女性 雇傭問題에 대한 制度的 接近

李 周 浩

(本院 研究委員)

* 本 研究의 準備段階에서부터 여러 차례의 討論을 통하여 많은 도움을 준 全國女性會議 運營委員 여러분, 한국여성개발원의 노미혜 부원장, 김태홍 박사, 양승주 박사, 資料整理부터 電算分析에 이르기까지 수고를 아끼지 않으신 牟映圭, 梁正三 研究員, 原稿整理를 도와주신 金信德, 金讚美 研究助員께 감사드린다.

◇要　約◇

本稿에서는 雇傭構造調査 1986년 및 1992년 테이프를 활용하여 女性의 學歷別·年齡別 經濟活動 및 失業과 就業構造에 대하여 분석하였는바, 여기서 확인된 우리나라 여성 고용문제는 크게 세가지로 요약할 수 있다.

첫째, 여성의 연령별 경제활동참가율이 중졸 이하 학력 여성의 경우 M字型, 고졸 이상 학력 여성의 경우 單峰型으로 나타나 연령에 따라 큰 기복을 보이고 있다. 둘째, 여성 중에서도 고학력·고연령층(경제활동참가율과 고용률의 악화)과 저학력·저연령층(실업률의 증가)의 고용문제가 심화되고 있다. 셋째, 저학력 여성의 제조업(혹은 생산직) 취업이 高齡化되고 서비스업 취업이 전통적 부문(도·소매·음식·숙박업)에 집중되고 있으며, 고학력 여성의 사회·개인서비스업, 관리·전문직, 파트타임 등에서의 취업이 活性化되지 못하는 등 여성 就業構造 高度化의 限界를 보이고 있다.

本稿에서는 이렇게 실증적으로 확인된 문제점들이 결국 우리나라 여성 대부분이 '生涯職業經歷(lifetime job career)'을 가지지 못하는 制度的 問題點으로 歸着되는 것에 주목하고 이러한 제도적 문제를 해소하기 위한 制度 改善의 방향을 제시하고자 하였다.

여성 고용문제 해소를 위한 바람직한 '制度建設(institution building)'의 방향으로 본고에서는 ① 여성을 위한 고교 교육 및 직업훈련의 개편, ② 여성을 위한 전문대학 및 대학 교육의 개선, ③ 여성을 위한 고용서비스의 강화, ④ 출산 및 육아에 따른 여성 부담의 경감, ⑤ 여성에 대한 고용주로서의 정부 역할 재정립 등을 강조하였다.

Ⅰ. 序　　言

勞動力 不足이 80년대 後半부터 深化되면서 우리나라에서도 女性 雇傭問題가 활발히 論議되고 있다. 이러한 논의는 많은 경우 우리나라에서도 여성의 노동시장 활용을 늘려야 한다는 當爲論에서 출발한다. 그러나 여성 고용의 거시통계치만을 보아서는 의외로 우리나라 여성 고용의 문제점을 파악하기 힘들다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 일반적으로 생각되는 것만큼 낮지 않으며 80년대 중반 이후 꾸준히 높아지고 있기 때문이다. 따라서 이러한 거시통계치에만 의존하여 판단한다면 우리나라 여성 고용문제는 별다른 制度改善 없이도 市場力에 의하여 해결될 수 있다는 視角도 있을 수 있다.

본고에서는 實證的인 資料分析을 통하여 우리나라 여성 고용에 있어서 무엇이 문제인가를 확인하고, 이러한 문제가 노동시장의 市場力만으로는 해소될 수 없음을 보이며, 여성 고용문제 해소를 위한 바람직한 制度建設(institution building)의 방향에 대하여 논의하고자 한다.

먼저 統計廳의 雇傭構造調査 1986년 및 1992년 테이프를 활용하여 女性의 學歷別·年齡別 經濟活動 및 失業과 就業構造에 대하여 분석하였다. 여기서는 1986년부터 1992년까지의 여성 고용의 미시적 변화를 살펴봄으로써 80년대 후반 이후 여성인력의 활용이 전체적으로 증가하는 가운데 여성 고용에 어떠한 문제점이 발생하였는지를 파악하고자 하였다. 또한 가능한 한 국제 비교를 통하여 문제점을 보다 부각시키고자 하였다.

본고에서는 이렇게 실증적으로 확인된 문제점들이 결국 우리나라 여성 대부분이 '生涯職業經歷(lifetime job career)'을 가지지 못하는 制度的 問題點으로 歸着되는 것에 주목하고 이러한 제도적 문제를 해소하기 위한 制度改善의 방향을 제시하고자 하였다.

本稿의 構成은 다음과 같다. 다음의 제Ⅱ장에서는 여성의 유형별로 경제활동참가율 및 실업률의 변화 추이와 문제점을 분석하고, 제Ⅲ장에서는 여성의 산업별, 직종별, 취업형태별 취업구조의 변화 추이와 문제점을 고찰하며, 제Ⅳ장에서는 우리나라 여성 고용의 제도적 문제를 확인한다. 마지막 제Ⅴ장에서는 앞에서의 분석을 기초로 여성 고용의 제도개선 방향을 제시한다.

Ⅱ. 女性의 學歷別·年齡別 經濟活動 및 失業

우리나라 女性의 經濟活動參加率은 1985년의 40.7%에서 1994년에는 47.9%로 지속적으로 높아졌다.[1] 이는 최근 여성인력의 활용이 전체적으로 높아진 것을 보여준다. 여성 경제활동참가율 수준을 國際比較하여도 〈表 1〉에서와 같이 우리나라의 47.9% 수준은 일본의 50.3%, 미국의 58.2%보다는 낮으나 대만의 44.9%, 홍콩의 47.1%보다는 높은 것으로 나타난다. 또한 우리나라 여성의 실업률도 80년대부터 2%대를 넘지 않고 있다. 이와 같이 巨視統計値만 보아서는 우리나라 여성 고용의 문제를 파악하기 어렵다. 그러나 학력별 및 연령별로 나누어 보면 경제활동 및 실업에 있어서 여성의 유형별로 고용문제가 확인된다.

1) 통계청, 『경제활동조사보고서』(각년도) 참조.

〈表 1〉 연령계층별 女性 經濟活動參加率의 국제비교

(단위 : %)

	'94한국	'93일본	'93대만	'94홍콩	'94싱가포르	'94미국
여성계	47.9	50.3	44.9	47.1	50.9	58.2
15~24세	42.3	46.7	40.7	51.6	55.2	58.2
25~29세	45.6	64.3	62.6	81.7	79.4	76.7
30~34세	48.6	52.7	56.4	63.5	64.5	74.3
35~54세	60.9	68.0	53.2	50.6	52.1	76.3
55세 이상	35.3	30.3	15.5	10.3	13.0	23.7
남성계	76.4	78.0	72.7	77.6	79.6	74.7
전 체	61.7	63.8	58.8	62.5	64.9	66.1

註 : 우리나라 자료는 「경제활동인구조사」에 의거한 자료로서 본고의 다른 부문에서 분석하고 있는 자료인 「고용구조조사」와는 경제활동참가율에서 큰 차이를 보이고 있음.

資料 : ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1995.
Taiwan, *Yearbook of Manpower Survey Statistics*, 1993.

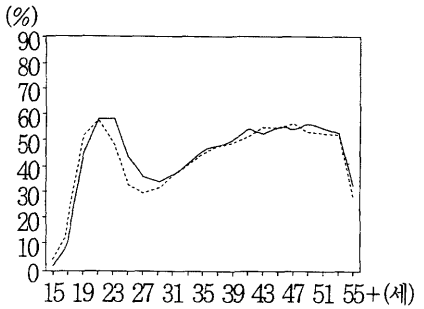
1. 經濟活動參加率

우리나라 女性 經濟活動參加의 문제점은 연령계층별로 나누어 볼 때 뚜렷이 부각된다. 〈表 1〉에서와 같이 외국과 비교할 때 특히 주목되는 것은 우리나라 女性의 經濟活動參加率이 25~29세 年齡層에서 두드러지게 낮다는 점이다. 우리나라 25~29세 여성의 경제활동참가율은 45.6%로서 일본의 64.3%, 대만의 62.6%, 싱가포르의 79.4%에 비하여 약 20~30%포인트나 낮은 것으로 나타난다.

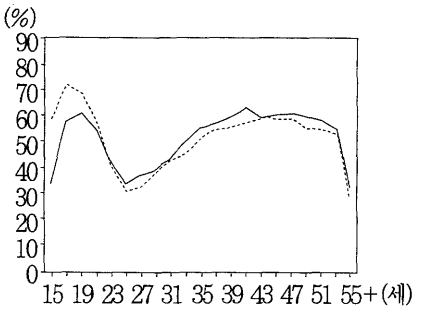
우리나라 전체 여성의 경제활동참가율은 [圖 1]에서 보는 바와 같이 15세부터 연령이 증가함에 따라 점차 높아지기 시작하여 22~24세에 頂點에 도달하고, 이때부터 하락하기 시작하여 30세 가량에서 最底點을 기록한 후 다시 상승하여 50~52세에서 다시 頂點에 도달하는 소위 'M字型'을 보이고 있다. 외국에 비하여 25~29세 연

[圖 1] 학력별·연령별 女性 經濟活動參加率

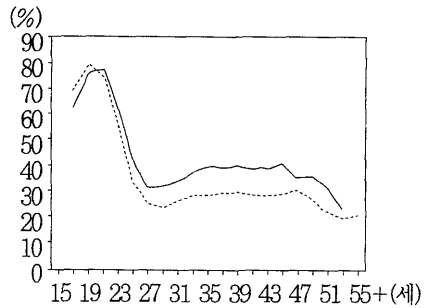
1. 전 체



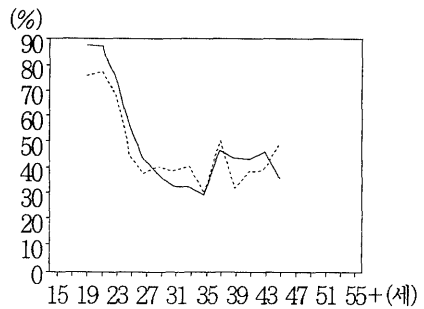
2. 중졸 이하



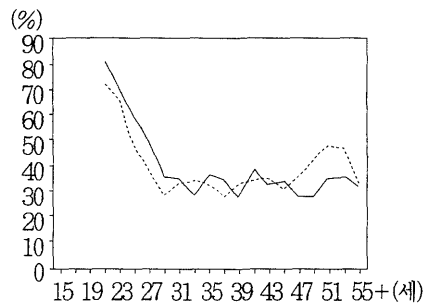
3. 고 졸



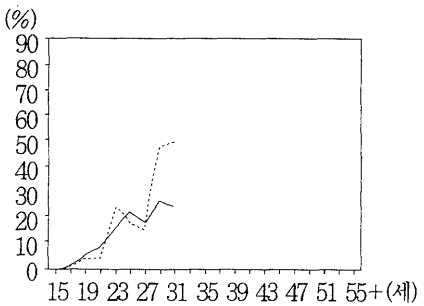
4. 전문대졸



5. 대졸 이상



6. 재학생



註 : 1) ------- 1986년, ——— 1992년.
2) 연령을 15~16세, 17~18세 등과 같이 잘라서 경제활동참가율을 계산하였음.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

령층에서의 경제활동참가율이 특별히 낮은 것으로 판단할 때, 우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율은 다른 어느 나라보다도 뚜렷하게 M字를 보이고 있다고 할 수 있다. 이에 비하여 미국과 같은 선진국에서는 M字型을 거의 보이지 않고 있다.

