

[대선 기획 라운드테이블]

제2차 라운드테이블
- 여성운동 현장에서
말하는 대선 정책

2021년 12월 8일(수) 오전 10시
여성연합 유튜브 생중계

목 차

1	성매매문제해결을위한전국연대 성매매·성착취 문제해결을 위한 정책 수립, 여성폭력으로 성매매·성착취 정립하기, ‘유혹 접객원’ 조항 삭제와 ‘유흥’ 문화 해체	5
2	새움터 미군 위안부 문제 진상규명과 명예회복을 위한 특별법 제정	11
3	여성환경연대 기후위기 극복을 위한 적극적인 대응 및 여성 참여 보장, 유해물질과 재난으로부터 여성 및 소수자의 건강을 지키는 정책 마련, 성장을 넘어 생태 사회로 전환하기 위한 정책 마 련	13
4	한국여성노동자회 성평등 노동가치 실현을 위한 사회적 대전환 : 탈성장, 돌봄 중심 사회, 성평등한 일터 : 성별임금격차 해소, 안전한 일터 : 예방과 근절을 중심으로, 사각지대 없는 일터 : 모두 가 누리는 노동자로서의 권리, 삶이 보장되는 일터 : 삶과 일의 공존, 성평등 노동 실현 을 위한 행정집행력 강화	17
5	한국여성민우회 공적 의료서비스를 통한 안전하고 보편적인 임신중지권 보장, ‘성·재생산 건강 및 권리’ 중심으로서의 정책 패러다임 전환, 20대 여성 정신질환에 대한 사회적 대안 마련, 가족돌 봄휴가가 아니라 보편적 연차유급휴가 확대, 육아기 단축근로가 아니라 보편적 노동시간 단축, 특별법이 아닌 근로기준법 개정을 통한 노동자 인정범위 확대, 성평등한 AI 기술 을 위한 공적 시스템 마련, 젠더 관점 방송미디어정책 구조화, 모든 개인이 시민적 권리 로서 복지를 누리는 사회, 적절한 삶이 보장되는 정의로운 사회	30
6	한국성인지예산네트워크 행정안전부 내에 지방의회 성평등 촉진부서 신설, 양성평등기본법을 성평등 기본법으로, 양성평등위원회를 성평등위원회로, 검찰 주요 보직 여성검사 임용 50% 실현, 중앙 및 지방정부 양성평등정책 시행계획 추진사업예산 증액 및 양성평등기금 운용 내실화, 시민 참여를 포함하는 확장적 성인지예산제도 추진,	47
7	한국여성장애인연합 여성 장애인 노동권 강화, 여성 장애인 안전권 강화, 여성 장애인 모성권 강화, 여성 장 애인 교육권 강화, 장애여성지원법 제정	57
8	한국이주여성인권센터 외국인 가족을 포괄하는 다문화가족 범위 확대, 결혼이주여성의 안정적 체류권 확보, 폭 력 피해 미등록 이주여성 체류권 보장, 정부 재원의 이주민 지원 공공 기관 이주민 직원 정규직화로 이주여성에 대한 질 좋은 일자리 보장, 이주여성 노동자의 인권보호와 성폭 력 대책, 모성보호 방안 마련, 한부모 이주여성 지원 체계 구축, 농촌총각 장가보내기 사 업 완전 중단	64
9	한국사이버성폭력대응센터 사이버성폭력 전국적 피해지원 체계 마련, 삭제지원/모니터링과 수사재판 과정에서의 문 제, 피해자지원 국가예산의 부족과 이용의 어려움, 성폭력처벌법 상 입법공백, 사이버 공 간 내 성적괴롭힘 처벌법, 성폭력처벌법 상 입법공백, 온라인 성착취구조 기획운영자 처 벌법, ‘성적 욕망 또는 수치심’이라는 표현과 ‘음란’ 개념에 대한 문제, 아동청소년성보호 에 관한 법률 제11조 전반적 개정	72
10	한국한부모연합 양육비 문제해결, 한부모가족지원 통합센터 광역별/지자체 설치, 한부모가족 맞춤형 돌봄 서비스 확대, 한부모일자리 정책,	80

성매매문제해결을위한 전국연대

성매매·성착취 문제해결과 성매매피해자의 인권보호

■ 성매매·성착취 문제해결을 위한 정책 수립

1) 현황 및 문제점

- 놀라울만큼 거대한 한국의 성산업 : 성구매율은 2016년 조사에서는 50.7%, 2019년 조사에서는 42.1%에 달했다.¹⁾ 미국 암시장 전문조사업체 ‘하보스코프닷컴’이 2015년 발표한 보고서에 의하면²⁾, 한국의 성산업 규모는 120억달러(14조 8천억원)에 달하고 세계 6위 규모였다. 한국 형사정책연구원³⁾이 발간한 보고서에서도 한국의 성매매 시장을 30조에서 37조로 추정하였으며 이는 커피시장의 4배, 영화산업의 13배를 뛰어넘는 수치였다.
- 성산업 내 이주여성 증가와 인신매매 문제 심화 : 한국 내 성매매·성착취 피해자의 대부분은 한국인 여성이었다. 그러나 1990년대부터 러시아, 필리핀, 중국 등에서 이주여성이 성산업으로 인신매매되어 유입되기 시작하였고 오피스텔 성매매, 마사지형 성매매 업소가 증가하면서 태국 여성의 피해가 급격히 증가했다. 최근 수도권 최대 출장 성매매 업주 및 사이트 제작자를 검거한 경기남부경찰청에 따르면,⁴⁾ 성매매 업주는 102대의 대포폰, 79매의 현금카드를 소유하면서 41개의 성매매알선사이트를 통해 성매매 알선을 하였다. 수사과정에서 드러난 피해자는 모두 태국여성이었다. 이미 전국 성매매피해상담소를 통해 성매매업소가 한국인 여성에서 이주여성으로 대체되고 있음이 보고되고 있다.



- 디지털 성범죄 및 성착취 증가 : 디지털 기술의 발전으로 디지털 기기와 정보통신기술을 매개로 한 여성폭력이 증가하고 있다. 여성가족부에 따르면(2019)⁵⁾, 아동·청소년 대상 디지털 성범죄의 경우 2019년 기준으로 가해자는 전년보다 19.3%가 증가했고, 피해자는 101.2%가 증가했다. 이는 한 명의 범죄자가 다수의 아동·청소년을 대상으로 범행하는 디지털 성범죄의 특성이 반영된 것이며 특히 성착취물의 제작은 전년도보다 75.5% 증가한 것으로 보고되었다. 특히 ‘텔레그램 n번방’ 사건에서 보았듯이 디지털 성착취는 조직범죄로 진화하고 있는데 성착취 사건은 온라인과 오프라인 상관없이 기대 이상의 수요를 기반으로 해서 수익을 얻기 위해 조직적으로 이뤄진다는 특징이 있다.
- 그럼에도 불구하고, 성매매·성착취 범죄를 처벌하고 문제를 해결하기 위한 정책은 미비하다. 성매매·성착취 사건은 대부분 조직범죄임에도 불구하고 개별 사건으로 인지되어 수사되고 벌

1) 출처: 여성가족부, 『전국 성매매 실태조사』 (2016, 2019)

2) 출처: <https://havocscope.com/prostitution-statistics/>

3) 출처: 한국형사정책연구원, 『조직범죄 단체의 불법적 지하경제운영실태』, 2015

4) 출처: 경기남부청, <수도권 최대 출장 성매매 업주 및 사이트 제작, 임대업자 검거> 보도자료, (<https://www.ggpolicy.go.kr/main/bbsview.do>)

5) 출처: 여성가족부, 『아동·청소년 대상 성범죄 발생 추세와 동향 분석』, 2019.

금 또는 집행유예형으로 아주 경미한 처벌을 받는다. 불법이익도 몰수추징되어야 함에도 불구하고 제대로 추징되지 않는다. 성매매·성착취 범죄는 처벌에 비해 불법이익의 규모가 막대하기 때문에 범죄는 반복된다.

2) 정책과제

○ 성매매·성착취 알선에 대해서는 처벌을 강화하고 범죄단체 조직죄를 적용해야 함

성매매·성착취는 불법임에도 불구하고 여전히 남성문화, 접대문화의 일부로 자리하여 관행적으로 이뤄지고 있다. 성매매·성착취 알선업자들은 범망을 피해가며 새로운 수요를 창출한다. 이는 처벌로 인한 불이익보다 불법수익으로 인한 이익이 훨씬 크기 때문이다. 성매매·성착취 알선에 대해 단속도 거의 되지 않으며, 단속되어도 처벌이 약하며, 처벌되어도 다시 영업하기 어렵지 않기 때문에 알선업자들은 알선행위를 계속하게 된다. 텔레그램 n번방 사건에 대한 제대로 된 처벌을 할 수 있었던 것은 법원이 기존의 관행을 깨고 ‘범죄단체조직죄’를 적용했기 때문이다. 성매매·성착취 알선을 근절하기 위해서는 기존의 관행을 깬 수사, 처벌이 필요하다.

○ 성매매·성착취를 가능하게 하는 토대인 ‘성매수 행위’에 대한 적극적인 처벌 및 교육 필요

성매매·성착취 알선업자가 시장을 만든다면 성매수자들은 그 시장을 떠받치는 역할을 한다. 수요가 없다면 공급은 필요 없어진다. ‘텔레그램 n번방’ 사건에 대한 여론을 환기시키고 확산을 차단할 수 있었던 것은 ‘공모자’에 주목했기 때문이었다. 성매매·성착취 사건이 해결하기 어려운 것은 가담자(범죄자)가 소수가 아니라 수많은 남성 군중이기 때문이다. 현재 성매수자에 대한 교육은 존스쿨이라는 이름으로 단속으로 교육명령을 받은 아주 소수에 한정되어 이뤄진다. 그리고 이 교육은 성매수자에 대한 처벌을 면제시키는 효과를 가진다. 결국 존스쿨은 교육 효과도 없으면서 처벌 효과도 미비하다. 성매수 행위가 위축될 수 있도록 실질적인 효과를 가지는 처벌과 교육이 필요하다.⁶⁾

○ 인신매매 처벌법 제정하여 성매매·성착취 시장에 피해자를 공급하는 알선고리 강력 제재 필요

한국정부는 지난 4월 「인신매매방지및피해자보호등에관한법률」을 제정했다. 그동안 사각지대에 있었던 인신매매 피해자에 대한 보호체계가 마련된다는 점에서 의의가 있다. 그러나 인신매매 피해자가 보호될 수 없었던 실질적인 이유였던, 가해자에 대한 수사 및 처벌 부재는 여전히 공백으로 남았다. 정부는 현재의 법으로 인신매매 범죄를 처벌할 수 있다고 하지만 지금까지 인신매매 범죄로 처벌된 사례는 거의 없으며, 특히 성매매·성착취 목적으로 인신매매된 사례가 인신매매 범죄로 처벌된 경우도 전무하다. 인신매매 범죄에 대한 강력한 처벌이 필요한 것은 국내 성매매·성착취 시장이 더 취약한 이주여성으로 대체되고 있으며 이는 인신매매를 통해 이뤄지고 있기 때문이다.

○ 성매매·성착취 시장의 해체 필요

성매매·성착취 시장의 해체는 의지가 있다면 가능하다. 현재 전국의 많은 성매매집결지는 해체의 과정에 있다. 이는 정부와 지방정부 및 시민사회의 의지 덕분에 가능했다. 성매매·성착취 시장은 절대 자연적으로 소멸하지 않는다. 성매매·성착취 시장을 방치한다면 한국의 근현대사를 통해 보아 왔듯 점점 더 확장되고 거대해질 것이며 취약한 사람을 착취하는 구조는 더욱 악랄해질 것이다. 성매매·성착취는 특정 집단의 취약성을 이용하여 성적·경제적으로 착취하는 제도화된 산업이다. 이는 여성혐오 및 인종주의를 기반으로 정상화되며 여성을 남성을 위한 성적 도구로 전락시키며 여성의 노동시장을 왜곡시킨다. 그러므로 성매매·성착취 시장은 반드시 해체되어야 하며 이를 정부의 적극적인 반성매매·반성착취 기조의 정책 개입이 있을 때 가능하다.

6) 처벌 강화의 한 예로, 미국 플로리다주는 2019년 성매수자에 대해 5년 동안 이름과 사진 등 신상정보를 공개하도록 했다.

■ 여성폭력으로 성매매·성착취 정립하기

1) 현황 및 문제점

- 일관성 없는 정부 정책 : 2004년 제정된 성매매방지법은 성매매를 여성에 대한 폭력으로 보고 성매매피해자등에 대한 인권보호, 성매매 알선고리 및 수요차단을 목적으로 제정되었다. 이후 한국 정부는 여성인권 3법으로 ‘가정폭력방지법’, ‘성폭력방지법’, ‘성매매방지법’을 꼽고 있으며 2019년 제정된 「여성폭력방지기본법」도 성매매를 여성폭력으로 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 성매매방지법은 구 「윤락행위등방지법」이 유지했던 “성매매는 건전한 성풍속의 침해”라는 관점을 유지하였으며, 2016년 있었던 「성매매처벌법」 위헌소송에서 헌법재판소는 “건전한 성풍속의 보호”를 이유로 ‘성매매 행위자’ 처벌에 대해 합헌 판결을 내렸다. 즉, 법무부가 주관하는 「성매매처벌법」은 성매매를 성풍속의 관점에서 접근하며, 여가부가 주관하는 「성매매피해자보호법」은 성매매를 여성폭력의 관점에서 접근하고 있다. 이런 관점의 비일관성은 정부 정책의 실종과 모순된 법집행으로 나타난다. 주관 부처에 따라 성매매 정책을 집행하는 목적과 방식이 상이하고, 제대로 된 목적이 없기 때문에 법집행 의지도 실종된다. 이런 비일관성의 피해는 성매매여성이 고스란히 떠안는다.
- 경찰 내 전담부서 부재 : 성매매방지법 시행 초기, 법의 모순에도 불구하고 정부의 반성매매 정책 추진 의지는 법 집행에도 관철되었다. 경찰은 성매매 수사 전담반을 신설하여 단속과 수사, 피해자 보호를 일관성 있게 집행하였으며 피해자가 처벌받는 일이 없도록 노력한 바 있다. 그러나 2007년 수사 전담반의 해체 이후 성매매 수사는 분해되었다. 성매매 업소 단속은 생활질서계에서, 성매매 수사는 수사팀에서 이뤄졌으며 피해자 보호는 실종되었다. 피해자 조사를 받기 위해 경찰서에 가더라도 피의자로 전환되어 수사받는 일이 빈번해졌다. 결국 성매매피해상당소 및 성매매 피해자들은 처벌 가능성 때문에 업주와 성매수자를 고소하기를 주저하게 되었고 업주와 성매수자의 처벌 가능성은 더욱 낮아졌다. 성매매 사건의 특성상 성매매 피해자는 중요한 증인임에도 전혀 보호되지 못한다. 그러면서 수사기관은 증거가 없어 성매매 사건을 하지 못한다는 말만 되풀이한다.
- 「성매매처벌법」과 「인신매매피해자등보호법」의 대치 : 「성매매처벌법」은 성매매 피해자임을 증명하지 못한 ‘성매매행위자’에 대해서는 처벌하도록 하고 있다. 반면 「인신매매피해자등보호법」은 “성매매 목적의 인신매매 행위의 피해자”는 “동의” 여부에 관계없이 보호하도록 명시하고 있다. 즉 성매매 행위에서 “동의”는 중요한 기준인데 「성매매처벌법」은 동의를 있으면 처벌하고, 「인신매매피해자등보호법」은 동의를 있었어도 피해자로 보호하고 있어 「인신매매피해자등보호법」이 시행되면 현장에서 혼란이 예상된다. 「인신매매피해자등보호법」은 유엔 인신매매 방지 의정서의 국내 이행법률인데, 유엔 의정서는 인신매매피해자의 “동의”여부가 인신매매 피해의 판단기준이 되어서는 안 된다고 명시하고 있다.

2) 정책과제

- 성매매를 여성폭력으로 분명히 하고 성매매피해자에 대한 전면적인 불처벌 시행

정부의 정책 부재와 비일관적인 관점을 바로 잡기 위해서는 “성매매는 여성폭력”이라는 관점의 정립이 필요하다. 그리고 이 관점에 따라 폭력피해자인 성매매여성에 대한 전면적인 불처벌을 위해 「성매매처벌법」의 개정이 필요하다. 처벌법 개정을 통해 성매매여성에 대한 처벌을 멈추고 피해자로서의 온전한 권리를 보장받을 수 있도록 해야 한다. 유엔여성차별철폐위원회도 지속적으로 한

국정부에 성매매여성에 대한 처벌을 멈출 것을 권고하고 있다.⁷⁾

○ 경찰 내 성매매수사 전담부서 신설

성매매·성착취 현장의 변화에 가장 직접적으로 영향을 미치는 것은 수사기관의 의지다. 그리고 그 의지를 제대로 실현할 수 있는 컨트롤타워, 즉 전담부서가 신설되어야 한다. 피해자를 지원하는 현장에서 보아온 것은 경찰 조직의 의지에 따라 현장이 얼마나 달라지는가였다. 실제로 전혀 폐쇄를 기대하지 않았던 수원역 성매매집결지는 경기남부지방경찰청의 강력한 수사 덕분에 집결지 전체가 2020년 5월 30일자로 폐쇄되었다. 10년 이상 수사하지 못한다고 방치하던 성매매알선사이트도 대대적인 수사 덕분에 국내 최대 규모의 알선사이트가 폐쇄되고 운영총책이 필리핀에서 검거되었다. 이는 강력한 수사 의지를 가진 컨트롤타워가 존재했고 사이버수사팀, 수사팀, 생활질서팀 등 다양한 부서를 초월해서 수사가 진행되었기 때문에 가능한 성과였다. 그러나 이러한 수사는 일시적일 수밖에 없다. 국내 성산업의 규모를 고려한다면 이런 수사가 지속적으로 이뤄질 수 있는 전담부서가 필요하다.

○ 정부의 반성매매·반인신매매 정책 컨트롤타워 신설

컨트롤타워는 경찰뿐만 아니라 정부차원에서도 필요하다. 경찰의 수사의지를 갖게 하는 것도 결국은 정부의 일관성 있는 정책 방향과 집행 의지이기 때문이다. 세계 6위 규모의 성산업을 자랑하기 때문에 성매매 대응은 특정 부처만의 힘만으로 할 수 없으며 임시적이고 단기적인 대응으로도 불가능하다. 여성차별과 성매매의 역사가 오래되었고 문화 내 깊숙이 박혀 있는 문제이기 때문에 그에 대한 대응도 그만큼의 시간이 필요할 수 있다는 장기적인 안목과 인내가 필요하다. 인신매매 문제 또한 마찬가지이다. 인신매매 문제 또한 인신매매 범죄의 방지, 피해자 보호를 위해서는 법무부, 행정안전부, 해양수산부, 고용노동부 등 전 정부 차원의 노력이 필요하다. 그러므로 이에 대한 일관성 있는 정책을 수립하고 이를 집행할 수 있는 정부 차원의 컨트롤 타워가 필요하다.

7) 유엔 여성차별철폐위원회 권고 사항 : (2007년) “위원회는 성매매특별법 제정을 환영하는 한편 성매매와 인신매매가 지속되는 상황에 대한 조사와 자료가 부족함을 우려하면서 성매매 및 인신매매를 통해 이익을 얻는 집단에 대한 처벌강화를 촉구하고 성매매여성에 대한 비범죄화와 성매매여성을 위한 자활프로그램 확대를 권고하였다. 또한 위원회는 청소년 성매매문제의 심각성을 우려하면서 이의 중단을 위해 청소년들에게 교육프로그램을 제공 할 것을 권고하였다. 이에 정부는 성매매피해여성에 대한 종합적인 지원체계를 마련, 확대하고, 성매매 범죄에 대한 법 집행을 강화하는 한편 성매매 예방 및 근절을 위한 교육 홍보 활동을 적극적으로 추진해야 한다.” (2020) 유엔 여성차별철폐위원회는 2018년 한국정부에 대한 최종견해 중 4가지 주요권고의 2년간 이행현황을 평가한 서한을 2020년 7월 한국정부에 전달하였는데 4번째로 “인신매매와 성매매 착취”에 대한 대책이 부분적으로 이행되었다고 평가하며 성매매 목적의 인신매매 통로가 되는 “E6-2비자의 전면 재검토”, “인신매매매방지법 제정”, “성매매 알선고리·수요차단과 성매매 여성의 불처벌”을 이행하도록 권고하였다. (출처: 한국여성단체연합 홈페이지, <http://women21.or.kr/>)

■ ‘유홍접객원’ 조항 삭제와 ‘유홍’ 문화 해체

1) 현황 및 문제점

○ 성매매 알선 및 착취의 중심에 있는 ‘유홍주점’

성매매문제해결을위한전국연대 상담소네트워크에서 2019년부터 2020년 5월까지 진행된 성매매피해자 상담건수를 분석한 결과, 전체 상담 중 유홍주점에서 발생한 피해가 전체 상담의 49%였다.⁸⁾ 유홍주점이 성매매 알선 고리라는 것은 모두가 알지만 경찰과 법원만 인정하지 않는다. 문제의 원인은 ‘유홍접객원’을 고용할 수 있는 유홍주점이 합법적으로 운영된다는 점 때문이다. 그리고 유홍업소의 카르텔이 거대하다. 2021년 7월 기준 전국 유홍주점은 26,897개로 전국의 치킨집(16,664개), 제과점(19,011개), 중국음식점(24,179)개보다 많았다.⁹⁾ 유홍주점이 ‘유홍접객원’을 합법적으로 고용하여 합법적으로 ‘유홍’을 제공하는 결과는, 1)여성을 성적 대상으로 거래하는 것을 합법적인 일의 영역으로 가져오고 2)유홍주점이 아닌 유사업종에서의 여성거래도 가능하게 하고 3)여성을 남성의 비즈니스와 유홍을 위한 ‘도구’로 만들고 4)합법적으로 운영된다는 이유로 유홍주점 내에서 ‘유홍접객원’에서 일어나는 온갖 종류의 성폭력과 성적 착취를 문제제기할 수 없도록 하며 5)성매매를 공공연히 알선하여 성매매를 근절하려는 법과 정책을 무력화한다.

2) 정책과제

○ 식품위생법 상 ‘유홍접객원’ 조항 삭제

박정미 교수에 따르면(2021),¹⁰⁾ 식품위생법의 ‘유홍접객원’ 조항은 일제시기로 거슬러 올라간다. 공창제를 확립했던 「창기취체규칙」과 「예기취체규칙」 중 해방 후 폐창령에 따라 「창기취체규칙」은 폐지되었지만 「예기취체규칙」은 1962년 「식품위생법」으로 계승되었다. 즉 성매매를 합법화하였던 법 중 일부만 폐지되고 일부는 식품위생법으로 계승되었기 때문에, 식품위생법의 ‘유홍접객원’ 조항은 실제로 성매매 관리법이라고 할 수 있다. 이는 성매매를 금지하는 정부 정책과도 맞지 않는다. 또 현재 대부분의 ‘유홍접객원’ 여성들은 유홍주점에 직접 고용되기 보다는 ‘보도방’이라는 불법 직업소개소를 통해 유홍주점, 노래주점, 노래연습장으로 알선된다. 그러므로 ‘유홍접객원’ 조항은 유홍주점이 합법적으로 운영되어 성매매 알선을 은폐하는 데에만 효과가 있으며 성매매 여성의 지위와는 이미 무관하다. 성매매여성의 인권 보호를 위해서는 ‘유홍접객원’ 조항의 삭제를 통해 성매매를 ‘합법적으로’ 알선하는 유홍주점을 불법화하고, 성매매여성의 불처벌을 통해 성매매 근절 정책의 피해를 성매매여성들이 받지 않도록 해야 한다.

8) 출처: 성매매문제해결을위한전국연대, <착취와 차별의 이름, ‘유홍접객원’ 삭제를 위하여> 토론회 자료집 (2021. 9. 30)

9) 출처: 공공데이터 포털 (2021. 7. 31)

10) 출처: 박정미, “유홍/접대와 유홍접객원, 역사적 기원 읽기”, 성매매문제해결을위한전국연대, <착취와 차별의 이름, ‘유홍접객원’ 삭제를 위하여> 토론회 자료집 (2021. 9. 30)

새움터

국가에 의한 여성폭력

■ 미군 위안부 문제 진상규명과 명예회복을 위한 특별법 제정

1) 현황 및 문제점

- 한국정부는 국가안보를 명목으로 한미동맹을 유지하기 위하여 미군위안시설을 지정하고 미군 위안부 제도를 운영하였다. 1950년 UN협약 ‘인신매매금지 및 타인의 매춘행위에 의한 착취 금지에 관한 협약’을 체결하고 성매매를 방지하기 위하여 ‘윤락행위등방지법’을 제정하였음에도 이를 스스로 무력화 시켰고, 전염병예방법, 식품위생법등을 제·개정하여 기지촌을 운영, 미군 상대 성매매행위를 조장, 관리하였다.
- 이에 2014년 6월 미군위안부 122명의 원고들은 국가를 상대로 손해배상청구소송을 제기하였고 현재 1심, 2심 판결에 의해 법원에서는 국가가 직접적인 성매매 조장, 정당한 행위로 평가할 수 있는 ‘애국교육’을 조직적으로 광범위하게 실시한 점, 위법한 절차에 따른 성병치료 행위를 미군위안부들에게 일상적으로 시행한 점, 위안부 등록제, 불법격리수용 등을 종합하여 국가가 전국 기지촌의 운영, 관리 전반에 걸쳐 성매매를 능동적, 적극적으로 조장, 정당화하였다고 인정하였다. 그리고 국가가 미군위안부들의 인격자체를 국가적 목적 달성의 수단으로 삼았고, 인격권, 나아가 인간적 존엄성을 침해하였기에 원고 일부 승소 판결을 내렸다.
- 미군 위안부들은 대부분 10대에 기지촌에 유입되어 장기간 성매매강요(84.3%), 화대착취(82.4%), 인신매매(56.9%), 그 외 구타, 감금, 성폭력, 마약투여 등¹¹⁾의 피해를 당했다. 이러한 피해 경험으로 인해 정신적 손상이 심각하며, 사회적 낙인과 빈곤, 질병 등으로 매우 열악한 삶을 살고 있다. 또한 대부분 저소득자로 질병이 있더라도 의료비 부담으로 치료를 포기하는 등 의료전달체계에서 자의적, 타의적으로 배제되어 건강과 의료의 심각한 불평등을 겪고 있을 뿐만 아니라, 사회적 낙인과 편견, 환경적 고립으로 인한 심리·사회적 장애가 심각한 수준이다.¹²⁾
- 2004년, ‘성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률’의 제정으로 성매매여성에 대한 지원이 확대되면서, 미군 위안부에 대해 일부 지원이 가능하게 되었다. 그러나 법률의 특성상, 미군 위안부 여성에 대한 지원에 한계가 분명하다. 무엇보다 국가 폭력이라는 측면에서 ‘군대에 의한 인신매매와 성적 착취, 성매매 등의 범죄’를 효과적으로 방지하고 피해자를 보호하기에는 그 한계가 명확하다.
- 여성들이 더 이상 국가폭력으로 희생되지 않도록 미군 위안부 문제에 대한 철저한 진상규명 및 정부의 사과와 배상, 지원확대가 필요하다. 또한, 미군 위안부 뿐만 아니라 일본군 위안부, 한국군 위안부 등 한국 내 군 위안부에 대한 역사를 재조명하는 것이 필요하다.

2) 정책과제

- ‘미군 위안부문제 진상규명과 명예회복 특별법’ 제정
 - 미군 위안부 문제에 대한 진상규명 및 정부의 사과와 배상.
 - 미군 위안부 국가폭력 피해 회복을 위한 지원 체계수립 및 확대.

11) 김현선,고미라, 2014,기지촌여성 실태와 사회복지서비스 욕구조사, 새움터

12) 배수병, 기지촌여성의 국가건강검진 기초분석 결과. [토론회:미군 위안부의 숨겨진 진실], 기지촌여성인권연대, 새움터 (2015.10.15.)

여성환경연대

환경

■ 기후위기 극복을 위한 적극적인 대응 및 여성 참여 보장

1) 현황 및 문제점

- 현재 지구의 표면온도는 1.2도가 올라갔고, 한반도의 지표면은 1.8도가 올랐다. 2020년 국회는 기후위기 비상선언을 선포하였으나, 정부는 받아들이지 않고 있다. 기후위기 시대임에도 불구하고 삼척에서는 신규 화력발전소가 건설되고 있고, 제주 제2공항과 가덕도 신공항, 새만금 신공항을 포함하여 총 10개의 공항건설이 계획되어 있다.
- 한국은 2019년 기준 1인 이산화탄소 배출량은 7위를 차지하고 있다. 기후변화에 관한 정부 협의체(IPCC) 당사국으로서 한국은 적극적으로 이산화탄소 배출 저감을 위해서 노력해야 하지만, 성장 중심의 패러다임에서 벗어나지 못하고 있다. 한국의 국가 온실가스 감축(NDCs) 목표는 파리협정의 목표치인 45%에 훨씬 못 미치는 2018년 배출량 대비 40% 감축에 불과하고, “녹색성장기본법”은 여전히 기업과 성장 중심으로 기후위기를 해결하려 한다.
- 기후위기의 원인은 남성 중심의 차별적이고 불평등한 사회/경제/정치구조 때문이다. 사회적 불평등의 구조는 기후위기로 인한 위험에서도 불평등한 형태로 나타나며, 특히 기후위기로 인한 피해와 위험은 여성에게 더욱 큰 영향을 미치게 된다. 기후위기의 영향을 진단하고 해결을 모색하는 과정에 있어서 성평등한 구조를 만들고 여성 참여를 보장함으로써 여성을 기후위기 문제의 피해자가 아닌 해결의 주체로 만들어야 한다.

2) 정책과제

- 2030 NDC 목표, 2050 탄소중립 시나리오 상향 조정
- 기후위기 대응을 위해 탄소중립 녹색성장 기본법 폐지 및 기후정의법 제정
- 신공항과 같은 대규모 토건 개발 사업 중지 및 탈원전, 탈플라스틱 정책 시행
- 성인지적 기후변화 정책 수립을 위한 여성의 참여 및 평등한 접근권 보장
 - 성별 분리통계 생산·적용 의무화 및 성별 영향평가 실시
 - 기후변화 대응 체제 내 성평등 기구 설치
 - 기후변화 관련 의사결정 과정에서 여성 40% 이상 참여 의무화
 - 여성의 기후변화 적응 교육 및 역량강화 지원 확대

■ 유해물질과 재난으로부터 여성 및 소수자의 건강을 지키는 정책 마련

1) 현황 및 문제점

- 생활용품 속 유해물질의 유해성 평가를 비롯해 코로나 백신 접종과 같은 대규모 보건정책 시행에 있어서도 성별영향에 대한 고려가 적극적으로 이루어져야 한다. 같은 화학물질 성분이라도 성별에 따라 체내 축적 정도가 다르며 대부분의 경우 여성의 몸이 유해물질의 영향에 훨씬 취약하다. 여성 건강 문제에 있어 환경요인, 사전 예방원칙에 따른 접근을 확대해야 하며 특히 월경용품과 같은 여성 위생용품의 안전성 관리가 강화되어야 한다.
- 또한 코로나19 팬데믹은 성폭력, 월경 빈곤을 포함해 여성건강과 권리에 부정적인 영향을 미치고 있다. 월경 빈곤을 해소하기 위한 월경용품 보편지급 확대에서부터 성인지적 재난 대책 마련을 통해 재난으로 인한 여성들의 피해를 막기 위한 노력이 절실하다.
- 기후변화로 인한 폭염, 대기오염, 화학물질 노출, 식량과 물 부족, 해충과 전염병으로 인한 사망 피해가 날로 증가하고 있고, 특히 여성들은 사회경제적으로 낮은 지위, 성역할 고정, 교육과 정보 부족, 이동권 부족으로 그 피해가 더욱 크다. 유엔개발계획(UNDP)에서는 이미 2015년 각종 재난 피해를 줄이기 위한 법률을 마련할 때 고려해야 할 요소 중 하나로 안전 취약계층에 여성을 포함해야 한다고 권고한 바 있다.

