

기획특집

- 노동시장의 성격차 해소는 왜 필요한가?
김영옥 | 한국여성정책연구원 선임연구위원
- 분절노동시장에서 나타나는 젠더불평등의 특징과 대안
김영미 | 연세대학교 사회학과 교수
- 여성 비정규직의 변화 특성과 여성 고용정책 시사점
권혜자 | 한국고용정보원 연구위원
- 유리천장, 어떻게 깰 것인가: 적극적 고용개선조치(AA)를 중심으로
이주희 | 이화여자대학교 사회학과 교수

노동시장의 성격차 해소는 왜 필요한가?

김영옥

한국여성정책연구원 선임연구위원

1. 노동시장 성격차의 여러 모습

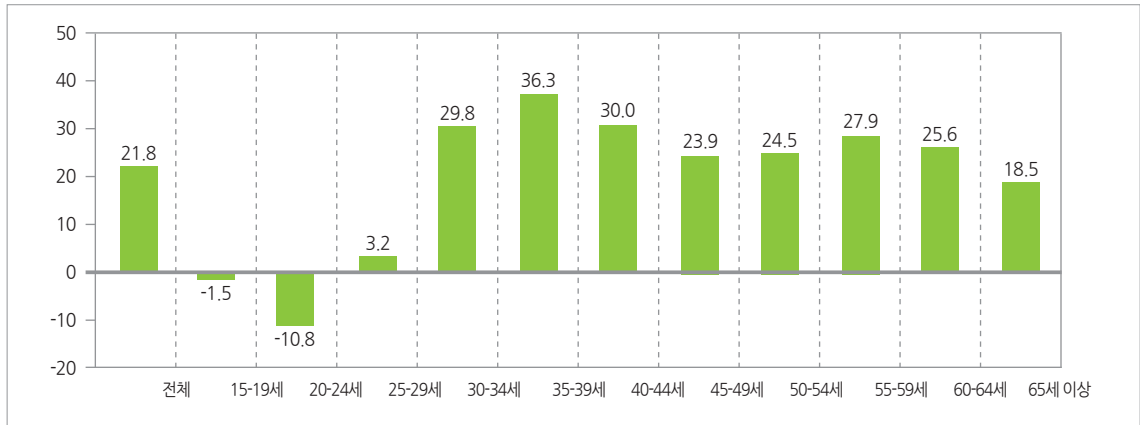
노동시장에서의 성차별을 규율하기 위해 “남녀 고용평등법”이 제정된 지 30년이 흐르고 있는데, 여성의 (15~64세) 경제활동참가율이 1980년 46.3%에서 2016년 58.4%로 12%p 증가한 것에서 알 수 있듯이 그 성과가 작지 않다. 그러나 성격차는 여전하다.

여성의 경제활동참가율은 [그림 1]에서 보듯이 2016년 현재 남성에 비해 21.8%p 낮다. 성격차는 30대와 40대 초반과 같이 본격적으로 경력을 형성하는 시기에 더 크다. 노동시장의 성격차는 경제활동참가율 외에도 다양한 영역에서 관측된다. 한국여성의 임금은 남성에 비해 2016년 기준으로 36.7%p 작고¹⁾, 기업내 여성임원의 비율은 2%에 그친다. 북구의 경우 여성임원비율이 30~44%이고 OECD 평균이 20%인 것과 비교하여²⁾ 얼마나 낮은지를 실감할 수 있다. 또한 여성은 대부분의 무급노동을 담당하고 임금근로자일 경우 비공식, 저임금분야에 집중되며 근무기간이 짧다.

1) OECD (2017), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 20 September 2017)

2) The Economist's glass-ceiling index, 2017.3.8.

(2016년, %)

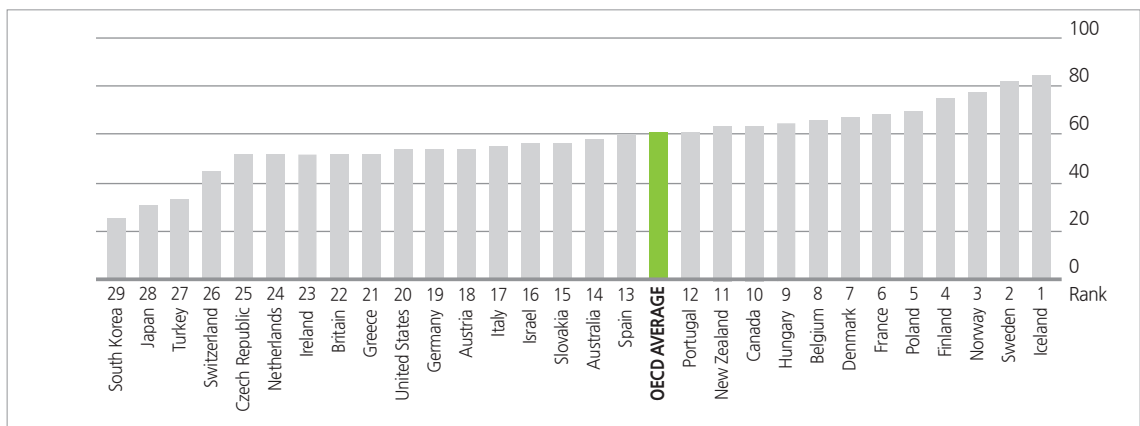


자료: KOSIS 경제활동인구조사자료 가공

[그림 1] 연령별 경제활동참가율의 성격차

Economist誌는 ‘세계여성의 날’(3월 8일)을 기념하여 5년 전부터 유리천장지수를 개발하여 제공하고 있다. 이 지수는 대학졸업률 격차, 경제활동참가율 격차, 임금격차, 관리직비율 격차, 여성임원비율, 여성의 경영대학원 응시율, 국회의원비율 격차, 순자녀보육

비용, 여성의 육아휴직기간, 남성의 육아휴직기간 등 총 10개의 통계치를 가중평균한 것으로 노동시장에서의 성평등 진척도를 벤치마크하기 위한 목적으로 개발되었다. 올해 발표된 유리천장지수에서 한국은 성격차가 큰 ‘최악의’ 근로환경인 것으로 나타났다.



주: 세로축의 100은 취업여성의 근로환경이 최고 상태인 것을 의미

자료: The Economist's glass-ceiling index, 2017.3.8.

[그림 2] 이코노미스트誌의 유리천장지수

2. 성격차는 해소되어야 하나?

성격차의 해소 즉 성평등의 달성은 그 자체로 중요한 사회목표이지만, 경제적 비용의 측면에서도 시급한 과제이다. 직관적으로 살펴봐도 여성의 고학력화 추세를 감안할 때 노동참가율, 좋은 일자리 종사율, 임금 등에서의 성격차는 고학력·고숙련 여성의 경제 활동 참가를 저해하여 잠재성장률과 생산성(총요소 생산성)을 낮출 뿐 아니라 소득불평등 악화, 경제 다양성 저하 등 거시경제적인 여파가 예견된다.

이미 여러 연구에서 성평등과 1인당 GDP 간 양의 상관관계를 입증했고, 여성의 소득은 남성에 비해 자녀교육에 지출되는 경향이 뚜렷하다고 한다. 우리나라와 같이 급속한 저출산·고령화로 생산가능인구가 감소하는 국가에서 여성의 노동참가율 증가는 성장 잠재력을 회복하고 연금안정성을 보장하는 등 거시 경제의 안정을 기대하게 한다.

최근 노동시장의 성격차가 초래하는 거시경제적 비용을 계량적으로 추정하는 시도가 이루어지고 있다. Cuberes & Teignier(2016)은 노동시장 성격차로 인한 GDP손실분이 OECD 회원국의 경우 15.4%에 이른다고 발표했다. Aguirre & et. al.(2012)은 여성의 경제활동참여율을 남성 수준으로 높이면 미국의 GDP가 5%, 일본 9%, 아랍에미레이트 12%, 이집트 34% 증가할 것으로 추정했다.

IMF가 34개국 유럽국가의 2백만개 기업에 대한 조사에서 여성이사 한 명 추가 시 자산수익률이 8~13 베이스 포인트 증가하고, 창조 및 하이테크부문의 경우 30 베이스 포인트 증가함을 보였다(Christiansen, Lone, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, and Rima Turk. 2016). 젠더다양성이 증가한 이사회는 이러한 이윤증가 차원을 넘어 기업지배구조를 개선한다(OECD. 2014). 은행 및 은행감독기관의 이사회에

여성비율 증가는 자본여력을 높이고, 부실대출비율을 낮추는 등 은행안정성을 높인다(Sahay, Ratna, Martin Cihak, et al. Forthcoming).

IMF는 한국에 대해서도 여성의 과소활용이 잠재 성장을 낮추는 주요 장애물이라고 진단하면서, 여성의 노동참가를 막는 시장 왜곡을 줄이게 되면 여성 경제 활동참여율이 중기적으로 8%p 높아질 것으로 추정했다. 이것은 노동시장 참여율에서의 성격차를 1/3 정도 줄이는 셈이다(Dao, Mai, Davide Furceri, Jisoo Hwang, Meeyoon Kim, and Tae-Jeong Kim. 2014).

3. 노동시장의 성격차를 해소하려면

남녀고용평등법이 제정된 지 30년이 되어가고 그간 많은 정책들이 추진되어 왔지만 노동시장의 성격차가 여전한 것은 그동안 상대적으로 쉬운 정책에 집중한 것이 아닌지 성찰할 필요가 있다. 예컨대 보건복지 분야 사회서비스 일자리 창출, 시간제 일자리 활성화 정책 등은 여성 고용률을 높이는데 기여했지만 불안정한 저임금 일자리로 유입시킴으로써 노동시장의 성격차를 줄이지 못했다. 그간 여러 차례의 범정부 대책을 추진하였으나, 보육 확충 및 시간선택제 일자리 지원 등 일자리의 양적 확대에 치중하여, 노동시장의 이차적 소득원으로서의 역할을 고착화한 경향이 있다. 또한 출산·육아지원의 사각지대가 여전하고, 일·생활 균형이 가능하도록 하는 일하는 방식·문화의 변화는 미흡하다.

새 정부가 “차별 없는 좋은 일터 만들기”를 국정 과제의 하나로 설정한 만큼, 노동시장 성격차를 해소하기 위한 정책을 실행하기에 유리한 여건이 조성되었다고 본다. 구체적인 해법은 성격차 유형에 맞춰 미세하게 마련될 것으로 기대하고 본고에서는 몇가지 방향만을 제시하려 한다.

