

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(IV): 제20대 국회 여성·가족 입법과제
과제책임자 박선영 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7108 / e-mail: sympark@kwidmail.re.kr)

제20대 국회에서 이루어져야 할 여성·가족 관련 입법과제*

“이 연구는 2013년부터 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위해
주요 입법과제를 발굴하여 제안하는 것을 목적으로 해왔음.

올해(2016년)는 제19대 국회를 마감하고 제20대 국회가 개원한 해라는 점에서
지난 4년간 국회의 여성·가족 관련 입법 성과를 정리하고, 현재 여성을 둘러싼 환경을 분석하며,
이를 토대로 제20대 국회에서 이루어져야 할 여성·가족 관련 입법과제를 선정하여 제안함.”

제 20대 국회에서 이루어져야 할 여성·가족 관련 입법과제



- 오늘날 여성·가족을 둘러싼 현실은 저출산, 고령화, 가족의 다양화, 여성의 비정규직화 및 저임금화 등 녹록치 않은 변화에 직면하고 있음.
 - ▶ 따라서 여성의 현실에 대한 심층적 이해와 앞으로의 방향에 대한 성인지적 접근을 기반으로, 현행 여성·가족 관련 법제의 효과성 등에 대해 검토하는 것이 필요함.
 - ▶ 나아가 현행 여성·가족 관련 법제의 실효성을 제고하기 위한 개선방안을 마련하는 작업이 지속적으로 요구됨.
 - ▶ 이를 위해 이 연구는 2013년부터 매해 여성·가족 관련 법제 전반을 살펴보고, 주요 입법과제를 발굴하여 제안해왔음.
- 올해에는 제20대 국회의 시작에 맞추어, 제19대 국회의 여성·가족 관련 입법 내용을 되돌아보고, 여성을 둘러싼 환경을 분석하며, 이를 토대로 앞으로 보완되어야 할 주요 입법과제를 선정하였음.
 - ▶ 특히, 제19대 국회에서 발의되거나 통과된 여성·가족 관련 입법안, 각종 공청회·토론회에서 제안된 입법안, 여성·가족 관련 분야별 선행연구, 외국의 최근 입법례 등 다양한 기존 논의와 자료를 참고하였고, ‘여성·가족 관련 입법과제 마련을 위한 워크숍’ 및 ‘제1차 및 제2차 젠더와 입법포럼’을 개최하여 여성·가족 관련 연구자, 젠더법 연구자, 국회 전문위원들의 의견을 직접 수렴하였으며, 이를 통해 가장 최근의 여성·가족 관련 입법 이슈를 검토하였음.
- 결과적으로 제20대 국회의 여성·가족 관련 입법과제로 제안한 내용은 다음과 같음.
 - ▶ 첫째, 성차별 금지 정책의 강화를 위한 입법과제로서 성차별금지 및 피해자 보호를 위한 법률 제정을 제안하였음.
 - ▶ 둘째, 여성 폭력 규제의 실효성 제고를 위한 입법과제로서 여성(젠더)폭력 사각지대 해소를 위한 스토킹 방지 및 피해자 보호를 위한 법률 제정과 여성폭력 피해자 지원 강화를 위한 여성폭력 예방 및 피해자 보호를 위한 기본법 제정을 제안하였음.
 - ▶ 셋째, 성별임금격차 및 여성의 저임금 해소를 위한 입법과제로서 성별임금격차 축소를 위한 관련 법률 개정과 여성근로자의 저임금 해소를 위한 관련 법률 개정을 제안하였음.
 - ▶ 넷째, 여성대표성 확대를 위한 입법과제로서 여성의 정치적 대표성 확대를 위한 관련 법률 개정과 경제적 의사결정의 여성 대표성 확대를 위한 관련 법률 개정을 제안하였음.
 - ▶ 다섯째, 생애주기별 돌봄 지원 강화를 위한 입법과제로서 육아휴직제도 사용의 보편성 강화를 위한 관련 법률 개정과 가족돌봄휴직제도의 실효성 제고를 위한 남녀고용평등법 등 관련 법률 개정 및 돌봄 노동 일자리 고용보장과 노동권 보장을 위한 관련 법률 제·개정을 제안하였음.
 - ▶ 여섯째, 가족지원 강화를 위한 입법과제로서 포용적 가족정책을 위한 관련 법률 개정, 양육비 이행확보 및 지원 강화를 위한 관련 법률 개정, 다문화가족의 중도입국자녀 보호를 위한 관련 법률 개정 등을 제안하였음.
 - ▶ 일곱째, 여성의 재생산권 보장을 위한 입법과제로서 「모자보건법」의 낙태 예외사유에 대한 개정을 제안하였으며, 마지막으로 여성장애인 인권 보장과 삶의 질 개선을 위한 입법과제로서 여성장애인지원법 제정의 필요성을 주장하였음.

1. 배경 및 문제점

♥ 우리나라의 여성·가족관련 법제는 선진국에 비해 그 시작은 늦었지만 발전 속도는 매우 빨랐음. 여성 관련 법제의 시작이라고도 할 수 있는 「남녀고용평등법」(1987년)에서부터 여성정책의 새로운 패러다임을 반영한 「양성평등기본법」(2014년)에 이르기까지, 다양한 법률들은 사회의 각 영역에서 여성의 지위향상과 성평등한 환경 조성에 긍정적인 영향을 미쳐왔음.

