

현안^과 과제

- 여성인력 활용의 선진 사례와 시사점
- 자발적·고부가가치 시간제 늘려야



Executive Summary

□ 여성인력 활용의 선진 사례와 시사점 - 자발적·고부가가치 시간제 늘려야

■ 여성인력의 활용도 저조

우리나라 여성의 경제활동참가율은 55.2%(OECD 평균 62.3%)에 불과하며, 여성 대졸자의 경제활동참가율은 OECD 평균(82.6%)보다 무려 20%p 낮은 62.4%로, 경력단절 후 다수의 여성이 비경제활동 상태로 남아있는 상황이다. 비경제활동 상태에 있는 경력단절 여성이 시간제 근로에 참가한다면 연간 5.8조 원의 근로소득이 예상되며, 전일제 근로를 가정할 경우엔 12.2조 원에 달하게 된다. 본 연구는 여성인력 활용의 대표적인 선진 사례로 알려진 네덜란드·영국·독일의 경우를 통해 여성인력을 활성화시킬 수 있는 방안을 찾아보고자 한다.

■ 네덜란드·영국·독일 여성의 경제활동

(①자발적 시간제 근로) 이들 국가는 70%이상의 여성 경제활동참가율과 65%이상의 고용률을 보이고 있는데, 여성 취업자 5명 중 2명(네덜란드는 5명 중 3명)은 시간제 근로상태이며 이들 대부분이 자발적인 시간제 근로자이다. (②시간제 일자리로 경력단절 위기극복) 임신 및 육아 등으로 인한 경력단절 시기인 30대의 경우에도 경제활동참가율이 계속 유지되고 있는데, 이는 전일제 근로자가 시간제 근로자로 대체된 결과로 파악된다. (③시간제 근로의 낮은 진입장벽) 네덜란드의 경우 건설업을 제외한 모든 산업에 여성 근로자 중 시간제 비중이 60%이상으로 시간제 근로에 대한 진입 장벽이 거의 없다. (④고부가가치 업종의 높은 여성고용) '보건업 및 사회복지서비스업'이 여성 인력의 주요 수요처이며, '공공행정', '전문, 과학 및 기술서비스업'에서 여성인력의 진출이 우리나라에 비해 높은 반면, 우리나라는 영세한 '음식·숙박업'에서 여성 근로자의 비중이 매우 높다. (⑤고학력·기혼 여성의 적극적 취업의지) 비교 국가들은 고학력 여성일수록 경제활동참가율 및 고용률(80%이상)이 높으며, 높은 보육시설 이용률과 함께 모(母)의 취업률 역시 높은 반면, 우리는 학력간 경제활동의 차이가 크지 않고 보육시설 이용률보다 취업률이 낮은 상황이다. (⑥유연 근로 선택의 자율성) 이들 국가의 여성 근로자의 15% 정도는 근로조건 결정에 있어 완전한 선택권을 가지고 있으며, 여성 근로자의 5~10%가 재택근무를 이용하고 있다.

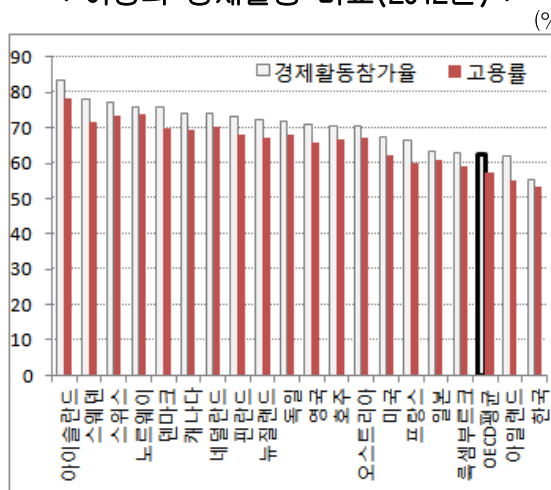
■ 시사점

선진국 사례로부터 우리나라 여성의 일자리 창출과 관련하여 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 생애에 걸친 경력관리가 필요하다. 시간제 일자리는 징검다리 일자리로서 궁극적으로는 경력단절 여성에 맞는 '이행노동시장(TLM) 모델'을 지향해야 한다. 둘째, 시간제 일자리가 양적·질적으로 개선되어야 한다. 양질의 시간제 일자리는 전통적 일자리의 관점에서 '블루오션'으로 보고, 수요자 및 공급자의 욕구를 고려한 맞춤형(tailored) 일자리, 그리고 전문화된 일자리의 개발이 필요하다. 셋째, 여성 친화적 근로환경이 정착되어야 한다. 유연 근로제 및 보육환경 개선 등 여성 친화적 근로환경의 확대 및 정착과 더불어 우리나라 여성의 눈높이에 맞는 육아 및 자녀 교육 환경이 조성되어야 한다. 넷째, '근로'의 필요성에 대한 여성 스스로의 인식이 제고되어야 한다. 무엇보다도 근로의 필요성과 일·가정 양립의 가능성에 대한 여성 자신의 인식 전환이 우선되어야 할 것이다.

1. 여성인력의 활용도 저조

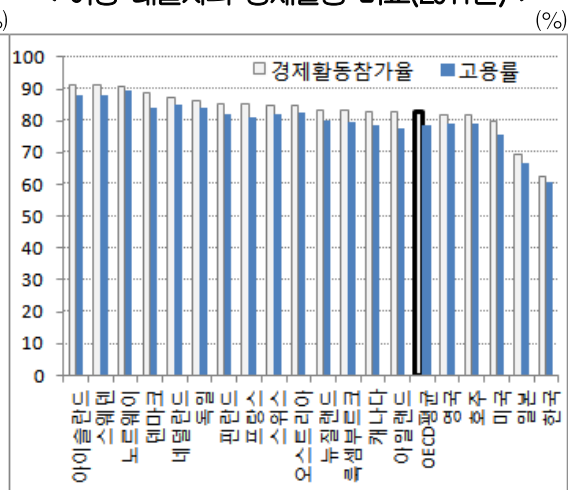
- 우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD 평균 이하이며, 여성 대졸자의 경제활동 수준은 최하위 수준임
- 여성의 경제활동참가율은 55.2%로 OECD 평균 62.3%에 못 미치고 있음
 - OECD 평균 여성 경제활동참가율은 62.3%이며 이에 비해 우리나라의 여성 경제활동참가율은 7.1%p가 낮은 55.2%수준이며, 가장 높은 여성 경제활동참가율을 나타내고 있는 아이슬란드(83.3%)에 비해서는 28.1%p나 낮은 상황임
 - 여성 고용률(53.5%)도 OECD 57.2%에 비해 낮음
- 특히 여성 대졸자의 경제활동참가율과 고용률은 OECD 국가 중 최하위 수준임
 - 2012년 여성 대졸자의 경제활동참가율(62.4%)과 고용률(60.5%) 모두 OECD 여성 대졸자 평균 경제활동참가율(82.6%)과 고용률(78.4%)에 크게 못 미치며 전체 34개 국가 중 최하위 수준임
 - OECD 국가 중 25~34세 청년층의 고등학교 이수율(98%) 및 대학이상의 고등교육 이수율(64%)은 OECD 국가 중 가장 높고, 2012년 여학생의 대학 진학률은 74.3%로 남학생(68.6%)보다 높은 수준으로 고학력 여성인력의 활용이 상당히 부진한 상황임

< 여성의 경제활동 비교(2012년) >



자료 : OECD.
주 : 15~64세 기준.

