

2008 연구보고서(수시과제)-3

# 새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제

김종숙 · 박수미 · 오은진 · 조선주

KWADI

---

## 새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제

---

연구책임자 : 김 종 숙 (본원 연구위원)  
공동연구자 : 박 수 미 (본원 연구위원)  
오 은 진 (본원 연구위원)  
조 선 주 (본원 연구위원)

## 발 간 사

경제성장을 위한 여성인력의 개발과 활용에 대한 관심과 논의는 새정부에서도 지속되고 있습니다. 1인당 국민소득 2만불을 달성한 우리나라가 향후 3만불 국가로 도약하기 위해서는 생산성을 제고하는 것이 필수적이며 숙련된 인력의 투입은 생산성을 제고하며 경제규모를 확대시키는 동력이 됩니다. 여성인력은 국가경제를 주도할 핵심인력으로 이들의 개발과 활용은 핵심적인 국가정책으로 추진될 필요가 있습니다.

특히 국민소득이 3만불이 된다는 의미는 국가경제 뿐 아니라 개인과 가계의 측면에서도 중요한 의미를 지니고 있습니다. 지금까지 성별분업에 의거한 1인 생계부양 구조는 4인 가족을 기준으로 할 때 산술적으로 1인이 12만불의 소득을 벌어들여야 하는 구조를 의미합니다. 따라서 외국의 경험과 마찬가지로 국민소득의 증가가 여성의 취업과 동반하여 상승하도록 하는 것은 과거의 성별분업구조를 극복하고 남녀가 모두 일을 통하여 소득을 마련해야 하는 사회로의 변화를 의미하는 것입니다.

그러나 정책적 필요성과 관심에도 불구하고 여성의 경제활동참가나 고용률은 지난 10년간 거의 정체되어 있습니다. 이러한 지표는 자연증가만으로는 여성의 경제활동참가가 늘어나기 어려운 상황이며 적극적인 정부의 정책지원이 필요하다는 것을 보여주고 있습니다.

본 연구는 현재 여성인력의 개발과 활용 현황을 점검하고 향후 새정부가 추진해야할 정책과제를 도출하고자 기획되었습니다. 본원의 김종숙 연구위원을 비롯한 박수미, 오은진, 조선주 연구위원이 함께 연구를 수행하였습니다. 특히 단국대 하갑래교수님, 한국노동연구원의 황수경, 김혜원 박사님, 한국개발연구원의 김정호 박사님께서도 함께 집필에 참여해주셨습니다. 모든 분들의 노고에 감사드립니다.

2008년 12월

한국여성정책연구원

원 장 김 태 현

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구의 내용 및 방법 .....	4
II. 여성인력개발과 활용의 필요성 .....	7
1. 여성인력활용에 대한 개인과 가계의 요구 .....	9
가. 개인의 교육투자 .....	9
나. 가계소득과 소비지출의 변화 .....	13
2. 기업경쟁력과 여성인력활용 .....	17
가. 여성인력의 활용과 기업의 성과 .....	17
나. 여성노동시장 제도와 여성인력활용 .....	22
다. 여성친화적 기업문화와 여성인력의 활용 .....	26
3. 국가경제와 여성인력활용 .....	28
가. 경제성장과 여성인력활용 .....	28
나. 경제구조의 변화와 여성인력활용 .....	32
다. 인구고령화, 저출산과 여성인력활용 .....	35
III. 여성인력개발과 활용의 현황과 문제점 .....	39
1. 여성경제활동 현황과 문제점 .....	41
가. 낮은 여성의 경제활동참가율 .....	41
나. 출산과 육아시기 노동시장 이탈과 복귀 .....	43
다. 여성에게 집중된 비경제활동 .....	46
라. 다양한 여성의 비경제활동의 사유 .....	47
2. 여성취업자의 현황과 문제점 .....	51

가. 성별 업종 및 직종분리 .....	51
나. 성별 임금 및 소득격차 .....	56
다. 고용지위 악화 .....	59
라. 유리천정 .....	61
 <b>IV. 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 부문별 정책과제</b> .....	<b>65</b>
1. 여성인력개발과 활용정책 현황 .....	67
가. 여성능력개발정책 현황 .....	67
나. 고용확대를 위한 정책현황 .....	78
다. 여성고용제도 및 인프라 현황 .....	90
2. 정책비전과 방향 .....	115
3. 부문별 정책과제 .....	117
가. 여성직업능력개발정책의 실효성제고 .....	117
나. 여성고용확대를 위한 정책과제 .....	120
다. 여성의 관리직 진출제고를 위한 제도의 실효성 제고 .....	122
라. 모성보호 및 일가정 양립 제도의 실효성 제고 .....	124
마. 일하는 여성 친화적 보육정책 .....	127
바. 여성고용친화적 법과 제도 .....	129
 <b>■ 참고문헌</b> .....	<b>135</b>
 <b>■ Abstract</b> .....	<b>143</b>

## 표 목 차

<표 II-1> 우리나라 국민의 교육수준 .....	10
<표 II-2> 일반계 고등학교 평준화 지역 공교육비(납입금 기준) .....	10
<표 II-3> 고등교육기관 교육비 지출 .....	11
<표 II-4> 사교육비 규모, 참여율 및 시간 .....	11
<표 II-5> 소득과 지출의 변화 .....	13
<표 II-6> 기업의 여성인력활용과 성과: 각 직급별 여성비중과 경영성과 ..	19
<표 II-7> 여성인력의 비중이 재무성과에 미치는 영향 .....	20
<표 II-8> 여성관리자 비중이 재무성과에 미치는 영향 .....	20
<표 II-9> 여성팀장의 조직내 영향력과 기업의 성과간 상관관계 .....	21
<표 II-10> 모성보호제도와 기업의 경영성과 .....	24
<표 II-11> 기업의 모성보호 및 일가정 양립제도가 재무성과에 미치는 영향	24
<표 II-12> 여성관리자에 대한 평가 .....	28
<표 II-13> GEM 대상국가들의 2007년 평균지수 .....	30
<표 III-1> 15-64세 여성 경제활동참가율의 국제비교(2005년기준) .....	42
<표 III-2> 전문대졸이상 학력자의 비경제활동 인구 규모 변화 추세 .....	47
<표 III-3> 업종별 남녀 근로자 분포 .....	51
<표 III-4> 여성의 업종별 종사상지위와 연령 분포 .....	53
<표 III-5> 임금근로자의 직종분포 변화 .....	54
<표 III-6> 직종별 남녀 근로자 분포 .....	54
<표 III-7> 남녀 집중직종의 직종명 .....	55
<표 III-8> 남성정규직을 기준으로 본 남녀 임금비 .....	57
<표 III-9> 경제활동인구 중 빈곤 및 비빈곤 비율(2004년 기준) .....	58
<표 III-10> 성별 고용형태 분포 .....	59
<표 III-11> 직급별 정규직인원의 성별분포 .....	62
<표 III-12> 직급별 승진인원 비중 .....	63
<표 IV-1> 주요 정책현황 .....	72

<표 IV-2> 주요 정책현황 .....	77
<표 IV-3> 유연근무제도의 유형과 내용 .....	81
<표 IV-4> 우리나라 기업의 유연근무제 도입 현황 .....	83
<표 IV-5> 2007년 사회서비스 일자리 중 여성에게 적합한 일자리 .....	88
<표 IV-6> 산전후휴가 급여 실시현황 .....	91
<표 IV-7> 여성 임금근로자의 고용형태에 따른 출산휴가 및 육아휴직의 이용가능성 .....	94
<표 IV-8> 최근 출산 당시 고용형태별 산전후휴가 미신청 사유 .....	94
<표 IV-9> 가족친화지수의 주요 평가 항목 .....	96
<표 IV-10> 여성고용기준 달성기업 비율 .....	99
<표 IV-11> 아동연령구분별 모의 취업하지 않는 이유 .....	102
<표 IV-12> 주요 관련법의 내용 .....	116
<표 IV-13> 대체인력채용장려금 및 육아휴직장려금의 개선 방안 .....	125
<표 IV-14> 육아지원정책 구성의 예 .....	128

## 그 림 목 차

[그림 II-1]	교육비, 문화오락비의 변화 .....	13
[그림 II-2]	학령기 자녀 유/무에 따른 가구의 소비지출 (가계조사 2007년) ..	15
[그림 II-3]	가구유형별(맞벌이/홀벌이) 소득 및 소비지출 .....	15
[그림 II-4]	여성의 위상과 GDP와의 관계 .....	29
[그림 II-5]	3만불 시점의 성별 경제활동 참가율 비교 .....	31
[그림 II-6]	서비스업의 부가가치 비중의 변화: 1980~2005 .....	32
[그림 II-7]	OECD 주요국의 서비스산업 부가가치 비중: 2003년 기준 .....	33
[그림 II-8]	산업별 취업자수 변화(1993-2005) .....	34
[그림 II-9]	서비스산업 취업자수의 비중: 국제비교 .....	34
[그림 II-10]	인구증가율 추이의 국제비교 .....	36
[그림 II-11]	인구구조 변동추이 및 전망 .....	37
[그림 III-1]	여성 전체 및 대졸자의 경제활동참가율 변화 .....	41
[그림 III-2]	전체여성의 연령별 경제활동참가율 .....	43
[그림 III-3]	고학력 여성의 연령별 경제활동참가율 .....	45
[그림 III-4]	비경제활동 인구 규모의 성별 변화 추세 .....	46
[그림 III-5]	전문대졸이상 학력자의 비경제활동 사유 분포 추세 .....	50
[그림 III-6]	성별 월평균임금 및 남녀임금비 추이 .....	56
[그림 III-7]	연령별 고용형태의 분포 .....	60
[그림 IV-1]	고학력 여성의 양성 규모: 1998-2007 .....	68
[그림 IV-2]	대졸 남녀 취업률 비교: 1998-2008 .....	69
[그림 IV-3]	4년제 대졸 여성의 노동시장 성과(2007) .....	70
[그림 IV-4]	고학력 여성인력 양성규모 대비 취업률의 남녀 차이 .....	70
[그림 IV-5]	여대생의 직업세계 진출 직종 편중 현상 .....	71
[그림 IV-6]	연령 별 경력단절 기간 .....	75
[그림 IV-7]	08년도 여성비경활율 .....	75
[그림 IV-8]	08년도 여성실업률 .....	75



[그림 IV-9] 연령대별 여성 경제활동 참가율의 변화 추이 .....	79
[그림 IV-10] 여성 파트타임비중과 여성 경제활동참가율의 관계 .....	80
[그림 IV-11] 유럽 21개국의 유연근무시간제 도입 현황 .....	82
[그림 IV-12] 주요 국가들에서 여성 연령대별 경제활동참가율과 파트타임고용비중 .....	84
[그림 IV-13] OECD 국가 사회서비스 고용 비율과 1인당 GDP(2003년) .....	87
[그림 IV-14] 제도 시행 프로세스 .....	98
[그림 IV-15] 여성관리자 임용목표제 실시 후 연도별 증감 비율 .....	99
[그림 IV-16] 여성 취업률과 영유아 육아시설 이용률 변화 .....	101



# 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용 및 방법	4

## 1. 연구의 필요성 및 목적

경제성장을 위한 여성인력의 개발과 활용에 대한 관심과 논의는 참여정부에 이어 새정부에서도 지속되고 있다. 참여정부에서는 우리나라가 선진국으로 도약하기 위하여 해결해야 할 중점과제로 여성인력의 개발과 활용을 제시한 바 있다. 1인당 국민소득 2만불을 달성한 우리나라가 향후 3만불 국가로 도약하기 위해서는 생산성을 제고하는 것이 필수적이다. 숙련된 인력의 투입은 생산성을 제고하며 경제규모를 확대시키는 동력이 된다. 특히 국민소득이 3만불이 된다는 의미는 국가경제 뿐 아니라 개인과 가계 등 경제주체의 측면에서도 중요한 의미를 지닌다. 지금까지 성별분업에 의거한 1인 생계부양 구조는 4인 가족을 기준으로 할 때 산술적으로 1인이 12만불의 소득을 벌어들여야 하는 구조를 의미한다. 외국의 경험과 마찬가지로 성별분업구조를 극복하고 남녀가 모두 일을 통하여 소득을 마련해야 하는 사회로의 변화가 요구되는 시점이다. 경제성장을 가장 중요한 정책목표로 설정한 새정부에서도 여성이 일을 할 수 있도록 하는 정책을 중점과제로 추진하고 있다. 특히 경력단절을 극복하고 일을 하도록 지원하는 것이 새로운 정부에서의 핵심정책으로 추진되고 있다.

정책적 필요성과 관심에도 불구하고 여성의 경제활동참가나 고용률은 지난 10년 이상 정체되어 있다고 볼 수 있을 것이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 1995년 48.4%로 증가하였으나 1995년 이후 2007년까지는 약 2.7%p 정도 증가하는데 그쳤다. 이러한 수치는 자연증가만으로는 여성의 경제활동참가가 늘어나기 어려운 상황이라는 것을 보여준다. 특히 고학력여성인력의 낮은 경제활동참가율을 고려하면 향후 여성들의 고학력화에 따라 우리나라 여성경제활동참가율이 과거에 비하여 더 나아지지 못할 것이라는 어두운 전망도 가능하다. 남성의 경제활동참가율은 2007년 말 74.2%로 남성과 여성의 격차는 23.1%p에 달한다. 한편 남성경제활동참가율은 오히려 줄어들고 있어 남성경제활동참가는 사실상 포화상태라고 보아도 무방할 것이다. 따라서 경제성장을 위한 동력으로서 새로운 인적자원을 발굴하는 것은 매우 중요한 과제이며 특히 노동시장에서 활용되지 못했던 인력의

#### 4 새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제

활용에 관심을 가져야 한다.

여성, 고령자, 장애인 등 중 여성인력활용은 생산성과 경쟁력을 제고할 수 있는 방법으로 인식되고 있다. 그러나 여성인력활용에 부정적인 영향을 미치는 제반의 요인들은 노동시장 내부에서 뿐만 아니라 사회나 경제 각 부문에서 서로 밀접한 관련성 속에 여전히 문제점으로 남아 있다. 따라서 사회 환경의 변화 등 노동시장 외부의 여건이 여성고용 친화적으로 개선되는 것은 여성인력의 개발과 활용에 큰 영향을 미치게 될 것이다. 여성인력의 개발과 활용을 위한 정책들도 새로운 노동시장의 환경변화와 함께 변화하고 발전해야 한다.

국가경제의 성장을 위한 여성인력의 개발과 활용을 위한 정책들을 마련하기 위하여 본 연구는 다음의 목적을 달성하고자 한다. 첫째, 여성인력활용의 필요성에 대한 사회적 관심을 제고하기 위한 논거를 제시하여 여성인력활용 정책이 국가의 주요 정책과제로 지속적으로 추진될 수 있도록 한다. 둘째, 현재 여성인력활용의 상황을 점검하고 성과를 제고하기 위한 정책 방향을 제시하고자 한다. 셋째, 노동시장 및 사회환경 변화에 따라 새롭게 제기된 정책을 발굴하고자 한다. 이 과정에서 정책대상을 세분화하고 정책수요를 도출함으로써 정책의 우선순위에 따른 중장기 계획을 마련할 수 있도록 한다.

## 2. 연구의 내용 및 방법

본 연구는 다음의 내용을 포괄하게 된다. 우선 2장에서는 여성인력개발과 활용의 당위성에 대한 다각도의 분석을 통하여 여성인력의 개발과 활용 정책에 대한 논거를 마련하고자 한다. 3장에서는 본격적으로 우리나라 여성인력 개발과 활용의 현황을 개괄하고 4장에서는 여성인력개발과 활용을 위한 정책 현황을 점검하게 된다. 이러한 분석을 바탕으로 새정부의 여성인력개발과 활용의 비전을 수립하고 이의 실천전략을 모색하고자 한다.

다음의 연구방법을 통하여 연구의 목적을 달성하고자 한다. 현황을 파악하기 위해서는 조사 자료의 분석이 필수적이다. 경제활동인구조사, 노동패널,

여성가족패널, 교육통계연보, 여성관리자 패널 등의 자료를 분석하여 여성인력개발과 활용과 개인 및 가계의 경제활동간의 관계를 분석한다. 또한 외국의 사례나 선행연구를 통하여 여성인력개발과 활용의 당위를 다각도로 검토해볼 수 있을 것이다.

선행연구의 검토, 정책현황의 검토가 필요하다. 여성인력개발종합계획 등 정부의 각종 종합계획에서 나타난 여성인력개발과 활용을 위한 정책들을 점검하고 지난정부에 걸쳐 수행된 정책을 중심으로 향후 방향의 전환이 필요한 정책과 새롭게 요구되는 정책 등을 도출하였다. 전문가 자문을 통하여 향후 정책방향과 정책과제를 도출하였다.

## II

## 여성인력개발과 활용의 필요성

- 1. 여성인력활용에 대한 개인과 가계의 요구 9
- 2. 기업경쟁력과 여성인력활용 17
- 3. 국가경제와 여성인력 활용 28

여성인력개발과 활용이 왜 필요한가에 대한 논의는 선행연구에서 일부 이루어져 왔다. 김태홍 외(2004)의 연구는 우리나라가 지속적인 경제성장을 위하여 여성인력을 어떻게 개발하고 활용해야 하는가를 보여주었다. 실제로 국민소득과 여성인력활용간의 정(+)의 관계는 이미 많은 선진국들의 경제발전과정에서 경험한 사실이다. 동시에 기업의 경쟁력을 제고하기 위한 여성인력활용의 필요성에 대한 연구는 주로 외국에서 많이 수행되어 왔다(Catalyst, 2004).

이러한 기업과 국가의 측면에서 여성인력개발과 활용의 필요성이 설득되어왔지만 특히 기업과 여성인력활용에 대한 국내의 실증연구는 매우 부족하였고 몇가지의 사례를 중심으로 연구가 진행된 바 있다. 우리나라에서는 맥킨지 우먼코리아 보고서에서 외국 기업의 경쟁력강화와 여성인력활용 간의 관계에 대한 다양한 실증근거 등을 제시한 바 있다(McKinsey, 2001). 통계적 근거를 바탕으로 기업과 국가의 여성인력활용 필요성을 제시하고자 한다.

또한 실제로 노동공급자 측면인 여성개인과 가계의 측면에서 여성인력개발과 활용이 왜 필요한가에 대한 논의는 상대적으로 부족하였던 것이 사실이다. 경제의 삼대 주체인 가계, 기업, 정부의 의사결정에서 여성인력이 활용되어야 하는 근거를 제시하고자 한다.

## 1. 여성인력활용에 대한 개인과 가계의 요구

### 가. 개인의 교육투자

여성인력의 개발과 활용이 저해되었을 경우 투입된 인적자원투자의 회수가 이루어지지 않을 가능성이 높아 자원의 효율적인 배분이 왜곡된다. 우리나라 국민은 대졸이상 학력 보유자가 전체의 약 25%, 고졸학력자가 41.9%, 중졸이하 학력자가 33.1%로 고졸 이상의 학력집단의 비중이 높다. 여성 중 대졸이상의 비중은 남성에 비하여 낮지만 이는 코호트 효과에 기인한 것으로 교육연수는 연령에 따라 큰 차이를 보이는 것으로 알려져 있다. 고졸자의 상급학교 진학률은 여학생 83.5%, 남학생 84.0%로 차이를 보이지 않는다. 초급대학 진학이상의 교육기간 동안 여성은 인적자원의 개발에 집중적인 시간과 금전을 투입하게 된다.

〈표 II-1〉 우리나라 국민의 교육수준

(단위: %)

	초졸이하	중졸	고졸	대졸이상
전체	20.9	12.2	41.9	25
여자	25.5	12.1	37	25.4
남자	12.2	10.2	39.7	37.8

주: 25세 이상 인구의 교육정도 분포임.

자료: 통계청(2005), 「인구주택총조사보고서」.

자료: 성인지통계정보시스템. gsis.kwdi.re.kr.

이들이 교육에 투자하는 금액은 개인에 따라 상이하다. 교육에 투자하는 항목을 분류해보면 통계청 가계조사에서는 납입금, 교재 및 참고서, 학원 및 개인교습으로 크게 분류된다. 개인에게 지출되는 평균교육비를 살펴보면 다음의 표와 같다. 현재 초등학교와 중학교는 무상교육을 실시하고 있어 납입금 등의 비용이 개인에게 부과되지는 않는다<sup>1)</sup>. 고등학교 단계에서의 공교육비 지출인 납입금은 연간 1,401,250원으로 입학금을 포함하면 3년간 4,220,700원으로 나타난다<표 II-2>.

대학납입금은 다음과 같다. 전문대학의 평균 교육비는 8,263,724원, 대학의 평균 교육비는 22,536,000원으로 나타나 1인이 전문대학을 졸업할 경우 입학금을 합하여 8,684,974원의 교육비가, 4년제 대학을 졸업할 경우 입학금을 합하여 22,982,833원의 교육비가 지출된다<sup>2)</sup>.

〈표 II-2〉 일반계 고등학교 평준화 지역 공교육비(납입금 기준)

(단위: 원)

입학금	수업료	학교운영지원비	총계
16,950	1,147,200	254,050	1,418,200

\* 주 1. 최고치와 최저치의 차이 값.

주 2. 국·공립과 사립은 입학금, 수업료는 같으나 학교운영지원비에서 국·공립이 6,000원 많음.

자료: 2007년 행정통계자료, 교육인적자원부.

1) 중학교에서는 학교운영지원비를 납입하는데 1년에 182,300원으로 3년에 546,900원 규모이다.

2) 공립과 사립은 산술적으로 평균하였음.



〈표 Ⅱ-3〉 고등교육기관 교육비 지출

(단위: 원)

구분	국립				사립		
	입학금	수업료	기성회비	총합	입학금	수업료	총합
대학	271,833	1,403,000	3,700,500	5,375,333	621,833	6,164,500	6,786,333
전문대학	258,500	1,170,000	1,555,724	2,984,224	584,000	5,538,000	6,122,000

- \* 주 1. 징수액은 1인당 연간액수임.  
 2. 1학년을 기준으로 함.  
 3. 사립대학 및 사립전문대학은 기성회비가 수업료에 포함되어 있음.  
 4. 국공립대학에서 국립산업대학은 제외함.  
 5. 대학은 인문사회계, 자연계, 공학계의 평균값.  
 6. 최고치와 최저치의 차이 값.  
 7. 소수점이하 생략.

자료: 2007년 행정통계자료, 교육인적자원부.

사교육비의 증가는 이미 잘 알려진 사실이다. 2007년 통계청의 사교육비 실태조사에 의하면 사교육비의 지출은 평균적으로 20~30만원 미만이 18.8%로 가장 높은 빈도를 차지하고 이어서 10~20만원 구간이 17.5%, 30~40만원 구간이 12.7%를 차지하여 사교육비 지출 규모가 상당히 크게 나타난다. 평균적으로는 <표 Ⅱ-4>에서와 같이 초등학교 단계에서의 월평균 사교육비 지출은 1인당 256,000원, 중학교 단계에서는 1인당 314,000원, 고등학교 단계(일반고 기준)에서는 1인당 388,000원으로 나타난다. 사교육비 지출의 코호트 효과를 무시하고 조사시점으로 기준으로 산술하면 초등학교 단계 6년에 16,356,000원이 투입되고 중고등학교 단계 6년에 평균적으로 15,534,000원이 투입된다. 대학에 진학하기 전 사교육비는 1인당 31,890,000원에 이른다.

〈표 Ⅱ-4〉 사교육비 규모, 참여율 및 시간

	총 사교육비 (억원)	학생 1인당 연평균(만원)	학생1인당 월평균(만원)		참여율 (%)	참여시간 (주당)
			전 체 <sup>1)</sup>	참여자 <sup>2)</sup>		
계	200,400	266.4	22.2	28.8	77.0	7.8
초등학교	102,098	272.6	22.7	25.6	88.8	8.9
중 학 교	56,120	281.0	23.4	31.4	74.6	8.9
고등학교	42,181	236.8	19.7	35.9	55.0	4.5
- 일반고	38,655	288.3	24.0	38.8	62.0	5.2
- 전문고	3,526	80.1	6.7	19.8	33.7	2.5

- \* 주 1. 초·중·고 전체 학생을 대상으로 산출한 월평균 금액(사교육을 받지 않은 학생 포함).  
 주 2. 사교육을 받은 학생만을 대상으로 산출한 월평균 금액.  
 자료: 통계청(2007). 사교육비 실태조사.

따라서 1인이 초등학교부터 대학을 졸업할 때 까지 지출하는 교육비의 규모는 공교육비 뿐 아니라 사교육비까지 합하여 전문대학 진학자의 경우 평균적으로 40,574,974원에 달하며 4년제 대학진학자는 54,872,833원에 달한다.

교육에 시간을 투자하는 동안의 기회비용을 산출해보면 다음과 같다. 2007년 고졸자의 평균초임은 월평균 129만원으로 나타났다. 전문대졸자의 초임을 보면 월평균 140.7만원, 4년제 대졸자의 평균 초임은 199.9만원으로 산술적으로 대학진학에 따른 학력 프리미엄은 고졸과 비교할 때 초대졸은 월평균 약 11.7만원, 대졸은 월평균 약 70.9만원이 된다. 전문대 교육기간을 2년으로 보면 임금프리미엄은 2년동안 2,808,000원이며 대학진학자의 임금프리미엄은 34,030,000원이다. 대학을 졸업하고도 취업하지 않으면 이러한 임금프리미엄은 고졸이후 기회비용이 되며 손실이 된다. 고등교육을 받고도 취업하지 않고 있는 여성의 비활용으로 인한 비용은 직접비용과 간접비용을 합하여 1인당 4년제 대졸자는 88,902,833원, 전문대졸자는 43,382,974원에 달한다.

물론 각 코호트에 따라 교육비 지출은 매우 큰 차이가 있어 산술적으로 비교할 수는 없으며 산술적인 추계는 여러가지 한계를 가진다. 과거 교육비 투입시기의 화폐가치 변화, 최근 증가하는 교육비 투입을 기준으로 할 경우 산출액이 과대 계상될 가능성이 있다. 또한 노동시장 여건에 따라 임금이나 취업시기도 달라지게 되는 등 많은 고려요인들이 있다. 위의 산출은 엄격한 가정하에서 현재와 같은 투입구조가 과거와 미래에 지속될 경우 향후 손실 금액을 추정해 봄으로써 교육투자의 손실을 가늠해 보는데 의의가 있다.

이렇게 개인에게 투자되는 교육비는 국민 전체적으로 보면 매우 큰 규모이다. 현재 우리나라의 비취업여성은 약 10,261천명에 달한다. 이들 중 비취업 사유가 육아와 가사인 경우가 119,000명에 달한다. 특히 전문대졸 비취업자의 규모는 464,469명, 4년제 대졸자는 1,224,584명 달하는 것으로 나타나 유희화 비중이 매우 높다<sup>3)</sup>. 이렇게 교육비와 기회비용을 고려하면 이런 저활용추이가 계속될 경우 2007년 가격으로 회수되지 않는 교육투자비는 약 128조원에 이른다. 이 규모는 2007년 명목 GDP의 약 14.2%에 달하는 규모로 우리나라에서 고학력 여성이 활용되지 않음에 따라 발생하는 경제적 비용이 매우 크다는 점을 알 수 있다<sup>4)</sup>.

3) 2007년말 64세 이하 연령을 기준으로 산출하였음.

### 나. 가계소득과 소비지출의 변화

가계의 소득과 소비지출에서 나타나는 변화를 보면 여성인력을 왜 활용해야 하는가에 대한 해답을 찾을 수 있다. 우리나라는 성별분업에 기초한 1인 생계부양 모형에 주로 의존하고 있다. 그러나 더이상 1인 생계부양 모형이 지속되기 어렵다는 분석들이 나오고 있다. 소득과 지출의 변화는 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-5〉 소득과 지출의 변화

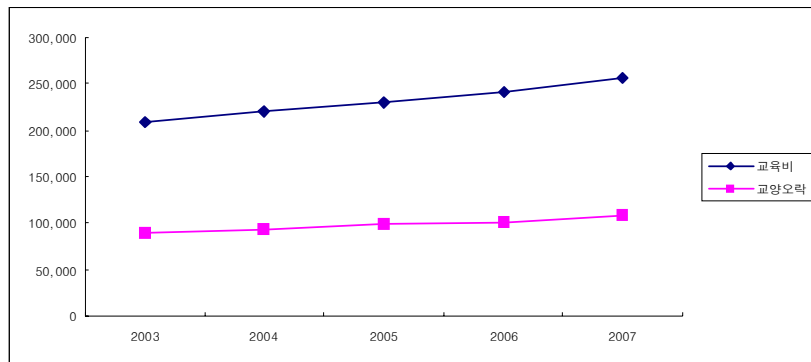
(단위: 원)

	2003	2004	2005	2006	2007
소득	2,646,288	2,805,515	2,919,790	3,068,859	3,224,843
지출	2,157,248	2,303,275	2,395,077	2,516,678	2,630,904
소비지출	1,862,338	1,963,316	2,035,256	2,120,122	2,211,615

자료: 통계청, 가계조사 각년도.

문제는 지출내역의 변화이다. 가변적인 지출이 아닌 필수재로 여겨지는 소비지출의 증가가 뚜렷하게 관찰되어 향후 소득변화에 따라 가계의 지출구조 변화가 어려울 수 있음을 시사한다.

(단위: 원)



자료: 통계청, 가계조사 각년도.

[그림 Ⅱ-1] 교육비, 문화오락비의 변화

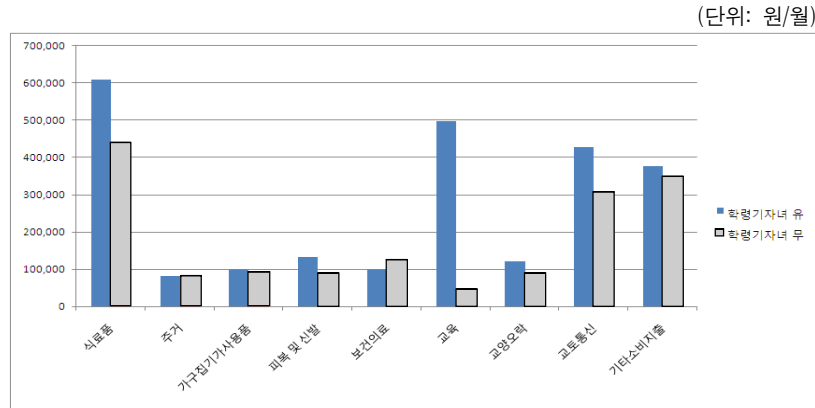
가계조사에 의거하면 2008년 2사분기를 기준으로 우리나라 평균가구는 월

4) 시점을 고려하지 않은 산술적인 추정임.

평균 소득 325만원에 월평균 소비지출이 261만원인 것으로 나타났다. 올 2분기 가구당(2인 이상 가구 대상조사) 소득은 3,249,997원으로 지난해 2분기보다 5.1%가 증가하였다. 2분기 소비자물가 상승률이 4.8%란 것을 감안하면 실질소득은 거의 증가하지 않았다. 154개 생활필수품을 대상으로 산출하는 생활물가 상승률(6.0%)과 비교하면 마이너스 성장을 나타내었다.

소비지출에서 가장 큰 비중을 나타내는 항목은 식료품·교통·통신·교육비 순이었다. 문제는 학령기 자녀가 있는 가구에서 집중적으로 발생하는 교육비 지출이 가장 높은 증가율을 보이고 있다는 점이다. 교육비는 지난해 2분기 월 평균 201,934원에서 올해 223,145원으로 10.5%가 증가했다. 4대 항목별로 보충교육비가 169,155원으로 가장 많았고 납입금 101,646원, 교재비 8,951원, 문구류 3,459원 순이었다. 2008년 상반기 가구당 평균 소비지출이 2,308,654원이었던 것을 감안하면 전체의 12.3%를 교육비가 차지한 것이다. 항목별로 납입금은 13.2%가, 학원·개인교습비는 11.7%가 올랐다. 소비지출내 비중도 같은 기간 9.2%에서 10.2%로 커졌다. 교육비 지출 증가율은 2004년 0.1%, 2005년 4.1%, 2006년 6.4%, 2007년 5.7% 등 추세를 보이다 2008년 10%를 넘어섰다. 소득규모 상위 20%에 해당하는 가구는 월 평균 50여만원을 자녀 교육비로 쓴 반면 하위 20% 집단이 자녀 교육에 쓴 비용은 월평균 10만원 미만이다. 학원·과외 등 사교육비로 구성되는 보충교육비의 소득계층간 격차는 6.6배에 달했다(통계청, 2008). 반면 각종 가계부채는 증가하고 있다. 금융기관 대출과 신용카드 외상구매 등 가계부채를 포괄하는 가계신용은 2분기 가구당 3,960만원으로 전년 3,633만원보다 10.7%나 늘었다.

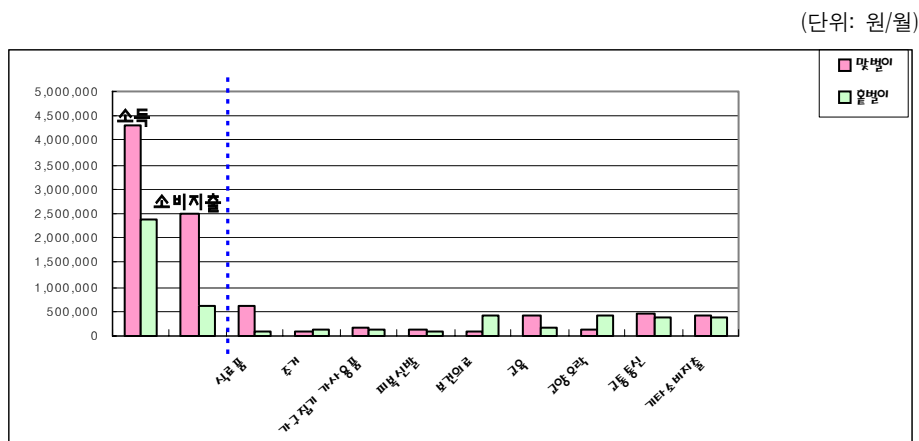
이와 같이 소비증가율이 소득증가율을 넘어서고 부채규모가 확대되는 상황은 향후에도 지속될 것으로 전망된다. 특히 지속적으로 증가하는 교육비의 지출은 교육비의 국가분담률이 낮은 우리나라 가구에 상당기간 부담이 될 것으로 전망된다. 조사 결과에 따르면 우리나라의 국내총생산(GDP) 대비 공교육비 비율은 7.2%로 자료를 제출한 26개국 평균 5.8%보다 훨씬 높지만 공교육비 가운데 민간이 부담하는 비율은 2.9%로 OECD 평균 0.8%와 비교할 때 매우 높은 수준이다. 통계청의 사교육비 실태조사의 결과도 우리나라 총 사교육비 지출액 규모가 2007년 기준 20조 400억원에 달하는 것으로 나타나 가구의 교육비 부담이 가중될 것으로 전망된다.



자료: 통계청(2007). 가계조사 원자료 분석.

[그림 Ⅱ-2] 학령기 자녀 유/무에 따른 가구의 소비지출 (가계조사 2007년)

자료를 분석해본 결과 학령기 자녀(대학진학 전단계)의 유무에 따라 교육비의 지출, 식료품의 지출 등이 학령기 자녀가 없는 가구와 큰 차이를 보이고 있다. 특히 자녀의 수가 적어지면서 자녀의 인적자본 투자가 확대되어 가므로 1인 생계부양모델이 아닌 2인 생계부양모델은 점차 전 가구를 대상으로 확대되어 갈 것이다. 실제로 맞벌이 가구의 소득이 홀벌이 가구의 소득보다 높고 소비지출도 높게 나타났다. 특히 소비지출 항목 중 교육비의 지출이 높은 것으로 나타나 맞벌이와 교육투자가 밀접한 연관성을 맺고 있는 것으로 나타났다.



자료: 통계청 가계조사, 2007년 원자료 분석.

[그림 Ⅱ-3] 가구유형별(맞벌이/홀벌이) 소득 및 소비지출

교육투자를 위하여 맞벌이를 선택하는지 맞벌이를 하기 때문에 교육 투자를 많이 하는지 인과관계는 아직 충분히 검증되지 않았다. Becker(1965)의 가설에 의하면 자녀는 양육에 있어 어린 시절에는 부모의 시간투입을 필요로 하는 시간집중형 재화(time intensive good)이다가 연령이 올라가면서 부모의 금전적 투입을 필요로 하는 금전집중형 재화(money intensive good)로 변화한다. 가계의 소득요구가 자녀의 연령이 증가하면서 증가하게 됨을 설명하는 것으로 볼 수 있고 통계적으로 나타난 바와 같이 자녀가 학령기일때 자녀와 관련된 소비지출 규모는 늘어나게 된다.

정리해 보면 여성인력의 활용은 여성개인과 가계에게 매우 중요한 경제적인사결과 연관되어 있다. 선행연구들은 여성의 교육투자는 노동시장 성과뿐 아니라 개인의 생애효용을 극대화하기 위한 수단이라는 점을 지적하였다(Becker, 1965). 우리나라에서는 노동시장 참여 뿐 아니라 혼인이나 기타 생애지위에 미치는 교육의 효과가 컸던 특징이 있어 여성들에게는 개인의 교육투자에 투입된 비용의 어느 정도 규모가 비효율성을 내포하고 있는지 정확히 측정하기 어렵다. 그러나 2000년 이후 대학진학률이 80%를 상회하는 시점에서 과거 개인의 효용극대화를 가져왔던 혼인이나 기타 성과에 미치는 대학학력의 요인은 많이 감소되고 있다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 노동시장 성과가 없는 개인의 교육투자는 현재 뿐 아니라 향후에도 상당부분 자원배분의 왜곡을 가져올 수 있다.

가계의 경제적 여건과 여성의 취업도 밀접한 연관을 가지고 있다. 전술한 바와 같이 소득증가에 비하여 높은 소비증가율은 1인 부양구조에 대한 변화를 요구하고 있다. 지난 10년간 큰 증가를 보여준 외식비, 교육비, 의료비, 통신비, 문화오락비 등은 선진국형 소비구조를 이미 우리나라 가계가 가지고 있음을 보여준다. 이러한 소비지출 항목의 특성은 식비와 같이 규모의 경제가 있거나 일정 수준에 이를 경우 정체되는 경향보다는 신기술의 발전이나 사회문화적인 환경의 변화 등과 밀접한 연관을 가지면서 증가하는 경향이 있다. 따라서 향후 소비지출의 양적인 증가 뿐 아니라 소비지출 항목별 비중의 증가 등에 따라 요구소득이 더 커질 수 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 주거나 내구재에 대한 수요도 고급화되고 교체주기가 단축되고 있어 소비지출 외

에도 향후 소득에 대한 요구는 더욱 증가할 것으로 예상된다. 핵가족에서 소득의 증가는 부부의 이중소득(dual income)을 필요로 하게 된다. 따라서 개인적 측면에서의 자원배분의 왜곡을 해소하고자 하는 시도, 가계측면에서의 2인 생계부양구조로의 전환은 향후 개인과 가계의 경제적 의사결정 과정에서 여성의 취업이 부수적이거나 선택적인 것이 아닌 필요불가결한 선택이 됨을 의미한다.

## 2. 기업경쟁력과 여성인력활용

### 가. 여성인력의 활용과 기업의 성과

여성인력의 활용에 따라 기업의 성과가 달라진다면 기업들의 여성인력활용은 매우 크게 변화할 것이다. 기업에서 인력을 활용하는 원칙은 기업의 이윤극대화이다. 단기적으로 매출액을 극대화하거나 기타 다른 재무적인 목표나 성과목표가 있을 수 있으나 장기적으로 기업은 노동을 생산의 요소로 투입하여 주어진 기술수준과 자본수준하에서 최대한의 이윤을 창출하는 것이 목표이다. 따라서 인력활용에 있어 생산성 높은 근로자를 고용하려는 노력은 매우 오랫동안 이루어져 왔다. 기업이 근로자를 고용할 때 근로자의 생산성에 대한 정확한 정보를 가지고 있지 않기 때문에 이들의 생산성을 가늠할 수 있는 학력수준이나 전공, 연령이나 성별과 같은 쉽게 확인할 수 있는 사항에 의거하여 인력을 선발하는 것은 이미 알려진 사실이다. 이 과정에서 충분한 정보가 축적되지 않은 집단, 예를 들어 여성이나 고령자, 장애인, 인종 등에게는 통계적인 차별이 발생할 가능성이 커지게 된다(Aigner & Cain, 1977). 여성개인에게는 인적자본투자의 유인을 감소시키거나 전체 여성고용면에서 여성인력의 활용이 사회적으로 바람직한 수준보다 적은 규모로 이루어지는 결과를 초래해왔다. 이러한 현실에서 기업들로 하여금 여성고용을 증가시키도록 하는 것은 매우 어려운 일이다. 가장 설득력 있는 방법은 여성인력을 많이 활용하면 기업의 이윤이 증가하고 기업활동이 원활해진다는 것을 증명하는 것이다.

미국에서는 여성인력과 기업의 성과 등에 대한 결과가 축적되어 왔다. 최근의 연구에서도 여성관리자가 많은 기업은 그렇지 않은 기업에 비하여 주주총수익률이 높다는 것이 밝혀졌다(Catalyst, 2004). 또한 인종이나 성별 등 과거의 통계적 차별의 대상이 되던 집단들을 활용하는 방식의 변화는 차이(difference)에 대한 대응방식이 변화하고 있음을 보여준다. 다양성관리 방식은 경쟁력과 높은 성과를 강조하는 외국의 기업들에 의하여 적극적으로 추진되고 있어 차이에 대한 인정은 과거의 차별해소의 소극적 인적자원관리 방식이 보다 적극적으로 차이를 이용하고자 하는 개념으로 전환됨을 보여주고 있다(Hart, 2002). McKinsey & Company(2007)에 의하면 유럽의 상장기업 중 다양성관리를 중점적으로 실행해 온 89개의 기업들을 대상으로 그렇지 않은 기업과 성과를 비교해본 결과 법인세 차감전의 영업이익은 48%의 차이를, 자기자본 이익률은 10.1%의 차이를, 추가성장률은 17%의 차이를 보였다(McKinsey & Company, 2007). 미국 인사관리협회의 조사에 의거해도 고용평등관리가 조직의 경쟁력 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고 기업문화와 창의력향상 등에 기여한다고 하였다(뉴패러다임센터, 2008).

