



이슈브리프

최근 이슈가 되는 주제에 대하여 각 분야 전문가의 분석을 담은 글입니다.

『건강가정기본법』 개정 과정과 쟁점

차인순 | 국회여성가족위원회 입법심의관

KTX 여승무원 사건을 통해 본 여성노동의 현실

정형옥 | 노무사, 차별연구회

노인수발보장제도의 성 인지적 조명

홍승아 · 류연규 · 황정임 | 한국여성개발원 연구위원

성 인지적 관점에서 본 「사회비전 2030」

김영옥 | 한국여성개발원 선임연구위원 마경희 | 이화여대 강사

「건강가정기본법」 개정 과정과 쟁점

차인순 | 국회여성가족위원회 입법심의관

「건강가정기본법」은 제정이나 개정 과정에서 뜨거운 논쟁이 따라붙고 있는 그야말로 핫 이슈이다. 가족정책의 방향과 내용을 한 번 더 다듬어 본격적으로 만들어내는 것이라는 점에서 관심이 집중되는 것이다. 서구에서도 가족정책은 보수정당이나 진보정당을 가리지 않고 중요한 정책 이슈로 다루어져 왔으며, 정당정책의 방향과 관점에 따라 지원의 방식과 대상의 범위도 달라져 왔다.

더욱이 기존의 법률들에서는 해당 법률의 지원대상이 되는 가족의 범위 또는 가정구성원의 정의만을 담고 있는데 비해,¹⁾ 건강가족기본법은 가족 혹은 가정을 포괄적으로 정의하는 법률이 되다보니, 관심을 갖는 층이 다양한 학문분야까지 확대되어, 개념의 정의와 용어의 사용에 대한 논란도 많았다.

또한 기존에 가족 혹은 가정 관련 프로그램을 진행해 온 각양각색의 가족, 가정 관련 단체들이 활동하고 있는 상황에서 모든 이들의 의견을 수렴, 재수렴하는 과정은 길고 복잡할 수밖에 없었다. 이러한 상황이 아직 종료되지 않은 상태이다.

1. 『건강가정기본법』 개정 논의

건강가정기본법은 2005년 6월 가족업무가 보건복지부에서 여성가족부로 이관되면서 함께 이관된 법이다. 여성가족부로 이관됨과 동시에 개정안들이 올라오기 시작했고, 2006년 9월 국회 여성가족위원회에서 대안이 만들어져 11월 24일 국회 법제사법위원회에 상정되었다. 27일 현재 국회법제사법위원회 법안소위원회에 계류 중이다.

대안의 기초가 된 개정안들은 모두 6건으로, 제정안과 전부개정안이 3건, 일부개정안이 3건

1) 호주제 폐지를 골자로 2005년 3월 개정된 민법에서는 가족의 범위를 다루고 있다(779조). 동 조항은 대안신분등록제도 준비 이후 2008년 1월 1일부터 시행된다. 가정구성원에 대한 정의는 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 포함되어 있다.

〈표 1〉 각 법률안의 주요내용 비교표

	현행	장향숙의원안	이재오의원안	김현미의원안	진수회의원안
법명	건강가정기본법	가족지원기본법	건강가정기본법	가족정책기본법	평등가족기본법
목적	- 건강가정구현	- 성평등하고 민주적인 가족공동체의 형성·발전 - 가족구성원의 삶의 질 향상	- 국민의 행복한 가정생활의 추구 - 가정복지의 증진	- 평등하고 민주적인 가족공동체의 형성·발전 - 가족구성원의 삶의 질 향상	- 양성평등 및 민주적인 가족공동체의 형성·유지
정의	- 가족 - 가정 - 건강가정	- 가족	- 가정 - 건강가정	- 가족 - 가정	- 가족 - 평등가족
가족해체 예방	O	X	X	O	X
가정의 날	- 5월(가정의 달) - 5월 15일(가정의 날)	X	- 현행유지	- 5월(가정의 달)	- 평등가족주간(연중 2주 이상)
위원회	O	O	O	O	X
가족영향평가	X	O	X	X	O
가정의례	O	X	X	O	X
가정봉사원	O	X	O	O(전문돌봄요원)	X
이혼예방등	- 이혼후의 자녀양육 등을 준비할 수 있도록 지원 - 양육비에 대한 집행력을 강화	- 현행유지 - 현행유지·보완 - 국가·지방자치단체가 양육비 선급	- 현행유지 - 현행유지	- 현행유지·보완 - 현행유지·보완 - 양육비실태조사	- 이혼시 자녀의 양육·부양에 관한 계획서 제출, 상담 의무
가족 조사	- 가족실태조사 - 매 5년	- 가족조사 - 매 5년	- 가정생활실태조사 - 매 5년	- 가족조사 - 매 5년, 특별조사	- 가족실태 및 정책의 효과에 관한 조사 - 매 3년, 특별조사
센터	- 중앙, 시도, 시·군·구단위	- 중앙, 시도, 시·군·구단위	- 중앙, 시도, 시·군·구단위	- 중앙, 시도, 시·군·구단위	- 가족지원단체지정
연차보고	X	X	X	O	X

주 : 안명옥 의원안-가정의 날 월 2회, 김기현 의원안-국제가족의 지원 명시
 자료 : 국회 여성가족위원회 건강가정기본법 개정안 검토보고서(2006. 4.)

이었다.²⁾ 각 법안들은 많은 공통점과 일부 차이점들을 가지고 있었으며, 크게 보면 법의 제명과 가족과 가정에 대한 용어 정의, 그리고 일부 가족과 관련된 문제와 해결의 방법에 있어서 관점의 차이를 보여주고 있다.

주요 내용을 각 법률안의 차이를 중심으로 살펴보면 위의 〈표 1〉과 같다.

2) 논의된 발의안들

대표발의 의원	법 안 명	발 의 일
장향숙 의원	가족지원기본법안(제정안)	2005. 6. 28
이재오 의원	건강가정기본법 일부개정법률안	2006. 2. 13
김현미 의원	건강가정기본법 전부개정법률안	2006. 2. 23
진수희 의원	평등가족기본법안(제정안)	2006. 3. 2
안명옥 의원	건강가정기본법 일부개정법률안	2006. 4. 11
김기현 의원	건강가정기본법 일부개정법률안	2006. 4. 27

먼저 **법의 제명**에 있어서 가족지원기본법, 가족정책기본법, 평등가족기본법 등 다양한 의견이 있었다. **법의 목적**에 있어서는 목적을 가정복지에 둔 법안과 평등, 민주와 삶의 질 향상을 핵심으로 한 것으로 대별된다. **가족과 가정의 정의**에서는 전적으로 가족 혹은 가정으로 통일된 용어를 사용하거나 아니면 혼합해 사용하고 있었으며, 가족해체 예방에 있어서도 ‘가족해체’라는 용어를 사용하거나 사용하지 않는 차이가 있다. 이러한 차이는 위원회 설치, 가족영향평가, 가정의례, 가정의 날 가정봉사원을 둘 것인가 아닌가에 대하여 의견이 갈렸다.

이혼과 관련하여서도 이혼예방이라는 용어의 사용 여부와 이혼 시 자녀 양육 및 부양계획서 제출, 양육비 실태조사, 양육비 선급 등 다양한 제안들이 있었다. 그리고 기타 가족실태조사의 명칭에 대한 약간의 차이와 연차보고서 제출 등의 의견이 있었다.

추가로 발의된 김기현 대표발의안에서는 최근 국제결혼이민자 가족의 증가와 이를 지원 범위에 포함시키기 위하여 ‘**국제가족**’을 용어의 정의에 새롭게 포함시켰다.

2. 위원회 대안의 내용

이러한 법률안들을 병합 심사한 결과 탄생한 여성가족위원회의 대안은 「가족정책기본법」으로 명명되었다. 제명을 가족정책기본법으로 정한 이유는 동 법의 핵심 내용과 대안의 골자가 가족정책의 이념과 목적에 기초하여 그 방향을 정하고, 가족정책의 기본계획을 세우고, 시책의 내용과 추진체계 및 전달체계를 다루고 있는 법안이기 때문이다. 다음은 대안의 주요 내용이다.

□ 가족과 가정의 정의 및 가족의 정의 확대

가족의 정의를 혼인·혈연·입양으로 이루어진 공동체, 사실혼에 기초한 공동체, 「아동복지법」의 규정에 따라 아동을 위탁받아 양육하고 있는 공동체, 후견인과 피후견인으로 이루어진 공동체로 넓히고, 가정을 “일상적인 부양, 보호, 양육, 교육 등이 이루어지는 생활단위”로 정의하였으며, 국제가족도 동 법의 지원대상에 포함시킴.

□ 다양한 가족의 특성과 유형이 반영된 정책 추구

국가 및 지방자치단체는 가족구성원의 특성과 가족유형을 고려하여 필요한 제도와 여건을 조성하고 적절한 시책을 수립·추진하도록 함.

□ 가족정책 추진체계

- 가족정책기본계획을 5년마다 수립하고, 연도별 시행계획을 수립·시행 및 평가함.
- 가족정책에 관한 주요사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속 하에 가족정책위원회를, 시·도에 시·도 가족정책위원회를 둠.

□ 주요 시책

- 가족구성원이 가정과 직장을 양립할 수 있도록 필요한 제도와 시책을 강구
- 질환·장애 등으로 인한 가족의 부담 완화
- 아동양육으로 인한 부담 완화 정책 수립·시행
- 가족친화적 사회환경 조성을 위한 방안 강구
- 이혼하고자 하는 부부를 위한 상담 제도의 마련 등 필요한 조치 강구
- 이혼 의사가 정해진 부부에 대하여 자녀양육·재산·정서 등의 제반문제를 준비할 수 있도록 도움을 주는 지원서비스 제공
- 가족의 안정을 유지·강화하기 위하여 가족구성원의 소득상실로 인한 생계곤란, 가정 내 폭력·방임 등 위기상황에 처한 가족을 긴급지원하기 위한 제도와 시책 강구
- 가족지원업무 수행과 필요한 서비스·프로그램의 개발 등을 위하여 가족센터를 두고, 관련 분야의 전문가로서 가족지원사를 두도록 함

3. 국회 법제사법위원회의 토론

현재 대안은 국회 법제사법위원회에서 논의 중이다. 법제사법위원회 전문위원 검토보고에서 지적된 주요 사항은 2가지인데, 하나는 가정의 용어 정의에 1인 단독가구를 포함시킨 것은 노인 단독가정을 지원하려고 하는 취지가 지나치게 확대 해석될 수 있다는 문제이다. 다른 하나는 가족과 가정의 용어가 혼재되어 있어 국민이 동 법률을 이해하는데 혼란의 소지가 있다는 지적이다. 토론시에 추가로 제기된 질의는 사실혼 가족에 대한 지원도 그 대상으로 삼을 것인가에 대한 논의가 필요하다는 것이었다.

첫번째 논의는 여성가족위원회 법안소위원회의 토론과정에서도 일부 논의된 것으로 1인 단독가구가 전체의 10% 이상을 차지하고 있는 만큼 사각지대가 없도록 정책의 대상에 포함시킬 필요가 있다는 취지에서 포함된 것이었다. ‘가족’과 ‘가정’의 용어 혼재의 문제는 두 단어의 용례가 일상적으로도 같지 않은 만큼 더 자연스럽게 대중적이라고 볼 수 있으며, 사실혼 가족에 대한 지원의 문제는 여성가족위원회에서도 토론되었지만 판례에 준하는 사실혼이므로 단순한 동거나 혼외관계 등과는 무관하다는 점도 토론과정에서 다시 논의되었다. 이러한 대안은 앞으로 법안 제2소위원회의 깊은 토론을 다시 한 번 거칠 예정이다.

4. 위원회 대안의 의의

이러한 대안의 기본 구조는 다양한 가족의 형태를 존중하고, 가정과 직장의 양립지원 등 가정 생활이 개인과 가족 그리고 사회 공동체의 발전에 기여할 수 있도록 함을 기본이념으로 삼으면

서, 가족정책이 보다 체계적이고 보편적으로 국민에게 전달되도록 하기 위하여 ① 가족정책의 기본시책 마련, ② 중앙과 시·도에 가족정책위원회의 설치, ③ 전국에 가족센터를 설치, 운영하도록 함으로써 보다 체계적인 입법안을 마련했다는 데 있다.

대안의 의의는 먼저 가족과 가정의 정의를 현실화했다는 점이다. 가족과 가정의 정의는 학문 분과나 개인 입장에 따라 다르며 관련 법률에서는 해당 법이 지원하는 범위에 따라 다양하고 다를 수 있다. 가정학, 가족복지학, 사회학, 여성학 등에서 가족 혹은 가정에 대한 정의는 다양하다. 때문에 주장이 맞서게 될 경우, 어느 한쪽의 개념과 다른 한쪽의 정의는 평행선을 그을 수밖에 없다는 점이다. 이러한 점 때문에 공통의 분모를 최대한 찾은 결과, 현행법 상 정의의 연장선 상에서 가족은 관계 중심으로, 가정은 기능 중심으로 보면서 가족의 범위를 확대하여, 1인 단독 가구도 포함하는 내용으로 정의되었다.

둘째, 특정한 가족을 이상적으로 삼는 도덕적 판단을 지양하고, 있는 그대로의 가족들을 시책에 입각하여 지원한다는 정책 수요자 중심적 사고로 전환했다는 점이다. 이것은 다른 말로 가족 전형성보다는 다양성을 지지하는 것을 의미한다. 전형적인 혹은 이상적인 가족의 상이 그 사회를 사는 사람들의 뇌리 속에 집단적, 문화적 추상의 형태로 있는 것이 사실이다. 그러나 이러한 이념형으로서의 가족을 지향하는 것은 다양한 형태로 존재하는 현실의 가족에게 문화적 상처를 준다. 개인의 가치관은 자유에 맡기더라도 적어도 가족의 건강한 성장과 유지를 지향하는 가족정책기본법에서 이러한 점은 지양할 필요가 있다.

이러한 문제의식을 대안의 마련과정에서 보여준 것이 바로 현행법에 있는 ‘가정의례’, ‘이혼예방’과 ‘가족해체 예방’이라는 용어의 삭제이다. 용어는 단순히 낱말이 아니다. 용어는 문제의식과 가치관의 산물이다. 최근 한 이슬람 여성의 신문 기고는 이것을 잘 말해준다. 그는 미국과 유럽에서 최근 나타나고 있는 ‘이슬람포비아(공포증)’ 현상에 대한 명명을 거부하는데, 이는 “이슬람포비아”라는 용어를 사용하기 시작하면 이미 그 용어가 전제하는 문제의식으로 인해 이슬람 민족과 문화에 대한 편견이 강화된다는 주장이다. 정상가족이라는 용어를 사용하게 되면 정상가족과 비정상가족을 구분하면서 정상을 표준화하고, 비정상을 병리화시키는 해석의 틀로 끌려 들어가서 논의하게 되는 것과 마찬가지로 구조이다. 때문에 용어의 선정에 신중을 기했다.

‘이혼’ 현상은 존재한다. 그러나 그것은 다양한 이유에서 비롯되므로 단순히 이혼 예방이라는 정책의 방향을 제시하는 것은 무리라는 판단이었다. 이혼의 예방이라는 용어를 사용할 때 이미 이혼한 자들에 대한 부정적인 낙인을 동반하기 때문이다. 그래서 가정학계의 논의를 재수렴한 이재오 의원의 건강가정기본법 일부개정법률안에서도 이혼예방이라는 조항의 제목이 이혼 전 상담으로 다르게 변경하여 제안한 바 있다.

가족의 해체 역시 이혼을 뜻한다면 낙인일 수 있고, 일부 연구자들이 지적했듯이, 가족은 비록 동거하지 않는다 하더라도 ‘영원한’ 가족이기 때문에 해체라는 용어부터 적합하지 않을 수 있다. 정책은 다양한 이유로 발생하는 생계, 보호, 양육, 교육 등 가정의 기능상 위기의 문제를 중

요하게 다루어야 하는 것이며, 이를 지원하는 것이 정책적으로 더 정확한 지원의 의미를 확보하게 되므로 가족 해체 예방이라는 용어는 위기 가정에 대한 지원으로 바뀌게 되었다.

5. 덧붙이며

정책의 주요 내용과 방향에는 합의를 하면서도 ‘가족정책기본법’으로 법명이 바뀌고, 건강가정지원센터가 가족센터로, 건강가정지원사가 가족지원사로 바뀐 점에 대하여, 일부 관련단체들의 반대가 있는 것도 사실이다. 다만 현재 입법논의과정이 장기화됨으로 인해 2006년도 실시하는 5개년 계획인 건강가정(가족정책) 기본계획의 출발이 지연되어 온 것도 부정할 수 없다.

입법은 최대한 모든 국민이 법을 보다 알기 쉽고, 접근하기 쉽게 만들어야 한다는 것을 늘 염두에 두어야 한다. 학문적 논의를 법문에 다 담을 수는 없다. 학문적으로 볼 때, 용어의 정의는 같은 학문의 패러다임 안에서도 조금씩 다르며, 학문의 패러다임이 다를 때는 더욱 만나기 어렵다. 하지만 법은 정책의 근거이자 방향이고, 법문에 담기는 가족과 가정은 학문적인 정의가 아니라는 점이다. 그것은 지원받을 대상의 성격과 범위를 제시하는 것이다. 어떤 면에서 정책 지원의 대상이자 정책 프로그램의 참여자인 가족과 가족구성원들의 입장에서는 가족 혹은 가정의 용어에 대한 논쟁은 무의미할지도 모른다.

관점과 문제의식이 다른 것은 일상적으로 있을 수 있는 일이며, 갈수록 분화의 정도는 넓어지고 또 깊어질 것이다. 상투적인 말로 들릴 수 있지만, 다름에 대하여 경청하고, 의사소통하고, 최소한의 합의와 양보를 만들어나가는 능력과 자세가 거버넌스 구조 하에서 입법과정에 참여하게 되는 각 집단들에게 가장 기본적으로 중요한 것이 아닐까 다시 한 번 생각해 본다.

KTX 여승무원 사건을 통해 본 여성노동의 현실

정형욱 | 노무사, 차별연구회

1. KTX 여승무원의 탄생과 간접고용

최근 한국 노동시장에서 여성에 대한 차별의 많은 부분은 ‘고용형태를 통한 차별’의 유형으로 나타나고 있다. 성별직무분리가 심각한 현실에서 많은 경우 ‘직무’를 근거로 하여 고용형태를 통한 성차별이 이루어진다. 고용형태에 의한 성차별은 여성다수직무를 계약직, 시간제와 같이 비정규직화 하는 것에서부터 파견, (위장)도급과 같이 간접고용¹⁾하는 형태로 확산되고 있다.

이른바 ‘KTX 여승무원’ 사건도 한국철도공사가 KTX를 개통하면서 승무업무의 일부를 ‘여승무원’ 직제로 분류하고 이를 자회사에 위탁²⁾하면서 시작되었다. 여기서 두 가지의 문제가 발생했다. 첫째는 철도공사가 승무업무의 일부를 ‘서비스업무’로 분리하여 자회사에 위탁한 것이 적법한 도급인가, 아니면 불법파견에 해당하는가 하는 문제이다. 둘째는 ‘서비스업무’를 여성의 업무로 한정하여 ‘여승무원’이라는 이름으로 성별 분리채용하고 불리한 고용조건을 형성한 것이 성차별에 해당하는가 하는 문제이다.

1) 간접고용이란 타인의 노동력을 상시적으로 필요로 하는 자가 직접 근로자를 고용하지 않고 타인에게 고용된 근로자를 마치 자신이 고용한 것처럼 사용하는 것을 말한다. 이러한 간접고용은 한국의 노동법에서 허용하는 일반적인 근로형태는 아니며, 직업안정법, 파견법, 민법상의 도급 등 관련 법률에 의해 제한적으로 허용하고 있다.

2) 법적으로 ‘도급’ 또는 ‘위임’에 해당하는 경우에 대해 현실에서는 업무위탁, 외주화, 외주용역, 아웃소싱, 사내하청 등의 다양한 용어를 사용하여 표현하고 있다. 민법상 ‘도급’이란 “수급인이 어느 일을 완수할 것을 약정하고 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약”이다(민법 제664조). 한편, 위임은 “당사자일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 그 효력이 생기는 계약”이다(민법 제680조). 이때 도급·위임 등은 수급·수임인의 책임 하에 도급·위임된 사업을 수행하는 것이며, 이에 따라 필요한 근로자도 수급·수임인이 직접 고용하고 사용하는 것이다. 따라서 적법한 도급계약에 의해 일이 이루어지는 경우 그 일을 행하는 수급인의 근로자와 도급인과는 아무런 법적 관계도 존재하지 않는다. 수급인의 근로자는 수급인의 지휘감독에 따라 일을 하게 되는, 수급인과의 관계에서만 근로계약이 성립하기 때문이다. 이러한 점이 근로자파견과 명백하게 구분되는 점이다. 근로자파견은 파견근로자와 사용자, 파견사업주가 3자적 관계를 맺는 반면, 도급계약에서 수급인 근로자와 도급인 사이에는 아무런 법적 관계가 존재하지 않기 때문이다. 이와 같은 적법한 계약에 의해 이루어지는 도급을 적법한 도급이라 한다면, 도급인이 사실상 수급인의 근로자를 직접 사용하고도 사업주책임을 면하고자 민법상의 도급 계약의 형식을 취하는 경우를 ‘위장도급’이라 할 수 있다. 따라서 ‘위장도급’은 실질적으로는 직접고용이나 근로자파견(불법파견)에 해당하게 된다. ‘위장도급’이라 할 때 명목상 계약이 도급인 경우를 의미하지만, 도급에 제한하지 않고 명목상 위임(또는 위탁) 계약 등의 경우도 포함해서 논해진다.

2. '불법파견' 관련 논쟁

2005년 2월 전국철도노동조합은 한국철도공사와 (주)한국철도유통 사이의 'KTX 고객센터 스태프 위탁 협약'을 위장도급으로 보아 노동부에 진정하였다. 노동부는 진정이 제기된 지 무려 7개월이 지난 2005년 9월에 이르러서야 '본 건의 경우 한국철도유통의 인사노무관리 및 사업경영상의 독립성이 충분하여 적법한 도급에 해당한다'며 행정종결 하였다. 그러나 이 사건이 사회적으로 이슈가 되고, '위장도급' 판단에 대한 논란이 커지자 노동부는 매우 이례적으로 2006년 7월 이 사건을 재조사하기로 결정하였다. 그러나 2006년 9월 29일 서울지방법노동청은 '일부 인사노무관리와 경영상의 독립성이 침해된 측면이 있으나 종합적으로 고려할 때 도급계약의 한계를 일탈했다고 볼 수 없으므로' 불법파견이 아니라 1차 조사와 동일한 결론을 내렸다. 노동부의 위와 같은 결정에도 불구하고 '불법파견'에 관한 판단은 여전히 논쟁 중이다.³⁾ 도급, 위임, 근로자파견은 개념상으로는 분리가 되지만 현실에서 위장도급은 복잡하고 다양한 형태로 이루어지기 때문에 구별이 쉽지 않고, 특히 노무도급과 같이 서비스의 급부를 계약의 대상으로 하는 경우는 더욱 어렵기 때문이다(조임영, 2001). 또한 노동부의 위장도급 판단기준⁴⁾ 자체가 현실에서 다양한 형태로 나타나고 있는 위장도급을 판단하기 어려운 한계가 있으며⁵⁾, 이는 'KTX 여승무원' 사건에서도 잘 드러난다.

노동부의 1차 조사와 재조사에서 밝혀졌듯이 ① 여승무원 '업무의 특수성' 상 채용규모, 근로시간이 철도공사에 의해 결정되는 점, ② 열차탐장과 여승무원의 업무는 각각 우선적으로 담당해야 할 업무는 있을지라도 완전히 분리된 업무를 하지 않은 점(업무의 연계성, 중복성 인정), ③ 여승무원의 업무에 대한 지휘감독 및 사실상의 평가가 철도공사 소속의 열차탐장에 의해 이루어진 점 등 승무원의 인사노무관리와 관련한 중요한 사항 중에 (주)한국철도유통이 독자적으로 결정할 수 있는 것은 거의 없다. 이처럼 중요한 틀을 철도공사에서 모두 결정한 이후에 (주)한국철도유통에서 승무원의 교편을 편성하거나, 근태관리 및 휴가 승인, 급여지급, 4대 보험 가입, 노사협의회 개최 등 인사관리와 관련한 실무를 처리하는 것은 철도공사의 일개 부서와 같은 역할을 한 것에 불과하다고 볼 수 있다. 그러나 노동부는 재조사시 실질적인 측면에서 불법파견에 해당하는 부분을 상당히 인정하고도, '형식'에 불과한 몇 가지 측면에 독립성이 있다는 이유

3) [보도자료] 서울지방법노동청의 KTX 여승무원 불법파견 여부 재조사 결과에 대한 민변의 의견(2006.9.29), [규탄성명서] KTX 불법파견을 부정한 노동부를 규탄한다(여성단체 성명서 2006.9.29), [KTX 승무원 불법파견 재조사 결과에 대한 긴급 대 토론회] KTX 사건 노동부 판정의 허와 실(2006.10.10) 등 참조.

4) 노동부는 근로자파견과 도급·위임을 구별하는 핵심이 사업수행의 독립성과 노무관리의 독립성이라고 본다. 구체적으로 노동부의 '근로자파견사업과도급등에의 한사업의구별기준에관한고시(제98-32호)'에 따르면 인사노무관리의 독립성은 ① 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등 업무수행에 관한 사항 ② 휴게시간, 휴일, 시간 외 근로 등 근로시간에 관한 사항 ③ 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항에 관하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우에 인정된다. 한편, 사업경영의 독립성을 인정받기 위해서는 ① 소요자금을 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우 ② 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우 ③ 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기자재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외)와 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경험에 따라 업무를 제공하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우에 해당해야 한다.

5) 노동부고시 및 사내하도급점검지침(2004.7)은 사용자업주와 근로자의 근로관계를 중심으로 보는 것이 아니라 공급사업주의 경영규모·지휘감독관계를 중심으로 판단하며, 노무관리의 독립성과 사업경영상의 독립성의 판단기준으로 보는 세부적인 구별 기준들은 사용자에 의하여 얼마든지 조작이 가능한 요소들이 대부분이어서 실질적인 위장도급을 판단하는 데는 한계가 있다(조임영, 2001; 윤애림, 2003; 이재용, 2005).

로 ‘종합적으로’ 불법파견이 아니라는 문제적인 결론을 내렸다.⁶⁾

사실 ‘불법파견’ 판단의 핵심은 KTX 열차의 승무업무를 담당하고 있는 열차팀장과 여승무원의 업무가 분리가능한가, 여승무원에 대한 ‘지휘감독’을 누가 하는가 하는 점이다. 철도공사는 ‘열차팀장은 열차 내 안전을 책임지고, 승무원은 열차 내 서비스를 담당하는 것으로 담당업무가 명확히 구분되어 있다’고 주장한다.⁷⁾ 특히, 철도공사는 “승무원들의 업무는 열차 안전과 거의 무관하다”고 강조한다. 그러나 노동부의 재조사 결과에서도 밝혀졌듯이 열차팀장과 여승무원의 업무가 완전히 분리되는 것은 아니며, 상황에 따라 유연하게 업무를 수행하며, 열차팀장은 전체적으로 여승무원의 업무를 점검하고 지시, 평가하는 역할을 하고 있다. 각종 자료를 통해 보거나, 경험상 보아도 여승무원이 안전업무를 하지 않는다는 철도공사의 주장은 전혀 사실이 아닌 것으로 보인다. 실제로 안전업무는 여승무원의 교육과 평가에 있어서도 중요한 부분을 차지하였으며, 총 길이 388m, 승객 1,000여 명, 전체 18량으로 이루어진 KTX 열차의 안전업무를 열차팀장 혼자서 수행하는 것은 불가능하기 때문이다.

이처럼 불법파견의 혐의를 피할 수 없음에도 불구하고 철도공사가 승무원의 직제를 ‘안전업무를 담당하는 열차팀장’과 ‘서비스 업무를 담당하는 여승무원’으로 형식적으로 구분하여, 열차팀장은 철도공사 정규직 근로자로, 여승원은 자회사의 간접고용 계약직 근로자로 사용한 것은 성차별적 고용의도와 밀접한 관련이 있다고 보인다.

3. ‘성차별’ 관련 논쟁

현재 한국철도공사의 승무업무는 정규직, 계약직, 외주위탁이라는 다양한 고용형태로 나뉘어 수행되고 있다. 그런데 정규직은 주로 남성근로자, 일반열차(새마을호 등) 계약직 및 외주위탁(KTX) 승무원은 주로 여성근로자로 구성되어 있다. 특히, KTX의 경우 대부분이 남성인 열차팀장은 철도공사가 정규직으로 직접 고용한 반면,⁸⁾ 여승원은 업무위탁의 형식으로 간접 고용하였다.

이에 2005년 2월 노동부에 위장도급에 관한 진정을 제기한 1년 후인 2006년 2월 전국철도노동조합은 피진정인을 한국철도공사로 하여 국가인권위원회법상 차별금지조항을 위반한 것으로 보아 진정을 제기하였다. 그리고 국가인권위원회는 2006년 9월 ‘KTX 여승무원을 성별 분리채용하고 불리한 고용조건을 형성한 것은 성차별’에 해당한다고 결정하고 한국철도공사 사장에게 성차별적 고용구조를 개선하도록 권고하였다.⁹⁾

국가인권위원회의 결정문에 따르면, 철도공사는 KTX 개통과 관련하여 기존 일반열차에서

6) 서울남부지방노동사무소(2005.6), “철도공사 위장도급관련 진정사건 조사보고”, 서울지방노동청(2006.9.29), “KTX 여승무원 불법파견 여부 재조사 결과”

7) 한국철도공사·(주)한국철도유통, “KTX 승무원 관련 자료”(2006.3.14)

8) 2006.3.31. 현재 승무 중인 KTX 열차팀장은 총 124명으로 전원 남성 정규직이며, 다만 여성 열차팀장이 1명 있으나 육아휴직 중이다(국가인권위원회 06진차 116, 06진차136 병합).

직접고용 열차승무원들이 담당해온 고객센터 업무를 분리하여 ‘여승무원’이 수행하도록 계획하였으며, 열차팀장은 고객센터를 제외한 기존 열차승무 업무를 담당하도록 구상하였다. 이때 ‘KTX 여승무원’에 대해서만 외주화하기로 결정하였으며, 외주화의 이유로는 “기업의 핵심역량이 아닌 업무이며 외부업체에서 더 잘 할 수 있는 부가가치가 낮은 단순반복적인 업무, 표준화된 업무”라는 점이 지적되었다. 여기서 우리는 철도공사의 여성노동에 대한 편견을 확인할 수 있다. 즉, 서비스 업무는 여성에게 적합한 일이며, 단순한 업무이기 때문에 외주화하는 것이 적합하다는 것이다. 그러나 이것은 여성노동에 대한 신화에 불과하다. 실제로 ‘여승무원 3명은 차장의 역할까지 맡게 되면서 고객센터 업무를 수행한다는 당초 계획과 달리 고속열차 승무업무의 일반적인 부분까지 담당하게 되었다. 여승무원은 고객센터를 포함하여 방송시스템 취급, 승강문 취급, 이례적인 상황 발생 시 조치 등 고속열차 승무업무의 본질적인 업무 대부분을 수행하였다’.¹⁰⁾ 이것이 ‘KTX 여승무원’ 노동의 현실이다.

이에 국가인권위원회는 여승무원이 고객센터 업무만을 담당하는 경우에도 진정직업자격에 해당하지 않으므로 성별로 직제를 분리하는 것을 정당화할 수 없지만 이 사건은 ‘여승무원은 열차팀장과 상당히 유사한 업무를 수행’ 함에도 불구하고 ‘열차승무업무 중 고객센터 업무만을 분리하여 부가가치가 낮은 단순, 반복적인 업무로 규정하고 이를 여성들에게 전담시키기로 결정한 것은 고객센터 업무가 여성집중직무이며 여성집중직무는 단순·저부가가치 노동이라는 성차별적 편견에 근거하여 직제를 분리하여 채용한 것’이라며 성차별에 해당한다고 결정하였다. 또한 ‘철도공사는 여승무원의 고용과 관련하여 임금, 상여금, 인센티브, 휴식시간, 고용기간 등에서 일반 열차승무원에 비해 불리하게 대우하였으며, 이는 철도공사가 분리채용을 계획하고 의도한 바에 따라 이루어진 차별의 결과’로써 성차별적 행위라고 판단하였다. 사실상 열차팀장과 유사한 업무를 수행함에도 ‘여승무원’ 직제를 만들어 간접고용 계약직 근로자의 형태로 분리 채용하고, 불리한 근로조건을 적용한 것은 성차별에 해당한다는 것이다.

이처럼 철도공사가 합리적인 이유 없이 ‘여승무원’ 직제를 만들어서 간접고용 계약직의 형태로 사용한 것은 여성인력을 단기적으로, 저임금으로 사용하고자 하는 성차별적 인식을 극명하게 보여준 것이라고 생각된다. 이는 ‘여승무원’의 채용기준에서도 너무나 적나라하게 드러난다. 철도공사는 여승무원의 채용기준으로 ‘용모단정하고, 서비스마인드가 높은 고급인력의 여사원’을 요구하였으며, 홍익회¹¹⁾가 철도공사의 승인을 얻어 확정된 여승무원 채용기준은 성별에서 여성으로, 나이에서 신규직원 응시자의 경우 21~25세, 경력직원 응시자의 경우 21~35세, 용모

9) 국가인권위원회법의 경우 ‘고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 하는 행위’를 평등권 침해의 차별행위의 하나로 정의하고 있다(제2조제4호). 이 사건과 관련하여 국가인권위원회는 이 법상 차별행위자는 여승무원과의 고용관계에서 반드시 사용자와 피용자의 관계에 있어야 하는 것은 아니며, 고용과 관련하여 실질적인 영향력을 행사하는 지위에 있으면서 차별의 결과를 발생시킨 자를 의미하는 것이라고 해석한다. 따라서 철도공사와 여승무원의 관계가 불법파견 관계이든 또는 위장근로계약 관계이든 여부를 막론하고 철도공사가 실질적인 결정권한을 행사한 주체로 확인되므로 실질적인 차별행위자로서 책임을 진다고 밝히고 있다(국가인권위원회 06진차116, 06진차136 병합).

10) 국가인권위원회 06진차116, 06진차136 병합

11) 홍익회는 이후 (주)한국철도유통으로 명칭을 변경하였다.

에서 신장 162cm 이상이였다. 채용절차는 서류심사, 면접심사, 신체검사 등 3단계로 진행되었으며, 항목별 점수는 채용 시기별로 변동되었으나 2기 승무원의 경우 서류심사 점수 항목에 포함된 신체사항에서 신장 170~173cm의 경우 20점 만점, 166~169cm의 경우 15점, 174~177cm와 162~165cm의 경우는 각 10점이 부여되었다.¹²⁾ 나이는 출생일이 1982.1.1~1983.12.31의 경우 10점 만점, 1980.1.1~1981.12.31의 경우 7점이 부여되었다. 승무업무의 직무수행능력과 전혀 상관이 없는 ‘키와 나이’가 채용의 중요한 자격으로 사용된 것이다.

이에 국가인권위원회는 한국철도공사 사장에게 ‘이 사건 피해자들인 여승무원들의 노동에 대하여 정당한 고용조건을 보장하는 방향으로 성차별을 해소해야 할 것’이라고 권고했다. 내용상으로 볼 때 직접고용(더 나아가서는 정규직화)을 통해 고용형태에 근거하여 발생한 성차별을 해소하라는 권고인 것이다. 그러나 철도공사는 ‘현 KTX 승무원 302명 중 46명이 남성’에 해당한다는 등의 이유로 성차별이 이미 개선되었다고 주장하면서,¹³⁾ 인권위의 권고를 전혀 받아들이지 않고 있다. 성차별을 해소하는 것이 기존 ‘100% 여성’이었던 직무에 ‘남성 몇 명을 끼워 넣는 것’이 아님은 두말할 필요가 없다.

4. KTX 여승무원에 대한 직접고용이 필요한 이유

전술하였듯이 이 사건은 철도공사가 승무업무를 안전업무와 서비스업무로 분리할 수 있다고 ‘구상’한 것에서 시작되었다. 그리고 안전업무는 철도공사의 정규직 남성 열차팀장에 의해, 서비스 업무는 자회사의 계약직 ‘여승무원’에 의해 수행되도록 결정하면서 고용형태를 통한 성차별을 야기하였다.

그러나 노동부와 국가인권위원회가 오랜 기간 동안의 조사를 통해 밝힌 것처럼 열차팀장과 여승무원의 업무는 연계되어 있으며, 중복되어 수행되고 있다. 즉, 철도공사의 관계자들이 ‘책상에 앉아서 구상한 것처럼’ 승무업무를 안전업무와 서비스업무로 분리하여 현장에서 수행하는 것은 사실상 불가능하다는 것이다. 그럼에도 철도공사는 ‘불법파견이 아니다’는 노동부의 문제적인 결론만 믿고 승무원을 위탁하여 성차별적으로 사용하는 것을 멈추지 않고 있다.

철도공사가 불법파견의 혐의를 벗기 위해 ‘여승무원’의 업무를 서비스업무로 제한하고, 철도공사의 지휘감독을 받지 않고 일하도록 하면 문제는 해결되는가. 철도공사의 사업의 본질상 현재 여승무원이 하는 업무를 위탁하여 간접고용 형태로 근로자를 사용하는 것은 어렵다고 판단된다. (위장)도급으로 인해 승무원들의 노동권만 침해되는 것이 아니라, 승무업무 담당자가 철도공사의 직접적인 지휘감독을 받지 못한다면 궁극적으로는 승객의 안전에 위협이 될 수 있기 때문이다. 철도공사의 주장처럼 열차의 안전이 열차팀장 1인에 의해 보장되는 것은 현실적으로

12) 국가인권위원회 06진처16, 06진처136 병합

13) 철도공사 설명자료(2006.9.11)

어려우며, 승무업무를 담당하는 모든 인력이 필연적으로 철도공사와 긴밀한 관계 속에서 직접 업무지시를 받으며 업무수행이 이루어져야 한다. 바로 이 점에서 철도공사가 제시하는 '자회사의 정규직'이라는 제안이 전혀 문제를 해결할 수 있는 방안이 아님을 알 수 있다.

한국철도공사는 국민의 세금과 공적자금으로 운영되는 공기업으로 가장 핵심사업이 여객 및 화물을 안전하게 운송하는 것이다. 그리고 그러한 핵심사업을 현장에서 수행하는 인력 중의 하나가 바로 승무업무를 담당하는 인력이다. 한국철도공사의 실질적인 지배관리 하에서 사업상 본질적인 부분인 공공여객운송서비스를 직접 수행하는 'KTX 여승무원'의 업무위탁이 적법하게 가능하다면 도대체 도급이 불가능한 업무가 무엇인지 묻고 싶다. 철도공사의 주장 및 노동부의 판단대로 한다면 철도공사의 모든 업무는 도급하여 공사의 '지시' 없이 업무를 수행하는 것이 가능할 것이며, 철도공사에는 도급계약서를 작성할 근로자만 남아 있는 것도 상상할 수 있다.

참고문헌

- 윤애림. 2003. "다면적 근로관계에서 사용자의 책임." 법학박사학위논문. 서울대학교 대학원.
 이재용. 2005. "위장도급과 불법파견에 있어 고용관계: 대상판결 서울중앙지법 2005.4.28. 선고 2004가합 8635판결(주)아이캔 사건." 「법학연구」15: 161-194. 연세대학교 법학연구소.
 조임영. 2001. "위장도급과 법적 규제." 「민주법학」19: 55-82. 민주주의법학연구회.

노인수발보장제도의 성 인지적 조명*

홍승아 · 류연구 · 황정임 | 한국여성개발원 연구위원

1. 고령화 사회와 돌봄 위기

우리나라는 2000년에 이미 노인인구 비율이 7.2%를 넘어 고령화 사회에 진입하였고, 2018년이면 14.3%를 넘어 고령사회, 2026년에는 20.8%를 넘어서 초고령 사회가 될 것으로 예상되어, 세계 전례 없는 “압축적 고령화”를 경험하고 있다(통계청, 2005).¹⁾ 노령인구의 증가는 저출산의 문제와 맞물려 노인부양부담을 증가시켜 왔으며, 이는 새로운 사회적 위험(social risk)으로 부상되고 있다.

