

이슈브리프



- 통일대비 남북한 여성 관련 법제 비교
박복순 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 공공복지전달체계 개편과 여성가족복지전달체계의 협력적 운영방안
황정임 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정 방향
김영옥 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

통일대비 남북한 여성 관련 법제 비교¹⁾

박복순

한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가며

통일 한국사회를 앞두고 다양한 영역에서의 통일 준비가 필요하지만, 특히 법제 영역의 통합 노력은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 여성·가족 관련 법제는 국민들의 삶에 미치는 영향이 큼에도 불구하고 그동안 조명을 받지 못하고 정치·경제 영역을 중심으로 통일법제 연구가 편중되어 온 경향이 있었다. 본 연구는 그동안의 통일법제 연구에서의 정치·경제 영역으로의 편중성을 극복하고 향후 예상되는 남북한 통일 단계에서 여성·가족 관련 법·제도를 성인지적으로 통합하고 조정할 수 있기 위한 기초자료를 마련하기 위해 기획되었다. 이를 위해 남북한 여성·가족 관련 법제가 분단 이후 어떠한 변화과정을 거쳐 왔는지를 살펴보고, 현행 북한의 여성·가족 관련 법제 분석 및 남북한 여성·가족 관련 법제의 비교를 통해 남북한의 공통점과 상이점을 도출하여 향후 예상되는 통일에 대비하고자 하였다.

남북한 여성·가족 관련 법제의 전개과정의 차이를 살펴보면, 북한은 해방 후 일제 잔재와 봉건적 유습을 청산하는 과정에서 그리고 사회주의 건설과정에서 여성의 사회주의 근로자화를 위해 1945년 「북조선 남녀평등권에 대한 법령」(이하 '남녀평등권 법령'이라고 함)을 제정하는 등 여성의 권리 신장을 위한 법제 마련에 있어 남한보다 앞선 모습을 보였다. 그러나 그 이후 안정적인 정권 세습과 더불어 1990년대 이후 발생한 경제난 극복을 위하여 사회주의 국가책임을 가족책임으로 전가하는 법 규정들을 보

¹⁾ 이 글은 2014년 한국여성정책연구원의 기본과제로 수행한 「통일대비 남북한 여성·가족 관련 법제 비교 연구」의 일부를 요약한 것임을 밝힙니다.

중하였다. 이를 통해 가족의 역할 증대, 특히 그 중에서도 가족 내 여성의 역할을 강조하고, 오히려 양성평등에 역행하는 모습을 보였다. 최근에는 북한 인권문제에 대한 국제사회의 요구에 보다 긍정적으로 대응하기 위해 유엔 여성차별철폐위원회의 권고를 일부 수용하는 형태로 「조선민주주의인민공화국 여성권리보장법」(이하 ‘여성권리보장법’이라 함)을 제정하기도 하였다.

반면, 남한에서는 1980년대 이전까지는 여성 관련 법제는 부녀복지 차원에 머물러 있어 「남녀평등권 법령」등을 제정하였던 북한과는 대비되는 모습을 보였다. 그러나 1980년대 중반 이후 시민사회운동의 성장과 국제사회의 질서에 부합하기 위해 양성평등을 지향하는 법들이 제정되었고, 오늘날에는 성 주류화의 관점에서 보다 적극적이고 다양한 차원의 양성평등을 위한 법제들이 마련되어 있다.

이하에서는 지면 관계상 남북한 여성 관련 법제의 현황 및 통합의 기본방향을 중심으로 살펴보고자 한다.

2. 남북한 여성 관련 법제 현황 및 통합의 기본방향

가. 양성평등 관련 법령

1) 현황

남북한의 헌법상 양성평등 관련 규정을 살펴보면, 북한은 현행 「조선민주주의인민공화국 사회주의 헌법」(이하 ‘사회주의 헌법’이라 함)에서 일반적 평등원칙과 함께 양성평등원칙을 선언하고 있다. 남한의 현행 「대한민국 헌법」은 전문과 제10조, 제11조제1항, 제32조제4항, 제34조제3항, 제36조

제1항 및 제36조제2항에서 여성 및 양성평등 관련 규정들을 두고 있다.

남북한 양성평등에 관한 법령을 살펴보면, 북한은 개별 법률로는 「남녀평등권 법령」과 「여성권리 보장법」이 있다. 「남녀평등권 법령」은 정치·경제·사회·문화생활뿐만 아니라 가정생활에 이르기까지 여성들이 남자와 동등한 권리를 가진다고 규정하고 있고, 「여성권리보장법」은 여성의 사회·정치적 권리, 교육·문화·보건 분야에서의 여성의 권리, 여성의 근로보장과 여성차별 금지, 여성인신 및 여성건강·생명의 불가침권 보장 등 선행 법령의 여성권리 및 보호 규정을 재확인하면서, 여성권리 보장을 보다 구체화하였다. 남한의 양성평등에 관한 법령으로 「여성발전기본법」과 「성별영향분석평가법」이 있다. 「여성발전기본법」은 최초로 여성정책, 여성단체, 여성 관련 시설을 법률에서 정의하였고, 향후 여성정책의 기본계획과 기본시책 등에 대한 포괄적인 방향을 제시한 법률로 각 분야의 입법과 정책에 있어 양성평등과 여성발전을 위한 노력을 기울일 수 있도록 전반적이고 포괄적이며 기본적인 방향을 제시하여 주고 있다. 2015년 7월부터 이 법은 「양성평등기본법」으로 그 법제명이 변경되어 시행될 예정이다. 「성별영향분석평가법」은 정책을 수립하고 시행하는 과정에서 그 정책이 성평등에 미칠 영향을 분석·평가하는 것을 규정하였다. 즉, 정책이 성평등의 실현에 기여(제2조제1호)할 수 있도록 하는 성별영향분석평가의 법적 토대를 마련한 법으로서, 분석평가 시에는 성별통계, 성별 수해분석 및 분석평가 결과에 따른 정책개선방안, 그 밖에 분석평가의 기준에 관하여 대통령령으로 정하는 사항을 종합적으로 고려하여야 평가하도록 규정하고 있다.

양성평등 관련하여 북한은 「사회주의 헌법」에서 양성평등원칙을 선언하고 있으며, 그 밖에 1946년 제정된 「남녀평등권 법령」에서부터 2011년 제정된 「녀성권리보장법」에 이르기까지 폭넓게 양성평등을 선언하고 있다. 남한도 「대한민국 헌법」에 선언된 양성평등의 원칙을 「여성발전기본법」에서 보다 구체화하고 있으며, 성 주류화를 위한 수단으로 「성별영향분석평가법」을 제정하여 시행하고 있다. 이렇듯 남북한 모두 양성평등원칙이 인류 보편의 가치로서 사회지도이념으로 한 칸에 자리 잡고 있지만, 남한과 달리 북한은 아직까지 그 구체적 실현 수단이 법적 장치로까지는 마련되지 않은 실정이다.