우리나라에서는 기업의 여성인력활용과 성과에 대한 연구가 사실상 부족한 현실이다. 무엇보다 기업내부의 정보를 정확하게 알 수 있는 자료가 부족하였고 여성인력의 활용이 고용평등 및 차별개선의 관점에서 추진되어 기업의 성과를 제고하기 위한 여성인력활용에 대한 연구가 부족하였다. 2007년 여성인력패널조사에서 다룬 기업과 여성관리자에 대한 조사는 기업의 성과와 여성인력활용간의 관계를 통계적으로 보여줄 수 있게 하였다. 기업의 재무정보를 포함하기 위하여 한국신용평가(주)의 기업데이터에 포함된 기업 중 상시종업원 100인 이상 기업 341개의 2,361명 여성관리자가 조사에 포함되었다. 조사에 포함된 업종은 제조업, 도소매업, 사업서비스업, 금융업이다. 여성인력의 활용과 기업의 성과가 어떻게 관련되는지를 보다 자세하게 살펴보기로 하자.

일반적으로 기업의 성과를 측정하는 여러 가지 변수들은 매출액증가율, 영업이익증가율, 경상이익증가율, 순이익증가율, 총자본이익증가율, 기업순이익율 등 이익과 매출의 증가 등을 들 수 있다. 다음의 표는 각 직급별 여성비중



과 기업의 경영성과에 대한 pearson 상관관계 분석결과이다. 전체 인원 중에서의 여성비중이나 사원 중에서의 여성비중은 기업의 경영성과와 통계적으로 유의한 관련성을 가지고 있지 않다. 그러나 대리급에서의 여성비중과 매출액증가율, 총자본영업이익율 간의 상관관계는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의한 상관계수를 보여준다. 또한 부장과 임원급에서의 여성비중과 매출액증가율간에는 매우 밀접한 관계가 있음을 보여준다. 총자본영업이익율이거나 총자본경상이익율은 과장이나 차장급에서의 여성인력비중과 매우 밀접한 관련을 가지는 것으로 나타난다.

〈표 II-6〉 기업의 여성인력활용과 성과: 각 직급별 여성비중과 경영성과

	전체중 여성비중	사원중 여성비중	대리급중 여성비중	과장급중 여성비중	차장급중 여성비중	부장급중 여성비중	임원급중 여성비중
매출액증가율	.087	.064	.121(*)	.090	.065	.245(**)	.287(**)
총자본영업이익율	.091	.049	.116(*)	.208(**)	.164(**)	.120(*)	.033
총자본경상이익율	.062	.046	.090	.161(**)	.150(**)	.050	.023

주: \*는 95%, \*\*는 99% 유의수준에서 유의함.

자료: 여성부(2007). 인력패널조사 원자료 분석.

다른 관련 변수를 통제하고 회귀분석을 실시하였다. XF는 과장급 이상 여성관리자의 비중을 나타내며 XD는 여성인력의 비중, 기업의 특성인 소유구조를 나타내는 외국계기업 여부인 FOREIGN, 업종 및 기업규모 변수를 포함하였다. 업종은 제조업을 기준으로 IND2는 도소매업, IND3는 금융업, IND4는 사업서비스업을 나타낸다. 기업규모는 100인 이상 300인 미만을 기준으로 SIZE2를 300인에서 1000인 미만으로, SIZE3를 1000인 이상으로 구분하였다. 종속변수는 기업의 재무성과를 대표할 수 있는 영업이익, 당기순이익, 매출액 총이익율을 이용하였다. 매출액 총이익율은 매출액 중 매출액 총이익이 차지하는 비중을 나타냄으로써 효율성이 높을수록 높아지는 변수이다. 즉 기업활동의 효율성을 측정할 수 있는 변수 중 하나로 여성인력과 매출액 총이익율의 관계는 인력활용의 효율성을 보여주는 지표 중 하나이다.

〈표 II-7〉 여성인력의 비중이 재무성과에 미치는 영향

변수	영업이익	매출액총이익율	당기순이익
INTERCEPT	118.52**	23.18**	56.85
XD	-20.06	45.90**	-48.41
FOREIGN	26.13	7.83**	-24.39
CEO	-8.86	-3.53	-2.84
IND2	7.13	0.30	31.05
IND3	285.77**	-	26.54**
IND4	-9.05	15.23**	-7.51
SIZE2	-10.82	3.83	-21.52
SIZE3	150.46**	10.21**	163.35**

분석결과 여성인력의 비중이 재무성과에 미치는 영향은 다음과 같다. 매출액 총이익율은 여성인력의 비중이 높을수록 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 여성인력의 비중이 많다고 하여 기업의 영업이익이나 당기순이익이 유의하게 증가하는 것은 아니었다. 제조업을 기준으로 할 때 금융업이 재무성과가 높았고 100~300인 미만 기업을 기준으로 할 때 1000인 이상 기업의 재무성과가 높았다.

또한 여성관리자의 활용이 기업의 성과를 높이는지에 대한 분석은 다음과 같다.

〈표 II-8〉 여성관리자 비중이 재무성과에 미치는 영향

	영업이익	매출액총이익율	당기순이익
INTERCEPT	100.15**	34.04**	30.89
XF	189.12**	44.99**	177.72**
FOREIGN	7.20	4.59	-42.75
CEO	-11.8	-4.51	-5.17
IND2	1.82	5.37	22.43
IND3	269.19**	-	247.07**
IND4	-22.9**	9.71**	-19.49
SIZE2	-2.81	2.02	-12.31
SIZE3	152.51**	7.96	167.00**

다른 요인들을 통제할 경우 대리급 이상의 여성관리자 비중이 높아질수록 기업의 영업이익, 매출액총이익율, 당기순이익은 높아지는 것으로 나타났다. 특히 위의 표에서 나타나는 바와 같이 동일한 측정지표에 영향을 주는 것도 저위직을 포함한 여성들의 양적활용이 아닌 여성관리자의 활용이었다. 따라서 기업의 경영성과를 제고하기 위하여 기업들은 하위직급을 중심으로 하는 양적인 여성인력의 활용보다는 관리직급을 중심으로 하는 인적자원활용이 바람직할 것이다. 특히 중간관리자 급에서의 여성인력활용은 총자본영업이익율이나 총자본경상이이익율을 증가시키는데 기여할 것으로 보이며 고위관리자인 부장이나 임원급에서의 여성인력활용은 매출액에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다. 기업들의 인력활용은 채용시 여성에 대한 차별을 개선하는 것과 더불어 승진이나 배치 등을 통한 여성관리자의 육성에 중점을 두어야 할 것이며 정부 역시 여성인력활용 정책에서 관리자 육성정책을 중점적으로 추진해야 할 필요가 있다.

기업내 인력활용에서 기업문화 등과 밀접한 영향을 가지는 것은 승진뿐만 아니라 승진한 여성이 기업의 의사결정에 얼마나 잘 참여하고 이들의 의견이 기업경영에 반영될 수 있는가 여부이다. 팀제가 활용되는 기업에서는 수직적 의사결정 단계가 축소되고 보다 수평적, 직무중심의 의사결정이 확대되고 있다. 여성팀장이 남성에 비하여 상대적으로 어떤 영향력을 갖는가의 정도와 기업의 경영성과 간에도 유의한 상관관계가 나타난다. 다음의 표는 여성팀장이 조직 내에서 남성팀장에 비하여 어느 정도의 영향력을 갖는지를 1(영향력이 적다)에서 5(영향력이 크다)로 서열화시켜 기업성과와 상관관계를 분석한 결과이다.

〈표 II-9〉 여성팀장의 조직내 영향력과 기업의 성과간 상관관계

	F	Sig.
총자본영업이익율	3.000	.012*
총자본경상이이익율	3.784	.002**
총자본순이익율	3.352	.006**
순이익(종업원1인당)	4.568	.001**

주: \*는 95%, \*\*는 99% 유의수준에서 유의함.  
자료: 여성부(2007). 인력패널조사 원자료 분석.

나타난 바와 같이 여성팀장이 조직내에서 영향력이 클수록 총자본영업이익율, 총자본경상이이익율, 총자본순이익율, 종업원1인당 순이익 등과 통계적으로 유의한 정(+)의 관련성을 가지고 있다. 따라서 소극적 의미의 여성인력 활용보다 기업에서 적극적으로 여성인력을 활용하는 경우에 기업의 성과가 더 제고되고 있음을 알 수 있다.

위에서 나타낸 몇가지 여성인력활용의 정도와 기업성과간의 유의한 상관관계는 여성인력의 활용과 기업의 발전이 동반성장하는 것임을 보여주는 유용한 결과라 하겠다. 특히 정당성을 기반으로 한 차별개선에서 효율성측면의 성과주의로 논의를 확장하여 다양한 측면에서의 여성인력활용을 조망하게 함으로써 보다 적극적으로 기업으로 하여금 여성인력활용을 할 수 있는 근거라고 할 수 있다.

#### 나. 여성노동시장 제도와 여성인력활용

기업에서 여성인력의 활용이 저조한 원인은 다양하지만 여성의 생산성에 대한 충분한 정보가 축적되지 않아 불확실성이 존재하기 때문에 여성인력의 활용을 기피하는 경향이 있다. 이를 해소하려는 제도적 노력으로는 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)를 들 수 있다. 고용시 일정비율을 소수민족이나 여성 등에게 일정비율을 할당함으로써 통계적 차별을 해소하는데 기여한 것으로 평가된다. 미국은 1961년 적극적조치 제도를 도입하였다.

미국 등 적극적조치를 도입한 기간이 비교적 긴 국가들에서는 적극적고용개선조치에 대하여 효과가 긍정적이라는 주장과 부정적이라는 연구결과가 상존한다. Coate & Loury(1993)는 동 조치가 여성의 인적자본투자에 부정적 신호를 줌으로써 장기적으로 여성의 생산성에 대한 기업의 부정적 인식을 고착화시킬 수 있다고 우려하였다. 반면 Heckman & Wolpin(1976)의 연구, Leonard(1990)의 연구, Altonji & Blank(1999)의 연구 등에서는 적극적조치의 차별개선효과가 실증분석결과 나타났으며 이로 인한 대상집단에 대한 부정적 효과가 상당히 낮을 것이라고 주장하였다. 제도 자체를 보아도 외국의 경우는 준수율이 높을 뿐 아니라 제재조항을 갖추고 있는 등 우리나라가 제도의 실효성을 갖추기 위해 보완할 점이 많은 것으로 나타난다.

우리나라 적극적 고용개선조치는 2006년 도입되어 아직 시행초기 단계이므로 효과를 측정하기에 이른 감이 있다. 우리나라 1000인 이상 사업장의 적극적조치 준수율<sup>5)</sup>은 40.3%에 그치고 있어 제도가 정착된 미국이나 호주의 99%에 비하면 여전히 낮은 수준이다. 권태희, 조준모(2007)의 연구에 의하면 기업측에서도 동 제도에 대한 합의가 여전히 부족한 것으로 나타나는데 기업조사 결과 적극적조치 제도가 여전히 시기상조이며(50.8%), 정치적 목적으로 설계되어 준비기간이 부족하다(55.2%)는 응답이 매우 많다. 반면 노동계 등을 중심으로서는 실효성에 대한 의문도 제기되고 있는데 준수기업에 대한 인센티브시스템으로 설계되어 비준수기업에 대한 강제조항이 전혀 없다는 점이 문제가 되고 있는 현실이다.

특히 여성고용효과를 살펴보면 여성고용환경에 큰 변화를 가져다주지는 못하고 있다. 2006년에 이어 2년 연속 보고서를 제출한 AA 의무사업장 516 곳만을 대상으로 고용개선조치를 분석한 결과, 여성고용률은 지난해 30.8%에서 올해 31.1%로 0.3% 늘었고 여성관리자 비율은 10.6%에서 10.3%로 오히려 줄어들었다(전명숙, 2008). 관리자 여성이 한명도 없는 사업장 역시 159 곳(30.8%)이나 되어 적극적조치의 실효성 제고에 대한 요구가 높다.

여성고용과 밀접한 연관을 가지는 또 하나의 제도인 모성보호제도는 기업이 부담하는 비용때문에 오히려 여성고용을 축소시킨다는 연구결과들이 있다(전경련, 2008; 김태홍, 김난주, 2003). 취업한 여성을 위한 고용보호가 신규취업자의 진입을 저해하는 요소가 될 수 있다는 기업측면에서의 주장을 뒷받침하는 혹은 이에 문제를 제기하는 다양한 연구결과 등이 존재한다. 연구결과들을 정리해 보면 효율성 이론 측면을 강조한 연구에서는 여성고용을 위한 추가비용과 기업의 생산성 제고간에 뚜렷한 정의 관계가 나타나지 않거나 혹은 업종이나 사업장규모 등 기업의 특성에 따라 상이한 결과를 보인다. 동시에 정당성이론에서는 여성의 모성보호는 선택의 문제가 아닌 권리의 개념으로 접근하는 것이 바람직함을 주장하였다. 상이한 관점이 존재하지만 현재 기업을 통하여 모성보호가 이루어지고 있는 현실에서 정책주체인 기업이 제

5) 우리나라의 준수율은 동종업종 평균여성고용비율 및 관리자 고용비율의 60%내에 들어오는 기업의 비율을 의미한다.

도의 필요성에 대하여 합의하고 보다 적극적인 모성보호를 하기 위해서 기업 활동과 모성보호가 상승하는 관계임을 보다 정확하게 규명할 필요가 있다.

실제로 유규창, 김향아(2006)의 연구는 모성보호를 위한 각종제도의 시행 가지수로 측정한 모성보호제도 도입정도가 1인당 매출액으로 측정한 기업성과에 통계적으로 유의한 영향을 보임을 밝혔다. 모성보호관련제도가 한가지 증가할 때 1인당 매출액은 3.4%가 증가하는 것을 알 수 있다. 또한 모성보호제도의 도입정도는 근로자의 이직률을 유의하게 감소시켜 제도도입이 한가지씩 증가할수록 이직률은 7.6% 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 II-10〉 모성보호제도와 기업의 경영성과

	1인당매출액	이직률
모성보호제도도입정도	0.034	-0.076

주: 모성보호는 산전후휴가, 육아휴직, 생리휴가를 포함함.

자료: 유규창, 김향아(2006)에서 재구성.

2007년 조사한 여성관리자패널 분석결과도 위의 결과와 다르지 않다. 임신이나 영유아기 자녀가 있는 여성근로자의 배치전환 등을 실시하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비하여 성과가 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-11〉 기업의 모성보호 및 일가정 양립제도가 재무성과에 미치는 영향

	모성보호제도	일과 가정의 양립제도
자기자본순이익율	1.4015	0.8954
기업순이익율	0.0033	0.0105
영업이익	29.8512**	31.1006**
당기순이익	24.4367**	34.0479**
종업원1인당 부가가치	0.0096**	0.0032
종업원1인당 매출액	0.0077	0.0102
종업원1인당 순이익	0.0111	0.0248**

주: \*는 95%, \*\*는 99% 유의수준에서 유의함.

주: 모성보호는 생리휴가, 산전후휴가, 일가정양립제도는 육아휴직제도, 가족간호휴가제, 직장보육시설, 보육비지원, 시차출퇴근제, 재택근무제도 포함.

자료: 여성부(2007). 인력패널조사 원자료 분석.

위의 분석에서 나타난 바와 같이 잘 시행되는 모성보호제도의 수가 많으면 영업이익, 당기순이익, 종업원 1인당 부가가치를 높이는 것으로 나타났다. 한 가지가 더 잘 시행될수록 연간기준 영업이익은 2천 9백만원, 당기순이익은 2천 4백만원, 종업원1인당 부가가치는 9,600원 높아지는 것으로 나타났다. 유사하게 일과 가정의 양립을 지원하는 제도들이 잘 시행되는 건수가 한가지씩 많아질 때마다 영업이익, 당기순이익, 종업원 1인당 순이익이 높아지는 것으로 나타났고 그 규모는 영업이익 3천 1백만원, 당기순이익 3천 4백만원, 종업원 1인당 순이익은 24,800원 높아지는 것으로 나타났다. 다른 성과변수에도 유의하지는 않지만 긍정적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 결국 모성보호와 일과 가정의 양립제도의 효과는 기업의 성과를 긍정적으로 변화시키며 다양한 제도를 통하여 구성원의 다양한 상황적 문제를 해결할 수 있음을 알 수 있다.

우리나라에서는 모성보호제도나 일과 가정의 양립을 지원하는 정책의 도입 경험이 짧아 오랜 기간 기업의 성과를 제도와 함께 살펴보기에 한계를 가지고 있지만 위의 연구결과들을 보면 단기간에도 모성보호제도나 일과 가정의 양립을 지원하는 정책의 도입은 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과들이 각 기업에서 공유될수록 정당성에 의거한 제도의 도입보다는 효율성에 의거한 제도 도입이 보다 활발하게 이루어질 것이며 이에 따라 정부의 각종 제도를 보다 적극적으로 시행하는 기업이 증가하게 될 것이다.

저출산고령사회위원회에서 발표한 일과 가정의 양립을 위한 가족친화경영 확산방안에 의거하면 기업의 탄력근무제도, 휴가 및 휴직제도, 근로자와 가족의 상담이나 교육 등을 지원하는 프로그램, 각종 경제적 지원제도, 양육이나 보육지원제도 등이 주요 정책으로 포함되어 있다(저출산고령사회위원회, 2007). 이러한 제도들이 주로 대기업을 중심으로 하는 기업에 의존하다 보니 고용지위나 사업장 규모가 열악한 여성근로자들의 일과 가정의 양립에 적용되기 어렵다는 문제점을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 다양한 제도들이 근로자들의 다양한 상황에 따라 적용되어 근로자들의 일과 가정을 양립하게 하는 것은 중장기적으로 우리 기업이 준비해나가야 할 인력활용의 전략이다.

선진기업은 이미 인재확보를 위한 중장기 마스터플랜을 가지고 인력을 보다 잘 활용하고 있어 우리 기업들이 주는 시사점이 많다고 하겠다. 따라서 대규모 사업장을 시작으로 각종 제도들이 확산될 수 있도록 하는 중장기계획 마련이 시급하다 하겠다.

#### 다. 여성친화적 기업문화와 여성인력의 활용

법과 제도는 여성인력활용을 촉진시키기 위한 최소한의 장치이지만 실제로 여성인력의 활용이 원활하게 이루어지기 위해서는 기업과 사회의 문화가 여성인력 친화적으로 조성되어야 한다. 법과 제도로 인하여 명시적인 차별이 줄어들고 있음에도 불구하고 암묵적인 차별이 존재하는 현실도 이러한 문화적 환경과 관련이 있다. 선행연구들은 문화적 환경들 중, 일과 가정의 갈등, 비공식네트워크에서의 여성배제, 남성중심의 네트워크, 멘토링의 부족 등을 들고 있다(강혜련, 2005). 일과 가정의 갈등 상황은 장시간 근로가 일반적이며, 일하는 부모가 자녀를 양육하기에 적절하지 않은 환경, 가부장적인 가족 내 성별 분업 등에서 기인하는 것으로 나타난다.

이를 해결하기 위하여 생산성을 제고하고 근로시간을 줄이기 위한 기업과 사회의 노력이 필요하다. 여성들의 근무시간이 매우 길어서 직급이 올라갈수록 길게 근로하는 경향이 있고 여성대리급 이상자들의 주당평균 근로시간은 50.5시간으로 나타났다(김중숙 외, 2007). 여성들에게 뿐 아니라 일과 가정을 양립하는데 저해요인이 되는 업무시간외 모임도 매우 활발하게 이루어지고 있으며 오랜 시간 이어지는 술자리를 하는 비중도 높다. 정시에 퇴근하는 것을 어렵게 생각하는 문화도 근로자들에게 여전한 것으로 나타나 직장에 투입하는 시간이 근무, 근무외 면에서 매우 긴 것으로 나타났다(김중숙 외, 2007). 외국과 비교할 때 우리나라의 장시간 근로는 여전히 일반적인 것으로 나타나 일과 가정의 양립 뿐 아니라 경력형성을 위한 자기계발이나 직업훈련 등을 위한 시간적 여유가 부족한 현실이다. 기업의 근로문화 등이 일 뿐 아니라 다른 생활 등을 조화롭게 유지할 수 있도록 조성되어야 하는 것은 남녀근로자에게 모두 중요하다.

남성중심의 멘토링이나 여성들의 멘토링 등을 살펴보면 여성들의 멘토가



주로 같은 직장의 남성상사나 선배인 경우가 많아 여성들의 경력형성을 위하여 남성중심적인 문화를 멘토링할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 멘토링의 목적이나 주요 기능면에서도 심리적인 안정이나 지지 등 개인적인 상담에 그치는 경우가 일반적으로 나타나 여성들의 경력개발을 위한 멘토링의 실효성을 제고해야 하는 숙제를 가지고 있다(김종숙 외, 2007).

또한 최고경영자나 인사담당자의 편견이나 고정관념, 업무수행상의 남성중심적인 사고방식 등은 여성인력활용을 위한 저해요인이 된다. 이주희 외(2006)의 연구에서는 인사담당자들이 업무성과를 평가하는 방식에서 여성의 지적능력을 높게 평가하고 업무몰입도나 네트워크에 대해 부정적으로 평가하였음을 밝히고 여성근로자의 생산성을 평가하는데 지적능력보다는 업무몰입이나 네트워크 능력을 유의한 요인으로 사용하는 것으로 나타났다. 즉 객관적으로 평가될 수 있는 지표보다는 보다 정성적인 평가지표를 사용하여 여성의 생산성을 낮다고 평가하는 경향이 있음을 알 수 있다. 결과적으로 기업에서 여성인력에 대한 생산성의 평가와 개인이 업무를 수행하면서 생각하는 생산성의 평가가 매우 다르게 나타나는데 주목할 필요가 있다.

2007년 기업의 여성대리급이상을 조사한 ‘여성인력패널조사’ 결과에 의거하면 조사대상 기업의 인사담당자와 여성관리자는 여성관리자들에 대한 평가에 상이한 의견을 가지고 있었다. 여성관리자에 대한 업무수행사항 평가를 매우 부족하다(1점)에서 매우 뛰어나다(5점)의 5점 척도로 질문하였으며 인사담당자와 여성관리자 개인에게 같은 질문을 한 결과 여성관리자의 업무능력에 대하여 인사담당자와 여성관리자 모두 동일한 점수를 주고 있었지만 여성관리자의 조직내 친화력, 업무몰입도나 직장충성도에 대해서 인사담당자는 여성관리자 본인들보다 낮게 평가하고 있었다. 결과적으로 업무 자체 보다는 비업무적 요소, 특히 남성중심적인 기업문화를 바탕으로 한 요소를 통하여 생산성을 측정함에 따라 여성인력의 활용에 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(김종숙 외, 2007).

〈표 II-12〉 여성관리자에 대한 평가

(단위: 점)

	여성관리자의 리더십	여성관리자의 조직내 친화력	여성관리자의 업무몰입도나 직장충성도	여성관리자의 업무능력
인사담당자	3.3	3.4	3.4	3.7
여성관리자	3.2	3.8	3.8	3.7

주: 전혀그렇지 않다(1점), 매우그렇다(5점)의 5점 척도를 이용하였음.

자료: 여성인력패널조사, 여성가족부, 김종숙 외(2007).

요약해보면 전술한 바와 같이 여성인력의 활용은 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미친다. 특히 기업의 재무성과를 제고하는데 여성인력의 활용은 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 기업들은 효율적 기업경영의 관점에서 여성인력의 활용을 보다 적극적으로 고려해야 할 것이다. 여성고용과 관련된 모성보호나 일과 가정을 양립하는 제도지원 등도 역시 기업의 비용부담을 넘어서서 생산성을 제고하고 기업의 성과를 높이는데 기여할 수 있다. 제도들의 수용성을 높여가기 위한 과제로 기업의 문화도 양성평등한 문화로 변화해야 하며 일과 가정을 균형적으로 만들어가야 할 것이다. 이는 여성고용을 촉진할 뿐 아니라 우리 사회가 지향해야 할 핵심적 가치이기도 하다.

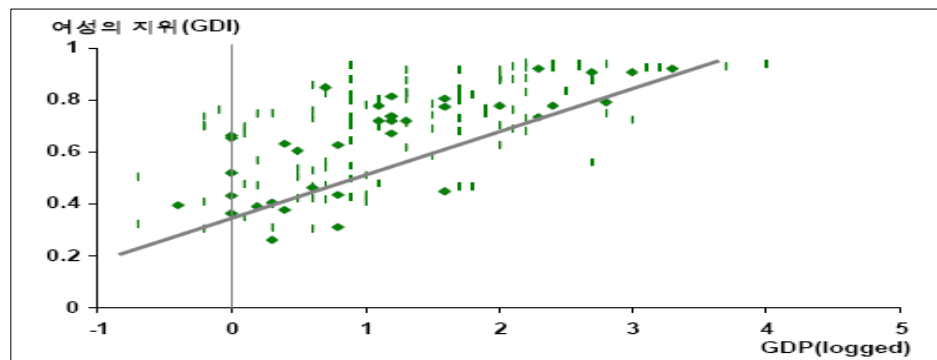
### 3. 국가경제와 여성인력활용

#### 가. 경제성장과 여성인력활용

국가경제와 여성인력의 활용의 상관관계에 대한 외국의 사례들은 우리나라 경제성장의 방향을 제시해주고 있다. 여성의 위상을 나타내는 GDI (Gender-related Development index)는 다음과 같이 측정된다. 남녀평등지수(GDI)는 유엔개발계획(UNDP)에서 국가별로 교육수준, 국민소득, 평균수명 등에 있어서의 남녀평등 정도를 측정하여 발표하는 지수이다. UN개발 프로그램의 일환으로 1990년부터 매년 인간개발지수를 발표해 오던 유엔개발계획(UNDP)은 1995년 유엔 제4차 세계여성회의를 계기로 남녀평등 정도를 측

정하기 위해 여성개발지수(GDI)를 개발하였다. 남녀평등지수(GDI:Gender-related Development Index)를 구성하는 주요 지표는 남녀간의 평균수명비율, 문자해독비율, 초등, 중등, 고등, 대학교 총 취학률, 소득비율이다. 이에 따라 남녀 각각의 교육수준, 기대여명, 소득에 있어서 남녀의 역할 비율 등을 근거로 남녀간에 성취수준이 얼마나 평등하게 이루어지고 있는지 보여준다.

우리나라의 남녀평등지수(GDI)는 2007년 140개국 중 25위로 지속적으로 상승하고 있다. GDI가 높은 선진국들과 비교할 때 가장 큰 차이를 보이는 지표 역시 소득관련 지표여서 남녀간 소득격차가 큰 것이 남녀평등지수를 끌어 올리는데 가장 걸림돌이다(주재선, 2007). 향후 우리나라 남녀평등지표를 개선하기 위하여 소득격차를 해소하는 것이 당면과제임을 알 수 있다. 이를 반증하듯이 국제적으로 여성의 위상과 1인당 GDP와는 직접적인 연관관계를 보인다. 물론 여성의 지위와 국민소득간에 뚜렷한 인과관계는 찾기 어렵지만 적어도 양성평등의 달성과 국민소득의 증가는 동반성장하는 것임을 알 수 있다. 특히 전술한 바와 같이 여성인력의 활용을 통한 소득격차의 해소는 결국 국민소득과 밀접한 관계를 가진다고 볼 수 있다.



주: 여성의 지위는 GDI(Gender-related Development index)로 측정.  
자료: UNDP, Human development report, 2002.

[그림 II-4] 여성의 위상과 GDP와의 관계

이렇듯 여성지위와 국가경제성장 간의 밀접한 관련성 하에서 여성지위의 향상은 선진사회로의 진입과 밀접한 연관을 가진다. 그러나 여전히 사회참

여와 소득부문에서 여성지위의 현재는 앞으로의 과제를 제시해주고 있다. 또 다른 여성지위를 나타내는 국제지표를 보면 우리나라의 GEM(Gender Empowerment Measure)순위는 2007년 93개국 중 64위로 나타났다. 이 지수를 구성하는 주요 지표는 여성의원비율, 여성행정관리직비율, 여성전문기술직 비율, 남녀소득비 등이다. 평균치를 비교해보면 여성행정관리직 비율과 남녀소득비의 격차가 매우 크게 나타나 GEM 순위를 낮추는 요인이 된 것으로 보인다. 이 중 남녀소득비가 멕시코, 터키와 더불어 최하위를 기록하였다. 이에 따라 여성인력의 개발과 활용을 제고하고 고용평등을 지속적으로 추진하여 남녀소득비 격차를 줄이고 여성의 고위직 진출을 확대하는 정책은 우리나라가 선진사회로 진입하기 위하여 필수불가결한 정책임을 보이고 있다.

〈표 II-13〉 GEM 대상국가들의 2007년 평균지수

	여성의원비율	여성행정관리직비율	여성전문기술직비율	남녀소득비
국가평균	18.47%	28.95%	47.92%	0.53
한국	13.4%	8%	39%	0.40

자료: UNDP(2007). 여성권한척도.

우리나라의 1인당 국민소득은 2008년 2만불을 달성하였다. 향후 우리나라의 잠재성장률 및 성장요인을 전망해보면 우리나라 1인당 국민소득을 증가시키기 위한 방향을 가늠해볼 수 있다. 우리나라의 실질 GDP 성장률은 1970년대 8.3%, 80년대 7.6%, 90년대 6.2%였으나 2000년 이후 5.2% 이하로 둔화되었다. 성장요인별로는 자본의 성장기여도가 낮아지고 노동과 생산성의 기여도도 낮아지고 있다(한국은행, 2008). 이 추세로 갈 경우 선진국과의 소득 격차가 줄어들지 않을 것으로 전망되고 단순한 요소투입의 증가보다는 생산성을 향상시키는 노력이 필요한 것으로 진단되고 있다. 이 중 인적자본의 질적개선을 통한 성장동력의 확충이 시급히 요구되는 것으로 나타났다. 이에 따라 생산성을 제고할 수 있는 인적자원의 투입을 증가시킴으로써 우리경제의 투입산출에 구조적인 변화가 나타날 수 있도록 해야 한다.

여성인력의 활용은 현재 노동시장의 인적자본을 질적으로 개선시킬 수 있

는 적절한 수단이다. 외국의 경제성장과 여성인력활용의 관계를 살펴보면 여성의 참여가 경제성장에 기여하고 있음을 알 수 있다. 3만불 시점의 선진국의 경제활동참가율을 살펴보면 여성의 참여가 60%이상을 상회하였고 특히, 덴마크, 스웨덴, 아이슬랜드, 노르웨이 등 북유럽권 나라의 경우 75%이상의 여성이 경제활동에 참여하였다. 남녀 경제활동참가율이 동반상승하는 경향이 강하게 나타나지만 우리나라는 그림에서와 같이 2만불인 현재 남성과 여성간의 격차가 크게 나타나고 있는 현실이다.



자료 : OECD, www.oecd.org 에서 재구성. 15~64세 인구기준.

[그림 Ⅱ-5] 3만불 시점의 성별 경제활동 참가율 비교

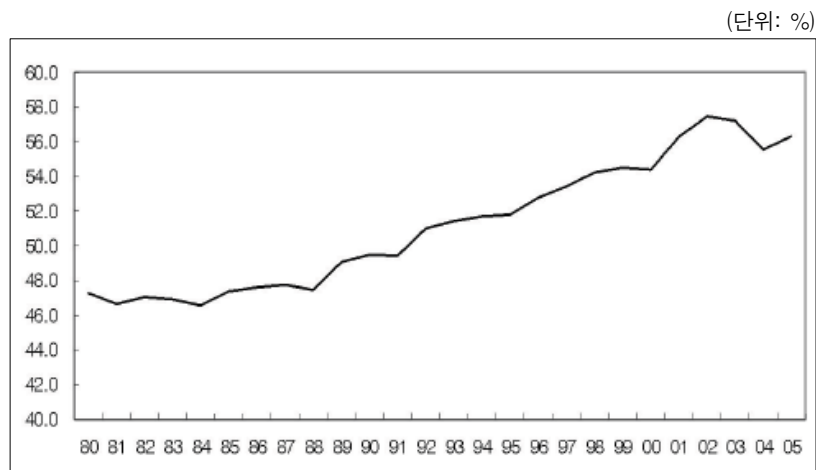
선진국의 경제발전경험에서 국민소득과 여성의 경제활동참가율 간에는 뚜렷한 상관관계를 나타내었다(상관계수 0.95). OECD 국가들에서 1인당 국민소득이 1만달러인 시점의 여성경제활동참가율은 평균 53.4%, 2만달러를 달성한 시점의 여성의 경제활동참가율은 60.8%로 나타났다. 우리나라는 2만달러를 달성한 시점의 여성경제활동참가율이 54.8%로 다른 국가들이 2만달러를 달성한 시점에 비하여 여성경제활동참가율이 낮은 특성을 보였다. 증가정도 면에서 볼 때 OECD 국가들에서는 소득이 1만달러에서 2만달러로 이행할 때 평균적으로 7.6%p의 여성경제활동참가율이 증가하였고 노르웨이나 네덜란드 등의 국가들에서는 여성경제활동참가율이 13.3%p, 18.6%p 각각 증가하였다. 인구구성별로는 25~34세 여성인력의 활용이 가장 크게 증가하여 혼인, 출산, 육아로 인한 경력단절이 감소하는 특징을 보였다(김태홍 외, 2004).

우리나라에서는 1만달러 시점의 경제활동참가율이 52.5%, 2만달러를 달성한 현시점의 여성경제활동참가율이 54.8%로 증가는 2.3%p에 그쳤다.

향후 우리나라가 1인당 국민소득 3만달러를 달성하기 위하여 가야할 방향을 외국의 경험과 비교를 해보자. 1인당 국민소득과 여성경제활동참가율을 추계하면 3만달러 국가에서 68.3%, 4만달러 국가에서 75.7%로 나타나 3만달러를 달성하기 위하여 현재와 약 11%p 격차가 발생하고 있음을 알 수 있다(김태홍 외, 2004). 지난 10여년간 우리나라 여성경제활동참가율의 변화추이와 정제된 남성 경제활동참가율을 고려할 때 노동력 투입구조의 변화 없이는 3만달러를 달성하기가 쉽지 않을 것임을 예상할 수 있다.

#### 나. 경제구조의 변화와 여성인력활용

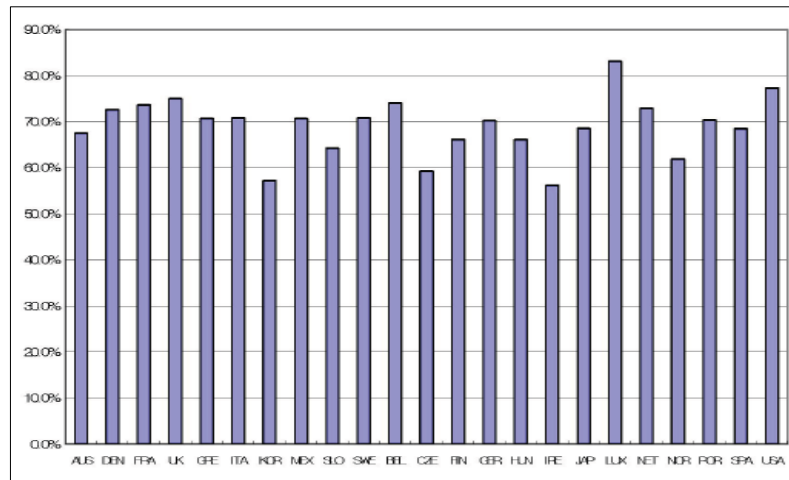
지식기반경제로의 이행은 지식에 의한 부가가치 창출이 강조되는 경제구조로의 전환을 의미한다. 인적자원의 부가가치 기여도가 더욱 높아지게 되며 서비스업 부문의 팽창이 지식기반경제와 함께 이루어질 것으로 예상된다. 서비스업의 경제기여도는 점차 증가하여 서비스업의 부가가치 비중은 2003년 정점을 이루다가 이후 다소 줄어드는 것으로 나타난다.



자료 : 한국은행, 『국민계정』.

[그림 II-6] 서비스업의 부가가치 비중의 변화: 1980~2005

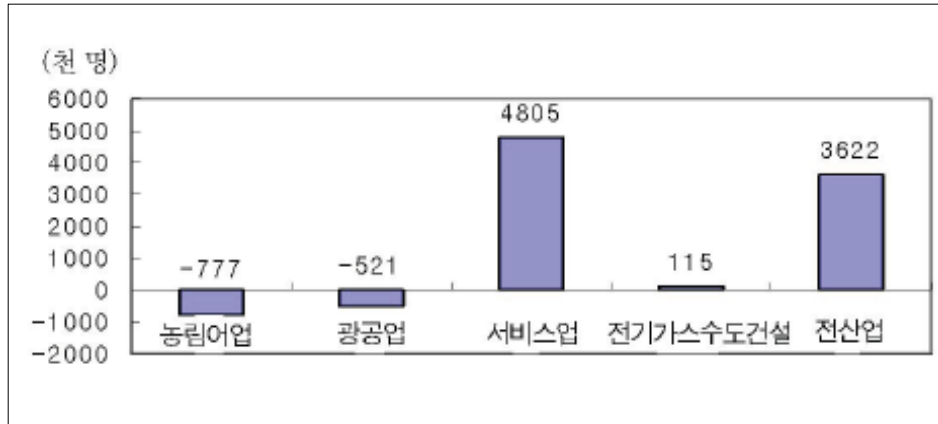
이러한 현상은 경제발전과 더불어 서비스업이 중심 산업화하는 세계적인 추세와 맥을 같이하고 있다. OECD 국가들의 서비스업 부가가치 비중을 보아도 아일랜드와 체코, 우리나라를 제외하고는 모두 60%를 상회하며 네델란드와 미국 등 주요 선진국은 70%를 상회하는 높은 비중을 나타낸다.



자료 : OECD STAN database 2005.

[그림 II-7] OECD 주요국의 서비스산업 부가가치 비중: 2003년 기준

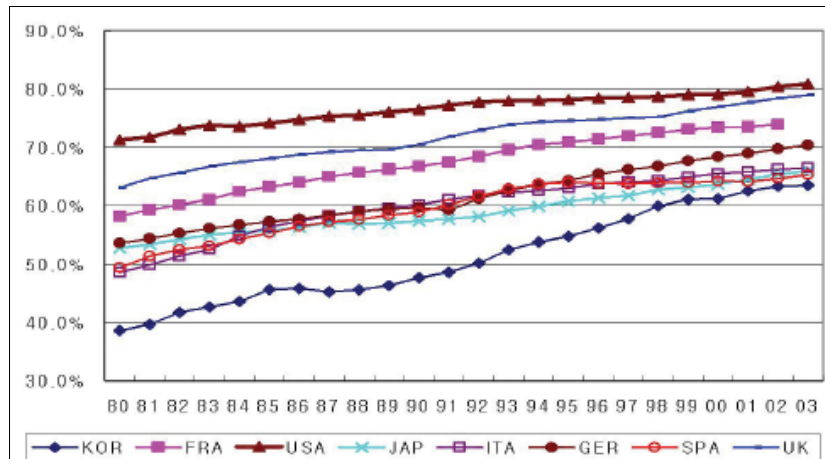
산업구조 변화와 더불어 고용측면에서 볼 때도 현재 우리나라 노동시장에서 뚜렷하게 나타나는 현상은 고용구조가 서비스업 중심으로 전환한다는 것이다. 아래 그림에서 나타나듯이 산업별 취업자수의 변화는 서비스업의 취업자수 증가에 의하여 견인되어 왔다고 봐도 무방할 것이다. 결과적으로 1980년대에는 30%대에 머무르던 취업자 중 서비스업중 비중이 2005년 65.2%로 증가하였다.



자료: 허재준 외(2007). 한국경제의 구조변화와 서비스업 고용. 한국노동연구원에서 재인용 P13.

[그림 II-8] 산업별 취업자수 변화(1993-2005)

외국의 사례를 보아도 미국과 영국은 서비스업 취업자의 비중이 전체의 약 80% 수준에 달하고 있으며 프랑스와 독일은 70%를 상회하고 있다.



주: 독일의 경우 1990년까지는 서독, 1991년 이후는 통일독일.  
 자료: OECD STAN database 2005.  
 허재준 외(2007). 한국경제의 구조변화와 서비스업 고용. 한국노동연구원  
 에서 재인용 P15.

[그림 II-9] 서비스산업 취업자수의 비중: 국제비교



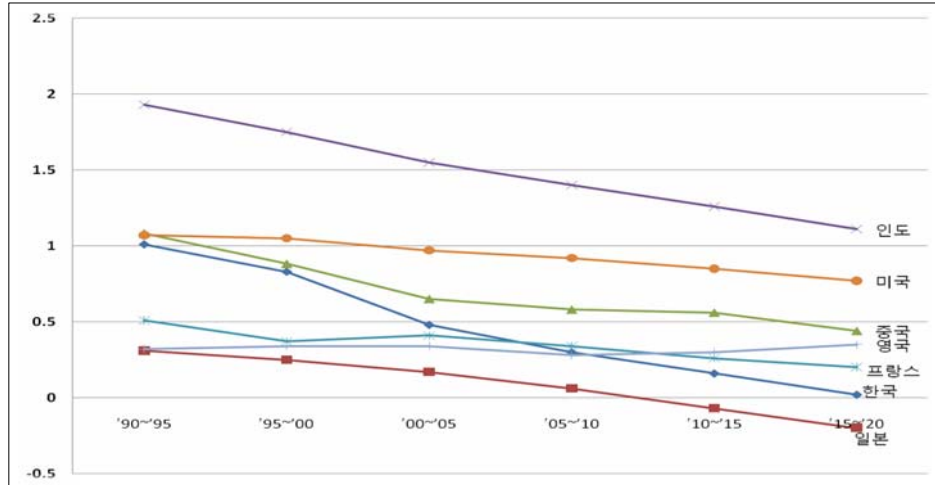
단기적인 관점에서 볼 때 서비스업의 팽창은 여성고용에 긍정적이라고 평가할 수 있다. 외국의 산업구조변화과정에서 여성고용의 증가가 함께 이루어졌고 실제로 높은 서비스업 고용비중을 가진 국가들의 여성고용 비중도 높다. 네델란드를 비롯한 북유럽국가들, 서유럽국가들, 미국 등의 여성고용율은 서비스업의 발전과 무관하지 않으며 위의 그림에서와 같이 상대적으로 서비스업 고용비중이 낮은 이탈리아, 일본, 우리나라 등은 여성고용률이 낮은 대표적인 국가이다. 우리나라의 산업구조 변화에서도 여성고용은 상당기간 서비스업에 의하여 주도될 것으로 예상할 수 있을 것이다.

