



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2
0
0
7
년
8
월
석사학위논문

2007년 8월
석사학위 논문

한국의 여성 고용 창출방안에 관한 연구

-저출산·고령화 사회를 중심으로-

한
국
의

여
성

고
용

창
출
방
안
에

관
한

연
구

이
민
희

조선대학교 대학원

경 제 학 과

이 민 희

한국의 여성 고용 창출방안에 관한 연구

-저출산·고령화 사회를 중심으로-

A Study for Improvement to Generate Employment

for Female in Korea

-In the low birth and aging society-

2007년 8월 24일

조선대학교 대학원

경제학과

이민희

한국의 여성 고용 창출방안에 관한 연구
-저출산·고령화 사회를 중심으로-

지도교수 홍금우

이 논문을 경제학 석사학위 신청 논문으로 제출함

2007 년 4 월 일

조선대학교 대학원
경제학과
이민희

이민희의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 _____ 印

위원 조선대학교 교수 _____ 印

위원 조선대학교 교수 _____ 印

2007 년 5 월 일

조선대학교 대학원

<목 차>

ABSTRACT

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구의 방법과 범위	3
제2장 저출산·고령화 사회의 여성인력고용에 관한 이론적 배경	4
제1절 저출산의 개념 및 인구구조 변화	4
1. 저출산의 개념	4
2. 저출산 사회의 인구구조 변화	4
제2절 고령화 사회의 개념 및 인구구조 변화	5
1. 고령화 사회의 개념	5
2. 고령화 사회의 인구구조변화	6
제3절 여성인력고용의 이론적 배경	7
1. 노동시장의 수요독점기업의 차별이론	7
2. 통계적 차별이론	8
3. 개인적 편견이론	9
4. 이중노동시장이론	11
제3장 한국의 여성인력고용에 관한 실태분석	12
제1절 저출산 현황 및 전망	12
1. 저출산 현황	12
2. 저출산 원인분석	14
3. 저출산 변동추이와 비교 및 전망	19
제2절 고령화 사회의 현황 및 전망	22
1. 고령화 현황	22
2. 고령화 원인분석	24
3. 고령화 추이와 비교 및 전망	26

제3절 저출산·고령화 사회의 노동인력 수급전망	29
1. 노동인력 수요 전망	29
2. 노동인력 공급 전망	30
3. 여성 노동인력 수급전망	31
제4절 저출산·고령화 사회의 여성 인력고용 현황	32
1. 성별 경제활동 참가율의 변화추이	32
2. 혼인 상태별 여성경제활동 변화의 추이	33
3. 여성의 연령계층별 경제활동 참가율 변화추이	34
4. 여성의 학력별 경제활동 참가율 변화의 추이	36
5. 주요 OECD 국가의 여성경제활동 참가율의 비교 변화추이	37
제5절 저출산·고령화 사회의 여성 고용창출의 문제점	39
1. 영·유아 보육문제	39
2. 여성 고용시 성차별	43
3. 출산과 가사로 인한 경력단절	50
제4장 저출산·고령화 사회의 여성 고용 창출방안	52
제1절 가정·직장의 양립적 환경조성	52
1. 보육시설의 확충 및 내실화	52
2. 직장내 보육제도 정착	53
3. 취학아동 방과 후 보육대책 마련	54
제2절 양성평등 보장 환경구축	57
1. 직장내 고용차별 개선방안	57
2. 직장내 고용평등 구축방안	59
제3절 여성 인력 직업능력개발 및 직업안정화 구축	62
1. 여성의 직업능력개발	62
2. 여성 직업 안정화 구축	66
제5장 결론 및 연구의 한계점	69
참고문헌	72

<표 차례>

<표 3-1> 합계출산율의 변화	12
<표 3-2> 출산정책변화 1960~2006	13
<표 3-3> 미혼 남녀의 결혼에 대한 가치관	15
<표 3-4> 미혼남녀(20세~40세)의 자녀 효용에 대한 가치관	16
<표 3-5> 성별 평균 초혼연령	17
<표 3-6> 미혼여성의 경제활동에 관한 견해	19
<표 3-7> 주요 OECD 국가의 합계출산율 변동추이	20
<표 3-8> 향후 모의 연령별 합계출산율 및 출생아수 추이	21
<표 3-9> 연령별인구 및 고령인구의 변화	23
<표 3-10> 노년부양비 및 노령화 지수	24
<표 3-11> 주요 OECD 국가의 인구 고령화 속도	27
<표 3-12> 향후 고령인구추이 및 노년부양비 고령화지수	28
<표 3-13> 노동인력 수요전망	29
<표 3-14> 생산가능인구 전망	30
<표 3-15> 노동인력공급 전망	31
<표 3-16> 혼인상태별 경제활동참가율 변화추이	34
<표 3-17> 여성의 학력별 경제활동참가율 추이	36
<표 3-18> 주요 OECD 국가의 여성경제활동 참가율 추이	38
<표 3-19> 영·유아 자녀 양육실태	39
<표 3-20> 영·유아 보육시설 현황	40
<표 3-21> 산전후 휴가 사용시 따른 불이익	41
<표 3-22> 육아휴직제도 이용실태	41
<표 3-23> 육아휴직제도를 이용하지 않는 이유	42
<표 3-24> 방과 후 보육방식	42
<표 3-25> 채용시 성별 : 가장 채용희망 직종 기준	45
<표 3-26> 남녀의 임금차별·근로시간차이	46
<표 4-1> 직장내 보육시설 정착화 방안	54
<표 4-2> 방과 후 보육활성화 방안	55
<표 4-3> 고용평등 우수기업에 대한 인센티브제도	60

<그림 차례>

<그림 3-1> 향후 총 출생아수 · 합계출산율 추이	22
<그림 3-2> 합계출산율 추이	25
<그림 3-3> 평균수명 추이(1970~2005)	26
<그림 3-4> 성별 경제활동 참가율의 변화추이	33
<그림 3-5> 여성의 연령계층별 경제활동참가율 변화추이	35
<그림 3-6> OECD · 한국의 여성경제활동평균 추이	37
<그림 3-7> 남녀의 성차별에 대한 인식	44
<그림 3-8> 남녀근로자의 고용차별에 대한 인식	49
<그림 3-9> 경력단절과 여성노동시장의 구조	50

ABSTRACT

A Study for Improvement to Generate Employment for Female in Korea -In the low birth and aging society-

Lee. Min-Hee

Advisor : Prof. Hong , Keum-Woo, Ph.D.

Department of Economy

Graduate School of Chosun University

Modern times face many problems that growth of standard of life, medicine increases gradually the average span of a man's life. An aging going society is more than 7% old age rate of whole population. Korea is going rapidly an aging society over an aging going society—rate of old age population is already 10%.

Korea is facing the danger of a shrinking population. Unless appropriate steps are taken, replenishing ist fertility rate will prove as a major challenge and is becoming an aging society at a speed far more rapidly than expected. According to statistics released by the National Statistical Office (NSO), Korea will become the most aged society in the world, as people over 65 will account for about 38 percent of the population in 2050, higher than the average 26 percent of other developed nations. If allowed to continue, it may drag down Korea's potential GDP growth rate from the current level of 5.0%, to 3.6% in 2020, even down to 2.3% in 2030.

The rapid pace of Korea 's aging is due to its low birthrate, about 1.16

births per woman aged 15 to 49. The population under 15 years old decreased by 6.8 percent during the past five years. In about 15 years, when the baby boomer generation is included in the population aged 65 or older, the pace of aging will accelerate. Experts predict economic and social problems to become serious. Until now, there have been seven adults per two children and one aged person.

Korea's low fertility rate is more related with economic factors and women's social activities. Fertility rates have been on the decline in industrialized nations for decades, but they are now becoming a serious economic problem, felt around the globe, from the European Union to China, Japan and South Korea.

Some policy-makers are perceiving low fertility as a serious economic problem,

November 1, 2050 - With 37.3% senior citizens of the total population, Korea has the highest proportion in the world today. Korea has thereby passed Japan where 36.5% are over the age of 65.

The ratio of senior citizens compared to the economically active population (age 15-64) in Korea has increased to 69.4% compared to only 37.3% 20 years ago. However, elderly people generally work longer before they retire. Even though people live longer than ever before in South Korea, the total population continues to decrease due to the low fertility rate and is now 44.6 million

The drastic decrease in fertility in Korea has brought about the increase of the absolute number and the proportion of the elderly. The effects of these changes will be enormous in the future.

Against this backdrop, the Roh Moo-hyun administration recently unveiled a set of policies and programs to boost the nation's low birthrate and prepare for a rapidly aging society. The policies, to be implemented from 2004 to 2008, are part of the government's

s five-year plan to realize participatory welfare in 13 key health and welfare fields. Some of the tasks highlighted in the government's comprehensive welfare scheme include increasing social services available for the elderly and disabled, providing more child care support for families and stabilizing the financial conditions of the state-run health insurance and pension systems.

As described earlier, the projected declines in birthrate will hasten the aging of the Korean population. Hence, the low birthrate will eventually bring about declines in the size of the total and working age population, as well cause various socioeconomic problems such as high social insurance expenditure for health insurance and national pension.

The declining birthrate is mainly due to the higher marriage age and growth in the unmarried population. Large numbers of young people are less likely to set their wedding plans because of economic instability and high unemployment rates among the younger generation.

In summary, the low birthrate in Korean society is a meaningful index indicating social risks and stabilization of fertility behavior is a national task to manage. In any case, it is suggested that marriage and child bearing is responsible for individuals and families but also society as a whole. Perhaps even more remarkably, it is a national responsibility for supporting every intended marriage and massive investments directed toward families with children.

Government expand financial support for child care and education. Government should give more tax benefit to families with more children.

An aging society confront with many problems. The first, decrease of work population. The second, too much support responsibility for un-work population of work population. the third, rapid decrease of population—by reason of birth population drop.

Therefore, all policies should focus on minimizing the negative effects of

the aging population. The increased dependency burden of the elderly will more than offset the reduction in the young age dependency ratio. Therefore, with the trend of the nuclear family and the small family norm, the aging population will be one of the most serious social problems in South Korea.

The government has formulated the plan for mid- to long-term development directions for elderly health and welfare in preparation of an aging society to set up the fundamental directions of policies for older persons. Also, the government should develop innovative policies and action plans for the elderly. Above all, employment and retirement policies should enable a greater portion of the healthy and active elderly population to continue working. Also, retraining programs for older workers should be implemented so that they can take up new occupations and cope with rapid technological changes, while providing industrial care for incapacitated elderly individuals. In addition, more geriatric hospitals and facilities will be required to provide treatment for elderly people.

This study showed that, Korea needs to alter its societal norms and spread family-friendly work practices. second, the country must ease its economic uncertainties by removing the income factor against childbearing. third, Korea must improve productivity in all areas of its economy in order to continue its growth path despite the shrinking population.

Ultimately, Korea must do its utmost to take better advantage of its female workforce and aging population. For this purpose, the government must set up relevant infrastructure connecting qualified workers with job openings.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

저출산·고령화는 경제, 정치 등 여러 분야의 사회적 현상에 영향을 미치고 있으며, 우리사회에서 커다란 이슈로 부각되고 있다.

우리나라의 합계출산율은 2001년 1.3명, 2002년 1.2명 미만으로 초저출산율(lower-low fertility)의 현상이 발생함으로써 정치권과 언론 등 여러 분야에서 우려의 소리가 높아졌으며, 이후 2004년 합계출산율이 1.16명으로 나타나 OECD 국가 중 가장 낮은 출산율을 기록했으며, 그 속도 또한 세계에서 유례가 없을 정도로 빠르게 나타났다. 또한 이러한 저출산은 인구 고령화와 병행하여 빠르게 진행하고 있다. 현재 우리나라는 전체인구 중 65세 이상 인구 비율이 7%이상인 고령화 사회를 2000년에 이미 진입하였으며, 고령사회를 향해 진행하고 있다.

선진국의 경우 고령화 사회로의 이행속도가 반세기에서 일세기에 걸쳐 서서히 진행되어온 반면에, 우리나라의 경우 그 진행 속도가 짧은 기간에 급속히 진행됨으로써 사회에 미치는 부정적 영향을 줄일 대책 마련이 시급한 실정이다. 선진국의 경우도 고령화 사회로 인한 사회적 부담의 증가로 인해 그 대책 마련에 힘쓰는 현실에서, 우리사회도 고령화 사회가 국가 경쟁력 변화에 미치는 영향을 점검할 필요가 있다. 만약 지금과 같은 저출산·고령화가 앞으로 지속적으로 유지될 때, 현재 출산되는 아이들이 생산연령층에 진입 할 경우 생산가능인력 부족이 발생할 것이라는 문제점이 예견되고 있다.

생산가능인력의 부족은 경제성장의 둔화와 재정수지악화 등에 따른 국제경쟁력의 저하를 초래 할 수가 있다. 이러한 저출산·고령화 사회에서 생산인력감소로 인한 노동력 확보 문제는 여성의 효율적인 고용창출방안을 통해 그 해결책을 찾을 수 있을 것이다. 우리나라의 여성인력은 저학력과 저 연령, 그리고 단순인력이라는 과거의 특성에서 벗어나, 고학력화와 전문화가 되고 있는 추세이다. 그러나 여성의 질적인 성장과 능력이 많이 향상되었음에도 불구하고 아직도 다른 선진국 여성들이나 한국 남성들에 비해 경제활동참가율이 크게 저조한 편이다. 최근에는 여성의

경제활동참가율이 점차적으로 증가하고 있지만, 이것은 여성의 지위 향상에 기여하는 것보다는, 오히려 성별 분리를 통한 또 다른 형태의 성별 구조가 형성되는 경우가 많다.

노동시장에서 고용차별은 고용기회에서의 차별로부터 임금, 승진, 정년, 해고와 관련된 모든 분야에서 발생하고 있으며, 경쟁적인 노동시장에서 자신의 능력을 발휘하여 일하는 남성과 달리, 여성들은 하위직에 집중되어 있는 경우가 많다. 이것은 한국사회에 만연해 있는 성차별구조, 남성중심의 기업문화와 노동시장에서 고생산성·고임금·고용안정의 상층부는 남성이 차지하고, 여성은 저생산성·저임금·고용불안의 하층부에 머물러 있는 이중 노동시장에 기인한다고 볼 수 있다.

과거와 달리 의식과 가치관의 변화와 법제도, 정책 등에 의해 성차별요소가 많이 감소하고 남녀평등 이념이 확산되고 있으나, 여전히 여성들은 사회 여러 면에서 직·간접적으로 제한을 받거나 차별을 받고 있다.

저출산·고령화 사회에서, 한쪽의 성에만 편향된 인력구조는 국가 발전과 경쟁력 확보에 문제점으로 작용하게 될 것이다. 남녀 모두가 인간으로서의 존엄성을 확보하고, 평등하게 일할 권리를 누릴 수 있도록 하여 국가경쟁력을 높일 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해서는 여성 인력의 확보와 육성을 통해 여성인력을 보다 적극적으로 채용하고, 이들이 업무에 전념 할 수 있도록 지원해 주는 것이 중요하다. 또한 여성인력을 효과적으로 활성화하고 이들의 역량이 극대화 될 수 있도록 해야 할 것이다. 그리고 저출산 문제는 여성들의 경제활동 시에 출산 및 육아를 병행할 수 있도록 하는 사회제도의 마련과 더불어 이의 실질적 실행이 관련되어 접근하여야 할 것이다.

본 연구논문은 한국의 저출산·고령화 사회에서의 여성인력부족문제를 해결하기 위한 효율적인 고용창출방안을 제시한다.

첫째, 우리나라의 저출산·고령화의 여성인력고용에 관한 이론적 배경을 통한 개념과 인구구조 변화를 알아본다.

둘째, 저출산·고령화 사회의 여성인력고용의 실태분석을 통해 현황 및 전망과 여성고용창출의 문제점에 대해 알아본다.

셋째, 저출산·고령화 사회의 인력부족에 대응하기 위한 여성고용창출 방안을 제시한다.

제2절 연구의 방법과 범위

본 논문의 연구 목적을 실현하기 위한 연구방법으로는 다음과 같다.

먼저, 본 연구는 한국의 여성인력에 관한 통계청의 각종 통계자료와 해당기관의 연구 자료를 조사·분석한다. 또한 국내외 서적, 연구보고서, 정부와 관련기관의 간행물, 세미나자료 등을 통한 문헌조사 방법을 이용하여 저출산·고령화 사회를 중심으로 한국의 여성 고용창출 방안을 모색한다.

본 논문의 구성은 모두 5개의 장으로 구성되어 있으며, 제1장에서는 서론에 이어 제2장에서는 여성인력고용에 관해서 이론적으로 고찰하였으며, 제3장에서는 여성인력고용에 관한 실태분석을 토대로 문제점을 도출하고 제4장에서는 앞의 분석 결과를 토대로 한국의 여성 고용 창출방안을 제시하였으며, 마지막으로 본 논문 논의 내용을 요약하고 연구의 한계점으로 결론을 맺는다.

제2장 저출산·고령화 사회의 여성 인력 고용에 관한 이론적 배경

제1절 저출산의 개념 및 인구구조 변화

1. 저출산의 개념

저출산이란 출산력이 2.1명 이하로 내려갈 때를 말한다. 장래의 인구 추이를 생각할 때 합계출산율(TFR)=2.1명 이후 인구 성장이 정지되는 시기까지 약 60~65년이 걸리는 점을 고려할 때, 우리나라 인구는 2050년경에 6,100만명으로 예측할 수 있다.¹⁾

2. 저출산 사회의 인구구조 변화

우리나라 출산율의 하락의 큰 원인으로 출산억제정책을 들 수 있다. 1960년만 하더라도 우리나라의 합계출산율은 6.0명 수준이었다. 그러나 지난 40여 년 동안 급속히 감소하여 2002년 1.17명, 2003년 1.19명을 기록하고 있다.

1960년대 초반부터 1990년대 중반까지 지속된 정부의 출산억제 정책이 우리사회의 급속한 출산율 하락에 큰 역할을 하였다. 인구변천과정에서 의료기술 발달로 사망률이 감소하였지만 출산율이 높은 수준을 유지하고 있어서 1960년대 우리나라는 높은 출산수준을 유지하고 있었다.

인구과잉을 우려한 정부는 UN의 지원을 얻어 출산수준을 낮추기 위한 다양한 정책을 실시한다. 이러한 정부의 정책은 큰 효과를 얻어서 우리나라는 짧은 시일 안에 출산수준 낮추기에 성공하였다. 당시 정부가 실시한 출산감소 관련 정책은 최근 출산수준을 높이기 위해 논의되는 정책과는 정반대의 내용을 담고 있다. 그런데 과거 출산수준을 낮추기 위해 사용했던 다양한 방법을 반대로 사용한다면 출산수준은 급속

1) 한선영, 『저출산의 원인과 대책에 관한 연구』, 경원대학교 대학원, 석사학위논문, 2005, p.6.

히 상승할 것인가? 외견상으로는 반대 수순을 밟으면 그럴 듯하지만 실제로 한번 낮은 수준으로 떨어진 출산율이 크게 상승하는 경우는 아주 드물다.

과거 우리사회에서 출산수준 감소가 정부의 출산억제 정책만으로 가능했던 것은 아니다. 정부의 출산억제정책과 동시에 사회경제적 발전이 동반되었기 때문에 급격한 출산율 감소가 가능했던 것이다. 정부의 출산억제정책이 농업생산을 주요 생계수단으로 하는 전통적 사회에서 실시되었다면 관련 정책은 실제만큼 큰 성과를 거둘 수 없었을 것이다. 이것은 강력한 국가권력을 행사하는 사회주의 중국에서 실시되는 한 자녀 정책(one-child policy)이 농촌을 예외 지역으로 두는 것을 통해서도 알 수 있다. 다시 말해 출산억제정책이 실시되었던 시기 우리사회에는 다양한 사회경제적 변화가 있었던 것이다.

첫째, 효의 전통이 약화되고 개인이 중요시 되면서 자녀들이 제공하는 물리적 심리적 혜택 요인이 감소하고, 오히려 부모의 부담이 증가하고 있다.

