

참여정부 정책보고서 목록 (77)

I. 사회·정치개혁 관련 (7)

- 1-01 참여정부 정치개혁의 성과와 과제
- 1-03 반부패 투명사회 구현
- 1-05 포괄적 과거사 정리
- 1-07 언론분야 개혁
- 1-02 사법제도 개혁
- 1-04 권력기관 제자리 찾기
- 1-06 공공갈등관리시스템 구축

II. 정책추진 관련 (47)

경제분야 (17)

- 2-01 부동산시장 안정 및 주거복지
- 2-03 신용불량자 대책
- 2-05 공공기관 지방이전 및 혁신도시 건설
- 2-07 차세대 성장동력산업 육성
- 2-09 농업 농촌 종합대책
- 2-11 자율 관리 어업 정책
- 2-13 자유무역협정(FTA) 체결 확대
- 2-15 향만인력 공급체제 개혁
- 2-17 지상파 TV의 디지털 전환과 확산
- 2-02 금융시장 안정
- 2-04 21세기 새로운 국가발전전략 '국가균형발전'
- 2-06 국가균형발전을 선도하는 행정중심복합도시 건설
- 2-08 글로벌 중소기업 육성
- 2-10 쌀협상과 양정개혁의 완성
- 2-12 불법 소형기선저인망어업의 정리
- 2-14 선진한국을 위한 국가기술혁신체계(NIS) 구축
- 2-16 해외자원 확보 경쟁

사회분야 (24)

- 2-18 노인복지 정책
- 2-20 기초생활 보장 강화
- 2-22 주민 서비스 혁신
- 2-24 건강보험 개혁
- 2-26 안정적 자녀 양육 지원
- 2-28 여성인력개발
- 2-30 차별시정 강화
- 2-32 노사관계 개혁
- 2-34 교육격차 해소
- 2-36 사립학교법 개정
- 2-38 2008 대입제도 개선안
- 2-40 아시아문화중심도시 조성
- 2-19 장애인 정책
- 2-21 아동에 대한 사회투자, 아동정책
- 2-23 국민연금 개혁
- 2-25 저출산·고령사회 대응
- 2-27 호주제 폐지
- 2-29 성매매 방지
- 2-31 비정규직 보호
- 2-33 일자리 창출
- 2-35 교원평가제 도입
- 2-37 교육정보화시스템(NEIS)
- 2-39 지속가능발전의 확산
- 2-41 한국문화예술위원회 설립

통일외교분야 (6)

- 2-42 참여정부의 북핵문제 해결과정
- 2-44 한미동맹의 미래지향적 조정
- 2-46 국방개혁 2020
- 2-43 남북관계 발전
- 2-45 글로벌정상외교
- 2-47 이라크 파병의 성과와 교훈

III. 정부혁신 관련 (21)

- 3-01 정부혁신의 확산과 관리
- 3-03 정부 성과관리시스템 혁신
- 3-05 국민참여형 민원제도 개선
- 3-07 기록관리 혁신
- 3-09 참여정부 인사혁신
- 3-11 고위공무원단도입과 공직개방
- 3-13 균형인사 정책
- 3-15 제주특별자치도
- 3-17 교육자치 정책
- 3-19 참여정부의 재정분권
- 3-21 새로운 도전, 국가위기관리
- 3-02 정책품질 관리체계의 마련
- 3-04 정부조직과 기능의 효율적 운영과 관리
- 3-06 전자정부시스템의 구축
- 3-08 온나라 정부업무관리시스템
- 3-10 정무직 및 공공기관 인사시스템 혁신
- 3-12 공무원 성과관리 및 훈련시스템 확산
- 3-14 재정운영시스템 혁신
- 3-16 자치경찰제 추진
- 3-18 주민 직접 참여제도
- 3-20 정책홍보시스템 혁신

IV. 청와대 개혁관련 (2)

- 4-01 대통령비서실의 변화와 혁신
- 4-02 국정과제위원회의 설치와 운용

여 성 인 력 개 발

- 여성이 희망이다 : 경제성장의 새동력 -

2008

대통령자문
정책기획위원회

발 간 사

참여정부가 혁신과 통합을 표방하며 출범한 지 5년, 이제 그 성과와 한계에 대한 스스로의 평가를 국민들 앞에 내놓을 때가 되었습니다.

참여정부의 지난 5년은 말 그대로 긴장의 연속이었습니다. 혁신과 통합의 길목마다 어김없이 반발과 저항, 분열 세력의 방해가 끊이지 않았습니다. 일부 언론과 정치세력의 왜곡과 호도 앞에 정부의 어떤 정책 활동도 사실 그대로 국민들에게 전달되는 경우가 드물었습니다. 혁신과 통합 과정에서 왜곡된 진실을 바로 잡는 것은 참여정부의 의무이자 과제일 것입니다.

특정 정부에 대한 객관적이고 공정한 성과 평가가 이루어지기 위해서는 정책추진 당시의 목표와 정책 환경이 객관적으로 제시되어야 할 것입니다. 정책추진 과정에서의 우여곡절과 해결과정, 해결방법도 가급적 상세하게 전달되어야 합니다. 객관성을 보장할 수 있는 다양한 자료와 증언도 뒷받침 되어야 할 것입니다. 『참여정부 정책보고서』는 이런 고민에서 기획되었습니다.

『참여정부 정책보고서』는 지난 5년 동안 추진되었던 핵심 정책 중 77개 과제를 선정, ‘정책과정중심’으로 정리한 것입니다. 명칭을 ‘정책보고서’로 한 것도 일반 백서 처럼 정책의 진행 일지나 자료를 모아 놓는 수준이 아니라 정책의 전 과정을 생생하게 기록하여 국민들에게 보고 하자는 취지에서 비롯된 것입니다.

2005년 11월 노무현 대통령의 지시에 따라 시작된 정책보고서 작업은 청와대 비서관실별 집필 T/F팀과 정책기획위원회 주관으로 본격 추진되었습니다. 보다 생생한 기록을 만들기 위해 전·현직 국무총리와 청와대 수석 및 보좌관과 비서관, 전·현직 장·차관과 담당 공무원, 시민사회 단체, 국회의원 등을 직접 또는 서면 인터뷰를 했습니다. 국회 속기록과 언론 보도, 각계의 성명서와 기고문을 수집하고 분석하기도 했습니다.

정책보고서는 일반 백서와 차별화하고 보다 내실 있는 보고서를 만들기 위해 몇 가지 기본 원칙하에 추진되었습니다.

첫째, ‘정책과정’ 중심으로 기록하고자 하였습니다. 정책추진과정의 우여곡절과 정책에 관여했던 사람들의 기억을 기록으로 남겨 국정외 소중한 경험들이 계승될 수 있도록 하기 위해서입니다. 정책과정 중심의 기록은 ‘사적 기억’을 ‘공공의 기록’으로 만드는 의미 있는 일이 될 것입니다.

둘째, 성과의 나열이나 자화자찬이 아니라 정책 추진 과정의 다양한 찬반 논란을 객관적으로 기술하고자 하였습니다. 때문에 77개 과제 중에는 성과가 미흡한 과제도 포함되어 있습니다.

셋째, 객관적인 자료와 논증을 통해 참여정부의 정책에 대한 잘못된 인식이나 정치적 곡해를 바로 잡하고자 하였습니다.

넷째, 차기 정부에 넘겨줄 인수인계서의 의미를 두었습니다. 권력만의 인수인계가 아닌 정책의 실질적인 인수인계가 필요하기 때문입니다. 공무원들의 인사이동이나 조직 개편에도 불구하고 국정외 소중한 경험을 공유되어야 한다는 취지이기도 합니다.

이런 원칙에 바탕을 두고 작성된 정책보고서는 크게 사회정치 개혁, 정책추진, 정부 혁신, 청와대 개혁 등 4개의 대주제로 이루어졌습니다. 4개의 대주제는 다시 사회정치개혁 분야 7개 과제, 정책추진 관련 경제 분야 17개, 사회분야 24개, 통일외교 분야 6개 등 47개 과제, 정부혁신 분야 21개 과제, 청와대 개혁 분야 2개 과제 등 6개 분야 총 77개 과제로 구성되어 있습니다.

『참여정부 정책보고서』 작성 과정에는 많은 분들의 땀과 노력이 서려 있습니다. 집필을 책임진 청와대 각 비서관과 담당 행정관, 부처의 담당 공직자, 국책 및 민간연구기관의 연구원들이 참여하였습니다. 집필 초안을 검토하고 수정하는 과정에서 정책기획위원회는 물론 국정과제위원들의 적극적인 참여가 있었습니다.

또한 대부분의 과제들이 객관성을 확보하기 위해 많은 외부 전문가들의 감수를 거쳤습니다. 전 국무총리를 비롯하여 여러 부처의 전·현직 장차관이 해당 과제를 직접 검토하거나 인터뷰에 적극 참여해 주었습니다. 특히 청와대의 현직 비서실장과 정책실장 등도 바쁜 일정 속에서도 직접 보고서를 검토하고 수정해 주었습니다.

정책기획위원장으로서는 지난 2년 2개월 동안 정책보고서 집필 과정에 참여하여 심혈을 기울여 주신 여러 선생님들과 전·현직 공직자, 국책 및 민간 연구소 관계자 분들께 발간사를 빌어 심심한 감사의 말씀을 드립니다.

이 정책보고서는 국민은 물론 관련 공무원과 전문가들이 쉽게 접근하고 관리할 수 있도록 전 과제를 PDF 파일 형태의 CD로 제작 배포할 것입니다. 청와대 브리핑 및 정책기획위원회 홈페이지, 국가기록원 대통령기록관 홈페이지에 올려 무상 다운로드가 가능하게 하였습니다. 각 연구기관이나 단체의 홈페이지 등을 통한 자료의 재배포 및 연구자의 자유로운 인용도 허용할 것입니다.

정책보고서를 내놓는 지금 이 순간, 정책과정 중심의 새로운 백서 문화를 만들었다는 자부심과 냉철한 평가에 대한 두려움이 교차합니다. 정치적 견해의 차이를 떠나 정책성과와 한계를 객관적으로 기록하고 공정하게 평가받으려 했던 참여정부의 노력과 진실이 있는 그대로 읽혀지기를 바랄뿐입니다.

우리 국민의 애정 어린 비판과 조언, 따뜻한 위로를 기대하는 마음으로 『참여정부 정책보고서』를 국민께 바치고자 합니다.

감사합니다.

2008. 2

대통령자문 정책기획위원장 김 병 준

- 목 차 -

제1부 서론	1
제2부 여성인력개발정책 왜 필요한가?	5
제1장 국민소득 2만 달러 시대, 성장의 새 동력 ‘여성’	5
제2장 여성인력 활용 핵심과제로 떠오르다	7
제3장 양극화의 빈곤 대응전략 ‘여성인력개발’	9
제4장 국민과의 약속, ‘여성인력’ 정책	11
제3부 참여정부의 여성인력개발정책	15
제1장 여성인력개발을 위한 정책 추진 현황	15
1. 지금까지의 추진 과정	15
2. 범정부 차원의 여성인력개발 정책 현황	17
제2장 확대되는 여성의 사회진출	19
1. 여성의 정치참여 확대	19
2. 여성공무원 공직진출 확대 및 육성	22
3. 여성교원의 지위 향상	26
4. 여성과학기술인력 육성	29
5. 여성기업인 지원	32
제3장 여성에 대한 고용차별 개선	36
1. 적극적 고용개선조치의 도입	36
2. 산업현장에서 성차별 개선 지도 강화	38
3. 고용 시 여성차별 현황 점검 및 개선	39

제4장 일과 가정의 양립 지원	44
1. 보육료 지원 및 보육시설 지원	44
2. 국공립보육시설 및 직장보육시설 확충 지원	46
3. 모성보호제도의 확대	46
4. 육아휴직 활성화	47
제4부 참여정부, 여성인력정책의 날개를 펴다	48
제1장 여성인력개발 현황	48
1. 여성경제활동참가율	48
2. 여성일자리의 질	50
3. 교육정도별 경제활동참가의 격차	52
4. 여성친화적 일자리의 부족	54
제2장 현행 여성인력개발정책의 문제점	56
제3장 참여정부, 여성인력개발종합계획 수립하다	58
1. 다양한 여성 일자리의 전략적 확대	59
2. 여성능력개발 및 고용여건 개선과 기회 확대	61
3. 여성인력개발 인프라 확충	66
4. 가족친화적 사회환경 조성	70
5. 새로운 정책을 추진할 체계 정비	72
제5부 맺음말	75

제 1 부 서 론

1.

“부업을 찾기 위해 한 달 동안 발품을 팔았지만 일자리를 얻기는커녕 내 자신이 너무 초라해 보여 비애감이 들었어요.”

1997년 결혼한 후 2명의 자녀를 둔 서울 홍제동 이경미 주부(31)의 하소연이다. 그는 대학에서 디자인을 전공하고 5년간 국내 유명 디자인회사를 다닌 경력이 있어 관련 분야 일을 찾으려 했으나 주부라는 이유로 면접조차 볼 수 없었다고 했다.

「주부 부업 찾기 이렇게 어렵다니…」 <국민일보, 2001. 8. 8>

2.

교수 채용의 좁은 문 또한 나올 것이 없다. 서울 S대학 자연대의 한 여교수는 “교수 1명을 뽑는 자리에 40명이 응시했고 그 중 여자가 8명이었다. 일단 여자의 대부분이 첫 단계에서 제외됐다. ‘원하는 분야가 아니다’ 등의 이유가 제시됐다. 성적이 월등해서 최종 3명에 든 여성 한 명이 결국은 떨어졌는데, 이유가 ‘태도가 건방지고 우리랑 잘 지낼 수 없을 것 같다’ 는 거였다” 며 밖으로 드러나지 않는 차별이 여전히 심하다고 했다.

“10년 전만 해도 여자 연구원이 5%도 안 됐지만 이제는 화장품 회사라는 특성 때문인지 여자 연구원이 25%나 된다. 그렇지만 위로 올라갈수록 여자가 없다. 올해 처음으로 여자 선배 두 명이 팀장이 됐다. 남자는 보통만 해도 괜찮은 인사고과를 받지만, 여자는 최고가 되지 않으면 살아남을 수 없다” 는 태평양화학기술연구소의 한 연구원의 말처럼 채용 뒤 승진 등에서 여성은 제2의 장벽에 마주친다.

「여성과학자 홀대하는 비과학적인 사회」 <한겨레신문, 2001. 10. 30>

우리 사회와 일선 기업에 만연한 성적 편견과 차별로 적지 않은 여성인재들이 제 역할을 다하지 못한 채 내버려지는 현실을 보도한 기사들이다. 그동안 한국사회는 ‘남편=가족부양, 부인=자녀양육’이라는 고답적인 관념과 남성중심 문화에 갇힌 채 대학을 졸업한 고학력 여성마저 인력시장에서 푸대접 받는 분위기를 양산해왔던 것이 사실이다.

여성의 대학 진학률이 높지 않던 지난 1980년대 이른바 명문대에 진학한 여성들을 추적한 한 중앙일간지의 취재 결과는 더욱 놀라웠다. 이에 따르면 왕성한 사회활

동을 해야 할 40대 초반 고학력 여성들 중 정규직 종사 비율은 40%에 불과했다. 나머지는 비정규직이거나 가사노동에 종사하고 있었다.

‘바늘구멍을 뚫고 우수한 성적으로 대기업에 들어갔지만 정작 배치되는 곳은 변방 부서였다. 능력도 있고 최선을 다할 각오도 돼 있지만 차장이나 부장자리는 하늘의 별 따기였다. 자식이나 직장이나의 기로에서 번민하다 결국 애 키워놓고 다시 일 자리를 찾으면 비정규직뿐이었다’라는 것이 추적 취재를 통해 드러난 현실이었다.

21세기에 접어들면서 한국 사회는 저출산·고령화 시대로 빠르게 편입되고 있다. 이 추세대로라면 경제활동인구가 줄어 일자리가 있어도 일할 사람이 없게 되고, 성장 동력이 감퇴되고 말 것이라는 우려가 날로 커지고 있다. 우리 사회가 경제사회적으로 지속가능한 균형발전을 이루기 위해서는 인적자원의 효율적인 개발과 활용이 중요하다. 특히 잠재노동력인 여성의 노동시장 참여를 촉진하지 않으면 인력수급의 불일치는 결코 해소되지 않을 것이라는 지적이 일찌감치 제기된 바 있다.

또한 IMF 외환위기 이후 장기화된 경제 불황 속에서 가계 안정에 대한 요구가 증대되었다. 아울러 급증하는 자녀 교육비의 부담을 덜기 위한 기혼 여성의 사회활동과 자기 계발 수요가 폭발적으로 증대해왔다. 그럼에도 30~40대 여성의 경제활동 참여는 저학력 여성을 중심으로 한 저임금, 단순 기능직종의 시간제 취업이나 자영업 중심으로 이루어져 왔다.

대졸 이상의 중장년 여성을 위한 취업시장은 무척 좁았다. 이들 여성의 정규직 취업은 그야말로 하늘에서 별 따기처럼 어려운 실정이었다. 따라서 대부분 고학력 여성들이 노동시장으로 재진입하기 위해서는 시간제, 저임금 단순직종 취업을 감수할 수밖에 없는 상황이었다.

이러한 가운데 2003년 ‘여성의 사회 참여확대 욕구와 필요성’이라는 문제의식을 안고 참여정부가 출범하였다. ‘국민이 대통령입니다’라는 기치 아래 국민참여형 통치모델을 추구해온 참여정부의 여성정책은 역대 정부의 성과를 바탕으로 질적인 측면에서 크게 도약하였다. 이전 정부가 추진한 여성정책의 주안점이 여성권익향상을 위한 제도적 개선에 있었다면, 참여정부는 한 걸음 나아가 국민이 체감할 수 있는 실질적 의미의 양성평등사회를 구현하고자 하였다. 여성계의 숙원사업이던 호주제를 폐지하였고, 아동에 대한 공보육을 강화하기 위해 보육재정을 획기적으로 확대하였다. 아울러 성매매를 여성에 대한 폭력이자 인권 침해로 규정짓고, 이를 방지하는 제도적 장치로 ‘성매매방지법¹⁾’을 제정하였다.

이와 같은 여성정책에 대한 국가의 비전과 방향은 '여성정책기본계획'에 따른 것으로 참여정부는 '2003~2007 제2차 여성정책기본계획'을 수립하여 국가 차원의 여성정책 추진방향을 제시하였다. 이어 중앙행정기관과 시도로 하여금 연도별 시행계획의 수립과 전년도 시행실적을 제출하도록 함으로써 중앙행정기관과 지방자치단체 사이의 여성정책 연계 틀을 마련하여, 여성정책의 기본방향과 과제를 제시하여 중앙의 여성정책을 지방까지 확산시키고자 하였다.

참여정부의 여성인력개발 정책은 여성잠재인력을 제대로 활용하지 않으면 국민소득 2만 달러 시대로의 도약이 불가능하다는 인식을 바탕으로 하였다. 이에 보다 많은 여성이 사회의 다양한 분야로 진출하고 일과 가정을 양립할 수 있도록 갖가지 정책을 개발하고 추진하였다.

우선 국회와 시도의회 의원선거 비례대표에 여성을 50%이상 의무화하는 정당법 개정으로 여성 국회의원의 크게 늘어나는 결과를 낳았다. '양성평등채용목표제'(2003~2007), '여성관리자 임용확대 5개년 계획'(2002~2006) 등을 통해 여성의 공직진출 확대와 공직내 여성 관리자의 비율을 지속적으로 늘렸다.

또한 여성 진출이 미흡한 과학기술 분야에 '여성과학기술인력 채용목표제' 적용대상을 넓혔다. 같은 맥락에서 '여성과학기술인육성및지원에관한법률'을 근거로 하는 '제1차 여성과학기술인 육성·지원에 관한 기본계획'을 추진하였다. 공기업과 1,000인 이상 사업장을 대상으로 '적극적 고용개선 조치'를 도입하였으며, 노동시장의 성차별 해소를 위하여 지도점검 또한 강화하였다.

여성이 노동시장에 진입하더라도 출산·육아로 경력이 단절되는 현상을 막기 위하여 국공립·직장보육시설을 확대하였다. 덧붙여 산전후휴가급여 지급 확대, 유사산휴가제도 도입, 육아휴직급여 증가 등 모성보호제도를 크게 넓혔다. 특히 2006년에는 여성인력개발 정책의 체계적이고 종합적인 추진을 위해 여성인력개발종합계획을 수립하였다.

이는 여성인력개발 정책에 여성의 생애주기를 반영하고 경력단절여성·전업주부·대졸 청년여성 등의 취업촉진을 위하여 직업훈련과 인프라 구축에 역점을 둔 것이다. 정부는 이를 통해 2005년에 50.1%인 여성경제활동참가율(통계청기준, 15세 이상)을 오는 2010년까지 55%까지 끌어올리고자 하였다. 저출산·고령화 사회에서 잠재 노동력인 여성인력의 활용이 핵심 과제로 떠오른 만큼 개별부처에서 추진하던

1) '성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률'(여성가족부 소관)과 '성매매 알선 등 행위의 처벌에 관한 법률'(법무부 소관)

여성인력개발정책을 여성가족부²⁾, 노동부, 교육인적자원부 등 14개 부처에서 공동으로 새우고 추진기로 한 것이다.

본 정책보고서는 참여정부가 시행해 온 여성정책 중 여성인력개발 정책을 중심으로 정책입안의 이유, 시행과정의 애로, 개선되어야 할 점을 밝히고 있으며, 이는 차기정부가 참여정부의 정책을 제대로 이해하고 발전시킬 수 있도록 하는데 그 목적이 있다. 따라서 본 정책보고서는 참여정부의 여성인력개발 정책의 배경과 추진현황을 정리하고 정책 수립과 이행 과정을 가급적 소상히 밝혔다.

아울러 차기정부의 정책 수립에 도움을 줄 수 있는 방향을 제시하고자 한다. 이는 궁극적으로 참여정부와 차기정부의 정책 노선이 상호 유기적인 연관을 갖추어 오늘의 경험과 성과를 발전시킬 수 있도록 위함이다. 지속적이고도 일관된 여성권의 향상과 역할 확대는 대한민국의 절반인 여성의 변치 않는 염원이자 대한민국의 밝은 미래를 꿈꾸는 모든 국민의 바람이기 때문이다.

2) 2001.1.29 신설된 여성부는 2005.6.23 정부조직법 개정으로 여성가족부로 명칭 변경. 본 보고서는 시기에 따라 여성부와 여성가족부를 병행하여 사용함.

제 2 부 여성인력개발정책 왜 필요한가?

제1장 국민소득 2만 달러 시대, 성장의 새 동력 ‘여성’

우리나라의 여성경제활동참가율은 1인당 국민소득 1만 달러를 달성한 1997년을 기준으로 소폭 등락을 거듭하며 사실상 정체되어 있는 상황이다. 이는 주요 선진국들이 국민소득 1만~2만 달러로 가는 시기에 여성경제활동참가율이 9% 이상 급속히 증가한 것에 비추어 부족하기 그지없는 것이다.

2001년 당시 한명숙 초대 여성부 장관은 여성부 출범 100일을 맞아 한 인터뷰에서 한국이 2010년 진정한 세계10위권 선진국 대열에 진입하려면 여성인력의 활용을 높여야 한다고 강조하였다.

“우리나라 여성 경제활동참가율이 경제개발협력기구(OECD)국가 중 최하위로 눈에 보이지 않는 막대한 경제 손실을 입고 있다는 지적은 여성인력양성이 우리나라 여성정책의 가장 큰 과제임을 말해주고 있습니다. 또한 이는 여성인력을 활용하지 않으면 국가경쟁력에 막대한 지장을 줄 것이라는 여성부의 여성인력 정책방향과 일치합니다.”(매일경제 2001.5.2)

〈표 2-1〉 여성경제활동인구 및 참가율

여성	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15세 이상인구 (천명)	17,965	18,223	18,451	18,664	18,859	19,042	19,220
경제활동인구 (천명)	8,938	8,576	8,785	9,101	9,299	9,486	9,418
비경제활동인구 (천명)	9,027	9,647	9,665	9,564	9,560	9,556	9,803
경제활동참가율 (%) (OECD기준, 15~64세)	49.8 (52.9)	47.1 (50.3)	47.6 (50.8)	48.8 (52.0)	49.3 (52.8)	49.8 (53.5)	49.0 (52.9)

* ~'99년까지 1주 기준, '00~'06년 4주 기준/ 15세 이상 여성

** 자료 : 통계청 KOSIS

우리나라는 이처럼 저조한 경제활동참가율과 함께 여성인력활용 유형 또한 선진국들과 상당히 다르게 나타난다. 1인당 국민소득이 1만 달러에 도달한 시점에서 20~24세, 35~39세, 40대 여성의 경제활동참가율 수준은 선진국과 비슷하였다. 그러

나 25~34세 여성의 경제활동참가율은 선진국 평균에 비해 우리나라가 10% 이상 낮게 나타났다.

