

기획특집

- 차기정부를 위한 여성정책 10대 과제

박성정 | 한국여성정책연구원 선임연구위원 · 10대과제 TF

- 새정부에 바라는 여성고용 정책 : 이슈와 과제

김종숙 | 한국여성정책연구원 연구위원

- 워킹맘 고통지수와 일 · 가정양립정책

조혜영 | 여성신문 편집국장

- 고령화 사회에서 여성빈곤화 대책 : 여성의 사회적 시간표(social time table) 변화와 빈곤

김영란 | 숙명여대 사회심리학과 교수

차기정부를 위한 여성정책 10대 과제¹⁾

박 성 정

선임연구위원 · 10대과제 TF²⁾

I. 배경

한국여성정책연구원은 차기 정부의 출범을 앞두고 여성정책 10대과제를 선정하는 작업을 진행하였다. 여성정책의 양적 증가에도 불구하고 여성문제는 정체 상태에 놓여 있고, 여성이슈의 절박성은 사회적으로 평가절하 되고 있다. 또 여성과 성 평등을 위한 많은 법제 개정이나 기구의 설치에도 불구하고 여성들은 여전히 성차별의 완전한 해소와 동등한 지위를 획득하지 못하고 있다. 따라서 차기 정부에서도 여성정책의 지속적 추진과 질적 도약에 대한 요구와 기대가 매우 크다. 이에 한국여성정책연구원은 그동안의 연구결과들을 토대로 차기 정부에서 중점적으로 추진되어야 할 여성정책을 제안하고자 한다.

II. 여성정책 10대과제

차기 정부에서의 여성정책의 질적 도약을 위해 10대 여성정책 과제와 주요 세부과제들을 다음과 같이 제안한다.

1. 일·가정양립정책의 정착

● 취업부모 지원의 보육정책 강화

현재 우리나라 보육정책의 특징은 보편적 접근, 양적 확충, 민간 의존적 구조, 보육시설 중심의 육아 지원서비스라고 할 수 있는데 공공성 강화와 일·가정양립 지원의 차원에서 보육정책의 정비가 필요하다.

1) 본 원고는 제79차 여성정책포럼(2012.10) '차기정부를 위한 여성정책 10대과제'를 요약한 것임.

2) 10대과제는 한국여성정책연구원 내에 TF를 구성하여 그동안의 원내의 연구결과를 토대로 작성하였음.

특히 취업부모의 자녀양육을 지원하는 것은 일·가정 양립의 핵심적인 정책이다.

● 모성보호 관련 비용의 전액 사회보험 지원

출산전후휴가는 출산여성의 모성보호 차원의 목적이 있기 때문에 완전 사회보험으로 지원하고, 모성보호와 관련한 사업주 지원제도로 육아휴직 장려금, 대체인력 채용장려금을 지급하고 있으나 제도의 실효성은 미미한 수준이다. 장려금제도를 통합하여 기업이 채용한 대체 인력 인건비의 50%를 지원하여 기업의 실질적인 대체 인력 채용을 장려해야한다. 또한 비정규직 여성근로자의 모성보호 지원도 강화해야 한다.

● 남성의 육아참여 지원 강화

육아휴직 사용 성비는 2001년 제도시행 이후 남성 2% 미만 수준을 벗어나지 못하고 있다. 남성의 참여를 장려하기 위한 중요한 정책수단으로 육아휴직 기간의 일정 부분을 남성에게 할당하여 남성들의 사용을 유도해야 한다. 육아휴직제도 재정비, 배우자출산휴가 5일의 완전유급화로 남성의 사용을 적극적으로 지원할 것을 제안한다.

• 가족친화적 기업문화 조성 및 확산

육아휴직제도 사용 활성화를 위해서는 사업장 수준에서의 제도 시행 및 이용 수준을 제고시킬 필요 있다. 근로자가 육아휴직 사용을 사용할 수 있는 기업문화 변화가 필요하며, 일·가정양립지원기금 조성, 남성 육아참여사업 추진 사업주 지원 및 홍보 강화, 가족친화 기업 인증제도의 홍보 강화 및 인센티브를 강화해야 한다.

• 일·가정양립형 근로시간 및 근무형태 확산

우리나라 연간 실근로시간은 지속적인 감소 추이를 보이거나 여전히 OECD 회원국 중에서 가장 긴 근로

시간을 기록하고 있다. 장시간 근로는 근로자의 건강 악화, 작업장 안전 저하 및 산업재해 발생에 따른 기업 비용 증가, 일자리 창출 저해 뿐 아니라 여성고용에도 부정적인 영향을 미친다. 따라서 장시간 근로관행 개선, 일·가정양립형 근무형태 확산 및 직무개발, 유연근무제도 관련 법제 제정 등이 필요하다.

2. 여성에게 더 많은, 더 좋은 일자리 마련하기

● 여성비정규 근로자의 근로조건 개선과 정규직

전환 촉진

비정규직의 상당 비중이 여성임에도 비정규직 보호 법이나 종합대책 중에는 여성을 타겟으로 하는 정책이 거의 개발되어 있지 않고, 여성특화적인 정책 프로그램으로는 임신·출산 후 계속고용지원금제도 하나만을 꼽을 수 있는 정도이다. 따라서 여성 비정규 근로자를 명시적 타겟으로 하는 각종 지원 프로그램들이 개발, 실시되어야 할 것이다. 비정규직 중에서 여성 비중이 높은 고용형태는 기간제, 시간제 고용 분야이기 때문에 실효성 있는 기간제, 시간제 대책 시행과 함께, 임금 및 근로조건상의 차별, 사회보험, 모성보호, 성희롱 등과 관련된 대책을 마련하는 것이 필요하다.

● 청년층 여성의 취업난 해소

정부는 03년부터 청년실업문제가 고용 없는 성장에 따른 일자리 감소, 인력수급 불일치, 노동시장 인프라 미약 등과 같은 구조적 문제에 기인한다고 보고 이에 입각한 장단기 청년실업대책을 수립 추진해 왔다. 그러한 정책적 노력의 효과는 미미할 뿐 아니라 특별히 여성 청년층의 취업난 해소에는 큰 효과를 발휘하지 못한 것으로 드러났다. 여대생 중심의 커리어개발지원을 미취업 여성 청년층과 전문계 고교 여학생까지

확대하고, 미래유망일자리에 여성 청년인턴사업 확대 등을 제안한다.

● 30-40대 여성의 일자리 유지 및 재취업 지원

경력단절 이후 여성들은 매우 불안정한 노동시장 진입과 퇴출을 경험한다. 이러한 과정은 여성들의 숙련 형성을 저해하고 저임금, 불안정한 고용지위를 초래하는 원인이 된다. 경력단절여성들이 노동시장으로 복귀하는 것을 도와주는 재취업 지원 정책으로 여성 새로일하기센터 사업의 지원규모를 확대하고, 모든 기초단위에 새로일하기센터를 설치하는 등 여성새로일하기센터 프로그램의 질적 개선이 필요하다.

• 기업 유리천정 해소와 여성관리자 육성

기업 내에서 여전히 여성들은 롤 모델의 부재, 낮은 성취열망, 남성 중심적 업무진행 등에서 어려움을 겪고 있으며, 이것이 관리자로의 진출을 가로막은 장애요인이 되고 있다. 적극적인 고용개선조치도 실질적인 변화를 이끌어내지 못하고 있는 실정이다. 기업의 모집·채용 등 진입 단계의 차별은 상당한 진전을 이루었으나, 중간관리직, 고위직 여성 진출은 개선되고 있지 못하여 대책이 필요하다. 따라서 적극적인 고용개선조치의 실효성 강화를 위한 여성임원할당제 도입, 여성관리자 네트워크 구축 및 운영 등을 제안한다.

● 장시간 근로관행 개선

과도한 근로시간은 일과 가정의 양립을 어렵게 하고, 성별 분업을 유도하는 주요 원인으로 지목되어 왔다. 근로시간을 실질적으로 단축하도록 하는 것이 중요한 과제라고 볼 수 있다. 법정 근로시간 준수 특례업종 재조정을 통한 여성근로자의 장시간 근로 완화, 법정 근로시간 단축이 필요하다.

• 최저임금제 실효성 강화

여성들의 저임금 현상은 최저임금제도가 있음에도 불구하고 개선되고 있지 않고 있다. 최저임금제도의 수혜를 받지 못하는 근로자 중 여성이 훨씬 더 많아 여성 근로자의 최저임금제 적용률을 높여야 할 필요가 있다.

3. 다양한 가족 지원 및 양육·돌봄 인프라 구축

● 가족변화에 따른 다양한 가족(가구)형태에 대한 지원

지속되는 저출산에 의한 결혼 및 가족가치의 변동, 고령화의 지속과 생애주기 변화로 인한 노년기의 확대, 다양한 가족형태의 증가로 가족 삶의 내용 변동 등이 초래되고 있다. 따라서 가족환경변화에 따라 부각되는 다양한 가족상황에 필요한 정책적 대응이 필요하다. 1인 비혼가구를 포괄하는 사회보장제도 확립하고, 여성노인의 특성을 고려한 소득보장 지원, 한부모가족의 가족안정성 강화 지원의 내실화(양육·주거·일 지원체계 확립)방안이 필요하다.

• 가족돌봄자 지원을 위한 돌봄 인프라 구축

노인이 가족돌봄의 주돌봄자가 되는 경우, 돌봄자 자신의 부양부담 가중문제가 부각되고 있다. 노인돌봄에 대한 가족 및 지역사회 인프라 구축, 노인가족돌봄자 휴식 제도화, 지역사회 노인돌봄망의 유기적 연계 환경 조성 등 비공식 가족돌봄 지원을 위한 다양한 방안이 필요하다.

• 자녀가 있는 가족에 대한 포괄적 자녀양육 지원정책 수립

여성의 경제활동참여가 증가하면서 취업부모에게 있어서 자녀양육 지원은 매우 중요하다. 취업·비취업, 한부모의 일과 돌봄, 계층 다양성과 돌봄자의 다양성을 모두 포괄하는 자녀지원정책의 수립이 필요하다.

● 가족정책전달체계의 포괄적 가족지원 기능강화

현재건강가정기본법상 건강가정지원센터는 포괄적 정책전달체계라기보다는 가족지원서비스 제공기관들 중의 한 형태로서의 정체성을 갖고 있다. 보다 포괄적인 전달체계로서 지역사회로의 접근성을 높일 필요가 있다.

4. 여성과 아동이 폭력으로부터 안전한 사회 만들기

● 공영방송을 통한 예방홍보 및 정부 추진점검단 권한 강화

아동성폭력에 대한 사회적 인식은 높아졌지만, 아동의 부모, 보호자, 교사 다수가 아동성폭력 예방 교육을 어떻게 해야 할지 모르고 있는 실정이다. 정부 및 피해자 지원기관의 적극적 홍보에도 불구하고 가정폭력 및 성폭력 피해자 지원기관에 대해서 모르는 사람도 많다. 예방 및 피해 이후의 행동수칙 및 피해자 지원기관 홍보를 위해 공영 TV나 라디오를 활용해야 한다.

● 등하교길 및 방과 후 아동안전 강화

최근 아동을 대상으로 한 일련의 잔혹한 성범죄는 등하교길 안전과 방과 후 방임 아동 돌봄의 중요성을 사회에 인식시키고 있다. 저소득층 아동 10명 중 4명이 자기보호 아동으로 범죄피해 예방을 위한 방과 후 아동보호가 중요한 과제로 등장했다. 각종 지킴이 제도를 내실화하고 여성·아동지역연대에서 지역사회 아동안전 사업을 지원하며 등하교길 공간적 안전에 대한 교육을 실시하여 다양한 방과 후 돌봄 프로그램의 기능 조정 및 서비스 강화가 필요하다.

- 언론 및 형사사법기관에서의 성폭력 2차 피해 방지
성폭력피해 사건에 대한 언론의 선정적 보도로

피해자 및 피해자 가족의 인권 및 사생활이 침해되어 2차 피해를 당하고 있다. 언론보도에서의 2차 피해 방지를 위한 법 개정과 피해자의 성적 이력을 증거로 채택하는 것을 제한하는 법 개정 등이 필요하다.

● 가정폭력 및 성폭력 피해자 지원기관 전문성 강화

가정폭력·성폭력상담소와 성폭력피해자 통합지원센터는 피해자를 위해 상담 및 심리치료 지원, 보호 시설 연계, 의료지원, 수사 지원, 수사 및 법률 연계의 역할을 하고 있다. 민간이 운영 하는 상담소 및 보호 시설과 위탁형태로 운영되는 지원센터 간의 역할 분담을 통한 협력과 연계를 통하여 피해자 지원의 신속성과 효과성을 증대할 수 있다. 종사자 처우개선 및 지속적 보수교육을 통해 전문성을 강화하는 것 또한 요구된다.

● 가정폭력 사건에 대한 경찰의 초기대응 강화

가정폭력 피해자에 대한 보호가 적기에 이루어지지 못하는 상황을 개선하기 위해 경찰의 초기대응 권한과 피해자보호를 강화하는 조치가 최근 도입되었다. 경찰의 '가정폭력 대응 매뉴얼' 개선, 경찰의 가정폭력 초기 대응 개선을 위한 교육 강화 등이 필요하다.

5. 의사결정직위에서의 여성대표성 확대

● 행정부 「여성 총리/부총리제」 및 「여성 장/차관제」 도입

세계 속의 선진한국이라는 국격 수준에 비하면 정부 내 최고 정책결정 직위에서의 여성참여 비율은 상당히 저조하다. 선진국인 프랑스, 스웨덴, 노르웨이 등에서는 여성과 남성의 성비를 고려한 동수 내각을 실시하고 있다. 사회 전반의 성인지적 변화를 선도하는데 중요한

역할을 하는 최고 정책결정 직위에서의 여성참여 확대가 필요하다.

