



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 오 성 교수 지도
석사학위 청구논문

여성 차별적 노동환경 실태와
개선방안

-차별, 여성 임금 문제, 여성의 재생산 노동을
중심으로-

2023

성신여자대학교 대학원
법 학 과
김 민 지

여성 차별적 노동환경 실태와

개선방안

-차별, 여성 임금 문제, 여성의 재생산 노동을

중심으로-

권 오 성 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2022년 11월

성신여자대학교 대학원


법 학 과


김 민 지

인증서

김민지의 석사학위 논문으로 인증함

2022년 11월

심사위원장 김연식 (인) 

심사위원 권오성 (인) 

심사위원 이재훈 

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 과거와 비교했을 때 여성의 생애 주기별 문제에 있어 크게 변화했다고 여겨지는 기대와 실제 현실과의 괴리에 대한 의문에서 출발하였다. 이것을 크게 임금과 시간, 차별 문제로 갈래를 나누어 각각 성별 임금 격차, 경력단절, 일터에서의 성별에 기인한 차별 문제를 분석하여 여성의 임금과 삶에 어떠한 영향을 미치는지 알아본다. 실정법과 선행연구를 검토하여 현행법의 한계점과 미비점이 무엇인지, 그러한 공백과 한계에 대하여 행정적, 사법적, 입법적 개선의 필요성으로 나누어 개선방안을 서술한다.

여성은 남성보다 적은 임금을 받는다. 이러한 사실은 성별 임금 격차 수준에서 드러난다. 이 격차는 단순히 현존하는 성별 차별적 처우에만 기인하는 것이 아니라, 과거부터 여성의 일이라고 여겨졌던 무급 노동의 역사와 관련이 있다. 남성이 한 가정의 주요 생계부양자로 분류되어 집 밖의 유급 노동을 수행할 때, 여성의 노동은 무급이거나 유급이더라도 보조적인 역할에 머물렀다. 이 역할은 여성의 전통적인 유급 노동시장에 진입 등 여성의 역할에 변화가 발생하더라도 유지되며, 성별 간 무급 노동의 불균형을 초래한다. 여성은 유아기부터 노년기까지, 결혼 및 취업 여부, 그들의 수입과 관계없이 남성보다 더 많은 무급 가사 노동을 부담한다. 이러한 무급 노동의 불균형은 보조적인 특성을 갖는 전통적인 여성상을 강화하여 피비우스의 띠와 같은 문제를 야기하여 무급 노동의 불균형은 성별 차별과 성별 임금 격차의 원인이자 결과로 기능한다.

무급 노동이 일터 밖의 문제였다면, 일터 내에서는 다양한 성별 차별적 처우가 자행된다. 크게 채용, 승진, 비공정성, 성별 간 직종분리, 남성 중심적 일터, 경영상 해고 등에서의 차별로 나누어 이러한 성별 차별적 처우의 현실과 이 차별이 여성의 삶에 미치는 영향을 분석하였다. 이러한 분석의 결과로, 무급 노동의 격차와 아이 양육에 대한 성별 고정관념, 성별 임금 격차, 일터 내 차별로 인해 여성은 점점 일터에서 사라진다. 이 외에도 저임금이 여성을 선택하는 경향, 여성의 일이라는 편견이 생긴 일에 대한 기존의 저평가 경향성 등 이처럼 채용에서 해고 및 퇴직까지의 과정에서 여성은 다양한 성별 차별적 처우를 겪는다.

이러한 차별을 해소하기 위해 UN 세계인권선언에서부터 ILO, 각 국가의 법까지 현행 제도에는 다양한 차별 관련 조항을 두고 있다. 한국의 실정법은 헌법에서부터 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률까지 근로자를 차별로부터 보호하고 구제하고 있으나 일터 내 여성 노동자에게는 미비점이 많다. 이 배경에는 여성이 주 양육자로 상정되며 필연적으로 감내해야 하는 기회비용 문제가 있다. 기회비용은 경력단절의 원인인데, 이 경력단절은 가장 큰 기회비용이자 추후 발생하는 문제들의 시작점으로, 높은 여성 노인 빈곤율, 노동시장 재진입 문제, 여성의 높은 비정규직 비율, 여성 노동의 외주화, 일터 내 여성 동료의 부재, 여성 임원의 부족 등 여성의 기회비용이자 사회문제의 근본적 기점이다.

이러한 문제에 대한 개선방안으로써의 정책을 임금, 시간, 차별로 나누어 제안한다. 선행연구를 바탕으로 도출한 결론에 따르면 성별 임금 격차 요인은 크게 성별로 인한 사회적인 문제와 재생산 노동적인 문제로 나뉘고, 제시된 정책 또한 성별로 인한 사회적인 문제 해소와 재생산 및 돌봄 지원으

로 나뉜다. 사회적인 방면은 이미 발생한 문제의 해결 방안이나 예방에 집중되어 있다면, 재생산 노동적인 방면은 근본적인 원인을 바로잡아 보다 나은 환경 조성에 중점을 두고 있다.

여성의 시간은 경력단절 문제와 직결된다. 경력단절은 다른 문제들과는 중요성에서 차이가 있는데, 임금 자체가 소멸하고 재취업 이후 대부분 최저임금으로 연결되는 경력단절은 시간 문제뿐만 아니라 전반적인 여성 임금 하락을 야기하여 결과적으로 성별 임금 격차를 심화시키기 때문이다. 본 연구는 경력단절 방지를 위하여 육아의 사회화와 남성 육아휴직 의무 법제화를 제안하였다. 사회적 의미를 갖는 아이의 존재에 대한 책임은 개인에게 과중하게 지워지는 경향이 있다. 해결 방법은 육아의 사회화이다. 국가 차원에서 육아의 사회화가 가능한 네트워크를 구성하고, 방과후 학교 공간과 지방자치단체의 시설을 이용하여 본래 예산과 인력 외의 추가적인 지원을 통해 만들어지고 유지하는 방안이다. 반면에 육아와 돌봄, 재생산 노동에 대한 성별 고정관념을 전환하고 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 기존에 존재하지 않았던 방안이 필요하다. 중점은 성별 고정관념 전환이다. 남성이 일정 기간 필수적으로 육아휴직을 사용하도록 법제화하여 변화가 시작된다면, 국가 위난에 가까운 저출생 문제 또한 일정 부분 해소가 가능할 것이고 도맡은 OECD 성별 임금 격차 꼴찌의 불명예도 씻을 수 있을 것이다.

마지막으로, 차별 완화를 위한 정책에는 차별 처벌조항과 차별 발생 시 현실적으로 구제가 가능한 방안이 필요하다. 비공정성과 괴롭힘은 차별에 기인하지만, 현행법은 근본적 원인인 차별 행위를 처벌하지 않고 있어 실제 노동자와 차별받는 당사자들의 필요에 비하여 매우 미비하다. 본고는 이 문제에 대하여 업무상 위력에 의한 괴롭힘 조항 신설과 괴롭힘 사실 발생 시 피해자 회복 및 가해자 교육 방침 명문화를 제안하였다.

본 연구를 통해 여성의 임금·시간·차별 문제를 해결하기 위해서는 단편적인 해결책이 아닌 행정적, 사법적, 입법적인 해결책이 복합적으로 작용해야 함을 알 수 있다. 행정적으로는 실질적 생활에 있어서 조력을, 사법적으로는 이미 발생한 피해 사실에 대한 현실적인 손해배상을, 필요하지만 변화가 어려운 부분에 대해 법으로부터의 변화를 유도하는 입법을 통해 종합적이고 입체적인 개선은 실제 변화를 낳을 것이다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 내용과 방법	3
II. 일터 내 성별 차별적 현황	4
1. 차별의 범위 설정	4
2. 차별과 여성 임금 문제에 대한 선행연구 정리	4
1) 여성의 무급 노동 역사와 남성 기본값 사회의 문제	4
2) 일터 성별 차별적 처우	8
(1) 채용	8
(2) 유리천장과 에스컬레이터	10
(3) 기울어진 운동장	14
(4) 성별 간 직종분리	18
(5) 남성 중심적 조직문화와 성과평가	20
(6) 경영상 해고 등에서의 차별	24
III. 성차별 관련 현행법상 제도 현황과 한계	29
1. 차별에 대한 현행법상 제도 현황	29
1) UN 세계인권선언	29
2) ILO	29
3) 외국법	33
(1) 미국	33
(2) 영국	35

4) 국내법	37
(1) 헌법	37
(2) 근로기준법	39
① 균등한 처우	39
② 해고 조항	40
③ 실질적 평등을 위한 조항	41
④ 위계를 이용한 괴롭힘 관련 조항	43
(3) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	46
2. 현행 실정법의 문제의 배경	48
1) 여성의 임금 및 경력과 근로시간의 상관관계	48
(1) 주 양육자	49
① 주 양육자의 기회비용	51
② 학습되는 성 역할과 정상 가족 이데올로기	54
(2) 경력단절과 재생산 노동	56
(3) 노동시장 재진입	59
2) 잘못된 책임 소재 추궁	67
3. 정책에 대한 비교법적 분석	70
1) 차별과 평등에 대한 법제	70
2) 직무급에 대한 분석과 그의 역할	71
4. 현행법의 미비점	74
1) 차별금지법과의 관계	74
(1) 인권법의 포괄적 차별금지법	74
(2) 개별 영역에서의 차별금지법	77
① 흩어진 차별 조항	77
② 일터 차별금지법	78
IV. 개선방안	84
1. 성별 임금 격차 완화를 위한 정책 방안	84
2. 경력단절 완화를 위한 정책 방안	87

1) 육아의 사회화.....	87
(1) 최저 합계 출산율 분석과 육아의 사회화가 필요한 근거.....	87
(2) 의무교육과 육아의 관계.....	89
(3) 지방자치단체의 책임.....	91
2) 남성 육아휴직 의무화 - 법으로부터 변화하여 전환할 필요성이 있는 성별 고정관념.....	92
3. 일터 내 성별 차별 완화 - 현실적으로 구제 가능한 정책 방안의 필요성	101
4. 소결.....	103
1) 행정적 개선의 필요성 : 행정적 조력.....	103
2) 사법적 개선의 필요성 : 차별에 대한 손해배상.....	104
3) 입법적 개선의 필요성 : 입법 제안.....	104
4) 지속 가능한 사회와 ESG 경영을 위한 기업의 사회적 책임.....	105
V. 결론.....	108
1. 연구 요약.....	108
2. 맺으며.....	110
참고문헌.....	116
ABSTRACT.....	120

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2016년 강남역의 한 주점 화장실에서 한 여성이 칼에 찔려 사망하였다. 칼을 들고 대기하고 있던 피의자 김성민은 먼저 온 남성 6명이 아닌 이후 들어온 여성을 살해하였다. 피의자의 범행 동기는 간단했다. 여성들이 자신을 무시한 것에 대한 화풀이였다. 이 사건은 공용화장실의 성별 분리, 도어락 설치 등 범죄의 취약성을 해소할 수 있는 여러 긍정적인 방안을 가져왔다. 하지만 동시에 여성혐오 범죄 해당 여부에서부터 사회적인 갈등을 낳았다. 범죄학계와 비범죄학계, 일반인들이 갖는 ‘혐오 범죄’의 정의가 다르기 때문으로 보인다. 미국을 예시로 들어 혐오 범죄(증오범죄)를 좁게 해석한 범죄학계와 달리, 비범죄학계의 경우 여성 혐오적인 사회적 분위기가 존재하는 한 그에 대한 영향을 팔시할 수 없으므로 혐오 범죄를 넓게 해석하였다. 일반인들은 성별에 따라 여성이라서 죽었다는 측과 남자라는 이유로 잠재적 가해자 취급을 받아야 하냐는 측으로 나뉘었다. 그렇게 나뉜 사람들 일부는 서로를 비난하거나, 희화화하는 양상에서 시작해 분노를 넘어 혐오¹⁾ 하기에까지 이르렀다. 바야흐로 혐오의 시대이다. 그 사실을 증명이라도 하려는 듯 개인과 사회를 넘어 혐오정치가 난무하고 있다. 하지만 혐오에 대한 명확한 기준이나 해결책은 존재하지 않는다. 무수한 차별 중 대상을 여

1) 분노, 증오, 혐오는 유사한 의미로 혼용되어 사용되곤 하나 본고에서는 이를 확실히 구별하여 사용한다. 혐오에 대한 의미에는 여러 의견이 존재한다. 혐오의 성립요건을 소수자 집단, 차별, 공공연이라고 주장하는 의견(숙명여자대학교 법학과 홍성수), 사회적 소수자, 차별·혐오, 차별·적의·폭력 선동이라고 정의하는 의견(국가인권위원회)이 있다. 혐오와 증오의 차이에 관해서 혐오는 배제이고 증오는 지속적인 부정적 감정이고, 이 차이는 혐오는 애초에 배제하여 내쫓기를 바라지만 증오는 계속 옆에 두며 부정적인 상호작용을 지속하기를 원한다는 것이라는 의견이 있다.(문화평론가 정지우) 본고는 혐오를 소수자 집단에 대한 모든 형태의 차별이라는 넓은 범위로, 증오는 hate와 hatred를 통칭하여 단순 증오와 적의가 포함된 강한 증오를 모두 포함하는 의미로 사용한다.

성으로만 한정해도 차별과 혐오에 대해서는 다양한 주장이 제기된다. 일각에서는 한국에 더 이상의 여성혐오나 차별이 존재하지 않는다고 주장한다. 또, 과거와 비교했을 때 차별은 희미해졌고 여성 인권은 신장 되었으니 이만하면 되었다고 한다.

실제 현대 여성의 삶은 과거 여성의 삶의 모습과 매우 다른 양상을 보인다. 하지만 겉으로 보이는 모습이 다르다고 차별과 혐오가 사라지는 것은 아니다. 그들은 모습을 바꾸어 더욱 은밀하고 조용히 사회에 스며든다. 만연해있는 기존 차별에 대해서는 침묵하고 차별 시정, 즉 정상화를 위한 움직임을 역차별이라고 의문을 제기하고 비판한다. 차별과 혐오에 대항하는 움직임을 정신병이라고 치부하거나 그 움직임을 비난하고 제지하는 것이 정의 구현이라고 생각하고 행동하게 만든다. 더 나아가 차별 강화를 지지하거나 그러한 언행을 미디어에 비판이나 검열 없이 송출함으로써 혐오를 정당화하는 여론을 만들기도 한다.

대한민국 헌법 제2장 제11조 제1항에 근거하여 모든 국민은 차별받지 않아야 하지만 현실은 그렇지 않다. 그러한 현실을 증명하기라도 하듯 남녀임금 격차로 불리는 남성 대비 여성 임금 비율 통계는 여전히 OECD 주요 회원국 중 부동의 1위이며 2022년 현재까지도 70%를 채 넘지 못했다. 일각에서는 이 임금 격차는 차별의 결과가 아닌 합리적인 원인에 따른 결과라고 주장한다. 직장에서 온콜 업무를 꺼리고, 유연한 근무를 선호하며 임금 협상에 능하지 않고, 특정 직종을 기피하는 것이 여성 노동자의 특징이고, 이러한 원인으로 인해 남성보다 임금이 낮은 것은 합당한 결과라는 주장이다. 이러한 주장의 맹점을 꼬집어 반박하는 것 또한 본 연구에서 이루어질 것이다.

본 연구는 임금 문제인 성별 임금 격차, 노동 시간 문제인 여성의 경력단절과 재생산 노동, 차별 문제인 일터에서의 성별과 관련된 차별에 집중하여

일터 내 성별 문제를 분석하고 그로 인한 전체 여성 임금 문제와 생애 주기적인 문제를 다룬다. 또한 이 문제가 여성과 일터, 더 나아가 사회에 미치는 결과와 그로 인해 발생하는 이차적인 문제들에 대하여 논한다. 이 이차적인 문제와 관련한 일터와 여성 노동 문제를 당해 실정법과 선행연구를 탐구하여 한계를 비판하고 정책을 제안하는 등 개선방안을 모색한다.

2. 연구의 내용과 방법

본 연구 제Ⅱ장은 임금 격차의 원인과 차별 현황을 분석한다. 임금 격차의 원인을 여성의 낮은 임금에서부터 찾기 시작해 여성 노동의 비가시화, 성별 차별적 처우, 성별 직종분리 등 여러 가지 원인을 나열하여 설명한다. 그 중 특히 임금과 근로시간과의 상관관계를 자세히 다루고 주 양육자 관련된 문제의 원인과 결과, 미래에 예상되는 문제까지 살펴보며 사회적 성 역할의 문제점에 대해 논한다.

제Ⅲ장에서는 현행 실정법에 대해 논의하고 이러한 정책을 비교법적으로 분석한 후, 현행 실정법의 한계와 미비점을 임금, 시간, 차별 문제로 나누어 설명한다. 특히 성별 임금 격차 완화 방안에 관한 연구를 검토한 후 노동법 내 혹은 노동법과 관련된 차별 금지 조항들이 산발적으로 흩어져 있음을 문제로 지적하고, 차별 관련 법안 중 상징적인 차별금지법과의 관계를 분석하여 일터 차별금지법에 관해 설명한다.

제Ⅳ장에서는 이러한 내용을 바탕으로 개선방안으로써 입법 제안과 사회에 요구하는 책임을 제시한다. 이 입법 제안은 주 양육자에 대한 성별 고정관념을 완화하고, 더 나아가 제거할 수 있는 주 양육자 고정관념 전환을 위한 방안과 함께 현재 사회와 정부가 가져야 하는 책임에 대해서 논한다.

II. 일터 내 성별 차별적 현황

1. 차별의 범위 설정

본 논문에서는 생물학적 성별(sex, 이하 성별²⁾)과 사회적 성별(gender, 이하 젠더)을 구분하여 사용한다. 현대 사회에서 성별과 젠더는 다른 의미로 사용되고 있고, 본 논문에서 중요하게 다룰 재생산 노동의 수행자는 여성이라는 성별에 국한되지 않는다. 동성혼 부부의 경우에도 이성혼의 여성과 유사하게 여성의 젠더 역할을 수행하는 사람이 있다. 여성의 임금 문제에 있어서 중요한 요소 중 하나인 근로시간은 재생산 노동³⁾을 수행하는 시간과도 관계가 있다. 그러므로 여성의 임금 문제는 명확히 하자면 여성 젠더의 임금 문제이다.

또한 본 논문에서는 근로기준법 상 노동관계, 즉 직장에서의 차별과 임금 문제에 대해서만 다룬다. 포괄적 차별금지법과 관련된 부분에서도 사회적으로 이슈가 되었던 노동관계 외 트랜스젠더 문제에 대해서는 다루지 않는다. 젠더 자체가 허상인지에 대해서도 다양한 담론이 있다. 하지만 현재 사회에 실제로 사회적 성별이 존재하고, 이 젠더라는 용어가 성별과 명백히 다르게 사용되고 있기 때문에, 허상일지라도 젠더는 존재한다라고 전제한다.

2. 여성 임금 문제에 대한 선행연구 정리

1) 여성의 무급 노동 역사와 남성 기본값 사회의 문제

노동법적 논의를 진행하기에 앞서, 일터와 관련된 문제들을 제외한 문제

-
- 2) 이하 여성, 남성은 생물학적 성별을 의미한다. 젠더는 여성의 젠더 등과 같이 따로 표기한다.
- 3) 본고의 재생산 노동은 단순히 출산과 육아만을 의미하지 않는다. 출산과 육아, 노인 돌봄 등 가정 내 돌봄 역할과 가사 노동 외에 임금 노동자와 자영업자의 스펙트럼을 모두 포함하는 ‘노동자’를 다시 노동할 수 있는 상태로 만들어 다시 일터로 내보내는 등의 사회적으로 의미를 갖는 모든 노동을 포함한다.

들을 먼저 다룬다. 일터, 즉 유급 노동과 관련되어 있지 않거나, 노동법 내에서 크게 중요하게 다뤄지지 않는 부분을 먼저 다루는 이유는 우리의 삶은 분절되어 있지 않기 때문이다. 일터 외부의 여성과 내부의 여성은 같은 사람이고, 연결되어 있다. 일터 내외의 여성에 대한 차별을 다루려면 종합적으로 문제를 바라보아야 하기에 유급 노동환경, 직장 문제, 일터 외의 차별에 관해서도 서술할 필요가 있다.

아주 오랫동안 여성들은 일하지 않는다고 여겨졌다. 주로 ‘여성들의 일’은 식구들을 위해 밥을 하거나, 집안일을 하거나, 아이와 노인을 돌보는 등 무급 노동에 해당했다. 샅바느질부터 시간제 노동까지 여성들은 가내 무급 노동뿐만 아니라 부족한 가게 재정을 위한 유급 노동을 해왔으나 이러한 여성들의 노동은 단순 소일거리, 부업, 용돈벌이로 취급되어 실질적 노동자로 분류되지 않았다. 가정 내에서 그들의 노동 또한 남성의 유급 노동에 비해 중요하지 않다고 취급되었고, 존중받지 못했다. 과거부터 지금까지 일하지 않는 여성은 없었으나 그들의 노동은 남성의 유급 노동의 양상을 띠지 않는다는 이유로 일하지 않는다고 취급되었다.

이러한 무급 노동의 불균형은 아주 어릴 때부터 시작되어 굳어지거나 강화된다. 덴마크는 남성 무급 노동 시간이 가장 긴 나라이고, 노르웨이는 여성 무급 노동 시간이 가장 짧은 나라이지만, 이 두 대조군을 비교해도 덴마크 남성의 무급 노동 시간이 노르웨이 여성의 무급 노동 시간보다 짧다.⁴⁾ 한국의 15세에서 29세에 해당하는 여성의 무급 가사 노동 평가액은 동 나이대 한국 남성의 2배가 넘는다.⁵⁾ 여성이 유급 노동에 참여하는 비율의 증가 폭에 비해 남성이 무급 노동에 참여하는 비의 증가는 미미하다.⁶⁾ 여성들의 가내 무급 노동은 그들이 외부에서 벌어오는 임금 등 수입과 관계없이 지속

4) Veerle Miranda(2011), 「Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World」, OECD Social, Employment and Migration Working Papers no.116, OECD, 14쪽.

5) 통계청, 「연령대별 성별 무급 가사노동 평가액」.

6) PwC(2017), 「Understanding the unpaid economy」, PwC Economics and Policy, 2~3쪽.

된다.⁷⁾ 특히 집중할만한 부분은 혼인상태별로 차이를 보이는 무급 가사 노동 평가액인데, 자료에 따르면 애초에 결혼 및 취업 여부와 관계없이 모든 경우의 수에서 여성이 남성보다 더 많은 무급 가사 노동을 한다. 다만 미혼의 경우 다소 차이가 있기는 하지만 성별 노동격차가 크지 않다. 그에 비해 기혼의 경우 여성이 남성의 약 3배의 무급 가사 노동을 한다. 같은 취업자의 경우에는 여성의 무급 가사 노동 평가액이 남성의 평가액보다 약 30% 더 많으며, 똑같은 기혼 비취업자의 경우에도 2019년 여성의 무급 가사 노동 평가액은 7배이다.⁸⁾ 해당 자료의 통계 추정 산식에 따르면 무급 가사노동가치는 무급 가사노동시간 × 인구 × 직종별 대체임금의 결과값인 것을 알 수 있다. 통계가 ‘무급 가사노동시간’ 이 아닌 ‘무급 가사 노동 평가액’ 이기 때문에 명확한 가사 노동 시간의 차이를 알 수는 없지만, 여성이 비교적 많이 종사하는 분야보다 남성이 많이 종사하는 분야의 평균임금이 더 높은 점을 고려하면 여성들은 실질적으로 위 통계보다 더 많은 시간을 무급 가사 노동에 투자하고 있을 것으로 예상된다. 이런 무급 가사 노동격차에서 오는 갈등은 비단 한국만의 문제가 아니다. 양질의 돌봄에 많은 정부 지출을 투자하는 국가의 예시 중 하나인 프랑스⁹⁾에서조차 상드린 루소가 주장한 ‘집안일 미분담죄’ 가 도마 위에 올랐다. 해당 문제는 단순 개별 여성이나 특정 국가의 여성만의 문제가 아닌, 전 지구적 차원의 모든 여성의 문제이다.

이후 여성의 사회진출이 시작되었지만 이미 사회는 집 외부에서 유급 노동을 통해 임금을 가져왔던 남성을 기본값으로 전제하여 모든 것을 설정한 상태였다. 집 밖의 모든 요소는 정상 체중 성인 남성을 기준으로 만들어졌다. 대중교통, 공공장소, 사무실의 표준 온도, 스마트폰의 크기와 같이 생활

7) Chopra, D. and Zambelli, E. (2017), 「No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work」, Institute of Development Studies, 5쪽.

8) 통계청, 「혼인상태별 성별 취업여부별 무급 가사노동 평가액」.

9) 클라우디아 골딘(2021), 「커리어 그리고 가정」, 생각의힘, 1판 1쇄, 357쪽.

속 불편함을 야기하는 부분부터 의료 기술¹⁰⁾, 효과 없는 약¹¹⁾, 일터 내 안전 수칙, 노동에 필요한 장비의 규격, 더 나아가 군인이나 극한의 환경에서 일하는 노동자의 납체용 장비¹²⁾와 같이 건강이나 생명의 위협이 되는 부분까지 이 모든 것의 원인은 남성의 신체만을 기준으로 만들어졌기 때문이다. 최근에는 머신 러닝이나 인공지능(AI) 기술이 대두되면서 해당 기술이 절대적 진실, 절대적 공정, 절대적 선(善)으로 취급되는 경향을 보인다. 인간으로서의 작업이 불가능에 가까운 양의 데이터를 분석하고 결과물을 내는 인공지능이 더 공정할 것으로 생각하는 것이다. 하지만 인공지능은 인간처럼 생각하고 판단을 내리는 존재가 아닌 많은 양의 데이터를 분석하여 최선의 답을 결론 내는 도구에 불과하다.¹³⁾ 이 기술적 도구는 기존의 고정관념과 편향을 그대로 반영하여 학습하기 때문에 학습 과정 중에 이를 정정하기 위한 개입이 없는 한 공정하기는 불가능하다. 예를 들어, 현재 학습이 완료된 인공지능에 의사의 이미지를 요구하면 남성 의사의 이미지를 도출할 확률이 높다. 이것은 직업과 관련된 성 역할 고정관념을 더욱 강화하고, 실질적으로 여성들 의사가 되는 데 부정적인 영향을 미친다.¹⁴⁾ 이제 여성들은 기존의

-
- 10) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), *웅진지식하우스*, 1판 5쇄, 251~252, 258, 278~279쪽. 자료에 따르면, 여성은 남성보다 강력한 면역반응을 가지고 있다. 이는 백신 등에 대한 항체 반응이나 부작용이 여성에게 더 많이 나타나는 원인이 된다. 또한 여성은 생리주기 전반부에 약물로 인한 심박 이상을 경험할 확률이 높다. 유전자발현, 혈관 노화 또한 성별에 있어 차이를 보인다. 일반적으로 자폐아는 남성이 약 4배 더 많다고 여겨지지만, 남아만을 대상으로 한 연구들이 여성의 사회화를 고려하지 않아 여아가 자폐증상을 잘 숨긴다는 특성을 진단 시 포함하지 않았고, 그로 인해 실제 자폐증을 앓는 여성보다 진단받는 여성의 수가 적어 이 통계연구 또한 남성 편향적이다. 이는 ADHD의 경우에도 마찬가지이다.
- 11) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), 위의 글(주10), 257쪽에 따르면 FDA(미국 식품의약국)는 여성에게 나타나는 부작용 중 2위는 남성에게 효과 있는 약이 여성에게는 아무런 효과도 없는 것이라고 발표했다.
- 12) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), 위의 글(주10), 161~165쪽. 자료에 따르면 노동용 연장, 군인의 군장, 개인보호장비, 기후학자의 점프슈트 등 납체용 장비는 단순히 업무 중 여성을 불편하고 비효율적이라고 느끼게 하고 실제로 노동 생산성에 영향을 주는 것을 넘어서 부상의 가능성과 심각성을 높이거나, 업무의 용이성을 위하여 보호장비 자체를 벗어 생명에 위협을 가하는 결과를 낳는다.
- 13) 고태수, 정해빈, 박도현(2019), 「인공지능과 차별」, *저스티스 통권 제171호*, 200쪽.
- 14) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), 위의 글(주10), 140쪽. 자료에 따르면 교과서에 실린 여성 과학자 사진은 여학생들의 과학 성적에 긍정적인 영향을 미친다. 성 역할 고정관념을 가진

차별, 데이터 편향, 남성 기본값 사회뿐만 아니라 절대 공정이라고 여겨지는 인공지능의 결과와도 갈등을 겪고 불이익 속에서 살아야 한다. 이렇게 여성이 사는 세상은 남성의 것과 전혀 다르다.

2) 일터 성별 차별적 처우

(1) 채용

남성은 채용 시장에서 명백히 선호된다. 채용의 문턱은 여성과 남성에게 다르게 적용된다. 여성은 서류전형, 필기전형, 면접전형 등 채용 과정 전반에서 차별받는다. 이는 과거의 고리타분한 시절의 이야기가 아니다. 국민은행 임직원들은 2015년부터 2017년까지 신입 행원 또는 인턴 최종 합격자의 여성 비율을 6대 4 또는 7대 3으로 맞추기 위해 남성 지원자 113명의 점수를 높이고 여성 지원자 112명의 점수를 낮춰 임의로 조작했다.¹⁵⁾ 가스안전공사는 박기동 전 한국가스안전공사 사장의 지시에 따라 2015년과 2016년 신입사원 채용 때 여성을 의도적으로 배제하기 위해 점수를 조작하여 탈락시켰다.¹⁶⁾ 서울메트로는 2016년 무기계약직 공개채용 당시 고의로 여성 지원자의 점수를 조작해 합격권이던 여성 전원을 탈락시켰다.¹⁷⁾

현재 채용 시 차별과 관련해서는 형법 제 314조의 업무방해와 남녀고용평등법 제7조만이 성립된다. 하지만 이 차별은 위계 또는 위력을 조건으로 하거나 특정 조건을 제시 및 요구한 경우에만 해당한다. 상부의 명시적 지시가 없거나, 관행적으로 성비를 설정하면 신한은행의 사례¹⁸⁾와 같이 무죄가

사람과 그 고정관념을 학습한 인공지능이 만드는 교과서는 다분히 의사의 사진 자료를 넣어야 할 때 남성 의사의 사진을 넣어 만들 확률이 높고, 이는 의사는 남성적인 직업이라는 고정관념을 강화시킴과 동시에 의사를 미래 직업으로 희망하는 여학생의 성적에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 것을 추정할 수 있다.

15) 대법원 2022. 1. 14. 선고 2021도 10330 판결.

16) 대법원 2018. 10. 25 선고 2018도 12691 판결.

17) 여성신문, 「서울메트로도 ‘채용 성차별’... 여성 지원자 점수 깎아 전원 탈락 시켰다」, 2019. 10. 2.

18) 2013년 상반기부터 2016년 하반기까지 성비를 3대1로 조정해 합격자를 조작했으나 증거 부족으로 무죄 선고. 우리은행의 경우 이와 유사한 2심을 대법에서 파기환송하여 우리은행 징역 8개월 선고 확정.

선고될 가능성이 크다. 처벌할 근거가 없기 때문이다. 2018년 전국은행연합회에서 만든 ‘은행권 채용 절차 모범규준’은 “부정 합격자에 대해서는 은행이 해당 합격자의 채용을 취소하거나 면직”¹⁹⁾할 수 있도록 규정했다. 하지만 해당 규준은 제재할 법적 근거가 없고, 소급 적용이 불가능하며 권고사항일 뿐이다. 해당 규준에도 불구하고 2020년 10월 기준, 우리은행, 대구은행, 부산은행, 광주은행에 채용 비리로 입사한 부정 채용자 중 대법원 확장 판결을 받은 수는 61명이다. 이 중 41명이 당시 여전히 근무하고 있었다.²⁰⁾

이처럼 채용 시 차별의 가장 큰 문제는 피해자 구제가 사실상 불가능하다는 것이다. 가스안전공사 채용 시 성차별 사건은 유일하게 피해자가 구제된 사건으로, 일반 사기업이 아닌 공기업이기 때문에 가능한 처사로 보인다. 이에 대하여 2021년 1월 19일 류호정 의원 등이 ‘채용 비리 처벌특별법’을 발의, 윤준병 의원이 2022년 4월 7일 ‘채용 절차 공정화 및 채용 비리 방지법’ 개정안을 발의했다. 두 발의안의 내용은 유사하다. 부정 채용 처벌과 부정 채용 소급 취소, 채용 비리 피해자에게 다음 채용 단계 응시 기회 부여 등의 구제, 손해배상 청구 등을 내용으로 한다.

채용 과정에서의 차별은 이뿐만이 아니다. 여성은 채용 면접 자리에서 결혼이나 출산, 또는 더욱 적나라한 질문을 받는다. 2021년 동아제약은 면접 과정에서 유일한 여성인 면접자에게만 “군대를 다녀온 남성과 그렇지 않은 여성의 임금이 다른 것을 어떻게 생각하는지”, “병역 이행이 가능하면 군대에 갈 생각이 있는지” 등을 질문했다.²¹⁾ 이는 명백히 여성 면접자에게 불리한 질문이자 성차별적 질문이며 헌법상 양심의 자유를 제한하는 사상

19) 은행권 채용절차 모범규준 제31조 제1항.

20) 국정감사 보도, 「은행 채용비리 3년, 대법원 유죄 인용 부정채용자 61명 중 41명 근무」, 2020. 10. 8.

21) 오마이뉴스, 「성차별이 없다고? 면접 성비 조작·성별 임금 차이부터 설명해보라」, 2021. 9. 10.

검증적 질문이었다. 하지만 성차별적 질문을 한 사실만으로 차별이 인정된 판례가 없었다. 고용노동부 또한 동아제약의 성차별 발언은 현행법 위반이 아니라고 판단했다.²²⁾

채용 시 성차별 사례 중 특히 눈여겨볼 사례는 서울메트로이다. 당시 채용 분야 팀장이 면접위원장에게 ‘해당 분야는 여성이 하기 힘든 일이고 야간근무 때 여성용 숙소가 마련되어 있지 않은 등 현장 여건도 여성을 채용할 준비가 안 되어 있다’ 라고 말을 하여 합격 예정이었던 여성 응시자 4명을 모두 탈락시켰다.²³⁾ 이는 여성에 대한 성별 고정관념뿐만 아니라 특정 노동 현장이 얼마나 여성 배타적인 곳인지를 보여준다. 과거 마리 퀴리가 소르본 대학 연구실에서 연구할 때 여자 화장실이 없었던 때와 현재 대한민국이 다를 바가 없는 것이다.

이렇게 여성들은 양쪽으로 채용의 기회를 잃고 있다. 양성평등할당제가 도입되지 않은 분야에서는 명백한 성차별과 채용 비율 제한으로, 양성평등할당제가 도입된 분야에서는 오히려 남성의 추가 합격²⁴⁾으로 설 자리를 잃는 것이 현실이다.

(2) 유리천장과 에스컬레이터

단시간에 빠르게 승진하는 모습이나 평사원에서 대리나 과장까지, 즉 임원 전 단계까지는 큰 문제가 없다면 당연하게 승진하는 모습을 흔히 승진 에스컬레이터라고 일컫는다. 이와 반대로 유리천장은 흔히 일하는 여성에게 해당하는 단어로, 여성의 고위직 승진을 막는 보이지 않는 벽으로 해석된다. 몇 년 전까지는 유리천장이 깨졌다는 타이틀을 내세운 뉴스들이 많이 보였

22) 뉴스1, 「노동부 “‘동아제약 면접 성차별’ 법 위반 아냐” ... 피해자, 인권위 진정」, 2021. 11. 22.

23) 국제신문, 「여성 지원자 전원 탈락시킨 ‘서울메트로’ 끊이지 않는 여성 차별 채용비리」, 2019. 10. 7.

24) 한국경제, 「공시(公試) 여인천하...남녀채용비율 '할당해서 남(男) 주나」, 2016. 10. 7. 자료에 따르면 2014년부터 2016년까지 성적이 모자랐음에도 양성평등할당제로 인해 추가 합격한 총원의 80% 이상이 남성이었다. 이와 비교했을 때 경찰청은 국가인권위원회의 비율을 늘리라는 권고에도 불구하고 경찰대 신입생 모집에서 여성 선발비율을 12%로 제한하고 있다.

는데, 최근에는 유리천장이 여전하다는 뉴스들을 어렵지 않게 많이 접할 수 있다. 여성 임원은 여전히 매우 적다. 한국의 유리천장 지수는 2013년부터 10년 연속 꼴찌로, OECD 평균 근처에도 도달하지 못했다.²⁵⁾ The Economist는 만년 꼴찌와 그 바로 위인 대한민국과 일본에 대해 ‘여성들이 반드시 가정과 커리어 중 하나만을 선택해야 하는 나라’라고 설명했다.²⁶⁾ 유리천장은 여전히 여성의 머리 위에서 공고히 존재한다.

