

직장 내 성평등 증진과 개선: 호주 공공 부문의 성평등 정책 프레임워크*

Jacky Watt 호주 모내시대학교 박사 과정 연구원
조혜인 호주 모내시대학교 한국학 조교수

들어가며

- 호주의 정치 제도는 미국의 연방 제도와 영국식 의회 주권에 입각한 내각책임제를 혼합한 형태이며, 따라서 연방 정부는 헌법에 열거된 권한만을 보유하고 잔여 권한(residual power)은 주 정부에 귀속되는 특징을 지니고 있음.
- 각 주 사이에도 법률과 제도 또는 용어가 통일되어 있지 않은 경우가 많아 법 집행 등 주의 책임 하에 있는 분야에서는 연방과 주 정부가 협조하고 있으며, 각 주와 준주(state and territories)마다 성평등 정책¹⁾의 용어가 다르게 사용되거나 정책이 상이할 수 있음.
- 본 연구는 호주의 성평등 정책 추진 체계의 변천 과정과 현황을 설명하고, 이를 바탕으로 향후 한국의 성평등 정책에 활용할 수 있는 정책 방안을 제안하고자 함.

1) 본 연구는 한국여성정책연구원이 2024년 호주 모나쉬 대학에 「Advancing Gender Equality in the Australian Public Sector: Policies and Practices」를 주제로 위탁한 연구 용역 결과를 토대로 작성하였음.

2) 호주에서 'gender equality', 즉 '성평등'이라는 용어는 모든 성별에 대한 평등을 포함하여 포괄적으로 사용됨. 따라서 본 논문에서는 '양성평등' 대신 '성평등'이라는 용어를 사용하였음.

호주의 성평등 정책 추진 체계의 변천 과정

- 호주 정부는 포괄적인 공공 부문 성평등 정책 프레임워크를 갖추고 있으며, 정부 내의 모든 층에서 다양한 정책 및 법적 기구를 운영하고 있음. 호주 정부는 세 단계로 이루어져 있는데, 각 단계는 상이하거나 공통적인 역할 및 책임을 맡고 있어 상호 협력하며 정부 서비스를 제공함(PEO 2022).
 - 연방 정부: 호주 전역에 적용되는 법률을 제정함.
 - 주 정부: 여섯 개 주와 두 개의 테리토리²⁾에서 각 지역에 적용되는 법률을 제정함.
 - 지방 정부: 500개 이상의 지방 의회가 해당 지역이나 구역에 적용되는 법률을 제정함.
- 역사적으로 연방 정부는 호주의 성평등 진척 및 개혁을 이끌어 왔음.
 - 적극적 조치법(여성의 평등 고용 기회법) 1986[Affirmative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act 1986]은 연방 정부가 제정한 여러 차별 금지법 및 직장 내 관계 관련 법 중 하나로, 후에 직장 내 여성 평등 기회법 1999(Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999, 이하 ‘직장 내 평등 기회법’)로 명칭이 변경되었음. 호주 연방 정부의 직장 내 평등 기회법 및 일하는 여성을 위한 평등 고용 기회 정책 현대화에 대한 약속은 직장 성평등법 2012(Workplace Gender Equality Act 2012, 이하 ‘직장 성평등법’)을 통해 지켜졌음.
- 직장 성평등법은 여성의 노동 참여를 지원 및 발전시키고 직장 내 성평등을 증진하기 위한 연방 정부의 핵심 법률임.
 - 이 법은 100명 이상의 직원을 둔 고용주가 매년 여섯 가지 성평등 지표에 대해 보고할 것을 요구함. 2022년에는 연방 정부 공공 부문 조직(APS 조직, 이하 ‘연방 정부 공공 기관’³⁾)도 이 법의 적용 대상에 포함됨.
- 연방 정부의 공공 기관을 포함하도록 한 직장 성평등법 개정은 모두에게 혜택을 실현하기 위한 연방 정부 공공 기관 성평등 전략 2021-2026(Realising the benefits for all - APS Gender Equality Strategy 2021-2026, 이하 ‘성평등 전략’)에 의해 시작되었음.
 - 2021년에 도입된 이 전략은 연방 정부 공공 기관⁴⁾내에서 변화를 이끌고 성평등을 실현하기 위한 연방 정부의 종합 정책 프레임워크임.
- 주 정부 차원에서는 각 주와 준주가 각자의 정부 부처 및 기관과 협력하여 직장 내 성평등을 개선하고 있음.
 - 이러한 노력은 고위 직책에서 여성의 대표성 확대, 유급 육아 휴직 확대, 성적 괴롭힘 대응 및 예방 강화⁵⁾와 같은 정책 및 전략을 통해 이루어지고 있음. 특히 빅토리아주 정부는 호주에서 가장 진보적인 공공 부문 성평등 프레임워크를 가지고 있는데, 이에 대해서는 [직장 내 성평등 정책의 실제적 적용: 빅토리아주의 성평등법 시행과 한국에 대한 시사점]에서 상세히 다루도록 함.