2) 통합의 기본방향

남북한은 모두 양성평등을 헌법상의 권리로 선언하고 있다는 점에서는 공통점이 보인다. 그러나 북한은 「사회주의 헌법」에서 일반적 평등권과 함께 “녀자는 남자와 똑같은 사회적 지위와 권리를 가진다”고 양성평등권을 별도로 규정하고 있다. 반면 「대한민국 헌법」은 일반적 평등권과 개별 평등권을 통해 양성평등을 보장하고 있다. 이처럼 남북한은 헌법상 양성평등을 보장하고 있지만 그 구조에 있어서는 차이를 보이므로, 헌법상 양성평등 관련 남북한 통합의 기본방향을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 평등권과 별도로 양성평등을 확정적인 독립 규정으로 추가한다. 둘째, 양성평등의 실질적인 실현을 국가의 목표로 명시한다. 셋째, 북한의 「남녀평등권 법령」을 확대·발전시킨 형태의 실체법으로서 「남녀평등법」을 제정하고, 북한의 「녀성권리보장법」과 남한의 「여성발전기본법」을 여성정

책 기본법으로서 통합·발전시키는 것이 필요하다.

나. 여성노동 관련 법령

1) 현황

남북한 헌법상의 여성노동 관련 규정을 살펴보면, 북한은 「사회주의 헌법」에 모성에 대한 보호와 일과 가정을 양립하기 위한 노동시간의 단축과 탁아시설의 확충 등을 통한 여성이 아닌 어머니에 대한 특별보호를 규정하고 있다. 남한 역시 「대한민국 헌법」에서 여성노동에 대한 특별보호 및 차별금지 규정을 두고 있다.

남북한 노동관계법상의 여성노동 관련 규정을 살펴보면, 북한은 「사회주의로동법」상 여성에 대한 배치차별 금지, 탁아소 등의 설치, 동일노동 동일임금 원칙 등을 규정하고 있고, 여성근로자 및 임신근로자에 대한 특별보호를 규정하고 있다. 또한 「로동보호법」에서는 탁아소, 유치원 설치, 여성근로자의 수유시간 보장, 유해노동 및 야간노동 금지 등을 규정하고 있다. 남한은 「근로기준법」상 여성노동 및 모성보호에 대한 조항들을 두고 있다. 사용자의 성차별 금지, 유해·위험한 사업에의 여성사용금지, 시간 외 근로의 제한, 야간근로와 휴일근로의 제한, 탄력적 근로시간제의 적용 예외, 산전산후휴가, 유산·사산휴가, 생리휴가, 쉬운 근로로의 전환, 태아검진시간, 수유시간 등에 관한 규정을 두고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함)은 고용에 있어 남녀차별 금지, 동일가치노동·동일임금 원칙 보장, 여성의 직업능력 개발 및 고용촉진, 적극적 고용개선조치, 모성보호, 일·

가정 양립 지원, 직장 내 성희롱 금지 및 예방에 이르는 여러 규정을 두고 있다. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 국가와 지방자치단체에게 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 종합 시책 및 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려할 의무와 사업주에게는 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성에 노력할 의무를 부과하고 있다.

2) 통합의 기본방향

남북한 헌법은 여성의 노동에 대한 특별보호 규정을 가지고 있다. 그러나 북한은 모성(어머니)에 대한 보호와 여성들이 사회에 진출할 수 있도록 조건을 마련할 것을 국가의 책무로 하고, 이를 통해 여성의 공적 영역으로의 진출을 촉진하고자 하고 있다. 반면, 남한은 여성의 모성뿐 아니라 근로조건 등에서의 차별 금지를 통해 여성의 노동권을 보장하고 있다는 점에 차이가 있다. 여성의 공적 세계로의 진출을 어머니에 대한 보호를 중심으로 하려는 것은 여성에 대한 보호가 아닌 어머니에 대한 보호로, 결국 여성을 어머니로 고정화하는 것이기 때문에 통합 시 어머니에 대한 보호가 아닌 남한과 같이 여성근로자에 대한 보호로 통합하는 것이 바람직하다.

그리고 전체근로자의 근로조건 등을 규율하는 법령 속에 여성에 대한 특별보호 조항을 두는 구조는 그대로 유지하고, 특별법인 「남녀고용평등법」을 확대·발전시키는 것을 통해 여성근로자에 대한 차별 금지, 직장 내 성희롱 방지, 적극적 고용개선조치 등을 실시할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

다. 여성폭력 관련 법령

1) 현황

남북한 형법상 여성폭력 관련 규정을 살펴보면, 북한은 「형법」에서 성폭력, 성매매행위를 규율하고, 성희롱은 「인민보안단속법」과 「행정처벌법」상 ‘여성 희롱’을 포함시켜 처벌하고 있다. 가정폭력 범죄에 대해서는 최근까지 국가개입의 여지를 두고 있지 않았으나 2010년에 제정된 「녀성권리보장법」에 ‘가정폭행의 금지(제46조)’ 규정을 신설하였다. 남한은 「형법」에 강간, 강제추행 등 성폭력, 성매매범죄 행위를 규정하고 있다.

남북한의 여성폭력 관련 법령을 살펴보면, 북한은 「녀성권리보장법」에서 여성인신의 불가침권을 선언하고, 여성에 대한 성폭력, 가정폭력, 성매매 등 여성폭력에 대해 규정하고 있다. 성희롱은 북한 「인민보안단속법」과 「행정처벌법」상 ‘여성 희롱’ 등으로 처벌되고 있다. 남한은 1994년에 제정된 성폭력특별법이 2010년 4월 15일 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력처벌법’이라 함)과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘성폭력방지법’이라 함)로 분리 제정되어 성폭력범죄 행위에 대해 규정하고 있고, 성매매는 2004년 3월 22일 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」(이하 ‘성매매처벌법’이라 함)과 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘성매매방지법’이라 함) 제정을 통해, 가정폭력은 1997년 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘가정폭력처벌법’이라 함)과 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘가정폭력방지법’이라 함)을 통해 규율되고 있다.

여성폭력에 대한 예방 및 처벌과 관련하여서는

북한은 「형법」상 매음죄와 강간죄 관련 처벌 규정만을 두고 있었지만, 2011년에 「녀성권리보장법」을 제정하면서 여성에 대한 성폭력 및 매음행위(성매매) 금지 및 가정폭력 금지 규정을 두어 「형법」상의 규정을 재확인하거나 보충하고 있다. 남한은 「형법」상의 규정 외에 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호법(「성폭력처벌법」, 「성폭력방지법」, 「성매매처벌법」, 「성매매방지법」, 「가정폭력처벌법」, 「가정폭력방지법」) 등 특별법을 두어 범죄행위는 강력하게 규제하면서 동시에 범죄피해 예방 및 피해자 보호를 위해 노력하고 있다. 남한이 성폭력, 성매매, 가정폭력의 각각의 여성폭력 영역에서 특별법을 두고 강하게 규제하고 있는 것과는 달리 북한은 아직 그에 대한 대처가 미흡한 것을 알 수 있다.