● 고위공무원 균형인사 도입 및 정부위원회 여성참여 확대

우리나라 고위공무원단에서의 여성비율은 2009년 기준으로 1,496명 중 41명으로 2.7%에 해당한다. 반면 영국은 2010년 현재 34%, 미국은 2009년 31%로 우리나라와 큰 차이를 보이고 있다. 고위공무원단 균형인사제도 도입, 개방형 직위에서 공직사회 다양성을 증대시킬 수 있는 성별 50:50 원칙 설정 등이 필요하다.

• 공공기관 여성비상임 이사 임용목표제 도입

총 289개의 공공기관 중 여성기관장 전체 9명(3.4%), 여성이사 6명(1.5%), 감사는 1명(1.1%)으로 전체 여성비율은 2.1%에 불과하다. 정부가 선도적인 모범고용주로서 민간부문에 미칠 영향을 고려할 때, 공공기관 여성비상임 이사 임용목표제 실시 등 여성참여에 대한 보다 적극적인 개입이 필요하다.

● 기업내 이사회 양성대표성 확대

기업 내 중요한 의사결정을 담당하는 이사 비율은 현저히 낮다. Governance Metrics International (2011)에 의하면 한국의 여성비율은 1.9%로, 노르웨이, 핀란드 등 기업 내 이사에 대한 여성할당제를 실시하고 있는 유럽국가에 비해 여성이사 비율이 상당히 낮아 여성임원 단계별 목표제 도입 및 법제화 등이 필요하다고 생각된다.

● 지역구 여성후보 공천의무할당제 등 정치부문의 여성대표성 확대

2004년 공직선거법 개정으로 총선에서 비례대표

제는 여성후보 50% 할당을 의무사항으로, 지역구는 30% 할당을 권고사항으로 정당법에 명문화하도록 하고 있다. 지방단위의 전국 동시 지방선거에서도 지역구 지방의원 후보 중 여성 후보를 1명 이상 의무 공천하도록 공직선거법이 개정되었다(2010년). 그러나 적용대상을 도시지역으로 한정하고, '기초 또는 광역'으로 규정하여 상대적으로 광역의원으로 입후보하려는 여성에게 불리하게 작용되고 있다. 아울러 여성 지방자치단체장의 비율도 상당히 낮다. 여성후보 공천 의무할당제, 지방자치단체장 여성후보자 공천 확대, 양성평등한 공천심사위원회 구성 등이 필요하다.

6. 생활 속에서 공감하는 성평등문화 만들기

● 초·중등학생 양성평등 체험활동 프로그램 보급/운영

성 격차를 줄이기 위해서는 청소년기부터 성평등의식을 갖추고 일상생활 속에서 성평등을 실천하는 습관을 형성하도록 해야 한다. 청소년기 학생의 성평등 의식을 제고하기 위해서는 초·중등학교에서 광범위하고 지속적인 양성평등 체험활동을 제공하는 것이 필요하다. 정규 교육과정에 포함되어 있는 성평등 교육내용 이외에 학교 안팎에서 학생들의 일상생활에 관련된 성평등 체험활동을 확산시킬 필요가 있다.

● 성평등한 대학문화 확산 지원

대학은 한국사회의 리더를 양성하는 교육기관일 뿐만 아니라 다양한 사회문제에 대해 오피니언 리더의 역할을 담당하고 있으므로 성평등 문화가 굳건하게 자리 잡아야 한다. 그러나 대학교원의 성비 불균형(여성 19.5%)이 크고 대학 내 성평등문화가 발달하지 못하고 있는 실정이다.

대학별 성평등 문화 조성을 위한 Action plan 수립, 대학 총장 및 주요 보직자 대상의 성평등 경영자과정 운영, 성인지적 교수방법 개발을 통한 대학교육의 질 제고, 대학평가 및 재정지원 사업 선정 시 양성평등 관련 지표 포함이 필요하다.

● 성평등한 직장문화 만들기

공식적, 비공식적 업무배치에서 성별분리가 유지되고 있고, 직장 내 성희롱 피해 경험자 비율은 남성 1.5%, 여성 8.5%이다(안상수 외, 2010). 성평등 조직문화 조성, 직장 내 성희롱예방교육 개선 등이 필요하다.

● 대중매체를 통한 성평등문화 조성

최근 케이블 방송, IPTV, 스마트폰 등의 활용이 증가함에 따라 대중매체를 통한 문화 확산이 가속화 되고 있으나, 성평등의 관점에서 대중매체의 콘텐츠를 분석하고 성평등문화 발전에 기여할 수 있는 콘텐츠를 개발·보급하려는 노력이 부족하다. 대중매체 콘텐츠에 대한 성평등 모니터링 도구개발, 성평등 프로그램 제작 지원을 위한 방송기금 조성 등이 필요하다.

7. 성 주류화와 여성정책 추진체계 만들기

● 성별영향분석평가의 추진기반 구축

성별영향분석평가 대상과제 수가 크게 증가하고 사업 분야별로 확대되는 양적 성장에 비해 질적 향상은 그에 미치지 못하고 있다. 성별영향분석평가의 실효성 제고를 위한 정책추진기반 구축을 위해 '중앙행정기관 간 분석평가책임관 회의', '지방자치단체의 분석평가 책임관 회의' 등을 정례적으로 개최하고, 지역단위 분야별 컨설턴트 양성, 컨설턴트 네트워크 등 전문 인적자원 인프라 구축이 필요하다. 그리고 중앙행정

기관 공무원의 성인지 교육 확대와 정부의 책임성 강화, 여성 및 시민사회 참여에 기초한 젠더 거버넌스 구축도 요구된다.

● 성 주류화 관련제도의 연계성 강화

한국은 유엔이 1995년에 개최한 북경여성대회에서 성 주류화 전략을 채택한 이후 이 전략을 실천하기 위해 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등을 제도화하였다. 성 주류화를 위해 성별영향분석평가와 성인지 예산제도의 연계, 성인지 통계생산 및 관리체계 구축과 강화가 필요하다

● 여성친화적인 지역공동체 확산

여성친화적인 지역 공동체 형성을 위한 여성친화도시사업은 개별 지방자치단체에서 추진되어온 여성정책의 내용을 심화시키고 도시 기반시설, 공공 이용시설, 주거단지 등의 제반 정책을 성 평등한 방향으로 전환시키기 위한 수단으로 추진되어 왔다. 그러나 성평등 정책의 노하우도 축적되지 않았고, 인프라가 취약한 시·군들이 여성친화도시를 제대로 추진하기 위한 지원도 부족하다. 여성친화적인 지역공동체의 법적 근거를 마련하여 여성친화적인 지역공동체 사업과 지역 성평등 지표와의 연계가 필요하다.

● 공적개발원조(ODA)의 성 주류화 추진

국제개발에서의 성평등과 범 세계적인 과제에 대한 공적개발원조 사업이 미약한 실정이다. 유무상원조의 성 주류화를 위한 총괄기구 및 전담부서를 설치하고 국제개발협력위원회 실무위원회와 관련기관에 성 주류화 담당관을 배치하여 유무상원조의 성 주류화를 위한 중장기 계획 수립, 국제개발원조 예산 중 여성관련 예산 증액하는 방안 등을 제안한다.

● 성 주류화와 여성정책 추진체계 강화

성평등 정책 및 사업집행관련 법적 기반을 마련하기 위해서 성차별금지법을 제정하고, 중앙 행정부처 및 지방자치단체 계획, 법령, 정책 등의 성별영향분석평가 및 성인지예산 지원을 전담하는 행정조직을 강화하는 것이 필요하다. 또한 여성정책, 가족정책 그리고 아동정책의 기본적인 정책목표는 상호 독립적이지 않고 보완적이므로, 여성가족부에 보육, 아동복지 및 권리, 그리고 저출산 관련 업무를 이관하여 이들 업무를 동일한 행정부처에서 수행하도록 해야한다. 여성정책 조정회의의 조직을 격상하고, 심의 및 조정하는 기능을 확대·강화하고 각 행정부처에 여성정책담당과 혹은 팀을 재설치 해야 한다.

8. 다문화가족의 자립 지원 및 사회참여 촉진

결혼이민여성의 사회통합이 원만히 진전되지 못할 경우 그 피해는 단지 개인적, 가족적 차원에 한정되지 않고 공동체 나아가서는 국가 발전에도 장애로 작용할 우려가 크다. 이러한 문제를 예방하기 위해서는 이민자의 노동시장 통합과 사회참여가 중요하다. 따라서 결혼이민자의 언어·문화적 소양과 역량이 긍정적 자원으로 활용될 수 있는 여건을 마련하여 노동시장 및 사회참여를 촉진하기 위한 정책적 지원이 요구된다. 결혼이민자의 직업훈련 및 취업지원 강화, 여성결혼이민자의 사회참여 기회 확대, 다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고가 필요하다.

9. 통일시대에 대비한 여성정책기반 만들기

현재 여성가족부, 통일부, 보건복지부, 고용노동부, 하나센터, 북한이탈주민지원센터 등에서 분산되어 진행되고 있는 일련의 정책들은 북한이탈주민 전체를 대상으로 하고 있어 북한이탈여성들이 가지고 있는 고유한 정책욕구에 적절하게 대응하고 있지 못하다. 또한 초기 정착과정에 대한 지원에 집중되어 있어서 이들의 지속적인 한국사회 적응을 지원하는 데는 미흡하다. 북한이탈주민의 급격한 증가에 대응하여 북한이탈여성의 경제적 자립과 한국사회 적응을 지원하고, 이를 위해 정부부처 내 통일관련 여성업무 전담부서 설치를 제안한다.

10. 취약여성을 위한 사회복지 강화

대표적인 여성빈곤집단인 자녀양육기에 있는 여성 가구주와 여성노인가구주의 빈곤율이 지속적으로 증가하고 있고, 여성1인가구가 급증하고 있다. 취약여성 복지 강화를 위해 여성의 안정적 주거확보 지원, 여성의 노후소득보장을 위한 연금수급권 강화, 여성건강증진을 위한 정책추진기반 마련 등을 제안한다.

〈표 1〉 여성정책 10대과제

정책 과제	소 과제
1. 일·가정양립정책의 정착	<ul style="list-style-type: none"> • 취업부모 지원의 보육정책 강화 • 모성보호 관련 비용의 전액 사회보험 지원 • 남성의 육아참여 지원 강화 • 가족친화적 기업문화 조성 및 확산 • 일·가정양립형 근로시간 및 근무형태 확산 • 여성 비정규 근로자의 근로조건 개선과 정규직 전환 촉진
2. 여성에게 더 많은, 더 좋은 일자리 마련하기	<ul style="list-style-type: none"> • 청년층 여성의 취업난 해소 • 30-40대 여성의 일자리 유지 및 재취업 지원 • 기업 유리천장 해소와 여성관리자 육성 • 장시간 근로관행 개선 • 최저임금제 실효성 강화
3. 다양한 가족 지원 및 양육·돌봄 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 가족변화에 따른 다양한 가족(가구)형태에 대한 지원 • 가족돌봄자 지원을 위한 돌봄인프라 구축 • 자녀가 있는 가족에 대한 포괄적인 자녀양육지원정책 수립 • 가족정책전달체계의 포괄적 가족지원을 위한 기능 강화
4. 여성과 아동이 폭력으로부터 안전한 사회 만들기	<ul style="list-style-type: none"> • 공영방송을 통한 예방홍보 및 정부 추진점검단 권한 강화 • 등하교길 및 방과 후 아동안전 강화 • 언론 및 형사사법기관에서의 성폭력 2차 피해방지 • 가정폭력 및 성폭력피해자 지원기관 전문성 강화 • 가정폭력 사건에 대한 경찰의 초기대응 강화
5. 의사결정직위에서의 여성대표성 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 행정부 「여성 총리/부총리제」 및 「여성 장/차관제」 도입 • 고위공무원 균형인사 도입 및 정부위원회 여성참여 확대 • 공공 기관 여성비상임 이사 임용목표제 도입 • 기업내 이사회 양성대표성 확대 • 지역구 여성후보 공천의무화당제 등 정치부문의 여성대표성 확대
6. 생활 속에서 공감하는 성평등문화 만들기	<ul style="list-style-type: none"> • 초·중등학생 양성평등 체험활동 프로그램 보급/운영 • 성평등한 대학 문화확산 지원 • 성평등한 직장문화 만들기 • 대중매체를 통한 성평등문화 조성
7. 성 주류화와 여성정책 추진체계 만들기	<ul style="list-style-type: none"> • 성별영향분석평가의 추진기반 구축 • 성 주류화 관련제도의 연계성 강화 • 여성친화적인 지역공동체 확산 • 공적개발원조(ODA)의 성 주류화 추진 • 성 주류화와 여성정책 추진체계 강화
8. 다문화가족의 자립 지원 및 사회참여 촉진	<ul style="list-style-type: none"> • 여성결혼이민자의 직업훈련 및 취업지원 강화 • 여성결혼이민자의 사회참여 기회 확대 • 다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고
9. 통일시대에 대비한 여성정책기반 만들기	<ul style="list-style-type: none"> • 북한이탈여성의 경제적 자립 지원 • 북한이탈여성의 한국사회 적응 강화 • 정부부처 내 통일관련 여성업무 전담부서 설치
10. 취약여성을 위한 사회복지 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 탈빈곤을 위한 자립지원 및 기초보장 확대 • 여성의 안정적 주거확보 지원 • 여성의 노후소득 보장을 위한 연금수급권 강화 • 여성건강 증진을 위한 정책추진 기반 마련

새정부에 바라는 여성고용 정책 : 이슈와 과제

김 종 숙

한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가면서

2013년은 새정부가 들어서는 중요한 시기이다. 차기 정부에서 추진해야 할 가장 중요한 정책은 여성 고용정책으로, 여성고용정책은 남녀평등의 달성 뿐 아니라 실업해소, 빈곤완화, 저출산 해소, 일과 가정의 양립 확산 등 전체 경제와 사회에 미치는 파급효과가 가장 큰 정책이다. 즉 여성고용이 활성화되면 우리 사회는 여성의 경제적 권한이 강화되어 실질적인 성 평등 사회로 이행할 수 있을 뿐 아니라 막대한 사회적 비용을 지불하게 되는 문제인 빈곤의 완화, 저출산으로 인한 후속세대 양성 문제의 해결, 일과 가정의 양립이 가능한 사회로의 이행이 가능하게 된다는 것이다.