한편 급속한 고령화 사회로의 진행 속에서 핵가족화, 여성경제활동의 증가, 2인소득자가족의 증가 등으로 전통적인 가족 내 돌봄 공급은 크게 줄어들고 있다. 돌봄 의존율은 높아진 반면 돌봄 공급은 줄어들어 이른바 돌봄 위기(care crisis), 돌봄 부족(care deficit)현상이 나타나고 있다(Ungerson, 2000). 이미 서구사회에서는 2,30년 전부터 돌봄의 공급과 책임을 더 이상 가족의 영역에만 위치시킬 수 없고 사회, 국가의 영역으로 확대시켜야 한다는 돌봄의 사회적 책임론(social care)이 강력하게 주장되고 있다.

한편 우리나라에서도 2001년부터 노인요양보장제도 도입을 위한 정책개발이 이루어져 왔다. 2003년 3월 공적노인요양보장추진기획단을 설치하고, 2004년 3월 공적노인요양보장제도 실행위원회를 운영하는 등 제도의 기본요강을 마련하였으며, 2008년 제도시행을 앞두고 2006년 9월 현재 정부의 법률제정안과 5개의 의원 입법안이 발의되어 있는 실정이다.²⁾

*이 글은 제35차 한국여성개발원 여성정책포럼에서 발표된 논문이다. 홍승아, 류연구, 황정임 연구위원이 공동연구하였으며 홍승아 연구위원이 요약, 정리하였다.

1) 노인인구 비율이 7% 이상이면 고령화사회, 14% 이상은 고령사회, 20% 이상은 초고령사회로 분류된다.

2) 보건복지부의 노인수발보험법안, 김춘진의원 국민장기요양보험법안, 안명욱의원 국민요양보장법안, 정향숙의원 장기요양보험법안, 정형근의원 국민장기요양보험법안, 현애자의원 장기요양보장법안

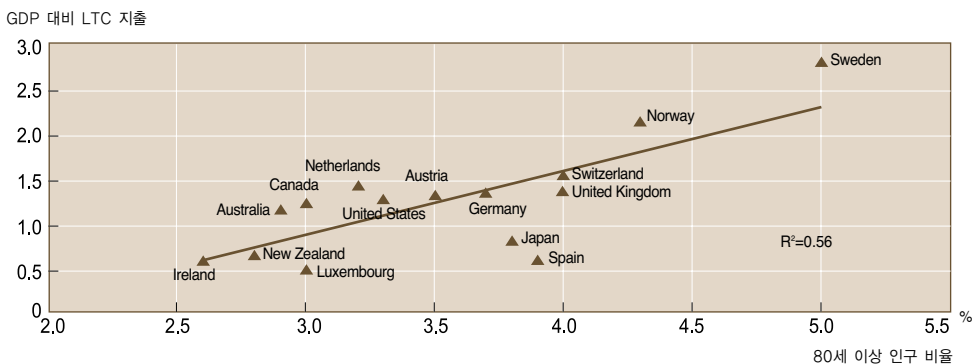
이 글에서는 법 제정 및 제도시행을 앞둔 시점에서 우리나라의 장기요양보장제도를 젠더의 관점에서 조명해 보고자 한다. 지금까지 제도 도입과 관련하여 사회복지계를 위시한 많은 논의들이 진행되어 왔지만 젠더 관점에서의 논의는 극히 일부분에 지나지 않았다. 특히 장기요양정책에는 성 인지성이 통합되어 발전될 것이 요구되고 있다. 소위 돌봄 위기(care crisis) 속에서, 서비스의 주 대상자이자 제공자의 성편중성이 높게 나타나고 있으며 이는 여성노인의 노후와 직결되는 중요한 문제이기 때문이다. 따라서 장기요양보장제도가 미칠 수 있는 젠더의 영향력과 효과에 대하여 면밀히 살펴본 후, 발의된 법안들에 대한 성 인지적 접근을 통해 형평성 있는 제도발달에 기여할 수 있기를 기대한다.

2. OECD국가의 장기요양보장정책(Long-term Care) 최근 경향

장기요양서비스는 신체적, 정신적 장애 등의 만성적인 조건으로 인하여 일상생활에 지속적인 도움을 필요로 하는 사람들에게 제공되는 제반 서비스를 통칭한다. 전반적으로 인구 고령화 현상이 진행되면서 장기요양에 대한 수요가 계속 증가하고 있는 것은 공통적인 현상이다. 이에 대하여 OECD국가들은 장기요양 서비스의 다양화, 요양서비스의 질 향상, 소비자 선택권 등으로 양질의 요양서비스를 제공하고 적절한 비용의 균형을 맞추기 위해 노력하고 있다. 각국에서 추진하고 있는 최근의 주요 정책적 경향은 다음과 같이 나타난다.

첫째, 대부분의 국가에서 노령인구가 증가함에 따라서 장기요양서비스에 대한 지출은 증가하고 있으며, 구체적인 지출 수준은 국가별로 큰 차이를 나타낸다(〈그림 1〉참조).

〈그림 1〉 장기요양보장정책(LTC) 지출과 초고령 인구



자료 : OECD (2005).

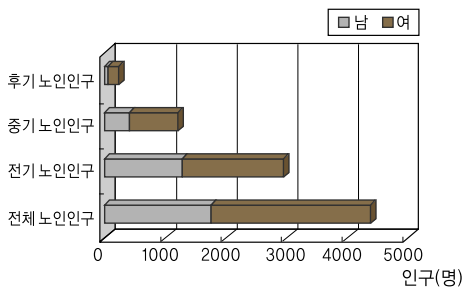
둘째, 장기요양서비스 욕구가 있는 모든 사람들을 대상으로 보편적인 서비스를 제공하려는 경향을 보이고 있다. 셋째, ‘케어의 연속성(continuum of care)’ 개념을 도입하여 서비스의 연속성과 물리적 연속성을 강조하고 있다.³⁾ 넷째, 시설케어의 수요를 줄이고 가족 내, 지역사회 내에서의 케어를 장려하는 재가서비스(home-based care)를 강조하고 발달시키고 있다. 1994년에 이미 OECD 사회정책 장관회의에서 “살던 곳에서의 노화(ageing in place)” 목표가 설정되어 가능한 한 거주지 중심의 케어를 강조하고 있다. 다섯째, 비공식적 케어서비스를 사회적으로 인정하고 이를 정책 틀로 포섭하려는 노력이 새로운 정책흐름을 주도하고 있다. 예컨대 비공식 돌봄자에 대한 현금급여 지급의 문제, 이들의 일가족 양립지원, 재가서비스의 다양화를 통한 서비스 지원의 책임 등이다. 마지막으로 수요자들의 서비스 접근가능성을 높이기 위하여 교육훈련, 정보제공 등에 노력하고 있다.

3. 젠더관점에서 본 노인수발보장제도

1) 서비스 수요자로서의 여성

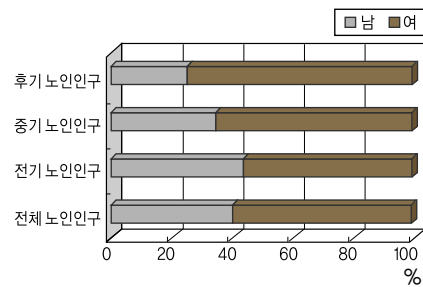
통계청(2005) 『장래인구 특별추계』 결과에 의하면 2005년도 노인인구(65세 이상)의 59.9%가 여성 노인이고, 노인인구를 크게 3개 집단으로 나눌 때 전기노인인구(65~74세)의 56.3%, 중기노인인구(75~84세)의 65.5%, 후기노인인구(85세 이상)의 75%가 여성 노인이다. 노인 연령이 높아질수록 장기요양에 대한 수요가 높아진다고 볼 때, 노인요양보장제도의 잠재적 수요자의 50~75%가 여성 노인이라고 봐도 과언이 아니다.

〈그림 2〉 성별 노인인구 수



자료 : 통계청(2005).

〈그림 3〉 성별 노인인구 비율



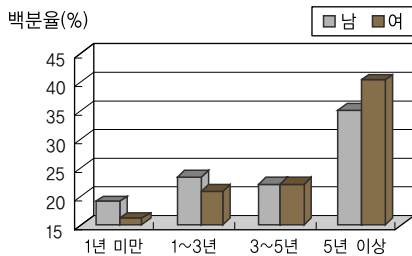
자료 : 통계청(2005).

3) 연속성의 개념에는 보건서비스, 사회서비스, 가족 내 비공식 케어, 재활치료, 장기요양 등의 광범위한 서비스를 케어 욕구에 따라 적절히 조합하여 제공하는 서비스의 연속성과 재가요양과 시설요양의 물리적 연속성 등이 포함된다.

인구학적 측면 뿐 아니라 노인의 건강상태, 전반적인 영양욕구 등을 살펴보면 서비스 수요자로서의 여성 편중성은 더욱 크게 나타난다. 정정희 외(2005)의 『전국 노인생활실태 및 복지욕구 조사』에 따르면, 조사대상 노인인구 중 만성질환이 ‘없다’는 응답에서는 남성 노인이(15.6%) 여성노인(5.0%)보다 높은 반면, ‘3개 이상의 만성질환을 갖고 있다’는 응답에서는 여성 노인이(66%) 남성 노인보다(37.1%) 훨씬 높게 나타났다.

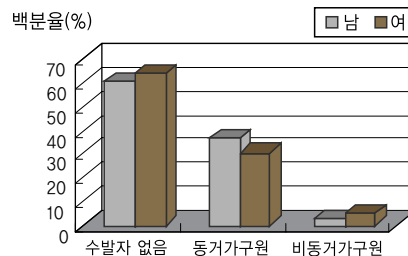
돌봄 실태를 살펴보면 여성 노인일수록 돌봄 제공기간이 ‘길고’, ‘돌봄 제공자가 없는’ 경우가 많이 나타났다. 또한 여성 노인의 경제 상태는 남성 노인에 비해 열악한 것으로 나타났다. 월 평균 수입에서나 월 평균 용돈 수준에서 성별차이가 크게 나타나고 있다.⁴⁾

<그림 4> 성별 돌봄 제공 기간



자료 : 통계청(2005).

<그림 5> 성별 돌봄 제공자 실태



자료 : 통계청(2005).

2) 서비스 공급자로서의 여성

노인수발보장제도와 관련해서 여성들은 서비스의 공급자로서도 중요하다. 제도에서 제공되는 3가지 급여를 중심으로 볼 때 여성들은 가정봉사원파견센터, 주간보호시설, 단기보호시설, 그리고 노인요양 및 의료시설 등에서 서비스 인력으로서 중요한 역할을 담당하게 된다. 서비스 인력부문에서는 간병사, 수발사 등의 직군을 통하여 여성들의 새로운 일자리를 창출해 낸다는 긍정적인 의미도 있지만, 동시에 사회복지 서비스 분야의 노동시장 특성과 돌봄 노동이 여성적 일이라는 특성이 결합되어 저임금, 저평가되는 저급 노동시장을 구성하게 될 위험도 충분히 가지고 있다. 따라서 돌봄 관련 서비스 시장의 형성 및 개선을 위해서는 급여, 근무여건의 제고, 교육훈련의 강화 등을 통하여 양질의 일자리(decent work)가 되기 위한 노력도 반드시 병행되어야 한다.

4) 월 평균 수입에서는 남성노인은 78만 원, 여성노인은 30만 원으로 조사되었다. 월 평균 용돈에서는 ‘10만 원 미만’의 경우 남성노인은 27.4%, 여성노인은 55.7%로 조사되었다.

〈표 1〉 노인수발보장제도(안)의 급여종류

급여종류	재가수발급여	시설수발급여	특별현금급여
급여구성	가정/목욕/간호수발 주야간 보호수발	시설입소수발	가족수발비 특별수발비 요양병원수발비
서비스제공자	가정봉사원파견센터 주간보호시설 단기보호시설	노인요양 및 의료시설	비공식 가족돌봄자

또한 가족 내 비공식 돌봄자의 역할도 중요하다. 2004년 현재 65세 이상 노인인구 중 99.5%가 개인가구에 거주하며, 이들의 96.8%가 비공식적 네트워크를 통해서, 주로 가족(94%)에 의해 케어되고 있으며, 주 돌봄자의 80%가 여성으로 나타났다. 더 구체적으로 보면 가족 중에서도 아들·며느리(40.6%), 배우자(36.1%), 딸·사위(14.3%)에 의해 주로 케어 되고 있다(정경희 외, 2005).⁵⁾ 따라서 이들을 위한 지원이 새로운 정책 틀로 포섭되어야 한다.

이들을 위한 지원정책은 경제적 지원, 시간적 지원, 서비스 지원 세 가지로 나눌 수 있다. 경제적 지원으로는 현금급여의 제공이 있고, 시간적 지원으로는 가족간호휴가제도, 일시 휴가(respite), 일시 케어(respite care), 탄력적 근무시간제도 등이 있다. 서비스 지원으로는 재가서비스의 양적 확충을 기반으로 한 다양한 서비스의 제공(야간시설 등), 서비스의 질적 수준 제고, 서비스 접근성 향상, 서비스인력에 대한 교육훈련, 서비스 수요자에 대한 정보제공 등이 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 서비스 수요자 측면과 공급자 측면 양측에서 여성들은 중요하게 고려되어야 할 정책대상이며, 이는 노인수발보장제도의 성 인지도가 요구되는 전제이기도 하다. 우선 케어수요에서 여성 노인의 잠재적 수요가 높게 나타나지만 실제로 요양보장을 받을 수 있는 현실적 여건은 남성 노인에 비해 훨씬 열악하다. 따라서 수발보장제도를 설계하고 실시함에 있어서 남녀노인의 욕구를 구분해서 반영할 필요가 있으며, 이러한 과정을 통한 정책입안만이 제도적 효과를 극대화할 수 있을 것이다.

또한 여성이 서비스를 제공한다는 측면에서 생각해 할 지점이 있다. 공식 돌봄 영역에서 여성들은 새로운 사회서비스 분야로 진출할 수 있지만, 서비스 시장의 노동시장이 저임금, 저기술, 저평가되지 않고 양질의 노동(decent work)이 될 수 있는 노력이 필요하다. 또한 비공식 돌봄 영역에서는 가족 내 돌봄자의 노동권과 복지권을 보장하기 위하여 경제적, 시간적, 서비스적 지원이 다각적으로 요구된다.

5) 기존의 통계는 아들·며느리, 딸·사위 등으로 조사되고 있지만 보다 엄밀하게는 실질적인 돌봄자가 누구인지를 밝힐 수 있는 성별분리통계로 제공되어야 한다.

4. 법률안에 대한 성 인지적 접근

현재 보건복지부의 노인수발보험법률안과 5개의 의원입법안을 포함하여 총 6개의 법률안이 발의된 상태이다. 보건복지부의 입법예고안이 발표된 이후 사회 각계각층에서 이에 대한 여러 의견이 제시되었고, 최근에도 각 법률안을 제안한 의원실 주관 하에, 제안된 법률의 쟁점과 현안에 대한 의견수렴 과정이 진행되고 있다. 이런 과정에서 제기되었던 쟁점들은 주로 법안명칭, 적용대상, 관련 인프라, 급여내용, 재정분담, 운영주체 등에 대한 것으로 여전히 현재 제안된 각 법률안에서 이견을 보이고 있는 부분과 동일한 지점들이다.

법안 명칭에서는 노인 혹은 국민, 수발 혹은 요양, 보험 혹은 보장 등 포괄 대상 범위에 따라, 제도를 통해 제공되는 서비스에 대한 의미 해석에 따라, 제도의 형태에 따라 달리 조합되고 있다. 적용대상에 있어서는 65세 이상의 노인과 노인성 질환을 가진 자에 한정하는 경우, 등록된 65세 미만의 장애인까지 포함하는 경우, 보험가입자 등 전 국민을 대상으로 하는 경우 등이다. 관리운영기구에서는 건강보험공단으로 일원화하는 경우와 건강보험공단과 시·군·구로 이원화 혹은 시·군·구로 일원화하는 경우 등이 있다. 급여 내용에서는 급여의 명칭이 상이할 뿐 제공되는 급여의 내용은 유사하다. 재정부담의 문제는 국고부담 및 본인 부담비율에 대한 차이가 나타난다.

그러나 이러한 논쟁의 과정에서 여성의 관점에서 본 제도에 대한 진지한 논의가 전개된 경우는 매우 드물다. 본 제도가 서비스 수요자 및 공급자 측면에서 여성의 편중적 욕구 및 현실과 직결된 제도임에도 불구하고 여성주의적 관점에 대한 논의나 관심은 매우 미흡한 상태이다. 따라서 법안에는 다음과 같은 성 인지적 이슈들을 포함시켜야 할 것이다.

첫째, 수발이란 법 명칭에 대한 재검토가 필요하다. 이미 여성계에서는 이 단어에 대해 전근대적이며, 여성비하적인 의미를 내포하고 있다고 지적해 왔으며 법제화 과정에서 이를 진지하게 수용, 재검토해야 할 것이다.

둘째, 여성 노인의 돌봄 욕구는 무엇이고, 얼마나 충족될 것인가, 그리고 이 제도를 통하여 가족 내 실제적인 돌봄 역할을 담당해 온 여성들의 부담은 얼마나 완화 혹은 경감될 것인가에 대한 충분한 고려가 필요하다.

셋째, 여성 노인의 서비스 접근성을 높이기 위해 본인부담금 비율을 낮추고, 공공인프라를 확충하는데 노력해야 한다. 이를 위해서는 정부의 재원분담에 대한 책무성이 보다 강화되어야 할 것이다.

넷째, 현금급여 제도화의 과정에는 다음 사항에 대한 고려가 필요하다. 가족이라 하더라도 실제로는 여전히 대부분 여성이 수행할 것이며, 현금급여의 과정에서는 돌봄 노동의 사회적 가치가 충분히 인정되어야 한다는 점, 그리고 돌봄자의 특성, 여건 등을 고려한 제도운영 방침이 필요하다라는 점 등이다. 따라서 가족 등의 돌봄에 대한 보상은 본인부담금의 감면 형태가 아닌 돌

봄 제공자에 대한 보상형태로 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 서비스 제공인력에 대한 가치평가와 이들의 노동권 보장에 대한 노력이 병행되어야 할 것이다.

여섯째, 본 제도와 관련해서 설치하게 되는 각종 기구에 여성의 입장을 대변할 수 있는 인원의 구성과 배치가 보장되어야 한다.

참고문헌

- 국회양성평등포럼. 2006. 「정부노인수발보험을 위한 현금급여제도 도입에 관한 정책토론회 자료집」.
- 정경희 · 오영희 · 석재은 · 도세록 · 김찬우 · 이윤경 · 김희경. 2005. 「2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」. 한국보건사회연구원 · 보건복지부.
- 선우덕 · 석재은 · 김찬우 · 이태화 · 정형선 · 이미진 · 홍세희 · 연병길 · 이윤환 · 도세록 · 오영희 · 임정기 · 한명미 · 송민경 · 서동민. 2006. 「노인수발보험제도 시범사업 평가연구(1차)」. 한국보건사회연구원 · 보건복지부.
- 통계청. 2005. 「장래인구 특별추계결과」.
- OECD. 2005. *Long-term Care for Older People*. Paris: OECD.
- Ungerson, C. 2000. "Think about the Production and Consumption of Long-term Care in Britain". *Journal of Social Policy*. 29(4).

성 인지적 관점에서 본 「사회비전 2030」 : 2030년 여성의 미래, 장밋빛 비전은 없다

김영옥 | 한국여성개발원 선임연구위원 마경희 | 이화여대 강사

1. 장기계획의 연이은 발표 배경

올해 들어 우리 사회의 미래를 전망하는 장기계획안들이 잇달아 발표되고 있다. 올 초에 국민경제자문회의가 우리 경제의 장기비전과 주요 정책과제를 다룬 한국의 미래성장 전략보고서로서 400페이지에 달하는 ‘동반성장을 위한 새로운 비전과 전략 - 일자리 창출을 위한 패러다임 전환’을 발표하였고, 지난 8월 말 기획예산처와 KDI를 주축으로 한 공공·민간연구팀이 ‘비전 2030’을, 대통령자문 정책기획위원회가 ‘사회비전 2030’을 동시에 발표하였다. 각각의 보고서는 강조하는 분야와 제안하는 형식에서 차이가 있지만, 우리 사회가 세계화, 정보화, 고령화 등 대내외 여건 변화로 요소투입 위주의 양적 성장모델로는 더 이상 지속적인 발전을 도모하기 어렵게 되었다는 생각을 같이한다. 사회통합을 이루어 지속가능한 성장을 달성하기 위한 대안으로 이들 보고서들은 한 목소리로 성장과 복지가 조화를 이루는 동반성장 전략을 제안한다. 최근의 환경변화 속도를 볼 때 우리의 미래, 우리 후손들의 미래를 위해 한 세대 앞을 내다보는 비전과 전략을 수립하는 작업을 늦출 수 없다는 것이 계획수립의 주요 배경이다.

2. 「사회비전 2030」의 개요

「사회비전 2030」은 ‘선진 복지국가를 위한 비전과 전략’이라는 부제 하에 2030년까지 향후 25년간 사회정책 각 분야의 목표치와 정책과제를 담고 있다. 이 보고서는 세 부문으로 구성되는데, 먼저 ‘새로운 사회정책: 비전과 목표’를 제시한 후, ‘우리 사회가 직면한 도전’을 다음과 같이 6가지로 요약하였고 마지막으로 ‘우리 사회가 나아갈 방향’을 <그림 1>과 같이 제안하였다.

우리사회가 직면한 도전
1. 한계에 봉착한 개발경제 모델 2. 산업·일자리·소득의 양극화 3. 인구구조의 위기: 저출산과 고령화 4. 삶의 질 향상에 대한 요구 5. 전통적 공동체의 해체와 대안의 미정착 6. 새로운 사회를 위한 합의구조의 부재

〈그림 1〉 사회비전 2030에서 제시된 ‘우리사회가 나아갈 방향’

일을 통해 성취하는 사회
1. 혁신으로 이루는 성장과 고용친화적 산업 2. 안정된 일자리, 활력 있는 시장 3. 창의적 인적자원과 기회가 보장되는 교육
사람을 소중히 여기는 사회
1. 건강한 삶과 안전한 생활환경 2. 건실한 사회보장, 풍부한 사회서비스 3. 평등한 남녀, 함께 키우는 어린이 4. 보람 있고 활기찬 노후생활 5. 부담 없는 주택, 살기 좋은 주거환경
환경, 문화, 열린 공동체
1. 자연과 함께 하는 인간, 문화와 함께 하는 생활 2. 세계와 교류하는 다문화 사회 3. 국가, 시장, 시민이 함께 하는 공동체

오랫동안 성장중심주의 국가발전 모델 하에서 우리의 사회정책이 경제발전 수준에 비해 크게 낙후되어 있었음은 널리 알려진 사실이며, 가족과 공동체에 의존해 오던 사회안전망의 부실이 적나라하게 드러난 외환위기 이후 사회정책의 급속한 확대에도 불구하고 실제 국민들이 체감할 수 있는 변화는 거의 없었다고 해도 과언이 아니다. 뿐만 아니라 세계화로 인한 노동시장의 유연화, 산업과 소득 양극화, 가족구조의 변화 및 저출산·고령화 등 국민의 일상적 삶을 둘러싼 급격한 환경변화가 새로운 사회정책 모델을 요구하는 압력요인으로 작용하고 있었음에도 불구하고 이에 대한 적극적이고 실질적인 대처는 지체되어 왔던 것이 사실이다. 「사회비전 2030」은 이를 우리 사회가 직면하고 있는 도전 과제로 인식하고 있으며, 따라서 그 배경이 무엇이든 사회정책의 장기적 비전과 과제를 담고 있는 「사회비전 2030」을 화두로 한 진지한 토론은 그 자체로서 생산적 의미가 있다고 본다.

그러나 전반적으로 볼 때 이 보고서는 우리 사회가 지향하는 미래의 비전과 전략을 담으려는 웅장한 의도에 미치지 못하고 있다. 물론 이 책이 잠정보고서로서 전문가, 학계, 시민단체 등의 의견과 비판을 수렴하여 수정·보완하겠다고 하므로 향후 완성도가 높아질 것으로 기대한다.

그럼에도 여성경제활동참가율이 여성지위향상을 위한 지표로 제시되는 동시에 (여성)고용률이 여성고용개선 지표로 제시되고, 수치도 정확하지 않는 등 기초적인 부분에서 실수가 보인다. 또한 2030년에 도달해야 할 목표는 제시되었으나, 목표달성을 위한 정책과제는 현단계 인식수준을 크게 벗어나지 못해, 향후 5개년 계획의 내용과 별반 달라 보이지 않는 것은 상당히 치명적인 문제라 하겠다.

3. 「사회비전 2030」에 대한 성 인지적 기대

이 글은 정책일반론에서 할 수 있는 평가를 하려는 것이 아니라, 「사회비전 2030」에 대한 성 인지적 관점의 토론을 전개해 보고자 한다. 90년대 중반 이후 성 주류화(gender mainstreaming)가 국내 여성정책의 추진전략으로 도입된 이래 성 인지적 관점의 도입과 실현은 모든 정책 분야의 중요한 과제로 부상하고 있지만, 사회정책에서의 성 인지적 관점은 특별히 중요하다. 이제 과거가 되어 가고 있는 산업사회를 배경으로 한 사회정책이 ‘남성=생계부양자, 여성=전업주부’라는 성역할 가정 위에서 실업, 노령, 장애 등 노동시장의 위기를 중심으로 설계되고, 가족과 노동시장 내 성별분업을 강화·재생산 하는 기제로 작용해 왔다는 점은 널리 알려져 있다.

그러나 더 중요한 것은 노동시장 유연화, 가족형태와 구조, 가치관의 다양화, 저출산·고령화 등으로 상징되는 ‘탈산업 사회적’ 변화 속에서 남성 부양자 가족을 가정하는 사회정책 모델이 한계를 드러내고 있다는 점이다. 임신, 출산, 양육과 같은 일들을 가족 내에서 여성들이 무급으로 수행할 것이라고 가정한다면, 노동시장이 돌봄 책임 있는 노동자를 주변화하고 차별한다면, 출산율은 더욱 저하될 것이며 이는 인구고령화와 함께 노동력 부족현상을 가속화하게 될 것이다. 안정적으로 고용된 정규직 남성 부양자 중심의 사회보장 모델은 이미 비정규직의 70%를 차지하고 있는 여성 노동자, 독신모의 빈곤화를 막지 못할 것이다. 「사회비전 2030」이 도전 과제로 인식하고 있는 개발경제 모델의 한계, 양극화, 인구구조의 위기, 전통적 공동체의 해체는 바로 이러한 성별화된 맥락에 놓여 있는 것이다. 「사회비전 2030」의 성패는 현재 우리 사회가 직면하고 있는 위기의 이러한 성별화된 속성에 대한 체계적인 인식에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

2030년을 내다보는 사회정책 비전이라면, 우선 성별분업에 대한 시대착오적 가정을 넘어서야 한다. 성별화된 가정이 제거된 사회정책 모델 하에서 여성과 남성은 동등하게 유급노동시장에 참여하고, 유급 노동시장 참여를 통하여 획득된 사회보장 수급권을 통하여 여성은 경제적 자립을 성취할 수 있을 것이며, 남녀 노동자(여성 노동자가 아닌)는 공적으로 제공되는 사회적 서비스와 유연한 노동시간, 다양한 휴가 제도를 통하여 일-가족의 균형을 유지할 수 있게 될 것이다. 이는 시민의 삶에 영향을 미치는 정책 결정과정, 지역 공동체 등 다양한 사회적 분야에서의 활발한 참여의 조건이 된다.

사실 정부가 지향하고 있다는 ‘따가운’ 비난을 받아 온, 지구상에서 가장 성평등한 국가로 알려진 스웨덴에서조차도 이러한 이상적인 모델에는 도달하지 못하였다. 그러나 국가 정책에서 성평등의 정당성과 가치가 그 어느 때보다 강조되고 있는 시점에서 25년이라는 먼 미래를 바라보는 비전이라면 이러한 이상화된 기대가 지나친 것은 아닐 것이다.

그렇다면 「사회비전 2030」은 이러한 성 인지적 기대를 어느 정도 충족시킬 수 있을까?

4. 유급노동시장 참여의 평등 : 고용의 질은 뒷전

「사회비전 2030」은 2005년 현재 50.1% 수준인 여성 경제활동 참가율을 2030년 65% 수준으로, 남성소득 대비 여성소득비를 0.48에서 0.70으로, 전문기술직 여성비율을 39%에서 45%으로 끌어올리겠다고 한다. 이러한 대표적인 양적 목표치는 여성 노동시장 참여의 양적 측면 뿐 아니라 질적 수준을 모두 고려한 것으로 보인다.

그러나 이러한 목표치를 달성하기 위한 직접적인 정책과제는 공기업과 500인 이상 사업장에 대한 적극적 고용개선 조치 도입, 입사지원서에 용모·가족상황 등 차별적 요소 제거 추진 등 제도적 기반 마련과 여성친화적 사회적 일자리 창출, 경력단절 여성과 전업주부의 능력개발 및 취업지원 프로그램에 불과하며 이들은 모두 이미 추진 중인 정책들로 새로운 것이 전혀 없다. 뿐만 아니라 취업여성의 70%를 차지하는 비정규직 여성 문제는 언급조차 되어 있지 않다. 25년 후를 지향하는 계획이라 보기에 정책적 상상력이 빈곤할 뿐 아니라 숫자 지표를 달성하는 것도 불가능해 보인다.

다만 순수하게 양적인 면에서만 보면, ‘여성친화적’ 사회적 일자리 창출을 통해 65% 수준을 달성할 수 있을지는 모르겠다. 그러나 그나마도 이를 위한 계획은 「서비스 향상 기획단」 구성, 사회서비스의 체계적인 공급대책 마련, 「사회적 기업에 대한 법적 지위 부여 및 지원 관한 법률」 등 기반 마련 계획만 있을 뿐 일자리의 질을 어떻게 보장할 것인지에 대한 내용은 전혀 없다. 사회적 일자리 창출을 통한 여성 경제활동 참가율 확대 계획은 이미 지난 6월 여성가족부의 「여성인력개발 종합계획(Dynamic Women Korea 2010)」에서 발표된 바 있다. 여성가족부가 2010년까지 만들겠다는 60만개의 일자리 중 70% 이상이 간병, 보육과 같은 돌봄 노동 중심의 일자리이고 이들 일자리는 대부분이 임시직, 일용직, 비정규직 등 불안정한 저임금 일자리가 될 가능성이 크다는 것이 일반적 전망이다. 사회적 일자리 확대를 통한 여성 경제활동 참여는 비록 저소득층 여성의 소득을 일시적으로 보장해 주는 효과는 있겠지만, 일자리의 안정성과 질이 보장되지 않는 한 경제적 자립과 노동시장 내 성불평등 개선에는 도움이 되지 않을 것으로 보인다.

상대적으로 질이 보장된 일자리는 적극적 고용개선 조치를 통한 공기업과 민간기업으로의 진출을 통해 어느 정도는 기대해 볼 수도 있겠지만, 현재 가장 큰, 그리고 치명적인 한계로 지적되

고 있는 기업의 참여를 유도할 만한 구속력을 전혀 보완하지 못하고 있다. 이 외 남성대비 여성 소득비 증가, 전문관리직 여성비율 확대의 목표치 달성을 위한 과제는 거의 발견할 수 없었다. 여성 노동시장 참여의 질이 고부가가치 전략산업 분야 인재 육성, 노동시장 내 성차별 해소, 비정규직 고용차별 해소 등의 요인들과 밀접한 관련이 있다고 본다면, 2030은 이러한 특별한 정책적 요인보다는 여성의 평균 교육수준 증가라는 자연증가 효과에 기대고 있는 듯하다.

5. 사회보장 수급권 : 사회보험 사각지대 탈피는 어렵다

외환위기 이후 사회보험의 외형상의 보편화에도 불구하고 실제 사회보험 사각지대는 폭넓게 존재해 왔고, 여성은 사회보험 적용의 사각지대에서 높은 비중을 차지하고 있다. 한 연구에 따르면, 2005년 20~59세 총 남성인구 중 공적연금 적용대상은 77.3%인데 비해 여성은 41.7%에 불과하며, 이 중 공적연금 수급자격을 갖추어 나가는 사람은 남성 59.3%, 여성은 26.8%로 사회보험 적용의 성별 격차가 매우 크게 나타나고 있다. 고용보험의 경우도 크게 다르지 않아 2004년 남성 취업자 중 57.4%를 차지하는데 비해 여성 취업자 중에는 27.3%만이 피보험자이다. 이에 비해 기초생활보장 수급자 중 여성은 58%를 차지하여 사회보장 수급권은 '남성=사회보험, 여성=공공부조'로 성별에 따라 이원화되어 있다.

그러나 「사회비전 2030」에는 이같은 성별화된 사회보장 수급권에 대한 문제의식이 전혀 반영되어 있지 않다. 사회보험 사각지대 해소를 중요한 과제의 하나로 인식하고 2005년 현재 16.6%인 공적연금 수급율을 2030년까지 65.5%로 확대하고자 하는 목표치를 세우고 있지만, 성별에 따른 목표치를 포함하지 않고 있다. 이는 여성이 사각지대에서 높은 비중을 차지하고 있다는 점, 그리고 이것이 사회보장 제도를 통한 성불평등의 주요 기제라는 점이 인식되지 않고 있는 것이다.

사회보장 제도가 성별에 따른 체계적인 소득불평등 기제로 작용하는 방식을 고려하고, 이를 해소하기 위한 과제를 개발해야 한다. 여성의 사회보험 제도로부터의 배제와 공공부조층 내에서의 상대적으로 높은 비중은 낮은 경제활동참여와 비정규직, 소규모 사업장 등 여성의 노동시장 내 주변화된 위치에서 비롯된 것이다. 따라서 여성의 경제활동 참여의 질적 수준 제고와 노동시장 내 취약한 인구층으로의 적용범위 확대를 통해 여성을 사회보험층으로 통합할 수 있으며, 성별화된 사회보장 수급권의 이원화를 해소할 수 있다. 그러나 앞서 본 바와 같이 「사회비전 2030」을 통한 경제활동 참여의 질적 수준 제고는 가능할 것 같지 않으며, 이를 통하여 이원화가 해소되기를 기대할 수는 없다. 그렇다면 노동시장 내 취약한 인구층으로의 확대가 방안이다. 「사회비전 2030」은 사회보험 사각지대 해소를 위한 과제로 비정규직 등 사회 취약계층에 대한 사회보험 적용확대, 우선적으로 공공건설현장 일용직 사회보험 가입 의무화 등 가입대상의 발굴·확대를 제시하고 있지만, 이를 위한 구체적인 과제는 누락되어 있다. 보다 우선적인 초점은

사회보험 부과·징수 업무의 일원화를 통한 사회보험 관리운영체계의 효율성에 있다.

결과적으로 유급노동시장 참여를 통해서든, 사회보장 제도를 통해서든 여성들이 남편 소득 또는 공공부조에 대한 의존에서 쉽게 벗어나기는 어려울 것 같다.

6. 노동자의 일-가정 양립 : 사회서비스 확대만으로는 부족하다

비단 성 인지적 관점을 의도하지 않더라도 「사회비전 2030」이 아동, 노인, 장애인에 대한 보편적 사회 서비스 공급을 중요한 정책 기조 중 하나로 제시하고 있음을 발견하는 것은 어렵지 않다. 가족과 전통적인 공동체가 더 이상 사회안전망을 담당할 수 없게 된 현실과 저출산·고령화에 대한 대책으로서 보편적 사회서비스의 필요성은 곳곳에서 지적되고 있다. 이를 위하여 공적노인요양보호 비율을 2005년 1.4%에서 2030년 12.1%로, 육아시설 이용률은 47%에서 74%로, 사회서비스 분야 고용비중은 13.1%에서 25.0%로 늘리고, 육아비용 부모부담률을 62%에서 37%로 낮춘다는 목표치를 제시하고 있다.

아동·노인·장애인 등 돌봄을 필요로 하는 가족원에 대한 보편적 사회서비스 확대는 이러한 역할이 여성의 몫으로 할당된 사회에서 현실적으로는 여성의 경제활동 참여를 지원하는 가장 기본적인 인프라가 된다는 점에서 매우 중요한 과제이며, 환영할 만한 것이다. 또한 이러한 계획들은 「제1차 중장기 보육계획(2006-2010)」등 이미 관련 계획을 수립하고, 재정을 확보하여 시행 중이므로 이러한 목표치들은 달성가능한 것으로 보이며, 목표치가 달성될 경우 돌봄의 가족의존성을 낮추고, 여성의 경제활동참여에 기여할 것이다.

그러나 2030년 돌봄에 대한 사회서비스의 기능이 완벽하다고 하더라도 가족 내에서 이루어져야 하는 기본적인 역할은 남게 될 것이며, 사회서비스의 확대가 돌봄 책임있는 노동자를 가정하는 다양한 가족관련 휴가제도와 노동시간 유연화와 병행되지 않는다면 돌봄은 여전히 여성의 몫으로 남게 될 것이다. 여성만이 일-가족을 양립할 것이며, 이는 다시 노동시장 내 성평등을 어렵게 할 것이다.

「사회비전 2030」은 ‘평등한 남녀, 함께 키우는 어린이’라는 제목 하에 출산, 양육에 대한 사회책임 강화, 가족친화/양성평등 사회문화 조성을 위한 과제들을 제시하고 있지만, 이를 통해 남녀관계의 평등과 양육책임의 공평한 분담이 가능할 것 같지는 않다. 출산, 양육에 대한 책임 강화는 성평등이 목적이 아닌 출산을 장려를 위한 정책들—불임 부부 임신 지원, 국내 입양문화 활성화, 다자녀 가정 신규주택 우선 분양, 세금공제 확대—이 대부분이다. 가족친화·양성평등 사회문화 조성은 여성의 유급노동 참여 확대만큼 새로운 것이 전혀 없는, 2030년까지의 먼 미래를 지향한다고 보기에는 많이 소심한 정책들 뿐이다. 1세에서 3세까지로 육아휴직 급여 요건 완화, 육아휴직 급여 인상, 육아기 근로시간 단축제 도입, 배우자 출산휴가제, 가족친화적 기업 인증제 도입 등을 통한 직장문화 개선 등이 그것인데 이는 2010년까지를 계획기간으로 하는

「저출산고령사회기본계획」으로부터 한 걸음도 나아가지 못한 것이다.

노동자의 진정한 일-가족 양립을 지원하고자 한다면, 향후에 정책의 범위를 더욱 확대하고 기업의 참여를 위한 정책수단이 강화되어야 한다. 그러나 이에 덧붙여 두 가지 한계를 지적할 수 있는데, 하나는 비정규직 등의 일-가족 양립을 어떻게 가능케 할 것인가의 문제이다. 「사회비전 2030」은 동일가치노동 동일임금 등 차별 개선과 직업능력개발, 사회보험 가입을 제고 등 제한적 이나마 비정규직 대책을 포함하고 있지만, 안정적으로 고용된 정규직 노동자들에게 적용되고 있는 산전산후휴가, 배우자 출산휴가제, 육아휴직의 비정규직 등 노동자로의 확대에 대한 언급은 전혀 없다. 가족관련 휴가와 노동시간 유연화 등 일-가족 양립 지원 정책이 현실적으로 실효성을 발휘하기 위해서는 정규직 중심의 적용에서 비정규직으로의 확대방안이 포함되어야 한다. 다른 또 하나의 문제는 현재의 정책과제들은 배우자 출산휴가제를 제외하고는 남성의 돌봄 참여를 확대·강화할 수 있는 보다 적극적인 방안을 포함하지 못하고 있다는 점이다. 효과가 제한적이라 할지라도 최근 들어 부각되고 있는 아버지 육아휴직 할당제가 누락된 점은 상당히 아쉽다.