이러한 통계수치는 경제성장을 이룬 주요 선진국의 경우 20~40대 여성인적자원을 지속적으로 활용하는 반면 우리나라는 40대 이상 여성을 주로 활용한다는 사실을 알 수 있다. 선진국의 경우 2만 달러 도달 시점에서 20~30대 여성의 경제활동참가율은 무려 70%대에 달한다는 점은 경제성장의 동력이 여성이라는 점을 시사하고 있다. 노무현 대통령도 여러 경로를 통해 “여성의 경제활동 참여를 우리나라의 잠재성장률 향상을 위한 핵심과제”라는 점을 강조하였다.

여성 경제활동인구 비율을 현재의 47% 수준에서 55%까지 끌어올리면 잠재성장률을 1% 정도 더 향상시킬 수 있습니다. 우리나라의 잠재성장률을 5.2%로 보고 있는데 여성들이 활발하게 사회에 진출해 40만명 정도가 경제활동을 하게 되면 대개 1% 포인트 더 높일 수 있습니다. 1%하니까 아무 것도 아닌 것처럼 보이는 데 그렇지 않습니다. 경기가 떨어지는 걸 막기 위해 추경예산을 편성하는 정책을 세워보니까 1%라는 것은 정말 엄청난 것입니다. 국방예산 2.7%를 3.2%로 올려달라는 데 그거 돈으로 계산해보니까 정말 엄청난 돈입니다. 여성 힘에 의존해야 할 시대에 와있습니다.

약속을 드린 셈입니다. 여성들로 하여금 경제성장률을 1% 향상시킬 수 있는 기회를 드리려고 합니다. 목표연도는 2007년입니다. 그렇게 하겠습니다.

<관리직 여성공무원과의 오찬, 2003.6.27>

참여정부는 여성의 참여와 기여를 ‘신 성장 전략’의 핵심 동력으로 삼아서 국민소득 ‘2만 달러 시대’를 열어갈 것입니다.

경제적 분야에서 여성 진출은 이미 권리의 차원이 아닌 국가와 기업의 생존전략 차원에서 논의되고 있습니다. 무엇보다 여성의 일자리가 늘어나야 합니다. 정부는 「여성일자리 50만개 창출」을 위해서 빠른시일 안에 구체적이고 범정부적인 종합계획을 수립해 추진할 것입니다.

<제8회 여성주간 기념식, 2003. 7. 4>

같은 연장선에서 참여정부는 여성의 참여와 기여를 ‘신 성장 전략’의 핵심동력으로 삼아 국민소득 ‘2만 달러 시대’를 열어가기 위해 최선을 다할 것을 약속하였다.

제2장 여성인력 활용 핵심과제로 떠오르다

우리사회는 급속히 진행되는 저출산·인구고령화 과정에서 심각한 인력 부족 현상이 우려되고 있다. 1970년대 시작된 베이비붐 세대의 노동시장 진입이 거의 완료된 상태이다. 동시에 유례없는 저출산 현상과 맞물려 경제를 지탱하는 축인 노동력 증가율이 낮아지고 있다.

우리나라의 생산가능 인구증가율은 급격히 줄고 있다. 1980년대 2.31%에 달하던 생산가능 인구증가율은 1996년 1.49%, 2000년 1.05%를 거쳐 2004년에는 0.57%에 그쳤다. 청년층의 경우 2000년 이후 10년 간 약 91만 명 감소하는 반면, 고령자 인구는 약 310만 명 늘 것으로 전망되고 있다.

세계 주요 국가들의 통계를 살펴보면, 여성의 경제활동참가율이 높은 나라일수록 출산율도 높게 나타나고 있다. 반면 우리나라는 부진한 여성경제활동과 함께 출산율도 점차 낮아져, 2005년 출산율은 1.08명으로 세계 최저 수준으로 나타났다.³⁾

여성인력의 저활용은 우리나라 경쟁력의 향상을 저해하는 걸림돌이 되고 있다는 점이 자주 지적되었으며, 나아가 우리 사회가 당면한 고령화 문제의 상당부분도 여성의 경제활동참가를 제고함으로써 해소할 수 있다는 연구결과⁴⁾도 제시되었다. 일정수준의 성·연령계층별 경제활동참가율을 달성한다면, 고령화가 상당히 전진되어 있을 것으로 예상되는 2030년 이후에도 실질적인 부양비는 더 이상 증가하지 않을 것으로 예측되었다. 노무현 대통령도 이런 점을 인식하여 여성의 사회활동을 강조하였다.

작년, 올해 사회적으로 새로운 의제가 제기되면서 여성들에게 많은 부담을 주고 있습니다. 새로운 의제는 미래에 대한 화두입니다. 미래를 얘기하면 제일 먼저 고령화 사회, 그리고 저출산 사회를 말하게 되어 여성들에게 부담을 주는 것 같아 조심스럽습니다.

잠재성장률이 점점 떨어진다고 합니다. 떨어지는 것을 보충하기 위해 여성들의 경제활동 비율을 높여야 합니다. 여성들에게 참여의 기회가 생긴다는 것을 긍정적인 의미로 볼 수도 있고 일을 하라는 요구로 볼 수도 있습니다. 일해서 잠재성장률을 높이라고 사회가 요구하고, 아이를 좀 낳아야 하지 않겠느냐고 은근히 압력을 넣습니다. 전체 사회를 위해서. <2006년 신년인사회, 2006. 1. 10>

3) 참여정부의 저출산·고령화대책, 2006년 1.13명, 2007년 명(추산)으로 회복하는 추세임.

4) 고령화·미래사회위원회(2003)

이처럼 생산가능 인구증가율이 둔화되는 저출산·고령화 사회에서 앞으로 가용할 노동인구가 여성이라는 점은 자명하다. 잠재노동력인 여성의 노동시장 참여를 촉진하는 것은 우리나라 경제·사회의 지속가능한 발전을 위한 핵심과제로 대두되고 있다.

제3장 양극화의 빈곤 대응전략 ‘여성인력개발’

1990년대 말 IMF 외환위기와 뒤이은 경기침체로 실업자가 급증하는 가운데 가족의 생계를 책임지는 여성가장들의 수도 크게 늘고 있는 등 ‘빈곤의 여성화(Feminization of Poverty)⁵⁾’가 진행되어 왔다. 참여정부 첫 해에 이미 140만 명에 달하는 기초생활보호 대상자들 가운데 절반 정도가 여성가장인 것으로 나타났다.⁶⁾

참여정부 출범 당시의 심각한 여성실업

(전략)여성 실업률을 정확히 파악하기는 어렵지만, 통상적으로 남성에 비해 여성의 실업률이 높다는 것은 과거의 전례에 비추어 자명하다. 그동안의 경향에 따르면 대체적으로 남성보다 여성의 경제활동인구 규모가 상대적으로 작았다. 또한 국제통화기금(IMF) 당시에도 남성보다 여성의 퇴출 인력이 월등히 많았다.

이러한 현상은 우리나라의 사회 구조상 고용 퇴출에서 남성보다는 여성에 대한 부담감이 적다는 것에 기인하며, 최근의 고용 구조에도 그대로 반영돼 있다. 그러나 여성의 고용 구조에서 더욱 심각한 문제는 고용 내용에 관한 것이다. 사무직에서 비사무직으로, 상근직에서 비상근직으로 여성의 고용 내용이 하향 수준으로 급격하게 변하고 있다.

여성 경제활동인구의 감소와 고용 내용의 불안정성은 최근의 다양한 여성 보호 정책에도 불구하고, 그 정도를 더해 가고 있다. 또한, 문제의 심각성에도 불구하고 지난 1년간의 국가 전반적인 실업 문제로 인해 제대로 조명을 받지 못하고 있다. 예를 들어 여성들의 실업 문제는 국가 전체의 실업 문제에 함몰돼 특정한 문제로 부각되지 못하고 있다. 그러나 이와 같은 여성들의 실업 문제는 국가 인력의 효율적 활용이라는 측면에서 보면, 더 이상 미루거나 간과해서는 안 될 사안이다.(후략)

이은재 교수(건국대 행정학)의 포럼 「여성실업은 더 심각하다」
<문화일보, 2004. 2. 21, 발췌 인용>

1991년 45.4%에 불과하던 국민기초생활보장 수급자 중 여성가구주 비율은 IMF 외환위기를 거치며 55.5%(2002년)로 크게 증가했다. 또한 전체 근로자 중위임금(130만원)의 2/3이하를 저임금이라고 정의하면 이에 속하는 86만7천원 이하 여성근로자

5) "여성은 전세계 일의 2/3를 수행하고, 1/10의 수입을 올리고, 1/100의 재산을 소유하고 있다" (First World Survey on the Role of Women in Development, 1984, UN)

6) '2003 여성통계연보', 여성부

비율이 40.4%(2002)에 달해 남성근로자 비율(10.6%)보다 매우 높았다. 따라서 이러한 빈곤의 여성화, 여성의 빈곤화에 대응하는 적극적인 전략으로 여성인력의 개발과 활용이 무엇보다 시급하게 대두되고 있다.

한편 2003년 여성개발원이 펴낸 “여성 청년층 집단의 취업이행실태와 정책과제” 연구 결과에 따르면 고졸여성 집단의 실업률은 1990년 9.7% 수준이었지만 2001년에는 12.2%로 매우 높아졌다. 특히 실업계 고졸 여성청년층의 실업률은 13.6%에 이르렀다. 고졸 여성이 실업률이 문제가 되고 있다는 연구였다. 당시 한국여성개발원 김종숙 박사는 남성보다 여성의 고학력 추이가 빠르게 진전되었고, 취업난으로 하향 취업 경향이 심화되면서 생긴 결과라고 지적하였다.

다시 말해, 과거 고교 졸업자의 일자리를 전문대졸이 흡수하는 경향이 강해 고졸 여성의 취업은 점점 어려워지고 있는 형편이라는 것이다. 김 박사는 이러한 경향은 개인은 물론 국가 경쟁력 차원에서도 손해라고 지적하였다. 특히 고학력 여성의 취업 문제만 부각시켜 온 매스컴 등의 영향으로 고졸 여성들은 더욱더 소외감을 느끼고 있다는 것이다.

제4장 국민과의 약속, ‘여성인력’ 정책

참여정부 여성인력정책은 12대 국정과제 중 사회·문화·여성 분야와 관련하여 ‘참여복지와 삶의 질 향상’, ‘국민통합과 양성평등의 구현’이라는 당면과제로 대표될 수 있다. 삶의 질 향상이 최종적인 국가목표임에도 우리의 현실은 그렇지 못한 것이 사실이다. 2003년 유엔 인간개발보고서에 따르면 우리나라 여성의원비율, 여성의 고위 행정관리직 비율, 여성의 전문기술직 비율, 남녀간 소득격차 등으로 산출하는 ‘여성 권한척도’(GEM:Gender Empowerment Measure)가 조사대상 70개국 중 63위로 최하위 수준에 머무르고 있었다.

우리나라의 여성권한척도

여성권한척도(GEM) 70개국 중 63위. 유엔개발계획(UNDP)이 최근 발표한 ‘인간개발보고서 2003’에 나타난 부끄러운 모습이다.

한국은 여성의 정치·경제적 참여와 의사결정권 등을 평가한 여성권한척도에서 70개 국가 중 63위로 최하위권을 차지했다. 64개국 중 61위를 기록한 지난해보다 조금도 나아진 것이 없다. 한국 밑에 있는 나라들은 캄보디아 터키 방글라데시 예멘 등 이슬람 국가가 대부분이다.

보고서에 따르면 한국의 인간개발지수(HDI)는 175개국 중 30위였다. 거의 모든 신문이 HDI가 지난해보다 3단계 떨어졌다고 보도했지만, 여성권한척도를 다룬 매체는 많지 않았다. HDI가 떨어지긴 했어도 한국은 아직 상위권이다. GEM에 비하면 그렇게 낮은 수치가 아니다.

지난 수 십 년간 한국 여성의 삶이 크게 변했다는 것은 부인할 수 없다. 여학생의 대학진학률이 1970년 25.3%에서 2000년대에는 67.3%로 뛰었다. 여성 임금근로자 비율도 같은 기간 28.6%에서 61.5%로 뛰어올랐다. 노무현 정부가 들어서면서 4명의 여성 장관이 탄생했고, 호주제를 폐지하기 위한 움직임도 급물살을 타고 있다.

그럼에도 여성이 제 위치를 찾기 위해서는 아직도 갈 길이 멀어 보인다. 여성의 사회 진출이 크게 늘어났다고는 하지만 여성 근로자의 평균임금은 남성 근로자의 63% 수준이다. 고용상태도 불안정해 정부투자기관 여성 인력의 69%가 임시·별정직 종사자다. 정부 각료 중 여성의 비율은 6.5%에 불과하고, 여성 의원 비율도 5.9%에 그친다.

많은 이들이 한국 여성의 권익이 크게 향상됐다고 자족하고 있는 것으로 보인다. 여성의 위상이 아직도 낮다고 말하면 ‘배부른 소리’ 말라고 반박하는 남성들도 있다. 그렇다면 통계가 보여주는 것은 무엇이고, 국제기구가 내놓은 수치는 어떻게

설명해야 할까.

여성이 사회의 당당한 구성원으로 활동하고 제대로 된 대우를 받게 되면 그 과실은 사회 전체로 돌아온다. 노무현 대통령이 여성주간 기념식에서 "여성의 경제 참여율을 높여 경제성장의 신동력으로 삼겠다"고 말한 것은 이런 맥락에서 타당한 것이다.

여성 문제를 남의 일이 아닌 남성 자신의 일처럼 생각할 수는 없을까. 자신의 누이가, 아내가 불평등한 처우를 받는다고 생각한다면 여성 문제에 한걸 적극적인 자세를 보일 수 있을 것 같다.

[세계일보] 2003년 7월21일

우리사회가 궁극적으로 지향하는 품격있는 선진복지 국가를 만들기 위해서는 경제뿐 아니라 삶의 각 분야가 균형있게 발전해야 한다. 특히 복지·여성·문화 분야에 대한 투자는 인적자원의 질적 수준을 높여 지속적인 경제성장의 토대가 될 것이다. 노무현 대통령은 이러한 차원에서 2002년 대통령 선거 당시 4대 비전, 20대 기본정책, 150대 핵심과제를 제시한 공약으로 국정 운영의 큰 줄기와 정책방향, 반드시 이루어야 할 중점 과제를 밝혔다.

I. 4대 비전

따뜻한 대한민국

여성의 사회진출을 돕기 위해 보육료의 50%를 정부가 지원할 것입니다.

II. 20대 기본정책

2. 특권과 차별의 시정

2-4 여성의 사회진출을 지원하고, 남녀 불평등 요인을 해소해 성에 의한 차별을 시정하겠습니다.

15-1 유아 보육료의 50%를 국가가 지원하고, 방과 후 보육을 확대하는 등 여성의 사회참여를 지원하겠습니다.

15-2 새로운 여성 일자리 50만 개를 창출하고, 고용불평등을 해소해 여성의 경제 활동 참가율을 선진국 수준인 60%로 높이겠습니다.

5. 행복한 가정·양성 평등한 사회

15-4 지역구 30%·비례대표 50% 여성의원 할당제를 통해 여성의 정치참여 기회를 확대하고, 여성관리직 임용목표제를 도입해 5급 이상 공무원관리직 여성비율을 20%로 확대하겠습니다.

특히 여성인력과 관련해서는 '따뜻한 대한민국'을 4대 비전 가운데 하나로 선정하였다. 이를 위해 여성의 사회진출지원, 성 차별 시정, 유아 보육료 지원, 방과 후 보육 확대, 여성일자리 50만개 창출, 고용불평등 해소, 여성의원할당제, 여성관리직 임용목표제 등을 기본정책으로 제시하였다.

제16대 대통령직인수위원회 사회문화여성분과

활동목적

사회문화여성분과는 사회적 가치의 실현과 지속가능한 발전을 목적으로 각 부문 별로 과제를 수행했다.

여성분과는 여성의 사회참여 확대와 여성의 대표성 제고를 통해서 노무현 정부가 향후 5년간 실질적 양성평등사회를 구현해야 한다는 목적을 설정하고 활동했다. 우리나라 여성경제활동참가율은 지난 10년간 47%에서 49.1%로 불과 2% 증가하는데 그쳤으며 대졸이상 여성경제활동참가율 54%는 2002년 OECD국가 평균 83%에 훨씬 못미친다.

뿐만 아니라 2001년 UNDP보고에 의하면 한국 여성권한척도(GEM)는 66개국 중 61위로서 최하위국에 머물고 있다. 그러므로 보육의 공공성 확대, 여성의 일자리 창출, 공공부문 및 민간부문에 있어서의 여성의 대표성 확대, 성매매방지 및 성폭력, 가정폭력의 방지 등 여성인권의 향상, 호주제 폐지 등 양성평등한 가족정책의 수립을 여성정책의 핵심적인 과제로 설정하였다.

활동방향

여성분과는 보육의 공공성 확대, 여성일자리 창출 등 여성의 사회참여 확대를 위한 사회적인 기반을 구축하는 과제와 여성의 대표성 제고 및 성매매 방지 등 여성인권의 향상을 통한 양성평등사회의 실현이라는 과제를 두고 여성계 여성정책 관련 전문가, 여성부·노동부·보건복지부 등 각 부처 여성정책담당관이 참여해 토론회를 거쳐 정책을 검토하고 심화시키는 활동을 했다. 특히 여성분과 내 10명의 자문위원 및 여성단체 활동가, 학자 등을 중심으로 보육·일자리·여성인권·여성의 대표성·여성정책조정기능 강화 및 여성정책 관련 집행 업무의 확대 등 여성부의 발전방향 등 5개 과제를 중심으로 소분과 모임을 진행하였으며, 11개 여성정책 관련 부처와의 모임 등을 활발히 추진했다.

<제16대 대통령직인수위원회 백서, 2003>

대통령직인수위원회 사회문화여성분과는 낮은 여성권한척도(GEM)와 낮은 여성 경제활동참가율에 대한 문제를 인식하였다. 이에 사회참여 확대, 여성의 대표성 제고 등을 통해 참여정부가 향후 5년간 실질적 양성평등사회를 구현한다는 목적을 설정하였다. 인수위는 이를 위해 여성의 일자리 창출, 공공 및 민간부문에서의 여성 대표성 확대 등을 핵심과제로 선정하였다.

이처럼 여성인력개발은 지난 대선 당시 국민과의 약속을 지키는 일이었다. 그리고 동시에 우리나라의 경쟁력을 높이는 것이자 우리사회의 인간적 삶을 증진시키는 일이기도 하다.

제 3 부 참여정부의 여성인력개발정책

제1장 여성인력개발을 위한 정책 추진 현황

1. 지금까지 추진 과정

1987년 12월 제정된 ‘남녀고용평등법’은 남녀의 평등한 고용 기회와 대우를 보장하기 위한 새로운 정책의 출발이 되었다. 이듬해인 1988년부터 정부 제2 장관실을 중심으로 성차별 금지에 관한 정책 대안을 적극적으로 마련하기 시작하였다. 유교 문화의 남존여비사상이 지배해 온 우리 사회에서 성차별 금지를 위한 노력은 1998년 대통령직속 여성특별위원회의 발족, 1999년 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 제정, 2001년 여성부 출범 등으로 이어지면서 한층 힘을 얻게 되었다.

여성부는 출범이후 노동부, 국가인권위원회 등과 성차별 금지를 위한 정책들을 나누어 추진해 왔다. 그러던 중 2005년 ‘정부조직법’ 개정으로 여성부가 여성가족부로 확대·개편되면서 종전 여성부의 남녀차별 금지·구제에 관한 업무는 국가인권위원회에서 수행하도록 되었고 ‘남녀차별금지및구제에관한법률’은 폐지되었다.

‘여성부→여성가족부’ 로 23일째 변경/남녀차별금지법 사라진다

여성부가 여성가족부로 바뀌면서 남녀차별과 성희롱 상담·구제 업무가 국가인권위원회로 이관된다. 여성부는 개정된 정부조직법에 따라 오는 23일째 여성가족부로 명칭을 바꾼다고 9일 밝혔다.

이와 함께 업무도 바뀌어 남녀차별과 성희롱 상담·구제 업무를 맡았던 차별개선국이 사라지고, 대신 가족정책국이 신설된다. 이런 조직 개편은 출산율 감소와 이혼율 증가 등의 문제에 대처하기 위한 것이지만, 기존 여성부의 주된 업무였던 성차별 개선 활동이 약해지지 않겠냐는 우려도 낳고 있다.

여성가족부로 바뀌면서 1999년 제정된 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 폐지돼 역사 속으로 사라진다. 성차별과 성희롱 관련 상담 및 조사 업무는 조직 개편과 함께 국가인권위원회로 넘어가고 성희롱 교육과 예방 업무만 여성가족부에서 담당하게 된다.

이와 관련해 한 여성단체 관계자는 “남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 폐지돼

7) 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고, 인간의 존엄과 가치를 구현하며, 민주적 기본질서 확립에 이바지할 목적으로 2001년 11월 출범

성차별과 성희롱을 판단할 수 있는 법적 근거가 없어졌다”고 말했다.

김희정 한나라당 의원은 “애초 관련업무를 이관할 때 인권위법 안에 남녀차별을 따로 규정해야 한다는 논의가 있었지만 좌초됐다”며 “남녀차별 관련 업무의 공백을 막기 위해서 인권위원회에 성차별 문제에 대한 감수성을 가진 위원들을 더 배치하거나 남녀차별에 대한 규정을 추가해야 한다”고 밝혔다.

[한겨레] 2005년 6월10일

또한 여성정책에 관한 주요사항을 심의하고 조정하기 위하여 2002년 12월에는 “여성발전기본법”을 개정하여 국무총리 아래 ‘여성정책조정회의’를 두었다. 의장은 국무총리가, 부의장은 여성가족부 장관이 맡는 여성정책조정회의의 구성은 정부위원8)과 5인 이내의 민간위원으로 이루어진다. 여성정책조정회의 하에 여성가족부차관을 위원장으로 하는 실무회의도 두었다.

여성정책조정회의에서는 여성정책 기본계획과 시행계획, 2개 이상 행정기관이 관련된 여성정책 조정, 여성정책의 평가와 제도개선 등의 사항을 다루고 있다. 이와 함께 여성인적자원개발에 대한 실질적인 정책이 범정부 차원에서 효과적으로 시행되게끔 인적자원개발회의9)도 두었다.

<표 3-1> 인적자원개발회의 여성관련 안건 수

연도	총 안건수 (회의개최)	여성관련 안건 수
2000	24 (8)	1 (지식기반사회 여성인력 개발을 위한 종합계획안)
2001	17 (7)	2 (고학력 여성 취업 지원대책, 여성 과학기술인력 채용목표제 추진방안)
2002	48 (13)	4 (대통령 연두기자회견 후속조치계획, 국가인적자원개발기본계획에 따른 공직분야 인적자원의 전문성 제고 시행계획, 국가인적자원개발기본계획에 따른 여성인적자원의 활용제고 시행계획, 대통령 8.15 경축사 후속조치계획)
2003	30 (6)	2 (여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률 시행령안, 여성관리직 공무원 임용목표제 정착계획)
2004	25 (5)	2 (유아교육보육 발전기획단 운영성과, 유아교육보육 발전기획단 운영성과)
계	144 (39)	11

- 8) 재정경제부장관, 교육인적자원부장관, 법무부장관, 행정자치부장관, 과학기술부장관, 문화관광부장관, 농림부장관, 산업자원부장관, 보건복지부장관, 노동부장관, 기획예산처장관, 국무조정실장, 국정홍보처장
- 9) 2000년 대통령훈령인 “인적자원개발회의 규정”에 근거하여 운영되던 인적자원개발회의(의장 교육부총리)는 이후 2002년 8월 제정된 “인적자원개발기본법”에 의해 법적 근거를 갖고 다시 2007년 4월 법개정에 의해 대통령을 위원장으로하는 ‘국가인적자원위원회’로 개편되었다.

