

# 젠더리뷰

## Gender Review

2022  
여름

### 기획특집 : 새 정부에 바란다

- 산업구조·노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제 | 강민정
- 저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제 | 김은지
- 안전한 사회를 위한 여성폭력 정책의 방향과 과제 | 장미혜
- 국민의 전 생애 삶의 질 향상을 위한 성·재생산 정책의 방향과 과제 | 김동식

### 이슈리뷰

- 제8회 지방선거와 정당의 유리천장에 갇힌 여성 대표성 | 김은경
- 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 참관기 | 조혜승

저출생  
시대

국민 전 생애  
삶의 질

노동시장  
변화

안전  
사회

“새 정부에  
바라본다”

여성폭력  
정책

여성안전정책

가족정책

산업구조

성·재생산정책

성평등  
노동정책

돌봄



# CONTENTS

2022 여름호 Vol. 65호

002 젠더 포커스

## 기획특집 : 새 정부에 바란다

---

004 산업구조·노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제 | 강민정

013 저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제 | 김은지

024 안전한 사회를 위한 여성폭력 정책의 방향과 과제 | 장미혜

031 국민의 전 생애 삶의 질 향상을 위한 성·재생산 정책의 방향과 과제 | 김동식

## 이슈리뷰

---

040 제8회 지방선거와 정당의 유리천장에 갇힌 여성 대표성 | 김은경

053 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 참관기 | 조혜승

## 통계로 보는 여성

---

062 여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망 | 조선미, 박송이, 이진숙, 임연규, 양준영

## 국내·외 여성통신

---

078 해외

099 국내

## 원고투고 및 자료구독 안내

---

110 「젠더리뷰」 원고투고 안내

111 「여성연구」 논문투고 안내

112 한국여성정책연구원 '자료구독회원제' 가입 안내

113 연구보고서 판매 안내

『젠더리뷰』 여름호 기획특집에서는 ‘새 정부에 바란다’라는 주제로, ‘산업구조·노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제’, ‘저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제’, ‘안전한 사회를 위한 여성폭력 정책의 방향과 과제’, ‘국민의 전 생애 삶의 질 향상을 위한 성·재생산 정책의 방향과 과제’에 대하여 논의를 하였습니다.

이슈리뷰에서는 ‘제8회 지방선거와 정당의 유리천장에 갇힌 여성대표성’, ‘제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 참관기’를 통하여 그간 이슈가 되었던 여성 관심사를 상세히 살펴볼 기회를 가졌습니다.

통계로 보는 여성에서는 ‘여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망’이라는 주제를 가지고 여성고용현황, 일생활 균형 현황 및 수요 등의 데이터 중심 여성 현황을 알아보았습니다.

국내·외 여성통신에서는 해외동향으로 미국, 영국, 프랑스, 일본, 아일랜드, 스페인 등에서 여성과 관련된 정책 동향을 볼 수 있고, 국내 동향으로는 여성가족부, 보건복지부, 법무부, 중소벤처기업부, 농림축산식품부 등에서 펼치는 여성정책 및 사업내용을 볼 수 있습니다.

이번 여름호에서 새 정부 출범에 따른 ‘새 시대’를 살아갈 전국민 삶의 질 향상에 대한 기대가 노동시장, 가족정책, 안전, 성·재생산 정책 방향에서 논의된 만큼 이에 대한 큰 관심이 있기를 기대하는 바입니다.

## 기획특집

새 정부에 바란다

- **산업구조 · 노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제**  
강민정 | 한국여성정책연구원 연구위원
- **저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제**  
김은지 | 한국여성정책연구원 선임연구위원
- **안전한 사회를 위한 여성폭력 정책의 방향과 과제**  
장미혜 | 한국여성정책연구원 선임연구위원
- **국민의 전 생애 삶의 질 향상을 위한 성 · 재생산 정책의 방향과 과제**  
김동식 | 한국여성정책연구원 선임연구위원/젠더폭력연구본부장

# 산업구조 · 노동시장변화에 따른 성평등 노동정책의 방향과 과제

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

강민정 한국여성정책연구원 연구위원

## 1. 들어가며

현재 노동시장 성평등 정책은 여러 의미에서 위기와 기회의 순간에 놓여 있다. 여성의 사회·경제적 지위가 높아졌고 노동시장에서의 성차별도 이전에 비해서는 많이 해소되었으며, 지금의 노동시장 성차별을 보여 주는 지표들은 이전 세대에서 축적되었던 효과들이 반영되어 있는 것이기 때문에 시간이 지날수록 성평등은 달성될 것이며 더이상 이를 위한 정책은 필요하지 않다는 의견이 적지 않다. 그러나 여전히 노동시장 기회의 공정은 소수의 상층 엘리트 여성에 국한되어 있고, 이중노동시장 내에서도 여성들의 일자리는 더 열악한 상황에 놓여 있다. '성평등'에 대한 인식 역시 세대 간·성별 간 큰 격차를 보이고 있어 '젠더'나 '성차별'과 관련한 논의는 사회적 갈등의 주요 키워드가 되었다. 성평등에 대한 백래시는 다른 선진국에서도 이미 겪었던 현상이며 우리나라도 현재 그 치열한 중심에 놓여 있는 와중

에, 2022년 새로운 정부가 들어서면서 여러 가지 이유로 성평등 정책은 큰 위기를 맞은 것으로 보인다. 그로 인해 특히 2030 청년층을 중심으로 대두되고 있는 '노동시장에서의 성평등'의 의미와 향후 과제에 대해서 전문가들과 정책연구자 및 정책담당자들에게 큰 고민과 숙제를 던져 주었다. 향후 노동시장 성평등 정책은 어떤 방향성을 가져야 하며, 어떤 정책적 언어와 도구를 사용해야 하는지, 지금까지 당연하다고 여겼던 전제들에 대해 어떻게 사회적 공감대와 합의를 얻어내야 하는지 등 근본에서부터의 검토와 고민이 필요한 시점이다.

정책적 변화와 함께 디지털 전환, 저탄소 전환과 같은 산업구조의 변화도 급격히 일어나고 있어, 남녀일자리를 불문하고 이에 대한 대비가 필요하다. 또한 갑작스러운 코로나19 위기를 3년 가까이 겪으면서 사회적·경제적 타격이 매우 컸고, 전세계적으로 가장 낮은 초저출생 상황이 지속되고 있는 등 한국 노동시장은 큰 위기를 맞이하였다. 이런 변화 속

에서 향후 노동시장 성평등 정책의 방향성을 설정하고 사회적 갈등을 최소화하면서 ‘성평등 사회=남녀 모두가 행복한 사회’라는 사회적 공감대를 확보할 수 있어야 한다. 이런 관점에서, 본고에서는 향후 새 정부의 노동시장 성평등 정책이 가져야 할 방향성과 과제에 대해 함께 고민해보고자 한다.

## 2. 정책환경 변화가 여성노동에 미칠 영향

### 1) 산업구조 및 노동시장

플랫폼 노동이 문재인 정부 임기 동안 고용구조의 큰 변화를 이끌었다면, 차기 정부의 새로운 변화 키워드는 ‘기후위기’일 것이다. 2016년 파리협정에 따라 전 세계가 2050년까지 탄소중립을 달성하기로 하면서, 우리나라의 산업구조도 대대적 변화를 피할 수 없다. 직접적 영향을 받는 산업은 석탄화력 발전과 내연기관 자동차 산업이 대표적이며, 중장기적으로는 철강·석유화학·정유·시멘트·반도체 및 디스플레이 산업이 타격을 입을 것으로 보고 있다(관계부처 합동 보도자료, 2021.7.22.). 우리나라의 경우에는 제조업 핵심 산업이 다 해당된다고 볼 수 있다. 이전의 녹색성장과는 달리 저탄소 전환은 해당

산업의 몰락과 그로 인한 노동자들의 대량 실직이 우려되는 등 장밋빛 미래가 아닌 노동시장에 큰 위기를 가져올 것이다. 이 급한 불을 끄기 위해 정부는 2021년 7월 ‘산업구조 변화에 대응한 공정한 노동 전환 지원방안’을 발표했으나, 직업훈련을 통해 재취업을 돕겠다는 수준에 머물러 있을 뿐 새롭게 등장할 디지털·저탄소 전환에 따라 양질의 일자리를 어떻게 창출하고 노동자들을 재배치할지 큰 그림은 내놓지 못하고 있다. 물론 새 정부에서도 이와 관련하여 향후 개선방안들을 고민하고 대책을 제시할 것이다. 그렇다 하더라도 디지털 및 저탄소 전환으로 인한 노동시장의 영향에 대한 문제인식 및 대책은 남성중심적 일자리에 집중되어 있다. 따라서 해당 산업이나 부문에 종사하는 여성근로자의 실태 파악과 이들에 미치는 영향부터 살펴보아야 한다. 일자리를 잃게 되는 분야도 있겠지만 산업구조 변화에 따라 일자리 수요가 늘어날 것으로 전망되는 직종도 있을 것이기 때문에 이러한 미래전망 시 근로자 특성별(성별, 연령별, 직무별, 숙련수준별, 전공별 등)로 세밀한 분석이 함께 이루어져야 할 것이다. 또한 직접적으로 영향을 미치는 일자리뿐 아니라 향후 변화하는 노동시장에 대응할 수 있는 여성인력 활용방안 역시 고려되어야 할 것이다.

〈표 1〉 정책환경 변화와 여성노동

정책환경	특징	여성노동에 미칠 영향
산업구조 및 노동시장	디지털 전환 · 저탄소 전환	- 전환에 따른 산업구조 및 노동시장 변화는 일자리의 양과 질에 있어 부정적 영향 미칠 가능성 높음
가족형태 및 인구구조	저출생 · 비혼 · 1인가구 · 고령화	- 생산가능인구 감소로 여성인력 활용에 대한 수요는 높아질 것으로 예상 - 돌봄서비스 확대, 돌봄의 사회적 가치 제고 등 돌봄이슈 증가
가치관 및 젠더인식	노동시장 성별 격차에 대한 인식 차이 심화	- 청년층의 젠더인식 격차 심각 - 청년여성은 더욱 사각지대로 내몰릴 가능성 - 성평등에 대한 공감대 형성을 위한 새로운 정책적 언어 필요

## 2) 가족형태 및 인구구조

저출생·고령화 지속과 비혼 및 1인 가구 증가는 결국 노동시장에 인력부족을 가져오게 될 것이다. 이를 해결할 수 있는 방안으로 비경활상태에 있는 절반의 여성인력을 적극적으로 활용해야 한다는 주장은 지속적으로 제기되어 왔다. 그러나 여전히 ‘좋은 일자리’는 부족하기 때문에 일자리 질의 양극화에 따른 인력수요·공급의 미스매치는 더 커질 것이다. 이런 상황에서 부족한 생산가능인구 활용 차원으로만 여성일자리론을 논한다면, 직능수준이 낮거나 시간제 등 질 낮은 일자리에 여성이 투입되는 방향으로 정책이 추진될 가능성이 있다. 대표적인 일자리가 돌봄일자리나 사회서비스 일자리일 것이다. 따라서 이 문제는 앞서 디지털·저탄소 전환에 따른 여성일자리와 함께 ‘성별직종분리 해소’가 핵심이 될 수밖에 없다. 즉 한쪽 성별로만 집중되어 있는 일자리는 결국 그 일자리의 질에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 여성이 집중된 일자리의 질 개선과 함께 여성들을 질 낮은 일자리로 내몰 위험을 최소화할 필요가 있다. 이는 다른 측면 즉 개인이나 가족의 영역에서는 ‘성평등한 돌봄’과 맞물린다. 초고령화 사회가 되면서 ‘돌봄’은 우리 사회의 큰 화두가 되었다. 여성들이 노동시장 지위가 열악해지면 결국 가족 내에서 돌봄책임의 전담자가 되는 선택을 할 수밖에 없기 때문에 노동시장 성평등과 가족 내 성평등은 밀접하게 연계되어 있다. 남녀가 함께 일하고 함께 돌보는 사회를 지향하고, 기본적인 일상생활을 유지할 수 있도록 정책적으로 돌봄지원이 이루어져야 결국 노동시장의 성평등을 구현할 수 있을 것이다.

## 3) 가치관 및 젠더인식

최근 청년층의 인식변화는 그 속도가 매우 빠르고, 특히 정치권의 이슈와 맞물려 사회적 주목도 매우 높아지고 있다. 공정성·평등·분배 등 사회적 가치에 대한 기성세대와 다른 인식, 청년층이 추구하는 가치의 변화 등에 대해 사회지도층 역시 이들을 위한 제도를 만들고자 하는 데 있어서 청년층의 인식변화를 제대로 반영하지 못하고 있다. 모든 시대마다 있어 왔던 세대 간 인식격차의 하나로 보기에 이미 청년층의 삶의 표준(social standard)이 크게 달라지고 있어 청년정책에 대한 기본프레임부터 다시 고민하는 정책 패러다임의 전환이 시급하다.

그런데 정책적으로도 ‘청년’이 주요 대상으로 주목받는 이 모든 상황에 그 청년의 핵심은 청년 ‘남성’이고, 청년 ‘여성’은 어디에도 없다. 특히 학교교육까지는 유지되고 있는 성평등 환경이 노동시장 진입에서부터 크게 달라짐에도 불구하고, 청년여성들은 차별받고 위협받으면서도 이를 공론화하거나 정책적으로 지원받지 못하고 있다. 어느새 청년층의 성차별에 대한 문제제기를 위해서는 객관적 사실보다는 감정적 동의와 인정이 더 중요해져 버렸다. 이를 해소하기 위해서는 우선 여성들 내에서의 다양성이 존재한다는 점으로부터 시작해야 한다. 즉 남성/여성이라는 이분법적 사고보다는 남녀 모두 세대, 학력, 지역, 전공분야, 직업, 고용형태 등 다양한 특성을 갖고 있기 때문에, 이러한 특성들을 고려한 구체적이고 세부적 접근이 필요하다. 획일적으로 적용하는 정책이 아니라, 각각의 특성을 파악하고 그 특성에 따라 나타나는 성차별의 양상을 제대로 인식하여 이를 해결할 수 있는 정책발굴이 요구된다.

### 3. 새정부 국정과제 검토

얼마 전 발표된 새 정부의 국정과제를 검토해 보면, ‘노동시장 성평등’ 또는 ‘노동시장 성차별 해소’

를 주요 키워드로 하는 별도의 국정과제는 없으며, 일정 부분 담고 있는 국정과제도 많지 않다. 국정과제 중 노동시장 성평등 정책과 연계할 수 있는 내용들을 정리해 보면 다음과 같다.

〈표 2〉 새정부 국정과제 중 노동시장 성평등 관련 과제

국정과제	주요내용
50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (양성평등 일자리 구현) 육아휴직기간 및 육아휴직 급여 적용대상(특고 등), 배우자 출산휴가·난임휴가 기간 확대 등 일·가정 양립 지원</li> <li>- 성별근로공시제를 단계적으로 도입해 양성평등 일자리 기반 조성</li> </ul>
51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (근로시간 선택권 확대) 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대와 함께 근로자 건강보호조치 방안 병행 추진</li> <li>- 기업규모별·업종별 특성에 맞춘 다양한 근로시간제도 활용 지원 및 재택근무 등 유연근무 활성화를 통한 일하는 문화 개선 지원</li> </ul>
32. 예비 창업부터 글로벌 유니콘까지 완결형 벤처생태계 구현(중기부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (벤처투자 활성화) 모태펀드 규모를 대폭 확대하여 청년·여성 창업 등을 적극 지원하고 M&amp;A 투자 제한 완화 등 벤처투자 생태계 고도화</li> </ul>
54. 전국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원(고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (프로그램 재구조화) 재학-구직-이·전직 등 생애단계별로 필요한 직업훈련이 충분히 공급될 수 있도록 훈련프로그램 개편</li> <li>- 산업전환 업종 종사자에게는 경력 재설계 컨설팅과 훈련을 선제적으로 제공하고, 경단 여성·중장년 친화적인 맞춤형 훈련 확충</li> </ul>
76. 자율과 창의 중심의 기초연구 지원 및 인재양성(과학기술부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ (전주기 인재 양성) 청년부터 중장년까지 과학기술인재 체계적 지원</li> <li>- 여성과학기술인의 경력복귀 등 전주기 맞춤형 지원체계를 구축하고 신산업·신기술 분야 여성 전문인력 양성 확대</li> </ul>

자료: 제20대 대통령직인수위원회(2022). 윤석열정부 110대 국정과제

직접적으로 노동시장 성평등을 담고 있는 유일한 국정과제인 ‘50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현’에는 주요 제도로 성별근로공시제 도입과 모성보호제도 확대가 포함되어 있다. 향후 구체적인 제도설계가 나오겠지만, 현재의 내용으로 짐작할 수 있는 바 성별근로공시제의 경우에는 별도의 제도로 설계할지 기존의 적극적고용개선조치제도와 연계할 것인지와 이를 기업에 어떻게 적용할 것인지가 관건일 것으로 보인다. 공약집에 언급된 내용은 기업의 자율에 맡기고 단계적으로 도입한다는 것이어서 과연 이 제도에 법적 강제성이 없다면 어떤 실효성이 있을지 우려스러운 상황이다. 모성보호

제도에 대해서는 육아휴직, 배우자출산휴가, 난임휴가기간 확대와 육아휴직급여 대상자 확대가 포함되어 있다. 이 역시 구체적인 개선안이 나와 봐야 알겠지만, 각 제도의 특성과 활용실태를 고려하여 제도를 개선할 필요가 있다. 우리나라의 모성보호제도는 제도 자체는 잘 설계되어 있지만 사용이 쉽지 않고 정규직 임금근로자가 주요 대상이어서 제도내·외 사각지대가 크다는 문제점을 갖고 있다. 또한 고용형태가 다양해지고 전국민 고용보험 논의와 같이 제도 대상자의 범주가 확대되어야 한다는 문제의식이 높아지고 있어, 제도의 기간연장보다는 커버리지를 확대하는 방안과 제도를 사용하고 싶음에도 사용할

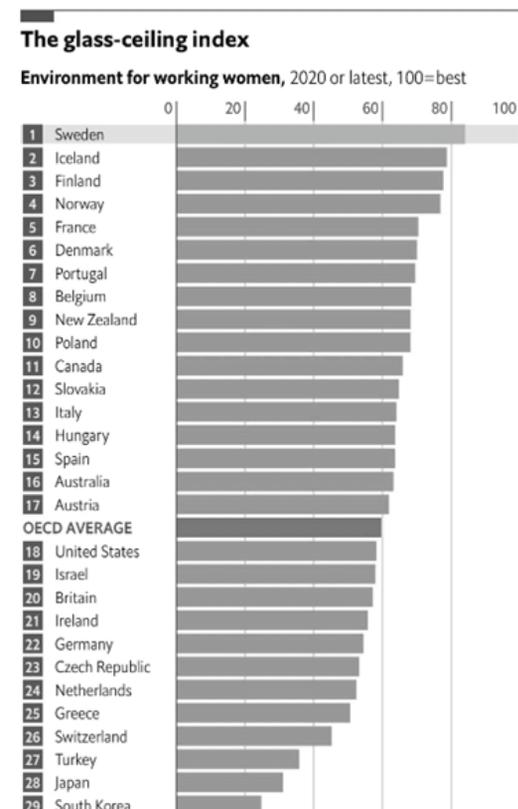
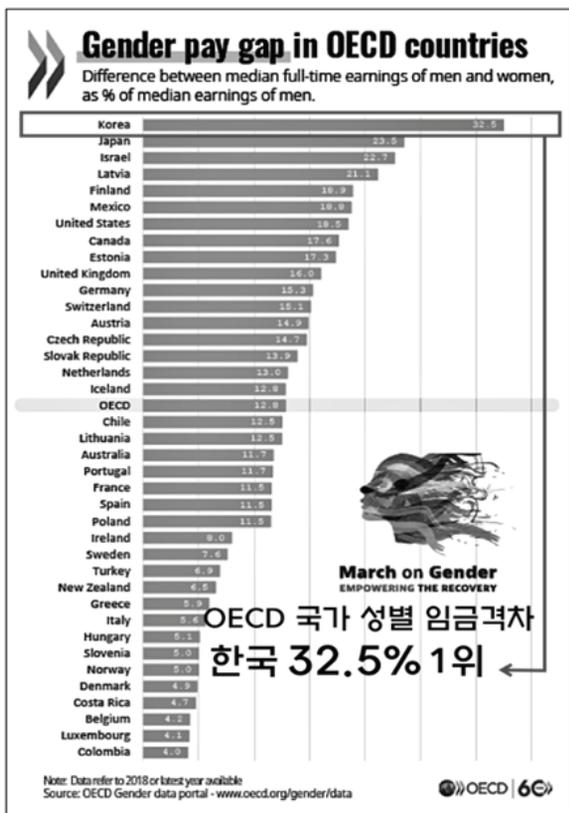
수 없는 원인을 해소하는 방향으로 정책이 설계되어야 할 것으로 보인다. 물론 난임휴가의 경우에는 현재 기간이 워낙 짧고 난임도 늘어나고 있기 때문에 난임휴가기간의 경우에는 좀 더 늘어날 필요가 있다.

다음으로 '54. 전 국민 생애단계별 직업능력개발과 일터학습 지원'에 '경단여성 친화적 맞춤형 훈련 맞춤형'이 포함되어 있는데, 정작 새일센터프로그램에 대한 언급은 국정과제 어디에도 없다. 하지만 여성 고용서비스에 있어서 새일프로그램이 워낙 긴 역사와 지역기반을 갖고 있기 때문에, 국정과제에서 언급한 것처럼 산업전환 업종 종사자에 대한 경력 재

설계 컨설팅 훈련 제공, 생애단계별 직업훈련프로그램 개편 등을 충분히 현재 정책도구에 반영해 볼 수 있다. 국정과제가 아니라 하더라도 거의 15년이 다 되어가는 새일센터프로그램의 전면적 검토와 재편에 대한 전문가 및 현장의 목소리도 있기 때문에 전환시기에 적합한 프로그램으로 개선방향을 고민해 보아야 할 것이다.

#### 4. 그간의 정책성과 및 한계와 향후과제

##### 1) 노동시장 성차별 해소



출처: 1) OECD gender data porta(2021) 2) Economist. glass ceiling index(2020)

[그림 1] 성별임금격차 및 유리천장지수 국제 비교

‘노동시장 성차별 해소’를 주요 과제로 추진했던 지난 정부의 성과와 한계를 짚어보면, 법제도적 개선은 어느 정도 이루어졌으나 근본적인 문제해결에는 미흡했다고 볼 수 있다. 즉 「남녀고용평등법」 적용 대상 사업장 확대, 고용평등 전담 근로감독관 지정, 적극적고용개선조치 대상 확대, 「가사근로자법」 제정 등 법제도적 개선은 달성하여 성과라 할 수 있다. 그러나 고용관련 정부기구와의 적극적 연계, 남녀고용평등 근로감독 및 피해자 구제 강화, 성별임금격차 해소 등 근본적인 노동시장 성차별 해소를 위한 정책목표는 유사한 기존 제도를 약간 개선하거나 모니터링, 연계 등 소극적으로 추진하였다. 그 결과 여전히 우리나라의 성별임금격차, 유리천장 지수는 세계 하위권에서 벗어나지 못하고 있다.

여성일자리 질 개선을 위해서도 노력하였으나 공공기관 비정규직의 정규직 전환, 돌봄노동자 처우 개선, 「가사근로자법」 등은 여성일자리의 이전 그 자체가 갖는 문제점들, 즉 정규직과 비정규직 간 갈등 심화, 사회서비스 근본의 문제 등이 해결되지 않은 상태에서 과연 여성일자리 질 개선에 기여할 수 있었는지 의문이다.

여성의 경력유지와 경력개발 지원과 관련해서는, 다양한 고용서비스 체계를 갖고 있음에도 불구하고 이를 새일센터프로그램에만 의존한 경향이 있다. 고부가가치 직종으로의 지원은 폴리텍이나 여성과학기술인지원센터의 아주 적은 예산의 지원사업이 전부였다고 볼 수 있다. 물론 새일센터가 갖는 강점도 있지만 한계도 계속 지적되는데, 여성을 위한 고용서비스 체계로서 새일센터가 어떤 방향성을 가져야 할 것인가에 대한 치열한 고민은 부족했던 것으로 보인다. 2021년 경단법 전면개정으로 인해 사실상 모든 여성의 경제활동을 지원하는 내용으로 개정되

었기 때문에, 이 법의 실효성을 제고하기 위해서는 새일센터뿐만이 아니라 전체적인 고용서비스 체계 내에서의 반영과 개선도 필요할 것이다.

결국 ‘노동시장 성차별 해소’는 새 정부에서도 추진해야 할 주요 과제일 수밖에 없으며, 다만 시대적 변화와 국민들의 인식 차이 등을 고려하여 지금과는 다른 용어와 방식으로의 정책방향과 설계가 필요하다. 적극적고용개선조치는 여전히 작동하고 있으며 새롭게 도입하게 될 성별근로공시제가 어떻게 실효성을 제고하는가에 따라 성별임금격차, 성별직종분리, 유리벽·유리천장과 같은 고질적인 노동시장 성차별 문제들을 해결할 수 있을 것이다. 특히 새 정부에서는 ‘공정’이 주요 키워드이며 ‘기업의 역할’이 무엇보다 중요할 것이다. 노동시장 성평등 구현을 위해서도 이 두 가지 키워드가 가장 중요하다. 여전히 존재하는 채용에서의 차별 해소는 청년층 남녀 모두가 원하는 것이며, 기업은 좋은 인적자본 확보와 지속가능한 경영을 위해서는 더 이상 남성만을 선호할 수 없도록 다각도의 정책설계가 필요하다. 또한 그동안 거두었던 법·제도적 성과(5인 이상 사업장 고령법 적용, 고용평등 전담 근로감독관 지정, 직장내 성희롱 예방 강화, 고용상 성차별 감독 및 구제 강화 등)가 현장에서도 실효성을 거둘 수 있도록 지속적인 모니터링과 관리가 필요하다. 여전히 열악한 상황에 놓여있는 방문근로자, 감정노동자, 돌봄노동자 등은 여성이 집중되어 있어 일자리의 질 개선 역시 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

부정적 전망만 있지는 않다. 디지털 및 저탄소 전환에 따른 산업구조 변화는 노동시장에 큰 타격을 입히겠지만 그 과정에서도 세부적으로 들여다보면, 그동안 접근하지 못했지만 여성이 새롭게 도전해볼 수 있는 직무나, 기술의 변화로 인해 새롭게 요구되

는 직종에 여성인력 활용이 필요해질 수 있다. 여성 고용 확대와 성별직종분리 해소가 함께 이루어질 수 있으려면 미래인력을 위한 육성부터 이루어져야 한다. 여성유망 일자리를 전망하고 발굴하여 관련 분야 여성인력을 집중 육성하고, 재직자 훈련 강화를 통해 공정한 전환이 이루어질 수 있도록 지원해야 한다. 특히 새일센터가 갖는 장점들을 활용하여, 플랫폼, 특고 등 불안정 근로자를 대상으로 하는 프로그램 강화하고 재직자 지원을 강화하는 등 전면적인 프로그램 개선이 요구된다.

## 2) 일·생활 균형 지원

사회적으로 워라밸, 즉 일·생활 균형과 관련한 수요와 관심이 계속 높아져 왔는데, 이는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’을 기반으로 하여 정부에서 적극적으로 일·가정 양립 지원 정책들을 추진해온 성과라고도 볼 수 있다. 대표적인 일·가정 양립 지원제도인 육아휴직제도는 급여 인상, 남성 육아휴직 확대 등 꾸준한 개선을 통해, 저출생시대임에도 불구하고 사용자 수가 지속적으로 증가해 왔다. 2019년부터 10만 명을 넘었고, 특히 남성 이용률은 2021년 26.3%까지 크게 늘어났다.

〈표 3〉 육아휴직 이용자 수 추이

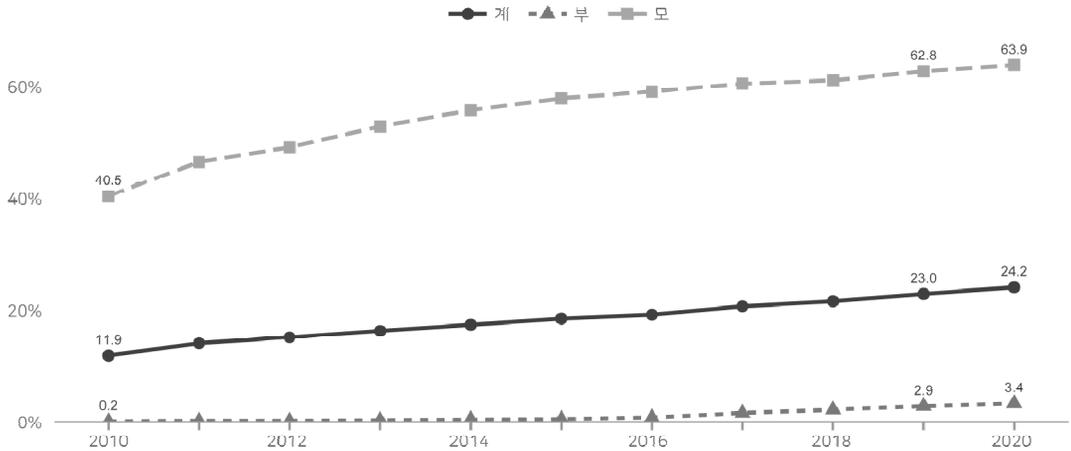
(단위: 명, %)

	전체	남	여	남성비율
2015년	87,339	4,872	82,467	5.6
2016년	89,771	7,616	82,155	8.5
2017년	90,110	12,042	78,068	13.4
2018년	99,198	17,665	81,533	17.8
2019년	105,165	22,297	82,868	21.2
2020년	112,040	27,423	84,617	24.5
2021년	110,555	29,041	81,514	26.3

출처: 고용노동부 보도자료(2022.4.26)

육아휴직 이용자 증가 및 급여 상승에 따라 소요예산도 꾸준히 확대되어 왔는데, 2021년에는 1조 2천억 원이 넘는 수준으로 나타났다(고용노동부 보도자료, 2022.4.26.).

그간의 육아휴직제도의 변화와 사용자 수 증대 추이가 보여주는 것은 어떤 정책적 방향성을 가지고 제도를 운영해 왔는지이다. 법적 제도임에도 불구하고 제도 사용이 어려웠던 다양한 원인이 존재할 텐데, 기간의 확대, 대상연령 확대, 분할사용 확대, 급여 상승 등 대표적인 개선내용은 제도 자체의 보상을 높여서 사용자 수를 늘리는 데 그 목적이 있었을 것이다. 2010년대 중반부터는 남성, 비정규직, 중소기업 근로자를 육아휴직제도의 대표 사각지대로 보고, 이 사각지대를 줄이기 위한 개선방안들을 도입해 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 육아휴직을 사용하고 있는 근로자는 매우 제한적이다. 사각지대 파악을 위해 통계청에서는 2019년부터 모집단을 전체 출산한 남녀근로자로 하는 육아휴직통계를 공표하였다. 즉 만 8세 이하 및 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 법률상 육아휴직 대상이 되는 근로자(사업주에게 고용된 사람)를 모집단으로 하여 육아휴직 사용률을 집계한 것이다. 2021년 말에 발표한 2020년 육아휴직통계에 따르면, 2020년 출생아 부



출처: 통계청 보도자료(2021.12.20.)

[그림 2] 출생아 부모의 육아휴직 사용률

모 중 육아휴직을 사용할 수 있는 대상자가 실제 육아휴직을 사용한 비중은 24.2%로 나타났다(남성은 3.4%, 여성은 63.9%).

이와 같이 육아휴직자 수나 남성육아휴직자 수가 늘어나 정책성과는 있으나, 여전히 큰 사각지대가 존재하여 제도사용의 양극화가 초래되고 있다. 다양한 고용형태가 늘어나고 있음에도 여전히 정규직 풀타임 임금근로자 중심으로 모성보호제도가 설계되어 있고, 법적으로는 제도사용이 가능하나 현실적으로는 거의 사용 못하는 집단이 존재한다. 따라서 현실적에서 육아휴직제도의 개선방향은 보상의 업그레이드보다는 커버리지를 넓히는 방향으로 진전해야 할 때라고 판단된다. 이를 위해서는 제도 내 사각지대 즉 제도를 사용할 수 있지만 사용이 어려운 집단, 제도 외 사각지대 즉 현행 제도상 수급대상이 아닌 집단, 이들을 포괄할 수 있는 형태로의 제도개선이 필요하다.

지난 정부에서는 주 52시간 상한제를 도입하며 ‘근로시간 단축과 유연화’를 주요 정책과제로 추진

하였다. 그로 인해 우리나라의 근로시간은 점점 줄어들고 있고, 코로나19로 인해 재택·원격근무가 확산되는 등 정책적 성과를 거두었다. 그런데 새 정부의 국정기조를 고려해 보면 아직 정책추진 상황을 더 지켜봐야겠지만, 그간 근로시간 단축을 목표로 추진되어 왔던 근로시간 정책은 일괄적 적용보다는 기업이나 직무의 특성, 근로자의 인구학적 특성 및 생애주기에 따라 차별화된 접근이 필요해 보인다. 특히 여성은 남성에 비해 평균 근로시간이 짧으며, 초과근로도 많지 않다. 2020년 근로환경조사에 따르면, 주당 평균 근로시간은 남성 42.7시간, 여성 37.8시간으로 여성은 40시간에도 미치지 못한다(통계청, KOSIS). 코로나19로 인해 유연근로제도, 특히 재택·원격근무제도가 활성화된 측면이 있지만 이 역시 직무나 기업규모에 따라 격차가 크며, 재택근무 활용은 일·생활 균형에 있어서 여성과 남성근로자에게 각기 다른 효과를 미칠 수밖에 없다.

한국인들의 일상적 시간구조를 국제적으로 비교해 보면, 일 중심적이며 특히 남성의 경우 더욱 극단

〈표 4〉 재택근무 경험

(단위: %)

재택근무 경험	재택근무함			재택근무 하지 않음
		코로나19 때문	코로나19 때문 아님	
2021년	16.6	85.9	14.1	83.4
전문관리	34.6	87.6	12.4	65.4
사무	29.3	88.8	11.2	70.7
서비스판매	8.7	78.9	21.1	91.3
농어업	0.9	86.0	14.0	99.1
기능노무	3.5	71.5	28.5	96.5

출처: 통계청, 2021년 사회조사 결과

적으로 일 중심적 생활을 하고 있다. 통계청 생활시간조사 결과에 따르면, 2019년 기준 맞벌이 가구의 남성은 하루 평균 54분, 외벌이 가구의 남성은 53분으로 거의 차이가 없으며, 맞벌이 가구의 여성은 187분으로 거의 3시간 이상 가사노동을 하고 있으며 전업주부인 경우에는 맞벌이 여성의 거의 2배나 되는 것으로 나타났다. 2014년에 비해 남성은 조금 늘고 여성은 조금 줄었지만, 이는 가사노동은 여성의 몫이라는 전통적인 사고방식이 여전히 존재함을 보여 주고 있다. 이는 곧 우리 사회가 ‘젠더화된 시간구조’를 갖고 있음을 의미한다.

일·생활 균형을 어렵게 하는 가장 큰 구조적 요인은 노동시장에서의 장시간 근로와 직접적으로 연결

될 수 있다. 유급 노동시장에서의 근로시간이 길다 보니 가족 안에서 자녀를 혹은 부양자들을 돌볼 시간이 없는 것은 당연하다. 지금까지 한국 사회의 돌봄 노동의 사회화에 대한 논의는 개별 정책 단위, 가령 보육정책, 일·가정 양립정책 등 서로 다른 정부 부처 단위에서 그 논의의 합의가 이루어져 왔다. 이렇다 보니 정작 개선되어야 할 근로시간에 대한 개선 문제는 돌봄 노동의 사회화 논의에 벗어나 있었다. 가족 구성원들이 돌봄을 할 수 있는 권리를 얻기 위해서는 무엇보다 노동시장에서의 근로시간 단축이 요구되고 이를 통해 가족이 돌봄을 할 수 있는 시간이 개인 단위에서 그리고 가족 구성원들에게 주어질 수 있는 정책적 접근이 필요할 것이다.

• 참고문헌 •

고용노동부 보도자료(2022.4.26.). 자녀 맞돌봄 문화 확산으로 남녀 유가휴직 꾸준한 증가 추세.  
 관계부처 합동 보도자료(2021.7.22.). 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안.  
 제20대 대통령직인수위원회(2022). 윤석열정부 110대 국정과제.  
 통계청 보도자료(2021.12.20.). 육아휴직통계.  
 통계청, 2021년 사회조사 결과.  
 통계청, KOSIS. 2019년 생활시간조사.  
 통계청, KOSIS. 2020년 근로환경조사.  
 Economist. glass ceiling index(2020).  
 OECD gender data portal(2021).



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제<sup>1)</sup>

김은지 한국여성정책연구원 선임연구위원

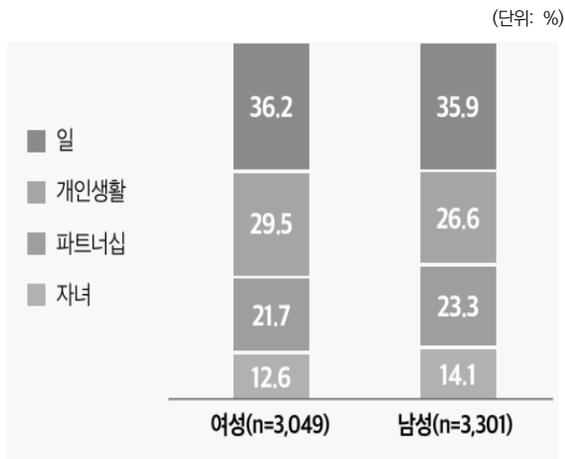
## 1. 저출생 시대 청년층의 생애전망 변화

한국사회는 회복되지 않는 저출생의 시대에 머물러 있다. 2015년 합계출산율 1.24를 기점으로 지속적으로 출산율이 하락하고 있으며, 2018년부터는 합계출산율이 1.0 아래로, 2020년부터는 출생아수가 30만명 아래로 떨어졌다(통계청 보도자료, 2022.2.23.). 이와 같은 저출생의 원인이자 배경으로, 청년세대의 생애전망 변화가 주목된다.

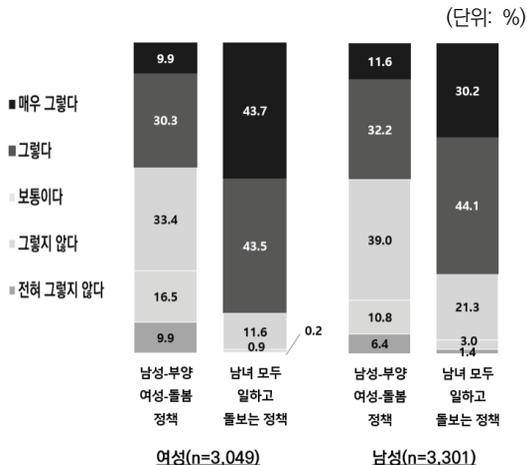
최근의 자료들은 한국의 청년들, 특히 청년여성들이 더 이상 '남성생계부양자 모델'에 기반한 정책에 동의하지 않음을 보여주고 있다. 김은지 외(2019, 2020)에 따르면, 한국의 청년들은 청년기에 일·개인생활에 높은 비중을 부여하는 반면, 파트너십과 자녀에 낮은 점수를 부여하고 있었으며, 이러한 경향은 남성보다도 여성에게서 더욱 뚜렷하게 나

타고 있다(그림 1). 무자녀 청년들로 좁혀 분석할 때, 남녀 모두 자녀계획이 없는 비율이 가장 높은 가운데, 여성들 중 출산 후 일을 하지 않거나 시간제로 일하겠다는 비율은 10% 수준에 머무른다(표 1). 즉 청년여성들은 '개인 단위로 생존을 판단'하고, 개인의 생존이 유지될 수 있는 '노동중심적 생애'를 기획하고 있었으며, 이러한 생애기획에서 일과 삶에 매우 부정적 영향을 미치는 자녀는 기피되고 있다. 청년남성들은 여성만큼 긴박하게 결혼, 자녀갖기의 위협을 느끼고 있지는 않았지만, 불안정한 삶의 여건들 속에서 여성들도 함께 일하고 남성들도 양육에 참여하는 모델에 대한 지지도가 높은 것으로 나타나고 있다. 결과적으로 '남성이 부양하고 여성이 돌보는 정책'보다는 '남녀 모두 일하고 돌보는 정책'에 대해 남녀 모두 압도적 동의를 보인다(그림 2).

1) 본 글은 김은지 외(2019) '양육지원체계 개편방안 연구'(저출산고령사회위원회) 및 김은지(2022) '저출생 시대 돌봄의 질 제고를 위한 가족정책의 방향과 과제'(한국여성정책연구원 개원 기념세미나 발표문)의 주요 내용을 요약, 재구성한 것이다.



주: 귀하의 청년기의 삶에서 다음의 영역에 대해 중요성을 얼마나 부여하고 계십니까? (총점 100점)  
 자료: 김은지 외(2019)



주: 다음 방향의 정책 필요성에 대해 말씀해 주십시오. '남성은 가족을 부양하고 여성은 아이를 돌볼 수 있도록 지원하는 정책', '남녀 모두 일하면서 아이를 돌볼 수 있도록 지원하는 정책'  
 자료: 김은지 외(2019)

[그림 1] 2030 남녀의 '청년기 삶의 과업 중요도 비중' 인식 [그림 2] 2030 남녀의 저출산 대응 정책방향 동의도

<표 1> 무자녀 청년층의 성별 생애전망 유형 분포

(단위: %)

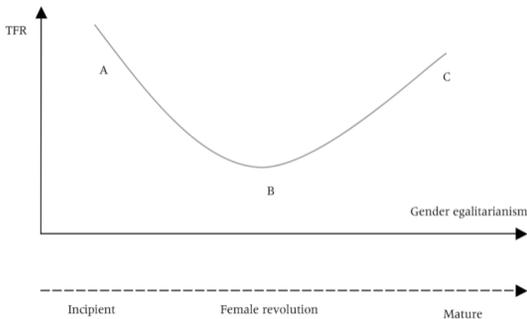
유형	여성	남성
1 현재 자녀가 없고 향후에도 자녀계획은 없음	57.8	48.5
2 자녀계획이 있고 출산 후에는 전일제로 최대한 많은 시간을 일에 전념하고 싶음	1.7	9.2
3 자녀계획이 있고 출산 후에는 전일제로 법정 근로시간에 맞추어 일하고 싶음	9.1	25.1
4 자녀계획이 있고 출산 후에는 전일제로 일하되 일정기간 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 하고 싶음	20.9	14.4
5 자녀계획이 있고 출산 후에는 시간제로 일하고 싶음	4.9	1.3
6 자녀계획이 있고 출산 후에는 일을 안 하고 싶음	5.5	1.4

주: 다음 문항의 조합  
 1) 앞으로 자녀를 가질 생각이 있으십니까?  
 2) 자녀를 가진 후 다음 중 무엇을 가장 원하십니까?  
 '전일제로 최대한 많은 시간 일에 전념', '전일제로 법정 근로시간에 맞추어(칼퇴근)', '전일제로 일하되 일정기간 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축', '시간제로 일하고 싶다', '일을 안 하고 싶다'  
 자료: 김은지 외(2020)

이러한 상황을 살펴볼 때, 한국의 양육지원체계가 지향해야 할 정책적 메시지는 여성고용과 남성돌봄확대 및 질 높은 사회적 돌봄으로 전환될 필요가 있다. 기존의 '남성 생계부양자 모델'에 기반한 정책으로는 청년들, 특히 결혼과 자녀갖기를 거부하고

있는 청년여성들의 선택을 변화시키기 어려운 상황이다. 서구 국가들의 경험을 토대로 한 연구에서, Esping-Andersen & Billari(2015)는 '다중균형이론'을 통해 여성역할의 변화와 출산율의 관계를 제시한 바 있다. 아래 그림에서 보여주는 것과 같이,

성평등주의와 출산율 간의 관계는 여러 가지 ‘균형점’이 존재한다. 전후 복지국가 체계에서 유지된 ‘균형점’이 남성 생계부양자-여성 전업주부 모델에 기반한 높은 출산율 균형점(A)이었다면, 여성 역할의 혁명은 일어났으나 사회는 적응지체되어 낮은 출산율에 머무르는 불완전 균형점(B)이 존재하며, 여성 역할의 혁명이 성숙하여 성평등 사회로 진전하여 사회규범이 되면 출산율이 회복되는 새로운 균형점(C)이 존재한다. 이제 한국사회에서 새로운 여성역할을 제도화하고 아동에 대한 사회적 투자를 강화하는 전략은 한국 사회의 균형점을 불완전 균형점(B)에서 새로운 균형점(C)으로 이동할 수 있도록 하는 유일한 전략으로 보인다.



