

IT기반 유연근무제를 통한 경력단절여성의 고용확대 방안

김주현* · 이지나** · 강윤규*** · 강희용****

*텔인터내셔널(주), **승실대학교 대학원 석사과정, *** (주)케이티
****승실대학교 대학원 박사과정

목 차

- I. 서론
- II. 여성의 경력단절 개념 및 현황
- III. 경력단절여성 고용 확대의 필요성
- IV. IT기반 유연근무제를 통한 여성고용 확대방안
- V. 시사점 및 결론

I. 서론

여성들의 대학진학률이 빠르게 상승하면서 신입으로서의 여성 경제활동이 남성 못지않게 활발해지고 전반적인 여성고용에 대한 분위기가 밝아진 듯 보인다. 그럼에도 불구하고 지난 10년 사이 여성 고용률은 2001년 47.7%에서 2012년 48.4%로 거의 늘지 않았고, 여전히 미국(62.0%)을 비롯한 OECD 국가들의 평균수준(56.7%)에 크게 못 미치고 있으며, 남성 고용률(70.8%)과의 격차는 약 22.4%p로 OECD 국가 중 가장 크다. 낮은 여성 고용률의 주요 원인인 여성 경력단절로 인한 잠재소득손실은 GDP대비 4.9%로, 우리나라의 국가 경쟁력에 부정적인 영향을 주고 있는 실정이다[1].

2013년 6월, 정부는 '고용률 70% 로드맵'을 야심차게 발표하였고, 2014년에는 국민이 체감할 수 있는 성과를 거두기 위하여 '청년과 여성의 고용문제'를 포함한 4대 정책목표를 설정하고 총력을 기울이고 있다[2].

현재 다양한 서비스산업, 전문산업, 중소기업에 고용의 증진을 위해, 경력을 가지고 있으나 결혼, 출산, 육아를 이유로 퇴사하여 경력이 단절된 여성들을 재고용하거나 경력단절 자체를 최대한 줄일 수 있다면, 고용률 상승에 큰 도움이 될 뿐만 아니라, 새로운 인력개발을 위한 교육비용도 절감하는 효과를 가져 올 수 있을 것이다. 이를 실효화 할 수 있는 방법 중, 날로 발전하는 IT 기술기반을 적극 활용하여 원격 및 자택 근무율을 높임으로써 고급인력에 대한 인재 풀을 확보하고

비용절감 등을 통해 이익을 얻을 수 있다.

본 논문에서는 여성경력단절의 현황과 문제점을 살펴보고, IT 기반을 활용하여 여성고용증대에 기여할 수 있는 방안을 제시한다.

II. 여성 경력단절의 개념 및 현황

2.1. 여성 경력단절의 개념

경력단절이란 취업단절, 불연속 취업형 등과 함께 쓰이는 용어로서, 특히 여성에 있어서의 경력단절은 생애주기에 따라 독특하게 경험하게 되는 가족형성과 관련된 일련의 사건들(혼인, 임신, 출산, 육아등)로 인해 경제활동을 중단하였다가 집중적인 자녀 양육책임으로부터 탈출하여 노동시장으로 복귀하기 까지 여성들이 경험하는 일정한 시기를 의미한다[3].

이러한 경력단절의 개념에는 여성들 본인의 자발적인 의지와 선택에 의해서 노동시장을 이탈하는 의미보다는 가사와 양육 등 외부의 환경적 요인에 의해서 불가피하게 노동시장참여 중단을 경험하게 되는 상황을 내포하고 있다.

2.1. 여성의 경력단절 현황

2013년 15~54세의 기혼여성 971만3천명 중 취업을 하고 있지 않은 여성은 406만3천명인데, 이 중 결혼, 임

신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학생) 때문에 직장을 그만둔 경력단절여성이 195만5천명으로 전체 기혼여성 중 20.1%를 차지하고 있다(그림 1)[4].

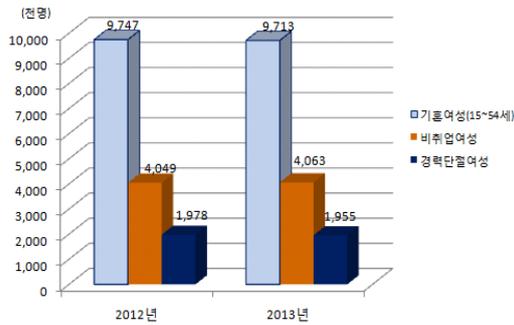


그림 1. 경력단절여성 규모

경력단절여성을 연령대별로 살펴보면, 30~39세가 108만1천명(55.3%)으로 가장 많았으며, 40~49세가 53만2천명(27.2%), 15~29세가 21만9천명(11.2%), 50~54세가 12만3천명(6.3%) 순이다. 비취업여성 대비 경력단절여성 비율이 가장 높은 연령대는 30~39세(70.1%)로, 가장 낮은 50~54세(16.4%)에 비하여 4배 이상 높은 것으로 조사되었는데(그림 2)[4], 이는 30~39세 때에 결혼, 임신, 양육으로 일을 그만 두는 경우가 가장 많기 때문이다.