이처럼 사회전반의 성차별을 금지시키기 위한 노력은 고용부문에서는 여성인적 자원을 위한 정책에 영향을 미치면서 사회 다양한 분야의 여성 진출 증대에 기여해 왔다.

2. 범정부 차원의 여성인력개발 정책 현황

여성가족부는 2003년부터 제2차 여성정책기본계획을 수립, 현재까지 시행하고 있다. 기본계획의 10대 핵심과제 중 여성인적자원의 개발과 활용, 남녀고용평등 및 여성의 경제활동 참여제고 등 2개 과제를 추진 중이며, 과기·노동·여성부 등 11개 과제 별로 시행계획을 수립하여 점검하고 있다.

이와 함께 교육인적자원부 주도로 제2차 국가인적자원개발 기본계획도 수립, 시행하고 있다. 이 기본계획은 4대 영역에서 20개 정책분야 200개 세부과제로 구성되어 있으며, 여성인력은 '사회통합 및 교육·문화복지 증진' 영역의 '여성인적자원개발 활성화' 분야에 12개 세부과제를 포함하고 있다.

이에 따라 여학생의 진로지도·직업교육 강화, 여학생의 이공계 진학·역량 강화, 유아·여성 노인 협력망 조성, 경력단절 여성의 능력개발 지원, 여성친화적 단시간 일자리 모형 개발 등이 추진되고 있다. 또한 양육부담 경감을 위한 보육지원 강화, 재직 여성근로자의 전문성 제고, 고학력 청년여성의 취업 촉진, 지역 여성인력 지원인프라 구축 등의 사업도 진행되고 있다.

부처 차원의 여성인력개발정책도 시행되고 있다. 노동부, 과학기술부, 중기청 등에서는 소관법령에 따라 개별적으로 여성 특화 인적자원 개발사업을 추진하고 있다. 주요 여성인적자원개발 사업으로는 노동부의 직업훈련사업, 과학기술부의 여성과학기술인 육성 및 지원 사업, 중소기업청의 여성기업인 지원사업 등을 들 수 있다. 이에 따라 공공부문 일자리 사업에 대한 여성참여율은 2007년 1/4분기를 기준으로 60.3%에 달한다¹⁰⁾.

반면 지자체의 경우 여성인력개발 사업에 대한 관심이 미흡하여 여성인력 개발계획을 별도로 수립한 곳은 1개소(경기도)에 불과한 실정이다. 그나마 여성인력관련사업 또한 직업훈련 수준에 머물고 있다. 특히 중요 사회기반시설인 여성회관이 사회교육에 집중하고 있어 실질적인 직업훈련은 여성인력개발센터에서 전담하고 있다.

10) 여성가족부, 2007년 1/4분기 공공부문 일자리 여성 참여현황 보고

여성인력정책에 대한 참여정부 초대 여성부 장관의 입장

권혁범 대전대 교수 앞으로 여성부의 정책방향은?

지은희 여성부 장관 여성문제 해결은 여성들만의 일이 아니다. 여성문제는 민주화의 척도다. 진보적이고 여성문제를 풀고 싶어 하는 남성들도 함께 모아서 하려 한다. 지금까지 우선순위를 여성단체에 두었던 것을 시민사회단체로 확대하겠다. 또, 한국여성의 권한 척도가 세계 64개국 가운데 61위인데, 국제적 위상을 높일 것이다.

권 비정규직 여성노동자 문제는 시장경제 논리와 맞물려 있어서 해결이 더 어렵다.

지 경제발전과 일하는 사람의 권익을 둘 다 고려해야 하지만, 여성 비정규직 비율 70%는 세계 어느 나라에도 없는 수치다. 법이 지켜지지 않는 부분부터 손을 대 이 비율을 줄여나갈 수 있다고 생각한다. 현재로선 노동부와 협의를 통해 비정규직 대책 수립·집행 때 여성적 관점을 넣도록 노력하겠다는 정도로 얘기하겠다.

「지은희 여성부장관 대담- “호주제 반드시 폐지해야 한다”」 <한겨레신문, 2003. 3. 10>

제2장 확대되는 여성의 사회 진출

참여정부는 정치 분야의 여성참여 및 공공부문의 여성채용 확대 등을 통하여 양성평등사회를 구현하는 것을 12대 국정과제의 하나로 선정하였다. 참여정부는 청와대 인사수석실내에 균형인사비서관실이 설치(2004년 12월)하고, 중앙인사위원회에 균형인사과를 신설(2004년 6월)하면서 여성의 공직진출의 길을 보다 넓히겠다는 의지를 표명하고 이를 실천해 나갔다. 노무현 대통령도 이와 관련하여 2004년 12월 24일 균형인사 실천보고회에서 “우리 사회의 중요한 직위에 여성, 장애인, 이공계 출신 등 다양한 배경의 인사들이 소외되지 않고 자리 잡아야 사회 전체의 다양성이 확보될 것이며, 이렇게 될 때 사회의 창의성, 효율성, 통합성이 높아질 것이란 점”을 강조하였다.

1. 여성의 정치참여 확대

2002년 이후 정치분야의 여성참여 확대를 위한 관련 법률이 획기적으로 개정되었다. 2002년 3월 『정당법』 개정으로 정당은 비례대표 선거구 시·도 의회 의원 선거후보자 중 50% 이상을 여성으로 추천하되, 비례대표 선거구 시·도 의회의원 선거후보자 명부 순위에 따라 2인마다 여성1인을 포함시켜야 한다는 조항이 신설되었다. 임기만료에 의한 지역구 국회의원 선거후보자 또는 지역구 시·도의회의 의원 선거후보자를 추천할 때에는 각각 전국 지역구 총수의 30% 이상을 여성으로 추천하도록 노력하여야 한다. 한편 동 법률의 2004년 개정에서는 정당은 비례대표 전국선거구 국회의원 선거후보자 중 50% 이상을 여성으로 추천하여야 한다는 내용을 추가였다.

『공직선거및선거부정방지법』(2002년 3월 7일 개정·공포)은 정당이 시·도 의회 의원선거에 비례대표 후보자 명부 등록시 여성후보자 추천비율과 순위를 위반한 등록신청은 수리하지 않는다는 내용을 포함하고 있다. 『정치자금에관한법률』(2004년 3월 12일 개정)은 지역구 30% 이상 여성공천비율을 준수한 정당에 대하여 여성추천보조금을 지급하는 규정을 명시하였다. 또한 정당으로 하여금 지급받은 국고보조금의 10%를 여성정치발전을 위하여 사용하도록 규정한 결과 「여성 리더십 센터」가 개원, 운영되는 등 여성정치발전을 위한 가시적인 성과가 정당에서 이루어지고 있다.

이와 같은 『정당법』 개정에 따라 2004년 4월 실시한 제17대 국회의원 선거에서

여성은 비례대표에서 29명, 지역구에서 10명으로 총 39(13%)명이 당선되어 제16대의 여성 국회의원 비율(5.9%)에 비해 대폭 확대되었다. 제17대 국회의원 선거에서 당선된 여성의원은 39명(13.0%)이었으나, 이후 2명이 비례대표로 진출하여 2005년 12월 현재 의원 수는 41명이다. 이처럼 17대 국회에서 여성의 국회참여를 일으킨 가장 큰 기인은 정당법 개정으로 이를 통한 여성후보 추천 의무화 및 권장에 힘입은 바가 크다. 이처럼 여성국회의원이 대거 진출한 17대 총선이 끝난 다음날 총선여성연대는 논평을 내어 “부정부패와 상대적 거리가 있는 여성들이 깨끗한 정치를 할 수 있다는 국민적 기대가 반영된 결과이며, 여성의 정치참여 확대를 위한 여성계 활동의 결과”라며 환영하였다.

하지만 여성연대는 전체 299명의 13%에 해당하는 숫자지만 아직 “아시아 평균 14.5%, 국제평균 15.2%에도 못 미친다”며 “각 당은 여성의 정치참여 확대를 위한 제도 보완과 차세대 여성정치인 양성 등 근본적인 노력을 시작해야 한다”고 지적하였다. 이와 함께 여성연대는 여성당선자들에게 △여성유권자들의 대표로 정치개혁 과제와 여성과제 해결에 앞장서는 모범을 보여줄 것과 △모성보호 정책, 양성평등한 가족정책, 여성일자리 창출 등 각 당의 여성공약을 책임지고 이행해줄 것을 당부하기도 하였다.

〈표 3-2〉 여성 국회의원 현황

(단위 : 명, %)

연 도	구 분	전 체	구 분	
			지역구	전국구
1992 (14대)	국회의원	299	237	62
	여 성	4	0	4
	여성비율	1.3	0	6.5
1996 (15대)	국회의원	299	253	46
	여 성	9	2	7
	여성비율	3.0	0.8	11.3
2000 (16대)	국회의원	273	227	46
	여 성	16	5	11
	여성비율	5.9	2.2	24
2004 (17대)	국회의원	299	243	56
	여 성	40	10	30
	여성비율	13.3	4.1	53.5

* 자료 : 여성가족부, 2005년도 여성정책연차보고서(2006.8)

지방의회 선거에 참여한 여성후보자 비율을 살펴보면, 2002년 실시한 제3차 4개 동시지방선거에서 평균 여성후보 비율은 광역의회의 경우 3.1%(48명), 기초의회의 경우 1.9%(140명)였다. 자치단체장 선거에서는 광역자치단체장인 시장·도지사 선거에 여성후보는 한 명도 출마하지 않았으며, 자치구 시·군의 기초자치단체장 선거에서 여성은 8명이 출마하여 2명이 당선되었다. 2006년 제4회 동시지방선거에서 여성 당선자는 기초자치단체장에 3명(1.3%), 광역의회 88명(12.0%), 기초의회 434명(15.0%)으로 나타났다. 2002년 지방선거에서 광역의회에 9.2%, 기초의회에 2.2%인 것과 비교할 때, 증가한 수치이다. 특히 이번 지방선거에서 비례대표 의원 비율은 광역의회 73.1%, 기초의회 87.2%로, 대부분의 여성의원이 비례대표를 통해 지방의회에 진출하였다.

<표 3-3> 제2, 3회, 4회 전국동시지방선거 여성당선자 수

(단위: 명, %)

여성당선자 각급선거		제2회 전국동시지방선거(1998)			제3회 전국동시지방선거(2002)			제4회 전국동시지방선거(2006)		
		계	여성	전체(비율)	계	여성	전체(비율)	계	여성	전체(비율)
계		4,427	97	2.2	5,097	205	4.0			
시·도지사선거		16	0	0.0	16	0	0.0	16	0	0.0
자치구·시·군의 장선거		232	0	0.0	232	2	0.9	230	3	1.3
시·도 의 회 의 원 선 거	소계	690	41	5.9	682	66	9.6	733		
	지역구	616	14	2.3	609	11	1.8	655	31	4.7
	비례대표	74	27	36.5	73	55	75.3	78	57	73.1
기초자치구·시·군 의회의원선거		3,489	56	1.6	3,485	79	2.2	2,888	434	15.0

자료 : 중앙선거관리위원회(1998,2002), 『제2차 및 제3차 동시지방선거총람』.

한국여성개발원(2006), 『5. 31 지방선거와 여성』, 제31차 여성정책포럼.

2. 여성공무원 공직진출 확대 및 육성

참여정부는 먼저 기존의 '여성우대'를 '양성평등'의 차원으로 발전시키고, 여성공무원의 관리직 진출과 처우개선을 적극 추진하였다. 그동안 실시된 여성채용목표제의 시행효과 분석을 바탕으로, 공직 내 성비의 균형을 이루고 양성평등을 높일 수 있도록 2003년 '양성평등채용목표제'(2002년~2007년)를 도입하였다.

더불어 채용 후에도 국가정책 결정과정에 여성의 참여가 확대될 수 있도록 2002년부터 '5급 이상 여성 관리자 임용확대 5개년 계획'(2002년~2006년) 및 과장급 이상 직위 여성 임용확대 등 여성공무원 육성정책을 적극 추진하였다.

가. 채용단계에서의 양성평등 확보

'양성평등채용목표제¹¹⁾'는 공무원 채용시 어느 한쪽 성의 합격자 비율이 30% 미만일 때 합격선 범위 내에서 해당 성의 응시자를 목표비율만큼 추가 합격시키는 제도이다. 2002년 시한이 만료된 여성채용목표제를 보완하여 공직 내 양성평등을 제고할 수 있도록 도입되었으며, 2003~2007년까지 한시적으로 운영되고 있다.

2003~2006년 양성평등채용목표제를 통한 추가합격인원은 남성 14명, 여성 89명으로 총 103명이다. 이 제도의 시행으로 종래 여성 진출이 저조했던 기술직 등 분야에서는 여성 진출이 늘어났다. 또한 교육 등 상대적으로 여성합격비율이 높았던 일부 직종에서는 남성이 추가 합격되어 공직 내 직종 간 성비 불균형 해소에 도움이 되고 있다.

공직 진입장벽 더욱 낮아진다

앞으로 공직 진입장벽이 더욱 낮아지고 각 부처별 소요인력을 주무장관이 책임지고 수시로 선발할 수 있게 된다. 또 내년부터 시행되는 '고위공무원단' 운영에 일반직·별정직·외무직에 이어 지방자치단체와 지방교육청 국가공무원까지 포함시키기로 했다.

조창현 중앙인사위원회 위원장은 25일 청와대에서 가진 '2005년 중앙인사위원회

11) 양성평등채용목표제는 1996년부터 2002년까지 시행되었던 여성채용목표제를 승계한 제도로, 당초 여성만 적용하자는 의견도 있었지만 남성도 직렬에 따라 소수합격자가 발생할 수 있는 점과 여성우대에서 양성평등으로 가치가 변화된 점을 고려하여 남성이든 여성이든 합격자가 일정비율 미만인 경우 추가합격 시키기로 하였다.

업무보고'에서 정부인사 혁신의 기본방향을 "경력과 서열을 중시하는 계급 중심에서 능력과 성과를 중시하는 직무 중심으로 바뀌나가겠다"고 대통령에게 보고했다.

중앙인사위는 올해 ◇ 공직진입 장벽 완화 ◇ 국가 인재 적극 발굴 ◇ 인적자본 육성 강화 ◇ 성과관리 내실화 ◇ 인사권 자율화 확대 지원 ◇ 고위공무원단체도 도입 등 6대 정책목표를 시행할 계획이다.

이날 보고에서 조 위원장은 개방형 직위와 부처간 국장급 인사교류를 실·국장급에서 과장급까지 확대하고 민간영입 인사에 대한 공직적응 프로그램을 개발, 운영하기로 했다고 밝혔다. 또 공직자격 임용기준을 완화하기 위해 학위·경력 등 자격요건을 낮추고 민간경력 인정범위를 확대하는 방안을 마련하는 한편 각 부처가 수시로 선발하는 전문가 특채요건을 완화하고 채용절차도 다양하게 하기로 했다.

중앙인사위는 또 정무직 등 주요 직위 후보자 등 국가 인재를 발굴하기 위한 '인재발굴팀'을 운영하는 한편 성과급 비중도 고위공무원의 경우 1.3%에서 오는 2007년에 10%까지 확대하고 일반공무원은 1.5%에서 2010년까지 6%로 높이기로 했다. 이밖에 중앙인사위는 2007년까지 여성관리자임용목표제와 양성평등채용목표제를 도입하고, 장애인 임용을 확대하기 위해 공채시험 응시연령을 연장하는 한편 희망보직제·희망근무제 등을 실시해나갈 방침이다.

[서울경제신문] 2005년 3월25일

<표 3-4> 공무원 공채시험 여성합격자 비율

(단위 : %)

구 분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
행정고시	-	-	24.8	27.4	34.0	38.0	40.1
외무고시	20	-	45.7	35.7	35	52.6	36
사법시험	18.8	-	23.9	21.0	24.3	32.3	37.7
7급 공채	16.6	16.0	26.5	22.1	27.0	26.8	24.7
9급 공채	36.9	38.2	48.6	48.2	47.3	43.9	45.5

* 자료 : 여성가족부, 여성정책협의 조정업무 매뉴얼(2007.4)

〈표 3-5〉 양성평등채용목표제 적용현황

(국가직 및 지방직 포함, 단위 : %)

구분	합계	남성				여성			
		소계	5급	7급	9급	소계	5급	7급	9급
2003	111	51	0	0	51	60	3	22	35
2004	78	23	36	0	20	55	1	19	35
2005	141	68	0	2	66	73	1	14	58

* 자료 : 여성가족부, 여성정책협의 조정업무 매뉴얼(2007.4)

나. 여성을 관리자로 적극 육성

‘국민의 정부’ 출범 이후 여성공무원 채용목표제 실시, 군가산점 폐지¹²⁾ 등 적극적인 여성정책의 시행으로 여성공무원 비율은 27.8%('96)에서 32.8%('01)로 증가하였다. 그러나 아직도 공직의 여성비율이 선진국에 비해 낮은 편이다. 게다가 여성공무원은 상위직보다 하위직에 편중되어, 지금까지 여성들을 공직에 유치하는 데 중점을 두고 추진해온 여성채용목표제에서 한 걸음 더 나아가 여성공무원들을 관리직 공무원으로 육성하는 것이 필요하였다.

이와 같은 여성공무원 인력구조의 불균형을 개선해나가고자 국민의 정부 마지막 해인 2002년부터 ‘여성관리자 임용확대 5개년 계획’을 수립하여 시행하였다.

‘여성관리자 임용확대 5개년 계획’은 2001년 정부전체 5급 이상 관리직공무원 중 4.8%에 머물던 여성비율을 2006년까지 10% 이상으로 올리는 것을 목표로 하였다. 이 계획의 추진으로 여성관리자 비율은 2002년 5.5%, 2003년 6.4%, 2004년 7.4%, 2005년 8.4%, 2006년 9.6%로 매년 약 1%씩 증가하였다. 더불어 과장급 이상 직위에 여성을 임용하고 있는 기관도 2002년 26개에서 2006년 41개로 크게 증가하였다.

12) 제대군인에 대해 6급 이하 공무원 임용시험, 기업체 신규자 채용시 복무기간 2년이상 5%, 2년 미만 3%의 가산점을 부여하던 군가산점제도는 1999년 헌법재판소의 위헌판결로 폐지(98헌마 363)되었다. 당시 재판부는 동 제도가 고용상의 남녀평등, 장애인에 대한 차별금지라는 헌법적 가치를 침해하여 위헌임을 판결하였다. 그럼에도 불구하고 최근 군가산점 제도입을 위한 병역법 개정안이 발의(2007.5.28, 한나라당 고조홍의원)되어 국회 국방위원회에 상정되어 있다. 참여정부는 이에 대해 여성 및 장애인 등의 헌법상 평등권과 공무담임권 침해 등 위헌소지를 해소하였다고 볼 수 없으므로 개정안에 반대한다는 통일된 정부입장을 정하고 있다.

〈표 3-6〉 여성관리자 임용확대 5개년 계획 및 실적

구분	2001년 (기준년도)	2002년 (1차년도)	2003년 (2차년도)	2004년 (3차년도)	2005년 (4차년도)	2006년 (5차년도)
여성관리자 목표 비율	741명 4.8%	861명 5.5%	1,007명 6.5%	1,171명 7.5%	1,353명 8.7%	1,563명 10.0%
여성관리자 임용 실적	741명 4.8%	872명 5.5%	1,046명 6.4%	1,203명 7.4%	1,576명 8.4%	1,893명 9.6%

* 자료 : 중앙인사위원회, 48개 중앙행정기관 일반직·별정직·일반계약직·의무공무원(5등급이상) 대상

참여정부는 그동안의 성과를 바탕으로 공직내 여성관리자 비율을 지속적으로 높이기 위하여 제2차 여성관리자 임용확대 5개년계획(2007~)을 수립·추진한다. 이에 따라 중앙부처는 '4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획'(2007~2011년), 지방자치단체는 제2차 관리직 여성공무원임용확대 5개년 계획(2007~2011)을 추진하고 있다. 특히 지방자치단체는 5급 공무원 육성기반 확충을 위해 '지방 6급 이상 여성공무원 임용목표제'를 시행한다.

〈표 3-7〉 4급 이상 여성관리자 임용확대 5개년 계획

구분	2006. 10월 말	2007	2008	2009	2010	2011
목표비율(%)	5.4	6.2	6.9	7.7	8.8	10.0
목표인원(명)	340	402	450	501	573	650

* 자료 : 중앙인사위원회 발표(2007. 1. 5)

〈표 3-8〉 지방 6급 이상 여성공무원 임용목표율

(단위 : %)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011
6급이상	10.2	12.2	13.0	14.0	15.2	16.5
5급이상	6.1	7.1	7.6	8.3	8.9	9.6
6급	11.9	14.2	15.0	16.1	17.4	18.8

* 자료 : 행정자치부 발표(2007.3.7)

3. 여성교원의 지위향상

가. 여성교원의 관리직 진출 확대

전체 여성교원의 비율은 물론 25년 이상 고경력 여성교원의 비율은 점차적으로 증가하고 있다. 그러나 여성의 교장·교감 등 관리직 비율은 여전히 낮은 상황이다. 2003년의 경우 전체 교원 가운데 여성교원 비율은 63.2%이나 여성 교장·교감 비율은 9.7%에 불과하였다. 또한 교육전문직에 있어서도 장학사·연구사 비율이 21.6%였던 것에 비해 장학관·연구관 비율은 8.9%였으며, 전체적으로도 18.7%로 매우 저조하였다.

참여정부는 여성교원의 관리직 진출 증대를 위하여 시도교육청 평가에서 여성 교원의 관리직 확대 노력에 대한 배점을 상향조정하고 여성교원 관리직 현황에 대한 정기조사를 실시하였다. 또한 교장·교감을 대상으로 능력개발 향상 프로그램 보급, 여성장학사·연구사 등이 참석하는 리더십 증진 워크숍 등을 추진하였다. 이에 힘입어 교장·교감 중 여성비율은 2004년 10.6%에서 2007년 14.1%로, 교육전문직 가운데 여성비율도 2004년 20.3%에서 2007년 25.6%로 증가하였다.

〈표 3-9〉 여성 교장·교감 현황

연 도	교 장			교 감			계		
	총교원수	여교원	비율(%)	총교원수	여교원	비율(%)	총여교원	여교원	비율(%)
2003. 4	8,414	623	7.4	9,032	1,068	11.8	17,446	1,691	9.7
2004. 4	8,583	670	7.8	9,162	1,206	13.2	17,745	1,876	10.6
2005. 4	8,766	753	8.6	9,358	1,388	14.8	18,124	2,141	11.8
2006. 4	8,952	827	9.2	9,557	1,540	16.1	18,509	2,366	12.8
2007. 4	9,030	926	10.3	9,493	1,688	17.8	18,523	2,614	14.1

* 자료 : 교육인적자원부, 교육통계연보(해당연도 4.1 기준)

〈표 3-10〉 여성 교육전문직 현황

연 도	장학관 · 연구관			장학사 · 연구사			계		
	전체	여성	비율(%)	전체	여성	비율(%)	전체	여성	비율(%)
2003. 4	847	75	8.9	2,841	614	21.6	3,688	689	18.7
2004. 4	847	77	9.1	2,860	676	23.6	3,707	753	20.3
2005. 4	873	84	9.6	2,959	763	25.8	3,832	847	22.1
2006. 4	906	98	10.8	2,997	854	28.5	3,903	952	24.4
2007. 4	918	104	11.3	2,990	898	30.0	3,908	1,002	25.6

* 자료 : 교육인적자원부 내부자료

한편, 교육인적자원부에서는 여성교원의 관리직 진출을 보다 확대하기 위하여 ‘여성교육공무원 관리직 인사지침(‘05.1월)’을 별도로 마련하였으며, 이에 따라 2010년까지 전체 교장·교감 중 20%를, 2015년까지는 30%를 여성으로 임용할 계획이다.