이제 보다 미시적으로 들어가 여성의 연령계층별 경제활동참가율을 다시 學歷別로 구분하여 살펴보자. 흥미로운 것은 학력별로 구분할 때 경제활동참가율이 연령별로 'M字型'을 보이는 경우는 중졸 이하 학력의 女性에게만 관찰된다는 것이다.[2] 나머지 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 학력을 가진 女性의 경우 연령별 경제활동참가율은 M字와 같은 雙峰型으로 나타나지 않는다. 이들의 연령별 경제활동참가율은 22~24세 가량의 頂點에서 30세 가량에 底點에 도달한 이후 경제활동참가율이 거의 상승하지 않는 單峰型의 모양을 보이고 있다.

즉 우리나라 전체 여성의 연령별 경제활동참가율이 약 30세 이후 다시 상승하는 것은 중졸 이하 학력을 가진 여성 때문이다. 반면 고졸 이상의 학력을 가진 여성은 20대 초반에 활발히 경제활동을 하다가 20대를 거치면서 경제활동참가율이 급격히 감소하여 결국 약 30세 이후부터는 매우 저조한 경제활동참가율을 유지하는 것으로 밝혀졌다.

이와 같이 우리나라 여성 경제활동의 문제는 총량적인 수준이 낮은 것보다는 학력 및 연령계층에 따라 큰 기복을 보인다는 데 있다. 중졸 이하 학력 여성의 경제활동참가율이 결혼에 따른 가사와 육아의 부담이 높은 연령층에서 크게 낮아지는 M字型을 보이는 것은 이들의 職業經歷(job career)이 生涯를 통하여 連續的이지 못하고

2) 여기서는 중퇴자에 대한 학력을 별도로 고려하지 않았다. 예컨대, 고등학교 중퇴자는 중졸 이하 학력자에 포함시켰다. 우리나라에서는 각 교육기관에서의 중퇴자가 매우 적기 때문에 중퇴자를 별도로 고려하지 않아도 큰 문제는 없다고 본다.

斷絶될 가능성이 높음을 보여주는 것이다. 고졸 이상 학력을 가진 여성의 경우 문제는 더욱 심각하다. 이들의 연령계층별 경제활동참가율은 30세 가량에 底點에 도달한 이후 거의 상승하지 않는 單峰型의 모양을 보인다. 이들의 경우는 20대 후반에서만 아니라 가사와 육아의 부담에서 비교적 자유로워지는 연령에 도달해서도 경제활동이 거의 늘어나지 못하는 데 문제의 심각성이 있다.

다음으로, 우리나라 여성의 경제활동참가율이 1986~92년 기간동안 어떻게 변화하였는가를 보자. 전체 여성의 연령별 경제활동참가율을 보면 특히 20대 중반부터 후반의 연령층에서 약 5%포인트 정도씩 상승한 것이 두드러져 보인다. 이에 따라 M字型의 底點이 27세에서 29세로 이동하였다. 이는 여성이 결혼과 동시에 직장을 그만두던 관행이 80년대 후반부터 서서히 바뀌고 있는 현상을 반영한다고 볼 수 있다. 그러나 30대 이후부터의 낮은 경제활동참가율에는 큰 변화가 없어서 여성의 연령별 경제활동참가율은 변함없이 뚜렷한 M字型으로 나타난다.

학력별 경제활동참가율의 변화를 보면, 전문대졸 이상 학력 소지자의 경우 20대 여성의 경제활동참가율 증가가 뚜렷한 반면, 고졸 이하 학력자의 경우에는 30대 이후 여성의 경제활동참가율 증가가 보다 뚜렷하다. 특히 고졸자의 경우는 20대 후반부터 50대 초반까지 경제활동참가율이 10%포인트 가량 크게 상승하였다. 이렇게 볼 때 20대 여성의 경제활동참가율 上昇은 주로 전문대졸 이상의 고학력자에 의하여 주도된 반면, 30대 이후 여성의 경제활동참가율 증가는 고졸 이하의 저학력자에 의하여 주도되었다고 할 수 있다.

그러나 여성 전체의 경제활동참가율이 이렇게 상승하는 가운데서도 여성 경제활동의 구조는 거의 바뀌지 않았다. 여성 경제활동의 M字型(중졸 이하 학력 여성) 혹은 單峰型(고졸 이상 학력 여성) 구조는 1986~92년 기간동안 큰 변화 없이 유지되고 있으며 이에

따른 여성 경제활동의 문제도 여전히 해소되지 못하고 있다.

2. 失業率

우리나라 女性의 실업률도 총량적으로는 매우 안정적인 것으로 나타나지만 연령별 혹은 학력별로 分解해서 볼 경우 문제가 부각된다. 우리나라 여성의 실업률은 낮은 연령에서 매우 높다가 연령이 높아질수록 낮아진다. 전체 여성의 실업률은 [圖 2]에서 보는 바와 같이 16~18세때는 10% 수준이나 20대 초반의 6% 수준, 30대 초반의 2% 수준을 거쳐 40대부터는 1% 수준까지 연령이 높아질수록 실업률이 낮아진다. 이와 같이 여성의 실업문제는 20대 이전 혹은 20대 초반에 집중되어 있음을 알 수 있다.

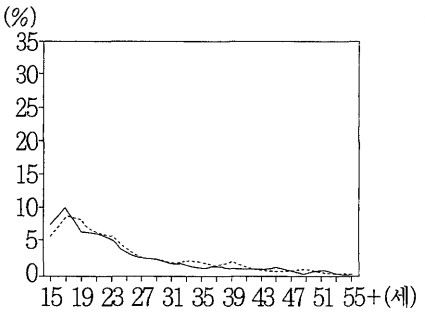
여성의 실업률을 학력별로 보면 대체로 학력이 높을수록 실업률이 높은 경향을 보인다. 특히 대졸 여성의 경우에는 저연령층에서는 물론 30대 혹은 40대 이후에도 실업률이 상당히 높게 나타난다. 이와 같이 우리나라 여성의 경우 학교교육에 시간과 자원을 더 많이 투자한 고학력자의 실업률이 저학력자에 비하여 현저히 높다는 것이 문제점으로 지적될 수 있다.

1986~92년 기간동안 여성 실업률은 거의 전연령에 걸쳐 약간씩 낮아졌다. 특히 고졸자와 전문대졸자의 실업률은 거의 전연령에 걸쳐 하락하였으며, 전문대졸자의 경우 하락폭이 매우 컸다. 그러나 전반적으로 실업률이 낮아지는 추세에도 불구하고, 중졸 이하 학력을 소지한 30대 미만의 여성과 대졸 학력의 30대 이상 여성의 경우에는 실업률이 오히려 높아졌다.[3)]

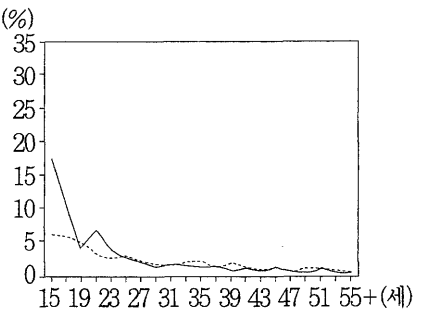
3) 실업의 경우에는 경기변동요인을 무시할 수 없으나 본고에서는 자료의 한계상 이러한 경기 변화가 여성의 연령 혹은 학력별 실업률에 차별화된 영향을 미치지 않는다고 가정하였다.

[圖 2] 학력별·연령별 女性 失業率

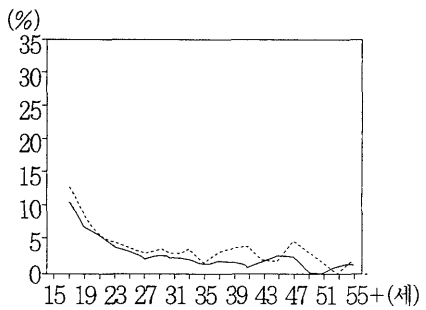
1. 전 체



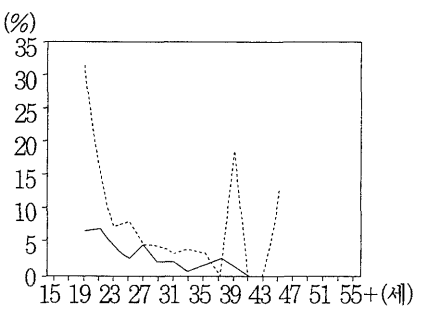
2. 중졸 이하



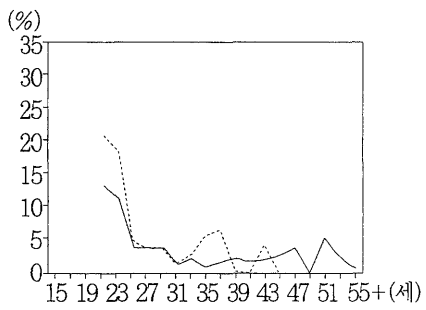
3. 고 졸



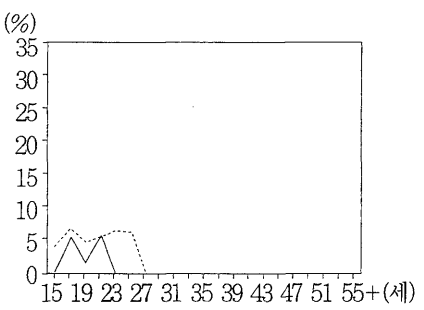
4. 전문대졸



5. 대졸 이상



6. 재학생



註 : 1) -------1986년, ———1992년.
2) 연령을 15~16세, 17~18세 등과 같이 잘라서 실업률을 계산하였음.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

이렇게 볼 때 여성 실업은 전체적으로는 매우 안정적이고 또한 최근 개선되고 있지만, 중졸 이하 학력의 30대 미만 여성과 대졸 학력의 30대 이상 여성과 같이 오히려 실업문제가 악화되는 계층도 있다는 것이 주목된다.