이를 위하여 해야 할 핵심적인 과제들은 지난 10년 이상 여성노동시장에서 고질적으로 남아있는 구조적 문제를 해결하는 것이다. 여러 가지 정책들이 지난 10여년간 시행되어 왔지만 여성고용의 문제점들은 여전히 현재 우리에게 해결해야 할 과제로 남아있다는 점을 고려할 때, 향후 5년은 어렵지만 이 구조적 문제에 도전하고 해결해 나가는 시기가 되어야 할 것이다. 본고는 여성고용의 현재 환경을 중심으로 향후 여성일자리의 창출을 가능하게 하는 노동시장의 구조적 개선과제를 제안하는 것으로 구성하였다.

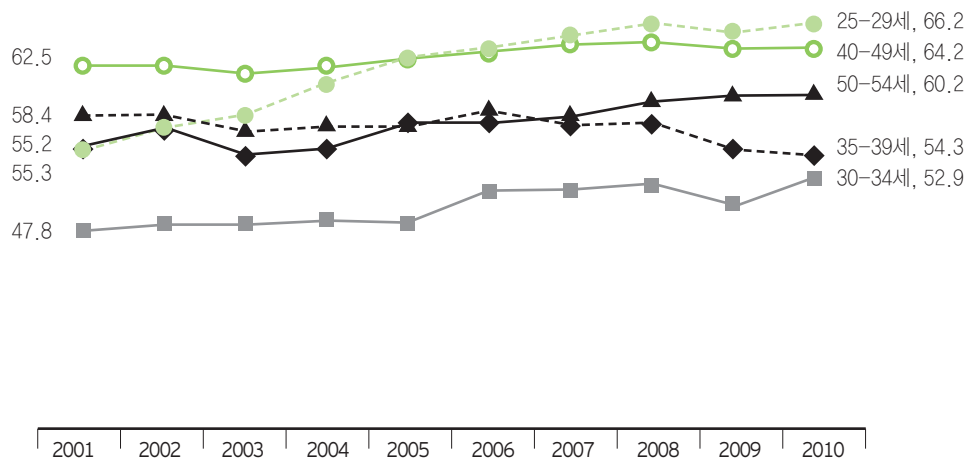
2. 여성고용의 현재와 문제점

가. 여성의 세대별 취업 특성과 경력단절

노동시장에 참여하는 여성들의 취업욕구가 확대되어 가고 있으며 노동공급구조 변화 역시 변화하고 있음을 주목할 필요가 있다. 고학력화와 취업에 대한 인식 변화 등으로 인하여 여성취업에 대한 욕구들은 지속적으로

강화될 것으로 예상된다. 특히 과거와 다른 연령대의 취업욕구 확대(50~54세, 40~49세)가 이루어져 왔다. 50대 여성의 노동시장 진출은 베이비부머의 은퇴와 밀접한 관련을 지니는 것으로 평가된다. 고령화의 예상과 더불어 은퇴준비의 부족, 자산가치의 하락 등은 배우자의 은퇴와 함께 여성노동공급 유인을 확대하는 요인이 될 것이다. 최근 11년간의 근로유형을 보면

비취업상태에서 취업으로 전환한 50대 여성의 비중이 25%를 상회할 정도로 높게 나타났고, 50대 여성들의 절대 다수는 연속 비취업한 집단을 비롯하여 취업과 비취업을 반복하는 유형이 상당히 높은 비중을 나타내었다(김종숙 외, 2011). 50대와 60대 취업을 유지할 경우 노후 빈곤화 방지 등 노후 소득보전에 대한 상당한 기여를 할 수 있을 것이다.



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각년도

〈그림 1〉 여성의 연령계층별 고용률 추이(2000~2010년)

경력단절 여성 문제는 여전히 여성노동시장의 특징으로 남아있다. 지난 10년간 연령대별 여성고용의 변화에서 나타나듯이 35~39세 여성들의 고용율은 타 연령대와 달리 오히려 떨어지는 것으로 나타났다. 일반적으로 30대 초반 연령이 주요 경력단절 연령대 이기는 하나 30대 후반 연령의 고용감소로 인하여 30대 전체의 여성 고용율이 저조하다. 20대 후반의 높은 고용율에 비하여 30대의 저조한 고용율은 이후 여성 경력형성과정에서 상당한 영향을 미쳐 이 시기의 경력

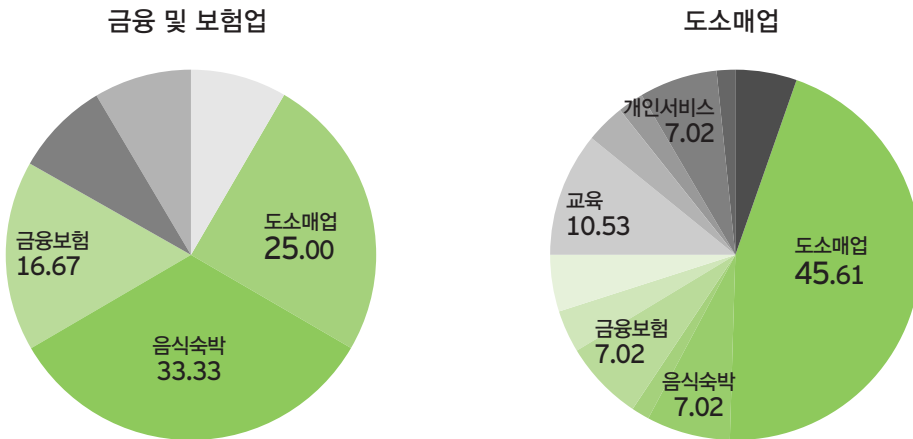
단절은 이후 재진입하더라도 과도한 임금의 손실을 가져오며 고용지위의 악화를 가져오는 것으로 나타난다.

특히 고학력여성들의 경우, 경력단절 이후 재취업시 본인이 원래 종사하던 일자리로의 복귀가 어려워 저부가가치 업종으로 재취업하는 경우가 두드러지게 나타났다. 도소매업이나 음식숙박업 종사자는 경력단절을 하더라도 본인이 종사했던 업종으로 수평이동하는 경향이 있으나 그림에서와 같이 금융보험업 종사자도

경력단절 이후 도소매, 음식숙박업으로, 도소매업 종사자의 경우 다시 도소매업으로 복귀하는 것으로 나타나 경력단절 이후 여성의 노동시장 복귀가 상당히 제한된 여성다수 업종으로 집중되는 경향을 보였다. 여성들이 경력단절 이후 경험하는 임금 및 소득의 손실은 평균 21.9% 수준이며, 특히 5년 이상 장기간 경력단절할 경우 손실의 규모는 38.8%까지 확대되는

것으로 나타났다(김종숙 외, 2011).

성별 임금격차, 유리천장, 고용불안, 사회보험의 누락 등 노동시장 비공식화 등의 문제점은 괜찮은 일자리에 취업한 여성들이 경력단절 없이 취업을 이어갈 경우 상당 부분 개선될 수 있다. 여성들이 경력을 유지할 수 있도록 하는 경력단절 방지에 정책적 노력을 기울여야 할 것이다.



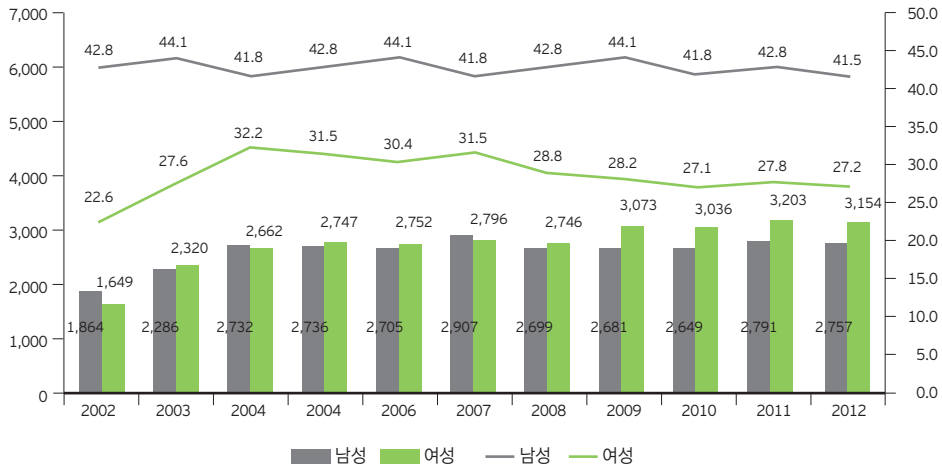
자료 : 김종숙 외(2011), 경력단절의 임금손실, 한국여성정책연구원, p51, p53에서 재인용

〈그림 2〉 경력단절 이전 금융및보험업과 도소매업 종사자의 재취업 업종

나. 여성노동시장의 비정규화

부문별 격차의 확대로 인한 노동시장의 내부의 격차가 확대되고 있다. 저임금, 고용불안의 심화와

동시에 여성인력의 전문화로 계층 간 격차가 확대되고 있다. 여성비정규직은 2002년 165만명에서 2011년 320만명으로 증가하였다.

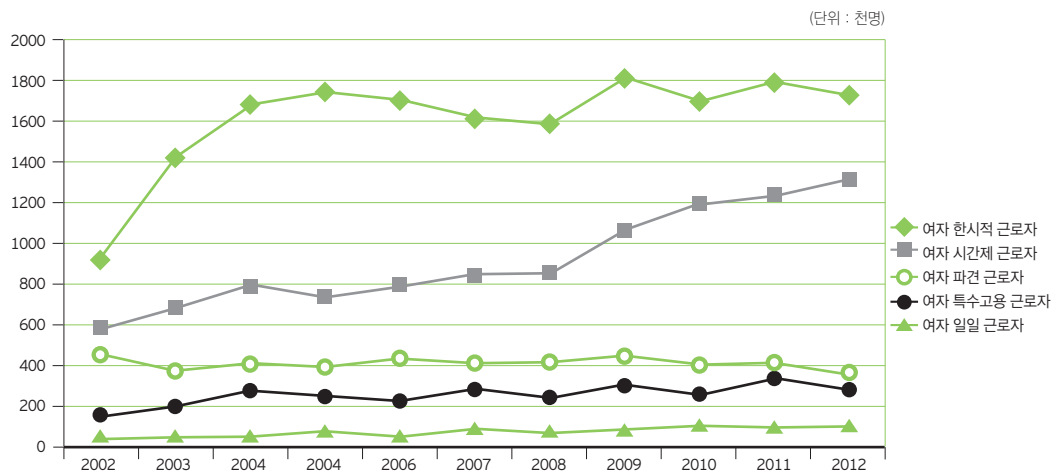


자료 : 김중숙 외(2012), 여성비정규직 근로자의 고용 및 근로여건 개선방안을 위한 연구, 여성가족부, p10에서 재인용.

〈그림 3〉 성별 임금근로자 중 비정규직 비중과 규모 추이

비정규직 근로자의 근로형태별 내부구성의 추이는 전체적으로 한시적·비전형·시간제의 순서가 유지되었으나, 최근에 한시적 근로자는 다소 감소하는 반면 비전형근로자와 시간제 근로자가 증가하였다. 특히 여성 시간제 근로자가 급증하여(38.5%) 비정규직의 주요 고용형태로 자리잡아감을 볼 수 있다.

최근에 급격히 늘고 있는 여성 시간제 근로자의 특성을 보면 여성 비정규직 전체에 비교하여 시간제 근로자는 대체로 20세 미만 및 60세 이상의 연령층이 차지하는 비중이 높게 나타난다. 업종별로는 도소매업, 숙박음식업, 교육서비스업 등에, 직종별로는 서비스직과 단순노무직 등에 종사하는 비중이 높다.

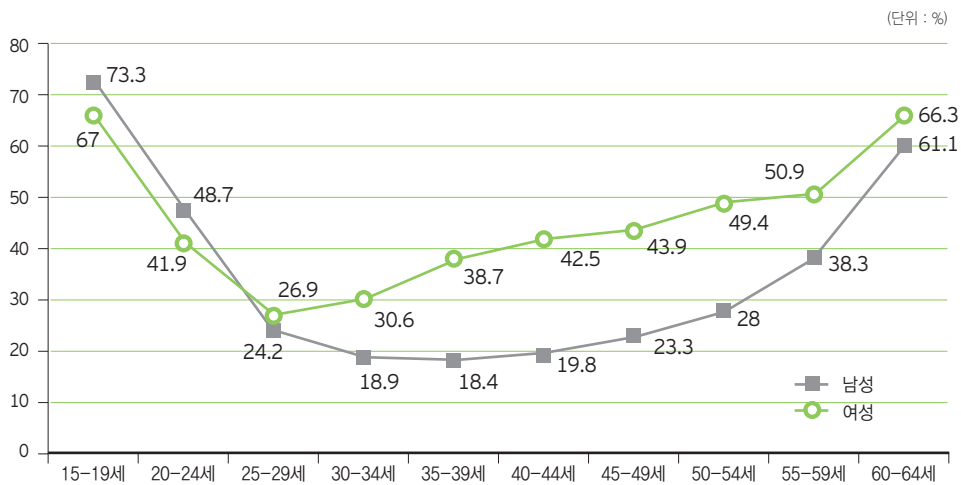


자료 : 김중숙 외(2012), 여성비정규직 근로자의 고용 및 근로여건 개선방안을 위한 연구, 여성가족부, p12에서 재인용.

