

젠더리뷰

Gender Review

2021
겨울

기획특집: 성평등 정책의 새로운 라운드를 준비하며

- 주요 국정과제의 성인지적 분석 및 개선 방안 -치매국가책임제를 중심으로 | 정가원
- 여성고용정책과 디지털 전환기 여성일자리의 전망 | 신선미
- 일과 돌봄을 공평하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향 | 최유진

이슈브리프

- 제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법개정 방향 : 가족다양성 의제를 중심으로 | 송효진
- 코로나19로 인한 여성의 일·생활의 불균형과 직장 내 불이익 실태 | 장진희
- 젊은 암 생존자의 노동이행과 소득변화: 성별 비교를 중심으로 | 최윤주

치매국가
중소제조업
일하는
책임제
성인지적 분석
돌봄 격차
디지털
성평등 정책의
전환기
클라우드워크
일과 돌봄
새로운 라운드
공평하게
나눔
치매노인의
삶과 돌봄
치매돌봄서비스
보건의료
서비스업
여성일자리
공동체의
안녕
개인의 자율성



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

CONTENTS

2021 겨울호 Vol. 63

002 편집자의 글

기획특집: 성평등 정책의 새로운 라운드를 준비하며

004 주요 국정과제의 성인지적 분석 및 개선 방안 -치매국가책임제를 중심으로
| 정가원

010 디지털 전환기의 여성 일자리 정책과제 | 신선미

019 일과 돌봄을 공평하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향 | 최유진

이슈브리프

028 제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법개정 방향: 가족다양성 의제를
중심으로 | 송효진

041 코로나19로 인한 여성의 일·생활의 불균형과 직장 내 불이익 실태
| 장진희

051 젊은 암 생존자의 노동이행과 소득변화: 성별 비교를 중심으로 | 최윤주

국제리뷰

060 네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량강화:
2021년 KOICA 온라인 연수사업의 시사점 | 윤지소

068 '메르켈시대(The Merkel years)'와의 고별, 통합의 리더십이 남긴 숙제들
| 김은희

만나고 싶었습니다

082 정부의 젠더거버넌스와 성평등 정책 활성화 방안
| 윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관

국내·외 여성통신

092 해외

113 국내

원고투고 및 자료구독 안내

124 『젠더리뷰』 원고투고 안내

125 『여성연구』 논문투고 안내

126 한국여성정책연구원 '자료구독회원제' 가입 안내

127 연구보고서 판매 안내

이번 젠더리뷰 겨울호 기획특집의 주제는 ‘성평등 정책의 새로운 라운드를 준비하며’입니다. ‘주요 국정과제의 성인지적 분석 및 개선 방안-치매국가책임제를 중심으로’, ‘디지털 전환기의 여성 일자리 정책과제’, ‘일과 돌봄을 공평하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향’ 등 전환기를 맞는 우리가 관심을 기울여야 하는 주요 성평등 정책을 다루었습니다.

그리고 이슈브리프에서는 ‘제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법개정 방향: 가족다양성 의제를 중심으로’, ‘코로나19로 인한 여성의 일·생활 불균형과 직장 내 불이익 실태’, ‘젊은 암 생존자의 노동 이행과 소득변화: 성별 비교를 중심으로’ 등 성평등 정책의 새로운 쟁점들을 다루었습니다.

국제리뷰에서는 ‘네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량 강화: 2021년 KOICA 온라인 연수사업의 시사점’, ‘메르켈시대(The Merkel years)와의 고별, 통합의 리더십이 남긴 숙제들’ 등을 살펴보았습니다.

‘만나고 싶었습니다’에서는 고용노동부 윤정화 양성평등정책담당관과의 대화를 통해 정부의 젠더 거버넌스에 대해 논의할 수 있었습니다. 국회, 여성가족부, 고용노동부 등의 다양한 경험으로 체득한 젠더 거버넌스에 대한 고견을 접할 수 있는 기회가 될 것입니다.

국내·외 여성통신에서는 유럽연합, 영국, 독일, 캐나다, 아일랜드, 스페인 등에서 이루어진 논의와 추진 중인 해외의 여성가족정책들을 살펴볼 수 있습니다. 그리고 국내 정책 동향에서는 여성가족부, 보건복지부, 인사혁신처, 경찰청 등에서 추진하는 여성가족 정책 정보를 담았습니다.

이번 겨울호에서는 코로나19 장기화 등 새로운 전환기를 맞이하는 시점에서 성평등 정책이 나아갈 방향을 모색했다는 것에 큰 의미가 있습니다. 이번 호에서 제기한 여러 쟁점들이 더욱 심도 있는 고민과 논의를 통해 새로운 전환 이후 성평등 정책의 내용으로 채워질 수 있길 소망합니다.

기획특집

성평등 정책의 새로운 라운드를 준비하며

- **주요 국정과제의 성인지적 분석 및 개선 방안**
– **치매국가책임제를 중심으로**
정가원 | 한국여성정책연구원 연구위원
- **디지털 전환기의 여성 일자리 정책과제**
신선미 | 한국여성정책연구원 선임연구위원/
여성미래연구본부장
- **일과 돌봄을 공정하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향**
최유진 | 한국여성정책연구원 연구위원/
성별영향평가센터장

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

주요 국정과제의 성인지적 분석 및 개선 방안 - 치매국가책임제를 중심으로*

정가원 한국여성정책연구원 연구위원

1. 서론

치매 유병률의 증가는 치매노인과 치매노인을 돌보는 가족의 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 가족의 돌봄부담 및 공적영역의 치매돌봄서비스 제공과 관련된 사회경제적 비용을 증가시키게 된다. 이에 따라 문재인 정부는 「치매국가책임제」를 43번 국정과제인 「고령사회 대비 건강하고 품위 있는 노후생활 보장」의 일부로 제시하고, 치매에 대한 국가책임 강화를 해당 과제의 목표로 설정하였다. 다만 치매에 대한 사회적 책임을 강화하기 위한 치매국가책임제는 현재까지 인프라 구축에 집중해 온 경향이 있으며, 정책운영과 자원배분에 있어 성인지적 관점을 충분히 적용하지는 못하였다는 한계가 있다. 본 연구¹⁾에서는 치매국가책임제를 통해 제공되고 있는 치매돌봄서비스가 치매노인의 성별 특성과

가족돌봄자의 여건을 적절하게 고려 및 반영하고 있는지를 성인지적 관점에서 진단하고, 공적 치매돌봄 서비스 제공기관의 운영방식과 종사자 근로환경이 「좋은 치매돌봄서비스」를 제공하기에 적합한지를 분석하였으며, 국가치매정책의 개선방안 및 치매노인의 삶과 돌봄의 질을 제고할 수 있는 정책과제를 제안하고자 하였다.

2. 치매국가책임제 및 관련사업의 운영과정에서 치매노인의 성별 특성 고려

치매안심센터 종사자를 대상으로 실시한 서면조사 결과에 따르면 치매노인의 성별에 따른 서비스 수요에 차이가 있다는 의견과 차이가 없다는 의견이

* 본 원고는 「주요 국정과제의 성인지적 분석과 개선방안: 치매국가책임제를 중심으로」(정가원·송효진·최인희·홍승아·박미진·오세현·최진희·김수진·윤선경, 2021) 연구보고서 일부를 발췌 및 재구성한 것임

대등하게 나타났는데, 서비스 수요에 차이가 없다고 답한 경우 다양한 개인적 특성(성격, 성향, 기질, 가정 환경 등)에 따라 치매의 증상이나 문제행동이 다르게 나타날 뿐 성별에 따른 차이점은 없다는 의견이었다. 반면 치매안심센터 종사자 중에서 치매노인의 성별에 따라 서비스 수요에 차이점이 있다고 응답한 경우 남성 치매노인이 서비스나 프로그램을 받아들이는 수용도가 여성 치매노인에 비해 낮고, 폭력성과 성적 욕구의 측면에서 남성 치매노인이 여성 치매노인보다 두드러지는 경향성을 보여 상대적으로 돌보기가 더 어렵다는 점을 언급하였다.

공적 돌봄서비스 종사자인 요양보호사를 대상으로 실시한 설문조사 분석결과에 따르면 치매노인을 돌보는 과정에서 고려하는 치매노인 특성의 비중이 성별 특성 21.4%, 치매로 인한 특성(정신행동증상, 중증도 등) 34.2%, 가지고 있는 질병·질환(노화, 노인성 질환 등)으로 인한 특성 23.0%, 개인적 특성(노인의 성격, 과거 살아온 인생, 가족관계 등) 21.4%인 것으로 나타났다. 치매노인을 돌보는 요양보호사는 남성 치매노인을 돌보는 것을 여성 치매노인을 돌보는 것보다 더 어렵다고 인식하고 있으며, 치매노인의 성별에 따라 돌봄 수요가 다르다고 인식하는 비율(59.0%)이 과반을 상회하였다. 다만 요양보호사가 실제로 돌봄을 제공하는 과정에서 치매노인의 성별을 구분하여 차별화된 돌봄을 제공하는 비율(36.4%)은 치매노인의 성별에 따라 돌봄 수요가 다르다고 인식하는 비율보다 20%p 넘게 낮은 것으로 나타났고, 선택이 가능하다면 여성 치매노인을 선호하는 비율(67.4%)도 높게 나타났다.

돌보는 사람과 돌봄 받는 사람의 안전과 인권을 보호하는 측면에서 남성 치매노인을 돌보기 위한 남성 요양보호사 양성과 더불어 치매노인을 돌보는 요

양보호사 인력배치 기준도 달라져야 함을 알 수 있다. 또한 요양보호사들은 치매노인의 성별에 따라 낙인화하거나 개별적 특성을 성별 특성으로 일반화하지 않도록 항상 주의할 필요가 있다. 돌봄과정에서 돌봄자의 성별과 치매노인의 성별의 조합에 따라 돌봄자와 치매노인이 각각 경험할 수 있는 불편함과 어려움이 무엇인지를 명확하게 진단하고 이를 해소하는 것이 관건이라고 할 수 있다.

3. 치매국가책임제 및 관련사업의 운영과정에서 돌봄자의 관점 반영 1: 공적돌봄서비스 종사자

제4차 치매관리종합계획(2021~2025년)은 국가 치매정책의 근간이 되는 계획으로 이 계획에는 치매노인을 돌보는 공적 돌봄서비스 종사자와 관련된 내용이 충분히 포함되어 있지 않다. 치매노인에게 공적 돌봄서비스를 제공하는 종사자와 관련해서는 돌봄인력의 역량 강화를 위한 정책과제만 있을 뿐 돌봄노동자로서의 처우 및 노동환경 개선에 대한 내용은 찾기 어렵다.

공적 돌봄서비스 종사자인 요양보호사를 대상으로 실시한 설문조사 분석결과에 따르면 요양보호사들이 생각하기에 가장 필요한 정책적 지원(1순위+2순위)으로는 요양보호사 처우개선 72.4%, 요양보호사 역량강화 35.4%, 치매전문돌봄서비스 제공 28.2%, 치매노인 돌봄에는 더 숙련된 요양보호사 배치 21.4%의 순으로 나타났다. 요양보호사들은 치매노인 돌봄이 비치매노인 돌봄보다 이러한 측면에서 훨씬 어렵기 때문에 치매노인 돌봄을 잘할 수 있도록 돌봄역량 강화가 필요하며, 그에 걸맞는 처우가 뒤

따라야 한다고 생각하고 있다. 즉 치매노인에게 공적 돌봄서비스를 직접 제공하는 요양보호사들을 지원하는 내용이 국가 치매정책 및 치매관리종합계획에도 반영될 필요가 있음을 알 수 있다.

4. 치매국가책임제 및 관련사업의 운영과정에서 돌봄자의 관점 반영 II: 가족돌봄자

제4차 치매관리종합계획에는 「치매노인 가족의 돌봄 부담을 덜어 주기 위한 지원의 확대 및 다양화」를 위한 정책과제로 치매가족휴가제의 이용한도를 현행 6일에서 12일로 늘리고, 근로시간 단축제가 적용되는 사업장을 현행 300인 이상 사업장과 공공기관에서 2022년까지 30인 미만 사업장으로 확대하는 계획과 치매노인 가족 상담수가를 도입하는 계획이 포함되어 있다.

치매노인을 돌보는 가족이 경험하고 있는 스트레스와 돌봄으로 파생되는 우울증, 일상의 붕괴, 건강악화 등이 본 연구의 치매노인을 돌보는 가족을 대상으로 한 FGI 결과에서도 확인되었다. 가족돌봄자는 돌봄의 매 순간마다 도구적인 도움을 주는 것 외에 감정적으로 부딪힘을 경험하거나 무기력함을 느끼는 등 직접 돌보는 사람만이 느끼는 어려움이 있으며, 이는 시간지원 정책으로는 해결될 수 없고, 돌봄이 끝날 때까지 계속된다는 점에서 가족돌봄자를 지속적으로 지지하고 격려하며 돌봄의 노고를 인정해 주는 외부의 지원이 필요하다.

치매노인을 돌보는 가족을 대상으로 한 설문조사 분석결과에 따르면 「배우자」의 취약성이 설문조사 분석결과 확인되었는데, ‘나에게 문제가 생길 경우

나를 대신해서 어르신을 돌봐 줄 사람이 없다’에 치매노인과의 관계가 배우자인 경우 동의 정도가 79.8%로 돌봄공백 문제가 심각한 것으로 나타났다. 치매노인의 배우자가 ‘전반적인 건강 상태가 좋은 편이다’에 긍정 응답은 29.8%(평균 50.4%)로 건강도 취약했다. 배우자의 경우 치매를 판단한 경로도 본인이 눈치챈 비율(72.0%)이 평균(78.0%)보다 낮았으며, 치매가 의심될 때 취한 행동도 검사를 받기 위해 바로 병원으로 찾아갔다는 비율(36.9%)이 평균(42.6%)보다 낮았다. 이는 노노케어의 어려움과 한계를 그대로 드러내는 조사결과라고 할 수 있다. 또한 가족돌봄자가 생각하기에 가장 필요한 정책적 지원(1순위+2순위)으로는 치매전문돌봄인프라 확충 37.8%, 요양보호사 역량강화 36.4%, 치매노인 돌봄에는 더 숙련된 요양보호사 배치 32.0%, 치매전문돌봄서비스 제공 32.0%, 요양보호사 처우개선 28.4% 순으로 나타났다.

5. 치매국가책임제를 통한 치매돌봄 및 관련서비스의 양적 확대 및 질적 제고

공적 돌봄서비스 종사자인 요양보호사를 대상으로 실시한 설문조사 분석결과에 따르면 치매국가책임제의 효과로 ‘돌보는 노인 중 치매노인의 비율이 증가하였다’에 매우 동의한 비율이 53.8%(매우 동의+조금 동의 94.8%), ‘가족돌봄 부담이 감소하였다’ 28.6%(매우 동의+조금 동의 79.4%), ‘치매에 대한 일반 국민의 이해수준이 높아졌다’ 18.4%(매우 동의+조금 동의 76.4%), ‘각 치매노인의 개별적 특성을 반영한 돌봄계획 수립 후 돌봄서비스가 제공되고 있다’ 17.8%(매우 동의+조금 동의 70.6%)의

순으로 나타났다. 이에 비해 ‘치매노인을 돌보는 요양보호사의 처우개선이 이루어졌다’, ‘치매전문요양보호사의 양성이 충분히 이루어졌다’, ‘요양보호사가 치매돌봄 전문성을 더 인정받게 되었다’는 문항에 동의하는 비율은 상대적으로 낮게 나타났다.

치매노인을 돌보는 가족을 대상으로 한 설문조사 분석결과에 따르면 치매국가책임제를 통해 운영되는 다양한 사업을 이용한 경험이 ‘치매노인등록관리 시스템’ 57.8%, ‘인지지원등급’ 52.2%, ‘맞춤형 사례관리’ 48.2%, ‘치매노인의료비지원’ 47.2%, ‘치매안심형 주야간보호시설’ 28.6%, ‘치매상담콜센터’ 22.4%의 순으로 나타났다. 이에 비해 ‘치매안심병원’을 이용한 경험은 전체 응답자의 3.6%, ‘치매가족휴가제도’ 1.2%, ‘치매안심형 입소시설’ 0.8%로 이용한 경험이 매우 저조하였다. 치매관련 사업의 이용경험이 없는 이유로는 ‘어떻게 이용하는지 몰라서’의 응답률이 상위에 올라 추후 치매관련 사업의 홍보의 효과성을 높이기 위한 대안이 모색될 필요가 있음을 알 수 있다.

6. 결론

● 치매노인 가족돌봄자를 위한 지원 과제

치매노인의 가족돌봄자를 위해서는 제4차 치매관리종합계획에 포함되어 있는 「치매노인 가족 상담수거」가 도입되어야 한다. 본 연구에서 실시한 가족돌봄자 대상의 설문조사와 FGI 결과에서는 가족돌봄자의 정신건강에 오롯이 초점을 맞춘 정신의학과 전문의로부터의 상담을 원하는 것으로 나타났다.

치매노인 가족돌봄자들을 위해서도 치매노인의

재정을 적절하게 관리하기 위한 정보와 자원, 치매노인의 돌봄을 계획해 볼 수 있는 도구, 치매노인과 가족의 특성에 따라 어떤 공적 치매돌봄서비스를 이용하는 것이 가장 적합한지를 비교해 볼 수 있는 웹사이트 등을 마련할 수 있다. 미국에서도 소수인종을 대상으로 한 치매교육과 홍보에 정책적 노력을 기울이고 있는 것처럼 우리나라에서도 다양한 치매 및 공적 치매돌봄서비스 관련 정보와 가족돌봄자를 위한 지원사업 안내가 다문화가족을 위해 번역되어 배포될 필요가 있으며 다문화가족을 위한 치매상담의 필요성에 대해서도 검토해야 한다.

● 알아면서 돌보는 가족돌봄자를 위한 지원 과제

정부에서는 치매가족휴가제의 이용한도를 6일에서 12일로 연장하는 것만이 아니라 실제로 치매가족휴가제를 활성화시킬 수 있는 구조적인 원인 해결에 나설 필요가 있다. 지금처럼 민간기관에 모든 책임을 맡기기보다는 공공 요양시설을 치매가족휴가제를 위해 활용하는 등의 조치 또는 가족들이 믿고 치매노인을 맡길 수 있는 치매전문 단기보호시설을 운영하는 방안, 현재 1~2등급 치매수급자만 이용할 수 있는 종일 방문요양을 3~4등급 치매수급자도 사용할 수 있도록 확대하는 방안 등도 검토해야 한다.

독일의 돌봄파일럿은 개별 기업의 직원으로 일·돌봄의 균형에 대한 지속적인 훈련을 받은 사람이며, 이들은 지역사회 내 돌봄서비스와 돌봄으로 인한 대표적인 문제들에 대해서도 잘 알고 있어 기업 내 일·돌봄의 균형에 문제가 생긴 다른 직원들을 지지하고 그들이 일·돌봄의 균형을 잡을 수 있는 회사 문화를 조성하고 있다. 치매에 대한 전문지식을 가진 돌봄파일럿은 가족 내 치매노인을 돌보는 직원에

게 적절한 지역사회 돌봄자원을 연계하고 초기 단계에서 돌봄 문제에 대한 바람직한 해결책을 발견하기 위해 노력하고 있다. 우리나라 기업도 독일에서처럼 일·돌봄 균형을 여성과 남성 근로자 모두가 달성해야 하는 목표로 삼고, 돌봄파일럿 프로그램 등을 통해 돌봄부담을 개별 근로자에게만 남겨두는 것이 아니라 회사에서도 관심을 가지는 주제로 이슈화하고, 이를 함께 해결해 나간다는 입장을 취함으로써 일하면서 돌보는 근로자를 지지하고 지원해야 한다.

● 치매노인을 돌보는 요양보호사를 위한 지원 과제

본 연구에서 실시한 치매노인을 돌보는 요양보호사 대상 설문조사 및 FGI 분석결과에 따르면 치매노인 돌봄은 치매를 가지지 않은 노인 돌봄보다 돌봄의 강도가 더 높은 것으로 나타났다. 심리적으로 스트레스가 더 클 뿐만 아니라 돌봄 시간이 더 오래 걸리며, 노인의 협조를 받을 수 없기 때문에 신체적으로도 더 힘들다는 의견이 설문조사에 참여한 요양보호사의 50.0%를 상회하였다. 같은 시간을 돌보더라도 치매노인 돌봄이 더 힘들기 때문에 이에 대한 인정을 바라는 의견이 다수였다.

또한 요양보호사들은 치매노인의 돌봄에 충분히 준비되지 못한 상태에서 임하고 있는 것으로 나타났다. 요양보호사들은 치매노인 돌봄과정에서 경험하는 어려움을 기관의 사례회의 등을 통해 부분적으로 해소하고 있었으며, 치매노인 돌봄과 관련된 전문가 컨설팅 또는 질문을 올리면 전문가의 답변을 받을 수 있는 창구 등에 대한 수요도 높은 것으로 나타났다. 요양보호사들은 치매노인이 정신행동증상을 보

일 때 곁에서 고스란히 감내해야 한다고 생각하며, 그로 인한 긴장감과 불안이 상존하는 것으로 나타났다. 요양보호사들은 치매노인의 정신행동증상에는 원인(트리거)이 있으며 이를 파악하고 같은 원인이 반복되지 않도록 해야 한다는 원칙을 실제 돌봄에서는 잘 적용하지 못하고 있는 것으로 파악되었다. 요양보호사들이 느끼기에 치매노인과의 관계는 상호 교감, 연속성 및 지속성을 결여하고 있으며 이는 요양보호사들의 돌봄을 더 힘들게 하는 요인인 것으로 확인되었다.

따라서 치매노인을 돌보는 요양보호사들의 치매노인 돌봄에 대한 역량을 강화시키고, 그에 적합한 보상과 경력산정 기준을 새롭게 개발하고 적용할 필요가 있음을 알 수 있다. 치매노인 돌봄의 강도와 특수성(정신행동증상을 보이는 치매노인은 1:1로 돌봐야 하는 등)을 고려할 때 치매노인을 돌보는 인력을 배정하는 기준도 기존의 기준과는 달라질 필요가 있다.

● 치매전문 돌봄인프라 확충 및 시설 내 치매노인 돌봄의 질 개선

본 연구에서 실시한 가족돌봄자 대상 설문조사 결과에 따르면 치매전문 돌봄인프라를 필요한 정책적 지원 중 1순위로 꼽는 등 치매전문 돌봄인프라에 대한 높은 수요가 있는 것으로 나타났다. 하지만 FGI 결과에서는 가족돌봄자들은 돌봄서비스의 질이 높고 치매노인을 안전하게 돌보아 주는 시설이라는 믿음과 확신이 생긴다면 노인요양시설을 이용하겠으나, 현재 시설돌봄의 수준을 고려했을 때 돌보던 치매노인의 시설입소에 대해서는 양가감정을 가

진 것으로 확인되었다. 즉 정부에서 가족돌봄자들이 희망하는 치매전문 돌봄인프라 확충 시 양적 확대뿐만 아니라 질적 개선을 동시에 염두에 둘 필요가 있음을 알 수 있다. 예를 들어 사례회의를 통해 치매노인의 정신행동증상을 이해하고 관리할 수 있는 팀 기반의 접근방식을 취하고, 사례회의 때 외부 전문가 컨설팅을 지원한다거나 노인요양시설 내 항정신병약 처방에 대한 모니터링, 정신행동증상에 대한 비약물적 치료 프로그램 질 개선 등을 도모할 필요가 있다.

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

디지털 전환기의 여성 일자리 정책과제*

신선미 한국여성정책연구원 선임연구위원/여성미래연구본부장

1. 서론

사물인터넷, 빅데이터, 인공지능, 블록체인, 크라우드, 증강현실/가상현실, 3D 프린팅 등의 디지털 기술이 다양한 산업분야의 기술과 융합되면서 전 산업에 걸쳐 혁신을 일으키고 있다. 디지털 융합에 의한 혁신은 해당 산업이나 사업체에만 변화를 가져오는 것이 아니라 전후방의 관련 산업과 협력 사업체들에 광범위한 파급효과를 미치고, 사람들의 일상생활과 사회적 규범에도 변화를 가져온다. 세계 각국의 정부는 저출산·고령화, 기후변화, 경제위기, 최근 들어서는 코로나19 등으로 인한 난제를 극복하는 데 디지털 기술을 활용하고자 한다.

그러나 다른 한편으로는 기술이 노동을 대체함에 따라 나타나게 될 부정적 효과에 대한 우려가 크다. 특히 기술이 노동을 대체할 가능성이 높은 일자리에

서 일하는 사람들과 기술 변화에 취약한 사람들에 대한 우려가 크다. 선행연구들은 과학기술을 전공한 여성이 적어 여성들이 디지털 전환에 의해 새로 생겨나는 일자리 기회를 획득하는 데 어려움이 있을 것으로 예상하며(WEF, 2016; Florito, Aneja & Sannfeliu, 2018), 일자리 양극화가 여성에게 더 심화될 것으로 보기도 한다(Jerbashian, 2018; 이호영·김희연, 2018:23~24, 재인용).

신선미 외(2021)는 1) 중소제조업, 2) 보건 의료 서비스업에서 특히 간호서비스, 3) 인공지능산업, 4) 크라우드워크 플랫폼을 중심으로, 인사담당자 혹은 근로자 대상으로 소규모 질문지 조사를 실시하여 디지털 전환이 여성 일자리에 미치는 영향을 파악하고, 여성의 경력개발과 사회적 보호체계에 관한 정책방안을 제안하였다. 중소제조업은 남성 집중 일자리, 간호서비스는 여성 집중 일자리라는 특징을 가

* 이 글은 한국여성정책연구원의 연구보고서인 신선미 외(2021)의 「디지털 전환기의 여성일자리 연구(II): 경력개발과 사회적 보호 체계」에서 요약 발췌한 것이다.

지고 있다. 그리고 인공지능산업과 클라우드워크 플랫폼은 디지털 전환의 흐름을 선도하는 새로운 일 자리를 창출하는 분야이다. 다른 한편으로 디지털 전환이 여성 구직자의 취업준비와 구직활동에 미치는 영향에 관해서도 소규모 질문지 조사를 실시하였다. 이상의 다섯 개 연구분야별 주요 조사결과와 정책제안을 살펴보면 다음과 같다.

II. 연구분야별 조사결과와 정책제안

1. 중소제조업의 여성 일자리 변화와 정책과제

중소제조업 분야에서는 400개 중소기업을 대상으로 ‘중소제조업체의 디지털 전환에 따른 여성인력 활용에 관한 실태조사’를 실시했다. 조사대상 기업은 상용직 근로자 수 50인 이상 300인 미만(여러

사업장이 있는 경우 합산)이면서 여성 근로자 비율이 20% 이상인 중소기업 400개이다. 또한 중소벤처기업부·스마트제조혁신추진단(2021)의 ‘2020년 중소기업 정보화 수준조사’에서 조사하는 정보시스템¹⁾ 중 한 가지 이상을 구축 완료한 사업체를 조사하였다.

조사에 참여한 사업체들은 정보시스템 운영이나 생산직 일자리를 중심으로 여성인력 활용을 확대하고 있다. 앞으로 디지털 기술을 보유한 여성 공학인력의 공급, 정보시스템 운영을 담당할 수 있는 여성 전문인력의 공급, 생산직 여성 근로자의 디지털 숙련 제고 지원 등이 필요할 것으로 예상된다. 여성 근로자 비율이 높은 사업체의 디지털 전환이 여성 근로자 비율이 낮은 기업에 비해 늦어지고 있는데, 이것은 여성 근로자 비율이 높은 사업체에서 일하는 여성 근로자의 고용가능성 유지와 직업경력 개발에 장애요인으로 작용할 가능성이 있다. 따라서 여성

〈표 1〉 중소제조업 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 여성 근로자 비율이 높은 기업과 소속 근로자의 디지털 전환 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부의 재직자 직업훈련(사업주훈련, 국민내일배움카드)을 통한 디지털 역량 제고 및 사각지대 해소 - 중소기업훈련지원센터의 기업맞춤형 현장훈련에 여성 근로자 비율이 높은 중소제조업체의 참여 활성화 - 재직자 ICT 신기술 교육프로그램에 여성 임·직원 교육수요 반영(빅데이터, 클라우드, 인공지능, SW 융합 기술 수요가 높음)
2) 중소제조업 정보화에 여성 전문인력 공급	<ul style="list-style-type: none"> - 중소제조업의 정보화시스템 담당인력 혹은 중소제조업을 지원하는 외부 사업체의 SW 개발 인력 혹은 기술영업 인력에 여성 전문인력 공급 - 6개월 이상 집중 직업훈련을 통해 비전공자를 신규인력으로 양성 가능
3) 여성 공학인재 및 SW융합인재 육성 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 대학교육을 통한 여성 공학인재 육성 확대(공과대학의 여학생 비율 제고) - 과학기술정보통신부의 SW중심대학사업의 성별영향평가 - 과학기술정보통신부의 여성과학기술인 육성·지원정책에서 여성공학인재 육성 사업 확충

1) 1) 공급망관리시스템(SCM) 2) 생산/공정관리시스템(MES) 3) 생산정보화시스템(POP) 4) 전자입찰시스템 5) 고객관계관리시스템(CRM) 6) 전사적자원관리(ERP) 7) 그룹웨어(GW) 8) 홈페이지를 말한다.

다수 업종이면서 디지털 전환의 필요성이 큰 업종을 발굴하여 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 마지막으로 중소기업의 디지털 전환을 준비하기 위해 사업체와 여성 근로자 모두에게 기업맞춤형 교육훈련이 가장 필요한 것으로 조사되었다.

중소제조업 분야에서 제안된 정책과제는 여성 근로자의 경력발전에 초점을 맞추고 있다. 고용노동부의 재직자 직업훈련제도를 활용한 여성 근로자 디지털 역량 제고와 ICT 신기술 교육훈련, 중소기업의 정보화 사업에 여성 전문인력의 활용 확대, 그리고 대학에서 공학 및 SW 융합기술 분야의 여성인재 육성 확대를 제안하였다.

2. 간호정보시스템 활용에 따른 간호사 일자리 변화와 정책과제

보건의료서비스에서 간호서비스는 대표적인 여성 집중 일자리이다. 이와 같은 여성 집중 일자리에 디지털 전환이 미치는 영향을 살펴보기 위해 서울·경기지역 상급종합병원 간호사 302명을 대상으로 질문지 조사를 실시했다. 302명 가운데 일반 간호사가 280명(92.7%)이고 관리자급 간호사는 22명(7.3%)이다. 이들 중 95% 이상이 4년제 대학 졸업자이고 경력 연수는 평균 12.8년이다.

간호정보시스템의 발전은 간호사의 직무에 많은 변화를 가져왔으나, 현직 간호사의 상당수는 대학에서 간호정보학을 공부하지 않았으므로 일자리 경험을 통해 새로운 직무수행 역량을 습득하고 있다. 그러나 간호사들이 간호정보시스템에 축적되는 자료를 보다 적극적으로 활용하고, 새로운 경력경로를 개척해 나가려면 간호정보학과 통계교육 등에 관한 교육훈련이 필요하다. 간호사들은 병원의 정보화사

업이나 관련 조직에 참여하는 경우가 매우 적다. 간호사가 병원 내 모든 의료진들 간의 코디네이터 역할을 담당하고 있으므로 병원 정보화사업에 간호사의 참여를 확대할 필요가 있다. 특히 간호정보시스템에서 사용하는 용어의 표준화를 위해서 간호학 분야 전문가들을 활용할 필요가 있다. 조사에 참여한 간호사의 절반은 의료정보화 업무에 참여함으로써 경력확장의 기회를 갖는 데 관심을 표명했으나, 실제로 그런 기회를 가지기 어려운 것으로 인식하고 있다. 그러나 향후 고령화가 더욱 심화될 것이며 이에 따라 지역사회 중심의 헬스케어산업이 발전할 것으로 예상됨에 따라, 간호사 직업경력을 가지고 유관산업에 진출할 수 있는 가능성이 있다. 이를 위해서는 간호사의 디지털 기술 활용 역량 제고가 필요하다.

정책제안은 주로 경력개발에 관한 것으로, 간호사의 정보화사업 참여, 정보화 업무 관련 경력개발, 대학에서 간호정보학 교육 등이다. 적정 간호사 수 산정에 간호정보시스템의 기록 활용, 의료정보의 활용에 관련된 규제 정비에 관한 정책제안은 간호인력을 위한 사회적 보호 정책이라고 볼 수 있다.

3. 경력단절 위기의 여성 SW 개발자의 근로실태와 정책과제

인공지능산업의 발전에 따른 여성 일자리 변화를 살펴보고 정책과제를 발굴하기 위해 경력단절 위기에 있는 여성 SW 개발자(혹은 경력단절여성 포함) 337명을 조사하였다. 인공지능산업이 최근에 급격히 발전하고 있는 분야이므로 여성 일자리에 미치는 영향을 다양한 방식으로 연구할 수 있으나, 이 연구는 정책지원의 필요성이 가장 큰 집단을 대상으로

〈표 2〉 간호서비스 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 간호정보 표준화 추진	- 간호 용어의 한국형 표준화 작업을 통해 전자기록의 정확성과 활용도 제고
2) PHR(Personal Health Record) 활성화를 위한 간호사 역량 개발	- 환자가 입원 중이거나 혹은 퇴원한 후 자신의 의료정보에 쉽게 접근하여 자신의 상태를 추적 관찰할 수 있도록 PHR 시스템에 대한 교육을 간호사가 직접 제공하는 역할이 필요 - 환자나 보호자들이 PHR 시스템에 질의한 내용을 분석하여 환자 교육 내용을 개발하는 작업을 해야 하므로, 정보분석 능력을 갖춘 간호사로서의 역량 개발 전략 시급
3) 간호사의 정보화 경력개발	- 보건 의료 정보화에 간호전문가 참여, 전자간호시스템 개발 시 임상부서의 간호사 1~2명 차출하여 3~6개월 간 파트타임으로 정보화 전담조직에 참여 - 병원 내 정보전문가로 성장 혹은 임상 경험을 갖춘 후 건강분야 IT기업 진출 등
4) 간호정보화 교육 강화	- 대학에서부터 간호사 보수교육까지 폭넓게 적용, 간호대학에 간호정보학 전공 필수화 검토 - 간호사 보수교육 내용(통계 교육과 디지털 능력 제고 교육)을 수강자의 역량에 따라 운영할 필요가 있음. - 경직적인 보수교육 운영방식 개선(평점을 받는 방식이 아니라 시간을 채우는 방식)
5) 적정 간호사 수 산정에 간호정보 시스템의 기록 활용	- 간호사의 과중한 업무량 개선에 간호활동에 소비된 시간과 난이도 활용 - 간호업무가 환자의 성과에 기여한 바를 분석하여 개별 간호행위를 의료수가에 반영 - 의료정보의 디지털화로 얻는 수익을 관련 주체 간에 공평하게 배분
6) 의료정보 관련 규제 정비	- 정보보안, 개인정보보호법, 의료정보의 효율적 이용 등이 서로 상충 - 보건 의료데이터 활용의 적정선을 준수하는 동시에 연구나 행정에 대한 의료인의 데이터 활용 방안 마련

연구 초점을 맞추기 위해 경력단절 위기에 있거나 이미 경력단절 상태에 있는 여성 SW 개발자가 인공지능산업으로 진출하는 데 필요한 정책과제를 발굴하였다.

여성 SW 개발자의 상당수는 장시간 근로나 과도한 업무량으로 일-생활 균형을 맞추기 어렵고, 경력단절로 인해 오랜 기간 일하는 롤모델로 삼을 만한 선배가 많지 않으며, 인사관리에서 어느 정도의 성차별을 받고 있다고 인식하고 있다. 그들은 인사관리에서 성차별을 없애기 위한 노력, 장시간 근로 및 업무량 수준을 감소시키기 위한 노력 등이 필요하다는 점을 강조했다. 특히 상용직 근로자가 아닌 임시·일용직, 프리랜서 근로자의 경우 계약 종료의 불안감을 없애기 위한 노력이 필요하며, 활용가능한

일-생활 균형과 관련한 주요 제도에서 실제적인 차별을 받고 있을 가능성도 확인할 수 있었다. 다수의 응답자들은 소프트웨어 프로그래밍 분야는 새로운 기술의 지속적인 습득이 경쟁력이라고 보며, 향후 인공지능 프로그래밍이 프로그래밍 분야에서 주요한 영역으로 부각될 것이라고 생각한다. 그러나 인공지능과 관련한 교육에 대한 접근성이 부족하다는 것을 확인할 수 있었다.

경력단절 위기에 놓인 여성 SW 개발자는 경력개발을 위한 정책만이 아니라 일자리 상실의 위험으로부터 사회적 보호도 필요하다. 특히 장시간 노동, 인사관리에서의 성차별, 임시·일용직 및 프리랜서 근로자의 고용유지, 일-생활 균형 등에 관한 사회적 보호의 필요성이 크다. 경력개발에 관해서는 인공지

〈표 3〉 인공지능산업(여성 SW개발자) 분야의 정책제안

정책과제	내 용
1) 여성 SW개발자 경력개발 통합사례관리	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 위기 혹은 경력단절 여성 SW 개발자 대상 - 일생활균형, 다양한 교육훈련제도, 모성보호제도 등 사회정책이 구비되어 있으나, SW 산업과 SW 여성인력에게 적합한 방식의 추진방법 개선 필요 - 한시적으로 위기 여성을 위한 통합사례관리 전달체계 운영을 통해 산업별 정책 심화 - 여성가족부, 고용노동부, 과학기술정보통신부, 산업통상자원부 등 관계부처 합동 참여
2) 인공지능 교육컨텐츠 확충	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 SW 개발자들의 수요에 적합한 교육컨텐츠 개발, 초보자 및 저숙련자 교육과 차별화하여 숙련자 대상으로 교육내용 강화 - 온라인 교육 및 오프라인 지도 혹은 실무경험 병행 교육
3) 여성이 주체가 되는 인공지능 영역 확장	<ul style="list-style-type: none"> - 여성이 핵심 소비자인 분야로 인공지능 기술 적용 확장, 이런 분야에서 여성 SW 개발자가 소비자 수요에 대한 이해도가 높아 장점으로 활용 가능 - 중장기적으로 여성이 주체가 되는 영역에 디지털 기술 융합 노력 확대
4) 일생활균형제도 확장	<ul style="list-style-type: none"> - 프리랜서, 임시-일용직에 적합한 일-생활균형제도 필요 - 사업체 컨설팅, 근로감독 등을 통해 제도적 사각지대 해소 - 야근, 과도한 업무시간 해소 노력 필요. 52시간제 등 제도적 변화가 있어도 실제로 적용되지 않는 경우가 많으므로, 경제사회노동위원회 등과 같이 노사정협의체를 통해 정책 정교화 필요

능 관련 기술 습득의 요구가 강하고, 교육훈련만이 아니라 교육훈련기관과 인력수요처 기업 간의 매칭 플랫폼이 필요하다. 이상의 연구결과를 바탕으로 1) 여성 SW 개발자 경력개발 통합사례관리 2) 인공지능 교육컨텐츠 확충 3) 여성이 주체가 되는 인공지능 영역 확장, 4) 일-생활 균형제도 확장에 관한 정책을 제안했다.

4. 클라우드워커의 근로실태와 정책과제

클라우드워크 플랫폼은 디지털 전환에 의한 일자리 창출이 매우 활발한 분야이다. 이 분야에서 여성 노동자의 경력개발과 사회적 보호 문제를 파악하고 정책수요를 진단하기 위해 소규모(11명) 면접조사와 클라우드워커 361명 대상의 질문지 조사를 실시했다. 질문지 조사에 참여한 노동자는 남성 34.1%, 여성 65.9%이고, 연령대는 20대 22.7%, 30대

38.5%, 40대 26.3%, 50대 이상 12.5%, 교육수준은 고졸 이하 48.2%, 2~3년제 전문대졸 49.9%, 4년제 대졸 이상 1.9%이다.

클라우드워커는 일의 성격에 따라 프리랜서 성격의 노동자와 마이크로 태스크 노무제공자 성격의 노동자로 구분해 볼 수 있다. 전자는 클라이언트와의 직접 접촉이 허용되고 시장에서 기업가적 위험과 이윤 기회를 모두 갖는 등 자영자에 근접한 노무관계를 형성하는 반면, 마이크로 태스크 노무제공자 성격의 노동자들은 고객이나 플랫폼이 이미 정해 놓은 과업 수행 대가를 수용할 수밖에 없고 향후 노무 제공 가능성에서도 플랫폼 사업체의 성과평가에 따른 처분에 의존하고 있다. 그럼에도 불구하고 본인들이 플랫폼에 고용된 근로자라는 생각을 쉽게 받아들이지는 않았다.

프리랜서 그룹에서는 플랫폼에 참여하는 것 자체를 경력개발이나 경력 축적의 기회로 여기는 경우가

〈표 4〉 크라우드워크 플랫폼 분야의 정책과제

정책과제	내 용
1) 플랫폼-크라우드워커 간 사적 자치 지원	- 플랫폼 기업이 기본적으로 준수해야 하는 자율규범(Code of Conduct)을 수립하고 구속력을 갖도록 지원 - 서비스약관에 대한 정부의 모니터링과 승인제도 필요 - 협동조합 등 다양한 방식의 플랫폼 종사자 공제조직 혹은 자율조직 결성 지원
2) 플랫폼 종사자 경력개발을 위한 정책적 지원	- 국민취업지원제도의 구직촉진수당 및 취업지원서비스 수급 기준을 크라우드워커 등 플랫폼 종사자도 포함할 수 있게 재조정 필요 - 국민내일배움카드제 운영 훈련기관에서 취업자 정의 기준을 크라우드워커의 특성을 반영하여 완화함으로써 훈련기관의 크라우드워커 훈련유인을 강화하고 훈련지원금 지급 규정을 수정하여 플랫폼 종사자 특화훈련 등 참여자에게도 혜택 제공
3) 고용보험 적용확대	- 고용보험 및 관계 법령 개정을 통한 고용보험 적용 확대 - 크라우드워커 중 우선적으로 고용보험 적용할 대상 선정위한 기초자료 수집
4) 모성보호 및 차별금지, 성희롱 등 괴롭힘 금지 위한 입법조치	- 플랫폼종사자 보호법안 검토를 통한 실효적 차별금지, 부당처우 금지 조항 신설 - 고용보험 미가입자 대상 출산전후 휴가급여를 현행 일부 특고 직종에서 크라우드워커 종사자들에게까지 확대

많았으나, 플랫폼이나 공공서비스가 자신들의 숙련 향상을 위해 뭔가를 기여해 주기를 바라지는 않았다. 반면 마이크로 태스킹 그룹에서는 크라우드워크를 자신의 숙련 수준과 무관하게 진입장벽이 낮은 쉬운 돈벌이로 생각하고 시작하는 경향이 강했으나, 일부에서는 아무 숙련 없이 진입한 워커들이라 할지라도 체계적인 직업교육훈련을 통해 숙련의 수준을 높여나가서 일정한 경력 사다리를 탈 수 있도록 지원해주는 구조가 있었으면 좋겠다는 의견을 피력했다.

사회보험 필요성에 대해서는 두 그룹의 견해가 더욱 더 갈랐다. 프리랜서 성격의 노동자들은 현재 고용보험 혜택을 받지 못하고 있는 와중에 고용노동부의 자영업자 고용보험 가입지원 제도에 관심을 보이거나 공정하고 효율적인 고용보험제도 개편이 이루어져서 자신들도 보험혜택을 받을 수 있기를 기대했다. 마이크로 태스킹 노무제공자에 속하는 노동자들은 대부분 주업을 통해 사회보험에 가입되어 있기

때문에 크라우드워커 자격으로 고용보험에 가입하는 데 관심도 없고 그럴 필요성이나 당위성도 느끼지 못하고 있었다.

프리랜서 집단이든 마이크로 태스킹 집단이든 공통적으로 플랫폼 노무관계의 공정성이 훼손되거나 권리가 침해되는 경우를 경험했다고 토로했으며, 부당한 계정 폐쇄, 부정확하고 근거가 불명확한 평정 시스템, 지나치게 낮은 보수와 지나치게 높은 중개 수수료 수준에 대한 불만도 제기하였다.

크라우드워크 플랫폼 분야의 정책제안은 주로 노동자의 사회적 보호 강화에 초점을 맞추고 있다.

1) 플랫폼과 크라우드워커 간의 사적 자치 지원 2) 고용보험 적용 확대 3) 모성보호 및 차별금지, 성희롱 등 괴롭힘 금지를 위한 입법조치 등을 예로 들 수 있다. 경력개발에 관한 정책제안으로는 국민취업지원제도, 국민내일배움카드를 활용한 지원방안을 들었다.

5. 여성 구직자의 디지털 전환 대응 실태와 정책 과제

여성 구직자 대상의 질문지 조사는 연구여건과 연구결과의 활용 가능성을 고려하여, 여성에게 특화된 고용서비스를 제공하고 있는 여성새로일하기센터를 이용하는 여성 구직자를 조사하였다. 조사에 참여한 여성 구직자는 서울, 경기, 광역도시에 설치된 22개 여성새로일하기센터를 이용한 20~50대 여성들이며, 조사시점 기준으로 구직자가 61.5%, 취업자가 38.5%이고, 연령대는 20대 26.9%, 30대 24.6%, 40대 36.4%, 50대 12.2%이다. 이들의 교육수준은 고졸 이하 11.6%, 전문대졸 27.0%, 4년제 대졸 이상 61.3%이다. 조사대상자의 인적 특성을 볼 때 일반적인 여성새로일하기센터 이용자에 비해 20~30대 비중과 4년제 대졸 이상 고학력자의 비중이 상당히 높은 편이다.

조사에 참여한 여성 구직자의 14.3%는 지난 5년

간 컴퓨터 활용 능력이 부족하여 취업에 실패한 경험이 있었다. 직업경험이 있는 응답자들의 74.3%는 업무수행을 위해 컴퓨터 혹은 전산 단말기를 사용하는 일자리에서 일했으며, 20.5%는 자신의 기술 수준과 일자리에서 요구되는 기술 수준 사이에 불일치를 경험했다. 불일치 경험은 거의 대졸(전문대졸 포함) 이상에 나타났으며, 주로 높은 숙련 수준을 요구하는 직업에서 불일치 경험자가 많았다.

구직 여성의 정보화 교육 수요를 진단한 결과, 미디어 창작이나 앱 개발 등에 관련된 교육(55.4%), 빅데이터 분석, 사물인터넷 등 새로운 기술 관련 교육(48.0%)에 대한 수요가 높게 나타났다. 또한 오피스 사무원을 위한 컴퓨터 교육을 희망하는 여성도 37.0%였다. 응답자의 98.1%는 취업이나 일자리 유지를 위해 기술 수준을 높일 필요가 있다면 노력할 의사가 있다고 답했고, 87.9%는 디지털 기술의 발전으로 고용이 증가하거나 신규 일자리가 창출되는 분야에 관심을 표명했다.

〈표 5〉 여성 구직자를 위한 정책제안

정책과제	내 용
1) 새로운 교육훈련 개발 및 지원	- 디지털 기술 발전으로 나타나는 새로운 직업과 일자리에 대한 정보 제공 및 지식 함양 프로그램 발굴 및 제공
2) 미래 여성 유망 일자리 발굴	- 디지털 기술 발전으로 인한 미래 여성 유망 직종 발굴 - 발굴된 직종 분야 취업에 필요한 정화 교육 제공
3) 업무수행에 필요한 수준별 컴퓨터 프로그램 교육 지원	- 문서작성, 오피스 업무 수행에 필요한 기본 컴퓨터 활용 교육 유지 - 직무역량 향상을 위한 중급 이상 수준의 교육프로그램 운영 필요
4) 연령별·교육 수준별 경력개발을 위한 정보 제공 및 상담	- 디지털 기술 발전으로 나타나는 일자리 수요를 연령대별로 분석하여 정보와 상담을 지원 - 직업교육훈련 프로그램으로 연계해 주는 기능 강화
5) 새일센터 역할 및 방향 설정	- 디지털 기술 발전에 따른 새일센터의 역할과 방향을 재설정 - 디지털 기술 변화에도 경력 발전을 지속적으로 이룰 수 있는 유망 훈련과정 개발, 교육기회 확대 노력 제고 - 일반형 새일센터와 경력개발형 새일센터의 역할 분담 방안 마련

응답자들이 중장기 경력개발을 위해 가장 필요하다고 생각하는 정부지원은 ‘기술(기능)수준 향상을 위한 직업 교육훈련’(41.5%), ‘여성의 특성에 따른 직업정보와 취업정보 제공’(24.8%), ‘미취업 여성을 위한 직업상담, 취업알선 상담’(14.7%), ‘경력발전에 관해 지속적 개인상담이나 코칭’(13.0%), ‘여성 창업 지원’(6.1%) 등이다.

위와 같은 조사결과에 근거하여 1) 새로운 교육 훈련 개발 및 지원 2) 미래 여성 유망 일자리 발굴 3) 업무수행에 필요한 수준별 컴퓨터 프로그램 교육 지원 4) 연령별·교육수준별 경력개발을 위한 정보 제공 및 상담 5) 여성 새로일하기센터의 역할 및 방향 재설정을 제안하였다.