자료: Esping-Andersen & Billari(2015:9)

[그림 3] ‘성 역할의 혁명’과 출산율의 관계 도식

## II. 가족정책, 외형확대와 정책 혼선

한국사회에서 ‘가족의 위기’, 또는 ‘저출산의 위기’ 논의가 이루어져 온 이래, 가족정책은 서비스(‘보육사업’ 및 ‘유아교육사업’), 시간(‘모성보호정책’) 정책이 개별 정책으로 각각 확장되어 왔으며, 2018년 ‘아동수당’의 도입으로 가족정책의 세 영역인 현금, 서비스(현물), 시간정책은 이제 외형을 갖추게 되었다. 실제로 예산도 큰 폭으로 확장되어 왔다. 아래 OECD 자료에서 확인할 수 있듯이, 가족에 대한 공공지출은 크게 증가하였으며, GDP 대비 지출 비율의 규모로 볼 때 2001년에 비해 약 6배 증가한 것으로 나타나고 있다. 특히 서비스지출이 크게 확장되어 2017년을 기준으로 할 때 서비스 지출은 서구 국가들의 평균규모에 도달하였다.

그러나 개별 정책들이 별도의 사업으로 진행되어 옴에 따라, 정책들 간의 지향점이 일치하지 않고, 정책간의 모순과 경합이 발생하고 있다. 한국의 가족정책은 욕구, 자격기준을 구조화하고 이에 따른 합리적 지원 패키지를 설계하기보다는, 제한된 예산 안에서 정책의 확장 자체를 목표로 한 정책발달이 이루어져 왔다. 예컨대 여성고용을 주요 목표로 하는 보육정책에서 가정양육을 장려하는 양육수당이

[표 2] 가족에 대한 공공지출 규모(GDP 대비 비율)

	전체지출	현금	서비스*	가족조세감면
한국(2001)	0.23	0.00	0.13	0.10
한국(2017)	1.30	0.15	0.95	0.20
EU 평균(2017)	2.57	1.35	0.93	0.29
OECD 32개 국가 평균(2017)	2.34	1.16	0.95	0.23

주: \*가족에 대한 공공지출(Public spending on family benefits)은 아동에 대한 수당, 육아휴직급여, 보육서비스 등 가족에 대해서만 이루어지는 지출을 의미(OECD Family Database),

자료: OECD(2022). OECD Family Database, PF2.1 Public spending on family benefits. Retrieved from <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (검색일: 2022.7.1.).

상당한 비중을 차지하고 있다. 이러한 혼선은 새로 도입된 영아수당 및 향후 도입이 예고된 부모급여 등 새로운 정책이 지속 생산됨에 따라 더욱 가중될 것으로 보인다. 정책 메시지의 경합과 모순은 상대적으로 높은 가족지출에도 불구하고 출산율의 지속 하락의 원인으로 작용하고 있다. 정책의 규모가 작고 초기 시범적으로 도입할 때에는 정책의 확대 자체가 목표가 될 수 있지만, 어느 정도의 확대를 달성한 시점에서는 정책들 간의 방향과 우선순위를 조정할 필요가 있다. 지출의 수준과 함께 지출의 방향을 재구조화할 필요성이 제기된다.

### III. 가족정책 개선, 방향과 과제

가족정책은 시간, 서비스, 수당으로 일반적으로 구분되며, 각 정책은 양육의 다층적 필요(need)에 대응하도록 구성될 것이다. 그러나 한국사회에서는 이와 같은 양육 필요(need)와 그에 따른 정책적 대응이 명시적으로 제시되어 있지 않고, 정책목표의 모호함으로 인해 제도적 혼종이 크게 확대되는 결과가 나타나고 있다. 여기서는 시간, 서비스, 수당 지원 정책에 대응하는 양육 필요(need), 즉 양육에 발생하는 비용(cost)을 다음과 같이 구조화하고, 각 정책의 목표를 다시 확인해보고자 한다.

아동양육에 소요되는 비용은 크게 직접비용과 간접비용으로 구분해 볼 수 있다. 직접비용은 아동을 키우는 데에 직접 소요되는 비용으로, 양육에 필요한 재화의 성격에 따라 집합재와 개별재로 구분이

가능하다<sup>2)</sup>. 집합재는 노동력 재생산에 필수적인 재화로, 독립적으로 소비하기에는 비용 많이 소요되어 집합적으로 소비되는 경향이 있으며, 국가에 의해 직접 생산되거나 규제된다. 이와 달리 개별적으로 소비되는 경향이 강한 재화가 개별재이다. 주택, 광열수도, 의료, 교육, 교통통신 등은 대체로 집합재의 성격을 띤다. 반대로 집합적으로 소비되지 않는 식료품, 피복신발, 가사집기 등은 개별재의 성격을 가진다(여유진, 2002). 양육에서 가장 중요한 집합재적 필요는 돌봄, 교육, 의료서비스로 볼 수 있다. 반대로 식료품, 피복신발비 등은 개별재적 필요로 볼 수 있을 것이다. 마지막으로 간접비용은 아동양육을 위해 발생하는 부모의 생애 기회비용으로, 그 중 가장 결정적인 것은 양육으로 인한 부모의 소득단절 위험이다.

이와 같이 양육 필요(need), 즉 비용(cost)를 구분하면, 각 필요와 비용에 적합한 정책적 지원형태를 연결할 수 있다. 직접비용 중 집합재적 재화 필요에 대해서는, 안정적인 집합적 소비체계를 구축할 수 있도록 서비스로 제공할 필요가 있다. 집합재의 성격이 약한 개별재의 경우에는 별도 소비체계를 구축하는 것이 가능하지도 않고 필요하지도 않으므로 수당 형태로 지원한다. 이와 같은 직접비용은 개별 아동에게 발생하므로 아동을 단위로 정액으로 지원하게 된다. 반대로 간접비용은 부모의 소득단절 위험에 대한 소득보장을 목적으로 하므로, 소득에 비례하는 생활비 형태를 갖추게 되며, 성인 또는 노동자 단위로 지원하게 된다. 실제로 대부분의 복지국가들은 이런 방식으로 제도간 역할을 구분하여 운용하

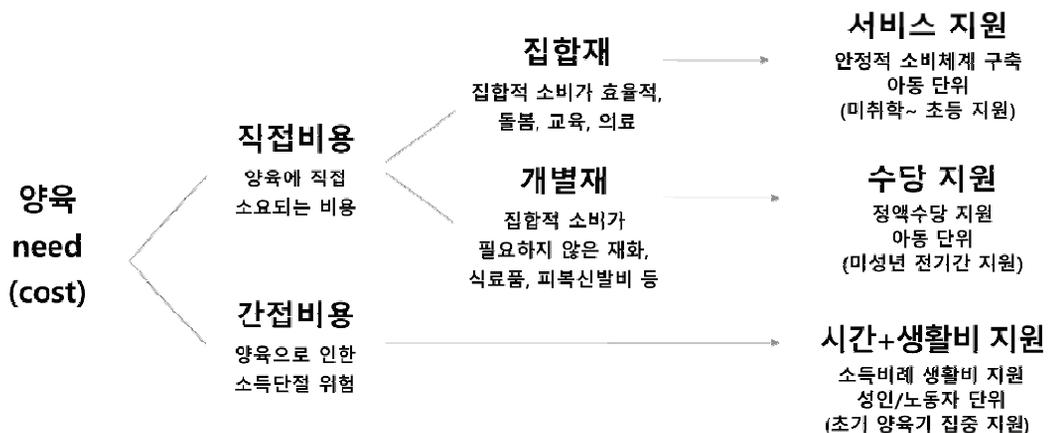
2) 이 개념은 정책적 대응 방향이 다른 재화를 구분하기 위해 가져온 것으로, 도시사회학자 카스텔의 연구(Castells, 1977)를 바탕으로 재개념화한 여유진(2002)을 따른 것이다. 여유진(2002)은 개별재와 필수재의 구분은 시기에 따라 변동하므로 고정적 분류가 아니라고 설명하고 있다.

고 있다. 집합재적 성격이 강한 돌봄은 보육 등의 보편적 서비스로, 개별재적 성격이 강한 기본적인 재화에 대해서는 아동수당으로 대응하고 있으며(김은지·최진희, 2017), 부모의 소득단절위험에 대해서는 사회보험 형태의 출산휴가 및 육아휴직급여로 대응한다.

그러나 우리나라의 가족정책 발달과정은 정책의 목표가 분명하지 않고 예산절감과 기계적인 형평이 우선시되어 제도적 혼종이 존재하는데, 대표적인 사례가 서비스를 이용하지 않을 때 이를 수당 형태로 보상하는 ‘양육수당’이다. 양육수당은 보육서비스를 이용하지 않는 미취학 아동에 대해 연령별로 10만원~20만원을 지급하고 있다. 위의 양육 필요(need)와 그에 대응하는 지원 정책의 구조에 비추어 볼 때, 안정적 소비체계 구축이 중요한 집합재적 필요에 대해 서비스 이탈을 보상하는 수당 제도로 대응할 경우 집합적 소비체계 구축을 저해하는 효과를 가지게 된다. 즉 서비스 대체적 형태의 수당은 집합재 서비스의 안정적 공급과 보편적 이용을 저해하는 효과를 가지게 된다. 이에 따라 양육수당의 개

편 요구는 지속적으로 제기되어 왔다.

그러나 최근의 정책 개편은 오히려 정책 목표가 불분명하지 않은 제도적 혼선이 가중되고 있는 상황이다. 2022년부터 만 0, 1세 아동에게 월 30만원을 지급하는 ‘영아수당’이 새로 시행되고 있다. ‘영아수당’은 제4차 저출산·고령사회기본계획 논의 과정에서 서비스 대체적 수당인 양육수당의 문제점이 부각됨에 따라 이를 흡수, 개편하기 위한 목적으로 제안되었는데, 제도화 과정에서 서비스 대체형 수당으로 자리잡음으로 오히려 양육수당 확대와 같은 효과를 지니게 되었다. 이에 더하여 새 정부는 국정과제에서 만 0세 아동에게 월 100만원을 지급하는 ‘부모급여’를 신설할 것을 제안하고 있다. ‘부모급여’는 급여액이나 급여 단위가 기존의 아동을 단위로 하던 수당들과 본질적인 차이가 있기에 생활비 지원의 차원에서 다루어질 필요가 있을 것이나 아직까지 구체적인 안은 제시되지 않았다. 실제로 부모가 된 초기 양육기에 생활비를 지급하는 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 제도는 안정적 임금근로자만 급여를 받을 수 있도록 설계되어 정책수혜 범위를 늘리기



[그림 4] 양육 필요(need)의 구조와 대응 지원정책

위한 제도들이 제안되어 왔다. ‘부모급여’는 이와 같은 육아휴직 제도의 적용범위 확대와 함께 논의되는 것이 적합할 것으로 보인다. 보다 구체적으로 정책 영역별로 개선과제를 제안하면 다음과 같다.

### 1. 시간 및 생활비 지원: 근로자를 위한 제도에서 모든 (일하는) 부모를 위한 제도로 확대

한국에서 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 제도는 지난 20년간 가장 빠른 제도적 발전을 보인 영역이지만, 제도가 고용보험에 ‘부착’됨으로써 커버리지가 매우 낮아 지원이 더 필요한 지원대상을 제도에서 배제하는 문제가 지속적으로 발생해 왔다. 고용보험에서 안정적으로 포괄하는 안정적 임금근로자나, 고용보험 가입이 필요하지 않은 공무원 및 교직원의 경우 제도 활용이 가능하지만, 출산전후 퇴직자, 고용보험 비가입 임금근로자와 비임금근로자 등 안정적인 고용지위가 유지되지 않는 집단은 체계적으로 적용범위에서 배제되고 있는 상황이다. 즉 현재의 제도적 설계는 고용이 유지되는 안정적 근로자 외에는 일한 경력이 출산휴가·육아휴직급여 수급권으로 연결되지 않는 문제가 나타나고 있다(강민정 외, 2019). 이에 이미 자영업자에 대한 3개월의 ‘출산급여’가 시행되고 있으며, 고용보험의 적용범위를 자영업자까지 확대하고자 하는 ‘전국민 고용보험’의 도입이 예고되어 이에 따른 출산휴가 및 육아휴직 제도의 적용범위 확대가 예정되어 있다.

사업장에서 휴가를 받은 근로자만을 대상으로 하는 현재의 모성보호 제도를 넘어, 임금근로자와 비전형근로, 비임금근로를 포괄하는 사회보장체계 설계가 필요하다. 고용유지가 아니라 납세와 기여를

바탕으로 포괄적으로 제도가 설계되도록 하고, 모든 형태의 일과 일에 근거한 납세에 확실한 인센티브가 보장되는 방식으로 일하는 부모의 시간과 생활비가 보장되도록 할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 새로이 도입될 ‘부모급여’는 급여의 수준이나 급여 단위를 고려할 때 수당 지원이 아닌 시간 및 생활비 지원의 일환으로 설계되도록 할 필요가 있다. 예컨대 모든 부모에게 1년간 일정한 기본적인 생활비를 보전할 수 있도록 하고, 납세와 기여의 경력이 있는 부모에게는 소득대체형 급여를 추가로 지급하는 방식이 적절할 것으로 생각된다. 이러한 방식은 이미 출산휴가 및 육아휴직 제도의 급여 대상 확대를 제안하는 연구들에서 구체적인 안으로 제안된 바 있다(김미곤 외, 2019; 양재진 외, 2021). 지원 대상을 납세와 기여 경력이 없는 사람에게까지 확대하는 것은 정책적 우선순위가 아닌 것으로 보이지만, 출산 및 초기양육기가 노동시장 진입 및 초기 경력 생성기임을 고려할 때 모든 부모에 대한 급여를 설계하는 것도 가능한 방식으로 생각된다. 김미곤 외(2019)에서 제안하는 것처럼 납세와 기여경력이 없는 사람에게도 경력이 있는 사람보다 낮은 수준의 정액급여를 지급하도록 하는 방식도 고려해볼 수 있으며, 이러한 정액급여를 ‘부모급여’로 제도화할 수 있을 것이다.

### 2. 서비스 지원: ‘무상보육’ 재구조화를 통한 돌봄의 질 제고

필요한 모든 부모, 아동에게 질 높은 보육서비스를 무상으로 제공하는 것이 이상적으로는 바람직할 수 있지만, 질 높은 돌봄서비스는 고비용과 직결되므로 ‘모든 아동에게 무상의 돌봄’이라는 형식적 보

편성은 역설적으로 질 낮은 돌봄서비스로 귀결되는 문제가 발생하고 있다. 실제로 오후 4~5시 이후의 보육서비스는 ‘질 낮은 돌봄서비스’의 한계를 잘 보여주는 사례이다. 미취학 아동의 기관(어린이집과 유치원) 이용률은 오전 10시에는 73.0%에 달하지만, 오후 5시에는 13.3%만이 기관에 남아있는 것으로 나타나고 있다(이정원 외, 2018). 즉 ‘12시간 무상보육’이라는 원칙에도 불구하고 오후 5시 이후에 어린이집에 남아있는 아동은 거의 없는 상황이다. 이는 방과후 시간에 질 높은 서비스가 제공되고 있지 않는 현실을 잘 보여주는 것이다. 잔여화된 ‘질 낮은 서비스’를 원하지 않는 부모들은 조부모나 학원의 도움을 받거나 민간 돌봄인력을 고용하여 질 낮은 ‘무상’ 서비스를 회피하고 있다. 이와 같이 돌봄의 낮은 질 문제, 특히 일하는 부모에게 필요한 방과후 시간의 낮은 질 문제는 여성고용에 부정적 요인으로 작용하고 있다. 실제로 한국의 보육서비스 재정지출은 이미 상당 수준에 도달하였으며, ‘무상보육’으로는 돌봄서비스의 질을 높이기 위한 재정적 구조 구축에 한계가 있는 것으로 나타나고 있다. 현재의 체계로는 돌봄 필요가 더 큰 사람을 판별하기 어렵고 소득계층에 따른 재정여력을 반영하지 않아 재정적 확대를 지속시키기가 어렵다.

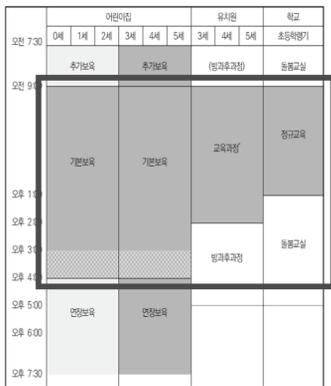
이에 본 연구는 ‘무상보육’을 일정한 기본보육시간으로 재정의하고, 그 외의 시간은 소득계층별 이용금액을 부담하는 방식으로 보육지원 시간구조를 재구성할 것을 제안한다. 이용자부담금이 발생하는 시간대는 우선적으로 서비스의 질을 높여야 하는 시간대부터 적용할 필요가 있다. 즉 일정한 연령대의 모든 아동에게 일정한 시간대 동안 보편적인 권리가 제공되도록 하여 이를 ‘무상보육’으로 정의하고, 그 외의 시간에 대해서는 돌봄의 필요가 인정되는 아동

에 우선순위를 적용하고 소득계층별로 일정한 보육료를 부담하도록 하는 방식으로 보육지원체계를 재편하는 방안을 제안한다.

한편 기본보육시간을 정의할 때, 미취학 시기 뿐 아니라 초등 시기의 제도적 돌봄시간을 함께 고려하여 연령에 따른 제도적 돌봄시간의 역전 문제를 해소할 필요가 있다. 현재 미취학 아동을 위한 어린이집은 오후 7시 반까지 12시간 무상보육이 적용되고 있으나, 유아를 위한 유치원은 2시까지만 무상 누리과정이 적용과는 교육과정이 운용되고 있으며, 학교의 정규교육시간은 대략 12시~1시 사이에 끝나고 있어 국가가 보장하는 보육·교육시간이 아동의 성장에 따라 오히려 감소하고 있다. 이는 아동발달에 역행할 뿐 아니라 부모의 두 번째 경력단절 위기를 야기시키고 있다.

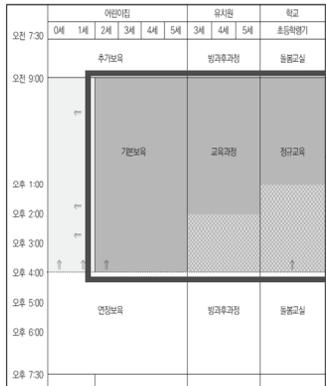
이에 따라 국가가 보장하는 제도적 보육·교육시간을 일정한 연령대의 일정한 시간으로 정의하고, 그 외의 시간은 소득계층별 이용금액을 부담하고 교사인력을 추가투입하는 등의 방식으로 질적인 수준을 높이도록 할 필요가 있다. 2020년 보육지원체계 개편과의 정합도를 생각할 때 국가가 보장하는 제도적 보육·교육시간은 오전 9시~오후 4시로 설정하도록 하고, 2018년 기준 영유아의 최초 어린이집 평균 이용연령이 만 22.7개월임을 고려할 때(이정원 외, 2018) 제도적 보육·교육시간은 만 2세부터 설정하는 안을 제안해 볼 수 있다. 이와 같은 제도적 보육시간 외의 시간, 즉 만 0~1세 아동의 보육과 만2세 이상 아동의 오전 9시 이전의 시간, 오후 4시 이후의 시간에 대해서는 소득에 따른 적절한 수준의 이용자부담금을 지불하고, 집중적 재정투입을 통해 보육의 질을 높이는 데에 주력하도록 할 필요가 있다. 이용자부담금의 경우, 제도 변화의 충격을

[현행]



주: ■ 자료가 없는 무상 (▨ 개편에 따른 추가시간, ▨ 자료가 없는 무상, □ 비유무당 있음  
\* 사립유치원은 추가 교육에 수납 가능

[개편안]



주: ■ 자료가 없는 무상 (▨ 개편에 따른 추가시간, ▨ 자료가 없는 무상 또는 비유무당 있음, □ 비유무당 있음

**제도적 보육·교육시간**  
무상, 모든 아동에게 제공  
돌봄시간 역전문제 해소

**그 외의 보육·교육시간**  
소득계층별 자기부담금 도입,  
우선적 질 제고

[그림 5] 제도적 돌봄시간 재구조화 방안

최소화하기 위해 초기에는 현재 존재하고 있는 서비스대체형 수당(양육수당 및 영아수당)을 보편 수당으로 전환하고 가장 높은 소득계층이 지불할 최대 이용자부담금을 기존 수당 수준에 맞추어 시작할 필요가 있다. 이 경우 가장 높은 소득계층은 제도변화 이전과 내고 받는 금액이 동일하게 유지되며, 저소득층은 상대적으로 적게 이용자부담금을 내게 된다.

3. 수당지원: 서비스 대체형 수당 정리 및 수당체계 합리화

마지막으로 수당제도는 제도들 간의 합리적 조정방안이 필요하다. 앞서 설명한 바와 같이, 안정적인 소비체계 구축이 중요한 집합재에 해당하는 서비스 영역을 비이용자에 대한 현금지원으로 지원하는 형태는 집합적 제공체계 구축을 저해하는 문제를 지니게 된다. 이러한 점은 양육수당과 같은 서비스 대체적 수당이 '선택권 보장'이라는 명목하에 도입되었다는 점에서 아이러니하다. 실제로 많은 경우 이용

자의 '선택권'은 충분하게 질 좋은 공공서비스가 공급되지 못하기 때문에 제한되며, 질 높은 서비스의 제공이 위축되면 선택권은 오히려 축소되는 것이 현실이다. 서구 국가들의 경험에서 양육수당의 도입은 젠더효과와 계층효과를 발생시켜 여성고용에 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 이론적으로 볼 때 양육수당과 같은 서비스 대체형 수당은 서비스 이용에 대한 장애물을 만들어 여성의 노동시장참여에 부정적 효과를 미치게 된다. 또한 이러한 수당은 계층간 격차를 벌리는 효과를 가지는데, 저소득층의 경우 양육수당의 존재가 서비스 이용의 권리를 박탈하는 효과를 가지며, 고소득층의 경우 부모의 사교육 '선택'을 정책적으로 보상하는 효과를 가지게 된다. 서구의 경우 스웨덴과 독일에서 양육수당을 도입했다가 이러한 이유들로 폐지한 바 있다(김은지 외, 2017), 한국에서는 그동안 양육수당의 수준이 낮아 효과가 명확하지 않았으나 영아수당의 도입으로 서비스 대체형 수당의 금액이 커지면서 부정적 효과가 커질 것으로 예측된다.

해외 사례들에서 발견할 수 있듯이, 서비스를 이용하지 않는 사람에게 비용을 지급하기보다는, 서비스의 질을 올리는 쪽으로 비용을 조정하는 것이 지속가능성 측면에서 적절하다고 볼 수 있다. 실제로 양육수당과 같은 서비스 대체적인 수당이 도입된 것은, 과거 아동수당이 없고 현금수당 지원에 매우 인색했던 한국 복지정책 발달의 역사에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 이제 본래 목적에 부합하는 보편적 아동수당이 도입되었기 때문에, 서비스 대체형 수당은 조정이 필요한 상황이다. 서비스 대체적으로 설계된 양육수당과 영아수당은 보편적 아동수당과 새로 도입될 보편적 부모급여 내로 흡수할 필요가 있다. 보편적 아동수당의 수준은 현재 10만원 수준에 머무르고 있으므로 수당의 수준을 보다 높이고 그 안에서 보육서비스의 이용자부담금을 소득계층별로 지출하도록 설계할 수 있다. 한편 영아수당의 도

입으로 수당의 수준이 지나치게 높아지게 된 상황은 새로 도입이 예고된 부모급여를 통해 흡수할 수 있다. 부모급여는 앞서 설명한 바와 같이 급여수준이 높고 급여의 단위도 부모를 기준으로 이루어져야 하기에, 인구학적 수당이 아니라 시간에 대한 생활비 보전 수준으로 설계되어야 합리적인 제도로 설계될 수 있을 것이다.

이상의 내용을 하나의 표로 정리하면 다음과 같다. 양육하는 가족에게는 양육으로 인한 직접비용과 간접비용의 필요(need)가 있으며, 직접비용 중 집합재는 서비스로, 개별재는 정책수당 지원으로, 간접비용은 시간과 생활비 지원으로 구조화해야 함을 제시하였다. 시간과 생활비 지원은 납세와 기여를 바탕으로 비전형근로, 비임금까지 포괄하도록 설계하고, 모든 일과 일에 근거한 납세가 휴가·휴직의 수급권으로 연결되도록 할 필요가 있다. 서비스 지

〈표 4〉 가족정책 재구조화 방안

정책 육구 구조화	지원 영역	개편 전		개편 후(안)	
		노동자(worker)	임금근로자	비임금근로자	노동자(worker)
		양육자(carer)		양육자(carer)	
간접비용	시간	출산휴가·육아휴직		출산휴가·육아휴직	
		출산휴가·육아휴직급여	출산급여	출산휴가·육아휴직급여	출산급여
직접비용	집합재	무상보육교육 (+ 실질적 이용자부담) 또는 영아수당(만0~1세)·양육수당(만2~5세)		기본보육·정규교육·무상보육·교육	
	개별재	수당		연장보육·방과후돌봄·이용자부담	
		아동수당		아동수당	

원은 ‘무상보육’을 개선하여 특히 방과후 시간에 대해 계층별 이용자부담금을 복원하여 돌봄의 질을 제고하고, 초등돌봄 시간도 재구조화하여 초등돌봄 질적 문제를 해소할 것을 제안하였다. 수당 지원은 집합제 서비스의 안정적 공급과 보편적 이용을 저해하지 않도록 재설계하도록 하고, 양육수당, 영아수당 등 서비스 대체형 수당은 정책 메시지 혼선을 일으키고 있으므로 신속히 개편이 필요함을 제시하였다.

#### IV. 요약 및 정책적 함의

본고에서는 저출생 시대의 변화하는 청년들의 생애전망에 맞추어, 가족정책의 목표를 여성고용 및 남성돌봄의 확대와 아동기 돌봄의 질 제고로 전환할 것을 제안하였다. 이미 청년여성들은 일 중심적 생애전망을 가지고 있어 돌봄노동 전담 의사가 없으며, 이 추세를 역행할 경우 저출산이 심화되는 단계를 밟을 것은 명확하다. 가족정책의 방향이 일과 양육의 양립이 가능한 방향인지, 그러한 메시지를 주고 있는지에 대한 섬세한 고려가 필요하다.

한국에서는 서비스, 수당, 시간지원으로 구성된 가족정책의 외형이 완성되었고 일정한 규모의 지출이 이루어지고 있으나, 정책의 방향과 목표 간의 혼선으로 정책 목표효율성이 낮은 상황이다. 한편에서

는 여성고용을 지원하면서 다른 한편에서는 여성고용에 대한 부정적 메시지를 주는 정책을 확대하는 등 정책의 메시지가 명확하게 제시되고 있지 않다. 부모의 일이 초기 양육기 휴가·휴직의 수급권으로 연결되지 않고, 돌봄서비스의 질이 제한적이며 연속성이 낮고, 서비스 대체형 수당이 난립하는 정책들은 부모들에게 일과 양육의 양립이 가능하지 않을 것이라는 메시지를 주고 있다. 이에 따라 지원하고자 하는 양육 필요(need)를 명확히 하고, 이에 적합하게 대응하는 제도 설계를 통해 정책의 메시지를 분명하게 할 것을 제안하였다.

새 정부가 들어섬에 따라 한국사회는 정책 개선의 새로운 국면에 진입하고 있으며, 심화되는 저출생 상황을 고려할 때 정책적 메시지를 더욱 적극적으로 관리할 필요가 있다. 새로운 제도가 도입될 경우 정책 메시지의 일관성과 다른 정책들과의 관련성이 섬세하게 고려되어야 한다. 모든 일과 기여·납세 경력이 휴가·휴직의 수급권으로 연결되고, 돌봄서비스의 높은 질이 아동발달에 맞게 연속적으로 보장되며, 수당은 서비스제도를 위축시키지 않으면서 보편적으로 제공되도록 설계되도록 할 필요가 있다. 궁극적으로 가족정책은 아이를 키우더라도 일과 양육의 양립 및 이를 통한 경제적 안정이 가능할 것이라는 메시지를 줄 수 있는 정책으로 자리매김되어야 할 것이다.

• 참고문헌 •

- 강민정·김은지·박수범·권소영·윤자영(2019). 육아휴직제도 개편 방안. 저출산고령사회위원회.
- 김미곤·고제이·이철희·홍석철·전병목 외(2019). 아동수당 및 출산·양육 지원체계 발전 방안 연구, 보건복지부·한국보건사회연구원·서울대학교·한국조세재정연구원.
- 김은지·김소영·선보영·성경·양난주·김수정·김혜영(2017). 지속가능한 돌봄정책 재정립방안 연구(Ⅰ). 한국여성정책연구원.
- 김은지·송효진·배호중·선보영·최진희·황정미(2019). 저출산 대응정책 패러다임 전환연구(Ⅰ): 청년층의 젠더화된 생애전망과 정책정합도 분석. 한국여성정책연구원.
- 김은지·송효진·배호중·최진희·성경·황정미·김영미·박은정(2020). 저출산 대응정책 패러다임 전환연구(Ⅱ): 저출산 대응 담론의 재구성. 한국여성정책연구원.
- 양재진·유란희·장우윤(2021). 초저출산 시대, 전국민 부모급여 제도의 설계, 육아정책연구 15(3): 3-27.
- 여유진(2002). 한국에서의 소비지출 불평등에 관한 연구: 집합적 소비의 사회복지적 함의를 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 이정원·이정림·도남희·최효미·이재희·이윤진·윤지연·염혜경(2018). 2018년 전국보육실태조사: 가구조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 통계청 보도자료(2022.2.23.), 2021년 인구동향조사 출생·사망통계(잠정).
- Castells, Manuel(1977). The urban question: a Marxist approach, Mass: MIT Press.
- Esping-Andersen, G., & Billari, F. C.(2015). Re-theorizing family demographics. Population and Development Review 41(1): 1-31.
- OECD(2022) OECD Family Database, Retrieved from <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>.

# 안전한 사회를 위한 여성폭력 정책의 방향과 과제

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

장미혜 한국여성정책연구원 선임연구위원

## 1. 들어가며: 여성폭력정책의 사회적 환경과 정책과제

### 1) 사회변화와 여성폭력의 최근 추세와 쟁점

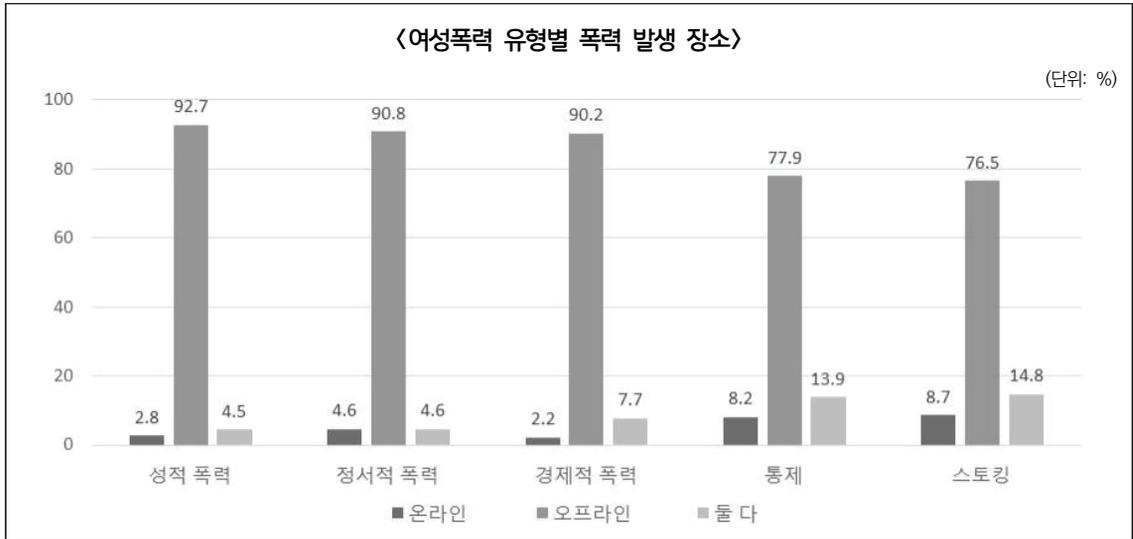
1993년 UN 제48차 총회에서 채택된 여성폭력 철폐선언은 여성에 대한 폭력(violence against women)을 젠더에 기반한 폭력(gender-based violence)으로 명시하였다.<sup>1)</sup> 보다 구체적으로 여성폭력의 의미와 영향면에서 살펴보면, 1) 폭력피해자의 성이 여성(생물학적 혹은 사회적인 의미에서)이고, 2) 공적인 영역과 사적인 영역에서 발생하며, 3) 폭력행위의 과정에서 젠더 위계에 기반한 위협이나 강압, 강제, 피해자의 자유나 자의성을 박탈한 상태에서 이루어진 폭력행위를 지칭하며, 4) 폭력행위로 인하여 신체적, 성적, 심리적(정서적), 경제적인 피

해를 입은 경우를 말한다.<sup>2)</sup>

여성폭력은 최근 들어 크게 두가지 측면에서 변화하고 있다. 첫 번째는 가족관계와 섹슈얼리티를 둘러싼 사회적 가치관이 변화하면서 여성 비혼 1인 가구가 증가하는 상황에서 ‘데이트폭력’이나 ‘스토킹’과 같이 혼인하지 않고 사귀는 혹은 사귀던 사람, 일방적으로 사귀기를 강요하는 가해자 등으로부터 발생하는 폭력이 증가하고 있다. 이에 따라 우리는 법적인 가족구성원은 아니나 낯선 사람도 아닌 사람으로부터의 폭력이 어느 정도 발생하고 있는지 파악하고 대처방안을 마련할 필요가 생기게 되었다. 이를 위해서 2021년 여성가족부와 한국여성정책연구원이 실시한 <여성폭력실태조사>에 의하면, 19세 이상 성인 여성 3명 중 1명(34.9%)은 평생동안 한번 이상의 여성폭력을 경험하는 것으로 나타났다(여성폭력실태조사, 2021: 182).

1) UN General Assembly(1993), Declaration on the Elimination of Violence against Women, 20 December 1993, A/ RES/48/104.

2) 장미혜(2021). ‘여성폭력이란 무엇인가’ “개념과 유형”, 젠더법학연구 제13권 제3호.



[그림 1] 여성폭력 유형별 발생장소

여성폭력과 관련된 두 번째 중요한 변화로는 디지털 기술과 결합되어 새로운 형태의 여성폭력이 등장하고 있다는 점을 들 수 있다. 온라인 공간을 통해 발생하는 온라인 성범죄는 온라인 공간에서 서로 관계를 맺는 순간 누구나 경험할 수 있다는 점에서 일상적인 경험으로 바뀌었다.<sup>3)</sup> 디지털 성폭력과 온라인 성폭력, 통신매체를 이용한 다양한 유형의 폭력과 신종 성폭력, 사이버 성폭력, 디지털 기술기반 젠더폭력(GBV) 등 다양한 용어가 혼용되어 사용되고 있는데, 이는 이제까지와는 다른 유형의 여성폭력이 발생했다고 보기보다는 모든 유형의 여성폭력이 이제는 온라인과 오프라인에서 동시에 발생하고 있다고 보는 것이 적절할 것 같다. 2021년 <여성폭력실태조사>의 결과에 따르면, 여성들이 경험하는 가장 심각한 폭력 피해는 대부분 오프라인에서 발생하는 것으로 나타났다. 오프라인에서 가장 심각한 폭력피해가 발생했다는 응답은 성적 폭력에서 92.7%로 가

장 높았고, 다음으로 정서적 폭력 90.8%, 경제적 폭력 90.2%, 통제 77.9%, 스토킹 76.5% 순이었다. 온라인과 오프라인 둘 다에서 폭력피해를 경험했다는 응답은 스토킹(14.8%)과 통제(13.9%) 피해에서 상대적으로 높게 나타났다(여성폭력실태조사, 2021).

## 2. 여성폭력과 정책 현황

### 1) 여성폭력관련 법률과 제도적 성과

전반적인 사회적인 변화를 통해서 여성폭력의 범위나 성격이 변화하고 있기 때문에, 우리나라의 경우도 최근 몇 년간 이를 반영하기 위한 법률의 제·개정작업이 이루어져 왔다. 기존의 현행법에서는 젠더폭력의 문제를 가정폭력, 성폭력, 성매매에 대해

3) Anastasia Powell, Nicola Henry(2017), 'everydayness of Sexual violence: shame punishment', p. 26.

서만 협소하게 규정하고 있어 스토킹, 인신매매,데이트 폭력, 여성에 대한 증오범죄 등 점점 다양해지는 젠더폭력에 대한 처벌 및 피해자 보호가 필요하다는 점을 반영하여 2018년에 제정된 「여성폭력방지기본법」이 대표적이라고 할 수 있다.

그러나 기존의 개별법이 존재하는 상황에서 「여성폭력방지기본법」이 기존의 법률에 포함되지 못한 여성폭력에 제한을 둘 것인가, 아니면 보다 포괄적으로 모든 유형의 여성폭력을 포함시킬 것인가는 법률 제정 당시부터 논란이 되어왔다. 법률이 제정된 이후에도 가정폭력, 성폭력, 성매매 등은 기존의 법률에 의거해서 처벌되고 있기 때문에 새롭게 등장한 폭력에 대해서는 법률이 계속해서 제정되거나 개정되고 있는 중이다. 대표적으로 2021년 1월 21일부터 시행되고 있는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(2020년 10월 20일 일부 개정)」은 성폭력범죄의 2차 피해를 방지하기 위하여 성폭력범죄 피해자의 신원과 사생활 비밀 누설 금지 의무를 위반한 자와 성폭력범죄 피해자의 인적사항과 사진 등을 공개한 자에 대한 벌칙을 상향(제50조 제2항)하도록 하였으며, 2021년 9월에 시행되는 「청소년성보호법」은 온라인 그루밍에 대한 처벌이 가능해졌다. 또한 2021년 4월 20일 제정된 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률(2021년 10월 21일 시행)」, 「인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(2023년 1월 1일부터 시행)」이 2021년 4월 20일 제정되어 시행되고 있다.<sup>4)</sup>

## 2) 폭력유형별 성과와 과제

### 가) 「스토킹처벌법」

여전히 여성폭력은 해결되지 않은 상태에서 속제는 남아 있는 상황이며, 이를 줄여가기 위한 정책적 노력도 필요한 상황이다. 이를 폭력유형별로 보면 스토킹의 경우 2021년 「스토킹처벌법」이 제정된 것이 큰 성과라고 할 수 있다. 이로 인해 1) 스토킹 폭력 긴급응급조치 불이행죄 신설이 추진되었고, 2) 스토킹의 정의에 보충적 구성요건을 추가하고, 스토킹의 대상 및 피해 지원 범위를 스토킹 피해자와 밀접한 관계에 있는 사람으로 확대되었으며, 3) 피해자보호명령·수사·재판 과정에서 피해자 보호·지원 제도를 도입하고, 형벌에 피해자 보호조치를 병과하도록 「스토킹처벌법」 개정 및 피해자 보호·지원에 관한 법률도 제정되었다. 다만 스토킹의 규정과 관련하여 현행 규정상 ‘상대방에게 직접 접근하거나 도달하는 행위’라고 되어 있는 부분은 1) 접근이나 도달의 개념의 한계를 지니고 있다는 점이 지적되고 있다. 예를 들어 상대방에게 접근하거나 도달하지 않더라도 감시나 온라인을 통해서 스토킹이 이루어질 수 있기 때문이다. 2) 지속적 괴롭힘과의 구분이 모호하다는 점도 계속 지적되고 있다. 3) 스토킹방식에 있어 정보피싱, GPS 위치추적장치 등을 이용하여 피해자의 위치 등을 확인하는 행위도 포함시킬 필요가 있어 보인다. 4) 그리고 스토킹의 성립요건은 현재의 기준에 의하면, ‘상대방에 의사에 반하여’, ‘정당한 이유가 없이’, ‘상대방에게 불안감 또는

4) 온라인 공간을 통한 성폭력의 처벌규정을 마련하기 위한 최근의 법률동향을 보면 「성폭력처벌법」 제13조에서 통신매체를 이용한 음란행위, 제14조에서는 카메라 등을 이용한 촬영을, 제14조의 2항에서 허위영상물 등의 반포 등을, 제14조의 3항에서 촬영물 등을 이용한 협박·강요한 행위에 대해서 처벌할 수 있도록 하는 법률이 신설되었다. 이로써 온라인에서 이루어지는 성폭력범죄에 대한 처벌이 가능해지기는 했지만, 여전히 모든 종류의 온라인상의 성폭력이 법률상 처벌의 대상이 되지 않고 있다.

공포심을 일으키는 것'이라고 되어 있는데, 피해자의 의사나 불쾌감, 분노와 같은 감정은 피해자의 감정보다는 행위의 객관적 지속적 반복적인 발생가능성에 주목해서 기준을 정해야 한다는 주장도 제기되고 있다. 마지막으로 현재의 법률적인 규정으로는 온라인을 통한 스토킹 피해에 대한 보호조치가 부재하여 이에 대한 보완이 필요한 상황이다. 그 외에 스토킹 폭력 긴급응급조치<sup>5)</sup> 불이행죄 신설이 추진되고 있다.

#### 나) 「데이트폭력처벌법」

친밀한 관계에서의 폭력/데이트폭력(교제폭력)과 관련해서는 「데이트폭력처벌법」이 발의중이나 그 개념과 별도입법과 기존법에 추가에 관한 논란 중에 있다. 2021년 여성폭력실태조사에서 '데이트 폭력'이란 과거 사귀었으나 피해 시점에서는 '헤어졌던 사람'이나 '피해 당시 사귀고 있던 사람'으로부터 행해진 폭력으로 규정하고 있는데, 이는 친밀한 관계에서의 폭력보다는 혐의의 개념이다. 향후 정책 과제로는 교제관계의 상호 합의에 대해서는 해석이 달라질 수 있기 때문에 데이트 혹은 교제에 대한 개념과 범위를 좀 더 분명히 할 필요가 있다. 그리고 데이트폭력과 스토킹의 명확한 구분이 가능한가에 대한 검토가 필요하다. 별도의 유형의 여성폭력이라기보다는 데이트폭력이 관계에 초점을 둔 개념이라기보다는 스토킹은 행위방식에 초점을 둔 개념이라고 보는 것이 더 정확할 것이다.

데이트폭력을 다른 폭력으로 보고 별도의 입법화

가 필요한가에 대해서 논의가 진행중이다. 「가정폭력처벌법」의 규율대상인 가족구성원의 범위(사실혼 관계의 배우자뿐만 아니라 연인(데이트나 스토킹 대상)까지 포함시키고 처벌규정은 「가정폭력처벌법」을 적용할 수 있는 방안도 있기 때문이다.