둘째, 실제 자녀를 키우며 드는 비용과 양육과 취업간의 기회비용이 출산에 영향을 미친다.

셋째, 경제상황, 커리어 전망, 결혼과 출산 조정을 통해 여성의 커리어 추구 등 경제여건에 따라 출산관련 결정이 이루어진다.

넷째, 자녀에 대한 가치의 변화, 파트너십의 불안정으로 인한 결혼관이 변화하였다.

다섯째, 가사분담의 불균등, 직업 커리어에서 낮은 양성평등, 남성 중심적 사회규범과 여성의 새로운 역할의 불일치등 양성 불평등적 사회규범이 출산에 영향을 미친다.²⁾

제2절 고령화 사회의 개념 및 인구구조 변화

1. 고령화 사회의 개념

고령화 사회(aging society)란 의학의 발달, 생활수준과 환경의 개선으로 평균수명이 길어져 전체 평균연령이 높아지는 사회로서 개념적으로는 전체인구 중 65세 이상

2) 이윤희, 『사회적 제 요인이 저출산에 미치는 영향에 관한 연구』, 동국대학교 대학원, 석사학위논문, 2005, pp.8~9.

의 인구비율이 7%에 도달한 사회를 지칭하는 것이다.

고령사회(aging society)는 전체인구 대비 65세 이상의 비율이 14%를 초과하는 사회를 말하며, 20% 이상은 초고령 사회(super-aged society)라고 한다.

2. 고령화 사회의 인구구조변화

현대사회의 특징적인 변화는 바로 인구고령화이다. 그 주요 원인중의 하나는 저출산이다. 저출산은 노인인구를 부양할 수 있는 생산가능인구의 감소와 더불어 인구학적 측면에서도 고령인구의 증가로 이어져 사회·경제·문화적으로 한 국가, 사회의 활력을 떨어뜨리는 요소로서 작용하는 현상임이 분명하다. 우리나라는 급속한 경제 성장과 더불어 가족계획에 따른 정부의 산아제한 정책을 통해 출산율의 급락을 가져왔다.

이러한 출산율 저하와 사망률 감소 및, 평균수명의 연장은 노인인구의 수적인 증가로 이어졌다. 2005년 총인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 9.1%로 1980년에 3.8%, 1990년에는 5.1% 이었다가 2000년은 7.2%에 달하였다.

앞으로 2010년에는 총인구의 10.9%, 2018년에는 14.3%, 2026년에는 20.8%로 고령화가 진행될 전망이며 우리사회는 2000년 이미 고령화 사회가 되었고 이어서 고령사회로 그리고 초고령 사회로 진입할 것으로 예상된다.

따라서 우리나라의 고령화는 그 진전 속도가 사상 유래 없이 빠르다고 할 수 있다. 다시 말해 뒤늦게 고령화의 길로 접어들었으나 다른 선진국과는 비슷한 시기에 보조를 맞추어 초고령 사회에 진입하는 압축적 고령화가 진행 중인 것이다.³⁾

3) 김경현, 『고령화 사회 한국의 노인고용정책 연구』, 서강대학교 대학원, 석사학위논문, 2006, pp.6~7.

제3절 여성인력고용의 이론적 배경

1. 노동시장의 수요독점기업의 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 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 형태를 보면 가장의 경우 가족의 생계를 위해 노동시장에서 일을 해야 되기 때문에 임금률의 변동에 따른 노동시간의 변동이 오히려 적는데 비해, 여성의 경우 남편의 소득, 부 등에 따라 노동시장에 진입여부를 가리게 되는 유보 임금률(reservation wage rate)이 변하고, 따라서 노동공급이 오히려 더 탄력적으로 나타난다. 부가노동자효과⁴⁾나 실망노동자효과⁵⁾가 주로 주부나 자녀 등 소위2차 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 수

4) 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 경기 후퇴시에는 부가적인 노동자들의 노동시장참가의 증가로 말미암아 실업이 더욱 증가한다고 하는 가설이 있다.

5) 부가노동자는 대조적으로 실업률이 높을 때에는 일부의 실업자들은 취업가능성의 감소로 구직활동의 감소로 구직활동에서 실망한 나머지 노동시장참가 자체를 포기하여 비 경제활동 인구화 한다.

요독점자의 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 직장안정이라 볼 때, 노조의 목적은 노동수요의 임금 탄력치를 되도록 낮게 하여 높은 임금인상에도 불구하고 기업이 노동을 기계로 대체하기 어렵게 하는 데 있다고 볼 수 있다. 노동수요를 비탄력적으로 하는 방안은 노동절약적 신기계의 도입 시에는 노조의 사전 동의가 요구된다는 등을 단체협약에 명문화함으로써 가능할 것이나, 노동시장에서의 노동공급은 개 개인의 의사결정 사항이므로 이른 노조가 통제한다는 것은 사실상 불가능하다. 이와 같이 수요독점에 의한 차별이론은 그 예가 흔치않고 타당성 여부가 의문시 된다.⁶⁾

2. 통계적 차별이론

통계적 차별이란 특정그룹(예를 들면 여성)의 모든 사람이 그 그룹의 특성을 지닌 것으로 보고 개인을 평가하여 발생한 차별⁷⁾을 말하며, 그 결과 가정된 그룹 특성과 다른 특성을 가진 여성이 그룹 평균에 기초하여 판단 받게 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 미치지 못할 것으로 보인다.

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

6) 김재원, 전계서, pp,43~45.

7) Francine Blau Wesskoff, 1972, p,161.

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

통계적 차별을 하는 이유로는

첫째, 채용, 훈련상의 경비를 줄이기 위해서라고 볼 수 있다.

둘째, 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 발생하는 오류에 의한 비용보다 크다면 고용주는 통계적 차별을 하게 될 것이다.

3. 개인적 편견이론

이 이론은 노동시장에서 성적차별이 생기는 이유를 편견 또는 개인적 기호(taste)에 의해 발생하는 것으로 보며 이에 고용주에 의한 차별로 나뉘어 진다. 이는 Gary Becker 등에 학자에 의해서 주장되었다.⁸⁾

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

이와 같은 이유로 차별의 개념은 경제적인 문제 보다는 사회 제도와 이익집단에 의존하는 정치경제학의 문제로서 종종 간주되어진다.

남녀 간 차별의 종류를 보면 노동시장 외에서의 차별과 노동시장 내에서 차별이 있고, 다시 고용차별(Employment Discrimination)과 임금차별(Wage Discrimination)로 구성된다.⁹⁾ 먼저 노동시장 밖에서의 차별은 남녀 간 교육투자의 차를 들 수 있다. 남녀간에 교육을 받을 수 있을 능력의 차가 없음에도 불구하고 동일한 경제조건하에

8) 조우현, 『노동경제학-이론과 개혁정책』, 1998, 9, p.445.

9) 박세일, “여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차”, 『한국개발연구』, 한국개발연구원, 1984, p.198.

서 우리나라 가정에서는 딸에 대한 교육투자보다 아들의 경우가 더 높다. 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 노동시장 외에서의 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 하위직에 주로 몰리게 되어 발생하는 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 임금 관행 면에서 여성이 남성보다 낮은 수준의 노동대가를 받는 경우를 말한다.¹⁰⁾

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 회의론을 가지지 않을 수 없다.¹¹⁾

4. 이중노동시장이론

Piore와 Doeringer는 노동시장을 1차노동시장과 2차 노동시장으로 나눌 수 있다고

10) 박세일, pp.198~199.

11) 김재원, 『IMF시대 고학력여성 및 고령인력의 실태와 효율적 활용방안』, 대한상공회의소 한국경제연구센터, 1998. 10, p.38.

주장했다. 두 노동시장 간에는 노동력의 교류도 상당히 제한되고 있고 임금과 노동조건에 있어서도 2차적 노동시장이 1차적 노동시장에 비해 열등하다. 그러므로 1차적 노동시장은 안정적인데 비해 2차적 노동시장은 불안정한 요소가 강하게 나타난다.

1차적 노동시장은 고임금, 고용안정, 승진기회의 평등 및 자업 규칙의 공정한 적용 등이 우월한 조건의 직무에 구성되어 있다. 이에 반해 2차적 노동시장은 저임금, 높은 이직율, 적은 승진기회, 자의적 감독 등의 열등한 조건의 직무로 구성되어 있다.

인사전반에 걸친 관례 또한 두 가지 노동시장에서 각각 다르다. 예를 들어 1차적 노동시장에서는 엄격한 추천제도와 선발시험 등을 통하여 표면화되지 않는 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 근로 연수도 짧아서 임금만 더 준다면 언제든지 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 가능, 기술, 지식, 경력 등의 직무상의 전문적 능력의 상대적 결여로서 발생하는 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 여기에는 정책적 차원에서 정보의 제공, 교육훈련 기회의 부여와 더불어, 경영적 차원에서 고용기준 완화와 고용기회 확대 그리고 내부노동시장의 적극적인 개발 등이 요청되고 있다.¹²⁾

12) 배무기, 『노동경제학』, 경문사, 1999, pp.98~99.

제3장 한국의 여성인력고용에 관한 실태분석

제1절 저출산 현황 및 전망

1. 저출산 현황

인구증가요인은 출생이며 대부분의 출산은 가족내에서 이루어진다. <표 3-1>를 보면 한국은 1960년대 합계출산율의 6명으로 가임여성인구가 증가함을 보였으나 출산율은 다소 높지 않음을 보여준다. 이러한 출산율은 <표 3-2>를 보면 60년대 초 피임약을 시장에 공급하였으며 60년대 이후 실시된 가족계획사업의 성공적인 실시 등으로 평가되고 있음을 보여주고 있다. 이후 1970년대에는 인구증가 억제를 위한 소자녀 정책을 도입하였다. 이시기부터 피임 실천율을 높이기 위해서 사회지원시책을 실시하였다. 1980년대에 들어 인구증가억제시책의 강화에 따라 소자녀 규범의 형성을 위한 각종 사회지원책등의 영향에 따라 출산율의 급격한 저하가 이루어진다.

<표 3-1> 합계출산율의 변화

(단위 합계출산율:명 / 총출생아수: 천명)

	1960	1970	1980	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ^e
합계출산율	6	4.53	2.83	1.59	1.65	1.47	1.3	1.17	1.19	1.16	1.08	1.10
총출생아수	1,041,005	1,007	865	695	721	637	557	494	493	476	438	446

주) e 추정치

자료 : 통계청, 2006.

1990년 출산율의 지속적인 감소에도 정부는 출산장려정책을 마련하지 못했으며 1995년 다소 증가함을 보였으나 이는 곧 감소로 이어졌다. 1996년 정부는 신 인구

정책을 수립하면서 인구 억제 정책을 폐지하였으나 이는 곧바로 출산장려책으로 이어지지 못하고 우리 사회가 저출산의 형태가 정착되었음을 보여준다.

1997년 이후 합계출산율¹³⁾의 급격한 감소는 IMF 경제위기로 인한 실직증대, 소득경감, 경기침체 등으로 인하여 많은 사람들이 결혼 및 출산을 연기 또는 기피하기 때문으로 해석된다.¹⁴⁾ 2000년 1.47명, 2001년 1.3명, 2002년대에 들어 합계출산율이 1.2미만으로 낮아져 초저출산율(lower-low fertility)현상이 발생함으로써 정치권과 언론 등 각계각층의 우려의 소리가 높아졌다.

<표 3-2> 출산정책변화 1960~2006

연도	출산정책
1960년	1960년대 : 출산억제정책 시작
1970년	1970년대 : 소 자녀정책 도입 · 피임 실천률 제고위한 사회지원시책 실시 · 피임방법 및 조직 등 개혁
1980년	1980년대 : 인구증가억제정책 강화 · 피임보급 확산, 자비피임실천 촉진 · 피임실천 강화 위한 지원시책 강화
1990년	1990년대 : 인구정책전환(인구증가억제정책→신 인구정책)
2000년	2000년대 : 출산장려 위한 정책기반 조성
2003년	2003년대 : 대통령 자문 고령화 및 미래사회위원회 발족
2005년	2005년대 : 저출산·고령화사회기본법 시행
2006년	저출산·고령화 사회 기본계획 '새로마지 플랜 2010' 발표 2006 ~ 2010년까지 5년간 총 32조 746억원 투입예정

자료 : 저출산고령화사회위원회

13) 한 여자가 가임기간(15~49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아수

14) 한선영, "저출산의 원인과 대책에 관한 연구", 경원대학교 대학원, 석사학위논문, 2006, pp.18~19.

2004년 들어 합계출산율이 1.16으로 나타나 충격을 주고 있으며, 이러한 출산율은 감소 속도는 세계적으로 유래가 없이 빠르게 나타났다.

저출산에 대한 정부의 적극적인 노력은 2004년부터 시작되어 대통령자문 고령화 및미래사회위원회가 2월에 설치되었으며, 저출산 및 인구고령화에 대응하기 위한 정책의 법적 근거로서 저출산·고령화기본법이 2005년 시행되었다. 2006년에는 저출산·고령화 사회의 기본계획이 발표되었다.

2. 저출산 원인분석

가. 가치관의 변화

(1) 결혼에 대한 가치관의 변화

과거 우리나라는 결혼은 반드시 해야 한다는 가치관을 지니고 있었다.

하지만 핵가족 중심으로 가족유형이 변화되면서 개인의 결혼에 대한 가치관이 변하게 되어 여성의 미혼율은 지속적으로 증가되었다.

<표 3-3>을 보면 미혼남성의 경우 69.6% 정도가 결혼에 적극적인 생각을 가진 반면, 미혼 여성은 52.6% 정도에 불과하다. 15세 이상 인구 중 결혼에 대해 긍정적인 생각을 가진 비율은 67.7%로 2002년 69.1%보다 감소하였고 미혼의 경우 남자는 69.6% 정도가 결혼에 찬성하였으나, 여자는 52.6%에 불과해 남녀간에 큰 차이를 보였다.

이 같은 차이는 갖은 것은 결혼이 개인 생활을 희생시키고 가족생활에 대한 의무감과 책임감을 요구하는 것으로 인식되고 있기 때문이다.

<표 3-3> 미혼 남녀의 결혼에 대한 가치관

(단위 : %)

	계	결혼		
		해야 한다	해도 좋고, 하지 않아도 좋다	하지 말아야 한다
2002	100.0	69.1	27.2	1.9
2006	100.0	67.7	27.5	2.2
남 자	100.0	75.1	21.1	1.3
여 자	100.0	60.5	33.6	3.1
미 혼	100.0	62.0	32.8	1.6
남 성	100.0	69.6	25.5	1.2
여 성	100.0	52.6	41.8	2.0
15~19세	100.0	59.2	34.1	1.6
20~29세	100.0	64.5	31.2	1.6
30~39세	100.0	58.6	36.5	2.9
40~49세	100.0	63.2	31.6	2.7
50~59세	100.0	76.5	19.0	2.2
60세이상	100.0	84.9	11.1	1.7

자료 : 통계청, 2006.

(2) 자녀에 대한 가치관의 저하

과거에는 결혼과 동시에 출산은 당연한 것으로 받아들여졌었다. 하지만 근래에 자녀에 대한 가치관의 저하가 나타났으며 이는 미혼남성에 비해 미혼여성에게서 상대적으로 강하게 나타난다.

<표 3-4> 미혼남녀(20세~40세)의 자녀 효용에 대한 가치관

(단위 : %)

자녀가치(효용)	구분	매우 찬성	대체로 찬성	별로 찬성 않음	찬성 않음	계
자녀는 부부관계를 더욱 굳건히 해 준다	미혼남성	45.3	48.5	5.6	0.6	100.0
	미혼여성	35.8	54.9	8.6	0.7	100.0
자녀가 있는 사람들은 노년에 덜 외롭다	미혼남성	35.1	45.5	16.5	2.9	100.0
	미혼여성	32.0	47.2	18.4	2.4	100.0
자녀가 있으면 노후에 경제적으로 도움을 받을 수 있다	미혼남성	11.1	32.8	46.2	9.8	100.0
	미혼여성	7.7	35.5	47.8	9.0	100.0
집안의 대를 잇기 위해 자녀를 두는 것은 당연하다	미혼남성	15.0	33.5	40.3	11.1	100.0
	미혼여성	6.5	23.4	51.9	18.3	100.0

자료 : 한국보건사회연구원, 2005.

<표 3-4>를 보면 자녀의 효용에 대한 미혼남녀의 가치관은 가계계승이나 경제적 도움을 기대하기보다 정서적 가치에 대해 기대하는 비율이 높게 나타난다. 이는 미혼남녀 모두 기존의 도구적 가치로서의 자녀가치보다는 정서적인 지지자로서의 현대적 가치를 더 중요시하는 경향을 가지고 있는 것으로 해석될 수 있다.¹⁵⁾

(3) 개인주의 가치관 확산

과거의 결혼관과는 달리 근래에는 가족을 형성한다는 것에 대한 책임감은 사라져가고 있다. 가족형성을 위한 혼인할 책임이 있는 남녀들은 혼인에 대한 개인책임을 낮게 생각한다. 개인주의적 가치관의 만연으로 자녀 보육 및 부양을 가족에게만 의존하게 하는 것은 한계에 도달했다고 할 수 있다.

15) 이삼익 외, 『저출산 원인 및 종합대책 연구』, 저출산·고령사회위원회, 2005, p.,271.

나. 초혼연령의 상승

여성의 초혼연령의 상승은 20~30대 인구의 감소, 학업연장과 경제활동 등에 따른 혼인 지연 및 출산 기피, 독신 선호 등 혼인에 대한 태도변화 등으로 혼인감소 추세가 지속적으로 이루어지고 있다.¹⁶⁾

<표 3-5>와 같이 남녀의 초혼연령상승은 1981년부터 지속적으로 상승하여 2005년에는 남자30.9세, 여자27.7세 상승하는 것으로 나타난다.

<표 3-5> 성별 평균 초혼연령

(단위 : 세)

성	1981	1985	1990	1995	2000	2003	2005
남성	26.4	27.0	27.8	28.4	29.3	30.1	30.9
여성	23.2	24.1	24.8	25.4	26.5	27.3	27.7

자료 : 통계청, 2006.

2005년은 1981년에 비해 남녀 모두 4.5세씩 높아졌다. 현재 초혼연령은 지속적으로 상승하고 있으며 독신자 또한 늘어나면서 미혼인구가 더욱 증가추세이다. 이러한 추세는 개인주의적 생활양식이 일반화된 서구 선진국에서 먼저 나타났으며 우리사회에서도 이러한 변화는 지속될 것으로 보인다.

다. 자녀양육·가사노동 증가

자녀양육에 대한 부담은 경제발전과 교육수준의 향상에 따라 자녀의 수보다는 질에 중점을 두게 되었다. 현대사회에서는 전문화된 인력을 원하고 이는 교육을 통해서 향상시킬 수 있기 때문에 곧 사교육비 문제와 직결된다고 볼 수 있다. 따라서 자녀수는 감소하고 있는데도 양육의 부담은 오히려 증가하고 있다. 또한 양육과 가사노동에 대한 부담도 여성에게 편중되어 사회적 분위기는 여성의 출산기피현상으로 1~2명의 자녀를 선호하는 소 자녀관이 정착되고 있으며, 자녀수의 감소에도 불

16) 김정례, “우리나라 출산장려 정책에 관한 연구”, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2005, p.9.

구하고 양육부담이 오히려 증가하여 출산기피현상을 확산시키는 악순환을 초래하고 있다.¹⁷⁾

라. 불임가족 · 인공임신중절의 지속적 증가

불임환자는 2005년 기준으로 여성의 경우 약 11만명이며, 남성의 경우 3만명으로 추정되고 있다.¹⁸⁾ 시험관아기 등 특정불임치료 시술비는 건강보험이 적용되지 않는 고액으로 출산을 포기하는 등의 사례가 발생하고 있으며, 치료를 받는다 하여도 치료기구의 대부분이 높은 관세를 부담하는 수입품으로 불임가족의 경제적 부담이 증가한다.

반면 청소년의 성교육 문제와 남아선호사상으로 인한 인공임신중절이 지속적으로 이루어지고 있으며, 성개방풍조 및 성윤리관의 혼란 등에 따른 청소년기의 임신 및 인공임신중절은 건전한 모성과 건강한 자녀 출산에 심각한 위해를 끼치고 있다.

