

48-172
Mc.a.4

내빈회

장정환씨 혜진유향

김영진씨 장정환씨 유능 박

주 최 : 사단법인 한국여성단체연합
일 시 : 1997년 5월 19일 오후 1시 30분
장 소 : 한국프레스센터 19층 기자회견장

정오표

페이지	줄	정정 내용
25	하단 2번째	62% → 39%
49	하단 12번째	90위 → 78위
202	하단 6번째	상설위원회 → 상임위원회
203	(5)항목	'주요 위원회에 여성참여 확대' 삽입
203	(7)항목	(8)항목과 병합하고, (8) '여성장애인과 외국인 이농노동자에 대한 인권보호' 생성

한국의 국회의원 여성비율이 세계 113위에서 139위로 추락한 현시점에서 한국여성단체연합은 김영삼 정부의 여성정책을 평가해 보고자 합니다.

아시는 바와 같이 올해는 대통령선거가 있는 해입니다. 이에 저희 여연은 빈곤, 교육·훈련, 보건문제, 경제세력화, 폭력·인권, 가족, 평화·통일, 정치 및 정책결정 참여 / 국가기구 등의 제도적 장치, 미디어, 환경 등 여성정책 전반을 돌아보며 김영삼정부 여성정책의 성과와 한계를 평가함으로써 여성정책의 과제를 분명히 하고 발전방향을 모색하고자 이번 토론회를 마련하였습니다.

93년 김영삼정부가 출범한지 4년이 지난 지금, 특히나 대선을 앞두고 많은 여성들이 여성정책에 관심을 기울이고 있는 오늘, 공정한 평가를 거쳐 제시될 발전방향은 21세기 여성의 삶을 발전시킬 수 있는 중요한 잣대가 될 것으로 기대합니다.

다가오는 98년부터 2002년까지의 새로운 정부출범을 앞두고 보다 발전적인 여성의 미래를 구상하는 계기로 마련되는 이번 토론회의 내용이 현장에서 부딪히며 제기되는 문제점을 분석하여 제시하는 내용만큼 각 정당의 여성정책에 반영되어 반드시 실행되기를 바랍니다.

1997. 5. 19

한국여성단체연합
공동대표 지은희, 한명희

김영삼정부 여성정책 평가 및 여성정책 발전방향 토론회

순서

사회 : 이경숙 (여연 정책기획위원장, 한국여성민우회 상임대표)

인사말 : 한명희 (여연 공동대표)

주제발표

- 7. 빈곤정책에 대한 평가와 전망 조옥라 서강대 사회학과 교수
- 17. 여성들을 위한 교육-얼마나 달라졌는가?
 김희은 한국여성사회교육원 부원장
- 31. 김영삼정부 보건정책 평가와 전망 김해숙 대한간호협회 사무총장
- 47. 여성의 경제세력화 정강자 여연노동위원장, 한국여성민우회 공동대표
- 97. 여성폭력없는 사회, 여성인권이 존중되는 사회를 향하여
 -여성폭력·여성인권 분야- 신혜수 한국여성의전화 회장
- 115. 김영삼정권 가족정책 평가
 김경애 한국여성민우회 이사, 동덕여대 교수
- 139. 김영삼정부 여성정책 평가 -평화·통일을 중심으로-
 정현백 평화졸만드는여성회 부대표, 성균관대 사학과 교수
- 149. 정치 및 정책결정참여 / 국가기구 등의 제도적 장치
 김선옥 이화여대 법대교수
- 163. 여성과 미디어 정책 평가 김양희 한국여성개발원 수석연구위원
- 177. 여성과 환경정책 평가
 이상영 여연 환경위원, 환경마크협회 사무국장

중평

193. 지은희 (여연 상임대표)

종합토론

주제발표 1

빈곤정책에 대한 평가와 전망

주제발표 1

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

주제발표 1

빈곤정책에 대한 평가와 전망

빈곤정책에 대한 평가와 전망

조옥라(서강대 사회학과교수)

I. 머릿말

제 4 차 세계여성회의의 행동강령에서는 여성과 빈곤과의 관계에 대하여 다음과 같은 전략목표를 제시하고 있다. 첫째, 여성의 요구와 노력을 역설하는 거시경제정책과 발전전략을 점검하고 채택하며 유지한다. 이에 따른 정부의 주요활동은 제 58 항에서 d)여성의 경제적 기회와 생산자원에 대한 평등한 접근을 증진하고, 여성 특히 빈곤상태에서 살고 있는 여성의 기본적인 사회적, 교육적, 보건적 요구를 역설하기 위해 공공지출 할당을 재구성한다. g)빈곤상태에 있는 여성이 불리한 경제적 환경을 견딜 수 있고, 위기시에 그들의 생계, 자산, 소득을 보존할 수 있도록 하기 위한 사회정책의 총체로써, 적절한 안정망을 제공하고 국가와 지역사회에 기반을 둔 지원체계를 강화한다. h)공식 및 비공식 부문의 양 부문에서 여성근로자의 고용과 소득에 긍정적인 영향을 미치는 경제정책을 창출하며, 여성의 실업, 특히 장기간의 실업을 역설하는 특별 조치를 채택한다. i)필요에 따라 여성 세대주를 지원하기 위한 경제, 사회, 농업 및 관련 정책을 특별히 만들고 이행한다.

전략목표 둘째는 경제자원에 대한 여성의 동등한 권리 및 접근을 보장하기 위해 법과 행정적 시행을 개정한다.

전략목표 세째는 여성에게 저축, 신용기제 및 기관에 대한 접근을 제공한다.

전략목표 네째는 성에 근거한 방법론을 개발하고 빈곤의 여성화를 역설하는 연구를 수행한다.

이러한 목표들이 의미하는 것은 빈곤한 계층에서 여성문제가 심각한 비중을 차지하고 있다는 점이다. 빈곤의 심화에 사회의 성차별적 관행이 중요한 작용

을 하고 있다는 인식을 반영한 것이다. 정부의 빈곤정책에 대한 여성중심적 평가는 바로 이러한 인식이 정부의 빈곤정책에 얼마나 반영되어 있는가를 평가하는 것이라 할 수 있다. 우선 정부의 여성정책에 대한 평가는 여성정책을 μ 경제사회발전계획 속에 편입하여 여성정책이 국가경제 효율성 제고, 여성인력 수급의 원활화를 위하여 조속히 시정되어야 한다는 입장이 안고 있는 한계를 지적하는 것에서 출발할 수 있다. 이는 여성정책이 여성이 안고 있는 사회경제적 문제를 해결하는 데 주요 목표가 있는 것이 아니라, 국가경제의 차원에서 여성능력을 극대화시키는 것이 국가'발전'에 기여할 수 있다는 인식에서 비롯된 것이다. 특히 노동력의 효율성이 떨어진다고 여겨지는 소위 '저혜택' 취업여성 문제를 극히 제한적인 차원에서 접근하게 한다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 저혜택 취업여성인 '빈곤'한 여성들에 대한 '보호'와 '지원'을 포함해야 한다. 이러한 빈곤한 여성을 대상으로 한 여성정책이 안고 있는 한계와 대안적 방안에 대하여 모색하도록 하겠다.

II. '보호'의 대상이 되는 여성에 대한 정책 재평가

노동부에서 보호되어야 한다고 명시된 '저혜택' 취업여성은 영세업체에 종사하거나 가내노동 여성이다. 이들에 대한 정책은 영세업 자체의 불안정성, 작업조건의 열악, 가내노동의 불안정한 임금조건 등을 보완하는 장치를 국가가 법으로 명시하겠다는 것이다. 가내노동자보호법의 추진 등은 보호적 차원에서 여성들의 작업, 임금조건을 개선하는데 긍정적인 기여를 하리라는 점에서 매우 고무적이다. 그러나 실제 이러한 노동을 하고 있는 여성들은 분산되고 고립되어진 상황 속에서 일을 하고 있기 때문에 자신들의 임금과 작업환경을 개선하고자 하는 노력을 조직적으로 전개하기는 힘들다. 더구나 이러한 여성들이 불리한 조건을 감수할 수 밖에 없는 상황에 대한 심각한 인식이 적기 때문에 여성들의 문제를 호소하고 개선할 수 있는 조직이나 기구의 설립에는 소극적인 조치 밖에 취하지 않고 있다.

물론 이러한 정책이 제시하는 선언적인 의미는 과소평가할 수 없다. 그러나 이러한 정책을 빈민여성들에게 전달하기 위하여 필요한 제반 장치들을 제공하

는데 더 많은 노력과 지원이 필요하다. 특히 앞의 세계여성대회 전략적 목표와 연관해서 보자면, 결국 빈민 여성들에게 가장 필요한 금융에 근접할 수 있는 특별 금융기구 같은 것이 필요하며 여기에 근접할 수 있는 여건을 장만해야 한다.

빈민 여성들의 경제활동에 대한 지원문제에서 여성들이 가정 내에서 하고 있는 역할과 밀접하게 연관되어 노동을 하는 만큼, 노동 조건 뿐 아니라 탁아, 자녀양육에 대한 경제적 사회적 지원이 연계되어 진행되어야만 효과적인 보호와 지원이 이루어질 수 있다.

현재 지원되고 있는 저소득층 아동 보육료 지원은 생활보호자, 편부(모)자녀에게는 전액면제, 일부 저소득층에는 국공립 보육단가의 50%를 제공하는 수준에서 이루어져 있다. 이러한 지원은 빈민 여성들의 노동문제와 연계되어 종합적으로 시행되어야 할 필요성이 있다. 즉 빈민 여성들의 삶에서 자녀문제를 분리해서 실행하기 보다는 아동보호를 빈민 여성의 노동조건에 대한 보호와 관련시켜 지역 또는 작업장 근처에서 탁아문제를 해결할 수 있는 종합적인 조치들이 빈민여성문제를 총체적으로 해결하는데 실질적인 도움을 주리라고 생각된다.

보호의 대상이 되는 여성은 도시에서 요보호대상자로 저소득모자가족과 여성 노인들이 국가의 공적 부조를 받고 있다. 이들은 지역사회 내에서 재가복지서비스가 필요한 경우 가사원조, 간병, 정서적 지원, 결연 등의 제반 사회복지서비스를 기존의 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관을 통하여 제공받고 있다. 이렇게 확장되어진 복지서비스가 도시 부문에서 상당한 기여를 하고 있다고 평가되고 있지만, 비슷한 조건에 있는 농촌여성들에게는 혜택이 거의 돌아가지 않는 것은 문제이다.

농촌의 여성들이 안고 있는 문제의 심각성은 그 노동의 강도나 작업조건, 임금구조상의 취약성에서 도시의 '저혜택'여성보다 더 심각하다고 볼 수 있다. 그런데도 농민여성들을 보호하는 조치들은 거의 제안되고 있지 않다. 최근에 농어촌 종합복지관이 설치되는 과정에 있지만 지역적인 근접성, 질적 서비스라는 측면에서 상당한 한계를 드러내고 있다고 평가받고 있다. 농어촌 여성을 대상으로 한 정책에는 복지증진에 주로 소득증대사업들이 계획되어 있으며, 더 많은 비중이 농촌생활문화 정착과 관련된 사업으로서 농촌 여성들의 건강, 작업조건, 경제적 문제에 보호적인 차원에서의 지원은 극히 제한되어 있다. 실제

농촌여성의 경우 건강과 노동조건에서 보호되어야 할 영역도 많은데, 특히 여성농민의 출산수당 지급 및 모성보호는 법의 보호를 거의 받지 못하고 있으므로 이에 대한 보완이 시급히 요구되고 있다.

이제까지 요보호대상이라는 개념이 사회복지정책에서 의미하는 바는 모자가족이나 윤락여성에 해당되어 왔기 때문에 이들의 일시적 필요성을 충당시킬 수 있는 시설과 지원을 제공해왔던 복지 분야의 통념이 저소득층 여성정책 일반에 그대로 적용되는 경향도 무시할 수 없다. 당장 필요한 사람에게 '보호적' 차원에서 지원을 하는 것은 타당성이 있지만 장기적으로 볼 때 이러한 지원은 제한된 현상에 대한 일시적 처방이기 때문에 저소득층의 여성문제를 지속적으로 도와줄 수 있는 금융정책, 경제정책이 필요하다.

III. '지원'의 대상이 되는 여성에 대한 정책 재평가

정부의 제 7 차 경제사회발전 5개년 계획중 여성개발 부문 5개년 계획(1992-1996)에서 여성농업인, 농촌여성이 주로 지원받아야 될 '저혜택'여성군에 속한다. 이 부문은 윤금순 전국여성농민회총연합 사무총장의 지적과 같이 여성농업경영인으로서의 여성역할 강화는 대단히 고무적이거나 여성이 농업경영에 참여할 수 있는 농업생산구조의 개선에 대한 대안이 마련되고 있지 못하므로 설득력이 없다. 이러한 한계는 농업에 종사하고 있는 여성들이 직면하고 있는 문제에서 '여성'이기 때문에 겪을 수 있는 '특수성'에 대한 인식이 상대적으로 미약하게 밖에 간주되지 못하였기 때문이라고 볼 수 있다. 유엔여성차별철폐협약의 제 14조에서 명시한 농촌여성들이 직면하고 있는 특수한 문제와 화폐로 표시되지 않는 경제부문에서의 노동을 포함하여 가족의 경제적 생존을 위하여 수행하는 중요한 역할을 고려해야 된다는 전제가 약하다. 이 협약에 따르면 남녀평등에 기초하여 모든 수준에서의 개발계획의 작성 및 실시에 참여해야 한다고 한다. 특히 농업신용 및 대부, 매매시설, 적절한 공업기술의 혜택을 받으며 토지 및 농지개혁과 재정착계획에 있어 동등한 대우를 받아야 한다고 지적하고 있다. 이러한 정신에서 볼 때 현재 한국농촌여성들에 대한 정책은 극히 초보적인 단계에 있다고 볼 수 있다. 즉 여성들이 WTO체제 아래에서 상업화된 농

업 전반에 대한 정보를 얻는 데에 한계가 있으며, 농업지원체제에서 기존의 농업관계단체들과의 접촉이 제한되어 있음으로써 기존의 정보와 기술도 습득할 수 없는 상황에 대한 고려가 적기 때문이다.

94년부터 실시되어온 여성 영농후계자 지정및 자금지원 정책으로 여성영농후계자의 비율이 증가되고 있지만 ('93년 2.7%에서 '95년 5.7%) 실제 필자의 연구로 볼 때 상당수의 후계자가 남편 보다 점수에 유리해서 대신받고, 후계자 모임등에도 남편이 참여하는 현실로 볼 때, 이러한 정책이 농촌 여성문제 해결에 제한된 효과 밖에 없음을 알 수 있다. 마찬가지로 농,수,축, 임업 협동조합에 여성참여가 가능하게 되었지만 홍보 부족과 자격조건 때문에 실제 조합에 적극적으로 관여하고 있는 여성은 극히 소수에 불과하다. 그렇기 때문에 농촌 여성들은 농촌경제의 취약함 속에서 경제에 대한 기여에도 불구하고 사회적으로 소외되고, 보호받지 못한 상황 속에 있다고 볼 수 있다. 그러기 때문에 여성농민에 대한 지원이 실효성을 갖기 위하여서는 여성농업문제를 다루는 전문인력이 전담하여 종합적인 상담과 조언을 할 수 있는 체계나 기구를 장만해야겠다.

IV. 빈곤정책에 대한 대안

현재 보호와 지원의 차원에서 이루어지고 있는 '저혜택' 여성에 대한 정책에서 토의해야 될 과제는 이러한 빈곤정책이 거시적인 경제정책들과 어떻게 연관이 되는가에 대한 질문이다. 빈곤한 여성들의 경제적·사회적 요구와 필요성에 대한 진지한 문제의식이 정책 전반에 작용하고, 이러한 입장에서 각 영역별 문제해결을 돕는 정책들이 책정되어야 한다. 현재 진행되고 있는 정책들은 각 부문 별로 문제가 심각하다고 여겨지는 영역에 대한 보완을 하는 차원에서 실시되고 있다. 즉 저소득층 여성이 종사하는 노동조건과 대우를 향상시키는 조건을 만들고, 탁아에는 일부의 지원금, 그리고 농촌 여성에게는 공식적 지원할당과 조합에 참여할 수 있는 조건들을 만들어 주고 있다. 이러한 정책은 해당 여성들에게 경제적인 도움을 줄 수 있다는 점에서 고무적이다.