3. 雇傭率

우리나라 여성의 경제활동참가율과 실업률은 여성의 연령 혹은 학력에 따라서 크게 다르며 또한 각기 다른 방향으로 변화하는 측면이 강하다. 따라서 여성의 고용문제를 고찰하기 위해서는 연령별 및 학력별로 유형화하여 볼 필요가 있다. 類型化의 基準은 연령 측면에서는 여성의 경제활동참가율이 가장 낮은 29세를 기준으로 하여 29세 이하는 저연령층, 30세 이상은 고연령층으로 하였으며, 학력으로 구분할 때는 고등교육기관 졸업자인 전문대졸 이상을 고학력으로, 나머지는 저학력으로 분류하였다.

여성 취업자를 유형화하여 볼 경우 〈表 2〉에서 보는 바와 같이 여성인구가 최근 빠르게 高學歷化 및 高年齡化되고 있음을 알 수 있다. 고학력 여성은 1986~92년 기간동안 약 77만명 증가하였으며, 특히 고학력·고연령층은 2배 이상 증가하였다. 저학력·저연령층은 같은 기간동안 약 77만명 감소하였다. 저학력·고연령층의 인구증가율은 고학력 여성만큼 급격하지 않지만, 이들이 전체 여성인구의 60% 이상을 차지하는 만큼, 이 계층의 1986~92년 기간동안 인구증가는 약 159만명에 이른다.

여성의 유형별로 볼 때 고용률(취업자/해당인구)에서 가장 문제가 있는 것으로 보이는 계층은 고학력·고연령층이다. 이들의 고용률은 다른 계층과 비교하여 그 수준이 가장 낮을 뿐 아니라 다른 계층과 달리 1986~92년간 하락하였다. 이들의 실업률은 비록 호전되

〈表 2〉 여성 유형별 經濟活動參加率·失業率·雇傭率

(단위 : 천명, %)

	연 도	전 체	저학력 저연령	저학력 고연령	고학력 저연령	고학력 고연령	재학생
인 구	1986	14,757	3,745	8,475	399	328	1,810
	1992	16,491	2,971	10,068	734	764	1,955
	변화	1,734	-774	1,593	335	437	145
경제활동인구 (경제활동 참가율)	1986	5,759 (39.0)	1,720 (45.9)	3,667 (43.3)	215 (53.9)	115 (35.1)	43 (2.3)
	1992	6,848 (41.5)	1,535 (51.7)	4,528 (45.0)	450 (61.3)	260 (34.0)	75 (3.8)
	변화	1,089 (2.5)	-185 (5.8)	861 (1.7)	235 (7.4)	145 (-1.1)	32 (1.5)
실 업 자 (실 업 률)	1986	149 (2.6)	78 (2.1)	39 (0.5)	26 (12.1)	3.1 (2.7)	2 (0.1)
	1992	146 (2.1)	71 (2.4)	39 (0.4)	29 (6.4)	4.2 (1.6)	2 (0.1)
	변화	-2.9 (-0.5)	-7 (0.3)	0 (-0.1)	3.5 (-5.7)	1.1 (-1.1)	0 (0.0)
취 업 자 (고 용 률)	1986	5,610 (38.0)	1,641 (43.8)	3,628 (42.8)	189 (47.4)	111 (33.8)	4.0 (2.2)
	1992	6,702 (40.6)	1,464 (49.3)	4,489 (44.6)	421 (57.4)	255 (33.4)	73 (3.7)
	변화	1,092 (2.6)	−177 (5.5)	870 (1.8)	231 (10.0)	144 (-0.4)	33 (1.5)

資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

었지만[4] 이들의 경제활동참가율이 오히려 하락한 것으로 미루어 이들 계층에서 失望失業者가 많을 가능성이 높다.

반면 고학력층에서도 고학력·저연령층의 고용률은 최근 1986~92년 기간동안 47.4%에서 57.4%로 10%포인트나 증가하여 다른

4) 고학력·고연령층에서도 앞에서 지적한 바와 같이 대졸자의 고연령층 실업은 증가하였다.

계층에 비하여 괄목할 만한 증가를 보였다. 그러나 이들의 실업률 수준은 여전히 다른 계층에 비하여 가장 높은 수준이다. 고학력·저연령층에서는 노동시장에 참여하고자 하는 여성이 급격히 증가하는 현상이 압도적이어서 고용률이 증가한데도 불구하고 여전히 높은 실업률을 보이는 것으로 볼 수 있다.

저학력 여성의 경우 저연령층의 실업률이 증가하였다. 특히 이들 계층에서 인구가 최근 급격히 감소하는 가운데서도 실업률이 오히려 늘어난 것이 주목된다. 결국 1992년의 저학력·저연령층의 취업자수는 1986년에 비하여 17만7천명 감소하였다. 이는 저연령층 여성 중에서 고학력자의 고용률이 크게 증가함에 따라 저학력자가 상대적으로 어려움을 겪고 있는 것으로 해석할 수 있다.[5]

저학력·고연령층의 고용률 증가가 다른 계층에 비하여 큰 것이 아니지만[6] 취업자의 절대수는 87만명 증가하였다. 아직도 우리나라 여성 노동시장에서는 30세 미만 고졸 이하 학력의 저학력·고연령층이 절대수에 있어서나 변화량에 있어서 다른 계층을 압도하고 있다고 할 수 있다.

이렇게 여성의 최근 고용 사정은 유형별로 매우 다르게 나타나고 있다. 여성의 전반적인 취업 상황이 호전되는 가운데 고학력 여성 중에서는 고연령층, 저학력 여성 중에서는 저연령층에서 고용 문제가 부각되고 있다. 인구가 빠르게 증가하는 고학력 여성의 경우 저연령층에서의 고용상황은 호전되고 있지만 고연령층의 경제활동참가율과 고용률이 떨어지는 것이 문제로 부각된다. 저학력 여성의 경우 인구가 급격히 감소하는 저학력·저연령층의 실업률이 상승하는 문제가 주목된다.

---

5) 그러나 이들 저학력·저연령층도 경제활동참가율이 상승함에 따라 고용률은 5.5%포인트 증가한 것으로 나타난다.

6) 저학력·고연령층의 고용률은 1.8%포인트 증가하여 전체 여성의 증가율인 2.6%포인트 증가에 미치지 못하였다.

우리나라 여성 노동시장의 한편에서는 고학력·저연령층의 노동시장 참여가 빠르게 증가하고 있고, 아직도 여성인구의 약 60%를 차지하는 저학력·고연령층의 노동시장 활용도 꾸준히 호전되는 모습을 보이고 있다. 그러나 다른 한편에서는 인구가 감소하는 저학력·저연령층에서 실업률이 오히려 증가하고 있으며, 고학력·고연령층은 인구가 빠르게 증가하는데도 불구하고 경제활동참가율과 고용률의 양 측면에서 모두 악화되고 있다.

Ⅲ. 女性의 就業構造

前章에서는 우리나라 여성의 경제활동참가율이 연령에 따라 큰 기복을 보이고 있으며, 고학력·고연령층의 경제활동참가율 및 고용률이 악화되고 저학력·저연령층의 실업률이 증가하는 등 여성 고용의 量的 問題를 확인하였다. 本章에서는 산업, 직종, 종사상지위, 파트타임 등에 따른 여성의 취업구조를 분석함으로써 여성 고용의 質的 문제를 살펴보고자 한다.

1. 女性의 産業別 就業構造

우리나라 여성의 산업별 취업구조를 먼저 〈表 3〉을 통하여 선진국과 비교하여 보자. 우리나라에서는 선진국에 비하여 아직도 농림어업에 종사하는 여성 취업자의 비중이 높다. 우리나라 여성의 제조업 취업 비중도 일본, 독일, 이탈리아 등과 비교하여 유사하거나 약간 높은 수준이다. 그러나 우리나라 여성의 서비스산업 취업 비중은 선진국에 비하여 훨씬 뒤처져 있다. 미국의 경우 여성 취업자

〈表 3〉 산업별 女性 就業의 국제비교

(단위 : %)

	'94한국	'93일본	'93미국	'93독일	'93스웨덴	'93이탈리아
농림어업	15.9 (13.6)	6.7 (5.9)	1.2 (2.7)	3.0 (3.0)	1.9 (3.4)	7.6 (7.5)
광 업	0.0 (0.2)	0.0 (0.1)	0.2 (0.6)	0.1 (0.3)	0.1 (0.3)	0.2 (0.5)
제조업	22.0 (23.7)	22.4 (23.7)	11.6 (16.4)	19.9 (29.1)	10.3 (18.3)	20.5 (22.9)
전기 · 가스	0.1 (0.4)	0.2 (0.5)	0.5 (1.0)	0.5 (1.2)	0.4 (0.9)	0.3 (1.1)
건 설	2.0 (9.0)	3.9 (9.9)	1.1 (6.1)	1.9 (6.5)	1.0 (6.0)	1.5 (8.5)
도 · 소매 · 음식 · 숙박	33.0 (26.2)	27.5 (22.4)	22.7 (22.0)	22.4 (17.1)	14.3 (14.3)	22.6 (21.7)
운수 · 창고	1.3 (5.1)	2.5 (6.1)	3.5 (5.4)	3.6 (5.8)	4.5 (7.0)	2.7 (5.7)
금융 · 보험 · 사업	8.1 (7.5)	9.4 (8.5)	12.6 (10.9)	10.3 (9.0)	8.3 (9.3)	8.1 (7.6)
사회 · 개인	17.5 (14.4)	26.9 (22.3)	46.6 (34.9)	38.4 (28.0)	59.2 (40.4)	36.4 (24.5)

註 : 1) ( ) 밖은 여성, ( ) 안은 전체 취업자임.
2) 는 우리나라 구성비보다 높은 경우.
3) 우리나라 자료는 「경제활동인구조사」에 의거한 자료로서 본고의 다른 부문에서 분석하고 있는 자료인 「고용구조조사」와는 산업구성에서 큰 차이를 보이고 있음.

