

이슈리포트

다문화사회의 미래와 정책적 대응방안

장미혜 | 본원 연구위원

기업의 여성관리자 현황 및 향후과제

임희정 | 본원 연구위원

근로시간 단축권과 일·가정 양립법의 취지

김정아 | 민주노총 여성부장

계속되는 군가산점제 부활안의 문제

박선영 | 본원 연구위원

다문화사회의 미래와 정책적 대응방안

장미혜 본원 연구위원

한국적 다문화사회의 현실

현재 한국사회는 저출산대책과 농어촌지역 남성의 결혼문제를 해결하기 위해서 ‘가임기의 젊은’ 여성을, 그리고 한국인들이 기피하는 일부 산업에 취업할 수 있는 ‘젊고 건강한’ 노동력에 한해서 제한적인 입국을 허용하고 있다. 송출국의 입장에서는 자국 내 일 자리의 부족으로 인한 취업난이나 인구과밀의 문제 그리고 개인이나 개별가구 수준의 빈곤문제 해결에 다소나마 도움을 준다는 점에서 단기적으로는 이민수용국인 한국이나 한국으로 자국이민을 보내고 있는 송출국 모두에게 이익을 주는(all-win-no-lose) 정책으로 받아들여지고 있다. 그러나 이들의 체제가 장기화되면서 유입된 외국인들은 언제까지나, 한국의 인력난을 해소시켜줄 수 있는 ‘젊고 건강한’ 인력으로 남아 있지 않는다는 점을 감안한다면 현재의 이주민 관련 정책이 안고 있는 문제점을 짚어보고 향후 우리사회의 다문화정책이 나아가야 될 기본적인 방향을 수립할 시점이라고 보여 진다.

한국사회의 다문화주의는 전지구화의 진전과 신자유주의의 확산으로 인해 파생된 여러 가지 사회적 문제에 대한 실용주의적 해결책을 사후적으로 정당화하기 위한 수단으로 받아들여지는 경향이 있었다. 이러한 배경 때문에 다문화주의가 진정으로 지향해야 하는 인권, 개인의 자유, 다양성에 대한 존중, 문화적 다원주의에 대한 관용과 같은 가치에 대한 성찰은 부족한 편이라고 할 수 있다.

아울러 부계혈통주의와 혈연적 민족주의 이데올로기가 미묘하게 공존하면서 외국인 신부에 대해 아직까지는 우호적인 시각이 지배적이나, 이러한 시각은 전체 이주민에게 확산되지 않고 결혼이주여성에게만 국한되어 있으며, 대다수의 한국인들은 외국인 전체에 대해서는 여전히 배타적이고 차별적인 시각을 지니고 있다. 한국인들의 외국인에 대한 관용적 태도가 낮으면 낮을수록 타자화된 외국인들이 미래 한국사회에 대해 적대적인 태도를 취하거나 폭력적인 행동을 보일 확률은 높아진다. 그리고 현재는 수적으로 미약하고 집단화되어 있지 않은데다 한국에서의 체재기간이 짧기 때문에 자신들이 겪는 문제에 대해 적극적으로 대처할 수 없는 이주민들의 체류기간이 장기화되면 될수

록 이들이 사회내의 주류집단에 포섭되지 못함으로 인해 사회통합의 문제가 발생할 소지가 커질 것이다.

뿐만 아니라 아직 이주초기인 한국사회의 경우 결혼이민자이든 외국인 근로자이든 개인단위로 입국이나 체류를 허가하고 있으나, 서구의 경우에서처럼 정착기간이 길어지면서 이들이 본국의 가족들과의 결합권을 주장하게 되거나 합법적이거나 불법적인 다양한 경로로 결합을 시도할 것이다. 그렇게 되면 이들의 전체적인 규모를 정확하게 추정할 수 없게 되므로 국내에 거주하는 외국인의 규모는 얼마이며 이들이 각각 얼마만큼의 기간 동안 거주하는지를 파악할 수 없게 된다.

현재까지 정부를 비롯한 대중매체의 주도하에 많은 시민들은 저출산과 고령화사회 문제의 해결책으로 비교적 우호적인 시각에서 다문화사회로의 이행을 받아들이고 있기 때문에, 시간이 경과함에 따라 다민족가족이 증가하고 이들 가족내의 자녀가 성장하면서 발생할 수 있는 문제의 특성, 현재 한국의 이주정책이 초래할 장기적인 위험성에 대한 예측에는 소홀히 해온 감이 있다. 우리가 다가올 다문화사회의 미래를 미리 예측하지 못한다면, 이주로 인해서 파생할 여러 가지 사회적 문제는 국가 사회 전체가 떠맡아야 할 가장 중요한 과제로 대두될 것이다. 만일 성공적으로 이들이 한국사회에 적응하지 못할 경우 다문화 가족내에서, 1) 외국인 배우자에 대한 가족내 폭력 증대, 2) 다문화 가족내 의사소통의 단절, 3) 다문화 가족 자녀의 사회 적응 실패, 4) 다문화 가족 자녀가 사회적 빈곤층으로 전락해서 사회전체의 문제집단으로 대두될 가능성이 있다. 다문화가족의 해체와 사회적응의 실패가 개인적인 수준에서 발생할 수 있는 위험이라고 본다면 사회적 수준에서 발생할 수 있는 위험으로는 한국에 이주한 외국인들이 한국인의 정체성, 가치, 규범에 동화되지 못하고 소수집단으로 전락하는 동시에 한국인들의 타문화에 대한 배타적 태도로 인해 인종간의 사회적 갈등이 심화되면서 한국사회를 하나로 만들어 줄 수 있는 사회적 응집성이 약화될 소지가 있다.

향후 다문화사회의 단계별 전개양상

다문화사회의 사회적 위험을 분석하기 위한 분석틀을 이주단계별로 구성해보면, 이주민이 전체인구구성에서 차지하는 가시적 비중이 증가하는 시기를 다문화사회로 이행하는 1단계인 다문화사회로의 진입단계라고 볼 수 있다. 이 시기에 일어나는 가장 큰 사회적 변화는 여러 민족이 함께 국가형성의 단계를 거친 국가를 제외하고 같은 인종이 함께 살던 동질적인 사회에 다른 인종이 등장하면서 상식적으로 통용되던 민족국가의 구성원에 대한 혼란이 일어난다는 점이다. 이와 동시에 사회적 압력이나 정치적 목적으로 인해서

진정한 관용의 태도를 갖기 어려운 상당수의 주류사회의 시민들은 낯선 이민자를 타자화시키면서 그들과 함께 어울려 사는 것에 대한 심리적 저항과 차별적 태도를 보이게 된다. 한국사회의 경우는 다문화사회로 진입하는 초기 단계에서는 결혼이주여성에 대한 환대와 외국인 노동자에 대한 차별과 배타적 태도라는 모순된 자세를 보였다. 이행의 초기단계가 중요한 이유는 타문화와 다른 인종에 대해 관용이 부족한 사회에서는 인종적 소수집단은 자신감과 자부심이 부족하고 열등감에 가득 찬 불안정한 정체성을 가질 수밖에 없기 때문이다. 소수자에 대한 인식과 평가의 변화에는 대중매체와 인터넷이 중요한 역할을 담당한다. 외국인이 대중매체에서 불평등하거나 왜곡된 이미지로 비쳐질 경우 대중의 외국인에 대한 고정관념(stereotype)이 확산될 수 있는 위험이 있기 때문이다. 이주초기의 사회적 위험에 대한 대처방안은 다문화사회로 이행하면서 파생될 장기적인 위험을 최소화시킬 수 있다는 점에서 매우 중요하다.

이주초기에 독신으로 이주해왔던 이주민들이 체류기간의 연장에 따라 서서히 이주한 국가에서 가족을 형성하면서 출신국별 이주민 공동체가 형성해 나가고 이들만의 집단적 주거지가 출현하면서 한 사회가 다문화사회로 전환되는 다문화사회로의 이행의 2단계를 거치게 된다. 한국사회는 본국의 가족과 재산봉권을 주장하거나 체류기간이 길어지면서 자연스럽게 결혼을 통해서 가족을 형성하기 시작하는 전형적인 이주의 이행단계를 거치지 않았는데, 그 이유는 결혼이주여성이 한국남성과 결혼하는 순간 이미 형성되어 있는 가족의 일원으로 편입되기 때문이다. 일반적으로 이주의 2단계에서는 다문화가족 내에서 서로 다른 장기간 의사소통의 제한으로 인한 가족구성원간의 무관심과 정서적 유대관계의 약화, 언어장벽으로 인한 가정 내 의사소통 기능의 약화와 같은 문제가 발생할 수 있다. 이것이 보다 진전되면 다문화가족의 이혼율 증가와 가족해체현상이 발생할 수 있다. 특히 특정한 소수의 인종공동체 주거지가 형성되었을 때 이 지역들이 사회내에서 고립되거나 빈곤층거주 지역으로 고립될 위험성도 있다. 이렇게 될 경우 인종에 따른 소득격차로 인한 새로운 차원의 불평등이 사회통합을 저해하는 중요한 문제로 부각될 것이다.

다문화 가족내에서 성장한 2세가 사회에 진출하고 이주민 공동체가 재생산되기 시작하면서 다문화사회가 정착하기 시작하는 3단계로 접어들게 된다. 이주의 1단계와 2단계에서 생겨난 사회적 위험을 성공적으로 관리하지 못하였다면, 이 단계에서는 다문화사회는 사회적인 불안요인으로 등장하게 된다. 이주민 2세의 경우 가족 내에서 사회화를 통해 습득된 것과 주류사회의 문화 사이에서 인종적 정체성의 혼란을 경험할 수 있으며, 교육수준이 낮고 소득수준이 낮은 이민자들에 대한 조세, 의료비와 교육비, 사회서비스의 제공을 위한 사회복지부담도 증대하게 된다. 이미 서구에서는 복지국가로의 이

행과 다문화사회의 진전 사이의 역의 상관관계가 있다는 논의가 나오고 있다(Banting & Kymlicka, 2006). 가장 극단적으로 발생할 수 있는 이주 2단계의 사회적 위험으로는 주류집단으로부터 고립된 소수민족 집단의 범죄와 실업문제가 가시화되고, 한 사회 내에서 인종간 마찰이 증대하면서 사회적 일체감이 해체되고 주류문화에 대한 저항이 집단적인 인종소요와 같은 형태로 표면화되는 경우를 들 수 있다.

