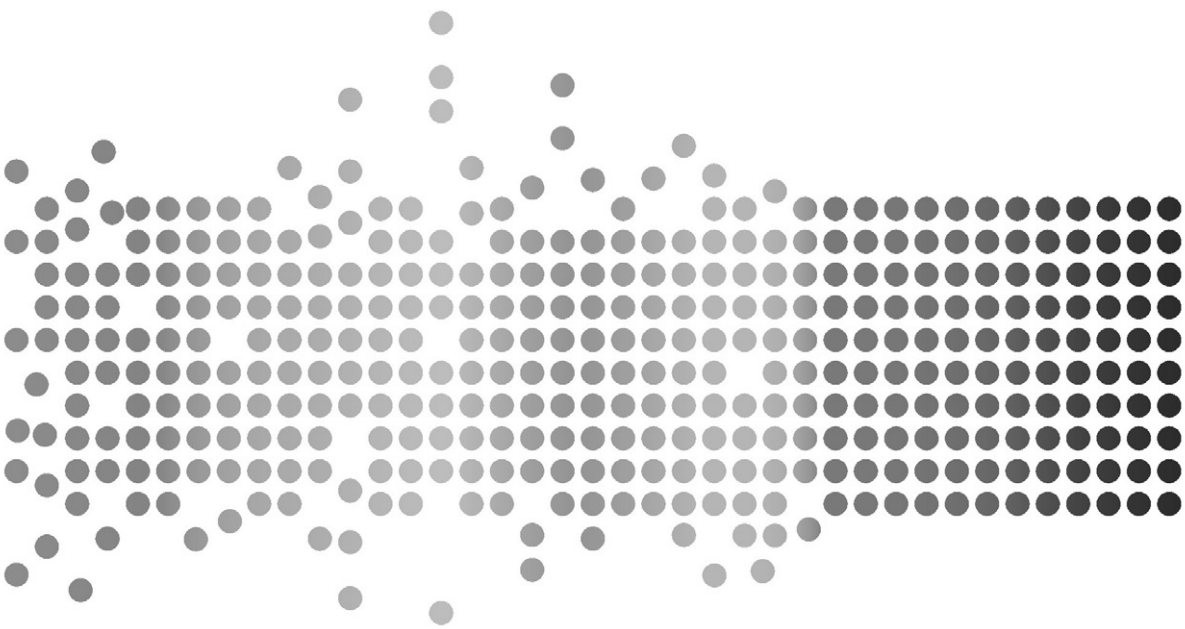
연구보고서 2010-30-14

저출산 고령화시대 노동력부족과 인력활용 방안

Strategies for Workforce Utilization in Times of Low Fertility, Population Aging, and Labor Shortage

염지혜 · 박종서 · 이상림 · 이민아



한국보건사회연구원

연구보고서 2010-30-14

저출산 고령화 시대 노동력 부족과 인력활용 방안

발 행 일 2010년 12월
저 자 염 지 혜 외
발 행 인 김 용 하
발 행 처 한국보건사회연구원
주 소 서울특별시 은평구 진흥로 268(우: 122-705)
전 화 대표전화: 02) 380-8000
홈페이지 http://www.kihasa.re.kr
등 록 1994년 7월 1일 (제8-142호)
인 쇄 처 대명기획
가 격 5,000원

ⓒ 한국보건사회연구원 2010

ISBN 978-89-8187-712-5 93330

머리말

우리나라 장래인구추계에 따르면 최근의 출산율 변동 추이가 유지될 경우 2018년에 총인구가 4,934만 명으로 정점을 이룬 후 점차 감소하여 2050년에 4,234만 명 수준에 이를 것으로 전망되고 있다. 이는 낮은 수준의 출산율과 높은 수준의 평균수명에서 기인하고 있다. 인구구조가 점차 고령화되는 추세는 이제 거스르기 힘든 변화로 다가오고 있다.

이와 같은 인구구조의 고령화는 단순히 노인인구비율의 증가만을 의미하지 않으며, 고령화에 따라 미래 우리사회에서는 노인인구 절대수의 증가와 전체 인구 특히 중심 노동연령대의 인구 감소가 동시에 나타날 것으로 예측되고 있다. 무엇보다도 인구 집단별로 유소년인구와 생산가능인구는 감소하는 반면 노인인구가 증가하는 추세가 우려의 대상이 되고 있다. 실제로 2016년에 15~64세 생산가능인구가 3,619명을 정점으로 감소할 것으로 전망되고, 핵심근로계층에 해당하는 25~49세 연령층은 이미 2007년을 정점으로 감소하기 시작했기 때문이다.

인구구조의 이와 같은 변화는 한 국가의 경제적 측면에서 미래를 더욱 불투명하게 만들고 있다. 인구구조의 고령화는 노인인구 부양에 대한 사회적 부담의 증가뿐만 아니라 노동력의 부족을 함께 초래하게 된다. 그러므로 앞으로 우리사회가 맞이하게 될 고령사회의 산업생산 활동이나 노동시장에서 지금까지와는 다른 근본적인 변화가 나타나게 될 것이기 때문에, 이에 대한 정책적 준비는 매우 체계적으로 중장기적 관점에서 이뤄져야 한다.

본 연구는 이와 같은 문제의식에서 향후 노동력 부족에 대한 실증적 분석을 실시하고 정책적 함의를 도출하고 있다. 우선 이를 위해 인구구조의

변천과정에 따른 중장기적 노동력 부족분을 추계한다. 여기서 제시한 인구학적 제안들은 향후 노동력 부족분의 범위를 설정해줄 수 있을 것이며, 이를 바탕으로 경제학, 사회학, 사회복지학 등 다양한 분야의 접근에 기초를 제공할 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 노동력 수급에 대한 장기적 추계를 바탕으로 현재 비취업 여성과 향후 은퇴예정자의 경제활동 의사에 대한 실증분석과 정책적 함의를 제안한다. 여성의 경제활동에서 특징적인 경력단절 현상이 우리사회에 어떻게 구조화되어 있으며 이를 위한 정책적 개입지점을 제안하고 있다. 본 연구는 또한 은퇴 예정자의 경우 노동참여 실태와 향후 경제활동의 특성을 분석하고 정책적 함의를 도출하고 있다. 이와 같은 연구성과는 중요한 정책적 함의를 가지고 있을 것으로 기대된다. 따라서 저출산·고령사회정책 뿐만 아니라 국내 노동 및 경제정책에 관심 있는 정부관계자 및 전문가에게 도움이 될 수 있을 것이다.

본 보고서를 읽고 조언을 해준 본 원의 박세경 부연구위원과 이소정 부연구위원에게 감사드린다. 마지막으로 본 연구 결과는 우리 연구원의 공식적 견해가 아니라 연구자의 개별입장을 대변함을 밝혀둔다.

2010년 12월

한국보건사회연구원장

김 용 하

목 차

Contents

Abstract ····· 1

요약 ····· 3

제1장 서 론 ····· 11

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 11

제2절 연구 내용 및 연구방법 ····· 13

제2장 선행연구 검토 ····· 21

제1절 인구구조의 고령화와 경제적 위기 ····· 21

제2절 여성노동시장과 경력단절 ····· 24

제3절 은퇴자의 노동참여 의사 ····· 28

제3장 저출산 고령화에 따른 노동력 변화 ····· 33

제1절 한국 사회의 고령화 전망 ····· 35

제2절 노동력 부족 전망 ····· 44

제3절 요약 ····· 52

제4장 비취업 기혼여성의 취업욕구 ····· 57

제1절 과거 취업경험과 경력단절 ····· 57

제2절 비취업 기혼여성의 취업욕구 ····· 63

제3절 요약 ····· 80

제5장 비취업 여성의 취업과 정규직 진입 ····· 87
제1절 취업률과 정규직 진입 추세, 2004~2008 ····· 88
제2절 비취업 여성의 취업과 정규직 진입 ····· 99
제3절 요약 ····· 105

제6장 은퇴자의 노동참여 의사 ····· 111
제1절 은퇴자의 일반적 특성 ····· 113
제2절 은퇴자의 노동참여 의사에 대한 심층 분석 ····· 121
제3절 요약 ····· 124

제7장 결론 및 함의 ····· 129

참고문헌 ····· 139

부 록 ····· 145

표 목차

〈표 3- 1〉 인구구조의 변화에 따른 노동시장의 변동 ·····43
〈표 4- 1〉 취업 경험 유무 ·····58
〈표 4- 2〉 과거의 취업시 직종 ·····59
〈표 4- 3〉 과거의 취업시 종사상 지위 ·····60
〈표 4- 4〉 경력단절 기간 ·····61
〈표 4- 5〉 직장을 그만 둔 이유 ·····62
〈표 4- 6〉 향후 취업의사 ·····64
〈표 4- 7〉 향후 취업 희망 이유 ·····67
〈표 4- 8〉 과거 직종과 희망직종의 격차 ·····70
〈표 4- 9〉 희망 근무형태 ·····72
〈표 4-10〉 시간제 근무를 희망하는 이유 ·····73
〈표 4-11〉 희망 월 급여 ·····75
〈표 4-12〉 취업 시 중요하게 고려하는 근로조건 ·····77
〈표 4-13〉 취업전략 ·····79
〈표 5- 1〉 연령별 여성취업률, 2004~2008 ·····90
〈표 5- 2〉 교육수준 별 여성 취업률, 2004~2008 ·····91
〈표 5- 3〉 결혼상태별 여성 취업률, 2004~2008 ·····92
〈표 5- 4〉 연령대별 정규직 비율, 2004~2008 ·····94
〈표 5- 5〉 교육수준 별 정규직 비율, 2004~2005 ·····96
〈표 5- 6〉 결혼상태별 정규직 비율, 2004~2008 ·····98
〈표 5- 7〉 분석대상자의 일반적 특성 ·····101
〈표 5- 8〉 비취업 여성의 첫 번째 취업에 대한 다변량 분석 ·····102
〈표 5- 9〉 비취업자 여성의 정규직 진입에 대한 다변량 분석 ·····104

〈표 6- 1〉 은퇴자들의 노동참여 희망여부 분석 변수 및 정의 ·····114
〈표 6- 2〉 분석대상인 은퇴자들의 일반적 특성 ·····117
〈표 6- 3〉 은퇴자들의 노동참여 희망에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 ··122

그림 목차

[그림 2-1] 인구구조의 고령화가 경제성장에 미치는 영향 ·····24
[그림 3-1] 한국의 인구구조(2010) ·····36
[그림 3-2] 인구구조의 변천과 현재 인구와의 비교(2020~2050) ··39
[그림 3-3] 우리사회 인구변천에 따른 전체 인구 및 노동연령 인구의 변화 ·41
[그림 3-4] 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족(시나리오 1) ·····47
[그림 3-5] 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족(시나리오 2) ·····49
[그림 3-6] 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족(시나리오 3) ·····52
[그림 5-1] 연령별 여성 취업률의 변화, 2004~2008 ·····90
[그림 5-2] 교육수준별 여성 취업률의 변화, 2004~2008 ·····92
[그림 5-3] 결혼상태별 여성 취업률의 변화, 2004~2008 ·····93
[그림 5-4] 연령별 정규직 비율, 2004~2008 ·····95
[그림 5-5] 교육수준 별 정규직 비율의 변화, 2004~2008 ·····97
[그림 5-6] 결혼상태별 정규직 비율의 변화, 2004~2008 ·····98
[그림 6-1] 은퇴자의 노동참여희망 의사에 따른 평균연령 ·····119
[그림 6-2] 은퇴자의 노동참여희망 범주별 국민연금수혜 대상자 비율 ·119
[그림 6-3] 은퇴자의 노동참여희망 여부 범주별 평균 자녀수 ·····120
[그림 6-4] 은퇴자의 노동참여희망 범주별 은퇴만족도 비율 ·····120

Abstract

Strategies for Workforce Utilization in Times of Low Fertility, Population Aging, and Labor Shortage

This study defines women and retirees as sub-groups for workforce utilization in times of low fertility, population aging, and labor shortage. The purpose of this study is to predict how much labor shortage there will be in the near future, to examine needs for work among married women without jobs and how many women have gotten into labor market between 2004 and 2008, and to explore who wants to work again among retirees aged 45 and over. Furthermore, the study attempts to develop the strategies for workforce utilization responding to labor shortage. In order to achieve the purpose of this study, we conducted the survey and analyzed 2006 Korean Longitudinal Study of Ageing(KLoSA) as well as the Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS, 2004~2008). It is concluded that there exist various groups in needs for work among even married women without jobs by age, education and income level, and employment experience. Therefore, our government should support various women's groups by considering their characteristics. Second, public policies supporting women's employment have been more likely to target women with high education so far. However, if we do not want women with low education to repeatedly get into lower

level of labor market, the government should develop education programs which enable those women to re-enter a certain level of jobs they want. Last, retirement dissatisfaction is the most important factor to make retirees want to work again. However, retirement dissatisfaction may be related to their self-esteem. So, government should support retirees by re-establishing their lives after retirement and enhancing their self-esteem. Then, they may want to work again to heighten the values of their lives. If we still need workforce in lobar market even after considering married women without jobs and retirees, then we suggest that immigrants should be one of the alternatives open to us.

요 약

1. 연구의 배경 및 목적

□ 연구의 배경

○ 노동력의 고령화 현상은 일시적인 현상이 아니라 사회의 구조적 변동으로 인식되어야 함. 따라서 인구 고령화의 조건 하에 부족한 노동력을 대체할 수 있는 새롭고 적극적인 방안을 모색할 필요가 있음.

□ 연구의 목적

○ 본 연구는 선행연구들이 미래 노동력 공급 가능집단들을 분절적으로 다루었던 것에 반해 잠재노동력 집단을 비취업 여성, 은퇴자로 정의하고 우선 향후 노동력부족에 대한 추계를 실시.

○ 잠재 노동력으로 간주되고 있는 비취업기혼여성의 취업욕구 및 비취업여성의 취업실태, 더 나아가 은퇴자들의 노동참여희망을 분석하고 이를 토대로 저출산·고령화 시대 노동력 부족에 대응하기 위한 인력활용 방향에 대해 정책적 함의를 도출하는 것을 목적으로 함.

2. 연구 내용 및 방법

□ 연구 내용

○ 제1장은 연구의 필요성 및 목적, 연구내용과 연구방법

○ 제2장은 선행연구 동향을 설명하는데 크게 세부분으로 구성. 첫째, 노동력 추계를 위한 인구구조의 고령화와 경제적 위기에 대한 선행

연구 동향을 설명. 둘째, 여성노동시장 연구동향과 경력단절 연구동향을 기술. 마지막으로 은퇴자의 노동참여 의사에 관한 선행연구 고찰을 통해 잠재노동력으로 정의되는 은퇴자들의 향후 노동력공급 가능성을 살펴봄.

○ 제3장은 저출산 고령화에 따른 노동력 변화를 분석. 이를 위해서 먼저 한국 사회의 고령화 전망을 제시. 그리고 향후 노동력 전망을 추계하는데 크게 세 가지 시나리오에 따른 추계 결과를 제시.

○ 제4장은 비취업기혼여성의 취업욕구를 고찰하기 위하여 본 연구에서 실시한 비취업기혼여성 취업욕구조사 결과를 분석.

○ 제5장은 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 대한 고찰함. 취업률과 정규직 진입 추세를 2004년부터 2008년까지 분석. 더 나아가 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 대한 심층분석 결과를 제시.

○ 제6장은 은퇴자의 노동참여 의사에 영향을 미치는 요인 분석을 통하여, 노동력부족 시대 인력활용방안의 토대를 마련할 수 있는 정책적 함의를 도출.

○ 제7장에서는 연구 결과에 대한 요약과 정책적 함의를 기술.

□ 연구 방법

○ 제3장 미래 노동력부족분 추계를 위하여 UN에서 발표한 대체이주(replacement migration)보고서에서 사용된 방식을 우리사회 노동력 공급 변화라는 측면에서 재해석하여 사용.

○ 제4장 비취업기혼여성의 취업욕구를 분석하기 위하여 서울을 포함하여 6대 광역시에서 20세~59세의 비취업기혼여성 1,129명을 대상으로 전화설문조사를 실시. 조사된 자료를 이용하여 기술통계분석을 실시.

○ 제5장에서는 비취업여성의 취업과 정규직 진입에 관한 분석을 위하여 한국노동연구원이 수집한 노동패널자료(Korean Labor and Income Panel Study -KLIPS) 중 6차 년도에서 11차년도 자료를 분석대상으로 하였으며 첫 번째 취업과 정규직 진입을 종속변수로 하여 사건사(event history analysis) 분석.

○ 마지막으로 제6장에서는 은퇴자의 노동참여의사를 분석하기 위하여 한국노동연구원이 수행한 2006년 고령화연구패널조사 (Korean Longitudinal Study of Ageing-KLoSA) 1차년 자료를 이용. 기술통계와 이항 로지스틱 회귀분석(logistic regressions)을 실시.

3. 연구 결과

□ 제3장 노동력부족 추계에서 3개의 시나리오를 제시하고 있는데 그 중 시나리오 3이 가장 가능성이 높은 것으로 판단.

○ 시나리오 3에서는 현재 전체 비경제활동인구에 대한 전체 경제활동인구의 비를 구하고, 이를 노동력 수요의 기준으로 산정하여 앞으로 노동력 공급과의 차이를 계산함.

○ 결과를 보면 2030년까지는 노동력 부족이 발생하지 않고, 오히려 수요 이상의 노동력이 공급되는 것으로 나타남. 이는 노동인구의 감소와 전체 인구의 감소가 함께 일어나고 있다는 점과 노인인구의 증가를 아동인구의 감소가 상쇄하고 있는 점에 기인한 바가 큰 것으로 여겨짐.

□ 제4장 과거 취업경험을 통하여 경력단절의 특징을 짐작해보면 우선 현재 비취업기혼여성 중 80% 정도가 취업경험이 있으며 곧 경력단절을 경험.

○ 구체적으로 살펴보면 30대의 취업경험율(90.6%), 대졸 학력자의 취업경험율(84.3%), 소득계층에서 300만원대의 취업경험율(86.4%)이 가장 높음. 따라서 이들 집단에서 경력단절이 발생할 가능성이 상대적으로 더 크다는 점을 유추. 또한 경력단절 기간이 매우 길다는 특징을 찾을 수 있음.

○ 비취업기혼여성의 향후 취업의사는 65%수준으로 높은 편. 특히 30대 연령층의 취업의사가 강하게 나타남.

– 그런데 특징적인 것은 1년 이내 취업의사가 있는 집단을 보면 40

대 연령층의 취업의사가 가장 높음. 취업을 희망하는 이유를 살펴보면 경제적인 이유보다도 더 중요한 이유는 자신의 발전과 사회경험인 것으로 나타남.

○ 이전 직종과 희망직종의 일치비율은 58.2%수준임. 중요한 점은 하락추세가 26.2%로 나타났는데, 이 추세가 집단별로 차별적임. 연령집단에 따라서 살펴보면 30대를 지나 40대에 접어들면 여성들이 직종을 낮추어 취업하기를 희망함.

□ 제5장에서 2004년부터 2008년까지의 노동패널에 나타난 여성의 취업률과 정규직 비율을 살펴본 결과 2004년에서 2008년까지 전체 취업률에는 별다른 변화가 나타나지 않았으나 취업자 중 정규직 비율은 감소. 2004년에서 2008년까지의 기간 동안 연령대별 취업률에도 별다른 변화가 없음.

○ 기혼여성이 이혼이나 별거 혹은 사별을 경험한 여성에 비해 취업률이 낮은 것으로 나타났으나 취업자 중 정규직 비율을 비교해본 결과 기혼여성의 정규직 비율이 결혼해체를 경험한 여성들에 비해 높게 나타남. 교육수준별 취업률과 정규직 비율을 살펴본 결과, 고졸 미만의 학력을 가진 여성들이 전체 취업률은 2년제나 4년제 대학학력의 여성과 비교해서 낮지 않지만 정규직 비율은 2년제나 4년제 대학학력의 여성들과 비교했을 때 매우 낮음.

– 결과적으로 2004년에서 2008년까지의 한국노동패널을 통해 알아본 여성취업률과 정규직 비율을 분석해본 결과, 저학력이나 40,50대의 여성 취업자 중 정규직 비율이 낮은 것으로 나타나 노동시장 내 여성의 상황은 더 열악해 지고 있음.

○ 사건사분석 결과도 이러한 함의를 일정부분 뒷받침함. 2004년 기준 20세에서 59세의 비취업자 여성을 대상으로 다변량 분석 결과, 결혼은 여전히 취업과 정규직 진입 확률을 낮춤. 교육수준은 정규/비정규, 자영업 등을 구분하지 않는 의미의 취업에는 영향을 미치지 않았으나 정규직 진입에는 유의한 영향을 미침. 결국 저학력 여성은 비정

규직이나 자영업 등으로 유입되는 것으로 보임. 자녀수는 취업과 정규직 진입에 모두 정적인 관계.

□ 제6장에서는 은퇴자들의 노동참여의사 결정요인을 살펴보았는데 사회경제적 지표인 교육수준과 소득수준이 은퇴 후 노동참여희망에 아무런 영향을 미치지 않음. 이는 은퇴를 이미 한 사람들의 경우 교육수준이나 소득수준과 같은 사회경제적 지위보다는 다른 요인들이 노동참여희망의사에 더 중요함을 뜻함.

○ 향후 국민연금수혜대상자가 비수혜대상자에 비해 노동참여를 더 희망하는 것은 중령 은퇴자의 경우 길어진 은퇴기간으로 인해서 노동시장에 재진출할 가능성을 높이기 때문으로 풀이됨.

○ 막내자녀의 연령효과도 예상과 달리 막내자녀가 19세 미만일 경우 오히려 노동시장 참여 희망을 낮추었는데 이는 막내자녀의 교육비가 현재 일을 하고 있는 사람들에게는 은퇴하지 않게 하는 효과를 발휘하지만, 이미 은퇴한 사람들에게는 그 반대로 다시 노동시장참여희망을 낮추는 효과가 있음을 의미.

○ 주관적 건강상태의 효과는 예상했던 대로 주관적 건강상태가 좋은 경우 노동시장참여를 더 원했으며, 은퇴만족도가 낮을수록 노동시장참여를 더 원함. 특히 은퇴에 만족하지 않음이라는 변수는 만족함에 비해 오즈가 4배나 높아 독립변수들 중에 은퇴 후 노동참여의사에 가장 결정적인 영향을 미침.

4. 결론 및 함의

□ 첫째, 노동력 활용도를 높이려는 정책이 우리 사회의 고령화 및 노동력 부족이 미치게 될 부정적 영향에 대한 완화 대책이 될 수는 있어도 완전한 해결책이 될 수는 없다는 점이 중요함.

○ 이러한 한계는 국내의 노동시장 비활동 인구의 활용 정책과 외국인 인력 수용정책, 다시 말해 이민정책이 함께 상호 보완적으로 이뤄져

야 한다는 점을 의미.

□ 둘째, 우리사회의 고령화 추세는 지역에 따라 큰 편차를 가지고 있으며, 이는 지역 단위의 대응에 있어서 지역의 산업적 인구적 특성에 맞는 정책이 실행되어져야 함.

□ 셋째, 여성과 노인의 노동력 활용도를 높이려는 정책은 단순한 노동력 확보 방안을 넘어서는 매우 정치적인 함의를 지님.

○ 이러한 정책들은 대부분 정책 자원과 일자리의 배분과도 연관되어 있으며, 따라서 이를 둘러싼 이해의 대립들은 사회적 갈등으로 발전할 가능성과도 연결될 수 있음.

○ 그러므로 정책의 입안 및 실행 과정에서 있어서 정부와 사회는 이러한 정치적 파급 혹은 사회적 자원의 분배에 대해서도 면밀하게 살펴야 함.

□ 넷째, 노동시장에 참여하고자 하는 노동력을 확대하려는 정책을 단순한 노동정책만으로 접근하게 되면 예상하지 못한 문제들, 다시 말해 노동시장 참가율의 증가 자체만으로도 노동력 수급의 증가 이상의 다양한 사회적 결과들을 초래할 수 있음.

○ 예를 들어 여성의 경제활동 증가는 자칫 출산력의 저하를 더욱 가속화시킬 가능성도 있으며, 이는 중장기적으로는 고령화의 문제를 더욱 심각하게 만들 위험성마저 있음.

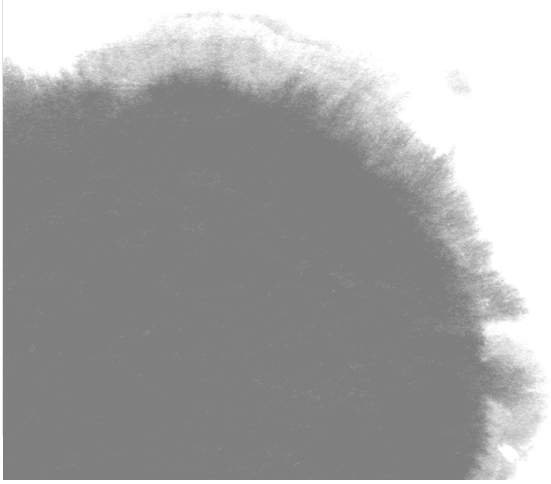
○ 또한 노인 노동력의 활용은 개인이 가지고 있는 정보 및 자원, 과거 노동경력, 자녀들의 경제력, 가족 내에서 돌봄 역할, 건강 상태 등 다양한 변인들의 차이에서 비롯된 노인집단 내 불평등의 문제를 더욱 심화시킬 수도 있음.

○ 그러므로 고령사회의 노동정책은 노동시장 활용도를 높이려는 노력 이상으로 정책이 미칠 수 있는 직간접적 영향들에 대한 고려와 이에 대한 준비가 함께 병행되어야 함.

KIHASA

01

서론



제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

급속한 저출산·고령화 추세와 함께 생산 가능인구의 숫적 규모가 급감할 것으로 전망되며 생산가능인구의 고령화에 따라 생산성이 감소될 것으로 전망된다.

통계청의 발표에 따르면 2009년도 합계출산율은 1.15로 1982년도 2.39에 비하여 반이하로 감소하였다(통계청, 2010). 단시일 내에 합계출산율이 1980년대와 같은 수준으로 오르기는 어려울 것으로 전망되며, 노동력 감소와 고령화를 필연적으로 겪을 수밖에 없는 상황이다. 생산 가능인구는 1990년도의 약 3천만 명에서 점차 늘어나는 추이를 보이다가 2015년 3천 6백만 명을 정점으로 이후 급격한 감소를 보일 것으로 예상되며, 2050년도에는 생산가능인구가 약 2천 2백만 명으로 2015년 대비 38% 감소가 예상된다.

15~24세 생산가능인구의 구성비도 1990년부터 2030년에 이르기까지 지속적으로 감소될 전망이다. 가장 높은 구성비를 차지하고 있는 25~49세는 2005년을 정점으로 2050년도까지 지속적으로 감소할 것으로 예상되나, 50~64세 생산 가능인구 구성비와 65세 이상의 노인층은 꾸준히 증가하고 있어 생산노동력의 고령화현상이 2020년 이후 두드러질 것으로 예상된다.

그러나 이러한 미래 노동력의 고령화 및 노동력 부족을 해결할 수 있는

방안은 무엇인가? 이에 대한 논의는 많이 있었으나 구체적이고 실질적인 대안이 제시되고 있지는 않다. 그 첫 번째 이유로는 미래의 노동력 부족 현상에 대해 추계하는 다수의 선행연구들이 장래인구추계에만 의존하고 있어 정확한 추계를 하지 못하고 있기 때문이다. 둘째, 선행연구들에서 미래 노동력 부족을 해결할 수 있는 집단에 대한 합의된 정의가 없기 때문이다. 선행연구들은 분절적으로 고학력 경력단절 여성을 향후 노동시장에 진입할 수 있는 잠재노동력 집단으로 보기도 하고(오은진 외, 2008), 일부에서는 노동력 부족분을 보충하기 위해 은퇴한 노인 인력을 활용할 수 있음을 제안했다(지은구, 2009). 최근 들어서는 외국 인력에 대한 활용방안이 논의되기도 했다(유경준, 2009; 윤정향, 2009; 이규용 외, 2007). 그러나 현재 여성 및 은퇴자, 외국적 동포·외국인 등에 대한 인력활용 방안은 단발적·국지적인 성격을 띠고 있어 그 효과성을 검증하기 어려운 상황이다. 뿐만 아니라 여성의 취업욕구 및 은퇴자들의 노동참여의사에 대한 연구가 선행되지 않는다면 향후 노동력 부족을 맞이하여 인력활용을 위한 실효성 있는 정책 제언들이 도출되기 어려울 것이다.

노동력의 고령화 현상은 일시적인 현상이 아니라 사회의 구조적 변동으로 인식되어야 하며, 따라서 인구 고령화의 조건 하에 부족한 노동력을 대체할 수 있는 새롭고 적극적인 방안을 모색할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 선행연구들이 미래 노동력 공급 가능집단들을 분절적으로 다루었던 것에 반해 잠재노동력 집단을 비취업 여성, 은퇴자로 정의하고 우선 향후 노동력 부족에 대한 추계를 실시하고자한다. 그리고 잠재 노동력으로 간주되고 있는 비취업 기혼여성의 취업욕구 및 비취업 여성 취업실태, 더 나아가 은퇴자들의 노동참여희망을 분석하고 이에 대한 결과로부터 저출산·고령화 시대 노동력 부족에 대응하기 위한 인력활용 방향에 대해 정책적 함의를 도출하는 것을 목적으로 한다.

제2절 연구 내용 및 연구방법

1. 연구내용

본 연구는 총 7개 장으로 구성된다. 제1장은 연구의 필요성 및 목적을 밝히고 연구내용과 연구방법을 설명한다. 제2장은 선행연구 동향을 설명하는데 크게 세부분으로 구성되어 있다. 우선 노동력 추계를 위한 인구구조의 고령화와 경제적 위기에 대한 선행연구 동향을 설명한다. 그리고 여성노동시장과 경력단절에 관한 선행연구 동향을 제시하고 세부적으로 여성노동시장 연구동향과 경력단절 연구동향을 기술하고자 한다. 그리고 마지막으로 은퇴자의 노동참여 의사에 관한 선행연구 고찰을 통해 잠재노동력으로 정의되는 은퇴자들의 향후 노동력공급 가능성을 살펴보고자 한다.

제3장은 저출산 고령화에 따른 노동력 변화를 분석한다. 이를 위해서 먼저 한국 사회의 고령화 전망을 제시한다. 그리고 향후 노동력 전망을 추계하는데 크게 세 가지 시나리오에 따른 추계 결과를 제시하고 마지막으로 요약과 정책적 함의를 설명한다.

제4장은 비취업 기혼여성의 취업욕구를 분석한다. 이를 위해서 본 연구에서 실시한 비취업 기혼여성 취업욕구조사 결과를 분석하고 정책적 함의를 도출하는 것을 목적으로 한다.

제5장은 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 대한 분석을 실시한다. 이를 위해서 먼저 취업률과 정규직 진입 추세를 2004년부터 2008년까지 분석한다. 더 나아가 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 대한 심층분석 결과를 제시한 후 분석결과의 정책적 함의를 도출한다.

제6장은 은퇴자의 노동참여 의사에 영향을 미치는 요인 분석을 통하여, 노동력 부족 시대 인력활용 방안의 토대를 마련하고 은퇴자들이 은퇴후 삶의 질을 담보할 수 있는 정책적 함의를 도출한다.

마지막으로 제7장에서는 연구 결과에 대한 요약과 정책적 함의를 기술한다.

2. 연구방법

제3장의 추계를 위해서는 통계청에서 제공하는 장래인구추계 자료, 최근의 경제활동인구조사 자료와 중장기 경제활동 참가율 전망에 대한 연구 결과를 활용한다. 추계 방법으로는 UN에서 발표한 대체이주(replacement migration) 보고서에서 사용된 추정 방식을 우리사회의 노동력 공급 변화이라는 측면에서 재해석하여 사용한다.

제4장의 비취업 기혼여성이 가지고 있는 취업욕구를 분석하기 위해서 가구면접조사를 실시한다. 그러나 연구의 한계로 인하여 전국가구를 대상으로 하지 못하고 7대 도시지역을 중심으로 조사를 실시하였다. 7대 도시는 서울을 포함하여 6대 광역시를 모두 포함하며, 조사대상 연령은 20세에서 59세까지의 기혼여성이었다. 조사방법은 전문 조사원을 통하여 전화설문조사를 실시하였으며, 표본은 총 1,129명을 대상으로 하였다. 분석방법은 주로 빈도와 교차표분석을 중심으로 진행하였다.

제5장 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 관한 분석은 한국노동연구원이 수집한 노동패널자료(Korean Labor and Income Panel Study -KLIPS) 중 6차년도에서 11차년도 자료를 분석대상으로 한다. 이는 2004년에서 2008년이라는 5년간의 기간에 나타난 여성응답자의 취업과 정규직 진입의 추세를 점검하는 동시에 2004년의 시점에서 비취업 상태에 있었던 여성들이 5년의 기간 동안 취업 혹은 정규직 진입에 성공할 수 있었던 요인을 분석하기 위한 것이다.

분석은 크게 두 부분으로 나뉜다. 첫 번째 부분은 2004년에서 2008년까지의 기간 동안 취업률과 취업자 중 정규직 비율의 변화를 기초통계를 이용하여 분석하는 부분이다. 이는 5년 동안 일어났던 변화를 개괄적으로 파악하는 데 도움이 될 것이다. 이를 위해 노동패널에 참여한 모든 여성응답자 중 각각의 조사시점에서 20세에서 59세 사이이며 교육기관에 재학 중이지 않은 여성을 대상으로 취업률과 정규직 비율을 알아볼 것이다. 또한 취업률과 정규직 비율이 연령별, 교육수준별, 결혼상태별로 어떻게 달라지는

지 파악하고 시기별로 변화하는지도 분석한다.

두 번째 분석부분은 여성 비취업자가 취업하거나 정규직 진입에 성공하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 다변량 분석부분이다. 이를 위해 2004년 시점에서 20세에서 59세이며 재학 중이지 않은 비취업 상태의 여성에 초점을 맞추어 분석을 진행하였다. 노동패널 2004년도 자료 응답자 중 총 1,936명의 여성이 이러한 기준에 해당되었다. 2004년 시점에서 비취업 상태인 여성이 경험한 2008년까지의 기간 동안 가진 첫 번째 취업과 정규직 진입을 종속변수로 하여 사건사분석(event history analysis)을 시행하였다.

제6장에서 은퇴자의 노동참여 의사를 분석하기 위하여 본 연구에서는 은퇴자들 중 누가 다시 노동하고자 하는가를 파악했다. 이를 위해 한국노동연구원이 수행한 2006년 고령화연구패널조사 (Korean Longitudinal Study of Ageing-KLoSA) 1차년 자료를 이용하였다. 고령화연구패널은 전국조사로서 우리나라 고령자의 노동시장 참여, 소득 및 자산 현황, 개인의 은퇴결정, 사회보장제도의 효과, 건강, 가족내 소득 이전 등을 파악함으로써 고령사회 대비를 위한 체계적인 자료구축을 목적으로 시작되었다. (http://www.kli.re.kr/klosa).

2006년 고령화연구패널조사는 제주도와 섬지역을 제외한 만 45세 이상(1962년 이전생)의 일반 가구 거주자를 대상으로 2006년 7월~12월 실시되었으며 기본조사의 조사항목들과 문항들은 유럽 및 미국 등의 고령자패널조사와 비교 가능하도록 설정되었다. 구체적으로 조사항목들을 살펴보면 인구, 가족, 건강, 고용, 소득, 자산, 주관적 기대감 및 삶의 만족도 등 7가지로 구성되어 있다.

표본을 추출하기 위하여 표본조사구를 추출하기 전에 우선 조사모집단을 지역과 주거형태별로 층화했다. 지역은 15개 특·광역시와 도별로 동부와 읍면부로 층화한 후, 각 지역 층 내에서 일반주택조사구와 아파트조사구로 층화하였다. 계통추출법을 적용하여 1,000개의 표본조사구를 확정한 후 표집틀(sample frame)인 2005년 인구주택총조사 가구명부를 이용하여 서울

조사구는 15개 가구, 광역시 및 경기도는 13개, 나머지 도 지역은 12개 가구를 단순무작위 방식으로 표본 추출하였다. 전체 조사구에서 45세 이상의 인구가 1명 이상인 적격가구 7,574가구 중 가구원 1명 이상을 면접 성공한 가구가 6,171가구로 가구 성공률은 81.5%였다. 적격가구원 전체 13,602명 중 실사 기간 내에 면접을 완료한 가구원은 10,254명으로 개인 성공률은 75.4%였다. 조사방법으로는 과거 사회조사의 전통적인 방식인 종이와 연필을 이용한 방식(Paper and Pencil Interviewing: PAPI)이 아니라 노트북을 이용한 대인면접법(Computer Assisted Personal Interviewing: CAPI)을 이용하였다.

이러한 과정을 통해서 2006년 고령화연구패널조사의 응답 완료된 총 10,254명의 응답자중 과거에는 일했으나 현재 은퇴한 2027명만을 추출하여 분석을 진행하였다.

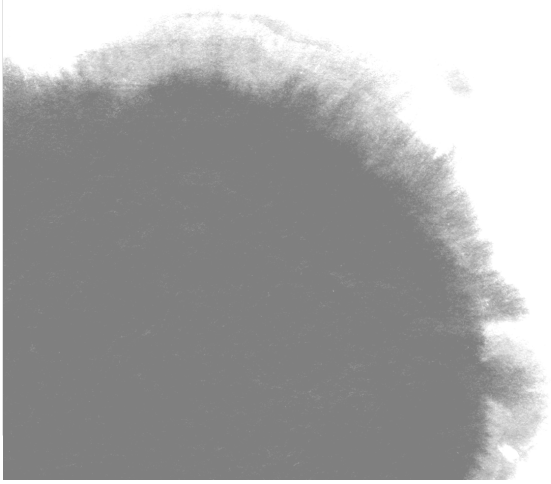
분석방법으로는 먼저 기술통계분석을 실시하였다. 고령화연구패널조사에서 추출한 만 45세 이상 은퇴자들에게 있어서 인구학적 변인들, 사회경제적 변인들, 자녀관련 변인들, 건강상태, 은퇴만족도의 비준거범주(=1) 비율을 살펴보았다. 그리고 종속변수인 은퇴 후 노동참여희망여부가 각 독립변수의 범주별 통계적 차이가 있는지 카이제곱 검증 (X^2 test)을 실시했으며 독립변수가 연속변수인 경우 t 검증 (t-test)을 실시했다. 그 결과로 통계적 유의성이 검증된 변수들을 중심으로 도표를 제시하였다.

종속변인이 은퇴 후 노동참여 원함과 원하지 않음, 두 가지 범주로 나누어지기 때문에 다음 단계로 계층적 이항 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 먼저 인구학적 변인들인 연령, 여자, 사회경제적 요인인 교육수준 중 더미 변수 초등학교 졸업이하와 중학교 졸업, 가구소득 중 더미 변수인 하위와 중위, 그리고 향후 국민연금 수혜 대상 등을 모델 1에 포함시켰다. 그 결과로 오즈비 (Odds Ratio-O.R.)와 95% 신뢰구간 (Confidence Interval-C.I.)을 제시했다. 두 번째 모델에는 자녀관련 변수 두 가지 즉 총 자녀수와 막내 자녀 연령 19세 미만이라는 변수를 추가해 앞서 나온 다른 변수들의 오즈비가 어떻게 변화되는지 살펴보았다. 세 번째

모델에서는 은퇴자들의 노동참여희망 여부에 가장 중요한 영향을 미칠 것으로 예상되는 주관적 건강상태 좋음을 추가하여 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 마지막 모델에서는 은퇴 만족도 나쁨이라는 변수를 추가하여 앞서 실시한 분석결과의 오즈비가 마지막 모델에서 어떻게 바뀌는지 살펴보았다.

