

저출산 · 고령화 시대 여성인력 활용방안

- 장래 인구추계에 의하면 2018년부터 인구감소가 예상되며 이는 생산노동력의 부족과 노령화를 필연적으로 수반하게 되므로 그 대안으로 여성인력을 적극적으로 활용하는 방안이 요구됨

- 직무급 임금체계 구축을 통해 노동시장에서 남녀평등을 실현함으로써 여성인력의 노동시장 이탈을 막고 고학력 여성이 수월하게 노동시장에 진입할 수 있도록 해야 함

1. 저출산 · 고령화 시대 생산 가능 인구 추계

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

○ 2009년도 합계출산율은 1.15로 1982년도 2.39에 비하여 반이하로 감소¹⁾. 단시일 내에 합계출산율이 1980년대와 같은 수준으로 오르기는 어려울 것으로 전망²⁾. 노동력 감소와 고령화를 필연적으로 겪을 수밖에 없음

○ 생산가능인구는 1990년도 약 3천만명에서 점차 늘어나는 추이를 보이다가 2015년 3천6백만명을 정점으로 이후 급격한 감소를 보임. 2050년도에는 생산가능인구가 약 2천2백만명으로 2015년 대비 38% 감소 예상

[표 1] 생산가능인구의 수적 변화 (연도별 추계)

(단위: 천명)

1990년	1995년	2000년	2005년	2010년	2015년	2020년	2025년	2030년	2035년	2040년	2045년	2050년
29,701	31,900	33,702	34,530	35,611	36,163	35,506	33,562	31,299	28,954	26,525	24,503	22,424

자료: 통계청, 홈페이지(<http://kostat.go.kr>)

○ 15-24세 생산가능인구의 구성비는 1990년부터 2030년에 이르기까지 지속적으로 감소. 가장 높은 구성비를 차지하고 있는 25-49세는 2005년을 정점으로 2050년도까지 지속적으로 감소하고 있으나, 50-64세와 65세 이상의 생산가능인구 구성비는 꾸준히 증가하고 있어 생산노동력의 고령화현상이 2020년 이후 두드러질 것으로 예상

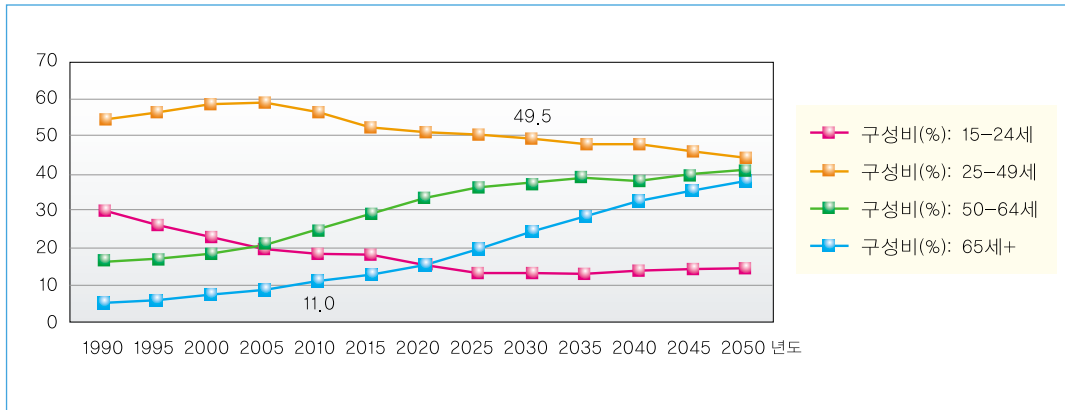
· 노동력의 고령화 현상은 오랜 기간 동안 지속된 저출산의 결과로 일시적으로 나타나는 현상이 아니라 장기간에 걸쳐 드러나는 사회 구조적 변동으로 인식되어야 함

· 따라서 인구 고령화의 조건 하에 부족한 노동력을 대체할 수 있는 새롭고 적극적인 방안을 모색. 잠재인력인 여성노동력을 활용하는 방법이 중요한 대안이 될 수 있음

1) 통계청, KOSIS

2) 이삼식 외(2008), 『최근의 출산율 증가원인 분석 및 중기출산율 예측』, 한국보건사회연구원

[그림 1] 생산가능인구의 고령화 추이 (연도별 추계)