※ 기후변화 및 자연재해로 인한 여성과 어린이의 사망률 : 남성보다 14배 높음

2) 정책과제

- 월경용품 등 여성 위생용품 관리와 안전성 확보를 위한 중장기 대책, 시스템 마련
- 중앙정부, 지자체 차원에서의 월경용품 보편지급 확대 : 소득기준 폐지 및 연령 확대
- 국민환경건강기초조사 등 정부 수행하는 조사와 정보생산 체계 내에 성별분리통계 시행 및 성적 지향과 젠더정체성(SOGI)에 대한 항목 포함
- 공교육 내에서의 포괄적 성·재생산 건강교육 시행
- 성인지적 재난안전대책 마련: 재난 부서의 여성공무원 확대, 성인지적 재난대응교육 실시 및 보호시설 마련

■ 성장을 넘어 생태 사회로 전환하기 위한 정책 마련

1) 현황 및 문제점

- 성장의 위기가 사회재생산 위기와 더불어 생태계 전반의 위기를 불러일으키고 있다. 도로, 건설, 항만이나 항공, 생산시설 투자 등 거대한 자원과 에너지를 사용하는 기간시설을 통한 경제 성장이 아닌 사람과 돌봄에 대한 투자를 사회 기반시설 조성의 측면에서 재조명해야 한다. 노약자 돌봄, 교육, 의료 분야의 일자리를 탈탄소 일자리로 재조명하고 공적인 투자를 확대해야 한다.

* 2017년 국제노동연맹(International Trade Union Confederation, ITUC)자료: 돌봄분야의 일자리 창출 효과는 같은 비용을 건설 분야에 투자했을 때와 비교해 30%이상 높았음

- 돌봄 노동의 범위를 환경 보전, 생태 농업, 폐기물 재활용 등 기후와 환경을 살리는 영역으로 확대하고 관련된 양질의 일자리를 만들어내야 한다. 비시장적 돌봄 노동의 가치를 재평가하고 기후위기와 기후위기로 인한 노동-고용의 문제를 같이 해결해나갈 방안이 필요하다. 나아가 돌봄 노동을 특정 성별, 세대, 계급에 매이지 않은 시민 누구나의 몫이자 권리로 만들기 위한 노동 정책이 요구된다.

* 영국 100만 기후일자리 캠페인과 미국 시민기후단(CCC, Civilian Climate Corps): 좌초 산업의 실업 공포를 줄이고 기후위기 완화를 위한 풍부한 시민적 역량을 확보하는 방안 추진 중

- 대량 소비-대량 폐기의 경제 대신 재사용, 재활용을 중심에 둔 순환 경제 모델을 구축하여 자원에 대한 인식과 사용을 소비가 아닌 돌봄의 관점에서 새로이 만들어야 한다. 유럽의 플라스틱세, 수리할 권리 도입 사례에서 보듯 제품의 생산부터 폐기에 이르기까지 자원순환을 염두에 둔 적극적인 조치가 시행되어야 한다. 나아가 생활용품 수리, 재활용 문화를 시민들이 직접 접하고 실천할 수 있도록 지역별 거점을 기반으로 한 풀뿌리 인프라 구축이 필요하다.

2) 정책과제

- 성장, 개발이 아니라 돌봄, 재생을 중심으로 국가 목표와 경제지표 수립 이행
- 돌봄 노동에 대한 처우 개선 및 돌봄 일자리 확대
- 모든 노동자에게 적용되는 사회 전반의 노동시간 단축 및 돌봄 휴가 확대
- 식량 주권 확보를 위한 농민 기본소득 시행 및 유기농업, 토종종자 보존 지원
- 생산-유통-소비-폐기 전 과정의 지속가능성 확보를 위한 제도 보완
 - 생산자책임재활용제도(EPR) 확대 및 수리할 권리 보장
 - 생수 산업에 대한 규제 및 공공 음수대 확충: 물 접근성 확대 및 플라스틱 저감
- 탄소를 줄이는 중앙집중적이지 않은 도시 구성과 생활기반 구축 방안 마련

*파리 15분 도시 사례처럼 도보, 자전거로 이동가능한 거리 내에서 모든 생활 가능한 도시 디자인

한국여성노동자회

성평등 노동가치 실현을 위한 사회적 대전환 : 탈성장, 돌봄 중심 사회

■ 페미니즘 관점에서 탈성장, 돌봄 중심의 국가 운영 철학 채택

1) 현황 및 문제점

- 현재의 자본주의 체제 하에서 여성노동에 대한 제대로 된 평가가 이루어지고 성평등한 노동이 실현 가능한지 근본적인 문제제기가 필요하다. 성차별적인 노동시장 구조를 바꾸고 성별 분업을 해체, 돌봄노동의 성평등한 분배를 위해서는 새로운 패러다임의 구축이 필요하다. 여성주의적 관점에서 성장과 이윤 중심의 자본주의에 대한 비판을 수행하고 탈성장, 탈탄소 논의의 중심에 페미니즘 관점을 필수적으로 포함해야 한다. “끊임없이 성장을 추구하는 성장사회는 돌봄으로 대표되는 여성노동에 대한 착취를 피할 수 없다는 점에서, 성장사회의 문제점을 비판하는 탈성장사회 논의는 젠더 관점¹³⁾”이 개입되어야 한다. “자연에 대한 착취와 여성에게 할당된 돌봄노동에 대한 착취, 이 두 가지야말로 자본주의 경제에서의 성장의 기초¹⁴⁾”이다. 페미니즘 관점의 탈성장, 돌봄 중심 사회로의 전환은 자연과 인간에 대한 착취를 최대한 줄이고 돌봄의 가치를 회복하는 유일한 길이다.
- 코로나19 재난은 인간사회에 이대로는 안 된다고 경고하고 있다. 재난이 발생하고 난 후에야 돌봄의 중요성을 말하기 시작했고, ‘필수노동’이라는 새로운 이름을 제안하고 있다. 그러나 그 이면에 여전히 돌봄의 여성전담이라는 문제는 해소되지 않은 채 여성들에게 이중삼중의 고통을 감내하라는 요구가 존재한다. 지금껏 세계는 성장중심 정책을 펼쳐왔다. 대량 생산, 대량 소비, 대량 폐기로 이어지는 시스템 속에 노동자를 톱니로 끼워 넣고 이 구조를 지탱하기 위해 끊임없이 자연과 인간의 삶을 착취해 왔다. 이 과정에서 나와 타인을 돌보는 일은 하찮은 것으로 취급되었고 불평등은 심화되었다. 돌봄은 직접적인 이윤을 창출하지 않는다는 이유로 경제지표에서 삭제되었고, 여성에게 떠맡겨졌다. 노동시장에 진출한 여성들은 돌봄전담자라는 이유로 차별받아야 했다. 더 많이 가진 자와 적게 가진 자 사이의 격차는 더욱 벌어져갔다. 코로나19 재난의 근본 원인은 성장 중심 자본주의 체제에 있다. 더 많은 이윤을 위해 더 많은 생산이 필요하며 이를 위해 더 많은 자연과 자원의 약탈이 필요하다. 성장과 이윤을 위한 인간의 끊임없는 자연 파괴와 약탈. FaDA¹⁵⁾는 현재의 위기가 건강의 위기인 동시에 자본주의 생산양식의 경제적 위기이며, 더 근본적으로는 돌봄과 생명 재생산의 위기라고 주장한다. 우리는 이제 지금껏 우리가 존속해 온 물질적 이윤만을 위한 착취 체제가 더는 지속 가능하지 않음을 인정해야만 할 때이다.
- 그렇다면 우리는 어떤 대안을 선택해야 하는가. 첫 번째로는 탈성장, 탈탄소다. 성장만을 지상 가치로 여겨온 우리의 가치관을 전복해야 한다. 녹색성장은 가능한 구호가 아니다. 녹색은 자본주의 하의 성장과 공존할 수 없다. 이윤을 남기기 위해 타인과 자연을 짓밟고 더 많은 생산과 소비를 촉진해 온 성장은 더는 유효하지 않다. 이윤을 위한 성장은 엄청난 탄소와 쓰레기를 배출하며 자연과 약자를 착취해 왔다. 그 결과는 코로나19 재난과 기후 위기였다. 더 늦기 전에 속도를 늦추어야 한다. 탈성장은 성장 자체에서 탈피하는 것이다. 그러나 이는 기존 체제 내에서 마이너스 성장이 이루어지는 역성장이 아니다. 성장률을 기준으로 경제활

13) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2, p.150

14) 위의 글 p.154

15) 페미니즘들과탈성장연대 Feminisms and Degrowth Alliance(FaDA)

동을 평가하는 체제 자체와 소비주의에서 벗어나 사회적 연대 속에서 감소한 풍요를 누리는 것을 목표로 한다¹⁶⁾.

- 니코 페히는 ‘소비사회’에서 살아가는 현대인의 삶의 특징이라 할 수 있는 세 가지 유형의 ‘탈경계 현상’을 강조한다. 페히가 보기에 오늘날 소비사회의 구성원들은 세 가지 점에서 분수에 넘치게 살고 있다. 첫째, 자신의 능력 이상의 물건을 소유하는데, 이 물건들은 현재 지불할 수 있는 능력의 한계를 무시한다. 둘째, 자신의 신체적 능력의 한계를 초월한다. 셋째로 그리고 마지막으로 각자 속한 공간과 지역에 존재하는 자원의 한계를 넘어선다. 그리고 이러한 세 가지 유형의 ‘탈경계 현상’은 보다 구체적으로 다음과 같이 일어난다. 첫째, 육체적으로는 노동 생산성을 끊임없이 제고하는 자원 집약적 기계, 즉 에너지 노예를 점점 더 많이 도입한다. 둘째, 공간적으로는 어렵고 힘든 일을 외부에서 조달한 인력에 맡기거나 먼 곳으로 작업장을 옮기는 식으로 가치 창출의 사슬을 전 세계적으로 확장한다. 셋째, 시간적으로는 부채 부담을 가깝거나 먼 미래로 이전하여 미래의 가능성을 무책임하게 약탈한다. 이런 분석을 바탕으로 페히는, 첫째, 외부 조달에 맞서 해당 지역을 길게 이어진 전 세계적 규모의 생산 사슬로부터 폭넓게 독립시키는 ‘근거리 경제’의 강화, 둘째, 개개인이 더 단순하고 소박한 생활방식에 도달함으로써 가능한 ‘물질적 서비스 이용의 축소’라는 두 가지 중추적 원칙에 기초한 ‘탈성장 경제’로 전환할 것을 촉구한다¹⁷⁾.
- 두 번째로는 코로나19 이후의 사회는 돌봄 중심의 사회가 되어야 한다. 이는 단지 기존 체제 내에서 돌봄의 가치를 인정하는 일과는 다르다. 서로 의존하는 존재로서 인간을 바라보는 돌봄 중심의 시각은 그 자체로 성장과 이윤을 지상목표로 삼는 체제와는 양립하기 어렵다¹⁸⁾. 하여 이는 탈성장과 함께 가야만 한다. 인간을 독립적 존재로서 바라보는 시각을 버리고 서로 돌봄만이 상생의 길임을 인정한다. 좋은 돌봄을 받을 권리, 타인을 돌볼 권리를 국가가 보장하고 이를 위한 돌봄 시스템을 재구조화해야 한다. 정희진은 “가난하고 나이든 이들, 즉 자본주의 사회에서 쓸모없다고 간주되는 이들은 존중하는 것이 공정이다¹⁹⁾”라고 주장했다. 자본주의 사회가 쓸모없다고 간주하는 모든 약자가 평등하고 따뜻한 돌봄을 받을 수 있는 사회가 공정사회이다.

2) 정책과제

- 페미니즘 관점에서의 탈성장, 돌봄 중심 사회를 국가운영 철학으로 채택
- 지역경제 강화, 에너지·물질 소비 장려가 아닌 억제 정책 추진
- 행복지수·탄소중립지수·돌봄지수 등을 개발, 이를 GDP대신 사회평가 척도로 활용

16) 백영경(2020), 탈성장 전환의 요구와 돌봄이라는 화두, 창작과 비평 48, p.40-42

17) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2

18) 위의 글

19) 한겨레, 2021.8.3., [정희진의 용담] 모두가 억울한 “내 나이”

<https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/1006200.html#csidx23b0e555e561a1ababec87cbf3db0ba>

■ 돌봄 관점의 재구성 : 남성생계부양자/여성돌봄전담자 이데올로기를 넘어 “돌봄자-노동자-시민 모델”로

1) 현황 및 문제점

- 현재의 위기는 성장위기와 생태위기가 돌봄의 공백으로 인한 사회적 재생산의 위기로 이어지며 삼중의 위기를 낳고 있다. 성장사회의 문제점에 대한 반성적 논의가 성장위기와 생태위기의 차원만이 아니라 돌봄공백의 형태로 나타나고 있는 돌봄위기 혹은 사회적 재생산 위기의 차원으로도 확장되어 나가야 한다²⁰). 이러한 인식은 돌봄을 저평가하고 여성에게 짐 지워왔던 한국 사회의 잘못된 관념을 바꾸는 것에서 시작해야 한다. 코로나19재난에서 경험했듯이 돌봄은 어떤 상황에서도 멈출 수 없는 인간의 필수요소였다. 돌봄공백은 시민들에게 고통과 피로를 가중하며 사회적 필수노동임을 드러냈지만 돌봄노동은 아직껏 재평가 받지 못하고 있다. 그저 여성들이 잘하는, 여성들이 해야 하는 일이라는 편견에만 갇혀 왔다. 그 결과 시장화된 돌봄노동은 저임금과 불안정 고용으로 구성되었다. 하지만 좋은 돌봄을 위해서 누가 누구를 돌보아야 하는지, 어디서 돌보아야 하는지 등에 대한 활발한 논의가 필요하다. 가족 혹은 시설에 떠맡겨진 돌봄이 과연 좋은 돌봄일 수 있는지에 대한 고찰 또한 요구된다. 돌봄은 아는 사람에게 부탁하는 것은 괴롭고, 모르는 사람에게 부탁하는 것은 두렵다. 많은 관계들이 가족같은 관계로 불리는 사회는 정이 넘치는 사회가 아니라 상상력이 빈곤한 사회다. 가족이라는 이름 안에 우리가 취약할 때 바라는 모든 것을 옥여넣기보다 가족 바깥에서도 그러저럭 잘 살아갈 수 있는 구조로의 전환이 필요하다²¹). 이런 관점으로 돌봄을 바라보았을 때 더욱 중요해지는 것은 서로 돌봄에 대한 새로운 상상이다. 누구나 좋은 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 시민의 기본권으로 안착시켜야 한다. 이를 명시한 돌봄기본법이 필요하다. 또한 혈연으로 맺어진 내 가족만을 돌보는 것이 아니라 그 범위가 넓어지고 확장되는 과정이 필요하다. 그리고 이에 대한 제도적 뒷받침이 필요하다. 이를 위해 가족을 기존의 혈연 중심에서 삶을 함께하는 동반자의 개념으로 변환시켜야 한다. 다양한 형태의 가족을 인정하고 가족으로서의 권리를 부여해야 한다.
- 현재 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기가 팽배한 사회의 변화가 필요하다. 성별에 관계없이 누구나 자신의 노동을 생계부양을 위한 활동으로 인정하고 이를 존중해야 한다. 여성은 돌봄전담자인 동시에 생계보조자로 위치 지워지면서 이중의 역할과 책임을 도맡고 있다. 남성들 역시 생계부양이라는 권리와 책임에서 허덕이고 있다. 이런 현실에서는 누구도 행복할 수 없다. 개별적 독립자로서의 시민의 다중 정체성을 돌봄자-노동자-시민의 모델로 확정하고 이를 안착시키기 위한 정책추진이 필요한 시점이다.

2) 정책과제

- 좋은 돌봄을 받을 권리와 돌봄을 할 권리를 명시한 돌봄기본법 제정
- 다양한 가족 구성권 인정 : 누가 어디서 어떻게 돌봄을 해야 하는가에 대한 새로운 상상, 공론의 장을 열어야
- 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기를 뛰어넘어 모든 시민의 독립적 다중정체성 돌봄자-노동자-시민 모델을 사회 기본 모델로

20) 안숙영(2021), ‘독일에서의 탈성장사회 논의에 대한 젠더관점의 접근’, 유럽연구39(1), 2021. 2

21) 김영옥외(2020), ‘새벽 세시의 몸들에게’, 봄날의책

■ 유급돌봄노동 저평가 해소 및 공공성 강화를 위한 ‘돌봄 뉴딜’

1) 현황 및 문제점

- 현재 한국 사회의 돌봄노동을 책임지는 유급 돌봄노동자들은 심각한 저임금과 고용불안정, 안전하지 않은 노동환경 등 악조건 속에서 일하고 있다. 국가는 복지라는 이름으로 시민들에게 돌봄을 제공하고 있지만 이 복지 시스템은 여성들에 대한 착취로 유지되고 있다. 돌봄노동자의 22.2%가 저임금 노동자에 속하는데 이는 전체 취업자 중 저임금 비중의 1.6배이다. 2019년 기준 요양보호사, 장애인활동보조사 등 사회서비스 분야에서 일하고 있는 돌봄노동자들의 월 평균임금은 126.1만원이었고 가사노동자는 96.9만원에 불과했다. 이는 각각 전체 취업자 월 평균임금의 47.3%, 36.4%에 불과하다. 돌봄노동자 중 전문직으로 분류되는 사회복지사나 보육교사 등의 월 평균임금도 전체 취업자의 77.4%에 불과한 실정이다. 돌봄노동자들은 학력이나 근속기간 증가에 따른 임금 상승이 전체 일자리와 비교해 매우 적거나 거의 없어 돌봄노동자의 전문성과 숙련을 제대로 보상하지 못하고 있는 현실을 보여준다. 이렇게 일하고 있는 돌봄노동자 중 여성의 비중은 92.5%에 육박한다. 방문돌봄노동자는 서비스 시간을 기준으로 시급제 급여를 받는 경우가 많아 대기시간, 작업준비시간 등 급여 책정 시 포함되지 않는 노동시간이 많다²²⁾. 이는 노동자들이 좋은 돌봄을 제공하기 어려운 환경을 만든다. 안정적 환경에서 안정적 노동이 나올 수 있다. 특히나 상대의 감정을 살피고 감응해야 하는 돌봄노동의 특성상 노동자들이 안정되어야 안정적 노동이 가능하다. 코로나19 재난 속에서도 돌봄노동자들은 묵묵히 국가가 요구하는 긴급돌봄과 환자돌봄을 수행하고 있다. 이들이 필수노동자 임은 사회 모두가 알고 있지만 이에 대한 인정과 처우는 밑바닥 수준이다. 돌봄노동을 사회적으로 꼭 필요한 노동임을 인정하고 이들이 제대로 일할 수 있는 환경을 만들어주어야 한다. 특히 사회서비스 공급은 98.1%가 민간에 의해 수행되고 있다. 현재 시범사업으로 운영 중인 사회서비스원을 전국으로 확대하여 공공성 강화를 위한 작업이 시급하다.
- 보육교사들이 돌보는 1인당 아동 수는 0세 반의 경우 교사 1명당 3명, 1세 반은 5명, 2세 반은 7명, 3세 반은 15명, 4세 반과 5세 반은 20명으로 정해져 있다. 유치원의 경우 아동의 나이에 따라 교사 1명당 15~30명까지 담당하는 것으로 나타났다. 이는 미국 소아과협회에서 권고하는 비율인 교사 1명당 3~8명에 비해 상당히 많은 편이다.²³⁾ 간호사들의 과중한 업무 역시 심각한 문제로 지적되고 있다. 이 역시 간호사 1인당 배정된 환자 수가 지나치게 많다는 문제제기가 꾸준히 있어 왔다. 한국의 경우 상급종합병원과 종합병원은 간호사 1명이 평균 16.3명, 병원은 43.6명의 환자를 맡고 있다"면서 "이는 미국(5.7명), 스웨덴(5.4명), 노르웨이(3.7명)와 비교해 적게는 3배, 많게는 11배나 많다²⁴⁾. 요양원이나 요양병원도 다르지 않다. 요양원은 입소자 2.5명당 1명의 요양보호사를 두게 되어 있지만 요양기관들은 이윤을 남기기 위해 요양보호사 1인당 배정된 노인 숫자를 더 늘려 운영하고 있다. 배정된 돌봄 대상자의 숫자는 노동자들의 노동 강도와 일터 안전에 큰 영향을 끼친다. 이는 돌봄대상자들의 건강과 안전에 직결된다. 원래 규정된 대상자 수가 많은 직종도 있고, 기준이 없기도 하고, 기준보다 더 많은 돌봄대상자를 배정하기도 한다. 상황은 다양하지만 코로나19 상황에서 이들은 원래도 과도했던 노동을 더욱 과중하게 요구받고 있다. 돌봄노동자 1인당 배정된 돌봄대상자 숫

22) 김원정(2020), 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소 : 2008~2019 돌봄노동자 규모와 임금변화를 중심으로, KWDI Brief 제57호

23) "어린이집·유치원 교사 8만명 늘려야...소득따라 차등지원", 2019.04.03., 매일경제

24) "간호사 1인당 환자수를 줄였더니 더 많은 죽음을 막았다", 2019.06.13., 라포르시안

자의 기준을 낮추고, 업무 수행을 위해 필요한 돌봄 노동자를 추가로 고용해야 한다.

- 현행 통과된 가사법은 애초 가사법이 목적인 공익적 제공기관 육성 방안이 삭제된 채 통과되었다. 공익적 제공기관이 활성화되어야 가사노동자들이 중간착취 없이 일할 수 있다. 법 개정과 아울러 현재 제공기관 소속 가사노동자들만 노동자로 인정하고 있는 가사법의 한계를 넘어설 수 있는 방안도 고민해야 한다. 전체 가사노동자의 노동자성 인정방안이 필요하다. 이러한 정책들은 파편적으로 추진되어서는 안 되며 통합적 관점으로 사고하여 ‘돌봄 뉴딜’로 추진해야 한다.

2) 정책과제

- 사회서비스 돌봄노동자 생활임금 이상의 월급제 고용 보장
- 전국단위 사회서비스원 설립을 통한 돌봄의 공공성 강화 방안 마련
- 돌봄노동자 1인당 배정된 돌봄대상자 수 축소
- 가사법 개정 : 공익적 제공기관 육성 방안, 전체 가사노동자의 노동자성 인정 방안
- 돌봄과 관련한 정책들을 파편적으로 시행하지 않고 이를 통합적 관점으로 ‘돌봄 뉴딜’로 추진

■ 필수노동자 비정규직 사용 금지

1) 현황 및 문제점

- 코로나19 재난과 맞서 싸우며 각국 정부는 필수노동자의 중요성을 강조하고 있다. 필수노동자는 국민의 생명·안전과 사회기능 유지를 위해 대면 서비스를 멈출 수 없는 핵심영역이 존재하며 이 업무를 수행하는 노동자를 가리킨다. 이들은 보건의료노동자, 돌봄노동자, 배달업노동자, 청소노동자 등이다. 반드시 존재해야 하는 노동이라는 중요성과 달리 이들의 기존 노동조건은 매우 열악했다. 불안정한 고용형태, 저임금, 산재 위험, 장시간 노동, 안전망 사각지대 등 다른 직종에 비해 열악한 환경에 놓여 있었다. 여기에 더해 코로나19 재난은 필수노동자의 업무 폭증과 높은 감염 위험을 불러왔다.
- 코로나19 유행 전인 2019년에 비해 올해 보건소 인력의 월 평균 초과근무 시간이 18.1시간에서 38.1시간으로 2배 이상(110%) 늘었다. 코로나 사태 이후 작년에 사직한 보건소 간호사는 지난 3년간 연 평균 108명 보다 1.48배나 많은 160명이었다. 휴직한 간호사는 3년 평균 634명보다 1.43배 많은 909명이었다. 올해도 5월까지 휴직자가 580명, 사직자는 66명으로 계속 증가하는 추세다²⁵⁾. 전국보건의료산업노동조합(이하 노조)에서 조합원 약 4만 3000명을 대상으로 실시한 여론조사에 따르면, 3교대 간호사 이직 고려율이 80.1%에 달할 정도로 심각하다. 그러나 정부는 사명감과 헌신을 요구하고 있을 뿐 업무 강도의 완화나 고용안정, 초과근무에 대한 제대로 된 수당지급 등의 방안을 고민하지 않고 있다. 지난 5월 「필수업무종사자법」이 국회 본회의를 통과하였지만 노동자들의 처우와 노동환경 개선에 대한 구체적 내용은 담겨져 있지 않다.
- 이들 필수노동자를 위한 대안으로 가장 중요한 것은 정규직화이다. 필수노동자들이 일하는 노동현장은 높은 책임감과 헌신을 요구하는 자리이지만 이들은 비정규직으로 일회용품처럼 쓰고 버려지고 있다. 생명을 다루는 현장이며 어떠한 재난 속에서도 지속되어야 하는 노동이다. 필수노동이 유지되기 위해서는 이 자리에 비정규직 사용을 허락해선 안된다.

2) 정책과제

- 필수노동자 비정규직 사용 금지

25) 더불어민주당 최중윤 의원(경기 하남시, 보건복지위원회)이 행정안전부로부터 제출받은 자료 중

■ 기업 우선 지원에서 노동자 우선 지원 정책으로 전환

1) 현황 및 문제점

- 한국 사회는 ‘기업이 살아야 노동자가 살고 국가가 산다’는 명제를 맹신해 왔다. 이는 한국 정부의 예산 배분을 보면 쉽게 알 수 있다. 한국 정부는 예산 배분에 있어 노동자보다 기업을 우선하여 지원하고 있다. 1990년대 말 대우그룹, 2000년대 대우해양조선, STX조선해양, 쌍용자동차, 한국GM 등 위기에 처한 기업이 있을 때마다 정부는 수십조의 공적자금을 투입해 왔다. 그러나 이렇게 공적자금을 지원받은 기업은 회생을 이유로 구조조정과 정리해고로 노동자에게 책임을 떠넘겨 왔다. 공적자금을 지원받고 나서도 한순간에 회사가 문을 닫아도 아무런 제재 조치는 없다. 수많은 하청 회사와 노동자들만이 순식간에 실업자가 될 뿐이다.
- 정부는 2020년 2월 7일부터 2021년 1월 8일까지 기업에 약 70조 4000억 원을 지원했다. 애초 정부의 코로나 기업지원 프로그램 발표에 따라 이 중 12% 정도인 8조 7400억원 가량이 고용유지와 연계해 집행됐어야 했다. 하지만 실제 고용유지 관련 후속 조치가 확인된 기업지원 프로그램은 기간산업안정기금뿐이다. 이 형태로 기업에 지원된 금액은 전체 지원금의 3.6%인 2조 6400억이다. 정부가 코로나19 이후 재직자의 고용유지에 들인 돈은 약 4조 9000억 원으로 기업지원금 약 70조 4000억 원의 1/14 가량이다. 반면 OECD 국가들은 코로나 이후 고용유지지원금과 비슷한 제도를 시행하고 있는데 노동자 수혜 비율이 뉴질랜드 66%, 프랑스 50% 이상, 이탈리아, 스위스 40% 이상 등으로 한국에 비해 높다²⁶⁾.
- 코로나 상황에서 자영업자들에 대한 지원책은 쉬지 않고 논의되고 있지만 줄어든 손님으로 인해 해고되거나 강제로 쉴 수밖에 없는 시간제 노동자들에 대한 대책은 없다. 초단시간 노동자들은 4대 보험 가입대상이 아닌 탓에 사회안전망 사각지대에 놓여 있지만 이들을 위한 보호 대책은 어디에서도 논의되지 않는다.

2) 정책과제

- 정책 수립 시 기업보다 노동자에게 직접 지원이 되도록 정책 설계
- 회생을 위해 국가 지원금을 받는 기업의 노동자 해고 금지
- 사회안전망 사각지대를 점검하고 이들을 위한 대책 마련

26) 프레시안, 2021. 3. 9, 코로나 기업지원금, 노동자 고용유지에 쓴 돈의 무려14배
<https://www.pressian.com/pages/articles/2021030914400293863>

성평등한 일터 : 성별임금격차 해소

■ 성평등 공시제

1) 현황 및 문제점

- 문재인 정부는 대선공약으로 ‘성평등 임금 공시제’를 약속한 바 있다. 하지만 이 약속은 서울시 차원에서 투자출연기관을 대상으로 조례를 통해 도입했을 뿐 중앙정부에서는 실행되지 않았다. 서울시는 투자출연기관을 대상으로 성별임금격차를 공개하였다. 그 결과는 충격적이었는데 나름 평등할 것이라 기대했던 투자출연기관들은 한국의 평균적 성별임금격차를 나타내었기 때문이다. 이후 각 기관별 개별 컨설팅과 담당자 조사를 통해 각 기관별 성별임금격차의 원인을 분석하고 개선계획을 수립하는 첫 단계를 진행하였다.
- 임금공개는 직장에서의 성평등 실현을 위한 첫 단계이다. 임금공개만으로 해결되는 것은 없다. 임금을 공개하는 이유는 임금이 결과적 차별의 총합이기 때문에 차별현황을 가장 잘 알 수 있는 지표이기 때문이다. 임금공개는 격차를 드러내어 문제가 있음을 모두가 공유하는 단계이다. 문제를 인지하였으면 시정이 뒤따라야 한다. 임금공개는 시작일 뿐 그 이후에 임금격차를 해소하기 위한 다양한 활동이 뒤따라야 한다. 현재 공개의 대상은 임금에 한정되고 있다. 하지만 기업의 다양한 정보를 공개하는 것은 거짓이나 부정을 감출 수 없게 한다. 이러한 정보 공개는 기업 운영의 투명성을 높일 뿐 아니라 기업 내 평등과 공정을 제대로 실현하기 위한 중요한 도구가 될 수 있다. 노동현장에서의 성평등 실현을 위해서는 추가적으로 다양한 데이터가 필요하다. 임금 뿐 아니라 다양한 정보를 공개하도록 제도화해야 한다. 채용성차별을 근절하기 위해 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개, 승진과정에서의 성차별을 예방하기 위해 각 직책까지의 성별 승진 소요 연한, 고용형태별 성비, 직군별 성비 등. 이러한 정보는 기업의 기밀이 아닐 뿐더러 쉽게 집계할 수 있는 자료이다. 하지만 객관적인 데이터이므로 기업의 현황과 노동자의 현실을 쉽게 파악할 수 있다. 투명경영에 대한 사회적 요구가 높은 오늘이다. 데이터의 공개를 거부하는 기업은 무언가 숨김이 있는 것으로 의심할 수 밖에 없다.
- 데이터를 기반으로 격차의 원인을 분석하고 내부적 상황을 점검하여 성평등 수준에 대한 판단이 필요하다. 개별 상황에 따라 그에 맞는 문제 해결을 위한 계획을 세우고 이를 점검하고 보고하는 체계를 만들어야 한다. 이 과정에 정부와 시민사회가 개입할 수 있어야 한다. 인센티브와 규제가 번갈아 작동하면서 기업이 성평등 실현에 대한 동력을 만들어갈 수 있도록 해야할 것이다.

2) 정책과제

- 성평등 공시제 도입 : 임금, 지원자 성비 대비 합격자 성비, 직책별 승진까지의 성별 소요 연한, 고용형태별 성비, 직군별 성비 공개 및 데이터를 통한 격차 및 성평등 수준 평가, 문제 해결 및 개선 계획 제출, 이에 대한 실행 점검 등의 모든 과정을 포괄.