III. 결론

디지털 전환이 여성 일자리에 상당한 충격을 가져올 것이라는 선행연구들이 있으나, 이 연구에서 4개 업종을 중심으로 조사한 결과에 따르면 여성 고용에 큰 충격을 예상하기 어렵다. 디지털 전환은 디지털 기술이 다양한 분야의 산업기술과 융합되면서 발생하는 기술혁신과 그로 인해 파생되는 사회 전반의 변화를 총칭하기 때문에, 이 연구의 조사결과로부터 디지털 전환이 여성 고용을 감소시키거나 증가시킬 것이라는 결과를 도출하기가 사실상 불가능하다. 다만, 매우 제한된 조사결과이지만, 조사된 범위에 한해서는 여성 고용이 급감할 것으로 보기 어려웠다. 다른 한편으로 디지털 전환이 업종에 따라 여성 일자리의 질적 수준을 개선하는 데 기여할 가능성이 있다. 중소기업·제조업 사업체에서 여성 인력을 핵심인력으로 활용하는 조직이 증가했다든가, 간호사

의 직무에서 안전성과 정확성이 증가했다는 예를 들 수 있다. 반면에 클라우드워크 플랫폼에서 일하는 여성 노동자의 경우에는 사회적 보호의 사각지대에 있기 때문에 고용의 질 개선의 필요성이 크다.

결론적으로 디지털 전환은 사회 전반에 걸친 변화이므로 여성 일자리에 전적으로 긍정적이거나 부정적인 효과를 가져오지 않는다고 볼 수 있다. 즉 업종, 지역, 노동자의 인적 특성, 관찰시점 등에 따라 긍정적 효과와 부정적 효과가 공존한다. 따라서 정책적 개입을 통해 긍정적 효과를 최대한으로 만드는 노력이 필요하다. 여성 구직자들도 조사에서 디지털 전환에 따른 일자리 상실의 우려보다는 새로운 일자리에 대한 관심이 컸고, 새로운 일자리에 취업하기 위해 필요한 노력을 하겠다는 의지를 가진 여성들이 많았다. 이러한 점이 우리나라 여성들의 장점이고 미래의 잠재력을 보여 준다고 생각된다.

• 참고문헌 •

- 신선미·박성정·이택면·이주영·강경주·김효경·길현종·정한나(2021). 디지털 전환기의 여성일자리 연구(II):경력개발과 사회적 보호 체계. 한국여성정책연구원.
- 이호영·김희연(2018). 디지털 전환 시대의 고용 환경 변화에 대한 수용 태도 연구. 정보통신정책연구원.
- 중소벤처기업부·스마트제조혁신추진단(2021). 2020년 중소기업 정보화 수준조사 결과보고서. 중소기업기술정보진흥원.
- Florito, J., Aneja, U. & De Sanfeliu, M.(2018). *A Future of work that works for women*. Argentinian CARI & CIPPEC.
- Jerbashian, V. (2018), "Automation and Job Polarization: On the Decline of Middling Occupations in Europe". https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.735881!/file/D2_2_Jerbashian.pdf (검색일 : 2021. 10. 22.).
- WEF(2016). *The Future of Jobs : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

일과 돌봄을 공정하게 나누는 사회를 향한 정책 설계 방향*

최유진 한국여성정책연구원 연구위원/성별영향평가센터장

I. 서언

일과 돌봄을 어떻게 조합할 것인지는 양성평등 정책에서 중요한 의사결정일 수밖에 없다. 국가별로 양성평등 정책의 무게중심이 차별적인데 여성의 고용을 촉진(육아와 같은 고용지원 서비스를 국가가 제공)하는 정책들을 운영하는 국가가 있고, 비공식 무급 돌봄을 지원(돌봄수당을 국가가 제공)해서 양성평등을 증진하는 정책들을 정착시키려는 시도도 있다. 하지만 두 가지 정책 프레임 모두 양성평등의 복합적인 양상들을 충족시키기에는 부족하기 때문에 일과 돌봄을 모든 시민이 공유할 수 있는 정책 지향이 대안으로 떠올랐다. 즉 돌봄을 주류화하여 일과 돌봄을 동등하게 나누는 방향으로 사회의 재구조화를 지향하는 움직임이다. 우리 사회에서도 함께 돌보고 함께 일하는 사회, 남녀의 노동권과 돌봄권을 보장하는 사

회에 대한 지향이 확산되고 있는데, 아래에서는 이와 같은 젠더 규범을 정착시키기 위해서 어떤 정책들을 추진해야 하는지 점검해 보고자 한다.

II. 양성평등 실현을 촉진하는 제도 설계에서 고려해야 할 규범적 원리들

양성평등은 평등(sameness)이나 차이(difference)와 관련된 몇 개의 정책 목록으로 실현될 수 없는 복합적인 양상을 갖는다. 그래서 다음과 같은 상황들에 대해서는 양성평등 정책의 틀 안에서 적극적인 대처가 필요하다고 본다.

여성 노동력과 기술에 대한 저평가, 동일노동에 대한 차등적인 임금, 가족적 상황이나 혼인 지위 등에 따라서 수입이 반감되는 현상과 같은 불평등이

* 이 글은 최유진, 황정임, 정가원, 정성미, 조영주, 정윤미, 임연규(2021), 주요국정과제 성과평가와 향후 과제 중 일부를 최유진이 대표로 재구성하여 작성함.

해소되어야 하고(수입평등, income equality principle), 무급돌봄과 유급노동을 함께 하는 그룹이 직면한 시간 빈곤을 해소할 수 있는 방안도 제도적으로 만들어질 필요가 있다(여가시간 빈곤의 제도적 해소, leisure-time equality principle). 여성을 성적 대상으로 간주하는 규범적 요소를 문제 삼고 여성의 인격과 여성의 일에 대한 인식을 새롭게 하는 것도 필요하다(존중의 평등, equality of respect principle). 무급돌봄을 하는 사람은 (경제적인 측면에서) 부양자나 국가 등에 의존할 수밖에 없는데, 의존할 수밖에 없는 상황은 돌보는 사람의 협상 위치를 약화시킬 수밖에 없다. 불평등한 관계에서 종속자의 협상위치를 강화(출구가가능성 높아질수록, 목소리 커짐)할 수 있는 대체 소득원에 대해서도 고려할 필요가 있다(돌보는 사람의 의존성 해소, anti-exploitation principle). 복지제도를 포함해서 빈곤을 예방할 수 있는 소득원(빈곤 방지, anti-poverty principle)의 제도적 보장도 필요하다. 고용, 정치, 시민사회의 사회생활 모든 분야에서 남성과 동등한 여성의 완전한 참여를 촉진해야 한다(반주변화, anti-marginalization principle). 참여를 촉진하기 위해서는 여성 참여를 위한 필수 조건(보육, 노인 요양 등)을 제공해야 하며, 남성중심적인 직장 문화와 여성에 반감을 가지고 있는 정치 환경의 해체를 요구한다. 모든 정책이 출산할 수 있고 친척과 친구를 종종 돌봐야 하는 처지에 있는 사람을 예외적인 그룹이 아니라 이상적인 참여자로 환영할 수 있도록 설계되는 것도 필요하다(남성성을 표준으로 삼는 제도 해체, anti-androcentrism principle). 그러니까 양성평등 정책은 이와 같은 문제들이 지속되지 않을 적절한 해법을 내놓아야 하는데, 제시된 규범적 원리들은 상호 연계되어 있기 때문에 어느 하나

라도 충족되지 않는다면 양성 평등의 진전은 어렵다.

그러니까, 때로는 성적 대상으로 간주되고 무급돌봄으로 사회적 역할이 제한되는 경우가 있다면 생계부양활동을 하면서도 빈곤의 틀을 벗어나지 못할 수도 있다, 여성을 「이등 시민」으로 취급하는 문화적 의미체계가 사실은 노동이나 경제 제도에 이미 스며들어 있어서 여성에게 열악한 경제 상황을 조성할 수 있다. 여성이 주로 하는 노동이기 때문에 그 가치가 평가 절하되며, 가치 절하된 여성의 경험은 자신을 정치적 권리의 담지자로 이해하고 자신의 위치를 대표할 수 없도록 방해할 수도 있다. 즉 여성이 당하는 문화적 무시나 부적절한 시간 및 자원의 분배는 전적으로 분리된 것이 아니라 여성이 당면한 문제의 양 측면이라는 점이다. 동시에 자신의 위치를 대표할 수 없는 여성의 목소리는 공론장에서도 배제되기 십상이다. 불공정을 구성하는 다양한 차원의 요소가 동시에 영향력을 미치기 때문에, 젠더 정의를 실현하기 위해서는 여성을 둘러싼 다양한 부정의의 차원들로부터 벗어나려는 시도를 동시다발적으로 추진해야 한다. 이뿐만 아니라 개별 분야에서 미비한 성과는 다른 분야에서 양성평등 효과를 감소시키는 결과를 낳을 수도 있기 때문에 분야별로 패키지 형태의 적절한 개선이 요청되기도 한다.

Ⅲ. 일과 돌봄에 대한 세 가지 양성평등 정책들

다양한 부정의의 차원을 개선하는 양성평등을 실현하기 위해서 전통적인 젠더 관계로부터 어떤 방향으로 진전할 것인가에 대한 경로를 모색은 중요하다. 특히, 함께 돌보고 함께 일하는 사회를 지향하는

양성평등은 앞서 보았던 제도 설계에서 고려해야 할 규범적 원리들이 빠짐없이 실현되는 것을 기대한다. 그러니까 일할 능력이 있는 모든 성인은 유급노동을 함으로써 의존성을 해소하고 시간·수입·존중에서의 평등을 실현하는 양성평등 정책들과, 여성이 주로 해 왔던 일인 돌봄과 가사 책임을 일만큼 가치 있는 것으로 만들어서 일과 돌봄의 경계를 유동적으로 만들 수 있는 양성평등 정책들의 구성요소들이 잘 운영되어야 한다.

먼저 남녀 모두 시민이자 일하는 사람을 만드는 정책들은 남성에 필적할만한 양질의 일자리에 풀타임 고용이 가능하도록 하여 빈곤과 돌보는 사람들이 의존자로부터의 독립을 취할 수 있게 한다. 양질의 일자리에 풀타임 고용이 가능하려면, 육아와 노인돌봄 같은 고용지원서비스를 구축해야 하며, 전통적으로 여성에게 불리했던 조직에서 여성을 동등하게 만드는 것 즉 동등기회를 침해하는 성차별이나 성희롱 등의 작업장 개혁 추진이 함께 진행되어야 한다. 여성은 가정에서 벗어나 고용전망을 갖도록 하고 남성은 여성의 새로운 역할을 받아들이도록 사회화 정책도 변경시켜야 한다.

남성 중심업종이나 남성들이 훨씬 더 좋은 입지에 있었던 과학기술 서비스업이나 정보통신업 쪽으로 여성들의 진출도 상당히 늘었다. 반면에 도소매업과 사회복지의 여성 집중은 해결되지 못했고, 가족적 상황이나 혼인지위가 성별에 따라 차별적으로 영향을 미치는 관행도 여전하다. 최근의 통계청 자료는 1983년생 남성의 경우 93%가 결혼이나 출산과 관계 없이 직업을 유지했지만, 여성은 39.6%만이 직업을 유지했을 뿐이라는 차별적 여건을 제시하였다. 가족 외부에서 돌봄을 할 수 있는 여건은 불충분한데, 영유아 공적 돌봄(68.3%)에 초등 공적돌봄(16.3%)이

미치지 못하고, 노인 돌봄에 대한 가족 내 여성의존성 또한 해소되지 못하였다. 또한 미투와 N번방 사례 등에서 볼 수 있듯이 여성을 성적 대상화하는 규범적 요소는 여전히 온존하고 있어 여성의 다양한 사회 역할을 용인할 수 있는 재사회화와 일하는 동료로 여성을 수용할 수 있는 광범위한 범위의 일터 개혁이 추진되어야 남녀 모두 시민이자 일하는 사람을 만드는 양성평등이 현실화될 수 있다.

다음으로 여성이 해왔던 일, 즉, 돌봄과 가사 책임을 유지하는 일 자체를 가치 있는 것으로 만들어서 양성평등을 달성하려는 정책들은 여성과 남성 각자 해 오던 일을 하면서 존엄한 삶을 사는 것을 지향한다. 돌봄수당을 생계부양자 임금만큼 지급할 수 있다면 이상적이고, (승진이나 사회보험 등의 불이익 없이) 일과 돌봄, 풀타임 일과 파트타임 일 간의 유연한 이동을 지원하고 작업장 여건을 개선한다. 특히, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 유급노동에만 적용되었던 사회보험 자격을 부여할 수 있도록 하여, 예컨대 생계부양자와 돌보는 사람 간의 유연한 이동을 반영하는 통합형 사회보험체계를 만드는 것이다.

임신이나 육아 등에 불이익 없이 근무할 수 있도록 하는 작업장 개혁 프로그램은 시도되었고 가정에서의 돌봄이 공공 재원을 받으면서 수행할 수도 있게 되었다. 하지만 이런 시도는 일하는 사람에게만 제한된 시도이고, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 사회보험 자격을 부여하는 것과 같은 강력한 지원체계는 시도된 바 없다. 육아휴직 등을 확대하고, 가족돌봄을 점진적으로 법제화되고 있지만 육아휴직급여의 소득 대체율을 볼 때, 돌봄 노동이 일반 노동만큼 평가받지는 못하는 수준이며, 사회보험은 출산 크레딧 정도만 부분적으

로 수용하고 있는 수준이다. 돌봄 문제에 대해 전적인 고려가 없이 일반적인 탈상품화에 주로 초점이 맞춰져서 유연하게 넘나들 수 있는 제도 설계가 이루어지지 않는 못했다.

그런 점에서 우리는 주로 일할 능력이 있는 모든 성인이, 유급노동의 노동자로 역할하도록 하는 방향의 양성평등 정책이 기획되고 실행되었던 것으로 평가해 볼 수 있다. 돌봄은 가족 이외의 시장과 국가에서 서비스로 제공되지만 돌봄에 대해서 별다른 적극적인 조치가 취해지지 않기 때문에 좋은 일자리는 아니다. 여성을 돌봄에 고착화시키고, 돌봄노동을 일반노동보다 평가 절하하는 관행이 유지되고 있기 때문에 젠더공정성에는 다소 취약하다고도 볼 수 있다.

따라서 함께 돌보고 함께 일하는 사회로의 진전을 위해서는 위와 같은 두 가지 정책들과 관련된 정책 실행의 축적된 기반 위에 생계유지와 돌봄 간의 대립을 제거하는 조치들을 취할 필요가 있다. 돌봄 제공자를 기준으로 고용부문을 설계할 수 있고, 비공식적 돌봄도 사회보험 등으로 공식적으로 지원되도록 통합될 필요가 있으며, 관료화된 제도적 환경과 친밀성의 기반으로 사적 가족에 돌봄을 제한하지 않고 돌봄이 사회활동의 중요한 영역이 될 수 있도록 하는 조치들이 대대적으로 추진될 필요가 있다.

Ⅳ. 일과 돌봄을 공평하게 나누는 양성평등 정책 방향

양성평등 정책은 상호 연계된 부정의의 차원들을 동시에 개선하지 않고는 적절한 정책 효과를 내기 어렵다. 그런 점에서 일과 돌봄을 동등하게 나누는 양성평등의 실현을 위해 필요 과제들이 함께 추진될

수 있도록 기획되고 실행될 필요가 있다.

첫 번째 패키지는 일하는 시민의 양성평등 전략 패키지이다. 향후 일하는 시민에 기반한 양성평등 전략을 추진한다면 다음과 같은 정책 과제들을 고민해 볼 필요가 있다. 좋은 일자리를 충분하게 제공하고, 여성도 수용가능한 일터로 전환할 수 있어야 한다. 또한 더 충분한 돌봄의 사회화가 필요하다.

무엇보다도 4차산업 및 디지털화의 고도화에 대응한 인력양성이 충실하게 진행되어야 하며, 각각의 조직에서 여성을 수용가능하도록 하는 일터 개혁이 체계적으로 추진되어야 한다. 일터 개혁의 기본은 동등기회를 침해하는 성차별이나 성희롱 등이 근절될 수 있는 기반을 조성하는 것인데, 개별 사건에 대응하는 것에서 벗어나 전통적으로 여성에게 불리했던 조직에서 여성을 동등하게 만드는 것 즉 성평등한 조직구조와 성차별 개선을 위한 체계를 갖추는 것에 상대적으로 많은 관심을 기울일 필요가 있다. 즉 마지못해서 연 1회 성희롱 예방교육을 실행하고, 성희롱 신고가 되면 2차 가해에 대해서 바짝 긴장해야 하는 그런 일터가 아니라 일터에서 성적 대상으로 누군가를 대한다는 것은 있을 수 없는 일이라는 점이 상식이 되어야 할 뿐만 아니라 성희롱이 유발된다면 민감하게 대처할 수 있어야 한다는 점이다. 채용이나 승진에서의 공정성, 일터 내의 성별 직무 분리 또는 위계에 대해서도 민감하게 대처할 수 있는 조직문화가 일자리 확대를 통한 양성평등 실현을 위해서 함께 가야 하는 정책과제이다. 여성대표성 제고 계획, 성희롱, 성차별, 직장 괴롭힘 등에 대한 피해구제 지원 제도 마련이 요청된다. 더불어 사회화 정책에서도 대대적인 전환이 필요한데, 여성은 가사에서 벗어나 고용전망을 갖도록 하고 남성은 일하는 여성의 역할을 받아들이도록 재사회화되어야

한다. 그러니까 어쩌다 한 번 양성평등 교육에서만 아니라 사회화와 관련된 모든 기제가 남성과 여성도 일하는 것이 당연하다는 점을 전제하고 실행되어야 한다. 또한 이와 같은 균형잡힌 성별 균형 관련 규범과 제도가 안착할 때까지 발생 가능한 모든 갈등을 조정하고 설득할 수 있는 조사, 토론회, 공익광고 등의 사회화 기제가 정착되어야 한다. 민간기업 성별 균형 확대를 위한 정부 조달 인센티브 제도 기반 마련 등도 고민되어야 한다.

충분한 돌봄이 주어지지 못할 경우 일할 능력이 있는 모든 성인을 유급노동자로 만들어서 양성평등을 추진한다는 전략은 실현될 수가 없다. 부활돌봄 역할을 하던 시민들도 일자리에 진입해서 고용률이 높아져야 하고, 이렇게 고용률이 높아지기 위해서는 육아와 노인돌봄 같은 고용지원서비스에 대한 접근성이 높아야 한다. 지역사회 기반 충분한 돌봄 서비스와 틈새 돌봄 제공, 장기요양등급 미인정자와 가족돌봄자를 위한 공적 돌봄체계 확충, 생활시설 이용 당사자의 탈 시설화에 대응할 수 있는 양질의 지역사회 돌봄 인프라 구축 등이 요청된다.

두 번째 패키지는 고용만큼 돌봄을 격상시키고 양자 간의 유연함을 증진시키는 양성평등 전략 패키지이다. 공동체의 안녕을 도모하는 일은 고용되는 것뿐만 아니라, 돌보고, 아이를 낳고, 지역사회에서 장애인, 탈가정 청소년, 비혼모, 노숙인들과 교류하고, 지역발전을 위한 의사결정과 관련된 일을 하는 등 전통적인 젠더노동분업의 위계에서 하위에 있던 일들과 관련된 많은 일들을 포함할 수 있다. 그런

점에서 전통적인 젠더관계를 전복시키는 것이 다가올 미래에서는 공동체의 안녕을 유지하는 방향이 될 수 있다. 돌봄이 일만큼 대우받을 수 있어야 누구나 돌봄이 자연스럽게 될 수 있고,¹⁾ 이것이 가능해야 유연한 고용형태가 배제나 열등함 또는 차별의 형태가 아닐 수 있다. 이는 굉장히 도전적인 일이고, 「아빠와 함께 놀이」 같은 이벤트성 캠페인만 가지고 될 수 있는 것은 아니다. 생산과 돌봄이 시민들의 삶의 기본적인 전제라면, 돌봄을 일만큼 대우받는 것으로 안착시켜 양성평등을 실현하기 위해서는 다음의 과제들을 실행할 필요가 있다.

돌봄과 가사 책임을 유지하는 일 자체를 가치 있는 것으로 만들어서 양성평등을 달성하는 정책 방향은 돌봄에 대한 사회적 보상체계, 임신이나 육아 등을 불이익 없이 할 수 있도록 하는 작업장 개혁 프로그램을 요청한다. 즉 전일제 가사돌봄자 또는 시간제 가사돌봄자 모두에게 충분한 수당이 주어지고, 가정 내에서 돌보는 사람들에게도 직장생활을 했던 사람들처럼 퇴직 연금 자격, 상해보험 등이 주어질 수 있어야 하고 직장에 다니는 사람들도 가정에서 공공 재원을 받으면서 돌봄을 행할 수 있어야 한다. 이런 정책 방향을 추진하려면, 돌봄 노동에 지원할 수 있는 충분한 자원 확충 방안이 고안되어야 하고, 일과 돌봄을 병행해도 불이익을 받지 않도록 기업에 대한 공공의 모니터링 기능도 정착되어야 한다. 그뿐만 아니라 돌봄이 일반 노동보다 평가 절하되는 관행이 유지된다면 양성평등을 실현하기에는 부족하기 때문에 일하는 사람만큼 돌보는 사람이 존중되

1) 「돌봄」은 양성평등의 관점에서 단순히 노약자 지원 서비스를 넘어서 인간과 사회에 접근하는 관점이자, 인간과 사회를 구성하는 원리이자 인간과 사회가 나아갈 방향을 담고 있는 개념이다. 하지만 어느 시점에선가부터 한국사회에서 돌봄은 상호의존적인 인간이 타인의 성장을 도모하는 상호 보살핌과 배려라기보다는 생애주기 중 일정 시기의 원활한 일상생활을 지원하는 공공서비스 프로그램으로 축소되어 사용되고 있다. 따라서 양성평등한 사회의 지향으로 ‘돌봄’이라는 언어를 계속 사용할 것인지에 대해서 의문이 제기될 수 있지만, 양성평등에서 돌봄이 차지하는 위상이 큰 만큼 본고에서는 양성평등 시각에서 ‘돌봄’을 사용한다.

는 규범에 기반한 제도의 재설계가 필요하다.

돌봄이 일반권 대우받을 수 있는 방향은 현재로서는 고용우선의 양성평등모델을 가지고 있다는 점에서 고용 내에서 돌봄을 병행할 수 있도록 다음과 같은 정책을 우선 추진할 수 있다. 돌봄의 사회화를 통해 공적 돌봄체계 내에서 돌봄종사자로 일하는 여성들의 숫자가 급격히 증가하였으나 이들에 대한 낮은 처우와 돌봄가치에 대한 사회적 저평가는 여전히 일반적이다. 돌봄을 괜찮은 일자리로 만들어 줄 필요가 있는데, 필수노동자인 돌봄노동자(요양보호사, 장애인활동보조사, 가사·간병지원인력, 노인맞돌 생활지원사 등) 직군에 대한 임금 가이드라인 마련과, 취업자 시간당 평균 임금 수준으로 점진적 개선을 위한 돌봄노동자 임금 가이드라인 마련과 노동과정에 대한 안전한 보호 조치가 필요하다. 전국민고용보험제도 도입 및 확대(~2025년)로 육아휴직을 활용하지 못하거나 하지 않는 근로자(임금근로자와 비임금근로자 모두) 대상 양질의 육아 및 가사서비스 등을 지원할 수 있다. 일과 돌봄 간의 유동성을 늘리는 조치를 확대할 수 있도록 다양한 휴가휴식제도 활용, 유연한 근로방식 및 시간의 유연성 확보 가능한 직무체계 개편과 근로성과 표준화계량화 사업 등 기존의 경직된 인사관리 방식 변화를 도모한다. 지역사회 기반 안전한 공적 공간에서 세대·연령·장애통합 돌봄을 할 수 있도록 한다.

셋째, 개인의 자율성을 존중받는 것은 어떠한 양성평등 정책 지향에서도 가장 기본적인 정책과제이다. 그런데 젠더 권력위계에서 여성 개인의 자율성은 모성이나 어머니 역할보다 하위에 처해 온 경향이 있기 때문에 남성성의 문화를 변화시키는 것과 함께 추진되어야 한다.

임신, 출산을 개별 시민의 선택이라기보다는 자

연스러운 본능으로 접근하거나 여성을 남성의 관점에서 대상화하고 평가 절하하거나 물리적 폭력을 행사하는 등을 문제삼고 개선하는 것은 양성평등 정책 추진에서 가장 기본적으로 실행되어야 할 전제조건이다. 하지만 그러한 문제들은 여성에게 자기 주체권이 있다는 것을 무시하는 문화적 폭력과 관계있기 때문에, 가장 기본적인 과제이지만 가장 진전이 더딘 과제이기도 하다. 가족 구성에 있어서 혼인관계 중심의 '정상'가족의 중심성은 돌봄 등의 실천도 가족의 의무로만 가두는데, 같은 가구에 사는 친족이나 공동체 가족이라고 할지라도 육아기 근로시간 단축 제도는 활용할 수 없다. 임신, 출산, 육아 이외에 전 생애의 성과 재생산 건강 및 권리를 존중추진하는 것에 대해서는 정책화된 사례가 거의 없다. 젠더 기반 폭력은 폭력에 대한 위협 없이 자유롭게 이동하고, 성폭력 및 가정폭력을 포함한 폭력적 폭행에 대한 안전과 모든 종류의 폭력으로부터 보호받을 수 있는 것에서부터 지배적 문화로부터 적대감에 대한 부담 없이 자신의 삶을 살 수 있는 존중과 인정에 이르기까지 광범위한 문제들과 연결된다. 그렇기 때문에, 폭력의 문제는 광범위한 개선이 필요하다. 다양한 방식으로 표출되는 젠더폭력의 핵심은 개인간의 피해/가해의 문제를 넘어서 집단 및 조직의 위계를 비롯한 내부 관계의 역학 속에서, 때로는 「여성에게 종속을 가르치고 길들이는 정치적인 효과」를 가진 통제 수단으로 활용될 수도 있고 책임을 여성에게 전가하고 진실을 은폐하는 신화적인 통념으로 작동할 수도 있다. 폭력을 용인하고 2차 피해를 가중시키는 문화와 관행, 집단과 조직을 개선하는 것도 필요하다. 변화되는 젠더폭력의 발생 양상, 젠더폭력에 대한 인식과 정책수요 등의 변화에 대응할 수 있도록 젠더폭력 범죄의 수사사법적 대응, 폭력

피해 양상 변화에 대응하는 전문성과 역량을 갖춘 지원체계 마련 등이 요구된다. 여성혐오와 성차별은 인정의 거부와 무시로 시작하며 무시는 긍정적 자기 이해를 손상시킨다. 더불어 여성혐오는 여성을 남성의 관점에서 대상화하여 여성의 욕망과 권리를 부인하고 여성이 자기 주체권이 있는 사람임을 인지하지 못하게 함으로써 여성의 자기이해를 훼손시키는 과정이다. 여성을 대상화고 평가 절하하거나 여성의 활동을 하찮게 여기고 여성들의 기여를 무시하는 사회적 합의들을 문제시하고 해체한다.

그리고 양성평등정책은 유급노동, 유급노동이 일어나는 조직, 교육, 돌봄, 성재생산권 전반 등 시민

들의 삶의 제반 영역에서 변화를 추구한다. 따라서, 양성평등정책 추진을 위해서는 개별 영역에 대한 소관 부처뿐만 아니라 이들의 실행을 모니터링하고 총괄하고 때로는 가이드할 수 있는 추진체계가 구성되어야 하며, 예산도 적정하게 확보되어야 한다. 부처내 양성평등 정책 조직 설치 확대와 성 주류화 정책 성과와 과제가 통합관리될 수 있도록 적정 추진체계를 구성할 필요가 있다. 또한 시민의 일상생활에 밀착해 있는 기초자치단체에도 양성평등 정책 추진 부서 설치를 의무화 할 필요가 있다. 중앙부처 양성평등정책시행계획 예산은 최소 정부 예산의 1% 이상이 되도록 수립하는 조치도 요청된다.

이슈브리프

- 제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법개정 방향:
가족다양성 의제를 중심으로
송효진 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 코로나19로 인한 여성의 일·생활의 불균형과 직장 내
불이익 실태
장진희 | 한국노총중앙연구원 연구위원
- 젊은 암 생존자의 노동이행과 소득변화:
성별 비교를 중심으로
최윤주 | 중앙대학교 산학협력단 전임연구원



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법개정 방향 : 가족다양성 의제를 중심으로*

송효진 한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가며

여성가족부는 2021년 4월 제4차 건강가정기본계획(이하 '제4차 기본계획')을 발표했다. 건강가정기본계획은 「건강가정기본법」 제15조에 근거하여 5년마다 수립되며, 제4차 기본계획은 2021년부터 2025년까지의 가족정책의 방향과 추진과제를 제시하고 있다.

제4차 기본계획은 '모든 가족, 모든 가족 구성원을 존중하는 사회' 구현이라는 비전 아래 「가족다양성 인정」, 「평등하게 돌보는 사회」라는 목표를 설정하고, ① 세상 모든 가족을 포용하는 사회 기반 구축, ② 모든 가족의 안정적 생활 여건 보장, ③ 가족 다양성에 대응하는 사회적 돌봄 체계 강화, ④ 함께 일하고 돌보는 사회환경 조성의 4개 영역별 추진계획을 마련하고 있다(여성가족부, 2021.4.27.: 13).

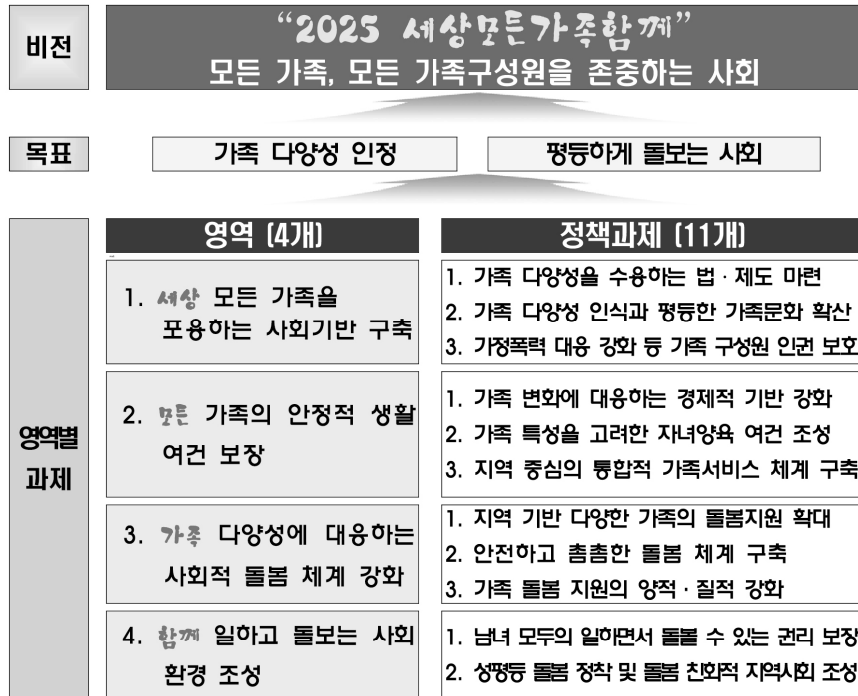
제4차 기본계획은 가족정책에 있어 종전의 가족 유형별 접근을 넘어 가족다양성 의제를 전체 계획을 관통하는 주요 아젠다로 전면에 내세웠다는 점에서 한발 나아간 정책 비전을 보여 주고 있다고 평가할 수 있다. 이하에서는 가족다양성 의제를 중심으로 제4차 기본계획의 추진을 위해 법 개정이 수반되어야 하는 주요 제도 과제와 방향을 살펴보기로 한다.

2. 제4차 건강가정기본계획 추진을 위한 법제 개선 과제 및 방향

가. 가족다양성 수용을 위한 제도 기반 마련

(1) 가족 개념 확대를 위한 법령 정비

* 이하의 내용은 제4차 건강가정기본계획의 이행을 위해, 기본계획의 내용에 더해 필자의 견해를 담아 추진되어야 할 주요 법개정 과제와 방향을 살펴본 것임.



출처: 여성가족부(2021.4.27.: 14), 「제4차 건강가정기본계획[2021~2025]」, p. 14.

[그림 1] 「제4차 건강가정기본계획 정책 체계**■ 「건강가정기본법」 개정**

「건강가정기본법」은 제3조(정의) 규정¹⁾에서 가족을 “혼인·혈연·입양” 중심으로 규정하고 이러한 협소하고 경직된 법적 가족 개념을 정책대상으로 하고 있다. 이에 따라 가족정책의 기본법이 오히려 가족구성원의 다양화 현상에 유연하게 대응하지 못하고 가족정책에서 다양한 가족을 배제하고 소외시키는 한계가 되고 있다(김영란 외, 2020:86). 예컨대, 아동학대 등으로 가족 정책 차원에서 지원 필요성이

증대된 위탁가족, 혼인율의 감소와 1인 가구 증가에 따라 정책적으로 관심을 가져야 하는 동거·사실혼 부부, 특히 고령사회 가족정책 차원에서 지원 필요성이 증대되고 있는 돌봄과 생활을 함께 하는 노년의 동거 부부 등은 현행 「건강가정기본법」상 가족정책의 대상에 포함되지 않는다. 가족의 정의(법 제3조)를 혼인·혈연·입양 이외의 다양한 가족을 포함할 수 있도록 확대하여야 한다. 또한 ‘건강가정’이라는 용어는 국가인권위원회 권고(국가인권위원회 보도자료, 2005.10.27)에서도 지적한 바와 같이

1) 「건강가정기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “가족”이라 함은 혼인·혈연·입양으로 이루어진 사회의 기본단위를 말한다.

2. “가정”이라 함은 가족구성원이 생계 또는 주거를 함께 하는 생활공동체로서 구성원의 일상적인 부양·양육·보호·교육 등이 이루어지는 생활단위를 말한다.

(이하 생략)

‘건강가정’과 상반되는 ‘건강하지 않은 가정’이라는 개념을 도출시키므로, 다양한 가족을 포용할 수 있도록 중립적인 법률명으로 개정되어야 한다. 가족형태에 따른 차별 방지 근거 신설 등도 마련되어 차별 해소와 인식개선을 위한 정책 근거가 강화되어야 한다.

국민들의 인식도 변화에 맞게 법률이 개정되어야 한다는 데 찬성의 목소리가 더 높다. 최근 한국여성정책연구원의 조사 결과(한국여성정책연구원 보도자료, 2021.12.22.)에 의하면, 「현행 법률에서 가족은 혼인, 혈연에 기반하여 정의되고 있으나, 가족의 범위를 사실혼과 비혼 동거까지 확대하여야 한다」는 데 62.7%(여성 66.4%, 남성 59.0%)가 찬성하고 있는 것으로 나타났다. 또한 「「건강가정기본법」은 ‘건강한 가정’과 ‘건강하지 않은 가정’을 구분 짓게 만들 수 있으므로 법률명을 바꿔야 한다」는 데 66.3%(여성 70.8%, 남성 61.8%)가 찬성하는 것으로 조사되었다.

현재 21대 국회에서는 가족형태 다양화 등 급속한 가족환경 변화를 반영하여 현행의 협소하고 경직된 개념으로 규정된 「건강가정기본법」상 가족 정의 규정을 삭제하고 용어를 정비하는 등 변화하는 가족을 정책에서 포괄하기 위한 법안²⁾이 발의되어 있다(김영란 외, 2020:86). 가족다양성 변화에 대응한 가족정책의 추진을 위해 법안의 조속한 통과가 이루어져야 할 것이다.

■ 「민법」 가족의 범위 규정 개정

가족의 범위를 규정하고 있는 현행 「민법」 제779조³⁾는 가족 및 가족 연관 개념, 범위 등의 규정들은 가족다양성을 포용하기에는 혈연, 혼인 입양으로 이루어진 가족만을 인정하는 엄격하고 좁은 개념이다(송효진 외 2019:100). 여성가족부의 2020년 국민인식조사(여성가족부 보도자료, 2020.7.1.)에 의하면 혼인·혈연 관계가 아니더라도 생계와 주거를 공유하면 가족이라는 문항에 응답자의 69.7% 동의하는 것으로 나타나고 있다. 우리 사회의 가족에 대한 인식은 빠르게 변화하고 있고 엄격한 법률상 가족의 범위 규정은 이러한 가족 변화를 담아내기에는 한계와 문제를 드러내고 있다.

현행 「민법」 제779조는 「민법」 체계 내에서는 권리와 의무 등 실질적 효과와는 무관한 상징적 규정으로 평가되지만, 그러나 한편으로는 실질적으로는 직·간접적으로 타 법령의 가족 관련 규정의 기준으로 작용하고 있다고 할 수 있고(송효진 외 2019:100), 특정 가족 유형에 대한 정책적 차별과 편견을 유발할 수 있는 문제가 있다. 이러한 점에서 「민법」 제779조는 규정하는 실익보다는 오히려 불필요한 문제와 한계점을 야기하는 조항이라 할 수 있다. 필요한 경우 가족 관련 개별법에 각 제도의 취지에 맞는 정책대상으로서의 가족 범위 규정이 개별적으로 검토되고 마련되어야지, 「민법」에 경직된 가족의 범위 규정을 두는 것은 적절하지 않다. 「민법」 제779조는 변화하는 가족 개념을 반영하지 못하는 구

2) 「건강가정기본법일부개정법률안」(의안번호 2104842; 의안번호 2103381 등) 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

3) 「민법」 제779조(가족의 범위) ①다음의 자는 가족으로 한다.

1. 배우자, 직계혈족 및 형제자매

2. 직계혈족의 배우자, 배우자의 직계혈족 및 배우자의 형제자매

②제1항제2호의 경우에는 생계를 같이 하는 경우에 한한다.

정으로 한계와 문제를 드러내고 있는 바, 삭제하는 방향으로 개정이 이루어져야 할 것이다.

(2) 서로 돌보는 대안적 가족관계의 권리 보호를 위한 제도 마련

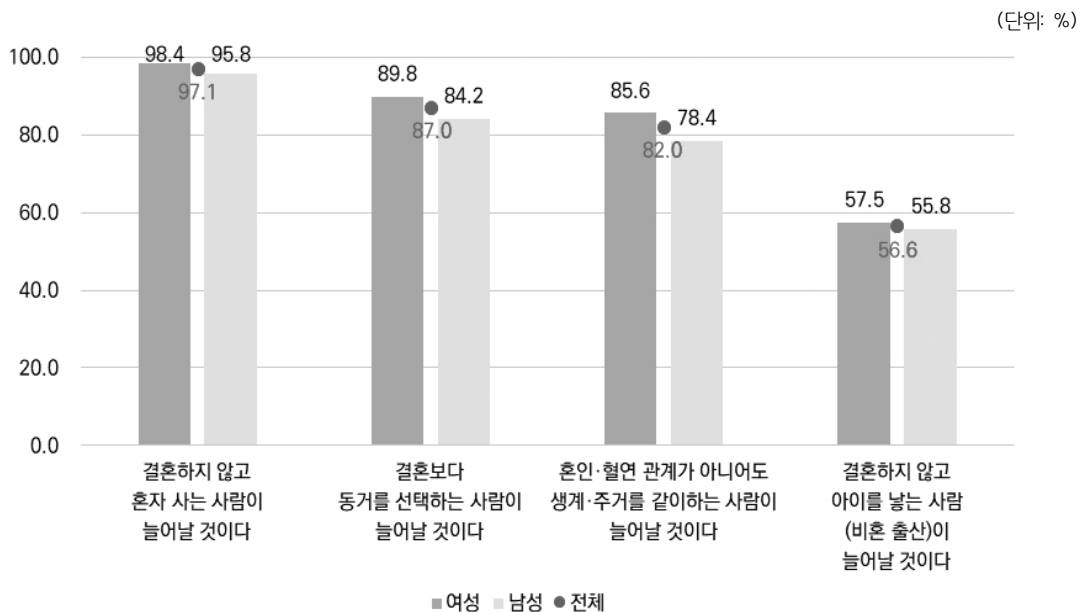
한국여성정책연구원의 조사 결과(한국여성정책연구원 보도자료, 2021.12.22.)에 의하면, 향후 우리사회 가족의 모습 변화에 대해 응답자의 대다수는 앞으로 결혼하지 않은 1인 가구, 혼인·혈연관계가 아닌 생활공동체, 비혼 동거 등 결혼제도 바깥에서 가족을 구성하는 사람들이 늘어날 것으로 전망하고 있는 것으로 나타났다.

법률혼의 감소, 1인 가구의 증가, 비혼 동거 등 삶의 방식의 다양성의 증가 전망에 대응하여, 법률

혼·혈연 이외의 서로 돌보는 대안적 가족에 대해 가족구성원으로서 최소한의 권리 관계를 제도적으로 보장하기 위한 방안이 마련되어야 한다. 위 한국여성정책연구원의 조사 결과(한국여성정책연구원 보도자료, 2021.12.22.)에 의하면 「결혼하지 않아도 생계·주거를 함께 하는 사람이 있다면 배우자에 준하는 대우를 받을 수 있게 하는 법률을 제정해야 한다」는 데 응답자의 67.4%(여성 70.6%, 남성 64.3%)가 찬성하는 것으로 나타났다.

가족 변화에 대응하여 예컨대 프랑스의 시민연대 계약(PACS) 제도와 같이 관계의 성립과 해소, 권리의무 관계, 등록 및 증명사항 규정을 포함하는 비혼·동거 파트너 관계의 권리보호를 위한 제도를 모색하여야 한다.

또한 비혼동거 관계를 넘어 혼인과 혈연을 중심



* '약간 그렇다'와 '매우 그렇다' 응답을 합친 값임

출처: 한국여성정책연구원 보도자료(2021.12.22), 한국여성정책연구원 「제2차 전환 시대의 양성평등정책 연속포럼」 개최와 함께 조사 결과 발표

[그림 2] 향후 우리사회 가족의 모습 변화

으로 하는 가족에서 생계와 주거를 공유하거나 돌봄, 정서적 지지를 나누는 친밀한 공동체로서의 가족으로 확대되고 있는 추세를 반영하여 결혼과 출산을 통한 가족 형성뿐 아니라 가족 기능의 부족을 메우는 사회적 연대 내지는 사회적 관계망을 강화하기 위한 다양한 공동체를 위한 정책지원 근거를 마련할 필요가 있다(송효진 외, 2021:311 참조).

아울러 가족 돌봄 지원 제도, 공공 주거지원 정책과, 의료·장례, 피부양자·유족범위 등에서 생계와 주거를 함께 하면서 실질적으로 부양과 돌봄을 하는 가족 관계를 포괄하도록 제도 개선 검토 및 논의가 이루어져야 한다. 또한 대안적 가족 공동체가 이용될 수 있도록 유언·신탁제도 등 제도의 활용성을 제고하기 위한 정책적·제도적 방안도 모색되어야 한다.

나. 가족 유형에 따른 차별 해소를 위한 법제도 개선

(1) 가족 형태에 따른 차별 금지 제도화

우리 사회에서 가족 형태에 따른 차별을 해소하고, 차별에 따른 구제 및 차별 예방을 위해, 혼인여부·가족 형태 등에 따른 차별 금지 원칙 및 차별의 구제 등을 명문화하여 법적 근거를 마련할 필요가 있다. 현재 국회에는 「평등 및 차별금지에 관한 법

률안」, 「차별금지법안」⁴⁾이 발의되어 계류 중에 있으며, 국가인권위원회는 2020년 6월 3일 국회에 「평등 및 차별금지에 관한 법률」 제정 의견을 표명한 바 있다. 위 법률안들은 차별금지 사유에 「혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황」(「평등 및 차별금지에 관한 법률안」 제4조) 내지 「혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황」(「차별금지법안」 제3조 제1호)을 포함하고 있다. 개별 법령에서의 차별 해소 노력이 중요하지만, 보다 실효성 있는 법제 기반을 마련하는 것이 중요하다.

(2) 가족 유형에 따라 자녀를 차별하는 제도 정비

가족 유형에 따라 자녀를 차별하는 제도에 대한 발굴·정비가 이루어져야 한다. 차별적 제도로써 개선이 필요한 주요 제도들을 살펴보면 다음과 같다.

■ 출생신고제도의 개선

① 출생통보제 도입

출생한 아동의 가족 배경에 따라 즉시 출생등록될 권리가 침해되지 않도록, 모든 아동의 출생등록 권리가 보장되어야 한다. 앞에서 살펴본 대법원 결정⁵⁾ 및 유엔 「아동의 권리에 관한 협약」 제7조 제1항은 아동의 출생등록될 권리를 국가가 보장하여야

4) 「평등 및 차별금지에 관한 법률안」(의안번호 2112330); 차별금지법안(의안번호 2101116), 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

5) 대법원 2020. 6. 8.자 2020스575 결정은 “출생 당시에 부 또는 모가 대한민국의 국민인 자(자)는 출생과 동시에 대한민국 국적을 취득한다(「국적법」 제2조 제1항). 대한민국 국민으로 태어난 아동에 대하여 국가가 출생신고를 받아주지 않거나 그 절차가 복잡하고 시간도 오래 걸려 출생신고를 받아주지 않는 것과 마찬가지로 결과가 발생한다면 이는 그 아동으로부터 사회적 신분을 취득할 기회를 박탈함으로써 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권 및 아동의 인격권을 침해하는 것이다(헌법 제10조). 현대사회에서 개인이 국가가 운영하는 제도를 이용하려면 주민등록과 같은 사회적 신분을 갖추어야 하고, 사회적 신분의 취득은 개인에 대한 출생신고에서부터 시작한다. 대한민국 국민으로 태어난 아동은 태어난 즉시 ‘출생등록될 권리’를 가진다. 이러한 권리는 ‘법 앞에 인간으로 인정받을 권리’로서 모든 기본권 보장의 전제가 되는 기본권이므로 법률로써도 이를 제한하거나 침해할 수 없다(「헌법」 제37조 제2항)”고 설시하고 있다. 출처 : 대법원 종합법률정보, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/panre/sjo100.do?contId=3236549&q=%EC%B6%9C%EC%83%9D%20%EB%93%B1%E>

함을 밝히고 있다.

이를 위해서는 모든 아동이 빠짐없이 신속한 출생신고가 되도록 '의료기관 출생통보제'가 조속히 도입되어야 한다. 의료기관 출생통보제는 아동의 출생사실을 출생 의료기관에서 국가로 통보하여 국가가 아동의 출생사실을 파악할 수 있도록 함으로써 아동 복지 사각지대를 최소화하고, 국가기관에서 통보된 아동의 출생정보와 출생신고 내역을 대조하여 신고 지연의 경우 국가가 신고를 최고하고, 신고가 이루어지지 않은 경우 직권으로 출생기록을 할 수 있도록 하는 제도이다. 의료기관 출생통보제 도입을 위해서는 법적 근거 마련 및 전산망 구축이 필요하다. 제4차 기본계획 발표 이후 법무부는 의료기관에 의한 출생통보제도의 도입을 주요 내용으로 하는 「가족관계의 등록 등에 관한 법률 일부개정법률안」을 2021년 6월 21일 입법예고하였다(법무부공고 제2021-188호).⁶⁾ 그러나 국회에서의 법 개정까지는 아직 갈 길이 멀다. 조속한 법개정이 이루어져야 할 것이다. 한편 법무부의 개정안은 대한민국 국민인 아동만을 대상으로 한다. 국내 출생 이주 배경의 미등록 아동 문제는 결국 다양한 가족 상황 배경의 아동의 차별과 소외, 아동 인권 사각지대로 연결된다. 이에

더 나아가 유엔 아동권리위원회에서 우리나라에 대하여 지속적으로 권고하고 있는 모든 아동을 위한 '보편적 출생등록제' 도입을 논의와 검토가 본격적으로 이루어져야 할 것이다.

② 자택 출산, 미혼부 자녀 등 출생신고 제도 개선

아동의 출생신고에 있어 부·모를 기재하는 것에 별문제가 없는 경우와는 달리, 출생신고 시 바로 부·모를 확정하여 기재하기 어려운 법률적 사정이 있거나 부·모를 증명할 추가 서류, 법원의 확인 등이 필요한 경우 현행 법제하에서는 필연적으로 출생신고 자체가 지연되는 상황이 발생하고 있다(송효진, 2021:45).

미혼부 자녀의 경우, '모를 알 수 없는 경우'에만 미혼부가 출생신고를 할 수 있는데, 출생신고에 있어 가정법원의 확인을 받아야 하는 절차적 부담과 번거로움, 출생자녀의 모를 알 수 없는 사유 소명/진술에서 사생활을 기재해야 하는 어려움이 호소되고 있다. 무엇보다도 법원에서 신청이 받아들여지지 않는 경우 자녀의 출생신고까지 장기간이 소요되거나 어려워지는 문제가 있다. 그 외에도 친생부인허가청구 내지 인지허가청구 등의 경우 비송절차라 소

B%F1%9D&nq=&w=total§ion=&subw=&subsection=&subld=2&csq=&groups=&category=&outmax=1&mrsort=&onlycount=&sp=&d1=&d2=&d3=&d4=&d5=&pg=0&p1=&p2=&p3=&p4=&p5=0&p6=&p7=&p8=0&p9=&p10=&p11=&p12=&sysCd=&tabGbnCd=01&saNo=&joNo=&lawNm=&hanjaYn=N&userSrchrHistNo=&poption=&srch=&range=&daewbyn=N&smpryn=N&idgylul=&newsimyn=Y&rtgNm=&tabld= (검색일: 2021.12.1.)