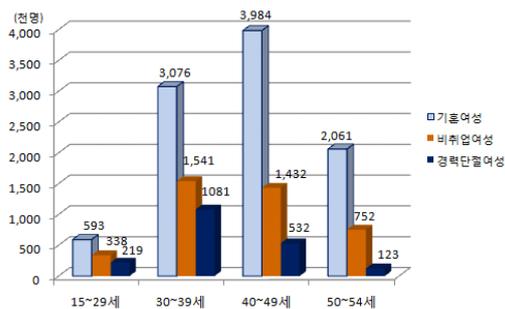


그림 2. 연령대별 경력단절여성 현황

경력단절여성(195만5천명)이 직장(일)을 그만둔 사유를 살펴보면, 결혼, 육아, 임신·출산, 자녀교육 순으로 나타난다. 결혼이 89만8천명(45.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 육아는 57만1천명(29.2%), 임신·출산은 41만4천명(21.2%), 자녀교육은 7만2천명(3.7%) 순이다.

한편, 경력단절여성(195만5천명)이 과거에 직장(일)을 그만둔 시기를 보면, '10~20년 미만'이 52만8천명(27.0%)로 가장 많았으며, '1년미만'이 18만7천명(9.6%)로 가장 적게 나타나는데(그림 3)[3], 이는 경력단절여성의 상당수가 각 분야 경력이 10~20년인 고급인력자원이라는 것을 의미한다.

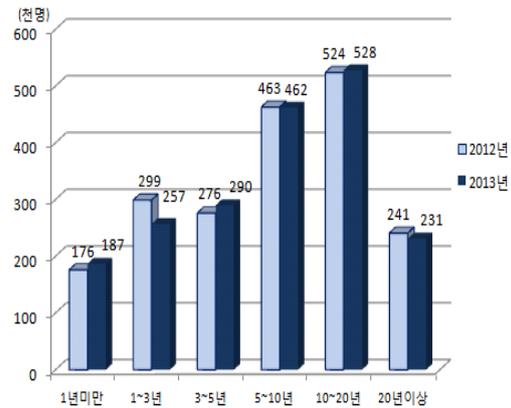


그림 3. 직장을 그만둔 시기 현황

이상과 같은 조사의 결과(그림 1, 2, 3)를 종합해 보면 20대 여성의 경제활동 참가율은 남성을 추월하는 반면, 경력을 10년 이상 쌓은 30대 여성의 경우 출산, 육아 등으로 인한 경력단절로 경제활동참가율이 하락한다는 것을 알 수 있다.

III. 경력단절여성 고용 확대의 필요성

3.1. 인재 확보, 공정성, 시너지 측면

여성을 고용하는 비율이 높을수록 기업의 성과가 높게 나타나는 사례는 여러 기업의 이야기나 통계 조사를 통해서도 쉽게 볼 수 있다. 기업들은 고도의 글로벌 경쟁 환경 속에서 생존을 위해 전략적으로 여성 인력을 포함한 다양성을 추구하지 않을 수 없게 되었다. 기업 내 다양성은 인재 확보, 공정성, 동기부여, 시너지 측면에서 효과적이고 이는 곧 기업의 성과로 연결되기 때문이다[5].

