

# 한선 프리미엄 리포트

## HANSUN PREMIUM REPORT

[주 제] 혁신과 통합을 위한 새로운 여성정책  
[발제자] 신선미 한국여성정책연구원 선임연구위원  
[일 시] 2017년 11월 09일(목) 오전 07시 30분  
[장 소] 국회 의원회관 제3세미나실



☒ 문자 후원  
#7079-4545

제270회 정책세미나 주요 내용

### 요 약

■ 여성정책에서 말하는 젠더통합(Gender inclusion)은 무엇인가? 유네스코는 '여성이 경제, 사회, 문화 생활에 적극적으로 참여하도록 하는 것'이라고 정의한다. 남성 위주로 짜여진 조직 속에 여성을 통합시키기 위해서는 성별의 다양성에 대한 이해를 높이고, 서로를 동등한 주체로 인정하고 존중, 상호협력관계를 구축해 젠더통합을 이뤄야 한다. 여성 문제를 해결하기 위해서는

먼저 조직의 대표나 임원들이 젠더통합 리더십을 발휘해야 한다. 단순한 수치상의 여성 참여율 증가만으로도 일정 부분 성과를 이뤘지만 실제 여성들의 요구가 의사결정에 반영되었다고 보기는 아직 어렵다.

■ 2016 WEF의 GGI(Gender gap index)를 보면 우리나라의 성 격차는 144개국 중 116위이며 경제적 참여와 기회분야는 123위를 하고 있다. 2016년 한국의 성평등 보고서에서 '국가성평등지수로 본 분야별 성평등 수준'을 보면 의사결정 수준이 25.4점으로 아주 낮고, 교육직업훈련은 93.4점으로 상대적으로 높다. 앞으로 사회변화를 고려하고, 우리나라의 낮은 성평등 수준을 고려했을 때 우리가 어떤 정책을 진행해야 할지 조사한 결과 여성의 경제활동에 관한 미래변화 요인은 △저임금 저숙련 일자리 감소 △고임금 고숙련 일자리 증가 △일하는 방식의 변화 △근로환경의 변화 △일하는 장소, 시간, 고용형태의 유연화로 꼽을 수 있다.

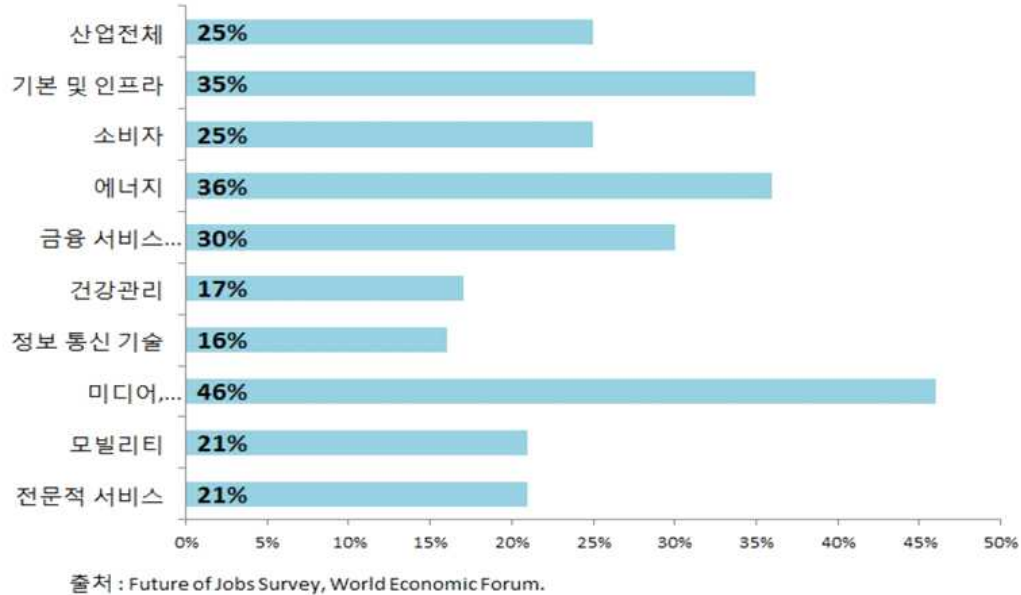
■ 교육직업훈련도 변화되고 있다. 교육직업훈련이 과거에는 미취업자들의 취업을 시키기 위한, 저숙련자를 위한 과정으로 인식했었다. 이런 인식에 따라서 근로자의 동의 없이 회사 내 사업자의 필요에 따라 진행했었다. 이제는 회사가 빅데이터를 모아 분석하여 회사에서 프로그램을 잘 짜는 사람, 회사가 돌아가는 내막을 잘 아는 사람을 뽑는 등 데이터를 기반으로 한 교육직업훈련으로 바뀌고 있다. 의사 결정에 관한 미래변화 요인도 변화하고 있다. 요즘엔 수평적 의사소통의 소프트 파워가 강조되면서 연결적, 창의적, 책임권한을 공유하는 리더십을 요구하고 있다.