그러나 이들 여성들이 여성으로서 안고 있는 특수성을 충분히 반영했다고 간주하기에는 한계가 많다. 가난한 여성들이 가족의 생계에 절대적인 역할을 하고 있기 때문에 이들에 대한 제도적인 지원책이 책정이 되어 있는 상태에서 이

들 여성들의 개별적 경제활동에 대한 지원과 보호정책이 뒤따라야 한다고 생각된다. 그러기 위하여 가난한 여성들이 가족경제의 위기에 금융적 구제를 받을 수 있는 기구를 설립하여 이들이 필요한 용자를 장기적으로 제공할 수 있어야 한다. 이와 동시에 이러한 여성들이 집중적으로 참여하고 있는 영세업에 대한 정책적 차원에서의 지원도 병행이 되어야지 그들의 작업조건이나 임금구조 상의 불이익을 막을 수 있기 때문이다. 이는 여성정책이 중소기업 중흥정책 등과 긴밀하게 연관되어 있음을 의미한다. 따라서 취업하고 있는 빈곤여성문제는 보호적 차원을 넘어서는 지원책으로 정책의 원칙이 정해져야 한다.

농촌 여성 문제에서는 지원책이 강구되고 있지만 위에서 논의한 바와 같이 남성 중심적인 지역사회구조, 일부의 지원책으로는 한계가 있다. 특히 가부장적 문화가 뿌리깊은 농촌에서 여성담당 농업정책 전문가가 배치되지 않은 한 농촌여성 노동은 기여에도 불구하고 보조적인 차원에서의 지원으로 밖에는 평가받지 못하게 되어 있다. 더구나 농촌 여성들의 심각해지고 있는 건강문제, 자녀양육문제 그리고 노후대책들에 대한 인식은 아직 정책적 차원에서의 관심을 크게 받지 못하고 있다. 현재 지역적으로 가장 낙후된 조건 속에 있는 농촌에서 이들의 문제는 '지원'의 차원을 넘는 '보호'의 차원에서 접근해야 된다. 현재 농촌에 보급되고 국민연금제도속에서 독자적인 위치를 인정받고 있지 못한 여성들에게 당연히 생산자로서 연금혜택은 시급히 실시되어야겠다.

그러나 이러한 모든 정책에서 가장 시급한 것은 현재의 빈곤과 저소득층의 문제가 여성과 긴밀하게 연관되어 있음을 파악하고, 여성정책적 차원에서 빈곤정책에 대한 포괄적인 평가와 자문을 항시적으로 점검하는 기구가 필요하다. 물론 현재 농수산부 장관 직속기구로 여성농민 정책자문기구가 1995년 11월에 설치되어 있지만 이 기구가 여성농민에 해당되는 '제한된'사업등만 토론할 것이 아니라 농촌정책 일반에 대한 여성중심적인 평가를 병행할 수 있는 제도적 기반을 장만해야지만 거시적 경제발전 정책과 여성정책은 같이 갈 수 있다.

물론 여성문제와 연관된 총리 직속 여성위원회가 자문의 역할을 담당하고 있지만 장기적으로 '여성부문' 만이 아니라 '경제개발정책'을 여성의 입장에서 재평가하는 작업이 무엇보다도 필요하다. 따라서 각 부처에 여성정책 심의위원회를 두는 것 뿐만 아니라 재정위원회에도 '여성정책적' 자문을 할 수 있는 기구를 두는 것이 장기적인 차원에서 가난한 여성문제를 포괄적으로 해결할 수 있는 방안이라고 생각된다. 이러한 의미에서 여성발전기본법 제 15 조 1항의 국가

및 지방자치단체는 각종 위원회등 정책결정과정에서 여성의 참여를 확대하기 위한 방안을 강구하여야 한다고 한 규정을 최대한 활용하는 실제 조치들을 빠른 시일 내로 취해야겠다.

참고문헌

- 전국여성농민회총연합 1995 여성농민의 사회적 지위 향상과 복지예산 확보방안 심포지움 자료
- 한국도시연구소 1996 도시서민의 삶과 주민운동
- 한국여성개발원 1996 여성발전기본법의 내용과 과제
- 한국여성단체연합 1996 김영삼 정부 3년 여성정책 평가토론회

주제발표 2

여성들을 위한 교육 - 얼마나 달라졌는가?

여성들을 위한 교육 - 얼마나 달라졌는가?

김희은 (한국여성사회교육원 부원장)

전 세계가 정보화사회의 변화를 겨냥해 나아가면서 그 어느 때보다도 교육에 대한 요구가 절실해지고 있다. 지성과 감성을 골고루 갖추고, 누가 시키지 않아도 자발적·창의적으로 일하는 인력에의 요구는 극대화되어가고 있다. 국민이 평생교육의 기회를 가져야 할 필요성이 그 어느 때보다도 높아져 가고 있고 특히 3F의 시대라고 일컬어지는 이 시대를 맞이해서 여성인력을 키우는 일은 급선무라는 인식이 전세계적으로 늘어가고 있다. 여성들이 북경에 모여 이루어 낸 행동강령 등에서도 여성의 교육과 훈련을 주요 관심분야중의 하나로 정하고 국제기구, 민간단체에게 향후 5년간 정책적 관심과 노력을 기울일 것을 촉구하였다. 그리고 이 여성의 교육과 훈련에 관한 행동강령을 위한 전략적 목표를 다음과 같이 정리하고 있다.

1. 교육에 대한 동등한 접근 보장
2. 여성의 문맹퇴치
3. 직업 훈련, 과학기술, 평생교육에 대한 여성의 접근증진
4. 비차별적인 교육훈련개발
5. 교육개혁 이행에 관한 재원할당 및 모니터
6. 여성에 대한 평생훈련 촉진

그동안 여성들은 김영삼 정부의 교육정책들을 예의 주시 검토하면서 이러한 시대적 요구가 여성들을 위한 교육정책에 얼마나 잘 반영되어 실행되고 있는지를 평가해 왔다. 여성들을 위한 교육이 정부의 정책에 의해서 단시일에 양적,

질적으로 개선되리라고 보지는 않는다. 그럼에도 불구하고 여성교육을 위한 정책의 수립과 실현의지는 필수적이다. 김영삼 정권 출범 1년을 맞이하여 여성들이 1994년에 행한 평가에는 유감스럽게도 좋은 점수를 받지 못했다. 현 정부가 교육정책기본방향으로 정한 “사람다운 사람을 기르는 교육, 개성과 소질을 살리는 교육, 개별화 교육”등은 선언에 그치고 별로 추진되지 못하였다(참조: 정부의 1년 여성정책평가 토론회)

출범2년을 맞이한 정부는 교육개혁에의 의지를 다시한번 95년 5월 31일에 발표된 교육개혁안을 통하여 미래의 교육에 대한 청사진과 구체적인 전략들을 발표하였다. 이 교육개혁안의 골자는 세계화를 향한 신교육의 목표를 누구나 언제 어디서나 자기에게 적합한 교육을 받을 수 있는 길이 활짝 열린 교육사회, 평생학습사회의 건설이다. 여성을 위해서는 여성교육전담부서를 지정하여 (96년 7월, 평생교육국 평생교육기획과) 이를 관할하도록 하고 있다.

이 97년의 여성교육평가는 주로 5. 31교육개혁안이 발표된 이후의 성과에 대해서 검토하고자 한다. 평가기준은 북경여성대회의 전략적 목표에 맞추어서 김영삼 대통령선거공약, 제7차 경제개발사회발전계획에서의 여성교육과 관련된 여성개발부분계획, 1995년 6월에 발표된 세계화추진위원회의 여성의 사회참여확대방안, 여성발전기본법, 그리고 4차까지의 신교육체제 교육개혁방안들에 의거한 추진상황에 대한 검토이다.

1. 교육에 대한 동등한 접근보장

우리나라의 국민교육수준은 젊은 연령층을 중심으로 전반적으로 향상되고 있으나 이미 존재하고 있는 성별차이의 감소는 미미하다. 국민 평균 교육년수는 1995년 현재 10.14년으로 1985년에 비해 1.56년이 증가했다. 여자의 평균 교육년수는 9.26년으로 1985년에 비해 1.68년이 증가하였으나 남자에 비해 1.83년이 낮다.

성별학력구성추이를 보면 1985년 여자중 국졸 학력소지자가 54.1%이었던 반면 1995년에는 36.2%로 감소하였으며 중졸이 3.6% 감소한 반면 고졸 대졸 이상에서 각각 13.9%, 7.6%가 증가하였다. 남자는 1985년 국졸이하 학력비율이

31.9%이었으나 1995년에는 18.6%로 감소 하였고 중졸 역시 6.0%감소하였으며 고졸,대졸 이상에서 각각 9.1%, 10.2% 증가하여 남자의 고학력화가 더욱 빠르게 증가되고 있음을 보여준다. 고등교육부문을 세분하여 보면 1996년 학사학위취득자는 184,121명, 석사학위취득자는 29,189명이며, 박사학위취득자는 4,462명이다. 각 학위별 여자비율은 각각 41.4%, 29.5%, 16.6%로 학위의 수준이 높아질수록 여자비율이 낮아지고 있다. 취학을 역시 1996년 현재 초등학교, 중학교, 고등학교까지는 남녀차이가 거의 없다가 대학에서의 여자의 취학율이 44.1%, 남자가 76.4%로 차이를 보인다.

이를 볼 때 여성의 교육에 대한, 특히 고학력에 대한 접근의 동등권을 보장하기 위해서 여성을 격려하고 지원하는 정책적 배려들이 요구된다. 그러나 이에 대한 정책적 배려들은 거의 없다.

2. 여성의 문맹퇴치

1990년 한국인의 문해실태에 대한 조사에 의하면(한국교육개발원), 남녀의 문해정도를 기초문해와 생활기능문해로 나누어 보고 있다. 읽기, 쓰기, 셈하기를 보는 기초문해의 경우, 여자는 11.0%, 남자는 7%의 비문해율을 보인다. 생활기능문해(생활 한자, 생활영어 및 외래어 해독, 전출신고서 작성, 무통장입금증 작성하기 등)에 의하면 여자가 11.7% 남자가 6.3%로 나타나 있다. 여성이 높은 비문해율을 보이고 있는데 이를 위한 대책이 필요하다. 평생교육의 영역에서 한글, 한자, 영어교육 등을 실시해야한다. 이미 이러한 일을 하고 있는 여성교육단체들의 프로그램 등을 지원하는 것도 하나의 방안이다.

3. 직업 훈련, 과학기술, 평생교육에 대한 여성의 접근 증진

(1) 직업훈련

여성의 사회참여확대를 위한 10대과제 추진경과보고서(96년 12월 현재, 97년

3월 정무제2장관실 자료)에 의하면, 출산 육아 등으로 취업이 중단된 여성을 취업시장으로 다시 끌어들이 수 있는 직업훈련체계를 내실화할 것을 목표로 1) 민간직업훈련기관의 여성직업훈련강화와 2) 단기훈련과정 프로그램 개발을 계획하고 있다. 1)을 위해서는 인정직업훈련기관의 주부전용 훈련과정 개설을 지원, 1차로 98년에 20개기관 1,200명 규모로 실시후 성과에 따라 확대하며 원격훈련방식에 의한 민간여성직업훈련을 지원한다. 2)의 단기훈련과정지원으로는 여성특별훈련과정을 설치하며 훈련생에 대한 지원을 한다. 단기적응훈련과정 강화로는 지역별 '일하는여성의집' 및 근로여성회관에 건물관리, 조경관리, 물품관리 등 직종훈련을 한다. 그리고 이동훈련방식의 확대를 통하여 농어촌지역 거주여성에게 공단산하 비도시지역 훈련기관에서 97년 400명, 98년 700명, 99년 900명 훈련실시계획이 있다. 그리고 탄력제 훈련방식을 도입하여 주부등 정시제훈련이 어려운 여성을 대상으로 1일 4-6시간 귀금속, 공예, 컴퓨터, 애니메이션, 정보처리 등 지역수요 부합 직종훈련계획을 하고 있다.

이러한 여성들을 위한 직업훈련은 이제까지 여성들이 이러한 교육에서 제외되어 왔다는 점을 감안할 때에 바람직한 계획이다. 그러나 아직도 남성직훈체계에 비해서는 미비하고 제한적이며 훈련직종의 성별분리와 남성주도적인 직업훈련교원등 여성들의 직업훈련을 위해서 필요한 여건이 제대로 갖춰져 있지 않은 상태이다.

(2) 교육확대를 통한 직업훈련

전통적으로 남성에게 허용되었던 과학기술직종에 여성을 유입한다는 정책도 추진되고 있다. 이는 여학생진로교육을 강화하고 미래사회에 필요한 고급인력양성을 위해 전략적으로 추진한다는 대통령의 선거공약에 근거해 있다. 여성인력을 위한 기술교육의 확대를 위하여 남녀공학을 운영토록 하며 남녀에게 분리해서 가르치던 교과목 등을 통합한다. 1995년부터 시행된 92년의 제6차 교육과정에 의하면 중학교의 실업, 가정, 기술, 산업으로 분리 독립하여 공통필수화하도록 하고 고등학교 교련을 남녀 공통이수토록 내용조정하며 고등학교에서는 기술, 가정, 농업, 공업, 상업, 수산업, 가사, 정보산업, 진로, 직업중에서 남녀 구분없이 필요한 과목을 선택이수하도록 했다. 공고는 남학생, 상고는 여학

생이라는 분리경향을(실업계에서 상업은 여학생이 26.9%로, 남학생은 공업계가 23.3%로 가장 높다) 줄이고 기존의 공고에는 공학을 권장하며 (94년도에는 76교, 21,660명에 달하는 수를 95년에는 92교 32,367명으로 확대했다) 여자공고를 신설하고(95년 4교 102학급 확충, 96년 인천부평여자공고 신설) 확대하며(현행 8개교에서 97년까지 10개교) 기존의 여자상업계학과를 공업계학과로 개편한다는 계획하에 실행중이다(95년 경기 한일전산여고). 여자대학내에도 공대를 신설하고(이화여대 4개학과 260명) 96학년도에는 과학기술분야중 여성취업이 용이한 전자, 컴퓨터, 디자인등 첨단산업관련 분야를 중점 증원한다. 과학기술의 영역외에 또한 남성주도 영역이었던 외국어, 국제통상, 지역연구 등 국제관계 전문인력양성 관련학과의 정원을 96년도에 1,760명 증원하고 국제전문인력양성특성화 사업에 이화여대를 선정하여 96년에서 2000년까지 매년 32억원을 지원한다. 세무대학의 경우, 97년 신입생선발시 여성입학비율은 당초 20%에서 30%로 확대모집하며 철도전문대학 각과 입학정원의 96년 20%에서 97년 30%로 별도 사정모집하며 마찬가지로 97년 여성들을 위한 기숙사를 신축하여 98년도에는 희망자 전원을 수용한다. 군사학교등 군사전문인력 양성기관과 특수교육기관의 문호를 개방해서 여성전문가를 양성한다는 대통령의 공약은 행정쇄신위원회의 개선방안의 결에 따라 (95.7.21), 여학생을 허용하도록 사관학교 설치법을 개정하는(95.12.29) 등으로 나타난다. 공사는 97년부터 입학정원 10%이상 여학생입학을 허용하고 육사도 여성입학을 허용하고 10%를 받기로 하였다. 해사는 여성근무여건이 형성되는대로 여성에게 문호를 개방하기로 했다.