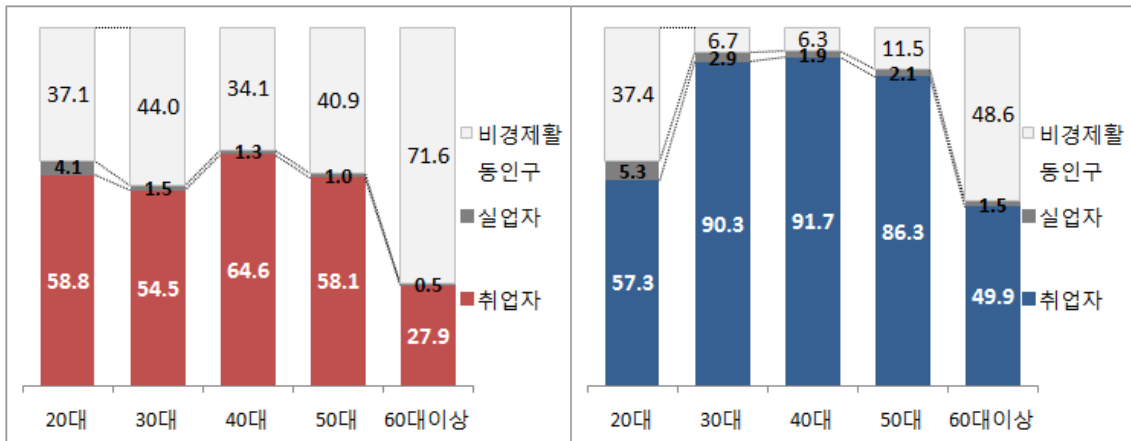
< 여성 대졸자의 경제활동 비교(2011년) >



자료 : OECD.
주 : 25~64세 기준.

- 상대적으로 우리나라 여성들의 경제활동이 저조한 이유는 30대 이후 다수의 여성이 비경제활동 상태로 남아있기 때문임
- 우리나라 여성의 경제활동이 취약한 이유는 임신, 출산 및 육아 등으로 30대 이후 여성 중 다수가 경제활동을 단념한 비경제활동 상태이기 때문임
 - 20대의 경우 여성 취업자가 58.8%로 남성의 57.3%를 넘어서고 있으나, 30대 취업자 비중이 감소한 후 크게 상황이 개선되지 못하고, 40대 64.6%를 고점으로 하락함
 - 한편 여성 비경제활동인구는 20대 37.1%에서 30대에 들어서 전체 인구의 거의 절반에 가까운 44.0%가 비경제활동인구가 되고 있음
 - 여성의 경제활동상태는 40대에 약간 호전되나 50대 이후 다시 악화되는 추세를 보여 40대까지 지속적으로 경제활동이 증가하는 남성의 경우와 대조됨
 - 이러한 추세를 통해 우리나라의 여성 경제활동참가율이 상대적으로 낮은 이유는 30대 이후 경제활동을 포기한 비경제활동 여성의 증가 때문으로 요약될 수 있음

< 여성의 연령별 경제활동상태(2012년) > < 남성의 연령별 경제활동상태(2012년) >
(%) (%)



자료 : 통계청 경제활동조사.

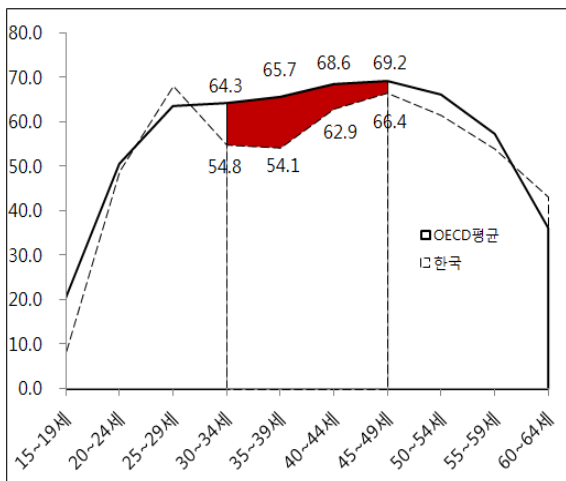
자료 : 통계청 경제활동조사.

○ 비경제활동 상태에 있는 여성이 시간제 근로에 참가할 경우 연간 5.8조 원의 근로소득이 예상되며, 전일제 근로를 가정할 경우엔 12.2조 원에 달함

- 30~40대 비경제활동에 있는 여성이 OECD 고용률 수준으로 취업할 경우 예상되는 연간 추가 소득은 최대 12.2조원에 달함

- 경력단절로 야기되는 가장 심각한 문제는 경력단절 후 많은 여성들이 경제활동을 단념하는 것으로 여성인력 활용의 우선 과제는 비경제활동에 있는 여성들을 우선 노동시장으로 진입시키는 것임
- OECD의 연령별 고용률 수준까지 비경제활동 여성들이 시간제 근로로 경제활동에 참여한다고 가정할 경우 연간 추가 근로소득은 5.8조 원이며, 전일제 근로시엔 12.2조원으로 2012년 명목 GDP 1,272.5조원 대비 1% 수준임

< 연령별 여성 고용률 비교(2012년)>



자료 : OECD.
 주1 : 경력단절과의 연관성을 고려하여 30~40대를 핵심적인 표적연령대로 정함.
 주2 : ■는 표적연령대의 OECD와 우리나라의 고용률 차이임.