■ 채용성차별 근절, 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개

1) 현황 및 문제점

- 여성은 노동시장에 진입하여 일을 하고 퇴직까지의 전 과정에서 성차별을 경험하는데 그 시 작은 채용이다. 하지만 채용과정에서의 성차별은 밝혀내기가 무척 어렵다. 결정 과정에 대해 기업만이 알고 있으며 이에 대한 공개 의무가 없기 때문이다. 또한 성차별의 피해자는 구직자이다. 구직자라는 신분상 이후의 지속적인 구직을 위해 혹은 업계에서의 좋지 않은 평판에 대한 우려로 나서서 성차별을 다투기는 어려운 일이다. 이런 점을 악용하여 기업들은 손쉽게 성차별을 자행해 왔다. 다행히 지난 2017년부터 다른 비리를 수사하는 과정에서 공공기관과 은행권의 채용성차별이 드러나면서 채용성차별이 광범위하게 존재하고 있음이 드러났다. 이들은 조직적으로 면접점수를 조작하여 여성을 탈락시키고 남성을 합격시켜왔다. 이에 여성노동자회와 여성노조를 포함한 여성·노동단체들은 ‘채용성차별철폐공동행동’을 조직하고 대응에 나섰다. 공동행동이 주요하게 주장한 것은 지원자 성비 대비 합격자 성비를 공개하라는 것이다. 이를 알면 국제적으로 차별의 판단 기준으로 공인받고 있는 4/5룰²⁷⁾을 채택하여 차별을 손쉽게 판단할 수 있다.
- 최근에는 면접과정에서 면접질문으로 성차별을 당했다는 구직자들의 제보가 잇따르고 있다. 결남출(결혼, 남자친구, 출산)에 대한 질문, 군대에 대한 생각, 페미니즘 사상검증 등 남성들에게는 묻지 않는 차별적 질문이다. 그런데 지금껏 이런 문제 제기가 없었던 탓에 질문 자체에 대한 성차별 판단 선례가 존재하지 않는다. 고평법은 채용과 고용의 전 과정에서 실질적 불이익을 기준으로 성차별을 판단하기 때문에 성차별적 질문으로 인한 불이익을 근거로 제시해야 한다고 주장하기도 한다. 그러나 성차별과 불이익은 인과 관계를 가질 수 있으나 명백하게 독립된 두 가지의 권리 침해이다. 현행법에서도 해석을 넓게 하면 성차별적 질문 자체를 충분히 성차별로 판단할 수 있다. 좀 더 명확하게 하기 위해서는 차별금지법 제정도 필요하다. 차별금지법은 차별 자체를 금지하는 법안이므로 이를 통해 좀 더 명확하게 차별을 규율할 수 있을 것이다.
- 또한 면접관들이 거의 대부분이 남성인 상황에서는 여성에 대한 성차별은 일상이 될 수밖에 없다. 군대 이야기를 나누며 남성 구직자와 동료의식을 형성하고 여성 구직자를 배제하는 행태가 반복되고 있으며 여성들이 면접에 임할 때에만 집중하지 않는 등의 배제적 의미가 담긴 자세만으로도 여성 구직자를 위축시키고 있다. 이를 방지하기 위해서는 면접관 중 한 성이 60%를 넘지 않도록 규율하는 것이 필요하다.
- 현재 법으로는 구직자가 채용성차별을 제기해도 얻을 수 있는 실익이 거의 없다. 기업이 채용성차별을 했을 때 부과할 수 있는 벌금도 500만원에 불과하다. 2018년 정부는 채용성차별 대책을 발표하면서 처벌규정을 현행 벌금 500만원에서 ‘5년 이하 징역 또는 3000만원 이하 벌금’으로 상향하겠다고 약속한 바 있다. 하루빨리 이 약속이 실행되어야 할 것이다. 또한 피해자에게 실익이 돌아갈 수 있도록 피해자가 채용되지 못함으로 인해 입게 될 손해의 3배까지 배상하게 하는 징벌적 손해배상이 필요하다.

27) 자연적인 상태에서 한 집단이 다른 집단보다 더 많이 선택될 수는 있으나 한 집단이 다른 집단의 4/5 미만인 경우는 자연상태가 아닌 차별로 인한 결과라고 볼 수 있다는 것이다. 한 집단의 선발률/다른 집단의 선발률이 다른 집단 선택 비율의 80프로 이상이 되어야 차별이 아닌 상태로 판단할 수 있다. 예) 남성합격률 0.98%, 여성 합격률 0.59%인 경우 여성합격률/남성합격률 = 0.602 < 0.8 이므로 차별이라고 판단할 수 있다. 이는 1971년 캘리포니아 주 공정고용실행위원회(FEPC)가 설립한 TACT(기술자문위원회)에서 처음 제정했다. 법적 정의는 아니지만 평등고용 기회위원회(EEOC)에 명시되어 있다. 지침이며 차별 혐의에 대한 취약성을 제거하기 위해 전 세계 기관에서 채택한 경험 법칙이다.

- 채용과정에 대한 공정성과 투명성도 담보되어야 한다. 채용공고 시 급여 등 정확한 노동조건을 명시케 하고 합격여부 통보 시 채용과정별 평가 기준과 점수를 통보해야 한다.

2) 정책과제

- 공공기관·300인 이상 민간기업에 적용하는 지원자 성비 대비 합격자 성비 공개
- 차별판단 기준으로서의 4/5률을 근로감독관 매뉴얼에 반영, 관련 사례 교육
- 성차별 질문 자체도 성차별로 인정 : 고평법의 폭 넓은 해석, 성차별적 질문을 금지하는 채용 절차법 개정, 차별금지법 제정
- 면접관 중 한 성이 60%를 넘지 않도록
- 채용성차별 처벌규정 현행 벌금 500만원에서 '5년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금'으로 강화
- 채용성차별 피해자에게 손해 규모의 3배 이상까지 배상하게 하는 징벌적 손해배상
- 채용과정의 공정성과 투명성 강화 : 채용공고 시 급여·근무지·근무시간·업무내용·복지혜택 등 정확한 노동 조건 명시, 합격 여부 통보 시 채용과정별 평가 기준과 점수 통보

■ 여성 관리직 및 임원 50% 할당제

1) 현황 및 문제점

- 2021년부터 새롭게 적용되는 「자본시장법」은 자산 2조원 이상 상장법인의 이사회를 특정 성(性)으로만 구성할 수 없도록 하고 있다. 2022년부터는 강행규정이 된다. 이를 계기로 170개의 적용대상 기업의 여성 임원 수가 늘고 있다. 2019년 32개사(18.9%), 2020년 55개사(32.4%)에서 올해 88개사(51.8%) 등으로 증가했다. 하지만 사외이사직 수행 비중이 압도적으로 높은 점은 한계로 지적된다. 지배주주 일가가 아닌 사내이사 수는 한 자릿수에 그쳤다²⁸⁾. 자본시장법이 개정되고 나서의 변화이긴 하지만 아쉬운 점이 많다. 본 법은 단 한 사람의 다른 성만 있어도 괜찮기 때문이다. 이보다 한발 앞선 여성임원 할당제가 필요하다.
- 여성할당제는 1970년대 북유럽 국가들이 정치 분야에서 여성 의석을 40~50%까지 의무화하며 시작됐다. 곧이어 세계 각국으로 확산돼 여성의 정치참여를 높인 후 2000년대 초부터는 기업 등 민간영역으로 넘어왔다. 2003년 노르웨이가 공기업과 상장기업의 여성 임원 비율을 최소 40%로 의무화하는 여성임원할당제를 도입한 게 시작이었다. 유럽연합은 회원국들에 기업 내 여성이사 비율을 30~40%까지 맞출 것을 요구하고 있다. 미국도 ‘이사회 다양성 연합체(ABD)’를 설립하고, 캘리포니아주는 상장회사가 여성이사를 두도록 법제화했다. 이스라엘·인도·캐나다 퀘벡주 등에서도 여성임원할당제가 법으로 정해져 있다²⁹⁾.
- 일본은 2015년 여성활약추진법을 제정하고 여성 관리직 비율 30%, 여성임원 비율 10%를 목표로 여성 임원의 할당 등 임원 구성의 다양성을 확보하도록 한 기업지배구조 모범규준을 마련하고 있다. 동 규정은 강제력은 없지만 따르지 않는 기업들은 원칙 준수 예외공시원칙에 따라 동 규정을 준수하지 못한 합리적 이유를 공개하도록 하고, 해당 이유가 타당하지 않은 경우에는 도쿄 증권거래소에 의해 벌금을 부과하도록 하는 등의 제재규정을 두고 있다³⁰⁾. 할당제는 정부가 사용할 수 있는 적극적 조치 중 하나로서 기울어진 운동장을 바로 잡는데 효과적이다. 결정을 내릴 수 있는 자리에 여성이 있다며 그것도 꽤나 높은 비율로 있다면 조직 문화 자체가 달라진다.
- 하지만 여성이 사내에서 공정한 승진과정을 밟는 것은 불가능에 가깝다. 성별에 대한 고정관념이 여전히 뿌리 깊게 남아있는 성차별적 조직문화 안에서 여성들이 제 기량을 발휘할 수 있는 조건을 만들기란 쉽지 않다. 업무 배치부터 시작되는 성차별은 승진의 과정 과정마다 여성들의 발목을 붙잡는다. 하지만 이러한 과정에서 투명하게 근거를 제시하게 하면 어떨까. 블라인드 채용과 같은 방식을 승진에 도입하는 방법은 근거 제시와 투명성이다. 한 기술업체는 팀장들이 임금 인상을 결정할 때 그에 대한 실질적인 근거를 제시하게 만들었다. 그들의 결정과 관련된 데이터를 수집해서 위원회가 감사하게 한 것이다. 이 방식을 채택하고 5년이 지나자 남녀 임금격차가 거의 사라졌다³¹⁾. 한국도 이와 유사한 방식을 도입해 볼 수 있다. 업무 배치와 승진 시 판단 근거를 기록하게 하고 이 기록에 대해 당사자에게 열람권을 주는 것이다.

2) 정책과제

- 여성 관리직 및 임원 50% 할당제 : 지키지 못한 기업은 그 이유를 외부에 공개
- 업무배치와 승진 시 판단 근거를 기록하고 이에 대한 당사자 열람권을 부여

28) 뉴데일리경제, 2021. 6. 14., "상장사 51.8% 여성 임원 고용했지만...사내이사직 한 자릿수 그쳐"
<http://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2021/06/14/2021061400003.html>

29) 경향신문, 2020. 11. 23., 여성임원할당제라는 ‘뉴 노멀’
https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=202011232040005#c2b

30) 임희정(2021), ESG 경영관점에서 여성임원 할당제 의미와 과제, 젠더리뷰 2021 여름, 한국여성정책연구원, p.33

31) 캐럴라인 크리아도 페레스(2021), 보이지 않는 여자들, 웅진지식하우스, p.150

안전한 일터 : 예방과 근절을 중심으로

■ 사각지대 없는 직장 내 성희롱 대응

1) 현황 및 문제점

- 2018년 1월부터 2020년 7월까지 서울여성노동자회 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 신고상담 864건 중 사장에 의한 성희롱은 25.3%였고, 이 중 법인대표에 의한 성희롱은 59.7%에 달했다. 법인대표에 의한 성희롱 피해자 중 불리한 처우를 경험했다는 응답은 무려 89.0%였고 3명 중 1명은 퇴사하였다. 최고 인사권을 가진 법인대표가 가해자인 경우, 피해자는 사업장 내에서 심각한 2차 피해를 경험할 확률이 매우 높으며 노동의 지속이 어려워진다. 고평법에는 사업주에 의한 성희롱은 시정지시 절차 없이 성희롱 사실 확인 후 즉시 과태료 처분을 하도록 규정되어 있다. 그러나 법인의 경우 법인 자체를 사업주로 보기 때문에 법인대표는 상급자로 분류된다. 결국 솜방망이 셉프 징계에 그칠 수 밖에 없다. 법인 대표에 의한 성희롱은 사내조치에 의한 규율을 기대하기 어렵고, 고평법에 행위자 처벌규정이 있음에도 사업주에 포함되지 않아 처벌이 면제됨으로써 법의 사각지대에 놓여 있다.
- 직장 내 성희롱은 안전하고 건강한 노동환경을 제공받지 못해서 발생한 산업재해이지만 직장 내 성희롱을 불미스러운 일로 치부하는 관습은 여전하다. 현재 산업안전의 테두리 안에 성희롱으로 인한 노동환경 악화는 명시되어 있지 않다. 산업안전보건법이나 산업재해보상보험법에서는 직장 내 성희롱은 재해 유형으로 명시하지 않고 있는 것이다. 이 탓에 직장 내 성희롱 피해자들은 쉽사리 산업재해 신청을 하지 못하고 있다. 2019년 산재 신청은 14만7천여 건이지만 이 중 성희롱으로 신청한 것은 32건으로 0.021%에 불과하다. 직장 내 성희롱 피해자들은 산업재해 예방을 최우선으로 하며 사업장에서 반드시 규율해야 하는 문제이므로 산업재해로 명시될 경우, 직장 내 성희롱 예방에 더 많은 노력을 기울일 수 있게 된다. 직장 내 성희롱을 ‘불미스러운 일’이 아닌 ‘산업재해’로 명확하게 인지할 수 있도록 법과 제도의 개선이 필요하다. 산업재해로 명시가 되어 있지 않은 지금의 상황은 또 다른 권리의 침해로 이어진다. 또한 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 노동자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록 하고 있다. 바로 ‘작업중지권’이다. 성희롱 발생 시 사업주의 적절한 징계조치와 피해자 보호조치가 취해지기 전 단계에서 피해자가 적극적으로 자신을 지켜내기 위해서 ‘작업중지권’은 필요하다.
- 직장 내 성희롱 예방교육은 법정 의무교육으로 년 1회 진행하도록 규정되어 있다. 하지만 상시 10인 미만 사업장, 남성 혹은 여성 중 한 성으로만 구성된 사업장의 경우에는 홍보물 게시 혹은 배포로 갈음할 수 있다. 서울여성노동자회의 2020년 직장 내 성희롱 상담 중 10인 미만 사업장은 36.7%에 달한다. 10인 미만 사업장은 직장 내 성희롱의 위험지대일 수 있다. 또한 동성에 의한 성희롱도 성희롱으로 인정하고 있으며 언제든 발생할 수 있다. 따라서 상시 10인 미만 사업장과 어느 한 성으로만 구성된 사업장이라고 해서 교육을 완화할 합리적 이유는 없다.
- 현재 남녀고용평등법에는 피해자 지원에 관한 체계가 존재하지 않으며 고용평등상담실을 통한 심리정서지원이 유일하다. 반면 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 의거해서는 의료비, 주거, 생계비, 학자금 등의 지원이 가능하다. 언어적 성희롱 피해자는 사실상 지원체계의 사각지대에 놓여있는 것이다. 직장 내 성희롱 피해자들은 직장을 잃고 경제적 어려움에 놓이는 경우가 많지만 그 와중에 의료비, 생계비, 법률 전문 대리인 비용 등 많은 비용이 필요하다. 이들을 위한 피해자 지원체계 신설이 필요하다.

2) 정책과제

- 남녀고용평등법 수급자를 사업주에서 사용자로 개정
- 산업안전보건법과 산업재해보상보험법에 직장 내 성희롱을 재해 유형으로 포괄, 작업중지권
명시 : 직장 내 성희롱은 건강하고 안전한 노동환경 위해 요소
- 직장 내 성희롱 예방교육 완화 조항 삭제
- 직장 내 성희롱 피해자 지원체계 신설

■ ‘성차별적 괴롭힘’ 규율

1) 현황 및 문제점

- 한국에서 직장 내 성희롱이 처음으로 문제 제기되었던 것은 1993년이다. 이후 사회문제로 인지되었고, 금지하는 법이 만들어졌다. 여성노동자들은 이와 함께 여성이라는 이유로 직장에서 여성 비하적 언행, 성차별적 업무 관행, 여성혐오적 조직문화 속에서 고통당해 왔다. 상사들의 심기수발 요구, 꾸밈노동, 외모 폼핑 등이 일상화되어 있는 현실이다. 업무에 있어서의 성차별도 여전하다. 허드렛일, 보조적 업무는 여성에게 집중되지만 이에 대한 문제제기는 쉽지 않다. 문제제기하지 않은 이유에 대해 남성의 55.9%가 문제제기할 사안이 아니라고 생각해서라고 응답한 반면 여성은 52.4% 개선되지 않을 것 같아서라고 응답했다³²⁾. 이러한 행위들은 차별이자 괴롭힘이지만 사회적으로 여전히 관행이라는 이름으로 불리고 있으며 이를 문제로써 수용하지 않고 있다.
- 법제도적 규율도 여전히 미비하다. 하지만 이러한 ‘성차별적 괴롭힘’³³⁾은 여성들이 안전하고 평등하게 노동할 권리를 심각하게 침해하고 있다. 속수무책으로 괴롭힘을 당하고 있는 여성노동자들은 성희롱이나 성차별로 문제를 제기하고 있다. 하지만 성적인 함의가 없다는 이유로 성희롱으로 인정되지 않으며 성차별로 제기하려 해도 채용-해고 등 고용상 처분에 의한 것을 규율하는 고평법의 특성상 어려운 일이다. 반면 미국과 EU, 캐나다 등은 성차별적 괴롭힘을 금지하는 판례나 법률이 확립되어 있으며 성차별적 괴롭힘도 금지되는 광의의 성차별 중 하나라고 명시적으로 규정한다.
- 현행 법 안에서 성차별적 괴롭힘을 포괄하기 가장 용이한 방안은 직장 내 괴롭힘 금지법으로 수렴하는 것이다. 하지만 직장 내 괴롭힘 금지법은 사용자에게 신고하도록 되어 있다. 성차별적 괴롭힘의 특성상 직장 문화로 생각하거나 관행으로 치부하는 경우가 많다. 회사 내부 자율처리가 기본인 직장 내 괴롭힘 시스템 상 사건 해결 과정에서 이를 문제로 인정해 줄 것인가에 대한 의문이 남는다. 지난 2년간 고용노동부에 직장 내 괴롭힘으로 신고된 건수는 1만여 건이 넘는다는 사실은 피해자들이 공정하다 믿을 수 있는 국가기관의 개입을 원한다고 볼 수 있다. 또한 5인 미만 사업장 신고 건수가 3,911건인데 5인 미만 사업장은 본 법이 아예 적용되지 않는다³⁴⁾. 여성일자리의 26.6%가 5인 미만³⁵⁾인 현실에서 5인 미만 사업장에 적용되지 않는다는 것은 심각한 우려를 낳는다.
- 직장 내 괴롭힘 금지법으로 성차별적 괴롭힘을 규율하기 위해서는 선행되어야 할 개선 방안들이 존재한다. 장기적으로는 차별금지법 제정, 혹은 고평법 개정, 별도 입법이 필요하다. 여성들이 겪고 있는 성차별 현실을 문제로 인지하고 이에 대한 규제 방안을 만들고 실행하는 것은 성인지 관점을 갖고 진행해야 한다. 성차별적 괴롭힘을 차별로 규정하고, 접근하는 것과 단순한 괴롭힘으로 접근하는 것은 문제의 정의와 해결과정에서 차이를 가져올 것이다.

2) 정책과제

- 직장 내 괴롭힘 안에 성차별적 괴롭힘을 포괄 : 사용자에게 신고가 아닌 구제기관에서 관할토록, 5인 미만 사업장 적용, 특수고용 및 플랫폼 노동자 적용 등의 법 개정 선행
- 차별금지법 제정, 고평법 개정 등 차별의 관점으로 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 법제도 필요

32) 구미영·김종숙(2021), ‘직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 규율방안’, 한국여성정책연구원

33) 아직까지 이 문제에 대한 명명은 합의된 바가 없다. 영문으로는 ‘Gender Harassment’라 쓰이고 있으며 구미영·김종숙(2021)이 발표한 ‘직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구’ 보고서에서는 성차별적 괴롭힘으로 명명하고 있다. 본 문서에서는 이 명명을 차용한다. 본 보고서에서 ‘성차별적 괴롭힘’을 성별 등을 이유로 노동자의 존엄을 침해하거나 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위로 정의한다.

34) 최홍기(2021), ‘직장 내 괴롭힘 금지제도의 운영현황과 개선과제’, 노동법률 2021.7, p.33-34

35) 2019년 종사자 규모별 성별 일자리, 통계청

■ 체불 임금에 대한 3배 이상의 징벌적 손해배상 도입

1) 현황 및 문제점

- 2020년 한 해 임금체불노동자는 41만명, 체불액은 1조 6000억원³⁶⁾에 이른다. 임금체불은 노동자의 삶을 파괴하는 심각한 문제이다. 기본적 생계유지가 되지 않는 조건으로 노동자를 몰아넣기 때문이다. 현재 체당금(체불 임금 등 대지급금)을 통해 체불임금을 국가가 지급하고는 있으나 체당금을 받기 위한 조건들을 충족하는 것도 만만치 않은 일이다. 그동안은 사업주가 6개월 이상 사업을 운영하고 사실상 도산상태이거나 법적으로 도산이 인정되어야만 하며 노동자가 퇴직을 해야만 받을 수 있었고, 절차를 밟는 과정도 시간이 많이 소요되어 수개월의 과정을 거쳐야만 받을 수 있었다. 개정된 임금채권보장법이 시행되면서 재직자에게도 지급 대상을 확대하고, 법원 확정판결 없이 고용노동부 장관이 발급하는 확인서만으로 소액대지급금을 지급하기로 하여 절차가 다소 간소화된 부분이 있다. 그러나 이 정도의 조치로는 임금이 체불된 노동자의 고통을 해결하기에는 턱없이 부족하다. 악덕 사업주 중에는 체불임금을 체당금으로 받으라며 신규 채용을 하면서 다시 임금을 체불하는 경우도 있다.
- 현행 체불임금에 대한 처벌 조항은 3년 이하 징역이나 3000만 원 이하 벌금이다. 다만 '반의사불벌죄'라서 피해자인 노동자가 처벌을 원하지 않으면 사업주는 처벌받지 않는다. 노동자가 임금체불로 노동부에 진정을 넣으면 체불 임금을 받기 위한 민사 절차, 임금체불 사업주를 처벌하기 위한 형사 절차가 함께 진행된다. 민사 절차 진행 과정에서 사용자가 조사에 협조하지 않으면 시간이 오래 걸리고 조사가 힘들기 때문에 형사 고소 취하를 조건으로 민사 절차 협조를 요구하는 경우가 많다. 노동자는 당장의 생계비 때문에 하루라도 빨리 처리되기를 원하여 형사 고소 취하를 선택하게 된다. 이런 이유로 형사 처벌된 체불임금 사업주는 소수에 불과하다. 사업주들은 체불임금을 언제 주든지 최대 체불된 액수만 주면 끝이다. 체불된 임금에 대한 다툼을 통해 금액을 낮추는 경우도 잦다. 형사처벌 되는 경우도 극소수이고 사업주에게는 아무런 금전적 손해가 없으니 순순히 체불임금을 주지 않는 것이다.
- 다행히 임금명세서 교부의무를 명시한 근로기준법 개정안이 2021년 11월 19일부터 시행되므로 체불 임금 액수에 대한 다툼은 줄어들 것으로 기대된다. 하지만 임금체불은 예방이 최우선이다. 그러기 위해서는 임금 체불 시 징벌적 손해배상을 하도록 해야 한다. 사용자가 노동자의 임금을 체불하면 체불임금보다 큰 금전적 손실을 입는 방안이므로 체불보다는 지급을 선택할 것이다. 또한 노동자로서는 체불임금을 적극적으로 제기하여 받아낼 유인을 제공해줄 수 있다. 이를 통해 최저임금 위반으로 인한 임금 체불도 노동자들이 적극적으로 대응하고, 사업주의 최저임금 위반에 대한 사전 예방 효과도 기대해 볼 수 있다.

2) 정책과제

- 임금 체불 시 3배 이상의 징벌적 손해배상
- 체당금 지급 조건 완화 : 지급 한도액 상향

36) 한국일보, 2021.02.09., 한해 임금체불 피해자 41만명... "제조·영세업체 집중"
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2021020917550004127?did=GO>

■ 성인지적 산업안전정책 추진을 위한 전담 기구 설치

1) 현황 및 문제점

- 작업장의 환경이나 산업 안전의 기준을 수립할 때 흔히 ‘모든 노동자의 평균’을 기준으로 만들어진다고 믿는다. 하지만 실제로 이 ‘평균’의 노동자는 남성이다. 화학물질의 허용기준, 작업장의 높이와 실내 적정 온도, 작업 도구의 크기와 무게 등 모든 것이 남성을 기준으로 만들어져 있다. 한국의 산업 안전 정책은 제조업, 건설업 남성노동자 중심으로 발전해 왔다. 반면 여성노동자를 위한 산업안전보건 정책은 뚜렷하게 존재하지 않는다. 이는 여성노동자들이 노동현장에서 안전을 심각하게 위협받을 가능성이 높다는 의미이다.
- 실제 산업안전 기준은 제조업, 건설업 중심으로 만들어져 있을 뿐 여성들이 집중적으로 종사하고 있는 서비스직 등에서의 산업안전기준은 존재하지 않는다. 아직 만들어지지 않은 것이다. 콜센터 노동자들이 다닥다닥 붙어 있는 밀집된 환경에서 일하고 있으며 이러한 환경이 감염병에 매우 취약할 수 있다는 것이 밝혀진 것도 코로나19재난이 발생한 이후이다. 톨게이트 요금 수납원의 경우, 한쪽 방향으로 틀어 앉게 되어 근골격계 질환에 걸릴 수 있지만 이를 예방하기 위한 대책이나 기준은 없다. 자리를 뜨기 어려운 물류센터 여성노동자의 경우, 방광염 환자가 많지만 이 역시 남성노동자와의 차이에 대한 안전의 영역으로 포괄되지 않는다.
- 2016~20년 5년 간 유산을 겪은 여성은 45만8417명이다. 취업 여부에 따라 유산율 차이가 났다. 같은 기간 직장 여성 연간 유산율은 미취업 여성 유산율보다 7%포인트 높게 유지됐다. 노동 환경이 임신 유지에 부정적 영향을 미쳤음을 짐작할 수 있는 대목이다. 이처럼 노동 조건과 연관된 유산이 적지 않을 것으로 보이는데도 같은 기간 산업재해(업무상 질병)로 인정된 유산은 단 3건에 불과했다. 유산은 여전히 여성 개인의 문제로 치부된다. 2016~20년 유산한 직장 여성 25만8646명 가운데 산재(업무상 질병)가 인정된 유산은 단 3건이었다. 애초 산재 신청 자체도 8건으로 적었다. 전문가들은 유산을 겪은 당사자와 판정 주체 모두 ‘유산=여성 개인 문제’로 인식하기 때문에 이런 현상이 나타났다고 본다³⁷⁾. 이 역시 마찬가지로 맥락에서 이해할 수 있다. 임신하지 않는 남성의 몸을 표준으로 설계된 산업안전정책에서 임신하는 여성의 몸은 특수한 존재일 수밖에 없다. 예외이고 비표준이다. 유산과 노동과의 인과성은 분명히 존재할 것이지만 이것이 기준으로 만들어지고 인정받지 못한 것이다. 산업안전정책은 성인지 관점에서 전체를 다시 훑아보고 점검해야만 한다.

2) 정책과제

- 성인지적 산업안전 추진을 위한 전담기구 설치 : 산업안전 분야에서의 기준이 성평등한지 점검하고 여성들이 소외되고 배제된 부분을 살펴 기준을 변화시키고 여성들의 노동 환경을 산업안전의 관점에서 재조직하는 역할을 부여

37) 한겨레, 2021. 8. 13., ‘직장여성 5년간 유산 26만건…산재 인정은 단 3건뿐이었다’

https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1007561.html?_fr=mt1#csidx4be220cea0f53ad8e50da1aeb3cd4ff

사각지대 없는 일터 : 모두가 누리는 노동자로서의 권리

■ 노동자로 인정받지 못 하는 노동자의 노동자성 인정

1) 현황 및 문제점

- 현행 노동관계법은 상용직 노동자가 대부분이었던 시절 만들어진 것이다. 지금은 비정규직을 넘어 노동자가 아닌 노동자가 급격히 증가하는 양상을 보이고 있다. 2018년 말 기준으로 특고 노동자 수는 220만9,343명으로 집계됐다. 이는 임금근로자와 자영업자를 포함한 전체 취업자 2,709만명(2018년 10월 기준)의 8.2%에 해당하는 규모이며 여성 특고 종사자는 57.1%로 남성(42.9%)보다 더 많았다³⁸⁾. ‘플랫폼 노동자’의 규모가 46만9천~53만8천명으로 추정된다. 이는 2018년 10월 기준 전체 취업자의 1.7~2.0%에 해당하며 남성이 66.7%로, 여성(33.3%)의 2배였다. 남성은 대리운전(26.0%)이 가장 많았고, 화물 운송(15.6%), 택시 운전(8.9%) 순으로 많았다. 여성은 음식점 보조·서빙(23.1%), 가사·육아도우미(17.4%), 요양·의료(14.0%) 순이었다³⁹⁾. 정확한 규모조차 집계하기 어려운 특수고용노동자와 플랫폼 노동자의 규모를 합산하면 전체 취업자의 10%에 육박하는 규모가 된다.
- 전체 취업자의 10%에 육박하는 이들이 어떠한 노동법상의 보호도 받지 못 하는 사각지대에 놓여 있다. 이러한 불안정성은 불확실한 고용관계와 저임금, 사회적 보호에서 이탈된 상태라고 정의⁴⁰⁾할 수 있다. 적정수준의 임금, 휴가, 성희롱과 괴롭힘 방지, 모부성권, 고용안정성 등은 모두 노동자로 인정받는 이들의 권리이다. 이러한 권리를 주장하기 위해 특수고용, 플랫폼 노동자들은 자신이 노동자인지부터 다투어야 한다. 이들은 노동자성 인정 투쟁에 많은 시간과 비용을 들여야만 했다. 법원은 인적 종속성, 경제적 종속성 등을 기준으로 노동자성을 판단해 왔으며 근로기준법상 노동자와 노동조합법상 노동자를 분리하면서까지 세세한 부분들을 놓고 판단하고 있다. 노동자성을 인정받기 위해서는 노동자가 스스로 자신이 노동자임을 입증해야만 한다. 근로기준법이 만들어 진지 68년이란 시간이 흘렀지만 노동자 정의는 여전히 변하지 않고 있다. 자본은 노동자의 권리를 박탈하는 새로운 고용형태를 만들어 가고 있지만 노동자를 위한 법의 변화는 더디다. 이른바 ‘특고 3법’(고용보험법·산재보험법·고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정안)이라 불리는 법안이 국회를 통과했지만 보장되는 권리는 협소하고 그 대상은 제한적이며 사용자들이 빠져나갈 구멍은 크다. 보다 근본적인 대안이 필요하다.

2) 정책과제

- 노동자 범위 확대 : 근로기준법에서의 노동자 정의를 변화시켜 일하는 모두를 노동자로 포괄할 수 있도록
- 사각지대 노동자들 고용보험, 산재보험 적용 확대
- 노동자성 판단에 대한 입증 책임 전환 : 일하는 사람의 규범적 기본값을 ‘노동자’라고 추정하고 이러한 추정을 깨뜨리고 싶은 당사자에게 반증의 입증 책임을 부담토록 하는 방식⁴¹⁾
- 노동자성의 신속한 판단을 위하여 노동위원회 내에 전담기구 설치
- 모든 노동자의 노동3권이 보장될 수 있도록 노조 할 권리보장 : 노동조합법, 노동조합법상 노동자 확대하여 노동3권 보장

38) 정홍준(2019), 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근, 고용-노동브리프 제88호,

39) 한겨레, 2019. 6. 2., ‘플랫폼 노동자’의 규모가 46만9천~53만8천명으로 추정된다.

<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/896294.html#csidxfc67e5444d323b7867d26fa588e24>

40) 박나리·김교성(2021), 플랫폼 노동자의 불안정성 완화를 위한 법적 지위 규정 방안, p. 11

41) 박귀천(2021), 근로자 개념의 판단-판례분석을 중심으로, 한국여성노동자회 워크숍 자료, p.31

■ 노동조합 할 권리 보장 및 노동조합 탄압 금지

1) 현황 및 문제점

- 타임오프 시행과 복수노조 창구단일화 제도 이후, 창구단일화 제도를 악용한 노조탄압과 부당 노동행위가 다양한 형태로 빈번하게 발생하고 있다. 민주노조를 파괴하려고 사용자 편에선 노동조합을 지원하고, 교섭과정에서 차별을 두거나 단체협약을 체결하지 않음으로써 쟁의를 유도하고, 단체협약을 일방해지 하거나 심지어 민주노조를 탈퇴하여 사용자 편에 선 노조에 가입할 것을 협박하는 사례가 비일비재하다.
- 노동관계법에 따라 규율하는 사용자의 부당노동행위 금지 의무를 형사법에 준용하여, 사용자의 부당노동행위를 노동자가 입증하도록 한 것도 부당노동행위 제도의 실효성을 축소하고 있다. 또한 어렵게 사용자의 부당노동행위가 확인되더라도 솜방망이 처벌에 그치는 경우가 많아 오히려 사용자의 부당노동행위를 부추기는 원인이 되고 있다.
- 노조법은 사업 또는 사업장내 복수의 노조가 있을 경우, 반드시 교섭창구단일화를 거치도록 하고 있을 뿐만 아니라 사용자가 원할 경우에 한해서만 창구단일화 절차를 생략하고 자율적인 교섭을 할 수 있도록 하고 있어, 사용자가 선택적으로 노동조합과 교섭하는 길을 열어두고 있다. 이를 악용하여 사용자 편에 있는 노동조합과만 교섭을 진행하는 등 노조탄압 수단으로 활용되기도 하는 상황이다.
- 창구단일화 강제제도는 교섭대표노조의 과반수 노조지위를 배타적으로 인정하는 한편, 소수노조는 교섭권이 전혀 보장되지 않아 노조로서 제대로 된 활동을 할 수 없게 하고 있다. 또한 현재 노동조합에 대한 사회적 인식과 환경은 복수노조간 조직 경쟁에서 미조직 노동자를 조직하기보다 다른 노동조합의 조합원을 빼앗아 과반수 지위를 얻는 것이 훨씬 용이하여 이로 인해 과반수노조 지위를 확보하려는 노조간 경쟁과 갈등이 더욱 심화되고 있다. 따라서 노동조합에 대한 창구단일화 강제제도는 시급히 폐기 되어야 할 제도이다.
- 쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행위이므로 쟁의행위로 발생한 재산상 손해는 원천적으로 배상책임을 묻지 않도록 해야 하지만 쟁의의 불법성을 이유로 손해배상 청구를 통해 노동조합을 탄압하고 무력화하는 사례가 비일비재하다.
- 노동조합의 존재를 위협하고 간부 및 조합원의 생존권까지 박탈할 만큼 거액의 손해배상 청구가 진행되고 있는데다 노동조합만이 아니라 조합원 개인에게까지 손해배상을 청구하고, 노동조합활동 여부에 따라 손해배상 청구대상에서 선택적으로 제외하는 방식으로 노동조합 탈퇴를 유도하는 노조탄압 기제로도 악용되고 있다. 따라서 기본적으로 노동조합의 쟁의행위에 대해서 민사상 손해배상 청구를 금지하도록 해야 하며, 손해배상 청구에 따른 가압류 또한 제한하도록 해야 할 것이다.