그러나 이러한 계획이 성공적으로 추진되기 위해서는 이러한 정책추진의 배경인 양성평등적인 관점이 교과서나 교육자들에게 분명해져야 한다. 교과서들은 여전히 가정은 여학생을 기술은 남학생을 대상으로 쓰여져있다는 평가이며 남학생들이 가정을 여학생들이 기술수업을 받을 경우 교육자들의 교육목표의 이해도에 따라 서로 다른 결과를 가져올 수 있기 때문이다. 또한 남녀공학의 추진 또한 마찬가지이다. 양성평등적인 관점없이 운영되는 남녀공학은 오히려 여학생들에게 기존의 남성문화에 흡수되어 교육의 부차적인 대상으로 전략하게하는 결과를 가져올 수 있다. 따라서 공학의 경우 시설에서부터 교원, 교육정책결정자 등에 이르기까지 여학생을 지원하는 체계를 갖추어야 할 것이다.

4. 비차별적인 교육훈련개발

위에서도 살펴보았듯이 여성교육 정책의 성공여부는 무엇보다도 양성평등적인 관점에 입각한 소프트 웨어의 개발에 달려 있다. 대통령 선거공약에 의하면 교과과정의 성차별적 내용을 삭제하고 청소년기부터 남녀평등의식을 함양토록 지도한다고 약속하고 있다. 1995년 공포된 여성발전기본법 제20조는 국가 및 지방자치단체는 학교교육에 있어서의 남녀평등이념을 고취하고 여성교육기회를 확대하여야한다고 명시한다.

(1) 1995년부터 시행된 92년의 제6차 교육과정에 의하면 교과용 도서집필상 유의점에 남녀역할에 대한 편견이 없도록 하고 있다. 그러나 한국여성단체협의회에 의해서 96년도에 실시된 교과서 분석은 이렇게 해서 제작된 교과서들을 대상으로 했는데도 부분적으로 개선된 바도 있지만 초등학교 학생들의 도덕 교과서에는 여전히 가정내에서의 전통적인 성별 역할 부담이 제시되어 있고(아버지는 화초에 물을 주고 있고 어머니는 식사준비를 하는 등) 교사들간의 역할도 성별에 따른 예화들로(남자교사는 가르치고 여자교사는 상처에 약을 발라준다) 나타나 있음을 밝히고 있다. 따라서 교과서 제작시에도 양성평등적인 관점에서 제작되었는지에 대한 심사가 반드시 있어야 하겠다.

(2) 교육현장에서 볼 때에 가장 시급한 문제는 교육자들의 양성평등적인 교육방침이다. 따라서 교육자들의 교육이나 재교육에 반드시 양성평등적인 의식을 발달시킬 수 있는 프로그램들이 제공되어야 한다. 대통령선거공약에 의하면 교사에게 남녀평등의식을 강화하고 국공립연수기관 등을 통하여 남녀평등의식 프로그램 실시 등을 의무화한다고 되어있다. 93년부터 남녀평등의식 제고에 대한 연수과정을 편성운영하고 있는데 각종교원연수시 여성지위향상을 위한 성차별의식개선에 대한 내용을 연수과정의 성격과 연수대상자 등을 고려하여 연수기관장이 교육과정편성시 교양과목에 반영하도록 교육연수지침을 시달(95.10.11)했다. 여성발전기본법 제21조 사회교육에 의하면 국가 및 지방자치단체는 국·공립 연수기관 및 사회교육기관과 기업체의 연수교육과정에서 남녀평등의식을 제고

하는 교육이 실시되도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다. 그러나 현실적으로는 이러한 양성평등적인 교육프로그램들이 극히 제한적으로만 제공되고 있다. 이러한 교육프로그램들은 필수화하여야 한다.

(3) 여성들이 교육정책과정에 적극적으로 참여할 수 있어야 한다. 교육의 전 단계에서 여교사의 비율은 증가추세를 보이고 있다. 1996년 현재 초등학교와 중학교 고등학교의 여교사의 비율은 각각 56.6%, 49.7%, 24.2%이며 전임강사 이상 여교수의 비율은 13.9%로 상급학교로 갈수록 여성비율은 낮게 나타난다. 직위별로는 직위가 높아짐에 따라 여성비율이 낮아져 초등학교의 경우 96년 평교사의 여자비율이 70.1%임에 비해서 교감, 교장의 여자비율은 30.5%, 7.0%, 4.2%로 낮아지고 있다. 대통령선거공약에 의하면 '고위정책결정직에 능력있는 여성을 과감히 기용한다'고 한다. 양성평등적인 교육정책을 수행하기 위해서 무엇보다도 학교행정직 및 교육전문가들, 그리고 교육 관련 각종위원회의 일정 비율이 여성으로 채워져야 한다. 또한 정부출연연구기관의 연구원 채용, 국·공립대학 교수채용에서의 여성채용목표제를 설정하여서 사립대학까지 이를 실시토록 하면 대학평가기준의 하나로 삼아서 유도, 지원하는 정책을 실시해야 한다.

5. 여성에 대한 평생훈련촉진

(1) 여성교육의 환경

우선 지적할 수 있는 점은 여성들이 교육받을 수 있는 환경의 개선이다. 세추위의 여성의 사회참여 10대과제중 민간참여를 통한 보육시설의 양적 확대 및 내실화, 그리고 방과후 아동지도 제도 도입 그리고 학교급식의 전면확대안 등을 통하여 개선의 여지가 보인다.

그러나 전체적으로는 아직도 미비하다. 방과후 아동지도 도입은 아직 활성화되고 있지 않다. 보육시설은 96년 말 12,098개소의 보육시설을 확충, 40만명의 아동을 보육, 전체 보육대상아동의 62%를 충족시킴으로써 어느 정도 여성교육의 환경조성에 기여한 것은 사실이지만 3세이상의 유아들의 보육에 치중하고

있으며 놀이방을 비롯한 보육시설과 유치원 교육이 이어져 있지 않고 교육내용도 질 높은 교육이기보다는 돌보는 차원에서 이루어짐으로써 유아교육에서부터 사교육시장이 형성되는 기이한 현상을 빚어내고 있다. 또한 대통령의 선거공약에서는 농어촌여성의 과중한 가사노동경감을 위해 초·중등학교 급식을 전면 실시하고, 15대 총선공약에서는 초등학교는 97년까지 전국에서 실시하고 중·고교는 98년부터 농어촌지역부터 연차적으로 확대실시한다고 명시되어 있다. 96년말 현재 초등학교는 87%가 급식을 실시하고 있으며 97년까지 전국적으로 시행하고자 추진 중이다. 그러나 초등학교 급식에서도 학생전체가 급식대상이 아니라 4, 5, 6학년의 상급반을 중심으로 이루어져 초등학교 학생들 전체가 혜택을 받는 것은 아니다. 또한 급식시설비의 부담을 일부분 학부모에게 전가시켰으며 저학년 초등학교 학생들의 경우 급식에서 제외되어 취업어머니들과 교육에의 열정이 가장 높은 연령기인, 저학년 초등학교를 둔 어머니들의 교육에의 접근을 저해하는 요인이 되고 있다. 그러나 중·고등학교 급식은 외부 위탁 급식 및 공공조리장 사용으로 학교급식방법을 다양화하여 학교내의 장소가 없다 하더라도 실시할 수 있도록 하여 지역단위의 급식이 가능하도록 법이 제정되었으나 급식을 위한 구체적인 움직임이 없다. 98년부터 농어촌부터 시작하여 확대실시할 예정이라고 발표되었는데 매일 새벽 도시락 두 개를 싸야 하는 여성들의 에너지를 교육에 쏟을 수 있도록 우선 고등학교 3학년부터 가능한 한 빠른 시일내에 급식을 전면 실시해야 할 것이다.

또한 여성의 교육기회의 여건조성을 위해서 가정과 학교간의 새로운 연계가 필요하다. 어머니가 매일 챙겨주어야 하는 초등학교 학생들의 준비물들은 여성들의 교육 및 사회참여에 저해요인이 되고 있으며 이를 학교에서 일괄 구입하여 제공하도록 시정해야 한다. 가정과 학교의 연계교육은 중요하지만 그 연계교육은 아동의 교육을 위해서 가정과 학교가 상호협력하는 분위기에서 이루어져야 한다. 가정은 학교에서 행해지는 교육에 대해서 참여할 수 있어야 하는데 이것이 학교운영위원회라는 제도의 도입에 의해서 어느 정도 가능해졌다는 점에서 평가받을 만하다. 또한 아동이 가정의 중요성을 깨닫도록 하는 차원에서 예를 들면 가족, 가까운 친지간의 경조사, 가족간의 여행으로 인한 불참을 결석으로 인정하는 제도도 고쳐야 한다.

또한 학교교육의 상담프로그램을 내실화하여 가족내의 갈등과 가족해체를

경험하는 청소년들에게 도움을 주어야 한다. 이혼가정의 자녀들, 소년소녀가장, 가출경험이 있는 청소년 등에 대해서 방지하고 내쫓는 교육이 아니라 배려와 관심을 가지고 치유하는 교육이 되어야 한다. 학교와 가정이 동시에 이러한 문제들에 대해서 관심을 가지고 이들을 대할 때 학원내의 폭력문제, 타락한 성문화에 휩쓸려가는 청소년들에게 진정한 의미의 인성교육을 할 수 있을 것이다. 그러나 무엇보다도 여성들의 교육환경은 입시위주의 교육제도와 맞물려 있기 때문에 이를 시급히 개선해야 한다. 이 교육제도에 희생된 청소년들이 거리를 방황하고 있으며 문제시되고 있다. 또한 자녀들을 감시하고 통제하는 일차적 책임을 여성들이 가지고 있는 현실 속에서 여성들의 고통은 심각하다. 입시위주의 교육제도로 인한 입시전쟁은 자녀의 점수는 엄마의 점수라는 식으로 주부들에게 심각한 부담을 주고 있다. 어려서부터 천재교육이다 영재교육이다 해서 이리저리 내몰리는 하루의 일과는 여성들과 자녀들에게 정신적 육체적 물질적 고통과 손상을 줄 뿐이다. 조선일보의 의뢰로 현대경제사회연구원이 서울 부산 대구 인천 광주 대전 등 6대도시의 주부 864명을 대상으로 실시한 사교육에 관한 주부 여론 조사 결과에 의하면 조사가정의 85.8%가 1명 이상의 자녀에게 과외를 시키고 있으며 해당자녀 모두에게 과외를 시키는 가정도 72.6%나 되는 것으로 나타났다. 가구당 월평균 사교육비는 25만 4천원으로 조사됐다. 사교육비가 가계에서 차지하는 비중은 17.8%이고 이 사교육비를 충당하기 위해서 생활비를 줄인다고 대답한 가구가 전체 가정의 88.8%에 달했다. 자녀과외비를 마련하기 위해서 부업을 한적이 있다고 대답한 주부도 34.7%에 이르고 있다 (조선일보 1997년 4월 24일). 이런 상황에서 여성들이 어떻게 자신들의 교육을 위한 시간과 돈을 투자할 수 있겠는가? 이를 위한 정부의 안은 수능시험과 학생생활기록부의 도입인데 많은 문제점을 안고 있음이 드러나고 있다. '5.31 교육개혁' 2주년을 앞두고 현장교육개혁위원회가 중, 고교 교사 2천 3백 80명과 중·고생 자녀를 둔 학부모 2천 23명을 대상으로 실시한 조사에 의하면 학생생활기록부가 생긴 이후 촌지에 대한 부담감이 더 커졌다는 학부모는 38.5%나 되었으며, 이후 오히려 촌지에 대한 부담감만 더 늘어났음을 보여주고 있는데

여성들만이 아니라 국민들에 대한 평생교육 정책의 성공여부는 바로 이 입시제도의 개혁에 달려있으며 이를 조속히 해결해야 한다.

(2) 평생교육

대통령선거공약에 의하면 주부, 근로여성과 농어촌여성을 위한 종합복지관을 설치하여 여성사회교육을 강화한다는 것이다. 그리고 대학의 교육시설과 정보 그리고 교육프로그램을 일반에게 제공하고, 초·중등학교는 방과후 지역사회문화 센터의 역할을 할 수 있도록 개방하여 주부들의 사회참여, 여가활동 확대를 가능하게 한다. 그리고 제2차 대통령보고 교육개혁방안(95. 5. 31)에 의하면 열린교 사회, 평생학습사회를 건설하여 여성 및 노인의 재교육기회를 확대한다(삶의 질 향상을 위한 평생학습법의 기본방향과 시안, 1997. 4.10. 교육개혁위원회). 제3차 방안에서는 이를 위해 사회교육법의 개정방안을 제시하는데 사회교육단체 및 기관(언론사, 백화점등)의 사회교육프로그램의 법적인 근거를 마련하며 사회교육 운영체 개선을 위해서 전문요원제도를 활성화하도록 한다는 것이다. 이러한 평생교육기관은 사회단체와 지역사회학교들과의 상호유기적인 수평적 통합기능을 확대하도록 하는데 여기에 여성회관도 포함된다. 또한 사회교육전문요원을 평생 교육사로 명칭변경하고 전문성 제고를 위해서 평생교육사의 자격증에 교사자격 증과 같이 전문분야를 표시하도록 하는데 여성이 그 예의 하나이다.

여성들을 위한 사회교육이 매우 제한적이었던 점에 이어서 이러한 계획은 일단 고무적이긴 하다. 그리고 대학의 사회교육원 등의 신설에 의한 여성교육, 그리고 문화센터나 구청 등의 사회교육 프로그램 등의 실시에 의해서 이전보다도 여성사회교육의 장이 확대한 것은 사실이다. 그러나 여전히 교육비용은 개인부담이 대부분이다. 또한 이들 교육기회가 도시 집중적이기 때문에 가난한 여성들, 여성노인들, 농어촌의 여성들에게 기회가 거의 제공되지 않고 있다. 또한 양성평등적인 사회교육을 실시하는 민간여성단체들에 대한 지원도 거의 없다.

6. 교육개혁 이행에 관한 재원 할당 및 모니터

교육은 미래를 위한 투자이다. 정부가 98년까지 확보한 GNP 대비 5%의 교육 재정속에 여성교육을 적절하게 할당해야 한다.

7. 앞으로의 방향과 정책제안

- (1) 학교급식의 전면확대실시와 방과후 아동지도의 활성화
- (2) 영유아교육에서부터 대학교육에 이르기까지 입시위주 교육제도의 개혁, 공교육과 사교육 제도의 일원화
- (3) 가정교육과 학교교육의 새로운 연대의 형태, 학교운영위원회의 활성화와 학교교육의 상담프로그램의 내실화
- (4) 양성평등적인 교과서제작과 교과과정화
- (5) 인성교육의 일환으로써 여성학과 성교육을 정규과목으로 채택
- (6) 교사들의 양성평등적인 재교육과 교직과목이수과정에서의 여성학 필수 과목화
- (7) 여교사의 교육행정직 및 교육전문직, 교육관련 각종위원회에의 일정목표 제 : 2000년까지 30%.
- (8) 저소득층과 농어촌여성들에 대한 교육기회의 확대
- (9) 교육재정 마련 및 여성사회교육단체들에 대한 지원

주제발표 3

김영삼정부 보건정책 평가와 전망

김영삼정부 보건정책 평가와 전망

김혜숙 (대한간호협회 사무총장)

I. 서론

여성은 임신과 출산에 관련된 특수한 문제뿐만 아니라 가족 구성원과 그들의 건강을 책임지는 역할을 담당하고 자신의 건강문제와 안녕에 대해 남성과 비교할 때 상대적 불이익을 받는 집단이다. 여성은 신체적, 정신적 건강에 대한 최상의 수준을 향유할 권리와 함께 이와 관련된 건강서비스를 이용하고 선택할 권리를 가진다. 이러한 권리는 여성의 삶과 복지 및 공적, 사적 생활의 모든 영역에 참여할 수 있는 여성의 능력을 위해 필수적이다. 그러나 여성은 기본적 보건 자원에 대한 접근이 불평등, 불충분하며 공공 보건지출의 감소 등 공공보건체계의 약화는 여성의 건강에 영향을 주게 된다. 여성들은 사회와 관련된 많은 역할과 관련된 지지요구와 건강문제를 가지고 있다. 생식건강(Reproductive health)은 완전한 신체적, 정신적, 사회적 안녕 상태이며 만족하고 안전한 성생활의 영위와 재생산할 수 있는 능력 및 여부, 시기, 빈도를 여성이 선택할 권리를 갖는 것을 의미하며 여성의 힘의 세력과 증진에 기본적인 요건으로 적절한 보건 서비스의 결핍으로 재생산 건강이 위협 받기도 한다. 또한 남아선호에 기인하는 영양 및 보건의료서비스 접근에 있어서의 소녀에 대한 차별은 현재 여성의 건강과 미래의 건강과 안녕에 위협을 준다. 이에 인공임신중절을 포함한 남아선호사상과 관련된 건강문제가 심각하게 대두되고 있다. 에이즈 등 성병의 감염은 여성의 건강을 황폐화시키며 여성, 여아에 대한 성폭력, 강간과 관련된 사회 경제적 위치와 관련된 건강문제, 성적 착취의 위험성과 가정폭력, 흡연여성, 직업건강문제, 노인여성의 증가 등은 여성에 대한 건강문제에 특별한 관심이 요구하게 한다.

