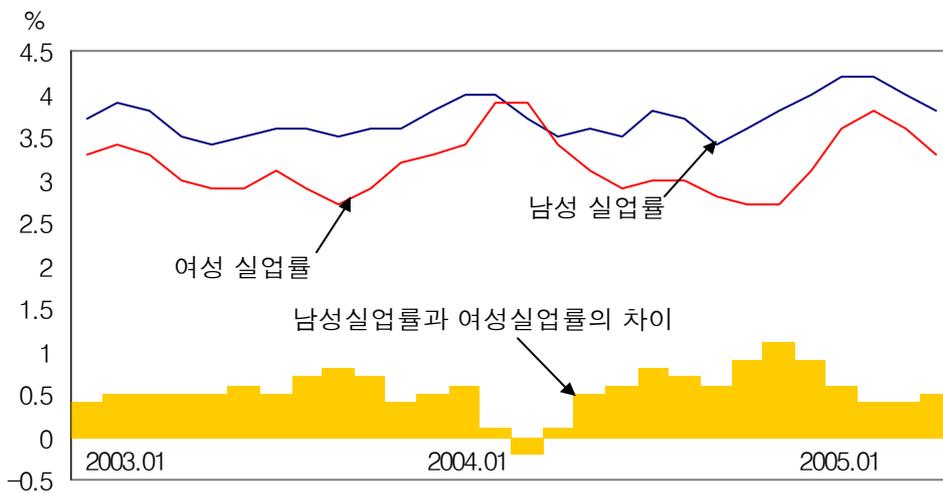


□ 여성 실업률 3%의 허실

1. 국내 여성 고용의 특징

- 통계청에 따르면 4월 여성 실업률은 전월대비 0.3%p 하락한 3.3%를 기록, 서구 선진국 여성이나 국내 남성보다 낮은 수준을 유지하고 있으나 고용의 질적인 면에서는 많은 문제점을 내포하고 있음
- (낮은 실업률) 여성 실업률은 수치상으로 보면 남성보다 평균적으로 0.5%p 정도 낮음
- 2003년 1월 ~ 2005년 4월 까지 여성 실업률은 남성 실업률보다 평균 0.54%p 낮은 것으로 나타나 수치상으로는 여성의 고용 여건이 남성보다 더 좋은 것으로 파악하기 쉬움

< 한국 남성과 여성의 실업률 비교 >



자료 : 통계청

- OECD 국가들의 여성 평균 실업률은 2003년에 7.2%로 한국의 3.3%에 비해 두 배 이상 높아 국가간 비교에서도 한국 여성 실업률은 월등히 낮은 상황임

○ (고용의 질은 취약) 한국 여성의 실업률은 낮지만 경제활동 참여도나, 고용의 안정성, 근속년수와 이직률, 무급 가족종사자 비율, 임금수준 등 질적인 면에서 취약한 상황임

- (경제활동 참여 저조) 여성의 경제활동 참여율은 50.3%(여성 경제활동 참가자 977만 명)으로, 남성의 75.0%(1,372만 명)에 크게 미치지 못하고 있음

< 한국 남성과 여성의 경제활동 참여율 추이 >

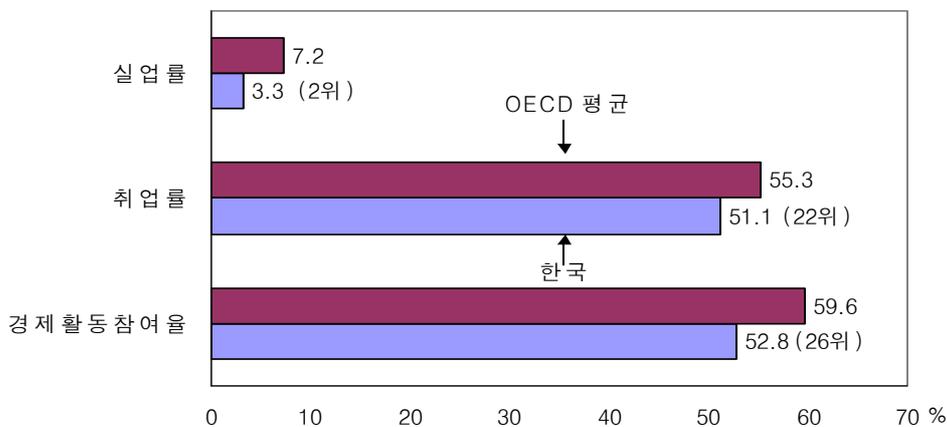
(단위 : %, %p)

