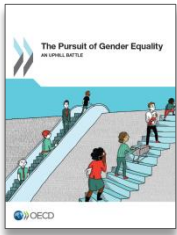


대한민국과 회원국 비교



OECD에서 2017년에 발간한 보고서인 **양성평등으로 가는 길: 힘겨운 여정은 세계의 사회 및 경제 생활 영역에서 남녀 불평등이 지속되고 있는지에 대해 살펴본다.** OECD 회원국의 여성 청년은 평균적으로 남성 청년보다 교육기간이 긴 반면, 전체 여성의 유급노동시장 참여는 남성보다 여전히 낮은 경향을 보인다. 연령이 높아질수록 그 격차가 커지는데 이는 여성의 임금과 경력발전에 출산과 육아가 부정적인 영향을 주고 있다는 사실에 기인한다. 또한, 여성 기업가는 드물고, 공공 및 민간 영역의 리더십에서 과소 대표되고 있다. 이러한 도전에 직면하여, 이 보고서는 회원국들이 교육, 고용, 기업가 정신 및 공공의 영역에서 남녀 격차를 해소할 수 있는지 (하고 있다면 어떻게)에 대해 평가한다. 이 보고서는 남녀 격차에 대한 일련의 통계를 제시하고, 양성 평등을 목표로 하는 공공

정책을 분석하여, 핵심적인 정책을 제언하고 있다.

한국의 남녀 불평등 현황

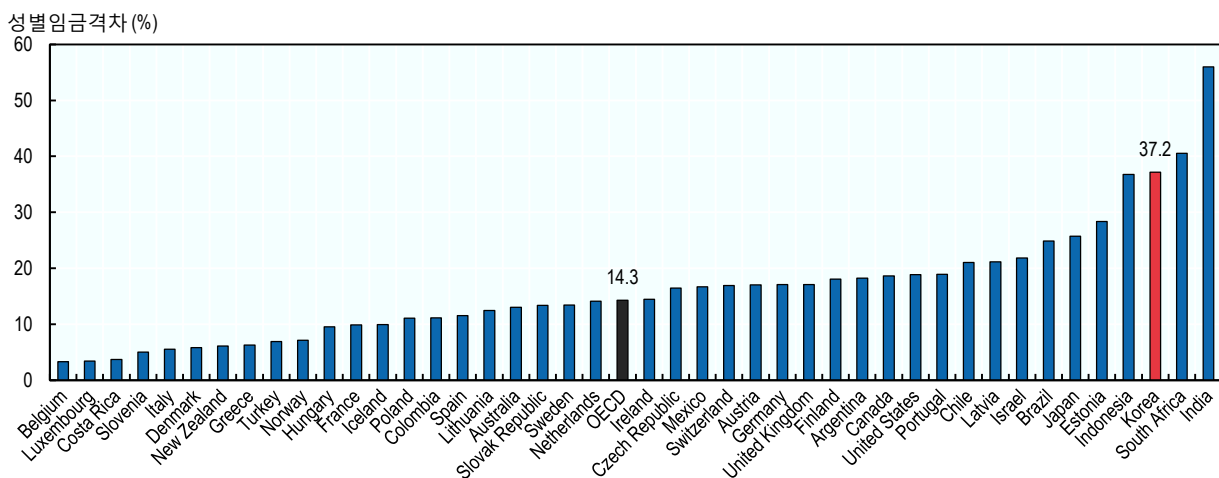
한국에서는 양성 평등을 이루기 위한 치열한 싸움이 벌어지고 있으며, 한국 정부도 성별 불평등 해소를 위해 정책적 노력을 하고 있다. 그러나, 다른 OECD 회원국과 비교하여 임금, 노동시장 참여, 정부 부문의 대표성 영역에서 성별 격차가 큰 점을 고려하면 양성 평등을 위해 한국이 가야하는 길은 상당히 쉽지 않아 보인다.

한국 여성의 임금 소득이 남성의 약 63%인 점에서 알 수 있듯이 한국의 남녀 임금격차는 OECD에서 가장 높은 수준이다. 한국의 여성 고용률은 56.2%로 많은 여성들이 출산 이후 노동시장을 떠난다. 한국에서 일반적으로 나타나는 일시적인 또는 영구적인 여성의 노동시장 이탈은 경력의 단절을 불러오고, 이 경력 단절은 연금수급권의 남녀간 격차로 이어져, 결과적으로 여성 노인의 빈곤율을 높이는 원인이 된다.

