[UCI]I804:24011-200000231790

여성 노동시장의 변화와 활용 방안에 관한 연구

A Study on the Policies for Efficient Use of Women Workers in Changing Female Labor Market in Korea

2007년 2월 일

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

조 경 숙

여성 노동시장의 변화와 활용 방안에 관한 연구

지도교수 지 광 수

이 논문을 교육학석사 신청 논문으로 제출함

2006년 10월 일

조선대학교 교육대학원

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY
100373501 2007-04-09

길반사회교육전공

조 경 숙

조경숙의 교육학 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 경제학박사 高宇傑

위 원 조선대학교 교수 경제학박사 吳成東

위 원 조선대학교 교수 경제학박사 池炅俊

2006년 12월 일

조선대학교 교육대학원

일반사회교육 전공

조 경 숙

<목 차>

ABSTRACT

제 1장 ····· 1

제 1절 문제의 제기 및 연구목적 ····· 1

제 2절 연구의 방법 및 구성 ····· 3

제 2장 이론적 배경 ····· 4

1. 개인적 편견이론 ····· 4
2. 통계적 차별이론 ····· 6
3. 수요독점기업에 의한 차별이론 ····· 8
4. 혼잡가설(crowding-out hypothesis) ····· 10
5. 이중노동시장이론 ····· 10

제 3장 총인구 및 인구성장률 추이 및 전망 ····· 12

제1절 인구규모와 변동 ····· 12

1. 인구추이 ····· 12
2. 연령계층별 인구구조 ····· 13

제2절 경제활동인구 ····· 14

1. 15세이상 인구 ····· 14
2. 성별 경제활동참가율 ····· 17
3. 경제활동참가율의 국제비교 ····· 19
4. 성별 연령별 경제활동참가율 ····· 20

제3절 취업자 ····· 36

1. 실질 국민소득과 취업자 ····· 36

2. 성별 · 연령계층별 취업자 ····· 37
3. 교육정도별 성별 취업자수 ····· 39
4. 산업별 취업자 추이 ····· 40
5. 직업별 취업자 추이 ····· 43
6. 종사상 지위별 취업자 추이 ····· 46
7. 정규직 규모 국제비교 ····· 51
8. 학력별 취업자 ····· 52
9. 여성 취업자 ····· 55
제4절 실업자의 현황 ····· 71
1. 노동시장의 불안정성 ····· 71
2. 성별 실업자 ····· 74
3. 연령별 실업자 ····· 76
4. 성별 연령대별 실업자 ····· 77
5. 전직장의 이직사유 ····· 80
6. 학력별 실업자 ····· 81
7. 성별 임금, 근로시간차이, 이직률비 ····· 83

제4장 개선방안 ····· 85
1. 여성 유휴인력에 대한 적극적인 유인책의 필요 ····· 85
2. 고학력 유휴인력에 대한 적극적인 유인책의 필요 ····· 86
3. 고용제도의 개선 ····· 87
4. 탄력적 근로시간제(Flexible working hours)제도 ····· 88
5. 재고용제의 실시 ····· 89
6. 교육기회의 확대 ····· 89
7. 파트타임제의 개선 ····· 91

8. 재택근무(telecommuting teleworking) ····· 91
9. 모성보호제도 도입 ····· 93
10. 육아 · 탁아시설의 확충 ····· 93
11. 고령화에 대비한 대책마련 ····· 94

제5장 결론 ····· 96

참고문헌 ····· 98

<표 목 차>

<표 3-1> 인구추이 ····· 12
<표 3-2> 총인구 및 인구성장률 추이 및 전망 ····· 13
<표 3-3> 연령대별 총인구의 전망(2000~2020년) ····· 13
<표 3-4> 연도별 15세 이상 경제활동인구(전체) ····· 14
<표 3-5> 연도별 15세 이상 경제활동인구(여성) ····· 15
<표 3-6> 연도별 15세 이상 경제활동인구(남성) ····· 16
<표 3-7> 생산가능인구(15~64세) 전망 ····· 17
<표 3-8> OECD 회원국 성별 경제활동 참가율(15~64세) ····· 20
<표 3-9> 여성의 연령별 경제활동참가율 ····· 21
<표3-10> 연령대별 경제활동참가율전망: 전체 ····· 23
<표3-11> 연령대별 경제활동참가율 변화: 전체 ····· 24
<표3-12> 여성 경제활동참가율 전망:연령대별 ····· 25
<표3-13> 여성 연령대별 경제활동참가율 변화 ····· 26
<표3-14> 남성 연령대별 경제활동참가율 전망 ····· 27
<표3-15> 남성 연령대별 경제활동참가율 변화 ····· 27
<표3-16> 교육정도별 경제활동참가율 ····· 29
<표3-17> OECD 국가의 교육정도별 남녀 경제활동참가율(2004년) ····· 30
<표3-18> 혼인상태별 경제활동참가율 및 실업률 ····· 31
<표3-19> 고령자의 경제활동참가율:전체 ····· 33
<표3-20> 고령자의 경제활동참가율: 여성 ····· 34
<표3-21> 고령자의 경제활동참가율: 남성 ····· 35
<표3-22> 주요국의 고연령(55~64세) 경제활동참가율(2003년) ····· 35
<표3-23> 실질 국민소득과 취업자 ····· 36
<표3-24> 성별, 연령계층별 취업자 ····· 38

<표3-25> 연도별, 교육정도별, 성별 취업자수 ····· 39
<표3-26> 산업별 취업자추이(전체) ····· 40
<표3-27> 산업별 취업자추이(여성) ····· 41
<표3-28> 산업별 취업자추이(남성) ····· 42
<표3-29> OECD국가 여성 취업자의 산업별 분포(2003년) ····· 43
<표3-30> 연도별, 직업별 취업자수(전체) ····· 44
<표3-31> 연도별, 직업별 취업자수(여성) ····· 45
<표3-32> 연도별, 직업별 취업자수(남성) ····· 45
<표3-33> OECD국가 여성 취업자의 직업별 분포(2003년) ····· 46
<표3-34> 취업자의 종사상지위별 구성비(전체) ····· 49
<표3-35> 취업자의 종사상지위별 구성비(여성) ····· 49
<표3-36> 취업자의 종사상지위별 구성비(남성) ····· 50
<표3-37> OECD 주요 국가의 비정규직 근로자 비율 ····· 52
<표3-38> 학력별 취업자 추이(전체) ····· 53
<표3-39> 학력별 취업자 추이(여성) ····· 54
<표3-40> 학력별 취업자 추이(남성) ····· 54
<표3-41> 여성 취업자의 취업시간대별 구성비 ····· 55
<표3-42> 여성취업자의 직업선택요인 ····· 56
<표3-43> 여성취업에 대한 견해 ····· 57
<표3-44> 여성취업 장애요인 ····· 58
<표3-45> 맞벌이 부부(가구주) ····· 59
<표3-46> 보육수요 충족수준 ····· 60
<표3-47> 모성보호 급여 실시 현황 ····· 61
<표3-48> 산전후 휴가 및 육아휴가(1999~2000년) ····· 63
<표3-49> 부성휴가 ····· 66

<표3-50> 맞벌이 가구의 가계수지(2005년) ····· 67
<표3-51> 25세이상 인구의 학력구성비 ····· 68
<표3-52> 여학생 대학진학률 ····· 69
<표3-53> 계열별 학위 취득자 ····· 70
<표3-54> 주요국의 실업률 ····· 73
<표3-55> 성별 실업자 및 실업률 추이 ····· 75
<표3-56> OECD국가의 성별 실업률 ····· 76
<표3-57> 연령별 실업자 및 실업률 추이(전체) ····· 77
<표3-58> 연령별 실업자 및 실업률 추이(여성) ····· 78
<표3-59> 연령별 실업자 및 실업률 추이(남성) ····· 79
<표3-60> 여성실업자의 전 직장의 이직 사유(매년 9월 기준) ····· 81
<표3-61> 교육수준별 실업자 및 실업률 추이(전체) ····· 81
<표3-62> 성별 교육수준별 실업자 및 실업률 ····· 83
<표3-63> 성별 임금, 근로시간 차이, 이직률 ····· 84

[그림목차]

[그림 3-1] 연령별 경제활동 참가율 ····· 21

ABSTRACT

A Study on the Policies for Efficient Use of Women Workers in Changing Female Labor Market in Korea

Cho, Kyoung Sook
Adviser: Chi, Kwang Soo, Ph.D.
Major: Genenral Social Science Education
Graduate School of Education, Chosun University

Korean society has been aging at an alarming speed since the 1990s, and so making efficient use of female labor force is becoming more important factor for sustainable economic growth. But the employment structure of women is worse than that of men, in spite of the increasing percentage of female employees.

More than half of the women workers quit their jobs just before or after marriage and about half stop working after delivering their first child. Raising and educating children are heavy burdens; on average, a Korean couple spends half their income on their children's education, which is the largest share of all living expenses. The difficulty in balancing work and family, and the discrimination of wage, promotion, working condition, etc. on the basis of sex are also heavy burdens and handicaps to women.

Korea must strive to tackle the problems of an aging population, women's discrimination in employment, and low birthrate that could threaten the country's productivity and economic growth in the long term.

Suggestible improvement measures for increasing the participation rate of female labor force in economic activity and utilizing women's capability are as follows:

First, it is necessary for the government and enterprise to develop and select types of occupation suitable for women, and to expand the opportunity of job training for the development of female capability. The improvement of women's capability and productivity might contribute to abolishing women's discrimination in working condition, wage, promotion, etc.

Second, it is necessary to reform the employment system by introducing flextime or telecommuting in order to relieve women's burden of housework and nurturing children, and women's difficulty in balancing work and family. Flextime and telecommuting system could help to make efficient use of human capital and social overhead capital by cutting waste of time as well as to solve the problems of energy, environmental pollution, and traffic jam.

Third, it is necessary, for the activation of telecommuting, to arrange the legal job security system, to build the foundation of information & telecommunication system, to adopt new standard of work performance and assessment for the efficient management of telecommuter, and to develop program and model suitable for telecommuting with reference to the cases of advanced countries.

Fourth, reemployment system should be enforced in order to make the most of married women with diverse experiences who have raised their children and are willing to take part in economic activity.

Fifth, the government and enterprise should make every effort to develop and reorganize types of occupation and jobs which are suitable for women

workers. Utilizing the female labor is a key to solving the structural problems of labor market with shortage of simple labor in small-medium manufacturing industry, high rate of unemployment of the highly educated labor, and women's increasing desire for participation in economic activity.

Sixth, the government should establish the employment stabilization infrastructure and expand network system which help to improve the function of labor market by serving both male and female workers with information, education & training, and consultation for jobs.

Seventh, it is necessary to establish and expand the systematic foundation such as public or private nursery and preschool, and to introduce or expand maternity protection and paid maternity leave in order to relieve the burden of housework and nurturing children, the difficulty in balancing work and family, and the job security concerns of pregnant workers.

The government authorities should draft a comprehensive plan that centers on providing social and financial support for nurturing children, increasing the productivity of female employees, and establishing the infrastructure for secure and healthy life. The wages paid to female employees during the three month maternity leave should be fully covered by the government, which will relieve the burden from employers and consequently ease the job concerns of pregnant workers.

제 I 장 서 론

제1절 문제의 제기 및 연구의 목적

지난 20여 년간에 걸쳐 노동공급 측면에서 나타난 가장 뚜렷한 특징중의 하나는 여성의 노동공급 및 여성의 노동시장 구조와 관련된 변화이다. 1990년대 들어 우리 사회에 고령화가 급속히 진전되면서 여성 인력활용은 지속가능한 성장을 위한 핵심적 요소로서 그 중요성이 배가 되고 있다.

우리나라 여성 노동력은 1960년대 이후 경제개발계획의 추진으로 노동집약적 수출산업에 대거 고용되면서 경제발전에 크게 기여하였다. 그러나 1980년대 들어서면서 단순 기능에 의존하던 전통적인 제조업 부문이 위축되고 정보산업화, 제조업의 소프트화라는 산업구조 변화가 서서히 진전되었고, 공급 측면에서는 성취욕구를 가진 고학력 여성이 노동시장에 유입되면서 여성 노동시장은 생산직으로부터 사무직이나 서비스직으로 무게 중심이 이동되어 저변을 확대하였다.

여성들의 취업을 어렵게 하는 요인은 가사 및 육아와 직장생활의 병행 곤란으로, 여성 고용촉진정책도 인력양성단계부터 보육시설의 확충 등에 이르기까지 여성의 계속적인 고용에 걸림돌이 되는 것들을 제거하고 취업을 지원하는 관점에서 추진하였다.

1987년 12월에 제정되어 1988년 4월 1일부터 시행하게 된 남녀고용평등법은 고용과 근로조건에 있어 성차별을 금지한 최초의 단행법이었다. 근로기준법은 제5조에 남녀균등대우규정을 강행규정으로 가지고 있었으나 그 내용이 추상적이어서 법적용이 곤란하였고 근로계약 체결 이후의 규제만 가능하였으나, 남녀고용평등법은 모집·채용에서 퇴직·해고에 이르기까지 고용의 전 단계에 있어 성차별을 금지하였다.[1)]

이 법 시행 후 경제위기로 인한 인력구조조정이 본격화되지 않았던 1997년까지 10년 동안 여성의 고용상황은 적어도 표면적으로는 비교적 양호하게 변화되었다고 볼 수 있다.[2] 이 기간 동안 여성의 경제활동참가율과 취업률, 임금근로자로서의 취업률, 기혼여성 취업률, 여성의 근속연수와 과장급 이상의 직급, 학력수준은 모두 높아졌다. 또한 남녀간의 임금 격차도 좁혀졌다. 여성이 종사하는 산업과 직업도 제조업 중심에서 다양한 서비스산업으로 변화·확대되었다.

남녀고용평등의 실현을 위한 종합적·체계적 계획 수립의 필요성에 따라 1998년에 제2차 근로여성복지 기본계획이 시행되었다. 이 계획에 추진을 통하여 먼저 고용차별 개선을 위한 인프라를 구축하였다.

1990년대 들어 낮은 출산율, 고령인구의 증가 등에 따른 노동력 구성의 변화가 가속화 되면서 가용인력으로의 여성 인력 활용이 우리나라 노동시장에서 점차 중요한 요소로 부각되기 시작하였다. 여성의 노동권 확보 및 모성보호를 위한 법적·제도적 정비도 이루어졌다.

1999년과 2001년 2차에 걸친 남녀고용평등법 개정으로 고용평등 실현의 기반을 마련하였다. 남녀고용평등우수기업의 선정 및 인증, 고용평등 강조주간의 설정, 남녀고용평등대상 제도 신설 등으로 국민들의 남녀고용평등 인식 확대에 크게 기여하였다.

2002년 3차 기본계획 수립시에는 그간 2차에 걸친 근로여성 복지 기본계획의 추진으로 고용상의 기회균등, 근로조건 향상, 모성보호 강화 등 여성 고용활성화를 위한 기반이 어느 정도 마련되었으나 고용상의 남녀 차별개선, 여성의 노동시장 참여확대, 생애에 걸친 취업지원, 직장과 가정의 양립지원 강화 등에 있어 정부의 적극적 조치가 필요한 분야가 있었다고 보았다.

서비스업 중심 산업구조로의 전환과 노동시장 유연화에 따른 다양한 고용형태의 출현은 여성 특히 기혼여성의 노동공급을 보다 용이하게 하였는데, 이와 동시에 여

1) 김성중·성제환, 『한국의 고용정책』, 한국노동연구원, 2005. 6. p.404.

성의 상당수가 비정규 노동으로 편입되게 됨으로써 여성 노동의 취약성과 불안정성의 문제를 야기하였다.

정부의 정책적인 뒷받침으로 영유아보육시설이 양적으로 확대되었음에도 불구하고 여전히 영유아를 위한 시설 부족과 질적인 측면을 고려한 적절한 서비스의 부족이 해결되어야 할 문제로 남아 있는 실정이다.

본 연구는 여성인력의 노동시장참가실태와 문제점을 파악하고 나아가 고용확대를 위한 과제를 제시하고자 하는 데 목적이 있다.

2. 연구 방법 및 구성

본 연구의 연구방법은 국내외 발간된 문헌을 중심으로 하였으며, 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 여성노동시장에 관한 이론들의 검토를 통해 노동시장에서 여성의 지위를 살펴보겠으며, 제3장에서는 노동력 수급구조의 변화에 따른 노동력 차별의 결과에 나타나는 성별 임금격차와 우리나라 여성의 취업구조에 대해 개괄적으로 살펴보겠다. 제5장에서의 문제점에 대한 개선방안을 제시하겠으며 마지막으로 제6장에서는 요약하고 향후의 연구방향에 대하여 언급하겠다.

제2장 이론적 배경

자본주의의 발전과 함께 과학기술의 발달은 여성들의 사회 활동의 객관적 기틀를 마련하였을 뿐만 아니라 여성에 대한 전통적인 성역할이나 태도, 가치관에 있어서 많은 변화를 초래하였다. 무엇보다도 주목할만한 변화는 여성의 경제활동 참여율의 증가, 특히 기혼여성의 노동시장 참여가 증가하는 현상이다. 그러나 여성의 경제활동 참여가 곧 지위상승으로 연결되지는 않는다.

평등은 세 가지 의미를 갖는다. 첫째는 기회에 있어서 균등, 둘째는 조건에 있어서 균등, 셋째, 결과에 있어서 균등이다. 차별이라 함은 구체적으로 기회균등이 이루어지지 않는 상태를 지칭한다. 기회균등이 이루어지지 않는다는 의미에서 여성에 대해 임금, 소득, 사회적 지위, 권력 등에 있어서의 불평등 대우가 차별이 된다. 노동시장에서는 성, 인종, 종교, 지역 등의 이유로 학력, 경력 등 생산성은 동일하다고 하더라도 임금과 고용에서 정당화할 수 없는 차등이 발생하는 것을 차별이라고 한다. 외국에서는 성차별과 인종차별이 차별의 주 메뉴이나 우리나라에서는 성차별과 지역차별이 중요하다.[2)]

여성들이 노동시장에서 이렇게 열악한 지위에 놓여있는 이유에 대하여 살펴보겠다.

1. 개인적 편견이론

이 이론은 노동시장에서 성적차별이 생기는 이유를 편견 또는 개인적 기호(taste)에 의해 발생하는 것으로 보며 이에는 고용주에 의한 차별로 나뉘어 진다. 이는 Gary Becker 등에 학자에 의해서 주장되었다[3)].

---

2) 조우현, 『노동경제학-이론과 개혁정책-』, 법문사, 1998. 9. p 445.
3) Becker, Gary, *The Economics of Diserimination*(2nd ed.) University of Chicago

노동시장에서 차별이라 함은 생산성과 관계없이 성(sex)이나 인종 같은 노동자 개인의 제특성으로 노동력이 평가되어[4] 그룹으로부터 개인이 배제당하거나 불공정하게 대우받는 것을 말하며[5] 종종 편견(prejudice)이라는 개념과 혼용되기도 한다.

이와같은 이유로 차별의 개념은 경제적인 문제라기 보다는 사회제도와 이익집단에 의존하는 정치경제학의 문제로서 종종 간주[6]되어 진다.

남녀간 차별의 종류를 대별하면 노동시장외에서의 차별과 노동시장내에서 차별이 있고, 후자는 다시 고용차별(Employment Discrimination)과 임금차별(Wage Discrimination)로 구성된다[7] 먼저 노동시장 밖에서의 차별의 대종은 남녀간 교육투자의 차를 들 수 있다. 남녀간에 교육을 받을 수 있는 능력의 차가 없음에도 불구하고 동일한 경제조건하에서 우리나라 가정에서는 딸에 대한 교육투자보다 아들의 경우가 더 높다[8]. 이는 부분적으로는 우리나라의 종래의 유교적 전통과 아들 중심의 가족제도에서 오는 영향도 있겠지만 더욱 중요한 것은 동일수준의 교육투자에 대한 노동시장에서의 수익(return)에 남녀간의 차가 크게 존재하기 때문일 것이다. 이 노동시장에서의 수익차의 많은 부분이 차별에 기인된다면 곧 노동시장에서의 차별(고용 및 임금차별)이 노동시장외에서의 차별(여성에 대한 낮은 교육투자수준)의 원인이 되고 있는 셈이다.

다음 노동시장에서의 차별인 고용차별(employment discrimination)을 보면 이는 남녀가 교육·경력 등에서 동일한 조건인 경우에도 여자들이 임금수준이 낮은 하

Press. 1971.

4) Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith(1985), *Morden Labor Economics: Theory and Public Policy,* 2nd ed.m Foresman and Company, p.443.

5) Gunther Schmid(1984), "The Political Economy of Labor Market Discrimination: a theoretical and Comparative analysis of sex Discrimination", *Sex Discrimination and equal opportunity,*ed. Schmid, Weitzel, St.Martins, 1984. p. 265.

6) Ibid, p.265.

7) 박세일, "여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차", 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원, 1984, p.198.

8) 박세일, "한국제조업의 임금함수추정", 『한국개발연구』, 제3권 제1호, 한국개발연구원, 1981.

위직에 주로 몰리게 되어 발생되는 차별(직종차별)과 노동생산성을 나타낸다고 볼 수 있는 교육·경력 등에 남녀간의 차이가 없고 또한 동일직종에 고용되어 있으면서도 채용·배치·훈련·승진·퇴직 등의 고용정책 및 관행상 나타나는 여성에게 불리한 결정으로 인한 차별(내부노동시장에서의 차별)을 들 수 있다.

다른 하나의 노동시장에서의 차별은 좁은 의미의 임금차별을 들 수 있다. 이는 동일학력·경력이고 동시에 동일직종에 종사하고 있으면서도 임금정책 혹은 임금관행면에서 여성이 남성보다 낮은 수준의 노동대가를 받는 경우를 말한다[9].

그러나 사용주에 의한 차별이 행해지는 이유를 설명하기는 어렵다. 즉 기업의 목적함수가 이윤극대화 또는 비용최소화라면, 기업은 고용하려는 사람이 남자이든 여자이든 상관없이 실질임금(즉, 명목임금 생산물가격으로 나눈 것)이 마지막으로 추가 고용되는 근로자의 노동생산성(즉, 한계노동생산성)과 같은 점에서 최적 고용수준을 결정하여야 하기 때문이다.

이 개인적 편견이론은 현재 노동시장에서 존재하는 여성에 대한 차별을 차별의 정도에 해당하는 만큼 여성의 취업이 제한되거나 또는 임금수준이 낮아지게 된다는 점을 설명하고 있다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 차별을 하는 기업과 하지 않는 기업이 공존하는 경우 전자는 궁극적으로 경쟁에서 도태되고 말 것이라는 점, 왜 기업이 이런 차별을 하는지, 과연 기업이 이윤극대화를 포기하면서까지 여성에 대한 차별을 하는 이유가 단순한 개인적 편견이라고만 볼 수 있는지에 대해서는 회의를 가지지 않을 수 없다[10].

2. 통계적 차별이론

경쟁이 노동시장의 차별을 어느 정도 줄일 수 있지만 사용자가 노동자 채용시에

9) 박세일, "여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차", 전게논문 pp.198~199.
10) 김재원, 『IMF시대 고학력여성 및 고령인력의 실태와 효율적 활용방안』, 대한상공회의소 한국경제연구센터, 1998. 10. p. 38.

노동자 생산성에 대한 불완전정보에 직면해 있는 경우, 차별은 이윤극대화와 부합할 수도 있다. 즉 외견상 차별이라고 보이지만 차별이 아닌 경우가 통계적 차별이론이다.

여성인력의 노동시장 참가를 저해하는 수요측의 요인으로 이른바 통계적 차별의 관행이 흔히 지적된다. 통계적 차별이란 특정그룹(예를 들면 여성)의 모든 사람이 그 그룹의 특성을 지닌 것으로 보고 개인을 평가하여 발생한 차별[11]을 말하며, 그 결과 가정된 그룹 특성과 다른 특성을 가진 여성이 그룹 평균에 기초하여 판단받게 된다.

사용자는 어떤 노동자가 채용되어 실제로 직무를 수행할 때까지는 그의 생산성이 어느 정도인지를 알지 못한다. 이것이 그리 중요한 문제가 아니다. 기업이 노동자에게 채용비나 훈련비 측면에 있어서 별다른 투자를 하지 않아도 되고, 기업이 채용결정을 하는 과정에서 범하게 되는 어떤 실수도 그리 큰 손해가 되지는 않을 것이다. 따라서 불완전한 정보가 기업의 채용결정에 그리 큰 영향을 미치지는 못할 것으로 보인다.

고용주 자신은 남성고용과 여성고용에 관한 과거통계나 경험에 의거하여 성차별에 따른 평균능력과 행동차이에 대한 신념을 갖게 되며, 장래에 대한 예측을 행한다. 과거 통계나 경험에 의거한 고용주의 판단이 성별 생산성차이에 대하여 평균적으로 옳은 예측을 낳는다면, 남녀간의 차별은 단순히 남녀간의 잠재적 생산성의 차이를 반영하는 것이기 때문에 고용주의 선호차별은 이 경우에는 존재하지 않는다. 즉 남녀간의 모든 임금격차와 고용차별은 평균생산성의 차이로 설명될 것이다.[12]

통계적 차별에 의해 여성을 차별하는 가장 큰 이유는 여성의 경우 자녀의 출산·양육 때문에 근속기간이 짧고, 또한 노동공급이 비연속적일 가능성이 크기 때문에 훈련의 효과가 적다는 점이다. 사실상 이와 같은 이유 때문에 여성에 대해 채

---

11) Francine Blau Weisskoff, 1972, p.161.
12) 조우현 전게서, p.459.

용 차별은 물론 정년에서의 차별도 발생하고 있다. 여성 노동 공급의 비연속성과 정년차별간의 관계를 인적자본이나 계약이론을 통해 살펴보면 다음과 같다.

노동공급이 연속적일수록, 그리고 훈련기간이 길고 훈련의 습득이 빠를수록 노동생산성이 임금을 앞지르는 기간이 길어질 것이기 때문에, 이런 근로자의 경우 정년은 더 길어진다. 즉 여성의 경우 노동공급이 비연속적이고 따라서 훈련을 받겠다는 여성의 의지나 훈련을 시키겠다는 기업주의 훈련유인도 모두 낮게 나타나며, 이는 결국 여성의 정년을 짧게 하는 요인이 된다는 것이다.

통계적 차별을 하는 이유는 ① 채용, 훈련상의 경비를 줄이기 위해서, ② 시험점수 등의 제한된 정보를 가지고 사람을 채용하는 데 따르는 오류를 최소화하기 위해서라고 볼 수 있다. 따라서 집단정보를 사용하여 사람을 채용하는 데 절약되는 이익이 이 때문에 발생되는 오류에 의한 비용보다 크다면 고용주는 통계적 차별을 하게 될 것이다[13].

3. 수요독점기업에 의한 차별이론

이 이론은 제도학파의 차별이론이라 볼 수 있는데, 제도학파의 설명은 노동시장이 차별을 감소시킬 수 있을 정도로 충분히 경쟁적이지 못함을 전제로 한다. 즉 이들은 인적자본보다 노동시장의 구조나 제도에서 차별이 발생하여 개인적인 행동보다는 차별주의자가 이익을 볼 수 있는 제도가 존재한다는 데에 그 논리적 근거를 두고 있다.

이 이론에 의하면 일반적으로 여성의 노동공급곡선이 남성에 비해 덜 탄력적이기 때문에 여성에게 낮은 임금을 지불한다는 것이다. 여성의 노동공급곡선이 임금의 변화에 덜 탄력적인 이유로는 ① 지리적·직업적 제한으로 이동이 적으며, ②

---

13) 김재원, 『IMF시대 고학력여성 및 고령인력의 실태와 효율적 활용방안』, 전게서, pp. 39.

여성근로자의 노조가입률이 적다는 점을 들고 있다.

그러나 다음과 같은 반론도 제기하고 있다. ① 현실적으로 근대화된 경제에서는 노동수요독점기업이 존재하기 힘들며, 지리적·직업적 제한으로 인한 이동성의 저하도 그 예가 적다고 볼 수 있다.

② 노동공급 행태를 보면 가장의 경우 가족의 생계를 위해 노동시장에서 일을 하여야 되기 때문에 임금률의 변동에 따른 노동시간의 변동이 오히려 적은데 비해, 여성의 경우 남편의 소득, 부 등에 따라 노동시장에 진입여부를 가리게 되는 유보임금률(reservation wage rate)이 변하고, 따라서 노동공급이 오히려 "더" 탄력적으로 나타난다. 부가노동자효과[14]나 실망노동자효과[15]가 주로 주부나 자녀 등 소위 2차 노동자에게 나타나는 것이 이의 한 예가 될 것이다.

③ 수요독점기업이 존재하는 경우 노동조합이 노동공급을 완전히 탄력적으로 하는 이유는 노동수요곡선의 변동에 관계없이 임금을 고정시키려고 하기 때문이다. 즉 수요독점자의 경우 만약 노동공급이 임금의 변동에 비탄력적이라면 수요를 조절함으로써 임금을 떨어뜨릴 수 있기 때문이다. 그러나 노조는 노조구성원들의 노동공급을 어느 정도 통제할 수 있으나, 수요독점기업에 채용되지 않은 사람의 노동공급은 노조의 통제범위 밖에 있는 것이다. 노조의 목적을 임금인상과 직장안정이라고 볼 때, 노조의 목적은 노동수요의 임금탄력치를 되도록 낮게 하여 높은 임금인상에도 불구하고 기업이 노동을 기계로 대체하기 어렵게 하는 데 있다고 볼 수 있다. 노동수요를 비탄력적으로 하는 방안은 노동절약적 신기계의 도입시에는 노조

---

14) 경기가 후퇴하여 노동력에 대한 수요가 감소할 때는 실업이 증가한다. 이 때 주로 가구주 등의 실직이나 노동시간감소를 보전하기 위하여 그 가구의 배우자나 자녀들은 새롭게 취업하려 노동시장에 참가하여 구직활동을 하게 된다. 이같이 경기후퇴시에는 부가적인 노동자들의 노동시장참가의 증가로 말미암아 실업이 더욱 증가한다고 하는 가설이 있다.

15) 부가노동자와는 대조적으로 실업률이 높을 때에는 일부의 실업자들은 취업가능성의 감소로 구직활동의 감소로 구직활동에서 실망한 나머지 노동시장참가 자체를 포기하여 비경제활동인구화한다.

의 사전동의가 요구된다는 등을 단체협약에 명문화 함으로써 가능할 것이나, 노동시장에서의 노동공급은 개개인의 의사결정 사항이므로 이를 노조가 통제한다는 것은 사실상 불가능하다. 이와 같이 수요독점에 의한 차별이론은 그 예가 흔치않고 타당성 여부가 의문시 된다[16].

