’는 응답은 비정규직이고, 재직기간이 짧으며, 서비스/판매종사자, 숙련 및 기술직/단순노무직, 숙박/음식점업, 건설업, 법인단체/비정부기관 등에 종사하는 경우 응답률이 높았음.

● 유·사산 휴가 신청

- ▶ (휴가 신청) 전체 중 28.1%만이 신청하였고, 21.5%는 ‘연월차’를 사용, 14.6%는 ‘병가 휴가/휴직’ 신청, 4.5%는 보건의료 등과 같은 다른 휴가 사용, 나머지 33.8%는 어떤 휴가도 사용하지 못했다고 응답함(중복응답). 유·사산 휴가 신청률은 정규직일수록, 재직기간이 길수록, 직급이 높을수록, 종사자 규모가 클수록 높았음.
- ▶ (규정만큼 유·사산 휴가 일수 신청) 유·사산 휴가 신청자 241명 중 법에서 규정하는 유·사산 당시 임신주수별 휴가 기간만큼 신청한 경우는 51.0%, 그 기간보다 좀 더 길게 휴가를 신청한 경우는 22.0%, 나머지 27.0%는 임신주수보다 적은 기간을 신청했다고 응답함.
- ▶ (규정보다 유·사산 휴가 일수가 짧았던 이유) 67.7%는 ‘회사 동료 및 상사의 업무 부담 가중으로(상사 및 동료의 눈치가 보여서)’, 64.6%는 ‘대체인력을 구하기 어려워서’, 그리고 나머지 9.2%는 ‘회사에서 사용할 수 있는 기간을 정해 주어서(그 기간만큼 사용하라고 해서)’라고 응답함.

<그림 2> 유산·사산 당시 신청한 휴가 종류*



● 유·사산 휴가 사용 및 미사용자의 신체적·정신적 회복

- ▶ (유산·사산 이후 어떤 형태의 휴가도 사용하지 못한 응답자) 이들 중 78.6%는 휴가를 사용하지 못해 신체적·정신적 회복에 어려움을 겪었다고 응답함. 특히, 유·사산 당시 임신주수가 길수록 회복 어려움을 겪었다는 응답률도 높았음.
- ▶ (유산·사산 휴가 사용자) 이들 중 29.5%만 휴가 기간이 신체적·정신적 회복을 위해 충분했다고 응답함. 나머지 70.5%는 불충분했다고 응답했는데, 여기서 17.0%는 전혀 충분하지 않았다고 응답함. 특히, 유·사산 당시 임신주수가 12~15주(10일까지 휴가)에서 휴가 기간이 불충분했다는 응답이 78.6%로 가장 많았음.

● 유·사산 휴가 이외 일터에서 유·사산 예방 및 보호 관련 모성보호제도 인식과 실제 사용 경험 및 산업재해 신청과 미신청 이유

- ▶ (유·사산 당시 모성보호제도 실제 사용 경험) ‘태아검진 시간 보장(55.6%)’ > ‘임신 중 야간근로 및 휴일근로 제한(48.0%)’ > ‘임신 중 위험·유해 직종 근무 금지(40.7%)’ > ‘임신 중 시간 외 근로 금지(39.0%)’ > ‘임신 중 근로시간 단축(37.9%)’ > ‘임신 중 쉬운 근로로 전환(29.3%)’ 등의 경험률이 높음(중복응답).
- ▶ (유·사산 당시 모성보호제도 미사용 이유) ‘근로자 모두 각자 고유업무를 하기 때문에(또는 대체인력을 구하기 어려워서)’가 40.9%로 가장 많았고, ‘동료 근로자의 업무 부담 증가 때문에’ 37.5%, ‘모성보호제도를 사용할 수 있는 직장 문화(분위기)가 아니어서’ 31.1%, ‘모성보호제도 이용에 대해서 상급자(휴가 결재자) 등 직장에 알리고 싶지 않아서’ 25.7%, ‘모성보호제도가 있는지 몰라서’ 23.4%, ‘근로자 수가 매우 적어서’ 11.4% 등의 순으로 응답률이 높았음.