성불평등을 재생산하는 성별분업은 여성의 경제활동 참여에 대한 특별한 지원과 남성의 돌봄 역할에 대한 특별한 지원이 병행될 때에만 해소될 수 있다. 남성의 생계 부양자 역할로부터 양육자 역할로의 확대를 가정하지 않는, 양육자 역할로부터 생계부양자로서 여성 역할의 확대는 여성만의 일-가족 양립, 즉 이중부담 강화에 다를 아니다.

7. 취약집단으로서, 인적자원으로서 '여성'이 아닌 젠더관계에 대한 성찰이 필요하다

「사회비전 2030」의 검토 결과 내릴 수 있는 결론은 이 계획이 시행된다고 하더라도 25년 후 이를 통해 여성의 삶과 불평등한 젠더관계가 크게 변화되지는 않을 것이라는 점이다. 숫자로 제시된 지표의 일부가 성평등에 관심을 가지고 있는 이의 마음을 잠시 설레게 하는 것은 사실이지만, 목표치를 달성하기 위한 수단으로서 정책과제들을 들여다 보면 이같은 기대는 쉽게 접게 된다. 이는 단순히 현재 시행하고 있는 정책들에서 그리 멀리 나아가지 못한 실망스러운 정책들의 집합체라는 사실 이 외에도 「사회비전 2030」이 여성을 보는 방식에서 기인한다.

「사회비전 2030」이 여성을 보는 방식을 조금 과장하자면 두 가지 특징이 있다. 하나는 여성을 아동·노인·장애인과 같은 사회적 취약집단의 한 범주로 본다는 점이며, 다른 하나는 저출산·고령사회의 인력부족을 위한 활용 대상이라는 도구적 관점이다. 전자는 '정책의 대상은 전 국민이지만 아동·여성·장애인·노인·저소득층 등은 특히 중요하다'는 새로운 사회정책 원리에 대한 서술에서 직접적으로 찾아볼 수 있다. 물론 다른 취약집단 범주에 비해 여성에 대한 고려는 별도의 목표치를 설정할 만큼 보다 특별하지만, 여성이 다루어지는 방식은 이 사회의 표준으로서 '남성과 다른' 집단이라는 가정이 보다 체계적으로 반영되어 있다. 지난 10년간 여성 정책은 모든 정책 분야에 '성 인지적 관점'을 도입할 것을 강조하는 성 주류화를 중요한 전략으

로 도입하고 성별분리통계, 성별영향평가 등 이를 위한 다양한 절차들을 제도화하는데 주력해 왔다. 그러나 「사회비전 2030」에는 성평등에 대한 이러한 접근방식이 드러나지 않는다. 이러한 접근이 체계적으로 반영되기 위해서는 ‘여성·장애인·고령자의 노동시장 참여 확대’와 같은 방식이 아니라 사회비전이 다루고 있는 모든 분야에서 젠더 이슈가 반영되어야 한다. 예를 들자면, 공적연금 수급률, 정규직 대비 비정규직 임금수준 등 성불평등과 밀접한 관련이 있는 지표를 성별에 따라 분리하여 마련해 보는 것에서 출발할 수 있다.

다음으로 도구적 관점은 ‘일을 통해 성취하는 사회’의 11개 주요 정책성과와 과제 중 ‘여성고용개선’의 정책배경에 대한 언급 ‘저출산·고령사회에 대한 대책으로서 여성인력 활용 증대 대책 지속 추진 필요’, ‘여성인력 활용 제고를 위한 국가·사회지원 요구 확대’에서 단적으로 드러난다. 이러한 배경에서 출발한 여성 경제활동 참여 확대 정책은 여성의 경제적 자립과 이를 통한 불평등 해소보다는 단순히 부족한 노동력을 메우기 위한 수단으로서 기능하게 된다. 여성의 경제활동 참여를 위한 가장 실현가능한 정책이 참여의 질적 수준 제고 보다는 사회적 일자리 확충이라는 양적 측면에 초점이 맞추어지고 있다는 사실, ‘사람을 소중히 여기는 사회’의 5가지 하위 정책과제 중 하나가 ‘평등한 남녀, 함께 키우는 어린이’라는 제목 하에 출산율 장려 정책을 포함하고 있다는 점은 우연이 아니다.

향후 사회정책이 양극화, 저출산·고령화, 저성장의 문제에 보다 적절하게 대응하기 위해서는 노동시장과 사회보장 제도를 통한 여성의 경제적 독립, 돌봄의 사회화와 성별 분배를 통한 성평등 실현이라는 젠더 이슈에 보다 민감한 정책수단들이 모색되어야 하며, 이를 위한 과감한, 급진적 투자가 필요하다. 「사회비전 2030」은 사회서비스 확대를 통한 돌봄의 사회화에 많은 비중을 두고 있으며, 이는 환영할 만한 일이다. 그러나 양질의 일자리로서 사회서비스 확대가 전제되지 않는다면, 돌봄의 사회화 효과는 모순적으로 나타나게 될 것이다. 노동시장 내 안정적 지위를 가지는 경향이 있는 서비스 이용자 여성에게 저임금의 사회서비스 일자리는 혜택이 될 것이지만, 이는 여성일 가능성이 높아 보이는 서비스 제공자의 희생을 대가로 한 것이다. 이러한 모순이 제기하는 딜레마를 지혜롭게 극복할 수 있는 방안을 모색해야 한다.

현재 노동시장 내에서 열악한 지위와 사회보장 수급권의 사각지대에 광범위하게 놓여있는 다수 비정규직, 불완전 고용 여성 노동자들의 현실, 이들의 노동권과 양육권을 보장하지 못하는 사회정책, 돌봄의 성별 분배를 위한 적극적 수단을 고려하지 못하는 사회정책은 시민의 범주에서 여성들을 체계적으로 배제하게 될 것이다. 결과적으로 1,100조의 예산을 투입하여 2030년 세계 10위의 삶의 질을 달성하겠다는 「사회비전 2030」의 야심찬 비전은 결국 여성의 미래와는 무관하게 될 것이다.



통계분석

최근 이슈가 되는 주제를 통계자료 중심으로 분석한 글입니다.

비정규직 여성 근로자

주재선 | 본원 동향분석센터 전문연구원

2005년 남녀 근로자의 육아휴직 현황

전기택 | 본원 동향분석센터 연구위원

2005년 남녀 사망자와 사망원인

전기택 | 본원 동향분석센터 연구위원

비정규직 여성 근로자*

주재선 | 본원 동향분석센터 전문연구원

1. 근로형태별 비정규직 여성 근로자 규모

여성 임금근로자 중 비정규직은 2,752천 명으로 임금근로자 대비 42.7% 차지

2006년 8월 여성 임금근로자는 6,442천 명으로 전년동월대비 156천 명의 증가를 보였다. 근로형태별로 보면 정규직이 3,690천 명으로 여성 임금근로자의 57.3%를 차지했고 비정규직이 2,752천 명으로 42.7%를 차지했다. 여성 비정규직 규모는 전년동월대비 5천 명 증가하였지만 정규직 근로자의 높은 증가로 인해, 여성 임금근로자 중 비정규직 비중은 1.0%p 하락한 것으로 나타났다. 한편, 남성 비정규직 근로자는 2,705천 명으로 전년동월대비 31천 명 감소하여, 임금근로자 대비 비중은 1.2%p 하락한 30.4%로 나타났다.

〈표 1〉 성별 비정규직 근로자 규모

단위: 천 명, %, %p

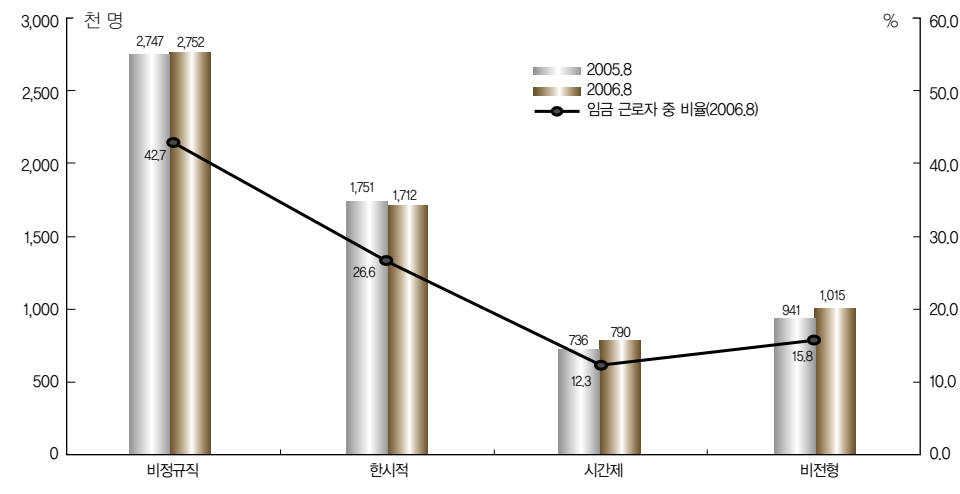
		2005. 8	2006. 8	전년동월대비	
				증감	증감률
임금근로자	여성	6,286	6,442	156	2.5
	남성	8,682	8,909	227	2.6
정규직	여성	3,539	3,690	151	4.3
	남성	5,946	6,204	258	4.3
비정규직	여성	2,747	2,752	5	0.2
	남성	2,736	2,705	-31	-1.1
비정규직 비중	여성	43.7	42.7	-1.0	-
	남성	31.5	30.4	-1.2	-

* 이 글은 통계청의 「경제활동인구조사」의 근로형태별 부가조사 원자료(2005.8, 2006.8)를 분석한 글입니다. 본 분석에 사용된 비정규직 근로자의 정의와 범주는 2002년 7월 노사정위원회의 합의 결과(부록: 용어해설)를 기초로 하였고, 본문에 제시한 통계는 비정규직 내 유형들이 서로 중복되어 있어, 규모 및 비중의 합계가 불일치할 수 있습니다.

전년동월대비 한시적 근로자는 감소, 시간제와 비전형 근로자는 증가

비정규직 여성을 근로형태별로 보면, 한시적 근로자가 1,712천 명로 가장 많고 파견, 용역, 일일 등 비전형 근로자가 1,015천 명, 시간제 근로자가 790천 명 순으로 많이 분포하는 것으로 나타났다. 전년동월대비 여성 비정규직 증감을 보면 비정규직 중 가장 큰 규모를 보인 한시적 근로형태가 39천 명 감소한 반면 시간제와 비전형 근로형태는 각각 54천 명과 74천 명 증가하였다. 이에 여성 임금근로자 대비 한시적 근로형태는 26.6%, 시간제는 12.3%, 비전형 근로 형태는 15.8%의 비율을 보였다.

〈그림 1〉 비정규직 여성 근로자의 근로형태별 분포

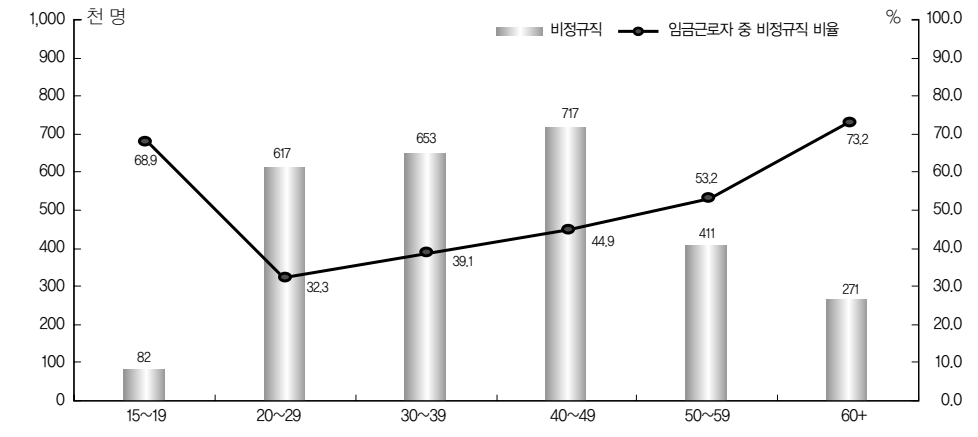


2. 비정규직 여성 근로자의 특성

여성 비정규직 중 40대가 가장 많고, 임금근로자 중 비정규직 비율은 60세 이상이 최고

비정규직 여성 근로자를 연령계층별로 보면 40대가 717천 명으로 가장 많고, 30대 653천 명, 20대 617천 명, 50대 411천 명, 60세 이상 271천명, 10대 82천 명 순으로 나타났다. 하지만 임금근로자 중 비정규직 비율은 20대가 32.2%로 가장 낮았고, 60세 이상 여성은 73.2%로 가장 높게 나타났다.

〈그림 2〉 비정규직 여성 근로자의 연령계층별 분포



교육정도 낮을수록 임금근로자 중 비정규직 비율은 높아

여성 비정규직 근로자의 교육정도별로 보면, 고졸이 1,191천 명으로 여성 비정규직의 43.3%를 차지했고 초졸 470천 명, 대졸 이상 420천 명, 중졸 338천 명, 전문대졸 331천 명 순으로 비정규직 규모가 크게 나타났다. 한편 임금근로자 중 비정규직 비율은 교육정도가 낮을수록 높게 나타나서, 초졸 여성 임금근로자의 62.5%, 중졸 50.5%, 고졸 44.2%, 전문대졸 34.3%, 대졸 이상 30.9%가 비정규직이었다. 하지만 비정규직 중 여성비율의 경우 초졸에서 가장 높았으나 다음으로 순위로 전문대졸, 고졸, 중졸, 대졸 이상으로 나타났다.

〈표 2〉 비정규직 여성 근로자의 교육정도별 분포

	임금근로자	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비율	전체 비정규직 중 여성비율
전체	6,442(100.0)	2,752(100.0)	42.7	50.4
초졸	752(11.7)	470(17.1)	62.5	60.8
중졸	669(10.4)	338(12.3)	50.5	47.4
고졸	2,697(41.9)	1,191(43.3)	44.2	49.5
전문대졸	964(15.0)	331(12.9)	34.3	58.0
대졸 이상	1,360(21.0)	420(15.3)	30.9	42.3

기혼 여성 임금근로자 중 47%는 비정규직 근로자

비정규직 근로자 중 기혼여성은 2,034천 명으로 비정규직 여성의 73.9%로 나타났고, 기혼 비정규직 중 여성비율은 52.0%이었다. 반면 미혼 여성의 경우 718천 명이 비정규직 근로자로 나타났고 임금근로자 중 비정규직 비율은 33.9%로 기혼자에 비해 13.1%p 낮게 나타났다.

〈표 3〉 비정규직 여성 근로자의 혼인상태별 분포

단위 : 천 명(%), %

	임금근로자	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비율	전체 비정규직 중 여성비율
전체	6,442(100.0)	2,752(100.0)	42.7	50.4
미혼	2,115(32.8)	718(26.1)	33.9	46.5
기혼	4,328(67.2)	2,034(73.9)	47.0	52.0

금융·보험업 여성 임금근로자 중 64.8%는 비정규직

비정규직 규모는 작지만 여성 임금근로자 중 비정규직 비율이 가장 높은 산업은 농림어업으로 나타났다. 농림어업의 경우 임금근로자 중 비정규직 비율이 92.5%로 대다수의 근로자가 비정규직이었고 금융·보험업(64.8%), 부동산·임대사업서비스업(56.7%)의 경우 임금근로자의 50% 이상이 비정규직이었다. 한편 농림어업(75.5%), 사업·개인·공공사업서비스업(68.3%), 금융·보험업(65.9%), 도소매업(64.5%)은 비정규직 중 여성비율이 높은 산업이었으며, 건설업은 8.0%로 비정규직 중 여성비율이 매우 낮은 산업으로 나타났다.

〈표 4〉 비정규직 여성 근로자의 산업별 분포

단위 : 천 명(%), %

	임금근로자	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비율	전체 비정규직 중 여성비율
전체	6,442(100.0)	2,752(100.0)	42.7	50.4
농림어업	80(1.2)	74(2.7)	92.5	75.5
광업	1(0.0)	0(0.0)	0.0	0.0
제조업	1,129(17.5)	331(12.0)	29.3	47.1
전기·가스·수도	14(0.2)	4(0.1)	28.6	33.3
건설업	136(2.1)	63(2.3)	46.3	8.0
도소매업	937(14.5)	396(14.4)	42.3	64.5
음식·숙박업	811(12.6)	330(12.0)	40.7	75.3
운수·통신업	173(2.7)	55(2.0)	31.8	24.9
금융·보험업	384(6.0)	249(9.0)	64.8	65.9
부동산·임대사업서비스	672(10.4)	381(13.8)	56.7	40.9
사업·개인·공공사업서비스	2,104(32.7)	869(31.6)	41.3	68.3

여성 비정규직 규모와 비정규직 중 여성비율이 가장 높은 직종은 서비스·판매직

직업별로 보면 서비스·판매직 근로자가 비정규직 규모와 비정규직 중 여성비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 서비스·판매직 근로자 규모는 918천 명으로 전체 여성 비정규직의 33.4%를 차지했고 동 직업 비정규직 중 여성비율이 77.1%로 나타났다. 한편 규모면에서는 단순노무직 744천 명, 사무직 463천 명, 기술공 및 준전문직 249천 명, 전문직 198천 명 순이었고, 농어업 숙련직(84.2%), 단순노무직(66.1%), 서비스·판매직(50.1%) 등은 임금근로자 중 비정규직 비율

이 높은 직업으로 나타났다.

〈표 5〉 비정규직 여성 근로자의 직업별 분포

단위 : 천 명(%), %

	임금근로자	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비율	전체 비정규직 중 여성비율
전체	6,442(100.0)	2,752(100.0)	42.7	50.4
의회의원 · 고위임직원	15(0.2)	5(0.2)	33.3	11.1
전문직	803(12.5)	198(7.2)	24.7	50.6
기술공 · 준전문직	609(9.5)	249(8.0)	40.9	48.8
사무직	1,526(23.7)	463(16.8)	30.3	62.9
서비스 · 판매직	1,831(28.4)	918(33.4)	50.1	77.1
농어업숙련직	19(0.3)	16(0.6)	84.2	51.6
기능관련직	237(3.7)	92(3.3)	38.8	12.6
장치 · 기계조립직	276(4.3)	68(2.5)	24.6	19.0
단순노무직	1,126(17.5)	744(27.0)	66.1	50.6

3. 비정규직 여성 근로자의 근로조건

비정규직 여성의 월 평균 임금은 93.1만 원으로 정규직 남성 임금대비 41.8%

비정규직 여성의 임금수준은 정규직 남성 임금대비 41.8%이고, 비정규직 남성과 비교할 때 63.3% 수준으로 나타났다.

〈표 6〉 비정규직 여성 근로자의 월 평균 임금

단위 : 만 원, %

	여성		남성	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
월 평균 임금	137.5	93.1	222.6	147.0
남성 정규직 임금 대비 비율	61.8	41.8	100.0	66.0

주 : 최근 3개월간(6~8월) 월 평균 임금 기준.

임금형태별 분포를 보면, 월급제가 38.2%, 일급제가 21.4%, 실적급제가 17.4% 순으로 높은 비율을 보여, 정규직 여성은 대부분이 월급제로 79.6%를 차지했던 것과는 큰 차이를 보였다. 한편 근로형태별로 보면 기간제 근로자(43.5%)와 파견(66.2%), 용역(69.4%)의 경우에는 다른 근로형태에 비해 월급제 비중이 높았고, 특수고용(89.3%)과 가정 내(51.9%) 근로자는 실적급제 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 7〉 여성 근로자의 근로형태별 임금형태

단위 : 천 명(%)

	임금근로자	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
시급제	448 (7.0)	97 (2.6)	351 (12.8)	190 (11.1)	145 (11.6)	268 (33.9)	77 (7.6)	3 (4.6)	13 (5.7)	20 (4.6)	13 (8.1)	45 (19.6)
일급제	851 (13.2)	263 (7.1)	588 (21.4)	361 (21.1)	282 (22.5)	177 (22.4)	227 (22.4)	13 (20.0)	47 (20.5)	24 (5.6)	21 (13.1)	150 (65.2)
주급제	32 (0.5)	8 (0.2)	24 (0.9)	11 (0.6)	8 (0.6)	14 (1.8)	8 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.5)	1 (0.6)	5 (2.2)
월급제	3,988 (61.9)	2,938 (79.6)	1,050 (38.2)	809 (47.3)	546 (43.5)	202 (25.6)	242 (23.8)	43 (66.2)	159 (69.4)	0 (0.0)	40 (25.0)	0 (0.0)
연봉제	585 (9.1)	331 (9.0)	254 (9.2)	248 (14.5)	205 (16.3)	2 (0.3)	13 (1.3)	5 (7.7)	9 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
실적급제	532 (8.3)	52 (1.4)	479 (17.4)	90 (5.3)	68 (5.4)	121 (15.3)	446 (43.9)	2 (3.1)	1 (0.4)	385 (89.3)	83 (51.9)	30 (13.0)
기타	8 (0.1)	2 (0.1)	6 (0.2)	2 (0.1)	2 (0.2)	6 (0.8)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
전체	6,442 (100.0)	3,690 (100.0)	2,752 (100.0)	1,712 (100.0)	1,255 (100.0)	790 (100.0)	1,015 (100.0)	65 (100.0)	229 (100.0)	431 (100.0)	160 (100.0)	230 (100.0)

비정규직 여성의 근로복지 수혜 정도는 20% 전후

퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴가 등의 근로복지 수혜 수준을 보면, 정규직 여성은 42~55% 수준인데 비해 비정규직 여성은 17~25% 수준으로 머물러 있었다. 즉, 비정규직 여성의 근로복지 혜택을 보면 퇴직금 25.6%, 상여금 22.2%, 시간외 수당 17.8%, 유급휴가 20.2%로 나타났지만, 정규직 여성의 경우 퇴직금 55.5%, 상여금 54.8%, 시간외 수당 42.3%, 유급휴가 44.2%가 근로복지 혜택을 누리고 있었다.

〈표 8〉 여성 근로자의 근로형태별 근로복지 수혜 비율

단위 : %

	임금근로자	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
퇴직금	42.7	55.5	25.6	37.3	41.1	2.0	13.5	42.8	45.9	0.7	0.9	0.1
상여금	40.9	54.8	22.2	32.4	34.3	2.3	10.2	30.5	31.4	1.7	1.3	1.1
시간외 수당	31.8	42.3	17.8	25.6	26.6	2.6	8.6	30.9	26.5	1.2	0.5	0.8
유급휴가	34.0	44.2	20.2	29.1	31.6	2.6	9.7	35.7	28.8	1.9	0.5	0.1

근로형태별로 보면, 기간제, 파견제, 용역 근로자의 경우 시간외 수당을 제외하고 약 30~40%의 정도의 근로자가 혜택을 받고 있으나, 일일과 가정 내 근로자의 경우 근로복지 수혜비율이 매우 낮았고 특수고용 근로자의 경우도 대부분 각종 수당을 받지 못하는 것으로 나타났다.

비정규직 여성의 사회보험 가입 비율은 35.1% 이하

비정규직 여성의 사회보험 가입 비율을 보면, 국민연금 34.7%, 건강보험 35.1%, 고용보험 32.7%로 나타났고, 남성의 경우는 각종 사회보험 가입률에서 여성에 비해 약 8%p 높게 나타났다(국민연금 41.8%, 건강보험 44.9%, 고용보험 40.0%). 근로형태별로 보면 파견, 용역 근로자의 사회보험 가입률이 높았고 일일, 가정 내, 특수고용 근로자의 경우 사회보험에 거의 가입되어 있지 않았다.

〈표 9〉 근로형태별 여성 근로자의 사회보험 가입 비율

단위 : %

	임금근로자	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
국민연금	52.4	65.6	34.7	48.7	51.7	4.2	20.6	60.1	57.2	7.9	2.3	0.3
건강보험	52.3	65.1	35.1	49.0	52.2	4.4	21.8	57.9	63.7	7.8	1.5	0.6
고용보험	45.4	54.8	32.7	46.4	49.8	4.1	18.7	56.4	55.6	5.3	1.5	0.3

부록 : 용어해설

- 비정규근로자 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적근로자 ② 시간제근로자 ③ 비전형근로자 등으로 분류된다.
- 한시적근로자 근로계약기간을 정한 근로자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
- 기간제근로자 근로계약기간을 설정한 근로자 해당됨
- 전일제근로자 직장(일)에서 정한 소정의 근로시간대에 정상적으로 출근하여 정상 근로시간 동안 근로하는 자로, 평소 1주에 36시간 이상 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
- 시간제근로자 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
- 비전형근로자 파견근로자 · 용역근로자 · 특수고용근로자 · 가정 내 근로자(재택, 가내) · 일일근로자

- 파견근로자 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용 관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
- 용역근로자 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
- 특수고용근로자 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집 · 판매 · 배달 · 운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
- 가정 내 근로자 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
- 일일(단기)근로자 근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

2005년 남녀 근로자의 육아휴직 현황*

전기택 | 본원 동향분석센터 연구위원

1. 2002~2006년 육아휴직 활용 추이

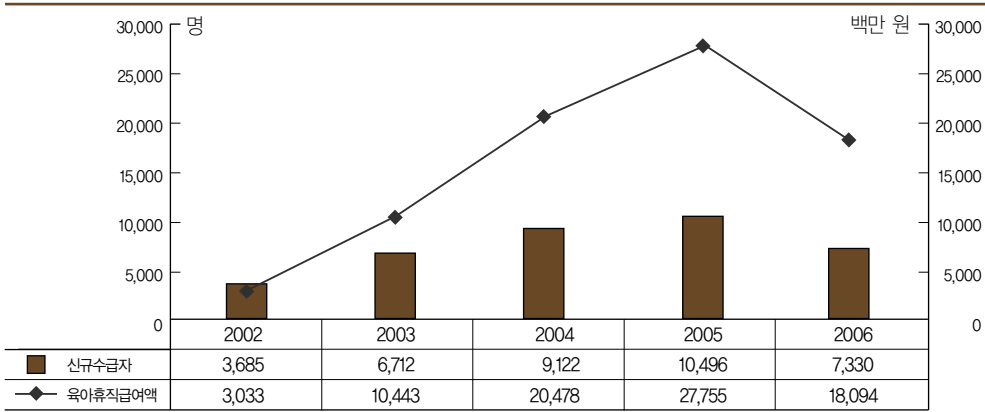
남녀 모두 육아휴직제도 도입 이후 활용 인원이 증가하고 있으나, 남성은 여전히 2백 명 대에 머물고 있다. 구체적으로 여성의 경우 육아휴직제도 도입 초기인 2002년 당시 육아휴직급여 신규 수급자는 3,685명이었으나 2003년 6,712명, 2004년 9,122명, 2005년 10,496명으로 꾸준히 증가하였으며, 2006년 1월부터 7월까지의 신규 수급자는 7,330명으로 나타났다. 그리고 여성 육아휴직급여도 2002년 3,033백만 원, 2003년 10,443백만 원, 2004년 20,478백만 원, 2005년 27,755백만 원, 2006년(1~7월) 18,094백만 원으로 지원 금액이 증가하고 있다(〈그림 1〉 참고).

한편 남성 육아휴직급여 신규 수급자는 2002년 78명, 2003년 104명, 2004년 181명, 2005년 208명으로 증가하였고, 2006년 1~7월까지의 신규 수급자는 132명으로 나타났다. 그리고 남성에게 지원된 육아휴직급여액은 2002년 54백만 원, 2003년 133백만 원, 2004년 326백만 원, 2005년 487백만 원, 2006년(1~7월) 296백만 원으로 나타났다(〈그림 2〉 참고).

남성 육아휴직급여 수급자의 증가에도 불구하고, 육아휴직급여 수급에서 남성이 차지하는 비중은 2%에도 미치지 못하고 있다. 2002년 당시 전체 육아휴직급여 신규 수급자 가운데 남성이 차지하는 비중은 2.1%로, 최근 5년간 가장 높았으며, 2003년 1.5%, 2004년과 2005년 1.9%, 2006년(1~7월) 1.8%였다. 그리고 전체 육아휴직급여 가운데 남성에게 지원된 금액은 2002년 1.7%, 2003년 1.3%, 2004년 1.6%, 2005년 1.7%, 2006년(1~7월) 1.6%에 불과했다(〈그림 3〉 참고).

* 이 글은 한국고용정보원의 2004년, 2005년 「고용보험통계월보」에 수록된 육아휴직 관련 통계를 바탕으로 구성하였습니다.

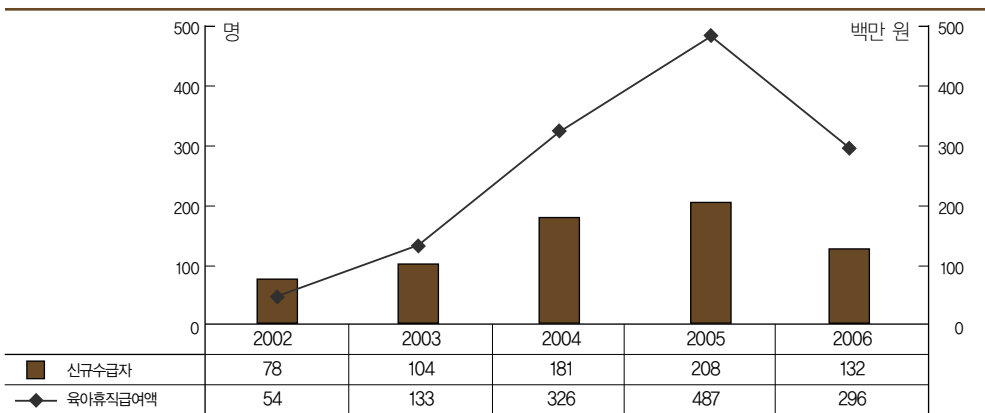
〈그림 1〉 여성 육아휴직급여 수급 추이



주 1. 2006년은 1~7월까지의 수치임.

2. 육아휴직급여액은 신규 수급자를 포함한 전체 수급자에 대한 지급액을 의미함.

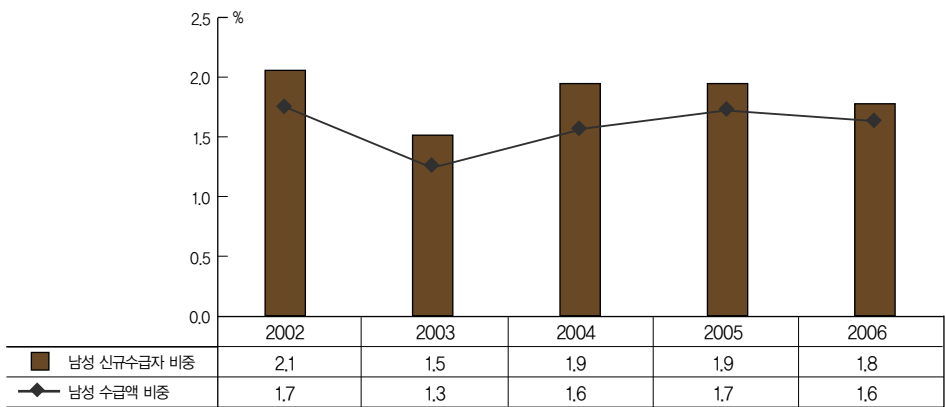
〈그림 2〉 남성 육아휴직급여 수급 추이



주 1. 2006년은 1~7월까지의 수치임.

2. 육아휴직급여액은 신규 수급자를 포함한 전체 수급자에 대한 지급액을 의미함.

〈그림 3〉 육아휴직급여 수급에서 남성 비중 변화



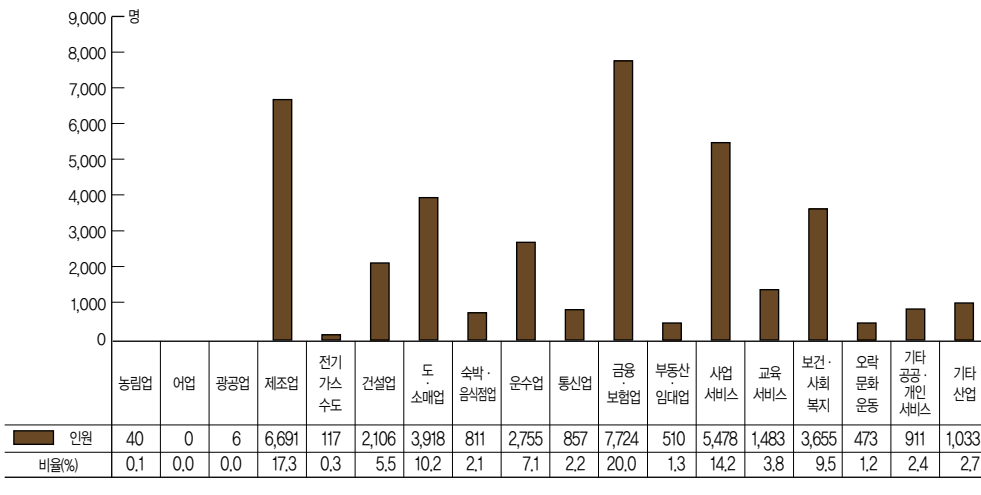
- 주 1. 2006년은 1~7월까지의 수치임.
 2. 남성 신규수급자 비중=남성 신규수급자/전체 신규수급자×100.
 3. 남성 수급액 비중=남성 수급액/전체 수급액×100.

2. 2005년 남녀 육아휴직급여 전체 수급자의 산업별 분포

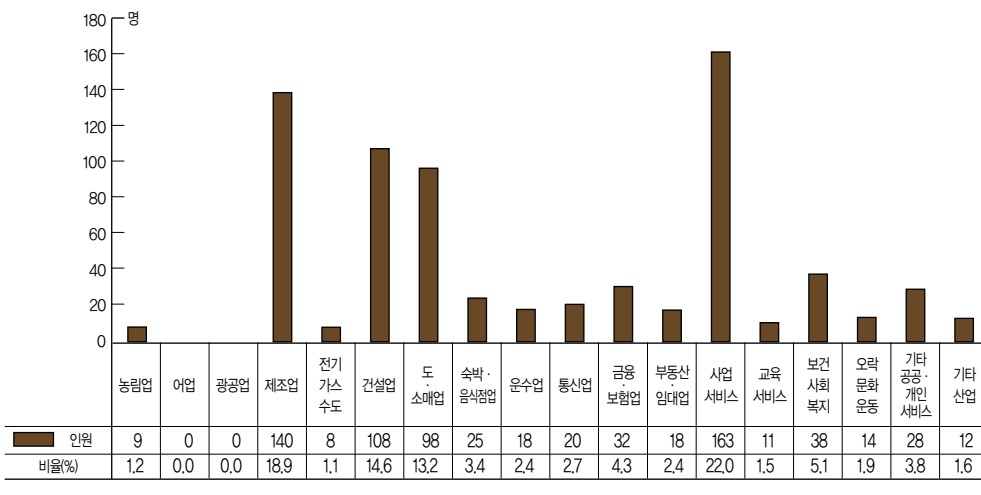
2005년 여성 육아휴직급여 전체 수급자의 20.0%가 금융·보험업 취업자로 나타났다. 금융·보험업에 이어 여성 육아휴직급여 전체 수급자 비율이 높은 산업은 제조업(6,691명, 17.3%)이었고, 농림업, 어업, 광공업, 전기·가스·수도사업 취업자의 비율은 0.3% 이하였다(〈그림 4〉 참고).

남성의 경우, 육아휴직급여 전체 수급자 비율이 가장 높은 산업 역시 사업서비스업(163명, 22.0%)으로 나타났다. 그리고 여성과 동일하게 육아휴직급여 전체 수급자 가운데 농림업, 어업, 광공업 취업자가 차지하는 비율은 낮게 나타났다(〈그림 5〉 참고).

〈그림 4〉 여성 육아휴직급여 수급자의 산업별 분포



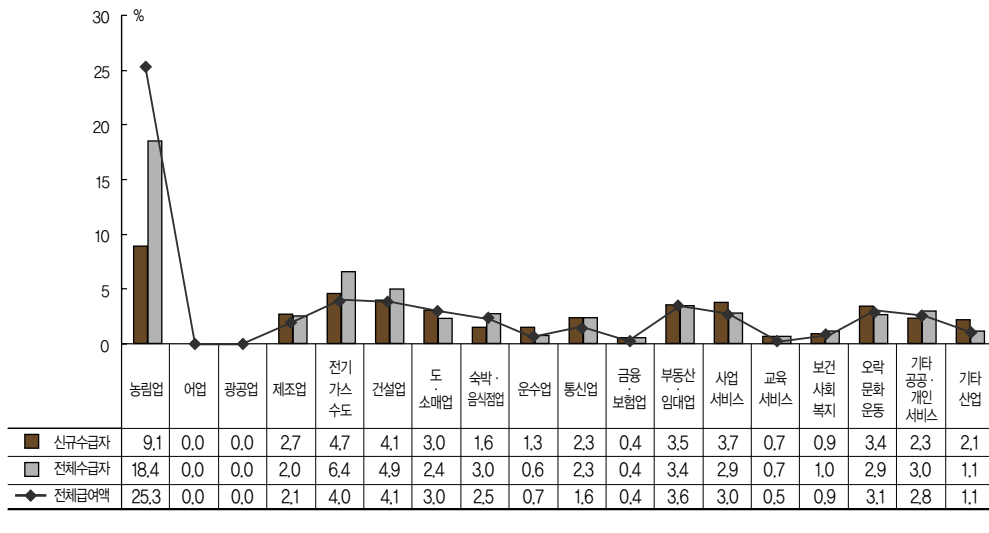
〈그림 5〉 남성 육아휴직급여 수급자의 산업별 분포



2005년 육아휴직급여 신규 수급자, 전체 수급자, 급여액 등에서 남성 수급자 및 수급액이 작은 농림업 부문에서 남성 비중은 높게 나타났다. 즉 농림업의 육아휴직급여 남녀 신규 수급자 중 남성의 비중은 9.1%로 가장 높게 나타났지만 실제 남성 신규 수급자는 1명에 불과하다. 반면 남성 신규 수급자가 55명으로 가장 많은 제조업의 남녀 신규 수급자 중 남성은 2.7%였다. 육아

휴직급여 남녀 전체 수급자 중 남성 비중이 가장 높은 산업도 농림업(18.4%)이지만 남성 수급자는 9명에 불과하다. 또한 남성 육아휴직자가 가장 많은 사업서비스업(163명)의 남녀 육아휴직자 중 남성은 2.9%로 나타났다. 그리고 육아휴직급여액 중 남성 급여액의 비중이 가장 높은 산업도 농림업(25.3%)이지만 7백만 원에 불과하다. 반면 남성 육아휴직급여액이 102백만 원으로 가장 많은 사업서비스업의 경우, 남녀 육아휴직급여액 중 남성 급여액의 비중은 30.%이다(〈그림 6〉 참고).