그러나 서비스업의 팽창과 서비스업의 고용비중을 OECD 국가들과 비교해보면 서비스업의 고용비중은 7% 내외의 차이를 보이지만 서비스업의 부가가치 비중은 약 15% 내외의 차이를 보인다. 즉 생산성에 있어 외국과 더 큰 격차를 보이고 있음을 의미하며 향후 우리나라 서비스산업에서 고용증가와 더불어 생산성 제고에 대한 요구가 더 높아질 것임을 의미한다. 우리나라 서비스산업이 저부가가치 중심인 도소매업이나 음식숙박업, 개인서비스업 등에서 고부가가치인 금융이나 정보통신서비스업, 사업서비스업 등의 발전으로 확대되면 서비스업의 생산성 제고와 더불어 여성고용의 질적 측면도 상당부분 개선될 수 있을 것으로 보인다. 동시에 동 부문에서의 인력수요는 고학력, 고숙련 인력을 중심으로 발생하게 될 것이므로 중장기적으로 고학력 고숙련 인력의 직업능력 제고에 대한 요구들이 증가할 것으로 전망된다.

#### 다. 인구고령화, 저출산과 여성인력활용

저출산으로 인한 인구증가율의 저하 및 고령 사회를 대비하여 인력활용의 효율성을 확보해나가야 한다. 우리나라는 가임여성 1명당 평균 자녀수가 1970년 4.53명에서 2006년 1.2명으로 선진국에 비해 감소속도가 상당히 빠르며 인구증가율도 상당히 낮은 편이다.

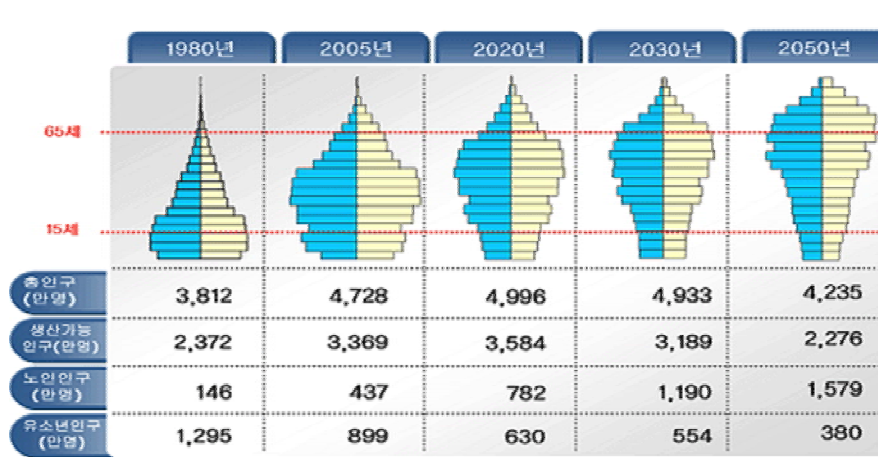
(단위: 명)



자료 : 새로마지플랜2010. OECD, www.oecd.org에서 재구성.

[그림 II-10] 인구증가율 추이의 국제비교

그림에서 나타나는 바와 같이 우리나라 인구증가율의 감소는 다른 나라에 비하여 매우 가파르게 나타난다. 향후 인력구성은 고령자를 중심으로 하는 역삼각형 모양이 될 것으로 예상되어 경제활동인구의 부족이 가시화될 것으로 예상된다. 2005년 3,369만명이던 생산가능인구는 2030년에 3,189만명으로 줄어들게 되며 생산가능인구 중에서도 상대적으로 젊은 연령집단보다는 고연령집단의 비중이 커질 것으로 예상된다. 일반적으로 생산성은 연령이 높아지면서 낮아지는 경향이 있어 생산성제고를 위한 인적자원개발과 생산성 높은 인력의 확보가 점점 더 중요해질 것이다.



\* 자료 : 정부합동, 새로마지플랜 2010.  
 통계청, 장래인구특별추계, 2005(합계출산율 '05년 1.19명, '35년 1.30명으로 가정)  
 통계청, 2005 인구주택총조사 인구부문 전수집계결과, 2006.

[그림 Ⅱ-11] 인구구조 변동추이 및 전망

박형수 외(2007)의 연구에 의하면 최근 우리나라의 잠재성장률은 EU의 잠재성장률보다 2배 이상 높으나 저출산 고령화에 따른 노동인구 부족이 가시화되는 2040년 이후에는 EU 평균보다도 낮아질 것으로 전망된다. 인구구조의 변화는 노동인구의 부족이라는 직접적인 원인 뿐 아니라 노동생산성에 적지 않은 영향을 줄 것으로 전망된다. 주노동연령대의 인구감소로 전체 노동생산성의 감소가 필연적일 것으로 예상되며 생산성을 제고하기 위하여 새로운 인력활용이 요구된다. 선진국에서도 이민자의 활용이나 다양성관리 등으로 생산성을 제고하고 있다는 점은 우리 경제가 곧 직면할 저생산성, 저성장을 극복하기 위한 시사점을 제공하고 있다.

동시에 고령화로 인한 부양인구의 증가는 재정적 부담으로 작용하게 되고 동시에 근로인구의 감소로 인한 재정의 감소 문제가 함께 나타나기 때문에 가능하면 근로인구를 증가시켜 국가재정의 부담을 완화하도록 할 필요가 있을 것이다. 이와 같이 인구구조의 변화는 생산인력의 양적 증가에 대한 요구와 생산성제고에 대한 요구를 함께 가져올 것이다. 여성인력의 적극적인 활용은 이러한 요구에 부응할 수 있는 가장 확실한 대응방안이 될 것이다.

전술한 국가경제의 성장동력을 위한 고급인적자원의 확충, 산업구조의 변

화에 따른 고급인력의 수요증가와 더불어 인구구조의 변화 역시 인력의 생산성제고를 요구하게 된다. 인력활용의 효율성을 제고하는 것이 생산성의 제고와 밀접한 연관을 가지게 되며 생산성이 아닌 요인으로 인력을 활용하는데 따른 비용이 더 커지게 된다. 따라서 국가경제의 측면에서는 생산성이 높은 인력을 발굴하고 활용하는데 현재보다 더 많은 정책적 관심을 기울여야 할 필요가 있다. 여성인력의 개발과 활용은 이러한 관점에서 볼 때 국가의 성장동력을 확충하기 위한 가장 핵심적인 과제가 될 수 밖에 없을 것이다.

### III

## 여성인력개발과 활용의 현황과 문제점

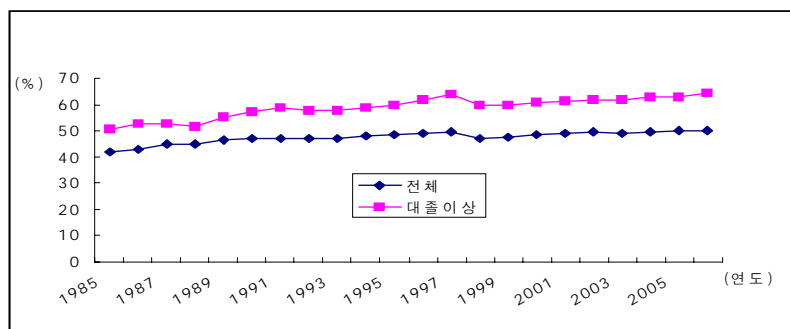
- |                   |    |
|-------------------|----|
| 1. 여성경제활동 현황과 문제점 | 41 |
| 2. 여성취업자의 현황과 문제점 | 51 |

전장에서 여성인력개발과 활용에 대한 필요성을 논의하였다. 본 장에서는 현재 여성인력의 활용의 현황과 문제점을 살펴봄으로써 향후 정책이 지향해야 할 방향을 도출할 수 있다. 본 장에서는 첫째, 우리나라 여성의 경제활동 현황과 문제점을 살펴보게 될 것이다. 둘째, 취업자의 현황과 문제점을 살펴보고자 한다.

## 1. 여성경제활동 현황과 문제점

### 가. 낮은 여성의 경제활동참가율

우리나라 여성경제활동의 현황을 요약하면 크게 다음과 같다. 첫째, 외국과 비교할 때 여전히 낮은 경제활동참가율과 낮은 고학력 여성의 경제활동참가율, 둘째, 여성의 생애사건들과 노동시장 이탈, 셋째, 이탈 이후 노동시장 복귀이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 1995년 48.4%로 증가하였으나 1995년 이후 2007년까지는 약 2.7% 정도 증가하는데 그쳤다. 반면 남성의 경제활동참가율은 2007년 말 74.2%로 남성과 여성의 격차는 23.1%p에 달한다. 또한 고학력 여성의 경제활동참가율은 2007년 말 63%로 70~80%에 달하는 OECD국가들과 비교할 때 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다.



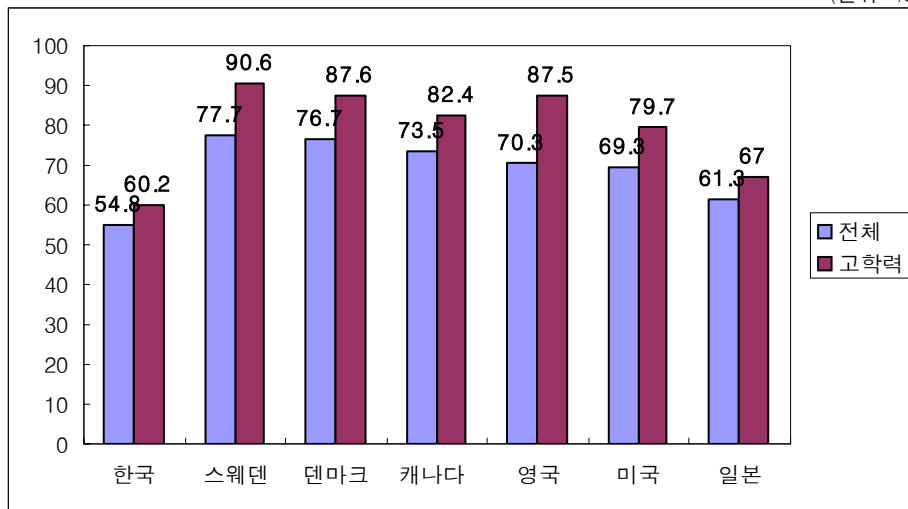
출처: 통계청, 경제활동인구조사 원자료 분석 각년도.

[그림 Ⅲ-1] 여성 전체 및 대졸자의 경제활동참가율 변화

이렇듯 낮은 경제활동참가율은 우리나라를 비롯한 일본 등 몇몇 국가들의 특징으로 나타난다. OECD 국가들의 15~64세 여성경제활동참가율을 비교해 보면 스웨덴이나 덴마크는 77% 수준을 나타내고 영국이나 미국 등도 약 70% 수준에 달하고 있음을 알 수 있다. 따라서 우리나라의 여성경제활동참가율은 여전히 다른 국가들에 비하여 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 특히 고학력 여성의 경제활동참가율은 더욱 낮다. OECD 국가들의 고학력 여성경제활동참가율은 전체여성의 경제활동참가율과 큰 차이를 나타내는 반면 우리나라 고학력 여성의 경제활동참가율은 2007년말 현재 60.2%(15~64세 기준)로 다른 나라들과 비교할 때 전체 여성과 큰 차이를 보이지 않는다. 이는 여성의 대학진학률이 80%이상인 우리나라의 여건을 고려하면 여성인력의 다수가 활용되고 있지 않다는 점을 나타내는 것으로 여성인력활용을 둘러싼 구조적 문제점을 개선해나가야 함을 의미한다.

〈표 Ⅲ-1〉 15-64세 여성 경제활동참가율의 국제비교(2005년기준)

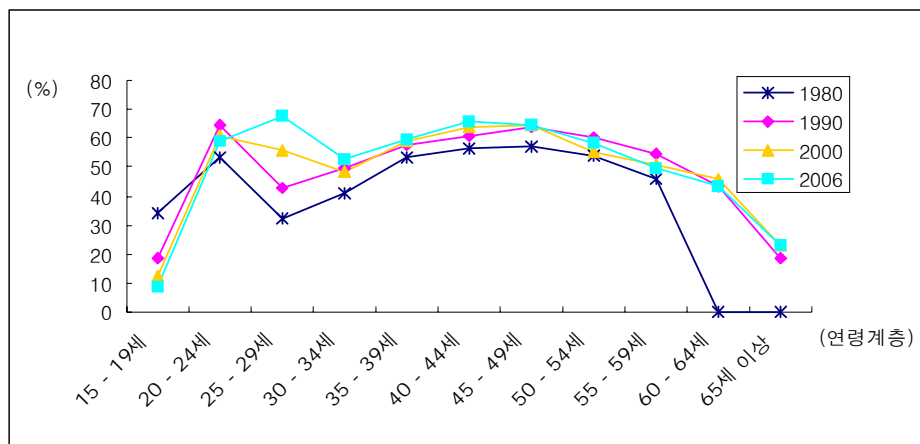
(단위: %)



출처: OECD(2007). Employment Outlook.에서 재구성.

### 나. 출산과 육아시기 노동시장 이탈과 복귀

우리나라 여성의 경제활동참가에서 나타나는 또 하나의 특징은 출산과 육아로 인한 노동시장 이탈이다. 주로 20대 후반연령에서 30대에 걸쳐 경력단절이 나타나고 있다. [그림 Ⅲ-2]에서와 같이 우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율은 M자 곡선을 나타내는데 이는 청년기 높은 경제활동참가율이 출산과 육아시기 급감하고 양육이 완료되는 시점에 노동시장에 복귀하는 여성의 비중이 높음을 의미한다. 문제는 이러한 연령별 경제활동참가율 패턴이 지난 25년 이상 해결되지 못하고 있다는 점이다. 1980년, 1990년, 2000년의 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선도 현재와 마찬가지로 M 자곡선이다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 원자료 분석 각년도.

[그림 Ⅲ-2] 전체여성의 연령별 경제활동참가율

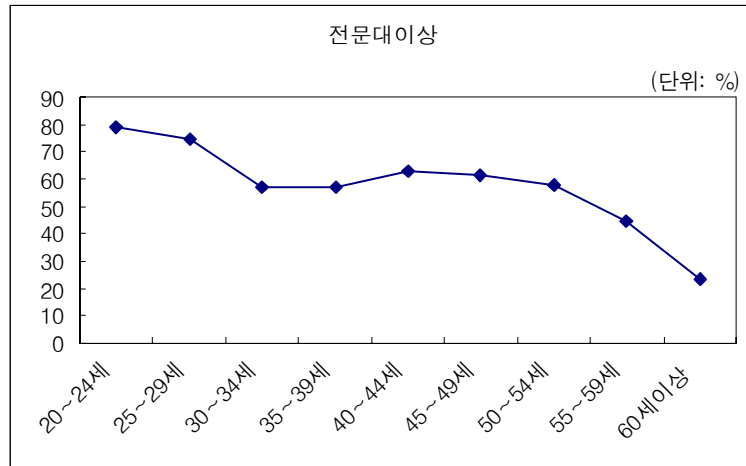
과거와 비교할 때 최근의 연령별 경제활동은 다소 달라지고 있다. 가장 눈에 띄는 변화는 단절현상이 본격적으로 발생하는 연령구간이 변화하고 있다는 점이다. 과거에는 25~29세 연령구간에서 경제활동참가율이 급감하였다. 이는 20대 초반에 혼인을 하고 20대 후반에 출산을 하는 경향이 일반적이었음을 나타낸다. 또한 모성보호 등이 제대로 이루어지지 않아 출산과 함께 노동시장을 이탈하는 경향이 있음을 의미한다. 최근에는 일단 노동시장 진입연



령이 늦어져 20대 후반에 경제활동참가율이 정점을 이룬다. 혼인연령도 늦어지고 있으며 혼인연령대 및 출산연령대가 과거보다 넓게 분산되고 있어 특정연령대에 집중적으로 출산이 이루어지지 않음을 반영하는 것이다. 동시에 여성의 노동시장 이탈이 출산과 함께 이루어지는 경향이 완화되고 있어 양육시기에 노동시장을 이탈하는 경우가 많아지고 있다. 특히 첫자녀 출산시점이 아니라 둘째자녀 출산시점에 노동시장을 이탈하는 경향은 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선을 변화시키는 원인이 된다(김영옥, 2002). 지난 25년간 여성의 노동시장 이탈은 혼인→출산→육아로 점차 변화해왔음을 알게 하는 결과이다. 이탈시점이 변화하고 있으나 이탈하는 경향성은 여전히 남아 여성의 경제활동참가율이 높아지지 않고 있다.

고학력 여성의 경제활동참가율은 더 심각한 양상을 보인다. 전통적으로 고학력여성은 노동시장을 이탈한 후에 재진입하지 않는 경향이 있다. 결과적으로 연령별 경제활동참가율 곡선은 L자형을 이룬다. 2007년 우리나라 전문대학 졸업자이상 학력 여성의 경제활동참가율은 64.4%였다. 연령별로 보면 졸업직후 연령에서는 거의 80%에 달하다가 30~34세 연령구간에서 60% 밑으로 떨어진다. 이후에 약간 복귀가 일어나기는 하지만 전반적으로 복귀가 미미한 것을 알 수 있다.

이 그림은 향후 우리나라 여성노동시장에 여러가지 시사점을 제공하고 있다. 여성의 학력이 과거와 달리 높아졌기 때문에 저학력군을 중심으로 하는 40대 중반 노동시장 재진입은 향후에 나타나지 않을 수 있다는 예측이 가능하다. 특히 재진입 노동시장이 저숙련 저임금 직종을 중심으로 이루어져 있고 노동력 공급의 질적 변화가 수요의 질적 변화보다 빠르게 이루어져 상당기간 노동시장에서 여성인력에 대한 수급불일치가 발생할 것을 예상할 수 있을 것이다. 따라서 고학력화에 따른 젊은 연령대의 높은 경제활동참가율에도 불구하고 이탈이 지속되면 전체적으로 여성의 경제활동참가율은 높아지는데 한계가 있을 것으로 예상된다. 고학력화 하는 여성의 경제활동참가율을 제고하기 위해서는 이탈을 방지하는 정책이 중장기적으로는 가장 핵심적인 정책이 되어야 함을 의미한다.



출처: 통계청(2007), 경제활동인구조사 원자료 분석

[그림 Ⅲ-3] 고학력 여성의 연령별 경제활동참가율

이렇듯 노동시장에서 이탈한 여성들은 40대 중반 연령대에서 노동시장으로 복귀하는 경향이 강하게 나타난다. 평균적인 노동시장 복귀 연령대는 조금씩 젊어지고 있는 것으로 [그림 Ⅲ-3]에서는 나타난다. 이러한 현상은 여성의 출산율과 밀접한 연관이 있다. 자녀의 수가 줄어들기 때문에 여성에게는 전체 자녀의 양육기간이 줄어들게 되며 이에 따라 복귀시점도 점차 빨라지는 것으로 볼 수 있다. 복귀시기의 상당수는 막내자녀의 연령이 만 2세가 넘어간 시점인 것으로 나타났다(황수경, 2003).

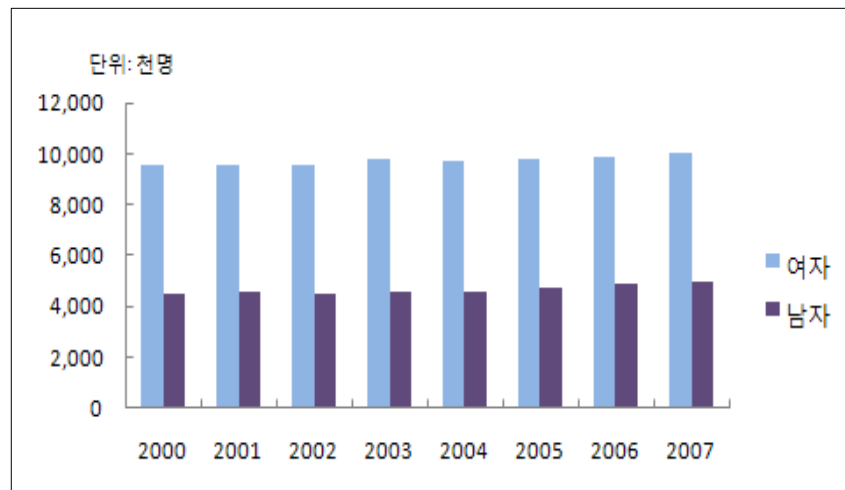
경력을 단절한 후 10년 이내에 재취업하는 여성 중 상당수는 단절 초기인 2~3년 내에 재취업하는 것으로 나타났다(구명숙 외, 2005). 경력단절 후 장기간 비취업상태에 있는 여성의 재취업가능성이 낮는데 원인이 있기도 하고 장기간 비취업하는 여성의 취업욕구가 상대적으로 낮기 때문이기도 할 것이다. 경력단절에서 빠져나와 노동시장으로 재진입하는 기간은 선행연구에서 매우 상이하게 나타난다. 외국의 연구결과들은 경력단절 이전의 여성들의 직종이나 이들의 학력 등 인적자본 관련 요인이 빠른 시일내에 노동시장으로 복귀하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다(Barrow, 1999). 그러나 우리나라의 연구들에서는 여성의 인적자본 효과는 여전히 미미하게 나타나 경력을 단

절한 후의 노동시장 복귀가 여전히 개인의 인적자본 보다는 노동시장 여건 등에 영향을 받는 것으로 나타났다(박수미, 2003).

경력을 단절한 후 노동시장으로 복귀하는 여성들 중 단절기간이 짧은 여성들은 판매직, 서비스직, 사무직, 생산직, 단순노무직 순으로 취업하고 단절기간이 길수록 전문직이나 준전문직, 사무직으로 재취업하는 비율의 감소, 생산직, 판매직, 서비스직으로 재취업하는 비율이 증가함을 보였다(구명숙 외, 2005). 특히 전통적으로 성별로 분리된 여성다수 직종으로 취업하는 경향이 강하게 나타나 단순사무직이나 교육관련직, 단순서비스직이나 여성들이 많은 분야의 기능직 등으로 많이 취업하는 것으로 나타났다(황수경, 2003).

#### 다. 여성에게 집중된 비경제활동

여성들의 비경제활동인구 비중은 여전히 높은 편이다. 전통적으로 구직활동에 의하여 구분되는 실업자의 여성비중은 매우 낮고 비경제활동인구의 여성비중은 높은 것이 특징이며 규모면에서도 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타난다.



자료: 통계청, KOSIS 참조.

[그림 Ⅲ-4] 비경제활동 인구 규모의 성별 변화 추세

가장 문제점으로 지적되는 것은 여성 고학력자들의 높은 비경제활동인구 비중이다. 지난 2000년과 비교해 보아도 전체 여성 비경제활동인구 중 전문대졸업 이상 학력자의 비중은 7.9%에서 2007년에는 11.2%로 증가하였다. 고졸자들의 비경제활동인구에서 차지하는 비중은 동 기간 38.2%에서 36.3%로 감소하였다. 여성들의 학력이 높아지고 있음에도 불구하고 노동시장으로 진입하지 않는 계층 비중이 증가하는 것은 우리나라 여성노동시장의 특징 중 하나이다.

〈표 Ⅲ-2〉 전문대졸이상 학력자의 비경제활동 인구 규모 변화 추세

(단위: 천 명)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
초졸이하		3,622	3,671	3,670	3,770	3,750	3,833	3,856	3,784
중졸		3,470	3,320	3,223	3,191	3,173	3,192	3,268	3,364
고졸		5,368	5,454	5,417	5,443	5,302	5,351	5,393	5,427
전문 대졸 이상	전문대졸	486	516	532	550	626	671	678	698
	대졸이상	1,592	1,663	1,732	1,979	2,075	2,181	2,266	2,379
	합계	1,107	1,147	1,200	1,429	1,449	1,510	1,589	1,681
계		14,052	14,108	14,042	14,383	14,300	14,557	14,784	14,954

자료: 통계청, KOSIS 참조.

## 라. 다양한 여성의 비경제활동의 사유

여성의 비경제활동은 다양한 요인에서 발생하고 있다. 선행연구들은 여성 비취업의 요인을 크게 가족적 요인과 관련된 가부장적 사회 요인, 경제적 요인과 노동시장 및 사업장 요인 등으로 들고 있으며 이들 원인들은 상호 배타적인 아님, 복합적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타난다. 남성 비취업자의 비취업원인과 가장 큰 차이를 보이는 것은 여성의 생애주기에서 나타나는 사건들이다. 여성의 취업지속과 단절은 출산에 의하여 영향을 받는다는 국내외의 선행연구들이 존재한다(김지경, 2004; 김지경·조유현, 2003; 김우영, 2003; 김영옥, 2002). 즉 ‘자녀 존재 여부’나 ‘첫 출산 시기’, 등이 여성의 경력 단절을 초래하는 이유는 자녀의 출산이 일차적으로 여성의 시간과 노력을 요구하여 여성에게 전적으로 집중되는 육아부담이 경제활동 참여 동기를 약화

시키기 때문이다(황수경2002; Heckman, 1974; Becker, 1975, Blau & Robin, 1989; Klerman & leibowiz, 1990).

최근에는 출산 자체로 인한 단절보다는 자녀양육 및 가사와 관련된 가족적 요인이 더 중요한 것으로 나타난다. 박수미(2002)의 연구에서는 자녀 양육기 여성의 노동력 공급 결정에 대한 분석 결과, 6세 미만 자녀의 유무는 첫 취업을 하고서 취업단절을 경험하는 데에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이 시기에 6세 미만 자녀를 둔 여성들은 그렇지 않은 여성들에 비해 17배나 더 높았다. 즉 첫 취업을 하고서 그 이후 결혼을 하고 평균 1-2년 사이에 첫 아이를 낳고 취업을 계속하던 여성들은 자녀들이 어느 정도 커서 학교에 들어가기 전까지 가장 많이 취업을 중단하는 것이다. 그리고 바로 이 시점이 둘째 아이를 출산하는 시기와 맞물리게 되면서 여성들의 취업단절을 가속화시킨다고 볼 수 있다. 또한 가족책임의 대체변수로 작용하는 총 자녀수 변수는 여성들의 취업단절에 정적인 효과를 지니는 것으로 나타났다. 즉 총 자녀수 한명이 증가할 때 마다 여성들은 1.4배가량 노동시장 퇴장률이 높아지고 있다. 직장을 그만 둔 가장 큰 이유 뿐 아니라 향후 취업을 원하지 않는 경우에도 대부분 가사 및 자녀 보육, 양육의 문제를 이유로 들고 있다(직업능력개발원, 2008).

자녀 외에도 가족적 요인이 있다. 김영경(2007)은 기혼여성이 재취업에 강한 의사가 있음에도 남편이나 시부모의 반대로 취업하지 못하는 경우가 빈번하다고 보고 있다(나영선, 2002). 가족은 여성의 취업으로 인해 자녀교육과 가정생활이 제대로 되지 않는다고 생각하여 기혼여성의 취업을 부정적인 시각으로 본다(이옥분, 2002). 가부장적 전통 속에서 어머니는 가장 중요한 심리적 부모이며(Russo, 1979), 최소한 취학 전까지 육아의 최적격자로 여겨지고(Oppenheim-Mason & Kuhltha, 1989), 가사와 육아의 주책임자로 존속되고 있기 때문이다(Gorham, 1988; Croline & Marilyn, 1994). 한국 사회에 만연한 ‘모성’이라는 이름의 사회적 강요는 기혼 여성이 경제활동을 포기하고 양육을 담당할 것을 요구하여, 이들이 비자발적으로 노동시장을 이탈하도록 한다(Jang & Merriam, 2005).

경제적 요인이 중요하다. Becker(1965)의 혼인이론에 의하면 여성은 학력

이 높을수록 학력이 높은 배우자를 만나는 경향이 있으며 남편의 높은 학력은 높은 소득을 가져와 여성의 근로유인을 약화시킨다. 남편의 소득이 높으면 본인의 의중임금도 함께 올라가는 경향이 있다(Shoba & Vani, 2004).

노동시장 구조적 요인으로서는 여성들의 직종 선택의 폭이 좁아서 경력단절 이후 재취업할 경우 일부 전문, 관리직을 제외하면 이전 직장으로 되돌아가는 경우는 드물며(나영선, 2000), 동일 직종에서 지속적인 경력을 개발한다는 것이 매우 어렵다(이정표, 2001). 특히, 노동시장의 2중 구조는 고학력 여성이 경력단절을 경험한 후, 재진입하는 경우에 저숙련, 저임금, 비정규직의 제한된 일자지만 제공하기 때문에 이들은 재진입을 하지 않으려 한다(황수경, 2003). 동전의 양면과 같이 기혼여성 대부분은 일과 가정생활을 병행해야 하기 때문에 시간 활용에 융통성이 있어야 한다. 이들은 고용의 안정성과 지속성이 담보되고, 부당한 처우가 없다면 시간제 고용이나 단시간 근로를 선호한다(구명숙·홍상욱, 2005; 김인선 외, 2006; Caroline & Marilyn, 1994). 그러나, 한국의 고용형태는 지나치게 경직적이어서 다양한 고용형태를 제공하지 못하며 전일제 근무와 장시간 근로를 요구하기 때문에 취업을 유지하거나 재취업하기 어렵다.

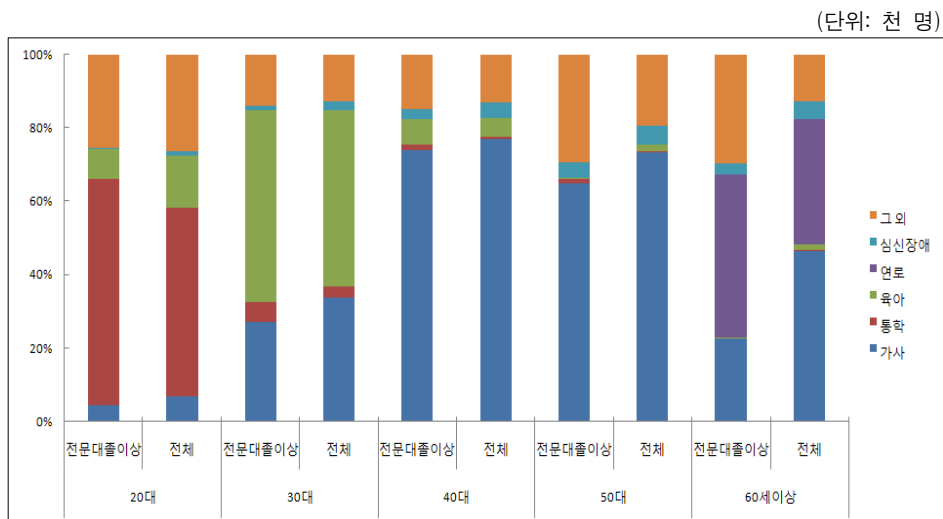
또한 의중임금(reservation wage)에 비해 임금 수준이 낮다. 고학력 여성일수록 경력단절을 거치게 되면 취업에 따른 기대는 높지만, 소득효과는 크지 않기 때문에 취업을 기피하여 노동시장 재진입 가능성이 낮다(황수경 외, 2006). 게다가 낮은 임금은 자녀 보육비를 상쇄할 수 없기 때문에 이들의 재진입은 더욱 어렵다.

사업장 요인도 매우 중요한 비취업 원인이다. 경력을 단절하는 여성들은 고용지위가 불안정한 취업을 이어가다가 사업장 자체의 요인이나 고용조정 등에 의하여 비자발적으로 비취업자가 되는 경우가 빈번하다. 박혜경 외(2006)의 연구에서 마지막 직장을 그만둔 이유 중 가장 주된 요인을 조사한 결과 40대와 50대 연령집단에서는 구조조정 및 직장 폐업이나 도산으로 인한 경우가 각각 19.8%, 18.1%로 나타났다. 마지막 직장을 그만둔 시기별로 보면 2000년 이전까지는 결혼이나 임신, 출산으로 인한 경우가 절반을 넘는 반면(그 비율은 감소 추세), 2000년 이후에는 구조조정 등으로 인한 사유가

17.3%로 크게 증가하여 최근으로 올수록 고용불안정이 심화되고 있는 현상을 보여준다.

이러한 다양한 원인들이 여성의 비취업에 영향을 미치고 있다. 최근 세대로 올수록 여성이 고학력화하고 청년기 노동시장 진출은 남성과 차이를 보이지 않는다. 그러나 경력을 단절하거나 단절이후 재진입하지 않는 경향들이 비취업을 유지시키는 주된 원인이다. 또한 최근의 고용불안 등 사업장요인 및 노동시장 구조적 요인들이 여성의 비취업에 영향을 미치게 되어 여성비취업에 자발성과 비자발성을 모두가 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

경제활동인구조사에서 나타난 비경제활동사유는 연령대별로 상이하다. 30대의 육아로 인한 비경제활동과 40대의 가사로 인한 비경제활동은 남성과 여성의 비경제활동을 구분하는 가장 큰 특징이다. 한국의 사회조사에 의거하면 여성취업의 장애요인으로 육아부담을 45.9%로 가장 높게 꼽고 있다. 가사부담이나 사회적 편견이나 관행으로 인한 장애요인이 지속적으로 감소하는데 반하여 육아부담은 여전히 지속되는 것으로 나타나 여성인력의 활용에 있어 육아부담의 중요성을 알 수 있다.



주: \* '통학' 포함항목: 정규교육기관 통학, 입시학원통학, 취업을 위한 학원/기관 통학(고시학원, 직업훈련기관등)

[그림 Ⅲ-5] 전문대졸이상 학력자의 비경제활동 사유 분포 추세

## 2. 여성취업자의 현황과 문제점

우리나라 여성취업자에게서 나타나는 몇가지 특징을 요약해보면 성별 업종 및 직종분리가 여전히 심각한 수준이며, 성별 임금격차가 개선되지 않고 있고 고용지위면에서 여성의 비정규직화가 심각하다는 점을 들 수 있다. 문제는 이러한 여성취업의 특성들이 서로 밀접한 연관을 가지고 있어 성별 격차의 문제가 다양한 측면에서 발생하고 있다는 점이다. 성별 격차의 해소를 위하여 취업구조의 변화가 수반되어야 함을 보여준다.

동시에 여성에게 존재하는 유리천정은 고학력화에도 불구하고 여전히 심각한 수준으로 나타난다는 점이다. 여성지위를 나타내는 국제지표를 보아도 우리나라 여성의 관리직 진출 비중이 매우 낮은 것으로 나타나며 채용단계의 격차보다는 이후 경력형성 과정의 격차가 해소되지 않고 있음을 보여준다.

### 가. 성별 업종 및 직종분리

성별 업종 및 직종분리 현상도 여전히 노동시장에서 남아 있는 문제점이다. 여전히 여성의 도소매 및 음식숙박업 비중의 과다, 고학력 여성의 교육서비스업 집중, 서비스, 판매직, 단순노무직의 저위직종 집중 현상은 해소되지 않고 있다. 업종별로 남녀근로자의 분포를 보면 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 업종별 남녀 근로자 분포

(단위: 천명, %)

	남자	여자	산업분류전체중 여성 비중	성비*
A.B.C. 농업, 어업및 광업	1,045(6.95)	1,054(8.94)	50.219	100.88
D. 제조업	2,972(19.76)	1,592(13.50)	34.882	53.57
E. 전기, 가스 및 수도사업	68(0.46)	20(0.17)	22.777	29.50
F. 건설업	1,957(13.02)	209(1.78)	9.686	10.72
G. 도소매업	2,221(14.77)	2,030(17.21)	47.753	91.40
H. 숙박 및 음식점업	781(5.20)	1,793(15.20)	69.653	229.51
I. 운수업	1,144(7.61)	133(1.13)	10.453	11.67
J. 통신업	235(1.56)	73(0.62)	23.856	31.33
K. 금융 및 보험업	405(2.70)	455(3.86)	52.887	112.26



	남자	여자	산업분류전체중 여성 비중	성비*
L. 부동산업 및 임대업	369(2.45)	203(1.73)	35.563	55.19
M. 사업서비스업	1,305(8.68)	772(6.55)	37.184	55.19
N. 공공행정, 국방 및 사회보장행정	571(3.80)	307(2.60)	34.955	53.74
O. 교육서비스업	600(3.99)	1,323(11.21)	68.789	220.40
P. 보건 및 사회복지사업	210(1.40)	619(5.25)	74.681	294.96
Q. 오락, 문화 및 운동관련산업	386(2.57)	241(2.05)	38.435	62.42
R. 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	747(4.97)	766(6.50)	50.618	102.50
S. 가사서비스업	4(0.03)	195(1.66)	97.716	4,279.16
T. 국제 및 외국기관	12(0.08)	3(0.03)	23.063	29.98
전체	15,041(100.00)	11,797(100.00)	43.958	78.44

자료: 통계청(2007). 경제활동인구조사 원자료 분석.

주: 성비는 남성 100명당 여성수를 나타냄.

업종분포를 보면 여성들의 업종이 특정분야에 집중되어 있음을 알 수 있다. 가사서비스업, 보건 및 사회복지사업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업 등은 대표적인 여성다수 업종이다. 업종분리 자체가 문제인 것이 아니라 여성다수 업종에서의 고용의 질이 상대적으로 낮을 경우 여성의 노동시장 지위가 전체적으로 저하되는 문제를 수반하게 된다. 여성의 산업대분류별 종사상 지위 및 평균연령을 살펴보면 다음의 표로 정리된다.

숙박음식점업은 대표적으로 임시 및 일용근로자, 비임금근로자가 다수 분포한 업종이다. 가사서비스업 역시 임시 및 일용고의 고용형태가 일반적이다. 중장년층에서 주로 취업하는 동 업종에서의 임시 및 일용고의 높은 비중은 낮은 여성고용의 질을 보여주는 지표라 할 수 있다. 고학력 여성의 대표적인 집중업종인 교육서비스와 보건 및 사회복지 업종은 비교적 상용고 비중이 높고 일용고 비중은 매우 낮은 것으로 나타난다. 교육서비스업은 전체 평균보다 임시직 근로자 비중이 높은 것으로 나타나 이들의 고용지위는 여전히 불안정한 편이다.

〈표 Ⅲ-4〉 여성의 업종별 종사상지위와 연령 분포

(단위: 명, %)

	상용근로자	임시근로자	일용근로자	연령
A.B.C. 농업, 어업 및 광업	4,934(0.50)	14,732(1.40)	159,348(15.10)	60.89
D. 제조업	653,489(41.00)	4580,35(28.80)	275,762(17.30)	40.76
E. 전기, 가스 및 수도사업	15,153(74.50)	47,21(23.20)	325(1.60)	37.25
F. 건설업	81,257(38.70)	449,36(21.40)	50,429(24.00)	39.09
G. 도소매업	289,985(14.30)	6883,69(33.90)	263,774(13.00)	41.01
H. 숙박 및 음식점업	70,152(3.90)	6474,53(36.10)	428,830(23.90)	42.69
I. 운수업	65,235(48.80)	288,74(21.60)	15,567(11.70)	35.98
J. 통신업	41,683(56.60)	234,76(31.90)	3,272(4.40)	33.51
K. 금융 및 보험업	180,870(39.70)	2436,39(53.50)	9,020(2.00)	37.05
L. 부동산업 및 임대업	37,049(18.20)	857,44(42.10)	12,648(6.20)	43.67
M. 사업서비스업	392,483(50.80)	2487,98(32.20)	90,468(11.70)	39.00
N. 공공행정, 국방 및 사회보장행정	148,898(48.50)	1066,98(34.70)	51,589(16.80)	42.32
O. 교육서비스업	525,996(39.80)	4587,01(34.70)	22,926(1.70)	34.06
P. 보건 및 사회복지사업	408,050(65.90)	162,688(26.30)	22,482(3.60)	34.31
Q. 오락, 문화 및 운동관련산업	45,054(18.70)	76,479(31.70)	38,743(16.00)	35.16
R. 기타 공공, 수리 및 개인서비스업	65,239(8.50)	218,137(28.50)	55,863(7.30)	44.35
S. 가사서비스업	0(0.00)	92,426(47.20)	98,029(50.10)	54.89
T. 국제 및 외국기관	2,955(77.40)	863(22.60)	0(0.00)	42.18
전체	3,028,482(25.70)	3,604,769(30.60)	1,599,075(13.60)	41.86

자료: 통계청(2007). 경제활동인구조사 원자료 분석.

살펴본 바와 같이 여성집중업종에서 상용직 비중이 낮고 임시 및 일용직 비중이 높은 현상이 발견된다. 보다 괜찮은 일자리를 창출한다고 알려진 업종에서 종사하는 여성의 평균연령은 낮고 전통적 여성집중업종에 종사하는 여성의 평균연령은 높다. 여성노동시장에서의 연령-학력 분리 현상이 나타나 젊고 고학력인 여성이 종사하는 업종과 상대적으로 연령이 높고 학력이 낮은 여성이 종사하는 업종간의 분리현상이 발생하고 있음을 알 수 있다.

업종보다 성별로 직종이 분리되는 현상은 더욱 심각한 문제를 야기한다. 성별 직종분리는 1990년대에는 여성의 경제활동참가가 증가함에도 불구하고 심화되었던 것으로 나타난다. 여성의 사회참여에 대한 인식이 개선되고 무엇보다 노동시장에 여성의 진입이 활발해지면 성별 업종분리가 완화될 것이라

는 기대가 있었으나 여성다수 직종으로 여성이 더욱 집중하는 현상은 완화되지 못했다(금재호, 2001). 오히려 우리나라 노동시장이 성별비교우위에 의한 직종분리가 이루어지고 있어 여성은 여성다수 직종에서 임금 및 지위상승이 활발하게 이루어지기 때문인 것으로 여겨졌다. 다음의 표에서 나타난 바와 같이 2000년에는 과거에 비하여 여성들의 여성다수직종 집중이 심화되었고 2007년에는 완화되는 것으로 나타난다. 남성집중직종으로의 남성쏠림은 지속적으로 감소하고 있다.

〈표 Ⅲ-5〉 임금근로자의 직종분포 변화

	1993			2000			2007		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체
여성집중직종	0.287	0.704	0.445	0.308	0.770	0.495	0.334	0.758	0.512
남성집중직종	0.713	0.296	0.555	0.691	0.230	0.505	0.666	0.242	0.488

주: 1993년과 2000년의 자료는 금재호 외(2001)의 p 66을 인용하였음. 2007년도에는 여성이 50%이상을 점유하는 직종을 기준으로 산출하였음.

자료: 통계청 경제활동인구조사.