먼저 노동시장의 성격차 해소를 위한 재정정책의 효율성을 꼼꼼히 따질 필요가 있다. 우리나라는 2011년도 가족급여(family benefits) 지출 총액이 GDP의 0.9%로 OECD 회원국 중 최저수준이다(Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak. 2017). 따라서 지출 규모가 확대될 필요가 있지만 어느 영역을 어떤 방식으로 확대할 것인지는 숙고해야 한다. 전제서에 따르면 가족급여는 가족수당, 양육수당, 아동수당, 출산휴가 및 육아휴직 등을 포함하는 개념이다. 우리나라는 육아휴직급여 지급기간이 2014년 기준으로 64.9 주이나 통상임금이 보장되는 기간(Full-Rate Equivalent)으로 환산하면 26 주에 그친다(Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak. 2017). 이것은 육아휴직급여의 소득대체율이 낮기 때문인데, 영세 사업장 근로자, 비정규직, 자영업자 등 사각지대가 큰 상태에서 재정지출의 우선순위를 소득대체율을 높이는 데 둘 것인지, 사각지대를 줄이는데 둘 것인지 고민스럽다. 또한 육아휴직기간 내내 동일한 급여를 제공하는 현 제도를 조귀복귀 인센티브를 부여하는 방식으로 전환할 것인지(육아휴직이 길어지면 숙련수준과 생애소득이 하락할 위험이 커지므로), 파파할당제 등을 통해 육아가 부모 간에 균형을 이루도록 할 것인지 등 논의지점이 많다. 뿐 아니라 고용률 격차가 가장 심한 30대 및 40대 초반 연령층 여성을 대상으로 노동시장 재진입 인센티브를 높이도록 직업훈련 등 적극적 노동시장 프로그램을 강화하고, 취업촉진을 위한 수당, 마마개런티 도입 등도 논의할 필요가 있다. 현행 연금제도에서 여성의 취업을 촉진하도록 개혁할 부분이 없는지 살피고, 근로소득 세액공제제도의 적극적 활용 및 2차 소득자에 대한 과세제도 검토 등 조세 정책수단도 적극 개발되어야 할 것이다.

다음은 기울어진 운동장을 고르는 이야기이다.

기울어진 운동장은 처음부터 공정한 경쟁이 어려운 상황을 비유적으로 이르는 말인데, 성차별적 규범과 무의식적 편견이 여전히 강고한 현 노동시장을 기울어진 운동장으로 보아도 무방하겠다. 이제는 기업 문화 속에 남아있는 여러 편견을 숨기지 말고 드러내어 해결방안을 논의해야 할 것이다. CEO를 대상으로 성격차 줄이기의 필요성을 설득하여 수용하도록 하고, 기업의 자발적 참여와 지속적 실행을 뒷받침할 조치를 만들어야 한다. 기업에 필요한 리더십이 자기 주장, 공격성, 경쟁 등을 중심으로 규정되는 리더십 정의도 재고를 요한다. 할당제는 평평한 운동장을 만들 수 있는 조치이지만, 할당제 운영에 필요한 인센티브가 부족 또는 불충분하지 않았는지 진단해봐야 할 것이다.

성격차 해소의 관점을 기존 정책에 적용하면 다양한 정책개선점이 도출될 수 있다. 예컨대 일·생활 균형을 지원하기 위해 유연근로제도의 실행이 중요한 과제로 부각되는데, 향후 남성이 활발하게 사용하도록 유연근로제도의 젠더중립적인 개선을 도모하는 것이다. 돌봄 부담과 시간 제약을 겪는 여성에게 시간제 일자리인 취업관문으로서 역할을 하지만, 시간제 취업 지원으로 끝나는 것이 아니라 전일제로의 이행을 지원하는 방안까지 연결시키는 것이다. 가정 내 돌봄의 위기 및 탈가족화와 더불어 중장년여성들이 돌봄 분야 일자리로 유입되고 있는데, 노동시장의 성격차를 줄이기 위해서는 돌봄이외의 일자리 발굴과 더불어 돌봄 일자리의 질을 높이는 정책이 필요하다.

경제성장률이 수년째 하락하고 있고, 생산가능인구의 감소 등으로 향후 성장전망이 부정적인 상황 속에서 여성의 노동시장 역량 강화는 우리 경제의 결정적 패(a game changer)가 될 수 있다. 이 말은 노동시장의 성격차를 줄이게 되면 우리 경제의 전환능력이 커진다는 의미이다. 그러나 이 변화가 하루아침에 이루어

지지 않을 것이다. 아무리 효과적이고 효율적인 조치들을 개발·시행한다고 해도 현실적인 제약이 엄존하므로 이 조치들은 노동시장의 강고한 성격차를 서서히 줄여갈 것이다. 그렇기 때문에 우리는 지체할 시간이 없고, 성격차 해소 정책을 지금 시행해야 한다.

참 • 고 • 문 • 헌

- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.
- Christiansen, Lone, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, and Rima Turk. 2016. "Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe" IMF Working Paper 16/50. IMF, Washington, DC.
- Cuberes, David, and Marc Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.
- Dao, Mai, Davide Furceri, Jisoo Hwang, Meeyeon Kim, and Tae-Jeong Kim. 2014. "Strategies for Reforming Korea's Labor Market to Foster Growth." IMF Working Paper 14/137. IMF, Washington, DC.
- Kochhar, Kalpana, Sonaili Jain-Chandra, and Monique Newiak(eds.). 2017. "Women, Work, and Economic Growth: Leveling the Playing Field." IMF, Washington, DC.
- OECD. 2014. "Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries." OECD, Paris.
- Sahay, Ratna, Martin Cihak, et al. Forthcoming. "Women Leaders: A Case for More?" IMF Working Paper. IMF, Washington, DC.

분절노동시장에서 나타나는 젠더불평등의 특징과 대안



김 영 미
연세대학교 사회학과 교수

1. 한국 성별임금격차의 특징

성별임금격차는 거의 모든 산업국가에서 존재하지만 동시에 국가 별 변이가 매우 크다. 잘 알려져 있다시피 성별임금격차에 관한 한 한국은 OECD 가입 이후 요지부동의 최하위권에 머물러 있다. 현재 한국의 여성임금율(남성평균임금 대비 여성평균임금)은 64%로 34개 OECD 국가 평균인 85%와 비교할 때 현저하게 낮다. 2000년대 초반까지만 해도 우리와 1,2위를 다투었던 일본은 최근 임금격차가 급격히 감소하면서 3위로 탈출했다. 성차별이 심각하기로 유명한 일본의 여성들도 남성이 100원 벌 때 74원 정도 정도는 벌고 있다. 이제 여성이 70원 미만으로 벌고 있는 나라는 OECD 국가들 중 우리나라와 에스토니아 두 나라 뿐이다.

경제적 영역에서 나타나는 젠더불평등에 있어 한국은 몇가지 독특한 점을 가지고 있다. 첫째, 남녀의 교육적 성취의 차이에 비해 남녀임금격차가 이례적으로 크다는 점이다. 남녀의 교육 격차는 지속적으로 줄어왔고 최근 코호트에서는 여성이 고등교육 이수율에서 남성을 앞지르고 있다. 그럼에도 불구하고 남녀임금격차는 OECD 최고 수준이며 연령대를 최근 코호트로 한정 해도 그러하다. 남녀 간 교육 격차는 가장 낮은 그룹에 속해 있는 사회가 노동시장에서 성별임금격차는 가장 높다는 점에서 매우 이례적이라 할 수 있다.

둘째, 여성들이 저임금 노동시장에 집중되어 있다는 점이다. 고용형태별 근로실태조사 2015년 자료에 따르면 시급 1만원 미만의 저임금근로자가 남성근로자의 경우 30% 정도인 반면 여성근로자의 경우 거의 그 두 배인 57%에 달하고 있다. 고학력 여성들이 증가하고 있음에도 불구하고 노동시장에 나와 일하고 있는 여성들의 대부분이 저임금 일자리에 몰려 있다는 점은 합리적으로 쉽게 이해되지 않는 현상이다.

셋째, 성별임금격차의 대부분이 잘 설명되지 않는다는

점이다. 많은 사람들이 성별 임금 차이가 나는 이유가 여성들의 평균 교육수준이 낮아서거나(아직도 노동 시장에 남아있는 중고령층에서는 저학력 여성들이 상대적으로 많으니까), 여성들이 근속이 짧아서, 남녀의 직업이 달라서일 것이라고 생각하는데, 그러한 차이를 다 고려해도 여성이 남성에 비해 현저하게 덜 받는다. 심지어 여성들이 비정규직과 중소기업에 더 많이 몰려 있다는 점을 감안한다고 하더라도 그 모든 차이는 고용형태별 근로실태조사 2015년 자료를 이용한 임금 격차 분해분석 결과에 따르면 남녀임금격차의 37% 정도를 설명하는 데 불과하다.¹⁾ 나머지 63% 정도는 남녀 간의 구성적 차이로 설명이 안되는 격차이다.

2. 분절노동시장 내 젠더불평등의 복합성

한국의 남녀임금격차의 특징을 논의할 때 중요한 맥락적 조건으로 고려해야 될 것이 있다. 한국의 노동 시장이 분절적 성격이 매우 강하다는 점이다. 대기업으로 대표되는 중심부 노동시장과 중소기업으로 대표되는 주변부 노동시장의 경계가 뚜렷한 한국의 분절 노동시장 내에서 젠더 불평등 역시 분절적 성격을 띠게 된다. 그 결과 남녀임금격차가 만들어지는 방식이 대기업과 중소기업에서 상당히 다른데, 대기업에서는 배제의 기제가, 중소기업에서는 직접적 임금차별의 기제가 주요하게 작동하고 있는 것으로 보인다(김영미, 2015). 대기업 부문에서는 성별임금격차가 큰 대신 남녀 근로자들 간의 구성적 차이-대기업 부문에 근무하는 여성들은 남성들에 비해 어리고 근속기간이 짧고 미혼비율이 높다-가 임금격차의 상당 부분을 설명한다. 고임금의 좋은 일자리들이 몰려있는 대기업에서는 여성에게 입직 기회, 주요업무를 맡을 기회, 승진할

기회가 제대로 주어지지 않는 기회의 차별이 주로 일어나는 반면 일단 바늘구멍을 뚫고 그러한 기회를 잡은 여성들에 대해 직접적인 임금 차별을 하는 경우는 상대적으로 덜한 것으로 보인다.

반면 중소기업 부문에서는 성별임금격차는 적은 대신 남녀 근로자들 간의 구성적 차이는 거의 없으며, 유사한 위치에 있는 남녀에 대한 차별적 임금 지급이 주된 원인인 것으로 보인다. 저임금의 좋지 않은 일자리들이 몰려있는 중소기업에서는 여성들이 고용기회에서 배제되는 것은 아니지만 뚜렷한 이유없이 여성이라는 이유만으로 임금의 불이익을 받는 경우가 빈번하게 일어난다. 이는 중소기업에 공식화된 인사관리제도가 부재하고 정부의 규제 압력이 낮다는 특징에서 비롯된 것으로 시장경쟁의 압력이 치열하고 고용주의 지불 능력이 떨어지는 주변부 노동시장일수록 남녀 간 임금 격차의 총량은 상대적으로 적지만 고용주 및 관리자의 차별적 행동을 억제할 공식화된 인사관리시스템, 공적 제재 수단의 부재 속에서 여성들은 곤란적인 임금차별을 겪게 될 가능성이 높은 것이다. 문제는 현재 우리 사회에서 일하는 여성들의 대부분이 합리성을 강제하는 제도적 장치들이 부족한 중소기업에서 일하고 있다는 점이다.

남녀가 다른 사업체에서 일하는 성별사업체분리 현상은 2000년대에 큰 폭으로 강화되고 있는 것으로 보인다(김영미·차형민, 2016). 2000년대 들어 분사화의 증가, 영세규모 사업체 숫자의 증가, 노동시장 이중성의 강화 등의 노동시장 구조 변화 속에서 여성의 저임금 사업체로의 집중 경향성이 심화되어 온 것이다. 2000년대 이후 남녀임금격차의 정체가 두드러지게 나타나고 있는 것은 대기업 부문이다. 중소기업에서는 2000년대 이후에도 남녀임금격차의 감소세가 지속

1) 임금방정식은 연령, 연령2, 근속, 교육, 직종(대분류:9개범주), 산업(대분류:17개범주), 고용형태(6개범주), 사업체크기(4개범주) 변수로 구성. 분석방법은 와하카-블라인더 분해분석방법.