나. 여교수 임용목표제 추진

최근 몇 년 사이 사회 전 분야에 걸쳐 여성인력의 적극적 활용과 평등고용에 관한 사회적 공감대가 확산되었다. 이에 따라 대학사회도 사회의 선도적 역할기대에 부응하여 양성평등이념에 기초한 고용과 교육환경을 마련할 필요성이 더욱 증대되었다. 또한 대학교육기회의 확대로 대학, 대학원의 여학생 비율은 지속적으로 증가하고 있다. 여성박사 배출분야도 점차 다양화되고 있어 각 분야의 예비 여성교수인력이 꾸준히 확충되고 있다.

그러나 지난 30년간 전체 교수 중 여성교수의 비율의 증가는 매우 미미하여 2003년에는 14.9%에 불과하였다. 참여정부는 이에 고등교육분야에 우수한 여성인적자원의 진입을 확대하고자 2003년 6월 여성교수 임용확대를 희망하는 국립대학에 대하여 우선적으로 200명의 여성교수 별도정원을 배정하였다. 또한 2003년 7월에는 교육공무원법을 개정¹³⁾하여 국공립 대학교수 임용에 있어서 남녀평등정책을 수립할 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하였다. 즉, 4년제 국공립 일반대학에 대하여 3

13) 개정된 「교육공무원법」의 주요내용은 대학인사위원회 위원의 일정비율을 여성으로 한다는 조항(제5조의 2), 대학(국공립 일반대학)의 장은 대학의 교원을 임용함에 있어서 특정 성별에 편중되지 아니하도록 3년마다 임용목표비율이 명시된 임용계획 등 적극적 조치를 수립, 시행하여야 한다는 조항(제11조3의 2항)등 이다. 또한 동 법에 따라 「교육공무원임용령」 역시 개정되어 교육인적자원부 내에 ‘대학교원임용양성평등위원회’를 설치하여 대학의 추진계획과 실적평가, 그에 따른 행정·재정적 지원에 대한 사항을 심의하도록 기능을 부여하였다.

년마다 대학교원 남녀평등 임용계획을 수립하여 이를 교육인적자원부 장관에게 제출토록 의무화한 것이다. 이에 따라 2004년에서 2006년까지 3년간 여성인력지원 등 공통부문, 여교수 임용, 여교수 참여와 지원의 3개 영역에 걸친 계획 및 실적을 평가한 결과, 2006년에 충남대, 서울대, 경북대, 한국해양대 등 4개 대학이 우수대학으로 선정되었다.

〈표 3-11〉 일반대학의 남녀교수 구성비 변화

(단위 : 명, %)

구 분		2003	2004	2005	2006
전 체	계	45,106	46,837	49,034	51,696
	여교수	6,719	7,215	7,961	8,698
	비 율	14.9	15.4	16.2	16.8
국·공립대학	계	11,899	12,477	12,982	13,361
	여교수	1,100	1,244	1,390	1,466
	비 율	9.2	9.97	10.7	10.97
사립대학	계	33,207	34,360	36,052	38,335
	여교수	5,619	5,971	6,571	7,232
	비 율	16.9	17.4	18.2	18.86

* 자료 : 교육인적자원부, 교육통계연보, 각 해당연도

이 같은 여교수 임용목표제 등의 실시로 여교수 비율은 2003년 14.9%에서 2006년에는 16.8%로 차츰 늘고 있다. 그렇지만 이 같은 수치는 우리 사회의 거센 '여풍(女風)'이 아직 교수사회에서는 미약하다는 것을 보여주고 있다.

교육부가 지난 3년간 국·공립대학에서 '양성평등조치계획'을 시행하였지만 2003년의 여교수 비율 9.2%와 비교해서 크게 나아지지 않았다. 특히 국·공립대의 경우 여교수가 1명도 없는 학과 또는 학부가 절반에 달하였다. 교육부는 이에 대해 "여학생 비율에 비해 여교수 비율은 여전히 낮고 학문 분야별로 여성 교수의 편차가 크다"며 "2010년까지 국·공립대 여교수 비율을 15%대로 높일 계획"이라고 하였다.

4. 여성과학기술인력 육성

가. 여성과학기술인력 채용목표제

21세기 고급과학기술인력의 수요증가에 대비하여 여성과학기술인력 활용의 필요성이 증대되었다. 이에 정부는 2001년부터 25개 정부출연연구소 중심으로 여성과학기술인 채용목표제¹⁴⁾를 실시하였다. 이에 따라 2002년 과학기술분야 연구개발 활동에 참여하는 여성은 국내 연구 인력의 11.6%로 전년보다 10.6% 증가한 22,057명이었다.

〈표 3-12〉 성별 과학기술 연구원 수

(단위 : 명, %)

연 도	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
총 연구원	117,446	128,315	132,023	138,438	129,767	134,568	159,973	178,937	189,888	
성 별	남자	108,394	118,080	120,857	125,893	117,450	121,559	143,588	159,007	167,831
	비율	92.3	92.0	91.5	90.9	90.5	90.3	89.8	88.9	88.4
	여자	9,052	10,235	11,166	12,545	12,317	13,009	16,385	19,930	22,057
	비율	7.7	8.0	8.5	9.1	9.5	9.7	10.2	11.1	11.6

자료 : 2003 여성정책백서

2003년 4월에는 여성과학기술인력 채용목표제 적용대상이 공공 연구기관 및 국립대학까지 확대(시행)되었다. 2005년에 8월에는 '채용목표제 현황조사시스템'을 '전국여성과학기술인지원센터'의 '취업 경력 관리 시스템'(career.wist.re.kr) 내에 구축하였다. 이에 따라 채용목표제 대상기관의 제도 추진실적에 대한 자료입력의 오류를 방지하는 한편 조사자료의 자동집계로 DB구축이 용이해져 채용목표제의 체계적인 모니터링이 가능하게 되었다.

2006년 여성과학기술인력의 채용실적은 25개 출연연구기관은 14.9%, 74개 국립 연구기관 등은 36.5%이며, 99개 대상기관 평균은 21.4%에 달하였다. 이는 당초 2006

14) 여성과학기술인력 채용목표제는 과학기술계 정부출연연구기관에서 매년 신규로 채용하는 연구원 및 교수(전임강사 이상) 중 여성을 일정비율로 채용하도록 유도하는 제도로서, 단계적 채용 목표비율은 1단계 : 2002년까지 10%, 2단계 : 2006년까지 15%, 3단계 : 2010년까지 20%를 목표로 하였다.

년의 목표치인 15%를 상회한 것은 물론 2010년의 목표치인 20%도 달성한 결과였다.

이에 따라 그동안 일률적으로 적용해오던 여성인력 신규채용비율 목표를 기관의 특성을 고려하여 재설정¹⁵⁾하고 2010년까지의 목표는 25%로 상향 조정 되었다.

〈표 3-13〉 여성과학기술인 신규채용비율

(단위 : 명, %)

구 분	2004년			2005년			2006년		
	전 체	여 성	여성 비율 (B)	전 체	여 성	여성 비율 (B)	전 체	여 성	여성 비율 (B)
99개 대상기관 평균	930	172	18.5	1,042	218	20.9	1,043	223	21.4
· 25개 정부출연(연)	640	87	13.6	731	95	13.0	724	108	14.9
· 66개 국·공립(연)	205	75	36.6	263	117	44.5	256	105	41.0
· 8개 정부투자기관(연)	85	10	11.8	48	6	12.5	63	10	15.9

* 자료 : 여성가족부, 2005년도 여성정책연차보고서(2006.8), 2006년도 여성정책연차보고서(2007.8)

나. 제1차 여성과학기술인 육성·지원에 관한 기본계획 수립 및 추진

2002년에 제정된 ‘여성과학기술인육성및지원에관한법률’은 중앙행정기관과 시도 지사가 제출한 여성과학기술인의 육성 및 지원에 관한 계획 등을 종합하여 5년마다 기본계획을 수립할 것을 규정하였다. 여성과학기술인을 종합적으로 지원할 체계를 마련한 것이다. 이에 따른 ‘제1차 여성과학기술인력 육성·지원에 관한 기본계획’은 2004년 7월에 국가과학기술위원회(위원장: 대통령)의 심의를 받아 확정되었다.

동 계획은 ‘여성과학기술인과 함께 하는 조화로운 과학기술중심사회 구현’이라는 비전과 ① 여성의 과학기술분야 진출 촉진을 위한 활용 극대화, ② 여성과학기술인 역량제고를 통한 과학기술경쟁력 강화, ③ 여성과학기술인 지원 인프라 구축, ④ 여성과학기술인에 대한 긍정적 사회문화형성 및 지역균형발전이라는 4대 정책영역에 21개 정책과제를 제안하고 있다.

15) 2010년까지 99개 대상기관 평균은 25%, 25개 정부출연연구기관은 20%, 66개 국공립연구기관은 40%, 8개 정부투자기관은 20%를 목표로 재설정하였다.

기본계획의 4대 정책 영역별 주요내용

- ① 여성의 과학기술분야 진출 및 활용 극대화
 - WISE프로그램 등 여학생 친화적인 과학교육프로그램을 확대
 - 이공계 여학생비율 적정유지를 위하여 최근 3년간 여학생비율 30%미만인 학과(학부)는 목표치를 설정하여 비율 제고를 권고
 - 채용목표제를 실시하여 과학기술분야 연구기관 등의 여성과학기술자 신규채용비율이 최종적으로 30%가 되도록 권고
- ② 여성과학기술인 역량강화를 통한 과학기술경쟁력 강화
 - 우수이공계 여학생에게 장학금을 지원하고 여성과학기술인 전담연구지원사업으로 여성과학기술인의 경력개발을 지원
- ③ 여성과학기술인 지원 인프라 구축
 - 여성과학기술인지원센터를 9개소 설치(전국 1개, 지역 8개)
 - 여성과학기술인에 대한 체계적 실태조사 및 D/B 구축
- ④ 여성과학기술인 활용을 통한 국가균형발전
 - 지방을 위한 국책사업에 여성과학기술인 참여도 제고

2004년부터 2008년까지 시행되는 제1차 기본계획은 매년 그 추진실적이 점검되고 있으며 그간의 주요 실적은 다음과 같다.

우선 여학생 친화적 과학교육 프로그램인 WISE(Women into Science and Engineering) 사업을 2002년부터 5년째 운영하여 멘토링, 역할모델 제시 등 여학생 친화적 콘텐츠 개발이 활성화되었다. 또한 WISE 경기 센터를 추가하여 전국 11개 지역센터로 확대되었다.

둘째, 이공계 우수여학생 장학금 지원 사업을 시행하여 3,085명의 이공계 여대생을 지원하였다. 특히 우수·유망 여성과학자 연구지원 사업(236과제), IT 연구센터 지원사업(418명) 등에서 여성을 우대한 결과, 654개의 여성 연구책임 과제를 지원하였다. 세 번째는 여성과학기술인 지원정책의 전담기관으로 설립된 '전국·지역여성과학기술인지원센터'를 중심으로 여성과학기술인력 실태조사, 취업포털사이트 구축, 여성과학기술인력의 재교육을 위한 다양한 강좌 제공 등 활발한 활동을 펼쳤다.

끝으로 이학·공학·진흥 각 부문에서 총 3명에게 '올해의 여성과학기술자상'을 수여하여 우수 중견여성인력의 사기를 제고하고 신진 여성과학자들의 역할모델을 제시하였다. 동시에 지역대학우수과학자 지원사업과 지역혁신인력양성사업 등에서 지역

여성과학기술인력을 우대하기 위한 조치를 적극 추진하였다.

5. 여성기업인 지원

가. 여성기업 활동지원

2006년 12월말 조달청 등록업체 수는 총188,780개 이며 이중 여성기업은 224,927개로 13.2%를 차지하고 있다. 이는 전년도 여성기업(18,948개)에 비해 1.3%p가 증가한 것이다.

〈표 3-14〉 여성기업 조달업체 등록 현황

(단위 : 업체수)

구 분	2003년도			2004년도			2005년도			2006년도		
	전 체	여성기업	비율(%)	전 체	여성기업	비율(%)	전 체	여성기업	비율(%)	전 체	여성기업	비율(%)
물품용역	76,906	6,801	8.8	101,058	9,287	9.2	89,556	9,714	10.8	116,350	14,743	12.7
시설 공사	71,660	8,317	11.6	76,972	9,532	12.4	69,744	9,234	13.2	72,430	10,184	14.1
계	148,566	15,118	10.2	178,030	18,819	10.6	159,300	18,948	11.9	188,780	24,927	13.2

* 자료 : 여성가족부, 2004 여성백서(2005.8), 2005년도 여성정책연차보고서(2006.8), 2006년도 여성정책연차보고서(2007.8)

이와 같이 증가하는 여성기업을 국가경제발전의 한 축으로 지원하기 위하여 조달청에서는 여성기업전담반(2000)을 설치하였다. 지금은 동 전담반에서 수행하던 업무를 확대하여 구매제도팀에서 여성기업지원계획을 수립하고 여성기업 지원을 위한 각종 제도 안내, 여성기업 생산제품 계약·판로지원, 여성기업 지원방안 연구·개발 등을 추진하고 있다.

여성기업전담반 설치...조달청

조달청은 정부 조달업무 접근에 어려움을 겪고 있는 여성기업을 위해 "여성기업 전담반"을 설치해 오는 10일부터 운영키로 했다고 밝혔다.

조달청 구매국에 설치되는 이 전담반은 여성기업 지원계획을 세우고 여성기업을 위한 제도를 안내 홍보하는 업무를 맡는다. 또 여성기업들의 우수 제품을 선정해 조달계약 및 판로개척을 지원하고 여성기업 지원방안에 대한 연구작업도 벌일 예정이다.

조달청은 올해 1천억 원에 이르는 여성기업 생산제품 구매규모를 내년에는 2천억 원으로 늘리기로 했다. 동시에 3천만원 이하의 소액 물품을 구매 계약할 때는 여성기업을 일반기업에 비해 우대하고 단체 수의계약 물량의 경우 여성기업에 우선 배정키로 했다.

[한국경제] 2000년 10월9일

특히 여성기업 제품 물품구매와 시설공사계약을 확대하기 위하여 3,000만원 이하의 물품구매 조달요청과 1억원 이하 시설공사의 계약체결을 요청할 때는 한국여성경제인협회의 추천을 받아 여성기업과 수의계약을 체결하였다. 조달청은 이러한 방식을 나라장터를 통한 여성기업간 지역제한 전적입찰 경쟁으로 개선하여 여성기업의 참여를 더욱 확대할 예정이다.

〈표 3-15〉 여성기업 계약실적

(단위 : 억원)

구 분	2003년도	2004년도	2005년도	2006년도
물품구매	2,263	2,865	3,105	4,954
시설공사	1,712	2,103	2,608	3,099
계	3,975	4,968	5,713	8,053

* 자료 : 여성가족부, 2004 여성백서(2005.8), 2006년도 여성정책연차보고서(2007.8)

아울러 물품구매와 용역입찰 적격심사를 할 때 여성기업에 대해서는 신인도에서 가점(0.5~1점)을 부여하였다. 추정가격 10억 미만의 토목 또는 건축공사에서 대표자가 여성인 경우, 시공이 10%이상인 때에는 경영상태 취득점수의 10%를 가산평가하고 있다. 또한 조달청 '우수제품' 선정시 여성벤처기업이 생산한 신기술제품(KT, NT, EM, 특허 등)에 대해서는 행정심사 최고점수인 10점까지 부여하여 판로개척을

지원하고 있다.

이밖에 중소기업청은 ‘여성기업지원에관한법률’ 제5조를 근거로 매년 ‘여성기업 활동촉진 기본계획’을 수립·추진하고 있으며, 한국여성경제인협회, 한국여성벤처협회 중소기업유통센터에 위탁하여 여성기업 경쟁력 강화를 위한 지원사업을 수행하고 있다. 대표적으로는 여성경제인·여성기업 임직원·여성창업자 등을 대상으로 한 경영·정보화 연수, 해외경영연수단, 해외시장개척단 지원이 있다. 또한 공공기관의 장은 ‘여성기업지원에관한법률’ 제9조에 의해 여성기업이 생산하는 물품의 구매를 촉진하고 있다.

나. 여성창업 활성화

여성의 고용창출과 여성인력의 활용을 위해 여성의 창업이 중요하나, 여성기업은 65.9%가 음식·숙박, 도·소매업에 종사하는 등 대부분 전통적 소상공인(93.2%)이며, 체계적인 창업과정을 거치지 않고 창업하여 성공률이 저조한 것으로 조사되었다¹⁶⁾. 이에 여성에게 특화된 고부가가치 업종을 중심으로 체계적 창업교육 등을 통하여 여성창업을 활성화하고 창업성공률을 높이고자 고부가가치업종 중심의 창업교육 등 다양한 여성창업 지원 사업도 수행하고 있다.

여성창업강좌는 창업교육, 창업컨설팅, 자금, 경영지도 등 창업에 필요한 전 과정을 체계적으로 지원하는 것이다. 2005년도에는 여성 유망 직업에 대한 전문교육에 초점을 맞춰 디지털전문교육, 문화산업 창업교육, 캐리어우먼 창업교육, 전문가양성 교육 등 4가지를 진행하였다. 2006년부터는 여성이 비교우위를 차지할 수 있는 전문분야 창업활성화에 무게를 두었다. 이에 따라 디지털, 패션 등 지식기반업종과 코디네이터, 이벤트 플래너 등 감성기반 업종의 창업강좌를 진행하였다.

서울시를 비롯한 전국 광역시·도 등 14개 지역에 개설된 여성비즈니스센터는 예비 여성창업자 및 창업 후 3년 이내의 신규 여성창업자가 입주할 수 있는 공간을 제공한다. 또한 시설설치비·공동사무기기 구입 및 운영관리비 등을 지원하고 있다. 아울러 소상공인지원센터 상담사, 회계사, 변호사 등 각 분야의 전문가 집단을 구성하여 경영 상담을 받을 수 있도록 하고 있다. 창업에 필요한 정보를 제공하는 창업사랑방도 운영하고 있다.

중소기업청은 여성의 창업과 여성기업의 경영활동 촉진을 지원하기 위하여 ‘여성기업인종합지원센터’를 설립, 여성기업에 대한 각종 정보와 교육, 상담 등 원스톱

16) 「2005 여성기업 실태조사」(노동부)

(One-Stop)서비스를 제공한다. 센터설치사업은 2008년 첫 결실을 맺을 예정이다. 또한 중소기업지원기관에 '여성기업책임관제도'를 운영토록 하여 여성기업 애로상담 등 포괄적인 서비스를 제공한다.

아울러 여성기업의 자금조달을 원활히 하기 위하여 정책자금 지원 평가시 여성기업에 가점을 부여하여 정책자금 수혜 비율을 확대하였다. 이를 통해 2004년 5.7%에 불과한 수혜비율을 2010년까지 10% 수준으로 확대하는 목표를 세워놓고 있다. 또한 여성기업의 경영합리화를 위하여 경영지원쿠폰을 중소기업에 저가 공급하였다. 기업은 이 쿠폰으로 민간 컨설팅회사를 자율적으로 선택, 컨설팅 서비스를 받을 수 있도록 하였다.

〈표 3-16〉 여성 사업체 증가 추이(2000~2005)

(단위 : 개, %)

구 분	2000년	2001년	2002년	2003년	2005년
전체 사업자	3,013,417개	3,046,554개	3,131,963개	3,187,916개	3,204,809개
여성 사업자	1,021,515개	1,066,019개	1,117,664개	1,146,440개	1,150,940개
전체 사업자 대비 여성 사업자 비율	33.9%	35.0%	35.7%	36.0%	35.9%

※ 출처 : 통계청, 「전국사업체기초통계조사」 각 년도

제3장 여성에 대한 고용차별 개선

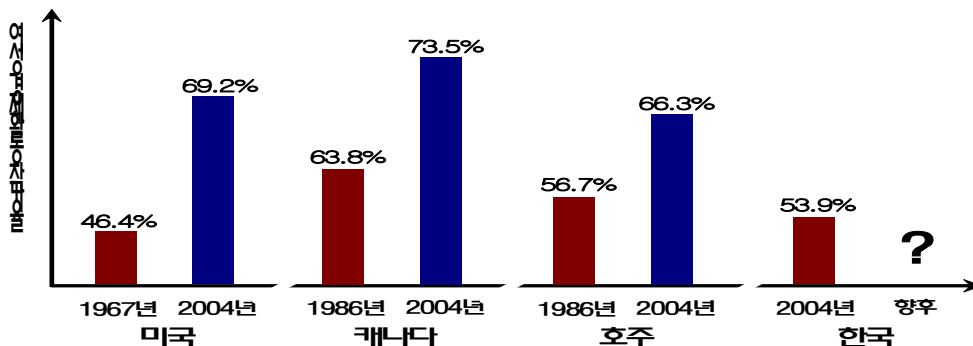
참여정부는 ‘더불어 사는 균형발전사회’를 국정목표의 하나로 정하고 모든 계층의 참여가 균형 있게 이루어져야 함을 강조하였다. 여성 등 취약계층의 고용기회를 넓히고 고용의 질을 높임으로써 경제활동참여를 촉진하고 경제의 성장잠재력 확충에 기여해야 한다는 점을 고용정책의 기본방향으로 설정하였다.

1. 적극적 고용개선조치의 도입

정부는 기존 남녀고용평등정책이 실질적인 효과를 달성하는데 근본적 한계를 가지고 있다는 점을 인식하였다. 이러한 인식을 토대로 정부는 미국·호주 등 상당수 국가들이 여성 등 사회적 소수자의 고용기회 평등을 위해 시행하는 ‘적극적 고용개선조치’(affirmative action)¹⁷⁾의 도입을 추진하였다.

적극적 고용개선조치를 통해서 여성의 고용율을 높이는데 성공한 사례는 미국, 캐나다, 호주, 아일랜드 등 영어권 국가들이다. 미국은 이미 1967년에 적극적 조치를 도입하였고 그 결과 적어도 여성과 남성 간에는 공정한 경쟁을 할 수 있는 기반을 마련하는데 성공하였다는 공감대가 형성되어있다. 현재 미국에서 관리직 중 여성의 비율은 47%로 남성과 대등한 위치를 점하고 있다고 볼 수 있다. 캐나다와 호주는 1984년에 적극적 조치를 도입하였다. 두 국가 모두 제도 도입당시의 여성경제활동참가율이 50%대로 선진국 중에서는 낮은 편에 속하였으나 지난 20년 동안 20%p 정도의 높은 증가율을 기록하고 있다.

<그림 3-1> 적극적 조치 도입 국가의 여성경제활동참가율



17) “적극적 고용개선조치”라 함은 현존하는 남녀간의 고용차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.(남녀고용평등법 제2조 제3항)

적극적 고용개선조치의 도입은 참여정부가 공약으로 내건 사회통합을 위한 6대 차별(성·장애·연령·외국인·비정규직·학벌) 가운데 성차별 해소방안의 하나로 2003년부터 노동부를 통해 도입 방안이 검토되었다. 이어 2003년 10월 제25회 국정과제 보고회의에서 '고용평등촉진에관한법률' 제정을 통해 도입하는 방안을 대통령에게 보고하였다. 이후 2004년 2월에는 적극적 고용개선조치 도입방안을 국정과제회의에서 보고하였다.

내년부터 적극적 여성고용제도(AA) 도입

내년부터 여성고용 확대 및 차별개선을 위해 '적극적고용개선조치제도'(Affirmative Action)가 도입된다. 노동부는 이 같은 내용의 남녀고용평등법 개정안을 28일 입법에 고할 예정이라고 27일 밝혔다.

개정안에 따르면 내년부터 공기업 및 1000인 이상 근무하는 대기업은 매년 직급별 남녀근로자현황을 의무적으로 노동부에 보고해야 한다. 이를 거부하면 과태료가 부과된다. 이중 여성고용이 기준에 미달하는 기업은 여성고용 목표 및 여성고용 확대를 위한 시행계획을 정부에 제출하고 이행하도록 규정했다.

노동부는 제출된 자료를 토대로 고용평등계획의 적정성과 고용평등계획 이행실적을 평가한 뒤 우수 기업에게는 행정·재정적인 인센티브를 부여할 방침이다. 또 고용개선 지시를 외면한 기업에 대해서는 집중적인 근로감독을 실시하는 등 행정제재를 가할 계획이다.