현재 발의중인 법안을 보면 공통적으로 신고의무, 경찰의 현장조사 및 응급조치, 피해자 신변안전조치, 불이익처우금지, 가해자에 대한 임시조치, 긴급입시조치, 피해자보호명령 등에 대한 내용을 포함하고 있기 때문에 내용상 가정폭력처벌법과 유사하다. 여성폭력의 범위를 확대해서 가족구성원이 아닌 친밀한 관계의 파트너(혹은 교제관계의 연인)으로부터의 폭력에 대한 대응방안을 만들 것인가에 대해서도 검토 중에 있다.

아울러 어떠한 방식이더라도 데이터폭력 가해자를 처벌할 수 있는 법적인 근거가 필요한 이유는 데이터폭력의 경우 가해자가 피해자의 개인정보를 잘 알고 있기 때문에 집이나 직장에 찾아가 또 다른 중범죄를 저지를 가능성이 높아서이다. 실효성 있는 피해자에 대한 신변안전조치가 필수적이라고 할 수 있겠다.

#### 다) 온라인 혹은 디지털 성범죄

온라인 혹은 디지털 성범죄 관련해서는 많은 법률적 정책적 성과가 있었다. 2021년 온라인 그루밍 처벌 규정과 위장수사 근거<sup>6)</sup>규정을 마련(「청소년성보호법」 개정)되어 인터넷 사업자의 기술적·관리적 조치를 의무화(「전기통신사업법」·「정보통신망법」)

5) 긴급응급조치란 재발우려가 있는 경우 시행 1) 상대방이나 그 주거 등으로부터 100미터 이내의 접근금지, 2) 상대방에 대한 전기통신을 이용한 접근금지 조치를 말한다.

6) 2021. 9. 24. 시행된 「청소년성보호법」 제15조의 2 성적 착취를 목적으로 정보통신망을 통하여 아동·청소년에게 성적 욕망이나 수치심 또는 혐오감을 유발할 수 있는 대화를 지속적 또는 반복적으로 하거나 그러한 대화에 지속적 또는 반복적으로 참여시키는 행위나 제2조 제4호 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하도록 유인·권유하는 행위를 금지

하여 디지털 성범죄물 유통방지 책임을 강화하였으며, 「양성평등기본법」(제46조의2)에 따른 법정 기관인 한국여성인권진흥원(디지털성범죄 피해자지원센터)이 설립 및 운영되었고, 경찰청과 여성가족부 ‘디지털 성범죄 피해자 보호·지원 강화를 위한 업무협약’을 체결하여 핫라인을 강화하였으며, 방송통신위원회와 기존의 여성폭력단체들과의 연계를 시도해 2020년 12월 30일 제72차 방송통신위원회 전체회의에서 경기도여성가족재단 등 총 10개소)를 ‘불법촬영물 신고·삭제요청 기관·단체’로 지정 및 고시했다. 여성폭력실태조사가 통계청에서 국가승인 통계 인정<sup>8)</sup>되어 2021년 첫 조사가 시행되었고, 그 조사 속에 모든 유형의 여성폭력이 온라인과 오프라인 공간에서의 각각의 발생률을 비교할 수 있게 되었다. 2020년 4월 정부의 관계부처 합동 「디지털 성범죄 근절대책」이 수립되었다.

이후의 추진상황을 보면, 온라인 그루밍 처벌 및 위장수사 근거가 마련 후 시행되고 있고(‘21.9월), 인터넷 사업자의 디지털 성범죄물 유통방지를 위한 기술적·관리적 조치가 의무화되었으며(‘21.12월), 범정부 ‘공공 특정값 데이터 베이스(DNA DB)’가 구축·배포되었고, 불법 촬영물의 고유한 특징값(DNA값)을 추출, 방심위에서 통합 관리하고, 민간(조치의무사업자 등)에서 자사 서비스 내 차단 등을 목적으로 활용할 수 있게 제공하는 데이터 저장소가 설치되었다.

피해자의 2차 피해 방지 강화를 위한 정책들도 시행되었는데 대표적인 것으로는 1) 수사·재판 과

정에서 성폭력 피해자의 2차 피해 방지를 강화하기 위해 변호사 등에 의해 2차 피해를 입지 않도록 정책과 관행 전반을 점검하여 헌법재판소의 아동청소년 진술녹화물 증거능력 인정 조항 위헌 결정 이후 아동, 청소년, 장애인 성폭력 피해자의 실효적 보호 방안을 마련하였다. 2) 가정폭력행위자 처벌 강화 및 피해자 인권보호를 위해 가정폭력사건을 가정보호사건으로 송치하는 것을 제한, 상담조건부 기소유예 제도를 폐지, 접근금지명령 위반 시 가정폭력범죄에 대한 체포 의무정책을 도입하여 가정폭력 범죄에 엄정 대처 등 가해자 처벌을 강화하였다.

스토킹을 포함한 모든 여성폭력은 오프라인과 온라인 모두에서 발생할 수 있기 때문에 온라인 성범죄는 다른 여성폭력과 구분되는 새로운 유형의 폭력 인가로 볼 것인가에 대한 검토가 필요하다. 그리고 향후 정책방향은 초기의 삭제지원에서 과학기술을 이용한 디지털 폭력 발생이전의 예방에 좀 더 주력하여야 한다.

### 3. 여성 안전정책

여성폭력관련 정책 대부분은 연속적이어서 현재 진행 중인 정책을 보완해야 할 과제가 많다면, 여성 정책 중 새롭게 변화가 예상되는 과제의 영역은 안전분야라고 할 수 있겠다. 2022년 5월 발표된 윤석열 정부 110대 국정과제를 보면, 공약 69에 국민이 안심하는 생활안전 확보속에 여성·아동 대상 범죄

7) 「전기통신사업법 시행령」 제30조의5 제1항 제3호에 따라 지정·고시된 기관·단체는 ① 경기도여성가족재단, ② 나무여성인권상담소, ③ 대구여성전화부설 여성인권상담소 피아라, ④ (사)부산성폭력상담소, ⑤ 성폭력예방치료센터부설 성폭력상담소, ⑥ 심대여성인권센터, ⑦ 여성긴급전화1366 경남센터, ⑧ 여성긴급전화1366 충남센터, ⑨ (사)제주YWCA, ⑩ (사)포항여성회부설 경북여성통합상담소 등 10개소이며, 지정기간은 2021년 1월 1일부터 12월 31일까지임.

8) 승인번호 : 제154023호(통계청, 2021. 9. 17.)

대응력 강화를 위한 시스템 구축이 포함되어 있다. 출범 전부터 현 정부는 ‘여성 안전 문제는 여성의 문제가 아니다. 인간으로서 누려야 할 가장 기본적인 권리에 관한 문제이다’라고 천명하였다.

실제 여성안전 현황을 보면 ‘2021 통계로 보는 여성의 삶’ 보고서에 따르면 사회가 안전하다고 느끼는 여성 비율은 27.6%였으며 ‘범죄 안전’ 항목에선 ‘매우 또는 비교적 안전하다’고 답한 여성은 21.6%에 불과한 것으로 나타났다.9)

아직 많은 여성들이 안전에 대한 불안감을 느끼고 있기는 하지만, 보편적인 안전이 아닌 여성만을 대상으로 하는 안전정책 시행되기 시작(안전취약계층에 대한)논란은 지속되고 있다. 기존의 여성안전 정책을 분류해보면, 1) 개인대상 안전정책으로는 안전용품 지급정책(현관문보조키, 문열림보조센서, 비사용안심벨로 구성), 안심비상벨, 스마트 안전등

이 시행되고 있고, 2) 공간안전정책으로는 안전도시, 안심주차장, 안심방범창, 범죄예방환경설계(CPTED) 이 시행되고 있다. 3) 지역단위의 안전정책으로는 여성안심앱처럼 112, 119 상황실과 즉시 연계를 지원하는 스마트시티 통합 플랫폼 연계망구축과 ‘U-City: 도시통합운영센터’를 중심으로 실시간으로 수집되는 도시정보를 바탕으로 U-방법을 포함한 시민서비스들을 제공하는 사업이 진행 중이다.

여성안전과 관련해서 2022년 현재 한국여성정책 연구원은 ‘1인가구 여성 안전’에 대한 연구를 경찰대 치안연구소와 협동연구로 진행 중이다. 이번 연구에서는 112에 신고된 범행 통계와 같은 각종 치안 데이터와 지역별 정보를 융합해 예측적 범죄 예방 시스템 운영 「스마트치안지능센터」를 활용해서 여성에 대한 범죄현황을 파악하고 예측할 수 있는 방안을 마련하고 있다.



[그림 2] 체감안전도 변화 예측 지도

9) 여성 10명 중 2명만 ‘안전하다’고 느끼는 사회, 2021. 9. 5. 한겨레 신문.

#### 4. 여성폭력정책 향후 과제

여성안전을 위협하는 주요한 요인이 주거침입이나 여성폭력범죄라는 점에서 안전정책과 폭력정책은 여성의 안전을 위협하는 위험요인을 줄이는 정책이라는 같은 맥락에서 볼 수 있다. 그러나 폭력과

안전이 지향하는 정책의 초점은 조금 다르다. 폭력정책이 가해자 처벌과 피해자 보호의 개인에 초점을 둔 정책이었다면, 여성 안전정책은 치안과 범죄예방정책인 동시에 주거와 공간정책, 나아가서는 주거, 공간, 사회적 관계, 일자리정책까지 연계된 통합적인 사회정책의 관점에서 바라볼 필요가 있다.

〈표 1〉 여성안전정책의 향후 방향

정책단위	기존 정책	향후 정책
개인	안심귀가서비스, 안전용품의 공급, 무인택배 저예산의 미시적 안전정책	• 거시적인 주거 및 공간 책과 안전정책으로의 방향 전환 필요
주거	안심방범창등 주거공간의 설비개선	• 주거정책과 여성에 대한 폭력예방정책의 결합 • 주거비 지원, 안전한 주택의 공급
지역, 혹은 공간	안심주차장, 여성안심지역	• 빅데이터를 활용한 지역단위의 여성대상 범죄 정보의 제공을 통한 범죄예방

#### • 참고문헌 •

- Anastasia Powell, Nicola Henry(2017), 「Sexual Violence In A Digital Age」, Palgrave macmillan.  
 UN General Assembly(1993), Declaration on the Eliminaion of Violence against Women, 20 December 1993, A/ RES/48/104.  
 WHO(2012). Understanding and addressing violence against women, [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77432/1/WHO\\_RHR\\_12.36\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77432/1/WHO_RHR_12.36_eng.pdf) (검색일: 2021.11.20.).  
 장미혜·김효정·정연주·박상민·정다운·정지연·유경희(2021), 여성폭력실태조사, 여성가족부.  
 장미혜(2021), '여성폭력이란 무엇인가' "개념과 유형", 젠더법학연구 제13권 제3호.



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 국민의 전 생애 삶의 질 향상을 위한 성·재생산 정책의 방향과 과제

김동식 한국여성정책연구원 선임연구위원/젠더폭력연구본부장

## 1. 들어가면서

작년 봄호(제60호)에 “낙태죄 폐지 이후 성과 재생산 논의 - 인권으로서 성·재생산 건강과 권리에 대한 이해와 정책적 지향점”이라는 주제로 성·재생산 건강과 권리(Sexual and Reproductive Health and Rights, 이하 SRHR)의 정의<sup>1)</sup>와 개념 및 핵심 요소를 비롯하여, SRHR 보장을 위한 지속적 투자 필요성을 제안하였다.

여기서는 SRHR를 국가 정책의 주요 영역으로 채택해야 함을 제안하고자 한다. 그 이유는 SRHR이 건강 분야를 넘어 국민의 삶 전반에도 연관되어 있기 때문이다. 또한 특정 생애를 넘어 아동부터 노인에 이르는 전 생애에 걸쳐 모든 사람이 경험하는 이슈이기 때문이다. 세계보건기구(World Health

Organization, 이하 WHO)는 성·재생산 건강에 대한 보편적 접근은 모든 사람의 삶의 질 향상에 있어 매우 중요한 요소임을 강조한다(WHO, 2017). 구트마허 연구소(Guttmacher Institute)는 삶의 질 제고를 위해서는 성·재생산 관련 서비스의 질 역시 확보되어야 함을 지적하였는데, 특히 모든 사람들이 동등한 권리에 기반하여 최고 수준의 질 높은 보건의료서비스로의 접근과 이용이 경제적·사회적·지역적 차별과 낙인이 없이 자유로워야 함을 강조한다(Barot, 2015). 그리고 마지막에는 SRHR 정책으로 패러다임 전환 시도와 필요한 과제를 간략히 제안한다.

1) SRHR는 모든 개인이 전 생애에 걸쳐서 폭력·강압·차별·낙인 없이 자신의 몸과 성·재생산에 관련하여 건강과 자율성을 보장받고 존중받으며, 관련 시설·재화·정보 일체에 대해서 방해받지 않고, 접근할 권리, 그리고 이에 대해 자유롭고 책임 있는 결정과 선택을 할 권리를 의미한다(김선혜, 2021).

## II. 성·재생산 건강과 권리와 생애적 접근

성·재생산 건강 상태는 섹슈얼리티와 재생산 시스템과 관련된 모든 문제에서 완전한 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태로 정의된다. 이처럼 안녕 상태를 유지 혹은 증진하기 위해서는 개개인은 성·재생산과 관련하여 자신의 몸을 관리하고 결정을 스스로 내리며, 이를 지원하는 시설, 재화, 정보, 서비스에 접근할 권리를 가져야 한다. 또한 모든 개인은 자신의 성·재생산 건강의 이로움에 대해 과학에 근거한 정보를 요구하고 선택할 권리도 가져야 한다 (United Nations Population Fund, 2019).

여기서 중요한 것은, 성·재생산에 대한 건강 수요와 개입의 영역은 아래 <그림 1>에서 보듯이 유아·

아동기, 청소년기, 성인기 및 노인기와 같이 생애에 따라서 다르며, 또한 유아·아동기부터 노인기에 이르는 생애과정에서 변화될 수 있다는 것이다. 그래서 SRHR 보장을 위한 다양한 정책들은 생애적 접근에 근거할 필요가 있다. 그리고 한 생애의 성·재생산 건강 수요에 대한 충족 정도는 그다음 생애의 건강결과와 수요에도 영향을 줄 수 있다. 그러므로, SRHR 보장을 위한 생애 전반에서의 정책적 개입에는 변화를 고려한 지속성이 필요하다. 이때 동일한 생애단계라 하더라도, 장애인, 성소수자, 이주민 등은 이들이 지닌 사회경제적 취약성이 있기 때문에, 대상자의 상황과 취약성에 따라서 SRHR정책의 개입의 방식과 정도 등도 달라져야 한다.

 <p>0-9 INFANCY AND CHILDHOOD</p>	 <p>10-19 ADOLESCENCE</p>	 <p>15-49 REPRODUCTIVE AGE &amp; ADULTHOOD</p>	 <p>50+ POST-REPRODUCTIVE AGE</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 응급 산과 치료를 포함한 산·전후 및 분만, 신생아 케어</li> <li>• 성적·젠더기반 폭력 예방, 조사 및 즉각적 서비스</li> <li>• HIV와 기타 성매개감염병 예방 및 치료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포괄적 성교육(학교 안팎 모두)</li> <li>• 자궁암 등 재생산 관련 암 예방·검사 및 관리</li> <li>• 현대적 피임 관련 상담과 서비스</li> <li>• 안전한 임신중지 서비스 및 위험한 임신중지로 인한 합병증 치료</li> <li>• 성건강 관련 정보, 상담, 서비스 제공</li> <li>• HIV와 기타 성매개감염병 예방 및 치료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자궁암 등 재생산 관련 암 예방·검사 및 관리</li> <li>• 현대적 피임 관련 상담과 서비스</li> <li>• 안전한 임신중지 서비스 및 위험한 임신</li> <li>• 난임·불임 관련 정보, 상담 및 서비스 제공</li> <li>• 성적·젠더기반 폭력 예방, 조사 및 즉각적 서비스</li> <li>• 성건강 관련 정보, 상담, 서비스 제공</li> <li>• HIV와 기타 성매개감염병 예방 및 치료</li> <li>• 포괄적 성교육</li> <li>• 산전·후 및 분만 관련 케어</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적·젠더기반 폭력 예방, 조사 및 즉각적 서비스</li> <li>• 성건강 관련 정보, 상담, 서비스 제공</li> <li>• HIV와 기타 성매개감염병 예방 및 치료</li> <li>• 자궁암 등 재생산 관련 암 예방·검사 및 관리</li> <li>• 환경 관련 상담 및 치료</li> </ul>

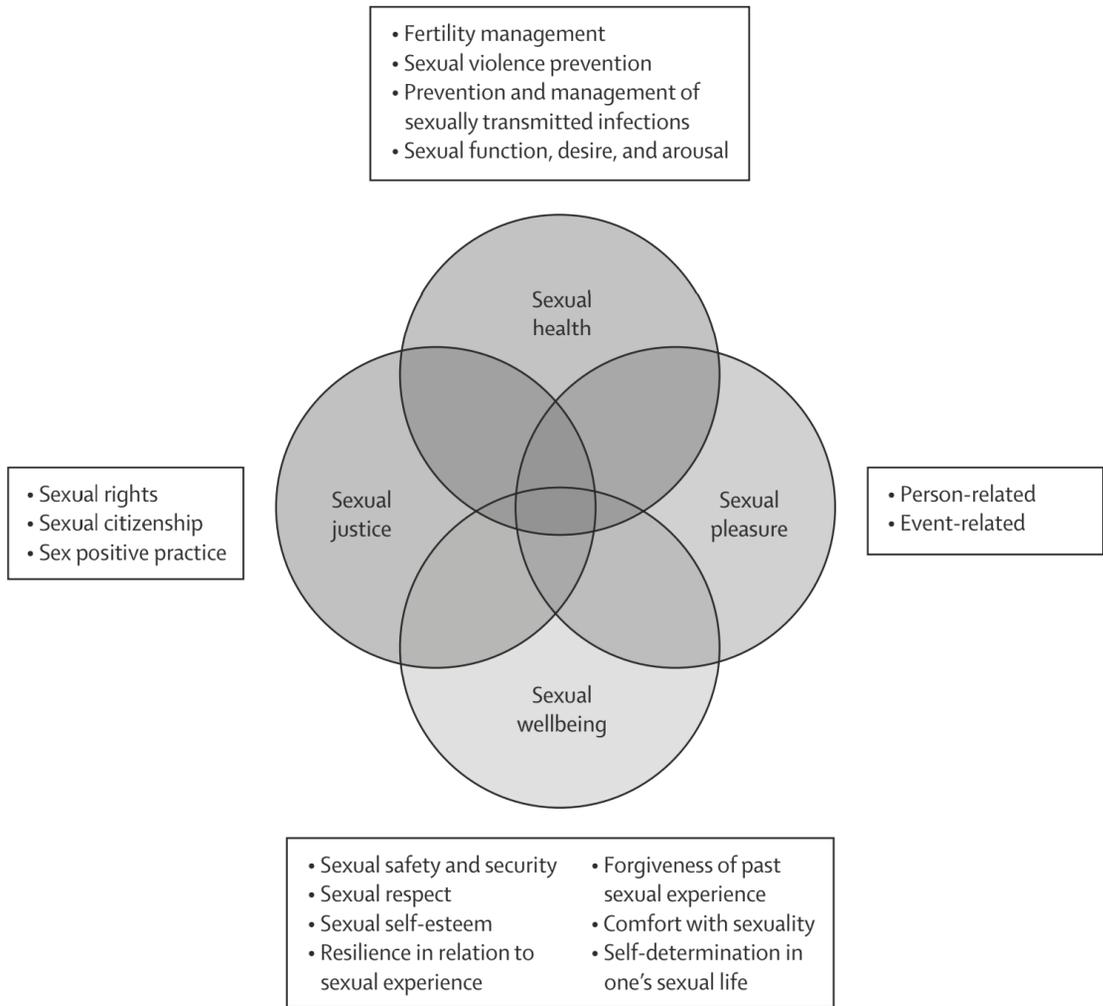
[그림 1] 생애주기별 성·재생산 건강의 필수 개입 요소

### III. 성·재생산 건강과 권리와 삶의 질, 그리고 성평등

국내의 선행연구를 보면, SRHR의 다양한 영역(월경, 피임, 성행위, 성매매감염병, 임신·출산 및 임신 소모(유·사산, 인공임신중절), 난임, 환경 등)에서, 그리고 세부 영역에서의 기능과 건강상태 등이 삶의 질과의 유의미한 연관성이 있음을 보고하고 있다. 이를테면, Nik-Azin et al.(2013)은 성 기능(sexual function)이 기혼여성의 성적 만족도뿐만 아니라 신체적·정신적 건강, 더 나아가 삶의 질에도 직접적인 영향요인이 된다고 하였다. Pinar et al.(2019)은 어떤 현대식 피임도구를 사용하느냐에 따라서 생식기의 건강과 부작용의 발생 정도에 차이가 있고, 이는 궁극적으로 삶의 질에 영향을 준다고 하였다. 그런데, 여기서 얘기하고자 하는 ‘삶의 질’은 단지 성과 재생산 관련 기능적·질환적·도구적 요소에 관한 것은 아니다. 물론 이것이 중요하지 않다는 것은 아니다. 여기서 얘기하고자 하는 것은 ‘인권’으로서 성과 재생산이 다양한 성과 다양한 생애, 다양한 계층에 속하는 개개인의 건강과 삶 전반에서 매우 중요함을 말하고자 한다.

성·재생산 건강과 권리와 삶의 질, 둘 간에는 직접적인 연관성이 있지만, 이를 매개하는 요인이 있다. 여러 요인이 있겠지만, 그 중에서도 “성평등(gender equality)”은 매우 중요한 요인이다. Audette et al.(2019)이 성평등 관련 지표(GEM, GDI, GII, GGI)와 World Values Survey 데이터를 활용해서 분석한 결과에 따르면, 성평등의 수치가 높을수록 주관적으로 인지하는 웰빙과 삶의 질의 수준도 높다고 하였다. 성·재생산 건강에 있어 개인(특히 여성)의 성적 자율성과 자기결정권은 매우 중

요한데, 이 역시 성평등과 연관성이 있다. 성적 자기결정권은 성행위의 여부, 성행위의 상대방, 성행위의 방법 등을 스스로 결정할 권리를 의미한다. 그러나 성적 자기결정권이 모든 이들에게 부여되지 않으며, 실제로 젠더권력관계에서 약자에게 있어서는 성적 주체로서 권리가 충분히 보장되지 않는다(소은영, 2019). 유럽평의회(Council of Europe, 2020)는 최근 여성의 현대적 피임방법의 접근성 제고를 위해서는 경제적 장벽을 낮추는 것과 함께 피임에 대한 규범과 편견, 낙인 및 성별 고정관념 등 다양한 사회적 장벽을 제거해야 함을 강조하였고, 특히 가정과 사회에서 여성의 임파워먼트 강화는 가장 중요하다고 하였다. Mitchell et al.(2021)은 아래 <그림 2>에서와 같이 섹슈얼리티(sexuality)에 대한 공공보건정책의 포괄적 접근을 제안하였다. 여기서는 단지 성적 기능과 질환 및 이에 관한 관리와 예방 등을 다루는 기존의 Sexual Health 영역뿐만 아니라, Sexual Justice, Sexual Wellbeing, Sexual Pleasure도 공공보건의 영역으로 고려하여 포괄적 접근이 필요함으로 보여 준다. Sexual Justice가 평등한 성·재생산 권리를 위해 사회적, 문화적 및 법적인 부분에서의 권리 부분을 의미한다면, Sexual Pleasure는 성적 파트너 및 그와의 관계에서 즐거움과 만족감을 말한다. 그리고 Sexual Wellbeing은 앞서 언급한 성적 자기결정권과 성적 존중감 및 자존감 등을 내포한다. 이러한 4가지 요소들이 서로 영향을 주며, 궁극적으로 Sexual Wellbeing을 증진할 수 있다고 보고 있다.



[그림 2] 섹슈얼리티에 관한 공중보건의 4가지 포괄적 개입 영역

#### N. 성·재생산 건강과 권리 정책의 한계

저출산 문제 해결을 위해 「저출산·고령사회기본법」이 2005년 제정되었고, 이 법에 근거하여 기본계획이 2006~2010년 제1차를 거쳐 현재 제4차(2021~2025년) 시기에 있다. 이처럼 몇 번의 계획 수립을 통해 인구정책에 대한 관점의 변화와 그에

따른 대응책을 마련하고 있는데, 특히 제4차는 이전과 다르게 개인의 권리와 성평등을 목표로 설정하고 있고, 그런 취지에서 ‘생애 전반 성·재생산권 보장’이 독립된 하나의 정책 영역으로 채택되었다. 이 영역은 크게 성·재생산권의 포괄적 보장과 관련 건강관리 및 질병예방, 그리고 건강하고 안전한 임신·출산 보장 영역으로 구분하고 있다. 그러나 세부적으

〈표 1〉 제4차 저출산·고령사회기본계획 내 성·재생산권 관련 정책

정책영역	정책과제	세부과제
1-5-1. 성·재생산 권의 포괄적 보장	성·재생산권 보장 기반 마련	(계획 수립) 포괄적인 성·재생산권 보장 기본계획 수립
	평등한 성 인식 및 권리 강화	(건강한 성가치관 형성) - 학생 대상 성교육, 교원 양성과정, 임용예정자 연수시 성평등·성교육 실시 - 청소년 성문화센터 운영 강화
	젠더폭력으로 부터 안전	(디지털 성범죄 방지) 디지털성범죄 방지 및 피해자 보호·지원을 위한 디지털 성범죄 대응 체계 강화 (비동의 간음죄 검토) 도입 여부 검토
1-5-2. 생애전반 생식건강 관리 및 질환예방	모자보건 중심에서 포괄적 법제·사업 정비	(모자보건법) 여성·영유아 건강 포괄적 보장 방향으로 모자보건법 개정 (알 권리 제공) 전 생애 월경, 피임, 생식기질환, 임신 유지·종결 등에 관한 생식건강 및 임신·출산·양육 상담서비스 제공 (포괄적 지원) 건강하고 안전한 피임과 임신 유지·종결을 위한 사회적 지원 강화
	생애주기에 따른 건강 지원	(청소년 건강 지원) 학교 단위에서 성 조숙증, 조기 월경 등에 대한 학생 교육 및 학부모 대상 홍보, HPV예방접종 남자청소년 확대 (청소년 건강 지원) 생식 건강 검진과 치료 지원, 건강정보 제공 등 교육 및 홍보 강화
	월경 건강 보장	(유해물질 예방) - (생활환경 개선) 어린이 활동공간과 용품 등 유해물질 조사, 시설 개선 - 임신부터 출생, 청소년까지 환경유해물질과 건강간 인과관계 연구, 성장단계별 건강보호 방안 마련
		(월경 건강 지원) 월경에 대한 사회보장 인식 제고 및 생리휴가·결석 사용 보장 (월경용품 안전) 생리대 제조 및 품질관리 기준 신설, 월경용품 품질 점검 등 안전성 제고 (청소년 지원) 저소득 청소년 생리대 지급 지속
1-5-3. 건강하고 안전한 임신·출산 보장	건강한 임신, 출산 지원	(건강한 임신 지원) 건강위험 요인의 조기 검진 도입, 임신 전 건강관리 서비스 제공 (고위험 지원 확대) 고위험 임신부 의료비 지원 대상 확대 (임산부, 영아 건강관리) - (생애 초기 건강관리) 전문인력 방문 맞춤형 건강관리 - (산모·신생아 지원) 대상 및 기간 단계적 확대 - (여성장애인 지원) 장애인화 산부인과 지정, 출산 인프라 확대 및 의료장비 접근성, 진료 편의성 제고 - (결혼이민자 지원) 방문 부모교육, 통번역서비스 제공 - (청소년 산모 지원) 의료비 지원 대상 확대(만18세 이하 → 만24세 이하)
	수요자 중심의 안전한 난임 지원 강화	(안전한 시술) 이식 배아수 기준 개선 (정보제공·상담) 공공정보포털 내 난임시술 전후 필요한 정보 제공, 난임부부 심리정서 지원 강화 (난임치료휴가 확대) 근로자 난임치료 휴가 연 3일에서 기간 확대 검토
	의료서비스 접근성 강화	(취약지 지원) 분만취약지 산부인과 설치·운영 지원, 임신부 재택의료 시범사업 등 안전한 출산환경 조성
		(의료 인식 개선) 산부인과 명칭 검토

출처: 저출산고령사회위원회(2020.12.15.) 제4차 저출산고령사회 기본계획

로 보면, 월경건강, 임신·출산 및 임신중단, 난임 등과 같이 주로 보건의료 분야가 대부분을 차지하고 있다. 물론 젠더폭력 분야, 노동환경 분야, 교육 분야 등도 일부 포함하고 있다(김동식 외, 2021). 그리고 임신·출산 연령대 및 일부 계층으로 대상 범위도 제한적이다. 이처럼 전체 계획에서 성·재생산 영역이 차지하는 비중은 매우 낮고, 세부 분야에서도 다양성과 포용성, 그리고 전 생애와 전 취약계층으로의 확장은 한계를 보인다. 그럼에도 인권으로서 성·재생산 건강과 권리를 국가 단위 기본계획에 반영했다는 것은 분명 고무적이다.

## V. 나가며: 성·재생산 건강과 권리 정책으로 패러다임 전환 시도<sup>2)</sup>

성·재생산 건강과 권리는 어떤 특정 성이나, 연령, 인구집단에 국한된 것이 아니라 보편적 인권이자 기본권으로서 시민이면 누구나 누릴 수 있도록 보장되어야 한다. 그러나 우리의 성·재생산 건강과 권리 관련 법률과 정책은 각각의 영역이 개별법에 따라, 주관부처에 따라 분절·산재되어 있는 양상을 보인다. 이에 「성·재생산 건강과 권리 기본법(가칭)」을 신설하거나, 현행 「모자보건법」 전면 개정 등을 통해 법률체계를 정비하여 분절 없는 정책을 지원할 필요가 있다.

이때 참고해 볼 것이 WHO의 성·재생산 가이드

기준(Action Plan for Sexual and Reproductive Health)이다. 여러 국가 및 지역 단위에서 이 기준에 근거하여 성·재생산 관련 계획을 수립하고 있는데, 성매개 감염과 HIV 예방, 위험한 임신중지 예방, 피임 등의 전통적 정책 영역으로 구성하기도 하지만, 최근 선진국을 중심으로 웰빙과 자기결정권, 정보 접근권 등과 같이 삶의 질 향상 및 인간으로서의 존엄과 가치 보장 정책 영역을 포괄하면서 패러다임을 전환하고 있다. 앞서 언급하였듯이, 우리는 현재 성·재생산 건강과 권리에 관련된 법률과 정책이 여전히 임신·출산과 저출생 문제 해결 등 전통적 인구정책 관점에 머물러 있다. 이러한 한계를 극복하고 성·재생산을 인권 의제로서, 전 생애의 건강권과 인간으로서 존엄성 보장이라는 포괄적·보편적 정책으로 변화를 시도할 필요가 있다. 그리고 이런 변화를 성·재생산 건강과 권리 보장을 위한 기본법 및 기본계획 수립 시에 반영할 필요가 있다.

마지막으로 위에서 제안한 성·재생산 건강과 권리 보장을 위한 법제도가 충분히 현장에서 작동되기 위해서는 중앙정부와 지방자치단체, 시민단체와 외부 전문가/위원회 등 다양한 주체들이 정책 이행과 평가(모니터링)체계를 위한 거버넌스를 구축하고 강화해 나갈 필요가 있다. 그리고 일반 국민들이 성·재생산 건강과 권리의 가치를 인식하도록 교육과 홍보 및 캠페인 등을 확대하여, 국민들의 수요와 감시가 이행 및 평가체계에 반영되어 실효성 있는 정책이 되도록 해야 할 것이다.

2) 여기서의 내용은 김동식 외(2021)의 “성·재생산 건강과 권리 보장 기본계획 수립을 위한 연구”에서 일부 발췌한 것으로, 구체적인 정책 과제(안)은 이 연구결과를 참고하기 바람.

• 참고문헌 •

- 김동식(2021). '인권'으로서 성·재생산 건강과 권리에 대한 이해와 정책적 지향점. 젠더리뷰 제60호, 4-13.
- 김동식, 조영주, 김효정, 정연주, 동제연, 김남순, 이현주, 김채윤, 문주현(2021). 성·재생산 건강 및 권리 보장 기본계획 수립을 위한 연구. 저출산고령사회위원회
- 김선혜(2021). 성·재생산 건강과 권리 보장 기본법 제정을 위한 토론회: “저출생 시대 성·재생산 건강과 권리 보장의 정책적 방향” 발제문 인용(2021.9.30.).
- 소은영(2019). 헌법상 성적 자기결정권의 의미에 관한 검토. 이화젠더법학, 11(3), 41-65.
- 저출산고령사회위원회(2020.12.15.) 제4차 저출산고령사회 기본계획
- Audette AP, Lam S, O'Connor H, Radcliff B (2019). (E)quality of life: a cross-national analysis of the effect of gender quality on life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2173-2188.
- Barot S.(2015). Sexual and reproductive health and rights are key to global development: the case for ramping up investment. *Guttmacher Policy Review*, 18(1), 1-7.
- Mitchell KR, Lewis R, O'Sullivan LF, Fortenberry JD. (2021). What is sexual wellbeing and why does it matter for public health? *Lancet Public Health*, 6, e608-613.
- Nik-Azin A, Nainlan MR, Zamani M, Bavojdan MR, Bavojdan MR, Motlagh MJ (2013). Evaluation of sexual function, quality of life, and mental and physical health in pregnant women. *Journal of Family and Reproductive Health*, 7(4), 171-176.
- Parliamentary Assembly Council of Europe (2020). Resolution 2332(2020) Empowering women: promoting access to contraception in Europe. URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=28675&lang=en>
- Pinar SE, Demirel G, Yildirim G, Daglar G (2019). Sexual experiences and quality of life in Turkish women using methods of contraception. *Journal of Obstetrics and gynaecology*, 39(6), 782-787.
- United Nations Development Fund (2019). Sexual and reproductive health and rights: an Essential element of universal health coverage.
- World Health Organization (2017). Fact sheets on sustainable development goals: health targets - Sexual and Reproductive Health.



KOREAN  
WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

젠더리뷰

## 이슈리뷰

- 제8회 지방선거와 정당의 유리천장에 갇힌 여성 대표성  
김은경 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 참관기  
조혜승 | 한국여성정책연구원 부연구위원



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 제8회 지방선거와 정당의 유리천장에 갇힌 여성 대표성

김은경 한국여성정책연구원 연구위원

## 1. 제8회 지방선거의 여성 후보자와 당선자

2022년 6월 1일 실시된 제8회 지방선거 결과, 여성 당선 현황은 광역단체장 0명, 기초단체장 7명 (3.1%)을 비롯하여, 광역의회 19.8%, 기초의회 33.4%를 기록하였다. 2018년에 실시된 제7회 지방선거와 비교할 때 당선자만으로는 큰 변화가 없는 수치이다. 그러나 여성의 공천을 늘리겠다고 한 정치권의 선언에 비하면 4년 만에 치러진 지방선거의 결과는 제자리걸음이라 할 수 있다. 또한 지방선거 기간 동안 정당과 후보자들은 여성(정책)관련 공약으로 어떤 내용을 제시했는가를 보면 과연 2022년이라는 시대를 반영하고 있는가 하는 의문이 든다. 바로 3개월 전에 실시됐던 대통령선거를 회상하면, 여성 유권자들의 표가 결집되면서 정치권은 여성 유권자의 표가 선거에서 얼마나 영향력있는 요인인지 실감한 바 있다. 이러한 상황에서 본 제8회 지방선거는 여성 후보자 공천과 여성(정책)공약 등에 있어

서 많은 아쉬움을 남긴 선거라 할 수 있다.

### 1) 단체장

지방선거에서 가장 인지도가 높은 단체장 선거 결과를 살펴본다. 광역단체장 후보 54명 중 여성은 10명(18.5%)으로 과거 선거에 비해 후보자가 증가하였다. 이번 광역단체장 선거에서 당선 가능성이 높은 양대 정당의 후보자는 3명이었지만, 경기도지사 후보를 제외하고 국민의힘과 더불어민주당은 각각의 정당 지지도가 취약한 전북과 경북에 여성후보를 공천하면서 선거 이전부터 당선 가능성을 기대하기 어려웠다. 양대 정당 이외에, 정의당 4명, 기본소득당, 녹색당, 진보당에서 각각 1명의 후보를 공천하였으나, 광역단체장에 여성 당선자는 없었다.

〈표 1〉 광역단체장 여성 후보 및 당선 현황

	시기	여성후보자수 (총 후보자수)	여성당선자수 (총 당선자수)	여성후보 비율(%)	여성당선 비율(%)
광역단체장	5기 (2010)	3(55)	0(16)	5.45	0.00
	6기( 2014)	1(57)	0(17)	1.75	0.00
	7기 (2018)	6(71)	0(17)	8.45	0.00
	8기 (2022)	10(54)	0(17)	18.52	0.00

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 <http://info.nec.go.kr/> (검색일: 2022.6.15.)

〈표 2〉 정당별 광역단체장 여성 후보자

정당	지역	후보자 (명)	공천방식 (명)	
			전략/단수	경선
국민의힘	경기(김은혜)	2		1
	전북(조배숙)		1	
더불어민주당	경북(임미애)	1	1	
정의당	서울(권수정) 대구(한민정) 인천(이정미) 광주(장연주)	4	-	-
기본소득당	서울(신지혜)	1	-	-
진보당	경기(송영주)	1	-	-
녹색당	제주(부순정)	1	-	-
전체		10		

기초단체장의 경우, 이번 지방선거를 실시하기 전 2018년과 2020 보궐선거를 통해 총 9명의 여성 기초단체장이 있었다. 이번 제8회 기초단체장 여성 후보는 33명, 당선자는 7명으로 제7대보다 감소한 결과를 나타냈다. 후보자 수와 당선자 수 모두 감소한 것이다.

정당별 기초단체장 후보는 더불어민주당에서 13명(재선도전 7명 포함), 국민의힘에서 10명, 정의당 4명, 진보당 1명, 무소속 5명이다.

7대 기초단체장 중 2022년 3월 국회의원 보궐선거로 국회로 자리를 옮긴 조은희 전 서초구청장과 불출마를 선언한 성남시의 은수미 시장을 제외하고

〈표 3〉 기초단체장 여성 후보 및 당선 현황

	시기	여성후보자수 (총 후보자수)	여성당선자수 (총 당선자수)	여성후보 비율(%)	여성당선 비율(%)
기초단체장	5기 (2010)	26(749)	6(228)	3.47	2.63
	6기( 2014)	40(694)	9(226)	5.76	3.98
	7기 (2018) (2020 보궐포함)	35(749)	9(226)	4.67	3.98
	8기 (2022)	33(568)	7(226)	5.81	3.10

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 <http://info.nec.go.kr/> (검색일: 2022.6.15.)

7명의 현직 구청장은 이번 기초단체장 선거에서 재선에 도전하였다. 제7회인 2018년 지방선거는 더불어민주당이 전국적으로 압승을 거둔 선거였던 만큼, 재선에 도전하는 여성 기초단체장들 역시 민주당 소속이었다. 이번 2022년 지방선거가 국민의힘에서 전반적으로 우세한 결과를 가져간 만큼, 재선에 도전한 여성 구청장들 중 서울 은평구의 김미경 구청장, 경기 안성시의 김보라 시장 2명만 재선에 성공할 수 있었다. 국민의힘에서는 2014년 과천시장을 지냈던 신계용 시장이 이번 선거에 재도전하여 성공하였다.

양대 정당의 기초단체장 여성 후보자 수를 보면 더불어민주당이 국민의힘에 비해 더 많이 공천하였지만, 더불어민주당은 재선에 도전하는 후보가 7명이라는 점을 감안하면, 초선으로 기초단체장에 도전하는 후보는 6명뿐이었다. 국민의힘의 신계용 당선

자를 제외하더라도 기초단체장에 여성후보 발굴과 공천에 있어서 더불어민주당이 인색했다는 비판을 면하기 어려운 지점이다.

이번 선거는 2022년 3월 대통령선거 이후 실시 이후 3개월 만에 실시되는 만큼 대통령선거의 분위기가 이어질 것이라는 예상이 지배적이었다. 정당에 대한 유권자의 지지가 이어질 것이라는 전망뿐 아니라, 2030 여성 유권자들이 선거 막판에 더불어민주당으로 지지를 보냈던 만큼, 더불어민주당에서 여성 후보의 공천이라든가, 여성(정책)관련 공약에 대해 관심이 높았다. 그러나 앞서 언급했듯이 더불어민주당에서는 현직 구청장으로 재선에 도전하는 후보가 7명(단수공천)인데, 초선 도전 후보는 6명에 불과했다는 점은 더불어민주당의 여성후보 공천에서 매우 아쉬운 부분이다.<sup>1)</sup>

〈표 4〉 제8회 지방선거의 정당별 기초단체장 여성 후보자 및 당선자

정당	지역	성명	전략/단수공천	경선참여	본선결과
국민의힘	서울 용산구	박희영		경선	당선
	서울 관악구	이행자		경선	낙선
	서울 강동구	이수희	단수공천		당선
	광주 동구	양혜령	단수공천		낙선
	울산 동구	천기욱		경선	낙선
	경기 안양시	김필여		경선	낙선
	경기 과천시	신계용		경선	당선
	경기 이천시	김경희		경선	당선
	충남 부여군	홍표근		경선	낙선
	전남 나주시	지치남*	-	-	낙선
	소계		10	2	7

1) 여성 기초단체장 후보가 출마했던 지역을 보면, 서울 6명, 경기 10명, 부산 4명 등 수도권과 대도시를 중심으로 하고 있다는 점 또한 기초단체장 선거에 여성 출마와 관련한 동향이다.

정당	지역	성명	전략/단수공천	경선참여	본선결과
더불어민주당	서울 강북구	이순희		경선	당선
	서울 은평구	김미경	단수공천		당선
	서울 양천구	김수영	단수공천		낙선
	부산 부산진구	서은숙	단수공천		낙선
	부산 북구	정명희	단수공천		낙선
	부산 기장군	우성빈		경선	낙선
	부산 금정구	정미영	단수공천		낙선
	대구 달성군	전유진	단수공천		낙선
	대전 대덕구	박정현	단수공천		낙선
	울산 남구	이미영	단수공천		낙선
	경기 남양주시	최민희		경선	낙선
	경기 안성시	김보라	단수공천		당선
	경기 광주시	동희영		경선	낙선
	소계	13	9	4	3
정의당	인천 계양구	박인숙			낙선
	경기 고양시	김혜련			낙선
	강원 강릉시	임명희			낙선
	전남 영암군	이보라미			낙선
	소계	4			0
진보당	경기 성남시	장지화			낙선
	소계	1			0
무소속	서울 도봉구	최순자			낙선
	부산 중구	윤정운			낙선
	경기 동두천	정문영			낙선
	경기 오산	최인혜			낙선
	전남 영암	박소영			낙선
	소계	5			0

\*후보자의 공천방식에 대한 정보없음.

〈표 5〉 양대 정당의 기초단체장 여성후보 공천 및 당선 현황

	더불어민주당		국민의힘		총 당선인
	공천	당선	공천	당선	
2014	8	2	11	7	9
2018	11	7	8	1	8
2022	13*	3	10**	4	7

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템  
<http://info.nec.go.kr/> (검색일: 2022.6.15.)

\* 재선도전 7명 포함.

\*\* 재선도전 1명 포함.