2) 통합의 기본방향

여성폭력 관련 법제에서의 남북한의 두드러진 차이점은 북한의 경우 성폭력, 성매매 등의 여성폭력범죄에 대한 처벌은 주로 「형법」상 규율되고는 있으나, 이에 대한 독자적인 형태의 특별법을 두지 않고 있다. 뿐만 아니라 이들 여성폭력 피해자 보호를 위한 법규정 자체도 존재하지 않음을 알 수 있다. 그리고 가정폭력과 관련해서는 최근 제정된 「녀성권리보장법」상 가정폭력을 금지한다는 선언적 규정 외에는 피해자 보호 및 가해자에 대한 조치 등과 관련한 특별법은 존재하고 있지 않다. 반면, 남한의 경우 성폭력, 성매매 등의 여성폭력범죄 처벌은 「형법」과 각각의 특별법에서 규율하고 있고, 가정폭력범죄 처벌은 특별법으로 규율하고 있다. 뿐만 아니라 성폭력, 성매매, 가정폭력 등의 여성폭력범죄의 예방 및 피해자 보호를 위한 특별법이 각각 존재한다.

이러한 법형식 뿐만 아니라 법의 내용에서도 차이를 보이는데, 향후 통합과정에서 이에 대한 조율도 필요하다. 첫째, 북한의 ‘여성 희롱’ 행위로 규율되는 성희롱 개념과 남한의 ‘직장 내 성희롱’ 개념 및 규제에 대한 통합이 필요하고, 둘째, 성폭력범죄 행위상 객체(북한은 ‘여성’만을 객체로 인정), 법정형, 범죄 유형의 통일 등이 필요하다. 셋째, 성매매 관련해서는 범죄유형과 그에 따른 법정형에 대한 통합이 필요하다. 넷째, 가정폭력은 남북한 법상 가정폭력피해자 범위의 차이 문제 등을 고려해야 할 것이다.

라. 여성건강 및 재생산권 관련 법령

1) 현황

북한의 여성건강 및 재생산권 관련 법률을 살펴보면, 「사회주의 헌법」상으로는 북한 국민에 대한 무상치료권을 규정하고 있고, 「녀성권리보장법」에서는 여성의 건강 분야에서 여성권리를 보장하면서 특히 여학생의 신체적 특성에 맞는 교육과 함께 건강보호에 대한 선언 규정을 두고 있다. 또한 이 법은 농촌여성들의 교육, 문화, 보건 등과 관련한 권리와 여성의 재생산권과 임신부의 건강보호에 대한 규정을 두고 있다. 「조선민주주의인민공화국 인민보건법」(이하 ‘북한 인민보건법’이라 함)은 북한 「사회주의 헌법」에서 선언하고 있는 전반적 무상치료제 및 의사담당구역제와 예방의학제도, 국민의 무상치료권 등을 구체화하고 있다. 또한 여성과 어린이의 건강보호에 대한 규정과 함께 산전산후의 여성과 그 부양가족에게 식량, 보조금, 분배몫 등을 보장하고 있다.

남한의 여성건강 및 재생산권 관련 법률을 살펴

보면, 「대한민국 헌법」상으로 여성의 복지와 권익 향상 및 모성보호에 대한 국가의 노력과 국민 보건에 대한 국가보호를 선언하고 있다. 그리고 2015년 7월 1일 시행되는 「양성평등기본법」에서 국가와 지방자치단체의 보건의료에 대한 양성평등한 접근권 보장 노력과, 모성건강 등 여성의 생애주기별 건강증진 시책 마련 등 의무규정을 두고 있다. 「보건의료기본법」에서도 여성의 건강 증진 관련 국가 및 지방자치단체의 시책 강구 규정을 두고 있다. 또한 「모자보건법」상 모성(임산부와 가임기 여성) 및 영유아(출생 후 5세 이하)의 생명과 건강을 보호하기 위한 국가와 지방자치단체의 의무를 규정하고 있다. 한편 현행 남한 「형법」상 낙태죄 처벌 규정(제269조)을 두고 있지만, 「모자보건법」에서 낙태허용범위 관련 규정을 두어 일정 사유에 한해 인공임신중절수술을 허용하고 있다.

여성건강 및 재생산과 관련하여서는 북한은 낙태금지 규정이 존재하지 않고, 「여성권리보장법」상 비록 국가는 자녀를 많이 낳아 키우는 것을 장려한다고 규정하고 있지만, 자녀를 낳지 않을 권리가 있음을 밝히고 있다. 반면 남한은 「형법」상 낙태 관련 처벌 규정을 두면서 「모자보건법」을 통해 예외적인 경우에만 인공임신중절을 허용하고 있다. 북한의 「여성권리보장법」상의 자녀를 낳지 않을 권리가 낙태를 허용하는 것으로 해석할 수 있을지 다툼의 여지는 있지만, 법에 규율된 문구만으로는 재생산권과 관련하여 북한의 규정이 앞선 것으로 보인다.

2) 통합의 기본방향

여성건강 및 재생산권과 관련하여 북한은 낙태 금지 및 허용범위 관련 규정이 존재하지 않으나,

「여성권리보장법」상 여성의 출산의 자유에 관해 규정하고 있다. 반면 남한은 「형법」상 낙태 관련 처벌 규정을 두면서 「모자보건법」을 통해 예외적인 경우에만 인공임신중절을 허용하고 있다. 따라서 향후 남북한 여성건강 및 재생산권 관련 법제통합 논의 시 남북한의 여성의 재생산권에 대한 인식 및 제도의 차이가 고려되어야 할 것이지만, 그보다 먼저 남한의 현행 「모자보건법」상 인공임신중절수술의 허용한계 규정(제14조)이 선행적으로 개선되어야 한다. 현행 「모자보건법」은 인공임신중절수술의 허용범위를 확대하고, 배우자 동의 요건을 삭제하여야 한다.

3. 마무리 글

이상 남북한 여성 관련 법제의 현황 및 통합의 기본방향을 양성평등 관련 법령, 여성노동 관련 법령, 여성폭력 관련 법령, 여성 건강 및 재생산권 관련 법령으로 나누어 살펴보았다.

본 연구는 남북한의 여성 관련 법·제도에 대한 종합적이고 체계적인 조사·분석을 실시함으로써 향후 연구의 기초자료를 제공하고, 남북한 통일과정에서 관련 법·제도를 성인지적으로 통합하고 조정할 수 있도록 하는 통일정책의 기초자료로 활용될 수 있을 것을 기대한다. 그럼에도 불구하고 북한 관련 자료가 절대적으로 부족하였고, 특히 북한 관련 자료의 제한은 북한의 사회경제적 여건 변화 속에서 실제 법제도의 적용 현실을 살펴보는 데 제약을 가하였다. 이러한 제약 요인으로 다소 나열적으로 남북한 여성 관련 법제를 다루고 있지만, 서로의 법제 정보를 알 수 있는 단초로서의 의미를

지니고 있음을 부정할 수는 없다.

향후 남북한이 통일에 대한 공감대를 형성하면서 서로를 알기 위한 학술교류가 활발해지고, 남북한 사회에서 실제 작동하고 있는 법의 내용까지 깊이 파악할 수 있는 날이 찾아오기를 바란다.