이를 위해 노동부는 올해 상반기 중 관련 전문가로 구성된 '고용평등평가센터'를 공개입찰을 통해 설치, 운영키로 했으며 고용개선 매뉴얼 개발 등의 작업도 병행키로 했다. 한편 지난해 공기업과 1000인 이상 기업의 여성 고용율은 각각 20.9%, 33.3%로 1000인 미만 기업 37.3%에 비해 상대적으로 낮은 상태다. [머니투데이] 2005년 4월27일

그러나 차별시정 관련 법률의 제정·개정이 관계부처 간에 중복 추진되어 부처 간 역할분담을 명확히 할 필요성이 제기되었다. 이에 따라 2004년 10월 수차례 부처 간 협의를 통해 노동부는 '고용평등촉진에관한법률'을 별도로 제정하는 대신 '남녀고용평등법'을 개정하여 적극적 고용개선조치를 도입하는 것으로 입장을 정리하였다. 이후 정부입법으로 적극적 고용개선조치 도입을 위한 법 개정이 추진되어 2005년 12월 마침내 '남녀고용평등법' 개정안이 국회를 통과, '적극적 고용개선조치'의 도입이 최종 결정되었다.

적극적 고용개선조치는 2006년 3월부터 공기업과 1000인 이상 사업장¹⁸⁾을 대상으로 시행되었다. 대상기업들은 남녀 고용현황 및 고용평등계획서를 의무적으로 제출하도록 하였다. 노동부는 기업의 여성고용을 강제하기보다 여성고용 개선을 통해 고용평등에 앞장선 우수기업에게 인센티브를 부여하는 방향으로 제도는 시행하였다. 기업의 고용관행에서 자발적 변화를 유도하고자 한 것이었다.

2. 산업현장에서 성차별 개선 지도 강화

참여정부는 성차별해소를 위한 법적·제도적 노력과 함께 산업현장에서 은밀히 이루어지는 채용·배치·승진 등에서의 성차별의 개선에도 역점을 두었다. 이에 따라 백화점·대형병원·학원 등 여성 다수고용 사업장에 대해 고용평등 이행실태에 대한 지도·점검을 지속적으로 실시하여 고용평등기반의 조성에 노력하였다.

2005년에는 여성 다수고용사업장이면서 고용보험적용대상이 아닌 사립대학과 부속병원 374개소에 대한 모성보호실태조사를 실시하였다. 실태조사 결과, 취업규칙에 산전후휴가·육아휴직 등 여성근로자 모성보호에 관한 사항을 규정하고 있지 않거나, 보호수준이 법정기준에 미달한 24개 사업장에 대해 취업규칙을 변경하도록 지도하였다.

〈표 3-17〉 연도별 고용평등 이행실태 지도·점검 결과

(단위 : 건수)

연도구분	대상 사업장수	위반건수	위반사항 조치내용		
			사법처리*	과태료부과	시정조치
2003	1,026	1,246	3	11	1,232
2004	1,192	905	3	3	899
2005	717	790	1	16	773
2006	1,714	3,316	8	10	3,298

* 사법처리 : 산전후휴가기간 단축부여, 모집차별 등

이와 함께 참여정부는 성차별해소 노력의 일환으로 노동부 지방관서를 중심으로 직장내 성희롱 예방을 위한 교육과 점검지도를 실시하였다. 직장내 성희롱은 피해자의 존엄성 훼손하고 신체·정신적 스트레스로 근로의욕을 잃게 하여 여성고용의

18) 2008년부터 500인 이상으로 확대

안정성을 해치는 요인이다. 따라서 여성 고용촉진과 취업여성의 이탈방지를 위하여 성희롱 없는 건전한 직장문화의 조성이 매우 시급하였다.

〈표 3-18〉 직장내 성희롱 예방교육 지도·점검 결과

(단위 : 개소, 건수)

구분	자율점검				지방노동관서 확인점검			
	점검대상	사업장수	위반 사업장수	조치	사업장수	위반 사업장수	조치내용	
							시정	과태료
2003	30~49인 비제조업	5,868	751	자율시정	355	44	36	8
2004	20~29인 제조업	6,110	1,747	자율시정	360	168	153	15
2005	20~29인 비제조업	7,354	1,058	자율시정	847	856	447	25
2006*	10~19인 제조업	7,593	1,313	자율시정	371	168	166	2

* 2006년부터 지방노동관서 확인점검은 필요하다고 인정되는 사업장에 한해 실시

참여정부는 또한 직장내 성희롱이 대면관계가 빈번한 소규모·영세사업장에서 많이 발생한다는 사실을 감안, 상시근로자 50인 미만 사업장을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시하고 노사자율점검을 하도록 지도하였다. 노사자율점검에도 충분히 시정되지 않는 것으로 판단되는 취약사업장에 대해서는 지방노동관서에서 확인점검을 실시하여 직장내 성희롱을 해소하는데 힘썼다.

3. 고용시 여성차별 현황 점검 및 개선

정부는 2006년 11월 지난 10년간 성별·연령별로 노동시장에서의 고용율, 종사상 지위, 임금수준 등을 분석하여 고용평등지표를 개발·발표하여 실질적 고용평등 확산을 유도하였다. 일반적으로 경제관련 지표는 상당수 있었으나 고용부문에서 지표 개발은 처음이라 의미가 남다른 것이었다. 1여년의 연구를 통해 지표를 개발하게 된 계기는 노동시장에서 채용, 승진, 보수 등 단계별 차별이 상존함에도 구체적인 차별의 정도 등을 평가할 수 있는 척도가 미흡하였기 때문이었다.

고용평등지표는 채용과정의 차별결과로서 측정되는 노동참여도, 보상과정에서 측정되는 노동보상도, 승진과정에서의 차별정도로 측정되는 노동위상도, 퇴출 위험 정도를 나타내는 직업안정도 등 4개 하위지표로 구성되어 있다. 성별 고용평등지표

를 살펴보면, 여성의 경우 2005년 성별 종합지표는 55.7%로 경제위기 이후 매년 지속적으로 개선된 것으로 나타났다. 이러한 지표상의 개선은 고용평등에 대한 사회 전반적 인식 개선과 아울러 양성고용평등을 위한 참여정부의 정책적 노력의 결과라고 할 수 있다.

〈표 3-19〉 성별 고용평등지표 추이

(단위 : %)

연도	노동참여도	노동보상도	노동위상도	직업안정도	종합지표
2005	68.7	69.4	8.1	61.3	55.7
2004	68.0	68.5	7.2	59.5	54.6
2003	66.8	68.4	5.4	57.7	53.5
2002	66.2	67.6	5.7	57.2	53.1
2001	65.5	68.3	6.6	55.0	52.7
2000	63.6	68.3	4.7	52.5	51.3
1999	61.7	66.2	3.7	51.9	49.8
1998	59.1	65.6	4.6	53.8	49.5
1997	60.7	65.5	2.4	59.5	50.8
1996	59.1	64.2	3.3	61.7	50.7
1995	57.8	62.2	3.3	63.3	50.1

* 자료 : 노동부, 성별·연령별 고용평등지표 관련 보고(2006.10)

2006년 12월에는 여성을 고용할 때 용모·나이를 중시하는 관행에 대한 실태조사 결과가 발표되었다. 여성의 용모를 중시하는 고용관행에 대해 국민의 92.2%, 인사담당자의 78%, 미취업여성의 94.2% 등 대다수가 '존재한다'고 인식하고 있었다. 이는 노무현 대통령이 2006년 4월 11일 비정규직 종합대책 관련 국정과제회의에서 용모와 나이를 기준으로 여성을 채용하는 실태를 파악하라고 지시한 데 따른 것이다.

대통령 이거는 따로 제가 지시를 하려고 합니다만, 여기 곁들여서 여성부에서는 말 이죠, 적어도 정부 공공 부문에서 용모와 나이를 기준으로 여성을 채용하는 자리들, 그거 전부 검증 한번 해가지고요, 왜 그 아리따운 여성이 왜 필요합니까, KTX에? 우리 장관처럼, 장 장관처럼 아, 지긋하고 충분히 예쁘잖아요.
(일동 웃음)

KTX하면 되는데, 그 사람들은 아이 놓고 와 가지고, 아이 놓고 오면 우선 채용해주는, 점수 가산점 주어서 30대 중반, 40대 50대 얼마든지 KTX 할 수

있는데, 그것도……. 방송도 말이요, 왜 그렇게 꼭 젊고 예쁜 여자만이 나와야 됩니까? 일기예보 하는데, 나이 지긋한 할머니들 나와 가지고 일기예보 해주면 되는 거지, 왜 꼭 (젊은)여성이 해야되고 꼭…… 옛날에 저 기상예보관 아주 배도 약간 나와고 틀이 탁 잡힌 어른이 나와가지고 ‘오늘은 뭐 구름이 약간 끼겠고, 바람은 동서쪽으로 불겠고……’ 안그랬습니까? 얼마나 믿음직스럽습니까. 방송사도 전부 다 그거 저기…… 방송사에서 그런 걸 조장하고 있는 것 아닙니까? 광고가 개인 기업의 무슨 상품, 화장품 광고할 때야 어쩔 수가 없겠지마는……이건 그냥 객담입니다. 이거 오늘 주제는 아닌데, 여성부에서 이거 한번…….

여성가족부 장관 예, 저희부에서 꼭 한번 해보고 싶었던 일인데요.

대통령 예, 그거 한번 정리해 가지고…….

여성가족부 장관 다른 부처에서 누가 될까 봐 그랬는데, 대통령님이…….

대통령 공공부문의 일제 조사 해가지고, 용모와 나이를 기준으로 하는 채용 기준 그거 싹 다 실질, 공식적으로 비공식적으로 존재하는 그거 한 번 정리해 가지고…….

여성가족부 장관 대통령님의 지시사항이니까 꼭 그렇게 하도록 하겠습니다

< 제73회 국정과제회의(비정규직 종합 대책 보고 회의), 2006년 4월 11일 >

조사 결과 법률상으로는 채용할 때 용모·나이를 기준으로 한 차별을 금지하고, 외국에서는 찾아보기 힘든 사업주에 대한 형사처벌을 규정하고 있었다¹⁹⁾. 그러나 일부 하위법령에서 채용시험시 응시연령 제한, 용모를 면접기준으로 규정한 사례가 발견되었다. 설문 및 사례조사 결과, 모집공고를 할 때 키를 제한하거나(항공사 등) 이력서 작성시 공공·민간기업 모두 사진, 키·몸무게, 나이, 가족관계 등 개인정보 기재를 요구하는 것이 관행화 되어 있는 것으로 나타났다. 면접의 경우 용모를 평가항목으로 두고 있는 사례도 적지 않았고, 명시하지는 않아도 면접과정에서 나이가 중요한 변수로 작용하고 있었다.

19) 남녀고용평등법 제37조

<시론> '용모단정 미혼 여성 급구'

한명숙 / 여성부 장관

'용모 단정한 20대 초반의 미혼 여성 급구'. 1970~80년대 여직원을 채용하는 구인 광고의 대표적인 문구이다. 아마도 사무실의 경리 직원이나 잔심부름을 하던 여사원이 결혼을 하면서 회사를 그만두자 급하게 신규 직원을 채용하기 위해 낸 광고 문안일 것이다. 당시는 여성의 경제활동 참가율이 30%대에 머물 때였다. 또한 여성의 경제활동 영역도 극히 제한적이어서 대부분 공장에 취업해 저임금 속에서 잔업과 야근을 밥 먹듯 하던 시절이었다.

필자가 만난 어느 여성 노동운동가는 "그래 봐야 공장 직원인데도, 번듯한 방직 회사에 취업했다고 시골에서 마을 잔치를 벌이기도 했다"며 쓴웃음을 지었다. 그 당시 여성의 경제활동에 대한 사회적 인식과 현실을 적나라하게 보여주는 사례라고 할 수 있겠다.

세월은 변했다. 산업사회의 기존 질서는 퇴색하고 총성없는 전쟁으로 표현되는 21세기 무한경쟁의 지식정보화 시대로 진입했다. 이제 생산성을 담보하는 것은 물리력이 아니라 창의력과 감수성이다. 여기에 맞춰 여성은 국가 경쟁력의 주변부에서 중심부로 이동할 것을 요구받고 있다.

최근 발표된 자료에 따르면 올해 9월 여성 경제활동 참가율은 49.1%로 나타났다. 70~80년대에 비해 평균 15%포인트 정도 상승했으나, 여성의 경제활동 여건도 많이 좋아졌다고 할 수도 있다. 그러나 같은 시기 남성의 경제활동 참가율 74.5%에 비하면 여전히 한참 뒤쳐지는 수준이다. 특히 대졸 이상 고학력 여성들의 경제활동 참가율도 58%에 그쳐 경제협력개발기구(OECD) 소속 국가들의 평균인 83%에 턱없이 떨어지는 실정이다. '왜 이러한 현상이 나타나는가'가 우리의 관심이 아닐 수 없다.

여성부에서 지난 해 '채용.모집에서의 남녀 차별 실태조사'를 한 결과 신규 직원을 채용할 때 여성에 대해서는 유독 기혼녀를 배제하는 현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다. 또 상당수 기업이 남성에게서는 전공 성적과 자격증 소지 여부를 채용 1순위로 보는 반면 여성에 대해서는 용모나 인상, 성격을 1순위로 고려한다고 응답하고 있다. 70~80년대의 '용모 단정한 미혼 여성'의 악령이 여전히 존재하고 있는 셈이다.

뿐만 아니라 기업체의 인사 담당자 60%가 스스로 '채용 과정에서 남녀 차별을 하고 있다'고 응답한 바 있어, 아무리 세월이 지나고 경제질서가 재편되어도 여성 인력에 대한 사회적 편견은 조금도 나아지지 않고 제자리를 맴돌고 있다.

여성부가 얼마 전 모집.채용 과정에서의 남녀 차별 관행을 금지하기 위해 과거보다 훨씬 구체적이고 강화된 '남녀 차별 금지기준'을 새롭게 고시한 것도 바로 이와 같은 사회현상을 해소하려는 노력의 일환이었다. 새로 고시된 기준은 신규 직원을 채용할 때 '여성에게만 미혼을 조건'으로 하는 경우, '직무 수행 능력과 무관하게 특

정 성만을 지칭'하는 경우, '남성 또는 여성만을 우대한다는 표시'를 하는 경우 등이 남녀 차별에 해당할 수 있음을 추가하였다.

새롭게 고시된 '남녀 차별 금지기준'의 취지는 기업이나 다른 사업체에서 사회적 편견에 근거하여 성별로 고용 기회를 제한하거나 직무 수행 능력과는 무관한 조건들을 열거하여 특정 성을 불리하게 대우해서는 안된다는 점을 널리 알리려는 의도인 것이다.

그러나 남녀 차별적 관행에 대해 새로운 기준을 고시하는 것보다도 몇 배 더 필요한 것은 기업들이 스스로 사회적 편견을 해소하려는 노력을 기울여야 한다는 점이다. 물리력이 생산성을 좌우하던 70~80년대의 남녀 차별적 고용 관행이 기업에 어느 정도 이익을 가져다 주었을지는 몰라도 21세기 지식정보화 시대의 남녀 차별적 고용 관행은 기업에 결코 도움이 되지도 않을 뿐만 아니라 국가 전체의 경쟁력을 약화시키는 요소로 작용할 것이기 때문이다. 기업도 이제는 '용모 단정한 미혼 여성'에 대한 집착을 버리고 '능력 위주의 고용 구조'가 절실함을 깨달아야 할 때이다.

[경향신문] 2002년 11월20일

정부는 이를 개선하기 위하여 먼저 법령상 차별적 면접기준을 개정²⁰⁾하였다. 또한 성차별 판단기준을 구체화하여 남녀고용평등업무처리 규정을 정비하기로 하였다. 이와 함께 공공기관 채용 면접에 일정 비율의 여성면접관 배치, 근로감독 강화, 개방형 표준이력서, 표준면접 가이드라인 작성 및 배포 등을 추진키로 하였다.

2007년 11월 노동부가 밝힌 표준이력서는 서류전형에 한해 입사지원서에 원칙적으로 사진을 붙이지 않고, 주민등록번호 중 나이와 성별을 알 수 있도록 하는 앞자리 번호를 삭제하도록 한 것이다. 표준면접 가이드라인은 면접단계에서 여성이 불합리한 차별을 받지 않도록 면접위원의 공정한 구성, 외모에 관한 불필요한 언급이나 남녀 차별적인 질문 금지 등을 담고 있다. 이들 표준이력서와 표준면접 가이드라인은 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)에 게재되어 있다.

20) 공인노무사법시행령, 군인사법/군무원인사법 시행규칙, 학생군사교육산무관후보생 규칙

제4장 일과 가정의 양립 지원

여성의 경제활동참여는 여성의 교육수준 향상과 함께 꾸준히 증가해왔다. 그렇지만 육아에 대한 사회적 지원은 미흡하여 출산·육아로 노동시장에서 이탈하는 경력 단절현상 구조화가 심하게 나타나고 있다. 참여정부는 이와 같은 인식아래 여성경제활동참가율을 선진국 수준으로 높이기 위한 주요 정책으로 일과 가정의 양립 지원을 추진하였다. 노무현 대통령은 2003년 7월 4일 제8회 여성주간 기념식에서 “여성의 경제활동참여를 보장하기 위하여 자녀 보육문제를 시급히 해결해야 한다”고 강조하였다.

작년 선거 때 저는 ‘아이를 마음 놓고 낳으십시오. 노무현이 키워드리겠습니다.’라는 말을 했습니다. 여성이 마음 놓고 사회활동을 할 수 있도록 하기 위해서 자녀보육문제는 시급해 해결해야 할 과제이기 때문입니다. 그 약속을 꼭 지켜나가도록 하겠습니다. 내년도 예산이 굉장히 편성하기에 어려운 상황에 있습니다. 그러나 그럼에도 불구하고 정부는 ‘보육지원’을 2004년 국가재원 배분의 중점분야로 선정해서 조금이라도 더 많이 예산을 배정하기 위해 노력하고 있습니다. 보육료 지원 대상을 현재의 25%에서 임기 내에 대폭 확대해 나갈 것입니다. 보육서비스의 질과 다양성도 높여 나가겠습니다. 여성들이 안심하고 경제활동에 참여할 수 있도록 그렇게 뒷받침할 생각입니다.

<제8회 여성주간 기념식, 2003년 7월 4일>

1. 보육료 지원 및 보육시설 지원

저소득층 차등보육은 일정 소득이하 가구의 만4세 이하 영유아에게 국가가 보육료의 전액 또는 일부를 지원하고, 만5세아 무상보육은 취학 전 아동의 이후 학교생활의 적응력을 높이기 위하여 실시하고 있다. 아울러 장애아동의 특수성을 고려하여 보호자의 경제적 부담을 완화하고 장애아동의 사회통합과 정상화를 돕고자 2003년부터 보육료를 전액 지원하는 장애아 무상보육을 실시하고 있다. 또한 다자녀 가구의 보육비용 부담 완화를 위해 두 자녀 이상 보육료를 2005년도부터 실시하고 있다.

〈표 3-20〉 연도별 보육료 지원예산

(단위 : 억원)

구 분	2003년			2004년			2005년			2006년		
	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비
계	2,536	1,171	1,365	3,495	1,524	1,971	5,739	2,671	3,068	9,459	4,385	5,074
저소득층보육료	1,344	612	732	2,130	937	1,193	3,659	1,699	1,960	5,908	2,733	3,175
만5세아무상보육	1,085	509	576	1,245	534	711	1,634	769	865	2,745	1,284	1,461
장애아보육료지원	107	50	57	120	53	67	312	142	170	610	277	333
두자녀이상 보육료지원							134	61	73	196	91	105

* 자료 : 여성가족부, 2004 여성백서(2005.8), 2005년도 여성정책연차보고서(2006.8), 2006년도 여성정책연차보고서(2007.8)

보육시설에 대한 지원은 종사자 인건비, 차량운영비 및 교재 교구비, 기능보강비 등이 있다. 이와 관련한 지원이 2006년에는 3,577억원으로 확대되었다.

〈표 3-21〉 연도별 보육시설 지원예산

(단위 : 억원)

구 분	2003년			2004년			2005년			2006년		
	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비
계	3,974	1,922	2,052	5,208	2,487	2,721	7,483	3,241	4,242	7,988	3,577	4,411
종사자 인건비	3,738	1,815	1,923	4,523	2,187	2,336	5,968	2,622	3,346	7,126	3,158	3,968
시설기능 보강비	165	66	99	520	208	312	1,260	504	756	600	300	300
시설운영비	71	41	30	165	92	73	255	115	140	262	119	143
교재교구비	60	34	26	152	84	68	225	100	125	198	87	111
차량운영비	11	7	4	13	8	5	30	15	15	64	32	32

* 국비는 예산(추경 및 예비비 포함), 지방비는 확정내시 기준

* 자료 : 여성가족부, 2004 여성백서(2005.8), 2005년도 여성정책연차보고서(2006.8), 2006년도 여성정책연차보고서(2007.8)

2. 국공립보육시설 및 직장보육시설 확충 지원

국공립 보육시설은 짝 비용에 믿을 수 있는 서비스로 부모들의 시설이용선호도가 높다. 그렇지만 전체 시설 중 차지하는 비율이 5.2%이고, 이용아동도 11.2%(2006)에 그쳐 부모들의 수요에 부응하기 위한 시설 확충이 필요하다. 참여정부는 이에 다양한 국공립 보육시설 확충방안을 수립하였다. 2005년에는 대한주택공사와 협약을 체결하여 임대주택 보육시설을 무상으로 제공받아 국공립시설로 운영토록 하는 등 매년 국공립보육시설을 확충하고 있다.

직장보육시설은사업주가 사업장의 근로자의 자녀보육을 위하여 단독이나 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집지역에 운영하는 시설이다. 국가 또는 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 운영하는 시설도 포함된다. 정부는 1997년부터 직장보육시설을 설치하고자 하는 사업주에 대하여 고용보험기금으로 시설 설치비와 운영비를 지원해 오고 있다.

참여정부는 기업의 직장보육시설 설치와 운영부담을 완화하기 위하여 다양한 제도개선을 추진하였다. 2003년부터 직장보육시설 운영비 지원요건을 완화하였다. 지원금액도 꾸준히 인상하였으며, 지원범위도 대폭 확대하였다.

또한 2004년부터 직장보육시설 취득시 세제지원을 확대하여 영유아 보육시설 취득금액의 100분의 7에 해당하는 금액을 해당연도 소득세 또는 법인세에서 공제(조세특례제한법)하여 직장보육시설 설치를 촉진하였다. 2006년에는 직장보육시설 의무대상 사업장을 '상시 여성근로자 300인 이상'에서 '상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500인 이상'으로 확대하였다²¹⁾.

3. 모성보호제도의 확대

적극적인 보육지원정책과 함께 참여정부는 여성이 임신·출산을 하더라도 안정적으로 근무할 수 있도록 다양한 정책과 제도들을 도입하였다. 우선 2006년부터 고용보험법상 우선지원대상기업의 근로자 산전후휴가급여 90일분을 고용보험에서 지급하기로 하였다. 그 결과, 산전후휴가급여 지급액은 2002년 2만2천명에 226억 수준이었던 것이 2006년에는 4만9천명에 909억원으로 크게 증가하였다.

또한 2006년부터 '유산·사산휴가제도'를 신설하여 유산이나 사산으로 손상된 모

21) 2005년 '영유아보육법' 개정, 2006.1.30 시행

체 회복 기간에 대해 유산·사산휴가급여를 지급하고 있다. 그동안 '유산·사산휴가 제도'는 행정해석으로 인정되어 왔다. 하지만 행정지도만으로는 산업현장에서 한계가 있어 이를 제도화하여 모성보호를 보다 강화하였다.

이밖에 2006년에는 비정규직 여성근로자들을 대상으로 '출산후계속고용지원금'을 도입하였다. 덧붙여 가정친화적 문화와 남성의 출산참여를 제도적으로 보장하기 위하여 2008년 시행을 목표로 '배우자출산간호휴가제도'의 도입을 추진하고 있다.