또한, 한국의 직장 문화와 사회적 기대도 여성을 노동시장에서 이탈하게 하고, 출산과 육아를 위해 노동시장을 떠났던 여성이 높은 임금을 받는 정규직으로 진입 또는 복귀하여 경력을 다시 쌓아가는 것을 어렵게 한다. 한편, 한국 정부는 유치원 교육 및 어린이집 보육 서비스 지원 대상을 2004년부터 지속적으로 확대하였다. 이는 영유아의 교육 및 보육 참여 기회를 획기적으로 향상시키고, 원하는 경우 부모 모두가 노동시장에 참여할 수 있도록 하는데 기여해 왔다.

한국 정부는 육아 휴직 및 장시간 근무 관행 개선 등 일가정 양립 정책을 통해 여성이 노동시장에 머물 수 있도록 하고, 가족 내 무급노동에 대한 적절한 배분을 보장하여 양성 평등을 이루어 갈 수 있다. 민간 기업의 여성 임원과 여성 정치인 비율 등에 대한 목표설정 및 쿼터제 도입 등 관리직 여성의 비율을 높이기 위한 적극적 조치 (affirmative action policies)도 여성이 민간과 공공의 리더십에서 역할을 하고 있다는 것을 널리 알리는데 도움이 된다.

성별 임금격차 (2015 또는 가장 최근 통계)



주: 전일제 근로자 중위소득의 성별격차, 성별격차=[(전일제 남성 근로자의 월소득 중위수 - 전일제 여성 근로자의 월소득 중위수) / 전일제 남성 근로자의 월소득 중위수] [Figure 1.3] 보기

성별 평등 지표 (요약)

	고등교육 이수율의 성별 격차 (25-34세, %p)	STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 학사학위 취득자 중 여성 비율	경제활동참여율 의 성별 격차 (%p)	여성 관리자 비율 (%)	남녀 임금격차 (전일제 노동자의 평균임금, %)	고용주인 근로자 비율의 성별 격차 (%p)	입법부의 여성의석 비율 (%)
한국	-9.0	29.7	20.8	10.5	37.2	4.4	17.0
OECD 평균	-11.9	31.1	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
OECD 최고	0.6 (터키)	41.4 (포르투갈)	42.0 (터키)	44.3 (라트비아)	37.2 (한국)	4.6 (이스라엘)	47.6 (아이슬란드)
OECD 최저	-28.4 (라트비아)	15.4 (일본)	3.0 (핀란드)	10.5 (한국)	3.3 (벨기에)	1.7 (한국)	9.5 (일본)

이 보고서 작성을 위해 실시한 조사에 따르면, 회원국 정부는 여성에 대한 폭력, 남녀 임금격차, 가족 내 무급노동의 불평등한 배분을 성별 불평등에 대한 가장 중요한 이슈로 제시했다. 많은 OECD 국가들은 이 세가지 문제를 정책의 우선 순위에 놓고 있으며, 공공과 민간 영역에서의 여성의 리더십 강화도 중요하게 추진하고 있다.

사용되지 않는 재능과 낮은 임금

한국의 성별 임금 격차는 37.2%로 OECD 국가 중 가장 높은 수준이고, 이것은 여성들이 노동시장에 참여하는 것을 저해하는 요소 중 하나이다. 실제적으로, 한국에서는 여성의 56.2%만이 유급 근로자로 일하고 있는데, 이는 남성 유급 근로자 비율보다 약 20%p 낮은 수준이다 [11 장]. 한국의 여성과 소녀들은 학업성취도 국제비교연구 (PISA, Program for International Student Assessment)와 국제성인역량조사 (PIAAC, Program for the International Assessment of Adult Competencies) 에서 평균 이상의 성적을 내고 있고, 특히 청소년의 경우 여성이 남성보다 높은 학업성취 수준을 보이고 있다 [1 장]. 이러한 한국 여성들의 역량을 감안할 때, 한국 여성이 노동시장에서 낮은 성취율을 보이고 있는 것은 능력의 부족보다는 기회의 부족에 의한 것으로 이해될 수 있고, 이는 경제적 자원 및 인적 자본의 낭비를 의미한다.