되고 있다. 그렇다고 중소기업에서 직접적인 성별 임금차별이 줄어든 것은 아니다. 임금격차 분해분석을 통해 보면 중소기업 부문에서는 차별 효과는 정체되어 있는 가운데 남녀 간 구성적 차이가 감소하면서 남녀 임금격차가 줄어드는 경향성이 뚜렷하게 발견된다. 90년대 말 경제위기 이후 한국노동시장에서 노동시장의 분절성이 심화되는 과정 속에서 중심부 노동시장에서는 배제의 기제가, 주변부 노동시장에서는 차별의 기제가 지배적으로 작동하면서 남녀임금격차를 오랫동안 정체시키고 있는 것으로 보인다.

이처럼 노동시장의 분절성이 강한 한국사회에서는 여성고용정책을 수립할 때 대기업과 중소기업 내에서 남녀임금격차가 만들어지는 기제가 상이하다는 점, 또한 대부분의 여성들이 제도적 규제의 사각지대이자 공식적 인사관리가 부재한 중소기업에서 일하고 있다는 점을 주요하게 고려해야 한다. 겉으로 보기에 한국 사회는 지난 수십년 간 동일노동 동일임금 정책, 적극적 고용조치 정책, 일-가족 양립정책, 여성친화적기업 지원정책 등을 시행해왔다. 그럼에도 불구하고 사회 정책들에 대한 여성들의 체감율은 낮고 성별임금격차는 오랫동안 요지부동인 상태이다. 왜냐하면 그러한 정책들이 적용되고 활용여부가 평가대상이 되거나 감시되는 대기업의 좋은 일자리들에는 여성들이 별로 없기 때문이다. 공공부문이나 대기업은 일-가족 양립제도도 잘 마련되어 있고 인사관리도 합리화, 공식화되어 직접적으로 남녀 간에 임금의 차등을 두기도 어렵다. 그러나 그런 좋은 일자리들은 대부분 남성들로 채워져 있다. 국내 100대 대기업에서 여성근로자 비율은 20%대에 불과하며, 여성들의 대부분은 일-가족 양립정책의 활용율도 낮고 인사관리의 개념조차 서 있지 않은 중소기업에 몰려 있다. 인사관리가 허술하고 주먹구구식으로 이루어지는 공간에서는 관리자의 주관적 편견이 임금에 영향을 미치기가 쉽다. 그러다 보니 여성비율이 높은 사업체에서 오히려 남녀임금격차가

더 큰 결과가 나타나고 있는 것이다 (Kim, 2017). 여성들이 좋은 중심부 일자리에서 배제되어 공식적 제도의 사각지대에 집중되어 있다는 점을 정책수립 과정에서 고려하지 않으면 사회의 평균적 합리성이 증진되어도 여성들이 혜택을 체감하지 못하는 상황이 반복될 뿐이다.

3. 차별금지제도 강화

비교사회학적 연구들은 경제적 측면에서의 성평등은 국가의 정책적 개입의 함수라는 점을 강조하고 있다. 성별화된 규범이 만연한 사회에서 기업은 최대이윤을 위해 여성근로자를 기피하거나 저임금일자리로 채우는데 활용할 가능성이 많으며 국가가 이러한 실천을 처벌함으로써 실질적인 비용을 증가시키지 않는 한 바뀌지 않을 가능성 높다.

노동시장에서 여성의 경제활동의 기회를 보장하기 위한 정책적 개입은 1) 여성이라는 이유로 고용주에게 차별받는 경우를 규제하는 차별금지 정책과 2) 일과 가족을 양립할 수 있도록 정책적 지원을 하는 가족정책 크게 두가지로 구분된다. 차별금지정책과 일-가족양립정책은 성평등주의 전차의 두 바퀴라고 할 수 있다. 그런데 한국의 여성고용정책들은 최근 일-가족 양립정책에만 집중되어온 경향이 있다. 차별금지라는 바퀴의 한축이 무너져 있는 상태이다. 기업들에서 근로자를 고용할 때, 근로자를 훈련시키고 업무를 배치할 때, 승진시킬 때, 임금을 정할 때, 해고할 때, 개인의 역량 대신 성별이라는 조건이 조금이라도 고려된다면 이는 차별이며, 차별이 문화로 정착되어 있는 조직들에서 여성근로자들이 역량을 발휘하는 것은 불가능하다. 차별과 차이의 악순환이 지속되는 사회에서 성평등은 정체될 수밖에 없다. 한국기업의 일하는 방식, 조직문화를 혁신하지 않고는 여성의 낮은 취업률, 경력단절, 높은 성별임금격차를 개선할 수 없다는 뜻이다.

차별금지는 거의 모든 OECD 국가들에서 입법화 되어 있지만 집행의 기제는 다양하며 따라서 집행력의 차이가 매우 크다. 가장 강력한 차별금지 집행 기제는 미국의 집단소송제도인데, 집단소송 및 징벌적 배상이 가능하기 때문에 차별의 비용이 매우 큰 편이다. 흥미로운 것은 이러한 차별금지정책이 효과를 거둔 과정이다. 신제도주의적 연구들은 미국의 기업들이 집단소송을 회피하기 위해 인사관리부서들을 만들고 차별금지 및 적극적 조치 관련 인사전문가들을 고용한 결과 인사 관리는 대단히 큰 산업으로 성장하였으며 차별금지 교육에 이해가 달려있는 집단들을 만들어냈으며 이들이 기업문화를 변화시키는 데 일조하였다고 분석하고 있다(Dobbin, 2009). 차별금지정책을 통해 인사관리의 합리성이 증진된 결과라는 것이다. 조직 다양성 증진 과정에서 관리자의 역할은 매우 중요한 것으로 보인다. 최근 미국 EEOC 사료 및 조직수준 자료들을 바탕으로 다양한 차별금지조치들 중 조직 다양성을 실제로 증진시키는 데 효과적인 조치들이 무엇이었는지 밝히는 경험 연구들이 나오고 있는데 여기서도 관리자들은 차별금지조치의 성패를 좌우하는 역할을 하는 것으로 나타난다(Hirsh & Cha, 2017; Dobbin, Schrage, Kalev, 2015).

차별금지의 집행력을 높이기 위해서는 차별에 대한 실질적 처벌(징벌적 손해배상) 및 피해자에 대한 적극적 구제(벌금이 아닌 피해자에 대한 직접적 배상)를 위한 입법적 조치가 필요하며, 차별시정을 전문으로 하는 집행기구가 필요하다. 현재 중앙노동위원회에서 차별시정 업무를 맡고 있으나 차별시정 신고사례가 매우 적다. 2015년 이후 주요판정사례 190여 건 중 차별시정 판정사례는 10건에 불과하며 이 중 성차별 사례는 한 건도 없는 실정이다. 차별시정을 전문으로 하는 집행기구가 반드시 독립기구일 필요는 없으며 노동위원회 혹은 국가인권위원회 등 기존 기구에 편성될 수도 있을 것이다. 입법적 조치와 전문집행기구가

중장기적 방안이라면 여성가족부와 고용노동부 등 중앙행정부처에서 차별받은 여성들의 목소리를 귀담아 듣는 것은 지금이라도 시작할 수 있다. 성차별 신문고 등을 운영하여 차별의 피해자들이 쉽게 목소리를 낼 수 있는 공간을 만들고, 성차별 신문고에 신고된 기업의 경우 정부용역사업에 입찰자격을 상실하게 하거나 감점을 주는 등 실질적인 패널티를 주는 조치들은 AA사업 개선방안과 연동해 시도해볼 수 있다.

4. 저임금노동시장 축소

여성들이 저임금의 주변부 노동시장에 집중되어 있는 고용현실에서 최저임금인상은 남녀임금격차를 줄일 수 있는 매우 효과적인 정책이다. 2015년 고용형태별 근로실태조사를 이용하여 계산해본 바에 따르면, 최저임금이 시간당 1만원으로 상승하면 월평균임금으로 볼 때 여성임금비율이 71%까지 상승하게 되며, 시간 당 평균임금으로 볼 때는 75%까지 상승하게 된다. 남성의 월평균임금 5.4% 상승하는 데 반해 여성 월평균임금은 13.5% 상승하는 효과가 있다.

최저임금인상이 성별임금격차를 줄이는 효과를 배가시키기 위해서는 동시에 중소기업의 인사관리 합리성 증진을 위한 방안을 도입할 필요가 있다. 인사관리 시스템 자체가 없는 사업장이 많으므로 경영지원을 통해 인사관리의 합리성을 높이는 방안을 마련하는 것이 이 부문에서 남녀임금격차를 효과적으로 줄일 수 있는 방안이다. 이를 위해 중소기업 경영지원정책들에 성평등적 인사관리를 위한 지원책들이 패키지로 제공될 필요가 있다. 여성들이 대부분을 차지하고 있는 중소기업들의 경우 인사관리부서도 부재하고 어떻게 해야 하는지도 모르는 경우가 많은데 이러한 비합리성의 패널티를 여성들이 고스란히 받고 있다. 중소기업 밀집공단이나 지역에 민-관-시민사회 합동 노무지원 센터를 세우고 인사관리 지원서비스를 제공하는 방안을 포함해 여러 가지 형태로 생각해볼 수 있다.

5. 성별임금격차 해소에 도움이 되지 않는 정책들

우리와는 다른 맥락이지만 서구에서는 최근 가족 정책이 여성고용 및 젠더불평등에 미치는 영향을 둘러 싸고 논쟁이 진행 중이다. 특히 북유럽식의 장기간 유급육아휴직, 육아기 단축근무 청구권 등 관대한 가족정책 및 그러한 정책을 실행할 사회서비스부문의 공공 고용확대가 결국은 1차적 양육자로서의 여성의 성역할 고정관념을 더 영속화하고 있으며 여성들을 공공부문 사회서비스일자리들에 집중시킴으로써 성별직종분리를 강화하고 있다는 비판이 있다 (Mandel & Shalev, 2009; 이에 대한 이론적, 경험적 반론으로는 Korpi et al., 2013).

우리는 가족정책이 확대 중이나 여전히 공공지출의 총량에서 OECD 평균에 못미치고 있으며 사회서비스 전달체계가 시장중심적이라 국가가 고용자로서의 역할을 적극적으로 하고 있는 것도 아니다. 그럼에도 불구하고 공공정책을 통해 성역할 고정관념 및 성별 직종분리가 강화되고 있을 가능성이 높다. 현재 중앙 정부거나 지자체에서 시행하고 있는 여성고용정책 들은 여성의 양육부담을 전제하면서 여성의 이중부담을 더는 정책들이거나 성별직종분리를 (해체하기 보다는) 전제하면서 대표적 여성직종 근무자들의 근무조건을 완화하는 정책들이 많다. 또한 경력단절을 (예방하기 보다는) 전제하면서 경력단절된 여성들의 재취업을 돕는 정책들이거나 여성에게 맞춤형 직종을 제공한다 면서 성별직종분리를 강화하고 있다. 이 경우 여성 정책이 단기적으로도 장기적으로도 오히려 여성의 삶과 노동의 기회를 제약하는 효과를 낼 수 있다.