마. 미혼여성경제활동참가 증대

과거에는 남성의 일과 여성의 일을 분리시켰으나 현재 여성의 경제활동참가가 늘어나면서 가사분담에 대한 욕구가 증가하고 출산의 부담을 감소시키고 있다.

<표 3-6>을 보면 미혼여성의 취업에 대한 견해를 보면 결혼전까지만 취업하겠다는 1990년대 20.2% 2006년에는 5%로 대폭 감소하였고 가정과 관계없이는 증가추세를 보였으며, 가정에만 전념 하겠다는 많은 차이를 보였다. 이는 여성의 경제활동이 증가하고 있음을 보여준다.

17) 상계논문 p.10.

18) 국민건강보험공단, 2006년 통계.

<표 3-6> 미혼여성의 경제활동에 관한 견해

(단위 : %)

	결혼 전 까지만 취업	자녀 성장 후 취업	결혼 전과 자녀 성장후	가정과 관계없이	가정에만 전념	기타
1990	20.2	22.4	22.5	13.7	21.1	-
1998	10.3	14.0	25.2	23.1	8.5	9.3
2002	5.2	13.8	25.4	35.4	8.1	12.0
2006	5.0	13.0	27.4	47.3	8.7	5.8

자료 : 통계청, 2006.

미혼여성의 취업에 대한 견해를 보면 결혼 전까지만 취업하겠다는 1990년대 20.2% 2006년에는 5%로 대폭 감소하였고 가정과 관계없이는 증가추세를 보였으며, 가정에만 전념하겠다는와는 많은 차이를 보였다. 이는 여성의 경제활동이 증가하고 있음을 보여준다.

3. 저출산 변동추이와 비교 및 전망

가. 주요 OECD 국가의 출산율 변동추이와 비교

<표 3-7>을 보면 한국의 합계출산율은 2005년 1.08로 OECD 국가 중 최저수준을 기록했으며, 최근 10년간 세 번째로 큰 폭으로 하락했음을 보여준다. 장기적으로 보았을 때 OECD국가 대부분 출산율이 예외 없이 감소하여 저출산 경향이 일반화되었다. 최근에 출산율 증감추이가 국가마다 서로 다른 양상을 보여주고 있다. 출산율 추이를 감안하면 한국, 일본은 저출산 국가로 볼 수 있으며 영국, 프랑스, 체코, 독일 등은 상대적으로 고출산국가로 볼 수 있다.

일본의 경우 출산율이 한국보다 높으며 저하속도가 상대적으로 완만하다. 특히, 2004년 처음으로 합계출산율이 감소하지 않고 전년도 수준인 1.29로 유지되었고 2005년 다소 하락하였으나 2006¹⁹⁾년에는 6년만에 처음으로 출산율이 증가하였음을

19) 일본후생성 자체통계조사결과 2005년보다 2만 3000명 증가한 108만 6000명으로 추계된다고 밝힘.

보여준다. 영국과 미국은 인구정책 기조로 이민정책을 강조한 국가들이 포함되어 그로 인해 출산율이 상대적으로 높은 수준으로 유지되고 있다. 프랑스의 경우 OECD의 평균수준인 1.6명을 상회하며 계속 높아져 최근 2006²⁰⁾에는 2.0명의 출산율을 기록하면서 유럽에서 1위로 거듭났다.

<표 3-7> 주요 OECD 국가의 합계출산율 변동추이

(단위 : 여자 1명이 가임기간 동안 낳은 평균출생아수)

국가	1960	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
한국	6.0	4.53	2.83	1.59	1.47	1.30	1.17	1.19	1.16	1.08	1.10 ^e
일본	2.00	2.13	1.75	1.54	1.41	1.33	1.32	1.29	1.29	1.26	1.3 ^e
영국	2.72	2.43	1.90	1.83	1.64	1.64	1.65	1.73	1.79	1.80	
미국	-	2.48	1.84	2.08	2.06	2.03	2.01	2.04	2.05	2.04	
프랑스	2.73	2.47	1.95	1.78	1.70	1.88	1.89	1.88	1.89	1.94	2.0
독일	2.37	2.03	1.56	1.45	1.36	1.29	1.40	1.34	1.37	1.34	
체코	2.11	1.91	2.10	1.89	1.14	1.14	1.17	1.18	1.19	1.24	1.2
이탈리아	2.41	2.42	1.64	1.33	1.24	1.24	1.26	1.28	1.33	1.32	

주) e 추정치

자료 : UN, *Population Perspectives*, 2004,

일본 국립사회보장·인구문제연구소 『인구통계자료집』, 2005

통계청, 2006

이는 프랑스의 오랜 기간 출산율 회복을 위한 정부의 출산장려정책²¹⁾으로 인한

20) 프랑스통계청은 2006년 83만900명의 아기가 태어났으며, 2005년에 비해 2.9% 많은 것으로 밝혔다. 25년만의 기록으로 EU에서도 최고를 갱신

21) 직접지원, 간접지원 등 두 가지 지원체제로 이루어졌으며 직접지원은 신생아환영정책(Politique d'accueil du jeune enfant)이다. 출산장려정책을 유아환경정책이라는 단일체제로 통합, 2004년부터 운영 중.

결과로 볼 수 있다. 독일은 지속적으로 감소하여 불규칙으로 변동하고 있으며 체코는 1990년대 이후 둔화됐다 2003년부터 증가추세를 보였으며 이탈리아는 2000년 이후 1.3명 미만을 유지하고 있다.

나. 향후 출산율 전망

<표 3-8>를 보면 향후 모의 연령별 합계출산율을 보면 2000년 1.47명 2005년 1.08명으로 감소하고 있으며 2000년 1.47명에서 2010년 1.15명으로 도달하는 것을 가정할 때 연령별 출산율 추이를 보면 주 출산연령인 25~29세의 출산율은 급격히 감소하는 추세이나 향후 감소세가 둔화되어 2020년 이후 약65명(여자 천 명당) 수준에서 안정화되고 30~35세 출산율은 지속적인 증가세로 2030년 이후 101명(여자 천 명당) 수준에서 안정화를 찾는 모습을 보일 것으로 전망된다. 향후 출산율은 낮은 수준에서 점차 소폭으로 상승할 것으로 전망한다.

출생아수는 지속적인 감소로 인하여 2010년 434천명, 2030년 348천명, 2050년에는 226천명으로 2005년 438천명의 절반 수준으로 감소할 전망이며 결과적으로 2050년 출생아수는 2005년 절반 수준인 23만명으로 감소 될 전망이다.²²⁾

<표 3-8> 향후 모의 연령별 합계출산율 및 출생아수 추이

(단위 : 천명)

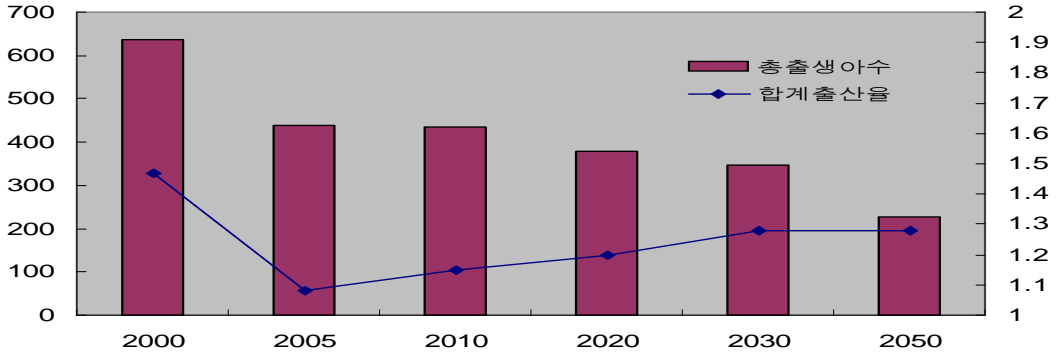
	2000	2005	2010	2020	2030	2050
합계출산율(명)	1.47	1.08	1.15	1.20	1.28	1.28
총 출생아수	637	438	434	377	348	226
20~24	39.0	17.9	15.9	14.7	14.7	14.7
25~29	150.6	92.3	85.4	64.6	64.6	64.6
30~34	84.2	82.4	97.0	99.4	101.4	101.4
35~39	17.4	19.0	26.6	47.5	54.8	54.8

자료 : 통계청, 2006.

22) 통계청, “장래인구추계결과”, 2006, 3.

<그림 3-1> 향후 총 출생아수 · 합계출산율 추이

(단위 : 총 출생아수, 천명 / 합계출산율 %)



자료 : 통계청, 2006.

사회 전반적인 분위기가 저출산으로 확대되면 출산율을 높이기 위한 정책적인 효과는 기대할 수 없다. 이는 선진국의 예이다.

예컨대, 프랑스는 출산율 회복을 위한 지속적인 출산장려정책으로 2006년 OECD의 평균 출산율보다 앞섰다. 이와 같이 우리나라도 저출산에 대한 심각성을 인지하고 출산장려에 힘을 기울여야 한다. 낮은 출산율은 노령인구 부양부담, 유효수요 감소, 노동력 수급 불균형 등 여러 가지 문제를 가져올 것이다.

제2절 고령화 사회의 현황 및 전망

1. 고령화 현황

우리나라는 1950년대 후반 1960년대 초 높은 출산율과 높은 사망률로 연령층이 낮아 인구가 많은 전통사회의 전형적인 인구구조 형태를 보였으며 1970년대 초에 걸쳐 '베이비붐' 세대의 탄생과 더불어 크게 상승하였다. 하지만, 1970년 후반부터 사회 전반적인 경제발전과 가족계획사업의 도입으로 서서히 출산율이 감소하기 시작했으며, 소득수준이 향상되고 의료기술 발달 등에 따라 사망률 감소로 1980년대

이후 생산가능 연령층이 두터워졌다. 이후 1996년대 인구구조는 낮은 출산율과 낮은 사망률의 안정 인구형으로 변했다.

<표 3-9>를 보면 2000년에는 65세 인구비율이 7.2%에 이르고 이는 고령화 사회(Aging Society)에 진입했으며 2006년 총인구중 65세이상 인구가 차지하는 비율은 9.5%로 2005년 9.1%에 비해 0.4% 증가하였고 10년전 인 1996년에 비해 3.4%로 증가하였다.²³⁾

<표 3-9> 연령별인구 및 고령인구의 변화

(단위 : 천명)

	1970	1980	1990	1996	2000	2005	2006
총인구	32,241	38,124	42,869	45,525	47,008	48,138	48,497
0~14세	13,709	12,954	10,974	10,403	9,911	9,240	9,026
15~64세	19,540	23,717	29,701	32,327	33,702	34,671	34,671
65+	991	1,456	2,195	2,795	3,395	4,367	4,597
65+	3.1%	3.8%	5.1%	6.1%	7.2%	9.1%	9.5%

자료 : 통계청, 2006.

<표 3-10>를 보면 노년부양비는 2006년 현재 13.6%로 2005년 대비 0.6% 증가하였으며 10년전 인 1996년 8.6%에 비해 4.6% 증가하였다. 이는 2006년 경우 생산가능인구 7.6명이 노인 1명을 부양하는 것과 같다.

23) 통계청, 『고령자통계』, 2006, p.2.

<표 3-10> 노년 부양비 및 노령화 지수

	1970	1980	1990	1996	2005	2006
노년 부양비(%)	5.7	6.1	7.4	8.6	12.6	13.2
노령화 지수	7.2	11.2	20.0	26.9	47.4	50.9
노인1명당 생산가능인구(명)	17.7	16.3	13.5	11.6	7.9	7.6

주) 노년 부양비 : $= (64\text{세 이상 인구} / 15\sim 64\text{세 인구}) \times 100$

노령화 지수 : $= (65\text{세 이상 인구} / 0\sim 14\text{세 인구}) \times 100$

노인1명당 생산가능 인구 = $(15\sim 64\text{세 인구} / 65\text{세 이상 인구})$

자료 : 통계청 2006.

2. 고령화 원인분석

가. 출산율 저하와 평균수명증가²⁴⁾

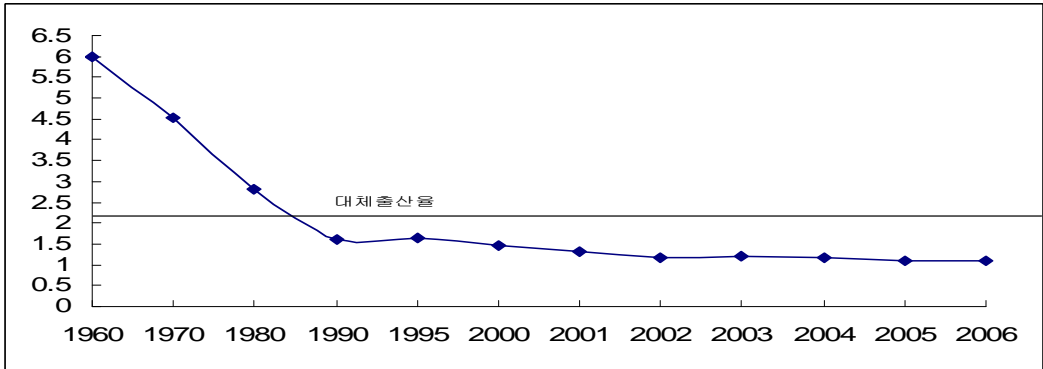
2006년 합계출산율은 1.10명으로 1995년대 이후 급속한 감소추세를 보였으며 현재 우리나라의 출산율은 한 사회가 인구구조를 유지하기 위해 필요한 대체출산율²⁵⁾에 미달되어 있는 실정이다.

<그림 3-2>를 보면 고령화가 평균수명증가 보다는 출산율의 하락에 보다 크게 기인하는 것으로 보인다.

24) OECD 분석에 의하면 향후 평균수명이 감소할 가능성은 거의 없어 영구적 효과(permanent effect)를 나타내는 것으로 분석

25) 인구를 유지하는데 필요한 출산율 수준으로서 선진국의 경우 대체로 2.1명이 해당된다. 이 수치는 앞으로 인구가 늘어나거나 줄어들지 않도록 하기 위해서 가임여성(15~19)이 1인당 2.1명의 자녀를 낳아야 한다는 유럽경제위원회(UNECE)의 보고서를 따른 것이다.

<그림 3-2> 합계출산율 추이



자료 : 통계청, 2006

나. 독신의 증가 및 자녀 양육비용의 급증

저출산의 원인에서 보았듯이 결혼관에 대한 가치관의 변화, 미혼여성경제활동참가 증대, 자녀양육·가사노동 증가 등은 결국 자녀기피현상으로 확산되고 있어 노령화의 지속적인 증가를 보여준다.

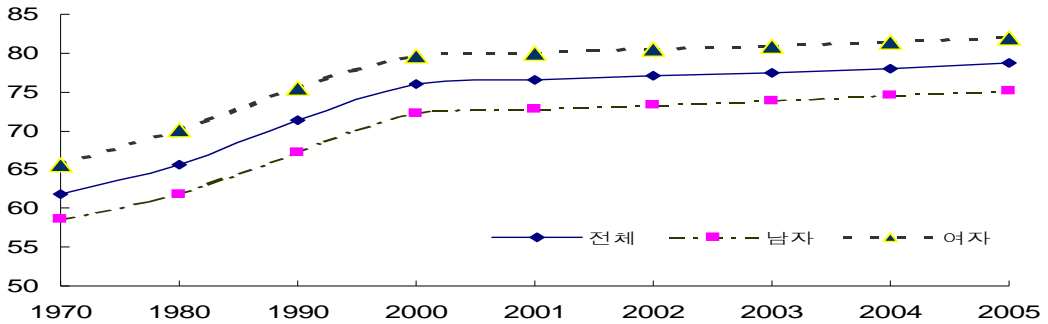
다. 지속적인 경제성장

지속적인 경제성장에 따라 의학기술의 발전, 높은 생활수준 증가는 평균수명연장을 증대시킨다.

우리나라는 1970년대 평균수명이 61.93세, 2000년에 들어 76.02%로 14세가 증가하였다. 고령인구는 해마다 급속하게 증가하고 있으며 수명이 늘어나고 출산율이 감소되면서 노인인구는 급증하고 현실이다.²⁶⁾

26) 엄동욱 외, “고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안”, 삼성경제연구소, 2005, p. 10.

<그림 3-3> 평균수명 추이(1970~2005)



자료 : 통계청, 2006.

<그림 3-3>을 보면 우리나라는 1970년대 평균수명이 61.93세, 2000년에 들어 76.02%로 14세가 증가하였다. 고령인구는 해마다 급속하게 증가하고 있으며 수명이 늘어나고 출산율이 감소되면서 노인인구는 급증하고 현실이다.²⁷⁾

3. 고령화 추이와 비교 및 전망

가. 주요 OECD 국가의 고령화 변동추이와 비교

우리나라의 고령화 수준은 주요 OECD 국가에 비해서 상대적으로 낮은 편이다. 그러나 고령화 과정에서 가장 주목해야 할 점은 고령화 진전 속도가 사상 유례가 없을 정도로 빠르다는 것이다.

<표 3-11>는 고령화 분류 기준에 의해 주요국의 고령화 속도를 나타낸 것이다. 세계 각국의 고령화 속도를 비교해 보면, 프랑스는 세계에서 가장 빠르게 1864년에 고령화 사회에 진입했으며, 고령사회에서 고령화 사회로 진입하는데 115년이라는 긴 시간이 소요되었다. 우리나라는 2000년에 고령화 사회에 진입했으며, 19년 후인 2019년에는 고령인구가 14%인 고령사회로 접어들게 되고, 그로부터 다시 7년 후인

27) 엄동욱 외, “고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안”, 삼성경제연구소, 2005, p. 10.

2026년에는 고령인구가 20%인 초고령 사회에 진입하게 된다.

여기서 주목 할 것은 OECD 주요 국가와 비교해 볼 때 한국과 일본의 고령화 속도가 다른 국가들에 비해 빠르게 진행되고 있다는 것이다. 특히 소요기간 년수를 기준으로, 한국이 일본보다 고령사회와 초고령 사회에 진입하는데 각각 5년이 더 빠르게 진행되고 있다. 이를 통해 한국사회의 고령화 속도가 다른 나라들과 비교해 볼 때 매우 빠르게 진행되고 있다는 것을 사실을 알 수 있다.

<표 3-11> 주요 OECD 국가의 인구 고령화 속도

(단위 : 년도 / 년수)

	도달년도			소요기간년수	
	7%	14%	20%	7%→14%	14%→20%
한 국	2000	2018	2026	18	8
일 본	1970	1994	2006	24	12
영 국	1929	1976	2026	47	50
미 국	1942	2015	2036	73	21
프랑스	1864	1979	2018	115	39
독 일	1932	1972	2009	40	37
이탈리아	1927	1988	2006	61	18

자료 : 통계청, 2006.

나. 향후 고령화 전망

<표 3-12>를 보면 2006년 65세이상 고령인구는 4,586천명으로 7.2%, 2000년 3,395천명으로 6년 동안 2.3배 증가했으며 이후 고령화는 지속적으로 증가할 전망이다.

노년부양비는 2006년 13.2%이나 기대수명 증가로 인하여 2030년37.3%, 2040년 51.6%, 2050년 72.0%로 크게 높아질 전망이며 노령화 지수도 2000년 고령화 사회

로 진입하여 2020년에는 124.2%로 고령사회로 진입 할 것으로 전망된다.

OECD의 전망에 의하면, 우리나라는 고령화로 인해 고령인구 부양비가 가장 증가하는 나라가 되며 2025년 이후에는 가장 급격하게 부양비가 증가하는 나라가 될 것이라고 전망했다. 이러한 고령화의 증가는 사회전반적인 경제성장을 둔화시키고 사회복지부문을 변화시키며 재정·금융 및 산업구조를 비롯 많은 영향을 미치게 된다.

우리는 고령화로 인한 노년부양비의 증가 문제와 사회보장재정을 비롯한 국가재정을 부담을 완화하기 위해서 가능한 많은 여성을 고용 창출시켜야 할 것이다.