[그림 1] 다문화사회의 전개단계별 직면하게 될 문제점

다문화사회의 이행단계	현상	예측할 수 있는 위험
1단계: 다문화사회의 진입단계	이주민이 전체 인구구성에서 차지하는 가시적 비중 증가	<ul style="list-style-type: none"> - 주류사회에서는 상식적으로 통용되던 민족국가의 구성원에 대한 혼란 - 이민자에 대한 주류사회의 심리적 저항과 차별적 태도 - 행동의 다양성이나 가치관의 상이에따른 규범의식의 저하
2단계: 다문화사회의 전환단계	다문화가족의 형성 - 체류기간의 연장에 따라 독신의 이주자들이 서서히 가족을 형성, 출신국별 이주민 공동체 형성 (집단적 거주지 출현)	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가족내 가족구성원간의 무관심과 정서적 유대관계의 약화 - 언어장벽으로 인한 가정내의 의사소통 기능의 약화 - 다문화가족의 이혼율 증가와 가족해체현상 - 소수의 인종공동체의 사회적 고립 혹은 사회적 빈곤계층화 - 인종에 따른 소득격차로 인한 새로운 차원의 사회적 불평등 심화 - 사회적 일체감의 해체
3단계: 다문화사회의 정착단계	다문화가족내에서 2세가 사회진출하면서 이주민 공동체 재생산	<ul style="list-style-type: none"> - 이주민 2세의 인종적 정체성의 혼란 - 교육수준이 낮고 소득수준이 낮은 이민자들에 대한 사회복지 부담의 증대(조세, 의료비와 교육비, 사회서비스의 제공에 대한 부담) - 이주민 2세의 경우 가족내에서 사회화를 통해 습득된 주류사회의 문화사회에서 혼란과 갈등, 이들 집단의 범죄와 실업 문제 가시화 - 인종간 사회적 마찰의 증대 - 사회적 일체감의 해체 - 주류문화에 대한 저항표면화(집단소요 등)로 인한 사회적 불안의 가중

바람직한 다문화사회의 미래

일반적으로 볼 때 다문화사회로의 이행은 세 단계를 거치게 되는데 각 국면에서 발생한 위험요인에 성공하지 못할 경우 사회통합의 위기와 사회적 갈등이 폭발하여 국가적 위기상황으로 발전될 가능성이 있다.

우리가 개인적 수준, 가족적 수준과 사회적 수준으로 나누어 성공적으로 다문화 사회로 이행하지 못했을 경우 발생할 수 있는 사회적 위험에 대해서 예측해보았다. 우선 개인적 수준에서는 주류집단의 사람들이 다른 인종적 정체성을 가진 사람들을 타자화시키고 이들에게 배제와 차별적 태도를 보이게 된다. 이로 인해 소수인종 집단의 소외감은 심화될 수밖에 없다. 가족적 수준에서는 외국인 배우자에 대한 가족 내 폭력이 증대하고, 다문화 가족 내 의사소통이 단절되며, 다문화 가족 자녀의 사회 적응이 실패할 수 있다. 만일 다문화 가족의 자녀가 폭력적인 가족 내 분위기와 사회 내에서 차별받는 집단의 일원으로 성장한다면, 이들이 성인이 된 뒤에는 사회적 빈곤층으로 전락해서 집단적인 문제를 야기할 가능성이 크다. 개인적 수준에서의 정체성의 혼란과 소외감, 가족적 수준에서의 다문화가족의 해체는 연쇄적으로 사회적인 위험요인의 폭발로 이어지게 될 것이다. 만일 한국으로 이주한 외국인들이 한국인으로서의 정체성, 가치, 규범에 동화되지 못하고 소수집단으로 전락하게 되고, 주류사회의 시민들이 여전히 소수민족의 문화에 대해 차별적이고 배타적 태도를 갖는다면 사회적 갈등이 심화될 것이며, 그로 인한 사회적 결과는 한국사회 전체의 사회적 응집성의 약화로 귀결될 수밖에 없을 것이다.

하지만 앞서 살펴본 바와 같이 다문화사회로의 이행의 각 단계에서 발생할 수 있는 위험요인에 대해서 사전에 인지하고 적극적으로 대처방안을 마련한다면, 한국사회는 개인적, 가족적, 사회적 수준에서 모두 성공적인 다문화사회로의 이행이 이루어질 것이다. 이상적인 다문화사회에서 소수집단은 자신의 인종적 정체성의 혼란 없이 심리적 안정감을 유지할 것이며, 다수집단은 다른 문화와 인종에 대한 개방적 태도를 가지고 이를 수용할 것이다. 가족적 수준에서는 다양한 인종으로 구성된 다문화가족 내에서 가부장적인 한국의 가족문화를 대체할 수 있는 새로운 문화가 창출될 수 있을 것이며, 가족 내에서 이중 언어의 자연스러운 사용을 통해 전지구적 의사소통 역량이 강화될 것이다. 사회전체의 수준에서는 다문화적 차이와 포용성이 증가하고, 서로 다른 집단의 문화적 권리의 존중과 상호 존중의 문화, 인종적 차이와 무관하게 동등한 사회적, 문화적, 정치적 권리가 보장되는 사회가 실현될 것이다.

결론적으로 말하면 우리가 관용을 차이를 인정하고 이해하고 존중하는 태도라고 볼 때, 타인에 대한 관용을 가지는 것은 다문화사회로 나아가는 첫걸음이 된다. 성공적

[그림 2] 다문화사회로의 이행의 성공과 실패시 예측될 수 있는 현상

다문화사회로의 이행에 성공한 경우	위험요인의 수준	다문화사회로의 이행에 실패한 경우
<ul style="list-style-type: none"> - 다문화적 차이와 포용성의 증가 - 인종적 차이와 무관하게 동등한 사회적, 문화적, 정치적 권리가 보장되는 사회 실현 - 서로 다른 집단의 문화적 권리의 존중과 상호 존중의 문화 - 서로 다른 문화와 인종을 가진 사람들간의 신뢰와 증대 	사회적 수준	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 등집성의 악화 - 한국에 이주한 외국인들이 한국인의 정체성, 가치, 규범에 동화되지 못하고 소수 집단으로 전락 - 타문화에 대한 배타적 태도로 사회적 갈등 심화
<ul style="list-style-type: none"> - 가부장적 한국의 가족문화를 대체할 수 있는 새로운 문화의 정착 - 가족내에서 이중언어의 자연스러운 사용을 통한 전구적 의사소통 역량의 강화 	가족적 수준	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인 배우자에 대한 가족내 폭력 증대 - 다문화 가족내 의사소통의 단절 - 다문화 가족 자녀의 사회 적응 실패 - 다문화 가족 자녀가 사회적 빈곤층으로 전락해서 집단적인 문제 야기
<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 정체성의 혼동 없는 개인의 심리적 안정 - 다른 문화에 대한 개방적 태도와 수용 	개인적 수준	<ul style="list-style-type: none"> - 다른 인종적 정체성을 가진 사람들의 타자화 - 주류집단의 배제와 차별적 태도로 인한 소수인종 집단의 소외감 심화

인 다문화사회로 이행하는데 있어 성공과 실패의 가늠은 여러 가지 요인들에 의해서 좌우될 것이다. 소수 이주자들의 권리확보를 위한 집단적 노력, 국가의 정책적 지원, 정부와 NGO사이의 성공적인 역할배분과 공조체제 확립, 이데올로기적 차원에서는 보편주의적 시민권 확보와 문화적 특수주의와 존중사이의 조화가 필요할 것이며 그 무엇보다도 정체성과 문화적 차이에 대해서 유연한 자세로 받아들일 수 있는 열린 감수성과 자세, 다른 문화에 대한 관용(tolerance)이 요구된다고 할 수 있겠다. 진정한 다문화주의란 법률적 제도적 정비보다는 일상생활 속에서 이루어지는 실천이기 때문이다. 이러한 실천이 이루어지는 과정은 교육을 통해 전적으로 다른 정체성, 삶에 대한 철학, 세계관과 가치체계를 가진 사람이 만들어냄으로써만 가능하다고 하겠다.

기업의 여성관리자 현황 및 향후과제

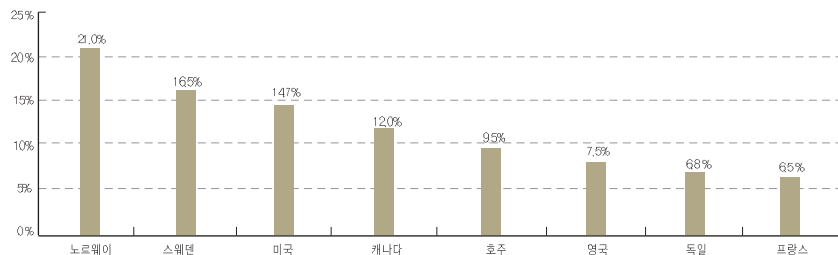
임희정 본원 연구위원

연구의 필요성 및 목적

‘80년대 이후로 우리나라의 여성 경제활동참가율이 지속적으로 증가하면서 국내 기업들의 여성고용도 크게 늘어나고 있다. 그러나 아직까지는 관리직의 여성 숫자는 남성에 비해서 매우 소수에 불과하다. 노동부가 2006년 말 기준으로 상시근로자 1000인 이상 기업과 정부투자기관, 정부산하기관 등 613개 사업장을 대상으로 남녀근로자 고용현황을 조사한 결과 전체 근로자 174만 8,552명 중 여성근로자는 53만 6,445명으로 여성 평균 고용률이 30.7%를 기록했다. 직급별로는 전체 임원 1만 6,1명 가운데 여성임원은 613명으로 3.8% 수준에 그쳤고 과장급 이상 여성관리자 비율도 6.5%에 불과해 직급이 올라갈수록 여성비율은 큰 폭으로 떨어지는 것을 알 수 있다.