6. 성평등주의를 여성고용정책의 원칙으로

여성고용정책은 근본적으로 남성은 생계부양자- 여성은 양육자라는 성역할 고정관념을 해체하는 성평등주의를 포괄적 원리(overarching principle)로 상정하고 이

원리가 정책결정의 모든 단계에서, 모든 영역에서, 모든 결과물에서 반영될 수 있어야 한다. 이를 확인 하기 위해서는 어떠한 정책이든 이 정책이 여성에 대한 직접적, 간접적 차별을 완화하는 데 기여하고 있는지, 남녀 모두의 일-가족 양립 가능성을 높이는 데 기여하고 있는지, 여성과 남성에 대한 성역할 고정 관념을 해체하는 데 기여하고 있는지 점검해볼 필요가 있다.

또한 여성을 수혜대상자로 특정하는 정책들 보다는 보편적 사회정의를 실현하는 정책들을 추구하는 것이 더 바람직할 수 있다. 대표적인 것이 차별금지와 최저 임금인상 정책이다. 사회적 적폐라고 할 수 있는 차별을 금지하고 저임금을 해소하는 것은 성별을 특정하는 정책은 아니지만, 차별의 주된 피해자들이자 저임금의 주변부 노동시장에 집중되어 있는 여성들이 자연스럽게 더 많은 수혜를 받게 된다. OECD 최악의 성별임금 격차는 차별금지의 집행력을 강화하여 성평등주의의 무너진 한쪽 바퀴를 다시 세우고 저임금 노동시장 임금 및 근무환경을 적극적으로 개선하면 줄일 수 있다.

동시에 한국의 분절노동시장 구조 속에서 젠더 평등의 전략은 배제의 극복과 차별의 극복이라는 이중의 과제를 안고 있음을 주지해야 한다. 주로 배제의 기제를 통해 남녀임금격차가 발생하는 대기업 부문에서는 여성 신규입직을 늘리고 여성의 경력단절을 예방하여 남녀 간 근속년수 및 연령의 차이를 줄이고 여성들이 주변적인 업무로 배제되지 않도록, 승진기회가 많은 핵심업무로 배치되도록 인사관리를 하는 것이 효과적 으로 남녀임금격차를 줄일 수 있는 방안이다. 주로 직접적 임금차별의 기제를 통해 남녀임금격차가 발생하는 중소기업 부문에서는 동일(가치)노동 동일임금의 원칙, 차별금지의 원칙을 지킬 수 있도록 근로감독을 강화하는 것이 필요하다.

참 • 고 • 문 • 헌

- 김영미 (2015). “분절노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성”. *경제와 사회*, 106, 105-237
- 김영미·차형민 (2016). “분리와 차별의 장기 지속”. *한국사회학회 사회학대회 논문집*, 490-502.
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). “Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity”. *American Sociological Review*, 80(5), 1014-1044.
- Hirsh, E., & Cha, Y. (2017). “Mandating Change: The Impact of Court-Ordered Policy Changes on Managerial Diversity”. *ILR Review*, 70(1), 42-72.
- Kim, Y. M. (2017). “Rethinking Double Jeopardy: Differences in the Gender Disadvantage between Organizational Insiders and Outsiders in Korea”. *Sociological Perspectives*, 0731121417726978.
- Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). “Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined”. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1-40.
- Mandel, H., & Shalev, M. (2009). “How welfare states shape the gender pay gap: a theoretical and comparative analysis”. *Social Forces*, 87(4), 1873-1911.

여성 비정규직의 변화 특성과 여성 고용 정책 시사점¹⁾



권혜자
한국고용정보원 연구위원

1. 머리말

오래전부터 정책전문가들은 저출산과 노동력 부족에 대응하기 위해서 여성 노동력을 활용해야 한다고 주장해 왔다. 이를 위한 정책의 초점은 여성 고용률을 늘리는 데 있었으나, 결론부터 말하자면 여성 고용률은 그다지 증가하지 않았다. 2016년 처음으로 여성 고용률이 50.2%를 넘어서 여성의 둘 중 하나가 취업자가 되었지만, 남성 고용률 71.1%와 비교해보면 여전히 현격한 차이가 있다. 남성에 대비한 여성의 임금수준은 통계조사마다 약간의 차이는 있지만 여전히 60%대 전반을 벗어나지 못한다. 그간 여성의 고학력화, 청년 여성의 전문직과 고위직 진출에도 불구하고 여성의 노동시장 지위는 그다지 개선될 기미를 보이지 않는다.

저출산에 대한 정부의 고민에도 불구하고, 그와 관련된 여성 노동문제에 대해서는 고민의 흔적이 보이지 않는다. 주요 노동문제를 개선하면 여성 노동문제도 자연스럽게 개선될 것으로 보기 때문이다. 정부의 비정규직 대책이 실현되면 여성 비정규직 문제도 해결될 수 있는가. 우리의 답변은 그렇지 않다는 것이다. 여성 비정규직의 문제에는 성별 직업분리와 경력단절 현상 등 상호 연관되고 중첩되어 있는 문제들이 존재한다. 이 글에서는 여성 노동의 주요문제와 연계하여 여성 비정규직의 변화 특성을 살펴보고, 여성의 노동시장 지위 개선을 위한 정책적 시사점을 모색하고자 한다.

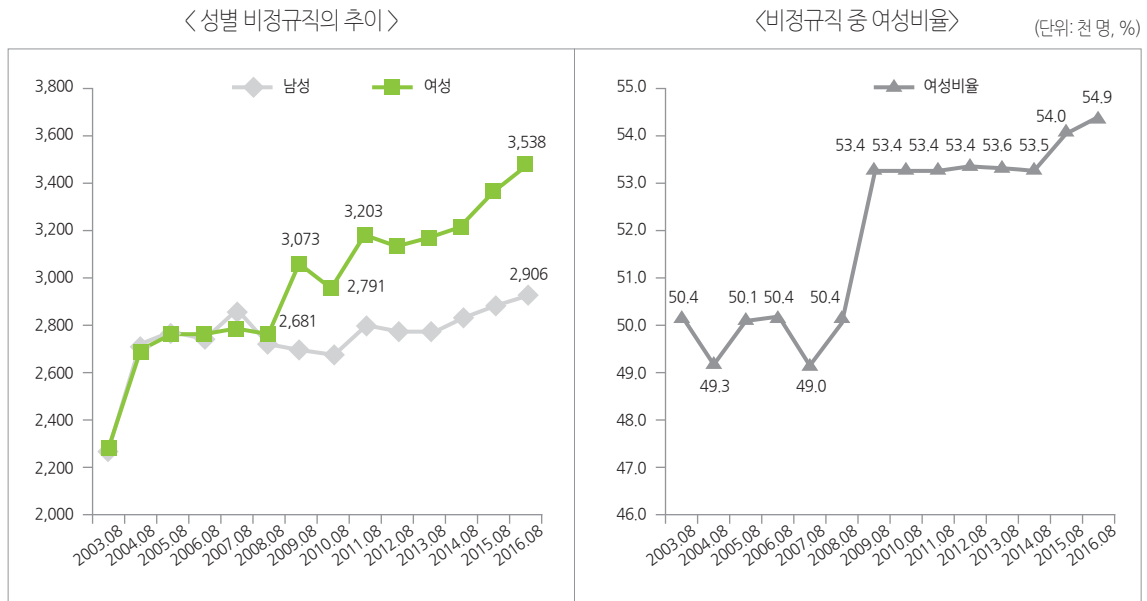
2. 여성 비정규직의 유형별 추이와 특성

1) 여성 비정규직이 전체 비정규직의 54.9%로 증가

정부의 비정규직 정의를 사용하여 성별 비정규직의 추이를 살펴보면, [그림 1]과 같다. 2003~2016년까지

¹⁾ 이 글은 박선영 외(2017), 남녀고용평등법 시행 30년의 성과와 과제 수행 중 필자의 글을 일부 발췌 수정한 것임을 밝힘.

남성 비정규직은 2,286천 명에서 2,906천 명으로 증가한 반면, 여성 비정규직은 2,320천 명에서 3,538천 명으로 증가하였다. 2008년까지는 성별 비정규직이 유사한 규모를 보였으나, 2009년부터 여성 비정규직이 남성 비정규직의 규모를 앞질렀다. 그 결과, 전체 비정규직 중에서 여성 비율은 2008년까지 50%를 밑돌았으나, 2009년부터는 53% 수준으로 상승하였고, 2016년에는 54.9%로 상승하였다. 여성 임금근로자 수가 남성에 비해 적다는 점을 고려하면 여성 노동력의 비정규직화가 심화되고 있음을 부정할 수 없다.²⁾



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료

[그림 1] 성별 비정규직의 추이와 비정규직 중 여성비율

2) 간접고용이 직접고용보다 빠르게 증가

지난 12년간 여성 비정규직은 직접고용 비정규직보다 간접고용 비정규직이 더 빠르게 증가했다.

한시적 근로자는 사용자에게 직접 고용된 근로자로, 기간제 근로자와 기간을 정하지 않은 한시적 근로자로 구성된다.³⁾ 2016년 현재 여성 비정규직 중에서 한시적 근로자의 비중은 55.1%로 나타나는데, 기간제 근로자는 약 44.1%이다. 한시적 근로자는 지난 12년간 연평균 1.2%(기간제 근로자의 경우에는 연평균 2.6%) 증가하였다. 파견 및 용역과 같은 간접고용 근로자는 한시적 근로자에 비해서 더욱 빠르게 증가하고 있는데, 파견 근로자는 연평균 3.8%, 용역 근로자는 연평균 5.8% 증가하였다. 용역 근로자의 경우 유통이나 청소 관련직 등 특정 영역에서 빠르게 성장했는데, 이는 여성 중장년층의 노동시장 진출에 따른 것이다.

2) 2016년 현재 남성 임금근로자 중에서 비정규직의 비율은 26.4% 수준이지만, 여성 임금근로자 중에서의 비정규직 비율은 41.1%에 달한다.

3) 정부의 비정규직의 유형별 정의에 대해서는 <부표 1> 참조.

〈표 1〉 여성 비정규직의 유형별 구성과 변화율

(단위: 천 명, %)

	구성비		2004년~2016년 연평균 변화율
	2004년 8월	2016년 8월	
임금근로자	6,096 (100.0)	8,619 (100.0)	2.9
정규직	56.3	58.9	3.3
비정규직	43.7 (100.0)	41.1 (100.0)	2.4 (100.0)
한시적 근로자	63.2	55.1	1.2
기간제근로자	43.0	44.1	2.6
시간제 근로자	29.8	50.1	6.9
비전형 근로자	36.7	29.6	0.6
파견 근로자	2.4	2.8	3.8
용역 근로자	6.5	9.6	5.8
특수고용 근로자	15.1	9.7	-1.4
가정 내 근로자	5.5	1.1	-10.4
일일 근로자	10.2	7.3	-0.4

주 1) 비정규직의 유형별 정의에 대해서는 <부표 1> 참조.

