



여성정책동향

- 여성정책동향 (2009년 3/4분기)
최 윤 정 (한국여성정책연구원 연구원)

여성정책동향 (2009년 3/4분기)

최 윤 정

한국여성정책연구원 연구원

비정규직 문제, 여성에게는 더 심각해

지난 6월 비정규직보호법이 개정되지 않은 채로 넘어가면서, 여성 비정규직 노동자들의 해고가 현실로 나타났다. 한국토지공사에서 해고된 145명 중 127명(87.5%)이 서류보조, 행정업무에 종사하던 젊은 여성 서무직원들이었다. 지난 6월에 계약이 해지된 KBS 비정규직 21명 중 14명도 여성이었다. KBS측은 남성 비정규직 4명은 자회사로 이관해 실질적으로 해고하지 않았지만, 여성들은 실체가 명확하지 않은 도급회사(외주회사)로 가도록 통보했다. 그러나 도급회사로 이직한다고 해도 계약조건이나 임금 등은 대부분 더 열악하여서 이를 거절하는 경우가 많다. KTX 여승무원 사건이나 이랜드 파업에 이어 이번 비정규직 전환 문제에 있어서도 ‘외주화’가 여성 비정규직 노동자들의 해고에 직접적인 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

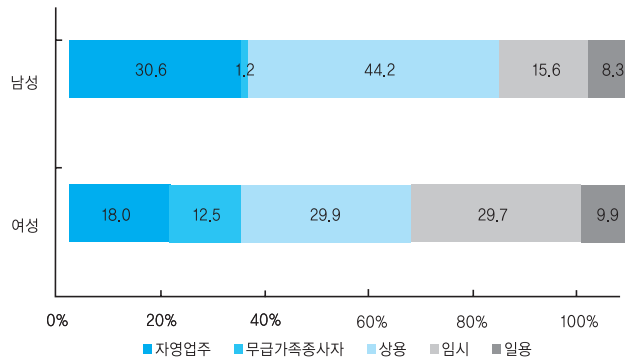
상황이 이렇다 보니, 여성부도 비정규직 문제에 대해 나름의 행보를 전개해나갔다. 여성부의 변동윤 장관은 지난 7월 3일 비정규직법 개정과 관련한 여성부의 입장을 발표하였으며, 여성부 장관으로서는 처음으로 한국노총의 정책 간담회에 참석하여 여성노동자와 직접 대화하고, 이들의 애로와 고충을 청취하기도 하였다. 또한 여성경제인들에게 직접 서한을 보내, 해고 위협에 처해있는 여성 비정규직 근로자들의 고용안정과 일자리 유지에 협조해 줄 것을 당부하기도 하였다.

◇ 비정규직 여성들의 속사정

실제로 여러 통계 수치들은 여성 비정규직 노동자는 남성 비정규직 노동자에 비해 취약한 여건에 처해있다는 것을 말해주고 있다. 전체 비정규직 근로자 중에 여성은 51%정도로, 성별 전체 취업자 수를 고려하였을 때, 여성의 비정규직 비율이 남성보다 훨씬 높음을 짐작할 수 있다. 지난 7월 여성주간을 맞아 통계청이 발간한 ‘2009 통계로 보는 여성의 삶’에 따르면, 작년 전체 여성 취업자 가운데 임시직과 일용직은 각각 29.7%, 9.9%로, 여성 취업자의 10명 중 4명은 임시·일용직인 반면에 남성 취업자의 임시직과 일용직 비율은 여성에 비해 각각 14.1%p, 1.6%p 낮았다. 상용직의 비율에서도 여성(29.9%)들은 남성(44.2%)에 크게 못 미쳤다. 또한 여성 가구주의 비율이 점차 늘어나고 있다는 점도 주목할 만하다. 올해 여성 가구주의 비율은 22.2%