4. 혼잡가설(crowding-out hypothesis)

여성에 대한 편견 때문에 여성들은 어느 나라에서나 임금이나 근로조건이 유리한 직종에 고용되는 비율이 대단히 낮으며, 주로 여성근로자로 구성되는 일부 저임금직종에 집중적으로 고용되게 된다. 이러한 저임금직종에의 집중화현상으로 여성근로자간의 경쟁이 격화될 수 있는데, 그로 인하여 임금이 저하되는 효과를 殺到效果(crowding effect) 또는 혼잡효과라 한다. 그리고 이러한 일부 직종에의 여성근로자간의 경쟁격화에 의한 저임금조장을 설명하는 것을 殺到假說(crowding hypothesis) 또는 혼잡가설이라 한다.[17]

5. 이중노동시장이론

Piore[18]와 Doeringer[19]는 노동시장을 1차노동시장과 2차노동시장으로 나눌 수 있다고 주장하였다. 이 두 노동시장간에는 노동력의 교류도 상당히 제한되어 있고 임금과 노동조건에 있어서도 2차적 노동시장이 1차적노동시장에 비해 열등하다. 그러므로 1차적 노동시장은 안정적인데 비하여 2차적 노동시

---

16) 김재원, 『IMF시대 고학력여성 및 고령인력의 실태와 효율적 활용방안』, 전게서, pp. 43~45.

17) 배무기, 『노동경제학』, 경문사, 1995. 1. p.225.

18) Doeringer, P.B. and Piore, M. J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis,* Lexington, 1971, pp. 165~183 참조.

19) Piore, M. J., "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach: Comment," *Brookings Paper on Economic Activities*, 974(3),pp.684 ~ 688 참조

장은 불안정한 요소가 강하다.

1차적 노동시장은 고임금, 좋은 근로조건, 고용안정, 승진기회의 평등 및 작업규칙의 공정한 적용 등이 우월한 조건의 직무로 구성되어 있다. 이에 반하여 2차적 노동시장은 저임금, 열악한 노동조건, 높은 이직율, 적은 승진기회, 자의적 감독 등의 열등한 조건의 직무로 구성되어 있다.

인사전반에 걸친 관례 또한 이 두 가지 노동시장에서 각각 다르다. 예를들어 1차적 노동시장에서는 엄격한 추천제도와 선발시험 등을 통하며 표면화되지 않은 방법, 즉 특정 학교출신이나 혈연, 지연 등과 같은 준거를 더욱 중요시하고 일반적으로 임금수준도 높다. 그러나 2차적 노동시장에 있어서는 공개모집과 단순한 채용방법을 사용하며 일반적으로 임금수준은 낮고 근로년수도 짧아서 임금만 더 준다면 언제든지 候鳥처럼 쉽게 이직할 수 있는 류의 고용관계가 유지되고 있는 노동시장이다.

2차적 노동시장에 속하게 되는 노동력은 대체로 다음의 두 그룹, 즉 전문능력이 부족한 그룹과 성취동기가 열등한 그룹으로 나누어 생각 할 수 있다. 전문능력이 부족한 그룹은 기능, 기술, 지식, 경력 등의 직무상의 전문적 능력의 상대적 결여로서 발생되는 경우이고, 성취동기가 열등한 그룹은 직무애착, 직무만족, 직무몰입 등의 근로성취동기의 결여와 노동참여의 결여로서 발생하는 경우이다. 오늘날 노동시장에서 젊은 세대 내지 여성 근로자의 노동 참여 동기부족으로 인한 높은 이직율, 직업상의 자기개발의 소홀로 말미암아 열등노동자가 되어 2차적 노동시장에 전락하는 경우가 많다.

바람직한 노동시장 정책은 2차적 노동시장의 노동력을 1차적 노동시장으로 속하도록 하는 데 있다. 여기에는 정책적 차원에서 정보의 제공, 교육훈련 기회의 부여와 더불어, 경영적 차원에서 고용기준 완화와 고용기회 확대 그리고 내부노동시장의 적극적인 개발 등이 요청되고 있다[20].

---

20) 배무기, 전게서, pp.98~99.

제3장 총인구 및 인구성장률 추이 및 전망

제1절 인구규모와 변동

1. 인구추이

우리나라의 총인구 추계를 <표3-1>에 의하면 1970년에 2.2%증가한 32,241천명이었으나, 꾸준히 낮아져, 1990년에는 42,869천명으로 1.0% 증가하였다. 1985년 이후부터는 1%이하를 기록한 이후 2000년에는 47,008천명으로 0.8% 증가하였고 2005년에는 48,497천명으로 0.4% 증가에 그쳤다.

총인구는 증가하고 있으나 인구증가율이 낮아지고 있는 것은 사망률보다 출생률의 감소폭이 더 커서 유년층의 인구가 지속적으로 줄어들고 있기 때문이다

여성인구 추이는 2005년 여성인구는 23,961천명, 남성인구는 24,333천명으로 남성이 372천명 많다. 여성인구는 1970년 15,932천명에서 2005년 23,961천명으로 8,029천명이 증가하였다. 그리고 2005년 전년대비 인구증가율은 여성, 남성이 각각 0.4%이다. 성별 구성비를 보면 2005년 여성이 49.6%, 남성은 50.4%로 유지하고 있다.

<표3-1> 인구추이

(단위 : 천명, %)

	추계인구		여성		남성	
		증가율		증가율		증가율
1970	32,241	2.2	15,932	2.1	16,309	2.3
1980	38,124	1.6	18,888	1.5	19,236	1.6
1990	42,869	1.0	21,301	1.0	21,568	1.0
2000	47,008	0.8	23,341	0.8	23,667	0.9
2003	47,849	0.5	23,744	0.5	24,106	0.5
2004	48,082	0.5	23,854	0.5	24,228	0.5
2005	48,294	0.4	23,961	0.4	24,333	0.4

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2005. 1

주 : 증가율은 전년대비 증가율임

<표3-2>에서 보면, 2005년 1월 통계청의 장래인구 특별추계결과에 의하면 향후 2020년 49,956천명을 정점으로 이후 감소세로 돌아서고, 2030년에 49,329천명, 2050년에 42,348천명에 이를 전망이다.

<표3-2> 총인구 및 인구성장률 추이 및 전망

(단위 : 천명, %)

	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
총 인 구	32,241	38,124	42,869	47,008	49,220	49,956	49,329	46,743	42,348
인구성장률	1.99	1.57	0.99	0.71	0.34	0.01	-0.28	-0.73	-1.18

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2005. 1

2. 연령계층별 인구구조

우리나라는 고령화 사회로의 진입을 눈앞에 두고 있다. <표3-3>에서 2000년 인구의 8.2%를 점유한 15~19세 이상 인구가 2020년에는 5.4%로 가장 높은 3%의 감소를 하고 있으며, 65세 이상 고령자의 비중은 2000년 7.2%에서 2010년 11.0%, 2020년 15.0%로 급속하게 증가할 전망이다.

<표3-3> 연령대별 총인구의 전망(2000~2020년)

(단위: 천명, %)

	2000	2005	2010	2015	2020
15~19세	3,842(8.2)	3,096(6.4)	3,456(7.0)	3,174(6.3)	2,719(5.4)
20~24세	3.854(8.2)	3,822(7.9)	3,081(6.2)	3,440(6.8)	3,160(6.2)
25~29세	4,353(9.3)	3,829(7.9)	3,799(7.7)	3,063(6.1)	3,420(6.8)
30~34세	4,248(9.0)	4,340(9.0)	3,819(7.7)	3,790(7.6)	3,057(6.0)
35~39세	4,273(9.1)	4,223(8.7)	4,317(8.7)	3,802(7.6)	3,774(7.5)
40~44세	4,020(8.6)	4,223(8.7)	4,180(8.4)	4,277(8.5)	3,769(7.4)
45~49세	2,921(6.2)	3,961(8.2)	4,170(8.4)	4,134(8.2)	4,233(8.4)
50~54세	2,366(5.0)	2,868(5.9)	3,901(7.9)	4,112(8.2)	4,083(8.1)
55~59세	2,006(4.3)	2,302(4.7)	2,805(5.7)	3,823(7.6)	4,034(8.0)
60~64세	1,817(3.9)	1,913(3.9)	2,212(4.5)	2,710(5.4)	3,701(7.3)
65세 이상	3,395(7.2)	4,366(9.0)	5,302(11.0)	6,337(12.6)	7,667(15.0)

주: ( )안의 값은 전체 인구에서 해당 연령층이 차지하는 비중.
자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001. 11.

제2절 경제활동인구

조사대상 주간을 기준으로 하여 대한민국에 상주하는 15세 이상인 자를 조사대상으로 하나, 현역군인 및 공익근무요원, 전투경찰, 형이 확정된 교도소 수감자, 그리고 외국인 등은 제외 된다. 15세이상 인구는 경제활동인구와 비경제활동인구로 구분된다. 경제활동인구라함은 15세이상 인구중 취업자와 취업을 하기 위하여 적극적으로 구직활동을 하는 실업자를 포함한 전체를 말하며, 비경제활동인구라 함은 취업자도 실업자도 아닌 15세 이상인 자, 즉 가정주부, 학생, 일을 할 수 없는 연로자와 심신장애자, 자선사업 및 종교단체에 관여하는 자 등을 말한다.

1. 15세이상 인구

다음 <표3-4>에서 15세이상 인구의 증가율은 70년대 초·중반만 하더라도 3.5% 이상이었으나 70년대 후반부터 80년대 초반 사이 급격히 하락하여 2.5% 수준에서 어느 정도 안정되다가 80년대말에 다시 급락하여 90년대에는 1.5%수준에 이르고 있다. 2000년 36,186천명에서 2005년에 38,300천명으로 2,114천명이 증가하였다.

<표3-4> 연도별 15세 이상 경제활동인구(전체)

(단위 : 천명, %)

	15세 이상 인구	경제활동인구	비경제활동인구	경제활동참가율
1991	31,535	19,109	12,426	60.6
1995	33,659	20,845	12,814	61.9
1996	34,274	21,288	12,986	62.1
1997	34,851	21,782	13,070	62.5
1998	35,347	21,428	13,919	60.6
1999	35,757	21,666	14,092	60.6
2000	36,186	22,069	14,118	61.0
2001	36,579	22,417	14,162	61.3
2002	36,963	22,877	14,086	61.9
2003	37,339	22,916	14,424	61.4
2004	37,717	23,417	14,300	62.1
2005	38,300	23,743	14,552	62.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도
주 : 1986년부터 경제활동참가인구 하한 연령을 종전의 14세에서 15세로 상향조정

<표3-5>에서 여성 경제활동인구를 보면, 경제활동참가율은 1991년 47.1%에서 2005년 50.1%로 3% 증가하였다.

산업화 초기인 1960~70년대까지만 해도 우리 경제는 노동집약적 산업구조화에서 풍부하게 공급되는 저숙련 이농(離農) 노동력을 기반으로 가동되었다. 이 시기의 노동시장은 전통적인 제조업 부문의 확장 과정에서 저연령·여성 노동력에 대한 의존 정도가 매우 컸으며 이 과정에서 노동시장에 편입된 여성 대부분은 자신의 취업을 결혼 전까지의 일시적인 것으로 간주하였다. 1980년대 들어서면서 정보산업화, 제조업의 소프트화 등 고학력을 가진 여성이 생산직으로부터 사무직이나 서비스직으로 이동되어 저변을 확대하였다.

<표3-5> 연도별 15세 이상 경제활동인구(여성)

(단위 : 천명, %)

	15세 이상 인구	경제활동인구	비경제활동인구	경제활동참가율
1991	16,304	7,681	8,623	47.1
1995	17,382	8,410	8,972	48.4
1996	17,675	8,638	9,037	48.1
1997	17,965	8,938	9,027	48.6
1998	18,223	8,576	9,647	47.1
1999	18,451	8,785	9,665	47.6
2000	18,664	9,069	9,596	48.8
2001	18,859	9,275	9,584	49.3
2002	19,042	9,466	9,576	49.8
2003	19,220	9,397	9,823	49.0
2004	19,405	9,690	9,715	49.9
2005	19,683	9,860	9,823	50.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도
주 : 1986년부터 경제활동참가인구 하한 연령을 종전의 14세에서 15세로 상향조정

1980년대에는 1987년 남녀고용평등법이 제정되고, 1990년대에는 저출산율, 고령인구 증가 등에 따른 여성인력의 활용의 필요성 때문에 여성의 노동권 확보 및 모성보호를 위한 법적·제도적 정비도 이루어졌다. 1991년 영유아보육법, 1995년 여

성발전기본법, 1999년 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등이 차례로 제정되었고 남녀 고용평등법도 네 차례에 걸쳐 개정되었다. 2001년에는 여성정책 전담부처인 여성부가 공식 출범하였다.

이러한 법적·제도적 변화와 함께 우리 사회에는 성 평등 의식 및 여성의 사회참여 의식이 급속히 확산되었다. 이 기간 동안 여성의 사회참여 의식의 비약적인 발전에도 불구하고 양육이나 가사부담과 같은 사회구조적 요인은 여전히 여성의 경제활동에 장애요인이 되고 있다.[21] 한편 수요 측면에서 서비스업 중심 산업구조로의 전환과 노동시장 유연화에 따른 다양한 고용형태의 출현은 여성 특히 기혼여성의 노동공급을 보다 용이하게 하였다.

<표3-6>은 남성의 15세이상 인구는 1991년 15,231천명에서 2005년에는 3,386천명 증가한 18,617천명에 달하였으며, 경제활동인구도 11,428천명에서 2,455천명 증가한 13,883천명이다. 그러나 경제활동참가율은 75.0%에서 74.6%로 0.4%감소하였다.

<표3-6> 연도별 15세 이상 경제활동인구(남성)

(단위 : 천명, %)

	15세 이상 인구	경제활동인구	비경제활동인구	경제활동참가율
1991	15,231	11,428	3,803	75.0
1995	16,276	12,435	3,842	76.4
1996	16,599	12,650	3,948	76.2
1997	16,886	12,843	4,043	76.1
1998	17,124	12,852	4,272	75.1
1999	17,307	12,880	4,427	74.4
2000	17,522	13,000	4,522	74.2
2001	17,720	13,142	4,578	74.2
2002	17,921	13,411	4,510	74.8
2003	18,119	13,518	4,601	74.6
2004	18,312	13,727	4,585	75.0
2005	18,617	13,883	4,734	74.6

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도
주 : 1986년부터 경제활동참가인구 하한 연령을 종전의 14세에서 15세로 상향조정

21) 황수경·장지연, "여성의 노동공급 및 여성 노동정책", 『한국의 노동 1987~2002』. 한국노동연구원, 2003. 9. p.256~257.

<표3-7>에 생산가능인구 전망을 보면, 생산가능인구는 2000년 33백70만명에서 2015년 36.4백만명, 2030년 31.9백만명, 2040년 27백만명, 2050년 22.8백만명으로 2016년 이후부터 생산가능인구가 지속적으로 감소할 것으로 전망되고 있다. 이에 따라 전체 인구대비 생산가능인구 비율도 2015년 73.2%를 정점으로 계속 감소하기 시작해 2030년 64.7%, 2050년 53.7%에 그칠 것으로 전망되고 있다.

<표3-7> 생산가능인구(15-64세) 전망

(단위: 천명, %)

	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050
생산가능인구	33,702	34,671	35,852	36,438	35,838	34,043	31,892	27,084	22,755
생산가능인구비율	71.7	71.8	72.8	73.2	71.7	68.3	64.7	57.9	53.7

자료: 통계청, 「장래인구 특별추계 결과」, 2005. 1.

2. 성별 경제활동참가율

<표3-5>에서 여성 경제활동참가율은 한 사회가 얼마나 선진화되어 있는가를 가늠하는 매우 중요한 지표 가운데 하나이다.

지식기반경제[22]에서는 서비스 중심의 산업구조 개편, 서비스부문에서의 고용창출 확대 및 고숙련 인력에 대한 수요 증가 등 산업구조 및 고용구조면에서 많은 변화가 예상된다. 이러한 변화는 노동시장 특히 노동수요 측면에서 性에 따른 차이를 축소시켜 여성의 노동시장 진출을 보다 용이하게 한다. 즉 지식기반경제에서는 사람의 육체적 노동력과 기계 등이 지배하는 농경사회나 산업사회에서와는 달리 사람의 지적활동, 창의적인 아이디어, 감성 등이 중요해지고 소비자가 중시되기 때문

22) 구체적으로 생산현장의 노하우, 고객서비스 노하우, 일선 경영지식 등 현장경험 지식에서부터 기술, 특허, 소프트웨어, 데이터베이스와 같은 제품개발과 디자인, 마케팅 분양의 실용적 지식과 기초과학기술 등 학문적 지식을 모두 포함하는 개념이다.

에, 이전의 농경사회나 산업사회에서와는 다른 패러다임이 지배하게 되고 여성의 역할도 변화하게 될 것이다.

소비의 개성화·다양화 추세로 인하여 특화된 서비스 제공에 대한 필요성이 높아지고 이에 따라 제조공정의 mainstream보다 최종 고객에 대해 직접서비스를 제공하는 판매, 유통, 광고 등의 downstream과 끊임없이 다양하고 새로운 상품을 개발해 내야 하는 시장조사, 디자인, 연구개발 등의 upstream에서의 부가가치 창출 역할이 상대적으로 커질 수밖에 없다. 이러한 산업의 소프트화(제조업 내 서비스부문의 확대)의 진전으로 기업 내 핵심부문을 제외하고는 아웃소싱(outsourching)하는 경향이 강하게 나타날 것이고, 이에 따라 제조업 내의 서비스부문, 즉 연구개발, 디자인, 물류, 유통 등이 하나의 독립된 산업으로 성장하게 될 것이다. 이러한 서비스부문에서의 일들은 기계와 힘으로 하는 것이 아니라 머리와 정신으로 하는 것이기 때문에 여성들이 비교우위를 가지고 일할 수 있다.

특히 산업사회에서 여성은 생산자로보다는 소비자로서의 역할을 수행해 왔는데, 지시기반경제에서는 생산과정에 비해 소비자와 연계되는 마케팅, 유통과정이 중요해지면서 소비자의 권리가 강화되고 소비성향이나 소비자 만족도 등에 대한 기업의 관심이 높아지게 되면서 이 부분에서의 여성의 역할이 중요해지게 된다.

또한 여성의 경제활동이 활발해지면서 자녀양육, 노인보호, 가사 등과 관련된 수요가 증가하게 되고 이 부분이 새로운 산업(가사대체업)으로 등장함으로써 여성의 경제활동을 용이하게 하는 등 상승작용으로 이 부문에서 새로운 고용기회가 지속적으로 창출될 것이다.

정보화 진전 역시 정보에의 접근을 용이하게 함으로써 여성의 경제활동참여를 촉진한다. 산업사회에서 정보는 지연·학연 등으로 구성된 인적 네트워크를 통하여 흘러 다녔기 때문에 인적 네트워크가 취약했던 여성들에게 활용될 수 있게 됨에

따라 상대적으로 정보로부터 소외되어 온 여성은 자신의 전문영역을 확대하거나 효율적으로 제고시킬 수 있게 되면서 여성의 경제활동이 더욱 활발해 질 것이다. 더구나 여성들이 사회생활을 하는 데 있어서 가장 걸림돌이 되는 대인관계를 통한 업무가 인터넷 등의 네트워크를 통하여 이루어지기 때문에 산업사회에서 보다 여성의 경제활동이 용이해 질 것이다.

이와 더불어 정보화가 진전되고 지식의 활용이 활성화되면서 기업조직 및 근무형태 변화로 재택근무, 단시간 근무, 원격 근무 등이 활성화되면 이 역시 여성의 경제활동참여에 큰 역할을 할 것으로 보인다.

3. 경제활동 참가율의 국제비교

OECD의 경제활동참가율을 <표3-8>에 의하면 아이슬랜드는 여성의 80%가 경제활동에 참가하고 있는가 하면, 회교국가인 터키에서는 경제활동에 참가하고 있는 여성이 30%도 되지 않는다. 노동시장이 매우 유연화되어 있는 미국, 영국, 캐나다는 약 70%의 참가율을 보이고 있으며, 노조가 강하고 노동시장이 덜 유연한 독일, 프랑스, 일본에서는 60%대의 참가율을 기록하고 있다. 우리나라는 OECD 국가 중 터키, 멕시코, 이탈리아, 그리스, 헝가리에 이어 여섯 번째이다. 여성의 노동시장 진출 정도는 그 사회의 의식구조, 사회구조, 그리고 산업구조를 복합적으로 반영하기 때문에 일률적인 잣대로 비교할 수는 없지만, 아무도 터키, 멕시코 등이 바람직한 상태라고는 말하지 않는다.[23]

---

23) 황수경, 『단시간 근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원, 2004. 3. p.1.

<표3-8> OECD 회원국 성별 경제활동 참가율(15~64세)

(단위 : %)

구 분	2003		2002		2001		2000		1999		1998	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
호 주	66.1	81.0	66.0	81.5	65.8	81.6	65.4	81.9	63.5	82.0	63.9	82.1
오스트리아	63.9	79.4	64.0	79.5	62.3	79.0	62.5	80.1	62.7	80.5	62.5	80.2
벨 기 에	55.8	72.6	55.4	72.6	54.5	72.7	56.6	73.8	56.0	73.0	53.8	72.5
캐 나 다	73.0	83.2	71.9	82.9	70.8	82.1	70.5	82.1	69.8	82.0	69.1	81.4
스 위 스	73.9	88.4	73.9	88.7	73.2	89.2	71.6	89.4	72.2	89.6	71.8	90.1
체 코	62.5	78.2	62.8	78.9	63.2	79.0	63.7	79.4	64.1	80.2	64.0	80.3
독 일	64.5	78.0	64.2	78.7	63.8	79.0	63.3	78.9	63.0	80.3	62.5	79.9
덴 마 크	74.8	84.0	75.9	83.8	75.0	83.3	75.9	84.0	76.1	85.0	75.1	83.5
스 페 인	55.7	81.1	53.7	80.4	51.6	79.8	52.9	80.4	50.9	79.6	75.5	80.7
핀 란 드	72.1	76.1	72.7	76.2	72.5	76.7	72.1	76.4	71.2	75.9	69.7	75.1
프 랑 스	62.5	73.8	62.1	74.5	61.8	74.3	61.7	74.4	61.4	74.4	60.8	74.1
영 국	69.2	83.9	69.3	83.7	69.0	83.8	68.9	84.3	68.4	84.1	67.9	83.9
헝 가 리	53.9	67.6	52.7	67.1	52.4	67.2	52.6	67.5	52.3	67.8	50.8	66.3
아 일 랜 드	57.6	78.3	57.3	78.3	56.0	79.0	55.7	79.1	54.3	78.3	52.1	77.4
아이슬란드	-	-	82.2	88.9	83.1	90.0	83.3	89.8	82.3	89.4	80.9	87.9
이 탈 리 아	48.3	74.8	47.9	74.5	47.3	74.2	46.3	74.3	45.5	74.1	44.6	73.9
일 본	59.9	84.6	59.7	84.8	60.1	85.0	59.6	85.2	59.5	85.3	59.8	85.3
한 국	52.8	77.9	53.4	77.7	52.7	76.9	51.8	76.9	50.8	77.0	50.4	77.8
·룩셈부르크	-	-	53.5	77.0	52.0	76.1	51.7	76.4	50.2	75.7	47.6	76.0
멕 시 코	40.5	84.2	41.0	84.7	40.4	85.2	41.2	85.8	40.9	86.2	41.5	87.1
네 덜 란 드	68.4	84.2	67.9	84.8	66.9	84.2	65.7	83.9	64.4	82.6	62.5	82.4
노 르 웨 이	75.9	82.9	76.7	83.8	76.4	84.0	76.5	84.8	76.1	85.0	76.1	85.6
뉴 질 랜 드	69.3	83.0	69.1	83.9	68.5	83.4	67.5	83.2	67.4	83.2	67.1	83.5
폴 란 드	58.4	70.2	58.9	70.8	59.9	71.5	59.9	71.7	59.8	72.3	59.7	72.8
포 르 투 갈	65.6	78.5	65.0	79.3	64.5	79.2	63.8	79.0	62.9	78.8	62.0	78.6
슬로바크공화국	63.5	76.7	63.2	76.7	63.8	77.4	63.2	76.8	62.3	76.9	61.7	77.2
스 웨 덴	76.9	80.8	77.1	80.9	77.1	81.4	76.4	81.2	76.0	80.9	75.5	80.7
터 키	28.1	74.0	29.5	75.1	28.5	76.1	28.0	76.9	31.4	79.0	30.1	79.6
미 국	69.7	82.2	70.1	83.0	70.4	83.4	70.7	83.9	70.7	84.0	70.7	84.2

자료 : OECD, 『2004 Employment Outlook』 -2003년 기준-

4. 성별 연령별 경제활동참가율

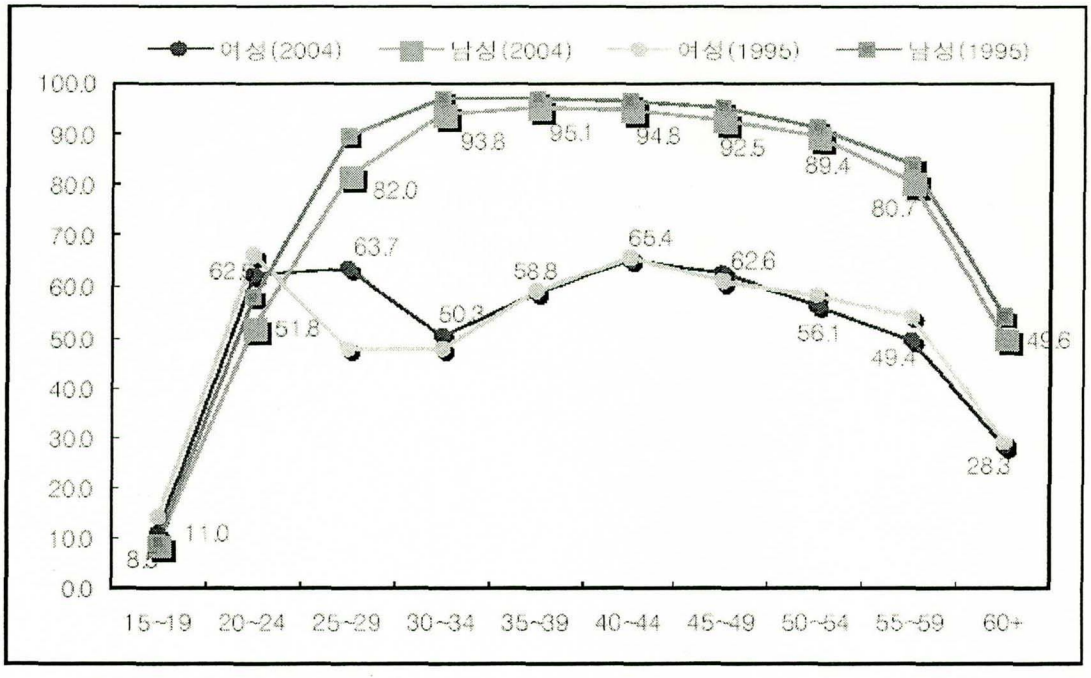
우리나라 여성의 연령별 경제활동참가 구조의 특징은 [그림3-1]과 <표3-9>에 의하면 1980년대 이후 2002년까지 20대 초반과 40대 후반을, 2003년 부터는 20대 초반과 40대 전반으로 쌍봉구조(bimodal structure)를 취하고 있다.

많은 여성들이 결혼과 함께, 혹은 결혼 초기(20대 중후반과 30대 초반)에 출산, 양육, 자녀교육 등 가사부담으로 인해 노동시장에서 일(market work)을 포기하고 전업주부로

서의 일(non-market work)을 선택하게 되며, 일정기간이 지나 가사부담의 제약으로부터 자유롭게 되면 다시 여성이 노동시장에 나와 취업을 한다는 것이다.

[그림3-1] 연령별 경제활동 참가율

단위: %



자료 : 통계청, 「경계활동인구연보」(1996, 2004).

<표3-9> 여성의 연령별 경제활동참가율

(단위 : %)

	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60+
1995	14.5	66.1	47.9	47.6	59.2	65.7	60.6	58.8	54.1	28.7
2000	12.6	61.2	55.9	48.8	59.3	63.8	64.9	55.3	51.3	30.2
2001	12.7	62.0	57.6	49.1	59.8	63.6	64.4	56.6	50.7	30.0
2002	11.9	62.6	59.5	49.9	59.4	63.9	64.1	58.1	49.6	30.1
2003	11.4	61.8	60.7	49.9	58.3	64.1	61.6	55.6	49.1	27.8
2004	11.1	62.8	63.9	50.4	58.9	65.5	62.7	56.2	49.5	28.3
2005	10.3	62.6	66.1	50.2	59.0	65.6	63.1	58.3	49.1	28.1

자료 : 통계청, 통계정보시스템(KOSIS)

주 : 2000년 이후 실업자의 구직기간이 4주기준으로 변경되었음.

즉 쌍봉구조는 결혼 및 가족제도와 이와 관련된 성별 역할분담 구조가 만들어낸 여성 노동시장의 왜곡의 단면을 보여주는 것이다. 이러한 쌍봉구조는 선진국에서는 1960~70년대까지 관찰되었지만 1980년대 이후부터는 대부분의 국가에서 이미 사라졌고[24] OECD국가 중 오직 우리나라와 일본에만 남아 있다.[25] 2005년 연령대별 여성의 경제활동참가율은 20대 후반이 66.1%로 가장 높게 나타났다. 20대와 40대 연령층은 타 연령대보다 높은 60%이상의 경제활동참가를 하였으며, 2000년과 비교해 볼 때 15~19세가 2.3%의 하락폭을 보였으며, 25~29세는 10.2%의 가장 높은 상승세를 보였다.

젊은층의 여성 경제활동참가율이 낮은 이유는 여성에 대한 고등교육의 대중화가 급속하게 진행되었고, 이는 여성노동력의 기회비용을 상승시켜 가사노동보다는 시장노동으로 여성 노동력을 이동하게 함으로써 고학력화된 최근 세대 여성의 경제활동참가율을 높이는 쪽으로 작용한 반면, 출산 및 보육문제가 근본적으로는 해결되지 않은 상태이므로 여성의 노동공급을 제한하는 혼인 및 출산을 연기하는 방향으로 진행되었다는 것이다. 경제활동참가율을 추세한 결과를 바탕으로 이를 전망한 결과가 다음 <표3-10>에서 보는 바와 같다.

경제활동참가율 전체를 전망해 보면 2003년 61.4%에서 2010년까지는63.1%까지 상승할 것으로 전망된다. 그 이후에는 인구고령화가 미치는 영향이 상당하여 경제활동참가율 상승추세가 상당히 둔화됨으로써 2015년에는 63.1%, 2020년에는 63.3%에 그칠 것으로 전망되고 있어 연평균 0.12%상승하는 데 그치고 있다.[26]

---

24) 스웨덴의 경우 1970년대 이후 여성의 경제활동참가율에서 쌍봉구조가 사라지기 시작하였고, 미국에서도 1980년대 이후부터는 여성의 연령별 경제활동참가구조가 남성과 유사한 역U형을 띠기 시작하였다.(자료: 황수경 · 장지연, "여성의 노동 공급 및 여성 노동정책", 전게서. pp.260~261).

25) 황수경 · 장지연, "여성의 노동공급 및 여성 노동정책", 전게서. pp.260~261.

26) 상게서, p.169.