3) 이전까지 이 법은 민간 부문 조직에만 적용되었음.

4) 이 전략은 2016년에 도입된 미래의 균형: 호주 공공 서비스 성평등 전략 2016-2019(Balancing the Future: The Australian Public Service Gender Equality Strategy 2016-2019)에 기반을 두고 있음. 이 전략은 2025년까지 노동력 성별 격차를 25% 줄이겠다는 호주의 G20 공약을 지원하기 위해 마련되었음(G20 Research Group 2014).

5) 예를 들어 뉴사우스웨일스주 정부의 공공 서비스 위원회(Public Service Commission)와 퀸즐랜드주 정부의 포용성과 다양성 전략 2021-2025(Inclusion and diversity strategy 2021-2025)가 있음.

호주의 성평등 정책 현황

- 연방 정부의 공공 부문 성평등 프레임워크는 직장 성평등법, 직장 성평등 기구(Workplace Gender Equality Agency, 이하 '직장 성평등 기구'), 그리고 APS 성평등 전략 2021-2026(APS Gender Equality Strategy 2021-2026, 이하 '성평등 전략')이라는 주요 구성 요소로 이루어져 있음.

■ 직장 성평등법(Workplace Gender Equality Act 2012)

- 직장 성평등법의 주요 목적은 남녀 간 임금 평등 실현과 여성의 완전하고 평등한 노동력 참여를 방해하는 장애물을 제거하며 포함하여 직장 내 성평등을 증진 및 발전시키는 것임.
- 2022년 이후, 직장 성평등법은 호주 내에서 100명 이상의 직원을 고용하는 연방 정부의 공공 기관은 직장 성평등 기구(WorkPlace Gender Equality Agency)에 매년 다음 여섯 가지의 성평등 지표에 대해 보고해야 함.
 - 직원 구성의 성비
 - 운영 또는 의사결정을 담당하는 기구(이사회, 운영위원회 등)의 성별 비율
 - 남녀 간 임금 평등 현황
 - 직원을 위한 유연 근무 조건에 연관된 고용 계약 조항 및 실제적 적용의 가능성과 유용성
 - 직장 내 성평등 문제에 관한 직원과의 협의 사항
 - 성희롱, 성에 기반한 괴롭힘 또는 차별 관련 사항
- 공공기관의 준수율과 책무성을 강화하기 위해 연간 보고서는 대중에게 공개되며, 고용주가 제공한 정보는 연간 보고서에 게재되어 공공문서에 활용 될 수 있음. 이를 통해 고용주의 임금 관련 성평등 달성 성과 등을 보여줄 수 있음.

■ 직장 성평등 기구(Workplace Gender Equality Agency, the WGEA)

- 직장 성평등 기구는 직장 성평등법에 의거해 설립된 주요 준수 체계로서, 고용주가 직장 성평등법에 따라 그 요구 사항을 이해하고 준수하도록 돕는 것을 주요 목적으로 함. 이를 위해 직장 내 성평등을 증진하고 개선하기 위해 고용주에게 조언을 제공하고, 지원하며, 직장 내 성평등을 증진하고 개선하기 위한 연구와 프로그램을 수행하는 것이 포함됨. 직장 성평등 기구는 모든 관련 조직이 직장 성평등법 하의 법적 의무를 충실히 이행하도록 보장하도록 함.
- 2023년 말, 연방 정부의 공공 기관들은 직장 성평등 기구에 최초 보고서를 제출하였음. 총 116명의 고용주가 2022년 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간에 대하여 338,951명의 직원과 관련한 데이터를 보고하였으며, 직장 성평등 기구는 이 데이터를 기반으로 연방 공공 부문 성평등 점수표: 2022년 주요 고용주 성과(Commonwealth Public Sector Gender Scorecard: Key Employer Results From 2022, 이하 '성평등 점수표')를 공개하였음. 성평등 점수표(the Gender Scorecard)는 호주 최초의 보고서로, 연방 정부 공공 기관 내에 여전히 존재하는 성 불평등 문제에 대한 기준적 이해를 제공함.