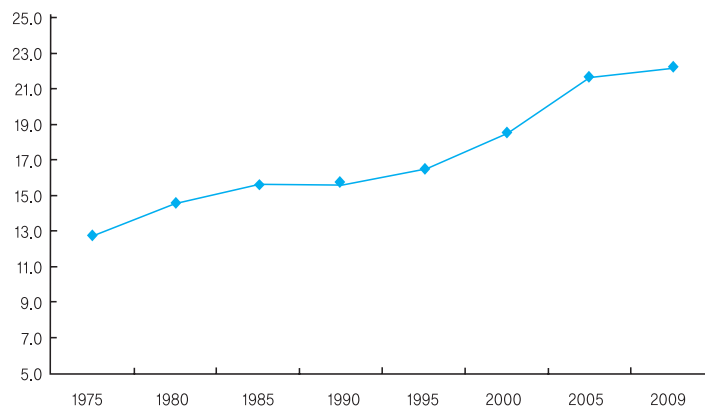
로 5가구 중 1가구는 여성이 가장이었으며, 그 비율은 매년 높아지는 추세이다. 통계청은 이러한 경향에 대해 독신가구와 이혼가구의 증가 때문인 것으로 해석하고 있다. 특히, 비정규직 여성 근로자의 76.2%가 기혼이며, 그중 상당수는 남편의 실직 또는 모자가정의 가장으로 한 가구의 생계를 책임지고 있어 비정규직 여성들의 고용여부가 가구의 빈곤과도 긴밀한 관계되어 있음을 알 수 있다.

〈그림 1〉 성별 종사상 지위



* 자료 : 통계청(2009), 2009 통계로 보는 여성의 삶.

〈그림 2〉 여성 가구주 비율 (1975년 ~ 2009년)



* 자료 : 통계청(2009), 2009 통계로 보는 여성의 삶.

여성들은 비정규직이라는 이유로 노동기본권의 사각지대에 방치되기도 한다. 어떤 경우, 비정규직 여성은 불안한 고용조건을 구실로 상사나 고용주의 부당한 성적 요구를 받기도 하고, 이를 거부하여 해고가 되는 사례도 보고되고 있다. 지난 8월 한국여성민우회가 발표한 바에 따르면, 비정규직 여성들은 부당한 계약해지

(25%) 외에도 성희롱(13%), 폭언 및 폭행(13%), 고용상 차별(23%) 등 비인격적인 대우에 시달리는 것으로 나타났다. 또한 연구결과는 비정규직 여성들이 열악한 작업환경과 이로 인한 스트레스로 인해 정규직 여성에 비해 미숙아를 출산할 확률이 4배나 된다고 보고하였다. 이처럼 비정규직 여성들은 고용상의 차별뿐만 아니라, 노동권, 인권, 나아가 건강권에까지도 불이익을 받고 있어 이에 대한 조치가 필요한 것으로 보인다.

◇ 비정규직 문제, 왜 해결될 수 없나

비정규직으로 인해 나타나는 여러 불합리한 문제에도 불구하고 법적으로 이를 해결하기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 정부·여당은 대량 해고를 예상하면서 비정규직 기간을 2년 더 유예하는 방향으로 개정을 추진하였으나, 야당과 노동계는 당초 비정규직 법안의 정신을 살려 정규직으로의 전환을 독려할 수 있는 방안을 주장하면서 이에 반대하고 있는 상황이다. 실제로 노동부는 당초 ‘100만 해고설’을 제기하여 해고대란에 대비할 필요성을 주장하였으나, 실제로 기업들의 해고율 조사 결과, 약 50% 이상의 기업들이 비정규직을 정규직(무기계약직)으로 전환한 것으로 추정되어 시민단체와 노동계로부터 비난을 받았다. 한편, 노동사회연구소는 비정규직 사용 기간을 유예할 경우, 여성 노동자들의 64.9%가 비정규직에 이를 것이라는 분석을 내놓기도 하였다. 이는 20대 비정규직 여성들이 정규직 기회를 갖기도 전에 출산과 육아 등으로 인해 경력단절의 위험이 생기게 되어 주력 생산 연령층인 20대 후반에서 30대 초반의 여성들 상당수가 정규직 진입에 실패할 가능성이 크기 때문이다. 이처럼 비정규직 기간을 2년 더 유예하자는 정부와 여당의 의견을 둘러싸고 노동계와 야당이 견해를 달리하면서 향후 비정규직 개정이 어떠한 방향으로 처리될지 귀추가 주목된다.

진보하는 다문화가족 지원 정책

◇ 다문화가족 지원 정책, 체계적으로 추진돼

그동안 다소 파편적으로 추진되었던 다문화가족 정책이 향후에는 좀 더 종합적이고, 체계적으로 추진될 전망이다. 최근에 발표된 정부의 다문화가족 지원 정책들을 소개한다.