4. 육아휴직 활성화

참여정부는 육아휴직제도에 대한 개선을 적극적으로 추진하였다. 육아휴직제도는 그동안 자녀 연령을 생후 1년 미만까지로 제한하였다. 그러나 2005년 12월 '남녀고용평등법'을 개정하여 2008년 이후 출생하는 자녀부터 생후 3년 미만까지로 확대함으로써 육아휴직 활용범위를 대폭 확대하였다.

고용보험기금에서 지급되는 육아휴직급여 또한 크게 증가하였다. 육아휴직급여 수준은 2001년 처음 도입할 당시 월 20만원이었다. 이러던 것이 2003년 월 30만원, 2005년 월 40만원, 2007년 월 50만원 등으로 올려 산전후휴가급여 지급자 평균임금 대비 40% 수준의 소득대체가 가능하게 되었다. 이 같은 제도개선에 따라 육아휴직 사용자는 2002년에 2,000명 수준에서 2006년 1만4,000명 수준으로 크게 증가하였다.

그러나 육아휴직의 사용률이 산전후휴가자수 대비 20%대에 머물고 있었다. 참여정부는 이에 따라 2004년 '대체인력채용장려금제도'를 신설, 육아휴직기간 중 대체인력을 채용한 사업주에 대하여 월 10~15만원의 장려금을 지원하기 시작하였다. 그렇지만 실적은 당초 예상보다 저조하였다.

이에 따라 장려금 지원수준이 2006년 월 20만~30만원으로 100% 인상되었다. 지원대상도 산전후휴가기간 중 채용하는 경우까지 넓어졌다. 정부는 또한 육아기 자녀를 둔 여성의 단시간 근로와 유연한 근무형태 촉진을 위하여 2008년 시행을 목표로 '육아기 근로시간단축제도'의 도입을 추진하고 있다.

한편 경영계는 정부에서 도입하는 일련의 제도에 대해 반발²²⁾, 앞으로 여정이 순탄치만은 않음을 예고하였다.

22) 2007년 4월9일 경제5단체는 "이미 대다수의 기업이 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 1~3일간 배우자 출산휴가를 자율적으로 제공하고 있는 현실이다. 그런데 이를 법제화할 경우 새로운 목적휴가 신설을 남발하는 나쁜 선례를 남길 수 있다. 법제화시 산업현장의 노사관계를 감안할 때 단체협상 과정에서 3일간의 유급휴가를 추가하는 결과를 초래할 게 뻔하다."라는 긴급성명을 발표하였다.

제 4 부 참여정부, 여성인력정책의 날개를 펴다

제1장 여성인력개발 현황

1. 여성경제활동참가율

우리나라 여성의 경제활동 참가의 장기변동 추이를 보면 산업화가 시작된 1960년대 초 이후 지속적으로 증가세를 보여 왔다. 이는 여성인력의 고학력화, 여성의 출산율 저하와 보육지원제도의 향상, 여성 취업에 대한 여성과 사회의 태도 변화 때문이다. 뿐만 아니라 산업구조가 변화하고, 여성에 대한 기업과 사회의 인식변화와 같은 노동수요 요인도 작용한 때문으로 풀이된다. 더불어 남녀고용차별금지와 관련된 법제도의 도입과 여성취업을 지원하는 조세 제도의 개편 등도 긍정적 영향을 미쳤다.

참여정부에서 여성경제활동 인구도 꾸준히 늘어 2006년에는 100만 명을 돌파하였다. 2002년 이후 4년간 51만5,000명, 평균 5.4% 증가한 것이다. 여성경제활동참가율은 소폭 상승하였으나 남성의 경제활동참가율이 지속적으로 하락한 것에 반해 증가세를 보인 것이다.

〈표 4-1〉 여성경제활동인구 및 경제활동참가율

연도	2002	2003	2004	2005	2006
15세 이상인구(천명)	19,042	19,220	19,405	19,683	19,899
경제활동인구(천명)	9,486	9,418	9,690	9,860	10,001
비경제활동인구(천명)	9,556	9,803	9,716	9,823	9,898
경제활동참가율(%) (OECD기준, 15~64세)	49.8 (53.5)	49.0 (52.9)	49.9 (54.1)	50.1 (54.5)	50.3 (54.8)

* 통계청 KOSIS/ 15세이상

* OECD기준 15~64세

그러나 OECD 등 선진국 국가들과 비교할 때 여성경제활동참가율은 여전히 낮은 수준이다.

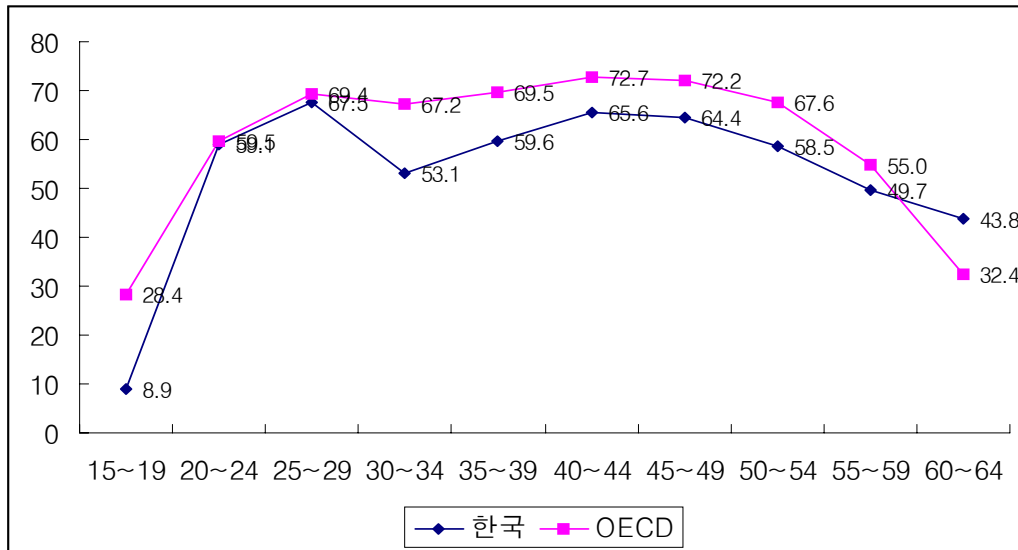
〈표 4-2〉 여성경제활동참가율 국제비교

	한국	OECD	미국	일본	프랑스
여성경제활동참가율(2006년,%)	54.8	60.8	69.3	61.3	63.9

* OECD Employment Outlook 2007, OECD 기준(생산가능인구 16세 ~ 64세)

또한 출산·육아로 노동시장에서 이탈하는 경력단절현상이 구조화하고 있다. 연령별 경제활동참가율의 경우, 남성 및 선진국 여성들은 30~40대 가장 높은 역U자형 곡선을 보인다. 반면 우리나라 여성들은 20대 후반~30대 초반 노동시장에서 이탈한 이후 하향 재진입하는 M자형 곡선을 보인다.

〈그림 4-1〉 우리나라와 OECD국가의 연령별 여성경제활동참가율(2006) 비교



* OECD, 통계 On-line

이러한 사실에 비추어 볼 때 여성경제활동참가율을 선진국 수준으로 높이려면 출산·육아 여성의 직업유지 정책, 30~40대 여성의 (재)취업정책 등이 요구된다. 특히 정규직 노동시장 진입은 대체로 20대를 중심으로 이루어져 30대 이상 여성들이 노동시장에 진입하려면 정규직 취업은 사실상 어렵다. 결국 30대 이상 여성들의 인력개발정책은 취업지원훈련, 일자리 창출, 보육 지원 등이 중심이라고 할 수 있다.

2. 여성일자리의 질

여성 취업자는 2006년 970만6,000명으로 2002년보다 48만1,000명(5.2%)증가하였다. 특히 의회의원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 준전문가가 182만3,000명으로 크게 늘었다²³⁾.

〈표 4-3〉 직종별 여성취업자

(단위 : 천명)

연 도	2002	2003	2004	2005	2006
계	9,225	9,108	9,364	9,526	9,706
전문·기술·행정관리자	1,371	1,541	1,582	1,669	1,823
서비스·판매종사자	3,577	3,387	3,499	3,518	3,494
사무 종사자	1,476	1,496	1,582	1,654	1,685
농업, 임업·어업숙련 종사자	907	829	764	765	754
기능·기계조작·조립·단순노무	1,894	1,856	1,937	1,920	1,951

* 통계청 KOSIS

지위별로는 비임금근로자가 감소하고 있다. 자영업주는 4만2,000명(2.6%), 임금근로자는 89만6,000명(15.3% 증가) 증가하였다.

〈표 4-4〉 종사상 지위별 여성취업자

(단위 : 천명)

연도	2002	2003	2004	2005	2006
계	9,225	9,108	9,364	9,526	9,706
비임금근로자	3,368	3,138	3,127	3,135	3,134
자영업주	1,786	1,618	1,740	1,807	1,828
_고용주	304	290	321	336	335
_자영자	1,482	1,328	1,420	1,470	1,494
무급가족종사자	1,582	1,519	1,387	1,329	1,306
임금근로자	5,857	5,970	6,237	6,391	6,573
_상용근로자	1,968	2,109	2,289	2,439	2,616
_임시근로자	2,682	2,826	2,869	2,874	2,909
_일용근로자	1,207	1,036	1,079	1,079	1,048

* 통계청 KOSIS

23) 2002년 대비 452천명/33% 증가

이처럼 여성취업자 증가는 전문직 비중, 임금근로자 비중이 증가와 병행되고 있어 보다 나은 일자리로의 진출이 확대되고 있다. 그러나 여전히 직종 가운데 남성에 비해 여성의 비율이 높거나 비슷한 직종은 '서비스·판매 종사자'와 '사무종사자' 정도이다. '전문·기술·행정관리직'에서는 여성의 비율이 매우 낮다. 이는 여성취업직종의 열악함을 보여주는 동시에 고학력 여성의 낮은 취업률을 반영한다.

<표 4-5> 직종별 성별 취업자 분포(2006)

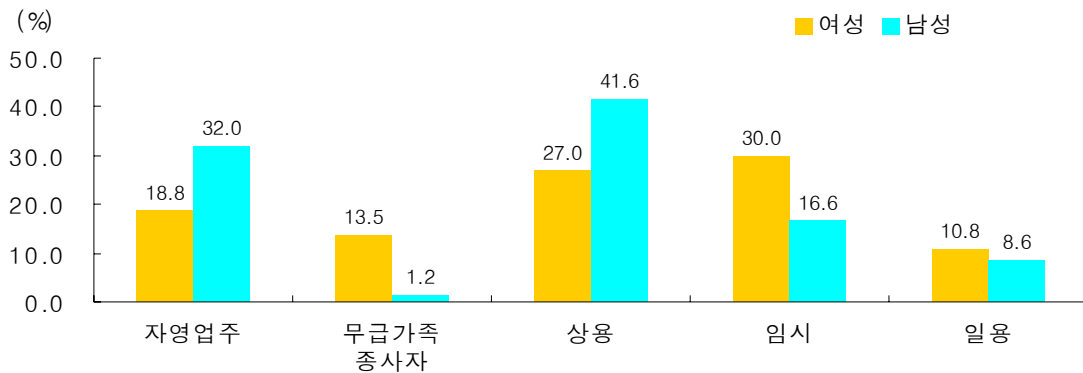
(단위 : %)

구 분	전문·기술·행정관리자	서비스·판매종사자	사무종사자	농업어업·숙련근로자	기능·기계조작·조립·단순노무
여 자	18.8	36.0	17.4	7.8	20.1
남 자	23.6	15.6	11.9	6.9	42.1

* 통계청 KOSIS

또한 여성의 무급가족 종사자의 비율은 13.5%로 남성 1.2%에 비해 10배 이상 높다. 임금근로자 중에서도 임시 및 일용직 비율이 높은 등 종사상 지위가 낮은 편이다. 이로 인해 여성의 임금은 남성의 63.4%(2006년)에 지나지 않고 있다.

<성별 취업자의 종사상 지위별 구성비(2006)>



* 자료 : 통계청, 2007 통계로 보는 여성의 삶(2007.7)

男부러운 임금

우리나라 여성 근로자의 임금은 남성 근로자의 70% 수준에 불과한 것으로 조사됐다. 고용 평등지표는 여성이 남성의 절반수준밖에 되지 않았다.

한국노동연구원은 6일 시간당 임금비율(노동보상도)과 관리직 비율(노동위상도), 상용직 비율(직업 안정도), 임금근로자 비율(노동참여도) 등 4개 세부지표를 기초로 한 성별·연령별 고용평등지표를 개발, 발표했다.

이에 따르면 2005년 기준 성별 고용평등지표는 55.7%로 여성의 고용상 지위가 남성의 절반 수준에 불과한 것으로 나타났다. 성별 고용평등지표는 1995년 50.1%를 기록한 뒤 외환위기 직후인 1998년 49.5%까지 하락했으나 1999년(49.8%)부터 상승세로 돌아서 2000년 51.3%, 2001년 52.7%, 2002년 53.1% 등으로 미약하지만 꾸준히 높아지고 있다.

세부 지표별로 살펴보면 노동보상도에 해당하는 여성근로자의 월 평균 급여수준은 2005년 기준 139만 5995원으로 남성근로자의 월평균 급여 210만 8792원의 69.44% 수준으로 조사됐다.

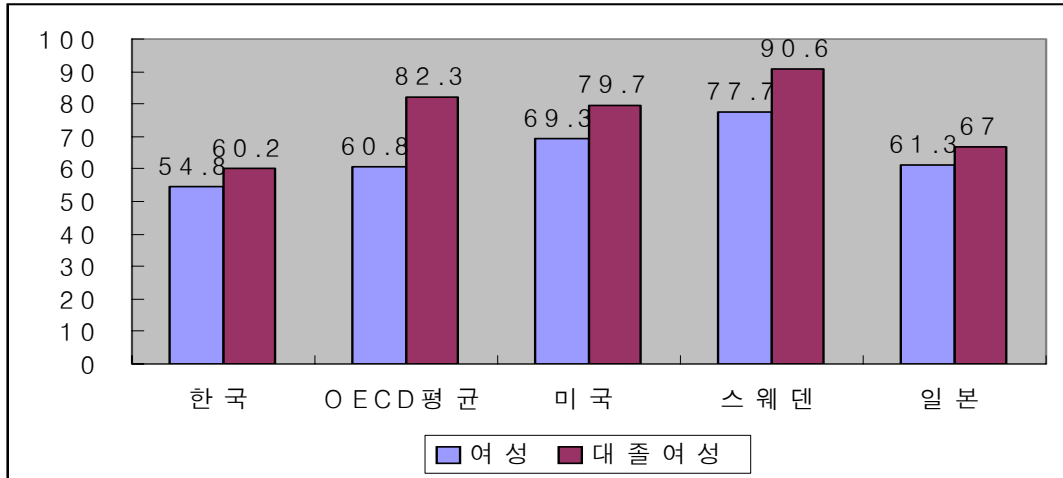
또 관리직 비율로 산출한 여성의 노동위상도는 지난해 8.1%를 기록해 여성의 관리직 비율이 남성의 10분의1 수준에도 미치지 못하는 것으로 파악돼 여성에 대한 승진 차별관행이 여전한 것으로 분석됐다.

[서울신문] 2006년 11월7일

3. 교육정도별 경제활동참가의 격차

또 하나의 주요한 특징으로 지적되는 것은 대졸여성의 경제활동참가율이 주요 선진국에 비해 상당히 낮다는 점이다. 대졸여성의 경우 2005년 OECD평균 여성경제활동참가율은 82.3%임에 반해 우리나라는 60.2%에 불과하여 OECD국가 중 최저수준이다.

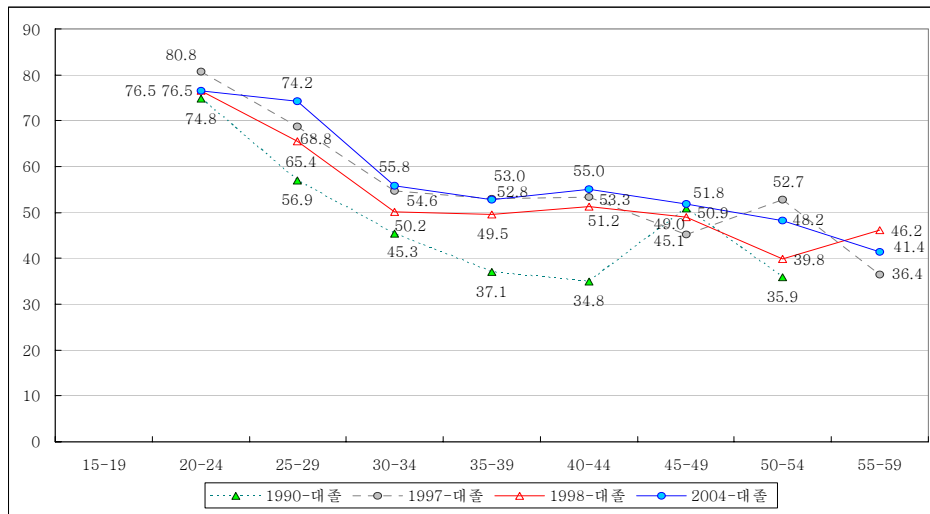
〈그림 4-2〉 OECD 국가의 여성경제활동참가율



자료 : OECD, 「Employment Outlook」, 2007

이에 더하여 대졸 이상 고학력 여성의 경우 출산·육아기에 노동시장을 이탈한 뒤 노동시장 재진입을 포기하는 L-커브(L-Curve)현상이 나타나고 있다.

〈그림 4-3〉 대졸 여성의 연령별 경제활동참가율 변화



자료 : 통계청(각 연도)

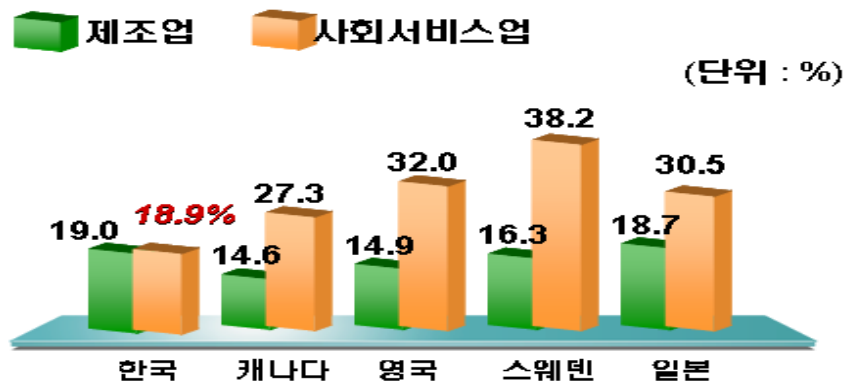
이러한 현상을 유발하는 원인은 직장 안에서 모성보호서비스의 부족과 육아의 어려움, 사회적 무관심 등으로 인한 경제활동의 중단이다. 특히 고학력 여성들은 배우자도 고학력자로, 사회적으로 안정된 직위에 있는 비율이 높다. 따라서 고학력 여성들의 수입이 가정의 1차 수입원이 되기보다 부차적인 수입이 된다. 그리하여 가정

과 직장양립을 위한 사회적 인프라 구축이 취약할 때 고학력 여성들은 노동시장에서 이탈하고 재진입을 포기하게 된다.

4. 여성친화적 일자리의 부족

OECD 국가 중 GDP 기준 10위에 달하는 우리나라의 경제수준에 비추어볼 때 여성 일자리 창출의 잠재력이 가장 큰 사회서비스 부문의 일자리는 매우 부족한 실정이다.

〈그림 4-4〉 전체 여성취업자의 산업별 비중 국제비교(2003)



* 자료 : 대통령자문사람입국일자리위원회, 사회서비스일자리
창출전략(2006.4)

구매력 기준 1인당 GDP가 우리나라와 비슷한 선진국들의 고용구조와 비교하여도 도소매·음식·숙박업 및 기타 서비스업의 일자리는 60만~290만 개 많다. 하지만 사회서비스 부문의 일자리는 200만~400만 개나 부족하다. 이러한 현황들을 종합하면 우리나라 여성의 노동시장 진입과 재진입을 도울 수 있는 정책을 정부가 마련하고 고부가가치의 일자리를 창출하여야 할 필요가 있다.

여성가장들 영원한 비정규직?

취업 전선에 나선 여성가장들은 이혼은 물론 남편의 사고나 실직 등으로 줄지에 힘든 명예를 쓴 사람들이 대부분이다. 특히 생계조차 꾸러가기 어려운 취약계층의 여성가장들은 취업이 절실하지만 사회에서는 이들을 받아줄 곳이 없다. 일자리를 찾아 보기 위해 발품을 팔아보지만 요즘은 막일할 곳조차 구하기 힘들다고 하소연한다.

여성가장인 김 모(45, 서울 구로구)씨는 3년째 일일직업소개소를 통해 음식점에서 하고 있다. 그나마 나이가 들고 외모가 좋지 않다고, 주방에서 설거지만 하고 있다. 비교적 손쉬운 손님안내와 음식 나르는 일은 언제나 젊은 아가씨들 몫이라고 푸념했다.

여성가장들은 일용직이나 임시직 등으로 채용되는 경우가 대부분이다. 무엇보다 젊은층의 일자리도 없는 마당에 실직 여성가장들이 새로운 일자리를 찾기란 여간 힘들지 않다. 통계청 '인구주택총조사보고서'에 따르면 지난해 여성 가구주는 292만 명에 달했다.

이 가운데 이혼이나 사별 등으로 가정의 생계를 책임져야 하는데도 실직상태인 여성가장 수는 12만 명 정도로 추산된다. 그러나 이는 정부의 추정치일 뿐 전문가들은 최소 40만 명에 이를 것으로 예상하고 있다. 실직 여성가장들을 위한 각종 취업훈련과 자금융자 등을 해주는 창구가 마련돼 있지만 별로 도움이 안 된다는 지적이다.

취업훈련을 통해 자격증을 언더라도 마땅히 일할 자리가 없는 데다 창업지원 용자도 먹고 살기 힘든 여성가장들에게 부담으로 작용하기 때문이다.

「낮은소리/실직 여성가장의 고단한 삶」, <서울신문, 2004. 3, 3>

제2장 현행 여성인력개발정책의 문제점

현재의 국가계획은 국가 차원의 여성인력개발 정책의 범위 및 목표가 불분명하다는 문제점이 있었다. 또한 여성의 근로생애주기의 단계별 특성을 고려한 인력개발 정책이 이루어져야 효율적인 정책 추진이 가능함에도 지금까지 국가 차원의 정책은 그러하지 못했다는 비판을 받았다.

〈여성 생애주기별 노동시장 경로〉

	노동시장진입	재직단계	이탈기	재진입단계
연령	20-29세	30세-34세	30세-34세	35세 이후
경활률*	63.5%	-	53.1 (10.4% 하락)	43.8%-65.6%
장애	입직시 차별관행	승진누락 재교육부족	출산·육아	연령과 경력차별로 인한 취업애로
현황	하향취업 비정규직취업	사기저하 경쟁력약화	노동시장이탈	장기실직 하향취업
HRD정책	정규교육· 직업교육	재직자훈련	-	여성회관· 여성인력개발센터

* 경활률 : OECD 기준, 15~64세, 2006

또한 여성인력개발 정책을 주도할 범정부 차원의 추진체계가 부재하다는 비판도 제기되었다. 여성인력개발과 활용을 주요의제로 다룰 범정부 차원의 기구가 없어 중앙부처와 지방정부 간 연계가 부족하다는 지적이다. 여기에다 지방자치단체에 대한 평가가 형식적으로 운영되어 지방 차원의 여성인력개발정책을 발전시켜나갈 유인이 부족하다는 지적인 것이다. 따라서 여성의 근로생애주기를 반영한 정책을 체계적으로 추진할 국가 차원의 정책 추진체계를 구축할 필요성이 제기되었다.

[사설]여성고용 개선, 총리가 직접 나서라

노동부가 상시근로자 1000명 이상 기업, 정부 투자기관, 정부 산하기관 등 적극적 고용 개선조치 의무사업장을 조사한 결과는 예상을 벗어나지 않았음에도 역시 충격적이다. 조사대상 기업 520곳 가운데 여성 관리직이 한 사람도 없는 곳이 28%나 되고, 임원급 여성이 없는 곳은 76%에 이르렀다. 이들 기업의 여성 고용 비율(30.7%)이나 관리직 비율(10.2%)도 전체 여성 근로자 비율(36.7%)이나 전체 여성 취업자 중 전문·관리직 비율(17.5%)에 비해 떨어졌다. 이런 결과는 한국 여성들이 일터에서 직면하고 있는 현실을 반영한다. 여성들은 조건이 나은 대기업이나 공공기관에 취업하기 어렵고, 설혹 취업하더라도 육아 문제로 중도 탈락하거나 승진에서 차별을 받아 관리직으로 올라가기 어려운 것이다.