주요 선진국의 경우를 살펴보면 여성인력에 대한 인식이나 실제로 여성인력을 활용하는 측면에서 우리나라와는 확연하게 다른 점을 발견할 수 있다. 국가별 이사급 이상 여성임원 비율을 보면([그림 1] 참조), 노르웨이가 21.0%로 가장 높았고, 그 뒤를 이어 스웨덴 16.5%, 미국 14.7%, 캐나다 12.0% 순으로 나타났다. 반면에 우리나라 기업의 여성임원 비율은 4%도 안 되는 것으로 나타나 선진국에 비해 현저히 떨어지는 것을 알 수 있다.

[그림 1] 국가별 이사급 이상 여성임원 비율



그런데 문제는 한국은 세계에서 가장 빠른 속도로 저출산·고령화 사회로 진입하고 있기 때문에, 선진국처럼 여성인력을 충분히 활용하지 않을 경우 세계화 시대의 무한경쟁대열에서 탈락할 수 있다는 점이다. 따라서 이러한 시대적 흐름에 맞춰 능력 있는 여성인재들을 제대로 활용하기 위한 길을 터주어야 한다. 조직내 여성 진입이 늘어나면 기업의 투명성, 공정성, 다양성, 고객의 요구를 배려하는 21세기형 감성경영 등이 가능해질 수 있고 더 나아가 다양한 인적구성으로 창의성과 혁신능력이 높아지며 기업성과의 향상으로 이어질 수 있기 때문이다.

좀 더 구체적으로 여성 고용 및 관리자 확대를 추진해야 되는 배경을 살펴보면 첫째, 다양한 인적자원의 활용으로 정책결정 과정의 다양성, 대표성, 민주성을 확보하기 위한 목적이 있다. 조직은 다양성 관리(Diversity Management)의 차원에서 고급여성인력의 활용을 인정하고 포괄해야 한다. 물론 초기에는 익숙하지 않은 성(gender)을 기업에 합류시킴에 따라 조직의 갈등과 종업원의 불만이 커질 수는 있지만, 다른 기업이 갖고 있지 못한 역량을 가질 수도 있다. 결국에는 기업이 어떻게 다양성을 관리하는가 하는 점이 다양성으로부터 효용을 극대화할 수 있다. 이에 주목하여 서구의 많은 기업들이 의도적이고 적극적으로 다양성 관리를 하고 있고 그 결과 기업내 여성관리자 비율이 크게 증가하였다. 예컨대, IBM은 다양성 정책에 힘입어 여성관리자 비율이 2000년 3%에서 2006년 14%까지 빠르게 증가하였고 2006년 현재 상무급 이상의 여성임원도 7명으로 동일 직급 전체의 7%에 달하는 것으로 나타나 다양성 정책의 성과라 할 수 있다.

둘째, 기업내 여성인력 고용 및 활용 증가가 기업경영의 투명성 확보와 기업성과의 증대를 가져올 수 있기 때문이다. 미국 Catalyst가 발표한 기업경영과 남녀 다양성의 상관관계 라는 보고서(2004)에 의하면 성별 다양성이 증가하면 기업경영이 투명해지고 그만큼 기업성과도 높아진다는 흥미로운 연구결과가 나왔다. Catalyst는 지난 1996년부터 2000년까지 포천 500대 기업 중 여성임원이 있는 353개 기업을 대상으로 여성임원 수가 많은 순으로 4개 그룹으로 나눠 자기자본이익률(ROE)과 주주 총수익률(TRS: Total Return Shareholders, 배당수익+시세차익)을 비교했다. 조사결과 여성임원 수가 많은 88개 기업의 ROE는 17.7%로, 여성임원 수가 가장 적은 89개 기업들의 13.1%보다 4.6%가 높았다. TRS도 여성임원들이 많은 기업들은 127.3%로 여성임원 수가 적은 기업들의 95.3%보다 32%가 높았다.

따라서 여성의 고용의 질을 전반적으로 향상시키고 이를 기반으로 한 여성관리직 진출이 촉진되도록 하기 위해서는, 여성고용 실태 및 관리직 실태 파악과 이에 기반한 정책목표 설정이 필요하다. 이러한 시점에서 본 고는 노동부가 시행하고 있는 ‘적극

‘적고용개선조치’의 자료를 분석해 기업내 여성고용 및 관리자 현황을 점검해보고 향후 여성의 관리직 진출확대를 위한 방안을 마련하고자 한다.

기업의 여성 관리자 현황 및 특성

가. 사업체 형태별 여성관리자 현황

기업의 여성고용 및 관리자 현황을 분석하기 위해 노동부의 「적극적고용개선조치(AA)」 자료를 활용하였다. 2007년 5월에 제출한 남녀근로자 고용현황에 따르면, 전체 근로자 174만 8,552명 중 여성근로자는 53만 6,445명으로 여성근로자 고용비중은 30.7%로 나타났다(〈표 1〉 참조). 이를 사업체 형태별로 분석해 보면 정부산하기관은 31.9%로 가장 높고 그 다음으로 민간기업 31.6%, 정부투자기관은 12.5% 순으로 조사되었다. 관리자의 경우에는 전체 관리자 수 16만 6,009명 중 여성관리자 수가 1만 5,373명으로 여성관리자의 비중은 9.3%로 나타나 선진국에 비해 낮은 수치임을 알 수 있다. Catalyst(2006) 보고에 의하면 미국 Fortune 500 기업의 여성관리자 비율은 16.4%, 캐나다 FP 500 기업의 여성관리자 비율은 14.4%로 조사되어 우리나라에 비해 높은 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 사업체 형태별 고용현황

(단위: 개사, 명, %)

구분	사업장	전체근로자	여성근로자	여성비중	전체관리자	여성관리자	여성비중
정부투자기관	14	87,613	10,991	(12.5)	11,330	141	(1.2)
정부산하기관	101	77,639	24,733	(31.9)	10,960	498	(4.5)
민간기업	498	1,583,300	500,721	(31.6)	143,719	14,734	(10.3)
전체	613	1,748,552	536,445	(30.7)	166,009	15,373	(9.3)

* 자료: 노동부, 「적극적고용개선조치」, 2007년도

나. 직급별 여성관리자 현황

여성근로자가 어디에 위치하고 있는지를 알기 위해, 직급별 여성고용 및 고용비중을 살펴보았다(〈표 2〉 참조). 우선 2007년 현재 임원급을 살펴보면 임원 1만6,001명 가운데 여성임원은 613명으로 여성임원 비율이 3.8%에 불과하며, 과장급 이상 직급에서는 전체 근로자 36만 3,099명 중 여성이 2만 3,497명으로 여성비율이 6.5% 수준에 그쳤다. 관리자가 거의 없다고 볼 수 있는 과장급 미만 직급에 위치하는 여성은 전체 136만 9,452명 중 51만2,335명으로 37.4%의 비율을 나타낸다. 이러한 결과를 통해 여성인력들의 경제활동참가율이 꾸준히 증가하고는 있지만 국내기업 현실에서는 출산 및 육아로 인해 경력단절을 겪게 되거나 남성중심적인 조직문화로 인해 승진에서 계속 탈락

하계 뒀에 따라 임원급까지 진출하기가 쉽지 않음을 알 수 있다.

〈표 2〉 직급별 여성근로자 현황

(단위: 명, %)

구분	임원			과장급 이상			과장급 미만		
	전체	여성	여성 비중	전체	여성	여성 비중	전체	여성	여성 비중
정부투자기관	93	1	(1.1)	33,199	984	(3.0)	54,321	10,006	(18.4)
정부산하기관	480	15	(3.1)	17,906	1,052	(5.9)	59,253	23,666	(39.9)
민간기업	15,428	597	(3.9)	311,994	21,461	(6.9)	1,255,878	478,663	(38.1)
전체	16,001	613	(3.8)	363,099	23,497	(6.5)	1,369,452	512,335	(37.4)

* 자료 : 노동부, 「적극적 고용개선조치」, 2007년도

다. 산업별 여성관리자 현황

산업별 여성관리자 현황을 살펴보기 위해 산업별로 임원급 이상, 과장급 이상, 과장급 미만 등 3개의 직급별 분포가 어떻게 이루어지고 있는지 파악하였다(〈표 3〉 참조). 우선, 임원급의 경우 여성임원이 단 한 명도 없는 산업으로는 농업 및 임업, 어업, 광업이 있고 전기, 가스 및 수도사업과 건설업에서의 여성임원 비율 역시 1%도 안 되는 것으로 나타났다. 여성임원 비율이 가장 높은 산업으로는 보건 및 사회복지사업이 41.9%를 보였고 그다음으로는 숙박 및 음식점업 23.9% 순으로 나타났다. 과장급 이상의 직급에서는 다른 직급에 비해 여성비율이 상대적으로 높게 나타났는데 보건 및 사회복지사업(69.9%), 항공운송업(64.8%), 숙박 및 음식점업(62.7%)이 60%가 넘는 여성비율을 보였다. 마지막으로 과장급 미만의 직급을 살펴보면, 보건 및 사회복지사업(68.2%)과 숙박 및 음식점업(61.1%)에서 여성비율이 높게 나타났다.

이러한 결과를 통해 과장급 미만의 직급에서 높은 비중을 보였던 산업에서 여성들의 과장급 이상 비중도 높게 나타난 것을 알 수 있다. 그러나 문제는 과장급 이상의 직급에서 높은 여성비율을 보였던 산업들에서 여성임원이 나타나지 않았다는 점이다. 그 이유는 여성인력의 진입이 용이한 산업에서 관리직으로까지는 겨우 진출할 수는 있지만, 그 다음 단계인 임원급으로까지는 승진하기가 어려움을 보여주고 있다. 즉, 여성들이 해당 산업에 진입은 했더라도 남성중심의 조직문화와 인사관리 방식으로 인해서 임원으로까지 오르지 못하고 있음을 명확하게 보여주는 예라 할 수 있다.