● 산업재해 신청 및 미신청 이유

- ▶ (산업재해 신청 경험) 최근 경험한 유·사산이 당시 업무와 연관성이 있다고 인지하는 369명 중에 산업재해를 신청한 경우는 단 3.0%였음.
- ▶ (산업재해 미신청 이유) ‘일(업무)과의 연관성(인과성)을 확신할 수 없어서’ 57.8% > ‘산업재해라고 생각하지 않았다’ 38.3% > ‘신청하면 나의 상황(유산)을 직장동료에게 알려야 하는데, 그런 것이 싫어서’ 26.3% > ‘육체적·정신적으로 힘들어 신청할 여유가 없어서’ 24.6% > ‘이전에 동료에게 비슷한 일(유산)이 있었으나, 산업재해로 받아들여지지 않아서’ 14.2% > ‘동료 등 주위에서 신청을 말렸거나, 신청하더라도 승산이 없다고 해서’ 14.0% 등의 순으로 응답률이 높았음.

● 유·사산 이후 정신건강 문제 경험과 그 빈도를 비롯하여, 이후 정신과 상담·심리치료 경험

● 유·사산 이후 정신건강 문제 경험 빈도

- ▶ (‘항상/자주’+‘종종’ 경험했다 응답 기준) ‘슬픔’ 61.8% > ‘무력감/공허함/허무함’ 59.5% > ‘죄책감/죄의식’ 58.7% > ‘우울감’ 56.2% > ‘불안감’ 53.1% > ‘불면증’ 46.7% > ‘분노’ 39.0% > ‘자살생각’ 15.7% 순임(중복응답).

● 정신과 상담 및 심리치료 경험

- ▶ (유·사산 이후 정신과 상담·심리치료 경험) 전체 참여자의 10.7%가 경험함. 특히 유·사산 당시 임신주수가 길수록, 유·사산이 당시 업무와 연관성이 있다고 강하게 인지(동의)할수록, 산업재해를 신청한 경우, 유·사산 횟수가 많을수록 정신과 상담 및 심리치료 경험률이 높았음.
- ▶ (정신과 상담·심리치료 받을 의향) 유·사산 이후 정신과 상담이나 심리치료를 받지 못한 이유(767명 응답자 중)에는 ‘유난 떠는 사람으로 보일까 봐’, ‘경제적 부담이 있어서’, ‘관련 의료정보가 없어서’, ‘개인휴가를 사용해야 해서’ 등이 있었음. 그리고 이들 중 26.5%는 향후 정신과 상담이나 심리치료를 받을 의향이 있다고 응답했으며, 특히 유·사산 당시 임신주수가 길었던 경우, 유·사산이 당시 업무와 연관성이 있다고 강하게 인식할수록, 산업재해를 신청한 경우, 유·사산 횟수가 많을수록 의향자의 비율이 높았음.

● 유·사산 경험자의 외상후스트레스장애 위험집단

- ▶ 유·사산 당시 업무가 임신 유지에 부정적인 영향을 주었다고 강하게 인식할수록, 유산·사산이 당시 업무와 연관성이 있다고 강하게 인지할수록 외상후스트레스장애 수준이 '주의요망' 혹은 '심한수준'의 단계에 속했음.
- ▶ 산업재해를 최종 '신청했다'와 '신청을 생각했지만 하지 않았다'고 응답한 경우, 외상후스트레스장애 수준은 '심한수준' 단계에 해당하였음.