▶ 그러나 2016년 현재에도 여성을 둘러싼 각종 사회지표는 우리나라 여성의 사회·경제적 지위와 삶의 질에 있어 향상되어야 할 점이 여전히 많다는 것을 보여줌. 예를 들어, 우리나라는 OECD 회원국 가운데 남녀 임금격차가 가장 큰 나라로 OECD가 관련 통계를 작성하기 시작한 2002년 이래 15년째 부동의 1위를 지키고 있으며, 2015년 기준, 우리나라의 남녀 임금 격차는 36.7%로 OECD 평균 15.5%를 크게 상회함. 이코노미스트가 OECD내 29개국을 대상으로 성별 고등교육 격차, 임금 격차, 고위직 중 여성 비율, 육아 비용, 남녀 육아휴직 현황 등 10개 지표를 종합한 유리천장 지수(2015년 기준)에 의하면, 우리나라는 25.0점에 그쳐 29개국 중 최하위를 차지하고 있기도 함.

▶ 특히, 경제적·정치적 영역에서의 성불평등이 심각하며, 현행 여성·가족 관련 법제 또한 저출산, 고령화, 여성의 비정규직화 및 저임금화, 가족의 다양화, 돌봄의 공공성 강화 등이라는 현실 변화에 적절하게 대응하지 못하고 있음.

♥ 이러한 배경에서 이 연구는 제19대 국회의 여성·가족 관련 입법 성과를 살펴보고, 현재 여성이 처한 환경을 분석하여, 앞으로 제20대 국회의 여성·가족 관련 입법 활동에 도움이 될 수 있는 기본 자료를 생산하고자 하였음.

▶ 즉, 현 시점에서 시급히 이루어져야 할 여성·가족 관련 입법과제를 선정·도출하였고, 이를 통해 현행 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고 뿐 아니라 입법기관인 국회에 여성·가족 이슈를 환기시키고 관련 입법이 성인지적으로 마련될 수 있게 하는데 기여하고자 함.

2. 조사 및 분석결과

제19대 국회 여성·가족 관련 입법 성과

♥ 제19대 국회(2012년 5월 30일~2016년 5월 29일)에서는 여성·가족과 관련하여 보육과 여성(젠더)폭력 분야에서 특히 적극적이고 다양한 입법이 이루어져 성과가 있었음. 보육에 대한 국가 부담을 강화하고, 국공립어린이집 및 직장어린이집 공급을 늘리며, 일시보육 서비스 등 보육의 다양화를 위한 법제개선이 꾸준히 있었으며, 2012년 12월 18일 「형법」 개정을 통해 성폭력 범죄의 친고죄를 폐지하고, 강간죄의 객체를 부녀에서 사람으로 확대하며, 유사강간죄를 신설하는 큰 진전이 있었음. 또한 젠더폭력과 관련하여 큰 틀에서 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱 예방교육을 통합하여 실시하는 재정비가 이루어졌음. 그러나 비단 보육과 젠더폭력 두 분야 뿐 아니라, 각 영역에서 여성·가족과 관련된 입법이 활발하였음. 대표적으로, 성평등 정책에서 중요한 역할을 하는 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전면개정되고, 가족지원 분야에서는 「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」이

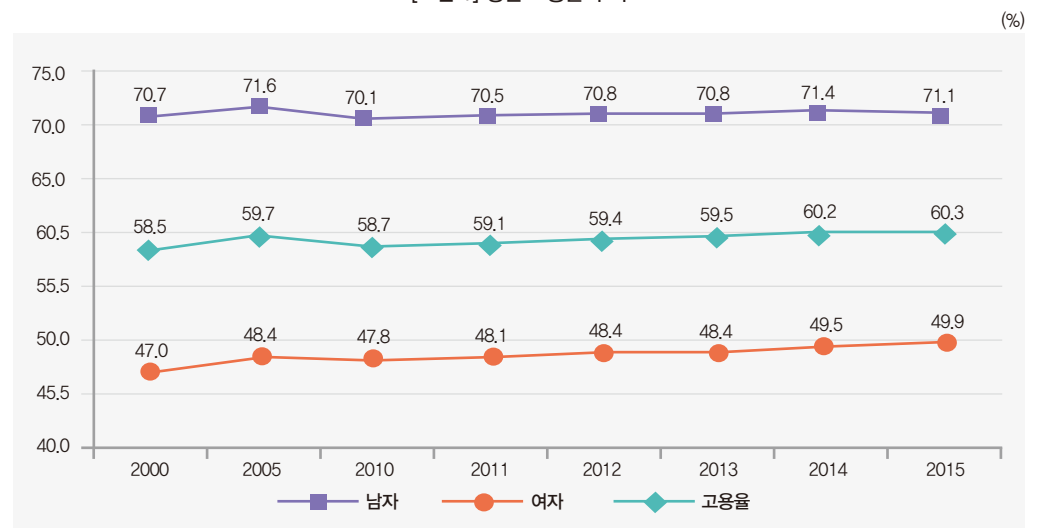
제정되기도 하였음. 그 외 「양성평등기본법(개정 당시 ‘여성발전기본법’)」 개정을 통해, 국가와 지방자치단체의 각종 위원회에서 한 쪽 성(性)이 60%를 넘어설 수 없도록 하고, 「남녀고용평등법」의 경우에는 적극적 고용개선조치의 이행촉구를 3회 연속 받고도 이를 미이행한 사업주에 대해서 명단을 공개할 수 있도록 하는 등 적극적 조치가 강화되었음. 육아휴직 대체인력 마련 활성화(‘여성발전기본법’ 개정), 근로자의 육아휴직 대상 자녀연령 상향 조정(‘남녀고용평등법’ 개정), 공공기관의 가족친화기업 인증 획득 의무화(‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’ 개정) 등의 일·가정양립지원 강화 및 모·부성보호 강화 노력도 성과가 있었음. 반면, 여성의 건강과 관련하여 현재 중요한 이슈로 제기되고 있는 낙태문제에 대해서는 입법 논의가 크게 진행되지 않았고, 새롭게 정비된 「양성평등기본법」에서도 ‘양성평등’이라는 형식적·수치적 의미만을 지나치게 고려한 나머지, 아직 사회적으로 취약한 분야에 있어 한 쪽 성(性)에 대한 우선적인 배려는 다소 누락되었다는 한계가 남았음. 무엇보다도 성별임금불평등 및 비정규직 억제를 위한 법제는 앞으로 크게 개선될 필요가 있으며, 근로자의 일·가정양립을 지원하여 인간다운 생활을 할 수 있게 보장하는 것 또한 사회의 재생산 기능과 안정적인 유지를 위해 불가결하다는 점에서 보다 근본적인 해결책이 요구됨.