보건통계자료는 남성위주로 되어 있으나 대체로 남성과 여성이 같은 건

강문제로 고통을 받는다 해도 그 건강문제에 직면해서는 다른 경험을 하므로 여성건강 상태를 고려해야 함이 요구된다. 또한 한국에서의 여성건강관련 문제는 건강에 있어서 성 관점으로 보는 의식이 부족하기 때문에 많은 경우 무시되어지고 있다. 한국의 경우, 많은 여성의 교육, 경제력, 정치력과 생식력이 무시되어 의료서비스의 이용기회를 심각하게 제한하고 있다. 이를 개선하기 위해서는 보건의료정책과 프로그램에 성관점(gender perspective)이 반영되어야겠다.

II. 본론

1. 여성건강 현황

1992년 모성사망률은 산모 10,000명 당 3명으로 1985년 3.4명에 비하여 감소하였고 출산과 관련된 건강상태는 양호해진 것으로 나타났다. 가족계획의 기능과 함께 모성보호에 있어서 중요한 피임실천율은 1994년 77.4%로 1985년의 70.4%에 비하여 증가하였으나 영구불임시술을 남녀별로 보면 1994년 남성의 정관수술은 15.0%인 반면 여성의 난관수술은 37.0%로 남성의 두배 이상 높게 나타났다. 인공유산은 모자보건법에 의하면 한국에서는 원칙적으로 허용되지 않는다. 이러한 법규에도 불구하고 한국에서는 원하지 않는 임신의 해결방법으로 행해지는 인공임신중절은 여성과 밀접한 관련을 갖는다. 가임 기간(15-44세) 유배우 여성중 절반정도(49%)가 한 번 이상의 인공유산 경험이 있고 평균 1.9회의 인공임신중절을 경험하는 것으로 나타났다. 인공유산중 약 17%가 출혈, 복통, 빈혈과 감염 같은 부작용을 경험한다. 인공유산이 한국에서 널리 퍼져 있지만 개별적으로 행해지고 있는 이러한 제한점이 서비스를 받고자 하는 사람에게는 경제적 부담을 주고 안전한 의료행위도 보장할 수 없다. 감별유산은 사회적, 인구통계학적, 윤리적인 문제로서 대두되어져 왔고 출생시 성비는 미래에 대비하여 조심스럽게 다루어져야 한다. 기혼 여성들 사이의 피임실패로 인한 원치 않은 임신과 남아선호사상과 관련된 산전 성감별은 한국에서 여전히 높게 나타나고 있고 잦은 인공유산의 원인이 되고 있다. 임신의 약 61%정도가 살아있는 태아를

출산하고 28.3%가 인공유산을, 8.2%가 사산을 경험한다. 한편 미혼모 증가와 관련하여 정부에서 파악한 미혼모는 1978년에는 3,700명이었으나 약 10년이 경과한 1989년에는 6,300명으로 약 2배 가까이 증가했다. 미혼여성들에게 인공유산이 얼마나 일어나고 있는지에 관한 연구가 부진한데 이 점에 더욱 관심을 가지고 통계자료를 확보하여야 한다.

여성의 약 61%가 남아를 가져야 한다고 했는데 성감별 확인후 행해지는 인공유산은 1992년도에 태어난 여아인 약 5%를 포함해서 25,000건으로 추산됐다. 여아의 경우는 17%이상인 경우에 비해 3.2%의 남아만이 유산되었고 성감별에 의한 인공유산은 심각한 출생시 성비의 불균형을 나타내고 있다. 1985년에는 110, 1992년에는 114, 1996년에는 119로 각각 증가되었다.

우리 나라에서 에이즈는 1985년부터 첫 감염자가 발견된 이래 1996년 12월 현재 총 625명의 감염자 중 76명이 여성으로 남성에 비해 매우 낮은 비율이지만 이들의 대다수가 93년 이후 발생한 것에 관심을 두어야 한다.

건강상태를 보여주는 지표의 하나인 이환율을 살펴보면, 1992년 여자가 20.8%, 남자가 16.1%로 여자가 남자보다 더 높은 것으로 나타나고 1986년과 비교했을 때 남녀 모두 이환율이 증가하는 것으로 나타나며 여자의 경우 증가폭이 더 크다. 유병일수를 보면 여자의 유병일수가 남자의 유병일수보다 약간 높으나 큰 차이는 보이지 않으며 남녀 모두 1986년에 비하여 약간씩 감소 추세를 보인다. 여자의 와병일수는 1986년 1.9일에서 1992년 0.9일로 줄었으며 남자인 경우 1986년 2.0일에서 1992년 0.9일로 줄어 들었다.

강간과 근친상간에 대한 인식정도는 매우 저조하며 일부는 피해자들을 아직도 비난하고 있다. 강간과 근친상간은 실제 발생률보다 극히 일부분의 통계치가 있을 뿐이고 강간으로 인한 피해자의 2.2%만이 사건을 신고한다고 추정된다. 경찰기록에 의하면, 한국의 강간은 세계에서 미국과 스웨덴 다음으로 3번째로 높다. 실제로 드러나는 신고건수가 적은 것을 감안할 때, 우리 나라는 1년에 200,000명의 여성들이 피해자라고 추산할 수 있다. 강간과 근친상간이 건강에 미치는 영향에 대한 국내 통계자료는 없고 다만 그들이 보고한 약간의 연구에 의하면 전반적인 삶에서 정신적으로 고통을 받고 있다고 한다. 강간 당한 사람 중에서 89.5%가 정신질환을 앓고 80.2%가 신체적 증후를 보이며 77.1%가 가족과의 생활에서 적응장애를 보이고 있다.

<관련 주요지표 >

수요지표명	1985	1990	1993	1995
65세이상인구구성비	여 5.4	6.3	7.0('94)	7.2
	남 3.2	3.7	4.1('94)	4.2
평균수명(세)	여 73.3	74.9('89)	75.7('91)	76.6
	남 64.9	66.7('89)	67.7('91)	69.5
출생성비 (남/여 *100)	109.5	116.7	115.6	115.5('94)
모성사망율 (출생아 만 명당)	3.4	3.0	3.0('92)	-
합계인공유산율	2.1	1.9('91)	-	-
인공유산경험율	53	53('91)	-	49('94)
이환율	여 13.4('86)	-	20.8('92)	-
	남 11.5('86)	-	16.1('92)	-
유병일수(일)	여 6.2('86)	-	6.0('92)	-
	남 6.2('86)	-	5.8('92)	-
와병일수(일)	여 1.9('86)	-	0.9('92)	-
	남 2.0('86)	-	0.9('92)	-
영구불임시술수용율	여 44.9	-	-	37.0('94)
	남 12.6	-	-	15.0('94)

2. 여성정책 내용(정책과제) 및 이행상황과 발전 방향

보건 분야에 있어서 4가지 세부 목표와 그에 따른 정책과제를 살펴보고 각각의 이행상황과 발전방향을 제시하고자 한다.

세부목표 :

(1) 생애 주기에 따른 보건 서비스의 증진

- 1) 산전 산후관리 진료의 의료보험의 급여화
(소관부처: 보건복지부 보험관리과)

* 이행상황 :

임신부 및 영유아 건강진단실시를 하었는데 산전,후 관리진료의 의료보험 급여화는 국회여성특위 신낙균 의원이 여성건강 및 아동건강 실태 및 의료보험방안으로 국회예산확보를 위해 재경원에 제출 중에 있다.

- 2) 여성의 재생산 건강을 보장하기 위한 일차 보건의료 서비스의 질적 수준 제고 (소관부처 : 보건복지부 보건정책과)

* 이행상황 :

95년도 모자보건사업을 임신부, 영유아의 효율적인 등록관리와 임신부 산전,후 분만관리 및 영유아 건강진단을 실시하여 고위험 대상자나 비정상적 소견자에 대하여 정밀검사 및 치료를 받도록 하였고 임신부, 영유아 건강관리에 역점을 두고 추진하였다. 보건소에 등록된 임신부 59천명에게 산전,후 관리를 연계 실시하여 고위험 요인을 사전 방지하였고, 등록된 영유아 337천명에 대하여 성장단계별 적기 보건지도 및 서비스를 제공하였다. 보건소에서 등록 관리하고 있는 생활보호대상자 등 저소득층 임신부, 영유아 중 55천명에게 건강진단을 실시, 고위험대상자를 사전 발견하여 조기에 치료를 받도록 하였다. 우리나라 모유수유 실천율을 높이기 위해 UNICEF 등 국제기구, 민간사회단체들과 협조하여 각종 홍보활동을 전개하였고 세계모유수유의 날(8월 1일)을 맞이하여 모유수유율을 높이기 위한 캠페인 등을 실시하였으며, 신생아를 모자와 같은 방에 입원시키거나 모유수유를 하는 경우 병원이나 의원에서는 의료보험급여를 받을 수 있도록 하였다. 금연 및 절주운동의 지속적인 확산 운동을 전개하고 운동 정착을 위하여 여성단체 등을 통한 절주 및 건전한 음주 문화 형성을 유도하였다. 또한 보건소와 대안가족계획협회의 「가족보건복지종합상담실」 등을 통한 청소년 성교육, 상담사업을 강화하고 있다.

- 3) 노인 요양, 치료시설의 설치(소관부처: 보건복지부 노인복지과)

정부는 노인 질환을 조기에 발견하고 건강지도 및 보건교육을 실시하여 노인건강 증진을 도모하고자 1983년부터 저소득층 노인을 대상으로 하여

무료노인 건강진단을 실시하고 있으며, 1992년에는 건강진단 항목에 당뇨병, 백내장 등 노인성 질환 검사항목을 추가하였다. 또한 1996년부터는 종전의 일상적인 혈액검사, X-ray검사, 암검사등 노인이 희망하는 노인성특수질환 검사를 선택할 수 있도록 하여 충실한 건강 진단이 되도록 하였다. 이와 함께 장기요양을 필요로 하는 저소득층 노인들을 위한 요양시설을 전국에 54개소를 설치·운영중에 있으며, 치매 노인 환자를 위한 치매 전문요양시설은 1993년 서울에 1개소, 1994년 서울, 대구, 인천에 각 1개소, 1995년 부산, 대전에 각 1개소, 1996년 전북, 경남에 각 1개소, 경북에 2개소등 총 10개소를 건립 지원하고 있다.

4) 농어촌 여성의 건강 정보 및 의료서비스 접근을 용이하게 하기 위한 지역 여성 건강센터의 설치(소관부처: 보건복지부 지역의료과)

보건소법을 지역보건법으로 전면 개정하여 보건소를 지역실정에 맞게 6개 유형으로 분류하고 의사, 간호사 등 전문인력의 최소 배치기준을 법제화하였다. 그러나 특별히 농어촌 여성을 위한 지역여성건강센터의 설치는 준비하고 있지 않다.

발전방향: 여성은 재생산(reproduction)이라는 커다란 사회적 의무를 이행하고 있으므로 다음세대의 건강확보와 인구의 자질 향상 측면에서도 다른 보건의료서비스보다 정부의 정책적 관심이 집중되어야 할 분야이다. 여성의 재생산 건강문제를 예방하고 해결하기 위해서는 생애주기에 따른 보건 서비스의 중진과 특수한 보건서비스의 수요가 있는 여성, 특히 농어촌, 도시빈곤지역 및 장애여성, 노인여성 등에 우선 순위를 두며, 지역사회에 기반을 둔 지방자치단체의 여성건강 서비스 증진 조치가 개발되어야 한다.

(2) 예방프로그램 강화

1) 인공임신중절(낙태)로 인한 여성의 건강손실을 최소화하기 위한 예방보건 서비스 체계 확립

남아선호사상을 불식시키기 위한 효과적인 교육홍보프로그램 개발; 청소년

년의 성상담 서비스 및 성교육 체계의 강화(소관부처: 보건복지부 생활보건과)

정부는 피임서비스의 질적 개선을 통한 적기의 피임수용과 정확한 피임방법 사용을 위한 정보제공 등의 홍보·교육을 전개하고 수용자 부담 가능 계층에 대하여는 의료보험에 의한 자비피임을 실천하도록 적극 유도하고 있다.

우리 나라 가족계획사업이 세계에서 유례를 찾아 볼 수 없을 만큼 성공적이라고 하나 피임실패로 인한 인공임신 중절이 많고 유교적인 전통사상에 의한 남아선호관 잔존, 성개방화에 따른 미혼모 발생, 청소년 성범죄 발생증가 등 사회 문제를 해소해 나가기 위해 교육·홍보·계몽사업을 강화하고 임신실패에 따른 인공임신, 인공임신중절의 방지를 위한 적절한 피임방법의 교육 및 홍보, 청소년 성교육등 집단 교육을 지역사회단체, 교육기관과의 협력 하에 추진하고 있다. 이미 시행되고 있는 전화상담을 활성화하여 도움을 필요로 하는 사람은 누구나 접근이 용이하도록 계획하고 있다.

모자보건법 제14조에서 허용하는 한계 이외의 인공임신중절의 예방을 위한 의료인 및 관련단체의 자율적인 자제운동을 전개하고 있다. 성 선택적 인공임신중절 행위의 방지를 위하여 태아 성감별에 대한 금지 법규(의료법 시행령 제19조 2항)의 홍보교육과 집행 강화를 하고 있다.(96년 10월 관계법령 제정)

2) 노인 여성의 신체적, 정신적 건강증진 프로그램 개발

정부는 노인세대 중 저소득층이나 정신적, 신체적 장애가 있는 노인들을 대상으로 그들이 가정에서 원만한 일상생활을 영위할 수 있도록 재가노인 복지사업을 실시하고 있다. 그 동안 단편적으로 추진되어 온 동사업이 1993년에 노인복지법의 개정과 함께 법적근거를 마련하면서 그 사업기준을 명료화하여 개인이나 민간기업도 재가노인복지 서비스사업에 참여할 수 있도록 하였다.

정신적, 신체적 이유로 혼자서 일상생활을 하기가 곤란한 노인을 위해 식사, 목욕, 병원안내 등 각종 생활편의를 제공하는 '가정봉사원 파견센터'를

1996년에 49개소로 확충하였으며 2,000년까지는 전국의 시·군·구에 1개소씩 운영할 계획이다. 부득이한 사유(부양가족의 질병, 출장 등)로 가족의 보호를 받을 수 없는 노인을 낮동안 또는 수일간(2~3일간 또는 10~15일간) 입소시켜 필요한 각종 서비스를 제공하는 주간 및 단기보호시설을 1996년 현재 각각 10개소에서 1998년까지 각각 110개소, 2000년까지는 각각 238개소로 확충할 계획이다.

노인들의 사회활동 참여욕구를 충족시키고 여가를 보람있게 하기위해 경로당, 노인교실 등의 여가시설을 전국에 설치·운영하고 있다. 정부는 지역독지가 또는 종교단체 등에 의해 설치·운영되고 있던 여가시설을 노인복지법(1989년 12월 30일)에서 경로당, 노인교실로 법정화하고, 노인휴양소를 새로이 규정하여 여가시설을 다양화하였으며, 동시시설을 시·군·구에 등록하여 관리·운영하도록 하였다. 지역사회 재가 노인의 대표적인 여가시설인 경로당에 대하여는 1996년 현재 개소당 월 3만원의 운영비와 연 17만5천원의 난방비를 국고에서 지원하고 있다.