資料 : OECD, *Labour Force Statistics*, 1993.

의 85.4%가 서비스산업에 취업하고 있으며, 독일의 경우 74.7%, 일본의 경우 66.3%인 데 비하여, 우리나라 여성의 서비스산업 취업 비중은 59.9%에 불과하다.

서비스산업 중에서도 사회 · 개인서비스업(교육, 보건, 문화, 사회복지, 가사 등과 관련된 서비스 제공)의 경우 미국 여성 취업자의 46.6%, 독일 여성 취업자의 38.4%, 일본 여성 취업자의 26.9%가 취업하고 있는 데 비하여 우리나라에서는 여성 취업자의 17.5%

만이 취업하고 있다. 그러나 도·소매·음식·숙박업의 경우에는 우리나라 여성이 선진국보다 상대적으로 더 많이 취업하고 있다. 우리나라에서는 여성 취업자의 33.0%가 도·소매·음식·숙박업에 취업하고 있어 미국의 22.7%, 독일의 22.4%, 일본의 27.5%, 스웨덴의 14.3%보다 상대적으로 훨씬 많이 취업하고 있다.

이와 같이 우리나라 여성의 산업별 취업은 선진국과 비교하여 볼 때 특히 서비스산업에서 큰 차이를 보인다. 우리나라 여성 취업자의 전체 서비스산업 취업 비중이 낮을 뿐만 아니라, 그 구성에서도 도·소매·음식·숙박업과 같은 '傳統的 서비스部門(traditional service sector)'에서의 취업 비중이 선진국보다 높은 반면, 사회·개인서비스업의 여성 취업 비중은 선진국보다 크게 낮은 것으로 나타난다.

〈表 4〉에서는 우리나라 여성의 산업별 취업구조를 여성 전체는 물론 유형별로 1986년과 1992년의 시점에서 각각 살펴보았다. 먼저 우리나라 전체 여성의 취업구조 변화를 살펴보자. 여성 취업은 농림어업부문에서 크게 축소되었으며 제조업부문에서는 경공업에서 감소한 반면 중공업에서는 증가하였다.

한편 많은 여성 취업이 1986년과 1992년 사이 서비스산업으로 옮겨갔다. 1986년에는 취업 여성의 42.3%가 서비스산업에 종사하였으나 1992년에는 51.2%로 증가하였다. 서비스산업 중 금융·보험·사업서비스업의 경우 1986년의 2.8%에서 1992년에는 7.4%로 크게 증가하였다. 또한 사회·개인서비스업의 경우도 1986년의 12.1%에서 1992년에는 13.8%로 증가하였다. 특히 사회·개인 서비스업의 경우 남성을 포함한 전체 취업자의 취업이 감소하는 가운데 여성 취업이 증가하여 여성이 이 부문 취업자에서 차지하는 비중이 늘어났다.

여성의 유형별로도 산업별 취업구조는 뚜렷한 차이를 보인다. 저

〈表 4〉 여성 유형별 産業 構成比

(단위 : %)

직종 / 산업	전체취업자	여성전체	저학력 저연령	저학력 고연령	고학력 저연령	고학력 고연령
농림어업	20.8 (28.2)	26.7 (35.2)	6.4 (14.6)	37.5 (47.7)	0.8 (1.4)	1.1 (1.0)
광업	0.4 (0.8)	0.1 (0.1)	0.1 (0.2)	0.1 (0.1)	0.1 (0.0)	0.0 (0.0)
경공업	12.7 (16.3)	14.4 (17.0)	20.2 (30.3)	13.7 (11.5)	7.9 (9.2)	5.6 (4.3)
중공업	10.1 (7.0)	5.6 (4.2)	12.0 (9.5)	3.9 (1.8)	4.4 (3.3)	1.4 (0.6)
전기 · 가스	0.4 (0.4)	0.1 (0.1)	0.2 (0.2)	0.1 (0.0)	0.2 (0.1)	0.1 (0.0)
건설업	8.1 (6.4)	1.9 (1.1)	3.0 (1.1)	1.5 (1.2)	2.0 (0.5)	1.0 (0.2)
도 · 소매	17.3 (15.3)	18.9 (17.4)	22.7 (16.9)	18.5 (18.2)	11.7 (9.2)	15.8 (16.1)
음식 · 숙박	5.9 (5.1)	10.0 (9.0)	5.7 (7.1)	12.5 (10.3)	2.4 (2.4)	4.1 (5.3)
운수 · 창고	4.9 (4.8)	1.1 (1.0)	2.1 (2.1)	0.7 (0.5)	2.3 (1.7)	1.0 (1.3)
금융 · 보험 · 사업	9.6 (3.5)	7.4 (2.8)	15.2 (5.6)	4.1 (1.5)	13.6 (4.3)	9.8 (2.3)
사회 · 개인서비스	9.9 (12.3)	13.8 (12.1)	12.4 (12.5)	7.5 (7.2)	54.6 (67.9)	60.1 (68.9)
전산업	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100 (100)	100 (100)
전산업 취업자 (천명)	18,100 (15,540)	6,702 (5,610)	1,464 (1,641)	4,494 (3,629)	421 (189)	255 (111)

註 : 1) ( ) 밖은 1992년, ( ) 안은 1986년.
2) 는 전체취업자 구성비보다 높은 경우.

資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

학력 · 저연령 여성은 도 · 소매업, 경공업, 금융 · 보험 · 사업서비스업 등에 상대적으로 많이 취업하고 있으며, 저학력 · 고연령 여성은 농림어업, 도 · 소매업, 음식 · 숙박업, 경공업에 취업이 몰려 있다.

고학력 여성은 주로 사회·개인서비스업 및 금융·보험·사업서비스업에 70% 가까이 취업하고 있다.

1986~92년 기간동안 여성의 유형별로 산업별 취업 구성의 변화를 살펴보자.[7] 농림어업의 경우 취업의 대부분이 저학력·고연령층으로 이루어지게 되었다. 제조업부문의 여성 취업은 고령화되는 추세를 뚜렷이 보인다. 저학력·저연령층의 경우 경공업 취업이 약 10% 이상 크게 감소하면서 중공업 취업이 다소 증가하였으나 전체 제조업 취업은 1986년의 39.8%에서 1992년에는 32.2%로 크게 감소하였다. 반면 저학력·고연령층은 경공업, 음식·숙박업, 농림어업 등 저연령층의 취업이 감소하는 부문을 메워주는 식으로 취업구조가 변화하고 있다. 고학력 여성의 경우에는 제조업에서의 미미한 취업 비중이 크게 늘어나지 못하고 있다.

전통적 서비스산업에서는 저학력 여성의 취업이 크게 증가하였다. 도·소매업에서 저학력·저연령층 취업이 크게 증가하였고 음식·숙박업에서 저학력·고연령층의 취업이 증가하였다. 금융·보험·사업서비스업에서는 전체 취업이 크게 증가함에 따라 특히 저연령 여성의 취업이 크게 늘어났다. 사회·개인서비스산업에서는 고학력 여성의 취업 비중이 매우 높은 수준을 보이고 있지만 1986~92년 기간동안 구성비에서 오히려 감소하였다. 한편 전통적으로 여성 취업이 활발하지 못하였던 전기·가스, 건설업, 운수·창고, 광업 등에서의 여성 취업은 유형에 관계없이 여전히 큰 변화가 없었다.

---

7) 雇傭構造調査에서의 산업분류는 우리나라의 표준산업분류(KSIC)가 개정됨에 따라서 1986년에는 제3차분류를 따르다가 1992년에는 제4차분류를 따르고 있다. 本稿에서는 개정되기 전의 제3차분류에 따라 산업을 구분하고 1992년의 산업 구분을 가능한 한 제3차분류에 맞추고자 하였다.

2. 女性의 職種別 就業構造

우리나라 여성의 직종별 취업구조를 〈表 5〉를 통하여 선진국과 비교하여 보면, 우리나라에서는 아직도 여성 취업자 중에서 관리·전문직과 사무직의 비중이 선진국에 비하여 크게 낮은 것으로 나타난다. 우리나라 여성의 관리·전문직 취업 비중은 9.6%로서 여성의 전문직 진출이 활발하지 못한 일본보다도 구성비가 3.5%포인트 낮은 것은 물론, 독일에 비해서는 10%포인트, 미국과 영국에 비해서는 무려 20%포인트 이상 낮은 것으로 나타난다.

또한 우리나라 여성의 사무직 취업 구성비도 15.4%로서 미국, 영국, 일본에 비하여 10%포인트 이상 차이가 나며 독일에 비해서는 15%포인트까지 차이가 난다. 특히 대부분의 선진국에서는 우리

〈表 5〉 직종별 女性 就業의 국제비교

(단위 : %)

	'94한국	'93일본	'94미국	'91독일	'93영국	'94이탈리아
관리·전문직	9.6 (10.3)	13.1 (15.7)	32.3 (30.6)	19.7 (20.3)	29.8 (34.6)	14.8 (10.4)
사무직	15.4 (15.0)	28.5 (19.0)	25.9 (15.1)	31.8 (20.9)	26.0 (15.4)	12.2 (12.8)
판매직	18.6 (15.9)	14.0 (14.7)	12.8 (12.0)	12.9 (9.1)	11.3 (7.9)	20.0 (14.0)
서비스직	18.8 (12.3)	12.2 (9.1)	17.8 (13.7)	16.1 (11.2)	14.7 (10.0)	20.1 (15.4)
농림어업직	17.2 (14.6)	6.6 (5.9)	1.2 (2.9)	3.7 (3.6)	10.1 (8.8)	4.2 (4.6)
생산직	20.4 (31.9)	25.2 (35.2)	9.9 (25.5)	12.5 (31.9)	7.6 (22.6)	25.0 (39.4)

註 : 1) ( ) 밖은 여성, ( ) 안은 전체 취업자.
2) 는 우리나라 구성비보다 높은 경우.
3) 우리나라 자료는 「경제활동인구조사」에 의거한 자료로서 본고의 다른 부문에서 분석하고 있는 자료인 「고용구조조사」와는 직종구성에서 큰 차이를 보이고 있음.

資料 : ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1995.