〈그림 6〉 육아휴직급여에서 산업별 남성 비중

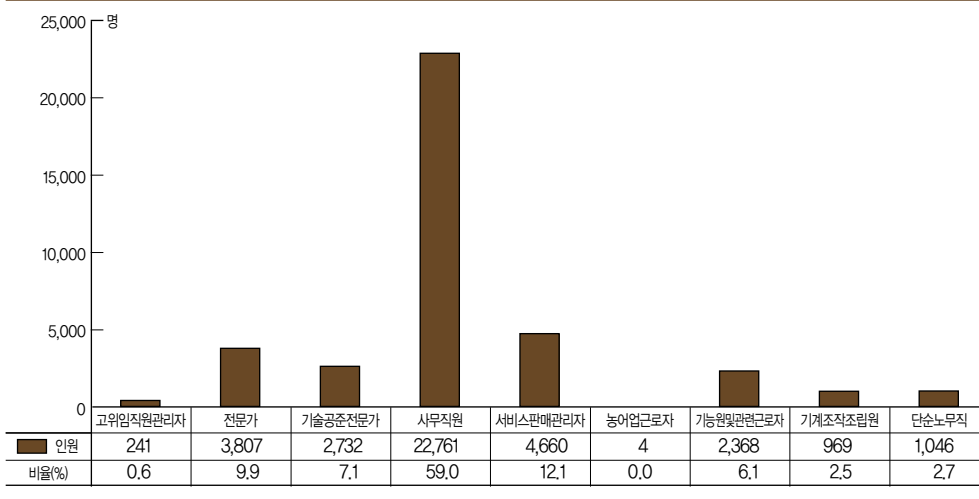


3. 2005년 남녀 육아휴직급여 수급자의 직업별 분포

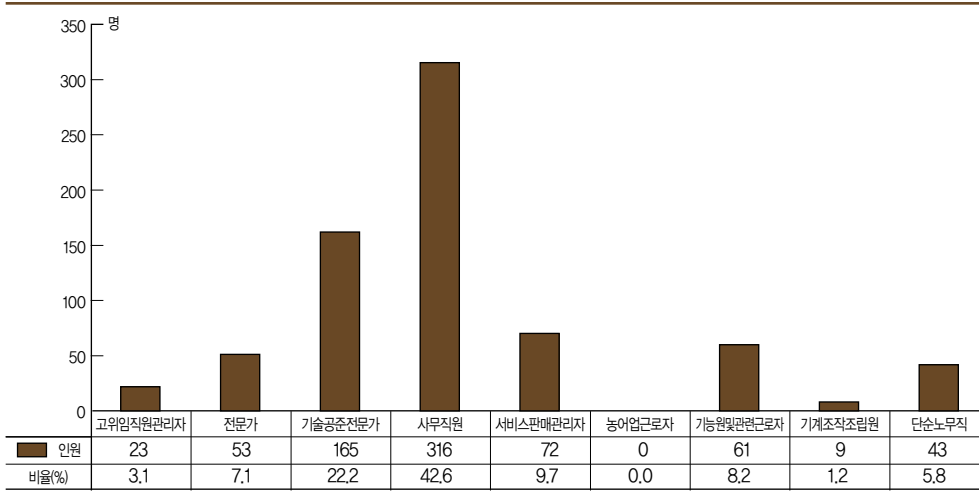
2005년 남녀 육아휴직급여 전체 수급자 가운데 사무직 종사자의 비율이 가장 높게 나타났다. 여성의 경우, 전체 육아휴직급여 수급자 가운데 사무직 종사자가 차지하는 비율은 59.0%(22,761명)로 가장 높았고, 농어업근로자의 비율은 0.0%(4명)로 가장 낮았다(〈그림 7〉 참고).

남성의 경우에도, 전체 육아휴직급여 전체 수급자 중에서도 사무직 종사자의 비율이 42.6%(316명)로 가장 높게 나타났고, 농어업근로자는 전무한 것으로 나타났다(〈그림 8〉 참고).

〈그림 7〉 여성 육아휴직급여 수급자의 직업별 분포



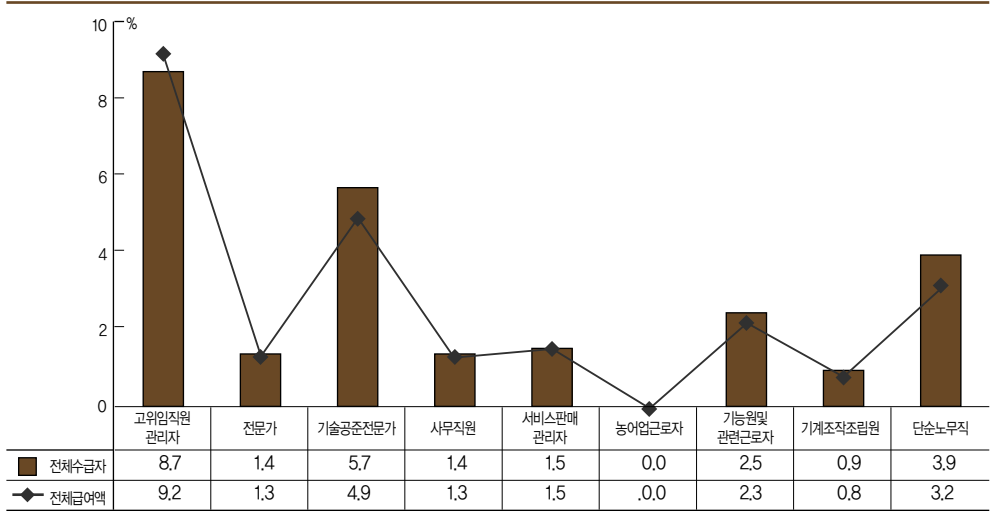
〈그림 8〉 남성 육아휴직급여 수급자의 직업별 분포



육아휴직과 관련하여 고위임직원·관리자 직종의 남성 비중이 가장 높게 나타났다. 구체적으로 2005년 육아휴직급여 전체 수급자 중 남성 비중이 가장 높은 직업은 고위임직원·관리자(8.7%)이었다. 그리고 남성 육아휴직자가 전무한 농어업근로자를 제외하면 기계조작·조립원 중 남성 비중이 0.9%로 가장 낮았다. 육아휴직급여액 중 남성 비중이 가장 높은 직업 역시 고위

임직원·관리자(9.2%)이었고, 기계조작·조립원의 남성 비중(0.8%)이 농어업근로자를 제외하고 가장 낮았다(그림 9) 참고).

〈그림 9〉 육아휴직 급여에서 직업별 남성 비중



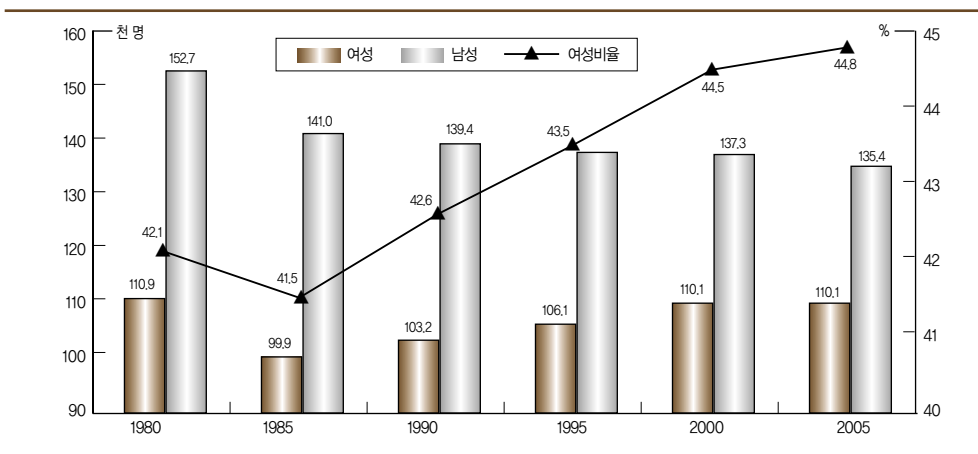
2005년 남녀 사망자와 사망원인*

전기택 | 본원 동향분석센터 연구위원

1. 남녀 사망자의 연도별 분포

1980년 이후 남성 사망자는 점차 감소하고, 여성 사망자는 점차 증가하는 추세를 보이고 있다. 구체적으로 1980년 110.9천 명이었던 여성 사망자 수는 1985년 99.9천 명으로 일시적으로 감소하였다가 이후 점차 증가하여 2005년 110.1천 명으로 나타났다. 반면 1980년 152.7천 명이었던 남성 사망자 수는 점차 감소하여 2005년 135.4천 명으로 나타났다. 이와 같은 여성 사망자의 점차적인 증가와 남성 사망자의 점차적인 감소에 따라 사망자 중 여성 비율은 1980년 42.1%, 1985년 41.5%에서 2005년 44.8%로 점차 증가하였다(〈그림 1〉 참고).

〈그림 1〉 남녀 사망자의 연도별 분포

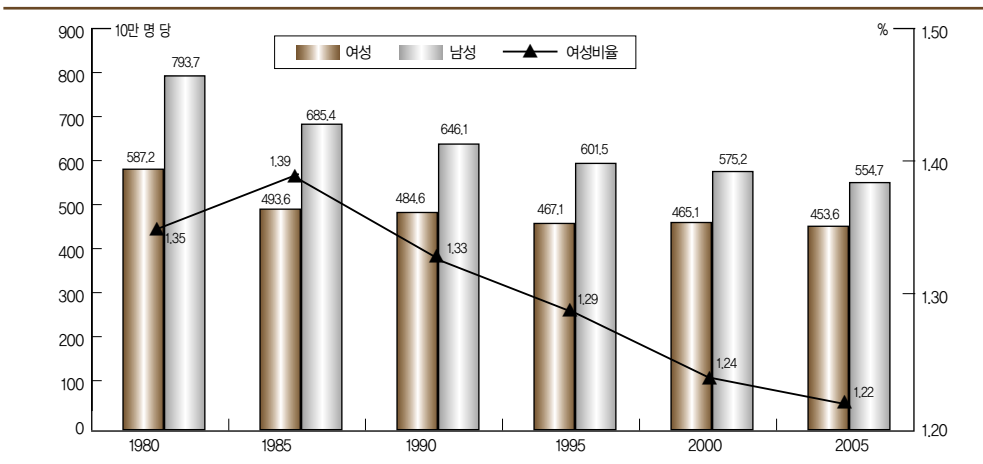


주. 여성비율=여성 사망자 수/전체 사망자 수×100.

* 이 글은 통계청의 2005년 사망원인통계결과 보도자료(2006. 9. 19)와 KOSIS를 바탕으로 구성하였습니다.

여성 사망률¹⁾에 비해 남성 사망률의 감소폭이 더 커, 남녀 사망률 비도 점차 감소하였다. 사망률은 남녀 모두 감소하였는데, 여성 사망률은 1985년 587.2명에서 2005년 453.6명으로 133.6명 감소하였다. 한편 남성 사망률은 1980년 793.7명에서 2005년 554.7명으로 239.0명 감소하여 여성보다 감소폭이 크게 나타났다. 이처럼 남녀 사망률의 동반 감소에도 불구하고, 여성 사망률보다 남성 사망률이 크게 감소함에 따라 1980년 1.35였던 남녀 사망률 비는 2005년 1.22로 하락하였다(〈그림 2〉 참고).

〈그림 2〉 남녀 사망률 및 남녀 사망률 비 변화



주 1. 사망률=사망자/연앙인구×100,000.

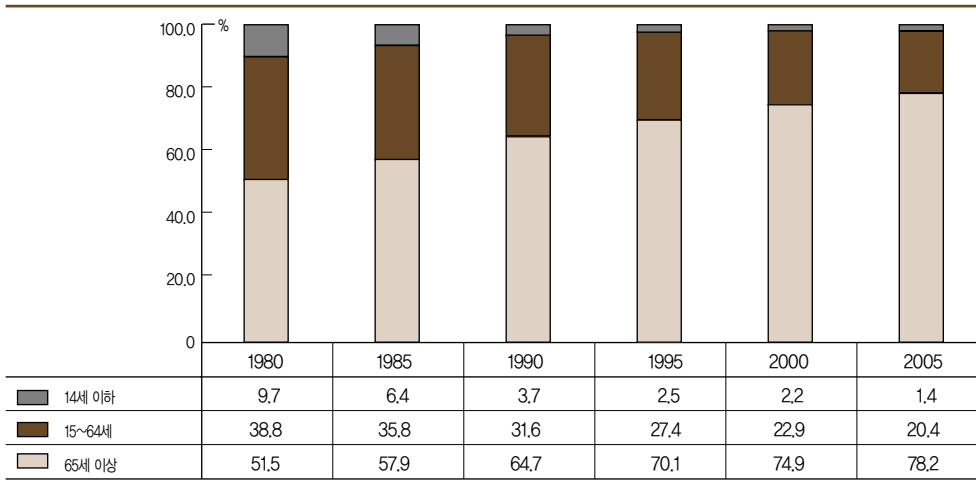
2. 남녀 사망률 비=남성 사망률/여성 사망률.

2. 남녀 사망자의 연령별 분포

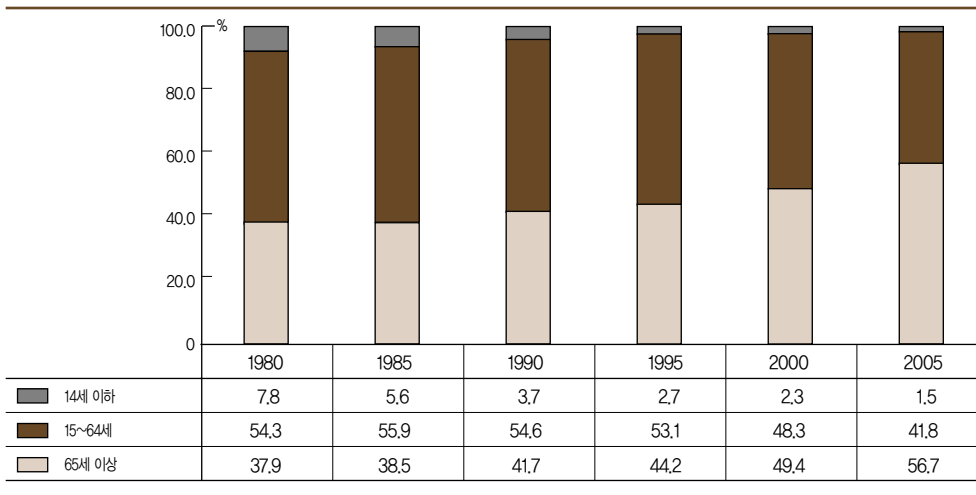
여성 사망자 중 고령층 비율은 1980년에 이미 50% 이상이었으나, 남성은 2000년 약 50% 수준에 도달하였다. 즉, 1980년부터 여성 사망자 중 최대 연령 집단은 65세 이상 고령층으로, 이들의 비율은 1980년 51.5%, 1990년 64.7%, 2000년 74.9%였으며 2005년 78.2%로 1980년에 비해 26.7%p 증가하였다. 한편 남성의 경우, 1980~1995년까지 사망자 중 최대 연령 집단은 14~64세의 청장년층으로 50% 이상을 차지하였다. 그리고 2000년부터 65세 이상 고령층의 비율이 49.4%와 56.7%로 가장 높게 나타났다(〈그림 3〉, 〈그림 4〉 참고).

1) 본문의 사망률은 통계청의 사망원인별 사망률 계산법에 따라 연앙인구 10만 명을 기준으로 하여 산출하였다.

〈그림 3〉 여성 사망자의 연령별 분포

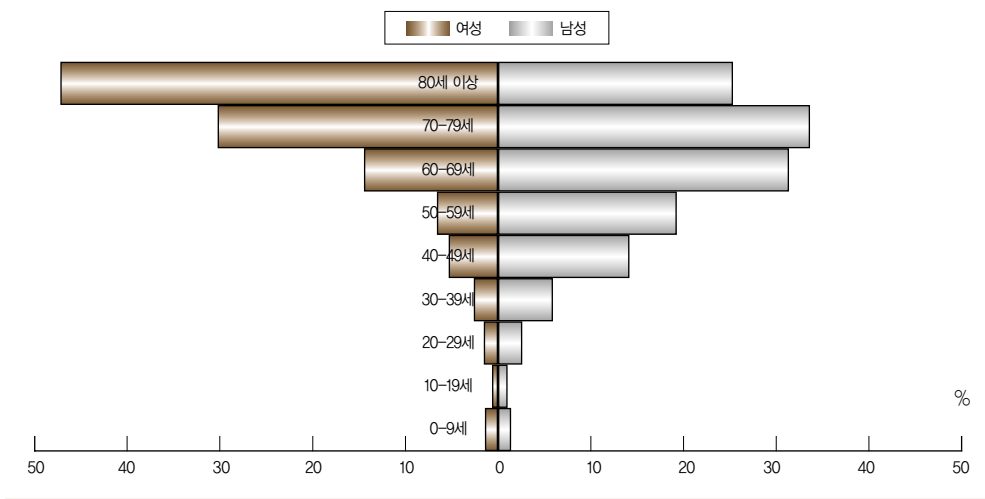


〈그림 4〉 남성 사망자의 연령별 분포



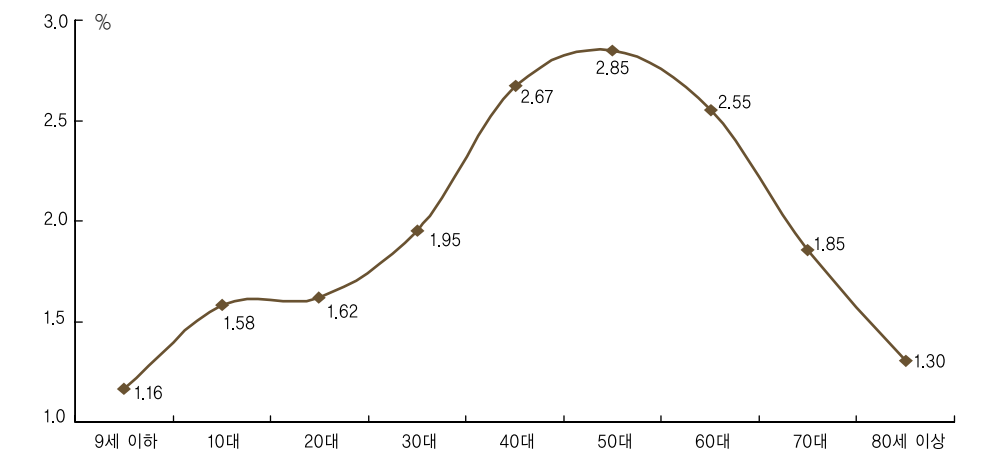
2005년 남녀 사망자의 연령별 분포를 10세 단위로 나누어서 살펴보면, 여성은 80세 이상, 남성은 70대가 가장 높게 나타났다. 구체적으로 2005년 여성 사망자 중 80세 이상 사망자가 차지하는 비율은 43.0%로 가장 높고, 남성은 70대 사망자의 비율이 24.9%로 가장 높았다. 그리고 남녀 모두 사망자 중 10대의 비율이 0.5%와 0.7%로 가장 낮았다(〈그림 5〉 참고).

〈그림 5〉 2005년 남녀 사망자의 연령(10세)별 분포



한편 2005년 연령별 남녀 사망률 비는 50대에서 2.85로 가장 높고, 40대(2.67), 60대(2.55)도 다른 연령집단에 비해 남녀 사망률 비가 비교적 높게 나타났다. 남녀 사망률 비가 가장 낮은 집단은 9세 이하 연령 집단(1.16)이었으며, 80세 이상 연령 집단의 남녀 사망률 비도 1.30으로 비교적 낮게 나타났다(〈그림 6〉 참고).

〈그림 6〉 2005년 연령(10세)별 남녀 사망률 비



3. 2005년 남녀 연령별 주요 사망원인

2005년 남녀 1, 2, 3순위 사망원인은 공통적으로 암(악성신생물), 뇌혈관질환, 심장질환으로 나타났다. 반면 여성 4순위 사망원인 당뇨병은 남성 6순위 사망원인으로, 여성 5순위 사망원인인 고의적자해(자살)는 남성 4순위 사망원인으로, 여성 6순위 사망원인인 만성하기도질환은 남성 8순위 사망원인이었다. 그리고 여성 7순위 사망원인인 고혈압성질환은 남성 10대 사망원인에는 포함되지 않아 사망 순위별 성별 차이가 존재한다(〈표 1〉 참고).

〈표 1〉 2005년 성별 10대 사망원인

단위 : 인구 10만 명 당 사망자 수

순 위	여성		남성	
	사망원인	사망률	사망원인	사망률
1	암(악성신생물)	99.3	암(악성신생물)	169.5
2	뇌혈관질환	67.3	뇌혈관질환	61.2
3	심장질환	38.2	심장질환	41.0
4	당뇨병	24.0	고의적 자해(자살)	34.9
5	고의적 자해(자살)	17.3	간질환	27.5
6	만성하기도질환	12.2	당뇨병	24.4
7	고혈압성질환	12.1	운수사고	24.0
8	운수사고	8.6	만성하기도질환	18.9
9	폐렴	8.2	폐렴	9.0
10	간질환	7.1	추락사고	7.8

주. 사망률=해당 사망원인 사망자/연앙인구×100,000.

암은 2005년 30~60대 여성과 40대 이상 남성의 주요 사망원인이다. 30대 여성의 주요 사망원인은 암(악성신생물)로, 그에 의한 사망률은 22.1명으로 나타났다. 그리고 30대 여성 사망자의 34.2%가 암(악성신생물)로 인해 사망하였다. 반면, 30대 남성의 주요 사망원인은 고의적 자해(자살)로 나타났다. 40~60대 남녀의 주요 사망원인 역시 암(악성신생물)이다. 특히 60대 남녀의 암에 의한 사망률은 각각 270.6명과 758.0명이다. 또한 2005년 50대 여성 사망자 가운데 암(악성신생물)로 인한 사망자 비율은 45.8%로 가장 높게 나타났다(〈표 2〉 참고).

〈표 2〉 2005년 성 및 연령별 주요 사망원인

단위 : 인구 10만 명 당, %

	여성			남성		
	사망원인	사망률	비율	사망원인	사망률	비율
0세	출생전후기질환	204.2	50.2	출생전후기질환	211.6	48.7
1~9세	운수사고	4.0	21.4	운수사고	5.8	23.2
10대	고의적자해(자살)	4.1	24.2	운수사고	6.7	24.9
20대	고의적자해(자살)	17.3	42.3	고의적자해(자살)	18.1	27.3
30대	암(악성신생물)	22.1	34.2	고의적자해(자살)	27.5	21.9
40대	암(악성신생물)	54.5	42.4	암(악성신생물)	81.8	23.8
50대	암(악성신생물)	121.9	45.8	암(악성신생물)	274.0	36.2
60대	암(악성신생물)	270.6	37.1	암(악성신생물)	758.0	40.7
70세 이상	뇌혈관질환	769.7	16.3	암(악성신생물)	1858.9	28.4

- 주 1. 주요 사망원인은 해당 연령대의 1순위 사망원인을 의미함.
 2. 사망률=해당 사망원인 사망자/해당 연령 연앙인구×100,000.
 3. 비율=해당 사망원인 사망자수/특정 연령 사망자수×100.



동향정보

주요여성정책

강민정 | 본원 동향분석센터 전문연구원

지역동향

부산광역시, 경기도, 경상남도, 제주특별자치도

국제동향

정혜선 | 본원 동향분석센터 연구원

○ 주요여성정책

강민정 | 본원 동향분석센터 전문연구원

정치 · 경제

● 비정규직 고용개선 종합대책 확정

정부는 9월 5일 비정규직 고용개선 종합대책을 확정했다. 이에 따르면 2008~2010년 중 적절한 시기에 퇴직금 규정이 적용되지 않은 4인 이하 사업장의 근로자에 대해서도 퇴직금 여제를 적용하는 등 근로기준법상의 법정근로조건을 영세 사업체로 확대, 적용키로 했다. 또 자발적인 이유로 비정규직 근로를 희망하는 여성이나 고령자 등을 위해 일정기간 근속한 근로자가 사용자에게 시간제 근로를 청구할 수 있는 '시간제 근로 전환 청구권' 제도를 2008년부터 도입키로 했다. 여성 근로자가 임신이나 출산으로 인해 경력이 단절되지 않도록 근로시간을 단축해 부분적으로 근무할 수 있는 '육아기간 근로시간 단축제'도 2008년 1월 1일부터 시행된다. 특히 근로자성이 인정되지 않아 업무상 재해보험에서 제외되는 보험설계사, 학습지교사, 캐디 등 특수형태 근로종사자들에 대해 2007년부터 산재보험 적용을 추진키로 했다.

● 임금구조 조사결과, 남녀근로자 간 임금격차 축소

노동부는 10월 31일 지난해 6월 급여를 기준으로 상용근로자 5인 이상 사업체 6,495개 및 상용근로자 49만 명을 표본 조사한 결과를 발표하였다. 이 결과에 따르면 남녀 근로자 간 임금격차는 축소되었으나, 학력 간 임금격차는 확대되고 있다.

남성근로자 대비 여성근로자의 월급여액은 02년(64.8%)을 제외하고는 99년 63.8%, 00년 64.8%, 01년 65.1%, 03년 65.2%, 04년 65.7%, 05년 66.2%로 매년 높아지고 있어 성별

임금격차는 지속적으로 축소되고 있다.

연령별 임금수준을 보면, 남성근로자는 45~49세, 여성근로자는 30~34세에 임금이 가장 높은 것으로 나타났다. 25~29세 월급여액을 100으로 보았을 때 남성의 경우 30~34세 126.5%, 35~39세 146.5%, 40~44세 156.6%로 계속 증가하여 45~49세에 159.2%로 가장 높고, 이후 낮아져 60세 이상은 99.3% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 반면 여성은 30~34세(114.2%)에서 임금이 가장 높지만, 이후 60세 이상은 70.8%까지 낮아지고 있는 것으로 나타났다.

● 사업체 100개 중 36개는 여성이 대표 맡아

통계청은 11월 6일 '2005년 사업체 기초통계조사 잠정결과'를 통해 최근 창업과 고용동향 추이를 발표했다. 이에 따르면 작년 말 현재 우리나라의 사업체 수는 320만9,000개로 전년보다 0.6%(1만9,000개) 늘었다. 그러나 종사자 300명 이상 대형 사업체는 2,361개로 전년보다 7.6% 줄면서 지난 2000년의 2,196개 이후 최저치를 기록했다. 또 종사자 4명 이하 사업체는 268만1,426개로 역시 0.5% 줄었다. 이에 비해 5~99명 사업체는 51만5,789개로 6.6% 늘고 100~299명 사업체도 9,251개로 1.1% 증가했다.

업종별로는 농림어업과 함께 숙박 및 음식점업이 62만1,942개로 3.4% 줄고 도·소매업은 86만5,915개로 1.4% 감소했으나 운수업(33만9,187개), 제조업(34만448개), 교육서비스업(12만7,461개) 등 나머지 업종은 증가세를 지속했다. 특히 사행성 전자게임과 관련된 도박장 운영업은 1,186개로 무려 137.2% 늘었고 컴퓨터 게임방도 2만1,761개로 0.6%가량 증가한 것으로 집계됐다.

여성이 대표를 맡고 있는 사업체는 115만1,799개로 전체의 35.9%를 차지했다. 업종별로 보면 다과점(73.0%), 주점(72.0%), 일반음식점(66.7%), 예술학원(84.6%), 유아교육기관(74.2%), 미용업(91.9%), 노래방운영업(61.3%) 등은 여성 대표자가 절반을 넘었다. 전체 사업체 종사자 1,516만7,133명 중 여성은 613만5,675명으로 전년과 동일한 40.5%를 차지했다.

● 고등교육기관 졸업자 취업조사 결과, 여성취업을 남성보다 낮아

교육인적자원부와 한국교육개발원은 9월 24일 전국 363개 대학 및 139개 일반대학원 졸업자 56만1,203명을 대상으로 실시한 '고등교육기관 졸업자 취업조사'의 결과를 발표하였다. 조사결과에 따르면 고등교육기관 졸업자 56만1,203명 중 취업자는 38만9,157명으로 집계되어, 전체 취업률은 75.8%로 나타났다.

정규직 취업자는 29만9,804명으로 전체 정규직 취업률은 58.4%이고, 전문대학 67.1%, 대학 49.2%였으며, 대학원 취업률은 석사 62.7%, 박사 63.0%로 나타났다. 비정규직 취업자는 8만679명으로 취업률 15.7%이고 전문대학 15.6%, 대학 16.7%로 2005년 대비 각각 1.5%p 감소, 1.3%p 상승하였다.

한편 성별 취업률을 보면 남성 졸업자의 정규직 취업률은 62.3%인 반면 여성 졸업자의 정규직 취업률은 53.6%였다. 여성 졸업자의 총 취업률은 전문대학 84.0%, 대학 64.7%, 일반대학원 76.1%로 남성에 비하여 각각 0.3%p, 5.3%p, 9.1%p 낮게 나타났으나, 여성 졸업자의 정규직 취업률의 경우 전문대학이 66.3%, 4년제 대학 42%, 일반 대학원 50.1%로 남자에 비해 각각 1.8%p, 14.3%p, 20.1%p 가량 낮은 것으로 나타나 정규직 취업률의 성별 격차는 늘어난 것으로 조사되었다.

● 한국고용정보원, 여성전문취업포털 사이트 여성워크넷 오픈

한국고용정보원은 10월 13일 여성전문 취업포털 사이트 여성워크넷(<http://women.work.go.kr>)을 열어 여성에 특화된 취업관련 정보를 제공한다고 밝혔다. '여성워크넷'은 여성들이 자신의 능력과 적성에 맞는 일자리를 선택하고, 자신의 특성에 맞는 직업훈련, 자격정보 및 창업정보 등 고용관련 정보를 종합적으로 이용할 수 있도록 구성되어 있다.

'여성워크넷'은 사회활동의 기회가 취약한 여성들에게 취업기회 폭을 넓혀 사회 진출을 확대하기 위한 것으로, 현재 서비스되고 있는 '워크넷'의 여성관련 일자리정보를 여성직종 TOP 20, 주부채용일자리, 여성단기채용일자리 등으로 구분, 여성의 특성에 알맞게 재구성하여 제공한다. 또한 여성인력개발센터 및 여성발전센터 등 여성전문기관과 연계하여 여성전문 훈련정보를 제공하고, 여성유망직종, 여성취업길라잡이, 여성일자리 동향 등 일하기를 원하는 여성에게 꼭 필요한 정보를 한곳에 모았다. 아울러 여성정책뉴스, 보육지원, 모성보호, 여성평등 및 인권보호 등 여성이 일하면서 겪게 되는 어려움에 대한 해결방법과 각종 지원정책 및 법률정보도 제공한다.

● 중소기업청, 여성 기업 확인절차 마련

중소기업청은 여성 기업인, 학계전문가, 법률가 등의 자문과 토의를 거쳐 마련한 「여성기업 확인 방법 및 절차에 관한 규정」을 9월부터 시행한다고 밝혔다. 이에 따라, 앞으로 여성 기업에게 주어지는 정부조달 계약 등의 혜택에 대해서 철저히 관리해 나가기로 했다. 중소기업청은 '무늬만 여성기업'의 발생이 우려되므로 대책수립이 필요하다는 의견에 따라 이러한 규정을 마련하게 되었다고 밝혔다. 실제로 조달청에 등록된 여성 기업이 올해 상반기에 작년 1년

동안 등록한 3,186개 기업의 87.1%에 달하는 2,777개에 이르는 등 여성 기업이 급증하고 있는 것으로 나타났다.

중소기업청이 마련한 여성기업 확인 방법 및 절차에 따르면 ① 남성인 대표자의 사망·퇴직, 배우자 이외의 자로부터의 기업인수 등 특별한 사유 없이 대표자를 남성에서 여성으로 변경한 기업과 ② 여성인 대표자가 확인일 이전 1년 이내에 6개월 이상 해외에 체류 중이거나 정신장애자여서 사실상 경영을 한다고 보기 곤란한 기업 등은 여성기업으로 인정하지 않는다. 중소기업청 관계자는 이러한 제도적 보완을 통해 정부조달 등 여성기업 지원시책이 실질적인 여성기업에게 적용될 수 있을 것으로 본다고 말했다.

● 2026년 초고령 사회 진입

통계청이 11월 21일 발표한 장래 인구추계에 따르면 65세 이상 고령자가 전체 인구에서 차지하는 비중은 2005년 현재 9.1%에서 2018년 14.3%, 2026년 20.8%, 2050년 38.2%로 빠르게 늘어난다. 2018년 ‘고령사회’가 된 뒤 2026년에는 마침내 인구 5명 가운데 1명이 노인인 ‘초고령사회’ 단계에 들어서는 것이다. 반면 14세 이하 아이들의 인구 비중은 2005년 현재 19.2%에서 2030년 11.4%, 2050년 8.9% 수준으로 계속 낮아져 14세 이하 유소년 100명당 65세 이상 고령 인구수로 나타내는 ‘노령화 지수’가 2050년 429명으로 크게 증가해 47명에 불과한 2005년의 약 10배 수준이 될 것으로 보인다.

이번 추계에서는 합계출산율이 2005년 1.08명에서 2020년에는 1.20명, 2050년에는 1.28명으로 점차 높아지는 것으로 가정했다. 한편 25~29세 여성 1천 명 당 출생아 수는 2005년 92.3명에서 2030년 64.6명으로 줄어드는 반면 30~34세 여성의 경우 82.4명에서 101.4명으로 늘어날 것으로 추정됐다.

또한 전통적인 ‘남아선호’ 현상이 퇴색하면서 인구 성비(性比)가 점차 균형점을 찾고 오는 2022년부터는 오히려 여성이 남성보다 많아질 것으로 예상됐다. 지난해 우리나라의 인구 가운데 남성은 2,419만1천 명, 여성은 2,394만7천 명으로 여성 100명 당 남성의 수를 나타내는 성비는 101.0이었다. 그러나 최근 들어 출생 성비가 안정세를 보이고 있는데다 여성을 중심으로 노령화가 진전되면서 오는 2022년 성비는 99.9로 처음 100 밑으로 떨어지고 2050년에는 96.0까지 낮아질 전망이다.

● 한국 출산율 1.19명, 세계 최저 수준

9월 6일 인구보건복지협회가 유엔인구기금(UNFPA)과 함께 발표한 2006년 세계인구현

보건·복지

황 보고서에 따르면, 올해 우리나라의 합계출산율은 1.19명으로 지난해 1.22명보다 0.03명 낮아질 것으로 전망되었다. UNFPA가 집계한 합계출산율은 2001~2005년 합계출산율을 바탕으로 앞으로 5년간의 추이를 예측해 올해 출산율을 산출하기 때문에 통계청(2005년 1.08명) 수치와는 차이가 있다.

우리나라의 출산율은 전 세계 평균 출산율 2.58의 절반에도 미치지 못했으며 선진국 평균 1.58보다도 밑돌았다. 조사대상국 155개국 중 출산율이 가장 낮은 나라는 홍콩으로 0.94명이었고, 우리나라가 네 번째로 낮았다. 우리나라의 출산율은 지난해 여섯 번째로 낮은 기록을 나타냈지만 1년 만에 다시 두 단계 악화된 것이다.

● 보건복지부, 산모·신생아 도우미 지원사업 지원 대상 확대

보건복지부는 '산모·신생아 도우미 지원사업' 지원 대상을 10월 16일부터 대폭 확대 시행한다고 밝혔다. 이에 따라 최저생계비 130% 이하 출산가정(4인 가족 월소득 기준 152만원)이던 지원 대상이 도시근로자 월 평균소득 60% 이하의 출산가정(4인 가족 월소득 기준 212만원)으로 확대된다. 이 지원 사업은 저소득층 가정의 산모와 신생아의 건강회복과 안전을 도모할 목적으로 시행된 것으로 이들 가정의 도우미 비용을 국가에서 부담한다.

복지부가 출산가정의 경제적 부담을 줄이기 위해 지난 4월부터 정부 지원으로 제공하고 있는 이 지원 사업은 10일(쌍생아는 15일)간 '산모·신생아 도우미 서비스'를 무료로 제공한다. 일정기간의 전문교육을 이수한 전문 도우미가 파견되며 2주간(월~금) 오전 9시부터 오후 6시까지 가사서비스를 제공한다.

● 낙태수술 중 95%가 불법 시술

10월 11일 보건복지부가 국정감사 자료로 제출한 '인공임신중절 실태조사 및 종합대책 수립' 보고서에 따르면 전국 각급 병·의원에서 낙태 수술을 받은 15~44세 사이의 여성을 대상으로 표본조사를 실시한 결과 낙태 수술 건수가 모두 34만2,433건이나 된 것으로 분석됐다. 이 보고서는 2004년 11월부터 2005년 9월까지 전국 775개 의료기관과 15~44세 사이의 가임기 여성 4,000명을 대상으로 조사, 분석한 것이다. 보고서에 따르면 기혼여성의 낙태 수술 건수는 전체의 약 58%가량인 19만8,500여 건이었으며, 미혼여성은 42%가량인 14만3,900여 건으로 1,000명당 기혼여성 28.6건, 미혼여성 31.6건으로 분석됐다. 연령별 낙태 수술 비율은 20~24세가 1,000명 당 42.1건으로 가장 많았으며, 25~29세 40건, 30~34세 38.1건 순이었다.

그러나 낙태 수술을 받은 여성 중 현행 모자보건법이 허용한 범위 내에서 수술을 받은 건

수는 1만4,900여 건(4.4%)에 불과해 나머지 95%가량인 33만여 건은 불법 시술을 받은 것으로 나타났다.

낙태수술을 받은 이유로는 미혼여성의 96.0%가 사회경제적 이유(미혼, 미성년자, 경제적 어려움 등)를 들었고 기혼여성은 76.7%가 가족계획(자녀 불원, 태울 조절, 원하는 성별 아남)을 들었다.

● 노인학대 피해노인 10명 중 7명이 여성

보건복지부는 9월 17일 2006년도 상반기 전국 18개 노인학대예방센터에 접수된 노인학대 사례를 분석하여 발표했다. 이에 따르면 특히 부양부담 등에 따른 가족에 의한 학대가 90% 이상으로 나타나 정부가 추진하고 있는 노인수발보장제 도입 등이 시급한 것으로 분석됐다.

올 상반기 노인학대로 신고된 사례는 1,204건으로 전년대비(1,131건) 6.5% 증가한 것으로 나타났다. 학대사례에 대한 상담서비스 제공 건수는 총 8,474건이었다. 학대 행위의 유형별로는 언어·정서적 학대가 44%로 가장 높고, 다음으로 방임(23%), 신체(17%), 금전(12%) 순으로 나타났다. 전체 피해노인 중 여성이 70.1%를 차지했으며, 그 중 70대 여성노인이 42.6%(전체 피해노인 중 28.6%)로 가장 많았다. 가해자는 아들이 56.3%로 가장 많았고, 다음으로 며느리(12.6%), 딸(9.6%), 배우자(6.6%)순으로 조사돼 가족에 의한 학대가 총 90.4%로 대부분을 차지했다.

● 여성가족부, 2007년 공보육 및 가족 복지서비스 확대

여성가족부는 9월 27일 공보육의 강화와 다양한 가족의 복지서비스를 확대하기 위해 국무회의에서 심의·의결된 2007년 여성가족부 예산(안)이 올해 8,749억 원보다 30%가 증가한 1조1,378억 원으로 책정됐다고 밝혔다.

이날 의결된 2007년 예산안을 살펴보면, 보육부문이 올해보다 32% 증가한 1조446억 원, 가족부문은 433억 원(10.2% 증가), 여성권익증진부문은 325억 원(13.7% 증가)으로 증가했다. 먼저, 공보육을 강화하고 보육서비스의 질을 높이기 위해 차등보육료 지원 대상을 도시근로자 가구 월 평균 소득의 70%에서 100%까지 확대하였다. 다양한 가족에 대한 복지서비스를 확대하기 위해 아이돌보미 사회적 일자리 사업에 27억 원을 배정하였고, 결혼이민자 가족센터 운영에 16억 원, 가족친화적 사회환경 조성을 위해 6억 원이 배정되었다. 여성인력개발 및 맞춤형 여성일자리 창출 지원사업은 35억 원으로 5억 원이 증가하였다. 이와 함께 성매매 방지 및 피해여성 보호를 위한 사업에 71억 원을, 가정폭력·성폭력 방지 및 피해자 지원에 143억 원을 배정했다.

● 생명보험 가입률 남성 61.3%, 여성 65.3%

보험개발원은 2005년 말 현재 생명보험 가입자의 1인당 평균 가입액은 남성 4,893만 1,000원, 여성 4,690만4,000원으로 집계됐다고 11월 13일 밝혔다. 연령별로 보면 남성의 경우 30대가 6,886만7,000원으로 가장 컸고 40대 6,065만8,000원, 20대 5,419만8,000원 순이었고 여성은 30대 6,163만7,000원, 20대 5,634만7,000원, 40대 5,448만6,000원 순이었다. 이처럼 30~40대 남성의 가입액이 큰 것은 주력 경제활동 계층으로, 사고에 대비해 고액의 보장을 받을 수 있는 보험에 들었기 때문으로 분석됐다. 전체 인구 가운데 남성은 61.3%, 여성은 65.3%가 생명보험에 가입한 것으로 나타났고 30대와 40대의 가입률이 높았다.

● 한국 여성 권한 세계 53위

유엔개발계획(UNDP)이 11월 9일 발표한 인간개발보고서에 따르면 우리나라의 여성권한척도(GEM : Gender Empowerment Measure)가 지난해보다 6계단 상승한 세계 53위를 기록했다. UNDP가 1995년부터 인간개발보고서를 통해 발표하고 있는 GEM은 국회의원 여성 비율 · 고위 임직원 · 전문직 여성비율 · 남녀 소득비 등을 평가요소로 활용해 정치 · 경제 분야에서의 여성 참여정도를 지표화한 것이다.