3) 약물남용 및 중독예방 프로그램 개발

(소관부처: 보건복지부 보건정책과)

마약류 오·남용 예방을 위하여 홍보자료 및 포스터·표어·팸플렛 등을 제작하여 유흥접객업소, 숙박업소, 전자오락실에 배포하고 있으며, 시청각자료인 비디오테이프를 제작하여 전국 유선방송사를 통하여 방영함으로써 마약류 오·남용 예방활동을 하고 있다. 또한, 민간단체와 협조하여 세계마약퇴치의 날(매년 6월 26일)을 기념하고 마약퇴치 국민대회를 전개하고 인파가 많이 모이는 전국 주요 도시와 유명 해수욕장을 중심으로 마약류 추방 캠페인을 전개하고 있으며 특히, 청소년층의 약물 남용 방지를 위한 전국 중고등학교 생활지도 교사 및 장학사들을 통하여 간접교육을 실시하고 있다. 한국마약퇴치운동본부 활동으로 마약류 등 약물남용의 폐해에 대하여 대국민 홍보, 계몽 등 예방활동을 전개하고 있으며, 이를 위한 홍보·교육 교재 및 자료를 개발·보급하는 한편, 마약 등 약물사용에 대한 조사·연구 사업도 펼치고 있다. 특히 성인 여성의 약물 오·남용 예방 교육프로그램을 한국여성개발원에서 만들었다.

4) 임신부 및 수유부에 대한 직업적, 환경적 건강위험환경 보호조치(소관부처: 보건복지부 생활보건과)

임산부의 편의 증진 보장에 관한 법률(제정)은 현재 법제사법위원회에 계류중이다.

5) HIV/AIDS 감염 및 기타 성병감염 예방을 위한 프로그램 개발

(소관부처: 보건복지부)

AIDS예방에 있어서 가장 장애가 되는 요인은 예방에 관한 올바른 지식의 결여, 바람직하지 못한 태도 및 행동, 예방에 대한 개인책임 의식의 부족이다. 현재 에이즈 관련 민간단체, 언론기관, 사회교육기관, 산하단체와 협조하여 지속적인 AIDS예방 홍보 교육을 실시하고 있으며, 또한 사회단체나 직장 교육 시에도 AIDS교육을 실시하도록 지원하고 있다.

성병은 감염원이나 감염사유가 분명하여 감염경로를 차단함으로써 제3자로의 전파를 미연에 방지할 수 있는 것으로 성병을 매개할 우려가 비교적 많다고 판단되는 특수업에 종사하고 있는 유흥접객원 등에게 특수직업여성을 전염병예방법 제8조 제2항 및 위생분야 종사자 등의 건강진단 규칙이 정한 바에 따라 보건소 또는 지정의료기관에 등록하도록 하여 정기적으로 성병에 관한 검진 및 상담을 실시하고 있다.

6) 여성의 건강 피해를 최소화하는 가족계획사업 전개

(소관부처: 보건복지부 가족보건과)

인구의 질적 향상을 위한 「신 인구정책」을 지속 추진하고 현 출산율(1.75명)유지를 위한 영구 및 임시 피임 보급을 지속적으로 추진하고 있다.

7) 여성근로자 직업병의 예방 및 보상 - 신종 직업병에 대한 보상기준의 마련: PC와 눈 (소관부처: 노동부)

발전방향: 오늘날의 건강문제는 감염성질환에 의한 위험요인보다는 인구의 고령화, 운동부족, 흡연, 과음 및 불균형의 식생활 등이 더 큰 건강위

험요인으로 작용하고 있다. 상발생의 대부분이 건강에 해로운 생활양식이나 습관 등에 기인한다고 볼 때, 보건문제에 대한 효과적인 정책 대응은 상병 발생후 치료에 의존하는 소극적 정책에서 상병발생이전에 건강증진 및 질병예방을 도모하는 적극적 건강관리 정책이 필요하다. 국민 중 특히 여성으로 하여금 건강잠재력을 개발할 수 있도록 바람직한 건강의식과 행동변화를 유도하기 위한 보건 교육의 강화와 함께 건강생활실천 분위기 조성, 금연구역의 확대 등 예방 프로그램이 더욱 강화될 필요성이 있다. 여성보건을 위한 예방프로그램이 강화되기 위하여 남녀의 성에 관한 적절한 지식과 여성의 재생산 건강에 대한 정확한 정보와 서비스가 모든 연령계층의 여성에게 충분히 제공되도록 정책을 수립하는 것이 절실하다.

(3) 보건정책에 대한 성 인지적 관점 고려

1) 보건직종 지도급 지위에 대한 여성참여 증가(소관부처:보건복지부)

보건복지부 조직은 본부(2실 5국 2심의관)와 33개 소속기관으로 이중 여성 관련조직은 가정복지 심의관과 보건국(생활보건과)이다. 정원은 4,171명(본부 509, 소속기관 3,668)이며 여성관련조직의 인력은 46명(2급1명, 3급1명, 4급7명, 5급8명, 6급이하29명)으로 보건직종 지도급 지위에 여성참여율이 아직도 저조한 실태이다.

2) 보건정책관련 위원회에 대한 여성참여 증가(소관부처: 보건복지부)

보건정책관련 위원 전체 위원수 695명 중 여성위원수가 89(12.8%)명으로 여성할당제에 밀도는 수준이다.

< 보건복지부내 위원회별 여성위원 참여 현황 >

여성위원 참여 현황(1996.9.30현재)

여성위원 참여 현황(1996.9.30현재)

위원회수			위원 수				
전체	여성 참여 위원회수	참여율	전체 위원수	여성위원수			참여율
				계	당연직	위촉직	
35개	24개	68.6%	695명	89명	11명	78명	12.8%

③ 보건의료 제공자로서의 여성지원을 통한 여성보건인력의 양성(소관부처:보건복지부)

발전방향: 여성의 생애를 통한 여성건강의 특수성, 여성의 재생산적 보건의료의 필요성, 다중역할과 부담, 농어촌 여성, 장애여성, 노인여성의 특수한 요구 등에 대한 다양성을 포함한 성 인지적 보건프로그램이 필요하다. 이를 위해 보건정책담당자, 보건의료종사자 및 연구자 등에 필수적으로 여성 참여 인력 보완이 시급하다.

(4) 여성보건에 대한 조사연구의 촉진 및 정보유포

: 조사연구 지원 및 정보 유포(소관부처: 보건복지부)

한국보건사회 연구원(96-03)에서는 Women's Health Status and Policy issues in Korea를 발간하였고 한국여성개발원은 1996년 연구보고서200-16인 여성사회지표를 제시하였다. 그러나 예를 들면 산전 진찰율이 90%이상이면서도 영아사망율, 모성사망율이 여전히 높은 형식적인 숫자 체크보다는 실질적인 의료서비스가 이루어지도록 내용을 위주로 한 보건 통계를 정비하고 그에 적절한 지표가 개발되어야 하며 이에 근거한 정책을 실시해야 한다.

발전방향: 여성건강문제에 관한 예방적 연구, 보건서비스 연구, 생물학적 및

정치, 경제, 사회적 관련성에 대한 연구를 포함하여, 여성보건을 증진하고 여성에게 적절한 보건 정책의 수립과 이행을 효과적으로 하기 위하여 여성보건에 대한 성 인지적 연구를 촉진하고 이에 관한 정보를 확산하여 정책에 반영하는 방향으로 정책을 수립하여야 한다.

III. 결론

여성의 지위는 자신의 생식적 역할 때문에 상당히 제한되어 있고 이는 전반적으로 여성건강에 영향을 준다. 우리나라에서 여성과 남성은 가족계획을 포함한 건강에 관한 서비스를 받을 동등한 기회와 권리를 가지고 있음에도 의료에서 gender를 주로 다루는 영역이 없기 때문에 여성에게 초점을 둔 의료정책 결정은 거의 없다.

여성은 여성특유의 건강문제들과 임신이나 출산시 나타나는 문제들 이외에도 전통적으로 가족 구성원들을 돌보거나 그들의 건강을 책임져 왔다. 그럼에도 불구하고 여성의 건강에 대한 요구가 무시되고 불충분하게 언급되어져 왔다. 여성의 신체는 일생동안 자연적으로 변화되는 것으로 이해되어야 함에도 불구하고 월경, 임신과 폐경기와 같은 많은 경우에 “여자다움에 있어서의 장애”로 간주되어져 왔다. 그래서 여성이 특정한 인생주기 단계에서 경험하는 다양성에 대한 인지의 필요성이 강조되어야 한다.

남성 뿐만 아니라 여성도 최상의 건강을 누릴 권리를 부여받았다. 여성의 건강문제는 남성의 문제와 다르고 여성의 경제, 사회적 취약점들을 확인한 후 그것들을 해결할 수 있는 정책들을 마련해야 한다. 남녀 불평등을 감소시키기 위한 여성 건강에 관한 이상적인 정책 개발을 위해서는 여성건강에 관한 통계자료를 확립해야 한다.

우리 나라에서 여성과 남성은 의료서비스를 받을 동등한 기회가 주어져 왔으나 여성에게 초점을 둔 의료정책결정은 거의 없는 실정이다. 환자의 비율은 남자보다 여자가 높게 나타나나 와병일수는 더 낮다. 이는 사회·경제적으로 의료서비스를 받을 수 있는 많은 제약점을 암시하고 있으므로 새로운 여성의료정책이 필요하다.

일반적으로 불건강 행위들이 많지만 특히 여성에게 있어 식습관, 운동과 비만

은 더욱 심각하다. 이러한 결과는 건강한 행위들에 대한 동기 부여를 해주고 여성을 교육시키는 전략을 향상 시킬 필요가 있음을 시사한다. 건강증진과 건강교육 프로그램은 여성이 행동위험을 감소시키고 이를 통해 행동변화를 가져오게 하는 사회적, 환경적 분위기를 조성하는데 초점을 두어야겠다.

정책과제 이행과 관련하여 발전 방향을 제시해 본다면

첫째, 여성의 재생산 건강을 위해서는 일반적으로 보건서비스의 양적 및 질적 수준향상과 특수한 보건서비스의 수요가 있는 여성, 특히 농어촌, 도시빈곤지역 및 장애여성, 노인여성 등에 우선 순위를 두고, 각 지방자치단체를 통하고 민간단체의 협조와 함께 여성건강서비스 증진조치가 개발되어야 한다.

둘째, 남녀의 성에 관해서는 가정, 학교, 사회에서 성에 관한 편견이 없는 적절한 지식과 여성의 재생산 건강에 대하여 출생 후부터 교육이 이루어져야 하며 예방 프로그램이 모든 연령계층의 여성에게 충분히 제공되도록 해야 한다. 특히 성관계와 재생산 문제에 있어 여성과 남성의 평등관계 형성을 돕고 성관계에서 상호존중과 동의, 그 결과에 대한 책임의 분담을 인식하게 함으로써 여성건강을 증진시킬 수 있는 다각적인 정책이 요구된다.

셋째, 여성의 생애를 통한 여성건강의 특수성, 여성의 재생산적 보건의료의 필요성, 다중역할과 부담 등에 대한 다양성을 포함한 성 인지적 보건프로그램이 절실하다. 이를 달성하기 위해서는 여성보건의료 종사자, 여성보건정책 담당자 및 여성연구자의 대거 참여가 필수적이다.

넷째, 여성건강문제에 관한 예방적 연구, 보건서비스 연구, 생물학적 및 정치, 경제, 사회적 관련성 연구와 함께 여성에게 적절한 건강증진과 보건정책을 수립하고 효과적으로 이행하기 위하여 성 인지적 여성보건 관련연구를 촉진하고 이에 관한 정보를 확산하여 정책에 반영해야 한다.

결론적으로 여성보건은 여성을 신체적, 정서적, 사회학적, 경제적, 정치적 구조 내에서 그들의 건강이 어떻게 회자되는가를 파악하고 여성의 전 일생주기동안 건강한 삶을 위해 남성과 같은 교육, 사회, 정치 등에서 평등성이 부여되도

특 성 인지적 다부문(gender sensitive multisectorial) 보건정책을 수립하고 이행해
야 한다.

주제발표 4

여성의 경제세력화

여성의 경제세력화

정강자 (여연 노동위원회 위원장)

I. 들어가며

경제적 평등은 정치 사회적 평등의 기초가 되며 고용평등이 실현되지 않는 남녀평등사회는 기대하기 어렵다. 성에 의한 차별없이 자신의 적성과 능력에 적합한 취업기회가 주어지고(기회의 평등)정당하게 대우받는 것(차별의 평등)은 인간의 가장 중요한 기본권이다. 따라서 국가가 여성고용촉진과 남녀고용평등 실현을 위한 정책을 실시하는 것은 국민의 평등권, 생존권, 노동권을 지켜주며 여성의 경제적 자립을 가능하게 하여 경제활동에서 여성의 지위를 높일 수 있는 방안이다.

스위스 국제경영개발원의 <세계 경쟁력 보고서>(1994)에 의하면 한국여성의 경제활동 수준은 전체 42개국 중 41위이며 UNDP가 세계 각국 여성의 정치, 경제 활동과 정책결정참여도를 점수로 환산한 한국여성권한 척도(GEM)는 116개국 중 90위다.

정부정책 중 여성정책이 별도로 수립된 것은 1987년 제6차경제사회발전 5개년 계획이었으며 여성개발부문은 보건사회부문에 포함되어 있었다. 1992년 제7차경제사회발전 5개년 계획에서는 여성개발부문을 별도로 독립시켜 사회 각부문의 균형발전을 이룩하겠다는 목표를 제시하였다.

또 여성정책의 기본목표와 주요과제를 교육, 고용, 문화 및 사회활동, 복지, 국제협력 등 5부문으로 나누어 제시하면서 '사회, 경제적 발전측면과 사회구성원으로서의 여성의 발전을 생각하면 여성고용촉진과 노동시장에서의 고용평등은 중요한 정책과제'라고 밝힌 바있다. (제7차 경제사회발전 5개년 계획 여성개발부문 계획 3-5, 1992)

이 계획에 의해 1987년 남녀고용평등법이 제정되었고 1994년 근로여성복지기본계획, 1996년 세계화추진위원회의 여성사회참여 확대를 위한 10대과제 등의 여

성정책들이 개발되었다. 이러한 정책들은 육아와 가사는 여자, 직장은 남자라는 전통적인 이분법적인 인식, 관행이 불식되지 못하고 제도적 장치 또한 미흡하여 고용과 근로조건에 있어서 성차별이 상존하고 있다는 현실을 인정하면서 고용평등, 모성보호, 여성고용의 확대, 국제협력의 증진을 그 목표로 설정함으로써 여성노동정책에 대한 인식과 정책의 변화의지를 나타냈고 여성노동계의 요구를 일정 정도 수용한 결과라고 볼 수 있다. 그러나 정책실천 방안을 구체적으로 보면 여성노동자의 근로조건 보장에 대한 중대한 문제들을 야기시키고 있으며 정책 추진과제와 추진 일정도 기본이념과 목표와 모순되는 부분이 있다. 그 주요한 문제로는 첫째, 여성의 능력이나 역할을 '가사를 돌보면서 남는 시간을 활용하여 취업할 수 있는'이라는 전통적 가치에 기초를 두고 있어 성별역할분업을 해소하기 어려운 정책 방향이라는 점이다. 둘째, 고학력 여성의 취업확대가 이루어지고 있기는 하나 지금까지 여성인력이 담당해 왔던 단순, 보조 업무를 시간제 근로, 파견근로, 기혼여성재고용제도, 탄력적근로시간제 등 다양한 노동형태를 도입하여 여성고용의 불안정을 가속시키고 있다. 셋째, 남녀고용평등과 모성보호 확대의 대가로서 또는 선행조건의 정비, 대안적 조치가 불충분한 채 현행 여성보호 규정만을 먼저 대폭 완화, 내지 폐지하려는 계획을 설정하고 있는데 이러한 조치로는 여성취업의 확대가 어려우며 형식적 평등만을 가져올 뿐 모성기능에 악영향을 미칠 수 있다는 점에서 우려되고 있다. 넷째, 국제화를 국정운영 목표로 제시했음에도 남녀고용평등과 근로여성보호에 관한 국제 조약에 대한 비준일정의 대부분이 김영삼 대통령의 임기가 만료되는 시기로 발표되어 있기 때문에 실효성에 의문이 제기될 수 밖에 없다. 다섯째, 여성의 경제활동의 균형적 발전을 위해서는 여성인력활용에 대한 보다 적극적 조치가 필요하며 이를 위한 정책과 집행기구가 필요하다.