<표 3-12> 향후 고령 인구추이 및 노년 부양비 고령화 지수

(단위 : %)

	2000	2006	2010	2020	2030	2040	2050
65+(천명)	3,395	4,586	5,357	7,701	11,811	15,041	16,156
구성비	7.2	9.5	11.0	15.6	24.3	32.5	38.2
노년 부양비	10.1	13.2	14.8	21.8	37.3	51.6	72.0
노령화 지수	34.3	50.9	62.0	124.2	214.8	236.2	429.3

자료 : 통계청, 2006

제3절 저출산·고령화 사회의 노동 인력수급 전망

1. 노동인력 수요전망

<표 3-13>의 노동인력 수요전망을 보면 1998~2003년 사이 2.12% 수준이었으나 2003~2010년은 1.51%로 감소 추세를 보이다 향후 2015~2020년에 1.08%로 큰 폭으로 낮아질 것으로 전망된다.

<표 3-13> 노동인력 수요전망

(단위 : %, 천명)

	2003	2005	2010	2015	2020
노동인력수요전망					
전 산업	22,139	23,030	25,227	27,084	28,579
광공업	4,222	4,427	4,706	4,979	5,316
농림어업	1,950	1,926	1,701	1,501	1,323
서비스업	15,967	16,677	18,819	20,604	21,940
인력증가율 전망	1998~2003	2003~2010	2003~2020	2010~2015	2015~2020
전 산업	2.12	1.51	1.88	1.43	1.08
광공업	1.40	1.36	1.56	1.13	1.32
농림어업	4.05	-2.25	-1.93	-2.48	-2.49
서비스업	3.26	1.89	2.38	1.83	1.26

자료 : 한국노동연구원, 2005~2020년 중장기 노동인력수급전망

산업별 노동인력수요에서 광공업 노동인력은 지속적인 증가추세를 보이나 크게 두드러지지 않을 전망이다. 농림어업은 농림어업 숙련노동자, 기능종사자, 장치종사자들로 지속적인 감소세를 유지하여 노동인력수요에서 변화가 뚜렷이 나타날 전망이다. 서비스업은 서비스직 노동인력으로 지속적으로 높아질 전망이다.

이러한 전망은 노동수요 양극화가 심화될 가능성이 높다는 것을 나타낸다.

2. 노동인력공급 전망

<표 3-14>의 생산가능인구의 전망을 성별로 보면 남성 생산가능 인구는 여성생산가능인구보다 다소 증가함을 볼 수 있다. 1990년부터 남성은 15,039로 조금씩 증가해 2015년까지 증가함을 보이나 2020년이 되어 다소 둔화되었던 증감은 조금 하락하는 전망이다. 여성의 경우 또한 남성과 비슷한 형태를 보인다. 결국 생산가능인구의 증가율이 둔화되는 가운데 성별의 차이가 매우 유사하게 나타나고 있으나 향후 다소 하락할 전망이다.

<표 3-14> 생산가능인구 전망

(단위 : 천 / 명)

	1990	2000	2005	2010	2015	2020
남성	15,039	17,122	17,595	18,228	18,353	18,212
여성	15,662	16,580	16,935	17,383	17,628	17,294

자료 : 통계청, 2006

<표 3-15>를 보면 노동인력공급 전망의 남성의 경우 2004년 74.7%로 1998년 75.06%에 비해 1%가량 하락한다. 그 후 2006년에도 다소 주춤함을 보이다 2010년까지는 다소간 상승하는 추세로 반전되어 74.84%까지 상승할 것으로 보인다.

하지만 그 이후 다시 하락추세로 반전되어 2015년에는 74.17%, 2020년에는 74.1%를 기록할 것으로 전망되고 있다.

여성의 노동인력공급 전망에서 1998년 47.06%를 시작으로 2003년 49.0%로 2006년 50.%, 2010년 51.76%, 2015년 52.37%로 꾸준한 증가함을 보여준다. 2020년에는 53.0%로 4.1%, 연평균 0.24% 증가할 것으로 전망되고 있다.²⁸⁾

이는 노동공급에 해당하는 인구의 둔화된 증가에 저출산·고령화 사회가 심각해지는 것으로 전망된다.

28) 안주엽, “중장기 인력수급전망2005~2020”, 한국노동연구원, 2005, pp,191~199.

<표 3-15> 노동인력공급 전망

(단위 : %)

	1998	2003	2006	2010	2015	2020
남성	75.06	74.7	74.1	74.84	74.17	74.07
여성	47.06	49.0	50.3	51.76	52.37	53.00

자료 : 통계청, 2006

3. 여성노동인력 수급전망

저출산·고령화 사회에서 노동에서 여성노동력 비중이 더욱 확대될 것이며 전체 노동인력인구 중 여성이 차지하는 비중이 증가할 것으로 전망된다. 이는 여성인력의 개발과 적극적인 고용창출이 국가 전체의 인적자원 경쟁력 제고에 필수적이라는 것을 의미한다. 노동력의 질적인 측면에서 여성인력의 중요도가 한층 높아진다. 여성노동력의 고학력화가 지속되면서 전문 기술직으로 유입될 수 있는 고급인력이 크게 확대될 전망이다. 교육수준의 성별 격차가 줄어들고 여성 고학력인력의 규모가 확대됨에 따라 직종분리나 임금격차 등 여성 노동력이 갖는 한계 중 최소한 공급특성에 의한 부분은 상당부분 완화될 수 있을 것으로 기대된다. 2010년까지의 인력수요 전망결과 남성에 비해 여성은 상대적으로 수요 증가가 높게 나타나고 있다.

저출산·고령화 사회에서는 인적자원의 경쟁력이 국가경제의 경쟁력을 결정하는 가장 중요한 요인이라는 점에서 여성의 고용창출의 국가경제의 경쟁력을 높일 수 있는 매우 중요한 정책과제이다. 이러한 여성인력의 고용창출을 통해서 국가경제의 성장 잠재력을 증대하고, 경제활동의 효율을 제고시키는 것이 시급하다.

제4절 저출산·고령화 사회의 여성인력고용 현황

1. 성별 경제활동 참가율의 변화추이

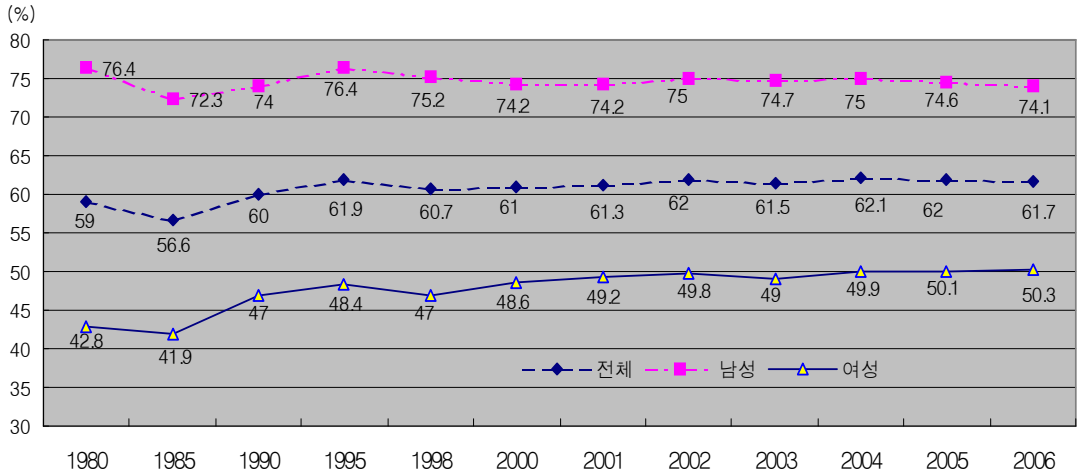
현재, 여성 노동시장 진출이 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 절반의 수준에도 미치지 못하고 있다. 이는 여성인력 자원의 상당 부분이 제대로 활용되고 있지 못하며 동시에 다른 관점에서 보면 우리 사회 여성인력에 상당 정도의 공급 여력이 존재하고 있으며, 경제활동참가율의 꾸준한 상승세에 비추어 점차 잠재인력이 실질적인 노동력으로 전환되어 갈 것임을 시사 한다고 볼 수 있을 것이다.

<그림 3-4>의 지난 20년 동안의 경제활동참가율의 추이를 성별로 나누어 살펴보면 남성의 경제활동참가율은 1980년대 중반까지 점차 하락하다가 1990년대 중반 76% 수준까지 상승하였으며 그 이후에 다시 감소하는 추세를 보이고 있다. 반면에 여성은 1980년대 중반 이후부터 일관된 상승세를 보인다. 이는 여성에 대한 교육의 기회와 보다 전문화되고 고학력화가 되면서 노동력의 기회비용이 높아지고 노동시장의 참여도가 활발해진다는 노동공급 측면의 요인이 강하게 작용하는 것으로 보인다. 당시만 해도 노동시장에서의 고용의 성차별이 크게 잔존하고 있었으며 여성의 경제활동참가에 가장 장애요인으로 알려진 출산 및 자녀보육의 문제는 거의 해결되지 않은 상황이었다고 할 수 있다. 이러한 상황에서 여성 경제활동참가율의 상승이 출산율의 저하로 나타났으며, 사회의 고령화를 촉진한 것으로 나타난다.

1998년 참가율 감소가 외환위기라는 수요충격에 의한 일시적 현상이라고 한다면 여성의 경제활동 참여 증대는 불가역적인 현상(irreversible phenomenon)이라 할 수 있을 것이다. 여성의 경제활동참가율이 이처럼 꾸준히 증가함에 따라 남성과 여성 간의 참가율 격차는 1980년 33.6%에서 2001년 34.8%로 크게 감소하였다.

여성경제활동참가율의 불가역적인 증가는 성별 역할구조(gender role structure)에 관한 우리 사회의 의식구조 변화와 밀접하게 연관된다.

<그림 3-4> 성별 경제활동 참가율의 변화추이



주) 경제활동참가율 : 경제활동인구 / 15세 이상 인구×100

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도

2. 혼인 상태별 여성 경제활동 변화의 추이

<표 3-16>의 혼인상태별 여성경제활동 변화를 보면 1980년 여성 기혼자의 경제활동참가율은 미혼에 비해 11%포인트 정도가 낮았지만, 지난 20년간 교육수준에서 남성과 여성의 격차가 급격하게 줄어들어 따라 기혼여성의 경제활동참가율은 9%의 괄목할 만한 성장을 보이며 미혼여성보다 오히려 2% 높은 경제활동참가율을 기록하고 있다. 남성의 경우 기혼남성의 경제활동참가율이 미혼남성보다 더 감소한 것과는 대조적이다.

여성경제활동참가율이 증가는 우리 사회의 노동력 구성상의 변화와 무관하지 않다. 경제활동참가율이 높은 연령대의 인구구성이 높으면 전체 경제활동참가율은 높아지고 반대로 경제활동참가율이 낮은 취학연령은 및 노령층 인구가 증가하면 경제활동참가율은 감소한다.²⁹⁾

29) 황수경, “여성의 직업선택과 고용구조”, 한국노동연구원, 2003, pp.10~12.

<표 3-16> 혼인 상태별 경제활동 참가율 변화추이

경제활동참가율(%)				
연도	기혼		미혼	
	남성	여성	남성	여성
1980	88.3	40.0	52.4	50.8
1985	86.3	41.0	43.5	44.7
1990	88.2	46.8	43.2	45.6
1995	88.8	47.6	49.6	50.4
2000	84.3	48.7	50.2	47.0
2002	84.5	48.0	52.5	51.7
2004	84.3	48.7	53.6	53.3
2005	83.8	49.0	53.6	53.6

주) 기혼 : 유배유+사별+이혼

자료 : 한국여성개발원, 2005

통계청, 2005

여성 경제활동참가율이 증가는 우리 사회의 노동력 구성상의 변화와 무관하지 않다. 경제활동참가율이 높은 연령대의 인구구성이 높으면 전체 경제활동참가율은 높아지고 반대로 경제활동참가율이 낮은 취학연령은 및 노령층 인구가 증가하면 경제활동참가율은 감소한다.³⁰⁾

3. 여성의 연령 계층별 경제활동 참가율 변화추이

<그림 3-5>를 보면 여성의 연령계층별 경제활동참가율이 일관되지 않음을 알 수 있다.

1980년 이후 우리나라의 여성 경제활동참가의 연령별 구조는 20대 초반과 40대 후반을 정점으로 하는 M자형의 쌍봉구조(bimodal structure)를 취하고 있다. 1980년, 1990년 20~24세 미만 여성 경제활동참가율이 크게 감소하였으나 2000년 2006년은 증가함을 보여준다.

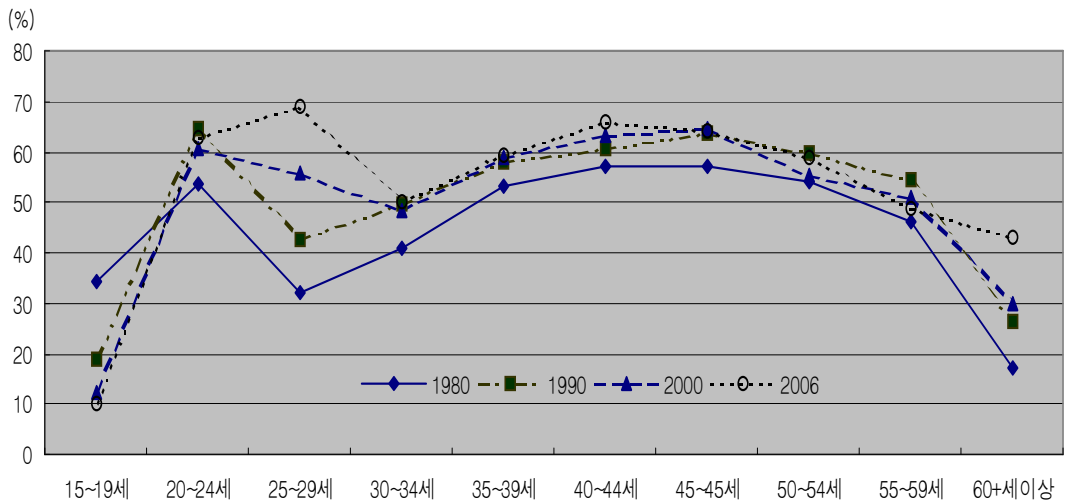
30) 황수경, “여성의 직업선택과 고용구조”, 한국노동연구원, 2003, pp.10~12.

특히 25~29세 여성의 경제활동참가율의 증가가 두드러진다. 이들 연령층의 경제활동참가율은 1980년의 32.0%에서 1990년에는 50%에 이르어 다른 연령층에 비해 가장 급속한 증가세를 보이고 있다.

저출산·고령화 사회에서 30대 초반의 여성의 낮은 경제활동참가율은 출산, 결혼, 보육등으로 인한 노동시장으로 이탈로 대부분 진입을 하지 않는 것으로 보여지며 1990년 이후 여성의 여권신장의 목소리가 높아졌어도 이 시기 여성정책이 기혼 여성의 경제활동참가를 독려하는 방향으로 이루어지지 않았거나 정책적 효과가 전혀 없었다는 반증이다.

이러한 현상은 M자형 연령대별 경제활동참가율로 나타나며 한국 여성 노동시장의 대표적인 특징의 하나로 간주되었다. 그러나 결혼 이후에도 직장에 근무하는 여성의 비율이 증가하는 등 M자형의 연령대별 경제활동참가율이 점차 고원형(plateau)으로 전환되어 가는 모습을 보이고 있다.

<그림 3-5> 여성의 연령계층별 경제활동 참가율 변화추이



자료 : 통계청, 각 연도

4. 여성의 학력별 경제활동 참가율 변화의 추이

<표 3-17>의 여성의 학력별 경제활동참가율을 보면 전문대 이상의 고학력자의 경제활동참가율이 활발함을 볼 수 있으며 초졸 이하의 학력자의 경제활동참가율이 가장 낮음을 알 수 있다. 여기서 우리는 우리나라의 여성경제활동참가율이 고학력 여성의 중심으로 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 이는 과거에 비해 상대적으로 여성의 높아진 교육수준에 의해 고학력의 여성이 증가하고 있는 한 단면을 보여준다.

2006년 전문대졸 67.8%, 대학교졸 이상 62.2%로 대학교졸 이상의 고학력자가 전문대졸 고학력자에 비해 5.6%로 낮게 나타났다.

중졸 이상 학력자의 경제활동참가율은 1990년 이후 학력과 상관없이 완만한 증가세를 보였으나 초졸 이하의 경제활동참가율은 큰 폭으로 감소하였다. 이는 초졸 이하 학력자의 고령화로 50세 이상 고 연령 여성의 비중이 증가한 데 원인이 있는 것으로 판단되어진다.

<표 3-17> 여성의 학력별 경제활동 참가율 추이

(단위 : %)

	전체	초졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대학교졸 이상
1990	42.8	50.4	38.2	47.5	66.2	53.1
1995	48.4	47.1	40.7	50.2	63.6	57.9
2000	48.6	44.6	42.3	49.7	65.0	58.3
2001	49.2	43.7	43.0	50.7	66.0	58.5
2002	49.7	42.9	43.4	51.5	66.6	59.2
2003	48.9	40.0	40.9	51.5	67.7	58.3
2004	49.8	36.4	41.1	53.1	67.0	60.1
2005	50.1	38.9	40.9	63.4	67.5	60.2
2006	62.2	38.5	39.7	53.0	67.8	62.2

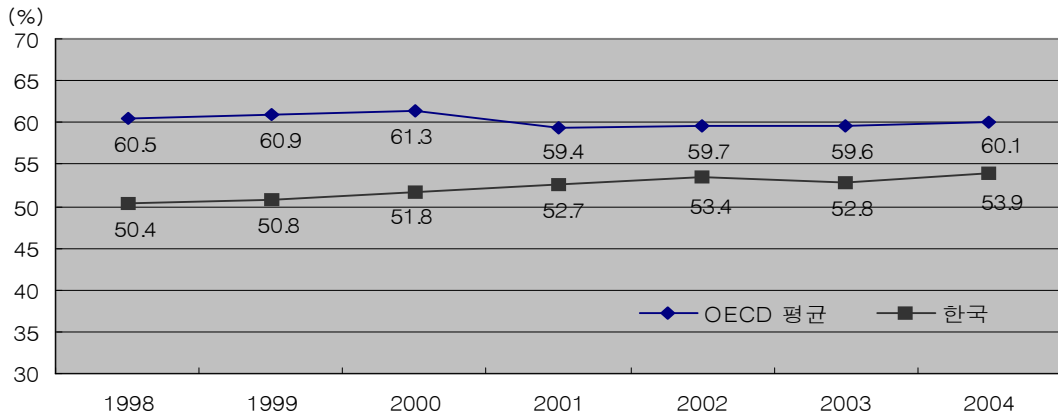
자료 : 통계청, 각 년도

5. 주요 OECD 국가의 여성 경제활동 참가율의 비교 변화추이

<표 3-18>을 보면 한국의 여성경제활동참가율은 2004년 OECD 국가의 평균수준인 60.1%보다 낮은 53.9%를 기록했다. 가장 높은 참가율을 기록한 국가는 스웨덴 76.6%, 스위스 73.8%, 캐나다 73.5%, 핀란드 72.0%의 순위로 약70%를 넘은 상대적으로 높은 참가율은 기록했다.

한국은 가장 최고율을 기록한 스웨덴에 비해 약 22.7% 낮으며 아일랜드는 비슷한 참가율을 보였으며, 그게 비해 이탈리아보다는 높게 나타났다. 이처럼 주요 OECD 국가의 여성경제활동은 앞으로 계속 변할 것이며 저출산·고령화 사회를 맞이하여 여성의 경제활동참가율 증가에 대한 정부의 관련정책에 대한 태도와 노력이 필요하다.