6) 법무부의 입법예고에 의하면 개정안의 주요 내용은 다음과 같다:

의료기관의 장이 아동의 출생 후 14일 내에 출생자의 모의 성명 및 주민등록번호, 출생자의 성별, 수, 출생연월일시 등을 사음면의 장에게 통보하도록 함(안 제44조의3 신설)

- 의료기관의 통보는 건강보험심사평가원에 출생 후 7일 이내에 출생정보를 송부하는 방법으로 같음할 수 있으며, 건강보험심사평가원은 송부받은 정보를 7일 이내에 사음면의 장에게 송부하여야 함

나. 통보받은 출생정보와 출생신고 수리된 내역을 대조하여 출생신고가 누락된 아동이 없는지 확인하여, 출생신고의무자인 부 또는 모에게 즉시 최고하여 신고의무를 이행하도록 하되, 신고가 이루어지지 않은 경우 가정법원의 확인을 받아 직권으로 출생기록하도록 함(안 제44조의4 신설), 법무부(2021.6.21.), 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 일부개정법률(안) 입법예고, <https://www.moj.go.kr/moj/209/subview.do?enc=Zm5jdDF8QEB8JTGYmZjTjGbw9qTjGMTU3TjGNTQ5MDk2TjGYXjOY2xwawV3LmRvJTNGcGFzc3dvcnQIM0QIMjZyZ3NCZ25kZVN0ciUzRCUyNmJic0NsU2VxJTNEJTl2cmdzRw5kZGVtdHllMQIMjZpc1ZpZXdnaw5lJTNEZmFsc2UIMjZwYVdlJTNEMiUyNmJic09wZW5kcmRTZXEIM0QIMjZcmNoQ29sdW1uJTNEJTl2c3JjaFdyZCUzRCUyNg%3D%3D> (검색일 : 2021.12.1.)

송절차보다는 상대적으로 간편하다고는 하나, 절차가 종료될 때까지는 출생 아동의 출생신고를 하지 않고 진행되기 때문에 출생신고의 지연은 제도적으로 불가피하다. 자택 출산의 경우, 모 외 분만에 직접 관여한 자가 있으면 '임신사실을 확인할 수 있는 자료'를 첨부하여 출생신고가 가능(「가족관계등록법」 제44조 제4항, 제5항, 「가족관계등록규칙」 제38조의2)하지만, 청소년미혼모 등의 경우 임신기간 중 의료기관 이용을 하지 않아 서면으로 첨부해야 하는 임신 진단 및 검진자료 확보 등 곤란한 경우도 있으며, 목적자·조력자가 없는 '나홀로 출산'인 경우 비용과 시간이 소요되는 가정법원의 확인절차를 거쳐야 출생신고 가능하다(「가족관계등록법」 제44조의2).

이러한 현행 출생신고 제도의 문제는 결과적으로 사회적·경제적 맥락으로 주변의 도움을 받지 못하고 의료체계 밖에서 급박하게 출생이 발생하는 취약한 상황의 아동, 부·모의 확정을 요하는 번거로운 법적 절차가 예외적으로 더 요구되는 혼인한 부부

사이에서 출생하지 않은 다양한 가족 상황 배경의 출생 아동에게 해당되는 것이어서 차별적이고, 결과는 더욱 가혹하다(송효진, 2021:45). 이러한 의미에서 현행 출생신고제도의 문제는 가부장제와 결합된 이른바 정상가족에서 벗어난 삶과 행로를 걸어간 미혼모·부의 자녀가 세상에서 만나는 차별의 시작이기도 하다(송효진, 2021:46).

이 문제의 해소를 위한 방안으로는 제도적·정책적 접근이 모두 필요하다.

제도적으로는 먼저 미혼부 자녀의 출생신고 문제와 관련하여서는 2020년 대법원 결정⁷⁾ 이후 2021.3.16. 「가족관계등록법」 관련 규정(제57조)이 개정⁸⁾된 바 있어, 출생신고 가능한 요건이 다소 완화되기는 하였으나, 위에서 언급한 여러 근본적인 문제들은 여전히 존재하고 있어 개선이 필요하다. 미혼부 자녀 출생신고 및 자택 출산의 경우 출생증명을 하기 어려운 불편함을 합리적으로 개선하기 위한 법률개정안들이 국회에 발의⁹⁾되어 있으나 아직 개정이 이루어지지 못하고 있다.

7) 대법원 2020. 6. 8.자 2020스575 결정 [친생자출생신고를위한확인]〈대한민국 국민으로 태어난 아동의 '출생등록될 권리' 사건〉[공2020하, 1341], 출처 : 대법원 중합법률정보, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/panre/sjo100.do?contId=3236549&q=%EC%B6%9C%EC%83%9D%20%EB%93%B1%EB%A1%9D&nq=&w=total§ion=&subw=&subsection=&subld=2&csq=&groups=&category=&outmax=1&msort=&onlycount=&sp=&d1=&d2=&d3=&d4=&d5=&pg=0&p1=&p2=&p3=&p4=&p5=0&p6=&p7=&p8=0&p9=&p10=&p11=&p12=&syCd=&tabGbnCd=01&saNo=&joNo=&lawNm=&hanjaYn=N&userSrchrHistNo=&poption=&srch=&range=&daewbryn=N&smpryn=N&idjyul=&newsimyn=Y&trtyNm=&tblid=> (검색일: 2021.12.1.)

8) 「가족관계등록법」 개정전에는 미혼부가 '모의 성명등록기준지 및 주민등록번호를 알 수 없는 경우'에만 가정법원의 확인을 받아 자녀의 출생신고를 할 수 있도록 제한적으로 허용하고 있었으나, 다음과 같이 개정(2021.3.16. 개정, 2021.4.17. 시행)되었다:

「가족관계등록법」 제57조(친생자출생의 신고에 의한 인지)

① 부가 혼인 외의 자녀에 대하여 친생자출생의 신고를 한 때에는 그 신고는 인지의 효력이 있다. 다만, 모가 특정됨에도 불구하고 부가 본문에 따른 신고를 함에 있어 모의 소재불명 또는 모가 정당한 사유 없이 출생신고에 필요한 서류 제출에 협조하지 아니하는 등의 장애가 있는 경우에는 부의 등록기준지 또는 주소지를 관할하는 가정법원의 확인을 받아 신고를 할 수 있다. <개정 2015. 5. 18., 2021. 3. 16.>

② 모의 성명·등록기준지 및 주민등록번호의 전부 또는 일부를 알 수 없어 모를 특정할 수 없는 경우 또는 모가 공적 서류·증명서·장부 등에 의하여 특정될 수 없는 경우에는 부의 등록기준지 또는 주소지를 관할하는 가정법원의 확인을 받아 제1항에 따른 신고를 할 수 있다. <신설 2015. 5. 18., 2021. 3. 16.>

③ 가정법원은 제1항 단서 및 제2항에 따른 확인을 위하여 필요한 사항을 직권으로 조사할 수 있고, 지방자치단체, 국가경찰관서 및 행정기관이나 그 밖의 단체 또는 개인에게 필요한 사항을 보고하게 하거나 자료의 제출을 요구할 수 있다. <신설 2015. 5. 18., 2021. 3. 16.> (이하 생략)

9) 「민법일부개정법률안」(의안번호 2102331); 「가족관계의 등록 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2114041; 2108448; 2108358 등) 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

유전자 검사에 의한 확인 등 과학기술의 발전을 반영하여 출생신고에서의 불편과 과도한 절차 및 요건을 개선하고, 관련 부·모의 확정에 절차가 필요한 경우라 할지라도, 확정까지 미등록상태로 둘 것이 아니라 출생한 아동은 일단 신고를 접수하여 가족관계등록부를 만들어 등록을 완료하고, 미확정인 사안은 추후 보완기재할 수 있도록 법률을 개선하여야 한다.

또한 비송사건절차가 상대적으로 간이하다고는 하나 아동의 출생신고 및 부·모 확정의 문제는 아동의 복리를 위해 중대하고 시급을 요하는 사안이므로 특별히 신속절차로 처리할 수 있도록 절차상의 근거를 마련할 필요가 있다. 그 외 자택 출산 등의 경우에 있어서는 과거 인우보증제도의 문제를 해소하기 위해 마련된 현행제도가 운용상의 문제를 또한 드러내고 있는 만큼, 탈법과 허위신고를 방지하면서도 출생신고에 있어 지나친 제도적 불편함과 규제를 덜어낼 수 있는 법적 개선안을 모색하여야 한다.

근본적으로는 적어도 출생통보제가 도입되어야 할 것이지만, 추후 보완 기제해야 할 사항이 있더라도 아동의 출생등록은 일단 가능하도록 가족관계등록제도를 개선하고, 의료기관이 아닌 자택에서 홀로 출산하는 경우 등에도 더욱 불편을 해소하는 보완이 필요할 것이다.

정책적으로는 일단 법개선 전이라도 아동이 자택

출산, 미혼부 자녀, 친생부인허가청구·친생부인허가청구를 거치는 경우 등 출생등록이 바로 될 수 없는 경우의 복지 사각지대를 해소하기 위하여, 의료·복지 전달체계에서 소외되지 않도록 사례 관리 및 절차 안내, 필요한 경우 유전자 검사비, 법률상담 및 소송대리 등 출생신고 절차 지원 등이 이루어져야 하며, 정책지원 근거를 법제에 마련하는 방안도 검토할 수 있을 것이다.

■ 자녀의 성(姓) 결정 방식 개선

현행 「민법」 제781조¹⁰⁾는 부성을 따르는 것을 원칙으로 하고, 모의 성을 따르는 경우를 비혼, 다문화 가족 자녀 등 예외적인 경우로 규정하고 있어, 모의 성을 따르는 자녀들에게 차별적 인식을 야기하는 문제가 있다.

부성 원칙으로 인해 현행법에는 자녀의 성을 결정할 당시 부를 알 수 없어 예외적으로 모의 성을 사용한 경우라도 부를 알 수 있게 되면 이 과정에서 부모의 별도의 협의가 없으면 부의 성으로 변경되며, 종전의 성을 계속 사용하기 위해서는 가정법원의 허가를 필요로 한다(「민법」 제781조 제5항). 친양자가 파양된 경우에도 입양 전의 친족관계가 부활한다는 친양자 파양의 효력(「민법」 제908조의7)¹¹⁾으로 인하여 친생부의 성으로 변경되며, 종전의 성

10) 「민법」 제781조(자의 성과 본) ①자는 부의 성과 본을 따른다. 다만, 부모가 혼인신고시 모의 성과 본을 따르기로 합의한 경우에는 모의 성과 본을 따른다.

②부가 외국인인 경우에는 자는 모의 성과 본을 따를 수 있다.

③부를 알 수 없는 자는 모의 성과 본을 따른다.

④부모를 알 수 없는 자는 법원의 허가를 받아 성과 본을 창설한다. 다만, 성과 본을 창설한 후 부 또는 모를 알게 된 때에는 부 또는 모의 성과 본을 따를 수 있다.

⑤혼인외의 출생자가 인지된 경우 자는 부모의 합의에 따라 종전의 성과 본을 계속 사용할 수 있다. 다만, 부모가 협의할 수 없거나 협의가 이루어지지 아니한 경우에는 자는 법원의 허가를 받아 종전의 성과 본을 계속 사용할 수 있다.

⑥자의 복리를 위하여 자의 성과 본을 변경할 필요가 있을 때에는 부, 모 또는 자의 청구에 의하여 법원의 허가를 받아 이를 변경할 수 있다. 다만, 자가 미성년자이고 법정대리인이 청구할 수 없는 경우에는 제777조의 규정에 따른 친족 또는 검사가 청구할 수 있다.

을 사용하기 위해서는 별도의 성본 변경 절차를 통해 회복하는 과정을 거쳐야 한다(송효진 외, 2018:48).

자녀의 성(姓) 결정을 부성우선주의 원칙에서 '부모협의 원칙'으로 전환하도록, 즉 자녀의 출생신고 시 부모가 협의하여 부 또는 모의 성을 따를 수 있도록 하고, 인지 등의 경우 자녀가 종전에 사용하던 성을 그대로 사용하는 것으로 원칙으로 하여, 「민법」 제781조가 개정되어야 한다.

여성가족부의 2020년 국민인식조사(여성가족부 보도자료, 2020.7.1)에 의하면, 자녀 출생신고 시 부모가 협의하여 성과 본을 정할 수 있도록 개선하는데 대해 응답자의 73.1% 찬성하는 것으로 나타났다. 법무부 포용적 가족문화를 위한 법제개선위원회는 「「민법」 제781조의 부성우선주의를 폐지하고, 부모의 협의를 원칙으로 하는 등 자녀의 성본 결정 방법에 관한 「민법」 제781조의 전면 개정을 추진할 것을 권고」(법무부 보도자료, 2020.5.8.)한 바 있다. 현재 국회에는 관련 민법 일부개정안의 발의되어 계류 중에 있다.¹¹⁾ 자녀의 성 결정에 관한 「민법」 제781조는 「민법」에 남아 있는 가장 명시적인 대표적 성차별 조항이다. 법개정이 반드시 이루어져야 한다.

■ 혼인 중 출생자와 혼인 외 출생자의 구분 및 출생신고서 표기 등 차별 요소 해소

「민법」은 부모와 자녀 관계 규정에 있어서, 부모의 혼인 여부에 따라 출생한 자녀를 혼인 중의 출생

자와 혼인 외의 출생자라는 차별적인 용어로 구분하여 규정하고 있다. 이러한 민법의 규정에 따라 「가족관계등록법」에서는 출생신고의 기재사항에 「자녀의 혼인 중 또는 혼인 외의 출생자의 구별」을 규정하고 있고(「가족관계등록법」 제44조 제2항), 출생신고서 서식에도 「혼인 중의 출생자」와 「혼인 외의 출생자」의 구별을 표기하도록 하고 있다(송효진 외, 2018:61).

이러한 「민법」의 태도는 강한 친생추정을 기반으로 법률혼으로 맺어진 이른바 정상가족의 자녀를 원칙으로, 그렇지 않은 자녀를 예외적인 경우로 설정하고 제도에서의 차별과 구별을 정당화한다(김영란 외, 2020:88). '혼인 외의 출생자', '혼외자'에 대한 사회의 차별적 인식이 존재하는 현실에서, 법적 용어는 그 차별적 인식을 강화하고 공고화하며, 낙인 효과를 가져온다. 이미 구민법시대 적서의 차별이 존재하였던 때부터 무비판적으로 사용해오던 법률 용어는 현행 「민법」에서 여전히 출생자녀의 법적 지위를 구분함에 따라 통용되고 있는 것이다(송효진 외, 2018:61). 축복받아야 할 출생신고 시부터 출생신고서식에 출생아의 지위를 "혼인 외의 자"라는 사회적으로 차별적인 인식을 가져오는 낙인적인 명명과 이를 명시하여 기재하도록 하는 것은 비혼의 부모에게도 그 자녀에게도 폭력적이다(송효진 외, 2018:63). 여성가족부의 2020년 국민인식조사(여성가족부 보도자료, 2020.7.1.)에서도 부모의 혼인 여부에 따라 태어난 아동을 '혼인 외의 출생자(혼외자)'와 '혼인 중의 출생자(혼중자)'라는 용어로 구분

11) 「민법」 제908조의7(친양자 입양의 취소·파양의 효력) ①친양자 입양이 취소되거나 파양된 때에는 친양자관계는 소멸하고 입양 전의 친족관계는 부활한다.

(이하 생략)

12) 「민법일부개정 법률안」(의안번호 2108609; 2104403; 2102999) 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

짓는 것을 폐기해야 한다는 문항에 응답자의 75.9%가 찬성하는 것으로 나타났다.

전근대적인 신분상 지위의 구분을 법이 유지하는 것은 부모의 혼인 여부에 따라 출생한 아동을 차별하는 것이고, 인권침해적인 것으로 폐지되어야 한다(송효진 외, 2018:64). 자녀를 부모의 혼인 여부에 따라 혼인 중 출생자와 혼인 외 출생자로 구별하여 차별적 인식을 야기하는 현행 친자 관계 법령은 정비되어야 하며, 출생신고서에 이러한 구분을 기재하도록 하고 있는 「가족관계등록법」은 개정되어야 할 것이다.

다. 가족다양성을 반영한 가족구성원의 인권

보호 과제

(1) 가족다양성을 반영하는 가정폭력처벌법 등 개정

현행법에서 가족으로 포섭되지 않는 비혼 동거 등 친밀한 관계 사이의 범죄에 대하여도 법률 적용 범위를 확대하는 것을 검토하여야 한다.

「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제2호¹³⁾는 법 적용의 대상이 되는 가정폭력의 당사자인 가정구성원으로서의 배우자와 관련하여 법률혼 배우자, 사실혼 배우자, 배우자였던 자로 규정하고 있어, 사실혼보다 넓은 의미로서의 비혼 동거 관계 등 다양한 친밀한 관계를 포괄하지 못하고 있으며

「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 역시 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 상의 가정폭력 개념을 바탕으로 피해자 보호의 법적 근거를 규정하고 있다. 이렇다 보니 현행법은 가족다양성의 증가에 따른 다양한 친밀한 관계에서의 가정폭력 예방과 피해자 보호에 한계를 가지고 있다.

따라서 법률혼·사실혼이 아닌 다양한 가족 내 친밀한 관계에서 폭력 피해를 포괄하도록 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등에서의 배우자에 대한 정의 규정 개정이 검토되어야 한다(김영란 외, 2020:138).

(2) 아동학대 관련 위탁가족 아동 양육을 위한 제도 개선¹⁴⁾

아동학대 문제가 지속적으로 발생하면서 아동학대 발생 가족에 대한 개입 및 위탁가정에서 보호되는 아동의 양육 등에 정책적·제도적 지원이 이슈가 되고 있다.

아동학대 등 다양한 사유로 친권자와 분리되어 보호가 필요한 아동을 보호하고 양육하는 위탁부모는 사실상 부모로서의 기능을 하고 있음에도 이러한 기능을 뒷받침할 법적 권한 관련 법규가 미비하기 때문에 아동의 양육에 많은 불편을 겪고 있는 것이 현실이다. 위탁부모들은 위탁아동의 부모역할을 대행하기 때문에 양육과 관련되어 부모와 자녀의 관계

13) 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "가정폭력"이란 가정구성원 사이의 신체적, 정신적 또는 재산상 피해를 수반하는 행위를 말한다.

2. "가정구성원"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다) 또는 배우자였던 사람

나. 자기 또는 배우자와 직계존비속관계(사실상의 양친자관계를 포함한다. 이하 같다)에 있거나 있었던 사람

다. 계부모와 자녀의 관계 또는 적모(嫡母)와 서자(庶子)의 관계에 있거나 있었던 사람

라. 동거하는 친족

14) 이하의 내용은 송효진(2020). 「학대 피해 아동 후견인 등 새로운 형태의 가족·사회적 부모와의 관계 재구성을 위한 제도 개선 및 지원 검토」. 가족정책전략센터 이슈브리프. 여성가족부. 미간행 자료의 내용 일부 발췌하여 수정 보완한 것임.

와 유사한 법적인 상황이 발생되는 데 현실적으로 법정대리인인 친권자의 동의가 필요한 사안에서 친권자가 소재불명상태이거나 협조하지 않는 경우 혹은 협조가 지연되는 경우 위탁부모는 위탁아동의 양육에 필요한 다양한 업무를 시기적절하게 원활하게 해낼 수 없는 어려움에 일상적으로 부딪치게 된다(윤우일, 2020:79).¹⁵⁾ 위탁부모를 미성년후견인으로 선임하는 방법이 있으나, 우리 「민법」은 친권의 상실, 또는 일시 정지 등의 선고, 친권의 일부제한의 선고, 법률행위의 대리권과 재산관리권 상실의 선고나 사퇴에 따라 친권의 전부 또는 일부를 행사할 수 없는 경우에 미성년후견인을 선임하도록 규정하고 있다(「민법」 제928조). 즉 위탁부모가 미성년후견인으로 선임되기 위하여서는 먼저 친권상실이나 일시정지 등을 위한 소송을 하여 선고를 받고, 그리고 나서 미성년후견인 선임을 위한 심판을 거쳐야 한다. 한편 「아동복지법」 제19조 제4항은 아동복지시설에 입소 중인 아동에 대하여는 「보호시설에 있는 미성년자의 후견직무에 관한 법률」을 적용한다고 규정하고 있고, 동법에 의하면 보호시설에 있는 미성년자인 고아는 보호시설의 장이 후견이 되도록 규정하고 있음(「보호시설에 있는 미성년자의 후견직무에 관한 법률」 제3조). 그러나 가정위탁에 있어 미성년 후견에 관하여는 별도의 규정이 없어, 보호시설에 있다 가정위탁으로 보호되는 아동의 경우 시설장의 후견이 자동으로 종료되는 것이 아니어서, 위탁부모가 후견인이 되려면 이전의 후견을 종료시키고 선임되는 절차를 거쳐야 한다. 결국, 위탁부모가 미성년후견인으로 선임되려면 소송 등 법적 절차

를 거쳐야 하므로, 법적 조력, 비용, 시간이 소요된다.¹⁶⁾ 아동보호를 위해 친권을 제한하고 미성년후견인 선임을 위한 제도들이 다소 보완되기는 하였으나, 여전히 아동의 권익보장이라는 관점보다는, 여전히 박탈이나 제한이 보수적으로 작동하는 부모 중심의 권리로서의 친권의 성격이 강하다 보니 친권 제한 제도가 실효적이고 유연하게 작동하지 않고 있다.

관련하여 법제 개선이 필요한 부분으로 다음과 같은 점들이 제언되고 있다. 친권 불행사 등으로 보호아동 복리 훼손 시 지자체 등이 적극적으로 ‘친권 상실, 제한’을 청구할 수 있도록 개선이 필요하다(김영란 외, 2020:139). 그리고 위탁가정 등 보호아동의 양육과 보호를 위해 미성년 후견제도 활성화를 위한 제도 개선이 추진되어야 한다(김영란 외, 2020:139). 나아가 혈연중심의 위계적인 친권 개념에서 평등하고 민주적인 부모자녀 관계로 패러다임을 전환하고, 절대적인 것이 아닌, 사회가 함께 부모로서의 기능을 할 수 있도록 제도적으로 가족 개념을 재구성하고, 혈연에 기반한 친권과 사회적 부모의 후견 기능이 유연한 병존이 가능하도록 법제를 보완할 필요가 있다.

3. 나가며

이상에서는 제4차 기본계획을 추진을 위해 특히 가족다양성 의제를 중심으로 법 개정 주요 과제와 방향을 살펴보았다. 제4차 기본계획은 범부처에 걸

15) 윤우일(2020), 「가정위탁에서 후견제도 활용의 한계」, 『서울법학』 28(1), 서울시립대학교 법학연구소, 79면

16) 한국가정법률상담소의 소송구조현황에 의하면 소송은 대체로 6개월 안에 종결되었으나 위탁부모들이 서류를 준비하는데 수개월이 걸리는 경우가 많아 체감 소요기간은 1년에 육박하는 것이 현실이라고 한다(조경애·최수진, 2020: 1).

친 반대하고 다양한 과제들을 포함하고 있다. 기본 계획에는 부처간 협의, 사회적 논의들을 거쳐야 하는 과제들이 많다 보니, 바로 개정을 추진하기보다는 검토와 논의를 과제 내용으로 하고 있는 사항도 적지 않다. 그러나 적어도 기본계획에 포함된 의제와 과제들은 그 정책추진의 필요성과 방향성에 있어서 국무회의를 통하여 부처가 논의하여 의결한 것이니 만큼, 그 이행을 위해 필요한 법개정에 있어 적극적인 협조가 이루어져야 한다. 살펴본 주요 법제 과제들에는 이미 국회에 발의되어 계류 중인 법안들도

있고, 여전히 논의 중이어서, 본격적인 추진을 위해 길을 재촉해야 하는 과제들도 있다. 이들 법제 과제들은 가족 변화에 가족 정책이 시의적절하게 효과적으로 대응하기 위해서 필요한 근거와 기반이 되는 법제 개선 과제들로서 더이상 미루기 어렵다. 그 결과는 결국 정책과 제도에서 배제되고 소외되는 국민들에게 돌아갈 것이기 때문이다.

• 참고문헌 •

- 국가인권위원회 보도자료(2005.10.27.). “다양한 가족 및 가정의 형태를 인정해야” 인권위, 건강가정기본법 개정 권고. 국회의안정보시스템 <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>
- 대법원 2020. 6. 8.자 2020스575 결정 [친생자출생신고를위한확인]〈대한민국 국민으로 태어난 아동의 '출생등록될 권리' 사건〉[공2020하,1341], 출처 : 대법원 종합법률정보, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/panre/sjo100.do?contId=3236549&q=%EC%B6%9C%EC%83%9D%20%EB%93%B1%EB%A1%9D&nq=&w=total§ion=&subw=&subsection=&subld=2&csq=&groups=&category=&outmax=1&msort=&onlycount=&sp=&d1=&d2=&d3=&d4=&d5=&pg=0&p1=&p2=&p3=&p4=&p5=0&p6=&p7=&p8=0&p9=&p10=&p11=&p12=&sysCd=&tabGbnCd=01&saNo=&joNo=&lawNm=&hanjaYn=N&userSrchrHistNo=&poption=&srch=&range=&daewbyn=N&smpryn=N&idgJyul=&newsimyn=Y&trtyNm=&tabld=> (검색일: 2021.12.1.)
- 법무부 보도자료(2020.5.8.). 「포용적 가족문화를 위한 법제개선위원회」 권고문 결의 - 출생·가족·양육에 있어 국민이 공감할 수 있는 제도개선 방안 마련 -.
- 법무부(2021.6.21.), 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 일부개정법률(안) 입법예고, <https://www.moj.go.kr/moj/209/subview.do?enc=Zm5jdDF8QEB8JTJGYmJzJTJGbW9qJTJGMTU3JTJGNTQ5MDk2JTJGYXJ0Y2xWwVW3LmRvJTNcGFZc3dvcmlM0QIMjZyZ3NCZ25kZVN0ciUzRCUyNmJic0NsU2VxJTNEJTJ2cmdzRW5kZGVtdHlIM0QIMjZpc1ZpZXdnZW5lJTNEZmFsc2UIMjZwYWdlJTNEMiUyNmJic09wZW5XcmRTZXEIM0QIMjZzcmNoQ29sdW1uJTNEJTJ2c3JjaFdyZCUzRCUyNg%3D%3D>(검색일 : 2021.12.1.)
- 송효진 외(2018). 비혼 가족 자녀에 대한 차별 법제 개선을 위한 연구. 저출산고령사회위원회
- 송효진(2019). 다양한 가족 포용을 위한 제도화 기반 마련 연구. 여성가족부.
- 송효진(2020). 학대 피해 아동 후견인 등 새로운 형태의 가족·사회적 부모와의 관계 재구성을 위한 제도 개선 및 지원 검토. 가족정책전략센터 이슈브리프. 여성가족부. 미간행 자료.
- 송효진 외(2021). 개인화 시대, 미래 가족 변화에 대응하는 포용적 법제 구축 방안. 경제인문사회연구회.
- 송효진(2021). 미혼모·부 자녀 출생신고 관련 문제와 과제. 아동의 출생신고될 권리 보장을 위한 국회토론회-미혼모·부의 출생신고 사례를 중심으로 자료집(2021.8.27.). 국회여성아동인권포럼·(사)한국미혼모지원네트워크·서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터.

여성가족부 보도자료(2020.7.1). “국민 10명 중 7명, ‘혼인·혈연관계 아니어도 주거와 생계를 공유하면 가족’- 2020년 「가족 다양성에 대한 국민 인식조사」 결과 발표 -”

여성가족부(2021.4.27.): 14), 제4차 건강가정기본계획[2021~2025]

윤우일(2020), 가정위탁에서 후견제도 활용의 한계, 서울법학28(1), 서울시립대학교 법학연구소

조경애·최수진(2020), 지난 한 해 아동권리보장원으로부터 의뢰받아 진행한 가정위탁아동에 대한 소송구조 사건 분석, 가정 상담 6월호, 한국가정법률상담소

한국여성정책연구원 보도자료(2021.12.22.). 한국여성정책연구원, “제2차 전환 시대의 양성평등정책 연속포럼” 개최와 함께 조사 결과 발표.



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

코로나19로 인한 여성의 일·생활의 불균형과 직장 내 불이익 실태

장진희 한국노총중앙연구원 연구위원

1. 들어가며: 코로나19와 여성의 고용불안

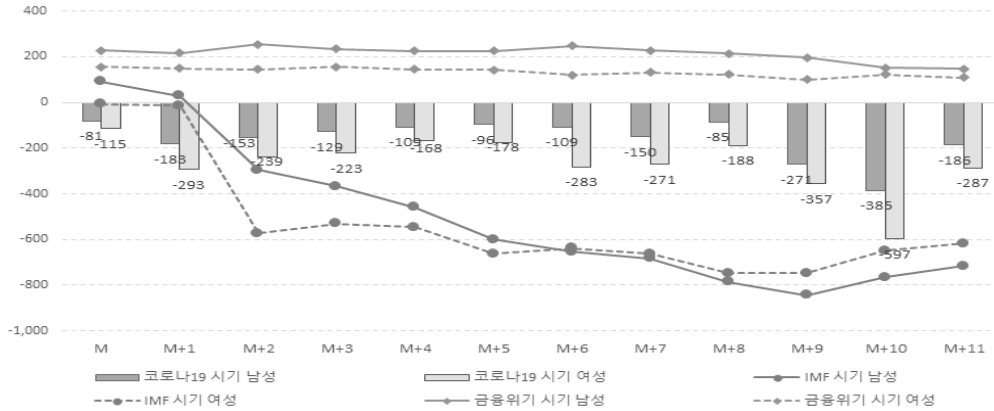
2020년 3월 세계보건기구(WHO)가 코로나19에 대해 최고 경보단계인 팬데믹(pandemic)을 선언한 가운데, UN과 UN Women, OECD 등 주요 국제기구는 과거 감염병 대유행 시기의 피해를 토대로 코로나19가 노동시장 내 여성의 차별적 상황을 가중할 것으로 예측하였다(OECD, 2020; UN, 2020; UN Women, 2020). 특히 세계노동기구(ILO)와 세계경제포럼(World Economic Forum)은 코로나19로 인한 사회·경제적 충격은 주로 여성이 분포한 저임금 및 대면서비스업 종사자 등 특정 집단에 편중될 것으로 전망하고 있으며, 우리나라 역시도 코로나19가 여성의 고용불안을 초래하는 주요 요인

으로 주목된다.

실제로 우리나라 취업자 변화¹⁾에 있어서 코로나19 시기 전년동월대비 취업자 변화는 남성보다 여성의 감소폭이 더 큰 것으로 확인된다(그림 1). 통계청 「경제활동인구조사」에 의하면 2020년 4월 기준 남성은 전년동월대비 18만 3천명 감소한 데 비해, 여성은 29만 3천명 감소하였다. 물론 긴급돌봄서비스가 본격적으로 이루어진 이후 5월부터는 다소 감소폭이 줄어들었지만, 8월 중순부터 수도권의 사회적 거리두기가 격상됨에 따라 돌봄공백이 다시 확대되었고 그 결과 2020년 9월 기준(M+6), 여성은 전년동월 대비 28만 3천명이 감소하였으며, 여성과 남성 간 취업자 규모 변화 격차는 17만 4천명을 기록하였다. 여성의 취업자 수 감소규모는 이후에도 지

1) 비교를 위해 각 위기 상황의 발발 시점으로부터 1년간의 자료를 활용하였다. 1년간의 자료를 살펴보는 이유는 코로나19가 2020년 3월 이후 지금까지 1년 이상 지속된 점과 경제활동지표 분석 시는 전년동월과의 비교가 중요하기 때문이다. 이를 고려해 IMF 외환위기의 경우, 1997년 11월을 기점으로 12개월 즉, 1998년 10월까지, 세계금융위기의 경우, 2007년 4월부터 2008년 3월, 코로나19에 대해서는 2020년 3월부터 2021년 2월까지의 자료를 활용하였다. 각 위기에 대한 시기 표시는 시작 연월을 M으로 하고, 이후 시기를 M+1 등으로 제시하였다.

(단위: 천명)



출처: 통계청, '경제활동인구조사', 원자료

[그림 11] 코로나19 시기 전년동월대비 35~39세 여성 취업자 변화

속되어 2021년 1월(M+10)에는 전년동월 대비 59만 7천명이 감소하였고, 남성 취업자 수 변화보다 무려 21만 2천명 많은 수준이다.

이처럼 취업자 수의 변화는 사회적 거리두기에 의한 공적돌봄기능 마비 시기와 일치한다는 점에서 코로나19로 인한 노동시장에서의 어려움은 자녀돌봄과 매우 밀접한 관계를 갖는 것으로 보인다. 그간 돌봄의 사회화를 위한 여러 중앙정부의 제도적 노력에도 불구하고, 코로나19로 촉발된 전국적 단위의 휴원, 휴교 등의 조치는 돌봄의 재가축화를 야기했다. 이러한 상황에서 가구 내 견고하게 고착화된 성역할 인식과 성별분업에 따라 여성은 일과 돌봄의 상충관계(trade-off)에 직면하게 되고, 결국 자녀돌봄이 여성의 경제활동에 큰 장애요인으로 작용하게 되는 것이다.

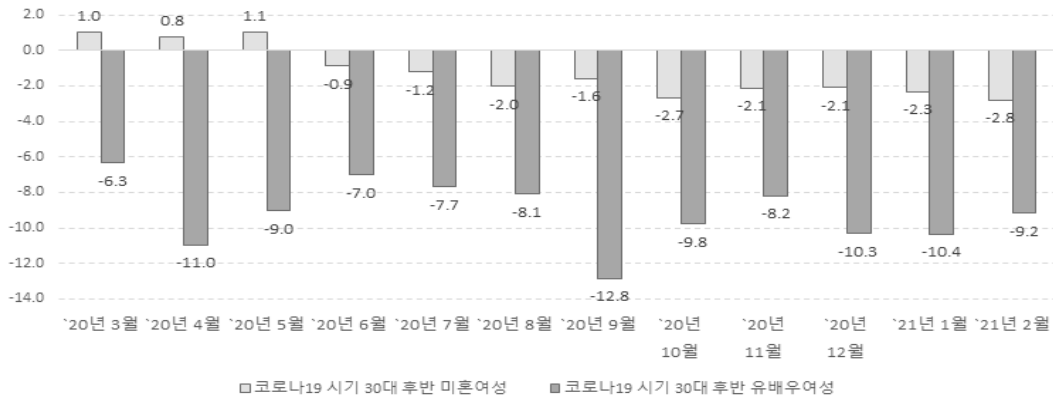
통계청 '경제활동인구조사'를 통해 주로 어린 자녀의 양육이 이루어지는 35~39세 여성의 코로나19 시기 혼인상태별 취업자 수 차이를 보면([그림 2]), 코로나19로 인한 돌봄공백이 여성의 노동시장 취약

성을 얼마나 심화시키는지 쉽게 가늠할 수 있다. 그 중 전국적 단위의 휴원, 휴교가 이루어진 2020년 4월과 5월의 유배우여성의 취업자 수가 전년동월대비 1만 1천명이 감소하였고, 사회적 거리두기가 격상된 2020년 9월에는 약 1만 3천명이 감소한 결과가 이러한 주장을 뒷받침한다.

중앙정부는 육아휴직의 분할횟수 증가, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄휴직의 사용기간 확대 등 기존 제도의 보완을 통해 돌봄공백을 해소하고자 하였으나, 가족돌봄휴가 신청자는 여성이 남성의 1.6배를 상회하고, 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 넘어선다(고용노동부, 2020). 즉 중앙정부의 제도적 보완 조치가 결국 돌봄의 여성화를 가속하는 결과를 초래한 것으로 해석된다.

문제는 이러한 가족돌봄제도가 여성의 돌봄부담을 가중할 뿐만 아니라 직장 내 불이익으로 연결될 수 있다는 점이다. 물론 「남녀고용평등법」에 의해 제도 사용을 이유로 해당 노동자를 해고하거나, 근로조건을 악화시키는 등의 불리한 처우를 금지하고

(단위: 천명)



주: 경제활동인구조사 원자료에는 자녀 유무가 나타나지 않음. 이에 어린 자녀의 양육이 주로 이루어지는 30대 후반 여성을 중심으로 혼인 여부에 따라 집단을 구분하여서 분석하였음

출처: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료

[그림 2] 코로나19 시기 전년동월대비 35~39세 여성 취업자 변화

있으나, 불이익의 종류를 매우 협소하게 규정하다 보니 현장에서는 이를 교묘하게 피한 직·간접적 불이익이 여전히 발생하는 현실이다. 잦은 가족돌봄휴가 사용 등으로 인해 직장 내 괴롭힘, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치되어 해고 위험에 직면하는 등의 불이익이 보고되며(전기택·배진경, 2020), 과거 육아휴직이나 출산 전·후 휴가, 임신으로 인한 불이익이 서울시직장맘지원센터의 주된 상담내용이었으나, 코로나19 이후에는 육아기 여성의 부당해고, 실업에 관한 상담이 크게 증가했다는 사례가 이러한 내용을 뒷받침한다(경제사회노동위원회, 2021).

고용노동부는 2019년 11월에 신설된 「양성평등위원회」를 개최하여 코로나19로 야기된 여러 문제점들을 논의하기에 이르렀는데, 여성 노동시장 내 변화를 관찰 가능한 기초자료가 거시지표에 머무르는 등 여러 한계로 인해 깊이 있게 논의되지 못한 것으로 평가된다. 이처럼 코로나19가 일하는 여성의 고용불안과 직장 내 불이익을 유발하고 있음에도

불구하고, 이를 면밀히 관찰한 자료는 그리 많지 않다. 한국노총중앙연구원은 2021년 8~9월에 걸쳐 중등 이하 자녀를 둔 남녀조합원 556명을 대상으로 실태조사를 수행하였으며, 본 원고에서는 이 자료를 토대로 코로나19로 인한 노동환경과 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익을 살펴보고자 하였다.

II. 일·생활 불균형과 노동시장 이탈

1. 코로나19로 돌봄노동시간의 증가

코로나19로 인해 낮 동안 자녀를 돌봐 줄 사람이 없어 당장 자녀돌봄에 문제를 겪는 비중이 88.5%에 달하였다. 이는 코로나19로 촉발된 휴원, 휴교 조치가 결국 불이익을 감수한 잦은 휴가사용 및 휴직 등 경제활동의 걸림돌로 작용할 수 있으며, 여러 측면에서 노동환경을 변화시킬 것으로 예측된다. 그중

〈표 1〉 코로나19 이전과 이후 주당 평균 총 노동시간 및 자녀돌봄시간의 변화

(단위: 시간)

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			자녀돌봄 시간					
							코로나19 이전		최근 3개월		증가폭	
	코로나19 이전	최근 3개월 ¹⁾	감소폭	코로나19 이전	최근 3개월	감소폭	평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	38.8	38.1	-0.7	3.3	2.2	-1.1	4.7	9.3	5.7	12.7	1.0	3.6
남성	40.6	39.8	-0.8	4.3	2.9	-1.4	4.6	9.0	5.4	10.0	0.8	1.0
여성	37.3	36.6	-0.7	2.4	1.5	-0.9	4.9	9.6	6.0	15.2	1.1	5.6

주: 최근 3개월은 2021년 6월~8월까지임

출처: 한국노동중앙연구원(2021), '코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태'

대표적 노동환경의 변화로 노동시간의 감소를 들 수 있다. 물론 코로나19로 인한 노동시간의 감소가 전반적으로 우리나라 노동시장 내 노동시간 감소추세에 의한 것인지, 돌봄공백으로 인한 것인지 명확히 규명하기는 어렵지만, 돌봄시간의 증가분이 노동시간 감소분에 상응하는 결과를 유추해 볼 때 코로나19로 인한 노동시간의 감소는 돌봄공백이 일정 부분 영향을 주었다고 볼 수 있을 것이다.

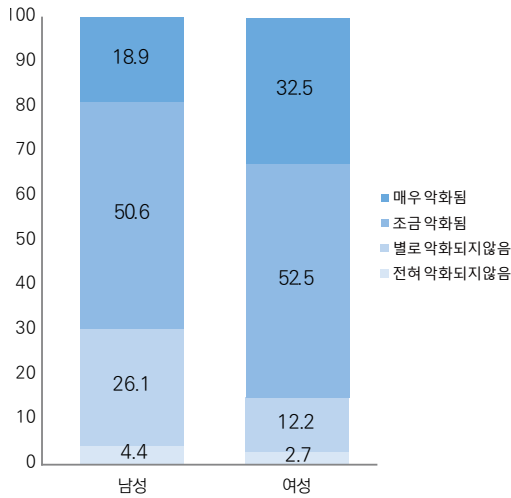
다만 노동시간의 감소와 돌봄시간의 증가에 있어서 뚜렷한 성별차이를 보였다(〈표 1〉). 남성은 코로나19 이후 총노동시간이 2.2시간이 감소하였으나, 자녀돌봄을 위한 돌봄시간은 1.8시간에 그쳤다. 반면, 여성의 총노동시간은 1.6시간이 감소하였으나, 돌봄노동시간은 무려 6.7시간이 증가했다(〈표 1〉). 즉 여성은 노동시간 감소분보다 돌봄시간 증가분이 더 큼에 따라 돌봄노동을 수행하기 위해 노동시간이 감소했을 뿐만 아니라 개인의 휴식시간, 여가시간²⁾ 등을 추가적으로 돌봄노동에 투입하고 있음을 의미한다. 결국 남성보다 더욱 일·생활이 불균형한 상황에 놓여있음을 보여준다.

다음의 [그림 3]을 보면 코로나19가 남녀노동자의 일·생활 균형에 어떠한 영향을 미쳤는지 가늠해 볼 수 있다. 코로나19 이후 남녀노동자의 95%를 상회하는 비중이 코로나19로 인해서 일·생활이 불균형해졌다고 인식하고 있었다. 다만 남성보다 여성이 더욱 일·생활이 불균형한 것으로 인식하는 결과를 보였는데, 코로나19로 인해서 일·생활이 매우 악화하였다고 응답한 비중에 있어서 남성은 18.9%, 여성은 남성보다 1.72배 높은 32.5%였다. 이처럼 코로나19로 촉발된 돌봄공백은 주로 여성의 돌봄노동시간을 증가시키고, 개인의 시간마저도 돌봄노동에 투입하게 만듦으로써 일·생활 균형을 악화시키는 요인으로 드러났다.

2. 돌봄 및 일·생활 불균형으로 인한 노동시장 이탈

코로나19로 인한 돌봄공백 문제는 단순 돌봄노동 시간의 증가나 개인시간의 감소로 인한 일·생활 불균형에 그치지 않는다. 여성은 가정생활이 없는 것처럼 회사에 헌신하고, 장시간 일해야 하는 이상

2) 여성의 일평균 여가시간 감소는 남성 2.1시간에 비해 0.8시간 많은 일평균 2.9시간 감소한 결과를 보였다.

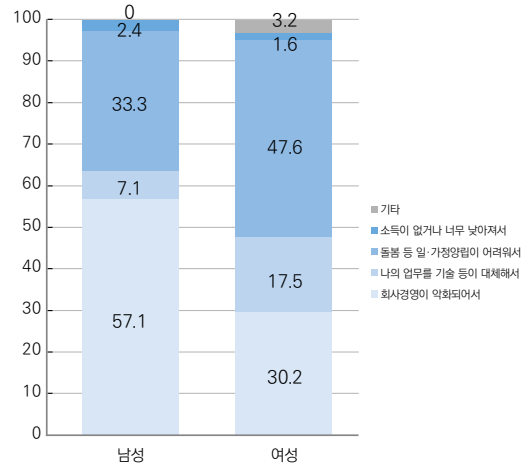


자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

[그림 3] 코로나19 이후 일·생활 불균형에 인식

적 노동자 규범(ideal worker norm)에 직면하지만, 성별화된 성별분업에 의해 일보다 돌봄노동을 선택함에 따라 전통적 노동자 규범에서 벗어나게 된다. 이는 여성이 남성보다 낮은 고과평가나 승진, 승급 등 직·간접적 불이익을 경험하게 만들며(장진희, 2020), 결국 노동시장 이탈을 가속하게 되는 주요 요인으로 작동한다. 즉 코로나19로 촉발된 돌봄공백은 여성으로 하여금 일·생활의 불균형 및 돌봄노동의 부담을 가중시키고, 직장 내 다양한 불이익에 노출되도록 만들어 여성의 고용불안을 일으키는 것이다.

남녀노동자를 대상으로 ‘코로나19가 지속될 경우 현재 일자리의 유지가능성’에 대해 조사한 결과, 여성의 21.6%, 남성의 16.8%는 코로나19가 지속될 경우 현재 일자리를 유지하기 어려울 것으로 전망하였다. 이뿐만 아니라 돌봄공백으로 인해 남녀노동자의 75.3%가 자녀돌봄 문제를 이유로 이직 또는 퇴



자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

[그림 4] 코로나19 지속 시 현재 일자리를 유지하기 어려운 이유

사를 고려하고 있었다는 점이다. 이처럼 남녀노동자에게 코로나19는 일자리의 지속가능성 측면에서 부정적 영향을 미치는 요인이었다. 다만 그 주요 원인에 있어서 남성은 ‘회사경영의 악화’를 주된 원인으로 꼽았으나, 여성은 ‘돌봄 등 일·가정양립의 어려움’을 들었으며, 그 비중에서 있어서도 남성은 33.3%, 여성은 이보다 14.3%포인트 높은 47.6%를 보여 여성의 돌봄부담과 직장 내 어려움이 심각한 현실이 드러났다(그림 3).

Ⅲ. 가족돌봄제도 활용으로 인한 불이익

1. 여성에게 집중된 가족돌봄제도의 활용

돌봄공백으로 인한 돌봄문제가 대두됨에 따라 중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 최소화하기

위해 긴급돌봄서비스 등을 시행하여 공적돌봄기능을 정상화하기 위해 노력하였으나, 코로나19의 감염우려 등으로 인해 여전히 제 기능을 하지 못하는 것으로 평가된다. 게다가 이를 보완하기 위한 가족돌봄휴가와 가족돌봄휴직 등 다양한 가족돌봄제도를 정비하고, 사용을 권고하였으나, 이와 같은 방향이 결국 여성의 돌봄노동을 더욱 가중시킬 것으로 우려되고 있다.

실제 가족돌봄제도의 사용률을 보면 중앙정부의 제도적 조치들이 얼마나 여성의 돌봄부담을 높이고 있는지 선명히 관찰된다. 가장 대표적 가족돌봄제도로 꼽을 수 있는 가족돌봄휴가는 법적인 근거 아래 최대 20일(한부모 최대 25일)을 사용할 수 있으나, 제도사용률이 매우 저조하고 그 사용일수에 있어서도 법적으로 보장하고 있는 기간에 한참 못미치는 결과를 보였다(〈표 2〉). 우선 가족돌봄휴가의 제도 사용률을 보면 남성은 12.9%, 여성은 20.9%에 불과하나 역시 여성의 제도사용률이 높으며, 사용기간에 있어서도 남성은 평균 3.7일, 여성은 남성보다 1.8배 많은 6.5일로 조사되었다. 앞선 우려와 같이 돌봄공백은 여성의 돌봄노동을 가중시키는 결과였다.

이러한 경향은 가족돌봄휴가에 그치지 않고, 육아기 근로시간 단축과 육아휴직에서도 동일하게 관찰되었다. 그중 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등법」을 근거로, 1년간 근로시간 단축을 사용할 수 있으며 원칙적으로 1회의 기간은 3개월로 하되 사업주가 허용하는 경우 3개월 미만으로 분할하여 사용이 가능하다. 또한 단축기간의 노동시간은 주당 15시간 이상 35시간 미만이고, 유급을 보장하며 돌봄이 가능하도록 하는 제도로 분류된다. 그럼에도 불구하고 남성의 제도사용률은 6.8%에 그치고, 여성은 10.1% 수준이다. 남녀 모두 낮은 제도사용률

을 보이고 있음에도 여전히 여성의 육아기 근로시간 단축사용률이 높다. 돌봄공백에 대응하기 위한 중앙정부의 노력에도 불구하고 높지 않은 제도사용률을 보인다. 또한 성별 제도사용률뿐만 아니라 제도 사용기간에 있어서도 성별차이를 보였는데, 남성의 평균 사용일수는 38.8일이며, 여성은 남성보다 약 1.6배 긴 62.5일을 사용하는 결과를 보였다.

마지막으로 우리나라에서 가장 활성화되어 있고, 보편적인 돌봄제도를 꼽으라면 단연 육아휴직을 들 수 있다. 그러나 육아휴직 역시 앞서 살펴본 가족돌봄제도와 마찬가지로 제도사용률이 낮았을 뿐만 아니라, 가장 성별 차이가 심한 제도로 드러났다. 물론 중앙정부 차원에서도 이를 인지하여 남성의 낮은 육아휴직 사용률 제고를 위해 중앙정부는 ‘아빠육아휴직 보너스제’, ‘부모 동시 육아휴직 가능’, ‘3+3 육아휴직제’(2022년부터 시행) 등 지원이 확대되고 있음에도 남성의 사용률은 3.5%에 그쳤다. 반면 여성은 11.0%p 높은 14.5%를 보였으며, 사용기간에 있어서 남성 134.2일에 비해 약 2배 긴 271.9일을 사용한 것으로 조사되었다.

