

젠더와 격차, 사회정책 과제



Gender Gap and Its Social Policy Implications

송다영 | 인천대학교 사회복지학과 교수

대한민국헌법, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 모두 성평등을 법적으로 명문화하고 있다. 지난 30년 동안 여성에 대한 사회적 차별과 불평등을 개선하려는 노력이 있었으나, 경제적·정치적·사회(문화)적 젠더 격차와 가족관계 내부에서의 젠더 격차는 여전하다. 노동시장에서의 위상이나 경제적 불평등 수준은 정체되어 있으며 경우에 따라서는 더 나빠지고 있다. 여성의 경제활동 참가율은 완만하게 늘어나고 있지만 주로 저임금, 비정규직에 집중되어 있고, 성별 임금 격차는 OECD 회원국 중 가장 크다. 또 여성은 경제활동 여부와 관계없이 대부분의 무급노동을 담당하고 있다. 맞벌이를 해도 남성들의 가사노동 참여에는 변화가 없고 오히려 더 짧은 시간을 투입하는 역설이 존재한다. 따라서 최근 언론에서 보도되는 ‘역차별 논란’은 젠더 격차가 엄연한 현실을 제대로 파악하지 않은 왜곡된 시각에 의한 것이다. 앞으로 한국 사회의 젠더 격차를 해소하기 위한 근본적인 대책이 마련되어야 하겠다.

1. 들어가며

「대한민국헌법」 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한

다.”라고 적시하고 있다. 그러나 ‘여성은 남성과 동등하고 평등하게 권리를 누릴 수 있다’는 너무나 당연한 명제 앞에는 현실적으로는 수많은 장벽이 놓여 있다. 최근 정부에 대한 20대 남성 지지가 최저로 떨어진 원인에 대한 진단 중의 하나로 ‘남성에 대한 역차별’이 제기되고 있다. 역

차별이란 사회적 약자(여성)들이 차별을 받을 것이라는 가설과 달리, 소위 기득권을 누릴 것으로 추정되는 그룹(남성)이 오히려 차별을 받는다는 것이다. 진위에 상관없이 ‘역차별론’은 언론계와 정치계에서 지속적으로 재생산되며, 여성과 남성이 평등하거나 혹은 여성이 더 우대받으며 생활하고 있다는 담론이 형성되고 있다. 물론 이와 같은 역차별론이 근거가 없다는 것은 한국가스안전공사와 국민은행 같은 대외 신인도가 높은 기업에서 여성이라는 이유만으로 채용 과정에서 차별을 행한 사례를 통해서도 쉽게 증명된다.¹⁾ 심지어 출산이나 육아로 인한 경력단절이 노동시장 내에서 여성을 차별받게 하는 핵심 요인이라는 일반적인 인식과 달리, 여성은 이미 20대부터 남성과 같은 대학, 같은 학과, 같은 학점 등 똑같은 스펙을 갖추어도 임금이 남성의 82.6%에 불과한 것으로 나타났다. 이는 성차별과 불평등이 체계적으로 구조화된 현실을 보여 준다(김창환, 오병돈, 2019).

이 글에서는 한국 사회 내 젠더에 기반한 성별

격차가 얼마나 존재하고 어떻게 변화하고 있는가를 살펴보고자 한다. 젠더 격차의 현황은 그동안 가장 대표적으로 활용되어 왔던, 사회적 부문에서의 성불평등을 수치화한 젠더 격차 지수²⁾(GGI: Gender Gap Index)를 중심으로 검토한다. 젠더 격차 지수는 ‘사회적 지위나 조건에서의 남녀 간 격차, 불평등, 차별의 수준’을 말하는데, 이를 측정하기 위한 4가지 축은 경제활동 참여와 기회, 교육 기회와 성취, 건강과 생존의 보장, 정치적 임파워먼트로 구성되어 왔다. 다음으로는 왜 오랫동안 젠더 격차가 줄어들지 않는가에 대해 진단하면서, 우리가 그동안 대중적으로 사용해 온 젠더 격차 지수가 현재 성별 불평등의 구조와 현실을 담아내는 데 한계가 있음을 지적하고자 한다. 결론에서는 향후에 젠더 격차를 해소해 나가기 위한 대안들을 제안해 보겠다.

2. 젠더 격차의 현황과 추이

한국 내에서의 젠더 격차 수준은 물론 국가 간

1) 한국가스안전공사와 국민은행에서 일어났던, 여성에 대한 채용 과정에서의 고의적 탈락 사건은 최근 위법 판결을 받았다. 전 한국가스안전공사 사장은 2014년 여성이 현장 업무 수행 능력이 떨어진다는 이유로 순위를 변경하여 합격된 여성 7명을 불합격 처리해서 2018년 11월 4일 대법원으로부터 징역 4년을 선고받은 바 있다. 국민은행도 2015년 신입 채용 과정에서 남성 지원자 112명의 서류 전형 평가점수는 올리고 여성 지원자 112명의 점수는 낮추었다. 이 역시 2018년 3월 업무방해, 남녀고용평등법 위반으로 1심 재판부에서 징역 1년, 집행유예 2년을 받았다(오연서, 2019).

2) 젠더 격차 지수(GGI)의 하위 부문별 구성은 다음과 같다. 경제 참여와 기회는 경제활동 참여, 유사 업무 임금 형평성, 소득, 행정관리직, 전문기술직의 성비로 측정한다. 교육 성취도는 문해율과 학교 취학률의 성비로 측정한다. 건강과 생존은 출생 성비와 기대수명의 성비로 측정하며, 정치적 대표성은 국회의원과 장·차관 성비, 그리고 여성 국가수반의 재임 기간으로 측정한다. 모든 지표는 동일한 가중치를 가지며, 여성의 지위가 높은 경우 불평등이 차감되지 않는 방식으로 만들어졌다. 0에서 1까지의 지수값은 점수가 높을수록 젠더 관계가 평등하다는 의미로 보면 된다(김경희, 2018, p. 45). 이 글에서는 주로 GGI에서 사용하는 핵심 지표를 중심으로 젠더 격차 현황을 파악하였다. 다만 정치적 대표성 지표인 장·차관 비율, 여성 국가수반 재임 기간은 내세울 만한 수치 자체가 없었기 때문에 성별 대표성을 논의할 때 가장 많이 활용되는 국회의원 비율과 행정부 고위직 비율을 중심으로 젠더 격차 현황을 살펴보았다.