< 비경제활동여성의 취업시 근로소득 추계 > (%)

		30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	합계
OECD와 고용률 격차(%p)		9.5	11.5	5.7	2.8	-
	(천명)*	(182.6)	(225.6)	(121.2)	(57.1)	(586.4)
시간제	월평균 임금(만원)	87.8	85.1	71.8	81.9	-
	연간 근로소득 증가액(조원)	1.9	2.3	1.0	0.6	5.8 ¹⁾
전일제	월평균 임금(만원)	184.1	183.5	156.8	137.3	-
	연간 근로소득 증가액(조원)	4.0	5.0	2.3	0.9	12.2

자료 : OECD, 한국노동패널 2012.
 주 : ()는 고용률이 OECD 수준까지 증가할 경우 추가되는 취업자 수임.

○ 본 고는 여성 인력 활용도를 높이기 위한 방안을 대표적인 선진사례인 네덜란드, 영국, 독일의 경우를 통해 찾아보고자 함

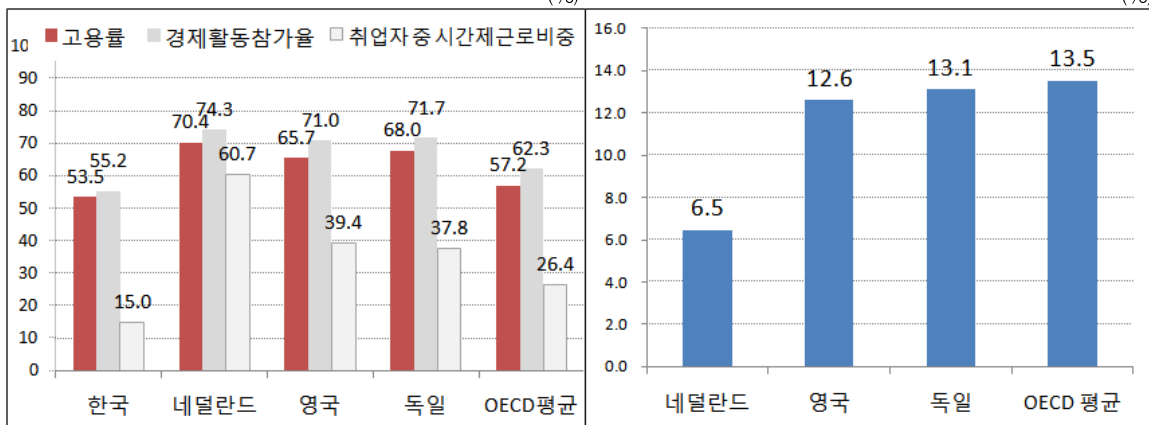
- 네덜란드, 영국, 독일은 우리에게 비해 여성 경제활동참가율 및 고용률이 높고, 시간제 근로와 관련하여 선진 사례로 널리 인용되고 있어 비교국가로 선정함

1) 각 연령대에서 OECD와의 고용률 차이를 취업자 수로 환산한 후, 여기에 2012년 한국노동패널 시간제 근로자 월평균임금과 12(개월)를 곱하여 산출함. 전일제의 연간 근로소득 증가액도 동일한 방법을 이용하여 산출함.

2. 네덜란드 · 영국 · 독일 여성의 경제활동

- (자발적 시간제 근로) 네덜란드 · 영국 · 독일의 높은 여성 경제활동참가율과 고용률은 여성의 자발적인 시간제 근로로 설명될 수 있음
 - 여성 경제활동참가율은 70% 이상이며 고용률도 65% 이상으로, 우리나라에 비해 15%p 이상 높음
 - 네덜란드는 여성 경제활동참가율(74.3%)과 고용률(70.3%)이 3개 국가 중 최고 수준이며, 영국 및 독일의 경우에도 70% 이상의 높은 여성 경제활동참가율과 65% 이상의 고용률을 보이고 있음
 - 우리나라의 여성 경제활동참가율은 55.2%로 OECD 평균인 62.3%에 미치지 못하는 수준임
 - 여성 취업자 5명 중 2명(네덜란드 5명 중 3명)은 시간제 근로 상태이며 이들 대부분이 자발적인 시간제 근로자임
 - 여성 취업자 중 시간제 근로자 비중이 네덜란드는 60.7%로 절반 이상이 시간제 근로 상태이며 기타 국가의 경우도 40% 내외의 높은 수준이나, 우리나라의 경우엔 15%로 OECD 평균(26.4%) 이하로 매우 낮음
 - 특히 시간제 근로자 중 비자발적 근로가 네덜란드는 6.5%에 불과하며 영국 및 독일의 경우에도 13% 수준으로 자발적으로 시간제 근로를 선택하고 있음

< 여성 경제활동참가율 및 시간제 근로 비중 > < 여성의 비자발적 시간제 근로 비중 > (%)



자료 : OECD 2012.

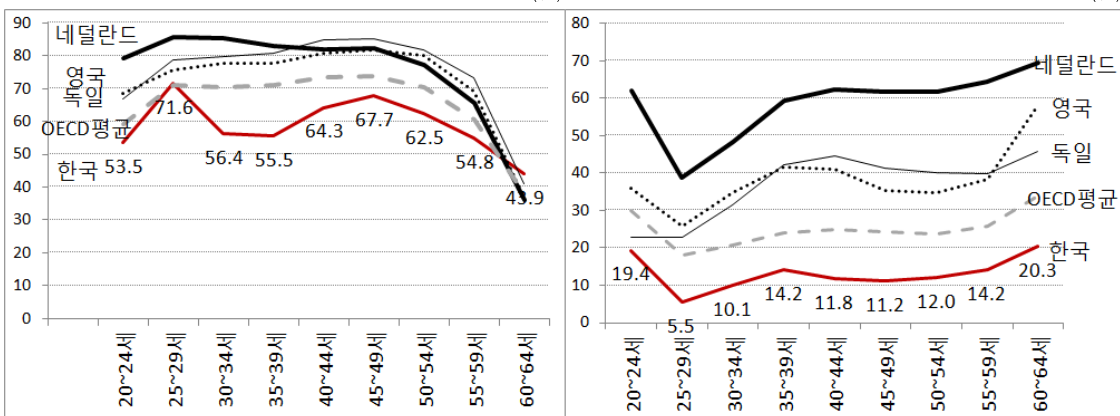
자료 : OECD 2012.

주 : 우리나라는 통계청 경제활동조사의 '비자발적 시간제 근로' 비중을 통해 추산하면 55.3%임²⁾.