II. 본론

1. 남녀고용평등

(1) 정부 정책

남녀고용평등법이 시행된지 8년이 지났다. 법 시행 이후 남녀평등의식이 확산되고 법.제도상 여성고용차별에 대한 명시적 규정은 어느 정도 개선되고 있으며 기업의 여성고용차별 관행도 사라져가고 있다 할 수 있다. 그러나 우리 사회 전반에 뿌리 깊게 자리잡고 있는 여성에 대한 전통적 고정관념 관행들로 인해 노동시장에서 여성들은 여전히 배제되거나 불이익을 받고 있는 것이 현실이다. 또한 여성노동자들은 일상적으로 직장에서 성희롱에 시달리고 있고 명시적 차별이 개선되어가는 반면 성별직군분리, 여성의 비정규직화 등의 간접차별, 용모제한, 인턴사원제도 등에서 보여지는 남성 편중의 채용 제도 등 새로운 고용차별 유형이 등장하여 논란의 대상이 되고 있다.

근로여성복지기본계획에서는 기회균등의 실현을 위해 법이행을 위한 홍보계몽, 고용차별제도의 개선을 위한 공공부문의 성차별개선과 모성보호제도마련 및 민간부문의 취업규칙점검(규모별로 연차적 확대: 96년 100인-149인 사업장 자율점검, 97년 지도감독)을 발표하였다. 성차별적인 모집채용 근절을 위해 성차별적인 모집안내 광고 정비, 30대그룹(96년) 및 500인 이상 사업장(97년)에 대한 실질적인 채용관행 시정지도, 채용에 있어 잠정적 지원조치, 동일가치노동 동일임금 판단기준 정립(직무분석 및 평가방법 개발: 96년 제조업, 97년 서비스업)을 제시하였다. 또한 평등법개정, 고용평등 및 여성근로자 근로조건에 관한 통합법률 제정을 통한 법제도의 보완도 제시하였다.

(2) 행정지도에 대한 평가

노동부는 91년 이후 연차적으로 남녀고용평등법을 시행 정도를 점검하여 행정지도도를 지속시켜 왔다. 고용현장의 남녀차별 규정을 개선, 지도하기 위하여 93년 30대 그룹 등을 대상으로 취업규칙을 심사하는 방식으로 고용차별을 개선하고 있다. 그리고 지난해에는 92년 부터 전국 45개 일간지에 게재된 모집·채용광

고에 대한 모니터링을 실시 (상반기 2회)하여 차별광고에 대해 시정지시를 내렸으며 아울러 성차별적 모집, 채용광고를 신는 언론사에도 협조를 통해 개선이 되도록 노력하였다. 노동부가 실시한 차별개선을 위한 행정지도는 여행원제도 폐지, 모집·채용상의 성차별조사 (신문 모니터링) 및 시정지시, 취업규칙감사, 자율점검표 보급 등이었으며 일정 성과가 있었다.

그러나 행정지도 범위의 제한 (주로 은행, 제 2금융권, 대기업), 방법상의 문제 (취업규칙 심사) 모범기업에 대한 장려책과 비협조 기업에 효과적인 제재부족 등은 여전히 큰 문제점으로 남아 있다.

기업내의 관행적, 실질적 성차별 고용상황에 대해서는 행정력 부족과 기업 규제 완화조치에 따른 근로감독 행정정보 등으로 인해 실효성을 얻지 못하고 있다. 또한 행정지도 내용의 제한성도 문제다. 남녀평등한 배치제도 및 승진제도, 모성보호 및 육아지원에 대한 행정지도가 부족하며 새롭게 부상하고 있는 성차별 유형이나 간접차별에 대한 조치가 시급하다.

그리고 노동부는 기본 계획에서 민간부문 뿐 아니라 국가 기관, 지자체, 투자기관, 출연 기관 등 공공부문의 성차별을 개선하고 모성보호제도를 마련하겠다고 계획이 있었다. 그러나 공공부문에 대한 행정지도는 전혀 이루어지지 않았다. 그러나 이제부터라도 공공부문의 인사관련 규정을 점검하고 개선토록 함으로써 정부가 먼저 고용차별제도를 개선하는 모범을 보여야 한다.

남녀고용평등의 실현을 위한 정부의 노력은 다음과 같은 제안을 수렴하여 보다 구체화 될 필요가 있다.

1) 차별적인 모집, 채용 실태

정부는 92년 부터 현재까지 신문 광고상 성차별 모집, 채용사례에 대한 모니터링을 지속적으로 실시하고 있다. 그러나 최근의 경향은 명시적으로 차별적인 모집광고는 감소하는 반면 채용차별관행은 여전히 온존하고 있다. 면접 과정의 차별은 여전히 명문학과 중심으로 추천제, 인턴 사원제로 채용방식이 변화함에 따라 많은 여성이 응시의 기회에서조차 배제되고 있다. 따라서 명확하게 드러나지는 않지만 온존하는 실질적인 채용차별관행을 찾아내고 시정지도에 주력해야 한다. 특히 여성이 응시의 기회는 주어져도 하더라도 면접과정에서 많이 탈락되고 있으므로 면접시의 성차별에 대하여 규제할 수 있는 적극적인 정책이 필요하다

다.

또 기본 계획에서는 배치, 승진, 해고에서의 남녀차별을 근절시키는 정책이 제시되지 않은 문제점이 있다. 또한 채용방법의 차별보다 더욱 심각한 문제는 여성을 특정직종에만 또 비정규직의 불안정한 고용형태로 채용하는 관행인데 이에 대한 정책 역시 누락되어 있다.

2) 채용에 있어서 잠정적인 지원조치

정부는 10대 과제 중의 하나로 공기업과 공무원 등 공공분야에서 일정부분의 우대조치를 시행하고 있다. 이것은 일단 정부가 모범을 보였다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있지만 정부는 최대 고용주로서 공공부문에서 여성의 채용뿐만 아니라 승진, 직업훈련의 기회 등에서 적극적 조치를 시행함으로써 민간부문에 수범을 보여야 한다. 그리고 할당제는 역차별이 아니고 평등권 실현에 필요한 임시조치임을 적극 홍보하고 관련법의 제,개정을 추진해야 한다.

3) 차별임금

학력과 근속기간에 따라 임금격차가 크게 나타나고 있는데 1996년 여성의 평균임금은 남성평균임금의 59.6%인 것으로 나타나고 있다.¹⁾

남녀고용평등법상 동일가치노동의 판단기준은 직무급 임금체계에 근거하고 있다. 우리기업의 대다수가 연령과 근속년수를 기준으로 하는 연공급이고 직무평가의 기준 및 평가항목, 직무범위와 보수산정의 기준, 직무평가방법 등의 개발의 거의 되어 있지 않은 우리의 현실에서 이 조항은 실효성이 부족하다. 즉 현행규정은 동일가치노동의 기준을 정함에 있어 직무가치에 중요한 비중을 두고 있어 임금체계가 직무급이 아닌 경우 적용에 논란이 생기고 있다. 따라서 임금지급 방식과 무관하게 성을 이유로 하는 불합리한 차별임금 제도의 금지가 선행되어야 한다.

4) 교육, 배치 및 승진에서의 차별

성별로 교육내용을 달리하거나 여성노동자에게 교육기회를 제한하는 관행들

1)노동부, 매월노동통계 조사보고서, 1995

은 현장에서 여전히 지속되고 있다. 또한 여성노동자에게는 승진 기회를 주지 않거나 일정 직급 이상의 승진을 제한하고 승진고과에서 남녀차별, 승진조건을 차별 적용하고 있다.

5) 정년, 퇴직 및 해고에서의 차별

명시적인 차별은 많이 사라졌으나, 현장에서는 결혼 임신 출산퇴직을 종용하기 위한 지방발령, 고용형태의 불리한 변경, 정리해고시 여성 우선 적용 등이 여전히 실행되고 있다.

6) 간접차별

최근 기업의 노동시장 유연화 전략의 확산과 더불어 급증하고 있는 명목적 또는 신분제적 비정규직의 고용양태와 능력주의 인사관리정책의 일환으로 도입 실시되는 신인사제도는 모두 간접차별의 대표적인 예이다. 이러한 차별 관행은 남녀고용평등법 실시 이후 간접적인 형식으로 여성과 남성의 직종 및 임금격차를 제도화하는 효과를 가지고 있다. 특히 신인사제도는 직군에 대한 선택의 자유라는 외형을 띠고 있어 직접차별을 규제하는 현행법으로는 규제되기 어렵다. 따라서 이에 대한 규제가 이루어지지 않는 한 여성의 저임금 노동력화와 비정규 노동력화가 빠른 속도로 진행되리라 판단된다.

현행 남녀고용평등법은 성차별을 2조의 2에서 '사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 하는 행위'로 규정하고 있다. 그러나 합리적인 이유를 판단하는 기준이 주관적인 견해에 의거할 수 있다는 점에서 기준이 모호한 합리성이라는 개념 대신 보다 적극적인 성차별의 판단 기준이 명시화될 필요가 있다.

이에 국제적인 흐름에서 보는 바와 같이 남녀에게 동일한 기준을 정하더라도 그 조건에 적합할 수 있는 여성의 비율이 현저히 적으며, 그 조건이 성별에 관계 없이 정당한 것임을 사용자가 입증할 수 없고 여성다수에게 불이익이 되는 것은 차별로 규정하는 적극적인 차별 정의가 요구된다.

7) 법 개정의 한계

정부는 작년 8월 남녀고용평등법을 개정하면서 모집, 채용시 여성에게 직무와 관계없는 신체조건 등을 모집채용으로 제시할 수 없도록 하고 육아휴직대상을 남자 배우자로 확대하는 등 일련의 법개정을 하였다. 이렇게 2차 평등법 개정은 일단 긍정적인 면이 없지 않으나 그동안의 여성, 노동계의 지속적인 요구에는 미치지 못한 수준이다. 그동안 여성계는 평등법 개정을 추진하면서 수차례에 걸쳐 여성노동자들의 의견을 수렴할 수 있는 공청회 등의 개최를 요구하였다. 그럼에도 단 한차례의 공청회도 열리지 않고 여성노동자들의 현안인 신인사제도와 비정규직의 확대를 규제할 수 있는 간접차별금지조항과 직장내 성폭력 규제조항이 빠진채 개정되고 만 것이다.

지난 95년 가을 정기국회에도 여성, 노동계에서는 간접차별과 성희롱금지조항 신설을 주요 골자로 청원을 한 바 있으나, 95년 8월에 이루어진 2차 개정법의 내용은 모집채용시 직무수행에 필요하지 않는 용모, 키, 체중 등의 조건제시 금지, 후생복지관련 금품 자금유자 등의 차별금지, 육아휴직시 노동자를 배우자로 둔 남성에게로의 확대, 고용문제조정위원회를 고용평등위원회로 개칭되는 등 일부 개정되는데 그쳤다. 2차 개정에서 가장 핵심적인 요구사안이었던 간접차별 및 성희롱규제조항 신설이 무위에 그침에 따라, 96년 11월 여성계와 노동계에서는 또다시 청원서를 제출하기에 이르렀다.

(3) 정책대안

1) 평등법 개정 방향 및 내용

다음은 지난 96년 여성계와 노동계가 통일적으로 입장을 정리하여 제출한 남녀고용평등법 개정방향이다.

가. 남녀고용평등법 적용범위 확대 : 평등법의 적용 범위를 전사업장으로 확대한다.

나. 성차별 정의의 구체화를 통한 간접 차별의 금지: 간접차별을 정의하고 이것에 남녀 모두에 대한 차별의 적용기준이 되도록 한다.

다. 성차별 금지의 의무주체의 다양화: 사용자외에 국가, 지방자치단체, 직업훈련기관,

직업안정기관 등으로 성차별 금지의 의무주체를 명확화하고 다양화한다.

라. 성차별금지 규정의 구체화와 실효성 강화

ㄱ. 모집 및 채용에 있어서의 성차별 금지

- 모집 채용에 있어 채용기회, 면접, 고용형태 등에서 성에 따른 차별을 금지하도록 명시한다.

ㄴ. 임금에서의 차별금지

- 어떠한 임금지급 방식에 있어서도 성을 이유로 한 차별을 금지하도록 하고, 동일 가치노동의 기준을 정함에 있어 여성근로자 대표가 포함되 노조, 또는 근로자 과 반수의 동의를 얻도록 명시한다.

ㄷ. 배치 및 승진에서의 차별금지

- 여성의 혼인 임신 또는 출산 등의 사유로 근로장소, 근로계약, 고용형태 등 근로 조건을 불이익하게 변경하는 것을 금지하고, 당해 근로자 또는 노조의 요구가 있을시 합리적인 이유를 제시하도록 명시한다.

ㄹ. 정년, 퇴직, 해고에서의 성차별 금지

- 현행 혼인 임신 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약체결 금지뿐 아니라, 혼인 임신, 출산 등의 사유로 퇴직을 강요해서는 안되고 당해 근로자 노조의 요구가 있을시에는 그 합리적 이유를 제시하도록 명시한다

ㅁ. 직업훈련 기타 교육훈련에서의 성차별 금지

마. 직장내 성폭력의 예방 및 금지 조항 신설

ㄱ. 직장내 성폭력에 대한 정의 신설

ㄴ. 사용자외에도 다른 근로자, 업무와 관련한 제3자에게 적용

ㄷ. 사업주의 직장내 성폭력 예방 및 교육, 피해자에 대한 고용상의 불이익 조치 금지, 피해의 구제 및 가해자 처벌 의무

바. 육아휴직 제도의 개선

ㄱ. 육아휴직 대상자를 전 근로자로 확대

ㄴ. 육아휴직기간중의 임금의 전부 또는 일부를 국가에서 부담

ㄷ. 육아휴직을 이유로 인사조치, 경력, 유급휴가 등에서의 불리한 처우 금지

사. 고용평등위원회의 권한 강화

- 준사법적 기구로 개편

2) 자율점검 제도의 개선

- 먼저 추진주체인 노동부는 정기점검과 수시점검의 결과를 연간 1회 이상 발표함으로써 본 계획의 수행정도를 평가받아야 한다.

- 이제까지 고용평등을 위반한 업체가 사법처리된 경우는 매우 드물었다. 그러나 위반 업체에 대해서는 엄중 집행될 필요가 있다.

- 그리고 150인 미만의 사업장에 대한 취업규칙의 점검은 97년 이후에야 실시할 것으로 예정되어 있다. 그런데 여성노동자는 상대적으로 중소기업에 몰려 있다. 행정력의 부족으로 전수조사가 어렵다면 업종, 지역을 감안한 계통총화 추출방식을 총해서라도 중소기업에 대한 점검시기를 앞당겨야 한다.

- 여성고용차별 개선은 노사의 협력에 의한 적극적인 해결이 가장 이상적인 방안이다. 노사의 자주적 개선 방안은 1) 여성고용문제에 대한 노사간, 남녀노동자간의 인식의 차이를 좁히고 2)성차별 분쟁의 예방 3) 사업장내 남녀고용평등의 정착 4) 행정력 부족, 행정지도의 한계를 극복할 수 있는 기대효과를 갖는다.

(2) 모성보호 비용의 사회적 분담체계의 확립

1) 모성보호비용의 사회적 분담체계 확립

가. 정부 정책

김영삼대통령은 여성복지 내실화를 위해 모성보호 비용의 사회부담 및 출산육아지원을 표방한바 있다. 또한 94년 근로여성복지기본계획에서는 모성보호비용의 공공부담화를 정책으로 발표하고(모성보호를 위한 휴일, 휴가 때문에 발생하는 비용을 사용자 부담에서 의료보험, 국민연금, 고용보험 등의 사회부담이나 국가부담으로 하는 것을 원칙으로 한다고 명시함.) 96년 법제화추진, 97년 제도 시행이라는 일정을 밝힌바 있다. 또한 95년 10월 여성의 사회참여 확대를 위한 10대 과제 중 하나로 '모성보호비용의 사회적 분담체계 확립'을 채택하였다.