이처럼 육아휴직과 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축제도의 사용실태를 보면 두 가지의 특징이 관찰된다. 첫째는 남성보다 여성의 제도사용률이 높고 더 긴 시간 제도를 활용하고 있다는 점이다. 이는 우리나라의 가족돌봄제도의 보완과 확대가 결국 ‘돌봄의 여성화’를 심화시키고 있는 결과이며, 특히 가족돌봄제도사용으로 인한 직장 내 불이익이 존재할 경우, 여성이 더욱 불이익에 노출될 수 있음을 의미한다. 둘째는 실제 제도 사용일수가 법적으로 보장하고 있는 사용일수에 크게 미치지 못한다는 점이다. 가령 가족돌봄휴가는 코로나19가 장기화되자 돌봄공백을 우려한 고용노동부의 신속한 개입으로

〈표 2〉 가족돌봄휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축제도 사용률 및 사용일수

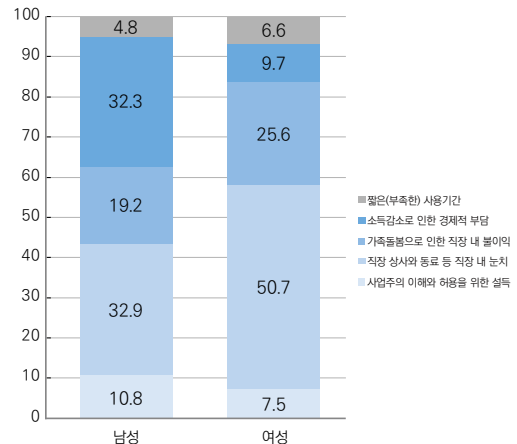
(단위: %, 일)

구분		미사용	사용		총 합
			사용일수(일)		
가족돌봄휴가	남성	87.1	12.9	3.7	100.0
	여성	79.1	20.9	6.5	100.0
육아휴직	남성	96.5	3.5	134.2	100.0
	여성	85.5	14.5	271.9	100.0
육아기 근로시간 단축	남성	93.2	6.8	38.8	100.0
	여성	89.9	10.1	62.5	100.0

출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

최대 20일로 확대되었음에도 평균 사용일수는 5.5일에 그친다. 마찬가지로 육아휴직은 법적으로 1년을 보장하고 있으나, 이에 한참 미치지 못하는 246.1일을 사용한다. 육아기 근로시간 단축 역시도 최대 1년을 보장하고 있으나, 53.3일 수준이다. 이처럼 남녀노동자의 가족돌봄제도 사용일수는 법적 보장일수와 심각한 간극이 있는 것이 현실이다.

육아휴직을 포함한 가족돌봄제도의 사용일수가 법적으로 보장된 일수에 미치지 못하는 주된 이유로 ‘직장 상사와 동료 등 직장 내 눈치’, ‘가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익’, ‘소득감소로 인한 경제적 부담’을 들 수 있다. 즉 가족친화적이지 않은 직장 내 조직문화와 가족돌봄으로 인한 불이익, 그리고 경제적 이유로 요약된다. 다만 남성은 주로 직장 내 눈치와 경제적인 부담을 꼽았으며, 여성은 주로 직장 내 눈치와 가족돌봄으로 인한 불이익으로 나타났다. 따라서 현장에서의 불이익 형태를 면밀히 관찰하고, 이를 토대로 조직문화 개선과 불이익 방지 방안이 요구된다.



자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

〔그림 5〕 가족돌봄제도 사용의 장애요인

2. 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익

코로나19가 지속됨에 따라 돌봄공백 역시도 장기화되고, 돌봄공백을 해소하기 위한 가족돌봄제도 사용의 필요성이 높아지고 있다. 특히 성별화된 가구 내 역할분담에 의해 돌봄의 여성화가 심화되어 여성의 가족돌봄제도 사용압력이 높아졌다. 그 결과

〈표 3〉 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익 우려

(단위: %)

구분	전혀 영향 없음	별로 영향 없음	대체로 영향 있음	매우 영향 있음	총 합
전체	8.0	34.4	47.1	10.5	100.0
남성	11.6	38.4	43.4	6.6	100.0
여성	5.1	31.1	50.2	13.7	100.0

자료: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

〈표 4〉 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익 경험

(단위: %)

구분	불이익 경험 없음	불이익 경험 있음	총 합
전체	50.1	49.9	100.0
남성	52.6	47.4	100.0
여성	48.0	52.0	100.0
가족돌봄 제도활용 여부			
돌봄제도 미활용	64.4	35.6	100.0
돌봄제도 활용	44.9	55.1	100.0

출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

가족돌봄제도는 주로 여성의 사용률이 높고, 남성보다 더 긴 기간을 활용하는 결과를 보였다. 문제는 가족돌봄제도의 활용이 가족돌봄으로 인한 직장 내 불이익으로 직결된다는 점이다. 실제로 가족돌봄제도를 사용함에 있어서 불이익을 우려하는 비중에 있어서 남성은 47.0%였으며, 여성은 이보다 16.9%p 높은 63.9%였다. 반대로 가족돌봄제도 사용으로 인해 직장 내 불이익이 전혀 없다고 응답한 비중은 남성은 11.6%였으나, 여성은 5.1%에 그쳤다. 여성이 남성보다 가족돌봄제도 사용으로 인한 직장 내 불이익을 우려하는 결과는 여성이 남성보다 제도사용률이 높고, 더 장기간 제도를 사용하는 현실에서 너무나 당연한 결과이다.

그러나 가족돌봄제도 활용으로 인한 직장 내 불이익은 우려 수준에 머물지 않고, 실제 불이익이 발생하여 경험하는 결과를 보였다(〈표 4〉). 가족돌봄

제도 사용으로 인해 절반의 남녀노동자가 직장 내 불이익을 경험하였으며, 여성은 52.0%였다. 또한 가족돌봄제도 사용한 경우의 불이익 경험은 가족돌봄제도를 사용하지 않는 경우에 비해 19.5%p 높은 55.1%를 보여, 가족돌봄제도가 직장 내 불이익에 일정부분 영향을 주고 있음이 드러났다.

남녀노동자가 가족돌봄제도로 인해 직장 내 불이익을 경험하고 있다는 공통점을 보였으나, 그 형태에서는 큰 차이를 보였다(〈표 5〉). 남성은 주로 ‘중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치’(45.0%)가 주된 불이익의 형태였으며, 여성의 경우 무려 절반이 넘는 55.5%가 ‘고과평가, 승진 등에서의 차별’을 경험한 것으로 조사되었다. 반면 구두경고나 권고사직 등의 경고나 인신공격 및 언어폭력, 임금동결에 대한 비중은 낮았다. 이러한 결과는 가족돌봄제도 사용으로 인한 불이익의 방식이 과거의 일방적 해고

〈표 5〉 가족돌봄제도 활용으로 인한 직장 내 불이익 유형

(단위: %)

구분	고과평가, 승진 등에서의 차별	기존 업무와 상관없는 부서/업무로의 일방적 배치	중요도가 낮은 부서/업무로의 일방적 배치	구두경고, 권고사직 등의 경고	업무, 회식, 식사 등 직장 내 따돌림	직·간접적 인신공격 및 언어폭력	임금 동결	기타	총 합
전체	43.3	4.4	29.1	2.6	7.3	2.6	2.6	8.4	100.0
남성	27.5	5.8	45.0	1.7	4.2	3.3	1.7	10.8	100.0
여성	55.5	3.2	16.8	3.2	9.7	1.9	3.2	6.5	100.0

출처: 한국노총중앙연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

통보나 권고사직과 같은 직접적인 방식보다는 표면적으로 잘 드러나지 않는 고과평가의 차별이나 부서나 업무의 변경 등 법망을 피한 간접적 방식으로 이루어지고 있음을 의미한다. 즉 우리나라의 가족돌봄제도 관련 법제는 제도의 사각지대 해소나 제도 사용기간의 확대 및 제도사용률에 초점을 두고 여러 차례 개정이 이루어져 왔으며, 불이익 금지조항을 명시하고 있음에도 현장에서는 실제 작동되지 않고 있었다. 따라서 기존의 사후적 차원의 대응에서 사전적 대응으로의 정책변화가 요구된다.

IV. 결론

중앙정부는 코로나19로 인한 돌봄공백을 대응하기 위해 기존의 법·제도를 정비하였으나, 우리사회 깊숙히 자리잡고 있는 가부장적이고 성별화된 가구 내 성별분업 인식에 의해 중앙정부의 법·제도 정비는 여성의 가족돌봄제도 사용압력을 높이고, 결국 돌봄의 여성화를 심화시키는 결과로 드러났다. 이뿐만 아니라 가족돌봄제도는 「남녀고용평등법」에 의

해 제도사용으로 인한 불이익을 금지하고 있음에도 불구하고 실태조사 결과에 따르면 여전히 현장에서는 가족돌봄제도사용으로 인한 불이익이 발생하는 것으로 조사되었다. 특히 돌봄공백이 돌봄의 재가족화 내지는 돌봄의 여성화를 야기함에 따라 여성은 일과 돌봄의 상충관계에 직면하고, 결국 여성은 돌봄노동을 수행함에 따라 ‘회사에 헌신적이지 않은 노동자’ 즉 이상적인 노동자 규범에서 벗어나도록 만들어 낮은 고과평가 및 승진, 승급에서의 누락 등을 경험하는 결과를 보였다.

이처럼 현장에서는 제도사용으로 인한 직·간접적 불이익이 발생하고 있는 가운데, 기존 법·제도적 규제 방안은 제재적 성격의 사후적 대응책으로서, 예방적 기능을 강화하기에는 한계가 있는 것으로 평가된다(구미영 외, 2015). 즉 직장 내 불이익은 사후적 차원에서의 접근도 중요하지만 예방적 차원에서의 접근 역시 매우 중요하다.

가장 우선으로 코로나19와 같은 전국적인 감염병으로 인한 돌봄공백 사태가 다시금 반복되지 않도록 돌봄의 사회화 방안이 요구된다. 이를 위해 현행 대규모 시설중심의 돌봄 제공 방식을 소규모 지역사회

회 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 지속적 돌봄이 가능하도록 하여야 한다. 둘째는 국공립 돌봄기관의 확충과 동시에 돌봄노동자의 지위 역시 한 시적 필수노동자에서 상시적 필수노동자로 포함하여야 할 필요가 있다. 왜냐하면 돌봄인력의 지위를 보장함으로써 재난 위기 상황에 효과적으로 대처할 수 있도록 해야 하기 때문이다. 셋째는 돌봄 주체를 여성의 속성으로 간주하는 데에서 벗어나 사회구성원 모두가 돌봄 주체임을 인식하도록 인식의 전환이 필요하다. 즉 돌봄의 사회화와 우리 사회 내 성평등한 돌봄인식을 통해 문제의 본질을 해소할 수 있는

정책방안이 요구된다(경제사회노동위원회, 2021). 마지막으로 가족돌봄제도 활용 후 업무복직 및 개인의 성과평가 등에 관한 사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 등의 협의 의무사항으로 규정할 필요가 있다. 왜냐하면 이를 통해 노동조합이 제도사용으로 인한 불이익을 개인차원이 아닌 노동조합 차원의 문제로 인식하도록 만들기 때문이다. 그리고 제도사용으로 인한 불이익을 주요 의제로 삼고 사회적 인식전환을 통해 노동조합이 없는 사업장까지도 보호받을 수 있도록 해야 할 것이다.

• 참고문헌 •

- 경제사회노동위원회(2021), “코로나19시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화”, 경제사회노동위원회 여성위원회 토론회 자료집.
- 고용노동부(2020), “가족돌봄휴가 활용 설문조사”, 고용노동부.
- 구미영 외(2015), “여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안 연구”, 한국여성정책연구원 연구보고서
- 장진희(2020), “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”, 『이화젠더법학』 12(1): 179~212.
- 전기택·배진경(2020), “코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제”, 한국여성정책연구원 이슈브리프 제58호
- ILO(2020), “Building Forward Fairer: Women’s rights to work and work at the core of the Covid-19 recovery, ILO Policy Brief.
- OECD(2020), “Women at the core of the fight against COVID-19 crisis,” OECD Publishing, Paris.
- UN(2020). “The impact of Covid-19 on Women”, UN Policy brief.
- UN Women(2020), “COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls,” New York,
- World Economic Forum(2021), “Global Gender Gap Report 2021”, Insight report.



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젊은 암 생존자의 노동이행과 소득변화: 성별 비교를 중심으로*

최윤주 중앙대학교 산학협력단 전임연구원

1. 들어가는 말

우리는 ‘건강을 잃으면 모든 것을 잃는다’라는 말을 쉽게, 자주 사용한다. 그만큼 건강이 중요하다는 것을 강조하기 위한 것이겠지만, 한편으로는 우리 사회가 생산성과 능력을 증명해야 살아남는 성과중심사회이기 때문에 통용되는 표현일 것이다. 아픈 이들은 곧 낙오자가 되어 버리는 사회 분위기 속에서, 한창 사회활동을 해 나가는 이들은 혹시 모를 질병에 대한 막연한 두려움을 가질 수밖에 없다.

특히 그 질환이 암과 같은 중증질환일 경우에는 더욱 그러하다. 암은 생애 말기 질환이라는 인식으로 인해, 암 진단고지는 곧 죽음의 통보로 받아들여져 왔고, 생애사적 위기사건으로 작용해 왔다(전인희·박경숙, 2013). 안타깝게도 최근 5년간(2014~2018년)

젊은 층의 5대 암¹⁾ 환자가 45%가량 증가했다는 통계결과가 발표되었는데, 암 발생률이 높아지는 동시에 암 생존율 역시 함께 높아지면서, 진단을 받고도 성공적으로 치료를 마친 암 생존자의 수 역시 늘어나고 있다. 우리나라 암 생존율은 세계에서 가장 높은 수준으로 암을 진단받은 이후 치료 중이거나 완치된 이는 2018년 기준 약 201만명이다. 이것은 달리 말하면 우리나라 국민 25명당 1명은 암 유병자²⁾라는 것을 의미한다(보건복지부, 2020).

이처럼 암을 직간접적으로 경험하는 이들의 수가 증가하면서, 암은 개인의 문제가 아닌 국가적 해결 과제로 대두되었고, 이제는 장기적 관점에서 암 생존자의 질병 이후의 삶에 대해 함께 고민해야 하는 시기라 할 수 있다. 실제로 암 생존자를 대상으로 이들의 욕구를 파악해 본 연구결과에 의하면, 암 진

* 이 글은 저자의 박사학위논문(최윤주, 2021)을 바탕으로 수정 및 재구성한 것입니다.

1) 위암, 간암, 유방암, 자궁경부암, 대장암

2) 암 치료과정을 진행중이거나 완료된 이들을 암 유병자 또는 암 생존자라고 부른다(Mullan, 1985).

단을 받고 집중적인 치료를 받는 초기에는 의료비나 치료와 관련된 욕구가 크다면, 장기적 생존단계에서는 노동참여, 사회복귀지원에 대한 욕구가 컸다(김다은 외, 2019).

암의 발생연령이 점차 낮아져 젊은 암 환자가 증가하는 동시에 또한 이들의 생존율이 높아지면서 적극적인 치료를 통해 건강을 회복하는 이들이 늘어나고 있어, 이들에 대한 새로운 논의가 필요하다. 이른바 ‘암 생존자 100만 명 시대’³⁾가 도래함에 따라, 암 진단 이후 노동이행에 있어 당사자의 노동 선호와 의사가 충분히 반영되는지, 암 생존자의 일상복귀와 암 이후의 삶에 대해 진지한 고민이 필요하게 된 것이다.⁴⁾ 이러한 사실에 주목하며 본고에서는 암 생존자의 ‘일’과 관련한 논의를 해 보고자 한다.

2. 왜 암 생존자의 ‘일’과 관련된 논의가 필요한가?

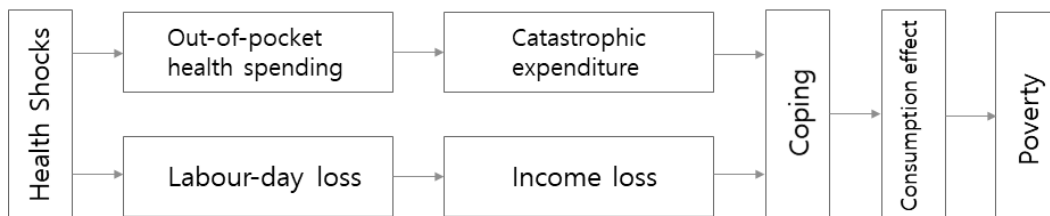
질병의 충격을 경험한 이후 삶의 변화와 어려움은 매우 다차원적으로 나타난다. 신체적 어려움, 정신적 어려움, 사회활동의 어려움, 경제적 어려움과

같이 전반적 영역에서 어려움을 경험하게 되는데 그 중에서도 특히 경제적 어려움은 많은 이들이 중요하게 지적해 온 부분이다. 경제적 어려움으로 인해 다른 어려움이 더욱 가중되기도 하기 때문이다.

점차 사회안전망이 구축되고 건강보험 보장성이 강화되면서 그 정도가 줄어들긴 했지만, 여전히 암과 같은 중증질환을 진단 받은 이후 경제적 어려움을 경험하고, 중국에는 빈곤에 빠지는 이들을 찾아볼 수 있다. 이에 그간 우리나라뿐 아니라 각국에서는 질병 이후 경험하는 경제적 어려움에 관하여 많은 문제제기를 해 왔으며, 질병 이후 빈곤으로 가는 경로에 대해 두 가지 가능성을 제기하였다. 하나는 그간 중요하게 다루어져 왔던 ‘과도한 의료비지출’이고, 다른 하나는 ‘노동력 상실’이다.

그간 이루어진 논의는 주로 첫 번째 경로, 즉 암 등 중증질환 발병으로 인해 발생한 과도한 의료비지출과 빈곤화에 초점이 맞추어져 왔다. 이는 그간 우리나라 보건 의료체계가 충분히 암 생존자의 재정 안정성을 담보하지 못했기 때문으로, 그 대응책으로 보장성강화 정책에 대한 논의가 주요하게 다루어져 왔다.

하지만 암과 같은 질병 이후에 경험하는 노동력



[그림 1] 건강충격이 가구경제에 미치는 영향 개념적 틀(Flam & Mahal, 2014)

3) 전체 암 유병자는 201만명이며, 이 중 진단 후 5년을 초과해 생존한 암 생존자는 약 104만 명으로 전체 암 유병자의 절반이상이다.

4) 물론 건강문제는 개인의 노동결정에 일반적인 실업과는 다른 영향을 미칠 수 있다(함선유, 2016). 이는 의료비지출에 따른 소비 증가라는 노동시장 참여촉진요인과 건강을 돌보고자 하는 선호요인이 동시에 존재하기 때문이다(McClellan, 1998; Dwyer and Mitchell, 1999).

상실과 고용과 관련된 논의는 그 필요성과 중요성에 비해 미미한 상황이다. 일부는 암 생존자의 노동 지속 가능성에 대해 의문을 제기하는 경우도 있지만, ‘일’은 여러 측면에서 암 생존자에게 의미 있는 역할을 한다고 보고되어 왔다. ‘일’은 암 생존자로 하여금 치료 이후 삶에서 ‘정상성(normality)’을 재정립 하는데 필수적 요소라고 지목될 만큼 암 생존자 적응에 있어 매우 중요한 요소이다(Banning, 2011; Wells et al., 2013; 이인정, 2019).

특히 생산가능연령대는 활발한 사회활동을 하는 시기이고, 교육 이후 처음 사회에 진입하거나 다양한 고용관계 간 이행이 활발하게 나타나는 시기이다. 하지만 안타깝게도 그동안 암 생존자의 경우 노동이행이 가능하다고 인식하지 못한 것이 사실이다. 때문에 우리나라와 같이 여전히 사회안전망이 부족한 사회에서 암 진단 경험은 치료가 성공적으로 잘 끝나더라도 이들에게 하나의 부정적 ‘촉발 사건(trigger events)’으로 작용하며 이후 경력이나 다양한 생애 기회에서 박탈을 경험하고 삶에 부정적 결과를 나타낼 수밖에 없었다.

이러한 상황은 암 이후의 사회경제적 불평등을 더욱 강화하는 방향으로 작용할 수 있다는 우려가 있다. 여전히 의료비지출, 생계유지, 가족부양과 같은 부담이 잔존하는 상황에서 암 이후의 삶을 그저 개인의 책임으로 간주한다면, 이미 인구학적, 사회경제적으로 취약한 암 환자의 경우 암이라는 질병 위험이 가중되어 더 큰 어려움에 봉착할 수 있음은 어렵지 않게 예상할 수 있다. 기존에 이미 사회적으로 취약하다고 여겨져 온 이들의 경우 더욱 세심한 관찰이 필요하다.

특히 여러 인적속성 중 ‘성별’에 주목할 필요가 있다. 기간 여성은 성별 분업에 의한 자원통제력에 있어 노동시장 접근에 지속적으로 상대적 소외가 고착되어 왔다고 할 수 있다. 이는 노동시장이나 여성의 주변적 지위로 진입자체가 어려운 점, 진입을 하더라도 불안정한 진입이나 잦은 이탈과 재진입이 이루어지고 있는 점 등을 통해 확인된다(석재은, 2004).

보다 구체적으로 살펴보면, 우리나라는 소득 상위 10%의 인적속성과 일자리 속성은 주로 남성(82.3%), 가구주(84.8%), 대졸 이상(74.9%), 사무관리전문직(91.5%), 정규직(93.6%), 상용직(97.9%)이 압도적인 다수를 차지하고 있다. 반면 하위 50%의 경우 여성(61.5%), 비가구주(57.4%), 고졸 이하(60.0%), 단순노무직(27.0%), 서비스판매직(26.1%), 비정규직(65.0%), 임시일용직(52.6%)이 절반 이상을 차지한다(통계청, 2020). 또한 지난 10년간 여성, 청년 및 노인, 중졸 이하, 사회서비스업과 개인서비스업, 판매서비스직과 단순노무직, 비정규직과 임시일용직, 중소기업 종사자 등 취약계층은 임금 10분위 배율⁵⁾이 높아졌으며, 반대로 남성, 중장년층, 고졸과 전문대졸, 제조업, 사무직과 생산직, 정규직, 상용직, 대기업 종사자 등 비취약계층은 임금 10분위 배율이 낮아지는 것이 확인되었다. 이러한 불평등 구조에 미치는 요인에 대해 상대적 기여도를 분해해보면 더 흥미로운 결과를 보여 주는데, 고용조건(노동시간, 근속, 고용형태)이 39.3%, 인적속성(연령, 학력, 성별)이 38.4%, 사업체 규모와 노조유무가 4.9%로 드러났다(김유선, 2020). 결국 임금불평등에 있어 인적속성과 고용형태가 매우 주요한 규정적

5) 임금 10분위 배율 : 임금 상위 10%와 하위 10%의 차이

요인이라는 의미라 할 수 있다.

이와 같이 기존 연구를 통해 노동시장 성과에 있어 성별은 소득수준과 밀접하게 연관이 있음이 밝혀져 왔는데 그렇다면, 질병위험에 처해진 경우 성별에 따라 어떠한 노동이행의 양상을 나타낼 것인가? 만약 생산가능연령대 암 환자를 대상으로 살펴보았을 때, 치료가 완료된 이후 노동시장에서 일자리 유지와 더 나은 일자리의 이동 등이 성별과 무관하게 적절하게 이루어지고 있다면 이들의 사회경제적 타격의 심각성은 크지 않을 수 있다. 그러나 만약 암 이력이 노동활동에 제약으로 작용해 기존의 성별 취약성과 중첩이 장기화된다면 특히 여성 암 환자, 여성 암 생존자에 대한 사회적 배제가 구조화되고 있음을 의미할 수 있다.

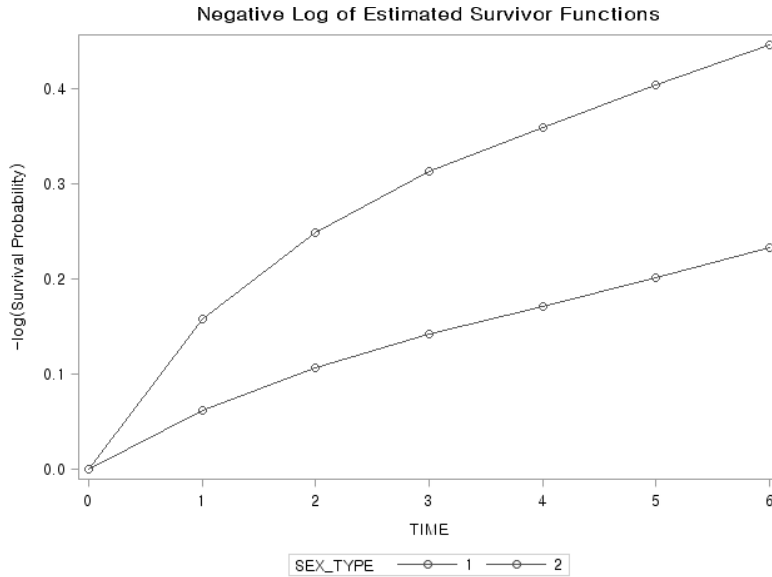
3. 더욱 취약한 ‘여성 암 생존자’의 노동이행과 소득변화

하지만 결과는 그리 긍정적이지 않아 보인다. 전국민을 포괄하는 국민건강보험공단 데이터를 활용해 살펴본 결과, 직전 3년간 꾸준히 노동활동을 지속해 오다가 암 진단을 받은 생산가능연령대(만 19~50세) 신규환자의 경우, 진단을 받은 이후 실직을 경험하는 비중이 남성에 비해 여성의 경우 암생존자 실직 위험이 더욱 높았다. 이것은 암 진단 이전 남녀 동일하게 꾸준한 노동활동을 해 오던 이들임에도 불구하고 나타난 차이라는 점에서 주목할 필요가 있다. 특히 암 종에 따라 살펴본 결과, 여성 특정암인 유방암과 자궁경부암 생존자의 실직위험이 모든 암 생존자 중에서 가장 높았으며, 반면 남성 특정암인 전립선암 생존자의 실직위험은 가장 낮았다.

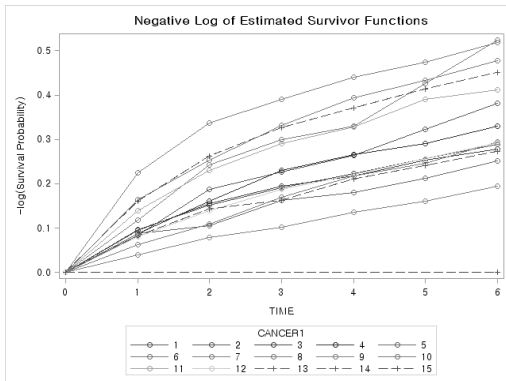
그렇다면 암 치료를 마치고 복귀하고자 할 때는 어떠한가? 안타깝게도 복귀의 양상 역시 크게 다르지 않았다. 복귀하는 비중 역시 남성이 여성에 비해 높았는데, 남성 전립선암 생존자는 위에서 살펴보았듯 실직위험이 모든 암 중에서 가장 낮았음에도 불구하고, 복귀율은 가장 높았다. 반면 실직 위험이 가장 높은 유방암과 자궁경부암 생존자는 복귀율이 가장 낮았다. 특히 우리나라 자궁경부암이나 유방암 환자의 예후는 매우 좋은 수준임에도 불구하고 실직 위험이 가장 높고 복귀율은 가장 낮게 나타났다는 점은 분명 성별 요인이 작용한 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 일반 고용시장 내 성별이라는 인적 취약성을 극복하고 노동활동을 유지해 오던 이들이라 할지라도, 갑작스럽게 질병에 맞닥뜨린 경우 직장유지의 어려움은 더욱 커진다는 것을 의미한다.

잘 알려져 있듯이 우리나라 여성들은 남성에 비해 노동시장에 더 빨리 진입하지만 첫 일자리의 질은 낮으며, 출산·육아의 상황에 마주할 경우 노동이탈로 이어지는 경향이 강하다. 과거에 비해 여성들의 교육수준과 고용률이 증가했으나, 첫 일자리는 본인의 전공과 관련이 적은 일반사무직이나 판매 서비스직인 비율이 상대적으로 높기 때문이다(황수경·장지연, 2003). 게다가 여성들이 진입하는 일자리의 임시직근로자 비율은 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이다. 이러한 일자리 특성으로 인한 노동이탈 위험이 질병 위험의 상황에도 동일하게 나타나는 것을 확인할 수 있었다. 암 생존자가 주된 생계부양자가 아니라 하더라도 일자리의 안정성이 높고, 질병위험 시 적절한 병가나 휴가의 권리가 주어지는 상황이라면 노동이탈의 경향은 다르게 나타날 것이다.

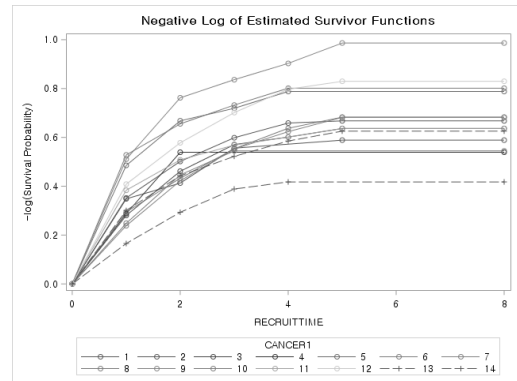
한편 연구자들은 주된 생계부양자 역할을 해 오던 남성에게 건강충격(health shocks)이 발생했을 때,



[그림 2] 암 진단 이후 실직 위험 성별 비교 (남성 vs 여성)



[그림 3] 암 종별 진단이후 실직위험 비교

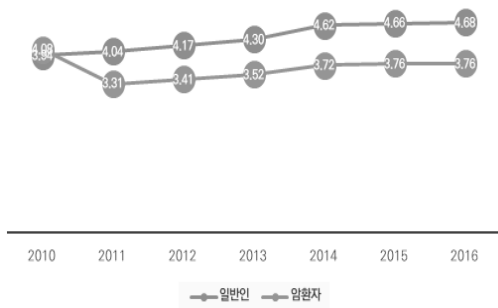


[그림 4] 암 종별 복직율 비교

산업예비군이라 할 수 있는 그의 배우자나 가족구성원이 노동시장에 새로 진입하여 손실된 소득을 보전하는 '추가노동자효과(added worker effects)'가 나타나는 경향이 있음을 설명한 바 있다(권정현, 2018; Coile, 2004; Daly and Bound, 1995; Currie and Madrian, 1999). 이러한 관점에서 보면 남성의 낮은 실직율과 높은 복직율은 반드시 필수적이기

때문보다는 여성에 비해 유리한 노동시장 지위로 인해 질병 발생 이후에도 직업안정성이 높고, 실직 시에도 복귀의 진입장벽이 낮기 때문이라 해석할 수 있다.

이러한 일자리 유지의 어려움은 고스란히 소득으로 이어질 수밖에 없다. 한국은 가구 경제 내에서 근로소득이 차지하는 비중이 높아, 일자리 유지는 안정



[그림 5] 암환자와 일반인의 소득분위 변화(전체)

적인 소득유지와 큰 연관이 있다. 게다가 질병발생 시 소득을 보전해 주는 상병수당제도 역시 제도가 본격적으로 시행되려면 아직 갈 길이 먼 상황이다. 결국 암 진단 이전에는 동일한 수준이던 소득은 암 진단을 받은 직후부터 낮아지는 추세를 나타냈고, 그 차이는 남성에 비해 여성이 더 큰 것으로 나타났다.

4. 나가는 말 : 아프면 쉴 권리, 쉬고 난 뒤에 복귀할 권리

이제는 '아프면 쉴 권리, 쉬고 난 뒤에 다시 사회로 복귀할 권리'에 대해 사회적으로 진지한 고민과 논의가 필요해진 시점이다. 앞서 살펴본 바와 같이 노동시장에서 암 생존자, 그 중에서도 특히 여성의 취약한 인적 속성이 질병의 위험과 중첩되면 이들에 대한 사회적 배제가 구조화되는 양상이 나타나고 있기 때문이다. 물론 성별과 무관하게 암과 같은 질병을 경험한 이들은 소득수준의 변화와 노동시장에서 배제되는 어려움을 겪고 있으나, 특히 여성의 경우 더 취약하다는 점에서 그러하다. 하지만 질병을 마주하더라도 부담 없이 치료에 집중하고, 치료를 마

친 경우 다시 일상 복귀를 할 수 있는 제도적 기틀을 마련하는 것에서부터 이 논의를 출발시켜야 한다.

우선 암 생존자를 위해 적극적 노동정책과 소득보장정책이 필요하다. 젊은 암 생존자, 젊은 여성 암 생존자의 노동 유지는 사회적 측면에서도 매우 중요한 의제이다. 때문에 기존의 병가제도가 실효성 있는 방향으로 개선이 필요하며, 병가로 인한 노동력 공백에 대해 국가가 적극적으로 지원해 줄 필요가 있다. 더불어 적극적 재취업 지원책이 필요하다. 특히 여성의 경우 실업 위험이 더욱 큰데 재취업 역시도 쉽지 않은 상황이다. 치료를 마치고 사회에 복귀하고자 할 때 지원이 필요하고, 현재 중장년층을 대상으로 하는 암 생존자 지원 프로그램을 좀 더 다양하게 확대해서 청년층 특화 프로그램, 그리고 취업 지원을 할 수 있는 실효성 있는 프로그램이 필요하다. 이는 실제 이들을 고용하게 될 기업과의 긴밀한 협조와 논의를 기반으로 가능할 것이다. 또한 앞서 살펴 보았듯 치료 직후 급격하게 감소한 소득분위 변화는 이들이 노동력 상실과 의료비 지출의 이중고를 감내해야만 하는 현실을 보여준다. 이에 대한 현실성 있는 소득보장정책이 마련되어야 할 것이다.

그러나 무엇보다도 우리는 모두 질병을 지닌 이들의 노동생산성이 떨어질 것이라는 낙인, 차별과 같은 사회적 편견에서 벗어나, 누구나 앓을 수 있으며 아프더라도 다시 사회로 복귀해 일할 수 있다는 공감대를 형성해야 할 것이다. 우선은 암을 시작으로 하지만, 나아가서는 질병 전체를 대하는 우리 사회의 태도와 건강을 바라보는 관점을 더 넓혀 나갈 필요가 있다. 그리하여 궁극적으로는 건강과 불건강의 이분법적 구분이 아니라, 넓은 스펙트럼 내의 건강이라는 관점, 질병과 더불어 살아가면서도 건강하게 생활할 수 있다는 건강 패러다임의 전환이 필요하다.

• 참고문헌 •

- 김다은, 김혜림, 양동욱, 강은실, 김진현, 배은영. (2019) 암 경험자의 생존단계별 필요에 관한 질적 연구. 보건사회연구, 39(4), 356-395.
- 김유선. (2020). 비정규직 규모와 실태. 통계청 '경제활동인구조사 부가조사 결과', 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 20, 1-33.
- 권정현. (2018). 건강충격의 고용과 소득효과 분석. 노동경제논집, 41(4), 31-62.
- 석재은. (2004). 한국의 빈곤의 여성화에 대한 실증 분석. 한국사회복지학, 56(2), 167-194.
- 이인정. (2019). 저소득 암 생존자의 구직경험에 대한 현상학적 연구. 보건사회연구, 39(3), 468-505.
- 전인희, 박경숙. (2013). 암 진단고지에 대한 암 환자의 인식. 대한중양간호학회, 13(2), 59-66.
- 최운주. (2021). 암 환자의 진단 이후 노동이행과 소득변화: 국민건강보험공단 전 국민 데이터 활용 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 보건복지부. (2020). 국가암등록사업 연례보고서(2018년 암등록통계). 보건복지부.
- 함선유. (2016). 고령자의 건강문제가 본인과 배우자의 노동공급에 미치는 영향. 보건사회연구, 36(4), 157-186.
- 황수경, 장지연. (2003). 여성의 노동공급 및 여성노동정책, 한국의 노동: 1987-2002, 한국노동연구원.
- Alam, K., & Mahal, A. (2014). Economic impacts of health shocks on households in low and middle income countries: a review of the literature Globalization and Health, 10 (21). <https://doi.org/10.1186/1744-8603-10-21>.
- Allemani C, Matsuda T, Di Carlo V, Harewood R, Matz M, Nikšić M, et al. Global surveillance of trends in cancer survival 2000-14 (CONCORD-3): analysis of individual records for 37,513,025 patients diagnosed with one of 18 cancers from 322 population-based registries in 71 countries. Lancet 2018;391(10125):1023-1075. doi: 10.1016/S0140-6736(17)33326-3.
- Banning, M. (2011). Employment and breast cancer: a meta-ethnography. European Journal of Cancer Care (Engl), 20(6), 708-719. doi:10.1111/j.1365-2354.2011.01291.x
- Coile, C. C. (2004). Health Shocks and Couples' Labor Supply Decisions. NBER Working Papers No. 10810, (October 2004)
- Currie, J., & Madrian, B. C. (1999). Health, Health Insurance and The Labor Market. Handbook of Labor Economic, Vol. 3, part C, : 3309-3416, Elsevier, 1999.
- Daly, M., & Bound, J. (1995). Worker Adaptation and Employer Accommodation Following the onset of a Health Impairment. NBER Working Paper No. 5169 (July).
- Dwyer, D. S., & Mitchell, O. S. (1999). Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? Journal of Health Economics, 18(2), 173-193.
- McClellan, M. B. (1998). Frontiers in the Economics of Aging. Health events, health insurance, and labor supply: Evidence from the health and retirement survey. 301-350, University of Chicago Press
- Mullan, F. (1985). Seasons of survival: reflections of physician with cancer. New England Journal of Medicine, 313, 270-273.
- Wells, M., Williams, B., Firnigl, D., Lang, H., Coyle, J., Kroll, T., & MacGillivray, S. (2013). Supporting 'work-related goals' rather than 'return to work' after cancer? A systematic review and meta-synthesis of 25 qualitative studies. Psychooncology, 22(6), 1208-1219. doi:10.1002/pon.3148

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

국제리뷰

- **네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량강화: 2021년 KOICA 온라인 연수사업의 시사점**
윤지소 | 한국여성정책연구원 부연구위원
- **‘메르켈시대(The Merkel years)’와의 고별, 통합의 리더십이 남긴 숙제들**
김은희 | 젠더정치연구소 여.세.연 연구위원/
에코페미니즘연구센터 달과나무 부소장



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량강화: 2021년 KOICA 온라인 연수사업의 시사점

윤지소 한국여성정책연구원 부연구위원

1. 들어가며

초청연수란 일반적으로 개발도상국의 연수생들을 선진 공여국이나 제3국으로 초청하여 개인이나 조직, 기관 및 수원국가의 정책/기술 역량을 개발하여 그들이 자국으로 돌아가 빈곤을 퇴치하고 국가발전에 기여할 수 있도록 지원하는 사업¹⁾이다. 우리나라에서 초청연수 사업을 실시하는 대표 기관이라고 할 수 있는 KOICA의 경우, 2019년에 총 251개의 초청연수 사업을 실시하여, 이를 통해 당해 연도 4465명의 연수 수료생을 배출한 것으로 나타난다.

이렇게 활발하게 운영되던 초청연수가 2020년 코로나19로 위기에 직면하게 되었다. KOICA가 계획했던 초청연수가 다수 취소되었고, 그 결과 2020년에는 예년의 30% 수준인 77개의 연수 프로그램이 운영된 것으로 나타난다. 국제사회에서 코로나 확산 상황은 2021년에도 크게 나아지지 않았지만 2021년에는 다수의 기관들이 온라인 플랫폼을 통한 비대면 연수를 준비하여 연수가 침체되었던 2020년에 비해 비교적 많은 초청연수 사업이 실시될 수 있었다. 여기서는 2021 한국여성정책연구원이 KOICA 연수사업실의 위탁사업으로 실시한 ‘네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량강화’라는 제목의 연수 사례를 중심으로 온라인 연수사업의 성과 및 한계에 대해 논해보고자 한다.

1) ODA Korea. <http://www.odakorea.go.kr>(검색일: 2021.12.14.).

2. 네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방공무원 연수사업

● 사업추진 배경 및 개요

네팔 정부는 최근 정치적 개혁과 함께 성인지적 교육환경 구축을 위한 다양한 정책적 노력을 기울이고 있으나 정책과 현실 간의 괴리가 매우 큰 것으로 나타난다. 그 원인으로 중앙 및 지방 공무원, 교원 등 현장 교육관계자의 젠더의식 부족과 정책 집행에 필요한 경제적·인적 자원의 부족 문제가 지목되었다.²⁾ 네팔 교육부 자료에 따르면 여아의 중도탈락률과 재이수율은 남아에 비해 지속적으로 높은 경향을 보이며, 특히 소수민족이나 취약 집단에서의 성별 불평등 문제가 심각하다. 이에 따라 성불평등을 개선하기 위한 성인지적 교육환경 구축의 필요성이 네팔 교육발전 관련 전략인 ‘학교발전계획(School Sector Development Plan) 2016-2022’에 명시되었다.³⁾

〈표 1〉 연수사업 개요

네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 교육 지방공무원 역량 강화		
사업 목표	내용	기대효과
<p>단기:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 네팔 지방 교육정책 전문가의 성인지적 교육에 대한 지식 습득 ■ 네팔 지방 교육정책 전문가의 성인지 교육정책 추진을 위한 역량 강화 ■ 네팔 지방 교육정책 전문가 간 젠더 네트워크 확대 <p>장기:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 지방분권이 진행 중인 네팔의 각 지역에서 보다 효과적인 성인지적 교육환경이 구축될 수 있도록 지원 ■ 한국 성인지적 교육정책의 모범사례 확산 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1차년도 - 취소 ■ 2차년도 - 온라인 연수 <ul style="list-style-type: none"> - 연수기간 : 2021-09-13~2021-09-17(5일간) - 연수인원 : 22명 - 연수대상자 : 교육 분야 지방공무원(중간관리자) - 연수목표 : 중간관리자급 지방공무원의 성인지 교육 환경에 대한 인식 제고 ■ 3차년도 - 초청연수(국내) <ul style="list-style-type: none"> - 연수기간 : 2022-09-05~2022-09-13(9일간) - 연수인원 : 15명 - 연수대상자 : 교육 분야 지방공무원(고위공직자) - 연수목표 : 효과적인 성인지 교육 정책의 기획 및 관리를 위한 고위 공무원의 정책 능력 개발 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 네팔 지방 교육정책 전문가의 역량 강화를 통한 성인지적 교육환경 구축 ■ 네팔의 SDG 4(교육)와 5(성평등) 목표 달성을 위한 한국의 기여도 제고 ■ 네팔 정부와의 협력을 통한 상호교류 확대

2) 장은하 외. 2018. 「네팔의 성인지적(gender-sensitive) 교육 환경 구축을 위한 수요조사」. 교육부 글로벌 교육지원사업.

3) 네팔 교육부. 「학교발전계획(School Sector Development Plan) 2016-2022」. <https://moe.gov.np/article/1386/school-sector-development-plan-201617-202223-english.html>(최종 검색일: 2021.12.14.).

이에 본원은 KOICA 연수사업실 위탁과제로, ‘네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 교육 지방공무원 역량 강화(2020-2022)’라는 제목의 3개년 연수사업을 기획하게 되었다. 본 사업의 목표는 단기적으로는 네팔 지방 교육정책 전문가의 성인지적 교육에 대한 지식 습득과 역량 강화를 목표로 하였으며, 중장기적으로는 한국 성인지적 교육정책의 모범사례를 확산하고 지방분권이 진행 중인 네팔의 각 지역에서 보다 효과적인 성인지적 교육환경이 구축될 수 있도록 지원하는 것을 목표로 했다.

원래 계획은 3년(2020~2022)에 걸쳐 네팔 지방공무원을 대상으로 연수를 진행하는 것이었지만, 코로나 확산으로 1차년도 계획이 취소되어 2년(2021~2022)에 걸쳐 진행하게 되었다. 2021년도에는 교육 분야 지방공무원(중간관리자)을 대상으로 성인지적 교육환경에 대한 인식 제고를 목표로 하는 연수를 구상하였다.

네팔의 지방공무원이 한국을 직접 방문하는 형태의 초청연수가 사실상 불가능하다고 판단하여, 2021년 상반기에 온라인 플랫폼을 통한 비대면 연수를 추진하기로 결정하였고, 이러한 방향에 부합하는 구체적인 실시계획을 수립하였다. 먼저 현장학습·실습보다는 지식전달을 목적으로 하는 강의 위주로 프로그램을 구성하여 ‘성인지 교육 환경의 개념에 대한 지식 전달’ 및 ‘성인지 교육 환경 구축과 관련된 한국의 경험 전수’라는 두 가지 목표를 달성할 수 있도록 했다. 한편 강의 이외에도 토론 및 질의응답 시간을 적절하게 안배하여 연수생들에게 다소 생소할 수 있는 ‘성인지 교육’에 대한 이해를 돕고자 했다. 또한 연수 기간이 길어지면 연수생이 집중도와 흥미를 유지하기 힘들 것이라 판단하여, 시간을 당초에 계획했던 14일이 아닌 5일로 축소하고, 연수생의 수는 온라인 상으로 소통이 원활하다고 생각되는 인원인 22명으로 한정하였다.

구체적으로 다음과 같은 내용으로 프로그램을 구성했다. 먼저 성인지적 교육 관련 개념적 프레임워크를 제공하고, 네팔 맥락에서 교육정책과 커리큘럼을 성인지적 관점에서 분석해 보는 기회를 가졌다. 이어서 한국의 성인지 교육환경 구축 관련 경험을 전수하고, 마지막으로 실제로 정책 환경에서 활용가능한 정책안을 도출하는 총 4개의 모듈로 연수를 구성하였다.

● 2021 온라인 연수사업을 위한 준비

연수를 준비하며 가장 먼저 ‘온라인’ 연수의 효과를 극대화하기 위한 장치를 마련하기 위해 힘썼다. 먼저 연수생 선발과 관련하여, 여러 가지 요건 중에서도 윈도우, MS워드, 이메일 등 IT 리터러시를 필수 자격으로 강조하고, 안정적인 인터넷 네트워크 접근성을 선호 사항으로 포함했다.

〈표 2〉 모듈 및 강의명

모듈		강의명	
1	성인지적 교육 관련 개념적 프레임워크	1-1	교육 분야에서 젠더의 중요성
		1-2	성인지적 교육 관련 개념 및 이슈
2	네팔 맥락의 반영	2-1	네팔 교육정책의 성인지적 분석
		2-2	네팔의 성인지적 커리큘럼 개발 및 교수/학습 자료
3	한국의 경험과 교훈	3-1	한국의 여성정책 발전 개관
		3-2	한국의 성인지적 교육 사례 연구
		3-3	한국의 학교 밖 성교육
		3-4	한국 여성직업능력개발 교육의 역사
4	국별 보고 및 AP	4-1	국별보고
		4-2	AP 방법론 강의
		4-3	실행계획 수립
		4-4	팀별 AP 발표

나아가 네팔 현지 강사가 실시간으로 강의하는 2개의 강의를 제외하고 모든 강의를 사전에 녹화했다. 다시 말해 총 90분의 강의 중 60분은 녹화강의를 재생했고, 영상 재생 후 남은 30분 동안에는 실시간으로 강사와 연수생들이 모두 줌 화상회의에 접속하여 질의 응답 및 토론을 할 수 있도록 했다. 또한 개회식/폐회식을 위한 인사말 및 기관 소개 영상도 사전에 녹화하는 작업을 마치고 연수기간 중에는 녹화 영상을 송출하도록 했다. 최대한 사전에 영상을 마련해서 혹시 모를 인터넷 접속 문제 발생 시에 연수생들이 추후에 콘텐츠를 시청할 수 있도록 준비했다.

나아가 실시간 영상회의를 위해 줌을 활용하고, 이외에도 소통을 위해 다양한 플랫폼을 활용했다. 가장 대표적으로 수업 자료 공유, 질의응답, 강의 평가 등을 목적으로 구글 클래스룸을 이용했으며, 이외에 왓츠앱, 페이스북과 같은 SNS채널을 활용하여 연수생 개개인과 다양한 채널을 통해 소통하고자 했다.

● 온라인 연수 실시 및 주요 사업결과

연수는 다음과 같은 일정으로 5일간 실시되었다. 연수는 총 9개의 강의 및 7개의 온라인 세미나로 구성하였다. 온라인 세미나는 구체적으로 국별보고 및 액션플랜 수립을 위한 조별 토론, 그리고 최종 액션플랜 발표세션 등으로 구성하였다.