나라와 달리 여성 취업자의 사무직 구성비가 남성을 포함한 전체 취업자의 사무직 구성비보다 훨씬 크게 나타나, 사무직에서 여성이 차지하는 비중이 우리나라보다 훨씬 높은 것을 알 수 있다.

반면 판매직과 서비스직에서는 우리나라 여성이 대부분의 선진국에 비하여 상대적으로 더 많이 취업하고 있는 것으로 나타난다. 생산직의 경우에는 우리나라 취업 여성의 20.4%를 점하고 있어 미국 혹은 독일보다는 높지만 일본이나 이탈리아보다는 낮은 것을 알 수 있다.

우리나라 여성 취업에 있어서 관리·전문직의 비중이 매우 낮은 이유를 〈表 6〉의 산업별 직종간 취업 구성비를 통하여 볼 수 있다. 개별 산업별로 보면 사회·개인서비스업을 제외하고는 여성의 관리·전문직 취업 비중이 대부분의 산업에서 매우 낮음을 알 수 있다. 전기·가스업, 중공업 등에서는 전체적으로 관리·전문직이 많지만 관리·전문직 여성은 각각 4.4%, 4.0%에 불과하다. 금융·보험·사업서비스업의 경우 이 부문 여성 취업자 중에서 관리·전문직 종사자가 16.6%로 나타났지만, 남성을 포함한 전체취업자의 44.7%에 비하면 매우 낮은 수준이다. 한편 도·소매, 음식·숙박업 등 여성의 취업이 많은 산업에서는 여성은 물론 남성 관리·전문직도 많이 고용하지 않는 것으로 나타난다.

이와 같이 우리나라 여성 취업에서 관리·전문직의 구성비가 낮은 것은 우리 산업구조가 아직도 관리·전문직을 많이 활용할 만큼 충분히 知識集約化되지 못한 데도 문제가 있지만 남성과 비교하여 상대적으로 여성이 관리·전문직에 많이 취업하지 못하는 데도 이유가 있다. 예컨대 도·소매, 음식·숙박업이나 경공업과 같이 남성을 포함한 전체 관리·전문직의 비중이 그리 높지 못한 경우에는 산업 자체가 지식집약화되지 못하였다고 볼 수 있다. 그러나 최근 빠르게 성장하는 중공업이나 금융·보험·사업서비스업의 경우 관

리·전문직을 많이 고용하는데도 불구하고 주로 남성 위주로 채용이 이루어져 여성의 관리·전문직 취업은 크게 증가하지 못하고 있다.

〈表 6〉 여성취업자의 産業別 職種 構成比

(단위 : %)

직종 / 산업	관리·전문직	사무직	서비스·판매	농림어업	생산직	전직종
농림어업	0.0 (0.3)	0.2 (0.1)	0.1 (0.1)	96.1 (96.5)	3.5 (3.0)	100 (100)
광 업	0.0 (10.2)	49.6 (8.5)	10.7 (1.0)	0.0 (0.0)	39.8 (80.3)	100 (100)
경 공 업	3.4 (12.3)	12.1 (10.6)	3.1 (2.3)	0.0 (0.0)	81.3 (74.8)	100 (100)
중 공 업	4.0 (20.7)	31.1 (15.2)	4.1 (1.5)	0.0 (0.0)	60.8 (62.6)	100 (100)
전기·가스	4.4 (33.8)	68.5 (29.7)	2.8 (3.5)	0.0 (0.0)	24.2 (41.0)	100 (100)
건 설 업	3.4 (13.0)	46.4 (7.7)	2.1 (0.3)	0.0 (0.0)	48.1 (79.0)	100 (100)
도·소매	1.8 (7.5)	13.9 (8.8)	75.2 (67.0)	0.0 (0.0)	9.1 (17.0)	100 (100)
음식·숙박	1.0 (3.0)	6.3 (5.7)	87.5 (86.0)	0.0 (0.0)	5.2 (5.3)	100 (100)
운수·창고	5.5 (11.0)	72.7 (15.8)	7.6 (1.5)	0.0 (0.0)	14.2 (71.7)	100 (100)
금융·보험·사업	16.6 (44.7)	52.4 (25.8)	6.2 (9.7)	0.0 (0.0)	24.8 (19.7)	100 (100)
사회·개인서비스	52.8 (59.3)	10.0 (8.9)	18.3 (14.7)	0.0 (0.1)	18.9 (17.1)	100 (100)
전 산 업	9.8 (17.1)	13.9 (9.6)	26.8 (19.6)	25.7 (20.1)	23.9 (33.6)	100 (100)
전산업 취업자(천명)	657 (289)	928 (556)	1,798 (1,693)	1,720 (1,975)	1,598 (1,097)	6,702 (5,610)

註 : 1) ( ) 밖은 여성, ( ) 안은 전체 취업자.
2) 는 전산업의 직종구성비보다 높은 경우.

資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1992년.

우리나라에서는 선진국과 비교할 때 관리·전문직에서만 아니라 사무직에서도 여성의 취업이 낮은 것으로 나타난다. 사무직의 경우 전기·가스업, 건설업, 운수·창고업 등에서는 여성 취업자의 사무직 비중이 높게 나타나지만, 이들 산업 전체에서의 여성 취업 자체가 많지 않다는 사실에 유의하여야 한다. 한편 우리나라 여성 취업에서 서비스·판매직의 구성비가 높은 것은 전체적으로 서비스·판매직을 많이 고용하는 도·소매, 음식·숙박업에서 여성 취업이 많은 것과 관련이 큰 것으로 나타난다.

다음으로, 1986~92년 기간동안 여성 취업의 직종별 구성 변화를 〈表 7〉을 통하여 살펴보자.[8] 국제비교에서 여성 취업이 상대적으로 낮은 것으로 나타난 관리·전문직과 사무직의 여성 취업은 높아진 반면, 여성 취업이 상대적으로 높은 것으로 나타난 서비스직, 판매직 및 농림어업직의 여성 취업은 줄어들고 있는 것으로 나타난다. 그러나 관리·전문직의 경우 남성을 포함한 전체취업자는 1986년의 9.5%에서 1992년에는 17.1%로 증가한 반면 여성은 5.2%에서 9.8%로 증가하여, 남성과 여성간의 관리·전문직 취업 비중의 隔差幅이 여전히 매우 큰 것으로 나타난다. 사무직의 경우 남성을 포함한 전체 취업자의 사무직 구성은 변화가 없는 가운데 여성의 사무직 구성비는 1986년의 9.9%에서 1992년에는 13.9%로 증가하였다.

여성의 유형별로 볼 때도 직종별 취업은 뚜렷한 차이를 보인다. 저학력·저연령 여성은 사무직, 서비스·판매직에 상대적으로 많이

8) 雇傭構造調査에서의 직종분류는 우리나라의 표준직종분류(KSOC)가 개정됨에 따라서 1986년에는 제3차분류를 따르다가 1992년에는 제4차분류를 따르고 있다. 本稿에서는 개정된 제4차분류에 따라 직종을 구분하고 1986년의 직종구분도 가능한 한 제4차분류에 맞추고자 하였다. 그러나 두자리수의 분류만 가지고는 1986년의 분류를 제4차분류에 따라 정확히 재분류할 수가 없었다. 예컨대 제3차분류에서의 34직종은 제4차분류에서는 그중 일부가 전문가로 분류되고 나머지 일부는 사무직으로 분류된다. 본고에서는 이와 같이 직종 분류가 중복될 경우에는 먼저 관리·전문가로 분류되는 경우를 최소화하고 다음으로 생산직으로 분류되는 경우를 최소화하는 원칙을 가지고 재분류하였다.

〈表 7〉 여성 유형별 職種 構成比

(단위 : %)

직종 / 산업	전체취업자	여성전체	저학력 저연령	저학력 고연령	고학력 저연령	고학력 고연령
관리 · 전문직	17.1 (9.5)	9.8 (5.2)	7.0 (2.7)	1.9 (1.0)	64.4 (66.1)	68.4 (73.6)
사무직	9.6 (9.6)	13.9 (9.9)	42.1 (27.4)	3.8 (1.3)	23.7 (22.4)	8.9 (5.8)
서비스 · 판매	19.6 (22.9)	26.8 (30.2)	23.3 (24.4)	30.4 (34.5)	8.5 (7.9)	15.9 (17.2)
농림어업	20.1 (28.0)	25.7 (35.2)	6.0 (14.5)	36.1 (47.7)	0.7 (1.4)	1.2 (1.0)
생산직	33.6 (30.0)	23.8 (19.6)	21.7 (31.1)	27.8 (15.5)	2.7 (2.2)	5.6 (2.4)
전직종 취업자(천명)	18,100 (15,450)	6,702 (5,610)	1,464 (1,641)	4,494 (3,629)	421 (189)	255 (111)

註 : 1) ( ) 밖은 1992년, ( ) 안은 1986년 수치임.
2) 는 전체취업자 직종구성비보다 높은 경우.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

취업하고 있으며, 저학력 · 고연령 여성의 경우 농림어업직, 서비스 · 판매직, 생산직에 몰려 있다. 고학력 여성은 주로 관리 · 전문직에 60% 이상이 취업하고 있다.

저학력 · 저연령층의 경우 사무직 취업구성이 1986년의 27.4%에서 1992년에는 42.1%로 크게 증가한 반면 생산직의 취업구성은 31.1%에서 21.7%로 급격히 감소하였다. 저학력 · 고연령층의 경우에는 농림어업직에의 취업이 47.7%에서 36.1%로 감소한 반면 생산직으로의 취업은 15.5%에서 27.8%로 크게 증가하였다. 고학력 여성의 경우에는 관리 · 전문직 비중이 오히려 감소하였다. 특히 고학력 · 고연령층의 관리 · 전문직 비중은 1986년의 73.6%에서 1992년에는 68.4%로 감소하였다.

이와 같이 여성 전체로 볼 때는 직종 구성이 완만히 변화하고 있

지만, 여성의 유형별로 나누어 보면 특히 저학력층에서 직종 구성이 매우 급격히 변화하였음을 알 수 있다. 저학력·저연령층의 사무직 취업 구성비는 무려 15%포인트 증가한 반면 생산직 구성비는 10%포인트 감소하였다. 반면 저학력·고연령층의 생산직 구성비는 12%포인트 증가하였다. 이처럼 여성 생산직의 경우에는 저학력·저연령층의 취업이 급격히 감소하고 이를 저학력·고연령층이 채움에 따라 고령화가 급속히 진전되고 있다.