〈그림 4〉 여성 비정규직의 구성 추이

아래의 그림은 연령대별 임금근로자 중 비정규직의 비중을 나타낸 것이다. 청년층 중 본격적으로 경제활동 참가율이 높아지는 25~29세 연령대에서 남성의 비정규직 비중은 24.2%로 낮아지고 여성 비정규직 비중은 26.9%로 낮은 수준을 보인다. 그러나 여성의 경력단절이 본격화하는 30대 초반연령부터 여성의 비정규직 비중은 급격하게 높아지고 남성의 비정규직

비중은 점차 낮아지면서 남성과 여성근로자 간 고용 불안의 정도는 큰 차이를 보이게 된다. 44세까지 남성의 비정규직 비중은 20% 미만을 유지하는 것에 반하여 여성들의 비정규직 비중은 점차 높아져 42.5%를 차지하고 50대에서는 여성임금근로자의 반 이상이 비정규직을 차지하는 것으로 나타나 중장년 여성의 고용불안이 매우 심각한 것을 알 수 있다.



자료 : 통계청(2011), 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

〈그림 5〉 성별, 연령별 임금근로자 중 비정규직 비중

다. 차별과 여성취업에 대한 사회적 인식의 지속

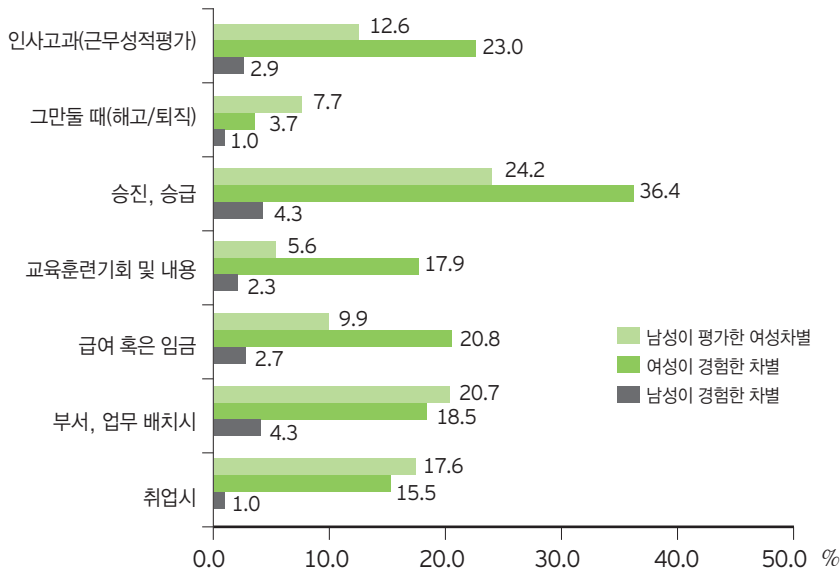
성차별은 상시적으로 남아있는 상황이다. 노동시장의 차별이 채용 뿐 아니라 승진이나 평가 등에서 뿌리 깊게 나타나고 있다. 다음의 그림은 100이상 기업에 근무하는 남녀 관리자들이 평가하는 여성차별 수준이다. 남녀 근로자들에게 본인이 남성이라서, 혹은 여성이라서 차별을 받은 적이 있는가를 질문한 결과 해당 사항에 대한 경험 자체가 없는 집단을 제외하고 차별을 당한 경험을 보면, 인사관리 각 단계별로 남성의 차별

경험은 매우 낮는데 반하여 여성의 차별경험은 매우 높은 것으로 나타났다(김종숙 외, 2010). 특히 승진이나 평가에서의 차별경험이 매우 높았고 이 밖에도 업무 배치나 교육훈련 등에서도 차별 경험을 가지고 있었다. 동시에 남성 본인이 근로하는 사업장에서 여성이 받는 차별을 평가하는 것도 여성 스스로의 평가와 크게 다르지 않아 여성에 대한 기업내 차별이 여전히 심각한 수준임을 알 수 있다.

여성들이 차별받는 원인을 남녀 근로자들에게 질문

한 결과 여성은 77.8%가, '남성의 53.1%가 남성위주의 조직문화 때문에' 라고 응답하였다. 이어서 '업무가 남성과 여성의 일로 구분되어 있어서' 라는 성별 직종 분리를 지적한 남녀관리자도 각각 23.6%, 10.3%로

높게 나타났고 여성스스로가 업무를 기피해서라는 응답은 남성에게서만 높게 나타나고 상급자가 여성을 기피해서라는 응답은 여성에게서 높게 나타나고 있다.



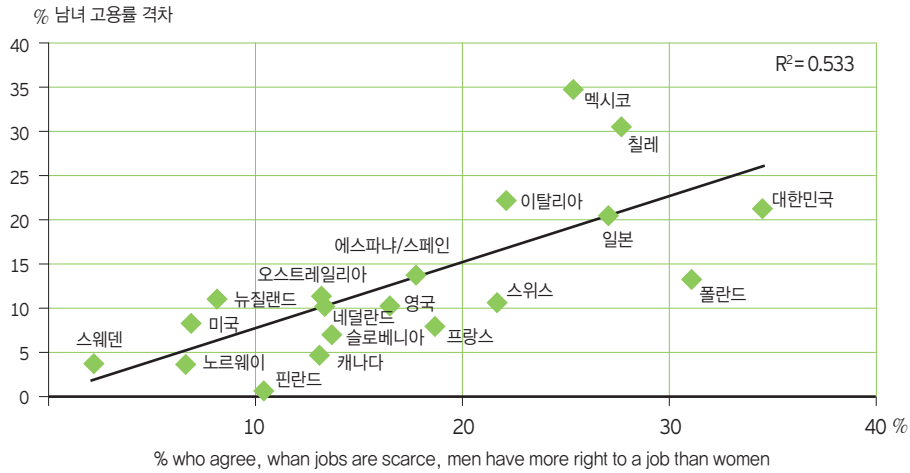
자료 : 김종숙 외(2010), 여성인력패널조사 여성가족부의 자료로 재구성

〈그림 6〉 차별 경험

2011년 통계청이 실시한 한국의 사회조사에 의거 하면, 여성들의 취업욕구 확대와 여성 취업에 대한 인식에도 불구하고 여전히 여성의 생애 취업에 대한 인식은 높지 않았다. 여성이 직업을 가지는 것이 좋다는 응답은 84.3%로 높았지만, 직업을 가질 경우, 어느 시기에 취업하는 것이 좋은지에 대해 '가정일에 관계 없이 계속 취업'을 하는 것이 좋다는 견해가 50.6%로 절반 수준에 그치고 있다. 출산전과 자녀가 성장한 후라는 응답이 23.5%, 자녀가 성장한 후라는 응답이 14.1%, 첫 자녀 출산전이나 결혼전이라는 응답도

각각 7.1%와 4.7%로 나타나 여성의 경력단절에 대한 암묵적인 사회적 분위기가 여전히 남아있다.

이러한 여성취업에 대한 태도는 국제사회에서 여성의 경제활동참여 수준과 상당한 관련성을 갖고 있음이 확인된다. 직업이 제한되어 있을 때 남성이 여성에 비하여 직업을 가질 권리를 가진다는 응답은 우리나라에서 가장 높게 나타난다. 성별 고용율 격차와 이러한 태도는 매우 높은 상관관계를 가지는데 우리나라가 이에 해당하는 국가이며 일반적으로 여성의 고용율이 낮은 일본이나 멕시코 등이 유사한 국가들로 나타나고 있다.



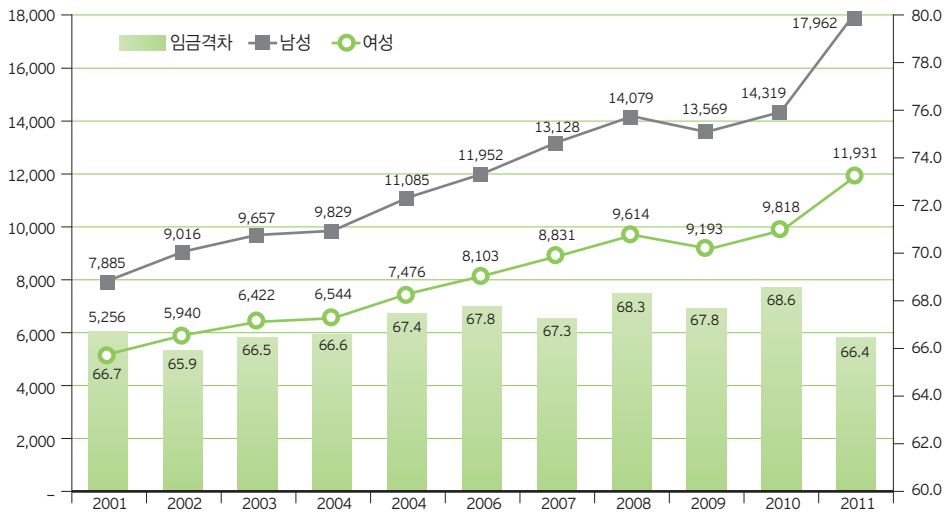
자료 : OECD(2005). World Value Survey.에서 재인용

〈그림 7〉 취업에 대한 인식과 성별 고용률 격차와의 관련성

라. 성별 임금격차의 지속

고용구조 변화, 부문별 격차의 심화로 노동시장의 성평등이 실질적으로 개선되기 어려운 구조가 고착화되고 있다. 성별 임금격차는 2000년 41%수준이었지만 2011년 33.6%로 개선이 미미하다. 우리나라

남녀 시간당 임금수준으로 산출한 남녀임금비는 2001~'04년에는 66.0대, 2005~'07년 67.0대, 2008년에는 성별임금격차가 68.3으로 개선되었다가 이후 악화와 개선을 반복하여 2011년에는 66.4로 악화되었다.

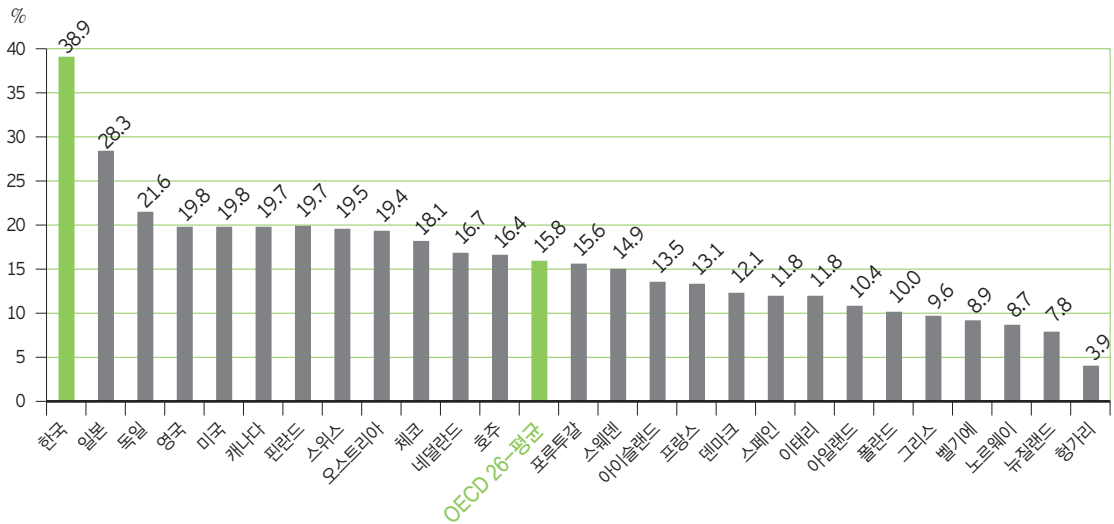


자료 : 김태홍 외(2012). 성별임금실태조사 및 제도개선방안. 고용노동부. p25에서 재인용

〈그림 8〉 우리나라 남녀임금수준 및 성별임금격차 추이

주요 선진국의 성별임금격차는 OECD 26개국 회원국 평균이 15.8%이며, 우리나라는 일본(28.3%), 독일(21.6%), 영국(19.8%)보다 임금격차가 더 크다. 우리나라와 같이 여성고용률이 낮은 남부유럽국가

즉, 그리스(9.6%), 이태리(11.8%), 스페인(11.8%), 포르투갈(15.6%)은 고용률은 낮지만 남녀임금격차는 훨씬 적은 특징을 보인다(폴타임근로자 임금의 중앙값 기준).



자료 : OECD(2011), 2011 OECD 고용 전망

〈그림 9〉 OECD 회원국의 성별임금격차(2009년)

마. 정책전달의 사각지대

정부의 고용정책은 사업체를 주요 대상 및 전달 체계로 삼고 있어 정책의 전달과정에 구조적 문제점이 발생하고 있다. 영세사업장에 근로하는 근로자, 고용 지위가 불안정한 근로자, 고용형태가 다양한 근로자, 자영자 및 무급가족종사자 등에 대한 제도 전달이 사실상 불가능하여 관찮은 직장, 상용직 중심의 제도라는 비판을 받고 있다.

결과적으로 사회안전망 등에서의 누락이 구조적으로 발생하므로 각종 정책의 사각지대가 발생한다. 주요

사회안전망인 고용보험과 국민연금 가입자 비중을 보면 성별 격차가 매우 크게 나타나고 있고 정규직과 비정규직의 사회보험 가입실태에서도 격차가 크게 나타나 여성 비정규직의 경우 이중적 격차를 경험하고 있다. 아래 표에서 나타난 바와 같이 시간제, 특수고용, 가정내 및 일일근로자는 사업체의 인력 활용이 비체계적이며 단기간 고용을 주로 하고 있는 형태로 사회보험 사각지대의 원인이 사업체의 인력 관리가 단기적으로 발생하는 경우임을 보여주는 근거이다.