- 성평등 점수표는 여섯 가지 성평등 지표에 대한 연방 정부 산하 공공 기관 성과를 공개적으로 분석하여 직원 구성, 임금 격차 해소 등 성평등 증진을 위해 고용주가 취하고 있는 관련 조치들을 평가함.

- 성평등 점수표는 성평등 추진 방안을 통해 공공 기관들(APS organisation)이 연방 정부 산하 공공 기관(Australian public sector agencies)에서 성평등을 증진하는 데 있어 상당한 진전을 이루고 있음을 보여주었는데, 특히 민간 부문보다 낮은 성별 임금 격차를 보이고, 모든 관리 직급에서 성별 균형을 이루고 있으며, 유연 근무 추진 방안 측면에서 선도적인 역할을 하고 있음이 나타났음.

- 직장 성평등 기구는 또한 성평등법에 의거한 보고 대상 조직들이 직장 내 성평등을 향상하기 위해 선제적 조치를 취할 수 있도록 돕는 도구들을 개발하였음.

- 직장 성평등 기구 성별 임금 격차 분석 가이드(WGEA Gender Pay Gap Analysis Guide)는 고용주가 임금과 성별 구성 분석을 계획하고 실행하도록 돕는 가이드임. 이러한 분석은 성 불평등과 임금 불평등이 일어날 수 있는 주요 영역 성별 분별을 분별해냄으로써 성별 임금 격차를 줄이고자 하는 고용주들에게 중요한 첫 단계가 되어 줌. 또한 직장 성평등 기구 행동 계획 도구(WGEA Action Planning Tool)는 고용주가 직장 내 성평등을 개선하기 위해 취할 수 있는 구체적인 조치를 식별하도록 돕는 역할을 함. 이 도구는 짧은 설문을 통해 각 고용주에게 적합한 증거 기반의 조치 목록을 제공해 적절한 성평등 행동 계획을 수립할 수 있도록 도와줌. 고용주는 이 도구를 이용해 성평등 성과를 증진시키기 위해 취할 수 있는 조치를 정보와 데이터에 기반해 선택할 수 있음.

■ 성평등 전략(Realising the benefits for all - the APS Gender Equality Strategy 2021-2026)

- 성평등 전략은 모든 성별이 평등한 기회를 가지고 완전히 참여할 수 있도록, 연방 정부의 공공 부문에 포용적이고 존중하는 직장 문화를 정착시켜 성평등을 달성하는 경로를 제시함. 이를 실현하기 위해 성평등 전략은 아래와 같은 세 가지 주요 목표를 설정하였음.

- 목표 1: 모든 단계의 관리자들이 성평등적이고 포용적인 행동을 실천하고, 자신과 타인에게 책임을 지도록 한다.
- 목표 2: 성 역할 규범을 변화시키고, 모든 사람이 존중받는 직장 문화와 유연 근무 접근을 당연하게 만든다.
- 목표 3: 공공 부문 업무의 모든 영역에 성평등과 포용성을 내재화한다.

- 이 목표를 달성하기 위해 성평등 전략은 여섯 가지 행동 영역을 제시하고 있음.

1. 개인과 집단의 행동을 통해 성평등을 증진시키는 리더십과 책임감.
2. 직장 구성원의 웰빙을 우선시하여 서로를 존중하는 직장 문화를 조성하고, 사람들에게 권한을 부여하는 것. 직원들의 건강과 복지와 권한 증진을 우선시하는 존중받는 직장문화
3. 직원들의 경력 및 삶의 선택을 지지하기 위해 성 고정 관념의 전환
4. 직장 구성원에게 더 많은 선택권을 부여하고 조직에 대한 기여를 극대화할 수 있는 유연한 근무 환경 제공
5. 성별데이터를 기반으로 한 성평등 실현 및 성과 가시화
6. 호주의 모든 직장 및 일상생활 속에서 성평등을 주도하고 촉진하기 위한 연방 정부의 영향력 확대

- 성평등 전략은 각 행동 영역에서 조직이 수행해야 할 주요 조치, 조직을 위한 조언, 그리고 해당 행동 영역과 관련된 성공 지표에 대한 상세한 정보를 제공함.

- 이 전략은 기관들이 조직 내 성 불평등의 기본 수준을 고려하여, 이를 바탕으로 전략에 따른 조치를 어떻게 시행할지 결정하고, 호주 공공 부문에서 성평등 결과를 최적으로 향상시킬 수 있도록 돕는 유연한 로드맵을 제시함.

한국에 대한 시사점 및 권고 사항

- 성불평등 문제는 국가마다 다양한 형태로 나타나는 글로벌한 이슈로 호주는 이 문제에서 상당한 진전을 이루었지만 여전히 개선해야 할 부분도 많은 상황임.