전체적으로 볼 때 우리나라 여성 취업이 젊은 층을 중심으로 관리·전문직 및 사무직으로 이행하고 있으나 아직도 선진국에는 미치지 못하는 수준이다. 특히 관리·전문직의 경우 남성과의 고용격차도 줄이지 못하고 있다. 여성의 빠른 고학력화로 인하여 고학력 여성의 비중이 크게 늘어나면서 여성의 관리·전문직으로의 진출도 서서히 진행되고 있지만, 전체 우리나라 관리·전문직 중에서 여성이 차지하는 비중은 1986년의 19.7%에서 1992년에 21.3%로 크게 변화하지 못하였다.[9]

3. 女性의 從事上 地位別 就業構造

우리나라 여성의 종사상 지위별 취업구조를 〈表 8〉을 통하여 선진국과 비교하여 보면, 우리나라 여성 취업자 중에서 임금근로자가 차지하는 비중이 아직 매우 낮음을 알 수 있다. 우리나라 여성 취업자의 57.4%가 임금근로자로 일본의 80.7%보다 약 23%포인트 낮으며 미국, 스웨덴의 93.5%, 94.2%보다는 35%포인트 가량 낮다. 또한 대부분의 선진국에서는 여성 취업자 중에서 임금근로자가 차지하는 비중이 남성을 포함한 전체 취업자 중에서 임금근로자가 차지하는 비중보다 높은 데 비하여 우리나라는 그렇지 못하다.

9) 1986년도와 1992년도의 「고용구조조사 TAPE」를 분석한 결과이다.

〈表 8〉 從事上 地位 및 女性 就業의 국제비교

(단위 : %)

	'93한국	'93일본	'93미국	'93스웨덴	'93캐나다	'93이탈리아
임금근로자	57.4 (61.0)	80.7 (77.0)	93.5 (91.1)	94.2 (89.2)	90.0 (89.1)	75.0 (70.8)
고용주 · 자영업자	18.8 (28.2)	12.6 (9.6)	6.0 (8.7)	5.3 (10.3)	8.2 (10.3)	19.4 (26.1)
무급가족종사자	23.7 (10.8)	6.5 (13.1)	0.4 (0.3)	0.6 (0.5)	1.0 (0.6)	5.6 (3.2)

註 : 1) ( ) 밖은 여성, ( ) 안은 전체 취업자.
2) 는 우리나라 고용형태별 구성비보다 높은 경우.
資料 : OECD, *Labour Force Statistics*, 1993.

반면 우리나라 여성 취업자 중에서 비임금근로자인 고용주 · 자영업자 및 가족종사자의 비중은 각각 18.8%, 23.7%를 차지하여 선진국보다 월등히 높다. 최근 선진국에서는 자영업자를 탄력적인 고용 형태로 주목하고 있는바, 이탈리아는 여성 취업에서 고용주 및 자영업자가 차지하는 비중이 우리와 유사하다. 또한 일본에서는 여성의 취업에서 고용주 및 자영업자가 차지하는 비중이 남성을 포함한 전체 취업자 중에서 고용주 및 자영업자의 비중보다 더 높은 것으로 나타난다.

종사상 지위별 취업구조는 〈表 9〉에서 보는 바와 같이 직종에 따라서 큰 차이를 보인다. 상용직이 많은 직종은 관리 · 전문직 및 사무직이다. 농림어업직은 대부분 자영업자가 아니면 가족종사자이며, 서비스 · 판매직의 경우도 자영업자 및 가족종사자가 절반을 넘어 임금근로자의 비중이 매우 낮다. 우리나라가 선진국에 비하여 임금근로자의 비중이 낮은 것은 상대적으로 관리 · 전문직 및 사무직이 상대적으로 적고 농림어업직 및 서비스 · 판매직이 많은 직종 구성에 크게 기인한다.

특히 여성의 경우 생산직에 있어서 남성에 비하여 안정된 고용

〈表 9〉 여성 취업자의 職種別 從事上 地位 構成比

(단위 : %)

형태 / 직종	임금근로자			비임금근로자			전형태
	상 용	임 시	일 용	고용주	자 영	가족종사	
관리·전문직	74.3 (77.5)	6.9 (2.8)	2.3 (1.2)	4.0 (9.7)	9.6 (8.2)	2.9 (0.7)	100 (100)
사 무 직	79.8 (85.3)	4.6 (3.3)	1.4 (1.2)	0.3 (1.0)	1.0 (2.1)	12.9 (7.2)	100 (100)
서비스·판매	18.3 (22.0)	7.1 (4.9)	4.4 (2.8)	4.5 (8.1)	29.9 (42.6)	35.9 (19.6)	100 (100)
농림어업	0.2 (1.2)	0.0 (0.4)	0.7 (0.7)	0.0 (0.4)	22.1 (55.8)	77.0 (41.6)	100 (100)
생 산 직	45.3 (55.4)	9.8 (6.1)	27.7 (19.8)	0.3 (3.2)	6.2 (12.3)	10.7 (3.3)	100 (100)
전 직 종	34.1 (44.6)	5.6 (3.9)	8.4 (7.6)	1.7 (4.5)	16.2 (25.3)	34.0 (14.1)	100 (100)

註 : 1) ( ) 밖은 여성, ( ) 안은 전체 취업자.
2) 는 전직종의 종사상 지위 구성비보다 높은 경우.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

형태인 상용직보다는 일용직, 임시직, 가족종사자가 많다는 것이 주목된다. 생산직에서의 상용직 비중은 여성이 45.3%로 전체의 55.4%에 비하여 약 10%포인트 낮다. 생산직 중에서 일용직의 형태로 취업한 근로자도 여성의 경우 27.7%로 남성을 포함한 전체 생산직 중에서의 비중인 19.8%보다 크게 높다.

종사상 지위별 취업은 〈表 10〉에서 나타나는 바와 같이 여성의 유형별로도 뚜렷한 차이를 보인다. 임금근로자 비중은 저학력 여성보다 고학력 여성이 높으며 고연령 여성보다는 저연령 여성이 높다. 고학력·저연령 여성 중에서 임금근로자의 비중은 86.2%인 데 비하여 저학력·고연령 여성의 경우 32.7%에 불과하다. 한편 여성 취업자 중에서 고용주 및 자영업자의 비중은 고연령 여성이 저연령 여성보다 훨씬 높아서 여성의 경우 30대 이후 고용주 혹은 자영업

〈表 10〉 여성 유형별 從事上 地位 構成比

(단위 : %)

유형 / 취업형태	전체취업자	여성전체	저학력 저연령	저학력 고연령	고학력 저연령	고학력 고연령
임금근로자	56.1 (51.2)	48.1 (42.1)	79.3 (71.2)	32.7 (25.5)	86.2 (84.9)	66.2 (65.8)
상용	44.6 (37.4)	34.1 (26.2)	68.6 (54.0)	17.2 (9.4)	78.8 (78.9)	59.5 (61.3)
임시	3.9 (5.1)	5.6 (6.2)	6.6 (10.6)	4.9 (4.4)	5.6 (4.4)	4.1 (2.1)
일용	7.6 (8.7)	8.4 (9.6)	4.0 (6.7)	10.7 (11.7)	1.8 (1.6)	2.6 (2.5)
비임금근로자	43.9 (48.8)	51.9 (57.9)	20.7 (28.8)	67.3 (74.5)	13.8 (15.1)	33.8 (34.2)
고용주	4.5 (3.2)	1.7 (1.2)	0.4 (0.6)	1.9 (1.4)	1.4 (0.8)	6.6 (6.0)
자영	25.3 (28.8)	16.2 (18.4)	5.1 (6.8)	21.0 (24.3)	7.2 (8.9)	15.4 (18.3)
가족종사자	14.1 (16.9)	34.0 (38.3)	15.1 (21.4)	44.4 (48.9)	5.3 (5.4)	11.9 (9.9)
취업자수(천명)	18,100 (15,450)	6,702 (5,610)	1,464 (1,641)	4,494 (3,629)	421 (189)	255 (111)

註 : 1) ( ) 밖은 1992년, ( ) 안은 1986년 수치임.
2) 는 전체 취업자 종사상 지위 구성비보다 높은 경우.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1986년 및 1992년.

자로 취업하는 여성이 많아진다는 것을 보여준다.

다음으로, 1986~92년 기간동안 여성 취업의 종사상 지위별 구성 변화를 살펴보자. 여성 전체로 볼 때 1986~92년 기간동안 취업 형태의 가장 큰 변화는 여성 취업자 중 상용근로자가 1986년의 26.2%에서 1992년에는 34.1%로 증가하였다는 것이다. 특히 저학력 여성의 상용근로자 비중이 크게 증가하였다.[10] 저학력·저연령

10) 이렇게 저학력층을 중심으로 한 상용근로자의 증가는 저학력·저연령 여성의 경우 생산직 비중이 감소하고 사무직 비중이 증가함에 따라서, 또한 저학력·

여성의 상용근로자 비중은 1986년의 54.0%에서 1992년에는 68.6%로 증가하였으며, 저학력·고연령 여성의 상용근로자 비중도 1986년의 9.4%에서 1992년에는 17.2%로 증가하였다.[11]

4. 女性의 파트타임 就業

우리나라 여성의 파트타임 고용을 〈表 11〉을 통하여 선진국과 비교하여 보자.[12] 우리나라 여성 취업자의 16.5%가 파트타임으로 일본의 35.7%보다 약 20%포인트 낮으며 스웨덴, 영국의 41.0%, 44.3%보다 약 25%포인트 이상 낮다. 우리나라 여성의 파트타임 고용 비중은 남성을 포함한 전체 취업자의 파트타임 고용 비중에 비하여 약 1.5배 가량 된다. 이는 선진국에서도 유사하게 나타난다. 따라서 우리나라 여성의 파트타임 취업이 저조한 것은 여성에 국한된 문제라기보다 전체 취업자 중에서 파트타임이 적은 문제에서부터 비롯된다고 할 수 있다.

1992년 현재 파트타임 고용은 〈表 12〉에서 보는 바와 같이 직종에 따라서 큰 차이를 보인다. 전체적으로 볼 때 농림어업직 취업 여성의 25.9%가 파트타임이며, 생산직의 16.0%, 관리·전문직의 14.1%가 파트타임이다. 그러나 서비스·판매직의 파트타임 비중은 10.1%, 사무직은 5.3%에 불과하다. 임금근로자에 초점을 맞추어 파트타임 임금근로자의 비중을 살펴보면, 생산직이 가장 높아서 12.2%이며, 그 다음 관리·전문직에서 10.3%, 서비스·판매직, 사무직, 농림어업직에서는 각각 2.8%, 1.8%, 0.3%에 지나지 않는다.