2) 비전형 근로자 등 유형별 비중은 고용형태의 중복이 포함되어 있기 때문에 합계가 일치하지 않음

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사에서 재구성

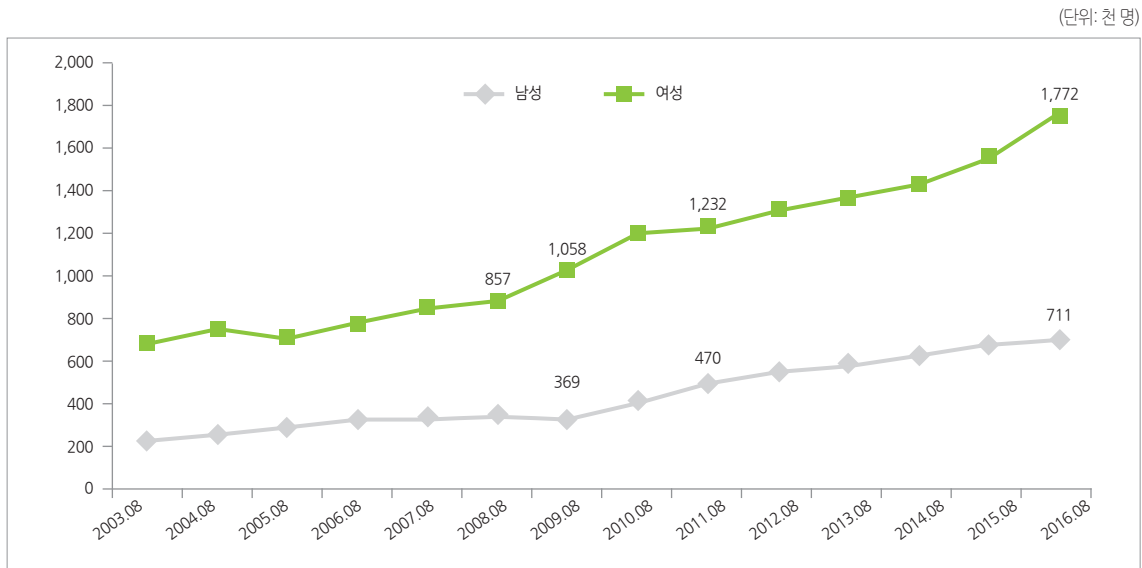
3) 여성 비정규직의 절반이 시간제 근로자

여성 비정규직 유형 중에서 가장 빠르게 증가한 유형이 시간제 근로자이다. 시간제 근로자는 소정 근로시간이 동일 사업장에서 동종 업무를 하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 자로, 평소 1주 36시간만 일하는 경우가 해당된다. 이들은 반드시 직접 고용된 기간제 근로자만을 의미하지는 않는데, 그 외에도 파견, 용역, 특수고용 등 다른 유형의 비정규 근로유형도 시간제 근로유형에 포함되어 있기 때문이다.

〈표 1〉에 의하면 시간제 근로자는 지난 12년간 연평균 6.9%라는 가장 높은 증가율을 보였다. 그에

따라 시간제 근로자가 여성 비정규직에서 차지하는 비율도 2004년 29.8%에서 2016년 50.1%로 증가했다. 즉 여성 비정규직의 절반이 시간제 근로자라는 뜻이다.

이를 성별로 살펴보면([그림 2] 참조), 2016년 현재 남성 시간제 근로자는 711천 명으로 남성 임금근로자의 6.5%를 차지하고, 여성 시간제 근로자는 1,772천 명으로 여성 임금근로자의 20.6%를 차지한다. 여성 시간제 근로자는 2008년 금융위기를 기점으로 크게 증가했는데, 2008년 857천 명에서 2016년 1,772천 명까지 8년 만에 두 배 이상 증가했다.

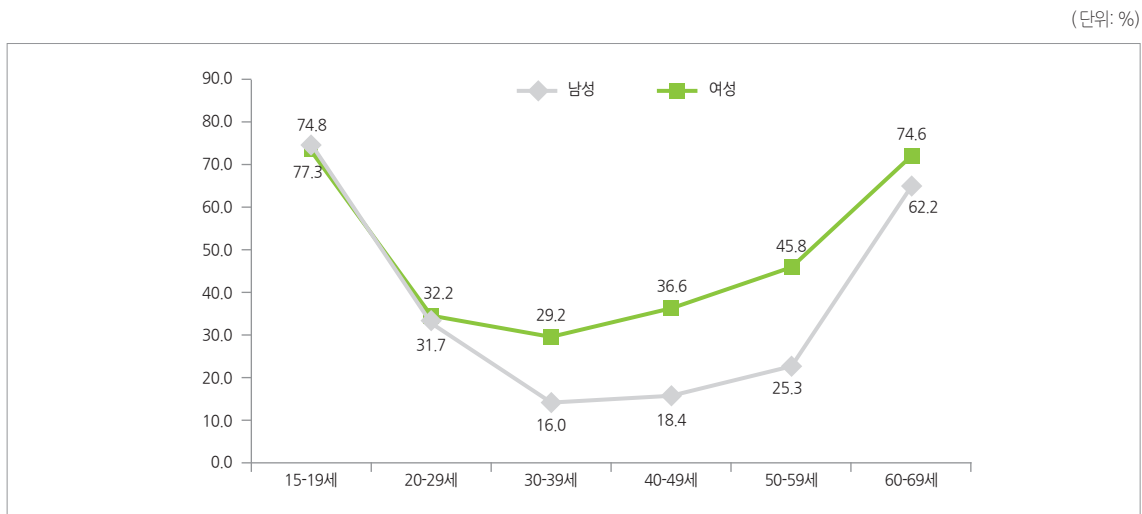


자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료

[그림 2] 성별 시간제 근로자의 추이

4) 노동시장 복귀시점에서 비정규직으로 재취업

최근 출산 육아로 인한 경력단절현상은 1990년에 비해서는 완화되고 있으나, 여전히 30대 후반을 중심으로 나타나고 있다. 1990년에는 출산 및 육아로 인한 여성의 노동시장 퇴장이 주로 20대 후반에서 나타났으나, 고학력화와 혼인 지연 등의 이유로 인해서 최근에는 30대 중반을 중심으로 나타난다. 이에 따라 여성 근로자 중에서 비정규직 비율이 늘어나는 시점도 30대 후반부터 시작된다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료

[그림 3] 성별 연령계층별 임금근로자 중 비정규직 비중

[그림 3]에 의하면, 출산/육아시점의 노동시장 퇴장경험이 복귀 이후 여성의 노동시장의 지위에 여전히 부정적인 영향을 미치고 있다는 것을 보여 준다. 20대까지는 성별 노동자 중 비정규직 비중이 31~32% 내외로 큰 차이가 없었으나, 출산/육아시점인 30대에 이르면 여성의 비정규직 비중이 남성에 비해 서 높게 나타나기 시작한다. 임금노동자 중 비정규직 비중은 여성의 경우 30대 29.2%, 40대 36.6%, 50대 45.8%로 나타나, 남성의 30대 16.0%, 40대 18.4%, 50대 25.3%와 뚜렷한 차이를 보인다. 이는 출산·육아로 인한 경력단절에 대한 대책이 사후 취업알선대책 보다는 사전적 경력단절 방지 정책에 주력해야 함을 보여준다.

4. 성별 직업분리와 여성 비정규직의 저임금의 고착화

1) 여성 직종과 여성 비정규직 직종

한국 여성 노동시장의 특징 중의 하나는 성별 직업 분리현상과 고용형태별 직업분리현상이 중첩되어 나타난다는 것이다(권혜자, 2004). 여성 집중 직업을 직업 내 여성비중이 70% 이상인 직업으로 정의하고, 남성 집중 직업을 직업 내 남성비중이 70% 이상인 직업으로 정의해보면, 성별 직업분리현상의 심각성을 알 수 있다. <표 2>에 의하면, 남성 임금노동자는 여성 집중 직업에 9.6%만이 종사하고 남성 집중 직업에 49.9%가 종사한다. 여성 임금노동자는 여성 집중 직업에 41.9% 종사하는 반면, 남성 집중 직업에는 6.5%만이 종사하고 있다. 여성이 집중된 직종이 주로 비정규직 직종이거나 저임금 직종이기 때문에 성별 임금격차가 개선되지 않고 있는 것이다.

<표 2> 임금근로자의 직업 중분류별 여성비중(2016년)

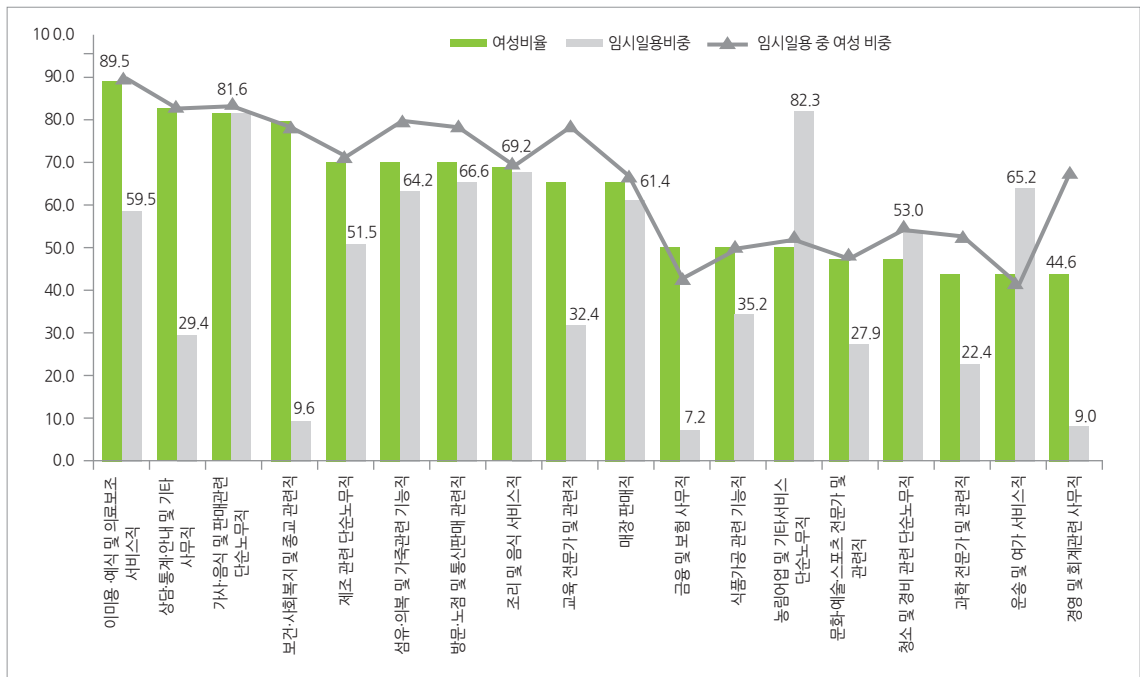
(단위: 천 명, %)

	전체	남성	여성
여성 집중 직업 (여성비중 70% 이상)	4,647	1,048	3,599
	23.8	9.6	41.9
혼성직업 (여성비중 30~70%)	8,871	4,445	4,426
	45.4	40.6	51.6
남성 집중 직업 (여성비중 30% 미만)	6,028	5,471	557
	30.8	49.9	6.5
전체	19,546	10,964	8,582
	100.0	100.0	100.0

주: 직업 중분류별 임금근로자 수 10천 명 이상 직종에 한정

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료

(단위: %)



주: 임금근로자의 직업 중분류별 여성비중이 40% 이상인 직업에 한정
자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료