흔히 ‘업계 최초 여성 임원’ 타이틀과 같이 해당 업계에서 최초로 여성 임원이 등장하면 해당 업계의 유리천장이 깨져 더 이상 존재하지 않는 것처럼 표현한다. 이러한 문구를 통해 일반적으로 유리천장에 대한 사회적 인식을 엿볼 수 있다. 마치 유리천장이 특정 층마다 하나씩 존재하는 실제 천장처럼 해당 분야 여성 전체에 단 하나만 실재하는 존재로 취급된다. 한 업계의 유리천장이 깨지면 그 이후의 동일 업계 여성 근로자들에게는 유리천장이 없다고 생각한다. 하지만 이것은 완전히 틀렸다. 유리천장은 실제로 하나씩 존재하여 부수면 뚫려있는 존재가 아니라 모든 여성 근로자 각자에게 존재하는 모든 승진의 방해물들이다. 특정 업계 첫 여성 임원이 등장했다고 해서 해당 업계 모든 여성 근로자들에게 임원 승진으로의 평탄 대로가 깔리는 것도, 남성 근로자들과의 임원 승진 경쟁에서 성차별 부문의 완전무결함이 담보되는 것도 아니다. 첫 여성 임원 이후의 여성 근로자들이 얻는 것은 여성 임원이라는 존재가 주는 정신적 도움과 경력 내에 같은 성별 롤 모델의 등장이다. 승진에 있어 이러한 요소들도 물론 중요하지만, 여성 임원의 존재가 여성 근로자들의 유리천장을 모두 깨뜨렸다는 식의 주장은 유리천장과 직장 내 성차별에 대한 이해도가 현저히 부족한 현실을 대변한다.

여성이 승진하는 데 방해물이 되는 것은 유리천장뿐만이 아니다. 조직 내의 문제 외에 여성에 대한 사회적 인식 또한 여성의 승진에 방해물이 된다.

25) The Economist(2022), 「The Economist's glass-ceiling index」, 2022. 3. 7.

26) The Economist(2022), 위의 글(주25).

사회에 만연한 가부장적 사고방식, 성차별적 인식, 성별 편향은 여성이 정당한 자신의 급여를 요구하는 데 제동을 건다. 암전함, 양보, 어른스러움을 여성의 미덕처럼 요구받고 교육받아온 여성들은 자신의 급여 인상을 주장할 때 종종 주도적이지 못한 모습을 보인다. 이 모습은 단순히 개인의 문제가 아니다. 남성의 솔직함과 여성의 솔직함은 다른 취급을 받는다. 같은 행동을 하더라도 남성은 당당하고 진취적이라고 평가될 수 있으나, 여성은 드세고 고집이 있다고 평가된다. 전자는 긍정적 인식이나 후자는 부정적 인식이다. 동일한 사실관계가 남성에게는 긍정적으로, 여성에게는 부정적으로 작용하는 모습이다. 이러한 양상은 다른 방면에서도 볼 수 있다. 남성 부양자 이데올로기는 과거의 산물이 되었지만, 그 영향력은 여전히 남아서 아이 여부에 있어 동일한 조건을 가진 여성과 남성 근로자에게 여성 차별적인 처우를 제공한다. 아이가 있는 남성 근로자는 부양가족이 생겼다는 이유로, 한 가정의 가장이라는 이유로 임금교섭과 승진 인사고과 시에 이득을 보지만, 여성은 남편이 있다면 부양되고 있는 사람으로, 아이가 있다면 곧 그만둘 사람으로 취급된다. 이러한 양상은 아이가 없거나 결혼을 하지 않은 경우에도 마찬가지인데, 남성은 곧 부양할 가족이 생길 사람, 여성은 곧 부양될 사람으로 나눠 취급되며 이것이 임금 격차와 차별에 정당한 요인인 것처럼 행세한다. 이렇듯 여성이 유년 시절부터 받아온 잘못된 성별 편향 교육, 잘못된 사회적 인식 요인 등이 모여 여성이 임금교섭을 할 때, 승진 인사고과 시에 여성 차별적인 결과를 낳는다.

이러한 여성에 대한 사회적 인식은 중년과 여성이라는 키워드가 결합한 마트 여성 노동자에게 더 가혹하게 적용된다. 같은 일을 하면서도 저자와 비교했을 때 중년 여성 캐셔가 더 강하고 잦은 항의를 받은 것은 고객들이 중년 여성 캐셔를 단순한 노동자가 아닌 ‘중년 여성’, ‘부지런하지만 약간은 답답한 엄마’로 인식하는 탓이다.²⁷⁾ 여성의 분노와 남성의 분노는 사

회적으로 다르게 해석되는데, 특히 여성의 분노는 상황이 문제가 아니라 여성 개개인을 문제로 들어 수용되지 않는 것이다. 이를 통해서 같은 여성 노동자라고 하더라도 중년 여성 노동자의 감정노동 피로도가 더욱 심하다는 것을 유추할 수 있다. 이는 더 나아가 남성과 여성으로 비교했을 때 같은 일을 하더라도 여성의 일의 난이도가 더 어렵다는 뜻으로 발전시킬 수 있다. 여성은 남성에 비해 적은 임금을 받고, 가정으로 돌아가 가사 및 돌봄 노동을 수행하고, 회사 내에서 부가적인 존재로 취급받고, 남성과 같은 일을 하더라도 업무의 난이도가 더 어려운 상황에 부닥쳐있다.

이러한 여성 배제적이고 폭력적인 모든 시련과 역경을 이겨낸 여성들은 정신을 차려보면 어느 순간 자신의 주변에 여성 동료의 부족하거나, 심지어 존재하지 않는다는 사실을 알게 된다. 이 현상은 관리직으로, 고위직으로 갈수록 심해진다. 여성 동료의 부족은 그 존재 자체로 여성 근로자에게 비교적 어려운 근무 환경을 제공한다. 남은 소수의 여성 근로자는 소외된다. 남성 카르텔에서는 고려 대상조차 아니고, 여성 근로자는 회식 문화, 접대 문화 등 남성 중심적 직장 문화로 인해 사내 괴롭힘이나 왕따는 아니지만, 서서히 소외되어 직장 내 주요 인사에서 배제되는 결과를 초래한다. 여성 동료, 여성 상사의 부족은 작게는 업무부터 승진까지 직장생활 전반적으로 영향을 미친다. 여성이 가사와 돌봄 노동을 주로 수행하는 것은 단순 개인만의 문제가 아니다. 직장을 떠난, 혹은 부수적인 업무로 이동하는 여성들의 숫자가 늘어날수록, 남아있는 여성들은 계속해서 소외된다. 여성 노동 전체의 문제가 되는 것이다. 또한 사회에서 살아남을 수 있는 고위직 여성의 모습은 남성 고위직과는 다르다. 고위직 여성에게는 돌봄과 육아 문제, 시가 문제, 사생활, 소비 등 다양한 개인적인 요소들이 비판점이 된다. 사회가 여성에게만 요구하는 모성 때문이다. 아이가 아프면 아이를 잘 돌보지 못했다

27) 이소진(2021), 「시간을 빼앗긴 여자들」, 갈라파고스, 1판 1쇄, 200쪽.

거나, 시가에 잘하지 못했다거나, 사생활이 깨끗하지 않다거나, 낭비벽이 있고 명품을 좋아한다는 등의 개인적 요소들은 오직 여성에게만 역린이 된다.

이렇듯, 유리천장은 단순히 직장내 조직 내의 요소만이 아닌 다양한 요소들을 모두 포함한다.

(3) 기울어진 운동장

기울어진 운동장은 축구에서 비롯된 단어로 공정한 경쟁이 불가능한 경우를 비유적으로 일컫는 말이다. 여성 노동 문제와 관련하여 주로 여성 할당제와 관련된 논의에서 많이 언급된다. 하지만 본고는 할당제 관련 논의보다 더 원론적인 문제에 관해 논한다.

과거와 비교했을 때 최근 채용 시 우대조건 등 채용조건에 용모단정이라고 고지하는 기업은 거의 없다고 여겨진다. 비서나 수행 기사 등 기업의 임원과 업무를 함께하는 경우만이 그 잔재가 남아있다고 생각할 수 있다. 실제로 SK텔레콤과 KT의 인력파견회사는 각각 SK텔레콤은 임원 비서와 수행 기사를 모집할 때 용모단정을 암시하는 ‘밝은 미소’를, KT는 ‘용모단정’이라는 단어를 직접 서술하는 등 채용절차법을 위반할 소지가 있는 채용 공고를 게시했다.²⁸⁾ 하지만 최근 맥도날드 라이더를 채용하는데 용모단정이 포함된 채용 공고가 게시되었다.²⁹⁾ 아직도 ‘용모단정’의 잔재가 널리 남아있는 것이다.

같은 ‘용모단정’이라고 하더라도 용모단정을 위해서는 여성과 남성에게 요구되는 역치가 다르다. 정장, 구두, 단정한 머리가 기본값인 남성과 달리 여성은 이 기본값에 화장과 안경 없음, 종종 하이힐이 추가된다. 여성에게 화장은 ‘예의’ 취급을 받을 뿐만 아니라 화장하지 않는 여성은 전문성이 없는 존재로 간주 된다. 코로나 시대에 마스크를 착용하면서 화장에 대한

28) 서울경제, 「임원 비서는 ‘밝은 미소’ · 기사는 ‘용모 단정’...시대 착오적인 대기업 채용 공고」, 2021. 5. 4.

29) 이데일리, 「심지어 맥도날드 라이더 뽑는데도... ‘예쁘고 잘생기면 우대’」, 2022. 7. 21.

부담이 줄었다는 여성 직장인들의 인터뷰를 심심치 않게 볼 수 있었다.³⁰⁾ 반대로 최근 야외 마스크 착용 의무가 폐지되면서 꾸밈 걱정을 하는 여성 직장인들의 인터뷰 또한 쉽게 찾아볼 수 있다.³¹⁾ 마스크를 쓰지 않으면 화장을 하지 않아도 돼 편하다는 인터뷰들을 통해 여성에게 화장이 자기 자신이 위해서 꾸미고 자신을 드러내는 주체적인 수단만이 아닌 사회의 요구에 따른 예의 차리기이기도 함을 알 수 있다. 꾸밈비, 품위유지비, 교통비와 같은 금전적인 보조 없이 여성에게 남성보다 더 엄격한 용모단정의 기준을 적용하는 것이다. 동일한 직종에 종사하고 동일한 업무를 담당해도 집 밖으로 나와 출근하는 순간 여성은 남성보다 더 큰 비용을 지출하고, 더 많은 시간과 체력을 투자해야 한다. 여성은 남성보다 적은 임금을 받고, 더 많은 시간과 비용을 지출해야만 출근을 할 수 있다.

여성들은 출근하는 과정에서도 남성보다 더 많은 체력을 요구받는다. 기혼 가정에서 자가용은 주로 남성이 사용하기 때문에 남성보다 자가용 사용 빈도가 낮아 대중교통을 이용하여 출근해야 한다. 자가용을 이용하여 출근한다고 하더라도 설계에서부터 여체를 고려하지 않은 차량으로 인해 운전 피로도도 더 높고, 사고 발생 확률 또한 높으며 사고 발생 시 부상 확률과 사망 확률 또한 더 높다.³²⁾ 사회 전반적으로 여성에 대한 자료를 수집하지 않거나, 수집한다고 해도 성별에 따라 분류하지 않거나, 데이터가 있다고 하더라도 디폴트를 남성으로만 규정하여 여성에게는 부적합한 제품들이 쏟아져 나온다. 여성은 같은 일생을 살아가면서 남성보다 확률적으로 더 위험한 삶

30) 매일경제, 「“30분 더 잘수 있어요“ “눈만 하면 화장 끝“…마스크가 준 작은행복」, 2020. 12. 11.

31) 연합뉴스, 「방역 완화에 출근명령…직장인들 벌써 회식·꾸밈 걱정」, 2021. 6. 27., 이투데이, 「마스크 벗기 싫은 이유, ‘건강’ 때문이 아니라고?」, 2022. 4. 18.

32) Consumer Reports, 「The Crash Test Bias: How Male-Focused Testing Puts Female Drivers at Risk」, 2019. 10. 23. 자료에 따르면, 자동차는 남체의 모습을 한 운전자 인형으로만 충돌 시험을 진행한다. 여성은 남성만을 기본값으로 설정하여 제작된 자동차로 인해 잘못된 자세로 운전하는 경향이 있고, 이는 피로도와 부상, 사고와 연관된다. 좌석벨트를 착용한 운전자 충돌 사고 연구에서, 여성은 남성보다 중경상 입을 확률이 73%, 사망할 확률이 17% 더 높다.

을, 더 피곤하게 살아가야 한다. 또한 여체를 전혀 고려하지 않고 만들어지는 공산품들로 인해 남성보다 적은 임금을 받는 여자들은 생활을 편리하게 유지하기 위해서 사는 생필품들을 더욱 많이 사서 비교하는 과정을 거친다. 그 무엇도 여체에 적합하지 않기 때문에 일상생활에서 사용하는 제품들조차 불편하기 때문이다. 여성의 삶 자체가 남성보다 더 많은 소비를 하고 고르는 과정을 거쳐야만 남성과 비슷한, 또는 대부분 남성보다 못한 정도의 편의성을 동반한 삶을 살아가게끔 사회는 만들어져 있다.

또한 여성은 주거 비용 항목에서도 남성보다 더 큰 비용을 지출하는 경향이 있다. 독립하여 혼자 사는 미·비혼 1인 가구 여성은 치안이나 안전에 대한 큰 우려를 보인다. 동 나이대 남성과 비교했을 때 20대부터 50대까지 모든 나이대의 여성은 ‘1인 가구가 현재 걱정하고 있는 것’이라는 질문에 안전을 더 많이 선택했으며, 모든 나이대의 남성이 안전을 걱정 항목 중 최하위로 선택한 것과 매우 대비된다.³³⁾ 치안 문제가 있는 지역이나 반지하, 옥탑방, 고시원은 고사하고 일반 원룸 중에서도 금액을 더 지급하더라도 관리인이 있는 오피스텔이나 1층에 인터폰이 설치되어 있는 빌라, 2층 이상의 방을 선호한다. 안전에 대한 높은 걱정 수준으로 인해 여성은 직장에서 비교적 멀더라도, 금액이 조금 비싸더라도 보다 안전한 지역을 선택하고 반지하보다는 옥탑방을, 혼성 고시원보다는 여성 전용 고시원을, 1층보다는 2층 이상을, 원룸보다는 오피스텔을 선택한다. 안전에 대한 걱정 수준이 비교적 매우 낮은 남성들과 달리 더 많은 주거 비용을 지출하고, 더 나아가 더 긴 출퇴근 시간과 더 많은 교통비를 감당해야 한다.

단순히 특정 직종이나 업계에 특정 성별이 없거나 매우 적은 문제를 빠르고 결과론적으로 해결하기 위해 도입하는 할당제는 이러한 근본적인 문제를 전혀 해결하지 못한다. 할당제는 근본적인 문제를 해결하기 이전에 일시적

33) 정인, 오상엽(2020), 「2020 한국 1인 가구 보고서」, KB경영연구소, 3쪽.

으로 결핍 자체에 개입하여 해당 업계의 성비를 조절하고 특정 성별에 기회를 부여하는 역할을 해야 하지만, 과거부터 현재까지 사회의 양상을 돌아보았을 때 이러한 근본적인 문제를 해결할 의지가 적어 보인다.

최근 동남원새마을금고가 여성 직원에게 직장 내 잘못된 성별 고정관념과 성차별적 의도를 포함한 부당한 업무를 지시해온 사실이 밝혀졌다. 본래 업무와 무관한 밥 짓기, 설거지, 직원 개인의 집에서 직장 내에서 발생한 빨래 등이 그것이다. 이 부당한 업무들은 신입 여성 직원만이 맡았다. 남성 직원들은 일절 부담하지 않았다. 여성 직원은 창구 업무를 보기 전에 쌀을 씻어 밥을 안치고, 업무 중간에 점심시간에 맞추어 식사를 할 수 있게끔 준비를 해야 했다. 밥이 질다, 되다와 같은 폭언에 가까운 괴롭힘을 감당해야 했으며, 냉장고 청소 또한 해야 했고 점심시간에 외출도 저지당했으며 남자 화장실 내에 직접 들어가서 수건을 가져와 빨래해야 했다.³⁴⁾ 2022년 대한민국에서 실존하는지조차 의심되는 엽기적인 성차별과 괴롭힘, 따돌림이 자행된 현실이 믿기지 않는다. 지역사회라는 특성상 은폐되기 쉬워 마치 전통처럼 전해져 내려온 이 악행은 여성 직원의 정상적인 업무를 방해하고 업무 집중도를 해치는 것에 그치지 않고 괴롭힘, 폭언, 따돌림 등으로 발전했다. 이 사건이 매우 엽기적이고 특수한 정도이지만, 사실 탕비실 정리나 간식 채우기와 같은 직장 내 업무 중 가사 일과 유사한 업무들은 여성이라는 이유만으로 주로 여성 직원들의 몫으로 대변되고는 했다. 이런 악습은 여성의 업무 집중도를 해치고 여성에게 부당한 업무를 부여하며 성별 고정관념을 강화·학습시킨다. 새마을금고 사건에서의 상사가 문제를 제기한 직원을 예민한 사람 취급한 것처럼 여성에게 부당한 업무가 가중된다는 사실 자체를 투명화시킨다. 문제의 본질을 흐리게 하는 것을 넘어 마치 문제가 없는 것처럼 보이게 만들어 문제 제기를 더욱 어렵게 만든다.

34) 노컷뉴스, 「'남자화장실 수건 빨래와 밥짓기' 거부한 여직원에게 돌아온 말은?」, 2022. 8. 25.

이러한 문제점들에 전술한 여성의 무급 노동 시간까지 고려하면 실질적으로 여성의 삶은 매우 심각한 수준이다. 여성은 더 적은 임금을 받고, 더 비싸고 좁은 공간에 거주하며, 더 많이 일하고, 더 많이 소비한다. 동시에 안전에 대한 걱정, 사회적 성별 고정관념, 성차별, 남성 기본값 사회를 극복하며 살아야 한다. 시대가 발전하고 과거와 달라진 현대의 운동장이 평평하다고 하기에는 여성들에게만 주어지는 고초가 심각하다.

(4) 성별 간 직종분리

많은 사람이 성별 간 직종분리가 성별 임금 격차의 주된 원인이라고 추정한다. 여자들이 더 낮은 임금을 받는 직종을 선택하고, 육체적으로 힘들고 몸을 쓰는 일이나 고임금을 받는 직종을 꺼린다고 주장한다. 하지만 50년간의 미국 인구조사 데이터에 따르면 여성들이 대거 특정 업종에 새롭게 진입하면 해당 업종의 임금은 감소한다.³⁵⁾ 여성의 낮은 임금은 여성 자신의 선택에 기인한 것이 아니다. 여성은 남성과 비교했을 때 저임금을 받고, 여성이 하는 일은 부수적인 업무에 해당하며 여성은 가장이 아니라는 다양한 사회의 차별적 편견으로 인해 여성은 저임금에 선택당한다.

또한 성별 간 직종분리에 대한 논의는 기존 사회의 고정관념을 이미 반영하여 이루어지는 경우가 많다. 예를 들어 택배 상하차와 같이 육체적으로 강한 노동 강도를 동반하는 직종의 임금에 대해서는 사회 전반적으로 택배 상하차는 고된 일이라는 의견에 대한 동의가 있어 그 노동 강도를 반영하여 책정된다. 하지만 감정적으로 강한 노동 강도를 동반하는 텔레마케터는 다르다. 감정노동 강도가 높은 대표적 직업으로 분류되지만, 감정노동의 강도에 대한 사회적 인정이 부족하다. 감정노동은 육체노동에 비해서는 쉽고 업무 강도 또한 약한 일로 취급된다. ‘여성의 일’이라는 편견이 생기는 순간 해당 업무의 강도는 저평가되고 중요하지 않은 업무로 돌변한다. 이것은

35) Jessica Pan(2015), 「Gender Segregation in Occupations: The Role of Tipping and Social Interactions」, Journal of Labor Economics Vol. 33 No. 2, 389~392쪽.

감정노동만의 문제가 아니라, 여성이 종사하는 업무들은 남성들의 것보다 숙련이 필요 없고 중요하지 않으며 강도 또한 낮다는 사회적 편견으로 인해 발생하는 문제이다. 그러한 양상을 대변하듯이 텔레마케터 노동자들의 월 평균임금은 여성 기준 205만 원이다.³⁶⁾ 물론 남성 텔레마케터의 월 평균임금은 248만 원으로 여성보다는 높다.³⁷⁾

이와 반대로 본래 여성의 일이었지만 특정 업무의 중요성이 대두되며 남성에게 주어진 업무 또한 존재한다. 그 대표적인 예시는 현재 사회에서 대표적인 고임금 직종 중 하나인 프로그래머이다. 코딩을 통해 프로그램을 작업하여 개발하는 이 직종은 원래 여자의 일이었다.³⁸⁾ 프로그래머 업무에 대한 중요성이 고용주들 사이에서 인식되며 총명 편향이 나타나 채용에서의 남성 편향이 발생했고³⁹⁾, 프로그래머는 남성의 일로 변화했다. 그렇게 비숙련 사무직으로 취급받던 프로그래머는 대표적인 고임금 전문직으로 돌변했다.

마트 내 여성 노동자의 경우 대부분 유자녀 기혼 여성이다. 소위 ‘아줌마’로 불리는 그들은 가정 내 가사 노동과 돌봄 노동을 수행하며 부업을 하는 부수적 노동자 취급을 받는다. 이들 뿐만이 아니다. 결혼을 당연한 전제로 하는 사회는 모든 여성을 곧 결혼할 사람과 이미 결혼한 사람으로 나누어 판단한다. 곧 결혼할 사람은 아직 책임질 식구들이 없어서, 가장으로서의 부담이 없어서와 같은 부양해야 할 가족이 없다는 이유로, 이미 결혼한 사람은 자신을 부양해 줄 남편이라는 부양자가 있다는 이유로 부수적 노동자로 취급된다. 이러한 취급은 단순 임금에만 영향을 주는 것이 아닌 경력과 승진에도 영향을 미치는데, 경력과 승진은 추후 노동자의 임금에 직접적

36) 조돈문 외(2021), 「콜센터 노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 30쪽.

37) 조돈문 외(2021), 위의 글(주36), 30쪽.

38) Jennifer S. Light(1999), 「When Computers Were Women」, Technology and Culture Vol. 40, No. 3, 469-470쪽.

39) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), 위의 글(주10), 143-144쪽.

인 영향을 미치는 요소로, 시간이 지날수록 성별 임금 격차를 더 벌리는 원인이 된다. 예시인 마트에서도 이러한 성별 고정관념과 여성은 부수적인 노동자라는 인식으로 인해 핵심적인 부서에는 남성을 배치한다.⁴⁰⁾ 성별 고정관념은 위와 같이 성별 간의 임금 격차를 정당화하는 이유로 기능한다. 물론 이 성별 고정관념에 합리적인 근거는 없다. 여성의 저임금은 단순히 여성이 저임금 일자리를 선택해서가 아닌, 사회의 성별 편향과 잘못된 고정관념으로 인해 노동자로서 여성에 대한 인식이 잘못 설정된 탓이다.

(5) 남성 중심적 조직문화와 성과평가

같은 성별 동료의 부재는 일터에 남아있는 여성에게 부정적인 영향을 미친다. 다양한 이유로 자기 일을 그만둔 여성들이 떠나면 여자들을 결혼하거나 아이를 낳으면 직장을 그만두거나 소홀하다는 고정관념, 여자들은 남자보다 이기적이고 직장에 충성하지 않아 힘든 일들을 버텨내지 못하고 금방 그만둔다는 잘못된 편향 등이 남는다. 이런 모든 시련과 역경을 이겨낸 여성들은 정신을 차려보면 자신의 주변에 여성 동료가 부족하거나, 심지어 없다는 사실을 알게 된다. 이 현상은 고위직으로 갈수록 심해진다. 단순한 고정관념과 사회적 편향만이 이들을 괴롭히는 것이 아니다. 잘못된 방향으로 발전된 한국식 펜스 룰⁴¹⁾과 같은 남성 동료 및 상사의 직접적인 배제적 행위가 여성들을 괴롭히는 큰 원인 또한 아니다. 여성 동료가 부족하다는 현실 그 자체는 일터에 남은 여성들의 업무에서부터 승진까지 일터와 직접적으로 연관된 문제에도 영향을 미친다.

안사람, 바깥양반이라는 호칭에 걸맞게 가정 바깥으로 나가서 임금과 같은 소득을 벌어오는 역할은 전통적으로 남성의 몫이었다. 이렇듯 여성의 사

40) 이소진(2021), 위의 글(주27), 94쪽.

41) 펜스 룰은 본래 성적 논란 발생 회피를 위한 목적으로, 2002년 마이크 펜스 미국 부통령의 “아내 외의 여자와 단둘이 식사하지 않는다.”는 발언에서 유래되었으나 한국의 펜스 룰은 사적 영역이 아닌 직장과 일터 등 공적 영역에 적용되는 양상을 보인다. 회식 배제, 메신저로만 대화, 임원의 경우 측근을 남성만 고용하는 등 업무와 관련된 요소들이 그 예시이다.

회진출이 남성보다 늦은 탓에, 이미 사회는 남성 중심으로 고착화되었다. 가정 내 가사·돌봄 노동자가 반드시 전제되어야 가능한 잣은 야근, 수직적인 분위기의 음주·가무를 곁들이거나 술자리에 접대나 유흥을 위한 여성을 부르는 회식, 당연하게 여겨지는 음주와 흡연, 흡연장에서의 카르텔 형성과 같은 남성 중심적 문화는 직장 내 괴롭힘에는 해당하지 않을 수 있지만 명백히 여성을 소외시킨다. 여성이 가정 내 업무를 보다 많이 부담하고 있기에 가사나 돌봄을 위한 퇴근 후 시간이 필요한 것 또한 여성이 승진이나 사내 정치에 도움이 될 것을 알면서도 야근과 회식, 접대 문화에 소극적인 원인이 된다. 이러한 여성의 시간문제 외에도 자신과 같은 성별인 여성이 소위 도우미나 아가씨로 회식과 접대에 참여하여 같은 공간, 다른 위계로 존재하는 상황 자체가 여성에게 상당한 불쾌감과 소외감을 느끼게 하는 원인이 된다.

또한 남성 생계부양자 이데올로기를 바탕으로 가정 외부 직장의 일은 대부분 남성의 전유물이었던 과거가 현재로 이어져 직장 상사는 대부분 남성으로 귀결된다. 여성 상사의 부재는 일터 내 여성 소외, 사내 정치 실패, 라인 및 파벌 탈락 등 대형 프로젝트 수주나 승진과 직접적으로 연관된 직장 정치에 매우 부정적인 영향을 미친다. 여성은 여성의 삶을 살고, 남성은 남성의 삶을 살기 때문이다. 같은 성별일수록 각자의 삶을 이해하기 용이하고, 유사한 공감대를 가져 친밀감이나 동지애를 갖기 쉬우며, 대부분 취미나 관심사도 비슷하여 사내 정치에 도움이 된다. 이러한 특징은 성차별적인 사회일수록 더욱 심화하는데, 사회적 여성성과 사회적 남성성에 대한 고정관념과 편향을 그대로 답습하여 사회 구성원들에게 같은 모습을 요구하기에 다른 성별끼리의 공감대가 존재하기 쉽지 않기 때문이다. 이렇게 같은 성별로 존재할 때의 이점과 반대되는 모습으로, 최근 몇 년 동안 직장 내 성희롱이나 성추행 등의 심각성이 부상하며 일터 내에서 여성 노동자와의 업무 자체

를 차단하려고 하는 펜스 를 움직임이 보이기도 했다. 그러한 움직임이 보일 당시에도 남성 노동자가 여성 노동자와 업무 협업을 꺼릴 때 손해 보는 쪽은 여성 노동자뿐이라며, 직장 내 성희롱·성추행을 공론화시키는 여성들을 무력화시키고 비아냥대는 목소리가 존재했다. 남성 중심적 조직의, 남성 상사의 비율이 월등히 많은 일터 내에서 여성이라는 성별 자체가 난점이라는 것을 인지하고 있는 셈이다.

남성 중심적 조직문화와 성과평가는 여성 배제적이고 비친화적인 일터에 대한 문제 외에도 회사가 필요를 인지하여 지급하는 임금 외 비용 지출에도 영향을 미친다. 이에 대하여 유니폼과 연장과 관련된 항목은 직장에 청구 가능한 비용 항목에 해당하는 반면, 긴급 택아비는 청구 가능 항목에 포함되지 않는다는⁴²⁾ 비판이 존재한다. 연장 근무는 연장 근로 수당 외에 연장 근무로 인해 필연적으로 저녁 식대나 교통비 등이 발생한다. 연장 근무한 근로자는 이러한 비용을 회사에 청구할 수 있다. 하지만 동일한 금액이라고 하더라도 연장 근무로 인해 발생한 택아비는 청구할 수 없다.⁴³⁾

이처럼 사회의 남성 기본값, 남성 편향은 일터 내 조직문화와 성과평가에 영향을 미친다. 이는 단순 일터의 범위를 넘어 더 큰 영향을 미치기도 한다. 노동조합이 바로 그 예시이다. 노동조합은 과거부터 남성 중심으로 결성되고 운영되어왔다. 남성 중심적인 면모를 넘어서 여성 노동자를 억압하고 탄압했던 대표적인 사건으로 ‘동일방직 사건’이 있다. 1972년 5월 10일, 인천 동일방직 지부에서 최초로 여성 지부장이 선출되었다.⁴⁴⁾ 과거 남성 지부장들과는 달리 최초 여성 지부장인 주길자는 노동조합 집행부를 전원 여성으로 구성하고 활동했다.⁴⁵⁾ 어용 노동조합이었던 과거 집행부와 달리 새

42) Janet G. Stotsky, 「Tax Proposals: A Missed Opportunity for Addressing Implicit Gender Bias」, The Gender Policy Report, 2017. 11. 28.

43) 캐럴라인 크리아도 페레스(2020), 위의 글(주10), 125쪽.

44) 홍석률(2015), 「동일방직 사건과 1970년대 여성노동자, 그리고 지식」, 역사비평 112호, 236쪽.

45) 홍석률(2015), 위의 글(주44), 237쪽.

로운 집행부가 실제 노동자들의 이익을 옹호하고 민주적으로 활동하고, 주길자 지부장 다음에도 여성 지부장인 이영숙이 선출되자 동일방직 회사는 남성 노동자를 이용하여 기존 여성 노동조합 집행부를 파괴하려고 시도했다. 동일방직과 회사 측 인사, 남성 노동자들이 이 여성 노동자들에게 자행한 악행은 단순 노동조합 활동 방해에서 그치지 않고 지부장 교체를 위해 기숙사 문을 못질하여 여성 노동자들을 감금하고, 여성 노동자의 반나체 농성을 사진으로 돌려보며 조롱했으며 단체 사상 교육 시 깡패를 고용해 폭력과 성희롱·성추행을 자행했고, 노동조합 관련 규약을 개정하여 자율권을 제한했으며 노동조합 탈퇴를 강요하였다. 1978년 동일방직 노동조합 대의원 선거일에는 투표하러 온 여성 노동자들에게 똥을 던지고 먹이는 등의 테러를 벌였으나 같은 공간에서 지켜보던 경찰은 이를 묵인했다.⁴⁶⁾ 여성 노동자들은 이에 대항하여 기숙 농성과 단식 농성을 전개하여 노동자 복귀와 노동조합 정상화라는 합의에 도달하여 농성을 풀었으나 동일방직 측은 합의와 다르게 조합 간부를 포함한 24명의 노동자를 해고하였고⁴⁷⁾ 블랙리스트를 제작·배포하여 재취업을 차단했다.

이러한 소수의 남성 간부와 다수의 여성 노동자로 구성된 조합은 현재도 여전하다. 남성과 여성은 같은 사업장에서 같은 일을 하는 노동자라고 하더라도 매우 다른 삶의 양상을 보인다. 기혼자 기준, 남성과 달리 여성에게 집은 휴식의 공간이 아닌 가사 및 육아 등 또 다른 노동을 위한 장소이기 때문이다. 남성 간부와 여성 노동자의 경우 삶의 격차가 더욱 커진다. B대형마트의 경우에도 소수의 남성 간부와 다수의 여성 노동자로 구성되어 있는데, 이들의 다른 삶의 모습이 임금과 휴식 시간이라는 선택지 중 선호하는 선택지의 차이에 영향을 미친다.⁴⁸⁾ 이처럼 남성은 여성의 삶을 살지 않기

46) 홍석률(2015), 위의 글(주44), 239쪽.

47) 홍석률(2015), 위의 글(주44), 240쪽.

48) 이소진(2021), 위의 글(주27), 31~32쪽.

때문에 남성 중심적 노동조합은 여성을 충분히 대변해주지 못하고 오히려 여성에게 비친화적이다. 이에 대한 해결책으로 여성 친화적인 조직 분위기 조성을 위한 방안이 주로 제시되고는 하는데, ‘여성 친화적’이라는 정의가 충족되기 위해서는 반드시 해당 정책을 여성이 만들어야 할 뿐만 아니라 사업장 내 여성 노동자의 비율 또한 어느 수준 이상이어야 하고, 그 수준이 나이대별로 큰 차이가 없어야 한다. 즉, 어떤 나이대에도 여성 동료의 수가 충분하거나, 적어도 있어야 한다.

(6) 경영상 해고 등에서의 차별

정상 가족 이데올로기를 바탕으로 하는 남성 생계부양자 모델은 한 가정의 가장을 해고할 수 없다는 이유로 경영상 해고 시에는 미·비혼인과 여성이 가장 먼저 해고되었고, 그것이 사회 전반적인 풍토에 따라 각 가정의 안위를 고려했을 때 가장 이상적이고 효율적인 대처 방안이라고 여겨져 왔다. 하지만 현재 사회는 다르다. 가족 형태는 다양해졌고 이 다양한 가족 형태와 증가한 여성의 사회진출은 남성 생계부양자 모델과 기존 가장의 개념을 붕괴시켰다. 이제 더 이상 가장이라는 이유로 기혼 남성을, 가장이 될 사람이라는 이유로 미혼 남성을, 즉 오로지 남성만을 우대하여 해고 대상에서 제외하는 경영상 해고는 존재할 수 없다. 만약 과거와 같은 방식의 경영상 해고가 존재한다면 그것은 명백한 근거 없는 차별에 해당한다. 특정 사업장의 남성들이 모두 과거 가장의 형태를 띠고 있어도 해당 사업장의 여성들 또한 동일한 형태의 가장, 즉 남성 생계부양자 모델의 요건에 충족하는 가장과 가족을 이루고 있다고 확신할 수 없기에, 과거와 같은 방식의 경영상 해고는 어떠한 상황에서도 근거 없는 차별에 해당한다.

기업은 경영상 이유에 의한 정리해고라는 수단을 선택하기 전, 갈등과 분쟁을 최소화하기 위해 희망퇴직 제도⁴⁹⁾를 활용한다.⁵⁰⁾ 희망퇴직은 정리해고

와는 달리 희망퇴직 시 각종 인센티브를 제공하여 경영상 어려움을 겪는 기업의 근로자들에게 분쟁의 최소화를 위해 자발적 선택에 의한 퇴직을 선택할 수 있는 방향으로 안내한다. 희망퇴직이 실질적 해고에 해당하는지에 대하여 대법원은 “사용자가 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 후 이를 수리하는 이른바 의원면직의 형식을 취하여 근로 계약관계를 종료시키는 경우에는 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로 계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다고 할 것이나, 그렇지 않은 경우에는 사용자가 사직서 제출에 따른 사직의 의사표시를 수락함으로써 사용자와 근로자의 근로계약관계는 합의해지에 의하여 종료되는 것이므로 사용자의 의원면직처분을 해고라고 볼 수 없다.”⁵¹⁾고 판시하고 있다. 이를 통해 희망퇴직이 실질적 해고에 해당하려면 ‘근로자로 하여금 어쩔 수 없이’, 즉 근로자의 희망퇴직 의사표시가 비진의 의사표시에 해당해야 함을 알 수 있다.⁵²⁾ 이 희망퇴직과 관련하여 차별과 연관된 쟁점의 예시는 사내 부부 사원의 경우이다.

알리안츠제일생명 사건의 경우, 근로자들의 희망퇴직이 실질적 해고에 해당한다고 판시하였다. 중간관리자인 영업소 소장들이 원고인 부부 중 여성 근로자 본인과 그 남편인 남성 근로자에게 원고의 사직을 반복적으로 권유 및 종용한 사실을 근거로, 이를 우월적 지위에 의한 강요 행위라고 판단했다.⁵³⁾ 실제 사내 부부 88쌍 중 86쌍 중 84쌍은 여성 배우자가, 2쌍은 남성 배우자가 사직서를 제출하였다.⁵⁴⁾

49) 아래 각주의 글은 희망퇴직, 명예퇴직, 조기퇴직 등 유사한 의미로 혼용되어 사용되고 있는 용어 대부분을 희망퇴직으로 통일하여 사용하였다.