최근년도로 오면서 성별직종분리 경향은 완화되어 가는 것을 알 수 있다. 여성이 70%를 상회하는 집중 직종은 중분류를 기준으로 할 때 2007년에 7개로 나타났다. 2007년 현재 성별 직종분포는 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅲ-6〉 직종별 남녀 근로자 분포

(단위: 명, %)

	남자	여자	직업분류전체중 여성 비중	성비*
의회의원 고위임직원	529,624(3.52)	52,359(0.44)	9.00	9.89
전문가	1,136,434(7.56)	1,029,908(8.73)	47.54	90.63
기술공 및 준전문가	1,813,856(12.06)	1,081,850(9.17)	37.36	59.64
사무종사자	1,694,579(11.27)	2,002,691(16.98)	54.17	118.18
서비스종사자	1,043,506(6.94)	2,511,944(21.29)	70.65	240.72
판매종사자	1,359,503(9.04)	1,720,191(14.58)	55.86	126.53
농림어업숙련	988,147(6.57)	915,505(7.76)	48.09	92.65

	남자	여자	직업분류전체중 여성 비중	성비*
기능관련	2,256,743(15.00)	419,393(3.55)	15.67	18.58
장치기계조립	2,398,880(15.95)	376,317(3.19)	13.56	15.69
단순노무직	1,819,915(12.10)	1,687,571(14.30)	48.11	92.73
전체	15,041,187(100.00)	11,797,729(100.00)	43.96	78.44

자료: 통계청(2007) 경제활동인구조사 원자료 분석.

여성집중도가 높은 직종을 살펴보면 보건의료 준전문가와 교육준전문가가 대표적인 고학력여성의 집중직종이며 이후 서비스 및 단순노무직종의 여성 집중이 높은 것으로 나타난다. 남성이 70%이상을 차지하는 남성집중직종은 여성집중직종보다는 상당히 광범위하게 퍼져 있는 것으로 나타난다.

〈표 Ⅲ-7〉 남녀 집중직종의 직종명

성별 집중직종	해당 직종 명
여성집중직종	보건의료 준전문가, 교육준전문가, 고객센터 사무 종사자, 대인서비스 관련 종사자, 조리 및 음식서비스 종사자, 농림어업 관련 단순노무 종사자, 제조 관련 단순노무 종사자
남성집중직종	기계설치 및 정비 기능 종사자, 운전원 및 관련 종사자, 고정기계장치 및 시스템조작 종사자, 보안서비스 종사자, 금속/기계 및 관련 기능 종사자, 추출 및 건설 기능 종사자, 행정 및 경영관리자, 광업 건설 및 운송관련 단순노무 종사자, 공학 전문가, 일반관리자, 행정/경영 및 재정 전문가, 경영 및 재전 준전문가, 공학관련 기술종사자, 기타 준전문가, 컴퓨터 관련 전문가, 기계조작원 및 관련종사자, 법률/사회서비스 및 종교 전문가, 컴퓨터관련 준전문가, 정밀기구/세공 및 수공예 기능 종사자, 어업 숙련 종사자, 예술/연예 및 경기 준전문가
그 외 직종	사회 서비스 및 종교 준전문가, 보건의료 전문가, 교육전문가, 토인판매 종사자, 기타 기능원 및 관련 기능종사자, 도소매 판매 종사자, 문화/예술 및 방송관련 전문가, 일반사무 관련 종사자, 서비스 관련 단순노무 종사자, 농업 숙련 종사자, 조립 종사자

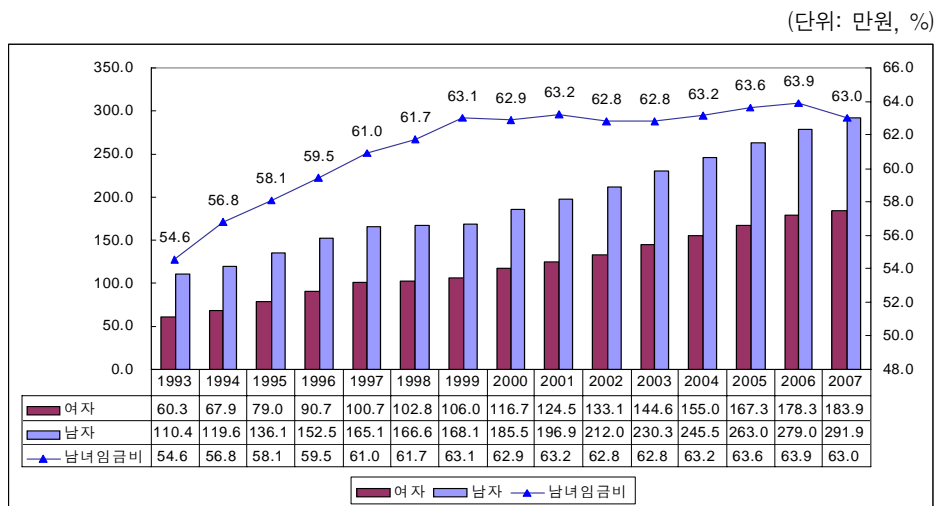
주: 각 성별의 집중 직종은 해당 성별의 집중도 순으로 정리되어 있으며, 그 외의 경우에는 여성의 집중도가 높은 순으로 정리되어 있음.

성별 업종 및 직종분리는 여성의 노동시장진출이 확대되며 점차 완화되어 가는 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 직종별로는 여전히 사무, 서비스, 판매 종사자에 쏠림현상이 심각하다.

#### 나. 성별 임금 및 소득격차

성별 임금격차도 여전히 개선되지 않고 있는 것으로 나타났다. 최근 OECD 국가들과 우리나라 성별 임금격차를 비교한 결과 여성의 평균임금은 남성의 61% 수준에 그쳐 최하위를 기록하였다. OECD 평균 남녀 임금비는 82%, 뉴질랜드는 여성임금이 남성임금의 91%로 가장 성별 격차가 적었고 일본은 69%로 우리나라와 함께 가장 낮은 국가로 나타났다(OECD outlook, 2007).

성별 임금격차는 지난 10여 년간 거의 줄어들지 않고 있다. 1993년 56.8% 이던 남성대비 여성의 임금비는 1999년까지 개선되어 63.1%에 도달한 후 이후 최근까지는 전혀 개선되지 않고 오히려 악화되었다.



주1) 월평균임금 = 월급여액(월정액급여+초과급여)+(연간특별급여/12).

주2) 남녀임금비 = (여성월평균임금/남성월평균임금)\*100.

자료: 노동부, 각 연도, 임금구조기본통계조사.

[그림 Ⅲ-6] 성별 월평균임금 및 남녀임금비 추이

성별임금격차를 야기하는 요인은 남녀간의 차별 뿐 아니라 노동시장에서 발생하는 다른 격차들이 성별로 분리되어 나타나는 것이다. 정규직과 비정규직 간의 임금차별은 비정규직 비중이 높은 여성의 임금을 낮추는 요인이 된다. 비정규 여성의 월평균 임금은 약 98만원으로 남성정규직과 비교하면 42%에 불과하고 남성 비정규직과 비교하여도 64%에 그치는 것으로 나타나 남성정규직의 임금을 중심으로 임금격차가 확대되고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-8〉 남성정규직을 기준으로 본 남녀 임금비

	정규직	비정규직
남성	100	66
여성	61	42(64)

주: 괄호는 남성비정규직을 100으로 보았을 때의 임금비.

자료: 통계청 경제활동인구 부가조사, '07.3월.

성별 직종분리로 인한 여성다수 직종의 저임금화는 여성에게 더욱 큰 영향을 주는 것으로 나타난다. 여성들이 소규모 사업장 종사비중이 높고 노조를 통한 조직화 비중도 낮아 임금격차의 개선이 이루어지지 않고 있다는 점도 연구결과 나타난다(김종숙, 강민정, 2008).

무엇보다 여성의 경력단절로 인한 경력손실이 임금격차를 발생시키는 주된 요인이다. 경력단절 이후 저위직종으로 이동함에 따른 임금격차의 확대(김영옥, 1998), 연공급이 여전히 지배적인 임금구조하에서 짧은 경력연수에 따른 임금격차는 여전히 심각한 문제이다. 경력에 따른 임금프리미엄은 여성에게 불리하지 않아 여성의 경력단절을 최소화하는 것이 향후의 임금격차 해소에 중요한 해결방안이 될 것이다(황수경외, 2005).

또한 임금격차를 분해해 보면 임금격차의 원인 중 설명되지 않은 부분이 여전히 크게 나타나 차별적 요인에 대한 실태와 임금에 영향을 미치는 제반 요인들이 향후 보다 명확하게 파악되어야 할 것이다. 생산성에 따른 차이가 아닌 설명되지 않은 격차가 남성과 여성간에 약 39%~44%에 달하는 것으로 나타난다. 이 중 일부는 성차별에 기인한 격차, 일부는 통계적으로 설명되지

않은 격차인 것으로 추정되고 있다.

비임금근로자 비중이 높은 우리나라에서는 비임금근로자의 성별 소득격차도 크게 나타난다. 남성은 주로 고용주, 자영자의 지위를 여성은 주로 무급가족종사자의 지위를 가진다. 2007년 말 비임금 근로자 중 여성비중은 41.8%이나 자영자 중 여성비중은 33.2%, 고용주 중 여성은 22.5%, 무급가족종사자 중 여성비중은 89.0%로 나타나 여성은 주로 무급가족종사자에 집중되어 있는 현실이다. 이에 따라 성별로 소득의 귀속이나 처분 등에서 격차가 발생하게 되어 성별 소득격차를 심화시키는 것으로 나타난다.

문제는 여성의 빈곤문제가 갈수록 심각한 수준에 달하고 있다는 점이다. 특히 노동시장에서는 임금격차나 소득격차 등으로 인하여 일을 함에도 불구하고 빈곤한 근로빈곤문제가 여성에게 심각하게 나타나고 있다. 경제활동인구 중 빈곤비중이 남성은 8.8%, 여성은 10.6%로 나타나 근로를 함에도 불구하고 빈곤한 집단 중 여성비중이 높게 나타났다. 차상위 집단에서도 여성의 비중이 높게 나타나 빈곤화에 대한 우려가 높고 특히 고령화로 인하여 기대여명이 긴 여성들의 노후 빈곤문제는 매우 심각해질 것으로 예상된다.

〈표 Ⅲ-9〉 경제활동인구 중 빈곤 및 비빈곤 비율(2004년 기준)

	총 경제활동인구수		빈곤		차상위		비빈곤	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
비율 (단위: %)	100 (59.42)	100 (40.58)	8.80 (54.9)	10.58 (45.1)	3.49 (57.42)	3.80 (42.58)	87.71 (60)	85.62 (40)

\* 주: 괄호안의 숫자는 각 소득계층별 남녀의 비율.

자료: 김종숙(2006). 여성근로빈곤계층과 노동시장 정책. 한국여성개발원에서 재인용.

결과적으로 UNDP 가 발표하는 여성권한척도(GEM)에서도 남녀소득비의 격차가 우리나라에서 매우 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 2007년 우리나라 남녀소득비는 0.40으로 2001년 0.45에 비하여 더 악화되었다. 2007년 스웨덴은 0.81, 노르웨이는 0.77, 일본도 0.45로 나타났으며 우리나라는 멕시코, 터키와 더불어 OECD 국가 중 최하위권을 기록하였다. 이러한 소득격차에 노동시장 지위가 원인이 되고 있음을 알 수 있다.

## 다. 고용지위 악화

여성의 비정규직화는 고용지위의 악화가 성별로 분리됨을 의미한다. 남성 임금근로자 중 비정규직 비중은 32.6%인데 비하여 여성임금근로자 중 비정규직 비중은 약 42.3%로 여성근로자 중 비정규직 비중이 약 10%p 높다. 남성과 비교하면 시간제 및 비전형근로자 비중이 높게 나타나고 있어 여성다수 직종이나 업종에서 고용형태의 분리가 발생하고 있음을 발견하게 된다.

〈표 Ⅲ-10〉 성별 고용형태 분포

(단위: 천명, %)

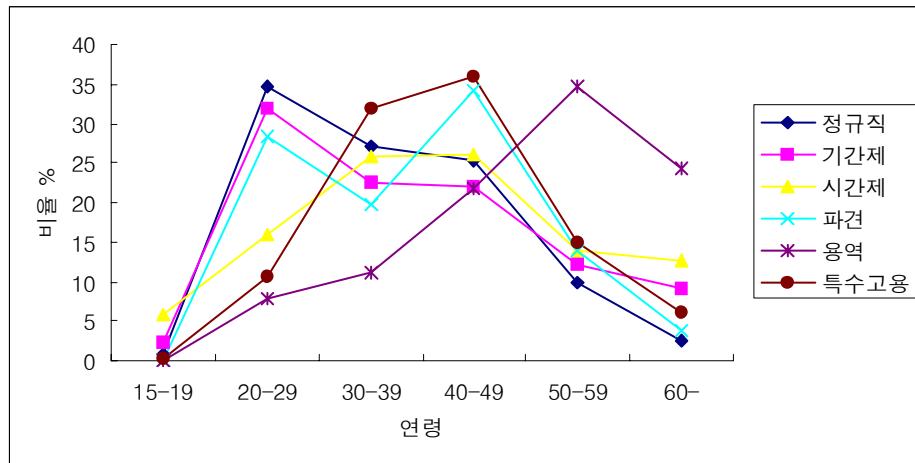
성별	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적근로자			비전형근로					
				전체	기간제	시간제	전체	파견	용역	특수 고용	재택	일용
여성	6,625	3,820	2,805	1,680	1,154	831	1,178	94	230	421	139	324
	100.0%	57.7%	42.3%	59.9%	41.1%	29.6%	38.0%	3.4%	8.2%	15.0%	4.9%	11.6%
남성	9,106	6,138	2,968	1,962	1,460	400	1,067	81	354	222	16	591
	100.0%	67.4%	32.6%	66.1%	49.2%	13.5%	35.9%	2.7%	11.9%	7.5%	0.5%	19.9%
전체	15,731	9,958	5,773	3,642	2,614	1,232	2,244	175	584	643	154	915
	100.0%	63.3%	36.7%	63.1%	45.3%	21.3%	38.9%	3.0%	10.1%	11.1%	2.7%	15.8%

자료: 통계청 경제활동인구 부가조사, '07.3월.

비정규직은 정규직이 아닌 고용형태이며 실제로 매우 다양한 고용형태를 포함하고 있다. 이러한 고용형태에 따른 근로조건이나 문제점이 매우 상이한 점을 발견할 수 있다. 특히 근로시간이나 고용관계 등이 여성의 생애주기 및 경력단절과 밀접한 연관을 가지고 있어 여성의 비정규직화는 상당부분 여성 취업의 구조적 문제를 반영하고 있다. 일 예로 연령별 고용형태의 분포를 보면 매우 뚜렷한 M곡선을 나타내는 파견, 유사한 곡선을 보이는 정규직과 기간제, 경력단절기에 오히려 높은 고용형태인 특수고용이나 시간제, 중장년 이후 증가하는 용역 등 다양한 분포를 보인다. 출산과 육아기에는 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있는 시간제나 특수고용이 증가하게 되며 정규직과 유사한 근로형태를 가진 기간제는 경력단절 경향이 뚜렷하게 나타난다. 따라



서 고용형태별로 비정규직의 문제점도 상이하고 해결방안도 다양해야 함을 보여준다.



자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사, '07.3월.

[그림 Ⅲ-7] 연령별 고용형태의 분포

최근 젊은 세대, 고학력 여성의 비정규직이 증가함에 따라 여성의 경력유지에 여러가지 문제점이 나타나고 있는데 가장 주목해야 할 부분은 모성보호이다. 향후 모성보호는 여성노동시장의 경력단절을 결정하는 중요한 정책이 될 것이다. 김종숙 외(2005)의 연구에 의하면 기간제 근로자의 재계약여부는 일반적으로 '특별한 사정이 없는 한 계약이 반복갱신되어 장기임시근로에 종사'하게 되는 것이 일반적이나 여성근로자의 임신과 출산은 '특별한 사정'으로 간주되는 사례가 많음을 보였다(한국여성개발원, 2005). 현행법에서는 임신한 여성근로자가 산전후휴가가 시작되기 전이나 산전후휴가도중 계약기간이 만료되어 사용자가 계약기간 만료를 이유로 재계약을 거부하여도 어떠한 법적 문제도 없다. 이를 극복하고자 시행하는 엄마채용장려금 등은 수급실적이 매우 낮아 실효성에 대한 문제가 제기되고 있다. 결과적으로 고용보호가 잘되는 집단을 중심으로 모성보호가 강화되어 증가하는 젊은 세대 비정규직의 모성보호는 정책적으로 미흡한 결과를 낳게 된다. 외국의 사례들은 모

성보호에 대한 사회적 지원시스템이 비교적 잘 갖추어진 것으로 나타나 우리나라에서도 고용형태의 다양화에 따라 모성보호에 대한 관심이 보다 필요한 시점이다<sup>6)</sup>.

이밖에도 현재 포지티브 방식인 파견허용업종의 문제나 차별금지에 대한 사항, 비정규직 법 시행의 여성고용효과 등 여성의 고용지위와 관련된 다양한 문제점이 존재하고 있다. 전체 비정규정책에서 여성고용에 미치는 효과를 면밀하게 검토하고 성인지적 정책방안을 도출하기 위한 철저한 모니터링이 필요하다.

## 라. 유리천장

우리나라 여성근로자는 하위직종을 중심으로 분포되어 있고 상위직으로의 진입이 여전히 어려워 유리천장은 여전히 심각한 수준인 것으로 나타났다. 전술한 성별 직종분포에서 2007년 1월 현재 의회의원, 고위임직원 및 관리자 중 여성비중은 8%에 불과한 실정이며 여성근로자 중 관리자의 비중은 약 0.47%이다. 주요 OECD국가들의 경우 가장 높은 국가의 경우 11.6%에 이르고 우리나라를 제외하고 가장 낮은 국가에서 1.9%에 달하는 것으로 나타나 우리나라가 OECD 국가들 중에서 여성의 관리직 진출이 가장 저조하다(젠더리뷰 2006년 가을호).

민간 기업에서 여성의 관리직 진출은 노동시장에서의 양성평등을 달성하는데 매우 중요한 요인이다. 선행연구는 여성 CEO 와 여성임원비중, 여성고용비중 간의 정(+)의 상관관계를 밝히고 있어 관리직으로의 여성 진출은 여성고용전체에 대한 긍정적인 파급효과를 줄 수 있다(임희정 외, 2007). 2006

6) 산전후휴가 외국사례 자료 : 노동부

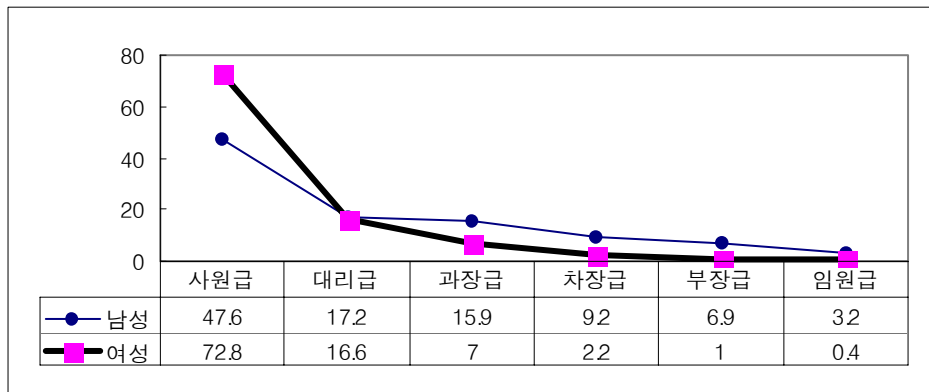
국 가	도입시기	휴가기간	휴가급여(임금대비)	재원부담주체
영 국*	'48	26주	92~104%	사회보험
프 랑 스	'28	16~24주	100%	건강보험
독 일	'79	14주	100%	건강보험
일 본	'80	14주	60%	건강보험
스 웨 덴	'74	60주	80%	부모보험
캐 나 다	'71	17~18주	55%	실업보험
네덜란드	'76	16주	100%(최고한도)	실업보험

년도 적극적조치 대상 사업장<sup>7)</sup> 520개의 직급을 살펴본 결과 여성관리직이 한명도 없는 사업장이 28%에 달했으며 임원급여성이 한명도 없는 사업장도 76%에 달했다. 직급별로 여성근로자는 임원급에 3.3%, 과장급에 10% 정도가 분포되어 있는 것으로 나타났다.

여성근로자는 소규모 사업장에서 근로하는 비중이 높아 100인 이상 규모를 대상으로 실시한 여성인력패널조사에 의하면 정규직을 대상으로 여성은 사원급 집중도가 매우 높고 남성은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 특히 과장급에서의 성별 격차가 크게 나타나 활용 가능한 여성인력의 규모를 축소시키는 것으로 나타났고 이어서 차장급, 부장급, 임원급의 여성비중이 매우 적은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-11〉 직급별 정규직인원의 성별분포

(단위: %)



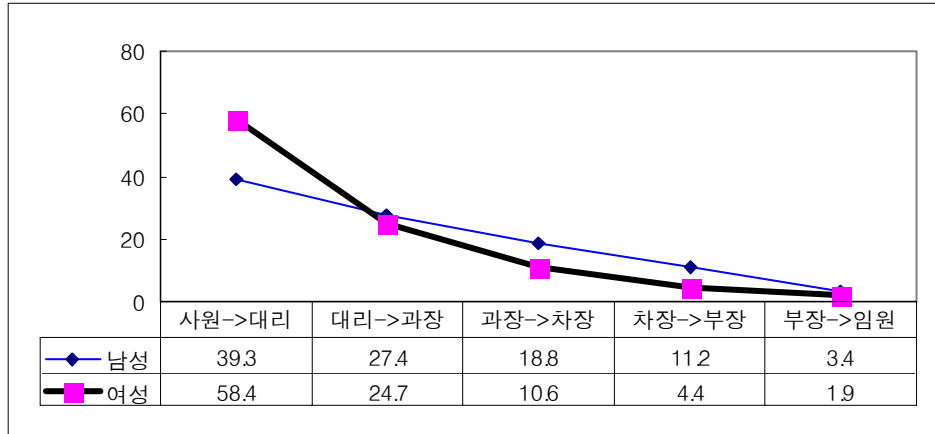
자료: 여성부(2007). 여성인력패널조사 원자료 분석.

이러한 인력분포는 승진성공률에서 상당부분 기인하는 것으로 나타났다. 승진대상자 중 승진자 비율로 본 승진성공률을 볼 때 대리에서 과장급으로의 승진에서 여성의 승진성공률이 급감하는 것으로 나타나 중간관리자의 육성이 시급한 것으로 나타났다(김종숙 외, 2007).

7) 적극적조치는 기업의 여성인력활용을 위하여 2006년 1000인이상 사업장을 대상으로 2008년에는 500인이상 사업장을 대상으로 하는 정책이다.

〈표 Ⅲ-12〉 직급별 승진인원 비중

(단위: %)



자료: 여성부(2007). 여성인력패널조사 원자료 분석.

정부의 적극적고용개선조치는 중요한 정책으로 기업에서의 여성의 관리직 진출을 지원하기 위한 제도이나 기업의 인식이 여전히 부족한 상태에서 자발적인 고용개선조치를 통한 여성관리직 비율의 제고는 효과가 나타나기에 장기간이 걸릴 것으로 예상된다. 또한 적극적고용개선조치를 통하여 여성고용이 증가했지만 관리직 비율은 오히려 감소한 것으로 나타나 기업내에서 제도 정착이 제도의 목적과 상이하게 이루어질 수 있음을 보여주고 있다.

유리천정을 깨기 위하여 기업의 고용개선조치와 병행하여 기업 내 근로자의 역량개발을 지원하여 기업 내에서 생존하고 경력을 개발할 수 있도록 지원하는 적극적 지원정책의 병행이 정책효과를 제고할 수 있을 것이다. 이를 위하여 기업 내 근로자 개인에 대한 경력과정 정보의 축적, 이들의 장애요인에 대한 지원, 네트워크 구성 등이 보다 효과적으로 이루어져야 할 것이다.

## IV

# 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 부문별 정책과제

1. 여성인력개발과 활용정책 현황	67
2. 정책비전과 방향	115
3. 부문별 정책과제	117

## 1. 여성인력개발과 활용정책 현황

전장에서 기술한 바와 같이 여성인력개발과 활용상에서 다양한 현상과 문제점들이 나타나고 있다. 여성인력활용을 위한 정책적 지원은 전술한 바와 같이 필수적이다. 정책적 지원을 설계할 때 정책이 목표로 하는 성과를 거두도록 설계되어 있는지, 정책이 효율적으로 추진되고 있는지에 대한 점검이 필요하다. 본 고에서는 크게 여성능력개발정책 현황, 고용확대를 위한 정책 현황, 제도 및 인프라 정책 현황을 살펴보고 현재 여성인력개발과 활용을 위하여 새롭게 추진되어야 할 정책은 무엇인지, 현재의 정책을 보완해야 할 점은 없는지를 살펴보고자 한다. 이 결과를 토대로 향후 새정부가 추진해야 할 정책분야를 도출하고 이에 대한 개선방안을 보다 심층적으로 모색해가기로 하자.

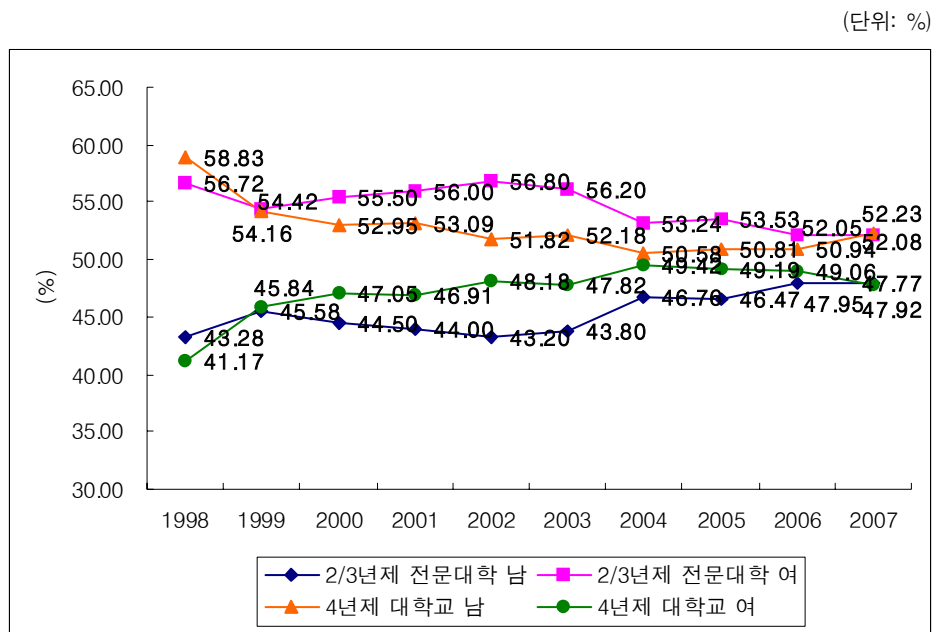
### 가. 여성능력개발정책 현황

여성인력의 능력개발을 위한 다양한 정책들이 추진되고 있다. 여성들의 생애주기상, 학교에서 노동시장으로 이행하는 시기의 진로지도 등과 관련된 청년층 대상의 능력개발지원, 재직자를 대상으로 한 재직자 능력개발지원, 출산 및 육아로 인하여 경력이 단절된 여성들을 위한 능력개발지원 등이 주를 이루고 있다. 실제로 여성인력개발과 활용은 부문별로 단절된 것이 아니라 노동시장에서 요구하는 능력에 대한 개발과 노동시장에서의 활용이라는 전체적인 흐름속에서 이루어지고 있다. 여성인력개발과 활용에 있어 중점적으로 이루어지는 정책은 학교에서 노동시장으로 이행하는 단계에서의 진로개발과 경력이 단절된 여성들을 중심으로 하는 훈련-취업지원 정책이다. 재직자를 대상으로 한 능력개발 정책인 재직자직업훈련은 고용보험 사업으로 추진되고 있으며 성별 수급실적에서 여성수급실적이 개선되어가고 있다.

#### 1) 학교에서 노동시장으로 이행을 지원하는 능력개발정책

고등교육의 대중화는 여성교육의 수준을 남성과 거의 유사한 수준으로 끌

어 올리는데 성공적인 역할을 했다고 볼 수 있다. 아래에서 제시한 [그림 IV-1]는 1998년부터 2007년까지의 남녀학생의 전문대학과 대학 졸업을 비교 분석한 결과이다. 이 자료에 따르면 1998년부터 2007년까지의 고학력 여성의 양성규모를 살펴보면 여성 전문대졸업자는 1998년부터 지속적으로 증가하였으나 2004년부터 감소가 시작되어 2007년에는 1998년 대비 약 0.4%(512명)가 증가한 것을 확인할 수 있다. 4년제 대학의 경우는 1998년부터 지속적으로 증가하였으며 2007년에는 1998년 대비 64%(51,810명)가 증가하였다. 이 같은 결과는 청년 여성인력양성의 구조는 고학력 여성에 집중된다는 것을 확인할 수 있다.

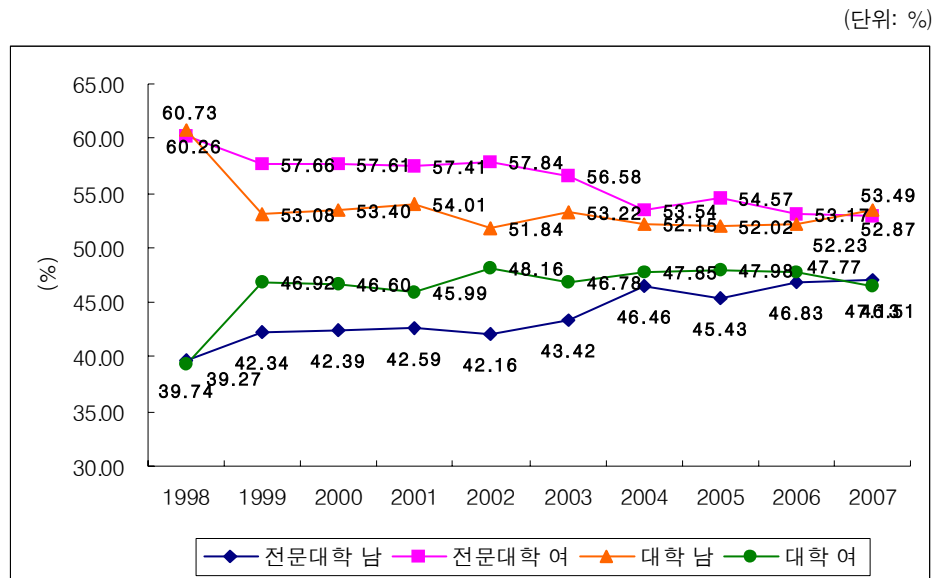


자료: 교육통계연보: 1998-2007.

[그림 IV-1] 고학력 여성의 양성 규모: 1998-2007

그렇다면 이들 졸업자들의 취업 및 진로는 이들이 교육에 투자한 시간 대비 성과에 차이가 있다고 볼 수 있는가? 노동시장에서의 교육성과는 임금, 직업지위, 만족도 등 다양한 측면의 통합적관점에서 측정해야 하지만, 단순

취업률로 이것을 비교해 본다면 98년에 전문대 졸업 여학생의 취업률은 약 60%였지만, 4년제 대학 여학생의 취업률은 약 40%였다. 2007년의 전문대 졸업 여학생의 취업률은 53%이다.

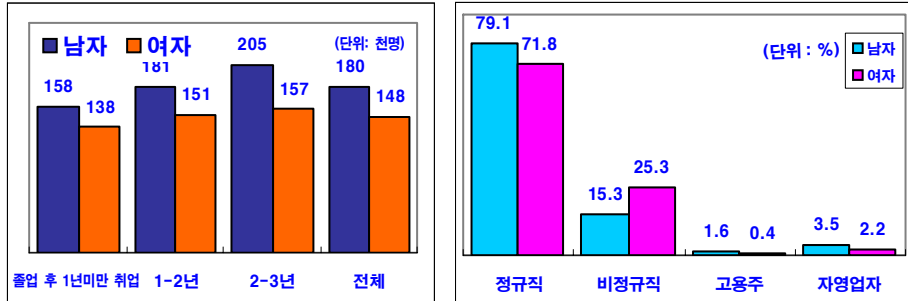


자료: 교육통계연보: 1998-2007.

[그림 IV-2] 대졸 남녀 취업률 비교: 1998-2008

4년제 대학의 입학과 졸업이 2/3년제 대학에 비해 증가율이 높은 것은 우리 사회에 만연한 학력에 대한 열망과 더불어 4년제 대학 졸업자들이 비교적 직업지위가 우수하고 향후 임금 등에서의 발전가능성이 높을 것이라는 희망 때문이다. 그러나 교육투자 대비 성과는 그다지 높지 않게 평가하기 어렵다고 판단된다. [그림 IV-2]에서 보여주는 졸업대비 취업상황에 대한 추이는 4년제 대학의 취업률이 상대적으로 열악함을 다시 확인시켜준다. 질적으로 볼 때도 4년제 대졸 여성의 비정규직 비율은 남성에 비해 현저히 높으며 임금은 시간이 흐를수록 그 격차가 드러나는 것으로 나타났다. 이는 여성들이 노동시장에서 어떤 위상을 갖는지 단적으로 말해주는 결과라 볼 수 있다([그림 IV-3] 참조).

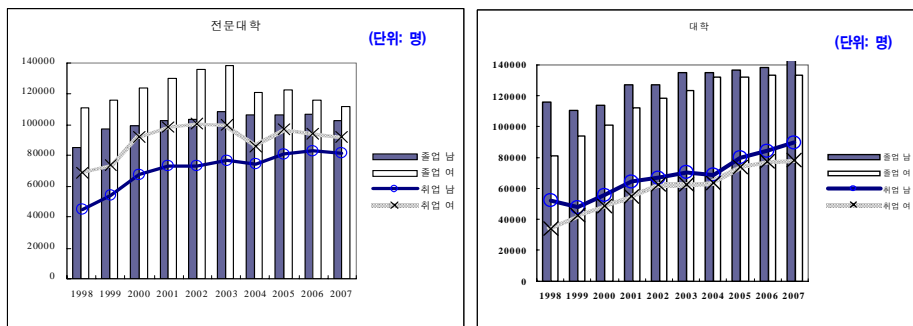




자료: 교육통계연보: 2007.

[그림 IV-3] 4년제 대졸 여성의 노동시장 성과(2007)

이러한 노동시장의 여건을 고려할 때 여학생들은 자신의 전공 선택에 있어서 보다 신중을 기해야 하며 자신들의 전공진출 현황을 좀더 명확히 파악하고 전공선택을 해야 할 필요가 있다. 그러나 대학에 입학한 여학생의 경우, 노동시장에서의 직업지위 및 직업이 갖는 특성을 파악하여 진로를 택했다고 보기 보다는 막연한 자신의 희망과 적성에 보다 초점을 두어 진로선택을 하는 경향이 강하다 할 수 있다(신선미·오은진, 2004). 또한 직업을 찾는 부분에서의 적극성 및 네트워크의 미흡은 여성들이 양질의 직업을 선택하는데 걸림돌로 작용하여 왔다(진미석 외, 2001). 따라서 여학생들이 적극적으로 직업을 찾도록 독려하는 것은 청년층 여성취업의 경쟁력 강화에 도움을 줄 것으로 판단되고 있다.

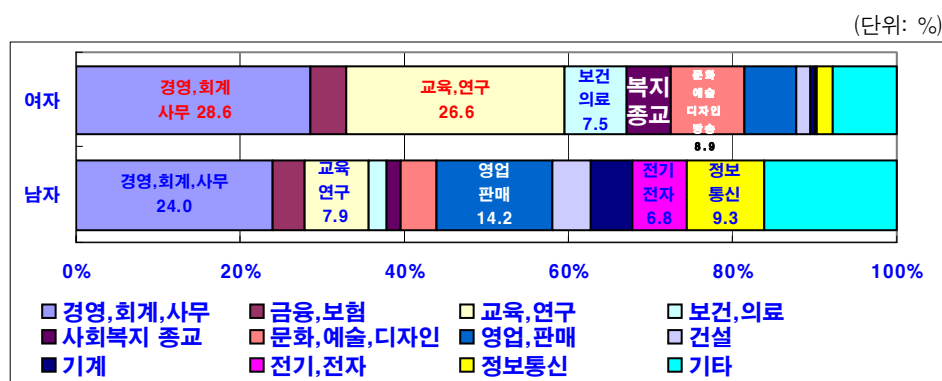


자료: 교육통계연보: 1998-2007.

[그림 IV-4] 고학력 여성인력 양성규모 대비 취업률의 남녀 차이

위에서 제시한 현황자료에 근거하면 청년층 여성들의 경우 다음과 같은 문제에 직면하게 된다. 거시적으로는 청년층 고학력 여성의 실업문제이며, 미시적으로는 여학생들이 갖는 진로에 대한 불안감 해소이다. 구체적으로 언급하면 첫째, 여학생들은 자신의 미래 진로에 대한 자신감이 결여되어 있다. 학업성적이 동일한 여학생들의 경우라도 자신의 진로개발과 취업에 대한 자신감이 남학생에 비해 낮다는 연구결과가 제시되고 있다(신선미, 2007). 이것은 노동시장 진출과정에서 여학생이 남학생들에 비해 더 어려운 과정을 겪기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한 현실의 상황을 단기간에 개선하기란 어렵지만, 여학생들에게 자신감을 고취시키고 장애요인들을 적극적으로 극복할 수 있도록 조력자(mento)의 역할은 반드시 필요하다.

둘째, 여학생들이 진출하는 직업들은 직종분리현상이 매우 뚜렷이 나타난다. 다시 말해 여학생들은 희망하는 직업들이 다양하지 못하고 여성들이 많이 진출하고 있는 분야에 진출하고자 하는 경향이 강하다. 이것은 양질의 여성인적자원개발의 활용범위가 한정적이라는 의미로도 해석할 수 있다. 여학생들이 가장 선호하는 직업은 2년제의 경우 보건·의료 관련직, 경영·회계·사무 관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직으로 진출을 희망하는 것이 전체의 50.8%이며, 4년제의 경우, 경영·회계·사무 관련직, 문화·예술·디자인·방송 관련직, 금융·보험 관련직 47%가 진출하고 싶은 것으로 나타나 여학생들이 원하는 직종이 상당히 편중되어 있음을 확인할 수 있다(신선미 외, 2007).



자료: 신선미 외(2007). 여대생의 직업세계인식 및 도구개발(2007).

[그림 IV-5] 여대생의 직업세계 진출 직종 편중 현상

셋째, 현실 직업세계에 대한 정확한 인식 부족이다. 우선 자신의 적성과 취미가 고려된 일자리를 선호하는 경우, 해당 직종에 대한 근로형태, 임금, 노동시장 등에 대한 구체적인 인식을 잘 못하고 일자리로 진출하고자 하는 경향을 의미한다. 예컨대, 대부분의 여학생의 경우, 희망 임금이 현재 노동시장에서 지급하는 임금과 비교해서 너무 높은 경우가 많다. 또한 원하는 직업에서 요구하는 적절한 학력과 능력을 정확하게 인식하지 못하는 경우도 다수다(신선미 외, 2007).

이러한 문제점을 해소하기 위해서는 여학생들 자신들에게 역할모델이 될 만한 멘토를 찾는 것이 상당히 중요한데, 현실적으로 여학생들이 멘토를 만나기는 쉽지 않다. 특히 이공계 전공의 경우, 교수진 및 선후배가 거의 남성으로 구성되기 때문에 여학생들이 현실적으로 소외되기 쉽다고 볼 수 있다. 따라서 여학생들에게 미래의 자신이 될 수 있다고 생각할 수 있는 성공한 여성 선배들을 제도적으로 연계시켜줄 수 있는 보다 체계적인 장치가 필요하다. 이러한 현실에 대응하는 정책은 다음과 같이 정리해볼 수 있을 것이다.