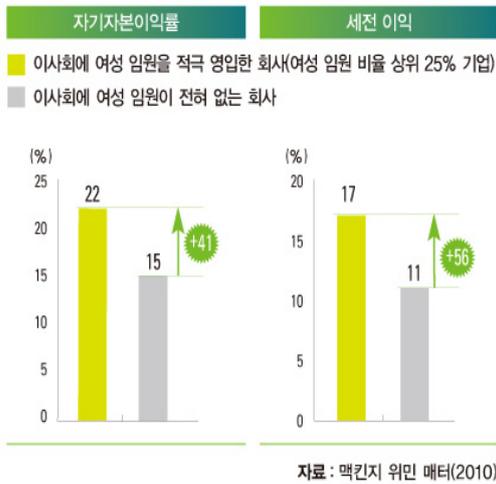


그림 4. 여성 임원 고용 및 비교용 비교

서울대 정진화 교수가 발표한 ‘적극적 고용개선조치 제도(Affirmative Action, AA)의 경제적 의의와 성과 보고서(2010)에 의하면 2005~2009년까지 AA대상 기업의 여성근로자·관리자 비율이 각각 7.79%, 3.51%씩 올랐고, 이에 따라 총자산순이익률과 매출액순이익률이 각각 5.41%, 11.58%씩 증가되었다. 또한 다국적 컨설팅 기업인 맥킨지의 위민 베테 아시아(Women better Asia)보고서(2012)를 보면 유럽 6개국(영국·독일·프랑스·스페인·스웨덴·노르웨이)과 BRICs(브라질·러시아·인도·중국)등 10개국 279개사의 2007년~2009년 실적분석결과와 여성임원을 적극 영입한 기업의 자기자본이익률이 22%로 여성임원이 없는 기업(15%)보다 7% 높은 것으로 나타났다[6].

3.2. 넓은 인재 풀에서 최고의 인재 선발

여성을 고용하는 것은 도덕적, 윤리적인 이유나 법적 요구사항을 충족시키기 위해서가 아니다. 여성 인재를 쓸 경우 선택 가능한 인재의 풀이 넓어짐에 따라 기업들은 같은 비용으로 최고의 인재를 선발할 수 있고 이를 통해 이윤을 극대화할 수 있다. 우리나라의 경우 고급인재의 부족이 아직 사회 문제로 부각되고 있지 않지만, 선진국에서는 이미 고급인재 유치 전쟁(War for talent)라는 말이 유행할 정도로 우수 인재 확보를 위해 기업들이 부단한 노력을 기울이고 있으며,

특히 성장세를 보이고 있는 하이테크 산업의 경우 고급 인력 부족 문제가 심각해지고 있다[7].

미국 의회 여성진보위원회(Congressional Commission on Advancing Women)는 산업현장에서의 여성인력 비중이 전체 인구에서 여성이 차지하는 비중과 같아진다고 하면 고급인재 부족 현상은 크게 완화될 수 있다고 분석하고 있다.

우리 경제의 경우 성장과정에서 고급인력 부족현상이 앞으로 지속적으로 나타날 것이고 미래를 내다볼 줄 아는 현명한 경영자라면 본격적인 고급 인재 유치 전쟁이 시작되기 전에 고급 여성 인재를 확보, 양성해야만 소 잃고 외양간 고치는 일이 없을 것이다.

3.3. 고객이해 증진, 고객 만족 극대화

여성 인재를 활용함으로써 기업은 고객에 대한 이해를 높이고 고객만족을 극대화 할 수 있고 여성이 갖는 구매력과 구매의사 결정에 미치는 영향력이 강화되고 소비자로서의 가치와 파워가 높아진다. 여성들은 자신과 관련된 소비의 주체일 뿐 아니라, 가정에서 공동으로 사용되는 물품의 구입 시 주도적인 의사결정자 역할을 하고 있다. 또 가족 구성원들의 물품까지도 대리 구입하는 경우도 늘어나고 있다[8].

남성들 구매에 주도적 영향력 혹은 대리적 역할을 담당 하는데 그치지 않고 바로 다음 세대를 형성하는 자녀들의 구매에 막강한 영향력을 행사하고 그들의 소비습관을 형성시켜 준다는 점에서도 여성이 차지하는 비중은 매우 높아지고 있다. Catalyst의 분석에 따르면, 미국의 경우 구매의사 결정의 85%가 여성에 의해 이루어진다고 한다.

이와 같이, 구매의사 결정에 있어서 여성의 파워가 늘어남에 따라 여성이 어떠한 제품을 선호하고 어떤 행태를 보이는지를 파악하기 위해서는 기업 내에서 우수한 여성인력의 확보가 절실하다고 할 수 있다.

IV. IT기반 유연근무제를 통한 여성고용 확대방안

4.1. IT 기반 유연근무제의 의미

유연근무제(Flexible work arrangement, flexible workplace)는 근로자에게 일하는 시간과 장소의 유연

성을 제공하는 정책이나 제도로 시간적 정형성과 공간적 정형성을 완화하여 노동의 유연성을 높이는 근무형태로 정의되고 있다[8].

일과 가사의무를 조화롭게 하거나, 인력활용의 효율성을 제고하는 것을 목적으로 근로자에게 노동시간과 장소에 대한 선택권을 허용하는 것이다.