02

선행연구 검토



제2장 선행연구 검토

제1절 인구구조의 고령화와 경제적 위기

인구구조의 고령화는 개념적으로 노인인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 높아지는 것을 의미한다. 그러나 일차 인구변천 과정을 마친 대부분의 사회에서의 인구구조의 고령화 과정에서는 노인인구의 비율 증가뿐만 아니라, 기대수명 증가에 따른 노인인구 절대수의 증가와 전체 인구 감소, 특히 핵심 노동연령 (primary working age) 인구의 감소가 동시에 나타나는 것으로 알려져 있다. 그러므로 고령화가 경제에 미치는 부정적 영향력은 단순히 노인부양에 투여되는 상대적 자원의 증가와 상대적 노동 인력의 감소뿐만이 아니라, 노인 부양을 위하여 사회가 부담하는 절대적 비용 증가와 노동력의 절대적 감소를 동반하게 된다.

고령화의 가장 큰 원인으로 여겨지는 출산율의 감소가 경제에 미치는 영향은 하나의 방향으로 이뤄지지 않는다고 할 수 있다. 우선 일차인구변천 과정에서 출산율의 감소는 인구학적 배당(demographic dividends)을 유발하여, 경제성장에 매우 긍정적인 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다. 출산율 및 출산아 수의 감소는 인구구조를 볼 때, 피부양 인구의 감소를 의미하며, 출산아 수의 본격적 감소 이전의 인구 규모가 큰 코호트들이 노동시장에 참여하게 되면 인구구조는 전체적으로 생산이 소비를 넘어서는 형태를 지니게 된다. 이런 경우 저축률이나 생산 투자율이 높아지게 되고, 이는 경제성장에 또 다른 발전 요인으로 작용하게 된다(Ross 2004).

또한, 출산율이 대체수준 이하로 감소하면서 인구의 고령화가 빠르게 진행되는 이차인구변천 과정에서도 고령화가 경제에 미치는 영향이 부정적인 것만이 아니라는 지적들이 있다. 기대수명의 증가에 따라 자신의 은퇴 이후 생애가 길어질 것이 확실시 되고, 그 사회에서 노년의 생계가 세대 간의 이전소득, 다시 말해 젊은 세대의 노인부양을 통해 이뤄지는 경향이 약한 사회에서는 중년은 자신의 노후 대책을 마련하기 위해 저축과 투자에 더욱 많은 노력을 기울이게 된다. 이런 경우 노인들이 보유하고 있는 상대적으로 풍부한 자원들은 경제의 재투자에 활용되어 경제구조의 활력을 높이게 될 것이라고 예측된다. 이러한 이차 인구변천이 고령화가 진행된 사회에서도 경제적 긍정적인 역할을 하게 되는 것을 이차 인구학적 배당(secondary demographic dividends)라고 한다. 또한 노인 인구의 증가는 노인들의 구매력이 높아지고, 이에 따른 실버산업의 성장이 새로운 고용유발 요인으로 작용할 수 있다는 지적도 나오고 있다(Mason 2005).

그러나 아직까지도 자녀 세대들로부터 노인세대로의 소득 이전이 높은 우리의 현실에서 중년층의 노후대책 마련은 아직까지도 그리 높지 않은 것으로 알려져 있다. 더불어 노인 연령 진입이 가까운 베이비 붐 세대가 보유하고 있는 자산 가치가 대부분 산업 기여도가 높지 않은 부동산에 집중되어 있다는 점도 고령화가 미치게 될 경제적 효과에 대한 전망을 어둡게 한다고 할 수 있다.

그러면 인구구조의 고령화는 어떻게 경제에 부정적인 효과를 유발하게 될까? 일반적으로 고령화가 사회에 미치는 영향력에 대한 논의에서 노인부양에 대한 젊은 세대의 부담 증가와 경제활동 인구비의 저하로 인한 저축 및 투자율의 감소로 경제의 활력이 떨어진다는 점이 주로 지적되고 있다. 그러나 이러한 인구구조의 고령화의 직접적인 영향 외에도 실제 인구구조의 고령화가 경제에 미치는 영향력의 매커니즘은 훨씬 더 복잡하고, 다른 비인구학적 변인들이 상호작용하여 영향을 미치게 된다(그림 2-1).

인구구조의 고령화는 많은 경우, 노인 노동력의 경제활동 참가와 노동연령대의 인구구조의 고령화가 나타나게 되면서 노동시장의 고령화를 유발하

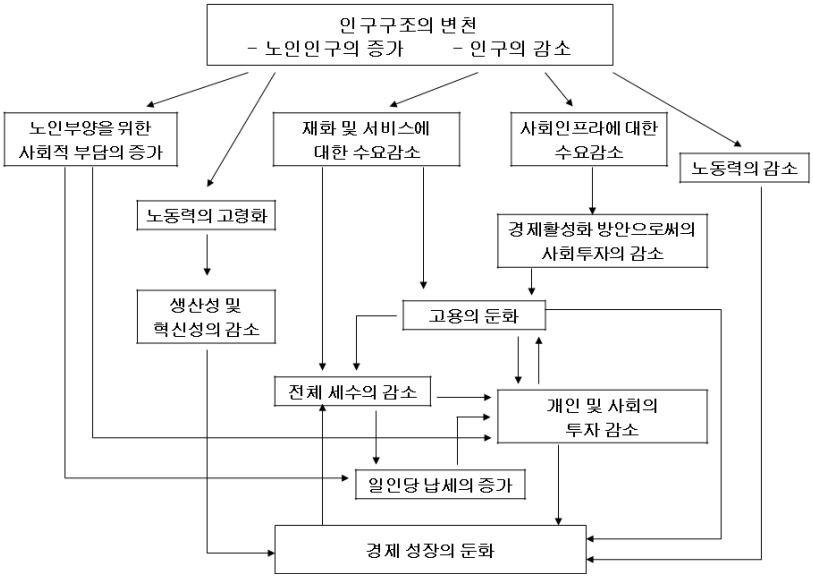
게 된다. 이러한 노동력의 고령화는 젊은 노동력이 필요한 노동시장에 노동력 부족을 초래하게 되고, 전체적으로도 생산성과 산업의 혁신성이 저하될 위험이 있다.

더불어 인구의 감소는 직접적으로 노동력 공급의 감소를 유발할 뿐만 아니라, 전체 사회의 재화 및 서비스에 대한 수요의 감소로 이어지게 되어, 정부의 세수 감소와 고용의 둔화를 유발할 가능성이 높다. 또한 최근의 농촌 지역의 폐교 증가에서 볼 수 있듯이, 인구의 감소는 공적 영역에서도 사회 인프라에 대한 수요가 감소를 초래할 수 있으며, 이는 전체적인 경제활동의 감소뿐만 아니라, 경기 부양책으로 사용되어왔던 대규모 사회 인프라투자 사업이 어렵게 된다는 것을 의미한다. 이렇게 경제 활동의 큰 축을 차지해 왔던 공적 영역에서도 고용창출 효과가 줄어들게 되면서 사회전체의 전반적인 고용이 둔화되는 결과를 유발할 수 있다.

이러한 경제활동 및 고용의 둔화는 국가 전체 세수의 감소를 의미하게 되고, 이는 반대로 개인에게 부과되는 세금의 증가로 이어질 개연성이 높다. 이러한 개인들에게 부과되는 조세 부담의 증가는 다시 개인이나 가계의 저축이나 투자의 감소로 연결되어 고용 시장과 전반적인 경기 침체로 나타나는 악순환으로 이어질 수 있다. 이렇게 인구의 감소로 인한 수요의 감소와 고용의 감소가 계속되어 되풀이 되는 악순환이 이어지면서, 경제는 장기적인 경기 침체에 빠질 위험성이 높아진다.

인구구조의 변천에 따른 인구의 감소의 완화 혹은 인구증가는 출산력의 반등이나 이민자의 적극적 수용으로만 이뤄질 수 있다. 그러나 경제활동에 참여하고 있지 않은 노동력의 활용도를 높이는 방안 역시 노동력 공급을 늘리는 효과 외에도, 새로운 소비 수요와 투자 기회를 창출하여, 고령화에 따른 인구감소가 유발할 수 있는 경기침체의 효과를 완화시키는 역할을 할 수도 있을 것이다.

〔그림 2-1〕 인구구조의 고령화가 경제성장에 미치는 영향



제2절 여성노동시장과 경력단절

1. 여성노동시장

한국 노동시장은 성별로 분리되어 있다. 노동시장에서 고생산성, 고임금, 고용안정 등을 특징으로 하는 상층부는 남성이 주로 차지하고 있고 여성은 저생산성, 저임금, 고용불안 등을 특징으로 하는 하층부에 머문다(금재호, 2002). 이러한 성별 격차는 임금격차, 직종분리 등의 여러 지표들을 통해 뒷받침된다. 먼저 성별에 따른 임금격차를 비교해 보면 여성과 남성의 임금격차는 1990년 이후로 점차적으로 감소하고 있기는 하나 여전히 격차가 큰 것을 알 수 있다(염지혜, 2010). 1990년 여성의 임금은 남성 임금의 53.4%로 남성임금의 약 절반 수준에 머물렀으나 1995년에는 59.8%, 2000년에는 62.9%, 그리고 2006년에는 63.9%까지 상승하여 임금격차가

다소 감소하였다(노동부, 2008; 염지혜, 2010에서 재인용). 그러나 여성의 임금이 남성임금의 63.9%라는 사실은 여전히 성별에 따라 큰 격차가 존재함을 말해준다.

또한 산업별 취업자 비율을 살펴보았을 때 2010년 8월 시점에서 여성취업자 중 사업, 개인, 공공서비스 및 기타와 도소매, 음식숙박업에 해당하는 사람이 전체의 약 70%에 달해 남녀가 직군분리현상이 심각해져 가고 있는 것으로 보인다(염지혜, 2010). 2003년 시점에서 직종 간 이동을 분석하였을 때 전문가, 관리, 준전문가 직종에 종사하는 남성의 비율은 여성의 두 배이며 판매, 서비스직에 종사하는 여성의 비율은 남성의 두 배가 훨씬 넘는 것으로 나타나(김종숙·박수미, 2003) 성별 직종분리가 유지, 강화되고 있는 것으로 판단된다.

그러나 이러한 노동시장에서의 성별 분리가 고학력 여성을 중심으로 감소한다는 주장도 있다. 지식기반산업의 대두와 급속한 기술발전 등으로 인해 질적 수준이 높은 고급인력에 대한 수요가 증가하면서 적어도 고학력자 여성은 노동시장에서 유리한 위치를 차지하게 될 것이라는 것이다. 이러한 주장은 교육수준 별 여성취업현황을 살펴보았을 때, 2009년 현재 대졸이상 학력 여성들의 경제활동 참가율이 63.5%로 중졸여성의 37.4% 고졸학력 여성의 50.7%에 비해 상대적으로 높다는 사실로 일정부분 뒷받침된다(통계청, 2009).

그러나 이러한 평가는 몇 가지 측면에서 비판을 받는다. 무엇보다도 세계화와 경제위기 속에서 제한된 전문직에 고학력자들이 집중되면서, 여성이 더욱 배제될 가능성이 있다는 것이고 이에 따라 고학력 여성의 실망실업이 증가하거나 하향 취업하는 경향이 강화된다는 것이다(금재호, 2002). 실제로 한국의 여성 경제활동인구 및 경제활동참가율은 2000년 이후 증가해왔으나 다시 2008년부터 감소하여 2009년 1월에는 전체 여성 취업률이 2008년 12월에 비해 0.9% 감소하였고 2009년 2월에는 1월에 비해 다시 1.5% 감소하였다(은수미, 2009). 또한 여성의 일자리가 양적으로 증가하였다고 하더라도 정규직 비율이 남성에 비해 매우 낮고 저임금 근로자 비중

도 여성이 훨씬 높게 나타난다(은수미, 2009). 저임금, 비정규직의 확장은 여성에서 더 불리하게 작용함으로써 노동시장에서 여성들의 퇴장을 가속화 시킬 수 있다는 문제가 있다.

더구나 이러한 저임금, 비정규직화는 여성의 경력단절과 연결되어 여성에게 더 불리한 결과를 낳을 수 있다. 한국의 여성노동자가 결혼, 출산이라는 생애과정을 통과하면서 취업상태를 포기하고 경력단절을 경험하게 되는데, 경력단절 이후 재취업할 때 하향취업 혹은 저임금 비정규직 진입을 선택할 수밖에 없게 된다는 것이다. 여성이 저임금, 비정규직으로 대표되는 노동시장의 하층부에 집중될수록 여성노동력의 활용은 요원한 일일 수밖에 없다. 노동력의 질적 수준은 떨어질 것이며 여성층에서 실망실업자, 구직포기자가 증가할 것이기 때문이다. 여성노동시장의 구조적 개선이 우선되어야 하며 더불어 미시적 차원에서 여성의 경제활동(취업/재취업)에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인들을 분석할 필요가 있다.

2. 여성의 취업과 경력단절

경력단절은 한국사회의 여성 노동시장을 논의하는데 가장 중요한 문제 중 하나이다. 한국의 여성들의 취업유형이 서구사회의 여성들과 비교하였을 때에도 불연속적이라는 사실은 한국의 노동시장구조가 여성에게 매우 불리하게 작동되고 있음을 말해준다(장지연, 2001). 여성이 결혼이나 출산 등의 생애과정을 겪게 되면서 취업상태를 포기하고 일정 기간 육아를 수행한 후 노동시장에 재진입하게 되는 현상은 재취업으로 인한 여성의 하향취업 및 저임금 노동으로 이어질 수 있다는 점에서 문제가 크다. 이미 여러 연구들이 결혼, 출산, 미취학 자녀의 유무 등과 같은 사건들이 여성들의 경력단절에 큰 영향을 미치고 있음을 보여주었다 (이재열, 1996; 박수미, 2002; 민현주, 2007). 또한 육아 및 자녀 보육의 부담이 여성의 노동시장 참여 여부 결정에 중요한 영향을 미친다고 알려진 바 있다(김현숙·원종학, 2004).

그러나 한국 여성노동시장의 문제는 결코 경력단절의 문제로만 환원되지

는 않는다. 세계화와 경제위기로 인한 청년 실업의 증가로 인해 결혼이나 출산 등의 생애사건을 경험하지 않은 여성들도 노동시장에서 매우 불리한 위치에 처해 있다. 미혼상태 여성 비취업자에 대한 연구가 필요한 실정이다. 또한 결혼 이전에 경험하는 노동시장에서의 위치가 결혼과 출산으로 인해 노동시장에 퇴장하였다가 재진입한 후의 취업상태와 연관될 수 있다. 결혼 전 취업상태였다고 하더라도 경력단절 후에는 하향취업을 할 가능성이 크기 때문이다. 만약 취업상태로 진입하지 못한 채 실망실업자 상태로 있다가 결혼 등으로 인해 노동시장에서 퇴장하는 여성들은 차후에 노동시장에 재진입을 아예 포기하거나 재진입하더라도 결혼 전의 상태보다 더 하향취업을 요구받게 될 가능성이 크다. 이는 여성의 취업이 노동시장에서의 경험을 통해 연속적으로 연관되어 있다는 뜻이며 이러한 의미에서 경력단절 뿐만 아니라 노동시장에서의 여성의 경험을 종합적으로 분석할 필요가 있다.

이러한 맥락에서 결혼, 출산 등으로 인한 경력단절의 과정뿐 아니라 다양한 생애과정에 있는 여성들의 취업/재취업을 연구할 필요가 있다. 결혼, 출산 등의 생애과정이 여성의 경제활동에 불리한 요인으로 작용한다는 것은 이미 잘 알려진 사실이며 그렇다면 이러한 요인과 더불어 여성, 특히 비취업 상태의 여성의 취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 밝히는 작업이 필요하다. 여성 노동력 활용은 결혼, 출산 등의 생애사가 노동시장에서의 걸림돌이 되지 않도록 구조적 혁신을 이룰 수 있는 방안을 찾는 동시에 전체 여성의 경제활동에 도움이 되는 요인을 찾아내는 것 역시 필요하다.

더불어 현재 여성노동의 비정규직화가 화두로 떠오르고 있는 만큼 취업상태 진입뿐 아니라 정규직상태 진입에도 초점을 맞출 필요가 있다. 비/정규직 및 자영업 등의 모든 직종을 포함하는 의미에서 취업상태 진입뿐 아니라 여성이 정규직에 진입하는 데 영향을 미치는 요인은 넓은 의미에 취업에 영향을 미치는 요인과 그 맥락이 다를 수 있다. 앞에서도 언급한 바와 같이 여성의 비정규직화는 심각한 문제이다. 1996년 이후 전체적으로 비정규직 노동자가 증가한 것은 사실이지만 여성 비정규직의 증가가 더욱 빠르고 대규모로 진전된다는 점에 주목할 필요가 있다(김종숙·강민정·정형

옥, 2005). 남성은 여성에 비해 상대적으로 상용직 비율과 자영업자의 비율이 높은 반면 여성은 남성보다 무급가족종사자와 비정규직이 많은 비율을 차지하고 있다(김종숙·박수미, 2003). 이러한 상황에서 취업과 정규직 진입을 분리하여 여성의 정규직 진입을 연구할 필요가 있다.

제3절 은퇴자의 노동참여 의사

지금까지 선행된 연구들은 대부분 중·고령자가 은퇴를 결정하게 되는 요인이나 은퇴 후 실제로 다시 재취업한 사람들의 재취업 결정요인들을 분석하였다. 본 연구는 이러한 선행연구들과는 달리 은퇴자들이 다시 노동에 참여희망 여부에 영향을 미치는 변인들을 밝히고자 하는 것이다. 따라서 은퇴자가 다시 재취업에 성공하였는지 와는 다른 각도의 접근이라고 하겠다. 그러나 이러한 은퇴자들의 노동참여희망여부에 대한 선행연구는 거의 존재하지 않았기 때문에 은퇴자들의 재취업 결정요인들을 중심으로 은퇴자의 노동참여 희망여부에 영향을 미치는 변인들을 추론하겠다.

먼저 은퇴자들의 재취업에 대한 연령의 효과를 살펴보면 연령이 낮을수록 재취업의 가능성이 높아짐이 보고되었다 (김학주·우경숙, 2004; 우석진, 2010). 즉 일자리로부터 퇴직 시 연령이 높을수록 노동시장 복귀 가능성은 낮아지는데 이는 퇴직 시 연령이 높을수록 은퇴자가 희망했던 최적 퇴직 시점과 비슷해질 가능성이 높기 때문이다 (우석진, 2010). 인구학적 변수들 중 성별의 영향을 살펴보면 남성의 노동시장 복귀가능성이 여성보다 높다는 것을 보여주었는데 (김학주·우경숙, 2004; 우석진, 2010), 특히 김학주·우경숙 (2004)의 연구에서는 남성이 여성에 비해 재취업 가능성이 약 2배 이상 높게 나타났다. 이는 남성이 주부양자인 경우가 대부분이기 때문인 것으로 추측되었다.

은퇴자의 사회경제적 지위인 교육수준의 재취업에 대한 영향은 교육수준별로 차이가 있었다. 방하남(2010)의 연구에서는 임금근로자들에게서만 중

졸이하가 대졸이상에 비해 재취업의 가능성이 낮았으며 비임금근로자들에게서는 교육수준에 따른 재취업의 차이가 보이지 않았다. 교육수준별 재취업의사는 장창원(2004)의 연구에서도 확인되는데 학력이 높을수록 재취업의 의사가 높게 나타났다.

소득수준의 경우 소득수준이 높을수록 재취업의 의사가 낮은 것으로 나타난 연구결과가 있는 반면(김학주·우경숙, 2004), 소득이 재취업률에는 유의미한 영향을 미치지 않은 연구결과도 있었다(방하남, 2010). 통상적으로 종속변수에 대한 가구소득 그 자체의 영향력을 보기위해서는 직업변수를 통제해주어야만 한다. 그러나 은퇴한 사람을 분석대상으로 삼을 경우 이들이 현 상태에서 직업이 없기 때문에 생애 최장기 종사 직업을 대신 추가해주어야하는데 2006년 고령화연구패널조사 횡단면 자료에는 이 변수가 존재하지 않기 때문에 생략했다. 대신 은퇴자의 소득자산에 포함될 수 있는 연금소득 가능성 여부와 재취업과의 관계를 살펴보았는데 연금수령액이 많은 은퇴자 일수록 노동시장에 복귀할 가능성이 줄어든 것으로 나타났다(우석진, 2010). 전승훈 (2010)은 고령노동자가 퇴직 후 받을 수 있는 연금금액을 추정하고, 이연금액이 은퇴 후 노동공급에 미치는 영향을 노동패널을 이용하여 추정하였다. 국민연금은 조기은퇴 후 은퇴자가 노동시장에 재진출할 가능성을 유의미하게 증가시켰는데 이는 조기은퇴 후 길어진 은퇴기간이 영향을 미친 것으로 보여 졌다.

통상적으로 자녀수가 많으면 부모인 응답자들은 은퇴를 했더라도 수입이 창출될 수 있는 노동에 참여하고 싶어 하는 경향이 있다. 우석진(2010)의 연구결과는 개인의 관측되지 않은 이질성을 통제하지 않은 경우, 자녀수나 결혼여부가 노동시장 복귀에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 반면, 부분은퇴 여부에 관한 이질성을 통제한 후에는 다른 연구들과 마찬가지로 자녀수의 노동시장 복귀효과가 유의미해졌다. 은퇴자의 노동참여희망 여부라는 본 연구의 종속변수와는 다르지만 은퇴결정요인을 고찰한 연구에서 손종칠 (2010)은 자녀 중 1명이라도 대학 이하에 재학 중일 경우 은퇴하지 않으려는 경향이 높아졌다고 보고했다. 자녀교육비에 대한 부담차원으로 본다면 막내자녀의 연령

이 어릴수록 은퇴 후 노동참여를 희망할 수 있다고 유추할 수 있겠다.

여러 문헌에서 은퇴자의 건강상태는 은퇴자냐 비은퇴자냐 따라 유의미한 차이가 있다고 지적했다. 은퇴자의 경우 주관적 건강상태가 비은퇴자에 비해 낮고(손용진, 2005; 최성수·이가람·이성민, 2008), 경제활동자가 비경제활동자에 비해 정신건강상태가 좋은 것으로 나타났다(윤지은·전혜정, 2009). 우석진(2010)의 연구에서는 건강상태를 나타내는 변수로 일상생활수행능력(Activities of Daily Living-ADLs)과 수단적 일상생활수행능력(Instrumental Activities of Daily Living-IADLs)을 통제하였는데 이중 수단적 일상생활능력만이 노동시장 복귀에 유의미한 영향력을 보여주었다. 즉 은퇴자의 건강상태가 좋을수록 은퇴자의 노동참여희망에 긍정적인 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

은퇴자의 은퇴만족도가 어떻게 은퇴자로 하여금 다시 노동참여를 희망하게 하는지에 대한 선행연구는 매우 제한되어 있다. 왜냐하면 기존의 연구에서 제시되는 은퇴만족도는 주로 은퇴자의 은퇴만족도가 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 논의하고 있기 때문이다. 일례로 신현구(2007)는 은퇴자의 은퇴만족도가 높을수록 삶의 만족도도 높다는 결과를 보여주었다. 한편, 손종칠 (2010)의 연구는 좋지 않은 건강상태가 은퇴만족도를 낮춘다고 보고함으로써 건강상태와 은퇴만족도 간의 정적관계가 있음을 보여주었다. 따라서 본 연구에서 수행할 분석에서 주관적 건강상태와 은퇴만족도 두 변수를 동시에 통제했을 때 주관적 건강상태와 은퇴만족도가 노동시장참여에 미친 영향력을 살펴볼 필요가 있다. 주관적 건강상태, 은퇴만족도, 그리고 종속변수인 노동시장참여 간의 예측되는 인과관계는 일반적으로 건강상태가 좋으면 은퇴만족도가 높아진다는 것이다. 그리고 건강상태가 좋으면 노동시장참여를 원할 가능성이 높아진다. 그러나 은퇴만족도와 노동시장참여 간의 관계는 부(-)적일 것으로 추측된다. 은퇴만족도가 주로 경제적인 만족도를 의미한다면 이러한 관계는 더 명확해 진다. 본 연구에서 인구학적, 사회경제적, 자녀관련 변수들을 통제했을 때 주관적 건강과 은퇴만족도가 노동시장참여에 어떠한 영향을 미치는지 주목하고자 한다.

KIHASA

03

저출산 고령화에 따른 노동력 변화

제3장 저출산 고령화에 따른 노동력 변화

우리사회는 세계에서 가장 빠른 인구구조의 변화를 경험하고 있으며, 이에 따른 인구구조의 고령화 역시 매우 빠른 속도로 진행되고 있다. 출산율은 지난 1980년대에 이미 대체수준 이하로 감소하였으며, 더불어 기대수명의 증가 특히 노인인구연령에서의 사망률의 감소는 고령화를 더욱 가속화시키고 있다. 출산율을 높이려는 정부의 노력에도 불구하고 인구구조의 고령화는 가까운 미래에 경험하게 될 피할 수 없는 현실이 되었으며, 이에 대한 구체적인 정책 대응 방안의 마련이 요구되고 있다.

우리사회에서 인구구조의 고령화는 단순히 노인인구비율의 증가만을 의미하지 않으며, 고령화에 따라 미래 우리사회에서는 노인인구 절대수의 증가와 전체 인구 특히 중심 노동연령대의 인구 감소가 동시에 나타날 것으로 예측되고 있다. 따라서 인구구조의 고령화는 노인인구 부양에 대한 사회적 부담의 증가뿐만 아니라 노동력의 부족을 함께 초래하게 된다. 그러므로 앞으로 우리사회가 맞이하게 될 고령사회의 산업생산 활동이나 노동시장에서 지금까지와는 다른 근본적인 변화가 나타나게 될 것이기 때문에, 이에 대한 정책적 준비는 매우 체계적으로 중장기적 관점에서 이뤄져야 할 것이다.

앞으로 다가올 인구구조의 고령화와 노동력의 감소에 대하여 우리사회는 국민연금 체제의 개혁이나 노동력의 효율성 재고 등 다각적인 정책적 대응을 마련할 수 있다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 노동시장에 공급되는 노동력의 절대수를 높이는 정책이 가장 우선적으로 선행되어져야 한다는

점이다. 이러한 정책적 방법은 구체적으로 노인 노동력이나 여성 노동력 등 지금까지 노동시장 참여율이 상대적으로 낮은 노동력의 활용도를 높이는 방법과 외국인 노동력의 허용 정도를 높이는 방법으로 나눌 수 있을 것이다.

이를 위해서는 우리사회에서 고령화가 진행됨에 따라 노동시장이 어떻게 변하게 될 것인지와 이에 따라 노동력의 부족이 얼마나 발생하게 될 지를 현실적 수준에서 예측하는 작업이 필수적이라고 할 수 있다. 물론 미래의 노동 수요에 영향을 미치게 될 산업구조의 변화, 산업 생산성 증가, 국내외 경제상황 등 무수히 많은 변인들을 정확하게 예측하는 것은 현실적으로 불가능한 작업이다. 하지만 현재 가용한 정보들을 바탕으로 앞으로 다가올 고령사회의 노동력 시장 변화에 대한 밑바탕을 그리는 작업은 고령사회의 노동력 부족의 심각성을 드러내고, 또한 정책적 대응의 방향성 설정을 위한 기초가 된다는 점에서 더 이상 미룰 수 없는 과제라고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 지금까지 고령화가 노동공급에 미치게 될 영향, 구체적으로는 노동력 부족 전망에 대한 정책적 학술적 논의는 매우 추상적인 수준에서만 이뤄져 왔던 것이 사실이다. 한 예로 기존의 많은 연구들은 고령화 수준을 나타내는 정도로 노인인구 비율이나 부양비 또는 고령화 지수를 사용하는 데에 그치고 있다. 이러한 지표들은 고령화의 정도를 한눈에 알아볼 수 있게 나타낸다는 점에는 그 유용성이 있지만, 노동시장의 구체적인 변화를 보여주면서 정책 마련의 근거가 되기에는 부족한 점이 많다고 할 수 있다.

이 장에서는 우리사회 인구구조의 변천과정에 따른 중장기적인 노동력의 부족분을 추계한다. 구체적인 추계에 앞서 한국의 인구구조의 변동 추세를 살펴보고, 인구구조의 고령화가 어떻게 경제에 부정적으로 작용하게 되는지를 논의한다.

여기에 제시되는 구체적인 수치들이 장래 노동시장에도 그대로 반영되지는 못하겠지만, 고령화에 따른 노동력 부족의 심각성을 제시하여 정책적 대응 마련의 중요성을 강조하고, 나아가 장기적인 노동 정책의 방향성을 제시해준다는 점에서 그 유용성은 클 것으로 기대된다. 더불어 이 장에서 제시

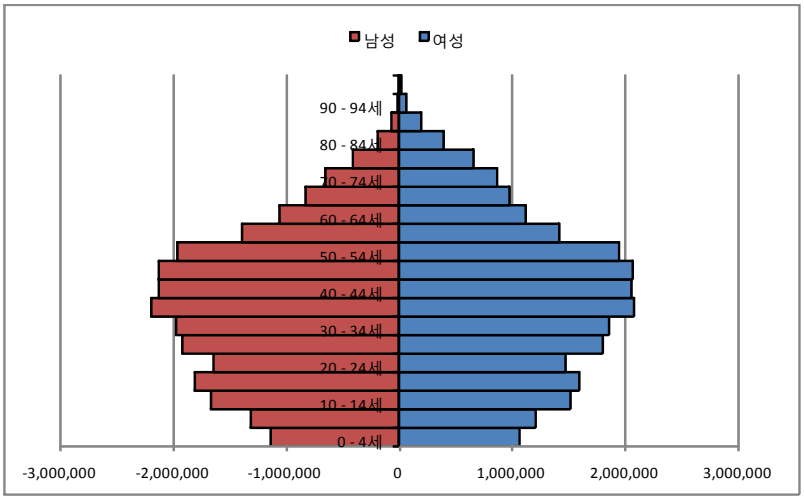
하는 인구학적인 제안들은 향후 노동력 부족분의 범위를 설정해줄 수 있을 것이며, 이를 바탕으로 경제학, 정책학, 복지학 등 다양한 분야들의 접근에서도 기초를 마련해 줄 수 있을 것이다.

제1절 한국 사회의 고령화 전망

우리사회가 지난 수십 년간 경험한 출산수준의 빠른 저하와 전체 인구는 물론이고, 특히 노인 인구의 사망력 감소에 따른 기대수명의 증가는 우리사회의 인구구조를 크게 변화시켰다. 인구구조의 변화는 인구구조의 고령화, 즉 노인인구의 증가 및 노인인구의 감소로 나타나고 있는데, 인구구조의 고령화에 대한 예측과 경고들은 많은 사회적 관심과 우려를 불러일으키고 있다. 특히 우리사회의 고령화는 다른 사회에서도 유례를 찾아 볼 수 없는 빠른 속도로 진행될 것으로 예측되고 있는데, 그러한 빠른 변화는 우리사회가 경험해야할 고령화의 충격이 그만큼 클 것임을 의미한다.

우리사회의 빠른 고령화를 이해하기 위해서는 현재의 인구구조를 살펴볼 필요가 있다(그림 3-1). 우리사회 인구의 고령화에 대한 많은 경고에도 불구하고 현재까지 고령화의 심각성을 직접적으로 느끼지 못하고 있는데, 이것은 현재 우리의 인구구조에서 노동연령인구(15~64세)가 차지하는 비율이 매우 높은 데 기인한다. 이와 같이 우리사회의 현재 인구구조의 생산성이 매우 높다고 할 수 있는데, 이러한 인구구조는 한국전쟁 이후 1955년부터 1963년까지 출생한 베이붐 세대가 아직까지 노인연령에 접어들지 않았기 때문이다. 또한 베이비 붐 이후 비록 출산율은 떨어졌지만 그 코호트의 크기(출생아 수)가 큰 베이비 버스터 세대(1960년대 중후반 출생)와 1970년대에 출생한 세대들(대략적으로 현재 30대 이상)이 우리 인구구조에서 차지하는 비중이 매우 높다는 사실 역시 현재의 높은 노동 연령비를 설명한다.

〔그림 3-1〕 한국의 인구구조(2010)



그러나 문제는 이들 상대적으로 큰 인구를 보이는 코호트들이 노인연령에 진입하면서 우리사회의 고령화 속도는 급격히 빨라지게 된다는 점이다. 인구변천 과정에 따른 인구구조의 변화를 좀 더 자세히 비교하기 위해서 [그림 3-2]에서는 현재 2010년의 인구피라미드와 이후 각 10년 간격의 인구피라미드를 비교하여 보았다. 이 방식은 기존의 노인구성비, 노인부양비, 고령화 지수 등의 지표들보다 축약된 수치를 제공해주지는 못하지만, 인구구조의 변화에 따라 각 연령 집단에 어떠한 변화들이 발생하게 되는 지를 종합적으로 파악할 수 있게 해준다.

그림을 보면 우리사회의 인구구조의 변화는 노인인구의 증가와 젊은 노동연령 인구의 감소가 동시에 일어난다는 점을 알 수 있다. 그러나 좀 더 세밀히 살펴보면 가까운 미래에는 노인의 증가가 더 큰 규모로 일어나고, 이후 노동연령 인구의 감소가 급격히 이뤄지는 것을 알 수 있다.

2020년의 인구구조를 현재의 그것과 비교해보면 노인인구가 증가하고, 40대 중반 이하의 젊은 연령은 다소 감소하는 모습을 보이고 있다. 그러나 15~64세 사이의 전체 노동 연령의 인구에서는 그리 큰 변화는 나타나지 않고 있다. 실제로 장래인구 추계 결과를 분석해보면 전체 인구는 2018년

부터 감소하는 것으로 나타나고, 15~64세 사이 노동인구는 2016년에 정점을 이루고 다소 감소하게 되는데, 2010년과 2020년 두 시점의 노동인구 크기는 그리 큰 차이를 보여주고 있지 않다. 대학진학률이 높고, 군복무 등으로 인하여 평균적 노동시장 진출 시기가 다소 늦은 우리사회의 특성을 고려하여, 20~64세 인구를 대상으로 노동연령을 계산한 결과에서도 2018년에 정점을 보인다(그림 3-3).

하지만 2030년의 인구구조는 노동인구가 급격히 감소하는 반면, 노인인구는 급격히 증가하는 것으로 나타난다. 특히 이 시기는 출생아 절대 수의 감소가 빨라지기 시작하는 1990년대 중반부터 2000년대 초반에 출생한 코호트가 본격적으로 노동시장에 진출하는 시기가 된다. 이렇게 이전 코호트에 비해 인구크기가 월등히 작은 연령집단이 젊은 노동시장을 담당하게 되면서, 주로 젊은 연령이 고용되는 산업 분야에서는 노동력 부족 현상이 크게 나타나기 시작할 것으로 보인다. 더불어 비교적 큰 인구 크기로 이전까지 노동연령에 남아있던 1960년대 초반 출생 인구집단(현재 40대 후반)이 65세 이상 노인연령에 이르면서 노인인구가 전체 인구에서 차지하는 비율은 물론이고 절대 수가 급격히 증가한다.

그러므로 한국의 인구구조의 변천과정을 예측해보면, 현실적으로 노동시장에 참여하는 노동인구는 2018년에 정점에 이르고 2020년대 초반까지 완만히 감소하는 추세를 보이다가 이후 급격한 감소하는 것으로 나타나며, 비슷한 시기에 노인인구가 증가하는 속도가 급격히 빨라지면서 잠재 부양비(potential support ratio, 노인 한 명을 부양하는 데 필요한 노동연령 인구의 수)가 급격히 낮아지게 된다.

2040년에 이르러서는 앞서 나타난 인구구조 전반의 고령화와 노동력 부족이 계속적으로 심화될 것으로 보인다. 노인인구수는 출생아 수가 가장 많았던 1960년대 후반과 1970년대 초반에 출생한 코호트가 노인연령대에 진입하면서 노인 인구수의 빠른 증가세는 계속적으로 유지된다. 비록 2030년대 후반에 이르러서는 인구크기가 큰 코호트의 노인인구 진입이 어느 정도 완료되기 시작하면서 노인 인구수의 증가세가 다소 둔화되기 시작하겠지만,

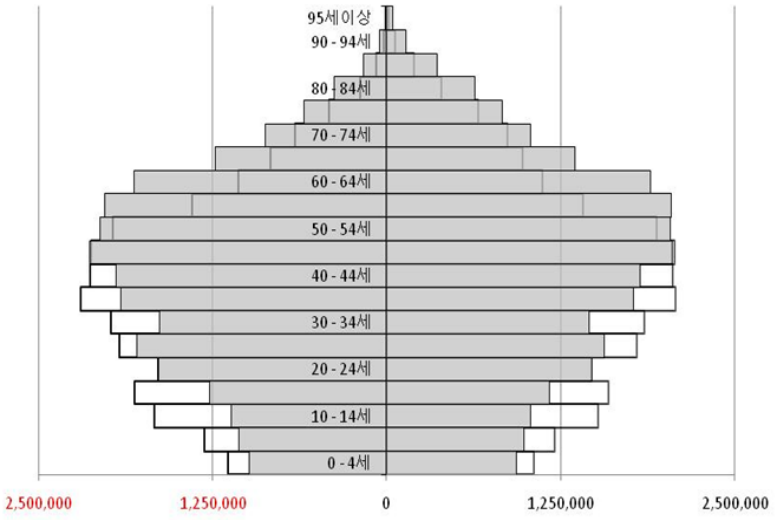
젊은 노동 연령대의 인구의 감소 속도가 더욱 빠르기 때문에 노인 부양비는 계속해서 증가하게 될 것으로 보인다. 더불어 노동력의 부족 현상은 젊은 노동력이 필요한 산업뿐만 아니라, 다른 산업 분야에까지 확산될 것으로 보이며, 노동시장의 고령화도 함께 높아질 것으로 보인다.

마지막으로 2050년의 인구구조를 살펴보면 노인인구의 절대 수 증가추세는 이 시기에 이르러 안정화 될 것으로 보이며, 더불어 젊은 노동력의 감소세도 2040년 이후부터 다소 둔화되기 시작할 것으로 보인다. 그러나 장래 인구추계가 일반적으로 먼 시점에 대한 정확성이 떨어진다는 점을 고려해보면 예측 결과의 신뢰성은 다소 떨어진다고 할 수 있다. 더불어 젊은 노동력의 감소가 다소 늦춰지는 것은 2020년 이후 출산력이 다소 상승할 것이라는 가정을 전제한 결과이기 때문에 더욱 그러하다. 더불어 2030년 이후 급격한 고령화 현상에 대해서 산업구조의 변화나 외국인 인력의 수용 확대 등 우리사회도 어느 정도의 적응을 거쳤을 것으로 예상되기 때문에 추계 결과를 그대로 활용하기에는 어려움이 따른다. 그럼에도 불구하고 추계결과는 2040년 이후 노동력의 부족이 구조화될 것임을 보여준다고 할 수 있다.