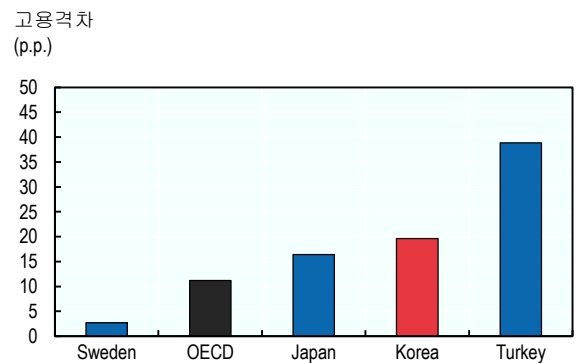
희망적인 영유아에 대한 교육과 보육 정책

양질의 교육 및 보육 서비스를 영유아에게 제공하는 것은 부모의 노동시장 참여를 보장하는데 필수적이다. 한국 정부는 취학전 교육 및 보육에 대한 보조금 지원 대상 선정기준을 점진적으로 완화하여 어린이집과 유치원 이용율을 크게 증가시켰다. 한국의 영유아 보육 및 교육에 대한 공공지출은 2004 년 0.1%에서 2014 년 0.9%로 크게 증가하였고, OECD 국가 중 가장 큰 증가세를 보였다. 현재 한국 영유아의 취학전 교육 및 보육 참여율은 92%이고, 한국은 OECD 회원국 중 보육에 대한 본인부담이 가장 낮은 국가이다 [17 장].

공공부문에서 여전히 과소 대표되는 여성

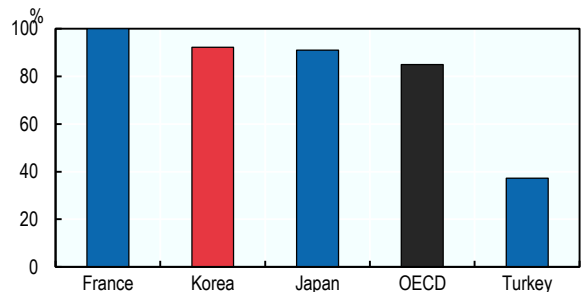
여성은 대한민국 국회 의석 중 17%만을 차지하고 있는데, 이는 OECD 국가 중에서 15 번째로 낮은 수치이다. 정당에서 비례대표 추천시 여성 후보를 일정비율 이상 두도록 법제화한 정책적 변화는 공공 영역에서 여성의 대표성을 증진시키는데 긍정적인 영향을 주었다. 그러나, 관리자 등 상위 직급에서는 여전히 성별격차가 확연하게 남아있다. 민간영역에서는 관리자 직급의 약 10.5%만 여성이며, 이는 OECD 에서 가장 낮은 수준이다 [11 장]. 여성 임원의 비율도 OECD 에서 가장 낮은 수치를 보인다 [14 장]. 한국에서 여성에 대한 적극적 조치를 더욱 강화하는 것은 공적 영역에서 여성이 지도력을 발휘할 수 있는 기회를 더욱 확대할 것이다.

성별 고용 격차, 2016



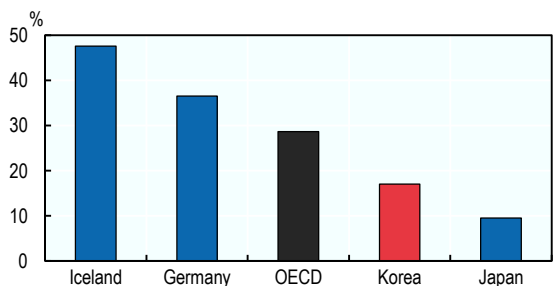
주: 성별 고용 격차 = (15~64 세 남성 고용률) - (15~64 세 여성 고용률) [Figure 11.1] 보기.

취학전 교육 및 보육 참여율, 2014



주: 3~5 세 인구의 취학전 교육 및 초등교육 참여 비율 [Figure 11.1] 보기

여성 국회의원 비율, 2016



주: 입법부의 여성의석 비율 (단원제 국가는 국회, 양원제 국가는 하원), 2016 년 12 월 1 일 기준, [Figure 1.8] 보기.