## ◆ 여성정책에 대한 편견

### : 근본적인 인식이 바뀌어야 여성정책도 변화할 수 있다

- ◆ 여성정책에 대해 이야기 하면 많은 분들이 “지금까지 많은 여성정책을 했는데 아직도 더 할 것이 있나?”라고 묻는다. 그러나 여성의 입장에서 보면 여성정책은 과거에 비해 많이 달라지지 않았다고 느껴진다. 몇 가지 여성정책을 도입해 바꾼다고 변화가 있는 것이 아니라 보다 근본적인 인식이 바뀌어야 관련된 여러 여성정책이 변할 수 있다. 정책 프로세스에서 더 섬세하고, 정확하고, 원래 취지에 맞게 개혁되는 새로운 가치가 추가적으로 만들어져야 한다. 각종 위원회 활동을 하다보면 대부분 남자들만 있다 보니 편하게 이야기를 하며 의사결정을 하는 경향이 있다. 그러다 다른 여성위원회에 남자 1~2분이 참석할 경우에는 굉장히 불편해 한다.
- ◆ 여성정책에서 말하는 젠더통합(Gender inclusion)은 무엇인가? 유네스코는 ‘여성이 경제, 사회, 문화생활에 적극적으로 참여하도록 하는 것’이라고 정의한다. 남성 위주로 짜여진 조직 속에 여성을 통합시키기 위해서는 성별의 다양성에 대한 이해를 높이고, 서로를 동등한 주체로 인정하고 존중하는 상호협력관계를 구축해 젠더통합을 이뤄야 한다. 여성 문제를 해결하기 위해서는 조직의 대표나 임원들부터 젠더통합 리더십에 앞장서야 한다. 단순한 수치상의 여성 참여율 증가는 일정 부분 성과를 이뤘지만 실제 여성들의 요구가 의사결정에 제대로 반영되었다 보기는 어렵다.