	1990	1995	2000	2004	2005.4
남성 (A)	74.0	76.2	74.2	74.8	75.0
여성 (B)	47.0	49.8	48.6	49.8	50.3
차이 (A-B)	27.0	26.4	25.6	25.0	24.7

자료 : 통계청

- 타 국가에 비교했을 때도 한국의 여성 취업률(취업자/인구)은 2003년에 51.1%로 OECD 평균 여성 취업률인 55.3% 보다 4.2%p 낮았으며, OECD 국가들 중에서 22위에 그쳤음
- 경제활동 참가율도 2003년 52.8%로, OECD 평균인 59.6%에 비해 5.8%p 낮았으며, OECD 국가들 중에서는 26위에 그쳤음

< OECD 국가 중 한국의 여성 고용 현황 (2003) >



자료 : OECD (2004), *Employment Outlook 2004*

주 : 2003년 기준

- (고학력자의 경제활동 저조) 특히 대졸 이상의 고학력 여성인력 비중은 높은 반면 이들의 경제활동 참여도는 저조하여 여성에 대한 교육 투자가 경제활동을 통한 부가가치 창출로 이어지지 못하고 있음

· 대졸 이상 여성의 경제활동인구는 1990년 49만 명에서 2005년 4월 현재 158만 2천 명으로 세 배 이상 증가했지만 아직도 남성의 절반에도 미치지 못하고 있음

< 대졸 이상 고학력자의 경제활동인구 추이 >

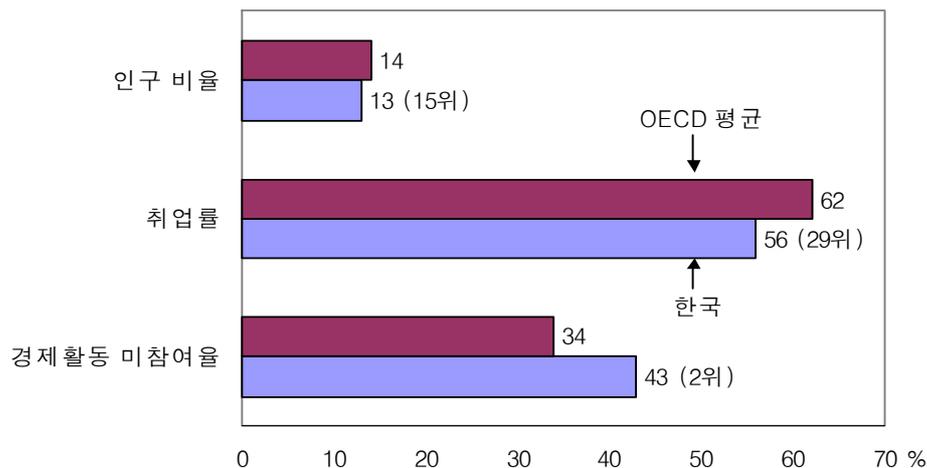
(단위 : 만 명)

		1990	1995	2000	2004	2005.4
경제활동인구	남성	153.8	221.8	272.8	352.6	366.5
	여성	49	71.4	101.8	151.1	158.2

자료 : 통계청

· OECD 국가들과 비교해보면 4년제 대학교 교육 이상을 받은 25~64살 연령대의 여성인구 비율이 한국은 13%로 OECE 국가들 중 15위를 기록했으나 여성 취업률은 56%로 OECD 국가들 중 29위를 차지