2) 정책과제

- 부당노동행위 근절 및 노조활동 탄압 금지 등 자유로운 노조활동 보장
- 복수노조 교섭창구단일화 폐지 및 자율교섭 보장
- 노동조합 활동에 대한 손해배상 청구 및 가압류 금지

■ 2년 이상 상시 지속 업무 비정규직 사용 금지

1) 현황 및 문제점

- 비정규직은 한시적 현행 기간제법은 비정규직을 2년 이상 사용할 경우 직접고용 하도록 규율하고 있다. 기업들은 비정규직을 채용하여 2년이 지나면 해고하고 다른 비정규직을 고용한다. 파견직을 활용하여 2년 파견, 2년 직고용 기간제를 사용하기도 한다. 퇴직금을 주지 않기 위해서 11개월 계약도 횡행하고 있다. 2020년 8월 기준, 여성노동자 중 50.5%가 비정규직이다. 많은 여성노동자들은 11개월, 혹은 2년 단위로 일터를 떠돌고 있다. 경력이 되지 않는 경험들-물경력-만 쌓인다. 비정규직으로 떠도는 여성노동자들은 저임금으로 생활고를 겪으며 설계할 수 없는 미래를 짊어지고 산다.
- 고용형태는 어느덧 우리 사회의 계급이 되어 버렸다. 비정규직의 정규직 전환 요구는 자격을 충족하지 못한 이들의 생떼처럼 취급된다. 정규직은 능력있는, 노력한 자만이 누리는 성취로 인식된다. 내가 너무나 애써서 취득하려 하는 그 자리를 다른 경로로 진입하는 것을 허용하지 못 한다. 그러나 정규직은 능력에 대한 평가척도도, 계급이어서도, 일부만 누리는 권리여서도 안된다. 누구나 평범하게 누리는 일자리여야 한다. 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 그 업무에 대한 지식과 경험을 쌓았기 때문이다. 이에 대한 사회적 인정이 필요하다. 실상은 기업들이 상시·지속적으로 필요한 일자리에 비정규직을 고용하는 것 자체가 심각한 사회문제를 야기하는 것이다. 비정규직은 노동자를 비용으로만 보는 자본의 비용절감 전략이자 노동자에 대한 통제권 강화 전략이다. 이를 제지할 수 있는 법이 필요하다. 각 당들은 매번 선거때만 되면 상시·지속업무의 비정규직 사용금지를 공약으로 내걸었다. 기간제법이 제정될 때부터 노동계가 요구해 왔던 비정규직 사용제한은 노동자가 사람으로서의 삶을 살게 하는 지름길이 될 수 있다.

2) 정책과제

- 2년 이상 상시지속업무 비정규직 사용 금지

■ 5인 미만 사업장 노동관계법 전면 적용

1) 현황 및 문제점

- 통계청 사업장 규모별 적용 인구 현황에 따르면 2019년 기준 5인 미만 사업장 수는 121만개로 전체 사업장 184만개의 65.76%에 달한다. 노동자 수는 503만명으로 15.29%를 차지하고 있다. 하지만 현재 5인 미만 사업장은 노동법의 사각지대이다. 해고 및 주 12시간 연장 한도 제한, 연장·야간·휴일근로 시 가산수당 등의 근로기준법 적용을 받지 않는다. 중대재해법, 직장 내 괴롭힘 금지법까지 예외다. 2021년 6월 29일 국회 본회의에서 '공휴일에 관한 법률' 제정안이 의결됐다. 이 법은 빠르게 시행되어 8월 광복절부터 적용된다. 하지만 이 법안마저도 5인 미만 사업장을 제외하였다.
- 이런 현실은 노동자들에게 상대적 박탈감과 실제적 불이익, 삶의 불안정성을 가져 오지만 사용자에게는 이득이 된다. 사용자들은 사업장 쪼개기를 일상적으로 하고 있다. 실제 함께 일하는 이들은 5명이 넘지만 서류상 회사를 쪼개어 별도로 노동자들을 관리한다. 혹은 4명까지만 4대보험을 가입하고 다른 이들은 4대보험을 가입하지 않는 방식으로 노동자들을 관리한다. 사업장 쪼개기를 해도 딱히 제재할 수 있는 방안도 없다. 사용자가 노동자의 권리를 침해해도 괜찮은 방법이 제도적으로 합법화되어 있는 셈이다.
- 법은 5인 미만 사업장은 영세하고 노동자들이 가져야 할 권리를 모두 보장하기 어렵다는 관념을 채택하고 있다. 자본이 부족하고 규모가 작다는 이유로 소상공인들이 노동자들의 권리를 보장하는 부담을 모두 질 수 없다고 주장한다. 그러나 법은 최소한의 기준이다. 노동자들이 법적으로 보장받은 권리는 최상의 권리가 아니라 그 하위로 대우받아서는 안 되는 기준이다. 이 하위의 기준마저도 사용자의 편의를 고려함에 따라 상대적으로 자신의 권리를 박탈당한 노동자들은 심각한 고통을 겪고 있다. 사용자의 편의와 사정에 따라 노동자 권리의 차등부여가 합법화되는 것은 매우 불합리하다. 사회정의로서의 형평성 관점에서 보면 노동자의 권리는 모든 노동자에게 똑같이 부여하는 것이 마땅하다. 그것이 사업장 규모에 따라 다르게 적용되어서는 안 된다. 이는 노동자보다 기업을 우선하는 한국 사회의 특성이 제도와 법에 반영된 결과이다.
- 예외의 허용은 필연적으로 사각지대를 부른다. 권리의 배제를 합법적으로 허용한 결과는 심각하다. 2020년 산재사고 사망자의 35.4%가 5인 미만⁴²⁾이며, 5인 미만 사업장 노동자의 평균 임금은 500인 이상 기업 평균임금의 32.6%에 불과하다. 일본의 65.7%에 비하면 처참한 수준이다⁴³⁾. 5인 미만 사업장 노동자의 권리 제한은 노동자를 합법적으로 착취할 수 있는 권리를 사용자에게 제공해 준 것에 다름 아니다. 5인 미만 사업장의 사용자들이 겪는 부족함과 어려움을 노동자를 착취하여 메꾸는 시스템을 국가가 공인해 주고 있는 현실이다.

2) 정책과제

- 5인 미만 사업장 노동관계법 전면 적용
- 5인 미만 위장 분할 사업장 처벌규정 신설

42) 한겨레, 2021. 4. 14, 산재사고 사망자 81%가 50인 미만 사업장... 사각지대 확인
<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/990961.html>

43) 노민선(2019), '한국과 일본의 대-중소기업 간 임금격차 비교분석', p.3

■ 초단시간 노동자 근로기준법 전면적용

1) 현황 및 문제점

- 2020년 현재 여성노동자 중 시간제 노동자는 25.7%로 여성노동자 4명 중 1명이 시간제 노동자이다. 시간제 노동자 중 여성의 비중은 71.9%에 육박한다. 시간제 노동자는 이명박-박근혜 정권에서 여성노동자의 고용률을 높이기 위한 정책의 일환으로 추진되기 시작했다. 이명박 정권이 시작되었던 2008년 여성노동자 중 시간제 노동자는 12.7%에 불과했다. 정책적 효과로 급격히 불어나기 시작한 시간제 노동자는 이후 무려 두 배로 증가하였다. 시간제 노동자는 기업에게 쉽게 쓰고 버리는 일회용품 같은 존재로 취급된다.
- 기업들은 특히 주당 15시간 미만의 초단시간 노동자를 선호한다. 초단시간 노동자에게는 주휴수당, 4대보험, 무기계약 전환 간주, 퇴직금 등 노동자로서의 권리가 보장되지 않기 때문이다. 때문에 기업들은 14.5시간 계약을 만들어 이를 비용 절감의 도구로 삼고 있는 현실이다. 실제 청년유니온에서 조사한 ‘청년 아르바이트 실태조사⁴⁴⁾’에 따르면 조사결과 2020년에 77.9%, 2021년에는 80.3%가 여성으로 압도적으로 그 비율이 높았다. 전체 응답자의 49.1%가 주당 15시간 미만의 초단시간 노동을 하고 있었다. 10시간 미만 일한 응답자도 15.7%에 달했다. 이들 중에는 실노동시간이 15시간을 넘는 경우도 있으나 법에서 정한 초단시간의 기준은 소정근로시간(계약서 상의 시간)이다. 이를 악용하는 경우도 있어 법적 다툼⁴⁵⁾도 생겨나고 있다. 소정근로시간 대신 실노동시간을 기준으로 적용하라는 법원의 판결이 나오기도 하였다. 초단시간 노동의 기준을 소정근로시간에서 실노동시간으로 전환하는 것이 합리적 대안일 수 있다.
- 초단시간 노동자들은 거의 최저임금선에서 임금이 정해진다. 2016년 시간급 최저임금액 외에 ‘월급여 환산액’이 함께 고시되면서 주휴수당을 받지 못하는 초단시간 노동자가 통상 노동자에 비해 낮은 최저임금의 적용을 받는다는 지적이 나왔다. 실제로 주휴수당을 보장받는 통상 노동자에 비해 초단시간 노동자는 실질적으로 약 16.7% 낮은 임금을 받게 된다⁴⁶⁾. 많은 기업들이 초단시간 노동자를 고용하는 주요 이유 중에는 주휴수당을 주지 않아도 되기 때문이다. 청년유니온의 조사에 따르면 최저임금 위반도 27.8%에 달했는데 이런 결과는 초단시간 노동자들이 낮은 임금으로 인한 생활상의 어려움을 겪을 수밖에 없음을 알려준다. 초단시간 노동자를 주휴수당 절감의 수단으로 사용하는 기업들의 행태를 근절하기 위해 원천적으로 유급휴일 적용 제외 조항의 삭제가 필요하다.

2) 정책과제

- 초단시간 노동자 근로기준법 전면 적용

44) 이채은(2021), 청년유니온 2021 아르바이트 실태조사 결과발표, 청년 아르바이트 실태조사 결과발표회-초단시간 노동을 중심으로- 자료집, p.15-16

45) 근로계약상 정하여진 1주당 15시간의 소정근로시간으로는 주어진 업무를 수행할 수 없어 실근로시간이 항상 1주당 15시간 이상이 됨에도 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 근로계약서 등에는 형식적으로 소정근로시간을 1주당 15시간 미만으로 정하고, 실제로는 상시 초과 근로를 하지 아니할 수 없게 하는 등의 방법으로 무기계약직 전환 내지 계약의 갱신을 회피하는 경우, 이러한 소정근로시간 약정은 효력을 인정할 수 없고 근로자가 통상적으로 사용자에게 근로를 제공할 의무를 부담하는 시간을 기준으로 하여 초단시간 근로자 해당 여부를 판단하여야 할 것이다. [서울고법 2018-05-16 선고, 2017누76410 판결]

46) 경향신문, 2020. 6. 20., 초단시간 노동자 보호방안 강구돼야
https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=202006200300045#c2b

삶이 보장되는 일터 : 삶과 일의 공존

■ 주 35시간 근무제

1) 현황 및 문제점

- 산업화 이래 기업이 구매하는 것은 노동자의 결과물이 아니라 ‘노동자의 시간’이라고 말해질 만큼 노동시간에 대한 통제는 고용계약의 핵심에 놓여 있다(Collins, 2004). 노동운동의 역사는 노동시간 단축의 역사라고 말해지는 것은 노동시간이 바로 권력관계와 관련된 문제임을 드러낸다⁴⁷⁾. 2021년 코로나 상황에도 불구하고 한국은 세계경제 10위를 기록하였다. 동시에 2019년 기준 연간 노동시간은 1천967시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(2천137시간) 다음으로 가장 길었다⁴⁸⁾. 이런 상황이다 보니 노동시간 단축은 노동계의 오랜 숙원이었다. 한국은 2021년에 대선후보를 자처하는 이가 주당 120시간 노동을 허용해야 한다는 말을 하는 사회다. 이는 노동자의 삶에 대한 고려없는 권력자의 폭력이다. 주당 120시간 노동은 사용자가 노동자에게 휴일 없이 하루 약 17시간의 노동을 요구할 수 있다는 뜻이다. 노동자에게 사람으로서 삶을 포기하도록 요구할 수도 있다는 발상 자체는 권력자의 폭력에 다름아니다. 그러나 이런 언설이 가능하고 실제로 이렇게 일하도록 요구하는 것이 가능한 사회가 바로 한국 사회다.
- 이러한 심각한 장시간 노동 현실에 반해 노동시간 단축에 대한 논의는 지금까지도 존속될 수 있는 이유로 첫째는 팽배한 성장중심주의 덕분이다. 자본은 대량 생산과 높은 이윤을 위해 노동자의 장시간 노동을 당연히 여겼고, 이는 성장중심주의로 인해 용인되었다. 더 많은 생산은 더 높은 성장이라 믿어 왔고, 이는 더 많은 자원과 에너지를 사용하게 하였다. 이 과정은 온실가스의 대량배출을 가져왔다. 하지만 이제는 이윤이 아니라 필요에 의한 생산과 노동으로 전환해야 한다. 이러한 전환은 자연스럽게 노동시간 단축을 가져올 수 있다. 영국 환경단체 ‘플랫폼 런던’은 “영국이 주4일 근무제로 전환하면 2025년까지 온실가스 배출을 연간 1억 2700만톤을 줄일 수 있다”고 주장했다. 개인승용차 2700만대가 도로에서 사라지는 것과 같은 정도의 효과라고 보고서는 추정했다⁴⁹⁾.
- 두 번째로는 ‘노동시장 가족주의’가 강하게 작용하기 때문이다. 다른 사회에서는 쓰지 않는 말들이 한국 사회에서 쓰이는 말이 있다. 가족 같은 기업, 가족 같은 회사. 유교의 가족주의가 노동시장에 그대로 적용되면서 사용자는 가장의 역할을 자처하면서 노동자를 ‘먹여 살린다’고 주장해 왔다. ‘노동시장 가족주의’의 핵심은 기업에 대한 충성심을 제도화한 ‘장시간 노동체제’이다. 장시간 노동체제는 유교 가족주의의 ‘내외’ 구분에 따라, 남편의 가족에 충성하는 전업주부를 배경에 둔 2.0인 몫의 남성노동력을 사용할 수 있도록 제도화된 형태⁵⁰⁾를 기반으로 운용된다. 이러한 장시간 노동을 하는 가부장에 상응하여 여성에게 돌봄전담자로서의 역할을 강요해 왔던 것이다. 이는 남성생계부양자-여성돌봄전담자 이데올로기로 굳어져 성차별을 온존시키는 역할을 담당해 왔다.
- 노동시간 단축은 더 이상 ‘일자리 나누기’의 관점이 아니라 탈성장과 기후 위기 대응, 성평등의 관점에서 논의되어야 한다.

2) 정책과제

- 주35시간 근무제

47) 국미애(2018), 유연근무제와 페미니즘, 푸른사상사, P.52

48) KDI경제정보센터(2021), 세계10위 경제대국 한국, 국민 삶 만족도는 OECD 최하위권, 나라경제 5월호

49) 한겨레, 2021. 5. 30., “기후 변화 또다른 해결사는 주4일 근무제

https://www.hani.co.kr/arti/science/science_general/997224.html#csidx3fa404f221c206790662fed896cd5e5

50) 홍찬숙(2017), 동북아 가족주의와 한국여성의 사회적 지위, 동북아역사논총 58, p375

■ 중소기업사업장 노동자의 돌봄권 보장

1) 현황 및 문제점

- 출산전후휴가가 90일로 늘어나고 육아휴직이 남녀 각각 1년씩, 그리고 비용의 사회분담화가 법률로 만들어진 것이 2001년이다. 그로부터 20년이 지났지만 유달리 현장 정착이 잘 되지 않는 제도 중 하나이다. 여전히 여성들은 임신을 알리는 순간, 출산을 하고 나서, 육아휴직을 다녀와서 성과가 낮다거나 실적이 좋지 않다는 등의 핑계로 해고당하고 있다.
- 2020년 기준, 육아휴직자 중 남성의 비중은 24.5%였다. 네 명 중 한명이 남성이다. 그런데 남성육아휴직자 중 54.8%가 300인 이상 대기업 근무자였다⁵¹⁾. 이는 절반 정도라고 생각하기 쉬우나 남성노동자 중 300인 이상 기업에 근무하는 비중은 16.1%다. 16.1%의 노동자가 전체 육아휴직자의 절반이 넘는다는 것은 대기업 노동자들이 주로 사용하고 있다는 의미이다. 중소기업사업장 노동자들에게 육아휴직은 그림의 떡이다. 남성이 육아휴직을 사용하는 것에 대해 터부시하는 사업장의 분위기, 사용하지 못 하도록 하는 직접적인 압박 등 다양한 요소가 작용하였을 가능성이 높다.
- 출산전후휴가 대상자는 건강보험공단에서 고용노동부와 사업주에게 출산대상자 통지하고, 고용노동부는 출산전후휴가 사용여부를 점검하고 미사용시 특별근로감독을 실시하고, 배우자출산휴가와 육아휴직의 경우는 중소기업사업장 사업주가 육아휴직 대상자 여부를 고용지원센터에 보고케 하고 3년 연속 육아휴직 사용자가 없는 사업장을 대상으로 특별 근로감독을 실시하는 것이다. 이를 통해 노동자에게 출산전후휴가와 육아휴직을 주어야 함을 상기시킬 수 있다. 3년 연속 사용자가 없는 사업장의 특별 근로감독을 예고함으로써 압박을 줄 수도 있다.
- 육아휴직 사용자가 퇴사 시 노동자에게 퇴사 사유를 제출토록 의무화하는 방안도 필요하다. 퇴사 신고를 하는 것은 사업주의 역할이라 마음대로 적는 경우도 많다. 하지만 노동자가 작성한 퇴사 사유가 정부에 접수된다고 생각하면 이는 큰 부담으로 작용할 수 있다. 근로감독관은 이 퇴사사유서를 참고하여 사업장 감독을 강화할 수 있다. 사업자 등록증 교부 시 선행 조건으로 노동법 교육 수강을 요구하면 사업주로서의 책임과 의무를 숙지하여 법 위반일 발생하는 일은 현저히 줄어들 것으로 기대된다⁵²⁾.

2) 정책과제

- 출산전후휴가 대상자는 건강보험공단과 고용노동부의 유기적인 협력시스템을 마련하고, 미 사용자가 있을 시 특별근로감독 실시
- 회사가 배우자출산휴가 육아휴직 대상자 여부를 고용지원센터에 정기적으로 보고하고 대상자가 있음에도 3년 연속 배우자출산휴가, 육아휴직 사용자가 없는 사업장 대상 특별 근로감독 실시
- 출산전후휴가·육아휴직 사용 신청을 노동자가 사업장과 고용지원센터에 직접 하도록
- 육아휴직 급여 소득대체율 100%로 상향
- 사업자등록증 발급 시 사업주의 노동법 교육 수료 의무화

51) 고용노동부 보도자료, 2021. 2. 11, '20년 남성 육아휴직자 수는 전년대비 23.0% 증가, 전체 육아휴직자 4명 중 1명은 아빠'

52) 일반음식점 사업자 등록증을 발급받기 위해서는 위생교육을 의무적으로 수료해야 한다. 이와 같은 방식으로 모든 사업자등록증 발급신청자에게 노동법 교육을 의무적으로 수료토록 한다.

■ 모든 출산 여성에게 출산휴가급여, 일하는 모든 부모와 양육자에게 육아휴직급여 지급

1) 현황 및 문제점

- 2019년 기준 출산전후휴가 사용자 수는 73,306명이다. 2019년 출생아 수는 30만 2천 7백명으로 전체 출산모 대비 출산전후휴가 사용자는 24.2%에 불과하다. 2019년 20대 고용률은 59.0%, 30대 고용률은 62.0%, 40대 고용률은 65.2%에 이른다. 고용률과 출산전후휴가 사용자 비율 사이의 차이가 지나치게 크다. 이 차이는 몇 가지로 유추해 볼 수 있다. 첫째로는 현행 출산전후휴가급여 지급 조건은 고용보험 가입을 전제로 하며 사업주가 고용을 지속해 주어야만 한다. 이 조건을 충족할 수 있는 이들이 많지 않은 것이다. 노동을 하고 있지만 노동자로서 인정되지 않는 이들, 4대보험 가입이 되어 있지 않은 이들 등 고용보험 가입의 전제조건을 넘지 못 하는 이들은 원천적으로 출산전후휴가급여 지급대상에서 제외된다.
- 둘째로는 많은 회사들에서 출산전후휴가를 주지 않고 퇴사를 종용하기 때문이다. 실제 여성노동자회에서 운영하고 있는 평등의전화에 접수된 출산전후휴가 관련 상담을 살펴보면 ‘개인병원에서는 출산전후휴가를 쓰지 못 하고 대부분 퇴사한다’, ‘우리 회사는 출산전후휴가가 없어 못 해준다’는 답을 들은 이들이 많았다. ‘임신을 알린 후 늘 고성의 질책을 받고 있다’는 내담자도 있었다. 출산전후휴가를 신청하려고 하니 출퇴근 거리가 먼 다른 지점으로 출근하든지, 퇴사를 하든지의 선택을 강요하는 경우도 있었다⁵³⁾. 이 뿐만 아니라 많은 여성노동자들이 출산전후휴가를 신청하기 전부터 사업주의 거부를 우려하고 있다. 여전히 현장에서는 법으로 규정된 여성노동자의 권리가 제대로 지켜지지 않고 있는 것이다.
- 출산전후휴가는 여성노동자가 출산으로 인해 노동을 중지할 수밖에 없는 상황에서 임금 상실없이 휴식을 보장받도록 하기 위해 만들어진 제도이다. 또한 출산은 개인의 문제가 아니라 사회와 국가가 책임져야 한다는 의미도 포함되어 있다. 그러나 여성노동자들 뿐 아니라 출산한 모든 여성들은 생계 수단으로서의 노동, 새로운 일을 위한 준비 등 생계를 위한 모든 일을 중지할 수밖에 없다. 게다가 출산으로 말미암아 퇴사를 강요받거나 계약을 해지당하는 일도 비일비재하다. 고용보험에 가입된 노동자만이 출산전후휴가 급여를 받을 수 있다는 것은 소수에게만 주어지는 권리가 되었다. 출산전후휴가는 생계에 관한 문제이자 건강권에 관한 문제이다. 모든 출산여성이 출산전후휴가 급여를 받으면서 안전하게 휴식을 취할 수 있는 제도가 필요하다.
- 육아휴직 역시 이와 마찬가지로 상황이다. 노동자이나 원천적으로 고용보험에 가입할 수 없는 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 노동자들은 원천적으로 배제된 권리이다. 또한 자영업자는 고용보험에 가입할 수 있는 영세자영업자들조차도 육아휴직의 권리에서 배제된다. 학생이나 구직자, 무급가족종사자 역시 마찬가지이다. 육아휴직은 이제는 일하는 모두의 권리로 확장되어야 한다. 또한 아이를 부모만 양육한다는 기존의 고정화된 가족관계의 틀에서 벗어나야 한다. 누구든 아이의 주 양육자임을 증명할 수 있다면 이를 인정해주는 제도를 만들어야 한다. 이는 혈연 중심의 가족관계를 넘어 다양한 가족구성권을 인정하는 큰 흐름에서 인정되어야 할 것이다.

2) 정책과제

- 모든 출산 여성에게 출산전후휴가 급여 지급
- 일하는 모든 부모와 양육자(구직자, 학생, 자영업자, 무급가족종사자, 프리랜서, 특수고용, 플랫폼 노동자 등)에게 육아휴직급여 지급

53) 여성노동자회, 2019 평등의전화 상담사례집 중에서 발췌

■ 재난·위기 상황에서의 여성노동자 고용유지 매뉴얼 신설

1) 현황 및 문제점

- 여성들은 1997년 IMF 상황에서 여성집중부서 폐지, 여성우선해고, 사내부부 중 여성우선해고 등을 경험했다. 위기의 제1선에는 여성들이 놓여 있었고, 남성보다 먼저 해고되었다. 2008년 금융위기 당시에는 임시·일용직 여성노동자들이 우선 해고되었다. 그리고 2020년부터 시작된 코로나19 재난 상황에서 여성은 남성보다 더 많이 해고되었다. 2020년 여성 취업자 수는 1년 전보다 13만7000명 감소했다. 지난해 남성 취업자 수가 8만2000명 감소한 것에 비하면 1.7배 더 큰 규모다⁵⁴⁾. 비정규직 여성노동자들이 집중적으로 일자리를 잃었고, 특히 대면접촉서비스업에 종사하는 여성들의 감소가 두드러졌다. 이런 상황이지만 고용유지지원금 수혜자 중 여성은 40.1%에 그쳤다⁵⁵⁾. 여성이 더욱 위기 상황이지만 고용유지지원금은 남성에게 집중되고 있는 것이다. 위기가 반복될 때마다 가장 먼저 해고되는 여성비정규직의 고용을 유지하기 위한 정책이 필요하다. 여성비정규직만을 대상으로 하는 고용유지지원금을 별도로 정책화하는 방안이 필요하다. 또한 고용보험 등의 사회안전망 사각지대에 놓여 있는 특수고용, 프리랜서, 플랫폼, 초단시간 노동자 등에 대한 재난지원금도 고정된 정책으로 자리 잡을 필요가 있다. 재난이나 경제위기로 인해 일자리를 잃은 여성에 대한 우선고용 장려금 제도도 고민해 볼만 하다. 남성보다 1.7배 더 일자리를 잃고 있는 여성에게는 1.7배 이상의 정책이 투여되어야 한다.
- 이런 와중에 어린 자녀를 둔 3040 여성들 역시 장기화된 코로나 상황에서 돌봄공백을 견디지 못 하고 노동시장을 빠져나가고 있는 상황이다. 재난 상황에서의 공공돌봄이 무너졌기 때문이다. 어떠한 재난 상황에서도 견딜 수 있는 공공돌봄 시스템을 구축하고 재난 상황에서는 공공돌봄을 한층 더 강화할 수 있도록 매뉴얼화 되어 있어야 한다. 재난이나 경제위기가 닥칠 때마다 여성들은 가장 먼저 해고되어 왔지만 더 이상 반복되지 않는 여성노동자만을 위한 특별 대책이 필요하다.

2) 정책과제

- 여성비정규직 대상 고용유지지원금
- 특수고용, 프리랜서, 플랫폼, 초단시간 노동자 등 사각지대 노동자 재난지원금
- 재난·위기로 일자리를 잃은 여성 우선 고용 장려금
- 어떠한 재난 상황에서도 흔들리지 않는 공공돌봄 강화 및 위기관리 매뉴얼 신설

54) 아주경제, 2021. 6. 10. [고용 소외층 급증] 코로나, 여성 일자리에 더 가혹했다
<https://www.ajunews.com/view/20210609135908215>

55) 한국여성노동자회가 고용노동부에 정보공개청구한 결과, 2020년 7월 31일까지 고용유지지원금 수혜자는 585,399명으로 이 중 여성이 234,902(40.1%), 남성 350,497(59.9%)명이었다.

성평등 노동 실현을 위한 행정집행력 강화

■ 통계청 산하 젠더 데이터 센터 설치

1) 현황 및 문제점

- 통계는 모든 정책의 기본이다. 현실 세계 사람들이 어떤 경향성으로 어떻게 살고 있는지를 알 수 있기 때문이다. 한편으로 그렇기 때문에 권력이 되기도 한다. 많은 사람들은 데이터에 기반해 이야기를 하면 단순히 이해하기도 한다. 하지만 이 데이터가 전체로 뭉뚱그리게 되면 집단의 고유성은 상실되고 평균에 묻혀버린다. 젠더 관점으로 데이터를 수집하고 분류하고 분석해 내는 작업은 그래서 매우 중요하다. 실상 여성에 대한 데이터는 공백 상태이기 때문이다. 통계청에서 다양한 자료를 찾기 위해 애써 보지만 원하는 주제어의 자료를 찾아도 성별이 분리된 자료를 얻는 것은 쉽지 않다. 지역에서 아무리 알고 싶어도 지역 여성노동자에 대한 상세한 노동 관련 데이터를 얻기 어렵다. 정책 현황도 마찬가지이다. 개별 정책의 수혜를 주로 얻은 성별이 어느 쪽인지 알아야 정책의 허점을 찾아내어 수정할 수 있다. 하지만 정보공개청구를 통해 다양한 통계자료를 요청해 보지만 성별 분리 통계가 없다는 답변을 듣기 일쑤다. 물론 여성을 대상으로 한 통계조사가 없기 때문에 그럴 수도 있지만 현황조사에서 성별분리통계가 존재하지 않는다는 것은 큰 문제이다.
- 성별분리통계는 기본 중의 기본이고 특히 행정기관의 기본이다. 양성평등기본법은 ‘국가와 지자체가 인적 통계를 작성하는 경우 성별로 구분한 통계(성인지 통계)를 산출해야 한다’고 규정하고 있다. 통계법도 성별 구분이 곤란하거나, 성별 구분의 실익이 없다고 인정하는 예외적인 경우를 제외하고는 성별 분리 통계 생산을 의무화하고 있다. 그럼에도 불구하고 112신고통계는 아예 성별분리통계를 집계하지 않는다. 그렇지만 경찰젠더연구회 회원인 이은애 총경이 2020년 5월7일~2021년 5월6일까지 1년 동안 경찰서로 접수된 112신고 2만850건을 신고자 성별에 따라 분석했다. 분석 결과를 보면, 112신고자는 남성(1만3510건·64.8%)이 여성(7304건·35.2%)보다 1.8배 많았다.
- 반면 중요범죄(살인·강도·절도·성폭력 등 강력범죄) 관련 신고는 여성이 하는 경우(631건·54%)가 남성(538건·46%)보다 많았다. 그런데 같은 중요범죄 신고라도 성별에 따라 경찰이 하는 조치에도 차이가 있었다. 신고자가 남성이면 ‘계속 조사’하는 비율이 42.5%였지만, 여성 신고자의 경우에는 26.4%로 푹 떨어졌다. 반대로 신고받은 사건을 그 자리에서 종결하는 ‘현장 종결’ 비율은 남성 신고의 경우 31.8%, 여성 신고는 41.2%였다. 치안 서비스가 성별로 평등하게 제공되고 있는지 파악하려면 성별 분리 통계가 필요하다⁵⁶⁾.
- 같은 맥락으로 출산전후휴가 사용률 통계도 출산전후휴가 제도가 도입된 이래 한번도 집계된 일이 없다. 통계청에서 육아휴직 사용률 통계는 집계하지만 출산전후휴가 사용률 통계는 집계하지 않는다. 육아휴직에 견줘 기간이 짧은 출산전후휴가는 통계를 내기가 더 복잡하고, 우선 순위에서도 밀린다는 이유에서다. 통계청 관계자는 “출산전후휴가 사용률 통계를 내는 것이 불가능하지는 않지만 육아휴직보다 복잡한 건 사실이다. 정확한 분모(출산전후휴가 대상자)를 산출하기 위해서는 별도 프로그램이나 알고리즘을 만들어야 한다. 게다가 육아휴직 사용률 통계도 공공과 민간이 한데 뭉쳐져 있어 아직 불완전하다. 먼저 육아휴직 사용률을 더 상세하

56) 한겨레, 2021. 7. 12, ‘성별 분류’조차 않는 112신고 통계, 젠더 데이터, 빈칸을 채우자 시리즈 중
<https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1003094.html#csidxf3ea2e87b2511768cce3c024abc52e8>

계 다듬고 차후에 출산전후휴가 사용률 통계를 검토해볼 의향이 있다”고 했다⁵⁷⁾. 연구자들은 이런 데이터를 요구하지만 통계청은 여전히 요지부동이다.