제20대 국회 여성·가족 관련 입법 환경

☎ 그동안 여성·가족과 관련한 다양한 법률들이 제·개정되어 성평등에 기여하였음에도, 현재도 남녀격차가 가장 심각한 문제를 꼽으라고 한다면, 노동시장의 성별불평등을 꼽을 수 있음. 단순히 성불평등이 큰 것이 아니라, 전반적인 노동시장 문제로서 높은 저임금근로자 비율, 낮은 고용률, 고용 불안정 심화 등이 맞물려 큰 어려움으로 작용하고 있음.

- ▶ 먼저, 여성의 고용률은 남성과 비교하거나, OECD 국가들의 여성 고용률과 비교할 때 모두 매우 낮은 상황임. 오늘날에는 고용불안, 경제 불황 등으로 인해 1인 생계부양자 모델이 점차 의미를 잃어가고, 여성의 교육수준 향상 및 사회참여욕구 증가 등에 따라 여성의 취업이 필수로 여겨짐에도, 통계청에 따르면 여성 고용률은 여전히 50%를 채 넘지 못하고 있음.

[그림 1] 성별 고용률 추이



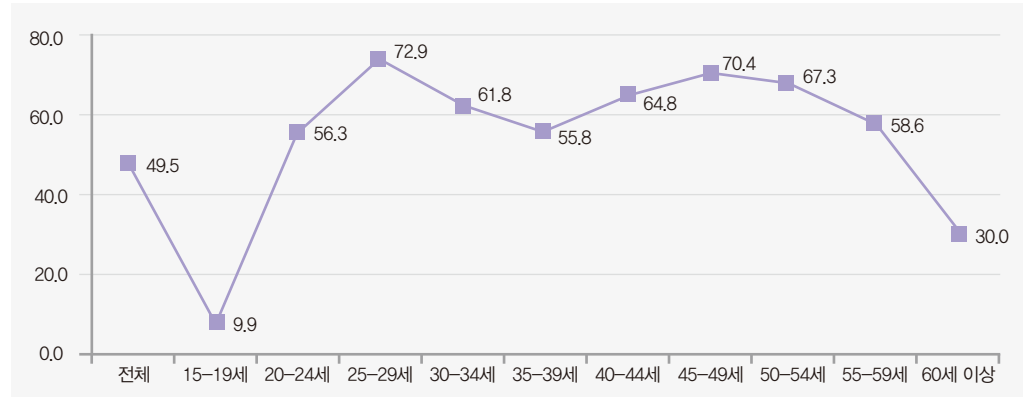
주: 고용률은 만 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율임.

출처: 통계청, 「경제활동인구연보」; 통계청(2016), 「2015 한국의 사회지표」, 36쪽에서 재인용.

- ▶ 특히, 여성 고용률은 20대 후반에 72.9%로 전 연령대를 통틀어 가장 높지만, 30대에서 급감하여 M자 곡선을 벗어나지 못하고 있는 실정임. 고학력 여성들의 경제활동 참여 저조 현상도 심각함.

[그림 2] 여성의 연령대별 고용률

(2015년, %)