<그림 3-6> OECD·한국의 여성경제활동평균 추이



자료 : 통계청, 2005

<표 3-18> 주요 OECD 국가의 여성경제활동 참가율 추이

(단위 : %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
한국	50.4	50.8	51.8	52.7	53.4	52.8	53.9
일본	59.8	59.5	59.6	60.1	59.7	59.9	60.2
스위스	71.8	72.2	71.6	73.2	73.9	74.1	73.9
체코	64.0	64.1	63.7	63.2	62.8	62.5	62.2
독일	62.5	63.0	63.3	63.8	64.2	64.5	66.1
프랑스	60.8	61.4	62.5	62.3	62.6	63.6	63.7
영국	67.9	68.4	68.9	69.0	69.3	69.2	69.6
이탈리아	44.6	45.5	46.3	47.3	47.9	48.3	50.6
스웨덴	75.5	76.0	76.4	77.1	77.1	76.8	76.6
오스트리아	62.5	62.7	62.5	62.3	64.0	63.9	63.5
미국	70.7	70.7	70.7	70.4	70.1	67.7	67.2
호주	63.9	63.5	65.4	65.8	66.2	66.1	66.3
캐나다	69.1	69.8	70.5	70.8	71.9	73.0	73.5
아일랜드	52.1	54.3	55.7	56.0	57.3	57.6	58.0
핀란드	69.7	71.2	72.1	72.5	72.7	72.1	72.0
뉴질랜드	67.1	67.4	67.5	68.4	69.0	69.2	69.6

주 : OECD의 경제활동 참가율 기준 만 15~64세

자료 : OECD ,*OECD 2005 Employment Outlook*

통계청, 2006

제5절 저출산·고령화 사회의 여성 고용창출의 문제점

1. 영·유아 보육문제

가. 보육시설의 문제점

<표 3-19>를 보면 영·유아의 보육형태가 다양하게 양육되고 있다. 그중 가장 비율을 많이 차지하는 자녀의 부모 즉 어머니가 전적으로 보육을 담당하는 것은 전체 영유아의 60.5%를 차지하고 있다. 다음으로 자녀의 조부모 14.2%, 가족 친인척 2.8%, 보육시설의 종일제 6.7%를 차지한다.

<표 3-19> 영·유아 자녀 양육실태

(단위 : %)

2005년						
	자녀의 부모	자녀의 조부모	가족 친인척	보육시설 종일제	보육시설 반일제	기타
15세이상 여성	60.5	14.2	2.8	6.7	7.3	0.1

자료 : 통계청, 2006

결국 영유아를 둔 취업여성의 문제는 아이를 안심하고 맡길 수 있는 보육시설이 절대적으로 부족하다는 것이다. 따라서 보육시설의 절대적인 숫자를 늘림으로써 보육을 필요로 하는 모든 부모들이 자녀 양육 때문에 직장을 포기하는 일이 없도록 하는 것이 무엇보다도 시급한 상황이다.

예컨대, 생계유지보다는 자아실현을 위해 취업을 원하는 고학력 여성인력의 경우 이들이 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 질 높은 시설의 제공이 없이는 이들을 노동시장으로 끌어들이기가 매우 어려울 것으로 보인다.

<표 3-20> 2006년 보육시설 현황을 보면 국·공립 보육시설 5.2%, 법인 보육시설 5.2%, 민간보육시설 48.2%, 가정보육시설 40.2% 직장 보육시설 1.0%이다.

통계의 결과로 보아 민간보육시설 48.2%와 가정보육시설 40.2%가 대다수를 차지하며 국·공립보육시설과 직장보육시설은 현저히 미미한 수준을 보여준다. 이에 정부는 국·공립보육시설에 질 높은 서비스를 개선하기 위한 정책을 강화해야 하며 기업 또한 직장보육시설을 사업장 내 시설설치를 전개함에 따라 많은 기업의 참여 유도를 해야 한다.

<표 3-20> 영·유아 보육시설 현황

(단위 : %)

	계	국·공립 보육시설	법인 보육시설	민간 보육시설			부모협동 보육시설	가정 보육시설	직장 보육시설
				소계	법인의외	민간 개인			
개소	28, 761	1,507	1,484	13, 855	994	12 ,860	49	11,575	291
비율	100.0	5.2	5.2	48.2	3.5	44.7	0.2	40.2	1.0

자료 : 여성가족부, 2006.

나. 산전후 휴가·육아 휴직 시 문제점

우리나라의 임신·출산 관련 정책은 1953년 근로기준법 제정시 60일의 산전후 휴가제도를 도입하고 2001년 11월부터는 30일 연장하여 총90일(산후 45일)의 산전후 휴가를 보장하고 있다. 과거에는 여성근로자의 산전 휴가기간 동안 전액 사업주가 부담하였으나 2001년 8월 근로 여성보호 관련 3법³¹⁾ 개정시 산전후휴가를 60일에서 90일로 연장하되 연장된 30일분의 급여는 국가가 재정 및 고용보험에서 부담하도록 되어있다.

<표 3-21>의 결과는 산전후 휴가 사용을 이후로 불이익을 당하는 경우가 없다가 94.8%로 대다수를 차지했으나, 산전후 휴가 중 60일분의 임금을 지급하도록 되어 있어 임금부담을 우려한 사용자가 여성고용을 기피한다는 지적이 제기되고 있었다.

31) 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법

하지만 2005년 4월 산전휴가 급여가 전액 사회분담으로 결정 됨으로써 긍정적으로 평가하고 있다. 2006년부터 300인 미만사업장에 대해 우선 적용하고 2008년부터 전사업장에 단계적 시행방안을 마련한다.

<표 3-21> 산전후 휴가 사용 시 따른 불이익

(단위 : %)

없다	10회 이하	무응답	합계
94.8	3.6	1.5	100.0

자료 : 한국노총, 『모성보호와 직장·가정의 양립 조치에 관한 사업장 실태조사 보고서』, 2005.

1987년 남녀고용평등법이 제정되면서 육아휴직제도가 처음으로 도입되었다. 법제정 당시 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자만을 육아휴직 대상으로 하였으나 1995년 법 개정 시 여성근로자뿐만 아니라 그 배우자인 남성근로자도 선택적으로 육아휴직을 할 수 있도록 개정되었으나 육아휴직이 활성화 되지도 못하였다.

<표 3-22> 육아 휴직제도 이용실태

(단위 : %)

예	아니요	합계
10.2	89.2	100.0

자료 : 한국노총, 상계서, 2005.

<표 3-22>를 보면 여성근로자들이 육아 휴직제도를 이용하는 것보다 이용하지 않는다가 89.2%로 조사되어 대다수가 이용하지 않는 것으로 나타난다. 이러한 형태는 현 육아제도의 문제점을 보여준다.

<표 3-23> 육아 휴직제도를 이용하지 않는 이유

(단위 : %)

	인사상의 불이익을 받을까봐	휴직 후 복지보장이 불투명해서	경제적인 이유로	필요성을 느끼지 못해	복직 후 적응하기 힘들까봐	기타	합계
비율	16.5	18.7	6.6	9.9	17.6	30.8	100.0

자료 : 한국노총, 상계서, 2005.

<표 3-23>의 통계를 보면 대다수의 여성근로자들이 육아 휴직제도를 이용하지 않는 이유로 인사상의 불이익을 받을까봐 16.5%, 휴직 후 복지보장이 불투명해서 18.7%, 복직 후 적응하기 힘들까봐 17.6%로 비슷한 모습을 보였다. 가장 큰 차이를 보인 기타에서 30.8%는 휴직의 복직의 어려움과 인사상의 피해를 입을 것에 대한 두려움이 높은 것으로 판단되어 진다. 결국 여성근로자들이 육아 휴직제도를 이용하지 않는 이유는 한가지만이 이유에서가 아니라 여러 가지 상황이 복합적으로 연관되어 있음을 알 수 있다.

다. 취학아동 방과 후 보육문제

취학아동을 둔 여성이 직장가정을 병행할 수 있도록 하기 위해서는 방과 후 보육이 절대적이며 필수적이다.

<표 3-24> 방과 후 보육방식

(단위 : %)

	본인이나 배우자	조부모, 친인척	파출부	아이혼자, 형제끼리	학원, 기타시설	기타	무응답	합계
비율	7.7	27.3	0.2	26.8	28.7	0.5	8.6	100.0

자료 : 윤은주, “취업여성의 양육현실과 가족지원정책의 방향”, 상지대학교 대학원, 석사학위논문, 2004, p 74.

<표 3-24>를 통해 우리는 취학 아동의 방과 후 보육방식이 학원이나 기타 교육 시설로 28.7% 가장 높게 나타났음을 볼 수 있다. 이는 여성의 직장을 다니면서 사교육비에 지출이 많다는 것을 보여준다.

우리나라의 취학아동의 보육문제의 쟁점을 보면 다음과 같다.

첫째, 방과 후 아동보육의 공교육화가 이루어지고 있지 않다.

둘째, 방과 후 아동보육을 위한 법적, 조치가 이루어지지 않고 있다.

셋째, 방과 후 아동보육시설이 부족하다.

넷째, 방과 후 아동보육시설 운영을 위한 행·재정적 조치가 취해지고 있지 않으며 이에 대한 홍보가 이루어지고 있지 않다.

다섯째, 방과 후 아동보육교사의 양성 및 활용방안이 미비하다.³²⁾

이러한 쟁점을 바탕으로 방과 후 아동들을 안전하게 보호 지도해야 하며 방과 후 아동보육의 확대를 통해 기혼여성의 경제활동참가율을 높고 아동들을 안전하게 보호 지도해야 한다.

또한 방과 후 아동보육교사, 학부모, 지역사회 간 네트워크도 구축되어야 한다. 이에 따라 방과 후 아동보육 관련 정보 서비스를 제공하기 위한 아동보육정보센터의 설치도 요구 되며 방과 후 아동보육 프로그램의 질적 관리를 위해 프로그램과 이를 실행하는 교사, 시설환경 등에 관한 인증제를 도입하는 방안도 마련하는 것이 바람직하다.³³⁾

2. 여성 고용 시 성차별

남녀고용평등법은 1987년 11월에 제정되어 시행되었으며, 이후 남녀고용평등법을 바탕으로 직업안정 및 고용촉진에 관한 법률, 고용정책기본법등이 성차별 금지 규정이 신설되는 등 다양한 노동관련 법제의 정비가 이루어졌다. 1992년에는 남녀고용평등업무처리규정이 만들어져 남녀고용평등법상 차별금지 등에 관한 상세 기준이 제시되었다.

남녀고용평등법은 모집·채용에서 정년·퇴직·해고에 이르는 고용과정이 전체

32) 김제인, 『방과 후 아동보육의 쟁점 및 합리적 제도화 방안』, 한국여성개발원, 2004, pp.9~10.

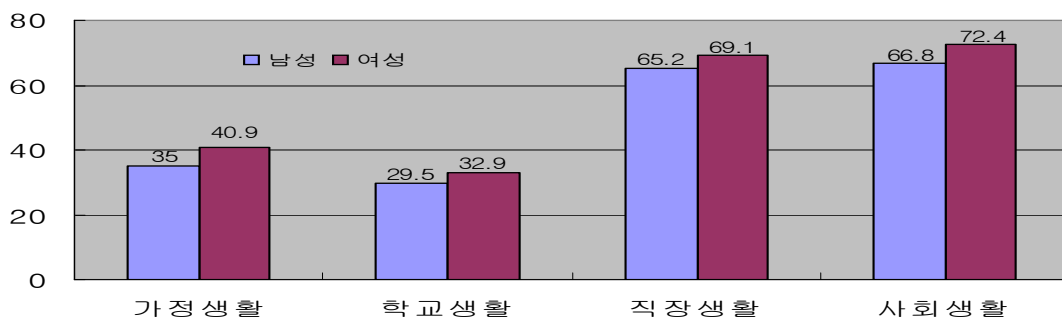
33) 최숙희, 『획기적인 출산율 제고방안』, 삼성경제연구소, 2006, p.43.

를 대상으로 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등과 관련된 직접차별은 물론 간접차별을 금지하고 위반 시 형사 처벌을 규정하고 있다. 1997년 위환 위기 이후 기업의 구조조정이 본격화 되면서 명예퇴직 및 정리 해고 시 여성을 우선하여 해고하는 등 여성근로자의 고용불안요인이 증대되었다.

이에 따라 1998년 하반기부터 지방노동관서별로 구조조정 예상사업장을 중심으로 취약사업장을 선정하여 모성보호 및 고용평등 관련규정 전반에 대한 이행실태를 지도 점검하고 있는 실태이다.³⁴⁾

<그림 3-7>의 남녀의 성차별에 대한 인식조사에서 여성의 사회생활에서 72.4%, 직장생활에서 69.1%, 가정 40.9%, 학교 32.9%에서 성차별을 느꼈다고 응답했다. 남성의 경우 성차별의 인식에서 여성보다 낮은 비율은 나타내고 있으나 상당수가 여성차별이 있는 것으로 인식하고 있다. 이로써 여성들은 성차별에 대한 인식이 끊임없이 직면해 있으며 이를 몇 개의 유형을 살펴 보겠다.

<그림 3-7> 남녀의 성 차별에 대한 인식



자료 : 통계청, 2005

가. 채용 시 성별제한

<표 3-25>를 보면 기업체의 채용 시 성차별적 관행이 만연하고 있을 보여준다. 성별 제한을 둔 사업체의 대부분은 남성만 채용하기를 희망하고 여성만을 채용하는 사업체는 전체의 7.2%에 불과하다. 직종별로 현장관리·감독 69.2%, 건설·토목

34) 노동부, 『여성과 취업』, 2006, p.61.

50.0% 기술영업 45.5%, 관리직 48.9% 등 기업 내 지위가 높거나 전문성 및 대인관계가 중요시되는 분야에서 남성만을 선호하는 경향이 높게 나타난다. 성별 제한이 미미한 직종으로는 음식점, 서비스 등 프로그래머, 경리·회계, 일반사무·비서 등의 사무직에서는 여성만을 채용하기를 원하는 사업체도 다수 발견되었다. 이러한 조사 결과는 구직 활동시 여성의 입직을 허용하는 직장 또는 직업에만 여성들이 지원하는 취업과정의 자기 선택적 과정으로 인해 성차별이 완화된 것으로 나타나고

<표 3-25> 채용 시 성별 : 가장 채용희망 직종 기준

(단위 : %)

직종		상관없음	남성만 채용	여성만 채용
관리직		48.9	48.9	2.1
사무직	기획·홍보·교육·교육	79.0	12.9	8.1
	재무·경리·회계·	57.4	24.6	18.0
	일반사무·비서	65.3	16.3	18.4
판매·서비스	영업·판매	65.9	25.2	8.9
	음식점등 서비스	72.0	20.0	8.0
전문기술직	연구개발·설계·생산기술	79.3	17.9	2.8
	기술직 프로그래머 등	74.1	25.9	0.0
	기술영업직	54.6	45.5	0.0
기능·단순노무직	현장관리·감독	30.8	69.2	0.0
	제조현장의 생산기능직	61.6	31.3	7.1
	건설·토목작업	40.0	50.0	10.0
	운전·수위·청소 등	55.9	37.8	6.3
전체 (해당 사업체 수)		65.8(538)	27.0(221)	7.2(59)

자료 : 한국노동연구원, 2003.

있을 뿐 실제로는 아직도 성차별이 행해지고 있을 가능성을 시사하고 있다.

최근 들어 기업체의 여성에 대한 성차별이 완화되고는 있으나 아직도 채용시 성차별이 광범위하게 존재하고 있으며, 취업의 질에 있어서도 여성은 임시·일용직 등 저임금·단순근로 직종에 집중되어 있음을 명백하게 보여준다.³⁵⁾

나. 남녀의 임금차별

<표 3-26>를 보면 1990년대 남성을 100으로 봤을 때 근로시간을 여성의 경우 남성에 비해 초과하였으나 임금에서 여성은 53.3%로 남성의 절반수준밖에 미치지 못했다.

남성대비 여성의 임금은 1990년대 이후 1995년 59.9%, 2000년 63.2%, 2001년 64.3%, 로 지속적인 증가함을 보였으나 2001년 이후 다소 감소세를 보였다.

<표 3-26> 남녀의 임금차별·근로시간차이

(단위 : 기준 = 100)

	임금		근로시간	
	남성	여성	남성	여성
1990	100.0	53.5	100.0	100.4
1995	100.0	59.9	100.0	93.8
2000	100.0	63.2	100.0	97.5
2001	100.0	64.3	100.0	97.0
2002	100.0	63.9	100.0	97.2
2003	100.0	62.9	100.0	97.0
2004	100.0	62.3	100.0	97.2
2005	100.0	62.6	100.0	96.7

주) 기준 = 100 (월 급여액=정액급여 + 초과급여 즉, 상여금 및 성과급 제외)

근로자수 10인이상 사업체 대상임

자료 : 통계청, 2006

이후 2002년 63.9% 2003년 62.9%, 2004년 62.3%, 2005년에는 62.6%로 2002년부터

35) 금재호, 『여성 노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2003, pp.160~161.

지속된 감소세였으나 2005년에는 다소 증가함을 보인다.

남녀 임금차별은 취업직종에 따른 차이 남녀근로자의 학력별 차이, 경력 연수별 차이, 평균연령 및 근속기간 등에서 발생한다. 위에서 보았듯이 과거에 비해 남녀의 임금격차는 상당히 완화되고 감소하였다. 이와 같이 남녀임금차별 방지는 법·제도의 변화, 임금차별근절 정책의 시행, 최저임금제도의 실시, 성 평등 의식의 확대와 같은 여러 사회적 요인에 의해 이루어진다.

하지만 우리나라에서 남녀의 임금차별은 직·간접적으로 존재하고 있으며, 비정규직화 증가는 이러한 임금격차를 더욱 악화시킬 것이다. 36)

다. 비정규직화

우리나라는 남성임금근로자의 경우 40%가 비정규인데 비해 여성 임금근로자는 70%이상이 비정규직이다. 여성 임금근로자 중에서 정규직근로자는 10명중에 3명도 채 미치지 못하는 실정인 것이다. 특히 1999년 이후 경기 회복시기에는 퇴출되었던 여성들이 노동시장으로 복귀하면서 경제활동참가율을 높였다. 이시기에는 비정규직 고용이 급속히 증가한 시기이기도 하다.

여성은 비정규직에 취업할게 될 가능성이 높고 이러한 현상은 최근 들어 점점 심해지고 있다는 것이다.

유사한 수준의 인적자본을 가진 경우에도 여성에게는 정규직 취업의 기회가 주어지기 어렵고 여성이 의사결정에서 자신이 원하는 선택을 전혀 할 수 없었거나 아니면 적어도 단기적 혹은 개인적 수준에서는 합리적인 선택을 하였더라도 장기적 사회적으로는 의도하지 않은 결과를 초래한 것이라는 해석되어 진다.

비정규직 노동자 중에서 여성의 비중이 높고 여성 임금근로자 중에서 비정규직의 비율이 매우 높은 현상을 설명하기 위해서는 여성의 노동력에 대한 일방적인 저평가를 가능하게 하는 가부장적 가치의식 때문이다. 여성은 차별적인 노동시장에 직면하고 있다는 점이 우선 지적되어야 하며, 채용 시 성별차이를 두는 것이 또한 지적되어야 한다. 이러한 직종의 성별 분절화가 성별임금차별을 초래하는 매커니즘으로 작용하는 것과 마찬가지로이다. 여성이 특정한 직업에 몰려있고 이런 직업이 노

36) 노동부, 『2005년 임금구조실태조사』, 2006.

동에 대해서 낮은 보상을 하는 경향이 있다면 성별임금격차가 나타날 수밖에 없듯이, 여성들이 집중되어 있는 직종의 비정규직화 경향이 더욱 분명하다면 여성임금 근로자의 비정규직 비중은 증가할 수밖에 없다.

결국 여성과 남성의 직업과 직무가 뚜렷하게 구분되는 노동시장구조에서 여성의 비중은 높은 직종·직무에 대해서 비정규직화가 더욱 빠르게 이루어지고 있는 것으로 판단되어진다.

라. 승진·고용에서의 성차별

여성이 취업 시 경험하게 되는 차별은 크게 승진과 정년에서 볼 수 있으며 이러한 차별은 임금차별이나 채용 차별 등에 비해 그 동안 상대적으로 중요성과 심각성이 덜 인식되어 왔었다.