정부는 지난 6월말 총리 주재로 국가정책조정회의를 열고 다문화 가족의 취업과 자녀양육 등을 강화하는 ‘다문화가족 지원개선 종합대책’을 확정하였다. 이 대책에 따라 정부는 ‘다문화가족 정책위원회(가칭)’를 설치하여 다문화가정 자녀의 언어교육뿐만 아니라, 이주여성들의 한국어 교육 및 직업훈련, 심터를 통해 가정폭력 피해 여성 지원 등을 추진할 예정이다. 또한 이와 별도로 건전한 국제결혼 풍토를 조성하기 위해 혼전에 반드시 결혼당사자(한국인)의 신상정보를 제공하는 입국 전 검증시스템을 강화키로 하였으며, 단순히 국내 체류만을 위한 무분별한 귀화 신청을 방지하기 위해 영주권 전치주의 도입을 적극 검토하기로 하였다.

보건복지가족부는 여성부, 법무부 3개 부처 합동으로 사상 처음으로 다문화 가족 전수조사를 실시한다. 다문화가족 실태조사는 「다문화가족지원법」과 「재한외국인 처우 기본법」에 따라 매 3년마다 실시하고 있으나, 정부차원에서 전수조사를 실시하는 것은 이번이 처음이다. 본 조사는 15억3천만원의 예산으로 한국보건사회연구원과 한국이민학회가 공동으로 수행하며, 지난 5월 행안부가 실시한 외국인주민현황조사를 기초로 전국의 결혼이민자 15만3천명(전수)을 대상으로 실시될 예정이다. 조사표는 한국어와 9개의 외국어로 작성되었으며, 결혼이민자의 인구학적 사항, 취업, 자녀양육, 건강 및 보건의료, 사회생활 등을 포함한다. 본 조사 결과는 다문화가족의 출산율, 자녀양육, 취업 및 복지용구 등 향후 다문화가족의 정책수립 및 연구기반에 폭넓게 사용될 것으로 보인다.

앞으로는 외국인배우자도 범죄피해자 구조금제도¹⁾의 혜택을 받게 된다. 국민권익위원회는 우리나라 국민의 배우자인 외국인이 범죄 피해를 입을 경우 외국인 배우자도 범죄피해자 구조를 받을 수 있도록 법무부에 권고하였으며, 법무부는 이를 받아들여 개선하고 있다. 현행법에서는 외국인이 피해자이거나 유족인 경우에는 우리나라 국민과의 결혼 여부와 상관없이 범죄피해자 구조금제도에서 배제되었으나, 국민권익위원회의 제안으로 우리 국민과 결혼한 배우자나 그 유족이 외국인이 경우에도 구조금을 신청할 수 있게 되었다.

◇ 그러나 여전히 아쉬움은 있다

앞에서도 살펴보았듯이 정부는 포괄적·체계적인 다문화가족 정책에도 불구하고, 여전히 우리의 다문화가족정책은 좀 더 세심해질 것을 요구받고 있다. 최근 조사에 따르면, 이주여성들의 가장 큰 고민은 부부간의 갈등인 것으로 나타난다. 이주여성긴급지원센터의 올해 상반기 상담 건수를 분석한 결과, 부부간의 갈등(19%)이 가장 높은 비율을 차지하여 성장배경과 문화의 차이가 부부 간에 서로를 이해하는데 적지 않은 걸림돌로 작용하고 있음을 알 수 있다. 지난 8월에 열린 경기도 결혼이주여성 간담회에 참석한 이주여성들도 동일한 고민을 털어놓았다. 이주여성들은 생활에서 가장 큰 불편함이 외로움이라고 호소하였다. 가장 가까운 부부끼리도 서로에 대한 문화를 제대로 이해하지 못하고 있다는 게 이유이다. 이 때문에 남편과 자녀에게 아내와 엄마의 나라에 대한 교육이 필요하다는 의견도 제기되고 있다. 최근 다문화가정의 이혼율이 급증하고 있어 한부모 가정의 자녀가 매년 1,000명 이상씩 증가하고 있다는 통계청의 보고는 부부간의 갈등이 원만히 해결되지 못했을 때 나타나는 결과를 잘 보여주고 있다. 다시 말해 다문화가정을 건전하게 지속시키는데 있어 부부간의 이해의 차이를 좁히는 것은 상당히 중요한 것이다. 지금까지 우리 정부의 다문화가정 지원정책은 외국인이 한국문화에 일방적으로 적응해야하는 부권 가족적 복지모델(patriarchal family-oriented welfare model)이라는 지적도 이와 같은 맥락으로 이해할 수 있을 것이다. 따라서 현재의 다문화정책은 그

