

## 여성 일자리 무엇이 문제인가?

금 재 호\*

경제적 관점에서 여성의 중요성은 잘 알려져 있다. 먼저 국민의 절반에 달하는 여성을 제대로 활용하지 않고는 성장잠재력의 확충과 유지가 쉽지 않다. 경제에 있어 인적자본이 강조되는 21세기에 여성인력의 효율적 활용은 국가경쟁력의 유지·강화에 필수적이다. 기업에도 여성은 가용한 인재의 풀(pool)을 확대할 수 있는 하나의 방안이다.

둘째, 여성의 경제활동은 사회안전망을 지원한다. 여성 취업은 가구소득을 올릴 뿐만 아니라 가장의 실직이나 소득감소로 인한 빈곤의 위험을 극복할 수 있다. 과거의 가족안전망이 부모가 자녀를 부양하거나 자식이 부모를 봉양하는 세대간의 수직적 구조였다면 지금은 부부가 같이 일함으로써 가족경제를 지탱하는 수평적 구조이다. 특히 가족안전망은 사회적 복지수요를 낮추어 국가재정을 튼튼하게 하는 효과가 있다.

셋째, 여성인력의 활용은 미래의 인력부족에 대처할 수 있는 방법의 하나이다. 저출산·고령화로 인력부족이 심화되고 인건비 상승 압력에 따라 성장잠재력이 위축될 것이다. 이에 대비하기 위해 여성인력의 적극적 활용이 필수적이다.

‘엄마’라는 단어가 있다. 한국인이 가장 먼저 배우는 말이 아마도 ‘엄마’일 것이다. ‘엄마’, ‘어머니’라는 말은 한국인에게 가장 감성적인 말의 하나이다. ‘어머니’에 대한 우리의 감성은 시대에 따라 변하여 왔다. 1970년대의 어머니상은 TV 연속극 ‘여로’에 잘 나타나 있다. 온갖 역경과 고난 속에서도 자식과 남편, 그리고 가족을 위해 모든 것을 인내하고 희생하는 어머니였다. 이러한 어머니상은 급속한 산업화·도시화에 따라 변화하여 지금은 가족을 위해 노력하지만 자신의 인생도 중요하고 필요할 때에는 언제나 ‘no’ 할 수 있는 당당한 여성의 모습으로 바뀌어져 왔다.

어머니상의 변화는 그 동안 여성의 사회·경제적 지위 향상이 이루어져 왔음을 반영함과 동시에 여성의 사회·경제적 지위 향상이 앞으로 우리가 추구하여야 할 가치임을 보여준다. 최근의 연구들은 외환위기 이후의 여성 일자리를 ‘절반의 성공, 절반의 실패’로 판단하고 있다. 또한 여성인력의 중요성에 비해 여성의 사회·경제적 활동에 대한 왜곡된 인식이 확산되었다. 고시 합격이나 대기업 입사에 성공한 소수의 여성들이 천만

\* 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

여성근로자를 대표하는 것은 아니다. 언론의 조명을 받는 소수의 성공사례 이면에는 대다수의 여성근로자들이 아직도 영세한 중소기업의 비정규직으로 일하면서 저소득과 고용불안에 시달리고 있다는 현실이 간과되고 있다.

경제적 지위향상을 위한 정부의 노력에도 불구하고 아직도 여성의 고용률은 다른 OECD 국가에 비해 매우 낮으며, 임금, 근무환경, 고용안정성, 사회보험 적용 등 고용의 질도 남성에 비해 크게 떨어지고 있다. 여성근로자의 2/3는 30인 미만의 영세기업에서 근무하고 있으며, 임금도 남성의 62~63% 수준에 불과한 것이 실상이다.

우리가 먼저 하여야 할 일은 여성고용, 여성의 사회적 지위를 정확하게 보아야 한다는 것이다. ‘여성 상위시대’의 환상에서 벗어나서 여성취업의 진실이 조명되어야 한다. 88세대의 대부분은 여성인 것이다. 현실과 인식의 괴리를 좁히기 위한 새로운 캠페인, 밴드 왜건(band wagon)의 출범도 필요하다. 여성 일자리의 실상을 홍보하고 언론과 노동조합을 우군으로 만들어야 한다. 특히 노동조합과의 협력을 통해 성차별 완화와 여성인력에 대한 지원강화가 기업 내 주요한 관심사가 되도록 지원할 필요가 있다.

둘째 과제는 여성고용정책의 독립성 강화이다. 현재 여성고용정책의 많은 부분은 일반적 고용정책에 녹아들어 있다. 특히, 각종 고용보험제도 내에 여성지원 대책이 포괄적으로 포함되어 있다. 정책집행의 효율성을 위해 여성을 독립시키는 것보다 여성, 청년, 고령자, 장애인 등을 통합하는 것이 바람직하다는 측면을 부정할 수는 없다. 그렇지만 정책 수립 및 집행에 여성의 특수성이 제대로 반영되지 않고 있는 것이 현실이다.

셋째로 여성인력에 대한 기업의 인식을 바꾸도록 노력해야 하며, 특히 CEO를 공략하여야 한다. 고용의 주체는 기업이고 CEO의 의식과 태도가 여성인력의 활용과 육성에 결정적이다. 기업, 특히 오너가 대부분인 중소기업에서 CEO의 의식변화 없이 기업 내 성차별적 관행의 해소와 여성인력에 대한 투자확대를 기대하기 쉽지 않다.

마지막으로 여성의 계층에 따라 차별화된 정책이 개발되어야 한다. 예를 들어, 대졸여성의 경우 노동시장을 벗어나면 재진입이 쉽지 않다. 자신의 사회경제적 지위에 적합한 일자리를 발견하기 어렵기 때문이다. 따라서 대졸여성의 연령별 취업률을 보면 M자형이 아니라 30대 이후 횡보 또는 하락하는 L자형을 보이며, 재취업하더라도 상용직이나 고용주를 선호한다. 따라서 대졸 고학력 여성을 위해서는 일과 가정의 양립을 통한 경력단절 완화가 중요하다. 반면, 저학력 여성에게 경력단절은 큰 의미가 없다. 결혼 전의 일자리는 임시·일용직이 대부분이고 경력단절 이후에도 쉽게 재취업할 수 있는 일자리이다. 이들의 경력단절 방지를 위한 노력이 별다른 성과를 거두지 못할 가능성이 높으며 직업능력 향상을 위한 지원이 더욱 효과적이다.

그 동안의 일자리 창출을 여성이 주도하였고, 고용의 양과 질에 있어 상당한 성과가 있었던 것은 사실이다. 문제는 미래의 환경변화에 대응하기에 현재의 변화속도가 너무

느린 것이 아닌가 하는 우려이다. 나아가 한국여성의 사회경제적 지위가 OECD 선진국 수준으로 높아질 수 있는가에 대한 우려도 있다. 정부정책의 성과와 효율성에 대해서도 논의가 필요하다. 다원화된 사회경제적 시스템 아래서 여성고용정책이 홀로 서기는 쉽지 않으며, 여성고용의 주체가 기업인 까닭에 정부의 정책적 노력도 한계가 있을 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 국가 미래를 위한 여성인력의 중요성을 감안할 때, 현재의 정책패러다임에 대한 냉정하고 객관적인 평가가 필요하며 여성고용과 관련된 사회적 공감대를 강화할 때이다. **KLI**