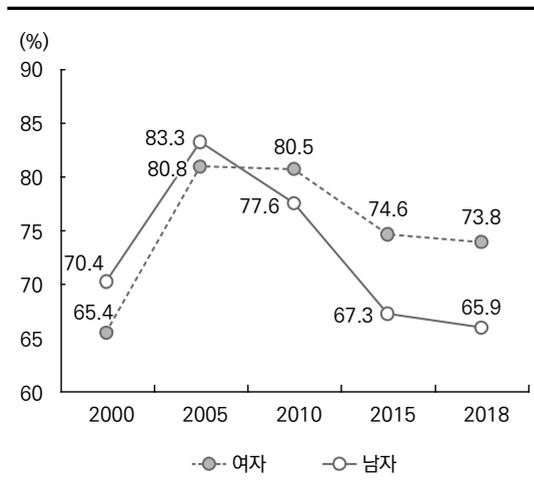
차이와 시계열적 변화를 보여 주는 대표적인 지수로 세계경제포럼에서 2006년부터 발표하는 GGI 외에도 유엔개발계획(UNDP)의 성불평등 지수(GII: Gender Inequality Index)가 있다. 그러나 GII는 인간개발지수(Human Development Index)와 연동되어 만들어지면서 주로 기대수명, 문해율, 일정 수준 이상의 소득을 모든 인간이 누려야 할 기본적인 역량으로 보고, 이를 이루지 못한 정도와 성별 격차를 중심으로 구성되어 있다. 이에 따라 GII는 기본적인 인간 역량이 이상적인 상태까지 도달한 국가에서의 젠더 격차 수준을 측정하는 데 일정한 한계가 있다(Klasen & Schuler, 2011). 특히 한국과 같이 (노동시장 참여나 정치 영역에서의 성취와는 관계없이) 여

성의 대학 진학률이 높고 영아 사망률이나 평균 수명이 높은 국가는 지표가 상향 조정되는 경향이 있어서 젠더불평등이나 차별을 가늠하는 데 문제의 소지가 있다. 따라서 이 글에서는 젠더 간 격차를 설명할 때 가장 광범위하게 활용되는 GGI의 핵심 지표들을 중심으로 한국 사회의 성별 불평등과 차별 현황을 진단해 보겠다.

가. 교육 부문의 젠더 격차 현황: 높은 교육 수준, 그러나 질적 격차

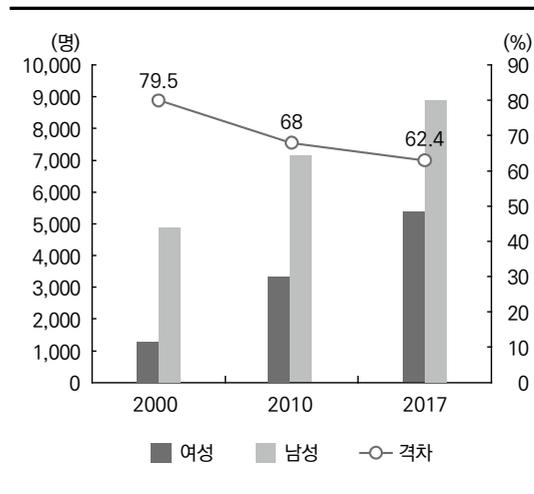
앞서 언급한 바와 같이, 우리나라의 교육 부문과 건강 및 보건 부문은 겉으로 드러난 현상을 보면 다른 선진국과 유사한 수준으로 올라선 것으로 보인다. 여성의 대학 진학률은 2000년 65.4%,

그림 1. 성별 대학 진학률 추이



주: 진학률은 당해 연도 졸업자 중 상급학교에 진학한 사람의 비율.
 자료: 교육부, 한국교육개발원. (2018). 통계분석자료집-유초중등교육통계편.
<https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2018&publSeq=43&menuSeq=3894&itemCode=02&language>에서 2019. 2. 12. 인출하여 재구성.

그림 2. 성별 박사학위 소지자 수 및 격차



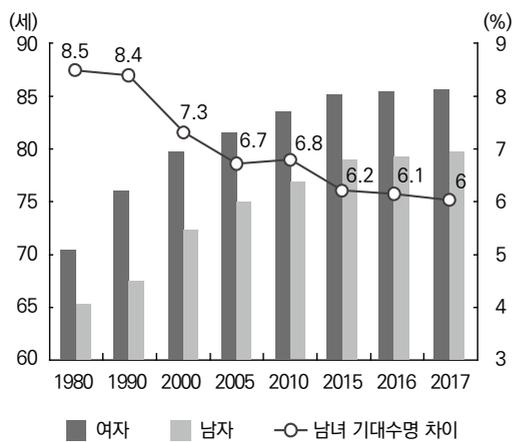
자료: 교육부, 한국교육개발원. (2017). 교육통계분석자료집-고등교육편.
<https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2017&publSeq=44&menuSeq=3895&itemCode=02&language>에서 2019. 2. 12. 인출하여 재구성.

2005년 80.8%, 2010년 80.5%, 2015년 74.6%, 2018년 73.8%로 선진국의 고등교육 수준을 상회한다. 성별로 비교하면 남성은 2005년 83.3%로 정점을 찍은 후 급격히 떨어지지 시작하여 2018년 65.9%까지 약 20%포인트 낮아졌다. 대학 진학률에서는 오히려 여성들이 약진한 것으로 해석된다(그림 1). 그러나 학사 수준 이상의 고등교육 부문에서는 남성 중심성이 여전하다. 글로벌 금융, 법률, 생명공학기술(BT), 정보기술(IT) 부문 등의 전문적 지식과 기술 습득 요구가 커짐에 따라 고등교육에 대한 투자가 요구되고 있다. 성별 박사학위 소지자 수와 그 격차의 추이를 보면, 2000년 79.5%, 2010년 68.0%, 2017년 62.4%로 남녀 간 상대적 격차는 줄어들고 있지만 절대적 격차 폭은 크다(그림 2).