한편, 이번 지방선거에서는 기초단체장에 예비후보로 출사표를 던진 여성후보들이 경선이나 컷오프로 공천받지 못한 사례가 많았다. 전국단위로 조사를 실시하지는 못하였으나 수도권과 언론에 보도된 자료를 취합해 보면 국민의힘의 경우, 용인시장(권은희 전 국회의원, 경선탈락), 천안시장(엄금자, 컷오프), 인천 서구청장(공정숙, 강범석 후보 단수공천), 동두천시장(정계숙, 경선탈락), 고양시장(김필래, 컷오프)

프)에 여성 예비후보가 있었다. 민주당의 경우 하남시장(방미숙, 경선탈락), 안산시장(천영미, 원미정, 경선탈락), 의왕시장(김진숙, 전경숙, 경선탈락), 천안시장(김연, 경선탈락), 수원시장(조명자, 컷오프), 동두천시장(장영미, 경선탈락)에 여성 예비후보가 있었다.

역대 기초단체장 선거 결과와 비교할 때, 먼저 후보자 수에 있어서 광역단체장이나 지방의회 후보자 수는 모두 증가하는 추세인데 반해, 기초단체장에 있어서만큼은 여성 후보자 수가 계속 감소하는 상황이다. 2014년 지방선거에서 여성 후보자가 40명으로 가장 많았고, 그 이후 계속 줄어들고 있다.

당선자에서도 예년 선거결과와 한두 명 차이가 나타나는 것을 볼 수 있지만, 여전히 10명을 넘지 못하고 한 자리수에 머물고 있다는 점, 비율로도 5%를 넘지 못했다. 이번 지방선거의 기초단체장 선거에서 국민의힘 남성 당선자 중에는 전직 국회의원들도 상당수 포함되어 있다. 이를 두고 정치경력의 연장, 회전문 출마라는 비판이 일고 있는 측면도 있지만, 2) 정치경력을 이어가는 인사들 중에 왜 여성 정치인은 보이지 않는가 하는 의문도 든다. 그동안 여성 정치인들은 주로 비례대표로 정계에 입문했지만 재선으로 국회에 남거나 다른 형태로 정치활동을 지속하는 여성의원은 거의 찾아보기 어려웠다(가상준 외, 2018; 김은경·김복태, 2021:91). 정치권에서 사라졌던 그 많은 남성 정치인들이 이번 지방선거를 계기로 다시 등장하고 있는 상황이지만 그런 기회조차 여성들에게는 주어지지 않았다. 그만큼 여성 정치인들은 정치영역에서 살아남기가 어렵다. 기초단체장 여성후보가 가장 많았던 2014년 선거 이후,

여성 정치인의 수가 더 많아지고 정치경력이 쌓이고 있음에도 불구하고 기초단체장에 여성 후보자 수가 감소한 채 선거를 치렀다는 것은 정당 안에 유리천장이 명백하게 존재하고 있음을 반증하는 결과이다.

## 2) 지방의회

광역의회 여성의원 비율은 2018년과 비슷한 19.8%를 나타냈다. 광역의회의 지역구와 비례대표 당선자로 구분해 볼 때, 권역별 비례대표는 60% 이상을 차지하는 것에서 정당명부의 여성 후보 공천이 원칙적으로 이행되고 있다는 것을 알 수 있다. 다만, 지역구 여성 비율은 14.7%로 지역구를 통한 여성 후보 공천이 여전히 저조하다는 것을 확인할 수 있었다.

기초의회의 경우 각 시·군·구별 기초의회 의석수의 10%에 해당하는 비례대표 의석 수가 1~2석이 대부분인 상황에서 홀수번호를 받은 여성 후보가 당선된 것이기 때문에 90%를 상회하는 결과를 보이고 있다. 기초의회의 지역구는 광역보다 10% 포인트 정도 많은 25%를 기록하고 있으며, 2018년 선거 때보다 증가하였다.

2018년과 2022년 광역의회 여성 당선자 현황을 권역별로 살펴보면, 여성비율이 증가한 의회는 세종시의 경우 여성 당선자가 두 배로 증가하였으며, 인천시, 대구시, 광주시, 전북도의회가 10% 포인트 내외에서 증가하였다. 경기도는 당선자 수는 증가했지만 비율은 동일하게 유지한 가운데 서울시, 전남도의회는 근소하게 증가하였으며, 부산시, 울산시, 경남도의회는 감소하였다.

2) '금배지' 대신 '체급' 낮춰 도전장...의원 출신, 대거 시장·구청장 당선. <https://www.hankyung.com/politics/article/2022060324791> (한경정치, 2022. 6. 3). (검색일: 2022. 6. 15.)

〈표 6〉 역대 광역·기초의회 여성 비율

지방선거	광역의회				기초의회			
	지역구		비례대표		지역구		비례대표	
	여성	여성비율	여성	여성비율	여성	여성비율	여성	여성비율
1995(1회)	12	1.4	42	44.2	72	1.6	-	-
1998(2회)	14	2.3	27	36.5	56	1.6	-	-
2002(3회)	14	2.3	49	67.1	77	2.2	-	-
2006(4회)	32	4.9	57	73.1	110	4.4	327	87.2
2010(5회)	55	8.1	58	71.6	274	10.9	352	93.6
2014(6회)	58	8.2	55	65.5	369	14.6	363	95.8
2018(7회)	98	13.3	62	71.3	526	20.7	374	97.1
2022(8회)	115	14.76	58	62.37	650	24.99	348	90.16

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 <http://info.nec.go.kr/> (검색일: 2022.6.15.)

기초의회 여성 당선자 현황을 권역별로 살펴보면, 전국적으로 여성 비율이 33.4%를 나타내는 만큼 2018년과 비교할 때 전체 권역별로 증가한 상황이다. 권역별 비율을 볼 때 50%를 넘긴 지역은 대전

이며, 40%대를 나타낸 지역은 경기, 인천, 광주 지역이며, 서울과 부산의 기초의회 여성의원 비율도 40%에 가깝게 나타나고 있어, 기초의회 여성 비율은 상승하는 추세라 볼 수 있다.

〈표 7〉 2018·2022 지방선거의 권역별 광역의회 여성 당선 현황

구분	2018			2022		
	당선인(명)	여성(명)	여성 비율(%)	당선인(명)	여성(명)	여성 비율(%)
전체	824	160	19.4%	872	173	19.84
서울	110	25	22.7%	112	32	28.57
부산	47	10	21.3%	47	7	14.89
대구	30	7	23.3%	32	11	34.38
인천	37	3	8.1%	40	7	17.5
광주	23	8	34.8%	23	10	43.48
대전	22	5	22.7%	22	4	18.18
울산	22	7	31.8%	22	3	13.64
세종	18	4	22.2%	20	8	40
경기도	142	32	22.5%	156	35	22.44
강원도	46	9	19.6%	49	8	16.33
충청북도	32	6	18.8%	35	5	14.29
충청남도	42	8	19.0%	48	7	14.58
전라북도	39	5	12.8%	40	9	22.5
전라남도	58	8	13.8%	61	10	16.39
경상북도	60	7	11.7%	61	6	9.84
경상남도	58	8	13.8%	64	3	4.69
제주	38	8	21.1%	40	8	20

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 <http://info.nec.go.kr/> (검색일자: 2022.6.15.)

〈표 8〉 2018·2022 지방선거의 권역별 기초의회 여성 당선 현황

구분	2018			2022		
	당선인(명)	여성(명)	여성 비율(%)	당선인(명)	여성(명)	여성 비율(%)
전체	2,926	900	30.8%	2,987	998	33.41
서울	423	168	39.7%	427	170	39.81
부산	182	65	35.7%	182	70	38.46
대구	116	36	31.0%	121	40	33.06
인천	118	47	39.8%	123	50	40.65
광주	68	23	33.8%	69	30	43.48
대전	63	27	42.9%	63	32	50.79
울산	50	13	26.0%	50	18	36
세종	-	-	-	-	-	-
경기도	446	176	39.5%	463	195	42.12
강원도	169	37	21.9%	174	49	28.16
충청북도	132	30	22.7%	136	35	25.74
충청남도	171	46	26.9%	177	56	31.64
전라북도	197	48	24.4%	197	52	26.40
전라남도	243	52	21.4%	247	58	23.48
경상북도	284	64	22.5%	288	59	20.49
경상남도	264	68	25.8%	270	84	31.11
제주	-	-	-	-	-	-

출처: 중앙선거관리위원회 선거통계시스템 <http://info.nec.go.kr/> (검색일자: 2022.6.15.)

광역과 기초의회 지역구 여성 당선자 비율에서 기초의회가 더 높은 것은 공직선거법의 여성후보 추천 조항과 관련이 있다. 한국의 여성 정치참여를 위해 비례대표제에 여성후보 50% 공천조항을 강제조항으로 규정한 이래, 여성계에서는 지역구에 여성후보 공천 30%를 주장해 왔다. 정치권은 이러한 주장을 「공직선거법」에 수용했는데, 「공직선거법」 제47조 5항의 현행 조항 내용에 따르면, 광역의회 또

는 기초의회 중 국회의원 지역구에 여성후보를 적어도 1명 공천하는 것으로 되어있다. 그리고 이 조항에 대해 정치권은 광역의회가 아닌 기초의회에 적용하고 있는 것이다. 이를 두고 한국여성정책연구원과 국회입법조사처(이정진, 2019)를 비롯하여 여성단체가 2015년 이후 공식적으로 개정의견을 제안하고 있으나 아직 관철되지 않고 있다.

〈표 9〉 「공직선거법」 제47조 5항 : 지방의회 지역구 여성후보 공천 관련 조항

공직선거법 제47조 5항의 개정 의견	
현행	정당이 임기만료에 따른 지역구 지방의회의원선거에 후보자를 추천하는 때에는 지역구 시·도의원선거 또는 지역구자치구·시·군의원선거 중 어느 하나의 선거에 국회의원 지역구마다 1명 이상을 여성으로 추천하여야 한다(신설 2010. 1. 25, 2010. 3. 12.)
개정 의견	정당이 임기만료에 따른 지역구 지방의회의원선거에 후보자를 추천하는 때에는 지역구 시·도의원선거와 지역구자치구·시·군의원선거에 국회의원 지역구마다 1명 이상을 여성으로 추천하여야 한다.

출처: 김은경 외(2017). p. 159.

양대 정당의 지방의회 여성 후보 공천 비율을 살펴보면, 광역의원은 더불어민주당 21.6%(694명 중 150명), 국민의힘 12.6%(666명 중 84명), 기초의원은 더불어민주당 28.3%(1,676명 중 474명), 국민의힘 21%(1,666명 중 350명)인 것으로 나타나(한겨레, 2022. 5. 20.),<sup>3)</sup> 국민의힘보다는 더불어민주당의 여성 후보 공천이 좀 더 많았다. 지방의회 여성 참여 역시 주목할 만한 증가가 없이 예년 선거와 비슷한 수준으로 나타났다. 지역구 공천에 있어서 광역과 기초의회 모두에 여성후보 30%를 공천하는 조항으로 개정하는 작업이 적극적으로 시작되어야 할 것이다.

## 2. 제8회 지방선거에 나타난 연령별/성별 투표행태

다음은 이번 지방선거에 나타난 유권자의 지지를 연령과 성별로 나누어 살펴보았다. 2022년 3월에 실시된 대통령선거에서 2030 여성 유권자와 2030 남성 유권자 간 정당 지지도에서 큰 격차가 벌어진 것을 감안하고 볼 때, 이번 지방선거에서도 이와 유사한 투표행태가 나타났다.

전국 광역단체장선거에 대한 지지도에 한정한 출구조사 결과를 볼 때, 특히 20대 이하 유권자 집단에서 여성 유권자는 더불어민주당에 66.8%를, 남성 유권자는 국민의힘에 65.1%의 지지를 보인 것이다. 동일 연령대에서 나타나는 성별 교차투표의 양상은 30대에서도 나타난다.

2030 남성 유권자의 경우 대선에서는 국민의힘에 보낸 지지는 20대가 58.7%, 30대는 52.8%였는데, 이번 지방선거에서는 20대 65.1%, 30대 58.2%로, 20대 남성 유권자들의 국민의힘 지지가 대선 때보다 증가하였고, 30대에서는 약간 감소하였다.

2030 여성 유권자가 대선에서 더불어민주당에 보낸 지지는 20대가 58.0%, 30대가 49.7%였는데, 이번 지방선거에서 20대 여성은 66.8%, 30대 여성은 56.0%로, 대선 때의 더불어민주당 지지도보다 큰 폭으로 증가한 것을 볼 수 있다. 결국 대선에서 나타난 2030 유권자의 성별 교차투표 행태는 지방선거로 이어졌고 여성 유권자 집단 내에서 더불어민주당에 대한 지지도가 더 증가한 것으로 나타났다.<sup>4)</sup> 대통령선거 전에 실시된 여론조사 결과들을 보면, 대선 직전에 2030 여성유권자의 표가 더불어민주당에 몰린 것으로 나타났는데, 국민의힘에서 여성가족부 폐지 공약을 비롯하여 이후 임명된 여성가족부장관이 여성가족부 폐지에 대한 대통령 공약을 재확인하였고, 성평등 정책은 고사하더라도 이를 대체할 만한 여성관련 정책이 나오지 않고 있는 데서 여성 유권자가 더불어민주당에 표를 준 것으로 짐작된다. 그러나 여성 유권자 집단 내에서 50대 이상에서는 더불어민주당이 아닌 국민의힘 지지가 높게 나타나고 있다는 점을 주목할 필요가 있다. 여성 유권자들은 40대까지는 더불어민주당을 지지하지만, 50대 이상부터는 국민의힘을 지지하고 있어서, 여성 유권자 내 연령별 투표요인에 차이가 있다는 것을 확인하였다.

3) 지방선거 지역구 여성 후보 19.9%뿐...“여성할당제 적용해야” <https://www.hani.co.kr/arti/area/capital/1043673.html> (한겨레, 2022. 5. 20.) (검색일: 2022. 6. 15.)

4) 2030 표심, 남성은 ‘국힘’, 여성은 ‘민주’...“대선보다 더 갈렸다” [https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/1045481.html](https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1045481.html) (한겨레, 2022. 6. 15.)

〈표 10〉 제8회 지방선거 광역단체장에 대한 연령별·성별 정당 지지도

연령별	성별	더불어민주당	국민의힘	정의당
20대 이하	남자	32.9	65.1	-
	여자	66.8	30.0	1.4
30대	남자	39.6	58.2	0.7
	여자	56.0	42.2	1.0
40대	남자	63.2	35.1	1.0
	여자	59.7	38.6	1.1
50대	남자	54.0	43.9	1.6
	여자	49.3	50.1	0.0
60대	남자	35.4	63.2	0.9
	여자	33.4	65.0	1.0
70대 이상	남자	23.3	75.1	1.0
	여자	29.4	69.1	0.6

출처: KBS뉴스9 [출구조사] 연령별·성별 표심, 대선보다 더 벌어졌다 <https://www.youtube.com/watch?v=ukwpp01WF2E> (검색일: 2022. 6. 15.)

### 3. 제8회 지방선거와 정당의 공약

여성 후보 공천이 미진했다면, 그다음으로 살펴볼 것은 정당의 여성정책 공약이다. 지방선거는 광역과 기초단체장 그리고 광역과 기초의회 의원을 새롭게 구성하는 선거인 만큼, 다양한 후보들이 참고하는 것은 바로 소속 정당의 공약이다. 대부분의 후보들이 정당의 여성공약을 근간으로 지역정책을 개발할 때 정당이 제공하는 공약을 참고할 수 밖에 없기 때문이다.

한국에서 공약에 대한 관심은 2006년 지방선거 기간 중 매니페스토 운동에서 시작되었다. 이는 정당정치가 발달한 서구에서는 목표가 구체적이며 실현가능한 정책을 내놓으며, 당선을 위한 선심성 공약이 아닌 선출직 공직자로서의 책무성을 강조하는 운동의 일환이다. 서구 정당은 이념적 차이에 기반을 둔 이념정당인 경우가 많기 때문에 그 정당의 이

데올로기적 성격을 반영하고 있을 것이라 생각하지만, 대부분의 정당은 다수의 유권자가 지지하는 정책에 반대 입장을 표명하기를 꺼려하기 때문에 선거 시에는 거의 동일한 입장을 취하는 경향이 있다고 한다(Budge, 2001; 김은경, 2013; 9-10). 그렇다면 한국의 지방선거에서 정당의 여성정책 공약은 어떤 내용이 주목을 받았으며 정당 간 차이는 있었는지 살펴보았다.

우선 이번 지방선거에서 광역단체장 당선자들의 여성정책 관련 공약을 보면, 대부분의 당선자들이 일가정 양립에 초점이 맞춰져 있어 여성 유권자에 대해 엄마 정체성에 호소하고 있던 것으로 보여진다. ‘엄마’가 등장하거나 여성을 엄마로 암시하는 공약은 ‘엄마가 즐거운 도시(인천남 센터 신설)’(인천시장), ‘엄마와 아이, 모두를 위한 맞춤형 정책’(전국최초 ‘예비 엄마 수당’ 신설)(강원도지사), 종합돌봄시스템 ‘맘투게터’ 구축(충남도지사), ‘여성과 아이가 행복한 도시’(세종시장) 등이며, 그 외에 ‘아이 낳

〈표 11〉 제8회 지방선거 주요 정당의 10대 공약에 나타난 여성정책 공약

정당	공약 순위	10대 공약	목표	세부내용
국민의 힘	4	[보건복지] 안전하고 질 높은 양육환경 조성	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>부모급여 도입, 아이돌봄 서비스 지원 강화로 양육 비용 부담 경감 및 보육 서비스 질 획기적 제고</li> <li>아동보호에 대한 국가책임 강화와 학대 예방으로 아동의 공정한 출발 보장</li> </ul>
더불어 민주당	5	[노동, 여성, 교육] 청년에게 꿈과 희망을 주고, 모든 분야에서 차별없는 성평등 사회 실현	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년 희망, 성평등 사회 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경제활동 지원을 위한 사회적 기반 구축</li> <li>남녀모두 돌봄의 권리 존중 및 건강한 성 재생산 권리 보장</li> <li>고용평등 임금공시제 도입, 스톱킹·데이트폭력 등 젠더폭력 처벌 강화</li> <li>디지털성범죄 근절</li> </ul>
정의당	7	[여성 기타(인권)] 성차별·폭력없는 성평등 지역 사회 실현 지역에서 시작하는 인권 존중 사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>성차별·폭력 없는 성평등 지역 사회 실현</li> <li>지역에서 시작하는 인권 존중 사회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역형 성평등임금공시제 도입, 성평등 일터 보장</li> <li>성폭력 종합 대책 마련, 폭력 없는 안전사회 구축</li> <li>한부모 가족 지원 확대, 장애·이주·북한이탈여성 권리보장과 다양한 가족 지원 확대</li> <li>지역건강안전센터 설치, 성·재생산 권리 보장</li> <li>여성 대표성 강화와 성평등 추진체계 강화</li> </ul>
기본 소득당	3	[재정, 경제, 복지] 모두가 돌보는 사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>맞춤형 통합 돌봄 체계 마련</li> <li>저출산 고령화와 1인 가구 급증 등 상황에 맞는 돌봄 사회서비스 개혁</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>'생활동반자지원조례'제정</li> <li>통합돌봄서비스 제공 및 재공공화</li> <li>아동수당의 아동·청소년 기본소득으로 확대 개편</li> <li>육아기 근로시간단축에도 연차유급휴가 감소 불이익 제거</li> </ul>
	4	[재정, 경제, 복지] 성평등 사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장·돌봄·성애·재생산 등 모든 영역에서 여성 및 소수자 차별의 철폐</li> <li>실질적 성평등 사회 실현</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동시장 성차별 해소</li> <li>여성의 재생산권 보장</li> <li>소수자 및 여성의 건강권 보장</li> <li>성평등한 돌봄</li> <li>공공부문 권력형 성범죄 근절</li> </ul>
진보당	4	[여성 (장애인·소수자)] 성평등 및 차별 없는 지역사회 실현	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방자치단체마다 '성평등위원회' 설치</li> <li>채용부터 퇴직까지 '성평등노동공시제' 실시</li> <li>여성폭력 방지 종합대책 및 지원조례 제정</li> <li>여성 건강권 보장, 성평등한 보육·성평등한 지방자치 실현</li> <li>장애인 차별 해소</li> <li>이주여성 인권보장</li> <li>성소수자 인권보장</li> </ul>
노동당	2	[여성] 페미니즘 정치로 성평등 실현	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성에 대한 대한 구조적 차별과 여성혐오 철폐-페미니즘 정치 실현</li> <li>일터에서의 차별금지, 여성의 재생산노동(가사·돌봄노동)의 가치 인정</li> <li>공적 가사돌봄체계 도입과 성평등한 가사돌봄노동 분담</li> <li>여성에 대한 모든 폭력 중지, 여성의 재생산권리 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일터 차별 해소를 위한 '성평등 조례'제정</li> <li>성평등을 위한 지자체 책임 강화</li> <li>여성폭력 예방과 피해자 지원조치 도입</li> <li>여성 재생산권리 보장 통합지원체계 마련</li> </ul>

출처: <https://policy.nec.go.kr/> 각 정당 공약. (검색일: 2022. 6. 15.)

고 키우기 좋은 대전'(녹색어머니회 활동지원 확대) (대전시장), '아이 낳아 기르기 좋은 충북'(충북도지사) 등이 있었다.<sup>5)</sup> 이들 당선자들은 국민의힘 소속이라는 공통점이 있다. 그렇다면 정당의 10대 공약 속에 여성정책 공약이 어떤 내용으로 포함되어 있는지 살펴보기로 한다.

국민의힘은 순위 4번에 '안전하고 질 높은 양육환경 조성'을 놓고, 세부내용으로 부모급여 도입, 아동돌봄 서비스 지원 강화로 양육비용 부담 경감 및 보육 서비스 질 획기적 제고, 아동보호에 대한 국가 책임 강화와 학대 예방으로 아동의 공정한 출발 보장을 세부내용으로 담았는데, 이는 사실상 윤석열 정부의 국정과제(46번. 안전하고 질 높은 양육환경 조성) 내용이기도 하다. 기존 정부에서 사용하던 아동수당이라는 용어대신 부모급여라는 용어를 사용했고, 그밖에 아동돌봄체계나 보육서비스 질 제고 등은 크게 새로운 공약사항은 아니라고 할 수 있다. 이처럼 정부의 국정과제와 여당의 정책기조가 단채장의 공약으로 재활용되면서 엄마와 아이라는 키워드를 강조하게 된 것으로 보인다.

더불어민주당의 경우에는 순위 5번에 '청년에게 꿈과 희망을 주고, 모든 분야에서 차별 없는 성평등 사회 실현'이라는 공약을 내걸고 여성의 경제활동, 돌봄, 성폭력으로부터의 안전 등의 세부내용을 담고 있다. 더불어민주당의 공약에는 이처럼 '성평등'이라는 키워드가 사용되었는데, 과거 선거에 나타난 더불어민주당의 공약이 「성평등기본법」 제정 등 법률명의로 제시되었던 것과 비교해 볼 때 진일보한 표현이라고 보여진다.

더불어민주당 이외에 공약에서 '성평등'을 키워

드로 내건 정당은 정의당, 기본소득당, 진보당, 노동당이 있었다. 이들 정당이 명시하고 있는 목표를 보면 정의당은 성차별·폭력 없는 성평등 지역 사회 실현을 목표로 내세웠고, 기본소득당은 실질적 성평등 사회 실현, 진보당은 성평등 및 차별 없는 지역사회 실현, 노동당은 여성에 대한 구조적 차별과 여성혐오 철폐-페미니즘 정치 실현을 내세우고 있다. 양대 정당이 독식하는 한국의 정치풍토 속에서 소수정당의 존립은 매 선거마다 늘 시험대에 오르곤 했다. 이번 지방선거에서는 정의당과 더불어 진보당의 약진이 두드러졌는데, 때마침 이들 정당에서 '성평등'을 공약에서 공식화한 것은 향후 「차별금지법」 제정 등 유권자의 인식 확산에 긍정적인 영향을 가져올 것으로 기대를 하게 한다.

#### 4. 7번의 투표를 해야 하는 지방선거제도? : 비례대표제의 전면 도입을 고려할 때

우리나라 지방선거제도는 2006년에 기초의회 선거제도가 정당공천제로 변경된 이래, 광역, 기초단체장 후보, 광역과 기초의회 각각 지역구 후보자와 정당 비례대표 후보, 그리고 교육감 후보까지 해서 총 7명의 후보에 투표를 하고 있다. 여기에 국회의원 보궐선거까지 겹치는 지역에서는 8번의 투표를 한다.

유권자의 투표행태와 관련해서, 인물/능력을 선택한 유권자보다 소속정당을 가장 중요한 기준으로 꼽은 유권자가 많은 것으로 나타났다. 지방선거에서 유권자들이 7표를 행사해야 했음을 고려할 때 후보자들의 인물/능력을 일일이 비교 분석하는 것은 많은 시간과 노력이 소요되는 과제이다. 따라서 많은

5) 한겨레 2022. 5. 30. [https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/1044997.html](https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1044997.html) (검색일. 2022. 6. 15.) ; 여성신문. 2022. 6.7. <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=224219> (검색일. 2022. 6. 15.)

유권자가 지방선거에서 정당을 중심으로 한 일종의 일관투표(straight-ticket voting) 혹은 정당에 대한 블록투표(partisan block voting)를 했다고 보여 진다(류재성, 2011: 64-65). 현재 소선거구 다수대표제의 투표방식을 택하고 있지만, 지방선거에서 유권자들은 거의 정당을 보고 투표한다는 것이다. 대통령선거나 국회의원선거만큼 후보자에 대한 인지도가 높지 않은데다, 한번에 여러 명을 선택해야 하는 투표의 특성상 유권자는 평소 지지 정당의 후보자와 정당(비례대표 투표)에 투표한다고 볼 수 있다. 즉 지방선거에 유권자는 인물투표 보다는 정당투표로 후보를 결정한다는 것이다(김은경 2002).

어차피 정당투표가 이루어진다고 하면 해외사례의 시사점을 적용하여 기초자치단체장과 기초의회 선거제도를 전면 비례대표제로 개선하는 방안에 대해 논의할 것을 제안한다. 유럽 국가들은 국회의원 선거는 소선거구제를 취하지만 지방의회와 지방정부 구성에서는 비례대표제를 취하는 사례가 많다. 스페인이 대표적인 사례인데, 비례대표제를 전면적으로 채택하고 정당득표율로 다수당을 차지하는 정당의 기호 1번이 기초자치단체장으로 선출되는 방식이다. 즉 기초단위 정부를 일종의 내각제 형태로 개선하는 방안이다. 현재 한국의 지방선거에서는 유권자가 총 6번의 투표를 해야 하는 등 선거비용의 문제도 만만치 않은 데다 지방정부와 지방의회 구성을 비례대표 선거제도로 개선한다면, 기초자치단체장에 여성 공천을 기피하는 정당의 구태에 대해서 보다 적극적으로 맞설 수 있는 제도적 기반을 마련할 수 있을 것이다(김은경 외, 2021, 153-156).

공천의 료를 공정하게 만든다고 하지만, 정당은 여전히 남성들이 중심이 되는 조직인 만큼 남성 중심적인 문화가 팽배하기 때문에 아무리 기준을 공정

하게 만든다고 해도 결과까지 공정해지지는 않는다. 국회의원을 중심으로 하는 지역위원장의 지방의회 후보공천 권한이 강력하게 작용하는 것이 현실이고, 남성 중심 네트워크 문화가 지역위원장과 그 지역 남성 정치인들의 네트워크로 확대된다는 점을 감안할 때(김은경 외, 2019), 지역구에서 후보를 공천하는 시스템으로 여성의 정치참여가 확대되기는 요원한 것이 현실이다.

정당에서 지난 수십년 간 반복해 온 공천할 만한 여성이 없다거나, 여성은 선거에서 경쟁력이 낮다거나 하는 말들은 사실이 아닌 것으로 많은 선행연구들이 밝혀왔지만(황아란, 2002; 권수현·황아란, 2017; 권수현·황아란, 2018; 정다빈·김기동·이정희, 2017; 이현출, 2020), 듣지 않고 변하지 않는 것은 정당이다. 유권자들의 후보자 선호에 대한 인식조사나 현직 여성 정치인에 대한 평가 등에 있어서 유권자들은 성별을 투표요인으로 고려하지 않는다는 것이다. 현직 정치인에 대한 평가에서는 오히려 여성 정치인에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있는 결과도 볼 수 있다(김은경 외, 2021:101-102). 유권자들은 정당의 공천과정에 대해 공정하지 못하다고 인식하고 있었고, 특히 여성 기초단체장의 낮은 비율에 대해서는 공천과정 개선이 필요하다는 요구가 높았다(김은경 외, 2021:151-152). 정당은 현재 5% 미만에 불과한 여성 기초단체장을 전국단위 30%까지 끌어올리는 결정을 내려야 할 것이다. 현행 「공직선거법」 47조 5항도 개정하도록 하여 광역과 기초의회 모두에서 국회의원 지역구 1/3에 여성 후보를 공천하도록 촉구해야 할 것이다.

한국의 여성정치는 남성 중심의 성차별적 문화가 만연한 정당의 유리천장에 갇혀 있다. 정당은 더 이상 유권자를 핑계 삼지 말아야 할 것이고, 여성 정치

참여를 지원하겠다는 선언을 하면서도 여성후보 공천에는 인색한 두 얼굴을 하지 말아야 할 것이다. 2022년에 기초단체장 ‘여성 7명’이라는 성적은 아무리 생각해도 부끄럽고 아쉽기만 하다.

• 참고문헌 •

가상준·박진수·이재욱(2018), “여성 비례대표 의원들의 임기 후 경력선택”. 『담론 201』 21(1): 81-122.

권수현·황아란(2017), “여성의 당선경쟁력과 정당공천: 제20대 총선 지역구 선거결과 분석”, 『한국정치학회보』 51(2), 69-92.

권수현·황아란(2018), “성별이 당락을 결정하는가? 광역의회 지역구 선거결과(1998-2014) 분석”, 『입법과 정책』 10(3), 5-32.

김은경(2002), “16대총선을 통해 본 남녀유권자의 여성후보 선택요인: 정당과 인물투표의 기 준을 중심으로”, 『페미니즘연구』 제2호. 243-277.

김은경(2013), 2010 지방선거에 나타난 여성공약 분석, 『의정연구』 19(3), 5-35.

김은경·김혜영·전선영·김원홍(2017), 『2018년 지방선거 여성정치참여 확대방안 연구: 광역자치단체를 중심으로』, 한국여성정책연구원.

김은경·김복태·김혜영(2019), “정당의 성차별적 남성 중심 네트워크와 여성 당직자의 지위”, 『정치·정보연구』. 23(3). 67-100.

김은경·김복태(2021), “비례대표 여성 국회의원에 대한 기대역할과 여성정치세력화: 기대에 미치지 못하는 혹은 기대할 수 없는 것을 기대한”, 『페미니즘연구』 21(2), 89-136.

김은경·문미경·김복태·천재영·김민정(2021), 『기초자치단체장의 여성 과소대표 개선과 젠더 공정성 연구』, 한국여성정책연구원.

류재성(2011), “지방 선거에서의 유권자의 특성: 총선 및 대선과의 비교 분석”, 『한국시민윤리학회보』 24(1). 47-73.

이정진(2019), 『지역구 지방의회의원선거 여성할당제의 입법영향분석』, 국회입법조사처.

이현출(2020), “지방선거 여성후보자 선거경쟁력 분석과 함의”, 『입법과 정책』 12(1), 61-86.

정다빈·김기동·이정희(2017), “지방선거에서의 여성후보 당선경쟁력에 대한 연구: 제1~6회 전국동시지방선거 서울특별시 광역의회를 중심으로”, 『21세기정치학회보』 27(3), 51-74.

황아란(2002), “국회의원후보의 당선경쟁력에 대한 성차(性差) 연구”, 『한국정치학회보』 36(1), 203-222.

중앙선거관리위원회 선거통계시스템, <http://info.nec.go.kr/> (검색일. 2022. 6. 15.)

중앙선거관리위원회 정당 공약, <https://policy.nec.go.kr/> (검색일. 2022. 6. 15.)

KBS뉴스9. 2022. 6. 1. [출구조사] 연령별·성별 표심, 대선보다 더 벌어졌다, <https://www.youtube.com/watch?v=ukwpp01WF2E> (검색일. 2022. 6. 16.)

KBS 뉴스. 2022. 5. 14. 6.1 지방선거 여성 후보 비율 27.7%…4년 전보다 2.5%p ↑, <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5462762> (검색일. 2022. 6. 15.)

여성신문. 2022. 6. 7. [6·1 지방선거] 엄마만 유권자? 광역단체장 당선인 공약 ‘출산·육아’ 일색, <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=224219>

한겨레. 2022. 5. 20. 지방선거 지역구 여성 후보 19.9%뿐… “여성할당제 적용해야”, <https://www.hani.co.kr/arti/area/capital/1043673.html> (검색일. 2022. 6. 15.)

한겨레. 2022. 5. 30. 광역단체장 후보 55명 중 30명, 5대 공약에 성평등 정책 ‘0’, [https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/1044997.html](https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1044997.html) (검색일. 2022. 6. 15.)

한겨레. 2022. 6. 2. 2030 표심, 남성은 ‘국힘’, 여성은 ‘민주’…“대선보다 더 갈렸다”, [https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics\\_general/1045481.html](https://www.hani.co.kr/arti/politics/politics_general/1045481.html) (검색일. 2022. 6. 15.)

한경정치. 2022. 6. 3. ‘금배지’ 대신 ‘체급’ 낮춰 도전장…의원 출신, 대거 시장·구청장 당선, <https://www.hankyung.com/politics/article/202206032479i> (검색일. 2022. 6. 15.)



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 참관기

조혜승 한국여성정책연구원 부연구위원

## 1. 들어가며

제66차 유엔 여성지위위원회(Commission on the Status of Women, 이하 CSW)가 2022년 3월 14일(월)부터 23일(금)까지 개최되었다. 금년 제66차 회의에서는 ‘기후변화 환경 및 재난 위험 감소 관련 정책 프로그램 맥락에서의 성평등 및 여성과 여아의 역량 강화’를 주제로 각국 정부들이 자국 내 기후변화 환경 악화 및 재해와 연계된 성불평등 현황을 공유하고 이를 개선하기 위한 정책과 우수사례를 논의하는 자리를 가졌다. 한국에서는 정영애 前 여성가족부 장관을 포함하여 정부대표단이 파견되어 뉴욕 유엔본부에서 본 회의에 참가하였으며, 한국여성정책연구원의 연구진은 자문단으로 참가하며 온라인에서 본 회의를 참관하였다. 아울러, 한국여성정책연구원과 여성가족부, 스웨덴 정부는 주 유

엔 대한민국대표부의 후원과 함께 3월 15일(화) 오전 10시(뉴욕 시간) “온라인 젠더기반폭력: 한국과 국제사회의 경험 공유”라는 주제로 CSW의 부대행사를 공동주최하였다. 본 원고는 제66차 CSW의 참관내용과 부대행사 개최내용을 바탕으로 주요 논의 내용을 소개하고 이에 대해 논의하고자 한다.

## 2. CSW 66 주요의제 논의내용: 기후변화 환경 및 재난 위험 감소 관련 정책 프로그램 맥락에서의 성평등 및 여성과 여아의 역량 강화

금년 CSW 66의 주요 의제는 “기후변화 환경 및 재난 위험 감소 관련 정책 프로그램 맥락에서의 성평등 및 여성과 여아의 역량 강화”이다. 마투 조이

니(Mathu Joyini) 제66차 CSW 의장은 개회사를 통해 기후변화 환경 악화 및 재해와 연계된 성불평 등은 현재 지속가능발전에 있어 가장 큰 도전과제라는 점을 명시하며, 본 회의를 통해 기후변화와 환경 재해 대응을 위한 여성의 리더십을 강화하고 실질적인 수단을 합의하기 위한 계기로 삼아야 한다고 강조했다. 또한 시마 바하우스(Sima Bahous) 유엔 여성기구(UN Women) 사무총장은 기후문제 해결에 있어 전세계 여성과 여아의 완전하고 의미있는 포용과 참여를 촉구하며, 아울러 우크라이나 침공으로 인해 수많은 여성과 여아의 삶에 치명적인 영향을 끼치고 있다는 현실에 대한 규탄과 우크라이나 침공전쟁이 반드시 종식되어 평화가 찾아오기를 기원한다는 메시지를 전하였다.

기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서 젠더 관점을 접목하는 것은 성평등과 지속가능한 발전을 위해 필수적이다. 본 회의에서는 국가 수준의 성인지적인 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책의 중요성에 공감하며 각 국가의 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서의 양성평등 정책 및 전략에 대해 공유되었다. 본 글에서는 유의미한 사례가 공유된 일부 국가의 발언 내용을 소개한다.<sup>1)</sup>

남아프리카공화국은 기후변화·환경 및 재난위험은 전세계 어디에나 있으나, 개발도상국에 끼치는 영향은 더 심각하다고 강조했다. 특히 남아프리카공화국은 기후변화가 직접적인 연관이 있는 젠더기반폭력문제가 심각하다고 공유하며, 기후변화 이슈와 젠더기반폭력 문제가 적절히 다뤄질 필요가 있다고 언급하였다. 또한, 남아프리카공화국의 국가발전전략을 통해 환경 정책에서

의 여성의 역할을 분명히 포함하고 있으며, 성별분리 데이터, 젠더분석, 기후변화에 대한 성별영향평가, 지역사회 및 토착민 여성의 에너지/기술 접근성, 여성의 토지 접근성, 토지 소유권 등에 대해 주목하고 있다고 밝혔다.

뉴질랜드는 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서 여성의 적극적인 참여를 강조하고 있다. 뉴질랜드는 정부 정책의 다양한 측면에서 젠더분석을 강화하고 있으며, 예컨대 뉴질랜드는 온라인에 젠더분석 툴을 공개하여 이용하도록 하고 있다고 설명했다. 또한 기후변화·환경 및 재난위험 경감을 위해 성별 분리 데이터는 매우 중요하며, 이에 뉴질랜드는 여성 및 토착민의 관점을 담은 데이터와 전략을 수립하고 있다고 밝혔다.

아일랜드는 그린예산(green budgeting)을 실시하고 있으며, 국가 평등 데이터 전략을 수립하여 수행 중이다. 아일랜드는 기후변화계획 2021을 통해 일부 사회조치에서의 탄소 세금을 배정하기도 하였다. 아일랜드는 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서 여성의 역할이 중요함을 인식하고 있으며, 모잠비크 지역사회 여성을 지원하여 기후변화의 주체가 되도록 지원하는 등 원조를 통해서도 개발도상국의 기후변화 관련 성평등 이슈를 지원하고 있다.

영국은 우크라이나 분쟁으로 인해 여성 인권이 급격히 후퇴하였으며, 분쟁으로 인해 발생한 난민 중 대다수가 여성으로 젠더기반폭력, 성폭력 등의 위험에 노출되어 있는 상황을 강조하며 이에 대한 국제사회의 연대를 표명했다. 또한 영국은 성평등 및 기후변화 대응을 위해 UNFCCC 젠더액션플랜과 글래스고 기후조약 실행강화, 여성과 여아 및 소외계층의 리더십 강화, 여성과 여아의 웰빙지원, 포스트팬데믹 대처강화 등에 대해 영국 정부의 노력 강화할 예정이라고 밝혔다.

이란은 기후변화·환경 및 재난위험의 심각성을 인식하며 각별한 관심을 쏟고 있다고 언급하며, 환경보호와 관련하여 여성의 역량강화를 강조하였다. 이란 환경관련

1) 각 국가들의 발언내용은 저자의 참관을 바탕으로 작성되었으며, 보다 구체적인 발언내용은 여성가족부(2022) 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 회의참가 결과보고서를 참고할 수 있다. 본 원고의 국가 순서는 국가명의 가나다순에 따라 제시되어 있다.

부서에 근무하는 여성은 1,171명으로 전체의 약 40%를 차지하고 있으며, 또한 수백 명의 여성 CEO가 환경, 바이오 테크놀로지, 에너지 등의 분야에 종사하는 등 여성의 기후변화·환경참여가 활발하다도 언급하였다. 또한 교육부와 환경부가 협업하여 “인간과 환경”이라는 교과서를 개발 중이며, 그린 스쿨(green schools)을 설립 중이다.

이집트는 기후변화로 인한 영향이 큰 국가 중 하나로서 국가 여성전략 2030을 통해 환경과 관련된 여성역량강화의 중요성에 대해 명시하고 있다고 강조했다. 이집트는 기후변화와 여성에 대해 7가지 우선 분야를 설정하여 ‘1) 기후변화·환경 및 재난위험에 성인지적 접근 적용, 2) 환경분야 거버넌스에 여성의 참여 강화, 3) 그린 경제에 여성의 참여 확대, 4) 여성에 대한 환경과 관련된 건강 및 사회적 함의 도출, 5) 기후변화와 여성에 대한 교육 강화, 6) 기후변화와 여성에 대한 데이터 확보, 7) 기후행동자금을 젠더관점 적용’에 대해 노력하고 있다. 이러한 우선순위의 이행을 위해 이집트는 국가차원의 노력을 기울일 것이라고 언급했다.

일본은 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서의 남성과 여성의 상이한 수요를 인지하고 이를 정책에 반영하고자 한다. 일본은 기후변화·환경 및 재난위험 경감 의사결정 과정에 여성이 참여할 수 있도록 세 가지 ini셔티브를 추진 중이다. 첫째, 자연재해 관리 위원회에 여성의 참여를 독려하고, 둘째, 2020년 국가 성평등정책에서 기후변화·환경 및 재난위험 경감분야를 주요 우선순위로 설정하였으며, 셋째, 재난관리와 성평등 분야의 긴밀한 협력관계 구축을 위해 노력하는 것이다. 예컨대 재난상황 발생 시 여성부처는 재난관리 부처에 의견을 제시하도록 하며, 재난관리부처와 여성관리부처의 여성 공무원 간 협력체를 구성하여 의견을 공유하게끔 한다.

스웨덴은 기후변화와 성평등은 스웨덴 정부의 우선순위 이슈라고 강조하였다. 스웨덴은 2019년은 성인지적 관점을 적용한 기후변화 액션 플랜을 수립하였으며, 페미니스트 정부로서 모든 정책에 성인지적 관점을 적용하고 있다고 밝혔다. 중앙정부, 지방정부, 지역에서 모두

기후변화를 위해 노력하고 있으며, 아울러 러시아 공격으로 인한 우크라이나 여성 및 여아의 탈출을 지원했다고 밝히며 국제사회의 공조를 촉구하였다.

호주는 국가적인 차원에서 가뭄 홍수 등 기후변화로 인한 여러 재난 상황을 겪고 있는 국가로서 기후변화대응은 호주의 최우선 과제 중 하나라고 언급했다. 기후변화 대응 작업이 가장 효과적으로 작용하기 위해서는 모든 공동체가 의사결정과정에 참여하는 것이 중요하다는 점에서 여성의 참여와 리더십을 강조했다. 최근 호주에서 겪은 최악의 홍수사태에서 여성의 리더십이 돋보였으며 여성 리더십의 중요성을 다시금 상기하는 계기가 되었다고 밝혔다. 이러한 차원에서 호주의 해외원조는 기후변화 준비 및 대응에서 여성의 리더십을 강조하고 있다. 재난 및 기후변화대응 과정에서 젠더기반폭력 조흔 등의 유해한 관습이 증가함을 알 수 있으며 이러한 측면에도 관심을 갖고 노력을 기울이고자 한다고 언급했다.