고연령의 경우 농림어업직 비중이 감소하고 생산직 비중이 증가함에 따라 이루어지고 있다고 할 수 있다.

11) 저학력·고연령 여성의 임금근로자 비중이 이렇게 증가하였음에도 불구하고 아직도 다른 계층에 비해서는 여전히 매우 낮은 수준이다.

12) 본고에서는 파트타임 근로자에 대한 정의를 선진국에서의 정의에 따라 주당 35시간 미만 근로하는 자로 하였다.

〈表 11〉 파트타임 女性 就業의 국제비교

(단위 : %)

	'92한국	'94일본	'94미국	'93독일	'94영국	'94스웨덴	'94이탈리아
여 성	16.5	35.7	27.7	32.0	44.3	41.0	12.4
전 체	10.0	21.4	18.9	15.1	23.8	24.9	6.2

註 : 1) 우리나라 자료는「고용구조조사 TAPE」분석의 결과임.
2) 는 우리나라 파트타임 구성비보다 높은 경우.
資料 : OECD, *Labour Force Statistics*, 1993.

〈表 12〉 여성 취업자의 職種別 파트타임 構成比

(단위 : %)

	임 금		비 임 금		전 체	
	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임
관리 · 전문직	10.3 (4.6)	73.2 (76.8)	3.8 (1.5)	12.7 (17.1)	14.1 (6.1)	85.9 (93.9)
사무직	1.8 (1.4)	84.0 (88.4)	3.5 (2.0)	10.7 (8.2)	5.3 (3.4)	94.7 (96.6)
서비스 · 판매	2.8 (1.8)	27.0 (27.9)	7.3 (4.9)	62.9 (65.4)	10.1 (6.7)	89.9 (93.3)
농림어업	0.3 (0.3)	0.7 (1.9)	25.6 (19.5)	73.5 (78.3)	25.9 (19.7)	74.2 (80.3)
생산직	12.2 (5.8)	70.7 (75.4)	3.9 (1.8)	13.3 (17.0)	16.0 (7.6)	84.0 (92.4)
전직종	5.0 (3.3)	43.1 (52.8)	10.3 (5.9)	41.6 (38.0)	15.3 (9.2)	84.7 (90.8)

註 : 1) ( ) 밖은 1992년, ( ) 안은 1986년 수치임.
2) 는 전직종의 파트타임 구성비보다 높은 경우.
資料 : 통계청,「고용구조조사 TAPE」, 1992년.

파트타임 고용은 〈表 13〉에서 나타나는 바와 같이 여성의 유형별로도 뚜렷한 차이를 보인다. 파트타임 임금근로자의 비중은 고학력 여성이 저학력 여성보다 높게 나타난다.[13] 저학력 여성에서는

13) 물론 임금근로자와 비임금근로자를 모두 포함할 경우 파트타임 비중은 저학력 · 고연령층에서 가장 높다.

〈表 13〉 여성 유형별 파트타임 構成比

(단위 : %)

		전 체	여성전체	저학력 저연령	저학력 고연령	고학력 저연령	고학력 고연령
임금근로자	파트타임	3.3 (2.3)	5.0 (3.0)	3.1 (2.1)	4.7 (3.3)	7.5 (3.6)	6.6 (5.0)
	풀타임	52.8 (48.9)	43.1 (9.1)	76.2 (69.1)	28.0 (22.2)	78.7 (81.3)	59.6 (60.8)
비임금근로자	파트타임	5.9 (7.8)	10.3 (13.9)	4.7 (7.9)	13.0 (17.6)	3.5 (3.9)	5.7 (4.7)
	풀타임	38.0 (41.0)	41.6 (44.0)	16.0 (20.9)	54.3 (57.0)	10.3 (11.2)	28.2 (29.4)
전체근로자	파트타임	9.2 (10.1)	15.3 (16.9)	7.8 (10.0)	17.7 (20.9)	11.0 (7.5)	12.3 (9.7)
	풀타임	90.8 (89.9)	84.7 (83.1)	92.2 (90.0)	82.3 (79.2)	89.0 (92.5)	87.8 (90.2)

註 : 1) ( ) 밖은 1992년, ( ) 안은 1986년 수치임.
2) 는 전체 취업자 파트타임 구성비보다 높은 경우.
資料 : 통계청, 「고용구조조사 TAPE」, 1992년.

고연령층의 파트타임 임금근로자 비중이 4.7%로서 저연령층의 3.1%보다 높은 반면, 고학력 여성의 경우 고연령층의 파트타임 임금근로자 비중이 6.6%로서 저연령층의 7.5%보다 오히려 낮다.

다음으로, 1986~92년 기간동안 파트타임의 변화를 살펴보자. 여성 전체로 볼 때 이 기간동안 임금근로자와 비임금근로자를 모두 포함한 전체 여성 취업자 중에서의 파트타임 비중은 1986년의 16.9%에서 1992년에는 15.3%로 오히려 감소하였다. 그러나 파트타임 임금근로자의 비중은 1986년의 3.0%에서 1992년에는 5.0%로 증가하였다. 특히 고학력·저연령층의 파트타임 임금근로자 비중이 1986년의 3.6%에서 1992년에는 7.5%로 증가하였다. 반면 고학력·고연령층에서의 파트타임 임금근로자의 비중 증가는 미미하여 1986년에는 고학력·저연령층보다도 높았으나 1992년에는 오히려

낮아졌다.

이렇게 볼 때 우리나라 여성의 파트타임 임금근로자 비중은 어느 정도 높아지고 있으나 아직까지 낮은 수준이며, 최근 고학력자 중에서 저연령층을 중심으로 파트타임 임금근로자의 비중이 높아지고 있지만, 고연령층의 파트타임 증가는 미미한 편이다.

5. 女性 就業構造 高度化의 限界

이상에서 우리나라 여성의 就業構造를 산업, 직종, 종사상 지위, 파트타임 등의 측면에서 살펴보았다. 먼저 지적할 수 있는 것은 우리나라 여성의 취업구조가 지난 7년간 몇가지 측면에서는 선진국의 취업구조에 빠르게 접근하고 있다는 점이다. 산업별로 볼 때 농림어업에서의 취업이 감소하는 대신 금융·보험·사업서비스업 등 서비스업에서의 여성 취업이 크게 늘어나고 있다. 직종별로 보면 여성의 사무직 취업 비중이 크게 늘어나고 있다. 종사상 지위별로 볼 때도 임금근로자의 비중이 급증하였다.

그러나 한편으로는 선진국 취업구조에 비교하여 격차가 매우 큼에도 불구하고 우리나라 여성 취업구조의 변화가 미미하거나 혹은 반대 방향으로 변화하는 경우도 있다. 산업별로 보면, 도·소매·음식·숙박업과 같은 전통적 서비스부문에의 여성 취업 구성비는 이미 우리나라가 선진국에 비하여 더 높은데도 불구하고 계속 증가하고 있다. 직종별로 보면, 우리나라 여성 취업자의 전문·관리직 비중이 어느 정도 증가는 하였지만 남성과의 격차를 전혀 좁히지 못하고 있다. 파트타임 취업의 측면에서도 우리나라 여성의 파트타임 비중이 선진국에 비하여 매우 낮은데도 불구하고 최근에 오히려 비중이 하락하였으며, 임금근로자에 국한할 경우에도 파트타임 임금근로자의 비중이 아직 5.0%에 불과한 실정이다.

한편 우리나라 취업구조의 변화는 저학력·저연령층 및 고학력·고연령층 여성의 고용문제가 부각되는 현상과도 밀접히 관련되어 있다. 저학력·저연령층의 경우 脫製造業·脫生産職 趨勢가 가속되면서 금융·보험·사업서비스업, 도·소매업 등 서비스업 혹은 사무직으로의 취업이 증가하고 있다. 따라서 최근 이들 계층의 인구가 감소함에도 불구하고 실업률이 증가하는 현상은 이들의 제조업 혹은 생산직에서의 취업 감소와 직결되어 있다고 할 수 있다. 한편 고학력·고연령층의 경우 사회·개인서비스업에서의 비중이 줄어들었고, 관리·전문직에서의 비중이 감소하였으며, 파트타임 임금근로자의 비중도 다른 계층에 비하여 미미하게 증가하였을 뿐이다. 즉 고학력·고연령층을 많이 흡수할 수 있는 사회·개인서비스업, 관리·전문직, 파트타임 등에서의 고용이 活性化되지 못한 것이 이들의 고용률을 오히려 하락시키는 결과를 초래하였다.

전체적으로 고용 사정이 호전되고 있다고 할 수 있는 저학력·고연령층 및 고학력·저연령층에 있어서도 취업구조의 문제점을 지적할 수 있다. 저학력·고연령층의 경우에는 脫農業·脫農林漁業職化가 빠르게 진행되면서 제조업 및 서비스업으로의 취업이 증가하고 있으나, 아직도 제조업 중에서는 경공업, 서비스업 중에서는 도·소매·음식·숙박업에 취업이 집중되어 있다. 한편 고학력·저연령층의 경우 사회·개인서비스업, 관리·전문직, 파트타임 등이 활성화되지 못하고 있는 문제에 정도의 차이는 있지만 고학력·고연령층과 동시에 직면하고 있다고 할 수 있다.

이렇게 볼 때 우리나라 여성 고용은 '就業構造 高度化(취업이 보다 높은 수준의 기능 및 기술이 필요로 하는 분야로 옮겨간다는 의미에서)'라는 質的 次元에서 아직도 많은 한계를 노정하고 있다고 할 수 있다. 저학력층의 제조업부문 생산직 취업이 급격히 高齡化되는 현상은 보다 熟練된 여성을 활용하는 측면보다는 저연령층의 생산직

기피에 따라 고연령층으로 代替되는 측면이 강하다. 따라서 저학력 여성의 제조업 취업이 고도화되고 있다고 보기 힘들다. 마찬가지로 저학력 여성의 서비스업부문 취업도 전통적 부문인 도·소매·음식·숙박업에 집중되어 있어 취업구조 고도화와는 거리가 있다. 고학력 여성의 경우에도 사회·개인서비스업, 관리·전문직, 파트타임 등에서의 고용이 活性化되지 못하여 취업구조가 고도화되지 못하고 있다.