1) 범죄피해자 구조금제도는 범죄행위로 사망하거나 중장해를 입은 피해자가 가해자를 알 수 없거나 가해자로부터 보상을 받지 못하여 피해자의 생계가 곤란을 겪을 경우, 국가에서 일정 한도의 구조금을 지급하는 제도이다.

시각을 ‘공동체’에서 ‘개인’으로 이동하여 이주여성 개인을 위한 사회서비스의 역할을 해낼 것을 요구받고 있다.

육아휴직, 정책과 현실은 여전히 멀어

◇ 확대정책에도 불구하고, 육아휴직 신청은 요원한 소망

작년에 정부는 기존의 육아휴직 대상 자녀 연령에 따른 자동휴직종료제도를 폐지하고, 육아휴직을 분할사용할 수 있도록 조치하는 등 육아휴직제도를 획기적으로 확대하였다. 또한 공무원의 육아휴직신청 자격을 ‘만 3세 자녀’에서 ‘만 6세 자녀’로 확대하여 공공부문에서의 육아휴직신청을 독려하기도 하였다. 그러나 이와 같은 정부의 노력에도 불구하고 육아휴직제도를 사용하는 사례는 늘어나지 않은 것으로 나타났다.

지난 8월 행정안전부에 따르면 지난해 육아휴직 신청 요건을 갖춘 지방공무원 중 실제로 휴직을 신청한 경우는 6.9%에 그쳤으며, 이는 2007년에 비해 6.3%p가 감소한 수치이다. 국가공무원의 경우도 마찬가지로 5.0%만이 육아휴직을 신청해 전년도보다 1.3%p 감소하였다. 제도개정에도 불구하고 육아휴직을 신청하는 공무원이 늘지 않는 것은 공무원 조직에서도 여전히 육아휴직이 그다지 호의적이지 않기 때문인 것으로 보인다. 이와 같은 분위기는 승진에 민감한 상위직으로 갈수록 더 심해지는데, 실제로 지난해의 경우 6·7급 공무원의 육아휴직 신청율은 1.3~5.2%에 그쳤지만, 8·9급은 15.5%~18.9%에 달해 직급별 차이가 크게 나타나고 있다.

공공부문이 이렇다 보니 민간부문은 육아휴직 신청이 더 저조한 상황이다. 최근 한 취업포털 사이트가 직장인 840여명을 대상으로 조사한 결과, 응답자의 95.7%가 육아휴직을 쓰지 못했다고 응답하였다. 그 중 40%는 승진이나 인사상의 불이익을 우려하여 육아휴직을 사용하지 못했다고 응답했으며, 정부의 육아휴직 제도의 실효성에 대해서도 전체 응답자의 69%는 ‘실효성이 없다’고 회의적인 반응을 보였다.

게다가 작년 6월부터 시행 중인 ‘육아근로단축제’는 시행한지 1주년이 넘은 지금까지 사용 사례가 거의 없는 것으로 파악되고 있다. 현재 육아근로단축제를 시행하는 민간기업은 대한항공, 교보생명, LG노텔, 국민은행 등으로 손에 꼽을 정도인데, 이 기업 중에도 실제로 육아근로단축제를 신청한 사례는 한 번도 없었다. 남들보다 늦게 출근하거나, 일찍 퇴근하는 문화가 아직 우리나라에서는 생소하다는 것이 현장에 있는 사람들의 지적이다. 그러나 정책을 기획하고 이의 적극적인 활용을 위해 정부가 아무런 노력도 하지 않는다는 비판도 동시에 받고 있다. 전문가들은 첫 시행 기업에게 격려금을 지급한다거나 근로자에게 급여 외 수당을 더 얹어주는 등의 적극적인 독려책이 필요하다고 보고 있다.