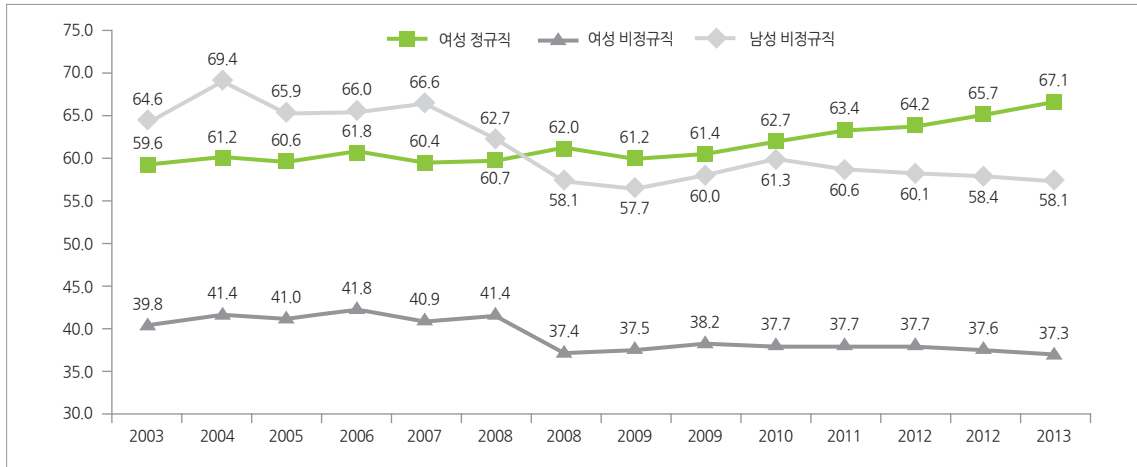
[그림 4] 여성 집중 직종의 순위별 임시일용 근로자의 비중(2016)

[그림 4]는 여성 비중이 높은 직업의 순위별로 직업 내 임시일용비중과 임시일용 근로자 중 여성 비중을 살펴본 것이다. 전체적으로 여성 집중 직업일수록 임시일용 근로자의 비중이 높게 나타나는 경향이 있고, 특히 임시일용 근로자 중에서도 여성 비중이 높게 나타난다는 사실을 알 수 있다. 상담, 통계, 안내 및 기타 사무직이나 보건사회복지 및 종교관련직, 교육전문가 및 관련직의 경우 임시일용 근로자의 비중이 각각 29.4%, 9.6%, 32.4% 수준으로 낮았으나, 임시일용 근로자 중 여성 비중은 거의 70%를 넘어서고 있다. 이와 같이 여성 집중 직업은 동시에 비정규직이 집중된 직업이라는 특성을 갖기 때문에, 여성 집중 직업의 임금수준이 남성 집중 직업에 비해 낮은 것이다.

2) 여성 비정규직의 저임금의 고착화

고학력 여성의 노동시장 진출에도 불구하고 성별 임금격차가 완화되지 않는 이유 중의 하나는 여성 비정규직의 저임금이 고착화되어 있기 때문이다. 2016년 현재 남성 정규직에 대비한 여성 정규직의 임금은 67.1%로 나타나고, 남성 비정규직의 임금은 58.1%, 여성 비정규직의 임금은 37.3%로 나타난다(월평균 임금총액 기준). [그림 5]에 나타난 바와 같이, 남성 정규직 대비 여성 정규직의 상대임금은 2010년 이후 점진적으로 높아져서 정규직의 경우에는 성별 임금격차가 감소하는 추세이다. 이와 달리 여성 비정규직의 상대임금 수준은 오히려 낮아지고 있는데, 2008년 금융위기 이후에는 남성 정규직의 41.4%에서 37.3%로 감소하였고, 2016년 현재까지 37% 수준을 벗어나지 못하고 있는 상황이다.

(단위: %)

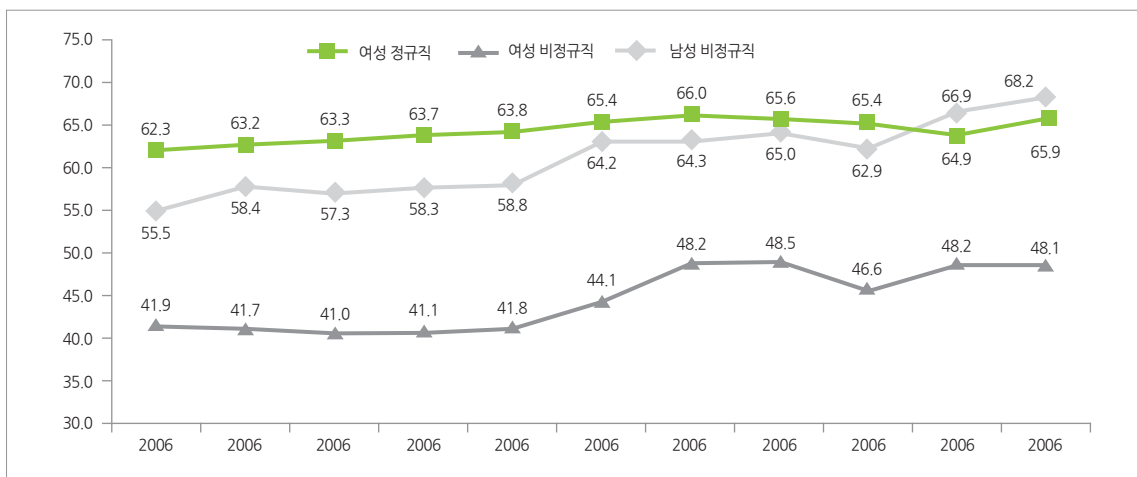


자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 재구성, 각 년도 8월기준

[그림 5] 남성 정규직 대비 여성의 상대임금의 추이(월평균임금 총액 기준)

여성 비정규직의 절반이 시간제 근로자라는 점을 고려할 때, 근로시간을 고려하여 시간당 임금으로 임금격차를 살펴볼 필요가 있다. 고용부의 고용형태별 근로실태조사에 나타난 시간당 상대임금을 살펴보면([그림 6] 참조), 남성 정규직에 대한 여성 정규직의 임금은 2016년 65.9% 수준이고, 여성 비정규직의 임금수준은 48.1%로 나타난다. 그러나 이 자료에서도 여성 비정규직의 상대임금 수준은 2012년 이후 48% 수준에서 고착되어 있다.⁴⁾

(단위: %)



자료: 고용부, 고용형태별 근로실태조사에서 재구성

[그림 6] 남성 정규직 대비 여성의 상대임금(시간당임금 기준)

4) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서 조사된 임금은 지난 3개월간 월평균임금인데 비해서, 고용형태별 근로실태조사에서 조사된 월 총임금은 월임금에 전년도의 상여금 월할분을 반영한 것이다.

5. 비정규직 정책과 여성 고용정책의 시사점

이상에서 살펴본 여성 비정규직의 추이와 특성을 요약해보면, 다음과 같다. (1) 전체 비정규직 중에서 여성 비정규직이 차지하는 비율은 2008년 50.4%에서 2016년 54.9%까지 증가하였다. (2) 이 과정에서 여성 직접고용 비정규직보다 간접고용 비정규직이 더 빠르게 증가했다. (3) 여성 시간제 근로자가 증가하여 여성 비정규직의 절반을 넘어섰다. (4) 출산/육아시기 이후 노동시장 복귀과정에서 여성의 비정규직 재취업이 늘어나면서, 30대부터 비정규직 비율의 성별 격차가 벌어지고 있다. (5) 정규직의 경우에는 성별 임금격차가 완화되고 있으나, 여성 비정규직의 저임금이 고착되면서 전체적인 성별 임금격차는 개선되지 못했다.

이와 같이, 여성 비정규직 문제는 성별 직업분리와 고용형태별 직업분리, 출산/육아로 인한 경력단절 문제와 중첩되어 나타난다. 따라서 비정규직의 3대 해법인 비정규직 사유제한, 차별개선 정책, 저임금 대책만으로는 해결할 수 없는 문제 영역이 존재한다. 정규직 전환 정책은 차별 받는 비정규직을 한시적으로 구제할 수 있으나, 이미 다양화된 비정규직 근로 형태를 모두 제어할 수 없다는 문제가 있다. 비정규직 차별개선 정책도 이미 저임금 비정규직 직종이 되어 버린 직업에서는 효력을 발휘하기 어렵다. 최저임금 인상과 같은 저임금 개선 대책이 존재하지만, 개선 폭에 대한 논란과 사회적 파장을 견뎌내야 한다. 이러한

대책들은 모두 여성 비정규직에게 해당되는 대책이지만, 여성 비정규직을 양산하는 구조에 대한 근본적인 대책은 아니다.

여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 이상의 세 가지 비정규직 대책 이외에도 노동시장의 성평등 정책이 필요하다. 기존의 여성 고용정책은 경력단절의 사전적 예방과 사후적 대책으로 구분할 수 있다. 사전적 정책의 초점이 적극적 고용개선조치나 일/가정 양립 정책에 초점을 두고 있는 반면, 사후적 대책의 초점은 시간제 근로 촉진정책과 경력단절 여성에 대한 훈련 및 취업알선으로 요약된다. 적극적 고용개선조치나 육아휴직제도가 일하는 여성의 일부에게만 적용되고 있음을 고려하면, 그간 정책의 초점은 시간제 근로 확산과 경력단절 여성의 재취업 정책 등 사후 대책에 있었음을 부정할 수 없다.

여성 고용률을 높이기 위해서는 경력단절 사후정책에서 경력단절 방지정책으로, 즉 노동시장 성평등 정책으로 정책의 초점을 바꿔야 한다. 노동시장의 성평등이 선행되어야 경력단절 사후대책이나 비정규직 대책의 부담을 줄일 수 있다. 이를 위해서는 비정규직 대책 이외에도 적극적 고용개선조치의 실효성 강화, 유리천장 깨기, 교육과 직업훈련, 고용서비스를 통한 성별 직업분리의 극복이 필요하다. 노동시장 성평등이 실현되어야 출산/육아로 인한 경력단절과 여성 비정규직 문제의 해결 고리를 찾을 수 있다.

참 · 고 · 문 · 헌

권혜자(2004), 고용형태별 직업분리의 임금효과, 제 3회 고용구조조사 및 청년패널심포지엄 자료집, 한국중앙고용정보원
통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료
고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, KOSIS

〈부표 1〉 정부의 비정규직의 정의와 유형

비정규직 근로자	1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ①한시적 근로자 ②시간제 근로자 ③비전형 근로자 등으로 분류된다.
한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함
기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자가 해당됨
비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자
파견 근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
용역 근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
특수고용 근로 종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

유리천장, 어떻게 깰 것인가 : 적극적 고용개선조치(AA)를 중심으로



이 주 희
이화여자대학교 사회학과 교수

I. 한국 유리천장의 원인

유리천장은 ‘여성 등 사회적 약자의 조직 내에서의 승진을 막는 보이지 않는 장벽’(Cotter et al., 2001)을 의미한다. 보다 엄밀하게는 여성이 n직급에서 n+1 직급으로 승진할 확률과 남성이 n직급에서 n+1직급으로 승진할 확률의 비를 사용하여 유리천장의 존재 유무를 규명할 수 있다(Baxter and Wright, 2000). 이 비의 값이 1이 아니라면, 혹은 미국 노동통계국에서 사용하듯이 여성의 승진대상자 대 실제 승진자의 비율이 남성 비율의 80%, 즉 4/5에 미치지 못한다면 승진차별이 의심된다.

문제는 한국의 경우 이 n직급이 너무 밑바닥에서부터 시작되어, 이러한 여성 관리직 부족의 문제를 유리‘천장’이라 명명하기도 어렵다는 것이다. 유리천장은 성에 따른 직무 분리를 의미하는 유리벽의 개념과 분리하여 존재하기 어렵다(홍미영, 2004). 만일 여성이 승진이 가능한 핵심 부서에 배치되지 못한다면 관리직으로의 상향이동 역시 불가능하다는 의미에서 유리벽은 유리천장을 초래하는 가장 근본적인 원인이다(이주희 외, 2004). 따라서 여성이 비정규직에 집중되는 문제, 그리고 정규직이라 하더라도 무기계약직 등 승진이 가능하지 않은 하위 직군에 분리되는 문제가 해결되어야 유리천장을 해소하는 계기가 될 수 있다.