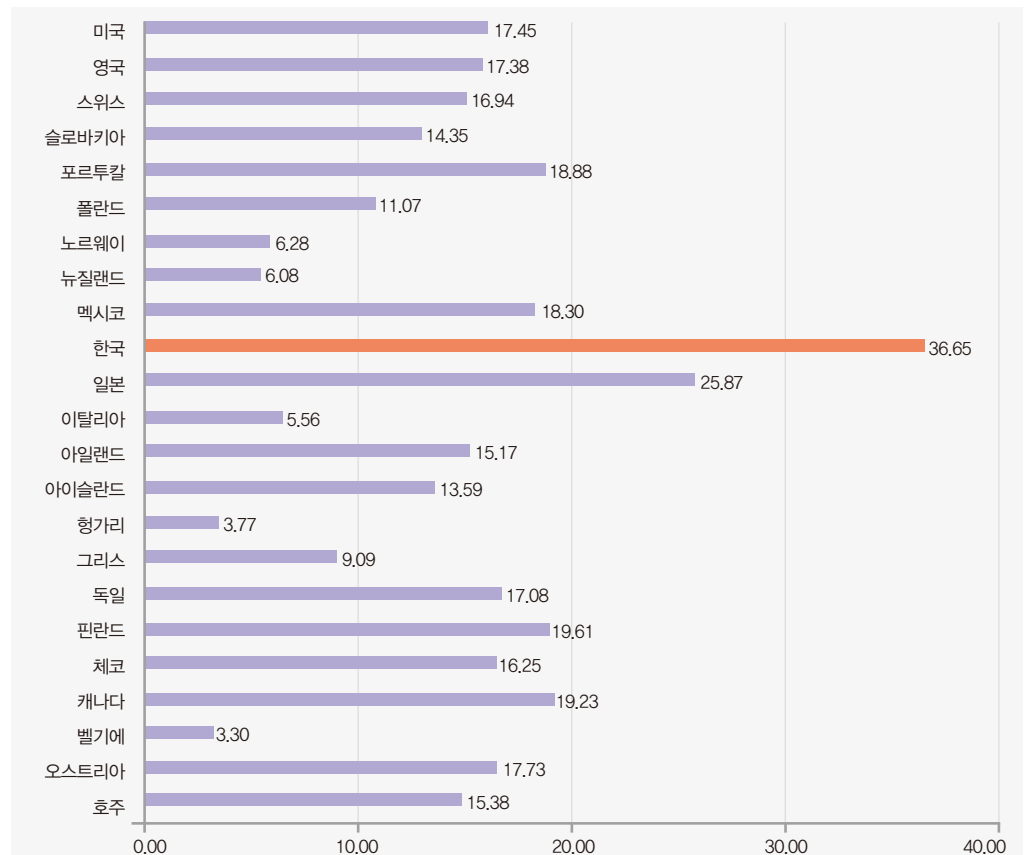


출처: 한국여성정책연구원 성인지통계 시스템 (<https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>)에서 통계DB>주제별>경제활동>인력현황>연령별 경제활동인구(성별) 조회. 최종접속일: 2016.10.25.

- ▶ 여성의 낮은 고용율과 더불어 여성의 낮은 임금 또한 심각한 문제임. 2014년 기준 한국의 성별임금 격차는 36.65%로 나타나서 OECD 국가들 중 적절한 비교대상이 없을 정도임. 2014년 여성 임금 근로자 중 저임금을 받는 비중 역시 37.8%로 OECD에서 비교 가능한 22개 국가 중에 가장 높음.

[그림 3] 국가별 성별임금격차

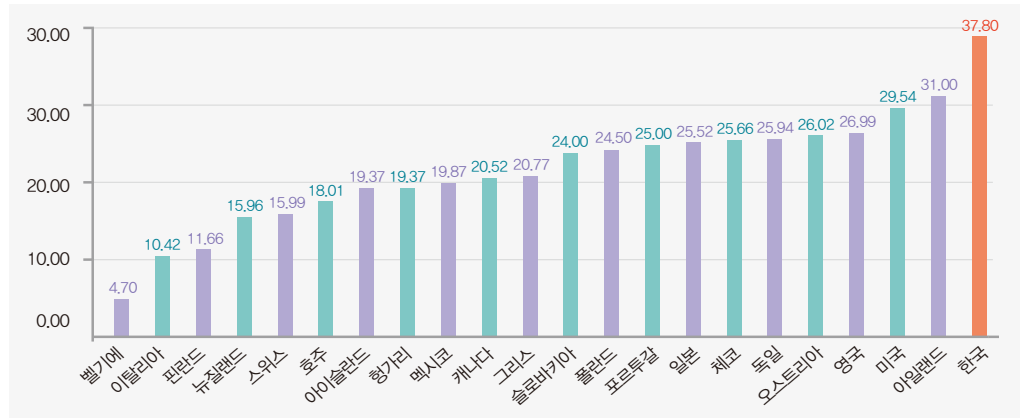
(2014년, %)



출처: OECD Statistics(<http://stats.oecd.org/>)에서 Labour>Earnings>Decile ratios of gross earnings: Gender wage gap(median) 조회. 최종접속일: 2016.10.12.

[그림 4] OECD 국가의 여성 저임금 근로자 비중

(2014년, %)

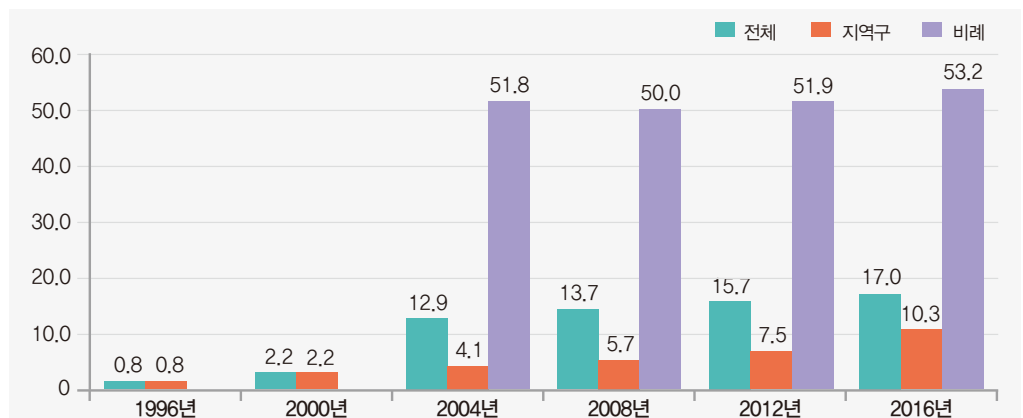


출처: OECD Statistics(<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64193>)에서 Labour\Earnings\Decile ratios of gross earnings: Incidence of low pay\Women 조회, 최종접속일: 2016.10.10.