나. 건강 및 보건 부문의 젠더 격차 현황:
높은 기대수명, 그러나 따라가지 못하는 건강수명

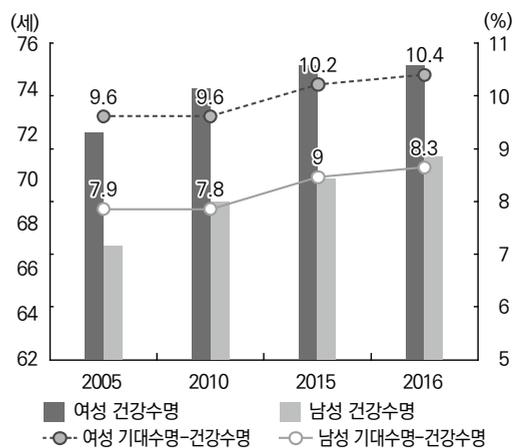
건강 및 보건 부문도 교육과 비슷한 양상으로, 현상적으로는 여성의 상황이 남성을 추월하였으나 질적으로는 결코 좋지 않다. 우선 기대수명은 1980년과 2017년을 비교할 때, 여성은 70.4세에서 85.7세로, 남성은 61.9세에서 79.9세로 늘어났다. 남녀 간 격차는 1980년 8.5세에서 2017년 6.0세로 줄어들고 있다. 그러나 기대수명과 건강수명 간 괴리를 보면, 길어진 수명이 여성의 더 나은 건강·보건 지표로 충분하지 않다는 사실을 발견하게 된다(그림 3, 4). 2016년 기준 여성은 10.4년, 남성은 8.3년 건강하지 않게 살아가는 것으로 나타났다. 기대수명과 건강수명의

그림 3. 성별 기대수명 추이와 격차



자료: 통계청, 생명표, 국가승인통계 제101035호. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2758에서 2019. 2. 22. 인출하여 재구성.

그림 4. 성별 건강수명 추이



자료: WHO. (2018). World Health Statistics. https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2018/en/에서 2019. 2. 22. 인출하여 재구성.

격차를 줄일 필요가 있다.

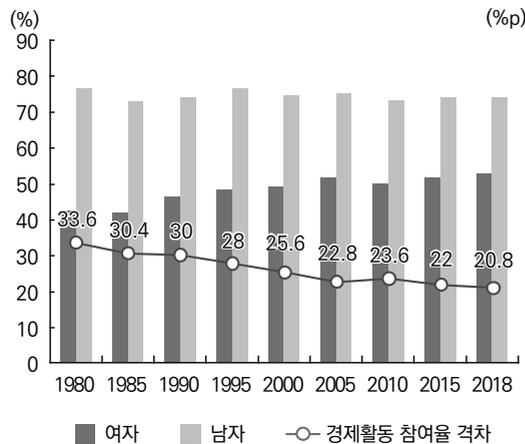
다. 노동시장 내 젠더 격차: 낮은 경제활동 참가율과 열악한 고용의 질

시장에서의 소득으로 생활을 영위하는 것을 표준으로 하는 사회에서 가장 중요한 사회적 지위는 고용의 양과 질에 의해 결정된다. 이런 측면에서 볼 때 한국 사회 젠더 격차의 결정적 요인은 노동시장에서의 차별과 배제로부터 기인한다. 여성의 경제활동 참가율은 1980년 42.8%, 1990년 47.0%, 2000년 48.8%, 2010년 49.4%, 2018년 52.9%로 늘어 왔다. 이에 따라 지속적으로 70% 이상의 고용률을 유지한 남성과의 격차는 줄어들고 있지만 그 속도가 느리고, 2018년 현재 여전

히 20%포인트 정도 벌어져 있다(그림 5). 경제활동 참가율 성별 격차를 연령대로 분류하면, <그림 6>에 나타나는 바와 같이 15~29세나, 20~29세 구간의 남녀 간 격차는 없거나 여성 참여율이 높다. 그러나 30대 이후 남녀 간 경제활동 참가율 격차는 공고하다.

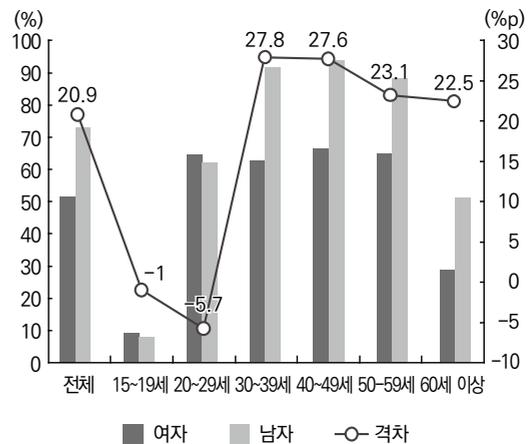
고용의 질을 보여 주는 비정규직의 전체 수 증가 추이와 상대적 비율을 살펴보면, 여성의 노동시장 내 지위는 언제나 더 열악했고 그 수준이 더 나빠지고 있음을 확인할 수 있다. 2003년 이래 비정규직 여성의 절대적인 수는 지속적으로 많았으며, 최근으로 올수록 남성에 비해 여성 비정규직 수가 더 가파르게 증가하고 있다. 성별 전체 노동자 대비 비정규직 비율을 산출해도, 여성 비정규직 비율이 남성에 비해 압도적으로 높다. 여

그림 5. 성별 경제활동 참가율과 격차



자료: 통계청. 경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>에서 2019. 2. 12. 인출하여 재구성.

