

창조경제 시대 국가와 기업의 성장 위해선 여성 인재의 경력단절, 유리천장 극복 중요



조윤선/ 여성가족부 장관

우리 정부가 국민들에게 약속한 숫자 중 두 개가 고용률 70%, 중산층 70%의 복원이다. 그런데 고용률 70%를 달성하기 위해서 가장 시급한 일은 여성의 고용률을 높이는 것이다. 우리나라의 젠더 이슈는 거의 여성의 경제활동을 어떻게 제고할 것인지, 일과 가정을 얼마나 양립하게 해줄 수 있을지 등 특정 부분에 집중되어 있었다.

고용률 70% 달성 목표의 성패는 여성 고용률이 좌우

지난 5월 OECD에서 “어느 사회의 통합을 위해 가장 중요한 것은 젠더 갭을 줄이는 것”이라는 얘기가 나왔다. 예전에는 젠더 이슈가 급진적인 이슈였다면 지금은 지속가능한 경제성장을 위한 매우 중요한 이슈가 되었다. 최근 다녀온 아시아개발은행이나 국제부흥개발은행(World Bank) 등의 국제회의에서도 여성 인력의 중요성을 인식하고 있었다.

또한 국제단체의 회의에 참석하면 여러 나라의 패널리스트들이 대한민국의 성 격차가 큰 것으로 알고 있는데, 어떻게 여성 대통령이 뽑힐 수 있었는지 신기해하며 묻는 사람들이 많다. 이들이 이렇게 놀라는 이유는 세계 속에서 우리나라 여성들이 어느 정도의 위치에 있는지를 보면 알 수 있다. 우리나라는 여성의 고등교육 비율, 경제활동 참가율, 임금격차, 각 기업에서 여성 임원 비율 등등 대부분의 조사 항목에서 대부분 100위권 밖이다. 우리나라의 경제규모를 생각해보면 이 세 자리 등수가 더욱 크게 다가온다. 우리나라 여성의 사회적 지위가 매우 낮은 수준임을 알 수 있다.

30대 여성의 경력 단절 심각, 가사 문제가 주된 이유

여성 경제활동 참여율이 낮은 이유는 뭘까? 네 가지 관점에서 살펴볼 수 있는데, 공정한 진입의 기회, 고용상태 유지, 재진입의 기회, 고위직 진입의 기회이다. 진입의 기

회 측면에서 보면, 여성의 사회 초기 진입 장벽은 많이 낮아졌다. 여성들의 대학 진학률이 남성들을 추월할 정도로 높아진 결과, 경제활동 참가율까지 높이게 된 것이다. 그러나 고용상태의 유지 측면에서 보면, 여성들은 20대에 사회에 진입하여 30대에 경력 단절을 많이 겪는다. 20대의 남성과 여성 간의 경제활동 참가율이 0.3% 차이인 데 비해 30대의 경우는 남성은 90%, 여성은 54%로 격차가 벌어진다.

특히 대졸 여성은 한번 고용시장에서 탈락하고 나면 다시 회복하기가 어렵다. 고졸 여성의 경우 경력단절이 있어도 40대에 재진입할 기회가 생기는 것으로 나온다. 대졸 여성의 경우, 예전 수준의 업무와 직장으로 돌아가는 것이 불가능하고, 저학력 여성들이 단순노동이 필요한 고용시장에 많이 진입한다는 이야기다.

그렇다면 경력단절이 생기는 이유는 무엇일까? 먼저 OECD 평균보다 25% 더 긴 장시간의 근로문제다. 500시간은 더 긴데 노동 생산성은 28등으로 최하위에 있다. 이는 여성의 44.7%가 일과 육아를 함께 할 수 없다는 결과를 불러온다. 또한 가사분담의 문제도 한 몫을 한다. 우리나라는 아직 가사분담이 여성에게 집중되어 있다. 마지막으로 유연한 근무 활용률도 저조하다. 선진국의 10분의 1 수준에 못 미친다고 볼 수 있다.

여성의 경력단절로 인한 국가적 손실은 연간 128조 원

경력단절로 인한 국가적 손실은 연간 128조 원, GDP의 14.2%(대졸 여성 인력을 활용하지 못해 발생하는 국가 전체의 경제적 손실)인 것으로, 잠재소득 손실은 GDP의 4.9%인 것으로 파악되었다. 우리나라에서 한 사람을 대학까지 졸업시키는 데 드는 돈이 4억이 넘는다. 그 4억이 들어간 인력으로 경제활동의 성과를 내지 못하여 발생하는 기회비용이 연간 128조인 것이다. 잠재소득의 손실도 우리나라가 가장 크다. 일본의 경우도 우리만큼 컸었으나 최근 여성의 시간제 일자리 고용 비율이 커지면서 여성의 전체 고용률이 많이 상승하였다.