<표3-10> 연령대별 경제활동참가율 전망: 전체

(단위: %)

	1983	1993	1997	1998	2003	2010	2015	2020
전 체	57.67	60.89	62.50	60.62	61.37	63.05	63.06	63.34
15~19세	21.85	13.65	10.80	10.49	9.77	9.39	8.78	8.25
20~24세	59.87	60.40	62.83	58.62	57.05	62.20	62.03	62.82
25~29세	61.95	67.98	71.12	69.42	71.84	72.83	73.49	74.03
30~34세	71.47	72.88	74.53	72.65	72.53	75.22	76.91	78.76
35~39세	75.21	78.49	79.03	77.68	77.13	80.43	82.00	83.47
40~44세	78.45	79.69	81.94	79.73	79.53	82.35	84.09	85.84
45~49세	76.88	77.98	78.63	78.02	77.31	80.39	81.94	83.41
50~54세	71.09	74.47	74.88	73.84	72.65	75.55	75.92	76.32
55~59세	61.63	67.95	69.03	66.07	64.60	65.56	66.12	66.69
60~64세	46.83	53.84	58.98	55.49	52.60	56.79	57.67	58.43
65~69세	28.78	39.32	43.75	40.92	40.71	45.90	47.05	47.87
70~74세	14.25	27.18	29.11	26.43	27,87	31.96	33.11	34.15
75~79세	6.73	13.91	18.89	17.85	17.75	22.25	23.57	24.58
80+	1.75	4.34	7.01	6.25	8.25	9.94	11.16	12.34

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.171.

경제활동참가율의 변화는 연령계층에 따라 상당한 차이가 존재하는 것을 알 수 있다. 경제활동참가율 전망을 연령계층별로 보면, 15~19세 연령계층에서는 지속적으로 하락추세를 유지하고 있다. 그러나 외국에서는 중등교육이나 고등교육 재학생이 파트타임 또는 아르바이트 노동시장에 참가할 확률이 높아진다면 이 연령 계층의 경제활동참가율은 오히려 상승할 가능성도 배제할 수 없다. 그러나 현행 대학입시를 중심으로 한 과도한 교육열을 고려할 때 이러한 현상이 일어날 가능성은 매우 낮은 것으로 판된다. 이 기간 중 20~24세 연령계층의 경제활동참가율은, 15~19세 연령계층과는 달리 2003년 57.1%에서 연평균 0.34%의 상승추세를 유지하여 2010년에는 62.2%에 이르고 2020년에는 62.8%에 이를 것으로 전망되고 있다.

중장년층 경제활동참가율 전망을 보면, 25~29세 연령계층에서 연평균

0.12% 상승하는 것을 제외하면 대부분 연령계층에서 연평균 0.37%에 이르는 높은 상승을 보일 것으로 전망되고 있다. 25~29세 연령계층이 경제활동참가율은 2003년 71.8%에서 2010년에는 72.8%, 2020년에는 74.0%로 상승하는 데 그칠 것으로 보인다. 30~34세와 35~39세 연령계층의 경제활동참가율은 2003년에는 78.8%와 83.5%까지 지속적으로 상승추세를 유지할 것으로 전망되고 있다. 40~44세와 45~49세 연령계층의 경제활동참가율 역시 2003년 79.5%와 78.3%에서 지속적으로 상승하여 2020년에는 85.8%와 83.4%에 이를 것으로 보고 있다.

<표3-11> 연령대별 경제활동참가율 변화: 전체

(단위: %, 년)

	1983 ~1993	1993 ~2003			2003 ~2010			
			1993 ~1997	1998 ~2003		2003 ~2010	2010 ~2015	2015 ~2020
전체	0.32	0.05	0.40	0.15	0.12	0.24	0.00	0.06
15~19세	-0.82	-0.39	-0.71	-0.14	-0.09	-0.05	-0.13	-0.10
20~24세	0.15	-0.44	0.36	-0.31	0.34	0.74	-0.03	0.16
25~29세	0.60	0.39	0.78	0.48	0.13	0.14	0.13	0.11
30~34세	0.14	-0.03	0.41	-0.02	0.37	0.38	0.34	0.37
35~39세	0.33	-0.14	0.14	-0.11	0.37	0.47	0.31	0.29
40~44세	0.12	-0.02	0.56	-0.04	0.37	0.40	0.35	0.35
45~49세	0.11	-0.07	0.16	-0.14	0.36	0.44	0.31	0.29
50~54세	0.34	-0.18	0.10	-0.24	0.22	0.41	0.07	0.08
55~59세	0.63	-0.34	0.27	-0.29	0.12	0.14	0.11	0.11
60~64세	0.70	-0.12	1.29	-0.58	0.34	0.60	0.18	0.15
65~69세	1.05	0.14	1.11	-0.04	0.42	0.74	0.23	0.16
70~74세	1.29	0.07	0.48	0.29	0.37	0.59	0.23	0.21
75~79세	0.72	0.38	1.25	-0.02	0.40	0.64	0.26	0.20
80+	0.26	0.39	0.67	0.40	0.24	0.24	0.25	0.24

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.171.

65~69세 연령계층에서 연평균 0.42%, 75~79세 연령계층에서 연평균 0.40%의 높은 상승을 기록할 것으로 예측되는 한편 55~59세 연령계층에서는 연평균 0.12%상승하는데 그칠 것으로 전망된다.[27)]

가. 여성 연령대별 경제활동참가율 전망

여성의 경제활동참가율을 <표3-12>에 전망하면 2010년에는 51.8%, 2015년에는 52.4%, 그리고 2020년에는 53.0%로 4.1%로 연평균 0.24% 상승할 것으로 전망되고 있다. 50세 이상 고연령층에서는 상승폭이 작은 편이나 여전히 상당한 수준에 이를 것으로 전망된다.

<표3-12> 여성 경제활동참가율 전망: 연령대별

(단위: %)

	1983	1993	1997	1998	2003	2010	2015	2020
전 체	42.81	47.09	49.76	47.06	48.89	51.76	52.37	53.00
15~19세	26.17	16.83	13.00	11.92	11.32	10.82	10.01	9.31
20~24세	54.14	64.46	66.37	61.14	61.54	70.33	71.27	72.09
25~29세	32.51	44.52	53.80	51.50	60.54	63.25	64.80	66.13
30~34세	44.46	47.36	51.11	47.50	49.82	54.70	58.05	61.34
35~39세	52.79	59.09	60.53	58.65	58.14	63.93	66.91	69.82
40~44세	60.77	62.18	67.19	63.60	64.03	68.62	72.08	75.49
49~50세	60.35	60.64	62.01	61.49	61.47	66.51	69.41	72.27
50~54세	55.50	57.63	58.52	55.30	55.50	61.03	61.44	61.79
55~59세	47.98	52.60	54.30	51.41	49.00	50.00	50.57	51.06
60~64세	35.54	42.42	46.57	44.66	42.72	48.66	49.50	50.23
65~69세	16.58	30.09	35.74	32.54	32.61	37.62	38.76	39.73
70~74세	7.26	17.47	22.37	19.06	21.91	23.97	24.88	25.67
75~79세	3.04	9.28	11.88	10.86	12.08	15.86	16.60	17.24
80+	0.59	2.65	4.88	2.92	5.56	6.63	7.37	8.08

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.175.

여성의 경제활동참가율의 변화를 <표3-15>에 의하면, 20~24세에서 45~49세까지 연령계층에서 상승폭이 연평균 0.6%를 상회(25~29세 연령계층 0.33%)하는 상당한 수준에 이르는 것을 알 수 있으며, 50세 이상 고연령층에서는 상승폭이 이보다는 작은 편이나 여전히 상당한 수준에 이르는 것으로 전망되고 있다.

27) 상게서, p.170.

<표3-13> 여성 연령대별 경제활동참가율 변화

(단위: %/연)

	1983 ~1993	1993 ~2003			2003 ~2010			
			1993 ~1997	1998 ~2003		2003 ~2010	2010 ~2015	2015 ~2020
전체	0.43	0.18	0.67	0.37	0.24	0.41	0.12	0.12
15~19세	-0.93	-0.55	-0.96	-0.12	-0.12	-0.07	-0.16	-0.14
20~24세	1.03	-0.29	0.48	0.08	0.62	1.26	0.19	0.16
25~29세	1.20	1.60	2.32	1.81	0.33	0.39	0.31	0.27
30~34세	0.29	0.25	0.94	0.46	0.68	0.70	0.67	0.66
35~39세	0.63	-0.09	0.36	-0.10	0.69	0.83	0.60	0.58
40~44세	0.14	0.18	1.25	0.09	0.67	0.66	0.69	0.68
45~49세	0.03	0.08	0.34	0.00	0.64	0.72	0.58	0.57
50~54세	0.21	-0.21	0.22	0.04	0.37	0.79	0.08	0.07
55~59세	0.46	-0.36	0.42	-0.48	0.12	0.14	0.11	0.10
60~64세	0.69	0.03	1.04	-0.39	0.44	0.85	0.17	0.14
65~69세	1.35	0.25	1.41	0.01	0.42	0.72	0.23	0.19
70~74세	1.02	0.44	1.22	0.57	0.22	0.29	0.18	0.16
75~79세	0.62	0.28	0.65	0.24	0.30	0.54	0.15	0.13
80+	0.21	0.29	0.56	0.53	0.15	0.15	0.15	0.14

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.176.

나. 남성 연령대별 경제활동참가율 전망

<표3-14>에서 보면 남성 경제활동참가율은 2010년까지는 다소간 상승하는 추세로 반전되어 74.8%까지 소폭 상승할 것으로 보이나 그 이후 다시 하락추세로 반전되어 2015년에는 74.2%, 2020년에는 74.1%를 기록할 것으로 예측된다.

<표3-14> 남성 연령대별 경제활동참가율 전망

(단위: %)

	1983	1993	1997	1998	2003	2010	2015	2020
전체	73.65	75.69	76.06	75.06	74.61	74.84	74.17	74.07
15~19세	18.25	10.56	8.64	9.10	8.30	8.09	7.63	7.22
20~24세	68.19	57.05	57.94	55.14	50.83	49.81	49.23	48.73
25~29세	92.19	90.60	88.04	87.03	82.74	81.98	81.54	81.17
30~34세	96.94	97.17	96.69	96.45	94.66	94.53	94.45	94.39
35~39세	96.59	97.05	96.93	96.25	95.21	96.18	96.14	96.11
40~44세	95.07	96.56	96.09	95.27	94.81	95.47	95.47	95.46
49~50세	93.72	94.86	94.68	94.06	92.83	94.00	94.03	94.06
50~54세	89.79	91.48	91.03	92.01	89.66	90.04	90.26	90.45
55~59세	78.39	84.61	84.83	81.75	80.29	81.30	81.8	82.38
60~64세	60.57	68.60	73.56	68.02	63.65	65.23	66.14	66.91
65~69세	44.25	52.72	55.45	52.96	50.89	55.60	56.22	56.76
70~74세	24.52	41.27	39.26	38.63	36.68	41.99	42.89	43.66
75~79세	14.21	23.58	31.36	29.99	27.93	32.15	33.25	34.20
80+	5.47	9.35	13.23	14.02	15.11	17.86	19.34	20.70

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.173.

<표3-15> 남성 연령대별 경제활동참가율 변화

(단위: %, 연)

	1983 ~1993	1993 ~2003			2003 ~2010			
			1993 ~1997	1998 ~2003		2003 ~2010	2010 ~2015	2015 ~2020
전체	0.20	-0.11	0.09	-0.09	-0.03	0.03	-0.13	-0.02
15~19세	-0.77	-0.23	-0.48	-0.16	-0.06	-0.03	-0.09	-0.08
20~24세	-1.11	-0.62	0.22	-0.86	-0.12	-0.15	-0.12	-0.10
25~29세	-0.16	-0.79	-0.64	-0.86	-0.09	-0.11	-0.09	-0.07
30~34세	0.02	-0.25	-0.12	-0.36	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01
35~39세	0.05	-0.18	-0.03	-0.21	0.05	0.14	-0.01	-0.01
40~44세	0.15	-0.18	-0.12	-0.09	0.04	0.09	0.00	0.00
45~49세	0.11	-0.20	-0.05	-0.25	0.07	0.17	0.01	0.01
50~54세	0.17	-0.18	-0.11	-0.47	0.05	0.05	0.04	0.04
55~59세	0.62	-0.43	0.05	-0.29	0.12	0.15	0.12	0.10
60~64세	0.80	-0.49	1.24	-0.87	0.19	0.23	0.18	0.16
65~69세	0.85	-0.18	0.68	-0.41	0.34	0.67	0.12	0.11
70~74세	1.67	-0.46	-0.50	-0.39	0.41	0.76	0.18	0.15
75~79세	0.94	0.43	1.95	-0.41	0.37	0.60	0.22	0.19
80+	0.39	0.58	0.97	0.22	0.33	0.39	0.30	0.27

자료: 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. p.174.

현재 다소 낮은 수준을 유지하는 고연령층을 중심으로 경제활동참가율이 상당히 상승할 가능성이 있는 것으로 보인다. 55~59세 연령계층의 경제활동참가율은 2003년 80.3%에서 연평균 0.12% 상승하여 2010년에는 81.9%가 늘어날 것으로 보이며, 이러한 고연령층 경제활동참가율 상승은 70~74세 연령계층까지는 연령이 높을수록 커지다가 그 이후 상승폭이 둔화되는 것으로 나타난다.

다. 교육정도별 경제활동참가율

지난 20여년간 인구구조 추이의 특징 하나는 인구의 고학력화이다. 중등교육의 보편화 및 고등교육의 대중화, 남녀간 학력격차의 감소로 나타난 고학력화는 인적자본에 대한 투자비용의 증가를 의미하며, 이는 곧 노동공급 측면에서는 투자이익 회수욕구가 커져 경제활동참가율이 높아지고 유보임금(reservation wage)이 상승하는 현상이 동시에 나타나는 한편, 노동수요 측면에서는 산업구조의 고도화와 맞물려 고급인력에 대한 수요가 증가하고 개인의 현시적·잠재적 생산성의 향상은 고학력에 대한 시장임금(offerd market wage)을 상승시킴으로써 고학력자의 경제활동참가를 증가시킨다고 할 수 있다.

<표3-16>에서 2005년 여성의 교육정도별 경제활동참가율은 대졸이상 63.1%, 고졸 53.4%, 중졸 40.9%, 초졸이하 38.9%이며, 대졸이상은 전체 평균(50.1%)보다 13.0% 높은 수준을 기록하였다.

남녀간 참가율 차이는 대졸이상이 26.3%로 가장 크고, 고졸 24.0%, 중졸 10.6%, 초졸이하는 18.2% 차이를 보였다.

<표3-16> 교육정도별 경제활동참가율

(단위 : %)

	여 성					남 성				
	계	초졸이하	중 졸	고 졸	대졸이상	계	초졸이하	중 졸	고 졸	대졸이상
2000	48.8	44.8	42.3	49.7	60.9	74.4	62.4	53.9	78.6	88.8
2001	49.3	43.7	43.0	50.7	61.5	74.3	61.6	53.6	77.9	89.2
2002	49.8	43.0	43.4	51.5	62.1	75.0	61.3	54.4	78.3	89.7
2003	49.0	40.1	40.9	51.5	61.7	74.7	59.0	52.5	77.5	89.8
2004	49.9	39.5	41.1	53.1	62.7	75.0	58.7	52.5	77.9	89.4
2005	50.1	38.9	40.9	53.4	63.1	74.6	57.1	51.5	77.4	89.4

자료 : 통계청, 통계정보시스템(KOSIS)

지식기반경제로 이행함에 따라 전문적이고 고숙련을 요하는 직종에서의 고용확대 역시 고학력 여성의 노동시장 진출을 보다 용이하게 할 것이다. 정보화의 진전, 기업 조직과 근무형태의 변화로 여성들의 경제활동 여건이 개선되고 인력 활용 측면에서 남성들과 차이가 사라지게 된다면 전문직일수록 종전의 성별 직종분리(occupational segregation)의 의미는 크게 둔화될 것이다.[28]

<표3-17>에 의하면 OECD에 보고된 한국 여성의 경제활동참가율은 중졸이하 59.0%, 고졸 55.5%, 대졸이상 59.1%로 OECD평균에 비해 중졸이하는 약간 높았으나 고졸, 대졸 이상 여성의 경우는 매우 낮은 수준으로 나타났다.

교육정도에 따른 OECD국가의 평균 여성 경제활동참가율은 중졸이하 50.7%, 고졸 70.1%, 대졸이상 82.0%로써 교육정도에 따른 참가율의 차이가 크나 한국 여성의 경우 교육정도에 따른 차이가 매우 작아 대졸 이상의 경우 OECD평균과 비교하여 22.9% 낮다.

28) 조윤애, "지식기반경제와 여성", 성신여대 한국여성연구고, 1999 참조.

<표3-17> OECD 국가의 교육정도별 남녀 경제활동참가율(2004년)

(단위: %)

국가별	전 체			여 자			남 자		
	중졸이하	고졸	대졸이상	중졸이하	고졸	대졸이상	중졸이하	고졸	대졸이상
호주	64.6	82.0	85.7	54.0	70.7	80.1	79.5	89.4	92.2
오스트리아	56.6	76.7	85.0	49.2	69.9	82.0	69.3	83.3	87.1
캐나다	63.3	80.5	85.8	51.3	74.1	81.9	74.3	87.3	89.8
핀란드	64.7	80.8	88.7	61.1	76.8	87.1	67.8	84.4	90.8
프랑스	67.8	81.5	87.1	59.8	75.9	83.5	76.7	86.5	91.3
독일	61.1	78.2	87.5	50.0	72.0	83.3	78.3	84.5	90.4
이탈리아	56.0	77.7	86.5	36.7	68.3	82.1	75.4	87.1	91.2
일본	71.0	77.8	82.3	56.0	63.1	67.0	86.1	94.2	96.2
한국	68.1	72.5	78.9	59.0	55.5	59.1	82.7	89.0	92.2
멕시코	66.0	65.6	84.8	41.1	57.5	73.6	94.4	93.7	94.0
네덜란드	62.6	80.8	88.1	49.3	74.0	84.3	79.1	87.3	91.2
뉴질랜드	68.0	84.0	86.0	57.7	75.5	81.1	79.9	91.6	92.4
폴란드	51.9	74.3	87.8	43.3	66.8	85.4	62.1	81.3	90.8
포르투갈	76.8	85.1	92.1	67.8	83.2	91.5	85.7	87.0	93.0
스페인	64.6	80.7	88.3	45.4	70.8	84.6	83.8	90.3	92.1
스웨덴	71.6	85.7	89.2	63.8	82.7	88.3	77.6	88.4	90.3
스위스	71.2	82.9	92.2	62.8	75.9	85.6	83.5	91.5	95.6
영국	56.8	82.4	89.6	49.5	76.7	87.3	65.2	88.1	91.8
미국	63.1	77.2	84.7	49.6	70.9	79.4	75.2	83.8	90.4
OECD 평균	62.5	79.0	87.2	50.7	70.1	82.0	75.9	87.9	91.9

자료 : 통계청, KOSIS DB(2006)

라. 혼인상태별 경제활동 참가율 및 실업률

<표3-18>에 의하면 미혼인 경우 여성은 1980년에 50.8%에서 2005년에는 53.6%로 증가하였으나, 남성은 52.4%에서 53.6%로, 유배우 참가율은 여성의 경우 1980년에 41.5%에서 2005년에는 51.4%로 거의 10%가 증가하였으나, 남성의 경우는 89.7%에서 85.2%로 4.5%가 감소하였다. 사별·이혼의 경우에는 여성의 경우 1980년 34.7%에서 2005년 40.2%로 5.5% 증가하였으나, 남성의 경우는 49.2%로 15.1%나 크게 증가하였다.

<표3-18> 혼인상태별 경제활동참가율 및 실업률

(단위: %)

	여성						남성					
	미혼		유배우		사별·이혼		미혼		유배우		사별·이혼	
	참가률	실업률	참가율	실업률	참가율	실업률	참가율	실업률	참가율	실업률	참가율	실업률
1980	50.8	9.3	41.5	0.9	34.7	1.7	52.4	13.1	89.7	4.1	49.2	6.9
1985	44.7	7.1	42.5	0.6	35.0	1.2	43.5	12.4	88.0	3.1	52.0	4.5
1990	46.5	5.2	49.2	0.6	39.3	0.6	44.0	8.0	89.6	1.6	57.3	3.8
1997	49.6	5.6	51.8	1.2	41.6	1.6	50.2	7.2	89.7	1.5	66.5	3.2
1998	46.2	10.9	49.7	3.9	37.2	4.2	49.3	16.1	88.4	5.3	62.2	12.9
1999	46.5	9.8	50.0	3.5	39.4	3.9	50.1	14.4	87.3	5.0	62.0	10.9
2000	48.1	7.4	51.2	2.4	39.5	2.9	51.5	10.5	86.4	3.1	63.2	9.1
2001	49.4	6.9	51.6	2.1	39.4	2.5	52.0	10.0	86.2	2.7	62.7	7.2
2002	50.8	6.0	52.1	1.5	38.8	2.3	53.3	8.8	86.3	2.0	66.4	4.4
2003	51.9	7.3	50.8	1.8	37.4	2.6	52.7	9.3	85.9	2.0	63.1	6.0
2004	53.5	7.2	51.3	1.9	39.4	2.6	53.9	9.6	85.7	2.1	65.0	6.2
2005	53.6	7.1	51.4	1.9	40.2	2.8	53.6	9.3	85.2	2.3	64.3	6.6

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

주: 2000년 이후 실업자의 구직기간이 4주기준으로 변경되었음.

마. 고령자의 경제활동참가율 현황

노동력의 규모는 인구구조의 변화나 고령화와는 상관없이 변할 수 있다. 즉 경제활동인구의 노동력 참여율에 따라서 동일한 인구 수준에서도 노동력의 규모는 차이가 나게 될 것이다. 고령화 사회에서는 특히 큰 비중을 차지하게 되는 고령층의 노동시장 참여율이 관건이며, 그 만큼 선진국에서의 고령화대책 중에서 가장 중요한 부분을 차지하고 있는 것이다.[29] 고령층의 노동시장참여율은 노동력의 규모라는 양적인 측면에서만 중요한 것이 아니라 경제활동인구의 기반을 더 넓혀 주고 경제적인 의존도, 즉 부양비(the economically dependent)를 그 만큼 감소시켜 준다는 측면에서 사회정책적으

29) I. Visco, "Ageing Populations" Economic Issues and Policy Challenges", Economic Policy for Ageing Societies: Kiel Week Conference, 2001.

로 양 이상의 의미가 있는 변수이다.

이미 고령화된 서구 유럽 선진국들의 가장 큰 문제 중의 하나가 바로 고령자들의 낮은 노동시장참여율이다. 공적, 사적 연금을 포함하여 각종 노후소득보장 장치가 잘 정비되어 있고 관대하여 고령근로자들은 정년까지 소득활동을 하지 않아도 생활에 큰 지장 없이 은퇴를 할 수 있는 제도적 경로가 존재하고 있는 것이다. 따라서 서구 유럽의 경우 인구 고령화의 문제가 훨씬 더 복잡한 양상으로 전개되고 있는데, 바로 고령층의 조기퇴직으로 인한 수급자의 증가와 보험료 기여자의 감소로 노령연금제도가 재정적 도산의 위기에 몰리고 있다는 것이다. 여기에 출산율의 하락과 평균수명의 꾸준한 연장은 이러한 문제들에 대한 단순한 인구학적 해결 방안은 미래에도 없다는 것을 의미한다. 즉 출산율의 하락은 미래 인구 특히 노동력의 증가를 기약할 수 없다는 것을 의미하며 노령층의 잔여수명의 연장은 상대적으로 작은 규모의 노동력이 큰 규모의 노령층을 더 오랜 기간 동안 사회적으로 부양해야 한다는 것을 의미하기 때문이다. 3중의 인구학적 압박을 받고 있는 것이 현실이다.[30]

<표3-19>에서 우리나라 50~54세와 55~59세 연령층의 경제활동참가율은 경제위기 이전까지는 각각 75%와 68%에서 미세한 변동을 보여왔으나 경제위기 이후 급격하게 하락한 후 각각 73%와 64%대에 머물고 있다.

반면 60~64세 연령층의 경제활동참가율은 53.8%(1993년)에서 경제위기 직전 59.0%까지 상승하는 추세를 보였으나 경제위기로 1998년에 55.5%, 2000년까지 급락한 후 2003년에는 52.6%에 머물고 있다.

여타 선진국에 비해 높은 수준인 65세 이상 연령층의 경제활동참가율은 경제위기 직전 일시적으로 급락한 경우를 제외하고는 상승하는 추세

30) 방하남 · 신동균 · 김동헌 · 신현구, 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 8. pp.12~14.

를 보이고 있다. 이러한 현상은 이들 연령층이 사회안전망의 미흡이나 또는 현재 실시되는 사회안전망의 본격적인 수혜대상이 아니라는 측면에서 노후생활을 영위하기 위한 소득원으로서 일자리가 필요한 집단임을 보여주고 있으며[31], 또한 2003년 현재 기준으로 300인 이상 대기업의 평균정년이 56.6세라는 점에 크게 기인한다.

<표3-19> 고령자의 경제활동참가율: 전체

(단위: %)

	1983	1988	1993	1998	2003	1983~1993	1993~2003
50~54세	71.1	73.7	74.5	73.8	72.6	0.34	-0.18
55~59세	61.6	63.1	68.0	66.1	64.6	0.63	-0.34
60~64세	46.8	51.0	53.8	55.5	52.6	0.70	-0.12
65~69세	28.8	36.4	39.3	40.9	40.7	1.05	0.14
70~74세	14.2	21.4	27.2	26.4	27.9	1.29	0.07
75~79세	6.7	11.6	13.9	17.8	17.8	0.72	0.38
80+	1.8	4.2	4.3	6.2	8.2	0.26	0.39

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 원자료

젊은층의 여성 경제활동참가율이 낮은 이유는 여성에 대한 고등교육의 대중화가 급속하게 진행되었고, 이는 여성노동력의 기회비용을 상승시켜 가사노동보다는 시장노동으로 여성 노동력을 이동하게 함으로써 고학력화된 최근 세대 여성의 경제활동참가율을 높이는 쪽으로 작용한 반면, 출산 및 보육문제가 근본적으로는 해결되지 않은 상태이므로 여성의 노동공급을 제한하는 혼인 및 출산을 연기하는 방향으로 진행되었다는 것이다.

한편 최근 세대와 같은 고등교육의 혜택을 받지 못한 여성인력의 비중이 <표3-20>에 의하면, 높은 고연령층에서는 여성의 경제활동참가율이 상승하는 추세를 보이고 있다는 점이다. 60~64세 연령층 여성의 경제활동참가율

31) 안주엽, 『중장기인력수급 전망 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11. pp.48~49.

은, 경제위기가 미친 악영향이 상당하였음에도 불구하고, 1993년에 42.4%에서 2003년에 42.7%로 일정수준을 유지하고 있다.

65세 이상 연령층에서는 전반적으로 경제활동참가율이 높아지고 있으며, 특히 70~74세 연령층의 경우 연평균 0.4%나 상승하였다. 이러한 고연령층 여성의 경제활동참가율의 상승은, 고연령층 남성의 경제활동참가율의 상승과 함께 가계의 노후생활의 불안정을 반영하는 것이며, 이 연령층 여성의 평균 교육수준이 낮음을 감안할 때, 대부분의 경우 저숙련·저임금 임금근로자나 비공식부문이나 농림어업을 포함한 자영업에 여전히 잔존해 있을 가능성이 크다.[32]

<표3-20> 고령자의 경제활동참가율: 여성

(단위: %)

	1983	1988	1993	1998	2003	1983~1993	1993~2003
55~59세	48.0	49.6	52.6	51.4	49.0	0.46	-0.36
60~64세	35.5	39.7	42.4	44.7	42.7	0.69	0.03
65~69세	16.6	26.2	30.1	32.5	32.6	1.35	0.25
70~74세	7.3	14.3	17.5	19.1	21.9	1.02	0.44
75~79세	3.0	6.9	9.3	10.9	12.1	0.62	0.28
80+	0.6	2.8	2.7	2.9	5.6	0.21	0.29

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 원자료

<표3-21>에서 보면, 60~64세 연령층 남성의 경제활동참가율은 2003년도에 63%대까지 하락하였으며, 65세 이상 연령층 남성의 경제활동참가율은 여전히 높은 수준이며(65~69세는 50.9%), 75세 이상 연령층의 경제활동참가율이 지속적으로 높아지고 있다는 점이다.

이를 해석하면, 고연령층으로 갈수록 자의든 타의든 임금근로자로서 근로생애를 마감하게 되지만 사회안전망이나 사회보장 또는 개인의 재정확립을 통

32) 안주엽, 상게서, p.49~52.

한 노후생활 보장이 불가능하므로 비임금근로자 또는 자영업자로서 새로운 근로생활을 하여야만 되는 것으로 보아야 할 것이다. 따라서 고령화사회에서 미래 고연령층의 노후생활을 보장하기 위해서는 사회보장체계의 확충과 더불어 자영업 창업 및 발전쪽으로 정책을 세워야 할 것이다.

<표3-21> 고령자의 경제활동참가율: 남성

(단위: %)

	1983	1988	1993	1998	2003	1983~1993	1993~2003
50~54세	89.8	89.2	91.5	92.0	89.7	0.17	-0.8
55~59세	78.4	79.7	84.6	81.8	80.3	0.62	-0.43
60~64세	60.6	65.3	68.6	68.0	63.7	0.80	-0.49
65~69세	44.3	50.4	52.7	53.0	50.9	0.85	-0.18
70~74세	24.5	32.5	41.3	38.6	36.7	1.67	-0.46
75~79세	14.2	21.7	23.6	30.0	27.9	0.94	0.43
80+	5.5	8.5	9.4	14.0	15.1	0.39	0.58

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 원자료

고연령자의 경제활동참가율을 다른 국가와 비교한 것이 <표3-22>이다. 우리나라의 55~64세 인구의 경제활동참가율은 남성이 72.6%, 여성은 45.9%로 나타났다.

남성의 경우는 일본보다 낮은 수준이지만 미국, 영국, 독일, 프랑스에 비해서는 높은 경제활동참가율이며 여성의 참가율도 스웨덴, 일본, 영국, 미국보다는 낮지만, 독일에 비해서는 높은 편이다.

<표3-22> 주요국의 고연령(55~64세)경제활동참가율(2003년)

(단위: %)

	한국	일본	미국	영국	독일	스웨덴[1]	프랑스[2]
전체	58.9	72.3	62.4	57.5	43.1	-	41.7
남성	72.6	83.0	68.7	67.9	52.0	72	47.0
여성	45.9	49.3	56.6	47.3	34.3	65	36.6

주: 1) 2000년 기준임
2) 2002년 기준임

자료: OECD Data
KLI, 『2004 해외노동통계』, 2004. 12. pp.31~32..

우리나라 고연령자(55~64세)의 경제활동참가율이 다른 국가에 비해 상대적으로 높게 나타나는 것은 주로 농가부문의 경제활동참가율이 높은데 기인한다. 경제활동인구조사의 농가부문 통계를 보면, 50세 이상 65세 미만 인구는 85% 이상, 65세 이상 인구도 66%의 경제활동참가율을 보이고 있다. 그러나, 비농가의 경우 50대 후반에 경제활동참가율은 이미 59.4%로 떨어지고 65세 이상의 경제활동참가율은 18.2%에 불과한 형편이다.

제3절 취업자

1. 실질 국민소득과 취업자

경제활동상태에 대한 자료가 존재하는 1963년부터 2003년까지 취업자수는 1984년과 1998년을 제외하고는 증가추세를 유지하여 왔다. 특히 1998년 취업자 감소는 추세단절을 일으키는 일시적 현상일 뿐 그 이후 이를 새로운 시작점으로 추세를 형성하고 있는 모습이다. <표3-23>에 의하면, 지난 40여년간 취업자수는 연평균 2.56%의 높은 증가율을 보였으며, 연간 38.8천 명씩 늘어난 것을 알 수 있다.