- ▶ 이처럼 성별 고용률 및 임금격차가 심각한 요인에는 노동시장의 젠더화된 위계 구조, 여성의 경력 단절 현상, 개별 기업 및 직종 내에서 이루어지는 직·간접 차별, 가정생활과 양립 불가능한 직장문화, 비정규직 및 저임금근로 비율 증가 등이 복합적으로 작용하고 있으며, 이에 대한 해결을 위해서는 다방면에서 입법적인 개선 노력이 뒷받침되어야 함. 특히, 우선적으로 검토해 볼 수 있는 것으로 동일가치노동 동일임금 원칙의 현실화, 현행 「남녀고용평등법」상 동일가치노동 동일임금의 평가 기준에 있어 남성 중심 탈피, 「최저임금법」 개정을 통한 최저임금 적용제의 규정 삭제 등이 있음.
- ▶ 두 번째로 성별격차 문제가 심각한 분야로는 정치적·경제적 의사결정에서 여성의 낮은 대표성을 꼽을 수 있음. 2015년 세계경제포럼(World Economic Forum)의 성격차지수(Gender Gap Index)를 보면, 한국은 건강 및 교육영역에서 각각 0.973점(1에 가까울수록 평등), 0.965점으로, 거의 성평등에 이르는 수준이지만, 경제영역과 정치영역에서는 각각 0.557점, 0.107점으로 최하위권 수준임. 그러나 나름대로 정치적 의사결정 영역에서는 2004년 국회의원 지역구 후보자의 여성할당 30%, 비례대표 후보자의 여성할당 50%를 의무화하는 등 노력이 이루어지고 개선된 결과로도 나타났음.

[그림 5] 여성 국회의원 비율 추이

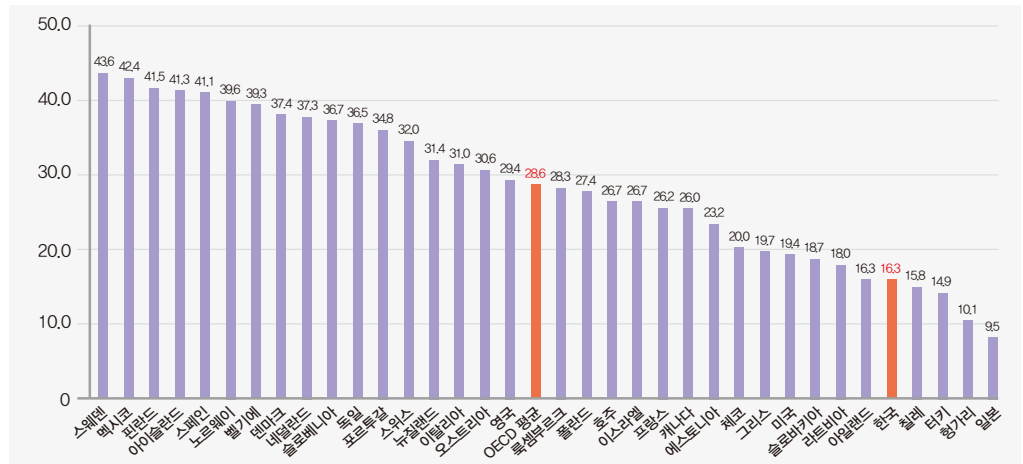
(%)



출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템(<http://info.nec.go.kr/main/showDocument.xhtml?electionId=0000000000&topMenuId=EP&secondMenuId=EPEI03>)에서 각 연도별>항목별 조회, 최종접속일: 2016.10.12

[그림 6] OECD 국가의 여성의 국회의원 비율

(2015년, %)

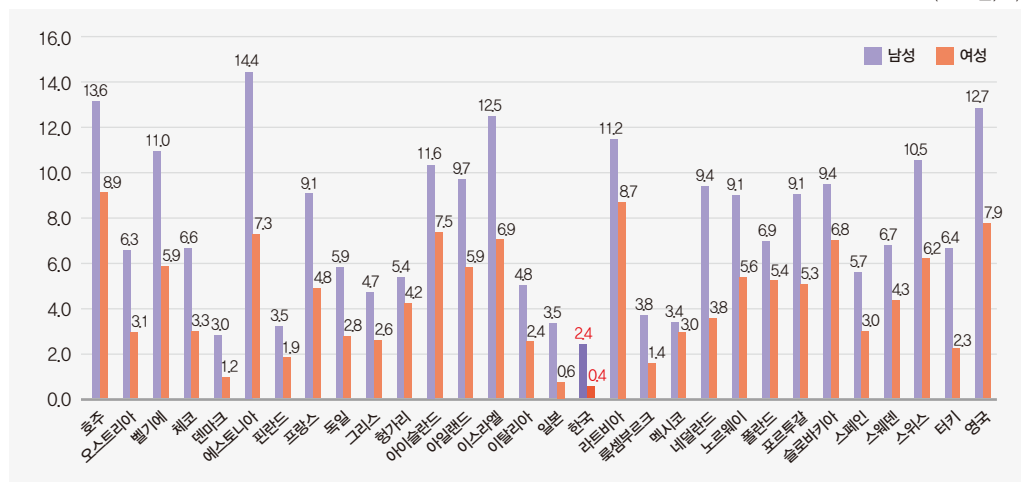


출처: OECD Statistics(<http://stats.oecd.org/>)에서 Social Protection and Well-being\Gender\Employment: Female share of seats in national parliaments 조회. 최종접속일: 2016.10.11.