〈표 1〉 국민연금과 고용보험 가입자 비중

(단위: %)

	임금 근로	정규직	비정규직	한시직	시간제	파견	용역	특수고용	가정내	일일
국민연금-여자	57.7	71.5	38.5	59.6	12.5	64.9	58.7	2.7	6.3	0.0
국민연금-남자	71.6	83.7	40.6	60.8	3.6	61.6	49.6	4.3	38.1	0.5
고용보험-여자	56.3	68.5	40.9	62.5	14.7	74.3	71.7	2.3	5.1	1.5
고용보험-남자	72.0	82.4	47.7	68.9	5.7	76.3	71.3	7.2	34.5	8.1

자료 : 한국여성정책연구원(2011). 성인지통계정보시스템. www.gsis.kwdi.re.kr

여성근로자는 사회보험제도 적용대상에서 누락되는 제도자체의 사각지대 뿐 아니라 적용상에서 누락되는 적용의 사각지대가 큰 것으로 알려져 있다. 산전후휴가 등 모성보호 제도 등도 모두 사업주를 통하여 전달되기 때문에 이로 인한 고용상의 불이익을 당할 수 있는 소지가 있다. 가장 심각한 대상은 비정규직 여성근로자로서 모성보호로 인한 계약의 해지나 각종 차별적 불이익 사례들이 나타나고 있다. 현재 정부의 산전후 휴가제도는 임신 여성 근로자가 출산을 전후하여 90일간의 산전후 휴가를 받을 수 있으며, 최초 60일의 산전후 휴가기간 동안에 통상임금을 받을 수 있고, 우선지원대상기업(중소기업)은 90일간, 대기업은 30일간 최대 월 135만원씩 고용보험에서 지원하고 있다.

산전후 휴가제도가 근로자의 고용지위에 따라 적용상의 차이가 크게 나타나고 있는데 2006년 출산 경험에 있는 여성 중 출산 당시 비정규직 여성 500명과 정규직 500명을 조사한 결과 비정규직 여성 가운데 산전후휴가를 사용한 비율은 37.4%로, 정규직 63.4%에 비해 훨씬 낮았으며 산전후 휴가 기간에서도 정규직은 평균 79.0일을 사용한 반면 비정규직은 66.7일에 그쳤다(박선영 외, 2011).

3. 여성고용 정책의 방향

위와 같은 여성고용의 문제점들을 해결하기 위해서는 적극적 노동시장 정책의 추진과 여성고용의 질적 수준을 제고하는 정책의 수립이 필요하다. 첫째, 전 세대와 계층의 여성인력활용을 확대해 나가야 한다. 이를 위하여 세대별, 대상별 정책 확대 및 차별화, 경력단절을 방지하기 위한 일과 생활의 균형 추진, 경력단절 기간에 따른 정책의 세분화 등이 요구된다.

둘째, 여성고용의 질적 문제점으로 지적되어온 임금격차의 해소, 비정규직 문제 해결, 정책의 사각지대 해소 등이 실질적으로 이루어져야 한다. 이를 위하여 임금격차가 발생하는 고용형태, 업종이나 직종 등에 대한 정책을 강화해나가야 한다.

셋째 여성고용의 특성인 돌봄 등 비공식 부문 근로, 복잡한 고용관계 입증의 어려운 근로자에 대한 국가의 책임이 강화되어야 한다. 고용주가 다수이며, 영세한 근로자에게 사업체를 통한 정책의 전달체계는 사각지대를 형성하게 된다. 사업주의 책임 뿐 아니라 국가와 지자체가 이들 근로자의 근로조건을 보호하도록 하는 노력이 필요하다. 여성문제인 성희롱, 성폭력, 모성보호도 근로조건이 열악한 부문에서 더욱 빈번하게 발생하므로 이에 대한 국가와 사회의 책무 역시 반드시

고려해야 할 것이다.

위와 같이 여성고용에 대한 구조적 문제점을 해결해 나감과 동시에 우리사회에 여전히 뿌리깊게 남아있는 고용상의 성차별, 여성의 취업에 대한 인식, 남성중심적인 조직문화 역시 개선되어야 할 중요한 과제이다.

향후 5년 동안에 여성들의 고용이 증가하고, 근로조건이 개선되어 실질적으로 여성의 경제적 지위가 향상되기 위해서는 쉬운 과제보다는 어렵고 구조적인 과제를 해결하고자 하는 정부의 의지가 무엇보다 필요한 시점이다.

참·고·문·헌

- 통계청, 경제활동인구조사, 각년도.
- 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월), 각년도.
- OECD(2005), World Value Survey
- OECD(2011), OECD Employment Outlook.
- 한국여성정책연구원(2011), 성인지통계정보시스템, www.gsis.kwdi.re.kr.
- 김종숙 외(2011), 경력단절의 임금손실, 한국여성정책연구원.
- 김종숙 외(2012), 여성비정규직 근로자의 고용 및 근로여건 개선방안을 위한 연구, 여성가족부.
- 김종숙 외(2010), 여성인력패널조사, 여성가족부.
- 김태홍 외(2012), 성별임금실태조사 및 제도개선방안, 고용노동부.
- 박선영 외(2011), 비정규직 여성근로자 모성보호 강화방안, 보건복지부.

워킹맘 고통지수와 일·가정양립정책

조혜영

여성신문 편집국장

일·가정양립 정책은 비단 육아 문제에 직면하고 있는 여성들을 배려하는 문제가 아닌 남성을 포함한 모든 이의 문제로, 대통령선거 공약의 쟁점으로 부각될 만큼 중요한 국가적 문제이다. 박근혜 대통령 당선자는 공약으로 여성들이 안심하고 당당하게 일할 수 있는 제도를 잘 만들어 자아실현과 경제활동 참여, 출산과 육아문제를 한꺼번에 풀 수 있는 사회전반의 시스템을 재설계하겠다고 했다. 또한 가족의 삶을 배려하는 일터, 양육의 책임을 함께 나누는 가족, 가족의 행복을 책임지는 정부를 일으켜 일·가정양립을 위한 기업, 개인, 정부의 책임을 강조했다.

일·가정 양립정책은 출산, 육아 문제를 사회가 함께 책임을 나누어 맡아 여성의 경제활동 참여율을 높이고 가족의 양육부담을 줄이고 삶의 질을 높여 우리 사회가 지속 가능할 수 있는 인프라를 구축하는 것이다. 그 첫 번째로 일·가정 양립정책이 제대로 뿌리 내리기 위해서는 워킹맘의 현실적 고통을 이해하고 필요한 제도적 지원, 사회적 인식의 변화, 문화적 배려가 필요하다. 행복한 사회의 조건 중 하나가 성평등한 사회, 아이를 낳고 기르기 좋은 환경이다. 이러한 환경을 만들기 위해서는 워킹맘이 당당하게 육아와 일을 병행할 수 있어야 한다.

이 글은 지난 2012년 (사)여성·문화네트워크가 여성신문, 여성가족부 후원으로 진행한 '워킹맘 고통지수를 낮추자' 공동협력사업의 조사보고서를 중심으로 워킹맘 고통지수와 일·가정양립정책을 제안하고자 한다.

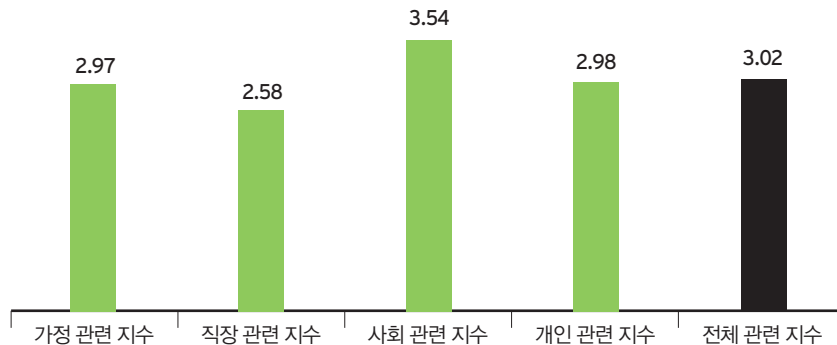
1. 워킹맘 고통지수 3.04, 5세 이하 아이 둔 30대 워킹맘이 가장 고통스럽다.

우리나라 워킹맘의 고통지수는 5점 기준에 3.04점으로 평균 이상인 것으로 나타났다. 특히 5세 이하의 자녀를 둔 30대 워킹맘에게는 정책 지원이 더 필요한 것으로 조사됐다.

워킹맘 고통지수는 일·가정 양립으로 워킹맘이

느끼는 고통의 정도를 개량화한 수치다. 이번 조사는 가정, 직장, 사회, 개인의 4개 영역별 점수를 산술평균하여 5점 척도로 지수화한 것이다. 일·가정 양립 제도를 묻는 사회 관련 고통지수가 3.54점으로 가장 높았고 이어 개인 관련 고통 2.98점, 가정 관련 고통 2.97점, 직장 관련 고통 2.58점으로 상대적으로 직장 관련 고통지수가 가장 낮았다.

〈표 1〉 부분별 고통지수 비교



조사에 참여한 워킹맘 1000명 중 83.0%가 ‘육아와 직장을 병행하는 것이 힘들다’고 답했고, 82.6%는 ‘일과 가정생활을 조화롭게 할 수 있는 정책적 지원이 미흡하다’는 항목에 ‘그렇다’고 답했다. 특히 막내 자녀 나이가 5세 이하인 30대 워킹맘 70% 이상이 정책 지원이 부족해 고통을 느끼는 것으로 나타났다.

2012년 통계청의 여성경력단절 통계를 보면 기혼 여성의 20.3%가 경력단절을 경험하고 그 중 56.4%가 활발한 경제활동 인구인 30대이다. ‘워킹맘 고통지수’ 조사 결과와 비교해 보면 현재 우리나라 30대 워킹맘의 고통의 수준은 일과 양육의 선택의 기로에서 결국 경력단절로 이어질 수 있다고도 볼 수 있다.

조사에 참여한 전문가들은 일·가정 양립을 위한

정책 지원보다 더 중요한 것으로 제도의 실행을 꼽았다. 워킹맘들이 출산, 육아휴직, 유연근무제 등 원하는 제도를 당당하게 이용하기에는 여전히 어려운 게 현실이라는 것이다. 지난 2011년 (사)여성·문화네트워킹가 보건복지부와 공동으로 조사한 ‘아이 낳고 기르기 좋은 회사’ 조사 결과를 보면 워킹맘이 가장 원하는 제도는 시간적 배려로 유연근무제, 탄력 근무 시간제 등을 꼽았다. 그러나 실제로 이 제도를 시행하고 있는 기업은 10% 미만으로 현실과 제도 사이의 불균형을 보여줬다. 사업장의 규모, 직무의 특성상 등의 이유로 필요한 제도를 사용할 수 있는 워킹맘들은 그리 많지 않은 것이다. 결국 양질의 보육서비스와 장시간 근로체제 현실을 보완해야 한다.

워킹맘의 지역사회 참여 욕구도 68.4%로 높게 나와 지역사회 공동체가 함께 해야 일·가정 양립도 제대로 할 수 있다는 워킹맘 욕구의 확장을 보여준다. 워킹맘들이 가용할 시간이 적고 문화생활이나 관공서 업무 등 직장생활을 병행하면서 이용하기 불편한 시스템도 보완해야 할 것이다. 이밖에도 일하는 엄마이기 때문에 다른 엄마들과 어울릴 기회가 적어 교육정보에 취약하다는 질문에 60.4%가 ‘그렇다’고 답해 ‘워킹맘 왕따 현상’이 실제로 문제가 되고 있음을 말해주고 있었다.

2. 일과 가정생활 병행으로 몸이 축난다.

개인 영역에서 워킹맘 자신과 관련해 느끼는 고통 지수를 측정해 본 결과 가장 큰 어려움은 ‘육체적 고통’으로 3.82점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘가정경제의 향상 정도’가 3.61점으로 그 뒤를 이었다.

워킹맘 71.8%가 ‘몸이 축난다’고 답한 반면 육아만큼 일도 중요하다고 답한 워킹맘은 응답자의 57.5%로 절반이 넘었다. 또 ‘맛벌이를 하는데도 가정경제는 나아지지 않는다’고 답한 응답자도 58.7%였다. 자녀들이 직장여성인 엄마를 자랑스럽게 생각하는지를 물어본 결과, ‘그렇다’는 응답이 41.9%로, ‘그렇지 않다’는 응답 9.6%보다 4배 이상 높게 나타남을 보여준다.

남편이 직장여성인 아내를 격려하고 배려하고 있는지를 물어본 결과, ‘그렇다’는 응답이 51.5%로, ‘그렇지 않다’는 응답 11.5%보다 4배 이상 높게 나타났다. 워킹맘으로서 자부심을 가지고 있는지에 대해서도 51.1%가 ‘그렇다’로 긍정적으로 답했다.

이러한 결과는 워킹맘들은 일과 가정의 병행으로

육체적으로 힘들지만 자신이 하는 일에 자부심을 갖고 있고 가족 안에서도 긍정적인 평가를 받는 것으로 보여진다.

경제적으로도 워킹맘들이 상대적으로 만족하지 못하고 있는 것은 여성임금이 남성에 비해 취약한 구조를 갖고 있는 상황에서 육아와 가사, 돌봄에 드는 비용 지출이 많기 때문이다. 개인이 감당해야 할 부분이 아닌 사회적 돌봄 등 인프라 구축이 필요한 이유이다.

3. 가사와 육아는 여전히 워킹맘의 몫

가정과 관련하여 워킹맘들의 고통지수는 ‘집안일 분담’이 3.62점으로 가장 높은 수치로 나타났고, 다음으로 ‘육아 분담’ 3.56점, 및 ‘퇴근 후 휴식’ 3.56점, ‘일가친척의 배려’ 3.53 등의 순으로 그 뒤를 이었다.

가정 영역에서 가사와 육아를 워킹맘들이 전담하는 경우가 65.0%로 가사분담이 이루어진다는 응답 17.4%보다 3배 이상 높게 나타났다. 이는 ‘남편이 직장 여성인 아내를 격려하고 배려하고 있다’는 응답 51.5%보다 비교적 높은 수치로 나타난 것에 비하면 남편들의 이중적 의식 수준과 가정의 성역할 체계는 그대로 남아 있음을 보여준다.

남성육아휴직제도가 시행된 지 10년 동안 2001년 실시 당시 단 3명이던 남성육아휴직자가 2012년 9월 기준 1361명으로 전년 동기대비 31%가 증가했지만 아직도 갈 길이 멀다. 워킹맘들에게는 정신적 지지 못지않게 육아와 가사 분담과 같은 실질적인 도움이 필요하다. 결국 국가가 질 좋은 육아정책을 통해 이 부분을 해소해 주어야 한다.