50) 홍진영(2009), 「희망퇴직 의사표시의 해석 및 그 효력에 관한 고찰」, 재판자료 제118집 : 노동법 실무연구, 75쪽.

51) 대법원 2001. 1. 19. 선고 2000다51919, 51926 판결.

52) 홍진영(2009), 위의 글(주50), 80쪽.

53) 조성혜(2002), 「부부사원에 대한 퇴직의 종용 : 알리안츠제일생명 사건과 농업협동조합중앙회 사건의 비교」, 노동교육 2002 가을호, 118쪽.

54) 조성혜(2002), 위의 글(주53), 117쪽.

농협협동조합중앙회 사건의 경우, IMF 여파로 구조조정 방식 중 하나로 순환 명령 휴직 제도를 시행하였다. 사내 부부 중 여성 근로자인 원고들은 피고인 사용자 측으로부터 “사내 부부 중 1인이 명예퇴직 신청을 하지 않으면 남편 직원이 휴직 대상이 된다.”⁵⁵⁾는 단서 조항이 붙은 희망퇴직 권유를 받았다. 결과적으로 총 사내 부부 762쌍 중 10쌍을 제외하고 688명의 여성 근로자와 64명의 남성 근로자가 희망퇴직 신청을 하였다.⁵⁶⁾ 1999년, 현재보다 더욱 강한 성별 고정관념을 이용하여 여성 근로자가 희망퇴직을 신청하도록 유도한 사용자 측의 잔피였다. 재판 과정에서 부부 직원 중 특히 여직원에게 남편에게 있을 불이익을 주지시키고 먼저 남편을 통하여 배우자 명예퇴직을 유도하라는 서류⁵⁷⁾도 나왔으나 법원은 이를 “사회·경제적 관점에서 용인된다”⁵⁸⁾를 근거로 사용자 측의 손을 들어주었다.

판례에 따르면, 두 판결의 차이는 비진의 의사표시로부터 비롯된다. 알리안츠제일생명 사건의 경우 강요 행위로 인해 사직 의사 자체가 비진의 의사표시에 해당한다고 인정되었지만, 농협협동조합중앙회 사건의 경우 원고 스스로가 장래의 불이익과 퇴직위로금 사이에서 차악(次惡)을 선택한 것으로 판단되었다. “비진의 의사표시의 진의란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로, 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것을 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 비진의 의사표시라고 할 수 없다.”⁵⁹⁾는 판례를 근거로 남편 근로자를 볼모로 아내 근로자에게 희망퇴직을 권유한 사실 자체의 위협성 여부는 용

55) 한겨레21, 「‘우영우’에 등장한 ‘농협 사내부부 해고’ 실체는」, 2022. 8. 5.

56) 한겨레21, 위의 글(주55).

57) 한겨레21, 위의 글(주55).

58) 한겨레21, 위의 글(주55).

59) 대법원 1996. 12. 20. 선고 95누16059 판결.

인된다는 핑계로 검토하지 않고, 원고들의 의사표시의 진위만을 고려하여 판결한 것이다. 법원에서 ‘남편 근로자를 불모로 삼아 여성 근로자의 희망퇴직을 유도한 사실’이 용인될 만큼의 가부장적인 사회라면, 사내 부부 희망퇴직 관련 단서 조항에 남편 근로자의 직장 안위를 명시한 사실 그 자체로 아내 근로자에게 위력에 의한 협박이 존재했음을 인정하는 것이 타당하다. 법원 판결에 고려될 정도의 강력한 가부장제 사회하에 아내가 남편에게 명시적으로 불이익이 되는 행동을 하기엔 불가능에 가깝기 때문이다. 경영상 해고 등에서의 차별은 단지 사용자에 의해서 이행되고 사회에서 유지되는 것만이 아니라 법원에서조차도 ‘용인 가능’이라는 용납되지 않는 근거로 자행되었다.

회사가 경영상 어려움을 겪을 때 사내 부부 중 여성 근로자가 비교적 쉽게 해고되고 희망퇴직 의사를 전달하는 것은 비단 과거의 일만이 아니다. 코로나로 인한 팬데믹 상황에서 여성들은 취업에 난관을 겪었고⁶⁰⁾, 여성 종사자의 비율이 높은 비정규직과 임시일용직은 빠르고 쉽게 해고되었고, 여성 집중 종사 업종 전체가 비교적 큰 타격을 입었으며⁶¹⁾, 가중된 돌봄 부담은 가정 내 여성에게 집중되었다.⁶²⁾ 이와 반대로 책임감과 직업의식이라는 미명 아래 건강과 직결된 현장에서 지나치게 과중한 업무를 도맡기도 하였다. 여성들은 해고되었고, 차선으로 돌봄과 직장 중 한쪽을 선택하여 휴직 또는 퇴직 하였으며, 유연한 근무가 가능하지만, 임금이 적은 일자리로 이직 또는 직무 전환을 하거나 프리랜서로 전환하였다. 이러한 현상 전체를 shecession이나 성별화된 노동 문제로 바라보지 않고 여성들 자신의 선택이라고 일축한다면 농협협동조합중앙회 사건처럼 용납되지 않는 성차별에 해당하고, 경영상 해고 등에서의 차별에 포함되어 다뤄져야 할 것이다. 경영상

60) 장진희, 박건, 이동선(2021), 「코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로」, 연구총서 2021-09, 39쪽.

61) 장진희, 박건, 이동선(2021), 위의 글(주60), 42쪽.

62) 장진희, 박건, 이동선(2021), 위의 글(주60), 49, 51쪽.

해고 등에서의 차별을 단순 정리해고나 희망퇴직뿐만이 아닌 회사의 경영상 어려움이나 경기 침체·불황 등으로 인한 노사 문제의 총체를 대상으로 설정하여 넓은 범위의 노동자들을 보호하고 차별을 시정하는 관점이 필요하다.

Ⅲ. 성차별 관련 현행법상 제도 현황과 한계

1. 차별에 대한 현행법상 제도 현황

(1) UN 세계인권선언

세계인권선언문은 UN 총회에서 1948년에 채택되었다. 이 선언 자체로서의 법적 구속력은 없으나, 역사적 의미의 국제관습법적 성격을 지닌다. 천부인권과 인간의 존엄성을 바탕으로 개인의 자유와 그에 따라서 가지는 권리를, 개인의 자유를 보호할 국가의 책임과 국가 간의, 국제연합 간의 협력을 통한 인권 존중을 규정한다. 이 선언문의 내용은 차별 금지와 자유, 그에 따른 권리에 대한 것이지만, 그중에서 차별 또는 차별 금지를 가장 명시적으로 규정한 조항은 제2조로, “인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분과 같은 어떠한 종류의 차별”⁶³⁾이라고 차별의 범위를 규정한다. 동 조에서 개인적 특성이 아닌 국가적 특성, 즉 “국가 또는 영토의 정치적, 법적 또는 국제적 지위”⁶⁴⁾에 근거한 차별 또한 금지된다고 규정한다. 제23조는 노동과 관련하여, 제2항은 차별 없는 동일 노동, 동일 임금을 내용으로 한다. 이 조항은 equal pay for equal value of work가 아닌 “right to equal pay for equal work”⁶⁵⁾로, 넓은 범위의 선언적 규정으로써의 역할에 그침을 알 수 있다.

2) ILO

여성과 차별에 대한 ILO 협약으로는 제100호 동등보수 협약, 제111호 차별 협약, 제156호 가족부양의무 근로자 협약, 제183호 모성보호 협약 등이

63) Universal Declaration of Human Rights 제2조.

64) Universal Declaration of Human Rights 제2조.

65) Universal Declaration of Human Rights 제23조.

있다. 이 중 제100호, 제111호, 제156호는 이미 비준한 조약으로 헌법 제6조 제1항에 따라 국내법과 같은 효력을 갖는다. 그 외 비준하지 않은 협약은 제183조 모성보호 협약이 있다. 국내 동등보수 협약인 제100호는 단순 동등보수가 아닌 동일가치노동에 대한 동등보수 원칙을 내용으로 한다. 이때 보수는 임금 외에 고용을 대가로 하는 현물 및 그 외의 급부를 모두 포함한다.⁶⁶⁾ 차별 협약인 제111호 협약은 차별 철폐, 기회와 대우의 균등을 목적으로 한다. 제111호에서 정의하는 차별의 대상은 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신국·사회적 출신성분이다.⁶⁷⁾ 두 협약은 ILO의 11가지 기본 협약(Fundamental Conventions)에 해당하는 것으로, 노동권에 있어 가장 기본이 되는 개념이라고 할 수 있다.

이러한 기본 협약 외에 제156호는 가족부양의무 근로자에 관해 적용되는 협약이다. 이 협약은 양성평등을 위해서는 전통적인 성별 고정관념 변화가 필요하다는 점을 인지하여 이를 개선할 목적으로 가족부양책임이 있는 근로자를 특별히 보호함을 목적으로 한다. 조항에 따르면 피부양 아동이나 직계 가족을 부양함을 이유로 하는 고용 전반의 차별을 금지한다. 한국은 ILO 협약의 부양에 대한 책임이 있는 immediate family를 직계가족이라고 해석하여 적용하고 있다.⁶⁸⁾ 이러한 해석은 동호 제9조에 따라 국내관행에 적합한 방식으로 적용된 것인데, 직계가족은 배우자의 직계존비속인 시부모와 장인, 장모를 포함하지 않는다. 하지만 고평법에는 이 범위를 보다 넓혀 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀⁶⁹⁾를 가족으로 설정하고 가족돌봄휴직에 대해 규정하고 있다. ILO 협약의 취지와 고평법의 가족돌봄휴직 대상의 범위를 고려하였을 때, ILO 협약을 직계가족이라고 좁게 해석·적용하는 것이 직계가족 외 친족에 대한 부양의무를 가진 근로자는 보호에

66) ILO Conventions 제100호.

67) ILO Conventions 제111호.

68) 고용노동부(2017), 「ILO 주요 협약」, 713쪽.

69) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2 제1항.

서 제외된다라는 의미가 아님을 알 수 있다. 제183호는 모성보호 협약으로, 남제와 다르게 아이를 낳는 여체의 특성을 고려하여 여성 근로자의 건강권을 위한 휴가와 휴가 시 생활 영위를 위한 급여를 그 내용으로 한다.

이러한 근본적이고 1차 보호의 성질을 갖는 협약 외에, 차별로 인한 결과에 대한 협약도 존재한다. 차별은 폭력과 괴롭힘을 낳는다. ILO는 이런 폭력과 괴롭힘, 특히 노동과 근로를 통틀어 일의 폭력과 괴롭힘에 대해 주목했다. ILO는 2019년, 제190호 협약과 제206호 권고와 같이 일의 세계의 폭력과 괴롭힘(Violence and Harassment in the World of Work)과 관련된 ‘일의 세계의 폭력과 괴롭힘의 종식(Ending violence and harassment against women and men in the world of work)’에 대한 보고서를 발표⁷⁰⁾했다. 현재 아직 국내 비준하지 않은 협약이지만, 우리는 이를 통해 일의 세계(World of Work)의 폭력과 괴롭힘의 뿌리를 뽑겠다는 ILO의 결심과 문제의 중요성을 볼 수 있다.

협약 전문에서 ILO가 일의 세계(World of Work)의 폭력과 괴롭힘에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 “인권 침해 또는 학대”, “기회균등에 대한 위협”, “디센트 워크와 양립할 수 없는 것”⁷¹⁾이라고 명시한 부분에서 알 수 있다. 협약은 존중과 존엄성, 일하는 모두가 괴롭힘으로부터 자유로울 권리 등의 인권, 사회 정의와 디센트 워크 실현, 차별 금지를 규정하고 있다. 이러한 규정들을 적용할 때 통합적이고 폭넓고 성인지적인 방식⁷²⁾을 채택해야 하고, 정부와 사용자, 일하는 사람의 차이와 상호 보완성을 고려하는 “사회적 대화와 삼자주의(tripartism)⁷³⁾”와 같은 협의의 과정을 필수적으로 인식해야 한다.

70) 방강수(2020), 「일터 괴롭힘, ILO 협약과 국내 법규의 통합적 규율」, 노동법연구, 53쪽.

71) 방강수(2020), 위의 글(주70), 57쪽. (ILO 협약 전문 6번째 문단)

72) 방강수(2020), 위의 글(주70), 58쪽. (ILO 협약 제4조 제2항)

73) 방강수(2020), 위의 글(주70), 58쪽. (ILO 협약 제4조 제3항)

ILO는 이러한 폭력과 괴롭힘에 대해 실용적으로 접근하고 있는데, 이는 협약 제1조 제1항, 폭력과 괴롭힘의 정의 조항에서 알 수 있다. “신체적·정신적·성적·경제적 피해를 목적으로 하거나, 초래 또는 초래할 가능성이 크거나, 용인할 수 없는 행동 등”⁷⁴⁾이라고 정의한 보다 포괄적인 접근은 범위를 넓혀 대부분 폭력과 괴롭힘 문제들을 규제 안으로 포함할 수 있는 환경을 만들 수 있다. 또한 협약은 폭력과 괴롭힘에 대하여 반복성이나 지속성을 요구하지 않는다. 이들은 폭력과 괴롭힘의 부분적 특징은 될 수 있으나 이를 요건으로 하기에는 유형이 매우 다양하다.⁷⁵⁾ 또한 피해 발생 가능성을 포괄하고, 물리적으로만 제한하지 않도록 공간적 범위를 변화시키고, 성별이나 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함하고 있다.

이 협약의 “인적 적용 범위(보호 대상자와 수규자의 범위)”⁷⁶⁾의 포용성에 초점을 두어 보호 대상인 일하는 사람도, 일반적으로 상정되는 수규자도 한정하지 않고 일터 모두로 포괄적으로 확대하는 방안에 관한 연구에 따르면, 보호 대상자는 근로자를 넘어 구직자, 지원자, 인턴, 견습, 은퇴자, 자원봉사자, 사업주를 위하여 행위 하는 자, 자영업자 등⁷⁷⁾이 모두 포함된다. 행위자인 수규자의 범위는 보호 대상자와 다르게 명확하게 정하지 않아 그 범위는 모든 사람⁷⁸⁾으로까지 넓혀질 수 있다. 이 “인적 적용 범위”에는 사업 외부에 있는 제삼자 또한 고려되어야 한다. 사업 외부에 있더라도 일터 내부의 일하는 사람에게 폭력과 괴롭힘을 행사할 수 있기 때문이다.

협약은 제9조의 ‘사용자의 적절한 조치’를 넘어 ‘노사협력의 필요성’을 강조한다. 사업장에서 발생하는 폭력과 괴롭힘은 사업가가 경영에 있어 대인 관계로 인해 받는 위협⁷⁹⁾인 인적 위협이기 때문에 지배관리가 용이하

74) 방강수(2020), 위의 글(주70), 59-60쪽. (ILO 협약 제1조 제1항)

75) 방강수(2020), 위의 글(주70), 60-61쪽.

76) 방강수(2020), 위의 글(주70), 62쪽.

77) 방강수(2020), 위의 글(주70), 62-63쪽. (협약 제2조 제1항)

78) 방강수(2020), 위의 글(주70), 64쪽. (협약 전문 8번째 문단)

79) 인적 위협 표준국어대사전.

지 않고 통제 또한 어렵다. 폭력과 괴롭힘은 예방과 보호가 중요한 만큼 정보제공 및 교육 또한 사용자만의 의무가 아닌 일하는 사람의 권리이자 의무이다.⁸⁰⁾ 이러한 과정에서 노사의 협력이 없다면 원활한 폭력과 괴롭힘 근절은 어려울 것이다.

이렇듯 ILO 협약은 차별에 관하여 근본적인 선언적 규정부터 1차 보호의 역할을 할 수 있는 규정, 차별로 인해 발생하는 결과에 관한 규정 등을 내용으로 한다. 노동환경을 실질적으로 개선하고 차별을 철폐하려는 다방면의 시도는 국가별 기준을 통해 전 지구적으로 영향을 미친다.

3) 외국법

(1) 미국

미국은 1963년 Equal Pay Act(동일임금법), 1964년 Civil Rights Act(민권법)를 제정하고 이를 바탕으로 차별 금지에 관한 법리를 발전시켰다. 동일임금법이 제정될 당시 미국 노동시장은 성별에 따라 작업이 분리된 양상을 띠었다.⁸¹⁾ 사실상 여성과 남성이 함께 일하는 사업장이나 전시 시기에 본래 남성 직무에 배치된 여성⁸²⁾에서만 적용될 수 있는 동일임금에 한정되었던 Equal Pay Act 법리는 민권법의 제정으로 동일가치노동으로 개념이 확대되었다.⁸³⁾ 민권법은 성별, 인종, 피부색, 나이, 종교, 장애 또는 국적을 이유로 차별할 수 없음을 명시한다. 동일임금법은 성별을 이유로 임금에 있어 차별을 금지하고 민권법 또한 성별을 포함하는 이유로 이루어지는 차별을 금지하고 있으므로 동일임금법을 위반함은 동시에 민권법을 위반하는 결과를 낳는다. 이 두 법의 중첩되는 부분에 있어 의견의 충돌이 존재했다. Gunther

80) 방강수(2020), 위의 글(주70), 65쪽. (협약 제8조 b, 제9조a, 제11조)

81) 김경희(2007), 「동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계: 미국과 캐나다 사례를 중심으로」, 산업노동연구, 제13권 제2호, 5쪽.

82) 김태홍, 양승주(1993), 「동일노동, 동일임금에 관한 연구」, 한국여성정책연구원, 40쪽.

83) 김태홍, 양승주(1993), 위의 글(주82), 41쪽.

사건에서, 민권법의 성별을 이유로 하는 차별의 범위는 동일임금법의 범위에 한정한다는 원고 의견과 민권법은 동일임금법을 일부 포함할 뿐 민권법은 동일임금법의 예외 사유를 포함한다는 피고 의견이 부딪혔으나 피고 측 해석이 받아들여졌다.⁸⁴⁾ 이로써 민권법은 동일임금법을 포함하고, 그 예외를 넘어 넓은 의미의 차별 행위를 대상으로 함을 알 수 있다.

동일임금법과 민권법은 입증책임과 적용범위에 있어 차이를 보인다. 위와 같은 Gunther 사건에서 의견이 부딪힌 이유도 이러한 입증책임에 차이가 있기 때문이다. 동일임금법상의 입증책임은 사용자에게 있다. 즉, 원고인 근로자는 임금차별의 원인이 성별이라는 것을 입증할 필요가 없고, 차별이 존재한다는 사실에 대해서만 입증책임을 진다. 해당 사실은 “동일노동, 임금차별, 동일한 사업장”⁸⁵⁾으로, 이에 대해 사용자는 임금차별이 예외 사유에 해당한다고 주장하는 등의 방법으로 차별이 아니라는 것을 입증해야 한다.⁸⁶⁾ 이와 반대로, 민권법상의 입증책임은 원고에게 있다. 법의 적용범위에 있어서도 차이가 있다. 동일임금법에 따르면 성별이 다른 2인 이상의 근로자를 둔 사용자는 동일임금법의 적용을 받는다.⁸⁷⁾ 민권법은 15인 이상의 근로자를 둔 사용자만이 대상이다.⁸⁸⁾

이 두 법은 연방법으로 미국 전역에 적용된다. 차별 금지와 관련된 법 중에서 연방법이 아닌 주법만으로 규정하고 있는 법으로는 LGBT 차별금지법이 있다. 이 LGBT 차별금지법은 동성결혼과 퀘를 달리한다. 미국 전역에서 동성결혼은 허용되지만, 미국의 각 주는 주법에 규정되어 있는 차별 금지 관련 법의 내용에 따라 크게 네 가지 형태로 나뉜다. 차별 금지를 규정하지 않는 주, 성별에 대한 차별 금지를 규정하는 주, 성 정체성에 대하여 고용

84) 송강직(2010), 「미국의 동일임금법」, 노동법학 제33호, 200쪽.

85) 송강직(2010), 위의 글(주84), 202쪽 각주 14.

86) 송강직(2010), 위의 글(주84), 202쪽.

87) 송강직(2010), 위의 글(주84), 197쪽.

88) 송강직(2010), 위의 글(주84), 203쪽.

차별 금지를 규정하는 주, 성 정체성에 대한 차별을 금지하는 주가 그 형태이다.

미국은 이러한 차별 자체를 금지하는 조항 말고도 차별에 따른 혐오 범죄 또한 Hate Crime Acts로 규정하고 있다. Hate Crime Acts는 인종, 피부색, 종교, 출신 국가, 성별, 성적 지향성, 성 정체성, 장애 등을 이유로 상해를 입히거나 이를 시도할 경우에 대한 처벌 조항을 규정한다.⁸⁹⁾ 차별에 의한 상해를 단순 상해와 동일한 범죄를 취급하는 것이 아니라, 처벌 조항 자체를 분리하여 차별 그 자체를 가시화하여 중하게 취급하는 모습을 보인다.

(2) 영국

영국의 차별금지법은 ‘평등법’이라는 이름으로 2010년 제정되었다. 이 평등법 제정 이전의 영국의 차별금지법은 성별, 인종, 장애에 대한 차별을 금지하고 동일임금을 규정하는 등 개별 영역에서의 차별금지법으로 나뉘어 규율하고 있었다. 이러한 개별 영역으로 나뉜 차별금지법은 금지 영역이 확대될수록 더욱 복잡해졌고, 개별 차별금지법들끼리의 규율에 차이가 발생하여 적용에 어려움이 존재했다.⁹⁰⁾ 이를 해결하기 위해 단일 평등법이 제정되었다. 단일 평등법에서 보호하는 대상은 나이, 장애, 성전환, 결혼·생활동반자관계⁹¹⁾, 임신과 모성, 인종, 종교나 신념, 성별, 성적 지향이다.⁹²⁾ 동 법으로 금지되는 행위는 크게 차별과 그 밖의 금지행위인 괴롭힘·불이익 조치로 구별한다. 차별은 직접차별, 복합차별(Combined discrimination), 간접차별로 나뉘고, 그 외에 장애, 성별, 임신과 모성에 대한 차별을 독립적으로 다룬다. 직접차별은 개인적 특성을 이유로 다른 사람에 비해 상대적으로 불리

89) 18 U.S.C. § 249 (a)(1), (a)(2).

90) 심재진(2017), 「일반적 차별금지법으로서의 영국의 2010년 평등법 제정의 의미와 시사점」, 강원법학 제50권, 50쪽.

91) civil partnership으로 영국에서 동성이 서로를 파트너로 등록할 때 형성되는 관계를 의미한다. 민간파트너십(국회입법조사처 김선화, 2020)이나 동성결혼(서강대학교 심재진, 2017)이라고 번역하는 문헌도 있으나 미국의 동성혼과는 다르고, 한국에서 입법 논의가 있었던 생활동반자법과 보다 유사한 측면이 있어 생활동반자관계라고 번역하였다.

92) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 1 4.

하게 대우하거나 그렇게 대우하려는 경우이다.⁹³⁾ 복합차별은 개인의 한 가지 특성이 아닌 두 가지의 특성을 이유로 차별을 주장할 수 있도록 하는 내용으로, 이때 피해자 개인은 각 특성이 직접차별이라는 것에 대한 입증책임을 지지 않는다.⁹⁴⁾ 간접차별의 차별에는 차별적인 조항, 기준, 관행이 해당한다.⁹⁵⁾ 예를 들어 자신과 성적 지향성이 다른 사람에게 그의 성적 지향성을 이유로 불이익을 준다면 간접차별이다. 이 불이익의 범위는 기회나 선택에 있어서 배척·배제적 취급을 포함한다고 해석된다.⁹⁶⁾

영국 평등법의 특징적인 부분은 장애인을 위해 실질적 불이익 감소를 목적으로 하는 조정을 할 의무와 괴롭힘, 불이익 조치이다. 실질적 불이익 감소는 실질적 평등과 궤를 같이한다. 주목할 점은 이 실질적 불이익을 피하고자 합리적인 조치를 해야 한다고 규정한 것이다.⁹⁷⁾ 실질적 불이익에는 장애인의 이동권과 관련된 건물의 설계, 출입 등이 포함된다.⁹⁸⁾ 괴롭힘은 특정 행위를 말하는데, 그 행위는 존엄성을 침해하거나, 위협적·모욕적·적대적·비하적·굴욕적·공격적인 환경을 조성하는 행위와 젠더 관련하여 원치 않음에도 관여하는 행위를 포함한다.⁹⁹⁾

과거 동일임금법으로 개별로 규정되었던 임금 및 그 조건과 관련된 내용은 ‘Equality Of Terms’ 장에서 찾아볼 수 있다.¹⁰⁰⁾ 동일 근로 해당 여부 판단의 기준은 업무의 유사성, 근로 평가의 동일성, 근로 가치의 동일성이다.¹⁰¹⁾ 동일가치노동에 대해서는 직무의 가치를 기준으로 평가한다.¹⁰²⁾

93) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 2 13(1).

94) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 2 14(1), 14(3).

95) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 2 19(1).

96) 심재진(2017), 위의 글(주90), 57, 58쪽.

97) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 2 20(3), 20(4), 20(5).

98) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 2 20(9).

99) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 1 26.

100) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 3.

101) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 3 (65)(1).

102) The Equality Act 2010, Part 2 chapter 3 (65)(4)(a).

4) 국내법

(1) 헌법

헌법은 권리와 의무를 규정하고 국가 통치의 기본원리와 국민의 기본권을 보장하는 규범이다. 한 국가의 국내 실정법 중 가장 근본이 되는 법으로 공법에 해당한다. 한국은 성문헌법 국가로, ‘대한민국 헌법’¹⁰³⁾을 통해 이를 규정하고 있다. 헌법에 규정된 차별과 관련된 조항은 대한민국 헌법 제2장 제10조, 제11조 제1항, 제36조 제1항 등이 있다. 제2장 제10조에서 규정하고 있는 행복추구권은 인간의 존엄¹⁰⁴⁾과 가치뿐만 아니라 국가가 개인의 기본적인 인권을 보장할 의무를 포함한다. 평등권, 생존권, 생명권 등이 기본적인 인권의 대표적 예시이다. 헌법 제11조 제1항에 평등권¹⁰⁵⁾을 명시적으로 규정하고 있다. 성별·종교 등 차별의 요인과 정치·경제 등 차별의 영역을 나열하여 단순히 넓은 범위의 ‘누구든지 평등해야 한다’라는 선언적 규정이 아니라 명시적으로 차별을 금지하는 조항임을 알 수 있다. 또한 헌법 제36조 제1항에서는 결혼 이후의 가정 내의 삶에 대한 양성평등을 다루고 있는데, 이는 강력한 가부장제 관습이 존재했고 현재도 그 영향력이 건재한 한국의 현실을 고려한 조항으로 보인다.

헌법 내 모든 국민을 주어로 하고 권리성을 가진 조항들은 모두 차별과 관련된 조항이라고 볼 수 있다. 주어를 모든 국민으로 넓게 지칭함으로써 독재와 군사정권을 거쳐온 한국의 역사적 특수성을 고려하고, 성별이나 상

103) 한수웅(2018), 「헌법학」, 법문사, 12쪽. 대한민국 헌법은 개인의 기본권 보장을 국가 및 통치 구조보다 전술함으로써 개인의 존엄성을 강조하고 국가의 역할은 도구적 기능에 지나지 않음을 표현한다.

104) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 537쪽. 개인의 자유는 인간의 존엄성을 근거로 한다. 존엄성 유지의 자기결정권을 요건으로 하기에, 법치국가원리의 핵심인 자유권은 개인의 특성이나 언행에 대한 국가의 침해, 제한, 통제 등을 제한한다.

105) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 537쪽. 평등권은 인간존엄성에서 비롯되었다. 이로써 같은 존엄성에서 비롯된 자유는 “동등한 자유”를 의미한다. 이때 동등한 자유란 결과의 평등이 아닌 기회의 평등의 차원에서의 평등을 의미한다.

대적 빈곤 등의 다양한 이유로 노동이나 교육 등에서 만연했던 차별을 가장 넓게 보호하고 차별 금지를 천명한 것이다. 하지만 이 헌법의 조항끼리 충돌하는 경우가 발생한다. 특히 평등의 개념에 있어 추구해야 하는 바로 절대적 평등보다 상대적 평등이 당위적 측면에서 주목받는 현재, 상대적 평등의 개념과 범위에 대한 이견이 좁혀지지 않는 사회 분위기를 읽을 수 있다. 한 가지 예로, 헌법 제19조에서는 양심의 자유를 규정한다. 양심은 개인 스스로가 자가 판단을 내리는 자신의 도덕적 기준과 의식이다. 특정 개인의 도덕적 기준 그 자체가 타인에게 차별로 작용할 때는 무엇이 더 우선되어야 하느냐는 의문점이 발생한다. 이러한 의문점에 더 나아가 헌법 제21조에서 규정하고 있는 표현의 자유 또한 타인에 대한 차별과 혐오 발언과 매우 밀접하게 맞닿아 있다. 언론·출판·집회·결사의 자유¹⁰⁶⁾는 민주주의 국가에서 보장해야 할 기본권 중 하나이다. 차별은 정당한 이유가 없을 때만 차별로 인정되는데, 이 정당함이 객관적으로 명확히 이분법적으로 구별되지 않아 이 지점에서 헌법의 조항끼리 충돌이 발생한다.

또한 헌법은 평등과 차별 금지를 천명하고 있으면서도, 구제에 대해서는 ‘타인의 범죄행위’로 그 대상을 제한한다. 이는 헌법 제20조에 명시되어 있다. 범죄행위로 인해 발생한 차별 행위의 피해자는 구제받는 것이 가능하지만, 법으로 규정하고 있지 않은 차별 행위들의 피해자는 구제할 수 없다. 이것은 사생활 보호의 법익과 차별 행위에 따른 피해의 정도를 고려하여 차별 행위의 피해 구제와 행위에 대한 제재가 필요한 경우에만 범죄행위로 규정, 처벌하여 국민의 사생활 영역에 대한 국가의 지나친 개입과 침해를 최소화하고 국민의 자유를 보장하기 위한 것이다. 범죄행위에 해당하지 않는 이상, 그 차별 행위에 대해 누구도 제재할 수 없고 차별 행위의 피해자 또한 구제받을 수 없다.

106) 대한민국 헌법 제21조 제1항

이러한 보호의 공백을 채울 필요가 있다는 주장에 따라 제기된 것이 차별 금지법이다. 한국의 경우 차별금지법이 지나치게 정치화되어 종교와 성소수자의 대립, 동성혼 허용 등 특정 차별 유형과 관련된 논제에만 집중되는 경향이 있다. 본고는 특정 종류의 차별을 집중적으로 다루기보다 차별금지법 그 자체에 대한 논의를 전개한다.

(2) 근로기준법

① 균등한 처우

근로기준법에서는 크게 균등한 처우와 해고 관련 조항으로 나누어 차별 금지를 규정한다. 헌법 제20조의 범죄행위로 인하여 발생한 피해자에 충족되지만, 범죄행위와 피해자의 범위를 근로로 제한하여 근로조건 및 사용자와 근로자가 법의 적용 대상에 해당한다.

균등한 처우는 근로기준법 제1장 제6조에 성별·국적·신앙·사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하는 내용으로 규정되어 있다.¹⁰⁷⁾ 이 중 근로조건은 헌법 제32조 제3항에 규정되어 있다. 이 조항의 핵심은 ‘인간의 존엄성 보장’으로, 동조 1항, 2항에서 근로의 권리의 주체와 의무 적용의 대상의 주어가 ‘모든 국민’인 것과 다르게 근로조건과 관련된 법률로써 보호받을 수 있는 대상은 근로자로 한정된다. 본래 근로계약은 계약자유의 원칙에 따라 사용자와 근로자가 자신의 의사에 따라 자유롭게 결정하는 것으로, 근로조건 또한 동일하게 결정된다. 하지만 이 과정에서 사용자와 근로자의 교섭력이 대등하지 않아 사용자의 일방적인 결정을 근로자가 수용해야 하는 현실을 고려하여 사용자의 일방적인 결정이 인간의 기본권이나 존엄성을 침해하는 정도에 이르지 않도록¹⁰⁸⁾ 국가가 사적 관계에 개

107) 임종률(2021), 「노동법」, 박영사, 387-390쪽. 근로기준법상의 성차별 해당 요건은 임금, 근로시간·휴일·휴가, 인사, 재해보상, 해고와 같은 근로조건이지만 고령법상의 성차별 해당 요건은 임금, 복리후생, 교육·배치·승진, 정년·해고·퇴직, 모집·채용으로 유사한 부분이 존재하지만 차이가 있음을 알 수 있다.

입하여 방지한 것이다. 또한 모든 개별적 근로관계법의 최저선을 정한 것으로, 이 근로조건에 관한 헌법 조항은 근로기준법, 산업안전보건법 등 개별적 근로관계법의 헌법적 기초가 된다.

근로기준법 제2장 제17조 제1항에 따르면 근로조건에는 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업의 장소, 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 신고 의무에 해당하는 취업규칙 내용, 사업장 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 경우 기숙사 규칙 사항까지 해당한다. 사용자가 성별·국적·신앙·사회적 신분을 이유로 이러한 조건들에 대해 차별적 처우를 하는 것은 법률로써 금지¹⁰⁹⁾되어 있다.

② 해고 조항

해고 조항은 근로기준법 제2장 제23조에 규정되어 있다. 동조 제1항에 따르면 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 할 수 없고, 동조 제2항에 따르면 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없다. 균등한 처우의 근로조건과 마찬가지로 원래 해고 또한 사용자와 근로자의 자유로운 의사표시로 이루어질 수 있다. 민법 제660조 제1항에서는 당사자인 사용자와 근로자는 언제든지 근로계약 해지 통고를 할 수 있으나 이를 고용 기간의 약정이 없는 때로 제한하고 있다. 이것은 현재 미국의 근로 시장의 경우와 동일하다. 고용 기간의 약정이 없다면 사용자에게 언제든지 근로자를 해고할 수 있는 자유가 주어지는 것이고, 고용 기간의 약정이 있다면 근로자는 그 약정 기간 내에 사용자로부터의 해고에 대해 보호를 받는다. 하지만 사용자와 다르게 근로 시장에서 비교적 약자에 위치하

108) 김형배(2021), 「노동법강의」, 신조사, 8쪽. 노동법은 근로자를 보호하는 기능을 갖는다. 특히 종속근로자 보호를 바탕으로 한다.

109) 근로기준법 제1장 제6조.

는 근로자에게 자신의 일자리에 대한 보장이 없고, 사용자가 언제든지 자신을 해고할 수 있는 상태는 언제든지 자신의 주 수입원인 직장을 상실할 수 있다는 불안정성¹¹⁰⁾¹¹¹⁾일 뿐, 단순히 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는 자유가 아니다. 이러한 자유는 매우 불안정한 고용 상태를 야기한다. 개별 사회적 구성원 중 다수인 근로자의 불안정성은 곧바로 사회 전체의 불안정을 야기하는데, 불안정한 사회일수록 건강한 사회를 유지하는데 더 많은 사회적 비용이 소모되어 불안정하고 비효율적인 악순환이 반복된다.

이러한 불안정성을 보충하기 위하여 근로기준법의 해고 조항인 제23조와 제24조에서 사용자의 해고의 자유를 제한하고 있다. 국가는 사인 간의 근로 관계에 대한 개별적 의사표시의 자유에 개입하여 근로자가 삶을 영위하는데 있어서 보다 안정적이고 미래를 계획할 수 있도록 일차적으로 개인의 삶을 보호하고, 안정적이고 예측 가능한 사회로 유도하여 사회 전반적인 안정을 꾀한다. 특히 제24조는 경영상 이유에 의한 해고의 제한에 관해 규정하고 있는데, 동조 제2항에서 ‘남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.’ 라고 명시한 것을 통해 전술한 농협협동조합중앙회 사건과 퀘를 같이 하는 차별적 해고에 대한 무수한 선례가 있었고 이를 통해 여성의 해고를 특별히 보호할 필요성을 인지했다는 점을 알 수 있다.

③ 실질적 평등을 위한 조항

해고 조항에서도 여성을 특별히 보호했듯이, 근로기준법의 다른 조항에서도 단순히 형식적 평등이 아닌 실질적 평등을 위하고 성별로 인한 격차를 해소를 목적으로 하는 규정이 있다. 여성 근로자와 가정, 특히 임신부의 건강을 위한 규정이 그것인데, 맞벌이 가정이라고 하더라도 가사와 양육이 여성의 전유물이라는 사회적 편견과 심각한 가부장제, 여성이 임신했을 때 태

110) 김형배(2021), 위의 글(주108), 208쪽. 이러한 불안정성은 생활상의 불이익을 야기하기 때문에 해고 사유의 제한과 같은 법적 제한이 존재한다.

111) 임종률(2021), 위의 글(주107), 557쪽. “직장상실의 위협”의 위협을 통해 근로자에게 근로 계약 종료는 단순 일반 계약 종료가 아니며, 특별히 보호할 법익이 있음을 알 수 있다.