## ◆ 글로벌 기업이 말하는 미래변화와 여성인력 전망 : 우리나라 낮은 성 평등 지수를 극복하려면?



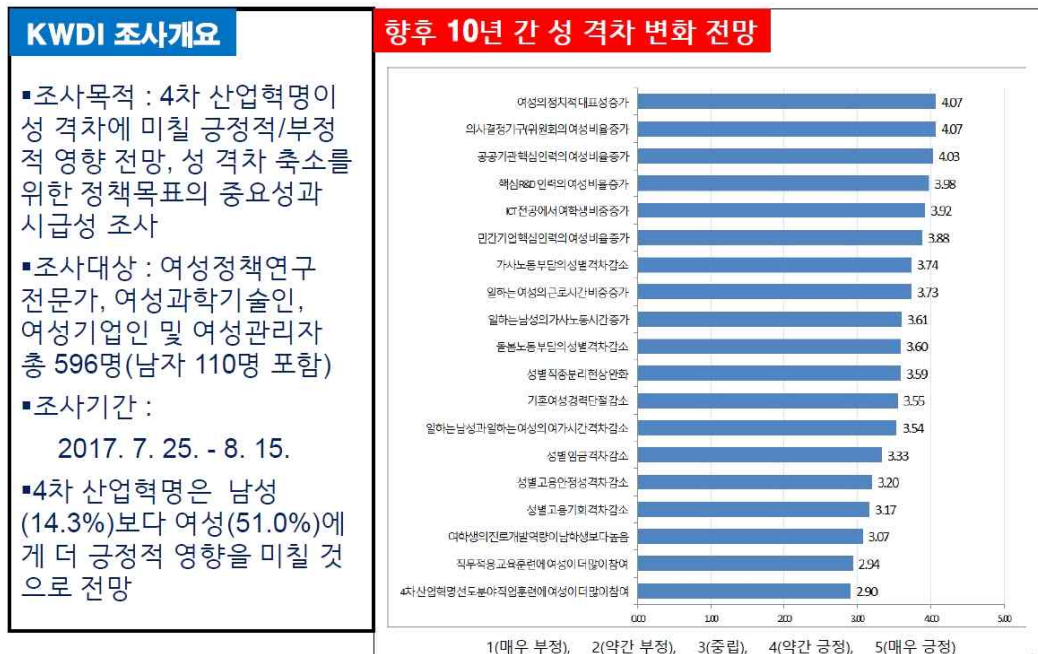
- ◆ 2010년 세계경제포럼에서 137개 글로벌 기업들에게 미래변화 전망을 물었다. 미래변화의 인구학적·사회경제적 동인으로 작업환경의 변화와 노동 유연화(44%), 신흥시장 중산층의 성장(23%), 기후변화와 천연자원의 제약(23%) 등과 함께 여성의 사회적 열망과 경제력(12%)을 꼽았다. 핵심 미래인력전략으로 여성인재 인식 정도를 묻자, 산업별 평균 25%가 그렇다고 대답했다. 미래 변화 동인에 의한 고용성장률을 묻자 가장 큰 영향을 미치는 요인이 '신흥시장의 청년층 인구 증가(5.16%)'와 '여성의 경제력과 사회적 열망(4.04%)' 순으로 고용증가율이 크다고 답변했다. 마지막으로 핵심 미래인력전략으로 여성인재를 활용하는 중요도 정도를 조사해보니 산업전체의 1/4, 약 25% 정도가 그렇다고 대답했다. 2017년 세계경제포럼에(WEF)에서 발표한 여성의 경제활동 참여와 노동시장 붕괴 속도를 국제비교로 보면 한국은 분석대상 국가 중 노동시장 붕괴 속도가 빠름에도 불구하고 여성인재 개발 활용도가 낮은 편에 속한다.
- ◆ 2016 WEF의 GGI(Gender gap index)를 보면 우리나라의 성 격차는 144개국 중 116위이며 경제적 참여와 기회분야는 123위를 하고 있다. 2016년 한국의 성평등 보고서에서 '국가성평등지수로 본 분야별 성평등 수준'을 보면 의사결정 수준이 25.4점으로 아주 낮고, 교육직업훈련은 93.4점으로 상대적으로 높다. 앞으로 사회변화를 고려하고, 우리나라의 낮은 성평등 수준을 고려했을 때 우리가 어떤 정책을 진행해야 할지 조사한 결과, 여성의 경제활동에 관한 미래변화 요인은 △저임금 저숙련 일자리 감소 △고임금 고숙련 일자리 증가 △일하는 방식의 변화 △근로환경의 변화 △일하는 장소, 시간, 고용형태의 유연화로 꼽을 수 있다.

## ◆ 미래가 요구하는 인재상과 근무형태

### : 제4차 산업혁명에 대비한 여성정책 주요과제 3가지

- 교육직업훈련도 변화되고 점차 중요해지고 있다. 과거에는 교육직업훈련이 미취업자들의 취업을 시키기 위한 과정, 저숙련자를 위한 과정으로 인식했었다. 근로자의 동의 없이 회사 내 사업자의 필요에 따라 진행했었다. 이제는 회사가 빅데이터를 모아 분석을 해서 프로그램을 잘 짜는 사람, 회사 돌아가는 내막을 잘 아는 사람을 뽑고 교육직업훈련도 데이터를 기반으로 프로그램을 짜고 실행한다. 의사 결정에 관한 요인도 변화하고 있다. 요즘엔 수평적 의사소통으로 유발된 소프트 파워 개발이 활성화 되면서 연결적, 창의적, 책임권한을 공유하는 리더십이 각광받고 있다.