- 통계청 산하에 젠더 데이터를 생산하기 위해 각 통계들을 아우르고 수집하여 관리하며, 분석하고 활용하는 역할을 하는 곳이 필요하다.

2) 정책과제

- 통계청 산하 젠더 데이터 센터 설치 : 젠더 데이터 생산을 위한 각 부처별 통계에 대한 요청과 조율을 요구하며 실제 데이터 수집, 시정, 분석의 기능을 하는 기구

57) 한겨레, 2021. 7. 19, 출산전후휴가 달랬더니 “퇴사해”...흔적도 없이 쫓겨나는 임신부
<https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1004038.html#csidx8b67b2aed44b0aeaab9dad4f27b5b7>

■ 성평등 노동을 고민하고 실행할 수 있는 행정 구조 확립

1) 현황 및 문제점

- 고용노동부는 1980년대 근로기준국의 부녀소년과, 1990년대초 근로여성국의 근로여성정책과를 두다가, 1990년대말 처음으로 고용평등국에 평등정책과와 여성고용과를 운영하였다. 그러다 고용평등국을 없애고 2000년대 고용정책본부에 고용평등심의관과 여성고용팀을 두거나 고용정책실에 고용평등정책과와 여성고용과를 두어 운영하였다. 이후 2010년대 초 고용평등정책과는 없어지고, 여성고용정책과만 인력수급정책국으로 옮기면서 사실상 고용평등 일반에 대한 정책을 담당하는 부서가 없어졌으며, 여성고용분야는 인력수급정책, 즉 여성고용률을 개선하는 관점에서 인력수급정책국으로 편재⁵⁸⁾되었다. 현재 기획조정실 양성평등정책담당관과 통합고용정책국 내 여성고용정책과로 운영되면서, 여성고용문제는 여성을 비롯한 청소년, 고령, 이주 등 고용취약대상의 고용률 또는 고용의 질 개선 문제로 접근⁵⁹⁾되고 있다. 하지만 양성평등정책담당관의 본래 역할은 부처 안의 전 영역에서 성평등 관점을 고민하고 제공하는 성평등의 브레인이다. 현재는 그런 기능보다는 일선 행정업무를 우선으로 집행하고 있다.
- 성평등노동정책을 제대로 수행할 수 있는 체계를 잡기 위해서는 노동부의 고용차별분야를 종합적으로 규율하는 차별시정국 체계로의 정비가 필요하다. 단순히 여성일자리확대가 아니라 고용평등정책의 하나로써 여성고용정책이 작동하도록 해야 한다. 여성고용정책이 고용평등을 위한 사업을 중심으로 상담과 신고사건, 근로감독으로 구체화되어야 지방노동관서의 상담, 신고, 근로감독 업무가 고용평등을 강화하는 방향으로 실행될 수 있다. 따라서 노동부의 고용평등부서의 정책사업이 지방노동관서의 집행 행정에 일관되게 작동하도록 지방노동관서에도 고용평등실을 두고 고용차별개선을 위한 통합적 사무를 수행하도록 해야 한다.
- 또한 고용노동부 산하 양성평등위원회의 개칭이 필요하며 그 기능이 강화되어야 한다. 보다 포괄적인 논의가 가능하도록 성평등위원회로의 개칭이 필요하다. 그 어떤 분야보다 노동분야에서의 성평등이 시급한 현실이다. 현재 분기별 1회로 열리는 정례회의에서 성평등 노동 관련 현황을 파악하고 논의하기에는 부족하다. 다양한 내용을 논의하고 고민하는 장으로 재조직되어야 한다.
- 고용평등상담실은 현재 전국 21개소가 설치되어 있다. 고용노동부는 여성노동관련 정책을 내어 놓을 때마다 고용평등상담실이 중요 역할을 한다고 홍보한다. 하지만 그에 반해 설치된 개소가 부족하고 예산이 열악하다. 2020년 기준 전국의 성폭력상담소는 169개가 운영 중이다. 고용평등상담실은 이에 반해 21개소에 불과하다. 운영비는 대부분 인건비로 소진되는데 이마저도 부족한 실정이다. 2021년 개소별 기본운영비 예산은 2인 운영 10개소 4천5백2십만원, 1.4인 운영 11개소 3천4백9십만원에 불과하다. 2021년 최저임금이 월 1,822천원인데 1인당 월 1,883천원 꼴의 예산을 지급받고 있다. 경력인정이나 수당은 커녕 퇴직금 적립조차 어려운 실정이다. 현장 상담은 날로 증가하고 있고 상담의 난이도는 높아져 가고 있다. 고용평등상담실 강화가 절실하다.
- 현재 47개 지방노동관서에는, 성희롱·성차별전문위원회가 구성되어 있다. 이는 2018년 ‘성희롱·성폭력 근절 보완 대책’의 일환으로 마련된 것이다. 그러나 이름과는 다르게 실제 역할은 개별 사건에 대한 성희롱이나 아니냐를 판단하는 것으로 국한되어 있으며 위원회 자체도 잘

58) 박선영외(2019), 「성인지적 근로감독행정 강화방안」, 한국여성정책연구원

59) 박주영(2021), ‘고용상 성평등 행정제도의 현황과 개선과제’, 한국여성노동자회 2022선거대응 워크숍

열리지 않는다. 예산마저도 제대로 마련되어 있지 않다. 지역의 성평등노동 실현을 위한 장기적 고민과 계획을 수립할 수 있는 단위로 역할 할 수 있어야 한다. 이를 위한 위상과 예산의 제고가 필요하다.

2) 정책과제

- 고용노동부에 차별시정국 설치 : 노동현장에서의 성, 장애, 이주, 연령 등에 의한 차별을 시정하는데 집중하는 국 체계 신설
- 지방노동관서에 고용평등실 설치 : 고용차별개선을 위한 통합적 사무 수행
- 양성평등위원회 이름 변경 및 기능 강화 : 성평등위원회로 개칭, 정례회의 강화, 분과위원회 신설
- 고용평등상담실 강화 : 고용평등상담실 위상제고, 상담실 전체에 전일제 인력 3인 이상 배치 지원, 고용평등상담실 현재 21개에서 추가 설치
- 성희롱성차별전문위원회 강화 : 현재의 개별사건 성희롱 판단 중심에서 지역의 성평등 노동 실현을 위한 실질적 논의기구로 기능하도록 위상과 예산을 배정

한국여성민우회

건강

■ 공적 의료서비스를 통한 안전하고 보편적인 임신중지권 보장

1) 현황 및 문제점

- ‘낙태죄’ 헌법불합치 선고 이후 2년 반이 지났고 대체입법 없이 ‘낙태죄’가 효력을 상실한지 1년이 다 되어가는 현재 여성들의 현실은 그리 나아진 게 없다. 최근 5년 사이 임신중지를 경험한 여성 602명을 대상으로 한 설문조사에 따르면 임신중지 비용은 50~80만원선에서 80~100만원선으로 점차 높아져왔고, 33.2%의 여성이 비용이 매우 부담스럽다고 답했다. 임신중지 시술 뒤 자궁천공 등 부작용을 겪은 경우가 24.8%에 달하며, 약물로 임신중지한 여성의 30%가 수술을 병행해야 했고, 31%가 의사 처방이 아닌 비공식적 루트로 약물을 구했다.⁶⁰⁾ 일부 의료인에 의한 진료 거부나 차별적 대우가 여성들의 의료기관 이용을 제약하고 있고, 임신중지에 대한 낙인을 의식할수록, 정보 접근성이 낮을수록, 비수도권 지역일수록 임신사실 확인 후 임신 종결까지의 소요시간이 길며 임신중지 주차도 더 높은 실정이다.⁶¹⁾ 여전히 여성단체에 ‘믿을 만한 병원’, ‘임신중지 약물 처방’에 대한 문의 전화가 걸려오고 있고, 온라인상 흔히 접할 수 있는 정보는 시술병원 광고성 게시물, 임신중지 약물 브로커의 게시물이다.
- 이러한 현황에도 불구하고 처벌법만 사라졌을 뿐 그동안 박탈되어 왔던 안전한 임신중지의 권리를 모두에게 보장하기 위한 제도적 노력은 공백에 가깝다. 건강보험정책심의위원회는 임신중지 교육·상담에 대한 수가만 신설했을 뿐 임신중지 시술 및 약물에 대한 건강보험 적용을 공식 안전화하지 않고 있다. 식품의약품안전처는 신속히 유산유도제를 도입하겠다는 말을 바꾸어 불필요한 가교시험 절차를 검토하느라 시간을 소요했다. 정부가 해야 할 시급한 일들은 ‘법 개정이 우선’이라는 핑계로 멈춰 있고, 국회에선 ‘사회적 합의’ 운운하며 임신중지권의 적극적 보장을 위한 법안들이 논의조차 되지 못한 채 계류되었다. 그러는 사이, 보수적으로 추정해도 일주일에 약 1천 명⁶²⁾의 시민들이 기본적 안전과 존엄의 침해를 감내하고 있다.
- 임신중지권 보장은 시급한, 이미 한참 뒤늦은 시대적 과제다. 2019년 헌법재판소는 여성이 자신의 재생산 운명을 결정할 권리를 보장할 책임이 국가에 있다고 명시했다. 국제 인권규범도 임신중지를 보편적이고 필수적인 의료서비스로서 모두에게 차별 없이 제공해야 한다고 오래도록 강조해오고 있다.

2) 정책과제

- 임신중지 의료서비스에 대한 건강보험 급여화
- 임신중지 약물의 신속한 도입 및 보편적 접근을 보장하는 전달체계 마련
- 의료현장 실태조사 및 의료인 의료기술 및 인식 교육훈련
- 임신중지 전후 포괄적 지원체계 마련
- 임신중지에 대한 낙인 해소

60) 한국여성정책연구원, 2021, 「안전한 임신중단을 위한 의료접근성 제고방안 연구」

61) 모두를위한낙태죄폐지공동행동, 2021, 「2021 임신중지 경험 설문실태조사 및 심층인터뷰 결과보고서」

62) 한국보건사회연구원, 2018, 「인공임신중절 실태조사」

■ ‘성·재생산 건강 및 권리’ 중심으로의 정책 패러다임 전환

1) 현황 및 문제점

- 한국 정부는 인구조절을 목표로 여성의 몸을 통제해 온 유구한 역사를 갖고 있다. 여성의 건강을 위시한 정책들도 사실상 출산을 제고를 위한 ‘모성보호’ 정책의 일환이라는 점에서 7~80년대 ‘산아제한 시대’와 같은 관점을 공유한다. 임신부들에게 ‘모유수유 서약서’를 작성하게 한 보건소 사업이 몇 년째 문제시되고 있고⁶³⁾, 공립 수영장의 ‘가임여성 할인’이라는 표현도 여성을 ‘임신하니까 배려 받는’ 존재로 본다는 비판이 제기되고 있다⁶⁴⁾. 또한 난임 시술 지원에 대한 지원 확대와는 대조적으로, 임신중단과 피임에 대해서는 건강보험 적용을 포함해 국가적 지원이 전무하다. 한 조사에 따르면 응답자 중 임신중단 경험자 40.4%가 응급피임약을 정보 부족이나 비용 부담으로 사용하지 못했고, 이 중 10%는 의료인의 거부로 처방받지 못했다고 답했다.⁶⁵⁾ 비혼여성의 경우 의료기관에서 피임시술을 거부당하기도 한다.⁶⁶⁾
- 이와 같은 정책 철학 및 관련 현실의 문제를 상징적으로 보여주는 것은 1973년 인공임신중절의 허용한계를 규정하면서 제정된 ‘모자보건법’의 존재다. 현행 모자보건법은 ‘모성 및 영유아’를 대상으로 ‘건강한 자녀의 출산과 양육을 도모’하는 것을 그 목적으로 하며, ‘모성 등의 의무’ 조항을 두고 있다. 많은 여성건강 관련 정책이 구시대의 통념을 전제해 모자보건법에 의거해 실행되고 있다.
- 의료현장, 국가 정책 및 연구조사 등에서 성적 지향과 정체성 차이에 대한 고려가 부재하며, 이는 성소수자의 건강권을 비롯한 인권 침해로 귀결된다. 또한 수많은 시민들이 디지털성 폭력, 데이트폭력 등 일상적인 성폭력의 위협에 불안해하고 실제 피해를 입고 있음에도 피해자의 경험과 권리를 존중하지 않는 사법시스템이 공분을 일으키고 있으며, 공교육 내 성교육이 성적 권력관계 및 성차별, 성적지향과 성 정체성, 피임, 임신중지, 인권 등 포괄적이고 실질적인 내용을 다뤄야 한다는 요구가 지속되고 있다.
- 올해 제4차 저출산고령사회기본계획에 ‘성·재생산권 보장’이 국정 목표 중 하나로 포함되었으나, 선언적 표현으로서만 존재할 뿐 이를 위한 실질적인 정책이나 추진체계는 부족하다.
- ‘성·재생산 건강과 권리’는 1994년 카이로 국제인구개발회의에서 공식화된 이래 보편적인 국제 인권 규범으로서 점차 더욱 강조되어 왔다. 성·재생산 권리 및 건강의 보장은 오랫동안 이성애자, 성인 남성, ‘정상 가족’, 국가주의적 인구정책 중심의 사회에서 배제되어 있던 여성, 아동, 성소수자를 포함 다양한 사회구성원의 인권을 중심에 두는 사회로의 전환의 의미를 담고 있으며 성숙한 민주사회의 척도이다.

2) 정책과제

- 헌법에 성·재생산권 명시
- 모자보건법을 전부개정안에 준하는 방식으로 전면 개정, 또는 폐지 후 권리중심의 법 제정
- 성·재생산권 관련 지표를 마련하여 데이터 구축 및 정책 연계
- 관련 부처 협력 거버넌스 구축 등 성·재생산 권리 및 건강 정책 추진체계 마련
- 공공의료정책 전반에 성·재생산 권리 및 건강을 위한 핵심 원칙 반영
- 성적 지향, 정체성, 젠더 기반 폭력과 차별 등에 대한 대응시스템 강화
- 공교육 내 포괄적 성교육 실시

63) 투데이신문(2021.10.9.) <http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=80824>

64) 여성신문(2020.6.11.) <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=199863>

65) 한국여성정책연구원, 2021, 「안전한 임신중단을 위한 의료접근성 제고방안 연구」

66) 한국여성민우회, 2020, 「여성의료경험 사례수집-여성들이 병원에서 경험한 순간들」

■ 20대 여성 정신질환에 대한 사회적 대안 마련

1) 현황 및 문제점

- 국민건강보험공단 자료에 따르면 20대 후반 여성 우울증 환자가 2021년 상반기 기준 성별·연령별 우울증 환자 중 가장 많은 것으로 나타났고 가파른 증가세를 보여주고 있다고 한다. 20대 여성 우울증 환자 수는 2020년을 기점으로 최대 인원을 기록하고 있다. 2017년 상반기에 대비해 우울증 환자가 2배 이상 증가한 성별·연령별 군은 ‘25~29세 여성’ 175.2%에 이어 ‘20~24세 여성’ 152.8%, ‘10~14세 여성’ 119.4%, ‘15~19세 여성’ 116.8%, ‘30~34세 여성’ 105.7%, ‘25~29세 남성’ 104.4%로 성별 차이가 뚜렷하다.⁶⁷⁾
- 2019년 20대 여성 자살률(10만명당 자살사망자 수)은 전년 대비 25.5%가 증가했다⁶⁸⁾. 보건복지부의 ‘2019~20년 상반기 자살 현황’에서도 2020년 상반기 20대 여성 자살사망자 수는 전년보다 43% 늘었다. 이는 2010년 이후 총 자살사망자 수가 감소하고 있는 흐름과는 달리 유독 20대 자살사망자 수만 늘어나고 있다는 추세를 보여준다. 특히 남성의 증가폭에 비해 여성의 증가폭이 현저히 높다는 점이 드러난다. 2020년 1~8월 자살을 시도한 20대 여성의 수도 전체 자살시도자의 19.9%로 전 세대와 성별을 통틀어 가장 많았다. 신경성 폭식증 환자의 44%가 20대 여성이며, 85%가 10대~40대 여성이기도 하다.⁶⁹⁾
- 이러한 20대 여성의 정신질환과 자살 증가는 사회구조적인 문제를 드러내는 또 하나의 지표라고 할 수 있다. 이러한 현상의 원인으로 가부장주의에 기반한 성차별과 젠더폭력, 일자리 부족 등을 들 수 있을 것이다. 정부는 이를 근본적으로 해소하기 위한 사회적 노력을 마련해야 한다. 무엇보다도 관련 정책과제를 추진하기 이전에 여성, 성소수자, 청소년 등의 시민권 보장을 중심으로 한 패러다임의 전환이 전제되어야만 할 것이다.

2) 정책과제

- 20대 여성 정신질환에 대한 성인지적 분석 및 대안 마련
 - 정신질환 성별 현황 분석 및 대안 마련을 위한 연구사업 추진
 - 사회구조적 요인에 대한 분석을 포함한 여성주의적 상담서비스 확대
 - 섭식장애 이슈에 대한 성인지적 분석 및 왜곡된 신체이미지 확산 등 원인 해소
 - 성차별 채용 등 노동현장의 성차별 전반에 대한 개선안 마련
- 정신질환 조기 진단과 치료에 대한 사회적 낙인 해소
 - 교육기관, 보건소 등에 조기 진단 및 심리치료 지원 상담서비스체계 구축
 - 실비보험, 암보험 등 보험서비스 체계 안에서의 차별 해소
 - 정신질환 관련 차별적 미디어 재현 및 언론보도 시정

67) 헬스인뉴스, 2021.9.27.

68) 통계청, 2020, 「2019 사망원인통계」

69) 뉴시스(2021.10.7.) https://newsis.com/view/?id=NISX20211007_0001606082

노동

■ 여성노동위기의 원인 및 여성노동문제 해결을 위한 (정책)의제70)

1) 돌봄 : 가족돌봄휴가가 아니라 보편적 연차유급휴가 확대

- 작년 1월 도입됐던 가족돌봄휴가는 개정작업을 거쳐 기존 10일에서 추가로 10일을 더해 총 20일 사용할 수 있게 되었다(한부모의 경우 25일). 절대적인 휴가가 부족한 상황에서 돌봄책임이 있는 노동자들에게는 도움이 되는 것은 사실이다. 하지만 가족돌봄휴가를 사용하는 것 자체가 어려운 분위기인 곳도 많다보니 해당 휴가를 사용하지 못하고 개인 연차를 모두 소진하는 문제가 발생한다. 실제 사용을 하더라도 무급휴가이기 때문에 정부지원금을 받아도 급여보다 적어 경제적 타격으로 이어졌다.
- 실제 코로나19로 인해 공적돌봄시스템 중단이 있을 때마다 여성들은 연차휴가를 소진하면서 돌봄위기에 대응했다는 경우가 많았다. 그러나 ‘연차마저도 자기가 결정할 수 없는’ 경우, ‘근로기준법에 있는 연차를 다 써본 적이 한 번도 없는’ 경우처럼 연차휴가제도의 사용에 어려움을 호소하는 경우도 많았다. 또한 ‘아빠인 직원들 연차 하나도 안 쓰고, 엄마인 직원들만 따로 카톡방 만들어서 어떻게 할지 얘기’하는 것처럼 돌봄위기에서 연차사용은 성별화되어 있다.
- 정부에서는 재택근무, 가족돌봄휴가가 돌봄위기의 해결책인 것인냥 얘기했지만 그 한계가 엄연히 존재한다. 코로나 위기상황에서 확대된 ‘가족돌봄휴가’는 안정적인 노동형태와 사업장에 한해 제한적으로 사용되었다. 돌봄책임자로 낙인찍힐 경우 이후 불이익이 발생할 수 있다는 점에서 가족돌봄휴가 사용을 주저하는 경우도 많았다. 이처럼 돌봄을 위해 휴가, 휴직을 회사에 요구할 수 있는 상황이라고 하더라도, 그 말을 꺼내는 순간 퇴사를 강요받거나 주변적 업무로 밀려나거나 구성원들 간 불화를 일으키는 존재로 여겨지는 경우도 여전히 많은 것이 현실이다.
- 이에 사유와 조건에 상관없이 필요한 경우 노동자가 ‘결정할 수 있는’ 연차휴가제도의 실효성 확보와 현 연15개에 불과한 연차유급휴가 개수를 늘리는 일이 필요하다. 모두의 보편적 휴가인 연차휴가제도의 확대와 실효성확보를 통해, 휴가사유에 따른 배제와 차별을 줄이고 각자의 위기상황에 대처하고 필요할 때 사용할 수 있도록 해야 한다. 이런 방향은 일·가정양립이 아닌 일·생활균형의 관점, 가족에 대한 돌봄뿐 아니라 자기 자신, 공동체 구성원간의 돌봄 등 모두가 돌보고 돌봄받을 수 있는 사회로 가기 위한 기본적 조건이 될 수 있을 것이다.

2) 저출생 : 육아기 단축근로가 아니라 보편적 노동시간단축

- 노동자들이 근로시간 단축 청구, 노동시간을 선택하는 힘을 갖는 것은 중요하다. 하지만 실제 노동현장에서 노동시간을 줄여 단시간노동을 한다는 것은 주변적노동으로 밀려나고 쉽게 해고될 수 있는 위치에 놓인다는 것과 다르지 않은 현실에서 ‘육아기단축근로’ 등 저출생문제 해결을 위해 제시되는 수많은 정책들이 여성노동자들에게 어떤 영향을 미칠 것인지 크게 우려된다. 사업주와 노동자가 대등한 협상력을 갖추지 않은 상황에서는 자칫 노동시간의 불안정성을 강화될 수 있을 거라 생각된다.
- 일·생활 균형을 측면에서의 시간관리의 문제는 노동시간정책과 긴밀한 연관성이 있다. 저출산 고령사회와 함께 노동중심적 생애로의 변화 속에서 (청년)여성들은 ‘경제활동 참여’와 ‘출산’이라는 두 가지 압박을 느끼고 있지만, 이를 동시에 수행할 수 있는 여건은 불충분하다. 특히

70) 민우회에서 주최한 토론회 [“돌봄 분담이요?없어요, 그런 거.” : 89명의 여성 인터뷰와 1,253건의 언론보도를 통해 본 코로나19와 돌봄위기](2020) 발제문, [일하는 모두를 위한 ‘근로기준법’ 새로그침](2021) 발제문 등을 발췌하여 작성함.

일방적으로 여성에게 전가되고 있는 가사/양육노동을 40시간/52시간 풀타임노동으로는 병행하기 어려운 현실에서 선택지는 ‘단시간일자리’, 혹은 ‘양육기 단축근로시간제도’, 혹은 경력단절 후 재취업이다. 결국, 코로나19로 인한 돌봄위기에 여성노동자들은 돌봄을 직접 수행하는 선택할 수밖에 없고, 그것이 다시 고용불안정으로 이어지는 현실이다.

- 현재의 노동시간단축은 여성들의 돌봄 노동을 전제한 여성집중정책으로서 여성노동자만 불이익해지거나 불이익해질 수 있는 가능성을 담고 있다. 이런 상황에서 결혼/출산/양육은 당연히 여성들의 삶의 선택지에서 제외될 수밖에 없다. 저출산위기와 돌봄위기는 불안정하고 저임금의 단시간 일자리가 아니라 남성중심의 표준노동시간에서 노동과 돌봄이 병행 가능한 보편적인 노동시간단축방향으로 개선해야한다. 돌봄 여부에 따라 노동자의 지위가 구분되는 것이 아닌 동등한 노동자로서의 지위회복이 필요하다.

3) 비정형노동 : 특별법이 아닌 근로기준법 개정을 통한 노동자 인정범위 확대

- 현재 한국의 주요 노동법제인 근로기준법은 노동자를 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람’으로 정의한다. 그러나 실제로는 사용종속성과 관련한 세분화된 기준이 엄격하게 적용됨으로써 노동자인지 여부가 그 실질에 비해 협소하게 판단되어 온 것이 사실이다. 때문에 많은 사람들이 실제로 타인의 사업을 위해 일한 대가로 임금을 받으며 노동자로서 일하고 있으면서도 근로기준법상 노동자로 인정받지 못해 고용보험 등 각종 사회적 보호로부터 소외된다.
- 특히 근래에는 AI, 디지털 알고리즘으로 대표되는 4차 산업혁명으로 인해 플랫폼노동이라는 노동의 범주가 새로이 등장하면서 플랫폼노동자는 물론 프리랜서, 특수고용노동자를 비롯한 전체 비정형 노동자의 노동권을 보호할 방안을 마련해야 한다는 주장이 계속되었다. 이러한 비정형노동에 이미 수많은 여성노동자가 종사하고 있다. 특히 2020년 코로나19로 인한 긴급고용안정지원금 수급자 통계분석에서는 지원금을 신청한 특고·프리랜서 중 여성이 39만3천명으로 남성 수급자 19만4천명에 비해 월등히 많은 것으로 나타나기도 했다⁷¹⁾.
- 국제노동기구(ILO)는 이러한 새로운 노동 형태의 등장으로 25년 만에 국제종사상지위분류를 개정하기로 하고 지난 2018년 결의안을 채택. 매년 비정형노동자의 규모가 수십만 명씩 증가하는 추세를 고려할 때 이들을 더 이상 근로기준법 사각지대의 ‘비(非)노동자’로 남겨둘 수 없음. 특수고용노동자, 플랫폼노동자에 대한 특별법을 만들었던 것처럼 계속해서 별도 법을 만드는 것으로는 빠르게 변화하는 노동시장을 반영할 수 없다. 더 이상 정해진 공간, 정해진 시간에 출퇴근하고 관리감독을 받는 자만을 노동자로 보기에 일의 형태 변화가 큼. 노동이 변한만큼 법제도, 법해석 또한 변해야 한다.
- 최근 강은미 의원이 대표발의한 근로기준법 개정안과 성남시 ‘일하는시민조례’처럼 “사업장의 규모와 계약의 형식에 관계없이” 일하는 모두를 위한 근로기준법 개정이 필요하다. 기존의 인적 종속성에 큰 비중을 두었던 근로자성 판단기준을 경제적 종속성에 초점을 두는 방향이어야 할 것이다. 또한, 미국의 ABC테스트를 모델로 하여 근로자성 입증책임을 노동자가 아닌 사용자가 하도록 할 필요가 있다. 이 경우 타인에게 노무를 제공한다는 점을 증명하면 모두 ‘근로자’로 추정하고, 이를 부정하기 위해서는 사용자가 근로자성을 부인하는 요건을 증명해야 하는 방식이다. 이외에도 근로기준법상 근로자성 판단기준 논의에서 취약한 노동자에 대한 보호를 위해 근로자성 인정절차 간소화와 신속한 구제 절차를 밟을 수 있게 하는 방안 등도 함께 마련되어야 한다.

71) 이영재, “긴급지원금 받은 특고 프리랜서 소득 보니...코로나19로 69% 급감”, 《연합뉴스》, 2020.11.02. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20201101060000530?input=1195m>

미디어

■ 성평등한 AI 기술을 위한 공적 시스템 마련

1) 현황 및 문제점

- 2020년 12월 스캐터랩의 대화형 챗봇 ‘이루다’가 출시되었다. ‘이루다’는 혐오 발언, 정보인권 침해 등의 문제를 야기한 끝에 약 2주 만에 서비스가 중단되었다. 시민사회단체는 국가인권 위원회에 챗봇 ‘이루다’의 인권침해 및 차별행위를 진정하였으나 “이루다가 인격체가 아니므로 혐오표현을 이유로 ‘이루다’를 조사대상으로 할 수 없다”며 각하한 바 있다. 스캐터랩이 개인정보 보호 조치 미흡으로 인해 과징금·과태료를 부과받긴 했지만, 챗봇 ‘이루다’로 인한 차별과 혐오에 대한 책임은 지지 않았다. AI가 가진 불투명성과 확산성은 기존에 존재하는 차별을 강화하거나 새로운 차별을 발생시킬 수 있음에도 관리·감독할 수 있는 시스템이 부재한 상황이다.
- 2020년 진보네트워킹센터 등 시민단체는 공공기관 채용 과정에 도입된 AI 알고리즘에 관한 정보공개를 청구하였으나 ‘시험관리에 관한 사항으로 업무의 공정한 수행에 어려움이 발생한다’ ‘업체의 비밀에 관한 사항이다’ 등의 이유로 정보를 공개하지 않았다. 이렇듯 공공기관에서의 AI 채용의 투명성과 공정성이 확보되지 않았음에도 AI 채용은 확장되고 있는 추세이다. 최근 코이카 AI 면접 과정에서 접속 오류로 면접이 중단된 구직자는 공정성 훼손의 우려가 있다며 채용시 기회를 줄 수 없다는 응답을 받았다. AI 시스템으로 인한 피해는 고스란히 응시자의 몫으로 남았다. AI 채용 시스템의 문제는 이미 몇 년 전부터 예고된 바 있다. 2018년 온라인 쇼핑몰 아마존은 자사가 개발한 AI 채용 시스템이 성차별성을 내포하고 있음을 인지한 후 폐기한 것이 대표적인 사례이다. 최근 EU는 고위험 분야 AI를 규정한 바 있는데, 한국 또한 정부 차원에서 이러한 기준을 마련하고, 이로 인한 피해를 구제할 수 있는 법적·제도적 방안을 모색해야 한다.
- 2020년 여성가족부에서 실시한 특정성별영향평가 결과, AI 기술이 활용되는 과정에서 성차별과 혐오 표현 등 부작용이 발생하고 있음에도 불구하고 참여 인력에 있어서는 성별 다양성이 매우 부족하다고 지적했다. 이에 따라 여가부는 과학기술정보통신부와 교육부에 인공지능 산업 인력에 대한 성별 실태를 파악하고 대상별·생애주기별 맞춤형 인공지능 윤리 교육을 개발해 보급하라고 권고했다. (여가부 "인공지능이 사회적 차별·편견 생산 않게 대책 필요", 연합뉴스, 2021년 9월 16일) AI 분야의 특정성별영향평가는 지속적으로 실시되어야 하며 이와 더불어 AI 기술의 사회적 영향력을 예측·평가하는 절차가 반드시 마련되어야 한다. ‘이루다 사태’에서 보았듯 AI 기술은 인한 차별·혐오를 확산하는 매개가 되고 있다. 최근 발표된 과학기술정보통신부의 2022년 예산 18.6조원 중 디지털 뉴딜에는 2.8조원이 편성되었다. AI 분야가 많은 정부 예산이 투입되는 분야인 만큼 그 영향력을 고려하여 차별을 재생산하는 기술이 개발되는 것을 방지하는 노력이 필요하다.