〈표 IV-1〉 주요 정책현황

	사업목적	내용	성과
여대생커리어 개발센터사업	-여대생의 직업세계 이행을 지원하여 고학력 여성인적 자원의 활용도를 높이는것 -직업기초능력을 배양 -미래의 직업세계에 대한 안내와 지도 -지역특성에 맞는 여성 인 력을 양성하고 이를 위한 산학협력체계를 구축 -여대생의 취업률과 취업의 질 제고	-여대생의 요구에 부합하 는 정보제공과 상담서비스 제공 -교육훈련기능도 수행: 여성 의 리더십 및 성취감 확대, 여학생의 낮은 자기성취감, 하향취업, 미취업 문제 해 소, 지역 특성에 맞는 첨단 여성인력양성, 여학생의 직 업의식 강화	2003년: 권역별로 한양대, 아주대, 충남대, 전북대, 신 라대에 등 5개 대학에 설 치·운영 -2005년까지 3년간 매년 약 8,000만원의 사업비지원, 2004년부터 연말 사업결과 평가에 따라 차등지원 -2005년 말까지 전국적으로 18개의 여대생커리어개발 센터가 운영 -2007년부터는 전년도의 우 수센터 6개 계속, 6개신규 공모
지역사회 맞춤형 취업지원	-고학력 여성청년층의 직업 능력 강화 및 취업지원을 통한 경제활동참가율 제고,	-만35세이하 전문대졸 이상 의 우수한 고학력 실업 여 성을 대상	-2003년부터 2007년까지 총 138개 대학 172개 과정 이 동 사업에 참여하여 총

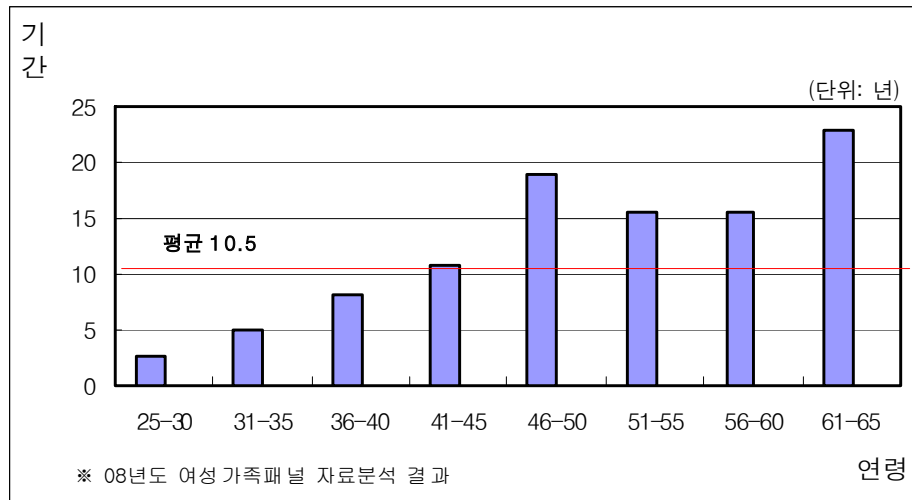
	사업목적	내용	성과
사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>-지역 노동수요와 공급의 일치를 통한 청년실업 완화,</li> <li>-여성인재 개발 및 활용을 통한 지역균형발전 추구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-각 지역의 특화산업 및 취업유망 직종에 대한 직업교육을 제공</li> <li>-지역 산업체로의 취업을 연계</li> </ul>	<p>4,974명이 직업교육을 수료, 그 중 2,648명이 취업에 성공</p> <p>-2008년에는 전국적으로 27개 대학이 참여하여 총 32개 직업교육훈련과정을 운영 중</p>
여대생 특화 진로교육과정 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>-여대생들의 진로 다양화 및 직업의식 고취를 통하여 고학력 여성의 직업능력을 강화</li> <li>-활발한 조기 진로탐색을 유도하여 여대생의 경력개발 및 취업 활성화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-대상대학은 고등교육법 등에 대한 4년제 대학 중심</li> <li>-진로교육과정을 교양과정으로 개설, 학점 이수 필수, 사이버 강좌도 가능</li> <li>-여학생이 50명 이상 또는 70%이상 꼭 참여하도록 함</li> </ul>	<p>-07년도 총 24개교에 3억원을 지원</p> <p>-08년도에는 40개교에 5억원</p> <p>-07년도에 지원받은 대학 중 16개 대학은 평가를 통해 08년도에도 지속적인 지원, 24개 대학은 08년도에 신규대학으로써 지원</p>
여학생의 이공계 진로지도를 위한 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>-WISE 사업은 여학생과 여성과학기술자 연계로 우수 여학생들의 과학기술분야 진출을 독려</li> <li>-초·중·고 여학생들에게 과학기술분야에 대한 흥미 및 동기유발을 촉진</li> <li>-이공계 여대생의 과학기술 분야 전공을 유지, 발전시키고, 전문적으로 진출하도록 유도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-사업기획 및 총괄적 지원과 조정역할을 수행하는 거점(총괄)센터 1개와 지역별 최고 8개까지의 지역센터로 구성</li> <li>-거점센터와 지역센터는 총괄적으로 연계되어 사업운영, 상호 On-line, Off-line 프로그램을 운영</li> <li>-여성과학기술자인 멘토와 초, 중, 고, 대학생인 멘티와의 연계 및 참여 프로그램 개발,</li> <li>-인터넷을 이용한 여성과학자와의 사이버 인터뷰, 소규모 그룹미팅, 컨퍼런스, 연구실 탐방, Science Camp운영, 과학체험 프로그램 등 경험적 교육프로그램 운영</li> </ul>	<p>-전국 14개 WISE 센터에 22억원을 지원</p> <p>-참여 학생수는 07년도 기준으로 57,204명</p> <p>-프로그램에 대한 만족도 91.3%</p>
여학생 공학교육 선도대학 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>-공학을 전공하는 여학생의 능력과 역량을 개발하여 산업계 및 연구기관 등 전공 관련 현장에서 필요로 하는 멀티 플레이어형 여성 전문인력 양성</li> </ul>		<p>-지원규모는 5년간 총 44억원</p> <p>-06년도에는 년 간 각 8천만원 내외</p> <p>-07년도 이후부터 2억원 내외</p> <p>-2006년부터 2010년까지 총 44억원을 지원</p>

위와 같이 정책을 점검하여 도출해 볼 수 있는 시사점은 다음과 같이 요약해 볼 수 있을 것이다. 청년층 여성을 위한 다양한 특화 취업지원사업이 발굴되어야 한다는 점이다. 현재는 진로지도를 중심으로 청년층 여성을 대상으로 한 사업이 집중되어 있지만 청년기는 노동시장 진입과 생애경력형성을 위하여 중요한 시기이므로 여성청년을 대상으로 한 특화사업 발굴이 필요하다. 동시에 여학생의 산업체 현장실습이 활성화될 필요가 있다. 신선미 외(2008)에 의하면 여학생들의 직업세계에 대한 인식이 여전히 부정확한 것으로 나타났다. 직업세계에 대한 정확한 인식을 바탕으로 취업을 모색하기 위하여 산업체의 현장실습이 필요하다.

## 2) 경력단절 여성을 지원하는 직업능력개발 정책

우리나라 여성들의 평균 경제활동참가율은 2008년 5월 기준으로 51.1%이고 이 중 재학인구와 중고령층 55-64세를 제외한 25-54세 사이의 고용율을 비교하면 한국은 58.6%로 OECD 평균 65.1%와 크게 차이가 난다. 또한 대졸 이상의 고학력 여성의 25-64세까지의 고용율은 2004년기준 한국은 57.3%이지만 OECD 평균은 78.5%로 큰 차이를 나타내고 있다.

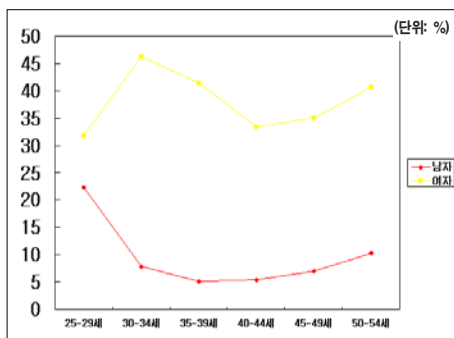
여성의 경제활동참가율이 낮은 것은 상당부분 경력단절에 기인하는 것으로 선행연구들은 밝히고 있다. 경력이 단절되었던 인력들이 이후 재진입하는 것에는 한계가 있다. 아래의 그림에 따르면 여성 비경제활동자들의 평균 경력단절기간은 10년이 넘는다. 특히 여성의 경력단절 기간은 구직활동을 하는 기간이 아니라 비경제활동상태로 지속된다는 점에서 심각한 문제로 지적된다. 따라서 이들 여성이 자생으로 노동시장에 재진입하기는 상당히 어려운 형편이며, 재진입한다 하더라도 근무환경이 열악한 단순근로로 진입하게 될 확률이 높다(장서영, 2007).



자료: 노동패널 각년도.

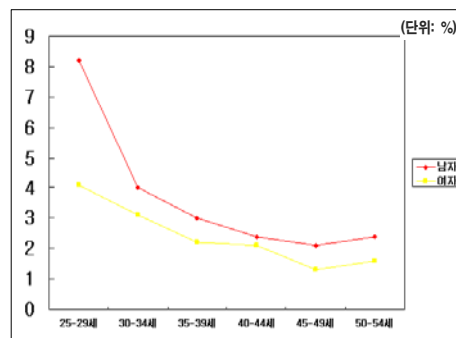
[그림 IV-6] 연령 별 경력단절 기간

그렇다면 이들은 노동시장으로 재진입하기 위해 얼마나 노력을 하고 있는가? 25-54세 구간의 여성실업은 남성과 비교해서 상대적으로 상당히 낮다. 2007년도 통계청의 경제활동인구조사의 결과에 따르면 남성의 실업율이 3.7%인데 반해 여성의 실업율은 2.4%로 낮고, 비경활율은 남성이 약 9.1%인데 반해 여성은 37.2%로 나타나 여성의 비경활율은 남성에 비해 약 4배에 달한다고 볼 수 있다.



자료: 통계청. 경제활동인구조사. 2008년 9월 현재.

[그림 IV-7] 08년도 여성비경활율



[그림 IV-8] 08년도 여성실업률

실업이 적은 상황에서 여성고용율을 제고하기 위해서는 비경제활동 여성을 경제활동인구로 전환시키는 노력이 절대적으로 필요하다. 비록 비경활 여성의 상당수가 잠재적으로 취업욕구가 있으며, 실망실업자라고 볼 수도 있지만 적극적인 구직활동 및 직업훈련을 지속적으로 받지 않는 상태에서 직업능력은 지속적으로 저하될 수밖에 없기 때문에 경력단절 여성의 직업능력개발은 정부의 적극적 개입이 요구되는 부분이다.

[그림 IV-7]에 의하면 여성들의 비경활률은 30세 이후에 급상승해서 40세 중반까지 저하되다 45세 전후로 다시 조금씩 상승하는 양상을 보인다. 이 그래프에 따르면 경력단절이 가장 많이 일어나는 시점이 30세 전후임을 알 수 있는데, 이것은 경력단절 현상이 출산, 육아와 직접적으로 연결되어 있음을 알려주는 결과라 볼 수 있다. 이들 중 특히 고학력 경력단절여성의 노동시장 이탈과 재진입의 문제는 우수여성인적 자원의 사장이라는 측면에서 더욱 심각하다고 볼 수 있는데, 대졸 이상의 고학력 경력단절여성들은 30-40대 (54.4%)에 노동시장이탈을 시작해서 좀처럼 노동시장에 재진입하지 못하는 L자형 곡선을 보여주고 있다. 결론적으로 노동시장의 주요 노동계층인 25-54세 연령대 여성의 38%가 비경활 여성이라는 것은 국가경쟁력 강화에 도움을 줄 수 있는 노동계층이 사장되고 있다는 의미이며 경력단절여성을 위한 직업능력개발지원에 대한 정부의 적극적 개입이 필요하다.

정부는 <표 IV-2>에서 나타난 바와 같이 다양한 정책을 통하여 경력단절 여성의 복귀를 지원하고 있다. 과학기술인을 대상으로 한 정책, 고학력 경력단절 여성을 위한 정책, 전업주부 재취업을 지원하기 위한 정책이 있다. 업종별로도 사회서비스업이나 남성직종으로 알려져 있는 비전통분야로의 진출, 전문직종으로의 진출을 위한 정책도 추진하고 있다.

〈표 IV-2〉 주요 정책현황

	사업목적	내용	성과
전국과학기술 인지원센터 (WIST)	-고학력 경력단절 여성을 대상으로 한 특화 교육	-대상은 이공계결의 석·박사 학위를 가진 경력단절 여성 -단기 완성 교육프로그램 개발 및 운영, -경력 별 맞춤형 재교육 프로그램 개발 및 운영 -대학의 연구소와 연계한 실험 및 실습교육	-생활천문학 지도사 과정, 여성 IT 인재들을 위한 career path 교육, 초·중급 과학 마술 교육, 여성과학기술인을 위한 과학저술가 과정 교육
고학력 경력단절 여성 커리어코칭	-출산·육아 등으로 직장 경력이 단절된 전문대졸 이상의 고학력 여성에 대한 맞춤형 교육을 통해 직업역량 개발 및 재취업을 지원 -지역사회와 연계한 여성 인력 활용을 지원하여 지역 내 인력 개발 체계화 및 활용도 제고	-지자체가 중심이 되어 고학력 경력단절 여성을 대상으로 대학과 전문대학을 매개체로 지역 맞춤형 교육을 실시하여 취업을 지원 -RHRD 추진체계가 구성된 13개 지방자치단체에서 유관기관 컨소시엄을 구성해	-교육과학기술부는 기본 계획 수립, 사업총괄, 관리, 평가 -지자체는 해당지역 사업에 대한 총괄관리, 지원, 홍보, 추진계획등 수립 -대학은 프로그램 개발, 참가자 모집 및 교육 -교육청은 교육 분야 직종과 관련하여 교육 프로그램 개발 및 취업 지원 -산업체는 관련직종에 필요한 인력수요정보 제공, 실질적인 취업처
전업주부 재취업 지원	-결혼, 임신, 육아 등의 이유로 노동시장에 참여가 단절된 전업주부여성을 대상으로 여성유망직종을 교육훈련하고 취업연계를 지원	-여성취업이 유망한 직종을 선정하여 직업교육 -전산 세무회계, 인터넷쇼핑몰 창업, 웨딩플래너 등 -일반인대상 43개, 장애인대상 5개 과정을 포함 -해당 교육기관은 전국의 여성인력개발센터	-2002년부터 꾸준히 수행되어 왔으며 07년도 78.1%의 취업률
사회서비스 분야 취업지원	-결혼, 육아 등을 이유로 노동시장을 떠난 경력단절여성 -중·장년 여성을 대상으로 사회서비스 분야로의 진출촉진	-전국의 교육훈련기관에서 지역사회의 사회적 일자리 수요를 파악하여 직업교육훈련직종을 선정하고 사업신청 -사업에서 선정된 직업교육훈련기관은 여성부 위탁 사업 운영기관과 협의하여 사업 진행	-2005년부터 진행되고 있으며 평균취업률은 07년도 기준으로 79%



	사업목적	내용	성과
전문직종 취업지원	-경력단절 여성을 대상으로 영화·영상·게임·출판 등 문화서비스산업, 고급 IT 분야 등 전문직종에 대한 교육훈련, 취업연계	-2007년도에 시범사업, 총 8개 기관 8개 과정 참여 -2008년에는 전국적으로 9개 기관, 총 10개 교육훈련과정 운영중	-2007년부터 시작되었으 며 07년도 기준으로 63.3%의 취업률
비전통적 여성진출분야 취업지원	-노동시장에서의 성별 직 종분리 현상을 완화 -직업 안정성과 고임금을 유도하여 여성 일자리의 질 및 경제활동 참가율 제고	-2007년도에 시범사업, 총 2개 기관 2개 과정, 총 50명이 직 업교육을 수료 -2008년에는 3개 기관이 참여 하여 총 3개 교육훈련과정 운 영중,	-2007년 기준 60% 취업률

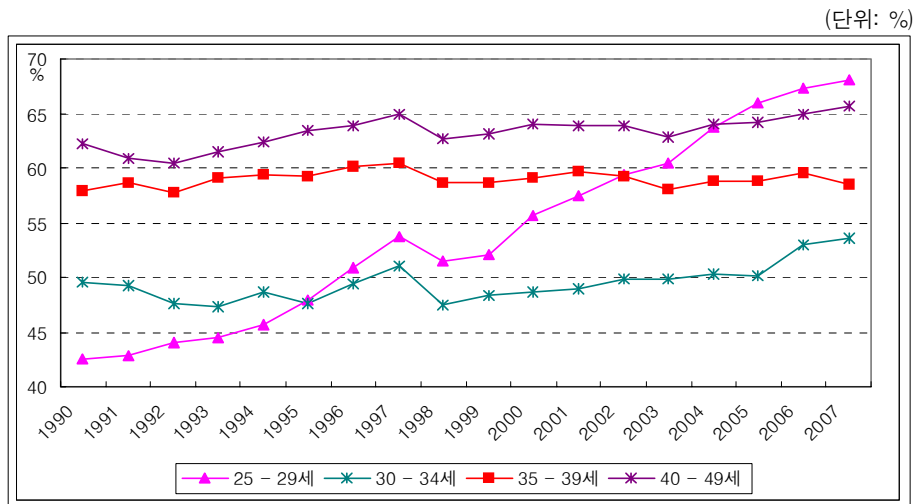
정책현황을 살펴보면 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 경력단절여성을 대상으로 하는 사업은 보다 여성들에게 밀착되어 진행될 필요가 있으며 다양한 직업훈련사업을 개발할 필요가 있다는 것이다. 현재 추진되고 있는 사업은 특정 분야에 소규모 지원이라는 한계를 가지고 있다. 경력단절여성을 지원하기 위한 법이 제정되었고 관련 기본계획을 수립하게 되므로 이에 따라 마스터플랜을 가지고 정책을 추진해야 할 것이다. 직업훈련프로그램의 다양화, 인턴십 제도의 운영, 직종 개발 등에 대한 보다 확대된 정책이 개발되어야 할 것이다.

## 나. 고용확대를 위한 정책현황

### 1) 근로형태 다양화를 위한 정책현황

우리나라 여성 경제활동참가율은 1990년 47.0%에서 2007년 50.2%로 증가하는 등 꾸준한 증가세를 보여 왔다. 그러나 세부적으로 살펴보면 최근 여성 경제활동참가율 증가는 주로 미혼여성의 참가율이 급증한 데 기인한 바가 크고 기혼여성의 경우에는 크게 개선되었다고 보기 어렵다. [그림 IV-9]에 의하면 지난 십여 년간 20대 연령층에서 경제활동참가율이 가파른 증가세를 보이고 있으며 30대 초반 연령대에서도 꾸준한 증가세를 보이는 것으로 나타난

다. 그러나 30대 후반과 40대 연령층에서는 1990년대 후반 이후 참가율이 거의 정체 상태를 벗어나지 못하고 있다. 특히 30대 후반 연령층에서는 최근 들어 참가율이 오히려 감소하고 있는 것으로 확인된다.



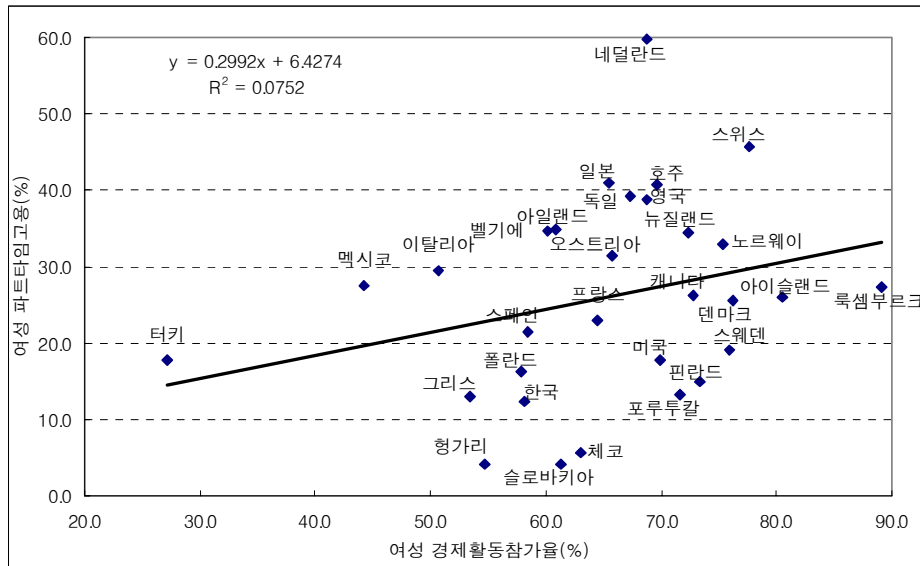
자료: 통계청, 경제활동인구조사.

[그림 Ⅳ-9] 연령대별 여성 경제활동 참가율의 변화 추이

이는 그동안 여성고용촉진을 위한 다양한 정책적 지원이 강구되어 왔지만 이러한 정책들이 기혼여성의 참가율 제고에는 그다지 효과적이지 못했다는 것을 반증하는 것이다. 경력단절에 의해 노동시장 밖에 있게 된 여성들에 대해서 정책적 지원이 강구되어야 여성 고용률 제고라는 정책목표를 효과적으로 달성할 수 있다는 사실에 주목할 필요가 있다.

여성고용촉진정책에서 견지되어야 할 올바른 관점은 여성이 자녀양육 및 가사노동의 일차적 부담자로서 경제활동에서 현실적인 제약에 직면해있다는 인식과 아울러, 그럼에도 불구하고 여성이 독립적인 경제주체로서 경제활동에 참여하기 위해서는 노동수요 측면에서의 요구에 적절히 부응할 수 있어야 한다는 것이다. 더 많은 여성이 취업하기 위해서는 보다 많은 여성이 노동시장에 나와야 하는 동시에 노동시장에서도 보다 많은 적합한(affordable) 일자리가 이들에게 제공될 수 있어야 한다. 즉 여성이 희망하면서도 기업의 필요

에 부응하는 일자리가 다양한 형태로 노동시장에 만들어져야 한다는 것이다. 이러한 점에서 단시간 근로 및 유연근무제는 시간제약 하에서 취업을 해야 하는 기혼여성의 요구에 부합할 뿐만 아니라 유연성을 필요로 하는 기업의 입장에서 일정 정도 유인이 있을 것으로 판단되기 때문에 여성고용확대를 위한 정책으로 필요하다. 여성의 단시간근로와 여성의 경제활동 참가 간의 관계는 실증적으로도 확인되는데, [그림 IV-10]는 OECD 국가들에서 여성 파트타임고용비중과 여성 경제활동참가율 간에 유의한 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.



주: 경제활동참가율은 2005년, 파트타임고용비중은 2006년 수치임.  
 자료: OECD(2007)b, OECD in Figures 2006-2007.

[그림 IV-10] 여성 파트타임비중과 여성 경제활동참가율의 관계

최근 빠른 기술진보와 소비자의 다양한 선호에 신속하게 대응하는 것이 새로운 경쟁력으로 인식되면서 노동시장 유연화가 필수불가결한 변화의 흐름으로 부각되었다. 여기에 고령화와 고령노동의 증가, 여성고용 확대, 일과 여가에 대한 개인의 선호 변화 등 공급 측면에서의 변화 역시 노동시장의 새로운 재편을 요구해왔다. 이러한 변화는 고용 유연화와 같은 노동력의 수량적

조정만이 아니라 근로시간 및 근무형태와 같은 기업의 작업 및 인사 관행의 다양화와 유연한 조정을 동시에 요구하는 것이었다. 1990년대 중반 이후 유럽과 일본에서 활발하게 진행된 근로시간법제의 제·개정 노력은 이러한 변화의 흐름을 반영한다고 할 수 있을 것이다(OECD(2006)).<sup>8)</sup> 그러나 근로시간 및 근무형태 유연화를 축으로 하여 전개되는 전 세계적인 논의와 정책 변화의 추세에 비추어 우리나라는 여전히 장시간 근로로 대표되고 있고 파트타임 근로 및 유연근무제에 대한 논의 및 도입 현황은 매우 미미한 수준에 불과하다. 우리나라 유연근무제도의 유형과 내용은 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 유연근무제도의 유형과 내용

유형	내용
원격 및 재택근무	근로자가 직장가 가족에 설치된 컴퓨터 또는 팩스와 같은 통신수단을 이용하여 직장으로 출퇴근하지 않고 업무를 수행하는 제도
시차출퇴근제	근로자들이 1일 근무시간을 유지하면서 시업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로, 가령 아침과 저녁시간을 자녀를 위해 사용하거나 출퇴근 시간의 시간낭비와 혼잡비용을 줄이고 업무집중도를 높이고 여가 및 자기계발 시간을 늘리도록 하는 제도
집중근로시간제	근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라 근무 요일을 줄여서 일주일 근무시간을 유지할 수 있는 근무형태. 일반적으로는 주 40시간이 5일 이내로 압축되는 것으로 가령 4일간 하루 10시간씩 일하는 형태
직무공유	하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도
풀타임-파트타임 전환제	풀타임으로 근무하던 근로자가 파트타임으로 전환할 수 있도록 하는 제도. 근무시간을 단축하는 대신에 이에 상응하여 임금은 줄어듬

자료: 김혜원 외(2007)에서 재인용.

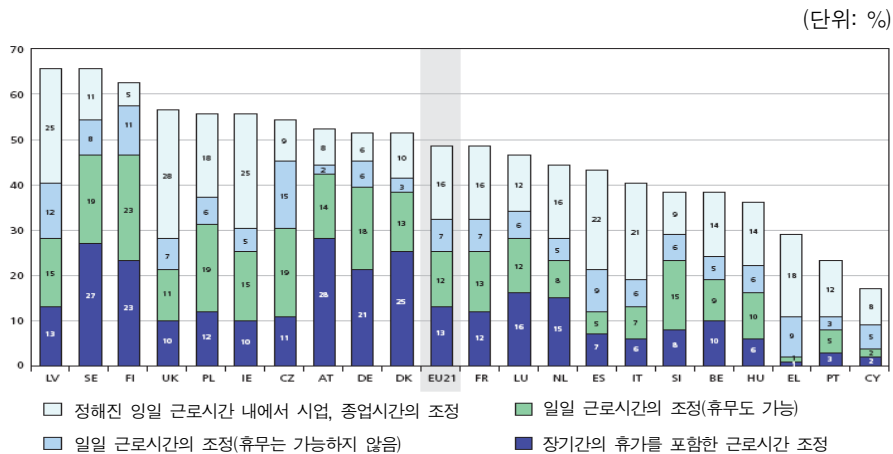
탄력근무제도 등 출산친화적 근로환경을 조성하기 위한 제도가 근로기준법에 규정되어 있으나, 실제 이용율은 낮은 실정이다. 선택적 근로시간제 시행기업 비율 2.7%, 시차출퇴근제 시행기업은 2.7%(노동부, 「근로시간의 유연화 방안에 관한 연구」, 2004)에 불과하다. 100인 이상 기업 실태조사의 경우

8) 2000년 EU의 리스본 전략에서도 근로시간 재배치(Working Time Arrangements) 정책이 여성, 고령자와 같이 고용률이 상대적으로 낮은 그룹의 고용기회를 개선할 뿐만 아니라 동시에 기업과 국민경제의 경쟁력을 강화하는 중요한 정책수단이 될 수 있음을 지적한 바 있다.

에도, 시차출퇴근제 시행기업은 2.3%에 불과하며, 그중 금융업이 7.7%(근로 기준협회, 2004)로 가장 높은 업종으로 나타났다. 공무원의 시차 출퇴근제는 재정부, 농림부, 환경부, 특허청 등 15개 부처에서 시행 중(1,392명, 14%)이며 특허청에서는 최초로 재택근무제도를 시범 실시(2005. 3)한 바 있다.

더불어 우리나라에서 전체 취업자 중 파트타임근로자가 차지하는 비중은 2006년 현재 8.8%에 머물러, OECD평균 16.1%에 비해 절반 수준에 불과하다. 더욱이 여성에 한정해보면, 한국은 12.3%로 OECD 평균 26.4%의 절반에도 미치지 못 한다. 우리나라와 가장 비슷한 사회문화적 배경을 가진 일본의 경우를 살펴보다라도 여성 파트타임근로 비중은 40.9%, 전체 파트타임근로 비중은 24.5%를 차지해 우리에게 비해 파트타임근로가 매우 활성화되어 있음을 확인할 수 있다(부표 참조).

EU 21개국을 대상으로 2004-2005년에 실시된 ‘근로시간과 일-가정양립 실태조사(ESWT)’에 따르면 조사대상 국가 평균 약 48%의 기업에서 유연근무 시간제(flexible working time arrangements)가 실시되고 있는 것으로 조사되고 있다(EU(2006)a).<sup>9)</sup>



자료: ESWT, 2004 - 2005.

[그림 IV-11] 유럽 21개국의 유연근무시간제 도입 현황

9) 이 조사에는 10인 이상 기업만 포함되었으며, 순전히 사용자의 필요에 의한 근로시간의 유연한 운용 예는 제외되었다(EU(2006)a, p.3-4).

한편 유럽의 조사와 직접 비교할 수는 없으나, 우리나라의 경우 유연근무 제도를 도입하고 있는 기업은 개개 유형별로 약 2-6% 수준에 그치고 있는 것으로 나타난다. 향후 도입을 계획하고 있다고 응답한 기업도 2% 미만에 불과하다(김혜원 외(2007<sup>10)</sup>)).

〈표 IV-4〉 우리나라 기업의 유연근무제 도입 현황

(단위: %)

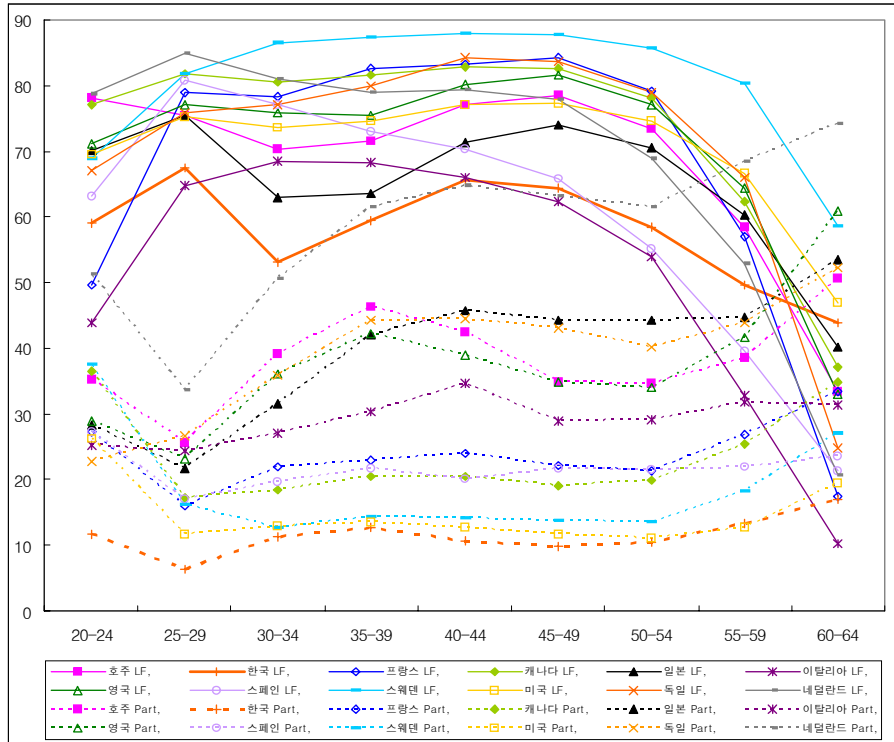
유 형	제도 없음	없지만 도입계획 있음	제도 있음
원격 및 재택근무	95.0	1.9	3.1
시차출퇴근제	94.3	1.3	4.4
집중근로시간제	96.5	1.5	2.0
직무공유	91.6	1.8	6.6
풀타임-파트타임 전환제	96.5	1.3	2.2

자료: 김혜원 외(2007), p.71.

[그림 IV-12]는 선진국의 연령대별 여성의 경제활동 참가율과 파트타임고 용 비중을 보여주고 있다. 30-59세 연령층에 주목하여 특징들을 살펴보면, 여성 경제활동참가율이 상대적으로 낮은 수준에 머물고 있는 한국, 일본, 이탈리아, 스페인의 경우를 제외하면 대부분의 국가들에서 여성 참가율이 70-80% 수준을 유지하고 있는 것으로 파악된다(참가율이 가장 높은 스웨덴의 경우에는 90% 수준에 육박하고 있다).

10) 2007년 4월 한국노동연구원이 실시한 ‘일과 가족양립지원제도 운영실태조사’이며 표본사업체는 1,084개이다.

(단위: %)



주: 2006년 기준임.

자료: OECD.Stat.

[그림 IV-12] 주요 국가들에서 여성 연령대별 경제활동참가율과 파트타임고용비중

이들 국가들에서는 주로 파트타임 고용비중에서 뚜렷한 차이가 드러나고 있는데, 스웨덴, 미국, 캐나다, 프랑스 등은 전 연령대에서 파트타임고용비중이 낮게 나타나는데 반해, 네덜란드, 독일, 영국, 호주 등에서는 상대적으로 높은 파트타임비중을 보여주고 있다. 전자 유형의 국가에서는 기혼여성의 고용이 파트타임보다는 풀타임 형태로 이루어지고 있음을 의미하며, 후자 유형의 국가에서는 기혼여성의 파트타임고용이 보다 광범위하게 확산되어 있음을 의미한다. 스페인과 이탈리아는 전형적인 남성부양자형 특징을 보여주고 있는데, 기혼여성의 참가율이 전반적으로 저조하며 파트타임 고용비중도 낮은 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 30대 후반 및 40대 들어서도 여성 참가율이 증가하지 않고 오히려 점차 감소하는 것으로 확인되고 있다. 일본의 경

우는 여전히 30대를 저점으로 하는 M자 커브가 나타나고 있는 가운데, 40대 이상 연령층의 여성에서 파트타임고용비중이 매우 높아지면서 동시에 이 연령층의 참가율이 유럽국가들 수준에 근접해지는 것으로 확인된다. 즉 경력단절을 거친 여성들이 주로 파트타임고용에 흡수되고 있으며, 이것이 여성 참가율을 견인하는 동력으로 작용하고 있음을 시사한다.

마지막으로 가장 특이한 양상을 보이는 국가가 한국이다. 한국의 경우 여성 경제활동참가율에서 일본과 같은 M자 커브를 뚜렷이 보여주고 있는데, 참가율 수준은 전반적으로 일본보다 낮은 수준에 머물고 있다. 파트타임고용 비중은 전 연령대를 망라하여 모든 국가들에 비해 가장 낮은 수준을 기록하고 있다. 결국 여성이 경력단절을 거치게 된다는 점에서는 일본과 유사하지만 경력단절을 거친 후에 노동시장에 재진입할 때에는 경력단절 없이 참가율이 유지되는 미국, 스웨덴 등에서의와 같이 풀타임 고용만 가능한 조건에 처하게 된다는 것이다. 이러한 현실이 경력단절 후 기혼여성의 재취업을 어렵게 하리라는 점을 너무도 분명해 보인다. 요약하면, 우리나라에서처럼 파트타임 고용이 덜 활성화되고 근로시간이 경직적인 경우 여성의 경제활동 참가가 그만큼 제한될 수 있음은 자명하다. 달리 표현하면 여성, 특히 기혼여성의 고용률을 제고하기 위해서는 노동시장에서 근로시간의 유연성과 재량성을 확대하는 것이 핵심키워드가 될 수 있다는 것이다.

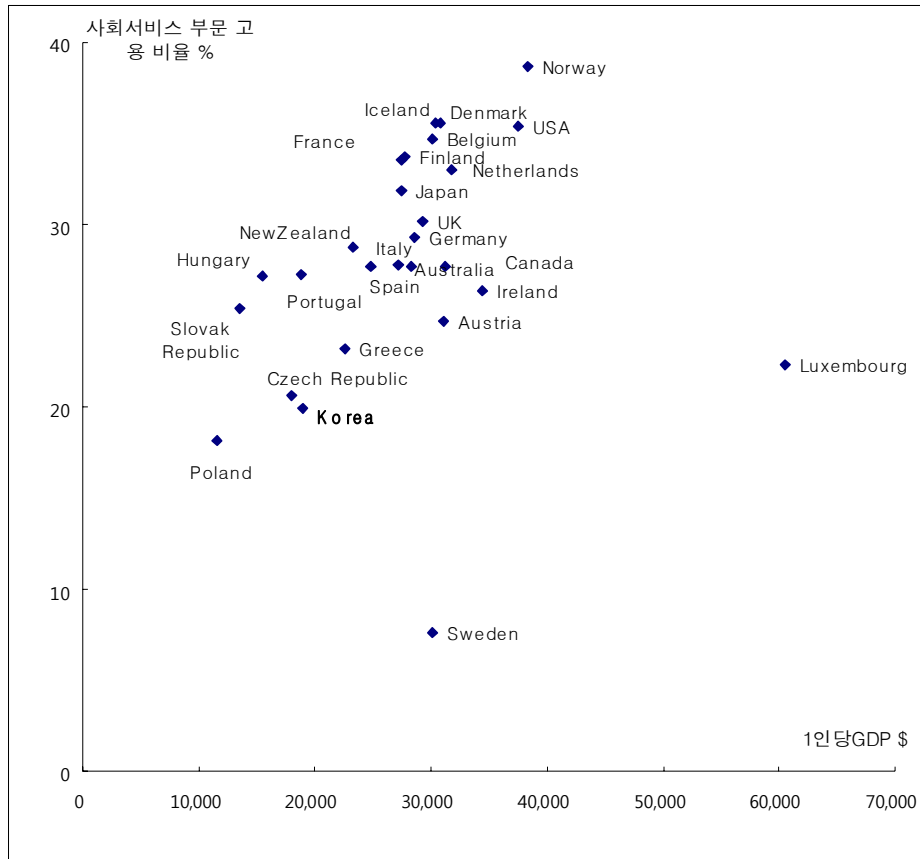
## 2) 여성일자리창출 정책의 현황

여성고용확대를 위한 정책은 각 부처에서 산발적으로 수행되어 왔으며 주로 프로그램을 기반으로 추진되어 왔다. 가장 대표적인 여성고용확대 정책은 사회적 일자리 창출사업이라고 볼 수 있을 것이다. 최근 우리나라에서 사회서비스 부문이 여성고용확대의 주요한 산업부문으로 주목받는 이유는, 서구 선진국들의 경우, 경제규모와 구조의 선진화를 경험한 시기를 전후로 하여 여성들의 경제활동참가율이 크게 증가하였으며, 특히 사회서비스 분야 여성 고용이 크게 증가하였다는 점이다. 사회서비스의 확대와 동 분야 일자리의 증가는 사회적으로 바람직하지만 과소고용이 발생하는 분야를 사회적으로 해결함으로써 보다 많은 여성들이 노동시장으로 진입할 수 있는 발판을 마련



하였다는 점과 이들 분야 일자리가 여성친화적인 특성을 가짐으로 인해 여성들의 고용창출에 효과적이라는 점에서 여성고용친화적이다.

OECD 회원국의 전체 고용에서 사회적 일자리 부문이 차지하는 비율을 살펴보면, 사회서비스 고용비율이 가장 높은 상위 5개 국가를 나열하면 노르웨이(38.7%), 덴마크(35.6%), 아이스란드(35.6%), 미국(35.4%), 벨기에(34.7%)이다. 사회서비스 고용 비중은 국민소득이 증가할수록 높다(김혜원 외, 2006). [그림 IV-13]에서도 스웨덴과 룩셈부르크를 제외하고 국민소득이 높아질수록 사회서비스 고용 비중이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 한편, 우리나라 사회서비스 부문 고용비율은 19.9%로 우리나라 보다 낮은 국가는 스웨덴(7.6%), 폴란드(18.1%)가 유일하다. 마찬가지로 일인당 GDP 상위 5개 국가를 보면 룩셈부르크(60,523.1달러), 노르웨이(38,419.9달러), 미국(37,482.2달러), 아일랜드(34,468.7달러), 네덜란드(31,738.2달러)로 노르웨이와 미국은 사회서비스 고용비율과 일인당 GDP가 모두 상위 그룹에 속하는 국가임을 확인할 수 있다.



\*주: 1) 사회서비스 고용률이 2003년까지 업데이트가 되지 않는 국가들에 대해서는 가장 최근에 조사된 자료를 활용하였으며, 해당 년도의 1인당 GDP를 함께 살펴보았음 (이를 구체적으로 제시하면 Australia: 2001년, Poland: 2002년의 사회서비스고용률과 1인당 GDP를 사용함.).

2) OECD 국가중 Mexico와 Switzerland는 해당 통계가 조사되지 않아 분석대상에서 제외함.

자료: 민현주의(2008) 사회서비스분야 여성일자리창출을 위한 정책과제. 한국여성정책연구원. p17에서 재인용.

[그림 IV-13] OECD 국가 사회서비스 고용 비율과 1인당 GDP(2003년)

이에 따라 정부는 사회적 일자리창출을 통하여 관련 서비스업 분야의 시장 규모를 확대하여 경제구조를 변화시키며 고용을 창출하고자 하는 정책을 시행하고 있다. 사실 동 분야의 정책에 대한 논의는 지난 경제위기시 대량 실업을 경험하면서 자발적으로 시작되었다. 공공근로사업의 단발성과 재정부

담 한계를 극복하고 보다 지속가능한 일자리로의 전환을 위한 제 3의 영역에 대한 요구들이 논의의 시초이다. 엄밀하게 사회적일자리, 혹은 사회서비스영역의 일자리에 대한 논의는 민현주 외(2007)를 참고하기로 하자.

정책적으로는 노동부가 중심이 되어 2003년과 2004년 사회적 일자리창출 시범사업을 실시하였고 ‘사회적일자리 창출사업 확대방안(2004)’에서 사회서비스분야의 10개 과제를 제안한바 있다. 이어 2005년에는 교육인적자원부, 여성부, 보건복지부, 노동부 등 범부처 사업으로 확대되었고 사업추진을 위한 체계로 ‘사회서비스향상 기획단’이 발족되었다. 세부적인 사업을 보면 다음의 표와 같으며 표에서 나타난 바와 같이 많은 규모의 사회적일자리 창출사업이 수행되었으며 13만 1천개의 자리가 여성에게 적합한 일자리인 것으로 보인다(민현주 외, 2007).

〈표 IV-5〉 2007년 사회서비스 일자리 중 여성에게 적합한 일자리

(단위: 명, %)

직종			일자리수	채용기관
계			130,880(100.0)	
전문직	소계		94,247(72.0)	
	보육교사		80,609	보육시설(어린이집)
	방과후 학교 강사		10,335	학교(초·중·고)
	특수교육지원인력		604	교육청, 특수학교
	방문보건 간호사 등		1,700	보건소, 시·군·구(사회복지과)
	정신보건 전문요원		560	보건소
	의료급여 관리 간호사		439	시·군·구(사회복지과)
비전문직	소계		36,633(28.0)	
	전일제	가사간병도우미	10,833	시·군·구(사회복지과)
		노인돌보미	4,683	가정봉사원 파견센터 등
		산모신생아도우미	1,418	자활후견기관 등
		아이돌보미	799	건강가정지원센터
		장애아 양육 도우미	192	건강가정지원센터
		중증장애인 활동 보조인	11,000	장애인복지관 등
		결혼이민자가족 도우미	208	결혼이민자가족지원센터
	시간제	독거노인도우미	7,200	독거노인지원센터 등
		농촌여성 결혼이민자가족 도우미	300	시·군·구(농림부서)

자료: 관계부처합동 (2007.2.22), 「일하는 기쁨, 함께 누리는 행복: 사회서비스 일자리 보고회」, p.15.

대체로 돌봄과 관련된 영역이 거의 대부분을 차지하고 있어 돌봄의 사회화에 따른 일자리창출이 많은 논란에도 불구하고 향후 사회적 일자리창출의 대부분을 차지하게 될 것이다. 그러나 정부의 재정을 투입한 일자리창출 사업의 지속성과 고용의 질에 대한 논란이 끊이지 않고 있다는 점은 사회적일자리 창출사업이 가지는 커다란 저항이다. 프로그램을 기초로 하는 일자리창출 사업은 프로그램이 폐지되면 일자리창출도 폐지되기 때문에 고용의 연속성을 기대하기 어렵다. 고용의 질 역시 비정규직, 저임금 일자리의 창출이라는 비판을 받아왔다. 따라서 사회적일자리창출사업은 단기간의 고용창출 규모를 확대하기 위한 수단으로 활용되어서는 안되며 사회적일자리 사업이 나타난 배경, 즉 사회서비스 부문의 산업규모를 확대하여 서비스업의 발전으로 경제구조를 변화시키고 고용을 창출한다는 목적이 달성되도록 해야 할 것이다. 이를 위하여 정부가 직접 재정을 투입하여 창출하는 일자리가 시장에서 창출되는 일자리와 중복적인 일자리가 아닌, 새로운 고용형태의 일자리창출을 선도할 수 있는 방향으로 나가야 할 것이다. 사회적으로 바람직하지만 과소생산되는 부문의 새로운 직종을 개발하여 보급하는 등 시장의 선도적 역할 및 인큐베이팅 역할을 정부가 담당할 수 있어야 정부의 여성고용확대 사업이 실효성과 타당성을 가지게 될 것이다.