<표3-23> 실질 국민소득과 취업자

(단위: 십억원, 천명, %)

	총부가가치	국내총생산	국내총소득	국민총소득	취업자	임금근로	비임금근로
연평균 성장(증가)율							
1970~2003	6.83	7.09	6.95	6.91	2.56	4.17	0.84
1970~1980	6.90	7.24	7.23	6.92	3.59	5.61	2.09
1980~1990	8.50	8.73	9.20	9.37	2.83	5.41	-0.12
1990~1997	6.81	7.24	7.02	6.94	2.31	2.93	1.30
1998~2003	6.05	6.34	4.90	5.28	2.12	3.21	0.25

자료: 안주엽, 『중장기 인력수급 전망 2005~2020』, 2005. 11. p.22.

그러나 취업자수 증가율은 뚜렷한 현상은 아니지만, 장기적으로 둔화(연간 0.05%) 되고 있는 모습이다. 이를 임금근로자와 비임금근로자로 나누어 보면, 임금근로자는 연평균 4.18%의 높은 증가율을 보여 연간 330천 명씩 늘어난 반면 비임금근로자는 연평균 0.84%의 낮은 증가율을 보면 연평균 58천 명씩 증가해 왔음을 알 수 있다. 기간을 나누어 보면, 경제성장율이 가장 높았던 1980~1990년 취업자 증가율은 연평균 2.83%에 머무른 반면, 이 시기보다 경제성장률이 낮았던 1970~1980년에 취업자 증가율이 3.59%로 더 높았던 것을 알 수 있다. 경제위기 이후 1998~2003년 사이에는 국민총소득 증가율은 5.28%에 머물렀으며, 이 기간 중 취업자 증가율은 2.12%의 낮은 수준을 기록하였다. 이는 임금근로자는 3.21%의 상대적으로 높은 증가율을 보인 반면, 비임금근로자는 연평균 0.25% 증가하는 데 그친 결과이다.[33]

한편 취업자 현황을 산업별·직업별로 살펴보면 사업·개인 및 공공서비스업의 고용이 빠르게 증가하고 있으며, 전문·기술·행정관리직 역시 상승폭이 커서 노동시장에 고용구조 변화의 조짐이 보인다. 그러나 근로시간대별로 보면 단시간근로자의 비중이 증가하고 있고, 단시간근로자 중 추가적인 취업을 희망하는 사람들도 늘어나고 있어 전체적으로 고용의 질적 측면이 개선되었다고 보기는 어렵다.

2. 성별·연령계층별 취업자

<표3-24>에서 성별, 연령계층별 취업자를 보면, 2003년 여성 취업자의 연령별 구성비는 40대가 26.4%로 가장 높게 나타났으며 2000년 이후 40대이상 연령층의 취업자 구성비는 계속 상승하고 있는 반면, 40대 미만 연령층에서는 계속 하락하는 것으로 나타났다.

33) 안주엽, 상게서, pp.19~20.

<표3-24> 성별, 연령계층별 취업자

(단위: 천명, %)

구 분		전 연 령		15~19세		20~24		25~29		30~34	
	총 수	21,214		385		1,881		2,983		3,063	
1997	여 성	8,731	(100.0)	233	(2.7)	1,226	(14.0)	1,131	(13.0)	1,026	(11.8)
	남 성	12,483		152		755		1,852		2,037	
	총 수	19,938		331		1,638		2,763		2,839	
1998	여 성	8,090	(100.0)	194	(2.4)	1,027	(12.7)	1,047	(12.9)	912	(11.3)
	남 성	11,847		137		611		1,716		1,927	
	총 수	20,291		351		1,612		2,728		2,844	
1999	여 성	8,337	(100.0)	188	(2.3)	1,014	(12.2)	1,066	(12.8)	939	(11.3)
	남 성	11,954		163		598		1,662		1,905	
	총 수	21,156		389		1,660		2,830		2,939	
2000	여 성	8,769	(100.0)	200	(2.3)	1,051	(12.0)	1,135	(12.9)	979	(11.2)
	남 성	12,387		188		609		1,695		1,960	
	총 수	21,572		358		1,689		2,768		2,994	
2001	여 성	8,991	(100.0)	192	(2.1)	1,088	(12.1)	1,127	(12.5)	1,009	(11.2)
	남 성	12,581	(100.0)	166	(1.3)	601	(4.8)	1,641	(13.0)	1,985	(15.8)
	총 수	22,169		313		1,784		2,702		3,058	
2002	여 성	9,225	(100.0)	172	(1.9)	1,131	(12.3)	1,126	(12.2)	1,045	(11.3)
	남 성	12,944	(100.0)	141	(1.1)	653	(5.0)	1,576	(12.2)	2,014	(15.6)
	총 수	22,139		272		1,735		2,600		3,082	
2003	여 성	9,108	(100.0)	155	(1.7)	1,099	(12.1)	1,100	(12.1)	1,048	(11.5)
	남 성	13,031	(100.0)	116	(0.9)	635	(4.9)	1,500	(11.5)	2,034	(15.6)

<표3-24> 계속

구 분		35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60세이상
	총수	3,333	2,737	1,976	1,555	1,368	1,832
1997	여성	1,258(13.9)	1,100(12.6)	768(8.8)	606(6.9)	561(6.4)	822(9.4)
	남성	1,637	1,637	1,208	949	807	1,010
	총수	3,179	2,721	1,923	1,510	1,276	1,757
1998	남성	1,197(13.5)	1,074(9.4)	760(9.4)	571(7.1)	526(6.5)	782(9.7)
		1,983	1,647	1,163	939	749	975
	총수	3,175	2,872	2,016	1,567	1,262	1,865
1999	여성	1,192(14.7)	1,141(13.7)	811(9.7)	605(7.3)	522(6.3)	860(10.3)
	남성	1,983	1,732	1,205	962	739	1,005
	총수	3,199	3,064	2,213	1,652	1,247	1,963
2000	여성	1,208(13.8)	1,221(13.9)	911(10.4)	633(5.9)	516(5.9)	915(10.4)
	남성	1,991	1,843	1,303	1,020	731	1,048
	총수	3,173	3,161	2,400	1,903	1,256	2,071
2001	여성	1,204(13.4)	1,263(14.0)	984(10.9)	666(7.4)	511(5.7)	949(10.6)
	남성	1,969(15.7)	1,898(15.1)	1,416(11.3)	1,037(8.2)	745(5.9)	1,122(8.9)
	총수	3,154	3,274	2,582	1,795	1,303	2,204
2002	여성	1,182(12.8)	1,315(14.3)	1,045(11.3)	711(7.7)	507(5.5)	992(10.8)
	남성	1,972(15.2)	1,960(15.1)	1,537(11.9)	1,084(8.4)	795(6.1)	1,212(9.4)
	총수	3,104	3,334	2,697	1,834	1,339	2,142
2003	여성	1,142(12.5)	1,335(14.7)	1,064(11.7)	701(7.7)	514(5.6)	950(10.4)
	남성	1,962(15.3)	1,999(15.3)	1,634(12.5)	1,133(8.7)	825(6.3)	1,192(9.1)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

3. 교육정도별, 성별 취업자수

과거 1960~79년대까지만 해도 여성은 교육기회에서 엄청난 불평등을 받아야 했기 때문에 전 사회적으로 남성에게 더 많이 투자하고 그 결과로서 노동시장에서 남성들이 중심이 되어 생산활동을 주도하는 것을 당연시하는 분위기가 수용되었다. 그러나 1980년대와 1990년대를 거치면서 우리 사회에 교육기회에 성차(gender difference)는 거의 사라졌고 여성의 절반이 여전히 노동시장 밖에 머물고 있다면 우리의 인적자원 시스템에 뭔가 문제가 있다는 결론이 나온다.

<표3-25> 연도별, 교육정도별, 성별 취업자수

(단위 : 천명, %)

구 분		총 수		초등학교졸이하		중 졸		고 졸		전문대졸이상	
1997	총수	21,214		4,084		3,521		9,428		4,361	
	여 성	8,731	(100.0)	2,416	(27.7)	1,561	(17.9)	3,424	(39.2)	1,330	(15.2)
	남 성	2,483	(100.0)	1,668	(13.4)	1,960	(15.7)	5,824	(46.7)	3,030	(24.3)
1998	총 수	19,938		3,574		2,874		8,741		4,749	
	여 성	8,090	(100.0)	2,127	(26.3)	1,334	(16.5)	3,214	(39.7)	1,415	(17.5)
	남 성	11,847	(100.0)	1,447	(12.2)	1,539	(13.0)	5,527	(46.7)	3,334	(28.1)
1999	총 수	20,291		3,574		2,934		8,892		4,891	
	여 성	8,337	(100.0)	2,144	(25.7)	1,379	(16.5)	3,290	(39.5)	1,524	(18.3)
	남 성	11,954	(100.0)	1,431	(12.0)	1,555	(13.0)	5,601	(46.9)	3,367	(28.2)
2000	총 수	21,156		3,590		3,031		8,325		5,209	
	여 성	8,769	(100.0)	2,175	(24.8)	1,428	(16.3)	3,481	(39.7)	1,684	(19.2)
	남 성	12,387	(100.0)	1,415	(11.4)	1,603	(12.9)	5,844	(47.2)	3,525	(28.5)
2001	총 수	21,572		3,517		2,947		9,573		5,535	
	여 성	8,991	(100.0)	2,127	(23.7)	1,396	(15.5)	3,632	(40.4)	1,836	(20.4)
	남 성	12,581	(100.0)	1,390	(11.0)	1,551	(12.3)	5,941	(47.2)	3,699	(29.4)
2002	총 수	22,169		3,454		2,963		9,846		5,907	
	여 성	9,225	(100.0)	2,068	(22.4)	1,390	(15.1)	3,767	(40.8)	2,000	(21.7)
	남 성	12,944	(100.0)	1,386	(11.9)	1,573	(12.2)	6,079	(47.0)	3,907	(30.2)
2003	총 수	22,139		3,190		2,679		9,574		6,695	
	여 성	9,108	(100.0)	1,875	(20.6)	1,242	(13.6)	3,733	(41.0)	2,258	(24.8)
	남 성	13,031	(100.0)	1,315	(10.1)	1,438	(11.0)	5,841	(44.8)	4,437	(34.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

연도별, 교육정도별, 성별 취업자수를 보면, 2003년도 남성은 고졸 44.8%, 대졸 34.0%, 중졸 11.0%, 초등학교졸이하가 10.1% 순이다. 여성은 고졸 41.0%, 대졸 24.8%, 초등학교졸이하가 20.6%, 중졸 13.6%, 순으로 나타났다(<표3-25>참조) .

4. 산업별 취업자 추이

취업자 동향을 <표3-26>에서 살펴보면 1990년 27.2%를 점유하였던 제조업 취업자의 비중은 외환위기의 충격을 상대적으로 많이 받음에 따라 취업자 중 제조업의 비중은 1998년에 19.6%이였으며, 2005년에 18.5%를 기록하였다.

농림어업 부문의 종사자수 및 전체 취업자에서 차지하는 농림어업이 차지하는 비중은 지속적으로 하락하여 1980년에 465만 4천명이었던 취업자수가 2000년에 절반수준인 228만 8천명으로 축소되었으며 취업자에서 점유하는 비중도 동기간 중 34.0%에서 10.9%로 낮아졌다. 그러나, 외환위기의 여파로 1998년에는 일시적으로 농림어업부문의 취업자 수와 더불어 농림어업이 차지하는 비중도 다소 증가하였으나, 2005년에는 180만 6천여명으로 감소하였다.

<표3-26> 산업별 취업자 추이(전체)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	21,214 (100.0)	19,938 (100.0)	20,291 (100.0)	21,156 (100.0)	21,572 (100.0)	22,169 (100.0)	22,139 (100.0)	22,557 (100.0)	22,856 (100.0)
농림어업	10.8	12.0	11.3	10.6	10.0	9.3	8.8	8.1	7.9
광공업	21.5	19.7	19.9	20.4	19.9	19.2	19.1	19.1	18.6
제조업	21.4	19.6	19.8	20.3	19.8	19.1	19.0	19.0	18.5
SOC & Service	67.7	68.2	68.7	69.0	70.2	71.5	72.1	72.8	73.5
건설	9.6	7.9	7.3	7.5	7.3	7.9	8.2	8.1	7.9
도소매 · 음식 숙박	27.7	27.9	28.3	28.2	27.2	27.1	26.4	26.0	25.4
전기 · 운수 · 금융	9.6	10.0	9.9	9.8	9.9	9.7	9.8	9.7	9.8
사업 · 개인Service	20.9	22.3	23.3	23.5	25.7	26.8	7.7	29.1	30.3

주 : (　　)괄호안은 전체 취업자수.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

서비스부문 취업자수 및 그 비중은 꾸준히 증가하여 1980년에 43.5%이었던 서비스부문 취업자의 비중이 2000년에는 68.9%까지 증가하였으며, 특히 도소매·음식숙박업, 전기·운수·금융업 부문에서의 증가가 컸다. 건설부문 취업자수도 1980년의 84만 3천명에서 1997년에는 200만 4천명으로 두 배 이상 확대되어 취업자 비중이 9.5%이었으나 외환위기의 충격을 건설업 부문이 가장 크게 받음에 따라 취업자수가 2001년에 158만여 명으로 감소하였고 취업자의 비중도 7%대로 낮아졌다.[34]

<표3-27> 산업별 취업자 추이(여성)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	8,731	8,090	8,337	8,769	8,991	9,225	9,108	9,364	9,526
농림어업	12.7	14.3	13.0	12.2	11.3	10.7	10.1	9.2	8.9
광공업	18.4	16.6	17.3	17.5	16.9	16.5	16.2	16.0	14.8
제조업	18.4	16.6	17.3	17.5	16.9	16.5	16.2	15.9	14.8
SOC & Service	68.8	69.1	69.7	70.3	71.8	72.9	73.7	74.8	76.2
건설	2.5	1.8	1.5	1.5	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7
도소매·음식 숙박	35.3	35.2	35.6	35.6	35.2	35.0	34.9	34.4	33.3
전기·운수·금융	6.8	6.8	6.2	6.4	6.5	6.1	6.2	6.1	6.2
사업·개인Service	24.2	25.3	26.4	26.8	28.5	30.1	30.9	32.6	35.1

주 : (　　)괄호안은 전체 취업자수.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

1, 2, 3차 산업별 취업자수의 분포는 3차산업(서비스업)의 취업자수가 지속적으로 증가하였다. 서비스업의 취업자는 1993~2000년 사이에 연평균 3.09%의 성장률을 보여 전체취업자 중 차지하는 비중은 약 60%에서 69%로 상승하였다. 반면 1차산업(농업어업)의 취업자수는 지속적으로 감소하는 추세를 유지하다가 경제위기가 한창인 1998년에 소폭 증가하였으며, 2차산업(광공업)의 취업자는 1993년 4,794천명에서 지속

34) 금재호 외, 『21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표 설정』, 노동부, 2001. 12. pp.23~27.

적으로 하락하여 1998년 3,980천명으로 연평균 3.65%의 감소율을 보였으며, 2000년 현재는 4,254천명으로 전체 취업자의 20.5%를 차지하였다.[35]

<표3-28> 산업별 취업자 추이(남성)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	12,483 (100.0)	11,847 (100.0)	11,954 (100.0)	12,387 (100.0)	12,581 (100.0)	12,944 (100.0)	13,031 (100.0)	13,193 (100.0)	13,330 (100.0)
농림어업	9.4	10.5	10.2	9.4	9.0	8.4	7.9	7.3	7.2
광공업	23.7	21.9	21.8	22.4	22.0	21.2	21.1	21.3	21.3
제조업	23.5	20.9	20.9	22.3	21.8	21.0	21.0	21.2	21.2
SOC & Service	66.9	67.6	68.0	68.2	69.0	70.4	71.1	71.4	71.5
건설	14.5	12.1	11.3	11.1	11.5	12.3	12.8	12.6	12.4
도소매·음식 숙박	22.4	23.3	23.2	23.0	21.5	21.4	20.2	20.0	19.7
전기·운수·금융	11.5	12.2	12.4	12.2	12.4	12.3	12.3	12.3	12.4
사업·개인Service	18.6	20.3	22.6	21.2	23.6	24.4	25.5	26.6	26.9

주 : (　　)괄호안은 전체 취업자수.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

한국 여성취업자: 농림어업, 음식숙박업의 여성 취업자의 비율은 OECD 국가들에 비해 높고, 금융·보험·부동산 및 사업서비스와 공공·개인·사회서비스업 등의 여성 취업자 비율은 낮게 나타났다(<표3-27><표3-28> 참조),

<표3-29>에서 한국 여성은 산업별로 음식 ·숙박업의 취업자 비율은 14.8%로 OECD국가 중동 산업의 비중이 높은 반면, 공공·개인·사회서비스업 취업자는 25.1%로 가장 낮게 나타났다. 농림어업 여성 취업자 비율이 높은 국가는 폴란드 17.6%, 포르투갈 13.4%, 한국 10.1% 나타났으며, 제조업 여성 취업자 비율이 높은 국가 : 슬로바키아 23.3%, 헝가리 21.1%, 포르 투갈 19.1%, 한국 16.2%, 일본 15.6%이었다. 공공·개인·사회서비스업 여성 취업자 비율이 높은 국가 : 노르웨이 6.2%, 덴마크 54.0%, 벨기에 51.7%, 핀란드 9.6%, 영국 7.9% 이다.

35) 안주엽, "한국의 경기변동과 취업규모", 『매월노동동향』, 2001년 10월호·통권 제3호, 한국노동연구원, 2001. 10. p.4.

<표3-29> OECD국가 여성 취업자의 산업별 분포(2003년)

(단위: %)

국가별	농림어업	광업	제조업	전기,가스및수도사업	건설업	도소매·소비자용품수리업	음식숙박업	운수,창고통신업	금융,보험부동산및사업서비스업	공공·개인사업서비스업 및 기타
호주	2.6	0.2	7.0	0.4	2.2	21.0	6.3	3.7	16.6	39.9
오스트리아	5.8	0.0	11.1	0.3	1.6	19.8	8.4	3.5	12.9	36.6
벨기에	1.2	0.0	10.2	0.4	1.0	15.1	3.8	3.6	13.1	51.7
캐나다	1.6	0.4	9.1	0.4	1.3	16.8	8.3	4.7	17.3	40.2
덴마크	1.4	0.1	10.7	0.2	1.2	13.8	2.9	4.3	11.4	54.0
핀란드	3.3	0.0	11.2	0.4	1.0	12.4	4.9	4.0	13.3	49.6
독일	1.9	0.1	14.4	0.4	2.1	17.0	4.4	3.6	13.7	42.6
헝가리	2.7	0.1	21.1	1.0	1.4	15.9	4.4	4.7	9.6	39.2
아일랜드	1.8	0.0	11.5	0.2	1.2	16.5	8.8	3.6	14.7	41.5
이탈리아	4.0	0.1	18.1	0.3	1.4	16.7	5.4	3.0	12.0	39.0
일본	4.9	0.0	15.6	0.2	3.4	22.2	8.0	2.8	12.7	30.2
한국	**10.1**	**0.0**	**16.2**	**0.1**	**1.6**	**20.1**	**14.8**	**1.8**	**10.0**	**25.1**
뉴질랜드	5.4	0.1	9.0	0.2	1.7	18.3	6.7	3.8	13.6	41.2
노르웨이	1.9	0.6	6.6	0.3	1.2	14.9	4.2	3.7	10.2	56.2
폴란드	17.6	0.5	14.9	0.8	1.1	16.6	2.5	3.4	7.6	35.0
포르투갈	13.4	0.1	19.1	0.2	1.1	14.5	6.8	1.9	7.3	35.6
슬로바키아	3.5	0.2	23.3	0.9	1.4	15.8	4.6	4.3	7.5	38.6
스페인	4.0	0.1	11.6	0.2	1.7	19.0	8.1	3.3	12.8	39.1
스위스	3.2	0.1	10.0	0.2	1.8	17.6	7.1	4.8	16.0	39.3
영국	0.6	0.1	8.2	0.4	1.5	17.2	5.3	3.7	15.1	47.9

자료 : 통계청, KOSIS DB, 2006.

5. 직업별 취업자 추이

직업별 취업자 추이는 <표3-30>과 같다. 1995년 이후 전문·기술·행정관리직에 종사하는 취업자수 및 취업자에서 차지하는 비중은 끊임없이 증가하여 1995년에 333만 7천명이었던 것이 2001년에는 400만 3천명 수준으로 확대되었다.

이러한 전문·기술·행정관리직 취업자의 증가는 외환위기를 겪는 과정에서도 계속되었다. 직업의 전문·기술화 현상에 따라 전문·기술· 행정관리직 취업자의 비중도 1997년의 17.5%에서 2001년 19.0%로 증가하였다.

서비스·판매직 종사자들도 1990년 중반 이후 증가하는 추세를 보였고, 반대로 농림어업직, 사무직 및 기능·기계조작·단순근로 분야의 취업자는 정체 또는 하락하는 경향을 보였다. 또한 외환위기 과정에서 사무직과 기능·기계조

작·단순근로직에서의 일자리 감소가 뚜렷히 나타나고 있다. 특히 사무직은 외환위기로 인한 구조조정의 여파로 2001년에 더욱 큰 폭으로 감소하였다.[36]

<표3-30> 연도별, 직업별 취업자수(전체)

(단위: 천명, %)

	총수	전문·기술·행정관리직	사무종사자	서비스·판매직	농림·임업 및 어업숙련 종사자	기능원·기계조작원 및 조립원	단순노무 종사자
1997	21,016(100.0)	3,687(17.5)	2,572(12.2)	4,868(23.2)	2,273((10.8)	5,344(25.4)	2,362(11.2)
1998	19,938(100.0)	3,748(18.8)	2,481(12.4)	4,712(23.6)	2,284(11.5)	4,643(23.3)	2,069(10.4)
1999	20,291(100.0)	3,885(19.1)	2,296(11.3)	4,811(23.7)	2,174(10.7)	4,722(23.3)	2,403(11.8)
2000	21,156(100.0)	3,942(18.6)	2,512(11.9)	5,500(26.0)	2,115(10.0)	4,980(23.5)	2,107(10.0)
2001	21,572(100.0)	4,102(19.0)	2,671(12.4)	5,656(26.2)	2,035(9.4)	4,970(23.0)	2,138(9.9)
2002	21,169(100.0)	4,262(20.1)	2,822(13.3)	5,796(27.4)	1,964(9.3)	5,070(24.0)	2,255(10.7)
2003	22,139(100.0)	4,440(20.1)	3,172(14.3)	5,570(25.2)	1,834(8.3)	4,794(21.7)	2,329(10.5)
2004	22,557(100.0)	4,631(20.5)	3,188(14.1)	5,644(25.0)	1,700(7.5)	4,945(21.9)	2,449(10.9)
2005	22,856(100.0)	4,776(20.9)	3,269(14.3)	5,625(24.6)	1,708(7.5)	4,999(21.9)	2,479(10.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

취업자 중 전문·기술·행정관리직의 비중 증가는 남성뿐만 아니라 여성에게서도 이들 직종에서 여성보다는 남성의 증가속도가 빠른 것으로 나타나고 있어 여성고용의 질적 개선이 미흡한 것으로 여겨진다. 1993년~99년의 6년동안 전문·기술·행정관리직에 종사하는 남성은 36.1 %가 증가하였으나 여성은 25.8%의 증가에 그치고 있다. 더욱이 전문·기술 행정관리직 종사자 중 여성의 비중이 매우 낮으며 1990년대 중반 이후 전문·기술·행정관리직 종사자 중 여성의 비율이 안정적이었다는 점을 감안할 때 이들 직종에의 여성진출은 상대적으로 부족하다. 또한 1993년 이래 증가한 취업자들 중 전문·기술·행정관리직 종사자의 비중을 분석하여도 여성의 진출이 남성에 비해 저조하다는 사실을 파악할 수 있다.

36) 상게서, pp.33~33.

<표3-31> 연도별, 직업별 취업자수(여성)

(단위: 천명, %)

	총수	전문·기술·행정관리직	사무종사자	서비스·판매직	농림·임업 및 어업숙련 종사자	기능원·기계조작원 및 조립원	단순노무 종사자
1997	8,686(100.0)	1,038(12.0)	1,372(15.8)	2,974(34.2)	1,077(12.4)	1,013(11.7)	1,211(13.9)
1998	8,090(100.0)	1,079(13.3)	1,183(14.6)	2,806(34.7)	1,083(13.4)	871(10.8)	1,068(13.2)
1999	8,337(100.0)	1,113(13.4)	1,169(14.0)	2,906(34.9)	1,000(12.0)	920(11.0)	1,231(14.8)
2000	8,769(100.0)	1,226(14.0)	1,285(14.7)	3,364(38.4)	984(11.2)	928(10.6)	983(11.2)
2001	8,991(100.0)	1,290(14.3)	1,382(15.4)	3,491(38.8)	935(10.4)	898(10.1)	994(11.1)
2002	9,225(100.0)	1,371(14.9)	1,476(16.0)	3,577(38.8)	907(9.8)	842(9.1)	1,051(11.4)
2003	9,108(100.0)	1,541(17.0)	1,496(16.4)	3,387(37.2)	828(9.1)	740(8.1)	1,116(12.3)
2004	9,364(100.0)	1,582(16.9)	1,582(16.9)	3,499(37.4)	764(8.2)	769(8.2)	1,168(12.5)
2005	9,526(100.0)	1,669(17.5)	1,654(17.4)	3,517(36.9)	765(8.0)	737(7.7)	1,183(12.4)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

<표3-32> 연도별, 직업별 취업자수(남성)

(단위: 천명, %)

	총수	전문·기술·행정관리직	사무종사자	서비스·판매직	농림·임업 및 어업숙련 종사자	기능원·기계조작원 및 조립원	단순노무 종사자
1997	12,420(100.0)	2,650(21.3)	1,199(9.7)	1,894(15.2)	1,195(9.6)	4,331(34.9)	1,151(9.3)
1998	11,847(100.0)	2,669(22.5)	1,298(11.0)	1,906(16.1)	1,202(10.1)	3,771(31.8)	1,001(8.4)
1999	11,954(100.0)	2,773(23.2)	1,127(9.4)	1,905(15.9)	1,174(9.8)	3,802(31.8)	1,172(9.8)
2000	12,387(100.0)	2,717(21.9)	1,227(9.9)	2,137(17.3)	1,131(9.1)	4,052(32.7)	1,124(9.1)
2001	12,581(100.0)	2,811(22.3)	1,290(10.3)	2,165(17.2)	1,100(8.7)	4,072(31.4)	1,144(9.1)
2002	12,944(100.0)	2,891(22.3)	1,347(10.4)	2,218(17.1)	1,057(8.2)	4,228(32.7)	1,203(9.3)
2003	13,031(100.0)	2,899(22.2)	1,676(12.9)	2,184(16.8)	1,005(7.7)	4,054(31.1)	1,213(9.3)
2004	13,193(100.0)	3,049(23.1)	1,606(12.2)	2,145(16.3)	936(7.1)	4,176(31.7)	1,281(9.7)
2005	13,330(100.0)	3,107(23.3)	1,615(12.1)	2,108(15.9)	943(7.1)	4,262(32.0)	1,296(9.7)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

전문·기술·행정관리직에 종사하는 여성의 증가폭이 남성에 비해 상대적으로 취약한 점과 반대로 서비스·판매직에 종사하는 여성근로자는 남성에 비해 큰 폭으로 증가하였다. 또한 단순근로직에 종사하는 여성의 증가폭도 남성과 비슷한 수준을 기록하고 있는데 이러한 직업구조의 변화는 다시 한번 1990년대 여성

고용의 확대가 고용의 질적 향상을 가져오는 데 실패하고 있다는 가설을 지지하고 있다[37](<표3-31> <표3-32> 참조).

<표3-33>에서 보면, 한국 여성 취업자 : 입법공무원·고위임직원 및 관리자, 전문직의 취업자 비율은 OECD 최저수준이나 서비스 판매 직종 종사자 비율은 매우 높은 수준이다.

<표3-33> OECD국가 여성 취업자의 직업별 분포(2003년)

(단위: %)

국가별	입법공무원·고위임직원 및 관리자	전문가	기술공·준전문가	사무직	서비스 판매	농림·어업직	기능원	장치기계 조작원	단순노무직
호주	9.6	21.2	17.3	20.3	20.3	1.4	1.8	1.8	6.1
캐나다	6.8	17.6	16.0	23.0	21.4	1.3	2.1	4.8	7.1
독일	5.4	11.6	26.1	18.7	19.7	1.4	3.5	2.4	9.9
헝가리	5.2	15.7	20.7	12.7	19.3	1.7	7.2	7.7	9.5
이탈리아	1.9	14.9	18.1	19.7	21.5	2.0	6.6	4.8	10.0
한국	**0.4**	**8.5**	**8.0**	**16.4**	**37.2**	**9.1**	**4.8**	**3.3**	**12.3**
스페인	5.9	16.5	11.7	15.7	23.0	2.4	2.9	3.4	18.3
스위스	3.9	12.6	24.7	21.0	20.2	3.3	4.5	1.6	7.7

자료 : 통계청, KOSIS DB, 2006.

한국 여성의 직업분포를 보면 입법공무원·고위임직원 및 관리자 0.4%, 전문가 8.5%로 OECD국가 중 가장 낮게 나타난 반면, 서비스 판매 37.2%, 농림 어업9.1%, 단순노무직 12.3%등은 상대적으로 높게 나타났다.

입법공무원·고위직임직원 및 관리자 분포가 높은 국가는 아일랜드 11.6%, 21.2%, 호주 9.6%, 21.2%, 캐나다 6.8%, 17.6%, 스페인 5.9%, 16.5% , 스웨덴 3.1%, 19.3%, 핀란드 5.2%, 15.7이다.

6. 종사상 지위별 취업자 추이

일본은 우리와 유사하게 통상적인 정규 근로자가 아닌 근로자를 비정형 근로자로 보고 있다. 이러한 접근에 의하면 풀타임이 아닌 파트타임이며, 단시간 근로자, 정규

37) 금재호, "여성 노동시장의 고용구조와 실업", 방하남 편, 전게서. pp.77~79.

근로자가 아닌 자를 지칭하는 용어조차, '비정규 근로자'와 '비정형 근로자'로 대립해 있는 실정이다.[38]

정규직 노동시장과 비정규직 노동시장은 크게 다르다. 첫째, 정규직 노동시장에서는 사용자가 상시적(permanent) 고용관계를 전제로 노동력를 채용하는 데 비하여, 비정규직 노동시장에서는 한시적(contingent) 고용관계를 전제로 하여 노동력을 채용한다. 그 결과 전자에서는 고용관계가 안정적이고 채용 및 승진관리가 대단히 중요한데 비하여, 후자에서는 고용관계가 불안정하고 승진관리가 존재하지 않는다. 사용자가 한시적 노동력을 채용하는 것은 일반적으로 직무 성격이 한시적이기 때문이다. 그러나 최근 사용자들이 고용의 수량적 유연화 전략의 차원에서 상시적 직무에 대해서도 한시적 노동력을 채용하는 경향이 확산되고 있다.