2) 정책과제

- 개인정보 침해, 데이터 독점, 차별·혐오 조장을 막을 수 있는 정부 차원의 데이터다양성위원회 설치
- AI 분야 성별영향평가 지속적 실시와 차별 확산을 방지할 수 있는 법과 정책 마련
 - 향후 5년간 AI 관련 분야 성별영향평가 지속

- 차별금지법 제정 혹은 그에 준하는 법적 근거 마련: AI가 제공하는 서비스 중 무엇을 차별로 볼 것인가에 대한 사회적 기준 마련의 필요성
 - 젠더 관점 가이드라인 마련 및 종사자 성인지 교육 의무화
 - 기술영향평가 도입
 - 사업자의 설명책임 의무화
 - 고위험AI 구획 및 별도의 규제방안 마련
- 개발자, 연구자 내 여성비율 제고, 연구와 개발 지원에 여성인력 가산점 제공 등 적극적 조치

■ 젠더 관점 방송미디어정책 구조화

1) 현황 및 문제점

- 국내 방송은 편성시스템에 기반한 전통적 TV 이용이 점차 줄어들고, 쌍방향 디지털시스템을 통해 콘텐츠를 직접 소비하는 문화가 빠르게 확산되고 있다. 유튜브, 넷플릭스 등과 같은 OTT(Over The Top) 플랫폼이 대중적 인기를 얻고 있으며, 이처럼 개인화된 소비방식은 고령층으로도 확산되고 있다. 점차 기존 유료방송 가입자들의 이탈(코드커팅)이 가시화되고 있으며 그에 따라 기존 방송사업자들의 규제완화 요구가 높아지고 있다. 지금의 방송미디어정책 틀은 20여년 넘게 유지되어 온 것으로 현실과는 동떨어진 측면이 적지 않다. 규제완화의 요구와 변화된 미디어환경을 반영한 정책 개편 필요성이 결합되면서 이를 재편하기 위한 논의가 계속 이어지고 있다. 이는 대선 이후 규제기구 통합 혹은 분리 등의 과정에서 젠더정책이 확대 혹은 축소될 수 있는 가능성을 안고 있다는 점에서 좀더 촘촘한 감시망이 작동될 필요가 있다.
- 방송미디어 정책을 결정하고 관리·감독하는 규제기구인 방송통신위원회(이하 방통위)와 방송통신심의위원회(이하 방심위)의 위원 구성은 여전히 남초 일변도이다. 2020년 새롭게 구성된 방통위는 이전과는 달리 1명(20%)의 여성위원이 선임됨으로써 기대를 모았으나 젠더정책과 관련한 행보가 아직 가시화되지 않고 있다. 2021년 선임된 방심위는 그나마 여성위원을 3명(33%)에서 2명(22.2%)으로 축소 선임하였다. 이전 기수의 방심위가 방송심의규정 개정, 양성평등조항을 직접적으로 적용한 심의의 확대, 권익보호특별위원회와 디지털성범죄소위원회 설치, 디지털성범죄물 24시간 삭제 지원시스템 마련 등 다수의 성평등 관련 진전된 조치들을 하였다는 점을 고려하면 위원 교체에 따른 후유증이 어떻게 나타날 것인가에 대한 사후모니터링이 요구되는 상황이다. 2021년에 선임된 공영방송 이사도 여전히 절대다수가 남성이다. 이는 공공영역의 역할을 성인지적으로 주도하는 데에 실질적 한계를 드러내고 있다. 공영방송의 콘텐츠가 여성시민들의 비판에 직면하는 순간이 적지 않은 것은 이러한 시스템과 무관하지 않다. 의사결정구조에 참여하는 고위직들의 인식이 변화하고 이러한 지향성이 조직문화에 반영되는 선순환 구조가 필요한 이유다. 이처럼 담보상태를 유지하고 있는 미디어규제기구 및 공영방송 임원 선임 기준은 정부 산하 위원회의 구성 기준인 '특정 성이 60%를 넘지 않아야 한다'는 수준 이상으로 법제화될 필요가 있다.

미디어 규제 기구 여성위원 현황(2021년 기준)

미디어규제기구	여성	여성위원 추이	남성
방송통신위원회	1명(20.0%)	▲1명	4명(80%)
방송통신심의위원회	2명(22.2%)	▼1명	7명(77.8%)

공영방송 이사 현황(2021년 기준)

공영방송	여성	여성이사 추이	남성
KBS	1명(9.1%)	▼1명	10명(90.9%)
MBC	2명(22.2%)	▲1명	7명(77.8%)
EBS	4명(44.4%)	변동없음	5명(55.6%)

- 2015년 이후 페미니즘에 기반한 여성시민들의 가시화된 행동이 본격화되고, 넷플릭스와 같은 글로벌OTT가 국내 미디어기업과는 차별화된 젠더 다양성을 보여주면서 국내 콘텐츠의 재현 방식에도 약간의 변화를 나타나고 있다. 여성운동이 오랫동안 요구해온 메인뉴스시스템의 성별 구도가 달라진 공영방송사가 출현했으며, 드라마와 다큐멘터리에서 여성서사를 기반으로 한 콘텐츠가 늘어나고 있다. 이를 당장의 트렌드에 부응하는 일시적 현상으로 볼 것인지 아니면 장기적 변화인지는 좀 더 지켜보아야 하겠지만, 변화를 뒷받침할 수 있는 젠더정책들이 이어진다면 긍정적 효과를 거둘 수도 있을 것이다. 이를 위해 지난 대선부터 방통위, 방심위, 공영방송 조직 내 젠더담당관 설치를 요구해왔으나 여전히 도입 가능성은 저조하다. 이를 전환시킬 수 있는 여성시민들의 목소리, 조직화된 요구가 필요한 시점이다.

2) 정책과제

- 미디어 규제기구, 공영방송 이사 선임 등 특정 성이 60%를 넘지 않도록 제도화
- 방통위, 방심위, 공영방송 등에 젠더담당관 설치
- 방통위의 방송평가에서 젠더관련 항목의 배점 상향과 재허가/재승인 반영, 젠더 관점 미디어 다양성조사 정례화. 젠더 다양성을 제고할 수 있는 콘텐츠 제작 지원 및 인센티브 제공
- 방심위의 성인지적 심의시스템 감시와 견제
- 성인지적 미디어 리터러시, 미디어 모니터링 및 매체연구 지원 확대

복지

□ 현행 복지제도의 문제

■ ‘정상가족’이 배제하는 삶과 불평등한 성별분업의 구조화 : 가족 단위 복지체계

1) 현황 및 문제점

○ 복지의 기초단위로서 ‘가족’

아무리 살기 좋은 조건의 사회가 있더라도 내가 그 사회에 속할 권리가 없다면, 그 사회 안에서 내가 나로서 존중받으며 다른 이들과 평등하게 관계 맺을 수 없다면 과연 의미가 있을까? 복지국가를 설계하고자 할 때, 사회가 누구를 성원으로, 복지를 보장받을 권리를 가진 주체로 여기는지의 물음은 무엇보다도 먼저 던져져야 할 것이다.

사람들은 언제 스스로가 이 사회에 속하지 못한다고 느낄까? 사회 제도의 대상이 되지 못할 때, 애초에 제도가 자신과 같은 삶의 모습을 상정하지 않고 있다고 느낄 때다. ‘전업주부는 국민연금의 의무 가입 대상에서 제외된다니, 전업주부는 국민이 아닌가?’⁷²⁾ ‘우리는 함께 살고 있는데 왜 혈연이나 혼인관계가 아니라는 이유로 공공임대주택에 같이 들어갈 수 없지?’⁷³⁾ 끊임없이 질문에 부딪히고 마는 삶의 국면들에서, 사람들은 국민이란 누구인지, 국가는 어디 있는지 묻게 된다. 그리고 이 질문들은, 여전히 가족 내의 존재로 여겨지며 온전한 개인으로 존중받지 못하는 여성들의 앞을 더 자주 가로막는다.

기존의 복지체계는 혈연이나 혼인으로 이루어진 가족을 복지의 기초 단위로 설정하고 있다. 가구를 기준으로 복지 수요를 파악하고, 가구주에게 복지 혜택을 주면서 가족 안에서 나눠쓸 것이라 간주한다. 생계와 돌봄의 책임을 가족에 전가하고, 국가는 가족 안에서 해결되지 못한 최소한의 잔여적인 영역만을 보조하는 데에 머물고 있는 것이다.

○ ‘정상가족’이 배제하는 삶

“저는 연금을 받는 혜택을 가지고 있는데, 그거를 제가 가족인 파트너, 제가 생각하는 파트너에게는 줄 수가 없잖아요. 그래가지고 ‘아, 어떻게 하면 이걸 줄 수 있을까?’ 계속 구체적인 고민이나 생각들을 많이 해봤거든요. 그래가지고 농담 삼아서 ‘내가 만약에 죽을 병이 걸리면 바로 너를 입양해가지고, 취득할 수 있는 나의 권리를 행사하도록 하자.’ 그런 얘기까지 막 했거든요. -재운(동성)파트너“, 고양이 두 마리와 5년째 동거 중)⁷⁴⁾

“직장인 전세대출도 한 명의 명의로만 되고, 집 명의로도 다 한 명 거로 해야 돼요. 그래서 하고 싶어도 못 해요. 저희 전세자금대출 알아볼 때도 신혼부부가 이자가 훨씬 더 낮아요. 신혼부부는 일 째 몇이예요, 일 째 몇. 저희는 이 점 몇을 내는데. 이사 갈 때마다 너무 열 받아요.” -다현(동성)“배우자”, 고양이 세 마리와 5년째 동거 중)⁷⁵⁾

“살만한 집이라고 하는 게 아파트거나 신축이거나 그렇잖아요. 그런 데는 대부분 결혼해야 들어갈 수 있는. 그러니까 혼자 살거나 아니면 뭔가 그런 제도에서 소수라고 불리는 사람들은 대부

72) 한국여성민우회, 『18대 대선, 우리가 원하는 건? □□□ 복지국가!』, 2017

73) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019

74) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019, 29쪽

75) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019, 22쪽

분 빌라에 살아야 되거나 아파트에서는 살 수 없어요.”⁷⁶⁾

혈연과 혼인 중심의 ‘법적가족’에 기초하는 복지체계는 가족 형태에 따른 차별을 야기한다. 법적가족이 아닌 사람들은 같이 살고 있어도 이에 따른 세제 혜택을 받거나, 서로에게 보험과 연금을 승계하거나, 같이 주거지원을 받는 등의 복지제도를 이용할 수 없다. 사회보장 납세, 주거 같은 시민적인 권리를 평등하게 누릴 수 없는 것이다. 또한 일인가구는 부부와 미성년 자녀로 이루어진 ‘정상가족’을 대상으로 지원되는 소득지원과 주거제도 등에서 소외를 경험하고 있다. 법적가족이 아닌 배우자에게 연금을 주기 위하여 성인 입양까지 고민하는 동거가족의 삶이나, 비혼을 선택했다는 이유로 공공임대주택 지원의 우선순위에서 밀리고, 그나마도 5평짜리 주택만을 선택할 수 있는 일인가구의 경험은 복지제도에 반영되지 못하고 있다.

○ ‘가장’ 중심의 수급권과 가족 내 차별

“세대주인 아버지에게서 내 몫의 재난지원금을 현금으로 나눠받아서 사용하였습니다. 그러나 분명 정당한 내 몫을 받는 것인데, ‘이렇게 좋은 가족 없다’는 선심 쓰는 듯한 말을 들었습니다. 또 지원금을 현금이 아닌 세대주 카드로 받았다보니, 다른 가족들은 서로 신경 쓰고 번거로워지는 것이 싫다며 자기 몫을 나눠받는 것을 포기했습니다.”⁷⁷⁾

“가족이라는 단위로 보는 것 때문에. 사실은 개개인으로 생각하면은 다 어려움이 있고 이런데, 이걸 묶어서 다들 그냥 알아서 해석을 해버리니까 불이익이 생길 수 있구나. 이 생각을 되게 많이 하게 되더라고요. 이게 가족으로 묶어놓고 보면 잘 지내는 것처럼 보이는데 개별로는 다 나름대로 고군분투 해야 되잖아요.”⁷⁸⁾

가족 단위의 복지체계는 가족 안에서의 차별을 불러일으키기도 한다. 주로 남성인 가장 중심의 가족구조 안에서 복지 자원이 가장의 임의대로 차별적으로 분배되고, 가장이 아닌 가족구성원의 권리는 제대로 보장되지 못 하는 실정이다. 특히 다양한 이유로 원가족과 단절하거나 갈등을 빚고 있는 개인들은, 일상 속에서 법적가족을 호명하는 무수한 순간들에 더 큰 어려움을 겪기도 한다. 가령 2020년 제1차 전국재난지원금 지급 당시 지원금이 세대주에게 지급되면서, 불필요한 행정절차와 분쟁을 겪어야 했던 사례와 가족 내 관계 때문에 제 몫을 분배받기를 포기한 사례들이 속속 드러났다. 이듬해인 2021년에는 전국재난지원금을 개인을 대상으로 직접 지급하기는 했으나, 소득기준을 제한하여 지급대상을 선별하는 한계를 보이며, 가구 단위의 소득을 지급대상을 선별하는 기준으로 삼기도 했다.

○ 불평등한 성별분업구조

“남편이 일도 바쁘니까 이해는 하는데, 어린이집 어떡하지, 코로나 어떡하지, 전전공공은 나만 하고 있는 것 같은 거예요. 제가 다 알아보고, 회사 사람들도 보면 백이면 백 여자가 다 하는 거예요. 코로나 상황에서도 모든 육아에 대한 일 처리를, 고민도 여자가 다 해야 한다는 거예요.”

76) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019, 53쪽

77) 한국여성민우회, 「긴급재난지원금, 어떻게 (못) 받으셨나요?」 카드뉴스, 한국여성민우회 홈페이지, womenlink.or.kr/minwoo_actions/22872?page=9

78) 한국여성민우회 <나는 “페미니즘” 복지국가에 살 거야!> 집담회 참여자 사례

요. 남자들은 걱정 정돈 해주겠죠? 그게 좀 그렇더라고요.”⁷⁹⁾

“아이 때문에 휴가를 쓰게 되어도 같은 회사 사람들 중에도 아빠들은 안 쓰고 거의 엄마들이 쓰니까 되게 한계가 너무 있는 것 같고요. 코로나라는 예측 못한 위기상황이 오니까 구성원들의 민낯이 드러난다고 해야 하나? 안 그런 척 해왔던 것들이 드러나서 보이게 된 것 같아요. 아빠인 직원들 연차 하나도 안 쓰고, 엄마인 직원들만 따로 카톡방 만들어서 어떻게 할지 얘기하고 있거든요.(사례49)”⁸⁰⁾

한편, 기존 복지체계의 대상으로서 가족 관념은 생계부양자 남성과 돌봄자 여성으로 이루어진 부부, 그들의 미성년 자녀로 이루어진 ‘정상가족’관념에 기초한다. 이는 남성이 ‘가장’으로서 가족의 생계를 부양하고, 여성은 생계를 보조하고 돌봄과 재생산을 담당할 것이라는 불평등한 성별 분업을 전제하고 있다. 여기서 ‘정상적인’ 사회구성원으로서 시민상은 돌봄 책임이 없는 ‘기존노동자’, 남성 임금노동자로 그려진다. 복지체계가 이러한 ‘남성 생계부양자 모델’에 기초할 때, 불평등한 성별분업구조는 심화한다.

○ 여성의 독박돌봄과 고용 단절

“코로나 때문에 엄마한테 계속 맡기면서 죄송한 마음. 우리 가족의 행복을 위해서는 내가 회사를 그만두는 것이 나은가 하는 생각이 들었어요. 내가 회사를 그만두면 해결되는 문제인데 내가 너무 잡고 있나? 엄마는 괜찮다고 하시지만 정상적인 상황이 아니고 힘들어하시는 게 보이니까 그게 좀 답답하고. 그걸 타개할 수 있는 방법이 내가 회사를 그만두는 것이다 보니까. 원래 하고 싶었던 일과는 다르게 아이를 돌보는 것을 병행하려고 지금 회사로 옮긴 거긴 하지만 고민이 돼요. 여기가 내 커리어의 종지부인가? 이런 생각을 많이 해요. 이런 고립감에 대해서 얘기하기는 하는데 잘 모르겠어요. 남편도 저만큼 그렇게 생각하는지.(사례63)”⁸¹⁾

임금노동과 생산 중심으로 짜여진 기존의 사회구조에서, 여성에게 부과된 돌봄과 재생산 영역은 평가절하되어 왔다. 여성들은 열악한 ‘독박돌봄’과 그로 인한 사회적 연결망과 고용의 단절을 경험하고 있다. 이 같은 문제의 대책으로서 기존의 일-가정 양립 정책은, 여전히 돌봄의 책임을 여성에게 둔 채 단기적으로 여성의 노동시장 참여율만을 높이려는 측면에서 근본적인 한계를 보였다. 이에 따라 돌봄과 ‘양립할 수 있는’ 초단시간 일자리 등 불안정한 비정규직 일자리가 여성의 몫으로 떨어지고, 노동시장에서는 돌봄 책임자라는 낙인효과로 여성 고용을 기피하는 문제가 발생하고 있다.

○ 돌봄에 대한 평가절하와 부정의한 돌봄 시장화

“내가 볼 때는 (장기요양보호사들이) 없을 것 같아요. 우리 세대가 지나고 우리는 그대로 좀 인내한다든가 그런 걸 좀 참고 했는데 요즘 젊은 사람들은 그거 안 하죠. 돈도 안 되고 돈이

79) 한국여성민우회, 『“돌봄 분담이요? 없어요, 그런 거.”:89명의 여성 인터뷰와 1,235건의 언론보도를 통해 본 코로나 19와 돌봄 위기』 토론회 자료집, 2020, 23쪽

80) 한국여성민우회, 『“돌봄 분담이요? 없어요, 그런 거.”:89명의 여성 인터뷰와 1,235건의 언론보도를 통해 본 코로나 19와 돌봄 위기』 토론회 자료집, 2020, 32쪽

81) 한국여성민우회, 『“돌봄 분담이요? 없어요, 그런 거.”:89명의 여성 인터뷰와 1,235건의 언론보도를 통해 본 코로나 19와 돌봄 위기』 토론회 자료집, 2020, 42쪽

되면 들어와요. 그런데 돈도 안 되고 힘든 일을 누가 하겠어요? 이거는 스트레스를 받잖아요. 비위를 맞춰줘야 되니까. 그런 걸 못 맞추는 사람은 못 해요. 그리고 이거는 봉사정신이 없는 사람은 못 해요. 돈 보고 들어와서는 못 해요. 이걸 내가 내 부모를 모시고 엄마가 하고 부모를 모신다는 마음으로 해야지 이걸 돈을 목적으로는 못 해요.”(김지숙/ 비혼, 65세, 돌봄기간 5년)⁸²⁾

돌봄 책임이 없는 노동자라는 시민상을 변화시키고 돌봄을 모든 사회 구성원에게 공평하게 분배하려는 국가의 노력이 부재함에 따라, 돌봄은 개인이 비용을 들여 알아서 처리해야 하는 문제로 전락하기도 하였다. 돌봄이 시장화되면서, 열악하고 평가절하된 돌봄 노동은 사회적 약자들이 주로 담당하고 있는 부정의가 발생하고 있다.

■ 신자유주의 경제질서와 잔여주의 선별적 복지

1) 현황 및 문제점

○ 신자유주의 경제 질서 강화

더 나은 사회로의 전환을 위해서는 지금 이 사회를 살아가는 사람들의 삶의 문제와 사회의 구조적 문제를 성찰하고, 대안적 미래를 상상할 수 있는 여유가 필요하다. 그러나 우리 사회 구성원들은 잠시 멈추고 숨을 돌릴 수 있는 여유를 좀처럼 가질 수 없다. 멈추는 순간 이 사회에서 살아남지 못할까봐, 뒤떨어질까봐 불안하기 때문이다.

“나의 심을 방해하는 요소가 있다면 일에 대한 생각과 마음인 것 같아요.(...) 달력에 며칠씩 비어있다면 그게 반갑기보단 약간 ‘아, 이때 일이 없구나.’ (...) 쉽이라는 것이, 일정이 없음이 결국은 경제활동을 하지 않는 것과 연관이 되니까 금전적인 불안이랑도 같이 연결이 되는 거 같아요.”⁸³⁾

“저는 회사일 외에도 집에서 자기계발을 하지 않으면 하루를 알차게 보냈다고 할 수 없더라고요. 그런데 또 돌아보면 한 것이 없어서 허무하고, 죄책감이 들고 이상한 악순환이 반복되는 거예요.”(온라인 설문)⁸⁴⁾

“무급 월경휴가를 써야했던 거고 일은 일이니까 같이 일하는 동료에게 피해가 갔던 거죠. 그래서 어쨌든 결과적으로 그만두게 되긴 했는데 그만둘 때 되게 많이 고통스러웠어요. 내가 언제 몸이 회복되어서 취업 준비를 해서 내 마음도 맞고 좋아하는 직장에 갈 수 있을까 그런 고민이 되었고 회사를 그만둔 순간 나이든 어머니, 아버지의 노동과 재산과 집에 기대게 된 거예요. 그게 굴욕적이기도 했고 (중략) 약간 돈이 끊기는 순간 모든 상상력이니 마음의 여유 이런 게 고갈되는 느낌.”⁸⁵⁾

82) 석재은, 『비혼/딸 부모돌봄, 두려움과 막막함 사이: 돌봄연대사회를 상상하다』 토론회 자료집, 한국여성민우회, 2018, 29쪽

83) 한국여성민우회, 『밥, 잡, 삶: 여성들의 일상을 통해 본 ‘내 삶’이 가능한 조건』 토론회 자료집, 2020, 41쪽

84) 한국여성민우회, 『밥, 잡, 삶: 여성들의 일상을 통해 본 ‘내 삶’이 가능한 조건』 토론회 자료집, 2020, 41쪽

85) 한국여성민우회 <나는 “페미니즘” 복지국가에 살 거야!> 집담회 참여자 사례

사회 전반의 안정성이 하락하고, 양극화가 심화되고 있다. 한쪽에서는 일자리가 감소하고, 고용지위는 점점 더 불안정해지고, 노동 생산성이 떨어져서 더는 노동소득만으로는 생계를 영위할 수 없다는 절박함을 느낀다. 이러한 노동 위기는 여성을 비롯한 사회적 소수자에게 보다 가혹하다. 국가는 이 같은 개인의 삶에서의 위험요소를 통제하기보다, 개인이 자기계발을 통한 역량강화로 각자도생하여야 한다고 부추긴다.

○ 잔여주의 선별적 복지

“개인 사업자들이 아프고 그랬을 때 그 미래를 상상하는 게 참 어려워요. 그들이 가진 자본이 본인 자신밖에 없으니까. 그래서 내가 아팠을 때 경제적 어려움이 당장 닥치니까.(...) 내가 멈추는 순간 끝나버리니까 인생이. 그런 것들에 대한 대비를 할 수 있는 디딤돌, 보호막이 있으면 좋겠다는 생각이 했어요.” -정현(20대, 개인사업자)⁸⁶⁾

“자발적으로 퇴사를 한 경우에는 (실업급여를) 받을 수 없는데, 자의 퇴직이 사실은 굉장히 어떤 부당하거나 열악한 환경이라든가 여러 이유가 있을 수 있잖아요.(...) 사실 어떻게 보면 절실한 혜택인데 받아야 할 사람들이 못 받고 있고, 회사에서 얼마나 협조해주느냐, 이런 게 있고. 사유가 왜 이렇게 제한적인지. 그 부분에 대해서 예외적으로 인정을 해줘야 되는 게 아닌가.” -현경(30대, 프리랜서/특수도용 등 다양한 노동형태 경험)⁸⁷⁾

불안정한 사회에서 복지가 해야 할 역할은 보편적인 시민의 권리로서 적절한 삶의 수준을 보장하며, 그 과정에서 적극적으로 불평등을 개선하고 사회적 재분배를 촉진하는 것이다. 그러나 지금의 복지제도는 오직 노동이 불가능한 경우에만 최소한의 생존만을 보장하는 수준으로 선별적인 복지를 제공하고 있다. 최소생계비만을 보장하는 기초생활보장제도의 수급기준을 맞추려면 가족 모두가 어떤 수입도 없는 상태로 남아있어야 하고, 실업 급여를 받기 위해서는 실직 상태이고 구직을 위한 노력을 하고 있음을 끊임없이 증명해야 하는 식이다. 결국 복지가 절실한 대상자임에도 불구하고 증명하지 못한 이들은 지원받지 못하는 복지의 사각지대로 내몰린다. 더욱이 끊임없이 기준을 들이대고, 증명을 요구하는 제도 아래서 사람들은 국가가 나를 보호해줄 것이라는 믿음을 갖지 못해 불안하다.

○ 각자도생, 쉼과 돌봄이 불가능한 삶

“촬영 마치고 그날 밤 아홉 시, 열 시에 들어왔어요. 근데 아침까지 꼭 달라는 거예요. 밤을 새라는 거잖아요. 근데 그걸 제가 제어하지 못 하죠. 그럴 때는 ‘아 그러냐, 보내 드리겠다’라고 하는 거. (...) 최대한 일정을 맞추려는 욕심에 잠을 포기하고, 규칙적인 잠도 진짜 어려운 것 같고.(사례5)⁸⁸⁾

“밥, 잠, 쉼 중에 굳이 포기를 하라면 잠을 포기해요. 예를 들면 저는 하는 직업과는 별개로 칼럼 쓰는 일을 하고 있거든요. 근데 그건 정말 애가 있으면 쓸 수가 없어요. 애가 잘 때만 쓸 수 있어요. (...) 제3의 무언가를 하기 위해서는 밤을 새요. 그게 제일 큰 것 같아요.(사례6)⁸⁹⁾

86) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019, 76쪽

87) 한국여성민우회, 『제도가 □하지 못할 때』, 2019, 79쪽

88) 한국여성민우회, 『밥, 잠, 쉼: 여성들의 일상을 통해 본 ‘내 삶’이 가능한 조건』, 토론회 자료집, 2020, 33쪽

“잠을 제일 많이 줄이는 것 같아요. 하고 싶은 게 있으면. 밥은 노동이구요. 쉬는 없구요. 잠을 줄여서 자투리로 쉬는 것 같아요.(사례7)”⁹⁰⁾

복지가 최소 수준으로 보장되며, 보편적 사회안전망이 마련되지 않은 사회에서, 개개인은 자력으로 지금 당장과 노후의 생계를 책임져야 한다는 압박감에 너무 많이, 오랜 시간을 일해야만 한다. 노동 중심으로 편제된 삶의 시간 속에서, 충분한 쉬고 일상, 돌봄에 쓸 수 있는 시간은 턱없이 부족하다.

지금 한국사회의 너무 긴 노동시간 규범은 모두가 임금노동과 돌봄 어느 한 쪽만 수행할 수 있도록 만든다. 남성은 생계를 전담하고, 여성은 생계를 보조하는 동시에 가사와 돌봄도 담당해야 한다고 여겨지는 성별분업구조로 인해 남성은 돌봄의 의무와 권리를, 여성은 노동의 권리를 잃어버리고 있다.

□ 신자유주의 경제체제의 불공정성을 극복하고 삶과 사회를 재생산하는 보편적 돌봄사회로의 전환을 위한 페미니즘 복지국가

■ 모든 개인이 시민적 권리로서 복지를 누리는 사회

1) 정책과제

○ 개인 기반 복지체계 마련

- 부양의무제 완전 폐지
- 혈연·법률혼 가족 중심의 가구·세대 기준 복지제도 개선

○ 포괄적 차별금지법 제정

○ 보편적 가족구성권 보장

- 민법상 가족 규정 개정, 건강가정기본법 전면 개정
- 생활동반자법 제정
- 주거, 돌봄, 장례와 상속 등 영역에서 개인이 선택한 가족의 권리 보장

○ 돌보고 돌봄 받을 권리의 법제화

- 헌법 개정: 돌보고 돌봄 받을 권리 명시, 시민적 책임과 의무로서 돌봄 개념 포함

○ 노동시장의 성별분업구조 해체와 불안정노동의 최소화

- 성별분업해체 : 여성의 고용률과 일자리 질 제고, 성별임금격차 해소를 위한 성별임금공시제 전면시행 등
- 비정규직 사용사유제한, 근로기준법 ‘근로자’정의 확대 개정

89) 한국여성민우회, 『밥, 잠, 쉬: 여성들의 일상을 통해 본 ‘내 삶’이 가능한 조건』 토론회 자료집, 2020, 34쪽

90) 한국여성민우회, 『밥, 잠, 쉬: 여성들의 일상을 통해 본 ‘내 삶’이 가능한 조건』 토론회 자료집, 2020, 34쪽

■ 걱정한 삶이 보장되는 정의로운 사회

1) 정책과제

- 보편적 소득보장 체계 마련
 - 기초보장중심 개별 수급권 강화: 기초생활보장 기준 제고
 - 최저임금 인상

- 주거권 보장
 - 최저 주거 기준을 적정 주거 수준으로 제고
 - 공공임대주택 확대

- 성평등한 돌봄체계 구축
 - 돌봄 공공성 강화
 - 지역기반 돌봄체계 마련
 - 돌봄노동자 노동권 보장

- 남성생계부양자모델에서 보편적 돌봄자 모델로의 전환
 - 법정 표준노동시간 단축

- 성평등 실현을 위한 사회적 책임 강화
 - 여성 정치 참여를 위한 적극적 조치: 여성할당제, 선거제도 개혁, 성평등 개헌
 - 성차별 기업 규제 강화

- 조세를 통한 적극적 부의 재분배
 - 소득세, 부동산세, 상속세 등 인상, 환경세, 기술세, 로봇세 도입

- 사회재생산을 위한 질 좋은 공공일자리 확대
 - 공공 돌봄 일자리 만들기

한국성인지예산네트워크

성평등 정책 추진체계 정비 및 위상 강화

■ 행정안전부 내에 지방의회 성평등 촉진부서 신설

→ 지역여성들의 민주주의 실천 장으로써 지방의회가 성평등하게 운영될 수 있도록 뒷받침하는 중앙행정부처 소관부서 신설

1) 현황 및 문제점

- 북경여성대회에서 채택한 성주류화 행동강령에서 의회의 여성대표성 확대는 매우 중요한 전략목표이다. 의회 내 여성대표성은 단순히 전체의원 구성의 성비 뿐 아니라 질적인 측면으로 그 개념을 확장하고 있다. 각 위원회에서 대표성에 대한 점검, 의정활동의 성인지성 점검 등이 성인지적 의회 운영의 주요 지표로 활용되는 추세다.
- 국제의원연맹(IPU)은 121차 총회(2012년 10월, 퀘벡)에서 ‘성인지적 의회 행동계획’을 만장일치로 채택하고, 각국 의회에 강력히 촉구한 바 있다. 이러한 국제사회의 합의사항은 국제의원연맹(IPU)이 ‘더 나은 의회, ‘더 강력한 민주주의’를 실현하기 위한 우선과제 중 하나로 ‘성평등 증진’을 설정⁹¹⁾한 것과 연계되어 있다.
- 성인지적 의회는 운영 구조 및 방법, 사업추진에서 남녀의 요구와 관심에 부응하는 의회를 말한다. 이는 여성의 완전한 참여를 방해하는 구조적이고 문화적인 실질적 장애물이 없는 의회⁹²⁾로 정의할 수 있다. 지난 20대 국회 여성가족위원장 등의 주최로 개최한 ‘성평등한 국회 더 좋은 민주주의’ 토론회에서 발제연구를 통해 대한민국 국회의 성평등 수준을 제고하기 위해 성인지적 관점에서 국회 운영현황을 점검하고 방안을 모색⁹³⁾한 바 있다.
- 한편, 지방분권에 대한 요구가 더욱 높아지는 정치환경에서 지방의회의 성인지적 운영을 촉진하는 장치는 거의 찾아보기 어렵다. 각 지방의회 내에서 여성 대표성이라는 정치적 무게와 후광을 통해 비례의원으로 당선된 여성비례의원 중 의식화 된 몇 명이 각개의 노력을 기울이고는 있으나, 이러한 노력이 지방의회 운영 전반을 성인지적으로 견인해간다는 것은 불가능에 가깝다는 것을 현실 정치 영역에서 체감하거나 동의하는 사례를 많이 보아왔다⁹⁴⁾.

2) 정책과제

- 지방의회의 성인지적 운영 역량을 강화하기 위한 제도적이고 체계적인 접근이 반드시 필요하다. 현재 지방자치를 지원하는 소관부서가 속한 행정부처는 행정안전부이다. 차기 행정부에서는 행정안전부에 성인지적 지방의회 운영을 지원하도록 임무를 부과한 부서를 신설할 것을 제안한다.

91) IPU, Better Parliaments, stronger democracies, IPU STRATEGY 2012-2017, 2011

92) IPU, Plan of Action for Gender-sensitive parliaments, 2012

93) 김은주, 김은경. 성평등 국회만들기 점검과 향후 과제, 국회여성가족위원회 정책세미나, 2018. 국회의원 정책자료실

94) 자료출처: 김희경외(2020),경상남도의회 성인지적 운영방안 모색을 위한 기초연구,p2

■ 양성평등기본법을 성평등 기본법으로, 양성평등위원회를 성평등위원회로

1) 현황 및 문제점

- 2015년 양성평등법 제정으로 기존의 여성정책이 양성평등정책으로 승계되었다. 이 과정에서 ‘성평등’과 ‘양성평등’을 두고 어떤 용어를 사용할 것인가를 두고 상반된 견해의 충돌이 있었다. 일견 단순해 보이는 문제이지만 여성정책이라는 이름으로 성평등정책을 시작한 우리나라의 정책적 역사의 맥락이 관련되어 있고, 그 내면에 자리한 정치적 입장과 특정 종교의 배타성이 함께 버무려진 갈등으로 드러나게 되어 소모적 논쟁을 야기한 바 있다.
- 이처럼 양성평등기본법 제정과정에서 드러난 주요 사회적 가치로서의 성평등에 대한 물이해를 바로잡고, 국제적 표준으로서 인류사회의 존속을 위한 기초적 가치로서 성평등을 올바르게 정의해야 할 것이다. 불평등한 성별 권력관계와 누적된 차별의 결과로 나타나는 성 격차를 완화시킨다는 분명한 정책 목표를 드러내고 국가책임을 강화할 필요성이 법 정신으로 분명하게 표명되어야 한다.