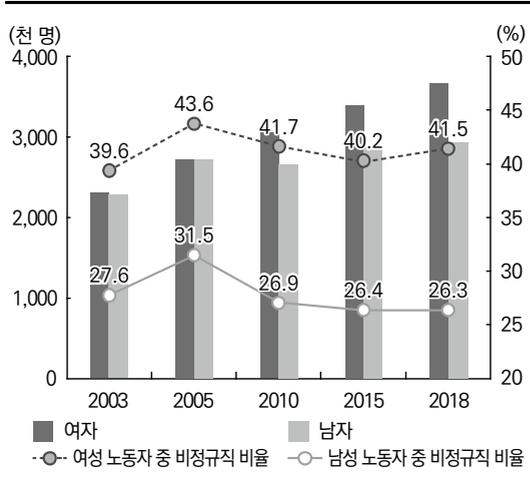
그림 6. 경제활동 참가율 연령대별 성별 격차



주: 월평균 임금 = 월 급여 총액 + (연간 특별급여 / 12), 임금 격차 = 여성 월평균 임금 / 남성 월평균 임금 X 100

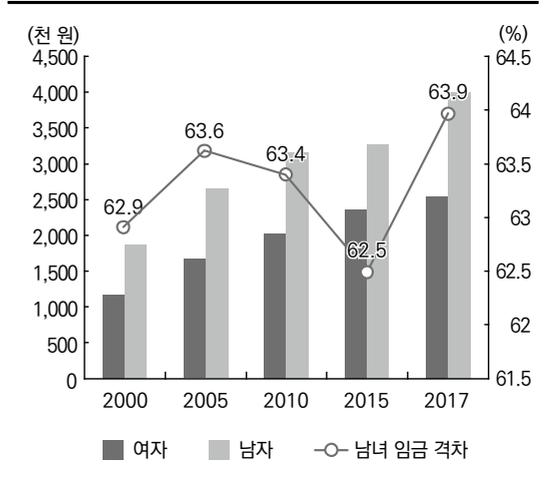
자료: 통계청. (2019. 1.). 경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>에서 2019. 2. 22. 인출하여 재구성.

그림 7. 성별 비정규직 추이



자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사. http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1:B1.2:101_ATITLE_10.3:#SelectStatsBoxDiv에서 2019. 2. 12. 인출하여 재구성.

그림 8. 성별 월평균 임금 격차



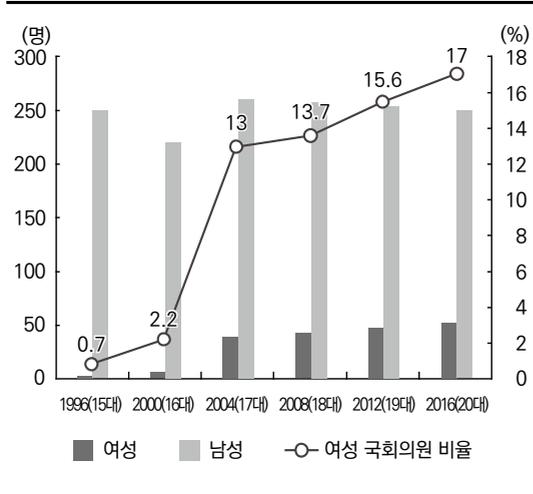
자료: 통계청, 경제활동인구조사. http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1:B1.2:101_ATITLE_10.3:#101_ATITLE_10.3에서 2019. 2. 18. 인출하여 재구성.

성 노동자 중 비정규직 비율은 2003년 39.6%에서 2018년 41.5%로 절대적, 상대적 비율이 늘어났다. 남성 노동자 중 비정규직 비율은 2003년 27.6%에서 2018년 26.3%로, 감소폭은 작지만 줄어들었다. 대략 수치화하면 여성은 2명 중 1명이 비정규직이고, 남성은 4명 중 1명이 비정규직인 셈이다(그림 7). 이와 같은 고용 불안정은 결국 성별 월평균 임금 격차로 이어져, 여성의 임금은 남성 임금을 100으로 했을 때 63.9%에 불과하다(그림 8). 성별 평균 임금 격차는 2000년 이후 등락이 있었는데, 성별 격차가 거의 80~90%까지 올라 있는 선진국 수준에서 상당히 동떨어져 있다. 이와 같은 노동시장에서의 젠더 격차는 GGI의 한국 순위를 떨어뜨리는 데 결정적인 영향을 미친다.

라. 정치 참여에서의 젠더 격차: 낮은 대표성과 주변인 정체성

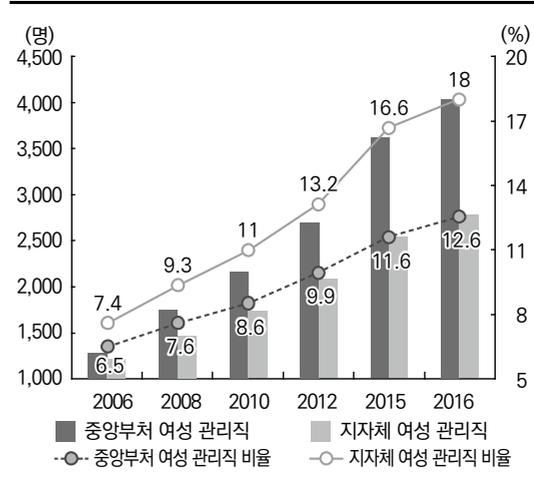
한국 사회 내 여성의 정치적 참여와 대표성이 매우 낮다는 사실은 이미 많은 선진국과의 비교 자료를 통해 지적된 바 있다. 여성들의 정치 참여율을 살펴보고자, 입법부를 대표하여 국회의원 비율과, 행정부를 대표하여 중앙정부 및 지방자치단체의 5급 이상 관리직 공무원 비율을 보면, 공적 영역의 대부분을 남성이 주도하고 있는 것을 확인할 수 있다. 지난 50여 년에 걸쳐 여성의 사회적 진출이 늘어났다고는 하지만, 한국 사회의 중심부는 남성이 차지하고 있으며 여성은 주변자로서의 정체성에서 벗어나지 못하고 있다(그림 9, 10). 우선 국회의원 중 여성 비율은 15대

그림 9. 국회의원 성별 추이



주: 2008년(18대)부터 비례대표 국회의원을 포함.
 자료: 중앙선거관리위원회. 선거관리 DB. http://info.nec.go.kr/electioninfo/electionInfo_report.xhtml에서 2019. 2. 21. 인출하여 재구성.