◇ 육아휴직이 갑자기 증가한 이유는?

한편, 공공부문과 민간분야를 막론하고 직장인들의 육아휴직 사용이 용이치 않다는 것이 확인되는 가운데 올 상반기의 육아휴직 사용률은 사상 최대를 기록하였다. 사실 근래와 같은 경기 불황에는 고용유지 및 생계유지 때문에 휴직률이 낮을 것으로 예상되지만, 지난 8월 노동부의 조사에 따르면 올 상반기 육아휴직 급여를 받은 직장인은 지난해 동기에 비해 26.7%나 늘어난 것으로 나타났다.

올해 들어 육아휴직이 갑자기 늘어난데는 남성들의 육아휴직사례 증가, 2007 황금돼지해의 여파 등도 부분적인 원인으로 꼽히고 있으나, 가장 주된 이유에 대해서 전문가들은 경기불황을 꼽고 있다. 기업들이 경기가 어려워지자 육아휴직을 구조조정의 수단으로 활용하는 경우가 포착되고 있다. 서울여성노동자회도 올해 들어 ‘회사측의 요구로 육아휴직을 사용하는 사례’에 대한 상담이 전년 동기 대비 63%나 증가하였다고 밝혔다. 육아휴직은 한시적 구조조정이기는 하지만 정리해고보다 마찰이 적고 비용부담이 없기 때문에, 기업들은 대체인력을 고용하지 않고, 육아휴직을 권고하는 방법으로 인건비를 줄이고 있는 것이다. 이와 같은 이유 때문에, 올해 육아휴직 신청률 급증현상이 지속적인 추세라기보다는 일시적인 현상으로 보는 시각도 있다. 그나마 육아휴직자의 대부분은 대기업 근로자들이며, 중소기업에까지 저변확대를 하는 것은 향후에도 쉽지 않은 과제가 될 것으로 보인다. 아직도 우리나라 직장 문화는 모성권을 인정하지 않는 분위기가 자리잡고 있으며, 대부분의 직장인들은 육아휴직으로 인한 인사상의 불이익을 우려하는 것이 우리의 현실이다.

제14회 여성주간 개최

정부는 매년 7월 1일부터 7월 7일까지 일주일간을 여성주간으로 지정하여 공식적으로 여성의 행복을 위해 고민하는 시간을 갖도록 하고 있다. 올해로 14회를 맞은 여성주간은 예년에 비해 풍성한 행사들이 개최되었다.

제14회 여성주간을 맞이하여 서울여성가족재단에서는 유방암을 극복한 피아니스트 서혜경씨의 독주회를 열었으며, ‘엄마, 오늘 회사 안가면 안돼?’라는 제목으로 직장인 여성들을 위한 연극을 선보이기도 하였다. 또한 여성친화적 사회적 기업 활성화를 위한 심포지엄을 개최하였으며, 서울시 지자체들의 (여행)사업을 홈페이지를 통해 제공하기도 하였다.

부산시에서도 여성주간은 다채롭게 진행되었다. (사)부산여성회는 ‘민주 민생 살리고 일자리 살리는 생생 부산여성행동’ 캠페인을 개최하여 △잘릴 걱정없는 여성일자리 50만개 만들기 △누구나 돈 걱정없는 공교육 만들기 △먹고 살 걱정없는 살림살이 만들기를 정부에 요구하기도 하였다. 여성들의 인권을 논하는 ‘희망편지’ 공연을 펼치기도 하였으며, 주부들로 이루어진 극단 ‘아지매’가 가정폭력 예방연극도 선보였다. 그 외에도 여성 글짓기 대회를 열고, ‘여성 취업 페스티벌’을 개최하는 등 다양한 행사들을 진행하였다.

대전지역의 여성주간도 활발하게 진행되었다. 대전시여성단체협의회는 여성주간을 맞아 여성들의 예술 작품 전시 및 체험교실 등을 마련하였고, 여성대회를 열어 각 단체들의 공연 무대를 선보이기도 하였다. 또한 맞춤형 취업교육, 여성구직데이 등을 개최하여 여성들의 경제활동을 독려하기도 하는 한편, 결혼이주여성들의 취업 관련 포럼을 개최하기도 하였다.