참·고·문·헌

1. 북한 문헌

- 리기섭(1994), 『조선민주주의인민공화국 법률제도: 로동법제도』, 평양: 사회과학출판사.
- 림혜선(2006), “녀성해방실현을 확고히 담보해준 우리 나라 남녀평등권법령”, 『조선녀성』, 제7호.
- 북조선인민위원회사법국편찬(1947), 『北朝鮮法令集』.
- 심형일(2010), 『조선사회과학학술집 38 법학편: 주체의 법리론』, 평양: 사회과학출판사.
- 홍국표(1986), 『조선민주주의공화국 법제정사』, 평양: 과학백과사전출판사.
- 인민보안성(2009), 『법투쟁부문 일군들을 위한 참고서』, 평양: 인민보안성출판사.
- 『조선말대사전 증보판』, 평양: 사회과학출판사. 2007
- 『조선말사전』, 평양: 과학백과사전출판사. 2010.
- 『조선민주주의인민공화국 법전(대중용) 제2판』, 평양: 법률출판사. 2012.
- 『조선민주주의인민공화국 법전(대중용) 증보판』, 평양: 법률출판사. 2006.
- 『조선민주주의인민공화국 법전(대중용)』, 평양: 법률출판사. 2004.

2. 남한 문헌

- 박선영 외(2007), 『여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련법제 정비연구(Ⅰ): 헌법상의 여성관련조항 개정방안』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 임순희 외(2011), 『북한의 여성권·아동권 관련 법 제정 동향』, 서울: 통일연구원.
- 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr>

공공복지전달체계 개편과 여성가족복지전달체계의 협력적 운영방안¹⁾

황 정 임

한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가는 말

현 정부 출범과 함께 ‘국민중심의 맞춤형 복지전달체계 개편’이 주요 국정과제 중 하나로 추진되고 있다. 이는 그동안 개별 제도에 의해 공급되었던 복지서비스의 접근성이나 체감도가 낮았던 점을 개선하여 보다 통합적이고 수요맞춤형 서비스를 제공하기 위한 것으로 볼 수 있다.

이처럼 분절된 공급자 중심의 전달체계가 아니라 수요자 중심으로, 그들의 다양한 수요에 맞게 통합적으로 서비스를 제공하는데 초점을 두고 있는 복지전달체계 개편이 추진 중인데, 여성과 가족까지 포괄된 논의는 충분치 않아 보인다. 현행 공공복지전달체계 개편은 주로 보건복지부와 행정자치부를 중심으로 진행되고 있다. 여성가족복지전달체계는 정책형성 단계에서부터 고유한 정책적 지향점을 제기하며 복지와의 차별화를 표방해 왔고 중앙차원에서의 소관부처와 전달체계가 분리되어 있어서, 여성가족복지전달체계와 공공복지전달체계 개편에 대해 활발히 논의되지는 않아 왔다고 볼 수 있다. 그러나 여성과 가족 관련된 이슈를 포괄하는 수요자 중심의 접근을 위해서는 여성가족복지전달체계와의 협력 운영방안이 강구되어야 한다.

협력적 운영은 분리된 혹은 구분된 조직들 간에 기존의 조직적 경계와 정책을 넘어서서 새로운 가치를 창조할 수 있으며, 사회문제를 신속하고, 정확하게 인지하고 다양한 전문성과 기술을 활용하여 해결하며, 이를 통해 새로운 역량이 구축될 수 있

1) 본 글은 황정임, 정재훈, 김보영, 이호택(2014)의 ‘공공복지전달체계 개편과 여성가족복지전달체계의 협력적 운영방안 연구’의 내용을 요약정리하였다.

다. 이를 위해서는 공유하는 목표를 수립하고, 정보를 공유하며, 이를 기반으로 상호신뢰를 형성해야 한다. 각각의 축적된 경험과 지식에 기반한 전문성도 필요하다. 또한 파트너십, 설득과 공감, 존중과 배려, 문제해결방안 개발, 정책환경 인지, 갈등관리 등의 역량을 갖춰야 한다.

공공복지전달체계 개편은 계속 진행 중에 있기는 하나, 공공성 강화에 초점을 두고 다양한 복지 수요에 대해 통합적인 서비스 제공을 위한 지방자치단체 중심의 공적 전달체계 구축으로 진행할 것으로 예상되고 있다. 따라서 공공복지전달체계와 여성복지전달체계와의 협력적 운영을 통해 여성, 가족 수요에 대해서도 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 하는 방안을 탐색하는 것이 필요하다.

2. 연구결과

공공복지전달체계 전달체계와 여성가족복지전달체계 관계자를 대상으로 인터뷰와 집담회 등을 통해 협력적 운영 경험과 인식을 파악²⁾하고, 공공복지전달체계와 여성가족복지전달체계의 협력적 운영방안을 모색한 결과는 다음과 같다.

먼저 협업에 대한 경험과 인식을 살펴본 결과, 인식에 있어서 여성가족복지전달체계는 공공복지전달체계 개편동향을 인지하지 못한 경우도 있었고, 개편동향을 인지할 만큼의 사례발굴이나 연계, 통합사례관리회의 참여 등의 협업이 활발히 이루어지고 있지 않았다. 공공복지전달체계 역시 여

성가족복지전달체계와 협력경험이 많지 않았고 협력이 원활치 않았던 것으로 나타났다.

공공복지와 여성가족복지의 협업 경험은 여성가족복지 세부분야에 따라 다소 상이하게 나타났다. 성폭력, 가정폭력 등 여성복지의 경우, 여성복지전달체계를 경유해서 내담자에게 필요한 자원이거나 도움내용에 따라 제한적으로 공공복지전달체계와 협력하거나, 공공복지전달체계를 통해 발굴된 빈곤취약가족 사례에서 폭력이슈가 발견되면 여성복지전달체계와 협업하는 형태를 보였다. 가족분야 중 다문화의 경우, 다문화가족지원센터에서 다문화가족 혹은 결혼이주여성에 대한 초기지원이 이뤄지고 국민기초생활보장제도 수급자 지정 등 필요에 따라 공공복지전달체계로 협업하거나, 공공복지전달체계를 통해 지원된 이후의 사례관리를 다문화가족지원센터와 협업하는 형태였다. 가족분야 중 일반가족의 경우, 건강가정지원센터는 위기지원이나 긴급지원보다는 예방적 접근에 초점을 두고 있는데 반해, 공공복지전달체계는 비수급인 빈곤취약가족에 초점을 두고 이들이 처한 복합적인 위기 혹은 문제상황에 대한 개입을 필요로 하였다. 하여 공공복지전달체계는 복지기관과의 협업이 더 빈번한 상황이었다.