우리나라는 지난해보다 6계단 상승한 53위를 차지해 여성권한이 지속적으로 개선되고 있지만 전체 평가 대상국가와 비교했을 때는 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다. 특히, 행정관리직으로 분류되는 입법 · 고위임직원 및 관리직에서의 여성비율은 75개 평가대상국가의 전체 평균에도 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다. 평가대상 국가의 여성의원 비율은 평균 18.5%였던 반면, 우리나라는 13.4%에 그쳤으며, 여성행정 관리직 비율 역시 우리나라는 평균인 28.3%에 크게 못 미치는 7%에 불과했다. 여성전문기술직 비율도 평균이 48.4%인데 반해 우리나라는 38%에 머물렀다.

● 이혼 시 부부재산 균등분할 등 민법개정안 의결

앞으로는 전업주부라도 이혼 시 남편과 똑같이 재산을 나눠 갖게 되며, 이혼 전 1~3개월 동안 다시 한 번 생각할 기회를 갖는 이혼숙려제가 도입된다. 정부는 10월 31일 국무회의에서 이 같은 내용의 민법 개정안을 의결했다.

이번 개정안은 현행 민법이 부부별산제를 채택하고 있어 명의를 갖지 못하는 측은 재산권

을 보호받지 못하는 맹점을 해소하기 위한 것으로, 부부평등 원칙에 입각해 공동의 노력으로 얻은 재산은 원칙적으로 균등하게 분할하도록 규정했다. 전업주부의 가사노동 역시 '공동의 노력'으로 인정되지만 상속이나 증여 등으로 얻은 재산은 예외가 될 수 있다. 또 혼인 중이라도 재산 손실의 우려 등 일정한 사유가 있을 경우 재산분할 청구를 할 수 있도록 했다.

이와 함께 향후 협의이혼을 신청한 부부는 양육해야 할 자녀가 있는 경우는 3개월, 자녀가 없으면 1개월의 숙려기간이 지난 뒤 가정법원에서 이혼 의사를 확인받아야 이혼이 가능하도록 했다.

● 지자체 여성 관련 예산 여전히 크게 낮아

16개 광역시·도의 순수 여성 관련 예산이 여전히 크게 낮은 수준에 머물러 있는 것으로 조사됐다. 자체 예산구조에 성인지적 관점을 확산하는 것을 목표로 활동하는 성인지예산네트워크(이하 네트워크)는 10월 10일 16개 광역시·도 여성 관련 예산 및 여성발전기본조례 비교·분석 결과를 발표했다. 조사 결과 16개 광역시·도의 여성정책 전담부서의 평균 예산은 약 1,159억 원, 일반 회계 총액의 3.93%로, 2001년의 314억 원, 1.35%에 비해 3배가량 증가했다. 이는 저출산 극복을 위해 보육 예산을 대폭 확대한 결과로 분석된다. 그러나 여성정책 전담부서의 예산 중 보육과 가족 사업을 제외하고 여성들의 권익과 성평등 확보를 위해 사용되는 순수 여성예산은 약 108억 원으로 일반회계 대비 0.34%에 그쳐 여성정책의 저예산화는 여전히 개선되지 않고 있다고 네트워크는 지적했다. 특히 이 중 2억4,000만 원은 어른 섬기기 교육, 푸드뱅크 운영 등에 사용돼, 여성을 전업 주부와 돌봄의 주체로만 여기는 구태의연한 시각을 고스란히 드러내고 있는 것이라고 비판했다.

● 여성가족부, 가정폭력 예방과 피해자 보호 및 지원 대폭 강화

여성가족부는 10월 25일 가정폭력 예방과 피해자에 대한 보호 및 지원을 대폭 강화하는 내용의 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법령을 개정, 29일부터 시행에 들어간다고 밝혔다. 새 법령에 따르면 가정폭력 피해자는 국가에서 치료비를 지급받게 되고, 가정폭력 피해자와 피해자의 자녀는 가해 보호자의 동의 없이도 주소지 외 지역에 있는 학교에 취학할 수 있게 됐다.

과거에도 국가의 치료비 지급이 가능했지만 지급 후 가해자에게 반드시 구상권을 행사하도록 규정해 행정 관청에서의 구상권 행사에 대한 부담감으로 치료비 지급율이 전체 사건의 약 30%에 그쳤다. 새 법령은 국가의 치료보호비 선지급을 의무화하고, 구상권 행사 조항을 임의 규정으로 해 앞으로 거의 모든 사건에 치료비 지급이 가능할 것으로 전망된다.

또한 과거 법령에 따르면 피해여성이 가해 배우자를 피해 타 지역으로 이주할 경우 아이를 전학시키는 과정에서 가해자에게 소재지를 노출할 수밖에 없어 또 다른 폭력으로 이어지는 경우가 잦았으나 새 법령으로 이러한 현상이 줄어들 것으로 보인다.

● 여성가족부, 성매매방지법 시행 2주년 향후 개선대책 발표

여성가족부는 성매매방지법 시행 2주년을 맞아 9월 20일 그 동안의 법 시행 성과와 함께 실효성 강화를 위한 개선대책을 발표했다. 이번 발표에서는 우선 최근 문제가 되고 있는 변종 성매매업소, 인터넷 성매매, 해외 성매매 등에 대한 구체적인 대책을 제시하였다. 성매매 행위로 적발된 업소에 대한 행정처분 근거규정을 마련하여 영업소 폐쇄 등의 강력조치와 성매매 알선업자 및 알선업소의 건물주에 대한 징역형, 범죄수익에 대한 몰수형 등을 추진할 예정이다. 또, 인터넷 상의 성매매 관련 사이트 운영 적발 시 신속한 시정·폐쇄가 가능하도록 하고, 인터넷 성매매에 대한 모니터링을 강화할 방침이다. 이와 함께, 해외 성매매 방지 전담팀을 관계부처 합동으로 운영하고, 출입국 및 해외범죄에 대한 데이터베이스를 구축·관리하여 수사력을 강화하며, 성구매자의 여권발급이 제한되도록 여권법을 개정하는 방안도 마련 중이다.

● 법무부, 여성 혼인 가능 연령 만 18세로 조정

법무부는 10월 17일 현행 여자 만 16세, 남자 만 18세로 규정하고 있는 민법상 약혼연령 및 혼인적령을 만 18세로 통일하기로 결정했으며, 국무회의 의결과 국회 동의를 거쳐 내년 부터 시행할 예정이라고 밝혔다.

법무부는 성차별적 요소를 없애기 위해 남녀 혼인가능 연령을 동일하게 하는 내용의 민법 개정안을 마련해 입법예고한 뒤, 혼인가능연령에 대한 각계 의견을 수렴하는 과정에서 만 17세보다 만 18세에 대한 찬성률이 높게 나와 이같이 결정했다. 법무부가 인터넷포털사이트와 함께 결혼 가능연령과 관련해 벌인 여론조사에서 응답자의 3,414명 중 압도적인 2,460명(72%)이 18세를 추천했다. 반면 17세를 지지한 네티즌은 404명(12%)에 불과했고 나머지 550명도 17세나 18세보다 많은 20세 이상 등을 대부분 선호했다.

● 농촌 외국인여성 1만4,000명, 베트남인 급증

10월 24일 농림부에 따르면 국제결혼을 통해 한국의 농촌지역에 살고 있는 외국인 여성은 모두 1만4,000명에 이르며 베트남 여성들과의 국제결혼이 급증하고 있는 것으로 파악

됐다. 작년도 농어촌 혼인 8,027건 가운데 외국 여성과의 혼인은 2,885건으로 전체의 35.9%를 차지했다. 이 건수는 전년의 1,814건에 비해 59.0%가 늘어난 것이다. 나라별로는 베트남 여성과의 결혼이 1,535건으로 전년의 560건에 비해 2.7배나 급증했다. 중국, 필리핀 여성과의 결혼은 큰 변화가 없었다.

농림부는 이러한 외국 여성들이 한국에 성공적으로 정착하도록 돕기 위해 내년에 전국 30개 시·군에 ‘가정방문 한국어 교육도우미’ 300명을 투입한다. 아울러 가족들이 서로의 문화를 이해할 수 있도록 부부교실, 가족캠프 등을 지원하고 여성결혼이민자 자녀에 대한 양육도 적극 지원키로 했다.

‘주요여성정책’은 정부부처 보도자료를 중심으로 여성정책 관련 소식을 정리한 글입니다.

○ 지역동향

부산광역시

유순희 | 부산여성신문 편집장

(재)부산여성센터와 동래 해운대 부산진구 등 부산지역 3개 여성인력개발센터는 지난 9월 20~22일 부산벡스코 제1전시실에서 **제3회 부산여성취업페스티벌**을 개최하고 온오프라인 채용박람회를 동시에 전개했다. 여성 일자리 창출과 경제적 자립, 그리고 자아발전을 도모하기 위해 마련한 이 행사는 올해로 3회째로 채용관 홍보관 이벤트관 세미나실 등을 운영, 현장면접을 통해 채용하는 구인구직자의 즉석만남을 주선하고 있다. 또 자신의 적성에 맞는 직업을 찾으려는 여성들을 위해 현장에서 적성검사를 시행, 맞춤 일자리를 알선했다. 취업탐색코너를 통해 그동안 몰랐던 직업분야에 대한 소개와 여성경력개발존에서는 미취업 경력자 경력단절자 등이 재취업할 수 있도록 지원하기도 했다.

한국여성경제인협회부산지회 여성비즈니스지원센터는 지난 9월 6일 성취를 위한 목표 설정과 슈퍼의식개발을 주제로 **여성기업인 경영혁신포럼**을 개최했다. 성공한 여성경영인 경영혁신사례발표와 초빙강의 등 급변하는 경영환경속에서 여성CEO들이 살아남을 수 있는 자생력 강화를 위해 주기적으로 여성기업인 혁신포럼을 꾸준히 열어오고 있다.

부산광역시(시장 허남식)는 지난 10월 초 부산발전연구원 여성정책센터에 의뢰, 부산시 본청 자치법규인 조례 및 규칙 397건 훈령 및 예규 103건 등 총 500건을 대상으로 **자치법규 성차별 조항을 발굴 조사**하고 직접차별 7건, 간접차별 17건, 상위법률과 조응하지 못한 조항 7건, 전근대적 가치관이 반영된 조항 5건, 여성정책 추진근거가 미비한 조항 9건 등 총 45건을 발굴 정비했다. 이에따라 '부녀'는 '여성'으로, '탁아'는 '보육'으로 정비하고 인사규칙에서 연령이나 성차별이 드러나는 조항에 대해 일제히 개선키로 했다.

한편 부산시는 지난 10월 30일 부산지역 259개 업체와 ‘다자녀가정우대’ 협약식을 체결하고 3자녀 이상 가정에 ‘가족사랑카드’를 발급하는 **다자녀가정우대정책**을 도입했다.

‘다자녀가정우대제’는 출산분위기 조성을 위한 정책의 하나로 전국에서 처음 시행되는 부산시 출산정책이다. 부산시가 부산지역 금융기관, 병·의원, 한의원, 의류 및 유제품 제조업체, 문화관람 시설, 미용업소 등과 협약을 체결해 부산지역 2만2,800여 가족 4,300명을 대상으로 지난 1일부터 시행에 들어갔다. 한편 ‘가족사랑카드’는 2000년 이후 셋째 이상 자녀를 출산한 다자녀 가정에 발급하고 있으며 2006년 11월 25일 현재 다자녀가정우대 기업은 320개 업체, 가족사랑카드발급은 7천88개, 3만6,663명이 참여하고 있으며 앞으로 크게 늘어날 전망이다.

국제결혼부부 전담 보건의료센터가 부산지역 최초로 문을 열었다. 인구보건복지협회부산지회 내 설치된 이 의료기관은 증가하고 있는 결혼이민자 가족의 요구를 반영, 지난 11월 21일 현판식을 갖고 본격 진료에 들어갔다.

그동안 의사소통 등의 어려움으로 의료진료 부문의 불편을 호소해왔던 결혼이민자들을 위해 산전 산후 진료 등 산부인과 의료서비스와 상담 건강강좌 등도 실시할 계획이다. 현판식에 앞서 지난 11월 11일 23쌍의 국제부부들을 대상으로 무료건강검진을 실시하기도 했다.

한편 동아시아국가 가족정책과 지역여성의 삶의 질 향상을 모색하는 **동아시아여성심포지움**이 지난 10월 20일 (재)부산여성센터와 신라대학교 공동 주최로 부산시청 12층 국제회의실에서 열렸다. 한국 일본 대만 중국 등 동아시아 국가 여성정책 전문가들이 참석해 열띤 토론을 벌인 이날, 각국의 토론자들은 여성들의 사회참여와 경제활동이 늘어나고 있지만 직장가 가정의 양립이 여전히 어려운 현실임을 공동 인식했다. 이날 일본 아이치교육대 야마네 마리코교수, 중국 지양 메이후아 주야오 쟁조우대학교 교수, 대만의 유 메이웨이 중국문화대학교 교수, 영국 루시 윌리엄스 켄트 대학교 교수 등이 참석했다.

(사)부산여성의전화는 11월 21~23일 오후 2시 부산진구 서면 지하상가 경신문화홀에서 ‘내딸에게 일어날 수 있는 백만가지 위험’ 사진에세이 전시회 및 영상물 상영회를 가졌다. 지난 8~9월 공모를 통해 당선된 30여 편의 사진에세이와 자체 제작한 다규형식의 영상물을 선보인 이날 부산여성의 전화는 ‘나비의 화려한 외출’을 타이틀로 이 땅의 여성폭력근절을 위한 희망적인 메시지를 전했다. 부산여성의전화는 “여성들은 일상적인 폭력의 위험에 늘 노출돼 있고 이러한 일상적 폭력의 기저에는 사회화 과정에서 학습된 전통적인 성역할 고정관념이 내재화 되어있기 때문”이라는 문제 분석을 통해, 길거리 시민을 대상으로 폭력의 경험을 인터뷰하고, ‘여성폭력 예방을 위한 남성실천 10계명’을 배포하기도 했다. 이와함께 남성봉사단 ‘해도두리’ 단원을 양성, 여성폭력근절에 남성 스스로가 나서는 사회분위기를 조성하고 있다.

한편 지난 1992년 설립, 여성문제와 정치분야에 대한 조사 연구 토론 교육을 통해 여성

정책을 개발해온 (사)여성정책연구소는 지난 11월 17일 부산유스호프텔 아르피나에서 1박2일 간의 일정으로 **여성보좌진 인턴교육 프로그램**을 실시했다. 이번 행사는 부산지역 여대생 및 여성들을 대상으로 여성의 실질적인 사회참여 영역확대와 양성평등사회를 위해 여성인재를 육성하고 앞으로 발생할 지방의회 보좌진의 수요에 대비하기 위해 마련되었다.

부산광역시여성회관은 11월 26일 오후 6시 부산해운대구 아르피나 유스호스텔에서 결혼이민자가족과 강사 멘토 등 200여 명이 참석한 가운데 **결혼이민자가족대축제**를 성황리에 열었다. 이날 행사는 결혼이민자들의 한국 생활을 위로하고 가족이 함께 어울리고 즐기는 축제를 통해 가정의 중요성을 일깨워 행복한 가정생활을 영위할 수 있도록 하기위해 개최되었다.

한편, 부산발전연구원 여성경제정책센터는 11월 20일 오후 2시 부산시청 12층 국제회의실에서 ‘빈곤의 여성화와 마이크로크레디트의 지역적 의의’를 주제로 **부산여성경제포럼**을 열었다. 이날 포럼에서 발제자 최청락 부산발전연구원 여성경제정책센터 전문위원은 “부산의 경우 빈곤층 비율이 7개 대도시 가운데 가장 높은 증가율을 보이고 있다”며 특히 여성의 빈곤화가 심각한 수준이라 지적하고, 빈곤여성들을 위해 민간차원의 대안으로 부각되고 있는 ‘마이크로크레디트’를 해결책으로 제시했다. 그러나 이같은 마이크로크레디트정책은 수도권 중심으로 운영되고 있어 지역활용이 어려운 상황이라고 지적한 최 전문위원은 “마이크로크레디트의 지역적 한계를 극복, 부산이 지역적 차원에서 마이크로크레디트정책을 활용해 지역경제와 빈곤해소, 여성영세기업지원 등을 모색해야한다”며 이를 위해 “운영형태에 있어서 높은 이자부과를 통한 자립적 재생산모형이나 지방정부의 운영비 보조 모형, 양자의 절충형 중 지역적 협의가 필요하다”고 제기했다.

경기도

박미아 | 경기도가족여성개발원 출판홍보팀장

경기도가족여성개발원은 10월 24일 본원 회의실에서 경기도 및 도내 시군에서 여성정책 혹은 성별영향평가 업무를 담당하고 있는 실무 관리자 10명을 대상으로 **성별영향평가 시범교육**을 실시했다. 이번 시범교육은 경기도 공무원의 성 인지 정책 수행 능력 향상과 성별영향평가 활용을 위해 경기도가족여성개발원에서 추진하고 있는 「성 인지 교육 프로그램 개발」(연구책임:이은아 선임연구원) 연구와 관련하여 경기도의 지역 특성과 업무 내용을 반영하여 개발된 본 교육 프로그램의 효과와 현장성을 평가 보완하기 위해 마련되었다.

한편, 경기도 및 시군 공무원을 대상으로 한 양성평등 위탁교육을 실시하고 있는 경기도가족여성개발원은 지난 9월 20일 안산시 공무원 양성평등교육을 시작으로 **2006 하반기 공무원 양성평등 교육**을 개시했다. 양성평등교육의 기본과정(2일 및 3일)은 양성평등의 이해, 차이와 차별에 대한 감수성 훈련, 젠더마인드 업, 양성평등 패러다임의 변화와 성 주류화,

성 인지적 관점과 지역정책, 해외의 성 인지 정책, 액션 플랜 세우기 등으로, 심화과정은 성 주류화의 이해, 성 인지 정책, 성별분리통계의 이해와 활용, 해외의 성 인지 정책 사례, 정책의 성별영향평가 이해, 액션 플랜 세우기 등으로 구성되어 있다. 특히 올 하반기 교육부터는 피교육생의 성격유형을 진단, 자기이해를 돕는 성격유형검사인 DiSC 검사를 추가하는 등 교육내용을 다양화했다.

경기도 가족여성정책국은 9월 6일부터 12월 13일까지 아주대학교에서 차세대 여성 정치 후보자 양성을 위한 **2006 여성 정치지도자 양성교육**을 실시하였다. 이 교육은 여성의 리더십, 여성리더와 조직관리, 지방자치와 선거, 여성정책과 주요 현안, 지방자치 예산편성과 심의과정, 의회모니터링 등을 주요 내용으로 9월부터 12월까지 주 1회 실시되었으며, 이선이 아주대 여성리더십센터장을 비롯, 경기도가족여성개발원 박숙자 원장, 아주대 김혜숙 심리학 교수, 정창수 함께하는 시민운동예산감시국장, 구태원 중앙신문인력개발연구원장, 김희은 여성사회교육원장 등이 참여했다(문의 : 경기도 가족여성정책과 031-249-4383, 아주대 여성리더십센터 031-219-1744).

또한 경기도 제2청 가족여성담당관실은 지난 9월 27일, 성매매집결지에 대한 지역사회공동체 의 이해와 관심을 도모하고, 성매매 근절을 위해 지자체 및 관련 NGO 및 유관기관을 대상으로 지역 네트워크를 구축하여 성매매 근절에 대한 교두보를 마련하기 위한 **성매매특별법 시행 2주년 기념 민·관 워크숍**을 개최했다. 동 워크숍을 통해 「성매매근절에 대하여 지역공동체가 함께 토론하는 장」으로 지역의 특수성을 반영한 정책 개발과 성매매근절을 위한 유기적인 협조체계 구성을 통하여 상호연계성을 찾고 발전적인 지역정체성 확립의 기틀을 마련하게 될 것으로 기대하고 있으며, 또한 워크숍에서 수렴된 의견을 성매매 방지 정책에 반영 되도록 노력할 예정이다.

경기도여성능력개발센터에서는 지난 9월 26일 센터 내 다목적홀에서 **여성인적자원개발을 위한 e러닝 워크숍**을 개최했다. 미래 인적자원개발을 위한 신교육 방안을 모색하고, 경기도 내 31개 시군 및 유관기관간의 정보 공유의 기회를 함께 마련하자는 취지에서 열린 동 워크숍에는 경기도 및 시군 여성정책 공무원, 여성인적자원개발 기관 관계자, 한국장애인고용촉진공단, 지역사회교육협의회, e-러닝 관련 기관에서 100여 명이 참석했으며, 경기여성e-러닝센터 운영전략과 발전방향, HRD 특강, 경기도 블랜디드러닝 지역거점 운영사례발표 순으로 진행됐다. 경기여성능력개발센터는 여성의 취업, 창업 등 경제활동 참여를 돕기 위한 전문 온라인 사이버 교육사이트인 「경기여성e-러닝센터」를 운영하고 있다(문의 : 경기도여성능력개발센터 사이버교육팀 031-899-9151~3). 한편 동 센터는 지난 11월 27일(월)에는 경기신용보증재단과 『여성 창업자 양성 및 지원을 위한 업무협약』 체결하고 여성창업지원실을 통한 유망 여성기업인 육성에도 기여하고 있다.

올해로 개관 36주년을 맞은 **경기도여성회관**은 11월 8~10일 회관 강당에서 외국어 경연대

회, 여성평생교육프로그램 개발 등 각종 경진대회와 꽃꽂이, 전통의상, 홈패션, 신문지 공예, 생활도에 등 작품전시회를 함께 개최했다. 지난 1970년 설립된 경기도여성회관은 여성 평생학습기관으로서 교육 소외계층을 위한 이동교육이나 고령화시대를 대비한 실버대학, 경제능력을 높이기 위한 취업 및 창업교육을 실시하고 있다. 한편, 경기도여성회관은 12월 11일부터 14일까지 동 회관에서 경기도에 거주하는 서비스 업종 소자본 창업 희망자를 대상으로 한 무료 「소자본창업과정」을 실시한다. 교육내용은 창업적성검사와 사업아이템 선정, 계약실무 및 상가임대차보호법, 소점포 홍보 및 고객관계관리 등으로 구성된다(문의 : 031-249-5371, 249-5298).

경기도북부여성회관은 11월 17일 회관 대강당에서 '새로운 출발, 내일의 희망!'을 주제로 **2006 여성일자리박람회**를 열었다. 동 행사에는 경기북부지역의 여성채용 기업 25개 업체가 참가, 현장면접을 통해 여성인력을 채용하였으며, 면접 복장연출하기, 여성친화적 업종의 소자본 창업 및 자금지원 컨설팅 등 취·창업 정보, 여성창업성공기 창업특강 등 여성예비 창업자들에게 유용한 정보를 제공했다.

경기도 내 민간여성과 단체의 권익향상에 앞장서 온 경기여성연대는 2006년 9월 7일 경기문화재단에서 '경기여성연대, 연대와 평등으로'를 주제로 **경기여성연대 창립 10주년 기념 행사**를 개최했다.

한편 경기여성단체연합(이하 경기여연)은 지난 11월 15일 경기도의회 세미나실에서 최근 급속도로 늘어나고 있는 경기도 내 '이주여성'의 생활실태와 욕구를 파악하여 그에 필요한 정책대안을 만들기 위한 **2006 경기도 이주여성 정책 토론회**를 열었다. 동 토론회에서 협성대 사회복지학부 성정현 교수는 경기여연이 8월부터 9월까지 안산과 시흥, 고양과 파주 등 지역의 이주여성 271명을 대상으로 실시한 경기도 이주여성 실태조사 결과를 바탕으로 '경기지역 이주여성 욕구조사를 통해 본 이주여성의 삶과 정책 제언'을 발표했다.

경상남도

심인선 | 경남발전연구원 여성정책센터 책임연구원

여성가족부와 경상남도는 지역 내 여성인력개발전략을 마련하기 위해 10월 20일 창원호텔에서 장하진 여성가족부 장관이 참석한 가운데 열린 **여성인력개발 활성화 방안 모색을 위한 토론회**를 가졌다. 이 자리에서 여성가족부는 전국 16개 시·도를 대상으로 여성인력개발 현황을 점검한 결과, 경남지역이 다른 시·도에 비해 여성인력 정책계획 및 실적 등 여성인력개발 추진역량이 우수한 것으로 조사되었다고 밝히면서 향후 여성인력 양성 및 활용률을 현재보다 높이기 위해서는 산·학·민·관간 네트워크를 결성해 추진역량을 강화하는 것이 중요하다고 밝혔다.

한국여성개발원 장미혜 연구위원은 ‘경남지역 여성인력개발 현황 점검 및 발전전략’이라는 제목의 발제를 통해 지역여성 인력양성, 일자리 창출, 취업연계를 원활히 추진하기 위해서는 민·관 협력이 중요하므로 지역단위의 지자체-기업-교육기관 등의 유기적 네트워크 구축에 초점이 맞춰져야 한다고 하였다. 특히 장 위원은 경남지역 내 여성들의 취업을 촉진시키기 위해 체계적이고 일원화된 거버넌스 구축이 필요하다고 강조하였다. 이어 경남발전연구원 민말순 여성정책센터장은 ‘경남 여성인력수급 활성화를 위한 경남 여성인력정책 추진방향’에 관한 주제발표를 통해 경남의 여성인력 고용구조는 서비스업 집중화와 고학력 여성인력의 유휴 인력화로 인한 사회·경제적 손실이 많음을 지적하면서 지역의 인력 수요에 부합하는 여성인력 육성 및 활용정책 개발을 요구했다. 여성가족부 민무숙 여성인력기획관은 토론을 정리하면서 향후 중앙-지방간의 긴밀한 연계와 지역차원의 민·관 협력 네트워크 구축에 대한 중앙정부 차원의 지원과 노력을 약속했다.

경상남도가 한국여성단체협의회(회장 김화중)로부터 **여성정책부문 우수 지방자치단체**로 선정되었다. 이에 따라 도는 11월 15일 서울 올림픽 체조경기장에서 한명숙 국무총리 등 전국 여성 지도자 1만5,000여 명이 참석한 가운데 열리는 제42회 전국여성대회에서 감사패를 받았다. 경상남도는 그동안 경남여성정책센터 설치, 여성인력개발센터 설치 확대, 여성발전기금 조성 확대, 여성발전 기본조례 제정 등 여성의 지위향상과 양성평등사회 구현 정책을 펼쳐온 결과 여성정책 우수 지자체로 선정되었다.

녹색경남 21 여성환경실천분과(위원장 이인숙)는 9월 21일 경상남도여성능력개발센터 세미나실에서 **지속가능 사회발전과 여성의제**를 주제로 세미나를 개최하였다. 경상남도 여성의제 발굴을 목적으로 개최된 이 세미나에서는 복지, 환경, 문화, 정치 분야의 전문가들이 여성의제 우선순위를 제안하였고, 경상남도·도의회·여성단체에서는 이의 실행방안에 관한 논의를 하였다. 추후 여성의제작성 TF는 이 세미나 결과를 바탕으로 경상남도의 여성의제를 작성할 예정이다.

경남여성단체연합(대표 이경옥)은 9월 28일 경상남도여성능력개발센터 대강당에서 **성평등한 지역 실행 가꾸기**를 주제로 2006 경상남도 성인지 예산분석 토론회를 가졌다. 이 토론회에서는 경상남도 여성전담부서의 2006년 시책 및 정책 목표, 경상남도 예산 규모 대비 여성정책 전담부서 예산의 규모, 타부서 내 성 특정 예산과 사업의 분석하였다. 분석결과 도의 여성정책과 전체 예산 중 92%가 보육을 포함한 아동사업에, 요보호 여성 복지 사업에 약 6%, 여성능력개발사업에 0.6%, 그리고 일반여성을 위한 여성정책에는 1%만의 예산이 편성되었다. 토론자들은 여성관련 예산을 높이기 위해서는 여성정책담당관 제도가 확립되어 여성정책에 대한 예산과 인력보강에 힘을 써야 할 것이라고 강조했다.

제주특별자치도는 **제3차 제주특별자치도 여성정책 4개년 계획**(2007~2010)의 수립을 위하여 실무T/F팀 구성과 자문위원을 구성하여 연구 및 활발한 논의를 통하여 계획을 수립하는 중에 있다. 특히 제1차 여성정책 5개년 이후 제2차 여성정책 4개년 계획 수립 추진 평가와 함께 제주특별자치도 출범에 따른 여성정책의 새로운 방향을 제시하게 될 전망이다.

9월 여성단체 행사로는 대한간호협회 제주도 간호사회가 **제8회 건강한 모유 수유아 선발 대회**를 개최하였으며, 제주도 재향군인회여성회는 음식물류 감량 및 분리배출 확산을 위한 교육 및 캠페인을 전개하였다.

10월에는 지난 10월 제주특별자치도 중장기 보육발전계획인 **제주새싹플랜**이 수립 발표되어 지역 중심의 보육정책을 강화하고 보육의 공공성 확보와 함께 양질의 보육서비스를 제공하는 기틀이 마련되었다.

그 밖에 **제주특별자치도 여성단체협의회**는 제주지역 생산물 소비를 촉진함으로써 지역 경제 활성화를 모색하기 위한 운동으로 제주지역 생산물 추석상차리기 운동을 전개하였다. 또한 전국 주부교실중앙회 제주도지부 제10기 전도지도자대회가 「제주특별자치도의 성공 시대를 여는 여성·저출산 시대의 여성정책」을 주제로 개최되었으며 전국 단위의 여성 장애인 행사인 전국 지체장애인 대회도 열렸다.

(사)제주여민회는 주민자치센터의 여성위원을 참여하는 프로그램으로 '여 걸출함을 실현하다'를 마련했다. 이번 행사는 자치 위원 여성들의 활동 상황 공유 및 서로의 연대감을 높이는 데 기여했다. 또한 「아주 특별한 글쓰기 - 여성! 나를 찾는 즐거움」을 통해 여성의 경험·정체성을 끌어내는 글쓰기 교실이 개최되었다.

그 밖에 장애인, 비정규직, 이주노동자, 제주여민회 등 공동 행사로 「2006 차별 없는 제주 만들기 '모든 차별이 없어질 때까지, 차별에 저항하라!」가 개최되었으며, 세계여성농업인의 날(10.15)을 기념하기 위하여 제주특별자치도 생활개선회 주관으로 여성농업인단체 회원 현장체험교육이 실시되었다.

10월 여성단체 행사는 **제주특별자치도 여성대회**가 도내 여성지도자 500여 명이 참여한 가운데 「성공하는 리더에게는 나만의 이미지와 표정이 있다」를 주제로 개최했다. 「비타민 강좌」는 10월부터 11월까지 개최되었는데, 신자유주의가 여성들의 삶에 어떠한 영향을 주고 어떻게 삶을 달라지게 하는가를 통해 평화적 실천대안을 이끌어내고자 하였다.

제주시는 여성 지도자 양성을 위하여 총 11주 과정으로 **제주시 여성지도자 아카데미**를 9월부터 11월까지, 새마을 부녀지도자들의 화합과 혁신마인드를 위한 워크숍을 지난 9월 개최했다. 11월 제주시내 거주하는 동거부부를 대상으로 신청을 통해 합동결혼식이 개최되었다.

서귀포시는 지난 6월 개소한 건강가정지원센터에서 본격적인 활동을 시작하므로써, 아버

지 교육으로 「찾아가는 아버지 학교」, 「유아동기 자녀를 둔 부모교육」, 「부부교육」, 「추석맞이 가족 송편 만들기 경진대회」, 「결혼이민자 요리·한국어교실」, 「결혼이민자 자원활동가 교육」, 자조모임, 문화 체험, 「가족상담 자원봉사자 교육」, 「상담분야 종사자 실무능력 향상 교육」 등 꾸준한 교육과 프로그램을 펼치고 있다. 또한 행정구조 개편 이후 최초로 국제여성교류가 일본 가라츠시와 이루어졌다. 가라츠시는 기존 (구)서귀포시청과 자매결연 도시로 행정구조 개편 이후 남군과 서귀포시 여성 단체 20여 개가 통합하여 50여 명을 교류단으로 구성, 「군치축제」 참가는 물론 음식교류를 통한 문화의 이해는 물론 여성단체 사업의 벤치마킹을 위한 토론의 장도 열었다.

‘지역동향’은 각 시·도 여성관련연구기관과 신문사의 협조로 작성되었습니다.

○ 국제동향

정혜선 | 본원 동향분석센터 연구원

정치 · 경제

● 유엔, 여성기구 일원화 전망

유엔여성발전기금, 유엔여성지위향상국 등이 하나의 기구로 통폐합될 전망이다. 유엔 개혁을 위해 설립된 유엔 고위급패널 유엔 내에서 같은 역할을 하는 기구가 중복되는 경우가 많다는 점을 지적하고, 특히 여성의 세력화와 양성평등을 위해 독립된 여성 기구를 두고, 유엔 사무차장 급을 수장으로 하여 정책입안, 집행 등을 총괄할 수 있도록 해야 한다고 제안했다. 이에 따라 현재 개별적으로 운영되고 있는 세 개의 여성관련 기구, 즉 유엔여성발전기금(UNIFEM), 유엔여성지위향상국(DAW), 여성문제특별보좌관실(OSAGI)은 신설되는 기구의 하위 부처로 통합될 전망이다. 전문가들은 에이즈, 여성에 대한 폭력과 같은 문제에 효과적으로 대응하기 위해서는 여러 여성관련 기구들을 통폐합하여 보다 풍부한 기금을 가지고 활동할 수 있는 영향력 있는 기구를 설립해야 한다고 주장해왔다.

● 미국, 첫 번째 여성 하원의장 선출

미국 하원의회 민주당 원내대표 낸시 펠로시(Nancy Pelosi) 의원이 11월 16일 하원의 만장일치로 내년 1월 개원하는 제 110대 미 의회의 하원의장으로 선출되었다. 미 의회 역사상 첫 번째 여성 하원의장이 된 펠로시 의원은 상원 의장인 딕 체니 부통령에 이어 대통령직 승계 순위 제 2위이다. 펠로시 의원은 공화당의 반대파들로부터 '샌프란시스코 진보주의자'라는 말을 들을 정도로 평소 인권, 특히 여성인권 옹호와 신장을 위해 적극적으로 활동해 온 인물이다. 펠로시 의원은 지난 9월 하원 국제관계위원회를 통과한 일본군 위안부 문

제 결의안을 지지하는 것으로 알려져 있다. 이에 따라 현 의회의 레임덕 회기에서 동 결의안이 하원 본회의를 통과하지 못하더라도 새 의회에서는 가능성이 있다는 전망이다. 동 결의안은 일본군 위안부 문제를 20세기 최대의 인신매매 범죄의 하나로 지적하고, 일본 정부에 일본군 성노예 범죄 인정과 올바른 역사교육, 유엔 및 국제앰네스티 권고 이행 등을 촉구하는 내용을 담고 있다.

● 바레인, 최초 여성 국회의원 당선

중동의 입헌군주국 바레인에 첫 여성 국회의원이 탄생했다. 선거구 경쟁 후보의 사퇴로 자동 당선된 알 지우드(Latifa Al Qouhoud) 의원은 “첫 여성의원으로 이름을 올리게 되어 매우 자랑스러우며, 앞으로 경제부문에서 실업과 여성차별 등의 문제를 집중 제기할 것이다. 바레인을 모범으로 다른 중동국가들도 여성에게 참정권을 부여하기를 바란다”고 당선 소감을 밝혔다. 바레인은 원래 국왕이 직접 통치하는 군주정을 채택하고 있었으나, 2001년 민주화 요구가 높아짐에 따라 입헌군주제를 도입, 2002년 실시된 첫 총선에서 중동국가로는 드물게 여성에게도 참정권을 부여했다. 당시 31명의 여성 후보가 의원직에 도전했고, 이번 총선에는 18명이 입후보하였다. 바레인에서는 직접 선거로 하원 40석을 선출하고 국왕이 40명의 상원을 지명하게 되는데, 지우드 의원을 제외한 여성 후보자는 선출되지 않았다.

● 미국 미시간 주, ‘적극적 차별 철폐 조치’ 철회

최근 미시간 주는 공공서비스직에 대한 ‘적극적 차별 철폐 조치’를 철회하는 방안에 대한 투표를 시행하였고, 58%의 찬성률로 이 조치를 철회하였다. ‘적극적 차별 철폐 조치(Affirmative Action)’란 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등에 근거한 차별을 철폐하기 위한 일련의 정책과 조치를 의미하는 것으로, 투표결과에 따르면 다수의 남성 및 백인이 이 조치의 철회를 지지한 것으로 드러났다. 조치 철회를 지지한 여성은 47%였고 흑인 중에는 단지 14%만이 이를 찬성한 것으로 나타났다. 정치계와 경제계, 학계 전문가들의 반대 속에서, 급변 철회 조치는 빠르면 올 12월 22일부터 적용될 예정이며 이는 주변 여러 주에도 영향을 줄 것으로 예상된다.

● 라트비아 대통령, 유엔 남성우월주의 비판

반기문 장관이 유엔 사무총장으로 결정되기 하루 전인 10월 8일 공식 사임의사를 발표한 유엔 사무총장 후보 비체-프레이베르가(Vaira Vike-Freiberga) 라트비아 대통령이 유엔의 남성중심성에 대해 일갈했다. 당초 발트 3국은 이번 유엔 사무총장이 동유럽에서 나올 것이며, 이번엔 여성이 되어야 한다는 여러 설들 가운데, 라트비아 대통령의 선출 가능성에 큰 기대를 가졌었다. 비체-프레이베르가 대통령은 사임 직후 인터뷰에서 유엔 조직이 가지고 있는 남성우월주의에 대해 비판하여 그 동안 유일한 여성후보로서 느껴야 했던 부담감에 대해 털어놓았다. 그는 남성만이 사무총장과 같은 역할을 수행할 수 있다는 틀에 박힌 사고가 문제라고 지적하며, 그의 출마가 앞으로 여성후보들에게 상당한 도움이 될 것으로 희망하지만, 유엔 최고위직 자리에 여성이 오르기 위해 필요한 시간은 60년이 될지 600년이 될지 모르겠다고 비판하며 유엔 개혁을 촉구하였다.

● 미 중간선거, 여성 의원 소폭 증가

지난 11월 치러진 미국 중간선거는 역대 최다 여성 정치인이 출마한 선거였다. 중간선거는 435석의 하원 전원과 100석의 상원 중 1/3 및 주지사를 선출하는 선거인데 이번 선거에 출마한 여성 후보자는 총 2,433명이었다. 상원의 경우, 여성 후보자 12명 중 2명이 의원석을 차지하여 총 100석의 상원에서 여성 의원들은 역대 최다인 16석을 차지하게 되었다. 하원에서는 138명의 여성 후보자가 출마하였고 71명이 선출되었다. 이번 선거에서 많은 여성이 승리를 거두었으나, 이는 109대 의회와 비교하여 단지 5석이 추가된 것으로 미 의회의 남성지배적인 구조를 바꾸기에 아직까지는 역부족이라는 평가를 받고 있다.

● 유럽사법재판소, 모성휴가로 동일임금 받을 수 없어

유럽사법재판소는 출산·육아 휴가 등으로 남성 동료보다 근로시간이 적은 여성이 남성 동료와 무조건 같은 임금을 받을 권리는 없다고 판결하였다. 유럽사법재판소는 고용주가 고용인의 급여를 산정하는 데 있어 복무 시간을 판단 기준으로 활용할 수 있으며, 그 정당성을 증명할 의무를 갖지 않는다고 판결했다. 전문가들은 이 같은 결정이 차별적 처우를 받은 고용인에게 차별을 스스로 증명해야 할 부담을 안겨주었다고 평가했다. 영국의 일간지 타임스는 이번 판결이 최근 10년 간 가장 눈에 띄는 여성 차별적 판결로 여겨지고 있으며, 기업주는 환영하는 반면 여성계와 노조의 강한 반발을 사고 있다고 전했다. 이 사건은 지난 2001년 영국의 한 여성이 회사를 상대로 제기한 소송에서 시작된 것으로, 이 여성은 모성

휴가 때문에 근로시간이 적다는 이유로 회사가 같은 직위의 남성 동료보다 수천 파운드 적은 임금을 지불하여 자신을 차별하였다고 주장하였다. 고용법원이 여성의 편을 들어주었으나 회사 측이 항소하였고 상급법원은 이 판결이 미칠 수 있는 사회적 파장을 감안해 이 사건을 유럽사법재판소로 넘겼다.