하지만 이러한 차별 역시 남녀 간의 고용 불평등을 지속시키는 중요한 기재로 작용하고 있다.

승진에서 있어 여성은 승진 기회를 부여하지 않거나 제한하는 경우가 많이 발생한다. 이에 여성들은 자신의 직무 능력과 무관하게 승진을 가로막는 제도적 한계를 넘어서서 못한 채 하급직에 머물고 있는 것이 일반적인 현실이다.

<그림 3-8>를 보면 여성근로자들의 42.3%가 교육과 관련한 차별을 느끼고 있고 배치와 관련하여 차별을 느낀다고 있다고 응답한 여성근로자는 52.0%, 승진과 관련하여 차별을 느끼고 있다고 응답한 여성 노동자는 63.3%로 인사조치에 있어 성별에 따른 차별이 만연해 있음을 보여주고 있다.

인사상의 차별적 처우가 이후 직장 생활의 전반에 미칠 수 있는 영향을 고려한다면, 이러한 조사 결과는 여성노동자들이 고용 과정전반에서 불이익을 경험할 수 있음을 말해 주는 것이며 동시에 더욱 더 적절하게 규제되고 예방되어야 할 필요성을 드러내 주는 것이다.

정년에는 여성조기 정년제, 결혼·임신·출산 등의 이유로 여성우선해고 등으로 나타난다. 우리나라는 정년·해고·퇴직 등에서 법적으로 차별이 금지되어 있으나, 우리의 고용 관행에서는 동일 직종에서 직무 수행 상 합리적인 이유 없이 남녀 간 정년을 달리하는 경우 와 대다수가 여성인 직종의 정년을 다른 직종보다 낮게

정하는 경우를 종종 볼 수 있다.

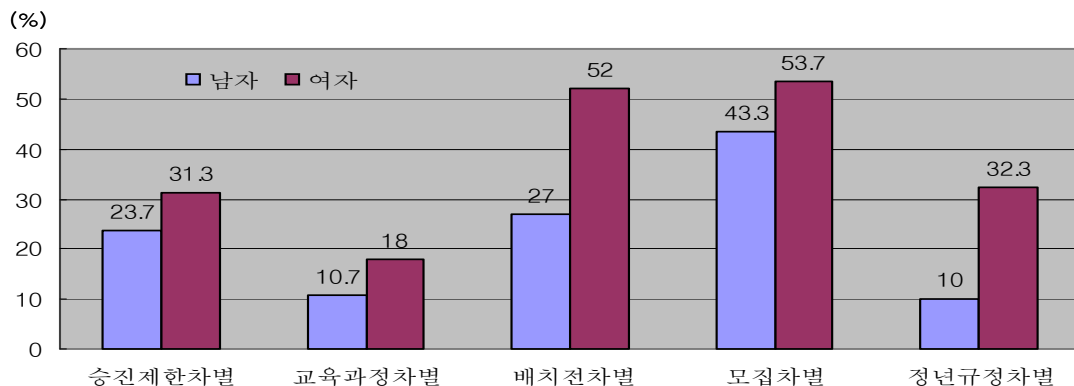
구체적으로, 임신 중의 여성에게 취직 후 재입사를 하거나 사표 쓸 것을 요구하고, 출산 중에 있는 여성에게 사표 받기를 임원 회의에서 결정하고 임신·출산으로 인한 비정규직으로 강제 전환하거나 비정규직 여성에게는 출산휴가의 사용 이유로 재계약을 하지 않거나 계약을 해지하는 것이 예이다. 이러한 사실을 통해 결혼·임신 출산의 사유로 한 퇴직중용, 해고가 심각함을 알 수 있다.

여성 고용촉진과 평등대우의 확보와 확대는 결코 법과 제도 정비를 통한 이념적 평등과 구현에만 의의가 있는 것이 아니다.

저출산·고령화 사회에서의 여성고용창출방안을 위해서는 여성인력의 실질적인 고용평등을 실현해야 할 필요성이 요구된다. 어떠한 법과 제도를 마련한다고 해도 이의 실행을 위한 유인책이 부족하고, 위반 시 확실한 실질적 규제가 없이는 그 실효성을 거두기 어려울 것이다.³⁷⁾

<그림 3-8> 남녀근로자의 고용차별에 대한 인식

(단위 : %)



자료 : 이선숙, 상계서 p.38.

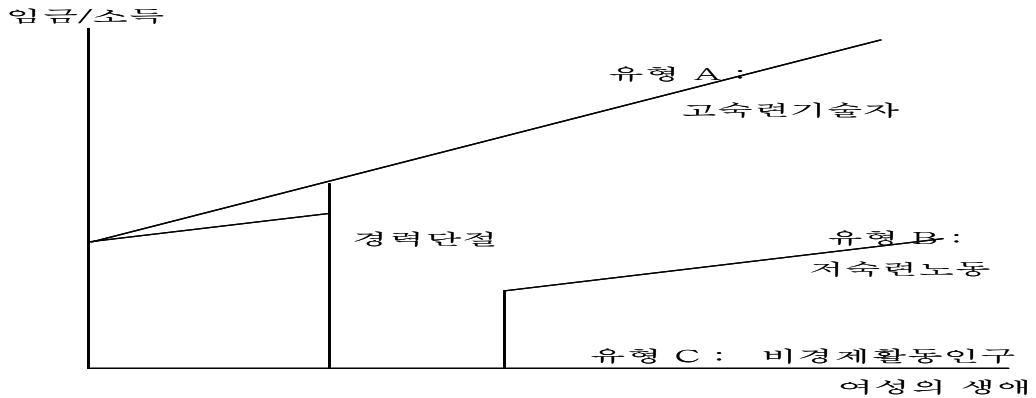
37) 이선숙, 『저출산·고령화 사회의 여성 경제활동 활성화 방안에 관한 연구』, 고려대학교 대학원, 석사 학위논문, 2005, pp.37~40.

3. 출산과 가사로 인한 경력단절

<그림 3-9>을 통해서 우리는 기혼여성이 경력단절을 거치면서 어떻게 양극화 되는지에 대해 알 수 있다.

먼저, 유형A는 높은 인적자원 축적을 요구하고 숙련의 경력에 대한 수익률이 높은 고숙련-고임금 직종의 생애에 걸친 경력경로와 임금곡선을 말한다. 유형B는 경력에 대한 수익률은 낮지만 고숙련을 요구하지 않아 경력단절 이후에도 취업이 용이한 직종에서의 생애경력경로와 임금곡선을 의미한다. 유형C는 경력단절 거치면서 노동시장에 다시 들어오지 못하고 비경제활동인구로 남은 경우의 경력경로와 임금곡선이다.

<그림 3-9> 경력단절과 여성노동시장의 구조



자료 : 황수경 , 『여성의 직업선택과 고용구조』 , 2003

고숙련-고임금의 경력직에 종사하면서 경력단절을 거치지 않은 여성은 유형A를 따라 생애경력경로를 이동해 가는 반면에 경력단절을 거치게 되는 여성은 이전에 유형A의 직종에 종사하였더라도 경력단절 후에 다시 진입하지 못하게 되므로 유형 B나 유형C의 경력경로에 따라 이동하게 될 것이다.

노동시장에서 관찰되는 것은 유형A와 유형B가 될 것이다. 유형A에 해당하는 여

성은 고학력의 전문직종의 종사자이다. 유형B는 결혼 이후에 뒤늦게 노동시장에 진입하거나 일시적인 경력단절을 거친 여성들로서 비경력직이라 할 수 있는 단순 사무직, 판매서비스직등에 종사자들이다. 고학력 여성일지라도 일단 경력단절을 거치게 되면 취업에서의 유보임금이 높기 때문에 유형C에 편입될 가능성이 높아진다.

결과적으로 저출산·고령사회의 여성고용창출의 문제는 경력단절이라는 문제가 크게 미친다. 노동시장에서 퇴장하지 않고 취업을 지속하는 여성은 고숙련 우량직종에 종사하면서 상대적으로 고임금의 혜택을 받는 여성으로 집약될 것이다. 이에 반해 노동시장에서 경력단절을 경험하고 다시 노동시장에 진입하는 여성은 상대적으로 저숙련·저임금 직종으로 몰리게 될 것으로 이로 인해 여성노동시장에서 고소득계층과 저소득계층의 공존이 가시화된다. 경력단절은 이처럼 여성노동시장을 이질적인 두 그룹이 병존하는 중층구조로 만드는 직접적인 원인을 제공한다.³⁸⁾

38) 황수경, 전게서, pp.157~158.

제4장 저출산·고령화 사회의 여성 고용 창출방안

제1절 가정·직장의 양립적 환경 조성

1. 보육시설의 확충 및 내실화

사회 환경의 변화로 보육수요가 증대되고 다양한 보육서비스 제공의 필요성이 증가하고 있으나, 보육의 내실화가 미흡하다. 보육에 대한 사회적 관심과 투자가 부족하여 부모의 보육부담이 과중되고 있다. 우리나라는 2003년부터 정부예산 111조 대비 보육예산 3,210억원으로 보육시설을 확대하고 있으나 보육시설의 문제에서도 살펴보았듯이 현재까지는 많이 미흡한 실정이다.

따라서 보육사업의 확충을 위한 다음과 같은 방안이 필요하다.

첫째, 취약지역 내 국공립 보육시설 확충 및 다양한 보육서비스의 제공이 필요할 것이다. 보육의 공공성 강화를 위해 민간에 의한 공급이 어려운 사회취약지역을 중심으로 국공립 보육시설을 확충하고 다양한 보육서비스 요구에 대응하여 영아, 장애아, 시간 연장형 전담 보육시설 등 특수보육시설을 확충 및 지원을 확대해야 할 것이다.

둘째, 보육서비스 수혜아동 확대 및 지원을 강화해야 할 것이다.

보육을 희망하는 모든 가정의 자녀들이 보호자의 소득수준 및 부담능력에 따라 무료 또는 유료로 적절한 수준의 교육을 받을 수 있도록 공공보육재원을 확보하고 500가구 이상의 신축아파트 단지 조성 시 보육시설의 설치를 의무화해야 할 것이다.

셋째, 보육시설에 대한 보육제정 지원 확대에 따른 보육서비스의 질 적관리 체계 구축이 필요하다.³⁹⁾

보육시설에 대한 체계적인 평가를 위한 평가인증 제도를 도입하고 보육교사의 체계적인 자격관리 및 보수교육으로 전문성을 향상해야 할 것이며, 근무환경과 처우 개선 등을 통해 우수인력을 확보해야 할 것이다.

39) 여성가족부, 『참여정부의 정책성과 평가』, 2007, p.40.

또한, 전국단위의 보육정보네트워크를 구축하여 보육정보 이용도를 제고하고, 양질의 프로그램을 개발·보급하여 보육의 질적 수준을 항상 도모해야 할 것이다.⁴⁰⁾ 이러한 방안으로 우리나라의 보육시설에 대한 개선이 적극적으로 이루어져야 한다.

2. 직장 내 보육제도 정착

직장보육시설은 그 설치율도 매우 낮았으며, 회사 내 시설이 설치되어 있는 경우에도 응답자의 약40%만이 그 시설을 이용했다. 따라서 아직까지 직장보육제도가 정착되기 위해서는 많은 정책들이 강구되어야 한다. 특히 직장보육시설은 여성의 노동시장참가율이 높은 사회에서 자녀양육의 필수적이기 때문에 시급히 필요하다.

<표 4-1>를 보면 보육시설의 질적 향상이 73.5%로 직장내 보육시설 정착방안으로 가장 높은 선호도를 보였다. 연령대 20~29세와 비정규직, 간부급사원이 정부재원지원을 가장 높게 선호했다. 이는 현재 운영되고 있는 보육시설이 직장여성의 기대에 못 미치는 매우 열악한 환경일 것이라는 점을 시사한다. 따라서 제도정착화를 위해서 법규자체를 개선하는 것도 필요하지만 제도를 내실화 하는 것의 필요성을 알 수 있다. ⁴¹⁾

또한 정부에서는 직장보육제도가 활성화되기 위해서 다방면으로 지원방안을 모색해야 한다. 또한 사업주도 적극적인 관심이 필요할 것이다.

저출산·고령화로 인해 생산 가능인구 증가율이 둔화되는 상황에서는 여성인력 창출이 대안이 될 수 밖에 없으므로 직장보육제도는 여성의 지속적인 경제활동을 위하여 지도 많은 관심을 갖고 적극적으로 직장보육시설을 설치하는 노력이 필요하다.⁴²⁾

40) 금재호, 전게서, pp.77~78.

41) 이선숙, 전게서, pp.58~60.

42) 김순림, 『직장보육시설 설치에 관한 정부지원정책』, 노동부, 2006.

<표 4-1> 직장 내 보육시설 정착화 방안

(단위 : %, 명)

	분석 대상	수용 인원 확대	보육 교사 질적 향상	보육 시설 질적 향상	이용 시간 연장	정부 재정 지원	기타
전체	529	36.8	53.8	73.5	51.8	68.3	3.2
연령							
20~29	78	46.8	55.8	72.7	55.8	75.3	2.6
30~39	277	36.5	56.9	78.0	56.1	68.2	4.3
40~49	174	32.5	48.1	66.9	42.9	64.9	1.9
가구소득							
200만원 미만	106	38.7	58.1	64.5	44.1	73.1	2.2
200~300만원 미만	156	35.5	51.1	73.8	50.4	68.1	3.5
300만원 이상	261	37.2	53.6	76.8	55.6	67.6	3.6
직위							
일반사원	383	38.6	55.8	75.6	53.5	69.0	4.0
간부급	58	23.2	52.7	70.1	50.9	75.0	1.8
고용상태							
정규직	457	36.4	54.2	74.6	53.1	66.9	3.1
비정규직	61	40.0	51.9	72.7	48.1	81.5	3.7
직장내보육시설 이용현황							
없음	48	41.2	52.9	74.9	56.9	45.1	7.8
있음	91	41.3	63.8	67.3	55.3	63.0	4.3

자료 : 김승권 외, 『기혼 취업여성의 모성보호제도에 대한 인지도 및 이용 실태 조사』, 한국보건사회연구원, 2003.

3. 취학아동 방과 후 보육대책 마련

취학아동의 방과 후 보육대책을 마련하기 위해서 정부는 보육시설의 확충과 질적 프로그램을 위한 법적 근거를 마련하고, 질적 프로그램을 제공하기 위한 방과 후 보육교사 제도의 확립과 양질의 방과 후 프로그램 개발을 지원해야 한다.

<표 4-2> 방과 후 보육활성화 방안

공 보육화	방과 후 아동보육의 공 보육화 방안 - 목적, 운영 및 재정지원 지침 - 아동의 안전성 보장대책 마련 등
법적조치	방과 후 아동보육법 제정 및 관련법 개정
행·재정적 조치 및 홍보 필요	방과 후 아동보육 서비스의 행·재정지원 및 관리방안 - 행정 : Full-service 제도 마련 - 재정 : 차등보육료 실시, 상한제 마련 및 재정지원지침 제시 - 정책 : 방과 후 아동보육정책의 지속성 보장 정책의 다양성과 종합성 지향 전담 행정체계 마련으로 정책 일관성 확보 - 평가: 방과 후 아동보육 전담 관리기관 확보
시설 확대 및 연계망 구축 필요	방과 후 아동보육 시설의 확대 및 운영 활성화 방안 - 기존시설 활용 확대 및 아동회관 신설 - 방과 후 아동보육을 위한 다자간 연계망 구축 시설과 지역사회 간, 학부모와 교사 간, 교사와 학교 교사 간 파트너십 구축
다양한 프로그램 개발	방과 후 아동보육 프로그램 활성화 방안 - 방과 후 아동보육 프로그램 개발, 보급 - 방과 후 아동보육 프로그램 개발 및 활용지침 마련
교사양성 및 활용을 위한 지위 보장책	방과 후 아동보육 담당인력의 전문성 제고 방안 - 방과 후 아동지도사의 지위 및 보장 및 능력 향상 방안 마련
질적 향상을 위한 평가	방과 후 아동보육의 질 관리방안 - 시설 운영 및 프로그램 평가 대상 아동 연령 확대방안

자료 : 김재인 외, 『외국의 방과 아동보육제도 연구』, 한국여성개발원, 2003

방과 후 아동 지도는 단순한 보호의 수준을 넘어 학령기 아동의 발달단계에 따른 욕구를 충족시키고 다양하고 체계적인 프로그램을 구성해야 한다. 또한 학령기 아동을 위해 가정과 같은 정서적 안정감을 제공하고 숙제지도, 보충학습지도, 특기 적성지도 등을 해줄 전문 인력의 확대가 필요하다.

취학아동 방과 후 아동보육의 활성화를 위해서는 아동보육 관련법·제도 개선방안, 방과 후 아동보육시설의 확대 및 운영 활성화 방안, 방과 후 아동보육 서비스의

행·재정지원 및 관리방안, 방과 후 아동보육 프로그램 발전방안, 방과 후 아동보육 담당인력의 전문성 제고 및 수요와 공급 조절방안 등 다양한 방안들이 마련되어야 한다.

방과 후 아동보육은 학령아동의 보호와 교육에 초점을 두어야 하고, 아동의 최선의 이익존중 원칙 하에 아동보육이 제공되어야 하며 어떠한 조건에 의해서도 차별을 받지 않도록 한다. 그리고 방과 후 아동보육은 공 보육화를 우선으로 하되, 방과 후 아동보육이 제 기능을 다하기 위해서는 방과 후 아동보육 관련법이 제정되어야 하며, 관련법의 전면 개정이 이루어져야 한다.

그리고 방과 후 아동보육을 선도할 담당교사의 양성 및 자격제도가 정착되어야 한다. 또한 현장 교사들을 위한 재교육방안이 마련되어야 한다. 아동의 특성에 맞는 다양한 방과 후 아동보육프로그램이 개발되어야 하며, 관련법의 전면 개정이 이루어져야 한다.

방과 후 아동보육대상의 확대, 양적 확대방안과 마찬가지로 질적 향상작업, 방과 후 아동보육시설의 시설 및 설비기준 마련, 지역사회 교육자원을 적극적으로 활용하는 방안 강구, 방과 후 아동보육시설의 운영정책 평가가 주기적으로 이루어질 수 있도록 해야 한다.

그리고 방과 후 아동보육협의체를 구성할 수 있도록 지원해야 한다. 방과 후 보육활성화 방안을 정리하면 취학아동의 방과 후 보육활성화를 위해서는 정부가 보육재정 지원을 늘려야 할 것이다.

취학아동의 방과 후 아동지도에 대한 수요가 높아짐에도 불구하고 이를 충족시킬 공급 및 서비스가 부족한 실정이다. 그러므로 방과 후 보육 운용에 필요한 재정의 확보는 안정적이고 질 높은 방과 후 아동지도 시행과 직결되므로 이에 대한 조치가 요구된다.⁴³⁾

또한 청소년은 방과 후 아카데미, 문화관광부의 학교연계 문화예술교육사업, 여성가족부의 방과 후 보육 등 다양한 방과 후 프로그램의 운영체계를 연계·통합하여 안정적인 시스템을 구축해야 한다.⁴⁴⁾

43) 김재인, 상계서, p,334.

44) 관계부처 합동, 『저출산고령화사회기본계획(안)』, 2006, p,43.

제2절 양성평등 보장 환경구축

1. 직장 내 고용차별 개선방안

정부는 대내외 경쟁이 치열해져 가는 상황에서 기업이 여성인력을 차별하지 않고 효율적으로 활용할 수 있도록 기업이 모성비용부담 등과 같은 비용을 경감시키는 동시에 합리적인 고용차별을 근절시켜할 한다.

우리나라에서 고용차별은 노동시장의 진입에서부터 퇴출에 이르기까지 다양하게 이루어져왔다. 국가의 발전에 있어서, 편향된 인력구조는 분명 국가 경쟁력 확보에 문제점으로 작용하게 된다. 따라서 정부는 이러한 고용차별을 효과적으로 개선하고 대처하여, 저출산·고령화 사회의 국가경쟁력을 높여야 할 것이다.

고용차별을 극복하기 위해서 필요한 개선방안이나 다음과 같이 있다.