자료: 통계청, 홈페이지(<http://kostat.go.kr>)

2. 여성의 경제활동 참가 현황

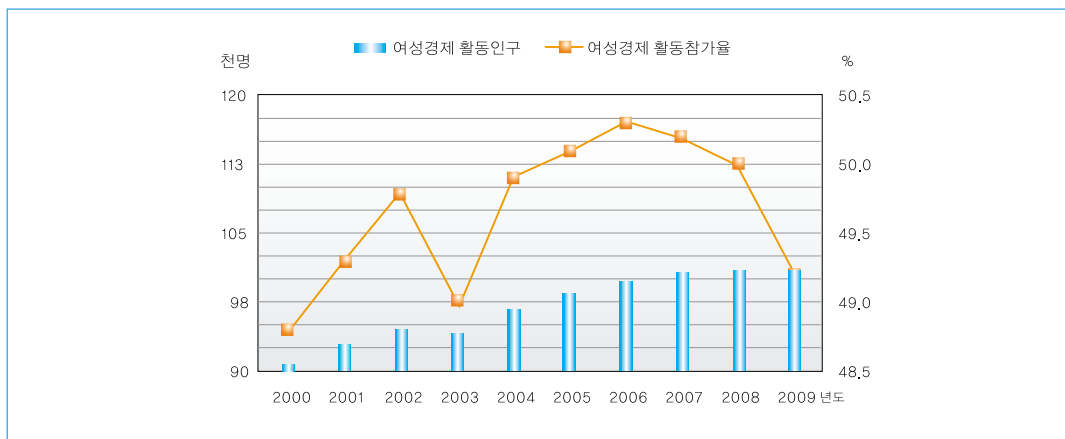
가. 2000년 이후 여성경제활동인구 및 여성경제활동참가율

□ 지난 십년 동안 여성 경제활동인구 및 경제활동참가율의 시계열적 변화를 살펴보면 2003년을 제외하고 각각 2008년과 2006년까지 지속적으로 증가하는 추세였으나 그 이후 감소

○ 2000년에 여성 경제활동인구는 9백만 명을 넘어서 2002년 약 9백 50만 명 까지 증가하였으나 2003년에 9백 42만 명 수준으로 감소했다가 2006년 1천 만 명을 넘어서면서 2008년 1천 14만 명에 이를 때까지 꾸준히 증가 추세였음. 그러나 2008년 글로벌 경제위기를 기점으로 2009년에는 감소

○ 경제활동 참가율도 2000년 48.8%에서 출발해 2003년을 제외하고 지속적으로 증가해 왔으나 2006년을 정점으로 감소추세에 있고 2009년에는 2006년에 비해 1%이상 감소함

[그림 2] 여성경제활동인구 및 참가율 (2000~2009년³⁾)



