

게임이론 아이디어의 창의적 활용방안 연구

-여성과 고용시장

요약

슬프게도, 여성은 (미혼여성이든, 기혼여성이든) 고용시장에서 환영받지 못한다. 미혼인 여성은 결혼·출산 후 퇴사할 가능성이 높기 때문에 회사에서는 같은 조건이라면 남성을 더 선호한다. 자녀들이 어느 정도 성장한 후 재취업을 희망하는 여성에게는 더욱 냉혹한 현실이 기다리고 있다. ‘경력단절’이라는 낙인은 한 여성의 젊은 날의 노력과 성취의 기록들을 너무도 쉽게 묻개버린다. 이러한 여성의 현실을 개선하기 위하여 게임이론의 아이디어를 활용하고자 한다.

1. 미혼여성의 취업시장으로의 진입을 용이하게 하기 위한 페널티 부과 및 보상 체계의 구축

사실 퇴사는 전적으로 여성 개인의 책임이라기보다 남성 중심의 직장문화와 가정의 양립이 불가능하게끔 만드는 사회구조에서 기인하는 바가 크다. 그러므로 장기적인 관점으로 보았을 때는 여성학적, 사회학적 접근이 적절하다. 그러나 보육시설 등 각종 인프라 구축과 사회적 인식 개선에는 많은 노력과 시간이 필요하며, 그 과정 중에서도 여전히 여성들은 차별받을 것이다. 그러므로 단기적으로 혹은 과도기적인 형태로서 오늘날 고용시장에서의 여성차별을 극소화하기 위한 전략이 필요하다.

우리는 여성이 취업시장에 진입조차 하지 못하는 것보다는, 일단 취업시장에 진입하되 급여에 페널티(penalty)를 부과 받고 빠른 속도로 보상받는 방식이 더 낫다고 판단하였다. 페널티 부과는 다소 불합리적인 것으로 보이지만 자세한 내용을 알면 전혀 그렇지 않다. 급여체계는 여성에게는 복리형태, 남성에게는 단리형태로 지급된다. 합리적 기대(rational expectation)의 관점에서 보면 페널티를 받은 여성의 급여는 결국 남성의 급여와 동일하며 시간선회율에 따른 기회비용까지 보상받게 되므로 결코 차별대우를 받는 것이 아님을 확인할 수 있다.

2. 육아휴직거래제의 시행

육아휴직제¹⁾는 육아휴직에 호의적이지 않은 기업문화로 인해 근로자의 일과 가정 양립을 도우는 데 한계를 지니고 결국 근로자, 특히 여성 근로자의

1) 부모의 보살핌이 필요한 자녀를 둔 근로자에게 육아를 위한 시간적 여유를 제공함으로써 육아에 의한 근로자의 경력단절을 방지하고 장기적으로 출산을 장려하는 데 필수적인 제도

육아에 의한 경력단절이 생기게 된다. 현행의 육아휴직제가 갖는 문제점을 해결하기 위해 먼저 사업장 현장에서 육아휴직제가 활발히 쓰이지 못하는 원인을 해결하고 이 제도가 회사 차원에서 자발적으로 장려되는 시스템을 만들 필요가 있다. 이를 위해 첫째, 육아휴직제를 사용하지 않는 근로자들에게 보상을 주는 체계와 둘째, 기업들 사이에서 육아휴직제를 제대로 이행하도록 유도하는 모형을 개발함으로써 육아휴직제의 실효성을 증대시키는 방안을 모색하고자 한다. 첫 번째 목표를 달성하기 위해 일련의 조건을 갖춘 국내의 모든 근로자에게 ‘육아휴직권’이라는 권리가 정부로부터 우선적으로 주어지고, 그 후에 육아휴직권에 대한 권리자들의 수요와 공급에 따라 자유롭게 거래하여 사회적 효용을 증진시키는 제도를 제안한다. 두 번째 목표를 달성하기 위해서 민간의 사업장들이 부담하는 페널티에 서로를 연계시킴으로써 정부에 육아휴직 시행여부에 대한 진실을 말하게 하고, 더 나아가 서로를 감시하는 시스템을 제안한다.

3. 재취업희망 여성들과 참여 기관들의 선호도를 반영한 매칭

일반적으로 숙련도가 낮은 것으로 기대되는 재취업여성들에게 역량을 드러낼 기회를 제공하되 본 사업에 참여하는 회사들의 지원자에 대한 선호도를 최대한 반영할 수 있도록 하는 방안에 매칭(matching) 이론을 활용하고자 한다. 이 사업은 현행 인턴, 계약직 형태와 매우 유사하지만, 회사에 선발 자유권을 부여하면서도 최대한 많은 지원자에게 프로젝트에 참여할 균등한 기회가 보장되도록 하는 데에 본 사업의 목적이 있다는 점에서 다르다. 인턴제도는 스펙(specification)으로서의 기능이 강하기 때문에 뽑는 인원도 매우 적고 경쟁적인 시스템으로 운영되지만 여성 재취업을 장려하는 본 사업은 참여 회사와 지원자의 선호도를 최대한 반영하여 최적의 매칭(matching)이 이루어질 수 있도록 하는 데에 목적이 있기 때문이다. 이런 문제는 사업의 성격 상 school choice problem과 매우 흡사하다. 우리는 재취업희망여성들을 위한 사업에 이 school choice problem의 아이디어를 적용하고자 한다.

목차

요약.....	2
제1장 미혼 여성의 취업 문제 관련	
제1절 연구배경.....	5
제2절 Insight.....	5
제3절 Basic set-up.....	6
제4절 Model.....	6
제2장 육아휴직제도 활성화 방안	
제1절 연구배경.....	8
제2절 Insight.....	9
제3절 Suggestions	
1. 육아휴직권 거래제도	
(1) Basic set-up.....	9
(2) Model.....	10
2. 기업 간 감시제도	
(1) Basic set-up.....	12
(2) Model.....	13
제3장 경력단절 여성 재취업	
제1절 연구배경.....	14
제2절 Insight.....	14
제3절 Basic set-up.....	15
제4절 Model.....	15
참고문헌.....	18