〈표 3〉 산업별 여성관리자 수와 비중

(단위 : 명, %)

	임원		과장급 이상		과장급 미만		전체	
	전체	여성 (비중)	전체	여성 (비중)	전체	여성 (비중)	전체	여성 (비중)
농업 및 임업, 어업, 광업	90	—	2,267	113 (5.0)	4,239	293 (6.9)	4,196	274 (6.5)
경공업1	13,646	896 (6.6)	73,703	32,768 (44.5)	89,498	33,990 (38.0)	2,751	344 (12.5)
경공업2	756	53 (7.0)	4,094	593 (14.5)	4,932	648 (13.1)	82	2 (2.4)
중화학공업	65,778	1,395 (2.1)	261,759	22,908 (8.8)	330,479	24,322 (7.4)	2,942	19 (0.6)
전자산업	48,402	1,616 (3.3)	167,784	71,361 (42.5)	218,071	72,988 (33.5)	1,885	11 (0.6)
전기 가스 및 수도사업	4,747	30 (0.6)	21,379	1,291 (6.0)	39,403	4,485 (11.4)	26,175	3,304 (12.6)
건설업	26,144	207 (0.8)	53,513	7,541 (14.1)	84,244	9,404 (11.2)	13,781	1,802 (13.1)
도매 및 소매업	11,966	2,283 (19.1)	83,450	49,150 (58.9)	96,300	51,557 (53.5)	1,036	152 (14.7)
숙박 및 음식점업	2,311	553 (23.9)	58,296	36,574 (62.7)	60,771	37,139 (61.1)	164	12 (7.3)
운수업	7,479	389 (5.2)	67,104	4,918 (7.3)	75,454	8,388 (11.1)	41,479	4,555 (11.0)
항공운송업	10,059	1,006 (10.0)	13,481	8,738 (64.8)	23,684	9,747 (41.2)	144	3 (2.1)
통신업	21,120	1,421 (6.7)	52,813	15,738 (29.8)	74,950	17,215 (23.0)	1,295	66 (5.1)
금융 및 보험업	65,305	5,256 (8.0)	138,180	78,961 (57.1)	219,962	94,297 (42.9)	31,803	10,914 (34.3)
부동산 및 임대업	2,700	179 (6.6)	17,079	3,143 (18.4)	20,466	3,947 (19.3)	5,319	815 (15.3)
사업서비스업	23,823	3,182 (13.4)	169,411	78,755 (46.5)	205,651	85,008 (41.3)	23,715	3,585 (15.1)
교육서비스업	9,110	1,775 (19.5)	36,029	16,311 (45.3)	47,166	18,410 (39.0)	2,131	330 (15.5)
보건 및 사회복지사업	4,748	1,990 (41.9)	76,206	53,305 (69.9)	85,400	58,281 (68.2)	5,710	3,420 (59.9)
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	3,779	241 (6.4)	15,313	5,516 (36.0)	28,747	11,314 (39.4)	11,085	5,599 (50.5)
기타공공, 수리 및 개인 서비스업	663	11 (1.7)	8,603	1,753 (20.4)	11,141	2,707 (24.3)	5,131	1,117 (21.8)

* 자료 : 노동부, 「적극적고용개선조치」, 2007년도

기업의 여성고용 및 관리자 확대방안

앞서 기업내 여성고용 및 관리자 현황분석을 통해 우리나라 노동시장에서의 여성인력 위치를 파악하였다. 노동시장 고위직에서의 여성들의 열악한 위치는 최근 노동연구원이 발표한 성별 고용평등지표에서 드러나고 있는데, 승진 등에서의 차별을 측정하는 지표

로서 관리직 비율로 산정하는 노동위상도는 8.1%로 남성에 비해 10분의 1에도 미치지 못했다. 이는 여성 경제활동인구가 늘어남에도 불구하고 직장내에서 여성의 위상은 아직도 매우 취약함을 나타낸다.

그렇다면 우수한 여성인적자원을 관리직으로 성장하도록 길을 열어주기 위해서는 정부와 기업의 역할이 절실하다고 하겠다. 첫째, 여성이 출산 및 육아로 경력단절없이 일을 할 수 있도록 정부 차원에서 가족친화제도를 지원하고 격려하는 것이 필요하다. 기업내 여성들은 남성과 다른 여성의 생애주기적 특성으로 인해 결혼과 동시에 임신 및 출산이라는 부담감을 가지게 되어, 이 시기에 대부분 경력단절이 이루어지거나 노동시장에서 이탈하게 된다. 이러한 M-curve, L-curve를 해결하기 위해서는 체계적인 직장 보육시설, 탄력근무제도, 선택적 복리후생제도 등의 가족친화적 제도(family-friendly policy)가 요구된다. 그런데 문제는 정부에서 시행하고 있는 가족친화정책들이 일반기업에는 제대로 소개되지 못하고 있다는 점이다. 가족친화제도를 도입하는 기업들이 적은 뿐만 아니라, 가족친화제도를 활용하는 여성인력들도 적은 편이다. 정부 차원에서 가족친화적 제도가 성공적으로 운영되어 정부정책의 수혜자가 되는 여성간부 혹은 미래의 여성간부후보간의 간담회를 만들어서 이러한 정책들에 대한 적극적인 홍보 및, 실수요자의 입장에서 정책적인 제언을 담는 것이 중요하다고 본다. 또한, 효과적으로 가족친화제도를 운영하고 있는 기업을 발굴하고 이에 대한 인센티브 지원, 법인세 감면, 가족친화기업 우수상 등의 격려가 필요하다. 이와 더불어 기업의 고유한 특성에 적합한 가족친화제도를 구성해주는 컨설팅 지원도 가능하다.

둘째, 최고경영진을 대상으로 전국경제인연합회, 중소기업협회의 정기모임에 주기적으로 여성인력활용과 관련한 워크숍 개설이 필요하다. 조직에서 CEO는 조직문화를 결정짓는 행위 주체로서, CEO의 여성인력 활용에 대한 인식 및 이를 지원하려는 의지가 그 기업의 여성인력의 지위향상에 가장 큰 영향을 미친다고 하여도 과언이 아니다. 기업은 여성전담 팀을 구성해 여성인력의 문제를 파악하고 최고경영진과 여성들이 직접 대화를 할 수 있는 Hot-line 설치 등을 통해 지속적으로 여성인력에 대한 모니터링을 해야 할 것이다.

셋째, 기업 차원에서 다양한 분야의 여성관리자가 참여하는 네트워크 구축 및 교류회를 개최하는 것이 요구된다. 아울러 여성임원급으로 성장가능한 차·부장급 여성들을 대상으로 한 네트워크 지원도 필요할 것이다. 이를 위해 여성포럼 개최, 여성 HR Head 모임 등을 발족해 1년에 1-2회 운영될 수 있도록 자금을 지원해야 할 것이다. 예를 들어, 외국계 기업의 인사담당 여성임원들의 모임인 LWHR(Leading Women in Human Resource)은 매월 모여 각 회사에서 진행하고 있는 최근동향을 공유하거나 당

면 현안에 대해 서로에게 도움을 주면서 10년이 넘도록 모임을 이어오고 있다. 이 모임에 참석했던 차·부장급 여성들이 지금의 임원급으로 성장하는데 크게 도움을 준 것으로 알려져 있다.

마지막으로 기업은 인사부서내 다양성 정책 전담자를 두고 다양성 정책 관련 프로그램을 개발하고 시행해야 하고 더 나아가 다양성 위원회를 설치 운영할 필요가 있다. 우리나라 기업은 성별 다양성이 상대적으로 부족한 편이지만 글로벌 경쟁우위 확보를 위해서는 효과적인 다양성 관리가 필수적이다. 다양성 프로그램의 내용으로는 여성이 일정 비율 이상 되도록 하는 목표설정관리를 통해 지속적으로 여성인력의 비율, 여성관리자 비율, 여성 핵심인재 비율 및 여성 신입직원 채용 비율을 모니터링 할 필요가 있다. 다양성 정책 전담자가 객관적으로 데이터를 리뷰하고 여성과 남성의 활용과 관련된 개선점을 정기적으로 검토한다면, 새로운 시각으로 인적자원을 관리할 수 있다.

참고문헌

- 김항아·지윤경 (2007), "적극적 고용개선조치제도 시행 1년의 효과", 노동리뷰, 9월호 통권33호, pp. 20-36.
- 임희정·문미경·김효선 (2007), 「기업내 여성 경영참여 현황 및 향후과제」, 한국여성정책연구원
- 한국노동연구원 (2007), 「적극적고용개선조치」.
- Catalyst (2004), The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity.
- Catalyst (2006a), 2005 Catalyst census of women corporate officers and top earners of the Fortune 500, New York: Catalyst.
- Catalyst (2006b), 2005 Catalyst census of women board directors of the Fortune 500, New York: Catalyst.
- Thomas, D. A. & Ely, R. J. (1996), Making Difference Matter: A New Paradigm for Managing Diversity, Harvard Business Review, 74(5), September-October, pp. 79-90.

근로시간 단축권과 일·가정 양립법의 취지

김 정 아 민주노총 여성부장

들어가며

2007년 12월 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되었다. ‘일 중심’에서 ‘가족생활과의 균형’을 중시하는 노동자 의식의 변화, 기업 경쟁력 강화 그리고 저출산 고령사회 대책을 위한 여성인력 활용방안에서 논의되어 ‘배우자 출산휴가제’, ‘육아기 근로시간 단축 및 분할 사용’ 등의 신설된 내용으로 2008년 6월 22일부터 시행되고 있다.

법안이 발표되자 남성들이 오히려 “반겼다”고 한다. ‘배우자 출산 휴가제’ 등이 신설되면서 남성을 위한 제도가 마련되었다는 보상 심리와 더불어, ‘가족생활과의 병행’에 대한 남성 노동자의 요구가 절실하다는 것을 반영한 듯하다. 얼마 전 기아자동차 공장 식당 벽면에서 본 “더 이상 빵점 아빠가 되지 말자.”는 문구가 생각난다. 조합원 대다수가 남성인 금속노조가 올해 주간연속 2교대제 단체협약 요구안을 설명한 선전물 내용으로, 대부분 남성 가장인 노동자에게 지금까지 주야로 돌아가는 근무형태는 행복한 가족 생활을 영위할 수 없으며, ‘빵점’ 아빠로는 더 이상 삶의 질을 높일 수 없음을 강조한 것이다. 이 시대 남성노동자에게는 그만큼 가족생활이 소중하고, 사회 문화적으로 보장받기를 원하고 있다.