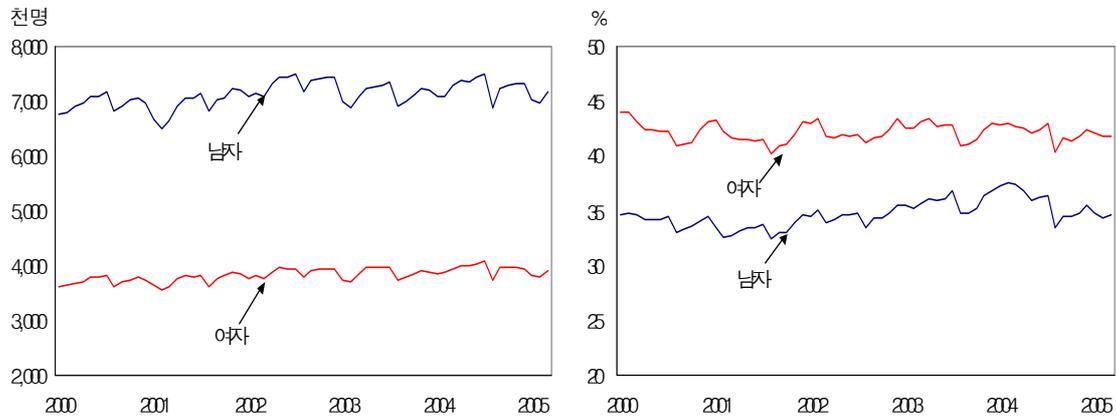
< OECD 국가 중 한국 대졸 이상 고학력 여성의 고용 현황 (2002) >



자료 : OECD (2004), *Employment Outlook 2004*, OECD (2004), *Education at a Glance 2004*

- (고용 불안 지속) 일용직¹⁾과 임시직²⁾의 절대수는 여성보다 남성이 더 많으나 취업자 중에서 차지하는 비중은 여성이 40%대로 남자보다 5%p 정도 높아 여성의 고용 안정성이 남성에 비해 열악함
 - 일용직과 임시직은 여성이 400만 명 선으로 남성의 700만 명 보다 300만 명 정도 적은 상황이 지속되고 있음
 - 하지만 취업자 중 일용직·임시직의 비중은 여자가 40% 이상을 유지하고 있는 반면 남자는 35%선에 그쳐 오히려 여성의 비중이 더 높게 나타나고 있음

< 일용직과 임시직 근로자 수 추이 > < 취업자 중 일용직과 임시직 비중 >



자료 : 통계청

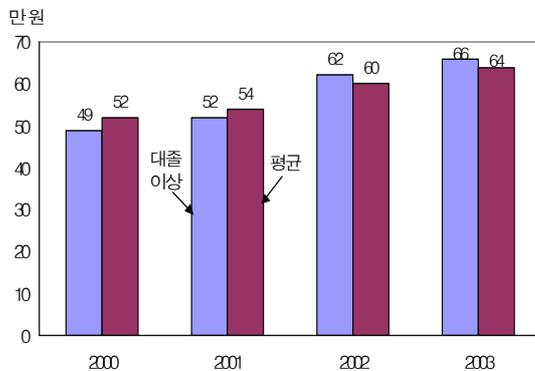
- (높은 무급 가족 종사자 비율) 2005년 4월 현재 경제활동인구 중 무급 가족 종사자가 차지하는 비중은 여성이 14%(136만 8천 명)인 반면 남성은 1%(15만 8천 명)에 불과함
 - 여성의 경제활동인구가 남성의 70% 정도인 상황에서 무급 가족 종사자가 남성에 비해 8배 이상 많다는 것은 노동시장에서 여성의 종사상 지위가 남성에 비해 현저히 낮다는 것을 의미함
 - 이에 따라 여성의 체감실업률은 임시직과 일용직을 고려할 경우에는 4%대로 상승하며, 무급 가족 종사자까지 고려하면 10%대로 크게 높아지는 것으로 나타남

1) 일용 근로자 : 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 미만인 자.