2) 현대경제연구원 경제주평(2013. 7. 5.) 『시간제 일자리의 실상과 대응방안』 4p 참조

- (시간제 근로로의 대체를 통해 경력단절 위기극복)비교 국가의 경우 임신 및 육아 등으로 인한 경력단절 연령대에서도 경제활동참가율이 계속 유지된 원인은 전일제 근로가 시간제 근로로 대체되었기 때문임
- 비교 국가의 경우 임신 및 육아 등으로 인한 경력단절 시기인 30대의 경우에도 우리나라와 달리 경제활동참가율이 계속 유지되고 있음
 - 이들 국가들의 연령별 여성의 경제활동참가율은 역U자형으로 경력단절 시기인 30대에서도 경제활동참가율에 변화가 나타나지 않음
 - 하지만 우리나라의 경우엔 30대에 들어서 경제활동참가율이 15%p만큼 급격하게 하락하여 55.5%에 그침
- 이들 국가에서 경제활동참가율이 유지된 것은 전일제 근로가 시간제 근로로 대체된 결과로 파악됨
 - 25~29세 시간제 근로 비중이 가장 낮은 수준을 유지하다가 30~34세에 10%p 전후의 높은 증가율을 보이고 있어, 30대 이후 많은 여성 근로자가 전일제에서 시간제로 이동하였다고 볼 수 있음
 - 우리나라의 경우에도 30대 이후 시간제 근로 비중이 다소 향상되었으나 상대적으로 상승폭이 적고 시간제 근로 비중이 절대적으로 낮아 그 영향력이 크지 않음

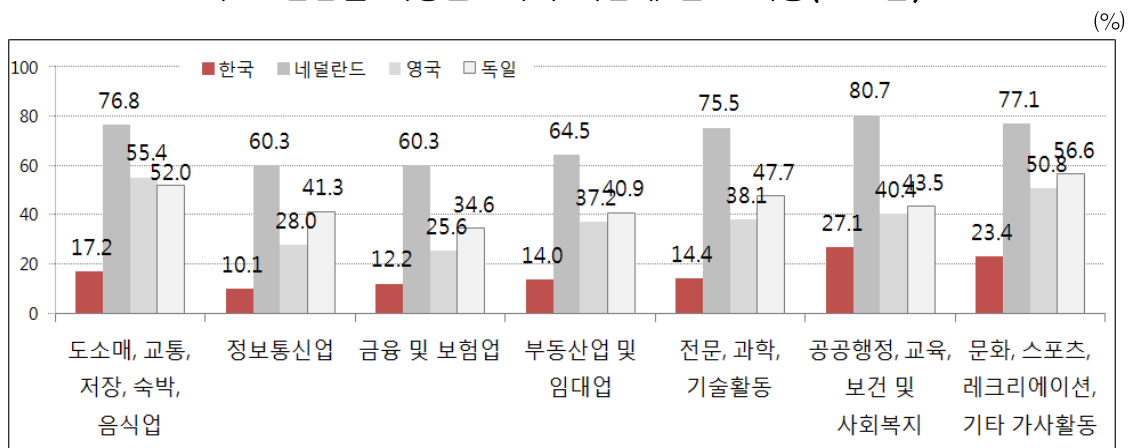
< 연령별 여성 경제활동참가율 비교 > < 연령별 여성근로자 중 시간제 비중 >
(%) (%)



자료 : OECD 2012.
주 : 상세 데이터는 【별첨 3】 참조.

- (시간제 근로의 낮은 진입장벽) 비교 국가들은 전통적으로 여성 시간제 근로 비중이 높은 산업을 포함하여 전 산업에서 시간제 근로의 진입장벽이 낮은 산업구조를 보임
 - 네덜란드의 경우 대부분의 산업에서 여성 근로자 중 시간제 비중이 60%이상임
 - 네덜란드의 '공공행정, 교육, 보건 및 사회복지' 분야의 경우엔 전체 임금근로자의 80.7%가 시간제 근로임
 - 독일의 경우에는 '금융 및 보험업'이 34.6%로 가장 낮고 그밖의 산업에서 시간제 근로자 비중이 모두 40%이상임
 - 우리나라는 '공공행정, 교육, 보건 및 사회복지' 및 '문화, 스포츠, 레크리에이션, 기타 가사활동'을 제외하고 여성 시간제 근로 비중이 20%이하로 낮음
 - '공공행정, 교육, 보건 및 사회복지'의 시간제 근로 비중은 27.1%, '문화, 스포츠, 레크리에이션, 기타 가사활동'은 23.4%로 상대적으로 높은 수준이며 나머지 산업은 20%이하임
 - 비교 국가와 우리나라의 시간제 근로 비중에서 가장 큰 차이를 보이는 산업은 '전문, 과학, 기술활동'으로, 네덜란드는 75.5%이며 우리나라는 14.4%에 불과함

< 주요 산업별 여성근로자의 시간제 근로 비중(2012년) >

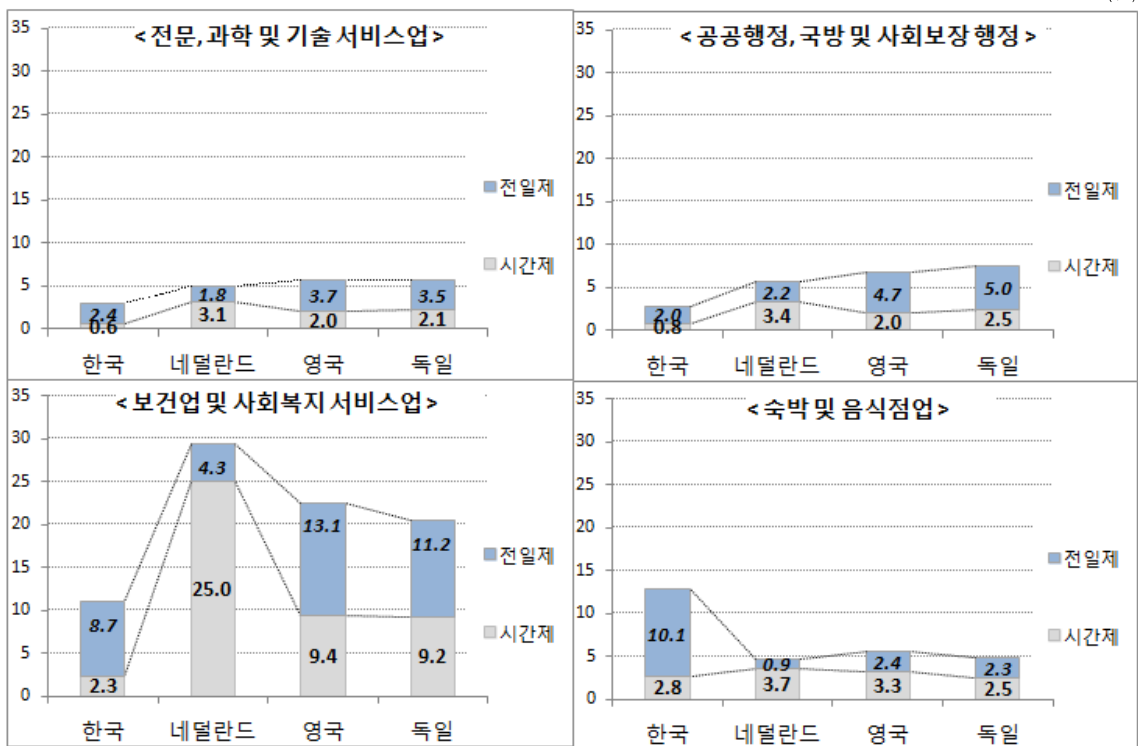


자료 : Statistics Netherlands, Eurostat, 통계청 경제활동조사.