2) 정책과제

- 현 양성평등기본법을 성평등 기본법으로 명칭을 개칭함과 동시에 법체계와 정책의 이념이 일관성있게 구조화될 수 있도록 전면적 정비가 필요함

공직 내 성평등 균형 인사조치로 남녀 동수 원칙 확립 및 실행

■ 검찰 주요 보직 여성검사 임용 50% 실현

1) 현황 및 문제점

- 2021년 5월 법무부 양성평등정책위원회 회의에 공유된 자료에 의하면 법무 검찰 내 여성 평검사 비율은 약 40%이지만 법무부 전체, 법무부 검찰국, 대검 세 근무처의 여성 평검사 비율은 약 25%인 것으로 조사되었다. 또 법무·검찰개혁위원회에 따르면 2020년 9월 기준 전체 검사 2,191명 중 여성 검사는 700명으로 32%에 그쳤고 관리자 보직 여성 검사 비율은 부장검사급 17%(36명), 차장검사급 8%(5명), 검사장급 5%(2명)으로 직급이 올라갈수록 여성 비율이 낮은 것으로 보고되었다.
- 현재, 검찰 고위직인 검사장급 인원은 역대 최대이긴 하지만 겨우 3명으로 고위급 검사 중 여성은 아직 10%에 도 미치지 못해 성별 불균형이 심각하다. 역대 여성검사장은 5명에 그치는 실정이다.
- 현재 여성 검사장 목표를 설정하고 검찰 주요 보직 여성검사 30% 달성을 목표로 두고 있다고 한다. 그러나 여성검사 비율이 늘어나고 있으므로 검사장 숫자도 점점 증가할 것이라는 성매적 관점이 아니라 전체 검사 2,191명 중 여성이 700명이란 점을 감안했을 때 고위직으로 갈수록 성비 불균형이 심각해지는 문제에 대해 법무 검찰은 민감하게 대응할 필요가 있다.

2) 정책과제

- 검찰 주요 보직에 여성검사 50% 임용 목표를 두고 이를 단기에 실현하도록 적극적 조치등의 노력이 필요하다.
- 법무·검찰개혁위원회는 9월 법무부와 검찰에 ‘검찰의 성평등 인사와 일·생활 균형 실현방안’을 마련하라고 권고한바 있다.⁹⁵⁾ 고위직으로 갈수록 성비 불균형 현상이 발생하는 이유는 일과 가정 양립이 힘든 근무환경이며 밤새서 일하고 고생하면 출세를 보장받는 식의 검찰 조직문화에서 여성 검사들이 인사에서 불리할 수 밖에 없는 상황이다. 검찰 내부에서 인사평가 기준을 달리해 여성들이 능력을 인정받을 수 있는 조직문화를 조성할 필요가 있다.

95) 출처: <https://www.khan.co.kr/national/court-law/article/202105101056001>

중양 및 지방정부 양성평등정책 시행계획 추진사업예산 증액 및 양성평등기금 운용 내실화

■ 2021년 중앙정부 및 지방자치단체 양성평등정책추진사업 예산규모

- 양성평등정책 기본계획 추진사업예산액이 중앙정부 총예산 및 각 지자체 총예산의 3~5% 가량을 확보하도록 가이드라인을 정할 것

1) 현황 및 문제점

- 일반적으로 예산을 수반하는 정책사업들은 프로그램 예산구조로, 개별 부처 내에서 프로그램-단위사업-세부사업으로 연결되는 위계구조로 되어있다. 그러나 성평등 정책 추진 예산사업은 성평등 이슈가 모든 분야와 부문을 가로지르는 이른바 크로스 커팅 이슈(cross-cutting issue, OECD, 2014: 7)이기 때문에, 예산사업 전반에 포함되어 있다. 따라서 그 규모를 파악하려면, 우선적으로 성평등 예산의 범주를 명확히 규정해야 한다. 현재 양성평등정책 기본계획 추진과제로 제시하는 사업들의 예산 규모가 가장 타당성을 확보한 범주로 보고, 해당 예산의 규모를 검토해본 결과 중앙정부의 성평등정책 추진예산은 한 해 정부 총예산의 1%~2% 수준을 오르내리는 상황이다.

(단위: 조원, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
정부 총예산	386.3	400.5	428.8	469.6	512.3
보건복지고용 (비율)	123.4 (31.9%)	129.5 (32.3%)	144.7 (33.7%)	161.0 (34.3%)	180.5 (35.2%)
성평등 예산 (비율)	7.5 (1.9%)	8.0 (2.0%)	10.0 (2.3%)	5.3 (1.1%)	5.8 (1.1%)

* 출처: 김효주 외(2021) 연구, 한국여성정책연구원 내부자료에서 요약발췌

- 2021년 17개 광역시도의 총계예산 대비 양성평등정책 시행계획의 예산규모⁹⁶⁾ 비율이 가장 높은 지역은 대전(4.61%)이다. 대전광역시 제2차 양성평등기본계획 2021년 시행계획 예산⁹⁷⁾ 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 ‘보육서비스 지원 확대(36,496백만원)’, ‘한부모가족 아동양육비 지원 확대(12,136백만원)’ 등 보육정책 분야이다. 낮은 비율을 차지한 것은 ‘성인지 교육’, ‘성별영향평가’, ‘성인지 예산제도 개선’ 등 성주류화 정책 분야이다. 17개 광역시도 중 양성평등정책 시행계획 예산비율이 가장 높은 지역에서도 아동양육 관련 정책사업이 대부분의 예산을 차지하고 있음을 알 수 있다.
- 2021년 17개 광역시도의 총계예산 대비 양성평등정책 시행계획의 예산규모가 1%도 되지 않는 지역은 대구, 인천, 경기, 충북, 경남, 제주 6개 지역이다. 이 중 경남의 양성평등정책 시행계획 과제 수⁹⁸⁾는 103개로 17개 광역시도 중 가장 많다. 이는 비예산 정책과제의 비율이

96) 김희경외(2021), 『경상남도 성평등수준 실질적향상을 위한 정책개발활동 연구』, p13 재인용.

97) 『대전광역시 제2차 양성평등기본계획 2021년 시행계획』, 공공데이터포털.

타 시도에 비해 높거나 각 정책과제에 따른 예산규모가 적기 때문인 것으로 보인다.

- 『양성평등기본법』에 의거하여 수립되는 양성평등정책기본계획의 예산 및 세부예산 비율을 보았을 때 법에서 규정하고 있는 목적⁹⁹⁾에 부합하여 운용되고 있는지 재고할 필요가 있다.

2) 정책과제

- 제2차 양성평등정책기본계획(2018~2022)¹⁰⁰⁾에는 ‘여성과 남성이 함께 만드는 평등하고 지속 가능한 민주사회’라는 비전에 따른 네 가지 목표(성숙한 남녀평등 의식함양, 여성의 고용과 사회참여 평등, 일과 생활의 균형, 여성 안전과 건강증진)가 수립되어 있다.
- 2016년 양성평등 실태조사를 통해 ‘국민의 삶을 실질적으로 변화시킬 정책 반영’을 하겠다고 했으나, 17개 광역 시도 총계예산 대비 양성평등정책 시행계획 예산규모 비율은 1%미만 지역 6개, 1~2%대 6개 지역으로 매우 낮은 것으로 나타났다.
- 제2차 양성평등정책기본계획에 따른 목표 달성을 위해 추진사업예산액이 중앙정부 총예산 및 각 지자체 총예산의 3%이상이 되도록 하한선 가이드라인을 마련해야 한다.

[참고 표] 17개 광역 시도 2021년 양성평등정책 시행계획의 예산규모와 과제 수 비교

지역명	2021년 총계예산 (백만원)	양성평등정책 시행계획		
		예산규모 (백만원)	비율	과제 수
서울	41,999,130	641,857	1.53%	52
부산	14,511,899	219,279	1.51%	76
대구	10,308,622	47,611	0.46%	52
인천	12,950,013	65,582	0.51%	34
광주	6,738,388	232,719	3.45%	73
대전	6,620,096	305,481	4.61%	72
울산	4,593,786	132,139	2.88%	58
세종	2,116,899	67,367	3.18%	44
경기	32,625,652	87,444	0.27%	60
강원	7,970,145	345,935	4.34%	39
충북	6,653,570	27,268	0.41%	53
충남	8,711,295	278,840	3.20%	74
전북	8,772,483	174,668	1.99%	55
전남	10,221,325	102,403	1.00%	43
경북	11,770,805	257,920	2.19%	64
경남	11,204,034	103,900	0.93%	103
제주	6,499,212	60,854	0.94%	82

통계치 출처: 지방재정365. 2021양성평등정책시행계획 지방자치단체제출자료, 김희경외(2021), 경상남도 성평등수준 실질적향상을 위한 정책개발활동 연구, p13에서 재인용

98) 『2021년 경상남도 양성평등정책 시행계획』, 경상남도청.

99) 양성평등기본법 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다. 국가법령정보센터.

100) 『제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)』, 여성가족부.

■ 2020년 지방자치단체 양성평등기금 운용 비교

→ 지방정부 양성평등기금 운용에 대한 존속기한 폐지 등 기금사업 운용의 안정성 제고

1) 현황 및 문제점

- 양성평등기금은 『양성평등기본법』 제42조에 의거하여 『양성평등기본법』의 목적을 실현하기 위한 사업 등을 지원하는 데 필요한 재원 확보를 위해 설치한다. 각 시도는 『양성평등기본 조례』를 통해 기금의 설치, 존속기한, 용도 등을 명시한다.
- 『지방자치단체 기금관리기본법』¹⁰¹⁾ 제4조 1항에 따라 지방자치단체가 기금을 신설하여 운용하려는 경우에는 기금의 존속기한을 해당 조례에 명시해야 한다. 또한 2항에 따라 기금의 존속기한은 기금의 설치목적 달성을 위해 필요한 최소한의 기간으로 설정해야 하며 그 기간은 5년을 넘지 않도록 한다. 존속기한을 넘어 기금을 존치할 필요가 있을 때는 지방재정계획심의위원회의 심의를 거쳐 5년 범위에서 존속기한을 연장할 수 있도록 3항에 명시하고 있다.
- 2021년 4월 경북 김천시에서 존속기한 연장을 위한 양성평등기본조례 개정안을 공고했고 김천양성평등기금연장반대 비상대책위에서는 기금연장 반대 및 폐지 촉구 시위를 진행했다. 충북 충주시, 경남 통영시와 거제시, 경기 하남시와 성남시는 양성평등기금을 폐지했다. 성소수자 혐오, 페미니즘 백래시, 양성평등기금의 실효성 문제 등의 이유가 성평등기금의 존속여부를 결정하는 요인이 됐다. 양성평등기금을 폐지한 지역에서는 일반예산으로 편입하여 성평등 정책을 확대하겠다고 하였으나 실효성 여부는 명확하지 않다.
- 양성평등기금 운영범위는 각 시도의 『양성평등 기본 조례』에 명시되어 있는데, 대부분의 지역에서는 이자수익금에 한정되어 있다. 적은 예산으로 인해 단회성 사업, 사업규모 축소 등의 문제가 발생한다.

2) 정책과제

- 양성평등기금은 성평등 실현을 위한 사업을 지원하기 위한 용도로 사용한다. 그러나 양성평등기금 존속기한으로 인해 조례개정을 하지 않으면 폐지된다. 양성평등기금사업은 성평등 실현을 목적으로 시민들과 접촉할 수 있는 사업을 직접 지원하는 기금으로 지속적으로 실효성 있게 운영되는 것이 필요하다. 이를 위해 각 지방자치단체의 양성평등기금 설치를 의무적으로 하도록 하고, 존속기한 명시 제외 기금으로 정하는 것이 필요하다.
- 충북은 2019년 육미선 의원이 대표발의한 『충청북도 양성평등 기본조례 일부개정조례안』이 통과되면서 2020년 1월부터 양성평등기금의 원금을 사용할 수 있게 됐다¹⁰²⁾. 이로 인해 양성평등기금사업의 지원범위가 확대되었다. 대부분의 지역에서 양성평등기금 운영범위를 이자수익금으로 명시하고 있어 한시적인 사업지원이라는 한계점을 갖고 있다. 양성평등기금 운영범위 확대를 통해 기금의 운용목적에 부합하는 사업을 보다 더 적극적으로 지원할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

101) 『지방자치단체 기금관리기본법』, 국가법령정보센터.

102) 광주여성민우회, 지역공공정책플랫폼광주로, 광주광역시지속가능발전협의회(2021), 『전국 ‘양성평등기금사업’ 모니터링 보고서』,

[참고 표] 17개 광역시도 2021년 양성평등기금 규모

연번	지역	기금 규모 (백만원)	연번	지역	기금 규모 (백만원)
1	서울	-	9	경기	-
2	부산	13,000	10	강원	-
3	대구	6,000	11	충북	8,000
4	인천	5,000	12	충남	3,600
5	광주	5,000	13	전북	3,000
6	대전	11,000	14	전남	10,000
7	울산	3,000	15	경북	3,540
8	세종	0	16	경남	2,000
			17	제주	7,000

표 주. 기금 규모에 대해 자료를 제출하지 않은 지역은 “-”로 표시함

표 출처: 광주여성민우회, 지역공공정책플랫폼광주로, 광주광역시지속가능발전협의회(2021), 『전국 ‘양성평등기금사업’ 모니터링 보고서』 작성을 위한 기초수집자료에서 재구성

■ 시민참여를 포함하는 확장적 성인지예산제도 추진

1) 현황 및 문제점

- 성인지예산제도 시행 10년을 넘기면서 그동안의 성과와 한계를 점검하고, 향후 제도 안정화와 실효성 강화를 위한 제도개선 연구가 지속적으로 수행되어 왔다. 성인지예산제도는 ‘성평등 의식 증진’을 통해 ‘정부 책무성을 강화’하고 ‘예산과 정책의 변화’라는 궁극의 목표를 단계적으로 이루도록 설계된 제도다. 우리나라의 성인지예산제도는 그동안의 제도 운영을 통해 가장 기본적 단계의 목표인 ‘성평등 의식 증진’에는 어느 정도 성과를 보였다고 평가된다¹⁰³⁾. 그러나 정부의 책무성이 강화되거나 실제 예산과 정책이 성평등한 방향으로 변화되었는지에 대한 평가는 미흡한 수준이다.
- 이처럼 제도의 실질적 효과가 가시화되지 못하는 이유는 다각적 방향에서 검토되고 논의되는 과정에서 탐색되어야 하겠지만, 시민사회로 제도의 효과가 잘 전달되지 못하거나 왜곡된 방식으로 국민에게 알려지고 있다.
- 또한 현행 성인지예산제 운영을 통해 생산되는 성별 정보(성불평등 현실 및 성별수혜배분 현황)가 부적절하거나 부실하여, 예산사업의 성평등 효과는 차치하고 성불평등 현실 포착에 실패하고 있다. 예산사업의 성평등 성과에 대한 국민의 관심은 단편적으로는 국가가 성평등을 위해 얼마를 쓰고 있는가와 그렇게 지출한 비용으로 성불평등을 얼마 완화시켰는가이다. 이를 구체적으로 보고하고, 예산의 편성과 집행과 평가 과정을 투명하게 공개함으로써, 참여라는 시민의 책무를 이행할 수 있도록 지지할 필요가 있다.
- 코로나 팬데믹 상황에서 경제위기와 성평등 정책의 관계를 연구한 최근의 연구 내용¹⁰⁴⁾을 요약하면, 경제위기는 성불평등을 악화시키며 동시에 성불평등의 원인으로 작용하기도 한다. 재정정책의 의사결정 단위에 남성이 과대대표되고, 경제활성화를 위한 정책은 주로 건설, 토목 등의 남성노동력 집중분야에서 이루어지는 경향이 나타난다. 현행 성인지예산제도를 통해 이러한 부정적 영향에 대한 성인지적 분석이 가시화될 수 있도록 해야 한다.

2) 정책과제

- 성인지예산제도는 현재 공무원의 손에 의해 쓰여지는 성인지예결산서만으로 완결되는 것이 아니다. 해당 정보를 통해 근거에 기반한 성평등 과제와 효과를 드러낼 수 있어야 하고, 성 불

103) 조선주 외(2015: 117~119)에 따르면, 성인지예·결산서 작성 이후 양성평등에 대한 인식이 작성 이전보다 약 2배 가량 증가하였으며, 작성횟수가 증가할수록 긍정적인 인식 변화가 나타났다.

104) 한국여성정책연구원 내부자료에서 발췌함

Gender& Development Network (2018)	· 긴축정책은 세 가지 측면에서 여성에게 영향을 줌. 첫째 공공지출의 감소로 국가가 제공하는 양육서비스가 감소, 여성의 무급노동이 증가함. 둘째 감소된 가계 수입을 가정 및 공동체에서의 여성의 역할로 보완함. 셋째 고용(양질의 일자리) 감축의 영향을 크게 받음 · 성평등을 달성하기 위해서는 예산이 요구됨. 재정여력을 확보하여 여성의 삶과 성평등을 우선순위로 놓는 정치적 의사결정이 이루어질 필요가 있음
OECD(2021)	· 1980~2010년까지 구성된 패널분석 결과에 따르면, 금융위기는 여성의 공식적인 노동시장의 참여, 정치 참여, 교육 수준 및 건강결과를 악화시키는 것으로 나타남
UN WOMEN (2021)	· 팬데믹으로 인해 확대된 젠더 격차를 해소하기 위해서는 성인지적 정책과 성인지예산이 필수임. 그런 정책을 위한 재정 여력을 확보하는 것 외에 정부는 재정적으로 제약된 환경하에서 기존 자원을 좀 더 성평등한 방식으로 배분할 수 있도록 성인지적인 재정 정책을 전략적으로 사용할 필요가 있음 · 성인지예산은 코로나19 정책을 성인지적으로 운영하고 모니터링하기 위한 전략적 수단임

평등 현안에 기민하게 대처할 수 있도록, 유연하고 열린 소통체계를 준비하고 운영해야 한다.

- 성인지예산제도는 다음의 각 개선 방안을 구체화하고 정교화하여 더 나은 성과, 즉 더 향상된 성평등 수준에 도달할 수 있어야 하며, 더 확장된 의미의 재정 민주화에 기여하도록 개선되어야 한다.
 - 성인지예산 제도의 취지를 살리고 지방정부의 성평등지수를 높일 수 있는 중앙정부 차원의 추진체계(TFT)를 강화
 - 정부합동평가/혁신평가 체계에 ‘가칭)성평등 수준 향상 종합평가’와 같은 젠더 지표를 개발하고 포함시킴
 - 현재보다 조정기능이 강화된 성평등부(현 여성가족부)가 주무부처로 기능하도록 하여 성인지예결산서의 젠더분석이 예산 환류작업의 강력한 근거자료로 활용되도록 해야 함.
 - 또한 중앙과 지방정부의 성인지예산제도 운영이 개별적으로 지방자치와 분권 이념을 훼손하지 않는 범위에서 일관성 있는 추진체계를 갖춰야 할 것임
 - 시민참여형 성인지예산제도를 개발 연구하고, 제도의 확장성을 중장기 로드맵 추진 방향으로 설정
 - 시민참여형 성인지예산제도 운영에 필요한 장치 및 요건을 충족하기 위한 정보의 생산과 공개, 활용 등의 보장

한국여성장애인연합

여성 장애인 노동권

■ 공공기관 및 민간 기관 장애인 의무 고용 중 여성장애인 의무고용 할당제 도입

1) 현황 및 문제점

- 여성장애인의 경제활동상태 총괄 현황에서 보면 비장애인 여성이나 남성장애인과 비교해도 여전히 열악하다.

구분	경제활동참가율(%)		실업율(%)		고용율(%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
남	48.5	46.5	6.0	5.8	45.6	43.8
여	21.9	24.1	7.1	6.1	20.3	22.7

▲ 표1, 2020년도 경제활동상태 총괄 현황 - 통계청

- 경제활동 관련 지표는 여성장애인의 소득 빈곤으로 이어져 가정과 사회에서의 차별을 심화시키며 인권 침해의 소지가 된다.
- 통계청에서 발표한 2020년 장애인 가구소득 자료 분석에 의하면 장애인의 소득원천 중 공적이전소득 비중이 전국평균에 비해 2.5배 해당한다.

소득원천	근로.사업.재산	공적이전 (기초연금, 국민연금등)	사적이전
전 국	90.4	7.7	3.5
장애인	76.6	19.6	1.8

▲ 표2, 2020년 가계금융소득복지조사-통계청

- 이 통계는 장애인이 고용에서 여전히 장애인이 배제되어 있으며 국가의 공적 연금에 의존하는 것을 보여주며, 사회 구성원으로서 노동의 권리를 박탈당하고 시혜의 대상으로 되고 있음을 증명한다.
- 여성장애인 취업자의 현재 직장 중에서 일반사업체가 67.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 사업체 규모로 보면 50인미만의 직장에서 일하는 여성장애인이 73.1%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다.

	추정 수	비율	성별	
			남성	여성
장애인직업재활시설일자리	19,590	2.2	2.1	2.5
정부재정지원일자리	88,805	9.9	6.0	20.2
공무원,교사 등 정부 및 공공기관일자리	77,027	8.6	8.1	9.9
그 외 일반사업체	707,971	79.2	83.7	67.5
전체 (추정 수)	893,392	100	100 (647,144)	100 (246,249)

▲ 표3, 장애인 임금 근로자의 현재 직장(일자리) 유형-성별

구분		추정수	비율	성별	
				남자	여자
50인미만	1~4인	103,261	16.6	16.4	17.1
	5~49인	320,392	51.6	49.8	56.0
	소계	423,654	68.2	66.2	73.1
50인이상	50~299인	137,294	22.1	22.8	20.3
	300인 이상	57,565	9.3	10.5	6.4
	소계	194,895	31.4	33.3	26.7
모름/응답거절		2,529	0.4	0.5	0.2
전체 (추정수)		621,042	100.0	100.0 (438,675)	100.0 (182,366)

▲ 표4, 임금노동자의 직장(일자리) 사업체 규모-성별

※표3,4 : 한국장애인고용공단, 2020년 장애인경제활동실태조사 인용

- 2020년 정부 출자기관 포함 공공기관의 장애인 의무 고용율은 3.0%이며, 민간기관은 2.91%이다. 그 중에서 100인 미만 민간기관은 2.39%로 민간기관의 의무 고용율보다 낮다, 그리고 성별 통계가 나와 있지 않아 여성장애인의 비율이 얼마나 되는지 파악이 힘든 상황이다.
- 표3,4의 자료에서 보듯이 여성장애인은 민간사업체 중 50인 이하 중·소규모 사업장에서 2/3가 근무하고 있으므로 100인 이상의 규모가 큰 민간사업체에서 여성장애인 의무 고용율을 높이는 정책이 필요하다.

2) 정책과제

- 장애인 노동권을 확보하기 위해서는 공공기관은 물론 민간기관에서 장애인의 의무 고용비율을 매년 높이는 것이 시급함.
- 장애인 의무 고용률에서 여성장애인 의무 고용률을 50% 할당제로 하는 정책을 제안함.
- 공공기관 및 민간 기관의 장애인 의무고용현황을 준수하지 못한 기관에 대해서 벌금 뿐만 아니라 미 준수 기관에 대한 명단 공개를 원칙으로 하는 제도적 장치가 필요함.

3) 기대효과

- 여성장애인의 의무 고용률 50% 할당제를 통해서 여성장애인의 노동권 확보 및 자립지원에 대한 제도적 장치의 마련
- 여성장애인의 사회참여 기회 확대 및 안정적인 삶의 질 향상

여성 장애인 안전권

■ 폭력피해(성폭력, 가정폭력) 여성장애인들을 통합 상담소 및 쉼터, 자립지원을 위한 체험홈 설치

1) 현황 및 문제점

- 여성장애인은 비장애 여성이 겪는 폭력피해와 다른 양상을 띠고 있다.
- 폭력에 노출된 여성장애인들은 폭력에 대처하는 능력이 현격히 떨어지므로, 장애특성을 고려한 지지체계를 형성하지 않으면, 현실적인 지원이 매우 어려운 실정이다.
- 궁극적으로는 폭력현장과 분리되어 자립을 할 수 있도록 시스템을 마련해야 한다. 그러나 기존 쉼터는 비장애 여성들을 중심으로 설계되어 있으며, 폭력피해를 입은 여성장애인들은 오갈 곳 없는 상황에 놓여 있으며, 대안이 없는 답답한 벽에 부딪히기가 매우 다반사이다.

2) 정책과제

- 여성장애인들을 위한 보호시설, 특히 자립 훈련의 시간이 많이 걸리는 여성장애인의 특성상 중장기 쉼터가 절실히 필요함.
- 2021년 현재, 비장애 여성 가정폭력피해자를 위한 중장기쉼터가 서울과 부산, 광주, 경기 지역 4곳이 개소되어 운영되고 있음. 전국적으로 지역마다 1개소 이상의 여성장애인 가정폭력피해자를 위한 중장기쉼터 설치가 적극적으로 검토되어야 함.
- 2021년 현재, 여성장애인 성폭력피해자를 위한 자립지원공동생활가정이 부산, 충북, 경남 지역 3곳에 설치되어 있으며, 체험홈은 전남에 1곳 설치되어 운영되고 있음. 전국 각 지역에 여성장애인을 위한 자립지원공동생활가정이나 체험홈 설치가 적극적으로 검토되어야 함.

3) 기대효과

- 성폭력과 가정폭력 등의 각종 폭력과 범죄에 노출되어 피해구제가 시급한 여성장애인이 긴급히 가해자와 분리되어 보호조치가 이루어짐으로써 2차 피해를 방지 할 수 있음.
- 폭력피해로 인해 신체적, 정신적으로 어려운 상황에 놓여 있는 여성장애인의 삶과 회복을 도움으로써 일상생활로 복귀를 앞당길 수 있음.

여성 장애인 모성권

■ 장애친화산부인과 전국 확대

1) 현황 및 문제점

- 2017년도 통계조사에 의하면 여성장애인 수는 1,070,087명으로 전체장애인 수의 42%에 해당하며, 지정병원 이용이 필요한 여성장애인 수에 비해 현재 이용 가능 병원 개소 수는 턱없이 부족한 것이 현실이다.
- 국가적인 출산장려정책에도 불구하고 여성장애인을 위한 장애친화산부인과의 부재가 심각하다.

2) 정책과제

- 전국적으로 거점별 장애친화산부인과를 확대 지정하여 여성장애인의 모성권과 의료접근권이 확보되어야 함.
- 여성장애인의 임신과 출산에 대한 지원을 강화하고 여성장애인의 특성에 맞는 편의시설 설치와 의료장비를 갖춘 의료시설의 확충이 요구됨.
- 장애유형별 여성장애인 산모수첩을 제작하여 임신과정에서부터 출산과 육아과정까지 필요한 정보와 산후조리원의 여성장애인 프로그램을 산모수첩에 수록하여 전국 산부인과에 보급이 필요함.

3) 기대효과

- 장애친화산부인과의 확충을 통해서 여성장애인의 임신과 출산 및 육아의 전 과정동안 필수적인 진료 서비스가 원활하게 지원될 수 있음.
- 장애유형별 여성장애인 산모수첩 제작을 통해서 여성장애인이 임신과 출산, 육아과정 중 필수적인 정보를 제공 받을 수 있음.

여성 장애인 모성권

■ 여성장애인 평생교육원 설치

1) 현황 및 문제점

- 여성장애인은 여성과 장애라는 이중적 차별구조에 노출되어 있으며, 남성장애인에 비해 교육 수준, 경제활동 참가율, 소득수준 등이 열악한 상황이다.
- 무학을 포함한 초등학교 학력을 가진 여성장애인이 전체의 55.6%로 교육수준이 매우 낮은 것으로 나타난다. 여성장애인은 비장애 여성이 겪는 폭력피해와 다른 양상을 띠고 있다.

2) 정책과제

- 여성장애인이 생애주기별 배움의 기회를 선택할 수 있도록 교육기회의 확대가 필요함.
- 여성장애인의 취업과 진로에 필요한 전문교육과 평생교육 시스템 개발, 여성장애인 역량 강화와 교육사업을 총체적으로 지원할 수 있는 여성장애인 평생교육원의 설치가 요구됨.
- 각 지자체 차원의 특화된 여성장애인 평생교육원을 설치하고 운영비와 인력 지원이 필요함.

3) 기대효과

- 여성장애인 평생교육원 설치를 통해 여성장애인의 기본 교육권 확보 및 사회참여 기회를 확대할 수 있음.
- 여성장애인의 기초학습 증진 및 직업교육을 통해서 사회 전반의 다양한 분야에서 활동할 수 있는 발판 마련 및 자립생활을 실현할 수 있음.

장애여성지원법

■ 장애여성지원법 제정

1) 현황 및 문제점

- 2006년 UN 장애인권리협약 중 여성장애인 단독 조항이 채택 되었으나, 현재까지도 여성장애인에 대한 각종 폭력과 배제, 건강권과 교육권 등의 생애전반의 모든 영역에서 소외와 함께 다중의 차별이 지속되고 있는 것이 현실이다.
- 현재 장애인 관련법은 여성장애인의 특수성을 반영하지 못하지 못하고 있다.

2) 정책과제

- 여성장애인의 권리가 보장된 장애여성지원법이 제정되어야 함.
- 발달장애인 권리옹호에 관한 법률이 제정되면서 발달장애인 특성에 맞는 종합 정책이 전반적으로 가능해진 것처럼 여성장애인이 처한 상황과 필요한 욕구에 맞춘 법 제정이 요구됨.
- 다중의 차별을 받고 있는 여성장애인에게 맞는 공통적인 요구가 포함된 권리로서의 ‘장애여성 지원법’ 제정이 반드시 필요함.

3) 기대효과

- 장애여성지원법 제정을 통해서 여성장애인의 생애주기별 지원체계를 마련함으로써, 노동권, 모성권, 교육권, 안전권 등의 모든 분야에서 여성장애인에 대한 성인지적 관점을 반영한 정책구현이 가능함.
- 장애여성지원법 제정으로 지자체별 여성장애인정책 강화 및 체계적인 전달체계(여성장애인 기본조례 제정)를 구축할 수 있음.

한국이주여성인권센터

이주여성 정책 대상 확대

■ 외국인 가족을 포괄하는 다문화가족 범위 확대

1) 현황 및 문제점

- 다문화가족지원법은 제2조 정의 조항에서 (귀화) 한국인 + 외국인이 결합한 가족만을 다문화 가족으로 규정하고 있음.

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "다문화가족"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 가족을 말한다.
 - 가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자와 「국적법」 제2조 부터 제4조까지의 규정에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
 - 나. 「국적법」 제3조 및 제4조에 따라 대한민국 국적을 취득한 자와 같은 법 제2조 부터 제4조까지의 규정에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
2. "결혼이민자등"이란 다문화가족의 구성원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자
 - 나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자)

2) 정책과제

- 다문화가족지원법의 다문화가족 정의 조항으로 인하여 더 다문화적인 다양한 외국인 가족을 포괄하지 못하고 있음. 따라서 외국인 가족을 포함할 수 있도록 다문화가족의 정의를 확대할 필요가 있음.
- 한국 사회에서 아이를 낳고 키우는 외국인 가족에 대한 포용 정책 추진 및 다양한 체류자격의 이주여성에 대한 복지 지원 체계 마련

이주여성의 안정적 체류권

■ 결혼이주여성의 안정적 체류권 확보

1) 현황 및 문제점

- 2020년 12월 기준 결혼이주민 중 비자 상태인 외국인은 168,594명이며, 혼인 귀화자는 141,774명으로 결혼이주여성의 절반 이상이 귀화하지 않은 상태임.
- 2020년 F6(결혼이민)비자의 미등록(‘불법체류’) 신규 발생 인원 1,336명(법무부 출입국외국인정책 2020년 12월 통계월보)으로 결혼비자에서도 1년에 천명 이상의 미등록 체류가 발생하고 있음. 이는 결혼비자의 체류 안정성이 보장되어 있지 않은 것을 반증함.
- 외국인 배우자의 체류 연장과 귀화는 한국인 배우자에 의존하도록 설계되어 있음.