사회적일자리 사업의 추진상 각 부처, 사업별로 동일한 업무를 수행하는 여성인력의 양성 및 활용이 이루어지더라도 각 프로그램에 기반한 훈련, 양성, 자격, 활용 등이 이루어지는 문제점이 있다. 예를 들어 간병인이나 재가보육을 담당하는 아이돌보미 사업의 성격을 보면 특정 사업에 따라 자격제도가 다양하고 근로조건이 상이해지는 문제가 있었다. 특히 시장영역과의 역할분담이 명확하게 이루어지지 않아 민간자격제도와 공공자격제도가 난립하게 되는 문제점이 노출되었다. 요양보호사제도의 시행과 더불어 간병에 대한 국가자격체계가 마련되어 이러한 문제점이 해결될 수 있는 기반을 마련하였지만 체계적이지 못한 인력의 양성과 관리는 간병 뿐 아니라 재가보육이나 기타 가정내에서 이루어지는 돌봄과 관련된 제반 정책에서 유사하게 진행되어 왔다. 동시에 이러한 업무를 수행하는 집단도 어떤 프로그램에 의하여 양성되고 관리되는가에 따라 법과 제도의 보호속으로 들어오거나 혹은 들어오지

못하는 비밀관성이 있어 보다 체계적인 인력관리가 여성고용확대와 더불어 이루어져야 하는 상황이다. 따라서 사회서비스 영역의 환경의 변화와 함께 국가의 정책은 개별적 프로그램을 통한 양성지원에서 더 나아가 통합적인 자격관리와 이들의 근로조건, 시장의 기능을 원활하게 해줄 수 있는 제도적 여건을 마련하는데 초점을 맞추어야 할 것이다.

#### 다. 여성고용제도 및 인프라 현황

여성고용을 위해서 가장 중요한 것은 여성고용을 둘러싼 제도와 환경을 여성고용 친화적으로 변화시키는 것이다. 민간고용의 활성화가 이루어지도록 여성고용의 공급 및 수요 측면에서의 장애요인을 제거해나가는 것이 장기적으로 노동시장의 구조개선과 여성고용의 양적, 질적 개선을 가져올 것이다. 동시에 여성들이 고용을 장기적으로 유지하기 어려운 기업문화와 사회환경을 개선해나가는 것이 여성고용을 촉진하기 위하여 정부가 담당해야할 가장 중요한 역할이다.

##### 1) 모성보호, 육아휴직, 일과 가정의 양립 제도와 활용현황

여성고용을 저해하는 가장 심각한 문제 중 하나는 여전히 모성에 대한 보호가 미흡하다는 점이다. 모성보호정책 활용이 저조할 뿐 아니라 비정규직 여성근로자의 모성보호가 정책의 사각지대로 남아있고, 대체인력 등의 문제로 육아휴직이나 육아기근로시간단축제도 등이 원활하게 기능하기 어려운 환경이다.

산전후휴가제도는 2005년 고용보험법, 남녀고용평등법 등을 개정하여 우선지원대상기업 근로자에게는 산전후휴가기간 90일분 전액을 고용보험에서 지원하도록 제도를 개선하였고 유사산휴가를 법제화하였다. 직장보육시설 설립·운영에 대한 지원이 이루어지고 있다. 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업주는 당해 사업장 근로자의 육아를 지원하기 위하여 의무적으로 직장보육시설을 설치·운영하여야 하며 이를 위해 정부는 고용보험기금에서 직장보육시설의 설치·운영비를 지원하고 있다. 직장보육시설을 설치

하기 어려운 영세사업장의 근로자들을 위하여 근로복지공단에서 공단지역 등 근로자 밀집지역에 공공직장보육시설을 설치·운영하고 있다.

산전후휴가급여의 사회적 비용 부담이 확대되면서 산전후휴가 급여 수급자수는 최근 빠르게 증가하고 있다. <표 IV-6>에서 보는 것처럼 산전후휴가 급여 수급자 수는 2002년 22,711명에서 지속적으로 증가하여 2006년의 경우에는 48,972명에 이르고 있다. 2002년 기준 건강보험 직장가입자로서 분만을 경험한 근로여성 중 실제로 고용보험을 통해 산전후휴가급여를 받은 여성의 비율은 60%에 불과했으나 2006년에는 80% 수준으로 대폭 증가하였다.

산전후휴가 이용자도 늘어나고 이용률도 늘어났지만 여전히 몇 가지 문제점이 존재한다. 첫째, 20%에 이르는 고용보험에 가입된 임금근로여성들이 출산 시 산전후휴가급여를 받지 못하고 있는게 현실이기도 하다. 이들은 대기업 근로자로서 산전후휴가를 3개월 미만 사용하였거나 출산과 동시에 퇴직했을 것으로 보인다. 둘째, 2004년 산전후휴가급여 이용률이 80% 수준에 도달한 이후 3년 동안 이용률이 정체 상태를 보이고 있다는 것이다. 셋째, 이러한 통계는 출산 당시 건강보험 직장가입자를 기준으로 한 것으로서 한계가 있다. 즉, 임신 이후 출산 이전에 직장을 떠나는 여성과 건강보험 미가입 여성 근로자와 같은 사각지대의 문제는 여전히 남아 있다.

〈표 IV-6〉 산전후휴가 급여 실시현황

(단위 : 명, %)

연도	건강보험 직장가입자 분만인원(A)*	고용보험 가입자 중 산전후휴가 급여 수급인원(B)	A/B(%)
2002년	37,753	22,711	60.2
2003년	44,649	32,133	72.0
2004년	48,348	38,541	79.7
2005년	50,837	41,104	80.9
2006년	60,856	48,972	80.8

주: (\*)분만과 관련된 상병코드 O80-084에 해당하는 건강보험 급여실적으로 수진 및 직장(공,교제외)가입자 기준이며, 피부양자는 제외.

자료: 국민건강보험공단, 「건강보험정보시스템」, 한국고용정보원, 「고용보험통계연보」2006. 12, 김영옥 외(2007)에서 재인용.

육아휴직은 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아를 양육하기 위하여 사용할 수 있으며 남녀고용평등법을 개정하여 2008.1.1.이후 출생하는 자녀에 대하여는 생후 3년 미만까지 사용할 수 있도록 대상을 확대하였다. 고용보험에서 육아휴직급여를 지원하고 있으며, 육아휴직을 신청한 근로자가 육아휴직 개시일 이전에 고용보험 피보험단위기간을 통산하여 180일이상인 경우에 지급받을 수 있다. 남녀근로자 모두 육아휴직을 사용할 수 있으나 아직은 남성의 사용은 매우 미미한 수준이다. 육아휴직장려금 제도로 근로자와 기업에 신규대체인력 장려금 등을 지급한다.

최근 사회적 비용 부담이 늘어나면서 육아휴직제도의 활용률이 높아지고 있다. 산전후휴가자에 대비한 육아휴직자의 비율은 <표 IV-6>에서 보는 것처럼 점차 증가하고 있다. 산전후휴가급여 수령자 대비 육아휴직급여 수령자의 비율로 간접적으로 측정해보면,<sup>11)</sup> 2002년 16.6%에 불과했으나 2003년 21.2%로 증가하였고 2006년에는 27.9%로 증가하였다. 2007년에는 전년도에 비해 6.9%p 상승한 34.8%를 기록하였다. 중소기업 근로자의 육아휴직 이용률은 2006년 기준 19.8%였는데 2007년에는 25.9%로 대폭 증가하였고 대기업 근로자의 육아휴직 이용률 역시 39.7%에서 50.5%로 증가하였다. 이것은 육아휴직에 대한 사회적 인식이 크게 개선되었음과 함께 2006년 40만원의 급여에서 2007년 50만원으로 급여를 인상한 것이 주요한 원인으로 보인다(부표 참조).

비록 최근 빠른 상승세를 보이고 있지만 여전히 육아휴직 활용에는 많은 문제점이 존재한다. 첫째, 육아휴직 이용률이 매우 낮은 수준이다. 많은 선진국의 육아휴직 이용률은 90%에 육박하며 미국과 네덜란드의 이용률이 우리나라와 비슷한 수준이다(김혜원 외, 2007). 둘째, 남성의 육아휴직률은 매우 낮은 수준이다. 1년에 육아휴직을 사용하는 남성의 수가 300명에 불과하며 이것을 산전후휴가급여 수령자에 대한 비율로 계산하면 0.6%에 불과하다. 이러한 수치는 유럽 내에서 양성평등 문제와 관련하여 매우 보수적인 국가로 분류되는 독일과 오스트리아와 유사한 수준이다.

11) 산전후휴가자 중 대기업근로자는 60일 이하로 산전후휴가를 쓰고 복귀할 경우 산전후휴가급여 수령자로 측정되지 않는다. 육아휴직자의 경우에도 한달 이하로 쓰는 사람은 육아휴직급여 수령자로 측정되지 않는다.

고용형태는 제도의 활용에 큰 영향을 미친다. 산전후휴가와 육아휴직제도는 비교적 고용이 안정되어 있는 정규직 근로자만을 위한 제도이며 비정규직 근로자는 소외되고 있다는 비판이 존재한다<sup>12)</sup>. <표 IV-7>에서 확인할 수 있듯이 산전후휴가가 제공되는 직장에서 정규직일 경우 본인이 사용할 수 있는 경우가 87%인데 비해 비정규직일 경우에는 67%에 불과하다. 육아휴직의 경우에도 정규직은 87%가 이용가능하지만 비정규직은 58%에 불과하다. 김영옥 외(2007)의 실태조사 결과에서는 비정규직이 이용할 수 없는 이유를 구체적으로 살펴볼 수 있다. <표 IV-8>에서 보는 것처럼 출산 이후 산전후휴가를 사용하지 않은 비정규직 중 1/3이 회사 규정으로 인해 산전후휴가 신청 자체가 봉쇄되어 있었기 때문에 이용하지 못했다고 응답했다.<sup>13)</sup> 이러한 결과로부터 정규직에 비해 비정규직 근로자의 이용률이 낮다는 것을 확인할 수 있다.

휴가휴직 급여 측면에서도 비정규직은 정규직에 비해 불리한 조건에 처해 있다. 제도적인 측면에서 기간제 근로자가 산전후휴가 기간 중에 고용계약기간이 만료되면 고용보험에 의한 산전후휴가급여를 받지 못한다. 현행 고용보험법에 의한 산전후휴가급여는 고용상태를 유지하고 있는 피보험자에 한정되기 때문이다. 또한 비정규직 근로자의 낮은 고용보험 가입률도 휴가휴직급여의 수령률을 낮추는 요인으로 작용한다. 김영옥 외(2007)의 조사 결과에 따르면 산전후휴가를 사용한 비정규직 여성 근로자 가운데 산전후휴가 급여를 받지 못한 이들 중 36.2%가 ‘고용보험의 적용을 받지 않았기 때문에’라고 응답하였다.

12) 이러한 비판의 사실 여부를 통계로 확인하는 것은 쉽지 않다. 왜냐하면 휴가휴직을 집계하고 있는 고용보험통계에서는 고용형태를 구분하여 조사하고 있지 않기 때문에 정규직과 비정규직의 이용률을 비교하기 어렵다. 간접적으로 한국노동패널의 설문 자료를 이용하여 이용률을 추론해볼 수 있다.

13) 이에 비해 정규직의 경우 스스로 회사를 그만두는 경우가 가장 큰 비중(38.3%)을 차지하고 있다.



〈표 IV-7〉 여성 임금근로자의 고용형태에 따른 출산휴가 및 육아휴직의 이용가능성  
(단위 : %)

			정규직	비정규직
출산휴가	직장에서 제공 여부	제공됨	44.1	29.8
		제공되지 않음	55.9	70.2
	본인의 혜택 여부	제공됨	87.2	66.8
		제공되지 않음	12.8	33.2
육아휴직	직장에서 제공 여부	제공됨	31.2	21.6
		제공되지 않음	68.8	78.4
	본인의 혜택 여부	제공됨	87.0	58.3
		제공되지 않음	13.0	41.7

주: 비정규직은 노사정위원회의 정의를 따랐음.

자료: 한국노동패널 9차년도(2006년).

〈표 IV-8〉 최근 출산 당시 고용형태별 산전후휴가 미신청 사유

(단위 : %, 명)

	산전후 휴가제도를 모름	회사규정상 비정규직은 신청할수없음	신청해도 주지 않을 것 같아서	고용계약 기간이 얼마 남지 않아서	치사해서 회사를 그만 두었기 때문	스스로회사를 그만두었기 때문	기타	전체(사례수)
정규직	25.5	0.0	29.8	0.0	17.0	21.3	6.4	100.0( 47)
비정규직	15.1	32.9	25.3	8.4	4.0	9.3	4.9	100.0(225)
전체	16.9	27.2	26.1	7.0	6.3	11.4	5.1	100.0(272)

자료: 김영옥 외(2007).

따라서 모성보호나 육아휴직 제도가 근로자에게 실질적으로 경력을 단절하지 않고 일을 계속할 수 있는 정책이 되기 위하여 운용되어야 하며, 고용형태에 따라 제도 활용이 어렵게 되는 문제를 해결하기 위한 다양한 정책전달 체계가 마련될 필요가 있다.

또한 우리사회에는 여전히 출산이나 자녀양육(가사)과 직장생활을 양립할 수 없도록 하는 경직된 직장문화와 사회분위기가 존재한다. 이는 일과 가정양립을 근로자의 기본적인 복지로 수용하는 노동시장의 인식 부족에도 상당 부분 기인한다. 퇴근이후 업무의 연장선에서 이뤄지는 회식 문화 등 가족·생활

친화적이지 못한 직장 문화가 만연해 있는 실정이다. 앞 절에서 살펴본 대로 육아휴직제도와 같은 모성보호제도가 제대로 활용되지 못하는 기업 문화가 뿌리 깊게 존재한다. 여성의 경제활동 참여가 지속적으로 증가하고 있으나, 결혼·출산 및 양육과 직장을 양립할 수 있는 고용환경과 직장문화 확산은 여전히 미흡하다. 따라서 취업여성이 직장과 결혼·가정생활 중 하나를 포기하는 사례가 빈발하여 초혼연령 상승('90년 24.9세→'04년 27.5세), 여성(25~29세)의 독신율 증가('70년 10%→'04년 40%) 등 라이프 스타일의 변화를 초래하고 있다. 기혼여성(20~44세)이 결혼전후 6년 이내에 직장을 그만둔 비율은 61.3%에 달하며, 일과 가사의 양립 곤란, 임신·출산 등이 그 주요 이유로 보고되고 있다(한국보건사회연구원, 「2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사」). 일과 가족생활을 양립하기 어렵게 만드는 직장문화를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 시간외근무 등 장시간 근로관행, 회식문화 등이 만연하다. 일과 가정의 양립에 가장 큰 장애 요인이 되는 한국사회의 장시간 노동실태는 세계적으로도 유명하다. 1990년대 이래 우리 사회의 노동시간은 축소되어 왔으나 여전히 주당 46시간 내외로서 상당히 길며, 특히 초과근로시간이 긴 특징을 보인다. 주당 46시간 내외의 장시간 노동시간은 노동자의 삶의 질을 악화시킬 뿐만 아니라, 직장과 가정 일의 상충을 가져오는 원인이 되고 있다. 취업부모가 원활한 직장생활을 위해서는 가정생활을 희생할 수밖에 없는 상황에 직면해 있다.

둘째, 가족친화제도의 핵심적 항목인 탄력적 근무제도의 운용은 전반적으로 부족한 현실이다. 가족친화적 직장문화와 사회분위기 조성을 위해 민간단체를 중심으로 홍보사업 등이 실시되고 있으나, 사업추진체계가 제대로 확립되어 있지 못하여 효과가 반감되고 있다. 전반적으로 가족친화적 기업문화가 정착되지 못한 상황에서 2007년 12월 '가족친화사회환경조성법'이 공표되면서 법제도적 기반을 마련한 상태이다. 2007년 기업, 대학, 정부 등의 기관을 대상으로 가족친화지수(FFI)를 측정하여 '가족친화적 기업 경영모델' 개발에 착수하였다. 이와 같은 평가 노력이 좀 더 광범위한 기관에 적용됨으로써 한국적 가족친화 기업경영모델을 개발하고 홍보, 확산해야 할 것이다. 현재 측정하고 있는 가족친화지수의 평가 항목은 <표 IV-9>와 같다.

〈표 IV-9〉 가족친화지수의 주요 평가 항목

평가범주	주요 평가항목
자녀양육 및 교육지원제도	산전후 휴가제도
	육아휴직제도
	미취학아동 대상 프로그램
	취학아동 대상 프로그램
부양가족 지원제도	가족간호 휴직제도
	가족 간호를 위한 추가적인 제도
	상담 프로그램
근로자 지원제도	‘일과 가정의 조화’ 교육 프로그램
	근로자 지원을 위한 추가적인 제도
	탄력적 근로시간제
	선택적 근로시간제
탄력적 근무제도	재택근무제
	단시간 근로제
	직무대체제
	장기근속휴가제
가족친화 문화조성	정시퇴근제
	가족친화 문화 조성을 위한 조직의 노력 정도
	가족친화제도 운용이유
가족친화 제도실행 효과	가족친화제도 시행 장애요인
	가족친화제도 시행 이후 조직성과 등

2007년 가족친화적 기업 지원을 위해 ‘가족친화기업인증제’를 10개 기업에 실시한 바 있으며 이에 대한 지속적인 추진 확대가 필요하다. 이를 위해서는 가족친화 프로그램 컨설팅 지원, 직장내 가족친화교육 실시, 가족친화 교육 전문강사 양성 등 가족친화적 교육프로그램 개발·보급 노력도 지속적으로 확대되어야 한다.

## 2) 고용상 차별개선제도 현황

여성의 학력이 높아지고 학교교육의 성취도가 높아지고 있고 고시 및 시험 제도를 통한 취업에서는 여성채용이 높게 나타나지만 그 밖에 정성적인 평가를 기준으로 하는 채용이나 수시채용 등이 주를 이루는 민간부문에서의 여성

채용은 30%를 밑도는 수준이다(전명숙 외, 2007). 정부는 남녀고용평등법에 의거 모집과 채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에 이르기까지 고용상 전과정에서 성(性)을 이유로 한 각종 차별을 금지하고 있으며, 이를 위반시에는 형사 처벌하도록 하는 벌칙 규정을 두고 있다. 근로감독관의 예방 및 지도·점검과 더불어 채용공고 등을 모니터링하는 것에서 시작하여 고용평등주간을 이용한 대국민 캠페인, 고용평등우수기업 시상 등을 추진하고 있다. 정부 뿐 아니라 민간단체 고용평등상담실 운영을 지원하고 있다.

최근에는 고용상 차별을 채용단계 뿐이 아닌 배치와 승진 등 인적자원관리 전단계에 걸쳐 모니터링해야 한다는 움직임이 활발하다. 여성고용이 남성에 비하여 낮기 때문에 채용단계의 차별을 해소하기 위한 정책을 추진해왔고 상당부분 성과를 거두어 왔지만 관리직에서의 여성비중은 여전히 낮은 수준에 머물러 있다. 채용상의 차별이 많던 시점에서는 저위직급에서의 여성비중이 낮고 수가 적어 관리직으로의 여성진출이 적을 수 밖에 없었다. 그러나 채용상의 차별이 개선되어 가며 증가할 것으로 기대했던 여성들의 관리직 비중은 여전히 매우 낮은 수준에 머물러 여성인력의 활용이 저위직을 중심으로 이루어지는데 기인한 것이다.

여성의 관리직 진출을 제고하기 위한 다양한 방법으로 정부는 민간부문 및 공기업 등을 대상으로 적극적고용개선조치를, 공공부문에 대하여 양성평등채용목표제<sup>14)</sup>를 시행함으로써 그간의 격차를 줄여나가고자 하였다. 노동부는 2006년부터 산하기관, 정부투자기관 및 근로자 1,000인 이상 대기업에 대한 적극적 고용개선조치를 추진하고 있다. 주요 내용은 공기업과 대기업에 남녀근로자 현황 및 고용평등계획서 제출 의무를 부여하고 우수기업에 대해서는 행정·재정적 인센티브를 부여하며, 고용평등평가센터를 설치·운영하여 고용평등프로그램 매뉴얼 및 평가기준을 개발하고 기업의 고용평등계획 수립을 지원하는 것이다. 근로자가 500~999인 사업장은 2008년 3월부터 시행한다.

2006년 3월1일부터 “적극적 고용개선조치(affirmative action)”제도를 시행하

14) 공무원 채용시 어느 한 성의 합격자 비율이 30% 미만일 경우 합격선 범위 내에서 해당성의 응시자를 추가 합격시키는 제도

고 있다. 우리나라의 적극적 고용개선조치는 미국, 캐나다 등과는 달리 정부조달계약을 매개체로 하지 않고 동종업종의 다른 기업과 비교하여 여성을 현저하게 적게 고용하였거나, 여성관리자 비율이 낮은 기업에 대하여 여성고용이 미흡한 원인을 찾아 기업 스스로 개선해 나가는 시장 친화적 제도로 설계하였다. 2007년까지는 인사노무관리 능력이 있는 1,000인 이상인 기업(약 500개소)<sup>1)</sup>과 사회적 책임이 요구되는 정부투자기관(14개소), 정부산하기관(92개소)을 대상으로 적용하였고 2008년부터는 500인 이상 사업체를 대상으로 시행하고 있다.

적극적고용개선조치는 각 사업장으로 하여금 인적자원관리 단계에 대한 점검보고서를 제출하도록 하고 동종업계 평균의 60%에 미달하는 사업장에 개선조치를 마련하도록 하는 자발적 제도이행방식을 따르고 있다. 제도도입 초기이므로 벌칙조항은 없으며 우수기업을 포상하는 방식으로 설계되어 있다.



자료: 전명숙(2008). 적극적조치국제학술대회 원고에서 재인용.

[그림 IV-14] 제도 시행 프로세스

적극적 고용개선조치의 효과는 아직 가시화되지 않고 있다. 대상사업장이 2007년까지 1000인 이상의 대규모 사업장이며 대상사업장의 수가 적고 시행기간이 짧아 단시간내에 성과를 측정하기 어려운 시점이다. 2007년 이행실적보고서 심사대상인 310개 사업장 중 241개 기업이 ‘탁월, 우수, 보통’ 평가등급을 받음으로써 77.7%의 기업만이 적극적고용개선조치를 의도에 따라 이행하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다. 부문별로는 민간부문이 공공부문에 비하여 오히려 적정등급 비중이 높고 (민간 기업부문: 7.5%, 공공부문: 6.8%),

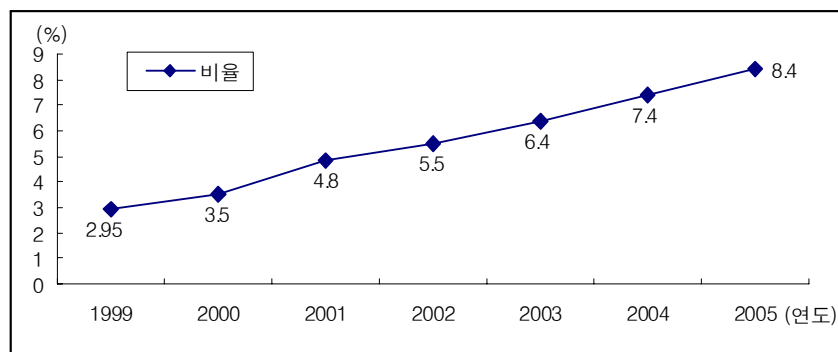
업종별로 적정등급 빈도가 높은 산업은 경공업1, 중화학·전자산업의 순으로 나타났다(전명숙, 2008).

〈표 IV-10〉 여성고용기준 달성기업 비율

구 분	2006년		2007년	
	빈도	비율	빈도	비율
총측	220	40.3%	270	44.0%
미달	326	59.7%	343	56.0%
전체	546	100%	613	100%

자료: 조준모, 권태희(2008). 한국의 적극적고용개선조치(Affirmative Actions : AA)제도의 성과 결정요인.

공공부문에서도 여성고용을 확대하기 위한 제도를 실시하고 있다. 제1차 여성관리자 임용계획에 의거하여 2006년까지 제도를 시행한 결과 채용목표제로 여성공무원의 비율은 증가하고 있으나 5급 이상의 관리직보다는 6급 이하의 직급에 편중되어 있는 실정임이 나타났다. 여전히 하위직급에 편중된 현상이 공공부문에서도 다르지 않음을 보여주는 결과이다. 따라서 제2차 여성관리자 임용확대 5개년계획(2007~)을 추진하며 기관별 여성 국·과장(급) 1명 이상 임용을 지속적으로 추진하는 등 여성들의 관리직진출을 지원하고 있다. 여성관리자 임용목표제를 실시 이후 여성관리자는 지속적으로 증가하였다.



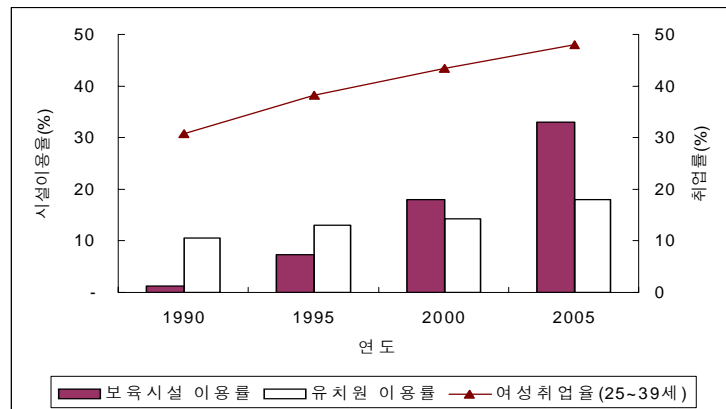
자료: 중앙인사위원회(2006). 내부자료.

[그림 IV-15] 여성관리자 임용목표제 실시 후 연도별 증감 비율

위와 같은 고용상의 차별개선을 위한 정책은 남녀고용평등법의 제정과 개정 등 단계를 걸쳐 직접적인 차별에서 부터 간접차별을 방지하는 정책, 적극적고용개선조치의 도입 등으로 보 다 포괄적이고 적극적인 정책으로 변화해 왔다. 그러나 노동시장에서의 성차별은 매우 다양한 유형으로 변화하고 있음을 알 수 있다. 성에 따른 업종이나 직종의 분리, 고용형태의 분리, 임금차별, 승진 등 고위직 진출에서의 어려움 등 매우 다양한 유형으로 변화하고 있다. 자발적 고용상 차별개선이 중요한 이유이다. 따라서 정부의 다양한 차별개선 정책 중 적극적고용개선조치는 자발적으로 고용상의 문제점을 개선할 수 있도록 하는 제도로 자리잡아 나가야 할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 적극적고용개선조치는 기업들에게 벌칙 및 인센티브가 부족한 상태로 설계되어 있다. 제도도입 초기라는 점을 고려하여 기업들의 부담을 완화하기 위해 현재와 같이 설계되었다 하더라도 향후 제도의 실효성을 제고하기 위해서는 기업들에게 벌칙 및 인센티브를 제공하는 방식이 바람직할 것이다.

### 3) 일하는 여성을 위한 육아정책의 현황

1990년 이후 여성의 노동시장 참가율이 지속적으로 증가하고 보육 및 교육 기관의 이용이 급격히 증가함에 따라 영유아(0~5세) 육아서비스에 대한 사회적 관심이 증가하고 있다 ([그림 IV-16] 참조). 인구총조사에 따르면 25세에서 39세 사이의 여성 취업률이 1990년에는 31%에서 2005년에는 48%로 꾸준한 증가세를 보여왔다. 영유아 중 유치원을 이용하는 아동의 비중은 1990년의 11%에서 2005년의 18%로 완만하게 증가한 반면, 보육시설을 이용하는 아동의 비율은 1990년의 1%에서 2005년의 33%로 급속한 증가세를 보여, 2005년에는 영유아 중 보육시설이나 유치원을 이용하는 아동의 비율이 51%에 이르렀다. 반일제 이상 학원 등 육아기능을 하는 사설기관까지 포함하면, 2007년 현재 70% 이상의 영유아가 육아서비스를 이용하고 있는 것으로 나타났다(조병구·조윤영 외, 2007).



자료: 인구총조사, 보육통계, 교육통계연보.

[그림 Ⅳ-16] 여성 취업률과 영유아 육아시설 이용률 변화

일반적으로 가정 내에서 육아부담이 여성에게 더 많이 부과되므로, 육아서비스는 여성의 노동시장 진입 및 지속적 노동공급에 매우 중요하다. 여성의 인적자본 활용이나 고용률 증진을 위해 육아지원을 강화하는 것이 이와 같은 이유이다. 뿐만 아니라 영유아기 보육 및 교육은 아동의 인지적 및 비인지적 능력개발에 영향을 미쳐 장래의 인적자본 형성과 직결되는 중요 요소이다 (Heckman, 2000 등 참조). 이와 같은 중요성으로 인해 보건복지가족부의 보육지원 예산만도 지난 5년간 연평균 38% 증가하여 2008년도 예산이 1조 4,178억 원에 도달하였다. 국비와 지방비를 포함한 정부 예산의 경우 영유아 보육예산은 2008년 현재 거의 3조에 이른다. 영유아 육아비용 지원 뿐 아니라 서비스 인프라 구축 및 평가인증, 보육시설 종사자 자격제도 등 관련 제도가 정립되고 있다.

그러나 육아지원규모가 급격히 증가한 것에 비해 영유아 보육·교육에서의 정부역할에 대한 인식이 명확히 정립되지 못함에 따라 정책목표와 정책수단이 괴리되어 있는 경우가 존재한다. 따라서 정부역할에 대한 인식 및 정책목표 정립, 적합한 정책수단 사용 등의 측면에서 개선의 여지가 존재한다. 이를 위하여 육아서비스에 대한 개념 정리 및 정책적 쟁점의 설정이 필요하다.

첫째, 부모의 육아서비스에 대한 낮은 만족도는 여성의 사회진출을 저해하는 요소로 작용할 수 있다. 서문희 외(2004)에 따르면 자녀를 가진 모가 취업



하지 않은 이유로 자녀양육 및 가사의 시간적 부담과 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없음이 가장 큰 부분을 차지하였고, 이러한 이유는 자녀가 어릴수록 더 크게 작용하는 것으로 나타났다(<표 IV-11> 참조). 따라서 육아지원정책의 목표 및 방향 설정 시 육아서비스의 내용이 부모 특히 모의 경제활동참여와 연결된다는 점을 인식할 필요가 있다.

〈표 IV-11〉 아동연령구분별 모의 취업하지 않는 이유

(단위: %)

구분	일을 하고 싶지 않아서	일을 하고 싶으나 적당한 일자리가 없어서	일을 하고 싶으나 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없어서	일을 하고 싶으나 자녀양육과 가사에 전념하기 위해서	일을 하고 싶으나 주위의 반대로	건강상 이유로	기타	계	(가구수)
전체	4.1	18.1	23.0	49.1	1.3	3.5	0.9	100.0	(2,142)
연령구분1									
미취학아동	3.2	11.5	29.7	52.3	1.0	1.6	0.6	100.0	(1,399)
취학아동	5.8	30.4	10.3	43.1	1.9	7.0	1.5	100.0	( 744)
연령구분2									
영아	2.1	6.1	33.7	55.6	1.0	0.9	0.6	100.0	( 775)
유아	4.8	18.3	24.7	48.2	1.0	2.4	0.6	100.0	( 623)
초등저학년생	5.2	28.4	13.8	44.7	0.7	5.7	1.5	100.0	( 405)
초등고학년생	6.2	32.8	6.2	41.4	3.3	8.6	1.5	100.0	( 338)

자료: 서문희 외(2005).

둘째, 보육서비스도 시장에서 구매하는 서비스라는 점에서 산업에 대한 접근이 필요하다. 현재 육아서비스 산업이 지니는 문제는 서비스 공급자간 가격과 서비스 내용으로 자율 경쟁할 수 있는 환경이 조성되어 있지 못하다는 점, 서비스에 대한 정보가 원활하게 유통되기 어렵다는 점, 다양한 서비스 선택이 어렵다는 점 등을 들 수 있다. 이와 같은 문제점의 대부분은 분산된 감독체계, 불필요한 시장개입, 미흡한 제도설계 등에서 기인한다고 볼 수 있다. 이는 빠르게 변화하고 발전하는 육아서비스 시장에 비해 정책의 적응력이 미치지 못하기 때문이라고 요약할 수 있다. 정책이 시장질서를 바로잡고 발전 방향에 대한 선도적인 역할을 하기 위해서는 기존 정책의 관성에서 과감하게

탈피하여 새로운 환경에 적합하게 구성될 필요가 있다.

위와 같은 쟁점에 근거하여 보다 세부적으로 기본보조금, 차등보육료, 그리고 국공립시설 인건비지원의 문제를 각각 살펴보기로 한다. 2006년 영아를 대상으로 도입된 기본보조금 사업은 현재의 육아지원정책이 지니고 있는 여러 문제점을 드러냈는데, 크게 네 가지로 요약할 수 있다(조병구·조운영 외, 2007). 첫째, 정책목표에 대한 뚜렷한 인식이 부족하였다. 기본보조금은 민간보육시설 질 향상, 부모의 보육료 부담 완화, 영아보육 활성화, 여성 노동시장 참여율 제고 등을 한꺼번에 목표로 설정하였는데, 각 정책목표의 필요성, 정부 역할로서의 적절성, 우선순위 등에 대한 고려는 부족하다. 예를 들면, 영아의 시설이용률이 낮은 것을 인식하여 영아보육 활성화라는 정책목표를 포함시켰으나, 가정에서 보육할 수 있는 영아에 대해 시설이용을 장려하고 활성화하는 것이 왜 필요한가에 대한 필요성이 충분하지 않으며 현재는 이들에 대한 재정낭비의 우려도 제기되고 있다.

둘째, 제도 설계에 있어 정책목표를 달성하기에 적합하지 않은 부분이 존재한다. 국공립시설에 비해 낮은 민간보육시설의 질을 향상시키는 수단으로 보조금을 사용하도록 하여, 자율경쟁에 의한 질 향상이라는 시장원리를 훼손하였다. 부모의 보육료 부담 경감이라는 목적을 위해, 보육비용을 억제하나 서비스 질 하락과 같은 부작용을 초래하는 가격상한을 유지한 채 보조금을 도입하였다. 모의 근로여부, 자녀 수, 지역 등 수요자의 특성을 고려하지 않은 설계 역시 적합하지 않은 것으로 평가된다. 육아비용, 시설유형, 노동공급 등 수요자의 선택에 직결되는 수요자보조금을 시설에 지급함으로써 정책의 인지도를 낮추고, 시설의 보조금 의존도를 강화하였다.

셋째, 미흡한 제도 설계는 낮은 효과성 및 효율성으로 이어졌다. 공급자 측면에서 보조금 수령 선결조건(총 정원 및 교사 대 아동비율 준수, 교사의 4대 보험 가입 의무화, 교사에 최저보수 이상 급여 지급 등)으로 인해 보조금 수혜시설의 질이 개선되는 측면이 있음은 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 교사임금 향상 등이 미미하여 지급된 보조금에 비해 평균적으로 절반 정도만이 선결조건을 충족하는데 쓰인 것으로 나타났다. 가격대비 서비스 질 향상으로 보조금 대상 시설인 민간보육시설의 이용률이 증가하였으나, 부모의 보

육료 부담액, 여성의 노동시장 참여율, 서비스 만족도 등에서는 효과가 미미한 것으로 나타났다.

넷째, 기본보조금은 부처 간 의견 조율의 한계를 드러내었다. 전일제를 원칙적으로 실시하는 보육시설과 이용시간을 선택적으로 제공하는 유치원 간 이용 가격 및 투입비용의 차이 등으로 인해 제도 실시 여부와 보조금 액수 등에서 조율에 어려움을 겪은 바 있다. 기본보조금이 영아를 대상으로 하는 민간보육시설에만 우선 적용되어 유치원과의 문제는 불거지지 않았으나, 유아에 대한 어떠한 보조금 제도이든 여전히 여러 논란의 여지가 남아있다(예, 기본보조금 수령과 연계하려는 평가인증이 보육시설에만 적용됨). 또한 노동부에서 강조하는 근로여성 지원방안이 기본보조금에 반영되지 않았다. 이와 같은 평가 결과 중 일부는 영아기본보조금 사업 자체에 한정된 문제일 수도 있으나, 정책목표의 부적절함 혹은 부처 간 미진한 의견조율 등은 육아지원 전반에 걸친 개선의 필요성을 제시한다.

육아지원 예산에서 가장 큰 부분을 차지하는 차등보육료 지원과 국공립 시설 인건비 지원에도 개선의 여지가 많다. 차등보육료 지원은 저소득층의 보육료 부담을 완화해주고 있고 수혜아동의 비율도 전체 시설 이용 아동의 약 절반에 이른다. 이들 중 보육료 전액을 지원받는 빈곤층 아동을 제외한 저소득층에 보조율을 인상하고 중산층까지 수혜계층을 확대는 것이 계획되어 있다. 그러나 취약계층에 집중된 지원을 확대하고 보조율을 늘리는 데 있어 맞벌이 중산층에 대한 차등지원이 고려되지 않은 문제점이 있다. 같은 가구소득일 때, 맞벌이 가구의 육아비용이 훨씬 높은 것을 감안한다면, 차등보육료의 수혜대상을 넓히지 않더라도 보조율 인상 시 근로여성 및 맞벌이 가구에 대한 차등지원 고려가 필요하다.

따라서 일하는 여성을 위한 보육지원은 보육정책의 방향을 설정하는데 매우 중요하다. 필수수요자와 선택수요자에 대한 분리는 정책대상을 보다 명확하게 하고 정책의 체감을 높이는데 유용하다. 일하는 여성이 필수수요자라는 점을 간과한 정책의 추진은 보육정책을 통하여 여성의 경력단절을 방지하는데 비효율적인 정책설계가 되기 때문에 이에 대한 전면적인 검토와 새로운 방향에 대한 모색이 필요하다.

#### 4) 조세제도와 여성고용 현황

여성의 경제활동이 일반적으로 인식되고 있지만 여성은 남성보다 여러 가지 제약을 받는 경우가 있다. 여성의 경제활동에 대하여 국가는 직접적으로 지원하는 경우도 있지만 세금 등을 통하여 간접적으로 지원하는 방안도 있다. 여성고용의 활성화를 통해 우리 사회가 얻게 되는 긍정적인 외부효과는 매우 클 것이므로 조세지원방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 근로여성이 조세 및 조세지출(조세지원) 등을 통해 경제활동을 적극적으로 수행할 수 있도록 하기 위하여 현행 조세제도의 문제점과 바람직한 발전방안을 제시하고자 한다.

소득세와 조세지원제도상에서 나타나는 문제점은 다음과 같다. 첫째, 여성근로자 지원제도가 취약하다는 점이다. 현행 소득세법은 변화하는 가족형태를 반영하지 못하고 있다. 부녀자공제항목은 배우자가 있는(기혼) 여성은 배우자(남편)의 소득유무에 불구하고 추가공제대상이 되며, 배우자가 없는 여성(반드시 주민등록상 세대주인 경우에 한함)은 미혼여성으로 기본공제대상자에 해당하는 부양가족이 있는 경우, 이혼 또는 사별한 여성으로서 기본공제대상자에 해당하는 부양가족이 있는 경우에 해당한다. 이는 혼인 가구 중심적일 뿐만 아니라 기본적으로 성역할 고정 관념에 기반하고 있다고 말할 수 있다.

기본적으로 취업여성의 가구가 비취업 전업 주부가 있는 가구보다 가사비용이 많이 발생하기 때문에 이를 보전하기 위해서 도입되었다. 그러나 가족형태의 다양화로 독신가구 단독세대주 가구가 증가하고 있는 현실에서 혼인가구 중심으로 이루어지는 공제혜택은 독신가구의 가사비용 보전의 공제를 간과하고 있다. 또한 부녀자 공제조항은 배우자가 없는 여성의 경우 부양가족이 있는 세대주에 한하여 부녀자공제를 적용받을 수 있으나 부양가족이 있고 배우자가 없는 남성근로소득자 및 단독가구 남성근로 소득자의 경우 적용대상에서 제외되는 불합리함이 존재하고 있다. 부녀자 공제조항은 실질적으로 여성을 배려하기 위한 의도가 있었으나 이런 경우까지 고려되지 않고 있는 실정이다. 일부에 한정되고 있는 부녀자 세대주공제만으로는 적극적인 여성의 경제활동을 유도하기에는 미흡하므로 근로자가 직업능력개발훈련을 위

하여 지급하는 수강료 중 「고용보험법」에 의해 지급 받는 근로자수강지원금 등의 공제, 여성근로자에 대한 대학원 교육비 공제 등을 통해 근로여성에게 모두 확대될 수 있도록 개정함이 바람직하다.

둘째, 모성지원제도가 미흡하다. 조세지원 현황을 보면 2003년 법인세액 신고에 의하면<sup>15)</sup> ①무주택 종업원에게 임대하기위한 국민 주택, ②종업원용 기숙사, ③영·유아 보육법에 의한 직장 보육 시설, ④장애인·노인·임산부 등의 편의시설을 위한 시설로서 대통령이 정하는 시설의 신고 합계액이 38억 9천만 원이었다. 이는 법인세 신고액 19조 8704억 중 극히 미미한 수치에 불과하고 법인세신고자 30만1400명 중 54명에 그친다. 네 가지 종목의 합계액임에도 이렇게 적은 수치임은 영·유아 보육법에 의한 직장 보육 시설의 세액공제제도가 실효성이 없음을 제시해주는 것이다. 정책적 시사점으로는 현실적으로 제도를 활용하여 취업여성들이 육아를 맡길 수 있는 보육 시설이 확보되기 위해서는 세액 공제율이 상향 조정 되어야 한다.

셋째, 근로자복지증진을 위한 시설투자에 대한 세액공제가 미흡하다. 대통령령이 정하는 내국인이 그 종업원의 주거 안정 등 복리증진을 위하여 다음 각 호의 1에 해당하는 시설을 2006년 12월 31일 까지 취득(신축 또는 구입을 포함한다)한 경우에는 당해 시설의 취득금액(당해시설에 부수되는 토지의 매입대금을 제외한다)의 7/100에 상당하는 금액을 취득일이 속하는 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세에 한한다) 또는 법인세에서 공제한다(조특법 94①).

- ① 무주택종업원(출자임원 제외)에게 임대하기 위한 국민주택
- ② 종업원용 기숙사
- ③ 영유아보육법에 의한 직장보육시설
- ④ 장애인·노인·임산부 등의 편의증진을 위한 시설로서 대통령령이 정하는 시설

여기에서 대통령령이 정하는 내국인 이라 함은 다음에 해당하는 시설을 신축하거나 구입 하는 자를 말한다(조특령 94).

- ① 무주택종업원용 임대주택(사원용 임대주택)
- ② 제조업·광업·물류산업 또는 운수업 중 여객운송업을 영위하는 내국

15) 국세청, 내부자료.