아울러 대한민국 정부는 2050 탄소중립 비전을 선언하는 등 ‘탄소 중립’이라는 시대적 과제를 이행하기 위해 노력해왔음을 밝히며, 여성가족부는 성인지적 기후 위기 대응을 위해 관련 정책에 대한 성별영향평가를 실시하고 기후변화에 따른 성별 특성 조사 연구 추진 등 성인지 관점의 정책 대응 역량을 강화할 것을 관계부처에 권고하기도 했다고 밝혔다. 또한 한국은 성평등 실현을 위해 「양성평등기본법」에 따라 5년마다 양성평등기본계획을 수립하고 기본계획에 따른 연간 계획을 이행해 나가고 있다고 언급했다. 특히 2021년에는 코로나로 인한 노동시장의 성불평등 심화에 대응하기 위해 코로나 19 여성 고용위기 회복대책을 수립하였다고 소개했다. 아울러 성평등 증진과 여성 역량강화를 위해 국제 사회와 협력을 강화해 나가고 있으며 특히 2022년부터는 UN Women과의 협력 하에 ‘UN Women 성평등센터’를 대한민국에 설립하여 역대 성평등 실현에 기여할 예정이다라고 밝혔다(여성가족부, 2022).

본 회의에서 논의된 내용을 종합해 보면, 기후변화·환경 및 재난위험의 성불평등성에 대한 국제사회의 공감을 확인할 수 있었으며 기후변화·환경 및

재난위험 경감 정책·사업에서의 성주류화가 강조되었다. 또한 기후변화·환경 및 재난위험 대응 정책에서 변화의 주체로서 여성의 리더십과 대표성이 고려되어야 한다는 점에 합의하였다. 구체적으로 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책과 사업을 수행할 때 여성을 고려해야 하며, 여성의 완전하고 의미 있는 참여 및 의사결정을 달성하기 위해 노력해야 함을 촉구하였다. 아울러 기후변화 대응과 관련하여 여성의 예산 접근성과 성별분리데이터, 관련된 법적 정비가 중요하다고 강조되었다. 또한, 농업이 주류산업인 개발도상국을 비롯하여 가뭄과 자연재해에 취약한 국가의 경우 식량부족, 여성의 노동부담 증가, 조혼과 성매매, 젠더기반폭력 등의 심각한 성불평등 문제가 야기된다는 점에서 국제사회의 관심과 공동의 노력이 촉구되었다.

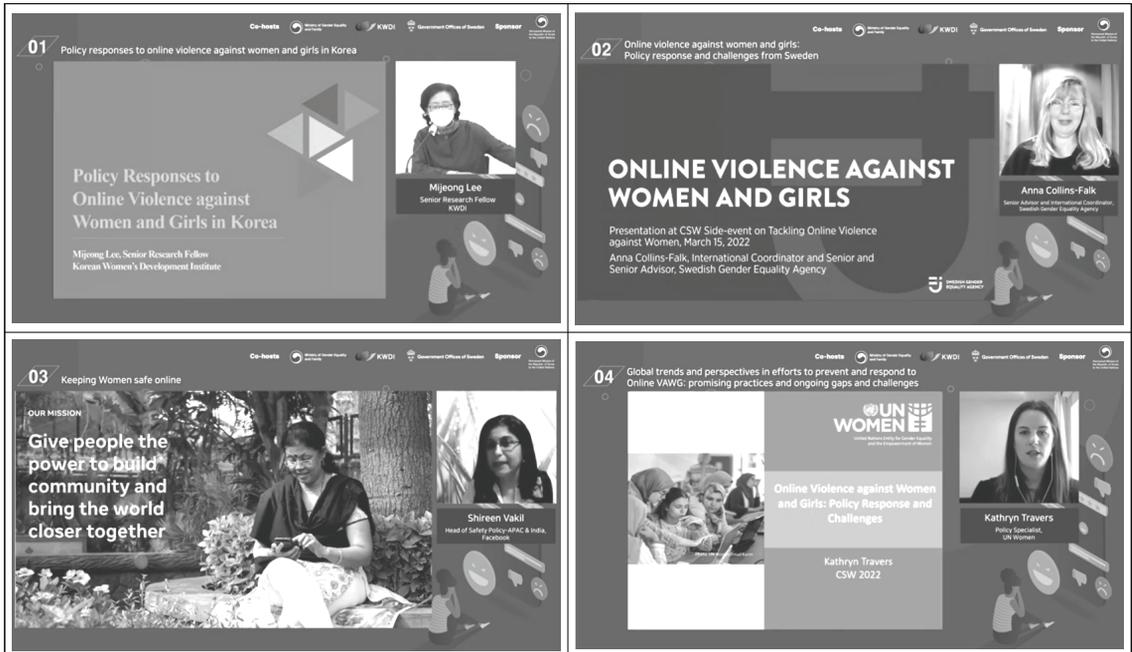
### 3. “온라인 젠더기반폭력: 한국과 국제사회의 경험 공유” CSW 66 부대행사 개최

한국여성정책연구원과 여성가족부, 스웨덴 정부는 주 유엔 대한민국대표부의 후원과 함께 3월 15일(화) 오전 10시(뉴욕 시간) “온라인 젠더기반폭력: 한국과 국제사회의 경험 공유”를 주제로 “제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 부대행사”를 공동 개최하였다. 동 부대행사는 전 세계적인 문제로 주목받고 있는 온라인 젠더기반폭력에 대한 한국과 국제사회의 사례 및 정책성과를 국제적으로 공유하고, 사회적 관심을 제고하기 위해 마련되었다.

동 행사에는 여성가족부 정영애 장관(개회사)과 에바 노드마크(Eva Nordmark) 스웨덴 고용·성평등부 장관(개회사), 한국여성정책연구원 문유경 원장(축사)을 비롯하여 이미정 한국여성정책연구원 선임연구위원, 안나 콜린스-폴크(Anna Collins-Falk), 스웨덴 양성평등기구 선임고문, 시린 바킬(Shireen Vakil), Facebook APAC & 인도 안전정책 책임자, 캐서린 트래버스(Kathryn Travers) UN Women 정책전문가가 발표자로 참여하였다. 또한 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW)에 참석하는 세계 각국 대표단 관계자와 전문가들이 다수 참석한 가운데 진행되었다. 본 부대행사에서는 온라인 젠더기반폭력 대응 한국 사례, 선진국의 모범사례, 글로벌 SNS의 온라인 젠더기반폭력 대응 정책, 유엔여성에서 바라보는 젠더기반폭력 국제동향 등에 대한 논의가 진행되었으며 주요 발표내용은 다음과 같다.<sup>2)</sup>

이미정 한국여성정책연구원 선임연구위원은 “여성과 여아에 대한 온라인 폭력에 대한 한국의 정책적 대응”이라는 제목으로 발표를 진행했다. 지난 10년간 경찰청 자료에 따르면 한국의 온라인 성폭력범죄의 발생 건수는 증가추세에 있다. 또한 2018년 미투 운동이 확산되는 과정에서 온라인 성폭력에 대한 대응 미비를 비판하는 집단 시위가 발생하였으며, 이를 통해 온라인 성범죄 대책에 대한 강력한 비판과 요구를 드러냈다고 설명했다. 온라인 성폭력에 대한 정책적 대응사례로 여성가족부 산하기관으로 설립된 디지털성범죄피해자지원센터(2018년)에 대해 소개했다. 또한 ‘디지털 성범죄 근절대책(2020년 4월)’을 발표하고 온라인 폭력에 대한 수사를 강화하고 처벌을 강화하는 법적·제도적 개혁

2) 구체적인 발표내용은 한국여성정책연구원 유튜브 채널을 통해 확인할 수 있다.



주: 좌측 상단으로부터 시계방향으로 이미징 한국여성정책연구원 선임연구위원, 안나 콜린스-폴크(Anna Collins-Falk), 스웨덴 양성평등기구 선임고문 및 국제 코디네이터, 캐서린 트래버스(Kathryn Travers) UN Women 정책전문가, 시린 바킬(Shireen Vakil), Facebook APAC & 인도 안전정책 책임자

### [사진 1] 온라인 젠더기반폭력: 한국과 국제사회의 경험 공유 CSW 66 부대행사 발표사진

을 단행하였으며, 아동·청소년에 대한 보다 강력한 보호를 위해 법정 강간 동의 연령을 만 13세에서 만 16세로 상향 조정하고, 온라인 그루밍에 대한 경찰의 은밀한 수사를 허용함으로써 미성년자를 성범죄로부터 보호하기 위한 법적 기반을 마련했다고 설명했다. 향후 과제로는 신고를 포기하는 아동·청소년 피해자 구제대책 마련과 디지털 성범죄에 대한 경찰 수사체계개선, 효과적 위장수사 실행을 위한 체계구축, 성적 수치심에 대한 용어 개정 필요성, 섹스팅 처벌 필요성에 대한 논의 등을 제안하였다.

안나 콜린스-폴크(Anna Collins-Falk) 스웨덴 양성평등기구 선임고문 및 국제 코디네이터는 “여성과 여아에 대한 온라인 폭력: 스웨덴의 정책대응

과 과제”를 주제로 발표를 진행했다. 온라인 성범죄는 사회에 뿌리 깊게 내재된 성불평등에 근거한다고 강조하며, 예컨대 온라인 성범죄는 남성과 여성이 모두 경험하지만 남성의 경우 전문성과 능력에 대한 공격이 대부분이고 여성의 경우 성적·인격적 공격이 자행된다는 점에서 그 양상에 차이가 있다고 설명했다. 스웨덴은 성범죄에 강력히 대응하고 있으며, 특히 최근 스웨덴 법원은 온라인에서 행해진 성범죄의 경우에도 ‘강간죄’를 적용한 바 있다. 스웨덴은 온라인폭력 ‘예방’에 초점을 맞추어 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다. 예컨대 ‘증거 기반 폭력 예방을 구현하기 위한 포괄적인 구조의 생성을 지원하기 위한 핸드북(handbook) to support the creation of an overarching structure for

implementing evidence-based violence prevention)’을 제작하였으며, 최근에는 여성뿐만 아니라 남성과 성소수자(non-binary people)의 젠더기반폭력 예방을 지원하는 센터를 설립하기도 하였다. 이와 같이 스웨덴은 온라인 성범죄를 예방적 차원에서 포괄적으로 접근하고자 한다고 강조하였다.

시린 바킬(Shireen Vakil) Facebook<sup>3)</sup> APAC & 인도 안전정책 책임자는 “온라인에서의 여성 안전”을 주제로 페이스북의 전략과 사례를 소개했다. 페이스북은 안전정책을 위해 2021년 약 50억 달러를 지원했으며, 안전정책 분야에 약 4만 명의 인원이 종사하고 있다. 페이스북은 안전정책을 위한 구체적인 규정을 마련하고 있으며, 이 중 온라인의 젠더기반폭력과 관련해서는 비동의적 성적 이미지를 삭제하는 플랫폼인 ‘StopNCII.org(이하 NCII)’를 개발하여 운영 중이다. NCII란 ‘non-consensual sharing of intimate images(비동의적 성적촬영물)’의 약자로, 페이스북은 영국의 리벤지 포르노 헬프라인(the UK Revenge Porn Helpline)과 협업하여 개발된 플랫폼으로서, 성적촬영물들을 사전에 탐지하여 확산을 막고 잠재적 피해자들을 지원하고자 개발되었다. 본 플랫폼은 단순히 비동의적 성적 촬영물을 삭제하는 것뿐 아니라, 이를 사전에 방지하기 위한 노력의 일환이다. 잠재적 피해자가 ‘비동의적 성적촬영물’을 NCII에 업로드하면, 이 영상/이미지는 해시값으로 저장되어 향후 온라인 상에서 관련 영상/이미지가 노출될 경우 이를 제한하는 방식으로 작동한다. 또한 해당 서비스를 이용하기 위

해서는 이메일을 포함한 개인정보들을 전혀 요구하지 않아 피해자들의 개인정보와 안전을 최우선으로 고려하고 있다. 아울러 페이스북은 약 850개 국제 사회 파트너가 있으며 젠더기반폭력을 위해 학계, NGO 등과도 긴밀히 협력하고 있다. 예컨대 호주에서는 정부와 협력하여 캠페인을 진행하기도 하였으며, 이러한 경험을 토대로 다양한 협력분야를 구축할 수 있기를 기대한다고 언급하였다.

캐서린 트래버스(Kathryn Travers) UN Women 정책전문가는 “여성과 여아에 대한 온라인 폭력 예방 및 대응에 대한 국제동향: 성과와 도전과제”를 주제로 온라인 젠더기반폭력에 대한 국제동향에 대해 발표하였다. 코로나 팬데믹으로 인해 다양한 형태의 젠더기반폭력이 증가함에 따라 온라인 젠더기반폭력에 대해서도 전세계적 관심이 증대되었다. 특히 디지털기기에 대한 접근성과 디지털 역량에서의 성별격차는 온라인 젠더기반폭력과 관련하여 중요하게 고려해야 할 맥락이라고 강조했다. 온라인 젠더기반폭력에 대응하기 위해서는 규범적 맥락, 법·정책 등의 제도적 지원, 피해자 지원센터(hotlines), 안전한 온라인 장소 구축, 취약집단에 대한 분석 등이 필요하다고 언급했다. 특히 온라인 젠더기반폭력에 대한 데이터 부족 문제를 지적하며, 증거기반전략 수립을 위해 관련 데이터 구축을 위해 투자해야 한다고 강조했다.

## 4. 나가며

3) 페이스북(Facebook)은 2021년 기업명을 메타(Meta)로 변경하였다.

최근 기후변화에 대한 국제사회의 관심과 대응이 증가하고 있으며, 젠더 이슈는 기후변화 문제 해결의 중요한 의제로 자리잡고 있다. 대표적으로 2015년 12월 유엔기후변화협약 당사국총회에서 체결된 파리협정(Paris Agreement)에 따르면 기후변화는 단순히 환경보호의 관점에서 바라볼 것이 아니라, 인류 공동의 문제임을 강조하며 특히 '성평등'과 '여성의 권한강화'가 주요 의제로 다뤄져야 함을 명시하였다. 북경행동강령 채택 25주년 기념으로 2021년 개최된 세대평등포럼(Generation Equality Forum)의 주요 의제로 '기후 정의를 위한 페미니스트 행동'이 포함된 바 있으며, 정부, 시민사회, 청년 리더, 민간 부문 및 자선단체 등의 주요 이해관계자가 참석하여 기후변화와 성불평등에 대해 논의하고, 기후정의 실현을 위한 페미니스트 행동강령을 선언하기도 하였다.

이러한 노력의 연장선상으로 금년 개최된 제66차 CSW에서도 '기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책에서의 양성평등'이 주요 의제로 논의되었으며, 기후변화 대응을 위한 법·정책에서의 성주류화, 기후변화 대응을 위한 여성 리더십 제고, 여성과 여아의 기후변화에 대한 회복력 향상 및 전문성 함양 등에 대해 각국 정부, 시민사회 대표단의 논의가 진행되었다.

본 회의에서 반복적으로 강조된 바와 같이 기후변화는 환경문제를 넘어 경제·안보·인권에까지 영향을 미치며, 특히 여성과 여아에게 치명적인 영향을 끼치며 기존의 성불평등을 심화시키는 사회적 이슈라는 점을 분명히 기억할 필요가 있다. 기후변화와 젠더 관계를 다루고 있는 다수의 보고서에 따르면 여성이 기후변화와 관련된 재앙들로 인해 사망 위험이 높고, 그 재앙의 여파로 인해 노동량 증가,

소득 감소, 건강 문제, 폭력 등의 문제로 고통받는 점을 지적한다(이정필·박진희, 2010). 예컨대, 개발도상국의 경우 여성이 물 수집을 주로 담당하는데 기후변화로 인한 가뭄, 홍수 등의 자연재해로 인해 물 부족과 함께 여성의 가사노동 부담증가 문제가 야기된다. 또 다른 사례로 여성의 제한적인 토지 및 자원 접근성으로 인해 성착취가 일어나기도 하며(Camey et al., 2020), 홍수나 가뭄으로 인한 생활고로 인해 여아의 조혼 및 인신매매 등의 인권문제가 야기되기도 한다(양소희, 2018). 이와 같이 기후변화는 젠더기반폭력과 함께 다양한 성불평등 문제를 심화시키는 사회문제로서 인식되어야 하며, 이와 함께 기후변화·환경 및 재난위험 정책에 대한 성주류화 노력이 더욱 확대될 필요가 있다.

아울러 본 회의에서는 2022년 현재 진행 중인 우크라이나 분쟁상황에 대한 국제사회의 우려와 관심을 확인할 수 있었다. 본 원고에서는 구체적으로 다루지 않았지만 다수의 국가가 우크라이나에서의 분쟁상황에 대해 깊은 우려와 우크라이나 국민에 대한 연대를 표명하였다. 특히 분쟁상황에서 여성과 여아는 주요 피해자(특히 젠더기반폭력의 피해자)가 되기도 한다는 점을 강조하며, 평화구축 과정에서 여성의 의미 있는 참여와 인도적 지원 확대를 촉구하였다는 데에서 의미가 있다.

앞서 언급한 대로 기후변화는 젠더기반폭력과도 밀접한 관련이 있다는 측면에서, 최근 증가하고 있는 온라인 젠더기반폭력을 주제로 한 부대행사의 의미와 중요성이 더 크게 다가온다. 본 부대행사에서 논의된 바와 같이 온라인 젠더기반폭력은 온라인 괴롭힘, 온라인 스토킹 및 협박, 개인정보 공개, 동의 없이 은밀하거나 성적으로 노골적인 이미지 유포 등 다양한 형태로 발생하고 있으며, 특히 코로나 팬데

믹으로 인한 외출금지, 인터넷 사용 증가로 인해 더욱 급격하게 증가하는 추세이다. UN에 따르면 “온라인상에서 여성 중 4분의 3이 일종의 사이버 폭력에 노출되었으며, 온라인 젠더기반폭력이 급격히 증가하고 있음에도 불구하고, 약 26%의 국가만이 적절한 조치를 취하고 있다”고 지적하고 있다.<sup>4)</sup> 이러한 의미에서 본 부대행사를 통해 논의된 내용을 토대로 향후 온라인 젠더기반폭력의 예방·대응과 관련된 전략과 조치가 더욱 확대되기를 기대한다.

금년 개최된 제66차 CSW 회의는 전 세계가 당면한 기후변화 문제와 성평등 이슈의 연계성을 논의하고 기후정의 실현을 위한 성인지적 접근에 대해 국제사회의 참여와 적극적인 행동을 촉구하였다는 점에서 매우 고무적이다. 이러한 국제사회의 필요와 동향에 발맞추어 한국이 성인지적인 기후변화·환경 및 재난위험 경감 정책을 수립하고 이행할 수 있도록, 이에 대해 정부, 학계, 시민사회, 여성계 등 여러 이해관계자들의 적극적인 참여와 관심이 요구된다.

• 참고문헌 •

여성가족부(2022) 제66차 유엔 여성지위위원회(CSW) 회의참가 결과보고서. 여성가족부  
양소희(2018. 11. 21). 기후변화는 성평등 목표 달성에 어떤 위협을 주고 있는가? 기후변화 인식공동체. <http://climate-times.org/?p=18595>, (검색일: 2022.6.10)  
이정필·박진희(2010). 젠더 정의 관점에서 본 기후변화 대응 정책. 한국환경사회학회 학술대회 자료집, 3-18.  
Castañeda Camey, I., Sabater, L., Owren, C. and Boyer, A.E. (2020). Gender-based violence and environment linkages: The violence of inequality. Wen, J. (ed.). Gland, Switzerland: IUCN.  
UN Women(2015. 9). Urgent action needed to combat online violence against women and girls, says new UN report <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/9/cyber-violence-report-press-release> (검색일: 2022.6.7)

4) UN Women(2015. 9). Urgent action needed to combat online violence against women and girls, says new UN report <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/9/cyber-violence-report-press-release> (검색일 2022.6.7)

KOREAN  
WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

젠더리뷰

## 통계로 보는 여성

- 여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망

조선미 | 한국여성정책연구원 부연구위원

박송이 | 한국여성정책연구원 연구원

이진숙 | 한국여성정책연구원 연구원

임연규 | 한국여성정책연구원 연구원

양준영 | 한국여성정책연구원 연구원



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망

조선미 한국여성정책연구원 부연구위원

박송이 한국여성정책연구원 연구원

이진숙 한국여성정책연구원 연구원

임연규 한국여성정책연구원 연구원

양준영 한국여성정책연구원 연구원

## 1. 팬데믹 이후 증가된 일생활균형 수요

우리나라의 장시간 노동은 해마다 개선되고 있음에도 OECD 국가에 비해 여전히 심각한 수준이다. 우리나라 임금근로자의 월간 총근로시간은 2010년 187.0시간, 2015년 173.5시간, 2021년 164.2시간으로 급감하였지만,<sup>1)</sup> 2021년 기준 전체 OECD 국가 중에 연평균 근로시간이 1,908시간으로 멕시코(2,124시간), 코스타리카(1,913시간)에 이어 세 번째로 길고 OECD 평균을 크게 상회하는 것으로 나타났다<sup>2)</sup>. 때문에 주 52시간 상한제 도입이나 재택원격근무제, 시차출퇴근제, 근로시간단축제 등 유연근무제 확산과 같이 근로자의 과로를 방지하고 일생활균형을 지원하기 위한 다양한 제도들이 추진되어왔다.

일과 생활의 균형 있는 삶, 곧 '워라벨(work-life balance)'은 최근 우리사회의 주요 화두이다. 이는 현대사회의 주요 이슈인 '삶의 질(quality of life)'과 '괜찮은 일자리(decent work)'를 대변하는 척도로 볼 수 있다. 일생활균형에 대한 수요 증가는 기존 일터 중심의 문화로부터 개개인의 삶의 질을 중시하는 시대적 흐름의 결과이기도 하지만, 좀 더 성평등한 근로환경을 구축하고자 하는 목표와도 맞닿아 있다. 지난 수년 동안 일생활균형의 어려움은 성역할 규범상 주된 돌봄책임자로 인식되는 여성이 가족돌봄을 위해 임시직, 시간제 등 질 낮은 일자리로 이동하거나 경력을 중단하게 되는 주된 원인이었다. 따라서 일생활균형의 제고는 곧 우리사회의 성평등 증진에 대한 목표와도 맞닿아 있다. 실제로 북유럽 등 관대한 가족친화적 정책을 채택하는 국가들을 중심으로 주로 유연근무제와 같은

1) 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 (자료: 고용노동부, 「고용노동통계」)

출처: e-나라지표, 국가지표체계, 근로시간 (<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8064>에서 2022년 6월 13일 접속).

2) 출처: OECD (2022), Hours worked 2021년 자료. doi: 10.1787/47be1c78-en.

(<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>에서 2022년 6월 13일 접속).

일생활균형 지원정책을 널리 활용하는 것으로 알려져 있다(정희정, 2019: 52).

일생활균형은 특히 코로나19 팬데믹 기간을 거쳐 그 중요성이 커지고 있다. 코로나19 시기 어린이집, 유치원, 학교 등 돌봄서비스의 이용이 제한되면서 맞벌이 부모의 돌봄공백 문제가 크게 이슈화되었다. 실제로 코로나19 기간 동안 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 절반이 직장에서의 고용조정을 한 번 이상 직·간접적으로 경험하였다는 분석결과(한국여성정책연구원 보도자료, 2021.06.22.: 2)나, 코로나19 시기에 자녀돌봄을 사유로 일자리를 조정하거나 일을 중단한 이들이 주로 여성이었다는 분석결과(김영란 외, 2021)는 돌봄공백의 위기가 곧 여성고용의 위기라는 점을 잘 보여 준다. 따라서 여성의 돌봄과 노동 문제를 보다 탄력적으로 대응할 수 있는 일상화되고 보편화된 방식의 일생활균형 사회를 이루는 것이 팬데믹 이후 여성 고용위기를 해결하기 위한 장기적 전략이 될 것이다.

한편 코로나19 팬데믹은 그동안 일부 직종에서만 제한적으로 활용되던 비대면 기술 기반 재택·원격근무의 활용을 좀 더 많은 일터에 도입시킨 계기가 되었다. 논란의 여지가 있으나, 적어도 유연근무제의 활용이 업무 안정성을 크게 저해할 만한 중대한 문제를 야기시키지 않았다는 집단적 경험이 공유되었고, 돌봄공백 해소와 같은 일생활균형의 주요한 대안이 될 수 있다는 인식을 확산시킨 계기가 되기도 하였다.

본 연구는 지난 수년 간 여성근로자의 일생활균형 현황을 살펴보고, 특히 코로나19 팬데믹 이후로 변화된 일생활균형 관련 정책 지형을 살펴보고자 한다. 본지는 크게 세 가지로 구성된다. 첫째, 우리나라 여성 고용의 전반적 현황을 살펴보았다. 둘째, 우리나라의 일생활균형 현황과 일생활균형의 필요성에 대한 인식을 살펴보았다. 셋째, 일생활균형을 위한 대표적 정책적 지원정책인 유연근무제의 이용 현황을 살펴보고, 코로나19 팬데믹 기간 동안 유연근무제의 이용 경험과 관련 정책수요를 살펴보았다.

## II. 일생활균형 현황 및 특성

### 1. 여성고용 현황

전반적인 여성고용 현황의 추이를 살펴보면 다음과 같다. 통계청 「경제활동인구조사」에서 여성 고용률은 해마다 상승하고 있는데(표 1), 2014년에는 남성보다 약 20%p 낮았으나 매년 소폭 상승하여 2019년 51.6%까지 상승하였다. 그러나 2020년 코로나19 시기에는 전년 대비 0.9%p 하락하여 50.7%로 나타났고, 다음 해 2021년에 경기회복과 함께 2019년 51.6%보다 0.4%p 적은 51.2%로 회복하였다.

〈표 1〉 성별 고용률 추이

(단위: %)

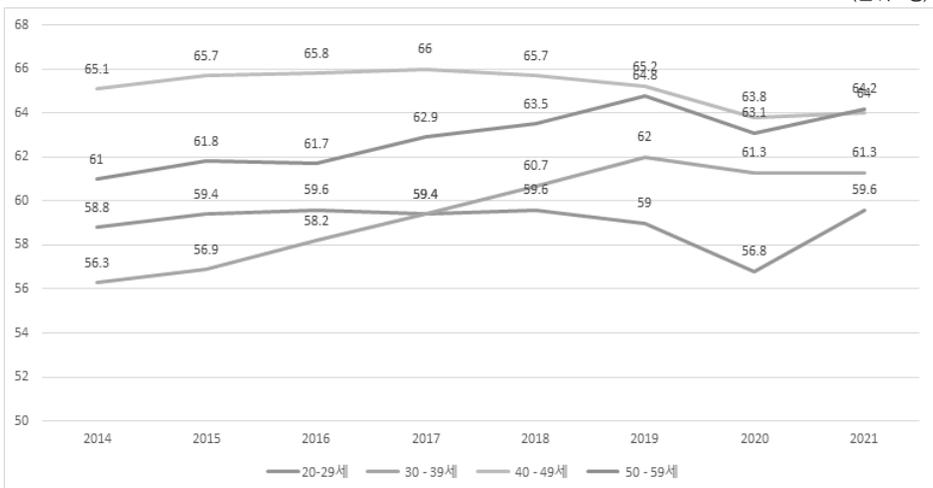
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
계	60.5	60.5	60.6	60.8	60.7	60.9	60.1	60.5
남자	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8	70.7	69.8	70.0
여자	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9	51.6	50.7	51.2

출처: 통계청 「경제활동인구조사」, 2014~2021

연령대별로 살펴보면(그림 1), 40대와 50대 고용률이 가장 높게 나타났고, 20대와 30대를 비교했을 때 2014년부터 2016년까지는 20대 고용률이 더 높았으나 2017년을 기점으로 역전되어 30대 고용률이 더 높았다. 코로나19 영향이 가장 크게 나타난 2020년에는 20대와 50대 고용률이 가장 크게 하락하였다.

다음으로, [그림 2]는 통계청 「지역별고용조사(부가조사)」 자료로 경력단절여성의 규모와 요인을 나타낸다. 분석결과 2014년 이후로 경력단절여성 규모는 꾸준히 감소하고 있으며 팬데믹 기간인 2020년과 2021년에도 소폭이지만 경력단절여성 수는 줄어들고 있는 추세이다. 경력단절 사유별로 살펴보면, 결혼 및 출산 사유로 경력단절 된 여성은 2014년 1,274천명에서 2021년 716천명으로 감소한 반면, 육아와 자녀교육으로 인한 경력단절자 수는 725천명에서 681명의 소폭 감소에 그쳤다. 전체 경력단절 여성 규모감소와 출산률 감소를 고려했을 때, 여성의 경력단절 주요 원인이 결혼과 출산보다 육아와 자녀 돌봄으로 변화하였음을 알 수 있다.

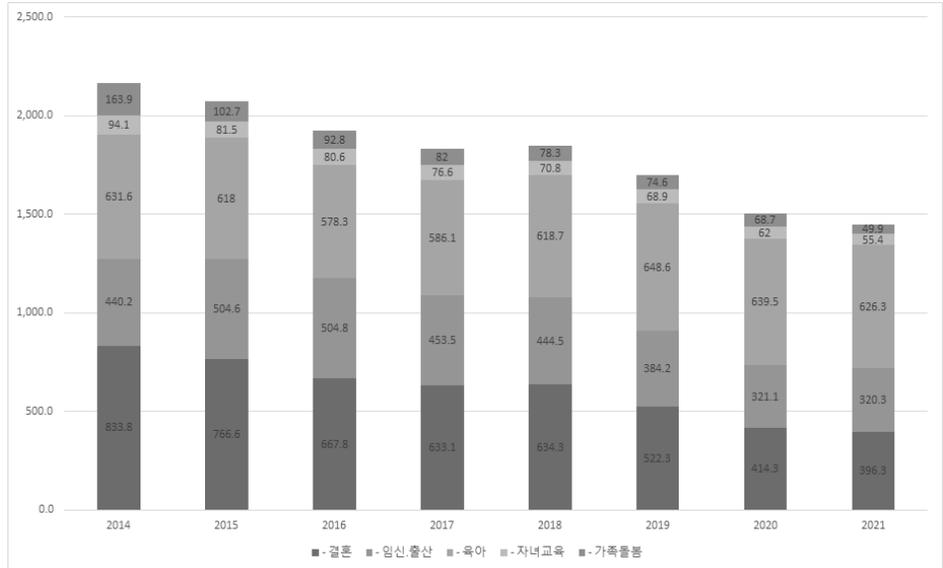
(단위: 명)



출처: 통계청 「경제활동인구조사」, 2014~2021

[그림 1] 연령별 여성 고용률 추이

(단위: 천 명)



출처: 통계청 「지역별고용조사(부가조사)」, 2014~2021

[그림 2] 여성의 경력단절 사유

## 2. 일생활균형 현황 및 수요

우리나라 일생활균형의 현황과 수요를 살펴보기 위해 지난 10여 년 동안 일과 가정, 일상생활에 걸친 삶의 모습이 어떻게 변화했는지 추이를 분석하였다(〈표 2〉). 통계청 「생활시간조사」 자료는 하루 동안 일과 가사·돌봄노동, 여가 등 주요 활동에 대한 구체적인 시간 사용 현황을 제시한다. 2009~2019년 조사결과에서 우리나라 생활시간사용의 패턴은 전반적으로 일하는 시간과 가사노동(가정관리), 가족돌봄의 시간은 감소하는 대신 문화 및 여가활동 시간이 증가하는 추세가 나타났다. 여성과 남성 모두 일하는 시간량은 지난 10년 동안 큰 변화가 없었으나 가정생활 영역에서는 성별 차이가 두드러졌는데, 여성의 돌봄시간이 줄어들고 남성의 돌봄 참여는 증가하는 등 성별분리의 완화가 나타났다. 이와 동시에 여성과 남성 모두 여가활동에 할애하는 시간이 증가하고 있었다. 즉 우리사회가 점차 여성과 남성 모두 일과 가정, 일과 생활의 균형을 맞추어 가는 모습으로 변화하고 있었다.

〈표 2〉 주요항목별 성별 생활시간 차이(2009~2019)

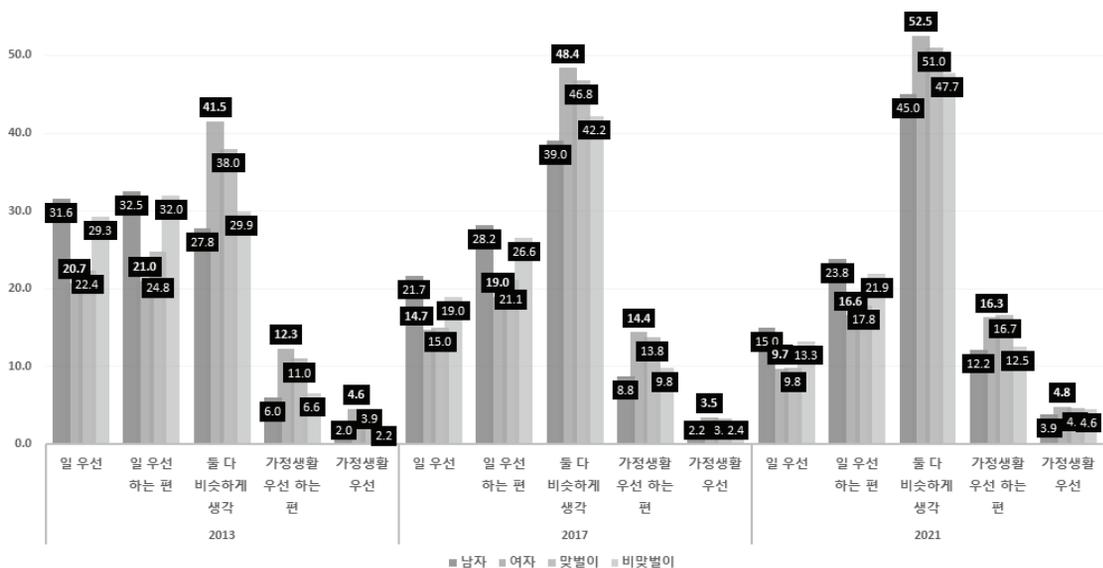
(단위: 분)

구분	2009		2014		2019		2009-2019	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
일	2:26	4:06	2:26	4:08	2:24	4:04	-2	-2
가정관리	2:28	0:28	2:29	0:32	2:25	0:41	-3	13
가족돌봄	0:40	0:10	0:36	0:10	0:33	0:11	-7	1
문화 및 여가활동	3:13	3:54	3:16	3:54	3:27	4:06	14	12

주: 10세 이상 응답자의 주행동에 소요된 시간임. 주요항목 명칭 및 구분은 통계청 「생활시간조사」 대분류를 따름.  
출처: KOSIS(통계청, 생활시간조사, 2019~2019), 2022.6.10.

다음으로, 일과 가정생활의 우선도에 대한 인식 변화를 살펴보았다. 통계청 「사회조사」의 2013년, 2017년, 2021년 결과를 살펴보면, 남성은 3개 연도 모두 여성보다 일을 우선 시하거나 우선시하는 편이라는 응답이 많았고, 여성은 둘 다 비슷하게 생각하거나 가정생활을 우선시 또는 우선시하는 편이라는 응답 비율이 높았다. 이와 같은 성별 차이가 유지되는 가운데, 최근으로 올수록 남녀 모두 일과 가정생활 모두 비슷하게 생각한다는 비율이 눈에 띄게 상승하였으며, 특히 여성에게 더 두드러졌다. 마찬가지로 맞벌이 여부에 관계없이 모든 가구 형태에서 최근으로 올수록 일과 가정생활을 비슷하게 생각한다는 응답으로 집중되고 있지만, 특히 맞벌이 가구를 중심으로 이 경향이 더 두드러졌다.

(단위: %)



출처: KOSIS(통계청, 사회조사, 2013, 2017, 2021), 2022.6.10.

〈그림 3〉 일가정 양립 인식 변화 추이(2013, 2017, 2021)

### 3. 유연근무제 활용 현황 및 수요

유연근무제는 대표적인 일생활균형 지원정책 중 하나이다. 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 통하여 각 년도 8월에 유연근무제를 활용한 임금근로자의 규모 및 비율을 추산하였다.

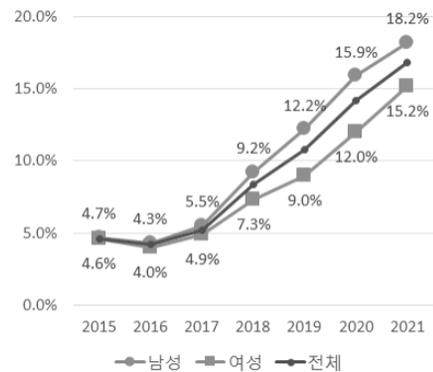
분석결과, 유연근무제 활용의 전체적인 양상은 매년 증가해 오다 2018년에 전년대비 1.6% 증가한 8.4%로 한 차례 큰 폭으로 상승하였고, 2020년 코로나19 확산을 계기로 전년대비 1.3배 증가한 14.2%를 기록한 것으로 나타났다(표 3), [그림 4]). 성별로 양상을 살펴보면 활용률이 낮던 2015~2016년도에는 성별차이가 두드러지지 않았으나, 활용률이 높아지는 2018년부터 비교적 큰 폭의 차이를 보이기 시작하여 2020년에는 남성 15.9%, 여성 12.0%로 성별격차가 3.9%p로 나타났다. 2021년에는 남성 18.2%, 여성 15.2%로 성별격차가 소폭 감소하였다.

〈표 3〉 임금근로자의 유연근무제 활용률

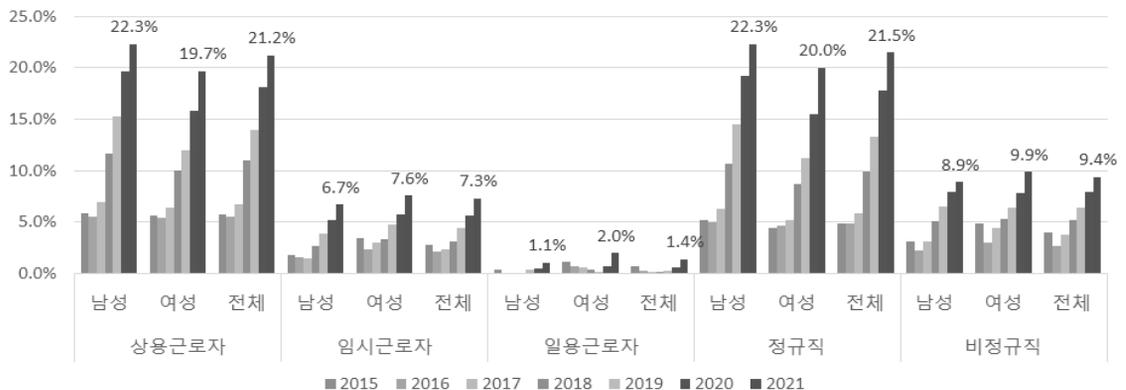
(단위: 천명, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
남성	513 (4.7)	475 (4.3)	612 (5.5)	1,030 (9.2)	1,387 (12.2)	1,805 (15.9)	2,092 (18.2)
	389 (4.6)	349 (4.0)	429 (4.9)	645 (7.3)	827 (9.0)	1,093 (12.0)	1,441 (15.2)
여성							
전체	902 (4.6)	823 (4.2)	1,041 (5.2)	1,675 (8.4)	2,215 (10.8)	2,898 (14.2)	3,533 (16.8)

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도



〔그림 4〕 성별 임금근로자의 유연근무제 활용률

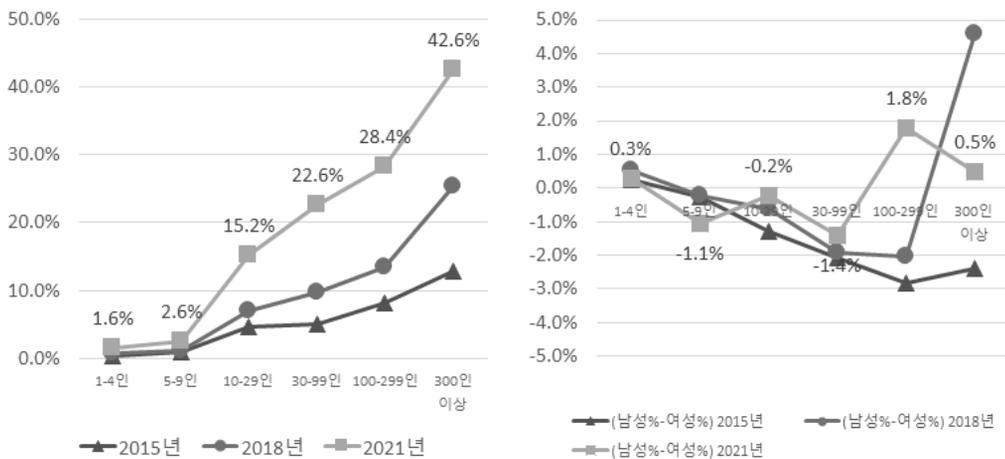


출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

〔그림 5〕 종사상지위별 및 정규직여부별 임금근로자의 유연근무제 활용률

다음으로, 유연근무제의 활용여부에 영향을 끼치는 근로자의 특성 및 사업장 특성은 종사상지위 및 근로형태와 사업장규모 및 산업별로 살펴보았다(그림 6, <표 4>). 종사상 지위별로는 상용근로자 > 임시근로자 > 일용근로자 순으로 활용비율이 높게 나타났으며, 상용근로자에서는 남성이 더 높고, 임시근로자에서는 여성이 더 높았다. 정규직여부별로 보면, 정규직의 활용률은 비정규직활용률의 2배 정도에 달하는 수치로 나타났다. 기업규모 별로는 2021년 기업규모가 증가함에 따라 유연근무제활용률 역시 증가하는 것으로 나타났다. 특히 10인-29인 사업장부터 활용률이 큰 폭으로 증가하였으며, 1-4인 영세사업장의 경우에는 2015년부터 2021년까지 큰 변화가 없이 1%대의 활용률을 보였다. 한편, 성별차이를 연도별로 살펴본 결과, 유연근무제가 활용되지 않던 시기에는 여성들이 더 많이 활용하였으나, 코로나19의 충격 이후로는 남성의 활용률이 더 크게 증가하여 성별차이가 감소하거나 역전되는 경향을 보였다. 특히 유연근무제활용률이 높아지기 시작한 2018년에는 300인 이상 기업규모에 종사하는 남성 임금근로자들의 참여율이 확연히 높아졌다.