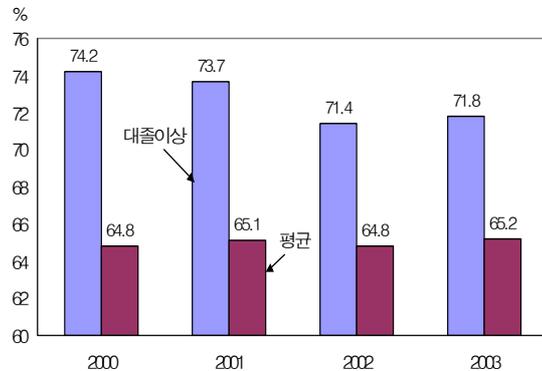
2) 임시 근로자 : 임금근로자 중 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 자.

- (짧은 근속년수와 높은 이직률) 2003년 기준으로 5년 이상 근속한 여성은 27.4%로 남성의 44.4%보다 낮으며, 이직률 또한 남성을 100으로 하였을 때 138.1로 남성보다 높게 나타났음
- (낮은 임금) 여성의 경제활동과 그에 대한 대가는 출산과 육아 등 가사에 대한 기회비용의 성격이 강함에도 불구하고 한국 여성의 임금 수준은 남성에 비해 크게 낮음
 - 여성의 급여 수준은 2003년 기준으로 남성의 65.2%에 불과하며, 월 급여액의 차이는 2000년 52만 원에서 2003년 64만 원으로 점차 커지고 있음
 - 특히 2003년 대졸 이상 고학력 여성인력의 급여 수준은 남성 급여수준의 71.8%로 2000년 74.2% 보다 낮아졌으며, 월 급여액 차이 또한 2000년 49만 원에서 2003년 66만 원으로 남녀 평균 수준보다 더 확대되고 있음
 - 이는 동일한 교육수준에도 불구하고 경쟁에서 남성에 밀려 직장 내에서 여성의 지위가 남성보다 상대적으로 떨어짐을 의미함

< 남녀 임금 격차 >



< 남성 대비 여성 급여 수준 >



자료 : 통계청

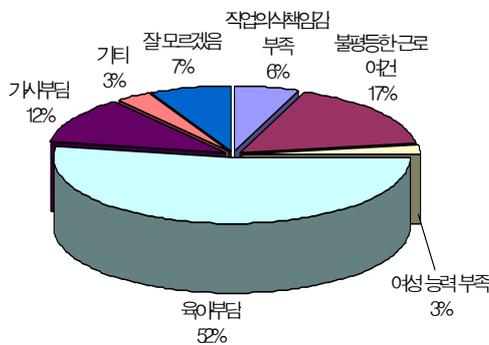
- 주 : 1) 각 년도 6월 급여액
- 2) 연간 급여액이 제외된 임금임

2. 원인

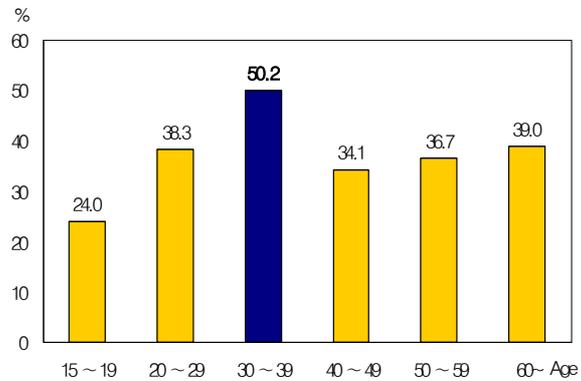
- (원인) 육아 문제와 실효성이 낮은 육아 휴직제도, 경직적인 고용 구조, 그리고 남성 중심의 기업 문화가 여성 고용의 질을 악화시키는 주요 원인임

- (육아 문제) 육아 문제는 여성 취업의 주된 장애요인이지만, 육아 휴직제도의 실효성이 매우 낮아 출산과 육아 부담이 큰 30~34세 연령대 한국 여성의 경제활동참가율은 49.8%에 불과
 - 2002년 통계청 조사결과에 따르면 취업의 장애요인으로 육아부담을 선택한 응답이 52%로 가장 많았으며, 연령대별로는 30~39세에서 육아에 대한 부담을 가장 많이 느끼고 있는 것으로 파악됨