첫째, 여성고용관련 법과 제도의 개선이 지속적으로 이루어져야 한다. 고용차별에 대응하기 위해서는 우선 개개인의 성차별에 대한 인식 확립과 권리 확보 노력이 무엇보다 중요하지만, 사회적 차원에서 이를 보완·지원해 줄 수 있는 법과 제도의 시행이 함께 진전되어야 할 것이다. 최근 남녀고용평등법이 수차례 개정과 남녀차별금지법의 개정으로 많은 법적·제도적 진전이 이루어져 왔지만 아직도 우리 법은 기본적으로 가부장적성 역할 관을 탈피하지 못하는 것으로 지적되고 있다. 여성을 피해자나 보호되어야 할 대상으로서가 아니라 ‘인간으로서의 존엄성 및 평등권’을 보장받아야 할 대상으로 보고 남녀평등의 의미를 확장시키는 노력이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 차별 개념에 대한 의식의 확대, 특히 간접차별의 개념과 성차별 판단 기준을 구체화하는 노력이 필요하다. 차별은 단순히 개인적 차원의 문제가 아니라 오랫동안 누적되어 온 성차별의 관행, 이데올로기에 의한 결과적인 차원의 문제로 인식되어야 한다. 이는 남녀간의 실질적인 평등을 달성하기 위한 중요한 문제로 서구에서는 다양한 입법을 통해 간접차별의 문제를 해결하려고 애쓰고 있다. 우리의 경우 간접차별 개념이 도입되기는 하였으나 아직 구체적인 인식은 부족한 상황이다. 신인사제도, 군 복무자 가산점 제도, 비정규직의 문제, 여성 우선 정리해고 등을 둘러싼 사회적 논란 역시 간접차별의 개념을 통해 새롭게 조망하려는 노력이 필요하다.

셋째, 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 규정 적용의 현실화를 위해 노력해야 한다. 남녀 간의 임금 격차는 차츰 줄어들고 있지만 한국은 아직도 세계에서 남녀 간 임금 격차가 가장 큰 나라에 속한다.

이를 해소하기 위해서는 이미 고용평등법에 명시되어 있는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙을 보다 구체화하고 적용에서의 실효성을 높이는 방안이 강구되어야 한다. 우선 동일 가치 노동 여부를 판단하는 것에 어려움이 있기 때문에 이에 대한 포괄적인 표준 직무 분석표 등이 마련되어야 하고, 직무 평가에서도 성차별을 방지하려는 노사 간의 제도적 노력과 같은 조치 등이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 노동조합의 고용평등 실현 기능이 강화되어야 한다. 노동조합은 남녀 노동자의 권리를 확보하기 위한 기초적인 단위라고 할 수 있다. 그러나 한국은 노동조합의 남성중심성과 가부장적 성격으로 인해 노동자의 일반적인 권익 문제는 중요하게 취급해 왔지만 여성 노동자의 문제에 대해서는 다소 도외시 하여 왔다. 여성 노동자의 증가에도 불구하고 노조임원이 대부분 남성이고, 가사를 병행하고 있는 여성 조합원이 활동하기에는 부담스러운 조합 문화 등이 그 원인으로 지적되고 있다. 최근에는 여성들 대부분이 비정규직으로 취업하게 되면서 여성의 노조 참여율은 더욱 낮아지고 있다. 우선 기존 노동조합은 여성 노동자의 권익에 눈을 돌려 조합을 강화하고 남녀평등을 성취하려는 노력을 보여야 하며, 전국여성노동조합, 지역별 여성노조 등 대안적인 노조들을 중심으로 여성의 이해를 반영하려는 움직임 또한 더욱 활성화 될 수 있도록 노력해야 한다.

다섯째, 남녀차별 문제를 총괄하는 정부제도 역활이 실질화 되어야 한다. 저출산·고령화 사회에 여성고용창출 방안을 위해서는 고용평등관련 법 제도와 정책이 남녀차별 금지와 함께 앞으로 더욱 더 실질적으로 여성이 개개인의 적성이나 능력, 노동력에 기초하여 정당하게 평가 받을 수 있도록 지원을 확대해야 할 것이다.

이는 여성고용창출 방안에 있어서 가장 중요하게 다루어져야 할 내용이다.⁴⁵⁾

45) 김재인, 상계서, pp.49~51.

2. 직장 내 고용평등 구축방안

가. 기업의 여성고용목표 설정

향후 여성정책의 핵심은 고용목표제이다. 고용목표제의 확대적용 없이 여성 고용 및 지위 향상은 매우 어려울 뿐만 아니라 막대한 사회적 비용을 수반할 것으로 판단된다.

고용목표제는 다음과 같은 세가 측면에서 확대·도입될 수 있다.

첫째, 정부기관 및 정부투자, 출연기관은 직급·직종별로 고용목표를 정하고, 기관의 평가 시 고용평등의무 이행의 정도와 채용목표제의 달성 여부가 반영되도록 한다.

둘째, 각 급 학교, 사회단체 등 정부 지원 단체 및 기관의 경우 고용평등의무 이행의 정도와 고용목표제의 달성 여부에 따라 지원금을 차등 지원한다. 예를 들어, 대학교에서 남녀 교원의 비율을 목표 수준에 맞추지 못할 경우 지원금을 감액하는 등의 수단을 사용한다.⁴⁶⁾

나. 고용평등 우수기업에 대한 표창 및 인센티브 제공

정부에서는 성공적으로 양성평등을 위해 프로그램을 개발하고 실행한 우수기업에 대해선 세금감면, 장려금 지급, 표창 등의 인센티브를 제공해 보다 적극적으로 참여를 유도해야 한다.

민간 기업이 정부발주 사업 또는 조달업무에 참여하기 위해서는 해당 기업의 남녀평등 프로그램, 여성 인력상황, 남녀고용평등의 달성 정도 등을 제출하여야 하며, 정부는 이를 사업자 선정 시 평가에 반영하여야 한다.

장기적으로 고용평등의무 이행 사업체에 한해 계약이 심사대상이 될 수 있는 자격을 부여하는 방안이 고려될 수 있다. 이러한 정책은 기업에게 고용평등을 강제하는 것이 아니라 고용평등 프로그램을 채택하고 성차별적 관행을 완화하도록 기업에게 동기를 부여하는 것은 기본 목적으로 한다.⁴⁷⁾

46) 김승권, 전게서, p.13.

<표 4-3> 고용평등 우수기업에 대한 인센티브 제도

우수기업에 대한 인센티브 제도	
정부행정상 우대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성관련 교육훈련비용 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 성희롱예방 교육비용(강사료 등) 지원 - 성희롱예방 교재(비디오, 책자 등)를 제공 ○ 공기업경영 평가 시 가점 부여 <ul style="list-style-type: none"> - 최대한 우대 및 우대 ○ 산업기능요원 추천 및 인원 우선 배정 ○ 우수기업 소개 및 홍보 <ul style="list-style-type: none"> - 언론기관, 방송에 홍보 - 노동부, 여성특위 등 관련 기관 홈페이지 ○ 여성관련 행사 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 여성회관 및 문화회관 시설 무료 이용
근로자 복지 우대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자 장학금, 의료비, 경조비 대부 <ul style="list-style-type: none"> - 최우선 대부 및 우대 ○ 보육시설 설치, 이용우대 <ul style="list-style-type: none"> - 공공보육시설 설치 우대 ○ 가사 및 보육지원자 알선비용 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 가사도우미 알선 비용 지원 - 베이비시트 등 보육지원자 알선 비용지원
금융상 우대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우선 융자 및 대출금리 우대, 상환기한 연장 ○ 신용보증 시 보증한도 우대

자료 : 금재호, 상계서, p,153.

고용평등에 대한 우수기업에 대해 표창과 인센티브제도의는 다음과 같다. <표 4-3>의 고용평등 우수기업에 대한 인센티브제도에 관련하여 교육훈련비용을 지원하는 것이 절대적으로 필요하다. 즉, 남녀고용평등법에 의해서 실시가 의무화된 성

47) 금재호, 『여성노동시장의 현상과 과제』, 한국노동연구원, 2002, 21세기여성정치연합 토론회 발표문

희롱예방 교육을 실시 할 때 강사를 직접 파견하거나 혹은 강사비용을 지원하고, 성희롱예방 교재를 제공해야 한다.

또한 고용평등을 실현한 기업들이 많이 희망하는 인센티브제도 중의 하나인 고용평등관련 업무를 담당하는 근로자나 우수 여성근로자를 대상으로 국내외 연수를 지원하는 제도를 도입하는 것이 필요하다.

마지막으로 정부가 민간기업과 계약을 체결할 때 양성평등의무를 이행하고 있는 기업과만 계약을 체결하는 것이 있는데 이는 계약준수프로그램으로써 기업에 대한 더욱 적극적인 조치가 요구되는 것이다.

다. 기업을 중심으로 사회문화인식 개선

양성평등을 극복해야 할 근본적인 문제는 기업을 중심으로 한 사회문화인식 개선이다. 한 공동체가 공유하는 신념체계가 사회문화라며 한 조직의 구성원이 공유하는 신념체계는 조직문화이다.

여성과 남성의 상이한 역할을 규정하는 사회문화는 그 사회에 속하는 조직의 문화를 규정하는 기반이 된다.

근래에 완화되고 있지만 유교사회의 전통에서 변화해온지 1세기가 지나지 않은 한국사회에 뿌리박힌 성역할의 고정관념이 기업 및 조직이 일상적으로 업무를 행하는 방식을 결정하는 조직문화를 형성하고 있다.⁴⁸⁾

여성고용을 창출하기 위한 가장 근본적인 해결책은 기업을 중심으로 하여 전반적인 사회문화를 개선하는 데 있다. 이를 위해서는 여성인력을 활용하는 것이 기업에 이익이 된다는 점을 인식시키는 것이 첫 번째 과제가 될 것이다. 소비자로서의 강력한 구매력을 가진 집단인 여성을 기업조직의 핵심인력으로 확보하는 이점과 여성의 조직내 구성비를 높여 권위적인 남성적 조직문화를 완화함으로써 얻을 수 있는 이점을 홍보할 수 있을 것이다.

이런 맥락에서 영국 내각(Cabinet Office)과 바클레이즈 은행(Barclays Bank)이 지원하여 슈나이더-로스가 수행한 연구 보고서(Schneider-Ross, 2002)의 결과는 매우 고무적이다. 조사대상인 민간 및 공공부문의 140개 주요 기관의 80%가 인적자

48) 김정아, 전계논문, p.55.

원의 다양성 확보 성과(diversity performance)가 전체 기업성과(business performance)와 직접적 관련이 있다고 응답하였다. 응답기관은 다양한 인적자원으로부터 기업이 얻는 이점으로 더 우수한 직원의 선발, 낮은 이직률, 시장과 지역사회에 대한 이해 개선, 기업평판 제고 및 비용절감을 들었다.

제도적 지원과 강제이행 조치 실행 등을 통해서 어느 정도 수주의 고용평등을 실현한 후에야 이러한 결과를 얻을 수 있겠지만 여성을 고용하여 기업이 얻는 본질적인 이점을 찾아내고 홍보하는 노력이 계속되어야 할 것이다.⁴⁹⁾

라. 가족 친화적 기업인증제 도입

정부는 가족 친화적 기업경영모델 개발 지원을 통해 가족 친화적 직장문화와 노동생산성·기업성과 간의 관계에 대한 실태조사를 실시하여 가족 친화적 기업경영모델 개발지원을 해야 한다.

가족 친화적 근무환경 조성함으로써 근로자 가족시간 증가하며 이는 곧 근로자 만족도 향상되고 기업 생산성 및 이익이 증가되며 가족 친화적 직장 문화 정착화할 수 있을 것이다. 또한 기업인증 등 가족 친화적 기업을 대상을 지원하여 근로자의 일과 가정 양립에 기여한 우수기업에 대한 인증 부여를 한다. 가족 친화적 교육 프로그램을 개발·보급함으로써 기업·시민단체가 함께하는 교육프로그램을 통하여 가족 친화적 분위기를 조성해야 할 것이다.⁵⁰⁾

49) 양인숙 외, 『지식기반산업의 여성 지식근로자의 경력개발』, 한국여성개발원, 2003, pp,81~82.

50) 관계부처합동, 전개서, p,71.

제3절 여성 인력 직업능력개발 및 직업안정화 구축

1. 여성의 직업능력개발

가. 정규교육에서의 직업능력개발

우리나라는 과학기술 관련 직종으로의 여성 진출이 선진국에 비해 상대적으로 부족하여 성별 직종분리 및 임금격차를 가속화시키고 있다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 대학교육에서부터 여성이 과학기술분야의 전공을 선택하도록 유도할 필요성이 있다. 구체적 방안의 하나로 특별장학금제도를 확충하는 방안이 고려될 수 있다.

과학기술분야에서의 여성 진출 확대를 위해서는 대학 및 대학원 교육단계에서의 지원뿐 아니라 이 분야에서 실질적인 남녀고용평등이 이루어질 수 있도록 하는 제도적인 방안이 동시에 강구되어야 할 것이다. 21세기 유망직업의 기회의 확대, 취업알선 및 진로상담, 인턴십 제도의 활성화 등의 지원이 요망된다.

여학생에 대한 인턴십 제도도 보다 체계적으로 운영·활성화할 필요가 있다. 여학생 인턴제는 예비 직장여성들로 하여금 직장문화를 미리 접해보도록 함으로써 직업인으로서의 준비 과정을 원활하게 하는 효과가 있을 뿐 아니라 기업들이 여성의 생산성에 대한 인식을 개선하여 여성의 고용기회를 확대하는 이중적 효과가 기대되는 제도이다.

이러한 제도의 도입이 본래 취지에 어긋나는 방향으로 악용될 수 있는 가능성도 배제할 수 없다. 예를 들어 업무내용이 단순하여 여학생의 능력이 제대로 평가받을 수 없을 가능성이 있으며, 나아가 이러한 상황 속에서 인턴십 제도에 참여한 여학생들이 오히려 직업세계에 대한 두려움과 거부감을 갖게 될 우려도 있을 수 있다. 이러한 부작용의 가능성에 대비하여 정부는 대상 업체의 선정 단계에서부터 관리·감독을 철저히 수행하고 인턴십 제도의 모니터링을 강화하여야 한다.

나. 평생 직업능력개발 시스템 구축

우리나라의 고학력 여성은 대학의 전공이 인문계·예능계 등에 집중되어 있는 반면, 이들 전공자에 대한 시장수요는 제한되어 있어 인력수급의 불일치로 인한 미취업 여성의 비중이 높은 것으로 추정된다.

따라서 이들 고학력 여성에 대한 전환교육의 기회를 확충하여 여성 인적자원의 활용도를 제고하는 정책이 요구된다. 대학교육은 일반적 숙련(gender skill)형성 과정의 성격이 강하기 때문에 전환교육의 실시를 통한 취업이 대학교육이라는 인적자본투자의 완전한 손실을 의미하지는 않는다. 전환교육프로그램의 실시에 있어 산업수요에 부합하는 교육과정의 개설과 과정이수 후 취업과의 연계 강화가 무엇보다 중요하다. 이와 함께 고학력 미취업자들에 대한 적절한 정보가 교육훈련기관에 제공되어야만 전환교육 훈련과정의 설치 및 운영이 합리적으로 이루어질 수 있다. 따라서 각 대학과 교육훈련기관 간의 연계시스템을 구축하는 것이 필요하다.

여성의 높은 이직률이 기업의 여성에 대한 교육훈련 투자를 줄이고, 이것이 다시 여성의 이직률을 높이는 '저숙련 함정(low-skill trap)'의 악순환은 시장기능으로는 해결될 수 없는 문제이다. 이와 같은 '저숙련 함정'의 문제 해결을 위해 정부가 인적자원투자에 적극 개입을 하는 것이 세계적인 추세이기도 하다. 구조적으로 남성에게 비해 여성이 '저숙련 함정'에 빠질 위험성이 더 높기 때문에 인적자본투자에 대한 정부지원도 남성에게 비해 더욱 집중되어야 함은 당연하다.

여성의 재직자 훈련참여율을 높이기 위한 다른 방편으로는 고용보험법상 직업능력개발사업 참여에 대한 환급금을 남녀별로 차등 지급하여 여성을 우대하는 방안도 검토되어야 한다. 특히 임시·일용직 여성 근로자에게 기업이 직업훈련을 실시하는 경우에는 이를 더욱 우대하는 방안이 고려될 수 있다. 여성은 구조적으로 교육훈련 참여가 낮기 때문에 교육훈련 기회의 형평성을 제고하기 위해 이러한 정책이 필요할 것이다.

다. 취약계층의 직업능력 향상

여성 집단별로 직업능력개발에서 소외된 계층들을 적극적으로 찾아내어 이들에

대한 특화된(target-specific) 교육훈련 프로그램을 제공하는 것이 필요하다. 여성 재소자들에 대한 사회적응 및 직업교육훈련 프로그램의 개발, 윤락여성 및 보호대상 여성 집단에 대한 직업교육훈련의 강화 등은 자칫 정책의 사각지대로 방치되기 쉬운 분야이지만 사회복지정책의 차원에서 정책의 우선순위가 두어져야 할 부분이다.

비정규직 근로자의 경우에는 정규직에 비해 사업주가 근로자 모두가 직업훈련에 대한 의지가 약하고, 직업훈련 이수후의 보상체계도 마련되어 있지 않으며, 훈련효과도 낮은 것으로 조사되고 있다. 따라서 비정규직 근로자의 경우에는 직업능력개발지원을 통해 취업가능성(employ-ability)을 제고하기 쉽지 않다.

비정규직 여성 근로자의 직업능력개발정책도 획기적 제도의 도입을 통한 단기적 정책효과를 기다리기보다는 장기적·종합적 관점에서 접근할 필요성이 있다. 비정규직 여성 근로자의 직업능력개발과 관련한 정책대안의 하나는 이들에 대해 심층 직업상담 서비스를 제공하는 것이다. 구인·구직 알선에 그치고 있는 직업안정서비스의 질적 개선을 바탕으로 비정규직 근로자와의 심층 만남을 통해 개인적 적성이나 능력에 적합한 경력 개발계획을 수립·실행할 수 있도록 도와주는 것이다.⁵¹⁾

라. 평생교육을 통한 여성 인적자원개발

여성인적자원개발의 측면에서 학교는 여성들이 가지고 있는 각기 다른 능력과 소질을 발굴하는 계기를 마련하고, 발굴한 능력을 개발하여 자아실현을 할 수 있는 프로그램을 제공해 주어야 한다.

학교는 다른 평생교육 기관보다 전문적인 식견을 가진 교사들에 의한 잠재 인적자원을 보유하고 있으므로, 이러한 교사들을 평생교육 강사로 활용하여 어학과정 및 전문 직업교육 등을 개설하여 여성인적자원개발에 기여해야 한다.

대부분 전문가들은 21세기 두뇌산업사회에서 학력파괴가 이뤄질 것이라고 예견하고 있다. 정규교육 과정에서 학습하는 방법을 가르칠 뿐이며 정규 학교과정을 마친 뒤 자신의 직업 능력을 개발하기 위해서는 자신에게 필요한 정보지식, 기술을 평생동안 학습하는 풍토가 될 것이라 애기다. 이른바 평생학습사회에 진입함과 동시에 평생학습은 생존을 위해서는 개인의 차원을 넘어서 국가나 지역사회 모두가

51) 관계부처합동, 전게서, p,215~218.

실현해야 할 과제로 등장하게 되었다. 따라서 여성들도 소극적인 자세에서 벗어나 평생 학습인으로서 평생교육 운영에 적극적으로 참여하여 자신의 인적자원개발은 물론 여성 인적자원 활용에 적극적으로 노력해야 할 것이다.