둘째, 정규직 노동시장은 직무경쟁시장적 성격이 강하고 개별 근로자의 임금이 임금체계에 의하여 제도적으로 결정되는데 비하여, 비정규직 노동시장은 임금경쟁시장적 성격이 강하고 임금은 시장원리나 계약에 의하여 결정된다.

셋째, 정규직 노동시장에서는 교육훈련이 중시된다. 그러나, 비정규직 노동시장에서는 한시적 고용관계로 인하여 노동수요자나 노동공급자 모두 교육훈련에 대한 투자수익을 기대할 수 없기 때문에 기업특수훈련을 기피한다.

넷째, 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장간의 노동이동은 극히 제한적으로 이루어진다. 단층별 입직기준에서 연령 또는 경력이 중시되는 한국 노동시장에서 비정규직 노동시장에서 일정기간을 보낸 노동력은 상위단층 및 중위단층의 입직기준을 충족할 수 없기 때문에 정규직 노동시장으로의 진입이 사실상 불가능하게 된다. 즉 비정규직 노동시장의 노동력은 정규직 노동시장으로의 이동이 거의 불가능하고, 하위단

38) '비정형' 근로자라는 용어의 사용을 제안하고 있는 최경수(2001)는 이와 관련하여, 비정규직'이라는 용어가 이런 고용형태가 바람직하지 않으며 정규직 중심의 고용형태로 회귀하여야 할 것이라는 가치판단을 내포하는 데 반해, '비정형 근로자'라는 용어는 보다 중립적이고 바람직하다고 주장한다. 아울러 비정규직이라는 용어는 완전한 근로조건이 보장되지 않음을 시사하기 때문에 부적절하다고 지적한다.

층에 장기 침전하거나, 실업, 비경제활동인구 등 하위단층 주변부를 유동한다는 점이다.[39]

한편 비정규 근로자의 증가를 경제의 세계화와 경쟁의 격화, 노동시장의 유연화에 따른 불가피한 현상으로 받아들인다.[40] 아울러 우리나라의 경우 노동운동의 활성화와 더불어 정규 근로자에 대한 상당한 임금인상과 과잉보호가 진행됨으로써, 기업들이 정규 근로자의 채용에 과거보다 훨씬 신중을 기하게 된 것이 비정규 근로자 증가의 주요한 요인이 된 것으로 지적한다. 따라서 일부 정규 근로자의 과도하게 높은 임금인상 자제 및 과잉보호 장치들을 완화함으로써 그 여력으로 비정규 근로자의 임금인상 및 근로조건 향상을 도모하는 것이 필요하다고 주장하고 있다.[41] 노동시장 환경변화가 외환위기이후에 구체화되어 왔고 그것이 노동시장의 유연성을 요구하고 있다. 그리고 이러한 환경변화에 대한 노동시장 행위주체의 전략적 선택이 비정규직의 확대로 나타나고 있다. 비정규직 노동시장의 규모확대는 <표3-27>에 나타난바와 같다.

<표3-34><표3-35><표3-36>에 의하면 1990년대 중반까지 정규직 노동시장의 규모는 지속적으로 확대되어 온데 비하여, 비정규직 노동시장의 규모는 안정적이거나 오히려 축소되어 왔다. 2005년 여성 취업자의 임금근로자 비율은 67.1%이며 이 중 상용은 25.6%, 임시는 30.2%, 일용은 11.3%이다. 남성 취업자와 비교할 때 임금근로자 비율은 1.1% 높았고, 임시와 일용도 13.8%, 2.8%가 높았으나 상용은 15.5%가 낮다. 여성의 비임금근로자 비율은 32.9%로서 이 중 자영업주는 19.0%, 무급가족 종사자는 14.0%로 나타났다.

---

39) 이효수, "노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동", 2001년 경제학 공동학술세미나, 한국노동경제학회 발표논문, 2001.

40) A. Feldstead and N. Jewson, eds. *Global Trends in Flexible Labour.* Macmillan Press Ltd, 1999.

41) 한국경영자총협회, "정규직 보호에 관한 경영계 입장", 2000; 박기성, "비정형 근로자의 측정과 제언", 『비정형 근로자의 규모와 실태』, 한국노동경제학회 학술세미나, 2001.

<표3-34> 취업자의 종사상지위별 구성비(전체)

(단위:천명, %)

전체	비임금근로자			임금근로자			
		자영업주	가 족 종사자		상 용 근로자	임 시 근로자	일 용 근로자
1997	7,810(100.0)	5,901(75.6)	1,908(24.4)	13,404(100.0)	7,282(54.3)	4,236(31.6)	1,886(14.1)
1998	7,641(100.0)	5,617(73.5)	2,025(26.5)	12,296(100.0)	6,534(53.1)	4,042(32.9)	1,720(14.0)
1999	7,628(100.0)	5,702(74.8)	1,925(25.2)	12,663(100.0)	6,135(48.4)	4,225(33.6)	2,274(18.0)
2000	7,795(100.0)	5,855(75.2)	1,931(24.8)	13,360(100.0)	6,395(47.9)	4,608(34.5)	2,357(17.6)
2001	7,913(100.0)	6,051(76.5)	1,863(23.5)	13,659(100.0)	6,714(49.2)	4,726(34.6)	2,218(16.2)
2002	7,988(100.0)	6,191(77.5)	1,797(22.5)	14,181(100.0)	6,862(48.4)	4,886(34.5)	2,433(17.2)
2003	7,736(100.0)	6,043(78.1)	1,694(21.9)	14,402(100.0)	7,269(50.5)	5,004(34.7)	2,130(14.8)
2004	7,663(100.0)	6,110(79.7)	1,553(20.3)	14,894(100.0)	7,625(51.2)	5,028(34.1)	2,188(14.7)
2005	7,671(100.0)	6,172(80.5)	1,499(19.5)	15,185(100.0)	7,917(52.1)	5,056(33.3)	2,212(14.6)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료

1996년 노개위가 출범하면서 노동시장의 유연화의 필요성이 논의되기 시작하였고, 이 시기부터 비조직 노동시장이 확대조짐이 나타났다. 특히, 외환위기를 맞은 1997년이후 부터 정규직 노동시장은 큰 폭으로 축소되고, 반대로 비정규직 노동시장은 크게 확대되면서 비정규직 노동시장의 비중이 1996년에 43.64%에서 불과 4년만인 2000년에 52.33%로 증대되었다.

<표3-35> 취업자의 종사상지위별 구성비(여성)

(단위:천명, %)

여성	비임금근로자			임금근로자			
		자영업주	가 족 종사자		상 용 근로자	임 시 근로자	일 용 근로자
1997	3,472(100.0)	1,795(50.7)	1,713(49.3)	5,259(100.0)	2,020(38.4)	2,370(45.1)	869(16.5)
1998	3,345(100.0)	1,548(46.3)	1,798(53.8)	4,745(100.0)	1,650(34.8)	2,257(47.6)	839(17.7)
1999	3,313(100.0)	1,636(49.4)	1,677(50.6)	5,025(100.0)	1,562(31.1)	2,289(45.6)	1,174(23.4)
2000	3,372(100.0)	1,683(49.9)	1,688(50.1)	5,397(100.0)	1,679(31.1)	2,496(46.2)	1,222(22.6)
2001	3,382(100.0)	1,753(51.8)	1,629(48.2)	5,609(100.0)	1,861(33.2)	2,589(46.2)	1,159(20.7)
2002	3,368(100.0)	1,786(53.0)	1,582(47.0)	5,857(100.0)	1,968(33.6)	2,682(45.8)	1,207(20.6)
2003	3,138(100.0)	1,618(51.6)	1,519(48.4)	5,970(100.0)	2,109(35.3)	2,826(47.3)	1,036(17.3)
2004	3,127(100.0)	1,740(55.7)	1,387(44.3)	6,237(100.0)	2,289(36.7)	2,869(46.0)	1,079(17.3)
2005	3,135(100.0)	1,807(57.6)	1,329(42.4)	6,391(100.0)	2,439(38.2)	2,874(45.0)	1,079(16.9)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료

<표3-36> 취업자의 종사상지위별 구성비(남성)

(단위:천명, %)

남성	비임금근로자			임금근로자			
		자영업주	가 족 종사자		상 용 근로자	임 시 근로자	일 용 근로자
1997	4,338(100.0)	4,106(94.5)	195(4.5)	8,145(100.0)	5,262(64.6)	1,866(22.9)	1,017(12.5)
1998	4,296(100.0)	4,069(94.7)	229(5.3)	7,551(100.0)	4,884(64.7)	1,785(23.6)	881(11.7)
1999	4,315(100.0)	4,066(94.2)	248(5.7)	7,638(100.0)	4,573(59.9)	1,936(25.3)	1,100(14.4)
2000	4,423(100.0)	4,172(94.3)	243(5.5)	7,963(100.0)	4,716(59.2)	2,112(26.5)	1,135(14.3)
2001	4,531(100.0)	4,298(94.9)	234(5.2)	8,050(100.0)	4,853(60.3)	2,137(26.5)	1,059(13.2)
2002	4,620(100.0)	4,405(95.3)	215(4.7)	8,324(100.0)	4,894(58.8)	2,204(26.5)	1,226(14.7)
2003	4,603(100.0)	4,425(96.1)	175(3.8)	8,432(100.0)	5,160(61.2)	2,178(25.8)	1,094(13.0)
2004	4,536(100.0)	4,370(96.3)	166(3.7)	8,657(100.0)	5,336(61.6)	2,159(24.9)	1,109(12.8)
2005	4,536(100.0)	4,365(96.2)	170(3.7)	8,794(100.0)	5,478(62.3)	2,182(24.8)	1,133(12.9)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료

종사상지위별 취업자의 구성은 산업별로 상이한 양상과 추세를 보이고 있다.

1차산업의 경우 90% 이상이 자영업자이며 일용직 근로자의 비중이 1993년 4%대에서 2000년에는 6%에 근접하고 있다. 2차산업의 경우 여전히 상용직 근로자의 비중이 높으나 1993년 56.7%에서 2000년에는 48.1%로 하락하였으며, 3차산업의 경우 자영업자가 차지하는 비중이 꾸준히 약 1/4을 초과하는 수준이며, 상용직 근로자의 비중은 1993년 35.7%에서 2000년에는 28.7%로 크게 하락하였으며 이는 임시직 근로자의 비중이 18.1%에서 23.8%로 급증한 것과 일치하고 있다.[42]

직무의 구조 및 성격에 따라, 정규직 노동력을 필요로 하기도 하고, 비정규직 노동력을 필요로 하기도 한다. 기업특수기술이나 숙련을 요하고 안정적이고 연속적이고 관리적 의사결정을 요구하는 직무들은 일반적으로 정규직 노동력을 필요로 한다. 이에 비하여 특별한 기술이나 숙련을 요구하지 않고, 안정적이지 않고 불연속적인 직무나 잡급직 등은 정규직 노동력보다 오히려 비정규직 노동력을 필요로 한다.

제조업에 비하여 건설업이나 판매서비스업에서 상대적으로 비정규직 노동력을 필

42) 안주엽, "한국의 경기변동과 취업규모," 『매월노동동향』 2001년 10월호 · 통권 제3호, 2001. 10. p.5.

요로 하는 직무의 비중이 높다. 따라서 전통적으로 제조업에 비하여 건설업이나 판매서비스업에서 비정규직의 비중이 상대적으로 높다. 이 경우 다른 조건이 일정한 상태에서 비중은 증가하게 된다.

그리고, 노동시장 구조론에서는 노동공급은 노동력 이질성 차원에서 접근하고, 노동력 이질성은 생득적 이질성과 후천적 이질성으로 구분한다. 단 노동시장론에 의하면, 한국노동시장에서는 생득적 이질성의 측면에서는 性이 후천적 이질성의 측면에서는 학력이 가장 주요한 지표로 되어 있다.

남성에 비하여 여성이, 고학력자에 비하여 저학력자가 비정규직으로 될 가능성이 높다. 특히 여성의 경우, 노동시장에서 성차별에 의하여 또는 가사노동과 시장노동의 이중성으로 인한 여성의 필요성에 의하여 남성에 비하여 상대적으로 비정규직으로 될 가능성이 높다. 따라서, 노동시장에서 여성의 비중이 증가하면, 비정규직 노동력의 비중이 증가하게 된다.

마지막으로, 노동수요와 노동공급의 결합기재로서 고용관리관행의 변화에 의하여 비정규직 노동력의 비중이 증가할 수 있다. 즉, 고용주가 인건비 절감 또는 수량적 고용유연성의 증대를 목적으로 비정규직 노동력의 채용 비중을 증대시킬 수 있다.[43]

7. 정규직 규모 국제비교

경제협력개발기구(OECD)는 시간제 근로자 및 기간제 근로자를 대상으로 비정규직 근로자의 규모를 국가별로 비교하고 있다. 2003년도 OECD 고용전망(OECD Employment Outlook)에 따르면, 한국의 비정규직 근로자 규모는 OECD 국가의 중간수준을 차지하는 것으로 나타났다.

---

43) 이효수, "노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동", 전게논문. pp.9~11.

<표3-37> OECD 주요 국가의 비정규직 근로자 비율

국 가	전체고용 중 시간제 비율	전체고용 중 기간제 비율
한 국	7.5%	17.0%
미 국	13.0%	4.0%1.9%(OECD 최저)
독 일	17.6%	12.7%
프 랑 스	13.8%	14.9%
일 본	24.9%	12.8%
스 페 인	7.9%	31.5%1.9%(OECD 최고)
네덜란드	33.0%(OECD 최고)	14.3%
슬로바크공화국	1.9%(OECD 최저)	5.0%

자료 : OECD Employment Outlook, 2003.

8. 학력별 취업자

우리나라 노동시장은 금융위기 이전에 2%대의 낮은 실업률을 기록하면서 완전고용에 가까운 수준을 유지하고 있었다. 하지만 일찍부터 고급인력의 양성이 이루어져 왔기 때문에 취업구조는 급격히 고학력화 되어 가고 있었다. 특히 1980년대 초반에 실시된 교육개혁 이후 대학의 입학정원이 급격하게 상승함에 따라 고학력화 현상을 보이고 있다. 이같은 고학력화 추세는 인구집단별 노동공의 양적인 변화뿐만 아니라 질적인 면에서도 큰 변화를 가져왔다.

학력별 취업자 를<표3-38>에서 중졸이하는 1997년 이후 점차 감소하여 2005년도에는 24,8%에 이르고 있으며, 고졸은 거의 변함이 없고, 대졸이상은 점점 증가하여 32.4%에 달한다.

1980년대의 대학정원 증가는 이공계보다는 주로 교육 공급자들이 돈이 적게드는 인문사회계 중심으로 이루어졌기 때문에 인력수급에 있어 기능이나 기술의 불일치(skill mismatch) 문제가 발생하였고, 이로 인하여 인력난과 과잉인력의 문제가 병존하는 현상마저 낳았다. 따라서 향후 지식기반경제로의 이행에 있어 전체적인 고학력자의 공급량은 충분한 것으로 보이나 세부적인 분야로 나누어 볼 때 인력의 수급불

일치가 우려된다. 또한 단기간에 고학력자를 양산하여 인력의 질적 수준이 저하될 우려가 있으며, 산업현장에서 변화가 인력양성 과정에 민감하게 반영되지 못하는 것도 향후 지식기반경제로의 이행에 장애가 될 수 있을 것이다.[44]

<표3-38> 학력별 취업자 추이(전체)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전체	21,106	19,994	20,281	21,061	21,362	22,169	22,139	22,557	22,856
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
중졸이하	7,825	6,698	6,745	6,905	6,761	6,416	5,870	5,764	5,660
	(37.1)	(33.5)	(33.3)	(32.8)	(31.6)	(29.0)	(26.5)	(25.6)	(24.8)
고 졸	9,023	8,598	8,724	9,099	9,288	9,846	9,574	9,749	9,791
	(42.8)	(43.0)	(43.0)	(43.2)	(43.5)	(44.4)	(43.2)	(43.2)	(42.8)
대졸이상	4,258	4,698	4,812	5,057	5,313	5,907	6,695	7,044	7,406
	(20.2)	(23.5)	(23.7)	(24.0)	(24.9)	(26.6)	(30.2)	(31.2)	(32.4)

자료 : 통계청. 『경제활동인구연보』, 각년도.

다음<표3-39>는 학력별 여성 취업자수의 추이를 보여준다. 1997년 이후 중졸이하 저학력 여성 취업자의 비중뿐만아니라 절대수도 크게 감소한 것을 알 수 있다.

특히 1997년 중졸이하 취업자수가 407만 8,000명에 달하였던 취업자수는 2005년 303만 4,000명으로 크게 감소하였다. 이에 반해 고학력화와 인구구조의 변화로 인해 고졸 이상의 취업자수는 증가하였다.

여성 자영업자의 대부분은 도소매, 음식·숙박업을 중심으로 영세한 규모를 벗어나지 못하고 있으며, 경쟁이나 경제환경의 변화에 취약하다. 따라서 향후 자영업 취업자 비중의 감소가 발생한다면 이는 여성자영업자에게 더욱 커다란 타격이 될 것이며, 이들이 도시 빈민화될 가능성이 있다.[45]

---

44) 강순희·이병희·최강식, 『지식경제와 직업훈련』, 전게서, pp.23~25.
45) 금진호 외, 『21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표설정』, 전게서, pp.53~54.

<표3-39> 학력별 취업자 추이(여성)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전체	8,686	8,084	8,303	8,707	8,895	9,225	9,108	9,364	9,526
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
중졸이하	4,078	3,564	3,631	3,741	3,681	3,458	3,117	3,070	3,034
	(47.0)	(44.0)	(43.7)	(43.0)	(41.4)	(37.5)	(34.2)	(32.8)	(31.8)
고 졸	3,322	3,141	3,204	3,369	3,494	3,767	3,733	3,853	3,865
	(38.2)	(38.9)	(38.6)	(38.7)	(39.3)	(40.8)	(41.0)	(41.1)	(40.6)
대졸이상	1,286	1,379	1,468	1,597	1,719	3,907	4,437	4,603	2,667
	(14.8)	(17.1)	(17.7)	(18.3)	(19.3)	(42.4)	(48.7)	(49.2)	(28.0)

주: (　)의 값은 각 연도에서 해당 학력계층이 점유하는 비중(%)임.
자료 : 통계청. 『경제활동인구연보』, 각년도.

<표3-40>에서 학력별 남성 취업자수를 보면, 1990년 이후 중졸 이하 저학력 남성 취업자의 비중뿐만 아니라 절대수도 크게 감소한 것을 알 수 있다.

<표3-40> 학력별 취업자 추이(남성)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전체	12,420	11,910	11,978	12,354	12,467	12,944	13,031	13,193	13,330
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
중졸이하	3,747	3,114	3,134	3,164	3,080	2,958	2,753	2,694	2,626
	(30.2)	(26.1)	(26.2)	(25.6)	(24.7)	(22.9)	(21.1)	(20.4)	(19.7)
고 졸	5,701	5,457	5,520	5,730	5,794	6,079	5,841	5,896	5,926
	(45.9)	(45.8)	(46.1)	(46.4)	(46.5)	(47.0)	(44.8)	(44.7)	(44.5)
대졸이상	2,972	3,412	3,344	3,460	3,594	3,907	4,437	4,603	4,779
	(23.9)	(28.6)	(27.9)	(28.0)	(28.8)	(30.2)	(30.0)	(34.9)	(35.9)

주: (　)의 값은 각 연도에서 해당 학력계층이 점유하는 비중(%)임.
자료 : 통계청. 『경제활동인구연보』, 각년도.

특히 1990년 432만 3,000명(40.4%)에 달하였던 중졸이하 남성취업자수는 2001년 308만명(24.7%)으로 크게 감소하였다. 그러나 고졸은 동년 451만 7,000명(42.2%)에서

579만 4,000명(46.5%)으로 증가하였으며, 대졸이상은 1980년대초 대학입학정원의 확대로 1990년 186만 9,000명에서 2001년에는 359만 4,000명(28.8%)으로 거의 2배로 확대되었다.

9. 여성 취업자

<표3-41>에서 여성 취업자의 취업시간대별 구성비는 2005년 취업시간대별 취업자 구성비를 보면 54시간미만에서는 여성이, 54시간이상에서는 남성이 많았다. 1~17시간, 18~35시간, 36~53시간대에서는 남성보다 여성이 각각 2.4%, 5.3%, 0.2% 높았고, 54시간이상에서는 반대로 남성이 8.3% 높았다

<표3-41> 여성 취업자의 취업시간대별 구성비

(단위 : %)

	1~17시간		18~35시간		36~53시간		54시간이상	
	여 성	남 성	여 성	남 성	여 성	남 성	여 성	남 성
1980	0.6	0.6	13.4	7.4	40.7	38.1	45.1	53.6
1990	1.5	0.8	8.4	3.9	45.4	37.4	44.2	57.3
1995	2.1	1.0	7.2	3.1	51.1	42.4	38.8	52.9
2000	3.8	2.0	9.7	4.9	49.2	45.2	36.3	47.0
2001	4.1	2.1	10.0	5.0	49.2	45.2	35.6	46.8
2002	4.0	2.1	10.6	5.5	50.2	47.0	33.9	44.5
2003	4.2	2.0	11.3	5.7	50.6	49.0	32.3	42.2
2004	4.6	2.3	11.5	5.8	51.0	49.9	31.3	40.8
2005	4.9	2.5	11.8	6.5	51.1	50.9	30.5	38.8

자료 : 통계청, 통계정보시스템(KOSIS)
주 : 1) 일시휴직자는 제외

가. 여성취업에 대한 현황

『사회통계조사』 46)에 의해, 2006년 15세 이상 인구가 <표3-42>에서 보는 바와 같이 직업을 선택하는데 가장 중요한 요인으로 '안정성' (32.6%), '적성·흥미' (12.0%) 순으로 나타났으며, 수입의 경우 2002년 21.5%보다 10.2%가 증가하였다.

<표3-42> 여성취업자의 직업선택요인

(단위 : %)

구 분	계	명예 명성	안정성	수입	적성 흥미	보람 자아성취	발전성 장래성	기타	모르겠음
2002	100.0	1.7	34.4	21.5	16.4	8.2	16.1	0.0	1.7
2006	100.0	2.6	32.6	31.7	12.0	6.6	10.2	0.1	4.2
남 자	100.0	3.3	33.2	31.2	11.0	6.5	11.8	0.1	2.9
여 자	100.0	2.1	32.0	32.2	12.9	6.6	8.7	0.1	5.4
15~19세	100.0	3.6	21.8	22.0	30.0	9.8	10.6	0.1	2.1
20~29세	100.0	2.7	27.9	28.3	18.9	7.6	13.4	0.1	1.0
30~39세	100.0	1.9	30.9	34.0	12.1	7.7	11.9	0.2	1.3
40~49세	100.0	2.5	34.9	34.8	8.8	6.9	9.8	0.0	2.3
50~59세	100.0	3.1	38.8	34.6	6.0	5.0	8.2	0.1	4.2
60세 이상	100.0	3.0	36.6	30.7	5.1	3.3	6.6	0.1	14.6

자료 : 통계청, 『한국의 사회지표』, 2006. 12.

남성은 안정성, 수입, 발전성·장래성 순으로, 여자는 수빙, 안정성 적성·흥미 순으로 직업을 고려하고 있으며, 연령별로 보면, 10대는 적성·흥미를, 20대 이상은 안

46) 『사회통계조사』는 국민생활의 모습과 의식구조를 파악하기 위하여 통계청에서 매년 실시하는 조사이다. 1997년에 교육·보건 등 5개 부문을 대상으로 조사를 실시한 이후 13개 부문으로 확대되었으며 매년 3개 부문을 선정해 실시하고 있다. 본 통계는 기존 조사통계에서는 구할 수 없는 국민의 주관적 의식과 사회적 관심사에 관한 조사를 주목적으로 하고 있다.

1979~95년까지는 주요 결과만 『한국의 사회지표』에 수록하였으나, 1996년부터 지역별·연령별 등의 자료를 포함한 『사회통계조사보고서』를 발간하고 있다. 조사부문은 약 4년주기로 순환되고 있으며 노동부문에 대한 조사는 1998년에 실시되었고, 2002년에 다시 조사부문에 포함될 예정이다.

정성과 수입을 주요 직업선택 요인으로 생각하는 것으로 나타났다.

나. 여성취업에 대한 견해

여성취업에 대한 견해를 <표-43>에서 보면, '직업을 가지는 것이 좋다'라는 견해가 85.5%, '가정일에 전념하는 것이 더 중요하다는 8.7%이다. 여성취업에 대해 여자는 89.0%로 남자 81.8%보다 더 긍정적이다.

직업을 가질 경우, 어느 시기에 취업하는 것이 좋은지에 대해 '가정일에 관계업싱 계속 취업' 47.3%, 결혼 전과 자녀 성장 후' 27.4%, 자녀 성장후' 13.0%, '첫 자녀출산 전까지' 7.3% 등으로 나타났다. 혼인상태별로는 미혼의 경우 '가정일에 관계없이 계속 취업' 하는 것이 좋다는 비율이 59.6%로 가장 높았다.

<표3-43> 여성취업에 대한 견해

(단위 : %)

	계	직업을 가지는 것이 좋다	소계	결혼전까지	첫자녀 출산전지	자녀 성장후	결혼전과 자녀성장 후	가정일에 관계 없이	가정일에 전념하는 것이 더 중요	모르겠다
2006	100.0	85.5	100.0	5.0	7.3	13.0	27.4	47.3	8.7	5.8
남 자	100.0	81.8	100.0	5.9	8.8	14.3	27.6	43.3	10.9	7.4
여 자	100.0	89.0	100.0	4.1	6.0	11.9	27.2	50.8	6.7	4.3
미 혼	100.0	88.8	100.0	5.1	10.8	4.6	19.9	59.6	3.9	7.4
배우자있음	100.0	85.4	100.0	4.8	6.0	17.0	31.5	40.7	10.2	4.4
사 별	100.0	75.8	100.0	6.1	6.2	13.7	21.9	52.2	13.4	10.8
이 혼	100.0	82.4	100.0	4.4	4.7	10.5	27.3	53.1	9.8	7.9

자료 : 통계청, 『한국의 사회지표』, 2006. 12.

다. 여성취업 장애요인

여성인력 활용의 장애요인을 분석하여 보면 아직도 상존하는 남녀불평등 의식, 노동시장에서의 구조적 불평등, 교육에서의 제한, 육아지원체제의 미흡 등으로 생각해 볼 수 있다. 전통적으로 유교사상에 영향을 받은 가부장적 여성관은 아직도 여성에 대한 차별적 편견을 유도하고 있으며, 그 결과 여성근로자가 독립적으로 일을 하기보다는 단순반복적인 남성보조적 업무에 배치되는 경우가 많다.

<표3-44>에서 여성취업의 장애요인에 대하여 '육아부담'(45.9%), '사회적 편견, 차별적 관행 및 제도'(18.5%), '불평등한 근로여건'(11.6%), '가사부담'(8.9%), '여성의 직업의식 육아부담은 2002년 38.8%에 비해 7.1%가 높아졌다. 혼인상태별로는 배우자가 있는 경우, 여성취업의 장애요인으로 육아부담의 비율(51.4%)이 상대적으로 높았다.

<표3-44> 여성취업 장애요인

(단위 : %)

	계	사회적 편견 관행	직업의 식책임감 부족	불평 등한근 로여건	일에 대한여성 능력부족	구인 정보구하 기어렵다	육아 부담	가사 부담	기타	모르 겠다
2002	100.0	22.8	6.3	12.4	2.3	2.0	38.8	8.9	0.1	6.4
2006	100.0	18.5	4.0	11.6	1.9	2.7	45.9	7.2	0.1	8.1
남 자	100.0	19.8	5.1	10.6	2.1	2.2	43.7	6.9	0.1	9.5
여 자	100.0	17.4	2.9	12.6	1.7	3.2	47.9	7.4	0.0	6.9
미 혼	100.0	28.5	4.7	14.8	1.7	2.0	34.2	5.0	0.1	8.9
배우자있음	100.0	15.1	3.9	10.7	1.9	3.0	51.4	7.8	0.1	6.1
사 별	100.0	10.1	2.0	6.9	2.6	2.7	45.7	9.8	0.1	20.1
이 혼	100.0	18.5	4.7	11.9	2.4	3.1	40.0	7.6	0.1	11.6

자료 : 통계청(2003), 『2002 한국의 사회지표』

라. 맞벌이 부부(가구주)

<표3-45>에 의하면, 조사대상 한 달 동안 남편과 부인 모두가 평소 해오던 일을

계속 하였거나 새로 일을 시작한 부부(맞벌이)는 43.9%로 나타났다.

<표3-45> 맞벌이 부부(가구주)

(단위 : %)

	계[1]	맞벌이[2] 부부	여자 배우자의 1주일 평균 근로시간					
			소계	1~17 시간	18~35 시간	36~44 시간	45~53 시간	54시간 이상
2006	100.0	43.9	100.0	4.6	12.5	29.3	24.4	29.3
15~29세	100.0	38.8	100.0	2.7	8.5	34.9	28.7	25.3
20~39세	100.0	40.1	100.0	6.0	13.3	37.5	24.4	18.8
40~49세	100.0	52.6	100.0	4.4	11.2	28.4	24.4	31.6
50~59세	100.0	46.7	100.0	3.3	11.1	23.4	25.1	37.1
60세이상	100.0	31.2	100.0	5.0	18.1	28.2	22.4	26.3

자료 : 통계청, 『한국의 사회지표』, 2006. 12.
주: 1) 배우자가 있는 가구주
2) 부부 모두 1주일 평균 근로시간이 1시간 이상인 경우.

가구주의 연령별로 보면 40대의 맞벌이 비율이 52.6%로 가장 높았고, 다음은 50대 46.7%, 30대 40.1%순이다. 맞벌이 부부 중 여자배우자의 1주일 평균 근로시간은 36시간 이상(전일제)이 83.0%로 나타났다. 가구주의 연령별로 여자배우자의 전일제 근무 비율을 보면, 육아가 시작되기 전인 '30대 미만'과 자녀양육을 마치기 시작하는 '50대'가 각각 88.9%, 85.6%로 가장 높았다. 한편 가구주의 연령이 60세 이상인 경우, 여자배우자의 전일제 근무 비율이 76.9%로 가장 낮았다.

마. 아동보육의 현황

<표3-46>에 의하면 시설수는 2004년에 시설수는 26,903개소이며, 국·공립이 차지하는 비율은 5%, 민간 54.7%, 직장 0.9%, 가정 39.3%이다. 아동수는 930,25명으로

국·공립이 11.5%, 민간 74.3%, 직장 12.7%, 가정 12.9%이다.

<표3-46> 보육수요 충족수준

(단위: 개소, 명)

	계		국·공립		민 간		직 장		가 정	
	시설수	아동수	시설수	아동수	시설수	아동수	시설수	아동수	시설수	아동수
1997	15,375	-	1,158	89,002	8,172	358,245	158	5,245	5,887	68,467
1998	17,605	556,957	1,258	91,260	9,622	400,906	184	5,823	6,541	58,968
1999	18,768	640,915	1,300	99,866	10,558	466,477	207	7,278	6,703	67,294
2000	19,276	686,000	1,295	99,666	11,304	510,567	204	7,807	6,473	67,960
2001	20,097	734,192	1,306	102,118	11,794	546,946	196	7,881	6,801	77,247
2002	22,147	800,991	1,330	103,351	12,679	597,971	199	8,730	7,939	90,939
2003	24,142	858,345	1,329	103,474	13,644	640,545	236	10,391	8,933	103,935
2004	26,903	930,252	1,349	107,335	14,728	691,343	243	11,787	10,583	119,787

자료: 통계청, 『한국의 사회지표』, 2006. 12.