자료: 통계청, KOSIS

3) 2000년 이후에는 실업자 기준을 구직기간 4주 기준으로 통계산출함

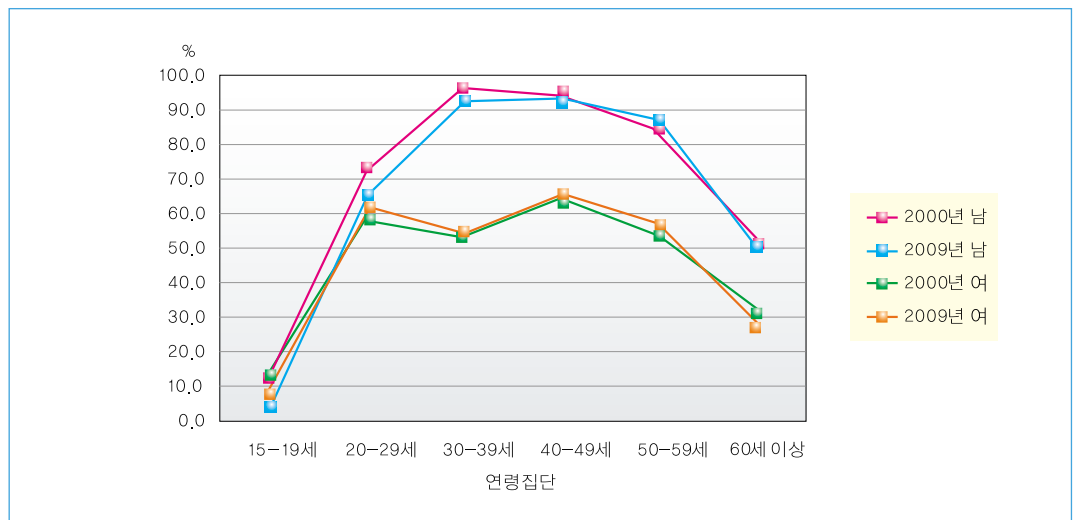
나. 남녀의 연령별 경제활동 참가율

□ 지난 2000년과 2009년 당시 남녀의 연령별 경제활동 참가율을 보면 남성은 거꾸로 된 U자형을 보이거나 여성은 전형적인 M자형을 보이고 있음

○ 특히 여성의 연령별 경제활동 참가율은 2000년 이후 십년이 지난 2009년 M자형 형태가 더욱 공고히 되었으며 이는 학업을 마친 후 여성이 취업을 했으나 결혼·출산·육아와 같은 생애사를 겪으면서 취업상태를 일시적으로 포기하고 출산과 육아에 전념함을 의미함

· 서구 선진국의 여성 연령별 경제활동 참가율이 남성과 별반 다르지 않은 거꾸로 된 U자형을 보이는 것과 대조되는 현상으로 한국에서는 여전히 출산과 육아가 여성들의 취업에 장애임을 의미

[그림 3] 남녀의 연령별 경제활동 참가율 (2000년, 2009년)



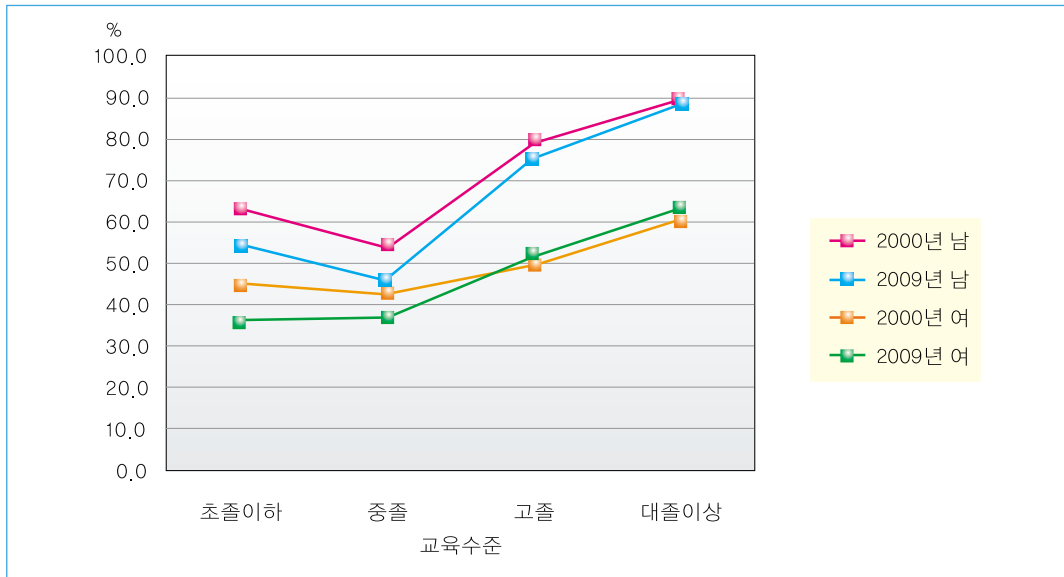
자료: 통계청, KOSIS

다. 남녀의 교육수준별 경제활동 참가율

□ 남성의 경우 2000년에 비해 2009년에 모든 학력수준에서 경제활동 참가율이 낮아졌으나 여성의 경우는 2009년에 초졸 이하와 중졸인 사람들이 2000년에 비해 경제활동 참가율이 낮아진 반면 고졸과 대졸이상은 2000년에 비해 경제활동 참가율이 더 높아짐

○ 여성의 경우 2009년에 고졸과 대졸의 경제활동 참가율은 각각 51.7%와 63.0%였으며 이는 2000년에 비해 각각 약 2%가 높아진 수치임. 이는 전반적으로 여성의 학력수준이 높아짐과 함께 고학력 여성들의 노동시장 진출도 높아진 것으로 이해됨