〈표 3〉 연수 스케줄

일시 (현지시간 기준)	프로그램	비고
9.13(월요일)	개회식 및 강의	
10:00~10:30	KOICA OT, 개회식	온라인 세미나
10:30~11:00	Google Classroom 수강 OT, 사전/사후 설문참여 안내	
11:00~12:00	(온라인 세미나#1) Country Report 발표 및 토론	
13:00~14:30	(온라인 세미나#2) Country Report 발표 및 토론	
14:45~16:00	(강의1) Action Plan 방법론 (팀 배치)	
9.14(화요일)	강의 및 온라인 세미나	
10:00~11:30	(강의2) 교육 분야에서 젠더의 중요성 - 강사 개인 사정으로 실시간 토론 없이 종료	녹화 영상 송출 및 실시간 토론
12:30~14:00	(강의3) 성인지적 교육 관련 개념 및 이슈	
14:15~16:00	(온라인 세미나#3) Action Plan 수립을 위한 조별 활동	
9.15(수요일)	강의 및 온라인 세미나	
10:00~11:30	(강의4) 네팔 교육정책의 성인지적 분석	녹화 영상 송출 및 실시간 토론
12:30~14:00	(강의5) 네팔의 성인지적 커리큘럼 개발 및 교수/학습 자료	
14:15~15:15	(온라인세미나#4) KOICA 네팔 사무소의 유사사업 소개	
15:30~16:00	(온라인세미나#5) Action Plan 수립 관련 Q&A	
9.16(목요일)	강의 및 온라인 세미나	
10:00~11:30	(강의6) 한국의 여성정책 발전 개관	녹화 영상 송출 및 실시간 토론
12:30~14:00	(강의7) 한국의 성인지적 교육 사례 연구	
14:15~15:45	(강의8) 한국의 학교 밖 성교육	
15:45~16:15	(강의2) 교육 분야에서 젠더의 중요성 관련 실시간 토론(온라인세미나#6-Action Plan 수립 관련 Q&A 취소)	
9.17(금요일)	폐회식 및 강의	
10:00~11:30	(강의9) 한국 여성직업능력 개발교육의 역사	온라인 세미나
12:30~15:15	(온라인세미나#7) 최종 Action Plan 조별 발표	
15:30~16:00	폐회식 및 사후 설문조사 안내	

실제 연수기간 중에 연수생들은 모두 강의에 열의를 가지고 참여했으며, 여러 강의 중에서도 한국의 성인지적 교육환경 구축 사례에 큰 관심을 보였다. 운영진이 염려했던 네팔 현지의 네트워크 관련 문제들은 아주 사소한 일시적인 접속장애 문제를 제외하고는 발생하지 않았다. 한편 연수사업에 선발된 연수생은 22명이었으나, 그중에 1명이 개인 사정으로 중도에 연수포기 의사를 밝혀, 최종적으로는 21명이 수료했다.

〈표 4〉 조별 액션플랜(Action Plan) 요약

	주요내용	주요 피드백
1	<ul style="list-style-type: none"> • (현황 및 문제점) 월경위생관리에 대한 인식 부족 • (개선과제) 월경위생관리 관련 학교의 역할 강화 • (해결방안) 월경위생관리 관련 학교 교육 강화 및 시설 확충(자동판매기 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 구체적으로 초·중·고 중 어떤 레벨의 몇 개의 학교에서 활동을 진행할지에 대한 계획 필요
2	<ul style="list-style-type: none"> • (현황 및 문제점) 중·고등학교에서 여성 교원 비율이 남성에 비해 낮음 • (개선과제) 여성 교원 확충 • (해결방안) 여성 교원 대상 트레이닝 기금 모집, 안전 확보를 위한 대책 마련(교통수단 제공 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교원의 풀(pool)이 이미 확보된 상황이라는 것을 가정하고 있는데, 실제로 그러한지에 대한 근거 필요
3	<ul style="list-style-type: none"> • (현황 및 문제점) 여학생의 고등학교 진학/졸업률이 남학생에 비해 현저하게 낮음 • (개선과제) 여학생의 중도 탈락을 방지하고 졸업률을 높이기 위한 제도적 보완 • (해결방안) 여학생이 흥미를 느낄 수 있도록 시설/프로그램을 보완하고, 학부모 등을 상대로 하는 인식 제고 활동 진행 	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 진학/졸업률에서 성별 격차가 발생하는 문제에 대한 젠더분석을 바탕으로 여학생들의 탈락률이 남학생에 비해 높은 원인을 설명하고 이에 대해 적절한 해결 방안을 제시함
4	<ul style="list-style-type: none"> • (현황 및 문제점) 무상급식의 역사가 40년에 달하나 실제 학교 현장에서 원활하게 작동하지 않는 문제가 있음 • (개선과제) 급식의 질 제고 • (해결방안) 양질의 급식이 제공될 수 있도록 모니터링 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 목적 달성을 위한 활동이 구체화되지 않음. 다만, 동 액션플랜을 제안한 연수생들이 중앙정부 교육 공무원으로, 실제 이들의 권한은 정책 현장에서의 법·제도 집행이 아닌 관리/감독에 있다는 특성이 있음
5	<ul style="list-style-type: none"> • (현황 및 문제점) 학교 내 생리보건 관리 및 교육 • (개선과제) 관련 시설 및 보건 교사 확충, 지방 정부의 자체 예산 편성 • (해결방안) 지자체 예산 확보, 보건 시설 보강, 인식 제고 관련 학교 내 교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 기존에 네팔에서 실시된 유사 사업과의 차별성 부각 필요

연수생들이 연수 종료 전에 작성하는 액션플랜(Action Plan)은 연수사업의 주요 성과물 중에 하나이다. 액션플랜은 연수를 통해 얻은 지식을 바탕으로 향후 네팔에서 정책으로 실현 가능한 계획을 수립하는 것을 목적으로 한다. 이에 젠더 환경이 유사한 지역에 거주하는 참가자들(4~5인)을 동일한 조에 배치하여 이들이 서로 배우고, 협력하는 과정을 통해 액션플랜을 수립할 수 있도록 했다. 우수 액션플랜으로 선정된 3조의 경우 ‘여학생의 고등학교 진학률/졸업률 제고를 위한 제도적 보완’이라는 주제를 선정해, 고등학교 진학/졸업 비율에서 성별 격차가 발생하는 문제를 젠더 렌즈를 통해 분석하고, 여학생의 교육 접근성을 향상시키기 위해 시설개선 및 부모를 대상으로 하는 인식제고 등이 적절한 해결 방안을 제시했다.

3. 시사점: 성과 및 한계

2021년 한국여성정책연구원이 네팔 연수생을 대상으로 실시한 온라인 연수와 관련해 다음과 같이 평가할 수 있다. 먼저 아쉬운 점을 언급하자면, 온라인 소통의 문제가 있다. 연수 시작 전에 온라인 소통 플랫폼(위챗, 페이스북 등)을 구축해 연수생들과 연락하고자 했으나, 대부분의 연수생들이 계정만 개설하고 소통에 적극적이지 않아 실제로 연수생과의 소통이 원활하지 못했다. 또한 온라인 연수가 아닌 한국 방문연수를 구상할 당시에는 연수의 최종 성과물로 조별 KOICA PCP(Project Concept Paper) 작성을 계획했으나, 연수가 온라인으로 전환되고 기간이 5일로 단축되어 KOICA PCP를 작성할 시간이 현실적으로 부족하다고 판단, 이를 계획대로 추진하지 못하고 액션플랜으로 대체한 점 역시 아쉽다.

무엇보다 가장 아쉬웠던 점은 연수생 사이에서 발생한 흥미/능력 격차 문제로, 총 21명의 수료생 중에 영어로 원활하게 소통할 수 있는 연수생의 수는 매우 제한적이었으며, 연수 전체 기간 중에 발언하지 않은 연수생도 다수였다. 게다가 이러한 문제를 인지하고 있었음에도 불구하고, 실제로 강사와 연수생 개개인이 대면할 기회가 없는 온라인 연수의 특성상



[그림 11] 2021 네팔 성인지적 교육환경 구축을 위한 지방 교육공무원 역량강화

컴퓨터 화면 너머에 있는 연수생들의 흥미를 유발하고 참여를 제고하기 위해 연수실시 기관이 한국에서 취할 수 있는 조치는 매우 제한적이었다.

한편 ‘학업성취도’나 ‘액션플랜 영향력’과 같은 평가 항목에서 연수생들에게 높은 평가를 받고 본 연수과정을 성공적으로 마친 것은 매우 고무적이라고 할 수 있다. 인터넷 인프라가 열악하여 온라인 연수 진행이 불가능하다는 판단 아래, 2020년에 네팔을 대상으로 계획했던 KOICA의 초청연수가 전면 취소되었다. 그랬던 네팔에서 한국여성정책연구원은 2021년에 처음으로 온라인 연수를 실시했으며, 기술적인 문제가 전혀 없이 순조롭게 연수를 마무리할 수 있었다. 나아가 짧은 기간 동안 성평등 의식 제고 측면에서 가시적인 성과를 보이고, 성인지적 교육환경 구축과 관련해 실행 가능한 액션플랜을 도출함에 따라 네팔 연수생을 대상으로 하는 온라인 젠더 역량강화 사업이 가능하다는 것을 입증했다.

2021년의 연수생들이 현업에서 액션플랜을 실행에 옮기고 있는지 지속적인 모니터링이 필요하며, 실제로 정책 성과로 이어질 수 있도록 향후에도 연수기관인 한국여성정책연구원의 전폭적인 지원이 필요하다. 또한 2021년 온라인 연수 경험을 바탕으로 2022년에는 개선된 교육 콘텐츠를 연수생들에게 제공하고, 연수생들과의 소통을 활성화할 수 있도록 더욱 적극적으로 노력을 기울일 필요가 있다.



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

‘메르켈시대(The Merkel years)’와의 고별, 통합의 리더십이 남긴 숙제들

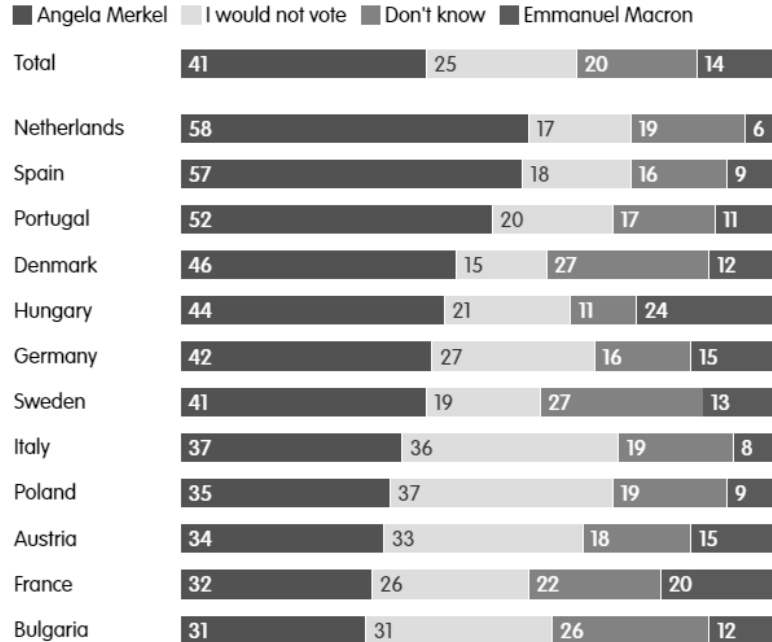
김은희 젠더정치연구소 여.세.연 연구위원/एको페미니즘연구소센터 달과나무 부소장

1. 서언

이미 오래전 예고된 퇴임¹⁾이었음에도, 2021년 한 해 세계는 앙겔라 메르켈(Angela Merkel) 전 독일 총리의 마지막에 상찬을 아끼지 않았다. ‘자유주의적 서구의 등대 (beacon of the liberal West)’ 혹은 ‘서구 자유민주주의의 마지막 수호자’로 불리기도 할 만큼 16년 임기 동안 독일, 유로존, 그리고 국제사회 차원에서 리더십을 발휘해 온 그녀의 역할에 걸맞은 반응인 듯하다. 국내 언론도 외신의 보도를 전하는 한편, 더 이상 보텔 말이 있을까 싶을 만큼 다양한 이들이 기고를 통해 메르켈의 리더십에 관한 평가를 쏟아냈고, 때마침 케이티 마튼(Kati Marton)이 내놓은 메르켈 리더십에 관한 책²⁾이 국내 에도 빠르게 번역되어 나와 관심을 모으기도 했다. 마튼(2021)의 책 제목처럼 메르켈은 사람들에게 독일 총리 자체였고, 그녀로 인해 독일에서는 총리를 뜻하는 칸츨러(Kanzler)의 여성형명사인 ‘칸츨러린(Kanzlerin)’이라는 말이 생겨나게도 되었다. 2021년 12월 접어들어 임기를 끝낸 메르켈을 위해 어두운 밤 횃불을 밝힌 채 진행된 퇴임기념 열병식(Zapfenstreich)은 온라인으로 지켜보기에도 무척 인상적이었다. 겹쳐지는 시기 한국에서는 군사쿠데타를 주도했던 두 전직 대통령이 연이어 사망했고 과연 ‘국가장’을 치르고 ‘조의’를 표하는 것이 적절한가를 두고 논란이 되었던 상황을 떠올리면, 최고 정치권력자가 민주적 리더십을 통해 긴 임기를 무탈하게 마무리하고 물러나는 자리에서 ‘환희의 송가(An die Freude)’³⁾가 울려 퍼지는 모습은 그 자체로 충분히 아름다웠다.

1) 2018년 10월 30일자 BBC 보도를 참조하면, 메르켈은 2018년 말 기민당(CDU) 전당대회에서 당 대표 선거에 출마하지 않겠다고 발표했으며, 2021년 연방정부 총리직 퇴임과 정계 은퇴도 선언한 바 있다. ; <https://www.bbc.com/korean/international-46029052> (검색일: 2021.10.30.)

2) Kati Marton (2021). *The Chancellor : The Remarkable Odyssey of Angela Merkel*, Simon & Schuster Audio. ; 케이티 마튼(2021). 『메르켈 리더십: 합의에 이르는 힘』, 모비딕북스.



Source: Datapraxis and YouGov (DE, FR, DK, ES, PL, PT, SE, IT, AT), AnalitiQs (NL), Alpha (BG), and Szondaphone (HU).
 자료: Piotr Buras & Jana Puglierin (2021), p.4.

[그림 1] 질문: “만약, 유럽대통령선거가 있고 후보가 에마뉘엘 마크롱과 앙겔라 메르켈 두 명 뿐이라면, 누구에게 투표하겠는가?”

연설에 능한 달변가는 아니지만, 고별 열병식에서도 공식 퇴임 연단에서도 메르켈은 정치에 있어서 신뢰의 중요성을 강조하면서 증오와 폭력에 맞서 민주주의를 지켜나가야 한다는 말에 힘을 주었다. 기후위기와 난민 이슈 등에 대응하려면 국제사회 다자기구의 협력이 필요하며, 세상을 다른 사람의 시각에서도 바라보는 것이 필요하다고 당부했다. 이런 면모 덕분에일까, 메르켈의 리더십과 독일의 주도적 역할에 관한 유럽인들의 지지도 확인된다. 유럽외교위원회(European Council on Foreign Relations)가 최근 실시한 여론조사 결과를 분석한 보고서에 따르면 EU 각국 시민들은 독일을 신뢰할 수 있는 친유럽 국가로 응답하고 있으며, 상충하는 이해관계 사이에서 타협을 찾아가는 메르켈의 스타일이 이런 긍정적 이미지를 이끌어 낸 주요한 원천이라는 해석이다. 여론조사 문항 중에는

3) 열병식에서 연주된 베토벤교향곡 9번 4악장 환희의 송가는 여러 가지로 의미를 가지는 곡이기도 하다. 1972년 유럽 평의회(Council of Europe)에 의해 ‘유럽가’(European Anthem)로 채택되었으며, 1985년에는 유럽연합(Europe Union) 공식노래(The Official Anthem of European Union)로 지정된 바 있다. 1989년 체코슬로바키아 벨벳혁명을 축하하기 위해 열린 연주회에서 체코필하모니관현악단이 연주해서 동유럽 혁명의 테마곡이 되기도 했고, 또한 동독 출신인 메르켈의 배경을 고려하면, 같은 해인 1989년 11월 베를린 장벽이 무너지고 그해 12월 25일 동서 독일과 미국, 영국, 프랑스, (당시)소련 6개국에서 모여 편성한 혼성 관현악단이 레너드 번스타인 지휘로 베를린 전통의 공연장 샤우슈필하우스에서 연주한 동서 독일 융화의 축하곡이기도 하다.

만약 유럽 대통령선거를 한다면 누구를 지지할 것인가 하는 질문도 있었는데, 가상의 경쟁 상대인 프랑스 대통령 에마뉘엘 마크롱(14%)에 비해 평균 3배 가까운 비율로 메르켈을 지지하겠다는 응답(41%)이 높았다고 한다. 그렇게 메르켈은 21세기 초 독일 시대정신의 완벽한 상징이 되었고, 독일인들이 그녀를 그리워하는 것도 당연해서 메르켈 이후 그녀가 없는 유럽정상회담은 아마도 「미스 마플 없는 아가사 크리스티 탐정 이야기」처럼 느껴질 것이라 비유하기도 한다.⁴⁾ 특히 메르켈이 총리직을 수행하는 동안 독일에서 자라난 청년들에게 있어 그녀는 총리로서 「기억하는 한 항상 거기에 있었다」고 여겨지는 존재였고, 독일 전후의 한 시대가 끝나는 중요한 전환점을 맞이하게 될 시기에 이 젊은이들은 그녀가 역사에 남긴 유산의 일부라고 언급되기도 한다.⁵⁾

2. 정치인 메르켈의 리더십과 주안점

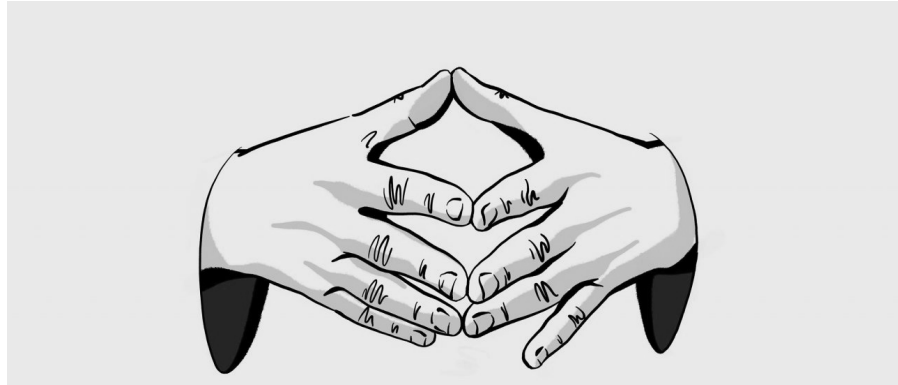
메르켈이 임기 동안 보여준 리더십의 특징은 다양하게 제시되고 있다. 가디언지(紙)에서는 마름모꼴 손동작인 ‘메르켈 라우터(Die Merkel-Raute)’, 메르켈의 별칭인 무티와 동기부여를 결합한 ‘무티베이션(Die Muttivation)’, 난민에 관한 관점을 담은 ‘환영정책(Die Willkommenskultur)’과 ‘우리는 해낼 수 있습니다(Wir schaffen das)’, 기후위기에 대응한 ‘에너지 전환(Energiewende)’, 연말음악회 참석이나 축구경기 관람에서 나온 ‘공개관람(Das Public Viewing)’ 그리고 ‘푸틴을 이해하는 사람(Der Putinverstehere)’ 등을 비롯하여 메르켈의 16년을 16가지 말로 요약해 설명하기도 했다.⁶⁾ 가장 먼저 언급된 ‘메르켈 라우터’의 경우 단지 안정적인 자세를 만드는 특징적 손동작일 수도 있지만, 이를 그녀가 발휘한 리더십의 특징과 연결해서 인본주의(humanismus), 실용주의(pragmatismus), 공공의 안녕(Gemeinwohl) 그리고 겸손함(Bescheidenheit)의 네 가지 초석으로 해석되기도 한다.⁷⁾

4) Piotr Buras & Jana Puglierin (2021), Beyond Merkelism: What Europeans expect of post-election Germany, Policy Brief 412 (September 2021), European Council on Foreign Relations.

5) Guy Chazan (2021), Angela Merkel: how one woman shaped a generation — and Europe, September 2 2021. ; <https://www.ft.com/content/dab5f894-b914-4978-b962-a1a9c1cee985> (검색일: 2021.10.30.)

6) Philip Oltermann and Kate Connolly (2021), 16 years in 16 words: the sayings that sum up Merkel's Germany, September 22 2021. ; <https://www.theguardian.com/world/2021/sep/22/16-years-in-16-words-the-sayings-that-sum-up-merkels-germany> (검색일: 2021.10.30.)

7) <https://www.lvz.de/Leipzig/Lokales/Leipziger-Ehrendoktor-fuer-Angela-Merkel-Handelshochschule-ehrt-Fuehrungsstil-der-Bundeskanzlerin> (검색일: 2021.10.30.)



* 메르켈의 상징이 된 마름모꼴 손 모양(Merkel-Raute)은 ‘메르켈 가이드 다이아몬드(Merkel-Führungsraute)’라고 불리기도 한다. ©WZ⁹⁾, Illustration: Irma Tulek.

[그림 2] 메르켈의 상징이 된 마름모꼴 손 모양(Merkel-Raute)

개인적으로는 타즈(Taz)에서 2021년 8월 15일 게재한 기사에서 다룬 「메르켈에 대한 6가지 신화」⁸⁾를 흥미롭게 읽었는데, ‘난민의 친구(Die Flüchtlingsfreundin)’, ‘경쟁자 킬러(Die Konkurrenten - killerin)’, ‘기후 구원자(Die Klimaretterin)’, ‘현대화(Die ModernisiererIn)’, ‘위기관리자(Die Krisenmanagerin)’ 그리고 ‘사민주의자(Die Sozialdemokratin)’라는 6가지 꼭지를 주제로 각각의 의미와 한계를 설명하고 있다.

타즈에서도 꼽고 있는 것처럼, 메르켈은 2007년 G8 정상회의를 주관하면서 각국 정상들이 탄소감축 목표에 동의하도록 설득했고 EU가 감축 목표를 채택하도록 이끌었으며, 이를 계기로 ‘기후 총리(Klimakanzlerin, Climate Chancellor)’로 불리게 되었다. 알고 보면 메르켈은 정치인 이전에는 과학자였고, 환경부장관 시절 1997년 교토의정서 협상을 책임졌으며, 후퇴한 결정도 없진 않았지만 2011년 후쿠시마 원전 사고를 계기로 탈핵을 선언하면서 에너지전환을 본격화했다.¹⁰⁾ 2015년 파리기후변화협약을 앞두고 기후정치에서 EU의 리더십을 강조했고,¹¹⁾ 트럼프 미국 대통령이 파리기후변화협약에서 탈퇴해 버리기는 했지만 2017년에는 자신이 태어난 함부르크에서 G20 정상회의를 주도하면서 최종성명서에서 「회원국들이 협정을 ‘돌이킬 수 없는’ 것으로 재확인」할 수 있도록 중추적 역할을 했다. 애당초 2017년 G20 정상회의에서 메르켈이 감당한 임무는 ‘불가능한 역할’이었

8) <https://taz.de/Aera-der-Kanzlerin-endet/!5791080/> (검색일: 2021.10.30.)

9) <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/europa/2121062-Angela-Merkel-Aera-der-eruptiven-Veraenderungen.html> (검색일: 2021.10.30.)

10) Ellen Thalman/Julian Wettengel (2021), The story of “Climate Chancellor” Angela Merkel, September 9 2021. ; <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/making-climate-chancellor-angela-merkel> (최종검색: 2021.10.30.)

11) <https://www.climatechange.news.com/2014/07/14/merkel-returns-to-climate-politics-with-call-for-eu-leadership/> (검색일: 2021.10.30.)

지만 트럼프 대통령조차도 「훌륭했다」고 말할 만큼 회의의 주최자이자 협상가로서 기여했다.¹²⁾

유럽 역사학자인 옥스포드대학교 티모시 가튼 애쉬(Timothy Garton Ash) 교수는 메르켈이 긍정적인 의미에서 역사의 한 페이지가 아니라 한 장을 갖게 될 만하지만, 유로존 위기에의 단호한 대응이나 외교정책 등을 포함해 ‘생략의 죄’가 많고(many sins of omission), 그로 인해 후임자들이 해야 할 일의 목록이 길어졌다고 지적한다.¹³⁾ 메르켈은 임무를 훌륭하게 완수했고, 지금 유럽이 직면한 시급한 과제들 상당수는 중립을 유지하면서 합의를 위해 단호한 해결책을 회피하는 메르켈의 방식으로는 암울한 미래가 될 것이기에, 메르켈은 그림쥬지만 메르켈의 정치는 그렇지 않다고 평가기도 한다.¹⁴⁾ 메르켈은 실용주의에 바탕을 둔 관리형 지도자였고,¹⁵⁾ 이제 메르켈 이후 새로운 리더십이 요청되고 있다.

3. 메르켈리즘, 연정과 합의의 정치

메르켈은 때로는 지나치게 조심스럽다는 평을 들을 만큼 ‘합의’를 추구하는 정치 방식을 고수했고 이를 통해 신뢰와 안정감을 형성했기에, 그녀의 퇴장을 두고 「안정의 보루와의 작별」¹⁶⁾이라고 하기도 한다. 자신의 의견만을 주장하기보다 합의를 강조하는 것은 메르켈의 개인적 특징만은 아닌 것이, 전후 독일 정치 자체가 ‘연정’¹⁷⁾을 기본적인 조건으로 두고 작동된다고 할 수 있다. 독일은 분권과 합의에 기반한 권력구조를 형성하고 있으며, 이는 「기본법」 제65조에서 3대원칙으로 ‘총리원칙(Kanzlerprinzip)’, ‘부처원칙(Ressortprinzip)’ 그리고 ‘합의원칙(Kollegialprinzip)’으로 규정하고 있으며, 정당간의 연정은 합의제를 실현하는 정치방식이다. 또한 연방 총리에 선출되기 위해서는 연방의회 과반수의 찬성을 얻어야 한다고 규정(「기본법」 제63조)하고 있기에, 연정 파트너십은 필연적일 수 있다. 연정의 형태는 이념과 정책적 성향에 따라 유사한 정당 간의 ‘소연정’은 물론 당파를 초월해서 연합하는 ‘대연정’을 형성하기도 한다. 메르켈도 임기 동안 대연정을 구축해 왔고, 독일은 사민당(SPD)뿐만 아니라 보수적인 기민당(CDU)도 정권을 잡기 위해서는 녹색당(Grüne)과

12) J. Weston Phippen(2017), Merkel's Impossible Role at the G20 Summit, July 9 2017. ; <https://www.theatlantic.com/news/archive/2017/07/merkel-g20-trump/533049/> (검색일: 2021.10.30.)

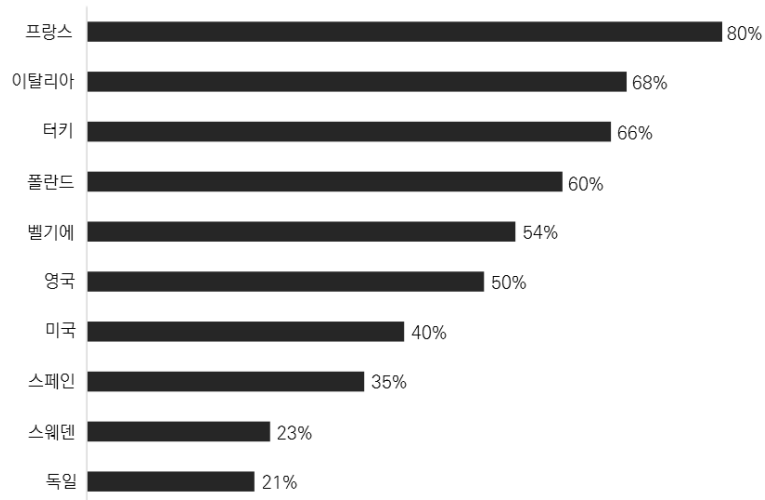
13) <https://www.euronews.com/2021/09/08/viktor-orban-is-having-his-cake-and-eating-it-timothy-garton-ash> (검색일: 2021.10.30.)

14) Piotr Buras & Jana Puglierin(2021). 앞의 글.

15) 박창욱(2013), 「독일 메르켈 총리 3선 비결」, 『관훈저널』129, p.169.

16) 이 표현은 The Guardian에서 2021년 9월 19일자 사설 제목으로 뽑은 것이기도 하다. ; <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/sep/19/the-guardian-view-on-angela-merkel-farewell-to-a-bulwark-of-stability> (검색일: 2021.10.30.)

17) 연립정부(또는 이에 기반해서 구성된 연립내각)은 일반적으로 다당제 의원내각제 형태의 정치체제에서 하나의 정당이 과반수 의석을 차지할 수 없을 때 2개 이상의 정당이 연립하여 정부를 구성하는 형태를 말한다.



자료: IPSOS, 국민설문조사, 2016년 11월 실시, n=16,096, 고상두(2017) 148쪽에서 재인용.

[그림 3] 강한 지도자가 필요하다는 의견을 가진 국민의 비율

손을 잡는 연정¹⁸⁾이 형성되고 있기도 하다. 정당 간 연정은 ‘연정협약서(Koalitionsvertrag)’의 체결이라는 과정을 통해 정책내용에 관한 합의를 도출하는데, 법적 구속력이 있는 문서는 아니지만 정치적 구속력을 가지고 실행된다. 메르켈 4기 대연정 역시 「유럽으로 새로운 출발, 독일의 새로운 역동성과 새로운 결속(Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land)」¹⁹⁾이라는 제목의 연정협약서에 기반해서 국정을 운영했다.

그 외에도 독일이 난민 의제를 겪으면서 극우성향 독일대안당(AfD)이 부상하고 있기는 하지만 다른 유럽국가들과는 달리 독일이 극우정당 논의에서 약간 비껴나 있는 점, 그리고 강력한 지도자의 필요성에 대해 시민적 동의가 높지 않은 특징 등²⁰⁾도 메르켈의 리더십이 자리잡는 데 영향을 주었을 것이다.

18) 이러한 연정 조합은 각 정당의 상징색을 따서 흑·황·록 자메이카연정(자메이카의 국기 색과 같은 조합이라서 생긴 명칭)으로 칭하기도 한다. 정홍모(2010)는 자메이카연정이 주는 정치적 함의를 독일 녹색당이 기민당과도 동거에 들어갔다는 점 그리고 더이상 독일 녹색당이 좌파 친화적 정당이라는 이미지에 구속받지 않겠다는 정치적 커밍아웃을 한 것이라는 두 가지로 요약하고 있다. ; 정홍모(2010), 「2009-10년 독일선거: 정치지형의 변화와 보수연정의 미래」, 『통일연구』 제14권 제2호, p. 36 참조.

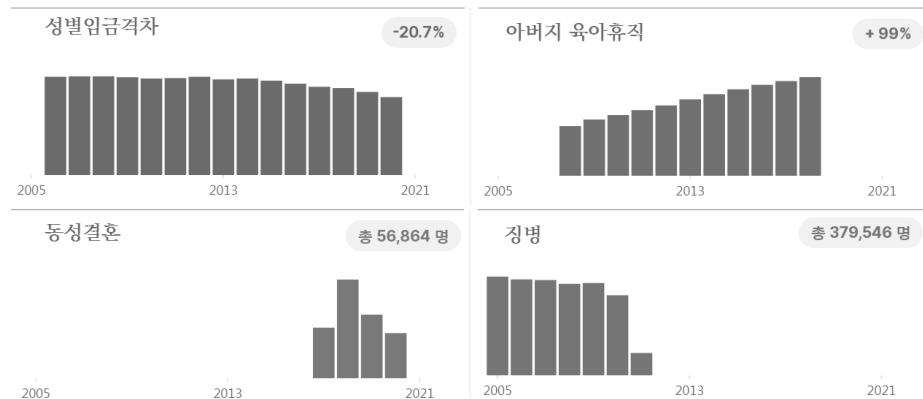
19) <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906> (검색일: 2021.10.30.)

20) 고상두(2017), 「우파 포퓰리즘 부상에 대한 제약요인: 독일의 정치안정 사례」, 『국제지역연구』 제21권 제1호, pp.135~156.

4. 변화의 단면 : 독일 사회는 어떻게 달라졌을까

1991년 여성청소년부 장관으로 연방정부 장관직을 시작한 메르켈은 2005년 기민/기사련²¹⁾과 사민당 대연정을 통해 첫 여성총리에 선출되었다. 당시 연정협약서²²⁾에서 연방정부는 회기마다 ‘성평등보고서’를 제출하도록 하는 내용을 포함하도록 했다.

존중받는 정치인이 행사하는 리더십은 개인적 차원의 ‘셀프 리더십’ 특징에 머물지 않고 사람들에게 영향을 끼치고, 정책을 통해 사회를 변화시키기도 한다. 메르켈의 총리직 16년을 다양한 측면에서 숫자로 정리한 대차대조표 분석을 보면 독일 사회의 변화도 살필 수 있다. 전적으로 메르켈의 영향은 아니겠지만 오늘날 독일 사회는 16년 전과 달라졌는데, 특히 가족의 이미지가 바뀌었다는 평가다. 메르켈 총리 첫 임기 기간에 육아수당이 도입되었고 이후로 이를 활용하는 아버지들의 비율은 해마다 증가하고 있다. 2017년부터 동성커플을 포함한 모든 사람이 결혼할 수 있게 되었다. 보수적 색채의 기민당(CDU) 당대표인 메르켈은 사안을 다루면서 자신은 반대표를 던졌지만, 당시 하원에서 이 투표는 당론에 따른 의무사항이 아닌 양심의 문제라고 명시적으로 발언함으로써 가결될 수 있도록 기여했다. [그림 4]에서 확인할 수 있듯이 완만하지만 성별임금격차도 점차 줄어들고 있는 것을



자료: <https://interaktiv.waz.de/angela-merkel-in-zahlen-bundestagswahl-2021/> (검색일: 2021.10.30.)에서 필자 발췌 재구성

[그림 4] 메르켈 총리 임기 16년간 달라진 독일 사회

21) 기민당(독일 기독교민주당 연합, CDU)과 기사련(바이에른 기독교사회연합, CSU)은 ‘자매정당’으로 불리기도 하는데, 정치적 이념을 공유하는 의원그룹이라 할 수 있다. 독일 연방 선거법에 따르면, 동일한 정치적 목적을 공유하는 의원그룹의 구성원은 연방 주에서 서로 경쟁해서는 안된다. 따라서 기사련(CSU)은 바이에른에서만 활동하고 선거에 참여하며, 기민당(CDU)은 나머지 다른 15개 주에서 운영되고 있다. 가톨릭 남부지역이라는 특성이 반영되는 탓에 기사련이 조금 더 보수적 색채를 띤다고 할 수 있다. 두 정당은 독일 연방의회에서 공동 의회그룹인 CDU/CSU 의회 그룹을 공유하고 있다.

22) https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uid=16f196dd-0298-d416-0acb-954d2a6a9d8d&groupId=252038 (검색일: 2021.10.30.)

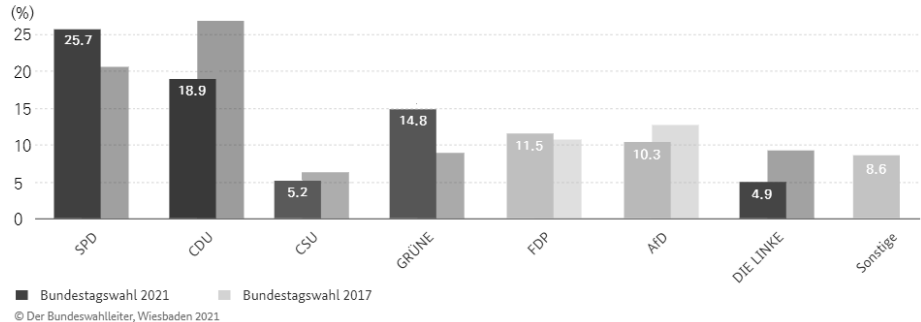
볼 수 있다. ‘젠더’라는 용어도 메르켈시대에 새롭게 논의되었으며 ‘젠더 다양성’이 채택되고 있다. 2011년에는 징병제도 중단되었다. 전쟁 등 긴급상황이 생길 경우는 예외로 두면서 원하는 사람만 군대에 가는 ‘모병제’로 전환한 것이다.²³⁾

5. 세계가 주목한 2021년 독일 총선

2021년 총선을 통해 새로 구성된 연방하원은 31년 만에 메르켈 총리가 없는 의회이다. 9월 26일 실시된 독일 총선은 16년간 집권한 메르켈 총리 이후를 결정하는 선거로 관심을 모았는데, 이 선거에 독일만이 아니라 EU의 운명이 걸려 있고 메르켈 이후 들어설 새 연정이 유럽이 마주한 민주주의의 커다란 도전에 대처할 수 있음을 증명해야 한다고 보았

〈표 1〉 2021년 독일 총선 결과

2021년 독일 연방하원선거 정당별 득표율
(2017년 대비)



정당 구분	사민당 (SPD)	기민당 (CDU)	기사련 (CSU)	녹색당 (Greens)	자민당 (FDP)	대안당 (AfD)	좌파당 (Left)	기타	계
득표율 (%)	25.7	24.1	5.2	14.8	11.5	10.3	4.9	8.6	100
의석수	206	152	45	118	92	83	39	1	736

자료: <https://www.bundeswahlleiter.de/> (검색일: 2021.11.30.). 필자 재구성

23) 참고로 독일은 1956년 징병제 도입 이후 만 18세 이상인 남성들은 ‘병역법’에 따라 군 복무를 해야 했지만, 1990년 통일 이후 복무기간이 점차 단축되고 있는 상황에서 유럽 재정위기가 계기가 되었다. 2010년 당시 정부 예산을 대대적으로 감축하기로 결정하면서 국방예산도 줄이기로 결정함에 따라 군 병력 유지가 어렵게 된 것이다. 보다 자세한 내용은 첨부된 링크의 내용에서 살펴볼 수 있다. ; <https://interaktiv.waz.de/angela-merkel-in-zahlen-bundestagswahl-2021/> (검색일: 2021.10.30.)

기 때문이다.²⁴⁾

선거 결과 기민/기사련(CDU/CSU)은 16년간 지속한 집권을 뒤로 하고, 사민당(SPD)이 25.7%로 206석을 얻어 1위를 차지했으며, 총선 이후 진행된 연정협상 결과 11월 24일 사민당(빨강), 녹색당(초록), 자민당(노랑)의 이른바 ‘신호등 연정’ 합의가 이루어졌다. 주목했던 EU 국가들 그리고 전문가들은 독일 총선 결과와 신호등연정에 다소 안도하는 분위기로, 12월 8일 신임 올라프 솔츠(Olaf Scholz) 총리의 내각이 공식 출범했다.

6. 메르켈시대의 여성정치대표성과 리더십

21세기가 시작된 2000년 봄 메르켈은 여성으로는 처음으로 독일 기민당(CDU)의 당대표가 되었다. ‘철의 여인’ 마거릿 대처 전 영국 총리보다 집권기간이 긴 유럽 최장수 여성총리이자, 독일 총리직뿐 아니라 2000년 4월부터 2018년 12월까지 무려 19년 가까이 집권 기민당(CDU)의 당대표직에 선출됐다.

여성 리더십 관련 연구에서는 ‘여성 리더십’과 ‘여성적 리더십’ 그리고 ‘여성주의 리더십(feminist leadership)’을 구별하고, ‘여성 리더’와 ‘여성적 리더십’에 대한 여성주의적 비판 및 대안을 검토하기도 한다.²⁵⁾ 메르켈이 총리가 된 이후 세계 각국 여성정치인의 리더십을 검토한 연구에서 김민정(2007)²⁶⁾은 여성정치인들의 리더십을 6가지로 유형화를 시도하는데, 메르켈의 경우 페미니스트적 여성정책에는 무관심하지만 부드럽고 수평적이며 민주적인 리더십을 추구하는 유형으로 분류하고 있으며, 박채복(2007)²⁷⁾은 메르켈을 여성적 리더십(feminine leadership)으로 조명했다. 총리 임기 초기의 메르켈을 ‘페미니스트 리더십’으로 해석하기는 쉽지 않고, 「나는 모든 독일인의 총리」라고 말해 온 메르켈 스스로도 여성임을 따로 강조하지는 않았다.

수치상으로 보면, 메르켈의 당대표 및 총리직 임기동안 독일의 의회 내 여성정치대표성은 그다지 진전된 바가 없다. 성비로는 큰 변화 없이 하향세를 보였고, 다른 나라와 비교한 순위로는 점점 더 떨어져서 2002년 32.2%로 8위를 기록한 이래로 2017년 선거 결과에서는 30.7%로 45위에 그쳤다. 의도된 후퇴라기보다 다른 나라들이 빠르게 변화하고 있는 와중에 별다른 노력이 없었기 때문에 뒤로 밀려난 것이다. 어쩌면 ‘메르켈하다(merkeln

24) <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/sep/15/eu-germany-election-eu-merkel-democracy-europe> (검색일: 2021.10.30.)

25) 허라금(2005), 「‘여성주의 리더십’ 이해를 위한 시론」, 『한국여성철학』 5, pp.55~80.

26) 김민정(2007), 『세계가 주목하는 여성정치인의 리더십』, 인간사랑, p.25.

27) 박채복(2007), 「안겔라 메르켈: 독일의 내적 통합을 꿈꾸는 동독 출신의 여성총리」, 『세계가 주목하는 여성정치인의 리더십』, 인간사랑, p.69~85.

〈표 2〉 메르켈 시기 독일 하원의회 여성의원 현황 추이

선거 구분	시기 구분	IPU 랭킹	여성의원 비율	여성의원수	전체의석수
2021.09.	2021.10.	42 위	34.9%	257 명	736 석
2017.09.	2020.01.	49 위	31.5%	223 명	709 석
	2019.01.	47 위	30.9%	219 명	709 석
	2018.01.	47 위	30.7%	218 명	709 석
	2017.01.	45 위	30.7%	218 명	709 석
2013.09.	2016.01.	24 위	36.5%	230 명	631 석
	2015.01.	21 위	36.5%	230 명	631 석
	2014.01.	21 위	36.5%	230 명	631 석
	2013.01.	20 위	36.5%	230 명	631 석
2009.09.	2012.01.	24 위	32.9%	204 명	620 석
	2011.01.	21 위	32.9%	204 명	620 석
	2010.01.	18 위	32.8%	204 명	622 석
	2009.01.	18 위	32.8%	204 명	622 석
2005.09.	2008.01.	18 위	32.2%	197 명	612 석
	2007.01.	17 위	31.6%	194 명	613 석
	2006.01.	15 위	31.6%	194 명	614 석
	2005.01.	16 위	31.8%	195 명	614 석
2004.04.	2004.01.	13 위	32.8%	131 명	400 석
2002.09	2003.01.	11 위	32.2%	194 명	603 석
	2002.01.	8 위	32.2%	194 명	603 석

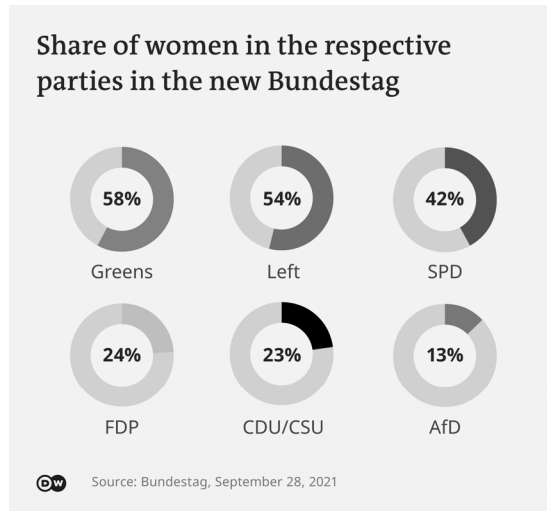
자료: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm> 및
<https://data.ipu.org/women-ranking?month=11&year=2021> (검색일: 2021.11.30.) 필자 재구성.

)²⁸⁾가 만든 결과인지도 모르겠다. 하향세이던 여성의원 비율이 이번 총선에서는 34.9%로 다소 늘어나기는 했는데, 이는 정당 간 의석비율 변화에 기인한 것으로 해석하는 것이 타당할 수 있다. 독일의 경우 정당 내 자율적 젠더쿼터 시행을 통해 후보를 공천하고 있고, 녹색당 좌파당 그리고 사민당의 경우 하원 여성의원 비율이 40%를 넘어서고 있지만 보수적 정당들은 그에 미치지 못한 상황이다.

슈테판 코르넬리우스(2014)는 정치인 메르켈의 가장 큰 힘을 침묵과 무심함으로 꼽으면서, 특유의 무심함으로 권모술수의 정치인들을 제압하고 일방적인 승리가 아니라 대연정을

28) 독일의 세계적인 출판그룹 랑엔사이트(Langenscheidt)는 외국어사전을 주력으로 하는데, 매년 투표를 통해 청소년들의 신조어를 선정하고 있다. ‘메르켈하다(merkeln)’는 2015년 독일 청소년들의 신조어 인기투표에서 1위를 차지했는데, 그 의미는 “중요한 사안에 대해 아무것도 하지 않고, 명확한 입장 표명도 하지 않는다(Nothing, do not make decisions, give any remarks by itself, with regard to Angela Merkel)”는 뜻을 담고 있다. 메르켈 총리의 성에서 따온 것으로, “담장 위에 앉아 있다”고 할 만큼 합의를 중시하는 메르켈의 방식에 빗댄 것이다. ; <https://de.wiktionary.org/wiki/merkeln> (검색일: 2021.10.30.)

〈표 3〉 독일 연방하원 정당별 여성의원 비율 (2021년 9월)



정당 구분	사민당 (SPD)	기민/기사련 (CDU/CSU)	녹색당 (Greens)	자민당 (FDP)	대안당 (AfD)	좌파당 (Left)
하원 여성비율	42%	23%	58%	24%	15%	54%

자료: <https://www.bundeswahlleiter.de/> (검색일: 2021.11.30.). 필자 재구성

비롯한 연정을 통한 ‘반걸음’의 진전을 선호했다고 평가하기도 하는데,²⁹⁾ 이와 같은 방식이 정치영역에의 성별균형(gender parity) 달성에는 그다지 적절한 방법이 되지 못했다고 할 수 있다. 바바라 홀란트-쿤츠(Barbara Holland-Cunz) 기센대학 젠더정치학 교수는 「메르켈 정권 16년 동안 이렇게 변화가 적을 것이라고 생각하지 못했다」고 언급하면서 메르켈 임기 동안 정치영역에서의 젠더균형은 자리잡지 못했다고 평가했다. 또한 젠더쿼터가 법제화되면 달라질 것이라는 데 회의적이었지만, 다른 한편으로 이 사안은 제도적인 접근 외에는 다른 길이 보이지 않는다고 제안하기도 한다.³⁰⁾

7. ‘철인여왕’ 메르켈, 페미니스트 정치인이 되어가다

29) 슈테판 코르넬리우스 (2014), 『위기의 시대 메르켈의 시대』, 책담.

30) Martina Vetter(2021), ICH HÄTTE NICHT GEDACHT, DASS SICH IN 16 JAHREN MERKEL-REGIERUNG FRAUENPOLITISCH SO WENIG ÄNDERT, September 2021. ; <https://www.goethe.de/ins/kr/de/kul/zei/gds/22362427.html> (검색일: 2021.10.30.)

독일은 총선 연정협상과 맞물려 연방하원(Bundestag) 의장도 새롭게 선출해야 했는데, 사민당(SPD)의 베르벨 바스(Bärbel Bas)가 역대 세 번째로 여성의장에 지명되었다. 이는 한 편으로는 의미 있는 성과이지만, 다른 한 편으로는 메르켈의 부재로 인해 여전히 남성중심적인 독일정치가 드러난 모습을 확인하는 것이기도 했다. 하원의장까지 남성이 되면 메르켈 퇴임 후 연방 차원의 핵심 정치요직 4자리가 모두 남성인 상황으로, 심각한 젠더 불균형이 공개적으로 문제 제기 되었고³¹⁾ 여성 하원의장을 만들어낼 수 있었다. 메르켈도 2018년 독일 여성참정권 100주년 기념행사에서 연방하원 여성의원 비율이 낮아지고 있는 문제를 언급했다. 정치·경제·사회·문화·과학 영역 등에서 여전히 성평등이 달성되고 있지 못하고, 특히 「총리가 여성이라는 점이 여성의원이 적다는 사실에 변명이 되지 못한다」고 말하면서 「의회에서의 동등한 여성참여는 민주주의의 기본」이라고 강조하기도 했다. 그 후로 메르켈은 2020년 7월 〈연방정부 성평등 계획〉을 수립하면서 9가지 평등을 향한 목표 중 하나로 「우리의 목표: 민주주의에 대한 평등한 참여 달성(Unser Ziel: Gleiche Teilhabe in der Demokratie erreichen)」을 포함하고, 「정치의 평등 촉진(Parität in der Politik fördern)」과 「Helene Weber College 및 여성 지역 정치인을 위한 Helene Weber Prize를 통한 지역 정치여성 육성」을 정책과제로 포함시켰다.³²⁾

새로운 연정 내각이 출범하기 전까지 마지막 남은 총리 역할을 수행하던 메르켈은 9월 총선 직전 즈음 나이지리아 작가 치마만다 응고지 아디치에(Chimamanda Ngozi Adichie)와 함께한 행사 말미에 기자들에게 자신은 페미니스트라고 공개적으로 언급한다. 2017년 베를린에서 열린 Women20 정상회의 당시 페미니스트인가를 묻는 질문을 회피했던 것과는 달리 솔직한 입장을 밝히면서, 「지금은 더 많이 생각하게 되었고, 우리 모두가 페미니스트가 되어야 한다.」고 말한다.³³⁾

메르켈은 여성을 본성적으로 정치에 적합하지 않은 존재로 여겼던 사회를 향해 ‘정치’에 관한 한 남녀 간에 본성적 차이는 없다는 것을 보여 주면서, 공동체 전체를 위해서 최대한 올바른 결정이 내려질 수 있도록 리더십을 발휘하는 플라톤식의 ‘철인여왕(philosopher-queen)’일 수 있고,³⁴⁾ 남성동성사회인 정계에서 버텨낸 페미니스트 정치인이기도 한 것이 아닐까. 새삼 돌이켜 보면 메르켈조차도 본인의 의사와는 무관하게 헬무트 콜 전 수상의 정치적 ‘양녀’가 되고, 기민당의 ‘잔다르크’가 되고, 독일의 ‘무티(Mutti, 엄마)’이자 ‘슈바

31) <https://www.dw.com/en/german-bundestag-president-appointment-puts-spotlight-on-gender-inequality/a-59560326> (검색일: 2021. 10.30.)