바. 모성보호급여 실시현황

<표3-47>에서 2005년 여성의 육아휴직급여 인원 및 금액은 10,496명에게 27,753백만원이 지급되어 2004년의 9,122명, 20,478백만원 대비 각각 15.1%, 35.5%가 증가하였다. 한편, 남성의 육아휴직급여 실적은 208명에 487백만원이 지급되어 2004년 181명, 326백만원 대비 각각 14.9%, 49.4% 증가하였으며 여성급여실적의 1.8~2.0%수준이다. 산전후휴가급여는 총 41,104명에 46,103백만원이 지급되었으며 전년도의 38,541명, 41,610백만원 대비 2,563명(6.7%), 4,493백만원(10.8%) 증가였다.

산전후휴가급여 인원(41,104명) 대비 여성 육아휴직급여 인원(10,496명)의 비율은 25.5%로 2004년 23.7% 대비 1.8%p 상승하여 여성의 육아휴직 활용도가 높아진 것으로 나타났다.

<표3-47> 모성보호 급여 실시 현황

(단위 : 명, 백만원)

	산전후휴가급여		육아휴직급여					
			계		여성		남성	
	인원	금액	신규 수급인원	금액	신규 수급인원	금액	신규 수급인원	금액
2002	22,711	22,601	3,763	3,087	3,685	3,033	78	54
2003	32,133	33,522	6,816	10,576	6,712	10,443	104	133
2004	38,541	41,610	9,303	20,803	9,122	20,478	181	326
2005	41,104	46,103	10,704	28,240	10,496	27,753	208	487

자료 : 한국고용정보원, 「고용보험통계월보」 2006. 4
주 : 금액은 신규수급인원을 포함한 총 수급인원에 대한 지급금액임

산전후휴가급여 인원(41,104명) 대비 여성 육아휴직급여 인원(10,496명)의 비율은 25.5%로 2004년 23.7% 대비 1.8%p 상승하여 여성의 육아휴직 활용도가 높아진 것으로 나타났다.

사. 출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교

대부분의 선진국에서 양육 역할에 대한 지원체계는 보육서비스, 아동수당, 그리고 출산·양육에 따른 휴가제도를 세 축으로 한다. 출산과 양육에 관련된 휴가제도의 국가별 차이는 그 폭이 매우 크다. 물론 "선진국들은 우리나라보다 이런 휴가제도가 잘 발달되어 있다"고 말할 수는 있겠으나 이들 선진국 간에는 차이도 적지 않다. 이런 제도적 차이에 따라 여성의 노동공급결정에 미치는 인센티브 구조도 그 편차가 매우 크다.[47]

47) 장지연, "출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교", 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2005. 3. p.32.

(1) 산전후휴가와 육아휴직

노르딕 3국의 산전휴가와 육아휴직은 다른 국가들에 비하여 기간이 길고 소득보전 수준이 높다. 덴마크는 산전 4주 산후 26주의 유급휴가를 사용할 수 있으며, 급여는 임금근로자와 자영업자가 동일하게 의료보험 재정에서 충당된다. 주단 321달러 수준의 급여 상한선이 있지만 실제로는 고용주가 추가분을 제공하여 결국 부모가 80%가 100% 임금보전을 받는다. 이후 10주간의 부모휴가(parental leave)를 부모가 나누어 사용할 수 있으며, 아버지는 이후에 다시 2주를 더 사용할 수 있어서 이렇게 사용할 경우 12주까지 사용할 수 있게 된다. 부모휴가가 이후에는 부모가 각각 26주간의 육아 휴가(hild dard leave)를 사용할 수 있으며 고용주와의 합의하에 26주를 추가로 사용할 수 있다.

노르웨이는 국가보험법(National Insurance Act)에 의하여 부모휴가를 제공하는데 100%(자영업자는 65%) 소득이 보전되는 42주간의 휴가 또는 80%를 보전하는 52주간의 휴가 중에서 선택할 수 있다. 이 중에서 9주는 출산하는 산모에게 할당되고 4주는 배우자인 남성에게 할당된다. 출산급여 대상이 아닌 여성은 일시금으로 모성수당을 받는다.

스웨덴은 임신상태에서 50일의 휴가를 사용할 수 있고, 출산후 부모급여는 총 480일간 사용할 수 있는데 이 중에서 390일은 임금의 80%를 보전하고 나머지는 90일은 최소액(SEK120)을 받는다. 스웨덴은 1995년에 '어머니의 달'과 아버지의 달'을 도입하였다(daddy's quotal).15개월 중 한 달은 아버지가 사용하되 만약 사용하지 않는 경우 어머니가 대신 사용할 수 없고 그 휴가자격은 자동 소멸되는 것이다. 2002년에는 전체 육아휴직 가능기간이 연장되면서 아버지에게 할당된 기간도 연장되었다. 이후 12개월은 부모 중 누구나 사용이 가능하고, 그 중에서 2개월은 어머니만, 2개월은 아버지만 사용가능하다. 이것은 자녀가 만 8세 될 때까지 아무 때나 사용할 수 있는 것이다.

시간제 육아휴직의 유연성(flexibility)도 확대되었다. 1/2휴직과 1/4휴직, 그리고 1/8휴직까지 가능해졌는데 이것은 하루 1시간 단축근무가 가능하다는 것을 의미한다. 휴가기간 동안의 임금보전을 위한 재원은 부모보험(Parental Insurance)이라는 조세에 가까운 사회보험으로 충당한다.

유럽대륙국가들은 산전후휴가는 상대적으로 짧게 설정되어 있으나 이 기간 동안 소득보전 수준이 높고, 육아휴가기간은 매우 긴 것이 특징이다. 프랑스의 경우 16주의 산전후휴가(셋째 이후 자녀는 26주)가 100% 임금보전과 함께 제공된다. 육아휴직(부모휴가) 가능기간은 3년이며 부모가 나누어 쓸 수 있다. 급여는 두 번째 이후 자녀부터 정액으로 받는다(미화 $462/월 정도, 2000년).

<표3-48> 산전후 휴가 및 육아휴가(1999-2000년)

	산전후휴가기간(주)	산전후휴가급여 (평균임금의 %)	산전후+육아휴가기간 (주)
노르딕 국가			
덴마크	30	100	82
노르웨이	42	100	116
스웨덴	64	90	85
대륙국가			
프랑스	16	100	162
독일	14	100	162
네덜란드	16	100	68
영어권 국가			
캐나다	15	55	50
영국*	26	60	52
미국**	0(6)	0(60)	12***

주: * 2003년부터 산전후휴가 26주로 연장
5개 주(캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 로드 아일랜드). (단기간 의료적 질병으로 구분되면서 임금 손실의 부분의 법적 보호를 받음)(Kamerman & Medical, 1991a), 평균기간은 6주.
*** Family & Medical Leave

자료: 장지연, "출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교", 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2005. 3. p.35.

독일은 14주의 산전후휴가를 보장하며 의료보험에서 모성급여(matemity benefit)로 100%의 임금을 보전해 준다. 급여는 상한선이 있지만 이 선을 넘어서는 부분은 기업주들이 조성한 기금에서 차액을 지불한다. 육아휴직은 자녀가 3세 되는 해까지 가능하게 되어 있어서 유럽국 중에서도 긴 편에 속한다. 육아휴직 기간 동안 자신의 임금(또는 임금의 일정 비율)을 지급받는 것은 아니지만, 전업주부와 함께 육아휴직 중인 여성도 2세 미만의 자녀에 대하여 매월 약 300달러 정도의, 다른 국가에 비해서 비교적 높은 수준의 양육수당(child-reaning benefits)을 받을 수 있게 되어 있기 때문에 실제로는 장기간의 유급 육아휴직제도와 유사한 효과를 갖는다. 1995년 현재 약 70만 명의 여성이 양육수당을 수급하고 있었는데 이 중에서 약 40만이 육아휴직 중인 여성이었다. 이 제도하에서는 시간제근로를 하면서 수당을 받는 것이 허용되어 있음에도 불구하고 실제로는 수급자의 단 3.9%만이 시간제근로를 하는 것으로 조사되었다.

네덜란드의 산전후휴가는 16주이며 100% 소득이 보전된다. 부모휴가(육아휴직)는 부모 각자에게 13주(3개월)의 동등한 휴가를 부여한다. 그 이후로는 근로시간의 50%를 일하는 방식으로 6개월 이상의 시간제 육아휴직을 사용할 수 있다. 육아휴직은 원칙적으로 무급이다.

영미권 국가의 경우 유럽국가보다 휴가기간도 짧고 급여수준도 낮은 편이다. 캐나다는 15주의 산전후휴가를 허용하며 이 기간 동안의 급여는 고용보험에서 지급하는데 출산 이전 평균임금의 55%를 지급하며 저소득층의 경우는 80%를 지급한다. 부모휴가는 35주를 부모가 나누어 사용할 수 있는데 이 기간 동안에도 임금의 55%를 고용보험에서 지급한다. 육아휴직 기간 주에라도 주당 50달러나 부모휴가급여 25% 미만의 소득활용을 하는 것은 허용되며, 이에 따른 부모휴가 급여를 삭감하지는 않는다.

영국은 2003년부터 산전휴가 기간을 18주에서 26주로 연장하였다. 엄격한

자격규정을 둔 법정모성급여(Statutory Matemity Pay)는 임금의 90%를 6주간 지급하고 그 이후는 약 60유로를 정액으로 지급한다. 우리나라 육아휴직에 해당하는 부모휴가(parental leave)는 13주이지만 지금도 여전히 무급이며 1년에 4주 이상을 사용할 수는 없다.

미국은 전체 연방에 적용되는 유급모성휴가제도를 운영하지 않는다. 캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드아일랜드의 5개 중에서는 임시장애보험법(Temporary Disability Insurance)으로 유급모성휴가를 제공하는데 이 법이 적용되는 지역의 인구는 전체 미국 인구의 1/4정도이다. 주에 따라 26주에서 52주간의 기간을 허용하고 있는데, 실제로 사용되는 기간은 평균 5~13주인 것으로 조사되었다. 주당 급여수준도 지역마다 다르지만 대체로 최대 허용급여수준은 170~487달러이며, 실제로 지급된 급여는 주당 142~273달러인 것으로 조사되었다. 육아휴직이나 부모휴가라는 명칭을 사용하지 않지만 가족·의료휴가(Family & Medical Leave)가 양육을 목적으로 활용되는데 원칙적으로 무급이다. 부모가 각각 12주간의 휴가를 사용할 수 있는데 실제로는 여러 주들이 휴가기간을 연장하여 법제화하고 있다. 캘리포니아의 경우는 2002년 법을 개정하여 임금의 55%를 급여로 제공하는 휴가를 6주 동안 사용할 수 있게 하였다(<표3-48>참조).[48]

(2) 부성휴가(paternity leave: 배우자출산휴가)와 부모휴가의 성할당제

육아를 위한 휴가, 즉 부모휴가는 모든 국가에서 여성이 압도적으로 많이 사용한다. 이러한 현상은 가족책임과 사회적 노동을 모두 성 평등하게 나누는 것이 마땅하다는 취지에서 볼 때 바람직하지 않은 현상이며, 이러한 점을 시정하고자 하는 노력들이 이루어지고 있다. 이러한 노력은 크게 두 가지 유형으로 구분된다.[49]

---

48) 상게논문, pp.33~37.
49) 상게논문, pp.38.

<표3-49> 부성휴가

	부성휴가급여(유급)	남성부모휴가 사용자에게 제공되는 인센티브
노르딕 국가		
덴마크	2주(10일), 급여는 모성보호 급여와 동일. 이전 임금의 약 60%, 노사간 협정에 의해서 상한선 이상의 임금에 대해서는 고용주가 부담, 결국 100% 임금보전	아버지 할당 2주
노루웨이	4주, 부모휴가 중 일부로서	아버지 할당 4주
스웨덴	2주(10일)간의 부성휴가, 임금의 80% 지급	아버지 할당 4주
대륙국가		
프랑스	2주(11일) 급여는 모성휴가와 동일[a]	-
독일	유급휴가 없음	-
네덜란드	2일, 임금의 100% 지급	개인별 권리, 부부간 호환 불가
영어권 국가		
캐나다	유급휴가 없음	-
영국	2주(10일) 급여는 모성휴가와 동일[b]	개인별 권리, 부부간 호환 불가
미국	유급휴가 없음	개인별 권리, 부부간 호환 불가

주: a 2002년부터, b 2003년부터

자료: Data from Clearinghouse International Developments in Child, Youth and Family Policies(2003), ISSA(2000); Moss and Deven(1999), OECD(2001d, 2002a), Work life Reseach Center(2002), country experts.

자료: 장지연, "출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교", 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2005. 3. p.39.

부모휴가는 일정 기간을 부모가 나누어서 쓸 수 있는 것이 기본이지만, 일정한 기간에 대해서는 반드시 아버지가 사용하도록 하고 만약 사용하지 않을 경우에는 대신 어머니가 사용하는 것이 아니라 그 기간 만큼 한해서는 휴가권이 없어지는 방식을 취한다. 이것을 부모휴가의 아버지 할당(daddy's quaota)이라고 하고 "USE or Lose(사용하지 않으면 없어짐)" 방식이라고 한다. 이러한 방식이 도입된 시점은 1993년 노르웨이를 필두로 1995년 스웨덴, 1999년 덴마크, 2000년 이탈리아의 순으로 도입되었다.

둘째, 영국, 미국 등 영어권 국가와 네덜란드는 육아휴직의 권리자체가 자녀를 중심으로 부부에게 주어지는 것이 아니라 개인에게 주어지기 때문에

어떤 의미에서는 노르딕국가의 '아버지 할당'보다도 더욱 성평등한 제도라고 볼 수 있다. 어머니의 육아휴직 이후 아버지가 그 기간과 같은 기간을 다시 육아휴직으로 사용할 수 있기 때문이다. 그러나 이들 국가는 모두 부모휴가를 무급으로 하고 있기 때문에 실제로는 양육에 있어서 아버지의 참여를 유도하는 데는 강력한 역할을 하지 못하고 있다(<표3-49>참조).

아. 여성의 가사생활과 가계소비

(1) 맞벌이가구의 가계수지

<표3-50>에서 보는 바와 같이, 2005년 전국 맞벌이가구의 소득은 3,779.7천원으로 비맞벌이가구의 소득 2,729.4천원보다 1,050.3천원이 더 많았다. 맞벌이가구의 배우자근로소득은 916.8천원으로 총가구소득의 24.3%를 차지하고 있다.

<표3-50> 맞벌이 가구의 가계수지(2005년)

(단위 : 천원, 전년대비, %)

	맞벌이가구			비맞벌이가구			차 (A-B)
	금액(A)	구성비	증감률	금액(B)	구성비	증감률	
소 득	3,779.7	100.0	5.6	2,729.4	100.0	3.6	1,050.3
가구주소득	1,643.3	43.5	4.2	1,303.7	47.8	3.2	339.6
배우자소득	916.8	24.3	6.2	38.7	1.4	6.2	878.1
소비지출	2,337.6	100.0	6.3	2,035.9	100.0	2.7	301.7
식료품	623.6	26.7	3.5	540.0	26.5	0.9	83.6
(외식)	323.0	13.8	2.6	231.5	11.4	1.3	91.5
교 육	295.9	12.7	8.3	218.2	10.7	3.0	77.7
교통통신	417.3	17.9	3.2	351.7	17.3	6.0	65.6

자료 : 통계청, 「2005 가계조사연보」.
주 : 전국가구에 대한 자료임

소비지출 구성비를 보면 맞벌이가구는 외식비, 교육비, 교통통신비 등의 지출 비중이 비맞벌이가구보다 더 높으며, 비맞벌이가구는 보건의료비, 교양오락비 등의 지출 비중이 맞벌이가구보다 더 높게 나타났다.

산전후휴가급여 인원(41,104명) 대비 여성 육아휴직급여 인원(10,496명)의 비율은 25.5%로 2004년 23.7% 대비 1.8%p 상승하여 여성의 육아휴직 활용도가 높아진 것으로 나타났다.

(2) 25세이상 여성의 학력구성비

2005년 25세이상 여성 중 대졸이상은 25.4%로 2000년 18.0%보다 7.4%p 증가하였으며, 25세이상 남성 중 대졸이상 비율인 37.8%보다는 여전히 낮은 수준이다.

<표3-51> 25세이상 인구의 학력구성비

(단위 : %)

		계	초졸이하	중졸	고졸	대졸이상
1975	여성	100.0	77.1	12.1	8.4	2.4
	남성	100.0	53.1	17.7	19.7	9.5
1980	여성	100.0	67.0	16.5	12.9	3.6
	남성	100.0	42.8	19.8	25.4	12.0
1985	여성	100.0	54.1	20.5	20.2	5.2
	남성	100.0	31.9	20.5	32.1	15.5
1990	여성	100.0	43.0	20.3	28.4	8.3
	남성	100.0	23.3	17.6	38.9	20.1
1995	여성	100.0	35.0	17.1	34.8	13.1
	남성	100.0	17.8	14.2	41.4	26.6
2000	여성	100.0	30.4	14.3	37.3	18.0
	남성	100.0	15.1	12.3	41.6	31.0
2005	여성	100.0	25.5	12.1	37.0	25.4
	남성	100.0	12.2	10.2	39.7	37.8

자료 : 통계청, 「인구주택총조사보고서」 각년도, 「2005 인구주택총조사」 전수집계 결과 〔인구부문〕

주 : 연령미상 제외, 각 졸업인구에는 수료 포함, 재학, 중퇴는 하위학력 졸업에 포함

대졸이상 비율의 남녀차는 2000년 13.0%p에서 2005년 12.4%p로 줄어들었다. 초졸이하와 중졸의 비율은 계속 감소하고, 2000년까지 증가하던 고졸의 비율은 2005년에 증가세가 꺾인 반면, 대졸이상의 고학력자 비율은 크게 증가하였다(<표3-51>참조).

(3) 여학생의 대학진학률

<표3-52>에 의하면, 여학생의 대학 진학률에서 2005년에 80.8%로 나타나 2004년에 비해 1.1% 증가하였다.

<표-52> 여학생의 대학진학률

(단위 : %)

	대학진학률[1]								
					전문대학			4년제일반[2]	
		여성	남성		여성	남성		여성	남성
1970	26.9	25.3	24.2	2.6	3.0	2.3	22.0	22.3	21.9
1980	27.2	22.2	23.9	6.3	8.2	4.9	16.9	13.9	19.0
1990	33.2	31.9	33.3	11.8	12.5	11.2	20.9	19.4	22.1
2000	68.0	65.4	70.4	22.2	21.5	22.9	45.3	43.5	47.0
2001	70.5	67.6	73.1	23.4	22.6	24.1	46.5	44.7	48.2
2002	74.2	72.4	75.8	22.5	21.9	23.1	51.1	50.1	52.0
2003	79.7	77.8	81.5	21.8	21.4	22.2	57.5	56.1	58.8
2004	81.3	79.7	82.8	21.8	21.7	21.8	59.0	57.5	60.4
2005	82.1	80.8	83.3	23.2	23.6	22.8	58.3	56.7	59.7

자료 : 교육인적자원부, 「교육통계연보」 각년도
주 : 1) 진학률은 당해년도 졸업자중 상급학교에 진학한 사람의 비율(재수생 미포함)
2) 대학+교육대학

전문대학 진학률은 2004년에 비해 1.9% 증가한 23.6%로 남학생보다 높게 나타났고, 4년제대학 진학률은 56.7%로 전년에 비해 0.8% 감소하였다. 남학

생의 대학진학률도 83.3%로 전년에 비해 0.5% 증가하였고, 전문대학 진학률은 증가하였으나 4년제대학의 진학률은 감소하였다. 여학생과 남학생 모두 1990년 이후 대학 진학률이 지속적인 증가추세를 보이고 있으며, 아직 남학생의 대학진학률이 다소 높은 것으로 나타났다.

(4) 계열별 학위 취득자

<표3-53>에 의하면, 2005년 석사학위 취득자중 여성비율은 43.0%로 전년대비 1.6% 증가하였다.

<표3-53> 계열별 학위 취득자

(단위 : 명, %)

	석 사			박 사		
		여 성	남 성		여 성	남 성
< 2004 >	66,720 (100.0)	27,593 (41.4)	39,127 (58.6)	8,008 (100.0)	1,952 (24.4)	6,056 (75.6)
인 문 계	7,160 (100.0)	3,036 (42.4)	4,124 (57.6)	643 (100.0)	299 (46.5)	344 (53.5)
사 회 계	14,816 (100.0)	5,064 (34.2)	9,752 (65.8)	1,188 (100.0)	211 (17.8)	977 (82.2)
교 육 계	15,786 (100.0)	10,050 (63.7)	5,736 (36.3)	349 (100.0)	183 (52.4)	166 (47.6)
공 학 계	13,838 (100.0)	1,845 (13.3)	11,993 (86.7)	1,971 (100.0)	107 (5.4)	1,864 (94.6)
자 연 계	6,178 (100.0)	2,771 (44.9)	3,407 (55.1)	1,545 (100.0)	467 (30.2)	1,078 (69.8)
의 약 계	4,865 (100.0)	2,128 (43.7)	2,737 (56.3)	2,012 (100.0)	592 (29.4)	1,420 (70.6)
예체능계	4,077 (100.0)	2,699 (66.2)	1,378 (33.8)	300 (100.0)	93 (31.0)	207 (69.0)
<2005>	68,4390 (100.0)	29.448 (42.0)	38,991 (57.0)	8,602 (100.0)	2,234 (26.0)	6,368 (74.0)
인 문 계	7,157 (100.0)	3,189 (44.6)	3,968 (55.4)	759 (100.0)	355 (46.8)	404 (53.2)
사 회 계	15,726 (100.0)	5,482 (34.9)	10,244 (65.1)	1,222 (100.0)	254 (20.8)	968 (79.2)
교 육 계	16,562 (100.0)	11,115 (67.1)	5,447 (32.9)	380 (100.0)	203 (53.4)	177 (46.6)
공 학 계	13,470 (100.0)	1,746 (13.0)	11,724 (87.0)	2,138 (100.0)	149 (7.0)	1,989 (93.0)
자 연 계	6,209 (100.0)	2,753 (44.3)	3,456 (55.7)	1,531 (100.0)	525 (34.3)	1,006 (65.7)
의 약 계	5,283 (100.0)	2,463 (46.6)	2,820 (53.4)	2,180 (100.0)	607 (27.8)	1,573 (72.2)
예체능계	4,032 (100.0)	2,700 (67.0)	1,332 (33.0)	392 (100.0)	141 (36.0)	251 (64.0)

자료 : 교육인적자원부, 「교육통계연보」 각년도

계열별로는 교육계 67.1%, 예체능계 67.0%, 의약계 46.6% 순이고 공학계가 13.0%로 가장 낮다. 2005년 박사학위 취득자중 여성비율은 26.0%로 전년대비 1.6%p 증가하였으며, 계열별로는 교육계 53.4%, 인문계 46.8%, 예체능계 36.0% 순이고 공학계가 7.0%로 가장 낮게 나타났다.

제4절 실업자의 현황

1. 노동시장의 불안정성

외환위기 이후 노동시장의 불안정성(instability) 에 대한 근로자들의 인식이 팽배해 왔다. 외환위기에 따른 심각한 불경기로 인해 구직난, 미취업의 장기화, 임금삭감, 그리고 비정규직 확대와 같은 노동시장 여건의 악화 등으로 인해 근로자들의 피해의식이 높아져온 것이 사실이다. 특히 비정규직·여성·중고령 근로자 계층의 경우 외환위기 이전에 비하여 이직률(separation rate)이 높아져 위기의 주된 '희생양'이라고 흔히들 인식되곤 한다.

일부에서는 근로자들 중에서도 기득권 계층으로 볼 수 있는 대기업의 고학력·정규직 근로자의 고용불안이 사회적인 여론을 주도하여 노동시장 불안정과 위기를 실상보다 과장·증폭시키고 있고, 그 결과 근로자의 피해의식이 필요 이상 높아졌다고 주장하기도 한다.

그러나 실증분석의 결과 한국 노동시장의 불안정성 증가는 전체 근로자 계층에서 보편적으로 나타나는 현상이며, 기득권 계층보다는 비정규직·저학력·여성·중고령자 계층에서 불안정성이 상대적으로 높아졌음을 확인할 수 있었다. 더욱이 이러한 한국 노동시장의 불안정 정도가 미국과 비교되어도 매우 높은 수준이며, 외환위기 이후 한·미간 불안정성 격차는 더욱 확대되었음을 확인할 수 있었다. 미국 노동시장 불안

정성에 대한 논의가 1990년대 후반 들어, 미국 노동경제학계에서 본격화되었으며, 단기근속자의 비중, 직장유지율(job retention rate) 혹은 이직율(seperation rate) 등의 변수들이 노동시장 불안정성의 척도로 사용되고 있다.

노동시장의 불안정성이 증가하는 원인으로는 크게 세 가지를 들 수 있다.

첫 번째는 노동시장에 장기적이고 점진적인 영향을 미치는 기술적 요인을 들 수 있다. 세계화·정보화, 그리고 지식기반산업 확대와 같은 경제환경의 변화에 대처하기 위해, 기업은 유연한 인적자원관리 시스템을 도입하며 계약직제, 소사장제, 아웃소싱, 파견근로 등으로 확대해 왔다. 또한 근로자도 '평생직장'이라는 개념 대신 '평생직업'이라는 개념 아래에서 적극적인 자기 개발 노력과 이직을 통하여 자신의 시장가치를 높이고 경력을 향상시키려는 노력을 기울인다. 이러한 현상은 노동시장에서의 효율성과 생산성 향상 차원에서 불가피하게 발생하는 노동시장 불안정성의 증대로 이해될 수 있을 것이다.

두 번째 원인은 제도적인 변화이다. 외환위기에 적극적으로 대처하기 위해 사용자의 고용조정에 대한 제한을 완화하고 이를 통하여 노동시장 유연화를 달성하자는 취지하에 이루어진 다양한 법제도의 변화들도 노동시장 불안정성에 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 통상 노동시장 유연화 지지자들은 보다 높은 수준의 고용조정의 자유가 사용자에게 주어질수록 기업경쟁력은 회복되어 더 많은 일자리가 창출되고 결국 근로자도 혜택을 볼 것이라고 주장한다. 이와는 반대로 노동계는 근로자의 지위가 더욱 약화되었고, 법제도의 개악으로 인하여 노동시장 불안정성이 더욱 커졌다고 주장한다.

셋째는 경기적 요인을 들 수 있다. 즉 경제위기 동안에 유동성 제약을 해소하고 인건비 부담을 줄이기 위해 기업은 인력규모를 축소하거나 정규직 대신 비정규직의 채용을 늘려 일시적으로 노동시장 불안정화가 높아질 수 있다는 것이다.[50]

우리나라의 실업률은 급속한 경제성장에 따른 일자리 창출에 기인하여 1960년대 초반의 7~8%의 높은 수준에서 지속적으로 하락하여 1988년에 2.5%를 기록함으로써 최초로 2%대의 낮은 실업률로 진입한 이후 1997년까지 10년동안 2%를 유지하였다.

그러나 1997년 12월 이후 실업률은 급등하기 시작하여 1998년 6.8%, 1999년 6.3%로 크게 높아졌고, 2001년에는 3.7% 수준으로 낮아졌으나 아직도 외환위기 이전의 수준을 회복하지 못하고 있다. 이와 같은 실업률은 2002년 이후에도 구조적 실업의 영향으로 외환위기 이전보다는 다소 높은 수준에 머무를 것으로 전망된다.(<표3-54>참조).

<표3-54> 주요국의 실업률

(단위: %)

	한국	미국	일본	독일	영국	프랑스	스웨덴	호주	대만	중국
1997	2.6	4.9	3.4	9.7	6.9	11.8	9.9	8.3	2.7	3.1
1998	6.8	4.5	4.1	9.1	6.1	11.4	8.2	7.7	8.3	3.1
1999	6.3	4.2	4.7	8.4	5.8	10.7	6.7	6.9	7.6	3.1
2000	4.1	4.0	4.7	7.7	5.3	9.3	5.6	6.3	6.8	3.1
2001	3.7	4.8	5.0	7.7	5.0	8.6	4.9	6.8	7.2	3.6
2002	3.1	5.8	5.4	8.6	5.1	8.8	4.9	6.4	5.2	4.0
2003	3.4	6.0	5.3	9.3	5.0	9.4	5.6	6.1	5.0	-
2004	3.7	5.5	4.7	11.0	4.6	9.9	5.5	5.6	-	-
2005	3.7	5.1	4.4	11.7	4.8	9.9	5.8	5.1	-	-

자료: 통계청, 『국제통계연감』, 각년도.
중국, 『중국통계연감』, 2003.
대만, *Statistical Yearbook of the Republic of Chinal 2003.*
OECD, *OECD Employment Outlook, 2004.*

소득 1만 달러의 달성 시점을 전후로 하여 대부분의 국가에서는 실업률이 상승하는 현상이 있었으며, 21세기의 세계화·정보화 추세는 우리나라 경제

50) 금재호·조준모, 『실업구조의 변화와 정책과제』, 전게서, pp.44~46.

에 있어서도 급격한 산업구조의 변화와 노동력 수요의 감퇴를 초래하여 실업률이 상승하는 추세를 보이게 될 것이다. 아울러 각종 사회보장제도의 정비 역시 실업률을 상승시키는 방향으로 작용한다.

단기적으로는 실업률의 향후 전망치를 정확하게 추정하기 어려운데 이의 가장 큰 이유는 실업률을 결정하는 가장 중요한 요인인 경제성장률의 정확한 전망이 힘들기 때문이다. 중기적으로 경제성장률이 5%인 경우 실업률이 3% 이하로 하락하기 어려우며, 경제성장률 6% 정도를 유지하여야 실업률도 2%대를 기록할 것으로 여겨진다.

특히 우리나라는 구조적 실업의 증대에 대한 우려가 높다. 고학력화, 여성의 경제활동 욕구 증대, 기술·숙련의 불일치, 산업구조의 개편, 지식기반산업으로의 이행, 고령화 등과 같은 노동시장 내·외부적 요인으로 말미암아 구조적 실업의 위험성이 상당히 높다.[51]

이와 같이 1990년대 중반 이후 우리나라 노동시장에서는 구조적 변화의 조짐이 나타났으며, 외환위기는 이를 촉발시키는 기폭제 역할을 하였다고 할 수 있다. 노동시장에서 나타나고 있는 일련의 현상들은 외환위기가 극복되었다고 함께 사라지는 것이 아니라 앞으로도 상당 기간 동안 우리나라 노동시장의 중요한 과제로 간주될 것이다. 따라서 외환위기의 충격과 노동시장에 나타나는 현상들을 어떻게 이해하고 해결하는가는 향후 국민복지 향상과 인적자원의 효율적 활용을 위해 중요한 문제이다.

2. 성별 실업자

<표3-55>에서 실업자 중 남성과 여성의 비율은 약 2대 1로 남성이 훨씬

51) 금재호, 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2002. 6. pp.46~47.