[그림 4] 남녀의 교육수준별 경제활동 참가율 (2000년, 2009년)



자료: 통계청, KOSIS

라. 남녀 평균 임금격차

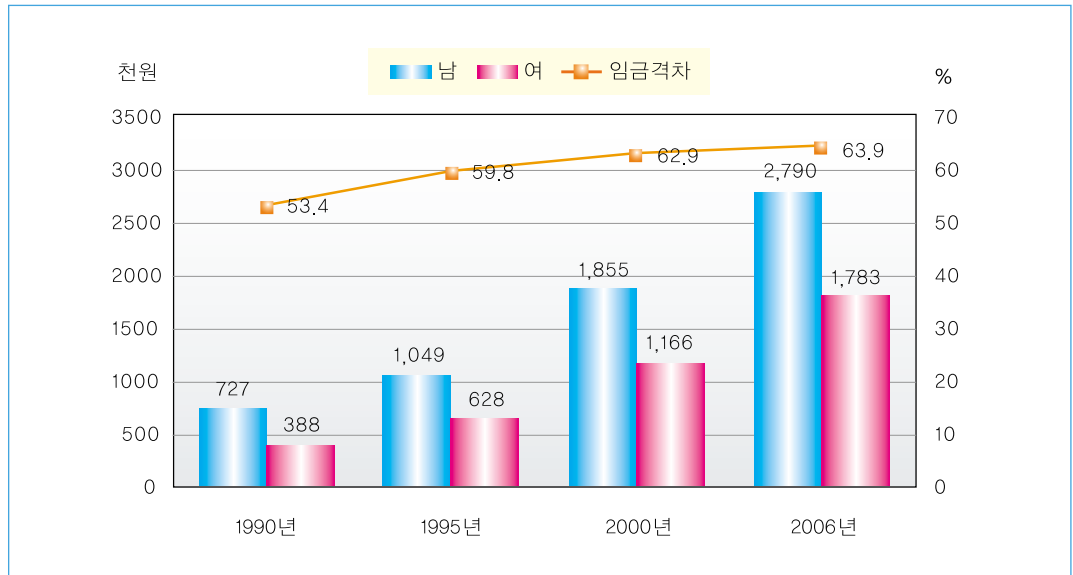
□ 여성과 남성의 임금격차는 1990년 이후 점차적으로 감소하고 있으나 선진국에 비해 여전히 격차 큼

○ 1990년 여성의 임금은 남성 임금의 53.4%로 남성 임금의 약 절반 수준에 달했으나, 이는 1995년 59.8%, 2000년 62.9%, 2006년 63.9%까지 지속적으로 상승해 남성임금의 2/3 수준까지 올라가 임금격차가 줄어드는 추세임. 그러나 선진국의 75~90%에 비하면 여전히 격차가 큰 편임⁴⁾

- 남성 대비 여성 월평균 임금 수준('06)을 직종별로 살펴보면, 단순노무종사자 78.3%, 고위임직원 및 관리자 81.2%, 판매종사자 75.6%, 전문가 63.7%, 농림어업 숙련종사자 61.1%, 기능원 및 관련기능 종사자 63.8%로 고위임직원 및 관리자를 제외하면 남녀 임금격차가 큼
- 그러나 2008년 경제위기 이후 여성 취업자의 종사상 지위가 상용직에서 임시 혹은 일용직으로 전환되는 경향이 있었기 때문에 남녀 임금 격차는 다시 증가했을 것으로 예상
- 여성의 경력단절 이후 비정규직 등으로의 재취업, 경력단절 등에 따른 승진상의 불리한 여건에 따라 임금격차가 선진국에 비해 여전히 큰 편임

4) 노동부(2008), 『제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 2008-2012』

[그림 5] 남녀 평균 임금 격차 변화



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』

마. 종사상 지위별 여성취업자⁵⁾ 구성비

□ 2000년 이후 2009년까지 여성 취업자 중 비임금 근로자의 비율은 지속적으로 감소한 반면 임금근로자의 비율은 증가 추세

○ 여성 취업자 중 비임금 근로자의 비율은 2000년 38.5%에서 2009년 28.8%로 감소한 반면, 임금근로자의 비율은 2000년 61.5%에서 2009년 71.2%까지 지속적으로 증가하는 추세

