

여성의 경력단절과 향후 과제

오은진*

한국여성정책연구원 연구위원

eunjin5@kwdimail.re.kr



I. 들어가는 말

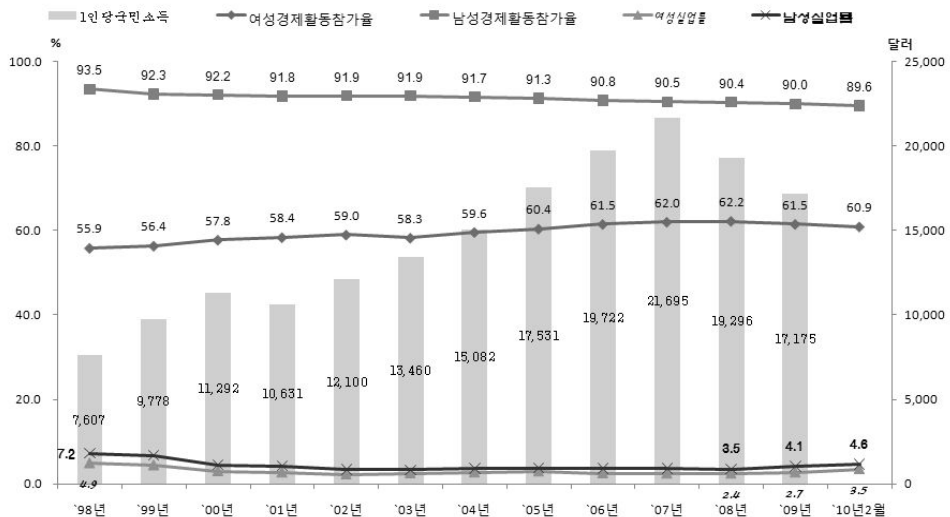
OECD 기준(15세-64세)으로 우리나라 2009년 여성경제활동참여율은 53.9%로 나타났다. 이는 2008년에 비해 0.6%p 하락한 것이며 OECD 다른 국가와 비교했을 때 이태리(51.1%), 멕시코(45.2%), 터키 (28.4%)를 제외하고는 가장 낮은 수치이다(2010, OECD). 시계열로 보더라도 2005년부터 2009년에 이르기 까지 여성의 경제활동참여율의 변화는 52%-53%로 좀처럼 변화하지 않고 있다.

국가의 1인당 국민소득이 상승하면 경제가 활성화되고 이는 일자리의 증가로 이어지는 것이 일반적인 현상이다. 그러나 우리나라 노동시장 핵심연령대인 25세부터 54세까지의 경

* 저자 학력, 경력 및 최근 연구

- 미주리 대학교 HRD(Ph.D) 오은진 외(2009).
- 경력단절여성 재취업 실태조사. 여성부 등

경제활동참여율의 연도별 변화를 살펴보면 이러한 일반적 사례에 부합하지 않는 것을 확인할 수 있다. [그림 1]에 따르면 국민소득의 상승률 대비 남녀의 경제활동참여율은 같은 시기, 같은 비율만큼 상승하지 않았다. 그러나 국민소득이 최고점을 보여주는 '07년도에서 이후 '10년도까지 남성의 경제활동참여율은 0.9%p 하락했으나, 여성의 경제활동참여율은 1.1%p 하락하여 여성의 경제활동참여율에 국민소득의 변화가 더 많은 영향을 주는 것을 간접적으로 확인할 수 있다.



주: 2009년 1인당 국민소득은 잠정치임

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 한국은행, 국민계정

[그림 1] 25~54세 경제활동참가율과 국민소득

본 논고에서는 우리나라 여성의 경제활동참여율의 정체원인과 이에 대한 정책적 지원 그리고 향후 개선점에 대해 논의하고자 한다.

II. 여성경제활동참여의 특징과 경력단절 현상

2008년에 비해 2009년에 여성의 경제활동참여율이 저조한 것은 2008년 후반기부터 시작한 글로벌 경제위기 여파 때문인 것으로 해석할 수 있다. 노동시장의 전반적 고용사정이 악화된 가운데 남성보다 여성이 훨씬 더 큰 타격을 받은 것으로 판단된다. “정부의 희망근

