여성고용할당제

여성고용할당제의 문제점

김 재 원
한양대 경제학부 교수

1. 문제의 제기

정부는 지난 10월 세계화추진위원회(이하 세추위)의 연구결과를 토대로 여성의 참여 10대 과제를 발표하였다. 이를 보면 단기 과제로는 보육시설의 확충 및 내실화, 방과 후 아동지도, 학교급식의 전면적 실시, 여성의 공직참여 촉진방안 도입, 공기업 여성고용 인센티브제 등 5대 과제를 도입하였으며, 장기 과제로는 모성보호비용의 사회적 분담체계 확립, 여성인력 양성체계 확충 및 개선, 여성관련 정보네트워크 체제 구축, 여성발전기본법 제정, 대중매체를 통한 성차별 의식 개선 등 5대 과제를 도입하였다. 대체로 여성계에서는 이와 같은 정부의 정책을 환영하면서 한 가지 아쉬운 점이 있다면, 이 기회에 여성부의 신설이 추진되지 못하였다는 점을 들고 있다.

정부의 10대 과제를 보면 대부분의 과제가 이미 실현되고 있거나 또한 정부의 예산이 거의 소요되지 않는 과제임을 알 수 있다. 금번 세추위에서 건의한 안 중 정부가 채택한 내용 가운데 핵심이 되는 것은 여성의 공직참여 촉진방안 도입과 공기업 여성고용 인센티브 도입 방안이라고 볼 수 있다. 즉, 여성고용할당제를 공공부문부터 도입하겠다는 의지로 보이고 있다. 이를 위해 세추위가 제시한 방안들을 보면 5급 행정직, 외무직 및 7급 행정직 공무원의 경우, 공개 경쟁 채용시 여성의 비율이 일정 수준에 도달하도록 여성응시자에게 3~5점 정도의 가산점을 주며, 교육대학, 경찰대학, 세무대학, 철도전문대학 등의 경우 여성제한 할당 비율을 상향 조정하고 공무원 양성교육기관의 기존 여성입학제한 제도를 폐지하는 방안을 제시하고 있다. 또한 각종 정부위원회의 여성위원 참여를 확대하는 방안으로 기존 위원회는 여성참여 목표율을 30%로 정하여 위원 교체

시 이를 반영하고 신설위원회는 30%의 여성 참여를 반영하며, 공기업부문 여성고용 인센티브 제도의 도입을 제안하고 있다.

현재 우리나라의 노동시장 여건을 보면 저학력자의 경우 구인난, 고학력자의 경우 구직난을 겪는 등 인력수급상의 불균형이 심화되고 있고, 이에 따른 거시경제적 손실이 GDP의 약 7% 수준인 22조 원에 달하는 것으로 추정된다. 따라서 거시경제적 측면에서 보면 중소기업에서 겪는 생산직의 구인난을 해소하고, 고등교육을 받은 여성고급인력의 효율적인 활용을 통해 인력수급의 원활화와 노동시장에서 남녀차별 없는 여성 인적 자본의 활용이 매우 중요한 정책과제로 대두되고 있다. 이러한 우리나라 노동시장의 여건을 참작하고 차별 없는 사회가 사회적 이익(부가가치)을 극대화한다는 점에서 여성인력의 효율적 활용이 이루어져야 한다는 데에는 이견이 있을 수 없다. 여기서 논의하고자 하는 것은 세추위가 제시한 안을 통해 이들 정책목표를 달성하기는 매우 어렵다는 점을 강조하고, 여성인력의 효율적 활용을 위한 효율적이고 일관성 있는 정책대안이 요구됨을 역설하고자 한다.

2. 여성고용할당제의 문제점

여성고용할당제의 문제점 몇 가지를 개략적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 여성고용촉진이 정책목표라면 여성고용할당제가 바람직한지 또는 기존의 남녀고용평등법의 준수율을 제고시켜 민간부문에서의 여성인력채용에 대한 차별을 없애는 것이 더 바람직한 방안인지에 대한 정책 구상이 선행되었어야 한다. 즉, 여성고용할당제는 남녀고용평등법에서 제시하는 채용상의 성적(性的) 평등이 민간부문에서 작동하지 않을 경우에 실시하는 것이 설득력이 있다.

둘째, 목표 집단 선정의 우선순위가 잘못되었음을 지적하지 않을 수 없다. 우리나라의 총 취업자 중 5급, 7급 공무원이 차지하는 비중은 0.4%(남자 0.65%, 여자 0.13%)에 불과하여 민간부문에 취업하고자 하는 대다수의 고등학교, 대학교 졸업반 여학생에게는 관심의 대상이 되지 않는다.

셋째, 공무원의 경우 사회적 지위가 높고 이들이 민간부문에 미치는 영향력이 크기 때문에 그 숫자가 많지 않지만, 여성이 공무원에 진출하는 것이 필요하다는 주장은 권위주의적 사고에서 온 시대착오적인 발상이다. 현재 우리나라의 경우, 민간부문에 대한 행정규제 완화가 큰 쟁점으로 부각되고 있다. 또한 선진국의 경우를 보면, 인적 자본의 질이 우수한 사람들이 점차 공공부문보다는 민간부문을 선호하는 추세를 나타내고 있음을 유의할 필요가 있다.

넷째, 평가의 공정성, 평가의 계량화, 평가의 합리화가 강조되고 있는 추세에 역행한다. 현재 우리나라 기업은 신인사제도를 통해 능력주의 원칙, 형평성에 근거한 인사평가를 중시하고 이를 통해 종업원의 동기유발, 직장몰입도 제고에 노력하고 있으며, 이는 WTO 체제하의 무한경쟁시대에 대비하는 적절한 경영전략이라고 볼 수 있다. 이러한 시점에서 현행 세추위의 안은 평가의 공정성에 정면으로 배치된다.