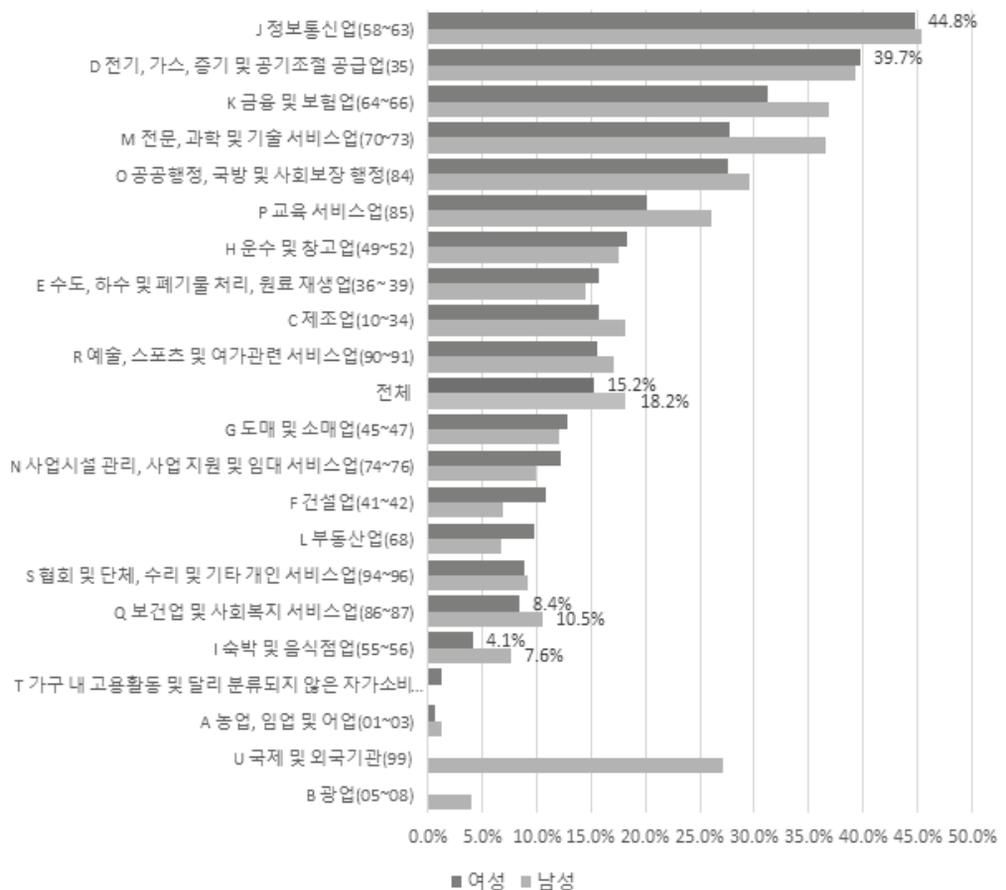
이와 같은 결과는 종전에 주로 돌봄부담에 놓여 있는 여성노동자들을 중심으로 유연근무제가 활용되었으나, 이후 제도의 확대와 워라밸에 대한 사회적 인식이 증가함에 따라서 대기업 남성근로자 중심으로 유연근무제가 확산된 결과로 보여진다. 그러나 노동시장에서 여성은 주로 비정규직, 저임금, 서비스직, 중소기업 등 주변화된 위치에 놓여있는 상황을 감안하면, 이와 같은 유연근무제 활용의 성별 양상은 곧 노동시장의 이중구조에 대한 성별화된 결과를 나타낸다고 볼 수 있다. 따라서 향후 종사상지위별, 정규직 여부별, 기업규모별로 유연근무제의 적용 및 시행의 차이를 줄이기 위한 정책 대응이 필요할 것이다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

[그림 6] 기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률 및 성별차이

다음으로 [그림 7]에서 유연근무제의 활용은 산업별로도 큰 편차가 나타났는데, 이는 직종 분포나 근로환경에 기인한 것으로 보인다. 즉, 2021년 기준 여성과 남성 모두 정보통신업에서 가장 활용률이 높았고 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등 사무업무 위주인 산업은 높게 나타난 반면, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업, 부동산업, 건설업과 같이 근로현장이 중요한 산업은 낮게 나타났다. 여성이 주로 특정 산업, 특히 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업에 주로 분포한다는 것을 고려한다면, 노동시장에서 성별에 따른 직종분리를 완화하는 것 또한 중요한 정책과제라 할 수 있겠다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

[그림 7] 산업별 임금근로자의 유연근무제 활용률

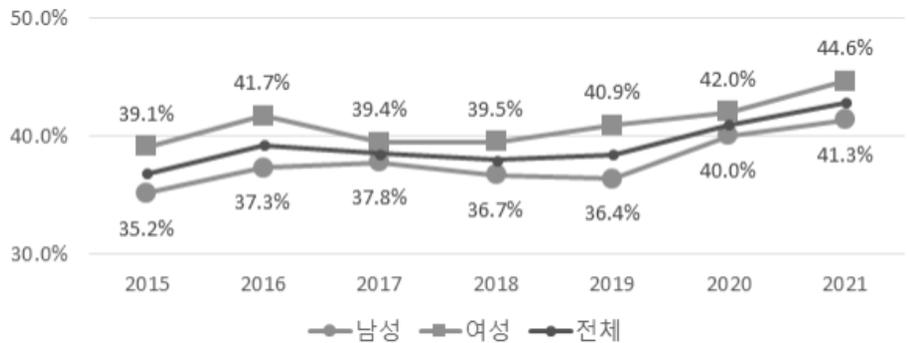
〈표 5〉 종사상지위별/정규직여부별/기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률

(단위 : %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
종사상 지위별	상용 근로자	남성	5.9	5.5	7.0	11.7	15.3	19.7	22.3
		여성	5.7	5.4	6.4	10.0	12.0	15.8	19.7
		전체	5.8	5.5	6.8	11.0	14.0	18.1	21.2
	임시 근로자	남성	1.8	1.6	1.5	2.7	3.9	5.2	6.7
		여성	3.5	2.4	3.0	3.4	4.8	5.8	7.6
		전체	2.8	2.1	2.4	3.1	4.4	5.6	7.3
	일용 근로자	남성	0.4	0.0	0.0	0.1	0.4	0.5	1.1
		여성	1.2	0.7	0.6	0.4	0.2	0.7	2.0
		전체	0.7	0.3	0.2	0.2	0.3	0.6	1.4
정규직 여부별	정규직	남성	5.2	5.0	6.3	10.7	14.5	19.2	22.3
		여성	4.4	4.7	5.2	8.7	11.2	15.5	20.0
		전체	4.9	4.9	5.9	9.9	13.3	17.8	21.5
	비정규직	남성	3.1	2.3	3.1	5.1	6.5	7.9	8.9
		여성	4.9	3.0	4.4	5.3	6.4	7.8	9.9
		전체	4.0	2.7	3.8	5.2	6.4	7.9	9.4
기업 규모별	1-4인	남성	0.5	0.1	0.2	1.1	1.5	1.4	1.7
		여성	0.3	0.3	0.3	0.6	1.2	1.0	1.5
		전체	0.4	0.2	0.3	0.8	1.4	1.2	1.6
	5-9인	남성	0.8	0.2	0.4	1.0	1.3	2.3	2.1
		여성	1.1	0.5	0.5	1.3	2.1	2.0	3.1
		전체	0.9	0.3	0.4	1.2	1.7	2.2	2.6
	10-29인	남성	4.2	3.7	4.4	6.7	9.3	13.1	15.1
		여성	5.5	4.4	6.5	7.4	10.1	13.3	15.3
		전체	4.7	4.0	5.3	7.0	9.6	13.2	15.2
	30-99인	남성	4.1	3.9	5.6	8.8	13.3	18.3	22.0
		여성	6.2	5.3	7.0	10.8	12.2	18.1	23.4
		전체	5.0	4.5	6.2	9.7	12.8	18.2	22.6
	100-299인	남성	7.3	7.2	8.2	12.7	19.4	22.9	29.0
		여성	10.1	8.4	10.4	14.7	17.6	21.9	27.2
		전체	8.2	7.6	9.0	13.4	18.7	22.6	28.4
	300인 이상	남성	12.1	11.6	15.3	26.8	31.1	38.7	42.7
		여성	14.5	14.4	12.2	22.2	26.6	33.0	42.3
		전체	12.8	12.4	14.4	25.4	29.7	36.9	42.6

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

임금근로자의 유연근무제에 대한 수요를 살펴보았다(그림 8). 향후 유연근무제 활용 방안에 대하여 유연근무제를 활용하지 않은 임금근로자를 대상으로 조사한 결과, 최근으로 올수록 희망한다고 응답한 임금근로자의 비율이 높았으며, 남성보다는 여성의 경우가 더 높음을 확인할 수 있다. 2021년에는 여성이 44.6%, 남성이 41.3%로 남녀 모두 상당부분 원하였다. 특기할 만한 사항은 상용근로자, 정규직, 대기업과 같이 유연근무제가 이미 도입되어 있을 가능성이 높은 집단을 중심으로 유연근무제에 대한 수요 역시 더 높았다는 점인데, 이와 같은 결과는 제도적 접근가능성에서의 격차가 반영된 계층화된 결과로 해석해야 한다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

**[그림 8]** 기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률 및 성별차이

한편, 유연근무제를 희망하는 제도를 2개까지 응답한 결과, 출퇴근시간 조절 및 근로시간 조절의 자율성이 있는 제도들을 선호하는 것으로 나타났다(표 6). 한편, 2020년부터 재택 및 원격근무제의 비율이 증가하면서, 기존 선호되던 제도의 비율이 감소하는 양상이 나타났다.

이번에는 코로나19 시기 유연근무제 이용 현황과 활용 만족도를 살펴보았다.

통계청 「사회조사」 분석결과, 코로나19 기간 중 남성이 여성보다 더 많은 재택근무를 경험한 것으로 나타났다(표 7). 이는 앞선 결과와 같이 남성이 주로 대기업, 정규직, 사무직 등 유연근무제 접근가능성이 높은 핵심적 일자리에 근무할 가능성이 높기 때문으로 보인다. 특히 재택근무 경험률은 응답자의 일가정 가치관에 영향받는 것으로 나타났는데 여기에는 성별 차이가 있었다. 즉, 남성의 경우 가정을 우선시할수록 재택근무 경험률이 올라갔으나, 여성은 일을 우선시하는 경우에도 가정을 우선시하는 집단과 큰 차이 없이 재택근무를 경험한 것으로 나타났다.

〈표 6〉 유연근무제 미활용 임금근로자의 유연근무제 활용희망비율

(단위 : %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
미활용임금노동자	남성	35.2	37.3	37.8	36.7	36.4	40.0	41.3	
	여성	39.1	41.7	39.4	39.5	40.9	42.0	44.6	
	전체	36.9	39.2	38.5	38.0	38.4	40.9	42.8	
종사상 지위별	상용 근로자	남성	41.9	44.1	45.6	44.5	44.0	47.7	49.5
		여성	50.3	54.0	51.9	51.6	53.1	54.0	56.8
		전체	45.0	47.9	48.0	47.3	47.7	50.3	52.6
	임시 근로자	남성	22.2	24.8	20.8	19.4	21.1	24.4	25.1
		여성	27.2	27.8	24.0	23.2	23.9	24.0	27.4
		전체	25.1	26.6	22.8	21.7	22.8	24.2	26.6
	일용 근로자	남성	9.8	9.6	8.0	9.2	7.3	9.9	9.4
		여성	12.3	13.2	11.3	11.7	13.0	13.0	11.2
		전체	10.8	11.0	9.2	10.1	9.3	11.0	9.9
정규직 여부별	정규직	남성	38.9	42.4	43.6	42.0	42.3	46.8	48.8
		여성	44.9	49.4	47.8	47.5	49.9	52.6	56.1
		전체	41.3	45.1	45.2	44.1	45.3	49.1	51.7
	비정규직	남성	24.9	23.5	22.1	22.9	23.5	25.7	27.3
		여성	30.3	30.8	27.5	28.6	30.4	30.1	33.3
		전체	27.8	27.5	25.1	26.0	27.3	28.1	30.6
기업 규모별	1-4인	남성	22.0	22.8	22.2	21.1	21.9	27.3	27.7
		여성	27.0	27.6	24.8	26.0	28.1	28.9	31.3
		전체	24.8	25.5	23.6	23.8	25.3	28.2	29.6
	5-9인	남성	29.1	30.3	31.0	30.2	30.0	33.0	34.0
		여성	35.1	39.4	40.6	37.8	36.7	41.0	45.1
		전체	31.9	34.5	35.5	33.9	33.2	36.7	39.3
	10 -29인	남성	33.2	36.2	36.6	36.4	35.9	37.9	41.6
		여성	42.4	43.1	39.3	39.6	43.2	42.8	46.7
		전체	37.1	39.2	37.8	37.9	39.1	40.1	43.9
	30 -99인	남성	40.4	42.9	42.0	40.7	41.5	46.0	48.0
		여성	43.0	47.9	44.5	45.5	47.1	48.3	48.6
		전체	41.5	45.0	43.1	42.7	44.1	47.0	48.3
	100 -299인	남성	44.3	46.3	46.3	46.1	45.1	49.9	51.6
		여성	51.4	53.4	50.7	49.4	53.1	53.5	54.9
		전체	46.7	48.7	47.9	47.3	48.2	51.2	52.9
	300인 이상	남성	45.3	47.9	52.6	51.6	51.5	55.9	57.0
		여성	60.2	62.1	57.7	61.2	61.0	60.8	64.6
		전체	49.4	52.0	54.2	54.7	54.5	57.6	59.5

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

〈표 7〉 유연근무제 미활용 임금근로자의 유연근무제 희망하는 제도 비율

(단위 : %)

구분			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
유연근무제를 희망하는 미활용임금근로자	근로시간 단축근무제	남성	21.2	21.9	26.0	24.9	22.9	22.0	22.4
		여성	21.4	22.3	27.6	24.9	26.1	24.9	25.5
		전체	21.3	22.1	26.7	24.9	24.5	23.3	23.9
	시차 출퇴근제	남성	27.8	26.6	25.7	24.6	21.0	20.6	20.7
		여성	30.7	28.4	26.0	25.6	21.1	22.4	22.0
		전체	29.1	27.4	25.8	25.1	21.0	21.4	21.3
	선택적 근무시간제	남성	39.5	39.7	39.3	39.6	36.6	35.5	33.4
		여성	43.2	41.8	40.1	40.8	39.8	39.0	34.9
		전체	41.2	40.7	39.7	40.2	38.1	37.1	34.1
	재택 및 원격근무제	남성	7.4	8.3	7.5	7.2	6.4	11.1	14.4
		여성	8.6	9.8	8.7	7.8	9.3	14.0	17.5
		전체	8.0	9.0	8.0	7.5	7.8	12.5	15.9
	탄력적 근무제	남성	30.2	29.4	28.9	31.0	36.2	35.1	34.4
		여성	24.0	25.0	25.4	27.9	29.1	28.7	28.9
		전체	27.3	27.3	27.3	29.6	32.7	32.1	31.8
	기타유형 (재택근무 등)	남성	7.8	7.3	7.0	7.9	10.0	9.7	9.9
		여성	5.6	4.9	5.4	6.4	7.6	6.6	7.6
		전체	6.8	6.2	6.3	7.2	8.9	8.3	8.8

주: 유연근무제를 희망한 응답자들을 대상으로 2개까지 중복응답한 결과의 구성비를 산출한 것임.  
출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

다음으로 재택근무에 대한 효율성 인식을 살펴보았다. 재택근무를 경험한 사람들 중 재택근무를 비효율적으로 느낀 비율도 남성이 여성보다 높게 나타났다. 그러나 일가정 우선 정도에 따라 차이를 보였는데, 가정을 우선시하는 집단은 여성이 재택근무에 대해 남성보다 미세한 차이로 더 비효율적으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 재택근무 경험률 및 효율성

(단위 : %)

구분	남자			여자			
	재택근무 경험 有	재택근무 효율성 여부		재택근무 경험 有	재택근무 효율성 여부		
		효율적	비효율적		효율적	비효율적	
전체	11.8	56.1	43.9	9.8	58.9	41.1	
일·가정 우선 정도	일 우선시	12.5	53.4	46.6	18.5	53.6	46.4
	일·가정 비슷	17.1	53.9	46.1	16.8	59.4	40.6
	가정 우선시	19.4	62.7	37.3	18.7	62.2	37.8

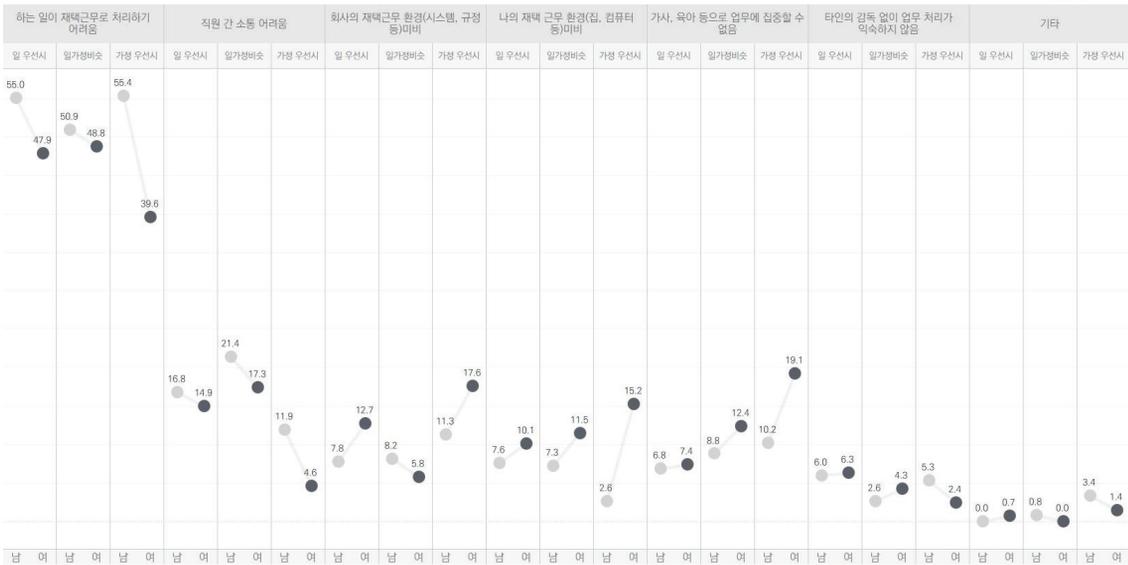
주: 1) 가중치부여 2) 무응답 제외 3) 일가정 우선 정도 : 일 우선시(일을 우선시 한다+일을 우선시 하는 편이다), 가정 우선시(가정을 우선시 한다+가정을 우선시 하는 편이다)

자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료 분석

재택근무가 비효율적이라고 응답한 1순위 이유는 남녀 모두 ‘하는 일이 재택근무로 처리 어려움’을 꼽았다(그림 9). 일·가정 우선 정도에 따라 나누어 보면 일을 우선시하거나, 일과 가정을 비슷하게 생각하는 집단은 남녀 모두 2순위로 ‘직원 간 소통 어려움’을 꼽았다. 그러나 가정을 우선시하는 집단은 남성의 경우 ‘직원간의 소통 어려움’, 여성은 ‘가사·육아 등으로 업무에 집중하기 어려움’을 꼽았다.

여성의 경우 앞서 살펴본 <표 7>에서도 가정을 우선시하는 집단은 남성에 비해 재택근무에 대해 비효율적이라고 응답한 점을 고려하면, 최근 들어 가사·돌봄노동의 분담에 대한 인식개선이 많이 되었지만 여전히 돌봄에 대한 주부담자는 여성인 현실을 나타내는 것으로 보인다. 실제로 서울시여성가족재단에서 재택근무 경험이 있는 여성을 대상으로 조사한 ‘성평등 생활사전 재택노동편’<sup>3)</sup>에서 코로나 이전과 비교하여 돌봄/가사 노동시간이 증가했다고 응답한 비율이 약 96%에 달한 것으로 나타났다.

(단위: %)



주: 1) 가중치부여  
 자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료분석

[그림 9] 재택근무 비효율적으로 느낀 사유

3) 출처: 서울시여성가족재단(2021), 성평등 생활사전 재택노동편, 인포그래픽 (<https://www.seoulwomen.or.kr/sfwf/contents/sfwf-genderEquality.do?&schOpt3=care&schOpt4=SFWFNETWORKING&schOpt5=SFWFEVENT&schM=view&page=1&viewCount=10&id=24435&schBdcode=&schGroupCode=>에서 2022년 6월 13일 인출).

주: 재택근무 경험이 있는 여성을 대상으로 717명에게 조사를 실시하였으며, 이중 유효 응답자 712명에 대해 분석된 결과임.

마지막으로 정책수요자들의 코로나 19 이후 유연근무제 확산에 대한 전망을 살펴보았다. 재택근무, 원격근무 등의 유연근무제 확산 변화에 대해 남녀 모두 긍정적인 비율이 높게 나타났으며, 특히 여성이 남성보다 더 긍정적인 인식이 높았다(〈표 8〉). 여성은 앞서 재택근무에 대해 남성보다 비효율적이라고 인식하는 편이었음에도 유연근무에 대한 긍정적인 견해가 더 높았다. 특히 가정을 우선시하는 집단은 남녀 모두 다른 집단에 비해 유연근무에 대해 가장 긍정적으로 생각하고 있었다. 반대로 일을 우선시하는 경우 다른 집단에 비해 유연근무에 대해 다른 집단에 비해 부정적인 견해를 높게 비쳤다.

〈표 8〉 유연근무제 확산에 대한 견해

(단위 : %)

구분	남자		여자		
	긍정적	부정적	긍정적	부정적	
전체	72.1	27.9	73.8	26.2	
일·가정 우선 정도	일 우선시	67.7	32.3	72.9	27.1
	일·가정 비슷	73.6	26.4	74.8	25.2
	가정 우선시	77.7	22.3	75.7	24.3

자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료분석

주: 1) 가중치부여 2) 무응답 제외

### Ⅲ. 변화하는 일생활 인식과 여성노동의 전망

본 연구는 우리나라 일생활균형과 일생활균형 지원정책 활용의 현황 및 특성을 살펴보았다. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 경력단절여성 규모는 점차 감소하고 있지만, 육아는 여전히 경력단절의 주요 요인으로 나타났다. 최근으로 올수록 일과 가정생활의 균형을 추구하는 가치관이 우세해지고 있으며, 이는 특히 여성과 맞벌이 부부에게 두드러지게 나타났다. 한편, 유연근무제의 활용률이 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 유연근무제의 확산에 대해 긍정적으로 응답한 비율이 여성과 남성 모두 압도적으로 높았던 만큼, 일생활균형 지원 정책으로서 유연근무제에 대한 정책수요는 앞으로 꾸준히 증가할 것으로 전망된다.

본 연구는 일생활균형 지원정책에 대해 다음과 같은 세 가지의 후속검토를 제안한다. 첫째, 유연근무제가 근로자의 일생활 지원을 위한 주요 정책임에도 유연근무제가 실제 일생활 균형에 긍정적 영향을 미치는지는 여전히 논란이 있다. 예를 들어, 근무유연성의 증가는 유연한 일정 조율을 가능하게 해 줌으로써 일생활 균형에 기여한다는 관점이 일반적이지만, 일부는 유연근무제 사용이 도리어 유급노동과 무급노동의 경계를 모호하게 함으로써

과도한 업무부담을 야기한다고 주장하기도 한다. 본 연구의 분석결과에서도 상당수의 여성들이 코로나19 기간동안 재택근무의 비효율성에 대한 이유로 가사, 육아로 업무에 집중할 수 없음을 들었다. 따라서 여성근로자에게 유연근무제 활용은 일가정 양립이 아닌 일가정 이중부담의 가능성 역시 내포될 여지가 있음을 유의할 필요가 있다.

둘째, 위와 같은 이유로 일생활균형 지원정책은 성평등한 관점이 통합되어야 한다. 일생활 균형은 돌봄의 주된 책임자로서 일가정 양립의 주체로 인식되는 여성근로자의 몫이 아닌, 여성과 남성 모두 일과 가정, 삶에서의 성평등한 관계를 이루기 위한 방안으로 접근해야 한다. 선행연구의 결과들은 유연근무제가 여성들의 노동시장 이탈을 방지한다는 점에서 중요한 노동시장의 성평등 방안이 될 수 있음에도, 여성의 전통적 성역할을 강화하거나 내지 기존 임금노동에 더해 가사노동까지 동시 수행하는 과부담을 야기하는 등 성평등에 부정적 영향을 미칠 우려 역시 있음을 지적한다(정희정, 2019: 55-56). 최근 남성 육아휴직 사용이 점차 증가하는 것처럼, 일생활 균형의 욕구는 이제 여성과 남성 모두를 위한 정책이며 양성평등한 접근이 필요하다는 인식이 확산된 것으로 보인다. 따라서 일생활균형 지원제도는 여성이나 또는 육아 중인 여성을 대상으로 한 제도가 아닌, 일과 가정, 일상생활에서의 균형있는 삶을 양성평등한 관계 속에 구축하기 위한 목표로서 접근해야 할 것이다.

셋째, 유연근무제의 사용이 우리나라 노동시장의 이중적 구조에 따라 계층화되어 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 분석결과 유연근무제는 여성보다 남성의 활용률이 높았는데, 이는 대다수 여성이 노동시장 내의 취약한 지위에 있다는 점을 고려할 때 우려되는 지점이다. 즉, 유연근무제를 비교적 용이하게 활용할 수 있는 정규직, 대기업, 사무직 등의 핵심근로자와 그렇지 않은 비정규직, 중소기업, 서비스직 등의 주변적 근로자 사이에서 일생활균형을 누릴 수 있는 기회가 이중화 및 성별화될 가능성을 의미한다. 여성근로자 중 상당수가 높은 돌봄부담에도 제도 이용으로부터 배제될 가능성이 높다는 점을 인지하고, 향후 유연근무제 이용이 좀 더 보편적 집단으로 확산될 수 있도록 정책적 개선이 필요하다.

팬데믹 위기는 우리나라 일생활균형에 대한 사회적 합의와 전망을 도출할 수 있는 기회의 시점이다. 특히 일생활균형은 곧 삶의 질 제고뿐만 아니라, 일터와 생활, 일터와 가정 양면에서 양성평등한 관계의 재구축이라는 목표와도 맞닿아 있다. 성평등 가치에 대한 사회적 합의를 구축하면서, 일터와 가정, 일상생활의 다변화된 욕구들을 충족시키기 위한 가능성들을 발굴해야 할 것이다.

#### • 참고문헌 •

- 김영란, 배호중, 선보영, 성경, 류연규(2021). 코로나19이후 돌봄정책 연구. 서울: 한국여성정책연구원.  
 정희정(2019). 일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보장리뷰, 8: 49-60.  
 한국여성정책연구원 보도자료 (2021.06.22). 코로나19 시기 초동 이하 자녀를 둔 여성 약 2명 중 1명은 휴업·해고 등 고용조정 경험. (<https://www.kwdi.re.kr/plaza/bodoView.do?p=1&idx=127762>에서 2022년 6월 13일 인출).

KOREAN  
WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

젠더리뷰

# 국내 · 외 여성통신

- 해외
- 국내

# 해외\*

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

## 영국, 디지털 전환에 따른 여성일자리를 위한 정부 대응<sup>1)</sup>

- 4차 혁명이 도래함에 따라 정보통신기술에 기반한 일자리의 디지털 전환이 발생하고 있다. 예를 들면, 인공지능과 같은 신산업과 정보통신기술(이하 IT기술)이 기반이 된 직종의 일자리가 많이 증가하고 있고, 제조업과 서비스업이 자동화되면서 일자리가 많이 감소했다. 기존에 과학, 기술, 엔지니어링, 수학(이하 STEM) 분야에서 공부하거나 IT 기술 분야에서 일하는 여성의 비율이 현저히 낮았기 때문에, 새로운 일자리가 창출되어도 여성들의 진입장벽은 여전히 높다. 영국에서 IT 분야의 여성 비율은 2021년 기준 27%이며, 이는 예년에 비해 2%만 증가한 수치이다. 또한, 해당 분야의 고위직 중에서 여성의 비율은 5%밖에 안 되며, STEM 분야의 학생 여성 비율은 2019년 기준 22%밖에 안 된다. 영국에서 여성 비율이 높은 보건 의료, 유통, 행정업무 분야에서 자동화와 인공지능으로 대체된 일자리는 전체의 44%를 차지한다. 여성의 비율이 높은 일자리가 없어지고, 새롭게 창출된 일자리로의 진입이 어려워지면서 일자리의 디지털 전환기에 성 격차를 줄이는 것이 영국 정부의 주요 과제이다.
- 영국 정부는 4차 혁명 시대에 빠르게 확장되고 있는 IT 기술/인공지능 분야와 일자리의 디지털 전환에 있어 여성들의 진입장벽을 낮추기 위해 미래인재 교육, 기존인력 복직 지원, 그리고 여성의 STEM 분야 종사에 대한 인식개선에 집중하고 있다. 본문에서는 ① 영국 정부가 2019년에 발표한 여학생 컴퓨터공학 교육인 '컴퓨터 공학에서의 젠더 균형'(Gender Balance in Computing) 프로그램을 통해 향후 고용시장에 진입할 여학생들의 기술산업 역량강화 교육정책, ② STEM 분야에서 일하던 여성들의 복직을 위해 여성부에서 2022년 세계 여성의 날에 발표한 '새로운 STEM 복직자 이니셔티브'(New STEM 'Returners' Initiative), ③ 정부 부처에서 여성의 STEM 분야 종사에 대한 인식 개선을 위한 다양한 인식제고 프로그램을 살펴본다.

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

1) 임다혜 런던열대의학위생대학(London School of Hygiene & Tropical Medicine) 국제보건/보건정책학 박사과정

■ 미래인재 양성을 위한 여학생 컴퓨터공학 교육 프로그램

- 영국정부는 오랜 시간 학업과 노동시장의 STEM 분야에서 성별격차가 크게 나타나는 이유 중에 하나가 성 고정관념에서 비롯된다고 꼽는다. 그 때문에 초·중·고등학교 때 부터 여학생들에게 컴퓨터 공학에 대한 교육과 함께 인식개선을 통해 IT 및 인공지능 분야의 여성들 진출을 근본적으로 활성화하고자 한다. 영국 교육부(Ministry of Education)는 5~16세 여학생들이 컴퓨터공학(Computing Science)에 대한 관심과 필요한 역량을 교육받을 수 있는 ‘컴퓨터 공학에서의 젠더 균형’(Gender Balance in Computing) 프로그램을 도입하기 위해 24만 파운드(약 38억 원)를 지원한다고 최근에 발표했다. 2019년부터 2022년까지는 수요조사 연구 및 시범사업을 전국 550 개 학교 1만 5천 명의 여학생을 대상으로 시행한다. 본 연구 및 프로그램은 영국에 있는 여러 IT와 STEM 관련 재단 및 연구소와 협업하여 진행한다.
- 본 프로그램은 크게 다섯 개의 요소로 구성된다. 첫째, 수업 접근법(Teaching Approach)은 컴퓨터 공학에 대한 여학생들의 심리적 장벽을 허물기 위해 또래 교육, 멘토링 수업, 그리고 스토리텔링 기법을 수업에 적용한다. 둘째, 소속감(Belonging)은 여학생들이 컴퓨터공학 분야에 대한 소속감을 증진시키기 위해 해당분야에 종사하는 여성 롤모델과 만남, 그리고 가족과의 상담을 진행한다. 셋째, 비형식적 배움(Informal Learning)은 여학생들의 눈높이에 맞춘 활동과 컴퓨터공학 분야에서의 직업 기회를 연결하여 이들이 해당 분야에서의 미래를 그릴 수 있게 도와준다. 넷째, 관련성(Relevance)은 교사들이 컴퓨터 공학에 대한 여학생들의 관심을 끌어내고, 교육에 포함할 수 있도록 지원한다. 다섯째, 과목 선택과 선택지 자료(Subject Choice and Options Materials)는 여학생들이 컴퓨터 공학 과목을 선택하고 관련한 여러 선택지를 고려하면서 존재하는 여러 가지 장벽에 대한 연구를 통해, 근본적인 해당 분야에서의 성별 격차를 해소하려는 시도의 기초를 다진다.
- ‘컴퓨터 공학에서의 젠더 균형’(Gender Balance in Computing) 시범사업은 이 2022년 말에 마무리된다. 3년 간의 연구 및 시범운영 결과를 토대로 더 많은 여학생이 해당 사업의 혜택을 누릴 수 있도록 사업 범위를 확장할 예정이다. 영국 교육부에서는 디지털 전환 시대에 노동시장에서의 성별 격차를 근본적으로 해소하기 위해 최소 25 년을 내다보고 투자하고자 한다. 향후 본 사업과 같이 여학생을 대상으로 STEM, IT 및 인공지능 분야에서의 교육 및 연구사업이 성별 격차 해소를 효과적으로 연결되는지 지켜봐야 할 것이다.

■ 기존 4차 산업 종사 여성을 위한 복직지원 프로그램

- 2022년 3월 8일 세계 여성의 날에 영국 여성부 장관(Minister for Women)은 여성들의 고용 기회를 증진하고, 노동시장에서의 소득 격차를 줄이기 위한 이니셔티브를 발표했다. 그중 하나는 ‘새로운 복직자 프로그램’(New ‘Returners’ Programme)이다. 여성부 장관(Minister for Women)은 STEM 분야에 종사하는 여성들이 육아휴직 이후 안정적으로 복직할 수 있도록 지원하는 사업을 시행할 것을 약속했다. 영국 정부는 다양한 기관들과 협업하여 25개의 STEM 분야 여성복직 사업을 시행하고 있어,

이를 바탕으로 이번 ‘새로운 복직자 프로그램’(New ‘Returners’ Programme)이 설계될 것이다.

- 여성부 장관(Minister for Women)은 여성들이 영국에서 여성들이 무임금 가사 노동과 육아에 압도적으로 치중하는 점이 해소되지 않았고, 특히 팬데믹 이후 여성들이 고용시장에 진입하는 것이 어려워진 점을 향후 정부가 해결해야 할 중요한 과제로 꼽았다. 특히 STEM 분야의 여성 중 61%가 복직을 어렵하다고 2021년 STEM 복직자 조사(2021 STEM returners index survey)이 발표한 결과를 토대로 ‘새로운 복직자 프로그램’(New ‘Returners’ Programme) 시행 배경을 설명한다. 본 프로그램은 여성들의 경력단절에 대한 인식개선을 강조하고, STEM 분야에 복직하려는 여성들을 위한 다양한 업무 역량 강화 교육을 기업에서 시행할 수 있는 방향으로 설계될 것이다. 최소 2년 간의 시범운영을 통해 더 많은 기관과 기업에서 본 프로그램이 시행될 수 있는 것을 목표로 하였으며, 본 프로그램의 시범운영 결과와 이를 토대로 한 여러 기관에서의 시행 여부를 앞으로 지켜봐야 할 것이다

■ 여성의 4차 산업분야 종사 인식개선 캠페인

- 고용 연금부(Department for Work and Pensions)는 여성들이 4차 산업 분야에 종사하는 것에 대한 인식개선을 위해 다양한 인식개선 캠페인과 플랫폼을 운영하고 있다. 영국 정부의 후원을 받아 진행한 지나 데이비스 젠더와 미디어 연구소(Geena Davis Institute on Gender and Media)의 2021년 보고서에 따르면, 미디어에서의 STEM 분야 종사자는 61%가 남성으로 나타났다. 이 보고서는 위의 결과가 실제 영국에서 STEM 종사자가 남성으로 대표되는 현상을 나타낸다고 발표했다. 관련하여, 영국 고용 연금부(Department for Work and Pensions)는 여성들의 활발한 STEM 분야 진출을 도모하기 위해 디지털 목소리(Digital Voices)와 디지털 고용 캠페인(Digital Recruitment Campaign)과 같이 인식개선을 위해 노력하고 있다.
- 디지털 목소리(Digital Voices)는 디지털 분야에 종사하는 여성들이 자신들의 경험을 공유하고, 역량 강화 기회를 공유할 수 있는 플랫폼이다. 본 플랫폼은 매년 STEM 분야에 대한 여성들을 선정하여 그들의 경험을 공유하고, 이들과 네트워크를 형성하여 역량 강화를 하고자 하는 여성들을 선정한다. 여성들의 자신감 고취와 역량 강화에 기여한 점을 인정받아 4년째 운영 중이다. 또한, 디지털 고용 캠페인(Digital Recruitment Campaign)을 통해 여성들의 STEM 분야 진입을 지원하고, 남성에 치중된 해당 분야의 인식을 개선하고자 한다. 캠페인의 일환으로 고용 연금부(Department of Work and Pensions)는 STEM 분야 여성 대표를 초대하여 직업박람회를 열거나 소셜미디어를 통해 해당 분야 여성 리더들의 이야기를 공유하는 등의 활동을 하고 있다. 위와 같은 인식개선 플랫폼과 캠페인이 영국에서 점차 확장되는 추세이지만, 실제 인식개선과 여성의 고용 증가로 이어지는지는 앞으로 지켜봐야 할 것이다.

• 참고문헌 •

Open Access Government(2022.03.08.), "Making way for more women in digital transformation", url: <https://www.openaccessgovernment.org/women-in-digital-transformation/131062/> (접속일: 2022.03.17.).

Evening Standard.(2019.04.30.), "UK government announces £2.4 million investment to encourage more girls into computing", url: <https://www.standard.co.uk/tech/uk-government-2-4-million-gender-balance-in-computing-a4129976.html> (접속일: 2022.03.17.)

Sián Herbert(K4D)(2017.11.30.), "Digital development and the digital gender gap", url: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a5f228f40f0b652634c6f4a/249-Digital-development-and-the-digital-gender-gap.pdf> (접속일: 2022.03.17.).

MOJ.GOV.UK (2021.01.18.), "Women in Technology", <https://mojdigital.blog.gov.uk/2021/01/18/women-in-technology/> (접속일: 2022.03.17.).

DWP.GOV.UK (2021.10.11.), "Our pledge to redress the gender balance", url: <https://dwpdigital.blog.gov.uk/2021/10/11/our-pledge-to-redress-the-gender-balance/> (접속일: 2022.03.18.)

Workingmums. "Government should ensure women have digital skills they need", url: <https://www.workingmums.co.uk/government-should-ensure-women-have-digital-skills-they-need/> (접속일: 2022.03.18.)

ITPro(2022.02.22.), "Tech roles held by women increased by just 2% in 2021", <https://www.itpro.co.uk/business-strategy/careers-training/362710/tech-roles-held-by-women-increased-2-in-2021#:~:text=The%20number%20of%20women%20in,2020%20to%2027%25%20in%202021> (접속일: 2022.03.20.)

Geena Davis Institute on Gender and Media.(2021), "Closing the STEM Gender Gap", url: <https://seejane.org/wp-content/uploads/closing-the-stem-gender-gap-uk-report.pdf> (접속일: 2022.03.20.).

Computer Weekly.(2021.10.22.), "Women more likely to have retrained for tech roles than men", url: <https://www.computerweekly.com/news/252508548/Women-more-likely-to-have-retrained-for-tech-roles-than-men> (접속일: 2022.03.20.).

Tech Computing. <https://teachcomputing.org/gender-balance> (접속일: 2022.03.23.)

DWP.GOV.UK.(2021.03.08.), "Celebrating our Digital Voices on International Women's Day". url: <https://dwpdigital.blog.gov.uk/2021/03/08/celebrating-our-digital-voices-on-international-womens-day/> (접속일: 2022.03.22.)

Manchester Digital.(2021), "DWP Digital to host a Virtual Recruitment Evening this month", url: <https://www.manchesterdigital.com/post/dwp-digital/dwp-digital-to-host-a-virtual-recruitment-evening-this-month-1> (접속일: 2022.03.22.)

## 영국, 여성 청소년 월경제품 무료지급 정책

- 영국 정부는 2020년 1월부터 무료월경제품계획(Free Period Product Scheme, 이하 월경제품 무료지급 정책)을 시행했다. 인력위생서비스기관(Personnel Hygiene Services)이 실시한 월경 형평성 연구결과에 따르면, 2019년에 35%의 여성 청소년이 월경 문제로 학교 수업에 참여하지 못했고, 이들의 대부분은 재정 부족으로 월경 제품을 구입하지 못해서 학교에 가지 못했다고 답했다. 교육부(Ministry of Education)는 2차 성징 과정에서 여성이 자연스럽게 경험하는 월경이 학습권을 침해하지 않고, 월경을 둘러싼 낙인을 줄이기 위해 월경제품 무료지급 정책을 시행하였다.
- 월경제품 무료지급 정책은 영국의 공립학교와 교육과 기술 후원기관(Education and Skills Funding Agency, ESFA)의 후원을 받는 16~19세의 청소년 교육기관(16 to 19

institutions)을 대상으로 시행된다. 현재까지 13,822개의 기관이 월경제품을 무료지급 받고 있으며, 2021년부터는 중등 교육기관에서 초등 교육기관까지 해당 정책을 확대하여 초등 교육기관의 61%가 정책에 참여하고 있다. 본 정책은 국가 예산으로 집행되는 만큼 월경제품의 보편적인 제공이 아닌 요청에 따라 선별적으로 제공한다. 정책 시행 이후, 월경제품의 주문량은 2020년에 비해 2021년 23% 증가하였고, 친환경 제품과 재사용 제품의 구매율은 48% 증가하였다. 최근 영국정부는 본 정책을 2022년 7월까지 연장할 것을 발표하였고, 2022년 말에서 2023년 초에 앞으로의 정책방향을 발표할 예정이다. 본론에서는 월경제품 무료지급 정책의 구체적인 내용을 살펴본다.

■ 월경제품 무료지급 정책의 자격조건과 공급체계

- 월경제품 무료지급 정책은 예상치 못하게 월경을 시작했거나, 월경제품을 구매할 수 없거나, 제품을 챙겨오지 못한 모든 여성, 논바이너리(non-binary), 그리고 트랜스젠더 청소년이 수혜대상이다. 19세 미만의 청소년은 필요에 따라 월경제품을 무료로 지급 받을 수 있으며, 19세 이상의 경우, 16~18세에 시작한 교육을 수료하지 않았고, 교육건강보육계획(Education, Health and Care Plan, EHCP)에 가입되어 있어야 해당 정책의 혜택을 받을 수 있다.
- 모든 교육기관은 월경제품을 전체 여학생의 약 35%가 사용할 수 있는 정도의 양까지 주문할 수 있고, 향후에 주문량을 조절할 수 있다. 신청 가능한 월경제품은 일반 월경대, 친환경 재사용 월경대, 면 월경대, 탐폰, 그리고 월경 컵으로 해당 기관의 여학생들의 필요에 따라 다양하게 공급할 수 있다. 교육부에서는 기관들이 연 2회 월경제품을 신청할 것을 권고하고 있으며, 주문 후 5일 이내에 무료로 배송 받을 수 있다. 교육기관에 무료지급 하는 월경제품의 재고관리, 배송, 그리고 기관관리 서비스는 인력위생 서비스 기관(Personnel Hygiene Service, 이하 PHS)에서 담당한다.
- 교육부는 교육기관에서 월경제품이 필요한 학생들이 수치심 들지 않게 배급할 수 있는 다양한 방법을 제시했다. 첫 번째로는, 교육기관 화장실에 비치하는 것에 더하여, 도서관이나 학생서비스 공간에 비치하여 여성 화장실을 이용하지 않는 학생들도 이용할 수 있도록 권고했다. 두 번째로는, 월경제품이 필요할 때 학생대표에게 문의할 수 있는 제도를 만들 것을 권고했다. 이는 학생들이 선생님에게 제품을 요청하는 것에 대한 접근장벽이 높고, 오히려 또래 학생인 학생대표에게 문의하는 것을 더 편하게 느낀다는 연구결과에 따른 권고이다. 마지막으로, 제한된 구역에서 쿠폰으로 월경제품을 자판기에서 제공받을 수 있게 하는 방법을 제안했다. 이 방식은 월경제품의 관리를 위해 가장 효과적이지만, 학생들이 다른 학생들도 사용하는 공간에서 제품을 배급받는 것에 대한 수치심을 느낄 수 있다는 점과 여성 화장실을 사용하지 않는 월경 경험자들의 접근이 제한된다는 단점이 있다. 위의 방식 외에도, 교육부는 학생들이 수치심이 들지 않으면서도 효과적으로 필요할 때 월경제품을 제공받을 수 있는 방안을 연구하고 있다.

■ 월경에 대한 낙인을 줄이기 위한 노력

- 해당 정책을 주관하는 교육부는 영국에서 아직도 몸에서 일어나는 자연스러운 과정인

월경을 둘러싼 낙인과 금기가 존재한다고 지적하며, 해당 정책을 통해 이러한 낙인과 금기를 최소화할 수 있도록 노력할 것임을 발표했다.

• 참고문헌 •

GOV.UK (2022.1.27.) "94% of secondary schools provide free period products to students" <https://www.gov.uk/government/news/94-of-secondary-schools-provide-free-period-products-to-students#:~:text=In%20total%2C%2013%2C822%20individual%20organisations,90%25%20of%20post%2016%20organisations.> (접속일: 2022.4.17.).

GOV.UK. (2021.11.21.) "Period product scheme for schools and colleges in England" <https://www.gov.uk/government/publications/period-products-in-schools-and-colleges/period-product-scheme-for-schools-and-colleges-in-england> (접속일: 2022.4.17.).

GOV.UK. (2022.1.27.) "How the Period Products Scheme is removing barriers in education" <https://educationhub.blog.gov.uk/2022/01/27/how-the-period-products-scheme-is-removing-barriers-in-education/> (접속일: 2022.4.18.).

GOV.UK (2021.11.26.) "Free period product scheme for schools and colleges extended" <https://www.gov.uk/government/news/free-period-product-scheme-for-schools-and-colleges-extended> (접속일: 2022.4.18.).