협업의 어려움으로는 여성가족복지전달체계의 경우 구조적 측면과 가치적 측면에서 어려움이 확인되었다. 먼저 구조적인 측면에서는 인력, 예산, 서비스와 자원 등 운영기반이 열악하다는 점, 지역사회복지협의체 활동을 위한 여력이 없다는 점 등이 공통적으로 제기되었다. 가치적인 측면에서는

2) 공공복지전달체계의 경우 지방자치단체의 복지전달체계, 여성복지전달체계는 성폭력, 가정폭력 관련 상담소, 가족복지전달체계는 다문화가족지원센터와 건강가정지원센터에 초점을 두고 진행한 결과이다.

공공복지의 경우 취약계층에 초점을 두고 잔여적이고 시혜적이며 사후적인 접근을 취하는 반면, 여성의 경우 손상된 인권의 복원에 초점을 두고 가족의 경우 보편적이고 일반시민 대상의 예방적 측면인 강해서 차이가 있음이 지적되었다. 공공복지전달체계는 여성가족복지전달체계의 서비스 제공구조와 특성으로 인해 협업에 어려움이 있음을 지적하였다.

협업에 대한 수요(가능성)에 대해서는 양자 모두 협업의 필요성을 제기하여 그 수요를 확인할 수 있었다. 여성가족복지전달체계의 경우, 지역주민과의 접촉면 확대와 서비스 수요 및 사례 발굴차원에서는 의의가 있고, 공공복지 담당자의 의식화나 민감성 제고를 통해 공공복지와의 협업을 활성화할 수 있다고 보았다. 공공복지전달체계도 여전히 전통적인 복지영역에 대한 지원에 집중하고 있어서 여성가족이슈에 대한 포괄성이나 민감도가 낮아서 협업은 필요하다고 인식하였다. 그러나 여성가족복지전달체계에서는 여전히 서비스 제공에 있어서의 취지와 방향, 관점에서의 차이로 인한 부정적인 입장을 견지하였다. 공공복지전달체계에서는 복합적인 가족문제에 대해 개입 역량, 지역 내 여성가족복지 이슈를 해결하기 위한 기반 등 협업을 위한 제도적 기반이 보완되어야 한다고 보았다.

3. 정책과제

공공복지전달체계 개편은 기존의 대상별 분절된 공급자 중심의 전달체계가 아니라 수요자 중심으로, 그들의 다양한 수요에 맞는 통합적 서비스를 제공하는데 초점을 두고 있다. 그러나 여전히 차상

위 계층에 한정되어 있고 복합적이고 심각한 문제 상황에 놓인 비수급 빈곤층 지원의 비중이 높다. 따라서 전 계층에서 발생하는 여성가족이슈를 공공복지전달체계가 포괄하는데 한계가 있다. 복지수요는 복잡해지고 다양화되며 총량도 늘어날 것이 예상되고 있고, 여성가족복지이슈도 예외는 아니다. 지금까지 여성가족복지전달체계에서 담당해왔던 여성가족이슈 뿐 아니라 새로운 혹은 잠재되어 있는 문제와 이슈에도 적극적으로, 전문적으로 대응할 수 있어야 한다. 협업은 이를 위한 필요충분조건이 될 수 있다.

현재는 두 전달체계 간에 적극적으로, 활발하게 협업이 이뤄지고 있지 않다. 가치적으로 서로에 대해 다르다고 강하게 인식함으로써 상호간에 협업의 필요성이나 중요성보다는 협업하기 어렵다고 보는 경향이 있었다. 또한 각자의 운영여건이나 체계의 차이나 특성을 상호간에 보완하고 조정하여 협업하기보다는 그러한 차이 혹은 특성 때문에 협업하기 어렵다고 인식하고 있었다. 이러한 결과는 협업의 가장 기본이라고 볼 수 있는 상호신뢰와 이해, 소통과 교류 등이 충분치 않으며, 상호간에 각각의 전문성을 지녀야 협업이 유인되고 성공적일 수 있다고 할 때 이와 관련된 기반이 취약하다는 것을 시사한다. 따라서 이를 개선하기 위한 제도적 기반을 마련하고, 협력 활성화를 위한 역량을 제고하는 정책적 노력이 필요하다.

먼저, 협력적 운영을 위한 모델 개발이 필요하다. 이를 위해서는 여성가족복지서비스의 특성을 고려한 협력 모델과 서비스 제공 환경(물리적 여건)을 고려한 협력 모델로 구분해 볼 수 있다. 서비스 특성을 고려한 협력 모델의 경우 성폭력, 가정폭력 등의 여성복지전달체계나 다문화가족 관련

전달체계는 여성복지, 다문화가족 전달체계를 경유하여 공공복지전달체계와 협업하도록 해야 한다. 즉 여성인권보호와 폭력피해지원, 다문화가족의 사회통합이라는 성격에 기반한 1차적인 초기지원을 먼저 받고나서 공공복지전달체계가 보유한 다양한 자원을 공급하는 협업하는 것이다. 1차적 지원을 통해 이후의 다양한 복지자원들이 폭력피해여성이나 다문화가족의 특성과 여건에 맞게 공급될 수 있게 된다. 또한 공공복지전달체계에서도 폭력피해, 다문화 등의 이슈가 발굴되면, 상황에 따라 여성가족전달체계로 연계하여 초기지원 받은 후에 공공복지전달체계와 협력하거나 두체계가 동시에 협업을 통해 병렬적으로 지원하도록 한다. 건강가정지원센터 등 가족 관련 전달체계의 경우 가족 관련 전달체계가 예방적 접근에 비중을 두고 있는 현 상황을 고려하여, 가족구성원 개인이나 가족 내 문제에 대한 개입은 공공복지체계 혹은 다른 민간복지지원체계를 통해 해결하도록 하고, 그 후에 건강가정지원센터의 가족복지전달체계로 협업하도록 해야 한다. 즉 가족 혹은 가족구성원 개인이 경험하는 문제상황에 대한 개입은 공공복지전달체계 혹은 다른 민간복지체계를 통해 선결한 후에 건강가정지원센터로 연계하여 문제해결 이후의 가족구성원간의 관계 회복이나 가족역량 증진 등을 도모하도록 하는 것이다. 건강가정지원센터에서 향후 가족문제에 대한 개입이나 지원적 성격이 강화된다면, 1차적인 지원을 가족복지전달체계에서 제공하고 필요에 따라 공공복지전달체계로 협력할 수도 있다. 서비스 제공환경(물리적 여건)을 고려한 협력모델의 경우, 서비스 제공 거점(기관 혹은 조직)을 단일화하는 협력형태와 각 기관별 서비스를 통합적으로 제공하는 협력형태로

구분하여 여건에 따라 운영할 수 있다.