인이 소속 근로자를 위하여 건설하는 기숙사

- ③ 영유아보육법에 의한 직장보육시설
- ④ 장애인·노인·임산부 등의 편의시설

위의 조항은 여성이 육아를 거의 책임지고 있는 현 상황 하에 여성이 안심하고 자유롭게 직장생활 할 수 있도록 시설을 장려하는 취지에서 영유아보육법에 의한 직장보육시설을 구입 또는 신축시 이에 대해 공제를 해주고 있으나 현실적으로 직장보육시설을 갖춘 기업은 많지 않으므로 일정기준의 여성을 취업하는 경우 시설기준을 의무화하는 근로기준법등에서 다루어져야 효과가 있을 것이다. 조세특례제한법은 조세의 감면 또는 중과 등 조세특례와 이의 제한에 관한 사항을 규정하여 과세의 공평을 기하고 조세정책을 효율적으로 수행함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있으나 특정 대상에 대해 특혜 또는 제한하게 됨에 따라 평등의 법리상 측면 보다는 조세정책적인 면에 색채가 강하다고 볼 수 있다.

넷째, EITC 제도(근로장려세제)의 가구단위 설계 및 여성 빈곤가구에 대한 배려가 미흡하다. 저소득 근로자의 근로를 장려하고 소득을 지원하기 위하여 조세제한특례법 제100조의 3 내지 제100조의 13의 규정에 따른 근로장려세제를 적용하여 근로장려금을 결정·환급한다(조특100②). 소득세 과세기간 중에 「소득세법」 제20조의 규정에 따른 근로소득이 있는 거주자로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 자는 해당 소득세 과세기간의 근로장려금을 신청할 수 있다(조특100③).

1. 거주자와 생계를 같이하는 자로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 자(이하 이 절에서 “부양자녀”라 한다)를 2인 이상 부양하고 있을 것
  - 가. 거주자의 자녀이거나 거주자의 대통령령이 정하는 동거입양자일 것. 다만, 부모가 없거나 부모가 자녀를 부양할 수 없는 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 거주자의 손자녀 또는 형제자매를 포함한다.
  - 나. 18세 미만일 것. 다만, 대통령령이 정하는 장애인의 경우에는 연령의 제한을 받지 아니한다.

다. 연간 소득금액의 합계액이 100만원 이하일 것

2. 거주자(그 배우자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 대통령령이 정하는 연간 총소득의 합계액이 1천 700만원 미만일 것
3. 거주자를 포함한 대통령령이 정하는 1세대의 구성원 전원(이하 이 절에서 “세대원”이라 한다)이 주택을 소유하지 아니할 것
4. 거주자를 포함한 세대원이 소유하고 있는 토지·건물·자동차·예금 등 대통령령이 정하는 재산의 합계액이 1억원 미만일 것

따라서 근로장려세제는 부부합산 소득을 기초로 하기 때문에 두 사람의 소득을 합산하면 점감구간에 속하는 경우 오히려 여성들이 점증구간이나 평탄구간에 머무르기 위해 노동시간을 단축할 수도 있다(조선주 외, 2008). 즉, 근로의욕 제고라는 제도의 도입취지와 달리 근로의욕을 감퇴시키는 효과를 초래할 수도 있다. 반면 일을 할 수 없었던 사람들에게는 좋은 기회가 될 수 있지만 우리나라의 노동시장현황을 감안할 때, 대부분 노인이거나 가구에서 돌봄노동을 전적으로 담당하는 주부들의 경우 저소득, 불안정한 노동시장으로 몰릴 수 있다는 우려를 낳기도 한다. 또한 제도 도입초기 급여 상한액인 연 80만원의 현금급여는 탈빈곤을 도모하기는 어려운 수준이므로 빈곤감소와 소득재분배의 실질적 효과를 기대하기 위해서는 급여액이 일정액 이상 확대될 필요가 있다. 즉, EITC의 빈곤감소 효과·빈곤감소 효율성·소득재분배 효과를 극대화하기 위해서는 급여액을 보다 현실화해야 한다. 가구주의 성별, 경제활동참가연령, 부부의 급여에 대한 노동시간탄력성 등에 따라 제도의 설계가 수정·보완되어야 할 것이다.

##### 5) 노동법적 보호의 현황

많은 여성근로자들이 법정 근로조건 보호를 받지 못하고 있는 것이 여성노동시장에서 나타나는 주된 문제점 중 하나이다. 여성근로자들은 소규모 사업장에서 근로하는 비중이 높고, 가내근로 등 특수한 작업장 성격이나 고용주가 사업주가 아닌 경우가 많아 법적, 제도적 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 먼저, 「근로기준법」에 규정된 근로조건은 근로자 수에 따라 적용 여부가

결정된다.<sup>16)</sup> 그 결과 영세사업장의 근로자가 법적 보호에서 소외되자 위헌소송이 제기되기도 하였다. 이에 대해 헌법재판소는 합헌<sup>17)</sup>으로 판단하면서, 논리적 근거로 ‘근로감독의 한계’, ‘영세사업장의 현실’ 등과 함께 ‘확대 적용을 위한 정부의 지속적 노력’을 들고 있다. 정부의 이러한 노력은 긴 시간에 걸쳐 지속적<sup>18)</sup>으로 이루어져 왔고<sup>19)</sup> 지금도 이루어지고 있어<sup>20)</sup>, 상시근로자가 4인 이하인 영세사업장의 근로자에게 적용되지 않는 중요한 근로조건은 근로시간·휴일·휴가와 해고로 한정될 전망이다.

다음으로, 자영인과 근로자의 중간적 성격을 갖고 있어 「근로기준법」이 적용되지 않는 보험설계사·학습지 교사·골프장 경기보조원·레미콘 자차기사 등의 특수형태근로종사자를 특별법으로 보호하려는 방안<sup>21)</sup>이 시도되어,

16) 「근로기준법」 제11조 및 「근로기준법시행령」 제7조.

17) 헌재 전원재판부 1999.9.16, 98헌마310; ‘영세사업장의 현실’은 법 준수 능력을 말하며 퇴직금, 휴업수당 등을 예로 들 수 있다. 아울러 생리휴가처럼 제도적 타당성을 문제 삼는 의견도 있다.

18) 1962년까지는 상시근로자가 15인 이하인 사업·사업장에 법을 적용하지 않았으며, 퇴직금 조항 등 3개 조항은 30인 미만 사업·사업장에 적용되지 않았다. 1975년에는 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업을 제외하되, 상시 5인 이상 16인 미만의 사업·사업장에 대하여는 퇴직금, 해고예고 등 약 70개 조항만을 적용하게 되었다. 1998년에는 전체 사업장을 적용대상으로 하면서, 상시근로자가 4명 이하인 사업·사업장에 대해서는 근로시간, 휴일, 휴가, 해고, 퇴직금 등 일부 조항만을 적용하지 않게 되었다.

19) 노동부, 「근로기준법령 제·개정 발자취」, 2008.8, 36~37쪽 및 222~223쪽.

20) 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제1조는 4인 이하 사업장에 대하여 2010년까지는 퇴직급여제도를 적용하도록 규정하고 있다.

21) 노사정위원회에서 2000년 4월부터 2005년 9월까지 50여 차례의 회의, 실태조사 등을 거쳤으나 합의도출에 실패하였다. 이에 정부는 관계부처 협의를 거쳐 ‘경제법적 보호를 위주로 하는 직종별 보호 방안’과 ‘노동법적 보호방안’을 병행하는 대책(안)을 마련하였으나 입법으로 연결되지는 못하였다. 그 대신 공감대를 형성하기 위하여 2005년 12월과 2006년 2월에 실태조사를 거쳐 부처간 회의체에서 기존의 안을 중심으로 보호방안을 재점검했다. 2006년 3월에 양 노총과 경총 그리고 대한상의가 참가하는 노사정실무협의회를 발족한 후, 2006년 9월까지 9차례에 걸쳐 회의를 개최하였으나 역시 합의에 이르지 못하였다. 이에 따라 정부 내에 조직된 ‘특수형태근로종사자 대책 추진위원회’에서 13회의 회의를 거쳐 2006년 10월 25일에 경제법적 보호방안을 발표하였다. 이어서 2006년 11월에 공개토론회를 개최하고, 바로 노동부장관의 자문위원회 형식의 ‘특수형태근로종사자 보호법안 기초위원회’를 구성하여, 7회에 걸친 회의를 통해 노동법적 보호방안을 마련한 후, 다시 노사정 협의를 추진하였으나 2007년 4월에 경제5단체의 강력한 반대외사에 부딪쳐 협의 자체가 무산되었다. 이에 노동부는 2007년 6월에 정부안을 확정하였고, 이 안은 의원



17대 국회 임기 만료로 폐기되기는 되었으나, 2007년 6월에 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률(안)」이 국회에 발의되기에 이르렀다.<sup>22)</sup> 이러한 시도는 근로자가 아니라는 이유로 노동관계법이 적용되지 않고, 자영인이기는 하지만 기업이 아니어서 경제법의 적용에도 한계가 있어 열악한 상황에 처해 있는 계층에 대해 법적인 보호를 추진하였다는데서 그 의미가 크다.

셋째로, 「근로기준법」 적용의 경계선에 있는 또 다른 계층인 가내근로에 대해 법적인 보호 필요성이 제기되고 있다. 가내근로는 근로자 자신이 선택한 장소에서 업무를 수행하는 조건 아래 계약자들을 위해 재화를 생산하거나 용역을 제공하는 근로형태라고 이해된다.<sup>23)</sup> 이들에 대해서는 당사자의 관계가 근로계약 관계가 아니고 민법상 도급계약 관계라는 이유로 국제적인 입법례<sup>24)</sup>에도 불구하고 「근로기준법」이 적용되지 않는다. 그러나 1996년에 ILO가 ‘가내근로협약’과 ‘보충권고’를 채택한 이후, 우리나라 학계에서도 많은 연구<sup>25)</sup>가 이루어지고 있고, 최근에는 정부의 관련부처도 용역<sup>26)</sup>을 발주하는 등 제도화를 위한 움직임이 나타나고 있다.

이처럼 취약 근로 계층을 법적으로 보호하려는 노력이 진행되고 있음에도, 이 중 가사근로 종사자에 대하여는 국내의 연구도 활발하지 못하고, ILO를 비롯한 노동관련 국제기구나 정부의 관심도 적어, 그러한 흐름에서 소외되어 있다. 가사근로에 대한 노동관계법 적용실태를 보면 다음과 같다. 첫째, 명칭과 개념에서 「근로기준법」 제11조, 「최저임금법」 제3조, 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2

입법 형식을 빌어 국회에 제출되었다.

22) 노동부, “비정규직보호”, 참여정부 정책보고서, 2007.6, 61~72쪽.

23) 김소영·문무기, 「가내근로의 실태와 제도적 보호에 관한 연구」, 한국노동연구원, 1997.8, 4쪽.

24) 1879년의 프랑스 노동법전, 1951년의 독일 가내노동법, 1970년의 일본 가내노동법 등 노동관계법 또는 특별법에 의한 보호가 일반화되어 있다.

25) 김소영·문무기, 위의 책; 한인수·양인숙, “텔레워킹을 통한 여성인력 활성화 방안에 관한 연구”, 「경영논총」 제14권, 1998.12; 곽상현, 「가내근로에 관한 법제 개선방안」, 한국법제연구원, 2003.11; 박지순, “텔레워킹의 의의와 노동법적 기본문제”, 「인터넷법률」 통권 제23호, 2004.5 등 많은 연구가 있다.

26) 노동부는 홈페이지(<http://www.molab.go.kr/>)를 통해 “가내근로자 실태조사 및 법적 보호방안”이라는 제목으로 2008년 상반기 학술용역사업을 발주하여 한국노동연구원이 이를 수행하고 있다.

조와 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조는 가사사용인이라는 용어를 사용하면서 해당 법령을 적용하지 않는다고 규정하고 있다. 그러나 이 법령들은 가사사용인의 개념을 규정하지 않고 해석에 맡기고 있다. 가사사용인은 일반적으로 가정부, 간병인<sup>27)</sup> 등과 같이 일반 가정의 집안일(가사)에 사용되는 자<sup>28)</sup>로서 작업의 종류, 성질 등을 감안하여 구체적으로 당해 근로자의 근로실태에 따라<sup>29)</sup> 판단되며, 고용주체가 누구인지<sup>30)</sup>와 무관하다.<sup>31)</sup>

둘째, 노동관계법 적용실태를 보면 「근로기준법」 제11조가 가사사용인을 적용대상에서 제외하고 있는데 대해, “그 범위를 엄격하게 한정하는 입법이 필요하다”는 견해<sup>32)</sup>가 있으나, 타당성을 부정하지 않고 받아들이는 것이 통설적인 견해이다. 가사사용인에게 「근로기준법」을 적용하지 않는 사유에 대해서는 다음과 같은 비판이 가능하다. 먼저, 가사업무가 사업에 해당되지 않는다는 견해<sup>33)</sup>가 있다. 그러나 「근로기준법」 제11조 제1항은 “이 법은 상시 5명 이상 ... 모든 사업·사업장에 적용한다”고 규정하고 나서 가사사용인을 별도로 거론하고 있다. 만약 가사사용인을 사용하는 것이 사업에 해당되지 않거나 가사사용인을 사용하는 장소가 사업장이 아니라면 앞 부분의 문장만으로 적용이 배제될 것이므로 개념조차 규정되지 않은 가사사용인을 별도로 거론할 필요가 없었을 것이다. 다음으로, 사생활 보호<sup>34)</sup>와 국가의 감독이 어렵다<sup>35)</sup>는 점에 대해서도 이론의 여지가 있다. ‘사생활 보호’와 ‘근로조건의 보

27) 노동부, 근기 68207-2409, 2001.7.27

28) 김유성, 「노동법 I」, 법문사, 2005. 51쪽; 이상윤, 「노동법」 제3판, 법문사, 2007, 90쪽; 이병태, 「노동법」 제8판, (주) 중앙경제, 2008, 561쪽.

29) 병원, 여관에 숙박을 하면서 간호업무 또는 여관관리업무와 가사를 같이하는 경우 어느 것이 본래의 업무인가에 따라 판단한다(일본 노동성 기수 제886호, 1949.4.13).

30) 菅野和夫, 「労働法」第七版補正二版, 弘文堂, 2007, 82쪽, 통근인지 거주인지 아니면 개별적 취업인지 법인에 고용인지를 묻지 않는다; 회사에 고용되어 사장의 집에서 집안일을 돌보는 자는 회사와 근로계약을 체결하였더라도 가사사용인이다(일본 노동성 기발 제150호, 1988.3.14).

31) 하갑래, 「근로기준법」 제20판, (주) 중앙경제, 2008, 95쪽.

32) 박홍규, 「고용법·근로조건법」 제2판, 삼영사, 2005, 268쪽.

33) 김유성, 앞의 책, 50쪽; 노동부, 근기 68207-2409, 2001.7.27

34) 임중률, 앞의 책, 320쪽.

35) 김유성, 앞의 책, 50쪽; 이병태, 앞의 책, 561쪽; 菅野和夫, 앞의 책, 82쪽; 이상윤, 앞의 책, 90쪽.

호를 위한 감독'이 상호배타적이라고만 보기가 어렵고, 사생활의 본질적인 내용을 침해하지 않으면서 행정적인 감독을 강구할 수 있기 때문이다.<sup>36)</sup> 가사근로를 가족관계의 한 부분으로 보는 견해<sup>37)</sup>도 있으나, 임금을 목적으로 가사 업무라는 근로를 제공하는 관계는 부자관계, 부부관계 등 가족관계와는 분명히 구분되는 영역이다. 또한 가사사용을 사업으로 인정한다면 가정의 개인 고용주도 「근로기준법」상 사용자가 될 수 있다. 한편 이와 관련하여, 병원의 소개를 받은 가사사용인을 고용한 환자에 대해 “「근로기준법」상 사용자”라는 표현을 사용한 행정해석<sup>38)</sup>도 발견된다. 아울러 이러한 고용주에게 임금을 목적으로 사용종속관계 아래서 즉 장소적·시간적으로 구속과 지휘·명령을 받으면서 전속적으로 근로를 제공<sup>39)</sup>하는 가사사용인을 근로자로 보지 않을 수는 없을 것이다.

가사사용인은 주로 가정내에서 돌봄과 관련된 일을 수행한다. 여성이 거의 대부분을 차지한다. 이들에 대한 법적 보호는 고립되고 폐쇄적이며 사적인 근로장소와 근로환경에서 근로를 제공함으로써 은익성(invisibility)과 노동관계법 적용의 한계성(marginalization)을 갖는기 때문에 필요하다.<sup>40)</sup> 나아가서 가사근로에 종사하는 주체가 주로 여성, 연소자 및 외국인이다. 이러한 중층적 취약성은 노동시장의 다른 주체에 비해 착취(exploitation)의 대상이 되기 쉬운 계층이다.<sup>41)</sup> 노동관계법 특히 개별적근로관계법의 목적은 근로자의 기본적 생활을 보장하는데 있다. 따라서 가사근로자를 제도 안으로 흡수하여 적절한 보호 수단을 강구하는 것은 우선적으로 검토되어야 한다. 또한 일자리 창출측면에서도 필요하다. 우리나라 노동시장은 경제성장의 둔화와 산업구조의 변화에 따라 일자리 창출 능력이 감소되어 여성을 비롯한 취약계층의 노동시장 진입이 어려운 상황이다. 이에 노동부는 사회 서비스 분야 일자리

36) 정형옥, “노동법 적용대상의 성별 효과: 남성 우선 보호와 여성 적용 배제”, 『여성학 논집』 제23집 1호, 2006, 109~139쪽.

37) 박홍규, 앞의 책, 268쪽, 가사사용인을 가족의 일원으로 보고 있다.

38) 노동부, 근기 68207-2409, 2001.7.27

39) 대판 1994.12.9, 94다22859

40) José Maria Ramirez-Machado, *Domestic work, condition of work and employment: A legal perspective, Conditions of Work and Employment Programme*, INTERNATIONAL LABOR OFFICE - GENEVA, 2003, 1쪽.

41) José Maria Ramirez-Machado, 앞의 책, 69쪽.

창출의 중요성을 강조하면서 2003년 7월부터 사회적일자리 사업을 실시하고 있다.<sup>42)</sup> 대표적인 사회서비스 분야인 가사서비스, 간병, 재가 보육 등 가사근로를 업역(業域)으로 제도화하고 노동관계법을 통해 최소한의 보호를 하는 것은 이러한 정책방향과 맥을 같이 하며 다음과 같은 효과가 기대된다. 첫째로, 가사근로를 공급과 수요 측면에서 더 나은 일자리로 발전시켜 나갈 수 있을 것이다. 둘째로, 가사노동을 고용정책의 영역으로 흡수함으로써 더 많은 일자리를 창출할 수 있을 것이다. 셋째로, 이러한 과정을 통해 여성 노동력이 보육·가사·간병으로 노동시장에서 퇴출하는 추세를 완화시킴으로써 여성의 경제활동참가율<sup>43)</sup>을 높이는 데 기여할 수 있을 것이다.

선진국에서는 자본주의적 법체계가 완성되는 과정인 18~19C에는 ‘일반 가정에서 가사 업무를 수행하는 자’에 대해 가족법이 배타적으로 적용되어 왔다. 이 당시의 가족법은 남성에게 가부장적인 권한을 인정하는 것으로서, 가사근로가 노예노동 또는 강제노동에 노출될 수 있는 법체계라고 볼 수 있다. 20C에는 ‘일반 가정에서의 가사 업무’가 노동법의 영역으로 들어온다. 그러나 그 수준은 노동법 적용을 배제하거나 일부만 적용하는 정도였다. 법률적 보호 배제의 근거는 “가정생활(domesticity)이나 사생활 보장”이라고 하는 19C적 논리로서 비판의 여지가 있다. 이러한 이유로 최근에는 노동관계법에 적극적으로 규정하거나 특별법을 통해 이들을 보호하려는 것이 일반적인 입법례이다.<sup>44)</sup>

가사근로에 관한 입법례는 고용관계의 특수성으로 인해 다양한 모습을 보여주고 있다. 이러한 모습은 65개국을 대상으로 조사한 ILO의 연구보고서<sup>45)</sup>에 잘 나타나 있다. 먼저, 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 헝가리, 이탈리아, 스페인, 스웨덴 등 19개 국가는 가사근로에 대하여 특별 법규를 가지고 있다. 다음으로, 프랑스<sup>46)</sup>, 벨기에, 캐나다, 말레이시아, 멕시코, 필리핀, 기타 여러

42) 노동부, 「2008 노동백서」, 42쪽.

43) 우리나라는 2007년도 기준으로 54.6%로서 OECD 수준인 60% 대에 못 미치고 있다.

44) José Maria Ramirez-Machado, 앞의 책, 7쪽.

45) José Maria Ramirez-Machado, 앞의 책, 8쪽.

46) L.772-2조는 가사도우미에 대해 성희롱에 관한 규정과 유급휴일인 5월 1일에 관한 규정, 가정사로 인한 휴가에 관한 규정 등을 적용하고 있다. 그밖에 판례에 의하여 최저임금(Soc. 31 mars 1982; Bull.civ. V, n°242)에 관한 규정은 적용되나, 근로시

중남미국가를 중심으로 한 19개 국가는 노동법 또는 고용법에 가사근로에 관해 별도의 규정을 두어 보호하고 있다. 중국, 태국, 베트남, 이디오피아, 몽고 등 17개 국가는 노동법에 가사노동에 대해 적용 제외 규정을 두고 있지 않다. 이러한 입법 형식은 가사근로자를 통상적인 근로자로 보는 것이라고 해석할 수 있다. ILO 연구보고서에서 다루지 않고 있지만 독일<sup>47)</sup>이나 미국<sup>48)</sup>도 유사한 체제를 취하는 것으로 볼 수 있다. 마지막으로, 일본, 이집트, 터키, 요르단 등 9개 국가는 가사근로에 대해 노동관계법의 적용을 배제하면서 특별한 보호 규정도 두지 않고 있다.

ILO의 연구보고서에 따르면 우리처럼 가사근로자의 근로조건을 노동관계법 체계에서 완전히 배제하고 있는 나라는 일본을 비롯한 소수에 지나지 않는다. 그러므로 가사근로자에 대해 노동관계법의 적용을 완전히 배제하지 않고, 그 특성을 감안하여, 기본적으로 인권보호적인 근로조건이라도 우선 보

간(Soc. 13 juillet 2004)<sup>1)</sup>에 관한 규정은 적용되지 않고 있다. 아울러 양육보조자에 대해서는 L.773-2조에서 역시 적용되는 노동법 조항을 명시하고 있다. 즉, 모성휴가 관련 규정, 성희롱관련 규정, 단체협약 관련 규정, 성별동등임금에 관한 규정, 임금지급에 관한 규정, 유급휴일인 5월 1일에 관한 규정, 가정사로 인한 휴가에 관한 규정, 노동조합에 관한 규정, 종업원대표에 관한 규정, 기업위원회에 관한 규정, 분쟁에 관한 규정(파업 등 포함), 직업교육에 관한 규정 등이 바로 그것이다(하경효 등, “근로기준법 적용범위의 합리화 방안 연구”, 한국노동법학회, 2006.11, 51쪽). 아울러 프랑스는 가사사용인(employé de maison)에게 적용되는 전국 단체협약이 존재하고 있어 전국단체협약에 의해 1주 40시간 근로, 연속하는 24시간 이상의 주휴를 규정하고 있다(조용만, “프랑스의 근로자개념과 특수고용관계법제”, 비정규특위 제2분과위 12차 회의자료, 노사정위원회, 2003.3.25, 13쪽).

47) 근로시간법(Arbeitszeitgesetz) 제18조 제1항에서 규정하는 ‘위탁받은 자와 주거공동체에서 함께 생활하는 근로자’는 노동보호법(Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit)에서 규정하는 ‘개인가사를 위한 가정부’와 노동안전법(Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)에서 규정하는 ‘가정에서 고용된 근로자’와는 성격을 달리한다. 근로시간법 규정의 “함께 생활하다(zusammenleben)”라 함은 정주(定住) 혹은 동거(同居)의 의미로 파악되므로 입주 가사근로자에게만 근로시간의 적용을 배제하는 것으로 해석할 수 있다.

48) 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act) 제13조(b)는 제7조(근로시간 및 시간외근로수당)의 적용 제외 대상으로, 입주한 가사사용인을 명시하고 있다. 따라서 미국은 공정근로기준법을 적용함에 있어 입주하지 않은 가사근로자를 원칙적으로 통상근로자와 같이 취급한다고 해석할 수 있다.

호하는 것이 국제적인 기준(global standard)에 맞추어 노동법 체계를 선진화하는 길이라고 볼 수 있다. 이러한 필요성에 의거하여 여성들이 95% 이상을 차지하는 가사근로자에 대한 법적 제도적 보호장치에 대한 정책적 요구가 높다. 제도화가 이루어지면 이들은 사회보험의 안전망에 편입되어 고용불안으로 부터의 보호, 직업훈련의 수급으로 전문화가 가능해지고, 고용관계를 명확하게 함으로써 고용상 불필요한 문제점을 해소할 수 있는 기반이 조성되기 때문이다.

## 2. 정책비전과 방향

전절에서 살펴본 바와 같이 여성고용의 각 부문별로 문제점이 발견되며 향후 여성고용을 확대해나가기 위하여 이러한 문제점을 해결하기 위한 적절한 정책적 노력이 필요하다. 정부의 정책은 여성인력의 개발과 활용을 위한 장기적 비전과 청사진 하에 중장기적으로 추진되어야 한다.

이미 여성인력을 개발하고 활용하기 위한 정책의 법적 근거는 마련되어 있는 상태이다. 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률, 경력단절여성 등의 경제활동촉진법이 근거가 된다. 근거법에서 규정하는 정책목표와 비전은 여성인력의 개발과 활용, 이를 통한 국가경쟁력의 향상, 지속적인 경제성장과 국민의 삶의 질 향상임을 알 수 있다. 보다 구체적으로 살펴보면 경력단절여성 등의 경제활동촉진법은 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 비전으로 설정하였다. 동 법에서는 “경력단절여성등”이란 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 규정하여 전 생애 연령대를 포괄적으로 규정하고 “경제활동 촉진” 역시 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동으로 폭을 넓혀 여성인력의 개발과 활용을 위한 포괄적인 근거를 마련하였다.

남녀고용평등과 일·가정양립지원을 위한 정책의 비전과 목표는 고용평등에 기반한 장기적 성장잠재력을 확보하는 것이다. 목표로는 경력단절 없는 전 생애를 통한 근로기회를 제공하는 것이며 이를 달성하기 위하여 직업능력개발을 강화하고, 차별시정, 일·가정 양립정책의 추진, 자발적 단시간근로 확대, 취업지원서비스 강화 등을 주요 추진과제로 제시하였다.

본 연구에서 나타난 여성고용상의 문제점들을 중심으로 하여 정책목표와 추진과제를 도출하였으며 고용평등을 통한 경제의 성장잠재력을 확충하는 것이 장기적인 비전으로 설정되어 있다. 이에 따라 재직여성의 경력단절 방지 등을 중심으로 하는 다양한 여성고용지원 정책을 추진하고자 한다.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제6조 2에 의거하여 노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 수립하여야 하며, 경력단절여성 등의 경제활동촉진법에 근거하여 기본계획을 수립하여야 한다(제4조). 이후 기본 계획에 따라 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 세우고 추진하여야 한다. 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다. 여성부장관과 노동부장관은 시행계획의 이행상황을 매년 점검하여야 한다. 그 내용은 다음과 같다.

〈표 IV-12〉 주요 관련법의 내용

남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획	경력단절여성 등의 경제활동촉진을 위한 기본계획
1. 여성취업의 촉진에 관한 사항 2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항 3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항 4. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항 5. 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항 6. 일·가정의 양립 지원에 관한 사항 7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항	1. 경력단절여성등의 현황과 전망 2. 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 주요 시책 3. 그 밖에 경력단절여성등의 경제활동 촉진과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항

따라서 본 연구에서도 여성인력개발과 활용의 비전을 위의 두가지 근거법에서 규정한 바와 같이 여성의 경제활동 촉진과 고용상의 평등, 일가정양립을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 정책의 비전으로 삼을 수 있다. 이러한 비전을 달성하기 위하여 정책과제를 도출하고자 한다.

정책과제를 도출하기 위하여 전장에서 기술한 바를 토대로 정책추진의 기본방향을 규정하면 다음과 같다. 첫째, 노동시장 기능의 강화가 우선적으로 고려되어야 한다. 시장기능을 강화하기 위한 제도와 인프라 구축이 장기적으로 일관성있게 추진되어야 할 것이다. 구체적으로 여성고용을 위한 직업훈련이나 취업알선 인프라의 구축, 다양한 고용형태의 확산을 통한 다양한 일자리의 창출, 여성고용친화적인 법과 제도의 확립 등이 가장 중점적으로 추진되어야 하는 과제이다. 둘째, 여성의 생애사건과 관련된 특수한 상황들에 대한 국가차원의 보호가 일관성있게 추진되어야 할 것이다. 모성에 대한 보호, 가부장적 문화 속에서 자녀의 양육이나 일과 가정을 양립하기 위한 지원 등은 더이상 여성근로자만을 위한 제도나 정책일 수 없다. 따라서 이에 대한 일관적이고도 확고한 정책추진이 필요하다. 다음의 정책과제들은 위의 두가지 정책방향에 따라 전장에서 도출한 현재의 여성인력개발과 활용 상의 문제점을 바탕으로 새정부에서 추진해야할 핵심과제이다.

### 3. 부문별 정책과제

#### 가. 여성직업능력개발정책의 실효성제고

여성의 능력개발을 위한 다양하고도 지속적인 정책이 추진되어야 한다. 생애주기별로 여성을 노동시장 진입기와 안착기, 경력단절기, 복귀기로 구분하여 볼 때 여성들 내부의 연령, 학력, 경력단절의 유무 등 이질성에 기반한 다양한 정책이 필요하다.



### 1) 청년층 여성을 위한 다양한 특화 취업지원사업 발굴

98년에 이미 고졸자들의 고등교육기관(전문대학, 대학)의 입학률이 84%를 넘어서고 있었기 때문에 청년층 여성 직업능력개발지원의 핵심기관은 대학이라 볼 수 있다. 대학은 종합인력개발원을 2004년 이후 신설하여 종합취업지원기능을 하고 있다. 앞서 언급된 여성 특화사업들은 여학생들의 직업세계 진출을 촉진하는데 공헌을 한 것으로 평가받고 있다. 그럼에도 불구하고 이 사업들은 다른 취업지원사업과 비교할 때 그 규모가 작으며, 따라서 수혜 계층도 한정적이다. 개별 사업들은 상당부분 이공계 여학생 및 졸업생을 대상으로 한 사업에 국한되어 있다. 청년층을 대상으로 하는 비전통분야 진출사업, 문화서비스나 기타 성장부문의 여성진출을 확대하는 사업의 발굴 등이 필요하다.

### 2) 여학생 산업체 현장실습의 활성화

정부에서 추진하는 각종 인턴사업에서 여학생들의 적극적인 참여를 유도하는 한편 여학생들을 위한 별도의 인턴사업을 추진하는 것도 바람직하다. 여권대 남녀 모두 참여하는 인턴사업의 경우, 인턴이후에 취업으로의 연계과정에서 여학생들이 소외되는 경향이 있다. 여학생 스스로도 직업을 얻기 위한 적극적 자세가 요구되지만 여학생의 취업욕구가 있는 직종에 여학생 고용을 위한 인턴제도의 활성화는 청년실업문제의 해소와 함께 양질의 직종에서 여학생 취업 제고에도 도움이 될 것이라 판단된다. 최근의 인턴사업에 대한 성별 영향평가를 실시하고 이후 취업으로의 이행과정을 모니터링해야 할 것이다.

### 3) 고학력 경력단절 여성 유망직종개발 사업

고졸이하의 저학력 여성들이 M자형으로 비교적 40대 중반 전후에서 재취업에 성공하는 반면 대졸이상의 고학력 여성들은 L자형으로 지속적인 비경제활동 상태에 놓이게 된다. 이와 같은 현상은 물론 다른 여러 요인이 복합적으로 작용하겠지만 재진입할 취업조건이나 근로여건이 이들의 요구와 맞

지 않기 때문에 취업을 미리 포기하게 되기 때문인 것으로도 해석할 수 있다. 다시 말해 저학력 여성들과 고학력 여성들이 요구하는 취업욕구가 상이함에도 불구하고 노동시장에서 고학력 여성들이 진출할 수 있는 부분은 많지 않다. 고학력 여성에게 차별화된 프로그램과 직종을 개발해 나가야 할 것이다. 현재 고령자 유망직종개발 사업과 유사하게 고학력 경력단절 여성을 위한 유망직종개발을 정기적으로 실시하고 홍보하며 이를 근거로 하는 고학력 경력단절여성 유망직종개발사업을 추진하도록 한다.

#### 4) 경력단절여성 인턴십 제도 운영

평균 10년의 경력단절 기간을 겪은 여성들에게 취업으로의 이행은 청년기의 이행보다 더욱 어렵다(오은진 외, 2008). 여성들이 취업으로 전환할 수 있는 중간단계 브리지 프로그램이 필요하다. 이를 위하여 경력단절 여성들에게 특화된 인턴십 프로그램들을 다양하게 개발하고 시행할 필요가 있다. 직업훈련과정에 인턴십을 패키지로 묶어 현장 체험을 필수과정으로 하여 여성들에게 다양한 직업관련 체험의 기회를 확대하도록 한다. 이를 통하여 중도탈락을 방지할 뿐 아니라 직무소양 교육을 현장에서 경험할 수 있는 장점이 있다.

#### 5) 고용보험의 경력단절여성 대상 사업확대

경력단절여성에 대한 훈련사업은 사업내용을 정리한 부분에서도 알 수 있듯이 규모나 사업 내용이 한정적임을 알 수 있다. 이는 대부분의 훈련사업이 재직자 및 실직자 중심으로 운영되기 때문에 비경활자의 폭이 상대적으로 넓은 여성의 경우 해당 폭이 적을 수 밖에 없다. 직업훈련사업의 다양화는 노동부 사업에서 비경활여성 대상 사업을 포함하는 것으로 사업을 확대하는 방안을 모색할 수 있다. 현재 신규실업자로 등록한 경우 경력단절여성들도 사업의 대상이 될 수 있으나 지원대상 및 규모가 제한적이다. 여성인력의 활용을 위해서는 비경제활동인구의 훈련을 위한 고용보험 사업확대가 필요하므로 대상의 규모와 지원을 대폭 확대해 나가야 한다.

## 6) 여성-자녀의 진로직업교육 프로그램 실시

여성들에게 적합한 직종개발과 함께 정보제공을 원활하게 하기 위해 훈련 기관이 아닌 평생학습 기관이나 주민자치센터 등 대민서비스 기관을 적극 이용할 필요가 있다. 자녀와 더불어 직업에 대한 이해를 넓힐 수 있는 여성-자녀 직업진로 교육 프로그램을 실시하는 것 등을 추진하여 자녀와 경력단절 여성에 대한 직업세계 이해를 높이고 전달성도 강화될 수 있다.

## 나. 여성고용확대를 위한 정책과제

### 1) 근로시간법제의 개정

단시간근로라는 새로운 고용형태의 추진을 위하여 근로시간의 운용에 관해 과도하게 제약을 두고 있는 현재의 근로시간법제를 재검토하여 새로운 경향에 맞게 과감하게 정비할 필요가 있다. 더불어 재택근로 관련 근로시간, 휴게·휴일 등에 대한 법적 규율방안을 마련해야 할 것이다.

### 2) 공공부문 단시간근로 시범사업 실시

비정규직의 양산이라는 우려를 불식시키기 위해서는 상대적으로 고용이 안정적이고 근로조건이 양호한 산업 및 직종에서 단시간근로 및 유연근무시간제가 확산될 수 있도록 모델을 개발하고 지원방안을 강구하는 것이 요구된다<sup>49)</sup>. 이를 위하여 공공부문을 중심으로 단시간근로 시범사업을 실시하고, 결과를 통하여 효과적인 인력관리시스템과 적절한 직종을 모색해나가도록 하여야 한다. 민간으로 하여금 새로운 고용형태를 도입하는데 따른 초기비용을 절감하고 현재와 같은 근로조건이 아닌 보다 안정적이고 양호한 근로조건 의 단시간근로 모형을 정착시키는 계기가 되도록 추진해야 할 것이다. 급속

49) 일본의 '단시간 정사원 제도', 스웨덴, 덴마크, 프랑스 등에서의 육아기 파트타임제, 싱가포르의 공공부문 파트타임 고용제도(PTES) 등이 그 예가 될 수 있다. 선진국의 경험을 토대로 단시간근로 및 유연근무제 하에서의 기업의 인력관리시스템의 특징 및 성공요인을 추출하고 국가적 차원의 지원제도를 검토하여 우리 토양에 맞는 고용모델과 효과적인 정부지원방안이 마련되어야 한다.

한 기술변화에 따른 전문인력 수요에의 신속한 대처, 여성인력의 효율적 배치 및 활용, 장기계약직의 단시간 근로 활용, 중고령자의 단계적 퇴직방안 등 새로운 관점에서 접근한다면 정책적 지원의 필요성은 충분한 사회적 공감대를 얻을 수 있을 것으로 판단된다. 공공부문의 운영성과를 평가 및 분석하고, 우수사례를 사업장에 전파 및 적극 홍보(필요시 사업장에 컨설팅 제공)함으로써 근로형태 유연화를 양질의 형태로 유지할 수 있을 것이다.

### 3) 근로형태 유연화와 근로시간 계좌제

시차별출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택근무제 등 유연한 근로시간제도의 활성화를 꾀할 필요가 있다. 공공부문부터 우선 확대한 후 민간기업까지 단계적으로 확대하는 방안을 모색할 수 있다. 이를 위해서 우선 여성 다수고용사업장으로서 시차출퇴근제·재택근무제 등 도입이 가능한 사업장을 발굴하여 정책적 지원을 집중적으로 할 필요가 있다.

근로시간 계좌제(time savings account)는 사용자의 근로시간 운용의 재량성만이 아니라 근로자의 재량성을 고려한 제도로 설계할 수 있다. 근로자가 근로시간을 자율적으로 조정하여 주당 근로시간을 채워나갈 수 있는 근로시간계좌제를 시행할 수 있다. 시범사업을 실시하고 사업을 실시하는 사업장에게 인센티브를 부여할 수 있다. 예를 들어 적극적고용개선조치에서 근로시간 계좌제 실시 시 가산점을 두거나 정부조달과 연계하는 방안 등이다.

### 4) 여성일자리 확대정책

경기침체기에는 민간에서의 일자리창출이 현실적으로 매우 어렵다. 정부의 일자리창출 정책이 사중손실 등 다양한 문제점을 야기하지만 현재 상황에서 재정을 투입한 일자리창출의 필요성은 그 어느때 보다 높다. 여성친화적 일자리창출에 대한 연구와 논의들은 매우 많이 이루어졌다. 여성, 특히 고학력여성에게 적합한 일자리는 교육과 아동돌봄과 관련된 일자리이다. 교육청이 주관하여 각급학교, 특히 초등학교에 방과후 아동돌봄과 지도를 병행하는 일자리 창출, 아동의 발달을 지원하는 상담교사의 확충, 급식시설이 마련되

지 않은 학교의 저학년 급식지도사 등의 일자리를 창출할 수 있다. 동시에 아동안전을 위하여 추진되는 각종 경찰청과 교육청의 사업 등을 유급 일자리로 전환하여 전문성을 제고하고 사회적 일자리로 발전해나갈 수 있도록 기반을 마련할 필요가 있다.

건강가정지원센터를 통하여 보급하는 재가보육을 확대하여 근로여성의 보육을 지원할 필요가 있다. 현재 재정지원이 부족하여 충분한 수의 훈련 및 재가보육알선이 이루어지지 못하고 있는 현실이다. 평균소득 이하 계층부터 단계적으로 재가보육을 지원하도록 하는 일자리창출 및 여성고용확대 정책을 시도할 필요가 있다.

#### 다. 여성의 관리직 진출제고를 위한 제도의 실효성 제고

여성의 관리직 진출을 제고하기 위해 제도적 보완과 여성관리자에 대한 경력형성과정 지원 등을 모색하여야 한다. 적극적 고용개선조치의 실효성을 제고하기 위한 방안도 필요하다.

##### 1) 소규모 사업장의 인사관리 매뉴얼 보급

현재의 적극적고용개선조치는 사업장 규모를 낮춰가며 대상 사업장을 늘여가고 있다. 그럼에도 불구하고 2008년 현재 500인 이상 사업장에 국한되어 있다. 실질적으로 사업장 규모가 작은 곳에서는 체계적인 인사관리가 이루어지지 않는 경우가 허다하며 정부의 고용개선조치를 시행한다 하더라도 실효성을 제고하기에 어려움이 따를 것이다. 따라서 규모가 작은 사업장으로의 시행까지 남아있는 기간 중 이들 사업장이 적극적고용개선조치를 시행할 수 있도록 준비작업을 하는 것이 바람직할 것이다. 동시에 영세사업장은 적극적 고용개선조치의 대상에서 제외될 것이므로 여성고용을 위한 고용개선조치의 내용과 현장에서의 우수사례, 여성고용을 통하여 사업장에서 얻게 되는 편익은 무엇인지에 대한 정책홍보가 필요하다. 근로감독관으로 하여금 관내의 사업장에 이 내용을 담은 책자를 배포하도록 하며 노동부는 장기적인 준비가 필요하므로 홍보책자 개발, 시범워크시트 작성안 보급, 우수 고용개선사례

소개 등을 발굴하도록 해야 할 것이다.

## 2) 적극적 고용개선조치 정부조달계약과의 연계

적극적고용개선조치 제도 자체의 보완을 위해서는 현재의 우수기업 표창 등의 소극적 방식에서 보다 적극적인 포지티브 시스템, 네거티브 시스템을 도입하여야 할 것이다. 선진국에서 주로 활용하는 정부조달계약시의 인센티브 부여방식, 고용개선조치 미흡 사업장에 대한 정부조달계약시의 감점제도를 도입할 필요가 있다. 인센티브 부여방식은 이미 많은 연구가 이루어져 있으므로 정부조달계약 평가에 지표로 산입하는 방식을 적용하는 것이 바람직할 것이다. 고용개선조치평가결과를 반영하여 우수, 보통, 미흡사업장에 차등적으로 점수를 부여하는 방식을 채택하는 방식이 될 것이다.