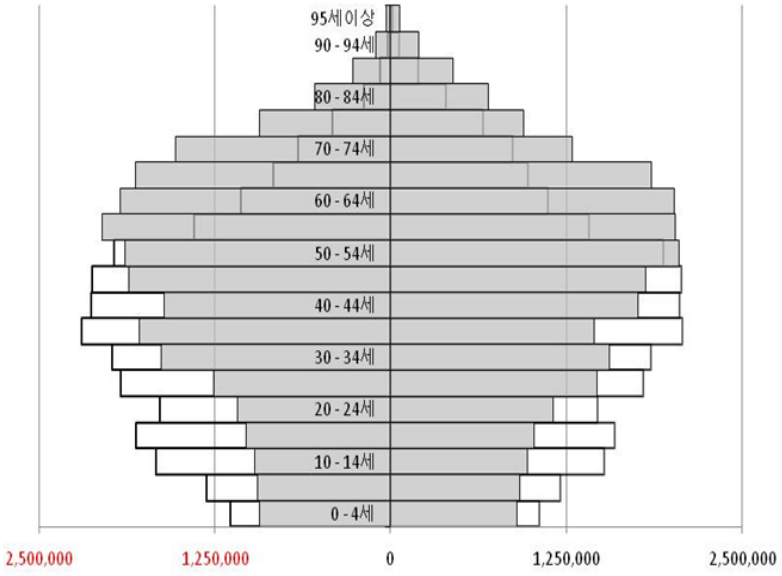
이상의 인구추계결과 분석이 보여주는 중요한 시사점은 인구구조의 고령화는 과거에 발생한 출생률 혹은 출생아 수의 변화에 의해 크게 좌우된다는 점이다. 이는 앞으로 우리사회 인구구조의 고령화와 이에 따른 노동력 감소는 불가피할 수밖에 없다는 점을 보여준다. 현재의 정부가 추진하고 있는 저출산 대책이 어느 정도의 효과를 나타낸다고 하더라도, 단기간 내에 젊은 노동력의 증가를 의미하는 대체 수준 이상의 출산율로 상승하는 것을 기대하기는 현실적으로 매우 어려우며, 설사 출산율의 반등을 이룬다고 할지라도 그것이 노동시장에 반영되기까지는 한 세대 정도의 시간이 지난 후에야 그 직접적 효과가 나타나기 시작할 것이다. 그러므로 앞으로 다가올 고령 사회와 노동력 시장의 변화에 적응하고, 고령화의 부정적 효과를 완화하기 위한 정책적 대안이 마련되어져야 할 것이다.

〔그림 3-2〕 인구구조의 변천과 현재 인구와의 비교(2020~2050)

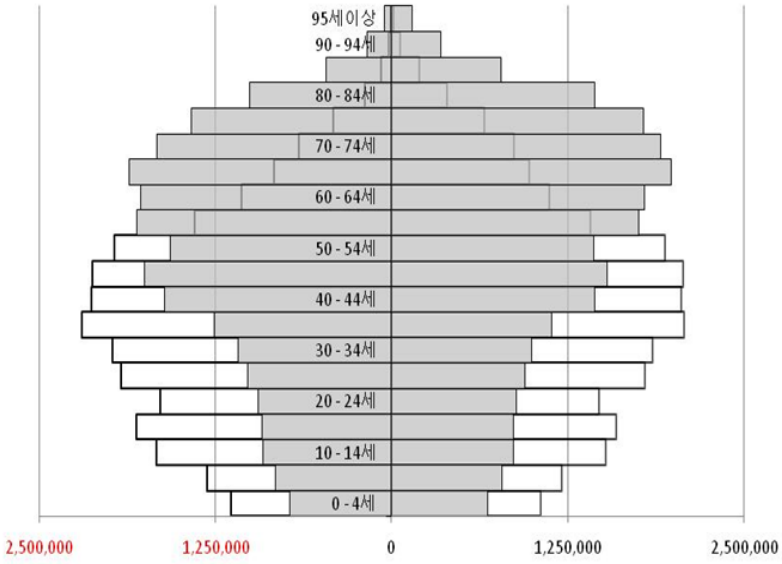
2020년



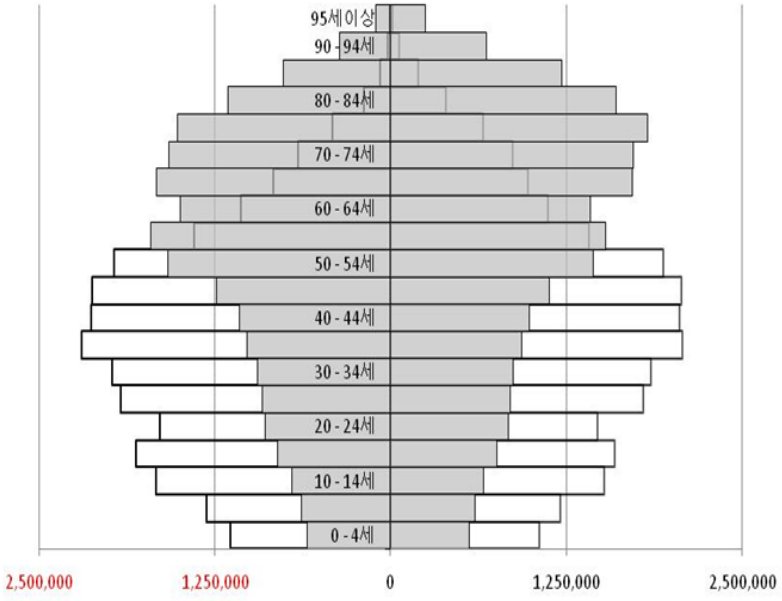
2030년



2040년

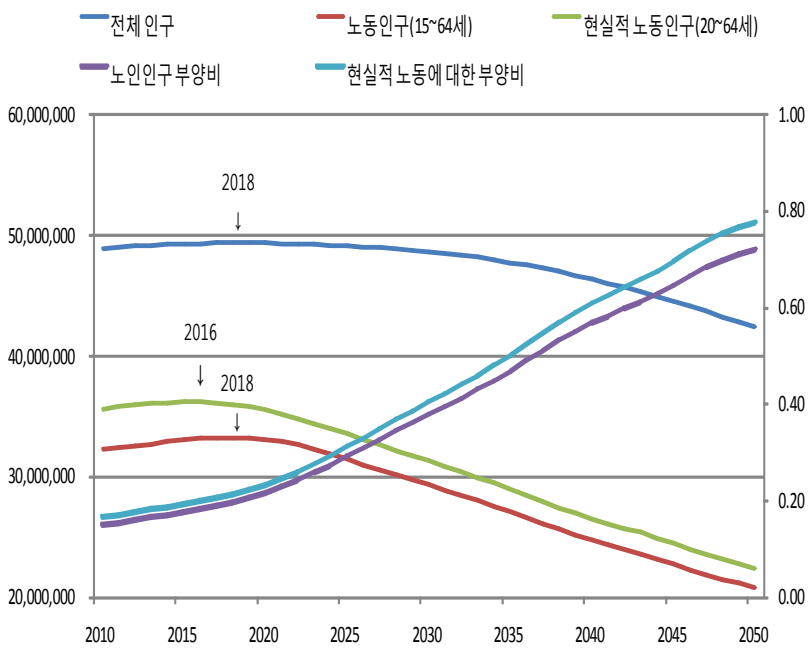


2050년



주: 흰색은 현재의 인구피라미드

〔그림 3-3〕 우리사회 인구변천에 따른 전체 인구 및 노동연령 인구의 변화



이상과 같이 장래인구추계 결과를 바탕으로 장래의 노동시장 및 고령화 정도의 변화를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 우리사회에 인구구조의 고령화는 노인인구의 증가가 젊은 인구의 감소보다 더 빠르게 일어날 것으로 예측된다. 이는 인구 크기가 큰 코호트들, 다시 말해 베이비붐 세대부터 1970년대 출생한 세대들이 노인 연령에 진입하게 되면서 노인의 절대수의 증가가 젊은 노동력의 노동시장 유입을 넘어서기 때문이다. 이러한 인구구조의 변화 추세는 고령사회 대책에서 어떠한 정책에 우선순위를 두어야 하는가에 대한 해답의 단초를 보여준다고 할 수 있다. 노인인구의 증가가 선행되는 인구구조 변동의 추세를 고려한다면, 고령사회에 대한 정책은 노인 노동력의 활용 확대나 연금 제도의 개혁에 우선적 초점이 맞춰져야 것으로 보인다. 노인 관련 정책이 선행되지 않고, 노동력의 빠른 감소를 경험하게 된다면 우리사회가 지불해야할 사회적 비용은 더욱 크게 증가하게 될 것이

기 때문이다.

둘째, 이러한 우리사회 인구구조는 2020년대 중반까지는 고령화의 파급효과가 그리 크지 않을 것임을 보여준다. 물론 젊은 노동력이 계속적으로 감소하면서 산업에 따라 노동력 부족현상이 나타날 수도 있지만, 전체 인구구조를 볼 때는 노동인력이 일정 기간 동안 안정화될 것임을 의미한다. 그러나 2020년부터 2030년 사이에 노동력의 감소와 노인인구의 급증이 동시에 일어나면서 노인 부양에 대한 사회적 압력이 극적으로 높아지고, 심각한 노동력 부족 현상이 산업 전반으로 확대될 가능성이 매우 높은 것으로 예측된다.

그러므로 2030년 즈음에 이르러서는 고령화가 우리사회에 미치는 영향력이 극적으로 커진다는 것을 의미하며, 노동시장이나 고용형태, 연금체계 등에 대한 구조조정이 불가피할 것이다. 이를 바꾸어 말하면 인구구조의 고령화에 따른 노동력 부족에 대응할 수 있는 정책적 준비가 가능한 시간이 앞으로 십여 년에 정도에 불과하다고 말 할 수 있다.

셋째, 고령 사회의 노동시장 정책으로 현재 경제활동 밖에 있는 잠재적 노동력, 다시 말해 노인이나 여성 노동력의 활용도를 높인다고 할지라도 노동력의 부족은 현재의 경제 및 산업 형태가 장기간 계속적으로 유지될 수 없을 것이라는 점을 시사한다. 특히 고령화 추세와 노동력의 부족이 매우 심각해지는 2030년 이후부터는 국내 노동력의 활용도 및 효율성 확대만으로는 노동력의 부족을 상쇄시키기 매우 어려울 것이기 때문에, 이 시기부터는 외국인 노동력의 유입이 더욱 가속화 될 것으로 조심스럽게 예측할 수 있다.

국제 인구이동의 흐름은 우리사회의 유입 유발요인(pulling factor)에 영향을 받기도 하겠지만, 무엇보다도 향후 정부에서 추진하게 될 이민정책에도 크게 영향을 받기 때문에 현재의 인구변화 추세를 바탕으로 미래의 외국인 인구의 유입 및 정착 정도를 예측하기는 힘들다고 할 수 있다. 그러나 해외로부터 이민자가 대규모로 발생하게 되면 우리 인구구조에 커다란 변화가 나타날 것이다. 특히 이주자의 대규모 발생은 이들의 정주화를 이끄

는 경향을 보인다는 점을 감안할 때, 이주 인구로부터 태어난 2세 역시 이후 인구구조의 중요한 요인으로 작용하게 될 것으로 판단된다. 이주인구의 경제활동은 젊은 노동력의 부족을 메우는 데서 시작하여 차츰 산업 전반으로 확대될 것으로 보인다.

마지막으로 이 절에서 논의한 인구구조의 변화와 노동시장의 변동에 대한 논의를 시계열적으로 요약하면 <표 1>과 같다.

〈표 3-1〉 인구구조의 변화에 따른 노동시장의 변동

2010 ~ 2020*	~2030*	~2040*	~2050*
- 전체인구: 4,933만 - 노인인구: 770만 - 노동연령인구(15~64): 3,307만 - 잠재부양비**: 4.29	- 전체인구: 4,863만 - 노인인구: 1,181만 - 노동연령인구(15~64): 2,931만 - 잠재부양비**: 2.48	- 전체인구: 4,634만 - 노인인구: 1,504만 - 노동연령인구(15~64): 2,474만 - 잠재부양비**: 1.65	- 전체인구: 4,234만 - 노인인구: 1,616만 - 노동연령인구(15~64): 2,087만 - 잠재부양비**: 1.29
- 노인 진입(65~69세): 1951~1955년생 - 노동시장진입(20~24세): 1996~2000년생	- 노인 진입(65~69세): 1961~1965년생 - 노동시장진입(20~24세): 2006~2010년생	- 노인 진입(65~69세): 1971~1975년생 - 노동시장진입(20~24세): 2016~2020년생	- 노인 진입(65~69세): 1981~1985년생 - 노동시장진입(20~24세): 2026~2030년생
- 생산성이 높은 인구구조 - 노인인구가 빠른 증가가 시작 - 노동인구는 완만히 증가, 2018년 이후 완만한 감소 - 노동인구의 고령화 - 젊은 노동력의 부족현상이 일부 산업에서 나타나기 시작	- 고령화의 급격한 진행시작(노인부양비의 급증) - 노인인구의 급증 - 노동인구의 급격한 감소 시작 - 젊은 노동력 부족의 확대	- 빠른 고령화의 계속적 진행 - 후반기에 이르러 노인인구의 증가속도는 감소하기 시작 - 젊은 노동력 부족이 산업전반으로 확대 - 심각한 노동시장의 고령화	- 노인인구의 절대수 증가추세가 안정화 - 젊은 노동력 부족현상의 구조화 - 젊은 노동력의 감소세는 다소 둔화 (2020년 이후 출산력의 상승을 전제)

주: (*) 인구학적 수치들은 해당 기간의 마지막 해의 추계치 (2020, 2030, 2040, 2050년)
(**) 잠재부양비 = 노동연령인구(15~64세) / 노인인구 (65세 이상); 노인 1인을 부양하기 위해서 필요한 노동연령 인구수

제2절 노동력 부족 전망

1. 인구구조 변천에 따른 노동력 부족분의 추계

인구구조의 변천과정에 대한 예측은 우리사회뿐만 아니라 세계의 여러 나라에서 심각한 인구구조의 고령화와 노인연령 인구의 감소를 초래할 것으로 예측되고 있으며, 이에 대한 많은 경고들이 보고되고 있다. 그러면 앞으로의 인구구조의 변화는 얼마나 심각한 노동인력의 부족을 초래하게 될까? 이러한 질문에 대한 대답은 가까운 미래에 경험하게 될 인구구조의 변화와 노동시장의 변화에 대응하기 위한 정책을 마련하는 데 핵심적인 근거가 될 것이다. 하지만 앞으로 일어나게 될 무수히 많은 사회경제적 변인들을 모두 계산하여 노동시장의 수요와 공급을 추산하는 것은 신뢰할 수 있는 장래의 산업구조 및 경제활동에 대한 정확한 추계가 부재한 상태에서 그 한계를 가질 수밖에 없다. 이에 따라 상대적으로 예측력이 높은 인구추계 결과는 장래의 노동력 부족의 정도를 추산하는 데 매우 중요한 기초적 자료로 활용될 수 있다.

한편 UN 인구국(UN, 2000)에서는 인구구조의 변천이 초래하게 될 인구의 부족을 만회하기 위해서는 이주자의 수용이 필수적일 수밖에 없음을 보여주는 대체이주에 대한 전망 보고서를 제출하였다. 세계적으로 대체 이주에 대한 논쟁을 불러일으킨 이 보고서는 우리나라를 포함한 8개 국가와 두 개의 지역을 대상으로 앞으로 필요하게 될 대체이주 인구 크기를 산출하였다.

이 보고서에서 사용된 추산 방식은 기본적으로 여섯 가지 전제를 바탕으로 한 필요 인구를 설정하고, 장래인구추계 결과가 보여주는 미래의 인구크기를 비교하여 그 차이를 국제 이주 수용의 필요분으로 계산하는 방법을 사용하고 있다.

이 보고서에서 제시한 시나리오들 중에서 현실성이 높은 시나리오 결과를 살펴보면 한국은 2050년까지 150만 명에서 1천160만 명까지의 이민자 수용이 필요하다고 제시하고 있다. 그러나 이 보고서가 제시한 결과의 현실

성에 대한 논쟁(Keely, 2002)을 제외하고도, 우리사회 노동력 부족분 추산을 위해 그대로 적용하기에는 몇 가지 중요한 한계를 가지고 있다. 우선 이 보고서는 인구정책의 일환으로 작성되어졌다고 판단되며, 노동시장의 노동수급의 차원에서 작성되어진 것이 아니라는 점이다. 이 보고서에서 산출된 필요 인구의 크기나, 대체이주자 수용의 크기는 노동시장에 참여하게 될 노동력의 크기를 의미하지는 않는다. 다시 말해, 앞으로 존재하게 될 모든 인구가 노동시장에 참여하지는 않음에도 불구하고 이 보고서에서는 인구의 크기만을 추계하는 한계를 보이고 있다. 물론 이러한 인구정책적 측면의 접근이 갖는 함의에도 불구하고, 이 결과를 그대로 노동력의 부족분으로 판단하는 것은 노동시장 예측에서는 많은 무리가 따른다.

또한 이 보고서는 통계청에서 가장 최근에 보정한 추계결과를 사용하지 않고, 과거의 자료를 사용하고 있기 때문에 예측의 현실성에 있어서도 많은 문제점이 있다. 한 예로 이 보고서는 한국의 인구가 2035년부터 감소할 것으로 주장하고 있으나, 현재 통계청에서 제시한 자료에 따르면 한국의 인구감소는 2018년부터 발생할 것으로 예측되고 있다. 이러한 차이가 발생하는 가장 큰 이유는 한국의 고령화 및 인구구조의 변천 속도가 더욱 빨라졌기 때문이며, 이는 우리사회가 감당해야 할 인구구조의 고령화와 노동력 감소의 충격이 더욱 심각할 것임을 의미하기도 한다.

그럼에도 불구하고 UN에서 제시한 이 보고서는 인구구조의 변화가 초래할 문제들의 심각성을 실증적으로 보여주고, 또한 미래 노동시장 변동에 대한 추계가 부족한 상황에서 방법론적으로도 중요한 제안을 하고 있다고 할 수 있다. 다음 절에서는 이러한 UN 대체이주 보고서를 한국의 노동시장의 변화라는 측면에서 재해석하여, 한국사회가 경험하게 될 노동력 부족을 예측해보도록 하겠다.

2. 한국사회의 노동력 부족에 대한 추계

앞으로 발생하게 될 노동력 부족을 추산하기 위해서는 우선 장래의 노동

력 공급량과 수요량을 현실성 있는 전제를 바탕으로 산출하여야 한다. 노동력 공급량은 인구의 크기뿐만 아니라 연령별 경제활동 참가율에 의해 결정되는데, 장래의 경제활동 참가율을 추정하기 위해서 안주엽(2002)의 '중장기 인력수급 전망 2005-2020'에서 추산된 전망치를 사용하도록 하겠다. 이 결과는 2010년, 2015년, 2020년의 연령별/성별 경제활동 참가율을 전망하는데, 해당 년도 사이의 경제활동 참가율은 기하평균을 사용한 방식으로 연도별 값을 산출하였다. 그리고 2020년 이후의 수치에 대해서는 2020년의 값을 계속하여 적용하도록 하겠다.

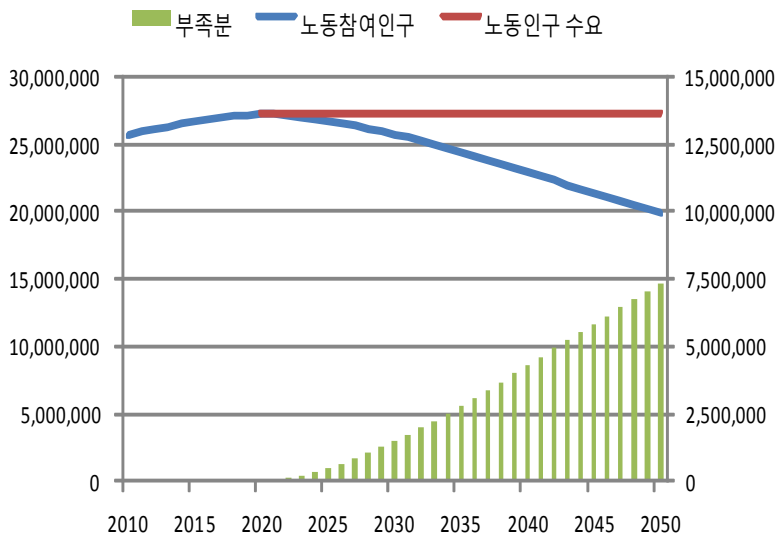
한국의 노동시장에서 필요하게 될 노동력 필요분을 산정하기 위해서 이 연구는 UN의 대체이주 보고서에서 사용한 것과 유사한 두 가지 전제를 사용하여 세 가지 시나리오를 설정하도록 하겠다. 우선 첫 번째 전제는 우리 사회에서 노동연령 인구의 크기가 가장 큰 시점의 노동력의 크기를 산정하여, 이러한 경제규모를 유지하기 위해서 필요한 노동력의 크기를 노동시장의 수요라고 가정하였다. 두 번째로 산정한 노동력 수요량은 현재의 노인부양비를 유지하기 위해 필요한 경제활동인구 수로 설정하였다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 이 연구에서는 경제활동인구와 노동연령의 전체 인구를 구분하기 때문에, 현재의 노인인구 대비 현재 경제활동 참여인구 수를 사용하여 노인 부양비를 산출하였다. 마지막 가정은 현재의 경제활동참가인구와 이들이 부양하는 모든 비경제활동 인구(아동은 물론이고 비경제활동 노인 및 노동연령대의 비경활 인구)의 비를 산출하여, 이 비율, 다시 말해 노동참여 인구 1인에게 평균적으로 갖게 되는 자신 및 비경활인구 부양 부담의 크기가 유지되기 위해서 필요한 노동시장 참여 인구를 계산하였다.

가. 시나리오 1: 최대 고용 규모의 유지

첫 번째 시나리오는 우리사회 인구구조에서 경제활동 참여 인구가 가장 많을 것으로 예측되는 시기, 즉 경제의 크기가 가장 클 것으로 예측되는 시기를 기준으로 설정하여 이러한 경제규모를 유지하기 위해서는 앞으로

얼마나 많은 노동력이 부족할 것인가를 추정해보고자 한다. 경제활동 참가율 추계와 장래 인구추계 결과를 적용하여 우리나라의 향후 경제활동 참가인구를 계산해보면 경제활동 인구는 꾸준히 증가하다가 2020년에 2천720만 명 정도를 정점으로 하여 계속적으로 감소하는 추세를 보인다. 장래인구추계 결과에 따르면 전체 인구와 20~64세 사이 우리사회의 현실적 노동인력은 2018년부터, 그리고 15~64세 사이의 노동연령 인구는 2016년부터 감소하는 것으로 나타나지만, 경제활동인구 추계에서는 그 시점이 다소 늦게 나타난다. 이는 우리사회에서 실제 경제활동에 참여하고 있는 인구의 연령이 앞서의 지수들이 나타내는 인구들의 평균 연령보다 다소 높기 때문인 것으로 보인다.

〔그림 3-4〕 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족 (시나리오 1)



전제에 따라 요구되는 노동수요와 추산되는 노동공급 사이의 차이는 2030년에는 약 150만, 2040년에는 430만, 그리고 2050에는 734만에 이를 것으로 예측된다. 이러한 숫자는 각 년도 전체 노동참여 인구의

5.9%(2030년), 18.8%(2040년), 36.9%(2050년)에 이르는 규모이다. 2018년부터 시작되는 전체인구의 감소와 함께 핵심 노동연령 인구가 꾸준히 감소하기 때문에 노동인구의 부족분 역시 꾸준히 증가하게 된다. 2021년부터 3년 동안에는 부족한 노동인구의 증가율은 60~280%에 이를 만큼 빠르게 증가하지만, 실제 부족한 노동력의 절대 수는 그리 높지 않다고 볼 수 있다. 노동력 부족의 심화 정도는 시간이 지나면서 차츰 둔화되기 시작하여 2037년부터는 부족 노동력의 증가율이 10% 이하로 감소하게 된다.

이 시나리오는 노동인구가 최대일 때 이를 유지하기 필요한 숫자를 추산하는데, 실제 이러한 노동력 부족 정도가 장기간에 걸쳐 그대로 나타날 것으로 보이지는 않는다. 앞서 그림 1에서 나타낸 바와 같이 인구의 감소는 상품 및 서비스에 대한 소비수요를 줄이고, 이에 따라 생산에 투여되는 노동의 수요도 함께 줄어들게 될 것이기 때문이다. 이러한 변화는 산업구조를 재편하도록 강제할 것이며, 장기적인 노동력의 부족은 불가피하더라도 산업구조 및 노동시장 역시 이러한 변화에 적응하게 될 것으로 예상된다. 그러나 이러한 과정에서 2020년 중반 이후 나타나게 될 산업구조의 변화는 시장 경쟁력이 취약한 분야, 특히 우리사회 전체 경제활동에서 높은 비중을 차지하고 있는 자영업에서 커다란 타격으로 작용할 위험이 있다.

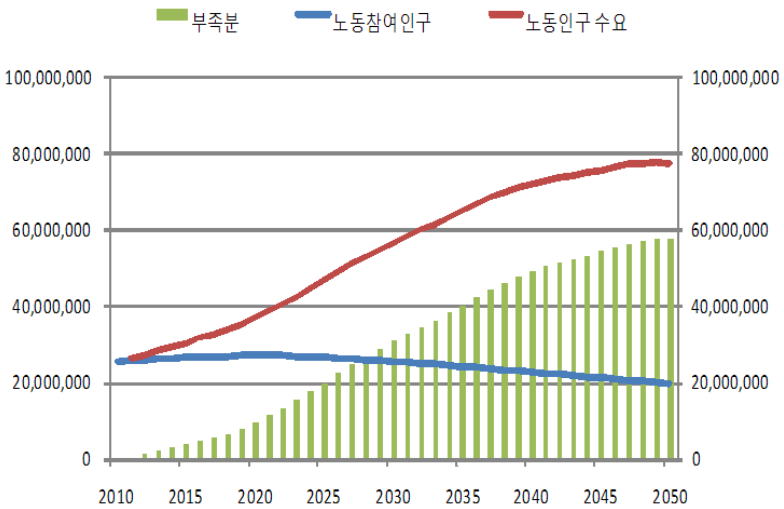
이 시나리오가 제시하는 노동력 부족의 전망치들은 비록 장기적으로는 그 실현성이 매우 떨어질 것으로 여겨지지만 2020년대의 노동력 부족과 노동시장의 변화에 대한 예측으로는 그 신뢰성이 높을 것으로 판단된다. 특히 인구구조의 변화에 따른 노동시장의 변화를 설명한 앞서 <표 1>과 비교하여 본다면 그 설명력은 더욱 높아질 수 있을 것이다. 다시 말해 노동력은 이 시기부터 줄어들기 시작하여 전체 노동시장의 노동력 부족을 유발할 것이며, 이러한 노동력 부족은 젊은 노동력을 크게 필요로 하는 분야에서 더욱 심각하게 나타날 것이라고 예상 할 수 있다.

나. 시나리오 2: 노인부양 노동인구비의 유지

다음으로 두 번째 시나리오에서는 노인인구의 증가 및 노인인구 부양에 대한 부담의 측면에서 노동인구의 수요를 추산하도록 하겠다. UN의 시나리오에서는 전체 노동연령 대비 노인인구의 비를 산출하여 이것이 유지되기 위하여 필요한 인구의 수를 추산하였으나, 실제 필요한 인구 모두가 노동시장에 참여하는 것은 아니기 때문에 이 연구에서는 전체 인구 대신 현재의 경제활동인구와 노인인구를 대비시키도록 하겠다.

2010년 현재의 노인인구의 크기와 경제활동 참여 인구의 추정치를 비교해보면, 전체 경제활동 참여인구 4.80명이 1명의 노인을 부양하는 것으로 나타난다. 앞서 분석들에서 언급한 바와 같이 노인인구는 앞으로 계속 증가함에 따라 노인부양 노동인구 비를 유지하기 위해서는 필요 노동인구의 수가 빠르게 증가하게 되지만, 실제 노동력의 공급은 2020년 이후에는 감소하게 되어, 수요와 공급 사이에 발생하게 되는 차이가 기하급수적으로 솟아오르게 된다.

〔그림 3-5〕 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족 (시나리오 2)



실제 계산에 따르면 부족한 노동력은 2020년에는 973만 명, 2030년에는 3천95만 명, 2040에는 무려 4천924만 명, 그리고 2050년에는 5천763만 명에 이를 것으로 나타난다. 해당 연도의 한국의 전체인구가 각각 4천933만 명, 4천863만 명, 4천634만 명, 4천234만 명일 것으로 추계되는 상황에서 이러한 노동력만의 부족분 추계결과는 그 현실성이 매우 떨어진다고 할 수 있다. 이러한 결과는 UN의 보고서에서도 비슷하게 나오는데, 실제 대입한 잠재 부양비 및 인구추계 수치는 차이가 나지만 노인부양비를 기준으로 부족 인구를 추산한 결과에서도 2050년에 1천4백만 명 (최소 잠재부양비를 3.0으로 설정) 혹은 62억 명(1995년 부양비를 기준으로 설정)으로 나타난다.

그러므로 이 추계 결과가 보여주는 수치들의 절대적 크기는 현실적 함의를 갖지는 못한다고 할 수 있다. 하지만 현재의 가족이나 사회적 차원의 노인부양 시스템이 가까운 장래에는 더 이상 작동할 수 없음을 보여주는 결과로 해석할 수 있으며, 또한 앞으로 인구 및 노동력 부족 추계에서도 단순 노인부양비를 통한 추계 방식에는 많은 한계가 있을 수밖에 없음을 보여주는 의의가 있다고 생각된다.

다. 시나리오 3: 비경제활동인구 대비 노동인구비의 유지

마지막 시나리오로 앞서 시나리오 2의 한계를 고려하여, 노인부양의 개념 대신 전체 비경제활동인구를 부양하는데 필요한 경제활동 참여인구를 노동력 수요로 가정하여 그 인구구조의 변천에 따라 노동력의 부족이 얼마나 발생하게 되는지를 추산하도록 하겠다. 시나리오 3에서는 현재의 전체 비경제활동인구에 대한 전체 경제활동인구의 비를 구하고, 이를 노동력 수요의 기준으로 산정하여 앞으로의 노동력 공급과의 차이를 계산하였다.

계산 결과를 보면 2030년까지는 노동력의 부족이 발생하지 않고, 오히려 수요 이상의 노동력이 공급되는 것으로 나타난다. 이는 노동인구의 감소와 전체 인구의 감소가 함께 일어나고 있다는 점과 노인인구의 증가를 아동인

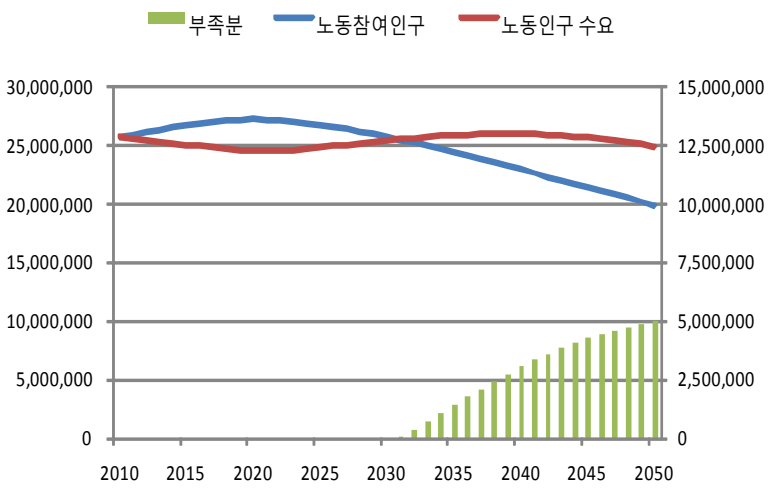
구의 감소가 상쇄하고 있는 점에 기인한 바가 큰 것으로 여겨진다. 추계 결과에 따르면 2031년에는 약 5만 명 정도의 노동력 부족이 발생하지만, 2040년에는 305만 명, 그리고 2050년에는 502만 명의 노동력이 비경제활동 인구 부양을 위해 추가적으로 필요할 것으로 나타났다.

이 추계 방식은 경제활동인구가 책임지게 될 전체 비경제활동 인구에 대한 부양의 부담 측면에 초점을 두었고 이 추계에서 사용된 노인인구에 대한 수요가 전체적 인구구조의 변화를 반영하였다. 이러한 특성으로 인하여 이 시나리오가 장기적 전망으로는 앞서 두 가지 시나리오에 비해 현실성이 상대적으로 높을 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고, 이 추계방식이 산정하고 있는 가정에서 비롯되는 몇 가지 개념적 한계가 있을 수 있다.

우선 노동시장에 참여하고 있는 인구들 모두가 현실적 부양을 담당하고 있는가의 문제를 생각해 볼 필요가 있다. 실제 가계에서 경제활동 인구들의 상당부분은 자신 및 부양가족의 생계를 담당한다기보다는 파트 타이머나 단기 계약직과 같이 주소득원을 보조하는 역할을 맡고 있다. 그러한 의미에서 경제활동 참가가 비경활인구 부양이라는 전제를 바탕으로 한 이 시나리오는 부양의 측면에서 경제활동 인구의 의미를 과대 해석했을 위험성이 있다. 그러므로 앞으로 나타나게 될 노동력 부족은 결과에서 제시한 값보다 시기적으로 다소 빠르게 나타나거나, 부족분이 더 심각할 가능성도 예상할 수 있다. 또한 이 추계는 시장의 노동수요라는 측면보다는 소득원의 필요라는 측면이 더 강하기 때문에 실제 인구구조와 산업구조 혹은 경제규모의 측면을 간과했을 가능성도 있다.

또 다른 개념적 한계로는 이 추계결과가 제시하는 노동력 부족의 수치들이 부양 부담과 관련해서 필요한, 다시 말해 소비를 가능하게 하는 노동을 의미하는 것이지, 산업이 필요로 하는 생산력으로써의 노동력을 의미하지는 않는다는 것이다. 따라서 이 시나리오가 제시하는 2030년 이후의 노동력 부족은 경제규모가 이미 작아지고, 이에 우리사회가 어느 정도 적응한 상황을 상정하고 있기 때문에 실제 산업적 측면 노동력 부족 현상은 이보다 시나리오 1의 결과에서 보듯이 더 빠른 시기에 나타날 것으로 보인다.

〔그림 3-6〕 우리사회 인구변천에 따른 노동력 부족 (시나리오 3)



마지막으로 정책적 측면에서 여기서 의미하는 노동력의 부족분은 이주 노동력으로 채우기에는 많은 한계가 있으며, 내국인의 고용확대가 더욱 타당한 해결책이 될 것으로 보인다는 점이다. 이는 앞서 지적과 마찬가지로 이 시나리오는 부양 부담의 측면에서 전제되었기 때문이다.

제3절 요약

저출산 및 고령화에 의한 인구구조의 변화는 사회경제적으로 많은 변화를 초래할 것으로 예견되며, 이러한 변화들이 낳게 될 사회 경제적 충격들을 줄이기 위한 정부의 정책적 대응 마련이 요구되어지고 있다. 한 예로 Bongaarts(2004)는 네 가지 정책을 제안하는데, (1) 출산력 제고와 이민 수용의 확대를 포함하는 인구구조 고령화에 대한 대응(counteract), (2) 노동시장 참여의 확대, (3) 은퇴 연령의 연기, (4) 연금 지급금의 축소를 포

함한다. 이들 정책적 제안들 중에서 앞의 세 가지 제안은 노동시장의 노동력 확보와 직접적으로 연관된 방안이라고 할 수 있으며, 이들 정책들은 외국인 인력, 여성인력, 노인인력의 활용으로 정책 대상을 정의할 수 있을 것이다. 앞서의 분석결과에서 제시한 장래에 발생할 것으로 보이는 노동력의 부족 현상은, 물론 노동 생산성의 혁신이나 산업구조의 전환을 통해서도 일정 부분 완화될 수 있겠지만, 실제 노동력의 공급확대나 이를 통한 가계소득 충당 및 조세원 확보는 이들 인력그룹의 활용도의 확대 정책을 통해서 이뤄지게 될 것이다.

이상의 분석에서는 인구구조의 변화를 시기별로 비교하여 구한 노동력 공급 및 노동시장의 변화 예측과, 장래의 노동공급과 노동수요를 시나리오별로 산정하여 그 차이를 구하는 방식으로 인구구조의 변천에 따른 노동력의 부족 현상을 전망하였다. 인구구조의 측면에서 접근한 두 방식 모두 한계를 가지고 있지만, 전자의 방법은 비록 추상적 수준이지만 노동시장의 연령 집단 별 변화를 파악할 수 있다는 점에서, 후자의 방법은 전체 노동시장의 부족분에 대한 구체화된 수치를 제공해준다는 점에서 각각의 정책 활용을 위한 장점을 가지고 있다고 생각된다. 더욱 체계적인 정책 대응 방안을 논의하기 위해서는 이 두 가지 접근을 종합하여 해석하는 것이 필요할 것이다.

위의 추정결과를 종합해보면 우선 2020년부터 2030년 사이의 노동력 수급에 있어서 커다란 변화가 예측된다는 점은 두 가지 접근방식 모두에서 공통적으로 확인된다. 비록 비경제활동인구 대비 노동인구비를 유지한다는 가정(시나리오 3)에서는 노동력 부족이 2031년부터 발생하는 것으로 나오고 있지만, 이는 시나리오 1에서 제시한 산업규모를 유지에 필요한 노동력 부족을 경험한 후, 부양의 측면만을 강조할 때도 노동력 부족이 나타나게 된다고 해석할 필요가 있다.

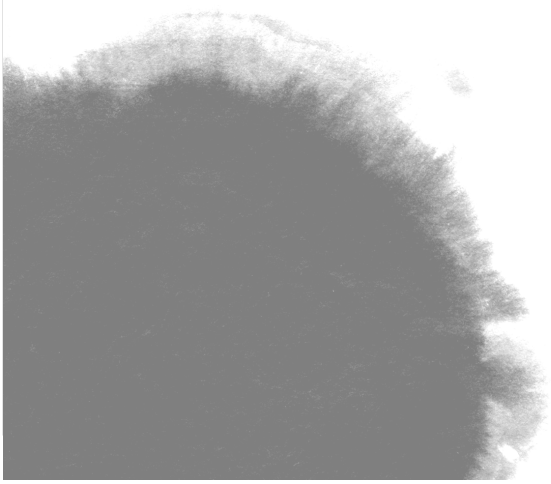
노동력 부족에 대한 수치 추계의 해석도 시나리오3에서 노동력 부족이 발생하는 2030년경까지는 시나리오 1의 추정이 적합할 것으로 보이나, 2030년 이후부터는 산업구조의 재편과 외국인 노동력의 수용 확대 등 우리

사회에서 어느 정도의 적응이 이뤄질 것으로 예측되기 때문에 시나리오 1의 추정값보다는 낮은 수준의 노동력 부족이 나타날 것으로 예상할 수 있다. 그럼에도 불구하고 2030년 이후부터는 노인인구 증가에서 비롯된 피부양인구의 증가로 인한 다른 성격의 노동력 부족 현상이 일어날 것으로 보인다. 결론적으로 2020년에서 2030년 사이까지는 경제활동 참여도가 상대적으로 낮았던 여성, 노인 인력의 활용과 외국인 노동력 수급 확대를 위한 노동시장 정책 구조의 변화가 준비되어져야 인구구조의 변화가 노동시장에 미치게 될 부정적 충격들을 완충시킬 수 있을 것으로 보인다.