우리나라에서 유리천장이 이토록 공고하게 유지되는 것은 여성을 위한 고용정책이 평등보다는 경제적 효율, 그리고 여성의 ‘다름’에 기초한 일·가정 양립이라는 협소한 프레임 하에서 전개되어 왔기 때문이다(이주희, 2012). 유리천장을 깨기 위해서는 여성 노동, 그리고 가족정책을 경제, 조세, 노동시장, 노사관계, 사회보장 정책과 별개로 간주하지 말아야 한다. 여성이라는 특정 집단에 불이익을 초래하는 사회

체제와 구조 자체에 관심을 가지고, 그러한 사회시스템 전반을 평등하게 변화시키려는 노력이 필요하다.¹⁾

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 의거하여 2006년부터 시행 중인 적극적 고용개선 조치(AA)는 여성과 남성의 평등한 노동권을 강조 한다는 점에서 기존의 차별적인 노동시장구조의 전면적인 변화를 유도하는 보기 드문 여성고용정책 이다. 그러나 제도 도입 이후 실시된 대부분의 연구는 AA제도의 효과나 파급력에 대해서 유보적이거나 부정적이었다. 여기서는 이 제도의 실태 및 문제점 에 대한 정확한 분석에 기초하여, 보다 바람직한 제도 개선 방안을 논의하고자 한다.²⁾

II. 적극적 고용개선조치(AA)의 실태 및 문제점

적극적 고용개선조치는 동종산업 유사규모 기업 들을 비교·심사하여 여성을 현저히 적게 고용했거나 여성관리자 비율이 낮은 기업에 대하여 개선방안을 찾고 시행할 것을 요구하는 제도이다.³⁾ 2016년 기준 1,000인 미만(500인 이상) 1,215개 사업장, 1,000인 이상 825개 사업장, 총 2,040개 사업장이 대상 사업 장이었다. 이 중 공공기관은 322개, 민간기업은 1,718 개이다. 여성고용비율의 평균은 37.79%, 여성관리자 비율 평균은 20.09%, 여성임원비율은 9.97%으로, 여성고용 및 관리자비율은 민간기업이, 여성임원비율은 공공부문이 조금 더 높았다.

〈표 1〉 시행계획서 작성 대상 기업

기업규모	시행계획서 제출 대상 유형분류			
	계	고용 미달	관리자 미달	고용 및 관리자 미달
1,000인 이상	397 (48.1%)	60 (7.2%)	189 (22.9%)	148 (18%)
1,000인 미만	619 (51%)	94 (7.7%)	267 (22%)	258 (21.2%)
총합계	1,016 (49.8%)	154 (7.5%)	456 (22.4%)	406 (20%)

주 : 2016년 기준 1,016개소

자료: 적극적고용개선조치(AA) 홈페이지(<http://www.aa-net.or.kr/index.asp>)

2016년 미이행사업주 명단공표 후 임원진 관심도 및 개선계획 수립 지원 요청이 증가하고 있다고 한다. 명단공표 대상은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속 하여 고용하고 있는 여성근로자 또는 관리자 비율이

산업별, 규모별 평균의 70%에 미달하는 사업주로서 이행실적 제출결과 이행추구를 받고 이에 따르지 아니한 사업주이다. 법령상 제외사유 소명자료 제출 사업은 심의를 통해 제외 여부를 결정하게 된다.

1) 예를 들어, 조세 및 사회보험제도는 국가, 가족, 그리고 시장을 잇는 핵심적 연계고리이다. 한국은 현재 부부별산과세제도를 택하고 있으나 배우자가 미취업 상태일 경우 배우자공제수당이 존재하고, 또한 일자리와 연계된 배우자 연금/보험 수급권으로 인해 여성의 노동시장참여에 부(-)의 인센티브로 작용하고 있다. 피부양인에 대한 공제제도는 폐지하고(스웨덴의 사례), 연금도 가구가 아닌 개인을 단위로 제공할 것을 고려해 볼 필요가 있다(스웨덴의 경우 수급권 폐지로 인한 문제를 보완하고 자 전업주부에게 기초 연금을 지급하고 있다). 즉, 개인소득에 대한 과세(individual taxation) 원칙하에 누진세 등 다양한 제도 보완을 통해 동일한 소득이라도 부부가 함께 버는 것이 단독으로 버는 것보다 세제 혜택 상 유리하게 만들어서(주 생계부양자보다 두 번째 소득원의 소득에 더 많은 세제 혜택 부여) 전업주부로 남성 배우자를 통해 얻게 되는 간접적인 소득이나 수급권을 축소한다면 여성의 노동시장 참여 인센티브가 강화될 수 있다.

2) AA제도의 개선방안에 대한 이후 실태분석 및 정책제안은 이 글의 저자가 연구책임자로 참여했던 2012년 노사발전재단 연구과제, 「적극적 고용개선조치 제도 개선방안」에 이미 제안되었던 내용을 일부 수정, 보완한 내용으로 구성되어 있다.

3) 이와 적극적 고용개선조치에 대한 상세 소개는 노사발전재단의 적극적 고용개선조치 홈페이지(<http://www.aa-net.or.kr/index.asp>)에 게시된 자료를 참조하였다.

1. 지나치게 단순한 남녀근로자 현황 보고방식의 문제

AA제도가 실시된 지 10년이 지났음에도 한국은 성별 남녀임금격차가 OECD 국가 중 최고 수준을 유지하고, 유리천장이 가장 공고한 국가에서 벗어나고 있지 못하다. 이 문제는 AA제도를 통해서 한국 노동시장 성격차의 가장 근본적인 문제, 즉 여성이 비정규직과 비핵심 직무에 격리되는 현상을 제대로 파악하기 어렵다는 현실과 연결되어 있다. 여성고용의 질을 파악하기 위해서는 무엇보다도 여성고용의 질을 평가할 수 있도록 비정규직을 분리 보고하도록 해야 한다. 현재 AA제도를 통해 기업이 제출해야 하는 여성 고용 관련 자료에는 성별 직무격리에 대한 실태나 임금 수준에 대한 남녀 비교표도 없다.

기업이 제출하는 여성 관리자 비율 역시 관리자 정의의 모호성으로 인해 논란이 계속되어 오고 있다. AA제도에서 정의하는 관리직은 직급과는 무관하며, (1) 업무지휘 및 감독권, (2) 인사고과(근평)권, (3) 결재권 유무로 판단한다. 문제는 일부 기업의 경우 여성 관리자 비율을 높이기 위해 이러한 권한이 없는 여성을 관리자로 포함시키는 경향이 있다는 것이다. 관리자로 포함된 이들 여성 중에는 비정규직이나 무기계약직도 있을 수 있다.⁴⁾ 또한 여성임원의 비율은 관리자 비율에 포함되어 있기 때문에 따로 추적하여 추세를 파악하기 어려운 구조이다.

2. 평균의 70% 미달기업에만 이행계획서를 제출하게 하는 기준의 문제점

기업이 성실하게 남녀고용률과 남녀관리직 비율을 제출한다 해도, 제출대상을 여성근로자와 여성관리자로 분리하여 각각 동종업종 유사규모 평균의 70% 미달 기업에 한정하고 있어 (1) 업종 내 세분류된 기업 간 편차, (2) 평균의 70%라는 기준의 부적절성, (3) 여성근로자 고용률과 관리자 고용률의 분리평가 등에 대한 문제제기가 끊이지 않고 있다.

현재 업종분류 하에서 편차가 큰 기업들과 함께 묶인 기업의 경우 지속적으로 업종을 세분류해 달라는 요구를 하고 있는데, 이런 요구에 따라 세분류하게 되면 여성고용이 부진한 업종 내 기업의 여성고용 관행이 진보하기 어렵다. 즉, 평균이 낮은 업종의 경우 대상 기업전체의 여성고용상황이 전혀 개선되지 않을 수 있다. 또한 평균의 70%라는 기준에 대해 학술적으로, 국제적인 관행상으로도 근거를 찾기 어렵다. 논리상 표준편차가 작은 업종의 경우 여성고용비율이 매우 낮다 하더라도 시행계획서 제출 해당 기업이 전혀 없을 수 있다. 구체적인 사례로, 상대적으로 임금이 높은 중공업(1차금속, 운송장비)에서의 여성관리직 비율 평균의 70%는 2016년 자료 상 0.21%에 불과하다. 석유화학공업에서의 비율은 겨우 1.07%이다. 이러한 완화된 기준으로 인해 이미 과거 차별의 결과를 담고 있을 수 있는 현재 상황에 대한 시정 가능성이 또다시 제한된다. 또한 여성근로자 고용률과

4) 증권사의 경우 거의 100% 여성으로 이루어진 무기계약직이 대부분인 CS직군의 팀장을 관리자로 분류하기도 한다. 이처럼 여성 집중직군(운영지원)을 가진 금융권에서는 여성을 승진 가능한 직무에 배치하기보다 이런 여성 집중직군 내에서 승진기회를 마련해보겠다는 소극적 계획을 제출하기도 한다. 예를 들어 2017년 제출한 K지방은행의 시행계획서에 따르면 총 근로자수 1,616명에 관리자 수가 729명에 이른다. 729명 중 여성관리자의 수는 183명(25.1%)으로, 관리직 미달 기업으로 시행계획서를 제출하였으나 전년도 관리자 동종산업평균 70%인 10.33%를 훨씬 상회하고 있다.

여성관리자 비율이 상호 연관되어 보고되지 못하면 여성근로자는 전체의 50%에 육박하면서도 관리자 비율은 2, 3%에 불과한 기업의 관리자 비율 개선을 시도할 수 없다. 여타 기업의 관리직 비율이 워낙 낮기 때문이다.

III. 적극적 고용개선조치(AA) 개선방안

1. 대상기업 및 제출방식

현재 고용형태 공시제 대상기업은 300인 이상 기업으로, 대기업 뿐 아니라 중견기업에서의 여성고용 기회 확대를 위해 AA제도 역시 이 기준에 맞추어 대상기업을 현재의 500인 이상에서 300인 이상으로 확대(총 3,407개 기업)할 필요가 있다. 지방공기업(149개) 역시 대상기업으로 추가해야 한다. 비정규직을 분리 보고하는 문제는 이미 AA제도의 대상기업이 모두 고용형태 공시제의 대상기업인 만큼 큰 부담으로 작용하지 않을 것이라 여겨진다.

남녀근로자현황 및 시행계획서를 매우 간소화된 「남녀고용현황보고서」로 통합, 매년 3월 31일 제출하게 하되, 제출기업을 AA의 대상이 되는 모든 기업으로 확대하는 것을 제안한다. 단, 「남녀고용현황보고서」의 선택사항인 다음연도 이행목표는 아래 2절에서 구체적으로 제시한 미달 조건에 해당하는 기업에게만 작성하도록 한다. 모든 대상 기업에게 이 보고서를 제출하도록 하는 이유는 보다 상세한 수치와 관행을 해당 세분류 업종 내에서 서로 벤치마킹 할 수 있도록 하기 위함이다. 현재와 같이 미달기업에게만 받는 경우 모범 사례를 발굴하기 어려우며, 항상 평균의 70%에 미달하는 사례에 대한 데이터 자료만 수집할 수 있다. 남녀고용현황보고서가 우수한 기업은 포상하거나 공고할 것임을 유인책으로 제시할 수 있을 것이다.

