

[보도자료]

중소기업 유연근무제 확산과 파트타임 정규직 일자리 확대, 저출생 대응책으로 적극 추진해야

- 홍석철 서울대 교수(전 저출산고령사회위원회 상임위원), 미래여성경제포럼에서 여성 경제활동 참가율 스웨덴 수준으로 확대 시 2035년까지 경찰인구 감소를 늦추고 현재 장래인구추계 대비 매년 10% 높은 수준의 경찰율을 유지할 것이라 밝혀
- 여성고용 확대를 위해 취업자의 대다수가 속해 있는 중소기업 유연근무제 확산에 정책 역량 집중할 것을 제안
- 네덜란드, 스웨덴 등 선진국에 활성화되어 있는 단시간 정규직 일자리 확대를 위해 적합 일자리 발굴과 정책적 지원 확대 강조

서울, 2024년 9월 6일 - 한국오가논(대표 김소은)과 (사)여성리더네트워크(공동대표 정선미, 지영림)는 지난 5일, 한국프레스센터에서 관련 전문가와 고용노동부, 보건복지부 등 관계 부처 공무원이 참석한 가운데 제 4차 미래여성경제포럼을 공동 개최했다고 6일 밝혔다.

이번 포럼은 선진국에 비해 10% 이상 낮은 여성고용율을 획기적으로 높이기 위해 20, 30대에 집중되는 취업과 출산, 육아 부담을 전 생애 주기적 관점에서 어떻게 균형을 맞추어 해소시켜 나갈 것인지를 집중 논의했다.

아울러 포럼 구성원들이 실제 워킹맘인 민간기업과 공공기관의 여성 임직원들로서 본인들이 직접 겪은 일터에서의 애로사항과 아이디어를 관련 정책 담당 공무원들과 직접 소통하며 현장감 있는 토론회로 진행됐다.

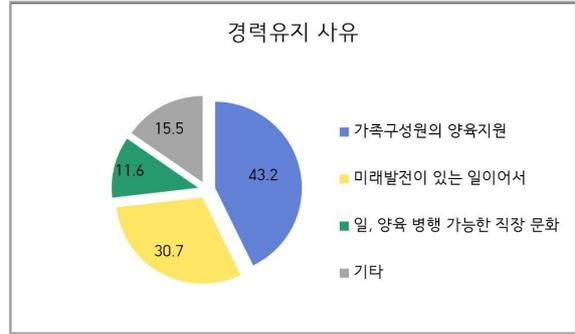
1. 당장의 생산가능인구 감소, 출산율 증가로도 못 막아

발제자로 나선 홍석철 서울대 경제학부 교수(전 저출산고령사회위원회 상임위원)는 저출생 심화로 이미 15세~64세 생산연령인구가 20년 간 매년 30만 명씩 감소하고 있음을 설명하면서 출산율이 증가하더라도 당장의 생산연령인구 감소는 막기 어렵다고 보았다. 그러나 25세~64세 여성의 경제활동 참가율을 2030년까지 스웨덴 수준으로 개선한다면 2035년까지 2500만 명대의 생산연령인구 규모 유지가 가능하고 현재 장래인구추계와 비교할 때 경찰율이 매년 10% 높은 수준을 유지할 수 있다고 밝혔다.

¹ 통계청 장래인구추계 중위 시나리오(합계출산율이 2049년까지 1.08명으로 증가 후 지속)보다 50% 높아진다고 해도 생산연령인구(15세~64세) 감소 추이는 2040년까지 변화가 없고 그 이후 감소추이가 다소 완화된 전망

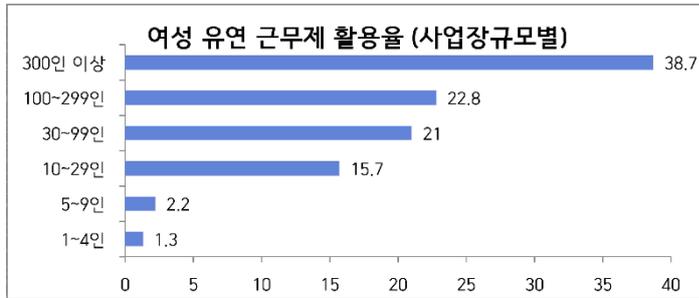
2. 노동시장 내 격차 해소와 일·가정양립지원으로, 여성 경력단절을 예방할 필요

홍교수는 경제학적 관점에서 경력단절 현상은 노동시장 내 성별 격차 등으로 여성의 경제활동에 대한 보상이 낮고, 가사육아 서비스 비용은 상대적으로 높아 출산육아기 여성들이 가사육아 서비스에 더 시간을 할당하고 이후 노동시장 복귀가 어려워져 발생한다고 보았다. 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사(2022년) 결과도 이를 뒷받침하고 있는데 경력단절 위기에도 불구하고 경력을 이어갈 수 있었던 이유를 묻는 질문에 대해 응답자들은 가족구성원의 양육지원(43.2%), 직장의 미래발전 가능성(30.7%), 일·양육병행 가능한 직장문화(11.6%)를 꼽았다 [표 1]. 즉, 가사육아에 소요되는 시간이 배우자 등의 지원으로 줄어들거나 또 당장의 가사육아 비용이 많이 들더라도 추후 더 큰 보상을 기대할 수 있거나 사업장의 일·가정 양립이 잘될 경우 경력을 유지할 수 있다는 것이다.