다섯째, 국제기관(IMD, World Economic Forum 등)의 평가에 의하면, 우리나라는 정부부문의 경쟁력이 매우 취약하다. 정부부문의 경쟁력 강화를 위해서는 앞에서 언급한 능력주의 인사원칙 등 평가의 계량화, 합리화 제고 노력이 절실히 요구된다. 특히 행정부의 인적 자원관리는 내부 노동시장원리에 충실하여 한번 선발된 인력을 해고시키기가 매우 어렵게 되어 있다. 이러한 점에서 세추위 안은 정부부문 경쟁력을 약화시키며, 궁극적으로는 민간부문 경쟁력 제고에 장애요인이 된다.

여섯째, 우리나라의 전문인력의 성별 분포를

볼 때 각종 위원회에 2005년까지 단계적으로 여성의 비율을 30%까지 높인다는 목표는 현실적으로 불가능하다. 우리나라 각종 위원회의 운영실태를 보면 전문성과 위원들의 책임감 결여, 형식적인 위원회 운영 등 수많은 문제점이 나타나고 있다. 이러한 상황에서 인위적으로 여성의 참여를 확대하는 방안은 궁극적으로 위원회의 경쟁력 제고에 역행하는 결과를 초래한다. 위원회는 그 성격에 따라 국가 정책을 입안하거나 검토하는 경우도 있고, 실질적인 의사결정을 내려야 하는 경우도 있다. 현재 우리나라의 위원회 구성도 연공서열식 위원의 선발로 제 기능을 발휘하지 못하는 경우가 많다. 이렇듯 위원회의 기능이 취약한 상태에서 위원회에까지 여성을 할당한다는 것은 납득이 가지 않는다. 위원회에 여성의 참여를 확대시키기 위해서는 고급여성인력(석·박사학위 소지자 등)이 좀 더 많이 대학교나 연구소 등에 선발될 수 있도록 남녀고용평등법을 성실히 준수하는 노력이 선행되어야 한다.

일곱째, 공공부문이나 각종 위원회에 여성의 참여를 인위적으로 확대하는 경우, 가장 우려되는 점은 채용시 평가의 합리화라는 측면에서 '게임의 법칙'이 인위적 의도적으로 왜곡되기 때문에 정부가 민간부문에 대해 신입사원 채용시 남녀차별 없는 채용을 강요할 명분이 퇴색한다는 점이다. 즉, 남녀고용평등법을 성실히 준수하고 이를 위반하는 업체에 대해서는 법적인 처벌을 강화하는 등 노동시장에서의 각종 성적 차별을 철폐해야 된다는 기본적인 명제에 대한 설득력이 약화된다는 점이 간과되어서는 안 된다.

여덟째, 여성의 경제활동 참여를 활성화하기 위해서는 여성 채용에 따르는 기업의 추가부담을 극소화하고, 이를 위해 정부가 0~5세의 영유아를 둔 有業母의 자녀에 대한 보육비를 충분히 지원하는 등(특히 제조업에 종사하는 有業母의 자녀에 대해서) 정부의 적극적인 재정보조가 무엇보다도 중요한 관건이다. 여성부의 신설 등 현재 여성계에서 요구하는 사항은 취업을 앞둔 여성에게는 전혀 긴박한 문제가 아니다. 이는 기득권을 지닌 일부 여성계층에서만 관심이 있는 사항이라고밖에 볼 수 없다. 따라서 여성계는 여성취업의 활성화, 특히 고학력 여성의 취업 활성화를 위해서는 기득권을 가진 여성의 입장에서가 아닌, 자라나는 여학생들에게 진정으로 도움이 되는 정책대안이 무엇인지를 식별하는 데 인색하지 말아야 할 것이다. 이를 위해서는 여성채용에 따르는 기업의 부담을 최소화하고 보육 등 여성취업에 장애가 되는 문제를 해결하기 위해 정부로부터 더욱 많은 예산지원을 확보할 수 있도록 정부와 의회 등 정책결정자들을 설득하는 데 여성취업 활성화 전략의 최우선점을 두어야 한다.

이상의 논의를 종합해 볼 때, 향후 여성인력의 활용이 적극적으로 이루어지고 이를 통해 우리나라가 선진국으로 진입하는 길이 앞당겨질 수 있도록 현행 세추위 안은 근본적으로 재검토되어야 한다. 여성인력활용 활성화 정책이 효율적으로 그리고 지속적으로 수행되기 위해서는 산업정책－인력정책－임금정책－복지정책과의 연계성과 이를 뒷받침할 수 있는 논리적 설득력의 강화가 그 무엇보다도 중요시됨을 특별히 강조하고자 한다. ☛

김재원/연세대학교 경제학과를 졸업하고 미국 윌리엄스 칼리지에서 석사학위, 인디애나 대학교에서 경제학 박사학위를 받았다. 현재 한양대학교 경상대학 경제학부 교수로 재직하면서 한국노동경제학회 상임이사, 한국노사관계학회 이사, 최저임금심의위원회 공익위원, 고용정책전문위원회 위원, 여성단체협의회 자문위원, KBS 제1라디오 노사관계 칼럼을 담당하고 있다. 주요 저서로 『근로여성 차별 사례집』, 『단체교섭론』, 『한국의 임금구조와 임금정책』, 『적정임금과 성과배분의 산정』, 『산업내 근로행태와 근로의 질 제고방안』 등이 있고, 그외 다수의 논문을 발표하였다.