여성을 대상으로 설계되어서는 안 돼

하지만 여전히 제도 설계의 주 대상이 여성에게 머물러 있다. 그래서 이 법의 ‘양립’이 주는 뉘앙스는 여성노동자에게 은근히 ‘일과 가족생활’을 모두 ‘잘하라’고 압박한다. 잘 나가는 전문직 여성노동자, 그렇지 않은 여성노동자, 어느 누가 직장과 가족생활을 잘하고 있다고 말할 수 있을까? 지금과 같은 사회적 조건에서는 ‘가능하지 않다’는 것이 대다수 여성들의 ‘단호한’ 입장이다. 그래서 ‘양립’ 보다는 외국의 법제명에서 보듯 ‘work & life balance’의 ‘균형’이란 용어에 조금 더 점수를 주고 싶다. 법으로는 최소한의 것

을 강제하기 때문에 최고의 수준을 요구하는 듯한 ‘양립’이란 단어에 거부감이 있는 것이다. 아직 제도가 풍부한 내용을 담고 있지도 않고, 여전히 현실에서의 실효성이 담보되지 않고 있기 때문에 더욱이 그렇다. 지금은 첫 걸음을 내딛은 것에 불과하다.

‘노동을 통한 생산’, ‘가족생활을 통한 재생산’이 잘 이루어지도록 사회제도화하는 것은 상당히 중요한 의미가 있다. 우리처럼 양성평등 문화가 아직 미비한 사회에서 사회문화적 풍토보다 제도가 더 앞서가는 이유가 여기에 있는 것이다. 제도로 의식을 강제하는 것은 남녀간의 차별, 성별 분업화된 체계를 해결하기 위한 목적의식에서다. 가족생활을 여성에게 맡기는 문화로 육아와 가사에 대한 책임이 전적으로 여성에게 있고, 부모수발 등 노인 부양에 대한 것들도 마찬가지다. 결혼출산 그리고 육아기에 있는 2-30대 여성들의 경력단절을 막고, 남성노동자가 ‘돈만 벌어오는 기계로 인식되지 않도록 하기 위해 일·가정 양립법은 남녀 노동자 모두를 위해 존재해야 한다.

일가족 생활 균형, 무엇이 우선되어야 하는가?²¹⁾

그렇다면 지금부터 ‘일·가족생활 균형’을 위해 필요한 제반 조치가 무엇인지 알아보고, 요구되는 내용에 대해 정리해 보도록 하겠다. 무엇보다 1) 노동시간 단축, 2) 보육 서비스 확충, 3) 휴가제도 활성화와 관련한 세 가지 영역을 중심으로 살펴보도록 한다.

1. 노동시간 단축과 근로시간 단축 청구권

법정 노동시간이 주 44시간에서 40시간으로 단축됐음에도 불구하고, 연간 2천3백 시간이 넘는 OECD 국가 중 최장노동 시간을 자랑하는 한국의 상황은, 실질임금이 낮고, 고용불안 속에서 생계를 유지하기 위한 절박한 노동자의 요구와, 한국 기업의 구시대적 경영마인드가 결합되어 유지되고 있다. 이는 가사와 육아 등 가족생활에 대한 책임을 다른 가족 구성원(대체로 여성)에게 일방으로 부과하는 성별분업 체계하에서만 유지 가능하다. 이러한 관행은 현실적으로 장시간 노동을 하기 어려운 기혼 여성노동자의 노동시장에서의 생존을 어렵게 할 뿐 아니라, 결혼여부 자녀유무에 관계없이 남녀 노동자 모두가 극심한 일가족 개인생활 불균형의 원인이 되고 있다.²²⁾

노동자의 가족에 대한 책임과 개인 생활을 고려한 노동시간으로 단축되지 않는다

21) 법령은 ‘가정’이라 명시되어 있지만, 생활의 주체인 ‘가족’으로 명시하는 것으로 함.

22) 성인지적 관점에서 노동시간 제도를 분석한 글로는 정영애(1998), “평등한 노동권과 재생산책임의 공유: 노동시간 단축을 중심으로”, [여성과 사회] 제 9호: 박선영, 윤덕경(2005), [가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안], 한국여성개발원 등 참고.

면, 긴급한 필요에 따른 가족 돌봄 휴가제도 등은 실효성을 갖기 어려워진다. 노동시간에 대한 노동자 선택권을 보장하는 것은 성인지적 노동시간 제도 개선을 위한 주요한 과제가 된다.

육아기 근로시간 단축 및 분할사용 법안내용은 당사자가 현행 전일제 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축으로 노동과 육아를 병행하는 제도이다. 경력단절을 막을 수 있는 장치로서 주 15~30시간동안 근무하면서 주 12시간 연장근로를 허용하는 한편, 이를 당사자가 신청하면 서면으로 사용자가 불허할 수 있도록 제도화되어 있다. 또한 3세 미만까지 1년간의 육아휴직기간을 2회 분할해서 사용할 수 있도록 되어 있다.

- ‘근로시간 단축 청구권’은 당사자가 원하면 언제든지 가능해야

그러나 근로시간 단축 청구권이 노동자가 원하면 가능한 것이 아니라, 사용자의 허락을 받아야 한다는 것이 문제다. 근로시간 단축에 따른 대체인력 사용과 축소된 근무시간 동안 할 수 있는 업무로의 전환, 근로시간 단축기간이 끝나면 언제든지 자신이 원래 일하던 부서로 돌아갈 수 있어야 한다. 제도 시행 2개월 정도라 선불리 판단하기는 어렵지만, 결코 한 사람의 여성노동자가 요구하기에는 기업문화가 만만치 않다. 그나마 현장에서 ‘시차출퇴근제’가 근로시간 단축제로서는 가장 선호 받고 있는데, 이는 다른 후속조치가 필요하지 않은 상태에서 손쉽게 운영할 수 있기 때문이다. 육아기 근로시간 단축 청구권은 제도의 실효성을 위해 ‘노동자 청구권’, ‘노동자 선택권’이 강화되는 방향으로 다시 설계되어야 한다.

최근 몇몇 기업에서 6시 퇴근, 한 달에 하루는 ‘가족의 날’을 지정하여, 이른 귀가를 독려하고 있다. 업무 효율이 높지 않다는 판단에서다. 우리 기업은 알아야 한다. 더 이상 붙잡아둔다고 업무가 잘 되는 것이 아니라, 그것이 더 비효율적이라는 사실을. 외국은 짧은 노동시간에 생산성이 높은데, 왜 한국기업에서는 이것이 통용되지 않는지. 기업의 경영 마인드를 바꾸는 것이 무엇보다 시급하다.

2. 보육서비스 확충, 그러나 국공립보육시설 30%는 어디로?

일하는 부모의 증가로 인해 가장 필요한 것은 뭐니 뭐니 해도 보육시설이다. 그러나 현재 우리나라 보육시설 현황을 보면 94%에 해당하는 민간보육시설과 고작 5% 수준의 국공립 보육시설, 1% 수준의 직장내보육시설이 있다. 육아가 부모에게만 부담하여 발생하는 문제를 해결하기 위해 출산과 양육에 대한 사회적 책임을 강화하고, 자녀양육 비용부담 경감을 위해 보육의 공공성 강화는 필수 조건이다. 그러나 우리의 현실은 암담하다.

2006년 저출산 고령사회 연석회의를 통해 사회 각계각층이 모여 2010년까지 국공립보육시설 30% 확충을 합의하였으나, 이를 점진 이행하는 위원회가 이명박 정부 들어서면서 없어졌다. 또한 정부는 보육료 상한선 폐지를 통한 보육료 자율화로 공보육을 파괴하려고 하고 있다. 정부정책의 기초를 바꾸지 않는 한 우리 아이들은 태어나면서부터 부모의 경제력에 따라 차별받고 자라는 아이가 될 것이다.

- 직장보육시설은 현행보다 더 강제되어야

현행 상시 여성노동자 300인 이상, 상시 남녀노동자 500인 이상 사업장은 반드시 직장보육시설을 설치하도록 되어 있다. 전국 291개소로 전체 보육시설에 차지하는 비중이 1% 수준으로 극도로 저조한 상태다. 중소기업사업장의 경우, 재정부담 등으로 인해 설치가 어려운 점을 감안하여 다른 사업장과 공동으로 사용할 수 있도록 지역보육시설과의 연계가 검토되어야 한다. 적어도 국공립보육시설의 50% 확충을 통한 공보육이 강화된다면, 직장보육시설 존폐에 대한 논의는 그 이후에나 가능하다고 본다.

3. 가족 돌봄을 위한 휴가제도의 확대

2005년 3월부터 2006년 2월까지 대도시 소재 사업장의 출산 여성노동자 568명과 기업 212곳을 대상으로 산전후휴가 실시 여부를 조사한 결과, 58.2%만이 법정 휴가일인 90일을 전부 사용했다. 정규직 및 100인 이상 사업장 노동자는 각각 60.6%, 75.5%가 90일간의 휴가를 사용한 반면, 비정규직과 100인 미만 사업체는 36.5%, 25.9%에 그치고 있는 실정이다.

특히 여성노동자 568명 중 퇴직자가 324명에 달했고, 산전후휴가를 사용하지 못하고 퇴직한 응답자의 43%가, 90일간의 산전후휴가를 다 채우지 못한 응답자의 52%가 회사측 압력에 의한 비자발적 퇴직이라고 밝히고 있어 기업의 모성보호에 대한 사회적 책임의식이 엉망임을 보여주고 있다. 산전후 휴가 기간을 단축하게 하거나 산전후 휴가, 육아휴직 기간 중 성과급, 상여금을 지급하지 않는 경우, 특히 비정규직의 경우 계약갱신을 하지 않거나 퇴사시키는 사례가 많아 관련법(근로기준법, 남녀고용평등법 및 일가정 양립을 위한 지원법률, 고용보험법)이 현장에 뿌리내리지 못하고 있음을 여실히 보여주고 있다.