주 : 각 산업별로 시간제 근로+전일제 근로=100%임.

- (고부가가치 업종의 높은 여성고용 비중) 3개 국가 모두 '보건업 및 사회복지서비스업'이 여성 인력의 주요 수요처이며, '공공행정' 및 '전문, 과학 및 기술 서비스업'에서의 여성 인력 활용이 상대적으로 높음
- 여성 근로자의 '보건업 및 사회복지서비스업'의 비중은 평균 근로자비중을 크게 능가하는 여성 주도적인 산업이며, '공공행정', '전문, 과학 및 기술서비스업', '숙박 및 음식점업'에서 우리나라와의 차이가 두드러짐
 - 비교 국가들 모두 '보건업 및 사회복지서비스업'의 여성 근로자 비중은 시간제 및 전일제를 포함해서 20%이상이며 시간제 여성 근로자 비중도 10% 내외로 여성 일자리의 주요 수요처이나 우리나라는 이에 미치지 못함
 - '공공행정', '전문, 과학 및 기술서비스업'은 우리나라의 여성 진출이 상대적으로 부진한 산업이라고 할 수 있음
 - 우리나라는 상대적으로 영세한 '음식·숙박업'의 비중이 매우 높은 편으로, 상대적으로 고학력 여성을 위한 적합한 일자리 개발이 어려운 상황임

< 여성의 주요 산업별 시간제 및 전일제 근로자 비중 비교(2011년) >



자료 : Eurostat, 통계청 경제활동조사.

주 : 그래프상 숫자는 각 국가별 산업별 시간제/전일제 비중이며, 전체 산업별 비중의 합은 네덜란드 전일제23.5%/시간제76.5%, 영국 전일제56.8%/시간제43.2%, 독일 전일제54.5%/시간제45.5%, 한국 전일제75.4%/시간제24.6%임.

○ (고학력 여성과 자녀를 둔 모(母)의 적극적인 취업의지) 비교 국가의 경우 고학력 여성과 자녀를 둔 모(母)의 적극적인 취업의지가 여성의 경제활동 참여를 높이는 중요한 원동력이 되고 있음

- 3개 국가 모두 여성 경제활동은 고학력 여성이 주도하고 있음

- 네덜란드의 고학력 여성의 경제활동참가율은 87.2%이며, 독일 86.3%, 영국 82.0%로 모두 80%를 넘는 높은 수준으로 우리나라(62.4%)와는 20%p이상 차이를 보이고 있으며, 고용률도 네덜란드 85.0%, 독일 84.0%, 영국 78.9%에 비해 우리나라는 60.5% 수준으로 낮음
- 시간제 근로 비중은 고학력 여성이 저학력 여성에 비해 대체로 낮은 수준임에도 영국·독일의 경우 고학력 여성 근로자 3명 중 1명은 시간제 근로자임

- 주요국의 경우 높은 보육시설 이용률과 함께 모(母)의 취업률 역시 높은 반면, 우리나라의 경우 보육시설 이용률보다 모(母)의 취업률이 낮은 상황임

- 네덜란드의 어린이집 이용률은 60.6%이며 모(母)의 취업률은 77.8%인데 비해, 우리나라는 어린이집 이용률은 48.7%이나 모(母)의 취업률은 33.2%로 역전된 상황임

< 학력별 여성의 경제활동 비교 >

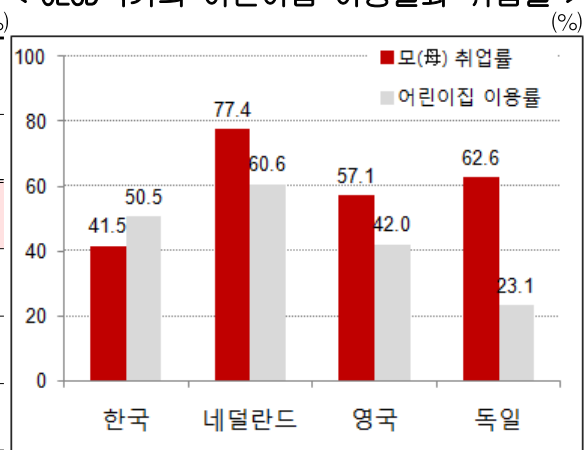
	경제활동 참가율		고용률		시간제 근로 비중	
	고학력	저학력	고학력	저학력	고학력	저학력
	고학력	저학력	고학력	저학력	고학력	저학력
한국	62.4	58.8	60.5	57.5	20.9	22.5
네덜란드	87.2	66.0	85.0	63.1	66.4	82.5
영국	82.0	65.3	78.9	60.4	34.3	48.4
독일	86.3	66.6	84.0	61.2	35.1	48.6

자료 : OECD 2011, Eurostat 2012, 통계청 경제활동조사 2012.

주1 : 고학력 기준 우리나라(초대졸 이상), 비교국가(First and second stage of tertiary education).

주2 : 시간제 기준 취업자 중 주 35시간이하 근무.

< OECD국가의 어린이집 이용률과 취업률 >



자료 : OECD 2013, (Family database), 보건복지부 2012(보육통계).

주 : 5세 이하의 자녀를 둔 경우임.