## 3) 과장급 여성관리자 고용실태 모니터링 강화

여성관리자 비율에 대한 개선조치를 보다 적극적으로 확대해 나가야 할 것이다. 선행연구에 의하면 대리에서 과장급의 초급관리자로 성장하는데 여성 성공율이 낮았다. 이 집단을 적극적으로 육성하여 여성인력 풀을 확보할 필요가 있으므로 이에 대한 개선조치 실적을 보다 면밀하게 모니터링하여야 할 것이다. 현재 적극적고용개선조치에도 과장급이상의 관리자 고용개선에 대한 보고 및 조치가 이루어지고 있으나 실질적인 개선조치가 이루어지지 않고 있어 이에 대한 기업의 인식개선과 개선방안에 대한 컨설팅 등 지원이 필요하다. 특히 채용 단계에 머물러 있는 고용개선이 관리자 양성으로 확대되기 위해서 배치와 승진, 교육훈련에 대한 다양한 가이드라인과 성공사례 등을 보급해야 한다.

## 4) 여성관리자 리더십 교육

연구결과에 의하면 여성관리자 개인과 인사담당자 모두 여성관리자의 리더십 교육에 대한 필요성을 제기하였다. 업무 능력보다는 인간관계 능력이나 의사소통을 비롯한 작업장 내에서의 리더십 교육이 필요하다. 그러나 현재와 같이 사업장을 통한 인력지원방식은 개인에게 효과적으로 전달되기 어렵다.

따라서 기업내 여성근로자를 대상으로 하는 정책을 직접적으로 정부가 모색해 나가야 할 것이다. 여성관리자의 리더쉽교육을 외부 전문기관과 함께 추진해나가는 방법을 모색할 수 있다. 고용보험의 재직자직업훈련을 확대하여 각 업종별, 직급별 리더쉽교육을 개발하여 업종별 직급별 네트워크와 교육훈련이 함께 이루어지도록 사업을 추진하여야 한다.

## 라. 모성보호 및 일가정 양립 제도의 실효성 제고

모성보호 및 일가정 양립 제도가 효율적이면서 공평한 제도가 되기 위한 보완방법을 마련해야 한다.

### 1) 산전후휴가제도의 완전 사회화 실현

출산에 대한 사회부담 확대를 통하여 기업의 여성고용에 따른 부담을 해소하여 실질적인 모성보호 기반을 조성할 필요가 있다. ILO협약에서도 비용을 기업에게 부담시키지 않도록 규정하고 있다. 2006년부터 실시하고 있는 고용보험법상 우선지원 대상기업에 산전후휴가 90일분의 급여를 고용보험에서 지급(최고한도 월 135만원)하는 제도를 전 사업장으로 확대하여 기업의 여성고용 기피 현상을 원천적으로 해소해야 한다. 모든 기업에 대해 산전후휴가 급여 전액을 고용보험에서 지급하도록 하되, 재정 부담 등을 고려하여 기업 규모(중소기업, 대기업 순) 등에 따라 점진적으로 확대 추진할 필요가 있다.

### 2) 육아휴직 급여 인상

물가 상승과 육아휴직 전 생활을 임금에 의존하고 있는 점과 물가 상승 등을 감안하여 육아휴직 급여액을 단계적으로 인상하여 현실화할 필요가 있다. 현행 50만원 지원의 정액제를 정액제+정률제로 전환하는 방안도 검토할 필요가 있다. 예로 월 급여액의 50%를 지원하되, 최고 100만원 한도 내에서 지급('06년 여성근로자 월평균 급여 : 1,487천원(노동부 임금구조 통계))하는 방식 등을 예로 들 수 있다.

※ 일본 사례: 휴직전 임금의 총 40% 상당액을 고용보험에서 지급

※ 스웨덴 사례: 휴직전 임금과 연동하여 유급 390일(정률제) + 90일(정액제 보험급부)

### 3) 배우자출산휴가제도의 기간 연장 및 유급화 추진

배우자가 출산한 경우 남성근로자가 사용할 수 있는 휴가제도를 현행 3일에서 외국사례 수준인 1주-2주로 확대할 필요가 있다. 이는 출산과 양육이 여성의 책임이 아니라 부모 모두의 공동책임이라는 원칙에 따른 제도이며 여성인력 활용을 위한 일·가정 양립을 위해서는 남성의 돌봄노동 참여가 매우 중요하다는 데에서 기인한다. 또한 출산에 대한 국가의 책임이라는 취지에 부합하기 위해서는 휴가기간 동안의 급여는 유급으로 도입되어야 하며, 그 비용은 사회보험화하는 것이 타당하다.

### 4) 대체인력채용장려금의 지원요건 완화 및 육아휴직장려금 단가 인상

육아휴직 중 대체인력 채용 지원요건 완화 및 지원금 인상은 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 대체인력채용장려금 및 육아휴직장려금의 개선 방안

구분	현행	개선 방안
대체인력 지원요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직기간 중 신규로 대체인력을 60일 이상 채용하는 경우</li> <li>- 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 90일 이상 계속 고용하는 경우</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직개시일 90일 이전부터 육아휴직기간까지 신규로 대체인력을 30일 이상 채용하는 경우</li> <li>- 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용하는 경우</li> </ul>
지원금	1인당 월 10~15만원	1인당 월 20~30만원

### 5) 비정규직여성근로자 등에 대한 모성보호체계 강화

육아휴직 관련제도 지도감독 실시 및 지속적인 홍보를 실시하여 일·가정 양립지원 정책의 사각지대를 최소화할 필요가 있다. 현재 논의되고 있는 개선방안은 다음과 같다.



- 「여성근로자 휴전 감독관제」를 강화하여 상담·관리 실시
- 모성보호 신고사건 처리후 당해 사업장에 대한 사후 모니터링 시스템 구축 및 확산
- 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 수급자에게 제도이용방법, 권리침해시 조치사항 등을 전자우편으로 자동안내하는 「happy mail 시스템」 확대 운영
- 비정규직 사회보험 가입실태 조사, 미가입 원인분석 등을 통한 대책 강구(비정규직 가입촉진을 위한 4대보험 관리체계 보완 및 지원방안 모색 등)

위의 개선방안을 토대로 비정규직 여성근로자는 기업에 모성보호 휴가나 급여를 신청하는 것이 아니라 고용지원센터에 직접 신청하여 고용지원센터가 모성보호에 관한 개인과 사업장의 조치를 직접 모니터링하도록 하는 것이 필요하다. 사건처리 후 모니터링 보다 사전적 모니터링 시스템의 구축이 필요하다.

#### 6) 범정부적 가족친화기업 인증위원회 구성 및 가족친화인증 실시 확대

현재 보건복지가족부의 주관하에 「가족친화사회환경 조성법」 시행에 따라 기업의 ‘가족친화지수(FFI: Family Friendliness Index)’를 측정하고 있다. 가족친화지수는 ‘자녀양육 및 교육지원제도’, ‘부양가족 지원제도’, ‘근로자 지원제도’, ‘탄력적 근무제도’, ‘가족친화 문화조성’의 5개 범주와 ‘가족친화 제도실행 효과’로 구성되어 있다. 가족친화기업인증제 등의 도입은 이제 시작 단계이고, 가족친화 프로그램의 활용도가 낮은 상황에서 근로자의 일과 삶이 균형을 이룰 수 있는 직장환경을 확산하기 위해서는 기업과 공공기관 등의 인식전환이 필요하다. 공공기관을 중심으로 가족친화지수를 지속적으로 발표하고 언론과 연계한 기업이미지 홍보 등을 적극적으로 지원할 필요가 있다.

가족친화 우수 기업에 대한 재정 등 지원방안을 강구해야 한다. 가족친화 우수 기업에 대한 장려금 지급, 공기업 경영실적 평가시 가점 부여 등 다양한 인센티브 부여 방안이 검토될 수 있다. 그밖에 중소기업 정책자금 지원시 가점 부여(중기청), 혁신형 중소기업 선정기준에 가족친화 경영 항목 포함(중기청), 정부물품 조달 적격심사시 가점 부여(조달청), 근로복지공단 근로자 복지사업 우선순위 부여, 공기업 및 정부산하 기관 경영평가 반영 등을 꾸준히 추진할 필요가 있다.

## 7) 기업의 일과 가정 양립 정도와 노동생산성·기업성과간의 상관관계 실태조사 및 분석연구

가족친화적 직장 문화 및 근무조건 → 근로자의 가족시간 증대 → 근로자의 만족도 증대 → 기업의 생산성 증대 → 기업 이익 증대 → 가족친화적 직장문화 정착 이라는 선순환구조를 확립해나가는 것이 주요 과제이다. 아직은 이에 대한 경험과 노하우가 부족하기 때문에 한국적 상황에 적합한 가족친화 기업 경영모델 개발이 이루어지지 않고 있다. 실태조사 및 분석연구가 지속적으로 이루어져 모델개발 및 홍보가 이루어져야 할 것이다.

### 마. 일하는 여성 친화적 보육정책

앞에서 제시한 바와 같이 육아서비스 시장은 다양한 서비스와 가격으로 빠르게 변화하고 발전하려는 동력이 존재하나, 정책의 적응속도는 이에 못 미쳐 육아서비스 발전을 위한 선도적인 역할을 하는 데에 한계가 있다.

#### 1) 보육·교육에 대한 통합적 접근 방식 채택

선진국의 예와 같이 일관성 있고 조화로운 정책논의의 틀을 조성하기 위해 관련 부처가 영유아 육아정책을 논의하는 범부처 차원의 정책조정기구가 필요하다. 이를 위해서는 일단 영유아 보육정책의 목표를 설정하고 관련부처와 전문가 그룹을 포함하는 기구를 설립하여 지속적으로 운영할 필요가 있다. 육아서비스가 부모(여성)의 일·가정 양립, 아동의 인지적·비인지적 발달, 특히 취약계층(빈곤층, 장애가구, 다문화 가구, 편부모 가구)의 복지와 직결된다는 점을 감안할 때 관련부문의 조율이 필수적이라고 할 수 있다. 이에 따라 가칭 육아정책조정회의를 대통령직속으로 설치하여 보육정책의 목표를 달성하기 위한 각 부문별 대표와 전문가들이 조정방안을 도출하도록 하여야 한다.

#### 2) 보육·교육에 대한 정보공개 의무화

각 시설 교사의 자격 정보가 수요자의 시설선택에서 고려될 수 있도록 정

보공개가 이루어져야 할 것이다. 정보공개를 위한 틀을 마련하여 보육기관과 유치원, 관련 유사기능의 영유아 대상 학원에 대해서도 정보공개를 위한 법적 근거와 지침을 마련하여 소비자의 선택권을 강화해나가야 할 것이다. 현재 각급학교를 대상으로 이루어지는 정보공개 방식을 준용하되 일하는 여성에게 친화적인 보육시설과 프로그램에 대한 지표를 산입하여 근로여성에게 적합한 보육시설에 대한 구체적인 정보를 제공하여야 한다.

### 3) 육아지원 목표에 일과 가정의 양립지원 명시

〈표 IV-14〉 육아지원정책 구성의 예

	정책 1	정책 2
정책목표	• 아동발달의 균등한 기회제공	• 일과 가정의 양립 지원
정책수단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아 보육·교육비 지원</li> <li>• 자녀양육 가정에 대한 조세 및 사회보험 혜택 확대</li> <li>• 취약계층 양육 지원 (입양아, 장애아 등)</li> <li>• 아동수당제도</li> <li>• 육아지원시설의 프로그램 및 인력 규제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아 보육·교육비 지원</li> <li>• 자녀를 양육하는 맞벌이 가정에 대한 조세 및 사회보험 혜택 확대</li> <li>• 산전후휴가 급여 등 지원 확대</li> <li>• 육아휴직 지원 강화</li> <li>• 출산·육아기 이후 노동시장 복귀 지원</li> <li>• 직장보육시설 지원</li> </ul>
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부모의 자녀양육 부담 경감</li> <li>• 차세대 인적자본 개발</li> <li>• 여성의 노동시장 참여 지원</li> <li>• 출산율 제고</li> <li>• 보육분야 일자리 창출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부모의 자녀양육 부담 경감</li> <li>• 아동 발달 지원</li> <li>• 여성의 노동시장 참여 지원</li> <li>• 출산율 제고</li> <li>• 가족친화적 직장문화 개선</li> </ul>

주: 정책수단의 예는 이론적 기대효과에 근거하므로 상대적인 구분임.

적절한 정책목표 인식은 육아지원의 정책방향을 제시해준다. 일·가정 양립 지원을 위해 같은 조건이라면 근로여성을 차등지원 하는 것이 타당하다고 볼 수 있다. 맞벌이 가구에 대한 지원은 현재보다 강화되고 적극적일 필요가 있다. 특히 지원계층을 무조건 확대하기보다 맞벌이에 대한 지원을 강화하여 필수 수요자의 필요를 만족시키는 것이 중요하다. 비용을 줄여주는 것과 더불어 보조금 혜택에 대한 안내 등에 대한 정보제공이 각 사업장 단위로 이루어져야 한다.

#### 4) 보육료 세액공제와 바우처 확대

수요자 중심의 보육비 지원을 통해 수요자의 선택권을 확대하고 강화할 필요가 있다. 현재 시설에 직접 지급되는 보조금을 바우처(voucher)나 세액공제(tax credits)를 통해 수요자에게 지급함으로써, 수요자의 권리를 강화할 수 있다. 특히 수요자의 입장에서 화폐착각(money illusion)이 존재하므로 시설에 월 30만원을 지불하는 경우보다, 월 60만원을 지불하고 30만원을 환급받는 경우에 수요자로서의 권리와 정부의 보조에 대해 강하게 인식할 수 있다. 바우처의 지원범위 설정시, 영유아 보육시설 및 유치원, 그 밖의 학원 등 시설 유형으로 구분하기보다 대상 아동의 연령에 따른 서비스를 기준으로 동일하게 규제하고,<sup>50)</sup> 규제에 통과된 시설이 지원혜택을 받도록 설계해야 할 것이다.

바우처 도입에 따른 장점은 유연한 제도설계가 가능하다는 것인데 이러한 장점을 극대화할 필요가 있다. 수요자의 특성(가구소득, 모의 근로여부, 자녀 수 등)을 반영하거나 시설 이용시간을 기준으로 차등지원하여 필수 수요자(맞벌이가구 자녀)와 선택적 수요자의 구분을 용이하게 해야 할 것이다. 일률적으로 표준보육료를 보조금 지급의 기준액으로 하기보다 지역의 가격차를 반영하는 기준을 설정하는 방안을 통해 재정절감을 이룰 수 있다<sup>51)</sup>.

#### 바. 여성고용친화적 법과 제도

현행 근로소득 세제는 여성의 취업을 지원하는 시스템이 아닌 1인 부양모델을 근거로 하고 있다. 소득세법상 여성근로자 지원제도를 강화할 필요가 있다. 대다수가 여성근로자인 가정내 근로자에 대한 보호를 통하여 여성근로

50) OECD(2004)에서도 육아지원시 보육 교육서비스의 구분을 철폐할 것을 권고한 바 있고, 나정·서문희(2005)에서도 전문가 집단에 의한 기준에 따라 보육기관, 유치원, 학원이 제공하는 프로그램을 동일한 방식으로 규제할 것을 제안한 바 있음.

51) 예를 들어 아동 연령별, 지역별 시장가격을 조사하고 시장가의 80 percentile과 표준보육비용 중 낮은 금액을 기준액으로 설정하여 가격이 낮은 지역의 보조금 액수는 줄이는 방안도 생각해볼 수 있다. 그리고 바우처를 이용한 보조금 환급에서 환급 시차를 이용하거나 자기부담(copayment) 액수를 조정하여 재정절감을 위한 인센티브를 설계할 수 있다.

자의 제도적 보호를 확대해 나가야 할 것이다. 가정에서 주로 종사하는 가사, 간병, 재가보육 등 근로자에게 법적 제도적 보호를 제공하는 것은 대다수의 해당 근로자가 여성인 동 부문의 근로조건을 개선하고 관련 시장을 활성화하는데 기여할 것이다. 이를 위하여 이들 대상을 위한 특별법을 제정하고 동 법에 근거하여 고용보험 가입, 직업훈련 및 실업급여 수급 등이 이루어져 고용불안에 대비하여야 한다. 또한 가정이라는 특수한 근로제공장소와 업무에 대한 명확한 실정이 없어 발생하는 각종 분쟁과 고용불안에 대응하기 위한 업무표준화와 고용계약관계도 명확하게 준비해야 할 것이다.

### 1) 부녀자 소득공제 변화

현행 부녀자 세대주 공제에 의하면 여성의 일부에 한정되고 있으나, 여성의 노동시장 진출을 유도하기 위해서는 모든 근로 여성에게 혜택이 주어질 수 있도록 법을 개정함이 바람직할 것이다. 현행 부녀자 소득공제 금액 50만원을 100만원으로 현실화 하고 부녀자 세대주 공제 대상범위를 미혼여성과 부양가족이 없거나 세대주가 아닌 여성도 포함 시켜서 여성근로자에 대한 조세지원을 강화할 필요가 있다. 또한 부녀자 소득공제라는 용어는 남성 중심적인 입장에서 설계된 용어로 볼 수 있으므로 이 용어도 바꿀 필요가 있다. 여성세대주에 대한 부녀자 공제를 독신세대주공제로 변환해 배우자는 없고 부양가족이 있는 남성세대주도 포함하여야 할 것이다.

### 2) 돌봄비용세액공제 필요

출산을 장려하고 여성의 경제활동을 촉진하기 위해 자녀양육비 공제를 소득공제로 하는 대신 세액공제로 해야 하고 미취학 아동의 교육비공제(탁아비용)을 맞벌이 부부와 독신세대주에 한해 일반적인 교육비 공제와 분리하여 돌봄비용세액공제로 전환할 필요가 있다.

### 3) 맞벌이 가구에 대한 조세 감면의 확대 및 차등적용

EITC 제도의 세부적 설계와 관련하여 맞벌이 부부가구에 대해 급여체계

를 차등화할 필요가 있다. 맞벌이 부부가구에 대해 평탄구간과 점감구간의 적용소득 수준이 너무 낮기 때문에 2차 소득자의 노동공급 감소효과가 크게 나타난다. 이 구간을 증가시켜 맞벌이 부부가구에 대해 이차근로자들의 노동공급 감소효과를 완화시켜야 할 것이다. 또한 맞벌이가구의 경우에 가내노동의 일부를 비용으로 인정, 세금 감면을 실시한다면, 이는 여성 인력의 사회활동 참여를 촉진시키고 경력단절을 완화하는 효과를 가져올 것이다.

#### 4) 여성 가내근로자 보호법 제정

근로계약, 근로시간과 휴식, 임금과 복지, 인권의 보호를 규정하는 법을 제정할 필요가 있다. 가사근로는 고립된 장소에서 이루어짐으로써 착취의 가능성에 많이 노출될 수 있으므로 근로계약을 서면<sup>52)</sup>으로 체결하여 근로의 내용, 근로제공의 형태<sup>53)</sup> 및 근로조건<sup>54)</sup>을 명확히 하는 것<sup>55)</sup>이 무엇보다도 중요하다. 서면계약에 명시되어야 할 근로조건은 다른 입법<sup>56)</sup>을 참고하여 ‘근로계약기간’, ‘근로시간·휴게 및 입주 여부’, ‘임금의 구성·계산·지불방법’, ‘휴일·휴가’, ‘취업장소와 종사업무’ 및 ‘근로일 및 근로일별 근로시간’을 필수적 기재사항으로 제시할 수 있을 것이다.

가사근로자는 그 특수성 때문에 많은 나라<sup>57)</sup>에서 근로시간과 휴게시간<sup>58)</sup>

52) 근로계약의 형식에 대해서는 대부분의 나라가 구두 계약의 체결을 인정하나 오스트리아, 중국, 헝가리 등은 서면을 요구하고 있다.

53) 단시간근로인지 통상근로인지, 입주여부 등을 예로 들 수 있다.

54) 여러 나라의 예를 종합해보면 수습기간 여부, 근무일, 근무시간, 휴게, 연장근로, 휴일, 임금, 휴가, 고용계약의 해지, 분쟁의 조정을 대상으로 하고 있다.

55) 이 연구와 관련하여 실시한 “재가보육 여성 근로자 근로실태 조사”를 보면 가정에서 일하는 가사근로자의 경우 97.6%가 서면계약을 체결하지 않고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 가사근로의 영역이 제도적으로 정비되지 못하고 근로조건과 관련하여서도 불확실성이 내재되어 있음을 의미한다.

56) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 및 제24조, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제26조 제3항, 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률(안)」 제6조

57) 필리핀, 캐나다, 콜롬비아는 근로시간의 제한을 적용하지 않으나, 멕시코, 볼리비아 등 중남미의 국가처럼 하루에 8~12시간의 휴식시간 즉 비근로시간을 규정하기도 하고, 코스타리카, 스페인, 포르투갈, 베트남은 1일, 1주 또는 모두의 근로시간 한도를 규정하고 있다.

58) 가사근로자에 대해서도 스위스, 이탈리아, 스페인, 아르헨티나, 베네수엘라, 오스트

을 특히 중요한 영역으로 여기고 있다. 법정기준근로시간과 휴게시간을 규정한 상태에서 연장근로시간을 제한하는 입법<sup>59)</sup>이 일반적이다. 구체적으로는 근로시간에 대해서는 「근로기준법」의 법정기준근로시간 규정을 그대로 도입하여 연장근로의 기준<sup>60)</sup>으로 삼되, 연장근로시간의 제한은 두지 않고 당사자에게 일임하며, 50%의 연장근로가산수당을 적용<sup>61)</sup>하여 보상<sup>62)</sup>하는 것이 적절할 것이다. 가사근로자의 대부분이 여성이라는 점을 감안할 때 모성을 보호하는 것은 매우 중요한 문제이다.<sup>63)</sup> 따라서 사회보험이 유급임금을 부담하고 해고제한을 하지 않는다는 전제 아래 「근로기준법」에 규정된 수준의 산·전후 유급휴가제도를 도입하는 것이 바람직하다.<sup>64)</sup>

리아 등 대부분의 국가가 그 방법은 다양하지만 근로시간 중에 휴게시간을 부여하고 있으며 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않는다.

59) 캐나다, 오스트리아, 스웨덴, 핀란드가 그러하며 1일, 1주 또는 1년의 연장근로 한도를 규정하고 있다.

60) 하갑래, 앞의 책, 257쪽, 1987년 11월 28일에 근로기준법 제42조 제1항의 규정이 “1일에 8시간, 1주일에 48시간을 기준으로 한다”에서 “1일에 8시간, 1주일에 48시간을 초과할 수 없다”로 개정되었는데 이는 단순한 자구 수정으로 내용에는 변경이 없는 것으로 해석된다(근기 01254-10854, 1988.7.19).

61) 이 연구와 관련하여 실시한 “재가보육 근로자 근로실태 조사”를 보면 가사근로의 경우 1일 근로시간은 조사대상자 평균이 9.2시간으로 나타나고, 8시간 이상 근로자가 58.7%, 11시간 이상 근로자가 21.5%로 나타나고 있다. 주당근로시간을 보더라도 조사대상근로자 평균이 47.0시간으로 나타나고, 45시간 이상 근로자가 59.6%, 55시간 이상 근로자가 24.9%로 나타나고 있다. 따라서 제시된 안에 따르면 반 이상의 가사근로자의 근로시간이 줄거나 가산수당의 보상을 받게 될 것으로 기대할 수 있을 것이다.

62) 이 연구와 관련하여 실시한 “재가보육 근로자 근로실태 조사”에서 “현재 원하는 시간보다 적게 일하고 있느냐”는 질문에 가사근로의 90.7%가 “아니오”라고 답하고 있음을 볼 때 장시간 근로에 대한 불만이 있음을 추정할 수 있다.

63) 덴마크, 핀란드, 스웨덴, 멕시코 등은 통상근로자와 마찬가지로 출산휴가를 부여하고 있으나, 아르헨티나, 엘살바도르, 태국, 터키 등은 부여하지 않는다.

64) 이 밖에도 가사근로자 보호제도를 도입하고 있는 국가들 중 공휴일에 대해 명백한 규정을 두고 있는 국가는 많지 않으나 일반적으로 가사근로자에게도 유급 공휴일을 부여하는 것으로 추정된다(José Maria Ramirez-Machado, 앞의 책, 39쪽). 그러나 우리나라는 통상의 근로자들에 대해서도 공휴일을 휴일로 할 것인지를 당사자에게 맡기고 있으므로 가사근로자의 경우에도 같이 대우하는 것이 바람직하다. 이 연구와 관련하여 실시한 “재가보육 근로자 근로실태 조사”에서 나타난 가사근로자의 공휴일 사용실태를 보면 64.5%가 유급 명절 휴가를 받고 있고, “주중 공휴일에 임금을 받는지”에 대한 질문에 대해 41.6%가 “그렇다”고 답하고 있어 당사자들이 일을 비교적 긍정적인 방향으로 운용하고 있는 것으로 보인다.

가사근로 보호제도를 택하고 있는 국가들은 보편적으로<sup>65)</sup> 가사근로자에 대하여 최저임금제를 적용하고 있다. 우리도 가사근로자 보호를 위해 최저임금제도를 적용하되 가사근로자의 특수성을 감안하여 최저임금에 포함되는 임금은 임금총액으로 하는 것이 바람직할 것이다.<sup>66)</sup>

가사근로자는 근로 장소의 폐쇄성, 개인적이고 사적인 근로 환경 등으로 인해 성희롱에 노출되기 쉽다. 따라서 성희롱 금지에 관한 규정은 인권보호를 위해 가장 필요한 부분 중의 하나로서 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 참고하여 입법에 반영하여야 할 것이다.<sup>67)</sup>

가사근로는 가정이라는 폐쇄된 공간에서 개인적이고 사적으로 이루어지며, 근로의 제공자가 여성, 연소자, 외국인 등 취약근로자라는 점에서 강제근로에 노출될 개연성이 상대적으로 높으므로 「근로기준법」 제7조를 참고하여 “강제근로의 금지”를 입법에 반영하는 것이 필요하다.

65) 중국, 벨기에, 온두라스, 러시아, 방글라데시, 프랑스, 필리핀, 캐나다(온타리오), 남아프리카 공화국 등이 그러하다.

66) 이 연구와 관련하여 실시한 “재가보육 근로자 근로실태 조사”에서 나타난 가사근로자의 시간당 임금을 보면 조사대상자 평균이 4,905원이나, 4,000원 미만이 41.3%로 나타나고 있는데 2008년 최저임금인 3,770원과 비교할 때 상당히 높은 영향율을 보여줄 것으로 추정된다. 따라서 최저임금 시행을 결정하기 전에 보다 깊은 영향율을 조사하여 ‘낮은 최저임금 (sub minimum wage)’을 적용하는 방안을 고려할 수도 있을 것이다.

67) “사업주, 사업주가 사용하는 근로자(「근로기준법」에 따른 근로자를 말한다)와 종사자는 「남녀고용평등법」 제2조에 따른 직장 내 성희롱(이하 “직장 내 성희롱”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.”는 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률(안)」 제15조 제1항을 참조할 수 있을 것이다.



## 참고문헌

- 강혜련(2005), **여성과 조직 리더십**, 학지사.
- 곽상현(2003), **가내근로에 관한 법제 개선방안**, 한국법제연구원.
- 菅野和夫(2007), 「**労働法**」第七版補正二版, 弘文堂.
- 구명숙 외(2005), **기혼여성의 재취업구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업훈련 참가자를 중심으로**, 한국가정관리학회, 23(3), 513-167.
- 구명숙, 홍상욱(2005), **기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원서비스 개선 방안에 관한 연구**, 한국생활과학회지, 14(4), 531-546.
- 국세청(1995~2003). **국세통계연보**.
- \_\_\_\_\_(2003). **개정세법해설**.
- 권태희, 조준모(2007), **한국의 적극적 조치 제도평가와 개선과제**, 한국여성정책연구원, 여성연구 통권 제73호, pp. 5~51.
- 금재호(2002), **여성 노동시장의 현상과 과제**, 한국노동연구원 연구보고서.
- 금재호(2001), **노동시장 이중구조와 성차별: 직종분리를 중심으로**, 제 3회 한국노동패널학술대회 발표물(미간행).
- 금재호·박성재·박혁(2005), **일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안**, 한국노동연구원 연구보고서.
- 김소영·문무기(1997), **가내근로의 실태와 제도적 보호에 관한 연구**, 한국노동연구원.
- 김영경(2007), **고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구**, 한국여성정책연구원.
- 김영옥 외(2007), **성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구**, 한국여성정책연구원.
- 김영옥(2002), **여성의 동태적 노동공급: 취업 연속성과 첫 노동시장 퇴출형태를 중심으로**, 한국인구학, 25(2), p.p5~40.
- 김완석(2004), **소득세법론**, (주)광교TNS.
- 김용환(2003), **친족상속법**, 박영사.
- 김우영(2003), **결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석**, 노동정책연구, 3(1), pp.67~101.
- 김유성(2005), **노동법 I**, 법문사.

- 김인선 외(2006), **고학력 경력단절 여성의 인적자원 활용방안 연구**, 경기개발연구원.
- 김정한 외(2007), **여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발**, 여성가족부.
- 김종숙, 강민정(2008), **성별임금격차의 실태와 원인**, 여성가족부.
- 김종숙 외(2007), **여성인력패널조사: 여성관리자패널조사**, 여성가족부.
- \_\_\_\_\_ (2005), **여성비정규직 노동의 특성과 정책과제**, 한국여성개발원.
- 김주수(2003), **친족·상속법**, 법문사.
- 김지경(2004), **젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인**, 대한가정학회지, 42(3), pp91-104.
- 김지경·조유현(2003), **젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석**, 노동경제논집, 26(3), pp181-207.
- 김태홍, 김난주(2003), **우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선방안**, 한국여성정책연구원.
- 김현숙(2007), **‘형평성 제고를 위한 육아지원 방안’**, 『2007~2011년 국가재정 운용계획 사회재정분야 종합보고서』, 기획예산처.
- 김현숙·성명재(2006), **여성노동공급 활성화를 위한 소득세 개편방안 연구**, 한국조세연구원 연구보고서.
- 김현숙·원종학(2004), **여성인력공급과 조세·재정정책: 자녀보육비용을 중심으로**, 한국조세연구원 연구보고서.
- 김형배(2007), **「노동법」 제4판**, 박영사.
- 김혜원 외(2007), **가족친화적 고용정책의 기업수용성 연구**, 한국노동연구원.
- 김혜원·김경희·이주희·최은영(2007), **OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국·캐나다·스웨덴·덴마크**, 한국노동연구원 연구보고서.
- 나영선(2002), **육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련프로그램 개발**, 노동부.
- \_\_\_\_\_ (2000), **여성생애주기별 특성에 따른 교육 체제 구축 방안 연구**, 교육부.
- 나정·서문희(2005), **『영·유아교육과 보육』**, 인구고령화와 교육·인력개발, 이삼호 편, 한국개발연구원.
- 노동부(2008), **2008 노동백서**.
- \_\_\_\_\_ (2008), **근로기준법령 제·개정 발자취**.
- \_\_\_\_\_ (2007), **비정규직보호, 참여정부 정책보고서**.

- \_\_\_\_\_ (2004), 근로시간의 유연화 방안에 관한 연구.
- 맥킨지(2001), 우먼코리아 보고서, 매일경제신문사.
- 박동섭(2004), 친족상속법, 박영사.
- 박수미(2003), 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구, 한국여성학. 제19권 1호 pp.43-80.
- \_\_\_\_\_ (2002), 한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향, 한국사회학 제36집 제2호 pp.145-174.
- 박지순(2004), 텔레워크의 의의와 노동법적 기본문제, 「인터넷법률」 통권 제23호.
- 박형수, 최준욱(2007), 재정규율 강화를 위한 정책방향, 한국조세연구원.
- 박혜경 외(2006), 인천시 비취업 기혼여성의 취업욕구 조사 및 정책적 지원방안, 인천발전연구원.
- 박홍규(2005), 「고용법·근로조건법」 제2판, 삼영사.
- 보건복지부(2006), 저출산고령사회 기본계획, 새로마지플랜 2010.
- 서문희 외(2005), 2004년도 전국 보육교육 실태조사, 여성부.
- \_\_\_\_\_ (2004), 보육제도 개선을 위한 정책과제 대안 연구, 여성부, 한국보건사회연구원.
- 신선미 외(2008), 여대생의 직업세계 인식 실태조사, 한국여성정책연구원.
- 신선미(2007), 여대생의 직업세계 인식 실태조사 도구개발, 교육인적자원부.
- 신선미·오은진(2004), 전문대학의 여성인적자원 개발 현황과 정책과제 - 이공계열을 중심으로 -, 한국여성정책연구원.
- 여성가족부(2006), 제1차 중장기 보육계획, 『새싹플랜』.
- 오은진 외(2008), 고학력 경력단절 여성의 일자리 창출을 위한 정책과제, 한국여성정책연구원.
- 유규창, 김향아(2006), 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구, 노동정책연구 6(3): 97-129.
- 이규용 외(2004), 육아휴직 활용실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 이병태(2008), 「노동법」 제8판, (주) 중앙경제.
- 이상윤(2007), 「노동법」 제3판, 법문사.
- 이옥분(2002), 고학력 유휴 여성인력 활용에 대한 연구, 여성정책연구 제5집.
- 이정표(2001), 고학력 미취업 여성의 실업대책 교육훈련 지원 방안, 한국직업능

력개발원.

이주희(2002), 기업내 여성인적자원관리 현황 및 활성화방안 연구, 한국노동연구원.

이주희 외(2006), 여성의 '생산성'에 대한 기업의 평가 및 영향요인, 한국여성학회, 한국여성학 제22권 3호, pp. 61~98.

이철인(2002), 고용 효율성 제고를 위한 조세·재정정책 개선방안, 재정포럼, 5월호, p75-80.

임승순(2003), 조세법, 박영사.

임종률(2008), 「노동법」 제7판, 박영사.

임희정 외(2007), 기업내 여성 경영참여 현황 및 향후 과제, 한국여성정책연구원.

장서영(2007), 경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구, 한국고용정보원.

장지연 외(2005), 일-가정 양립체계의 선진국 동향과 정책과제, 한국노동연구원.

재정경제부(2008), 공적자금관리백서, 금융위원회.

전명숙(2008), 한국의 AA제도, 2년의 성과와 과제, 고용평등 촉진을 위한 국제 학술대회 자료집. 노동부.

전병목·장용성(2005), 조세·재정정책이 노동시장에 미치는 영향, 한국조세연구원 연구보고서.

정형욱(2006), 노동법 적용대상의 성별 효과: 남성 우선 보호와 여성 적용 배제, 여성학 논집 제23집 1호.

조병구·조윤영 외(2007), 「기본보조금지원사업」, 재정사업 심층평가, 한국개발연구원.

조병구·조윤영·김정호(2007), 출산지원정책의 타당성 및 지원효과 분석, 한국개발연구원.

조선주 외(2008), 근로장려세제가 여성경제활동에 미치는 효과와 발전방안, 한국여성정책연구원.

조용만(2003), 프랑스의 근로자개념과 특수고용관계법제, 비정규특위 제2분과위 12차 회의자료, 노사정위원회.

조준모, 권태희(2008), 한국의 적극적고용개선조치(Affirmative Actions : AA) 제도의 성과 결정요인.

주재선(2007), 2007 여성통계연보, 한국여성정책연구원.

진미석 외(2001), 여성인적자원의 효율적 활용을 위한 여학생 진로지도 체계화

방안 연구, 교육인적자원부.

하갑래(2008), 「근로기준법」 제20판, (주) 중앙경제.

하경호 외(2006), 근로기준법 적용위의 합리화 방안 연구(노동부 학술연구 용역), 한국노동법학회.

한국여성정책연구원(2006), 젠더리뷰 가을호.

한국은행(2008), 2005년 기준 생산자물가지수 개편결과, 계간국민계정 제3호.

한국조세연구원(2008). 소득세제 개선방안, 조세제도 개선에 관한 정책토론회 자료집.

한도숙(2005), 여성고용의 활성화와 정부지원-조세지원을 중심으로, 한국노동연구원.

한인수·양인숙(1998), 텔레워크를 통한 여성인력 활성화 방안에 관한 연구, 경영논총 제14권.

허재준 외(2007), 한국경제의 구조변화와 서비스업 고용 한국노동연구원.

황수경 외(2006), 고학력 경력단절 여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업훈련 지원 연구, 교육인적자원부.

\_\_\_\_\_ (2005), 한국의 임금과 노동시장 연구, 한국노동연구원.

황수경(2008), 육아기 근로시간 단축제도 시행을 앞두고, 노동리뷰 5월호, 한국노동연구원.

\_\_\_\_\_ (2004), 단시간 근로와 여성인력 활용방안, 한국노동연구원.

\_\_\_\_\_ (2003), 여성의 직업선택과 고용구조, 한국노동연구원.

\_\_\_\_\_ (2002), 기혼여성의 경제활동 참여 패턴과 여성노동시장의 이중구조, 한국인구학회 전기학술대회발표문, pp25-53.

Aigner, D. J. & Cain, G. G.(1977), **Statistical Theories of Discrimination in Labor Market**, Industrial and Labor Relations Review, pp. 175-187.

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999), **Race and gender in the labor market**, In O . Ashenfelter and D. Card (Eds.), Handbook of labor economics, vol. 3C (3143- 3259).

Barrow, L.(1999), **An Analysis of Women's Return-To-Work Decisions Following First Birth**, Economic Inquiry, 37(3), pp432-451.

Becker, G. S. (1965), **A Theory of the Allocation of Time**, Economic Journal, 75, 493-517.

- Becker, G. S.(1975), **Human Capital: A Theoretical Analysis With Special Reference to Education**, New York National Bureau of Economic Research.
- Blau, D. & Robin, P.(1989), **Fertility, Employment, Child-Care Costs**, Demography, 26, pp287-299.
- Blau, David(2003), **“Child Care Subsidy Programs,” Means-Tested Transfer Programs in the U.S.**, Robert Moffitt(Ed.), University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research.
- Caroline L. D. & Marilyn J. D. (1994), **Policies and practices to encourage women returners: A case study**, Women in Management Review, 9(7):4-14.
- Catalyst(2004). **The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity**.
- Coate, Stephen & Loury, Glenn C.(1993), **Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?**, American Economic Review, American Economic Association, 83(5), p.p 1220-1240.
- EU(2002), **Working time preferences**.
- EU(2006)a, **Working time and WLB in European companies**.
- EU(2006)b, **Working time options over the life course**.
- EU(2007), **Working time flexibility in European companies**.
- EU(2008), **Flexibility and security over the life course**.
- Feather, P.M. & Shaw, W.D.(2000), **The Demand for leisure time in the presence of constrained work hours**, Economic Inquiry v38 n4, pp.651-661.
- Gorham, A. (1988), **Managing to work: Why mothers need to apply workplace skill in the home**, Women in Management Review, 3(4): 191-196.
- Hart, M.(2002), **The poverty of life-affirming work: motherwork, education and social change**, Greenwood Press, Westport, Ct.
- Heckman, J. J. & Wolpin, K. I.(1976), **Does the Contract Compliance Program Work? An Analysis of Chicago Data**, Industrial and Labor Relations Review 29(4), pp.544-564.
- Heckman, J. (2000), **Policies to Foster Human Capital**, Research in

- Economics, 54(1), pp.3-56.
- Heckman, J. J.(1974), **Life-Cycle consumption and labor supply: an exploration of the relationship between income and consumption over the life cycle**, American Economic Review, 64, pp188-194.
- Jang S. Y. & Merriam, S.(2005), **Korean Culture and the reentry motivation of university women**, Adult Education Quarterly, pp23-51.
- José Maria Ramirez-Machado(2003), **Domestic work, condition of work and employment : A legal perspective**, Conditions of Work and Employment Programme, INTERNATIONAL LABOR OFFICE - GENEVA.
- Klerman J. A & Leibowitz, A. (1990), **Child Care and Women 's Return to Work After Childbirth**, American Economics Review, Nashville, 80(2), pp284-290.
- Leonard, J. S.(1990), **Executive Pay and Firm Performance**, Industrial and Labor Relations Review, 43(3) pp.13-29.
- McKinsey & Company(2007), **An Executive Survey on Global Capital Markets**, The McKinsey Quarterly.
- Moffitt, Robert(1982), **The Tobit Model, Hours of Work and Institutional Constraints**, The Review of Economics and Statistics, Vol. 64, No. 3, pp. 510-515.
- OECD(2004), **OECD Country Note: Early Childhood Education and Care Policy in the Republic of Korea**, OECD Publishing.
- OECD(2006), **OECD Employment Outlook - Boosting Jobs and Incomes; Supplementary statistical material**.
- OECD(2006), **Starting Strong II**, OECD Publishing.
- OECD(2007), **Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries**, OECD Publishing, 2007.
- OECD(2007). **Employment Outlook**.
- OECD(2007)a, **Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life**.
- OECD(2007)b, **OECD in Figures 2006-2007**.
- Oppenheim-Mason, K. & Kuhlthau, K. (1989), **Determinants of childcares ideas among mothers of preschool-aged children**, Journal of Marriage and the Family, 15: 593-603.

Russo, M. V & Foults, P. A(1997), **A Resources-Based Perspective on Corporate Environmental Performance and Profitability**, Academy of Management Journal, 40(3), pp. 534-559.

Russo, N. F.(1979), **Overview: Sex-roles, fertility and the motherhood mandate**, Psychology of Woman Quarterly, 4(1): 7-15.

Shoba V. A, Thankom G. A. & Vani K. B(2004), **The effect of career breaks on the working lives of women**, Feminist Economics 10(1): 65-84.

Wilkinson, H. et. al. (1997), **Time out: The costs and benefits of paid parental leave**, London.

노동부, (<http://www.molab.go.kr>)



## Abstract

# Women's Human Resource Development and Labor Market: The policies for new government

Jong-sook Kim  
Soo-mi Park  
Eun-jin Oh  
Sun-joo Cho

The purpose of this study is to review women's labor market behavior, to examine relevant policies and to develop the policy implications. Although the social demand for women's labor force participation is increasing, participation rate is lower than in other OECD countries. Occupational segregation, gender wage gap and low employment status are still problematic factors present in the Korean labor market. Ongoing policies support women's labor market transition, reentering after child rearing, vocational training and maternity protection, as well as the balance between work and life. In order to enhance the efficiency and equality of those policies, we suggest several policy programs and modifications. These include

active labor market policies such as more effective vocational training for customized target groups. Amendment of relevant law and actions regarding labor protection and tax payment are included. We also recommend policies that support women's empowerment in business.

2007 연구보고서(수시과제)-3

## **새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제**

---

2008년 12월 29일 인쇄

2008년 12월 31일 발행

발행인 : 김 태 현

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-261-8 93330

<정가 10,000 원>