지금까지 우리사회 인구구조의 변동에 대한 장래 추계 결과를 바탕으로 우리사회가 경험하게 될 노동력의 부족을 추산해보았다. 이 연구에서 추산한 노동력 부족분이 그대로 미래에 반영될 것이라고 단언하기는 매우 힘들다. 그럼에도 불구하고 현재의 저출산 및 고령화의 경향이 극적으로 바뀌지 않는 이상 우리사회는 앞으로 노동력의 심각한 부족현상을 경험하게 될 수밖에 없을 것이며, 산업에 따라서는 이미 노동력의 부족을 경험하고 있다. 우리주변에서 지금 발견되고 있는 노동력의 부족은 저임금 산업을 중심으로 취업기피에서 비롯된 노동력 공급과 수요의 미스매칭에 기인한 바가 크다. 그러나 이러한 소위 3D 업종의 노동력 부족 현상은 산업 전반의 평균임금 상승이나 고용 여건의 열악함이 직접적 원인이기는 하겠지만, 그 이면에는 노동 인구의 학력 수준의 향상과 젊은 노동력의 공급 부족이라는 인구학적 측면의 영향 역시 반영되어 있다고 볼 수 있다.

04

비취업 기혼여성의 취업욕구



제4장 비취업 기혼여성의 취업욕구

제1절 과거 취업경험과 경력단절

일반적으로 여성이 취업상태에서 노동시장을 이탈하는 주요한 이유는 여성의 생애사적 사건과 관련된다. 생애사적 사건은 결혼단계부터 임신, 출산 단계에서 발생하며, 이 시기의 경력단절은 우리나라 여성노동의 주요한 특징을 이루고 있다. 여기서는 현재 우리나라 비취업 기혼여성의 경력단절과 관련된 실태를 분석한다.

비취업 기혼여성의 취업욕구 조사 결과에 따르면, 7개 대도시 조사대상 비취업 기혼여성 중에서 취업경험이 있는 비율은 80.1%였고 경험이 없는 비율은 19.9%였다. 연령 집단별로 구분해 볼 때, 30대 연령층이 과거 취업경험이 있는 비율이 90.6%로 가장 높았다. 50대를 제외하고 20대, 30대의 경우도 모두 80%를 넘어 비교적 높은 취업경험이 있는 것으로 나타났다.

학력별로 구분해 볼 때, 대졸 학력 층의 취업경험 비율이 84.3%로 가장 높았고, 중학교 이하 학력 층이 64.3%로 가장 낮았다. 소득계층에서는 300만 원대 계층에서 취업경험이 86.4%로 가장 높게 나타났고, 100만 원대 이하에서 75%로 가장 낮게 나타났다. 경력단절을 경험한 비율이 높은 집단을 보면 연령층에서는 30대 연령층, 학력 집단에서는 대졸 집단, 그리고 소득계층으로 300백만 원대인 것을 알 수 있다.

〈표 4-1〉 취업 경험 유무

(단위: %, 명)

구 분	있다	없다	계(N)	
전체	80.1	19.9	100.0	(1,129)
연령				
20대	83.7	16.3	100.0	(43)
30대	90.6	9.4	100.0	(297)
40대	81.2	18.8	100.0	(463)
50대	68.4	31.6	100.0	(326)
학력				
중학교 이하	64.3	35.7	100.0	(171)
고등학교	81.5	18.5	100.0	(471)
대학교 이상	84.3	15.7	100.0	(472)
소득				
100만원 미만	75.0	25.0	100.0	(72)
100~200만원	80.0	20.0	100.0	(185)
200~300만원	86.4	13.6	100.0	(257)
300~400만원	80.1	19.9	100.0	(156)
401만원 이상	81.1	18.9	100.0	(254)

과거 취업 직종의 분포를 살펴보면 전체 응답자 중 가장 많은 비율인 49.6%가 사무종사자였던 것으로 나타났다. 따라서 사무종사자 직종에서 경력단절이 가장 높은 비율로 발생하는 것으로 짐작할 수 있다.

연령 집단 중에서 20대 연령층의 경우 과거 직종이 사무종사자 직종이었던 비율이 66.7%로 가장 높고 판매서비스 직종이었던 비율은 16.7%로 나타났다. 50대의 경우 역시 사무종사자 직종이었던 비율이 37.8%로 가장 높고 판매서비스 직종이었던 비율은 26.6%로 나타났다.

이렇게 사무종사자 직종에서 경력단절이 발생하는 비율은 연령층이 높아질수록 감소하는 반면 판매서비스 직종에서 경력단절이 발생하는 비율은 연령층이 높아질수록 증가하는 추세를 나타낸다.

학력집단에서는 더욱 뚜렷한 특성을 찾아볼 수 있다. 중졸이하 학력집단에서는 과거 직종이 판매서비스 직종이었던 비율이 34.9%로 가장 높은 반면, 대졸 집단은 과거 직종이 사무종사자 직종이었던 비율이 68.2%로 가장 높게 나타났다. 여기서 저학력 집단과 고학력 집단의 직종이 확연히 구분되

며, 경력단절 현상이 발생했던 직종의 분포가 저학력 집단보다 고학력집단의 경우 사무종사자 1개 직종에 더 밀집하여 분포하는 특성을 보여주고 있다. 이를 통해 사무종사자 직종에서 경력단절 현상이 더 많이 발생하고 있다는 점을 짐작할 수 있다.

〈표 4-2〉 과거의 취업시 직종

(단위: %, 명)

구 분	고위 임직원 전문가	사무 종사자	판매 서비스	농림 어업 기능원	기계 조작 단순노무	기타	계(N)	
전체	9.1	49.6	23.6	10.7	4.3	2.7	100.0	(898)
연령								
20대	11.1	66.7	16.7	5.6			100.0	(36)
30대	11.5	59.1	20.8	5.6	1.1	1.9	100.0	(269)
40대	8.6	48.0	24.5	12.1	5.1	1.6	100.0	(371)
50대	6.8	37.8	26.6	15.3	7.7	5.9	100.0	(222)
학력								
중학교 이하	5.5	3.7	34.9	29.4	19.3	7.3	100.0	(109)
고등학교	5.2	44.1	29.1	14.2	4.2	3.1	100.0	(381)
대학교 이상	13.6	68.2	15.4	1.5	.3	1.0	100.0	(396)
소득								
100만원 미만	5.6	11.1	40.7	20.4	14.8	7.4	100.0	(54)
100~200만원	8.2	31.3	28.6	22.4	7.5	2.0	100.0	(147)
200~300만원	7.2	48.9	27.1	11.3	2.7	2.7	100.0	(221)
300~400만원	7.3	63.7	16.9	5.6	4.0	2.4	100.0	(124)
401만원 이상	12.3	65.2	15.7	4.4	2.0	.5	100.0	(204)

과거 취업당시 종사상 지위를 살펴보면 전체 응답자 중에서 72.0%가 상용근로자였고, 16.2%는 임시일용근로자, 11.9%는 자영업 또는 고용주였던 것으로 나타났다. 연령 집단별로 구분해보면 과거 상용근로자였던 비율이 가장 높은 집단은 30대 연령이었다. 반면 임시일용 근로자였던 비율이 가장 높은 집단은 50대와 20대였다. 학력집단에 따라 구분해보면 과거 상용근로자였던 비율이 가장 높은 집단은 대졸자였고, 임시일용근로자였던 비율이 가장 높은 집단은 중졸 이하 집단이었다.

소득계층에 따른 추세도 명확히 드러난다. 소득이 높아질수록 과거 상용근로자였던 비율이 점차 높아지고, 소득이 낮아질수록 과거 임시일용근로자였던 비율이 낮아지는 추세를 나타낸다.

〈표 4-3〉 과거의 취업시 종사상 지위

(단위: %, 명)

구 분	자영업 고용주	상용 근로자	임시일용	계(N)	
전체	11.9	72.0	16.2	100.0	(902)
연령					
20대	2.8	77.8	19.4	100.0	(36)
30대	6.3	80.6	13.1	100.0	(268)
40대	9.1	74.9	16.0	100.0	(375)
50대	24.7	55.6	19.7	100.0	(223)
학력					
중학교 이하	23.6	41.8	34.5	100.0	(110)
고등학교	10.5	74.9	14.7	100.0	(382)
대학교 이상	10.3	77.1	12.6	100.0	(398)
소득					
100만원 미만	22.2	55.6	22.2	100.0	(54)
100~200만원	15.0	63.3	21.8	100.0	(147)
200~300만원	10.8	74.8	14.4	100.0	(222)
300~400만원	8.8	76.0	15.2	100.0	(125)
401만원 이상	9.2	77.2	13.6	100.0	(206)

경력단절 기간의 경우 응답자 평균은 11.4년으로 매우 긴 기간 동안 경력이 단절되어 있는 것으로 나타났다. 이중에서 직장을 그만둔 지 10년 이상 된 비율이 50.7%로 응답자의 절반이상이었고 3년 미만의 경우는 21.5%였다.

연령별로 구분해보면 20대의 경우는 직장을 그만둔 시점이 3년 미만의 경우가 58.3%로 가장 높았고, 30대부터 40대 50대는 모두 10년 이상의 비율이 가장 높았다. 직장을 그만 둔 시점부터 조사시점까지 평균기간은 20대의 경우 4.0년, 30대의 경우 7.6년이었고 점차 증가하여 50대의 경우는 평균 15.8년이 된 것으로 나타났다. 이로써 연령이 증가할수록 경력단절 기

간이 길어지고 있음을 알 수 있다.

학력별 특성에서 중졸이하 집단은 3년 미만의 비율과 10년 이상의 비율이 각각 34.0%, 36.2%로 비슷한 수준이었지만, 고졸과 대졸이상의 경우는 10년 이상의 비율이 가장 높았다. 소득수준에 따른 차이는 10년 이상의 비율이 고르게 가장 높게 나타남으로서 소득수준에 다른 경향성은 나타나지 않았다.

〈표 4-4〉 경력단절 기간

(단위: %, 명, 년)

구 분	3년 미만	3~5년	6~9년	10년 이상	계(N)		평균
전체	21.5	15.1	12.7	50.7	100.0	(845)	11.4
연령							
20대	58.3	19.4	5.6	16.7	100.0	(36)	4.0
30대	20.5	20.8	21.2	37.5	100.0	(259)	7.6
40대	19.0	11.5	9.8	59.8	100.0	(348)	12.4
50대	20.8	13.4	7.9	57.9	100.0	(202)	15.8
학력							
중학교 이하	34.0	16.0	13.8	36.2	100.0	(94)	9.8
고등학교	18.9	13.6	9.7	57.7	100.0	(359)	12.8
대학교 이상	21.4	16.2	14.9	47.5	100.0	(383)	10.3
소득							
100만원 미만	22.7	22.7	9.1	45.5	100.0	(44)	10.8
100~200만원	29.6	15.5	13.4	41.5	100.0	(142)	9.6
200~300만원	24.9	17.7	17.2	40.2	100.0	(209)	9.1
300~400만원	19.8	15.7	12.4	52.1	100.0	(121)	11.4
401만원 이상	14.4	10.4	8.0	67.2	100.0	(201)	14.1

경력단절이 발생할 때 그 이유는 사회적 맥락과 개인적 맥락에 따라서 다양할 수 있다. 본 조사에서 직장을 그만 둔 이유를 조사하였다. 전체 응답자 중에서 44.8%는 결혼 임신 출산으로 인한 퇴직압력 때문에 직장을 그만 둔 것으로 나타났다. 그 다음 순으로 직접 육아 또는 교육을 위해서는 19.7%에 불과하였다. 이는 여성들이 노동시장을 이탈하는 가장 큰 이유가 임신 출산이라는 생애사적 사건이고, 이로 인한 퇴직이 자발적이기보다는 강압적이었다는 점을 말해주고 있다.

직종별 차이를 보면 사무종사자와 전문가 직종에서 특히 생애사적 사건에 따른 퇴직압력의 비율이 높게 나타나고 있다. 그리고 종사상지위에서 상용근로자의 경우가 특히 퇴직압력비율이 높게 나타나고 있다.

〈표 4-5〉 직장을 그만 둔 이유

(단위: %, 명)

구 분	구조조정 퇴직	폐업, 도산	임금 승진 차별	결혼 출산으로 압력	직접 육아 교육	가족 간호	기타	계	
전체	3.8	4.8	1.1	44.8	19.7	2.6	23.1	100.0	(890)
연령									
20대	-	8.3	5.6	63.9	13.9	-	8.3	100.0	(36)
30대	3.4	2.6	0.4	52.8	26.4	1.5	12.8	100.0	(265)
40대	4	5.6	1.6	41.6	22	2.7	22.5	100.0	(373)
50대	4.6	5.6	0.5	37.5	8.3	4.2	39.4	100.0	(216)
학력									
중학교 이하	6.4	6.4	0.9	21.1	8.3	7.3	49.5	100.0	(109)
고등학교	4.7	6.1	1.1	45.5	17.9	3.2	21.6	100.0	(380)
대학교 이상	2.3	3.1	1.3	51.3	24.9	0.8	16.4	100.0	(390)
과거직종									
임직원전문가	3.7	2.5	1.2	44.4	24.7	2.5	21	100.0	(81)
사무종사자	2.3	3	1.4	58.8	20.1	1.4	13	100.0	(437)
판매서비스	3.8	7.1	1	28.6	21	4.3	34.3	100.0	(210)
농림어업기능원	7.4	7.4	-	36.2	21.3	2.1	25.5	100.0	(94)
기계단순노무	10.3	12.8	2.6	20.5	2.6	7.7	43.6	100.0	(39)
기타	8.7	4.3	-	8.7	4.3	4.3	69.6	100.0	(23)
과거종사상지위									
자영업고용주	2.9	10.7	-	19.4	14.6	3.9	48.5	100.0	(103)
상용근로자	3.3	3	1.2	54.6	21.1	2.3	14.5	100.0	(641)
임시일용	6.9	9	1.4	20.1	16.7	2.8	43.1	100.0	(144)

제2절 비취업 기혼여성의 취업욕구

비취업 기혼여성의 취업욕구를 파악하기 위하여 우선 향후 취업의사를 조사하였다. 전체 응답자 중에서 향후 취업의사가 있는 사람의 비율은 64.9%, 1년 이내에 취업의사가 있는 사람의 비율은 35.6%로 나타났다. 현재 비취업 기혼여성 중 절반이 넘은 65%정도가 취업을 희망한다는 점은 향후 인력활용을 위한 잠재인력으로서 중요한 함의를 나타내 주고 있다.

향후 취업욕구에서 고연령층보다는 저연령층에서 취업욕구가 더 강하게 나타난다. 특히 30대의 취업욕구가 77.1%로 가장 높게 나타났고, 20대의 경우도 74.4%로 높은 수준을 나타냈고, 40대는 상대적으로 다소 낮은 66.1%를 나타냈다. 고연령층보다는 저연령층에서 아직 취업에 대한 의사가 강하게 남아있는 것을 알 수 있다. 그러나 1년 이내 취업의사를 볼 때 오히려 40대 연령층의 취업의사가 가장 높게 나타난다. 젊은 연령층은 취업욕구가 매우 강하지만 현실적으로 빠른 시일 내에 취업하기 힘든 상황으로 짐직되며, 오히려 40대의 경우는 자녀가 성장한 후 연령으로 즉시 취업을 희망하는 것으로 해석된다. 따라서 현 상태가 지속된다면 40대 이후부터 본격적으로 노동공급이 가능할 것이라고 짐작된다.

학력 집단의 특성은 고학력집단의 취업욕구가 강하게 드러났다. 대졸자의 경우 취업희망비율이 69.7%로 가장 높게 나타났고, 중졸이하 집단은 50.3%로 상대적으로 다소 낮게 나타났다. 배우자의 취업상황을 고려했을 때 배우자의 직종이 판매서비스와 사무종사자의 경우 여성의 취업의사가 상대적으로 강하게 나타났다. 가구소득 수준에 따라서 차별적 특성을 나타내는데 300백만 원 선까지는 취업욕구가 점차 상승하다 그 이상이 되면 다시 하락하는 추세를 나타낸다.

〈표 4-6〉 향후 취업의사

(단위: %, 명)

구분	있다	(1년 이내)	없다	계(N)	
전체	64.9	(35.6)	35.1	100.0	(1,129)
연령					
20대	74.4	(27.9)	25.6	100.0	(43)
30대	77.1	(33.0)	22.9	100.0	(297)
40대	66.1	(40.2)	33.9	100.0	(463)
50대	50.9	(32.5)	49.1	100.0	(326)
학력					
중학교 이하	50.3	(34.5)	49.7	100.0	(171)
고등학교	66.5	(39.7)	33.5	100.0	(471)
대학교	69.7	(32.2)	30.3	100.0	(472)
배우자직종					
고위임직원전문가	63.7	(30.9)	36.3	100.0	(204)
사무종사자	69.1	(37.3)	30.9	100.0	(349)
판매서비스	71.5	(35.0)	28.5	100.0	(123)
농립어업기능원	66.9	(43.4)	33.1	100.0	(136)
기계조작단순노무	64	(36.0)	36	100.0	(50)
기타	56.3	(32.5)	43.7	100.0	(135)
배우자종사상지위					
자영업고용주	59.9	(30.1)	40.1	100.0	(359)
상용근로자	69.8	(38.5)	30.2	100.0	(593)
임시일용	69.2	(38.4)	30.8	100.0	(52)
소득					
100만원 미만	62.5	(43.1)	37.5	100.0	(72)
100~200만원	70.8	(40.5)	29.2	100.0	(185)
200~300만원	75.1	(42.0)	24.9	100.0	(257)
300~400만원	73.1	(42.3)	26.9	100.0	(156)
401만원 이상	60.6	(24.8)	39.4	100.0	(254)

과거 취업경험이 있는 사람이 취업경험이 없는 사람보다 취업욕구가 더 높게 나타났다. 취업경험이 있는 사람이 재취업에 성공할 가능성이 클 것이며 취업경험이 없는 사람들의 자신감 결여가 조사결과에 반영 된 것으로 해석된다.

과거 직종별로 향후 취업의사의 차이점도 나타나고 있다. 직종 중에서 상대적으로 낮은 취업의사를 나타내는 것이 사무종사자이다. 판매서비스

(75.9%)나 기계조작 단순노무(76.9%)에 비해서 사무종사자(68.3%)의 취업의사가 상대적으로 낮게 나타나는데, 이는 사무종사자의 재취업가능성에 대한 부정적 인식이 반영된 것으로 해석할 수 있다. 반면 과거 취업경험 직종이 판매서비스나 단순노무의 경우 동일 직종으로 재취업할 가능성이 상대적으로 쉽게 생각되면서 취업의사가 다소 높게 나타나는 것으로 해석된다.

과거 취업 시 종사상지위도 같은 특성을 보여주고 있다. 자영업(73.8%)과 임시일용근(74.7%)로 경험자보다 상용근로(70.1%) 경험자의 취업의사가 상대적으로 더 낮다. 이 역시 사무종사자 직종의 상용근로 경험자의 취업의사가 다른 유형보다 상대적으로 취업의사가 다소 낮게 나타나고 있는 것이다.

〈표 4-6〉 향후 취업의사(계속)

(단위: %, 명)

구 분	있다	(1년 이내)	없다	계(N)	
취업경험					
예	71.3	(39.8)	28.7	100.0	(904)
아니오	39.1	(18.6)	60.9	100.0	(225)
과거직종					
고위임직원전문가	70.7	(37.8)	29.3	100.0	(82)
사무종사자	68.3	(34.6)	31.7	100.0	(445)
판매서비스	75.9	(44.8)	24.1	100.0	(212)
농립어업기능원	70.8	(46.9)	29.2	100.0	(96)
기계조작단순노무	76.9	(56.4)	23.1	100.0	(39)
기타	75	(33.3)	25	100.0	(24)
과거종사상지위					
자영업고용주	73.8	(44.9)	26.2	100.0	(107)
상용근로자	70.1	(37.6)	29.9	100.0	(649)
임시일용	74.7	(45.9)	25.3	100.0	(146)

기존 연구를 통해 확인된 점은 취업을 원하는 이유가 주로 경제적인 목적 때문이었다는 사실이다. 그러나 본 조사결과에 따르면 경제적인 이유보다도 자신의 발전과 사회 경험을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타난다. 취업을 희망하는 이유에 대하여 자기발전과 사회경험이 31.5%로 가장 높은 비율을 나타냈기 때문이다.

그 다음 순으로 자녀교육비를 위해서라고 응답한 비율이 25.8%, 당장의 생활비라고 응답한 비율이 17.1%로 나타났다. 그리고 자기소비를 위해서라고 답한 비율도 14.7%로 나타났다. 이렇게 보면 자신을 위해서 라고 응답한 비율(자기소비+자기발전과 사회경험)이 40.5%로 거의 절반수준이라고 할 수 있다. 따라서 자신을 위한 취업이 중요하게 부각되고 있음을 알 수 있다.

연령별로 구분해보면 자기발전과 사회경험을 중시하는 비율이 20대부터 50대까지 고르게 30%선을 나타내고 있는 점이 특징적이다. 물론 20대와 30대의 경우 자녀양육기에 해당하기 때문에 자녀교육비를 지목하는 비율이 비교적 높은 점도 주목할 부분이다.

학력별로 취업희망 이유는 더욱 선명하게 구분된다. 중졸이하 집단의 취업희망 이유는 당장의 생활비 때문이라는 비율이 44.2%로 압도적으로 높았다. 반면 대졸이상 집단의 취업희망 이유는 자기발전과 사회경험 비율이 39.5%로 가장 높았다.

배우자의 취업상태에 따라서도 비교적 명확한 차이를 나타내고 있다. 배우자의 직종이 전문가 또는 사무종사자일 경우는 취업희망 이유가 자기발전과 사회경험이라는 비율이 상대적으로 더 높게 나타났다. 배우자가 전문가 직종일 경우 취업희망이유가 자기발전과 사회경험이라는 비율이 42.3%, 배우자가 사무종사자일 경우 35.7%로 가장 높게 나타났다. 반면 배우자가 판매서비스, 농림어업기능원, 기계조작 단순노무 직종일 경우 자녀교육비와 당장의 생활비가 가장 중요한 취업희망 이유로 지적되었기 때문이다.

소득수준에 따라서도 차이는 명확했다. 가구소득 100만 원선과 200만 원선까지는 당장의 생활비 또는 자녀교육비가 가장 중요한 취업희망 이유로 지적된 반면, 가구소득이 300만 원선과 400만 원선일 경우는 자기발전과 사회경험이 가장 중요한 취업희망이유로 지적되었기 때문이다.

이를 통해 비취업 기혼여성이 동질적인 집단이 아니라 특성별로 다양한 집단으로 구분될 수 있고 취업을 희망하는 이유가 서로 다르다는 점이 명확히 드러나고 있다.

〈표 4-7〉 향후 취업 희망 이유

(단위: %, 명)

구 분	당장의 생활비	자녀 교육비	재산 증식	자기 소비	자기발전 사회경험	기타	계(N)	
전체	17.1	25.8	6.5	14.7	31.5	4.4	100.0	(733)
연령								
20대	12.5	34.4	12.5	9.4	31.3		100.0	(32)
30대	9.2	37.6	8.7	7.9	32.8	3.9	100.0	(229)
40대	15	27.5	5.9	16	31	4.6	100.0	(306)
50대	32.5	4.8	3.6	22.9	30.7	5.4	100.0	(166)
학력								
중학교 이하	44.2	12.8	5.8	22.1	15.1		100.0	(86)
고등학교	18.2	26.8	5.4	16.3	27.5	5.8	100.0	(313)
대학교 이상	8.5	28.6	7.6	11.6	39.5	4.3	100.0	(329)
배우자직종								
고위임직원전문가	8.5	25.4	8.5	11.5	42.3	3.8	100.0	(130)
사무종사자	11.2	26.6	7.1	15.4	35.7	4.1	100.0	(241)
판매서비스	21.6	26.1	6.8	12.5	30.7	2.3	100.0	(88)
농림어업기능원	17.6	31.9	6.6	16.5	20.9	6.6	100.0	(91)
기계조작단순노무	37.5	21.9	3.1	15.6	18.8	3.1	100.0	(32)
기타	17.1	23.7	6.6	18.4	30.3	3.9	100.0	(76)
배우자종사상지위								
자영업고용주	12.1	27.4	6	15.3	34.4	4.7	100.0	(215)
상용근로자	12.3	27.3	7.5	15	33.8	4.1	100.0	(414)
임시일용	52.8	22.2	2.8	5.6	11.1	5.6	100.0	(36)
소득								
100만원 미만	48.9	22.2	6.7	11.1	11.1		100.0	(45)
100~200만원	26.7	37.4	3.8	14.5	13.7	3.8	100.0	(131)
200~300만원	14	29	6.7	14	31.1	5.2	100.0	(193)
300~400만원	10.5	25.4	8.8	15.8	36.8	2.6	100.0	(114)
401만원 이상	3.2	15.6	7.1	18.2	50	5.8	100.0	(154)

과거의 취업에 따라서는 특징적 경향성은 나타나지 않았다. 두 집단 모두 자기발전과 사회경험이 가장 중요한 취업희망이유로 지적되었기 때문이다. 그러나 과거 직종에 따라서는 의미 있는 차이를 관찰할 수 있다. 비교적 사회적으로 저위신 직종에 종사한 경험이 있는 사람들이 가장 중요하게 생각하는 취업희망 이유는 주로 경제적인 측면들이었다. 그러나 전문가나 사무종사자와 같은 직종의 취업경험이 있는 사람들은 경제적 이유보다도

자기발전과 사회경험을 더 중요한 취업희망이유로 제시하였다. 과거 종사상 지위에 따라서도 유사한 경향성을 나타내고 있다.

〈표 4-7〉 향후 취업 희망 이유(계속)

(단위: %, 명)

구 분	당장의 생활비	자녀 교육비	재산 증식	자기 소비	자기발전 사회경험	기타	계(N)	
취업경험								
예	16.1	27.3	6.5	14.4	31.3	4.3	100.0	(645)
아니오	23.9	14.8	6.8	17	33	4.5	100.0	(88)
과거직종								
고위임직원전문가	12.1	27.6	6.9	13.8	34.5	5.2	100.0	(58)
사무종사자	9.2	30.9	6.6	14.1	36.5	2.6	100.0	(304)
판매서비스	23.6	20.5	6.2	14.3	29.2	6.2	100.0	(161)
농림어업기능원	20.6	35.3	5.9	16.2	19.1	2.9	100.0	(68)
기계조작단순노무	40	20	6.7	16.7	16.7		100.0	(30)
기타	27.8	11.1		16.7	22.2	22.2	100.0	(18)
과거종사상지위								
자영업고용주	22.8	13.9	5.1	17.7	32.9	7.6	100.0	(79)
상용근로자	13.2	30.1	6.8	13.4	32.3	4.2	100.0	(455)
임시일용	22.9	24.8	6.4	16.5	26.6	2.8	100.0	(109)

한편, 기존 연구에 따르면 경력단절을 경험한 여성들이 재취업할 경우 이전 직종보다 열악한 직종으로 취업하는 것으로 보고되고 있다. 이점은 우리나라 여성노동시장의 주요한 특징으로 지적되고 있다(금재호, 2002). 본 조사결과에서도 이런 점이 확인되고 있다.

본 조사결과를 토대로 취업경험이 있는 사람들의 이전 직종과 향후 희망하는 직종을 교차하여 일치 정도를 분석하였다. 두 직종을 교차하여 일치하는 경우는 '일치'로 분류하였고, 이전직종에 비해서 위신이 낮은 직종을 희망할 경우 '하락'으로 분류하였고, 이전직종에 비해서 위신이 높은 직종을 희망할 경우 '상승'으로 분류하였다. 세 가지 유형으로 분류한 결과 이전 직종과 희망직종이 일치하는 비율은 58.2%로 절반정도는 이전직장과 일치하는 직종을 희망하는 것을 알 수 있다. 그러나 희망직종이 하락하는 경우

는 26.2%, 상승하는 경우는 15.6%로 나타났다.

연령집단에 따라서 일치정도에서 하락하는 경우는 40대와 50대 연령층에서 가장 높게 나타났다. 반면 20대와 30대는 일치하는 비율이 상대적으로 더 높게 나타났다. 이는 30대를 지나 40대에 접어들면 여성들이 직종을 낮추어 취업하기를 희망한다는 것을 의미한다. 학력집단의 경우 희망직종이 이전 직종에 비해 하락하는 추세는 중졸이하 집단에서 상대적으로 적지만 대졸이상 집단에서 상대적으로 크게 나타난다. 이점은 대졸 여성들의 노동시장 재진입이 어려운 노동시장 현실을 반영한 결과로 해석될 수 있다. 소득계층에 의해서도 이런 추세를 확인할 수 있다. 이전직종에 비해서 희망직종의 하향 추세는 가구소득 400만대와 400만 원 이상 계층에서 상대적으로 크게 나타나고 있다.

과거 경험한 직종에 따라서 이런 점은 더욱 명확해진다. 사회적으로 고위신 직종의 경우 희망직종의 하락세가 분명하게 나타난다. 고위임직원이나 전문가 직종 경험자의 경우 하락세는 43.1%, 사무종사자 직종 경험자의 경우 하락세는 37.8%로 나타난 반면, 판매서비스 직종 경험자는 12.7%, 기계조작 및 단순노무 직종 경험자는 9.4%에 불과하다. 따라서 사회적으로 고위신 직종 경험자의 희망직종 하락세가 매우 크게 나타나고 있다. 이들의 노동시장 재진입이 어려운 현실을 반영하는 것으로 해석된다.

이전 직장의 종사상 지위에 따라서도 이런 점이 잘 나타나고 있다. 이전 직장의 종사상 지위가 상용근로일 경우 하락세가 29.3%로 상대적으로 가장 큰 비율을 차지하고 있다.

이상과 같은 결과를 종합해 볼 때, 현재 비취업 기혼여성의 희망직종이 양질의 인적자본을 가진 집단에서 더욱 크게 하락하는 추세를 보이고 있다. 이것은 우리나라 여성노동시장의 주요한 특징으로 향후 여성인력 활용을 위한 중요함 함의를 내포하고 있는 것으로 판단된다.

〈표 4-8〉 과거 직종과 희망직종의 격차

(단위: %, 명)

구 분	일치	하락	상승	계(N)	
전체	58.2	26.2	15.6	100.0	(588)
연령					
20대	70	13.3	16.7	100.0	(30)
30대	64.2	22.1	13.7	100.0	(204)
40대	53.1	30.1	16.7	100.0	(239)
50대	54.8	28.7	16.5	100.0	(115)
학력					
중학교 이하	66.7	20	13.3	100.0	(60)
고등학교	56.1	26.2	17.6	100.0	(244)
대학교 이상	57.9	27.9	14.3	100.0	(280)
소득					
100만원 미만	60	16.7	23.3	100.0	(30)
100~200만원	55.9	26.1	18	100.0	(111)
200~300만원	64.1	21	15	100.0	(167)
300~400만원	59.6	29.2	11.2	100.0	(89)
401만원 이상	50.8	33.9	15.3	100.0	(124)
과거직종					
고위임직원전문가	56.9	43.1		100.0	(51)
사무종사자	53	37.8	9.2	100.0	(283)
판매서비스	70	12.7	17.3	100.0	(150)
농립어업기능원	53.1	9.4	37.5	100.0	(64)
기계조작단순노무	73.1		26.9	100.0	(26)
기타	35.7		64.3	100.0	(14)
과거종사상지위					
자영업고용주	55.7	18.6	25.7	100.0	(70)
상용근로자	57.1	29.3	13.7	100.0	(417)
임시일용	64.6	18.2	17.2	100.0	(99)

본 연구에서 향후 취업할 경우 희망하는 근무형태를 조사하였다. 시간제 근무와 전일제 근무를 구분하였을 때 응답자의 63.2%가 시간제 근무를 선호하였고 36.8%는 전일제 근무를 희망하였다.

연령 집단에서 20대와 30대의 경우 전일제 근무 희망비율이 상대적으로 더 높게 나타났다. 20대는 46.7%, 30대는 44.3% 였고, 40대는 37.0%, 50대는 24.5%였다. 주로 20~30대 젊은 연령층은 직업의 안정성을 추구하

는 비율이 더 높다는 의미로 해석된다. 학력 집단에서는 중졸이나 고졸 집단보다 대졸 집단에서 전일제 근무를 희망하는 비율이 상대적으로 다소 높게 나타났다. 배우자의 직종에 따라서는 배우자의 직종이 판매서비스와 기계조작 및 단순노무 직종일 경우 다른 직종에 비해 전일제 근무를 희망하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 배우자의 직종의 안정성이 떨어질 경우 여성의 근무형태는 더욱 안정적인 전일제 근무를 희망하는 것으로 해석된다.

소득수준에서 100만 원대와 200만 원대 저소득층이 시간제 근무를 선호하는 비율이 고소득층 집단에 비해서 상대적으로 더 높게 나타난다. 이는 저소득층이 주로 시간제 근무형태로 취업하는 현 노동시장의 현실을 반영한 것으로 해석된다. 반면 300만 원대와 400만 원대의 계층은 전일근무를 선호하는 비율이 저소득층에 비해 상대적으로 더 높게 나타난다. 저소득층의 경우 시간제 근무형태를 선호하는 비율이 매우 높게 나타나는 점이 특징적이라 할 수 있다.

취업경험에 따른 희망근무형태에서 취업경험자는 취업비경험자보다 전일제 근무를 희망하는 비율이 더 높게 나타난다. 과거 직종에서 사무종사자 농림어업기능원, 기계조작 및 단순노무 직종 경험자가 상대적으로 전일제근무희망비율이 상대적으로 더 높게 나타나고, 과거 종사상지위에서 상용근로 경험자가 전일제 근무 희망비율이 상대적으로 더 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 희망 근무형태

(단위: %, 명)

구 분	시간제 근무	전일제 근무	계(N)	
전체	63.2	36.8	100.0	(677)
연령				
20대	53.3	46.7	100.0	(30)
30대	55.7	44.3	100.0	(212)
40대	63	37	100.0	(276)
50대	75.5	24.5	100.0	(159)
학력				
중학교 이하	64.1	35.9	100.0	(78)
고등학교	64.7	35.3	100.0	(295)
대학교 이상	61.9	38.1	100.0	(299)
배우자직종				
고위임직원전문가	62.6	37.4	100.0	(115)
사무종사자	61.8	38.2	100.0	(228)
판매서비스	58.5	41.5	100.0	(82)
농림어업기능원	69.9	30.1	100.0	(83)
기계조작단순노무	44.8	55.2	100.0	(29)
기타	66.2	33.8	100.0	(71)
배우자종사상지위				
자영업고용주	67.2	32.8	100.0	(195)
상용근로자	58.6	41.4	100.0	(384)
임시일용	60.6	39.4	100.0	(33)
취업경험				
예	62.5	37.5	100.0	(595)
아니오	68.3	31.7	100.0	(82)
과거직종				
고위임직원전문가	62.5	37.5	100.0	(48)
사무종사자	60.6	39.4	100.0	(282)
판매서비스	69.8	30.2	100.0	(149)
농림어업기능원	56.1	43.9	100.0	(66)
기계조작단순노무	53.6	46.4	100.0	(28)
기타	56.3	43.8	100.0	(16)
과거종사상지위				
자영업고용주	72.1	27.9	100.0	(68)
상용근로자	60	40	100.0	(425)
임시일용	66.3	33.7	100.0	(101)

시간제 근무를 희망할 경우 그 주요한 이유를 살펴보면, 가사와 육아 때문이라는 비율이 58.0%로 가장 높게 나타났다. 다음은 본인건강 16.2%,

다른 일을 하기위해서 11.3%로 나타났다. 시간제 근무를 희망하는 이유에서 역시 가사와 육아가 가장 중요한 요인임을 알 수 있다.

〈표 4-10〉 시간제 근무를 희망하는 이유

(단위: %, 명)

구 분	가사 육아	본인 건강	가족 희망	다른일을 위해	기타	계(N)	
전체	58.0	16.2	3.3	11.3	11.3	100.0	(426)
연령							
20대	100.0					100.0	(16)
30대	89.0	1.7	.8	4.2	4.2	100.0	(118)
40대	57.0	12.8	5.2	14.0	11.0	100.0	(172)
50대	23.3	37.5	3.3	15.8	20.0	100.0	(120)
학력							
중학교 이하	26.0	40.0	8.0	12.0	14.0	100.0	(50)
고등학교	55.3	18.4	4.7	6.8	14.7	100.0	(190)
대학교 이상	69.6	7.1	.5	15.8	7.1	100.0	(184)
배우자직종							
고위임직원전문가	55.6	11.1	4.2	20.8	8.3	100.0	(72)
사무종사자	66.4	12.9	2.1	9.3	9.3	100.0	(140)
판매서비스	64.6	14.6		6.3	14.6	100.0	(48)
농립어업기능원	50.0	22.4	6.9	8.6	12.1	100.0	(58)
기계조작단순노무	61.5	23.1		7.7	7.7	100.0	(13)
기타	50.0	23.9	2.2	8.7	15.2	100.0	(46)
배우자종사상지위							
자영업고용주	54.6	16.9	3.8	13.1	11.5	100.0	(130)
상용근로자	65.2	13.8	1.8	9.4	9.8	100.0	(224)
임시일용	55.0	25.0	10.0	10.0		100.0	(20)
소득							
100만원 미만	45.2	32.3	3.2	9.7	9.7	100.0	(31)
100~200만원	58.8	18.8	4.7	7.1	10.6	100.0	(85)
200~300만원	68.3	9.9		8.9	12.9	100.0	(101)
300~400만원	63.3	18.3	1.7	10.0	6.7	100.0	(60)
401만원 이상	54.6	13.4	4.1	16.5	11.3	100.0	(97)

특히 육아기에 해당하는 20대, 30대, 40대까지 이런 경향성은 매우 분명하게 나타나고 있다. 학력집단에 따라서는 큰 차이 없이 고르게 가사와 육아가 중요한 이유로 지적되고 있다.

배우자의 직종과 종사상지위를 살펴보면 배우자가 사무종사자일 경우, 그리고 배우자가 상용근로자일 경우 시간제 근무를 희망하는 비율이 66.4%, 65.2%로 가장 높게 나타났다. 이는 배우자가 사무종사자이면서 상용근로자일 경우 가사와 육아가 더욱 어렵다는 점을 짐작할 수 있게 한다. 우리나라 직장환경에서 이 두 집단에 속한 배우자의 가사 및 육아 참여가 특히 어려울 것이라는 점을 짐작하게 한다. 가구소득 300만 원대에서 시간제를 희망하는 이유로 가사와 육아 비율이 68.3%로 가장 높게 나타난 점도 이 집단의 특성을 반영하고 있는 것으로 해석된다.

〈표 4-10〉 시간제 근무를 희망하는 이유(계속)

(단위: %, 명)

구 분	가사 육아	본인 건강	가족 희망	다른일을 위해	기타	계(N)	
취업경험							
예	58.9	15.4	2.7	11.1	11.9	100.0	(370)
아니오	51.8	21.4	7.1	12.5	7.1	100.0	(56)
과거직종							
고위임직원전문가	53.3	13.3		26.7	6.7	100.0	(30)
사무종사자	67.6	10.0	1.8	9.4	11.2	100.0	(170)
판매서비스	53.4	15.5	4.9	9.7	16.5	100.0	(103)
농림어업기능원	64.9	13.5	5.4	8.1	8.1	100.0	(37)
기계조작단순노무	20.0	53.3		13.3	13.3	100.0	(15)
기타	44.4	55.6				100.0	(9)
과거종사상지위							
자영업고용주	38.8	30.6	4.1	10.2	16.3	100.0	(49)
상용근로자	66.4	10.3	2.0	10.7	10.7	100.0	(253)
임시일용	44.8	23.9	4.5	13.4	13.4	100.0	(67)

본인의 과거 취업경험에서도 이점은 분명하게 나타난다. 본인이 사무종사 경험자일 경우, 그리고 상용근로자 경험자일 경우 시간제를 희망하는 이유로 가사와 육아를 선택한 비율이 67.6%, 66.4%로 가장 높게 나타난다. 이는 배우자뿐만 아니라 본인 역시 사무종사자이면서 상용근로자일 경우 가사와 육아가 매우 힘들었던 경험을 반영하는 것으로 해석된다.