로사업”이 시작되기 직전인 2009년 5월 취업자는 21만9000명 감소했고 이중 여성이 21만 1000명으로 전체의 96.3%를 차지하고 있다. 2008년 하반기 금융위기 이후 경제 한파에 가장 큰 피해를 입은 계층은 여성 비정규 취업자로 볼 수 있다. 특히 남성은 직업을 잃을 경우 실업자로 전환하는 비율(2.4%)과 비경제활동인구로 전환하는 비율(4.4%) 간 2.0%p 차가 났으나 여성은 비경제활동인구 전환비율(11.8%)이 실업자 전환비율(1.9%)보다 월등히 높았다. 이는 여성들은 실직 후 아예 취업할 의사를 접고 고용시장에서 퇴장해 버렸다는 뜻이어서 심각성을 더한다고 볼 수 있다.(김희삼, 2009). 여성들은 직장을 잃은 후에 실업인구로 전화하여 지속적인 구직활동을 통해 재취업을 시도하기 보다는 가정으로 복귀하여 노동시장으로 재진입하려는 의지자체가 소멸되는 경우가 상당하다. 이는 국가적으로는 귀중한 노동력의 손실이며, 여성의 노동권 보장을 통한 사회참여 기회를 박탈한다는 점에서 젠더의 세력화(Empowerment)에도 기여하지 못한다.

정부는 이러한 문제의식을 함께 공유하며 이명박 정부 출범이후에 경력단절여성들을 위한 ‘여성새로일하기 프로젝트’를 추진하였다. ‘여성새로일하기 프로젝트’의 핵심은 가사·육아 등의 이유로 노동시장에서 퇴장한 후 장시간의 경력단절을 겪은 여성들에게 직업의식 교육을 통해 자신감 회복을 돕고, 구체적인 직업상담을 통해 본인이 희망하는 직업에 도전하도록 직업훈련을 제공하며 동행면접 등 실질적인 직업알선을 통해 노동시장 재진입에 성공하도록 독려하는 One-Stop 시스템의 구축이다. 기존 연구에 따르면 우리나라 여성들은 평균 10.5년의 장시간 경력단절기간을 갖게 되고 이것은 사회생활에 대한 자신감 상실로 이어져 직업을 구하는 장애요인이 된다고 한다(오은진 외, 2008). 또한 경력단절로 인한 기술 숙련도의 마모와 제한된 구직정보에 의한 경력개발의 어려움은 경력단절 여성들이 대부분 하위직종의 직업으로 재취업할 수밖에 없는 주요원인이 된다고 하고 있다(장서영 외, 2007). 경력단절을 경험하게 되는 여성들은 자신의 인적자본(Human Capital)이 시장에서 저평가되고 고용상태 및 직종, 업종, 임금 등 모든 면에서 불리한 상황을 접하기 때문에 불합리한 고용을 받아들이는 결정을 할 수 밖에 없다는 것이다(김혜원, 2007).

우리나라 여성들의 경제활동참여의 패턴은 결혼시점을 중심으로 노동시장에서 이탈되어 30대 후반에 다시 재진입하는 M자형 모형을 이루고 있다. 특히 M자로 떨어지는 지점인 30-35세 구간의 여성경제활동참여율은 과거 10년간 거의 변화가 없는 것으로 나타난다(오은진 외, 2008).

주목해야 할 우리나라 여성노동시장의 문제는 저학력 여성들이 30대 후반 40대 초반에 오히려 청년시기 보다 적극적으로 노동시장에 참여하는 반면 고학력 여성들은 30대 초반에 이탈한 후에 노동시장에 재진입하지 못하는 L자형 패턴을 보여주고 있어 저출산고령화 시

대에 고급인력 유휴화의 문제가 심각하다는 점이다.

우리나라 경력단절여성 중 45.6%가 결혼 전후에 일자리를 그만둔 반면, 첫 아이 출산 전후에 경력단절을 겪은 사람은 23.6%로서 절반 수준이다(오은진 외, 2008). 그러나 결혼과 출산의 시차가 비교적 짧은 우리나라의 경우, 결혼은 곧 출산을 위한 준비를 의미하며 결과적으로 임신, 출산, 육아 등에 의한 경력단절이 일반적이라 설명할 수 있다. 결혼, 출산 관련 문제 이외에도 여성일자리의 질은 표면화되지 않은 주요 문제이다. 2008년에 여성부가 실시한 ‘경력단절여성의 취업욕구조사’에 따르면 여성이 직장을 그만 두는 주요요인 중 ‘퇴사 시 수입이 기대에 맞지 않아서’가 결혼, 출산 다음의 주요 원인으로 꼽혔다. 한편, 여성들이 재취업 시 가장 망설여지는 이유도 ‘수입, 근로조건이 기대수준에 맞지 않아서’(69.1%)로 나타나 육아가사와 더불어 경력단절여성 재취업의 걸림돌은 현실에서 경력단절여성들에게 제공된 일자리의 수준과 여성들이 기대하는 일자리와의 미스매치 현상이라 볼 수 있다.