아에게 미치는 지대한 영향, 임산부를 위한 선언적 규정으로써의 역할 등 다양한 원인이 작용한 것으로 보인다. 이러한 원인 외에도 여성 근로자는 아래와 같은 조항들이 존재하지 않는다면 실질적으로 남성 근로자와 동일한 조건에서 근로할 수 없기 때문에 사실상 아래 조항의 법률적 존재 자체가 성별의 차이에서 오는 필연적인 간극을 좁혀 여성 근로자가 남성 근로자와 최대한 비슷한 조건에서 근로할 수 있도록 하는 실질적 평등을 이룩하기 위함도 있다.

이러한 목적으로 여성 근로자와 가정, 특히 임산부의 건강과 안전을 위한 조항으로는 근로기준법 제65조 사용금지, 제70조 야간근로와 휴일근로의 제한, 제71조 시간외근로 제한, 제72조 쟁내근로 금지, 제73조 생리휴가, 제74조 임산부 보호, 제74조의2 임산부의 태아 검진, 제75조 육아시간 보장이 있다. 동 법 제65조 제2항, 제70조 제1항, 제72조, 제73조는 임산부가 아닌 일반 여성 근로자를 보호하기 위한 규정이다. 위 조항들의 입법 근원은 모성 보호인데, 이 보호는 단순히 여성이 가진 어머니가 될 수 있는 신체적 특성을 보호하는 개별적이고 일차원적인 보호가 아니라 재생산을 위한 사회적, 선제적 보호이다. 이것에 관해 여성을 재생산의 도구로만 바라본다는 비판이 있을 수 있다. 모든 여성이 임신과 출산을 하는 것은 아니고, 여성이라도 재생산 자체가 불가능한 사람도 있기 때문이다. 하지만 이러한 조항들을 통해 단순히 모성과 재생산 능력만을 보호하고 있는 것은 아니다. 본래 여성과 남성은 육체적으로 다른 특성들을 지닌다. 임신 계획이 없는 여성 또한 여성의 육체적 특성을 갖고 있다. 그들도 포궁(胞宮)¹¹²⁾이 있고, 정혈(精血)¹¹³⁾을 하는 삶을 산다. 임신 계획이 없다고 하더라도 남성과는 다른 몸을 가지고 있다. 남성 중심으로 설계된 사회는 동일한 근로 환경이 여성 근

112) 자궁(子宮)의 아들 자(子)가 성차별적이라는 문제 제기 이후 세포 포(胞)를 사용한 대체어이다.

113) 깨끗하고 맑은 피라는 뜻으로, 여성의 생리(生理)나 월경(月經)과 동일한 의미로 사용되는 대체어이다.

로자의 몸에 미칠 영향에 대해 명확하게 알지 못한다. 이러한 선제적 보호 조항이 없다면 여성들은 업무상 재해로 인해 신체적 이상이 발생했다 하더라도 일반 남성 근로자들의 경우와 다르다는 이유로 업무상 재해를 인정받기 어려울 것이다. 근로자 개인이 자신이 여성이기 때문에 근로 환경에서 발생하는 특정 물질에 대한 과잉 면역반응이 일어나 질병이 발생했다는 것을 입증하기에는 불가능에 가깝기 때문이다. 이런 조항들은 단순 모성보호만을 위한 것이 아닌 여성의 신체적 특징 보호를 목적으로 하므로 이러한 조항들이 여성을 재생산 과정의 도구화로 취급한다는 비판은 수용하기 어렵다.

또한 이 조항들에 대하여 여성 근로자나 가정이 있는 근로자만을 위한 규정이며 미혼 남성 근로자에 대한 역차별이라는 주장이 있을 수 있다. 차이와 차별을 구분하지 못한 주장이다. 전술한 것처럼 여성과 남성의 생물학적 성별 차이로 인해 발생하는 차이를 좁혀 실질적인 근로 환경의 격차를 줄이기 위한 조항들이기 때문이다.

④ 위계를 이용한 괴롭힘 관련 조항

근로기준법 제6장의2는 직장 내 괴롭힘의 금지에 관해 규정하고 있다. 동조에서는 직장 내 괴롭힘에 대해 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위”¹¹⁴⁾로 정의한다. ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위’는 곧 위계이다. 나이, 성별, 직위 등 다양한 요건들은 모두 이 위계에 포함된다.

직장 내 괴롭힘 법제는 직장 내 성희롱 법제와 유사한 목적을 가진다. 직장 내 성희롱의 주체는 사업주, 상급자, 근로자¹¹⁵⁾¹¹⁶⁾로, 이 두 법제의 관계

114) 근로기준법 제6장의2 제76조의2.

115) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조.

116) 임종률(2021), 위의 글(주107), 396쪽. 사업주는 해당 사업의 경영담당자를, 근로자는 동급 또는 하급의 근로자를 의미한다.

에 대하여 직장 내 성희롱 법제가 직장 내 괴롭힘 법제의 특별법이라고 주장하는 의견¹¹⁷⁾과 성희롱이 괴롭힘의 하위 항목 중 하나에 해당할 수 있다고 주장하는 의견¹¹⁸⁾이 존재한다. 직장 내 괴롭힘 중 성차별적 괴롭힘¹¹⁹⁾과 성희롱을 구분할 필요성이 있다. 한국은 단순 차별을 처벌할 법적 근거가 없고, 실질적 평등과 차별에 대한 논의가 활발하게 이루어지기 이전에 변화한 사회의 필요에 따라 성희롱 법제가 우선 제정되었다. 이로 인해 한국의 성차별적 괴롭힘은 “성희롱의 개념을 확장하는 방향”¹²⁰⁾으로 논의됐다.

성차별적 괴롭힘은 성을 요건으로 하는 차별적 괴롭힘으로, 직장 내 괴롭힘 법제의 네 가지 요건인 ①직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하고, ②업무상 적정범위를 넘어서, ③다른 근로자에게, ④신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위¹²¹⁾를 충족하면 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 성별은 그 자체로 위계이기에 단순히 남성 상사라는 전제를 요구하지 않고, 남성이라면 직장 후배인 경우에도 해당한다.¹²²⁾ 직장 내부라고 하더라도 관계에 있어서 성별 위계가 흔적도 없이 사라지는 것이 아니기 때문이다. 이처럼 직장 내 괴롭힘은 성별, 직위, 나이, 관계성 등 다양한 요건들이 영향을 미쳐 발생하고, 그만큼 복잡하고 다양하다. 조건만 충족된다면 최고령임과 동시에 최고 선임자인 남성 상사가 직장 내 괴롭힘의 피해자

117) 문강분(2020), 「직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동」, 이화젠더법학, 2020년 5월호, 58쪽.

118) 김민정(2019). 「직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건: 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로」, 젠더법학, 제11권 제1호, 114쪽.

119) 성차별적 괴롭힘은 성을 괴롭힘의 요건으로 삼아 언어적·행동적으로 자행되는 차별적 괴롭힘이다. 성적(sexual)인 언행이 존재했는가를 기준으로 하여 성차별적 괴롭힘과 성희롱을 구분한다. 신체 부위를 만지는 것은 성적 행동이기 때문에 성희롱에 포함되고, 여성이라는 이유만으로 특정 부가적 업무를 부담하게 하는 것은 성적 행동이 아닌 성차별적 행동이므로 직장 내 괴롭힘 중 성차별적 괴롭힘에 해당된다. 김민정(2019)에서는 젠더 괴롭힘이라는 단어가 사용되었다.

120) 구미영(2021), 「직장 내 성차별적 괴롭힘의 규율 현황과 법제도적 개선방안」, 이화젠더법학, 제13권 제1호, 220쪽.

121) 근로기준법 제6장의2 제76조의2.

122) 근로기준법 상 직장 내 괴롭힘 법제는 고령법 상 직장 내 성희롱 법제와 같이 주체가 세부적으로 나열되어 있지 않다. ‘사용자 또는 근로자’, ‘다른 근로자’와 같이 비교적 포괄적으로 명시되어 있음을 볼 수 있다.

가 될 수도 있다. 그렇다면 성차별적 괴롭힘이 아닌 성차별 자체는 괴롭힘에 해당할 수 있을까? 차별은 ‘신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위’에 해당할 수 있다. 또한 ‘차이’를 악용해 ‘차별’하는 것이기에 관계의 우위성도 해당할 수 있다. 하지만 고통을 수반하고 근무 환경이 악화할 정도라면 이것은 단순 성차별에 해당한다고 보기 어렵다. 고통이 수반되고 근로자가 차별로 인해 근로 환경에 영향이 미친다고 느낀다면 괴롭힘에 해당한다. 또한 고용노동부를 상대로 직장 내 괴롭힘을 인정받기 위해서는 피해자가 입증책임을 부담해야 하기에 실질적으로 근로자가 고통을 수반하지 않을 정도의 단순 차별을 직장 내 괴롭힘 법제로 해결하는 것은 불가능에 가깝다.

이러한 직장 내 괴롭힘의 금지 법제는 별도의 특별법 신설이 아닌 기존 근로기준법에 편입되는 방식으로 2019년에 신설되었다. 근로기준법에 편입되는 방식을 채택한 결과, 근로기준법상 근로자로 직장 내 괴롭힘 법제의 보호 대상이 한정되었다.¹²³⁾¹²⁴⁾ 이에 따라 노무를 제공하지만, 근로기준법상 근로자에는 해당하지 않는 노동자들은 직장 내 괴롭힘 법제를 통해 직접적으로 보호받지 못한다는 점¹²⁵⁾과 직장 내 괴롭힘 신고수리 주체가 사용자 유일이라는 점에서 비판이 제기되었고, 이에 동의하는 바이다. 여성은 특히 남성과 비교했을 때 근로기준법상 근로자에 해당하는 일반 정규직 종속근로자보다는 파견법상 파견근로자나 프리랜서 등에 포함될 가능성이 큰데, 이것은 결국 동일 법제 입법에도 비교적 취약한 일자리에 종사하는 비율이 높은 여성 근로자는 보호 밖에 놓여있음을 알 수 있다. 이와 관련하여 ‘직장 내 괴롭힘’ 대신 ‘일터 괴롭힘’이라는 넓은 범위의 단어를 사용하여 근

123) 권오성(2018), 「‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제」, 노동법포럼, 제25호, 100쪽.

124) 김형배(2021), 위의 글(주108), 97쪽. 이때 근로자는 파견근로자까지만 인정되고 원하청 관계와 특수형태근로종사자는 제외된다.

125) 권오성(2018), 위의 글(주123), 100~101쪽.

로기준법상의 근로자와 산업안전보건법상 노동자 등 더 많은 노동자를 포괄할 수 있는 개념을 사용하기도 한다.¹²⁶⁾ 또한 직장 내 괴롭힘의 신고수리 주체가 사용자 유일이라는 것은 사용자에 의한 괴롭힘에 대한 구제는 더욱 어려워울 것이라는 점을 짐작할 수 있다.

(3) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고평법) 제1장 제1조는 고평법이 헌법의 평등이념을 계승하여 기회와 대우, 고용에서의 양성평등과 근로자의 일·가정 양립 지원¹²⁷⁾을 목적으로 함을 규정한다. 동 법 제2조 정의 조항에서는 차별과 직장 내 성희롱에 대해 정의한다. 성희롱에 관한 법제는 고평법뿐만 아니라 양성평등기본법 제3조와 국가인권위원회법 제2조에도 존재한다.

고평법의 양성평등과 모성보호를 위한 조항들은 매우 당연하지만, 한국 사회에서 지켜지지 않는 성별 차별 문제들을 선언적으로 규정하고 사전 예방을 목적으로 하며, 근로기준법의 실질적 평등을 위한 조항들과 마찬가지로 여성과 남성의 다름에서 비롯되는 차이의 틈을 메워 실질적인 평등의 실현하려는 취지를 갖는다.

전술한 것처럼, “성희롱의 개념을 확장하는 방향”¹²⁸⁾으로 논의되어 온 한국의 성차별적 괴롭힘은 그 개념 자체가 성희롱에서 기인하여 출발했기 때문에 발생하는 문제를 동반한다. 논의와 관련하여 성희롱을 중점으로 성차별적 괴롭힘의 논의를 전개할 때, 성희롱이 성차별적 괴롭힘의 전반을 대표하는 것처럼 과장¹²⁹⁾되어 보이는 현상이 그것이다. 실제로 성희롱보다 성

126) 방강수(2020), 「통합노동법」, 도서출판 웅비, 제11판, 395쪽.

127) ‘일·가정 양립’의 가정의 사전적 의미가 혈연관계의 생활 공동체를 의미하여 1인 가구 근로자를 배제하는 의미를 갖고, 근로자의 삶이 일과 가정만으로 구성되어 있다는 의미로 해석될 수 있어 ‘일·삶 양립’이라는 대체어가 더 적합하지만, 법률명에 따라 ‘일·가정 양립’이라고 표기한다.

128) 구미영(2021), 위의 글(주120), 220쪽.

129) 구미영(2021), 위의 글(주120), 222쪽.

차별적 괴롭힘이 자주 발생하지만¹³⁰⁾ 현실과 반대로 성희롱에만 집중한다면 현장에서 성차별적 괴롭힘을 겪고 있는 근로자들의 필요성에 맞는 정책과 그에 따른 도움을 제공할 수 없다. 성차별적 괴롭힘이 성희롱으로 발전했을 때만 처벌한다면 비교적 작은 피해에서 그칠 수 있는 일을 크고 돌이킬 수 없는 피해로 키우는 것이다. 괴롭힘 또한 신체적·정신적 피해를 초래하지만, 성적(sexual)인 언행이 동반되는 성희롱의 경우 근로자의 건강권과 더욱 밀접한 연관성을 갖는다. 괴롭힘에 비해 실제 신체적 피해의 정도가 심하고, 정신적 트라우마¹³¹⁾는 치료할 수 없을 수도 있다. 발생 당시 일차적 피해 외에도 지속적인 치료가 필요하거나, 치료 불가 및 지연으로 인해 업무 능력을 상실하거나, 피해 사실 자체로 인한 충격으로 사직¹³²⁾할 수 있다. 건강권은 세계인권선언과 세계보건기구 헌장(WHO)에도 규정되어 있는 기본권 중 일부인 만큼, 직장 내 성희롱을 단순 성적(sexual)인 문제로 바라보는 것에 그치지 않고 근로자 건강권의 측면에서 바라볼 필요가 있다.

또한 성희롱은 심각한 2차 피해의 문제를 가진다. 피해 근로자의 63%는 자신에 대한 소문을 걱정하여 직장 내 성희롱에 대해 문제를 제기하지 않았다고 답변했다.¹³³⁾ 고평법 제14조 제7항에서도 직장 내 성희롱 발생 사실과 관련한 업무에 대한 비밀누설 금지를 규정하고 있으나, 이를 어긴 사람에 관한 처벌조항이 없고, 피해자 성별이 여성이 대부분인 현실을 반영하지 못하고 성희롱 발생 사실 조사자 등 피해자를 대면하고 피해 사실에 대한 사실관계를 파악하는 사람의 성별을 피해자와 동일한 성별로 유도하는 조항이 존재하지 않는 점은 피해자가 성희롱 피해에도 침묵하는 요인이 된다.

130) Vicki Schultz(2018), 「Reconceptualizing Sexual Harassment, Again」, Yale Law Journal, vol.128, 2018. 6. 18.

131) 한국여성노동자회(2017), 「직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법개정 토론회」, 자료집, 13~18쪽에 따르면 성희롱의 영향은 단순 피해 사실 그 자체에 그치는 것이 아니라 트라우마(외상 후 스트레스 장애) 증상이 다수 보임을 알 수 있다.

132) 한국여성노동자회(2017), 위의 글(주131), 11쪽에 따르면 직장 내 성희롱 발생 후 그대로 직장에 재직 중인 피해자는 28%에 그쳤다.

133) 한국여성노동자회(2017), 위의 글(주131), 35쪽 <표 V -10>.

2. 현행 실정법의 문제의 배경

1) 여성의 임금 및 경력과 근로시간의 상관관계

여성의 임금이 남성보다 적은 이유로 여러 가지를 뽑을 수 있지만, 그 중 가장 큰 원인은 여성의 생애주기와 관련이 있다. 과거부터 현재까지 여성의 생애주기는 남성의 것과 다른 양상을 보인다. 기혼 유자녀 가정의 경우, 여성은 결혼 직후 또는 임신 및 출산 직후 직장을 그만두거나 휴직한다. 그 후 그대로 가정주부로서 살아가거나, 자녀가 장성한 후 재취업을 한다. 이 과정에서 여성의 본래 경력은 단절되고, 휴직 등으로 인해 연차가 낮으니 남성 입사 동기에 비해 임금도 낮다. 휴직하기도, 휴직 후 복직하기도 쉽지 않지만, 그래도 휴직한 경우에는 이론적으로는 복직이 가능한데에 비해 퇴사한 경우에는 특수한 직종이나 전문직이 아닌 이상 본래 직종으로 복귀는 힘들다. 육아하는 몇 년 동안 경력이 단절되었고 비교적 유연한 근무시간을 원하는 여성의 자리는 찾아보기 어렵기 때문이다. 결국 여성들은 저임금 저숙련 비정규직을 선택한다. 이로써 여성과 남성의 임금 격차는 더욱 커진다.

이처럼 근로시간은 여성의 임금 및 경력과 매우 큰 연관이 있다. 육아 등 직장 밖의 사정으로 풀타임에 비해 비교적 짧고 유연한 근무시간, 야근 없는 직장, 재택근무를 원하는 여성들은 그렇지 않은 남성에 비해 근로시간에 있어 차이가 날 수밖에 없으며, 이는 경력 문제를 제외해도 총 임금에 있어서 차이를 낳는다. 유연하고 짧은 근무시간과 재택근무 등 여성들이 직장 밖의 사정으로 인해 직장에 원하는 요소들은 총 근로시간을 늘릴 수 있는 풀타임, 야근과 같은 요소들과 상충되어 같은 기본급을 받는 비양육자, 돌봄의 의무가 없는 자에 비해 적은 임금을 받는다. 이렇게 근로시간 격차가 쌓여 임금과 경력의 차이를 만든다. 직장 밖, 집안일에 있어 여성의 역할이 여성의 임금 및 경력에 악영향을 미치는 것이다.

(1) 주 양육자

주 양육자란 돌봄이나 양육이 필요한 대상이 있을 때 주로 돌봄과 양육을 수행하거나, 그럴 것이라고 예상되는 사람을 말한다. 이때 대상은 영아나 유아 등 자녀에 한정되지 않고, 환자나 노인 등 돌봄이 필요한 사람도 포함한다. 육아 및 돌봄 담당자는 과거부터 현재까지 명확히 여성이다. 최근 들어서 가정 내 양성평등 문제가 화두로 떠오르고, 여성의 독박 육아 등이 개인 및 가정 내 문제에 머무르는 것이 아니라 사회문제라는 문제 제기에 따라 남성들 또한 ‘육아는 돕는 것이 아니라 함께 하는 것’이라는 표어에 걸맞게 변화하고 있는 것으로 보인다. 하지만 그 변화는 너무 느리고, 여성은 여전히 가정과 직장이라는 두 짐을 지고 살아간다.

전 세계 무급 돌봄 노동량을 성별로 나누어 비교했을 때 여성은 남성의 3배를 부담하고 있다. 이것을 세분화한 국제통화기금(IMF)에 따르면 남성 대비 여성의 자녀 돌봄 노동량은 2배, 가사 노동량은 4배였다.¹³⁴⁾ 한국의 경우 기혼 유자녀 남성 관리자를 대상으로 진행한 2018년 통계를 통해 여성이 남성보다 평일 기준 하루 평균 집안일과 돌봄노동에 투자하는 시간이 약 4배임을 알 수 있다. 주말의 경우 이 차이가 줄어들지만 여전히 여성이 더 많은 시간을 가사와 돌봄노동에 투자한다.¹³⁵⁾ 2018년 맞벌이가구 수가 5,675가구이고, 맞벌이가구 비율이 46.3%¹³⁶⁾인 것을 고려해도 여성의 가사 및 돌봄 노동량이 더 많고, 맞벌이가구 내에서도 여성이 주 양육자 역할을 담당하는 것은 명백하다. 한국의 경우 가사보다 돌봄에 있어 이 차이가 두드러진다. ‘가사 노동 활동유형 별 참여율의 차이’에 관한 그래프를 통해 가정관리 부문에서는 적지만 유의미한 증가 폭을 보였으나 가족 돌봄 부문에서는 1분

134) Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz(2013), 「Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity」, IMF, SDN/13/10, 7쪽.

135) 통계청, 「집안일과 돌봄노동 시간(하루 평균)」.

136) 통계청, 「맞벌이가구 비율」.

미만이 증가하여 사실상 변화 없음을 알 수 있다.¹³⁷⁾ 앞 연구는 가족이나 부부 단위가 아닌 여성과 남성 개인을 대상으로 분석하였으므로 가정 내 가사 및 돌봄 노동 시간 분담에 관해 본격적으로 논의하기에는 한계가 있겠으나, 통계청 자료와 해당 연구의 차이를 통해 돌봄에 있어 여성이 한 가정의 주 양육자 역할을 담당하는 것을 넘어 개별 가정 외에 다른 가정, 즉 분가해서 살고 있는 친가 및 시가 부모님을 부양하는 등 자신의 가정 외 돌봄 노동까지 부담하고 있음을 짐작할 수 있다.

이처럼 크게 변화하는 것처럼 보이는 사회에 비해 실제 가사 및 돌봄 노동 시간의 변화는 미미하다. 여성에게 가사 및 양육을 전담시키는 문화와 사회적 분위기는 아직도 변화하지 않았다는 것을 알 수 있다.

그렇다면 주 양육자로 설정된 여성은 어떠한 종류의 형태이며 여성은 왜 가정 내 주 양육자로 설정되는가? 주 양육자 여성은 크게 세 종류로 나눌 수 있다. 첫 번째 맞벌이 부부 여성, 두 번째 전업주부 여성, 세 번째 유연한 일자리 또는 파트타임과 같은 비전통적인 근무 형태나 비정규직, 단시간 일자리에 종사하는 여성이 그것이다. 현대 사회에서는 첫 번째인 맞벌이 부부 여성이 가장 이상적이고 사회적으로 요구되는 모습이다. 남성생계부양자 이데올로기가 더 이상 유지되지 못하는 현재, 사회는 경력도(명확히 말하자면 소득도) 집안일도 완벽하게 해내는 슈퍼우먼을 이 시대의 완벽한 여성상, 어머니상으로 그려 여성들에게 요구한다. 맞벌이 부부이나 집안일에 대한 온콜을 맡는 여성은 직장과 가정 모두의 짐을 안고 살아간다. 세 번째의 경우의 여성들은 경력을 이어나가기 위해서, 혹은 경제적인 이유로 출산과 육아의 과정에서 계속해서 일을 하는 경우와 출산과 육아로 인해 경력이 이미 단절된 후 노동시장에 재진입한 경우로 나뉜다.

137) 서지원, 기은광, 고선강(2021), 「한국 여성과 남성의 세대별 가사노동시간의 변화(1999-2019) : 가정관리 및 가족돌봄 시간을 중심으로」, 가족자원경영과 정책, 제25권 제2호, 73~74쪽.

주 양육자 여성은 이렇게 다양한 형태를 지닌다. 그렇다면 여성이 주 양육자로 설정되는 이유는 무엇일까? 왜 여성과 남성 중 여성이 주 양육자로 설정되어 기회비용을 감내해야할까? 그 이유는 크게 둘로 나눌 수 있다. 하나는 여성이 여성이기 때문이고, 나머지는 경제적인 효율성의 문제이다. 가장 가까운 과거인 조선시대부터 집안일과 육아는 여성의 일이라고 여겨졌다. 이러한 사회적이고 전통적인 성별 고정관념, 사회적 시선, 여성과 남성에게 각각 요구되는 것들에서의 차이, 살아온 삶과 경험의 차이가 여성 스스로도 남성보다는 여성이 육아를 하고 집안일을 전담하는 것이 낫다라는 생각을 하게 만든다. 후술할 학습되는 성 역할이 여기에 해당한다. 두 번째는 더욱 현실적인 문제이다. 확률적으로 남성보다 여성의 임금이 낮기 때문이다. 둘 중 한 명이 가사와 돌봄을 위해 일을 그만두어야 한다면, 가정 경제의 효율성을 따졌을 때 더 적게 버는 사람이 일을 그만두는 것이 효율적이다. 남성의 임금이 높다면 일을 그만두거나, 휴직을 하거나, 노동 시간을 줄이거나, 보다 유연한 일자리로 옮기는 것은 여성의 몫이 된다. 하지만 이는 단순히 효율이라는 가치만으로 판단할 수 없다. 여성의 임금이 남성에 비해 적은 데에는 다양한 외부 요인이 개입하기 때문이다. 이는 이전 여성 임금 문제와 관련된 꼭지에서 서술하였다. 중요한 것은 ‘남성이 주 양육자일 경우보다 여성이 주 양육자일 때 더욱 경제적이고 효율적이다’라는 주장은 피비우스의 띠와 닭이 먼저냐 달걀이 먼저냐의 문제와 같은 것이다. 이 주장으로 인해 여성은 주 양육자가 되고, 주 양육자가 되기 때문에 이 주장은 더욱 공고해져 마치 변하지 않는 정의, 당연한 명제처럼 여겨진다.

① 주 양육자의 기회비용

여성은 가정 내 주 양육자로 설정됨으로서 기회비용을 감내한다. 이때 기회비용은 여성만이 가지지 않는다. 여성이 가정 내 주 양육자, 즉 가정 온콜을 수행하기 위해서는 필수적으로 남성이 직장 온콜을 수행해야 한다. 직장

온콜을 수행하는 사람이 없으면 가정 내 총 소득 보존이 불가능하기 때문이다. 직장 온콜을 수행하는 남성은 자녀와 함께 하는 시간이 적어 유대감 형성이 어려운 가정과 연관된 기회비용을 감내해야 한다. 부부가 한 명씩 특정 일에 대한 온콜을 담당하는 것은 동등한 가정 문화에도 악영향을 미친다. 각자 서로의 일에 관여하지 않으니 서로를 이해하기 힘들고, 자신이 온콜인 일에 있어서 상대방과 자신이 대등하다고 생각하지 않기 쉽기 때문이다. 직장 온콜 남성과 가정 온콜 여성이 아이 양육에 있어서 대등하게 대화를 나누기에는 가진 정보량과 경험량이 다르기에 불가능에 가깝다. 또한 금전적인 부분에서 사실상 남성에게 종속되어있는 여성이 자신을 가정의 중심 또는 주체라고 생각하기도 어렵다. 여성이 주 양육자로 산정되는 것은 단순히 여성들에게만 미치는 부정적인 영향에 그치는 것이 아닌, 한 가정의 모든 구성원과 가정 경영 모두에 부정적인 영향을 미치는 것이다.

하지만 여성이 감내해야 하는 기회비용은 여성의 생애주기에 막대한 영향을 미치는데, 그중 노동과 관련된 생애 주기적 기회비용은 재생산 노동, 경력단절 등으로 인한 문제들이다. 결혼한 여성은 주로 남성의 직장을 기준으로 지역을 이동한다. 이는 여성의 취업 여부와 관계없이 직장이 있는 여성 또한 남성의 직장이 있는 또는 남성의 직장 이동에 따라 자신의 직장을 옮긴다. 평일에는 각자 자신의 직장이 있는 지역에서 근무하고, 출근하지 않는 주말에만 함께 시간을 보내는 주말 부부의 경우가 있지만, 주말 부부의 경우 아이나 노인 등 돌봄을 필요로 하는 경우가 존재할 경우, 이는 대부분 여성의 차지이거나, 여성이 직장을 그만두거나 이직하여 남성의 직장이 있는 지역으로 이동하거나, 어머니나 시어머니와 같은 또 다른 여성의 차지가 된다. 여성은 재생산 무급 노동과 유급 노동을 모두 혼자 수행하거나, 자신의 경력을 일부분 혹은 모두 포기하고 일터에서의 정체성과 개인 소득을 잃거나, 자신의 가정 외부의 제삼자에게서 도움을 받는 것 중 하나를 선택해

야만 한다. 이러한 선택은 주말 부부 여성에게만 해당하지 않는다. 남편과 함께 사는 많은 여성이 아이를 낳으면 직장보다 가정을 중시할 것을 요구받는다. 단순히 남편이나 다른 식구들의 ‘아이는 엄마가’라는 강요만이 작용하지 않는다. 경력에 대한 걱정으로 사용하기 꺼려지는 육아휴직, 직장에 복귀할 때 적응에 대한 우려, 복귀 후 아이 돌봄에 관한 걱정과 같은 일터와 관련된 문제부터 부족한 돌봄 서비스, 주 양육자가 대부분 여성인 현실, 모유 수유의 문제, 수유실에 들어가기 어려운 남성 양육자, 남성 양육자에 대한 주위의 시선과 같은 개인적이고 사회적인 문제까지 엄마니까, 여성이니까, 남성이 하기에는 불편하니까, 원래 그랬으니까와 같이 여성을 압박하는 요소는 사회 전반적으로 널려있다. 또한 남성보다 가정을 더 중시해야 하는 여성은 동일 직종 동일 직급 남성보다 경력단절이 되기 쉽다. 이 경력단절은 가장 큰 기회비용이자 추후 발생하는 기회비용들의 시작점으로, 높은 여성 노인 빈곤율, 노동시장 재진입 문제, 여성의 높은 비정규직 비율, 여성 노동의 외주화, 일터 내 여성 동료의 부재, 여성 임원의 부족 등 여성의 기회비용이자 사회문제의 근본적 기점이다. 본고에서는 이런 경력단절과 여성의 재생산 노동, 경력단절 여성의 노동시장 재진입 문제에 대해 중점적으로 후술한다.

이런 여러 압박에도 경력을 포기하지 않은 여성들 또한 주 양육자를 맡음으로써 발생하는 그림자에서 자유롭지 않다. 직장과 가정 및 돌봄을 모두 수행해야 하는 여성은 다양한 선택을 한다. 전술한 것처럼 어머니나 시어머니, 더 나아가 아이돌보미와 같은 가정 외부의 제삼자에게 가사 및 돌봄 노동을 일부 일임하고 보수를 지급하거나, 동일한 경력을 유지하지만 실 근로시간을 줄이거나, 유연한 일자리로 이직한다. 가사와 돌봄을 외주화시킨다고 하더라도 엄마인 여성은 남성이나 엄마가 아닌 여성보다 야근 및 당직과 같은 업무 이행에 어려움이 크다. 이는 자연스럽게 총 근로시간 감소로 이어

진다. 근로시간은 임금과 비례 관계에 있으므로 주 양육자인 여성의 임금은 감소하거나, 유지되지만 주 양육자가 아닌 동료들의 임금 인상폭에 비해 인상폭이 적고 느리다. 또한 야근과 당직이 불가능하다면 중요한 업무나 보직을 맡지 못할 확률이 증가한다. 정시 퇴근이 보편적인 회사라고 하더라도 업무량이 항상 일정하게 유지되지 않고, 회사는 유사시 대처가 가능한, 즉 직장 온콜이 가능한 인력을 원하기 때문이다. 이렇게 주 양육자 여성은 임금 감소라는 기회비용 또한 부담해야 한다. 유연한 일자리로 이직했다면 임금은 더 큰 폭으로 감소할 확률이 높다. 유연한 일자리는 회사가 원하기는 하지만, 회사 내 핵심 인력으로써 원하는 것이 아닌 임금으로 지출되는 회사의 고정비용을 줄이기 위한 수단이기 때문이다. 유연한 일자리에 해당하는 인력은 실 근로시간, 업무의 중요성, 승진 가능성과 같은 높은 임금의 기인인 대부분의 요소들에서 일반 노동자에 미치지 못한다.

이러한 주 양육자 여성이 증가한다면 성별 임금 격차는 더욱 커진다. 이 격차는 여성 임금에 대한 잘못된 고정관념과 성별 편향을 낳는다. 한 개인의 여성이 주 양육자의 역할을 맡는 것은 단순히 가정과 개인의 생애주기에만 그치는 문제가 아니다. 여성이 주 양육자를 맡음으로써 잘못된 역사는 반복된다. 이렇게 주 양육자인 여성의 기회비용은 단순히 경력을 가진 사회인으로서의 정체성을 잃거나 개인 소득을 잃는 것뿐만 아니라 여성이 주 양육자가 되게끔 하는 사회 시스템을 유지하고 강화하는 톱니바퀴와 같은 역할을 하게 된다. 한 여성의 기회비용이 한 사회의 여성 전체의 기회비용을 유발한다.

② 학습되는 성 역할과 정상 가족 이데올로기

성 역할, 성별 편향, 성 고정관념은 답습된다. 딸은 어머니를 보고 배우고 아들은 아버지를 보고 배운다. 자녀는 자신과 가장 가까운 성인 여성과 남성의 모습을 보면서 여성과 남성의 역할에 대해 학습한다. 어머니가 전업주

부이고 아버지가 유급 노동자라면, 자녀가 처음 접하는 여성의 모습은 전업 주부이고, 남성의 모습은 유급 노동자가 된다. 이에 따라 자연스럽게 가사와 육아는 여성의, 밖에 나가서 돈을 벌어오는 것은 남성의 일이라고 학습한다. 이런 잘못된 학습은 딸은 물론 아들에게도 좋지 않다. 성별에 대한 잘못된 편향과 집에 돈을 벌어야 하는 가장이 되어야 한다는 잘못된 책임감을 갖게 되어 전통적이고 가부장적인 남성의 삶, 가정의 삶에 얽매이기 때문이다. 이렇게 잘못된 성별 편향과 고정관념은 마치 혐오가 아래로 흐르듯 아래 세대로 흘러 유지된다.

또한 어머니는 필연적으로 딸과 아들을 대하는 태도가 다를 수밖에 없다. 어머니 자신이 경험한 것은 자신의 시대의 여성의 삶밖에 없기 때문이다. 같은 여성인 딸의 삶과 자신의 삶을 동일시 여겨 딸의 삶을 보다 쉽게 제한하고 통제하려는 경향을 보인다. 아들의 삶은 ‘자신이 잘 모르는 것’, ‘남자의 삶’ 이지만, 딸의 삶은 자신이 잘 알고, 여성이 삶을 살아가는 데 있어서 자신이 겪어온 것이 딸에게도 적용될 것이라고 착각하기 때문이다. 하지만 이런 착각과 다르게 딸의 삶은 주로 어머니의 삶과 매우 다른 양상을 보인다. 특히 한국의 경우 유례없는 빠른 발전과 더불어 심각한 수준의 세대 차이를 보이고 있는데, 이는 단순히 첨단 기술에 적응하지 못해 소외되는 노인 세대만의 문제가 아니라 결국 딸의 삶도 자신의 삶과 비슷하다고 착각하는 어머니를 둔 딸들의 문제이기도 하다. 어머니를 학습하고 ‘여자는~’ 과 같은 성차별적 언어를 공기처럼 듣고 살아온 딸은 이에 순응하기도 하고, 오히려 가정을 꾸리는 것 자체에 반감을 갖기도 한다.

어머니의 편향된 통제와 어머니와 딸의 관계는 딸의 경력의 장애물이기도 하다. 딸과 아들이 해외로 유학을 가거나 일을 하러 갈 때 안전의 문제를 제외하고서라도 딸의 해외행은 주로 제지된다. 출산과 육아로 인해 자신의 경력을 유예하거나 포기한 어머니는 딸의 경력적 성취에 자신을 이입해 대

리 만족하기도 하고, 반대로 자신이 추구하고 싶었던 모습으로 살아가는 딸을 보며 부러워하거나 더 나아가 시기심과 유사한 부정적인 감정을 갖기도 한다.

반대로 딸은 어머니를 사랑하는 마음과 가정주부인 어머니처럼 살고 싶지 않은 애증의 마음을 갖고는 한다. 또한 사랑하는 어머니와 완전히 반대되는 삶을 사는 것에 양가적인 감정을 느낀다. 가정주부로서 집 안의 일만을 수행하던 어머니가 보여준 여성의 모습에서 벗어나 사회로 나온 기쁨과 어머니를 두고 나 ‘혼자 이렇게 잘 살아도 되나’, ‘나 혼자 이렇게 행복해도 되나’와 같은 죄책감이 그것이다. 이런 양가적인 감정의 뿌리는 자기 자신의 삶이 어머니의 삶에서 부족함과 실패를 계속해서 상기시키는 존재가 되었다는 사실이다.¹³⁸⁾ 이와 다르게 가정주부가 아닌 일과 가정 모두를 놓치지 않고 살아온 어머니를 보고 살아온 딸은 일과 가정 모두를 챙기려면 어머니처럼 피곤하고 고통스럽게 살아야 한다고 생각해서 일 또는 가정 중 하나를 애초부터 포기해버리기도 한다.

딸들은 이러한 이유로 아들보다 가정 외부로의 추진력이 떨어진다. 많은 여성이 주 양육자의 역할을 수행하는 것은 결국 학습되는 성 역할로 인해 전통적인 여성의 역할을 반복하게 하는 시작점이다.