정책제언

● 일터 내 유산·사산 발생 예방을 위한 정책과제

● 『산업안전보건법』 내 여성노동자 안전과 건강 관련 규정 신설 및 『근로기준법』과의 연계 구체화

- ▶ 『산업안전보건법』 내 임신노동자, 더 나아가 여성노동자의 안전과 보건에 관한 규정 부재는 유해·위험 직종(일터)에서의 여성노동자를 노출시킬 수 있고, 궁극적으로 임신노동자의 건강한 임신 유지에 영향을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 향후 임신을 계획하는 기혼·비혼의 모든 여성노동자의 생식 건강에도 영향을 줄 수 있음. 이에 『산업안전보건법』에 모성보호를 포함한 여성노동자의 안전과 보건 관련 구체적인 규정을 신설할 필요가 있음.
- ▶ 또한 여성노동자의 임신과 출산 등 모성보호와 관련하여 『근로기준법』과 『산업안전보건법』의 연계성을 좀 더 명확히 사업장에서 분명히 인지하고 실천할 수 있도록 해야함.

● 『산업재해보상보험법』 내 유산·사산 관련 업무상질병 인정기준 추가

- ▶ 『산업재해보상보험법시행령』 제34조에는 '업무상질병의 인정기준'을 규정하고 있는데, 여기 '질병'에 임신 중 노동자가 유산 혹은 사산을 한 경우도 포함되어 있음. 『산업재해보상보험법』 제37조1항2호가목에서 규정하는 업무상질병은 3가지 요건 모두를 충족해야 함.
- ▶ 특히, 마지막 요건3과 같이 의학적으로 유산 혹은 사산이 언제 어떤 이유로 발생하는지, 그리고 일터의 다양한 유해·위험 인자와 어떤 인과관계가 있는지 등을 모두 고려하여 의사가 의학적 규명을 하기에는 현실적으로 한계가 있음.
- ▶ 일터에서 임신노동자의 유산·사산이 업무와 연관성이 있는지 확인하기 위한 업무상질병 인정기준 마련이 시급히 요구됨.

● 유산·사산 관련 업무상질병 인정기준 마련 시 인체공학적·심리사회적 인자 및 연장·야간·교대 근무 노출 정도와 업무부담 및 상황 등 다양한 노동환경적 특성 고려

- ▶ 유·사산에 대한 업무상질병 인정기준을 마련할 때, 기존의 일터 내 물리적 인자, 화학적 인자, 생물학적 인자 이외에도 장시간 서서 일하는 업무 등 인체공학적 인자와 업무 과정에서 직장 상사 및 동료와 고객으로부터의 감정노동 등을 포함하는 심리사회적 인자를 비롯하여, 본인의 업무에 대한 관리와 통제 부재·상실로 인한 업무 부담 및 과중한 책임 등 다양한 노동환경적 특성도 반드시 고려될 필요가 있음.

● **잠재 유·사산 발생 예방을 위해 모성보호제도 적극적 홍보 및 노동현장에서의 근로감독 강화**

- ▶ 임신 중 유산 혹은 사산의 위험성으로부터 예방과 대응을 위해 출산전후휴가 등 다양한 모성보호제도를 활용 가능하나, 이에 대한 인지와 실제 노동현장에서의 사용율은 낮은 수준임
- ▶ 일터에서 유산 혹은 사산 예방을 위한 다양한 모성보호제도가 현행 법제도로 보장되어 있다는 것에 대한 관련 정보를 제공하는 등의 적극적인 홍보와 함께, 이를 노동현장에서 실제 사용할 수 있도록 조직문화를 조성하도록 독려하고, 근로감독관을 통한 상시 관리·감독도 강화할 필요가 있음.

● **일터에서의 휴게시간 보장 및 임신노동자의 업무관리와 상황에 관한 모니터링 실시**

- ▶ 일터에서 유산 혹은 사산의 위험성은 휴게시간의 부족/부재로부터, 혹은 임신 중 아프거나 컨디션이 좋지 않았음에도 불구하고 참고 일해야 하는 여성노동자의 업무에 대한 관리 및 상황에 대한 관심 부족/부재로부터 직·간접적 영향을 받을 수 있으므로, 일터 내에서 휴게시간을 반드시 보장하고, 임신노동자에 대해서는 업무 관리와 상황 전반에 대해서 상시 모니터링을 하는 등의 안전 대책도 마련되어질 필요가 있음.