본 조사를 통하여 취업을 희망할 경우 급여수준을 조사하였다. 전체 응답자의 평균은 143만 원 수준으로 나타났다. 희망 급여의 분포를 보면 100~149만 원이 40.6%로 가장 높게 나타고, 다음은 150~199만 원 23.2%로 나타났다.

〈표 4-11〉 희망 월 급여

(단위: %, 명)

구 분	100만원 미만	100~149만원	150~199만원	200만원 이상	계		평균
전체	15.9	40.6	23.2	20.3	100.0	(715)	143
연령							
20대	6.3	25.0	40.6	28.1	100.0	(32)	177
30대	7.5	40.7	26.5	25.2	100.0	(226)	150
40대	15.2	41.6	23.6	19.6	100.0	(296)	144
50대	31.1	41.6	14.3	13.0	100.0	(161)	127
학력							
중학교 이하	37.8	43.9	15.9	2.4	100.0	(82)	101
고등학교	17.7	48.9	21.3	12.1	100.0	(305)	130
대학교 이상	9.0	31.6	26.9	32.5	100.0	(323)	167
배우자직종							
고위임직원전문가	11.6	38.0	23.3	27.1	100.0	(129)	166
사무종사자	14.5	31.6	32.5	21.4	100.0	(234)	145
판매서비스	14.1	41.2	18.8	25.9	100.0	(85)	137
농립어업기능원	23.3	52.2	14.4	10.0	100.0	(90)	127
기계조작단순노무	29.0	45.2	19.4	6.5	100.0	(31)	124
기타	14.9	52.7	9.5	23.0	100.0	(74)	137
배우자종사상지위							
자영업고용주	14.5	42.5	17.9	25.1	100.0	(207)	152
상용근로자	12.7	39.0	27.9	20.3	100.0	(408)	146
임시일용	41.7	47.2	5.6	5.6	100.0	(36)	100
소득							
100만원 미만	44.2	46.5	7.0	2.3	100.0	(43)	98
100~200만원	20.0	53.8	20.0	6.2	100.0	(130)	116
200~300만원	15.3	36.3	27.4	21.1	100.0	(190)	150
300~400만원	13.3	36.3	27.4	23.0	100.0	(113)	150
401만원 이상	9.3	35.8	21.2	33.8	100.0	(151)	166

연령에 따라서 고연령층일수록 희망급여의 평균액이 하락하고 학력수준이 높아질수록 희망급여 평균액이 상승하는 추세를 보인다. 중졸이하 학력 집단의 희망급여 평균액은 101만 원, 고졸 집단은 130만 원, 대졸 집단은 167만 원의 평균액을 희망하고 있었다. 배우자의 직종이나 종사상 지위 및 가구소득에 따른 희망급여 평균액은 일반적 경향을 나타내며 뚜렷한 특징을 찾아보기는 힘들다.

본 조사에서 취업을 희망하는 경우 중요하게 고려하는 근로조건을 조사하였다. 취업 시 구직자가 중요하게 고려하는 근로조건은 향후 인력활용을 위한 중요한 요인이 될 수 있다. 조사 결과에 따르면 전체 응답자 중 가장 많은 비율인 29.7%가 적성을 지적하였다. 다음은 직업 안정성 26.5%, 노동시간 17.0%, 임금 11.7%로 나타났다. 보육에 유리한 직장환경은 8.5%로 오히려 매우 낮게 나타났다.

연령 집단에서 20대는 적성이 31.3%로 가장 중요한 요인이었지만 보육에 유리한 직장환경도 28.1%로 다른 연령층에 비해 매우 높게 나타났다. 따라서 20대의 경우 적성과 보육환경 두 요인을 매우 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다. 30대의 경우는 직업 안정성이 23.8%로 가장 높았고 다음은 적성이 22.9%로 나타났다. 다른 연령층과 비교해서 직업 안정성을 가장 높게 지적한 연령층은 30대뿐이었다. 따라서 현재 30대가 느끼는 직업 불안정성이 크다는 점을 알 수 있다. 40대와 50대는 모두 취업 시 적성을 가장 중요한 요인으로 지적하고 있다.

학력 집단에서 중졸이하(38.8%)와 고졸(30.9%)의 경우는 직업 안정성을 가장 중요한 요인으로 지적한 반면, 대졸이상 집단(33.0%)은 적성을 가장 중요한 요인으로 지적하였다. 배우자의 직종이 고위임직원 및 전문가일 경우는 적성(32.3%), 사무종사자일 경우는 적성(31.1%)을 가장 중요하게 지적하였고, 배우자의 직종이 판매서비스일 경우는 안정성(27.3%), 농림어업 기능원일 경우는 안정성(35.2%)을 가장 중요한 요인으로 지적하였다. 배우자의 종사상 지위가 자영업 및 고용주일 경우 적성(33.3%), 상용근로자일 경우 적성(28.4%)을 가장 중요한 요인으로 지적하였고, 배우자의 종사상지

위가 임시일용근로자일 경우 안정성(33.3%)을 가장 중요한 요인으로 지적하였다. 소득계층에서 200만 원대와 300만 원대의 경우는 안정성을 가장 중요한 요인으로 지적한 반면, 400만 원대와 400만 원 이상 계층에서는 적성을 가장 중요한 요인으로 지적하였다.

〈표 4-12〉 취업 시 중요하게 고려하는 근로조건

(단위: %, 명)

구 분	임금	노동시간	안정성	적성	보육유리	기타	계(N)	
전체	11.7	17.0	26.5	29.7	8.5	6.6	100.0	(728)
연령								
20대	3.1	18.8	18.8	31.3	28.1		100.0	(32)
30대	13.7	19.8	23.8	22.9	15.0	4.8	100.0	(227)
40대	10.8	17.7	27.5	31.1	6.2	6.6	100.0	(305)
50대	12.2	11.6	29.9	36.0		10.4	100.0	(164)
학력								
중학교 이하	18.8	9.4	38.8	24.7	1.2	7.1	100.0	(85)
고등학교	11.3	17.7	30.9	27.3	4.8	8.0	100.0	(311)
대학교 이상	10.4	18.3	19.3	33.0	13.8	5.2	100.0	(327)
배우자직종								
고위임직원전문가	10.0	16.2	22.3	32.3	7.7	11.5	100.0	(130)
사무종사자	8.8	16.8	26.1	31.1	10.5	6.7	100.0	(238)
판매서비스	15.9	22.7	27.3	19.3	10.2	4.5	100.0	(88)
농림어업기능원	8.8	16.5	35.2	26.4	7.7	5.5	100.0	(91)
기계조작단순노무	21.9	3.1	31.3	34.4	6.3	3.1	100.0	(32)
기타	16.0	20.0	16.0	32.0	6.7	9.3	100.0	(75)
배우자종사상지위								
자영업고용주	9.9	18.3	23.5	33.3	6.1	8.9	100.0	(213)
상용근로자	11.7	16.7	26.9	28.4	10.4	5.8	100.0	(412)
임시일용	16.7	13.9	33.3	27.8	5.6	2.8	100.0	(36)
소득								
100만원 미만	20.0	11.1	22.2	35.6	6.7	4.4	100.0	(45)
100~200만원	15.3	13.0	39.7	19.8	7.6	4.6	100.0	(131)
200~300만원	10.4	22.4	26.0	25.5	9.9	5.7	100.0	(192)
300~400만원	6.1	15.8	26.3	35.1	10.5	6.1	100.0	(114)
401만원 이상	9.1	13.6	18.8	41.6	7.1	9.7	100.0	(154)

취업 경험에 따라서 향후 취업 시 중요하게 고려하는 근로조건을 살펴보면, 취업경험여부와 무관하게 모두 가장 중요한 요인으로 적성을 지적하였다. 그러나 과거 직종이 고위임직원 및 전문가일 경우와 사무종사자, 판매서비스 경험자일 경우 가장 중요한 요인으로 적성을 지적하였다. 반면 농림어업기능원, 기계조작 및 단순노무 경험자일 경우는 직업 안정성을 가장 중요한 요인으로 지적하였다. 그리고 과거 종사상 지위가 자영업 및 고용주였던 사람들은 가장 중요한 요인으로 안정성을 지적하였고, 상용근로자였던 사람들은 적성을 가장 중요한 요인으로 지적하였다. 과거 임시일용근로 경험자는 직업의 안정성을 가장 중요한 요인으로 지적하였다.

〈표 4-12〉 희망 근로조건(계속)

(단위: %, 명)

구 분	임금	노동시간	안정성	적성	보육유리	기타	계(N)	
취업경험								
예	12.0	18.3	25.7	28.5	9.0	6.4	100.0	(641)
아니오	9.2	8.0	32.2	37.9	4.6	8.0	100.0	(87)
과거직종								
고위임직원전문가	12.3	17.5	22.8	33.3	10.5	3.5	100.0	(57)
사무종사자	10.2	18.5	23.1	28.4	13.5	6.3	100.0	(303)
판매서비스	13.8	20.0	25.6	29.4	4.4	6.9	100.0	(160)
농립어업기능원	13.2	16.2	29.4	22.1	5.9	13.2	100.0	(68)
기계조작단순노무	13.3	10.0	50.0	26.7			100.0	(30)
기타	17.6	23.5	29.4	29.4			100.0	(17)
과거종사상지위								
자영업고용주	10.5	15.8	36.8	28.9	2.6	5.3	100.0	(76)
상용근로자	11.0	18.7	23.3	29.3	11.2	6.4	100.0	(454)
임시일용	16.5	17.4	28.4	25.7	4.6	7.3	100.0	(109)

향후 취업을 위해서 현재의 비취업 기혼여성들은 어떤 취업전략을 생각하는지 조사하였다. 크게 두 가지로 구분하여 하나는 지금 내 능력에 맞는 일자리를 찾는 방법과 자신의 능력을 개발 한 이후 더 좋은 일자리를 찾는 방법을 보리고 제시하였다. 조사결과에 따르면 전체 응답자의 60.9%가 지금 능력에 맞는 일자리를 찾는 방법을 선호하였다.

〈표 4-13〉 취업전략

(단위: %, 명)

구 분	지금 능력에 맞는 일자리	능력 개발 후 더 좋은 일자리	계(N)	
전체	60.9	39.1	100.0	(704)
연령				
20대	56.3	43.8	100.0	(32)
30대	48.5	51.5	100.0	(227)
40대	65.4	34.6	100.0	(289)
50대	71.8	28.2	100.0	(156)
학력				
중학교 이하	77.6	22.4	100.0	(76)
고등학교	63.6	36.4	100.0	(302)
대학교 이상	54.7	45.3	100.0	(322)
소득				
100만원 미만	69	31	100.0	(42)
100~200만원	65.1	34.9	100.0	(126)
200~300만원	62.6	37.4	100.0	(190)
300~400만원	55.9	44.1	100.0	(111)
401만원 이상	54.7	45.3	100.0	(148)
취업경험				
예	61.3	38.7	100.0	(618)
아니오	58.1	41.9	100.0	(86)
과거직종				
고위임직원전문가	60.3	39.7	100.0	(58)
사무종사자	53.1	46.9	100.0	(292)
판매서비스	66.5	33.5	100.0	(155)
농림어업기능원	73.4	26.6	100.0	(64)
기계조작단순노무	84.6	15.4	100.0	(26)
기타	70.6	29.4	100.0	(17)
과거종사상지위				
자영업고용주	62.5	37.5	100.0	(72)
상용근로자	60.6	39.4	100.0	(439)
임시일용	63.8	36.2	100.0	(105)

연령별로 구분해 보면 30대의 자기개발 욕구가 가장 강하게 나타났다. 그리고 학력 수준과 소득수준이 높은 집단이 상대적으로 자기개발 욕구가 더 강하게 나타났다. 이와 같은 경향성은 일반적 현상으로 보인다. 그리고 과거 취업경험에 따르면 과거 사무종사자 직종 경험자와 상용근로 경험자

의 자기개발 욕구가 상대적으로 더 강하게 나타났다. 향후 자기개발 욕구가 강한 집단에 대한 적합한 프로그램 개발이 필요할 것으로 판단된다.

제3절 요약

본 연구의 비취업 기혼여성 취업욕구조사 분석결과 몇 가지 시사점을 찾을 수 있다.

과거 취업경험을 통하여 경력단절의 특징을 짐작해보면 우선 현재 비취업 기혼여성 중 80% 정도가 취업경험이 있으며 곧 경력단절을 경험했다는 점이다. 기존연구에 따르면 조사대상의 45.3%가 결혼 2년 전부터 시작해서 결혼한 당해까지 기간에 노동시장에서 퇴장한 경험을 가지고 있었다(오은진 외, 2009). 여기서 경력단절은 자발적 퇴직에 의한 것일 수도 있고 비자발적 퇴직에 의한 것일 수도 있다는 점을 고려해야 한다. 본 조사결과에 따르면, 30대의 취업경험률(90.6%), 대졸 학력자의 취업경험률(84.3%), 소득계층에서 300만 원대의 취업경험률(86.4%)이 가장 높다는 점이다. 그리고 과거 직종에서 사무종사자 취업경험률(49.6%), 종사상지위에서 상용근로자 취업경험률(72.0%)이 가장 높았다. 따라서 이들 집단에서 경력단절이 발생할 가능성이 상대적으로 더 크다는 점을 유추할 수 있다.

또한 경력단절 기간이 매우 길다는 특징을 찾을 수 있다. 전체 응답자의 평균 경력단절 기간은 11.4년이었고 직장을 그만둔 지 10년 이상 된 비율이 절반이 넘었다. 30대 이상 모든 연령층의 경력단절 기간이 10년이 넘었고 고졸과 대졸 집단의 경우 10년 이상의 비율이 가장 많았다. 앞서 설명한 오은진 외(2009)의 연구에 따르면 51.4%가 5년이상의 장기간의 경력단절 기간을 가지고 있었다는 점과 유사한 경향을 나타내고 있다.

그리고 노동시장을 이탈하게 된 가장 큰 이유가 결혼 임신 출산으로 인한 퇴직압력이었다는 점은 시사하는 바가 매우 크며, 기존 연구 결과도 이와 같은 점을 보고한 바 있다(박혜경 외, 2006). 여전히 노동시장에서 여성

의 생애사적 사건으로 인한 불합리한 처우가 지속되고 있다는 점을 알 수 있고, 향후 이 부분에 대한 정책적 개입이 없이는 여성 노동참여를 활성화 시키기는 불가능할 것으로 보인다.

비취업 기혼여성의 취업욕구는 우선 향후 취업의사에서 출발할 수 있다. 분석 결과 현재 비취업 기혼여성의 취업 욕구는 65%수준으로 높은 편이라 할 수 있다. 일부 가감이 있을 수 있으나 이 비율을 잠재적 노동공급 의사를 가진 여성의 비율로 본 다면 작은 수가 아니기 때문이다. 특히 30대 연령층의 취업의사가 강하게 나타난다. 그런데 특징적인 것은 1년 이내 취업의사가 있는 집단을 보면 40대 연령층의 취업의사가 가장 높았다. 이는 만약 현 사회제도와 노동시장의 구조가 지속된다면 본격적인 노동공급 연령은 40대 이후부터로 짐작할 수 있다. 만약 노동공급 연령을 단축하고자 한다면 이에 따른 사회체계의 변화와 제도적 정책적 노력이 필요할 것으로 판단된다.

취업을 희망하는 이유를 살펴보면 일부 기존연구는 주로 경제적인 이유 때문에 취업을 희망하는 것으로 주장한다(박혜경 외, 2006). 본 분석결과 경제적인 이유보다도 더 중요한 이유는 자신의 발전과 사회경험인 것으로 나타난다. 모든 연령층에서 자기발전과 사회경험을 위해 취업을 희망하는 것으로 나타난다.

물론 집단별 특성에 따라서 이 차이는 명확히 구분되기도 한다. 우선 대졸이상 집단한테서 이 비율은 더 높게 나타난다. 그리고 소득계층에 따라서 저소득층보다는 300만 원대 이상의 중상 소득계층한테서 이 비율이 더 높게 나타난다. 따라서 비취업 기혼여성이 동질적 집단이 아니라 연령, 학력, 소득, 배우자의 경제활동 특성, 본인의 취업경험 등에 따라서 이질적 특징을 나타낼 수 있음을 고려해야 한다. 그리고 이 점은 향후 정책적으로 매우 중요하게 고려되어야 할 것이다.

한편 우리나라 여성노동에서 주요한 특징 중 하나는 직업 이동과 관련되는 것으로 경력단절 이후 재취업 시 직종의 하락추세가 일반적으로 관찰된다는 점이다(금재호, 2002). 본 분석결과에서도 이점이 잘 나타나고 있으며

그 추세 또한 비교적 선명히 드러나고 있다. 전체적으로 이전 직종과 희망 직종의 일치비율은 58.2%수준이었다. 물론 여기서 분석한 것은 희망직종이기 때문에 실제 재취업 시 직종에 따라서 일치정도는 더 낮아질 수도 있을 것이다.

여기서 중요한 점은 하락추세가 26.2%로 나타났는데, 이 추세가 집단별로 차별적이라는 것이다. 연령 집단에 따라서 살펴보면 30대를 지나 40대에 접어들면 여성들이 직종을 낮추어 취업하기를 희망하는 경향성이 관찰된다. 그리고 이런 하락추세는 대졸여성들에게 상대적으로 크게 나타난다. 이것은 대졸 여성들의 노동시장 재진입 좌절을 반영한 것으로 해석된다.

그리고 사회적으로 고위신 직종의 하락세가 또한 분명히 나타난다. 종사상 지위에서 상용근로자의 하락세가 상대적으로 크게 나타난다. 이는 현재 비취업 기혼여성의 희망직종이 양질의 인적자본을 가진 집단에서 더욱 크게 하락하는 추세를 보인다는 특징으로 요약된다. 이는 향후 우리나라 노동시장에서 여성인력의 활용 측면에서 매우 중요한 시사점을 던져주고 있다.

향후 희망하는 근무형태에 따라서도 비취업 기혼여성의 취업욕구가 잘 드러난다. 특히 시간제 근무를 희망하는 경우 그 이유를 살펴보면 배우자의 직종이 사무종사자일 때, 그리고 종사상 지위가 상용근로자일 때 가사와 육아 때문에 시간제 근무를 희망하다는 비율이 가장 높게 나타난다. 이는 배우자가 사무종사자이면서 상용근로자일 경우 가사와 육아가 더욱 어렵다는 점을 짐작할 수 있게 한다. 이런 경향은 가구소득 300만 원대에서도 동일하게 나타나고 있다. 그리고 본인의 과거 취업경험에서도 본인이 사무종사자였을 때와 본인이 상용근로자였을 때 가사와 육아 때문에 시간제 근무를 희망한다는 비율이 가장 높게 나타나고 있다. 이 역시 사무종사자와 상용근로자의 가사와 육아가 얼마나 어려웠는지를 잘 반영해주고 있다. 따라서 향후 사무종사자와 상용근로자의 가사와 육아 문제에 대한 정책적 지원이 없다면 여성인력의 활용은 크게 진전되기 어려울 것으로 판단된다.

향후 취업 시 중요하게 고려하는 사항을 통해서도 비취업 기혼여성의 취업욕구를 파악할 수 있다. 분석결과에 따르면 임금, 노동시간, 보육에 유리

한 직장환경보다도 본인의 적성에 맞는 지가 더 중요한 요인으로 지적되었다. 여기서 중요한 요인은 직업의 안정성과 본인의 적성 두 가지였다. 연령별로 30대를 제외하고 모든 연령층에서 적성이 취업 시 가장 요인으로 지적되었다. 학력별로는 중졸과 고졸 집단은 안정성이, 대졸 집단은 적성이 더 중요한 요인으로 지적되었다. 이렇게 본인의 적성이 중요하게 고려되고 있다는 점은 향후 인력활용에서 중요한 맥락을 제시하고 있다. 즉 비취업 기혼여성을 대상으로 하는 적성 개발과 적성교육이 향후 매우 중요하게 대두될 수 있다는 것이다.

05

비취업 여성의 취업과 정규직 진입

제5장 비취업 여성의 취업과 정규직 진입

한국의 고령화 및 저출산 문제는 이미 잘 알려진 사실이다. 2005년 현재 인구 중 65세 이상의 노인이 차지하는 비율은 9.1%로 1995년의 5.9%에 비해 3.2% 증가하였으며 2018년에는 이 비율이 14.3%에 이르러 '초고령 사회'에 진입할 것으로 보인다(통계청, 2005). 최근에 통계청이 발표한 보고서에 따르면 2050년에는 65세 이상의 노인인구의 비율이 38.2%로 OECD국가 중 최고의 고령사회가 될 것이라고 한다(통계청, 2009). 또한 저출산이 사회적 이슈로 부상하였는데 2009년도 합계출산율은 1.15로 심각한 수준에 있음을 알 수 있다(통계청, 2010). 이러한 심각한 저출산은 고령화 추세와 함께 생산 가능인구의 수적 규모의 급감을 가져올 가능성이 있다. 즉, 저출산과 고령화라는 시대적 흐름은 미래에 노동력의 부족이라는 문제를 동반한다는 것이다.

이러한 상황에서 여성 노동력의 활용이 시대적 요구로 부상되고 있다. 그러나 사실상 여성의 경제활동참가율은 여전히 낮은 수준이며 경력단절을 보여주는 M자형 취업유형은 여전히 나타나고 있다(민현주, 2008). 즉, 여성의 경우 결혼, 출산, 육아로 인해 취업상태를 포기하다가 자녀가 어느 정도 성장한 후에 다시 경제활동에 참여한다는 것이다. 이는 한국사회에서는 여전히 출산과 육아가 여성들의 취업에 장애가 된다는 의미를 갖는다. 또한 미혼상태의 상대적으로 젊은 여성들 역시 청년 실업률의 증가와 경제침체로 인해 취업에 많은 어려움을 겪고 있으며 이로 인해 실질적으로 취업을 포기한 실망실업자 상태로 노동시장에서 빠져나갈 가능성이 있다. 이러한

이중의 어려움을 겪고 있는 여성들의 경제활동참가를 높여 다가올 미래에 대응할 필요가 있다. 여성의 경제활동에 긍정 혹은 부정적인 영향을 미치는 요인이 무엇인지 파악하고 이에 적절히 대응해야 여성의 노동시장 이탈을 막을 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 여성의 취업/정규직 현황을 종단적으로 파악하고 비취업자 여성의 취업에 유의한 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석하고자 한다. 특히 최근 5년간의 기간 동안 나타난 여성의 취업/정규직 현황을 파악하고 여성노동의 현황에 어떠한 변화(개선 또는 약화)가 있었는지 알아봄으로써 최근 한국사회에 나타난 여성노동활용의 추세를 파악할 것이다. 여성이 처한 노동시장에서의 문제는 이미 90년대부터 많은 비판이 있어 왔으며 2000년대에 들어 여성 노동시장의 문제를 개선하기 위한 정책적 노력이 있어왔던 것도 사실이다. 그러므로 여성의 취업현황에 어떠한 개선이 있었는가를 파악하는 것이 중요할 것이다. 이를 위해서 연령, 교육수준, 결혼상태 등에 따라 여성의 취업/정규직 비율이 2004년에서 2008년 간 어떻게 변화하였는지 분석할 것이다. 더불어 가장 핵심적인 부분으로써 다변량 분석을 이용하여 2004년 시점에서 비취업 상태였던 여성이 2008년의 기간까지 취업 또는 정규직에 진입하는 데 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다. 이는 비취업 상태의 여성에 초점을 맞춤으로써 노동시장에서 여성이 처한 어려움을 살펴보고 여성취업/정규직 진입을 개선하기 위한 길을 모색하기 위한 것이다. 먼저 여성노동의 현황을 살펴보면서 본 장을 시작하겠다.

제1절 취업률과 정규직 진입 추세, 2004~2008

먼저, 2004년에서 2008년 기간 동안 20세에서 59세까지 여성의 취업과 정규직 진입율의 변화 추이를 기술통계를 통해 비교하고자 한다. 대표성 있

는 한국노동패널에 나타난 각 시기별 취업률, 정규직 비율을 비교함으로써 2004년에서 2008년 간 한국 여성의 취업률에 어떠한 진전이나 변화가 있었는지 개괄적으로 알아보는 데 유용할 것이다[1].

1. 연령별, 교육수준별, 결혼상태별 취업률 변화 추이

<표 5-1>은 각 연령대별 취업률을 시기별로 비교한 자료이다. <표 5-1>을 살펴보면, 먼저 20세에서 59세의 전체 여성을 포함하였을 때 취업률은 각각 2004년에 52.99%, 2005년에 52.54%, 2006년에 53.46%, 2007년에 53.6%, 2008년에 54%를 기록하였다. 시기에 따른 전체 취업률은 약간 상승하였으나 큰 변화는 없는 것으로 파악된다.

연령대별 취업률을 살펴보면, 2004년에서 2008년까지 40-49세 여성의 취업률이 가장 높은 것을 알 수 있다. 40세에서 49세의 여성 중 취업자는 2004년에 60.33%, 2005년에 60.83%, 2006년에 60.64%, 2007년에는 62.46%였으며 2008년에는 62.63%로 다른 연령대에 비해 높았다. 그 다음으로는 20대 여성의 취업률이 전반적으로 높았으며 30대와 50대 여성의 취업률은 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 30대에 결혼과 출산 등으로 인해 여성들이 경력단절을 경험한다는 선행연구의 결과를 뒷받침하는 결과로 보인다(민현주, 2008).

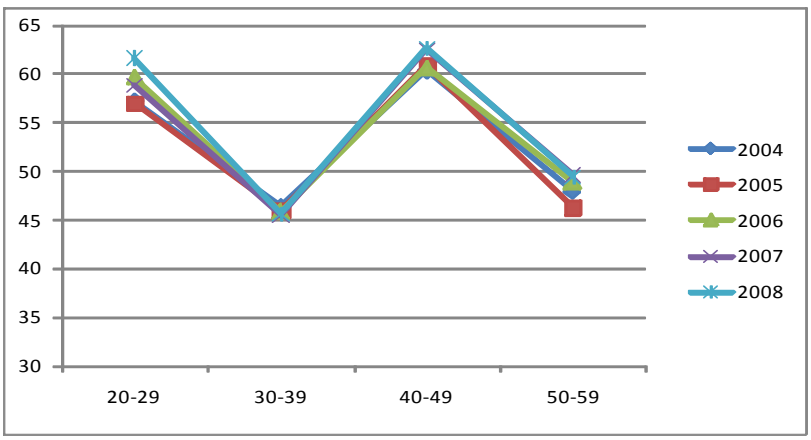
1) 아래 제시된 모든 통계수치는 가중치가 부여되지 않은 수치이다. 노동패널은 가중치를 제공하고 있으나 기초통계를 이용한 추세분석에는 확률가중치(probability weights)를 쓰는 것이 적절하지 않다. 확률가중치를 빈도가중치(frequency weights)로 가정하여 가중치를 부여하는 것은 표본의 수를 과도하게 증가시켜 더 큰 오류를 낳을 가능성이 있어 본 연구에서는 가중치가 부여되지 않은 통계치를 제공하였다. 그러나 다변량 분석에서는 확률가중치를 이용하여 분석하였음을 밝힌다.

〈표 5-1〉 연령별 여성취업률, 2004~2008

구 분		2004		2005		2006		2007		2008	
연령		취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업
20-29	N	522	390	493	372	496	335	451	316	433	270
	%	57.2	42.8	57.0	43.0	59.7	40.3	58.8	41.2	61.6	38.4
30-39	N	565	654	556	655	551	652	560	673	557	666
	%	46.4	53.7	45.9	54.1	45.8	54.2	45.4	54.6	45.5	54.5
40-49	N	695	457	705	454	701	455	697	419	687	410
	%	60.3	39.7	60.8	39.2	60.6	39.4	62.5	37.5	62.6	37.4
50-59	N	400	435	396	461	446	468	466	474	475	487
	%	47.9	52.1	46.2	53.8	48.8	51.2	49.6	50.4	49.4	50.6
총합	N	2,182	1,936	2,150	1,942	2,194	1,910	2,174	1,882	2,152	1,833
	%	53.0	47.0	52.5	47.5	53.5	46.5	53.6	46.4	54.0	46.0

[그림 5-1]은 <표 5-1>에 요약된 여성의 취업률 변화를 좀 더 명확하게 보여준다. [그림 5-1]을 살펴보면, 앞에서도 언급한 바와 같이 40대 여성과 20대 여성의 취업률이 높은 편이며 전반적으로 30대 여성의 취업률이 가장 낮은 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 [그림 5-1]은 연령대별 여성취업률이 2004년에서 2008년이라는 5년간의 기간 동안 별다른 차이를 보이지 않았다는 것을 보여준다. 물론 2004년에 비해 시기 별로 다소 향상된 모습을 보이나 눈에 띄게 향상되었다고는 볼 수 없는 수준이다.

〔그림 5-1〕 연령별 여성 취업률의 변화, 2004~2008



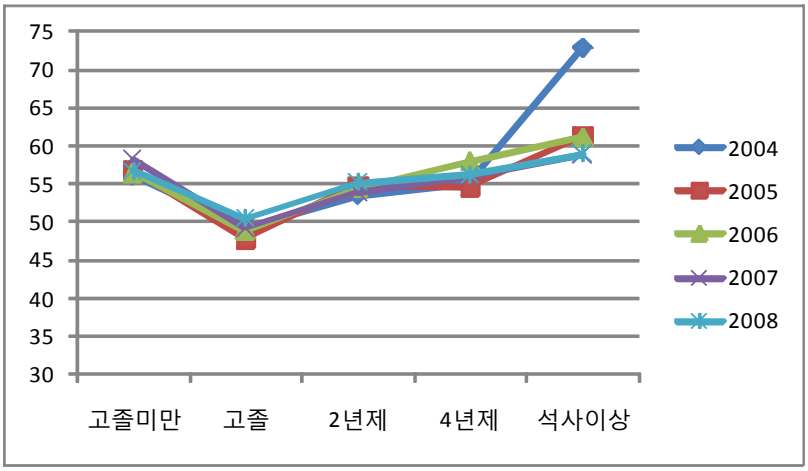
다음으로 교육수준별 여성 취업률은 <표 5-2>에 제시되어 있다. <표 5-2>는 20세에서 59세의 전체 여성 중 석사이상의 학력을 가진 여성들의 취업률이 일반적으로 가장 높다는 것을 보여준다. 물론 석사이상의 학력을 가진 여성들의 취업률은 2008년으로 갈수록 감소하는 것으로 나타난다. 더불어 고졸학력을 가진 여성들의 취업률이 상대적으로 더 낮은 것을 알 수 있다. 고졸학력의 여성취업률은 2004년에 49.23%, 2005년에 47.7%, 2006년에 48.79%, 2007년에 49.19%를 차지하였고 2008년에는 50.4%로 나타나 다소 증가하였으나 큰 변화는 없는 것으로 나타났으며 다른 교육수준을 가진 여성들에 비해 취업률이 떨어지는 것으로 나타났다.

〈표 5-2〉 교육수준 별 여성 취업률, 2004~2008

구 분		2004		2005		2006		2007		2008	
		취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업
고졸 미만	N	668	525	639	488	617	477	591	424	536	411
	%	56.0	44.0	56.7	43.3	56.4	43.6	58.2	41.8	56.6	43.4
고졸	N	799	824	776	851	783	822	785	811	764	752
	%	49.2	50.8	47.7	52.3	48.8	51.2	49.2	50.8	50.4	49.6
대학 (2년)	N	306	268	327	270	332	278	325	278	347	282
	%	53.3	46.7	54.8	45.2	54.4	45.6	53.9	46.1	55.2	44.8
대학 (4년)	N	368	301	369	307	418	304	421	331	450	351
	%	55.0	45.0	54.6	45.4	57.9	42.1	56.0	44.0	56.2	43.8
석사 이상	N	40	15	38	24	44	28	50	35	53	37
	%	72.7	27.3	61.3	38.7	61.1	38.9	58.8	41.2	58.9	41.1
총합	N	2181	1933	2149	1940	2194	1909	2172	1879	2150	1833
	%	53.0	47.0	52.6	47.4	53.5	46.5	53.6	46.4	54.0	46.0

이러한 경향을 그림으로 나타낸 것이 [그림 5-2]이다. [그림 5-2]를 살펴보면, 2004년에서 2008년의 기간 동안 교육수준 별 여성취업률이 큰 변화 없이 유지되어 왔음을 알 수 있다. 물론 석사이상의 학력을 가진 여성응답자의 경우 2004년에 취업률이 가장 높았다가 그 후 감소한 것으로 나타났다. 그러나 이는 해당범위에 속하는 여성 응답자의 수가 적기 때문에 일반화하기는 어려울 것으로 보인다. 교육수준별 취업률을 살펴보았을 때, 고졸학력을 가진 여성들의 취업률이 가장 낮은 것은 분명해 보인다.

〔그림 5-2〕 교육수준별 여성 취업률의 변화, 2004~2008



마지막으로 결혼상태 별 여성취업률을 살펴보겠다. 결혼과 출산은 여성의 경력단절이나 노동시장 진입을 방해하는 요인으로 알려진 바 있다. 그러나 출산 후 자녀양육시기가 지나면 다시 노동시장으로 진입하기 때문에 결혼상태에 따라 취업률에 변화가 있는지 살펴볼 필요가 있다.

〈표 5-3〉 결혼상태별 여성 취업률, 2004~2008

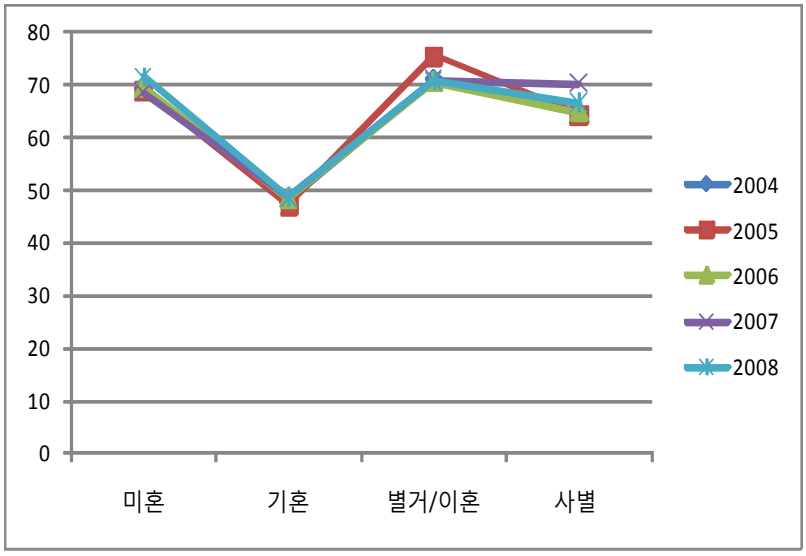
구분		2004		2005		2006		2007		2008	
결혼상태		취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업	취업	비취업
미혼	N	506	226	494	223	498	219	479	221	485	194
	%	69.1	30.9	68.9	31.1	69.5	30.5	68.4	31.6	71.4	28.6
기혼	N	1469	1609	1445	1626	1481	1588	1473	1568	1459	1544
	%	47.7	52.3	47.1	53.0	48.3	51.7	48.4	51.6	48.6	51.4
별거/ 이혼	N	92	38	107	35	112	47	116	48	113	47
	%	70.8	29.2	75.4	24.7	70.4	29.6	70.7	29.3	70.6	29.4
사별	N	115	63	104	58	103	56	106	45	95	48
	%	64.6	35.4	64.2	35.8	64.8	35.2	70.2	29.8	66.4	33.6
총합	N	2,182	1,936	2,150	1,942	2,194	1,910	2,174	1,882	2,152	1,833
	%	53.0	47.0	52.5	47.5	53.5	46.5	53.6	46.4	54.0	46.0

<표 5-3>을 살펴보면 결혼상태별로 여성의 취업률에 차이가 존재함을 알 수 있다. 결국 기혼, 즉 현재 배우자가 있는 여성들의 취업률이 가장 낮

았다. 이는 결혼이 취업에 방해요인으로 작용한다는 선행연구를 뒷받침하는 것이며 별거나 이혼, 사별의 경우가 비교해보았을 때 결혼해체를 경험한 여성들은 경제적 필요에 의해 노동시장에 다시 진입하거나 취업을 하는 것이라고 해석될 수 있다.

[그림 5-3]을 살펴보면, 2004년에서 2008년의 기간 동안 결혼상태별 여성 취업률에 큰 변화는 없었음을 알 수 있다. 결혼상태에 따른 취업률이 일정한 패턴을 갖고 있는 것으로 보인다. 별거나 이혼을 경험한 여성들의 취업률이 사별한 여성의 취업률에 비해 다소 높은 것으로 나타나는데 이는 연령과 상관이 있기 때문이라 생각된다. 이혼, 별거하는 여성에 비해 사별하는 여성은 나이가 많은 경향이 있기 때문에 취업률이 상대적으로 낮을 수 있다. 배우자가 없는 여성이 경제적 필요에 의해 노동시장에 진입할 수도 있으며 배우자가 있는 여성의 경우 가사 및 돌봄노동에 대한 책임과 부담으로 노동시장 진입을 미룰 가능성도 있다.

〔그림 5-3〕 결혼상태별 여성 취업률의 변화, 2004~2008



2. 연령별, 교육수준별, 결혼상태별 정규직 취업률 변화 추이

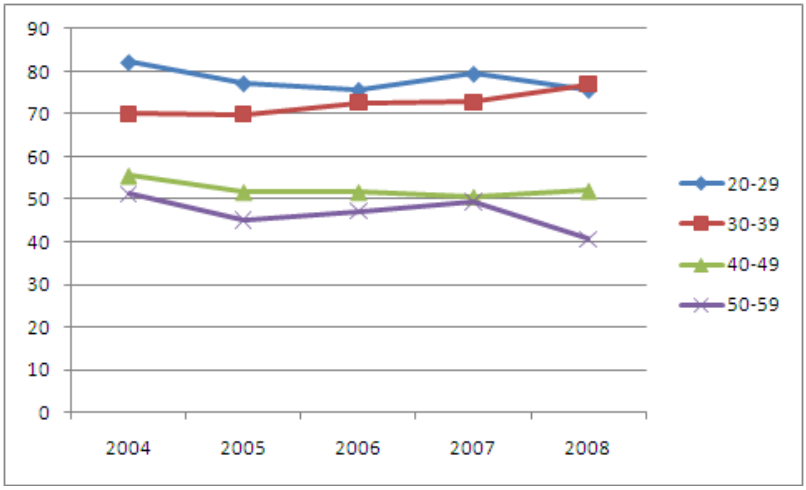
각 시기별로 취업중이라고 응답한 여성 중 자영업자 및 무급가족종사자를 제외한 여성들만을 대상으로 정규직/비정규직 비율을 살펴보았다. 먼저, <표 5-4>를 살펴보면, 전체 취업중인 여성 중 정규직 비율은 2004년에는 67.48%, 2005년에 63.82%, 2006년에 64%, 2007년에는 64.84%였으며 2008년에는 63.36%를 나타났다. 정규직 비율이 지난 5년 간 감소하는 경향을 띠었음을 알 수 있다. 앞에서도 언급한 바와 같이, 취업중이라고 응답한 여성 중 자영업자 및 무급가족종사자를 제외한 여성들만을 대상으로 하였기 때문에 정규직 비율이 다소 높게 나타났음을 유의해야 한다. 연령별 정규직 비율을 살펴보면, 정규직 비율은 연령대가 높아질수록 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 일반적으로 20대 여성 취업자의 경우 정규직 비율이 가장 높았고 50대 여성 취업자의 정규직 비율이 가장 낮았다. 이는 5년간의 기간 동안 일관되게 나타난 경향으로 40대 여성의 취업률이 30대에 비해 높았음을 생각했을 때, 40대 여성이 취업을 하는 경우에는 많은 수가 비정규직으로 진입할 가능성이 있음을 보여준다.