32) <https://www.gleichstellungsstrategie.de/> (검색일: 2021.10.30.)

33) <https://www.dw.com/en/germanys-angela-merkel-declares-yes-i-am-a-feminist/a-59127993> (검색일: 2021.10.30.)

34) 문지영·강철웅(2019), 「여성 리더십의 이상과 현실: 플라톤의 『국가』에 나타난 ‘철인여왕’을 중심으로, 『철학연구』 제126집 2019년 가을호, pp.1~35.

벤(Schwaben)'³⁵⁾으로 불렸다. 남성정치인들 틈에서 정상회의에 참석할 때마다 불편한 스킨십 탓에 안전거리 확보에 신경을 써야하기도 했다.³⁶⁾ 퇴임기념 열병식에서 메르켈이 직접 선곡한 노래의 의미를 두고 여러 해석이 분분하지만, 니나 하겐의 「넌 컬러 필름을 잊었어(Du Hast Den Farbfilm Vergessen)」의 내용이 남자친구에 대한 분노를 담은 것으로 독일 정치가 여전히 뿌리 깊게 남성중심적임에 대한 가벼운 비판일 것이라는 해석도 있다.³⁷⁾ 다만 메르켈은 언제나처럼 이에 관해 별도로 언급하지 않을 뿐이다.

35) 메르켈이 권력을 과시하지 않고 겸손하게 생활하는 것을 두고 「독일 슈바벤 지역 주부 스타일의 겸소함」에 비유한 것이다.

36) 이에 관한 일화는 여럿인데, 메르켈총리는 2006년 G8 정상회의 당시 조지 W. 부시 미국 대통령이 어깨를 마사지하자 기지개를 켜면서 일어났고, 2007년 푸틴 대통령은 메르켈과의 회담 자리에 (메르켈은 개를 무서워하는데) 검정 대형견을 데리고 와서 풀어놓았다가 9년이 지나서야 사과의 해명을 한 사건은 유명하다. 2011년 G20 정상회의에서는 버락 오바마 미국 대통령이 팔로 어깨를 두르자 당황한 표정을 짓기도 했다. 이를 두고 슈피겔지(紙)는 「상대방이 자신을 안으려 할 때 손을 먼저 상대방 상체로 뻗어 '안전거리'를 확보하는 것이 메르켈의 방어법」이라고 소개한 바 있다.

37) <https://www.theguardian.com/world/2021/nov/29/angela-merkel-punk-pick-for-leaving-ceremony-raises-eyebrows> (검색일: 2021.11.30.)

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

만나고 싶었습니다

- 정부의 젠더거버넌스와 성평등 정책 활성화 방안
윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

정부의 젠더거버넌스와 성평등 정책 활성화 방안

윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관



윤정화 고용노동부 양성평등정책담당관

최무현 🗣️ 담당관님, 뵙게되어 반갑습니다. 인터뷰를 진행하게 된 상지대학교 행정학과와 최무현 교수입니다. 담당관님과 양성평등 관련 업무로 여러 번 뵈었습니다. 담당관님께서 박사논문을 쓰시고 연구에 매진하시다가 국회, 국민권익위원회, 한국법제연구원 등 여러 경력을 쌓으시게 되셨는데 전체적으로는 여성운동의 차원에서 이해될 수 있을 것 같습니다. 이러한 담당관님의 헌신의 계기, 과정, 앞으로 계획에 대해 말씀주시는 것으로 인터뷰를 시작했으면 합니다.

윤정화 🗣️ 안녕하세요? 교수님 반갑습니다. 지난 2015년 '성인지 교육' 사업 준비를 위한 연구에 많이 도움 주셨던 거 기억하고 있습니다. 저는 법여성학을 전공했는데, 법과 대학

재학시에 형법과 친족상속법(가족법)을 공부하면서 많은 판례들을 접했어요. 다양한 판례들을 접하면서, 제 안에 오랜 시간 지속되어 온 성 차별에 대한 안타까움 같은 감정이 생겼던 것 같아요. 우리가 그동안 보편적으로 생각했던 가치, 법, 상식 이런 것들이 누구의 관점에 의해서 형성된 것인가에 대한 고민을 그때부터 시작하게 되었고, 그게 지금 제가 가는 길의 동기부여가 되었던 거 같습니다. 그러다가 대학교 4학년 때 '호주제 폐지'에 대한 사회과학 논문을 써서, 수상을 하게 되었는데 그게 제가 양성평등 운동에 첫 발을 디딘 출발이지 않았나 생각합니다. 그 이후로 박사학위 취득까지 오랜시간 공부를 했는데, 법여성학이라는 학문의 특성상 기존에 시민운동 방식의 양성평등 운동보다는 법과 제도개선 하는 데에 힘을 보태는 방식으로 노력을 해왔던 것 같습니다. 구체적으로 국회 여성가족위원회와 행정안전위원회 등의 일을 하면서 젠더폭력에 대한 법령개선, 경찰청 여성 청소년계 기반조성, 여성 대표성 제고와 관련된 제도개선 노력을 했었고, 그 이후에 국민권익위원회와 한국법제연구원 등에서도 제도개선 연구에 관련한 일들을 했습니다.

그러다가 2012년에 인사혁신처 5급 민간경력채용(이하 민경채) 시험(1기)에 합격하면서 여성가족부에서 일하게 되었습니다. 그때부터 지금까지 저의 주 тем는 '성 주류화와 양성평등 문화확산' 이 되었습니다. 직업공무원이기 때문에 순환보직으로 학교밖 청소년, 가족친화기업 등 이런 업무를 잠깐 하기도 했지만, 주로 성주류화를 통한 제도개선, 성인지 교육 등의 업무를 주로 담당 했습니다. 지금은 고용노동부 양성평등정책담당관으로 부임한 지 3달 되었고, 앞으로 고용노동부 안에서 제도개선이 필요한 정책이나 사업 등을 적극적으로 발굴하고, 성인지 교육의 체계적인 추진을 중점적으로 하고자 합니다. 제 생각에는 양성평등 사회를 위해 할 일의 가장 큰 축은 제도개선이고, 또 다른 한 축은 문화를 바꿀 수 있는 다양한 방식의 성인지 교육이라고 생각합니다.

앞으로 제가 어느 자리에서 일을 하든지 그 두 가지를 중심으로 하고 있지 않을까 싶습니다. 머지않아 통일이 된다면 저는 평양에 가서도 성인지·성평등 교육을 하고 싶어요. 아주 중요하고도 의미있는 일들이 될 거라 생각합니다. 또한 최근 KOICA를 통해 아프리카·아시아·중남미 개도국의 공무원들과 전문가들을 대상으로 성인지 교육을 했어요. 우리가 그동안 해온 '성 주류화'와 관련된 성과나 사례들을 설명하고, 성인지 교육의 중요성 등을 설명했습니다. 요즘 다른 나라에서 우리의 성과나 노력, 방법 등을 배우려고 노력하고 있는데, 수업에 참여하는 다른 나라 공무원이나 전문가들도 진지한 관심을 보였던 기억이 납니다. '행정한류' 차원의 아주 의미있는 일이라는 생각이 들었습니다.

최무현 🗣 우리나라가 아주 빠른 속도로 양성평등 부분에서 발전을 이룬 것 같아요. 담당관님께서 과거 뿐만 아니라 앞으로 어떤 방향으로 가야할지를 잘 보여주신 것 같아요. 또한

담당관님이 걸어오신 길이 성주류화의 방향 아닌가 하는 생각도 들었습니다. 여성운동 초기에 공직에 민간경력직 채용과 개방형 직위제 등과 같은 외부 수혈을 통해서 인력보충이 된 것은 사실인 것 같습니다. 저도 이러한 민간경력직 채용이나 개방형 직위제가 경직적인 정부 조직문화들, 성차별적인 문화를 완화하는데 분명히 기여했다고 생각을 하거든요. 담당관님의 공직 경험을 통해, 양성평등 분야에 민경채나 개방형직위제 같은 개방형 인사체계를 갖고 있는 긍정적인 효과가 어떤 게 있는지 말씀해 주십시오.

윤정화 ♀ 민간경력직 채용도 공채 공무원 시험과 같은 방식으로 진행이 된다는 점과 현재는 여성가족부 민경채 비율이 타부처 대비 높지 않은 것도 알려드리고 답변을 드려야 될 것 같습니다.

제 경험으로 양성평등 분야에 민간경력자가 채용이 돼서 긍정적인 효과로, 다른 사람보다 평소 '양성평등'에 대한 고민을 더 하다 보니 업무를 추진하면서 중요도에 대한 구분을 할 수 있다는 점 아닐까 합니다. 그리고 양성평등에 대한 열정이나 사명감, 관련 전문성 등이 다른 순환보직하는 공무원들에 비해서 조금이라도 낫지 않을까 생각합니다. 아시다시피 공무원 조직이 순환보직이기 때문에 한 분야를 오랫동안 근무할 생각이 없고, 그렇게 했을 때 본인에게 이롭다고 생각하지도 않아요. 그러나 저처럼 '양성평등'이라는 가치실현을 위해 공무원 사회에 들어온 사람은 아무래도 제가 존중하는 가치를 지키고 싶은 그런 열정이 컸어요. 그리고 제가 하는 업무 중에 타부처와 협의하는 업무가 많았는데, 일반 공무원들은 합리적 수준에서 타협을 많이들 하세요 하지만 저는 협의를 하다보면 '양성평등 가치실현'을 위해 이걸 가져갔을 때 어떤 효과가 있을 거라는 예측이 되잖아요. 그러면 타협하기가 쉽지 않은 거예요. 그래서 그걸 긍정적 결과로 가져올 때까지 매달렸던 기억이 많아요. 예를 들어서 협의가 제대로 되지 않거나 계획했던 일이 쉽게 진행되지 않으면, 잠을 잘 못이룬다든지, 그것 때문에 고통스럽다거나, 새벽에 깨어 고민을 한다거나 그랬어요. 그런 점에서 전문성과 열정을 가지고 집중력 있게, 끈기있게 일을 추진할 수 있었다는 게 장점이었다 생각합니다. 그러다보면 성취가 되었을때 기쁨도 배가 되었던 거 같아요.

최무현 ♀ 담당관님 처음 뵈었을 때 업무에 대단히 열정적이었던 기억이 새롭습니다. 아무래도 일반 공채는 내가 어떤 일을 할지 모르고 공무원이 된 거라면, 민경채는 명확한 전문분야가 있으니 소명의식 같은 것이 있어요. 다음은 정책수단과 관련된 얘기를 하고 싶어요. 성주류화에 여러가지 정책 수단들이 있습니다. 말씀하신대로 성인지 교육도 있고, 성별영향분석도 있고, 성인지 예산도 있고 많잖아요. 담당관님 보시기에 성주류화 논의에서 효과성 측면에서 볼 때 가장 중요하다고 생각하는 효과적인 정책수단이 무엇인지를 말씀해

주세요. 그리고 왜 그렇게 생각하시는지 궁금합니다.

윤정화 사실 우리나라처럼 성주류화가 제도적으로 잘 정착되고 있는 나라가 많지 않아요. 여전히 부족하여 개선해야 할 부분이 많긴 하지만요. 우리는 성주류화를 하면서 굉장히 다양한 방식으로 접근을 했기 때문에 성주류화 정책도구도 다양합니다. 많은 선진국은 의회에 양성평등 기능이 집중되어 있지만, 우리는 행정부 주도로 추진했다는 특징이 있습니다. 2012년 3월에 성별영향평가법이 시행되면서 제도설계를 정부 중심으로 추진되었는데, 시행 초기에는 정말 많은 공무원들의 민원과 어려움이 있었어요. 하지만 이 과정을 통해 성주류화가 자리를 잡았다고 생각합니다. 예를 들어 정부의 모든 제개정 법률은 사전 입법평가로서 성별영향평가를 거쳐야 하고 여성가족부의 개선 의견을 불수용할 경우에는 차관회의에서 불수용에 대한 이유를 설명해야 합니다. 이제 '성별영향평가'는 공무원 사회에서 당연히 검토해야 하는 과정으로 인식하고 있어요.

가장 효과적인 정책도구가 무엇인지에 대해 질문하셨는데, 저는 '특정성별영향평가 제도의 활용'을 성주류화의 정책도구라고 생각을 합니다. 특정성별영향평가는 다부처에 걸쳐있는 것을 전문가들이 한꺼번에 검토하여 집중적으로 파고들 수 있게 되어있기 때문에 특별히 중요합니다. 그리고 여러 부처들이 협업을 해야 하기 때문에 칸막이 없애기, 적극행정 등과도 밀접하게 연관되어 있습니다. 특정성별영향평가가 더 잘 되기 위해서는 전문적인 조직과 예산 확대는 필수적이라고 봅니다. 또다른 한 축은 '성인지 교육'입니다. 실제 공무원들의 변화를 가져오는 것은 '성인지 감수성'에 대한 기본 베이스를 깔아주고 동기부여하고 바뀌는 것인데 이런 점에서 성인지 교육이 아주 중요하다고 생각합니다. 어디선가 성주류화는 거북이 혁명이라는 글을 본 적이 있어요. 개인적으로 이 말에 아주 크게 동의를 하고 있거든요. 양성평등을 향해 달려가는 거북이 혁명이라고 보는데 굉장히 작은 제도개선들이 있고, 작은 움직임이긴 한데 그런 것들이 계속 차근차근 쌓이는 거예요. 그러한 것들이 쌓여서 언젠가 거북이 혁명, 행정혁명처럼 느껴지는 시기가 오지 않을까 생각을 합니다.

최무현 우리나라가 짧은 시간 내에 성주류화에 큰 성과를 냈던 이유 중에 하나로 여성가족부의 존재가 중요하다고 생각합니다. 전문부처가 있는 것과 없는 것의 차이는 큰데, 우리나라 양성평등의 성취에는 여가부의 기여는 높은 평가를 받을 필요가 있습니다. 사실 여가부가 없었다면 이렇게 빠르게 성주류화 논의가 확산되어지고, 정책으로 구체화되어지는 것이 어려웠을 것이고, 문화를 바꾸는데도 어려움이 컸을 겁니다. 그런데 요즘 여성가족부가 일종의 정부조직개편의 시금석처럼 여겨지는 안타까운 상황이 전개되고 있습니다. 담당 관념계서는 여성가족부의 성과와 앞으로 발전방향은 어떻게 생각하고 계신지 궁금합니다.

윤정화 ♀ 제가 2005년에 국회 행정안전위원회에서 여성부가 여성가족부로 확대되어야 한다는 질의서를 계속 써왔던 기억이 납니다. 그런 노력을 통해 확대된 여성가족부가 지속적으로 성장하고 발전했다면 좀더 탄탄한 부서로 자리잡지 않았을까 하는 아쉬움이 납니다. 지금은 국민들이 양성평등 실현에 대해 중요하지 않거나 한쪽으로 밀쳐나도 된다는 식의 생각은 많이 줄어든 것 같습니다. 이미 우리나라가 선진국의 반열에 들어가 있지만, 많은 국가지표에서 양성평등분야가 더 발전해야 한다는 것이 드러나고 있잖아요. 따라서 여성가족부가 주로 하는 일인 양성평등과 약자보호의 업무는 누군가는 반드시 해야 하는 업무로 그냥 없앨 수 없는 것입니다.

그런데 인터뷰하러 오는 중에 이런 생각을 했었습니다. 제가 현재 몸을 담고 있는 고용노동부가 존폐 위기에 몰리면 노사가 평소에는 대립을 하더라도 위기상황 시에는 부처를 지켜줘요. 필요하다는 것을 주장한단 말이죠. 중기부를 없애려고 하면 중소기업들이 나서서 아니다, 필요하다고 주장한단 말이에요. 하지만 여성가족부는 사회적 약자를 대변하는 일들을 하다보니까 사회적 약자들은 그럴 힘이 없는 분들이 많잖아요. 그런 걸 감안했을 때, 정부차원에서 그런 상황들을 고려해서 여성가족부와 양성평등은 큰 틀에서 지켜져야 하는데 그런 것을 소홀히 생각한다는 생각이 듭니다.

여성가족부는 태생적으로 시민단체 중심의 소규모로 저예산으로 출발했고, 지금은 그때와 비교했을 때 너무나 많은 업무 영역들이 들어와 있어요. 일단 작은 부처에서 많은 일들을 하다 보니까 많은 어려움이 있는 것 같아요. 또한 외부 공격들이 너무나 많기 때문에 잘 해보고 싶은 사람도 어려움에 처하는 경우도 많아요. 특히 최근 입직하는 MZ 세대들은 이러한 상황을 더 받아들이기 어려워하는 것 같습니다.

여차피 정부조직 개편상황이 논의되는 이런 상황에 패러다임 시프트, 생각의 전환을 가져와야 하는 시기가 왔다고 생각을 합니다. 패러다임의 전환을 가져오려면 기초부터 다시 생각해야 할 필요성이 있어요. 국가의 큰 틀로 봤을 때 정말 이 업무가 필요한가? 없앨 수 없는 업무들이라고 한다면, 이 업무의 적정량의 인원은 얼마인가? 해서 다시 조직개편을 하는 게 맞다고 생각합니다. 이제는 초창기처럼 공무원이나 전문가들에게 열정과 사명감을 요구하면서 일을 하는 데에는 한계가 있거든요. 우리가 제대로 된 선진국으로 가기 위해서는 지금 여성가족부에서 하고 있는 약자 대변업무, 복지 업무, 양성평등 업무를 포기할 수는 없습니다. 그렇다면 여성가족부를 자주 흔들게 아니라 제대로 일할 수 있는 여건을 갖추어 주고 환경을 만들어 줘야지요.

최무현 ♀ 다음 주제로 넘어가서 양성평등담당관 제도가 중요한 젠더 거버넌스의 축이 될 수 있다고 봅니다. 어떻게 보면 부처간에 양성평등 네트워크를 형성하고, 부처 내에서 양성

평등 관련된 컨트롤타워를 역할을 기대하고 만들어진 것이잖아요. 그런 점에서 양성평등담당관이 가진 역할, 기능, 실제로 그렇게 작동하고 있는지에 대해 말씀해 주십시오.

윤정화 양성평등담당관이 신설된지 2년 정도 지났잖아요. 양성평등 담당관실을 설치한 의미는 다 아시겠지만 부처별로 성평등 책무성을 강화시키고 제대로 성 주류화를 이뤄보겠다는 취지였던 것으로 알고 있어요. 지금 각 부처의 양성평등담당관들이 부처에서 하는 많은 일들은 이제껏 가보지 않은 길이에요. 각 부처마다 양성평등담당관의 특성이 조금씩 다르긴 한 것 같습니다. 막상 부처에 가서 보니 양성평등담당관이 할 수 있는 일이 많지는 않더라고요. 공무원이 제도개선을 하려면, 소관 법이나 사업을 가지고 있어야 하는데 양평담당관은 그렇지 못한 면이 있어서 그런 것 같습니다.

양평담당관의 업무를 크게 두 개로 분류한다면, 하나는 성 주류화 업무이고 또다른 하나는 성희롱·성폭력 대처 업무라 할 수 있는데, 두 가지 모두를 잘 하기 위해서는 근본적으로 조직문화를 바꿔야 하는 것이죠. 성인지 감수성이 부처 내에 공기처럼 흐를 수 있도록 기운을 바꾸는 역할, 성인지 친화적인 조직 문화를 만드는 것이 양평담당관의 몫이라는 생각이 듭니다. 그게 여러 가지 형태로 진행이 될 수 있는데, 고용노동부는 중요한 정책을 선별해서 담당자와 전문가, 그리고 양평담당관실 중심으로 내부포럼을 진행하고 있습니다. 이런 방식으로 내부 분위기를 성인지 친화적인 분위기로 만드는 것은 중요하다고 생각합니다. 특히 요즘 MZ세대 공무원들은 자부심도 강하고 합리적이어서 정책 과정에서 성인지 관점에 대해 스스로 고민해보고 느끼게 하는 것이 중요하다는 생각이 듭니다. 마지막으로 각 부처의 양평담당관이 제 역할을 할 수 있게 하기 위해서는 양평담당관의 컨트롤타워 역할을 하는 여성가족부의 위상이 흔들려서는 안된다고 봅니다.

최무현 저도 학교에서 인권센터장을 맡고 있어서 담당관님의 말씀이 많이 공감됩니다. 단순히 사건·사고 처리를 하는 것에서 나아가 적극적으로 교육훈련을 하고 근본적인 조직 문화를 바꾸는 것이 필요해 보입니다. 그럼 고용노동부 양성평등담당관실의 핵심과제는 어떤 것이 있을까요?

윤정화 일단 고용노동부는 가서 보니까 업무가 분업화·조직화가 되어있고, 조직 구성원도 굉장히 많더라고요. 업무도 예상보다 전문화가 되어있고요. 고용노동부 공무원들은 본인들이 노동·고용 전문가라는 인식을 가진 분들이 많았던 점이 아주 인상 깊었어요. 현재 고용노동부 양평담당관실에서 중점을 두고 추진하는 것들은, 기존에 고용노동 쪽에서 지속적으로 문제가 되고 있는 코로나19 팬데믹에 따른 여성 노동 실태관련, 성별임금격차,

공기업·사기업 여성 대표성 관련된 부분들, 가사근로자법 제정 등이 있습니다. 예를 들어, 성별임금격차는 OECD 가입국 중에서 최고 수준입니다.

2022년 고용노동부 양성평등담당관실은 '성 주류화 제도개선' 과 '조직 문화 개선 교육'에 집중할 예정입니다. 그동안 고용노동부는 일·생활 균형을 맞추려는 정부 기조에 따라, 성 주류화 자체개선 사례도 많았고, 성실하게 양평담당관실을 체계화 해왔던 거 같습니다. 그래서 새해에는 그러한 조직 분위기를 기반으로 하여 더 비상할 수 있도록 좀더 적극적으로 정책개선에 개입을 하고자 합니다. 예를 들어, '고용상 성차별 시정제도'가 내년 5월부터 도입이 되는데, 차별에 대해 노동위원회에서 구제신청을 할 수 있게 되고, 노동위원회가 사업주에게 시정명령 등을 할 수 있게 되면서, 개정될 제도가 겪게 될 쟁점 등에 대해 고려하며 차별시정분야 노동위원회 구성원에 대한 성인지 감수성 제고 방안 등도 함께 논의를 하고 있습니다. 또한, 전 세계적인 기후변화 위기와 코로나19 팬데믹과 같은 재난이 발생하면서 최근 ESG와 같은 비재무적 가치가 강조되고 있으며, ESG 구성요소 중 사회(성별 및 다양성), 지배구조(이사회 구성)에 젠더 이슈가 많이 연계되어 있어요. 이러한 흐름에 따라 성별 다양성이 낮은 기업에는 개선을 요구하거나 투자 대상에서 제외하는 등을 제언할 수 있는 거죠. 그리고 지금까지 심려를 기울여 왔던 적극적 개선조치(AA)의 활성화 방안에 대한 개선을 위한 논의의 장을 마련하고자 합니다. 양평담당관실에서 제도개선을 직접 할 수 있는 건 아니어서, 업무 담당과 전문가 들을 만날 수 있게 접목시켜주고, 자연스럽게 성인지 친화적인 정책이 반영될 수 있도록 동기부여를 하는 게 저희의 역할인 거 같습니다. 또한, 기업의 '성평등 공시제도' 도입 및 실행, 그리고 중장기 로드맵 지원 등에도 관심을 가질 필요가 있습니다. 그리고 가사근로자의 고용안정, 권익 향상 및 일자리 창출을 위한 법적토대가 마련되어 있긴 하지만 아직 여러 문제가 있어 보완이 필요한 상황입니다.

고용노동부는 중앙부처 최초로 전직원 대상 성희롱 실태조사 조직문화 진단을 실시했어요. 그리고 본인들이 구성원들이 성희롱 성인지 감수성 자가진단을 하고 그 실적들을 서기관 이상 공무원의 성과평가에 반영을 해요. 또한, 12개의 산하기관을 중심으로 조직문화 협의체를 운영하고 있으며, 조직문화 개선을 위해서 교육과 워크숍을 지속적으로 진행하고 있어요. 그렇게 하면 그 분들이 중앙본부에 와서 배운 것을 산하기관으로 전달을 할 수 있는 그런 시스템으로 진행하고 있거든요. 제가 생각했을 때는 일단 고용노동, 저희는 일터와 연결이 되어있는 거잖아요. 일터와 연결이 안되어 있는 사람은 거의 없잖아요. 그러니까 고용노동부 양평담당관이라고 하는 것은 고용노동부의 변화를 가져오게 하는 역할을 하는 것이고, 고용노동부가 변화가 되면 산하기관은 물론 모든 공공기관에 연관이 되는거고, 사기업에도 연관이 되는거라 결국은 모든 일터의 변화와 연관이 되어있다고 생각합니다. 지난 주 목요일에도 조직문화협의체를 통해 '성평등한 조직문화'에 대한 교육을 실시하였

고, 아주 반응이 좋았습니다. 저희가 그런 차원에서 내년에는 전국 순회를 하면서 현장간담회도 하고 본격적으로 더 개입을 하려고 합니다.

최무현 ♀ 대단히 중요한 말씀을 하셨습니다. 양성평등 관련해서 가장 큰 이슈가 발생하는 곳이 일터잖아요. 성별 임금차별, 직장내 암묵적인 차별 등 일터에서 문제에 대해 담당하고 있는 고용노동부의 양성평등담당관실이 이런 부분과 관련된 제도개선을 한다든지조직문화를 바꾼다면 그 파급효과가 상당히 클 것 같습니다.

윤정화 ♀ 네, 맞습니다. 무거운 책임감을 느끼고 있고요. 하루 아침에 달라지는 건 아니지만, 제 앞에서 노력했던 분들의 역할에 힘입어 저는 더 달릴 수 있는 거고, 제 후임으로 오시는 분들은 제가 있을 때의 노력을 바탕으로 더 달릴 수 있다고 생각합니다. 일종의 이어달리기라는 생각도 듭니다. 제가 더 많이 달려놔야 제 다음 사람도 더 달릴 수 있다는... 제가 고용노동부에 와서 발견한 장점 중에 한 가지는 고용노동부는 비교적 교육에 열린 부처이고, 변화에 적극적으로 대응하는 유연성이 높은 부처입니다. 그런 좋은 기반을 가지고 있기 때문에 고용노동부 양성평등담당관실에서 열심히 뛰면 더 많은 기여가 될 수 있지 않을까 생각합니다. 제가 여성가족부에서 일할 때, 성인지 교육을 신규사업으로 처음 시작했었습니다. 그 당시 다양한 교육의 방법을 시도했었는데, 이러한 것들을 고용노동부에 접목시킬 방법을 고민하고 있습니다.

최무현 ♀ 말씀하신 대로 우리는 스노우볼링 하는 것과 비슷하다는 생각이 들 때가 많습니다. 우리가 모든 것을 다할 수는 없는 것이고, 우리의 몫을 최선을 다하면 그것들이 쌓여 큰 성과가 될 것이라 기대해 봅니다. 마지막으로 담당관님께서 추가적으로 하실 말씀이 있으면 자유롭게 해 주십시오.

윤정화 ♀ 이렇게 인터뷰를 요청해 주셔서 감사합니다. 인터뷰를 통해 저의 의지를 다짐해 보는 좋은 시간이 된 것 같습니다. 저는 '공적인 일을 하는 사람은 노력하는 만큼, 내 자신을 내려놓는 만큼의 공적이익을 창출할 수 있다'는 말을 자주 떠올립니다. 특히 젠더 업무 하는 사람들은 더 그런거 같고요. 업무협의를 한다거나 업무 진행을 할 때 내가 노력하는 만큼, 가치를 부여한 만큼, 내 자신을 내려놓고 집중한 만큼 성과를 가져올 수 있다는 생각이 들거든요. 여성가족부 일을 하면서 제가 노력하는 것만큼, 내 자신을 내려놓고 타 부처랑 업무협의를 한다거나 노력하면 할수록 국민에게 돌려줄 수 있는게 굉장히 많아진다는 생각을 했어요. 사실 그렇거든요. 2015년 성인지 교육을 신규사업으로 예산을 딸 때, 정말

자존심을 내려놓고 어쩌면 비굴해 보일 수도 있는 모습으로 끈기있게 기재부에 매달렸거든요. 추진할 당시에는 힘들 수 있겠지만, 그 결과는 크거든요. 양평담당관도 비슷하다고 생각을 해요. 제가 고용노동부의 양평담당관으로 갔지만 고용노동부에서 어찌 보면 저는 외부인으로 볼 수도 있잖아요. 외부인으로 보일 수도 있지만, 제가 어쨌든 그 분들과 일을 하면서 그들의 마음을 여는 게 중요하다고 생각합니다. 예를 들어서 저희가 많은 양성평등 제도개선을 하려고 해도 양평담당관실이 직접할 수 있는 것이 아니라, 해당 과에서 일을 한단 말이에요. 그러면 그 분들을 만나자고 얘기해야 하고, 그분들을 찾아가면서 그분들에게 이런 게 필요하다는 것을 계속 제시하면서 저희 회의에도 와달라고 요청해야 하고요. 제가 있는 2년 동안 제도개선을 하거나 교육을 받거나 할 때, 저항감이 없도록 저도 조직에 잘 흡수가 되려고 합니다.

마지막으로 한가지 중요한 이야기를 못한 것 같습니다. 양평담당관들이 8개 부처에 배치되다 보니까, 양성평등담당관 분들이 정체성에 다소 혼란이 있을 수 있다고 생각해요. 양성평등정책담당관이 속한 부처의 사람이라고만 생각해서는 안될 거 같아요. 조직에 들어가면 그 부처 사람화가 되기 쉬운데 조직사회의 일원으로만 생각하면 성주류화를 이루기가 어렵거든요. 그런 점에서 여성가족부의 존재가 중요합니다. 여성가족가 견고해야 양성평등담당관이 제대로 자리를 잡을 수 있고 설치 목적을 충분히 달성할 수 있을 거라고 생각해요.

사실 지금 젠더갈등, 젠더혐오 등 성별, 세대별 갈등으로 여성운동도 길을 잃은 것처럼 보이기도 하는데요. 위기는 역사를 통해 되풀이되는 자연스러운 현상이라는 생각으로 두려워하지 말고 위기에 대처했음 좋겠어요. 평등이나 사회적 약자 지원 등은 공존을 위해 포기할 수 없는 가치잖아요. “우리를 죽이지 못하는 것은 우리를 더 강하게 만든다”는 니체의 말처럼 위기를 통해 더 단단해 질 수 있기를 기대합니다.

최무현 ♀ 담당관님의 말씀대로 정부내 성주류화와 관련된 이어달리기의 중요 구간을 잘 달려주시기를 기대하면서 인터뷰를 마치도록 하겠습니다. 장시간 인터뷰에 성의껏 응해주셔서 감사드립니다.

■ 기획 : 젠더리뷰 기획팀

■ 진행자 : 최무현 상지대학교 행정학과 교수/인권센터장

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

국내 · 외 여성통신

- 해외
- 국내



해외*

KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

유럽연합 2020년 양성평등지수 발표: 코로나19 팬데믹의 영향¹⁾

- 지난 10월 말, 유럽연합(EU) 산하 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality, EIGE)는 2021년 유럽연합 전체 및 회원국별 2021년 양성평등지수(Gender Equality Index) 결과를 발표했다. 2021년 발표된 유럽연합 전체 양성평등지수는 100점 만점에 68점을 기록했다. 작년 평가 결과에 비해 단 0.6점, 2010년 이후 장기적인 관점에서 살펴봤을 때는 약 4.9점 정도 오른 수준에 지나지 않는다.²⁾
- 양성평등지수는 2013년부터 유럽양성평등연구소(EIGE)가 각종 지표에 해당하는 데이터를 바탕으로 유럽 내 양성평등 진척 정도와 현황을 평가하는 지수다. 2013년부터 2년 주기로 그 평가 결과를 발표하다가 2019년부터는 매년 발표하고 있다. 양성평등지수는 1) 보건, 2) 임금 노동 및 소득, 3) 재정 자원, 4) 의사결정권, 5) 교육, 6) 무임금 노동 시간 6개 핵심 분야를 바탕으로 점수를 산출한다. 양성평등지수는 국가마다 각 분야별로 점수를 측정하며, 그 평균이 해당 국가의 양성평등지수 총점이 된다.
- 현재 양성평등지수 조사 대상 국가 간 비교 가능한 젠더기반 폭력 데이터가 부족하여 현재는 평가에 포함되지 않고 있으나, 유럽양성평등연구소(EIGE)는 데이터 구축에 다각도의 노력을 기울이고 있으며, 2024년 보고서 발표에서는 젠더기반 폭력 분야를 새롭게 반영할 계획이라고 한다.
- 양성평등 진전 정도 및 분야는 국가별로 상이했다. 올해 양성평등지수 총점이 가장 높은 국가는 스웨덴으로 83.9점이었으며, 덴마크 77.8점, 네덜란드 75.9점으로 그 뒤를 이었다. 반면 양성평등지수가 가장 낮은 국가는 그리스로 52.5점이었다. 이어 최하위권으로는 53.4점의 헝가리, 54.5점을 기록한 루마니아였다. 전체적으로 살펴봤을 때 회원국 간 양성평등지수 격차가 20~30점대까지 벌어져 상당히 큰 편으로 나타났다.
- 핵심 분야 중에서도 코로나19 팬데믹(pandemic)으로 타격이 컸던 분야 중 하나는 임금 노동 및 무임금 노동 분야였다. 유럽양성평등연구소(EIGE)는 이번 보고서에서 코로나

* 해외 여성통신은 한국여성정책연구원이 제공하는 국제동향 중 「해외통신원」 주요 기사를 정리한 것임.

1) 작성: 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

2) 보고서는 2021년 발표되었으나 조사 및 평가를 위해 수집된 데이터 중에서는 코로나 팬데믹 이전(2018년 또는 2019년) 데이터도 포함하고 있다는 점을 감안할 필요 있음.

팬데믹으로 인해 여성들의 수입이 줄어들었고, 이로 인해 남녀 소득격차, 여성의 일·가정 양립 불균형이 악화될 가능성이 있다고 지적했다. 2020년 첫 봉쇄 기간동안 유럽연합 내 약 150만 명의 여성들이 일자리를 잃었으며, 대부분 코로나 팬데믹으로 직격탄을 입은 여성 근로자 비율이 높은 분야, 예를 들어 외식업, 관광업, 의류 공정 등에 집중되었다고 한다.

- 그리고 코로나 팬데믹으로 인해 침체되었던 경기가 다시 회복세를 보이던 2020년 하반기의 경우, 다시 일자리를 잡은 남성은 약 140만 명인 데 반해 여성은 그 수가 절반 수준인 70만 명 정도라고 지적했다. 또한 2020년 4분기 유럽연합 27개국 15~64세 여성 고용률은 하락했지만, 동일 연령대 남성 고용률은 증가했다. 즉, 코로나 팬데믹으로 더 많은 여성이 크게 타격을 입었지만, 경제적 상황이 다소 나아지면서 여성들이 다시 일자리를 회복하는 데는 더 더딘 것으로 나타났다.
- 그리고 팬데믹 이후 특히 여성의 무임금 가사노동 시간이 상당히 늘어난 것으로 나타났다. 봉쇄(lock down)로 학교나 돌봄 시설이 폐쇄되면서 조부모나 도우미 같은 외부의 도움을 받기 어려워졌기 때문에 돌봄의 부담이 전적으로 부모에게 지워졌기 때문이다. 그리고 남성보다는 여성이 집에서 자녀의 재택 비대면수업과같이 돌봄노동 부담을 짊어지게 된 경향이 두드러졌다. 특히 어린 자녀가 있는 가정에서는 자녀 양육 및 가사노동에 쓰는 시간에 있어 남녀 격차가 컸다. 아이가 있는 가정에서 약 91%의 여성이 최소 1시간은 가사노동을 하는 데 쓴다고 응답했지만, 남성이 그렇다고 응답한 비율은 30%에 지나지 않았다.
- 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 보고서에서 상반된 여성 근로자 관련 문제를 조명하기도 했다. 여성 근로자 비율이 높은 의료 보건 분야의 경우 팬데믹으로 인력 수요가 늘어나 여성들이 일자리를 잃는 상황은 상대적으로 적었다. 하지만 과도한 업무량으로 오히려 자녀 양육이나 일·가정 양립에서의 불균형으로 인한 문제를 겪는 여성이 많다는 점을 지적했다.
- 코로나 팬데믹이 여성의 노동시장 참여나 무임금 가사노동 분야에 상당한 영향을 미쳤지만, 2010년부터 장기적인 관점에서 바라봤을 때 가장 양성평등에서 진일보를 이룬 분야는 의사결정직 진출이었다. 하지만 그 발전 속도는 더딘 편이고, 국가별 격차가 큰 편이라는 점은 과제로 남아있다. 유럽연합 회원국 내 의회에서 여성의원 비율은 3명 중 1명 수준이며, 2021년 기준 기업 이사회 내 여성임원 비율은 평균 약 30% 정도에 머물러 있는 수준이다. 본 보고서는 이처럼 여성이 의사결정 과정에 영향을 미칠 수 있는 위치에 오르기 어려운 이유로 성 고정관념, 여성이 일하면서도 가사와 육아 책임을 대부분 떠안게 되는 현실적인 상황, 직장 내 성차별 등을 지적했다.
- 반면 보건 분야에 있어서는 기대수명의 경우 코로나 팬데믹의 영향은 상대적으로 남성에게 보다 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 남성 중증 확진자 및 사망률이 더 높았던 것이 전반적인 기대수명 통계 수치에 영향을 미친 것으로 보이며, 2019년에 비해 대부분 국가에서 남성의 기대수명 나이가 여성보다 조금 더 많이 하락했다. 특히 폴란드와 리투아니아의 경우 남성의 기대수명은 각 1.5년, 1.4년 줄어든 것으로 나타났다. 그리고 본 보고서는 코로나 팬데믹의 영향은 신생아 출산에도 영향을 미쳤다고 보았다. 2020년 말, 2021년 초반 신생아 출산 수는 감소한 것으로 나타났는데, 특히 스페인의 경우 20% 가량 하락했다는 점에 주목했다.
- 유럽양성평등연구소(EIGE) 본 보고서를 통해 매우 미미한 수준에서 양성평등이 진일보했으며, 이마저도 코로나 팬데믹의 영향으로 앞으로는 더욱 불투명하다는 우려를 표했다. 반면 유럽양성평등연구소(EIGE)는 젠더기반폭력이 양성평등지수 정량적 평가에는

반영되지 않은 분야이긴 하나, 막대한 기간 동안 배우자와 함께 집에서 머무는 시간이 길어지면서 가정폭력 문제도 심각해지고 있는 현황에 주목했다. 특히 양성평등지수 평균 점수가 가장 높은 스웨덴에서도 배우자에 의한 여성살인 사건이 상대적으로 높은 편이라는 점을 명시했다.

- 올해 유럽양성평등연구소(EIGE)에서 발표한 2021년 양성평등지수를 살펴보면 국가별, 분야별로 그 개선 정도가 다양한 것으로 나타났다. 특히 전반적으로 코로나 팬데믹 이후 여성의 임금 노동 취약성을 높이고 무임금 가사노동 부담 가중에 영향을 미쳤다는 점에 주목할 필요가 있다. 한국 역시 팬데믹을 겪고 있다는 전반적인 맥락 자체는 같은 만큼, 코로나 팬데믹이 여성의 일자리와 일·가정 양립에 얼마나, 어떤 영향을 미쳤는지 체계적으로 모니터링하고 해결 방안을 모색할 필요가 있다.

• 참고문헌 •

DW(2021.10.28), "EU is 'three generations' away from gender equality — report", <https://www.dw.com/en/eu-is-three-generations-away-from-gender-equality-report/a-59658384> (접속일: 2021.11.26).
Euronews(2021.10.28), "Gender Equality Index 2021: COVID-19 caused 'big losses' for gender equality in Europe", <https://www.euronews.com/2021/10/28/gender-equality-index-2021-covid-19-caused-big-losses-for-gender-equality-in-europe> (접속일: 2021.11.26).
European Institute for Gender Equality (2021), "Gender Equality Index", <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021> (접속일: 2021.11.26).

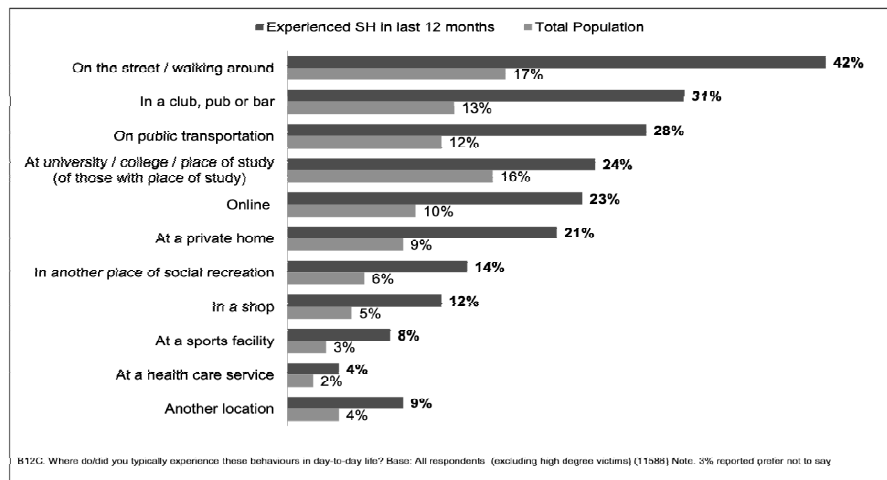
영국의 직장 성희롱 피해 현황과 정부 대책³⁾

- 영국 정부가 직장 성희롱을 막기 위해 고용주에게 직장 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 법적 의무를 강제하는 내용을 담은 정책 초안을 공개했다. 이는 2018년 12월 정부가 직장 성희롱 대책을 내놓겠다고 발표한 지 약 2년 반 만에 나온 결과물이다. 먼저 본문에서는 영국에서 공공장소와 직장에서의 성희롱이 얼마나 빈번하게 발생하는지 설문 조사 결과를 통해 알아보도록 한다. 이어서 영국 정부가 내놓은 직장 성희롱 방지 정책의 주요 내용이 무엇인지 살펴보도록 한다.
- 영국인 10명 중 7명 성희롱 피해 경험 있다
 - 영국 정부 기관인 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)가 2021년 7월 공개한 보고서 '2020 성희롱 설문조사 (2020 Sexual Harassment Survey)'에 따르면, 16세 이상 영국인 남녀 72%가 살면서 한 번 이상 성희롱 피해를 본 것으로 나타났다. 또한, 전체의 43%가 최근 1년간 한 번 이상 성희롱을 당한 적이 있다고 밝혔다. 1만2,131명이 참가한 설문 조사는 영국 정부가 2018년 12월 직장 내 성희롱 문제 해결책을 마련하겠다고 발표한 뒤 공공장소 및 직장 성희롱 현황을 파악하기 위해 실시됐다. 정부 평등 사무소 (Government Equalities Office)는 보고서에서 "이 설문 조사는 나이와 성별, 사는 지역, 인종과 성 정체성 등 변수를 고려해 영국 전체 인구 집단을 대표하는 샘플링한 최초의 성희롱 설문 조사"라고 그 의미를 부여했다.
 - 가장 흔한 성희롱 유형 세 가지는 성적인 농담(sexual jokes), 성적인 시선이나 표정, 성적 발언 (sexual comments)인 것으로 나타났다. 또한, 전체 인구 집단 중에서 최근 1년간 성희롱을 당했다고 응답한 비율이 가장 높은 집단은 '젊은 여성'이었다. 설문

3) 작성: 황수영 브리스톨대학교 공공정책 석사

- 조사에 참여한 여성 중 “최근 1년간 성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 비율은 전체의 51%로, 성희롱 피해 경험이 있는 남성 응답자 비율(34%)보다 17% 포인트 높았다. 연령 별로 보면, 16~24세 응답자의 71%가 “성희롱을 받은 적이 있다”고 답해 전 연령대 중 성희롱 피해 경험자 비율이 가장 높았고, 그 뒤를 25~34세 (63%), 35~49세 (46%) 가 따랐다.
- 설문 조사 결과, 백인보다 소수 인종이 성희롱 피해에 더 많이 노출된 것으로 드러났다. 백인의 경우 성희롱 피해 경험이 있는 비율은 42%였지만, 아시아인을 포함한 소수 인종은 “성희롱을 당한 적이 있다”고 답한 응답자가 49%로 7% 포인트 더 높았다.
 - 직장을 제외하고 성희롱이 가장 빈번하게 발생하는 장소는 길거리(42%) 였다. 설문 조사에 따르면, 길거리에 이어 클럽과 술집(31%), 대중교통(28%), 대학과 학교(24%), 온라인(23%) 순으로 성희롱 피해가 빈번하게 발생했다.

Figure 4.3 Where victims of sexual harassment in the last 12 months typically experience sexual harassment behaviours, outside the workplace



〈그래프: 최근 1년간 직장을 제외하고 성희롱 피해를 본 장소〉

출처: Government Equalities Office (2020 Sexual Harassment Survey)

- 영국 직장인들은 10명 중 3명(29%) 가 일터에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 답했다. 최근 1년간 직장 성희롱을 경험한 피해자는 여성과 남성이 각각 30%, 20%로 성별에 따른 큰 차이는 없었다. 성희롱이 빈번하게 이뤄지는 장소로 직장(20%) 을 택한 피해자가 가장 많았고, 동료들과 사적 교류 (socialising with colleagues), 고객 방문(9%), 구직 활동을 위한 인터뷰(6%), 온라인 메시지 (5%) 등을 통해서도 성희롱 피해가 발생하는 것으로 나타났다.
- 직장 성희롱 피해자는 성별에 따른 뚜렷한 차이가 없었던 반면, 가해자는 여성보다 남성이 압도적으로 많았다. 직장 성희롱 피해 여성의 80%가 가해자로 남성 동료를 지목했고, 남성 피해자들도 46%가 남성 동료가 자신을 성희롱했다고 밝혔다.
- 영국 정부, 고용주에게 직장 성희롱 예방 법적 책임 강제할 것
 - 영국 정부는 2018년 12월, 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하겠다는 내용을 담은 직장 성희롱 대책을 처음 발표했다. 기업의 도덕적 책임에만 의존

해왔던 직장 성희롱 문제에 기업의 법적 책임을 강제하는 쪽으로 정부가 정책 방향을 튼 것이다. 영국 정부는 2019년 7월 11일부터 10월 2일까지 약 석 달간 직장 성희롱 피해자를 비롯해 기업과 피해자 보호 단체 등 다양한 이해 관계자의 의견을 수렴했다. 앞서 언급된 정부 평등 사무소의 성희롱 설문 조사 역시 정부의 직장 성희롱 예방 정책을 만들기 위한 사전 작업인 셈이다.

- 정부 평등 사무소가 7월 21일 발표한 보고서 ‘직장 성희롱에 대한 의견 수렴과 정부 대책 (Consultation on sexual harassment in the workplace: government response)’에 따르면, 영국 정부가 마련 중인 대책은 크게 네 가지로 다음과 같다.
 - 고용주가 직장 성희롱을 예방하도록 ‘합리적인 조치 (all reasonable steps)’를 취하도록 법적 의무를 강제
 - 고객이나 회사 거래처 관계자 등 제삼자에 의한 성희롱이 발생했을 때 고용주의 법적 책임과 피해자 보호 강화
 - 정직원 외에 인턴이나 자원봉사자들이 직장에서 성희롱 피해를 봤을 때 법적 보호받을 수 있도록 평등법 2010(Equality Act 2010) 개정 고려
 - 성희롱 등 직장 내 차별 사건을 고용 심판원 (employment tribunal)에 제소할 수 있는 기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대
- 고용주에게 직장 성희롱 예방을 위한 법적 의무를 강제하기 위해 평등인권위원회 (Equality and Human Rights Commission, EHRC) 는 고용주 실천 강령 (code of practice)를 개발 중이다. 정부 기관인 EHRC는 고용주가 평등법 관련 내용을 위반했을 경우 제재를 가할 수 있는 법적 권한이 있는 조직이다. 실천 강령에는 고용주가 성희롱 예방을 위해 취해야 하는 ‘합리적인 조치’가 무엇인지 구체적인 내용이 들어갈 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

- Legislation.go.uk(2010), “Equality Act 2010”, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (접속일: 2021.09.25.).
- Government Equalities Office(2021.07.21.), “Consultation on sexual harassment in the workplace: government response”, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace/outcome/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace-government-response> (접속일: 2021.09.25.).
- Government Equalities Office(2021), “2020 Sexual Harassment Survey”, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/2021-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf (접속일: 2021.09.25.).
- GOV.UK (2018.12.18.), “Government announces new Code of Practice to tackle sexual harassment at work”, <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-new-code-of-practice-to-tackle-sexual-harassment-at-work> (접속일: 2021.09.25.).
- GOV.UK (2021.07.21.), “Government response to consultation on sexual harassment in the workplace”, <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (접속일: 2021.09.25.).