그림 10. 5급 이상 여성 공무원 추이



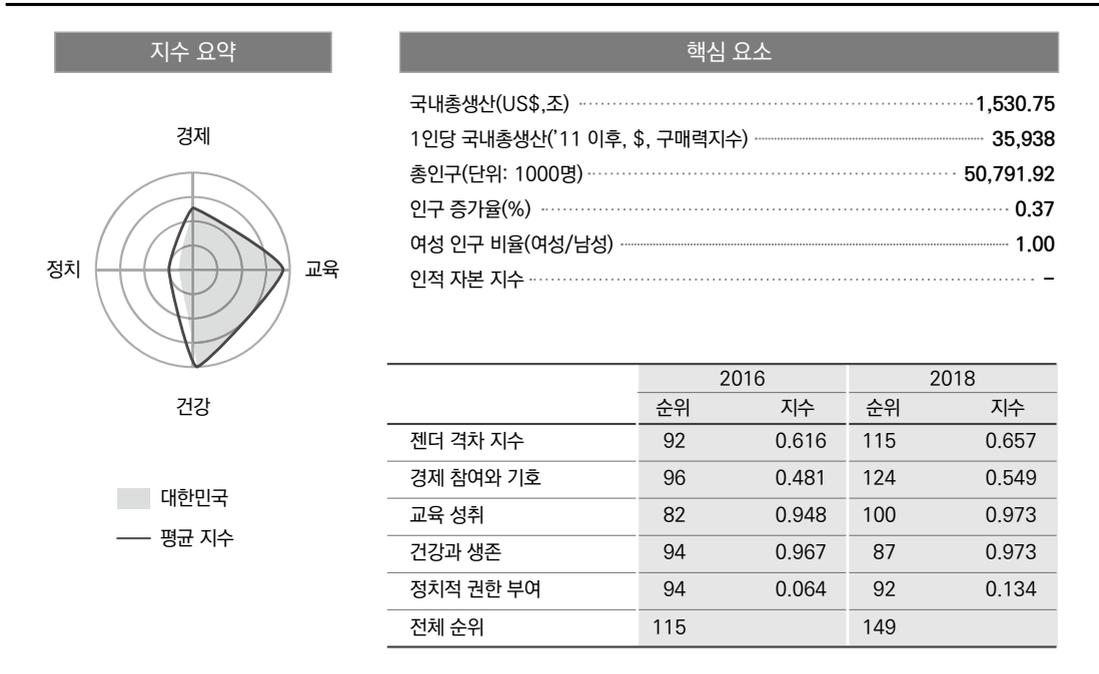
자료: 행정안전부. 행정부국가공무원인사통계, 지방자치단체여성공무원통계. https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_000000000013&nttlId=65186에서 2019. 2. 19. 인출하여 재구성.

(1996년) 0.7%, 16대(2000년) 2.2%, 17대(2004년) 13.0%, 18대(2008년) 13.7%, 19대(2012년) 15.6%, 20대(2016년) 17%로 증가 추세이지만, 절대적 비율 자체가 낮은 편이다. 이와 같은 패턴은 5급 이상 여성 공무원 비율에서도 유사하게 반복된다. 중앙부처 5급 이상 여성 관리직은 2006년 7.4%부터 2016년 18.0%까지, 지자체 여성 관리직은 2006년 6.5%부터 2016년 12.6%까지 양적으로는 증가 추세이지만, 아직도 관리직 성별 격차는 현저하다. 특히 2급 이상 고위관리직이나 기업 임원의 여성 비율은 2% 내외에 불과하다.

마. 한국 사회 젠더 격차의 추이와 세계적 비교

한국 사회 젠더 격차를 전반적으로 요약하면, 인적 자본이나 건강 측면에서는 일정 수준에 다다랐지만, 자본주의 시장경제와 민주주의 정치구조의 중요한 핵심인 경제적 안정과 정치적 대표성 측면에서는 심각한 차별과 불평등이 남아 있다. 즉 여성 그룹 내부만의 통계치만 보면 경제 활동이나 정치활동 참여가 늘어나고 있다고 할 수 있지만, 남성과의 상대적 격차를 비교할 경우 주변인으로서의 정체성에서 벗어나지 못하고 있다. 이것은 우리가 젠더 격차를 앞으로도 지속적으로 문제 삼아야 할 이유이다. 이와 같은 현실로 인해, 우리나라의 젠더 격차 지수는 다른 나라와

그림 11. 한국의 젠더 격차 지수(2018년)³⁾



자료: World Economic Forum. (2018). The Global Gender Gap Report 2018. p. 147. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>에서 2019. 2. 22. 인출.

의 비교에서 최하위군으로 분류되고 있다. 2018년 기준 전체 149개 국가 중 115위에 머물렀다(그림 11). 2006년에는 115개국 중 92위를 차지하였다. 전체 비교 국가 중의 상대적 순위는 오히려 비율적으로 더 후퇴했다. 젠더 격차 해소를 위한 이상과 현실 간 간극을 확인하게 된다. 지난 30년 넘게 젠더 격차 문제가 꾸준히 여성계를 중심으로 제기되면서 고용할당제나 비례대표제도 개선과 같은 대책들이 제시되어 왔으나 형식적 정책에 불과하다는 것을 방증한다. 즉 한국 사회

내 성별 불평등 및 젠더 격차 해소는 정치적 수사에 머물렀을 뿐 실질적인 변화는 전혀 이루어지지 않았다는 것이다. 특히 노동시장 내 여성 인력 활용은 그 중요도에도 불구하고 상당히 분절적으로 접근되었다. 이로 인해 여성의 전 생애에 걸쳐 온전한 노동자로서의 경제활동 참여와 경력 개발이 국가의 중요한 정책으로 다뤄지지 못했음은 반성해야 하겠다(김종숙, 김영옥, 홍지현, 이서현, 최형채, 2018).

3) GGI의 지표별 순위를 보면 교육적 성취 부문도 100위로 상당히 낮다. 그러나 교육적 성취 점수는 2018년 0.973으로 거의 완전 평등에 가까운 것으로 나타나, 순위는 의미가 거의 없다. 이것은 건강과 생존 부문도 마찬가지다.

