

## 새로운 접근이 필요한 여성고용정책

금재호\*

현 정부는 임기 중 고용률 70% 달성을 핵심적 정책목표로 정하고 이의 달성을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 잘 알려진 것처럼 한국의 고용률이 낮은 것은 남성 때문이 아니라 여성의 낮은 고용률 때문이다. 고용률 70% 성취의 주된 대상도 여성에게 맞추어져 있다. 특히 20대 후반에서 30대 초반에 결혼, 임신, 출산, 육아 등의 이유로 노동시장을 벗어나는 경력단절이 여성의 고용률을 낮추는 핵심적 요인으로 간주되어 여성고용정책도 어떻게 경력단절을 완화할 것인가에 초점을 두어 왔다.

경력단절의 주된 원인이 결혼, 임신, 출산, 육아 등에 따른 여성의 부담증가라는 인식 아래 정부는 그동안 여성의 가사부담을 줄이는 데 많은 노력을 하여 왔다. 그 대표적인 것이 지난해부터 시작된 무상보육이다. 보육비를 정부가 부담함으로써 여성의 경제활동을 촉진하려는 정책이다. 또한 일과 가정의 양립이라는 슬로건 아래 여성이 경제활동과 가사활동을 병행할 수 있도록 육아휴직제도의 활성화, 시간제 근무의 확산, 유연근무제도의 확대 등 다양한 노력을 기울여 왔다.

이러한 정부의 노력이 일부 성과를 거두었음을 부인할 수 없다. 그러나 여성고용률은 2013년 48.8%로 1997년의 48.6%와 거의 비슷한 수준에 머물러 있다. 더구나 임신, 출산, 육아의 주된 연령층으로 여겨지는 32~37세 여성의 고용률은 지난 10년간 거의 변화가 없다. 무상보육이 실시되었다고는 하지만 취업하고 있는 어머니들은 학원비 등으로 여전히 상당한 추가비용을 부담하고 있는 실정이다. 어린이집이 미취업 어머니의 자녀를 선호함에 따라 도리어 역차별을 받고 있다. 취업 여부와 상관없이 모든 이를 지원하는 지금의 무상보육제도가 여성고용률을 제고할 것이라고 기대하기 어렵다.

그동안의 정부정책은 기본적으로 공급중심의 정책이었다. 즉 취업에 따른 직간접적인 비용을 낮추어 여성의 노동공급을 확대하려는 정책이다. 이런 정책은 여성인력에 대한 기업의 수요가 탄력적일 때 성과를 거둘 수 있다. 여성인력에 대한 기업의 수요가 비탄력적이라면 공급확대정책은 여성의 임금수준만 변화시키고 고용량에는 별다른 영향을 주지 못한다.

---

\* 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

2004년 이후 작년까지 여성취업자 수는 1,130천 명 늘어났지만 이의 74.6%인 843천 명이 보건복지산업에서 증가하였다. 반면 제조업, 도소매업, 음식숙박업에서는 여성취업자 수가 최소 10만 명 이상 감소하였다. 보건복지 일자리의 다수가 정부 재정지원을 전제로 하고 있다는 점을 감안할 때, 그동안의 여성일자리 증가가 기업의 수요증대에 기인한 것으로 보기 어렵다. 구체적으로 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’, ‘교육서비스’, ‘보건복지’ 등 사회서비스 분야를 제외하고는 기업의 인력수요가 여성친화적이라고 판단되지 않는다.

경력단절 현상도 학력에 따라 달라진다. 고졸 여성이나 전문대졸 여성은 30대 후반 이후 노동시장에 재진입하는 비율이 높은 반면, 4년제 대졸 여성은 한번 노동시장을 벗어나면 다시 돌아오지 않는 경력포기가 발견된다. 즉 고학력 여성은 배우자의 소득이 높고, 재취업에 따른 기회비용이 크기 때문에 웬만해서는 재취업하지 않는 것이다.

2013년 23~29세 여성의 42.3%가 4년제 대졸 이상의 고학력자이다. 이들의 경력단절을 해소하지 않고는 여성고용률을 획기적으로 높이기 어렵다. 여성들은 대개 22~24세에 4년제 대학을 졸업한다. 그리고 경력단절이 30세에 일어난다고 하면, 약 6~8년 정도 사회생활의 기간이 있다. 이 기간 동안 어떤 일자리에 취업하는지, 어떻게 경력을 개발하여 가는가에 따라 경력단절 여부가 결정된다. 결혼, 임신, 출산, 육아의 시점에 이르러 자신의 직장 및 직업의 미래가 있다면 웬만해서는 경력을 포기하지 않을 것이다. 결혼, 임신, 출산, 육아 등은 경력단절의 원인이 아니라 결과이고 핑계인 것이다.

따라서 경력단절을 완화하고 여성고용률을 제고하기 위해서는 20대 여성에 대한 취업, 승진, 보직, 훈련 등에서의 차별을 완화하고, 경력개발 기회를 확충하는 것이 중요하다. 비정규직으로 입사하더라도 자신의 노력 여하에 따라 정규직으로 이동할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 기업의 인사제도에 정부가 개입하기는 쉽지 않다. 그럼에도 기업이 여성친화적 인사 및 임금제도의 도입과 기업문화 개선을 추진하도록 정부가 적극적 역할을 할 시점이다.

전공분야도 문제이다. 2013년 4년제 대졸 이상 20대 여성의 전공분포를 보면 인문·사회, 예체능, 사범계열이 72.9%이고, 공학계열은 8.2%에 불과하다. 기업들이 공학계열을 중심으로 인재를 채용하고 있다는 점을 감안할 때, 사회 첫발부터 어려운 상황에 여성이 처해 있음을 알 수 있다. 어렸을 때부터 진로교육과 성역할에 대한 교육이 강화되어야 한다.

여성고용률 제고를 위한 지금까지의 정책이 한계가 있었음을 인정하여야 한다. 공급 중심의 정책에서 벗어나 여성에 대한 기업수요를 확대하는 정책이 강조되는 시점이다.

**□□□**