퇴근 후 충분히 쉴 시간이 없는지에 대한 물음에

‘그렇다’는 의견이 59.0%로 ‘그렇지 않다’는 의견 17.1% 보다 3배 이상 더 높게 나타났다. 워킹맘들이 일을 마치고 가정에 돌아와도 해야 할 일들은 산적해 있다. 앞서 응답한 ‘육체적 고통’과 연계했을 때 충분히 쉬지 못해 육체적으로 힘들 수밖에 없다는 당연한 결과를 보여준다.

4. 일·가정 양립을 위한 기업의 노력

흥미있는 결과는 직장 영역의 고통지수는 2.58점으로 높지 않게 나타났다. 그동안 잦은 회식 없애기, 워킹맘 배려하기 등 기업 차원에서 일·가정 양립을 위한 노력을 기울인 결과라고 보여진다.

직장과 관련된 문항에 대해 각각의 동의 정도를 물어본 결과, ‘개인적인 휴가에 대한 자율성’에 관한 문항이 3.09점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘직장내 충성도에 대한 인식’ 2.86점, ‘조퇴나 업무 조정의 양해’ 2.79점, ‘정시 퇴근’ 2.61점 등의 순으로 그 뒤를 이었다. 정시에 퇴근을 자주 못하는지를 물어본 결과 ‘그렇지 않다’는 응답이 54.6%로, ‘그렇다’는 응답 28.9% 보다 25.7%p 더 높게 나타났다.

워킹맘에게 회사에서 야간 및 주말근무를 자주하는지를 물어본 결과 ‘그렇지 않다’는 응답이 64.1%로 ‘그렇다’는 응답 19.6% 보다 3배 이상 높게 나타났고 회사의 잦은 회식으로 인해 부담을 느끼는지를 물어본 결과, ‘그렇지 않다’는 응답이 65.5%로, ‘그렇다’는 응답 12.0% 보다 5배 이상 높게 나타났다.

직장 내에서 워킹맘의 능력을 평가 절하하는 분위기인지를 물어본 결과, ‘그렇지 않다’는 응답이 49.4%로, ‘그렇다’는 응답 17.1% 보다 32.3%p 더 높게 나타났다. 직장상사와 동료들이 워킹맘과 일하

는 것을 부담스러워 하는지를 물어본 결과, ‘그렇지 않다’는 응답이 57.2%로, ‘그렇다’는 응답 14.1% 보다 3배 이상 높게 나타났다.

그런데 2011년 (사)여성.문화네트워크 조사에서는 전반적으로 워킹맘들은 자신의 업무능력을 평가절하하고 회사 관리자들은 워킹맘의 업무능력을 높이 평가하고 있었다.

이런 차이가 보이는 것은 워킹맘들이 일·가정 양립의 내용이나 범주를 제대로 이해하고 있지 못한 것으로 볼 수 있다. 또 많은 응답자들이 워킹맘으로서 자신을 회사에서 부담스럽지 않다고 생각한다고 답했지만 워킹맘들이 차별받고 있다는 것을 인식하지 못하거나, 자신이 차별받고 있지 않다고 자기합리화를 하고 있는 것으로 보인다.

더군다나 응답자를 정규직과 비정규직, 자녀 연령으로 나눠 결과를 분석해 본다면 실제로 생애주기에 따른 워킹맘의 고통지수가 다를 수 있을 것이다.

5. 일·가정 양립을 위한 정책 제언

이제 일·가정 양립 정책인 양적 성장에서 질을 담보하는 정책으로 가야 한다. 국가가 질을 보장하는 맞춤형 보육정책이 절실하다. 뿐만 아니라 일·가정 양립 정책은 보육 측면, 가족정책, 여성정책, 고용정책 등으로 쪼개져서 다룰 것이 아니라 통합적으로 성인지 관점에서 바라봐야 한다. 또한 양질의 보육이 있더라도 장시간 근로체제는 워킹맘들이 안정된 직장생활을 하지 못하는 원인이 되고 있음을 상기해야 한다. 워킹맘들에게 절대적으로 필요한 것은 가용할 수 있는 시간이다.

이와 더불어 워킹맘의 고통지수를 낮추고 보다

균형적인 일·가정 양립 제도에 대한 이해를 높이기 위해서는 워킹맘 스스로를 위한 일종의 워킹맘 리더십 교육이 필요하다. 워킹맘 개인의 성장 뿐 아니라 우리 사회 일하는 여성, 일하는 엄마들의 지혜로 제도와 현실의 균형을 맞추는 것이 중요하기 때문이다.

워킹맘의 고통지수 제로 사회로 가기 위해서는 ▲젠더 관점에서 통합적으로 관리 운영되는 일·가정 양립 정책 ▲질을 담보하는 육아정책 ▲자녀 연령별 맞춤형 정책 ▲개인과 기업에 떠맡기는 정책이 아닌 국가 수준의 관리 필요 ▲지역사회가 함께하는 일·

가정양립 정책 ▲사회적 공감대와 의식 수준을 높이기 위해 ‘워킹맘 데이’ 캠페인 등을 지속적으로 해야 한다.

인구 유지와 국가의 지속적 발전을 위한 일·가정 양립 정책은 무엇보다도 시급한 과제인 것이 현실이다. 그러나 여성들의 출산과 경제활동이 남녀의 삶을 보다 행복하고 만족스럽게 만드는데 있다는 사실을 간과해서는 안 될 것이다. 성평등 관점에서 보다 통합적인 맞춤형 일·가정 양립정책이 필요한 이유다.

참·고·문·헌

- (사)여성·문화네트워크(2012), '워킹맘 고통지수' 조사 결과보고서
- 여성신문 1210호, 2012년 11월 2일자
- (사)여성·문화네트워크(2011), '아이 낳고 기르기 좋은 회사' 조사 결과보고서
- 여성신문 1156호, 2011년 10월 21일자

고령화 사회에서 여성빈곤화 대책

: 여성의 사회적
시간표(social time table)
변화와 빈곤

김영란

숙명여대 사회심리학과 교수

I. 들어가며

한국사회에서 빈곤문제를 보기 위해서는 젠더라는 렌즈가 필요하다. 왜 여성은 남성에 비해 빈곤하며, 빈곤해 지는가? 절대빈곤층인 국민기초생활보장 수급자 중 여성의 비율은 2010년 현재 57.0%이다. 여성가구주 가구의 빈곤율은 26.1%으로 2005년 19.1%, 2006년 22.9%와 비교 할 때 점점 증가추세에 있다.

그런데 2011년 여성의 경제활동 참가율은 55%이며, 연령대별로 보면 40대 후반의 경우 1980년 57.3%에서 2011년 66.6%이며 50대 후반의 경우 46.2%에서 53.9%로 증가하고 있다. 교육기간과 관련하여 한국의 남녀대학 진학률은 1995년 남성은 52.8%, 여성은 49.8%의 진학률을 보였는데 2009년에 오면 남성은 81.6%, 여성 82.4%로 역전되는 현상을 보이고 있다(한국여성정책연구원, 2011). 이와 같이 여성의 경제활동기간과 교육기간은 길어지고 있으며 여성 생애주기는 남성화(the masculinization of women's life course)되는 양상을 보이고 있다.

그러나 여성의 교육 분야에서의 성취는 노동시장의 성과로 이어지지 못하고 있다. 노동시장에서 여성은 정규직보다는 비정규직에 종사하는 비율이 높으며 임금은 남성의 61%에 불과하다. 이와 함께 다양한 사회적 위험에 대비할 수 있는 사회적 안전망도 취약하다. 전업주부로 있거나 무급종사자인 여성들도 사회보험에서 피부양자의 위치에 있기에 사회적 위험에 대해 안전지대에 있다고 볼 수는 없다.

이러한 여성의 사회적 위치로 인해 실업, 재해, 건강 문제, 이혼 등 다양한 사회적 위험에 처하게 되면 빈곤의 나락으로 떨어질 가능성이 크다. 여기에 여성과 남성의 출생 시 평균기대여명은 여성 83.8세, 남성 77세로 남녀 간 기대여명 격차는 약 6.8년이나 된다. 그런

데 여성은 남성배우자 없이 오래 살고 있으나 가난하게 살고 있다는데 문제가 있다. 여성빈곤은 단지 고령화 사회에서 오래 산다는 이유에서 오는 것은 아니다. 성인기부터 여성은 빈곤한 상황 속에 있게 될 가능성이 크며 이것이 노년기까지 이어져 오는 것이다.

한국에서 여성빈곤 현상을 파악함에 있어 현재 여성의 지위와 관련하여 생애주기 및 사회적 시간표(social time table)의 변화 차원에서 고찰할 필요가 있다. 왜냐하면 여성의 생애주기에 있어 교육정도, 취업 시기, 결혼시기, 자녀 출산 및 양육 등에 대한 사회적으로 구조화된 삶은 변화되고 있기 때문이다. 그러나 현재 사회는 문화적, 구조적으로 변화된 여성의 삶을 읽어내지 못한 채 과거의 정책에 머물고 있다. 즉 현재 여성의 사회적 시간표의 변화와 이에 대한 노동시장 구조 및 사회안전망, 그리고 사회문화적 관념과의 갭(gap)은 여성의 생애과정에서 각 단계마다 빈곤문제와 연관되고 있으며 이는 노년기 여성의 빈곤으로 이어지고 있다. 고령사회를 앞두고 여성의 빈곤문제는 현재 여성빈곤 상황 뿐 만 아니라 생애과정이라는 새로운 렌즈를 통해 분석되어야 하며 이를 기반으로 여성의 탈 빈곤을 위한 대안을 모색해야 할 것이다.

II. 사회적 시간표(social time table)의 변화와 여성빈곤의 현실

1. 여성빈곤은 어디에서 오는가?

한 사회에서 개인의 삶은 사회적으로 구조화되고 사회구성원들에 의해 공통적으로 인식되는 사회적 시

간표에 따라 짜여진다. 사회적 시간표에는 새로운 역할을 담당하게 되는 시기의 순서가 나타나고 이 시기를 언제 지나는 것이 가장 적합한지에 대한 규범이 존재한다. 특히 개인에게 어느 선까지 교육을 받고 언제 결혼하고 아이를 낳고 일을 한다면 언제까지 일을 해야 할 것인가 등에 대한 특정한 규범을 제시해주는 사회적 시간이 있다(함인희, 2002 : 224).

한국사회에서 여성의 사회적 시간표를 보면 <표 1>에서 보는 바와 같이, 1980년대의 경우 평균 교육연수는 1985년 여성은 7.6년(남성 9.7년)이었고 1987년 평균초혼연령은 24.5세, 1985년 출생률은 2.82명이었다. 1988년 여성취업에 관한 태도를 보면 결혼 전까지 취업이 17.8%, 자녀성장 후 23.9% 그리고 가정에만 전념이 17.5%로 나타났다. 그리고 가정과 관계없이 취업을 하겠다는 여성은 24.6%였다. 실제경제활동참가율은 1985년 41.9%였다. 1987년의 이혼건수는 42,375건이었으며, 1985년도 여성가구주의 비율은 15.7% 이었다¹⁾.

그런데 2000년대에 들어오면 여성의 사회적 시간표는 커다란 변화를 가져왔다. 평균교육연수는 2010년 여성은 10.9년(남성 12.4년)이었고 2010년 평균초혼연령은 28.9세, 2011년 출생률은 1.24명이었다. 2011년 여성취업에 관한 태도를 보면 결혼 전까지 취업이 4.1%, 자녀성장 후 13.0% 그리고 가정에만 전념 6.3%로 나타났다. 가정과 관계없이 취업을 하겠다는 여성은 53.1%였으며 실제경제활동참가율은 2011년 55.0%였다. 이 시기 2010년 이혼건수는 116,858건이었으며, 2011년 여성가구주의 비율은 25.9% 이었다. 한 사회에서 통과외레인 일, 결혼, 자녀출산 그리고 죽음과 관련된 여성의 사회적 시간

1) 본 연구에서 사용한 통계자료는 한국여성정책연구원의 <2011 한국 성인지통계>에 의한 것임.

표는 1980년대를 거쳐 2000년대에 진입하면서 상당한 변화를 보이고 있으며 여성가구주의 증가는 그동안 '남성=생계유지자(breadwinner)', '여성= 보살

피는 자(caregiver)' 라는 성역할에 대한 이분법적 구조가 무너지고 있음을 보여주고 있다.

〈표 1〉 여성의 사회적 시간표 변화

	1980년대 (1985년)	2000년대 (2010년)
평균 교육년수	7.6년	10.9년
평균 초혼연령	24.5세 (1987)	28.9세
출산율	2.82명	1.24명
취업에 대한 태도	결혼 전 취업 17.8%	결혼 전 취업 4.1%
	자녀성장후 23.9%	자녀성장후 13.0%
	가정에 전념 17.5%	가정에 전념 6.3%
	가정과 무관 24.6%	가정과 무관 53.1%
경제활동참여율	41.9%	55.0%(2011)
이혼건수	42,375건(1987)	116,858건
여성가구주의 비율	15.7%	25.9%
평균수명	72.8세	84.0세

이와 같이 교육, 일, 취업, 결혼, 자녀출산 등에 대한 여성의 사회적 시간표는 남성의 사회적 시간표와 유사하게 변화되고 있음에도 불구하고 여성들은 일, 복지, 가족에서 양면적인 위치를 보여준다. 즉 현재 여성의 위치는 분야별로 불균등한 변화를 가져온다. 여성의 경제활동 참여증가, 고학력여성의 증가, 전문직 참여 증가, 전통적인 남성 직업에 여성들의 진출 등과 함께 젠더평등을 위한 정책마련 등 지위가 개선되고 있다. 여성들의 교육수준이 높아지면서 많은 여성들이 임금이 높은 전문직으로 진출한다. 그러나 직업구조의 상층에서 이루어지는 이런 발전은 빠르게 확대되는 저임금의 임시직, 파트타임 직으로 일하는 여성들의 증가로 인해 상쇄되고 있다. 여성들은 평가 절하된 여성적인 일, 불안정한 직업, 임금격차, 비정규직 종사 뿐만 아니라 취약한 사회적 안전망으로 인해 여성은 남성에 비해 빈

곤층에 편입될 가능성이 크다.