## 3. 우리나라의 성 평등 수준과 미래변화 전망



- 최근 우리나라 성평등 수준과 미래변화 전망에 관해 조사를 600여명 대상으로 진행했다. 조사 결과 중 제4차 산업혁명 대비한 여성정책 주요 과제를 보면 △근로시간·근로장소 유연화 △동일가치노동 동일임금 달성 △성평등 진로지도 및 평생경력개발 역량 제고 등이다. 우선 이 3가지에 대해 이야기하겠다. 첫째, ‘근로시간·근로장소 유연화 정책’은 지난 정부에서 원격 근로 등 인프라 구축을 많이 했다. 근로시간·근로장소 유연화는 비전형근로형태가 증가하면서 기존에 우리가 생각하는 근로시간 유연화와는 다른 유형으로 발생할 것으로 보인다. 비전형근로형태에서 나타나는 근로형태는 완전히 자유로운 근로형태이다. 남성들은 정규직 기준의 고정된 곳에서 일하는 사람이 많아

적용이 적겠지만 여성은 고용의 질, 계약 문제 등이 해결되면 대책으로 충분히 활용될 수 있다고 본다. 둘째, ‘동일가치노동·동일임금 달성’은 지난 정부에서도 추진했던 문제이다. 외국은 자기 임금을 공개하고 평균임금을 공개하는 전략으로 나가고 있는데 우리나라는 그런 전략이 먹히지 않는다. 임금은 회사 차원의 비밀이기 때문에 가구별 조사, 빅데이터를 통한 분석으로 임금격차를 분석하여 정보를 축적해야 한다. 정보를 축적해야 차별을 알고, 차별을 알아야 차별 판단 기준을 만들 수 있다. 제도화하기 위해선 데이터 구축 작업이 필요하다. 셋째, 성평등 진로지도 및 평생경력개발 역량 제고에 대해서는 많이 알고 계실 것이다. 현 정부의 국정과제에는 미래에 관한 정책들이 많이 있다. 그러나 정책과정에서 여성을 고려해서 기획되거나 집행 과정에서 참여를 유도하는 것은 미미하다. 학생, 경력단절 여성, 청년 등이 앞으로 ICT(정보통신기술, Information and Communications Technologies) 분야에서 능력을 발휘할 수 있어야 한다. 지속적으로 더 나은 일자리로 옮기려면 융합적인 능력이 필요하다. 융합능력을 키우기 위해서는 직업훈련에 여성들이 적극적으로 참여할 수 있도록 유도하는 지원이 필요하다.

## ◆ 질의응답

**[질문 1]** 제4차 산업혁명 시대가 전개될수록 여성의 역할에 침해를 받지 않을까?

**[답변 1]** 제4차 산업혁명으로 인해 여성의 일자리가 타격을 많이 받을 것이라는 연구 전망이 있다. 여성은 단순 서비스, 단순 행정 등에 많이 속해 있기에 관련 직종이 많이 사라질 것으로 예상된다. 연구가 꾸준히 진행 중이지만 아직 뚜렷한 대안을 제시할 수 있는 상황이 아니다. 제4차 산업혁명 시대에 발전 가능성이 높은 바이오와 환경 분야에서 더 많은 여성이 관심을 가질 뿐만 아니라 참여할 수 있도록 연구 중에 있다.

**[질문 2]** 요즘 저출산 문제로 인해 군복무 대상연령의 남성 숫자가 줄어들고 있다. 여성의 군복무 문제를 논의해야 하지 않을까?

**[답변 2]** 아직 정식 조사를 하지 않았지만 군대 문제로 인해 차별받지 않는다는 전제조건이 갖춰지고, 시설이나 제도가 만들어진다면 여성들도 충분히 군대에 가려고 할 것으로 본다.

※ 이 자료가 도움 되었다면 #7079-4545로 한 통 보내주세요^^ (한 통 2,000원)