〈표 5-4〉 연령대별 정규직 비율, 2004~2008

구 분		2004		2005		2006		2007		2008	
연령대		정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
20-29	N	399	87	348	103	351	113	343	89	311	100
	%	82.1	17.9	77.2	22.8	75.7	24.4	79.4	20.6	75.7	24.3
30-39	N	296	127	281	121	302	114	317	119	324	97
	%	70.0	30.0	69.9	30.1	72.6	27.4	72.7	27.3	77.0	23.0
40-49	N	234	187	215	201	216	202	216	211	232	214
	%	55.6	44.4	51.7	48.3	51.7	48.3	50.6	49.4	52.0	48.0
50-59	N	100	95	82	100	107	120	116	119	103	150
	%	51.28	48.72	45.05	54.95	47.14	52.86	49.36	50.64	40.71	59.29
총합	N	1,029	496	926	525	976	549	992	538	970	561
	%	67.5	32.5	63.8	36.2	64.0	36.0	64.8	35.2	63.4	36.6

[그림 5-4]는 5년간 연령별 정규직 취업자비율이 연령별로 어떻게 달라졌는지를 보여준다. [그림 5-4]를 살펴보면, 일반적으로 연령대가 높아질수록 정규직 비율이 떨어진다는 사실을 알 수 있다. 또한 2004년 이후 전반적으로 20대와 50대의 정규직 비율이 떨어져왔으며 이에 반해 30대의 정규직 비율이 다소 향상하였음을 알 수 있다. 이는 30대 여성의 경우 전체 취업률이 낮다는 사실을 생각해 볼 때, 취업상태를 유지하고 있는 여성들이 보통 정규직 상태를 유지하고 있기 때문일 가능성이 있다.

〔그림 5-4〕 연령별 정규직 비율, 2004~2008



<표 5-5>는 교육수준 별 정규직 비율을 요약한 표이다. 2004년부터 2008년까지의 기간 동안 4년제 대학학력의 여성취업자들 중 80%를 넘는 수가 정규직이라고 응답하였다. 4년제 대학학력의 여성들 중 2004년에는 82.84%, 2005년에는 81.63%, 2006년에는 81.14%, 2007년에는 83.68%, 마지막으로 2008년에는 83.19%가 정규직이라고 응답하였다[2]. 그 다음으로는 2년제 대학학력의 여성취어자 중 정규직비율이 높다는 것을 알 수 있

2) 앞에서도 언급한 바와 같이 정규직 비율은 취업중이라고 응답한 여성 중 자영업자 및 무급가족종사자를 제외한 여성들만을 대상으로 하여 산출한 결과라는 것에 유의해야 한다.

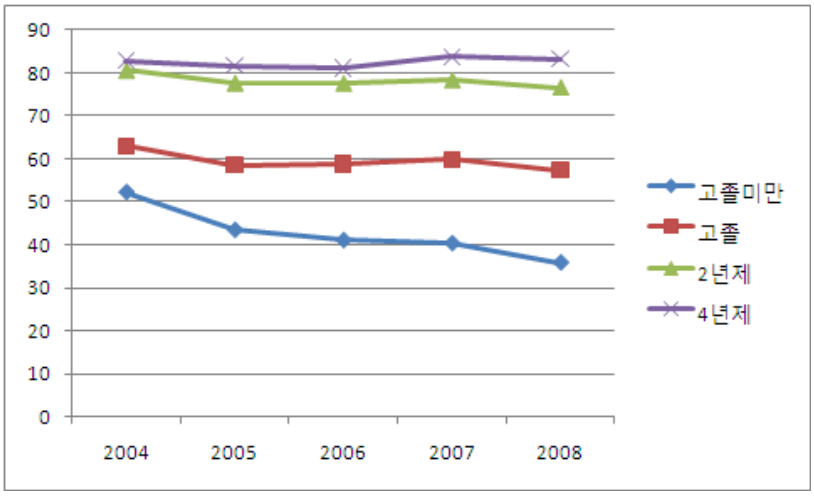
다. 2년제 대학학력의 여성취업자들 중 2004년에는 80.6%, 2005년에는 77.58%, 2006년에는 77.55, 2007년에는 78.32%, 마지막으로 2008년에는 76.59%가 정규직이라고 응답하였다. 정규직 취업은 학력에 의해 많은 영향을 받는 것으로 보인다. 또한 2004년과 2008년을 비교해보면 정규직 비율이 전반적으로 떨어졌음을 알 수 있다.

〈표 5-5〉 교육수준 별 정규직 비율, 2004~2005

구분		2004		2005		2006		2007		2008	
학력		정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
고졸	N	193	176	148	193	137	197	133	197	112	201
미만	%	52.3	47.7	43.4	56.6	41.0	59.0	40.3	59.7	35.8	64.2
고졸	N	347	204	296	210	310	217	319	214	298	222
	%	63.0	37.0	58.5	41.5	58.8	41.2	59.9	40.2	57.3	42.7
대학	N	216	52	218	63	228	66	224	62	229	70
(2년)	%	80.6	19.4	77.6	22.4	77.6	22.5	78.3	21.7	76.6	23.4
대학	N	251	52	240	54	271	63	282	55	292	59
(4년)	%	82.8	17.2	81.6	18.4	81.1	18.9	83.7	16.3	83.2	16.8
석사	N	21	12	24	5	30	6	32	10	38	8
이상	%	63.6	36.4	82.8	17.2	83.3	16.7	76.2	23.8	82.6	17.4
총합	N	1028	496	926	525	976	549	990	538	969	560
	%	67.5	32.6	63.8	36.2	64.0	36.0	64.8	35.2	63.4	36.6

[그림 5-5]를 살펴보면, 2004년에서 2008년 사이에 일어난 정규직 비율의 감소는 특히 교육수준이 낮은 여성들에게 나타난 것으로 보인다. 고졸미만의 학력을 갖고 있는 여성과 고졸학력의 여성에게 이러한 특징이 두드러지는 것이다. <표 5-5>를 통해서도 알 수 있듯이, 고졸미만의 여성취업자 중 정규직 비율은 2004년에 52.3%에서 2005년 43.4%, 2006년 41.02%, 2007년 40.3%, 그리고 2008년에 35.78%로 감소하였다. 또한 고졸학력의 여성취업자의 경우도 2004년에 62.98%였던 것이 2005년에는 58.5%, 2006년에는 58.82%, 2007년에는 59.85%, 2008년에는 57.31%를 차지해 꾸준히 감소하였음을 알 수 있다. 이에 비해 2년제 대학과 4년제 대학학력의 여성취업자중 정규직 비율은 큰 변화폭이 나타나지 않음을 알 수 있다.

〔그림 5-5〕 교육수준 별 정규직 비율의 변화, 2004~2008



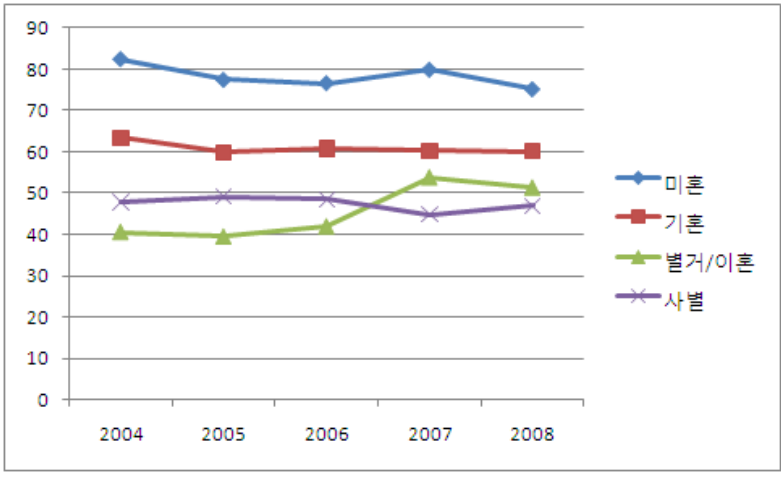
마지막으로 결혼상태에 따른 정규직 비율을 살펴보고자 한다. 결과는 <표 5-6>에 제시되어 있다. <표5-6>을 살펴보면 전체 취업자 여성 중 정규직 비율이 높은 것은 미혼인 여성임을 알 수 있다. 미혼 여성취업자중 정규직에 취업한 여성은 2004년에 82.4%, 2005년에 77.4%, 2006년에는 76.6%, 2007년에 79.86%, 2008년에는 75.11%를 차지하였고 이는 기혼, 별거 혹은 이혼, 사별 상태인 여성취업자들에 비해 높은 수치이다. 흥미로운 것은 기혼여성의 정규직 비율이 별거나 이혼한 여성 및 사별한 여성보다 높다는 사실이다. 이는 전체 취업률은 기혼한 여성이 이혼, 별거, 사별 등의 결혼해체를 경험한 여성들에 비해 낮았다는 사실과 다소 일맥상통하지 않는 듯이 보인다. 그러나 이러한 특성은 이혼, 별거, 사별 등을 겪은 여성은 경제적 이유 때문에 기혼여성들에 비해 자영업이나 비정규직 진입에 좀 더 적극적이기 때문이라고 생각된다. 이러한 결과는 30대 여성의 취업률은 낮으나 취업자중 정규직 비율은 다른 연령대에 비해 높다는 결과와도 연관이 되는 것으로 보인다.

〈표 5-6〉 결혼상태별 정규직 비율, 2004~2008

		2004		2005		2006		2007		2008	
		정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
미혼	N	385	82	346	101	347	106	353	89	329	109
	%	82.44	17.56	77.4	22.6	76.6	23.4	79.86	20.14	75.11	24.89
기혼	N	582	336	522	350	567	367	565	374	569	378
	%	63.4	36.6	59.86	40.14	60.71	39.29	60.17	39.83	60.08	39.92
별거/ 이혼	N	28	41	28	43	31	43	44	38	42	40
	%	40.58	59.42	39.44	60.56	41.89	58.11	53.66	46.34	51.22	48.78
사별	N	34	37	30	31	31	33	30	37	30	34
	%	47.89	52.11	49.18	50.82	48.44	51.56	44.78	55.22	46.88	53.13
총합	N	1,029	496	926	525	976	549	992	538	970	561
	%	67.48	32.52	63.82	36.18	64	36	64.84	35.16	63.36	36.64

[그림 5-6]은 결혼상태에 따른 정규직 비율의 변화를 보여준다. [그림 5-6]에서도 알 수 있듯이 미혼과 기혼 여성 취업자의 정규직 비율이 전반적으로 높으며 이러한 정규직 비율은 2008년으로 갈수록 감소하는 추세를 띤다는 것을 알 수 있다.

〔그림 5-6〕 결혼상태별 정규직 비율의 변화, 2004~2008



제2절 비취업 여성의 취업과 정규직 진입

1. 변수 측정 및 분석대상자의 일반적 특징

가. 변수 측정

비취업상태 여성의 취업과 정규직 진입에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 두 종속변수가 측정되었다. 첫 번째 종속변수인 취업여부는 2004년 비취업 상태이던 응답자가 2005년에서 2008년까지의 기간 중 첫 번째 취업을 이룬 시점을 기준으로 측정한 값이며 이분변수(취업함=1)로 측정되었다. 예를 들어 응답자가 만약 2006년 시점에서 첫 취업상태를 갖는다면 해당 응답자의 2005년도 시점에서의 취업상태는 비취업이며 2007년과 2008년 시점의 데이터는 분석에서 제외된다(right censoring). 또한 2008년까지 취업을 못한 경우에는 모든 시점에서 종속변수는 0값을 갖게 된다(비취업=0).

두 번째 종속변수의 정규직 취업여부도 이와 마찬가지로 2005년에서 2008년까지의 기간 중 첫 번째 정규직 취업을 이룬 시점을 기준으로 측정한 값이며 이분변수(정규직 취업=1)로 측정되었다. 이 종속변수의 경우에도 응답자가 2008년까지 정규직 취업을 못한 경우에는 2004년에서 2008년의 기간동안 모두 0값을 가지며 첫 번째 정규직 취업이 일어난 시점 이후의 응답은 분석에서 제외된다.

독립변수로서 먼저 인구학적 배경변수인 연령, 교육수준과 결혼상태가 측정되었다. 연령은 연속변수이며 교육수준은 고졸미만은 준거집단으로 설정하여 고졸, 2년제 대학, 4년제 대학이상을 각각 이분변수로 측정하였다. 결혼상태도 기혼인 여성을 준거집단으로 하여 미혼, 이혼 혹은 별거, 그리고 사별을 각각 이분변수로 측정하였다.

주요 독립변수로는 과거 구직활동여부, 자격증 소유여부, 자격증 수 및 자녀수가 있다. 과거 구직활동여부는 응답자가 일년 전 시점의 조사에서 "지난 일주일간 구직활동을 하였는가"를 묻는 문항을 이용하여 측정한 이

분변수이다(구직활동 하였음=1). 이 변수의 경우 무응답자가 분석에서 제외되는 것을 방지하기 위해 무응답 혹은 해당없음의 경우를 독립적인 이분변수로 측정하였다.

취업을 위한 개인의 활동을 측정하기 위해 자격증여부와 취득한 자격증의 수를 측정하였다. 자격증 여부는 이분변수이며(자격증 있음=1) 자격증의 수는 연속변수이다. 자격증 관련 변수는 여성의 취업에 개인의 인적 자본(human capital)의 영향이 유의미한지 분석하기 위해 포함되었다. 또한 응답자가 직업훈련에 참여한 경험이 있는지를 측정한 이분변수도 측정하였다. 조사시점에서 과거 직업훈련에 참여한 경험이 있거나 현재 참여하고 있다고 응답한 응답자에게 1값을 주고 경험이 전혀 없다고 응답한 사람에게는 0값을 주었다. 이는 직업훈련경험이 여성의 취업 및 정규직 진입에 실제로 긍정적인 효과를 갖는지를 분석하기 위한 것이다. 직업훈련경험은 개인의 선택에 기반하고 있기도 하지만 직업훈련의 접근성에 구조적 차원도 영향을 미치기 때문에 이에 대한 분석적 고려가 필요하다는 의미에서 포함되었다. 마지막으로 여성취업에 중요한 영향을 미치는 요인으로 출산을 들 수 있는데 이를 통제하기 위해 자녀수를 연속변수로 측정하였다[3].

나. 분석대상자의 일반적 특성

앞에서도 언급한 바와 같이, 여성 비취업자가 취업하거나 정규직 진입에 성공하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 2004년 시점에서 20세에서 59세이며 재학 중이지 않은 비취업 상태의 여성에 초점을 맞추어 분석을 진행하였으며 노동패널 2004년도 자료 응답자 중 총 1,936명의 여성이 이러한 기준에 해당되었다.

<표 5-7>은 분석대상의 일반적 특성을 보여준다. <표 5-7>에 따르면, 평균 연령은 39.4세였으며 고졸학력의 여성이 42%로 가장 많은 비중을 차

3) 2000년도 이후에 출산한 여성들과 그렇지 않은 여성들을 구분하는 이분변수를 측정하였으나 사례수가 적어 다변량 분석에는 적합하지 않았음을 밝힌다.

지하는 것으로 나타났다. 결혼상태를 살펴보면, 83%가 기혼여성이었으며 11.67%가 미혼상태였다. 분석대상자들이 2003년 시점의 조사에서 지난 1주일간 구직활동을 하였는지를 묻는 문항을 이용하여 측정한 전년도 구직활동변수를 살펴보면 4%의 여성만이 지난 해 구직활동을 하였다고 응답했음을 알 수 있다. 73%의 여성이 구직활동을 하지 않았다고 대답하였으며 무응답이나 2003년도 시점에서 취업상태였기 때문에 해당되지 않는 경우는 23%였다. 물론 이 변수는 조사시점에서 지난 일주일 간의 구직활동을 묻는 문항을 바탕으로 하고 있다는 한계가 있음에 유의해야 한다.

자격증을 소유하고 있는 응답자는 비취업자 중 1.8%에 지나지 않았으며 평균 자격증 수는 0.023이었다. 직업훈련에 참여한 경험이 있거나 참여하고 있다고 대답한 응답자는 1.8%였음을 알 수 있다. 마지막으로 평균 자녀수는 1.35명이었다.

〈표 5-7〉 분석대상자의 일반적 특성

변수	표본수	평균	표준편차
연령	1936	39.424	10.659
교육수준			
고졸미만	1936	0.271	0.445
고졸	1936	0.426	
2년제 대학	1936	0.138	
4년제 대학이상	1936	0.163	
결혼상태			
기혼	1936	0.831	0.375
미혼	1936	0.117	
이혼/별거	1936	0.020	
사별	1936	0.033	
전년도 구직활동			
구직활동했음	1936	0.040	
구직활동안함	1936	0.726	
무응답/해당없음	1936	0.234	
자격증 소유여부	1936	0.018	
자격증 수	1936	0.023	0.187
직업훈련 참여경험	1936	0.018	
자녀수	1934	1.356	1.167

2. 비취업자 여성의 취업에 영향을 미치는 요인

<표 5-8>은 2004년 당시 비취업자 여성응답자가 2008년까지 취업상태에 진입하는 데 영향을 미치는 요인에 대한 사건사 분석결과를 보여준다. 총 4개의 분석모델을 위계적으로 구성하였으며 오즈비(odds ratio)를 제시하였다.

〈표 5-8〉 비취업 여성의 첫 번째 취업에 대한 다변량 분석

구 분	분석모형1	분석모형2	분석모형3	분석모형4
연령	0.96***	0.96***	0.96***	0.94***
교육수준(고졸미만=0)				
고졸	0.93	0.92	0.90	0.91
2년제 대학	0.79	0.78	0.73	0.80
4년제 대학이상	0.91	0.92	0.89	0.96
결혼상태(기혼=0)				
미혼	1.84***	1.56*	1.47*	1.59*
이혼/별거	2.98***	2.90***	2.93***	3.08*
사별	1.10	1.12	1.11	1.12
년도				
2006	1.82***	1.87***	1.90***	1.97***
2007	1.76***	1.75***	1.76***	1.89***
2008	1.79***	1.84***	1.86***	2.04***
일년 전 구직활동여부				
구직활동 했음		2.82***	2.87*	2.84***
구직활동에 대한 무응답		0.72	0.65+	0.65+
자격증 소유여부		1.08	0.87	0.90
자격증 수		1.46	1.21	1.14
직업훈련 참여경험			5.57***	5.35***
자녀수				1.31***
Weighted N	6590	6590	6590	6585
F	163.16***	203.85***	255.2***	260.34***
R2	0.0528	0.0661	0.0837	0.0877

*p<0.05, **p<0.01, **p<0.001

<표 5-8>의 결과를 살펴보면, 모든 분석모형에 걸쳐 연령과 결혼상태가 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 연령이 높아질수록 비취업상태 이후에 첫 번째 취업이 어려워진다는 사실을 알 수 있다. 또한 최종모형인

분석모형 4를 기준으로 보았을 때, 기혼은 다른 결혼상태에 비해 취업확률을 낮추는 것으로 나타났다. 미혼여성은 기혼여성에 비해 취업할 가능성이 약 1.54배 높았으며 이혼이나 별거중인 여성은 기혼여성에 비해 취업할 확률이 약 3.08배 높은 것으로 나타났다. 그러나 사별중인 여성과 기혼여성 간의 차이는 드러나지 않았다.

과거 구직활동에 대한 효과를 살펴보면, 일년 전에 구직활동을 했다고 응답한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 약 2.8배 정도 취업할 확률이 높았다. 그러나 자격증 소유여부와 자격증의 개수는 취업에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 특이할만한 결과는 분석모형 4에서 나타났듯이 직업훈련 경험이 있는 응답자가 그렇지 않은 응답자에 비해 5.35배정도 취업할 확률이 높게 나타났다는 사실이다. 이는 직업훈련이 취업에 어느 정도 효과를 갖고 있음을 의미한다. 마지막으로 자녀수의 효과를 살펴보면 자녀수와 첫 번째 취업의 확률은 정의 관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

3. 비취업자 여성의 정규직 진입에 영향을 미치는 요인

<표 5-9>는 2004년 시점에서 비취업자 여성의 첫 번째 정규직 진입에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과이다. 먼저 연령은 비취업자 여성의 첫 번째 정규직 진입에 부적 연관을 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 증가할수록 정규직에 진입할 확률을 떨어졌다. 이는 연령이 첫 번째 취업에 미치는 영향과 유사하다. 교육수준이 비취업자 여성이 첫 번째 취업에는 유의한 영향을 미치지 못한 것과는 달리 첫 번째 정규직 진입에는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최종모형인 분석모형 4를 기준으로 했을 때, 4년제 대학이상의 학력을 가진 여성들은 고졸미만의 여성에 비해 정규직에 진입할 확률이 약 1.81배 높았다. 이는 일자리의 질을 고려하면 결국 고학력 여성들이 저학력 여성들에 비해 유리하기 때문인 것으로 해석된다. 결혼상태의 효과는 첫 번째 취업과 유사하게 나타났다. 미혼인 여성은 기혼인 여성에 비해 1.64배, 이혼이나 별거하는 여성은 기혼인 여성에 비해 약

4.12배정도 정규직에 진입할 가능성이 높았다.

과거 구직활동 경험도 비취업자 여성의 정규직 진입에 유의한 영향을 미쳤다. 과거 구직활동을 한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 약 2.68배정도 정규직에 진입할 확률이 높았다. 첫 번째 취업을 분석할 결과와 같이, 자격증 소유여부와 취득한 자격증의 수는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 또한 직업훈련경험이 정규직 진입에도 유의한 영향을 미쳤는데, 직업훈련경험이 있는 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 정규직에 진입할 확률이 약 3.25배 높았다. 마지막으로 자녀수는 정규직 진입확률을 높이는 것으로 나타났다.

〈표 5-9〉 비취업자 여성의 정규직 진입에 대한 다변량 분석

구 분	분석모형1	분석모형2	분석모형3	분석모형4
연령	0.94***	0.94***	0.94***	0.92***
교육수준(고졸미만=0)				
고졸	1.05	1.05	1.01	1.04
2년제 대학	1.42	1.43	1.35	1.52
4년제 대학이상	1.63+	1.69*	1.61+	1.81*
결혼상태(기혼=0)				
미혼	1.85**	1.58*	1.51+	1.63*
이혼/별거	4.37***	3.97***	3.92***	4.12***
사별	2.12	2.12	2.07	2.02
년도				
2006	1.95***	2.06***	2.10***	2.20***
2007	1.49+	1.50+	1.51+	1.63*
2008	1.73*	1.80*	1.81*	2.02**
일년전 구직활동여부				
구직활동 했음		2.68***	2.70***	2.68***
구직활동에 대한 무응답		1.23	1.15	1.12
자격증 소유여부		1.26	0.99	1.06
자격증 수		1.12	1.03	0.97
직업훈련 참여경험			3.39***	3.25***
자녀수				1.42**
weigthed N	7170	7170	7170	7165
F	139.86***	174.61***	203.12***	206.37***
R2	0.0883	0.0977	0.108	0.1129

*p<0.05, **p<0.01, **p<0.001

제3절 요약

한국의 저출산 및 고령화라는 시대적 흐름에 대응하기 위해 미래의 노동력 확보를 위한 방안이 논의되고 있지만 아직까지 현실의 노동시장은 여성들에게 호의적이지 않다. 본 연구에서는 먼저 2004년에서 2008년의 기간 동안 나타난 여성취업의 추세를 살펴보았다. 2004년에서 2008년까지의 노동패널에 나타난 여성의 취업률과 정규직 비율을 살펴본 결과 2004년에서 2008년까지 전체 취업률에는 별다른 변화가 나타나지 않았으나 취업자 중 정규직 비율은 감소한 것으로 나타났다. 이는 2004년에서 2008년의 기간 동안 여성취업자의 상황이 오히려 후퇴한 것으로 생각할 수 있다. 전체 취업률도 크게 상승하지 않고 정체된 상황에서 정규직 비율만이 감소한다는 것은 여성취업자가 보통 비정규직으로 진입하거나 자영업 등의 분야로 진출하였기 때문일 가능성이 있다.

또한 2004년에서 2008년까지의 기간 동안 연령대별 취업률에도 별다른 변화가 없었다. 30대여성의 취업률이 낮아지는 형태가 지속되고 있음을 알 수 있었다. 30대에서 취업률이 감소하였다가 다시 40대에 높아지는 형태는 30대 여성의 노동시장에서 경력단절 현상이 계속되고 있음을 의미한다. 그러나 이러한 결과는 취업자 여성만을 대상으로 정규직 비율을 비교했을 때 중요한 시사점을 가진다. 연령대 별로 정규직 비율을 비교해본 결과 20대 취업여성의 정규직 비율이 전반적으로 가장 높게 나타난 것은 사실이나, 30대 취업여성의 정규직 비율이 40대에 비해 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 취업한 많은 40대 이상의 여성이 자영업이나 비정규직으로 진입했기 때문이라고 볼 수 있다. 30대이면서 취업상태인 여성은 경력단절을 피해 오히려 정규직 상태를 유지하고 있기 때문일 가능성이 있다.

이러한 현상은 결혼상태 별로 취업률과 정규직 비율을 살펴본 결과와도 연관성을 갖는 것으로 판단된다. 전체 취업률만을 비교했을 때는 기혼여성이 이혼이나 별거 혹은 사별을 경험한 여성에 비해 취업률이 낮은 것으로 나타났으나 취업자 중 정규직 비율을 비교해본 결과 기혼여성의 정규직 비

율이 결혼해체를 경험한 여성들에 비해 높게 나타난 것이다. 이는 기혼여성의 경우 상대적으로 더 안정적인 조건의 직장일 때 취업상태를 유지한다고 생각할 수 있으며 결혼해체를 경험한 여성들은 비정규직이나 자영업으로 유입될 가능성이 있음을 의미한다.

또한 교육수준별 취업률과 정규직 비율을 살펴본 결과, 고졸 미만의 학력을 가진 여성들이 전체 취업률은 2년제나 4년제 대학학력의 여성과 비교해서 낮지 않지만 정규직 비율은 2년제나 4년제 대학학력의 여성들과 비교했을 때 매우 낮은 것으로 나타났다. 이는 저학력 여성의 경우 비정규직으로 많이 유입되기 때문이라 할 수 있다. 고졸학력의 여성의 경우도 전체 취업률은 고학력 여성에 비해 다소 적은 것으로 나타났으나 정규직 비율은 그에 비해 더 낮은 것으로 나타났다.

물론 상술한 바와 같이 무엇보다도 중요한 것은 결혼, 출산이 경력단절의 원인이 되는 요소가 되지 않도록 사회구조적 환경을 개선하는 데 있다. 정부가 정책적으로 여성의 출산 육아 후 노동시장 복귀를 지원하는 것(대한민국정부, 2010)은 여성의 재취업에 도움이 될 수 있겠으나 역설적이게도 여성의 출산, 육아로 인한 노동시장에서의 퇴장을 당연시여기는 것이기도 하다. 출산, 육아로 인한 노동시장의 퇴장을 완화시킬 때 여성노동력의 활용과 저출산문제를 함께 풀 수 있다.

본 연구의 사건사분석 결과도 이러한 함의를 일정부분 뒷받침한다. 2004년 기준 20세에서 59세의 비취업자 여성을 대상으로 다변량 분석을 실시해 본 결과, 첫 번째 취업과 정규직 진입에 유의한 영향을 미치는 요인들을 찾을 수 있었다. 결혼은 여전히 취업과 정규직 진입 확률을 낮추는 영향을 가졌으며 교육수준은 정규/비정규, 자영업 등을 구분하지 않는 의미의 취업에는 영향을 미치지 않았으나 정규직 진입에는 유의한 영향을 미쳤다. 결국 저학력 여성은 비정규직이나 자영업 등으로 유입되기 때문인 것으로 보인다.

자녀수는 취업과 정규직 진입에 모두 정적인 관계를 가졌다. 자녀수의 긍정적인 효과는 자녀가 어느 정도 성장한 후에 노동시장에 진입하는 여성이 많기 때문으로 생각된다. 미취학 아동을 키우고 있는 여성의 경우는 취

업이나 정규직 진입에 한계를 가질 수밖에 없으나 본 연구에서는 분석대상자 중 2000년도 이후에 첫 출산을 경험한 여성의 수가 적어 변수로 사용할 수 없었던 한계가 있었다.

흥미로운 점은 자격증 소유여부나 취득한 자격증의 수는 취업과 정규직 진입에 유의한 영향을 미치지 않았으나 직업훈련경험은 유의한 수준에서 취업과 정규직 진입확률을 높였다는 것이다. 비록 사례수의 한계로 직업훈련의 종류나 주체 등을 분석에 고려할 수는 없었으나 직업훈련이 비취업자 여성의 취업이나 정규직 진입에 어느 정도 도움이 되고 있는 것으로 보인다. 이러한 측면에서 여성을 위한 직업훈련을 다양화하고 지역적으로 확대할 필요가 있다. 직업훈련은 정부, 기업 등으로 그 주체가 다양하지만 비취업자들의 취업 및 정규직 진입을 위해서 정부주도의 직업훈련이 다양하게 제공되어야 한다.

고학력 여성뿐 아니라 저학력 여성들의 취업욕구와 요구되는 직업훈련을 구체적으로 조사할 필요가 있다. 물론 이것이 궁극적인 해결책이 될 수는 없으나 여성들의 저임금, 비정규직 진입을 개선하는 데 도움이 될 것이며 여성노동력의 질적 제고에 공헌함으로써 향후 필요한 노동력을 마련하는 길이 될 수 있을 것이다.

물론 이러한 결론에는 상당한 주의가 요구된다. 직업훈련 참여의 긍정적인 효과가 직업훈련 자체의 질이나 내용적 측면과 연관되기 보다는 취업에 대한 여성 본인의 의지와 연관될 수 있기 때문이다. 자격증 소유 여부가 유의한 영향을 미치지 않았다는 결과도 이러한 가능성을 뒷받침한다. 그럼에도 불구하고 여성들의 취업에 직업훈련에 실질적인 도움이 될 가능성을 염두에 두고 이에 대한 가능한 방안과 계획을 수립할 필요가 있다.

06

은퇴자의 노동참여 의사

제6장 은퇴자의 노동참여 의사

우리나라에서 노동시장으로부터 공식적인 퇴직은 약 55~56세로 추정되고 있다 (방하남 외, 2005). 1997년 IMF 위기이후에 명예퇴직과 같은 조기퇴직의 도입으로 많은 중령자들이 정년을 채우지 못하고 퇴직하게 되는 경우가 빈번해졌다. 이와 같은 현상은 2008년 말 세계경제위기로 인해 점점 더 일반화되고 있으며 이제는 정년퇴직 하는 것이 오히려 예외적인 상황으로 인식될 만큼 모든 사람이 조기퇴직을 미리 준비하는 실정에 이르렀다.

올해는 1955년에서 1963년 출생자들인 한국의 베이비부머들이 만 55세가 되어 은퇴하게 되는 첫 번째 해이다. 베이비부머들은 그 이전 세대들에 비해서 교육수준이 높고 경제적 풍요를 누려왔으며 그들만의 여가를 향유하는 독특한 라이프 스타일을 추구해 온 것으로 평가되고 있다 (방하남 외, 2010). 따라서 이들의 은퇴를 앞두고 일각에서는 인적자본이 우수한 이들을 다시 노동시장으로 진입시켜야한다는 의견과 베이비 부머들은 일보다는 여가 활동을 더 추구할 것으로 예측하고 이들을 자원봉사 등에 적극 활용하여야 한다는 시각이 있다. 그러나 이러한 논의들로부터 결론이 도출된다고 하더라도 실제로 은퇴자들이 다시 노동시장에 진입하기를 원하는지에 대한 논의가 먼저 선행되어지지 않는다면 추론된 결론은 은퇴자들을 위한 정책개발로 이어지지 못할 것이다.

지금까지 은퇴에 관련된 다수의 연구들은 은퇴자의 노동참여희망과는 별개의 몇 가지 주제에 집중해왔다. 첫째, 선행연구들 중 다수는 중·고령 노동자들의 은퇴결정에 영향을 미치는 다양한 결정요인들에 대해 주로 주목

했다. 박경숙 (2003)은 노동시장 상층부문에서 취업기회가 제한될 때, 고학력자 노인의 경우, 하층노동에서 기대되는 임금가치보다 여가생활이나 주관적 자존감 등에 대한 기회비용을 더 높게 평가하여 은퇴를 선택할 수 있다고 주장했다. 한편, 은퇴 결정에 가족관계와 같은 사회적 연결망의 영향 (손종칠, 2010; 홍백의·신유미·공주영, 2009), 은퇴시점 결정에 국민연금 제도의 영향 (김원섭·우해봉, 2008; 이승렬·최강식, 2007; 전승훈, 2010) 등 어떤 특정 요인의 은퇴결정에 대한 영향을 다룬 연구들이 많았다.

둘째, 은퇴가 건강상태에 미치는 영향 및 은퇴 후 은퇴만족도에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구들이 다수 선행되었다. 손용진 (2005)은 은퇴자와 비은퇴자의 건강상태를 비교한 연구에서 은퇴자가 비은퇴자에 비해 질병 및 장애로 주요활동에 지장을 받는 비율이 높았음을 보여주었다. 은퇴만족도 결정요인을 분석한 손종칠 (2010)은 부동산 보유가 적을 때 은퇴만족도가 낮아짐을 밝혔다.

마지막으로 은퇴자의 은퇴 경로 혹은 재취업에 대한 주제를 다룬 연구들이 있다. 김학주·우경숙 (2004)은 중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구에서 성별, 연령, 교육수준, 가족구성원수 등이 재취업 가능성에 통계적으로 유의미한 것으로 결론지었다. 우석진 (2010)은 퇴직연령, 성별, 연금소득 등이 노동시장 복귀 결정에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보고했다.

이와 같이 은퇴에 관련된 많은 연구가 진행되었음에도 불구하고 은퇴자들이 노동참여를 실제 원하는지, 만약 원한다면 어떤 이유로 원하는지에 대한 분석은 결여되어 있다.

더욱이 지난 1997년 IMF 경제위기 이후 1998년 합계출산율이 처음으로 1.5미만으로 낮아졌으며 2009에는 1.15로 합계출산율이 지속적으로 감소 추세에 있다 (통계청, KOSIS). 한편 2010년 65세 노인인구는 전체 인구의 10.9% 에 달해 향후 저출산·고령화의 심화로 인구감소 및 노동력 부족 시대를 맞이할 것으로 전망하고 있다.

이러한 긴급한 시대적 요구에 부응하여 본 장에서는 은퇴자들의 노동참여 의사에 영향을 미치는 요인들을 고찰하는 것을 목적으로 한다. 이를 통

해 노동력 부족 시대 인력활용 방안의 토대를 마련하고, 조기퇴직이 일상화되고 있는 현 시점에서 은퇴자들이 은퇴이후의 삶의 질을 담보할 수 있는 정책적 지원을 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

제1절 은퇴자의 일반적 특성

본 연구에서 사용한 2006년 고령화연구패널조사로부터 추출된 변수들과 그 정의는 <표 6-1>에 요약되어 있다.

먼저, 종속 변수인 은퇴자들 중 수입을 위한 노동참여희망 여부를 재구성하게 된 과정은 다음과 같다. "현재 일하고 계십니까? 여기서 일이란 직장에 다니시는 것 포함해서, 자기 사업을 하고 계시거나, 가족이나 친척의 일을 도와 주시는 것을 모두 포함한 것을 말합니다"라는 문항을 이용했다. 이 문항에 "아니오"라고 응답한 응답자들을 대상으로 다시 질문한 "귀하는 다음 중 어디에 해당합니까"라는 항목에 "과거에는 일하였으나, 지금은 은퇴하였다"에 응답한 응답자만을 추출하였다(N=2027). 이들을 대상으로 한 하위 질문인 "은퇴와 상관없이 수입이 있는 일을 하기 원하십니까"라는 질문에 "원한다"는 1로, "원하지 않는다"는 0로 설정해 종속변수 은퇴 후 노동참여희망 변수의 준거범주로 사용하였다.

독립변수중 인구학적 변수인 연령은 모든 분석에서 연속변수로 다루었으며, 고령자연구패널조사는 만 45세 이상을 기준으로 하였기 때문에 분석대상의 연령은 최소값 만 45세 최대값 98세 내에 있다. 성별은 과거에는 일했지만 현재는 은퇴한 사람을 분석대상으로 했기 때문에 남성이 다수로 예상되므로 여성을 1, 남성을 준거범주인 0으로 사용했다.

사회경제적 지위(Socioeconomic status-SES)를 나타내는 지표로 본 연구에서는 교육수준, 가구소득, 향후 국민연금수혜여부 등 세 변수를 사용하였다. 교육수준은 고등학교 졸업 이상을 0으로 설정하여 준거범주로 사용했으며, 나머지 초등학교 졸업 이하와 중학교졸업 이상은 각각 더미변수로 만

들어 1로 코딩하였다. 가구소득은 상위·중위·하위 수준을 구하고 상위를 준거범주인 0로, 하위와 중위는 각각 더미 변수로 만들어 1을 부여했다.

〈표 6-1〉 은퇴자들의 노동참여 희망여부 분석 변수 및 정의

변수	정의 (연속변수 최소-최대값)
종속변수	
노동참여희망	은퇴자들의 노동참여 희망의사 1=노동참여 원함; 0=노동참여 원하지 않음
독립변수	
인구학적 변수	
연령	연속변수(45세-98세)
성별	1=여자; 0=남자
사회경제적 변수	
교육수준	1=초졸; 1=중졸; 0=고졸이상 (준거범주)
2005년 가구소득	1=하; 1=중; 0=상 (준거범주) (원변수 0-50000만원)
향후국민연금수혜	1=수혜; 0=비수혜
자녀관련 변수	
자녀수	생존하고 있는 총 자녀 수 (0-10명)
막내 자녀 연령	1=19세 미만; 0=19세 이상 및 자녀 없음
건강상태	
주관적 건강	1=좋음 (매우 좋음, 좋음, 보통); 0=나쁨 (나쁨, 매우 나쁨)
은퇴만족도	
은퇴만족하지 않음	1= 만족하지 않음; 0=만족함 (매우 만족, 만족)

보통 응답자의 직업은 교육수준 및 가구소득과 함께 사회경제적 지표의 하나로 사용되는 경우가 많은 데 직업은 교육수준의 직접적인 영향을 받는다. 즉 교육수준이 높을수록 직업의 종류가 전문직 및 고위직 범주일 가능성이 높고 배우자와 자녀의 교육수준이 높을 가능성 또한 커서 이는 가구소득에 직접적인 영향을 미친다. 본 연구의 분석대상은 은퇴자들이기 때문에 이들의 현재 직업보다는 생애 최장 종사 직업을 고려해야하는데 2006년

의 고령자패널에는 생애 최장 직업을 질문한 문항이 없어 본 분석에서는 생략하기로 하였다. 대신 한국사회에서 노후 소득보장의 가장 토대가 되는 향후 국민연금수혜여부를 사회경제적 변수의 하나로 사용하였다. 향후 국민연금수혜 가능 여부는 노후의 소득수준을 가늠할 수 있는 중요한 변인이므로 수입을 위한 노동 참여 희망에 영향을 미칠 것으로 예상되어 분석에 포함하였다. 국민연금 수혜여부 변수를 위해 "노후에 정부로부터 국민연금을 받을 대상이십니까?"라는 문항을 사용하여 수혜대상인 경우 1로, 수혜대상이 아닌 경우 준거범주인 0으로 코딩하였다.