젠더와 일과 관련하여 여성의 위치를 보면 첫째, 여전히 직종분리, 비정규직 종사비율 증가, 임금격차를 보여준다. 2011년 현재 산업별 취업자 분포를 보면 여성근로자는 제조업(12.6%), 도소매업(16.0%), 숙박 및 음식점업(12.1%), 교육 서비스업(11.3%), 보건 및 사회복지사업(10.5%) 등에 주로 분포하고 있으며, 상용직은 37.1%, 임시직 28.7%, 일용직 7.9%이며 무급가족 종사자가 10.7%이다.

여성의 종사상 지위별 취업자를 보면 〈표2〉에서 보는바와 같이, 2011년 여성임금근로자중 임시직은 28.7%를 차지하고 있는데 반해 남성의 경우 14.8%로 여성에 비해 약 14% 낮은 비율을 보이고 있다. 비정규직의 경우 여성비정규직 비율은 42.8%이며 남성은 27.8%로 15%의 격차를 보이고 있다(〈표3〉참조).

〈표 2〉 종사상 지위별 취업자

(단위 : 1,000명, %)

구분		비임금근로자						임금근로자					
		고용주		자영자		무급가족		상용		임시		일용	
여성	1990	2.7	1,183	16.0	16.0	1,804	24.5	1,577	21.4	1,659	22.5	954	12.9
	2000	3.0	1,421	16.2	16.2	1,688	19.2	1,679	19.1	2,496	28.5	1,222	13.9
	2010	3.3	1,276	12.9	12.9	1,083	10.9	3,421	34.5	2,973	30.0	837	8.4
	2011	3.2	1,254	12.4	12.4	1,084	10.7	3,739	37.1	2,895	28.7	793	7.9
남성	1990	9.0	2,717	25.4	25.4	263	2.5	4,361	40.7	1,512	14.1	886	8.3
	2000	9.6	2,986	24.1	24.1	243	2.0	4,716	38.1	2,112	17.1	1,135	9.2
	2010	8.4	2,818	20.3	20.3	183	1.3	6,666	47.9	2,095	15.1	979	7.0
	2011	8.3	2,835	20.0	20.0	170	1.2	6,922	48.9	2,095	14.8	953	6.7

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」

〈표 3〉 비정규직 임금근로자

(단위 : 1,000명, %)

연도	임금근로자				비정규직				비정규직 비율			
	전체	여성	남성	남녀차이	전체	여성	남성	남녀차이	전체	여성	남성	남녀차이
2002	14 030	5 772	8 258	2 486	3 513	1 649	1 864	215	25.0	28.6	22.6	-6.1
2003	14 149	5 866	8 283	2 417	4 606	2 320	2 286	-34	32.6	39.5	27.6	-11.9
2004	14 584	6 096	8 489	2 393	5 394	2 662	2 732	70	37.0	43.7	32.2	-11.5
2005	14 968	6 286	8 682	2 396	5 482	2 747	2 736	-11	36.6	43.7	31.5	-12.2
2006	15 351	6 442	8 909	2 467	5 457	2 752	2 705	-47	35.5	42.7	30.4	-12.3
2007	15 882	6 647	9 235	2 588	5 703	2 796	2 907	111	35.9	42.1	31.5	-10.6
2008	16 104	6 737	9 367	2 629	5 445	2 746	2 699	-47	33.8	40.8	28.8	-12.0
2009	16 479	6 964	9 515	2 551	5 754	2 073	2 681	-392	34.9	44.1	28.2	-16.0
2010	17 048	7 265	9 783	2 518	5 685	3 036	2 649	-387	33.3	41.8	27.1	-14.7
2011	17 510	7 476	10 034	2 558	5 994	3 203	2 791	-412	34.2	42.8	27.8	-15.0

주 : 각 통계는 8월에 조사된 통계임.
자료 : 한국여성정책연구원, GSIS DB.

이와 같이 여성들이 제조업, 도소매업 등 단순기술직, 서비스직이나 비정규직에 종사하는 것은 임금격차의 원인이 된다. 또한 여성이 자녀출산 및 양육을 위해 직장을 그만두고 다시 일자리를 얻는 과정에서 상대적으로 예전보다 지위가 낮고 고용안정성이 떨어지는 곳에 취업하게 되는데 이 또한 여성의 임금수준에

영향을 미친다. 출산 전 안정적인 직업을 가진 여성들은 출산 후 보육시설 부족 및 고비용으로 직업을 포기하고 자녀양육에 전념하게 되며 자녀가 취학연령이 되면 취업하고자 하나 상황이 달라져 임시직 등 낮은 직업에 재취업하는 경향이 많은 것으로 나타났다.

OECD에 의하면 한국의 여성근로자는 자녀가 없는

경우 남성임금의 87.2%를 받지만 자녀가 있는 경우 54.2% 수준으로 낮아졌다. 남성평균임금이 200만원 이라면 자녀가 없는 여성은 174만원, 자녀가 있으면 108만으로 나타났다. 자녀유무에 따라 임금격차는 66만원(33.0%)이다(〈표 4〉 참조). 이와 같이 어린 자녀의 유무에 따른 여성의 소득격차인 어머니격차(mother gap)는 빈곤과 연결된다(Giddens, 2011 : 768). 보살핌이 필요한 자녀가 있는 여성들에게 빈곤

비율이 높다. 특히 가장인 경우 그러하다. 여성들은 적당한 임금의 일자리가 있어도 탁아비용 지불 등으로 인해 재정적으로 타격을 받는다. 따라서 여성이 시간제 일을 하고 수입이 줄고 경력 뿐만 아니라 전일제근로자들이 받는 연금과 같은 복지혜택도 상실하게 되는 등 악순환은 계속된다. 여성생애를 고려할 때 임금 격차는 전체소득에 뚜렷한 차이를 낳는다.

〈표 4〉 자녀유무에 따른 남성과의 임금격차 *남성평균임금 200만원 가정시

(단위 : 원)

국 가	유자녀 여성	무자녀 여성	격 차
한국	174만	108만	66만
스페인	176만	172만	4만
이태리	191만	193만	-2만
OECD 평균	173만	143만	30만

자료 : 경제협력개발기구(OECD), 출처 : 서울신문(2012. 12. 19일자)

2010년 현재 산업별 월평균 임금 및 임금격차를 보면 전 산업에서 남성대비 63.9%이다. 2012년 12월에 발표한 경제협력개발기구(OECD)에 의하면 한국의 남녀임금격차가 28개 회원국 중 1위로 가장 심한 것으로 나타났다. 한국의 남녀임금격차는 OECD 평균 15%의 2.6배에 이르며 2위인 일본의 71%와도 많은 차이를 보이고 있다. 남녀임금 격차는 2000년 64%에서 10년 동안 거의 변화가 없는 것으로 그 원인으로 출산 및 육아부담에 따른 경력단절과 재취업을 들고 있다(OECD, 2012). 성별임금격차가 커지면 여성들의 삶의 질과 전 생애 걸친 생활기회(life chance)에 심각한 결과를 가져온다.

둘째, 기혼여성의 노동시장 참여가 증가함에 따라 일-가정 양립문제가 부상되고 있다. 우리나라는 제도적으로 육아휴직제도를 도입하였고 1995년에는

남녀근로자가 모두 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고 있으며 여성근로자 300명이상이나 전체근로자 500명 이상인 사업장에 의무적으로 직장보육시설을 설치하도록 되어있다. 이는 가정양립 지원체제지원을 위한 것으로 맞벌이 가족의 지속적인 증가에 따른 것이다. 현재 민간보육시설 제공율이 89%, 국공립보육시설 제공율이 5.5% 수준으로 민간보육시설 제공율이 훨씬 높다. 이용현황을 보면 국공립보육시설을 이용하는 비율이 10.9%, 민간보육시설 이용률이 77.62%이어서 여전히 민간서비스의 편중현상을 볼 수 있다(홍승아 외, 2009). 보육시설의 민영화는 가정에 부담을 주고 있어 기혼여성들의 직장유지에 어려움을 주고 있다. 또한 육아휴직을 장려하기 위해 육아휴직장려금 제도를 도입하고 공무원에 한해 간호휴가제를 도입하고 있으며 현재 근로여성의

모성보호를 위해 60일간 유급출산휴가, 임신 중의 경미한 근로로의 전환, 시간외 근로제한 등을 보장하고 있다. 그런데 이러한 정책은 그 강제성이 미약해서 실현을 보증하기 어려울 뿐만 아니라 한국의 노동시장 특성상 대기업에 고용된 정규직 여성노동자들에게만 그 수혜가 돌아가는 복지수급권의 차등화를 낳고 있다. 그러나 실제 육아휴직을 사용하는 비율은 그다지 높지 않으며 이와 관련된 비용으로 인해 육아휴직은 기업에서 여성고용을 기피하는 요인으로 작용하기도 한다. 여성의 취업과 관련하여 직장이나 가정의 거의 재편되지 않는 실정이다 보니 많은 여성들이 아이를 거의 낳지 않는 상황으로 이어지고 있다(사빈보지오-발리시 외, 2001; 주디스 로버, 2001).

따라서 기존의 성별분업인 ‘남성- 직장, 여성- 가정’에서 ‘남성- 직장, 여성- 직장 그리고 가정’으로의 전환됨에 따라 여성의 역할이 오히려 가중되는 상황에 있다. 지금까지 여성들의 어머니 되기와 일하기에 있어 거의 해결된 것이 없다고 할 수 있다. 따라서 여성들의 교육기간 확대와 경제활동 참여로 인해 생애과정에서 남성화되는 면을 보이는 반면 여전히 가정일은 남성의 참여가 거의 없는 상태에서 여성이 담당하고 있어 오히려 일의 부담이 늘어나는 등 새로운 성별분업 현상을 보이고 있다.

셋째, 여성의 사회안전망은 노동시장에서의 위치, 결혼상태 등과 연관되는 것이다. 국민연금 수급자중 노령연금수급자의 경우 남성은 2000년 71.9%, 2005년 69.0%로 나타났으며 여성의 경우 2000년 28.1%에서 2005년 30%로 증가하고 있으나 남성에 비하면 낮은 수급율을 보이고 있다. 고용보험의 경우 2011년 여성의 고용보험 가입률은 38.2%로 남성(61.8%)에 비해 낮은 비율을 보이고 있다. 여성의 주로 제조업, 서비스업 취업 및 비정규직 고용형태는 고

용의 불안정성을 가져오고 있다. 그런데 사회적 안전망은 주로 정규직을 대상으로 하고 있어 대부분의 여성들은 사회보험에서 배제되는 등 취약한 사회적 안전망 속에 있게 된다. 따라서 여성들은 노동시장의 불안정성 및 노년기의 삶의 불안정성 등 이중적 위험에 노출되어 있다. 현재 국민연금 등 공적 프로그램이 여성노인의 노년기 문제를 어느 정도 완화할 수 있으나 가입률이 남성보다 낮으며 소득원으로는 노년기 이전에 여성들의 경제활동 접근이 제한되는데서 오는 재정적인 어려움을 극복하기는 어렵다. 여성은 남성보다 더 긴 노년기를 보내고 있으며 여성이 직면하는 신체적, 재정적 어려움은 더 클 수 있다.

이와 같이 노동시장에서 남성에 비해 여성의 불안정한 고용상태는 열악한 노후준비현황으로 이어진다. 2009년 노후준비방법에 대한 조사에서 여성의 44.5%가 ‘준비 없다’고 답하고 있으며 남성의 경우는 19.1%로 나타났다.

연도별로 보면 여성들은 ‘노후준비없음’이 1994년의 경우 64.5%(남성 42.9%), 2005년 55.6%(남성 31.5%), 2007년 48.6%(남성 22.0%)로 점차 낮아지고 있으나 남성과 비교할 때 노후에 대한 준비가 없다는 비율은 2배 이상 차이를 보이고 있다. 이러한 상황에서 실제 노년기 여성에게 나타나고 있는데 2011년 60세 이상 여성의 경우 노년기 가장 어려운 점으로 건강상의 문제(67.8%)와 함께 경제적 문제로 58.2%가 응답하고 있다.

2. 노년기여성의 빈곤화

2011년 현재 경상소득이 최저생계비에 미치지 못하는 비율인 절대빈곤율은 7.8%로 18세미만이 4.4%, 18-64세 4.9%, 65세 이상은 33.0%이다.

노인빈곤율은 2006년 27.2%에서 2009년 32.2%까지 지속적으로 상승하고 있으며 2010년 경기회복으로 30.8%로 하락한 이후 2011년 다시 33.0%로 상승하였다(김문길, 2012).

실제로 국민기초생활수급자 현황을 보면 2010년 전체수급자(1,458,000명)중 여성은 57.3%(831,000명)이며, 이중 60세 이상이 39.0%이다. 남성의 경우 43.0%(627,000명)이며, 60세 이상 22.0%로 여성에 비해 수급자의 비율이 17%나 낮은 것으로 나타났다. 여성의 불리한 지위는 노년기 여성 빈곤으로 이어지고 있다. 즉 중년기 동안 경제활동 경험, 임금 그리고 공적·사적 연금 각출금의 성별 차이는 남성과 여성 각자가 노년기에 이용할 수 있는 자원의 거대한 격차를 만든다. 특히 이혼, 사별 등에 의한 여성가구주의 경우 자신을 위한 자원은 더욱 더 작아진다. 최근 한국사회의 가족에서 가장 큰 변화는 여성가구주의 증가를 들 수 있다. 가구의 생계를 책임지는 여성가구주 가구는 2010년 25.9%로 5년 전에 비해 4% 상승한 것으로 여성가구주 유형을 보면 사별 37.7%, 이혼 16.1%이며, 유배우자 즉 남성배우자가 있어도 일한 능력이 없는 경우가 24.0%에 이른다. 따라서 여성가구주는 혼인여부와 관계없이 노년기 여성의 삶에 영향을 미칠 수 있다. 국민기초생활수급권자 중 자활사업에 참여자들에 대한 조사에 따르면, 참여자중 여성이 81.1%(189명), 남성이 17.2%(40명)이며, 결혼과 관련하여 기혼이 90.1%, 미혼자는 7.3%이며 기혼자중 이혼한 경우가 29.6%, 사별 13.3%으로 나타났다(엄태영, 2012). 이러한 결과는 조사대상자 중 49.8%인 116명이 여성 한부모가구로 구성되고 있어 빈곤층에서 여성 및 여성가구주의 빈곤화 가능성을 다음과 같이 유추할 수 있다.