3. 젠더 격차에 대한 정책적 대응, 그럼에도 왜 줄어들지 않을까

가. 젠더 격차 해소를 위한 법·제도적 대응과 한계

젠더 격차는 사실 어제오늘의 현상이 아니며, 이를 시정하기 위한 법적, 제도적 노력이 없었던 것은 아니다. 「대한민국헌법」은 성차별 금지를 명시하고 있으며, 「근로기준법」은 노동시장에서의 균등처우를 제시했으며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 더욱 구체적으로 성차별 금지에 관한 규정을 적시하고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우, 제7조 모집과 채용에서의 여성에 대한 차별 금지를 적시하고 있다. 더 세부적으로는 여성 자체에 대한 명시적 고용 차별은 물론, 직무 수행 능력과 관계없는 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건에서의 차별을 금지하는 내용까지 담고 있다. 정치 부문에서도 여성의 대표성을 늘리기 위한 비례할당제 정책들이 제안되고 제한적이나마 시행되고 있다.

그럼에도 불구하고 한 사회의 성불평등 수준을 파악하는 기준이 되는 글로벌 젠더 격차 지수에 따르면 전체적으로 한국 사회의 성불평등은 개선되지 않았고, 핵심 지표인 경제활동 부문은 상대적으로 후퇴한 것으로 해석된다. 여기에는 복합적인 요인들이 작용하고 있겠지만, 사회적으

로는 차별을 규제하는 여러 법제를 보유하고 있으나 실제로 기업 내 관행이나 고용 절차는 여전히 남성을 주력 노동자로 전제한 성차별적 구조로 돌아가고 있기 때문이다. 기업 내부에서는 모집과 채용부터 업무 배치, 보직 발령 및 승진, 경력 관리 등에 이르기까지 구조적으로 고착된 성차별 기제가 강력하게 작동하고 있다. 결국 여성이 초기 채용에서부터 차별을 받으며 일자리 기회에서 배제되거나 공정치 않은 심사 과정에서 탈락하는 일들이 일어나고 있다. 일자리위원회는 2018년 7월 5일 성차별 해소를 위해 채용에서부터 성차별을 뿌리 뽑을 수 있도록 모니터링을 강화하겠다고 발표하기에 이르렀다(김종숙 외, 2018). 정치 부문에서도 여성의 의회 참여를 위한 비례할당 순번제가 시행되고 있지만, 정치 공천과 같은 최일선 현장에서의 여성 배제는 고질적인 병폐이다. 여성의 정치활동 참여를 위해서는 선출직 공천이 보다 근원적인 해결 방안임에도 불구하고 실제 계파 중심의 상하 위계적 질서에 기반을 둔 남성 카르텔 구조를 넘어서지 못하고 있다. 이로 인해 정치 분야에 입문하려는 수많은 여성들은 초기 진입 장벽을 넘어가지 못한 채 좌절하는 경우가 많다.

나. 젠더 격차의 드러난 현실과 가려진 현실

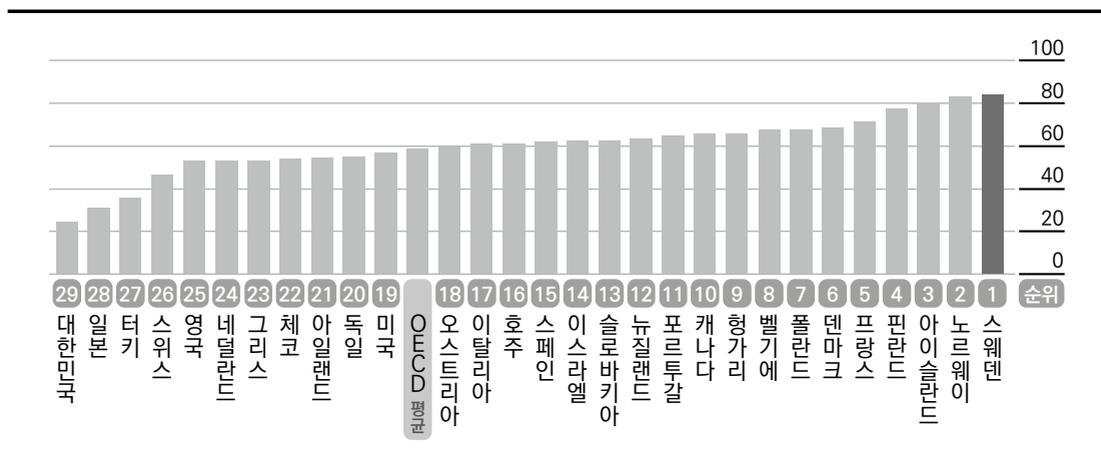
이처럼 우리나라의 성차별과 불평등 현황 및 실태를 수치로 양화하여 제시하는 현재의 방식은 분명히 한국 사회의 젠더 격차를 드러내는 데 기

여했으나, 여성들이 살아가면서 경험하는 현실의 많은 이면들을 은폐하거나 비가시화하는 측면이 있다. 즉 여성의 경제활동 참가율은 예외 없이 상당히 중요하게 취급되고 있으나, 노동의 질 격차나 가족 내 무급노동에서의 불평등은 전면화되지 않고 있다. 또 앞서 언급한 의회 내 여성 진출 지표도, 의회로 진출한 여성의 숫자 증가나 추이를 제시할 수 있지만, 초기 공천 과정에서 배제된 여성이나 (사회문화적 풍토에 의해 지역구 주민들에게 정치인으로서의 가능성조차 인정받지 못한 여성의) 규모는 비가시화한다(Liebowitz & Zwingel, 2014). 요약하면, 현재의 격차 지수 산정 방식은 공적 영역에서의 젠더 격차 현황과 수준을 영역별로 드러내는 데는 유용하지만 공적 영역의 내부적 성차별 구조, 사적 영역과 사회문화에 뿌리 깊은 성차별 이데올로기에 의한 광범

위한 젠더 격차, 더 구체적으로 여성 배제는 비가시화할 가능성이 높다.