유연근무제의 세부유형으로 자택근무, 스마트워킹, 재량근무, 원격근무가 있으며 대부분이 IT기반으로 근무하는 형태로 대표적으로 스마트워킹이 활성화 되고 있다.

4.2. 유연근무제 지원을 위한 IT 기술

(1) 스마트워킹센터

스마트워킹에 대한 개념적 정의는 다양하게 이루어지고 있다. 먼저 국가정보화전략 위원회 이각범 위원장은 스마트워킹은 IT 기술 발전으로 인해 언제, 어디서나, 누구와도 함께 네트워크상에서 일할 수 있어 집합지성(Collective Intelligence)을 실현하고 일하는 일반적인 패턴을 떠나서 일이 사람을 따라 다니는 체제이며, 스마트워킹이 구현된 사회에서는 많은 사람이 직장이 아니라 직업을 선택하고 취업을 하는 것이 아니라 창업을 하는 문화가 도래할 것으로 보았다[9].

이러한 스마트워킹은 집에서 가까운 특정한 센터 및 장소에서 근무하는 경우가 많다. 여성들의 아이들 양육문제와 출퇴근 문제를 해결하여 근무를 할 수 있게 한다.

이는 주로 프로젝트로 진행되는 업무와 관련하여 효율적이며, 스마트워킹센터에는 프로젝트팀 및 네트워크 등이 지원되고 있다.

(2) 원격근무

원격근무는 IT를 활용함으로써 비단 가정뿐만 아니라 장소에 구애받지 않고 어디서나(anywhere) 업무를 수행할 수 있는 새로운 작업방식(method of working)을 의미한다[10].

스마트워킹과 비슷하나 자택이나 기타 장소에서 직접 네트워크에 접속할 수 있으며 어디서나 접속하여 업무를 할 수 있다.

한 예로, KTis의 콜센터의 업무를 맡고 있는 여성

직원은 집에서 콜센터 프로그램에 원격으로 접속하여 근무를 하고 있다.

(3) SNS(스마트폰)

스마트폰의 대중화로 어디서든 인터넷으로 무한한 정보를 이용할 수 있고 메신저, 인터넷 커뮤니티 사이트 접속 등을 통해 실시간 소통이 가능해졌다. 업무 애플리케이션을 개발하여 실시간으로 소통하면서 행정 처리의 신속성, 신뢰성, 투명성을 크게 확보 할 수 있다. 또한 PC업무를 스마트폰으로 처리하는 것이 가능해짐에 따라 전자결재, SNS, 메일 등을 이용해 시간과 장소를 고려하지 않고 업무처리를 할 수 있다 [11].

네이버(Naver)는 각각의 부서에 메신저방(Band)을 만들어 업무 할당을 실시간으로 지시하고 보고한다.

(4) 화상회의

멀리 떨어져 있는 사람들 간에 회의를 할 때 각각 자기 지역에 있는 회의실에 텔레비전과 카메라를 설치하여 통신회선으로 연결한 뒤 서로 상대방의 얼굴을 보면서 진행되는 회의시스템이다.

최근에 대부분의 PC들이 화상회의가 가능하도록 카메라를 장착하여 출시되고 있으며, 또한 무료 화상회의 솔루션도 확대되고 있다. 화상회의를 통한 출장여비 절약의 이점 외에, 시간을 보다 효율적으로 이용할 수 있게 하며 재택근무가 가능토록 한다[12].

(5) 컨퍼런스 콜(Conference Call)

VoIP(Voice over internet Protocol)또는 음성패킷망은 초고속인터넷과 같이 IP망을 기반으로 패킷 데이터를 통한 음성통화를 구현하는 통신기술이 발전하여 컨퍼런스 콜의 사용량이 증가하고 있다. 또한 VoIP는 동시사용 확장 및 보안이 뛰어나고 통화료가 부가되지 않는다[13]. 이러한 컨퍼런스 콜 기술은 기업회의뿐만 아니라 전화영어회화, 텔레마케팅 등에도 활용되고 있다.

V. 시사점 및 결론

본 논문에서는 경력단절여성에 대한 개념과 현황을

살펴봄으로써 경력단절여성 고용확대의 필요성을 제기하였다.

또한, 경력단절여성의 고용확대를 위해 IT를 기반으로 한 기술로 보다 융통성있는 환경을 제공함으로써 육아와 가사를 함께 책임져야하는 여성의 근무 지속성을 보장하고 나아가 여성 고용과 경력유지를 확대할 수 있는 기술을 나열하였다.