- 예를 들어, 호주는 여전히 공공 부문에서 성별 대표성 평등 목표를 국가적으로 달성하지 못한 상태임. 그럼에도 불구하고 의무적이고 공개적인 보고 체계는 호주 공공 부문 기관들이 책임감을 가지고 성평등 목표를 향해 지속적으로 진전을 이뤄 나가도록 기여하고 있음.

- 한국과 비교해 보자면, 한국은 「공공부문 여성 대표성 제고 5개년 계획(’23~’27)」(2023.5)을 수립하여 매년 분야별 목표 달성을 추진하고 있지만(문미경, 2023; 여성가족부, 2023), 타 OECD국가에 비해 목표 자체가 낮고 공공 부문 내 성별 대표성이 여전히 부족한 실정임.

- 특히 여성가족부 자료에 의하면 중간 관리직과 비교해 고위직에서 성별 대표성 격차가 큰 것으로 나타남.

- 한국의 공공부문 성평등 정책은 권고 사항에 불과하고 법적 근거가 없어, 성평등 목표 달성에 대한 보상이나 미달성에 대한 처벌이 없는 반면(조연숙·박선영, 2018), 호주의 공공 부문 성평등 정책은 성평등법과 직장 성평등 기구를 통해 법이 제정 및 시행되고 있음.

- 한국 역시 법적 공식 체계를 통해 관련 전략과 정책을 실행한다면 성평등 진전에 도움이 될 수 있을 것으로 보임.

- 공공부문에서 고위 관리자급 구성원이 성불평등 문제를 해결하기 위해 적극적으로 노력하고 있다는 것을 알 수 있도록 더 많은 책임 의식과 구체적인 노력을 보일 필요성이 있음.

- 이는 단순히 목표 수치를 달성하는 데 그치지 않고, 보다 폭넓게 성포괄적 정책을 실천하는 것을 의미함.

● 참고 자료

- 문미경 (2023). 공공부문 여성대표성 제고를 위한 개선방안. 한국여성정책연구원.
- 여성가족부 (2023). 공공부문 성별대표성 제고. https://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f003.do
- 조연숙 & 박선영. (2018). 공공부문 성별대표성 관련 법제의 한계와 정비방안 [Limitations and Remedies for the Legislation Related to Gender Representation in the Public Sector]. 이화 젠더 법학 [Ewha Journal of Gender and Law], 10(1), 103-140.
- Australian Government (2021). Australian Public Sector Gender Equality 2021-26. <https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/2021-12/APSC%20-%20Gender%20Equality%20Strategy.pdf>
- Australian Government (2016). Balancing the Future: The Australian Public Service Gender Equality Strategy 2016-19. <https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/2021-11/Balancing-the-future-the-Australian-Public-Service-gender-equality-strategy-2016-19.pdf>
- G20 Research Group (2014). G20 Leaders' Communiqué. <https://www.g20.utoronto.ca/2014/2014-1116-communicue.html>
- NSW Government Public Service Commission (2024). Gender Equity. <https://www.psc.nsw.gov.au/culture-and-inclusion/diversity-and-inclusion/gender-equity>
- Parliamentary Education Office (2022). Three Levels of Government: Governing Australia. <https://peo.gov.au/understand-our-parliament/how-parliament-works/three-levels-of-government/three-levels-of-government-governing-australia>
- Workplace Gender Equality Agency (2022). WGEA Commonwealth Public Sector Gender Equality Scorecard. <https://www.wgea.gov.au/publications/Commonwealth-public-sector-gender-equality-scorecard>
- Workplace Gender Equality Agency (2023). WGEA Gender Pay Gap Analysis Guide. <https://www.wgea.gov.au/publications/Commonwealth-public-sector-gender-equality-scorecard>
- Workplace Gender Equality Agency (2023). WGEA Action Planning Tool. <https://www.wgea.gov.au/take-action/action-planning-tool>

● 저자 약력

재키 와트(Jacky Watt)는 호주 모내시대학교 박사 과정 연구원으로 호주 변호사 자격을 보유하고 있으며, 멜버른의 디킨대학교에서 정치 및 정책학 석사 학위를 취득하였다. 최근까지 빅토리아주 정부에서 가정 폭력 예방 담당 선임 정책 담당관으로 근무하였다.

조혜인(Hyein Cho)은 호주 모내시대학교 한국학 조교수이자 동 대학 젠더 및 가족 폭력 예방 센터(Monash Gender and Family Violence Prevention Centre) 소속으로 젠더 폭력, 이주, 가족 등에 대한 연구를 주로 하고 있다.