많다. 이는 실직한 여성의 상당수가 구직활동을 하기보다는 비경제활동상태로 이동하는 반면, 가계를 주로 책임지는 남성은 실업상태에서 적극적으로 구직활동을 하는 성향이 높기 때문이다. 따라서 여성은 비경제활동상태에서 곧바로 취업하는 비중이 높다.

특히, 외환위기 동안 대량실업이 발생하고 재취업 또는 신규 취업이 더욱 어려워짐에 따라 여성의 노동시장 참여는 상대적으로 더욱 위축되어 실업자 중 여성이 차지하는 비율은 1997년 36.7%에서 1999년에는 32.7%로 4%정도 감소하였다. 실업률이 2%대에 머물렀던 외환위기 이전에는 남녀의 실업률 격차가 미소하였으나 외환위기 이후 남성의 실업률이 더욱 빠른 속도로 증가함에 따라 그 격차도 확대되어 1998, 1999년에는 2.0%에 이르렀다.

<표3-55> 성별 실업자 및 실업률 추이

(단위: 천명, %)

	실업자수			실업률		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
1997	568	361	207	2.6	2.8	2.3
1998	1,490	1,004	486	7.0	7.7	5.7
1999	1,374	926	448	6.3	7.1	5.1
2000	979	647	332	4.4	5.0	3.6
2001	899	591	308	4.0	4.5	3.3
2002	752	491	261	3.3	3.7	2.8
2003	818	508	310	3.6	3.8	3.3
2004	860	534	326	3.7	3.9	3.4
2005	887	553	334	3.7	4.0	3.4

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.
주: 2005년 6월부터 통계청에서 발표하는 실업률 기준이 '구직기간 1주에서 ' 구직기간 4주'로 변경됨에 따라 2000년을 기준으로 변경된 내용임.

실업자수에 있어서도 1997년에서 1999년의 2년 동안 남성이 1997년의 35만 2,000명에서 1999년에는 91만 1,000명으로 2.6배 증가한 반면, 여성은 2.2배 증가하는 데 그쳐, 남성 실업자의 증가폭이 높았다. 이후 실업의 완화에

따라 남녀간 실업률 격차도 점차 감소하여 2001년의 경우 남성의 실업률은 4.2%로 여성의 3.0%보다 1.2%가 더 높게 나타나고 있다.

<표3-56>에 의하면, 2005년 OECD 평균 성별 실업률을 보면, 여성이 7.0%로 남성(6.5%)에 비해 0.5%높게 나타났다.

캐나다, 일본, 한국, 영국을 제외한 OECD국가는 여성의 실업률이 남성의 실업률보다 높으며, 1994~2005년 사이 OECD국가의 실업률은 평균 -1.4% 감소한 반면 한국 여성의 실업률은 1.6% 증가하였다.

<표3-56> OECD국가의 성별 실업률

(단위: %)

국가별	여성 실업률			남성 실업률		
	1994	2005	1994-2005 차이	1994	2005	1994-2005차이
호주	9.5	5.3	-4.2	10.2	5.0	-5.2
캐나다	9.8	6.5	-3.3	11.0	7.1	-3.9
프랑스	14.4	10.9	-3.5	10.8	9.0	-1.8
독일	10.1	11.0	0.9	7.2	11.5	4.3
이탈리아	15.5	10.1	-5.4	8.6	6.3	-2.3
일본	3.1	4.4	1.3	2.9	4.7	1.8
한국	2.0	3.6	1.6	2.9	4.1	1.2
네덜란드	8.1	-	-	5.9	-	-
뉴질랜드	7.7	4.1	-3.6	8.6	3.5	-5.1
포르투갈	8.3	9.2	0.9	6.3	7.1	0.8
스웨덴	8.2	-	-	11.1	-	-
스위스	4.4	5.2	0.8	3.6	4.0	0.4
영국	7.4	4.1	-3.3	11.5	5.1	-6.4
미국	6.1	5.2	-0.9	6.2	5.1	-1.1
OECD평균	8.4	7.0	-1.4	7.4	6.5	-0.9

료 : 통계청, KOSIS DB(2006)

3. 연령별 실업자

연령대별 실업률은 <표3-57>에서와 같이 청소년계층의 실업률이 상대적으로 높고 실업자수에서 청소년층 실업자가 점유하는 비중도 높게 나타나고 있다.

2001년 15~19세의 실업률은 13.3%로 나타나고 있으며, 연령대가 높아질수록 실업률이 낮아져 60세 이상의 실업률은 1.1%에 불과하다. 실업자수도 15~29세 청소년층이 2001년도 36만 명으로 전체 실업자의 44.0%를 점유하고 있다.

15~29세의 청년층 실업률은 큰 폭 감소한 반면 30~59세 장년층의 실업률 추이는 전체 실업률의 변동과 거의 유사한 반면, 60세 이상 고령자의 실업률은 1997년 0.7%에서 2001년 1.1%로 거의 비슷하다. 이상과 같이 저연령층일수록 경기 순응적 변화를 더욱 경험하게 된다는 점이다.

<표3-57> 연령별 실업자 및 실업율 추이(전체)

(단위: 천명, %)

	전 체	15~19세	20~24세	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
1997	556(2.6)	42(9.9)	149(7.2)	122(4.1)	114(1.9)	73(1.5)	40(1.3)	15(0.7)
1998	1,461.(6.8)	86(20.9)	258(14.8)	268(9.3)	359(5.7)	281(5.5)	162(5.2)	47(2.4)
1999	1,353(6.3)	85(19.7)	216(12.8)	236(8.5)	328(5.3)	276(5.2)	162(5.1)	49(2.4)
2000	979(4.4)	66(14.5)	183(9.9)	181(6.0)	232(3.6)	190(3.5)	97(3.2)	30(1.5)
2001	899(4.0)	60(14.4)	174(9.3)	179(6.1)	205(3.2)	171(3.0)	171(3.0)	25(1.2)
2002	752(3.3)	43(12.1)	153(7.9)	165(5.8)	186(2.9)	119(2.0)	119(2.0)	24(1.1)
2003	818(3.60)	41(13.0)	184(9.6)	176(6.3)	190(3.0)	135(2.2)	135(2.2)	22(1.0)
2004	860(3.7)	42(14.1)	189(9.9)	181(6.5)	196(3.1)	147(2.3)	78(2.3)	27(1.2)
2005	887(3.7)	35(12.5)	173(9.9)	179(6.4)	210(3.3)	165(2.5)	93(2.5)	32(1.3)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

주: 2000년 통계는 2005년 6월부터 통계청에서 발표하는 실업률 기준이 '구직기간 1주에서' 구직기간 4주'로 변경됨에 따라 2000년을 기준으로 변경된 내용임.

4. 성별 연령대별 실업자

연령계층별 남성실업률을 <표3-58>와 <표3-59> 에서 보면, 2001년 20~24세 연령에서 남성이 여성을 4.1%를 상회하여 남녀 격차가 가장 큰 연령으로 나타났고, 이어 25~29세의 남녀 격차가 3.2%로 나타나 30세 미만의 연령에서 남성실업률이 여성실업률보다 다른 연령층에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 외환위기 이

전에는 20~24세 연령층은 전체 여성 실업자의 37% 이상을 차지하였다. 그러다가 외환위기로 인해 30~40대 여성의 실업이 급증하면서 여성실업자 중에서 20대가 차지하는 비중이 크게 감소한 것으로 나타나 있다. 여성 실업자의 학력별 분포와 마찬가지로 20대 여성 실업자의 비중 하락이 절대수의 감소를 의미하는 것은 아니다. 20대 여성 실업자의 절대숫자는 1997년 11만 1,000명에서 1998년 19만 9,000명으로 증가하였으며, 1999년 17만 1,000명, 2000년 12만2,000명, 2001년 12만 2,000명 등으로 나타났다. 또한 여성 실업자 중 15~19세 청소년층의 비중도 대학 진학률의 증가 및 외환위기로 인한 실업 증가로 인한 구직단념[52] 등으로 말미암아 감소추세를 보이고 있다.

<표3-58> 성별 · 연령별 실업자 추이(여성)

(단위: 천명, %)

	전 체	15~19세	20~24세	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
1997	207(2.3)	22(8.7)	80(6.1)	32(2.8)	36(1.6)	25(1.3)	8(0.7)	4(0.5)
1998	486(5.7)	41(17.5)	137(11.8)	73(6.5)	106(4.8)	84(4.4)	35(3.1)	11(1.4)
1999	448(5.1)	38(16.8)	121(10.7)	60(5.3)	100(4.5)	85(4.2)	35(3.0)	9(1.0)
2000	332(3.6)	32(13.7)	92(8.0)	48(4.1)	66(2.9)	56(2.6)	24(2.0)	7(0.8)
2001	308(3.3)	30(13.6)	92(7.8)	50(4.3)	58(2.6)	49(2.1)	22(1.8)	5(0.5)
2002	261(2.8)	21(10.9)	83(6.8)	39(3.3)	56(2.5)	35(1.5)	16(1.3)	7(0.7)
2003	310(3.3)	21(11.9)	103(8.6)	49(4.2)	64(2.8)	46(1.9)	19(1.5)	5(0.6)
2004	326(3.4)	22(13.4)	105(8.8)	49(4.1)	64(2.8)	52(2.1)	22(1.7)	7(0.7)
2005	334(3.4)	18(11.8)	96(8.6)	58(4.7)	70(3.1)	56(2.1)	25(1.8)	7(0.7)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

주: 2000년 통계는 2005년 6월부터 통계청에서 발표하는 실업률 기준이 '구직기간 1주에서' 구직기간 4주'로 변경됨에 따라 2000년을 기준으로 변경된 내용임.

외환위기로 인해 이들 연령층의 고용불안정성(employment instability) 증가폭이 20

52) 실망실업자라고도 하며, 실제로는 경제활동인구이지만 실업률 통계상 일할 의사가 없는 비경제활동 인구에 포함되거나 구직노력을 했지만 일자리를 찾을 수 없어 조사기간중 구직활동을 포기해 비경제활동 인구로 분류되는 인구.

대에 비해 상대적으로 높아 자발적 이직 및 실직의 위험성이 높아졌기 때문이기도 하지만[53] 이보다는 가구경제상황의 악화로 인하여 생계목적으로 취업하여야 할 필요성이 높아진 것에 기인한다. 과거에는 이들 연령층이 실직할 경우 적극적 구직활동보다는 비경제활동상태를 유지하면서 소극적인 취업의사를 보이고 있었다.

<표3-59> 성별 · 연령별 실업자 추이(남성)

(단위: 천명, %)

	전 체	15~19세	20~24세	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
1997	352(2.8)	20(11.6)	69(8.9)	92(4.9)	81(2.0)	47(1.6)	31(1.6)	12(1.1)
1998	983(7.6)	46(25.3)	129(19.6)	198(11.0)	254(6.2)	196(6.3)	125(6.4)	36(3.1)
1999	911(7.1)	47(22.5)	101(16.3)	180(10.5)	230(5.7)	187(5.8)	125(6.4)	36(3.1)
2000	647(5.0)	34(15.3)	91(13.0)	133(7.3)	166(4.0)	134(3.9)	73(4.0)	26(2.1)
2001	591(4.5)	30(15.3)	82(12.0)	129(7.3)	147(3.6)	122(3.4)	149(3.5)	20(1.8)
2002	491(3.7)	22(13.5)	70(9.7)	126(7.4)	130(3.2)	84(2.2)	103(2.3)	17(1.4)
2003	508(3.8)	20(14.4)	81(11.4)	127(7.8)	126(3.1)	89(2.3)	116(2.6)	17(1.3)
2004	534(3.9)	20(14.9)	84(11.7)	132(8.3)	132(3.2)	95(2.4)	56(2.7)	20(1.6)
2005	553(4.0)	17(13.2)	77(12.1)	121(7.8)	140(3.5)	109(2.7)	68(3.0)	25(1.8)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

주: 2000년 통계는 2005년 6월부터 통계청에서 발표하는 실업률 기준이 '구직기간 1주에서' 구직기간 4주'로 변경됨에 따라 2000년을 기준으로 변경된 내용임.

그러나 외환위기 이후에는 가구의 생계유지 및 여타 경제적 목적을 위해 적극적으로 취업활동을 하는 성향이 강화된 것으로 판단된다. 또한 남편의 실직이나 소득 하락으로 인해 부인이 경제활동에 참가하는 부가노동자 효과(added-woker's effect)[54]

53) 금재호 · 조준모, 『실업구조의 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 2000. p.36.

54) 경기가 후퇴하여 노동력에 대한 수요가 감소할 때는 실업이 증가한다. 이 때 주로 가구주 등의 실직이나 노동시간 감소를 보전하기 위하여 그 가구의 배우자나 자녀들은 새롭게 취업하려 노동시장에 참가하여 구직활동을 하게 된다. 이같이 경기후퇴시에는 부가적인 노동자들의 노동시장참가의 증가로 말미암아 실업이 더욱 증가한다고 하는 가설이 있다. 이 가설을 부가노동자가설(added worker hypothesis)이라고 한다.

도 30~40대 여성 실업자의 비중 증가를 설명하는 하나의 요인으로 여겨진다.

30~40대 여성 실업자의 비중뿐만이 아니라 50세 이상 여성 실업자의 비중도 외환위기 이후 증가한 것을 표에서 알 수 있다. 전체 여성실업자에서 50대가 차지하는 비중은 1997년 0.7%에서 1998년[55]에는 3%로 급증하였으나 경기회복으로 2001년에는 1.7%로 감소하였다.

50대 이상의 비중이 증가한 것은 외환위기의 충격뿐만 아니라 중·장기적으로는 인구구조의 고령화로 판단된다. 또한 50세 이상 여성 인구의 증가와 더불어 전통적인 가족간 유대의 약화로 인해 고령일지라도 생계유지를 위해 취업하여야 하는 사회·경제적 변화도 50대 이상 여성의 취업자 및 실업자 증가에 기여하고 있다.[56]

5. 전 직장의 이직사유

전 직장 이직사유에 대한 질문은 그동안 여러 차례 변화하였다. 1996년까지는 질문이 ① 신규실업 ② 보수 또는 환경불만족 ③ 장래성이 없어서 ④ 폐업 또는 해고 ⑤ 정년퇴직 ⑥ 자기사업을 하려고 ⑦ 사업부진 ⑧ 기타 등 8가지 항목으로 구성되었으나 1997년에는 '결혼 및 육아'가 추가되어 9가지 항목이 되었고, 1998년도부터는 문항이 대폭 수정되어 ① 개인 또는 가족적 이유로 ② 건강상 이유로 ③ 정년퇴직, 연로 ④ 작업여건 불만족 ⑤ 휴·폐업 ⑥ 명예·조기퇴직·정리해고 ⑦ 임시적 또는 계절적 일의 완료 ⑧ 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 ⑨ 기타 등 9가지 항목으로 변동하였다.[57]

---

55) 1997년 9월 실업률은 4.2%.

56) 금재호, 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2002. 6. p.54.

57) 또한 1998년 이전에는 모든 전직 실업자에 대하여 이직사유 및 전 직장의 특성을 질문하였으나 1998년부터는 '1년 미만의 전직 실업자'에 대해서만 이를 질문하였다. 2000년에 들어서는 응답자의 범위를 '2년 미만 전직 실업자'로 확대하였다. 이에 따라 2000년에도 자료의 불연속성이 발생하고 있다. 금재호, 상게서, p.57.

<표3-60> 여성실업자의 전 직장의 이직사유(매년 9월 기준)

(단위: %)

	1997	1998	1999	2000	2001
① 신규실업	44.6	12.0	16.4	24.9	24.6
② 보수・환경불만	28.6	5.1	7.8	7.1	7.7
③ 장래성	5.5	0.3	0.3	1.2	0.0
④ 폐업・해고	9.1	16.1	23.4	23.3	23.3
⑤ 정년퇴직	0.0	13.6	1.8	4.3	6.2
⑥ 자기사업	2.0	17.1	5.8	2.3	2.8
⑦ 사업부진	4.6	6.5	19.1	14.4	14.3
⑧ 결혼・육아	0.6	26.4	23.3	20.3	19.4
⑨ 기타	5.0	3.0	2.2	2.4	1.8

주: 1998년 이후 '전 직장의 이직 사유'는 ① 개인・가족적 이유로 ② 건강 ③ 정년퇴직 ④ 작업여건 불만족 ⑤ 휴・폐업 ⑥ 명예・조기퇴직・정리해고 ⑦ 임시적・계절적 일의 완료 ⑧ 일거리가 없어서 ⑨기타로 바뀌었다.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료

6. 학력별 실업자

학력별로는 <표3-61>와 같이 고졸 실업자가 가장 많아 1999년 전체 실업자의 52.7%(71만 3천명)를 차지하였으며, 다음으로 중졸 이하가 27.3%, ,대졸이상이 20%를 점유하였다.

<표3-61> 교육수준별 실업자 및 실업률 추이(전체)

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	556	1,461	1,353	889	819	752	818	860	887
	(2.6)	(6.8)	(6.3)	(4.1)	(3.7)	(3.3)	(3.6)	(3.7)	(3.7)
중졸이하	119	410	369	232	197	148	132	149	154
	(1.5)	(5.8)	(5.2)	(3.2)	(2.8)	(19.7)	(16.1)	(17.3)	(17.4)
고 졸	307	766	713	453	415	380	432	460	472
	(3.3)	(8.2)	(7.6)	(4.7)	(4.3)	(3.7)	(4.3)	(4.5)	(4.6)
대졸이상	131	285	271	204	207	224	253	252	261
	(3.0)	(5.7)	(5.3)	(3.9)	(3.8)	(3.7)	(3.6)	(4.6)	(3.4)

주: 1) 대졸이상에는 전문대졸 포함
2) ( )은 실업률임.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료.

이러한 실업자의 학력별 분포는 1998년 이후 유사한 형태를 보이고 있다. 1995년까지는 대졸 이상 고학력자의 실업률이 상대적으로 높았으나 외환위기 이후 고졸자의 실업률이 더 높아진 역전현상를 보이고 있다. 즉 1995년 실업률은 대졸이상이 2.7%, 고졸이 2.5%를 기록하였으나 1998년에는 고졸이 8.2%, 대졸 이상이 5.7%로 역전되었다.

그러나 2001년도의 41만 5천명으로 2000년도의 45만 3천명에 비해 3만 8천명이 감소하였다. 2000년까지 학력별 실업률의 역전현상은 고졸 이하의 학력자들이 외환위기로 인해 가장 커다란 타격을 받은 이유는 산업별로는 제조업과 건설업, 직종별로는 기능·기계조작·단순근로, 사무직 종사자들의 고용감소폭이 가장 현저하였고 이들 산업과 직종에 고졸 이하의 학력자들이 다수 종사하고 있었다.

실업사태로 직장을 상실한 중·고령자의 대부분이 고졸 이하의 저학력자인 사실과 대졸자의 하향 취업으로 인한 저학력자의 취업감소도 저학력자의 실업률 상승에 기여한 것으로 여겨진다. 대졸자, 특히 신규 대졸자는 가구소득 및 자산이 상대적으로 여유가 있어 비경제활동과 구직활동의 상호이동이 원활한 반면, 저학력 실직가구의 상당수는 저소득가구로 생계유지를 위해 적극적 구직활동을 하여야 하는 것도 학력별 실업률의 역전현상이 발생한 또 하나의 원인으로 판단된다.[58] 중졸이하는 2001년도에 19만 7천명, 전년도 보다 3만 5천명이 감소하였다. 실업자수는 경기가 회복되고 있음에도 불구하고 고졸과 대졸은 오히려 실업자수가 증가한 것은 고학력자들의 취업이 어려운 것을 알 수 있다.

<표3-62>에서 성별 교육수준별 실업자 및 실업률 추이를 보면 남성의 학력별 실업률은 1997년에는 대졸이상의 실업률이 중졸 이하 계층의 실업률보다 높았다.

외환위기를 겪으면서 고졸과 중졸 이하의 저학력계층에서는 대졸 이상의 고학력계층에 비하여 실업률이 더욱 큰 폭으로 변화하는 것으로 나타났다. 이로부터 외환위기가 저학력계층에서 상대적으로 심각하였음을 알 수 있다.

---

58) 금재호·조준모, 『실업구조의 변화와 정책과제』, 전게서, pp.37~38.

여성의 실업률은 남성과 차별적인 양태를 보인다. 즉 고졸 계층에서 실업률이 가장 높으며 경기 순응적인 변화를 나타내는 점은 남성과 마찬가지이지만, 외환위기 이후 대졸 이상의 고학력 여성의 실업률이 중졸이하 실업률보다 지속적으로 높은 점은 남성과는 차별되는 결과이다. 따라서 여성의 경우 고학력 실업문제가 심각하였음을 알 수 있다.

<표3-62> 성별 교육수준별 실업자 및 실업률 추이

(단위: 천명, %)

	남 성				여 성			
	전체	중졸이하	고졸	대졸이상	전체	중졸이하	고졸	대졸이상
1997	352(2.8)	76(0.3)	194(3.3)	81(2.7)	204(2.3)	42(1.0)	113(3.3)	49(3.7)
1998	983(7.6)	265(1.4)	521(8.7)	196(5.6)	478(5.6)	144(3.9)	245(7.2)	89(6.1)
1999	911(7.1)	241(1.1)	481(8.0)	190(5.4)	442(5.1)	129(3.4)	232(6.8)	81(5.2)
2000	597(4.6)	151(4.9)	304(5.0)	141(3.9)	293(3.3)	81(2.1)	149(4.2)	63(3.8)
2001	545(4.2)	131(4.3)	271(4.5)	143(3.8)	274(3.0)	65(1.7)	145(4.0)	64(3.6)
2002	491(3.7)	94(3.1)	249(3.9)	148(3.6)	261(2.8)	54(1.5)	130(3.3)	76(3.7)
2003	508(3.8)	80(2.8)	273(4.5)	155(3.4)	310(3.3)	53(1.7)	159(4.1)	98(4.2)
2004	534(3.9)	92(3.3)	294(4.7)	148(3.1)	326(3.4)	56(1.8)	166(4.1)	104(4.1)
2005	553(4.0)	100(3.7)	295(4.7)	158(3.2)	334(3.4)	53(1.7)	177(4.4)	103(3.8)

주: 1) ( )은 실업률

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 원자료

7. 성별 임금, 근로시간 차이, 이직률비

<표3-63>에서 보면, 2005년 여성의 임금은 남성의 약 0.63배 수준으로서 2004년 대비 소폭 상승하였으며, 2005년 여성 근로자의 이직률은 남성의 약 1.3배 수준이다.

<표3-63> 성별 임금, 근로시간 차이, 이직률

(남성 = 100.0)

	임금		근로시간		이직률	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1990	100.0	53.5	100.0	100.4	100.0	138.9
2000	100.0	63.2	100.0	97.5	100.0	139.4
2001	100.0	64.3	100.0	97.0	100.0	133.6
2002	100.0	63.9	100.0	97.2	100.0	135.3
2003	100.0	62.9	100.0	97.0	100.0	138.1
2004	100.0	62.3	100.0	97.2	100.0	138.7
2005	100.0	62.6	100.0	96.7	100.0	130.3

자료 : 노동부「매월노동통계조사보고서」각년 12월호, 임금은 월급여(총급여)기준임
주 : 근로자수 10인 이상 사업체 대상임

제 4장 개선방안

산업화가 진전됨에 따라 여성인력의 경제활동참여에 대한 요구가 증가하고, 생활수준이 향상되면서 여성의 취업률은 꾸준히 증가하여 왔다.

이처럼 여성의 취업률이 증가하는 이유는 학력수준의 향상으로 인해 여성 스스로 경제활동에 참여하고자 하는 욕구가 있으며, 산업구조의 고도화로 인해 여성노동을 필요로 하는 분야가 확대되고 있기 때문이다. 또한 인구구조가 고령화되면서 부양해야 할 노인인구가 많아짐에 따라 가계 지출이 증가하고, 소비수준이 향상되어 추가적으로 부담해야 소득에 대한 욕구가 강화되고 있어 여성의 취업률은 앞으로도 계속 증가할 전망이다. 그러나, 여성의 취업률이 증가하고 있음에도 불구하고 우리나라 취업여성의 고용구조는 남성에 비해 매우 열악한 특성을 갖고 있다.

여성의 경제활동참가률을 높이기 위해서는 다음과 같은 개선책이 필요하다고 본다.

1. 여성 유휴인력에 대한 적극적인 유인책의 필요

취업의사가 있으나 구직활동을 하지 않은 자의 비구직 사유를 살펴보면, 크게 두 그룹으로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째 그룹은 노동시장의 여건이 자신이 취업하는 데 불리하다고 판단하여 구직을 포기한 경우인데, 흔히 '실망실업자(discouraged workers)'로 분류된다. 두 번째 그룹은 노동시장 상황보다는 육아, 가사, 통학 등 자신의 여건이 취업하기에 부적절하다고 판단하여 구직을 포기한 자들로서 실망실업자는 아니지만 환경적 요인이 개선되면 노동시장에 나올 가능성이 높다.

여성의 고용확대를 위한 정책과제로서는 임신, 출산, 육아를 이유로 퇴직한 여성의 재고용을 촉진하기 위한 방안으로서 고용보험의 여성 재고용장려금제도의 확충, 재고용을 위한 여성 직업훈련프로그램의 보완, 출산 및 육아휴가제도의 보완이 필요하다.

먼저, 탁아시설, 육아 및 출산휴가 등의 제도 및 사회문화적 장치를 갖추는 것이 중요하다. 구체적으로는 기업의 공동직장보육시설 설치에 정부의 지원이 필요하고 공공보육시설의 운영을 민간에게 위탁운영하는 방식을 확대해 나가는 것도 하나의 방법이며 민간보육기관 및 시설에 대한 규제완화를 통하여 보육산업 육성을 유도해 나가야 할 것이다.

여성의 경제활동참가율이 지속적으로 증가하고 있기는 하지만 우리나라처럼 여성의 경제활동참여를 지원하는 사회서비스가 아직 제도화되어 있지 않고 性役割 분리의식이 강한 사회에서 여성의 노동시장 통합의 정도는 낮은 수준에 머물 수밖에 없을 것이다. 경제위기와 구조조정과정에서 여성노동시장의 변화를 추적한 연구결과들은 이 시기에 여성노동력의 퇴출비율이 남성보다 높았으며 퇴출된 노동력 가운데 상당수가 구직자로 남아 있기 보다는 비경제활동인구로 편입되었다는 것을 보여주고 있다.

여성인력 활용에 있어서의 관건은 현재 노동시장으로부터 이탈해 있는 사람들을 노동시장으로 끌어들이는데 성공하느냐에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 현재의 노동공급구조에 비추어 이미 이탈한 사람들을 조속히 노동시장에 복귀시키기 위한 적극적인 정책적 노력이 필요하다. 여성인력에 대한 체계적인 관리와 보다 전향적인 노동시장 유인책이 요구된다.

2. 고학력 여성인력의 활용

우리나라 대졸 이상 고학력 여성의 고용율은 55.0%에 불과하여 OECD국가 중 최하위에 머물고 있다. 대졸 이상 고학력 남성과 비교하면 인력 활용도가 35%나 뒤떨어지고 있다. 더욱이 대졸 여성의 고용율은 10년 전보다도 오히려 낮아진 상태이며 유휴화율도 함께 떨어지는 양상을 보이고 있다. 결론적으로 고학력 여성인력 활용에서의 누수현상이 더욱 심화되고 있다는 것이다.[59]

대체로 문제가 되는 고학력 여성은 과거에 배출되어 이미 노동시장에서 이탈한 기혼여성들이다. 이들 고학력 여성을 노동시장으로 유인하기 위해서는 단순히 취업서비스나 취업여건을 소폭 개선함으로써 유인하는 이상으로 적극적인 대책이 필요하다.

고학력 여성인력의 활용도를 높이기 위해서는 별도의 정책적 노력이 요구된다. 고학력 여성의 기대임금이 높다는 점을 감안하면 현재와 같이 단순 직종을 중심으로 형성되어 있는 재취업 시장구조가 유지되는 한 이들 고학력 여성인력을 노동시장으로 유인할 수 없다. 사회적으로 고학력 기혼여성이 취업할 수 있는 일자리 수요를 적극적으로 창출할 필요가 있다. 특히 사회적으로 유용성이 높지만 시장에 의해 자발적으로 생성되기 어려운 보건의료, 보육, 문화, 환경 등 영역에서의 일자리들은 이들 고학력 기혼여성에 대한 수요를 증대시킬 것이다. 여기에 파트타임 고용형태를 활용한다면 고학력 이탈자들을 유인하는 효과가 배가될 수 있을 것이다. 불합리한 차별의 시정, 고용불안의 해소 등을 통해 기혼여성의 일자리를 좀더 매력적으로 만듦으로써 고학력 기혼여성의 일할 유인을 높이려는 정책이 필요하다.

3. 고용제도의 개선

여성에게 적합한 직무재편성 및 직종개발에 기업과 정부의 적극적 노력이 필요하다. 다. 노동시장에서 여성은 고용(상시)이나 임금면에서 생산성과 관계없는 요인에 의하여 오랫동안 차별을 받아 왔다. 기업이 여성인력의 활용을 기피하는 원인중의 하나는 여성인력 투입에 따른 기대결과를 거둘 수 있는 직무의 범위나 내용이 불확실하다는 것이다.

남녀 동등한 취업기회가 통념화되어 있는 서유럽제국에서도 여전히 성별 차별이 존재하고 있음에 비추어 볼 때 점진적 개선을 위한 고용제도의 도입이 바람직하다고 보여진다. 따라서 여성인력, 특히 향후 증가가 지속될 기혼여성을 위한 노동시장 활성화를

59) 황수경, 『단시간 근롸 여성인력 활용』, 한국노동연구원, 2004. 3. p.135.

위하여 고용제도의 도입 및 실질적 활용이 필요하다.

특히 기혼여성인력의 활용으로는 제조업생산직 등 단순인력을 필요로 하는 직종에 필요하다고 본다.

4. 탄력적 근로시간제(Flexible working hours)제도

여성근로자들은 기존의 전통적 고정근로시간제에서 보다 탄력적 근로시간제하에서 남성근로자들과 효과적으로 경쟁할 수 있을 것이다.

만일 탄력적 근로시간제의 도입으로 여성근로자가 자녀양육을 위한 휴직이나 퇴직의 횟수가 줄어든다면 경력 단절로 빚어진 임금의 여성근로자의 잦은 경력단절이라는 편견은 사라지고 직업의식이 뚜렷한 근로자로 인식될 것이다.

최근 단시간 근로를 원하는 노동 공급이 증가하는 것도 단시간 근로의 활성화를 가져오는 하나의 원인이 되로 있다. 즉, 가사나 학업 등의 이유로 인해 전일제 근로를 하기 어려운 여성이나 청소년 및 고령자의 경제활동 참가가 늘어나고 있는 추세에 있기 때문에 단시간 근로는 이들에게 대안적 노동으로써 선호되고 있다.

일반적으로, 단시간 근로자의 임금 등의 근로조건은 정규 근로자에 비해 뒤떨어지고 있으며, 이러한 여성들의 근로조건 저하는 여성근로 전반에 악영향을 미칠 우려가 있다. 단시간 근로제를 여성 근로자에게 도입한다면 이를 모성 보호를 위한 한시적 전환제도로 활용하는 것이 바람직하다. 모성 보호를 위한 한시적 전환제도란 여성 근로자가 육아 등의 사유로 정규직 근로가 곤란한 경우 일단 단시간 근로자로 근무한 후 다시 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 부여하는 제도로써 이를 통해 기업은 여성 근로자의 지식이나 숙련기술을 계속 활용할 수 있으며, 여성 근로자는 직무 연속성을 유지할 수 있는 장점을 살릴 수 있다.