영국, 시민 참여 성범죄 예방 온라인 지도 제작과 안전법 추진

- 영국 정부와 경찰이 시민 참여로 성범죄 우범 지역을 표시하는 온라인 지도를 만들어 정책에 활용하는 방안을 추진 중이다. 이와 함께 영국 의회에서는 소셜 미디어에서 음란 영상물 등 유해 콘텐츠 유통을 막는 온라인 안전법 (Online Safety Bill) 입법이 활발히 논의 중이다. 본문에서는 2021년 9월 시행된 시민 참여 온라인 지도인 ‘스트리트세이프

(StreetSafe)'를 중심으로 영국 정부가 새롭게 발표한 여성 보호 정책을 분석한다. 이어 온라인 안전법이 앞으로 온라인에서 사이버 성희롱, 리벤지 포르노 같은 사이버 성범죄로부터 어떻게 여성을 보호할지 살펴보고자 한다.

■ 시민 직접 참여로 성범죄 우범 지역 온라인 지도 제작

- 2021년 7월 21일, 영국 내무성 (Home Office)는 런던에서 집에 가던 길 납치돼 목숨을 잃은 사라 에버라드 사건을 계기로 여성을 표적으로 한 범죄 피해자 보호와 피의자 처벌을 강화하는 내용을 담은 보고서 'Tackling Violence Against Women and Girls'를 발간했다. 2012년 3월 사라 에버라드 사건에 이어 9월에는 20대 여성 초등학교 교사인 사비나 네사가 런던 공원 근처에서 살해되는 사건이 발생해 영국 여성들이 불안해하고 있다.

- 이중 가장 눈길을 끄는 정책이 바로 '스트리트세이프'다. 시범 정책으로 9월부터 시행된 스트리트 세이프는 시민들이 익명으로 위험하다고 느끼는 공공장소나 언어 및 신체 폭력, 낯선 사람이 쫓아오는 경험 등이 발생한 장소를 온라인 사이트 (<https://www.police.uk/streetsafe>)에 직접 제보해 통합 데이터를 구축하고, 디지털 지도를 만드는 것이 목표다. 스트리트세이프에 등록된 정보는 경찰과 지방 정부가 성범죄 우범 지역을 파악하고, 추가 조명이나 순찰 인력을 배치하는 데 활용할 방침이다.

■ 영국에서는 지난 3월 런던에서 집에 가던 길 납치돼 목숨을 잃은 사라 에버라드 사건에 이어 9월에 사비나 네사가 공원에서 살해되는 사건이 발생하면서 영국 정부와 정치권은 여성의 안전을 보장하라는 압박을 받고 있다. 시범 정책으로 9월부터 시행된 스트리트세이프는 아직 정책의 성과를 논하기에는 이르지만, 시민의 경험을 바탕으로 성범죄 우범 지역을 파악하고, 이 정보를 정책에 활용한다는 점에서 의미가 있다. 또한, 영국 의회에서 활발하게 논의 중인 온라인 안전법이 시행되면, 소셜 미디어 기업의 사용자 보호 의무를 법적으로 명시해 여성이 표적이 되는 음란 영상물, 리벤지 포르노, 온라인 성희롱 등 다양한 사이버 범죄를 줄이는 데도 도움이 될 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

- GOV.UK (2021.7.21.) "Government response to consultation on sexual harassment in the workplace", <https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (접속일: 2021.9.25.)
- GOV.UK (2021.10.3.) "Police and local authorities given extra 23.5 million pound for safer streets", <https://www.gov.uk/government/news/police-local-authorities-given-extra-235m-for-safer-streets> (접속일: 2021.10.25.)
- GOV. UK (2021.5.12.) "Draft Online Safety Bill", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/985033/Draft_Online_Safety_Bill_Bookmarked.pdf (접속일: 2021.10.25.)
- GOV.UK (2021.7.21.) "Tackling violence against women and girls strategy launched", <https://www.gov.uk/government/news/tackling-violence-against-women-and-girls-strategy-launched> (접속일: 2021.10.25.)
- HM Government (2021.7.) "Tackling violence against women and girls", https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1005630/Tackling_Violence_Against_Women_and_Girls_Strategy-July_2021-FINAL.pdf (접속일: 2021.10.25.)
- Aljazeera (2021.10.19.) "Oxford professors abused position with sexist and drunken conduct", <https://www.aljazeera.com/news/2021/10/19/oxford-professors-abused-position-with-sexist-and-drunken-conduct> (접속일: 2021.10.25.)
- The Guardian (2021.9.23.) "London streets are safe for women', say Met after Sabina Nessa killing", <https://www.theguardian.com/uk-news/2021/sep/23/sabina-nessa-thought-killed-on-way-meet-friend-say-police> (접속일: 2021.10.25.)

The Guardian (2016.8.26.) "Sexual harassment of students by university staff hidden by non-disclosure-agreements", <https://www.theguardian.com/education/2016/aug/26/sexual-harassment-of-students-by-university-staff-hidden-by-non-disclosure-agreements> (접속일: 2021.10.25.)

The Wall Street Journal (2021.9.14.) "Facebook Knows Instagram Is Toxic for Teen Girls, Company Documents Show", <https://www.wsj.com/articles/facebook-knows-instagram-is-toxic-for-teen-girls-company-documents-show-11631620739> (접속일: 2021.10.25.)

영국 100대 기업들, 여성리더 비율 33% 넘겨

- 2016년부터 영국 기업들과 정부가 대기업의 여성 리더 비율을 높이기 위해 노력한 결과가 구체적인 성과를 내고 있다. 2017년 27.7%였던 영국 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2020년에는 36.2%로 증가하면서 원래 목표 수치였던 33%를 넘겼다. 본론에서는 2016년부터 2020년까지 영국의 100대, 250대 기업을 중심으로 여성 리더 비율이 얼마나 증가했는지 통계를 바탕으로 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이와 함께 어떤 정책과 기업의 노력이 여성 리더 비율을 늘리는 데 영향을 미쳤는지 분석한다.
- 영국 100대 기업 평균 여성 리더 비율, 4년 만에 27.7%에서 36.2%로 증가
 - 2021년 2월 'FTSE 여성 리더 리뷰 (FTSE Women Leaders Review, 이하 FTSE 리뷰)'는 2016년부터 2020년까지 영국 250대 주요 기업의 여성 리더 비율 증가 추이를 분석한 최종 보고서를 발간했다. 영국 정부가 지원하는 FTSE 리뷰는 영국 대기업에서 여성 리더 비율을 늘리기 위한 정책을 제안하는 기업 주도의 프로젝트다. 2016년 2월부터 영국 정부가 임명해 프로젝트를 주도하고 있는 기업인인 필립 햄프턴과 헬렌 알렉산더의 성을 따 햄프턴 알렉산더 리뷰 (Hampton-Alexander Review)라고도 한다. 영국 기업과 FTSE 리뷰에서 정의하는 여성 리더 (Women in Leadership)이란 기업에서 의사 결정권을 가진 집행위원회, 부사장과 같은 고위 임원진 (Executive Committee & the Direct Reports to the Executive Committee)에 소속된 이들을 뜻한다. FTSE 리뷰는 2020년까지 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율을 33%까지 높이는 것이 프로젝트 출범 당시 목표였다. FTSE (Financial Times Stock Exchange) 100대 기업이란 런던 주식 시장에 상장된 100대 기업을 뜻한다.
 - FTSE 리뷰는 목표를 이미 달성했다. FTSE 리뷰 최종 보고서에 따르면, 2020년 초 기준으로 FTSE 100대 기업의 여성 리더 비율은 36.2%로 나타났다. 2017년 27.7%였던 것과 비교하면 8.5% 포인트 증가한 수치다. FTSE 250대 기업으로 확대해도 2020년 기준으로 여성 리더 비율이 전체 임원의 33.2%로 목표치보다 높았다. FTSE 250대 기업의 2017년 여성 리더 비율은 22.8%였다.
 - FTSE 100대 기업 회사별로 살펴보면 여성 리더 비율이 가장 높은 회사는 막스앤스펜서 (Marks & Spencer) 등 의류 브랜드를 소유한 넥스트 (Next Plc)가 여성 리더 비율이 53.8%로 가장 높았고, 의류 브랜드로 유명한 버버리 그룹 (Burberry Group Plc)와 제약회사인 아스트라제니카 (AstraZeneca Plc)가 각각 50.4%, 42.9%로 그 뒤를 이었다.
 - 하지만, FTSE 리뷰는 지난 4년간 여성 리더 비율이 꾸준히 증가한 사실을 반기면서도 여전히 영국 100대 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 지적했다. 이는 비율이 아니라 구체적인 숫자로 보면 명확해진다. 영국 100대 기업에서 부사장과 같은 고위 임원 (Direct Reports)를 제외한 집행위원회 (Executive Committee) 임원 숫자는 2020년 기준으로 총 1,123개다. 이 자리에 올라간 여성은 298명으로 나머지는 모두 남성

- 이 차지했다. FTSE 리뷰는 보고서에서 “많은 기업이 여성 리더 숫자를 늘리기 위해 노력하고 있지만, 의사결정권을 가진 이사회는 여전히 남성 편향적”이라고 꼬집었다.
- 기업의 여성 리더 늘리기, 영국 기업과 정부 어떤 노력했나
 - 영국 100대 기업 여성 리더 비율을 36%대로 끌어올릴 수 있었던 것은 영국 기업과 정부가 협업한 결과다. 영국 100대 기업은 자발적으로 2020년까지 여성 리더 비율을 33%로 높이겠다는 목표치를 제시했고, 정부는 이를 뒷받침할 정책을 준비했다. 대표적인 정책으로는 2017년 제정된 성별 임금 격차법 (Gender Pay Gap legislation)이 있다. 영국 정부는 2017년 평등법 2010 (the Equality Act 2010, Specific Duties and Public Authorities)를 통과시키면서 규정에 성별 임금 격차 보고 (gender pay gap reporting) 의무 조항을 삽입했다. 2018년 이 법이 시행되면서 직원을 250명 이상 고용한 회사는 남녀 임금 격차를 정부에 의무적으로 보고해야 한다.
 - 또한, 올해 7월에는 영국 기업 회계 감사 및 규제 기관인 재무보고위원회 (Financial Reporting Council)이 ‘FTSE 350대 기업 이사회와 다양성과 효과성 (Board Diversity and Effectiveness in FT350 Companies)’라는 보고서를 발표했다. 이 보고서에서 주목할 만한 내용은 기업의 이사, 임원이 될 인물을 추천하는 추천 위원회 (Nomination Committee)에 여성, 소수 인종 출신 등을 많이 포함해 다양성을 확보해야 한다는 부분이다. 재무보고위원회는 보고서에서 “추천 위원회는 이사회를 구성할 인물을 추천하는 역할을 하는 게이트키퍼 (gatekeeper)다. 만약 추천 위원회 소속 위원들이 한쪽 성별에 편향된다면 이사 후보를 추천할 때 다양성을 확보하기 어렵다”고 지적했다.
 - 영국 주주와 투자자들도 기업의 여성 리더 비율을 기업 투자 시 우선순위로 고려하고 있다. 영국 투자협회 (Investment Association)은 올해 2월 발간한 ‘2021년 주주 우선순위 (Shareholder Priority for 2021)’이라는 보고서에 따르면, 투자협회는 FTSE 350대 기업의 여성 리더 비율이 25% 이하 또는 이사회 (Board) 구성원 중 여성 비율이 30% 이하인 경우 경고장에 해당하는 레드탑 (Red Top)을 줄 것이라고 밝혔다. 즉, 이사회나 고위 임원진의 여성 비율이 낮은 기업들은 투자자들에게 외면을 받을 수 있다는 뜻이다.
 - 앞서 살펴본 것처럼 2016년부터 영국 기업과 정부가 협업해 주요 기업의 여성 리더 비율을 늘리기 위해 꾸준히 노력해왔음을 알 수 있다. FTSE 100대 기업의 평균 여성 리더 비율이 2017년 27.7%에서 2020년 36.2%로 증가한 것은 영국 기업과 정부의 큰 성과라고 할 수 있다. 이와 함께, 2018년 정부가 성별 임금 격차법을 시행하면서 일정 규모 이상의 기업들이 일반 직원은 물론 고위 임원 등 모든 직원의 남녀 임금 격차를 공개하는 것이 의무화됐다. 또한, 영국 투자협회가 기업의 여성 리더 비율을 투자자와 주주의 이익을 보호하기 위한 주요 가치에 포함시키면서 여성 리더 비율이 낮은 기업에게 압박을 주고 있다. 하지만, 여전히 영국 주요 기업에는 남성 리더가 다수라는 점을 고려했을 때 앞으로 여성 리더 비율이 50%로 진입할 때까지 정부와 기업의 노력이 계속 될 것으로 보인다.

• 참고문헌 •

GOV.UK (2021.11.01.) ‘Ministers renew efforts to increase opportunities for talented women at the top of UK business’, <https://www.gov.uk/government/news/ministers-renew-efforts-to-increase-opportunities-for-talented-women-at-the-top-of-uk-business> (접속일: 2021. 11. 28.)
 FTSE Women Leaders (2021.02.), ‘Hampton-Alexander Review, FTSE Women Leaders’, <https://fts>

- ewomenleaders.com/wp-content/uploads/2021/02/HA-REPORT-2021_FINAL.pdf (접속일: 2021.11.28.)
- Financial Reporting Council(2021.07.20.) "Diverse boards lead to better corporate culture and performance", <https://www.frc.org.uk/news/july-2021/diverse-boards-lead-to-better-corporate-culture-an> (접속일: 2021.11.28.)
- The Investment Association(2021.02.24.) "Investors step up pressure to increase ethnic diversity on boards", <https://www.theia.org/media/press-releases/investors-step-pressure-increase-ethnic-diversity-boards> (접속일: 2021.11.28.)
- The Equality and Human Rights Commission(2018.12.14.), 'Closing the gender pay gap', https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/closing-the-gender-pay-gap_0.pdf (접속일: 2021.11.28.)

민간 및 공공부문 고위직 여성 비율 높이기 위해 여러 조치 마련⁴⁾

- 2021년 8월 12일 시행된 '민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률 개정안 (Zweites Führungspositionen-Gesetz, 이하 FūPoG II)'으로 독일 기업에 조금씩 변화가 일고 있다. 이번 개정안은 2015년부터 시행된 '민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률(FūPoG I)'에서 관리직 여성 비율을 더욱 늘리기 위해 기업 및 공공부문에 대한 구속력 있는 요구사항을 포함시켰다.
- 2015년 제정된 FūPoG는 공공 및 민간 부문의 남녀 임원직 비율이 동등해야 한다는 내용을 담고 있다. 특히 독일 상장기업의 경영이사회 여성 비율 30% 달성을 목표로 하고 있다. 만약 30% 여성 비율을 채우지 못할 경우, 남성 이사진으로 채우는 것이 아니라 공석으로 두도록 하고 있다. 법 시행 이후, 경영이사회 여성 비율은 2017년 25%에서 2020년 35.2%로 증가했다.
- 다만 독일 상장기업의 이사회는 '경영이사회'와 이를 감독하는 '감독이사회'로 나뉘는데, FūPoG 법안에 따른 '여성 경영이사회 30% 할당제' 시행 이후 경영이사회 여성 비율은 증가했지만 감독이사회 여성 비율은 7.7%에 그쳤다. 할당제가 적용되지 않는 기업의 여성 경영이사회 비율은 19%에 머물렀다.
- 이에 이번 법 개정안(FūPoG II)은 경영이사회 30%를 넘어 더 많은 여성이 최고 경영진으로 승진할 수 있도록 하고 있다. 우선 민간부문의 경우, 직원이 2,000명 이상인 상장기업은 임원이 3명을 초과할 경우, 최소 여성 1명과 남성 1명 이상으로 선출해야 한다. 기업에서 여성임원 목표치를 설정하지 않거나 목표치를 통한 미래에 예상되는 여성 비율에 대한 분석 등이 이뤄지지 않으면 벌금이 부과된다.
- 또한 법 개정안은 이사회 구성원이 출산 휴가, 육아 휴직, 질병, 가족 구성원 돌봄 등을 이유로 특정 기간 동안 직무를 멈출 수 있는 공적 휴가 개념의 '직무 정지(Auszeit)' 권리를 요청할 수 있도록 했다. 이 규정은 남녀 이사진 모두 출산휴가나 육아휴직, 돌봐야 하는 가족이 있을 경우 경력에 타격을 받지 않도록 만들었다. 직무 정지 휴가 이후에는 이사진 재임명이 보장되도록 했다.
- 연방정부는 법 개정안을 통해 100대 기업이 속한 민간 부분보다 공공부문에 대한 규정을 한층 강화했다. 먼저 연방 정부가 과반수 지분을 보유하고 있는 기업의 경우, 이사회가 2명 이상으로 구성된 경우에는 최소 1명 이상의 여성을 임명해야 한다. 이 조항이 적용되는 기업 수는 106개 기업이다.

4) 작성: 채혜원 독일통신원

- 이어 연방 행정부는 2025년 말까지 관리 직책 남녀 비율을 50%로 동등하게 달성해야 한다. 지난해 8월 연방 정부 발표 자료에 따르면 연방 당국 내 장관직, 의회 최고비서직 등을 포함한 고위직의 여성 비율은 34%다. 관리자 비율은 고위직 비율보다 높게 나타났는데, 23개 독일 연방 당국의 관리자 직군 여성 비율은 전체 관리자의 46%를 기록했다.
- 법 개정과 관련해 독일 언론 타게슈(tagesschau)는 법안 FüPoG II 시행이 여러 기업이 영향을 미치고 있다고 보도했다. 한국에도 잘 알려져 있는 기업 아디다스(Adidas), 바이엘(Bayer), 이온(E.ON), 인피니언 테크놀로지스(Infineon), SAP는 연방 정부가 법 개정을 발표한 후, 바로 이사회에 여성 1명을 임명했다.
- 또한 검색 엔진 제조업체 MTU는 기술 회사라 여성 비율을 늘리는 것이 큰 도전과제이지만 2022년까지 관리직과 전체 직원의 여성 비율을 25%까지 늘리기 위해 여러 학교와 대학에 취직연계프로그램을 만들었다. 현재 MTU의 관리직 비율은 현재 11.5%에 불과하다. 다름슈타트에 기반을 둔 기술 그룹 머크(Merck)는 여성 경영진 비율이 35%이지만 앞으로 더 여성비율을 늘리기 위해 리더십 프로그램에 여성을 적극적으로 참여시키는 등 구체적인 조치를 개발하고 있다고 전했다.
- 현재 유럽에서는 10개 국가에서 기업 고위직과 경영진의 성평등 보장을 위해 법적 구속력이 있는 할당제 조치를 취하고 있다. 그중 가장 강력한 규제 조치를 시행하고 있는 곳은 노르웨이이며, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 벨기에, 프랑스, 아이슬란드, 오스트리아, 네덜란드가 뒤를 이었다. 이와 관련된 법적 구속력 조치 지수는 여성 할당량이 얼마나 높은지, 규정 미준수 시 제재 조치가 얼마나 강한지 등에 따라 매겨지는데, 독일은 10개 국가 중 가장 낮은 지수 값을 기록했다. 덴마크, 스웨덴, 영국, 아일랜드, 그리스, 폴란드, 루마니아, 터키 등 11개국은 기업 여성 고위직 비율을 높이기 위해 법적 구속력이 없는 권고 사항만 시행하고 있다.
- 이에 전문가들은 할당제 적용 범위를 넓히고 목표로 설정하는 여성 비율 역시 높여야 한다는 입장이다. 독일경제연구소(DIW) 젠더 경제학 연구 그룹장은 '타게슈'와의 인터뷰에서 "이사회에 최소 여성 한 명 임명을 기준으로 한 것은 적절치 않다"며, "기업은 다양성과 성평등 확보를 주요 기업 목표로 설정하고 개별적으로 구체적인 조치를 마련해야 한다"고 말했다.
- 법 적용 대상을 모든 상장 기업과 국영 기업으로 늘려야 한다는 목소리도 있다. 예를 들어 네덜란드, 스페인, 아이슬란드 및 오스트리아에서는 여성 할당제가 특정 규모 이상의 비상장 회사에도 적용되고 있다. 아이슬란드는 직원 50명 이상 기업, 네덜란드 직원 250명 이상(최소 순매출액 3,500만 유로) 기업, 프랑스 직원 500명 이상 기업, 오스트리아에서는 직원 1,000명 이상인 모든 민간 기업이 할당제 시행 대상이다.
- 한편 코로나로 인해 경제적으로 타격을 입은 독일 기업이 여성 이사회 비율 유지에 어려움을 겪고 있다는 분석도 있다. 독일과 스웨덴에 본사를 둔 올브라이트 재단(AllBright Foundation) 연구에 따르면, 2019년 9월과 2020년 9월 사이 독일 상장 기업 30곳의 경영진 중 6명 여성이 일터를 떠났다. 이로 인해 독일 DAX 지수에서 기업 여성 임원 비율이 12.8%로 감소했다. 재단 자료에 따르면, 독일 주요 기업의 이사회 구성원 중 절반 이상이 서독에서 대학을 나온 50대 남성 경제학자와 엔지니어이다.

• 참고문헌 •

tagesschau(2021.08.30.), "Vorstände sollen weiblicher werden" <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/frauen-vorstaende-dax-konzerne-101.html> (접속일: 2021.09.15.)
 bmfsfj(2021.08.11.), "Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft" <https://www.bmfsfj.de/aktuelles/pressenotizen/2021/08/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft>

sfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124 (접속일: 2021.09.17.)
bmfsfj(2021.8.12.), "Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II" <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226> (접속일: 2021.09.24.)
DW(2020.10.26.), "Corporate Germany has a woman problem and the pandemic is making it worse" <https://www.dw.com/en/corporate-germany-has-a-woman-problem-and-the-pandemic-is-making-it-worse/a-55396602> (접속일: 2021.09.24.)

독일, 아버지 육아 참여율 높이기 위해 적극 지원

- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(BMFSFJ)가 2021년 10월 6일 발표한 '아버지 보고서(Väterreport)'에 따르면, 이전 세대와 달리 현재 독일 아버지들은 집안일과 가족 수입에 대한 책임을 파트너와 동등하고 나누고 자녀 양육에 더 긴 시간을 보내고 싶어 하는 것으로 나타났다. 보고서에 따르면, 독일 여섯 가구 중 한 가구에서 부모가 동등하게 육아를 분담하고 있지만 동등한 육아 분담을 원하는 많은 가구가 소망과 현실 사이에 큰 차이를 경험하고 있었다.
- 아버지 보고서는 공식 통계, 과학 연구 및 대표적인 인구 조사를 기반으로 독일 아버지의 가족생활 및 직업 상황에 대한 자료를 담고 있다. 보고서에 따르면, 응답자의 절반 정도의 아버지가 이혼 후에도 자녀 양육과 돌봄에 적극적으로 참여하기를 원하고 있다. 이혼한 아버지의 48%는 자녀를 양육하고 돌보는 데 더 많은 시간을 할애하고 싶다고 답했다.
- 연방정부는 '육아휴직(Elternzeit)'과 '부모휴직수당(Elterngeld)'이 더 많은 아버지가 육아에 참여할 수 있는 적극적이고 효과적인 도구라는 입장이다. 독일에서는 출산과 양육으로 인해 이전보다 벌이가 감소한 부부나 파트너에게 최대 14개월까지 현 월급의 약 65~67% 정도의 '부모휴직수당'을 지급한다. 출산 전 수입이 없던 부모에게는 월 300유로(한화 약 41만 원)를 지급한다. 아버지 휴직률을 높이기 위해 부모휴직 수당을 신청하는 부부나 파트너 중 한 명이 12개월 이상 휴직할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 부부나 파트너 중 한명은 2개월 이상을 반드시 휴직해야 한다.
- 보고서에 따르면, 독일 아버지의 42% 이상이 육아휴직을 통해 부모휴직수당을 받고 자녀와 시간을 보내고 있다. 일터에서 아버지 육아휴직은 더 이상 예외 사례가 아니라 널리 사용되는 휴가제도가 되었으며, 많은 기업이 이 흐름에 동참하고 있다. 하지만 여전히 아버지와 어머니의 고용 상황 차이가 크게 개선되고 있지 않다. 미성년 자녀를 둔 어머니의 68%가 시간제로 일하지만, 시간제로 일하는 아버지 비율은 7%에 불과하다. 또한 대부분의 아버지가 육아휴직 후에도 대부분 풀타임으로 일할 수 있는 상황이다.
- 이와 더불어 자녀와 함께 많은 시간을 보내고 싶어 하는 부모의 바람과 실제 현실에도 큰 차이가 있는 것으로 드러났다. 파트너와 육아를 동등하게 나눠 맡고 싶어 하는 부모 비율은 45%였지만, 실제 동등하게 육아를 맡고 있는 부모 비율은 17%였다. 또한 응답한 아버지의 52%는 덜 일하기를 원하지만, 어머니의 42%는 유급으로 일할 수 있는 일자리를 원하거나 지금보다 더 긴 시간 일하기를 원하고 있는 것으로 조사됐다.
- 연방 정부는 일·가정 양립을 가능하게 하는 주요 지원 방법으로 '좋은보육시설법(Gute-Kita-Gesetz)'과 '종일학교(Ganztagsschulen)'를 꼽았다. 독일은 좋은보육시설법에 따라 2022년까지 55억 유로(한화 약 7조 2300억 원) 예산을 제공하고 있으며,

보육시설 확대를 위해 10억 유로(한화 약 1조 3,709억 원)를 추가 책정한 바 있다. 추가 예산은 보육시설 확장과 신축, 위생상황 개선 등에 사용되고 있다. 방과 후 교육을 제공하는 종일학교와 관련해서는 2025년까지 1학년부터 4학년 초등학생의 돌봄 교육을 위해 특별기금 40억 유로(약 5조 4,300억 원)를 편성했다.

- 이번에 발표한 아버지보고서에서는 부모 모두 생계가 보장되고 원할 때 풀타임으로 일할 수 있도록 지원하는 ‘가족근로시간모델(Familienarbeitszeit)’ 또한 주요하게 다뤘다. 일·가정 양립 가능성을 높이기 위해 2016년 연방정부에서 발표한 가족근로시간모델은 법정근로시간 기준의 약 80~90%(주당 28~36시간) 일하는 어린 자녀의 부모에게, 매월 한화로 약 40만 원 정도 되는 300유로(아버지/어머니 각각 150유로)를 가족수당으로 지급한다.
- 가족수당은 자녀의 8번째 생일날 전까지 총 24개월을 정해 받을 수 있다. 한부모나 따로 아이를 키우는 가족도 가족수당을 받는다. 한부모는 300유로, 이혼한 부모는 각각 150유로를 받는다. 이 제도는 자녀가 어릴 때 특정기간동안 근로시간을 줄이고 자녀와 함께 시간을 보내길 원하는 부모를 위해 도입됐다.
- 아버지보고서는 코로나로 인한 팬데믹 상황으로 인해 변화된 근무 환경 덕분에 파트너십 기반의 동등한 업무 분담이 가능해졌다는 분석 내용도 담고 있다. 이 기간 동안 많은 아버지들이 근무시간을 줄이거나 재택근무를 하면서 그 어느 때보다 자녀 보육과 보살핌에 더 많이 참여했다. 부모로 이뤄진 가구의 평균 아버지 일일 보육 시간은 기존 2.8시간에서 5.3시간으로 증가했다. 이는 89% 증가한 결과다.
- 반면 어머니들은 계속해서 훨씬 더 많은 가족 관련 일을 맡고 있는 것으로 조사됐다. 코로나로 인한 락다운 기간 동안 어머니의 하루 보육시간은 기존 6.7시간에서 43% 증가한 평균 9.6시간을 기록했다. 아버지 보고서는 알렌스바흐 여론조사연구소(Institut für Demoskopie Allensbach)의 최근 설문 조사 결과를 기반으로 작성되었다.
- 한편 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부는 가족들이 함께 시간을 보낼 수 있도록 다양한 참여 프로그램을 지원하고 있다. 대표적인 것이 10월과 11월 중 약 2주간 이어지는 가을방학을 위한 ‘코로나 이후 회복(Aufholen nach Corona)’을 위한 어린이 및 청소년 행동프로그램이다. 주로 어린자녀를 둔 가족들이 함께 특별한 시간을 보낼 수 있도록 주정부별로 다양한 서비스를 제공하고 있다. 독일 정부는 지난봄부터 이 프로그램을 운영하고 있으며 올해 예산으로 총 2,300만 유로(한화 약 312억 원)를 제공했다. 독일 전역의 유스호스텔협회는 여러 어린이와 청소년을 위한 여행 프로그램을 제공한다. 라이프치히에서는 12세부터 16세까지 청소년들이 ‘쿨투어 캠프(Cool-tour Camp)’ 여행을 떠나며, 북동부의 메클렌부르크포어포메른주는 슈베린 호수에서 캠프 여행을 연다. 최근 큰 홍수 피해를 입은 라인란트팔츠 및 노르트라인-베스트팔렌주의 어린이들은 2주간의 캠프 기간 동안 다양한 워크숍과 활동에 참여할 수 있다.
- 독일아동청소년재단에서는 2021년과 2022년, 아동과 청소년을 위한 다양한 프로그램 운영을 위해 총 8천만 유로(약 1,086억 원) 예산을 제공하고 있으며, 독일자원봉사재단에서는 농촌 지역 청년을 위한 혁신적인 교육과 건강, 학습 및 여가 프로젝트를 지원한다. 가족·노인·여성·청소년부에서 지원하는 프로그램 외에도 연방 정부는 추가로 아동 및 청소년 레크리에이션 활동, 복지 서비스를 지원하기 위해 2021년에 이어 2022년에도 7천만 유로(약 950억 2,500만 원)를 주정부에 제공하기로 했다.

• 참고문헌 •

- BMFSFJ(2021.10.08.), "Herbstferien mit dem Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona der Bundesregierung", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/herbstferien-mit-dem-aktionsprogramm-aufholen-nach-corona-der-bundesregierung-186344> (접속일: 2021.10.29.)
- BMFSFJ(2021.10.06.), "Väterreport. Update 2021", <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180?view> (접속일: 2021.10.29.)
- BMFSFJ(2016.08.01.), "Die Familienarbeitszeit" <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/die-familienarbeitszeit-106806> (접속일: 2021.10.29.)

독일 여성정치인과 정당문화 현황

- 독일의 젊은 여성 정치인 60%가 성희롱을 경험했다는 연구 결과가 나왔다. 베를린에 있는 '여성정치·경제 아카데미(European Academy for Women in Politics and Economics, EAF)'가 발표한 '정당 문화와 여성정치 참여' 연구에 따르면, 설문에 응한 여성 정치인의 40%가 성희롱을 경험한 것으로 드러났다.
- 특히 45세 미만 여성 정치인의 60%가 성희롱을 경험했다고 답했다. 연구팀은 부적절한 접촉뿐만 아니라 외모 등을 포함한 성차별적 발언, 원치 않는 제안도 성희롱으로 간주했다. 응답자들은 성희롱이 저녁 행사와 당 대회, 선거 축하 파티, 비공개회의 등 주로 비공식적인 자리에서 발생했다고 답했다.
- 여성정치 및 경제 아카데미(EAF)는 알렌바흐연구소에서 수집한 데이터를 바탕으로 연구를 진행했으며 독일 연방정부와 주정부, 지방정부에서 일하는 525명의 공직자가 설문 조사에 참여했다. 이와 함께 34명의 심층 인터뷰가 추가로 진행됐으며, 이 중 여성은 27명이다. 전반적으로 이 연구는 여성이 정당과 정치기관에서 자신의 상황을 어떻게 인식하는지에 관해 조사했다. 연구팀은 여전히 여성 비율이 낮은 독일 정치 영역의 문화 변화가 시급하며, 여성이 공직에서 과소 대표되어 있는 현실이 변화를 어렵게 만들고 있다고 분석했다. 지방정부로 갈수록 상황은 어려운데, 시를 포함한 지방정부에서 여성 비율은 여전히 30%가 되지 않으며 고위직의 90%가 남성인 것으로 조사됐다.
- 이와 관련해 자유민주당 사무총장을 맡았던 린다 토이테베르크는 공영방송과의 인터뷰에서 "자유민주당 집행부를 포함해 정치인으로 일해 온 전 생애에 걸쳐 성차별 문제가 동반되었다"며 "여성 정치인이 외모에 근거해 어떻게든 덜 진지하거나 덜 유능하다는 비난을 받는 것은 자명한 사실"이라고 비판했다. 연구 조사에 참여한 여성 정치인의 65%도 이 의견에 공감했다. 이들은 성과와 외모, 행동 면에서 기대하는 바와 다른 현실을 겪고 있다고 답했다. 응답자 절반은 여성 정치인의 발언이 덜 심각하게 받아들여지고, 발언할 때 더 자주 방해받는다고 답했다. 또한 여성 정치인이 과소평가되는 이유에 대해 남성 및 여성 응답자의 답이 크게 달랐다. 여성 응답자는 회의에 늦거나 논쟁적인 의사소통 스타일 등을 꼽은 반면 남성 응답자 대다수는 여성이 정치에 덜 관심이 있기 때문에 과소평가 받고 있다고 답했다.
- 여성 할당제와 같은 조치에 관련해서도 여성 응답자의 58%가 할당제가 필요하고 효과적이라고 답했지만, 남성 응답자가 이에 대해 긍정적으로 답한 비율은 31%에 그쳤다. 이어 응답자 중 여성 정치인의 절반 이상은 성평등한 대표성과 관련한 법적 요구사항을 지지한 반면 남성 정치인의 응답 비율은 23%에 불과했다.

- 연구팀은 의회를 포함한 정치 영역에서 성평등한 참여는 저절로 이루어지지 않으며 특히 정당에서 남성이 다수를 차지하고 있는 문제를 지적했다. 최근 치러진 20대 독일 연방의회 선거 결과에서도 이러한 현실을 확인할 수 있다.
- 20대 연방의회의 여성의원 비율은 34.7%로 2017년 19대의 31%에 비해 약 3% 증가하는 것에 그쳤다. 19대 여성의원 비율 31% 역시 과거 연방의회 여성 비율(2009년~2013년 32.8%, 2013년~2017년 36.8%)보다 감소한 결과였다. 주정부 선거 역시 여성 의원 비율이 증가세를 보이지 않았다. 지방자치단체 여성 의원비율은 평균 27.7%를 기록했지만 여전히 최고 직위의 90%는 남성이다.
- 정당별로 여성의원 비율을 살펴보면 큰 차이를 보인다. 이번 선거에서 가장 많이 의석을 차지한 사회민주당(SPD)은 2017년과 동일하게 여성 의원 비율 42%를 달성했다. 기독교민주당·기독교사회당 연합(CDU/CSU)은 지난 의회에 비해 여성 의원 비율이 4% 늘었으나 여전히 24%에 불과하다. 자유민주당(FDP)은 기독교연합과 비슷한 20%대였으며, 독일을위한대안당(AfD)도 19대와 같이 13%에 그쳤다. 가장 높은 여성의원 비율을 기록한 정당은 녹색당(Bündnis 90/Die Greens)으로 59%를 기록했으며, 좌파당(Die Linke)도 54%로 나타났다.
- 현재 독일 정당에서는 여성 할당제를 자발적으로 운영 중이다. 1986년 녹색당이 처음으로 여성 할당제 50%를 도입했으며 사회민주당은 1988년 40% 할당제를, 좌파당은 2011년부터 50% 할당제를 도입했다. 기독교민주당은 1996년부터 30% 여성 할당제를 도입했지만 의무사항은 아니다.
- 이와 관련해 연구팀은 “여성 의원 비율은 거의 제자리걸음을 기록하고 있는데 반해, 정치 영역에서 여성 의원은 남성 의원에 비해 언론에 훨씬 더 많이 다뤄지고 있으며 그만큼 대중으로부터 비판받고 있다”고 설명했다.
- 남녀 유권자의 표심은 정당별로 다르게 나타났다. 가장 두드러진 차이를 보인 것은 기독교민주당·기독교사회당 연합이다. 남성 유권자와 여성 유권자의 24%라는 같은 비율로 이 정당에 투표했지만 19대와 비교하자면 남성은 6% 감소한 반면 여성의 경우 12%로 증가한 결과다. 사회민주당 역시 남성(25%)보다 여성(27%)이 더 많이 투표했고, 남녀 모두 5%씩 증가했다. 녹색당은 특히 젊은 세대 여성들에게 높은 지지를 받았으며, 여성 유권자의 16%가 녹색당에 투표했다. 남성 표를 많이 얻은 정당은 자유민주당과 독일을 위한대안당이였다.
- ‘정당 문화와 여성정치 참여’ 연구진은 다른 무엇보다 고위직에 있는 싱글여성은 정치 영역이나 정당에서 승진 등을 통해 영향력을 행사할 수 있는 기회를 지속적으로 이뤄내고 있지 못하다고 지적했다. 이에 연구팀은 구조적 조치뿐만 아니라 정당의 보다 근본적인 변화가 필요하다고 덧붙였다.
- 연구팀은 이를 위해 선거법 개혁이나 의회를 남녀 동수로 구성하는 ‘남녀동등구성법(Paritätsgesetz)’ 도입 논의에 대해 언급했다. 이와 관련해 2019년 독일 브란덴부르크주와 튀링겐주에서는 의회를 남녀동수로 구성하기 위해 정당이 선거인 명부 구성을 남녀동일하게 구성하는 법안을 통과시킨 바 있다. 그러나 극우정당의 소송 제기로 두 주정부 헌법재판소 모두 위헌 판결을 내렸다.
- 보고서를 통해 연구진은 “정당이 성평등과 관련해 행동해야 하는 압력이 증가하고 있고 의미 있는 조치를 취하지 않으면 상황이 나아지지 않을 것”이라며 “콘라드 아데나워 재단(Konrad Adenauer Foundation)의 연구에 따르면 대다수 인구가 정치 영역의 의사 결정 직위에 더 많은 여성이 있는 것을 선호한다”고 전했다.

- 한편 16년간 독일을 이끈 앙겔라 메르켈 총리는 지난달 독일 언론 주드도이치 차이퉁(Süddeutsche Zeitung)과의 인터뷰에서 여성들의 정치 참여를 촉구했다. 메르켈 총리는 “독일 정치가 여전히 남성 지배적이다”며 “정당이 국민의 정당으로 지지받기 위해서는 더 많은 여성을 정당에서 활동하게 하고 성평등을 위해 적극적으로 노력해야 한다”고 말했다.
- 메르켈 총리는 2018년부터 기독교민주당 및 기독교사회당 여성 비율을 40%까지 끌어올려야 한다고 주장해왔으며, 1996년 기독교민주당에 도입된 30% 여성 할당제에 대해서도 “더 이상 충분하지 않다.”고 말해왔다. 또한 그는 네 번째 임기가 시작될 때 남성 9명과 여성 7명을 임명해 독일 역사상 가장 여성 장관 비율이 높은 내각을 구성하기도 했다. 오랫동안 독일 정부는 남성 중심으로 내각이 구성되어왔으며 재무, 외교, 내무 등을 포함한 여러 연방 부처는 여성장관이 지휘한 적이 없다.

· 참고문헌 ·

tagesschau(2021.11.04.), ‘Vier von zehn Politikerinnen mit Sexismus-Erfahrungen’, <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/sexismus-politik-studie-101.html> (접속일: 2021.11.28).

dw(2021.11.04.), ‘Germany: 60% of young female politicians have experienced sexual harassment — study’, <https://www.dw.com/en/germany-60-of-young-female-politicians-have-experienced-sexual-harassment-study/a-59726030> (접속일: 2021.11.26).

EAF Berlin. Diversity in Leadership(2021.10.01.), ‘Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen’, https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Publikationen/Parteikulturen_210x317_RZ-Hyperlinks-Ansicht_211028.pdf (접속일: 2021.11.28).

dw(2021.10.23.), ‘Merkel calls on women to get more active in politics’, <https://www.dw.com/en/merkel-calls-on-women-to-get-more-active-in-politics/a-59603273> (접속일: 2021.11.28).

캐나다의 드레스코드와 여성 인권⁵⁾

- 여성들이 공공장소에서 레깅스를 입는 것은 부적절한가? 캐나다에서는 적어도 일상생활에서 여성들이 무엇을 입는지에 대해 사회적 개입은 없는 편이다. 실제로 몸의 형태와 나이에 상관없이 다양한 여성들이 레깅스를 입고 거리를 활보하는 것은 캐나다의 일상적인 풍경이며, 여름에는 여성들이 상의로 스포츠브라만을 착용하고 조깅을 하는 것이 이상하지 않은 사회이다. 그러나 이렇게 개인의 선택과 자기표현에 무척 개방적인 듯한 캐나다 사회 또한 여성의 의상에 대한 규제는 꾸준한 사회적 논쟁거리가 되고 있다.
- 근년에는 거의 매년 초중고 학교에서 학생들에게 가하는 의상 규제에 대한 학생들, 특히 여학생들의 저항과 그러한 저항들로 인해 학교의 드레스코드가 수정되는 사례들이 꾸준히 보도되고 있는데, 가장 최근 전국적인 관심을 받았던 캄프롭 톰슨 학군(Kamloops-Thompson School District) 고등학교의 사례 또한 이러한 추세와 연상선에 있다. 브리티시 컬럼비아(British Columbia)주에 있는 이 고등학교에서는 올해 2월에는 한 여학생이 수업 중에 교장실로 호출, 귀가 조치되는 사건이 일어났다. 이 학생은 사건 당일 무릎길이의 검은색 레이스 슬립 원피스를 흰색 목티 위에 겹쳐 입었는데, 수업 중 교사가 해당 학생에게 그 복장이 남성 보조 교사를 불편(uncomfortable)하게 만드는 부적합 복장이라고 지적한 후 귀가 조치한 것이다. 이 사건은 학생의 아버지가 페이스북에 이를 게시하면서 빠르게 공론화되었는데, 학생의 아버지는 이 사건을 여성

5) 작성: 김양숙 캐나다 토론토대학 한국학연구센터 객원연구원(Visiting Research Fellow)

에 대한 부당한 처사, 여성에 대한 통제로 보며 통렬하게 비판하였다(CBC 2021.2.24). 이후 해당 학교에서 학생들이 귀가 조치된 학생을 옹호하는 시위를 벌였다. 학생들은 여학생의 어떤 복장이 남자 보조교사를 불편하게 한다는 주장은 마치 성범죄에서 피해자를 탓하는 것과 다를 바가 없다고 주장하며 저항하였고, 해당 학교의 드레스코드는 상반기 내내 진통을 거쳐 2021년 7월 개정되었다.

- 2000년대 들어서면서 드레스코드 논쟁은 꾸준히 불거졌고, 점차 캐나다 정부는 직장에서의 드레스 코드를 통한 성차별 (sexualized dress code)을 인권 문제로 보기 시작하였다. 2016년 온타리오 인권위(The Ontario Human Rights Commission)가 세계 여성의 날에 발표한 성명에는 캐나다 정부가 드레스 코드를 젠더 불평등과 인권 측면에서 보는 입장이 잘 명시되어 있다(OHR 2016). 온타리오 인권위는 이러한 반인권적 드레스코드 규제 가이드라인에서(Policy position on gender-specific dress code) 문제가 되는 드레스코드의 예로 요식업계에서 여성 종사자들로 하여금 꼭 붙는 옷이나 하이힐, 짧은 치마, 밑위가 짧은 바지 등을 입도록 요구하는 것을 제시하면서, 이러한 드레스코드는 종업원들로 하여금 성희롱의 위협에 노출되게 하고 젠더 정체성에 기반해 특정 개인들을 배제하므로 차별적인 근무 환경 조성한다고 설명하고 있다. 현재 캐나다에서는 직장에서 요구하는 드레스코드가 차별적이라고 생각되면 인권위에 신고할 수 있고 인권위는 피해자들을 위한 무료 법률 자문을 지원하고 있다. 인권위는 이러한 차별적인 환경에 놓인 개인들의 대다수가 저임금 직종에 종사하는 대다수가 젊은 여성이며 이들의 사회적 경제적 위상 불만을 적극적으로 표시하기 어려운 점을 인지하고 있다(CBC 2016). 따라서 인권위는 차별에 직면했을 경우 우선 신뢰할 수 있는 직장 동료와 서로의 경험을 이야기해 보고 고용주에게 인권위의 가이드라인을 첨부하여 정식으로 항의를 먼저 해본 후 적극적인 법정 투쟁을 준비할 것을 제시하고 있다(OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights).
- 드레스 코드에 대한 젠더적 접근은 학교, 요식업계뿐만 아니라 캐나다 사회 전반에서 꾸준히 퍼져나가고 있는 추세이다. 2019년에는 캐나다 군대가 여군에 대한 규정을 완화하기도 하였다. 이전에는 셔츠 칼라 아래로 내려오는 기장의 머리는 반드시 묶어서 올려야 했으며 치마 제복 착용시 여군들은 반드시 스타킹을 착용하고 5cm 가량의 미들힐을 신는 것이 규정이었다. 2019년 캐나다군은 이러한 규정을 완화하여 작전 수행 등에 영향을 미치지 않는 이상 머리 모양을 자유롭게 하고 스타킹 착용 규정을 없앴으며 굽이 없는 플랫구두의 착용을 허락하기 시작하였다.

• 참고문헌 •

- CBC(2021.02.24.), "B.C. dad angry daughter's turtleneck and dress outfit was deemed inappropriate for school", <https://globalnews.ca/news/7660826/bc-kamloops-student-dress-code-violation/> (접속일: 2021. 09.18.).
- CBC(2011.07.20.), "Women's topless court victory 20 years later", <https://www.cbc.ca/news/canada/women-s-topless-court-victory-20-years-later-1.1026403> (접속일: 2021.09.18).
- CTV News(2021.07. 20.), "It's been 30 years since Gwen Jacob went topless in Guelph and launched a fight for women's rights", <https://kitchener.ctvnews.ca/it-s-been-30-years-since-gwen-jacob-went-topless-in-guelph-and-launched-a-fight-for-women-s-rights-1.5515506> (접속일: 2021.09.18.).
- CBC(2016.03.05.), "Women and dress code discrimination: 3 cases that made it to human rights tribunals", <https://www.cbc.ca/news/business/women-dress-codes-human-rights-1.3476964> (접속일: 2021.09.18.).
- OHCR, Challenge sexist dress codes. Assert your rights. http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Infographics_Does%20your%20dress%20code%20violate%20the%20HR%20code.pdf (접속

일: 2021.09.18.).

Ontario Human Rights Commission(OHCR, 2016). "OHRC calls for an end to sexualized workplace dress codes that discriminate", http://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/ohrc-calls-end-sexualized-workplace-dress-codes-discriminate (접속일: 2021.09.18.).

Ontario Human Rights Commission(OHCR), "Sexualized and gender-specific dress codes: FAQs", <http://www.ohrc.on.ca/en/ohrc-policy-position-gender-specific-dress-codes/dress-code-faqs>

National Post(2019.04.10.), "Bare legs, ponytails and flats now allowed for women as Canadian-forces update dress regulations", <https://nationalpost.com/news/bare-legs-ponytails-and-flat-s-now-allowed-for-women-as-canadian-forces-update-dress-regulations> (접속일: 2021.09.18.).

아일랜드, 성별 임금격차 정보 공개 의무화 법 제정⁶⁾

- 지난 7월, 아일랜드에서는 성별 임금 격차 정보법(Gender Pay Gap Information Act)이 제정되었다. 동법은 2019년 4월 발표되었으나 일부 조항 수정을 거쳐 올해 7월 13일부로 최종 의회 단계를 통과하여 제정되었다. 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 남녀 근로자 임금 정보를 정기적으로 공개하도록 의무화하고 있다.
- 이행 대상은 우선 250명 이상이 근로하는 사업장이나 점진적으로 150명 이상, 나아가 향후 50명 이상 근로자를 둔 사업장으로 확대될 예정이다. 공공기관, 정부부처 역시 포함된다. 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 공개해야 한다. 그러나 보다 구체적인 정보 공개 범위 및 방법에 대한 구체적인 지침은 향후 발표될 예정이라고 한다. 정부의 발표 이후 충분한 안내가 이루어지고 이행 대상도 정보 구축과 같은 일정 부분 준비과정을 거친 뒤 내년부터 본격적으로 시행될 예정이다.
- 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보법은 전일제 및 시간제 일자리 근로자의 시간당 임금, 상여금, 기타 근무 관련하여 지급되는 혜택에 있어 성별 분리된 데이터를 제공하고 그 격차 현황을 공개하는 것을 목표로 한다. 성별 임금 격차가 있으면 고용주 측은 격차 발생 사유를 설명해야 한다. 또한 동 법은 남녀 임금 격차를 줄이기 위해 어떤 노력을 현재 기울이고 있거나 앞으로 추진할 계획인지도 공개해야 한다고 명시하고 있다.
- 고용주는 매년 여성 근로자, 남성 근로자 그룹으로 나눠서 성별 임금격차를 발표해야 한다. 절대적인 임금 금액 뿐만 아니라 사업장 내 상대적인 성별 임금 분포도를 파악할 수 있도록 4분위별 남녀 비율도 공개해야 한다. 동법은 임금 관련 데이터는 개인 정보이므로 고용주 측은 정보보호법(Data Protection Act)이 명시하는 단계 및 지침을 준수하여 정보를 공개해야 한다는 조항도 포함하고 있다.
- 유럽연합 통계국인 유로스타트(Eurostat) 최근 발표에 따르면 아일랜드의 성별 임금격차(gender pay gap, GPG)는 11.3%인 것으로 알려져 있다. 이는 유럽연합 27개 국가 평균치인 14.1%보다 약간 낮은 수준에 불과하다. 아일랜드에서는 1998년 제정되었던 고용평등법(Employment Equality Act)에서 고용 관련 영역에서 각종 차별을 금지하고 있는데, 그 중 하나가 성별에 기반을 둔 차별이었다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법을 통해, 보다 구체적으로 고용주들이 남녀 임금 격차 정보를 공개하고 격차를 해소하기 위한 노력을 기울이도록 규제하는 제도적 기반을 다진 것이다.
- 고용주가 성별 임금 격차 정보 법을 충실히 이행하지 않는 경우, 직장관계위원회

6) 작성 : 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

(Workplace Relations Commission, WRC)에 보고되어 위원회에서 해당 사업장에 법 이행을 권고하게 된다. 직장관계위원회는 2015년 직장관계법(Workplace Relations Act)이 제정되면서 설립된 독립 기관으로, 아일랜드 내 모든 노동 관련 분쟁, 근로 관련 불만 등을 접수 및 조사하는 업무를 담당하고 있다.