○ (유연 및 시간제 근로 선택의 자율성) 유연 근로제 및 시간제 근로 선택의 자율성 보장이 비교 국가에서 시간제 근로로의 진입 및 대체 가능성을 높임

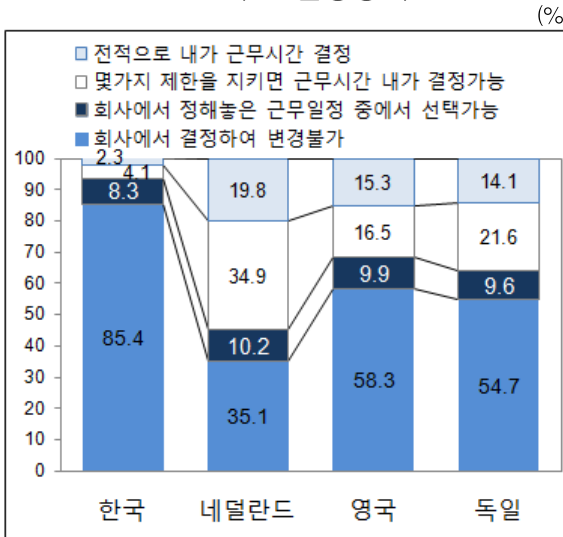
- 근로조건 결정에 있어 자율권이 시간제 근로의 가능성을 높이고 있음

- 근로시간의 결정에 있어 네덜란드의 경우 근로자의 64.9%가 근로시간을 결정하는데 있어 어느 정도의 재량권을 가지고 있으며, 5명 중 1명(19.8%)은 전적으로 자신의 결정에 의해 근로조건이 정해지고 있음
- 독일과 영국의 경우에도 근로자의 절반가량이 근로시간 선택권을 가지고 있으며 15%내외의 근로자가 완전히 근로시간 선택권을 가지고 있음
- 반면 우리나라의 경우는 근로조건 선택권을 가진 경우가 14.6%로 상대적으로 경직된 고용상황임

- 네덜란드 여성 근로자의 10%가 재택근무를 이용하고 있음

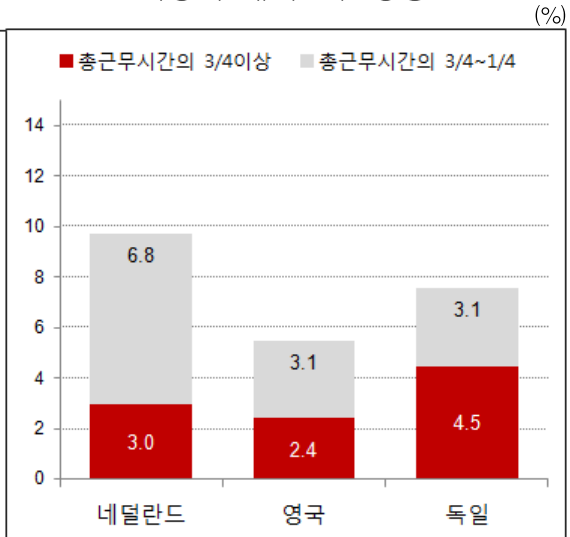
- 네덜란드의 여성 근로자의 3%는 전체 근무시간의 3/4이상을 재택근무하고 있으며 1/4~3/4미만인 경우가 6.8%임
- 독일 7.6%, 영국 5.5%의 여성 근로자가 재택근무를 이용하고 있음
- 우리나라는 전체 기업의 7.2%가 재택근무제도를 도입하고 있으나, 도입한 기업의 60.6%는 이용자가 0%인 상황임³⁾

< 근로시간 결정방식 >



자료 : OECD 2009, 한국산업안전보건공단 2011(근로환경조사).
주 : 남여 전체.

< 여성의 재택근무 상황 >



자료 : OECD 2009.
주 : 비교국가는 재택근무를 이용하고 있는 여성의 응답자 비중임. 우리나라의 경우 데이터 부재로 제외함.

3) 출처: 여성가족부(2012) '기업 및 공공기관의 가족친화수준조사'. 재택근무 도입기업의 전체 종업원 중 실제 재택근무자 비중 '없음'(60.6%), '1~20%'(37.9%), '21~40%'(0%), '41~60%'(1.5%), '61~80%'(0%), '81~100%'(0%).

3. 시사점

- 시간제 일자리의 여성의 경력단절을 완화시키기 위한 징검다리 일자리이며, 여성 친화적 일자리 여건 마련과 여성 스스로 근로의 필요성에 대한 인식 개선이 필요할 것으로 보임
- 시간제 일자리는 징검다리 일자리, 궁극적으로 경력단절 여성에 맞는 TLM(이행노동시장)⁴⁾ 모델 개발이 필요함
 - 우리나라 고학력 여성의 69.1%로 결혼, 육아, 임신출산으로 이직⁵⁾하고 있어, 경제활동 지속여부는 임신 및 육아 등과의 병행가능성이 필수적인 조건이 되며 시간제 일자리는 이러한 조건에 부합하는 근로형태
 - 하지만 장기의 시간제 일자리는 미래 잠재소득, 경력개발, 사회보장 측면에서 부정적 결과, 전일제 일자리에 대한 상대적 박탈감 극복은 단기적 해결 불가⁶⁾
 - 경력단절과 관련하여 시간제 일자리의 필요성은 시간이 지남에 따라 감소, 따라서 적절한 시기에 전일제로 전환할 수 있는 제도적 기반이 필요
- 시간제 일자리의 활용도를 높이기 위한 방안으로 고학력 여성을 위해서 시간제 일자리의 양적, 질적 개선이 요구됨⁷⁾
 - 양질의 시간제 일자리는 전통적 일자리의 관점에서 ‘niche’이며 일자리의 ‘블루오션’이라는 관점에서 수요자와 공급자의 욕구가 일치하는 맞춤형(tailored) 일자리 접근 필요
 - 하지만 아직까지 여성 시간제 근로자의 57.8%가 임시 및 일용직 근로자⁸⁾이며, 임금수준이 전일제 근로자의 45.4% 수준⁹⁾으로 근로의 지속성과 일에 대한 만족도를 높이기 어려운 상황

4) TLM(이행노동시장·Transitional Labor Market) : 개인이 생애단계별로 전직, 실업, 경력단절, 은퇴와 같이 노동시장 이동 과정에서 직면하는 위험요소들을 국가가 예방·관리해줌으로써 더 나은 곳으로 원활하게 이동하도록 지원하는 노동시장체제(생애단계별 노동시장 5대 이행기: ①교육·훈련⇔고용 ②고용형태 간 이행(정규직⇔비정규직 등) ③가사활동⇔고용 ④ 실업⇔고용 ⑤ 퇴직⇔고용).

5) 통계청 2012년 지역별고용조사.

6) 시간제 고용을 더 이상 ‘hidden brain drain’으로 생각하지 않는다고 해도, 장기적으로 볼 때 시간제 근로는 개인의 미래 경력측면에서는 부정적인 것으로 나타남(Román A., Fouarge D. & Luijckx R. (2004) “Career Consequences of Part-time Work: Results from Dutch Panel Data 1990-2001”, OSA Publication A206, Tilburg University. Russo G. & Hassink W. (2005) “The Part-time Wage Penalty: A Career Perspective”, IZA Discussion Paper 1468, Bonn.. Nicole B., Anja D. & Rob E.(2010), "Is Part-time Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations", LABOUR 24 (1) p38에서 재인용).

7) [별첨 1-네덜란드의 시간제 근로] 참조.