- ▶ 단, 여성 광역·기초의원과 5급 이상 관리직 여성공무원 비율은 이제 갓 한 자리수를 벗어나려는 수준이기에 지속적인 개선이 필요하며, 현행 「공직선거법」 제47조제3항에서 규정한 비례대표 국회의원의 여성후보자 50% 할당과 출수번호 부여 의무화에 있어서도 위반 시 강제조치를 마련하는 것이 시급함.
- ▶ 반면, 경제적 대표성의 영역에서는 유리천장을 깨기 위한 입법적 노력이 거의 이루어진 바 없음. 이에 따라 공공기관, 사기업 등을 불문하고 여성임원 및 관리직 비율은 국내외 각종 통계에서 모두 5%에도 현저히 미치지 못하는 등 극단적으로 낮음. 일차적으로는 여성 스스로의 경제활동 지속 노력, 기업들의 자발적 여성임원 확대 노력, 꾸준한 여성인재 육성 노력, 피라미드식 기업 구조 변화 노력 등이 필요함. 그러나 사회구조적으로 여성 기업인에게 높은 장벽을 개선하고자 한다면 입법적 보완이 필연적이기에, 공공부문에서부터 임원의 성별 할당제를 도입하는 방안을 고려해야 함.

[그림 7] OECD 국가의 남녀 관리자 비율

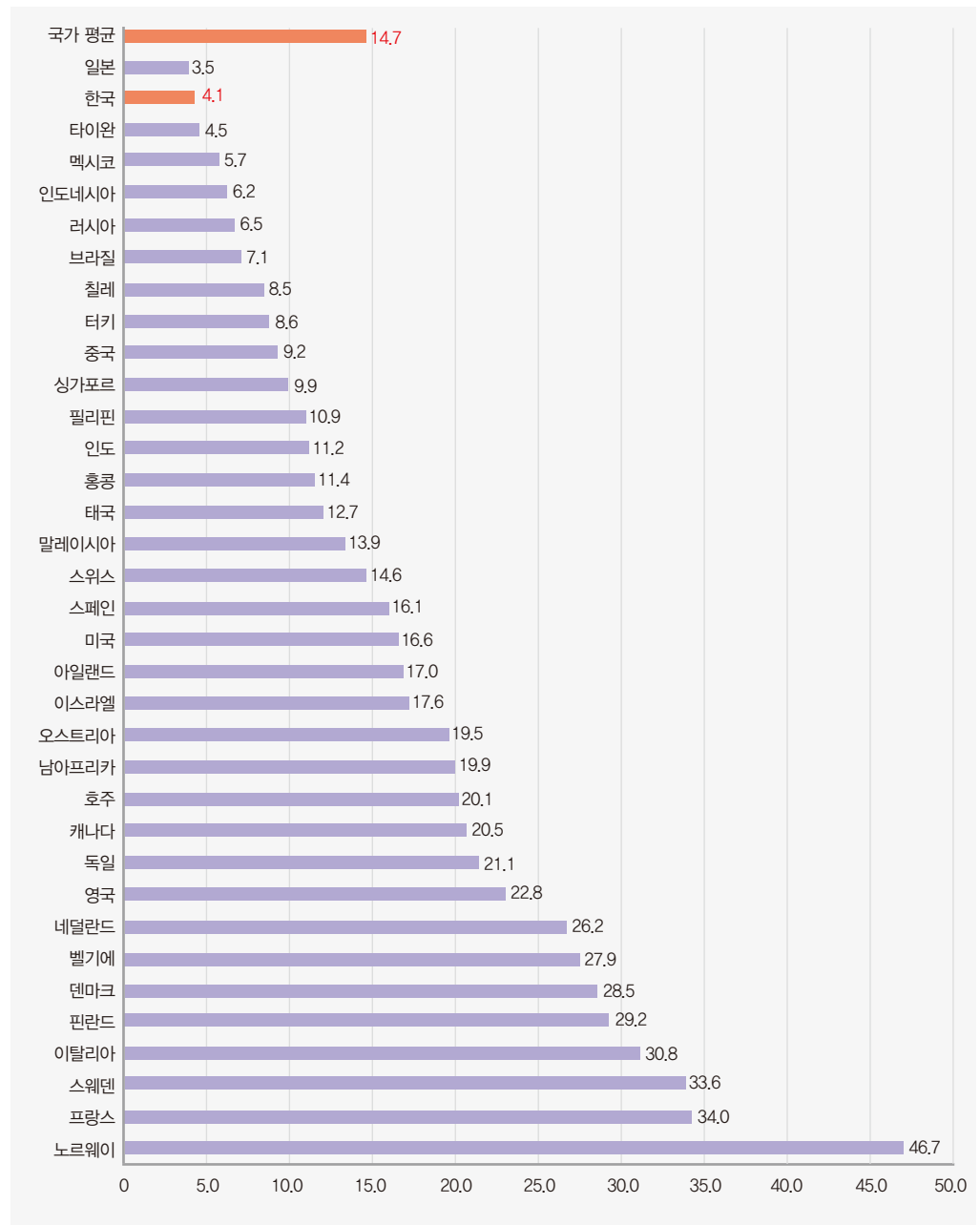
(2014년, %)



출처: OECD Statistics(<http://stats.oecd.org/#>)에서 Social Protection and Well-being\Gender\Employment: Share of employed who are managers, by sex 조회. 최종접속일: 2016.10.13.