둘째, 상호이해 및 교류, 신뢰형성을 위한 제도적 기반을 마련해야 한다. 여성가족복지와 공공복지 관계자의 합동 연찬회 등을 운영하여 상호간 신뢰성과 교류를 증진한다. 협력을 위해서는 상호간의 신뢰성 확보가 가장 중요한데, 이는 상대조직의 능력에 대한 신뢰, 시각에 대한 신뢰를 포함한다. 상호간 이해가 전제 되었을 때 협력적 운영이 가능하다고 보면 연찬회, 포럼 등을 통해 여성가족복지와 공공복지 관계자간에 신뢰와 소통의 기회를 만드는 것이 필요하다. 또한 지역사회복지협의체를 활성화하는 방안도 있다. 사회복지사업법 제7의2조에 명시된 지역사회복지협의체의 위원 규정에 따르면 사회복지사업법 제2조에 명시되어 있지 않은 건강가정지원센터는 지역사회복지협의체의 위원 자격에서 배제되어 있다. 건강가정기본법이 사회복지사업법 제2조에 명시되어 있지 않아서 사회복지사업에 포괄되지 않기 때문이다. 이에 대해 개선이 필요하다. 지역사회복지협의체안에서 여성가족분과를 설치하여 지역 내 여성가족복지 문제를 해결하거나 여성가족복지증진을 도모했던 우수사례를 발굴하여 확산하는 것도 필요하다. 공공복지전달체계의 여성가족복지 담당자를 배치하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 희망복지지원단과 읍면동 주민센터의 복지담당 공무원과 사례관리사 중에서 여성가족업무 담당자를 지정 혹은 별도 배치하도록 하는 것이다. 기존에 배치되어 있는 인력 중에서 여성가족업무를 전담하도록 하는 것으로, 희망복지지원단과 읍면동 주민센터에서 이뤄지는 업무들 속에서 여성가족 관련된 전문성과 민감성을 갖고 접근하도록 하고, 여성가족복지기관들과의 협업창구로 역할을 담당케 한다.

셋째, 협업역량 제고를 위한 여성가족복지전달체계의 전문성을 강화하는 것이다. 이를 위해서는 여성가족복지전달체계 내 사례관리 시스템을 마련한다. 사례관리는 네트워크형 협력모델에서 주요하게 사용되는 협력기제로서, 여성가족복지전달체계와 공공복지전달체계의 협력기제로 사례관리가 강화되어야 한다. 이는 공공복지와의 협력 뿐 아니라 지역사회 내 여성가족복지전달체계의 서비스 제공 여건과 역량을 강화하는데도 필요한 부분이다. 따라서 여성가족복지기관의 인력구조나 예산구조로 볼 때 사례관리를 위한 인력 충원과 예산 확보는 필수적으로 수반되어야 한다. 사례관리와 관련된 역량 개발을 위한 교육훈련도 마련되어

야 한다. 또한 서비스 제공 역량에 대한 전문성을 확대해야 한다. 가족분야의 경우 지금까지 건강가정지원센터가 구축해온 고유성과 전문성 위에 공공복지와의 협업을 위한 기능(문제해결 혹은 위기지원 기능)을 추가하는 것이다. 지금까지 수행해온 기능과의 연계성을 통한 고유의 차별화된 서비스를 갖추는 것으로, 취약가족역량사업을 보다 확장적으로 발전시킬 필요가 있다. 다문화가족도 다양해지는 가족주기를 고려하여 기존의 서비스 패키지를 새로이 구성, 재편하는 것이 필요하다. 또한 결혼이주 이외에 다문화가족의 범위가 다양해지고 있어서 이에 대한 서비스 개발도 필요하다.

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정 방향*

김영옥

한국여성정책연구원 선임연구위원

1. 개정 필요성

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 2008. 6. 5. 제정되고 2008. 12. 6. 시행 이후 실질적인 내용개정은 단 1차례에 불과하였다. 그 내용은 경력단절여성의 경제활동 촉진 제도를 마련함에 있어 장애여성과 비 장애여성 간에 차별이 발생하지 않도록 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 생애주기, 모성과 더불어 장애특성을 고려하도록 하려는 것이었다**. 그 외 두 차례의 개정(2010. 1. 18, 2010. 6. 4)은 타법개정의 형태로 여성가족부와 고용노동부의 명칭이 변경되면서 개정된 것이며 법률 내용상 개정은 아니었다.

동법은 경력단절여성의 재취업 지원정책이 중심을 이루며, 여성노동과 관련하여 대표적 법률인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 남녀고용평등 및 모성보호 지원 위주로 구성되어 있어 경력단절여성의 재취업 및 결혼·임신·출산·육아 등으로 인한 경력단절의 예방 등을 아우르는 생애주기별 대책을 뒷받침할 법적 기반이 취약한 형편이다. 아울러 최근 들어 동일한 정책대상에 대한 부처별 다양한 정책을 효과적으로 이행하기 위해 총괄·조정기능이 강조되고 있는데 이러한 추세에도 부합하지 못하고 있다.

이에 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 시행 이후 노동시장 변화, 경력단절여성의 현실과 정책 요구, 정책환경의 변화 등을 종합적으로 고려하여

* 이 내용은 김영옥·오은진·한지영(2014), 「여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구」를 요약정리한 것임.

** 제3조(국가 등의 책무) ② 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책을 세우고 추진함에 있어서 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다. <개정 2010.2.4.>

동법 전반에 관한 검토 필요성이 제기되고 있다. 본고는 여성노동시장 변화와 경력단절여성의 정책요구 변화에 부응할 수 있도록 여성의 생애주기별, 하위 정책대상별 경력단절 예방 및 재취업을 지원할 유효한 정책서비스를 개발·전달하고, 통합적 지원체계를 구축하기 위한 법률 개정안을 제안한다.

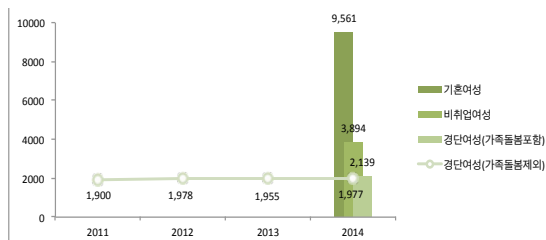
2. 경력단절여성의 규모와 정책요구

경력단절여성의 규모와 정책 수혜집단 확대 필요

현 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에서는 경력단절여성등에 대해 “임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”(제2조 1호)으로 규정한다.

이 정의에 따른 결혼 임신, 출산, 자녀교육, 육아 등의 이유로 경력을 단절한 “경력단절여성”의 규모는 200만명 수준으로 나타난다. 2014년부터는 가족돌봄 사유를 추가함에 따라 경력단절여성이 총 2,139천명이고 이는 15~54세 기혼여성(9,561천명)의 22.4%, 동 연령구간 비취업 기혼여성(3,894천명)의 40.7%에 해당한다.

(단위: 천명)



자료 : 통계청, “지역별 고용조사 경력단절여성 통계” 각연도 보도자료를 가공.

[그림 1] 경력단절여성의 규모 추이(2011~2014년)

그런데 현재의 의미는 경력단절여성과 관련하여 현재 미취업 상태의 여성 중 취업을 희망하는 자라는 한정적 의미를 내포한다. 경력단절이라는 부분이 한 시점에 고정되어 있는 것이 아니라 시간의 존적 변수라는 점에서 경력단절의 위험에 처해있는 여성들에 대해서도 정책수혜가 이루어질 필요가 있다. 이런 관점에서 본다면 “경력단절여성등”의 정의를 현재의 비취업자뿐 아니라 경력단절 고위험군과 예방적 처방이 필요한 집단으로까지 확대해야 하며 이 경우 현재의 경력단절여성등의 경제활동 촉진법의 개정과 함께 정책 수혜집단을 파악하는 작업이 필요할 것이다.