모성보호는 기업과 사회, 국가에 건강한 인력을 제공하는 사회적 기능을 가질 뿐 아니라, 실질적인 남녀평등 실현의 전제 조건이 되기 때문에, 모성보호의 확

대와 모성보호 비용을 사회보장 차원에서 부담하는 것은 여성의 경제세력화에 대단히 중요한 사안이다.

나. 현실 및 정책비판

이러한 정책방침에 따라 모성보호비용의 사회적 분담체계에 대하여 국민복지기획단에서 논의된 바 있고²⁾, 현재 논의단위가 보건복지부 산하의 의료보장개혁위로 넘겨졌다. 그간 정부 각 부처에서는 이 사안에 대하여 각기 상이한 입장을 가져왔다. 출산휴가에 따른 소득보장을 기업에게 전적으로 부담하지 않도록 한다는 점에서 일부 부처에서는 긍정적인 입장을 가졌고, 여성계에서도 보험재정이 안정적이고 선진국들의 사례를 검토하면서 의료보험에서 비용을 부담해야 한다는 점을 제출하였다. 그러나 일부 부처와 의료보험관련 기관에서는 이에 대한 반대입장을 표명해왔다. 결국 부처간의 상이한 입장들로 인해 어떠한 구체적인 대안조차 마련되지 못하였다. 그리고 일부 정당³⁾에서도 이에 대한 논의를 진행한 바 있다.

한편 근로여성복지기본계획에서도 밝힌바 있는데, 여성노동자에 대한 보호조항(여성의 야업과 휴일근로금지, 연장근로금지, 갱내근로금지)에 대한 완화와, 유급생리휴가 무급화 및 모성보호비용의 사회부담화를 전제로 한 유급태아검진휴가제, 유산휴가제, 출산간호휴가제, 가족간호휴가제의 도입을 표명하였다. 이후 노동법개정시기에 유급생리휴가 무급화 안이 제출되었고, 이에 대하여 여성계, 노동계에서는 한국의 여성노동자들의 전반적인 상황을 고려해볼 때 시기상조라는 점을 누누히 피력해왔다.⁴⁾

2) 96년 2월 국민복지기획단에서 마련한 '삶의 질 세계화를 위한 국민복지의 기본구상' 최종보고서에 따르면 '기업주가 전액부담하고 있는 출산휴가 급여의 일부를 사회보험으로 분담하는 방안 또는 세제상의 지원방안을 검토'하겠다고 되어 있을 뿐이다.

3) 최근 신한국당과 국민회의에서는 모성보호비용의 사회부담화와 관련하여 간담회 및 토론회를 각각 개최한 바 있다.

4) 96년 노동법개정논의시 여연과 노동계에서는 통일된 입장을 정리하고, 이를 노개위에 제출하고 토론회를 개최한 바 있다. 이 때 생리휴가 무급화가 시기상조임을 다시 한 번 피력하였고, 향후 남녀 공통의 유급건강휴가로 개선되어야 한다는 입장을 제출한 바 있다.

현재 정부에서는 모성보호확대를 위한 각종 휴가제도의 도입을 위해 관계법을 개정하려는 구체적인 계획을 제시하지 못함으로써 인해 96년 법제화를 추진하겠다는 계획을 실행하지 못하였다. 또한 이에 대한 구체적인 방안에 대해서도 어떠한 보고서도 제출하지 못한 상태이다.

모성보호가 남녀평등 실현 및 여성의 경제세력화에 중요한 축을 이루고 있다는 점에서, 조속한 시일내에 정부는 모성보호비용의 사회부담화에 대한 구체적인 정책을 제시하고 이에 대하여 여성계와 노동계의 의견을 광범위하게 수립해야 할 것이다.

다. 정책대안

지난 96년 10월 한국여성개발원이 UNDP와 공동으로 개최한 전국여성회의에서는 모성보호의 사회보험화방안에 대한 토론이 진행된 바 있고, 이를 계기로 여성계와 노동계에서는 '모성보호사회부담화 방안에 대한 여성노동계의 정책제안서'를 정부 부처로 제출한 바 있다.⁵⁾

주요 내용으로는 다음과 같다.

- ① 모성보호비용은 전국민 의료보험에서 담보할 것
- ② 반드시 국가의 비용부담이 전제될 것
- ③ 임신기간과 출산후의 각종 질병 및 건강관리를 위한 검진비용을 사회부담화할 것
- ④ 출산시 의료비용이 완전 사회부담화될 것
- ⑤ 모성보호의 혜택은 여성노동자 여성농민 가내노동자를 불문하고 이루어질 것
- ⑥ ILO 103호조약을 비준하고 국내법을 개정할 것
- ⑦ 여성관련 건강 및 보건지표의 개발과 관리를 시급히 이룰 것

5) 96년 11월, 여연 여협 여성노동자회 민우회 서울YWCA, 한국노총, 민주노총이 공동으로 제안한 바 있다.

(3) 4인 이하의 소규모사업장에 대한 노동관계법 적용

정부는 제7차 경제사회발전 5개년(1992-1996년) 계획 중 여성개발부문 계획에서 우리 사회 전반에 걸친 성적 편견을 여성발전 뿐만 아니라 국가경제의 효율성 제고, 여성인력 수급의 원활화를 위해 조속히 시정되어야 한다고 밝히고 있다. 또한 여성개발의 실천적 방향의 제시를 위해서 여성개발 부문이 5개 분야로 나누어 분야별 목표와 정책과제를 제시한 바 있다. 이 가운데 저혜택 취업여성의 보호 분야에서 영세업체 취업여성의 보호를 약속하고 있다.

우리나라 현재 여성취업자의 62.7%⁶⁾가 근로기준법, 산업재해보상보험법, 남녀고용평등법 적용을 받지 못하는 상시 4인 이하의 영세사업장에서 일하고 있다. 이들 사업장의 여성노동자들은 근로기준법의 적용을 받지 못함으로 인하여 주 44시간조차 지켜지지 않는 장시간 노동과 저임금상태에 방치되어 있음은 물론이고 생리휴가, 산전후휴가 사용에 있어서조차 보호를 받고 있지 못하다. 또 시간외 근로 1일 2시간, 1주 6시간이상 금지, 야간근로의 금지로부터의 보호도 받지 못하여 사업주가 시키면 시키는대로 해야하는 상태인 채로 전근대적 노동관계에 방치되어 있는 실정이다.

한편 한국 연간 2,678명이 산업재해로 인하여 사망⁷⁾하는 등으로 인하여 여전히 세계 최고 수준을 자랑하는 산업재해 왕국이다. 더구나 작업환경이 더욱 열악한 4인 이하 사업장의 여성노동자들은 산업재해보상보험법의 적용조차 받지 못함으로 인하여 일하다 다치거나 직업병에 걸리게 되어도 보호를 받고 있지 못하여 모성보호에 대한 심각한 침해를 받고 있는 실정이다.

또한 4인 이하 사업장의 여성노동자들은 남녀고용평등법도 적용되지 않아⁸⁾ 갖가지 차별로부터 방치되어 있어 고용상의 남녀차별을 강화하는 요인이 되고 있다.

1996년 한국여성단체연합 및 노동·사회단체들은 '4인 이하 중소영세사업장 근로기준법·산재보상보험법 전면적용을 위한 시행령개정투쟁 공동대책위원회(이하 4인 이하 공대위)'를 구성하여 4인 이하 사업장에도 근로기준법 등이 전면 적용

6) 통계청, 고용구조조사보고서, 1993

7) ILO, 「노동통계연감(1995)」

8) 남녀고용평등법의 적용대상은 '근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장'으로 명시되어 있다.

되도록 요구⁹⁾하여 왔다.

이런 과정을 반영하여 1996년에 구성된 노사개혁위원회에서 공익위원들은 근로기준법 시행령개정안 마련시 6개월안에 4인 이하 사업장에도 근로기준법이 적용되도록 할 것을 내용으로 하는 시행령 개정을 위한 공익안을 제출한 바 있다. 그러나 1996년 12월 26일 국회에서 여당이 단독으로 날치기 통과시켜 이후 재개정된 근로기준법과 그 시행령에는 여전히 4인 이하 사업장 노동자들은 관련법으로부터 적용이 제외되어 있다. 따라서 정부는 4인 이하 사업장 여성노동자들이 장시간노동과 저임금, 열악한 작업환경 산전후휴가에 대하여 근로기준법의 보호를 받는다거나 산업재해에 대한 보상, 각종 고용상의 남녀차별로부터의 보호 등을 여전히 방치하고 있을 뿐만 아니라 정부 스스로 영세사업체 노동자들의 보호를 천명한 데 대한 약속 불이행의 오명을 씻을 수 없게 되었다.

1989년 3월 29일 4인 이하 사업장에도 근로기준법이 적용되도록 법개정이 되었음에도 불구하고 대통령령인 시행령을 8년이 지난 오늘에도 개정하지 않음으로 인하여 정부는 명백한 직무유기를 해왔음을 직시해야 한다. 따라서 정부는 근로기준법 시행령 개정과 이를 근거로한 남녀고용평등법의 적용범위 확대, 그리고 산업재해보상보험법의 조속한 개정을 통해 정부의 약속을 이행하여 4인 이하 사업장 여성노동자들의 보호에 나서야 할 것이다.

(4) 직장내 성희롱방지 프로그램과 조치

직장내 성희롱문제에 대한 정부의 정책은 별도로 제시된 바 없다. 정부의 정책으로서가 아니라 다만 우리나라 현행법에서 직장내 성희롱과 관계가 있는 법은 헌법, 민법, 여성발전기본법, 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률(이하 성폭력특별법), 형법, 근로기준법, 남녀고용평등법으로 볼 수 있다. 그러나 성희롱에 관한 명시적 규정을 두고 있는 법은 여성발전기본법이다. 그러나 이 법은 성희롱 가해자에 대해 제재를 가하거나 피해자의 권리구제를 할 수 있는

9) 이에 노동부에서도 지난 1996년 4월 3일 공대위에서는 대표단과의 면담에서 제한적이거나 시행령 개정 의사를 밝힌 바 있다. 그리고 노동부장관과 여성단체장의 간담회에서도 이를 긍정적으로 검토하겠다는 노동부장관의 답변이 있기도 했다.

실질적이고 구체적인 법적 근거가 될 수 있는 것은 아니다.¹⁰⁾ 성폭력특별법에서는 업무상 위계 또는 위력에 의한 간음만을 조문화하고 있어 직장내에서 실제 발생하는 다양한 성희롱에 대한 규제법률로는 실효성을 발휘하기 어려운 실정이다. 직장내 성희롱은 그 피해자가 대부분 여성으로 1993년 한국여성민우회가 조사한 바에 의하면 여성노동자의 87%가 어떤 형태로든 성희롱을 경험하였다고 응답하였다.¹¹⁾ 직장내 성희롱은 주로 상급직위의 남성으로부터 하급직위의 여성노동자에게 가해지는 경우가 일반적으로 성적 요구의 거절에 대한 부당해고, 상사의 성희롱에 대한 문제제기에 대한 부당해고나 부서이동, 임시직 여성에게 정규직화를 미끼로 성희롱을 가하는 고용상 열악하고 불리한 위치에 있는 임시적여성에게 가하는 등 성희롱에 대한 항의나 거부로 고용조건이나 고용상의 지위에 부정적인 영향과 불이익을 주는 고용조건형 성희롱, 성적인 언어나 동작 등이 업무수행을 방해하여 굴욕적이고 불쾌한 직장환경을 만드는 노동환경형 성희롱 등 그 형태와 피해사례도 다양하게 나타나고 있다. 이는 불평등하고 불균형한 위계구조나 상황을 반영하여 이루어지므로 여성들은 명백한 거부의를 표시하기가 사실상 쉽지 않으며 이는 노동력과 상관없는 요소를 여성에게만 요구하거나 적용하여 거부하는 여성에게는 고용상의 불이익을 주므로 여성들에 대한 차별현실의 지속은 물론 남녀고용평등문제를 초래하고 있다.

직장내 성희롱이 사회문제화되자 정무장관(제2실)은, 1994년 4월 '직장내 올바른 성문화정착을 위한 간담회'를 주최하였고, 1995년 12월 여성발전기본법 초안에 성희롱에 관한 조항을 신설하였으며, 노동부는 1995년 11월에 법적 대책에 대한 설문조사를 실시하기도 하였으나 강력한 규제 장치가 마련되지 않는 한 그것만으로 심각한 피해를 야기하고 있는 성희롱에 대한 대책으로는 미약하였다.

이에 여성단체와 노동단체들은 1994년부터 이 법의 개정운동을 시작하였고 1995년 가을정기국회에 간접차별과 성희롱금지조항 신설을 주요골자로 청원을 한바 있다. 그러나 1995년 8월에 이루어진 2차 개정법의 내용은 간접차별과 성희롱금지조항신설은 빠진 채 일부 개정되는데 그쳤다. 2차개정운동의 핵심적 요

10) 한국여성개발원, 직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구 105쪽, 1997

11) 이 조사는 1993년 11월에 설문지를 통해 서울지역에 근무하는 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성노동자를 대상으로 실시하여 458명이 응답하였다.(서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회, 성희롱사건자료집: 침묵에서 외침으로, 45-58쪽, 1994)

구사안이었던 간접차별 및 성희롱규제조항신설이 무위로 그침에 따라 3차 개정운동은 필연적으로 요구되어 95년부터 여성단체와 산별연맹들이 결합한 '남녀고용평등법내 간접차별·직장내 성희롱 금지조항 신설 및 근로자파견법제정반대를 위한 공동대책위원회(이하 평등법공대위)'는 현재 여전히 남은 문제인 간접차별과 성희롱규제조항 신설과 더불어 이 기회에 법의 기본이념부터 개정방향을 재검토하여 정기국회에 청원서를 제출하였다.

그러나 신한국당과 정부에서는 성희롱문제에 법이 개입하는 것보다는 계몽적 차원에서 행정지도를 하는 것이 바람직하며, 사업주에게 성희롱예방과 피해자보호의무를 부과하는 것은 기업규제완화정책과 국가경쟁력 강화정책에도 역행한다는 등의 이유를 들어 1996년 가을 정기국회에 상정조차 하지 않은 채 1997년 2월 임시국회로 미루었다. 그러나 1997년 임시국회에서조차 거론하지 않은 채 직장내 성희롱은 여전히 횡행하고 있는 것이다.

따라서 조속한 남녀고용평등법의 개정을 통하여 직장내 성희롱에 관한 조항을 이 법내에 신설해야만 할 것이다.

또한 성희롱과 관련한 국가와 지방자치단체 책임에 대해, 국가와 지방자치단체는 성희롱에 관한 법적 대책을 마련하여 여성발전기본법 제 17조 3항에서 "국가 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장내의 평등한 근무환경조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다."라는 책무의 이행을 남녀고용평등법에 명시하여야 할 것이다.

또한 사업주의 책임과 관련하여, 노동자를 성희롱으로부터 보호하고 평등하고 안전한 근로환경을 형성할 의무는 노동자를 고용하여 노무급부를 받는 사업주가 부담하여야 하며 이러한 의무는 근로계약관계에 내재된 의무라 할 수 있다.¹²⁾ 그러므로 사업주는 성희롱의 발생예방과 근로자 보호를 위하여 성희롱과 관련한 교육과 홍보, 지침마련, 피해자의 고충처리와 권리회복, 가해자에 대한 징계, 피해자에 대한 고용상의 불이익이나 보복적 조치 하지 않는 일 등을 하여야 할 것이다. 더불어 국가는 이러한 책임을 다하지 않은 사업주에게 행정상의 제재와 형사상의 제재를 부과해야 할 것이다.