본 논문에서 살펴본 바와 같이, 초고속 인터넷망을 기반으로 한 스마트워크, 원격근무, SNS, 화상회의, 컨퍼런스 콜 등의 IT 서비스와 유연근무제를 활용한다면 여성들이 임신, 육아, 결혼 등으로 경력을 단절하지 않고도 언제, 어디서든 근무가 가능하게 된다.

여성의 경력단절을 줄이고 국가 경쟁력 확보에 기여하게 하려면, IT기반 기술을 적극적으로 활용하여 인력/인재 풀을 효과적으로 운용할 수 있는 인사정책과 제도, 그리고 법 제정 등을 통해 이를 정착시키기 위한 국가의 노력이 병행되어야 할 것이다.

본 논문에서는 IT기반 기술을 이용한 여성의 경력유지 및 고용확대 방안에 대해서 서술하였지만, 이를 실제로 적용하여 그 효과를 극대화 할 수 있는 분야가 IT산업분야이다. 실제 많은 여성인력들이 웹다자이너, 퍼블리셔, 모바일 UI/UX 기획자, 개발자 등의 일에 다수 참여하고 있으며, 이 분야에서는 5~10년 정도의 경력을 쌓은 후 시간적으로 여유로운 프리랜서로 활동하는 여성 경력자들이 많아지고 있다.

그러한 이유로 IT분야는 특히 여성들이 근무하면서 경력을 유지하고 임신 및 양육까지 무리 없이 병행할 수 있는 분야라고 생각된다. 이 분야는 계속 성장하고 있으며 또한 IT기반으로 진행해야 하는 일의 특성상 더더욱 원격 근무 등이 용이하다고 할 수 있다. 관련하여, 향후 IT분야에 경력단절여성들의 근무현황과 IT분야에 여성 고용 확대에 대해 연구할 필요가 있다.

참고문헌

- [1] 이혜림 선임연구원, 여성 경력단절에 따른 소득손실 크다, 2013.5
- [2] 이재홍 고용노동부 고용정책실장, 최근 고용 동향과 2014년 일자리 정책 방향, 2013.3
- [3] 류호상, 장인봉, 엄영배, 경력단절여성의 경제활동 참여 활성화를 위한 실태분석과 정책합의:경기도 사회적기업의 경력단절여성 재취업을 중심으로, 한국정책연구, 제13권 제1호, 2013.3
- [4] <http://kostat.go.kr>, 2013년 경력단절여성 통계, 통계청, 2013.11.27
- [5] <http://magazine.hankyung.com/>, 한국경제매거진, 노사발전재단·환경비즈니스 공동 기획 2.여성 고용왜 필요한가, 제829, 2011.10.26.
- [6] <https://www.kwdi.re.kr>, 한국여성정책연구소, 제248차 국내여성동향 2013.6.12
- [7] 김기승, 한국기업의 여성인력 활용과 향후 과제, LG경제연구소 2003.12
- [8] 박한준, 공공기관 유연근무제의 확산과 여성인재 양성, 한국조세연구원 공공기관연구센터, 2012.12 공공기간과 국가정책
- [9] 이재성, 김홍식, 스마트워크 현황과 활성화 방안 연구, 한국지역정보학회지, 제13권 제4호, 2010.12 p75~96
- [10] 임보영, 정진우, 원격근무확산을 위한 전체조건에 관한 논의, 한국지역정보학회지, 제9권 제2호
- [11] www.klid.or.kr, 스마트폰 2000만명 시대 행정 패러다임의 변화 필요하다, 한국지역정보개발원
- [12] 김태달, 이병권, 모바일 양방향 화상 교육시스템 개발에 관한 연구, 한국 인터넷정보학회 13권 1호 2011.9
- [13] 나성훈, 신현식, VoIP 보안관련 주요기술에 대한 분석, 한국전자통신학회논문지 제5권 제4호 2010. 8.5



김주현(JooHyun Kim)

1996~현재: 델인터내셔널 근무 (전무)
※관심분야: 양성평등, 역량개발



이지나(Jina Lee)

2014년~현재: 송실대학교 IT정책경영학과(석사과정)
※관심분야: RIA, 빅데이터, 모바일보안



강윤규(YoonKyu Kang)

2009년~2011년: 고려대학교 컴퓨터정보통신대학원(석사)
2011년~현재: (주)케이티(차장)
※관심분야: 물류EDI, 클라우드 컴퓨팅, 시뮬레이션



강희용(HeeYong Kang)

1993고려대학교 경영학석사
1998 송실대학교 공학석사
2013년~현재: 송실대학교 IT정책경영학과(박사과정)
※관심분야: 빅데이터, 물류시스템, 컴퓨터 보안,