경력단절여성의 실태

경력단절여성의 연령별 분포를 살펴보면, 30~39세 111만6천명(52.2%), 40~49세 63만9천명(29.9%), 50~54세 19만2천명(9.0%), 15~29세 19만1천명(8.9%) 순으로 나타난다.

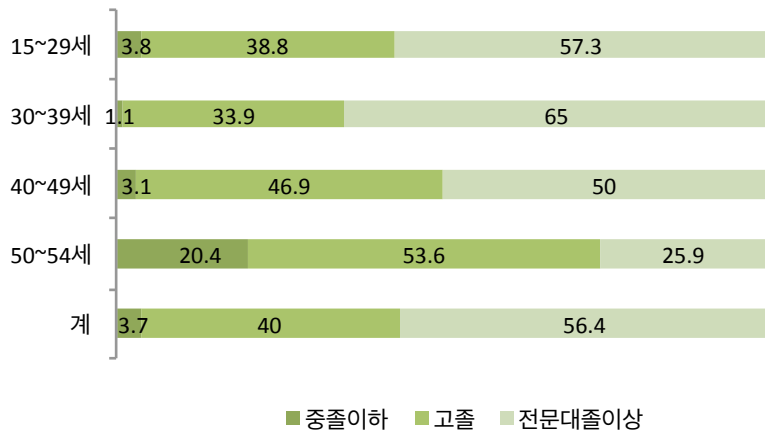
〈표 1〉 경력단절여성의 연령별 분포

(단위: 천명, %)

경력단절 여성	15~29세	30~39세	40~49세	50~54세
2,139 (100.0)	191 (8.9)	1,116 (52.2)	639 (29.9)	192 (9.0)

자료 : 통계청, “지역별 고용조사 경력단절여성 통계” 2014년 상반기 원자료.

경력단절여성의 절반 이상이 전문대졸 이상의 학력을 소지하고 있으며 고졸이 40.0%이고 중졸 이하는 3.7%에 그친다. 세대효과가 작용하여 경력단절자의 절반을(52.2%) 차지하는 30대에서 전문대졸 이상의 학력자가 65.0%에 이른다.



자료 : 통계청, “지역별 고용조사 경력단절여성 통계” 2014년 상반기 원자료.

[그림 2] 경력단절여성의 연령대별 학력분포

직장(일)을 그만둔 시기 이후 경과한 기간, 즉 경력단절 기간을 보면 4명 중 1명이 10~20년 미만의 경력단절 기간을 갖고 그 다음으로 5~10년 미만인 여성이 22.3%이다. 경력단절 기간이 20년 이상이 비중이 10.6%에 이른다. 대체로 경력단절 기간이 장기화되는 경향이 뚜렷하며 이로 인해 경력단절 이후 재취업하기가 쉽지 않을 것임을 추측할 수 있다.

〈표 2〉 경력단절 기간 분포

(단위: 천명, %)

경력단절여성	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상
2,139(100.0)	245(11.4)	307(14.3)	334(15.6)	477(22.3)	550(25.7)	227(10.6)

자료 : 통계청, “지역별 고용조사 경력단절여성 통계” 2014년 상반기 원자료.

경력단절의 결과

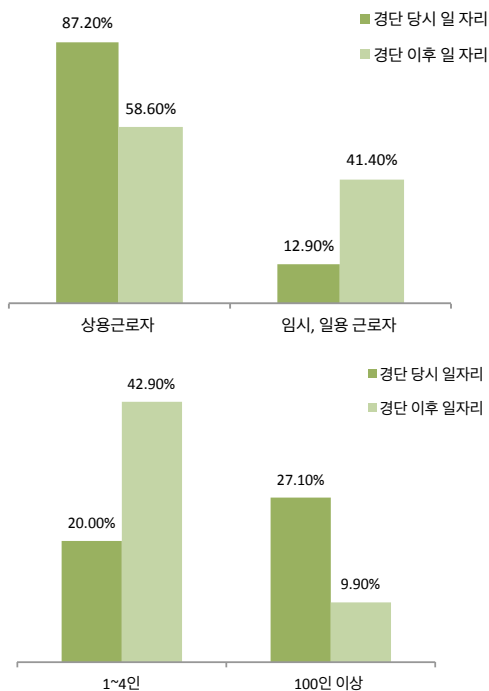
현재 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 경력단절을 경험한 이후 여성들이 빠르게 재취업을 할 수 있도록 돕는 “경력단절여성 취업지원서비스 강화”사업에 방점이 있다. 그러나 경력단절여성 중 50% 이상은 5년 이상의 경력단절 기간을 보내는 것으로 나타나며 이러한 경력개발의 손실로 인해 임금, 고용지위, 고용안정성 등의 기준에서 질 낮은 일자리로의 취업은 불가피해 보인다.

예컨대 경력단절 이후 첫 일자리의 고용상태는 [그림 3]과 같이 상용직의 비중이 상당히 낮아지면서(87.2%→58.6%) 상대적으로 임시·일용직의 비중이 증가하고 있음을 알 수 있다.

또한 경력단절 당시 일자리의 사업장 규모를 보면 경력단절 이후에 재취업한 첫 일자리의 경우 10인 미만의 사업장에 취업하는 비중이 상당히 증가하는 것을 알 수 있다. 반대로 100인 이상의 사업장에 취업하는 비중은 절대적으로 감소하고 있

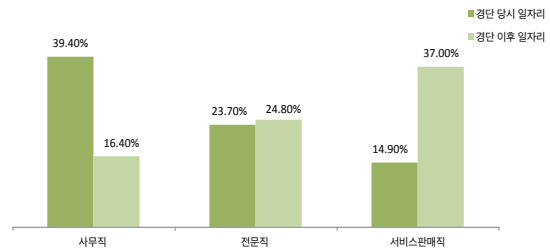
어서 경력단절 이후에 재취업을 하는 경우, 소규모 사업장으로 대체로 취업이 몰리고, 보다 근무조건이 괜찮을 수 있는 대규모 사업장으로의 진출이 어려움을 알 수 있다. ‘1~4인’ 영세 사업장 취업 비율은 경력단절 당시 일자리(20%)에 비해 경력단절 이후 재취업한 일자리(42.9%)에서 2배 이상으로 늘어났으나, 100인 이상 사업장 취업 비율은 경력단절 당시 일자리(27.1%)에 비해 이후 재취업한 일자리(9.9%)가 크게 줄어든다.

이제 직종의 변화를 살펴보면 경력단절 당시보다 경력단절 이후 재취업한 일자리에서, ‘사무직’은 크게 줄고(39.4%→16.4%), ‘서비스’와 ‘판매직’ 비율은 2.5배로 늘어난다(14.9%→37%).