● 유럽의회, 성인지적 무역 촉구

유럽의회 여성권리위원회는 국제무역과 세계화가 양성평등을 확대하고 경제적, 사회적, 정치적으로 여성의 권익을 향상시킬 수 있는 잠재력을 가지고 있으나, 현실에서는 오히려 여성 실업과 고용 불안정을 증가시키고 있다는 내용의 보고서를 발표하였다. 'Perspectives of Women in International Trade' 라는 제목의 이 보고서는 교육, 의사 결정직 등에 여성의 접근이 용이하지 않고 성역할을 제한받기 때문에 무역 자유화의 혜택을 받기 어렵다고 지적했다. 보고서에서는 여성권리위원회가 국제무역정책의 성 주류화를 위한 계획을 제시할 것, 교육, 훈련, 대출 등에 여성의 접근성을 용이하게 하는 정책을 위한 특별 기금을 조성할 것을 촉구하고, 또한 무역 관련 부처 및 국제기구에 여성의 대표성을 높일 필요성도 지적하였다.

● 여성 빈곤퇴치 앞장 선 그라민 은행, 노벨평화상 수상

올해 노벨평화상은 방글라데시의 그라민 은행(Grameen Bank)과 은행의 설립자이자 소액대출 제도를 창안해 빈민 퇴치에 앞장선 실천적 경제학자 무하마드 유누스(Muhammad Yunus) 박사가 수상했다. 소액대출(microcredit) 제도란 신용도가 낮아 제도 금융권에서 대출을 받을 수 없는 이에게 저렴한 이자로 대출해 주는 것으로, 빈민에게 소액의 종자돈을 무담보로 대출해줌으로써 자활을 통한 빈곤 퇴치를 꾀하는 제도이다. 유누스 박사가 자신의 돈을 빌려주면서 시작한 이 제도는 1986년 그라민 은행의 설립으로 이어졌고, 그라민 은행은 직원 1만8151명, 지점 2185개를 운영하는 거대 은행으로 성장했다. 지금까지 600만 명 이상의 빈민이 혜택을 받았고, 이중 96%가 여성 고객이다. 유누스 박사는 지난 10월 이화여자대학교 강연회를 통해 “부자가 아닌 가난한 사람들을 위한, 남성이 아닌 여성을 위한 은행을 설립하겠다”는 역발상이 기적을 이룬 비결이라고 밝혔다. 박사는 이어서 “여성은 자기 자신보다 가족에게 필요한 지출을 하기 때문에 적은 액수의 대출금으로도 가계를 일으킬 수 있다”며, 지난 20년 간 여성 고객에게 대출을 집중한 결과 방글라데시에서 여성 교육을 증가, 모성 사망률 감소 등 놀라운 결과를 낼 수 있었다고 말했다.

보건 · 복지

● 미 뉴저지 주, 산후우울증 검진법 발효

미국 뉴저지 주는 지난 10월 출산한 산모에게 산후우울증검진과 건강교육을 제공하는 법률을 발효하였다. 이에 따라 주정부는 산모의 우울증 병력 조사, 검진 및 교육에 450만 달러를 지출할 계획이다. 동 법률은 의사, 간호사, 조산원이 산전, 산후의 산모에게 여러 차례에 걸쳐 정신 건강 검진을 실시할 것과 산후우울증의 위험에 대해 교육을 시행하도록 지시하고 있다. 주정부는 또한 산후우울증에 대한 교육 자료를 개발, 제공하였으며 긴급 상담 전화도 개통하였다. 주 정부는 산후우울증은 산모 개인이 혼자 침묵 속에서 감당해야 하는 고통이 아니며, 아이의 건강과도 직결되는 문제라고 역설하였다. 약 80%의 여성이 출산 후 수 주 간 가벼운 우울증을 앓으며, 이 중 약 15%가 스트레스와 호르몬의 불균형 등으로 악화된 산후우울증을 발전시키는 것으로 알려져 있다. 동 법률은 올해 초까지 뉴저지 주지사 부인을 지낸 매리 코데이(Mary Jo Codey) 여사가 추진해온 것으로, 코데이 여사는 약물치료와 전기충격요법을 사용할 정도로 심각한 산후우울증을 경험한 것으로 알려졌다.

● 칠레, 응급피임약 국가 무상 공급 실시

칠레 정부는 14세 이상 여성에게 피임약과 응급피임약을 무상 공급하기로 결정했다. 사후 피임약이라고도 불리는 응급피임약(emergency contraception)에 대한 국가 지원은 유럽과 아메리카대륙에서 드물지 않게 시행되고 있으나, 전통적인 가톨릭 국가인 칠레에서 국가 무상 공급이 실시되자 국제사회의 주목을 받고 있다. 지난 9월 보건부 장관 마리아 솔레다드 바리아(Maria Soledad Barria)는 모든 공공의료기관에서 응급피임약을 포함한 피임제를 무상 제공하게 되었으며, 미성년 여성도 부모의 동의 없이 피임약을 처방받을 수 있다고 발표했다. 바리아 장관은 ‘응급피임약은 의사의 처방을 받아 합법적으로 구입할 수 있지만, 저소득층 여성은 20달러나 하는 응급피임약을 쉽게 구할 수 없다’며 그 취지를 밝혔다. 칠레국립청소년협회에 따르면 칠레 십대 청소년 여성 28%가 14세부터 성활동을 시작하는 것으로 집계된다. 칠레에서 낙태는 불법이며 청소년 임신과 원치 않는 임신의 비율은 상당히 높은 것으로 알려져 있다.

피임약 무상 공급이 결정되자 가톨릭교회는 ‘국가가 시민의 일상을 규제하는 전제정권의 잔재’라며 거세게 반발하였다. 보수파도 동 결정이 ‘자녀의 신체적 정신적 건강을 보호할 부모의 헌법적 권리를 침해’한다며 법원에 중지 명령을 요청하였으나 법원은 이를 기각하였다. 칠레의 첫 번째 여성 대통령인 미첼레 바첼레트(Michelle Bachelet) 대통령은 ‘자녀와 소통하고 교육하는 것이 부모의 의무이고, 대안을 제시하는 것이 국가의 의무’라며, 국가는 원치 않는 임신을 예방할 의무가 있다고 응수하였다. 칠레에서 응급피임약은 소아과 의

사 출신인 바첼레트 현직 대통령이 보건부 장관으로 재임하던 2001년 합법화되었다. 이 후 보수파가 여러 번 금지 조치를 시도하였으나, 지난 2005년 11월 대법원이 그 합법성을 최종 결정한 바 있다.

● 자궁경부암 예방 백신, 연내 유럽 출시

세계 최초로 개발된 자궁경부암 예방 백신이 올해 안에 유럽에서 승인을 받을 예정이다. 미국의 제약회사 머크(Merck)는 인유두종바이러스(HPV: human papillomavirus) 백신인 가다실(Gardasil)을 연내 독일, 영국, 네덜란드에서 먼저 출시할 예정이라고 밝혔다. 프랑스, 스위스 등 여타 유럽국가에서도 곧 출시 예정인 동 백신은 작년에 최초로 미 식품의 약국의 승인을 받았고 현재 미국, 호주와 멕시코에서 사용 중에 있다. HPV는 전체 자궁경부암의 70%를 유발하고, 생식기 사마귀의 90%를 유발하는 바이러스이다. 백신은 기 감염 여성의 치료는 불가능하지만, 9세에서 26세까지의 젊은 여성이 성활동을 시작하기 이전에 접종받아 질병을 예방할 수 있다. 가다실은 어린이에게 허용된 세계 최초의 성병 예방 백신이다.

● 니카라과, 낙태 전면금지법 통과

니카라과 의회는 모든 종류의 낙태를 금지하는 법안을 통과시켰다. 법안은 여성의 건강이 위협된다 하더라도 낙태를 할 수 없도록 하는 내용을 담고 있다. 11월 5일 대선의 영향으로 니카라과 국회의원들은 가톨릭 보수파에서 제안한 이 강경 낙태금지 법안을 적극 지지하였고, 법안은 찬성 52, 반대 0, 기권 9, 불참 29로 통과되었다. 투표 과정에서는 성직자들이 투표를 참관한 반면 여성운동가들은 출입을 금지하기도 하였다. 미국 소재 여성 건강 증진단체인 이파스(Ipas)의 중미 책임자인 마르타 마리아 블란돈은 “새 낙태법이 던지는 최악의 메시지는 여성의 목숨이 대통령, 정부, 교회에게는 중요치 않다는 것”이라고 말했다. 여성의 재생산권을 옹호하는 국제단체인 재생산권센터(CRR)에 따르면 전세계 34개국에 모든 종류의 낙태를 금지하고 있다. 그 동안 니카라과에서는 여성의 생명이 위험하거나 강간, 근친상간의 경우에만 낙태를 허용하였다. 현재 니카라과에서는 연간 3만2,000건의 불법 낙태가 시행되고 있다.

한편 카톨릭 신자들이 주류를 이루는 폴란드에서도 근친상간, 또는 여성의 건강이 심각하게 위협되는 경우 이외의 모든 낙태는 금지하고 태아기부터 생명권이 있음을 명시하는 낙태금지 법안이 관련 위원회에 계류 중이다. 그러나 대통령과 국무총리는 이 개정 법안을 승인하지 않겠다는 입장이어서 정식으로 통과하기 힘들 것으로 예상된다.

● 포르투갈, 낙태 합법화 국민투표 실시 결정

최근 포르투갈 국회는 낙태 합법화에 관한 국민투표 시행을 결정하였다. 지난 1998년도 낙태합법화 여부에 대해 국민투표를 실시하였으나 51%의 반대로 통과하지 못했다. 포르투갈에서는 태아가 12주를 지나지 않았을 시 강간에 의한 임신이나 기형아 또는 산모 건강이 심각하게 위험한 경우에 한해서만 낙태가 가능하기에 EU 국가들 중 낙태 여성들과 의사들이 빈번하게 불법 낙태로 기소되고 있다. 불법 낙태 시 여성은 약 3년 형을, 시술한 의사는 8년 형을 언도 받는다. 현재 포르투갈에서는 연간 약 2~4만 건 정도의 안전하지 않은 불법 낙태가 이루어지고 있는 실정이다. 이번 결정에 따라, 내년 1월에 국민투표가 진행될 예정이다.

● 인도네시아, 여성성기절단 시술 금지

최근 인도네시아 정부는 의사의 여성 성기 절단 시술을 금지하였다. 인도네시아에서는 여성의 정조와 순결을 지키기 위한 목적으로 여성의 성기 일부 혹은 전체를 절단하는 여성 성기절단(FGM: female genital mutilation)이 일부 성행하고 있다. 헤르미안티(Sri Hermiyanti) 보건부 장관은 여성성기절단은 여성의 재생산 권리를 침해하는 것이며 신체를 손상시키므로 금지한다고 발표했다. 그러나 문제는 이를 어겼을 경우에 대한 제재 조치가 없다는 것이다. 또한 전통적인 지역 공동체에서 여성성기절단을 폐지하는 데에는 다소 시간이 걸릴 것으로 예상된다.

● 미국, 모유수유금지에 집단항의

지난 10월 미국에서는 비행기 안에서 수유를 주장하는 승객의 탑승을 거부한 사건이 있었다. 델타 항공사는 승객이 아이에게 수유를 시작하자 아이의 얼굴을 담요로 덮을 것을 요구하였고, 승객이 이를 거부하자 결국 비행기에서 내리도록 조치하였다. 이에 주요 여성단체들과 피해 승객을 지지하는 400여 명의 여성들이 전국 주요 공항의 델타 항공사 카운터 앞에서 모유 수유 시위를 전개하는 등 집단항의를 벌였다. 항공사 측은 해당 직원에게 경고 조치를 내리는 등 대처에 나섰으나 시위대 측은 항공사들이 헌법으로 보장된 모유수유 권한을 짓밟았다고 앞으로 이와 같은 일이 발생하지 않도록 규정을 명시해야 한다고 항의했다. 피해 승객은 버몬트 인권위원회에 사건을 접수하고 향후 법적 조치를 취할 가능성을 밝혔다.

● 인도, 여성만으로 이루어진 UN 평화유지군 파견

인도 정부는 준군사적인 수준의 훈련을 받은 여성경찰관 125명을 지난 10월 라이베리아 UN 평화유지군으로 파견하였다. 인도는 평화유지군 파견 상위 10위 안에 드는 국가로서 최근 400명의 경찰관을 해외에 파견하였는데 그 중 여성은 15명이었다. 따라서 125명의 여성경찰관은 굉장한 변화가 아닐 수 없으며, 유엔에서도 전원이 여성으로 이루어진 평화유지군을 파견하는 것은 처음 있는 일이다. 이들 여성경찰관은 전원 평화유지군을 자원하였으며, 라이베리아에서는 기동성 있게 정규 경찰과 무장 경찰 사이에 가교 역할을 하는 FPU(Formed Police Unit)으로 활동한다. 라이베리아는 10년 이상의 내전으로 평화 구축이 절실한 국가로서, 난민의 75%가 여성과 아동이기 때문에 평화 구축에 여성의 역할이 더욱 중요한 상황이다. 유엔은 분쟁 상황에서 자주 발생하는 여성에 대한 폭력에 더욱 효과적으로 대처할 수 있도록 여성 평화유지군을 장려하고 있다.

● 영국, 여성성기절단 망명자 수용

영국 상원은 시에라리온 출신의 망명자(asylum seeker) 신청 여성에 대해, 이 여성이 모국으로 돌아갈 경우 강제로 여성성기절단(FGM: Female Genital Mutilation)을 받을 위험이 있으므로 망명을 허가하였다. 이는 내무성의 판결을 뒤집은 결정으로, 성차별과 성적 학대도 인종, 종교, 국적 및 정치적 견해로 인한 탄압과 마찬가지로 망명의 근거가 될 수 있음을 인정한 사례이다. 상원은 신청자가 속한 부족에서는 모든 여성이 성기절단을 경험할 뿐만 아니라, 성기절단을 하지 않은 여성은 성적 착취의 대상으로 인식되므로, 신청자는 난민 협약에서 정의하는 '학대 위험이 있는 특정 사회 집단'에 속한다고 결정하였다. 망명을 신청한 여성은 여성성기절단을 피해 가출하였으나 다시 잡혀 윤간을 당하는 인권 유린을 경험하였다. 앞서 내무성은 신청자가 난민협약을 충족시키지 못하므로 망명을 허가할 수 없으나, 인도적인 차원에서 영국에 영주할 수 있도록 결정한 바 있다. 시에라리온을 비롯한 아프리카 다수 국가에서 시행하는 여성성기절단은 음핵의 일부 또는 전체를 제거하는 관습으로서, 여성의 성적 즐거움을 박탈할 뿐만 아니라, 고통과 각종 질병 등 후유증을 유발하며 심한 경우에는 정신분열 및 사망까지도 초래할 수 있어 여성단체와 국제사회로부터 비판을 받고 있다.

● 파키스탄 후두드법(강간법) 개정

파키스탄 하원은 27년간 존속돼 온 강간법을 획기적으로 개정한 '여성보호법'을 승인

하였다. 법안은 상원 통과와 페르베즈 무샤라프(Pervez Musharraf) 대통령의 최종 승인을 기다리고 있다. 이슬람 형법에 해당하는 ‘후두드법’에 따르면 강간 피해여성은 4명의 남자 증인을 내세우지 않으면 오히려 간통죄로 몰려 사형이나 태형을 선고 받을 수 있다. 이 개정법은 최고 5년 징역형과 1만 루피(약 15만 원)의 벌금형만을 선고할 수 있도록 여성에 대한 형벌을 크게 감하였고, 경찰이 간통 사건 피의자를 구금하기 전에 더 명확한 증거를 확보토록 규정했다. 또한 ‘후두드법’이 강간 사건을 이슬람 법정인 샤리아 법정에 서만 다룰 수 있도록 한데 반해 개정법에 따르면 민간 법정이 형법을 적용해 강간 사건을 다룰 수 있게 된다. 무샤라프 대통령은 파키스탄의 강경 이슬람 이미지를 쇄신하고 인권 단체들과 우호적인 관계를 갖기 위해 강간법 개정을 적극 추진해 왔으며 상원에도 조속한 통과를 촉구했다. 파키스탄에서는 강간과 집단 강간 사건이 각각 2시간, 8시간에 한 건씩 발생하는 것으로 알려져 있다. 따라서 이번 ‘여성보호법’은 여성 인권 향상에 큰 전기를 마련한 것이라 할 수 있으며, 후두드법의 전면 폐지를 위해서 더욱 진보적인 변화가 요구된다.

● 중국, 직장 내 성희롱 규제 법안

중화인민대표대회 상무위원회에서 심의한 ‘중화인민공화국 여성권익보장법 실시방법’이 지난 10월 처음으로 상하이 시에 지방성 규제형식으로 제출됐다. 제출된 초안은 직장 내 성희롱을 5개 종류로 구분하고 ‘성희롱’ 개념에 대해 ‘타인의 희망과 관계없이 일부러 성적행위나 유혹을 하고, 상대방의 신체나 심리에 불편함과 불쾌를 주는 모든 행위’로 명확히 규정했다. 초안에서 성희롱 피해여성은 법에 따라 공간기관에 행위자를 처벌하도록 제청할 수 있고, 법에 따라 인민법원에 민사소송을 제기할 수 있도록 했다. 또 공간·사법·행정기관 등이 법에 따라 즉시 여성에게 필요한 구제를 해주지 않아 심각한 결과를 초래했을 경우, 해당기관 혹은 상급기관은 직접적인 책임자에게 행정처분을 명하도록 했다. 지난해 통과시킨 ‘여성권익보장법’ 수정안은 중국에서 처음으로 여성에게 성희롱을 가하는 것을 금지한 것으로 중국 법조문 특성상 선언적 의미가 강해 실행력이 약했으나 이번 초안은 성희롱에 관한 구체적인 형식과 한계를 규정하여 국가 법률을 보충하고 유효성을 강화한 것이라고 할 수 있다.

● 인도, 가정폭력에 관한 새 법안 발효

인도에서는 지난 10월 가정폭력에 관한 새로운 법안이 발효되었다. 이 법안은 인도에서 최초로 가정폭력에 대해 구체적으로 다룬 법안으로 남편, 동거인, 가족 구성원 중 여성을

언어적, 성적, 감정적, 경제적으로 위협하거나 학대한 모든 경우를 포함한다. 이를 위반할 경우 최고 1년 간 감옥에 수감되거나 최고 2만 루피(한화 43만원)에 이르는 벌금형 또는 두 처분을 동시에 받게 된다. 이는 인도 여성에게 있어 엄청난 진보로 인도 국가범죄기록에 따르면 매 3분마다 여성에 대한 범죄가 발생하고, 유엔인구기금(UNFPA)에 따르면 기혼 여성 70%가 구타당하거나 성적 학대를 받는다고 한다. 인도 여성인권 옹호자들은 이 법안에 대해 열렬히 찬성하며 정부에서 새로운 법의 전면이행을 위해 기금을 제공할 것을 촉구하였다.

● 미 메릴랜드 주, 동의한 성행위 중 거부는 강간 성립 불충분

최근 미국 메릴랜드 주의 특별법원은 여성이 동의하고 갖은 성관계에서는 관계 중간에는 그 의사를 철회할 수 없다고 규정한 강간법 조항을 강화하였다. 법원은 최근 강간 항소소송 판결을 통해 사전 동의하에 이루어진 성관계는 중간에 여성이 'No' 라고 했다 하더라도 강간에 해당하지 않는다고 결정하였다. 여성 인권단체들은 이 같은 판결에 분개하며 여성이 어느 때든 'No' 라고 말할 때는 행위를 중지해야 하며, 이를 더 지속시켰을 경우에는 범죄라고 주장하였다. 이들은 지난 2004년, 2005년에도 여성이 중간에 'No' 라고 말할 수 있는 권리획득을 위해 노력했으나 실패하였고, 이번 입법 회기 기간 때 이 문제를 다시 상정할 것이라 밝혔다. 메릴랜드는 중간에 여성이 성관계 동의를 취하할 수 없는 2개 주(州) 중 하나이며, 미국의 다른 7개 주에서는 여성이 언제든지 동의를 취하할 수 있다.

● 유럽, 무슬림 여성 복장 금지

최근 유럽에서는 니캅, 부르카 등 무슬림 여성이 몸과 얼굴을 가리기 위해 착용하는 베일이 또 다시 문제가 되고 있으며, 정부와 정치인까지 가세하였다. 영국에서는 지난 2월 한 초등학교 보조교사가 니캅(niqap) 착용을 반대하는 학교를 상대로 소송을 제기하였다. 이 여성은 남성 동료가 동석하지 않는 경우에는 학생들 앞에서 니캅을 벗을 수 있다는 입장을 밝혔으나, 울러스 지역사회담당 장관은 이를 아동의 교육권을 침해하는 것이며, 남성 동료에 대한 성차별에 해당한다고 보조교사의 해고를 주장하였다. 또한 전직 외무장관인 잭 스트로 하원 원내총무는 “본인은 면담 시 선거구민에게 베일을 벗고 대화할 것을 요구한다”, “베일은 지역사회 관계를 어렵게 할 수 있다”고 주장했다. 고용법원은 종교적 차별과 괴롭힘을 받았다는 보조교사의 주장을 모두 기각하였으나, 대신 보조교사의 감정적 상해에 대한 천 파운드 피해 배상을 결정하였다. 보조교사는 11월 24일 해고되었고, 약 200만 명에 달하는 영국 무슬림의 저항이 예상된다.

또한 네덜란드에서는 11월 17일 부르카(burka)를 공공장소에서 착용할 수 없도록 하는 법안이 통과되었다. 네덜란드 정부는 ‘공공의 질서와 안전에 좋지 않은 영향을 주기 때문에’ 거리·학교·법원·기차 등 공공장소에서 부르카 착용을 금지한다고 밝혔다. 이 법안은 다른 유럽국가에서 채택하고 있는 이슬람 전통 복장에 대한 규제 중 가장 강력한 것이다. 유럽에서 무슬림 전통 복장을 고수하는 여성은 극소수이지만, 종교적 정체성을 표현하기 위해 젊은 층의 착용이 증가하는 추세이다. 네덜란드의 법안이 발효되면 유럽 전역에서 무슬림들의 거센 반발을 초래할 전망이다.

● 영국, 강간 관련 법안 개정 논의

최근 영국에서는 만취한 여성이 성관계에 동의했을 경우 강간 유죄판결 여부를 보다 명확하게 하는 새로운 법안에 대해 논의 중이다. 이 법안에 따르면 강간피해자가 만취 상태였다 하더라도 상대방에게 동의하였는지에 따라 강간 피해 여부를 판가름할 수 있게 된다. 새로 상정된 동 법안은 아는 사람에 의한 강간 소위 데이트 강간에도 적용 가능하고, 강압적으로 성관계를 갖기 위해 의도적으로 상대방을 만취 상태로 만든 경우도 강간에 포함된다. 영국 검찰 당국은 알코올 섭취여부가 강간범을 고소하는 데에 주 장애 요소라고 밝히며, 여성들이 술 취한 상태에서 강간당했을 경우, 피해를 입증하기 어렵다는 점을 지적했다. 실제로 단지 12%의 강간사건만이 법정으로까지 이어졌고, 영국에선 약 5%의 강간 용의자들이 유죄 판결을 받았다.

● 사우디, 여성 메카 출입금지 저항 움직임

이슬람교의 창시자 마호메트의 출생지인 메카에서는 성지순례 인파의 압사 사고가 빈번해지자 여성 참배자들의 출입을 제한하자는 주장이 제기되고 있다. 이미 여성 참배자는 그랜드 모스크 등지에서 다른 곳으로 옮기도록 요구받는 사례가 보고되고 있는 가운데, 여성 단체들이 저항의 목소리를 내기 시작했다. 시민단체인 Muslimah Writers Alliance는 여성 무슬림 출입금지에 대해 이의를 제기하고 천 명의 서명과 함께 정부에 탄원서를 전달했다고 밝혔다. 정부에서는 공식적인 출입금지 정책은 없다고 부인했으며, 종교 단체에서는 혼잡함을 줄이기 위한 시도였다고 설명한 것으로 전해진다.

‘국제동향’은 국제기구, 각국 정부 및 국제NGO의 보도자료와 언론보도 등을 활용하여 작성한 글입니다.



연구노트

이혼 후 여성의 사회경제적 지위변화

변화순 | 한국여성개발원 선임연구위원

공공부문 여성참여확대정책의 발전 방안

문미경 | 한국여성개발원 연구위원 김혜영 | 한국여성개발원 전문연구위원

사회서비스 부문 비정규 여성 근로자를 위한 직업훈련개선 방안

오은진 | 한국여성개발원 연구위원

일본의 우경화와 여성주의

강연 우에노 치즈코 | 도쿄대학교 사회학과 교수 정리 정혜선 | 본원 동향분석센터 연구위원

성평등한 미디어 언어 개발

이수연 | 한국여성개발원 연구위원

이혼 후 여성의 사회경제적 지위변화

변화순 | 한국여성개발원 선임연구원

본 연구는 최근 높아지는 이혼율과 함께 여성가구수가 증가하는 것은 여성의 빈곤화 문제와 직접적인 연관성이 있다는 문제제기에서 출발한다. 이혼의 증가는 단순히 사회적 측면에서 가족구조의 변화를 야기하는 측면에서만 볼 것이 아니라, 한국사회의 복지정책의 기본 전제를 바꾸게 된다는 점을 주목해 보아야 한다. 한국은 복지국가 초입에 들어선 것에 불과하지만 복지체제의 기본 전제는 남성생계부양자와 피부양자인 여성과 아동을 상정하고 설계되어 있다. 이러한 전제에 근거했을 때 높은 이혼율은 성별분업에 근거해 남성생계부양자가 노동시장에서 직면하는 사회적 위험에 대응하기 위해 설계된 사회복지체제의 근본적인 변화를 요구한다.

지금까지 한국사회에서 이혼 여성들의 사회경제적 지위변화에 대한 경험적 연구는 거의 없었다. 특히 이혼한 여성들의 직업 및 소득변화에 관한 연구는 시계열적인 분석이 무엇보다 중요하고, 이를 위해서는 패널연구가 필수적이지만, 이혼여성들의 사회경제적 지위변화를 파악할 수 있는 기성의 패널 데이터는 대단히 부족하다.

이러한 문제의식에 바탕을 두고 본 연구는 이혼 후 여성의 사회경제적 변화를 직종 및 직업지위의 변화, 소득수준의 변화, 공적 및 사적 이전소득의 변화 및 이에 따른 사회심리적 변화를 중심으로 실태 분석을 하였다. 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 이혼을 전후로 한 경제활동의 변화 및 계급구조의 변화를 파악하였다. 둘째, 이혼 전후의 가구의 소득구성 변화를 소득의 변화, 공적이전소득(기초생활보장제도에 의한 생계비 혹은 자립자활), 사적이전소득(자녀양육에 따른 양육비 수급 여부)의 변화를 분석하였다. 셋째, 경제활동, 소득의 변화, 부양자녀 유무에 따른 심리·정서적 상태 및 스트레스 및 사적 연결망의 변화를 보았다. 넷째, 이러한 연구의 결과를 바탕으로 이혼여성의 탈빈곤화를 위한 정책적 함의를 제안하였다.

연구 결과, 첫째, 대체로 이혼여성들은 이혼 후 생계부양자로서의 위치를 확보하려는 다양한 시도를 모색하지만, 이들이 이동해 갈 수 있는 직업이나 계급적 통로는 매우 제한적이었다. 이들의 직업변동을 직종별로 자세히 살펴보면, 여성들이 새롭게 취업한 직종의 대부분은 서비스판매직이거나 단순

노무자이며, 이들 대부분의 종사상 지위는 비정규직이거나 임시고용의 형태를 띠고 있다.

둘째, 결혼관계 내에서 취업을 한 여성과 재생산 노동에만 집중한 여성과의 유의한 차이는 발견하지 못했다. 이혼 전 노동시장 참여가 이혼 후 여성의 빈곤지위와 무관한 것은 여성의 노동시장 참여가 무의미한 것이라기보다는 노동시장에서 제공되는 여성의 일자리가 여성개인이 독립적인 가구를 형성·유지할 수 있는 좋은 일자리가 아니라는 것을 반증하는 것이다. 그렇기 때문에 여성의 노동시장 참여가 여성 자신의 인적자본의 축적으로 이어지지 않고, 이러한 결과로 인해 이혼 전에 취업한 여성과 전업주부 여성의 빈곤실태에 유의한 차이가 없는 것이다.

셋째, 이혼 후 여성의 심리상태는 빠르게 안정 상태로 적응되고 있었다. 그러나 그 수가 절반에 가깝다는 것은 이혼 후의 여러 가지 또 다른 스트레스나 해결되지 않은 갈등이 여전히 존재하고 있다는 것을 의미한다. 자녀가 없는 것은 현재 정서적인 안정도에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있는데, 이는 반대로 여성들이 자녀를 양육함에 있어서 많은 어려움을 경험하고 있다고 해석할 수 있다. 또한 현재 취업 유무는 이혼 여성의 전반적인 정서 부분에 모두 유의미한 영향을 미치며 일자리가 있으면 안정적인 정서를 보이는 것으로 나타났다. 즉 여성이 이혼 과정에서 일자리를 갖고 있는가의 여부는 정서적 안정과 큰 관련이 있음을 알 수 있다.

공공부문 여성참여확대정책의 발전 방안

문미경 | 한국여성개발원 연구위원 김혜영 | 한국여성개발원 전문연구원

1. 들어가며

본 연구에서 다루고 있는 여성참여확대정책은 현 정부 이전부터 공공부문에서 선도적 고용주로서 모델을 제시하면서 민간부문에 파급효과를 갖기 위해 시행되었다. 이러한 차원에서 참여정부도 마찬가지로, 서로 다름에 따라 부당하게 대우받아왔던 차별을 제거함과 동시에 공공부문이 활용하는 인적자원을 다양하게 구성하면서 이들의 강점들을 골고루 활용하기 위한 방안으로 균형인사정책 및 채용목표제를 실시하였다. 이는 다양한 사회구성원이 차별없이 일할 수 있게 하고, 인재활용이 성별에 따라 편향적으로 활용되는 불균형을 시정하고 균형사회를 이루는 것을 목표로 한다. 현재 정부에서 실시하고 있는 공공부문 여성참여확대정책은 공무원, 교수, 과학기술인 분야에서 정책적 관심의 대상이 되어 정책과정에 있다. 여성참여확대정책이 적극적 조치를 취함으로써 역차별의 논란에 휩싸이고 있기도 하지만, 여성인력이 충분히 활용되어야 한다는 인식은 전반적으로 확산되고 있는 상태라고 할 수 있다. 그러나 적극적 조치에 대한 충분한 이해가 실무자나 학계 간에도 부족한 상황이며 여성복지 정책 중의 하나로 인식되는 수준에 있다는 한계를 안고 있다. 또한 적극적 조치를 통해 수혜를 받은 대상자를 낙인 또는 자격시비에 몰아넣는 경우를 발생시키고 있다는 문제점을 낳는다. 이러한 인식 하에 각 부문별로 여성참여확대정책의 실효성을 높이기 위한 개선방안에 대해 살펴 보았다.

2. 공공부문 여성참여확대정책의 주요내용

공공부문 여성참여확대정책은 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제를 주요내용으로 하고 있다. 첫 번째로 **여성관리자 임용목표제**의 경우, 관리자급에서 나타나는 여성공무원 인력구조의 불균형을 개선해 나가고자 2006년 12월까지

정부 전체의 5급 이상 관리직 공무원 중 여성비율이 10%에 도달하도록 추진되는 정책이다. 두 번째, **양성평등채용목표제**는 공무원 채용 시험에서 남성 또는 여성합격자수가 일정 채용목표비율에 미달할 경우, 선발예정인원을 초과하여 남성 또는 여성을 추가로 합격시키는 제도이다. 본 제도는 2003년부터 시행되었으며, 2007년까지 한시적으로 시행하고 있다. 세 번째로 **국립대여교수채용목표제**가 있다. 2003년 1월에 제출된 교육공무원법 중에 11조 1항에 ‘양성평등한 임용계획수립등’의 개정안이 통과되는데, 그 당시 국립대학교 1,000명 교수 증원과 연계하여 200명을 여성교수로 할당하도록 하는 정책이다. 2006년 1차 여성교수 200명 분산 배정 채용은 마무리될 계획이다. 마지막으로 **여성과학기술인력채용목표제**를 들 수 있다. 2001년도 9월 25개 과학기술계 정출(연)에 여성과학기술인력채용목표제를 도입한 후 1차 목표율을 달성하고, 2차 목표율을 설정하여 2010년 25%, 최종 30%를 달성하는 것으로 목표로 하고 있다. 2010년까지 정출(연) 20%, 국·공립연구소 40%, 정투(연) 20%의 부문별 목표를 가지고 있다.

3. 연구결과 및 시사점

현재 정부의 공공부문 여성참여확대정책은 본래 의도하고 있는 목적을 달성하기 위해서는 상당한 수준의 보완 및 개선이 필요할 것으로 보인다. 공공부문 여성참여확대정책의 앞으로의 개선방안을 지적해 보면 다음과 같다.

첫째, 정책에 대한 인지도를 높여야 한다. 앞서 살펴본 여성참여확대 정책 모두에서 정책에 대한 인지도가 낮다는 점이 발견되었는데, 공무원, 교수, 과학기술인 집단에 여성참여 확대 정책을 추진하고 있지만 정책을 가장 잘 알 것으로 추측할 수 있는 대상집단에게서도 정책에 대하여 안다는 응답률이 낮게 나타났다. 정책이 정책대상기관의 관리자만이 알고 있는 정책이 아니라 보다 폭넓은 인지도를 확보할 필요가 있다. 관리자만이 알고 있는 정책이거나 인사담당자만이 알고 있는 정책은 실제적으로 정책을 집행해 나갈 계선조직에서 적극적인 집행의지를 갖지 못할 가능성이 있다. 그리고 아직까지 관리직위에 있지 않은 대다수의 여성들이 정책이 시행되고 있는지에 대한 내용 자체를 알지 못하고, 집행조직 내부에서 이를 감시하고 독려할 근거를 가지는데 제약이 된다. 따라서 정부는 정책에 대한 홍보를 더욱 적극적으로 해 나갈 필요가 있으며, 대상기관의 종사자에게 전달이 될 수 있는 방안을 강구해야 한다.

둘째, 남성의 인식을 제고하는 교육을 실시해야 한다. 정책대상기관의 관리자가 주로 남성인 상황에서 여성참여확대정책을 실시하고 있다는 점은 남성의 인식을 바꾸어 놓지 않는다면, 정책 추진의 의지는 활성화하기 어렵다. 공무원, 교수, 과학기술인 부문 조사결과에서 나타난 바와 같이 남성관리자는 채용과정에서의 여성에 대한 차별 인식, 목표제의 필요성, 준수인식도에서 차이를 보인다는 점이 밝혀졌다. 따라서 기관의 남성관리자를 대상으로 한 인식제고 교육이 필요하다.

셋째, 여성인력개발에 대한 관심이 더욱 적극적이어야 한다. 여성관리자 임용목표제, 여교수 채용

목표제, 과학기술인 채용목표제에서 제도 추진의 장애요인으로 지적되는 점은 해당 부분에서 경력 개발이 이루어진 인력 풀이 적다는 점이다. 공직의 여성관리자가 되기 위해서, 또는 교수나 과학기술인으로 성장하기 위해서는 그 부문에 적합한 인력으로 개발되어야 한다. 특정 부문에 여성인력이 부족하고, 인력이 있다 해도 하위직에 있음으로써 여성이 갖는 특수성은 정책에 대한 개입을 필요로 하고 있다. 여성공무원에 대한 관리자 역량 훈련, 여성인력을 과학기술 부문으로의 유도, 자질있는 교수 인력으로의 양성을 위해 인력개발 정책이 더욱 활성화되어야 한다.

넷째, 기관평가 요소에 여성참여확대 정책이 가중치를 가지고 삽입되어야 한다. 공무원, 교수, 과학기술인 정책 대상기관은 여성참여 확대 노력 여하에 따라 기관평가 순위가 크게 영향을 받을 수 있도록 가중치를 크게 하는 정책이 있어야 한다. 이는 남성보다는 차별의 당사자나, 정책의 필요성을 강하게 인식하는 여성응답자들이 지지하는 방향으로 정책이 결정되어야 한다. 또한 채용목표제의 목표비율 등은 이를 관리하는 부처와의 협의 하에 설정하고, 이에 대한 준수는 기관평가 요소에 반드시 삽입하여 채용목표제, 임용목표제가 그 효과성을 높일 수 있도록 해야 한다.

이 글은 2006년 본원 인적자원연구실에서 수행한 연구를 소개하였습니다.

사회서비스 부문 비정규 여성 근로자를 위한 직업훈련개선 방안

오은진 | 한국여성개발원 연구위원

우리 사회는 최근 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’에 직면하여 일자리 기근에 시달리고 있다. 따라서 정부는 노동집약적 산업인 사회서비스업 등 고용흡수력이 큰 부문에서 고용창출을 위해 다양한 정책을 시도하고 있다. 한편 우리 사회가 이미 고령화 사회로 가고 있으며 향후 노인인구의 증가에 따라 보건의료, 사회복지 등 사회서비스 부문의 수요가 지속적으로 증가할 것이라는 전망은 사회서비스 분야의 고용창출에 대한 기대를 크게 하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 사회서비스 고용비중은 다른 OECD 회원국과 비교해서 매우 낮은 수준이며 만족도도 낮은 것으로 나타났다.

「2004년 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사」의 조사결과에 따르면 돌봄 노동과 관련한 사회서비스를 이용한 경험이 있는 응답자는 매우 소수(0.7%)에 불과했으며, 특히 사회서비스의 욕구에 대해서는 양질의 서비스에 대한 욕구가 높은 것으로 나타났는데, 사회서비스의 양(quantity)적인 공급확대와 함께 서비스 질(quality) 개선에도 강한 국민적 요구가 있음을 확인하는 결과였다. 이는 이 부문의 고용창출 및 서비스의 질 관리에 대한 체계적 정책 지원이 필요함을 시사한다.

사회서비스의 일자리는 전문성 및 직종에 따라 큰 차이를 보이는데 예를 들어, 보건의료직종에서 보면 장기간의 교육과 훈련을 필요로 하는 의사와 같은 전문직이 존재하는 반면, 단기간의 교육과 훈련을 통해 일자리로 연계되는 간병인 등의 준전문직이 존재한다. 이는 사회서비스업종 대부분에서 공통적으로 나타나는 현상이다. 그러나 향후 공공부문의 수요를 진작시키고 일자리 수요를 늘려 공급을 확충할 주요 대상은 준전문직 중심의 일자리 관련 종사자들이며, 이들 다수는 사회서비스 부문 비정규 여성 근로자들로 귀착될 수 있다. 따라서 본 연구의 목적은 이들 여성들이 단시간 교육훈련을 통해 비숙련 노동자에서 반숙련 노동자로 육성 가능하도록 하는 직업훈련정책 개선방안을 마련하는 데 초점을 맞추고자 하였다.

구체적인 연구내용으로 사회서비스 관련 직종의 현재 비정규 여성근로자들의 고용상태 및 직업교육훈련 현황을 개괄적으로 파악하여 특성과 문제점을 제시하고자 하였으며 특히 직업교육훈련은 공공부문인 정부의 자활·사회적 일자리 사업과 고용보험의 직업능력개발훈련 현황을 중심으로 분석하

였다. 한편 실태분석 결과를 통해 향후 준전문가 수준에서의 여성인력 활용이 확대될 사회서비스 분야 특히 돌봄 노동(가사·간병 서비스) 여성인력의 양성체계 및 활용을 위한 세분화된 정책 대안을 제시하고자 하였다.