특히 기혼여성 근로자에게 주는 효과로는 탄력적 근로시간제는 가정생활이나 전통적 남녀의 역할에 많은 영향을 미칠 것이다. 여성에 있어 가정과 직장에서의 두 역할을 병행해야 하는 현실을 감안할 때 그 효과는 남성이나 미혼여성들

보다 클 것이다.

기혼여성 근로자들에게 직장과 가정의 일을 병존적으로 할 수 있도록 하는 이 제도는 여성인력의 고용을 촉진함은 물론이고 가사육아에 따른 퇴직이나 기타 어려움으로 야기되는 이직을 감소 시켜 여성의 안정성을 가져올 것이다.

5. 재고용제의 실시

결혼·출산·육아의 연속적인 가사부담은 자녀의 성장까지 상당기간 여성의 노동시장 재진입을 어렵게 한다. 여성의 경제활동에 의한 사회참여의 욕구가 강해지고 있고, 여러 가지 축적된 사회적·가정적 경험이 기혼여성으로 하여금 일에 임하는 진지함을 더해 주어, 결국 노동의 질적 향상을 가져올 수 있으리라 생각된다. 또한 육아후 재취업된 직장은 평생직장의 가능성이 높음에 따라 일의 능률향상에 크게 기여하리라는 것도 큰 장점으로 보아야 한다.

그 하나로 결혼 후 출산·육아 등에 필요한 일정기간이 지나면 본인이 원할 경우 반드시 재입사가 가능토록 하는 재고용제의 도입을 기업에 적극 권장하여 진정한 의미에서의 남녀고용평등이 이루어지도록 해야 한다. 일부 회사의 생산직에서 이미 시행되고 있으며 이의 긍정적 평가를 받고 있음을 감안할 때, 이의 대상 직종 확대적용에 기업이나 정부의 역할을 기대해 본다.

6. 교육기회의 확대

현대산업사회의 특징중의 하나는 생산기술과 작업공정의 급속한 변화라 말할 수 있다. 특히 출산·육아 등의 이유로 장기간 휴직이나 퇴직한 기혼여성 인력의 경우에는 동일한 직장 혹은 직종에 재취업했다 하더라도 그 작업환경에 적응하는 데 많은 시간을 요하게 된다. 그러나 현재의 고정된 근로시간제하에서 기업이 직접 제공하는 사내훈련이나 인정훈련이 아니고는 스스로 판단에 근거한 직업훈련을 받기란 근로시간과의 상충

이나 퇴근 후 가사일의 부담으로 매우 어렵다 이러한 상황에서 탄력적 근로시간제는 특히 재취업된 근로여성들에게 교육훈련의 기회를 확대시킬 것으로 본다.

교육훈련은 여성의 직무 향상을 위해서 뿐만 아니라 인사고과의 주요 평가요소가 된다는 점에서 인사의 중요한 기준이 된다. 특히 기업의 인사관행이 나이와 학력보다 실력위주로 된다면, 직무와 관련된 능력과 자질을 향상시키는 교육훈련의 중요성은 더욱 커진다. 그러나 조사들에 의하면, 여성은 남성과 동등한 교육기회를 제공받지 못하고 있다.

먼저 교육내용을 보면 성별에 따라 다르다. 남자 사원은 어학 교육과 관리자 교육을 중점적으로 받는 반면에 여자사원은 전산 교육과 일반 소양 교육을 주로 받는다. 여성만을 대상으로 하는 교육프로그램과 남성만을 대상으로 하는 프로그램을 비교해 보면 그 차이가 분명하다. 남자사원에게는 책임자 관리기법 향상 교육, 관리자 능력개발 과정, 경영혁신 세미나, 업무 능력 향상 교육, 중견사원 육성 과정, 관리자 워크숍 등의 직무와 관련된 교유과 관리자 교육이 주로 실시되고 있다. 여자사원만을 대상으로 하는 프로그램을 보면, 예절교육, 친절 교육, 전산 교육, 소양 교육, 비서 과정, 꽃꽂이 교육 등의 업무와 직접적으로 관련되지 않는 교양 위주의 교육이 주류를 이루고 있다[60].

특히 해외연수 교육에서 여성은 결혼이나 출산 이후에 직장을 그만둘 것이라는 일방적인 예상에 근거해서, 그리고 기혼여성은 가사와 육아 책임을 이유로 본인의 의사를 묻기도 전에 교육 대상장에서 제외시키는 사례들이 종종 있다[61].

여성의 낮은 임금이나 승진에서의 차별이 기업의 여성인력에 대한 재교육 혹은 직업훈련의 차별에 일부 원인이 있다고 볼 때, 탄력적 근로시간제는 근로자 스스로 교육훈련을 받을 수 있는 시간적 여유를 주어 차별문제를 해결할 수 있는 긍정적 효과도 기대할 수 있다.

---

60) 정연앙, 전게서, 1994. pp.77~78.
61) 조순경 · 조은, 『여성과 일』, 한국여성개발원, 1994, p.20.

7. 파트타임제의 개선

일반적으로 파트타임(임시고용) 근로자의 이용은 회사측에서 보면 인건비를 줄이고 경기변동에 따른 고용조정이 용이하며, 상시고용(full time)자의 업무수행시 발생하는 휴식시간 등에 의한 업무단절의 단점을 보완키 위한 수단으로 근로자보호 측면에서는 부정적이고 소극적 방법으로 보인다. 그러나, 이의 적절한 활용은 근로시간의 단축으로 가사에 할애하는 시간을 늘일 수 있어 기혼여성의 경제활동참가에 긍정적 역할을 할 수 있다. 하루 8시간 혹은 그 이상의 근무에 얽매이지 않고 4시간 혹은 6시간 근무의 신축적 운용을 통해서 기혼여성의 강한 경제활동참가의욕을 흡수하여 고용기회의 확대를 가져올 수 있을 것으로 보인다. 현재는 백화점의 판매직 등에서 흔히 이용되고 있지만 점점 규모가 커가는 3차산업에서의 다양한 직종에서 이의 활용이 필요하다고 본다. 그러나, 기업은 단순히 저임금이나 노조설립의 억제 등 노동착취라는 누명을 벗기 위해서도 좀더 긍정적 측면에서 여성인력, 특히 기혼여성의 풍부한 잠재노동력을 이용한다는 의식전환이 필요하다. 정부도 임시고용제의 도입에 따르는 피용자의 피해를 최소화하고, 인력의 활용 및 실업의 극소화정책의 일환으로 법적·제도적 장치 마련과 관련기업을 적극 지원하는 정책적 배려가 있어야겠다.

8. 재택근무(telecommuting, teleworking)의 확대

재택근무란 회사의 사무실이 아닌 장소에서 일하며, 피고용자나 기업의 희망에 따라 작업위치가 바뀔 수 있는 일이라고 정의할 수 있다,. 좀 더 구체적으로 말해서, 재택근무가 성립하려면 다음과 같은 세 가지 조건을 충족시켜야 한다. ① 사용자나 과업의 위탁자로부터 지리적으로 떨어져서 일을 한다. ② 정보·통신기기의 도움을 받아 업무를 처리한다. 셋째, 업무의 대부분을 차지해야 한다. 즉, 하루일과의 대부분이 재택근무로 수행되어질 때 우리는 그 업무를 재택근무라고 부른다.

재택근무는 여성과 가정을 조화시키는 근무형태로 여성들에 의해 선호되는 경향이 있다. 재택근무가 여성 근로자에게 가져다주는 장점은 다음과 같다. ① 가사, 출산, 육아 등 가정적인 사유로 정식출근 근무가 어려운 여성들이 재택근무를 통해 일을 계속할 수 있도록 해줌으로써 여성 근로자 개인에게 이점을 준다. ② 유능한 여성 근로자가 가정적인 사유로 경력의 단절을 가져올 수밖에 없는 상황에서 재택근무는 계속해서 직업생활을 영위할 수 있도록 해줌으로써 회사 입장에서 여성 근로자의 능력을 계속 활용할 수 있다. ③ 정식근무보다는 근무시간과 장소를 훨씬 자유롭게 선택할 수 있으므로 여성 근로자는 책임감과 의사결정 권한을 높일 수 있다는 이점이 있다.

이와 같이 재택근무가 여성 근로자를 위한 대안적 근로형태로써 긍정적인 측면이 있는 반면에 다음과 같은 문제점도 있다. ① 재택근무는 회사와는 격리된 상태에서 혼자서 근무를 하게 되므로 자연히 회사의 경영진으로부터 멀어지게 되어 승진 등 인사처우에 있어서 정식출근 근로자부다 불이익을 받게 된다. 특히, 여성의 경우 '2차 노동시장' 인력이라는 인식이 고착되어 직장 내 성차별이 더욱 심해질 수 있다. ② 업무 분야의 한정을 들 수 있다. 재택근무로 수행 가능한 업무 분야에는 제한이 있게 마련이다. 단순한 데이터 입력이나 전화상담 같은 보조적 업무만을 재택근무로 수행하기 때문에, 여성이 핵심과업을 수행하는 기회가 그만큼 적어지게 된다. 핵심과업과 멀어진다는 것은 결국 여성 근로자가 조직의 핵심이 아닌 주변적 인력(peripheral workforce)으로 전락한다는 것을 의미한다. ③ 가정에서 근무하는 경우 재택근무는 개인 사생활(privacy)의 침해를 가져올 수 있다. 경우에 따라서 회사 직원이나 감사요원이 가정을 방문하는 수가 있고, 가족이 업무에 개입되는 경우가 발생할 수 있어, 가정과 직업을 조화시키려는 여성 근로자의 당초 의도가 방해를 받을 수 있다. 재택근무가 여성 근로자에게 도움을 주는 근무형태인가는 재택근무를 통해 기업의 생산성이 오를 수 있는지, 또한 여성 근로자가 재택근무를 통해서 고용안정을 달성할 수 있는지의 여부에 따라 좌우된다고 할 수 있다. 이 두 가지 조건이 지켜진다면 재택근무는 여성 근로자를 위한 대안적 노동으로써 각광을 받게 될 것이다.

9. 모성보호제도 도입

여성의 경제활동참가율의 점차 증가하고 있고 동시에 여성근로자에 대한 모성보호의 중요성이 강조되고 있다.

모성보호제도의 정의는, 모성보호는 여성의 생리적·신체적 특질을 감안하여 근로 장소에서 여성을 특별히 보호하는 사회적 조치이다. 즉 모성보호란 여성의 생리·임신·출산·육아 등의 모성기능에 관한 보호를 말하며, 단지 임산부뿐만 아니라 미래의 임산부인 미혼여성에게까지 포괄적으로 적용되는 개념으로 각종 유해요인에 노출되면서 작업을 해야하는 취업여성에 대한 모성보호는 곧 우리 사회의 인구 자질 향상에 매우 중요한 영향을 미치게 된다.[62]

10. 육아·탁아시설의 확충

육아휴가실시 및 시설의 확보가 필요하다. 특히 구인난을 겪고 있는 산업에서는 사내 혹은 지역내 탁아소 설립을 통하여 인력확보에 노력해야 할 것이다. 특히 잠재인력의 효율적 활용이라는 차원에서 정부의 과감한 지원이 필요하다. 실제로 제조업 몇몇 개별 기업 혹은 기업군 단위에서 시행하여 기혼여성인력의 확보로 현재와 같은 심각한 제조업 인력난을 극복한 예들도 적지 않다.

여성인력의 가사노동과 육아부담을 완화하기 위한 제도적 기반 구축의 문제이다. 직장을 가졌다가 포기한 비취업여성들은 거의 대부분이 결혼과 출산, 임신을 전후해서 노동시장에서 퇴출하고 있으며 인적속성상 다른 조건들이 동일할 경우 6세 미만의 미취학아동의 존재는 기혼 여성의 노동공급을 억제하는 결정적인 변수로 작용하고 있다. 그리고 기혼여성들은 거의 과반수가 직장과 가사·육아의 양립이 어려운 이유로 아이를 맡길 데가 없음을 들고 있다.

---

62) 장지연 외, 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가제도를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004.

그리고 타인을 고용할 경우 이에 따른 비용은 저소득층 가정뿐 아니라 일반 개별가정에도 적지 않는 부담을 주는 것으로, 자녀양육의 대체에 따른 비용은 기혼 여성의 요구임금을 높여 결국 노동시장 참가를 포기하게 될 가능성을 크게 만든다.

유럽 OECD국가들의 실태를 보면, 여성근로자의 근로형태에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 그 지역에 얼마나 많은 어린이 보호시설을 갖추고 있느냐이다. 스칸디나비아 국가에서는 어린이 보호기관이 광범위하게 퍼져 있어 여성의 경제활동뿐만 아니라 그들의 시간제근로의 고용도 크게 확대되었다. 프랑스와 벨기에에서는 3살 이후의 어린이를 위한 학교시설이 되어 있고 그들에게 하루 종일 개방하는 체제를 갖추고 있다. 그러나 이 학교들이 매주 수요일에 쉬므로 대부분의 기혼여성 근로자들도 이 날을 휴일로 택하고 있으며 백화점 등 어린이관련 용품점은 이때 대단히 붐빈다고 한다. 독일과 네덜란드에서는 취학전 어린이를 위한 학교들이 오전에만 수업을 함으로 많은 기혼여성들은 오전 근무를 주로 택하고 있다. 스웨덴에서는 남녀 모두에게 자녀양육을 위한 휴직을 인정하며 최근에는 그 기간도 연장되고 있는 추세이다.

선진국들의 예에서 볼 수 있듯이 기혼여성의 근로와 어린이를 위한 보육시설 혹은 교육체계는 대단히 밀접한 관계가 있다. 어린이를 위한 교육체계와 더불어 기혼여성을 위한 다양한 근로형태의 개발은 그들의 노동공급에 크게 영향을 미칠 것이다[63].

11. 고령화에 대비한 대책마련

고령화로 인한 경제사회구조의 변화는 근본적으로 근로인구의 감소로부터 연유하므로 가장 근본적인 대책은 가급적 많은 노동력이 오랫동안 고용상태를 유

63) 신영수, 『가정·직장 병존적 근로형태-탄력적 근로시간제와 여성인력-』, 한국노동연구원, 1996. 6. p. 30.

지하도록 유도하는 것이다. 이를 위해서는 퇴직을 부추기는 각종 유인들을 제거해 나가는 것이 필요한데, 사회보장제도 역시 이러한 맥락에서 구조조정되어야 한다. 연금을 받기 시작하는 연령을 높이고, 퇴직을 연기할수록 연금급여가 급격히 증가하도록 급여구조를 개편하고, 재직중인 수급권자에 대한 급여제한을 완화하고, 연금소득에 과세하는 등의 조치를 통하여 근로유인을 강화할 수 있다.

이와 같이 고령자의 퇴직 연장을 유도하는 정책을 추진할 경우에는 반드시 고령자의 고용기회 창출이 병행되어야 한다. 즉 노인인구의 직업능력 향상을 위한 노인 직업재훈련프로그램의 개발, 정년기준의 상향조정, 고령자를 생산성에 상응하는 임금으로 고용할 수 있도록 지원하기 위한 고령자고용촉진제도의 개선, 전국적 규모의 광역 노인인력뱅크의 설치를 통한 고령자 취업알선·사후관리기능제고 등을 통해 노인의 고용기회를 확대하는 일이 중요하다.

고령화가 진전됨에 따라 노인진료비가 급속하게 증가하므로 노인 진료비 부담을 경감하는 것 또한 중요한 고령화 대책이다. 현재로서는 재가진료서비스가 보편화되어 있지 않아 값비싼 입원진료 중심으로 장기요양서비스가 제공되고 있어 비용면에서 상당한 부담이 되고 있다. 따라서 보다 저렴한 재가 진료서비스 인력의 양성 및 알선서비스 등을 확충하는 것이 필요하다.

고령화의 진전으로 노인의 삶의 질 향상이 중요한 이슈로 대두될 것이므로 노인에 대한 교육비 지원, 소규모 노인주거·의료복지시설 확충을 위한 지원 및 기준마련 역시 향후 추진해야 할 과제이다. 그 외 노후 대비용 장기저축들이 증가할 것으로 예상되는바 장기저축시장의 활성화 및 안정화 등도 중요한 고령화 대책의 하나이다.

제 5장 결 론

최근 우리나라 노동시장에서는 저출산, 인구의 고령화, 여성의 낮은 경제활동참가율 등 세 가지 이슈를 중심으로 이루어지고 있다. 우리나라는 2005년 합계출산율[64]은 1.08명으로 세계 최저의 출산율을 기록하였고 현재 국내 전체 인구 중 65세 이상 인구가 전체 인구의 10%수준으로 이미 고령화 사회를 지나 급속한 속도로 고령사회로 진입하고 있다. 빠르게 진행되는 저출산·고령화 현상으로 인해 우리나라는 인력부족시대를 맞게 되는데, 그 동안 우리나라 경제발전에 있어서 우수한 인적자원이 중요한 동력이 되었다. 여성의 고학력화로 인해 우리나라의 경제활동참가율은 증가 추세에 있기는 하지만 OECD 평균에는 여전히 미치지 못하고 있다. 우리나라의 인력부족시대에 여성 인력 활용이 중요하다.

여성 경제활동참가율이 높아지는 현상과 더불어 연성인력의 결혼 및 육아 그리고 성차별 등의 문제로 인한 경력 단절이 여성을 고용안정성이 취약한 부분으로 몰리게 하여 노동시장에 재진입할 때 불안정한 고용형태를 유발하고 있다.

기업들이 여성인력을 활용에 있어서 가장 큰 애로를 느끼는 요인으로 결혼·출산·육아로 인하여 업무 단절에서 오는 생산성 저하 문제이다.

그러나 최근 LG경제연구원의 한 보고서에 따르면 여성인력활용의 긍정적인 세 가지 논리는 첫째, 여성인력을 적극적으로 활용할 경우 기업은 예전에 비해 선택 가능한 인재의 풀이 넓어짐에 따라 인력의 다양성이라는 측면을 갖추게 되고 기업 성과를 향상시킬 수 있다. 둘째, 여성의 새롭고 다양한 시각인 반영되어 혁신적이고 새로운 문제해결 방법을 찾을 수 있다. 셋째, 여성인력을 적극적으로 활용한 선진 기업들이 기업 성과 향상이 크다는 것이다.

우리나라도 여성의 경제활동참가율을 높이기 위해 근로기준법에 모성보호 및 육

64) 합계 출산율=(연령별 출산율의 합/1,000)×5

아를 포함한 여성노동력 보호규정을 두고 있고, 1987년 제정·시행된 남녀고용평등법에서 채용·임금·승진·교육훈련 등의 인사관리의 모든 분야에서 비합리적인 성차별을 금지하고 있다. 그러나 이러한 법규정들은 제대로 지켜지지 않고 있다. 여기에는 남성 중심의 사회가치관, 경영자의 의식구조, 여성노동력 자신들의 무관심 등이 주된 이유로 지적되어 왔다. 지금까지 남녀고용평등 문제를 다룬 연구보고서나 논문을 보면 대부분 기업의 특성을 충분히 고려하지 못했을 뿐만 아니라 지나치게 제도개선(주로 법개정)에 치우쳐 있었다.

여성의 경제활동참가를 증가시키기 위해서는 여성인력의 가사·육아부담을 완화하고 직장생활의 균형과 충실을 도모하기 위해서는 신축적 근무시간제(Flextime제), 재택근로제 등 근로형태의 측면에서 가정·직장 병존적 근로형태를 개발하고 지원할 필요가 있다.

육아후 재취업된 직장은 평생직장의 가능성이 높음에 따라 일의 능률향상에 크게 기여하리라는 것도 큰 장점으로 보아야 한다.

육아휴가실시 및 시설의 확보함으로써 특히 구인난을 겪고 있는 산업에서는 사내 혹은 지역내 탁아소 설립을 통하여 인력확보에 노력해야 할 것이다. 특히 잠재인력의 효율적 활용이라는 차원에서 정부의 과감한 지원이 필요하다.

마지막으로 여성도 생산성과 능력을 발휘할 때 성차별은 점차 사라질 것이다. 지금까지 여성 근로자의 권익향상, 보육지원 및 모성보호비용의 사회화, 여성유휴인력의 활용 등에 초점을 맞추고 있는 여성 노동시장정책의 방향을 전환하고 기존의 정책기조와 여성고용의 질을 향상시키려는 정책간의 균형적 조화가 요구된다.

<참 고 문 헌>

강순희 · 아병희 · 조용만 · 김미란, 『근로자 자율적 능력개발의 활성화 방안』, 한국노동연구원, 2000. 12.

_____, 『노동시장 동향과 전망』, 한국노동연구원, 2000.

_____, · 권남훈 외, 『정보통신인력의 특성 수급실태 및 전망』, 정보통신정책연구원, 2001.(금재호, 여성경제활동의 환경변화와 전망).

_____,외 5인, 『지식경제와 인력수요 전망』, 한국노동연구원, 2000. 10.

_____, · 김미란 · 김안국 · 류장수, 『기업교육훈련투자의 현황과 과제』, 한국노동연구원, 2002. 5.

강승복, "사회통계조사," 『매월노동동향』 2002년 7월호 · 통권 제12호, 한국노동연구원, 2002. 7.

권영미, "전자상거래와 국제무역질서", 『네트워크시대의 기업환경』, 한국경제연구원, 2001. 4.

금재호, "노동시장 구조변화", 『고용보험시행 5주년 기념정책토론회』, 한국은행, 한국노동연구원.

_____, · 조준모, 『실업구조의 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 2000. 12.

_____, "여성 노동시장의 고용구조와 실업", 방하남 편, 『한국노동시장의 구조와 변화 -노동패널자료 분석을 중심으로 -』, 한국노동연구원, 2000. 12.

_____, 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2002. 6.

_____, 외, 『21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표 설정』, 노동부, 2001. 12.

_____, 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2002. 6. p.54.

김영옥, "공기업의 여성고용 현황과 관련 정책의 분석," 『노동정책연구』 2002년 제2

권 제3호, 한국노동연구원, 2002. 20.]

김주섭, "직업훈련 참가결정에 관한 연구,"『노동정책연구』 2002년 제2권 제3호, 한국노동연구원, 2002. 10.

김택기, 『비정규직 현황과 노동시장 정책과제』, 대한상공회의소, 2001. 12.

남재량 · 류근관 · 최효미, 『고용불안계층의 실태 및 고용정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 9.

노용진 · 김동배 · 김동우, 『기업내 인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 2002. 3.

박덕제, 『영국의 고용조정: 정리해고를 중심으로』, 한국노동연구원, 2002. 4.

방하남 · 신동균 · 김동헌 · 신현구, 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 8.

배무기, 『노동경제학』, 경문사, 2002. 8.

서정환 · 한현옥 · 손동권 · 권영민, 『네트워크시대의 기업환경』, 한국경제연구원, 2001. 4.

송병락, 『글로벌 · 지식 · 경제시대의 경제학』, 박영사, 2001. 2.

조윤애, 『지식기반경제와 여성』, 성신여대 한국여성연구소, 1999.

안주엽 · 노용진 · 박우성 · 박찬임 · 이주희 · 허재준, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』, 한국노동연구원, 2001. 5.

_____, 『중장기 인력수급 전망 : 2005~2020』, 한국노동연구원, 2005. 11.

_____, "한국의 경제활동참가율 추이의 기초분석", 『매월노동동향』, 2001년 창간5호, 한국노동연구원, 2001. 8.

_____,"한국의 경기변동과 취업규모," 『매월노동동향』 2001년 10월호 · 통권 제3호, 한국노동연구원, 2001. 10.

양지청, 『21세기키워드 신지식산업지대』, 대한상공회의소, 2001. 2.

이규용 · 남재량 · 박혁 · 김은지, 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 2004. 8.

이상일, 『인력예측모형의 국제비교』, 한국노동연구원, 2002. 11.

이원덕 · 김훈 · 방하남 · 이병희 · 장지연 · 전병유, 『21세기 노동정책』, 한국노동연구원, 2000. 1.

이철희, "한국 고령남성의 경제활동참가 (1955~2000년)," 『매월노동동향』, 2002년 7월호 · 통권 제12호, 2002. 7.

이철희, "한국남성의 경제활동참가 (1955~2000)," 『매월노동동향』 2002년 7월호 · 통권 12호, 2002. 7.

이효수, "노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동", 『한국노동경제학회 논집』 2001년 경제학 공동학술세미나. 2001. 1.

장지연, "고령화 시대의 노동시장 정책", 『매월노동동향』, 통권 제11호, 2002년 6월호, 한국노동연구원, 2002. 6.

_____, · 이정우 · 최은영 · 김지경, 『일 『가족 양립체계의 선진국동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 3.

_____, "보육종합대책의 내용과 문제점", 『매월노동동향』 2002년 4월호 · 통권 제9호, 한국노동연구원, 2002. 7.

_____, 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000.12.

_____외, 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가제도를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004.

전병유 · 안주엽 · 강순희 · 박우성 · 노용진, 『디지털경제와 인적자원』, 한국노동연구원 2001.4.

_____, · 어수봉 · 이재갑 · 김동헌 · 김우영 · 성재미, 『고용 없는 성장에 대한 대응전략 연구 [I], 한국노동연구원, 2005. 8.

_____, · 장지연 · 황준옥 · 신현구 · 이상일 · 부가청, 『고용 없는 성장에 대한 대응

전략 연구 [II], 한국노동연구원, 2005. 8.

_____, "제조업과 정보통신산업 간의 성별 임금격차 차이의 요인 분해", 『노동정책연구』 2002년 제2권 제3호, 한국노동연구원, 2002, 10.

정진화, "여성의 경제활동참가와 취업구조", 『여성연구』, 한국여성연구원, 1999.

조우현, 『노동경제학 -이론과 개혁정책-』, 법문사, 1998. 9.

조윤애, 「지식기반경제와 여성」, 성신여대 한국여성연구소, 1999

주재선, 「OECD 국가의 여성고용」, 한국여성개발원, 06-5.

최강식, 『기술진보와 노동시장의 변화』, 한국노동경제연구원, 1997. 3.

_____, · 정진화, 『여성 잠재인력의 활용방안』, 한국노동연구원, 1997.

피터 아우어 지음, 장홍근 · 강병구 · 신정완 · 유완식 옮김, 『노동정책의 유럽적 대안 -오스트리아, 덴마크, 아일랜드, 네덜란드 경제와 고용의 부활-』, 한국노동연구원, 2000. 10.

한현옥, "네트워크 경제하의 기업활동과 거래방식의 변화", 『네트워크시대의 기업환경』, 한국경제연구원, 2001. 4.

허재준 · 전병유, 『고령자 노동시장 -현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1998. 6.

황수경, 『단시간 근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원, 2004. 3.

홍승표 외, 『통신서비스산업과 타산업간 산업연관분석』, 정보통신정책연구원, 1999.

교육부, 『교육통계연보』, 2001.

교육인적자원부, 「교육통계연보」 각년도.

노동부, 『2001년 판 2000 노동백서』, 2001. 4.

_____, 『노동력수요동향조사보고서』, 각년도.

_____, 『여성과 취업』, 각년도.

매일경제신문사, 『경제신어사전 2001』, 2000. 11.
보건복지부, 『보육사업 활성화 방안』, 2002.
여성가족부, 『여성가족통계연보』, 2005.
통계청, 「가계조사연보」, 2005.
_____, 『경제활동인구조사』, 각년도 원자료.
_____, 「통계로 보는 여성의 삶」, 2006.
_____, 통계정보시스템(KOSIS)
_____, KOSIS DB(2006)
_____, 「인구주택총조사보고서」 각년도,
_____, 「2005 인구주택총조사」 전수집계결과 〔인구부문)
_____, 『한국의 사회지표』, 2006. 12.
_____, 『국제통계연감』, 각년도.
한국개발연구원, 『열린세상 유연한 경제』 2011 비전과 과제, 2001. 12.
한국경영자총협회, "정규직 보호에 관한 경영계 입장", 2000; 박기성, "비정형 근로자의 측정과 제언", 『비정형 근로자의 규모와 실태』, 한국노동경제학회 학술세미나, 2001.
한국고용정보원, 「고용보험통계월보」 2006. 4
한국노동경제학회, 『노동경제논집』, 각년도.
한국노동연구원, 『노동정책연구』, 각권호.
_____, 『국제노동브리프』, 각년도.
_____, 『분기별 노동동향 분석』, 2000, 각호.
_____, 『한국경제 중장기비전 : 인구 · 노동부문』, 2000.
_____, 『선진국의 일자리 창출』, 한국노동연구원, 1999. 2.
_____, 『2006 KLI 노동통계』, 2006. 7.
_____, 『한국노동연구』, 각년도.

_____, 『2004 해외노동통계』, 2004. 12.

_____, 『월간 노동리뷰』, 각년 월호.

한국노사관계학회, 『산업관계연구』, 각권.

한국직업능력개발원, 『지식·정보산업화에 따른 직종변화』, 1999, p.12.

한국산업인력공단, 『지식기반훈련직종의 선정과 직업훈련기준설계방안』, 2000.

한국산업정보원, 『한국교육통계연감』, 2001. 11. 20.

한국행정학회, 『공공직업안정기관의 발전방안 연구』, 2002. 8.

KLI, 『2004 해외노동통계』, 2004. 12.

Smith, Adam, *The Wealth of Nations*, Random House, 1776.

Becker, G. S., Human Capital: *A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 2nd ed., National Bureau of Economic Research, 1975

Department of Education, Training and Youth Affairs, *Flexible Learning for the Information Economy: A Framework for National Collaboration in Vocattional and Training 2000~2004*. 2000.

Data from Clearinghouse International Developments in Child, Youth and Family Policies(2003)

Feldstead A and N. Jewson, eds. *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan Press Ltd, 1999.

ILO, 『노동통계연감』, 1999.

ILO(1998), World Employment Report 1998~99.

ILO, Yearbook of Labour Staisitics, 2000.

ISSA(2000)

總務廳 統計局: http://www.stat,gi,jp.

U.S Breau of Labor Statistics(BLS), http://stats.bls.bls.gov.

Institut National de La Statistique et des Etudes Economiques(INSEE).

http://www.insee.fr

Moss and Deven(1999)

OECD, Employment Outlook, 1998.7.

OECD, *Employment Outlook, 2004.*

OECD. Employment Outlook. June 2000.Institute for Employment Studies, *Adult Learning in England: a Review*, College Hill Press, 2000.

OECD(2001d, 2002a), Work life Reseach Center(2002), country experts.

Smith, Adam, *The Wealth of Nations, Randomd House,* 1776,

Schultz, T. W., Investment in human capital," *American Economic Review*, March 1961.

U. S. Department of Commerce, "The Emerging Digital Economy Ⅱ", June. 1999.

石坂 丞, "Off-JTの 强化へ", 『日本勞働研究雜誌』, No.434, 1996. 6.

日本勞働省 篇, 『日本勞働政策』, 勞働基準調査會, 1996.

田中 萬年, "近年の 公的職業訓練の 實情と 課題", 『日本勞働研究雜誌』, No.434, 日本勞働研究機構, 1996.

대만, 『人力資源調査統計年報』, 2000.

중국, 『중국통계연감』, 2003.