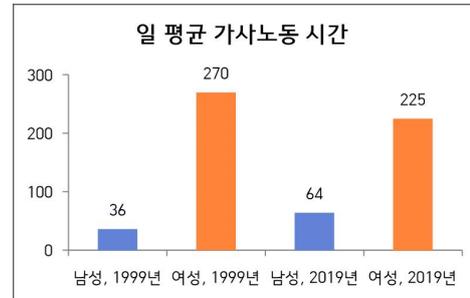


[표 1] 경력유지 사유

홍석철 교수는 일·가정양립정책의 실질적 활용률을 높이기 위해서는 취업자의 대부분이 고용되어 있는 중소기업의 유연근무제 확산에 정책 역량을 집중해야 한다고 강조했다. 즉 심각한 저출생으로 각종 일·가정양립지원제도가 도입되어 있지만 실제로 중소기업의 경우 그 핵심이 되는 유연근무제 활용률이 매우 미흡한 상황임[표 2]을 지적하면서 정부의 금전적 지원은 중소기업에 집중하고, 근로계약서나 취업규칙에 이용가능한 유연근무제를 명시하고 근로자에게 정기적으로 공지하도록 의무화하는 방안도 제안하였다.



[표 2] 여성 유연 근무제 활용률 (2023년 여성경제활동백서)



[표 3] 일 평균 가사노동 시간

아울러 가정 내 가사노동시간의 여성 편중도 개선되어야 함을 강조하였다. 지난 20년간 일평균 남성 가사 노동시간이 다소 증가하기는 했지만 여전히 여성이 남성에 비해 3.5배 가사노동 시간이 더 많은 것으로 나타나[표 3] 가정노동의 공평한 부담이 더욱 요구되고 있음을 보여주었다.

3. 양질의 파트타임 일자리 확대 등 여성고용을 획기적으로 제고해야

경력단절 예방뿐 아니라 새로운 일자리 확대도 필요하다는 의견도 제시되었다. 홍교수는 비취업 여성의 희망 정책 1위가 '양질의 시간제 일자리 확대(38.1%)'임을 지적하면서 정규직 파트타임 일자리가 활성화 되어있는 네덜란드, 스웨덴, 프랑스 등 여러 선진국처럼 비례원칙에 입각한

동일한 혜택²을 부여하되 근로시간만 짧은 일자리 모델을 적극 발굴하고 확산할 것을 권고하였다. 또한, 아이돌봄서비스 등 보육비용에 대해 세액공제를 확대하고 유연근무제 실시 사업장과 근로자에게도 더 많은 세제 혜택을 부여할 것을 제안하였다.

한편 이번 포럼에 참석한 권기섭 경제사회노동위원회 위원장은 축사를 통해 “저출생 대응은 노사정 모두의 공통 이해관계에 속한 사항으로 여성고용 촉진 역시 노사정이 함께 해법을 찾아나갈 수 있음을 강조”하면서 “현재 운영되고 있는 일생활균형위원회를 통해 근로시간 단축 등 기업문화 개선을 위한 방안을 도출해 나가겠다”고 밝혔다.

최슬기 저출산고령사회위원회 상임위원은 “남녀간 경활율과 노동시장 격차 해소 시 1 인당 GDP 가 매년 0.24% 증가한다”고 하면서 “아빠 출산휴가를 20 일로 확대하고 중소기업의 경우 전 기간 급여 지원 등 맞돌봄 활성화를 적극 지원하겠다”고 강조하였다.

김경선 포럼 대표 역시 인사말에서 “최근 여성고용율이 대폭 증가한 일본의 변화가 우리에게 시사하는 바가 크다”고 하면서 “육아휴직 기간은 우리나라가 전 세계에서 가장 길지만 기간이 길수록 노동시장 복귀가 떨어지고 독박육아가 될 수 있다”면서 제도 개선에 정책 수요자인 여성근로자들의 의견을 적극 반영할 것을 주장하였다.

또한, 한국오가는 김소은 대표는 “임신, 출산, 양육, 폐경기를 포함해 여성의 전 생애주기에서 여성들이 건강과 성별 역할에 대한 고착화된 사회 인식과 제도 등의 이유로 경력 단절의 기로에 내몰리지 않는 우리 사회가 되기를 바란다”며 “여성이 각자의 잠재력을 충분히 발휘하고 경제생산성도 높일 수 있도록 개인은 물론 사회 전반의 변화 노력이 시너지를 내어야 할 때”라고 말했다.

###

2 임금과 노동시간 비례원칙, 사회보장혜택 부여, 휴가와 휴직 등 동일적용, 직장내 교육과 훈련 기회 동등 제공 등



[사진 1] 미래여성경제포럼_단체사진



[사진 2] 미래여성경제포럼_김경선 미래여성경제포럼 대표



[사진 3] 미래여성경제포럼_김소은 한국오가는 대표



[사진 4] 미래여성경제포럼_권기섭 경제사회노동위원회 위원장



[사진 5] 미래여성경제포럼_최슬기 저출산고령사회위원회 상임위원