우리나라는 여성임원 비율도 매우 낮는데, 45개국 대표 기업들 사이에서 우리나라의 여성 임원 비율은 44위, 코스닥 상장사에서도 3%대에 불과하다. 이 또한 비상임이사까지 포함한 수치라는 것을 감안하면 매우 적은 편이다. 그만큼 여성에 대한 유리천장 지수가 높다는 것. 혹자는 주변에 여성 직원들이 꽤 많아졌다고 생각하지만 여성인력이 20대에 약진하다가 30대에 경력단절을 겪기 때문에 결과적으로 임원급 이상으로 올라가기는 힘들다.

‘가족친화기업’ 인증 후, 입사지원율이 100대 1에서 1,000대 1로

우리가 한 번 더 도약하기 위해서는 지금까지 가장 쓰지 않았던 자원이 무엇이었는가를 생각해봐야 한다. 이제 여성인력을 어떻게 활용할 수 있는지 생각해볼 때가 됐다. 각 가정을 들여다보면 우리나라 남성들은 굉장히 불행하다. 한 조사에서 어떤 성별과 세대보다 40~50대 남성들의 불행지수가 가장 높다고 한다. 그 이유는 점점 경제가 어려워지는데 40~50대 남성 가장은 혼자 경제활동을 해서 한 가구를 먹여살려야 하는 구조이기 때문이다. 선진국이 되기 위해서는 남성 가장 혼자 가족구성원 모두를 책임지는 시스템이 아니라 여성들도 동참해 함께 책임지는 구조로 나아가야 한다. 각 가족단위의 행복을 영위하는 문제에도 상당한 인식 전환이 필요한 시기에 와 있다.

여성과 남성이 육아와 가사를 분담하지 않는 이상 여성 인재의 활용도를 높이는 것은 어렵다. 이를 위해 기업 차원에서의 지원이 필요한데 ‘가족친화기업’의 방향으로 가야 한다. 정부에선 이를 위해 ‘가족친화기업 인증제도’를 추진하고 있는데, 육아휴직을 자유롭게 주는지, 직장 어린이집은 잘 돼 있는지, 재택업무 등을 잘하게 해주는지를 평가해 인증을 해주는 것이다. 2017년까지 ‘가족친화기업’을 1,000개까지 확산시키는 것을 목표로 하고 있다. 가족친화기업으로 인증을 받으면 그에 따른 인센티브를 주는 방향으로 점차 확산해갈 예정이다. 금융위원회, 금융감독원을 통해 가족친화기업으로 인증 받은 기업을 자율 공시하는 항목을 만든 것도 이를 장려하기 위해서다.

‘이런 공시가 투자자들에게 어떤 이익을 주냐’는 반문을 받는다. 이에 실제 모 기업이 가족친화기업이 됐을 때와 안 됐을 때 어떤 차이가 있느냐 알아보니, 해당 기업에서 가족친화기업으로 인증받은 후 입사지원율이 100대 1에서 1,000대 1이 되었다고 한다. 입사지원자들은 ‘이 회사는 회사의 이익만이 아니라 직원들까지 진심으로 생각하는 회사구나’하는 생각에 오고 싶어 한다는 것이다. 또한 이를 통해 회사에 대한 직원들의 헌신과 업무에 대한 창의력을 폭발적으로 높일 수 있었다고 한다.

양질의 시간제 일자리 창출과 보육시설 관련 규제 완화 필요

직장 내 어린이집을 만드는 것도 여러 가지 규제와 까다로운 조건들 때문에 만들고 싶어도 못 만드는 기업도 있다. 그래서 기업들은 이를 대신해 단순히 보육수당을 주는 수준이었다. 그러나 최근 이러한 규제를 조금씩 완화하면서 직장 내 어린이집 시설 수가 점점 늘어나고 있다.

뿐만 아니라 여성인력이 활용되는 양질의 시간제 일자리를 만들기 위한 노력도 필요하다. 각 기업과 산업에서 여성들이 시간제로 일하면서도 정규직과 같은 혜택과 기회를 받을 수 있는 일자리를 만들기 위해 다양한 방법들을 고민해야 한다. 또한 정부 차원에서도 여성의 창업, 고학력 여성의 경력개발 등을 위한 지원을 지속적으로 하고 국민들의 인식 전환을 위한 홍보도 다양한 매체를 통해 진행하려고 한다.