[그림 8] 국가별 주요 기업 이사회 여성임원 비율

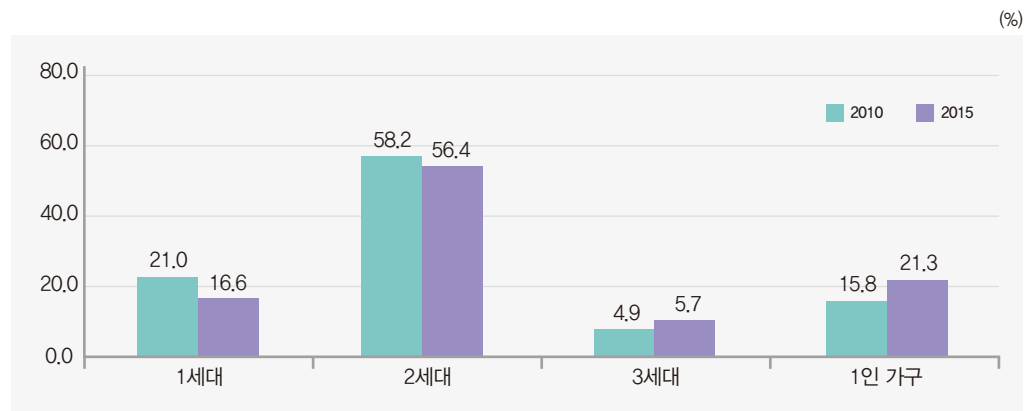
(2015년, %)



출처: Credit Suisse(2016.9.), "The CS Gender 3000: The Reward for Change", 8쪽.

- ▶ 세 번째로 여성 · 가족을 둘러싼 환경에 있어 가족의 급격한 다변화와 가족돌봄 문제가 심각하게 대두되고 있음. 높은 이혼율 지속, 1인 가구 · 3세대 가구 증가 등으로 인하여 부부와 미혼자녀로 구성된 전형적 핵가족이 줄고 다양한 가족 유형이 등장하였으며, 이들 사이에서도 여러 차이가 나타나고 있음. 따라서 한부모가족, 조손가족, 다문화가족 등 사회적 · 경제적으로 취약한 상태에 놓일 수 있는 가족들에 대한 법률적 대책과 포괄적 가족정책은 앞으로도 계속 마련되어야 함.

[그림 9] 가구 형태 구성 비율 추이



출처: 여성가족부(2016.2.2.), "2015 가족실태조사 결과 발표: 제3차 가족실태조사 주제별 주요 결과 보도자료", 1쪽.

- ▶ 또 한 가지, 고령화에 따라 가족돌봄의 수요도 급격히 증가하고 있는 바, 일·가정양립지원 정책에 있어서는 기존의 육아지원 뿐만 아니라 가족돌봄 지원에도 주목해야 하며, 돌봄의 사회화와 더불어 남녀 간의 불평등한 돌봄 부담을 해소하기 위한 입법적 개입이 강화되어야 함.

마지막으로 여성(젠더)에 대한 폭력의 일상화와 양상 변화에도 입법적으로 주목할 필요가 있음. 왜냐하면, 그동안 여성폭력 근절 및 예방을 위한 노력이 상당하였음에도 불구하고, 최근에는 젠더폭력의 양상이 많이 달라지고 있기 때문임. 특히, 법적 규제가 미약한 스토킹, 데이트 폭력 등 친밀한 관계에서 발생하는 폭력이 증가하고 있으며, 온라인에서 만연한 여성혐오감정이 현실에서까지 발현되어 혐오범죄가 큰 사회문제로 대두되었음. 이러한 범죄에 대해서는 기존 법률의 틀 안에서 대응하는 것이 한계가 있기 때문에, 새로운 유형의 젠더폭력 처벌 및 피해자 보화와 방지를 위한 법제가 논의되어야 함.

3. 정책제언

- 📍 제20대 국회의 여성·가족 관련 주요 입법과제로 제언하는 바는 다음과 같음.

- ▶ 첫째, 사회 전반적인 성차별 금지 정책 강화를 위한 입법과제로서 '성차별금지 및 피해자 보호를 위한 법률' 제정이 필요함. 2005년 「남녀차별금지법」이 폐지된 이후, 사회 각 영역들을 통틀어 성차별을 금지하는 실체법은 존재하지 않는데, 제19대 국회에서도 이러한 필요성을 인지하여 성차별·성희롱금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(2013년 김상희의원 대표발의, 2015년 유승희의원 대표발의 등)을 발의한 바 있음. 특히, 우리의 경우 성별임금격차와 정치·경제적 의사결정 영역에서의 성별 불균형이 심각함, 사회 전 영역에서의 직·간접 차별을 명문화하고, 그 구제에 대해 입법화하는 것이 필요함.
- ▶ 둘째, 스토킹 규제는 현행 「형법」이나 「경범죄처벌법」으로는 해결이 불가능하기 때문에 스토킹 관련 입법이 필요함. 이 이슈는 이미 제20대 국회에서도 관련 법 제정안이 다수 제출되었고, 그동안 스토킹 처벌 규정을 포함한 피해 방지와 피해자 보호를 위한 특별법을 제정 논의도 활발하였다는 점에서 최종 입법으로까지 연결될 가능성이 크다고 여겨짐. 젠더폭력규제와 관련하여 또 다른 것으로는 '여성(젠더)폭력 예방 및 피해자 보호를 위한 기본법'을 마련하여, 현재 분산되어 있는 젠더폭력 피해자 보호 및 지원정책을 체계적으로 정리할 것을 제언함.