12) 한국여성개발원(1997), 148쪽

<표1>정부의 ILO 기준 일정 및 13) 우리나라 관련법의 문제점 및 개정방향

협약	일정	우리나라 관련법의 문제점 및 개정방향
제45호 '여성의 갭내근로금지에 관한 협약'	94년 검토 95년 비준	모든 여성에 대해 갭내 작업금지를 규정하고 있고, 일부 여성에 대해서는 국내 법령으로 갭내 근로를 허용하도록 규정하고 있다. 이에 심한 육체적 노동을 하지 않는 관리직 여성, 보건 또는 사회복지업무 종사자, 직업훈련에 의한 실습과정 중인 여성, 그 외 심한 육체노동이 요구되지 않고 때때로 직무수행을 위해 갭내에 들어갈 필요가 있는 의사, 간호사, 기자인 여성 등에 대해서는 갭내근로를 허용하도록 해야 한다.
제111호 '고용에서의차별금지에 관한 협약'	'95 검토 '96 비준	고용 또는 직업에서 다른 성과 구별, 배제하거나 우대하여 그 결과 또는 대우의 평등을 파괴하거나 저해하면 모두 고용상의 성차별에 해당된다고 규정하고 있으므로 남녀고용평등법에 간접차별 금지, 직장내 성희롱 금지 등을 신설, 개정하여야 한다.
제89호 '여성의 야간근로금지에 관한 협약'	'96 검토 '97 비준	현재 여성에게만 적용되는 연장근로제한을 남성노동자에게도 확대해야 한다.
제100호 '남녀동일노동 동일임금에 관한 협약'	'97 검토 '98 비준	현행 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금의 실현이나 남녀간의 임금격차해소방식이 하향평준화되는 것을 규제하는 제도적 장치가 없는 등의 문제가 있으므로 실질적인 동일가치노동에 대한 동일임금원칙이 실효성을 발휘하도록 하기 위한 다양한 판단기준을 포함하도록 하는 등을 명문화해야 한다.
제103호 '모성보호에 관한 협약'	'98 검토 '99 비준	유급생리휴가 확보, 출산휴가의 90일 확보와 그 비용의 사회부담화, 임신중 건강검진휴가 규정의 신설, 임신과 출산으로 기인함이 의학적으로 증명되는 질병에 대해 국내 법령은 부기적 산전후휴가에 관하여 규정 등이 이루어져야 한다.
제156호 '가족부양책임있는 남녀근로자의 고용평등에 관한 협약'	'99 검토 2000 비준	가족책임 가진 모든 노동자에게 적용되도록 해야 한다.
제171호 '야간근로금지에 관한 협약'	2000검토 2001비준	야간근로 노동자의 건강을 보호하고 가정 및 사회적 책임을 다할 수 있도록 지원하여 직업상의 성취기회를 제공하고 적절한 보상을 하기 위해, 협약 4조 내지 10조의 규정을 최저기준으로 하여 야간근로의 숙성상 요구되는 특별대책을 남녀 모두에게 노동자의 건강과 모성보호 차원에서 강구되어야 한다.

13) 제 1차 근로여성복지기본계획(1994. 2. 3)

ILO협약에 대한 그간 정부의 정책은 무책임으로 일관해 왔다. 왜냐하면 근로여성복지기본계획에서의 비준계획을 보면 제 45호와 제 111조를 제외하면 모두 현대통령의 임기이후로 그 비준일이 미루어져 있기 때문이다. 또 1996년에는 산전후휴가를 90일로 확대실시하겠다는 천명을 한 바 있으나 비준은 1998-99년으로 미루어 놓고 있다. 때늦으나마 1998-99년에 비준할 계획이라면 그 이전에 국내여성관련법에 대한 총체적 정비가 있어야 함에도 불구하고 이에 대한 계획은 제출된 바 없다. 따라서 비준시 협약과 상충되는 국내 여성노동관계법을 정비하여야 실효성을 발휘할 수 있을 것이므로 비준 계획연도가 지난 협약은 물론 아직 계획 중에 있는 협약도 다음과 같은 내용을 미리 정비해야만 할 것이다.

뿐만 아니라 날로 증가하는 비정규직 여성노동자의 보호를 위한 일환으로 시간제노동자를 보호하고 변칙적인 시간제 고용의 확대를 막기 위해서는 고용형태선택의 자발성, 동일노동동일임금 원칙 적용, 모성보호, 안전과 보건, 단결권, 사회보장을 받을 권리를 부여하여야 한다고 규정되어 있는 ILO 제 75조 <국제노동에 대한 협약> 비준 또한 시급히 요구되고 있다.

2. 경제적 역량강화

(1) 지속적인 직업능력개발을 위한 직업훈련체계의 강화

1) 정부정책

가. 김영삼대통령 선거공약에서 여성인력개발 및 고용촉진을 위해 여성인력을 양성하고 시 군 구에 여성취업정보센타를 운영하겠다고 발표한 바 있다.

또한 *제7차 경제사회발전 5개년 계획 여성개발부분 계획에서 여성직업훈련기능의 확대를 위해 여성직업훈련 기회확대, 여성특수직종 교육, 첨단훈련공과개설, 여성기능장 직업훈련교사 육성, 향상 전직훈련과정 강화, 직업훈련 지원체계 강화를 발표한 바 있다.

나. 근로여성복지기본계획에서도 여성인력의 노동력화를 위해 직업능력을 개발하고(정규교육과정 정비 및 진로지도 강화, 공공직업훈련의 여성우대- 94년 여성

우대기준 마련, 95년 제도 시행-, 사회단체의 단기직업훈련 지원-94년-97년 년 3개 소설치 12개소-) 취업알선기능을 보강(94년 취업알선기관 확충, 94년 전문인력취업정보센터 증설, 95년 취업전산망 확대)하는 방침을 발표한 바 있다.

다. 여성사회참여 확대 10대 과제에서도 여성인력 양성체계 확대 확충·개선을 위한 재취업 여성을 위한 직업훈련체계 확립을 제시한 바 있다.

- 기혼여성 재고용을 위한 공공직업훈련
- 기혼여성 직업훈련 기업에 대한 보조금 지원
- 기능대학 여성입학 비율 30% 확보
- 여성회관, 부녀복지관의 직업훈련 프로그램 강화
- 여성회관, 부녀복지관 주관 직업훈련시 실업계 고교, 전문대 시설 활용

2) 현실 및 정책 비판

가. 여성은 전통적인 단순업무에 고용됨으로 인해 그간 노동시장내부에서의 성차별분리구조가 계속 온존되어 왔고, 이를 극복하기 위한 주요한 과제가 여성에 대한 직업교육훈련의 질적인 확대이다. 이를 통해 여성노동자가 경제세력화될 수 있는 중요한 기반을 형성할 수 있다. 그런데 95년 ILO주관하에 동남아 4개국 수도(서울, 쿠알라룸푸르, 방콕, 마닐라)노동자를 대상으로 실시한 '기능 또는 직업훈련을 받은 분포' 조사에 따르면, 우리나라 여성노동자가 기능/직업훈련을 전혀 받지 못한 비율이 89.5%로 가장 높았으며, 공식적(비공식적)훈련을 받은 남녀의 비율 차이도 우리나라 여성이 남성에 비해서 약 30-40%정도에 불과한 것으로 나타났다.(배무기, 조우현, 1995년)

나. 여성의 직업교육훈련 현실 및 정책 비판

88년 이후 전체기능인력 양성인원중에서 여성이 차지하는 비중은 약 20%를 밑돌고 있다. 공공직업훈련이 약 7%로 가장 낮고 사업내직업훈련이 약 24%, 인정직업훈련이 약 25%로 나타났다.(97년 공공직업훈련기관에서의 여성졸업생은 9.4%를 차지하고 있음.) 97년 기능대학 입학인원중 여성비율은 17.4%, 직업전문

학교 학생입학 인원중 여성비율은 8.1%(97.4. 한국산업인력관리공단)로 공공직업훈련에서의 여성의 참여는 점차 증가하는 추세이기는 하다. 모든 훈련기관에서 여성입학문호를 개방하고 여성에 적합한 훈련직종 설치 및 여성전용 훈련시설의 설치(현재 안성여자기능대학), 여성전용직종 및 학과 설치, 여성편의시설의 확대 설치 등 여성의 직업훈련 기회 확대를 위해 노력해왔지만, 기능대학 여성입학비율 30%라는 확보라는 과제에 비추어 볼 때 아직도 우리나라 직업훈련이 남성기능사 양성위주로 진행되고 있음을 알 수 있다. 더구나 공공직업훈련의 여성우대를 위해 94년 여성우대기준을 마련하고 95년 제도를 시행하겠다는 계획은 전혀 실행된 바가 없다.

한편 여성의 훈련직종이 증가하고 있기는 하지만 여성이 주로 참여하고 있는 직종은 여전히 제한적일 뿐만 아니라 성별직종분리구조를 그대로 보여주고 있다. 즉 자동차, 기계, 금속 등 소위 남성중심 직종이라고 일컬어지는 직종에는 대부분 남성이 참여하고 있으며, 섬유 미용 전자신발업종 정보처리 등과 같은 여성중심직종에 여성훈련생의 대부분이 참여하고 있다.

공공직업훈련기관의 경우 96년 8월 현재 약 95%가 남성교원이며, 인정직종의 경우도 80%가 남성교원으로서, 여성기능장 직업훈련교사 육성이라는 과제를 위해 구체적으로 어떠한 정책들이 실행되고 있는지 의문이다. 한편 공공직업훈련기관의 수료자들의 취업률은 96년 97.7%(남성은 84%)로, 93년 150-300인 이하 중규모업체에 약 60%가 취업한 것을 제외하고는 91년부터 95년 사이에 11-149인 이하의 소규모업체에 60%정도가 취업하고 있다. 또한 수료생의 평균초임은 95년 475,000원으로 나타나있다.

일하는 여성의 집은 가사나 육아 등의 이유로 전문훈련기관에 다니기 어려운 기혼여성들의 취업을 지원하기 위한 목적으로 설립하였으며 현재 노동부가 민간기관에 위탁하여 운영하고 있다. 지난 93년 이후 매년 3개소씩 설립하여 현재 12개소가 있으며, 97년도에는 5개를 신설할 계획이다. 이 기관에서 실시하는 훈련직종은 사무자동화, 한복만들기, 간병인, 조리사 등 비교적 훈련기간이 짧고 우리나라 노동시장 특성상 기혼여성의 취업이 용이한 직종들로, 단순서비스직종이 71.3%, 제조업 관련직종이 3.8%로(노동부 근로여성국, 1996) 나타나고 있다.

한편 95년 7월부터 시행된 고용보험제내 직업능력개발사업의 경우 70인 이상 사업장을 대상으로 하고 있어 약 90%정도의 여성노동자가 애초부터 제외되고 있다. 즉 산업구조변화와 기술의 변화 발전에 적응해갈 수 있도록 전직훈련과 향상

훈련을 받을 수 있는 기회로부터 여성은 의식적, 제도적, 관행적으로 제외되어 있고, 그만큼 핵심노동자가 될 가능성도 멀어지게 될 뿐이다.

한편 산업인력관리공단의 훈련체제 개편방향은 기능대학에서는 신기술 및 첨단직종을 중심으로 한 다기능기술자 양성훈련을 하고, 재직근로자의 향상전직훈련, 주부 및 준고령자 훈련을 위한 단기직업훈련을 확대할 방침이다. 공단의 양성훈련 비중을 94년 77.7%에서 98년 43.0%로 낮추고 향상 및 재훈련은 22.3%에서 57.0%로 확대해 나갈 계획에 있다. 여성의 입장에서 볼 때 기존의 양성훈련 비중을 대폭 줄인다는 것은 바람직하지 못한 것으로 보인다. 왜냐하면 신인력정책과 고용보험제도가 경쟁력 강화라는 이름하에 기업주위주로 진행되고 있는 현 상황에서 민간기업이 양성훈련을 확대 실시할 것이라고 기대하기란 매우 힘들기 때문이다.

한편 사내교육훈련실태의 경우 96년 조사¹⁴⁾에 따르면 사내교육훈련은 그 내용과 기회에 있어 충분하지 못할 뿐만아니라 남녀차별적이다. 여성들은 남성보다 적은 기회를 갖고 있고 내용에 있어서도 업무와 관련이 없는 것들이거나 혹은 전통적으로 여성노동자들에게 실시해왔던 예절등과 같은 교육훈련에 그치고 있다. 사업장내 남녀평등한 교육실시를 명시하고 있는 남녀고용평등법도 현장에서 충분히 실행되고 있지 못하다고 평가할 수 있다. 특히 기혼여성 직업훈련기업에 대한 보조금 지원이 10대 과제에 포함되었으나 이에 대한 구체적인 실행실적이 드러나 있지 않다.

한편 최근 국가 뿐 아니라 민간단체나 개인도 누구든지 기술, 기능과 관련된 자격을 신설, 운영할 수 있도록 시행령을 제정하였는데, 특정 민간자격이 국가의 공인을 받을 경우 일정한 범위내에서 관련 국가자격과 동등한 대우를 받을 수 있고, 공인된 민간자격을 취득한 사람이 유사한 업종과 등급의 국가자격을 취득하고자 할 경우 점정의 전부 또는 일부를 면제받을 수 있으며 직업훈련기관은

14)한여노협, 여성연구회에서 사내교육훈련실태를 조사한 바에 따르면(52개 사업장 여성노동자 489명 조사)사내교육훈련을 받은 비율은 50.5%로 나타났는데이중 새로운 기술이나 기계 도입에 따른 업무교육은 여성노동자의 12.1%만이 교육받은 것으로 나타났다. [여성 직업교육훈련 어떻게 확대할 것인가] 토론회 자료집(1996년) 참조. 한편 경총에서 행해진 '여성근로자 고용관리 실태조사'(1995년)에 따르면 여성노동자에 대한 교육훈련을 행하지 않고 있다는 기업은 35.8%로 나타났다, 미진했는데 강화하겠다는 기업은 45.7%로 나타났다.

공인된 민간자격을 입학전형자료로 활용할 수 있게 되었다. 93년 정부가 '기업내 기능인 우대지침'을 마련하고 이러한 지침이 실질적으로 실행되도록 하기 위한 정부의 지속적인 관리 감독과 기업의 노력이 철저히 요구되고 있는 현실은, 바로 국가기술자격자에 대해 그에 상당한 대우를 해주지 못하는 현실을 반영한 것이다. 따라서 민간자격의 허용도 국가자격에 대한 공공성 확보와 기업내 기능인 우대 풍토가 전제되어야 할 것이다.

다. 정책대안

97년 현재 산업인력관리공단에서는 여성직업훈련 활성화 대책으로 여성이 선호하는 학과 개설, 기능대학 다기능기술자과정에서 여성문호를 개방할 계획을 제출하였다. 또한 재취업을 희망하는 기혼여성들을 위해 단순기능직종, 생활필요직종 중 여성이 원하는 직종을 개설하되 훈련시간, 기간은 탄력적으로 운영하고 97년 두곳의 직업전문학교에 간이보육시설을 설치하고 훈련기간 3월이내의 단기간 훈련과정을 개설운영할 계획임을 제출하였다.

- ①무엇보다도 공공직업훈련기관에서의 여성참여를 확대하기 위해서는 공공직업훈련기관에서 여학생에 대한 일정비율 입학할당제의 도입이 필요하다.
- ②직업훈련 여교원 확대를 위해 한국기술교육대학교에서의 학생 모집시 여학생에 대한 일정비율의 할당제 도입이 필요하다.
- ③직업훈련의 질적 발전을 위해 우수한 교사 확보를 위한 투자확대와 직업훈련기관의 시설 장비개선 및 여성편의시설 확충이 요구된다.
- ④여성에 대한 직업훈련 홍보를 강화해야 하며, 훈련직종개발에 있어서 성별 분리적 관점을 없애야 한다.
- ⑤민간직업훈련기관에 대하여 교재 및 교사의 지원, 직종개발 등을 통한 각종 지원이 확대되어야 한다.
- ⑥국가기술자격자에 대해 그에 상당한 대우를 해줄 수 있는 기업풍토를 기업과 정부가 만들어야 한다.
- ⑦훈련수료생에 대한 취업이후의 변화추이를 지속적이고 정기적으로 조사연구해 나가야 한다. 이를 위해 직업훈련 수료자의 취업을 총괄, 조정할 수 있는 노동부, 공단, 지방정부의 긴밀한 협조체제가 필요하다.