첫째, 소득과 관련하여 여성의 사별과 남성에 비해 상대적으로 긴 기대수명은 여성노인 빈곤의 한 원인이 된다. 사별은 개인적 적응에 어려움을 야기할 뿐 아니라 경제적으로 중요한 결과를 가져온다. 배우자와 사별할 경우 유족을 위한 사적 공적 연금혜택이 낮으며 여성의 재정적 지위는 낮아진다. 사실 많은 사별여성이 빈곤선위의 소득에서 빈곤선 아래의 소득으로 곤장 떨어진다(Pampell, 2004). 둘째, 여성이 남성보다 오래 살지만 건강문제와 장애를 더 많이 겪기도 한다. 여성노인들은 남성들보다 노년기에 신체적 제약, 장애, 그리고 질병을 더 많이 경험한다. 건강에 있어 젠더 패러독스(Gender paradox)란 ‘여성은 남성에 비해 오래 사는 살며, 더 오래 질병상태에 있다’라는 것이다. 2009년 여성과 남성의 출생시 평균기대여명은 각각 83.8세, 77세로 남녀간 기대여명 격차는 약 6.8년 이다(전경숙, 2012 : 131). 그런데 여성은 남성보다 장애를 가지고 있는 비율이 높다. 서구의 경우, 70세 이상인 사람들 중 장애가 있는 사람들이 남성 15%, 여성 24%이다(Pampell, 2004). 한국의 경우 여성은 같은 연령의 남성에 비교해서도 건강문제를 더 많이 경험한다. 남자들은 사망 전 장애기간이 길지 않는 심장질환으로 고통을 받는데 비해 여성들은 사망보다는 장애를 일으키는 관절염이나 골다공증과 같은 질환으로 빈번히 고통을 받는다. 최근에는 정신적 질환과 관련하여 여성의 우울 유병수준은 남성보다 2배정도 높다. 폐경이후 감소하는 여성의 높은 우울 증세는 생물학적, 심리적, 사회문화적 요인이 서로 상호작용하여 복잡하게 작동하여 발생한다(전경숙, 2012). 이렇듯 신체적 문제에서 여자의 더 긴 수명은 가난과 질병이라는 이중적 위험의 한 원인이 된다.

III. 고령화 사회, 여성빈곤의 대책은?

여성들의 가족 및 노동시장에서의 위치는 생애과정을 통해 지속되며 노령화의 경험에 중대한 영향을 미친다. 특히 고령화 사회에 여성빈곤은 교육, 일, 가정 그리고 사회적 안전망이라는 각 요인이 연관된 구조 속에 있게 된다. 성인기 여성의 불평등한 사회적 위치는 남성에 비해 긴 수명, 질병상태와 함께 여성 노인의 빈곤화로 이어질 수 있다. 따라서 여성의 탈빈곤을 위한 대책은 생애과정을 통해 다차원적으로 대안이 모색되어야 한다.

첫째, 고령화시대의 여성빈곤은 노년기 여성의 빈곤만이 문제가 아니라 생애과정에서 논의되어야 한다. 즉 20대, 30대, 40대, 50 및 60대 세대별로 구분하여 각 세대의 경제활동상황을 정확히 파악하여 탈 빈곤 대책을 모색해야 한다. 최근 1997년 외환위기, 2003년 카드대란에 따른 위기, 그리고 2008년 금융위기는 젊은 층부터 장년 층까지 영향을 미치고 있다. 특히 젊은 성인기(young adult)의 빈곤은 중년기, 장년기, 노년기로, 세대로 이어질 수 있기에 빈곤을 막기 위해서는 세대별 니드(need)를 고려한 대책이 필요하다. 세대별 여성경제활동을 살펴보면 20대 청년층의 경우 여성은 남성에 비해 경제활동참가율이 위축된 현상을 보인다. 30대 여성은 출산과 육아를 경험하게 되며 경력단절로 인한 고용시장 재취업에 어려움을 겪게 되는데 취업을 한다고 해도 지위는 남성보다 상대적으로 낮고 고용안정성도 떨어진다. 특히 이러한 현상은 임금격차로 이어지기도 한다. 노동시장에서 30대 여성의 상황은 세대로 이어지는데 40대 여성의 경우 임금근로자중 비정규직 비율의 증가를 보이고 있다. 40대여성의 비정규직 비율은 2006년 44.9%에서 2008년 금융

위기 후 2009년 46.2%까지 증가하였다. 2011년 현재는 43.2%로 낮아진 추세이다. 그러나 동일연령대의 남성의 경우 2006년 26.6%, 2009년 22.6%에서 2008년 23.8%, 2011년 21.4%로 낮아지고 있으며 여성과 남성비율은 2배 이상 차이를 보이고 있다. 50대 여성의 경우 역시 비정규직 비율의 증가가 주요 문제로 부상되고 있는데 2011년 현재 비정규직 비율은 42.8%로 남성의 27.8%에 비해 높은 비율을 보이고 있다. 여성의 비정규직 증가는 사회보험의 가입 및 수혜여부와 관련되는 것으로 이는 노년기 삶의 불안정성 및 빈곤가능성과 연결된다. 따라서 여성 빈곤의 대안은 각 세대별 빈곤상황을 파악하고 노년기 빈곤으로 이어지지 않도록 고용안정성 및 사회안전망 확대가 핵심과제라고 할 수 있다.

둘째, 여성의 탈 빈곤과 관련하여 빈곤여성 및 여성가장을 위한 고용안정대책의 여성화가 필요하다. 40대, 50대 여성의 비정규직의 노동시장의 불안정은 취약한 사회안전망으로 이어진다. 특히 생계를 책임지는 여성가구주 가정의 경우 주로 임금에 의존해 생계를 유지하는 것으로 소득의 불안정은 생존의 위협으로 빠질 수 있다. 이런 상황은 자녀교육에 영향을 미치게 되어 빈곤의 악순환이 우려된다. 현재 여성의 고용보험가입율은 남성에 비해 낮으며 자녀양육 등으로 재교육 및 직업훈련에도 참여할 기회를 갖지 못한다. 따라서 여성을 위한 직업훈련 및 재교육은 여성친화적으로 이루어져야 한다. 즉 자녀양육을 고려한 보육시설 및 시간의 유연성 등을 고려하여 여성에게 기회가 제공될 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 대다수 여성은 비정규직 및 저임금으로 안정적인 소득을 확보하지 못하고 또한 정규직을 중심으로 한 복지혜택으로 인해 사회적 위험에 대비한 각종 복지수혜도 제대로 확보하고 있지 못하다. 특히 여성

노동자에게 적용되는 출산, 육아휴직제도의 경우도 실질적으로 대기업의 정규직 여성들이 위주로 수급권이 보장되고 있다. 즉 기업규모별 출산, 육아휴직제도의 수급권 격차가 크게 나타나는데 많은 여성들은 주로 근로자 10인 미만의 영세사업장에 고용되어 있어 여성노동자들 간에도 복지수급권에서 계층화되고 있다. 여성노동자들은 정규직, 비정규직으로 계층화되는 등 한 나라에 두 여성 집단(two women employee in nation)이 존재하게 된다.

복지사회란 젠더에 대한 민감성이 높은 사회이다. 자녀양육, 노인부양정책을 만들 때 여성을 더 지원해 주는 방향으로 설계를 해야 한다. 현재 여성의 삶은 생물학적으로 문화적으로 남성에 비해 보육과 가족 돌봄에 더 많이 연루되고 있다. 또한 여성은 가족에 대한 구조적, 정서적 책임으로 임금이 높은 직업을 단념하고 파트타임직을 선택하기도 한다(주디스 로버, 2001). 실제로 북유럽복지모델은 여성들의 경제적 자립을 지원하면서 수많은 여성인력을 배출하고 있다. 따라서 북유럽국가의 GDP의 40%가 여성에게서 나오며 실제로 여성과 남성간 고용률 격차를 줄이면 GDP가 9~16% 증가한다(조선일보, 2012. 10. 27). 이런 점을 고려할 때 여성복지를 위한 국가의 적극적인 투자 및 지원정책이 필요하다.

넷째, 현재 기혼여성의 경제활동 참가율은 1985년 41.0%, 1995년 47.6%, 2005년 53.6% 지속적으로 증가율을 보이는데 2009년의 경우 49.8%로 감소하고 있다. 기혼여성의 참가율은 기혼남성의 참가율과 차이가 34.2%로 매우 크게 나타난다. 여성고용의 증가, 2인 소득자가족의 보편화 경향에도 불구하고 자녀가 있는 기혼여성들에게는 고용기회에서의 제한 뿐 아니라 취업을 지속하는데 어려움이 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 자녀가 어릴

수록, 자녀수가 많을수록 더욱 명확하게 나타난다(홍승아, 2009). 여성들의 경력단절은 그 간 일의 속도나 내용의 변화를 따라가지 못함을 의미할 수 있다. 따라서 현재 실시하고 있는 경력단절여성의 직업훈련을 확대하여 실시하고 직종에 따른 여성을 위한 직무훈련(job training)과 지도(mentoring)를 제공해야 할 필요가 있다. 이러한 훈련은 여성의 숙련과 경력전망을 발전시킬 수 있는 중요한 수단이 될 것이다.

다섯째, 여성노인들은 남성노인들에 비해 빈곤에 놓일 가능성이 높다. 연금수급권을 가질 수 있는 능력이 노인인구 내부의 불평등을 가져오는 핵심요인이다. 여성들은 임금에 나타나는 성별격차, 자녀출산에 의해 생애과정에서 획득 가능한 소득을 상실한다는 점에서 남성들에 비해 동일한 연금수급권을 얻기가 어렵다. 그리고 여성노인들은 남성보다 장애에 더 많이 고통을 받고 있다. 여성노인들은 목욕, 잠자리 들기 등 일상적 활동에서 남성보다 더 많은 도움이 필요하다. 2010년 현재 60세 이상 독거노인은 1,320,630명이며 이중 여성노인은 1,012,241명으로 76.6%를 차지하고 있다. 65세 이상의 여성노인은 72.5%가, 75세 이상 여성노인의 경우 83% 이상이 혼자 살아간다. 이러한 수치상 나타난 여성우위 현상은 '노년기 삶의 여성화'로 표현할 수 있다. 이러한 여성노인의 상황을 고려할 때 노인인구의 보살핌과 관련하여 젠더적 관점에서 여성노인의 니드(need)를 고려한 정책이 필요하다.

여성의 탈빈곤은 법, 제도 등 사회구조적 변화와 함께 가정, 직장, 나아가 사회 전반에 걸쳐 문화적 관념에 변화가 필요하다. 여성들의 경제활동 참여증가는 노동력의 여성화(feminization of workforce) 현상으로서 임금노동 뿐만 아니라 교육이나 가사영역을

비롯한 사회 모든 분야에서 성별관계를 변화시키는 것이기도 하다. 그러나 한국에서 여성의 반 이상이 경제활동에 참여하고 있음에도 여성에 대한 사회문화적 관념은 여전히 과거를 답습하고 있다. 즉 여성의 일에 대한 사회의 가치화, 보상체계가 변화하지 않음으로서 여성 활동, 직업으로 알려진 것들은 평가절하 되고 있으며 특히 낮은 임금책정은 사회에서 여성의 지위를 불리하게 한다. 여성의 일에 대한 사

회적 저평가는 현재 여성들은 남성영역에 진출하는 비율이 증가하는 반면 남성들은 여성영역이라고 여겨지는 곳에서는 거의 진출하지 않고 있음에서 알 수 있다. 따라서 여성의 탈빈곤을 위해서는 사회적 문화적으로 여성 일, 남성 일에 대한 분리와 이에 대한 차별적인 가치평가에 대한 변화가 무엇보다도 우선되어야 할 것이다.

참·고·문·헌

- 김문길. 2012. "최근 우리나라 빈곤율 추이와 공적 이전소득 및 이자지출의 영향," 「자활읽기」. 8권. 중앙자활지원센터.
- 사빈보지오-발리시·미셸 장카리나-푸르넬. 2001. 「저속과 과속의 부조화, 페미니즘」. 부키
- 서울신문. 2012. "자녀있는 여성근로자 임금 무자녀 여성보다 33% 적어," 2012. 12.19일자 6면.
- 엄태영. 2012. "자활참여자의 생애주기별 재무설계를 위한 실태 조사," 「자활읽기」. 8권. 중앙자활지원센터.
- 전경숙. 2012. "보건분야의 한국여성의 삶 변화," 「2011 한국 성인지 통계」. 한국여성정책연구원.
- 조선일보. 2012. "(why) 핀란드 대통령 할로네 회장," 2012년 10월 27일자 8면.
- 한국여성정책연구원. 2011. 「2011 한국 성인지 통계」. 한국여성정책연구원.
- 함인희. 2002. "베이붐세대의 문화와 세대경험," 「한국의 문화 변용과 가치관」. 나남
- 홍승아 외. 2009. 「일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실」. 한국여성정책연구원.
- Giddens, A. 2011. 「현대 사회학」. 을유문화사.
- OECD. 2012. Gender equality in Education, Employment and Entrepreneurship (the "three Es").
- Paula England. 2012. "The gender revolution : Uneven and stalled," Gender & Society . V. 24, N. 2: 149-166.