〈표 1〉 연도별 모성보호 급여 지급 현황

(단위: 명, 백만원)

	2003		2004		2005		2006		2007	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
산전후 휴가급여	32,133	33,522	38,541	41,610	41,104	46,041	48,972	90,886	58,368	132,412
육아 휴직급여	6,816	10,576	9,303	20,803	10,700	28,242	13,670	34,521	21,185	60,989
산전후 대비 육아휴직비율	21.2%		24.1%		26.0%		27.9%		36.3%	

※ 산전후 대비 육아휴직의 비 : 산전후휴가급여수급자 대비 육아휴직급여수급자의 비율(처·노동부)

육아휴직은 산전후휴가자 대비 36.3%(21,185명) 정도로 아이를 낳은 여성노동자 10명중 3.6명사용하고 있는 것으로 나타났다. 이 또한 여성에게 한정되어 있으며, 남성 육아휴직자 수는 104명(03년)·181명(04년)·208명(05년)·230명(06년)·310명(07년) 정도로 아주 미비한 사용 수준을 보여주고 있다. 이는 육아휴직 급여가 너무 낮기 때문에 생계보전을 위해 남성이 육아휴직을 사용하기 어렵다는 것이다. 또한 남성의 육아휴직 사용 확대를 위해 육아휴직 기간중 꼭 남성의 사용을 강제하는 제도인 남성할당 육아휴직(파파쿼터제)제도가 외국에는 시행되고 있으나, 이를 가능하게 하는 한국의 사회적 의식과 문화는 아직 멀기만 한 상태다.

산전후휴가, 육아휴직에 이어 가족돌봄 휴가에 대한 요구가 높아지고 있다. 공무원의 경우, 부모 배우자 자년 및 배우자의 부모를 대상으로 1년간 가족간병휴직이 제도화되어 있으며, 본인의 장기요양을 위해 1년간 70%의 임금을 보장받고 있는 것처럼 가족돌봄 휴가의 필요성이 점점 높아지고 있다.

마무라하며

이상에서 일가족 생활 균형을 위한 제도를 간단히 살펴보았다. 우리의 지향과 목표는 명확하다. 모든 노동자가 일가족 생활 균형이 가능하도록 설계하고, 그러기 위해서는 모든 일자리가 일가족 생활균형이 가능하도록 만들어져야 한다는 것이다. 그러나 정부 정책은 일·가족 양립형 일자리라는 미명 아래 여성을 위한 '단시간 근로' 확대 방안을 추진 중이다. 여성임금노동자 3명중 2명이 비정규직인 상황에서 단시간 근로확대는 여성일 자리를 더욱 주변화시키고, 불안정한 구조로 고착화시킬 것이다. 계속 늘어나고 있는 비정규직에 대한 대책 수립도 하지 못하면서 '양질의 '단시간 근로 확대'는 빛 좋은 개살구다.

일가족 생활 균형은 안정적인 일자리에서부터 시작한다. 고용이 불안하면, 가족 생활과의 균형이 깨지는 것이다. 무엇보다 우선해야 하는 것은 안정적인 일자리 마련이

다. 또한 여성 뿐 아니라 남성노동자의 가족 책임을 고려하고, 남녀 노동자의 평등한 가사와 육아 분담, 가족 돌봄을 가능하게 하는 가족친화, 양성평등 제도를 촉진하는 방향으로 발전해 가야 한다.

계속되는 군가산점제 부활안의 문제

- ‘김성희 의원안’ 을 중심으로 -

박 선 영 본원 연구위원

들어가며

지난 1999년 헌법재판소(이하 ‘헌재’)는 군복무를 마친 제대군인에게 취업 시 가산점을 부여하는 이른바 ‘군가산점제’에 대해 여성과 장애인의 평등권과 공무담임권을 침해한다는 이유로 위헌 결정을 내렸고, 이로 인해 군가산점제는 폐지되었다. 그러나 문제는 군가산점제는 폐지되었지만, 여전히 제대군인지원책=군가산점제라는 등식은 막강한 영향력을 발휘하고 군가산점제 부활을 위한 입법시도가 계속되고 있다는 것이다. 2005년 4월에 주성영 의원 외 21인이 발의한 「제대군인지원에관한법률」 개정법률안, 2007년 5월 고조흥 의원 외 13인이 발의한 병역법 개정법률안, 그리고 18대 국회 개원과 함께 김성희 의원 외 16인이 발의한 병역법 개정법률안 등이 그것이다.

위의 개정안들은 모두 가산점 대상자, 부여방법 및 비율 등의 조정을 통해 구제도가 가지고 있던 평등권 침해 및 비례원칙 위반 요소를 해소했다는 것이다. 이런 인식에는 헌재가 군가산점제에 대해 헌법불합치가 아닌 위헌결정을 내린 의미에 대한 몰이해가 전제되어있다. 헌재가 군가산점제에 대해 위헌결정을 한 것은 입법자가 평등권을 준수하기 위해서는 이 제도를 폐지할 수밖에 없다는 것이 확실하다고 판단했기 때문이다. 가산점 대상자, 부여방법과 비율 등의 조정을 통해 평등권 침해요소를 해소할 수 있다고 판단했다면 국가유공자가산점제와 같이 입법부에게 침해의 범위, 대상자의 재조정을 명령하는 헌법불합치 결정을 했을 것이다. 또한 위헌으로 폐지된 제도의 부활을 위한 입법시도는 헌재 결정에 대한 불복의 성격을 가지고 있다는 점에서 민주주의의 기본질서인 법치주의에 위배되는 것으로 문제적이다.

이런 상황에서 이같은 군가산점제 부활을 그 내용으로 하는 ‘김성희 의원안’의 위헌성 여부에 대해 살펴보는 것을 목적으로 한다.

‘김성희 의원안’의 위헌성 여부

가. 제안이유

김성희 의원안의 제안이유는 “국가는 국방의 의무를 성실히 이행한 사람들에 대하여 정당한 보상을 해야 할 의무가 있으며, 그 방안을 마련하여 제공하여야 할 것임. 그 중 제대 군인 가산점제도는 군 복무기간 동안의 희생에 대하여 보상하고 제대 후 사회생활로의 원활한 복귀를 지원하기 위한 제도로써 국가가 보상할 수 있는 가장 핵심적인 제도로 미국 등 다른 국가에서도 운영되고 있는 제도”라는 것이다.

즉, 1)국가는 국방의 의무를 이행한 사람에 대해 보상할 의무가 있고, 2) 그 핵심적인 보상책이 미국 등 외국에서 운영되고 있는 가산점제라는 것이다.

1) 국가는 국방의 의무를 이행한 사람에 대해 보상할 의무가 있는가.

김성희 의원안에 의하면 국방의 의무를 이행한 사람에 대해서는 군복무기간 동안 희생한 시간과 기회의 상실로 인한 피해의식을 보상할 필요가 있다는 것이다. 여기서 확인해야 할 것은 군복무가 남성에게 불리하게만 작용하는가이다. 한국여성정책연구원의 조사(2007)²³⁾에 의하면 20·30대 남성들에게 군 생활이 없는 것이 많다고 생각하는지 얻는 것이 많다고 생각하는지를 알아 본 결과, 전체 응답자의 38.5%가 이익이 된다고 응답하였고, 응답자의 32%가 손해라고 응답하였으며, 29.5% 반반이라고 대답하였다. 각 집단별 응답경향을 살펴보면, 20대 초반은 손해라는 의견이 이익이라는 의견보다 많았던 반면에 연령이 증가할수록 이익이라는 의견이 손해라는 의견보다 많은 것으로 나타났다. 그리고 군복무형태별로 보면, 현역병과 군간부 출신자의 경우 손해보다는 이익이 되었다는 의견이 많았다. 근무분야별로 보면 민영기업 회사원들은 군생활이 전반적으로 이익이었다고 응답한 사람이 많은 것으로 나타났다. 이것은 우리사회의 기업문화가 ‘군대 친화적’ 조직이라는 것을 보여주는 것으로 기업체에서 군대갔다온 남자를 선호한다는 것은 더 이상 비밀이 아니다. 즉 군 복무는 인생의 중요한 시기의 공백을 가져오고 학업능력 저하와 취업지연에 따른 경제적 손실이라는 유형의 손실 못지않게 무형의 경제적 이익도 가져온다고 할 수 있다.

다음으로 국방의 의무를 이행한 사람에 대해 국가가 보상할 의무가 있는가에 대해 살펴보면, 헌법 제39조는 ‘① 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다. ② 누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.’라고

23) 박선영 외, ‘군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안’ (한국여성정책연구원, 2007)

규정하고 있다.

헌법 제39조 제1항에 규정된 국방의 의무는 적대세력의 직·간접적인 침략행위로부터 국가의 독립을 유지하고 영토를 보전하기 위한 의무로서 국가의 존립을 가능하게 하는 가장 기본적인 의무이다.²⁴⁾ 따라서 헌법에서 이러한 국방의 의무를 국민에게 부과하고 있는 이상 병역법에 따라 군복무를 하는 것은 국민이 마땅히 하여야 할 이른바 신성한 의무를 다 하는 것일 뿐, 국가나 공익목적을 위하여 개인이 특별한 희생을 하는 것이라고 할 수 없다.

헌법상의 기본의무란 반대급부 없이 큰 부담과 불이익을 일방적으로 부과하고 관철시킨다는 데에 그 본질이 있기 때문이다. 따라서 국방의 의무를 이행한 사람에게 그 불이익에 대해 국가가 보상할 의무가 있다는 것을 인정하면 국민의 헌법상 기본의무를 인정한 의미는 없게 된다. 즉 그것은 더 이상 의무가 아니기 때문이다.

그러므로 헌법 제39조 제2항은 병역의무를 이행한 사람에게 보상조치를 취하거나 특혜를 부여할 의무를 국가에게 부여하는 것이 아니라, 법문 그대로 병역의무의 이행을 이유로 불이익한 처우를 하는 것을 금지하고 있을 뿐이다. 그리고 이 조항에서 금지하는 '불이익한 처우'라 함은 단순한 사실상, 경제상의 불이익을 모두 포함하는 것이 아니라 법적인 불이익을 의미하는 것이다. 그렇지 않으면 병역의무의 이행과정에서 개개인이 입은 모든 불이익을 국가가 일일이 보상해야 하는 것이 된다. 그렇다면 국가는 국민에게 병역의무를 부과할 수 없는 것이 된다. 따라서 국방의 의무를 이행한 사람에 대해 국가의 보상 의무는 헌법적 근거가 없다.

2) 군가산점제는 군복무기간 희생에 대해 보상과 사회생활로의 원활한 복귀를 지원하기 위한 핵심제도인가

앞서 살펴본 바와 같이 헌법상 의무를 이행한 것을 희생으로 보아 보상할 헌법적 근거는 존재하지 않는다. 단 군복무기간 중에는 취업할 기회와 취업을 준비하는 기회를 상실하게 되므로 이러한 불이익을 보전해 줌으로써 제대군인이 군복무를 마친 후 빠른 기간 내에 일반사회로 복귀할 수 있도록 해 주는 제도의 창설은 입법 정책적으로 가능하고 입법 목적도 정당하다고 할 수 있다.