소위 성공한 커리어 우먼이라고 취급받는 어머니 세대의 미혼 또는 비혼 여성이 집안 행사 등으로 가족들이 모두 모였을 때 듣는 결혼, 소개팅, 맞선 강요 등과 같은 폭력적인 말들을 함께 듣고 자란 딸들은 은연중에 삶에서 결혼은 당연한 것이고 여자의 인생에서 경력적으로 성공했다고 하더라도 결혼을 하여 가정을 꾸리지 못하면 실패한 인생이라는 고정관념을 가지게 하며, 이는 모성이라는 이름의 사회적 압력 및 강요와 결부되어 가사와 육아를 하는 엄마 또는 일은 하지만 집안일과 육아도 완벽한 슈퍼 엄마를 양산

138) Kum Chernin(1985), 「The Hungry Self: Women, Eating, and Identity」, HarperPerennial, 91쪽.

한다. 결국 고통받는 여자들의 벗어날 수 없는 고리인 것이다.

(2) 경력단절과 재생산 노동

경력단절 여성은 “혼인·임신·출산·육아·가족 구성원 돌봄 또는 근로 조건 등의 사유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”¹³⁹⁾과 “경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성”¹⁴⁰⁾을 총칭한다. 이렇듯 경력단절은 오직 여성에게만 붙는 단어다.

누구나 알고 있겠지만, 여성 경력단절의 명확한 원인에 대해 알아보자. 여성 경력단절 사유의 1위는 육아이다. 전체 경력단절 원인 중 육아가 원인인 비율은 2016년 약 30%, 2017년 약 32%, 2018년 약 33%, 2019년 약 38%, 2020년 약 42%, 2021년 약 43%로¹⁴¹⁾ 꾸준한 상승세를 보인다. 그다음 결혼, 임신·출산 수치가 뒤를 잇고 자녀교육과 가족 돌봄이 그다음으로 들은 비슷한 수치를 보인다. 경력단절 여성은 자녀의 연령이 6세 이하인 경우 독보적으로 증가했다. 2016년부터 2021년까지 경력단절 여성의 총인원은 감소세를 보이는데, 이 감소세는 ‘6세 이하’ 항목의 감소에 비례한다. 6세 이하 항목은 매년 감소세를 보인다. 7-12세나 13-17세 항목은 특별한 증가나 감소의 양상을 보이지 않고 유지되고 있다.¹⁴²⁾ 경력단절 여성의 총인원은 감소하는데 경력단절 원인 중 육아가 차지하는 비율은 증가하는 양상은 여성들이 다양한 이유로 자신의 직업을 유지하려고 한다는 점과 그럼에도 불구하고 일과 육아를 병행하는 것은 어렵고, 일을 그만둘 만큼 육아가 중요하다는 것을 보여준다. 육아와 관련된 문제를 해결하지 않으면 경력단절 여성 문제는 해결이 불가능 한 것이다.

육아는 대표적인 재생산 노동 중 하나이다. 일반적으로 재생산 노동은 출산과 육아, 가사 노동 등을 의미한다. 이러한 일반적인 의미 외에도 재생산

139) 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법, 제2조 제1항 가목.

140) 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법, 제2조 제1항 나목.

141) 통계청, 「연령대별/사유별 경력단절여성」.

142) 통계청, 「18세 미만 자녀연령별 경력단절 여성」.

노동은 집 밖에서 노동하고 집에 돌아온 노동자를 다시 노동을 할 수 있는 상태로 만들어 내보내는 것 또한 포함한다. 즉 단순히 집에 돌아온 노동자를 위해 밥을 짓고 빨래를 하는 것 외에도 비물질적이고 무형적이며 감정적인 노동 또한 포함된다. 재생산 노동은 사실 인간과 인간의 노동력을 생산하는 노동이지만 재생산 노동이라는 이름이 붙으며 일반적인 유급 생산 노동과 구별됨으로서 가치가 다소 격하되었다. 유급 생산 노동만이 진실하고 가치가 있는 노동으로 취급받는다. 사회는 마치 재생산 노동은 여성의 타고나는 기질에 의해 이루어지는 누구나 할 수 있는 쉬운 노동이며 재생산 노동을 이행하는 여성은 ‘집에서 노는 사람’으로 취급받는 데에 비해, 유급 생산 노동은 후천적인 노력과 학습을 통해 ‘노동이 가능해지는’ 보다 어렵고 고귀한 노동인 것처럼 취급한다.

격하된 것에서 그치는 것이 아니라 사회는 재생산 노동의 가치를 지워버렸다. 재생산 노동의 가치가 주목받은 건 육아와 가사 노동이 유급 노동 서비스로 등장했을 때와 코로나로 인한 재택근무가 진행되고 동시에 각종 사회 돌봄 서비스가 중지되었을 때이다. 하지만 재생산 노동의 명확한 가치를 알 수 없고 현재까지도 국내 총생산(GDP)에 재생산 노동의 가치는 포함되지 않는다. 재생산 노동자를 경제주체로 보지 않고, 재생산 노동이 생산적인 노동이 아님을 다시 한번 상기시키는 것이다.

이렇게 경제적으로 무가치하다고 여겨지는 재생산 노동은 여성의 임금 문제와 연결된다. 여성이 주로 행하는 재생산 노동에 옳은 가치를 부여하지 않는다면 여성 노동의 가치가 하락한다. 이는 사회의 잘못된 성별 고정관념과 결합하여 여성이 주로 하는 노동은 남성이 주로 하는 노동보다 가치가 떨어진다는 잘못된 사고를 낳는다. 성별 차별적 처우 단락에서 언급한 것처럼, 여성이 주로 종사하는 직종에 남성이 대거 진입하거나, 남성이 주로 종사하는 직종에 여성이 대거 진입하면 전자는 임금이 오르는 경향을, 후자는

임금이 하락하는 경향을 보인다. 이는 여성 노동은 남성 노동보다 가치가 없다는 잘못된 편향을 반영하면서 동시에 공고히 한다. 일터 내에서도 여성에게 맡은 직무 외에 일터 내 재생산 노동의 성질을 가진 노동을 부여하는 것에 대하여 성차별적이라고 생각하지 않는 것은 재생산 노동은 여성의 전유물이고 그 재생산 노동은 여성이라면 누구나 잘 할 수 있으며 다소 무가치 하기 때문에 본래 직무 외에 해당 재생산 노동을 부여하여도 문제가 없다는 인식이 반영되기 때문이다.

재생산 노동에 대한 잘못된 인식은 여성의 삶과 임금, 근무 환경에 부정적인 영향을 미친다. 또한 재생산 노동이 유급 노동화 될 때 다른 노동에 비해 낮은 가치로 평가된다. 이는 유급 노동화 된 재생산 노동에 종사하는 여성들의 낮은 임금과 연결된다. 결국 재생산 노동이 경제주체로 상정되어도 이미 시장에서의 재생산 노동은 가치가 낮게 평가된 상태이므로 실제 근무 강도와 난이도에 따른 재생산 노동의 가치와 경제주체로 판단되는 재생산 노동의 가치에는 격차가 생긴다. 잘못 판단된 재생산 노동의 가치는 여성의 임금과 여성 노동의 가치에 손실이 되는 부정적인 영향을 미친다.

(3) 노동시장 재진입

재생산 노동을 수행하기 위해 경력단절이 된 여성은 가정 내 재생산 노동이 어느 정도 수행된 이후, 대부분 돌봄이 필요한 자녀가 성장한 이후부터 노동시장에 재진입을 시도한다. 2021년 여성 중 경력단절이 되었을 때 다시 유급 노동을 할 생각이 있다고 응답한 여성은 77.4%로, 그중 ‘가정과 관계 없이 계속 취업할 계획’ 이라는 47.3%를 제외하고 ‘자녀가 중학생 이상으로 성장한 후에 취업할 계획’ 이라는 비율이 26.2%, ‘초등학생 정도로 성장한 후 취업할 계획’ 이라는 비율이 17.9%로 가장 높았다.¹⁴³⁾ 주목할 부분은 연령 별로 응답을 분류한 표인데, 20-29세의 여성의 71.6%는 ‘가정과

143) 경기도지사(2021), 「[경력단절 여성] 직장(일)을 다닐 의향 및 희망 근로 형태(만 19~54세 여성)」, 경기도 인구정책담당관, 126쪽.

관계없이 계속 취업할 계획' 항목을 선택했으나 30-39세는 25.3%만이 선택하여 15세부터 59세까지의 연령대를 통틀어 가장 낮은 수치를 보였다. 이후 40-49세부터 증가하는 경향을 보여 50-59세의 경우 84.6%로 전 연령대 중 가장 높은 수치를 보였다.¹⁴⁴⁾ 가구원 수에 따른 응답 또한 1인 가구부터 5인 가구 이상까지 총가구원 수가 증가할 때마다 '가정과 관계없이 계속 취업할 계획' 항목에서 큰 감소 폭을 보였다. 또한 주목할 부분은 경력단절 여성이 선호하는 근로 형태인데, 재취업을 원하는 경력단절 여성의 88.2%가 임금근로자를 선호했고, 그중 54.9%는 전일제를, 45.1%는 시간제를 선호했다.¹⁴⁵⁾ 20-29세부터 50-59세까지 연령대가 높아질수록 시간제 임금근로자를 선호하는 비율이 47.8%, 58.5%, 60.5%로 점점 증가했다. 이는 50-59세 연령대의 여성이 '가정과 관계없이 계속 취업할 계획' 항목에서 높은 수치를 보였다고 하더라도, 이들의 대부분은 가사 및 육아나 오랜 경력단절로 인한 동종 업계 재취업 불가로 인해 시간제 임금근로자를 선호한다는 것이다. 이는 자녀가 장성한 50-59세 여성들 또한 가사 및 육아에서 자유로워질 수 없음과 경력단절 기간이 길어질수록 경력을 이어나가기 힘들어진다는 것을 의미한다. 경력 단절된 여성들은 남성들이 본래 업계와 직장에서 연차를 인정받으며 임금이 계속해서 상승하는 것에 비해 본인의 본래 경력과 전혀 관계없이 최저임금부터 다시 시작해야 하는 저임금 시간제 비정규직 노동으로 진입한다. 이러한 양상은 여성 전체 임금 수준을 낮추는 기능을 한다.

노동시장에 재진입한 여성의 노동 현실과 임금 수준을 다루기 전에 우리는 노동시장 이중구조론에 대해 짚고 넘어가야 한다. 노동시장 이중구조론은 노동시장이 두 부문으로 분절되어 있으며 이 두 부문이 근로조건 측면에서 차이를 가진다는 이론이다. 이 근로조건에는 임금, 고용 안정성, 사회보험, 승진 등이 포함된다. 우리나라에서의 노동시장 분절은 대기업과 중소

144) 경기도지사(2021), 위의 글(주143), 126쪽.

145) 경기도지사(2021), 위의 글(주143), 127쪽.

기업과 같은 사업체 규모, 정규직과 비정규직과 같은 고용 형태가 주로 논의되었다. 이 이중구조 속 1차 노동시장 노동자의 경우 2차 노동시장의 노동자와 분리되어 다른 경쟁을 하기 때문에 보호되는 특성을 가지는데, 이러한 특성으로 인해 한국에서는 성별 임금 격차를 분석할 때 성별 차이 및 성별 직종분리와 함께 노동시장 이중구조론 또한 중요한 요소이다.¹⁴⁶⁾ 한국 노동시장의 특이점 중 하나는, 내부(1차) 노동시장의 규모가 작고, 외부(2차) 노동시장의 규모가 크다는 것이다.¹⁴⁷⁾ 이 외부 노동시장에 여성이 집중적으로 고용되어있는 형태의 주요 원인으로는 ‘노동시장 유연화’와 ‘여성 고용·가족 정책에 내재한 남성생계부양자 모델’이 있다.¹⁴⁸⁾

한국의 내부 노동시장은 대기업 중심의 가족 임금을 지급하는 남성생계부양자 이데올로기를 바탕으로 성차별적으로 형성되어 왔다.¹⁴⁹⁾ 이러한 노동시장과 사회는 가족 돌봄이 여성의 일이라고 전제하고 있다. 기혼 유자녀 여성 노동자, 더 나아가 미혼 여성 노동자를 포함한 모든 여성 노동자까지 여성 노동자라면 모두 생계를 책임질 사람이 아니기 때문에, 혹은 용돈벌이 수단으로 일하기 때문에, 책임질 가정이 없어서와 같이 다양한 불합리한 이유로 저임금을 지급받고, 심지어 그 저임금에 만족한다고 여겨진다.¹⁵⁰⁾ 이러한 사회 인식은 특히 기혼 유자녀 여성 노동자 자신이 자신을 노동자가 아닌 엄마로 인식·정체화하게 만든다.¹⁵¹⁾

여성의 공감 능력이 뛰어난 것이 과학적으로 증명된 사실이라고 해도, 가족 등을 돌보는 돌봄노동이 여성인 아내와 며느리, 딸만의 일이라고 여겨지거나, 부부가 같이하는 일이더라도 여성이 주 노동자가 되는 것이 자연스

146) 이은정(2019), 「노동시장 이중구조에 따른 임금 격차 성별 분석을 중심으로」, 젠더와 문화, 제12권 제1호, 86쪽.

147) 이승윤, 백승호, 김윤영(2017), 「한국의 불안정 노동자」, 후마니타스, 1판 1쇄, 45~48쪽.

148) 이은정(2019), 위의 글(주146), 87쪽.

149) 이소진(2021), 위의 글(주27), 84쪽.

150) 신경아(2005), 「‘저임금 여성노동자’와 노동시장 담론」, 여성학논집 제22집 2호, 27쪽.

151) 이소진(2021), 위의 글(주27), 86쪽.

러운 현실, 즉 돌봄노동이 여성에게만 치우쳐서 요구되고, 해당 분야의 종사자 대부분이 여성으로 채워지는 것은 여성의 경제적 지위에 큰 부정적인 영향을 미친다. 사회는 마치 여성들의 DNA에 돌봄에 대한 데이터가 내제되어 있는 것처럼 행동한다. ‘누구나 할 수 있는 일, ’ 쉬운 일’, ‘여자라면 당연히 알고 있는 일’로 정의 내리고 그 잣대를 기준으로 낮은 임금을 지급한다. 여성이 돌봄노동보다 자신의 경력을 우선순위로 놓는다면 사회적·관계적으로 비난과 질타를 받지만, 남성은 그렇지 않다. 이는 여성은 가정을 최우선 순위로 삼아야 한다고 사회가 단정하고 있기 때문이다. 사회는 가사노동 대행 서비스가 생겨나기 전까지 여성만의 것으로 대표되는 노동들에 대한 논의에서 돈과 부에 대한 이야기를 제외시켰다. 이에 대해 카트리네 마르살은 “이야말로 현재 여성의 경제적 지위가 남성에 비해 훨씬 열등한 이유를 가장 잘 설명해줄지도 모른다.”¹⁵²⁾고 말했다. 대부분 여성의 일로 간주 되고 실제로 종사자 또한 대부분이 여성인 노동에 부를 제외한다면 여성의 경제적 지위가 비교적 열등한 것은 자연스러운 순서이다. 사회와 우리 개인은 여성의 돌봄 및 재생산 노동을 공기나 햇빛처럼 당연히 여겨 이에 대해 대가를 지불할 필요성을 느끼지 못했거나 고의적으로 적절한 보상을 제공하지 않았고, 오히려 그렇게 행동하지 않거나 적절한 보상을 요구하는 여성들을 비난했다. 이러한 점들을 살펴볼 때 재생산 및 돌봄 노동을 이행하는 여성 노동자에 대한 불합리한 대우뿐만 아니라 사회에 나와 일하고 있는 여성들에게 요구되는 재생산 및 돌봄 노동에 대한 압박이 얼마나 강한지 또한 짐작할 수 있다. 이 여성들은 자신의 직업으로써의 임금노동뿐만 아니라 가사와 육아 또한 완벽하게 수행해야 한다는 압박을 느끼는데, 이는 자신이 남편보다 적은 임금을 받아서가 아니라 스스로가 돌봄 노동을 수행해야 한다고 느끼기 때문이다. 결국 여성의 소모로 사회가 유지되고 있는 것

152) 카트리네 마르살(2017), 「잠깐 애덤 스미스 씨, 저녁은 누가 차려줬어요?」, 김희정 옮김, 부키, 초판 7쇄, 179쪽.

이다.

노동시장에 재진입한 여성의 노동 현황과 임금 수준에 대해 명확히 알기 위해서는 해당 분야의 실태 조사를 분석해야 한다. 후술할 조사는 경력단절 후 여성은 자영업자를 포함한 취업자와 자영업자를 제외한 임금근로자로 나누어 설명한다.

경력단절 경험 여부에 따른 연령대별 월평균 임금의 경우 45-49세가 가장 큰 격차를 보인다. 40-44세 표본을 제외한 25-39세 표본 또한 경력단절 경험자는 경험자에 비해 약 80-85%의 임금을 받는다. 경력단절을 경험한 임금근로자는 미경험 임금근로자와 비교했을 때 저임금과 중저임금을 받는 일자리에 속하는 비중이 크다. 이는 경력단절 여부가 여성의 임금에 손실적인 요소임을 보여준다. 실제로 경력단절을 경험한 임금근로자의 월 평균임금은 1백 8십 2만 원이지만, 경험하지 않은 임금근로자의 경우 2백 2십 3만 1천 원이다.¹⁵³⁾

(표 1) 경력단절 경험 여부에 따른 연령대별 취업자 월평균 임금¹⁵⁴⁾/임금근로자의 임금액 분포¹⁵⁵⁾

		경력단절 미경험	경력단절 경험
무급가족종사자를 제외한 취업자 (단위 : 만원)	25-29세	220.5	188.5
	30-34세	258.7	218.2
	35-39세	252.5	202.0
	40-44세	262.2	197.4

153) 오은진 외(2019), 「2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」, 한국여성정책연구원, 2019. 12. 151쪽, <표 IV-3-15> 현재취업자 중 경력단절 경험/미경험에 따른 임금: 임금근로자.

154) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 149쪽, <표 IV-3-12> 현재취업자 중 경력단절 경험/미경험에 따른 연령대별 월평균 임금.

155) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 151쪽, <표 IV-3-15> 현재취업자 중 경력단절 경험/미경험에 따른 임금: 임금근로자.

	45-49세	223.7	208.4
	50-54세	236.9	212.3
	전체	241.7	206.1
임금근로자 (%)	저임금	12.3	17.2
	중저임금	42.1	52.3
	중고임금	32.7	23.9
	고임금	12.9	6.7

여성이 경력단절 이후 첫 일자리에 재취업하는데 소요되는 기간은 연령별로 큰 차이를 보이는데, 연령과 경력단절 이후 첫 일자리 재취업에 소요되는 평균 기간은 비례 관계로, 젊을수록 재취업에 소요되는 기간이 짧았다.¹⁵⁶⁾

임금이나 재취업에 소요되는 기간 외에 노동 형태와 주당 평균 근로시간 또한 살펴보아야 한다. 일반 취업 여성과 비교했을 때 경력단절 여성의 경력단절 이후 첫 번째 일자리는 임금근로자보다 비임금근로자의 비율이 높았고, 임금근로자 중에서도 임시근로자나 일용근로자에, 비임금근로자의 경우 개인 소득이 없는 무급가족 종사자에 해당할 비율이 높았고, 시간제 일자리에 보다 많이 종사하였다. 주목할 만한 부분은 2019년 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 가진 여성과 일반 취업 여성의 주당 평균 근로시간이 43.2시간으로 동일한데, 조사를 바탕으로 한 위 표에 따르면 아직도 경력단절 경험 여부에 따라 임금에 있어 차이가 존재한다. 이것은 여성과 남성의 임금 격차를 비교할 때 실 근로시간의 차이를 주요 원인 중 하나로 지목하는 것과 달리 여성 내부에서 경력단절 여부의 차이를 기준으로 비교할 때는 실 근로시간의 차이보다는 종사상 지위와 일자리의 형태가 더 큰 영향을 미치는 것

156) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 140쪽, <표 III-3-3> 경력단절 이후 첫 일자리 재취업 소요기간 분포: 연령별.

이다. 즉 일반 취업 여성에 비해 경력단절 여성의 경력단절 이후 첫 번째 일자리는 임금근로자인 경우에도 저임금을 받는 지위에 속할 경우가 많고, 일자리의 형태 또한 시간제가 많은데, 임시·일용 근로자와 시간제 근로자의 임금이 일반 전일제 상용근로자의 임금보다 적음을 도출할 수 있다. 후술한 연구 또한 이와 동일한 결론을 도출하였다.¹⁵⁷⁾

한국의 성별 임금 격차에 관한 연구에 따르면 경력단절 이후 노동시장에 재진입하는 여성들은 종사 업종¹⁵⁸⁾과 구직 당시¹⁵⁹⁾에 있어서 구조적인 차별을 받고 있다. 노동시장 내부 일자리 부족 현상 또한 경력단절 여성들이 저임금 일자리를 선택하게 하는 요소 중 하나이다.¹⁶⁰⁾ 노동시장 외 외부적인 요인은 개인적인 문제와 가정 내부의 문제로 나뉜다. 노동시장 재진입 시기의 각 개인의 인적자본 감소와 재취업에 대한 자신감 결여¹⁶¹⁾는 저임금 노동으로 여성을 유도한다. 이러한 개인 사유는 경력단절 여성 취업에 장애가 된다.¹⁶²⁾ 이러한 개인의 노동 활용 능력이나 심리적인 원인 외에도 경력단절 여성은 가정 내부적인 문제를 안고 있다. 경력단절 이후 처음으로 노동시장에 재진입을 시도하는 여성은 “자녀 양육으로 인한 구직 활동 시간 확보의 어려움”을 가장 큰 애로사항으로 선택했다.¹⁶³⁾ 결국 문제는 가정 내 재생산 노동, 그중 육아이다.

여성들은 주 양육자의 역할을 이행함으로써 인해 경력단절을 겪고, 이후 노동시장에 재진입을 시도할 때 노동시장의 구조적 문제에 기인한 차별과 개인의 심리적·역량적 문제, 주 양육자로서 이행하는 재생산 노동에 대한 책임

157) 김민길, 조민효(2017), 「한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석」, 한국행정논집 제29권 제4호, 685쪽.

158) 김민길, 조민효(2017), 위의 글(주157), 682쪽.

159) 김민길, 조민효(2017), 위의 글(주157), 683쪽.

160) 김민길, 조민효(2017), 위의 글(주157), 683쪽.

161) 김민길, 조민효(2017), 위의 글(주157), 685쪽.

162) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 133쪽, <표 IV-2-11> 경력단절 이후 첫 일자리 구직 시 애로사항.

163) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 133쪽, <표 IV-2-11> 경력단절 이후 첫 일자리 구직 시 애로사항.

으로 인해 노동시장 재진입에 어려움을 겪는다. 재진입에 성공한 여성 또한 저임금 문제에 직면한다. 이 중 구조적 문제 내 종사상 지위에 대한 차별, 특히 정규직과 비정규직의 임금 격차와 양극화가 경력단절 여성의 저임금 문제를 넘어 성별 임금 격차의 주원인이라는 연구 결과¹⁶⁴⁾를 고려하였을 때, 경력단절 여성의 노동 문제와 성별 임금 격차 해소를 위해서 정규직에 비해 노동 안정성이 낮은 비정규직의 최저임금을 정규직의 최저임금보다 높게 설정하거나 비정규직 노동자에게 법정 인센티브를 지급하는 등의 비정규직 프리미엄에 관한 연구가 필요함을 알 수 있다. 비정규직 프리미엄은 고정 임금 지출을 줄이기 위하여 고용 안정성 약화를 추구하는 기업들에 비정규직으로 인한 문제에 대한 책임 소재를 명확히 하여 고용 안정성 약화에 대한 책임과 의무를 부여하는 역할 또한 가능하다.

(표 2) 경력단절 이후 첫 번째 일자리에 종사하는 여성과 일반 취업 여성의 노동 형태와 주당 평균 근로시간 비교

		(%)	2016년	2019년
경력단절 이후 첫 번째 일자리	종사상 지위 ¹⁶⁵⁾	임금근로자	75.5	73.4
		비임금근로자	24.5	26.6
	임금근로자 ¹⁶⁶⁾	상용근로자	60.1	75.0
		임시근로자	32.3	19.9
		일용근로자	7.6	5.2
	비임금근로자 ¹⁶⁷⁾	고용원이 있는 자영업자	19.9	19.5
		고용원이 없는 자영업자	62.1	65.8
		무급가족 종사자	18.1	14.7
	일자리	전일제	71.0	83.3

164) 금재호(2011), 「성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구」, 한국국제경제학회, 국제경제 연구 제17권 제3호, 175쪽.

	형태 ¹⁶⁸⁾	시간제	29.0	16.7
	주당 평균 근로시간 ¹⁶⁹⁾	주당 36시간 미만	28.8	16.0
		주당 36시간 이상	71.2	84.0
		평균(시간)	40.2	43.2
취업 여성	종사상 지위 ¹⁷⁰⁾	임금근로자	79.5	69.1
		비임금근로자	20.5	30.9
	임금근로자 ¹⁷¹⁾	상용근로자	79.1	82.0
		임시근로자	17.8	13.9
		일용근로자	3.2	4.1
	비임금근로자 ¹⁷²⁾	고용원이 있는 자영업자	22.7	16.1
		고용원이 없는 자영업자	58.3	77.0
		무급가족 종사자	19.0	6.9
	일자리의 형태 ¹⁷³⁾	전일제	83.7	85.9
		시간제	16.3	14.1
	주당 평균 근로시간 ¹⁷⁴⁾	주당 36시간 미만	18.1	13.6
		주당 36시간 이상	81.9	86.5
		평균(시간)	42.3	43.2

165) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 67쪽, <표 III-2-16> 경력단절 이후 첫 번째 일자리 종사상 지위: 임금/비임금(2016년 vs 2019년)

166) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 68쪽, <표 III-2-17> 경력단절 이후 첫 번째 일자리 종사상 지위: 임금근로자(2016년 vs 2019년)

167) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 69쪽, <표 III-2-18> 경력단절 이후 첫 번째 일자리 종사상 지위: 비임금근로자(2016년 vs 2019년)

168) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 70쪽, <표 III-2-19> 경력단절 이후 첫 번째 일자리 형태(2016년 vs 2019년)

169) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 73쪽, <표 III-2-22> 경력단절 이후 첫 번째 일자리 주당 평균 근로 시간(2016년 vs 2019년)

170) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 79쪽, <표 III-2-27> 취업여성 현재 일자리 종사상 지위: 임금/비임금(2016년 vs 2019년)

171) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 80쪽, <표 III-2-28> 취업여성 현재 일자리 종사상 지위: 임금근로자(2016년 vs 2019년)

172) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 81쪽, <표 III-2-29> 취업여성 현재 일자리 종사상 지위:

2) 잘못된 책임 소재 추궁

현재 세대의 여성들이 결혼하지 않는 이유에 대해서 많은 원인 분석과 추측이 난무하지만, 여성 1인 가구의 31.6%가 결혼 의향이 없는 이유로 “결혼하고 싶지 않음”을 1위¹⁷⁵⁾로 뽑은 것은 우리에게 큰 시사점을 준다. ‘그냥’ 결혼하기가 싫다는 것인데, 이 대답에는 많은 것들이 함축되어 있다. 사회는 저조한 출생률과 줄어든 결혼 총량을 마치 청년 세대의 문제인 것처럼 다루고는 했다. 결혼도 하고 아이를 많이 낳아서 나라에 이바지해야 하는데 요즘 세대가 이기적이어서, 자기만 생각하고 살아서, 여자들이 눈이 높고 드세서, 결혼하려면 돈부터 모아야 하는데 요즘 세대들은 돈을 아낄 줄 모르고 옴로(yolo: you only live once)로 살아서. 마치 다른 문제들은 하나도 없는데 요즘 애들만이 문제의 유일한 원인이라는 사회 분위기를 조성하여 청년들에게 제때 결혼을 하고 아이를 낳으라고 압박한다. 이런 사회에서 “그냥”이라는 대답은 저조한 출생률에 대한 책임소재를 자신들에게 묻는 것이 지쳐 더 이상 대답조차 하고 싶지 않다는 것처럼 들린다. 이유는 너무 많은데 말하기 시작하자니 너무 막막하고 말해도 어차피 변하는 것은 없는데 입 아프게 말하고 싶지 않으니 “그냥”이라고 대답하는 것이다. 청년 세대에서 우스갯소리로 고령화 사회에 대한 책임을 노인 세대에게 지우는 것도 아니면서 저출생 문제에 대해서는 왜 청년 세대에게 책임을 지우냐는 말이 나올 정도로 청년들은 저출생 문제에 대한 근본적 원인으로 취급받는 데에 신물이 난 것처럼 보인다. 그렇다면 청년 세대는 정말 출산을 하기 싫은 것일까? 최근 출산

비임금근로자(2016년 vs 2019년)

173) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 82쪽, <표 III-2-30> 취업여성 현재 일자리 형태(2016년 vs 2019년)

174) 오은진 외(2019), 위의 글(주153), 85쪽, <표 III-2-33> 취업여성 현재 일자리 주당 평균 근로 시간(2016년 vs 2019년)

175) 정인, 오상엽(2020), 위의 글(주33), 15쪽.

의향과 출산 실현율에 대해 분석을 한 연구에 따르면, 출산 계획이 있다고 응답한 여성들의 출산 실현율은 기간별로 차이가 있다. 출산에 대해 2년 이내에 계획이 있다고 응답한 여성은 80%이상인데 비해 그 중 30%만이 출산을 실현했다.¹⁷⁶⁾ 이를 통해 출산 실현율이 상당히 낮은 수준임을 알 수 있다. 동 연구에 의하면 출산을 전혀 원하지 않음은 25%, 전혀 계획하지 않음은 32%¹⁷⁷⁾로 이 또한 낮은 수치는 아니다. 하지만 출산을 조금이라도 계획한 68% 중 20% 내지 30%¹⁷⁸⁾만이 출산을 실현한 것은 사실상 출산을 안 하는 것이 아니라 못하는 것이다. 정부가 저조한 출생률을 해결하기 위해서 수많은 정책들을 내놓았지만 실질적으로 별 소용이 없었고, 실제 이기적이라고 비난받는 청년 세대는 자신들이 원해서 비출산을 선택하는 것이 아닌 비출산 자체가 어쩔 수 없는 선택이었던 셈이다.

성 차별적 문제 외에 청년 세대가 결혼하지 않는 큰 이유 중 하나는 주거 비용의 문제로 보인다. ‘언젠가 결혼할 생각이 있다’ 라고 답한 응답자들은 결혼 예상 비용 중 약 80%에 해당하는 2억 7천 1백만원을 주거 비용으로 분류했다.¹⁷⁹⁾ 그만큼 주거 비용이 청년 세대가 결혼을 결정하는 데 있어 중요한 요소임을 알 수 있다. 결혼 의향이 없는 이유를 1인 가구에 질문했을 때, 여성은 네 번째로, 남성은 첫 번째로 경제적 부담¹⁸⁰⁾을 선택했다. 만약 청년 세대가 경제적인 부담을 이유로 결혼을 하지 않는다면, 근본적인 원인은 주거 비용인 것이다.

최근 결혼해서 가정을 꾸리고 아이를 낳는 것 그 자체가 비합리적이고 인생에 있어서 손실이라는 생각을 가지는 청년이 늘어가고 있음을 느낀다. 성

176) 신윤정 외(2020), 「출산 의향의 실현 분석과 출산율 예측 연구」, 한국보건사회연구원, 134쪽.

177) 신윤정 외(2020), 위의 글(주176), 70쪽.

178) 신윤정 외(2020), 위의 글(주176), 134쪽. 2년 이내 출산을 계획한 여성의 출산 실현율은 약 30%, 2년 이후 출산을 계획한 여성의 출산 실현율은 약 21.6%.

179) 정인, 오상엽(2020), 위의 글(주33), 15쪽, 그림09.

180) 정인, 오상엽(2020), 위의 글(주33), 15쪽, 그림09. 1인 가구 여성의 7.7%, 남성의 28.9%가 경제적 부담을 결혼 의향이 없는 이유로 선택했다.

차별적 사회 분위기, 일·가정 양립의 불가능성, 경제적 부담 등 다양한 요소들이 모여 자발적으로 혹은 비자발적으로 결혼과 출산을 선택하지 않는 것을 넘어 개인의 인생에 있어 하등 도움이 되지 않는, 실현 시 손해 보는 존재로 취급한다. 이는 출생률 문제에 있어서 매우 위협적인 경향이다. 합리성으로 결혼과 출산을 판단하는 사람에게 가정과 아이가 주는 행복감으로 설득하기는 힘들기 때문이다. 겪어보지 못한 것에 대한 것이 행복하다고 설득하기에는 결혼과 출산에 대한 부정적인 정보가 너무 많고, 그 행복감 자체가 자신에게 필요하지 않은 것이라고 대답한다면 설득 자체가 불가능하다. 이러한 분위기가 사회에 팽배해지고 청년 세대의 주류가 되기 전에 청년들에게 잘못과 책임을 묻는 것이 아닌 결혼을 할 수 있는 환경과 출산 실현율을 높일 수 있는 방안을 구상해야 한다. 한국 출생률의 시계는 매우 촉박하다.

3. 정책에 대한 비교법적 분석

1) 차별과 평등에 대한 법제

선행하여 살펴본 현행법의 실질적인 문제의 배경과 후술할 현행법의 미비점을 이해하기 위해서는 다양한 국가의 법제를 비교하는 분석이 필요하다. 이 분석은 크게 평등 보장·차별 금지와 성별 임금 문제의 해결책으로 제시되는 직무급으로 나누어 살펴본다.

영국의 평등법은 상해를 동반해야 하는 미국과는 다르게 특정 행위나 환경을 조성하는 것도 규제 대상에 포함한다. 차별적 괴롭힘에 있어서 미국보다 넓은 범위에서 법제화를 하고 있다. 한국에서 차별금지법 도입에 있어 가장 첨예하게 대립하는 주제 중 하나인 표현의 자유 침해 문제는 미국보다는 영국의 평등법의 형태를 띠어 발생할 수 있다고 볼 수 있다. 또한 포괄적 차별금지법과 같이 차별 금지에 관한 법리를 통틀어서 단독으로 규정하는 형

태는 영국법에 더 가깝다. 직접적으로 차별하는 행위 외에 차별적 상황을 조성하는 행위, 원치 않음에도 관여하는 행위가 포함되어 헤이트 스피치뿐만 아니라 개인의 혐오적 발언 또한 차별 대상이 될 수 있기 때문이다.

영국의 평등법에서 비교적 눈에 띄는 지점은 장애인의 권리에 대한 부분이다. 특히 장애인의 이동권이나 특정 건물에 출입할 권리와 같이 실질적으로 특정 조치가 없으면 장애인의 이동권이 제한되는 측면에 대해 따로 규정하고 있다. 직접적 차별이 아닌 간접적 차별까지 고려 대상에 포함하고, 개인의 신체적 특성 등을 고려하여 차별이 발생하지 않도록 미리 방지하는 역할까지 매우 넓은 범위의 차별을 금지하고 있음을 알 수 있다.

미국과 영국은 동일가치노동 동일임금 법리에 대하여 그 비교 대상을 동일한 가치를 갖는 직무에 한정한다. 이 직무급에 대한 논의는 바로 아래에 후술한다.

2) 직무급에 대한 분석과 그의 역할

성별 임금 격차 해소를 위한 방안으로 직무급에 관련한 정책 제안들이 있었다. 2020년 교보생명이 전체 근로자를 대상으로 직무급제를 도입한 이후 직무급제에 관한 논의는 더욱 활발하게 이루어졌다. 하지만 한국에서 직무급의 도입은 불가능에 가깝다는 비판이 많았다. 직무급제를 도입하면 숙련도와 관계없이 임금을 지급하게 되니¹⁸¹⁾ 특정 직무에서 계속 같은 일을 한다면 근속연수와는 관계없이 계속 같은 임금을 지급받고 개별 근로자는 사용자와 임금 협상할 수 없는데, 스타트업을 비롯한 중소기업의 경우 한 근로자가 계속 같은 직무를 도맡은 경우가 많아 결국 임금을 삭감하는 결과를 초래하는 것이 아니냐는 의문이다. 이 외에도 개별 직무의 가치 판단의 공정성이나 직무마다 어떠한 기준을 갖고 근로자를 배치할 것인지에 대해서

181) 김태균(2020), 「직무급제 7문 7답」, 정세와노동 제158호, 31쪽.