자료 : 김난주외(2013), “경력단절여성등의 경제활동실태조사 연구-조사분석” 여성가족부 용역과제.

[그림 3] 경력단절 전후 종사상 지위 및 사업체 규모의 변화



자료 : 김난주외(2013), “경력단절여성등의 경제활동실태조사 연구-조사분석” 여성가족부 용역과제.

[그림 4] 경력단절 전후 일자리 직업 변화

이는 e-새일시스템을 통해 분석한 자료인 경력단절여성을 구인하고자 하는 업체들의 요구에서도 명확하게 드러난다. 노동시장에서 구인-구직의 미스매치가 심각하면 결과적으로 구직자는 구인처의 요구에 따라 본인의 희망직업, 임금 등을 하향 조정하여 취업을 할 수 밖에 없는 구조적 문제를 겪게 된다.

경력단절의 예방 및 통합적 지원체계의 구축 필요

이에 경력단절 예방을 위한 사전 조기 개입과 이를 구조적으로 받쳐줄 수 있는 시스템을 개발·안치하는 것이 최우선 과제로 등장하고 있다. 현재의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 의해 정책 대상자가 되는 여성의 범위를 확대하고 이들 여성들의 경력단절을 조기개입으로 예방할 수 있는 법 개정이 필요하다.

그렇다면 경력단절의 예방 기능을 어떤 체계로 구조화할 것인가라는 문제가 등장한다. 즉 예방정책과 관련한 정책을 기업과 근로자에게 전달하는 체계의 마련이다. 현재의 경력단절여성의 재취업 지원 역할을 하는 새일센터로 통합할 수 있을지 또는 별도의 기능을 갖는 새로운 전달체계가 되어야

하는지는 좀 더 고민할 필요가 있지만 정책 구현을 위한 전달기능을 구체화하여 법에 명시하는 것은 정책전달과 최종 정책 수혜자를 명확히 한다는 점에서 매우 중요하다. 서비스 제공기관의 기능과 역할, 컨트롤타워 등 관리체계 마련, 관련 DB구축 등에 대한 법적 정비가 요구된다.

3. 정책제언

제안 : (가칭)「경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」으로 개정 필요

법명과 법안의 구성

현행「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 체계적 정비를 위해서 법명을「경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법」으로 수정하고, 법안을 총 5개의 장과 부칙, 총 28개의 조항으로 구성하는 것을 제안한다.

제1장은 총칙에 해당하는 부분으로 통합적인 경력단절여성정책 기본법으로서의 위상 정립을 위한 법의 목적, 경력단절여성등의 정의, 국가 등의 책무, 다른 법률과의 관계에 관한 사항을 규정하였고, 제2장은 경력단절여성등에 대한 정책 강화를 위한 기본계획 수립 및 실태조사 등에 관한 사항을 규정한다. 제3장은 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 교육과 홍보, 세부 지원정책에 대한 규정을, 제4장에서는 경력단절여성등에 대한 전문적·체계적 지원서비스 전달체계 구축을 위한 센터지정 등에 관한 사항을 규정한다. 제5장은 보칙이다.

개정안의 특징

개정안의 주요 특징을 정리하면 첫째, 기존의 경력단절된 여성을 중심으로 한 지원정책에서 ‘경력단절예방’ 정책을 강화함으로써 여성고용정책의 기본법으로서의 위상을 정립한다. 이를 위하여 법령과 법의 목적에 ‘경력단절예방’을 강조하고(안 제1조), 경력단절되거나 경제활동을 하고 있지 못한 여성뿐만 아니라 재직 여성근로자의 경력단절예방 지원정책이 가능하도록 ‘경력단절여성등’의 정의를 확대한다(안 제2조).

둘째, 경력단절예방 및 경력단절여성등에 대한 지원정책의 추진체계를 강화하기 위해 기본계획 등의 수립 및 추진체계를 강화하고(안 제5조, 제8조), 정책수립을 위한 기초자료로서 실태조사 및 활용에 대한 규정을 구체화하고, 조사·연구 규정을 신설한다(안 제9조, 제10조).

셋째, 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원 정책을 세분화하여 규정함. 경력단절을 미연에 방지하기 위해 경력단절 예방교육을 실시할 수 있는 법적 근거와 교육과정에서 성평등한 진로교육이 이루어질 수 있도록 그 법적 근거를 마련한다(안 제11조). 또한 경력단절여성등의 지원정책 강화를 위하여 현행법상 규정되어 있는 일자리창출지원, 유망직종 선정·지원, 직업교육훈련, 인턴취업지원 등에서 미흡한 규정을 신설·개정하고, 창업지원 및 돌봄서비스 등 지원 규정을 신설한다(안 제13조, 제15조, 제17조, 제18조).

넷째, 경력단절여성에 대한 서비스 전달체계 개선을 위하여 경력단절여성지원을 위한 지원센터(중앙지원센터, 지역지원센터)에 대한 법적 근거를 마련하고, 지원센터의 전문성과 역량 강화를 위한 세부 규정을 마련한다(안 제19조, 제20조). 또

한 경력단절여성등에 대한 종합정보가 제공될 수 있는 시스템 구축·관리, 운영방안에 대한 부분도 추가 신설한다(안 제22조~제24조).

〈표 3〉 경력단절여성등의 경제활동 촉진법과 개정안의 체계 비교

현행법	개정법안
경력단절여성등의 경제활동 촉진법	경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진법
제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무)	제1장 총칙 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(국가 등의 책무) 제4조(다른 법률과의 관계)
제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) 제5조(연도별 시행계획 등) 제6조(계획 수립 및 시행의 협조)	제2장 기본계획 등 제5조(기본계획의 수립) 제6조(연도별 시행계획 등) 제7조(계획 수립 및 시행의 협조) 제8조(정책협의회) 제9조(실태조사) 제10조(조사·연구)
제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태조사)	제3장 경력단절예방과 경력단절여성등의 경제활동 촉진 지원 제11조(경력단절예방교육의 실시) 제12조(홍보영상 제작·배포 등) 제13조(일자리창출 지원) 제14조(유망직종 선정·지원) 제15조(직업교육훈련)
제12조(경력단절 예방) 제8조(일자리창출 지원) 제9조(유망직종 선정·지원) 제10조(직업교육훈련)	제16조(인턴취업지원) 제17조(창업지원) 제18조(돌봄서비스 등 지원)
제11조(인턴취업지원)	제4장 경력단절여성지원센터 설치 등 제19조(경력단절여성중앙지원센터 설치 등) 제20조(경력단절여성지역지원센터 설치 등) 제21조(경비의 보조) 제22조(구인·구직·정보수집 및 제공) 제23조(경력단절여성등 인재은행 구축·관리) 제24조(종합정보시스템 운영)
제13조(경력단절여성지원센터의 지정)	제5장 보칙 제25조(보고·검사) 제26조(자료 제공의 요청 등) 제27조(권한의 위임·위탁) 제28조(관계기관의 협조)
제14조(보고·검사) 제15조(권한의 위임·위탁) 제16조(관계 기관의 협조)	부칙
부칙	부칙