이전 제도와 이 개선안의 가장 큰 차이점은 업종 분류없이 (1) 여성 정규직 비율 30% 미만 기업, (2) 여성 관리자 비율 30% 미만 기업에게 이행계획을 작성하게 한다는 것이다. 비록 여성 고용 및 관리자 비율이 30%에 크게 미달하는 기업이라 할지라도 구체적인 과정 지표를 통해 전체적인 평가 점수는 제고할 수 있으므로, 기업에게 큰 부담이 되는 기준은 아니다. 바로 이 이행목표 제출기업에 한해 다음연도 3월 31일에 이행목표에 대한 「이행실적보고서」를 제출하게 하고 평가한다.

2. 「남녀고용현황보고서」의 구체적인 제출 서식

대상기업을 300인 이상 기업으로 확대할 경우 평가를 위해 제출 서식을 대폭 간소화해야 한다. 이 제안의 가장 큰 특징은 성과지표(여성 비율 관련 수치화 가능한 모든 지표)와 과정지표 모두를 포함한다는 점이다. 특수한 업종별 상황 및 초기 조건에 따라 기업 간 사정이 다르므로 과정지표로 전체 점수는 보완되어야만 한다. 이 과정지표는 성 평등한 인사관행 변화를 촉발할 수 있는 기능을 할 예정이다. 아래에서 2개의 성과지표와 2개의 과정지표 예시를 살펴볼 수 있다. 여성(정규직)근로자비율 및 여성 관리자비율 입력 직후 다음연도 이행목표 작성대상기업과 아닌 기업을 분류한 후, 대상기업인 경우 이행목표를 쓸 수 있는 칸을 웹에 마련한다. 모든 하위지표는 상황에 따라 추가 및 수정 가능하다.

(1) 여성 (정규직)근로자 활용지표

평가 영역	No.	평가 지표	평가 산식
여성 정규직	1	여성 정규직비율	$\frac{\text{여성 정규직 수}}{\text{총 정규직 수}} \times 100$ (이하 동일)
	2	여성 비정규직비율	$\frac{\text{여성 비정규직 총 수}}{\text{여성 근로자 총 수}}$
	3	여성 신규채용비율	$\frac{\text{여성 신규 채용 인원 수}}{\text{총 신규 채용 인원 수}}$
	4*	남성대비 여성지원자 채용비율	$\frac{\text{총 여성 채용자 수} / \text{총 여성 지원자 수}}{\text{총 남성 채용자 수} / \text{총 남성 지원자 수}}$
	5	남성대비 여성이직자** 비율	$\frac{\text{총 여성 이직자 수} / \text{총 여성 근로자 수}}{\text{총 남성 이직자 수} / \text{총 남성 근로자 수}}$
	6	남성대비 여성 정리해고자 비율	$\frac{\text{총 여성 정리 해고자 수} / \text{총 여성 정리 해고자 수}}{\text{총 남성 정리 해고자 수} / \text{총 남성 정리 해고자 수}}$

*총 지원자 수 파악이 어려운 기업이 있을 수 있음

**경년퇴직 제외

(2) 여성 관리자 활용지표

평가 영역	No.	평가 지표	평가 산식
여성 관리자	1	여성 관리자 비율	$\frac{\text{여성 관리자 수}}{\text{총 관리자 수}} \times 100$ (이하 동일)
	2	여성 관리자 신규채용비율	$\frac{\text{여성 관리자 신규 채용 인원 수}}{\text{총 관리자 신규 채용 인원 수}}$
	3	남성 대비 여성 승진 비율	$\frac{\text{여성 승진자 수} / \text{여성 승진 대상자 수}}{\text{남성 승진자 수} / \text{남성 승진 대상자 수}}$
	4	여성 임원 비율	$\frac{\text{여성 임원 수}}{\text{총 임원 수}}$
	5	전체 부서 중 여성인력 30% 미만 부서비율(정규직 기준)	성별 직무 격리의 정도를 파악

(3) 일 생활 균형 지표

평가 영역	No.	평가 지표	평가 산식
일 생활 균형	1	출산휴가사용 여성 근로자 복귀비율	$\frac{\text{출산 휴가 후 복귀자 수}}{\text{총 출산 휴가 사용자 수}} \times 100$ (이하 동일)
	2	여성 육아휴직사용률	$\frac{\text{여성 육아 휴직 사용자 수}}{\text{총 여성 육아 휴직 대상자 수}}$
	3	남성 육아휴직사용률	$\frac{\text{남성 육아 휴직 사용자 수}}{\text{총 남성 육아 휴직 대상자 수}}$
	4	육아휴직 이후 복귀율	$\frac{\text{동일 업무 복귀자 수}}{\text{총 육아 휴직 사용자 수}}$
	5	육아기 근로시간단축 청구권 사용률	$\frac{\text{육아기 근로시간 단축 사용자 수}}{\text{총 육아기 근로시간 단축 청구권 대상자 수}}$
	6	여성 수유 및 휴게 공간	여성근로자가 수유하거나 휴식할 수 있는 별도 공간의 존재여부 (Yes or No)
	7	탄력근무제	탄력근무제 실시 여부 (Yes or No)
	8	1인당 평균 연장근로시간	장기간 근무의 관행화 여부를 측정
	9	직장 내 보육시설	직장 내 보육시설 설치여부 (Yes or No)
	10~	선택형 자유기입	지표 개수 제한 없이 계속 기입 가능

(4) 적극적 고용관행개선 지표

평가 영역	No.	평가 지표	평가 산식
적극적 고용관행 개선	1	교육훈련참가 여성비율	$\frac{\text{여성 교육 참가자 수}}{\text{남성 교육 참가자 수}} / \frac{\text{여성 근로자 수}}{\text{남성 근로자 수}}$
	2	여성 할당제	여성이 기존에 배제되었던 영역에서 여성의 대표성을 제고하기 위한 목표치 설정 여부 (Yes or No)
	3	양성평등감독부서 혹은 담당자	적극적 고용개선조치의 실시상황을 모니터링하고, 고용관행개선을 전담하는 기구 혹은 담당자의 존재여부 (Yes or No)

평가 영역	No.	평가 지표	평가 산식
적극적 고용관행 개선	4	명시적 양성평등 규정 여부	기업 내규에 양성평등 규정의 존재 여부 (Yes or No)
	5	멘토링 프로그램	여성의 조직 적응과 고위직 진출을 돕는 공식적인 멘토링 프로그램의 유무 (Yes or No)
	6	양성평등 교육 실시 및 임원급 참여여부	양성평등교육의 정기적(매년 1~2회) 실시여부 및 고위관리직의 참여여부 (Yes or No)
	7	여성고용현황 직원대상 공고여부	여성 정규직 비율 및 여성 관리직 비율을 매년 전체 직원에게 공고하는 지 여부 (Yes or No)
	8	여성 직원 대상의 근무/고용평등만족도 조사 여부	정기적(매년 1~2회)으로 여성 직원을 대상으로 무기명 근무 및 고용평등만족도 조사 실시 여부 (Yes or No)
	9	성희롱 구제 및 처벌 절차	사내에 성희롱 구제 및 처벌절차가 명시적으로 규정되어 있는가의 여부 (Yes or No)
	10~	선택형 자유기입	지표 개수 제한 없이 계속 기입 가능

이 4개의 지표를 활용하여 평가를 완료한 후 기업에게는 전체평균 대비 해당 기업의 점수, 그리고 소속된 세분류 기업 평균 대비 해당 기업의 점수를 모두 알려주어 해당 기업이 어느 정도 수준에서 여성 인력을 활용하고 있는지 시각적인 자료를 제공하도록 한다. 평가기준은 다음과 같이 쉽게 구성할 수 있다. 구체적인 비율의 경우 평균보다 80% 미만인 경우 1점, 80~100% 미만인 경우 2점, 100~120% 미만인 경우 3점, 120% 이상인 경우 4점을 부여한다. 높은 비율이 더 나쁜 고용상태를 의미하는 경우 기준을 반대로 적용한다. Yes or No로 응답하는 항목의 경우 No는 1점, Yes는 4점을 부여한다. 하위지표수에 따른 총점을 구한 후 각 지표마다 25점 만점으로 환산한다. 중요도에 따라 하위지표 항목별 가중치를 두고 환산할 수 있다. 선택형 자유기입내용은 해당 내용을 정성적으로 평가하여 환산 이후 지표 총점(25점 만점)에

각 항목당 0점~3점씩 추가한다. 총 4개의 지표가 있으므로 각 25점 만점, 총점은 100점이 되거나 선택형 자유기입으로 추가된 점수로 인해 그 이상이 될 수도 있다.

3. 「이행실적보고서」의 제출 방식 및 기타 개선사항

이행실적보고서 제출 대상기업의 경우 이행목표의 적절성, 그리고 개선정도를 평가하는데, 개선 내용과 관련해서는 사진, 서류 등 구체적인 증빙자료를 첨부하도록 요구한다. 성과지표에 해당하는 여성근로자 및 관리자 수를 1년 사이 개선할 수 없다 하더라도, 과정지표인 여성친화성 지표 및 적극적 고용관행개선 지표는 충분히 개선이 가능하다. 매년 「남녀고용현황 보고서」 및 「이행실적보고서」(이 경우는 전년도 대비 개선정도가 가장 높은 기업이 될 수 있다) 우수기업을

발표 및 포상한다. 「남녀고용현황보고서」를 통해 확보한 우수 기업의 고용관행은 「이행실적보고서」 제출 기업이 벤치마킹 할 수 있는 기회를 제공한다. 2~3년간 개선정도가 미약한 기업은 공개발표 및 컨설팅을 실시한다. 단 이 경우는 단순히 여성 고용 및 관리자 수가 적은 기업이 아니라, 전반적인 개선 노력의 수준을 포괄적으로 평가해야 할 것이다. 또한 이전과 같이 평가위원단을 구성하여 모든 기업에 대해 주로

형식적인 평가를 하는 방식은 AA제도의 대상기업이 늘어날 경우 적절하지 못하다. 매년 특정 업종의 주요 기업을 무작위로 선정하여 방문조사를 통해 제출된 내용이 현실을 제대로 반영하고 있는지 검토하고, 보다 실질적인 고용개선관행의 변화를 유도할 수 있는 도움을 제고하는 방식으로 평가방식을 바꾸는 것이 바람직하다.

참 · 고 · 문 · 헌

- 이주희(2012). “여성의 평등한 노동권을 위한 고용과 복지의 재구조화: 월스톤크래프트 딜레마의 극복을 위한 대안” 『한국여성학』28(3): 35-62.
- 이주희·김종숙·이택면·김태홍·정성진·김상미·유은경·전주현·인 정(2012). 「적극적 고용개선조치제도 개선방안」노사발전재단 AA연구보고서 1.
- 이주희·전병유·Jane Lee(2004). 「유리천장 깨뜨리기: 관리직 여성의 일과 삶」. 한울.
- 홍미영(2004). “여성공무원에 대한 ‘유리천장’현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석,” 『한국사회와 행정연구』13(4): 329-363.
- Baxter, Janeen, & Erik Olin Wright(2000). “The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia,” *Gender and Society*. 14(2): 275-294.
- Cotter, David A., Joan M. Herman, Seth Ovadia & Reeve Vanneman(2001). “The Glass Ceiling Concept: A Review and Critique,” *Social Forces*, 80(2): 655-682.