그러나 사회복귀의 지원은 국민간의 사적 이해의 충돌이 아닌(남녀, 신체 건강한 남자와 그렇지 않은 남자) 공동체 모두가 부담하는 합리적이고 적절한 방법을 통하여 이루어져야 한다. 병 급여 현실화, 대학 학자금 용자 법제화, 국민연금 혜택 확대, 취업지원

24) 헌재 2005.9.29 선고, 2004 헌마804, <http://www.court.go.kr/>

체계 확립, 국민건강보험가입, 실업수당 지급 등의 방법을 통해 공동체가 부담하는 방식의 지원체계를 마련할 수 있고 마련해야 한다.²⁹⁾

그런데 군가산점제도는 이러한 합리적 방법에 의한 지원책이 되지 않는다는 점에서 문제가 있다. 취업 시 가산점을 부여하는 것은 취업기회에 혜택을 주는 것이고, 이는 가산점을 받지 못하는 사람들의 희생이 전제가 될 때 가능한 제도이다. 특히 군가산점제는 성차별적 제도로서(여성은 지원에 의한 현역복무를 마치고 퇴역한 소수만이 해당되는 반면 남성은 소수의 군면제자만이 제외되는 구조를 가지고 있는 간접 성차별 규정) 고용상의 차별을 가장 심각하게 받고 있는 여성들에게 이에 더해 고용의 기회를 원천적으로 봉쇄하는 결과를 가져올 수 있다는 점에서 문제적인 제도이다.

헌법은 여성의 근로 내지 고용의 영역에서 특별히 남녀평등을 요구하고 있고 군가산점제는 바로 이 영역에서 남녀를 달리 취급하는 제도이다. 또한 이 제도는 헌법 제25조에 의하여 보장된 공무담임권, 헌법 제15조가 보장하는 직업선택의 자유라는 기본권의 행사에 중대한 제약을 초래하는 것으로 우리 법체계의 기본질서와도 충돌한다.

3) 미국 등의 나라에서는 군가산점제도를 실시하고 있는가?

앞서의 한국여성정책연구원의 연구결과에 의하면 군가산점제를 실시하고 있는 국가로는 미국과 대만이 있다. 이들 국가의 군가산점제는 우리나라의 군가산점제와는 그 목적과 내용이 상이하다. 미국의 군가산점제 적용대상은 전쟁(전투)참여자와 상이제대자로 한정되어있다. 이것은 애국심에 대한 보상과 실질적 피해에 대한 보상으로서의 성격을 갖는다. 우리나라의 국가유공자가산점제와 유사한 성격을 갖는다고 할 수 있다.

대만의 경우, 공직취업 시 6-25%의 가산점을 부여하고 있으나 그 대상은 직업군인에 한정되어있고 병 제대자에게는 이런 혜택은 없다. 이것은 국가(군)에 오래 기여한 장기복무자에 대한 보상으로서의 성격을 갖는다.

군가산점제가 없는 대부분의 국가에서는(모병제든 징병제든) 직업훈련, 취업알선, 보험 급여(실업수당, 의료보험)와 가족생계비 보조 등을 통해 사회에 복귀할 수 있도록 지원하고 있다는 점에 공통점이 있다.

29) 이에 대한 구체적인 방안은 박선영 외 '군복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구'에서 자세히 다루고 있다.

나. 주요내용

현재에 의해 위헌결정을 받은 군가산점제와 김성희 의원안의 가산점제의 내용을 비교하면 다음과 같다.

구분	제대군인지원에 관한 법률	김성희 의원안
가점대상 시험기관	취업보호실시기관이 시행하는 시험	취업지원 실시기관*이 시행하는 시험
가점대상자	제대군인지원법상의 제대군인 병역법 또는 군인사법에 의한 군복무를 마치고 전역·퇴역·면역 또는 상근예비역소집해제를 포 함한다. 이하 같다한 자	병역의무를 마친 사람 또는 지원에 따라 군복무를 마친 사람
가점대상 직급	*시행령에 규정 -6급 이하 공무원 -기능직공무원 -취업보호실시기관의 신규채용	대통령령에 위임
가점비율	2년 이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군 인 : 각 과목별 만점의 5퍼센트 2년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군 인 : 각 과목별 만점의 3퍼센트	각 과목별 득점의 2%, 단 취업지원실시기관이 필 기시험을 실시하지 않을 때에는 실기시험·서류전 형 또는 면접시험의 득점에서 이를 가산
선발예정인원	제한 없음	채용시험 선발예정 인원의 20%
가점회수	제한 없음	대통령령으로 정함

*취업지원 실시기관: 1. 국가기관, 지방자치단체, 군부대, 국립학교와 공립학교, 2. 일상적으로 하루에 20명 이상을 고용하는 공·사기업체(公·私企業體) 또는 공·사단체(公·私團體), 다만 대통령령으로 정하는 제조업체로서 200명 미만을 고용하는 기업체는 제외한다 3. 사립학교

1) 가점대상자의 범위를 확대 한 것으로 위헌 소지가 해소되었다고 할 수 있는가?

김성희 의원안은 가산점 대상자의 범위를 병역 의무를 마친 사람 또는 지원에 따른 군복무를 마친 사람으로 확대하였다. 그러나 가산점 대상자를 확대했다고 하더라도 이 제도에서 병역의무가 존재하지 않는 여성과 신체 건강하지 않은 남자는 원천적으로 배제된다. 따라서 이 개정안 역시 실질적으로 남녀를 차별하고, 신체 건강한 남자와 그렇지 않은 남자를 차별하는 제도라는 점에서 구제도와 다름이 없다. 그렇기 때문에 이 제도는 의무가 있는 남성과 의무가 없는 여성이라는 구도에서 벗어나기 어렵고, 이 지점이 군가산점제 논쟁이 성대결로 발전하기 쉽고 발전할 수밖에 없게 하는 원인이 되기도 하는 것이다.

2) 피해의 범위를 조정한 것으로 위헌소지를 치유했다고 할 수 있는가?

현재는 구제도가 각 과목별 만점의 3~5%의 범위내에서 횟수의 제한 없이 가산점을 부여한 것은 입법목적 달성을 위한 비례성을 만족시키지 못한다고 결정했다.

이에 김성희 의원안은 구제도가 가지고 있던 위험성을 치유하기 위해 가산점을 각 과목별 득점의 2% 범위 내로 한정했으며 가점을 받아 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정 인원의 20%를 초과할 수 없고, 가점부여 횟수는 대통령령이 정하는 횟수를 초과할 수 없도록 하고 가점비율도 낮추고 가점부여횟수에도 제한을 두었다.

현재는 군가산점제 자체가 헌법상 허용가능하나 가점비율이 높고 가점횟수의 제한이 없어서 위험 결정을 내린 것이 아니다. 이렇게 판단했으면 국가유공자가산점제도와 같이 헌법불합치 결정을 내렸을 것이다. 그러나 군가산점제는 헌법상 근거가 없고 평등권을 침해하며, 더군다나 가산점 비율도 높고 회수제한도 없어 차별취급의 비례성에도 어긋난다. 즉 가산점 제도 자체가 여성과 장애인의 공직진출에 걸림돌이 되며, 가점 정도가 채용시험에서 합격의 당락을 결정할 정도로 너무나 크다는 것이다. 또한 가산점 혜택 횟수에 제한이 없어 가산점을 받지 못하는 사람들은 공무원채용에서 실질적으로 거의 배제되는 결과를 초래하여 비례성을 갖지 못한다고 결정한 것이다. 따라서 피해 범위를 조정하는 것으로 위험성이 치유되었다고 할 수 없다.

그리고 우리나라 여성노동의 현실을 고려하면, 피해 범위를 조정하는 것을 통해 여성 등에게 미치는 피해를 최소화했다고 주장하기도 어렵다.

여성고용구조를 나타내는 주요한 지표 즉, 여성경제활동참가율, 관리직 여성비율, 남녀임금격차, 비정규직 여성비율, 육아휴직 사용률, 영세사업장의 여성근로자 종사 비율 등을 보면, 우리나라 노동시장에 고용차별이 여전히 심각하게 존재한다는 것을 알 수 있다. 고용상의 불평등을 포함해 주요 남녀평등지수에 나타난 한국여성의 지위를 살펴보면, 2005년 현재 남녀권한척도(gender empowerment measure, GEM)²⁶ 순위는 75개국 중 53위이다. 멕시코(35위), 일본(42위), 필리핀(45), 칠레(51위)보다도 낮다. 또한 남녀격차지수(gender gap index, GGI)²⁷는 한국이 OECD국가 중 최하위권인 92위로 나타났다. 2005년 한국의 여성 경제활동참가율은 54.4%로 OECD 국가 중 터키 26.5%, 멕시코 43.1%, 이탈리아 50.4% 다음으로 낮고, 경제활동참가율의 성별 격차를 보면 한국은 23.7%로 OECD 국가 중 5번째로 높았다.

또한 대졸 여성의 경제활동참가율은 59.1%로 남성 92.2%에 비해 무려 33.1%가 낮고, OECD 평균 여성대졸 고용비율 87.2%보다 28.1%나 낮다. 한국의 대졸여성 고용비율은 OECD 국가 중 최하위를 기록하고 있다. 이처럼 선진국에 비해 낮은 여성의 경제활

26) GEM은 UNDP에서 매년 발표하는 지수로 국회의원 여성비율, 행정·관리직 여성비율, 전문·기술직 여성비율, 남녀 임금비를 통해 여성의 정치·경제적 결정권과 경제자원에 대한 지배정도 순위화한 것이다.

27) GGI는 세계경제포럼에서 2006년 발표한 지수로 경제참여와 기회, 교육성취도, 건강과 생존, 정치권한 부여 정도를 통해 남녀격차와 평등정도를 순위화한 것이다.

동참가율, 특히 대졸 여성의 낮은 경제활동참가율은 노동시장의 구조가 여성배제적임을 보여준다.