< 여성취업 장애요인 >



< 육아부담 선택의 연령별 분포 >



자료 : 통계청

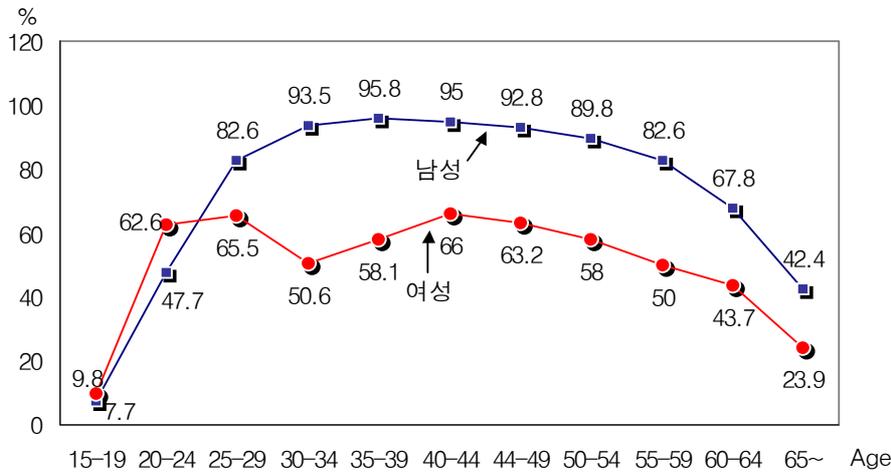
주 : 1) 2002년 기준.

2) <육아부담 선택의 연령별 분포>는 연령별로 육아부담을 취업 장애 요인으로 선택한 여성들의 비율임

- 우리나라의 경우 이용가능한 출산 휴가와 육아 휴직 기간이 총 58.6주로 북유럽의 덴마크(82주), 노르웨이(116주), 스웨덴(85주)에 비해 기간이 짧음 (2003년 기준)
- 육아 휴직 이용률³⁾도 2001년 11월 제도 시행 이후 2002년 16.6%에서 2004년 24.1%까지 꾸준히 상승하고 있으나 아직 그 활용도는 1/4 정도임
- 이에 따라 여성의 연령별 경제활동 참가율 또한 남성의 역 U자와는 달리 출산과 육아에 가장 힘을 많이 쓰게 되는 30~34세 연령대에서 급감하여 M자 모양을 보임

3) 육아휴직 이용률 = 육아휴직자/출산휴가자

< 남녀 연령대별 경제활동 참가율 >



자료 : 통계청
 주 : 2005년 4월 기준

- 반면 덴마크, 노르웨이, 스웨덴 등 여성의 출산 및 육아 휴직기간이 길고 육아 휴직 제도가 유연한 나라들은 한국보다 출산율도 높고 경제활동 참가율도 한국보다 30%p 이상 높은 것으로 나타났음

< 북유럽 선진국과 한국 여성의 출산율, 경제활동참가율, 육아 휴직기간 비교 >

	출산율 (명)	경제활동참가율 (%)	육아 휴직기간 (주)
덴마크	1.76	82.3	82
노르웨이	1.80	81.9	116
스웨덴	1.71	83.3	85
한국	1.45	49.8	58.6

자료 : OECD, 통계청, 여성부, 국제노동기구(ILO)
 주 : 1) 출산율, 경제활동참가율은 2003년 기준
 2) 출산율은 30~34세 여성 기준, 경제활동참가율은 15~64세 여성 기준
 3) 휴직기간은 출산휴가와 육아휴직을 합친 것이며, 한국은 2005년 4월 현재, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴은 1999~2000년 기준임

< 참고 > 스웨덴의 육아휴직제도

- 스웨덴의 경우 육아 휴직은 아동이 만 8세 이전, 혹은 초등학교 입학 이전까지 480일을 사용할 수 있고, 육아 휴직 형태도 시간제 근무제도와 병행하여 직장을 안가는 것, 6시간 근무, 7시간 근무 중 본인의 사정에 맞추어 선택할 수 있음)
- 우리나라는 이러한 시간제 근무를 아직 도입하지 않았고, 육아 휴직 가능 기간도 아이가 태어난 지 1년까지로 제한되어 있음