정리하면 여성의 경력단절 현상에 대한 해소와 개선은 어떤 하나의 현상으로 설명되기에 보다는 복잡하다. 복잡한 생애사와 얽혀있는 여성의 경력단절 문제를 정책의 문제로 해결할 수 있는가에 대한 고민이 여기에 있다. 그러나 중앙정부에서 추진하고 있는 ‘여성새로일하기 프로젝트’는 경력단절여성들의 경제활동의 문제를 ‘전업주부’ 개인의 문제가 아니라 국가가 개입해야 할 정책대상으로 판단했다는 점에서 고무적이다. 이 사업이 경력단절여성들에게 어느 정도의 도움을 주고 있으며 향후 줄 것인가에 대해서는 좀 더 사업 진행 과정을 지켜보아야 하겠지만 우선 유휴인력으로 사장되기 쉬운 여성인력에게 새로운 커리어 개발하기 위한 정책지원을 한다는 점에서 새롭다 할 수 있다. 다음은 ‘여성새로일하기 프로젝트’의 사업 내용과 향후 과제에 대해 제시하고자 한다.

III. 경력단절여성을 위한 정부 정책과 향후 과제

여성새로일하기 프로젝트는 여성부가 2008년 시범사업을 거쳐 2009년에 전국의 76개 기관을 ‘여성새로일하기센터’로 지정하고 경력단절여성들에게 집단직업상담, 직업훈련, 직업알선 등을 원스톱으로 제공하는 사업이다. 특히 교육훈련생 선발 시 기초생활수급자 및 차상위계층, 장애인, 여성가장, 결혼 이주여성 등 취업 취약계층은 우선적으로 선발하고, 직업훈련과정에 참여한 모든 수강생은 일·가정양립을 위한 밀반찬, 보육서비스를 지원받을 수 있으며, 2개월이상 교육과정에 참여한 여성가장에게 월 15만원의 생계비가 지급된다.

2009년 직업교육훈련의 실적을 살펴보면 총 349개 과정에서 8,423명이 교육을 신청해서 7,965명이 수료해서 수료율은 94.6%로 나타났으며 이 중 3,757명 취업에 성공하여 취업률

은 47.2%로 집계되었다. 향후 ‘여성새로일하기센터’는 2012년까지 100개 지정을 목표로 하고 있다.

서울시의 경우 “여행프로젝트”를 수행하며 다른 지자체와 여성정책의 출발점부터 차별화를 실시하여 왔다. 보육, 가족지원 서비스 등의 총체적 환경변화를 꾀함으로써 저소득층뿐만 아니라 일반계층에 까지 여성가족을 대상으로 하는 사회서비스 제공범위를 넓혀왔으며 서비스 질 관리를 통해 양질의 서비스에 대한 체계적 접근을 시도했다고 평가할 수 있다.

한편 여성지원프로젝트인 “엄마가 신났다” 등의 사업을 진행하면서 양적인 면으로 여성 일자리의 지속 확대를 지향하고 있는데 2010년에는 35,000개의 여성일자리 창출을 목표로 하고 있다. 서울시가 지향하는 여성일자리 사업은 고학력자들을 위한 ‘장롱면허 되살리기 사업’ 등 기존의 저소득층 취업지원 일변도에서 벗어나 다양한 계층에게 기회를 주기위해 노력하고 있다. 또한 노동시장에서의 여성취업기회의 확대를 위해 서울시가 주도하는 사회적기업을 설립하여 양질의 여성일자리 창출 기반을 마련하고자 노력하고 있는데, 그 중 최근 가장 선도적이며 괄목할 만 한 점은 여성인력개발기관에서 자체 교육한 수료생을 강사로 활용하는 사회적기업인 행복한 학교 재단을 설립하여 여성들이 선호하는 교육서비스 부문의 일자리를 안정적인 일자리로 제공하는데 힘쓰고 있다는 점이다. 이러한 중앙정부와 지자체의 노력은 향후 경력단절여성의 노동시장 재진입에 동력으로 작용할 것이다. 그러나 정부의 지속적인 노력에도 불구하고 우리나라 여성의 경제활동이 OECD 선진 국가 수준으로 도약하기 위해서는 보다 근본적인 과제들이 남아있다.