이런 일반적인 현실과 함께 이번 조사에서 눈에 띄는 점은 정부 정책을 적극적으로 지원해야 할 정부 투자기관이나 산하기관의 여성인력 비율이 민간기업보다 훨씬 낮다는 사실이다. 민간기업의 여성인력 비중이 32.5%인 데 비해 정부 투자기관과 산하기관은 각각 16.5%와 24.6%에 머물고, 관리직 여성의 비율도 민간기업의 11.2%에 비해 각각 1.7%, 6.8%에 지나지 않는다. 임원 쪽은 더 말할 것도 없어, 정부 투자기관 14곳 중 여성 임원이 있는 곳은 한국철도공사가 유일했다.

노동부는 이번 조사를 근거로 여성 고용기준을 설정하고 기준미달 기업에 대해 '적극적 고용 개선조치 시행계획서'를 제출하도록 요구하며, 간담회나 워크숍 등을 통해 여성고용 필요성을 교육하되 그래도 목표를 달성하지 못하는 기업은 명단공개까지 검토한다고 밝혔다.

그러나 일부 지원사업을 포함하는 이런 접근만 가지고 여성고용의 실질적 개선을 가져오긴 어렵다. 자신의 재임 중 역점과업의 하나로 저출산·고령화사회 문제를 내건 한명숙 총리가 직접 나서야 한다. 저출산·고령화사회 해결의 지름길은 여성이 마음놓고 아이를 낳아 기를 수 있는 여건을 만들어주는 일이며, 그 중에도 일터에서 차별을 없애 여성이 결혼이나 출산을 짐으로 여기지 않게 해주는 것이 중요하다. 한 총리는 우선 정부 산하기관이나 투자기관의 장에게 여성 채용 목표를 할당하고 그를 이행하지 못할 경우 엄중한 책임을 묻는 등 좀 더 적극적 대책을 주문해야 한다.

<한겨레신문, 2006. 7. 21>

제3장 참여정부, 여성인력개발종합계획 수립하다

참여정부는 보다 적극적이고 종합적인 범정부 차원의 여성인력개발 정책을 추진하기 위하여 여성가족부 등 14개 부처가 함께 여성인력개발종합계획을 수립(2006. 7)하였다. 여성정책조정회의의 심의를 통해 확정된 여성인력개발종합계획은 '여성인력의 활용을 통한 선진 경제로의 도약'이라는 비전 아래 2010년까지 여성경제활동참가율을 50.1%²⁴⁾에서 55%로 높이겠다는 목표를 설정하였다. 구체적으로는 2005년 986만 명에 달하는 여성경제활동참가인구를 2010년에는 1,131만7,000명으로 145만7,000명 늘리겠다는 계획이다.

이는 주요 국가들의 사례를 분석해본 결과, 1인당 국민소득이 2만 달러에 도달하는 시기의 여성 경제활동참가율이 평균 57.4%(15~64세)에 이른다는 점을 참조한 것이었다. 이러한 목표달성을 위해 정부는 향후 5년간 60만 개의 여성일자리를 창출하고 여성 생애주기에 따른 인력개발 인프라를 확충하기 위한 작업에 착수하였다. 부문별 주요 목표는 다음 표와 같다.

〈부문별 주요 정책목표〉

여성일자리의 전략적 확대	여성인력개발 인프라 확충
사회서비스 분야 : 44만1,000개 - 간병서비스 : 5만 개 - 노인장기요양보험제도 : 5만1,000개 - 보육·양육지원서비스 : 2만3,000개 - 여성사회적일자리 : 2만 개 - 범정부 사회적 일자리 : 29만7,000개 국가전략/지역특성화 분야 : 1만4,000개 - 지식기반서비스 : 2,000개 - 과학기술 : 7,000개 - 지역특성화 : 5,000개 공공 분야 : 4만3,000개 - 여성공무원: 3만5,000개 - 공기업 취업: 8,000개 중소기업 분야 : 8만9,000개 - 중소기업 취업 : 6만7,000개 - 창업 및 중소기업취업 지원 : 2만2,000개	고급 여성인력개발 인프라 - 여대생커리어개발센터: 5개소→30개소 - WISE센터: 10개소→16개소 - WIST센터: 1개소→9개소 여성잠재인력 능력개발 인프라 - 여성회관 직업훈련 비중: 28.3%→50% - 여성인력개발센터 기능강화 - 여성농업인센터 : 34개소 → 163개소 취업연계 시스템 - 훈련과정별 여성취업지원협력기구: 112개→210개 - 광역단위 여성취업지원협력기구 : 10개소 - 공단지역 여성취업지원센터 : 5개소

24) 2005년, 통계청, KOSIS, 15세이상

여성인력활용을 통한 선진경제로의 도약



목 표	여성경활참가율 55% 달성	여성일자리 60만개 확대
------------	-----------------------	----------------------



<5대 부문 15개 중점과제 추진>

1. 다양한 여성 일자리의 전략적 확대	2. 여성능력개발 및 고용기회 확대	3 여성인력개발 인프라 확충	4. 직장과 가정 양립기반 조성
1-1. 사회서비스 분야 여성 일자리 창출 1-2. 국가전략·지역특성 화분야 일자리 확대 1-3. 공공부문 및 대기 업으로의 여성 진출 지원 1-4. 중소기업 분야의 여성 일자리 확대	2-1. 여성청년층 진로 지도 강화 2-2. 근로여성 능력개 발 및 고용여건개 선 2-3. 경력단절여성 직 업훈련 및 고용기 회 확대	3-1. 고급 여성인력개 발 인프라 강화 3-2. 여성잠재인력 능 력개발 인프라 강 화 3-3. 취업연계 시스템 구축	4-1. 육아지원서비스 강화 4-2. 직장과 가정 양 립 지원제도 강 화 4-3. 가족친화적인 기 업·사회문화조성

5. 정책추진체계정비

- 5-1. 범부처 여성인력개발정책 총괄시스템 구축
- 5-2. 지역 여성HRD 혁신 지원

여성인력활용을 통한 선진경제로의 도약

- 국민소득 3만 불 시대 진입을 위한 성장 동력 확보
- 여성경제활동참가율 증가
 - 여성경제활동참가율 : 50.1%(2005) → 55%(2010)
- 일하는 여성의 증가
 - 여성경제활동 인구 146만 명 증가
 - 여성 일자리 60만 개 확대
 - 첨단·유망 분야로의 여성고급인력 확대와 여성잠재인력의 전략분야로의 진출 확대
- 선진국형 여성 근로생애 주기 달성
 - 출산·육아기 여성의 경력단절현상을 완화하여 M-Curve 탈피
 - 고학력 여성인력 활용을 활성화해 L-Curve 개선



변화의 동인(動因)

직접적인 여성인력개발사업 추진	간접적인 지원 인프라 확대
<p>전략적 여성일자리 창출</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가전략분야의 고급 여성일자리 창출 - 사회서비스 분야 및 중소기업으로의 여성 잠재인력 일자리 창출 <p>여성직업훈련 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성직업훈련의 다양화 및 전문화 - 훈련방식 및 훈련기관의 다양화 	<p>여성인적자원개발 인프라 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성회관, 여성인력개발센터, 여대생커리어 개발센터 등의 본격 확산 및 기능강화 <p>직장과 가정 양립 기반 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 영·유아 보육료 지원확대 및 서비스 개선 등 육아 지원 강화 - 다양한 근무형태 도입 등 가족친화정책 추진

1. 다양한 여성 일자리의 전략적 확대

가. 사회서비스분야 여성일자리 창출과 여성 사회적 기업의 육성

사회서비스업 부문의 여성취업자 비율이 날로 증가하고 있지만 미국과 영국 등 선진국에 비해서는 취업의 양과 질 모두 미흡한 실정이다. 선진국의 절반에도 못 미치는 사회서비스업의 비중 속에서 여성취업자는 고용의 불안정이라는 또 다른 멍에를 지고 있는 셈이다. 사회서비스업 취업자 중 상용직의 비율은 남성이 81.7%인데 비해 여성은 54.2%로 현격한 차이를 나타내는 점이 이러한 사정을 뒷받침하고 있다.

사회서비스 분야의 여성일자리 창출을 위하여 충분한 간병·간호 인력을 확보한 ‘보호자 없는 병원’ 모형 개발과 일자리 창출 방안이 추진된다. 이와 함께 보건복지부는 간병인의 교육과 자격 등을 제도화하여 간병 질적 수준을 높이고 사회적 일자리를 확대할 방침이다.

또한 날로 악화되어가는 가족의 노인부양기능을 사회가 책임지도록 하는 ‘노인장기요양보험제도’가 추진된다. 고령화 사회의 대두로 요양보호가 필요한 노인의 수는 급증세를 보여 2003년 59만 명에서 2010년 79만 명, 2020년에는 114만 명에 달할 전망이다. 이에 따른 요양비용도 급격히 증가하여 2003년 3.4조 원(2003년)에서 2020년에는 두 배 이상 증가한 8.3조 원에 달할 것으로 보인다. 따라서 보건복지부는 ‘노인장기요양보험제도’를 도입하여 사회안전망을 확충하고 동시에 여성의 일자리를 창출하는 방안을 마련하고 있다.

자녀양육 지원을 위한 ‘아이돌보미’ 양성·연계사업도 여성가족부의 주관 아래 추진되고 있다. 양육자의 야근, 출장 등 긴급한 육아지원 요구가 발생하면 개별 가정에서 아동을 돌볼 아이돌보미를 양성하여 필요가정과 연계하는 것이다. 이 사업은 2006년 가정 내 육아지원서비스 제공방안 연구 용역을 거쳐 2개 건강가정지원센터(울산, 충남 천안)에서 시범운영 되었다.

이 사업은 또한 지역사회 내 자녀양육 경험이 있는 전업주부 등을 아이돌보미로 양성하여 여성일 자리를 제공하는 효과를 나타냈다. 이밖에 정부는 장애아보육지원 확대, 시간 연장보육지원 확대 그리고 국공립 보육시설을 2010년까지 2,700개소(2005년 1,352개)로 늘리고 종사자 인건비를 지원하여 일자리를 창출하기로 하였다.

저소득 출산가정에 산모신생아도우미 파견은 출산지원서비스를 강화함과 동시에 사회서비스분야의 일자리를 창출하는 효과가 있다. 이는 전국가구 월평균소득 60%

이하 가정의 출산 산모를 지원 대상으로 2주간 도우미 파견 가정방문서비스를 제공하는 것이다. 도우미는 2006년부터 864명 파견토록 하였고, 급여는 40만 원(2주)으로 책정하였다.

정부는 산모신생아 도우미 파견뿐 아니라 장애아 교육보조원, 청소년 동반자 프로그램, 생활체육지도사 등 각 부처의 사회적 일자리 지원 사업을 통해 여성일 자리를 확대하고 있다. 이러한 사회적 일자리 창출사업의 여성비율은 전체의 50~60%를 차지하고 있다.²⁵⁾

‘사회적 기업 육성법’ 시행²⁶⁾에 따라 사회적 기업인증 등을 통해 사회서비스 공급과 취업취약계층의 노동시장 통합을 추진하고 있다. 이와 함께 여성인력개발센터 등을 활용하여 여성 사회적 기업 시범운영과 운영모델을 개발하는 사업이 추진되고 있다. 정부는 또한 가사지원·육아지원·간병 등 분야별 시범운영기관을 지역 거점화하여 정보교류를 돕고 장기적으로 여성 사회적 기업의 브랜드화를 추진할 방침이다.

한편 이상수 노동부 장관은 ‘사회적기업육성법’ 시행을 앞두고 한 라디오방송에 출연해 “사회적 기업이 성공하기 위해서는 대기업이 적극 나서줘야 한다”고 당부하였다.²⁷⁾

나. 지식기반서비스 및 과학기술 분야 여성 일자리 확대

유망 분야의 여성일 자리를 확대하기 위하여 다양한 정책이 추진되고 있다. 먼저 문화사업서비스 분야로의 여성인력진출을 촉진할 수 있도록 여성고급인력 양성과 취업연계 프로그램을 운영하고 있다. 2006년에는 지역사회 맞춤형 취업지원사업 기관을 선정할 때 가점을 부여하였다. 2007년에는 이를 확대하여 영화, 게임, 출판 분야 기업맞춤형 교육훈련을 실시하고 있다. 교육생 선정단계부터 교육프로그램 구성까지 기업의 참여를 장려하여 기업에서 요구하는 인력을 양성하는 것이다.

문화관광부는 문화콘텐츠 분야의 인력 양성을 위한 집중과정, 기획력 향상 과정, 비즈니스 스킬업 등 3개 과정을 운영하고 여성벤처협회 등 관계기관의 홍보 강화를

25) 2006년도 기획예산처 집계

26) 2007년 7월

27) “우리사회가 복잡해지고 고령화 시대로 접어들어 여성들이 사회 참여가 증가하기 때문에 복지나 보육 등 사회적 서비스가 필요하다. 하지만 정부가 재정을 투입해 고용을 창출하는 반짝하고 사라지는 방식이 아니라 영속적으로 기업형태를 만들어 사회적 서비스를 제공하자는 것이 사회적 기업이다. 사회적 기업은 일반 회사와는 달리 사회적 목적을 가지고 이익도 수익을 재투자해서 사회적 목적을 위해 쓰는 것이다. 우리나라는 이번에 최초로 시행하는 것이지만 이미 영국은 사회적 기업이 5만개에 이르는 등 이미 다른 나라에서는 다하고 있다.”

통하여 여성인력의 참여를 높이도록 유도하고 있다. 산업자원부는 이공계 석·박사급 여성인력 중 미취업자를 연구기관이나 중소기업 부설연구소에서 고용할 때 장려금을 지원하는 정책을 지속 추진하고 있다. 고용장려금은 기준연봉의 70% 수준으로 최대 6개월간 지원하며, 여성연구인력 고용기관에 대하여 우대 점수 5점을 부여하고 있다.

과기부와 산자부, 정통부는 국가연구개발사업 과제를 선정할 때 여성연구책임자에게 가점을 부여하는 방안을 확대 실시하였다. 아울러 산업기술개발사업에서 여성이 주관하는 과제에 가점을 부여하는 등 일정비율을 여성에게 할당하는 방안을 추진하고 있다. 과기부는 기초과학연구사업에 가점을 부여하고, 특정연구개발사업에 여성연구원 지원과제 최저할당제를 적용하였다.

산자부는 산업기술개발사업 과제의 일정비율을 여성에게 우선 지원하고 있다. 또한 지역혁신인력양성사업 지원과제 선정시 60점 이상 과제 중 지역별 배분과제 수의 15% 범위에서 여성총괄책임자 과제를 지원하고 있다. 정통부는 IT융합 기술분야 신규센터를 설치할 때 여성교수에 가점을 부여하고 있다.

농림부는 여성농업인이 주도하는 경영체 등에 대한 우선 컨설팅 지원 등 전문화된 농업경영체 활성화를 추진하고 있다. 농업경영컨설팅 지원 대상에 여성농업인 비율을 20%이상 유지하고 부부가 함께 운영하는 농가의 경우, 컨설팅 수행과정에서 부부가 참여할 수 있도록 권장하고 있다.

다. 중소기업 분야의 여성일자리 확대

중소기업 밀집지역과 공단지역을 대상으로 ‘여성근로자가 일하기 편한 환경으로 바꾸기’ 사업을 추진하는 방안이 여성가족부 주관으로 진행되고 있다. 여성희망일터지원본부²⁸⁾를 중심으로 공단 여성근로자들에게 저가의 가사서비스를 제공하는 등 복지지원 정책을 추진하는 것이 골자이다.²⁹⁾

또한 여성가족부는 결혼, 임신, 육아 등으로 노동시장에 참여가 단절된 전업주부 중심의 여성을 대상으로 중소기업 분야 여성취업 유망직종 교육훈련을 지원하는 중소기업 취업지원 사업을 추진하고 있다. 여성장애인이나 여성가장 등 취업 애로계층의 사업 참여촉진을 위해 교육과정 선정과 교육생을 선발할 때 우대키로 하였다.

28) 2006년 경기도 시화공단, 2007년 경남 창원공단에 각각 설치되었다.

29) 여성 친화적 공단 만들기 사업의 주요내용은 ①영·유아 공동보육시설 설치·운영, ②무료 출퇴근 셔틀버스 운행, ③방과 후 교실, 지역아동센터 설치, ④공단지역 내 근무하는 여직원을 위한 공동복지시설 건립, ⑤여성근로자를 위한 고충상담 창구 및 정보제공 센터 설치 등이다.

훈련프로그램의 종류를 넓혀 사무직 중심에서 준전문가 및 기능직으로 분야를 확대
키로 하였다.

중소기업청은 중소기업 청년채용 패키지사업 참여 기업을 중소기업 분야에서
여성친화직종으로 확대하도록 하였다. 이에 따라 문화, 디자인, 금융업 등 지식기반
서비스 기업의 고학력 여성 고용을 확대토록 지원하였다. 특히 사업 참가자를 정규
직원으로 채용할 경우 채용장려금을 지급토록 하였다.

2. 여성능력개발 및 고용여건 개선과 기회 확대

가. 여성청년층 진로지도 강화

정부는 청소년에 대한 직업·진로지도 확대를 위하여 ‘진로와 직업’ 선택교과 운영
을 넓혔다. 특히 특별활동 등과 연계된 학교교육 운영과 직업체험프로그램을 운영
하고 있다. WISE 프로그램 확대를 통하여 여학생들의 과학기술분야 진출을 유도하
고 예비 여성기술 인력의 연구팀을 구성·지원하기로 하였다. 또한 여성 예비기술인
력의 리더십 함양, 다양한 인적 네트워크 형성 등으로 여성기술인력 양성기반을 조
성하는 ‘WATCH 21’사업을 통하여 우수여고생의 이공계 진입을 유도하고 있다.

여성 대졸자의 신규 노동시장 진입률은 남성에 비해 낮은 수준이다. 더구나 취업
률은 해마다 크게 하락하는 추세를 보이고 있다. 이에 따라 여대생들의 진로에 대한
자신감도 남성대학생에 비해 크게 떨어지고 있는 실정이다.

〈표 4-6〉 재학생 진로에 대한 자신감

(단위 : 명, %)

구분	전혀 자신 없다	자신이 없다	보통이다	자신 있다	매우 자신 있다	합계
남	10(1.1)	74(8.3)	365(41.0)	343(38.5)	98(11.0)	890 (100.0)
여	8(0.7)	241(20.1)	598(49.8)	314(26.2)	39(3.3)	1200 (100.0)

이러한 문제를 극복하기 위하여 여성가족부는 여대생커리어개발센터에서 여대생
직업의식 교육프로그램 개발사업을 펼치고 있다. 또한 교육인적자원부는 여대생들
이 학점을 취득하면서 조기에 자신의 진로를 결정 할 수 있도록 정규 교과과정 개
설을 지원하고 있다. 2006년 8개 대학에서 11개의 여대생 특화 진로교육과정을 운

영하였다.

노동부는 여대생커리어개발센터를 통하여 청년층 직업지도프로그램(CAP, 노동부)에 여대생의 참여를 활성화하고 있다. 이와 함께 직장체험프로그램의 참여대상과 이에 따른 학점 인정을 확대하여 여대생의 참여를 적극 유도하고 있다. 또한 이공계 여성 CEO의 지식과 경영마인드를 여대생들에게 전수할 수 있도록 전국 공과대학의 정규강좌인 이공계 여성 CTO, CEO 공학교육을 지원하고 있다.

나. 근로여성의 능력개발 및 고용여건 개선

고용보험에 가입하지 않은 비정규직과 저숙련 하위직 종사근로자의 경우 직업훈련제도에서 배제되어 구직 경쟁력이 떨어진다. 뿐만 아니라 불안정한 취업과 실업의 악순환이 지속되는 문제를 안고 있다. 전체 여성임금근로자 중 임시·일용직 비중 또한 60.2%³⁰⁾에 달한다는 통계에서 알 수 있듯이 이러한 현상은 여성근로자에게 더욱 두드러지게 나타나게 된다.

노동부는 상대적으로 훈련기회가 적은 중소기업과 비정규직, 여성근로자 등에게 직업훈련 기회를 확대하기 위하여 근로자수강지원금을 제공하고 있다. 또한 남녀고용평등우수기업 평가항목에 재직여성 직무훈련 참여비율을 평가항목으로 반영한다. 이와 함께 우수한 훈련인프라를 가진 대기업이 중소기업과 훈련컨소시엄을 구성하고 중소기업 근로자를 위한 향상훈련을 실시하면 운영비 등을 지원하고 있다. 아울러 중소기업 여성근로자의 대기업 위탁교육을 추진하고 있다. 2007년 현재 75개 운영기관이 훈련을 실시하고 있다.

다. 경력단절 여성의 능력개발 및 고용기회 확대

정부는 노동시장의 재진입 주부와 전업주부들의 취업 자신감 회복을 위하여 전업주부 취업능력향상 프로그램을 운영하고 있다. 직업훈련의 방식도 공급자 중심에서 수요자 중심으로 바꾸어 야간, 주말과정, 단기 비숙박 훈련과정으로 넓히고 온라인 훈련프로그램도 개발하고 있다.

또한 지방자치단체 중심으로 전문대졸이상 고학력 경력단절 여성을 위하여 (전문)대학에서 지역맞춤형 직업훈련 실시한 뒤 지역특화분야에 취업할 수 있도록 지원하고 있다. 이밖에 모집·채용, 훈련 등 고용상 연령차별 금지 법제화, 가이드라인 운영, '출산여성신규고용촉진장려금'제도(2007.4) 등을 통하여 경력단절여성의 고용

30) 통계청, KOSIS, 2006

기회 확대에 기여할 방침이다.

3. 여성인력개발 인프라 확충

가. 다양한 여성인력개발 인프라 강화

정부는 여성인력개발을 위한 주요 기관인 여성회관, 여성인력개발센터, 여대생커리어개발센터, WISE센터, 여성농업인센터 등의 기능을 강화하고 있다. 여성회관과 여성인력개발센터는 교육프로그램 가운데 사회교육의 비중이 높다. 게다가 전체 90%에 해당하는 기관에서 교육프로그램을 자체 개발하고 있어 센터간 협조나 전문가의 참여가 미비한 것으로 파악되고 있다.

〈표 4-7〉 센터 및 회관의 평균 이용자 수

구 분	여성인력개발센터	여성회관
사회교육	1,155명(20.1%)	4,965명(60.8%)
직업훈련	712명(12.4%)	2,310명(28.3%)
취업상담	3,883명(67.5%)	885명(10.9%)
총 계	5,750명(100%)	8,161명(100%)

* 자료 : 한국여성개발원, 여성회관 및 여성인력개발센터 활성화 방안 연구(2001)

정부는 이러한 문제점을 해소하기 위하여 여성회관에서 주관하는 직업훈련 성과평가를 실시, 우수 여성회관과 지방자치단체에 대한 시상과 인센티브를 제공키로 하였다. 또한 직업상담사 인력풀을 구축하여 여성회관과 여성인력개발센터 등에 직업상담사를 파견하고, 여성회관과 여성인력개발센터 네트워크 구축으로 역량을 강화하기로 하였다.

실제 여성회관 등에서 실시되는 여성 재취업 교육프로그램에 대한 교육이수자들의 만족도는 매우 높게 나타나고 있다. 더불어 관련 직업교육프로그램의 확충을 요구하는 목소리도 더욱 커지고 있다.

사회적 일자리 취업지원을 받은 오경남씨 사례

지인의 소개로 관악여성인력개발센터 방과 후 아동독서지도사 과정을 수료한 오경남씨(34)는 사회로 다시 나아갈 수 있는 매개체가 되어준 여성인력개발센터에 이렇게 고마움을 표했다.