2) 정책과제

- 자녀 출산, 양육, 배우자 동거 여부와 관계없이 체류 자격 부여하여, 체류 연장과 귀화 과정을 한국인 배우자의 통제 수단으로 사용하지 않도록 제도 개선. 이를 위해 한국인 배우자 동의 여부가 기준이 되는 결혼이주여성의 체류, 귀화 정책 완전 폐지 및 결혼이주민이 자력으로 체류, 귀화 가능한 제도 마련(예: 미국의 폭력 피해 이주여성이 자력으로 영주권 신청할 수 있는 VAWA 셀프 페티션)
- 결혼이민자 간이귀화 신청자 중 30%가 불허처분을 받고 있음(출처: 법무부). 불허 사례는 면접2회 불합격이 가장 많은데, 면접심사의 객관성에 대한 비판 제기되고 있음. 귀화 면접심사 객관화, 면접 심사관의 인권 침해 방지 노력 필요
- 배우자 유무, 자녀 유무에 따라 다른 과정으로 체류, 귀화가 이루어져, 배우자 사망·이혼 한 경우, 자녀가 없는 외국인 배우자에 대한 차별이 나타나고 있음. 한국인 배우자 사망, 한국인 배우자와 이혼한 외국인 여성에 대한 차별적 체류, 귀화 정책 폐지: 한국인 배우자가 없는 경우에만 해당되는 면접 필기 시험 폐지, 복수 국적 취득 기회 차단 등을 한국인 배우자 유무에 관계없이 동일한 귀화 과정으로 설계.
- 자녀가 있을 경우 체류 연장이 용이하고, 귀화 심사 기간도 짧아지며, 협의 이혼하더라도 양육이나 면접교섭권을 이유로 체류할 수 있음. 불임이거나 늦은 나이에 결혼해서 자녀가 없는 경우는 그 자체로 불이익을 받음. 자녀를 중심으로 판단하는 체류, 귀화 정책 폐지.

■ 폭력 피해 미등록 이주여성 체류권 보장

1) 현황 및 문제점

- 미등록 체류 이주여성이 여성 폭력 피해를 경험할 경우 폭력 피해에 대한 지원은 가능하지만 사건 종결 후 출국 절차가 진행됨. 체류가 불안정한 폭력 피해자는 추방의 두려움으로 인하여 폭력 피해 신고를 꺼림.
- 현행 외국인 비자 제도에 성폭력, 성매매 피해 이주여성에 대한 안정적 체류 방안이 없음. 외국인 부부 사이의 가정폭력 피해 이주여성에 대한 체류 방안 없음.

2) 정책과제

- 국내에서 발생한 젠더 기반 폭력 피해자의 체류 보장 방안 마련

이주여성의 노동권

■ 정부 재원의 이주민 지원 공공 기관 이주민 직원 정규직화로 이주여성에 대한 질 좋은 일자리 보장

1) 현황 및 문제점

- 가족센터 (구.건강가정·다문화가족지원센터), 다문화가족지원센터, 외국인노동자지원센터, 다누리콜센터 등 정부 재원의 이주민 지원 기관에서 다양한 이주여성들이 이중언어 지원, 통역상담원 등으로 일하고 있음. (건강가정·다문화가족 지원센터 (전국 218개소 / 여성가족부), 외국인노동자지원센터 (외국인력상담센터 포함 전국10개소 / 고용노동부), 이주여성상담소(전국 9개소 / 여성가족부), 다누리콜센터 1577-1366 (여성가족부), 외국인종합안내센터 1345 (법무부) 등
- 이주여성 통번역사는 이주여성 노동시장에서 비교적 좋은 일자리로 인식되지만, 실제 노동조건은 한국노동시장 내에서 저임금과 고용불안정을 특징으로 하고 있음. 이중 언어를 자원으로 외국인 노동자, 결혼이주민 에 대한 생활 지원 등 다양한 업무를 하는 이주여성 통역 인력 대부분이 1년마다 계약하는 비정규직으로 일하고 있음. 건강가정·다문화가족지원센터의 선주민 직원들이 대부분 정규직인 것과는 다른 차별을 받고 있음. 업무가 분리되어 있어 통번역 지원 업무외의 다른 업무의 기회가 주어지지 않으며, 승진의 기회도 주어지지 않음.

2) 정책과제

- 정부 재원이 투입되는 이주민 지원 기관에서 일하는 이주민 직원을 정규직으로 전환
- 이주여성이 다른 업무로 전환과 승진이 가능한 구조 마련
 - 국비 지원 이주민 지원기관 관리직에 이주민 관리자 30% 이상 할당제 도입
 - 통번역 업무로 제한한 직무 배치 철폐
 - 자격 조건, 경력 등을 고려하여 관리직에 우선 이주여성 선발
 - 이주배경 센터장 배출 기관에 예산 인센티브 제공: 경력, 자격 조건 등을 구체화하여 공개 선발

■ 이주여성 노동자의 인권보호와 성폭력 대책, 모성보호 방안 마련

1) 현황 및 문제점

- 외국 인력 정책에 따라 국내에서 일하는 이주여성 노동자 규모는 고용허가제(E9 비자) 8~10%인 2만5천명, 방문취업제 (H2 비자) 45~50%인 10만명 정도임.
- 외국 인력 정책에서 임신, 출산, 젠더 기반 폭력 등 여성에 대한 정책이 없음.
- 고용허가제는 사업장 이동을 제한하여, 폭력 피해를 당한 이주여성이 다른 사업장으로 변경하는 것이 어려움. 폭력을 이유로 한 사업장 이동 변경의 어려움(성폭력 공개의 문제, 입증의 문제, 기간의 문제 등), 안전하지 않은 숙소로 인한 성폭력 위협에 노출 및 '쉼'의 어려움, 화장실과 욕실의 위생 수준이 이주여성 노동자에게 영향을 미치고 있음. 2017년 고용노동부의 지침에 따라 기숙사 기준 없이 기숙사비 공제가 가능해짐에 따라 열악한 숙소 환경에 대한 개선은 없이 기숙사비를 부담해야 하는 상황이 발생하고 있음.

2) 정책과제

- 성폭력 피해 상담과 신고 만으로 사업장 변경 보장
- 인간다운 생활을 영위할 수 있는 기숙사 기준 마련
- 고용허가제, 방문취업제 취업 교육 과정에 여성인권의 관점의 성폭력 예방 교육 및 정보의 제공
- 간병·가사, 식당, 모텔 청소 등 하급 서비스직에 종사하는 이주여성에 대한 임금, 성폭력 등에 대한 실태 조사와 대책 마련 필요
- 성폭력 피해 여성 노동자에 대한 법률 조력과 통역, 관련 상담 전문가 동석할 수 있는 지원 체계 보장
- 외국인노동자원센터(고용노동부), 동포체류지원센터(법무부), 1345(법무부) 등 정부 보조금 지원 노동자 상담기구에 이주여성 성폭력 피해 전담창구 마련 (2018년 이주여성 미투 이후 일부 전담자 지정)
- 고용허가제 여성 노동자의 임신, 출산에 따른 산전산후 휴가 보장 및 모성권 보호 방안 마련

한부모 이주여성

■ 한부모 이주여성 지원 체계 구축

1) 현황 및 문제점

- 이혼·사별로 국제결혼에서 이주여성 한부모의 지속적 증가 추세. 2018년 다문화가족실태조사에서 한부모 가정이 26.4%로 조사됨. 다양한 사유로 국내에서 홀로 자녀 양육하는 이주민 한부모 발생
- 한부모가족지원법에서 한국국적 자녀 양육 외국인에 한정 지원. 법정 한부모가 아니더라도 이주민이어서 다양한 문제에 직면하고 지원 공백 발생

2) 정책과제

- 국내에서 아동 양육하는 이주민 한부모 지원 및 체류자격 여부와 무관하게 어려움에 처한 이주민 한부모 인도적 지원을 위한 이주여성 한부모 종합 지원 체계 마련

성·인종차별 철폐

■ 농촌총각 장가보내기 사업 완전 중단

1) 현황 및 문제점

- 2019년 기준 32개 지자체에서 다양한 방식으로 남성 국제결혼 지원. 2021년 문경시에서 ‘인구 증가를 위한 농촌 총각 장가 보내기 추진 협조문’을 사설 행정사에게 보낸 사실 확인. 2000년대 중반부터 시작되어, 이미 반인권적이며 이주여성을 도구화하는 성·인종차별 정책으로 규정되고 있음에도 일부 지자체에서 지속
- 남성 결혼 지원사업은 결혼 중개업자, 행정사들의 수입원이 되고 있으며, 이주여성에 대한 차별적 인식을 고정화 시킴. 대부분 상업적 중개업의 속성 결혼 방식으로 중개업체를 지원하는 것과 다름 없으며, 남성 결혼만 지원한다는 점에서, 외국인 배우자를 인구 정책의 대상으로 극단화 시킨다는 점에서 인종차별적이고 반인권적

2) 정책과제

- 지자체 남성 결혼 지원사업 실태조사 필요 : 지자체별로 담당 부서와 예산 출처가 다름. 중앙 정부 차원에서 전체 지자체 전수 조사 필요
- 중앙정부 차원에서 남성 결혼 지원사업 시행중인 지자체에 지방교부금 중단 등 강력한 정책 실시
- 인구 감소로 인한 지방 소멸 우려가 남성 결혼 지원으로 해결되는 것이 아니라 이주여성의 인권 유린으로 나타나고 있음을 중앙정부가 지자체 인식 개선, 정책적 설득 노력 필요

한국사이버성폭력대응센터

피해지원 제도의 보완과제

■ 사이버성폭력¹⁰⁵⁾ 전국적 피해지원 체계 마련

1) 현황 및 문제점

- 디지털성폭력 특화상담소 7개소가 개소했지만 2인 인건비 지원일 뿐이다. 공모방식 사업으로 실상 특화상담소마다 사업내용도 다르고, 피해지원 관련 가이드나 교육을 제대로 제공하지 않고 민간에 넘기는 방식이다. 이 때문에 상담소들은 현장에서 상담과 긴급 삭제지원 등을 어떻게 해야 할지 개별적으로 고민하는 상황이다.
- 지자체별 디지털성폭력 피해지원센터를 개소 및 준비 중인 상황에서 삭제지원과 관련하여 지자체에 구상권 적용을 확대하는 법 개정이 추진 중이지만, 그보다는 전국적 피해지원 지원 체계의 정리가 시급한 우선 과제이다.

2) 정책과제

- 성폭력상담소, 지자체 지원센터, 디지털성범죄피해자지원센터, 한사성과 같은 그 밖의 피해지원 단체 사이 각각의 역할 정리와 네트워크 구축
- 여성가족부가 전국 피해지원 체계 구축을 위한 컨트롤타워 역할을 하는 것이 필요

105) 해당 의제에 대해 사이버성폭력, 디지털성범죄, 디지털성폭력, 온라인성폭력, 기술매개성폭력 등 다양한 단어가 사용되고 있으나, 본 단체에서는 촬영물 이용한 성폭력뿐만이 아니라 사이버 공간을 이용해서 발생한 성폭력 전반에 대한 지원 체계가 필요하다고 보기 때문에 '사이버성폭력'이라는 용어를 사용함.

■ 삭제지원/모니터링과 수사재판 과정에서의 문제

1) 현황 및 문제점

- 촬영물 이용한 사이버성폭력 피해경험자가 가장 절실히 원하는 지원은 바로 삭제지원이다. 그러나 삭제지원은 이미 유포된 피해촬영물 유통 플랫폼 운영자에게 삭제를 요청하는 사후 조치이며 피해경험자가 원하는 만큼 빠르고 완벽하게 진행할 수 없다.
- 현재 한국여성인권진흥원 내 ‘디지털성범죄피해자지원센터(이하 디성센터)’에서 삭제지원을 수행하고 있지만, 여가부 예산상의 문제로 매년 디성센터의 인력 상황이 불안정한 것 또한 안정적인 삭제지원을 어렵게 하는 난관이 된다.
- 이런 상황 속에서 사설 삭제 업체인 디지털장 의사가 계속해서 성행하고 있으나, 성폭력 사건으로 디지털장 의사 시장이 강화되는 것을 경계해야 한다. 성폭력 범죄 피해의 사적 구제라는 문제와 더불어 피해자가 디지털장 의사와 사선 변호사라는 풀 안에서 여성주의적 관점 없이 사건에 대응해야 한다면 피해회복은 더욱 어렵다.
- 수사재판 과정에서 피해자는 확보하지 못하고 수사기관만 확보한 피해촬영물에 대해 피해자는 전달받을 수 없어서 본인 사건에 대한 적극적인 대응을 하기 어려운 경우가 발생한다. 또한 수사기관에서 디성센터에 촬영물 유포 여부 확인을 위한 모니터링 혹은 삭제지원 연결이 가능하지만 매끄럽지 않은 상황이다.
- 최근 각 지자체에서 디지털 성범죄 시민 모니터링단 사업이 동시다발적으로 진행되고 있다. 서울시에 이어 인천시, 대전시 역시 추진 중이며, 경상남도도 실직 및 경력단절 여성을 대상으로 한 일자리 사업과 함께 운영되었다. 이처럼 지자체 사이에서 모니터링과 삭제지원이 하나의 ‘행정적 유행’처럼 번지는 양상을 보인다. 대부분 시민이 피해촬영물을 직접 찾고 삭제하는 사업인데 이는 시민과 피해자 모두에게 매우 위험한 접근이다.

2) 정책과제

- 현재 한국여성인권진흥원 내 ‘디지털성범죄피해자지원센터’에서 삭제지원을 수행하고 있지만, 더 많은 자원과 인력투입 필요
- 수사를 통해 확보된 피해촬영물을 당사자가 요청한다면 형사사건 다툼에서 피해자 권리보호를 위해 전달할 방안을 모색. 당장 이뤄지기 어렵다면 수사기관이 확보한 피해촬영물에 대한 ‘디성센터’의 모니터링 지원 연결을 더욱 안정화
- 시민 대상 모니터링 사업 관점 전환. 삭제지원과 모니터링 지원의 의미를 알고 통제와 교육 가능한 모니터링 전문인력을 기획. 사이버성폭력 문제 해결을 위한 시민 참여 방식과 시민의 역할을 재고

■ 피해자지원 국가예산의 부족과 이용의 어려움

1) 현황 및 문제점

- 성폭력피해자 지원기금은 전체적으로 예산이 너무 적고 지급의 기준 또한 문제적인 상황이다. 기금을 받기 위해 피해를 입증하는 과정이 까다롭고 피해자는 그 과정에서 회복의 경험이 아니라 모욕, 좌절의 경험을 하기도 한다.
- 텔레그램 성착취 피해자를 대상으로 검찰에서 최대 5,000만원의 치료비, 생계비 지원이 제공된다고 보도되었고 남초사이트의 공분을 샀다. 하지만 그것은 기존에 있었던 범죄피해자 지원 내용을 이름만 바꾸어 홍보한 것이며 물리적 상해 중심의 지원으로 텔레그램 성착취 피해자에게 거의 적용되지 않았다. 범죄피해자지원센터를 통해 직장에서 해고된 피해자가 생계비 지원을 신청하고자 복잡한 증빙서류들 여러 개를 모두 제출했으나, 오랜 기다림 끝에 지급된 생계비는 겨우 총 50만원이었다. 이처럼 홍보는 5,000만원으로 발표되었으나, 실제로는 1/100인 50만원만 지원받을 수 있는 상황이 바로 지금의 범죄피해자 지원기금의 실태이다.
- 최근 주거지원을 받았으나, 그 과정이 너무 길고, 다양한 조건을 모두 충족시키고, 상황 등이 맞아야 해서 처음 주거지원을 요청한 지 1년이 지나 지원된 사례도 있다.
- 성폭력 피해와 관련한 의료적 치료와 심리상담을 위한 비용 지원기금은 각 상담소에 신청하거나 연계 및 피해자 거주지 지자체에 직접 신청이 가능한 기금으로 피해자 1인당 500만원 상한선이다. 하지만 예산 부족의 문제로 올해 서울시에서는 8월에 이미 예산이 소진되었다.
- 사이버성폭력의 특성 상 재유포자 몇십 명에 대한 형사소송, 민사소송 과정이 몇 년에 걸쳐서 필요한 경우들이 있다. 계속 이어지는 협박 피해로 소송이 동시에 여러 개 진행되기도 한다. 그러나 피해자 한 명당 최대 500만원이 기준이기 때문에 한 명의 변호사가 10명이 넘는 가해자에 대한 형사소송 법률지원을 120만원에 진행하는 상황이 발생하기도 한다.

2) 정책과제

- 생계, 주거와 같은 최소의 지원 보장을 넘어 사회권 회복까지 고려해야 함. 오롯이 지원을 받는 사람의 처지에서 일상의 권리가 보장될 수 있는 지원 체계를 적극적으로 논의 필요
- 주거지원을 받을 수 있는 문턱을 낮추어 현행보다 더 현실적인 성폭력피해자 주거지원 방안이 필요
- 성폭력피해자 치료비 예산 규모 확충 필요
- 피해의 특성을 고려한 법률지원기금 예산 확보와 배분 기준이 필요

‘N번방 방지법’ 이후 법적 개선과제

■ 성폭력처벌법 상 입법공백, 사이버 공간 내 성적괴롭힘 처벌법

1) 현황 및 문제점

- 본 단체에서는 사이버 공간 내 성적 괴롭힘이라고 통칭하는 피해 유형을 다루고 있고, 이는 여성을 성적으로 문란하다고 낙인찍으며 괴롭히는 방식이 대표적이다. SNS, 게임, 커뮤니티 등 다양한 플랫폼에서 발생하고 있다. 피해경험자의 신상정보를 유포하기도 하고 사칭, 허위 사실과 성적인 모욕을 동반한 경우가 대부분이다. 혹은 사이버 스토킹이나 단톡방 내에서의 언어성폭력도 포함할 수 있다. 불법촬영을 하지 않아도, 혹은 촬영물을 합성하지 않아도 성폭력을 저지를 수 있다. 신상정보만 있으면 어떤 방식으로든 낙인찍고 사칭하고 도용하면서 온라인을 통해 효과적으로 괴롭히는 것이다. 하지만 촬영물이 아닌 다른 방식의 사이버성폭력 대응은 현재 사회적 인식과 법, 제도 모두 매우 미진한 상태이다.
- 성폭력처벌법 제13조 통신매체이용음란죄의 구성요건이 매우 제한적이기 때문에 사용하기 어려운 문제가 있다. 온라인에서 심한 언어적 성폭력을 경험했을 때, 피의자가 자신의 성적 욕망을 충족시키고자 한 것이 아니라 분노의 감정을 표출하기 위해서 채팅을 한 것이기 때문에 수사기관으로부터 구성요건을 충족하지 못한다는 답변을 듣기도 한다. 또한, 대부분의 단톡방 내 언어성폭력의 경우 피해자가 해당 단톡방에 들어가 있지 않기 때문에 당사자에게 도달시킨 것이 아니라는 이유로 적용이 되지 않는다.
- 이런 피해들은 사례에 따라 구성요건을 맞추어 ‘명예훼손죄’나 ‘모욕죄’로 사건을 처리하게 되는데, 이 경우 피해경험자는 성폭력 피해자의 권리를 주장하지 못하고 회복의 과정에서 여러 부당한 경험을 하게 된다. 경찰서 민원실 방문부터 피해자는 좌절을 겪을 수 있으며, 국선변호사 선임 등 성폭력 피해자 권리를 보장받기 어렵다.

2) 정책과제

- 성폭력처벌법 제13조(통신매체이용음란죄)의 개정 필요성과 함께 사이버 공간 내 성적 괴롭힘 피해를 겪은 사람도 자신의 경험을 성폭력으로 인식하고 대응해나갈 수 있도록 처벌법 입법과 이와 같은 피해에 대한 피해자지원 체계의 보완, 사회적 제반의 마련이 필요

■ 성폭력처벌법 상 입법공백, 온라인 성착취구조 기획운영자 처벌법

1) 현황 및 문제점

- 성폭력처벌법과 아동·청소년 성 보호법에 조직적/집단적 온라인 성착취구조 기획운영자를 처벌할 수 있는 조항이 없어서 그동안 대표적으로 웹하드카르텔의 양진호, 다크웹 아동성착취 사이트의 손정우, 텔레그램성착취사건의 조주빈과 문형욱 등이 적합한 죄목과 형량으로 처벌받지 않아 왔던 문제가 있다. 이처럼 기획운영자를 처벌할 수 있는 조항의 부재로 인하여 경찰은 양진호의 범죄혐의 가운데 웹하드 카르텔에 대해 정보통신망법 상 음란물유통죄와 저작권법 위반, 형법 제30조(공동정범)를 적용했다. 양진호가 음란물 유통을 방조한 것이 아니라 주도했다는 의미로 적용했다고 설명한다. 양진호의 재판은 아직도 진행 중이다. 세계적인 아동성착취 사이트를 운영했던 손정우는 고작 1년 6개월형을 선고받았다. 텔레그램성착취방의 핵심운영자들에게 ‘범죄단체조직죄’를 적용하기 위해 텔레그램성착취공동대책위원회와 변호인단은 지속해서 노력하여 어렵사리 적용할 수 있었다. 많은 시민의 공분을 샀던 사건들이 이 정도이고 드러나지 않은 사이버성폭력 사건의 기획운영자들은 매우 가벼운 처분으로 끝난다.
- 사이버성폭력 문제에는 직접 성폭력을 행하는 가해자뿐만이 아니라 그와 같은 가해 행위를 하도록 유도하고 조직화하며 온라인 성착취 구조를 기획한 운영자라는 가해자가 함께 존재한다. 하지만 현행법상 전기통신사업법은 정식 사업자에게 적용되며, 정보통신망법상의 형사적 처벌 내용과 형량은 제한적이며 이와 같은 행위를 성폭력으로 제대로 드러내고 명명할 수 없다는 한계가 있다.

2) 정책과제

- 성폭력처벌법과 아동·청소년 성 보호법에 성착취물을 유통하기 위한 온라인 공간을 플랫폼화 하여 기획하고 운영한 행위를 특정하여 별도 처벌 조항을 신설하고 중하게 처벌할 필요
- 이미 만들어진 공간을 이용하여 성착취물을 유통한 사람보다 해당 구조를 기획하고 운영한 행위를 더 중하게 처벌해야 사이트 운영자가 그 범죄의 중대함에 걸맞은 처분이 가능

■ ‘성적 욕망 또는 수치심’이라는 표현과 ‘음란’ 개념에 대한 문제

1) 현황 및 문제점

- 사이버성폭력 관련 법률에서 반복적으로 사용되고 있는 구성요건, ‘성적 욕망 또는 수치심’, ‘음란’이라는 표현은 매우 문제가 있으며 반드시 대체되어야 한다. 이미 관련 형법 연구에서 여러 번 지적된바 있는 부분이다. 성폭력 피해의 본질은 객관적으로 얼마나 음란한지에 있지 않음에도 그동안의 형법 체계의 음란 개념이 차용되며 손쉽게 ‘성적 욕망을 불러일으키는가?’, ‘성적 수치심을 유발하는가’로 성폭력 사건을 판단되고 있다.
- 성폭력 범죄의 구성요건이 ‘성적 욕망 또는 수치심’으로 표현된 것은 법률용어로서 명확하지도 않고, 성폭력을 설명하지도 못한다. 이 구성요건으로 인해 수사기관에서는 진술과정 중 피해자에게 해당 성폭력 사건 당시 ‘수치심을 느꼈는지’ 물어보며 기소여부를 판단하기도 한다. 또 법원에서는 판사마다 다른 기준으로 ‘성적 욕망을 불러일으키는 촬영물’인지 아닌지에 따라 유무죄를 판단한다.
- 레깅스를 입은 여성의 뒷모습을 불법촬영한 사건의 무죄판결로 논란이 되었던 이른바 ‘레깅스 판결’에서 대법원은 선고한 원심판결을 파기하며, ‘성적 욕망 또는 수치심’이라는 표현을 더 적극적으로 해석하겠다는 발표를 한 바 있다. 하지만 이는 성폭력 처벌법의 미진한 부분을 보완하기 위한 임시적인 조치로, 법률상 문제가 있는 조항이 개정되는 것이 더 중요하다.
- 시민사회와 연구자들이 해당 표현에 대한 지속적인 문제 제기를 해왔음에도 불구하고 오랫동안 개정되지 않은 탓에 작년 N번방 방지법 때 개정 및 신설된 법률에도 ‘성적 욕망 또는 수치심’이라는 표현이 다시 사용되었다. 그리고 올해 2월 26일 신설된 아동·청소년 성 보호에 관한 법률의 ‘온라인 그루밍’ 법률에도 ‘성적 욕망 또는 수치심’이라는 표현이 또다시 사용되었다.

2) 정책과제

- 잘못된 관점과 성적 통념이 반영된 구성요건이 신설되는 법률에 차용되면서 개정의 과제가 늘어나고 있기에, 조속히 성폭력처벌법과 아청법에서 사용되고 있는 ‘성적 욕망 또는 수치심’ 표현의 대체용어 마련 및 개정 필요

■ 아동청소년성보호에 관한 법률 제11조 전반적 개정

1) 현황 및 문제점

- 대표적인 온라인그루밍 유형은 그루밍을 통해 성적 촬영물을 만들게 하고 받아내는 사례다. 법률지원 시 가해자가 접근하여 성적 촬영물을 받아내는 과정을 아동·청소년성착취물 ‘제작’으로 간주하여 아청법 제11조 1항을 적용하고자 노력한다. 그러나 사례에 따라 재판부에서는 해당 행위에 ‘강제추행죄’로 적용하기도 하고 혹은 아청법 제11조의 5항 ‘소지죄’로 다루기도 한다. ‘아동복지법’을 적용하는 사건도 있다. 아동청소년 대상으로 성적 촬영물을 받아내는 똑같은 사건이라도 법률전문가의 조력과 자원이 얼마나 투입되는지에 따라, 어떤 관점을 가진 판사를 만나느냐에 따라 판결이 완전히 달라지기도 하는 문제가 있다. 또한, 엄밀히 이 가해 행위를 제11조 1항에 명시된 ‘제작’이라고 부르는 것이 적절한지에 대한 고민이 필요하다.
- ‘제작’이라는 표현은 특정한 제작현장에서 음란‘물(物)’을 만들어내는 행위를 상징하고 사용한 용어이기 때문에 실제 발생하고 있는 아동성착취 사건에 정확하게 들어맞지 않는다. 때문에 실제 법률 적용에 있어 혼란을 일으키기도 한다. 1항에 제작과 수입, 수출이 한 문장에 있는 것도 해석의 혼란을 가중한다.
- 4항의 ‘아동·청소년성착취물을 제작할 것이라는 정황을 알면서 아동·청소년을 아동·청소년성착취물의 제작자에게 알선한 자’라는 표현도 구체적인 적용 사건을 상상하기 어렵다.

2) 정책과제

- 제11조 1항 문구에 ‘제작’이라는 표기 대신 ‘촬영물을 받아내는 성착취 행위’를 보다 제대로 담아낼 표현이 필요하고, 수입과 수출은 유통 및 배포에 관련된 조항과 통합하여 개정
- 아동청소년 성착취물을 유통하기 위한 온라인 플랫폼 공간을 기획하고 운영한 행위를 특정하여 중하게 처벌하는 조항 신설
- 전반적으로 제11조 내용의 실효성 검토 및 표현의 수정이 필요함

한국한부모연합

보편적 복지 실현을 위한 한부모 정책과제

■ 양육비 문제해결

1) 현황 및 문제점

- 한부모 가구 154만 가구 중 양육비 미지급율 약 70%~
- 아동 빈곤율 OECD국가 35개국 중 26위로 하위기록
- '양육비 이행확보 및 지원에 관한 개정법률' 추가제재안 도입 및 시행 (2021.06.11.이후 온 전면허 정지처분/2021.07.13.이후 출국금지, 명단공개, 형사처벌)
- 양육비국가대지급 및 양육비구상권 법률안 발의되었으나 21대 국회에서 계류 중
- 현재 여당 측 대선 정책 공약 '양육비이행강화 시스템구축과 양육비대지급제도' 발표
- 소송을 통해 양육비를 지급 받는 우리나라 현행 구조상 나홀로 양육과 생계를 병행하는 양육 자가 지나긴 소송절차까지 진행해야하는 실정에 고통 가중.
- 감치명령을 핵심 전제 조건으로 개정법안의 신청 기회 부여 : 위장전입/송달문제로 감치 재판 진행이 불가능한 건이 대부분인 바 개정법 신청이 어렵다는 점.
- 온전면허 정지, 출국금지, 명단공개 법안의 시행령 중 예외조항 규칙이 '한정적 대상'에게만 적용되어 다수의 가정 아동양육비 해결 불가.
- 채무자의 자발적 이행이 없어 적시에 지급되어야 할 양육비 미지급으로 아동 성장을 위협
- 우리나라는 개인 간의 단순 채권채무인 사적사안으로 간주하며 민법과 가사소송법으로 다룰 뿐 강제 집행력 없어 소송을 해봐도 효력이 없는 반면, 법적분쟁으로 인해 감정노동 심각
- 미혼 가정 및 사별 가정 형태 및 채무자의 지급능력이 없는 가정은 아동의 생존권 위협에 대한 방안이 없는 문제 등

2) 정책과제

- 양육비대지급제

※ 더불어 민주당 이재명대선후보 양육비 대지급 공약 건은 현 정부의 100대 공약에도 되어있다. 다음 대선주자에게 넘길것이 아니라 현정부에서 법안 통과가 반드시 이루어 져야 하며 이에 따른 행동 준비등 모색을 찾아할 것으로 보임.

■ 한부모가족지원 통합센터 광역별/지자체 설치

1) 현황 및 문제점

- 건강가정지원센터가 중앙과 시·도 그리고 시·군·구 등에 설치되며, 건강가정사가 배치되어 건강가정사업을 수행
- 지역별 총 224개소에서 다양한 가족 통합서비스 운영 실시
- 지역적 특성에 맞는 대상을 선정하여 교육, 상담, 문화가 포함된 통합서비스를 제공함
- 건강한 가정생활을 위한 심리, 체험, 교육 등의 집단 프로그램 중심으로 운영
- 통합된 지원 프로그램이 아닌 지역별 그리고 기관별로 운영
- 다문화 중심으로 운영되고 있어, 한부모 가족에 관련한 프로그램 및 지원 등은 찾기 어려운
 계 현실
- 재가(在家) 한부모 가족 지원의 부재
- 보편적인 임신출산상담체계의 부재
- 공적인 영역에서의 긴급지원과 통합사례관리의 부재

2) 정책과제

- 재가(在家) 한부모·미혼모 가족 통합 센터 설치
- 위기임신출산지원센터 설치 및 운영
- 순환형 긴급주택 설치 및 운영

■ 한부모가족 맞춤형 돌봄 서비스 확대

1) 현황 및 문제점

- 홀로 양육을 부담하는 한부모가족의 특성을 제대로 반영하지 못한 한부모가족 정책과 돌봄 서비스. 한편, 한부모가족에게 아이 양육과 돌봄의 문제는 단순히 양육·돌봄 문제에 국한되지 않으며, 취업이나 일자리 문제와 밀접한 관련이 있다는 점에 대한 인식 부재
- 예약제로 운영되는 정부지원 돌봄 서비스의 한계로 인해 긴급한 돌봄수요의 대응에 취약함
- 기존 '방과후수업'으로는 한부모 자녀의 돌봄공백 해소에 미흡함. 그로 인해 사교육비 지출에 따른 부담 가중

2) 정책과제

- 한부모가족 특성을 고려한 기존 돌봄 서비스체계 운영
- 긴급대기 및 간호 돌봄 서비스 신설
- 전일제 교육 시행

■ 한부모일자리 정책

1) 현황 및 문제점

- 사회적 돌봄 인프라와 제도가 모든 돌봄 공백을 메우지 못한 상황에서 저소득 한부모일수록 개인의 책임과 부담이 크다.
- 한부모들은 전체 조사응답자의 84.2%로 대다수의 한부모들이 현재 경제활동을 하고 있다.
- 임시 및 일용근로자의 비율은 매우 높고, 취업한 한부모들의 평균 근로·사업소득 : 202만원 수준
- 1인생계부양자의 안정적 일자리 필요하다.
- 자녀들의 돌봄이 가능하거나 근로소득이 보장된 유연근무제로 일자리를 제공받는 것이 필요하다.

2) 정책과제

- 직업교육 시 생계비 지급이 필요.
- 돌봄 지원과 일, 생활균형을 위한 유연근무제가 필요
- 한부모 맞춤형 일자리 확대