○ 비임금근로자 중에서 자영업주 비중은 변동이 적고, 무급가족종사자가 크게 감소

[표 2] 종사상 지위별 여성취업자 구성비

(단위:%)

구분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
취업자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비임금근로자	38.5	37.6	36.5	34.4	33.4	32.9	32.3	31.2	30.4	28.8
- 자영업주	19.2	19.5	19.4	17.8	18.6	19.0	18.8	18.5	18.0	16.9
- 무급가족종사자	19.2	18.1	17.1	16.7	14.8	14.0	13.5	12.7	12.5	11.9
임금근로자	61.5	62.4	63.5	65.6	66.6	67.1	67.7	68.8	69.6	71.2
- 상용	19.1	20.7	21.3	23.2	24.4	25.6	26.9	28.7	29.9	31.2
- 임시	28.5	28.8	29.1	31.0	30.6	30.2	30.0	29.9	29.7	30.6
- 일용	13.9	12.9	13.1	11.4	11.5	11.3	10.8	10.2	9.9	9.3

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』

5) 여성취업자는 조사대상주간에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, 동일가구 내 가구원이 운영하는 농장이나 사업체의 수입을 위하여 주당 18시간 이상 일한 무급가족종사자, 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 일시적인 병 또는 사고, 연가, 교육, 노사분규 등의 사유로 일시 휴직된 자로 정의됨

□ 여성 임금근로자의 종사상 지위 변화 추이를 보면 2000년까지 상용직 비율이 감소하다가 2001년 이후부터 2007년까지 증가추세

- 여성 임금근로자 중 종사상 지위를 보면 2001년 이후 상용직 비중이 점차 증가하여 2007년에 41.7%로 정점을 이룬 뒤 2008년에는 크게 감소하여 37.8%를 차지함
- 임시 · 일용직의 비율은 반대로 2000년 이후 감소 추세에 있는데 이들은 주로 비정규직의 고용형태임

[표 3] 여성 임금근로자 중 종사상 지위 변화

(단위:%)

구분	1998년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
상용직 구성비	34.8	31.1	33.2	33.6	35.3	36.7	38.2	39.8	41.7	37.8
임시 · 일용직 구성비	65.2	68.9	66.8	66.4	64.7	63.3	61.9	60.2	58.3	57.0

출처: 통계청, 『경제활동인구조사』

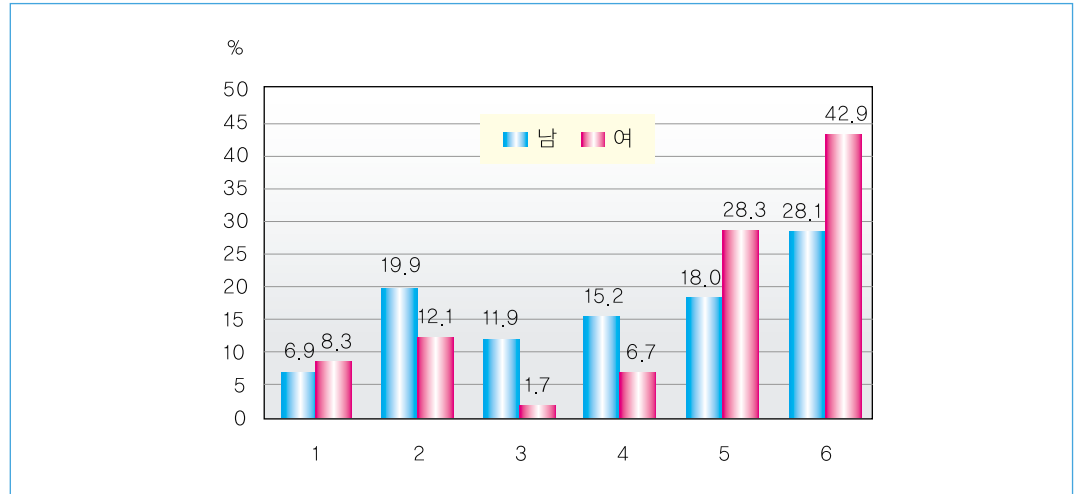
바. 남녀 산업별 취업자 비율

□ 2010년 8월 현재 여성취업자의 산업별 비율을 살펴보면 광공업과 제조업이 낮고, 사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타와 도소매 · 음식숙박업에 해당하는 사람이 전체의 2/3를 차지해 직군분리 현상이 지속적으로 나타남