PHS (2021) "PHS group period equality whitepaper" [https://www.phs.co.uk/media/2907/96671-phs-group-period-equality-whitepaper\\_uk-v3.pdf](https://www.phs.co.uk/media/2907/96671-phs-group-period-equality-whitepaper_uk-v3.pdf) (접속일: 2022.04.18.).

## 프랑스 대통령 선거와 여성 관련 정책의제<sup>2)</sup>

- 프랑스에서는 2022년 4월 10일, 대통령 선거 1차 투표가 실시되었다. 그 결과, 재임 중인 에마누엘 마크롱(Emmanuel Macron) 대통령과 국민연합(Rassemblement national) 대표인 마린 르펜(Marine Le Pen) 후보가 각각 1, 2위를 차지했다. 이어 4월 24일에는 두 후보의 결선투표가 실시되었다. 본 원고에서는 프랑스에 정치, 사회적으로 중요한 이번 대통령 선거에서 두 후보가 제시하는 여성, 양성평등 관련 정책의제나 공약은 무엇인지, 그에 대한 반응은 어떠한지 개괄해 보고자 한다.
- 우선 마크롱 대통령은 지난 5년 임기 동안 양성평등을 우선 정책의제 중 하나로 추진했고, 여러 부문에서 실질적인 성과를 도출하기도 했다. 여성 피임약 무료 처방 대상 확대(2020년 15세 이하에서 2022년 25세 이하로 변경), 합법으로 인정하는 임신중지 기간 연장(12주에서 14주로 변경), 배우자 출산휴가 확대 등 폭넓은 여성정책들을 추진했다. 또한 폭력을 행사한 바 있는 가해자가 피해 여성으로부터 접근하지 못하도록 감시하는 전자발찌 제도 도입, 가정폭력 피해 여성을 위한 24시간 핫라인 개통 및 운영 등도 성과로 볼 수 있다.
- 2022년 3월, 대통령 1차 투표를 앞두고 프랑스의 세 시민단체인 Oxfam France, Equipop, Care France는 지난 5년 간의 양성평등 정책 변화를 조사한 보고서를 발간했는데, 목표는 원대했지만 결과는 미미했다는 비판적인 목소리를 담고 있다. 동 보고서에서는 예를 들어 양성평등을 목표로 마련된 정책은 국가 전체 예산의 0.25% 수준에

2) 광서희, 로테르담 에라스무스대학교(Erasmus University Rotterdam) 국제사회과학연구소(International Institute of Social Studies) 객원연구원

지나지 않았으며(2022년 기준), 여전히 3일마다 1명 꼴로 프랑스 여성들이 현 또는 전 배우자에게 살해당하고 있다는 점을 지적했다.

- 프랑스 여성단체들은 양성평등 달성을 위해서는 좀 더 근본적인 구조적, 제도적 변화와 적극적인 예산 투입이 필요하다고 지적했다. 이번 대통령 선거를 계기로 프랑스 여성단체와 학계 전문가들은 여성 살해(femicide), 이슬람 여성에 대한 혐오, 남녀임금격차, 여성의 불안정한 고용 문제 등 현 프랑스 사회에서 여성들이 겪는 실질적인 문제들이 해결돼야 한다고 주장하고 있다.
- 2022년 2월에는 프랑스의 여성단체 대표 또는 단체 내 고위관계자 7명이 주간지 르주르날 드 디망쉬(Le Journal du Dimanche)를 통해 대통령 선거 후보들에게 양성평등 달성을 위해 신속하게 추진해야 할 10가지 의제에 대한 공동서명을 발표한 바 있다.
- 르펜 후보는 스스로 여성주의자(feminist)라고 칭한 반면, 정치적으로 극우 성향과 결합한 정책을 내세우고 있는 것으로 알려져 있다. 예를 들어 르펜 후보는 세계 여성의 날을 맞이하여 한 매체를 통해 온라인으로 “프랑스 여성들에게 보내는 서신”을 발표하였는데, 본 발표문에는 길거리에서 여성을 성추행한 이민자들을 성범죄자로 규정하고 추방하겠다는 의견이 포함되어 있어 논란이 일었다.
- 프랑스의 여성단체 ‘Osez le féminisme’에서는 이번 대통령 선거에 출마한 후보들의 공약, 발언 등이 얼마나 여성의 권익을 고려하고 옹호하고 있는지 심도 있게 검토하고자 하는 취지에서 여성주의적 평가를 자체적으로 실시했다. 파비엔 엘 쿠리(Fabienne El-Khoury) 대변인은 단체의 정치적 성향은 없고 한 정당에 치우쳐 있지 않다는 점을 강조하면서, “르펜 후보 측이 제시하는 공약 프로그램은 여성 대상 폭력 철폐나 남녀임금 불평등 문제 같은 현안을 해결하기 위한 구체적 제안을 담고 있지 않다. 르펜 후보는 인종차별적(racist) 관점에서 외국인들을 공격해야 할 때만 여성 권리를 언급한다”라고 비판했다. 그리고 르펜 후보 측이 만든 정책 공약집에서 여성 관련 정책은 전혀 없으며, 가족 정책 분야에서 출산 및 육아 관련 부분에 걸쳐 2번 정도 여성이 언급될 뿐이라고 지적했다.
- 파리 근교 한 도시에서 폭력 피해여성에게 쉼터를 제공하는 단체인 ‘Maison des Femmes’ 설립자이자 산부인과 전문의인 가다 아템 강처(Ghada Hatem-Gantzer)는 의학적으로 치료가 필요한 여성들 중에는 외국인 이민자 여성들도 있는데, 르펜이 당선 되면 외국인들의 의료 접근성이 더 열악해질 것이라면서 “르펜에게 한 표 던지는 게 여성을 위한 투표는 아니다”라는 의견을 밝혔다.
- 위에서 소개한 10대 제안서에 서명하기도 한 여성단체 중 하나인 ‘Fondation des Femmes’의 안-세실 멜페르(Anne-Cecile Mailfert) 대표 역시 언론과의 인터뷰를 통해 르펜 후보의 여성, 양성평등 관련 인식과 정책방향에 비판적인 시각을 드러냈다. 그녀는 “대통령 후보가 여성이라고 해서 꼭 여성의 편에서 있는 게 아니다. 르펜 후보는 극우 노선에서 있는 후보일 뿐이며, 대개 극우 정당이 집권하게 되면 여성의 권리는 후퇴한다. 그녀가 스스로 본인과 결을 같이 한다고 언급하는 헝가리 총리, 브라질 대통령 등이 어떻게 하고 있는지 보길 바란다.”라고 비판했다. 이는 다른 여성단체 대표 역시

지적인 부분이다.

- 어느 다른 분야와 마찬가지로, 프랑스 대통령 결선투표 결과는 여성 및 양성평등 정책 방향에도 상당한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 향후 어떤 여성 관련 정책이 어떻게 추진될지 관심 있게 지켜볼 만하다. 또한 이번 선거를 통해 시민사회에서 제기하는 여성 대상 폭력 해결과 같은 현안이나 후보 측이 내세운 여성 관련 공약이 어느 정도 실질적인 성과로 이어질 것인지 귀추가 주목된다.

• 참고문헌 •

CNN (2022.04.07.), "The quest for égalité: What's at stake for women in the French election", <https://edition.cnn.com/2022/04/07/europe/macron-french-presidential-election-gender-equality-as-equals-intl-cmd/index.html> (접속일: 2022.04.23.).

FigaroVox (2022.03.07.), "Marine Le Pen: Lettre aux Françaises", <https://www.lefigaro.fr/vox/politique/marine-le-pen-lettre-aux-francaises-20220307> (접속일: 2022.04.23.).

France 24 (2022.03.30.), "Five years of Macron: A gap between words and action on presidential priorities", <https://www.france24.com/en/france/20220330-five-years-of-macron-the-gap-between-words-and-action-on-president-s-priority-issues-part-4-of-4> (접속일: 2022.04.23.).

Le Journal du Dimanche (2022.02.05.), "Tribune: Candidats, engagez-vous sur les 10 mesures de notre plan d'urgence pour l'égalité femmes-hommes", <https://www.lejdd.fr/Societe/tribune-candidats-engagez-vous-sur-les-10-mesures-de-notre-plan-durgence-pour-egalite-femmes-hommes-4092062> (접속일: 2022.04.23.).

Oxfam France (2022.03.07.) "Egalité femmes-hommes : grande cause, petit bilan", <https://www.oxfamfrance.org/rapports/egalite-femmes-hommes-grande-cause-petit-bilan/> (접속일: 2022.04.23.).

### 미국 내 남녀임금격차 줄어드나<sup>3)</sup>

- 최근 미국의 민간 여론조사기관 퓨리서치센터(Pew Research Center)의 조사에 의하면 미국 내 대도시에서 일하는 여성들의 임금이 남성들의 임금을 뛰어넘고 있다고 한다. 연구 결과에 의하면 250개의 대도시 중 뉴욕(New York), 워싱턴 디시(Washington D.C)를 포함한 22개의 대도시에서 일하는 서른 살 이하의 여성의 임금이 남성 상대방에 비해 더 높다. 하지만 이 결과로 미국 내 대부분의 여성의 임금이 높다거나 최근 남녀 임금 격차가 현저히 줄어들었다고 결론 내리기에는 선부르다. 이 결과는 250개 대도시 중 22개에서 일하는 젊은 여성에만 해당하기 때문이다.
- 미국 내 대부분의 상근직 직장인 여성은 여전히 83센트(cents) 대 1달러(dollar) 비율로 남성에 비해 덜 받고 있는 것이 현실이다(NPR, 2022). 또한 더욱 안타까운 것은 코로나를 겪으면서 남녀의 불평등은 더 심각해지고 있다는 것이다. 전문가들은 코로나가 직접적으로 남녀임금격차를 벌리는 요인은 아니라고 주장한다. 직장인의 남녀임금격차는 최근 몇 년간 비슷하게 유지되고 있기 때문이다.
- 하지만 한 가지 주목해야 할 것은 여성의 노동시장의 참여 정도가 남성에 비해 코로나19

3) 김춘례 세인트조셉 대학교 (Saint Joseph's University) 조교수

를 겪으며 심각하게 낮아지고 있다는 사실이다. 퓨리서치센터 조사에 따르면 코로나19를 겪으며 직장을 잃은 여성의 비율이 남성의 비율에 비해 훨씬 높았으며, 특히 저학력 성인들의 경우 더 심각한 양상을 보이고 있다고 한다. 예를 들어 2019년 3/4분기 이후 모든 25세 이상 여성의 실업률이 1.3%였던 것과 비교해 남성은 1.1%였으며, 고등학교 학력 이하 여성의 경우 실업률이 12.3%던 것과 비교해 남성은 4.9%인 것으로 나타났다(Pew Research, 2022).

- 미국 대통령인 조 바이든(Joe Biden)은 2021년 세계 여성의 날(International Women's Day)을 맞아 진행된 행사의 연설을 통해 “우리나라에서 여성들은 정의를 위해 싸웠고 장벽을 부숴냈으며, 경제를 일으키고 부흥시켰으며 위기의 순간에도 커뮤니티를 이끌어 갔고 존엄성과 결단력을 유지하였다. 하지만 여성들이 그렇게 하는 동안에도 너무나 자주 그녀들의 두려야 할 자유와 참여권과 공평한 기회가 박탈되었다”라고 밝히며 이러한 불평등을 해소하기 위한 정책상 행정명령을 내렸다(NPR, 2022).
- 그중 하나는 백악관(White House)에 젠더정책심의회(Gender Policy Council)를 설립한 것이다. ‘The White House Council on Women and Girls’라고 불리는 비슷한 심의회가 오바마 정부에도 존재했지만 트럼프 정부에서 해체되었다. 바이든 정부는 성평등을 촉진시키기 위한 심의회를 설립을 추진하면서 여성뿐 아니라 성소수자들도 보호하고 포용할 수 있도록 여성 심의회가 아닌 “젠더정책심의회”로 이름을 바꿔 설립할 것을 명하였다(NPR, 2021). 이번에 설립된 젠더정책심의회는 최초의 성 형평성과 평등을 위한 국가 차원의 전략사업으로 낙태법부터 이민자 권리까지 40페이지가 넘는 구체적인 전략을 제시하였다.
- 젠더정책심의회가 설립된 이후 바이든 정부는 남녀 사이의 임금 격차를 줄이는 것이 남녀평등을 이끄는 중요한 결음이라 밝히며 여성의 노동시장을 확대하고 워킹맘을 포함한 워킹가족을 위한 새로운 전략을 제시하였다. 그 노력의 일환으로 연방정부 및 연방정부 계약직 채용 시 지원자의 급여 이력 및 정보를 묻지 않도록 규제하였다(The White House, 2022). 과거 급여 이력을 묻지 않음으로써 새로운 연봉 책정 시 과거의 연봉을 기반하기보다는 경력 등 더욱 투명한 방식으로 이루어지도록 한다는 것이다.

• 참고문헌 •

NPR (2022.4.2), “Young women earn more than young men in several U.S. cities”, <https://www.npr.org/2022/04/02/1090466033/gender-pay-gap-women-earn> (접속일: 2022.4.5).

NPR (2021.3.2), “Biden Establishes A Gender Policy Council Within The White House”, <https://www.npr.org/2021/03/08/974655385/biden-will-establish-a-gender-policy-council-within-the-white-house> (접속일: 2022.4.5).

NPR (2020.10.20) “Even The Most Successful Women Pay A Big Price”, <https://www.npr.org/2020/10/20/924566058/even-the-most-successful-women-are-sidelining-careers-for-family-in-pandemic> (접속일: 2022.4.8).

Foreign Policy (2021.10.22) “Jennifer Klein on the U.S.’s ‘First Ever’ National Gender Strategy”, <https://foreignpolicy.com/2021/10/22/jennifer-klein-national-gender-strategy-policy-council-equity-equality/> (접속일: 2022.4.5).

Pew Research Center (2022.1.14) “Some gender disparities widened in the U.S. workforce during the pandemic”, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/01/14/some-gender-dispari>

ties-widened-in-the-u-s-workforce-during-the-pandemic/ (접속일: 2022.4.6).

The White House (2022.3.15) "FACT SHEET: Biden Harris Administration Announces Commitments to Advance Pay Equity and Support Women's Economic Security", <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/03/15/fact-sheet-biden-harris-administration-announces-commitments-to-advance-pay-equity-and-support-womens-economic-security/> (접속일: 2022.4.8).

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2022.3.4) "The COVID-19 Pandemic and Caregiver Discrimination Under Federal Employment Discrimination Laws", <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/covid-19-pandemic-and-caregiver-discrimination-under-federal-employment> (접속일: 2022.4.8).

CNBC (2022.1.12) "How much do others make for the same job? Here's where employers are required by law to share salary ranges when hiring", <https://www.cnn.com/2022/01/12/states-and-cities-where-employers-must-share-salary-ranges-when-hiring.html> (접속일: 2022.4.11).

CNBC (2020. 2. 11) "Data show pay transparency could be the No.1 solution to closing the gender pay gap", <https://www.cnn.com/2020/02/11/data-shows-pay-transparency-could-close-the-gender-pay-gap.html> (접속일: 2022.4.11).

## 미국 교육기관 내의 성차별 금지법

- 미국에서는 1972년 타이틀 9(Title IX)라는 연방법(이하 타이틀 9법)을 개정하여 교육기관의 모든 교육 프로그램 및 활동에서의 성차별을 금지하였다. 타이틀 9법에 의하면 "미국 내 어느 누구도 연방정부의 지원을 받는 모든 교육 프로그램 및 스포츠 등의 활동으로부터 성별(sex) 때문에 참여가 제외되거나, 혜택이 거부되거나 혹은 차별을 받지 아니할 것이다"라고 명시되어 있다. 이 법은 연방정부로부터 재정지원을 받는 학교, 지방(Local) 및 주(State) 교육기관, 그리고 도서관, 박물관 등의 다양한 기관에 적용된다.
- 현재 타이틀 9법의 보호 범위는 성희롱 및 성폭력 등 성을 기반으로 하는 괴롭힘, 임신부 학생 혹은 육아를 하는 학생들에 대한 대우, LGBTQI+등 성소수자에 대한 차별 대우 금지 등이 포함된다. 교육 기관들은 최소한 한 명 이상의 타이틀 9법 전담 직원을 배치하여 성차별 금지 조항이 잘 지켜지고 있는지, 그리고 학생들로부터 이의가 제기될 경우 철저한 조사가 이루어지도록 하고 있다. 차별을 받은 학생들의 경우 연방법에 따라 교육부(Department of Education) 혹은 연방 법원에 그 기관을 고소할 수 있으며 법을 어긴 기관의 경우 연방정부의 편당을 받지 못하는 등의 심각한 불이익을 받을 수 있다 (U.S. Department of Education, 2022).
- 최근 퓨리서치센터(Pew Research Center)의 연구 결과에 따르면 타이틀 9법에 대해 알고 있는 미국 남녀 성인 대부분(63%)은 이 법이 성평등(gender equality) 향상에 긍정적인 효과를 냈다고 생각한다고 한다. 하지만 응답자의 37%는 여전히 해당 법이 여성들의 스포츠 활동 참여율을 높이는 데 충분한 노력을 하지 않았다고 여겼다. 특히 남성에 비해 여성들이 그렇게 생각하는 비율이 높았다(남성 46% vs. 여성 29%). 여성 선수의 참여 기회를 증가시키기 위해서는 남성 선수와 여성 선수가 같은 재정적 지원을 받아야 한다는 의견이 다수였다(Pew Research Center, 2022). 아직 많은 부분이 보완되어야 하지만 그래도 타이틀 9법이 성평등 향상에 긍정적인 효과를 내고 있는 것이

사실이다.

• 참고문헌 •

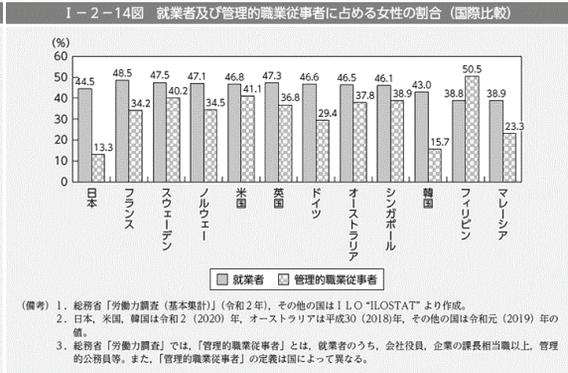
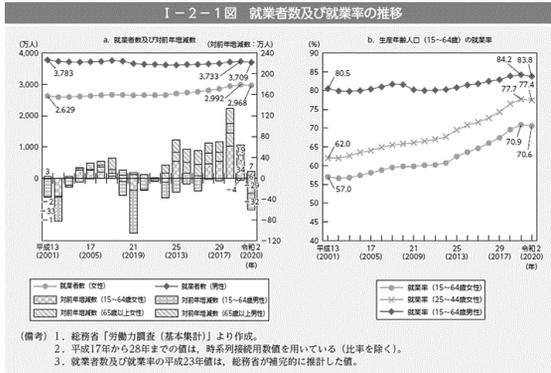
CNN (2022.2.10.) "Harvard faces Title IX lawsuit after 3 students claim sexual harassment, abuse and retaliation by professor" <https://www.cnn.com/2022/02/10/us/harvard-title-ix-lawsuit/index.html> (접속일: 2022.5.6.).

U.S. Department of Justice (2021.6.16.) "U.S. Department of Education Confirms Title IX Protects Students from Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity" <https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-education-confirms-title-ix-protects-students-discrimination-based-sexual-orientation-and-gender-identity> (접속일: 2022.5.6.).

### 일본, 여성활약추진법(개정)의 의무 대상 확대<sup>4)</sup>

- 여성의 사회 진출이 늘어나면서 커리어에서의 활약을 목표로 하는 여성들이 늘어나고 있으나, 여전히 일과 가정의 양립이라는 큰 허들이 존재한다. 또한 가까스로 일과 가정의 양립을 이룬다고 할지라도, 여성이 커리어에서 활약하며 자아실현을 이루는 것에는 많은 어려움이 존재하며, 이러한 점은 실제로 여성이 관리직이나 고급인재로서 활약하는 것을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 이웃나라 일본에서도 여성의 사회 진출이 증가하고 있으나, 취업자 수와 관리직에서 차지하는 여성의 비율은 여전히 현저한 차이를 보여, 직장 생활 내에서 여성의 활약이 충분히 이루어지지 않고 있다.
- 이러한 문제를 개선하기 위해서 일본에서는 2015년 여성활약추진법(女性活躍推進法)(정식명칭: 여성의 직업생활에 있어서의 활약 추진에 관한 법률 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)이 신설되었다. 이 법률은 “여성의 직업생활에서의 활약을 신속하고 증점적으로 추진하여 남녀의 인권이 존중되고, 급속한 저출산 고령화의 진전, 국민수요의 다양화 및 그 밖의 사회경제 정세의 변화에 대응할 수 있는 풍요롭고 활력 있는 사회를 실현하는 것”을 목표로 하고 있다.
- 일본 정부는 해당 법률을 설명한 자료에서 저출산 고령화가 진행되어 일손이 부족한 상황 속에서 젊은이나 여성, 고령자 등 다양한 인재 활용이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 또한, 실제로 여성의 활약 추진을 통해서 다양한 인재 확보와 생산성 향상이 이루어졌다는 조사결과를 통해 여성의 활약 추진이라는 것은 비단 여성만의 문제가 아닌, 누구나 일하기 쉽고 활약할 수 있는 환경을 만드는 것에 있다는 점을 밝히고 있다. 이는 여성의 활약을 위한 정책이 사회 전반에 도움이 된다는 인식을 토대로 이러한 법이 운용되고 있다는 근거자료로 주목할 만하다.
- 해당 법률은 1) 여성에 대한 채용, 교육훈련, 승진, 직종 및 고용 형태의 변경, 그밖에 기회의 적극적인 제공과 활용을 통하여 개성과 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 것, 2) 가족을 구성하는 남녀가 성별을 불문하고 상호 협력과 사회의 지원 하에 가족의 일원으로서 역할을 원활히 하면서 직업생활에서의 활약을 하는 데에 필요한 환경을 정

4) 전여주 동경대학교대학원 법학정치학연구과 박사과정



출처: 内閣府男女共同参画局(内각부 남녀 공동 참획국), <男女共同参画白書 令和3年版>

출처: 内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국), <男女共同参画白書 令和3年版>

**[그림 1] 취업자 수 및 취업률의 추이**

**[그림 2] 취업자 및 관리직 직종종사자에서 여성의 비율 (국제비교)**

비하여 남녀의 직업생활과 가정생활이 원활하고 지속적으로 양립이 가능하도록 하는 것, 3) 여성의 직업과 가정생활의 양립에 관한 본인의 의사가 존중되도록 유의할 것을 기본 원칙으로 하고 있다.

- 해당 법률에 따라 상시 고용하는 노동자수(정규직뿐 아니라 파트타임, 계약직, 아르바이트 등을 포함) 301명 이상의 사업주는 여성이 활약할 수 있도록 하는 행동 계획을 책정하고 공표하도록 하는 의무를 진다. 구체적으로 사업주들은 1) 자사의 여성의 활약에 관한 상황 파악 및 과제분석 시행, 2) 상황 파악 및 과제분석을 포함한 행동계획을 책정, 제출, 공표, 3) 여성의 활약에 관해서 정보 공표를 해야 할 의무를 진다.
- 한편, 2019년 5월 29일 ‘여성의 직업생활에서의 활약의 추진에 관한 법률 등의 일부를 개정하는 법률(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律)’이 성립되고 같은 해 6월 5일 공포되어 해당 법률이 개정되었다. 개정의 취지는 ‘여성을 비롯한 다양한 노동자가 활약할 수 있는 취업환경을 정비하기 위하여 여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 일반사업주행동계획 책정의무의 대상 확대, 정보공표의 강화, 파워 하라스먼트(power harassment) 방지를 위한 사업주의 고용 관리상 조치 의무 등의 신설, 성희롱 등의 방지 대책 강화 등의 조치를 강구’한다는 것이다.
- 해당 법에 대해서 생각해 볼 경우, 해당 법의 성립·개정 및 실시로 인해, 보다 많은 여성이 직장생활에서 활약할 수 있는 환경을 조성하기 위한 기업 내 노력이 촉진된 점을 평가할 수 있으나, 해당 법이 목표로 하고 있는 직장 내에서의 여성 활약 이외에도, 여성의 정규직 진입 및 임금 격차의 문제, 또한 팬데믹 이후의 이러한 불안정한 일자리에서 여성이 입은 실질적 생활의 타격 등 해결이 필요한 다른 문제들도 존재하고 있는 것이 현실이다. 다만, 일본 정부도 위의 문제들에 대해서 구체적인 데이터를 파악하고 해결 방안에 대해서 모색 중인 것으로 보여, 다른 정책들을 통해서 이러한 문제들을 해결하기 위한 일본 정부의 노력을 기대하며, 그 효과를 계속해서 지켜보아야 할 것이다.

· 참고문헌 ·

법령, “女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)” <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064> (접속일: 2022.4.19.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) “第1節 就業をめぐる状況” [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1\\_s02\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html) (접속일: 2022.4.15.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) “第2節 企業における女性の参画” [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1\\_s02\\_02.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html) (접속일: 2022.4.15.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) “女性活躍推進法「見える化」サイト” [https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html) (접속일: 2022.4.15.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) “今週の男女共同参画に関するデータ” [https://www.gender.go.jp/research/weekly\\_data/index.html](https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/index.html) (접속일: 2022.4.15.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) <男女共同参画白書 令和3年版> [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html) (접속일: 2022.4.15.)

内閣府男女共同参画局(내각부 남녀 공동 참획국) <男女共同参画白書 令和3年版> [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-14.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-14.html) (접속일: 2022.4.15.)

厚生労働省(후생노동성) “女性活躍推進法特集ページ (えるぼし認定 プラチナえるぼし認定)” <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) “女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年6月5日公布)の概要” <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584588.pdf> (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) “えるぼし認定, プラチナえるぼし認定” (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf> (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) 도쿄 노동국 “女性活躍推進法特設ページ” [https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news\\_topics/kyoku\\_oshirase/\\_120743/jokatu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/jokatu.html) (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) 도쿄노동국 “【労働者数101人以上~300人以下の事業主の皆様へ】令和4年4月1日改正女性活躍推進法の義務化について <<NEW>>” [https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kinto2/joseikatsuyaku300ika.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2/joseikatsuyaku300ika.html) (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) 아이치노동국 “行動計画策定かんたんガイド =令和4年(2022年)4月1日義務化 対応版 =” <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/000968310.pdf> (접속일: 2022.4.19.)

厚生労働省(후생노동성) 아이치노동국 “【愛知労働局】女性活躍推進法に基づく行動計画策定~令和4年4月1日義務化対応~” <https://www.youtube.com/watch?v=onN-Z6TiYfQ> (접속일: 2022.4.19.)

毎日新聞(2021.9.28.), “縮まらぬ男女格差 議論足りなかった総裁選” <https://mainichi.jp/articles/20210928/ddm/005/070/088000c> (접속일: 2022.4.19.)

西日本新聞(2021.10.27.), “「女性が輝く社会」って? 雇用は増えても半数以上が非正規の現実” <https://www.nishinippon.co.jp/item/n/822212/> (접속일: 2022.4.19.)

## 일본에서의 가정폭력(Domestic Violence) 방지 노력

### (가정폭력방지법과 여성 지원에 관한 법률안을 중심으로)

- 우리나라에서 5월은 “가정의 달”로 가족과 관련된 기념일이나 행사가 가장 많은 달이다. 일본도 한국과 마찬가지로 5월에는 어린이날, 어머니날과 함께 “골든위크”라고 불리는 휴가가 있어서 많은 사람들이 가족들과 함께 시간을 보낸다. 그런데 가족과 함께하는 시간이 늘어나는 것에 대해서 두려움을 느끼는 사람들도 있다. 실제로 코로나 이후 가족과 보내는 시간이 늘어남에 따라서 오히려 가정 내 폭력의 신고 사례는 증가하였다는 자료를 상기해 볼 때, 가정 내에서 여성에게 가해지는 폭력에 대해서 다시금 생각해

불 필요가 있다.

- 일본에서는 가정 내에서 여성에게 가해지는 폭력에 대해서 가정폭력(Domestic Violence) 혹은 ‘ドメスティック・バイオレンス(도메스틱·바이올런스-앞의 용어를 가타카나로 적은 모양)’라고 부르는데, 일본 내각부 산하의 남녀공동참획국(男女共同参画局)에 따르면 이에 대해서 아직까지 명확하게 합치된 정의는 없으나, 일본 내에서는 ‘배우자나 연인 등 친밀한 관계에 있는, 또는 그러한 관계가 있었던 사람으로부터 받는 폭력’을 의미하는 경우가 많다고 되어 있다.
- 일본에도 가정폭력문제 방지를 위한 법률이 있다. 일본에서는 2001년 남편이나 파트너로부터의 폭력의 방지 및 피해자의 보호·지원을 목적으로 ‘배우자로부터 폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)’(통상 DV방지법)이 성립되었다. 이는 여성의 인권 보호와 남녀평등의 실현을 도모하기 위한 것으로 참의원에 설치된 공생사회에 관한 조사회에 소속된 초당파 여성의원들에 의해 입법되었다.
- 해당 법은 배우자에 의한 폭력과 관련된 통보, 상담, 보호, 자립 지원 등의 체제를 정비하여 배우자에 의한 폭력 방지 및 피해자의 보호를 도모하기 위한 목적을 지닌다. 1) 국가 및 지방공공단체가 배우자로부터 폭력을 방지하는 동시에 피해자의 자립을 지원하는 것을 포함하여 그 적절한 보호를 도모할 책무, 2) 배우자 폭력상담지원센터의 기능의 수행, 여성상담원에 의한 상담, 부인보호시설에서의 보호, 3) 피해자 보호(가정폭력 피해 발견자에 의한 통보, 배우자 폭력상담지원센터에 의한 보호에 대한 설명, 경찰관의 가정폭력 피해 방지 조치 강구 노력, 경찰본부장 등의 원조, 복지사무소에 의한 피해자의 자립 지원, 피해자 보호를 위한 관계기관의 연계 협력, 피해자로부터의 신고가 있을 시 적절하고 신속히 처리), 4) 보호명령 등에 대한 항목을 정하여, 가정폭력 피해의 방지 및 피해자 보호를 위한 조치들이 취해지도록 하고 있다. 실제로 해당 법에 따라 일본의 도도부현(都道府県) 및 시구정촌(市区町村)에 의하여 가정폭력방지 기본계획이 책정 및 공표되고 있다.
- 해당 법은 이후 4차례에 걸쳐 개정되어 1) 자녀와 전배우자까지 보호명령 대상 확대(2004년), 2) 보호명령 확충 및 시·읍·면의 기본 계획의 책정과 가정폭력센터관련 부분 개정(2007년), 3) 배우자뿐 아니라 교제 상대방으로부터의 피해도 보호(2013년) 등과 함께, 가장 최근의 개정에서는 4) 아동학대와 밀접한 관련이 있는 폭력피해자의 적절한 보호가 이루어질 수 있도록 상호 연계·협력해야 할 관계기관으로서 아동상담소 명문화 및 그 보호의 적용 대상으로 피해자의 동반 가족 포함까지 명시되었다(2019년).
- 그러나 2019년의 개정에도 불구하고 여전히 일본의 가정폭력방지법에 대한 문제를 지적하고 추가적인 개정을 요구하는 목소리가 있다. 구체적인 개정의 내용으로는 1) 통보·보호 명령의 대상을 「신체에 대한 폭력」 뿐만 아니라 정신적 폭력(「심신에 유해한 영향을 미치는 언동」)과 성폭력으로 확대, 2) 보호 명령의 신속한 발령을 촉진하기 위해 제14조 1항에 예시를 추가하여 무심신(無審尋) 발령 요건을 명확화, 3) 가해자 갱생에 관한 시책의 내실화를 위해 기본방침 및 도도부현 기본계획의 기재사항으로서 「가해자 갱생

프로그램의 실시에 관한 사항」 추가 등을 요구하고 있다.

- 한편, 최근에는 가정폭력, 성폭력피해, 빈곤 등 어려움에 처한 여성을 지원하는 새 법의 제정을 위하여 초당파 국회의원들이 노력하고 있다.
- 이에 초당파 국회의원들의 노력으로 최근 ‘어려운 문제를 안고 있는 여성 지원에 관한 법률안(困難な問題を抱える女性への支援に関する法律案)’이라는 이름으로 새로운 법이 제정되었다. 이들은 해당 법의 목적으로 ‘여성 복지 증진’과 ‘인권 존중’을 명기하였다. 또한, 여성 지원을 지방자치체의 책무로 하여, 도도부현에 대해 다양한 지원책을 포함한 계획의 책정을 의무화하고, 세밀한 지원이 착실하게 전달될 수 있도록 민관 관계기관이 지원 내용을 협의하는 회의를 설치할 것을 지자체에 요청하였으며, 상담 대응과 설 자리 확보 등의 활동을 촉진하기 위해 민간단체에 대한 국가 및 지자체의 재정지원에 관한 규정도 포함하였다. 해당 법은 4월 13일 참의원 본회에서 가결되어 중의원에 송부된 후 중의원에서 5월 19일 가결되어 성립되었다. 해당 법은 일부를 제외하고 2024년 4월부터 시행된다.
- 일본 가정에서 이루어지는 여성에 대한 폭력을 방지하기 위하여 가정폭력방지법이 수립된 지 20여 년이 흘렀지만, 여전히 가정에서의 정신적 폭력이나 성폭력에 대한 보호는 미흡하다는 지적이 다수 존재하며, 가정폭력 방지와 피해자의 보호를 넘어서 피해자의 자립을 위한 지원 장치에도 부족한 부분이 지적되고 있다. 이러한 점을 고려할 때, 최근 국회와 정치권에서 이러한 부분을 개선하려고 하는 구체적인 노력이 마련되고 있는 것은 긍정적이다.

• 참고문헌 •

내각부(内閣府) “「国民の祝日」について” <https://www8.cao.go.jp/chosei/shukujitsu/gaiyou.html> (접속일: 2022.5.17.).

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) “配偶者からの暴力に関するデータ” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/data/01.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/data/01.html) (접속일: 2022.5.17.).

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) “ドメスティック・バイオレンス (DV) とは - 暴力の形態” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/dv/02.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/dv/02.html) (접속일: 2022.5.17.).

辻由希(2012) 『家族主義福祉レジームの再編とジェンダー政治』 ミネルヴァ書房.

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) “ドメスティック・バイオレンス (DV) とは” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/dv/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/dv/index.html) (접속일: 2022.5.17.).

마이니치신문(毎日新聞) (2022.3.15.) “DV被害者増加 さらなるDV防止法改正を” <https://mainichi.jp/premier/politics/articles/20220313/pol/00m/010/002000c> (접속일: 2022.5.17.).

법령 “配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律” <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=413AC0100000031> (접속일: 2022.5.17.).

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) (2021.10.1.) “都道府県における配偶者暴力防止法に基づく基本計画の策定状況について” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/pdf/kihon\\_to.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_to.pdf) (접속일: 2022.5.17.).

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) (2021.10.1) “市区町村における配偶者暴力防止法に基づく基本計画の策定状況について” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/pdf/kihon\\_shi.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/kihon_shi.pdf) (접속일: 2022.5.17.).

내각부 남녀공동 참획국(内閣府男女共同参画局) “配偶者暴力防止法の令和元年一部改正情報” [https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/e-vaw/law/dv0106.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/dv0106.html) (접속일: 2022.5.17.).

입헌민주당(立憲民主党) (2021.8.5.) “【ジェンダー平等推進本部】DV被害者支援を考える(2)” [https://cdp-japan.jp/news/20210727\\_1834](https://cdp-japan.jp/news/20210727_1834) (접속일: 2022.5.17.).

마이니치신문(毎日新聞) (2022.4.3.) 동경조간 5면 내정면 「社説：困難抱える女性の支援 実態に即した新法実

現を」 毎索データベース에서 인용 <https://mainichi.jp/contents/edu/maisaku/login.html> (접속일: 2022.5.23.).

마이니치신문(毎日新聞) (2022.4.12.) 「「売春防止」からようやく脱却 女性支援新法案 超党派で成立へ」 <https://mainichi.jp/premier/politics/articles/20220409/pol/00m/010/004000c> (접속일: 2022.5.17.).

시사통신사(時事通信社) (2022.3.22.) 「女性支援計画義務付け 貧困 DVで都道府県に一議員立法」 <https://www.w.jiji.com/jc/article?k=2022032100380&g=pol> (접속일: 2022.5.17.).

일본참의원(参議院) (2022.5.19.) 「議案情報 第208回国会(常会)」 <https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/208/meisai/m208100208007.htm> (접속일: 2022.5.20.).

아사히신문(朝日新聞)(2022.5.19.) 「困難抱える女性の支援強化 新法成立 66年前の売春防止法から脱却」 <https://www.asahi.com/articles/ASQ5M5VTDQ5MUTFL008.html> (접속일: 2022.5.20.).

일본중의원(衆議院) 「議案審議経過情報」 [https://www.shugiin.go.jp/Internet/itdb\\_gian.nsf/html/gian/keika/1DD58FA.htm](https://www.shugiin.go.jp/Internet/itdb_gian.nsf/html/gian/keika/1DD58FA.htm) (접속일: 2022.5.20.).

## 아일랜드 정부, 일·가정양립법 추진<sup>5)</sup>

- 아일랜드 정부는 최근 새로운 일·가정양립법(Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill)을 상정했다. 이 법안은 유럽연합(EU)의 일·가정양립 지침(Work Life Balance Directive)에 발맞추기 위해 만들어졌으며, 노동시장에서 여성 참여 확대는 이 법안의 여러 목표 중 하나이다.
- 유럽연합은 일·가정양립(EU rights to work-life balance)을 규범화하여 공표했는데, 여성은 최소 14주 출산휴가(국가별로 최소 병가 수준에 준하는 임금을 지급하는 유급휴가), 최소 10일 배우자 출산휴가(출산휴가와 마찬가지로 유급휴가), 최소 4개월 육아휴가, 가족 구성원 돌봄을 위한 연간 5일의 돌봄휴가 등을 명시하고 있다. 또한 8세 이하 자녀를 둔 부모 및 육아휴가에서 복귀하는 근로자는 유연근무제를 신청할 수 있다. 유연근무제는 근로시간 단축, 탄력 근무, 근무 장소 선택(재택근무) 등을 포괄한다. 유럽연합 측에서는 올해 8월부터 위와 같은 사항들을 유럽연합 일·가정양립 지침(directive)에 맞춰 회원국들이 법적 기반을 갖추는 것을 요구했다. 아일랜드 정부는 이번 새로운 일·가정양립법을 추진함으로써 유럽연합이 제시하는 일·가정양립 권리를 실현하고자 하는 것이다.
- 이번에 추진되는 새로운 일·가정양립법에 대해 로데릭 오고먼(Roderic O'Gorman) 평등정책 장관(Minister for Equality)은 근로자들의 근로 의무와 양육 또는 가족 구성원을 돌보는 역할 양립의 중요성을 제도적으로 인정하고 보장하고자 하는 법이라고 설명했다. 더불어 오고먼 장관은 이번 법안이 늦어도 2022년 7월 말까지는 하원 및 상원을 통과하고 8월부터 발효되길 바란다는 의견을 표명했다.
- 본 법안 주요 조항들 중에서도 다음 세 가지에 주목할 만하다. 첫째, 12세 이하 아동을 양육하고 있는 부모나 돌봄을 제공하고 있는 보호자의 유연근무제다. 근로자는 고용주가 근로시간 축소 또는 유연근로 전환을 거부할 경우 직장관계위원회(Workplace Relations Commission)를 통해 법적 절차를 밟을 수 있다. 아일랜드 직장관계위원회

5) 박서희, 에라스무스 로테르담 대학(Erasmus University Rotterdam)국제사회과학연구소(International Institute of Social Studies) 객원연구원

는 2015년 설립된 독립기구로, 고용 및 근로와 관련된 법률 이행 모니터링, 갈등 중재 및 자문 등의 업무를 수행하고 있다. 법안에 따르면 아일랜드 내 근로자는 고용주에게 최소 6개월 전에 유연근무를 요청해야 하고, 고용주는 4주 내로 답변해야 한다. 둘째, 5일의 무급 병가는 자녀 또는 현재 근로자와 같이 거주하고 있는 가족 구성원으로 한정한다. 그리고 근로자는 돌봄을 위해 고용주에게 유연근무를 신청할 수 있다. 셋째, 출산 후 직장에 복귀한 여성 근로자를 수유 휴식시간 확대이다. 우선 현재 아일랜드의 여성 근로자는 모성보호법(Maternity Protection Acts)에 의거하여 42주의 출산휴가를 사용할 수 있는데, 26주 유급, 16주 무급휴가이다. 또한 모성보호법에 따라 여성 근로자는 근무시간 중 자녀에게 수유할 권리가 있다. 수유를 위한 공간을 만들기 위해 상당한 비용이 들어가는 경우, 고용주는 별도의 수유 공간을 마련할 의무는 없다. 여성 근로자는 출산 후 26주 동안 하루 1시간 수유를 하거나 모유를 유축할 수 있으며, 주어진 1시간은 20분 3회, 30분 2회와 같이 분할 사용도 가능하다.

- 이번 정부가 상정한 법안이 만약 제정된다면 일하는 부모 입장에서는 유연한 근무환경 조성을 통해 자녀 양육과 업무를 효율적으로 병행할 수 있을 것으로 기대된다. 일각에서는 이번 법안으로 큰 변화를 기대하기는 어렵다는 회의적인 시각도 있다. 하지만 분명 상당한 변화가 예상되는 부분도 있는데, 그중 하나가 바로 여성 근로자의 수유 권리 대폭 확대이다.
- 이번 법안에서 일부는 아직 다각도의 논의를 통해 조율 중인 것으로 알려졌으며, 추후 공개될 수 있다고 한다. 예를 들어 정부 측에서는 가정폭력 피해자가 사용할 수 있는 유급휴가 제도 도입을 위해 노력하고 있다고 한다. 본 법안이 담게 될 최종 세부내용과 제정 여부가 앞으로 어떻게 진행될지 좀 더 지켜볼 필요가 있을 것이다.

• 참고문헌 •

BreakingNews.ie (2022.4.23.) "Work Life Balance Bill has potential to be 'nightmare for employers and employees" <https://www.breakingnews.ie/ireland/work-life-balance-bill-has-potential-to-be-nightmare-for-employers-and-employees-1293845.html> (접속일: 2022.5.23.).

European Commission "EU rights to work-life balance" [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en) (접속일: 2022.5.23.).

Independent(2022.4.21.) "Workers will be able to take case against employers who refuse reduced or flexible hours requests under new legislation" <https://www.independent.ie/irish-news/news/workers-will-be-able-to-take-case-against-employers-who-refuse-reduced-or-flexible-hours-requests-under-new-legislation-41572285.html> (접속일: 2022.5.23.).

Irish Government "General Scheme of a Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill" <https://www.gov.ie/en/publication/1105a-general-scheme-of-a-work-life-balance-and-miscellaneous-provisions-bill-2022/> (접속일: 2022.5.23.).

Maternity Protection (Amendment) Act 2004 (2004) <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/28/enacted/en/pdf> (접속일: 2022.5.23.).

RTE (2022.4.21.) "Work Life Balance Bill brought to Cabinet" <https://www.rte.ie/news/business/2022/0421/1293450-work-life-balance-bill/> (접속일: 2022.5.23.).