● **일터에서의 유산·사산 예방·보호 및 유해·위험 인자 관련 산업안전보건교육 강화**

- ▶ 법률에 따르면, 일터에서의 산업안전보건교육은 노동자가 일하는 산업 분야와 이들의 직급, 직책, 고용형태, 업종 및 직종 등에 관계 없이 받아야 하고, 이에 대한 계획과 관리·운영 등의 전체 책임은 사업주에게 있음을 분명히 하고 있음.
- ▶ 모든 노동자, 최소한은 임신노동자가 본인의 일터 내 업무 과정에서 유해·위험 인자의 노출 여부와 정도를 인지하고, 또한 이에 대한 노출 예방과 관리 등에 대한 산업안전보건교육을 받을 수 있도록 사업주 및 사업체에 대한 노동현장 중심의 관리·감독이 강화될 필요가 있음.

● **유산·사산 여성노동자 및 배우자 보호지원 관련 정책과제**

● **유산·사산 휴가제도 홍보 및 관련 이용방법 등에 관한 정보 제공**

- ▶ 노동 현장에서 사용할 수 있는 유·사산 휴가제도와 그에 따른 급여 제도가 있으며, 신청 방법과 휴가 기간 기준 및 급여 등 전반에 대해서 정보를 안내하거나 교육을 통해 인지시키는 등 홍보와 교육·정보 제공이 강화될 필요가 있음. 아울러 이런 홍보와 교육·정보를 강화하기 위해서는 김민석 외 10인(2023.7.12.)의 발의 내용처럼 법률 개정도 고려할 필요가 있음.
- ▶ 좀 더 실용적인 측면에서 임신 진단 시 보편적복지로서 국민행복카드 및 표준모자보건수첩 등을 제공받는데, 이때 유·사산 휴가 및 급여 제도 등 모성보호제도 전반에 대해서 직접 알려주거나 관련 내용을 신청서 및 수첩 등에 포함하여 임신부가 이를 인지하도록 하는 홍보 방안도 검토할 필요가 있음.

● **유산·사산 휴가제도 활용 가능한 조직문화 조성 및 개인정보 보호체계 마련**

- ▶ 유·사산은 여전히 주변에 공개하기 꺼려지는 이슈이므로, 노동자가 직접 신청하는 것에 부담이 큼. 또한 노동현장에서 노동자의 휴가 신청을 거부하거나 사용할 수 없는 조직문화라면 실제 실효성은 낮을 수밖에 없음
- ▶ 개인정보 보호체계는 유·사산 휴가제도를 활용 가능하게 하는 요인이 되며, 궁극적으로 조직문화를 좀 더 유·사산 등 모성보호가 필요한 노동자에게 친화적으로 조성되도록 하는 데 있어 도움이 될 수 있음.

● 유산·사산 휴가에 따른 대체인력 활성화 및 관련 지원금 제도 개선

- ▶ 대체인력 지원금 제도는 유산·사산 휴가를 사용 중인 노동자를 대체할 인력을 고용할 때 활용할 수 있는데, 반드시 30일 이상을 고용해야만 함
- ▶ 현행 대체인력지원금 제도를 유·사산에 따른 업무공백 시 사용 가능하도록 제도 개선이 필요함.

● 유산·사산 휴가기간의 현실화

- ▶ 유·사산 당시 임신주수가 11주 이내인 경우 현행 법률에서는 유·사산한 날부터 5일까지만 보장하고 있는데, 최소 5일을 추가하여 최대 10일까지는 보장하는 것이 필요함. 임신주수 12주 이상 15주 이내의 경우 법률에서는 10일까지만 보장하지만, 이 역시 10일 추가하여 최대 20일까지 보장되도록 할 필요가 있음.