우선 여성들의 노동권 보장을 위해 가족정책에서 돌봄의 사회화를 어느 정도의 양과 수준으로 할 것인가에 대한 사회적 합의의 도출이다. 여성경제활동참여를 증진시키기 위해서 돌봄노동이 사회화 되어야 한다는 당위는 이미 북구유럽의 경험적 사례로부터 확인하였다. 그러나 여전히 우리사회는 가정 내 성역할의 변화가 선진국에 비해 미흡하다. ‘08년도 여성가족패널조사 결과에 따르면 미취업여성과 취업여성 남편의 가사노동시간의 차이는 평균 2.39분으로 나타났으며 취업가구 중에서도 여성의 가사노동이 1일 208.38분이라면 남편은 37.03분에 불과했다. 한편 취업여성가구의 경우 가사노동을 도와주는 대부분의 인력은 시댁, 친정식구들이었으며 외부인력을 활용하는 경우는 7%에 불과했다(오은진 외, 2008). 결과적으로 돌봄노동이 여성의 몫으로 존재하는 환경에서 급격한 여성경제활동참여의 변화를 기대하기는 어렵다. 현재 보건복지부와 여성부에서 가정 내 돌봄서비스 인력 파견 사업들을 추진하고 있지만 서비스의 양과 수준이 가족 내 돌봄영역의 완전한 사회화를 가져오기에는 턱없이 부족하다. 예를 들어 프랑스, 스웨덴의 경우, 소득계층에 상관없이 영유아 돌봄은 완전한 국가의 몫으로 사회적 합의를 이루었으며 이를 통해 저출산 해소와 여성경제

활동참여 증가라는 두 마리 토끼를 모두 이루었다. 보다 진전된 가족정책의 변화가 필요한 시점이다. 또 다른 고민은 여성 일자리의 질에 대한 것이다. 정부는 주부인턴사업 등 여성 일자리 창출사업을 지속적으로 시도하며 경력단절여성들에게 안정적이며 괜찮은 일자리를 제공하기 위해 노력해왔다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 여성들에게 제공되는 일자리와 여성들이 희망하는 일자리 사이에서의 거리감은 좀처럼 좁혀지지 않고 있다. 집단상담 프로그램과 직업알선을 현장에서 담당하는 실무자들은 경력단절 여성의 눈높이가 좀 더 낮아져야 한다고 주문한다. 실질적으로 일자리가 없는 것이 아니라 무료직업훈련을 받고 취업을 준비한 경우라도 막상 취업자리가 생기면 취업에 대한 막연한 두려움과 실질적인 작업환경에 대한 실망감 때문에 취업을 꺼려 한다는 것이다. 그리고 이들은 일과 가정을 양립할 수 있으며 작업환경이 너무 고되지 않은 시간제의 강사직 일자리를 선호한다고 한다. 결과적으로 경력단절여성들이 산업현장에 부족한 노동력의 역할을 할 수 있을 지에 대해서 고민되는 지점이다. 현재 국내의 산업현장의 부족한 인력은 외국인 근로자들이 대신하고 있는데, 이 부분을 경력단절여성들이 대체할 수 있을지는 미지수다. 경력단절여성들의 취업욕구는 산업현장의 일꾼이 되기보다는 돌봄교육 분야 등의 사회서비스 부분에 더 많은 관심을 보이고 있기 때문이다(오은진 외, 2008). 마지막으로 여성들이 직장을 그만 두는 이유는 “결혼, 출산, 육아”의 이유가 34%로 가장 많지만 이 부분에는 단순히 이 사건 자체의 문제가 아니라 이러한 본인의 변화를 감당하기 어렵게 하는 작업환경의 특수성 때문인 것으로 파악된다. 다시 말해 OECD 국가 중 가장 긴 근로시간을 버텨야 하는 우리나라 작업현장은 모성을 가진 여성들에게 일과 가정을 병행하기 어렵게 하는 구조적 요인이다. 이를 해소하고자 탄력근무제, 육아기 근로시간 단축제 등 다양한 제도적장치가 있지만 현실적으로 이를 시행하는 작업장은 희소하다. 퍼플잡 등을 중앙정부에서부터 시행하고자 노력하고는 있지만 승진, 임금 등의 문제와 심리적 불안감 때문에 공공부문에서도 확산이 빠르게 일어나지 못하는 실정이다. 여성의 경력단절은 이 모든 문제들이 함께 해결될 때 비로소 시각적 효과를 기대할 수 있을 것이라 판단한다. 결국 경력단절은 여성의 문제로 접근할 수 있는 것이 아니라 사회적 합의를 통해 풀어갈 숙제이다. SDI

참고문헌

- 김혜원 외(2005), 「주요국의 여성 고용정책」, 한국노동연구원
- 김희삼(2009), 「2009 하반기 고용전망」, KDI
- 오은진 외(2008), 「경력단절여성의 취업욕구조사연구」, 여성부
- 장서영 외. 2007, 「경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구」, 한국고용정보원
- OECD(2010), Online Employment Database: www.oecd.org/employment/database