또한 비판의 대상이 되었다.¹⁸²⁾

이러한 비판과 관련하여 영국과 미국, 일본의 직무급 체계를 살펴본다. 우선 영국의 직무급은 동일노동 동일임금의 실현을 위하여 확대되었다. 대부분 공공부문을 중심으로 확대되었는데, 이 경우 임금 인상과 승급의 요인에 근속연수가 반영된다.¹⁸³⁾ 즉, 비판의견과 같이 직무의 가치만을 따져 근속과 숙련도와 완전히 별개로 일률적인 임금을 지급하는 체계가 아니다. 이 근속연수 외에도 근로시간 증가 등이 임금 인상의 요인이 된다. 미국은 전형적인 직무급에 따라 임금을 지급하는 대표적인 국가이다. 미국이 직무급을 도입한 배경에는 성별 간 임금차별 문제와 임금 예측 용이성 등이 있다.¹⁸⁴⁾ 제 2차 세계대전 중 본래 남성의 직무에 여성이 진입하면서 임금차별 문제가 발생했다. 순수 직무급이었던 본래의 직무급 체계는 종전 이후 숙련, 역량, 성과, 능력 등의 다양한 요인이 추가된 구성으로 변화하여 일부 보완하는 형식으로 발전했다.¹⁸⁵⁾ 이렇게 발전된 직무급은 미국 노동부가 제공하는 표준화된 직업정보 시스템(현재는 O*NET을 사용하고 있다)을 바탕으로 더욱 빠르게 자리 잡았다. 현재는 직무급을 단일한 액수를 기준으로 하는 것이 특정 구간을 기준으로 하는 브로드 밴딩 방식이 확산하고 있다.¹⁸⁶⁾ 순수 직무급에서 속인적 요소가 더해진 후, 이를 더욱 세분화할 수 있는 방식으로 발전하고 있음을 볼 수 있다. 직무급의 특성에 있어 영국과 미국의 차이는 미국의 직무급은 임금 인상에 있어 대부분 근속연수가 일체 고려 대상이 아니라는 점이다.¹⁸⁷⁾ 일본은 연공 서열에 따라 임금을 지급하는 대표적인 국가 중 하나라고 알려져 있다. 하지만 1990년대 이후 역할급 임금체계가 확산하였다. 역할급 임금체계는 일본형 직무급으로, 현재 직장에서의 역할과 성과

182) 김태균(2020), 위의 글(주181), 33쪽.

183) 고용노동부(2016), 「임금체계 개편을 위한 가이드북」, 40쪽.

184) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 26쪽.

185) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 27쪽.

186) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 28쪽.

187) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 28쪽.

를 바탕으로 평가를 진행하는 판단 기준이다.¹⁸⁸⁾ 이러한 판단 기준 아래 연공성은 보다 억제되고 성과를 중시하는 경향이 늘어나 관리직의 임금체계는 이미 역할급이나 직무급이 지배적이고, 평사원도 이 비율이 빠르게 증가하고 있다.¹⁸⁹⁾

영국, 미국, 일본의 직무급을 살펴보면, 과거의 순수 직무급이 아닌 현재의 직무급은 비판점과는 달리 속인적 특성을 완전 배제하고 있지 않음을 알 수 있다. 오히려 미국의 브로드 밴딩 방식 등과 같이 더욱 세세한 속인적 특성을 고려하여 임금을 결정하는 등의 변화는 비판점과 정반대의 면모를 보인다.

또한 직무급제는 기업의 임금 절감 전략이라는 비판에 대한 해결책으로는 미국을 그 예로 들 수 있다. 미국이 직무급을 도입했을 당시, 초반에는 노동조합의 반대에 부딪혔지만 직무분석 후 임금이 인상되었던 현상을 고려했을 때, 직무급에 따른 임금은 노동조합의 반발을 사지 않을 정도의 임금 수준이었던 것으로 보인다.¹⁹⁰⁾ 현재 한국의 직무급의 경우 기업 개별로 각각 직무별 임금을 정하여 적용하는 방식으로 보인다. 직무급 도입을 위해서는 직무분석 이후 근로자들이 각자의 임금에 만족해야 한다. 즉, 체계 변경 과정에서 근로자 스스로가 이 변경에 대해 불이익 변경이라고 인지하지 않을 정도여야 한다. 이를 위해서는 영국의 개별 계약에 의한 기본급 체계보다는 미국과 같이 국가에서 표준화된 직무급 기준을 설정하는 기준이 필요해 보인다. 한국은 대기업과 중소기업 간의 격차가 대단히 크다. 국가의 하한선 없이 개별 사업장에 맡긴다면 이 격차의 심화만을 불러올 뿐이다.

하지만 국가의 표준 직무급 기준이 무결하게 평등하기 위해서는 추가적인 조치가 필요하다. 여성이 주로 하는 직무들은 저임금인 경우가 많다. 여성이

188) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 35쪽.

189) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 36쪽.

190) 고용노동부(2016), 위의 글(주183), 26쪽.

많이 종사하는 업계는 그 업계의 디폴트 임금 전체가 저임금인 경우도 있다. 출판이나 번역 등이 그 대표적인 예시이다. 이러한 문제를 해소하지 못하면 직무급은 결국 과거의 성별 임금 격차를 그대로 계승하는 모습에 그친다. 직무급 기준 산정 시에는 많은 수의, 다양한 분야의, 다양한 나이대와 계층의 여성이 참여해야만 한다. 이것은 권장이나 유도에 그치는 것이 아닌 필수가 되어야 한다. 비합리적으로 저임금을 받았던 업계의 임금을 정상화하고, 임신이나 출산·육아로 인한 휴직 시에 기준으로 상정되는 직무급에 성과는 포함할 것인지, 기존 기준이었던 통상임금은 어느 범위까지 적용하여 설정할 것인지에 대한 논의에는 반드시 과반수의 여성 참여가 필수적이다. 이러한 과정에서 또다시 여성을 배제한다면 결국 한국의 직무급은 또다시 성별 격차를 재생산하는 것에 불과하다.

많은 비판점에도 불구하고 직무급은 분명 차별 해소의 기능을 갖는다. 직무 체계를 완성하고 적용하는데 많은 사회적 합의가 필요하고, 이 과정에서 참여하게 대립할 것이다. 하지만 이러한 차별 해소의 기능적 측면 외에도, 빠른 고성장 사회를 전제로 하는 연공제는 유지할 수 없다는 현실 또한 고려하여야 한다. 이러한 현실에 따라 직무급으로의 전환은 필수불가결하다. 직무급에 관한 논의는 빠를수록 좋다. 충분한 논의와 그로 인한 사회적 동의는 변화의 충격을 완화하고 갈등을 줄일 것이다.

4. 현행법의 미비점

1) 차별금지법에 관한 논의

(1) 인권법의 포괄적 차별금지법

노키즈존은 자신의 의견을 사회적으로 주장할 수 없는 사회적 취약자 중의 한 집단인 아이들을 전면적으로 배제하는 조치임과 동시에 사실상 배드패런즈존이나 이것을 사전에 판단하기에 어려움이 있고, 보다 명확하게 구

별할 수 있는 노키즈존이라는 단어를 사용한다고 주장하는 자영업자의 영업 자유가 충돌한다. 또한 전자기기를 사용하여 간단한 업무를 하거나 공부를 할 수 있는 사회적 공공장소의 부재와 개인 주거공간의 부족으로 이러한 니즈를 도서관 등 공공시설이 흡수하지 못하여 이 인원이 사적공간 등으로 빠져나가는 카공족 또한 대부분은 미성년자 내지 성인의 학생 신분으로 사회적 신분을 고려했을 때 비교적 약자라고 볼 수 있다. 이들을 배제하는 조치 또한 노키즈존과 같은 충돌이 발생한다.

포괄적 차별금지법이 시행된다면 위의 두 예시의 경우 차별로 인정될 수 있다. 이는 각각 상업시설·편의시설에 대한 접근과 관련된 차별의 사유와 영역에서, 사회적 신분으로 인한 차별의 영역에서 문제가 될 것이다. 소위 진상인 손님의 범위는 넓고 다양하지만, 명확하고 합리적인 이유 없이 사회적 약자들만을 배제하는 조치는 차별에 해당하기 때문이다.

인권법의 성질이 강한 포괄적 차별금지법은 선언적 성격의 법이다. 차별 금지법으로 인해 행정적, 형사적 등 그 어떠한 처벌이 가능함과 별개로, 차별금지법의 입법 자체로 예방적 성격과 차별에 대한 경고의 표지, 그것이 옳지 않음을 천명하는 기능을 가질 것이다. 또한 개별적인 입법이 아닌 포괄적 차별금지법은 보호 대상 범위가 넓어질수록 차별받는 사람들의 파이가 작아져 시정에 대한 목소리도 작아짐에 따라 보호 범위가 넓어질수록 취약자 계층들의 구제는 더더욱 힘들어지는 모순 또한 해결할 수 있다.

하지만 우리 사회가 복합적인 차별 영역들의 우위를 판단할 수 있는가? 자유보다는 생명과 안전, 차별 금지가 항상 일률적으로 우선할 수 있는가? 그렇지 않을 것이다. 개별 사건마다, 개인마다 우선하는 가치가 다를 것이고 이는 곧 갈등을 낳을 것이다. 이를 방지하기 위하여 최소한의 기준 마련은 필요하다. 개별 사건마다 특정한 기준 없이 모두 다른 판결이 나온다면 사실상 법은 무용하기 때문이다. 또한 차별이라는 단어를 남발하는 것 또한

지양해야 한다. 힘이 강한 집단일수록 자신들의 이익을 주장하는 목소리가 크기 때문에 빼앗긴 가난과 같이 오히려 차별받고 있는 사람들이 설 자리를 빼앗는 결과를 낳을 수 있기 때문이다. 힘이 강한 집단의 목소리가 커질수록 상대적으로 약한 집단의 목소리는 묻히고 오히려 비난받기도 한다. 그러므로 역차별이라는 단어 또한 더욱 경계 해야 한다.

차별금지법의 입법, 더 나아가 그 차별금지법이 포괄적인 범위를 모두 포함하여 상정하여야 한다는 것, 그것이 옳은 일이고 필요하다. 하지만 단순한 입법만이 중요한 것이 아니라, 직장 내 괴롭힘 방지법 등 인권법의 성질을 가지고 있는 다른 개별적 법안 시행 이후 노동 현장에서 요구하는 목소리를 듣고, 이를 반영하여 적절한 범위의 차별금지법을 시행해야 하고, 해외의 선례를 고려하여 차별금지법 시행 이후 영국 등에서 벌어진 차별금지법 시행으로 인한 문제들을 미리 고려하여 입법하여야 할 것이다.

영국이나 미국 등 차별금지법이 통과되고 시행된 나라에서 주목받고 있는 많은 문제 중 성별 분리 공간에서의 성범죄와 트랜스젠더의 올림픽 참여 문제를 예시로 들자면, 영국에서는 여성 전용 교도소 '더 윙'에 트랜스젠더 전용 감옥을 설치하고 트랜스젠더 수감자를 격리 수용했다.¹⁹¹⁾ 2005년 차별금지법이 통과된 미국 인디애나주에서는 여자 화장실에서 트랜스젠더 성범죄 및 아동 성범죄 사건이 발생했다.¹⁹²⁾ 올림픽에서는 호르몬 대체요법(테스토스테론 억제)을 최소 1년 이상 한 MTF 트랜스젠더에 대해서 여성 종목에 출전을 허용했고, 실제로 해당 선수는 경기에서 우승했다.¹⁹³⁾ 2차 성징 이후 형성된 근력은 1년 기간의 치료로는 일반적인 생물학적 여성보다 생물학적 남성에게 가깝다고 알려져 있고 이것이 공정성에 대한 논란이 있다는 것 또한 알려져 있음에도 불구하고 출전을 허용한 탓이다.

191) 머니투데이, 「여성 교도소서 성폭행 일삼은, 英 트랜스젠더」, 2019. 3. 4.

192) 데일리굿뉴스, 「차금지법 이후...」 화장실 성범죄 남의 일 아냐」, 2021. 8. 6.

193) 데일리굿뉴스, 위의 글(주192).

포괄적인 차별금지법이 입법·시행되기 위해서는 이러한 선례들에 대한 충분한 검토와 논의가 필요하다. 어떠한 방식의 처벌조항이 필요한지, 이전에 존재했던 개별적 인권법의 처벌조항들에서 어떤 경우들이 보호받지 못했는지, 현장의 근로자들이 필요하다고 요구하는 것은 무엇인지에 대해 심도 있는 토의가 이루어져야 한다. 복합적인 차별 영역과 공정성 판단에 대하여 최소한의 기준을 만들어야 한다. 고 변희수 사건의 경우와 같이, 물리적인 생식기 수술을 통한 성별 전환을 법적으로 인정하려면, 제대 후 여성 부사관으로 재입대하는 등의 기준이 있어야 더 이상 과거의 유사한 사건이 발생하지 않을 것이다. 또한 차별금지법 시행으로 인하여 발생할 가능성이 크다고 우려되는 문제들에 대한 사전적 차단 또한 필수적이다. 이미 여러 선례가 존재함에도 이를 차단하지 않는 것은 차별을 넘어 국가가 특정 범죄와 사회문제에 대해 묵인하고 이를 용인하는 것이다.

포괄적 차별금지법은 노동 관계적인 면을 넘어 매우 넓은 분야에 적용된다. 한국은 이에 대한 논의가 아직 부족하다. 차별 문제는 빠르게 변하는 사회에 따라 쟁점이 추가되기도 하고 새로운 개념이 생겨나기도 한다. 포괄적이지만 처벌조항까지 규정하는 인권법은 매우 느리게 진행될 것이다. 포괄적 차별금지법이 입법되고 시행되는 것이 이상적이지만, 현실적으로 현대 사회에 차별 관련 문제가 심각하고, 이에 반해 차별과 공정에 대한 공감대는 넓지 않다. 이에 대응하기 위해서는 일단 개별 영역에서의 차별금지법을 해당 영역에 적합하게 입법하고, 모든 개별 영역의 차별금지법들의 상위법으로 포괄적 차별금지법이 기능하는 것이 용이하다. 이것은 서구 사회의 차별금지법 입법 순서를 그대로 밟아 나가는 것으로, 단계적인 법 적용을 통해 전 국민과 한국 사회에 차별과 공정에 대해 올바른 개념의 확립을 목표로 한다. 사회적으로 차별과 공정에 대한 공감대가 자리 잡은 이후에야 원활한 포괄적인 차별금지법 시행이 가능할 것으로 보인다. 개별적 차별금지

법마저 적용이 어려운 상황에서 포괄적인 차별금지법을 입법한다면 각기의 반대에 부딪혀 입법 시도 시 설정했던 의도는 희미해지고 유명무실한 조항에 머무르는 결과를 낳을 것이다.

(2) 개별 영역에서의 차별금지법

① 흩어진 차별 조항

차별에 대한 현행법상 제도 현황에서 전술한 것처럼 한국의 차별 조항은 여러 법에 흩어져 규정되어 있다. 차별 금지는 헌법에서부터 명시적으로 규정되어 있다. 선언적 규정임과 동시에 차별은 옳지 않은 것이라는 인식에 대한 전국민적 동의가 있음을 짐작할 수 있다. 근로기준법에서는 크게 처우와 해고로 나누어 차별 금지를 규정한다. 이 외에 실제 존재하는 해결할 수 없는 차이에서 기인한 격차를 해소하는 실질적 평등을 위하여 임신부와 여성의 건강권과 관련된 조항들 또한 규정하고 있다. 직장 내 괴롭힘은 근로기준법에서 위계와 관련된 조항이다. 이 위계는 나이, 성별, 직위 등 다양한 요건들을 모두 포함하여 위계에 의한 직장 내 괴롭힘을 별개로 구별해 보호한다. 공공장소에서의 괴롭힘과 같이 개인이 쉽게 회피할 수 있는 공간이 아닌, 근로자 개인이 소득을 얻고 오랜 시간, 주기적으로 생활하는 직장이라는 특성을 고려하여 직장 내 괴롭힘에 대하여 특별히 보호할 법익의 필요성을 반영했음을 알 수 있다. 고령법에서는 직장 내 괴롭힘과 궤를 같이하는 직장 내 성희롱을 규정한다. 성차별적 괴롭힘과 성희롱은 유사해 보이지만 다르다. 성차별적 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘과 같은 성립요건을 갖고, 성희롱은 성적(sexual)인 문제를 동반해야만 성립한다. 차별로 인한 문제는 모두 근로자의 건강권과 연관되지만, 성희롱은 이처럼 성적(sexual)인 문제를 동반해야 한다는 특성으로 인해 근로자의 신체적·정신적 건강권과 직결되는 문제로 더욱 특별한 보호법익을 갖는다.

차별과 관련된 조항들은 이처럼 흩어져 산재해있다. 이로 인해 차별받은

당사자가 구제를 받을 때 어려움이 존재하고, 법의 적용 대상도 차별 항목마다 차이가 있는 등 격차가 발생해 이를 해소하기 위한 포괄적 차별금지법 입법에 대한 목소리가 계속해서 등장했다. 하지만 탄탄한 개별적 차별금지법이 도입되고 각 영역에 있어 충분히 실현될 때 포괄적 차별금지법 입법이 가능할 것으로 보이는 현실을 고려하여, 노동법 영역의 차별금지법으로 일터 차별금지법을 제안한다.

② 일터 차별금지법

일터 차별금지법에 관해 논하기 전에, 논의의 용이성을 위하여 일터 괴롭힘¹⁹⁴⁾에 대한 연구를 우선하여 분석한다. 한국여성정책연구원의 조사에 따르면 여성이 정규직 전환이나 승진에 있어서 남성에 비해 차별적인 대우를 받았고, 괴롭힘에 대하여 대처하는 방식 및 괴롭힘을 경험하는 상황 또한 남성과 다르다. 직장 내 괴롭힘의 발생과 관련하여 피해자 비율 및 피해 발생 빈도가 남성에 비해 높고, 그로 인한 심리적 요소들 또한 남성보다 더 크다. 괴롭힘에 대한 대응 방식에서도 맞대응한 여성의 비율은 낮았다. 비교적 여성에게 우호적인 조직의 경우 이 맞대응의 비율이 높아지는데, 이를 통해 다수의 조직이 비교적 여성에게 우호적이지 않다는 것을 유추할 수 있다. 또한 여성의 젠더 괴롭힘 경험 빈도는 주 1회 이상으로 주로 성 역할을 강요하고 부적절한 호칭을 사용하는 것이 그 예이다.¹⁹⁵⁾

한국노동연구원에 따르면 직장 내 괴롭힘을 간접적으로 경험한 경우, 상대적으로 남성의 가해 경험률이 높게 나타났고, 여성의 경우 ‘가해자와 직장 모두 가해 사실을 인지 및 지적하지 않았다’, 괴롭힘 행위에 대하여 직장에서 ‘아무것도 하지 않았다’와 같은 항목에서 남성 대비 높게 나타났다. 직장 내 성적 공격 피해자의 경우 ‘신체접촉’, ‘성희롱’, ‘성차별

194) “일터 괴롭힘”이라는 용어는 류은숙, 이종희, 서선영(2016), 「일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들」, 코난북스에서 사용됨.

195) 문장분(2020), 위의 글(주117), 42쪽.

적 발언’ 등을 경험했으며 이에 대한 회사의 대응은 ‘특별한 대응이 없었음’, ‘괴롭힘을 인식하지 못함’ 등으로 직장 내 성적 공격에 대해 미흡한 점을 보인다.¹⁹⁶⁾

이러한 여성 노동에 대한 괴롭힘에 대하여 “행위자로서 ‘남성 상사’ 뿐 아니라 상사, 선배, 동료, 심지어 비정규직 신분의 여성 행위자도 등장하는 복잡한 상황”¹⁹⁷⁾이라고 설명하는 연구에서는 행위자가 남성만이 아니라는 것, 주로 피해자로 분류되는 사회적 약자 신분의 여성 또한 괴롭힘의 행위자가 될 수 있고, 이것이 복잡한 상황임을 명시한다. 이는 이 연구에서 피해자로 대표되는 ‘여성’이라는 성별에, 더 나아가 사회적 약자들에게 무결함을 요구하는 것으로 보인다. 괴롭힘 가해자의 비율이 남성이 높다는 점을 들어 여성 행위자가 존재한다는 것이 일반적이지 않다는 어조로 표현했고, 이것은 곧 여성에 대한 잘못된 고정관념이 되어 똑같은 괴롭힘 상황에서도 여성은 더 큰 비판과 비난을 받게 된다. 괴롭힘 가해자는 누구나 될 수 있다. 복잡한 상황이 아니라 그저 피해자와 가해자일 뿐이다.

또한 동일한 연구에서 남녀고용평등법에서 규율하고 있는 직장 내 성희롱 법제를 직장 내 괴롭힘 법제의 특별법이라고 주장한다. 이는 성희롱 법제가 괴롭힘 법제의 하위 항목 중 하나라고 주장하는 의견과 반대된다. 성희롱 법제는 곧 성적 괴롭힘과 관련된 법제로, 괴롭힘 법제의 하위 항목이라는 의견에 동의하는 바이나, 저자가 괴롭힘의 일종이 아니라 특별법으로 분리하여 주장하는 의견의 저의에도 동의가 된다. 일반적인 괴롭힘 행위와 비교했을 때 피해자의 성적 자기 결정권, 생존권, 인격권 등 기본권을 침해하는 매우 심각한 행위이기에 분리하여 주목할 필요를 부각한 것으로 보인다.

한국의 현행 직장내 관련된 주요 괴롭힘 조항들을 총칭하여 ‘일터 괴롭

196) 문강분(2020), 위의 글(주117), 43쪽.

197) 문강분(2020), 위의 글(주117), 44쪽.

힘’이라고 정의하는 연구¹⁹⁸⁾의 일터 괴롭힘은 고평법의 직장 내 성희롱, 고평법의 고객 성희롱, 산업안전보건법의 고객 괴롭힘, 근로기준법의 직장 내 괴롭힘을 의미한다. 이러한 성희롱·괴롭힘과 관련된 일터 괴롭힘 조항들은 각각의 법률에 흩어져 있어 가해자와 피해자의 범위나 제재 방식 등에서의 차이가 존재한다. 국내 일터 괴롭힘 법 조항들을 모두 모아 통합적으로 규율할 필요성이 있다고 주장하는 근거는 다음과 같다.

근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람¹⁹⁹⁾을 말한다. 근로자라는 요건을 충족하려면 근로계약 관계가 필수적인 요건이다. 근로기준법과 고평법은 보호 대상자를 모두 근로자로 명시하고 있다. 산안법은 목적 조항에 노무를 제공하는 사람²⁰⁰⁾이라고 규정했지만, 정의 조항에는 이를 명시하지 않아 근로기준법상 근로자에서 노무 제공자로 확대하여 보호하기에는 어려움이 있다.²⁰¹⁾ 현행 법령에서 보호 대상자를 근로기준법상 근로자로 한정하고 있는 한, 보호 대상자의 범위 확대에는 한계가 존재하므로 근본적인 대안인 입법이 필요하다.²⁰²⁾

입법 방식은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째는 근로기준법, 산안법, 고평법 등 개별 법률의 보호 대상자를 확대하는 방안이고, 두 번째는 3개의 법률 각각 규정들을 따로 구별하여 다르게 규율하는 방안, 세 번째는 일터 괴롭힘 규정들을 별도의 단일법으로 통합적으로 규율하는 방안이다. 저자는 세 번째 방안이 가장 타당하다고 주장한다.²⁰³⁾

보호 대상자가 아닌 수급자의 범위에도 문제가 있다. 크게 원하청 관계와 같은 동일하지 않은 사업, 소속이 다른 근로자 사이와 고객과 같은 사업 외부인으로 나눌 수 있다. 파견근로자의 경우에는 파견근로자보호 등에 관

198) 방강수(2020), 위의 글(주70), 55쪽.

199) 근로기준법 제2조 제1항 제1호.

200) 산업안전보건법 제1장 제1조.

201) 방강수(2020), 위의 글(주70), 67쪽.

202) 방강수(2020), 위의 글(주70), 68쪽.

203) 방강수(2020), 위의 글(주70), 70쪽.

한 법률에 명시되어 있듯이 파견사업주와 사용사업주는 근기법의 사용자²⁰⁴⁾이므로 파견 근로관계에 있어서는 근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정이 적용된다.²⁰⁵⁾ 그에 비해 원하청 관계의 경우, 고용노동부는 파견근로자와 달리 근로기준법상 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 어렵다.²⁰⁶⁾ 연구에서 가장 강조하는 부분은 범위의 확대를 위해서 근로계약 관계를 전제하지 않는 일터 괴롭힘 관련 규정에 대한 별도 통합 입법 필요성이다.²⁰⁷⁾ 사업 외부 행위자의 대표적인 예시는 고객이다. 이 고객의 범위가 거래처 직원까지 포함하여 제3자를 의미하는 고평법과 고객이라고 규정되어 있는 산안법에서 다르게 규정하고 있어²⁰⁸⁾ 범위 설정에 있어 논란이 있다.

이에 대하여 국가인권위원회는 ILO의 “일의 세계의 모든 행위자들(all actors in the world of work)” 과 같은 맥락으로 일터 괴롭힘 규정의 행위자를 모든 사람으로 확대하거나, 산안법 내 고객 괴롭힘 규정의 보호 대상자와 행위자의 범위를 넓히는 방향으로 제도를 개선할 것을 권고하였다.²⁰⁹⁾

일터 괴롭힘 관련 법규들의 산재는 예방 교육이나 피해자 보호 조치, 제재 수단 등의 혼란과 부재, 비일관성을 낳는다. 삼자주의가 가능하기 위해서는 일관되고 통합적인 규율이 필요하다. 일터 괴롭힘 규범 중 맹점인 사업주 외 가해자에 대한 벌칙 규정의 부재는 처벌 규정 신설을 통해 해결할 수 있다. 처벌 규정은 선언적인 효과와 동시에 가시화가 가능하고, 예방적인 효과를 가지며 실효성 확보할 수 있다.²¹⁰⁾

일의 세계(World of Work)의 폭력과 괴롭힘은 인격권과 노동환경권²¹¹⁾, 더 나아가 건강권을 침해한다. 한국의 현행법이 ILO 협약과 같이 일터 괴롭

204) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제34조 제1항.

205) 방강수(2020), 위의 글(주70), 71쪽.

206) 방강수(2020), 위의 글(주70), 71쪽.

207) 방강수(2020), 위의 글(주70), 72쪽.

208) 방강수(2020), 위의 글(주70), 72~73쪽.

209) 방강수(2020), 위의 글(주70), 74쪽.

210) 방강수(2020), 위의 글(주70), 87쪽.

211) 방강수(2020), 위의 글(주70), 69쪽.

힘의 ‘인적 적용 범위’를 ‘일터의 모든 사람’으로 확대하고 포용적이고 통합적으로 접근하는 것, 저자의 주장과 같이 일터 괴롭힘 관련 법규들을 통합적으로 단일 법규로 제정하는 것은 일하는 모든 사람의 인격과 안전, 건강과 직결된 문제이다.

이러한 일터 괴롭힘에 관한 연구를 분석했을 때, 이 분석에서 일터 차별 금지법이 필요한 이유 또한 도출할 수 있다. 괴롭힘은 차별에 기인하기에 직장 내 여성에 대한 괴롭힘은 차별에 대한 논의에서 매우 중요한 부분이다. 성별에 따른 차별적인 대우의 바탕에는 여성은 부가적인 업무를 맡거나, 곧 임신과 출산 후 직장에서 사라질 사람이라는 생각이 전제되어 있다. 재생산 노동을 부부가 나누어 부담하는 것, 기혼 유자녀 여성의 경력단절 예방을 위한 방안 또한 중요하지만, 그 이전에 여성 노동자에 대한 잘못된 성별 고정관념을 와해시키고 편향을 예방할 수 있는 실효성 있는 방안이 필요하다. 또한 주로 여성이 담당하는 재생산 노동이 누구나 할 수 있는 쉬운 부가적인 업무가 아니라는 것, 국가·사회·기업이 부담해야 할 재생산 노동을 한 가정에서 특정인이 혼자 부담하는 것이 부당하다는 것을 인정하고 이것을 극복하는 방안을 고안해야 한다. 하지만 한국의 현행법상의 제도는 이러한 현실을 극복하기에는 실효성이 부족하고 예방 중점적이지 않으며 현실과의 괴리가 존재하는 등 실제 노동자와 차별받는 당사자들의 필요에 비해 매우 미비하여 사실상 불가능에 가까워 보인다.

IV. 개선방안

1. 성별 임금 격차 완화를 위한 정책 방안

임금 격차와 경력단절, 즉 임금 문제와 여성의 시간 문제가 겹치는 부분은 대부분 경력단절 부분에서 언급한다. 일터 내 성별 임금 격차 또한 매우 중요하지만, 임금 자체가 소멸하는 경력단절은 시간 문제뿐만 아니라 전반적인 여성 임금 하락을 야기하여 결과적으로 성별 임금 격차를 심화시켜 더욱 증하게 다루어야 하기 때문이다. 성별 임금 격차 완화를 위한 적절한 정책 도출을 위해 ‘임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구’를 분석한다. 이 연구는 전체 일하는 사람 중에서 명확한 임금 노동자만을 대상으로 하고 있다. 전통적인 근로자에 비해 법적 지위가 불확정적인 특수형태노동자나 플랫폼 노동자 등은 임금 격차가 아닌 소득 격차와 관련되어 있으므로 명확성을 위하여 제외한다.²¹²⁾

임금 격차 요인 및 정책과 관련된 선행연구들을 통하여 선별된 성별 임금 격차 요인은 크게 성별로 인한 사회적인 문제와 재생산 문제로 나뉜다. 유리천장, 성별 전공·직종 분리, 성별 고정관념, 성차별, 차별적인 노동시장 그 자체 등은 성별로 인한 사회적인 문제와 연관이 있다. 반면 근속연수, 출산·육아로 인한 경력단절, 주 양육자인 여성 근로자의 기회비용 증가 등은 재생산 문제와 관련되어 있다. 이 두 범위에 해당하지 않는 요인으로는 노동조합의 존재 여부가 있고, 이 두 범위에 모두 해당하는 요인으로는 남성 중심적 성과평가가 있다.

이에 대하여 제시된 정책 또한 성별로 인한 사회적인 문제 해소와 재생산 및 돌봄 지원으로 나뉜다. 여성 승진·차별 대책, 조직 자체적 성 인식개

212) 배건이 외(2022), 「임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 -대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로-」, 경제·인문사회연구회, 2022년 5월, 5쪽.

선, 성과평가 및 승진, 인사이동 투명화 및 객관성 담보, 임금공개제도, 특정 취약집단 우대 조치 등이 사회문제와 관련하여 제시된 정책 대안이다. 1차 및 중간 이하 노동시장 근로자에 대한 재생산 및 돌봄 지원, 초등학교 돌봄 공백 해소, 경력 유지 정책, 경력단절 예방 등은 재생산 및 돌봄 문제와 관련하여 제시된 정책 대안으로, 주로 여성이 계속 일을 할 수 있는 환경 조성에 중점을 두고 있다. 이 외에 직업교육훈련 확대나 5인 미만 사업장의 「근로기준법」 전면 적용, 적극적 고용개선조치 제도 실효성 강화, 단체협약 적용 범위 확대 또한 정책대안으로 제시되었다.

제시된 정책들의 실효성 담보와 제도화 가능성 검토를 위하여 실시한 설문조사의 결과에 따르면 정책적으로 중요하고, 법제화도 가능한 정책대안에는 현행 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고평법)의 차별시정제도를 통해 제도화가 가능한 여성의 승진에 있어 차별을 축소하는 것, 고용안정성과 경력단절의 상관관계를 고려하여 1차 및 중간 이하 노동시장 근로자 재생산 지원 확대, 돌봄 공백 해소²¹³⁾, 채용 상 차별금지제도를 통해 모집 및 채용 시 성별 직종 분리 규율, 근속연수 격차 완화를 위한 경력 유지 관련 정책, 적극적 고용개선조치 제도의 실효성 강화, 단체협약 적용 확대, 5인 미만 사업장의 「근로기준법」 적용을 통해 국가가 용인해 온 차별 시정²¹⁴⁾, 직업교육훈련, 임금공개제도, 적극적 고용개선조치와 연결되는 특정 취약집단 우대 조치 등이 있다. 이에 비해 성과평가, 승진 및 인사이동의 투명화와 객관화는 사용자의 상당한 재량이 인정되는 업무상 필요한 범위이므로 법제화가 적절하지 않다고 판단되었다.

연구의 결론 부분에서는 임금 격차 해소 방안에 관해 기술한다. 사업체 규모와 성별 임금 격차 해소의 공통방안으로는 소규모 사업장 종사자 및 여성 근로자와 같은 취약 근로자에 대한 법적 보호를 확대하는 것²¹⁵⁾, 물가 인

213) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 88쪽.

214) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 101쪽.

상률, 전체 근로자의 평균임금 등을 기준으로 하는 최저임금 인상 하한 명
문화를 포함하는 「최저임금법」 개정²¹⁶⁾, 산별 교섭 활성화를 위한 개정²¹⁷⁾,
임금공시 등을 통한 정보의 투명화 및 정보 불균형 해소²¹⁸⁾, 「근로기준법」
내 동일가치노동 동일임금과 관련된 조항 신설을 통한 균등처우 범위 확
장²¹⁹⁾, 저숙련·저임금 일자리 외 직업교육 훈련의 필요성²²⁰⁾ 등이 있다.

성별 임금 격차 해소 방안으로는 가사사용인을 노동법적 보호 내로 포함
시키는 것²²¹⁾, 성별 분리 채용과 승진차별 근거에 대한 기준 신설 및 현행법
내 직군 분리를 포함한 임금차별금지의 명문화²²²⁾, 육아휴직 사용권 보장,
돌봄 공백 해소 등을 통한 여성의 경력단절 예방²²³⁾, 적극적 고용개선조치
제도 강화 등을 제시한다.

사업체 규모와 성별 임금 격차 해소 방안 중에 「최저임금법」 개정 사
안이 매우 효과적이고 실효성 있어 보인다. 최저임금 인상은 임금 격차 완
화에 직접적으로 영향을 미친다. 저임금 노동자의 임금상승은 전체 임금 격
차를 완화 시킨다. 연구에서 예시로 든 기준인 전년도 대비 물가 인상률과
전체 근로자의 평균임금 중 ‘최저임금’이 근로자가 최소한의 생활을 유지
할 수 있는 하한을 법률로써 정한 것임을 고려했을 때 물가 인상률이 보다
적합한 것으로 보인다. 또한 5인 미만 사업장에 「근로기준법」이 전면 적
용되도록 개정하는 것은 속히 이루어져야 한다. 비교적 여성이 많이 분포되
어있는 5인 미만 사업장의 여건을 개선함으로써 성별 임금 격차 해소에 긍
정적인 영향을 미칠 수 있다. 뿐만 아니라 5인 미만 사업장의 ‘근로기준

215) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 245쪽.

216) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 246쪽.

217) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 248쪽.

218) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 251쪽.

219) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 253쪽.

220) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 254쪽.

221) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 262쪽.

222) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 262-263쪽.

223) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 263, 266쪽.

법’ 일부 미적용은 국가가 용인한, 존재해서는 안 될 “적법한 차별”로, 가장 취약한 계층 노동자를 오히려 법의 보호 밖에 위치시킴으로써 양극화를 심화시키고 기업 쪼개기 등과 같은 편법을 탄생시켰다.²²⁴⁾

2. 경력단절 완화를 위한 정책 방안

1) 육아의 사회화

(1) 최저 합계 출산율 분석과 육아의 사회화가 필요한 근거

여성의 경력이 단절되는 가장 큰 원인은 무엇일까. 다양한 원인이 복합적으로 작용하겠지만, 과거와 비교했을 때 자신의 경력과 경제력, 사회적 자아를 중요하게 여기는 여성이 늘어난 현재에도 경력단절 여성이라는 단어가 만연한 근본적인 원인은 가족 외부의 도움 없이는 실질적으로 불가능에 가까운 맞벌이 부부의 육아에 있다. ‘한 아이를 키우려면 한 마을이 필요하다’라는 아프리카 속담이 있다. 한국의 속담은 아니지만, 출생 및 육아, 양육의 과정에서의 고충과 무엇이 필요한지를 가장 적절하게 대변해주는 속담이다. 아이는 한 부모만의, 혹은 한 가정을 위한 존재가 아닌 사회의 공공재와 같은 존재이다. 미래를 책임질 다음 세대의 주인공이라는 감성적 접근이 아닌, 현재의 출생률과 합계 출산율로는 한국이 세계에서 가장 빠른 소멸국이 되거나, 혹은 유전학적 한국인의 소멸이 실현될 것이라는 이성적이고 분석적인 접근이 필요하다.

2020년 기준 한국의 합계 출산율²²⁵⁾은 0.84, 출생아 수는 27만 2천 3백여

224) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 101쪽.

225) 통계청, 「2020_출생_연간자료_B형」.

본 논문에서는 출생률(조출생률), 출산율, 합계 출산율을 모두 본래 의미에 맞게 사용하였다. 출생률이란, 국민 전체 인구 대비 출생아 수를 말한다. 출산율이란, 가임기 여성 1000명 당 낳은 출생아 수를 의미한다. 합계출산율이란, 여성 1명이 가임기간(15세~49세) 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 나타내는 지표이다. 아이를 낳는 출산 그 자체를 강조하고 싶은 맥락을 제외하고, 일반적으로 ‘출산’이 쓰이는 문장에 아이를 낳는 것이 가임기 여성만의 일이 아니라는 점을 강조하기 위하여 ‘출생’을 배치하였다. 관련 용어의 출처는 아래와 같다.

통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 43쪽.