결론적으로 이 연구는 사회서비스 분야의 인력양성체계 정비를 통해 양질의 사회서비스를 국민들에게 제공하고 이용하도록 하여, 이를 통해 이 분야에 종사하고 있는 여성들이 지속적으로 안정적인 직업생활을 영위하며 경력개발을 하는 데 기여하고자 하였다.

연구는 다음과 같은 연구질문을 해결하는 과정에서 정책과제 및 개선 방안을 제시하고자 하였다. 첫째, 사회서비스란 무엇이며 이 분야의 고용 및 직업교육훈련의 특성은 무엇인가? 둘째, 사회서비스 부문에 비정규 여성근로자들의 규모와 고용형태, 근로자 특성은 어떠한가? 셋째, 사회서비스 부문 정부지원 직업교육훈련에 여성근로자 참여 규모, 인적특성, 훈련특성 등은 어떠한가? 넷째, 외국 정부의 사회서비스 부문 직업교육훈련의 정책은 우리나라 사회서비스 부문 인력양성 및 활용체계에 어떠한 시사점을 줄 수 있는가? 다섯째, 사회서비스 부문 중 현재 다수의 여성 비정규 인력이 활동하고 있으며 향후 가장 많은 수요가 증폭될 것으로 예측되는 가사·간병 서비스 분야의 민간/공공 부문의 직업교육훈련 운영 실태 및 문제점은 무엇인가?

위에서 언급된 크게 다섯가지로 압축되는 연구문제를 해결하기 위해서 다음과 같은 연구방법을 통해 결과도출을 유도하였다.

첫째, 국내 및 해외 문헌 및 인터넷을 중심으로 사회서비스의 개념 및 직업교육훈련, 고용정책, 노인수발보호제도 등에 대하여 자료를 수집·고찰하였으며 인터넷 검색을 통해 해외사례인 미국의 위스컨신 주의 고용연계프로그램에 관한자료를 수집하고 이를 근거로 위스컨신 주의 사례분석을 작성하였다. 또한 일본의 개호전문원에 대한 사례조사는 현장 방문을 통해 이루어졌다.

둘째, 노동시장 내 비정규 여성의 인적 특성 및 사회서비스 부문 비정규 여성의 특성과 직업교육훈련 특성 분석을 위해 경제활동인구조사 및 부과조사(2005) 그리고 한국고용정보원의 직업·고용 구조조사(2004), 한국고용정보원의 직업훈련DB(2006, 1/4분기 자료)를 통계적으로 분석·활용하였다. 한편, 기획예산처의 용역과제로 생산된 정부의 일자리 사업 만족도 조사(기획예산처, 2005)중 참여자 만족도 부분을 재분석하여 사용하였다.

셋째, 사회서비스 부문 특히 가사/간병 서비스 인력양성 및 취업실태를 분석하고자 하였다. 분석대상 및 분석내용으로는 가사/간병 교육훈련참여자의 교육훈련 및 취업실태 분석, 가사/간병 직업훈련기관의 직업교육훈련 실태 분석, 가사/간병 인력을 활용하는 수요자(병원, 요양원, 요양시설)의 인력 활용실태 및 요구조사이다. 조사 방법은 설문조사 형식으로 교육훈련참여자의 경우는 면접원 파견을 통한 면접조사를 원칙으로 하였으며 직업교육훈련기관과 병원, 요양원, 요양시설의 경우는 우편조사, 이메일, 팩스를 병행하여 수행하였다.

연구결과는 다음과 같다.

첫째, 사회서비스 분야에는 여성 노동자가 절대 다수 포함되어 있으며, 특히 비정규직 중에는 상대

적으로 근로조건이나 처우가 열악한, 일용직, 파견직에 대다수가 분포하고 있다. 이들의 근로조건 및 환경개선을 위해서는 제도적 보호를 받을 수 있는 정책개입이 요구된다.

둘째, 사회서비스(돌봄 노동 포함) 분야의 비정규 여성 근로자의 대부분이 비정규 직업훈련 정책 대상 집단에서 제외되어 정책의 사각지대에 놓여있다. 이들이 직업훈련정책에서 소외되지 않도록 하기 위한 정책 지원이 요구된다.

셋째, 공공부문에서 사회서비스 수요-공급 창출을 위한 자활·사회적 일자리 사업이 사업 참여자들의 직업능력향상과 고용의 연계를 위한 사업으로 기능하는데 한계를 보이고 있다. 사업운영체계 및 모델 개선이 요구된다.

넷째, 사회서비스 관련 노동시장의 구인·구직을 원활하게 하기 위한 공식적인 고용지원 네트워크가 부족하다. 이를 위한 지원책이 요구된다.

다섯째, 사회서비스 부문, 특히 간병서비스 부문에서 직무의 표준화·규격화가 선행되어야 하며, 이에 따른 자격제도 정비가 요구된다.

여섯째, 가사·간병 서비스 관련 교육훈련과정이 운영기관에 따라 표준화되어있지 않아, 서비스 품질의 고급화를 담보하기 어렵다. 따라서 교육훈련기관의 교육훈련 질을 향상시키기 위해 교육훈련과정의 표준화가 필요하다.

일곱째, 지역의 경우 전문 강사 섭외의 어려움이 있다. 특히 간병의 경우, 전문화된 강사를 찾는 것에 상당한 애로점이 있다.

여덟째, 직무의 빠른 변화에도 불구하고 가사/간병 서비스 분야에서 보수교육의 실시는 상당히 미흡하다. 보수교육을 활성화하여 서비스의 질 관리와 수강생의 사후관리를 개선하는 방안을 마련해야 한다.

아홉째, 교육훈련과정을 질을 전체적으로 향상시키기 위해서는 교육훈련기관에 대한 평가를 통한 인센티브 시스템을 도입하는 것이 중요하다.

결과적으로 보건복지부, 노동부, 여성가족부의 다양한 정책과제 수행을 통해 보다 안정적이며 양질의 일자리를 확보할 수 있으며 더불어 사회서비스 분야의 대국민 서비스도 향상될 것으로 예측된다.

일본의 우경화와 여성주의

강연 우에노 치즈코 | 도쿄대학교 사회학과 교수
정리 정혜선 | 본원 동향분석센터 연구원

1. 일본에 부는 반-여성주의

최근 일본사회는 ‘젠더-프리’ 논쟁으로 시끄럽다. 젠더-프리(gender-free)란 성차에 대한 편견이 없는 상태, 즉, ‘gender bias-free’ 일본식 조어이다. 젠더-프리가 논란거리가 된 것은 지난 2004년 8월 도쿄 도의 교육위원회가 교육 현장에서 이 용어의 사용을 금하면서부터이다. 젠더-프리는 타고난 성별에 의해 ‘남자다움’과 ‘여자다움’이 강요되지 않고, 남녀의 성차에 기반을 둔 편견, 이성애와 동성애에 대한 편견, 성별로 인한 차별 등에서 자유로울 것을 의미하지만, 보수 단체들은 젠더-프리가 남녀의 성차를 부정하고, 과도한 성교육과 무분별한 성행위를 조장한다고 주장한다. 이들은 서양에서 수입된 ‘젠더’라는 용어가 의사소통과 사회통합에 걸림돌이 된다는 환원주의를 내세우며, 새롭게 여성주의를 공격하기 시작했다.

일본에서 여성주의에 대한 공격은 다양한 방식으로 진행되고 있다. 여성정책 전반에 대한 공격이 아니라, 국지적으로 점진적인 방식으로 진행되고 있다는 점에 주목해야 한다. 여성 관련 부처나 정책을 없애는 등 과격한 시도를 하는 대신, 사실상 여성정책의 성격을 바꾸고 서서히 사라지게 하는 전략을 구사하고 있다. 이전에는 여성주의적인 인물이 담당하던 지위에 점차로 보수진영의 영향력 있는 인사를 임명하거나, 여성 센터의 예산을 삭감하는 등이 바로 그것이다.

올해 초 한 여성 센터에서는 도서관에서 소장하던 여성 관련 서적 153권을 폐기하려 했던 일이 있었다. 학계와 출판사, 여성단체들이 연합하여 반대운동을 펼 성과로 서적 폐기는 무효화 되었지만, 문제의 서적들이 섹슈얼리티, 이혼, 한부모 등에 관한 내용을 다루고 있었다는 점에서 이 사건은 변화하는 성 역할에 대한 보수의 분노가 향후 어떻게 표출될 것인지 짐작하게 한다. 보수진영은 서양에서 수입된 페미니즘이 일본 전통사회를 오염시키고 있다고 보고 있으며, 페미니즘이 저출산, 비혼, 가정 파탄 등의 원인이 되는 사회의 적이라고 공격하고 있다.

2. 세계화와 강한 국가 신드롬

지난 9월 말 내각에 입성한 아베 신조 총리는 첫 번째 전후 세대 총리로서 역대 최연소이지만, 해외 언론들도 극우파 국가주의자라며 경계하는 인물이다. 특히 여성정책에 있어서, 그는 특히 총리가 되기 전부터 양성평등 정책에 역행하는 활동을 펼쳐온 인물이다. 아베는 2004년 ‘과도한 성교육 및 젠더-프리 교육 저지’라는 자민당 프로젝트의 팀장을 맡기도 했으며, 총리로 취임한 직후 보수적인 것으로 잘 알려져 있는 타카이치 사나에를 양성평등 장관¹⁾으로 임명하였다. 타카이치 장관은 “여자가 결혼해서 남편의 성을 따르지 않는다는 것은 가족의 해체를 의미한다”고 발언하며 남편 성 따르기에 대한 정부 규제를 주장하는 인물이다.

이처럼 아베 총리는 일본의 여성주의자들에게 악몽과 다름없는 인물이지만, 전후 세대로부터 높은 지지를 받고 있으며, 특히 65%나 되는 젊은 여성들이 그를 지지한 것으로 나타난다. 그 이유는 과연 어디에 있는가? 일본 사회는 90년대부터 계속된 경제 침체, 실업률 증가, 고용 불안, 벌어지는 소득 격차, 중년 남성의 자살률 증가 등의 문제로 불안에 떨고 있다. 게다가 저출산 고령화 사회로의 진입은 미래에 대한 불안과 비관을 더욱 증폭시키고 있다. 여기에 ‘강한 일본’ 건설을 주장하는 아베 총리가 나타나 보수 우익과 전후 세대 젊은이들 모두의 지지를 한 몸에 받게 된 것이다.

최근 일본의 우경화에는 새롭게 힘을 얻고 있는 반동진영이 중심에 자리하고 있다. 전쟁을 경험한 고령자층이나 신보수주의를 표방하는 전후 세대와는 달리, 젊은 반동진영은 인터넷으로 여론을 형성하며 성차별주의와 국가주의, 인종차별주의를 유포하고 있다. 이들은 스스로를 사회적 소수로서 위기에 처한 집단이라고 인식하지만, 사실 일본사회에서 이들은 도덕적 다수를 차지한다. 현상 유지를 목표로 하기 때문에 대체로 암묵적 다수가 되기 마련인 보수진영과 달리, 반동진영은 사회 변화에 역행하고자 하는 그들의 목표를 실천하기 위해서 매우 행동적이며 목소리도 높다. 때문에 비록 수적 소수일지라도 그들의 힘은 세며, 점점 그 세력이 커지고 있다.

여성주의에 대한 공격은 이러한 배경에서 시작되었다. 보수반동은 페미니즘 때문에 저출산 등과 같은 문제가 발생했다고 보고 있으며, 젊은 미혼 여성은 이제 공히 ‘국가의 적(enemy of the state)’이 되었다. 국가주의를 강조하는 우익의 목표는 일본을 강한 국가로 만드는 것이다. ‘다원주의를 내세워 가족이라는 가치를 파괴하고 사회통합의 걸림돌이 되는 페미니즘’과 ‘신자유주의와 사회 간극을 조장’ 하는 여성들이 배척해야 할 대상이다.

1) 일본의 양성평등 장관은 별개의 부(部)를 갖지 않으며, 하부 행정조직 없이 장관직만 존재한다. 기존에 Minister of State for Gender Equality and Social Affairs였던 양성평등 장관은 아베 내각부 하에서 Minister of State for Okinawa and Northern Territories affairs, science and technology policy, innovation, gender equality, social affairs and food safety로 변경되었다.

3. 나가며

일본 국회는 1999년 여야가 만장일치로 남녀공동참획사회기본법을 통과시킨 바 있다. 양성평등 사회로의 기틀을 마련한지 이제 겨우 6년여가 지난 지금, 여성주의에 대한 공격이 이 같이 거세지고 있다는 것은 우리에게 많은 시사점을 안겨준다. 한국 정부는 아직까지 여성정책에 대해 우호적인 자세를 유지하고 있다. 하지만 언제 이 '허니문'이 끝날지 알 수 없는 일이다. 일본의 사례가 한국의 여성계에 많은 시사점을 갖는 이유는 여기에 있다.

한국과 일본 양국은 유교문화라는 비슷한 배경에서 여성정책을 개발한 국가이다. 또한 양국의 여성주의는 페미니즘을 서양에서 잘못 들여온 것이라고 비난하는 가부장적 보수진영의 공격을 받는다는 점에서도 공통점이 있다. 양국이 서로의 모델을 본받아 여성정책을 발전시킨다면 이 같은 불필요한 비난을 피하면서 여성정책을 발전시킬 수 있을 것이다. 국가 간 비교 연구가 향후 양국의 정책개발에 많은 도움이 될 것으로 기대한다.

이 글은 2006년 10월 본원 동향분석센터에서 개최한 해외 여성학자와의 만남 강연을 정리하였습니다.

성평등한 미디어 언어 개발

이수연 | 한국여성개발원 연구위원

1. 미디어 언어의 성차별성

미디어의 성차별성 모니터링은 여성가족부와 여성개발원이 2001년부터 지속적으로 해 온 사업으로서, 올해는 7월 한 달 동안 방송, 신문, 인터넷에서 사용하는 언어를 모니터링 하였고 그 성차별성에 대해 지난 10월 토론회를 가졌다. 본원 연구진은 모니터링 결과와 이를 근거로 미디어 언어를 성평등하게 바꿀 방안을 발표하였고, 미디어산업 종사자들이 그 현실적 가능성과 한계를 진단하였다.

연구진의 모니터 결과, 미디어 언어의 성차별적 구조는 성별 고정관념적 속성(역할, 속성, 능력)을 불필요하게 강조하거나 남녀의 신체적 특성을 이용하여 표현하거나, 성별을 불필요하게 표현하는 등에서 나타났다. 이를 개선하기 위해서 미디어 언어 사용자의 성별 고정관념에 대한 문제제기가 필요하고, 외모 지상주의적 사고를 지양해야 한다. 특히 성차별성이 두드러지는 인터넷의 경우 외모/신체 관련한 표현, 선정적, 비하적 표현을 자제해야 하고, 방송에서는 남성비하적인 표현을 자제해야 할 것이다.

2. 연구 결과

모니터링을 통해 발견된 성차별적 단어로는 불필요하게 여성 혹은 남성이라는 것을 표현하는 것, 성차별적 이데올로기를 포함하는 언어, 여성과 남성을 자극적으로 표현하는 언어, 성적/신체적 측면을 이용한 표현, 비하적 표현, 선정적 표현 그리고 호칭의 불균형 등이 있었다. 성별을 불필요하게 표현함으로써 성차별성을 드러내는 단어들은 의미 전달에서 꼭 필요하지 않은 경우를 제외하고는 사용하지 않아야 할 것이다. 예를 들어 직업을 나타내는 단어 앞에 접두사로서의 '여성' (여성 총리, 여성 작가 등)은 대부분의 경우 사용하지 않아도 의미전달에 문제가 없다.

그 자체로 비하적인 의미를 가지는 미망인, 내연녀, 과부, 홀아비, 노처녀 등도 사용하지 않아야 할 것이다. 대안적인 언어를 사용하는 것도 좋은 방법으로서, 레이싱 걸(성숙한 여성을 소녀라고 부르는 것으로, 성적 함축성이 있음)은 경주도우미 혹은 레이싱 모델, 처녀항해(여성에 대한 순결이데올로기

포함)은 첫 항해, 창녀는 성매매여성, 스텐트맨(남성형으로 여성까지 포괄)은 실연배우로 바꿀 수 있다. 친정, 외가(여성과 관련되는 쪽은 외부로 표현하는 것)는 내 본가, 어머니 본가 등으로 바꿀 수 있다. 아줌마는 미디어에서 대체적으로 비하적이나 불필요하게 쓰이므로 쓰지 않든지 아니면 여성으로 바뀌 쓰는 것을 제안하였다.

3. 미디어산업 종사자들의 의견

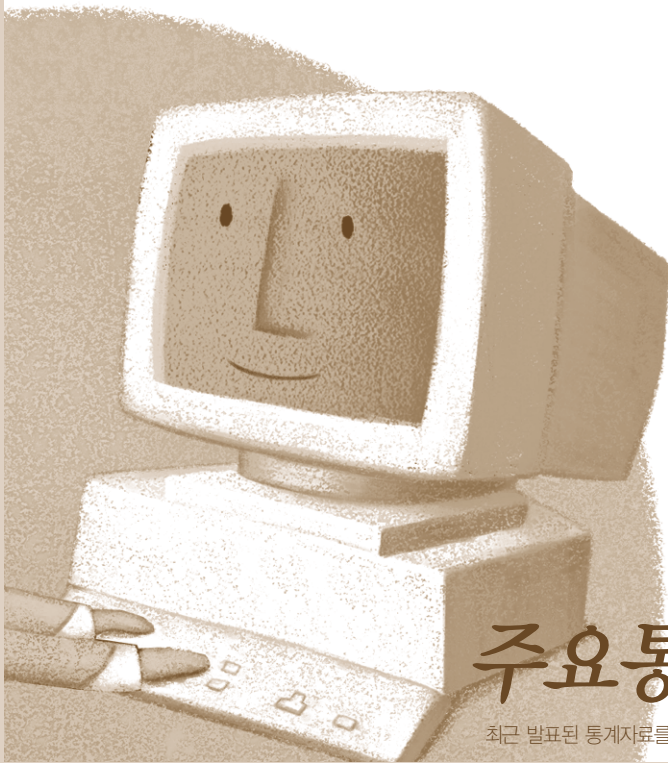
인터넷 포털사이트의 경우, 실제 업무에 있어 남성우월주의적인 의도를 가지고 편집하는 경우는 없으며, 오히려 여성이든 남성이든 콘텐츠를 생산하는 이용자들의 의식을 반영하고자 노력한다. 서비스 운영철학을 세우는 등 내부적인 노력을 기울이기는 하지만, 의도적으로 이용자의 의식을 바꾸려는 시도는 이용자들을 이해시키기 어렵다.

언중들이 쓰는 현실언어를 방송에서도 어느 정도 이해할 필요가 있다. 현실언어를 도외시하고 운동의 차원에서 접근한다면 언중들과 괴리감이 생길 수 있으니, 현실언어를 인정하는 범위 내에서 변화를 위한 움직임이 이뤄져야 할 것이다. 일례로 국립국어원에서 하는 표준어 심의 과정에서도 학계 원로 등이 현실언어를 인정하는 쪽으로 움직이고 있다. 이를 테면, 골지르다, 골때리다, 얼짱, 대박과 같은 단어도 사전 등재어로 심도 있게 다뤄야 한다는 주장이 힘을 받고 있다. 문화방송의 경우 우리말 위원회를 두고 방송언어와 관련된 심의와 제언의 역할을 수행한다. 올해는 어휘집을 만들어 방송 현업에서 직접 말을 하고, 기사를 쓰고, 정보를 제공하는 사람이 쉽게 차별적인 언어를 인식할 수 있도록 할 계획이다. 본 연구의 상당 부분을 활용하여 방송의 현업에서 주의 사용할 수 있도록 해야 할 것이다.

차별적인 언어, 특히 여성과 관련된 차별어는 문맥 속에서 이해되는 것이 바람직하다. 특정 단어만 놓고 이야기하기 보다는 그 단어가 전후문맥에서 어떤 의도로 쓰였는가에 대한 모니터링이 필요하다. 문화방송에서는 800시간 정도 되는 오락 프로그램 등의 내용을 다 받아 적어서, 단어만이 아니라 전체 문맥 속에서 그 단어가 어떻게 여성 차별적으로 혹은 시청자가 오해하게끔 잘못 쓰였는가에 대한 연구를 보다 심도 있게 할 수 있는 자료를 마련했다. 이 자료가 성평등한 미디어 환경을 만들기 위한 연구에 널리 활용되기를 바란다.

고정관념적인 언어사용법이란 단순히 성차별적인 단어를 사용하는 데서 그치지 않으며, 단어 자체에는 문제가 없어도 사용하는 방식과 맥락에 문제가 있을 수 있다. 일례로 최규화 전 대통령의 유고 기사에서 전 대통령의 삼남매 중 아들을 먼저 소개하고 그 다음으로 손위 누이를 소개한 적이 있었다. 또한 기자들 사이에서는 대안이 없기 때문에 성차별적 언어를 계속 사용하는 경우도 많다. 예를 들어, 레이싱 걸이라는 단어는 부정적인 성적인 뉘앙스를 가지기 때문에 대체할 용어를 찾아도 이를 알고 있는 동료가 없다는 점이 그것이다. 그런 의미에서 본 연구에서 제안한 내용을 기자회견나 언론노조에 배포하거나, 인터넷 등으로 쉽게 활용될 수 있는 방법을 모색해야 할 것이다.

이 글은 2006년 11월 본원 평등정책연구실에서 개최한 토론회 내용을 요약하였습니다.



주요통계

최근 발표된 통계자료를 성 인지적 관점에서 재구성한 자료입니다.

비정규직 여성근로자

2005년 남녀 근로자의 육아휴직 현황

2005년 남녀 사망자와 사망원인

본원 동향분석센터

비정규직 1

성별 비정규직 근로자 분포

단위 : 천 명

	임금 근로자	비정규직	한시직	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
전체	15,351	5,457	3,626	2,722	1,135	1,933	131	498	617	175	667
여성	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
남성	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 2

연령별 비정규직 근로자 분포

단위 : 천 명

	임금 근로자	비정규직	한시직	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
15~19	119	82	48	45	52	14	2	0	2	1	11
20~29	1,912	617	484	373	141	89	13	19	44	8	12
30~39	1,671	653	387	270	206	242	15	17	152	40	43
40~49	1,598	717	409	282	188	316	22	60	150	49	70
50~59	772	411	241	168	100	211	11	81	57	33	44
60+	370	271	143	117	103	144	3	52	25	29	49
여성											
계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
15~19	83	62	42	40	30	11	0	1	0	0	9
20~29	1,777	524	414	324	84	109	19	35	22	5	32
30~39	2,983	732	559	405	62	191	15	35	59	0	88
40~49	2,290	608	391	293	57	243	8	36	56	4	155
50~59	1,260	439	280	222	40	202	14	60	30	3	112
60+	515	339	228	184	73	163	9	102	18	3	41
남성											

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 3 교육정도별 비정규직 근로자 분포

단위: 천 명

	임금 근로자	비정규직	한시직	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일	
여성	계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
	초졸	752	470	280	211	148	232	10	93	30	39	82
	중졸	669	338	190	122	94	159	5	55	43	31	51
	고졸	2,697	1,191	700	509	366	447	40	71	221	68	88
	전문대졸	964	331	245	182	58	81	5	8	58	11	6
	대졸 이상	1,360	420	297	231	124	95	6	2	80	10	2
남성	계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
	초졸	493	303	171	139	58	164	7	56	16	2	99
	중졸	763	375	232	180	56	168	9	53	18	1	96
	고졸	3,885	1,213	834	650	158	443	27	134	82	9	215
	전문대졸	1,003	240	197	140	18	52	8	12	17	0	16
	대졸 이상	2,765	573	480	356	56	91	14	13	52	3	11

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 4 혼인상태별 비정규직 근로자 분포

단위: 천 명

		임금 근로자	비정규직	한시직	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
여성	계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
	미혼	2,115	718	539	418	192	116	16	17	61	9	20
	기혼	4,328	2,034	1,173	837	598	899	50	213	370	151	210
남성	계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
	미혼	2,474	826	606	478	149	215	22	52	50	4	97
	기혼	6,435	1,878	1,309	988	196	703	43	217	136	11	339

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 5

산업별 비정규직 근로자 분포

단위 : 천 명

	임금 근로자	비정규직	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일	
여성	계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
	농림어업	80	74	40	38	22	34	0	1	1	1	31
	광업	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	제조업	1,129	331	236	146	81	106	9	2	22	69	46
	전기·가스·수도	14	4	4	4	0	0	0	0	0	0	11
	건설업	136	63	44	32	13	15	2	0	2	0	22
	도소매업	937	396	215	141	138	164	22	1	113	16	0
	음식·숙박업	811	330	209	132	140	66	1	4	7	2	53
	운수·통신업	173	55	43	35	9	8	1	1	4	0	3
	금융·보험업	384	249	88	74	20	160	0	0	159	0	1
	부동산·임대사업서비스	672	381	238	187	48	266	16	218	22	4	24
사업·개인·공공사업서비스	2,104	869	594	467	319	197	14	2	102	69	37	
남성	계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
	농림어업	48	24	16	12	4	9	0	1	0	0	8
	광업	14	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1
	제조업	2,331	372	344	234	16	31	6	1	5	4	19
	전기·가스·수도	61	8	8	6	0	0	0	0	0	0	0
	건설업	1,219	723	391	332	80	341	11	4	12	1	324
	도소매업	942	218	168	120	41	41	2	0	26	2	11
	음식·숙박업	289	108	74	58	42	18	0	0	7	0	13
	운수·통신업	744	166	126	86	15	44	1	1	36	0	11
	금융·보험업	350	129	77	53	3	64	2	0	62	0	0
	부동산·임대사업서비스	1,131	551	389	317	21	317	38	261	14	2	31
사업·개인·공공사업서비스	1,779	403	322	249	124	52	5	2	24	5	20	

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 6
직업별 비정규직 근로자 분포

단위 : 천 명

		임금 근로자	비정규직	한시직	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
여성	계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
	의회의원 · 고위임직원	15	5	4	3	0	2	0	1	1	2	0
	전문가	803	198	166	130	57	10	4	2	6	2	0
	기술공 · 준전문가	609	249	135	98	91	93	3	1	86	10	0
	사무	1,526	463	403	321	89	32	6	14	5	2	4
	서비스 · 판매	1,831	918	466	307	260	408	39	35	246	37	62
	농어업숙련	19	16	12	12	7	4	0	0	0	0	4
	기능관련	237	92	61	36	20	33	2	3	6	12	17
	장치 · 기계조립	276	68	57	37	6	16	1	8	2	3	3
	단순노무직	1,126	744	407	311	259	417	11	165	79	95	140
남성	계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
	의회의원 · 고위임직원	250	40	38	32	1	3	0	2	1	0	0
	전문가	848	193	177	137	21	10	4	0	3	2	0
	기술공 · 준전문가	1,251	261	215	159	38	38	5	2	27	3	2
	사무	1,510	273	255	182	24	21	1	8	10	1	2
	서비스 · 판매	846	273	165	123	66	98	7	10	63	1	19
	농어업숙련	30	15	10	8	1	6	0	1	0	0	5
	기능관련	1,487	636	399	319	58	267	15	34	16	3	213
	장치 · 기계조립	1,506	289	227	145	28	79	11	26	28	1	20
	단순노무직	1,179	725	427	361	108	397	22	187	39	4	176

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 7

근로형태별 비정규직 근로자의 사회보험가입 여부

단위: 천 명, %

		임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형						
						파견	용역	특수고용	가정 내	일일				
국민 연금	여성	예	3,374	2,419	955	834	649	33	209	39	131	34	4	1
		아니오	3,068	1,271	1,797	878	607	757	807	26	98	397	156	229
		가입비율	52.4	65.6	34.7	48.7	51.7	4.2	20.6	60.1	57.2	7.9	2.3	0.3
	남성	예	6,240	5,111	1,129	1,029	757	3	216	48	137	27	0	4
		아니오	2,668	1,093	1,575	885	709	342	702	18	133	159	15	433
		가입비율	70.1	82.4	41.8	53.8	51.7	1.0	23.5	73.0	50.7	14.7	0	0.9
건강 보험	여성	예	3,368	2,402	966	838	656	35	221	38	146	34	2	1
		아니오	3,074	1,289	1,786	874	600	755	794	28	83	397	158	228
		가입비율	52.3	65.1	35.1	49.0	52.2	4.4	21.8	57.9	63.7	7.8	1.5	0.6
	남성	예	6,340	5,124	1,216	1,090	808	8	270	49	190	26	0	5
		아니오	2,569	1,080	1,489	824	658	337	648	17	79	160	15	432
		가입비율	71.2	82.6	44.9	57.0	55.1	2.4	29.4	74.7	70.6	13.9	0	1.2
고용 보험	여성	예	2,923	2,024	8,990	795	625	33	190	37	127	23	2	1
		아니오	3,520	1,667	1,853	917	630	757	825	29	102	408	158	229
		가입비율	45.4	54.8	32.7	46.4	49.8	4.1	18.7	56.4	55.6	5.3	1.5	0.3
	남성	예	5,457	4,377	1,081	984	726	4	211	48	134	24	0	4
		아니오	3,451	1,827	1,624	931	740	342	707	17	135	161	15	433
		가입비율	61.3	70.5	40.0	51.4	49.5	1.1	23.0	73.9	49.9	13.2	0	0.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 8
근로형태별 비정규직 근로자의 근로복지 수혜 여부

단위 : 천 명, %

		임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일	
퇴직금	여성	예	2,751	2,047	704	639	516	15	137	28	105	3	1	0
		아니오	3,691	1,644	2,047	1,073	740	774	878	37	124	428	159	229
		수혜비율	42.7	55.5	25.6	37.3	41.1	2.0	13.5	42.8	45.9	0.7	0.9	0.1
	남성	예	5,626	4,676	950	873	655	3	177	38	130	7	0	0
		아니오	3,282	1,528	1,754	1,041	811	342	741	27	139	179	15	436
		수혜비율	63.2	75.4	35.1	45.6	44.7	0.9	19.2	59.0	48.4	3.8	2.1	0.1
상여금	여성	예	2,635	2,024	612	555	431	18	104	20	72	7	2	3
		아니오	3,807	1,667	2,140	1,157	824	771	911	45	157	424	158	227
		수혜비율	40.9	54.8	22.2	32.4	34.3	2.3	10.2	30.5	31.4	1.7	1.3	1.1
	남성	예	5,553	4,656	897	837	616	4	140	33	98	7	1	1
		아니오	3,355	1,548	1,808	1,077	850	341	778	32	171	179	14	436
		수혜비율	62.3	75.1	33.2	43.7	42.0	1.2	15.2	50.6	36.4	3.8	5.3	0.2
시간외 수당	여성	예	2,051	1,560	491	438	333	21	87	20	61	5	1	2
		아니오	4,391	2,131	2,261	1,274	922	769	928	45	168	426	159	228
		수혜비율	31.8	42.3	17.8	25.6	26.6	2.6	8.6	30.9	26.5	1.2	0.5	0.8
	남성	예	4,452	3,769	683	637	468	6	98	27	66	0	1	6
		아니오	4,456	2,435	2,021	1,278	998	340	820	39	203	186	14	431
		수혜비율	50.0	60.8	25.3	33.3	31.9	1.7	10.7	40.8	24.6	0.1	6.2	1.3
유급 휴가	여성	예	2,188	1,632	555	497	397	20	98	23	66	8	1	0
		아니오	4,254	2,058	2,196	1,215	858	769	917	42	163	423	159	229
		수혜비율	34.0	44.2	20.2	29.1	31.6	2.6	9.7	35.7	28.8	1.9	0.5	0.1
	남성	예	4,516	3,809	708	658	496	3	110	28	78	5	0	0
		아니오	4,392	2,395	1,997	1,256	970	342	808	38	192	181	15	437
		수혜비율	50.7	61.4	26.2	34.4	33.9	1.0	12.0	42.2	28.9	2.5	0.0	0.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 9

근로형태별 비정규직 근로자의 주된 취업 사유

단위 : 천 명

		임금	비정규직	한시적	기간제	시간제	비전형					
								파견	용역	특수고용	가정 내	일일
여성	계	6,442	2,752	1,712	1,255	790	1,015	65	229	431	160	230
	근로조건에 만족	1,840	611	451	343	134	153	22	54	61	16	5
	안정적인 일자리	1,415	353	304	233	25	65	12	33	16	3	1
	생활비 등 당장 수입 필요	1,557	815	484	333	201	380	17	104	108	55	142
	원하는 일자리 없어서	337	168	101	65	40	72	4	13	30	13	21
	전공과 경력에 맞는 일자리 없어서	85	40	27	16	8	10	1	0	6	1	1
	경력 쌓아 직장을 이동하기 위해	328	114	85	63	23	23	3	5	13	3	5
	육아 · 가사병행하기 위해	296	237	99	74	172	105	3	5	46	44	30
	학업, 직업훈련 등 병행하기 위해	146	118	63	55	94	14	1	0	3	3	9
	노력한 만큼 수입을 얻기 위해	280	189	54	37	25	145	2	8	123	11	7
근무시간의 신축성 때문	122	87	35	30	55	40	1	5	24	8	7	
기타	36	19	10	7	11	8	0	0	2	3	2	
남성	계	8,909	2,705	1,914	1,466	345	918	65	269	186	15	437
	근로조건에 만족	2,851	573	498	376	36	107	18	62	22	2	4
	안정적인 일자리	2,674	433	402	281	10	72	11	49	7	3	2
	생활비 등 당장 수입 필요	1,582	911	507	419	136	457	17	98	58	4	316
	원하는 일자리 없어서	526	241	160	118	37	99	10	28	23	0	45
	전공과 경력에 맞는 일자리 없어서	152	65	38	29	14	29	2	5	5	2	18
	경력 쌓아 직장을 이동하기 위해	550	157	128	95	15	34	6	10	6	1	12
	육아 · 가사병행하기 위해	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	학업, 직업훈련 등 병행하기 위해	161	110	65	59	63	19	0	3	4	3	10
	노력한 만큼 수입을 얻기 위해	308	159	85	65	17	84	1	7	55	0	27
근무시간의 신축성 때문	63	33	15	9	14	12	0	3	6	0	3	
기타	40	22	16	14	4	3	1	3	0	0	0	

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 10
근로형태별 비정규직 근로자의 노동조합 가입 여부

단위 : 천 명(%)

		임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형					
									파견	용역	특수고용	가정 내	일일
여성	노동조합 없음	5,295 (82.2)	2,917 (79.1)	2,377 (86.4)	1,411 (82.4)	1,019 (81.2)	741 (93.8)	928 (91.4)	54 (83.1)	204 (89.1)	41 (8.6)	156 (97.5)	226 (98.3)
	노동조합이 있으나	387 (6.0)	160 (4.3)	227 (8.2)	167 (9.8)	141 (11.2)	44 (5.6)	58 (5.7)	5 (7.7)	8 (3.5)	3 (0.6)	4 (2.5)	3 (1.3)
	가입대상 안 됨	316 (4.9)	250 (6.8)	66 (2.4)	60 (3.5)	48 (3.8)	3 (0.4)	11 (1.1)	2 (3.1)	5 (2.2)	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.4)
	노동조합 있고 가입대상	444 (6.9)	362 (9.8)	82 (3.0)	75 (4.4)	48 (3.8)	1 (0.1)	18 (1.8)	5 (7.7)	12 (5.2)	431 (90.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	이나 가입하지 않았음												
	노동조합에 가입하였음												
남성	노동조합 없음	6,530 (73.3)	4,230 (68.2)	2,300 (85.0)	1,552 (81.1)	1,209 (82.5)	325 (94.2)	864 (94.1)	57 (87.7)	247 (91.8)	170 (44.0)	15 (100.0)	428 (97.9)
	노동조합이 있으나	624 (7.0)	439 (7.1)	185 (6.8)	158 (8.3)	121 (8.3)	18 (5.2)	30 (3.3)	4 (6.2)	6 (2.2)	12 (3.1)	0 (0.0)	9 (2.1)
	가입대상 안 됨	465 (5.2)	398 (6.4)	67 (2.5)	65 (3.4)	49 (3.3)	0 (0.0)	5 (0.5)	1 (1.5)	4 (1.5)	4 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	노동조합 있고 가입대상	1,290 (14.5)	1,137 (18.3)	153 (5.7)	139 (7.3)	87 (5.9)	3 (0.9)	19 (2.1)	3 (4.6)	12 (4.5)	186 (48.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	이나 가입하지 않았음												
	노동조합에 가입하였음												

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 11

근로형태별 비정규직 근로자의 임금형태

단위 : 천 명(%)

	임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일	
여성	계	6,442 (100.0)	3,690 (100.0)	2,752 (100.0)	1,712 (100.0)	1,255 (100.0)	790 (100.0)	1,015 (100.0)	65 (100.0)	229 (100.0)	431 (100.0)	160 (100.0)	230 (100.0)
	시급제	448 (7.0)	97 (2.6)	351 (12.8)	190 (11.1)	145 (11.6)	268 (33.9)	77 (7.6)	3 (4.6)	13 (5.7)	20 (4.6)	13 (8.1)	45 (19.6)
	일급제	851 (13.2)	263 (7.1)	588 (21.4)	361 (21.1)	282 (22.5)	177 (22.4)	227 (22.4)	13 (20.0)	47 (20.5)	24 (5.6)	21 (13.1)	150 (65.2)
	주급제	32 (0.5)	8 (0.2)	24 (0.9)	11 (0.6)	8 (0.6)	14 (1.8)	8 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.5)	1 (0.6)	5 (2.2)
	월급제	3,988 (61.9)	2,938 (79.6)	1,050 (38.2)	809 (47.3)	546 (43.5)	202 (25.6)	242 (23.8)	43 (66.2)	159 (69.4)	0 (0.0)	40 (25.0)	0 (0.0)
	연봉제	585 (9.1)	331 (9.0)	254 (9.2)	248 (14.5)	205 (16.3)	2 (0.3)	13 (1.3)	5 (7.7)	9 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	실적급제	532 (8.3)	52 (1.4)	479 (17.4)	90 (5.3)	68 (5.4)	121 (15.3)	446 (43.9)	2 (3.1)	1 (0.4)	385 (89.3)	83 (51.9)	30 (13.0)
	기타	8 (0.1)	2 (0.1)	6 (0.2)	2 (0.1)	2 (0.2)	6 (0.8)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
	계	8,909 (100.0)	6,204 (100.0)	2,705 (100.0)	1,914 (100.0)	1,466 (100.0)	345 (100.0)	918 (100.0)	65 (100.0)	269 (100.0)	186 (100.0)	15 (100.0)	437 (100.0)
	시급제	228 (2.6)	75 (1.2)	153 (5.7)	90 (4.7)	77 (5.3)	94 (27.2)	34 (3.7)	4 (6.2)	8 (3.0)	8 (4.3)	0 (0.0)	21 (4.8)
일급제	1,149 (12.9)	215 (3.5)	934 (34.5)	499 (26.1)	434 (29.6)	150 (43.5)	459 (50.0)	12 (18.5)	52 (19.3)	32 (17.2)	2 (13.3)	398 (91.1)	
주급제	20 (0.2)	4 (0.1)	16 (0.6)	12 (0.6)	12 (0.8)	5 (1.4)	3 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.5)	
월급제	5,760 (64.7)	4,796 (77.3)	964 (35.6)	817 (42.7)	540 (36.8)	66 (19.1)	239 (26.0)	42 (64.6)	191 (71.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	0 (0.0)	
연봉제	1,444 (16.2)	1,010 (16.3)	434 (16.0)	432 (22.6)	357 (24.4)	0 (0.0)	22 (2.4)	6 (9.2)	15 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
실적급제	297 (3.3)	99 (1.6)	198 (7.3)	60 (3.1)	44 (3.0)	27 (7.8)	159 (17.3)	1 (1.5)	2 (0.7)	146 (78.5)	6 (40.0)	15 (3.4)	
기타	11 (0.1)	5 (0.1)	6 (0.2)	4 (0.2)	2 (0.1)	3 (0.9)	2 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (0.2)	

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 12 근로형태별 비정규직 근로자의 최근 3개월간(6~8월) 월 평균 임금

단위 : 천 원 %

	임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
전체	165.6	190.8	119.8	131.3	129.3	55.1	104.6	126.1	93.3	132.2	59.6	87.3
여성	118.5	137.5	93.1	96.8	94.9	50.6	95.4	114.7	82.1	127.5	53.9	56.0
남성	199.6	222.6	147.0	162.1	158.6	65.3	114.7	137.5	102.8	143.1	120.1	103.8
남녀 임금비	59.4	61.8	63.3	59.7	59.9	77.4	83.2	83.4	79.9	89.1	44.9	54.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 13 근로형태별 주 5일제 실시 여부

단위 : 천 명(%)

	임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형	파견	용역	특수고용	가정 내	일일
실시하고 있음	2,053	1,181	873	602	484	177	270	28	50	188	4	3
여성 실시하지 않음	4,389	2,510	1,879	1,110	771	613	746	37	179	243	156	226
실시비율	31.9	32.0	31.7	35.2	38.6	22.4	26.6	43.1	21.8	43.6	2.5	1.3
남성 실시하고 있음	3,309	2,612	698	597	449	58	119	23	41	51	2	3
남성 실시하지 않음	5,599	3,592	2,007	1,317	1,017	288	799	42	228	135	14	434
실시비율	37.1	42.1	25.8	31.2	30.6	16.8	13.0	35.4	15.2	27.4	13.3	0.7

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

비정규직 14
근로형태별 교육훈련 여부

단위 : 천 명(%)

		교육비용 부담 주체	임금	정규	비정규	한시적	기간제	시간제	비전형						
							파견	용역	특수고용	가정 내	일일				
여성	있음	회사	1,011 (15.7)	535 (14.5)	476 (17.3)	255 (14.9)	199 (15.9)	57 (7.2)	255 (25.1)	22 (33.8)	22 (9.6)	207 (48.0)	8 (5.0)	4 (1.7)	
		본인	187 (2.9)	107 (2.9)	80 (2.9)	52 (3.0)	36 (2.9)	28 (3.5)	23 (2.3)	1 (1.5)	5 (2.2)	14 (3.2)	3 (1.9)	4 (1.7)	
	국가	기관	388 (6.0)	302 (8.2)	86 (3.1)	79 (4.6)	67 (5.3)	14 (1.8)	8 (0.8)	3 (4.6)	1 (0.4)	3 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
		기타	14 (0.2)	10 (0.3)	4 (0.1)	3 (0.2)	3 (0.2)	1 (0.1)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	없음		4,843 (75.2)	2,736 (74.1)	2,106 (76.5)	1,323 (77.3)	951 (75.8)	690 (87.3)	729 (71.8)	40 (61.5)	202 (88.2)	207 (48.0)	149 (93.1)	222 (96.5)	
		계	6,442 (100.0)	3,690 (100.0)	2,752 (100.0)	1,712 (100.0)	1,255 (100.0)	790 (100.0)	1,015 (100.0)	65 (100.0)	229 (100.0)	431 (100.0)	160 (100.0)	230 (100.0)	
	남성	있음	회사	1,887 (21.2)	1,450 (23.4)	436 (16.1)	360 (18.8)	262 (17.9)	9 (2.6)	112 (12.2)	21 (32.3)	37 (13.8)	50 (26.9)	2 (13.3)	4 (0.9)
			본인	207 (2.3)	132 (2.1)	75 (2.8)	57 (3.0)	42 (2.9)	11 (3.2)	20 (2.2)	3 (4.6)	5 (1.9)	10 (5.4)	0 (0.0)	4 (0.9)
		국가	기관	596 (6.7)	540 (8.7)	56 (2.1)	51 (2.7)	39 (2.7)	7 (2.0)	3 (0.3)	1 (1.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
			기타	9 (0.1)	8 (0.1)	1 (0.0)	1 (0.1)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
없음			6,210 (69.7)	4,073 (65.7)	2,136 (79.0)	1,446 (75.5)	1,122 (76.5)	317 (91.9)	781 (85.1)	40 (61.5)	224 (83.3)	126 (67.7)	12 (80.0)	429 (98.2)	
		계	8,909 (100.0)	6,204 (100.0)	2,705 (100.0)	1,914 (100.0)	1,466 (100.0)	345 (100.0)	918 (100.0)	65 (100.0)	269 (100.0)	186 (100.0)	15 (100.0)	437 (100.0)	

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사 원자료 분석(2006.8).