이에 따라 젠더 격차의 현실을 더욱 폭넓게 보려는 새로운 시도들이 나타나고 있다. 우선 노동 시장에서의 차별적 지위를 일·가정 양립에서의 불평등과 연결해 만든 이코노미스트의 유리천장 지수가 있다. 이코노미스트지는 5년 전부터 유리천장 지수를 개발하여 제공하고 있다. 이 지수는 GGI와 비슷하게 성별 대학 졸업률 격차, 경제활동 참가율 격차, 임금 수준 격차, 관리직 비율 격차, 성별 임원 비율 및 국회의원 비율 격차 등을 포함하고 있으며 인적 투자 수준의 가늠자로 여성의 경영대학원 응시율을 포함하고 있다. 기존 젠더 불평등 지수들과는 다르게 일·가정 양립과 관련하여 순자녀 보육 비용, 여성의 육아휴직 기간, 남성의 육아휴직 기간 등을 추가하여 총 10개

그림 12. 유리천장 지수의 국제적 분포



주: 세로 축의 100은 취업 여성의 근로 환경이 최고 상태인 것을 의미함.
 자료: The Economist. (2018). The-glass-ceiling-index. <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>에서 2018.2.22. 인출.

의 통계치를 가중평균한 값을 제시하고 있다(김종숙 외, 2018). 일·가정 양립을 연동한 유리천장 지수에서도 한국은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 29개국 중 최하위로 나타났다(그림 12). 남성의 육아휴직 이용률이 10%에 머물러 있고, 남녀 간 일·가정 양립의 부담 격차가 상식적인 수준을 넘어서기 때문이다. 통계청 생활시간 조사(2014)에 따르면, 맞벌이 부부 중 여성의 가사노동 시간은 183분으로, 남성 41분의 4.47배에 달했다. 역설적이게도 아내가 전업주부인 경우 남성의 가사노동 시간은 46분으로, 맞벌이 부부보다 더 긴 것으로 나타났다. 이는 한국 사회에서 남성은 여성의 경제활동 참여와 상관없이 가사노동과 돌봄을 분담하지 않으며, 여성은 경제활동과 관계없이 가사노동과 돌봄의 책임을 오롯이 짊어지고 있는 불평등한 현실이 지속되고 있음을 반영한다. 남녀 간 가사노동 시간 격차가 30~40분 정도 되는 노르웨이, 덴마크와 비교할 때, 우리나라 기혼 여성은 남성과 동등하게 노동시장에 참여할 수 있는 조건에서부터 배제될 가능성이 있다. 사적 영역에서의 불평등은 여성의 일·가정 양립을 불가능하게 해 노동시장에의 참여를 제한 받게 하거나, 노동시장 내 여성 차별이나 불평등을 합리화하는 기제로 활용될 가능성이 높다. 따라서 이와 같은 무급노동-유급노동 간 불평등의 순환 구조를 끊어 내는 전방위적 조치는 당면한 젠더 격차 해소의 핵심이라 할 수 있다.

유럽연합은 또 다른 대안을 제시하고 있다. 실제로 거의 대부분의 유럽 국가는 기대수명, 문해

율, 정규학교 입학 부문에서 이미 오래전에 이상적인 목표치에 도달했으나, 경제적 성불평등은 지속되고 있으며, 여성에 대한 사회적 인정 수준은 아직도 평등하지 않다. 유럽연합은 여기에 집중하면서 2002년 이후 성평등 지수(GEI: Gender Equality Index)를 도입하여 유럽 국가 간 비교의 잣대로 활용하고 있다(Permanyer, 2013). GEI는 노동, 돈, 지식, 시간, 권력, 건강으로 구성된 6개의 핵심 영역 이외에(국적, 민족, 연령, 가족 형태, 계층 등에 의해 발생하는) 교차적 불평등과 젠더폭력을 측정하는 2개의 위성 영역을 포함하였다. 그동안 비가시화되었던 영역에서의 불평등과 차별에도 새롭게 관심을 기울였다는 점에서 의미가 있다. 유럽연합의 성평등 지수는 낸시 프레이저의 보편적 돌봄제공자 모델에서 제시한 ‘성평등(또는 형평성)을 위한 일곱 가지 원칙’을 밑바탕에 두고 있다. 즉 이상적인 사회는 성별에 관계없이 모든 사람이 임금노동, 돌봄, 공동체 활동, 정치적 참여, 시민 참여를 평등하게 해야 한다는 것이다(프레이저, 2017). 이를 위해서는 반빈곤, 반폭력, 소득평등, 여가시간 평등, 존중의 평등, 반소외, 반남성주의를 실현해야 한다(김경희, 2018). 결국 성평등한 사회는 여성이 노동시장이나 정치 분야에 참여하는 것으로는 완성되지 않으며, 경제적 평등은 물론 돌봄과 여가를 포함한 모든 시간에서의 평등, 사회 전반의 활동 참여와 권력 분배에서의 평등, 공정한 사회적 인정, 폭력과 위협으로부터 벗어나 안전하게 살 수 있는 권리의 보장이 이루어져야 함을 의미한다.

4. 나가며

남녀고용평등법이 제정된 지도 30년이 흘렀다. 성평등 실현은 문재인 정부의 중요한 정책적 화두이며, 여성을 저출산·고령화 시대의 새로운 인력으로 보아야 할 중요성이 지속적으로 논의되고 있다. 그럼에도 불구하고 여성의 경제적, 정치적, 사회(문화)적, 가족관계 내부에서의 지위는 여전히 차별적이고 불평등하다. 여성의 사회적 지위를 보여 주는 노동시장 관련 핵심 영역은 상대적으로 지체되거나 경우에 따라서는 더 나빠지는 상황을 목도하게 된다. 여성의 경제활동 참가율은 높아졌지만 남성과 비교하면 여전히 20%포인트 넘는 격차를 보인다. 20대 후반까지는 남녀 경제활동 참가율이 유사했으나 본격적으로 경력을 개발하게 되는 30대 이후부터는 성별 격차가 확연히 벌어진다. 남성에 비해 여성은 비정규직에 과하게 몰려 있으며 성별 임금 격차는 OECD 회원국 중 가장 크다. 여성의 정치적 대표성도 국회, 중앙정부, 지자체에 걸쳐 매우 낮은 편이다. 이에 비해 여성은 경제활동 여부와 관계없이 대부분의 무급노동을 담당하고 있다. 심지어 맞벌이를 해도 남성들의 가사노동 참여에는 변화가 없고 오히려 더 짧은 시간을 투입하는 역설이 존재한다(통계청, 2014). 이와 같은 현실을 종합해 볼 때, 최근 한국 사회의 관심거리로 부상한 '역차별 논란'은 젠더 격차가 엄연한 현실을 제대로 파악하지 않은 것이라 볼 수 있다.