- (노동시장의 경직성) 한국 노동패널 6개년 (1998~2003년) 자료를 분석했을 때 한국 여성의 경우 남성에 비해 재취업 가능성이 낮으며, 재취업시 정규직에 취직할 확률도 떨어지는 것으로 나타나고 있음⁵⁾
 - 여성의 재취업률은 66.0%로 남성의 70.9%에 미치지 못했으며, 특히 정규직 재취업률은 39.2%로, 남성의 49.7%보다 10%p 이상 낮음

- (남성중심의 기업문화) 남성 중심의 기업문화로 여성의 경우 승진가능성이 낮고 단순 업무에 종사하는 비중이 많아 직장내에서 여성의 지위가 남성에 비해 상대적으로 낮음
 - 실제로 직업별 취업상황을 살펴보면 2005년 4월 현재 전문·기술·행정관리직⁶⁾에 진출한 여성은 165만 명으로 남성 309만 명의 절반 수준임
 - 2005년 2월 현재 국내 10대 그룹 전체 임원 3,982명 중 여성은 0.73%인 29명에 불과하여 2004년 Fortune紙가 선정한 미국 500대 기업의 여성 임원 비율이 13.6%인 것과 큰 대조를 보이고 있음⁷⁾

3. 시사점과 정책과제

- (시사점) 여성 고용의 질적 저하가 계속될 경우 향후 노령화 및 저출산 시대에 필요한 우수한 여성 인력의 활용도를 낮추어 성장잠재력을 약화시키는 요인이 될 수 있음

- (정책과제) 우수 여성 인력의 활용도를 높이기 위해서는 육아 휴직제도의 개선, 우수 여성 전문가를 우대하는 기업문화 조성, 시대 변화에 맞는 여성 인력 육성 및 취업 알선제도 등이 필요함

4) 여성부, 『국민소득 2만불 시대 여성경제활동 참가 변화 추이와 정책적 함의』, 2004. 10

5) 김교성, 「실업자의 재취업행태에 관한 연구 : 사건사 분석」, 『제6차 한국노동패널 학술대회 발표논문집』, 2005. 2.

6) 의회의원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준 전문가를 포함.

7) 매일경제신문, 2005 2. 14

- (육아 휴직제도의 개선) 보다 현실적인 육아 휴직제도를 마련하여 여성의 육아 부담을 경감해야 함
 - 현재 출산 후 1년이 넘으면 육아 휴직을 할 수 없도록 한 제한적인 육아 휴직기간을 늘리는 방안 마련
 - 기혼여성에게 대해서 육아와 업무를 병행할 수 있는 탄력적인 고용제도 개발

- (우수 여성 전문가 우대 기업 문화 조성) 기업도 여성의 소비성향과 감성 경영이 중요시되는 시대의 흐름에 맞추어 여성의 장점을 최대한 활용할 수 있는 기업 조직과 문화를 만들어 가야 함
 - 여성이 소비를 주도하는 만큼 여성의 기호에 맞는 마케팅과 제품개발을 위해 여성 전문가를 육성하고 우대
 - 종업원의 감성을 자극하여 생산성을 향상시키는 감성 경영이 큰 호응을 얻고 있는 만큼 여성을 이러한 새로운 기업문화를 창조하는 주역으로 인식

- (시대 변화에 맞는 여성 인력 육성) 산업구조가 중화학공업 위주의 제조업 중심에서 소프트화 되고 인구의 고령화와 저출산 현상으로 여성 인력의 중요성이 높아질 것이므로 이에 맞는 여성 인력 육성과 여성들의 적극적인 사회 활동 참여할 수 있는 의식변화를 유도
 - 여성의 장점을 살릴 수 있는 특화된 여성 전문가 양성 프로그램 도입
 - 여성 스스로 보다 적극적으로 사회활동에 참여할 수 있도록 여성의 책임감과 직무능력 배양

이상우 선임연구원 (3669-4014, leesw@hri.co.kr)