8) 통계청 2012년 경제활동조사.

9) 한국노동패널 2012년, 여성 임금근로자의 월평균임금: 시간제 71.8만원 전일제 158만원.

- 특히 고학력 여성을 타겟으로 전문직(예. 전문·과학 및 기술 서비스업), 공공행정, 보건 및 사회복지 서비스업 등에서의 전문화된 일자리 개발 필요
- 유연 근로제 및 보육환경 개선 등 여성 친화적 근로환경의 정착이 일자리 형태보다 선결 과제임
 - 시간제 근로의 활성화 이전에 유연한 근로시간 및 재택근무 등의 자율권이 주어질 수 있는 제도 마련이 선결 과제¹⁰⁾
 - 상대적으로 육아 및 자녀 교육에 대한 관여도가 높은 우리나라 여성들의 눈높이에 맞는 육아 및 자녀 교육 환경의 조성 필요
- 무엇보다도 근로의 필요성과 일가정양립 가능성에 대한 여성 자신의 인식 전환이 우선적으로 필요함
 - 네덜란드의 한 연구결과에 의하면 ‘여성의 근로 필요성에 대한 사회화 정도’와 ‘근로를 개인의 존재의의’로 생각하는지 여부가 경제활동참여에 영향을 미치는 중요한 사회문화적 요인¹¹⁾
 - 많은 여성이 자발적인 비경제활동 상황인 우리나라의 경우 여성 스스로가 ‘근로’의 필요성과 일가정양립의 가능성에 대한 인식이 우선 필요 **HRI**

고승연 연구위원 (yeon@hri.co.kr, 02-2072-6308)

10) [별첨 2-독일·네덜란드·영국의 유연 근로제도] 참조

11) 출처: Mariëlle Cloiïn, Saskia Keuzenkamp & Janneke Plantenga (2011), 'A matter of culture and cost? A comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands', Work, Employment and Society 25(3) 468 - 486 네덜란드 여성을 대상으로 한 2004년 패널데이터를 이용하여 분석.

【별첨 1】 네덜란드의 시간제 근로

1. 네덜란드 시간제 증가 원인

- (경제적 요인) 1980년대 초 경제침체로 인한 임금인상 억제에 대한 대가로 고용 재분배 시도

- 고용주는 파트타임 근로를 통해 유연성 확대를 주장(시간제 근로는 급여가 근로 시간에 비례하여 감소된 개별 근로시간 축소의 형태라고 주장)하였으며, 동시에 정부는 급격히 증가된 청년 실업을 해결하기 위한 일자리 창출 수단으로 시간제 근로를 지지
- 경기침체 상황에서 여성과 어머니들이 노동시장에 남아있을 수 있는 수단이 되었는데 육아로 인해 일을 중단해야 하는 위험을 회피할 수 있는 방법이 되고, 이로 인해 더 많은 여성들이 근로시간 감소의 형태로 일자리를 유지하게 됨
- 1982년 바세나르 협약(wassenaar Accord)의 체결: 노조, 고용주, 정부가 합의한 최초의 국가차원의 협약으로 근무시간을 줄이는 대신 임금을 조정하기로 합의함 (이후 임금결정에 정부가 개입하게 됨). 1993년 직업훈련, 경력관리, 근로시간, 보육 등으로 단체교섭의 범위를 확대시킨 또 하나의 국가차원의 협약인 신방향 협약(New Course Accord)의 기반이 됨

- (제도적 요인) 일가정양립을 위한 네덜란드 정부의 시간제 근로자의 보호 및 확대강화 정책

- 1993년 시간제 근로자에 대한 동일처우: 시간제 고용계약에서 법정최저임금과 최소휴일근무수당(holiday allowance) 적용
- 1996년 근로시간에 따른 차별금지법(Wet verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur: WOA)시행: 시간제 근로자와 전일제 근로자들 간에 임금, 보너스, 부가급여, 훈련, 휴가 등과 관련하여 차별 금지
- 2000년 근로시간조정법(Wet Aanpassing Arbeidsduur: WAA): 동일 사업장에서 1년이상 근로한 경우 근로시간을 조정(증감)할 수 있는 권리를 가지는 것으로 현재의 근무지에서 근무시간의 조정(증감)을 요청할 수 있는 권리. 고용주는 기업 이해관계가 저해되지 않을 경우 요청의 수용의무
- 2001년 근로세 개혁: 가구내 부(副)소득자의 한계세금부담 경감, 주부들의 근로참여 동인 증가
- 출산 및 육아 관련 제도 및 법률(2, 3참조)

- (사회문화적 요인)워킹맘에 대한 여성의 태도 변화와 사회적 규범의 영향

- 자녀 양육과 관련하여 어머니 역할에 대한 규범적인 견해가 네덜란드에서 일과 가족 돌봄을 양립시키기 위한 전략으로 시간제 근로가 대중화된 중요한 문화적 요인¹²⁾
- 사회 및 문화적으로 뿌리깊은 모성 모델("자녀를 둔 여성의 주된 역할은 양육")의

변화: 1965년 네덜란드 성인인구의 84%가 자녀를 둔 여성이 일하는 것에 반대하였으나, 1970년에는 44%, 그리고 1985년에는 31%로 하락

2. 네덜란드의 출산 및 육아와 관련된 휴가제도¹³⁾

- **임산과 출산휴가(Zwangerschaps- en bevallingsverlof)** : 출산 전 6주부터 출산 이후 10주까지 여성에게 주어지는 휴가로, 100% 임금 보장
- **출산휴가(birth leave)** : 배우자가 출산할 때 얻는 휴가로 2일 제공. 기간과 급여 수준은 각 산업별·기업별 협약에 따라 다르게 적용되며, 남성·여성 모두에게 해당
- **입양휴가(Adoptie verlof)** : 아동을 입양할 경우 해외 입양아의 경우 최고 4주간, 네덜란드 내 아동 입양시에는 5일의 유급 휴가
- **육아휴가(Ouderschapsverlof)** : 8세 이하의 아동을 가진 부모에게 주어지는 휴가로 최장 6개월까지 가능. 파트타임으로 이용가능하며 3번까지 나누어서 사용 가능. 아동의 모와 부 양쪽 모두 받을 수 있으며, 동성부부인 경우에도 양쪽 모두 휴가를 얻을 수 있음. 고용주는 이 휴가 신청을 거부할 수 없게 되어 있으며, 급여 수준은 단체협약에 따라 다르게 책정가능
- **보살핌 휴가(care leave)** : 매년 최고 10일까지 가족을 돌보기 위해 사용할 수 있는 휴가로 자녀, 배우자, 부모 등의 가족이 질병으로 인하여 보살핌이 필요할 때 사용할 수 있는 휴가임. 고용주가 회사에 피해가 될 것으로 판단되는 경우에는 거부가능하고 임금의 70% 이상이 지급되나 단체협약에 따라 다르게 적용가능
- **휴일저축제도(levenslooplegeling)** : 2006년부터 시작한 이 제도는 사용하지 않은 휴가나, 급여의 일정 부분을 저축할 수 있으며, 향후 현금으로 상환받거나 유급휴가로 상환받을 수 있는 제도. 아동양육 지원의 일환
- **넉넉한 휴가일수** : 평균적으로 주말과 공휴일을 제외한 25일 가량(5주)의 휴가 사용이 가능하고 부활절, 크리스마스 등에는 1주 휴가가 추가로 주어지며, 자녀가 있는 근로자는 자녀의 방학기간에 맞추어 사용가능