“남편 뒷바라지 하고 아이들을 키우며 행복했지만 마음 한 곳은 늘 허전했습니다. 그러던 차에 지인으로부터 여성인력센터를 소개받았습니다. 희망을 소개받은 셈이지요. 배움에 대한 의욕이 생긴 건 물론이고, 비슷한 상황의 친구들을 만나 공감대를 형성할 수 있어서 좋았습니다. 여성인력센터를 만나지 못했다면 아직도 재취업의 열망을 삭이고 있었을지도 모릅니다. 많은 여성들이 저처럼 여성인력센터에서 희망을 만날 수 있기를 바랍니다.”

정부는 여대생커리어개발센터의 기능 강화를 위하여 지역 중소기업과의 활발한 정보교환을 위한 DB도 구축하기로 하였다. 이를 통하여 취업연계활동을 활성화하고 맞춤형 직업교육을 실시하여 센터를 지역 전략산업과 중소기업 취업의 구심점으로 육성하기로 하였다. 일자리 지원기구, 여학생 소모임 구성, 선배와의 멘토링을 통하여 여대생 취업네트워크를 강화하는 등 다양한 지원도 실시할 방침이다.

아울러 여대생커리어개발센터가 고학력 여성의 평생교육기관으로 발전할 수 있도록 주요 목표 집단을 재학생에서 졸업생까지 넓히기로 하였다. 정부는 이를 최종적으로 ‘지역 내 고학력 여성인력’으로 설정하여 지역 여성평생교육기관으로 기능을 확대하도록 지원할 예정이다. 여성가족부는 2005년 5개소에 불과한 여대생커리어개발센터를 2007년 12개로 확대하고, 정부, 대학, 유관기관과의 역할 분담과 협력을 통한 지원체계를 구축하기로 하였다.

교육인적자원부는 WISE(Women Into Science & Engineering) 센터별로 연차와 중간평가를 통한 성과를 점검하고, 이에 따른 차등 지원을 실시하는 등 성과관리와 홍보강화에 주력할 방침이다. 아울러 광역자치단체별로 1개 지역센터가 배치될 수 있도록 시도 교육청과 연계를 통한 WISE 프로그램의 확산을 추진할 예정이다.

과학기술부는 여성과학기술인 지원센터의 확대를 위하여 전국센터와 상호연계 기능을 분담할 지역 센터를 설치하기로 하였다. 또한 전국여성과학기술인지원센터(NIS-WIST)의 ‘WIST 커리어센터’를 통하여 연구기관에 여성과학기술인력에 대한 맞춤형 정보를 제공하기로 하였다. 여성인력 양성비율이 낮은 전공분야의 인력정보

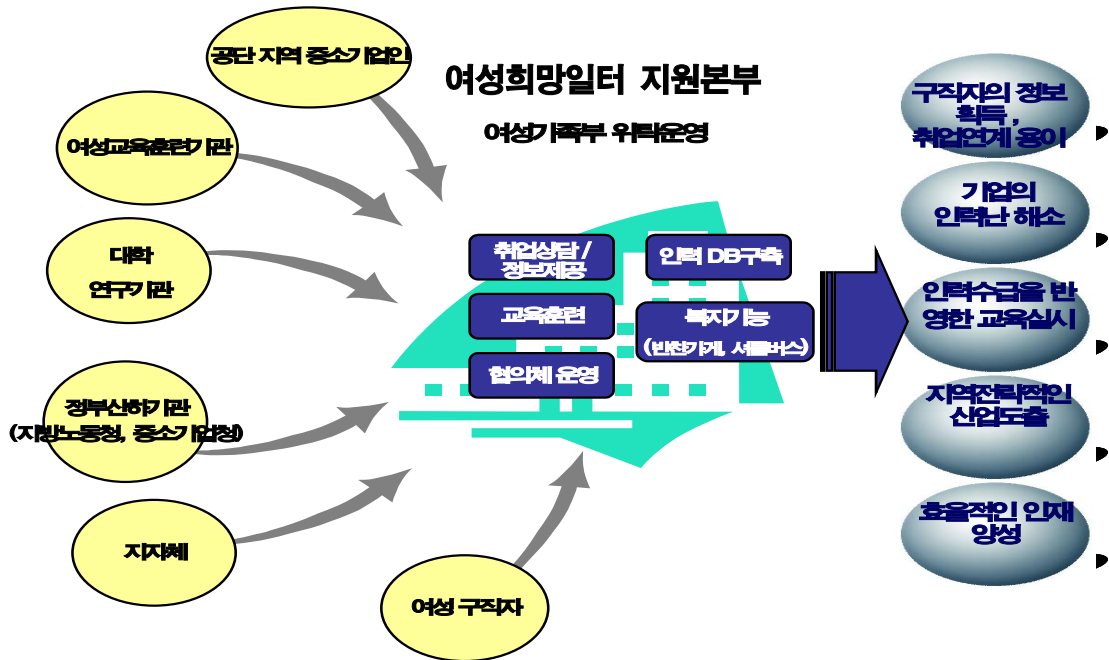
를 더욱 강화하는 여성과학기술인력 취업정보시스템 구축사업도 추진된다.

농림부는 보육시설이 없는 면 지역에 폐교, 읍·면사무소·마을회관 등 기존시설을 활용하여 여성농업인센터를 우선 설치하고 센터 운영비 지원도 확대하도록 하였다. 이를 통하여 2006년 기준 38개소의 센터를 2010년에는 163개소로 늘릴 계획이다. 또한 농업경영과 농촌가정 종합상담사업을 추진하는 등 여성농업인센터가 여성농업인의 배움과 나눔의 장이자, 여성농업인 능력개발의 구심점으로 기능을 수행할 수 있도록 할 방침이다.

나. 취업연계시스템 구축

정부는 중소기업 밀집지역에 직업상담, 취업연계 뿐 아니라 복지지원 등의 서비스를 원스톱으로 제공하는 '공단형 여성희망일터지원본부'를 설치하였다. 여기에서는 여성근로자의 가사보육지원 등 복지사업을 펴고 유관기관과 협력하여 직업훈련과 취업연계사업 등을 추진하고 있다.

<그림 4-5> 여성 희망일터 지원본부 추진체계



100개 기업, '여성희망일터만들기' 협약 체결

여성가족부는 2006년 11월 24일 경기공업대학에서 장하진 장관이 참석한 가운데 '시흥 여성희망일터지원본부'와 함께 시화반월단지 내 100개 기업체와 '여성희망일터만들기' 협약식을 개최했다. 이날 협약식에 참가한 업체들은 앞으로 여성인력 채용에 적극 참여하고, 여성인력의 취업 의지를 제고하는 프로그램에 협력함은 물론, 여성친화적 편의시설 조성 등에 스스로 앞장서게 된다. 여성희망일터 프로젝트의 일환으로 설치된 '시흥 여성의망일터지원본부'는 시화산업단지 내에 설치되어 One-Stop 여성취업·복지지원센터로서의 기능을 수행하고 있다. 시흥본부는 취업설계사를 통해 상담 서비스, 산업별 수요 맞춤형 직업훈련 및 직업의식 교육, 기업체 및 유관기관과 '취업지원협의체' 구축을 통한 취업연계 사업 등을 추진하고 있다.

고용안정센터는 여성 등 취업취약계층을 위해 민관파트너십을 구축하고 취업상담·직업지도·일자리 알선 등 심층 고용지원서비스를 제공하고 있다. 2006년의 경우, 여성 등 취업취약계층 4,936명을 취업지원전문 민간에 위탁하여 1,727명이 취업하였다. 민간사업자는 물론 여성인력개발센터, 고령자인재은행, 자활후견기관, 사회복지관 등 취업지원 유관기관과의 협력을 취약계층 특성별로 제공하고 있다.

여성가족부의 지원을 받는 훈련과정별로 취업을 지원하는 협력기구인 '여성희망일터지원단'을 꾸릴 방침이다. 지원단은 여성가족부, 교육훈련기관, 훈련직종 사업체, 지방자치단체, 고용안정센터 등 취업지원에 기여하는 관계자 중심으로 구성되고 지역 노동·고용기관 네트워크의 구심 역할을 하게 된다. 또한 여성일자리 창출과 취업지원을 위한 훈련과정별 여성희망일터지원단을 광역단위의 협력 기구인 '광역형 여성희망일터지원단'으로 확대 개편한다.

광역형 지원단은 훈련수료생에 대한 직업알선, 기업에 인력정보 제공 등을 추진하고 지자체, 여성직업훈련기관, 공공기관, 경제단체 등 지역 내 주요 기관과 협력하게 된다. 여성 워크넷(Work-net)을 별도 구축하여 여성 취업에 관한 온라인 종합정보제공시스템을 정비할 방침이다. 또한 여성관련 종합포털인 위민넷(Women-net)을 여성 워크넷과 연계하여 온라인 구인·구직, 직업 알선, 직업상담 등 취업정보 제공을 넓히기로 하였다. 여성취업기관 간 네트워크 강화를 위하여 여성인력개발센터 통합홈페이지 취업연계기능을 강화하고, 여대생커리어개발센터 통합홈페이지 구축도 추진된다.

여자라서 억울하면 온라인에서 상담하세요

고용 문제로 고민하는 여성을 위한 온라인 상담실이 마련됐다. 노동부는 5월부터 여성워크넷(women.work.go.kr)에 별도의 고용평등상담실 코너를 만들어, 15개 민간고용평등상담실 홈페이지와 연계해 온라인 상담을 벌이겠다고 30일 밝혔다.

이에 따라 여성근로자들은 직장생활을 하면서 겪은 성차별, 모성보호 피해, 성희롱, 임금체불, 부당해고 등에 대해 전문적인 상담을 받을 수 있게 됐다.

이 같은 조치는 현재 민간기관에서 벌이는 여성 상담이 주로 전화상담(79.1%) 위주여서 인터넷시대에 맞지 않는다는 지적에 따른 것이다. 이와 함께 노동부는 5월 한달을 '비정규직 여성 근로자 모성보호 피해사례 집중신고기간'으로 정해 산전후 휴가 미부여, 휴가 중 급여 미지급 등에 대한 피해사례 신고를 받을 방침이다.

피해를 본 여성근로자는 지방노동관서나 전국 민간고용평등상담실에 신고하면 된다. 여성워크넷을 통한 온라인 신고도 가능하다.

[파이낸셜뉴스] 2007년 4월30일

4. 가족친화적 사회환경 조성

가. 가족친화적 직장문화 확산

여성의 경제활동 참여 증대와 삶의 질 향상을 추구하는 근로자의 의식변화로 가족친화적 직장환경 수요가 증대되고 있다. 이에 따라 근로형태의 다양화를 위해 '시차출퇴근제' 등 탄력근무제가 확대된다. 공공부문부터 우선 확대된 뒤 여성 다수사업장으로 제도 도입이 가능한 사업장을 발굴하여 민간기업까지 단계적으로 확대할 계획이다. 현재 시차출퇴근제는 재정경제부, 여성가족부, 특허청 등 15개 부처에서 시행 중이다.

2006년에는 공공기관 및 기업의 가족친화 프로그램 활용도를 측정하기 위한 '가족친화지수'(FFI : Family Friendliness Index)가 개발되었다. 이는 탄력근무제 현황, 자녀양육 및 교육지원 현황, 부양가족 지원 프로그램, 근로자 지원 제도 등 가족친화 프로그램에 대한 체계적 측정지수로, 이를 통해 가족친화적 직장문화조성 사업의 성과가 점검되고 있다. 2006년 민간기업, 대학, 중앙행정기관·지방자치단체 등 700여개 기관을 대상으로 조사한 결과 평균 37점(100점 만점)으로 겨우 시작단계인 것으로 나타났다.

직장 가족친화지수 낙제점

국내 기관·기업에서 자녀 양육·지원제, 탄력근무제 등 가족친화 제도를 도입하는 수준이 '낙제'에도 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

여성가족부는 가족친화 프로그램을 얼마나 잘 활용하고 있는지를 측정하는 가족친화지수(FFI)를 최근 개발해 중앙행정기관과 지방자치단체, 기업 및 대학 등 705개 기관을 대상으로 시범 적용한 결과를 27일 공개했다.

가족친화지수는 탄력적 근무제와 자녀양육 및 교육 지원제, 부양가족 지원제 등 5개 범주와 제도 시행에 따른 실질적인 효과 등을 100점 만점으로 수치화한 것이다.

결과를 보면 대상 기관·기업의 평균 점수는 37점으로 걸음마 수준에 머물러 있는 것으로 조사됐다. 평균 50점 이상은 91개 기관에 그쳤다.

75점 이상의 우수 기관으로는 중앙행정기관에서 교육인적자원부와 충북도청, 부산시청, 대학에서는 한남대와 목포대가 선정됐다. 기업에서는 유한킴벌리와 대교, 이랜드, 네오웨이브, LG전자 등이 뽑혔다.

법으로 규정하고 있는 산전후 휴가제는 전체의 88.7%인 625개, 육아휴직제는 72.2%인 509개 기관이 활용하고 있어 비교적 잘 지켜지고 있었다. 반면 남성 근로자가 배우자의 출산에 따라 휴가를 받을 수 있는 직장 분위기에 대해서는 '매우 잘 지키고 있다.'는 응답이 15.3%에 불과해 대조를 이뤘다.

이은희 가족문화팀장은 "중앙행정기관이나 지자체의 지수는 비교적 높아 민간 부문을 선도하는 반면, 기업은 돈이 든다는 이유로 제도 도입에 소극적"이라면서 "앞으로 가족친화 인증제를 도입해 선정된 기업에는 세제 감면 등 인센티브를 주는 방안을 마련할 방침"이라고 말했다.

[서울신문] 2006년 12월28일

<표 4-8> 가족친화지수 측정결과(2006)

구 분	중앙행정기관 및 지자체	기업	대학
가족친화지수 측정기관(705개)	285개	374개	46개
가족친화지수(37점)	44점	31점	39점

* 자료 : 여성가족부, 가족친화지수 보도자료(2006. 12. 27)

정부는 기업의 가족친화 직장문화 분위기 조성 및 가족친화제도 도입 확산을 위해 가족친화교육 콘텐츠 개발 및 직장 내 가족친화교육 실시하였다. 공공기관과 기업

의 가족친화적 직장문화 조성을 위하여 2006년 5월 가정의 달 행사에서 유한킴벌리, 팬택, 네오웨이브 등 3개사를 가족친화 우수기업으로 표창하였다.

나. 가족친화적 사회환경 조성

정부는 가족친화 마을환경 조성을 위해서도 가족 돌봄을 지역사회 차원에서 분담할 수 있도록 국정과제 '살기좋은 지역만들기'와 연계하여 추진하고 있다. 가족친화 시설·공간, 가족 돌봄 프로그램이 동시에 고려된 가족친화형 마을 시범지역³¹⁾을 선정하여 추진 중에 있다.

또한 맞벌이 부부의 편의를 위하여 학부모의 학교 방문을 퇴근시간 이후에도 가능하도록 '야간학부모모임'(Parent's Night)도입 여건을 조성하고 있다. 지역사회의 아동 공동보육을 위하여 부모협동 보육프로그램과 운영 매뉴얼도 보급할 계획이다. 부모출자만으로 공동보육시설 초기 설립비용 마련이 어려워 유희시설을 적극 활용하는 방안도 마련할 방침이다.

5. 새로운 정책을 추진할 체계 정비

가. 여성인력개발정책 총괄 시스템 구축

현재 국가차원의 인적자원개발정책 간 점검·조정을 위해 인적자원개발회의, 일자리 만들기 위원회 등 각종 협의체를 운영하고 있다. 국가인적자원개발위원회에 여성특별위원회를 설치하여 범정부의 여성인력개발정책의 기획과 여성인력활용 정책 활성화에 활용하고 있다.

위원회는 '여성발전기본법'에 따라 국무총리 주재로 운영된다. 부처의 장관이 위원을 맡는 여성정책조정회의의 기능을 강화하고, 여성정책책임관 제도를 활성화하여 여성인력개발과 일자리정책을 총괄하는 협의체이다. 또한 여성가족부 장관 자문기구로 관련부처, 전문가와 관련단체를 균형 있게 배합한 여성인력개발정책협의회를 구성하여 각 단체 대표들로 하여금 의견의 대표성을 확보하게 하였다.

분야별 정책을 심도 있게 검토하기 위하여 협의회 산하에 정책기획·평가전문위, 여성직업훈련전문위, 여성일자리지원전문위 등 전문위원회 운영방안을 적극 추진하고 있다. 더불어 여성 HRD 연구 기능 강화를 위하여 각 부처의 인적자원개발조사 등에서 성별 항목이 빠져 있는지 확인하여 남녀가 분리된 통계가 이루어지도록 항

31) 영월, 논산, 장흥의 3개 지역

목을 보장하기로 하였다. 또한 주요 HRD 사업의 성별영향평가를 실시하여 성별기여를 측정할 성과지표를 공동개발하고, 각 부처는 매년 사업이 끝난 뒤 성별성과를 여성가족부 장관에게 보고하여 공동 사업 개선안을 마련하기로 하였다.

성별영향평가(Gender Impact Assessment)란?

개념 정책 과정에서 여성과 남성의 특성과 사회·경제적 격차 등의 요인들을 분석·평가함으로써 양성평등한 정책이 개발·집행되도록 하는 도구

필요성 정책의 성차별적 요소를 제거함으로써 남성과 여성 모두의 만족도 향상에 기여하며 정책의 활용도 및 효과성을 제고한다. 여성과 남성의 공동 참여와 균등한 발전 기회를 보장하는 실질적인 양성평등 정책을 마련할 수 있다.

추진근거 「여성발전기본법」 제10조(정책의 분석·평가 등)

「여성발전기본법」 제10조 제1항 국가 및 지방자치단체는 소관 정책을 수립·시행하는 과정에서 당해 정책이 여성의 권익과 사회참여 등에 미칠 영향을 미리 분석·평가하여야 한다.

나. 지역 여성 HRD(Human Resource Development) 혁신 지원

지자체 여성 HRD 지표 개발과 점검을 추진하기 위해 여성회관 및 여성인력개발센터의 운영 현황, 지역 여성인력 활용도 등을 포함한 포괄적인 지표가 개발되었다. 이는 전문연구기관을 통하여 지자체의 정기적인 여성인력활용 현황 점검에 활용된다. 아울러 지역 여성인적자원개발 현황은 시도 국정시책 합동평가 대상으로 선정하여 평가된다.

이와 함께 광역 지방자치단체장 직속의 여성인적자원개발정책 자문기구로 지역 여성 HRD 협의체를 시도에 설치 운영할 계획이다. 지자체, 교육훈련기관, 지역산업체, 대학, 여성 취업지원센터, 지역인적자원 개발센터, 교육청, 지방노동청, 지역중기청, 여성·사회단체 등으로 구성되는 협의체는 지역 여성인력개발정책을 개발하고 여성인력수급 현황을 분석하는 등의 일을 하게 된다.

지역별 여성인력개발계획을 수립하기 위하여 중앙은 국가 여성인력개발종합계획을 보급하여 지역 격차를 해소한 균형적인 여성인적자원 개발을 도모하기로 하였

다. 지자체 역시 지역차원의 여성 HRD 계획 수립과 시행을 통해 지역 인력활용도를 높이기 위해 힘쓸 것으로 보인다.

〈중앙과 지방간의 역할 분담〉

구 분	중 앙	지 방
주요 기능	<ul style="list-style-type: none"> - 여성인적자원 개발 관련 법·제도 개선 - 여성 HRD 계획 수립 - 여성인력수급 전망 및 지역조사 - 여성친화적 직종 개발 - 직업교육프로그램 개발·보급 - 지역 HRD 계획 점검 및 인센티브 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 지역 여성인력 수요조사 - 지역여성 HRD 계획 수립 - 여성친화적 인력개발사업 실시 - 지역 협의체 구성 및 운영 - 직업기관 종사자 전문성 향상 - 사업수행 및 평가를 실시

제 5 부 맺음말...선진국으로 가는 새 동력 '여성'

우리나라의 여성경제활동참가율은 지속적으로 증가하고는 있으나 OECD 등과 비교해선 여전히 낮은 수준이다. 이는 선진국 진입에 걸림돌로 지적되고 있다. 저출산·고령화시대 제대로 된 여성인력의 활용 없이는 국민소득 3만 달러 시대로의 경제성장은 불가능하다고 해도 과언이 아니다. 바야흐로 여성은 대한민국이 선진국으로 가는 새로운 동력이다.³²⁾

이처럼 여성인력개발의 중요성이 커감에 따라 참여정부는 정치·공공 부문, 과학 기술 등 다양한 분야로의 여성 진출을 지원하였다. 또한 여성기업인 지원과 적극적 고용개선조치 등 노동시장에서 차별 해소를 위한 다양한 정책을 추진해왔다. 이밖에 출산·육아로 인한 경력단절이 여성의 경제활동 참여가 낮은 주원인임을 고려하여 보육시설 지원과 모성보호제도 확대 등을 통해 여성이 일과 가정을 양립할 기반을 조성하고자 노력하였다.

여성인력개발은 다양한 기관이 관련된 분야로, 중앙부처간 여성인력개발 정책의 연계를 강화하고 통합적 조정장치의 필요성도 높아지고 있다. 부처별로 수행되는 여성인력개발정책은 성인지적 관점이 결여되어 있다. 따라서 여성을 고객으로 하는 정책 외에는 여성이 소외되는 구조가 방치되는 현상을 막고 한 부처만이 아닌 종합적인 여성인력개발 정책이 추진되어야 한다.

여성인력개발 정책이 집행되는데 상당한 역할을 하는 지방자치단체와의 연계도 중요한 과제이다. 이러한 인식을 바탕으로 2006년에는 여성인력개발정책에 여성의 생애주기를 반영하고 체계적으로 추진하기 위하여 중장기 계획인 여성인력개발종합계획(2006~2010)을 수립하였다. 여성인력개발종합계획에 포함된 140개 사업과제들을 차질 없이 추진하기 위해 매년 시행계획 및 추진실적을 국무총리 주재 여성정책조정회의에 제출해 심의하고 있다. 중장기 재정계획 및 해당연도 예산을 편성할 때 관련 예산이 반영될 수 있도록 적극적인 조치도 취하고 있다.

이러한 참여정부의 여성인력개발종합계획은 정부·지자체 차원에서 추진해야할 사업을 종합 집약했다는 점과 저출산·고령화 문제를 여성일자리 보급과 사회적 지원을 통해 해결하려 한다는 점에서 의의가 크다. 21세기 선진한국의 새 동력으로서 여

32) 2001년 매킨지보고서는 한국의 국민소득이 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균치에 이르기 위해선 300만 명의 새 인력이 수급되어야 하고 그 중 120만 명의 전문 인력이 필요하다고 전망한 바 있다.

성인력개발에 대한 정부의 보다 적극적 지원과 배려는 대한민국의 절반, 여성의 희망이자 대한민국의 밝은 미래를 꿈꾸는 모든 국민의 바람이다.

참고자료

- 여성가족부, 2005, 2004 여성백서
- 여성가족부, 2006, 2006년도 여성정책연차보고서
- 여성가족부, 2007, 2007년도 여성정책연차보고서
- 여성가족부, 2007, 여성정책협의 조정업무 매뉴얼
- 채창균, 고혜원, 2001, 여성회관 및 여성인력개발센터 활성화 방안 연구, 한국여성개발원
- 노동부, 2007, 적극적 고용개선조치 의무사업장 남녀근로자현황 분석
- 노동부, 2006, 성별·연령별 고용평등지표 관련 보고
- 여성가족부, 2006, 여성인력개발종합계획('06~'10)
- 통계청, 2007, 2007 통계로 보는 여성의 삶
- OECD, 2007, 「Employment Outlook」
- 대통령자문사람입국일자리위원회, 2006, 사회서비스일자리창출전략
- 여성가족부, 2006, 가족친화지수 보도자료
- 제16대 대통령인수위원회, 2003, 제16대 대통령인수위원회 백서 대화
- 교육인적자원부, 2005, 제2차 국가인적자원개발기본계획('06~'10)
- 노동부, 2006, 직장보육시설 설치에 관한 정부지원정책
- 여성가족부, 2002, 제2차 여성정책기본계획(2003~2007)
- 과학기술부, 2004, 제1차 여성과학기술인 육성·지원에 관한 기본계획
- 중소기업청, 2007, '07년 여성기업활동촉진 기본계획