- 여성 취업자중 가장 높은 비율을 차지하는 산업은 사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타로 42.9%에 달해 거의 절반에 이르며, 그 다음으로 도소매 · 음식숙박업이 28.3%에 달해 자영업 및 서비스 업종이 여성 취업자의 대부분을 차지하는 기이한 노동시장 취업 구조를 보여줌
 - 이는 앞서 살펴본 바와 같이 여성 임금근로자 중 2/3에 해당하는 사람의 종사상의 지위가 임시 · 일용직이라는 점과 맥락을 같이하며 즉, 서비스 · 도소매 · 음식숙박업에 종사한다 함은 경기에 따라 고용불안이 심화될 수 있는 산업부문에 취업하고 있음을 뜻함
 - 이와 같은 불균형한 여성의 노동시장 취업구조는 과밀가설(crowding hypothesis)⁶⁾이 한국사회에서 확인됨을 보여줌
- 남성 취업자 비율은 여성과 마찬가지로 사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타 부문이 28.1%로 가장 높으나 두 번째로 취업 비율이 높은 산업은 여성의 경우와 달리 광공업으로 19.9%에 달함. 그 뒤는 도소매 · 음식숙박업으로 남성 취업자중 18%에 해당하며, 전기 · 운수 · 통신 · 금융(15.2%), 건설업(11.9%), 그리고 농업 · 임업 · 어업(6.9%)가 그 뒤를 이음

6) 과밀가설에 따르면 성차별로 인해 특정 직종에의 진입이 제한될 경우 여성들은 취업이 가능한 일부 직종에 집중적으로 몰려들고, 이들 여성 집중 직종의 임금은 낮아지는 반면 여성의 진출이 어려운 직종에서 남성은 경쟁부족으로 오는 임금프리미엄을 누리고, 그 결과 성별 직종분리의 현상과 남녀 간 임금격차가 발생(김재호, 2004, 노동시장 이중구조와 성차별, 응용경제 6(3): 259-288, p. 264)

[그림 6] 성별에 따른 산업별 취업자 비율 (2010년 8월 현재)



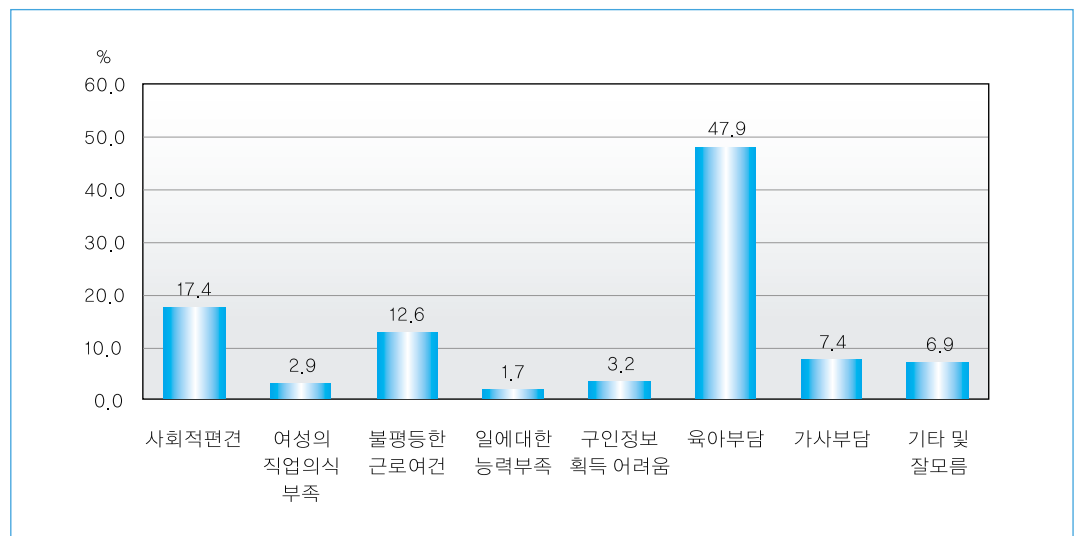
자료: 통계청, KOSIS

산업분류: 1. 농업·임업·어업; 2. 광공업; 3. 건설업; 4. 전기·운수·통신·금융; 5. 도소매·음식숙박업; 6. 사업·개인·공공서비스 및 기타