## 아일랜드, 디지털 성범죄를 EU에서 가장 강력하게 처벌하는 법 제정

- 전 세계적으로 온라인 불법 촬영 및 불법 유포는 큰 문제이며, 이는 아동 성착취물 유포도 포함된다. 아일랜드에서도 여성과 아동의 불법 성착취물이 유포되는 사이트에 수백만 명이 가입되어 있다는 사실이 밝혀져서 큰 이슈가 되었다. 영국과 미국은 디지털 성범죄에 관한 처벌 규정과 피해자 보호에 대해 일찍이 논의한 국가들이다. 반면, 아일랜드는 영국과 미국에 비해 최근에 디지털 성범죄 관련 처벌 규정을 제정했으나, 유럽연합 국가 중에서 온라인 불법 촬영 및 불법 유포 처벌수위가 가장 강력한 나라이다. 아일랜드에서는 2020년 “학대, 유해한 소통, 그리고 관련된 가해에 관한 법안(Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act),” 일명 “코코법”이 국회의원 만장일치로 제정되었다. 아일랜드 전역에서 온라인 불법 촬영 및 불법 유포를 처벌하는 법 제정을 요구하는 청원서가 수만 명의 서명을 얻은 한 사건이 법 제정의 중요한 계기가 되었다. 이에 따라 본문에서는 해당 법안의 내용과 아일랜드 정부에서 추진하는 디지털 성범죄 피해자 보호와 불법 촬영물 삭제에 관한 정책을 살펴본다.
- “학대, 유해한 소통, 그리고 관련된 가해에 관한 법안”의 내용
  - 아일랜드 노동당은 오랜 시간 온라인 학대, 괴롭힘, 리벤지 포르노(revenge porno)와 같은 성착취물, 그리고 불법 촬영 및 유포를 형법상 처벌하는 법 제정을 위한 캠페인을 진행했다. 2017년이 되어서야 동의 없이 촬영물을 유포하는 행위를 처벌하는 법안이 발의되었다. 2017년은 다라 퀴글리(Dara Quigely)라는 여성이 경찰이 불법으로 유포한 본인의 나체 영상으로 인해 자살한 사건이 있던 해이다. 다라 퀴글리는 정신질환과 중독 증세로 인해 나체로 거리를 걷다가 경찰에 연행되었고, 해당 장면이 담긴 CCTV를 동행하던 경찰이 온라인에 불법 유포하였다. 해당 영상이 불법으로 유포된 후 며칠이 지나지 않아 다라 퀴글리는 스스로 생을 마감했지만, 가해자를 불법 촬영물 유포로 처벌할 수 있는 법이 없었다. 이후 2020년 12월, “학대, 유해한 소통, 그리고 관련한 가해에 관한 법안(Harassment, Harmful Communication, and Related Offences Bill 2017)”이 법으로 제정되었다. 해당 법안은 2018년 온라인 학대와 괴롭힘으로 인해 21세의 나이에 자살한 니콜 코코 폭스(Nicole Coco Fox)를 기리는 뜻으로, “코코법(Coco’s law)”으로도 불린다.
  - 해당 법안에서 불법 촬영물은 사람의 나체 또는 성행위 장면이 담겼거나, 인체의 사적인 부위 또는 속옷으로 해당 부위가 가려진 사진 모두를 포함한 사진 및 영상을 말한다. 해당 법안은 다른 사람의 신체 일부를 합성한 “딥페이크(deep fake)” 영상물도 불법 촬영물로 간주한다. 불법 촬영물을 당사자 동의 없이 온라인 또는 어떤 방식으로든 유포한 경우에 불법 유포로 정의한다.
  - “코코법”은 불법 촬영물을 동의 없이 유포한 가해자를 최초 유포자와 재유포자로 나누어 처벌한다. 최초 유포자는 불법 촬영물을 동의 없이, 그리고 악의를 가지고 유포한 자로 무한정의 벌금 그리고/또는 7년 이하의 징역에 처한다. 재유포자는 악의가 없더라도 불법 촬영물을 사용하거나 유포한 자를 말한다. 이들은 5천 유로(한화 약 676만

원) 이하의 벌금 그리고/또는 12개월 이하의 징역에 처한다. 불법 촬영물의 당사자가 가해자의 전 애인일 경우, 리벤지 포르노(revenge porno)로 간주하여 가중처벌에 처한다.

- 불법 촬영 및 유포 피해자 지원과, 불법 촬영물 삭제를 위한 정부 주도의 핫라인 운영
  - 온라인상에서 불법 촬영물을 목격했거나, 해당 촬영물의 피해자인 경우 아일랜드 정부가 주관하는 핫라인에 제보할 수 있다. 해당 핫라인은 온라인 아동 성착취물과 불법 촬영물에 관련된 모든 사건을 담당하며, 홈페이지를 통해 간단하게 제보할 수 있다. 해당 핫라인은 아일랜드 정부, 법무부, 아동복지 기관, 그리고 온라인 서비스 기관이 협력하여 운영하고 있으며, 익명의 제보자는 철저한 신변보호를 받는 동시에 필요한 지원을 받을 수 있다. 또한, 해당 핫라인은 신고된 불법 촬영물을 온라인상에서 삭제하는 작업도 담당한다.
  - 핫라인으로 제보가 되면, 필요한 경우 아일랜드 경찰청에서 사건 조사에 착수한다. 아일랜드 경찰서에는 부문별 보호 서비스 부서(Divisional Protective Services Unit)가 설치되어 있다. 해당 부서에는 성범죄 또는 불법 촬영물의 피해자에게 2차 가해를 하지 않고, 적절하고 민감하게 면담하여 조사할 수 있도록 특별히 훈련된 인력이 배치되어 있다. 또한, 해당 사건이 가정 폭력 및 데이트 폭력에서 비롯되는 경우가 많아서 이를 위한 특별 상담 서비스도 정부에서 제공하고 있다.
  - 아일랜드에서는 “코코법” 제정 이후 2021년 9월부터 2022년 2월 사이에 총 144건의 불법 촬영물 유포 사건이 핫라인에 접수되었다. 이들 중에서 74%의 피해자가 해당 불법 촬영물을 온라인에서 삭제할 것을 요청하였으며, 요청된 불법 촬영물 중에서 95%를 완전히 삭제시키는 데 성공하였다. 아일랜드 정부는 피해자들이 핫라인 제보에 대한 부담을 갖지 않게 하고, 불법 촬영물 유포 가해자에 대한 강력한 처벌 및 유포된 촬영물의 완전한 삭제를 위한 노력 외에도 새로운 디지털 성범죄를 예방하기 위한 다양한 교육 및 캠페인이 진행되어야 한다고 강조하였다.

• 참고문헌 •

환경경찰뉴스 (2019.7.26.) “해외 주요국의 디지털 성범죄 제도적 대응 실태-II.영국” <https://www.epnnews.com/news/articleView.html?idxno=2060> (접속일: 2022.5.15.).

BBC News (2021.10.6.) “Dara Quigley: Irish minister apologises to family over CCTV leak” <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-58815489> (접속일: 2022.05.18.).

Change.org (2020) “Make revenge porn a criminal offence in Ireland” <https://www.change.org/p/irish-justice-department-make-revenge-porn-a-criminal-offence-in-ireland> (접속일: 2022.5.15.).

Department of Justice (2021.9.2.) “Minister Hildegard Naughton launches new campaign to combat sharing of intimate images without consent: victims can now report illegally shared images” <https://www.gov.ie/en/press-release/94e75-minister-hildegard-naughton-launches-new-campaign-to-combat-sharing-of-intimate-images-without-consent/#:~:text=Launching%20the%20campaign%2C%20Minister%20of,emotional%20and%20mental%20health%20effects.> (접속일: 2022.5.23.).

Department of Justice (2022.4.1.) “Intimate Image Abuse” <https://www.gov.ie/en/policy-information/35bec-intimate-image-abuse/> (접속일: 2022.5.23.).

GOV.IE (2021.2.9.) “Minister McEntee marks Safer Internet Day by commencing Coco’s Law” <https://www.gov.ie/en/press-release/706c9-minister-mcentee-marks-safer-internet-day-by-c>

- ommencing-cocos-law/# (접속일: 2022.5.18.).
- Hotline.ie (2022) "Irish national centre combatting illegal content online" <https://www.hotline.ie/home/> (접속일: 2022.5.18.).
- Houses of the Oireachtas (2020.12.28.) "Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020" <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2017/63/> (접속일: 2022.5.15.).
- Human Rights Pulse (2021.2.23.) "Criminalising Online Sexual Abuse in Ireland: A Further Step Towards Ensuring The Protection Of Human Rights" <https://www.humanrightspulse.com/mastercontentblog/criminalising-online-sexual-abuse-in-ireland-a-further-step-towards-ensuring-the-protection-of-human-rights> (접속일: 2022.5.15.).
- IrishCentral (2020.11.20.) "More than 40k sign petition to make revenge porn a crime Ireland" <https://www.irishcentral.com/news/revenge-porn-ireland> (접속일: 2022.5.15.).
- POLITICO (2020.12.17.) "Ireland brings in tough laws on revenge porn and online bullying" <https://www.politico.eu/article/ireland-brings-in-tough-laws-on-revenge-porn-and-online-bullying/> (접속일: 2022.5.16.).
- RTE (2022.3.14.) "144 reports of intimate image sharing since September" <https://www.rte.ie/news/ireland/2022/0314/1286328-image-sharing/> (접속일: 2022.5.23.).

## 스페인, 포괄적인 여성 살해 데이터 수집정책 시행<sup>6)</sup>

- 스페인은 2022년 1월부터 정부가 모든 여성 살해(femicide) 사건을 공식적으로 집계하고 데이터화 하겠다는 정책을 발표했다. 여기서 여성 살해는 성폭행, 가정폭력, 여성혐오 등 다양한 이유를 기반으로 남성이 여성에게 행한 살해 사건을 광범위하게 지칭한다. 이렇게 정부가 직접 모든 유형의 여성 살해 사건을 수집하고 관리하는 사례는 유럽에서 최초이다.
- 스페인 정부는 2021년 말 이러한 계획을 발표했으며, 새로운 통계 데이터 분류에서는 이전 또는 현 배우자가 가하는 폭력, 성폭력 등외에 추가로 여성을 대상으로 한 살해 사건을 추가하게 되었다. 이러한 계획은 스페인 사법 총평의회(General Council of the Judiciary), 유럽연합 산하 유럽 성평등 연구소(European Institute for Gender Equality) 등 여러 관계기관과의 협의를 거쳐 결정한 것이다.
- 과거 스페인에서 남성이 여성을 살해한 경우, 사회 및 언론 일각에서는 이를 치정에서 비롯된 범죄 정도로 치부하곤 했다. 그러나 2000년대 초반 여성 대상 살해를 형법에 어긋나는 엄연한 범죄 유형 중 하나로 다루기 시작하고 법적 기반을 적극적으로 강화하면서 점차 정부 당국 관계자, 언론인, 대중 전반의 인식 변화가 서서히 이루어져 왔다.
- 최근 몇 년간 스페인에서는 성차별적이거나 여성혐오적인 사고방식에서 비롯된 여성 살해 사건이 여러 차례 사회적으로 큰 파장을 일으킨 바 있다. 작년 6월에는 6살 소녀가 아버지에게 살해당해 바다에 버려진 사건이 발생하면서 스페인 곳곳에서 대규모 시위가 일어났었다. 이후 사법당국의 조사 과정에서 가해자는 1살 딸도 살해했다는 사실이 밝혀졌으며, 그 이유가 다름 아니라 두 딸의 친모이자 본인의 전 부인에게 당사자가 겪을 수 있는 고통 중 가장 큰 고통을 주기 위해서였다는 것이 스페인 사회에 충격을 안겼다.

6) 콕서히 로테르담 에라스무스대학교(Erasmus University Rotterdam) 초청연구원

페드로 산체스(Pedro Sánchez)는 해당 사건에 대해 공식 트위터(Twitter) 계정을 통해 “두 자매의 어머니가 겪을 고통을 감히 상상할 수 없다”는 입장을 밝히기도 했다. 이레네 몬테로(Irene Montero) 평등부 장관(Minister for Equality) 역시 트위터를 통해 “이번 사건 같은 여성 대상 범죄는 국가차원에서 해결해야 할 의제”라면서 필요한 조치를 취하겠다는 의지를 표명했다.

- 스페인 정부는 앞으로 일단 모든 여성 살해 사건을 수집하고 분석한 뒤, 세부 범주에 따라 보다 체계적으로 데이터화 하겠다는 계획이다. 스페인의 젠더폭력위원회(Government Delegation against Gender Violence)는 여성 살해 사건을 포괄하여 모니터링하는 분과위원회(Femicide Observatory)를 운영할 예정이다. 스페인 내 지역 당국들은 데이터를 젠더폭력위원회에 제출하게 되고, 여성 살해 데이터를 모두 취합한 뒤 일정 분류에 따라 세분화하여 사건들을 나누는 작업을 시행하게 된다.
- 스페인의 이레네 몬테로 평등부 장관은 이번 정책 방침에 대해 “모든 성차별적인 살해 사건 사례를 파악하고 인지할 필요가 있다. 그래야 향후 여성 살해 사건을 미리 방지하고 철폐하는 정책들을 고안해내고 시행할 수 있다.”는 입장을 밝혔다. 더불어 이번 제도는 젠더 기반 범죄에 있어 가해자와 피해자 간 기존 사적 관계 여부보다 남녀라는 성별 역학관계에 초점을 둔 것이다.
- 2004년, 스페인은 젠더 기반 폭력의 포괄적 예방을 위한 법(Constitutional Act 1/2004 of 28 December, on Integrated Protection Measures against Gender Violence)을 제정했다. 이 법은 젠더 기반 폭력 예방을 위해 교과과정이나 직업훈련에서 성평등 및 젠더 기반 폭력에 관한 교육, 젠더 기반 폭력 관련 문제 발생 시 적절한 대응 방안 훈련 등 시행을 명시하고 있다. 따라서 이 법이 시행되면서 스페인 형법을 포함한 여러 법률의 일부 조항들도 개정되었다. 그러나 이러한 법 제정에 그치지 않고, 정부에서 더 적극적으로 여성 살해 개념을 확장하고 관련 데이터를 체계적으로 수집 및 관리하겠다는 이번 정책은 한국에서도 향후 주의하여 참고할 만하다.

• 참고문헌 •

El Diario(2021.12.20.), “España será desde enero el primer país europeo en contabilizar oficialmente todos los feminicidios”, url: [https://www.eldiario.es/sociedad/espana-sera-enero-primer-pais-europeo-contabilizar-oficialmente-feminicidios\\_1\\_8595437.html](https://www.eldiario.es/sociedad/espana-sera-enero-primer-pais-europeo-contabilizar-oficialmente-feminicidios_1_8595437.html) (접속일: 2022.03.22.).

El Mundo(2017.11.07.), “Sergio Morate, condenado a 48 años por los asesinatos de Laura y Marina”, url: <https://www.elmundo.es/espana/2017/11/07/5a01dc01268e3e5d688b4608.html> (접속일: 2022.03.22.).

The Guardian(2021.06.11.), “Discovery of girl’s body prompts nationwide protests in Spain”, url: <https://www.theguardian.com/world/2021/jun/11/discovery-girl-body-prompts-nationwide-domestic-violence-protests-spain> (접속일: 2022.03.22.).

The Guardian(2021.12.31.), “Spain says it is first in Europe to officially count all femicides”, url: <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/31/spain-says-it-is-first-in-europe-to-officially-count-all-femicides> (접속일: 2022.03.22.).

UN Women (2004), “Constitutional Act 1/2004 of 28 December, on Integrated Protection Measures against Gender Violence”, <https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/europe/spain/2004/constitutional-act-1-2004-of-28-december--on-integrated-protection-measures-against-gender-violence> (접속일: 2022.03.22.).



# 국내\*

KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

## [여성가족부]

### 새일센터, 경력단절여성 취업지원 729개 직업훈련 실시

- 여성가족부는 2022년 여성새로일하기센터 729개 직업교육훈련 과정을 선정하고, 본격 운영 시작
  - 경력단절여성 등이 빅데이터 분석, 소프트웨어 개발, 제약품질관리 등 직종에 진입할 수 있도록 고숙련 고부가가치 훈련을 수도권(서울·인천·경기)뿐 아니라 지역단위로 확대, 62개 과정 운영
  - 올해부터 광역새일센터를 중심으로 지역별 훈련과정개발팀(연구기관, 기업, 전문기관, 지역새일센터 등)을 시범 도입하여 지역 수요조사, 전문가 자문 등에 기반한 훈련 직종 및 프로그램을 개발하고 수요자 중심 여성 인재 양성 정책 강화 [여성가족부 보도자료, 2022.03.14.]

#### • 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=CS061FG0jQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbsn=708460](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=CS061FG0jQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbsn=708460)

### 양육비 채무 불이행자 출국금지 요청 기준 완화

- 여성가족부는 「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률 시행령」 일부개정안 입법예고
  - 2021년 7월 양육비 채무 불이행자 출국금지 요청 제도 시행 이후 출국금지 요청 기준을 현행 5천만 원에서 3천만 원으로 낮추기로 결정
  - 양육비 채무 금액과 관계없이 양육비 채무 불이행에 따른 감치명령 결정 이후 3기(3개월) 이상 양육비를 지급하지 않은 경우에도 출국금지를 요청할 수 있도록 하여 양육비 채권이 소액인 저소득 한부모 가정에도 실질적으로 혜택이 갈 수 있도록 개선 [여성가

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

족부 보도자료, 2022.03.16.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=CSO6IFGOjQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbtSn=708465](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=CSO6IFGOjQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbtSn=708465)

「공공부문 여성대표성 제고 계획」 이행 실적 점검 결과

- 여성가족부는 ‘12개 분야의공공부문 여성대표성 제고 계획 4년간(2018~2021년) 추진 성과’를 국무회의에 보고
  - 이행 실적에 따르면 주요 의사결정 직위에서 여성의 참여도가 높아지고 있으며 18년에서 21년 중앙부처 본부 과장급은 17.5%에서 24.4%, 지자체 과장급은 15.6%에서 24.3%, 공공기관 임원은 17.9%에서 22.5%으로 각기 상승 [여성가족부 보도자료, 2022.03.16.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=CSO6IFGOjQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbtSn=708465](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=CSO6IFGOjQqnJXxPcfBOJeWo.mogef10?mid=news405&bbtSn=708465)

2020년 아동·청소년 대상 성범죄 발생 추세 및 동향 분석 결과

- 여성가족부는 「아동·청소년 대상 성범죄 발생 추세와 동향 분석」 결과 발표
    - 2020년 유죄가 확정된 아동·청소년 대상 성범죄자 수는 2,607명으로 전년(2,753명) 대비 5.3% 감소하고, 피해아동·청소년은 3,397명으로 전년 (3,622명) 대비 6.2% 감소
    - 강간 및 강제추행 등 성폭력 범죄자는 전년 대비 10.6%, 피해자는 12.9% 감소, 아동·청소년 성착취물 제작 등 범죄자는 전년 대비 61.9%, 피해자는 79.6% 증가
- [여성가족부 보도자료, 2022.03.24.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708474](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708474)

「제1차 여성폭력방지정책 기본계획 2022년 시행계획」 의결

- 여성가족부는 법무부, 고용부, 경찰청 등 19개 중앙행정기관과 17개 자치단체가 제출한 「제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020~2024) 2022년 시행계획(안)」을 종합하여 제6차 여성폭력방지위원회에 상정하고 심의·의결
  - ‘가정폭력 재발위험평가척도’ 개발 및 보급, 반복신고사건 3중보고·점검 체계를 마련하고, 스토킹 폭력 긴급응급조치 불이행죄 신설을 추진하기로 했으며 군 내 성폭력실태조사 정기(연 1회) 시행, 성고충 전문 상담관 확충(47→103명)과 고위직 대상 별도 교육 실시 의무 기관을 공직유관단체 및 각급 학교까지 확대, 성희롱 예방교육 미참여 기관장 언론 공표도 추진 [여성가족부 보도자료, 2022.03.30.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=CFcf3j1S+5Y4la9btCfMOLJD.mogef10?mid=news405&bbtSn=708480](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=CFcf3j1S+5Y4la9btCfMOLJD.mogef10?mid=news405&bbtSn=708480)

「2021년 국민 다문화수용성 조사」 결과 발표

- 여성가족부는 청소년과 성인 총 1만 명을 대상으로 실시한 「2021년 국민 다문화수용성

조사」 결과 발표

- 2021년 성인의 다문화수용성은 52.27점으로 청소년(71.39점)에 비해 19.12점 낮게 나타나 성인의 다문화수용성은 하락하는 추세이지만 청소년은 점차 상승하면서 조사 실시 이래 가장 높은 점수 기록
- 20대가 54.40점인 반면 60대 이상은 49.98점, 중학생은 73.15점인 반면 고등학생은 69.65점으로, 성인과 청소년 모두 연령이 낮을수록 다문화수용성이 높은 결과를 보였으며 코로나19 확산은 이주민과의 교류 기회를 줄이고, 외부에 대한 개방성을 떨어뜨리는 요인으로 작용해 다문화수용성에 영향을 미친 것으로 파악 [보건복지부 보도자료, 2022.04.04.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=CFcf3j1S+5Y4Ia9btCfMOLJD.mogef10?mid=news405&bbtSn=708482](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=CFcf3j1S+5Y4Ia9btCfMOLJD.mogef10?mid=news405&bbtSn=708482)

디지털 성범죄 남성 피해자 지원 수, 전년 대비 2배 증가

- 여성가족부와 한국여성인권진흥원은 2021년 ‘디지털 성범죄 피해자 지원센터’ 운영 결과 발표
  - 피해자 성별은 여성 5,109명(73.5%), 남성 1,843명(26.5%)으로, 남성 피해자의 수가 전년 대비 약 2배(2020년 926명 → 2021년 1,843명) 증가하였으며 불법 촬영 협박(몸캠 피싱) 피해 신고 건수 급증이 원인으로 분석
  - 디지털 성범죄의 가장 심각한 피해는 유포였으며 유포와 유포협박, 유포불안 피해가 전체 피해유형의 64.7%(2020년 51.5%) 차지 [보건복지부 보도자료, 2022.04.04.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708494](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708494)

해바라기센터, 성폭력 피해자 영상증인신문 시범사업 추진

- 여성가족부와 법원행정처는 공판 과정에서의 아동·청소년 성폭력 피해자 보호를 위해 8개 해바라기센터에서 ‘영상증인신문 시범사업’ 추진
  - 시범사업으로 16세 미만 아동·청소년 피해자 중 영상증인신문 희망자는 법정에서 나가 지 않고 법정, 피고인 등으로부터 분리·독립되어 있는 해바라기센터에서 비디오 등 증계장치를 활용하여 증언 [여성가족부 보도자료, 2022.04.06.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708500](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708500)

저소득 가정 여성청소년 생리용품 지원 연령 만 11~18세에서 만 9~24세로 확대

- 여성가족부는 위기청소년 지원을 위한 안전망을 촘촘히 하는 「청소년복지 지원법 시행령」 일부 개정안이 국무회의에서 의결되었다고 밝힘.
  - 개정안은 임의규정으로 되어있던 국가와 지자체의 여성 청소년 생리용품 지원을 의무화하고, 여성 청소년의 건강권 증진을 위해 저소득 가정 여성 청소년 생리용품 지원 연령을 기존 만 11~18세에서 만 9~24세로 확대
  - ‘국민기초생활보장법’에 따른 생계·의료·주거·교육 급여수급자와 법정차상위계층, ‘한부모가족지원법’에 따른 지원대상자 중 만 19~24세(1998.1.1.~2003.12.31. 출

생자)는 오는 5.1.(일)부터 생리용품 신청 가능 [여성가족부 보도자료, 2022.04.12.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708508](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708508)

『성희롱·성폭력 사건 보도 참고 수첩』 발간

- 여성가족부는 한국기자협회와 함께 성희롱·성폭력 사건 2차 피해 방지 등을 위해 언론 보도 시 유의해야 할 사항을 담은 ‘성희롱·성폭력 사건 보도 참고 수첩’을 마련하고, 한국기자협회 199개 회원사 등에 배포
  - 보도 참고 수첩은 최근 새로운 형태로 다양화되고 있는 디지털 성범죄를 포함, 사건 취재·보도 시 참고할 수 있는 유의 사항 등을 보완하여 소책자 형태로 제작
  - 성희롱·성폭력 사건 기사의 언론중재위원회 시정권고 및 법원의 판례를 보완하고, 2018년 내용 중 중복되는 내용을 정비하여 서술 내용을 명확히 하는 등 핵심 내용을 보다 압축 [여성가족부 보도자료, 2022.04.14.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708510](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708510)

『2021년 양성평등 실태조사』 결과 발표

- 여성가족부는 전국 4,490가구(만 15세 이상 가구원 8,726명 중 8,358명 응답, 응답률 95.8%)를 대상으로 실시한 「2021년 양성평등 실태조사」 결과 발표
  - ‘남성은 생계부양, 여성은 자녀양육’이라는 성역할 고정관념이 완화됐으나 여성이 가사·양육·돌봄 병행의 어려움을 더 많이 경험, 남녀 모두 ‘여성폭력이 심각하다’에 동의 비율 높아, 청년층은 온라인에서의 성희롱, 성차별 등 문제 심각성에 공감
  - 양성평등 사회를 위해서 일과 돌봄의 균형 있는 분배, 모두를 위한 사회적 돌봄 책임 강화, 성평등 가치에 대한 공감대 확산 등이 주요 정책 목표로 설정될 필요가 있음을 확인 [여성가족부 보도자료, 2022.04.19.]

•참고문헌•

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708519](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWvf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708519)

공공부문 양성평등 조직문화 진단 실시

- 여성가족부는 5개 중앙행정기관과 116개 기초 지방자치단체 등 총 121개 기관을 대상으로 양성평등 조직문화 진단 실시
  - 공공부문의 양성평등 문화 확산을 위해 기초·광역 지자체와 중앙행정기관을 대상으로 조직문화를 진단하고, 이를 바탕으로 개선계획 수립 자문 등을 지원하며 2022년 2월부터 전체 기초 지자체 및 양성평등 전담부서 운영 중앙부처를 대상으로 참여 설명회와 수요조사를 실시하고 총 121개의 참여기관을 선정하는 등 사업 규모 크게 확대 [여성가족부 보도자료, 2022.04.20.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWwf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708522](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=dzDZcHMfYx-HWwf-ANUOyXRc.mogef10?mid=news405&bbtSn=708522)

**「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정안 국무회의 의결**

- 스토킹 예방과 피해자 보호 및 지원을 위한 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정안이 국무회의에서 심의·의결
  - 법 적용대상이 되는 ‘피해자’의 범위를 넓혀 스토킹범죄 피해자뿐 아니라 범죄 피해 방지를 위한 예방적 지원이 필요한 사람(스토킹 행위의 상대방)이나 가족에 대한 지원도 가능하도록 규정
  - 스토킹 피해자 또는 신고자의 안정적인 경제활동을 위해 해고 등 불이익 조치를 금지하고, 피해자 등이 학업을 지속할 수 있도록 전학 등 취학 지원 근거 마련 [여성가족부 보도자료, 2022.04.25.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708526](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708526)

**여성가족형 예비사회적기업 9개 신규 지정**

- 여성가족부는 여성·가족 친화적 일자리를 창출하고 사회서비스를 제공해 여성·가족·청소년의 삶의 질 향상에 기여할 것으로 기대되는 9개 기업을 ‘여성가족형 예비사회적기업’으로 새로 지정
  - 지정된 기업들은 경력단절여성과 취약계층에게 일자리를 제공하거나 위기청소년과 가족에 대한 상담과 교육, 성평등 교육의 사각지대를 해소하기 위한 맞춤형 교육 제공 등을 사업 목적으로 하며 각종 사회적경제 지원 신청자격이 부여되고, 여성가족형 예비사회적기업을 대상으로 하는 기업진단과 인증 전환 지원, 맞춤형 자문서비스(컨설팅) 등 추가 지원 혜택 [여성가족부 보도자료, 2022.05.06.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708547](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708547)

**새일센터, 2021년 전국 158개소에서 64만명 서비스 이용**

- 여성가족부는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제정 13년 만에 전면 개정된 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 시행을 앞두고 그간의 성과를 살피고, 향후 과제 모색
  - 2021년에 취업지원서비스(상담·일경험·직업훈련 등)뿐만 아니라 경력단절예방(직장 적응·경력개발·사후관리 등)까지 지원하는 새일센터에 64만여 명이 서비스를 이용하였고, 이 중 18만여 명이 취업에 성공
  - 경력단절여성에 대한 특화형 취업지원 등으로 경력단절여성 규모(2014년 216만 명 → 2021년 144만 명) 및 비율(2014년 22.2% → 2021년 17.4%)이 줄어들었으며, 이와 함께 경력단절 유무에 따른 임금 격차 완화(2013년 66만 원 → 2019년 35.6만 원) [여성가족부 보도자료, 2022.05.06.]

• 참고문헌 •

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708551](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708551)

## 2021년 '기업 및 공공기관의 가족친화 수준조사' 결과 발표

- 여성가족부는 국가승인통계 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사(2021년)」 결과 발표
  - 2021년 가족친화지수는 46.9점으로 2018년보다 6.3점 상승하였고, 부문별 지수는 공공부문(55.7점)이 민간부문(41.1점)보다 14.6점 높았음.
  - 영역별 가족친화지수는 근로자지원제도를 제외한 영역에서 3년 전보다 상승하였고, 타 영역에 비해 가족친화문화조성(69.0점) 및 출산·양육·교육 지원제도(58.0점) 영역의 지수가 높게 나타났으며 코로나19 상황에서 재택근무, 가족돌봄휴직 등이 활용됨에 따라 탄력근무제도(11.8점 ↑), 부양가족지원제도(18.3점 ↑) 영역 지수가 크게 상승
  - 가족친화제도 시행의 효과성에 대해서는 '근로자 직장만족도 향상(59.7%)', 근로자 생산성 향상(51.5%)', '근무태도 향상(50.9%)', '기업 생산성 향상 50.4%' 등의 순으로 응답률이 높았음. [여성가족부 보도자료, 2022.05.22.]

### ·참고문헌·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbsn=708562](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsn=708562)

## '2021년 한부모가족 실태조사' 결과 발표

- 여성가족부는 전국 한부모가족 가구주 3,300명을 대상으로 조사한 「2021년 한부모가족 실태조사」 결과 발표
  - 월평균소득은 약 245.3만 원으로 전체 가구 소득(416.9만 원) 대비 절반 수준이었고, 취업 중인 한부모는 77.7%이며, 상용근로자 비율은 49.2%로 낮은 수준
  - 자녀 양육은 '양육비·교육비'가 가장 부담된다는 응답이 70% 이상(미취학 자녀 72.1%, 초등 자녀 71.9%, 중학생 이상 77.7%)이었고, 비양육 부모로부터 양육비를 받지 못한 비율은 72.1%
  - 양육비 이행확보를 위해 시급한 제도는 '양육비 긴급지원 확대'(44.4%), '미이행자 처벌 강화'(31.5%), '양육비이행관리원 역할 강화'(23.6%) 순으로 나타남. [여성가족부 보도자료, 2022.05.22.]

### ·참고문헌·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do;jsessionid=0SXneOVUfSd9qjRJogJFxE3.mogef20?mid=news405&bbsn=708567](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do;jsessionid=0SXneOVUfSd9qjRJogJFxE3.mogef20?mid=news405&bbsn=708567)

## 2022년 청년 양성평등 문화 추진단('버터나이프 크루 4기') 참가자 모집

- 여성가족부는 2022년 청년 양성평등 문화 추진단 '버터나이프 크루'(Butter knife crew) 4기 모집
  - 버터나이프 크루 4기는 특별 분야인 '젠더갈등 완화', '공정한 청년 일자리 환경 조성', '청년 고립, 우울감 극복을 위한 마음돌봄'과 일반 분야인 '양성평등 문화 확산'을 주제로 총 15개의 프로젝트팀(100명) 내외로 구성
  - 올해 만들어진 '젠더갈등 완화' 특별 분야는 양성평등 인식 격차 및 차별·혐오 해소를 위한 사실 확인(팩트체크) 프로젝트, 청소년(청년) 교육, 청년층의 양성평등 의제 발굴 및 소통 기회 마련 등 추진 예정 [여성가족부 보도자료, 2022.05.23.]

### ·참고문헌·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbsn=708568](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbsn=708568)

## 2022 「청소년 통계」 발표

- 여성가족부는 한국청소년정책연구원과 2022 「청소년 통계」 작성
  - 2021년 청년층(15~29세) 고용률은 전년 대비 2.0%p 증가한 44.2%, 실업률은 1.2%p 감소한 7.8%로 나타났고, 초(4~6)·중·고등학생의 96.8%가 남자와 여자가 모든 면에서 평등한 권리를 가져야 한다고 생각 [여성가족부 보도자료, 2022.05.25.]

### · 참고문헌 ·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708572](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708572)

## 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 시행령」 전부개정안 시행

- 여성가족부는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 시행령」 전부개정안이 6월 8일부터 본격 시행된다고 밝힘
  - 여성경제활동법은 정책 대상과 범위를 기존 ‘경력단절여성등의 경제활동 촉진’에서 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방’으로 대폭 확대하고, 경력단절이 주로 혼인·임신·출산·육아 등에서 비롯되는 것으로 보았던 이전과 달리, 성별임금격차 등 노동시장 구조도 주요 요인으로 작용함을 고려해 경력단절사유에 근로조건 추가
  - 경력단절 예방 정의 규정을 신설하고, 사업범위를 확대하며 여성의 경력단절예방을 위한 국가, 지방자치단체, 사업주의 책무를 강조하고, 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담, 경력단절 예방 사업 등 고용노동부와의 공동업무 강화 [여성가족부 보도자료, 2022.05.31]

### · 참고문헌 ·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708578](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708578)

## 성매매 위험 노출된 아동·청소년 727명 보호·지원

- 여성가족부와 한국여성인권진흥원은 지난해 전국 17개 성매매 피해아동·청소년 지원센터에서 총 727명(장애인 47명 포함)에게 12,520건의 지원 서비스 제공
  - 피해자 연령은 14~16세가 293명(40.3%)으로 가장 많았으며, 유입 경로는 채팅앱이 338명(46.5%)으로 가장 많은 것으로 나타남 [여성가족부 보도자료, 2022.06.03.]

### · 참고문헌 ·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708581](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708581)

## 「2021년 성희롱 실태조사」 결과 발표

- 여성가족부는 ‘양성평등기본법’에 따라 전국 공공기관(770개) 및 민간사업체(1,760개)를 대상으로 조사한 ‘2021년 성희롱 실태조사’ 결과 발표
  - 지난 3년간 직장에서 재직하는 동안 본인이 한 번이라도 성희롱 피해를 경험한 사람은 전체 응답자의 4.8%로, 2018년 8.1%에 비해 3.3% 감소했으며, 여성(7.9%)의 피해 경험률이 전체 평균보다 높았음 [여성가족부 보도자료, 2022.06.07.]

### · 참고문헌 ·

[http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw\\_rpd\\_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708583](http://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=708583)

## [보건복지부]

### 「영유아보육법」 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안 입법예고

- 보건복지부는 「영유아보육법」 시행령 및 시행규칙 일부 개정령안을 마련하여 2022년 4월 25일(월)까지 입법예고
  - 한국보육진흥원을 중앙육아종합지원센터로 지정하고, 한국보육진흥원장이 센터장을 겸직
  - 어린이집 우선 입소 대상에 북한 이탈주민 자녀인 영유아를 추가하여 가정에서의 양육이 어려운 경우에 대한 지원 확대 [보건복지부 보도자료, 2022.03.15.]

#### • 참고문헌 •

[http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=1&CONT\\_SEQ=370612](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=370612)

### 2021년 보육실태조사 결과 발표

- 보건복지부는 효과적 보육정책 시행을 위해 3년마다 실시되는 보육실태조사 결과 발표
  - 가구가 직접 부담하는 어린이집 이용 비용은 월평균 5.6만원으로 나타났고, 비용을 전혀 부담하지 않는 비율은 29.6%로, 2018년 대비 17.4% 증가했으며 양육 중 육아휴직 이용 경험은 어머니 단독 32.6%, 아버지 단독 2.1%, 부모 모두 이용 2.4%으로, 2018년 대비 각각 25%, 91%, 167% 증가
  - 양육 중 겪는 애로사항으로 이른 출근 시간·늦은 퇴근 시 돌봄이 1위, 예측 곤란한 긴급한 상황에서의 돌봄이 2위로 꼽혔으며 가구 양육비는 월평균 97.6만 원, 가구 소득 대비 비중은 19.3%로 나타남. [보건복지부 보도자료, 2022.04.28.]

#### • 참고문헌 •

[https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=2&CONT\\_SEQ=371285](https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=371285)

### 직장어린이집 설치의무 미이행 · 조사 불응 사업장 명단 공표

- 보건복지부와 고용노동부는 각 누리집에 「2021년 직장어린이집 설치 의무이행 실태조사」 결과에 따라 직장어린이집 설치의무 미이행·조사에 불응한 41개 사업장 명단 공표
  - 2021년말 기준 직장어린이집 설치의무 이행률은 90.9%로, 지난해 조사와 비교하면 설치의무 사업장은 54개소 늘어났으며, 의무이행 사업장은 50개소 증가 [보건복지부 보도자료, 2022.05.30]

#### • 참고문헌 •

[https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=2&CONT\\_SEQ=371632](https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=371632)

### 「영유아보육법」 시행령 일부개정령안 국무회의 의결

- 보건복지부는 「영유아보육법」 시행령 일부개정령안이 국무회의에서 의결되었다고 밝힘.
  - 개정된 「영유아보육법」에서는 한국보육진흥원을 중앙육아종합지원센터로 지정하고, 한국보육진흥원장이 중앙육아종합지원센터장을 겸직할 수 있도록 육아종합지원센터장의 자격요건 중 보육업무 5년 이상 종사경력 등에 대한 예외규정 명시 [보건복지부

보도자료, 2022.05.31]

• 참고문헌 •

[https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=2&CNT\\_SEQ=371648](https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CNT_SEQ=371648)

「모자보건법 시행령」 일부개정령안 국무회의 의결

- 보건복지부는 「모자보건법 시행령」 일부개정령안이 국무회의에서 의결되었다고 밝힘.
  - 그간 특별자치시·특별자치도·시·군·구 만 가능했던 공공산후조리원의 설치·운영 주체에 그간 제외되었던 특별시장·광역시장·도지사가 추가됨에 따라, 모법과 동일하게 규정을 정비하였으며, 산후조리도우미 자격을 아동학대 예방 교육 및 보건복지부 장관이 고시하는 교육과정을 수료한 사람으로 규정하고, 결격사유 신설 [보건복지부 보도자료, 2022.06.07.]

• 참고문헌 •

[https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&page=1&CNT\\_SEQ=371705](https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CNT_SEQ=371705)

[법무부]

성범죄 처벌 법령상 부적절한 용어 개정

- 법무부 디지털성범죄 등 전문위원회는 『성범죄 처벌 법령상 ‘성적 수치심’ 등 용어 개정』 권고안 발표
  - 위원회는 ‘성적 수치심’은 성범죄 피해자들이 경험하는 공포·분노·비현실감·죄책감·무기력·수치심 등 다양하고 복합적인 피해 감정을 소외시키고 피해자다움을 강요하는 성 차별적 용어라고 지적하며 가해 행위 중심의 성 중립적 용어인 ‘사람의 신체를 성적 대상으로 하는’으로 대체 제안
  - 다수 법률에 사용되고 있는 ‘성희롱’이라는 용어는 성범죄를 희화화하고 범죄성을 희석시킬 우려가 높아 부적절하므로 ‘성적 괴롭힘’으로 대체함이 바람직하다고 강조 [법무부 보도자료, 2022.03.24.]

• 참고문헌 •

<https://www.moj.go.kr/moj/221/subview.do?enc=Zm5jdDF8QE88JTJGYmJzJTJGbW9qJTJGMtgyJTJGNTU3NTY5JTJGYXJ0Y2xWaWV3LmRvJTNGcGFzc3dvcml0M0QIMjZyZ3NCZ25kZVN0ciUzRCUyNmJic0NsU2VxJTNEJT12cmdzRW5kZGVtdHl1M0QIMjZpc1ZpZXdnYW51JTNEZmFsc2UIMjZwYWdlJTNEZmUyNmJic09wZW5XcmRTZXEIM0QIMjZzcmNoQ29sdW1uJTNEJT12c3JjaFdyZCUzRCUyNg%3D%3D>

[중소벤처기업부]

「여성기업법 시행령」 개정안 국무회의 통과

- 중소기업법 시행령은 여성기업 주간 지정 등의 내용을 담은 「여성기업지원에 관한 법률

시행령」 개정안이 국무회의를 통과했다고 밝힘

- 개정안은 여성기업 범위에 사회적협동조합과 소비자생활협동조합을 포함하고, 매년 7월 첫째 주를 여성기업 주간으로 지정하여 올해 제1회 여성기업 주간행사를 통해 기념행사, 유공자 포상, 인식개선 홍보 등을 실시 [중소벤처기업부 보도자료, 2022.04.12.]

• 참고문헌 •

<https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cblidx=86&bcldx=1033001&parentSeq=1033001>

## [농림축산식품부]

### 올해 여성농업인 특수건강검진 처음 시행

- 농림축산식품부는 올해 처음 시행하는 여성농업인 특수건강검진 시범사업에 참여할 11개 시·군 선정
  - 이 사업은 여성농업인이 비농업인 또는 남성농업인에 비해 유병률과 의료비용이 높은 특성을 고려하여 농작업 질환 관련 특수건강검진을 받을 수 있는 사업으로 검진 비용의 90% 지원 [농림축산식품부 보도자료, 2022.04.26.]

• 참고문헌 •

<https://www.mafra.go.kr/mafra/293/subview.do?enc=Zm5jdDF8QEB8JTJGYmJzJTJGbwWFmcmEIMkY2OCUyRjMzMDExMSUyRmFydGNsVmllldy5kbyUzRmJic0NsU2VxJTNEJTl2cmdzRW5kZGVTdHlIM0QIMjZiYnNPcGVuV3JkU2VxJTNEJTl2cmdzQmduZGVtdHlIM0QIMjZwYXNzd29yZCUzRCUyNnNyY2hDb2x1bW4IM0QIMjZyb3clM0QxMCUyNmIzVmllld01pbmUIM0RmYWxzZSUyNnBhZ2UIM0QyJTl2c3JjaFdyZCUzRCUyNg%3D%3D>

KOREAN  
WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

젠더리뷰

## 원고투고 및 자료구독 안내

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

## 『젠더리뷰』 원고투고 안내

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

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

### 01 원고 내용

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

### 02 투고 요령 및 발간 예정일

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

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

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

### 03 투고 관련 사항

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

### 04 원고 제출처

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

# 학술지 『여성연구』 2022년 제3호 논문투고 안내

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

『여성연구』는 2009년 한국연구재단의 등재 학술지로 선정되었습니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2022년 제3호(통권 114호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 모집하오니 많은 신청 바랍니다.

## ㉹ 게재 논문 공모 내용

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

## ㉹ 여성연구 투고 요령

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

## ㉹ 투고 자격

- 여성·가족문제 및 여성정책 관련 연구자

## ㉹ 접수 마감일

- 2022년 7월 31일 (2022년 9월 30일 발간 예정)

## ㉹ 논문 관련 문의

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

# 한국여성정책연구원 '자료구독회원제' 가입 안내

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

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

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

## ㉹ 회원 종류 및 연회비

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

## ㉹ 회원 특전 및 유효기간

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

## ㉹ 가입 방법

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

## ㉹ 문의처

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

\* 새로운 정보 서비스를 제공하기 위하여 최선의 노력을 다하겠습니다.

# 연구보고서 판매 안내

## 한국여성정책연구원 '자료 판매' 서비스 안내

### 🔗 자료 판매 안내

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

### 🔗 판매 대상 자료

- 본원에서 발간·제작한 연구보고서 자료(용역과제 제외)

### 🔗 판매 방법

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

### 🔗 판매 대금 납부

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

\* 주문하신 자료를 신속하게 받아 볼 수 있도록 최선을 다하겠습니다.