2005년 현재 여성의 경제활동참가율은 50.1%(남성 74.6%)이고, 연령별로 보면, 25~29세 경제활동참가율은 66.1%로 가장 높고, 30~34세의 경제활동참가율은 50.2%로 급격하게 감소하였다가 40~44세에서 다시 65.6%로 증가하는 M자형을 여전히 유지하고 있다. 이것은 진입장벽을 통과한 여성이 부딪치는 문제를 전형적으로 보여주는 것으로, 여성은 임신과 출산이라는 여성특유의 기능과 가족적 책임이 여성에게 부여되는 성별분업으로 인해 노동권이 제대로 보장되고 있지 못하다.

이는 우리 사회가 여전히 여성이 사회로 진출하는데 있어서 구조적 차별이 존재하고 있다는 것을 보여준다. 이런 상황에서 공무원 시험 등에 여성응시율과 합격률이 매년 상승하는 것은 시험성적이라는 객관적인 점수로 합격여부가 결정된다는 점에서 입직 과정에서의 차별로부터 상대적으로 자유롭고, 일-가정양립이 가능하고, 다른 직종보다 고용안정도가 높기 때문이다. 이와 같은 사회구조 속에서 여성들이 공직에서조차 가산점 때문에 불리한 지위에 서게 된다면 여성들이 차별 없이 진출할 수 있는 직종이 거의 봉쇄된다는 것을 의미한다.

군가산점제 부활안은 이른바 “여풍”을 근거로 1999년 당시와는 상황이 다르다고 주장하나, 2006년 현재 5급 이상 공무원 중에서 여성이 차지하는 비율은 7.3%이고 4급 4.3%, 3.5%이고 2급과 1급은 한명도 없는 것은 공직사회가 여전히 남성위주로 조직되어 있고, 공직내부에서의 승진 등에서 여성에 대한 불평등이 존재한다는 사실을 알 수 있다.

이와 같은 고용상의 불평등뿐만 아니라 군가산점제는 공무원 시험을 준비하는 여성들에게 직접적인 피해를 미친다.

김성희 의원안의 가산점제가 여성이 공직에 진출하는데 있어서 얼마만큼의 영향을 미치는가를 알아보기 위해 2006년 국가공무원 채용시험에 이를 적용해 보면 다음과 같은 가상의 결과가 나온다.

7급의 경우 2%의 가산점을 부여하면, 여성 비율은 31.4%(135명)에서 22.0% (92명) 혹은 19.6%(92명)감소했다. 반면 가산점을 받은 군필 남성의 비율은 받기 전인 65.6%(282명)에서 78.0%(327명) 혹은 80.4%(377명)로 증가했다.

9급인 경우에는 여성 비율은 58.8%(505명)에서 43.9%(366명)로, 군 미필자 남성의 비율은 2.4%(21명)에서 1.8%(15명)로 줄어들었다. 반면 가산점을 받은 군필 남성의 비율은 받기 전인 38.8%(333명)에서 54.3%(452명)로 증가하였다.

김성희 의원안의 가산점제는 구제도 보다는 비율과 회수 제한 등으로 공무원채용

시험 당락에 미치는 영향이 적어졌다고 할 수 있으나 7급 공채에서 여성의 합격률은 10% 정도 감소하고 9급 공채에서도 15% 정도 감소하는 것으로 나타났다. 특히 공무원 시험의 경쟁률이 매년 높아지는 점을 감안하면 공직채용에서의 합격여부에 미치는 영향은 크다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 여성전체에 미치는 영향이 예전보다 적어졌다고 하더라도 가산점으로 인해 피해를 보는 여성 개인에게는 매우 심대한 타격임을 부정할 수 없다. 따라서 이 제도는 개인이 수인할 수 있는 피해를 넘어선 것이므로 정당성을 가지고 있다고 할 수 없다.

그러므로 김성희 의원안의 가산점제는 헌법적 근거 없이 고용상의 남녀평등, 장애인에 대한 차별금지라고 하는 우리 사회의 헌법적 가치를 부정하는 것으로 법익균형성을 현저히 상실한 제도라고 할 수 있다.

또한 이 개정안은 여성과 병역면제자의 공무담임권을 침해하는가도 문제가 된다. 헌법 제25조는 ‘모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.’고 규정하고 있으며 헌법 제37조 제2항은 “국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다”고 규정하고 있다.

헌법상 공무담임권이란 각종 선거에 입후보하여 당선할 수 있는 피선거권과 공직에 임명될 수 있는 공직취임권을 포괄하고 있다.²⁸⁾ 또한 헌법 제7조에서 규정하고 있는 직업공무원제도의 기본적 요소에 능력주의가 포함되므로 직업공무원으로서의 공직취임권은 임용희망자의 능력, 전문성, 적성, 품성을 기준으로 하는 능력주의 또는 성과주의를 기준으로 한다.

헌법상 능력주의에 대한 예외를 인정할 수 있으나, 이도 합리적인 범위 안에서 제한가능하다. 그러므로 공직자 선발 시 능력주의에 기반한 선발기준을 마련하지 않고 성별, 종교, 사회적 신분, 출신 지역 등을 기준으로 삼는 것은 공직취임권을 침해하는 것이다.²⁹⁾

김성희 의원안은 예외적으로 능력주의를 제한할 수 있는 사회국가원리나 헌법상의 근거규정이 없으며,³⁰⁾ 가산점제도는 대부분의 남성을 위해 절대 다수의 여성들을 차별하는 제도로서 성별을 기준으로 공직취임의 기회를 박탈하는 것이다. 이는 헌법 제25조에서 규정하고 있는 공무담임권을 침해한다.

28) 1996.6.26. 96 헌마 200, <http://www.ccourt.go.kr/>

29) 1999.12.23. 98 헌마 363, <http://www.ccourt.go.kr/>

30) 헌법재판소는 98 헌마 363에서 능력주의 예외로서 헌법 제32조 제4항 내지 제6항, 헌법 제34조 제2항 내지 제6항 등을 들었다. 1999.12.23. 98 헌마 363, <http://www.ccourt.go.kr/>

다. 군복무에 대한 이중보상 방지인가 이중보상인가 - 호봉과 가점 중 택일

김성희 의원안은 가점을 받아 채용시험에 합격한 사람에 대해서는 호봉 또는 임금을 산정할 때 군 복무기간을 근무경력으로 산정하지 않도록 하여 군 복무에 대한 보상이 이중으로 적용되는 것을 방지한다고 한다.

현행 「제대군인지원에관한법률」 제16조 제3항은 제1항의 제대군인에게는 3살의 범위에서 응시연령 연장과 함께 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에 제대군인의 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다고 규정하고 있다. 이 조항은 군가산점제가 위헌결정으로 폐지됨에 따라 제대군인의 지원에 관한 사항을 합리적으로 개선·보완하려고 2001년에 신설된 조항이다. 따라서 이 조항은 채용 시 가산점을 주지 않는다는 것을 전제로 하여 만들어진 조항으로 군가산점제와 병립하여 존재할 수 있는 제도가 아니다.

또한 3살의 범위에서 응시연령을 연장하는 것과는 달리 군복무기간을 호봉 산정에 포함시키는 것은 더욱 논쟁적일 수 있다. 군 경력을 호봉에 포함시킬 것인가는 개별 기업이 자율적으로 결정할 문제이지 국가가 강제할 수 없는 것이고(제대군인지원을 국가가 아닌 사업주가 부담하는), 호봉은 임금과 직결될 뿐 아니라 승진 등에도 결정적인 영향을 미치기 때문에 여성에게 매우 불리하게 작용할 수 있다. 그렇기 때문에 제16조 제3항은 제1항과 달리 ‘... 포함할 수 있다’라는 형식을 취하고 있다.

그러므로 가점을 받아 채용시험에 합격한 사람에 대해서는 호봉 또는 임금을 산정할 때 군 복무기간을 근무경력으로 산정하지 않도록 하겠다고 하는 것은 가점을 받지 않고 합격한 사람에게는 호봉산정을 강제하겠다는 것으로 이것은 전형적인 이중 특혜를 부여하는 것이 된다.

나오며

이상의 김성희 의원안에 대해 살펴보았다. 이 개정안은 구제도가 가지고 있던 위헌성을 전혀 치유하고 있지 못하다.

현재는 군복무를 이유로 채용 시 가산점을 부여하는 제도 그 자체를 위헌이라고 판단했기 때문에 가산점 대상자의 범위나 비율, 횟수 등의 조정을 통해 위헌성을 해소하는 것은 불가능하다. 이것이 가능했다면 현재가 군가산점에 대해 위헌이 아닌 헌법불합치 결정을 했을 것이기 때문이다. 김성희 의원안은 가산점 대상자, 가점비율, 가점횟수, 선발예정인원제한 등으로 피해의 범위를 최소화했다고 하나, 이 제도는 구제도와 마찬가지로 헌법적 근거가 없는 입법 정책적 제도이며, 국가가 재정적 뒷받침 없이 제대군인을 지원하려는 것으로 이는 여성과 장애인의 희생을 전제로 한 제도에 불과하다. 그러므

로 이 제도는 헌법과 이를 구체화한 우리 법체계 전체 내에 확고하게 정립된 여성과 장애인에 대한 차별금지라는 기본질서를 정면으로 부정한다는 점에서 구제도가 갖고 있었던 위험적 요소를 그대로 지니고 있는 제도인 것이다. 즉 이 개정안은 헌법상 근거가 없는 제도로써 여성과 장애인의 평등권과 공무담임권, 직업선택의 자유를 침해한다.

군가산점제 부활을 위한 입법시도가 범치주의를 부정하고 남녀 갈등을 야기할 수 밖에 없음에도 계속되는 것은 입법자 중 일부가 군가산점제라는 ‘상장’에 매몰되어 합리적인 지원방안을 마련하는 것 자체의 필요성을 인식하지 못하기 때문이다. 남성만의 징병제가 존재하는 한 군복무를 이유로 채용 시 가산점을 부여하는 어떠한 제도도 헌법질서와 양립할 수 없다. 따라서 위헌시비로부터 자유로울 수 없는 군가산점제가 아닌 공동체 모두가 부담할 수 있고, 제대군인 중 일부가 아닌 다수가 혜택을 받을 수 있는 군복무자 지원정책을 구체적으로 고민하는 것이 필요하다.