그렇다면 젠더 격차를 줄일 수 있는 근본적인

대책은 무엇일까? 첫째, 젠더 격차 현황에서 뚜렷하게 나타났던 불평등과 차별이 심각한 영역에 대한 집중적인 정책 투입이 필요하다. 즉 지난 IMF(국제통화기금) 경제 위기 이후 더 심각해진 노동시장에서의 불평등, 개선되고는 있으나 여전히 정치·적 과소 대표성을 넘어설 수 있도록 하는데 정책적 자원을 집중해야 하겠다. 둘째, 현실적 차원에서는 성평등 정책을 실행하고 구체적으로 적용하는 과정을 모니터링하는 방법을 결합할 수 있다. 우리나라는 여성차별철폐조약(CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 비준국으로 4년마다 이행보고서를 제출하게 되어 있다. 이 협약은 교육, 고용, 건강, 정치 참여, 가족관계 등에서의 국가 목표를 제시하게 되어 있다. 따라서 국가적 차원에서 영역별 목표치를 명시하고 이를 이루어 가는 과정을 모니터링하게 된다면, 더욱 현실적으로 젠더 격차를 줄여 나갈 수 있을 것이다(김경희, 2018). 셋째, 보다 근본적으로는 사회 작동 시스템에 대한 패러다임 전환이 요구된다. 사실 젠더 격차는 유급노동으로만 생애를 구성하는 남성 노동자를 표준으로 삼는 사회 구조에서는 사라지지 않을 것이다. 오히려 현재 유급노동과 무급노동을 함께 수행하는 여성의 삶을 기준으로 새로운 젠더 평등을 논의할 때 비로소 균형을 잡을 수 있다. 여성들이 노동시장 및 공적 영역 경쟁에서 남성을 따라잡는 것을 목표로 하는 사회도, 가정 내에서 성별 분업에 기반한 역할을 수행하는 것을 인정하는 사회

도 지속 가능하지 않다(프레이저, 2017). 남녀 모두가 함께 일하고 함께 돌보는 성평등한 보편주의적 돌봄사회만이 지속 가능한 미래를 만들어 낸다는 점을 잊지 말아야 하겠다. ■

참고문헌

- 고용노동부. 고용형태별 근로실태조사. http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1;B1.2;101_ATITLE_10.3;#SelectStatsBoxDiv에서 2019. 2. 12. 인출.
- 교육부, 한국교육개발원. (2017). 교육통계분석자료집-고등교육편. <https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2017&publSeq=44&menuSeq=3895&itemCode=02&language=>에서 2019. 2. 12. 인출.
- 교육부, 한국교육개발원. (2018). 통계분석자료집-유초중등교육통계편. <https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2018&publSeq=43&menuSeq=3894&itemCode=02&language>에서 2019. 2. 12. 인출.
- 김경희. (2018). 성(불)평등이 측정 가능성과 한계: 젠더 지수(index)를 중심으로. 한국여성학, 34(2), 35-68.
- 김종숙, 김영옥, 홍지현, 이서현, 최형채. (2018). 노동시장 성격차 해소를 위한 전략개발 I: 채용을 중심으로. 한국여성정책연구원.
- 김창환, 오병돈. (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가? 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차분석. 한국사회학, 53(1), 167-204.
- 오연서. (2019. 3. 3.). 20대 남성 역차별? 스펙 같은 20대 여성, 남성보다 17.4% 적게 번다. 한겨레. http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/884330.html에서 인출.
- 중앙선거관리위원회. 선거관리 DB. http://info.nec.go.kr/electioninfo/electionInfo_report.xhtml에서 2019. 2. 21. 인출.
- 프레이저, 낸시. (2017). 전진하는 페미니즘: 여성주의 상상력, 반란과 반전의 역사(임옥희 역). 서울: 돌베개. (원서출판, 2013).
- 통계청. (2014). 생활시간조사 결과. (2015년 6월 29일).
- 통계청. (2019. 1.). 경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>에서 2019. 2. 22 인출.
- 통계청. 경제활동인구조사. <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>에서 2019. 2. 12. 인출.
- 통계청. 경제활동인구조사. http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1;B1.2;101_ATITLE_10.3;#101_ATITLE_10.3에서 2019. 2. 18. 인출.
- 통계청. 생명표, 국가승인통계 제101035호. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2758에서 2019. 2. 22. 인출.
- 행정안전부. 행정부국가공무원인사통계, 지방자치단체여성공무원통계. https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_000000000013&nttId=65186에서 2019. 2. 19. 인출.

- Klasen, S., & Schuler, K. (2011). Reforming the gender-related development Index and the gender empowerment measure: Implementing some specific proposals. *Feminist Economics*, 17(1), 1-30.
- Liebowitz, D., & Zwingel, S. (2014). Gender equality oversimplified: Using CEDAW to counter the measurement obsession. *International Studies Review*, 16(3), 362-389.
- Permanyer, I. (2013). Are UNDP Indices appropriate to capture gender inequalities in Europe? *Social Indicators Research*, 110, 927-950.
- The Economist. (2018). The-glass-ceiling-index. <https://www.economist.com/graphic-detail/2018/02/15/the-glass-ceiling-index>에서 2018. 2. 22. 인출.
- WHO. (2018). World Health Statistics. https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2018/en/에서 2019. 2. 22. 인출.
- World Economic Forum. (2018). The Global Gender Gap Report 2018. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>에서 2019. 2. 22. 인출.