사. 여성의 시각에서 본 여성 취업 장애요인

- 여성이 취업하기 어려운 이유 중 주된 요인을 15세 이상 여성에게 질문했을 때 그 응답비율을 살펴보면 육아부담이 47.9%로 가장 높음
- 그 밖에 여성 취업 장애요인으로는 사회적 편견과 불평등한 근로여건이 각각 17.4%와 12.6%로 사회인식과 직장내 문화개선이 절실함을 보여줌

[그림 7] 여성 취업 장애요인: 주응답을 중심으로 (2006년)



자료: 통계청, KOSIS

3. 여성인력 활용을 위한 제언

- 저출산 고령화시대 노동력 부족을 해결할 수 있는 대안으로 여성 인력활용이 절실히 요구됨
 - 그러나 현재 여성의 경제활동참가율, 남녀 임금격차, 여성 취업자중 종사상 지위 등을 살펴보면 여성인력이 노동시장 안에서 제대로 평가받지 못하고 있음을 알 수 있고 이는 시장에서 여성인력 이탈을 초래하는 경향이 있음
- 특히 높아진 여성의 교육수준에 맞추어 노동시장에서 남녀평등이 실현되도록 정책과 제도를 구축하여 고학력 여성이 제대로 노동의 대가를 받을 수 있는 구조를 만들어야 함
 - 남녀 임금 격차가 줄어들고 있기는 하지만 여전히 여성의 임금이 남성 임금의 2/3수준에 머무르고 있으므로 현 상태로 노동시장에 여성고용을 맡겨두면 기업은 고학력 여성 노동력을 지속적으로 싼 값으로 고용할 것임
 - 따라서 직무규제(job control)을 통해서 직무 정의를 명확히 하고 숙련도를 평가하여 동일한 직무에 대한 동일임금체계 시스템을 구축해야 함. 이러한 직무급 임금체계가 확산될 때 남녀임금격차는 줄어들 수 있음
- 취업 후 결혼 및 임신·출산으로 인해 기혼여성의 경력단절이 발생하며 이후 고학력 경력단절 여성들이 재취업하려 할 때 직종에서의 과밀가설(crowding hypothesis)이 현실화되므로 고학력 경력단절 여성들을 위한 현실성 있는 직업교육이 실시되어야 함
 - 경력단절 여성들이 손쉽게 재취업할 수 있는 부문이 음식·숙박업을 비롯한 서비스업과 같이 임시·일용직이 주종을 이루므로 고용안정성이 낮음
 - 현재 “2010~2014 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획”에 따르면 고학력 여성을 대상으로 수출중소기업 무역전문가, 출판번역 전문가 등과 같은 전문교육과정을 운영하고 있으나, 그 종류가 한정되어 있으며 주로 서울과 수도권에 집중되어 있는데 고학력 여성을 활용할 수 있는 다양한 교육과정을 개발하고 확산시킬 필요가 있음
- 여성들의 취업에 있어서 장애요인을 없애기 위한 범부처적 국가적 노력이 필요
 - 향후 “제2차 저출산고령사회 기본계획(2011~2015)”을 통하여 여성이 일과 가정을 양립할 수 있도록 보육지원, 교육비 절감, 직장문화의 개선 등을 강력하게 실시해 여성취업의 장애 요인들을 지속적으로 제거해야 함
 - 특히 저소득가정, 한부모 가정을 비롯한 다양한 가족들에 대한 지원을 공고히 하고 이들에 대한 사회적 편견을 없애는데 주력할 때 여성인력의 효율적 활용이 가능해짐

염지혜 (저출산고령사회연구실 부연구위원) 문의 (02-380-8312)

- 한국보건사회연구원 홈페이지의 발간자료에서 온라인으로도 이용하실 수 있습니다.
http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/public/public_01_01.jsp