학교 또한 수동적인 평생교육에 대한 대응보다는 시대의 변화에 맞추어 가정과 학교와 지역사회가 서로 유기적으로 협력하는 평생교육체계 속에서 지역사회의 문화센터로서의 기능적 변화가 필요하다. 학교가 학교교육의 신뢰를 회복하고 지역사회의 문화센터로서 교육력을 극대화하기 위해서는 학교가 지역에 제공할 수 있는 모든 교육 기회를 제공하고 학교교육의 내실화를 위하여 지역사회의 여성인력자원을 적극적으로 활용하여야 할 것이다. 특히 최근 강조되고 있는 방과 후 교육활동과 체험학습의 확대와 평생교육 강화 등은 당장 열린 학교로의 기능 변화를 요구하고 있다. 나아가 주 5일제 수업을 대비하여 지역사회와 학교와 연대할 수 있는 여성인적자원개발과 여성인적자원 활용 프로그램이 평생 교육적 차원에서 장기적으로 개발·축적되어야 할 것이다. 학교 평생교육을 통하여 여성인적자원개발과 활용으로 여성들은 학교와 교육에 대해서 이해가 높아지고 학교와 지역사회에 주체적인 참여하여 학교교육의 발전은 물론 지역사회 발전에도 기여할 수 있다.⁵²⁾

2. 여성 직업안정화 구축

가. 여성 전문 상당인력의 양성

고용 안전센터의 상담원 중 일부가 여성 문제에 특화하여 서비스를 제고할 수 있도록 여성 전담 직업상담원을 양성하여야 한다. 이들은 각 급 학교를 방문하여 여학생의 진로지도 및 상담서비스를 제공할 뿐만 아니라 기존 공공직업안정서비스에서 소외된 30대 이상 여성 구직자의 취업 상담 및 알선을 담당하도록 한다.

또한 높은 진학률과 심각한 청소년 실업문제로 인해 여성 졸업자의 위기감은 매우 심각한 상황이다. 이때 여성의 진로에 대한 상담 및 서비스를 강화하는 방안이 모색되어야 한다. 예를 들어 여성들에게 해당 학과를 졸업한 졸업생들이 어떤 직업

52) 전도근, 『학교 평생교육을 통한 여성인적자원 개발과 활용 방안』, 경기지역정보센터, 2002, .vol.7, No.1. pp.2~4.

에 종사하고 있는지에 대한 정보와 임금, 취업한 산업, 직업 만족도 등의 정보를 제공하는 것은 진학을 앞둔 학생들에게 진로 선택의 좋은 길잡이가 될 것이다.

학교로부터 직업세계로 이행하는 과정의 여학생들로부터, 취업 여성들의 경력개발 및 관리, 재취업을 원하는 여성들에 이르기까지 전문상담인력의 도움은 여성의 취업 가능성과 직업세계에서의 성패에 많은 도움을 줄 수 있다. 상담인력의 역할이 사회적으로 차지하고 있는 비중은 높아가고 있는 데 반하여, 양질의 전문상담인력은 부족한 실정인 것을 보인다. 전문적인 상담인력을 양성하기 위한 대학교 및 대학원 과정의 학과 개설이나, 민간교육훈련기관에서의 전문상담인력 양성 과정이 보다 활성화되어야 할 것으로 사료된다.

다른 한편 현재 산업인력공단이 검정 실시하고 있는 직업상담사 자격증을 내실화하고 이미 배출된 직업상담사에 대한 재교육을 통해 이들의 서비스의 질을 향상시켜야만 할 것이다. 특히 여성특화 직종에서의 전문성을 갖춘 전문직업상담사의 배출을 확대하고, 이들을 고용 안정센터 뿐만 아니라 각 급 학교와 기업에서도 역할을 할 수 있는 길을 열어주어야 할 것이다.

나. 여성 관련 민간직업안정기관에 대한 지원 강화

무료 민간직업안정기관에 대한 지원은 일부 이루어지고 있으며 업무연계 또는 협력도 부분적으로 이루어지고 있지만 아직 지원 수준은 미약한 상황이다. 따라서 여성의 진로지도와 취업알선을 담당하는 NGO, 대학 등 민간직업안정기관에 대한 지원을 강화할 필요가 있다.

또한 민간직업안정기관의 대부분을 차지하는 유료 기관에 대해서도 장기적인 관점에서 지원과 업무 협력이 필요하다. 대부분의 유료 민간직업안정기관들은 영세한 규모로 특정 직종에서의 취업알선 업무를 담당하고 있으며, 그 수요자의 대부분이 여성이다. 이들이 취업알선의 상당 부분을 차지하고 있으며 민간직업안정기관도 공식적 취업알선 방법의 하나로 노동시장의 효율성 증대를 기여할 수 있다는 점을 감안할 때, 건실한 유료 민간직업안정기관에 대한 적극적인 지원 및 관여를 통해 건전한 직업안정기관을 발전시키고 부실 부패한 기관의 퇴출을 유도하도록 하여야 한다.

구체적으로 취업알선 실적이 건실한 민간업체에 대해서는 고용보험 등을 통한 장려금 지급, 민간직업안정기관들 사이의 전산시스템 구축 지원, 표준화된 서식 및 업무 매뉴얼, 상담프로그램의 개발 제공·우수 직업안정기관에 대한 포상 등의 방안을 고려할 수 있다.

다. 여성 인적자원 통계의 구축

선진국의 경우 여성의 인적자본투자 행위와 노동시장 진입 후의 형태를 분석하기 위한 종단적 자료와 구축이 일반화되어 있다. 예를 들어 미국의 경우에는 여성 취업과 관련하여 NLSW(National Longitudinal Survey for Women)이 조사되고 있어 여성 관련 연구와 과학적인 정책 수립에 많은 기여를 하고 있다. 그러나 한국의 경우 이와 유사한 관련 자료가 전무한 실정이다. 또한 여성 인력의 DB구축작업도 필요하다.

노동시장의 불확실성이 급격히 증가하고 있는 상황에서 여성 인적자원통계자료의 구축 및 확충은 매우 중요하다. 왜냐하면 노동시장의 불확실성이 증가되고 있다는 사실은 곧 정확한 분석과 예측에 기초하지 않는 노동정책의 실패 확률이 그만큼 높아지고 있다는 사실을 의미하며, 정확한 분석과 예측은 기초통계자료가 없이 불가능하기 때문이다. 동일한 논리적 맥락에서 현 단계에서의 통계자료 구축에 대한 투자는 비용보다는 사회적 기대수익이 매우 클 것으로 평가할 수 있다.

저출산·고령화 사회에서 국가 경쟁력 확보를 위해서는, 여성인적자원을 효율적으로 활성화하고 개발해야 할 것이다. 그리고 국가 경쟁력을 향상시키기 위해서는 인적자원의 수요를 정확히 예측하여 유용한 인적자원 확보에 미리 대비하여 인력이 부족 할 경우에 효과적으로 대처해야 할 것이다.⁵³⁾

53) 이선숙 전계논문, pp.70~72.

제5장 결론 및 연구의 한계점

본 연구논문에서는 우리나라의 출산율과 고령화의 원인분석을 통해 저출산·고령화가 어떻게 진행되어 왔는지 알아보고 이를 전망하였다. 또한 저출산·고령사회에서의 노동인력수급 전망과 여성인력의 고용창출의 문제점에 대해 살펴보았고, 인력부족 문제를 해결하기 위한 대안으로 여성인력의 고용창출방안을 제시하였다.

본 논문의 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 출산율은 산업화를 거치면서 여러 사회적 요인들에 의해 점차적으로 감소되어, 2001년 1.3명, 2002년 1.12명 미만으로 초저출산율(lower-low fertility)의 출산율을 기록했다. 이후 2004년에는 합계출산율이 1.16명으로 나타나 OECD국가 중 가장 낮은 출산율을 보이며 세계에서 유례가 없을 정도로 빠른 속도로 낮은 출산율을 기록하며 인구 고령화와 병행하여 매우 급속하게 진행되고 있다.

우리나라의 저출산·고령화 현상은 장기간에 걸쳐 이루어진 다른 선진국과는 달리 짧은 기간에 빠르게 진행되고 있기 때문에 급격한 사회·경제적 변화요인으로 작용하고 있다.

둘째, 저출산·고령화 사회의 인력수급전망으로는 생산 가능인력의 부족과 비생산인력의 증대로 향후 노동력부족이 예상된다. 이러한 노동력 부족을 해결하기 위해서는 저조한 여성인력 고용창출을 해야 할 필요성이 있다. 또한 인력부족에 대처하기 위해서는 전반적으로 여성인력이 노동시장에 진입 또는 재진입하기 위한 구조로 전환될 필요가 있다.

셋째, 여성의 경제활동은 꾸준히 증가하고 있으나, 남성의 경제활동에 비해 저조하다. 2006년 남성의 경제활동참가율은 74.1%인 반면에, 여성의 경제활동참가율은 50.3%로 여성이 남성보다 23.8% 낮게 나타났다. 저출산·고령화 사회에서는 활용 잠재력이 많은 여성이 경제활동을 활성화하여 국가 경쟁력을 높여야 할 것이다.

넷째, 여성의 고용창출의 장애요인으로서는 모집·채용·임금에서의 차별, 교육·배치·승진에서의 차별, 정년·해고 및 퇴직에서의 차별 등의 직·간접적인 고용차별 문제, 출산 및 육아부담으로 인한 경력단절 등이 있다.

다섯째, 저출산·고령화 사회에서 여성고용창출방안을 위해서는 고용평등 환경구

축 방안이 필요하다. 이를 위해서는 차별에 대한 직접적인 규제뿐만 아니라 고용평등프로그램 활성화, 남녀고용평등 기업을 대상으로 각종 우수고용기업 표창제도, 인센티브제와 같은 정부의 혜택이 요구되며, 고용 평등을 유도하는 정책을 더욱 확대 실시해야 할 것이다.

그리고 여성인력의 경력단절을 완화하기 위해서는 고용평등 관련 법제도와 정책이 직장과 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록 여성고용정책을 국가적으로 적극적인 권장이 필요하다.

여성고용은 21C 경제성장의 잠재적인 동력원이기 때문에 경제발전과 여성의 경제활동간의 관련성을 배제할 수 없다.⁵⁴⁾ 또한 사회 여러 분야의 지원책 확대가 요구되어진다. 이러한 지원책은 기업의 모성보호 부담을 경감시켜 실질적인 모성보호 확대와 여성의 경력단절을 방지하는 방법 등이 있다.⁵⁵⁾

여성인력의 양성과 취업이 연결될 수 있는 효과적인 시스템 구축방안이 필요하다. 여성인력에 대한 수요예측에서 육성, 취업에 이르기까지 전반적인 육성관리체계가 이루어져야 한다. 이를 위해서는 여성 전문상담인력이 양성, 여성 관련 민간 직업안정기관에 대한 지원강화, 여성인적자원의 통계의 구축 등이 필요하다. 여성의 인적자원개발이 사회 전반적으로 확대 실시되고, 여성인력의 고용창출을 위한 국가 차원에서 실질적인 여성정책이 이루어져야 한다.

또한, 여성 자신들도 하는 일에 대한 확고한 직업의식을 가지고 저출산·고령화 사회에서 직업능력개발을 위한 더 많은 노력을 해야 할 것이다.

여성의 취업이 수월한 환경조성을 통해 여성의 고용을 증대시키는 정책은 막대한 경제적 이익을 가져올 뿐만 아니라 출산율의 증가로 이어질 수 있고 고령화에 따른 부양인구증가에 따른 부담을 감소 시킬 수 있다. 물론 이 경우 한정된 취업 기회를 가지고 여성과 남성이 제로섬 게임을 하는 상황이 아니라는 전제가 필요할 것이다. 이와 더불어 사회 여러 부분들의 자발적인 참여가 이루어져야 저출산·고령화 사회에서 여성의 고용창출이 가능할 것이며, 생산인력부족에 효과적으로 대응할 수 있을 것이다.

여성고용은 선택 가능한 고급인재의 폭을 넓혀주어 저렴한 비용으로 우수한 인

54) 장지연, 『여성고용창출 정책의 방향』, 한국노동연구원, 2004, p.1.

55) 삼성경제연구소, 『인력다양성 확대와 기업의 대응』, CEO Information, 제492호, 2005, p.23.

재를 확보할 수 있는 가능성을 높여준다. 여성고용이 잘되고 있다는 것은 여성이 일하기 좋은 직장이라는 이미지를 노동시장에 형성시켜 우수한 여성 인재를 유인할 수 있는 긍정적인 효과도 줄 뿐만 아니라 여성고용의 적극적 활용은 곧 펼쳐질 것으로 예상되는 여성 인재 전쟁에서 유리한 고지를 접할 수 있게 해 줄 것이다.

마지막으로 본 연구논문이 지니는 한계점으로는 첫째, 본 연구논문은 저출산·고령화 사회의 여성 고용창출 방안을 파악하기 위해 저출산·고령화 사회의 여성 고용문제점에 대해 고찰하여, 대안을 제시하였다. 그러나 현 여성 인력고용의 문제점이나 추진되는 있는 대안들을 분석대상으로 함으로써 정책의 성격과 관련하여 구조적인 설명을 제시하지 못하였다.

둘째, 다양한 여성 고용대안들의 효과가 충분히 분석되지 못하였다. 고용 창출방안 분석이 정부에서 제시하고 실적자료, 유의 표집 된 몇 개의 기업체와 그 기업체의 여성노동자를 대상으로 실시한 조사결과에 기초에 이루어졌기 때문에 한계를 갖는다. 저출산·고령화 사회의 여성고용의 방안에 관한 효과를 알기 위해서는 직종, 기업규모, 부문 등을 망라하여 좀 더 포괄적인 기업체 조사가 필요하고, 또한 직종, 업종, 종사상의 지위 등 다양한 조건을 고려한 여성 노동시장의 표본이 필요하다. 아울러 조사방법도 기업체의 실질적인 설문지 조사나 통계자료의 연구가 필요하다. 본 연구가 이러한 요건들은 갖추지 못했기 때문에 여성 고용창출 방안의 효과분석을 위한 자료로서 본 연구에서 사용한 조사 자료는 일정한 한계를 갖는다.

이 부분에 대한 한계들은 추후 연구들에 의해 보완되어야 할 것이다.

참고문헌

- 관계부처 합동, 『제1차 저출산 고령사회기본계획(안)』, 2006.
- 구명숙, 『기혼여성의 인적자원개발과 활용에 관한 연구』, 박사학위논문, 영남대학교 대학원, 2005.
- 김선호, “인력수급전망 현황과 과제”, 『직업과 인력개발』, 교육인적자원부, 2006.
- 김승권 외, 『저출산-고령화의 경제사회적 파급효과와 정책적 대응방안』, 한국보건사회연구원, 2004.
- 김정이, 『출산율저하의 원인분석 및 대책에 관한 연구』 석사학위논문, 경희대학교 대학원, 2004.
- 김정례, 『우리나라 출산장려 정책에 관한 연구』, 석사학위논문, 중앙대학교 대학원, 2005.
- 금재호, 『기업내부노동시장의 승진과 임금 : 성별차이를 중심으로』, 2002년 경제학 공동학술대회 발표논문
- 경제협력개발기구, 『한국의 고령화와 고용정책』, 2005.
- 김재인 외, 『외국의 방과 후 아동보육제도 연구』, 한국여성개발원, 2004.
- 김태현 외, 『출산력 저하의 원인』, 대통령자문 고령화 및 미래사회위원회, 2005.
- 고혜원, “여성인적자원개발과 여성고용창출”, 『직업과 인력개발』, 한국직업능력개발원, 2005.
- 노동부, 『여성과 취업』, 2006.
- 노동부, 『남녀고용평등 이행실태분석 및 기업인센티브제도 도입방안 연구』, 2000.
- 대통령비서실 고령사회대책 및 사회통합기획단 인구고령사회대책팀, “저출산·고령사회 대응을 위한 국가실천전략”, 『제35회 국정과제회의 보고참고자료』, 2004.
- 문유경 외, 『OECD 회원국의 여성고용정책』, 한국여성개발원, 2000.
- 박동, “고용·인적자원개발 중심의 사회정책 패러다임 연구”, 『Issue Paper』, 한국직업능력개발원, 2007.
- 서문희 외, 『보육제도 개선을 위한 정책과제 대안 연구』, 여성부, 2004.
- 손훈정, “저출산·고령화에 대비한 정책과제 및 기업 대응방향”, 『CEO REPORT

- T』, 전국경제인연합회, 2006.
- 여성가족부, 『보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태분석』, 2006.
- 이광래, “고령화사회가 경제에 미치는 영향”, 『제주관광대학 논문집』, 제9집, 2003
- 유인옥, “여성의 교육과 경제활동 특성 변화”, 『교육연구논총』, 2005. Vol.26, No.2, pp.53~73.
- 이인재, 『저출산·고령화 시대의 고용활성화 방안』, 노동리뷰, 2005.
- 유은주, 『취업여성의 양육현실과 가족지원정책의 방향』, 석사학위논문, 상지대학교 대학원, 2004.
- 이지평, 『저출산 시대의 경제 트렌드와 극복방안』, LG경제연구원, 2005.
- 여성부, 『2003~2007 제2차 여성정책기본계획』, 2002.
- 이선숙, 『저출산·고령화 사회의 여성 경제활동활성화 방안에 관한 연구』, 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 2005.
- 이삼식 외, 『저출산 원인 및 종합대책 연구』, 저출산·고령화사회위원회 외, 2005.
- 여성부, 『여성인적자원개발 혁신방안 연구』, 2004.
- 안주엽, 『중장기 인력수급전망 : 2002~2010』, 한국노동연구원, 2002.
- 장지연, “여성경제활동과 저출산”, 『보건복지포럼』, 2005
- 전혜천, 『기혼취업여성의 육아실태 및 지원방안을 위한 연구』, 석사학위논문, 대전대학교 대학원, 2003.
- 전도근, “학교 평생교육을 통한 여성인적자원 개발과 활용 방안”, 『여성평생교육』, 2002. Vol.7, No.1, pp.2~4.
- 장지연, 『여성고용창출 정책의 방향』, 한국노동연구원, 2004.
- 장지연, 『여성의 직업능력개발과 취업지원 정책과제』, 한국노동연구원, 2001.
- 전병유 외, 『고용 없는 성장에 대한 대응전략 연구』, 한국노동연구원, 2005.
- 전병유 외, 『국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의』, 여성부, 2004.
- 최숙희, “획기적인 출산율 제고방안”, 『Issue Paper』, 삼성경제연구소, 2006.
- 황수경, 『여성의 직업선택과 고용구조』, 한국노동연구원, 2003.

- 황해범, 『저출산 원인분석 및 대처방안』, 석사학위논문, 한남대학교 대학원, 2005.
- 한선영, 『저출산의 원인과 대책에 관한 연구』, 석사학위논문, 경원대학교 대학원, 2005.
- 한국노총, 『모성보호와 직장·가정의 양립 조치에 관한 사업장 실태 조사 보고서』, 2005.
- 통계청, 2005년 표본 집계결과
 _____, 2006년 통계로 보는 여성의 삶
 _____, 2006년 고령자 통계
 _____, 장래인구추계 결과, 2006
 _____, 2005년 통계로 보는 여성의 삶
- 한국여성개발원, 2003년 3/4분기
- 한국보건사회연구원, 『2005년 전국 출산력 및 가족보건, 복지 실태조사』, 2006.
- Kim, Tae-Hong(2004), 'The comparison of women's employment structure between Korea and Australia'. Seminar Paper in CRPSM, University of Canberra. 미발간 자료.
- OECD, *OECD Employment Outlook*. 2001, 2002, 2003, 2004, 2005.
- PRB, "2005 World Population Data Sheet", 2005.
- Time, *The Times Higher Education Supplement*, 2005.
- Sleeboos, Joelle E., "Low Fertility in OECD Countries: Facts and Policy Responses", OECD Social, Employment and Migration working papers No. 15, Oct. 2003.

저작물 이용 허락서

학 과	경제학과	학 번	20057703	과 정	석사
성 명	한글: 이민희 한문 : 李旻姬 영어: Lee, Min-Hee				
주 소	광주광역시 북구 용봉동 현대3차 303동 1210호				
연락처	E-MAIL : with03033@naver.com				
논문제목	한글 : 한국의 여성 고용 창출방안에 관한 연구 - 저출산·고령화 사회를 중심으로 - 영어 : A Study for Improvement to Generate Employment for Female in Korea - in the low birth and aging society -				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(○) 반대()

2007년 6 월 일

저작자: 이 민 희 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하