자녀관련 변수는 총 생존자녀수와 막내 자녀의 연령 두 가지를 이용하였다. 현재 총 생존자녀수는 연속변수로 이용하였으며 최소값은 0 최대값은 10이었다. 막내 자녀 연령 변수의 기준은 고등학교를 졸업하는 연령으로 설정했다. 실제 한국에서 민법상의 성년은 만 20세 이상, 청소년보호법에서 청소년은 만 19세 미만으로 정의하고 있어 성인에 대한 합의된 정의가 존재하지 않는다. 그러므로 본 연구에서는 한국에서 고등학교를 졸업하면 대부분 19세가 된다고 상정하고 어느 정도 자립이 가능한 상태로 생각했다. 그러므로 고등학교 3학년까지인 만 19세 미만을 1로, 고등학교 졸업한 19세 이상부터는 준거범주인 0로 설정하였다. 자녀가 없는 경우 자녀에 대한 부양 부담의 정도가 막내자녀 연령이 19세 이상인 응답자들보다도 오히려 낮을 것으로 생각해 0으로 설정하였다.

건강상태의 지표로는 대표적인 변수인 주관적 건강을 사용하였다. 먼저 "본인의 건강상태에 대해 어떻게 생각하십니까?"라는 주관적인 건강상태를 질문하는 문항을 이용하여 "매우 좋음, 좋은 편, 보통"은 좋음 (=1)으로, "나쁜 편, 매우 나쁨"은 나쁨 (=0)으로 재구성하였다.

은퇴 후 은퇴만족도 변수는 "은퇴한 것에 대하여 현재 얼마나 만족하십니까?"라는 문항을 이용하여 "매우 만족한다"와 "만족하는 편이다"는 준거범주 0으로 "전혀 만족하지 않는다"는 1로 설정하였다.

본 연구의 분석대상인 은퇴자들의 일반적 특성은 <표 6-2>에 제시되어 있다. 먼저 종속변수인 노동참여희망 여부 중 참여를 원하는 사람들은 324

명으로 전체의 16.0%에 달했다.

독립변수 중 인구학적 변수인 연령을 살펴보면 평균 67.1세, 표준편차가 9.5세로 평균 연령이 65세를 넘은 것은 은퇴자들 대부분이 45세-54세 중령자 보다는 55세 이상 연령대에서 많기 때문인 것으로 풀이된다. 성별 비율을 살펴보면 여자가 42.7%를 차지해 남자보다 적었다. 이는 분석대상인 은퇴자를 "과거에 일하였으나 지금은 은퇴하였다"에 응답한 사람으로 정의함으로써 우리나라 경제활동참여율의 성별 차이를 반영했기 때문으로 보여진다.

사회경제적 변수인 교육수준은 초등학교 졸업 이하가 약 50%를 차지했으며 중학교 졸업이 약 15%, 고등학교 졸업이상이 약 35%를 차지했다. 초등학교 졸업이하가 전체의 반을 차지한 것은 65세 이상의 노인층의 학력이 무학 및 초등학교 졸업이 많기 때문인 것으로 여겨진다. 2005년 가구소득 평균은 약 1396만 원이었으며 국민연금수혜 대상자는 11.4%를 차지했다.

자녀관련 변수들 중 총 생존자녀수 평균은 3.3명, 표준편차는 1.6명으로 평균 3명이상의 자녀가 있는 것으로 나타났다. 그러나 45세 이상의 은퇴자를 대상으로 하였기 때문인지 막내자녀 연령 19세 미만은 전체의 3.3% 로 그 비율이 매우 낮았다.

주관적 건강상태 좋음에 응답한 사람들의 비율은 54.4%로 전체의 반 이상이 자신의 주관적 건강상태를 좋은 것으로 평가했는데 이는 분석대상이 45세 이상인 비교적 젊은 연령층이 포함되어 있기 때문이기도 하지만 전반적으로 우리나라 성인, 특히 중고령자의 건강상태가 양호해졌기 때문이기도 하다. 은퇴만족도에 있어서는 은퇴를 만족하지 않음이 43.5%로 자신의 은퇴에 대해 만족하는 응답자의 비율보다 낮았다.

〈표 6-2〉 분석대상인 은퇴자들의 일반적 특성[4)]

변수	사례수 N	% (평균, 표준편차)	chisq (t-test)
종속변수			
노동참여희망	2027	16.0	
독립변수			
인구학적 변수			
연령	2027	(67.1, 9.5)	(6.48***)
여자	2027	42.7	0.01
사회경제적 변수			
교육수준	2025		
초등졸이하		50.1	
중졸		14.8	5.79
고졸이상 (준거범주)		35.2	
2005년 가구소득(만원)	1823	(1395.7, 2271.5)	(0.86)
향후국민연금수혜	1765	11.4	20.01***
자녀관련 변수			
자녀수	2027	(3.3, 1.6)	(4.33***)
막내 자녀 연령 19세 미만	2014	3.3	0.70
건강상태			
주관적 건강 좋음	2027	54.4	1.12
은퇴만족도			
은퇴만족하지 않음	2027	43.5	105.51***

* P < .05 ** P < .01 *** P < . 001

각 독립변수와 종속변수간의 카이제곱 검증 혹은 t 검증을 실시했을 때 연령, 향후국민연금수혜여부, 총 생존자녀수 및 은퇴만족도에서 범주 간 유의미한 차이를 보였다. 먼저 연령과 종속변수간의 t 검증을 실시한 결과 은퇴자 중 수입이 되는 노동을 하고 싶어 하는 범주의 평균연령은 64.0세,

4) <표 6-2>의 기술통계분석 결과는 가중치를 적용하지 않고 2006년 고령화연구패널조사에 응답한 실제 사례수를 이용하였다.

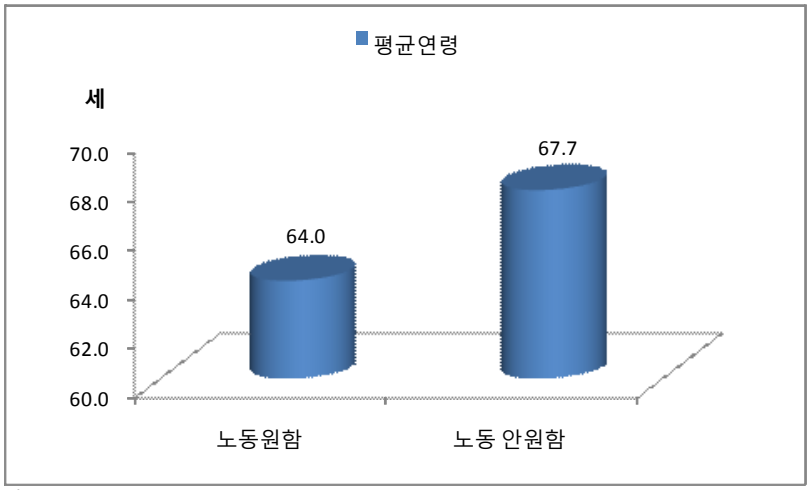
노동을 원하지 않는 범주의 평균연령은 67.7세로 노동을 하고 싶어하는 범주의 평균연령이 통계적으로 유의미하게 더 낮았다(그림 6-1 참조).

교육수준 및 2005년 가구소득에 따른 노동참여희망 비율에는 유의미한 차이가 없었다. 그러나 국민연금수혜대상자의 여부에 따라 은퇴자의 노동참여희망 비율에 차이가 있었는데 은퇴자 중 국민연금수혜대상자가 예상 밖으로 더 노동에 참여하기를 원했다(그림 6-2 참조). 사회경제적 지위가 낮을수록 노동참여희망 비율이 높을 것이라는 것과는 달리 사회경제적 지위와 노동참여 희망비율은 거의 통계적으로 유의미한 관련이 없는 것으로 나타났다.

[그림 6-3]은 은퇴자 중 노동참여를 원하는 범주와 원하지 않는 범주의 평균 자녀수를 비교한 것이다. 노동참여를 원하는 응답자들의 평균자녀수는 2.9명, 노동참여를 원하지 않는 응답자들의 평균자녀수는 3.4명으로 노동참여를 원하지 않는 응답자들의 평균자녀수가 유의미하게 높았다. 평균자녀수가 많으면 자녀로부터의 경제적 심리적 지원을 받을 가능성이 많아지기 때문에 굳이 노동참여를 희망하지 않는 것으로 보여진다.

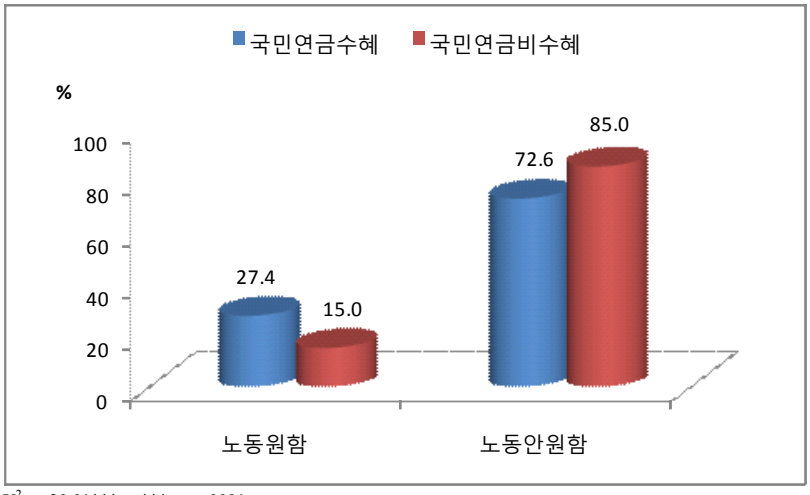
[그림 6-4]는 노동참여에 대한 범주별 은퇴만족도 변수의 비율을 보여준다. 노동참여를 희망하는 사람들 중 은퇴에 대해 만족하지 않는 응답자들은 25.5%, 노동참여를 희망하는 사람들 중에 은퇴에 대해 만족하는 응답자들은 8.7%로 노동 참여 희망하는 사람들 중 은퇴에 만족하지 않는 응답자들의 비율이 은퇴에 만족한 응답자들 비율보다 유의미하게 높았다.

〔그림 6-1〕 은퇴자의 노동참여희망 의사에 따른 평균연령



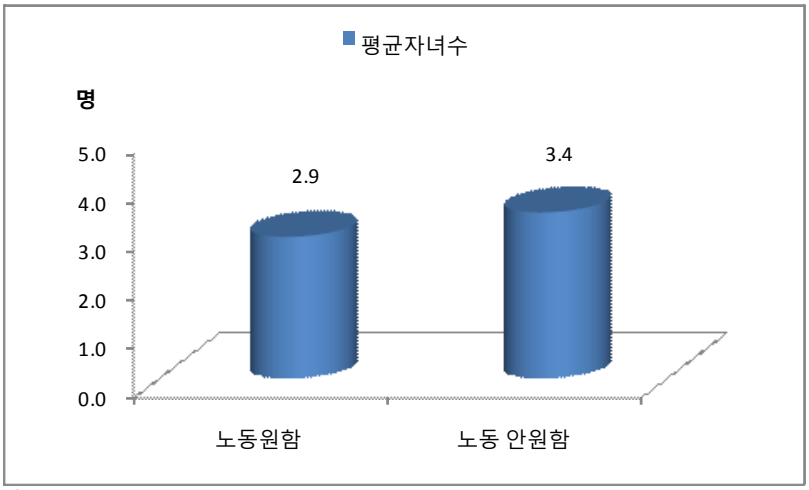
X^2 = 6.48***, *** p < .0001

〔그림 6-2〕 은퇴자의 노동참여희망 범주별 국민연금수혜 대상자 비율



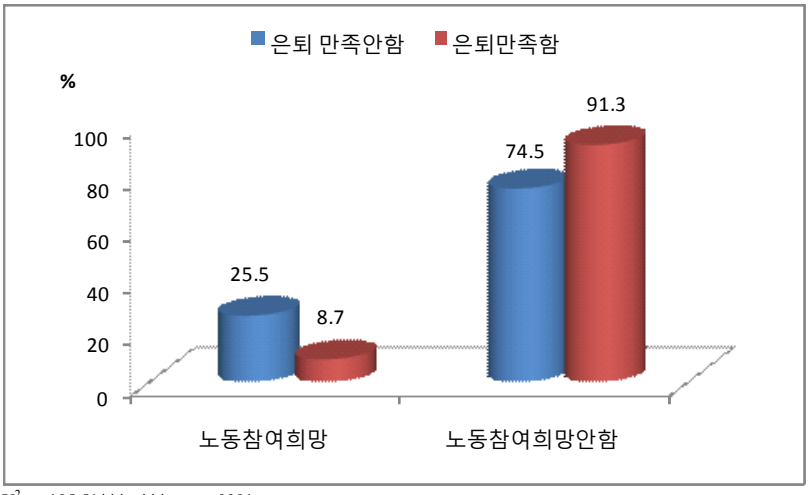
X^2 = 20.01*** , *** p< .0001

〔그림 6-3〕 은퇴자의 노동참여희망 여부 범주별 평균 자녀수



X^2 = 4.33***, * p < .0001

〔그림 6-4〕 은퇴자의 노동참여희망 범주별 은퇴만족도 비율



X^2 = 105.51***, *** p < .0001

제2절 은퇴자의 노동참여 의사에 대한 심층 분석

은퇴자들의 노동참여 희망에 영향을 미치는 변인들을 밝히기 위하여 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. <표 6-3>은 그 결과로 모델 별 독립변수의 오즈비와 95% 신뢰구간을 보여준다. 모델 1에서 인구학적 변수는 연령과 여자 모두 노동참여희망에 유의미한 영향을 미쳤다. 연령이 높아질수록 은퇴자의 노동참여희망은 줄어들었으며 여자의 경우 남자에 비해 노동참여 희망에 대한 오즈가 36% 줄어들었다. 그러나 앞서 살펴본 카이제곱 검증 결과와 마찬가지로 사회경제적 변수 중 교육수준과 가구소득은 은퇴자의 노동희망 여부에 유의미한 영향을 미치지 못했다. 단지 향후국민연금수혜자는 비수혜자에 비해 노동참여희망 오즈가 54% 유의미하게 증가하였다.

두 번째 모델에서는 자녀관련 변수인 총 생존자녀수와 막내자녀 19세 미만 변수를 통제하였는데 첫 번째 모델에서 유의미한 영향을 미쳤던 연령, 여자, 국민연금수혜의 오즈비가 거의 달라지지 않았다. 자녀수가 많아질수록 오즈비는 낮아졌으며 막내자녀연령이 19세 미만인 응답자들은 막내자녀연령이 19세 이상인 응답자들에 비해 오즈가 50% 낮아졌다. 즉 연령이 높을수록, 여자, 자녀수가 많을수록, 막내자녀 19세 미만일수록 노동참여를 원하지 않는 경향이 있었으며 국민연금수혜자가 더 노동참여를 원하는 경향이 있었다.

세 번째 모델에서는 주관적 건강상태 좋음 변수를 통제했을 때 다른 변수들의 오즈비 변화를 살펴보았다. 그러나 두 번째 모델에서 노동참여의사 결정에 유의미한 것으로 밝혀졌던 변수들의 오즈비가 거의 변하지 않았다. 특이할 만한 것은 주관적 건강이 좋을 경우 노동에 참여하고자하는 욕구가 높았던 선행연구들의 결과들과는 달리 본 연구에서는 주관적 건강의 영향이 무의미했다.

〈표 6-3〉 은퇴자들의 노동참여 희망에 대한 이항 로지스틱 회귀분석

변수	모델 1 N=1584		모델 2 N=1366	
	O.R.	95% C.I.	O.R.	95% C.I.
인구학적 변수				
연령	0.96***	(0.94, 0.97)	0.96***	(0.94, 0.98)
여자	0.64**	(0.47, 0.86)	0.64**	(0.48, 0.86)
사회경제적 변수				
교육수준				
초등졸	1.00	(0.72, 1.38)	0.99	(0.72, 1.38)
중졸	1.24	(0.85, 1.81)	1.22	(0.83, 1.78)
고졸 이상	-	-	-	-
2005년 *가구소득*				
하위	1.33	(0.95, 1.85)	1.27	(0.91, 1.77)
중위	1.28	(0.92, 1.79)	1.29	(0.92, 1.80)
상위	-	-	-	-
향후국민연금수혜	1.54*	(1.09, 2.18)	1.56*	(1.10, 2.20)
자녀관련 변수				
자녀수			0.86*	(0.77, 0.96)
막내자녀 19세 미만			0.50*	(0.26, 0.97)
건강상태				
주관적 건강 좋음				
은퇴만족도				
은퇴 만족하지 않음				
상수	3.78*		4.38*	
-2Log L	1423.46		1398.28	
χ^2 (df)	61.43(7)***		73.94(9)***	

* P < .05 ** P < .01 *** P < . 001

〈표 6-3〉 은퇴자들의 노동참여 희망에 대한 이항 로지스틱 회귀분석 (계속)

변수	모델 3 N=1373		모델 4 N=1366	
	O.R.	95% C.I.	O.R.	95% C.I.
인구학적 변수				
연령	0.96***	(0.94, 0.98)	0.97**	(0.95, 0.99)
여자	0.64**	(0.47, 0.86)	0.75	(0.55, 1.03)
사회경제적 변수				
교육수준				
초등졸	1.01	(0.72, 1.42)	0.77	(0.54, 1.09)
중졸	1.23	(0.84, 1.80)	1.06	(0.71, 1.58)
고졸 이상	-	-	-	-
2005년 *가구소득*				
하위	1.29	(0.92, 1.80)	1.11	(0.78, 1.57)
중위	1.30	(0.93, 1.84)	1.11	(0.78, 1.58)
상위	-	-	-	-
향후국민연금수혜	1.55*	(1.09, 2.19)	1.56*	(1.09, 2.23)
자녀관련 변수				
자녀수	0.86*	(0.77, 0.97)	0.86*	(0.77, 0.97)
막내자녀 19세 미만	0.50*	(0.26, 0.96)	0.48*	(0.25, 0.95)
건강상태				
주관적 건강 좋음	1.07	(0.81, 1.43)	1.72**	(1.26, 2.36)
은퇴만족도				
은퇴 만족하지 않음			4.06***	(2.95, 5.57)
상수	4.20*		1.00	
-2Log L	1398.04		1317.78	
χ^2 (df)	74.17(10)***		154.43(11)***	

* P < .05 ** P < .01 *** P < . 001

마지막 모델에서는 '은퇴에 만족하지 않음' 변수를 추가하였을 때 다른 변수들의 영향력이 어떻게 변하는지 살펴보았다. 우선 연령, 향후국민연금 수혜여부, 자녀수, 막녀자녀 19세 미만 변수들의 오즈비는 이전 모델에서와 거의 차이가 없었다. 그러나 여자의 유의미성은 은퇴에 만족하지 않음이라는 변수를 추가했을 때 그 영향력이 무의미해졌다. 이는 이전 모델에서 여

자가 남자에 비해 은퇴 후 노동재참여 의사에 대한 오즈비를 유의미하게 낮추었던 성별의 직접효과가 실재 존재하는 것이 아니었음을 증명한다. 즉 여자라는 변수의 효과는 은퇴 만족도를 통하여 은퇴 후 노동재참여 의사에 영향을 미침으로써 간접효과만이 존재함을 보여주었다.

한편, 은퇴만족도를 통제했을 때 주관적 건강 좋음 변수는 좋지 않음에 비해 노동참여희망에 대한 오즈가 약 170% 증가했고 이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 성별의 효과와는 반대로 주관적 건강이라는 변수가 독립적으로 노동참여희망에 영향을 미치며 더 나아가 은퇴만족도와 연동하여 노동참여희망에 영향을 미침을 뜻한다. 은퇴에 만족하지 않는 응답자들의 경우 은퇴에 만족하는 응답자들에 비해 노동에 참여하고자하는 오즈가 약 4배가량 높아 모든 변수들 중에서 은퇴만족 여부가 노동참여희망여부에 가장 영향력이 큰 것으로 나타났다. 연령, 향후국민연금수혜, 총 자녀수, 막내자녀 19세 미만 등은 종속변수인 노동참여희망에 독립적으로 영향을 미쳤다.

제3절 요약

본 연구의 목적은 은퇴자가 은퇴 후 다시 노동참여를 희망하는 경우 그에 영향을 미치는 변인들을 밝히는데 있었다. 연구결과에 따르면 인구학적 변수중에 연령이 높아질수록 노동참여의사가 낮아졌는데 이는 선행연구들과 일치하는 결과이다. 은퇴자의 연령이 낮을수록 노동시장으로의 복귀 가능성이 높아지는 것은 은퇴 후 신체적 질병이나 기능상실로 인해 노동을 하기 어려운 상황이 될 때 까지 꽤 긴 시간이 소요되기 때문이다 (우석진, 2010). 즉 은퇴 후 기간이 길어질수록 노동 재참여에 대한 희망이 높아질 수 있다. 성별의 독립효과는 없었지만 은퇴만족을 통해 노동참여희망에 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 특히 여성은 한국사회에서 가족의 주 부양자가 아니기 때문에 (김학주·우경숙, 2004) 과거에 일한 경험이 있는 은퇴자

라 하더라도 노동참여희망여부에 직접적인 영향을 미치지는 않았을 것으로 추측된다. 오히려 여성의 경우 은퇴하기 전의 고용상태가 비정규직 혹은 서비스직종인 경우가 대부분이어서 은퇴 후의 경제적 상실이 크고 이는 은퇴만족도에 부정적인 영향을 미쳤을 가능성이 있으며 경제적인 부족함 때문에 야기된 낮은 은퇴만족도가 노동참여여부에 영향을 미쳤을 것으로 예상된다(Meyer, 1990; Quadagno, 1988).

사회경제적 지표인 교육수준과 소득수준이 은퇴 후 노동참여희망에 아무런 영향을 미치지 않는다는 연구결과는 방하남(2010)의 연구결과와 일치한다. 이는 은퇴를 이미 한 사람들의 경우 교육수준이나 소득수준과 같은 사회경제적 지위보다는 다른 요인들이 노동참여희망의사에 더 중요함을 뜻한다. 다른 한편으로 교육수준과 소득수준이 노동참여의사에 유의미한 영향을 미치지 못한 것은 45~64세인 중령 은퇴자와 65세 이상인 고령 은퇴자들 간의 교육수준과 소득수준의 차이를 반영하지 않고 45세 이상의 은퇴자로 묶어서 분석대상으로 정한 것에 이유가 있을 수도 있다. 향후 국민연금수혜대상자가 비수혜대상자에 비해 노동참여를 더 희망하는 것은 전승훈(2010)의 연구결과와 같은 맥락이다. 국민연금수혜는 특히 중령 은퇴자의 경우 길어진 은퇴기간으로 인해서 노동시장에 재진출할 가능성을 높인다고 하겠다.

우석진 (2010) 연구에서는 자녀수가 많을수록 노동시장 복귀가 높아졌다고 나왔으나 본 연구에서는 반대로 자녀수가 많을수록 노동시장에 참여 의사가 낮았다. 막내자녀의 연령효과도 예상과 달리 막내자녀가 19세 미만일 경우 오히려 노동시장 참여 희망을 낮추었는데 이는 막내자녀의 교육비가 현재 일을 하고 있는 사람들에게는 은퇴하지 않게 하는 효과를 발휘하지만(손종칠, 2010), 이미 은퇴한 사람들에게는 그 반대로 다시 노동시장참여희망을 낮추는 효과가 있음을 의미한다.

주관적 건강상태의 효과는 예상했던 대로 주관적 건강상태가 좋은 경우 노동시장참여를 더 원했으며, 은퇴만족도가 낮을수록 노동시장참여를 더 원했다. 특히 은퇴에 만족하지 않음이라는 변수는 만족함에 비해 오즈가 4배나 높아 독립변수들 중에 은퇴 후 노동참여의사에 가장 결정적인 영향을 미쳤다.

07

결론 및 함의

제7장 결론 및 함의

본 연구의 목적은 노동력 부족에 대한 추계를 실시하고 잠재 노동력으로 간주되고 있는 비취업 기혼여성의 취업욕구, 비취업 여성의 취업 및 정규직 진입, 더 나아가 은퇴자들의 노동참여희망을 분석하고 이들이 노동시장에 진입할 수 있는 정책적 방안을 제시하는 것이었다.

먼저 본 연구의 비취업 기혼여성 취업욕구조사 분석결과로 부터 다음과 같은 함의를 찾을 수 있다.

첫째, 노동시장을 이탈하게 된 가장 큰 이유가 결혼 임신 출산으로 인한 퇴직압력이었다는 점은 시사하는 바가 매우 크다. 여전히 노동시장에서 여성의 생애사적 사건으로 인한 불합리한 처우가 지속되고 있다는 점을 알 수 있기 때문이고, 향후 이 부분에 대한 정책적 개입이 없이는 여성 노동참여를 활성화시키기는 불가능할 것으로 보인다.

둘째, 30대 연령층의 취업의사가 강하게 나타났으며 1년 이내 취업의사가 있는 집단을 보면 40대 연령층의 취업의사가 가장 높았다. 이는 만약 현 사회제도와 노동시장의 구조가 지속된다면 본격적인 노동공급 연령은 40대 이후부터로 짐작할 수 있다. 만약 노동공급 연령을 단축하고자 한다면 이에 따른 사회체계의 변화와 제도적 정책적 노력이 필요할 것으로 판단된다. 본 분석결과 경제적인 이유보다도 더 중요한 이유는 자신의 발전과 사회경험인 것으로 나타난다. 집단별 특성에 따라서 이 차이는 명확히 구분되기도 하는데 대졸이상 집단한테서 이 비율은 더 높게 나타난다. 그리고 소득계층에 따라서 저소득층보다는 300만 원대 이상의 중상 소득계층한테

서 이 비율이 더 높게 나타난다. 따라서 비취업 기혼여성이 동질적 집단이 아니라 연령, 학력, 소득, 배우자의 경제활동 특성, 본인의 취업경험 등에 따라서 이질적 특징을 나타낼 수 있음을 고려해야 한다.

셋째, 향후 희망하는 근무형태에 따라서도 비취업 기혼여성의 취업욕구가 잘 드러난다. 특히 시간제 근무를 희망하는 경우 그 이유를 살펴보면 배우자의 직종이 사무종사자일 때, 그리고 종사상 지위가 상용근로자일 때 가사와 육아 때문에 시간제 근무를 희망하다는 비율이 가장 높게 나타난다. 따라서 향후 사무종사자와 상용근로자의 가사와 육아 문제에 대한 정책적 지원이 없다면 여성인력의 활용은 크게 진전되기 어려울 것으로 판단된다.

다음으로 비취업 여성의 취업과 정규직 진입에 관한 연구결과로부터 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

2004년에서 2008년까지의 한국노동패널을 통해 알아본 여성취업률과 정규직 비율을 분석해본 결과, 전체 여성취업률에는 큰 변화가 없었으나 시기가 지날수록 정규직 비율은 감소하였다. 특히 저학력이나 40,50대의 여성취업자 중 정규직 비율이 낮은 것으로 나타나 노동시장 내 여성의 상황은 더 열악해 지고 있는 것으로 판단된다.

이러한 상황 속에서 여성노동력 활용도를 높이기 위해서 필요한 것이 무엇인지 생각해보아야한다. 단지 여성의 취업률을 높이는 데 집중한다면 여성노동력은 남성에 비해 저소득, 비숙련, 비정규직 등의 하위 수준의 노동에만 유입될 것이다. 여성의 취업률을 높이는 데에만 집중하기 보다는 여성취업의 질과 노동시장의 장벽을 낮추는 정책을 함께 펴야 한다. 30대의 취업률이 가장 낮은 것은 여전히 경력단절이 계속되고 있다는 의미인데, 경력단절 후 40, 50대에서 저임금, 비숙련, 비정규직 등의 하층 노동시장으로 유입될 가능성이 있는 만큼 이에 대한 정책적 배려가 필요하다.

우선적으로는 결혼과 출산으로 인한 경력단절을 완화하고 노동시장에서 성별불평등에 대한 구조적 개선이 필요함은 물론이며 경력단절 후 하향취업으로 향할 수밖에 없는 상황을 개선하기 위한 정책도 필요하다. 경력단절을 경험하는 여성은 취업상태를 유지하고 있는 사람들에 비해 노동력의 전

문성 및 숙련 수준이 떨어질 수밖에 없다. 가정에서 육아와 가사노동에 전념하는 기간에 자신을 위한 재투자가 불가능하기 때문이다. 이러한 여성들을 위한 직업훈련을 마련할 필요가 있다. 현재 "2010-2014 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획"에 따라 고학력 여성을 대상으로 수출중소기업 무역전문가, 출판번역 전문가 등의 전문교육과정을 운영하고 있으나 좀 더 다양화하고 확대할 필요가 있다(염지혜, 2010). 특히 경력단절 후에 저임금, 비정규직에 더욱 유입되는 여성은 저학력 여성일 가능성이 높다는 점에서 이들을 위한 취업훈련이 필요하다. 사실상 정부의 여성정책 중 여성인력 활용을 위한 다양한 정책이 추진되고 있다. 일례로 2009년 추진계획을 살펴보면, 청년여성층의 진로지도를 지원하고 경력단절 여성의 취업 지원 인프라 구축을 위해 여성새로일하기센터 72개소를 지정하고 주부인턴제를 확대 실시한 바 있다(여성부, 2009). 또한 여성의 취업영역확대를 위해 여성경제인, 과학기술인 등을 육성하는 정책을 마련하였다(여성부, 2009).

그러나 정부의 정책은 고학력 여성을 위주로 마련된 경향이 있다. 물론 돌봄노동, 무급가족종사자 여성을 위한 정책들도 시행되고 있으나 저학력 여성의 노동력 질 향상을 위한 정책을 마련하여 이들이 노동시장의 가장 하층부로 유입되는 일을 개선해야 할 것으로 판단된다. 가장 미시적인 접근으로서 저학력 여성들에게 필요한 직업훈련교육을 상세히 조사하고 마련할 필요가 있겠다.

향후 경험하게 될 노동력 부족은 우리가 적극적으로 대응해야 할 필요가 있는 문제이다. 이를 위해 여성노동력 활용이 다가올 미래를 대비하는 대안이 될 수 있음은 자명하다. 그러나 이러한 상황에서 저숙련, 저임금 산업 부분에 여성노동의 유입을 촉진한다면 여성노동시장의 구조는 더욱 왜곡될 것이다. 더구나 미래의 노동력 공급과 노동시장의 변화를 고려해 보았을 때, 비숙련 육체노동을 필요로 하는 저 임금 산업에서 노동력 부족이 더 심화될 가능성이 있어 여성노동의 저임금, 비숙련 산업으로의 유입을 더욱 심화시킬 수 있다. 이러한 가능성은 단지 여성노동력 활용도를 증가시키는 데만 집중한다면 여성노동시장은 더욱 왜곡되거나 다른 문제를 야기할 수

있음을 의미한다.

실제로 본 연구의 분석에서 제시된 시기에 따른 연령별, 교육수준별, 결혼상태 별 여성의 취업률, 정규직비율 등의 차이와 변화는 여성노동시장이 개선되기 보다는 열악해져가고 있음을 의미한다. 현재의 이러한 상황과 미래의 노동시장의 예상되는 변화를 고려할 때 앞에서도 언급한 바와 같이 여성이 비정규, 저임금 노동에 집중될 가능성이 있으며 이러한 현상은 가속화되는 저출산 및 고령화 사회의 노인부양 문제 등의 여러 가족문제와도 직결될 수 있다. 그러므로 여성 노동력 활용도의 양적 증가에만 초점을 맞출 것이 아니라 질적 변화와 개선을 염두에 둔 정책적 노력이 요구된다.

근본적으로는 여성의 경력단절, 즉 여성의 생애주기에 따른 노동시장 참여의 M자 곡선을 완화시키려는 노력이 미래 노동력 부족에 대비한 여성노동력 활용의 방안의 하나가 될 수 있다. 이를 위해 여성의 결혼, 출산 및 육아가 여성의 취업과 경력에 장벽이 되지 않도록 근본적인 변화를 위한 노력이 필요할 것이며 이와 함께 여성 노동력의 질 향상을 위한 직업훈련, 교육프로그램, 지역사회의 네트워크 활용 등도 함께 지속적으로 마련되어야 할 것이다.

한편, 은퇴자들의 노동시장참여 의사에 관한 연구결과로부터 향후 노동력 부족 시대의 인력활용을 위해 다음과 같은 정책적 함의를 도출할 수 있다.

첫째, 연령이 낮고 향후 국민연금수혜대상자인 경우, 그리고 자녀수가 적을수록 노동시장참여 희망이 높은 것으로 미루어 보아 고령의 은퇴자보다는 중령은퇴자들의 노동시장 복귀 희망이 높을 것으로 예측이 된다. 따라서 이들 중령의 은퇴자들이 다시 노동에 참여할 수 있도록 다양한 직업교육이 개발되어야 할 것이다. 특히 이들은 교육수준이 높은 베이비 부머들을 포함하고 있으므로 노동참여시 이들 중령 은퇴자들의 직업 지위에 대한 열망 또한 높을 것으로 예상되기 때문에 실제취업으로 연결될 수 있는 직업교육이 뒷받침되어야 할 것이다. 더 나아가 국가는 은퇴자들에게 일회성 직업교육을 실시해 줌으로써 책임을 다한 것이 아니라 평생교육의 개념으로 은퇴

자들이 원하면 반복적으로 다양한 직업교육을 실시해 줄 필요가 있다.

둘째, 은퇴만족도를 고려하지 않았을 때는 주관적 건강이 은퇴자의 노동참여에 영향을 미치지 못하는 것처럼 보였으나 은퇴만족도를 고려한 이후 주관적 건강은 노동참여에 중요한 영향을 미치는 것으로 보였다. 따라서 은퇴자들이 건강을 유지할 수 있도록 홍보와 교육이 필요하며 주관적 건강은 은퇴만족도를 넘어서 삶의 만족도에도 중요한 영향을 미칠 것으로 예상되므로 지역사회 내에서 활성화시킬 수 있는 생활체육 중심의 시니어 클럽 등을 운영하여 은퇴자들이 운동할 수 있는 장을 마련해 줄 필요가 있겠다. 건강이 유지되면 은퇴자들은 노동참여를 고려할 가능성이 커지기 때문이다.

셋째, 교육수준, 가구소득과 같이 가시적으로 드러나는 사회경제적 지표들은 은퇴 후 노동참여에 유의미한 영향을 미치지 못했으나 은퇴만족도가 좋지 않은 응답자는 좋은 응답자에 비해 노동참여 희망이 높았다. 더욱이 다른 변수보다 은퇴만족도가 은퇴자의 노동참여희망 여부에 가장 중요한 영향을 미친 것으로 보아 은퇴자의 은퇴 후 삶에 대한 만족도에 대해다시 한 번 생각해 볼 필요가 있다. 가장 바람직한 상태는 젊은 나이에 은퇴한 사람들이 건강하게 은퇴 후 삶을 영위하며 은퇴 후 삶에 대해서도 만족하고, 더 나아가 자신의 자존감을 높이기 위해 노동에 참여하고자 할 때 이다. 은퇴만족도의 함의가 단순 경제적 상태의 만족·불만족을 넘어서 여가생활이나 가족관계 그리고 은퇴자의 자존감과 관련된 것일 수도 있기 때문에 은퇴자들에게 전문가를 파견하여 은퇴자의 자존감을 높이고 활기찬 은퇴 후 삶을 영위할 수 있도록 정책적 뒷받침이 필요하다고 하겠다.

마지막으로 외국인 인력 활용과 관련해서는 특별히 언급할 필요가 있다. 외국인 인력의 수용 방안은 이론적으로는 노동력 부족분 중에서 여성과 노인 인력의 확보를 통해서도 모자란 부족분을 충당하기 위해서 활용될 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 최근 우리사회를 돌아보면 노동연령대의 인구비율이 상당히 높은 생산성이 높은 인구구조임에도 불구하고 외국인 노동력의 경제참여가 꾸준히 늘고 있는 실정이다. 이는 최근의 외국인력 유입이 인구구조의 고령화나 노동력의 부족에서 비롯되었다기보다는 노동시장 내

수급과 공급의 미스매칭에 기인한 바가 크다고 할 수 있다. 다시 말해 이 연구에서는 인구구조의 측면에서 전체 노동력의 부족을 예상하였지만, 실제 노동시장의 노동력 부족은 산업에 따라 불균등하게 나타나, 산업에 따라서는 연구에서 제시한 추정 시기보다 빠르게 노동력 부족을 경험하게 될 것이다.

앞으로 노동시장의 인구구조는 젊은 노동력의 유입이 줄어들고, 노동시장 참여 노동력의 평균 나이가 상승하는 패턴을 나타낼 것으로 보인다. 이러한 추세는 저숙련 육체노동을 필요로 하는 낮은 임금 산업에서 노동력 부족을 더욱 심화시킬 것이며, 이러한 공백을 채우는 외국인 노동력은 더욱 늘어날 것이라고 예측할 수 있다.

우리사회 인구구조의 변천이 진행될수록 우리사회가 외국인 노동력에 대한 의존도는 더욱 높아지게 될 것이고, 그들이 취업하게 되는 산업도 점차 고숙련, 고임금의 방향으로 확대될 것으로 예상된다. 이들에 대한 수요 확대는 고용허가제나 방문취업제로 대표되는 지금까지의 단기간 거주 임시 노동력에서 외국인 인력의 정주화를 요구하는 방향으로 발전될 것으로 보인다. 이들의 수용확대 특히 정주화에 대한 문제는 우리사회에 미칠 파급효과가 매우 크기 때문에 조심스럽게 접근할 필요가 있으며, 우리사회의 산업별 노동력의 부족 현상 및 추세에 대한 세밀한 예측을 바탕으로 정책결정이 이루어져야 할 것이다.

앞으로 인구구조의 변천이 진행될수록 산업 현장에서의 노동력 부족과 부양해야 할 노인인구의 증가는 불가피할 것으로 여겨진다. 앞서 언급했듯이 부족한 노동력의 상당 부분은 외국인 인력으로 충당될 수 있겠지만, 정부의 입장에서는 현재 활용되고 있지 않은 여성 및 노인 노동력을 우선적으로 최대한 활용할 수 있는 정책을 펼치게 될 것이다. 이렇게 인구구조의 변천에 대응한 노동력 활용 정책의 실행에 있어서 정부 및 우리사회가 유념해야 할 몇 가지 사항들이 있다.