명²²⁶⁾으로 이는 1970년 출생 통계 작성 이래 최저치이다. 합계 출산율 그래프는 큰 증가폭 없이 대체로 하향 곡선을 그리고 있다. 전년 대비 20대 후반과 30대 초반의 출산율이 각 14.2%, 8.4%로 크게 감소하였다.²²⁷⁾ 출생 감소율의 경우, 첫째아는 8.6%, 둘째아는 11.8%, 셋째아는 12.0% 감소하였다.²²⁸⁾ 모와 부의 평균 연령 또한 전년 대비 모두 0.1세씩 상승하였다.²²⁹⁾ 이러한 통계를 바탕으로 출생은 감소하고 첫째아 출생 시기 또한 미뤄지고 있음을 알 수 있다. 출생 감소의 원인은 복합적이고 매우 다양하겠지만, 비출산주의자가 아닌 여성에게 있어서 가장 중요한 원인 중 하나는 자신의 경력 단절과 돌봄 및 육아 문제일 것으로 예상된다. 이와 관련한 내용은 ‘남성 육아휴직 의무화 등 법 제도 개선’의 꼭지에서 자세히 다룬다.

현재 한국 사회는 과거와 다르지 않게 집 안의 일은 여성의 일이라고 규정한다. 출산과 육아를 포함한 일체 재생산 노동은 과거에는 오롯이 전업주부 여성의 몫으로, 현대에는 높은 확률로 맞벌이 부부 중 여성과 친가·시가 어머니, 아이돌보미 등의 몫으로 주어졌다. 남성이 육아휴직을 사용한다고 하더라도 아이의 보육과 학교, 아이돌보미, 양가 부모님의 문제, 가사사용자 관리 등 집안의 대소사는 아직도 여성의 몫이다. 이는 여성이 온콜을 주로 담당하는 업무의 범위가 넓어졌음에 비해 업무의 세부 항목들을 가정내가 아닌 가정의 외부인에게 일부 위임하여 마치 해당 업무들에 대하여 더 이상 온콜 담당자가 아니거나, 담당하는 업무의 범위가 축소된 것처럼 보이게 한다.

현재는 과거 대가족이 모여 살거나 마을 단위 공동체가 이루어지는 사회가 아니다. 자연스럽게 육아의 사회화가 이루어졌던 그 당시와는 달리, 오늘날의 육아는 3인 이상의 핵가족 내에서 모든 것을 해결해야 한다. 이것은

226) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 4쪽.

227) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 5쪽.

228) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 6쪽.

229) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 7-8쪽.

사실상 불가능에 가깝다. 두 명 중 한 명은 가사를, 한 명은 두 아이를 육아하는 것과 두 명이 각각 가사와 한 아이를 육아하는 것은 일의 완성도 자체와 일의 완성의 속도에서 큰 차이를 보일 것이다. 공동체 사회로 되돌아가는 것이 해결책이 될 수 있겠지만, 과거에 비해 빠르고 큰 변화를 겪은 한국 사회를 되돌리기는 어렵다. 공동체 사회로 되돌아가는 것이 불가능하다면, 육아와 보육을 위해 그 당시의 상황과 비슷하게 조건을 조성하면 될 것이다. 이를 위하여 육아의 사회화가 필수적이다. 육아의 사회화를 위해서는 국가가 개개인에게 재정지원을 하여 개별로 사회화 네트워크를 구축하는 방법도 있다. 하지만 해당 네트워크를 구성하고 관리하는 가족 구성원은 높은 확률로 여성일 것이다. 이는 여성에게 또 다른 짐을 지우는 것이다. 또한 개인이 네트워크를 구성하는 것은 시간이 오래 걸리고, 난도가 높고, 위험성도 높다. 개인이 다른 외부인을 고용할 때 해당 외부인에 대해서 많은 것을 알 수는 없기 때문이다. 이와 다르게 개개인에게 지원하는 재정을 모아 국가 차원에서 육아의 사회화가 가능한 네트워크를 구성한다면 위의 모든 단점을 해결할 수 있다. 국가가 구성할 수 있는 육아의 사회화 네트워크는 아래와 같다.

(2) 의무교육과 육아의 관계

대한민국 헌법 제2장 제31조는 교육을 받을 권리와 의무에 관해 규정한다. 관련하여 의무교육 기간은 교육기본법 제1장 제8조에 규정되어 있다. “의무교육은 6년의 초등교육과 3년의 중등교육으로 한다.”²³⁰⁾ 고등학교는 법정의무교육에 해당하지 않지만, 2021년부터 특정 예외를 제외한 모든 고등학생은 무상교육의 혜택을 받고 있다.

초등학교부터 중학교까지의 의무교육으로 개인의 환경이나 여건과 관계 없이 학교라는 공동체가 형성되었다. 교육과 관련하여 전문가가 있고, 함께

230) 교육기본법 제1장 제8조 제1항.

보내는 시간이 많고 물리적 거리가 가까워 학생들끼리 혹은 학생과 보육자 사이에 라포 형성이 쉬운 학교라는 특수하나 공간은 국가가 구성할 수 있는 육아의 사회적 네트워크 중 공간적 역할을 담당할 수 있다.

한국의 경우 대기업과 그 외 기업들의 편차가 매우 크다. 대기업의 경우 기업 내 사설 보육 시설이 있는 경우가 많지만, 그 외 기업들에는 존재하지 않는다. 이는 오히려 사내 복지가 부족하고 임금도 적은 상대적 사회 약자들이 육아와 보육을 위하여 더 많은 돈을 지불하고 더 오랜 시간을 투자해야 하는 딜레마를 낳는다. 아이를 낳아 제대로 기를 수 있는 환경을 조성하는 것 자체가 모두에게 열려있는 문이 아니라면, 누군가에게는 닫힌 문을 제삼자가 열어주는 방안이 필요하다. 이를 해결하기 위해서는 대기업 외 기업들의 발전을 위한 정책도 필요하겠지만 당장 급한 육아와 보육의 문제를 해결해야 한다. 기업의 격차를 줄이기 위한 근본적인 해결책은 결과까지 도달하는 데 많은 시간이 필요하고, 그 시간 동안 많은 사람이 육아와 보육으로 인한 생애주기 문제를 경험할 것이다.

의무교육이 육아와 보육을 위하여 기능할 수 있는 부분은 비용이 들지 않지만 안전한 장소의 제공과 국가 차원에서 검증된 보육 인력 채용과 관리이다. 의무교육 시간이 종료되더라도 학교 외 장소로 아이 혼자 혹은 육아 돌보미, 하교 도우미와 함께 이동하는 것보다는 학교 내에 보육의 기능을 할 수 있는 장소와 프로그램 등을 만들어야 한다. 하지만 학교는 오직 안전하고 비용이 들지 않는 장소를 제공하는 공간으로서 기능할 뿐, 국가 차원에서 재정적 지원 없이 개별 학교의 재량에 맡기는 것은 유명무실한 정책이 되거나, 주로 여성이 대부분인 초·중등 교사들의 업무 과중을 초래하거나, 경제적 차이에 의해 사회적 약자일수록 좋지 않은 질의 보육을 받게 될 확률이 높다. 학교별로 보육이 필요한 총인원을 파악하여 차등적인 재정적 지원을 제공하고, 교사가 아닌 보육을 위한 인원을 필수적으로 채용하여 교사

의 본래 업무에 지장이 가지 않도록 해야 한다. 또한 학년에 따라 보육과 교육의 정도를 달리하여 저학년의 경우 보육에 많은 인원을, 고학년의 경우 교육과 상담에 더욱 많은 인원을 투입하여 의무교육 공간이 실질적으로 육아의 사회적 네트워크 공간으로서 기능할 수 있게끔 프로그램 지침을 제공하는 등의 양질의 보육을 위한 최저선을 지정하는 것도 정책이 올바르게 작용하는 데에 기능할 것이다.

(3) 지방자치단체의 책임

초·중등교육법 제12조 제1항에서는 의무교육 실시와 이를 위한 시설 확보에 대한 국가의 의무를 규정하고 있다. 이러한 의무에 따라 국가는 의무교육을 위한 시설 확보에 대한 의무를 갖는다. 지방자치단체는 의무교육 시설과 협의하여 부족한 시설 확충이나 노후화된 시설 수리 등을 관리 감독하고 관련한 안전 기준 등을 제시하여 의무교육 장소의 안전성을 담보해야 한다.

이뿐만 아니라 지방자치단체도 의무교육 시설과 유사한 보육 시설을 자체적으로 운영해야 한다. 학교의 피치 못할 사정 등으로 인해 보육 시설이 속히 운영될 수 없는 경우나, 학교 폭력 등 교내 문제로 인해 특정 학생의 격리가 필요한 경우, 교내 적응 실패 등으로 아이가 교내 보육을 거부하는 경우 등 의무교육 시설이 수용할 수 있는 상황에는 한계가 있다. 지방자치단체는 이러한 예외적인 상황들을 포용할 수 있어야 한다. 학교와 가정 사이의 일종의 완충지대로서 역할을 하는 것이다. 이러한 완충지대는 비교적 촘촘한 보육을 가능하게 한다.

또한 지방자치단체는 초·중등만이 아닌 미취학 아동의 육아에 대한 사회적 네트워크를 제공해야 한다. 미취학 아동은 사실상 보육이 가장 필요한 집단으로 보육 인원이 가장 많이 요구된다. 전업주부라도 가사만이 아닌 육아까지 전부 혼자 감당하는 것은 버겁다. 보육자의 상태가 미취학 아동의

신체적·정신적 건강에 큰 영향을 미치는 점을 고려하면 공립 보육 확충의 필요성이 크다는 것을 알 수 있다. 해당 지역 미취학 아동 수 대비 기준을 설정하여 어린이집과 유치원의 비율을 3:1과 같은 비율로 맞추어 세세한 개별 보육이 필요한 나이대와 단체 생활에 대한 학습이 필요한 나이를 구별하여 차등적인 보육을 제공해야 한다.

대부분 직장생활 저년차인 미취학 아동 부모를 위한 그 어떤 방식의 재정적인 지원보다 실질적인 보육 문제를 해결하고, 보육에 있어서 금전적인 문제를 해소해주는 것이 그 부모의 경력을 위해서도, 미취학 아동의 보육 문제에 관해서도 보다 나은 방안이 될 것이다.

마지막으로, 보육 인원은 반드시 넉넉해야 한다. 보육은 회사의 업무와 다르다. 누군가가 쉽게 대체할 수 없고, 보육 대상에 대한 이해와 상태 점검 또한 필수적이다. 보육 인원 중 누군가가 개인 사정으로 급히 사직 의사를 전달했다고 하더라도 보육에는 문제가 없을 정도로 여유가 있어야 한다. 지역 미취학 아동 수 대비 산정한 기준 보육 인원수의 20-30%, 또는 보육 인원수가 5명 이하라면 1명을 반드시 추가로 고용하여 보육의 질을 높이고, 보육 인원 또한 육아휴직 등을 할 수 있는 여건을 제공해야 한다. 비교적 넉넉한 보육 인원은 더 나은 질의 보육으로 이어진다. 힘든 근무 환경으로 보육 자체에 문제가 생기는 것보다는 선제적으로 문제의 원인 중 일부를 해결하여 문제 발생의 가능성을 낮추는 것이 보육의 측면에서는 필요하다.

2) 남성 육아휴직 의무화 등 법제도 개선 - 법으로부터 변화하여 전환할 필요성이 있는 성별²³¹⁾ 고정관념

한국의 경우, 출산 관련 휴가 및 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등과 관련된 제도는 고용보험법에 명시되어 있다. 여성의 경우 출

231) 동성혼이 가능한 국가의 경우 동성 부부가 아이를 입양하여 키울 수 있지만, 동성혼이 불가능한 한국의 경우 법률혼 동성 부부가 존재하지 않고, 따라서 동성 부부의 아이 또한 성립되지 않기 때문에 젠더가 아닌 성별 고정관념이라고 명시함.

산 전·후 90일(휴가 기간은 출산 후 45일 이상 확보되도록 배정)²³²⁾동안 출산전후휴가를 사용할 수 있다. 이때 근로자는 한도 내 통상임금의 100%에 해당하는 금액을 받는다. 배우자가 출산한 근로자는 배우자 출산휴가를 10일의 유급휴일로 받을 수 있다.²³³⁾ 이 둘은 고용보험법 시행령 제12조에서 규정하고 있는 ‘우선지원대상기업’의 경우에만 해당한다. 육아휴직은 임신 중인 여성 근로자나, 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 휴직이다.²³⁴⁾ 이 경우 수급 요건을 충족하는 경우 통상임금의 80%를 받는다.²³⁵⁾ 본래 부부가 동시에 육아휴직을 신청하는 것은 불가능했으나, 2020년 2월 28일부터 가능해졌다. 이 육아휴직과 관련한 특례 중 ‘아빠 육아휴직 보너스제’가 있다. 두 번째 육아휴직자에게 휴직 사용 시작일로부터 3개월까지 월 최대 250만 원을 지급하는 특례이다.²³⁶⁾ 하지만 이 특례는 2022년 12월 21일까지만 적용되어 2023년부터는 월 최대 150만 원으로 내용이 변경된다. 경제적 이유로 남성 육아휴직이 적은 현실에도 불구하고 특례를 격하시키는 것은 일·생활 양립과 가정 내 양성평등에 대한 관심도의 차이를 보여준다.

이러한 정부의 지원에도 불구하고 여전히 1차 보육자는 여성으로 상정되어 있다. 이제는 이런 간접적인 방식 대신 돌봄 주체의 전환이 필요하다. 육아에 대한 사회적 인식이 갖은 노력에도 변하지 않는다면, 자율적으로 법에 맡기는 것이 아닌 법이 우선하여 이끌어야 할 필요성이 있다. 이는 사회적 고정관념 파괴를 위한 정책이 되어야 한다.

성/연령별 경제활동인구 통계에서, 출산율이 가장 높은 30대 초반²³⁷⁾의 통계가 포함된 30-39세 비경제활동인구 표본에 따르면, 2010년부터 2021년까

232) 근로기준법 제5장 제 74조.

233) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의2 제1항.

234) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항.

235) 고용보험법 시행령 제95조 제1항.

236) 고용보험법 시행령 제95조의2.

237) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 5쪽.

지 해당 연령대의 성별별 비경제활동인구는 타 항목인 20-29세와 비교했을 때 매우 큰 차이를 보인다. 30대 남성이 20대 남성과 비교했을 때 비경제활동인구의 수가 급격하게 감소하는 것에 비해, 여성의 경우 20대 여성과 30대 여성을 비교했을 때 2020년을 제외한 모든 해에 비경제활동인구의 수가 오히려 증가했다.

(표 3) 성별 연령계층별 비경제활동인구(천명) 비교²³⁸⁾

성별 연령계층별	남자		여자	
	20 - 29세	30 - 39세	20 - 29세	30 - 39세
2010	1,089	292	1,250	1,788
2011	1,106	292	1,221	1,767
2012	1,120	279	1,185	1,734
2013	1,164	277	1,200	1,674
2014	1,144	257	1,146	1,591
2015	1,145	248	1,133	1,546
2016	1,127	266	1,107	1,475
2017	1,166	263	1,131	1,398
2018	1,178	273	1,125	1,327
2019	1,170	299	1,158	1,255
2020	1,261	333	1,243	1,237
2021	1,272	339	1,171	1,212

물론 위 표의 통계 차이의 원인이 오로지 여성의 출산과 육아로 인한 퇴직만은 아닐 것이다. 하지만 통계적으로 압도적으로 가장 많이 출산하는 30대 초반²³⁹⁾ 여성이 포함된 30대 여성 표본의 비경제활동인구의 수가 출산과 육아의 영향을 받지 않았다고 말하기에는 통계가 비정상적으로 보인다.

이러한 비정상적인 현실을 바꾸기 위해서는 법이 우선하여 사회에 만연한 고정관념과 현실의 고리를 끊고 전환을 시도해야 한다. 복지가 탄탄하고 성평등의 정도가 높다고 알려진 북유럽 국가들도 가사 노동 및 육아에 여성들

238) 통계청, 「경제활동인구조사」.

239) 통계청, 「2020년 출생 통계」, 2021년 8월 24일 배포, 5쪽.

이 훨씬 많은 시간을 투자한다.²⁴⁰⁾ 결국 가사와 육아는 여성의 일이고, 남성은 조력자라는 인식이 사회에 팽배하여 사회의 시선도, 남성도, 여성 자신도 너무나 당연하게 여기는 것이다. 이러한 오래되고 뿌리 깊은 문제를 해결하기 위해서는 법으로부터 내려오는 성별 고정관념의 전환이 필요하다.

또한 남성 육아휴직은 남성이 직장 온콜을 담당했을 때 갖는 기회비용 해소와 성별 고정관념 전환의 차원을 넘어 여성 취업률에 긍정적인 영향을 미친다. 단, 이때 남성은 육아휴직 중 적정한 수입이 있어야 한다. 스웨덴의 급여의 90%를 지급하고 “안 쓰면 없어지는 아빠 육아휴직” 제도²⁴¹⁾와 아이슬란드의 “아빠 쿼터제”, 한국의 “아빠 육아휴직”의 등장은 남성의 육아휴직 사용률에 큰 증가를 가져왔다.²⁴²⁾ 이 육아휴직 제도들의 공통점은 반드시 엄마에게 양도할 수 없는 아빠만의 고유한 육아휴직 기간을 할당하는 것이다. 연구에 따르면 남성 육아휴직 사용량이 한 달 증가할 때마다 미래에 해당 남성의 배우자인 여성이 받게 되는 급여가 평균 7%씩 증가한다.²⁴³⁾ 남성의 육아휴직 사용은 여성의 취업률과 임금 모두에 긍정적인 영향을 미친다.

남성의 육아휴직 의무 법제화에 대하여 비판하는 시선이 많을 것으로 예상된다. 근본적으로 자유권과 노동할 권리를 침해하고 제한하는 것이 아니냐는 문제 제기부터, 더 나아가 이 의무 법제화를 기업에 수용시키기 위한 특례 등의 정책 필요성에 관한 주장들이 있을 것이다. 자유권은 법치국가의 가장 기본적인 권리임과 동시에 개인의 고유한 권리이다. 이러한 성질에 따라 법치국가에서는 개인의 자유권 보호를 이행하거나, 권리 중 일부를 제한

240) 메트로신문, 「우리나라 남성 가사분담율 OECD 국가 중 ‘꼴찌’ 수준」, 2017. 7. 3.

241) The Guardian, 「Swedish fathers to get third month of paid paternity leave」, 2015. 5. 28.

242) OECD Policy Brief, 「Parental leave: Where are the fathers?」, 2016. 3. 스웨덴은 6%에서 90%로 매우 큰 증가폭을 보였고, 아이슬란드의 남성들은 육아휴직 기간을 2배로 사용했으며 한국은 남성 육아휴직 사용률이 3배 이상 증가했다.

243) The New York Times, 「In Sweden, Men Can Have It All」, 2010. 5. 9.

하기 위해서는 과잉금지원칙²⁴⁴⁾을 바탕으로 한다.²⁴⁵⁾ 남성 육아휴직 의무제가 법치국가의 근간 중 하나인 자유권²⁴⁶⁾과 헌법에 명시된 근로의 권리이자 의무²⁴⁷⁾를 제한할 수 있을 만큼 중대한 사안인가라고 질문한다면, 자유권은 실현이 필요한 법익이 존재하고 비례성 유지가 가능한 경우에는 제한할 수 있고²⁴⁸⁾, 기본권 침해는 국가 위난을 제외한 그 어떤 중대한 사안이라도 불가능하다고 답할 것이다. 남성 육아휴직 의무제도가 가지는 공익이 남성에게만 육아휴직 의무화를 적용하여 일부 계층의 자유를 제한할 만큼 큰지에 대하여는 다양한 의견이 예상된다. 적어도 침해되는 사적 이익이 최소화되는 방향은 아니다. 분명 남성들은 개개인별 희망과는 별개로 일터를 떠나 일정 기간 재생산 노동을 수행해야 한다. 하지만 저출생 문제는 일반 다른 법익들과는 다른 성질을 갖는다. 다른 법익들과 동일하게 비례성을 엄격하게 적용하여 논의에 대한 시작도 없이 사정한 후 변화 없이 시간이 흐른다면 문제는 더욱 돌이킬 수 없는 방향으로 흘러가 해결 불가능한 상태에 이른다. 국가 위난을 제외한 사안으로는 기본권 침해가 불가능하지만, 현재 대한민국의 상황이 국가 위난이 아니라고 장담할 수도 없다. 단순 저출생이 아닌 초저출생, 초고령화와 인구 감소를 넘어 국가 소멸을 걱정하고 있는 현재 한국의 상황은 더 나빠졌으면 나빠졌지, 나아질 기미는 보이지 않는다.

244) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 502쪽. 과잉금지원칙은 기본권의 성격에 따라 적용 범위나 여부가 달라진다. 이 성격은 크게 본질적인 자유권, 참정권, 사회적 기본권으로 나뉜다. 남성 육아휴직의무제도는 본질적인 자유권과 충돌하는데, 자유권의 본질은 자유권이 원칙이고 국가에 의한 제한이 예외이기 때문에 제한에 있어 정당화할 수 있는 사유가 필요하다.

245) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 237쪽.

246) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 543쪽. 인간의 존엄성 조항이 보호하는 범위는 개인 생존에 있어서 핵심적인 영역으로, 이것에는 최저생계의 박탈이나 혼인의 강제가 포함된다는 의견이다. 육아휴직은 반드시 육아휴직 수당을 동반해야 하므로, 최저생계의 박탈에는 해당하지 않는다.

247) 대한민국 헌법 제32조 제1항, 제2항.

248) 한수웅(2018), 위의 글(주103), 238쪽. 자유권 제한이 가능한 조건은 타 법익 실현 목적이 존재하고 그 목적이 적합하고 필요할 것(목적의 정당성), 보다 효과적이고 적절한 다른 방법이 없는지(방법의 적절성), 제한으로 발생하는 피해의 정도가 최소한으로 향하는 방향인지(피해의 최소화성), 공적 이익과 사적 불이익을 비교할 때 공익이 크거나 비슷한지(법익의 균형성), 비례성이 유지될 것이다.

저출생·인구절벽대응 국회포럼은 ‘인구 소멸’과 ‘국가 위기’를 키워드로 내세웠다. 국가 차원에서도 위기라고 느낄 정도의 심각성을 갖는 문제이다. 육아휴직으로 일시적 공석이 된 남성 노동자의 빈자리를 메꿀 방법에 대해 의문이 들 수 있다. 하지만 많은 여성은 그렇게 육아휴직을 사용하여 일시적으로 빈자리를 남겼고, 현재도 마찬가지다. 이로 인해 또 다른 많은 여성은 영원히 돌아오지 못하기도 했다. 남성 육아휴직 의무로 인해 발생할 업무상 공백이 걱정된다면, 이제껏 공공기관과 같이 육아휴직 대체인력이 제공되었던 경우를 제외한 사업장에서 육아휴직을 사용한 여성 노동자와 그 동료들의 삶에 대해 무관심했음을 성찰해야 한다. 대부분 빈자리는 남은 동료들의 몫이었다.²⁴⁹⁾ 이러한 현실은 육아휴직 사용을 꺼리는 원인 중 하나이기도 하다. 동료들에 대해 미안함과 부채감 때문이다. 하지만 남성 육아휴직이 의무화된다면, 그에 따른 대체인력 정책 또한 수반되어야 하므로 정책 정착 이후에는 그 어느 성별을 위한 정책이 아닌, 여성과 남성 모두가 육아휴직을 비교적 쉽게 사용할 수 있는 환경을 조성하는 결과를 낳을 것이다.

기업 특례와 관련하여 나는 다음과 같은 이유로 수용시키기 위한 회유성 정책에 대해 반대한다. 이는 기업의 사회적 책임과도 연관이 있지만, 가장 큰 이유는 과거부터 현재까지 여성의 그림자 노동의 수혜자는 국가와 기업이기 때문이다. 실비아 페데리치에 따르면, 자본가가 값싼 노동력을 이용하여 부를 이루고 기업을 키운 것의 배경에는 노동력이 값싸 수 있도록 유지한 여성들이 있었다.²⁵⁰⁾ 여성들은 가사와 육아를 넘어 노동자를 다시 일할 수 있게끔 만들어서 다시 일터로 내보낸다. 여성의 모든 것이 재생산을 위한 노동이다. 여성이 예측되어있는 재생산 노동은 무급이라는 특징과 생산 활동을 위한 지원·재충전의 역할을 강제한다는 특징을 가진다.²⁵¹⁾ 즉, 임금

249) 국제신문, 「부산 연간 육아휴직자수 1만 여명, 사업체 75% “업무 공백은 동료가”」, 2022. 12. 5.

250) 실비아 페데리치(2011), 「캘리번과 마녀」, 황성원·김민철 옮김, 도서출판 갈무리, 1판 4쇄, 121~122쪽.

노동의 부족한 부분을 보충하는 역할이다. 가족 내 무상으로 재생산하는 여성의 존재로 인해 남성은 재생산 회복 속도가 빨라지고, 그로 인해 업무의 효율과 능률이 증가한다. 본래 이 부족한 부분은 국가의 복지나 기업의 임금·복지, 휴게시간, 휴가와 같은 재생산에 필수적인 시간적 여유로 보충되었어야 할 부분이다. 하지만 국가와 기업은 다수를 위해, 발전을 위해 여성의 무임금 노동을 묵인하고 그것을 이용한다. 재생산 노동은 무상으로 여성이 담당하고, 그에 대한 보상을 여성이 아닌 남성에게, 본래 부담해야 할 금액보다 적게 지급하여 남성이 갖는 가장의 지위를 공고히 하고, 여성에게는 육아 및 가사 노동, 재생산 노동과 자신의 경력 및 임금 사이의 효율을 저울질하여 가정 내로 들어가는 선택을 하게끔 유도한다. 이는 남성 노동자에게 아내가 있을 것이라고 가정하고 노동자를 재생산하는 데 필요한 일체 비용과 노동을 아내에게 전가함으로써 결과적으로 자본가인 기업이 이익을 취하는 것이다. 이는 4인 정상 가족 이데올로기 및 남성 생계부양자 이데올로기를 바탕으로 여성과 남성을 차별하는 것과 맥락을 같이 한다. “동시에 자본은 여성이 남성 노동자의 노동과 임금에 의존하게 만듦으로써 남성 노동자 역시 통제했다.”²⁵²⁾ 그 결과 현재까지 가장 피해를 보는 것은 여성들이다.

재생산의 측면에서 보면 결국 출산과 육아로 인해 여성의 경력에 공백 또는 문제가 생기는 것이 원인이다. 고용 안정성에 따라 그 공백과 결과에 차이가 있을 뿐 여성이 출산하고 양육에 대한 주 책임자의 임무를 수행하여 실근로시간과 근속연수가 남성에 비해 적고, 더 나아가 노동시장에서 이탈하여 경력이 단절되며 이후 저임금 비숙련 노동자로 노동시장에 재진입하는 현재 상황을 변화시키려면 양육에 대한 주 책임자를 남성으로 상정하는 정책이 필요하다. 남성의 출산·육아휴직을 의무화하여 재생산 노동에 대한

251) 이반 일리치(2015), 「그림자 노동」, 노승영 옮김, 사월의책, 1판 4쇄, 28쪽.

252) 실비아 페데리치(2013), 「혁명의 영점」, 황성원 옮김, 도서출판 갈무리, 1판 2쇄, 40쪽.

인식을 개선 시키고 현저히 여성에게 집중된 재생산 노동을 남성에게 분산 시킴으로써 재생산 노동에 대한 책임이 한 성별로 쏠리는 것이 아닌 함께 하는 것임을 사회 전반적인 분위기로 만들 수 있다. 이는 연구 내에 “특정 취약집단을 우대하는 잠정적 조치”²⁵³⁾와 유사한 맥락으로, 직장에서의 근로 시간이 아닌 가정에서의 노동 시간을 기준으로 남성이 취약집단이기 때문에 재생산 노동에 있어 남성을 우대할 필요가 있다. 남성의 출산·육아휴직 법정 의무화로 재생산 노동의 주 책임자가 남성이 되는 것이 주류가 되지 않을 것이다. 하지만 남성이 재생산 노동을 경험하는 것은 재생산 노동의 가시화와 그에 대한 인정에 긍정적인 영향을 미칠 것이고, 이는 사회 전반적인 변화를 낳을 것이다. 이를 통하여 남성 중심적 성과평가 또한 해소할 수 있다. 남성 중심적 성과평가에는 직장에서의 온콜과 같은 장시간 노동과 야근, 회식 등 직장에서 오랜 시간을 보내는 삶이 필수적인데, 특정 나이대의 남성들이 모두 재생산 노동을 수행하고 삶과 가정을 경험한다면 현재 남성중심적 문화로 대변되는 야근과 회식의 빈도가 줄 것이고, 남성들 또한 그러한 문화를 학습할 기회가 줄어들어 전통적으로 비판받아 왔던 한국의 직장 문화 개선에 도움이 될 것이다. 또한 가정에서의 시간을 요구하는 근로자들의 요구 또한 자연스럽게 충족할 수 있고, 장시간 근로의 문제도 해결할 수 있으며 이는 일자리 나누기로도 연결된다.

이러한 남성의 출산 및 육아휴직 법정 의무화는 사업장의 범위에 차등을 두어서는 안 된다. 여성을 위한 출산 및 육아 돌봄 프로그램처럼 남성을 위한 돌봄 프로그램이 국가 차원에서 제공되어야 한다. 여성과 남성 모두가 육아휴직을 하여 실질적으로 수입이 줄어드는 것에 대한 문제는 국가가 책임져야 한다. 휴직으로 인한 임금 감소의 100%를 국가가 충당하여 지급해야 한다. 가임기 지도와 같은 행정보다 실질적으로 아이를 낳을 수 있고, 유지

253) 배건이 외(2022), 위의 글(주212), 47쪽.

가 가능한 사회를 만드는 것이 더욱 중요하다.

또한 노인 돌봄을 위한 휴가 제도화도 필요하다. 돌봄 노동은 아이를 돌보거나 재생산 노동을 위해서만 존재하는 것이 아니다. 이례적으로 가장 빠른 고령화 사회로 나아가고 있는 한국의 경우, 매우 큰 확률로 노인 돌봄의 공백이 매우 큰 사회적 문제가 될 것이라고 누구나 예상할 수 있다. 코로나 시대에 돌봄의 공백으로 인해 많은 사람이 피해를 본 것은 공공연한 사실로, 이를 경험 삼아 돌봄의 공백을 메울 수 있는 제도적 장치를 필수적으로 마련해야 한다.

동료들이 재생산 및 돌봄을 위해 휴직했을 때 남아있는 노동자들에게 업무가 과도하게 몰리지 않도록, 혹은 또 다른 노동자들이 동료나 회사의 눈치를 보지 않고 돌봄 휴직을 사용할 수 있도록 노동력에 여분을 두는 것 또한 필요하다. B대형마트가 노동자들의 노동 시간 단축에 대한 공백을 초단기간 노동자로 충원해 결과적으로 원래 근무하던 노동자들에게 과도한 업무와 감정노동을 떠넘긴 것과 같은 일을 다시 발생하지 않아야 한다. 회사는 인력과 연관된 예측 불가능성을 조정하여 노동력의 여분을 남겨두어야 한다. 이를 초단기간 또는 계약직으로 메우는 것은 옳지 않다. 결국 그 초단기간 또는 계약직은 여전히 대부분 여성의 일이 될 것이고, 계속해서 부수적인 존재로 머물게 될 것이기 때문이다. 또한 초단기간 및 계약직 신입을 교육하는 것은 온전히 남은 노동자들의 몫이다. 휴직을 장려하는 분위기가 아닌 휴직을 꺼리고 죄스러워하는 분위기가 될 수 있는 요소들은 최대한 차단하는 것이 옳다.

일정 기간 재생산 및 돌봄 노동을 사용하지 않은 노동자에게 형평성에 맞게 휴직의 기간을 주는 것 또한 필요하다. 국가의 재정이 투입되는 휴직이 유자녀 노동자에게 주어지는 만큼, 무자녀 혹은 비·미혼 노동자에게 동일한 기간은 아니더라도 일정 기간의 휴직을 주는 것이 형평성에 맞다. 이

휴직 기간을 통해 돌봄 노동이 필요한 노동자에 대한 인식 및 직장 내 분위기가 더욱 긍정적인 방향으로 변화할 수 있을 것이다.

남성의 육아휴직 의무 법제화에 대한 가장 강한 비판은 출산으로 인해 더욱 많은 수입이 필요한 가정에 일반적으로 여성보다 임금이 높은 남성이 육아휴직을 함으로써 필연적으로 발생하는 가정 내 총소득 손실로 인한 경제적 어려움으로 예상된다. 남성의 육아휴직 법제화로 인해 임금 상실 부분에 대해 우려가 된다면, 여성의 임금을 높이면 될 일이다. OECD 불변의 1위를 달리는 성별 임금 격차를 줄이면 될 일이다. 주제 관련 선행연구 꼭지의 내용을 바탕으로 차별을 없애고 여성 임금 문제를 똑바로 바라보고 문제를 해결하려는 노력이 전제되지 않으면 출생률은 꾸준히 감소할 것이며 어느 한계선을 넘으면 차별 철폐와 문제 시정으로도 해결되지 않는 간극이 또 다른 차원의 사회문제를 낳을 것이다. 과거에는 예상하지 못했던, 바야흐로 혐오의 시대인 현재처럼 말이다.

3. 일터 내 성별 차별 완화 - 현실적으로 구제 가능한 정책 방안의 필요성

근로기준법 내 직장 내 괴롭힘 방지법은 가해자 처벌에 관한 규정이 존재하지 않는다. 직장 내 괴롭힘 관련 응답자의 85.4%가 가해자 처벌조항 신설에 대한 필요성을, 응답자의 72%가 직장 내 괴롭힘 법 시행 이후 회사 내 변화가 없다고 답변한 조사 결과를 보면 노동 현장에서 가해자 처벌조항 등 실효성 있는 법적 장치 마련의 필요성을 요구하고 있다는 것을 알 수 있다.²⁵⁴⁾

업무상 위력에 의해 처벌되는 형법 조항은 간음뿐이다.²⁵⁵⁾ 업무상 위력이

254) 김명수(2021), 「「차별금지법」을 입법화해야 하는 이유-「장애인차별금지법」과 「직장 내 괴롭힘 방지법」을 보라-」, 이화젠더법학, 240~214쪽.

255) 형법 제32장 제303조.

나 위계에 의한 유형력 행사는 형사처벌 대상이 아니다. 물론 가해행위가 형법상 구성요건을 충족하는 경우 형법으로 처벌할 수 있다. 하지만 형법으로 처벌할 수 있는 폭행이나 상해와 직장 내 괴롭힘은 달리 보아야 한다. 직장 내 괴롭힘은 상습적인 특성을 갖는다. 폭행에서의 유형력은 형법에서도 상습범을 가중처벌 요건으로 규정²⁵⁶⁾하고 있으나 직장은 대부분 주 5일을 출근하여 일일 최소 8시간 이상 근무하는 공간으로 피해 빈도가 매우 높을 확률이 크다. 근로자 개인의 근로 소득을 얻는 공간이기에 가해자에게서 완전히 분리되기도 어렵다. 피해자는 형법상 폭행과 비교했을 때 문제 제기 시 고려해야 할 제반 사항들이 많다. 특히 괴롭힘 피해자라는 낙인과 그에 따른 업계와 직장에서의 평판 훼손, 2차 가해는 가해자를 처벌하는 것과는 별개로 피해자가 겪어야 하는 불합리한 상황들이다.

직장 내 괴롭힘 규율 시에 범죄구성요건으로 볼 경우, 괴롭힘의 범위를 더욱 엄격하게 해석하려는²⁵⁷⁾ 문제가 발생할 수 있다는 견해 또한 처벌조항 신설에 있어 가장 우려되는 부분이다. 위와 같은 피해 사실 발생 이후 상황으로 인해 처벌 규정 신설만으로는 모든 것이 해결되는 것은 아니며 심지어 신설 이전보다 피해자에게 더 불리해질 수 있다. 하지만 현장의 다수가 직장 내 괴롭힘 법 시행 이후 변화가 없다고 응답한 것은 신설한 법 조항의 실효성이 의심되는 부분이다.

본고에서 제안하는 해결책은 크게 두 가지로 나뉜다. 우선 업무상 위력에 의한 괴롭힘 조항을 신설하고, 열거식으로 특정 심각한 행위들에 관해 규정하는 방법이 있다. 충분히 형법으로 처벌될 수 있는 범위 내의 괴롭힘을 가중 처벌할 수 있도록 하는 조항이다. 이러한 행위의 경우 본래 형법의 구성요건을 충족하는 범위 내이기 때문에 엄격한 해석의 영향을 크게 받지 않으리라고 예상된다. 다만 업무상 위력에 의한 폭행 및 상해가 현행법상 존재

256) 형법 제25장 제264조.

257) 권오성(2018), 위의 글(주123), 104쪽.