● 여성노동자의 상황을 고려하여 유산·사산 휴가 시작 시점 설정

- ▶ 유·사산 휴가의 시작을 현행 ‘유산 또는 사산한 날로부터’가 아니라 당사자인 여성노동자가 개인적 대응과 상황 등을 고려해서 현행처럼 ‘유산 또는 사산한 날로부터’는 유지하되, 예외 단서를 두고, 유에 기간을 두는 것을 검토할 필요가 있음.

● 배우자 유산·사산 휴가 및 유급 보장

- ▶ 유·사산에 따른 슬픔과 불안감, 더 나아가 다양한 정신적 충격을 비롯한 외상후스트레스는 배우자도 동일하게 겪게 됨.
- ▶ 최소한 여성노동자의 배우자가 노동자(근로자)인 경우, 이들에게도 동일하게 유·사산 휴가와 그에 따른 급여를 보장할 필요가 있음. 이때 휴가 기간을 3~5일 정도로 할지, 여성 기준에서 가장 짧은 휴가 기간으로 맞출지, 혹은 완전히 여성의 휴가 기간과 동일하게 맞출지는 검토가 필요함.

● 유산·사산 여성노동자 및 배우자에 대한 정신과 상담 및 심리치료 지원

- ▶ 유·사산으로 신체적·정신적으로 어려움을 겪고 있는 여성노동자, 더 나아가 이들의 배우자까지 도움을 필요한 경우 관련 상담이나 심리치료 서비스를 제공받을 수 있도록 지원 방안을 검토할 필요가 있음.
- ▶ 난임·우울증상담센터 운영이 특정 지역에 쏠림 현상이 있는 만큼 센터 설치를 점진적으로 확대하면서, 원격상담에 대한 홍보도 강화해서 실효성을 제고해 함. 또한 난임·우울증상담센터에 대한 물리적 거리감과 심리사회적 저항감으로 접근이 어려운 경우, 본인의 거주지 인근 정신건강 의료기관을 방문하여 필요한 상담이나 치료를 받을 수 있도록 건강보험 등으로 비용을 지원하는 방안도 검토할 필요가 있음.

● 유산·사산 관련 업무상질병 심의 과정의 성별 대표성 및 성인지 감수성 제고

- ▶ 유산과 사산, 조산 등 상병의 특수성을 고려하였을 때, 임신과 출산에 대한 직·간접적 경험과 전문성이 있는 심의위원이 참석하는 것이 타당할 것인데, 여기서 최소한 1인의 산부인과 전문의, 전체 심의위원 중 40% 이상은 여성이 참여하도록 권고·규제하는 것이 여성의 성·재생산 관련 상병을 판정하는 과정에 타당할 수 있음.
- ▶ 이때 가능한 남녀 모든 위원들이 성인지 감수성 등 성인지 교육을 이수한 자로 구성하는 것도 검토할 필요가 있음.

● 인공임신중절 여성노동자에 대한 유산·사산 휴가 및 유급 지원 검토 필요

- ▶ 인공유산도 자연유산 및 사산 과정에서 필요한 의료적 처치와 신체적·정신적 건강과 후유증으로부터 회복이 필요한 만큼, 임신중단에 대한 대체법안을 가능한 빨리 마련할 필요가 있음.

참고자료

법제처 국가법령정보센터 홈페이지, 『근로기준법』 <https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>

법제처 국가법령정보센터 홈페이지, 『근로기준법』 <https://www.law.go.kr/법령/산업안전보건법>

법제처 국가법령정보센터 홈페이지, 『근로기준법』 <https://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법>

법제처 국가법령정보센터 홈페이지, 『근로기준법』 <https://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법시행령>

김민석 외 10인(2023.7.12.). 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 일부개정법률안. 의안정보시스템.
https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_O2W3TOU75003N1M3N5L0U4S7Q9P4Q4

관계부처 : 고용노동부 양성평등정책담당관, 여성고용정책과, 산업예방지원과, 산업안전보건정책과
주관부처 : 보건복지부 양성평등정책담당관, 출산정책과, 여성가족부 여성정책과, 여성인력개발과