첫째, 노동력 활용도를 높이려는 정책이 우리 사회의 고령화 및 노동력 부족이 미치게 될 부정적 영향에 대한 완화 대책이 될 수는 있어도 완전한

해결책이 될 수는 없다는 점이다. 이러한 한계는 국내의 노동시장 비활동 인구의 활용 정책과 외국인 인력 수용정책, 다시 말해 이민정책이 함께 상호 보완적으로 이뤄져야 한다는 점을 의미한다. 특히 고령화가 노동시장에 미치게 될 영향력이 시기에 따라 산업별로 다르게 나타나게 될 것이라는 점을 염두 해 볼 때, 외국인 이주 노동력 활용에서 그 수용 정도 및 대상을 장기적인 안목에서 체계적으로 기획하는 작업이 필요할 것이다. 이러한 장기적 계획은 앞으로 있을 수도 있는 예기치 못한 산업 및 인구구조의 변화에 대한 정책적 대응의 순발력을 높이는 데도 큰 도움이 될 수 있을 것이다.

둘째, 우리사회의 고령화 추세는 지역에 따라 큰 편차를 가지고 있으며, 이는 지역 단위의 대응에 있어서 지역의 산업적 인구적 특성에 맞는 정책이 실행되어져야 한다는 점이다. 본문에서 밝힌 인구구조의 변천에 따른 노동력 부족에 대한 예측은 한국 전체 인구의 수준의 인구전망을 나타냈기 때문에, 앞서 예측된 노동연령 감소 시기, 노인 및 전체 부양비의 증가, 연령구조의 변화 등 추정 수치들을 지역에 그대로 반영할 수는 없다.

현재 인구구조의 고령화 추세가 반영된 장래 인구추계의 시도단위 추계 결과를 보면, 수십 년 후 농촌지역의 고령화 정도가 가장 높을 것은 분명하지만, 광역시 지역의 고령화 속도가 농촌 지역의 그것을 압도할 것으로 추정되고 있다(이상림, 2010). 물론 인구구조의 변화에 따른 국내 이동 패턴도 크게 영향을 받게 될 것이기 때문에 이러한 예측이 그대로 반영되지는 않을 것이다. 하지만 이러한 지역 단위의 인구의 유입 혹은 유출 역시 인구구조의 변화가 낳는 또 다른 경제적 파급 효과이며, 이는 지역 단위 경제, 특히 고령화 속도가 상대적으로 빠른 지자체들에 더욱 커다란 영향을 미치게 될 것이다.

그러므로 지역 단위의 인구구조 변화에 대한 연구도 면밀히 진행되어져야 하며, 또한 지역 실정에 맞는 정책을 개발하는 데도 많은 노력을 기울여야 할 것이다. 더불어 중앙정부의 노동시장 정책 개발에 있어서도 지역들의 실태와 충돌하지 않도록 장기적인 안목에서 종합적인 검토가 뒷받침 되

어져야 할 것이다. 이는 산업구조의 조정, 은퇴 연령의 조정, 노인 및 여성의 노동참여 지원 정책 등 국내 산업 및 노동 정책뿐만 아니라, 외국인 노동력 수용을 위한 이민정책에 있어서도 마찬가지이며, 지역 자치단체에 어느 정도의 자율권을 부여하는 방법도 적극적으로 검토할 필요가 있을 것이다.

셋째, 여성과 노인의 노동력 활용도를 높이려는 정책은 단순한 노동력 확보 방안을 넘어서는 매우 정치적인 함의를 지닌다는 점이다. 이러한 정책들은 대부분 정책 자원과 일자리의 배분과도 연관되어 있으며, 따라서 이를 둘러싼 이해의 대립들은 사회적 갈등으로 발전할 가능성과도 연결될 수 있다. 이러한 갈등은 세대 간의 갈등, 양성간의 갈등, 내국인과 외국인 간의 인종적 갈등 등 다양한 형태로 확대될 수도 있으며, 이는 정책 입안과 관련하여 매우 정치적인 논쟁을 유발하게 될 것이다. 특히, 앞으로 고령사회의 노인인구가 지금의 노인들에 비해 학력수준이 매우 높을 것이라는 점 그리고 그들이 갖게 될 정치적 권리 의식도 지금의 노인들과는 훨씬 더 적극적일 것이라는 점, 또한 많은 인구수를 바탕으로 더 많은 정치적 영향력을 행사할 가능성이 높다는 점 등을 고려한다면 앞으로의 정치적 논쟁 구조는 지금의 그것과는 상당히 다른 모습을 나타낼 것으로 예측할 수 있다. 그러므로 정책의 입안 및 실행 과정에서 있어서 정부와 사회는 이러한 정치적 파급 혹은 사회적 자원의 분배에 대해서도 면밀하게 살펴야 할 것이다.

넷째, 노동시장에 참여하고자 하는 노동력을 확대하려는 정책을 단순한 노동정책만으로 접근하게 되면 예상하지 못한 문제들, 다시 말해 노동시장 참가율의 증가 자체만으로도 노동력 수급의 증가 이상의 다양한 사회적 결과들을 초래할 수 있다는 점이다. 예를 들어 여성의 경제활동 증가는 자칫 출산력의 저하를 더욱 가속화시킬 가능성도 있으며, 이는 중장기적으로는 고령화의 문제를 더욱 심각하게 만들 위험성마저 있다. 또한 노인 노동력의 활용은 개인이 가지고 있는 정보 및 자원, 과거 노동경력, 자녀들의 경제력, 가족 내에서 돌봄의 역할, 건강 상태 등 다양한 변인들의 차이에서 비롯된 노인집단 내 불평등의 문제를 더욱 심화시킬 수도 있다. 그러므로 고령사회의 노동정책은 노동시장 활용도를 높이려는 노력 이상으로 정책이 미칠 수

있는 직간접적 영향들에 대한 고려와 이에 대한 준비가 함께 병행되어져야 한다.

이는 재교육 프로그램의 다양화, 가족의 육아, 노인복지 정책, 빈곤 문제 등 다양한 영역의 사회복지 서비스 및 제도적 뒷받침의 마련 속에서 가능할 것이며, 다른 영역의 정책 및 연구와 고령사회의 노동정책이 긴밀히 협조되어야 한다는 것을 보여준다. 더불어 노동활용도를 높이려는 정책적 노력이 단기적 고용창출 정책이 아닌 장기적 안목에서 구조적 접근을 통해서 이뤄져야 할 것이며, 사회적 인식의 차원에서도 사회적 합의를 이끌어 내는 것이 필수적이라는 것을 동시에 의미하기도 한다.

우리사회 인구구조의 변천에 따른 인구구조의 고령화와 노동력 부족은 가까운 미래에 우리가 경험하게 될 피할 수 없는 현상이라고 할 수 있다. 물론 노동시장에서 필요로 하는 노동력 수요의 크기나 경제활동에 참여하게 될 노동력의 공급 정도는 앞으로의 경제상황, 임금구조, 노동 및 이민 정책 그리고 인구변천의 패턴 등 다양한 요인들에 의해 결정될 것이며, 현재 추계된 장래 인구구조에 근거하여 추정된 노동력의 부족의 추산은 많은 한계를 가질 수밖에 없다. 따라서 이 연구에서 제시된 결과들은 다른 변인들을 고려하는 방향에서 추가적으로 보완될 필요가 있으며, 또한 인구구조의 변화 추세 및 노동시장의 변화에 따라 계속적으로 조정되어져야 할 것이다. 이와 함께 더 나은 정책결정을 위해서 정부 및 지역 자치단체의 장기적 대책 마련 노력과 다양한 영역의 학술적 연구 성과가 유기적으로 결합하기 위한 여건 마련도 중요한 과제가 될 것이다.

마지막으로 본 연구의 한계와 이를 보완하기 위한 향후 연구방향은 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 본 연구는 노동력 부족분에 대한 추계에서 UN의 특별추계 결과를 사용하여 전체적인 노동력 부족분이 얼마나 될 것인가를 산출하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 시기별로 필요한 인력의 규모나 인구의 특성별, 즉 성, 교육수준, 연령대별의 인력규모에 대한 구체적이고 체계적인 분석이 요구된다. 향후 추가 연구를 통해 여성, 고령자 등의 인력들이 어느 시기에 얼마나 필요한가에 대한 심층분석이 필요하다.

둘째, 본 연구는 여성과 은퇴자들의 인력이 충분하다는 전제하에 노동시장 진입에 대한 결정요인 등을 분석하였다. 그러나 미래 노동력 부족분에 대한 인력활용을 제시하기에 앞서 이들 여성과 고령인력 활용만으로 충분한가 아니면 다른 대체노동력, 즉 외국인노동력 등이 추가로 필요한가에 대한 논의가 구체적으로 이루어져할 필요가 있다. 첫 번째 사항에서 지적했던 여성과 고령인력에 대한 시기별 추계가 이루어진다면 그를 토대로 노동력 부족분에 대한 외국인노동력의 필요성 여부를 논의 할 수 있을 것으로 기대한다.

셋째, 본 연구에서는 여성과 노인인력에만 초점을 맞추어 노동시장 재진입을 다루고 있으나 향후 연구에서는 노동력 부족분을 해결할 수 있는 다양한 방안들을 제시할 필요가 있다. 예를 들면, 향후 연구에서 청년층 유휴노동력, 산재 등으로 인한 손실 방지를 통한 노동력 추가확보 등을 종합적으로 고려한다면 미래 저출산고령화로 인한 노동력 부족에 효과적으로 대

참고문헌

금재호(2002). **여성 노동시장의 현상과 과제**. 한국노동연구원.

김경숙·문재우·박재산(2008). 우리나라 노인들의 정신건강에 대한 분석-경로당 및 교회 활동 참여자를 중심으로. **보건과 사회과학, 23**, pp. 105-132.

김영옥·최숙희·전기택·이선행(2007). **출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안**. 노동부·한국여성정책연구원.

김원섭·우해봉(2008). 국민연금이 중고령 남성의 은퇴에 미치는 효과와 정책적 함의. **사회복지정책, 35**, pp.111-139.

김종숙·강민정·정형옥(2005). **여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제**. 한국여성개발원.

김종숙·박수미(2003). **한국 여성의 노동이동**. 한국여성개발원.

김학주·우경숙(2004). 중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구. **한국노년학, 24(2)**, pp.97-110.

김현숙·원종학(2004). **여성인력공급과 조세·재정정책: 자녀보육비용을 중심으로**. 한국조세연구원.

노동부(2009). **2009년도 여성과 취업**.

노동부(2008). **제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 2008-2012**.

대한민국정부(2010). **제1차 저출산·고령사회기본계획: 2010년도 중앙부처 시행계획**.

민현주(2007). 엄마의 취업과 자녀터울에 관한 동태적 분석. **한국사회학, 41(3)**, pp.106-126.

민현주(2008). 여성취업의 두 갈래길: 상위와 하위 수준 일자리 진입 결정 요인을 중심으로. **경제와 사회, 78**, pp.223-309.

박경숙(2003). 55세 이상 고령자의 노동시장 이탈 과정: 은퇴의 유형화에 대한 함의. **노동정책연구, 3(1)**, pp.103-140.

박수미(2002). 한국 여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. **한국사회학, 32(2)**, pp.145-174.

박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. **한국여성학, 19(1)**, pp. 43-80.

박혜경·국미애·정승화(2006). **인천시 비취업 기혼여성의 취업욕구 조사 및 정책적 지원방안**. 인천발전연구원

방하남(2010). 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업. **노동리뷰, 6월호**, pp.5~20.

방하남·신동균·김동헌·신현구(2005). **인구고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제**. 노동연구원

방하남·신동균·이성균·한 준·김지경·신인철(2010). **한국 베이비붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구**. 노동연구원.

손용진(2005). 은퇴 및 비은퇴 집단에 있어서 주관적 건강상태에 관한 연구. **노인복지연구, 30**, pp.75-98.

손종칠(2010). 중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석. **노동정책연구, 10(2)**, pp.125-153.

신현구(2007). 노동시장 은퇴자의 은퇴 만족도 및 삶의 만족도. **노동리뷰, 3월호**, pp. 81-94.

안주엽(2002). **중장기 인력수급 전망: 2002-2010**. 한국노동연구원.

여성부(2009). **제3차 여성정책기본계획-2008년도 추진실적 및 2009년도 시행계획**.

염지혜(2010). 저출산·고령화 시대 여성인력 활용방안. **보건·복지 Issues & Focus, 49호**

오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현(2009). **경력단절 여성의 취업 욕구조사 연구**. 여성부 한국여성정책연구원.

오은진·김종숙·김난주·이상돈·김지현(2008). **고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제**. 한국여성정책연구원.

우석진(2010). 한국 고령노동자의 부분은퇴와 노동시장 복귀. **한국노년학 30(2)**, pp.499-513.

유경준·이규용(2009). **외국인력의 현황과 정책과제**. 한국개발연구원.

윤정향(2009). **외국인력 수요분석 및 활용방안**. 한국고용정보원.

윤지은·전혜정(2009). 중고령자의 경제활동상태와 정신건강: 소득수준과 가족관계만족도의 매개효과 검증. **한국노년학, 29(2)**, pp.743-759.

은수미(2009). 경제위기와 여성고용. **쟁점과 동향**.

이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007). 외**국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방향 연구**. 한국노동연구원

이상림(2010). **고령화와 경제적 부담**. 석현호 외 편. 한국의 사회동향 2009. 통계개발원. pp.7-23.

이승렬·최강식(2007). 국민연금이 중고령자의 은퇴 행위에 미치는 영향. **사회보장연구**, 23(4), pp.83-103.

이재열(1996). 여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구. **한국인구학, 19(1)**, pp.1-45

장지연(2001). 고학력여성 경제활동의 국제비교. **한국여성학회주최 2001년도 한국여성학회춘계학술대회 자료집**.

장창원(2004). 중·고령층 재취업 결정요인분석과 정책과제: 고령화 사회의 노동시장에서 고령층 재취업 과제를 중심으로. **진로교육연구, 17(2)**, pp.157~186.

전승훈(2010). 생애 연금급여가 은퇴시기결정 및 은퇴자의 노동공급에 미치는 영향. **한국재정정책학회, 12(1)**, pp.3-32.

지은구(2009). 노인 일자리사업 정착을 위한 사회적 기업 활성화방안. **사회과학논총, 28(1)**, pp.357-410.

최성수·이가람·이성민(2008). 사회적 연결망과 은퇴 경험이 한국 중고령자의 건강에 미치는 영향. **한국노년학, 28(2)**, pp.291-307.

통계청, **인구·가구: 인구동향조사, 출생**

통계청(2005). **2005년 고령자 통계**.

통계청(2009). **경제활동인구조사**.

통계청(2009). **세계 및 한국의 인구현황**.

한국노동연구원(2007). 고령화연구패널 (http://www.kli.re.kr/klosa).

홍백의·신유미·공주영(2009). 은퇴결정에 대한 배우자의 영향 연구. **사회복지정책, 36(2)**, pp.503-522.

Bongaarts(2004). "Population and Aging and the Rising Cost of Public Pensions." *Population and Development Review, 30(1)*, pp. 1-23.

Keely, C. B.(2002). “Replacement Migration: The Wave of the Future?” *International Migration, 39(6)*, pp.103-110.

Mason, A.(2005). "*Demographic Transition and Demographic Dividends in Developed and Developing Countries*." A paper presented at the UN experts group meeting on social changes and economic implications of changing population age structure, Mexico City, August-September.

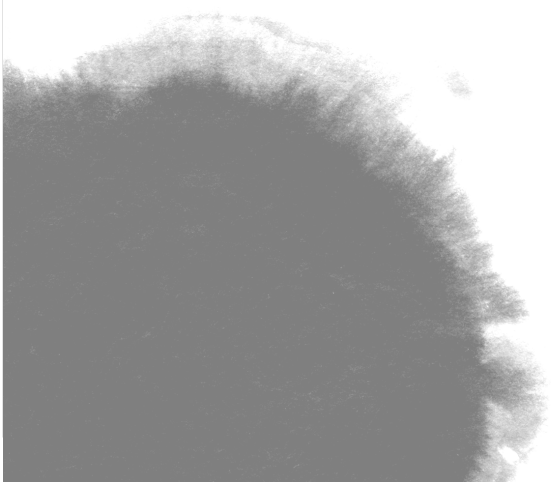
Meyer, M. H.(1990). Family status and poverty among older women: the gender distribution of retirement income in the United States. *Social Problems, 37,* pp.551-563.

Quadagno, J. S.(1988). Women's access to pensions and the structure of eligibility rules: systems of production and reproduction. *The Sociological Quarterly, 29*, pp.541-558.

Ross, J.(2004). "*Understanding the Demographic Dividend*" Research report of POLICY Project, Washington.

UN Population Division.(2000). *Replacement Migration*. New York: United States.

부 록



비취업 기혼 여성 취업욕구조사

ID

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신 점 감사드립니다.

본 조사는 한국보건사회연구원이 서울과 6대 광역도시의 비취업여성을 대상으로 향후 취업욕구를 파악하기 위한 조사입니다. 이 조사는 여성의 경제활동을 향상시킬 수 있는 정책자료를 얻기 위한 조사이며, 이 조사를 통하여 수집된 정보는 향후 정부의 여성고용 정책에 반영될 수 있습니다. 여러분의 소중한 의견이 반영될 수 있도록 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

아울러 응답내용은 익명으로 전산처리되어 연구 목적으로만 활용되며, <통계응답자의 의무 및 보호에 관한 법률> 제33조에 의해 비밀이 보장됩니다.

귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

2010년 10월

☎ 문의: 한국보건사회연구원 박종서(02-380-8190)

주소				조사원 이름	
시도	명칭		시군구	명칭	
	코드			코드	
응답자 성명			전화	02) -	

KIHASA 한국보건사회연구원 Korea Institute for Health and Social Affairs

과거 취업 경험

1. 귀하는 과거에 직업을 가진 적이 있으십니까?
□ ① 예 □ ② 아니오 **(6)**

2. 귀하의 마지막 직업이 어떤 직종이었습니까?
□① 의회의원, 고위임직원 및 관리자 □② 전문가 □③ 기술공 및 준전문가
□④ 사무종사자 □⑤ 서비스종사자 □⑥ 판매종사자
□⑦ 농업, 임업 및 어업숙련종사자 □⑧ 기능원 및 관련기능종사자 □⑨ 장치, 기계조작 및 조립종사자
□⑩ 단순노무종사자 □⑪ 군인 □⑫ 기타(무엇:)
□⑱ 무응답 □⑲ 비해당

3. 귀하의 마지막 직업에서 종사상 지위는 무엇이었습니까?
□① 자영업자 □② 고용주 □③ 무급가족종사자
□④ 상용근로자 □⑤ 임시근로자 □⑥ 일용근로자
□⑧ 무응답 □⑨ 비해당

4. 귀하가 마지막 직장을 그만둔 것은 언제입니까? (년 월)

5. 귀하는 마지막 직장을 어떤 이유로 그만두셨습니까?
□①구조조정으로 인한 퇴직 □②다니던 직장의 폐업, 도산
□③임금 승진 등에서 차별 □④직장 내 성희롱
□⑤결혼 또는 임신, 출산하자 퇴직하라는 압력을 받아서 □⑥육아와 자녀교육은 엄마가 하는 게 좋을 것 같아서
□⑦노인 부양 또는 가족 간호 □⑧기타(무엇:)
□⑱무응답 □⑲비해당

미래 취업 욕구

6. 귀하는 1년 이내에 직업을 가질 생각이 있습니까?
□ ① 창업할 생각이다 □ ② 취업할 생각이다 □③ 직업을 가질 생각이 없다

7. 귀하가 1년 이내에 직업을 갖지 않으려는 이유는 무엇입니까?
□① 육아, 자녀교육으로 인해 □② 남편 또는 가족이반대해서
□③ 아픈 사람이나 노인을 돌보아 해서 □④ 학업 등 하고 싶은 일을 하려고
□⑤ 임금, 근로조건 등이 내 기대에 미치는 직장이 없어서 □⑥ 직장에서채용하기를 꺼려할 것 같아서
□⑦ 굳이 돈을 벌지 않아도 되기에 □⑧ 창업이나 취업에 필요한 돈이 없어서
□⑨ 기타(무엇:)
□⑱ 무응답 □⑲ 비해당

8. 귀하는 1년 이내가 아니더라도, 앞으로 직업을 가질 생각이 있으십니까?
(취업과 창업을 모두 포함하여)

□① 있다 (있다면 몇 살부터 몇 살까지?)	□② 없다 (없다면 그 이유는 무엇인지 위의 **<질문 7>의 보기**에서 골라주십시오)
( )살부터 ( )살까지	이유( ) (17번으로 이동)

9. 귀하가 직업을 갖고자 하는 이유는 주로 무엇입니까?

□① 당장의 생활비를 마련하기 위해 □② 자녀 교육비를 마련하기 위해
□③ 빚을 갚기 위해 □④ 남편이나 가족이 요구하여
□⑤ 재산을 늘리기 위해 □⑥ 친정에 보태기 위해
□⑦ 나를 위해 쓰려고 □⑧ 나의 발전 및 사회생활 경험을 위해
□⑨ 기타(무엇:)
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

10. 귀하께서 취업할 생각이라면, 원하는 직종은 어떤 것입니까?

□① 의회의원, 고위임직원 및 관리자 □② 전문가 □③ 기술공 및 준전문가
□④ 사무종사자 □⑤ 서비스종사자 □⑥ 판매종사자
□⑦ 농업, 임업 및 어업숙련종사자 □⑧ 기능원 및 관련기능종사자 □⑨ 장치 기계조작 및 조립종사자
□⑩ 단순노무종사자 □⑪ 군인 □⑫ 기타(무엇:)
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

11. 귀하께서 취업할 생각이라면, 귀하가 원하는 근무형태는 무엇입니까?

□ ① 시간제 근무(12번으로 이동) □ ② 전일제 근무 (13번으로이동)
□ ⑧⑧ 무응답 □ ⑨⑨ 비해당

12. 귀하가 시간제 근무를 원하는 이유는 무엇입니까?

□① 가사 및 육아, 자녀교육으로 인해 □② 가족 간호 또는 노인을 돌봐야 해서
□③ 본인의 건강 때문에 □④ 남편 등 가족이원하기 때문에
□⑤ 전일제 직장을 구할 수 없어서 □⑥ 학업 등 하고 싶은 일을 하기 위해서
□⑦ 기타(무엇:)
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

13. 귀하가 직업을 가질 경우 월평균 최소한 어느 정도의 수입을 기대하십니까?

월 (만원)

14. 귀하가 직업을 갖는 데 가장 중요하게 고려하는 근로조건은 무엇입니까?

□① 임금 또는 수입 □② 노동시간
□③ 안정적인 일자리 □④ 출퇴근에 걸리는 시간
□⑤ 자신의 적성에 맞는 직업 □⑥ 보육에 유리한 직장문화
□⑦ 직업의 사회적 위신 □⑧ 기타(무엇:)
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

15. 귀하께서 지금 바로 취업한다면 어떤 직종에서 일할 수 있다고 생각하십니까?

□① 의회의원, 고위임직원 및 관리자 □② 전문가 □③ 기술공 및 준전문가
□④ 사무종사자 □⑤ 서비스종사자 □⑥ 판매종사자
□⑦ 농업, 임업 및 어업숙련종사자 □⑧ 기능원 및 관련기능종사자 □⑨ 장치 기계조작 및 조립종사자
□⑩ 단순노무종사자 □⑪ 군인 □⑫ 기타(무엇:)
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

16. 귀하가 지금부터 취업을 준비한다면 다음 중 어떤 취업전략을 택하겠습니까?

□① 지금 내 능력에 맞는 일자리를 찾는다.
□② 당분간 내 능력을 개발하여 더 좋은 일자리를 찾는다
□⑧⑧ 무응답 □⑨⑨ 비해당

17. 귀하의 만 나이는 몇 세 입니까?
만 나이 ( )세

18. 귀하의 학력은 다음 중 무엇입니까?
□① 중학교 이하 □② 고등학교
□③ 대학교 □④ 대학원
□⑧ 무응답

19. 귀하의 배우자의 학력은 다음 중 무엇입니까?
□① 중학교 이하 □② 고등학교
□③ 대학교 □④ 대학원
□⑧ 무응답

20. 귀하의 배우자의 직종은 무엇입니까?
□① 의회의원, 고위임직원 및 관리자 □② 전문가 □③ 기술공 및 준전문가
□④ 사무종사자 □⑤ 서비스종사자 □⑥ 판매종사자
□⑦ 농업, 임업 및 어업숙련종사자 □⑧ 기능원 및 관련기능종사자 □⑨ 장치, 기계조작 및 조립종사자
□⑩ 단순노무종사자 □⑪ 군인 □⑫ 기타(무엇:)
□⑱ 무응답 □⑲ 비해당

21. 귀하의 배우자의 종사상 지위는 무엇입니까?
□① 자영업자 □② 고용주 □③ 무급가족종사자
□④ 상용근로자 □⑤ 임시근로자 □⑥ 일용근로자
□⑧ 무응답 □⑨ 비해당

22. 귀댁의 지난 3개월간 월평균 가구소득은 얼마입니까?
전체 가구원 합계수입 월 ( )만원

간행물회원제 안내

▶ 회원에 대한 특전

- 본 연구원이 발행하는 판매용 보고서는 물론 「보건복지포럼」, 「보건사회연구」도 무료로 받아보실 수 있으며 일반 서점에서 구입할 수 없는 비매용 간행물은 실비로 제공합니다.
- 가입기간 중 회비가 인상되는 경우라도 추가 부담이 없습니다.

▶ 회비

- 전체간행물회원 : 120,000원
- 보건분야 간행물회원 : 75,000원
- 사회분야 간행물회원 : 75,000원

▶ 가입방법

- 홈페이지 - 발간자료 - 간행물회원등록을 통해 가입
- 유선 및 이메일을 통해 가입

▶ 회비납부

- 신용카드 결재
- 온라인 입금 : 우리은행(019-219956-01-014) 예금주 : 한국보건사회연구원

▶ 문의처

- (122-705) 서울특별시 은평구 진흥로 268 한국보건사회연구원 국제협력홍보팀 간행물 담당자 (Tel: 02-380-8303)

도서판매처

- 한국경제서적(총판) 737-7498
- 영풍문고(종로점) 399-5600
- Yes24 http://www.yes24.com
- 교보문고(광화문점) 1544-1900
- 서울문고(종로점) 2198-2307
- 알라딘 http://www.aladdin.co.kr

신간 안내

KIHASA 한국보건사회연구원 Korea Institute for Health and Social Affairs

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 2010-01	지역보건의료정책의 현황과 개선방안	이상영	5,000
연구 2010-02	희귀난치성질환자의 의약품 접근성 제고 방안	박실비아	5,000
연구 2010-03	해외의료시장 개척의 투자효과 분석과 중장기 발전 전략	조재국	미정
연구 2010-04	식품안전분야의 사회적 위험 요인 중장기 관리전략 수립	정기혜	6,000
연구 2010-05	단체급식의 영양관리 개선을 통한 국민식생활 향상 방안	김혜련	7,000
연구 2010-06	식품안전 규제영향분석의 실효성 제고 방안	곽노성	7,000
연구 2010-07	식품위해물질 모니터링 중장기 추진 계획 수립	김정선	5,000
연구 2010-08	건강보험 정책현황과 과제	신영석	7,000
연구 2010-09	의료비 과부담이 빈곤에 미치는 영향	신현웅	미정
연구 2010-10	국민연금기금 해외투자 환경 분석을 위한 주요 해외금융시장 비교 연구	원종욱	5,000
연구 2010-11	사회통합을 위한 복지정책의 기본방향	이태진	5,000
연구 2010-12	한국 제3섹터 육성방안에 대한 연구	노대명	8,000
연구 2010-13	기초보장제도 생계보장 평가와 정책방향	김태완	7,000
연구 2010-14	주거복지정책의 평가 및 개편방안 연구 : -기초보장제도 시행 10년 주거급여를 중심으로-	이태진	7,000
연구 2010-15	자활정책에 대한 평가 및 발전방향	노대명	7,000
연구 2010-16	2010년도 빈곤통계연보	김문길	8,000
연구 2010-17	OECD 국가 빈곤정책 동향분석: 복지자본주의 체제 변화에 따른 공공부조제도의 조응성 분석	여유진	7,000
연구 2010-18	근로장려세제(EITC) 확대 개편방안의 효과성 분석 및 소득보장체계 연계방안 연구	최현수	8,000
연구 2010-19	이동복지정책 유형과 효과성 국제비교	김미숙	6,000
연구 2010-20	공공 사회복지서비스 최저수준 설정을 위한 연구: 돌봄서비스를 중심으로	윤상용	8,000
연구 2010-21	사회복지서비스의 이용자중심 제도 운영에 관한 연구	강혜규	미정
연구 2010-22	장애인의 통합사회 구현을 위한 복지정책 연구: 장애인정책발전5개년계획 복지분야 중간점검	김성희	8,000
연구 2010-23	민간 복지자원 확충을 위한 자원봉사 활성화 방안의 모색	박세경	7,000
연구 2010-24	자살의 원인과 대책연구: 정신의학적 접근을 넘어서	강은정	5,000
연구 2010-25	한국 노인의 삶의 변화 분석 및 전망을 통한 노인복지정책 개발	이윤경	7,000
연구 2010-26	보건복지통계 발전방안 연구	송태민	7,000
연구 2010-27	보건복지통계 생산 표준화 방안 연구: 메타정보관리를 중심으로	손창균	6,000
연구 2010-28	한국의 보건복지 동향: 2010	장영식	10,000
연구 2010-29	지역별 보건통계 생산방안	도세록	6,000
연구 2010-30-1	저출산 원인과 파급효과 및 정책방안	이삼식	미정
연구 2010-30-2	생애주기 변화와 출산수준 간의 상관성에 관한 연구: 교육, 경제활동 및 결혼을 중심으로	이삼식	5,000
연구 2010-30-3	결혼행태 변화와 출산율의 상관성 연구	변용찬	5,000
연구 2010-30-4	출산관련 의식변화와 출산율간 인과관계 연구	김나영	6,000
연구 2010-30-5	평균수명 연장에 따른 자녀가치와 출산율 관계 연구	김은정	5,000
연구 2010-30-6	저출산의 거시경제적 효과분석	남상호	6,000
연구 2010-30-7	저출산·고령화가 가족형태 및 개인의 삶의 질에 미치는 영향	김은지(외부)	6,000
연구 2010-30-8	자녀 양육비용 추계와 정책방안 연구	신윤정	6,000
연구 2010-30-9	저출산고령화에 따른 사회보험 개편방안	윤석명	7,000
연구 2010-30-10	한국의 인구정책 동향과 전망	장영식	6,000
연구 2010-30-11	입양실태와 정책방안	김유경	10,000
연구 2010-30-12	인공임신중절 실태와 정책과제	최정수	6,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 2010-30-13	저출산 극복을 위한 불임부부 지원사업 현황과 정책과제	황나미	6,000
연구 2010-30-14	저출산·고령화시대 노동력 부족과 인력활용 방안	염지혜	5,000
연구 2010-30-15	저출산정책 효과성 평가 연구	이삼식	5,000
연구 2010-30-16	저출산·고령사회 정보관리체계 및 통계DB 구축방안 연구	송태민	7,000
연구 2010-30-17	신노년층의 특징과 정책과제	정경희	6,000
연구 2010-30-18	베이비 부머의 생활실태 및 복지욕구	정경희	10,000
연구 2010-30-19	예비노년층의 일과 여가에 대한 욕구와 정책적 함의	이소정	6,000
연구 2010-30-20	신노년층(베이비붐세대)의 건강실태 및 장기요양 이용욕구 분석과 정책과제	선우덕	5,000
연구 2010-30-21	신노년층의 소비행태 특성과 고령친화산업적 함의	김수봉	미정
연구 2010-31-1	2010 사회예산 분석	최성은	8,000
연구 2010-31-2	2010 보건복지재정의 정책과제	유근춘	9,000
연구 2010-31-3	정부의 사회복지재정 DB구축에 관한 연구(4차년도): DB의 활용성 측면을 중심으로	고경환	7,000
연구 2010-31-4	사회복지 재정지출과 지방재정 부담에 관한 연구	최성은	6,000
연구 2010-31-5	복지경영의 이론적 논의와 과제	고경환	6,000
연구 2010-31-6	공적연금 재정평가 및 정책현안 분석	윤석명	7,000
연구 2010-31-7	건강보험 재정평가	신영석	5,000
연구 2010-32-1-1	건강도시 건강영향평가 사업 및 기술 지원 제1권	김동진	8,000
연구 2010-32-1-2	건강도시 건강영향평가 사업 및 기술 지원 제2권	김동진	11,000
연구 2010-32-2	건강영향평가 DB 구축	서미경	5,000
연구 2010-32-3	건강마을의 건강영향평가	최은진	5,000
연구 2010-33	보건의료자원배분의 효율성 증대를 위한 모니터링시스템 구축 및 운영(3년차)	오영호	9,000
연구 2010-34	보건사회 기후변화 모니터링센터 운영 (1년차)	신호성	14,000
연구 2010-35	취약위기 및 다문화가족의 예방맞춤형 복지체계 구축 및 통합사례 관리 (1년차)	김승권	미정
연구 2010-36	아시아 복지국가 자료 및 전략센터 구축 (1년차): 아시아 국가의 사회안전망	홍석표	8,000
연구 2010-37-1	2010년 한국복지패널 기초분석 보고서	강신욱	14,000
연구 2010-37-2	2009년 한국복지패널 심층분석 보고서: 한국복지패널을 활용한 사회지표 분석	김미곤	6,000
연구 2010-38-1	2008년 한국의료패널 기초분석 보고서(Ⅱ)	정영호	11,000
연구 2010-38-2	2009년 한국의료패널 기초분석 보고서	정영호	7,000
연구 2010-39	인터넷 건강정보 평가시스템 구축 및 운영 (10년차)	정영철	7,000
연구 2010-40	보건복지통계정보시스템 구축 및 운영 (2년차)	이연희	5,000
연구 2009-01	의료서비스 질 및 효율성 증대를 위한 통합적 의료전달 시스템 구축 방안	신호성	7,000
연구 2009-02	고가의료장비의 적정공급과 효율적 활용방안	오영호	8,000
연구 2009-03	신의료기술의 패턴 변화에 따른 의사결정제도의 발전방향 -의약품 허가제도와 약가제도를 중심으로-	박실비아	6,000
연구 2009-04	생애의료비 추정을 통한 국민의료비 분석 (1)	정영호	6,000
연구 2009-05	미충족 의료수준과 정책방안에 대한 연구	허순임	5,000
연구 2009-06	식품안전관리 선진화를 위한 취약점 중점 관리방안 구축	정기혜	7,000
연구 2009-07	부문간 협력을 통한 비만의 예방관리체계의 구축 방안 -비만의 역학적 특성 분석과 비만예방관리를 위한 부문간 협력체계의 탐색	김혜련	8,000
연구 2009-08	국가건강검진사업의 성과제고를 위한 수요자 중심의 효율적 관리체계 구축방안	최은진	7,000
연구 2009-09	취약계층에 대한 사회보험 확대적용 방안 - 국민연금을 중심으로 -	윤석명	7,000
연구 2009-10	글로벌 금융위기상황하의 국민연금기금의 운용방안	원종욱	8,000
연구 2009-11	건강보험 내실화를 위한 재정효율화 방안 -본인부담 구조조정 방안 중심으로	신현웅	6,000
연구 2009-12	A study for improving the efficiency of health security system the division of roles between public and private health insurance	홍석표	5,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 2009-13	사회수당제도 도입타당성에 대한 연구	노대명	7,000
연구 2009-14	저소득층 지원제도의 유형 및 특성	여유진	8,000
연구 2009-15	저소득층 금융지원 실태 및 정책방안 연구	김태완	6,000
연구 2009-16	한국의 사회위기 지표개발과 위기수준 측정 연구	김승권	13,000
연구 2009-17	아동청소년복지 수요에 기반한 복지공급체계 재편방안 연구 Ⅱ: 지역유형별 사례를 중심으로	김미숙	8,000
연구 2009-18	한국가족의 위기변화와 사회적 대응방안 -경제위기 이후 가족생애주기별 위기유형을 중심으로	김유경	8,000
연구 2009-19	장애인 소득보장과 고용정책 연계 동향 및 정책과제	윤상용	8,000
연구 2009-20	사회자본과 민간 복지자원 수준의 국가간 비교연구: 자원봉사활동과 기부를 중심으로	박세경	6,000
연구 2009-21	사회복지부문별 정보화현황 및 정책적용방안	정영철	6,000
연구 2009-22	노인건강정책의 현황과 향후 추진방안: 일상생활기능의 자립향상을 중심으로	선우덕	7,000
연구 2009-23	노인의 생산활동 실태 및 경제적 가치 평가	정경희	6,000
연구 2009-24	보건복지가족부 웹사이트 통합·연계 및 발전방안 연구	송태민	7,000
연구 2009-25	한국의 보건복지 동향 2009	장영식	9,000
연구 2009-26-1	2009년 국민기초생활보장제도 모니터링 및 평가 -법제정 10년의 제도운영 점검-	이태진	10,000
연구 2009-26-2	가난한 사람들의 일과 삶: 심리사회적 접근을 중심으로	이현주	6,000
연구 2009-26-3	근로빈곤층 지원정책 개편방안 연구	노대명	8,000
연구 2009-26-4	사회복지지출의 소득재분배 효과 분석	남상호	5,000
연구 2009-26-5	저소득층의 자산 실태 분석	남상호	5,000
연구 2009-26-6	2009년 빈곤통계연보	김태완	8,000
연구 2009-27-1	유럽의 능동적 복지정책 비교연구	홍석표	6,000
연구 2009-28	2008년 한국의료패널 기초분석보고서	정영호	7,000
연구 2009-29	보건의료자원배분의 효율성 증대를 위한 모니터링시스템 구축 및 운영 -2009년 보건의료자원실태조사 결과보고서-	오영호	6,000
연구 2009-30-1	2009년 건강영향평가 시스템 구축 및 운영 제1권 (총괄)	강은정	10,000
연구 2009-30-2	2009년 건강영향평가 시스템 구축 및 운영 제2권 -건강영향평가 시범사업	강은정	11,000
연구 2009-31-1	2009 사회예산 분석	최성은	9,000
연구 2009-31-2	보건복지재정의 정책과제	유근춘	7,000
연구 2009-31-3	정부의 사회복지재정 DB구축에 관한 연구(3차년도): 중앙재정 세출 예산을 중심으로	고경환	6,000
연구 2009-31-4	보육지원정책의 적정성 및 효과성 분석	최성은	6,000
연구 2009-31-5	자활사업의 평가 연구: 정책설계와 정책효과 그리고 쟁점들	고경환	7,000
연구 2009-32-1	2009년 한국복지패널 기초분석 보고서	손창균	14,000
연구 2009-32-2	2008년 한국복지패널 심층분석 보고서 - 한국복지패널을 활용한 사회지표 분석	여유진	6,000
연구 2009-33	2009년 전국 출산력 및 가족보건복지실태조사	김승권	14,000
연구 2009-34-1	다문화가족 증가가 인구의 양적·질적 수준에 미치는 영향	이삼식	5,000
연구 2009-34-2	저출산에 대응한 육아 지원 인프라의 양적·질적 적정화 방안	신윤정	6,000
연구 2009-34-3	장기요양등급외자 관리를 위한 노인복지관과 보건소의 보건복지서비스 연계 방안	오영희	6,000
연구 2009-34-4	노인자살의 사회경제적 배경 및 정책적 대응방안 모색	이소정	6,000
연구 2009-34-5	고령친화용품 소비실태 및 만족도에 관한 연구	김수봉	7,000
연구 2009-35	보건복지통계 정보시스템 구축 및 운영	이연희	6,000
연구 2009-36	2009 인터넷 건강정보 게이트웨이시스템 구축 및 운영	정영철	7,000