하지 않으므로 직장 및 일터라는 특성을 고려하여 가중 처벌할 수 있는 처벌조항을 신설하는 것이다. 다른 한 가지는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 인정된다면 피해 근로자에 의견에 반하지 않는 이상, 피해 근로자는 상담 등 피해 사실로 인해 발생한 손해 회복을, 가해 근로자는 법에서 정하는 기한 동안 주기적인 직장 내 괴롭힘 방지 교육을 주기적으로 받는 것을 명문화하는 것이다. 업무가 바빠 빠르게 복귀해야 한다면 같은 상황을 선제적으로 방지하기 위함이다. 직장 내에서 가능한 방안으로 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 가해 근로자에 해당 시 감봉과 같은 처벌조항 도입 또한 고려할 수 있다.

이러한 해결책에 관한 조항이 신설되기 이전에, 근로기준법상의 근로자로 한정된 범위는 일하는 사람 전체로 확대되어야 한다. 직장 내 괴롭힘 금지 법제에서부터 시작하는 차별 구제 방안은 일터와 일하는 사람 전체로, 그 밖의 범위로 점점 넓어져 차별받는 사람들에 대한 방안의 초석이 될 것이다.

4. 소결

1) 행정적 개선의 필요성 : 행정적 조력

성별 임금 격차는 임금 문제, 경력단절은 시간 문제, 일터 내 성별 차별은 차별 문제이다. 임금 문제나 차별 문제에 있어 행정적으로 적용할 수 있는 방안은 동일가치노동 동일보수나 일터 내 여성 차별, 성적 괴롭힘 등 이미 현행법으로 규정되어 있는 조항 위반에 대하여 현장의 감독을 강화하는 등의 방법이 있다. 이 세 가지 문제 중 행정적 개선이 가장 효과적인 것은 경력단절 문제이다. 경력단절의 경우, 전술한 것처럼 해고 등 노동법적 요인이 아닌 외부적 요인으로 경력단절이 된 여성의 재생산 노동 중 가장 큰 비중을 차지하는 육아만이라도 다양한 행정적 조력을 제공하는 방식으로 사회화

된 양질의 육아 서비스를 공급한다면, 경력단절 여성의 비율이 가시적으로 줄어들 것으로 예상되고 현재 조부모 등 가족 외 인원의 도움을 받는 황혼 육아 인원 또한 행정 서비스로 포괄하여 개개인의 부담을 줄일 수 있을 것이다.

2) 사법적 개선의 필요성 : 차별에 대한 손해배상

여성의 임금, 시간, 차별 문제를 해소하기 위해서는 사법적 개선 또한 필요하다. 사법적 개선은 단순 행정적 개선과는 달리 민사·형사상의 적용이 필요한데, 가장 대표적인 사법적 개선방안의 예시로는 차별에 대한 손해배상 금액 현실화가 있다. 미국의 징벌적 손해배상과는 달리 한국은 대륙법 국가이기 때문에 징벌적 손해배상 제도 도입에 갈등이 존재했으나 현재 기간제법²⁵⁸⁾, 파견법²⁵⁹⁾ 등 개별 법률에서 각각 징벌적 손해배상을 명시하는 경우가 증가하는 양상이다. 가해자의 행위의 악의성과 반사회성이 충족되면 손해배상 청구가 가능한 영미법과 비교했을 때 각 개별법의 입법에 의존하고 있음을 알 수 있다. 하지만 일터 내 여성 차별에 적용할 수 있는 개별법에는 징벌적 손해배상 제도가 없다. 이 외에도 차별이나 차별적 괴롭힘으로 인해 발생한 피해액을 산정하는 기준 또한 존재하지 않는다. 차별에 대한 손해배상 금액 현실화를 위해서는 피해의 경중에 따라 피해액을 산정할 수 있는 기준과 악의성과 반사회성을 충족할 경우 징벌적 손해배상을 적용할 수 있는 사법적 개선이 필요하다.

3) 입법적 개선의 필요성 : 입법 제안

문제 해결에 있어 명확하고 근본적인 변화가 필요하다면, 그 어떤 행정적이고 사법적인 개선보다 명확한 입법이 나은 선택일 가능성이 크다. 입법은

258) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제13조 제2항.

259) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제 21조 제3항.

입법안 그 자체로도 일정 부분 사회적 합의를 도출하는 효과를 낳을 뿐만 아니라 낙수 효과처럼 입법을 시작으로 기업과 사회 전반적인 변화를 꾀하는 방법과 사회 전반적인 공감대가 만들어진 후 그 공감대를 바탕으로 입법하는 방법 등 입법안의 경중과 필요성에 따라 의도하는 바를 명확히 할 수 있다. 이 두 방법 중 첫 번째 방법이 본고에서 남성 육아휴직 의무 입법을 통해 성별 차별 철폐와 성별 고정관념 전환, 가부장제 잔재 완전 소실을 목적으로 하는 주장에 해당한다.

4) 지속 가능한 사회와 ESG 경영을 위한 기업의 사회적 책임

ESG는 Environmental, Social, Governance의 약자로 기업의 환경, 사회, 지배구조를 뜻하는 말이다. ESG의 범위는 굉장히 넓지만 주로 기업성과지표 중 기업의 비재무적인 요소에 해당한다. 지속가능성이 사회 키워드로 떠오르고 소비자들이 단순히 물건의 금액이나 질만을 따지는 것이 아니라 환경과 기업의 경영, 구조까지 고려하고 자신의 소비에 책임을 지려는 사회 분위기가 조성되면서 기업의 사회적 책임의 중요성이 대두되었다.

국가와 사회가 미래에도 지속되고 다양한 국세로 유지되면 다양한 사회복지 시스템을 유지하기 위해서는 한 국가의 출생률이 매우 중요하다. 세금을 내고 유급 노동을 할 수 있는 인적 자원의 확보는 단순히 국가의 발전만을 위한 것이 아닌, 국가의 전반적인 시스템을 유지하기 위해서 필수적이다. 현재 한국의 출생률 현실은 참담하다. OECD 꼴찌를 도맡는 한국의 합계 출산율²⁶⁰⁾은 2021년 기준 0.81명²⁶¹⁾으로 역대 최저치를 기록했다. OECD 회원국의 평균 합계 출산율이 1.59명²⁶²⁾인 데 반해 한국은 꼴찌 바로 이전의 자리를 맡은 이탈리아(1.24명²⁶³⁾)과 비교했을 때도 독보적인 꼴찌의 자리에 위치

260) 여성 한 명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 말한다.

261) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 4쪽.

262) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 17쪽, 그림 19.

263) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 17쪽, 표 19. 이탈리아의 1.24명은 2020년 기준의 자료이다.

한다. 통계에 따르면 합계 출산율은 대부분 첫째아 출산연령이 어릴수록, 특히 30세 미만일수록 높은 추세를 보인다. OECD 평균 첫째아 출산연령은 29.4세인데 반해 2021년 한국의 첫째아 출산연령은 32.6세로 가장 높다. 또한 남성 육아휴직 의무화나 남성 고유의 육아휴직 기간 제도를 도입한 나라인 아일랜드, 네덜란드의 경우에는 합계 출산율 순위의 중간 순위인 나라 중 유일하게 첫째아 출산연령이 30세 이상²⁶⁴⁾인 것으로 나타났다. 전술한 것처럼, 남성의 육아휴직은 여성의 취업률과 임금에 긍정적인 영향을 미친다. 남성만이 사용할 수 있는 고유한 육아휴직 기간의 존재와 재취업의 용이성 등이 높은 첫째아 출산연령에도 불구하고 1.5명이 넘는 합계 출산율에 영향을 미친 것이다.

낮은 합계 출산율뿐만 아니라 한국은 지역별 합계 출산율의 격차도 크다. 서울의 0.63명에 비해 세종은 1.28명²⁶⁵⁾으로 2020년 그리스와 동일한 합계 출산율 수치²⁶⁶⁾를 기록했다. 시도 간 합계 출산율의 격차의 최대치는 0.65명으로 주로 모의 연령이 25-29세, 30-34세인 경우에 지역 간 격차가 발생했다.²⁶⁷⁾ 이 연령대는 20대 중후반에서 30대 초중반까지로, 주로 취업하고 직장에서 자리를 잡으며 직장에서의 자아를 키워나가는 시기이다. 이 시기에 공무원이 집중된 특수한 경우인 세종과 수도 서울과의 격차가 0.65명인 것에는 공무원이라는 직업의 특수성이 반영된 것으로 보인다. 공무원의 경우 일반 사기업이나 프리랜서보다 출산·육아휴직이 용이하고, 출산 휴직은 파견법상의 사용 사유 제한의 예외 사항²⁶⁸⁾에 해당하여 기간제 파견근로자나 대체 근로자로 대체할 수 있어 휴직 사용 시 자신의 업무 공백이나 업무가 과중 될 동료들에게 죄책감을 느끼지 않아도 되고, 해당 휴직 기간은 근속

한국의 2020년 합계 출산율은 0.84명이었다.

264) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 17쪽, 표 19.

265) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 19쪽, 표 21.

266) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 17쪽, 표 19.

267) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 19쪽, 표 21.

268) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제 5조 제2항.

기간에 포함된다.²⁶⁹⁾ 실제로 저조했던 남성 공무원의 육아휴직 사용률은 남성 육아휴직 기간 확대, 육아휴직 기간 중 경력 인정 범위 확대, 육아휴직 수당 인상 등 육아휴직 제도의 수정을 거쳐 2022년에는 40%를 넘어섰다.²⁷⁰⁾ 사기업 중에서도 단연 돋보이는 곳은 롯데하이마트이다. 롯데하이마트는 2017년부터 그룹 차원에서 ‘남성 육아휴직 의무화 제도’를 도입하였다. 이 결과로 2021년 롯데하이마트 남성 직원 육아 휴직률은 97%에 달했다.²⁷¹⁾

양성평등은 ESG의 핵심 지표 중 하나이다. 남성 중심적 조직문화와 성과평가로 가득한 기업들의 지배구조는 여성 배제적이다. 지속가능성과 ESG가 기업 경영에 있어 필수적인 요소가 된 현재, 기업들은 여성 차별적 노동환경과 사회 개선에 집중해야 한다. 기업 내에서 조직문화와 성과평가 기준들을 수정하는 것만으로는 다양하고 차별적인 외부적인 요인들로 인해 실질적 평등을 위해 노력한다고 말하기는 어렵다. 은폐된 차별과 실질적으로 여성 노동자가 업무 내외적으로 어떠한 어려움을 가지는지, 남성 노동자와의 차이점 등을 고려하여 기업 차원에서 근본적인 원인을 시정할 수 있는 규정과 복지를 만들어 적용해야 한다. 법으로부터의 내려오는 변화도 좋지만, 보다 노동자와 맞닿아 있는 기업 자신의 변화는 더 현실적이고 빠른 길로 나아가는 방법이며 지속 가능한 사회를 가능케 하여 기업의 사회적 책임 또한 실천이 가능하다. IMF 이후 발전이라는 명목하에 국가와 사회로부터 다양한 이익을 제공 받았던 기업들이 기업의 진실한 사회적 책임에 대해 진지하게 실천할 때이다.

269) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제3장 제 19조 제4항.

270) 여성신문, 「육아휴직 남성공무원 40% 넘었다... 승진 경력 인정」, 2022. 5. 6.

271) 여성신문, 「남성 육아휴직률 100%에 육박하는 회사」, 2022. 6. 28.

V. 결론

1. 연구 요약

본고에서는 차별 중에서 여성 문제에 집중하여 여성 노동과 임금, 경력을 중점적으로 검토했다. 일터에서의 발생하는 성별 차별적 처우의 종류와 그 원인을 분석하고, 이러한 차별에 대해 규율하고 있는 현행법상 제도 현황을 검토하였으며, 이러한 현행 실정법의 한계와 미비점을 비판하고 개선방안에 대해 논의하였다. 이러한 분석과 논의를 거쳐 도출된 결론은 다음과 같다.

여성은 자신의 일터와 삶, 가정에서 차별적 처우를 받으며 살아간다. 일터에서의 성별 차별적 처우에는 채용 과정, 승진, 해고, 직장 문화, 직종분리 등 다양한 범주가 해당한다. 삶과 가정에서의 성별 차별적 문제에는 여성에 대한 잘못된 성별 고정관념, 주 양육자로 상정됨으로써 감내해야 하는 기회비용 문제, 경력단절 문제, 정상 가족 이데올로기 등이 해당한다. 물론 삶과 가정에서의 문제는 일터와 연결되어 부정적인 영향을 미친다. 일과 삶은 완전히 분리될 수 있는 존재가 아니고, 많은 요소가 모이고 연결되어 한 사람의 삶을 구성하기 때문이다.

이러한 차별에 대한 현행법상 제도는 헌법과 근로기준법, 고령법에서 규율하고 있다. 특히 여성 근로자에 대한 차별을 방지하고 구제하기 위한 목적으로 근로기준법에서 균등한 처우와 해고를 규정하고, 차별로 인해 발생한 문제를 해결하기 위하여 임신부 보호 등 모성보호를 목적으로 하며 괴롭힘이나 성희롱에 관해서도 규정하고 있다. 이러한 제도에도 불구하고 차별을 구제하고 근본적으로 해결하기에는 부족한 부분이 많다. 이러한 미비점을 개선하기 위해 논의되는 차별금지법에 대하여 인권법적인 포괄적 차별금지법과 개별 영역, 특히 일터에서의 차별금지법에 대한 논의를 전개하였다.

근로자만을 대상으로 한정된 근로기준법상 보호의 맹점과 특정 사업장으로 제한하는 보호가 아니라, 일터라는 넓은 범위에서의 보호의 필요성에 대해 논의하였다. 특히 괴롭힘 관련 조항은 단순 차별이 발생한 그 사실 자체 외에 노동자에게 직접적인 위해나 실질적 피해가 발생하는 문제를 규율하는데, 이를 단순 근로자에만 한정하는 것은 근무 형태나 직위에 따른 또 다른 차별을 낳는다.

이처럼 현재 한국은 차별이 만연하고 그에 대한 규제나 보호가 미비하다. 이에 대한 개선방안으로는 크게 육아휴직 관련 입법과 사회와 기업의 책임 강화를 제안하였다. 한국은 육아의 사회화가 매우 부족하다. 사회화를 논하기 이전에 유아 동반 시 친화적인 분위기마저 느낄 수 없고 오히려 키즈카페와 노키즈존 같이 유아 동반 여부에 따라 장소의 출입 자체가 통제된다. 유아 동반 가족과 그 외는 공공장소나 문화생활에서마저 섞이지 않고 완전히 분열되어 더욱 서로를 이해하기 어려운 환경을 조성한다. 알고리즘에 기반한 현재 사회의 개인은 자신의 관심사만을 계속해서 반복 소비하는 경향을 보인다. 한 번 개인의 취향을 학습한 알고리즘은 그 외는 애초에 보여주지 않기 때문이다. 이러한 특성으로 인해 사회 구성원들은 서로의 다름과 차이를 인지하기 어렵게 변화한다. 오프라인 공간에서는 섞이지 않고, 온라인 공간에서는 차단된다. 이러한 문제가 더욱 심화하기 전에, 국가와 지방자치단체 차원의 사회화된 육아는 필수적이다. 이는 여성 노동과 임금에 긍정적인 영향을 미치는 것 외에도, 육아는 단순 개인이나 한 가정만의 문제와 책임이 아니라는 사회적 합의를 도출하도록 유도할 수 있다. 이뿐만 아니라 사회화된 육아는 국가와 기업이 사회적 책임을 실천하게 하는 역할을 한다. 단순히 육아의 고충을 나눈다는 명목이 아닌, 실제로 그 책임과 기회비용을 나누어 개인의 부담은 줄이고 국가와 기업의 책임은 강화하여 공적 책임을

부담하게 하는 것이다.

이와 더불어 한국 사회는 아직도 굳건한 성별 고정관념을 가지고 있다. 가부장제와 여성혐오에서 비롯된 잘못된 성별 편향은 사회적 합의를 거친 법제화를 불가능하게 한다. 법제화를 하더라도 남아있는 성별 편향으로 인해 법이 유명무실해지거나 실효성이 없어지기도 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 위에서 아래로 흐르는 변화가 필요하다. 남성 육아휴직 의무 법제화가 그것이다. 이 법제화는 스웨덴이나 아이슬란드에 존재하는 남성 육아휴직을 독려하고 의무화하는 제도를 한국에 적용하여 단순히 남성의 육아 비중을 늘려 가족 화합을 목적으로 하는 것이 아닌, 육아와 돌봄은 여성의 전유물이라는 잘못된 성별 편향 시정을 법으로부터의 변화 유도를 목적으로 한다.

2. 맺으며

본 연구를 통해 여성의 임금·시간·차별 문제를 해결하기 위해서는 단편적인 해결책이 아닌 행정적, 사법적, 입법적인 해결책이 복합적으로 작용해야 함을 알 수 있다. 행정적으로는 실질적 생활에 있어서 조력을, 사법적으로는 이미 발생한 피해 사실에 대한 현실적인 손해배상을, 필요하지만 변화가 어려운 부분에 대해 법으로부터의 변화를 유도하는 입법을 통해 종합적이고 입체적인 개선은 실제 변화를 낳을 것이다.

많은 연구는 줄어든 격차의 정도나 시간이 매우 더딤에도 불구하고 여성과 남성의 가사 및 돌봄과 관련된 무급 노동 시간의 격차가 줄어들고 있다는 사실을 매우 긍정적으로 바라본다. 하지만 우리는 이 격차가 감소하는 통계를 단편적으로 평가해서는 안 된다. 간편식이나 가사 서비스 등 가내 무급 노동을 서비스의 형태로 구매할 수 있는 시대에 과거처럼 단순히 무급

노동 시간만을 수집하여 통계를 내는 것은 본고에서 언급한 수많은 은폐된 차별을 고려하지 못한 부정확하고 현실을 반영하지 못한 통계가 될 수 있다. 출근 자체에 더 많은 시간과 에너지를 투자해야 하는 여성은 남성보다 간편식이나 가사 노동 서비스를 구매하여 이용할 확률이 높아질 수 있고, 이는 통계적으로는 성별 간 무급 노동 시간 격차가 줄어드는 것처럼 보이게 할 수 있지만 실제로는 과거에 무급 노동이었던 것이 가정 외부의, 높은 확률로 여성인 제삼자의 유급 노동으로 전환될 뿐이다. 가족 관련 정책에 있어 중요한 근거가 될 무급 노동과 관련된 통계는 앞으로 반드시 가사·돌봄 서비스의 구매 비용 통계와 함께 집계되어야 한다. 또한 서비스를 이용한다고 하더라도 무급 노동을 대신할 인력을 구하고 관리하는 것은 매우 높은 확률로 가정 내의 여성일 것이기 때문에 단순히 본인이 직접 일하는 시간과 가사·돌봄 노동자 선택과 관리에 투자하는 시간은 별개로 조사되고 구별되어야 한다. 성별 임금 격차의 원인 중 하나인 ‘남성은 주로 관리직이기 때문에 관리직이 아닌 여성 노동자와 임금에 있어 차이가 존재한다.’는 주장처럼 관리직은 일반 노동자와 다르게 취급되고 임금 또한 높으므로 가사·돌봄 노동자 선택과 관리에 투자하는 시간은 무급 가사 노동 평가액의 통계에서 더 높은 평가액을 산출하는 근거가 되어야 한다. 단순히 무급 노동을 외주화시켰다고 해서 여성이 가지고 있는 부담과 편향적 노동량이 해결되는 것은 아니다.

최근 현 정부에서 저출생 고령화 사회에 대한 대비와 저출생 문제, 돌봄 문제 해결을 위하여 임신부 교통비 지원, 0세와 1세 부모에게 지원금액을 지급하는 부모수당이나 조부모가 손주를 돌볼 경우 지급하는 손주 돌봄 수당, 초등학교 7세 입학, 밤 8시까지 초등학교에서 돌봄 시스템을 운영하는 초등전일제 등 다양한 논의가 오가고 있다. 임신한 여성과 아이, 저출생 문제에 대하여 진지하게 대응하려고 시도하고 있는 행보는 긍정적으로 보인

다. 이러한 정책에 대한 논의가 중요하게 다뤄지는 현시대에 남원 새마을금고의 여성 직원에게만 밥을 짓고 차리고, 수건을 빨아오라는 엽기적인 성차별 전황이 드러났다.

한편으로는 정부가 진실하게 저출생 문제 해결을 원하는지 의심되는 부분 또한 존재한다. 가정 내 양성평등이나 동등한 가정 문화와 완전히 반대되는, 큰 제약 없이 돈만 내면 가능한 인권유린이자 인신매매적 형태를 띠고 있는 결혼이주, 즉 매매혼을 지원하는 양상을 보면 분명 저출생 문제 해결을 원하는 것 같이 보인다. 물론 한국의 매매혼은 ‘농촌총각 장가보내기’라는 이름과 어울리게 지방소멸 방지 및 영농생활 유지²⁷²⁾ 또한 목적으로 하고 있지만, 저출생 문제 해결방법 중 하나로 포용적 이민정책을 주장하는 양상을 보면 이 매매혼에 대한 지원이 저출생 문제와 완전히 관계가 없다고 주장하기는 힘들어 보인다. 하지만 정부는 미혼모, 비혼부 문제에 대해서는 상당히 미온적인 태도를 보인다. 2015년부터 2021년까지 전국 미혼모는 2만 명 이하 수준으로 감소한 적이 없다. 미혼모의 자녀는 미혼모의 수보다 약간 많은 수준으로 마찬가지로 있다. 총 출생아 수 중 혼인 외의 출생아 수의 비율은 2016년 이후로 계속해서 상승하고 있으며 2021년에는 2.9%²⁷³⁾를 기록했다. 이렇게 소수도 아니고 증가세를 유지하고 있는 미혼모와 그 자녀들에 대한 정책은 그들에게 친화적이지 않다. 2018년 한부모 가정의 아동 양육비 지원금은 최대 18만 원이었다. 당시 아이를 입양 보낼 때는 각종 수당을 합쳐 아이 한 명당 지원금 총액은 128만 원²⁷⁴⁾인 것과 비교하면 상당히 저조한 수준이다. 과거에는 출산 전에 이미 입양동의서에 서명을 해야 미혼모 시설에 입소가 가능했다.²⁷⁵⁾ 또한 산모가 출산 후 입양에 대한 마음이 바

272) 경상남도 농촌총각 국제결혼 지원 조례 제 1조.

273) 통계청, 「2021년 출생 통계」, 10쪽.

274) 김수정(2020), 「아주 오래된 유죄」, 한겨레출판, 초판 2쇄, 158쪽.

275) 김수정(2020), 위의 글(주274), 156쪽.

뛰면 미혼모 시설에서 지내면서 발생한 비용을 모두 변제해야 아이를 데려갈 수 있었다.²⁷⁶⁾ 이것은 현 대한민국의 현실이 사실상 미혼모의 출산, 양육, 돌봄을 지원하기보다 입양을 유도하는 사회라는 것을 보여준다.²⁷⁷⁾

한부모가족 양육비 문제와 관련해서도 현 상태에 비해 대응은 미적지근한 수준이다. 2021년 연구에 따르면 최근 1년간 법적 양육비 채권이 없는 경우는 78.7%로 정기지급이나 일시지급 중 한 가지 이상의 채권을 가지고 있는 경우보다 독보적으로 많다.²⁷⁸⁾ 미혼과 이혼을 모두 포함한 한부모 가정 중에서 양육비를 한 번도 받지 못한 비율은 72.1%²⁷⁹⁾인데, 양육비 수급 여부는 법적 양육비 채권 여부에 따라 차이를 보인다. 법적 양육비 채권이 없는 한부모 중 양육비를 정기지급 받는 비율과 금액은 매우 적고, 그에 비해 양육비 정기지급 채권이 있는 한부모는 실제 정기지급 받은 비율과 금액이 보다 높은 수준을 보여준다.²⁸⁰⁾

연구에 따르면 한부모 가정의 양육자가 응답한 가장 필요한 지원은 압도적으로 ‘생계비·양육비 등 현금지원’이다.²⁸¹⁾ 또한 양육비 이행확보를 위해서는 ‘양육비 긴급 지원 확대’와 ‘미이행자 처벌 강화’와 관련된 정책이 필요하다는 응답 비율이 가장 높았는데, 특히 미이행자 처벌 강화가 시급하다고 응답하는 비율은 계속된 증가추세를 보인다.²⁸²⁾ 양육비이행관리원에 대한 인지도에 비해 상대적으로 서비스 이용 의사는 낮게 나타났다. 비양육부모와의 관계 문제나 현실적으로 양육비를 지급받기 어려운 현실이 주된 이유였다.²⁸³⁾

276) 김수정(2020), 위의 글(주274), 157쪽.

277) 김수정(2020), 위의 글(주274), 158쪽.

278) 여성가족부, 「2021년 한부모가족실태조사 주제별 주요 결과」, 24쪽.

279) 여성가족부, 위의 글(주278), 24쪽.

280) 여성가족부, 위의 글(주278), 25쪽. 법적 양육비 채권이 없는 경우 양육비 정기지급 비율은 2.6%, 금액은 월평균 52.5만원. 양육비 정기지급 채권이 있는 경우 실제 정기지급 받은 비율은 63.8%, 금액은 월평균 62만원.

281) 여성가족부, 위의 글(주278), 21쪽.

282) 여성가족부, 위의 글(주278), 25쪽.

283) 여성가족부, 위의 글(주278), 26쪽.

이러한 실태를 보았을 때 한부모 가정에서 가장 필요한 것은 가정의 생계와 아이의 양육을 위한 현금지원이고, 이 지원이 필요한 근본적인 원인은 낮은 양육비 지급 비율이다. 비양육부모와의 관계나 경제적 상황으로 인한 문제로 양육비이행관리 서비스를 받지 않는 비율이 높은 만큼, 비양육부모와 어떠한 접촉 없이도 양육비 지급이 가능하고, 양육비 지급 비율을 증가시킬 수 있는 정책이 필요하다. 실제 적용이 어렵고 주소불명 등 꼼수까지 존재하는 양육비이행법 대신 비양육 부모와 접촉할 필요가 없고, 국가가 양육비를 양육자에게 선지급한 후 미지급 부모에게 징수하는 양육비 선지급제도 도입이 필요하다.

이 양육비 선지급 제도에 도입 이전에 참고할만한 선례로는 프랑스가 있다. 프랑스는 양육비 미지급은 별개의 이행 절차로 분류한다. 이 절차에는 세 가지의 방식이 있는데, 양육비를 미지급한 비양육 부모의 급여, 실업급여, 연금에서 공제하여 양육 부모에게 지급하는 방식²⁸⁴, 재무부 측에서 양육비 미지급 부모에게 통보하여 6개월 분의 연체 양육비를 지급하는 방식²⁸⁵, 양육비 미지급 부모의 미지급된 수당 및 연금 등을 미지급된 양육비로 대신 지급하는 방식이다.²⁸⁶ 또한 프랑스는 2017년에 ‘양육비채납징수기관’을 설립하여 양육비 관련 업무를 담당하고 있는데, 이 업무 중 주목해야 할 부분은 비양육 부모의 양육비 미지급 문제가 발생하면 자녀에게 양육보조금을 우선적으로 지급하는 것이다.²⁸⁷ 이 양육보조금 우선 지급 정책은 한국에서 여전히 검토 단계에 머물러 있는 양육비선지급제도의 중요한

284) Didier REINS, Le recouvrement de la pension alimentaire impayée, Le Village de la justice, Legi Team, 2018. 10. 2. 안문희(2019), 「프랑스민법상 부모의 양육의무 및 그 이행에 관한 연구」, 한국비교사법학회, 비교사법 제26권 제3호, 196쪽에서 재인용.

285) Pension alimentaire impayée: recouvrement par le Trésor public, Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), 2019. 5. 6. 안문희(2019), 위의 글(주284), 197쪽에서 재인용.

286) Patrick COURBE, Adeline GOUTTENOIRE, Droit de la famille, Sirey, 2017, p. 547. 안문희(2019), 위의 글(주284), 197쪽에서 재인용.

287) “Près de 40% des pensions alimentaires seraient impayées”, Le figaro, 2019. 2. 23. 안문희(2019), 위의 글(주284), 197쪽에서 재인용.

참고 자료이다. 이러한 적절한 선행 자료가 있음에도 불구하고 한국은 아직 번거로운 법적 절차를 거쳐야지만 양육비를 두고 다툼을 할 수 있다. 그만큼 양육비를 받을 대상이 존재하는 한부모 가정의 양육자와 그 자녀의 불리한 기본값에 도움은커녕 짐만 더하는 것이다.

이러한 정책들과 현실을 보면 정부는 단순히 저출생을 해결하려고 하는 것이 아닌 여성과 남성, 혈연 자녀로 구성된 정상 가족 이데올로기를 유지하려고 하는 것처럼 보인다. 저출생 문제의 해결 방법은 오직 법률혼 부부가 낳는 아이의 수를 늘리는 것만이 정답인 것처럼 행동한다. 포용적 이민, 농촌총각 매매혼과 같은 정책과 돌봄, 미혼모 및 그 자녀에 대한 정책의 차이에서 정상 가족 이데올로기를 포기하지 않으려는 의지가 엿보인다. 결혼하여 법적 가정을 꾸려 아이를 낳는 것만이 정답이 아니라는 것을 우리는 정상 가족 이데올로기에서 벗어나 한국보다 동거, 사실혼 등 관계의 다양성을 인정하는 국가들의 합계 출산율을 통해 미루어 짐작할 수 있다.

저출생 문제는 중요하다. 하지만 여성은 아기집으로 대표되는 존재가 아니다. 성별로 인한 차별과 성별 격차를 해소하지 않으면 근본적인 문제는 해결되지 않는다. 현실적으로 가능하고 이용이 용이한 피해자를 위한 차별 구제의 방안 없이, 사회적 성별 고정관념의 전환 없이, 육아의 사회화와 기업과 사회의 책임 강화 없이는 성별 격차를 넘어 성별 갈등 또한 해결할 수 없다.

참 고 문 헌

- 김수정(2020), 「아주 오래된 유죄」, 한겨레출판.
- 김형배(2021), 「노동법강의」, 신조사.
- 방강수(2020), 「통합노동법」, 도서출판 응비.
- 이소진(2021), 「시간을 빼앗긴 여자들」, 갈라파고스.
- 이승윤, 백승호, 김윤영(2017), 「한국의 불안정 노동자」, 후마니타스.
- 임종률(2021), 「노동법」, 박영사.
- 한수웅(2018), 「헌법학」, 법문사.
- 홍진영(2020), 「희망퇴직 의사표시의 해석 및 그 효력에 관한 고찰」, 재판자료 제118집 : 노동법 실무연구.
- Caroline Criado Perez(2020), 황가한 옮김, 「보이지 않는 여자들」, 웅진 지식하우스.
- Claudia Goldin(2021), 김승진 옮김, 「커리어 그리고 가정」, 생각의힘.
- Ivan Illich(2015), 노승영 옮김, 「그림자 노동」, 사월의책.
- Kartine Marcal(2017), 김희정 옮김, 「잠깐 애덤 스미스 씨, 저녁은 누가 차려줬어요?」, 부키.
- Kim Chernin(1985), 「The Hungry Self: Women, Eating, and Identity」, HarperPerennial.
- Silvia Federici(2011), 황성원·김민철 옮김, 「캘리번과 마녀」, 도서출판 갈무리.
- Silvia Federici(2013), 황성원 옮김, 「혁명의 영점」, 도서출판 갈무리.
- 고학수, 정혜빈, 박도현(2019), 「인공지능과 차별」, 저스티스 통권 제171호.
- 구미영(2011), “직장 내 성차별적 괴롭힘의 규율 현황과 법제도적 개선방

- 안”, 「이화젠더법학」, 제13권 제1호.
- 금재호(2011), “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”, 「국제경제연구」, 제17권 제3호.
- 권오성(2018), “‘직장 내 괴롭힘’ 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”, 「노동법포럼」, 제25호.
- 김경희(2007), “동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계: 미국과 캐나다 사례를 중심으로”, 「산업노동연구」, 제13권 제2호.
- 김명수(2021), “「차별금지법」을 입법화해야 하는 이유-「장애인차별금지법」과 「직장 내 괴롭힘 방지법」을 보라-”, 「이화젠더법학」, 2021.
- 김민길, 조민호(2017), “한국의 남녀임금격차 추세 및 원인 분석”, 「한국행정논집」, 제29권 제4호.
- 김민정(2019), “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건:직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로”, 「젠더법학」, 제11호, 한국젠더법학회.
- 김태균(2020), “직무급제 7문 7답”, 「정세와노동」, 제158호.
- 김태홍, 양승주(1993), “동일노동, 동일임금에 관한 연구”, 「한국여성정책연구원」.
- 문장분(2020), “직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동”, 「이화젠더법학」, 2020년 5월호.
- 방강수(2020), “일터 괴롭힘, ILO 협약과 국내 법규의 통합적 규율”, 「노동법연구」, 제49호.
- 배건이 외(2022), “임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 -대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로-” 「경제·인문사회연구회」, 2022년 5월.

- 서지원, 기은광, 고선강(2021), “한국 여성과 남성의 세대별 가사노동시간의 변화(1999-2019) : 가정관리 및 가족돌봄 시간을 중심으로”, 「가족자원경영과 정책」, 제23권 제2호.
- 송강직(2010), “미국의 동일임금법”, 「노동법학」, 제33호.
- 신경아(2005), “‘저임금 여성노동자’와 노동시장 담론”, 「여성학논집」, 제22집 2호.
- 신윤정 외(2020), “출산 의향의 실현 분석과 출산율 예측 연구”, 「한국보건사회연구원」, 2020-37.
- 심재진(2017), “일반적 차별금지법으로서의 영국의 2010년 평등법 제정의 의미와 시사점”, 「강원법학」, 제50권.
- 안문희(2019), “프랑스민법상 부모의 양육의무 및 그 이행에 관한 연구”, 「비교사법」, 제26권 제3호.
- 오은진 외(2019), “2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사”, 「한국여성정책연구원」, 2019. 12.
- 이은정(2019), “노동시장 이중구조에 따른 임금 격차 성별 분석을 중심으로”, 「젠더와 문화」, 제12권 제1호.
- 장진희, 박건, 이동선(2021), “코로나19가 여성노동자에게 미친 영향 - 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로”, 「연구총서」, 2021-09.
- 정인, 오상엽(2020), “2020 한국 1인 가구 보고서”, KB경영연구소.
- 조돈문 외(2021), “콜센터 노동자 인권상황 실태조사”, 국가인권위원회.
- 조성혜(2002), “부부사원에 대한 퇴직의 중용 : 알리안츠제일생명 사건과 농업협동조합중앙회 사건의 비교”, 「노동교육」, 2002 가을호.
- 한국여성노동자회(2021), “직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법개정 토론회”, 「자료집」.

- 홍석률(2015), “동일방직 사건과 1970년대 여성노동자, 그리고 지식” , 「역사비평」, 112호.
- Chopra, D. and Zambelli, E. (2017), “No Time to Rest: Women’ s Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work” , 「Institute of Development Studies」 .
- Jennifer S. Light(1999), “When Computers Were Women” , 「Technology and Culture」 , Vol. 40 No. 3.
- Jessica Pan(2015), “Gender Segregation in Occupations: The Role of Tipping and Social Interactions” , 「Journal of Labor Economics」 , Vol. 33 No. 2.
- Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz(2013), “Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity” , 「IMF」 , SDN/13/10.
- OECD Policy Brief, “Parental leave: Where are the fathers?” , 「OECD」 , 2016. 3.
- PwC(2017), “Understanding the unpaid economy” , 「PwC Economics and Policy」 .
- Veerle Miranda(2011), “Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World” , 「OECD Social, Employment and Migration Working Papers」 , no.116.
- Vicki Schultz(2018), “Reconceptualizing Sexual Harassment, Again” , 「Yale Law Journal」 , vol.128, 2018. 6. 18.
- 고용노동부(2016), 임금체계 개편을 위한 가이드북.

_____ (2017), ILO 주요 협약.

경기도지사(2021), [경력단절 여성] 직장(일)을 다닐 의향 및 희망 근로 형태(만 19~54세 여성).

여성가족부(2022), 2021년 한부모가족실태조사 주제별 주요 결과.

통계청, 맞벌이가구 비율.

_____, 연령대별/사유별 경력단절여성.

_____, 연령대별 성별 무급 가사노동 평가액.

_____, 집안일과 돌봄노동 시간(하루 평균).

_____, 출생 통계, 2020년 · 2021년 · 2022년.

_____, 혼인상태별 성별 취업여부별 무급 가사노동 평가액.

_____, 18세 미만 자녀연령별 경력단절 여성.

ABSTRACT

Female Discriminatory Working Condition and Improvement

Minji Kim

Department of Law

Graduate School of

Sungshin University

This study starts with the question of the current level of women's working environment, which has gradually improved since women entered society. The current society, where the word reverse discrimination rather than discrimination is often heard, examines the level of prevention and correction of discrimination and hatred, and how it stipulates the consequences of discrimination. Through this review, we examine the problem of opportunity costs that women must endure by being assumed as main fosterer and the deficiencies of the current law related to such discrimination, and seek legislative measures that can be fundamentally improved.