3. 네덜란드의 보육법(Childcare Act)(2005년)

- 아동보육 영역의 확장 및 부모들의 선택권과 시장성 확대 : 0-13세 아동의 보육서비스와 관련한 재정, 종사인력, 감독 등에 대한 규제를 구체화. 보육센터, 방과후 프로그램, 가정보육 등 부모, 고용주, 정부가 보육비용을 분담(각 1/3씩 2007년이후)하는 방식(고용주의 자발적인 기여가 2007년부터 강제기여로 전환됨)

12) SCP(2006). Hoe het werkt met kinderen: Moeders over kinderopvang en werk. The Hague: Social and Cultural Planning Office(한국여성정책연구원(2008), "일가정양립정책의 국가별 심층사례연구"에서 재인용).

13) 한국노동연구원, "네덜란드의 일과 육아의 양립 :노동시간 유연성을 통한 삶의 균형", 국제노동브리프, 2007-02-15.

- 시설에 대한 직접적인 보조금을 배제하고 부모에게 보육서비스를 시장에서 구매하도록 보조금 지급. 부모의 소득수준, 보육서비스의 가격, 자녀의 수, 고용주의 기여에 따라 시간당 0.2~6.0 유로수준임

【별첨 2】 독일 · 네덜란드 · 영국의 유연 근로제도(2006/2007)

국가	범위	법적 기준	기준	고용 및 사회보장
독일	근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 2001년 이후 15명 이상 종업원을 고용하고 6개월의 고용기간을 가진 기업의 모든 종업원은 시간제 근무를 요구할 수 있는 권리가 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주는 만약 근로조직을 변화시키는 것이 가능하지 않은 경우 이러한 요구를 거절할 수 있는 권리가 있음. • 일단 시간제 근로자로 전환한 경우 전일제 근로로 복귀할 수 없음 	-
	연 단위 근로시간 (annualisation)	<ul style="list-style-type: none"> • 집단 또는 개별 근로계약서, 하루에 10시간 이상 또는 참고기간 (reference period)을 정할 수 있음 	-	-
네덜란드	근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간을 증가시키거나 감소시킬 수 있는 권리가 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 10명 이상 종업원을 고용하고 있는 기업에서 12개월 이상 근속한 종업원에 해당. • 종업원은 2년마다 1회 요청할 수 있고 현 고용주와 1년간의 계속고용이 유지된 상태이어야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주는 심각한 경영상의 문제가 있을 경우(기존 법원판례에 준함)에 한해서 요구를 거절할 수 있음
	연 단위 근로시간 기준 (annualisation)	<ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근로로 전환할 수 있는 권리와 근로시간 저축제(saving accounts)가 1990년대 초에 집단계약차원에서 도입됨 	-	-
영국	근로시간 단축/유연화	<ul style="list-style-type: none"> • 2003년부터 유연근로시간을 요청할 수 있는 권리(근로시간의 양, 근로시작/종료 시간, 업무장소, flexitime)와 고용주로부터 검토받아야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 18세 이하의 장애아동이나 6세 이하의 자녀를 양육 책임이 있거나, 성인을 보살펴야 하는 종업원에 한함 • 해당 종업원은 적어도 근속기간이 적어도 26주 이상이어야 하며, 향후 12개월내 재요청할 수 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주는 경영상 분명한 사유가 있는 경우에만 거절할 수 있음
	연 단위 근로시간 기준 (annualisation)	-	-	<ul style="list-style-type: none"> • 52주까지 reference period를 연장하기 위해서는 집단고용 계약이 필요함. 근로자 주 48시간내에서 선택할 수 있음

자료 : OECD family database.

【별첨 3】 여성의 연령별 경제활동참가율 및 시간제 근로(2012년)

(%)

	경제활동참가율					시간제 근로비중				
	한국	네덜란드	영국	독일	OECD 평균	한국	네덜란드	영국	독일	OECD 평균
15~19세	9.1	63.0	48.9	25.9	25.3	57.5	93.4	73.8	29.4	59.5
20~24세	53.5	79.3	68.4	66.9	59.1	19.4	61.9	35.8	22.9	30.0
25~29세	71.6	85.6	75.8	78.8	71.0	5.5	38.7	25.9	22.8	18.1
30~34세	56.4	85.5	77.8	79.7	70.3	10.1	48.4	34.8	31.3	20.8
35~39세	55.5	83.0	77.5	80.9	71.1	14.2	59.3	41.6	42.2	23.9
40~44세	64.3	81.8	80.7	84.9	73.6	11.8	62.2	40.9	44.7	25.0
45~49세	67.7	82.2	81.7	85.3	73.8	11.2	61.7	35.5	41.2	24.3
50~54세	62.5	77.3	80.0	81.8	70.3	12.0	61.8	34.7	40.0	23.6
55~59세	54.8	65.8	69.2	73.3	60.6	14.2	64.2	38.4	39.9	25.7
60~64세	43.9	36.2	37.0	41.1	38.0	20.3	69.4	57.9	45.9	33.7

자료 : OECD.

【별첨 4】 산업별 남녀 전체 근로자 비중(2011년)

(%)

산업	한국	독일	네덜란드	영국
제조업	17.0	20.0	9.2	9.8
도매 및 소매업	15.1	13.4	13.2	13.7
숙박 및 음식점업	8.9	3.9	4.1	5.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.0	3.2	3.4	3.7
금융 및 보험업	3.4	3.3	2.7	4.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	3.9	5.1	5.6	6.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.3	5.3	3.6	4.5
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.0	7.1	6.5	6.4
교육 서비스업	7.4	6.3	6.8	10.4
보건업 및 사회복지 서비스업	5.5	12.3	16.6	13.5
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.0	1.3	1.9	2.5
기타	25.4	18.8	26.4	19.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : Eurostat, 통계청 경제활동조사.