육아휴직 1
남녀 근로자의 육아휴직급여 수급 추이

단위 : 명, 백만 원, %, %p

		2002	2003	2004	2005	2002-05		2005.1~7	2006.1~7	2005.1~7-06.1~7	
						증감	증감률			증감	증감률
여성	신규 수급자	3,685	6,712	9,122	10,496	6,807	184.7	5,992	7,330	1,338	22.3
	육아휴직 급여액	3,033	10,443	20,478	27,755	24,722	815.1	15,664	18,094	2,430	15.5
남성	신규 수급자	78	104	181	208	130	166.7	124	132	8	6.5
	육아휴직 급여액	54	133	326	487	433	801.9	288	296	8	2.8
남성 비중	신규 수급자	2.1	1.5	1.9	1.9	-0.1	0	2.0	1.8	-0.3	0
	육아휴직 급여액	1.7	1.3	1.6	1.7	0.0	0	1.8	1.6	-0.2	0

주 1. 증감 = 2005년 - 2002년과 2006.1~7 - 2005. 1~7.

2. 증감률 = (2005년 - 2002년) / 2002년 × 100과 (2006.1~7 - 2005. 1~7) / 2005. 1~7 × 100.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 2-1

2004, 2005년 월별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	
2004	여성	신규수급자	9,123	509	578	765	723	768	869
			100.0	5.6	6.3	8.4	7.9	8.4	9.5
		전체수급자	26,980	1,648	1,719	1,984	1,894	1,994	2,245
			100.0	6.1	6.4	7.4	7.0	7.4	8.3
		전체수급액	20,476	1,035	1,132	1,413	1,478	1,575	1,786
			100.0	5.1	5.5	6.9	7.2	7.7	8.7
	남성	신규수급자	181	10	13	14	12	14	15
			100.0	5.5	7.2	7.7	6.6	7.7	8.3
		전체수급자	459	27	30	32	28	33	38
			100.0	5.9	6.5	7.0	6.1	7.2	8.3
		전체수급액	326	18	16	20	21	21	33
			100.0	5.5	4.9	6.1	6.4	6.4	10.1
	남성 비중	신규수급자	1.9	1.9	2.2	1.8	1.6	1.8	1.7
		전체수급자	1.7	1.6	1.7	1.6	1.5	1.6	1.7
		전체수급액	1.6	1.7	1.4	1.4	1.4	1.3	1.8
2005	여성	신규수급자	10,496	775	687	934	819	987	907
			100.0	7.4	6.5	8.9	7.8	9.4	8.6
		전체수급자	38,568	2,886	2,636	3,158	2,840	3,200	3,240
			100.0	7.5	6.8	8.2	7.4	8.3	8.4
		전체수급액	27,753	2,144	1,924	2,530	2,143	2,406	2,292
			100.0	7.7	6.9	9.1	7.7	8.7	8.3
	남성	신규수급자	208	25	19	12	17	26	10
			100.0	12.0	9.1	5.8	8.2	12.5	4.8
		전체수급자	742	62	62	66	67	69	59
			100.0	8.4	8.4	8.9	9.0	9.3	8.0
		전체수급액	487	45	36	43	42	46	38
			100.0	9.2	7.4	8.8	8.6	9.4	7.8
	남성 비중	신규수급자	1.9	3.1	2.7	1.3	2.0	2.6	1.1
		전체수급자	1.9	2.1	2.3	2.0	2.3	2.1	1.8
		전체수급	1.7	2.1	1.8	1.7	1.9	1.9	1.6

(계속)

육아휴직 2-2
2004, 2005년 월별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		7월	8월	9월	10월	11월	12월	월평균	
2004	여성	신규수급자	772	720	827	785	853	954	760.3
			8.5	7.9	9.1	8.6	9.3	10.5	8.3
		전체수급자	2,198	2,334	2,419	2,669	2,792	3,084	2,248.3
			8.1	8.7	9.0	9.9	10.3	11.4	8.3
		전체수급액	1,640	1,834	1,885	2,114	2,119	2,465	1,706.3
			8.0	9.0	9.2	10.3	10.3	12.0	8.3
	남성	신규수급자	10	16	17	18	17	25	15.1
			5.5	8.8	9.4	9.9	9.4	13.8	8.3
		전체수급자	31	41	44	48	48	59	38.3
			6.8	8.9	9.6	10.5	10.5	12.9	8.3
		전체수급액	20	26	36	38	38	39	27.2
			6.1	8.0	11.0	11.7	11.7	12.0	8.3
	남성 비중	신규수급자	1.3	2.2	2.0	2.2	2.0	2.6	1.9
		전체수급자	1.4	1.7	1.8	1.8	1.7	1.9	1.7
		전체수급액	1.2	1.4	1.9	1.8	1.8	1.6	1.5
2005	여성	신규수급자	883	913	855	873	930	933	874.7
			8.4	8.7	8.1	8.3	8.9	8.9	8.3
		전체수급자	3,246	3,351	3,358	3,408	3,557	3,688	3,214.0
			8.4	8.7	8.7	8.8	9.2	9.6	8.3
		전체수급액	2,225	2,349	2,235	2,369	2,567	2,569	2,312.8
			8.0	8.5	8.1	8.5	9.2	9.3	8.3
	남성	신규수급자	15	18	15	13	21	17	17.3
			7.2	8.7	7.2	6.3	10.1	8.2	8.3
		전체수급자	62	65	60	56	60	54	61.8
			8.4	8.8	8.1	7.5	8.1	7.3	8.3
		전체수급액	38	48	44	38	41	28	40.6
			7.8	9.9	9.0	7.8	8.4	5.7	8.3
	남성 비중	신규수급자	1.7	1.9	1.7	1.5	2.2	1.8	2.0
		전체수급자	1.9	1.9	1.8	1.6	1.7	1.4	1.9
		전체수급	1.7	2.0	1.9	1.6	1.6	1.1	

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 3

전년동월대비 남녀 육아휴직급여 신규 수급자의 월별 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
여성	증감	1,373	266	109	169	96	219	38	111	193	28	88	77	-21
	증감률	15	52.3	18.9	22.1	13.3	28.5	4.4	14.4	26.8	3.4	11.2	9	-2.2
남성	증감	27	15	6	-2	5	12	-5	5	2	-2	-5	4	-8
	증감률	14.9	150	46.2	-14.3	41.7	85.7	-33.3	50	12.5	-11.8	-27.8	23.5	-32

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 4

전년동월대비 남녀 육아휴직급여 전체 수급자의 월별 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
여성	증감	11,588	1,238	917	1,174	946	1,206	995	1,048	1,017	939	739	765	604
	증감률	43	75.1	53.3	59.2	49.9	60.5	44.3	47.7	43.6	38.8	27.7	27.4	19.6
남성	증감	283	35	32	34	39	36	21	31	24	16	8	12	-5
	증감률	61.7	129.6	106.7	106.3	139.3	109.1	55.3	100	58.5	36.4	16.7	25	-8.5

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 5
전년동월대비 남녀 육아휴직 급여액의 월별 증감: 2005년

단위 : 백만 원 %

		계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
여성	증감	7,277	1,109	792	1,117	665	831	506	585	515	350	255	448	104
	증감률	35.5	107.1	70	79.1	45	52.8	28.3	35.7	28.1	18.6	12.1	21.1	4.2
남성	증감	161	27	20	23	21	25	5	18	22	8	0	3	-11
	증감률	49.4	150	125	115	100	119	15.2	90	84.6	22.2	0	7.9	-28.2

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 6
전년동월대비 육아휴직에서 남성 비중의 월별 증감: 2005년

단위 : %p

	계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
신규수급자	0.0	1.2	0.5	-0.5	0.4	0.8	-0.6	0.4	-0.2	-0.3	-0.8	0.3	-0.8
전체수급자	0.2	0.5	0.6	0.5	0.8	0.5	0.1	0.5	0.2	0.0	-0.2	0.0	-0.4
전체급여액	0.2	0.3	0.4	0.3	0.5	0.6	-0.2	0.5	0.6	0.1	-0.2	-0.2	-0.5

주. 증감 = 2005년 - 2004년.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 7-1

2004, 2005년 산업별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		계	농림업	어업	광공업	제조업	전기가스및 수도사업	건설업	도매 및 소매업	숙박 및 음식점업	운수업
2004	여성	신규수급자	9,123	5	0	2	1,554	21	322	751	664
			100.0	0.1	0.0	0.0	17.0	0.2	3.5	8.2	7.3
		전체수급자	26,980	26	0	7	5,318	49	1,267	2,286	1,903
			100.0	0.1	0.0	0.0	19.7	0.2	4.7	8.5	7.1
		전체수급액	20,478	18	0	3	3,588	41	803	1,575	1,793
			100.0	0.1	0.0	0.0	17.5	0.2	3.9	7.7	8.8
	남성	신규수급자	181	1	0	0	43	3	17	20	11
			100.0	0.6	0.0	0.0	23.8	1.7	9.4	11.0	6.1
		전체수급자	459	1	0	0	102	9	51	55	34
			100.0	0.2	0.0	0.0	22.2	2.0	11.1	12.0	7.4
	비중	전체수급액	326	1	0	0	73	10	33	40	20
			100.0	0.4	0.0	0.0	22.3	3.1	10.1	12.4	6.2
2005	여성	신규수급자	1.9	16.7	0.0	0.0	2.7	12.5	5.0	2.6	1.6
			1.7	3.7	0.0	0.0	1.9	15.5	3.9	2.3	1.8
		전체수급자	1.6	6.1	0.0	0.0	2.0	19.8	4.0	2.5	1.1
			1.6	6.1	0.0	0.0	2.0	19.8	4.0	2.5	1.1
		신규수급자	10,496	10	0	2	1,856	41	398	954	696
			100.0	0.1	0.0	0.0	17.7	0.4	3.8	9.1	6.6
		전체수급자	38,568	40	0	6	6,691	117	2,106	3,918	2,755
			100.0	0.1	0.0	0.0	17.3	0.3	5.5	10.2	7.1
		전체수급액	27,755	22	0	8	4,646	101	1,272	2,519	2,325
			100.0	0.1	0.0	0.0	16.7	0.4	4.6	9.1	8.4
	남성	신규수급자	208	1	0	0	52	2	17	29	9
			100.0	0.5	0.0	0.0	25.0	1.0	8.2	13.9	4.3
		전체수급자	742	9	0	0	140	8	108	98	18
			100.0	1.2	0.0	0.0	18.9	1.1	14.6	13.2	2.4
	비중	전체수급액	487	7	0	0	101	4	54	79	16
			100.0	1.5	0.0	0.0	20.7	0.9	11.1	16.2	3.2
		신규수급자	1.9	9.1	0.0	0.0	2.7	4.7	4.1	3.0	1.3
			1.9	18.4	0.0	0.0	2.0	6.4	4.9	2.4	0.6
		전체수급자	1.7	25.3	0.0	0.0	2.1	4.0	4.1	3.0	0.7
			1.7	25.3	0.0	0.0	2.1	4.0	4.1	3.0	0.7

(계속)

육아휴직 7-2
2004, 2005년 산업별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		통신업	금융 및 보험업	부동산 및 임대업	사업 서비스	교육 서비스	보건 및 사회복지사업	오락문화및 운동관련사업	기타공공및 개인서비스업	기타 산업	
2004	여성	신규수급자	170	2,809	82	917	260	810	121	167	260
			1.9	30.8	0.9	10.1	2.8	8.9	1.3	1.8	2.8
		전체수급자	432	6,399	288	3,104	976	2,621	349	613	814
			1.6	23.7	1.1	11.5	3.6	9.7	1.3	2.3	3.0
		전체수급액	327	6,015	178	2,033	613	1,806	261	402	621
			1.6	29.4	0.9	9.9	3.0	8.8	1.3	2.0	3.0
	남성	신규수급자	10	12	3	31	1	6	1	9	5
			5.5	6.6	1.7	17.1	0.6	3.3	0.6	5.0	2.8
		전체수급자	16	27	7	77	6	16	5	24	14
			3.5	5.9	1.5	16.8	1.3	3.5	1.1	5.2	3.1
		전체수급액	16	20	5	51	2	9	2	20	14
			4.8	6.1	1.6	15.7	0.7	2.6	0.6	6.1	4.1
	남성 비중	신규수급자	5.6	0.4	3.5	3.3	0.4	0.7	0.8	5.1	1.9
		전체수급자	3.6	0.4	2.4	2.4	0.6	0.6	1.4	3.8	1.7
		전체수급액	4.6	0.3	2.8	2.5	0.4	0.5	0.8	4.7	2.1
2005	여성	신규수급자	208	2,792	109	1,261	290	1,017	114	212	284
			2.0	26.6	1.0	12.0	2.8	9.7	1.1	2.0	2.7
		전체수급자	857	7,724	510	5,478	1,483	3,655	473	911	1,033
			2.2	20.0	1.3	14.2	3.8	9.5	1.2	2.4	2.7
		전체수급액	525	7,011	334	3,360	899	2,486	316	570	789
			1.9	25.3	1.2	12.1	3.2	9.0	1.1	2.1	2.8
	남성	신규수급자	5	10	4	49	2	9	4	5	6
			2.4	4.8	1.9	23.6	1.0	4.3	1.9	2.4	2.9
		전체수급자	20	32	18	163	11	38	14	28	12
			2.7	4.3	2.4	22.0	1.5	5.1	1.9	3.8	1.6
		전체수급액	8	26	13	102	4	23	10	16	9
			1.7	5.3	2.6	21.0	0.9	4.7	2.1	3.4	1.8
	남성 비중	신규수급자	2.3	0.4	3.5	3.7	0.7	0.9	3.4	2.3	2.1
		전체수급자	2.3	0.4	3.4	2.9	0.7	1.0	2.9	3.0	1.1
		전체수급	1.6	0.4	3.6	3.0	0.5	0.9	3.1	2.8	1.1

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 8

남녀 육아휴직급여 신규 수급자의 산업별 전년대비 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	농림업	어업	광공업	제조업	전기· 가스·수도	건설업	도·소매업	숙박· 음식점업	운수업
여성	증감	1,373	5	0	0	302	20	76	203	44	32
	증감률	15.0	100	0.0	0.0	19.4	95.2	23.6	27	21.2	4.8
남성	증감	27	0	0	0	9	-1	0	9	-4	-2
	증감률	14.9	0.0	0.0	0.0	20.9	-33.3	0.0	45.0	-50.0	-18.2
		계	통신업	금융· 보험업	부동산· 임대업	사업 서비스	교육 서비스	보건· 사회복지	오락문화· 운동	기타공공· 개인서비스	기타산업
여성	증감	1,373	38	-17	27	344	30	207	-7	45	24
	증감률	15.0	22.4	-0.6	32.9	37.5	11.5	25.6	-5.8	26.9	9.2
남성	증감	27	-5	-2	1	18	1	3	3	-4	1
	증감률	14.9	-50.0	-16.7	33.3	58.1	100.0	50.0	300.0	-44.4	20.0

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 9

남녀 육아휴직급여 전체 수급자의 산업별 전년대비 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	농림업	어업	광공업	제조업	전기· 가스·수도	건설업	도·소매업	숙박· 음식점업	운수업
여성	증감	11,588	14	0	-1	1,373	68	839	1,632	283	852
	증감률	43.0	53.8	0.0	-14.3	25.8	138.8	66.2	71.4	53.6	44.8
남성	증감	283	8	0	0	38	-1	57	43	10	-16
	증감률	61.7	800.0	0.0	0.0	37.3	-11.1	111.8	78.2	66.7	-47.1
		계	통신업	금융· 보험업	부동산· 임대업	사업 서비스	교육 서비스	보건· 사회복지	오락문화· 운동	기타공공· 개인서비스	기타산업
여성	증감	11,588	425	1,325	222	2,374	507	1,034	124	298	219
	증감률	43.0	98.4	20.7	77.1	76.5	51.9	39.5	35.5	48.6	26.9
남성	증감	283	4	5	11	86	5	22	9	4	-2
	증감률	61.7	25.0	18.5	157.1	111.7	83.3	137.5	180.0	16.7	-14.3

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 10

남녀 육아휴직 급여액의 산업별 전년대비 증감: 2005년

단위: 백만 원, %

		계	농림업	어업	광공업	제조업	전기· 가스·수도	건설업	도·소매업	숙박· 음식점업	운수업
여성	증감	7,277	4	0	4	1,057	60	469	944	174	531
	증감률	35.5	19.8	0.0	136.3	29.5	145.2	58.3	60.0	43.5	29.6
남성	증감	162	6	0	0	28	-6	21	39	4	-4
	증감률	49.6	520.4	0.0	0.0	38.4	-58.7	63.5	96.1	43.0	-22.1
		계	통신업	금융· 보험업	부동산· 임대업	사업 서비스	교육 서비스	보건· 사회복지	오락문화· 운동	기타공공· 개인서비스	기타산업
여성	증감	7,277	198	996	156	1,327	286	680	55	169	168
	증감률	35.5	60.5	16.6	87.5	65.3	46.7	37.6	21.1	42.0	27.0
남성	증감	162	-7	6	7	51	2	14	8	-3	-5
	증감률	49.6	-46.3	29.8	143.6	99.4	98.4	169.9	408.0	-17.1	-35.2

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 11

전년대비 육아휴직수급에서 남성 비중의 산업별 증감: 2005년

단위: %p

		계	농림업	어업	광공업	제조업	전기· 가스·수도	건설업	도·소매업	숙박· 음식점업	운수업
신규수급자		0.0	-7.6	0.0	0.0	0.0	-7.8	-0.9	0.4	-2.1	-0.4
전체수급자		0.2	14.7	0.0	0.0	0.2	-9.1	1.0	0.1	0.2	-1.1
전체급여액		0.2	19.1	0.0	0.0	0.1	-15.8	0.1	0.5	0.0	-0.4
		계	통신업	금융· 보험업	부동산· 임대업	사업 서비스	교육 서비스	보건· 사회복지	오락문화· 운동	기타공공· 개인서비스	기타산업
신규수급자		0.0	-3.2	-0.1	0.0	0.5	0.3	0.1	2.6	-2.8	0.2
전체수급자		0.2	-1.3	0.0	1.0	0.5	0.1	0.4	1.5	-0.8	-0.5
전체급여액		0.2	-3.0	0.0	0.8	0.5	0.1	0.4	2.4	-1.9	-1.0

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 12

2004, 2005년 직업별 남녀 육아 휴직급여 수급현황

단위: 명, 백만 원, %

			계	고위임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무직원
2004	여성	전체수급자	26,980	149	2,711	2,149	16,048
			100.0	0.6	10.0	8.0	59.5
		전체수급액	20,478	129	2,086	1,523	12,211
			100.0	0.6	10.2	7.4	59.6
	남성	전체수급자	459	9	36	55	214
			100.0	2.0	7.8	12.0	46.6
		전체수급액	326	7	31	37	160
			100.0	2.3	9.4	11.2	49.0
남성	전체수급자	1.7	5.7	1.3	2.5	1.3	
비중	전체수급액	1.6	5.4	1.5	2.3	1.3	
2005	여성	전체수급자	38,568	241	3,807	2,732	22,761
			100.0	0.6	9.9	7.1	59.0
		전체수급액	27,755	159	2,767	1,882	16,206
			100.0	0.6	10.0	6.8	58.4
	남성	전체수급자	742	23	53	165	316
			100.0	3.1	7.1	22.2	42.6
		전체수급액	487	16	38	98	212
			100.0	3.3	7.7	20.0	43.4
남성	전체수급자	1.9	8.7	1.4	5.7	1.4	
비중	전체수급액	1.7	9.2	1.3	4.9	1.3	
			서비스 및 판매관리자	농업 및 어업근로자	기능원 및 관련근로자	기계조작원 및 조립원	단순노무직 근로자
2004	여성	전체수급자	2,817	2	1,603	647	854
			10.4	0.0	5.9	2.4	3.2
		전체수급액	2,355	1	1,086	495	591
			11.5	0.0	5.3	2.4	2.9
	남성	전체수급자	41	0	62	19	23
			8.9	0.0	13.5	4.1	5.0
		전체수급액	30	0	39	11	12
			9.1	0.0	11.9	3.5	3.6
남성	전체수급자	1.4	0.0	3.7	2.9	2.6	
비중	전체수급액	1.2	0.0	3.4	2.2	1.9	
2005	여성	전체수급자	4,650	4	2,368	959	1,046
			12.1	0.0	6.1	2.5	2.7
		전체수급액	3,684	4	1,610	739	705
			13.3	0.0	5.8	2.7	2.5
	남성	전체수급자	72	0	61	9	43
			9.7	0.0	8.2	1.2	5.8
		전체수급액	58	0	38	6	23
			11.8	0.0	7.8	1.2	4.8
	전체수급자	1.5	0.0	2.5	0.9	3.9	
	전체수급액	1.5	0.0	2.3	0.8	3.2	

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 13
남녀 육아휴직급여 전체 수급자의 직업별 전년대비 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	고위임직원· 관리자	전문가	기술공· 준전문가	사무직원	서비스· 판매관리자	농어업 근로자	기능원및 관련근로자	기계조작· 조립원	단순 노무직
여성	증감	11,588	92	1,096	583	6,713	1,833	2	765	312	192
	증감률	43.0	61.7	40.4	27.1	41.8	65.1	100.0	47.7	48.2	22.5
남성	증감	283	14	17	110	102	31	0	-1	-10	20
	증감률	61.7	155.6	47.2	200.0	47.7	75.6	0.0	-1.6	-52.6	87.0

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 14
남녀 육아휴직 급여액의 직업별 전년대비 증감: 2005년

단위: 백만 원, %

		계	고위임직원· 관리자	전문가	기술공· 준전문가	사무직원	서비스· 판매관리자	농어업 근로자	기능원및 관련근로자	기계조작· 조립원	단순 노무직
여성	증감	7,277	30	681	359	3,995	1,329	3	524	244	114
	증감률	35.5	23.0	32.6	23.6	32.7	56.4	318.0	48.2	49.3	19.3
남성	증감	162	9	7	61	52	28	0	-1	-6	11
	증감률	49.6	116.1	22.4	167.3	32.4	94.5	0.0	-1.9	-49.5	97.6

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 15
전년대비 육아휴직수급에서 남성비중의 직업별 증감: 2005년

단위: %p

	계	고위임직원· 관리자	전문가	기술공· 준전문가	사무직원	서비스· 판매관리자	농어업 근로자	기능원및 관련근로자	기계조작· 조립원	단순 노무직
전체수급자	0.2	3.0	0.1	3.2	0.1	0.1	0.0	-1.2	-1.9	1.3
전체급여액	0.2	3.7	-0.1	2.6	0.0	0.3	0.0	-1.1	-1.5	1.2

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 16-1

2004, 2005년 기업규모별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		계	5인 미만	5-9인	10-29인	30-49인	50-69인	
2004	여성	신규수급자	9,123	1,082	555	589	229	178
			100.0	11.9	6.1	6.5	2.5	2.0
		전체수급자	26,980	4,107	2,155	2,215	826	533
			100.0	15.2	8.0	8.2	3.1	2.0
		전체수급액	20,478	2,633	1,321	1,424	546	373
			100.0	12.8	6.4	7.0	2.7	1.8
	남성	신규수급자	181	44	24	23	11	8
			100.0	24.3	13.3	12.7	6.1	4.4
		전체수급자	459	115	62	80	25	24
			100.0	25.1	13.5	17.4	5.4	5.2
		전체수급액	326	79	44	46	21	17
			100.0	24.3	13.4	14.2	6.4	5.4
	남성 비중	신규수급자	1.9	3.9	4.1	3.8	4.6	4.3
		전체수급자	1.7	2.7	2.8	3.5	2.9	4.3
		전체수급액	1.6	2.9	3.2	3.1	3.7	4.5
2005	여성	신규수급자	10,496	1,216	692	766	293	183
			100.0	11.6	6.6	7.3	2.8	1.7
		전체수급자	38,568	5,911	3,723	3,425	1,242	702
			100.0	15.3	9.7	8.9	3.2	1.8
		전체수급액	27,755	3,624	2,171	2,160	790	481
			100.0	13.1	7.8	7.8	2.8	1.7
	남성	신규수급자	208	48	29	34	8	11
			100.0	23.1	13.9	16.3	3.8	5.3
		전체수급자	742	260	112	109	20	29
			100.0	35.0	15.1	14.7	2.7	3.9
		전체수급액	487	162	69	70	9	30
			100.0	33.3	14.1	14.3	1.8	6.1
	남성 비중	신규수급자	1.9	3.8	4.0	4.3	2.7	5.7
		전체수급자	1.9	4.2	2.9	3.1	1.6	4.0
		전체수급액	1.7	4.3	3.1	3.1	1.1	5.8

(계속)

육아휴직 16-2
2004, 2005년 기업규모별 남녀 육아휴직급여 수급 현황

단위 : 명, 백만 원, %

		70-99인	100-149인	150-299인	300-499인	500-999인	1,000인 이상	
2004	여성	신규수급자	201	190	414	376	655	4,654
			2.2	2.1	4.5	4.1	7.2	51.0
		전체수급자	656	552	1,307	1,112	1,770	11,747
			2.4	2.0	4.8	4.1	6.6	43.5
		전체수급액	491	400	884	803	1,306	10,298
			2.4	2.0	4.3	3.9	6.4	50.3
	남성	신규수급자	7	7	9	6	7	35
			3.9	3.9	5.0	3.3	3.9	19.3
		전체수급자	19	15	15	9	23	72
			4.1	3.3	3.3	2.0	5.0	15.7
		전체수급액	13	6	14	7	19	60
			4.0	2.0	4.3	2.1	5.7	18.3
남성 비중	신규수급자	3.4	3.6	2.1	1.6	1.1	0.7	
	전체수급자	2.8	2.6	1.1	0.8	1.3	0.6	
	전체수급액	2.6	1.6	1.5	0.9	1.4	0.6	
2005	여성	신규수급자	231	240	525	444	756	5,150
			2.2	2.3	5.0	4.2	7.2	49.1
		전체수급자	815	979	1,867	1,574	2,602	15,728
			2.1	2.5	4.8	4.1	6.7	40.8
		전체수급액	550	646	1,307	1,048	1,829	13,150
			2.0	2.3	4.7	3.8	6.6	47.4
	남성	신규수급자	5	9	9	8	16	31
			2.4	4.3	4.3	3.8	7.7	14.9
		전체수급자	11	22	35	22	39	83
			1.5	3.0	4.7	3.0	5.3	11.2
		전체수급액	7	18	18	14	25	66
			1.5	3.7	3.7	2.8	5.1	13.5
남성 비중	신규수급자	2.1	3.6	1.7	1.8	2.1	0.6	
	전체수급자	1.3	2.2	1.8	1.4	1.5	0.5	
	전체수급액	1.3	2.7	1.4	1.3	1.3	0.5	

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 17

남녀 육아휴직급여 신규 수급자의 기업규모별 전년대비 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	5인 미만	5- 9인	10- 29인	30- 49인	50- 69인	70- 99인	100- 149인	150- 299인	300- 499인	500- 999인	1,000인 이상
여성	증감	1,373	134	137	177	64	5	30	50	111	68	101	496
	증감률	15.0	12.4	24.7	30.1	27.9	2.8	14.9	26.3	26.8	18.1	15.4	10.7
남성	증감	27	4	5	11	-3	3	-2	2	0	2	9	-4
	증감률	14.9	9.1	20.8	47.8	-27.3	37.5	-28.6	28.6	0.0	33.3	128.6	-11.4

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 18

남녀 육아휴직급여 전체 수급자의 기업규모별 전년대비 증감: 2005년

단위: 명, %

		계	5인 미만	5- 9인	10- 29인	30- 49인	50- 69인	70- 99인	100- 149인	150- 299인	300- 499인	500- 999인	1,000인 이상
여성	증감	11,588	1,804	1,568	1,210	416	169	159	427	560	462	832	3,981
	증감률	43.0	43.9	72.8	54.6	50.4	31.7	24.2	77.4	42.8	41.5	47.0	33.9
남성	증감	283	145	50	29	-5	5	-8	7	20	13	16	11
	증감률	61.7	126.1	80.6	36.3	-20.0	20.8	-42.1	46.7	133.3	144.4	69.6	15.3

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 19

남녀 육아휴직 급여액의 기업규모별 전년대비 증감: 2005년

단위: 백만 원, %

		계	5인 미만	5- 9인	10- 29인	30- 49인	50- 69인	70- 99인	100- 149인	150- 299인	300- 499인	500- 999인	1,000인 이상
여성	증감	7,277	992	850	736	245	108	59	245	423	245	523	2,852
	증감률	35.5	37.7	64.3	51.7	44.8	29.0	12.1	61.3	47.9	30.5	40.0	27.7
남성	증감	162	83	25	24	-12	12	-6	12	4	7	6	6
	증감률	49.6	104.9	57.7	51.2	-57.0	70.2	-44.1	183.2	30.2	100.4	33.3	10.2

주 1. 증감 = 2005년 - 2004년.

2. 증감률 = (2005년 - 2004년) / 2004년 × 100.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

육아휴직 20

전년대비 육아휴직수급에서 남성 비중의 기업규모별 증감: 2005년

단위 : %p

	계	5인 미만	5- 9인	10- 29인	30- 49인	50- 69인	70- 99인	100- 149인	150- 299인	300- 499인	500- 999인	1,000인 이상
신규수급자	0.0	-0.1	-0.1	0.5	-1.9	1.4	-1.2	0.1	-0.4	0.2	1.0	-0.1
전체수급자	0.2	1.5	0.1	-0.4	-1.4	-0.3	-1.5	-0.4	0.7	0.6	0.2	-0.1
전체급여액	0.2	1.4	-0.1	0.0	-2.6	1.3	-1.3	1.2	-0.2	0.5	-0.1	-0.1

주. 증감 = 2005년 - 2004년.

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」(각 월).

남녀 사망자와 사망원인 1 남녀 사망자의 연도별 분포

단위: 명, %

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	증감	증감률
전체	263,580	240,885	242,583	244,008	247,346	245,511	- 18,069	- 6.9
여성	110,903	99,862	103,229	106,085	110,080	110,106	- 797	- 0.7
남성	152,677	141,023	139,354	137,923	137,266	135,405	- 17,272	- 11.3
여성비율	42.1	41.5	42.6	43.5	44.5	44.8	2.8	0

주 1. 여성 비율 = 여성 사망자 수 / 전체 사망자 수 × 100.

2. 증감 = 2005 - 1980.

3. 증감률 = (2005 - 1980) / 1980 × 100.

자료: 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 2 남녀 사망률 및 남녀 사망률 비 변화

단위: 인구 10만 명 당 사망자 수, %

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	증감	증감률
여성사망률	587.2	493.6	484.6	467.1	465.1	453.6	- 133.6	- 22.7
남성사망률	793.7	685.4	646.1	601.5	575.2	554.7	- 239	- 30.1
남녀 사망률 비	1.35	1.39	1.33	1.29	1.24	1.22	- 0.13	- 9.53

주 1. 사망률 = 사망자 / 연앙인구 × 100,000.

2. 남녀 사망률 비 = 남성 사망률 / 여성 사망률.

3. 증감 = 2005 - 1980.

4. 증감률 = (2005 - 1980) / 1980 × 100.

자료: 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 3 남녀 사망자 연령별 분포

단위 : %

	1980	1985	1990	1995	2000	2005
여성	14세 이하	9.7	6.4	3.7	2.5	2.2
	15-64세	38.8	35.8	31.6	27.4	22.9
	65세 이상	51.5	57.9	64.7	70.1	74.9
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
남성	14세 이하	7.8	5.6	3.7	2.7	2.3
	15-64세	54.3	55.9	54.6	53.1	48.3
	65세 이상	37.9	38.5	41.7	44.2	49.4
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 4 성 및 연령별 사망률 변화

단위 : 해당 연령 인구 10만 명 당 사망자 수, %

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	증감	증감률
여성	14세 이하	172.1	107.1	72.6	52.8	34.6	- 137.5	- 79.9
	15-64세	366.5	270.5	222.3	181.6	129.9	- 236.7	- 64.6
	65세 이상	6,270.5	5,330.4	4,865.7	4,473.5	3,350.2	- 2,920.3	- 46.6
남성	14세 이하	178.5	124.9	89.4	67.8	40.4	- 138.1	- 77.4
	15-64세	691.3	581.3	506.0	445.1	317.4	- 374.0	- 54.1
	65세 이상	10,624.8	8,250.8	7,075.4	6,390.7	5,562.4	- 5,978.0	- 56.3

주 1. 연령별 사망률 = (특정 연령 사망자수 / 특정 연령 연앙인구) × 100,000.

2. 증감 = 2005 - 1980.

3. 증감률 = (2005 - 1980) / 1980 × 100.

자료 : 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 5
2005년 사망자의 연령(10세)별 분포

단위 : 인구 10만 명 당 사망자 수

	사망자 수		사망률		남녀 사망률 비
	여성	남성	여성	남성	
0-9세	1,324	1,685	47.6	55.3	1.16
10-19세	537	954	17.1	27.1	1.58
20-29세	1,534	2,611	40.9	66.1	1.62
30-39세	2,803	5,675	64.5	125.7	1.95
40-49세	5,258	14,576	128.7	343.8	2.67
50-59세	6,765	19,216	266.1	757.3	2.85
60-69세	14,467	31,567	730.3	1,863.6	2.55
70-79세	30,102	33,709	2,554.9	4,737.0	1.85
80세 이상	47,296	25,411	10,156.6	13,206.9	1.30

주 1. 사망률 = 사망자 / 연앙인구 × 100,000.
 2. 남녀 사망률 비 = 남성 사망률 / 여성 사망률.
 자료 : 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 6
남녀 사망자의 혼인상태별 분포

단위 : %

		1990	1995	2000	2005
여성	미 혼	10,3	7,6	6,2	5,6
	유배우	27,3	25,6	24,8	24,4
	이 혼	1,5	1,8	2,6	3,2
	사 별	60,8	65,0	66,4	66,8
	계	100,0	100,0	100,0	100,0
남성	미 혼	14,5	13,3	11,0	9,8
	유배우	66,1	69,0	70,2	69,4
	이 혼	1,8	2,7	4,2	6,1
	사 별	17,7	15,0	14,6	14,7
	계	100,0	100,0	100,0	100,0

자료 : 통계청, KOSIS DB.

남녀 사망자와 사망원인 7
2005년 암 종류별 남녀 사망률

단위 : 인구 10만 명 당 사망자 수(%)

	여성				남성			
	1995	2005	증감	증감률	1995	2005	증감	증감률
암(악성신생물)	79.9	99.3	19.4	24.3	141.3	169.5	28.2	20.0
입술, 구강 및 인두암	0.5	0.8	0.3	60.0	1.7	2.7	1.0	58.8
식도암	0.8	0.5	-0.3	-37.5	5.6	5.4	-0.2	-3.6
위 암	19.8	15.7	-4.1	-20.7	33.2	29.4	-3.8	-11.4
대장암	5.6	11.4	5.8	103.6	6.1	13.5	7.4	121.3
간 암	10.4	11.2	0.8	7.7	33.6	33.8	0.2	0.6
췌장암	3.7	6.2	2.5	67.6	4.9	7.7	2.8	57.1
후두암	0.6	0.3	-0.3	-50.0	3.3	2.3	-1.0	-30.3
폐 암	9.6	15.0	5.4	56.3	28.1	41.6	13.5	48.0
유방암	4.0	6.5	2.5	62.5	0.1	0.1	0.0	0.0
자궁암	6.2	5.6	-0.6	-9.7	0	0	0	0
전립샘암	0	0	0	0	1.2	3.7	2.5	208.3
방광암	0.5	1.0	0.5	100.0	1.8	2.8	1.0	55.6
뇌 암	1.9	2.2	0.3	15.8	2.2	2.6	0.4	18.2
백혈병	2.7	2.7	0.0	0.0	3.1	3.3	0.2	6.5

주 1. 증감 = 2005 - 1995.

2. 증감률 = (2005 - 1980) / 1980 × 100.

자료 : 통계청, KOSIS DB.