- 또한 근로자는 고용주가 남녀 임금격차 관련 정보를 공개하지 않는 경우 직장관계위원회(WRC)에 불만을 제출할 수 있다. 직장관계위원회(WRC)는 조사가 필요한 사건이라고 판단하는 경우 접수된 불만에 관한 자체 조사를 실시할 수 있으며, 불만 내용이 인정 되면 위원회 측에서도 고용주에게 성별 임금 격차 해소를 위한 실질적인 노력을 추진해야 한다는 명령을 내릴 수 있다.
- 그리고 동 법은 국가 인권 문제 담당 기관인 인권평등위원회(IHREC)에게도 보다 권한을 부여함으로써 인권평등위원회는 고등법원 측에 법을 이행하지 않는 고용주에게 성별 임금 정보 공개할 것을 명령해 달라고 요청할 수 있다.
- 이번 법안이 의회를 통과한 이후 로데릭 오고먼(Roderic O’Gorman) 아동,평등,장애,통합,청년부 장관(Minister for Children, Equality, Disability, Integration and Youth)은 공개석상에서 "이번 법안은 성평등 추진을 위한 정부의 노력을 보여주고 있다"면서, "본 법이 시행되면 성별 임금격차 정보를 공개하면 고용주들은 책무성과 투명성을 제고하는 계기가 될 것이고, 그 과정에서 고용주들이 남녀 임금격차 문제를 해결하고자 하는 의식을 갖고 보다 노력하게 될 것으로 기대한다"는 의견을 밝혔다.
- 반면 오를라 오코너(Orla O’Connor) 아일랜드의 대표적인 여성단체 연합인 전국여성협의회(National Women’s Council of Ireland, NCWI) 회장은 공식적인 의견 표명에서 새 법안 마련이 남녀임금 평등을 위한 의미 있는 진전이라고 보면서도 실질적인 현 임금격차 문제 해결을 위해서는 법이 적용되는 범위가 보다 넓어야 한다는 점을 지적했다. 법안 통과에 앞서 해당 법 적용 범위를 논의하는 과정에서 전국여성협의회(NCWI)에서는 50명 내외 근로자 같은 소규모 사업장에도 적용해야 한다고 주장했다. 또한 보다 적극적인 법적 구속력과 불이행시 적용하는 제재가 있어야 한다는 점도 제안한 바 있다.
- 그동안 아일랜드 내 여러 기업들이 성별 임금격차 현황 정보를 공개하고 있긴 했으나, 자발적인 차원에서 행해지고 있어 법적 기반이 마련되어 있지는 않았다. 하지만 이번 성별 임금 격차 정보법 제정을 통해 일정 규모 이상의 사업장에서 성별 임금격차 해소를 위해 노력하고 관련 정보를 투명하게 공개할 것을 제도적으로 의무화 했다는데 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다. 반면 이번에 제정된 성별 임금 격차 정보 법에서 이행에 따른 보상, 또는 불이행에 대한 벌금을 부과하는 조항이 없다는 점은 한계로 지적될 수 있는 여지가 남아있다.
- 이번 성별 임금격차 정보 법 발효만으로 아일랜드 직장 내 불평등한 남녀 임금격차 문제를 단기간에 해결하기는 어렵다고 할 수 있다. 본격적으로 시행되는 시점은 내년으로 예정된 만큼, 앞으로 점진적으로 시행되는 과정과 법 시행 결과를 좀 더 장기적인 관점에서 지켜볼 필요가 있을 것이다.

• 참고문헌 •

- Eurostat, "Gender Pay Gap Statistics," https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (접속일: 2021.09.26.).
- Government of Ireland (2021.07.07.), "Pay transparency is now one step closer" – Gender Pay Gap Information Bill passes all stages in Dáil and Seanad Éireann," <https://www.gov.ie/en/pres-s-release/910ee-pay-transparency-is-now-one-step-closer-gender-pay-gap-information>

-bill-passes-all-stages-in-dail-and-seanad-eireann/ (접속일: 2021.09.26.).
 Independent Ireland (2021.07.12), "Moment of truth looms for businesses as gender pay gap reporting rules kick in Triona Sugrue," <https://www.independent.ie/business/in-the-workplace/moment-of-truth-looms-for-businesses-as-gender-pay-gap-reporting-rules-kick-in-40641045.html> (접속일: 2021.09.26.).
 Irish Examiner (2021.03.10), "Smaller Firms 'Should Be Included in Gender Pay Gap Legislation'," <https://www.irishexaminer.com/news/arid-40241600.html> (접속일자: 2021.09.26.).
 Irish Examiner(2021.07.23), "Disclosure Law on Gender Pay Gap a Big Step towards Parity," <https://www.irishexaminer.com/business/companies/arid-40343384.html> (접속일: 2021.09.26.) .
 Oireachtas(아일랜드 의회 공식 웹사이트), "Gender Pay Gap Information Act 2021," <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2021/20/eng/enacted/a2021.pdf> (접속일: 2021.09.26.).
 The Irish Times(2021.08.30), "Gender Pay Gap: Getting Ready to Report," <https://www.irishtimes.com/advertising-feature/mazars/gender-pay-gap-getting-ready-to-report-1.4655862> (접속일: 2021.09.26.) .

스페인 정부, 배우자 출산휴가 확대추진 계획 발표⁷⁾

- 2021년 7월, 스페인 사회권리부 장관(Minister of Social Rights) 이오네 벨라라(Ione Belarra) 장관은 출산휴가 기간을 24주로 확대한다는 정부 계획을 발표했다. 여기서 출산휴가란 남성 근로자들의 배우자 및 여성 근로자의 출산휴가를 모두 포괄한다.
- 벨라라 장관은 가족 다양성 및 가족 지원에 대한 법률 지원 내용 관련 기자회견에서 육아휴직 기간을 연장하고 영아 공공교육 시스템을 0-3세로 확장하겠다는 계획을 발표했다. 벨라라 장관은 본 계획을 밝히면서 오늘날 많은 가족들이 일·가정 양립에 어려움을 겪고 있고, 특히 자녀를 출산하고 첫 몇 해 동안은 훨씬 더 극심한 고충을 겪고 있다고 설명했다. 따라서 현재 배우자 출산휴가 및 출산휴가 16주는 부족하며, 많은 여성 근로자들이 4개월간의 출산휴가 후 업무로 복귀하는 것 역시 쉽지 않다면서 공공보육 확대의 중요성을 강조했다.
- 현재 스페인 남녀 근로자 모두 각 16주의 유급 출산휴가를 쓸 수 있다. 배우자 출산휴가와 출산휴가 모두 법정 기본임금의 100% 유급으로 정부에서 지원한다. 주어진 출산휴가는 본인만이 사용할 수 있으며, 배우자에게 양도할 수 없다. 남성 근로자가 배우자 출산휴가를 사용하는 경우 자녀가 돌이 되기 전까지 사용할 수 있는데, 16주 중 6주는 의무적으로 자녀 출산 직후 사용해야 한다.
- 사실 스페인은 이미 2021년 1월, 남성의 배우자 출산휴가를 여성의 출산휴가와 동일한 기간인 16주로 확대하여 실시하기 시작했다. 2006년에 자녀가 태어나면 남성 근로자가 쓸 수 있는 휴가는 단 이틀뿐이었다는 점을 고려하면 이미 상당히 진일보한 성과를 이루었다.
- 이와 같이 스페인의 배우자 출산휴가 기간이 확대된 데에는 스페인 사회 각계에서 꾸준히 제기된 옹호활동도 일정 부분 기여했다고 볼 수 있다. 한 예로 스페인의 한 시민단체 네트워크인 'Platform for Equal and Non-transferable Birth and Adoption Permits (PPIINA, Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción)'은 10여 년간 해당 의제로 정책 로비활동을 펼쳐 왔다.

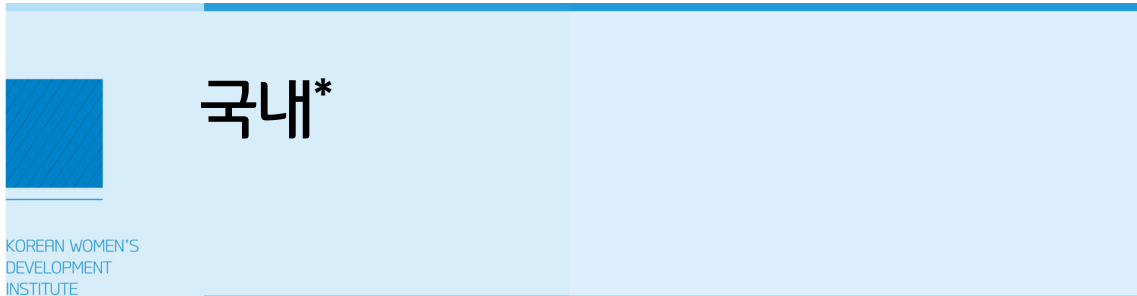
7) 작성 : 박서희 로테르담 에라스무스대학 사회학연구기관 국제개발학 박사과정

PPIINA는 세계 여러 국가에서 활동하고 있는 국제 네트워크 PLENT(Platform for Equal and Non-Transferable Birth and Adoption Leave)의 스페인 지부 격으로 2005년에 설립되었다. 육아에서 성평등을 추진하고 남성의 역할 확대를 위해 육아 관련 법적, 제도적 개선을 목표로 개인 및 단체들이 협동하여 정책 옹호활동, 캠페인 등을 추진하고 있다. 대표적인 목표가 남녀 모두 100% 유급 육아휴직(출산휴가 포함)이다.

- PPINA의 마리아 파조스(María Pazos) 대변인은 배우자 출산휴가 확대 추진 배경으로 남성이 자녀 육아에 보다 적극적으로 가담하고 여성은 그만큼 일·가정 양립으로 경력을 유지할 수 있도록 해야 한다는 점을 꼽았다. 남녀 동일한 휴가 기간 및 유급휴가 조건이라면 고용주가 여성 근로자를 출산휴가를 명목으로 부당하게 차별하는 일이 발생하지 않도록 하는데 기여할 거라고 본 것이다. 또한 파조스 대변인은 남성 근로자가 배우자 출산휴가기간 동안 임금을 받게 된다면 남성 근로자들도 재정적 부담을 덜고 실제로 좀 더 적극적으로 휴가를 사용하게 될 것이라고 전망했다.
- 벨라라 장관의 발표에 따르면, 정부의 출산휴가 확대방안은 모든 아동은 동일한 존엄성을 갖는다는 규범도 반영할 것이라고 덧붙였다. 한부모, 사실혼 관계 부모와 같이 다양한 가족형태에서 자라나는 아동을 포괄하는 제도가 필요하다면서, 개정되는 출산휴가 부분에서는 이를 반영할 것이라 밝혔다. 또한 벨라라 장관은 스페인에서 요즘 출산이 빈곤의 위험을 높인다면서, 미래세대인 아이들이 보다 질적으로 훌륭한 환경에서 자랄 수 있도록 정부가 노력해야 한다는 입장을 밝혔다. 보다 자세한 내용은 향후 예산 관련 정책 논의에서 다루어질 것이라고 밝혔다. 법 초안은 올해 연말 정도 윤곽이 잡히고 의회에서 본격적인 논의를 시작하게 될 수 있을 전망이다.
- 유럽연합(EU)에서는 2019년, 남성 근로자에게 자녀 출산시 최소 10일의 유급 배우자 출산휴가를 제공할 것을 의무화하는 지침(Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU)을 발표한 바 있다. 새로운 유럽연합 지침에 따르면 2022년 8월부터 모든 유럽연합 회원국들은 남성 근로자가 최소한 국가별 병가휴가 제도에 따른 임금 수준의 임금을 보상하는 유급 배우자 출산휴가를 최소 10일 보장해야 한다.
- 유럽연합 회원국마다 각기 다른 세부 규정이 있고, 제시하는 기간이 10일에 불과하며, 지침 자체가 법적 구속력은 없다는 한계점도 있다. 그러나 유럽연합 차원에서 해당 이슈를 제도적으로 규범화하고 있다는 점은 회원국들에게 보다 적극적인 개선 노력을 끌어내는 데 기여할 수 있다는 점을 인식할 필요가 있을 것이다.
- 위 유럽연합 지침을 기준으로 스페인의 배우자 출산휴가 제도는 상당히 앞서가고 있다고 볼 수 있다. 하지만 스페인 정부가 다시 한번 배우자 출산휴가 및 출산휴가를 24주(6개월)로 대폭 확대하고자 하고 있어, 이러한 계획이 실제로 제도화될지 여부는 좀 더 지켜봐야 할 것이다.
- 특히 세계에서는 이번 정부의 발표에 우려를 표하는 목소리도 있다. 6개월의 배우자 출산휴가 및 여성의 출산휴가는 고용주 및 기업에게 부담으로 작용할 수 있다는 것이다. 또한 실제로 남성 근로자들이 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 환경이 더 중요하다는 지적도 있다. 만약 실제로 정부가 현 제도를 본격적으로 바꾸고자 한다면 찬반 논쟁이 일 수 있는 만큼, 앞으로 정부가 사회 각계각층의 목소리를 수렴하고 추진하는 과정을 관심있게 지켜볼 만하다.

• 참고문헌 •

- AS(2021.07.15), "Se ampliará la baja maternal y paternal a seis meses: así es en el resto de Europa", https://as.com/diarioas/2021/07/15/actualidad/1626331306_906987.html (접속일: 2021.10.29.)
- El Pais(2021.01.06), "Something to celebrate for new fathers in Spain, as paternity leave extended to 16 weeks", https://english.elpais.com/spanish_news/2021-01-06/something-to-celebrate-for-new-fathers-in-spain-as-paternity-leave-extended-to-16-weeks.html (접속일: 2021.10.29.)
- European Commission, "EU rights to work-life balance", https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en#right-to-paternity-leave-as-of-2-august-2022 (접속일: 2021.10.29.)
- The Local Spain(2021.01.06), New fathers in Spain can now enjoy 16 weeks paternity leave, <https://www.thelocal.es/20210106/new-fathers-in-spain-can-now-enjoy-16-weeks-paternity-leave/> (접속일: 2021.10.29.)
- The Local Spain (2021.07.14), "Spain could raise parental leave to six months for both mothers and fathers", <https://www.thelocal.es/20210714/spain-could-raise-parental-leave-to-six-months-for-each-parent/> (접속일: 2021.10.29.)
- The World (2021.01.21), "Can Spain's new paternity leave law address entrenched gender roles?", <https://www.pri.org/stories/2021-01-21/can-spain-s-new-paternity-leave-law-address-entrenched-gender-roles> (접속일: 2021.10.29.)



[여성가족부]

여성가족부, 2022년 예산안 1조 4155억원 편성

- 여성가족부는 2021년 본예산(1조 2,325억 원) 대비 14.5%(1,790억 원) 증가한 1조 4,115억 원을 정부안으로 편성
 - 고용유지 등 경력단절 예방과 다부처 통합취업지원 협업 등 여성 경제활동 참여, 유엔 여성기구 성평등센터 지원 계획에 중점
 - 디지털성범죄 지역특화상담소 확충, 인신매매 방지 및 피해자 지원 등 폭력 피해자 보호·지원 강화도 포함 [여성가족부 보도자료, 2021.09.01.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708036

상장법인과 공공기관 근로자 성별 임금격차 조사결과 발표

- 여성가족부는 성별 임금 통계 등을 공표하도록 한 양성평등기본법에 따라 상장법인과 공공기관 근로자의 성별임금격차 조사 결과 발표
 - 2020년 성별 임금 현황을 공시한 2,149개 상장기업의 성별임금격차를 조사한 결과, 상장법인 전체의 남성 1인당 평균임금은 7,980만 원, 여성 1인당 평균임금은 5,110만 원으로 상장법인 근로자 1인당 평균임금의 성별격차는 35.9%
 - 성별임금자료를 19년도와 20년 모두 공시한 기업(2,029개) 중 2019년 대비 2020년 성별 임금격차가 완화된 기업은 54.8%(1,112개)로 조사
 - 성별 근속연수 격차와 성별 임금격차 관계를 분석한 결과, 성별 근속연수 격차가 클수록 성별임금격차가 높은 상관관계 나타남. [여성가족부 보도자료, 2021.09.01.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708044

* 한국여성정책연구원이 제공하는 「국내동향」 중 관계부처 및 유관기관의 주요 보도자료를 정리한 것임.

‘2021 통계로 보는 여성의 삶’ 발표

- 여성가족부는 양성평등주간에 맞춰 한국여성정책연구원이 작성한 「통계로 보는 여성의 삶」 발표
 - 2019년 여성 육아휴직 사용률은 63.6%로 10년 대비 22.6%p 상승했으며 육아기 근로시간 단축제도를 활용한 여성은 2020년 13,059명으로 코로나19의 영향으로 19년 대비 165.5% 증가
 - 2019년 가정폭력 검거 건수는 50,277건으로 11년 대비 7.3배, 전년 대비 20% 증가했으며 2019년 성폭력 검거 인원은 33,717명으로 10년 대비 1.7배 수준
 - 2020년 여성 고용률은 50.7%로 00년 대비 3.7%p 상승했지만 전년 대비 0.9%p 하락했으며 성별 고용률 차이는 00년 23.8%p에서 20년 19.1%p로 감소 [여성가족부 보도자료, 2021.09.05.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708051

공공부문 양성평등 조직문화 진단 시범 실시

- 여성가족부는 공공부문 양성평등 조직문화 조성을 위해 지방자치단체를 대상으로 ‘양성평등 조직문화 진단’을 시범 실시
 - 지방자치단체를 대상으로 참여기관을 선정한 후 조직문화 진단을 실시하고, 20년 연구결과를 토대로 금년에 지방자치단체를 대상으로 시범 운영하여 진단도구, 추진체계 등을 보완할 계획
 - 시범운영 결과를 토대로 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등 공공부문 1만 7천여 개소를 대상으로 양성평등 조직문화 진단을 단계적으로 확대할 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.09.06.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?sessionid=wOZq0OVYKdbRg-gZHqL1R8pD.mogef21?mid=news405&bbtSn=708058

비혼 동거 실태조사 결과와 정책적 함의 논의

- 여성가족부는 여성가족부가 주최하고 한국여성정책연구원이 주관하는 온라인 가족정책 포럼을 개최하여, 중앙 정부 차원에서 최초 실시한 “비혼 동거 실태 조사” 결과를 토대로 전문가들과 함께 향후 정책 방안 논의
 - 동거 사유에 대해 중복 응답으로 심층 분석한 결과, 전 연령층이 ‘별다른 이유 없이 자연스럽게’(38.6%)를 가장 많이 꼽았으며, 그 외의 사유로 남성은 ‘집이 마련되지 않아서’(26.9%), 여성은 ‘아직 결혼하기에는 이르다고 생각하여’(28.1%) 순으로 나타남
 - 연령별로 20대는 ‘아직 결혼하기에는 이르다고 생각’(38.6%), 30대는 ‘집이 마련되지 않아서’(29.6%), 40대와 50대는 ‘형식적인 결혼제도에 얽매이기 싫어서’(각33.7%, 48.4%), 60세 이상은 ‘결혼하기에는 나이가 많아서’(43.8%)로 나타나, 연령대가 높을수록 결혼 제도의 필요성을 낮게 인식 [여성가족부 보도자료, 2021.09.14.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708084

성인지예산 제도 실효성 제고 방안 모색

- 여성가족부는 ‘성인지예산 제도 실효성 제고 방안’을 주제로 토론회를 개최

- 토론회는 2010 회계연도부터 시행되고 있는 성인지예산 제도의 성과와 현황을 공유하고, 다양한 분야의 의견을 수렴해 제도 개선 방안을 모색하고자 마련
- 여성가족부는 성인지예산 제도를 정부 예산에 대한 성평등 효과 분석 기능이 강화되도록 개편하고자 올해 성인지예산 운영 모델 개발을 위한 연구를 추진 중이며, 연구 결과를 토대로 내년에는 제도 운영을 총괄하는 기획재정부와 협력하여 제도 개편을 추진할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.09.15.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708086

2020년 특정성별영향평가에 따른 제2차 정책 개선 권고

- 여성가족부는 2020년 실시한 특정성별영향평가 결과, 10개 주요정책에 대해 관계부처에 정책 개선 권고
 - 인공지능(AI)은 활용되는 과정에서 성차별과 혐오 표현 등 부작용 발생뿐 아니라 참여 인력의 성별 다양성 또한 부족해 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났으며 이에 인공지능 학습용 데이터 기획·구축 과정에서 성별 등 다양성을 반영하고, 인공지능 산업 인력에 대한 성별 균형 참여 확대 권고
 - 체육계 성차별 관행과 성폭력 사건에 대한 대응 체계 미비에 대한 개선과 전문 체육 분야의 양성평등 환경 조성이 필요한 것으로 나타나 전문체육 분야의 성평등 인식 수준을 파악할 성평등 지표개발을 조사 및 공표하고, 전문체육 스포츠 단체의 임원과 지도자 영역에서의 성별 균형 참여를 위한 규정 마련 권고 [여성가족부 보도자료, 2021.09.16.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708088

2020년 공공기관 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 점검결과

- 여성가족부는 「2020년 공공기관 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육실적」 점검 결과를 국무회의에 보고
 - 2020년 예방교육 실적을 지난해와 비교하면 교육 실시 현황과 기관장 참여율은 유사하나, 고위직 참여율(92.9%)은 2.4%p, 종사자 참여율(91.4%)은 1.8%p 각각 상승
 - 고위직 참여율의 증가는 2018년도부터 고위직 참여율을 부진기관 기준으로 관리하는 등 조직에 영향력이 큰 고위직의 예방교육에 대한 관심을 높이기 위해 노력한 결과로 분석 [여성가족부 보도자료, 2021.09.17.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708091

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 일부개정법률 9월 24일 시행

- 여성가족부는 아동·청소년을 성적으로 착취하기 위해 유인·권유하는 온라인 그루밍 행위를 처벌하는 등 내용을 담은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」(일부개정법률이 시행됐다고 밝힘.
 - 온라인 그루밍이 범죄 구성요건으로 규정되어 처벌이 가능하게 되었고, 범죄 피해를 사전에 막기 위한 경찰의 신분비공개·위장수사 특례 역시 처음으로 제도와
 - 개정 법률 시행에 따라 온라인에서 아동·청소년을 성적으로 착취하기 위한 목적으로 △성적 욕망이나 수치심, 혐오감을 유발하는 대화를 지속적·반복적으로 하거나 △성적 행위를 하도록 유인·권유하는 ‘그루밍’ 행위 처벌 [여성가족부 보도자료, 2021.09.17.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708096

2021년 양성평등 실태조사 실시

- 여성가족부는 양성평등 의식 및 정책 수요를 파악하여 양성평등 정책 수립에 활용하고자 ‘2021년 양성평등 실태조사’를 9월 27일(월)부터 10월 12일(화)까지 실시
 - 양성평등 실태조사는 5년마다 실시하는 전국적인 실태조사로, 이번 조사는 대한민국에 거주하는 4천 5백여 가구를 대상으로 실시하며, 통계청이 조사를 수행하고 한국여성정책연구원이 내용을 분석해 내년 상반기 중 결과 발표 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.09.22.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708094

성범죄자 신상정보 공개정보 정확성 개선방안 마련

- 여성가족부와 법무부, 경찰청은 그동안 문제점으로 지적됐던 성범죄자 신상정보 공개정보의 정확성을 높이기 위한 ‘성범죄자 신상정보 유관기관 실무협의회’를 개최하고 개선방안 마련
 - 여성가족부는 성범죄자의 위치 표출 정확성이 제고되도록 민간지도를 성범죄자 알림e 웹사이트에서 제공하는 성범죄자 주거지 위치정보 서비스에 활용할 예정으로 관계기관 협의를 거쳐 올해 11월경 시범서비스를 시작 예정
 - 법무부는 신상정보가 공개된 전자감독 대상자의 주거지 변경을 인지한 경우 이를 경찰과 여성가족부에 통보하는 것으로 처리 절차를 개선하고, 경찰청은 법무부로부터 통보받은 즉시 대상자 직접 대면 등으로 변경 여부를 확인해 변경 신고 의무를 위반한 대상자는 엄벌 [여성가족부 보도자료, 2021.09.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=MwBuBG5443-RVpPl+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708107

지방자치단체 양성평등 조직문화 진단 시행

- 여성가족부는 신청을 받아 선정된 20개 기관(광역 15개, 기초 5개)을 대상으로 제1차 「양성평등 조직문화 조성 협의회」 개최
 - 참여 기관은 인사제도 운용현황, 구성원의 성별 직무배치 및 성별 일·생활 균형 제도 이용실적, 조직 내 의사소통 및 협력 양상, 성희롱·성폭력 인식 등 조직 전반에 대한 진단 시행 [여성가족부 보도자료, 2021.09.30.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=MwBuBG5443-RVpPl+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708112

해외 여성 고용 정책의 우리나라 적용 방안 모색

- 여성가족부는 ‘제8차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회’를 개최하고, 독일, 스웨덴 및 일본의 여성 고용 정책을 살펴보고, 우리나라에 적용 가능한 정책 과제 논의 [여성가족부 보도자료, 2021.10.06.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?sessionId=MwBuBG5443-RVpPI+rO26T1+.mogef10?mid=news405&bbtSn=708122

‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’ 시범 운영

- 여성가족부는 10월 19일부터 ‘네이버 지도’를 활용한 성범죄자알림e ‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’ 시범운영
 - 국토교통부의 ‘공간정보오픈플랫폼(브이월드)’을 활용하여 ‘성범죄자 거주지 위치보기 서비스’를 제공하였으나 변경된 지도정보가 신속하게 반영되지 않는다는 지적으로 정보 갱신 주기가 짧은 네이버 지도와 성범죄자알림e 연계 추진
 - 여성가족부는 10월 말까지 시범운영 기간을 갖고, 공개대상 성범죄자의 실제 거주지가 제대로 표시되는지 전수 조사할 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.10.18.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708141

공공부문 성폭력 사건 통보 의무, 성희롱까지 확대

- 여성가족부는 「양성평등기본법」 일부개정법률안이 시행된다고 밝힘.
 - 국가기관 등의 장은 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 즉시 피해자의 명시적인 반대가 없는 한 여성가족부 장관에게 그 사실을 통보하고, 3개월 내에 재발 방지 대책을 수립하고 제출
 - 여성가족부 장관은 통보받은 사건 중 국가기관·지방자치단체의장이나 교육감에 의한 성희롱 사건 등 중대한 사건에 대해 현장점검을 실시하고, 점검 결과에 따라 시정이나 보완 요구 가능 [여성가족부 보도자료, 2021.10.20.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708146

‘스토킹 피해자 보호법’ 추진으로 여성폭력 대응 체계 강화

- 여성가족부는 제5차 여성폭력방지위원회를 열어 「여성폭력방지정책 기본계획 2020년 시행계획 실적 분석·평가 결과」 심의
 - 스톱킹범죄의 처벌 등에 관한 법률이 제정됨에 따라 지난 4월부터 가정폭력 성폭력 보호시설을 활용하여 스톱킹 피해자 지원을 강화하는 한편, 스톱킹 피해자 보호법안 마련을 위한 연구(한국여성정책연구원)와 전문가 및 현장관계자 간담회, 관계부처 협의 등 거쳐 스톱킹 실태조사, 스톱킹 피해자 지원 등 근거를 담은 법안 마련
 - 입법예고 등 대국민 의견수렴 절차를 거쳐 스톱킹 피해자 보호·지원을 위한 법률이 제정될 수 있도록 추진할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.10.26.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708159

양육비 채무 불이행자 6인 첫 운전면허 정지처분 요청

- 여성가족부는 제21차 「양육비이행심의위원회」를 개최하여 감치명령 결정에도 양육비 채무를 이행하지 않는 양육비 채무자 6인에 대해 10월 28일자로 채무자 주소지 관할 경찰서에 운전면허 정지처분 요청
 - 『양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률』 개정 이후 여성가족부가 양육비 채무자에

대해 운전면허 정지처분을 요청한 첫 사례이며 미성년자녀의 양육 환경 개선에 도움이 되도록 양육비 이행 제도를 관리할 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.10.28.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708164

‘2021년 대한민국 성평등 포럼’ 개최

- 여성가족부는 ‘미래를 여는 새로운 성평등 세상’을 주제로「2021 대한민국 성평등 포럼 (2021 Korea Gender Equality Forum : KGEF)」을 온라인으로 개최
 - 이번 포럼은 일(노동), 안전, 디지털 전환 등 사회 각 분야에서 청년들이 직면하고 있는 현실을 살펴보고, 이 같은 변화가 성평등 사회 실현에 미칠 수 있는 영향과 대응 방향을 논의하고자 마련 [여성가족부 보도자료, 2021.10.31.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708169

스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정안 입법예고

- 여성가족부는 스톱킹 피해자 보호 지원을 위한 스톱킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정안을 입법예고
 - 국가와 지방자치단체가 스톱킹 예방, 피해자 보호 지원을 위하여 법적 제도적 장치를 마련하도록 하는 책무를 규정하고, 정책수립 기초자료 활용을 위한 실태조사와 스톱킹 방지를 위한 인식개선 등 예방교육을 실시할 수 있는 근거 규정
 - 스톱킹 피해자 보호 및 인권보장을 위해 직장에서의 불이익 조치 금지와 피해자 지원 시 당사자의 의사 존중 의무, 비밀 누설 금지 의무를 명시하고, 가정폭력 성폭력 피해자 지원기관*이 스톱킹 피해자를 지원할 수 있도록 업무수행 근거 마련
 - 스톱킹 피해자 긴급구조 시 피해자지원기관이 경찰에 동행을 요청할 수 있도록 하고, 현장출동 시 가해자·피해자 분리 조사, 조사 거부·방해 등 법 위반 시 벌칙 규정 [여성가족부 보도자료, 2021.11.11.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708186

경력단절여성등의 경제활동촉진법 전부개정안 국회 본회의 통과

- 여성의 경제활동 촉진 및 경력단절 예방을 위한 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 전부개정법률안이 국회 본회의에서 의결되어 내년 5월 말 시행 예정
 - 이번 개정은 2008년 법 제정 이후 13년 만에 이루어지는 전부개정으로 기존 경력단절 여성 재취업 지원에 더해, 정책의 근본적인 목표를 재직 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력단절 예방에 초점
 - 개정안은 여성의 경력단절이 높은 성별임금격차 등 노동시장 구조도 주요 요인으로 작용하고 있음을 고려해 경력단절사유에 근로조건을 추가하고, 정책 대상을 경력단절 여성에서 ‘여성’으로 확대하며, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가, 지방자치단체 및 사업주의 책무 강화 [여성가족부 보도자료, 2021.11.11.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708190

만 24세 이하 청소년 부모·한부모 양육·자립 지원 강화

- 여성가족부는 제21차 사회관계장관회의에서 ‘청소년부모·한부모 양육 및 자립지원 강화방안’ 발표
 - 대책에는 청소년부모·한부모 자립지원을 위해서 상담을 통해 가족·복지 등 청소년부모·한부모가 필요로 하는 서비스를 적극적으로 발굴하고, 이를 종합적으로 지원하는 통합사례관리 구축 내용 포함 [여성가족부 보도자료, 2021.11.24.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708217

‘여성폭력 추방주간’ 운영

- 여성가족부와 한국여성인권진흥원은 「2021년 여성폭력 추방주간(11.25. ~ 12.1.)」을 맞아 ‘우리의 관심이 여성폭력 없는 일상을 지킵니다’ 주제로 진행 [여성가족부 보도자료, 2021.11.24.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708220

‘지역 맞춤형’ 양성평등 정책 발전 토론회 개최

- 여성가족부는 ‘지역 양성평등 정책 확산을 위한 발전방안’을 주제로 정책 토론회 개최
 - 토론회는 지역양성평등센터의 사업 성과를 공유하고 현장의 다양한 의견을 수렴하여 지역 내 효과적인 양성평등정책 추진 방안을 모색하기 위해 마련되었으며, 제시된 의견을 토대로 지역 내 다양한 주체와 협력하여 정책의 실효성을 높일 수 있는 전달체계를 정비하고, 양성평등기본법 개정 등 법적 기반을 강화해 나갈 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.11.25.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708229

여성가족부, 가족청소년 지원 강화...내년 예산안 확정

- 2022년도 여성가족부 예산이 2021년(1조 2,325억 원) 대비 18.9%(2,325억원) 증가한 1조 4,650억 원으로 확정
 - 내년도 여성가족부 예산은 저소득 한부모와 청소년부모, 1인 가구 및 다문화가족 자녀 지원 등 가족서비스 확대와 학교 밖 청소년 등 청소년 사회안전망 강화, 여성폭력 피해자 지원, 여성 고용유지 등 경력단절 예방에 중점을 두고 편성
 - 디지털 성범죄 피해의 지속적인 심리 상담 서비스와 정신적 충격(트라우마) 치료에 도움이 되는 다양한 프로그램을 운영하고, 여성폭력 방지정책 추진을 위한 성폭력, 가정폭력, 성매매 실태조사(3년 주기)와 여성폭력 피해자 지원시설 평가(3년 주기) 실시
 - 경력단절여성 일경험 기회 제공 및 맞춤형 취업지원을 위해 새일여성인턴기업에 대한 고용유지금 지원, 여성 경력단절예방 및 최초 경력 지속 유지를 위한 광역특화형 경력단절예방지원 시범사업 추진으로 고용 안정을 도모하고, 아시아태평양 지역 등 국제사회의 성평등 증진에 기여하기 위해 유엔여성기구 성평등센터(UN Women Centre of Excellence for Gender Equality, 유엔위민 CGE) 운영 지원 [여성가족부 보도자료, 2021.12.03.]

• 참고문헌 •

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708252

디지털 성범죄 지역 특화상담소 확대 · 운영

- 여성가족부는 지역 사회의 디지털 성범죄 대응과 피해자 지원 강화를 위해 2022년 ‘디지털 성범죄 지역 특화상담소’를 10개소로 확대 · 운영
 - 인천과 부산은 자체 디지털 성범죄 피해자 전담 지원기관을 22년 운영 예정으로 해당 시 · 도에 디지털 성범죄 특화 사업을 지원함으로써 특화상담소와 지자체 센터 등 피해자 지원기관 간 협력을 강화해 나갈 계획 [여성가족부 보도자료, 2021.12.05.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708247

여성가족부, 가족친화인증제 인증기준 개선 계획

- 여성가족부는 제32차 가족친화인증위원회를 열고, 2021년 가족친화인증기업·기관 4,918개 확정
 - 2022년에는 인증 심사기준 중 가장 많은 배점을 차지하고 있는 ‘가족친화제도의 실행’ 분야를 중소기업의 상황에 맞도록 개선하여 인증제의 실효성을 강화해 나갈 예정 [여성가족부 보도자료, 2021.12.06.]

· 참고문헌 ·

http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708256

[보건복지부]

‘영유아보육법’ 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안 입법예고

- 보건복지부는 「영유아보육법」의 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안을 마련하여 입법예고
 - 개정령안에는 공공형어린이집의 안정적인 운영을 지원하기 위해 지정·재지정 및 지정 취소에 관한 권한을 보건복지부장관이 시·도지사에게 위임할 수 있도록 하고, 그에 따른 기준과 절차, 지정 취소 사유 및 지정 취소 시 보조금 지급 중단 등 제재 방안을 규정하며 지정된 공공형어린이집이 준수해야 하는 운영기준 마련
 - 보육서비스 비용의 사전 예탁 대상에서 현재 예탁 대상이 아닌 양육수당은 삭제하여 현실화하고, 시간제 보육비용을 추가하여 늘어나는 시간제 보육의 안정적인 운영 지원 [보건복지부 보도자료, 2021.09.10.]

· 참고문헌 ·

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=367844

‘영유아보육법’ 시행령 및 시행규칙 일부 개정령 공포

- 보건복지부는 「영유아보육법」 시행령 및 시행규칙 일부 개정령을 공포·시행한다고 밝힘.
 - 개정령은 공공형어린이집의 안정적 운영을 지원하기 위해 공공형어린이집 지정·재지정 및 지정 취소에 관한 보건복지부장관의 권한을 시·도지사에게 위임하고, 보육 관련 업무의 효율적인 수행을 위해 보육통합정보시스템의 구축과 운영에 관한 규정 등을 마련하는 내용으로, 지난 6월 국회를 통과한 영유아보육법 개정안에서 하위법령으로 위임한 사항과 2021년 12월부터 시행 예정인 어린이집 원장과 보육교사의 인정경력 확대 범위 등이 포함 [보건복지부 보도자료, 2021.12.09.]

• 참고문헌 •

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CNT_SEQ=368839

[교육부]

교육부, 양성평등 활성화 위한 ‘남녀평등교육심의회’구성

- 교육부는 교육분야 양성평등정책의 자문을 위해 제7기 ‘남녀평등교육심의회’를 구성하고 첫 회의를 개최
 - 심의회는 ①양성평등 교육정책 분과위원회와 ②학교교육 분야 성희롱·성폭력 근절 및 예방 분과위원회로 구성하고, 양성평등·교육·법률 등 각 분야 현장 전문가 15 위촉 [교육부 보도자료, 2021.12.07.]

• 참고문헌 •

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=89882&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=2&s=moe&m=020402&opType=N>

[인사혁신처]

공공부문 모든 분야에서 여성 관리자 임용목표 달성

- 정부는 양성평등·장애인·지역인재 등 균형인사 분야별로 2020년도 통계를 한눈에 볼 수 있는 ‘2021 공공부문 균형인사 연차보고서’발간
 - 보고서에 따르면 2019년에 이어 2020년에도 공공부문 여성 관리자 임용목표를 모든 영역에서 초과 달성
 - 고위공무원 중 여성 비율은 전년 대비 0.6%p 오른 8.5%로, 이 수치는 매년 꾸준히 증가했으며 여성 고위공무원이 한 명도 없는 부처는 18년 10개, 19년 8개, 20년 7개로 단계적으로 감소 [인사혁신처 보도자료, 2021.09.16.]

• 참고문헌 •

http://www.mpm.go.kr/mpm/comm/newsPress/newsPressRelease/?boardId=bbs_00000000000000029&mode=view&cntId=3272&category=&pageIdx=

[저출산고령사회위원회]

대통령 8개 위원회, 인구감소·초고령사회·지방소멸 대응 방안 모색

- 대통령 직속 저출산·고령사회위원회가 주관하고, 대통령 8개 위원회가 참여하는 공동토론회에서 최근 중요 의제로 부각되고 있는 저출산·고령화로 인한 인구문제와 관련하여 미래 인적역량 강화와 지역소멸 위기 등 사회·구조적 변화에 적극적인 대응방안 모색 [저출산고령사회위원회 보도자료, 2021.09.30.]

• 참고문헌 •

<https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=134&listLen=10&searchKeyword=&position=S>

[통계청]

2020년 다문화 인구동태 통계 발표

- 다문화 인구동태 통계는 우리나라 국민이 「통계법」과 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에 따라 신고한 출생·사망·혼인·이혼 자료와 대법원 가족관계등록자료를 활용, 2008년 자료부터 작성
 - 다문화 혼인(16,177건)은 전년대비 34.6%(8,544건) 감소했으며 다문화 혼인의 유형은 외국인 아내(66.4%), 외국인 남편(18.7%), 귀화자(14.9%) 순이고, 다문화 혼인을 한 외국인 및 귀화자 아내의 출신국적은 베트남(23.5%), 중국(21.7%), 태국(10.7%) 순
 - 다문화 이혼(8,685건)은 전년대비 12.0%(1,183건) 감소했으며 다문화 이혼의 유형은 외국인 아내(48.1%), 귀화자(36.7%), 외국인 남편(15.2%) 순이고, 다문화 이혼을 한 외국인 및 귀화자 아내의 출신국적은 중국(34.9%), 베트남(28.6%), 필리핀(4.2%) 순
 - 다문화 출생(16,421명)은 전년대비 8.5%(1,518명) 감소했으며 다문화 출생의 유형은 외국인 모(67.0%), 귀화자(19.9%), 외국인 부(13.2%) 순이고, 다문화 출생을 한 외국인 및 귀화자 모의 출신국적은 베트남(38.8%), 중국(17.7%), 필리핀(6.0%) 순
- [통계청 보도자료, 2021.11.08.]

• 참고문헌 •

https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=414976

[경찰청]

경찰대학, 여성폭력·아동학대 전문 연구기구 발족

- 경찰대학은 충남 아산 경찰대학에서 여성·아동 대상 범죄발생 실태와 경찰의 실효적 대응방안을 체계적으로 연구하고자 여성아동안전연구원 개원
 - 여성아동안전연구원은 현장에 필요한 연구수행과 성인지적 관점을 반영한 교육프로그램 개발과 각계 전문가가 참여하는 연구 네트워크를 구축하고, 디지털성범죄·데이트 폭력·스토킹 등 여성폭력과 아동학대 및 피해자 보호 관련 연구를 중점 수행할 예정
- [경찰청 보도자료, 2021.11.22.]

• 참고문헌 •

https://www.police.go.kr/user/bbs/BD_selectBbs.do?q_bbsCode=1002&q_bbscttSn=20211122173855579&q_tab=&q_searchKeyTy=&q_searchVal=&q_rowPerPage=10&q_currPage=1&q_sortName=&q_sortOrder=

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

원고투고 및 자료구독 안내

- 『젠더리뷰』 원고투고 안내
- 『여성연구』 논문투고 안내
- 한국여성정책연구원 '자료구독회원제' 가입 안내
- 연구보고서 판매 안내

『젠더리뷰』 원고투고 안내

『젠더리뷰』는 국내외 여성관련 주요 현안에 대한 특집기사 기획 및 쟁점도출과 새로운 연구주제 및 정책개발 홍보를 위한 정기간행물로서 연 4회(봄, 여름, 가을, 겨울) 발간하고 있습니다. 젠더리뷰는 각계에서 활동하는 여성관련 전문가나 일반대중과 여성문제를 함께 고민하고 소통하기 위해 원고를 상시 공모하고 있습니다.

현장의 목소리가 여성·가족정책과 연구과정에 적극 반영될 수 있도록 독자여러분의 적극적인 투고를 바라며, 이를 계기로 『젠더리뷰』가 더욱 알찬 계간지로 발전할 수 있도록 최선의 노력을 다해 나가겠습니다.

원고 내용

여성·가족 관련 정책 전반에 대한 연구동향(기획특집), 여성관련 현안에 대한 진단(이슈브리프), 국외 정보(국제리뷰) 등 부문별 원고

투고 요령 및 발간 예정일

원고 분량은 A4 7매(11pt, 줄간격 160, 좌우여백 30) 내외로 하되 10매를 초과할 수 없음.

- 기획특집 원고 : 10매 내외(원고료 편당 30만 원)
- 이슈브리프, 국제리뷰 원고 : 7매 내외(원고료 편당 20만 원)

계간지 발간일이 3월, 6월, 9월, 12월 말임을 감안하여 발간일로부터 최소 45일 이전에 원고를 제출해야 해당 월에 게재될 수 있음.

투고 관련 사항

- 기고자의 자격은 별도로 제한 없음.
- 기고된 원고는 한국여성정책연구원의 정해진 절차에 따라 게재 여부를 결정함.
- 게재되는 원고에 한하여 소정의 원고료를 지급하며, 제출된 원고는 반환하지 않음.
- 원고 제출 시 반드시 원고 작성자의 연락처를 제출하고, 원고 작성 시 참고문헌 등 출처를 분명하게 밝혀주시기 바람.
- 『젠더리뷰』에 게재된 원고의 저작권은 한국여성정책연구원에 있음.

원고 제출처

- 주 소 : (03367) 서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363) 한국여성정책연구원 간행물발간 담당
- 전 화 : (02) 3156-7288
- E-mail : journal@kwdimail.re.kr

학술지 『여성연구』 2022년 제1호 논문투고 안내

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 여성정책관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성문제 및 현안해결에 기여할 연구 동향과 새로운 연구 성과를 소개하는 학술지입니다.

『여성연구』는 2009년 한국연구재단의 등재 학술지로 선정되었습니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2022년 제1호(통권 112호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 모집하오니 많은 신청 바랍니다.

● 게재 논문 공모 내용

- 여성·가족문제 및 정책과 관련되는 학문분야의 논문으로서 학술 논문에 요구되는 형식과 체계를 갖춰 작성된 연구 논문에 한합니다.
(단, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 내용이어야 함.)

● 여성연구 투고 요령

- 『여성연구』 온라인 논문 투고 및 심사 관리 시스템(<http://kwdi.jams.or.kr>)에 접속하여 회원가입 후 직접 논문 투고.
- 논문의 분량은 인쇄매수 20매 이내(요약, 참고문헌 포함)로 하되, 최대 B5 30매를 초과할 수 없음.
- 원고 편집 기준 및 자세한 내용은 우리원 홈페이지 상시안내정보 중 '학술지 원고작성요령' 참조(www.kwdi.re.kr), 또는 위의 『여성연구』 온라인 시스템 홈페이지 참조.
- 논문유사도 종합검사결과서 제출(유사도 10% 미만을 '접수' 기준으로 함. 10% 이상인 경우 사유서를 첨부해야 함)

● 투고 자격

- 여성·가족문제 및 여성정책 관련 연구자

● 접수 마감일

- 2021년 1월 31일 (2022년 3월 31일 발간 예정)

● 논문 관련 문의

- 전 화 : (02) 3156-7288
- E-mail : journal@kwdimail.re.kr

한국여성정책연구원 ‘자료구독회원제’ 가입 안내

한국여성정책연구원은 여성과 관련된 정책자료, 기초연구자료, 학술지, 통계자료, 여성 관계자료 등 매년 30여 종의 각종 연구보고서와 『젠더리뷰』, 『여성연구』 등 정기간행물을 발간·보급하고 있습니다.

우리원에서는 여성정책 및 관련 업무를 수행하는 기관·단체, 각급 도서관 그리고 여성문제 연구자 등이 우리원에서 생산한 각종 정보와 자료를 지속적이고 안정적으로 활용할 수 있도록 ‘한국여성정책연구원 자료구독회원제’를 운영하고 있습니다.

관심 있으신 분께서는 아래와 같이 자료구독회원으로 등록하시어 우리원 자료를 계속 받아 보시기 바랍니다.

☉ 회원 종류 및 연회비

- 기관회원 : 우리원에서 발간한 모든 자료 제공 단, 대외배포를 제한한 간행물 및 용역보고서 제외(연/150,000원)
- 개인회원 : 우리원에서 발간한 연구보고서 및 정기간행물(연/100,000원)

☉ 회원 특전 및 유효기간

- 회원이 되시면 우리원의 여성정보자료실을 이용할 수 있음.
- 회원에게는 우리원의 메일링 서비스를 제공함(회원가입 시 꼭 이메일 주소를 알려주시기 바람).
- 회원에게는 우리원 자료 구입 시 우송료를 면제.

☉ 가입 방법

- 가입신청서를 작성 후 이메일, 팩스 또는 우편으로 보내주시기 바람(지리로 납부한 경우에는 영수증 사본을 통보해 주시기 바람).
- 회비납부
우리은행 019-219842-01-006(예금주: 한국여성정책연구원), 지로번호: 694403(MICR)

☉ 문의처

- 주 소 : (03367) 서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363) 한국여성정책연구원 자료관리 담당
- 전 화 : (02) 3156-7283
- E-mail : kdata@kwdimail.re.kr

* 새로운 정보 서비스를 제공하기 위하여 최선의 노력을 다하겠습니다.

연구보고서 판매 안내

한국여성정책연구원 '자료 판매' 서비스 안내

① 자료 판매 안내

한국여성정책연구원은 여성·가족정책의 저변 확대와 사회 일반의 여성문제에 대한 이해를 증진시키고, 여성정책 관련 연구자 등의 수요에 부응하기 위하여 우리원에서 생산한 모든 자료에 대한 유료 서비스를 제공하고 있습니다.

② 판매 대상 자료

- 본원에서 발간·제작한 연구보고서 자료(용역과제 제외)

③ 판매 방법

- 전화 주문 판매 : 한국여성정책연구원 자료관리 TEL. (02) 3156-7283
- E-mail 주문 판매 : kdata@kwidimail.re.kr
- 자료 구독 회원가입 및 주문 판매 : 본원 홈페이지 참조(www.kwdi.re.kr)

④ 판매 대금 납부

- 온라인 입금
우리은행 019-219842-01-006(예금주: 한국여성정책연구원)

* 주문하신 자료를 신속하게 받아 볼 수 있도록 최선을 다하겠습니다.