- ▶ 셋째, 성별임금격차 및 여성의 저임금 해소를 위해서는 현행 「기간제법」에도 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화하는 것이 바람직하고, 「남녀고용평등법」상 동일가치노동 동일임금의 평가기준을 남성 중심에서 탈피하여, 실제 수행하는 업무의 내용과 범위, 기술 및 작업조건 등으로 세분화하는 것이 이루어져야 함. 「최저임금법」 또한 개정을 통해 최저임금 적용제외 규정을 삭제하고, 최저임금 결정을 위한 최저 기준을 신설하는 것이 절실함.
- ▶ 넷째, 여성대표성 확대를 위한 관련 법률 개정에는 현행 「공직선거법」 제47조제3항에서 규정한 비례대표 국회의원의 여성후보자 50% 할당과 출수번호 부여 의무화에 대해 위반 시 강제조치를 마련하는 것이 시급함. 더불어, 지역구 국회의원 선거 및 지방의회 선거에서의 여성 할당제를 임의규정이 아닌 강행 규정으로 개정하는 것이 요구됨. 경제부문에서는 여성임원 할당제의 법제화가 요구되는데, 특히, 이 할당제는 많은 EU 회원국들이 시행하여 실제로 여성의 경제적 의사결정 영역에의 진출을 돕는 역할을 하였음. 외국의 경우에도 관련 입법이 공공부문에서 시작된 점에 착안하여, 우리나라도 공공부문에서부터 할당제를 도입하여 점차적으로 확대하는 것이 바람직함. 가장 먼저 현행 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제11조(경영공시) 제1항제3호에서는 임원 및 운영인력을 공시함에 있어서 성별 현황을 공시하도록 하고 있으므로, 이에 추가하여 제25조(공기업 임원의 임면), 제26조(준정부기관 임원의 임면) 규정에 상임이사, 비상임 이사의 임명에 있어서는 성별을 고려한다는 규정을 신설하거나, 보다 적극적으로 한쪽 성이 30% 미만이 되지 않도록 할당제 또는 목표제 규정을 신설하는 것을 논의해나가야 함.
- ▶ 다섯째, 생애주기별 돌봄 지원 강화를 위한 관련 법률 개정을 제안하는데, 먼저, 남성의 육아휴직 사용을 실질적으로 높이기 위한 육아휴직급여의 소득대체율 상향을 고려해볼만함. 단기적으로는 일반회계 전입금의 비중을 확대하지만, 장기적으로는 출산전후휴가급여와 육아휴직급여 등을 고용보험에서 분리하여 '부모보험' 또는 '일·가정양립보험' 같은 사회보험을 신설하고 보험료를 별도로 부과하는 방안을 검토할 필요도 있음. 또한 「남녀고용평등법」을 개정하여 배우자출산 휴가 기간을 연장하고, 그 기간 전부를 유급으로 개정하여 남성의 출산·양육 참여를 독려하는 것도 검토해야 함.
- ▶ 여섯째, 오늘날 다양화되고 있는 가족형태를 감안할 때, 「건강가정기본법」 상 “가족”과 “건강가정”에 대한 개념을 정비하여, 포용적 가족정책을 체계화하는 것이 필요함. 그 외 「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」을 개정하여 양육비이행관리원의 주소·근무지 조회 범위를 확대하고, 감치 명령 집행이 실제로 가능하도록 하는 등 채무불이행자에 대한 제재조치를 강화할 것, 「다문화 가족지원법」을 개정하여 다문화가족의 중도입국자녀 보호를 강화할 것 등이 요구됨.
- ▶ 일곱째, 그동안 끊임없이 문제제기 되어왔듯이, 현재 「형법」 및 「모자보건법」 상의 규정은 낙태 허용 범위가 극히 좁아 현실과 괴리가 큼. 따라서, 태아의 다발성 기형과 그 외 심각한 기형이 태아의 생존에 영향을 미치는 경우, 미성년자의 원치 않는 임신 등 어느 정도 낙태 허용사유를 확대하는 것을 논의를 통해 입법화하여야 할 것임. 현재 배우자의 동의를 합법적 낙태의 필수 요건으로 규정하고 있는 부분도 삭제되는 것이 바람직함.
- ▶ 마지막으로 ‘여성장애인지원법’ 제정 필요성에 대하여 제안함. 여기에는 여성장애인이라는 특정 집단을 대상으로 하는 법률이 정당한가에 대한 반론도 일부 존재하나, 여성장애인은 차별을 이중으로 부과 받음에 따라 교육과 고용에서의 배제가 매우 심각하고, 임신·출산, 여성장애인에 대한 성폭력·성매매 등에 있어서도 여성장애인만이 필요로 하는 지원체계 등이 요구된다는 점을 간과할 수 없음. 기존 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」, 「여성기업지원에 관한 법률」, 「여성농어업인 육성법」 등과 유사한 측면에서, 여성장애인이라는 특성을 반영한 여성 장애인정책 기본계획의 수립을 중심으로 법제 마련이 논의된다면 바람직할 것임.

4. 기대효과

- ④ 법은 정책의 근거로서 정책이 수립, 집행, 발전되는 전 단계에 걸쳐 중요한 영향을 미침. 정책이 입법될 때에야 제도로 자리 잡고 안정적인 예산 및 인력 지원의 근거를 마련할 수 있기 때문임. 여성·가족 관련 입법 활동 또한 여성·가족 관련 정책의 전개와 밀접한 연관을 가짐. 따라서 이 연구 결과는 여성·가족 관련 정책의 실효성 제고를 법률 정책의 관점에서 제언하는 것을 통해 국회에서 이루어지는 여성·가족 관련 법률의 제·개정이 성인지적으로 이루어질 수 있도록 하는데 중요한 참고 자료로서 활용될 것임.

주관부처: 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부 등