Ⅳ. 女性 雇傭의 制度的 問題

앞에서의 분석에 근거하여 볼 때 우리나라 여성 고용문제는 크게 세 가지로 요약할 수 있다. ① 여성의 연령별 경제활동참가율이 중졸 이하 학력 여성의 경우 M자형, 고졸 이상 학력 여성의 경우 단봉형으로 나타나 연령에 따라 큰 기복을 보이고 있다. ② 여성 중에서도 고학력·고연령층(경제활동참가율과 고용률의 악화)과 저학력·저연령층(실업률의 증가)의 고용문제가 심화되고 있다. ③ 저학력 여성의 제조업(혹은 생산직) 취업이 高齡化되고 서비스업 취업이 전통적 부문(도·소매·음식·숙박업)에 집중되고 있으며, 고학력 여성의 사회·개인서비스업, 관리·전문직, 파트타임 등에서의 취업이 活性化되지 못하는 등 여성 취업구조 고도화에 한계를 보이고 있다.

이러한 우리나라 여성 고용의 문제점을 고찰하여 보면, 우리나라 여성의 고용문제는 결국 우리나라 여성 대부분이 '生涯職業經歷(lifetime job career)'을 가지지 못하는 문제점으로 歸着되고 있음을 알 수 있다.

여기서 '生涯職業經歷'이란 한 직장에 평생토록 고용되는 '終身雇

傭(lifetime employment)'을 의미하는 것은 아니다. 오히려 여성이 직장을 옮기더라도 자신의 직업능력을 계속 축적하여 이전의 직장에서 쌓은 경험을 바탕으로 더 나은 직장을 구할 수 있는 가능성을 높인다는 차원에서 '生涯에 걸친 就業可能性(lifetime employability)'에 주목한다. 따라서 생애직업경력에서 중요한 것은 여성이 연령에 관계없이 취업할 수 있는 기회가 충분히 주어지는 것과 이러한 취업기회들이 여성의 생애에 걸쳐서 기술과 능력이 축적될 수 있는 방향으로 이어질 수 있어야 한다는 것이다.

우리나라 여성 고용의 문제가 근본적으로 生涯職業經歷의 問題와 밀접히 관련되어 있다고 보는 근거는 다음과 같다.

첫째, 여성의 경제활동참가율이 중졸 이하 학력 여성의 경우 M자형, 고졸 이상 학력 여성의 경우 단봉형의 구조를 가지는 현상이 개별 여성의 차원에서는 生涯職業經歷을 가지지 못하는 경우가 많다는 것을 의미한다. 즉 개별 여성이 생애직업경력을 가지지 못하므로 전체 여성의 노동 공급이 연령에 따라 크게 기복을 보이는 것이다.

둘째, 고학력·고연령층과 저학력·저연령층의 고용문제가 부각되는 것은 고학력 여성은 물론 저학력 여성에게도 生涯職業經歷을 가질 수 있는 기회가 늘어나고 있지 못함을 의미한다. 고학력 여성의 경우 저연령층의 취업이 호전되는 가운데 고연령층의 고용률이 하락하는 것은 저연령층에서의 취업이 고연령층으로 쉽게 이어지지 못할 가능성이 오히려 높아졌다는 것을 의미한다. 저학력 여성의 경우에도 고연령층과 저연령층의 취업구조의 괴리가 매우 큰 상황이므로, 현재의 저학력·저연령층의 생애를 통한 고용 가능성이 높아진다고 보기 힘들다. 즉 저학력·저연령층의 경우 현재 제조업 및 생산직 취업이 위축되었기 때문에 이들이 저학력·고연령층이 되었을 경우 이전 직장의 경험을 살려서 제조업 혹은 생산직에 다시 취업하기 힘들 것이다.

셋째, 여성 취업구조 고도화의 문제점들도 우리나라 여성이 生涯

職業經歷을 통하여 자기의 능력을 생애에 걸쳐서 개발하지 못할 경우 해소되기 힘들다. 취업구조 고도화의 문제를 공급 측면에서 보면 여성이 生涯에 걸쳐 자신의 기능과 기술을 발전시킬 수 있는가 하는 문제와 직결되어 있다. 따라서 우리나라의 대부분의 여성이 生涯職業經歷을 가지지 못하는 것은 여성 취업구조 고도화의 큰 애로 요인이 된다.

그러면 이러한 여성 생애직업경력의 문제는 노동시장의 시장력만으로 해결될 수 있을 것인가? 우리나라에서도 장기적으로 여성 활용에 대한 수요가 지속적으로 증가하는 동시에 여성의 고연령화 및 고학력화가 계속 진행되면 선진국에서와 같이 많은 여성에게 노동시장을 통하여 생애직업경력을 제공할 수 있을 것인가?

물론 우리나라 여성 노동시장에서도 앞에서 본 바와 같이 시장력이 분명히 작용하고 있다. 여성 고용의 거시지표들이 계속 호전되고 있으며 취업구조도 상당히 많은 측면에서 선진국 수준에 근접하고 있는 것은 우리나라 여성 노동시장에서 시장력이 작용하고 있음을 보여주는 것이다. 그러나 우리나라에서 시장력이 여성에게 생애직업경력을 제공하는 방향으로 작용하고 있다고 보기 힘들다.

우리나라 여성 노동시장에서 지금까지 진행되어 온 調整方式은 대부분 女性의 生涯職業經歷 不在를 前提로 기업이 단기적 조정을 하는 것으로 해석할 수 있다. 아직까지 우리나라의 기업은 고학력 여성의 활용을 저연령층에만 집중하고 있을 뿐 이들에게 생애직업경력을 제공하여 고연령층에게까지 취업기회를 확대하려는 추세를 전체적으로 보이지 않고 있다. 또한 저학력층에서는 고연령층의 활용이 증가하고 있지만 이들도 생애직업경력을 통하여 활용되지 못하고 오히려 저연령층이 기피하는 산업 및 직종으로 대체되는 것으로 파악할 수 있다.

따라서 향후 여성인구의 고학력화 및 고연령화가 지속되는 상황에서

여성에게 생애직업경력을 제공할 수 있는 제도가 확립되지 못한다면 여성 고용문제가 심각히 악화될 가능성이 있다. 특히 고학력·고연령 여성이 계속 증가하는데도 불구하고 이들을 생애에 걸쳐 활용하지 못하는 상황이 앞으로도 이어지고, 현재 생산직과 제조업부문을 지탱하는 저학력·고연령층이 노동시장에서 퇴장하고 주로 서비스업 및 사무직에 종사하는 저학력·저연령층이 이들의 나이가 되었을 때, 여성 고용문제는 더욱 악화될 수 있다.

이렇게 볼 때 우리나라에서는 시장력에만 맡겨 두어서는 여성에게 생애직업경력을 제공하는 방향으로 市場調整이 이루어질 것을 기대하기 힘들다. 따라서 여성에게 생애직업경력을 제공하기 위해서는 이를 위한 제도가 확립되어야 할 필요가 있다. 이렇게 생애직업경력과 관련된 제도가 제대로 정비될 때 기업의 여성인력에 대한 수요도 생애에 걸쳐서 여성을 활용하는 방향으로 바뀔 수 있을 것이다.

여기서 우리나라 여성에게 생애직업경력을 제공하기 위한 制度建設은 기업에서 내부노동시장을 통하여 종신고용을 보장하는 것과는 구별할 필요가 있다. 여성의 생애직업경력은 한 기업에서 평생 이어질 수도 있지만 그렇지 않을 수도 있다. 예컨대 젊은 시절에는 기업에 취업하고 있다가 나이가 들어서 자영업에 종사하는 경우에도 만약 기업에 취업한 경험을 살려서 자영업을 할 수 있다면 이것도 생애직업경력이라고 할 수 있을 것이다.

따라서 본고에서 제시한 '생애직업경력을 제공하기 위한 制度建設'은 기업 내에서 여성 차별적인 고용관행을 개선해 나가는 등 기업의 내부노동시장과 관련된 制度改善도 물론 포함하지만 여성이 생애에 걸쳐 기술과 능력을 축적하면서 취업할 수 있도록 기업 외부에서 誘因을 제공하고 下部構造를 조성하는 制度에 초점을 맞추고 있다.

현실적으로 여성은 남성에 비하여 기업의 내부노동시장보다 기업 외부의 노동시장에 보다 의존할 수밖에 없는 경우가 많다.

실제로 선진국에서도 여성이 제조업에 비하여 서비스업에 상대적으로 많이 진출하는 것은 숙련 형성이 내부노동시장을 통하여 이루어지는 측면이 강한 제조업에 비하여 서비스산업에서는 여성이 외부에서 우수한 정규교육을 받을 경우 바로 높은 직급으로 채용될 수 있는 측면이 크기 때문이라는 지적이 있다.[14] 따라서 여성에게 인력개발을 통한 취업 가능성을 높여 주는 것은 남성에게보다 더욱 중요한 의미를 가진다. 또한 우리나라 여성의 경우 출산과 육아에 따라 경제활동 참여가 단절되는 경우가 선진국에 비하여 훨씬 많음을 감안할 때, 이들의 빈번한 노동시장 진입과 퇴출에 대한 적절한 고용서비스를 제공하고, 이들이 손쉽게 이용할 수 있는 보육시설을 제공하는 것 역시 매우 중요하다.

물론 내부노동시장에서의 여성에 대한 차별 관행을 개선하고 여성의 숙련 형성을 촉진하는 것도 중요하다. 그러나 이와 관련하여 본고에서 제시하는 정부의 역할은 기업으로 하여금 여성을 평생토록 고용하도록 강제하는 것이 아니라, 下部構造를 건설하고, 기업에 誘因을 제공하며, 여성 고용의 모형을 제시하는[15] 등 간접적인 수단을 통하여 여성이 생애에 걸쳐 기업(반드시 한 기업에서만 고용되지 않더라도)에 고용될 수 있도록 하여야 한다는 것이다.

이런 의미에서 본고에서 주장하는 制度改善은 소위 市場順應的인 制度의 건설이라고 할 수 있다. 따라서 만약 정부가 민간부문의 고용할당제 등을 통하여 바로 여성의 내부노동시장에 직접 개입하려 한다면, 정부가 본고에서 강조한 시장순응적인 제도건설 노력을 다한 후에도 여성 고용문제가 여전히 심각할 경우 정당화될 수 있을 것이다.

---

14) OECD(1994) 참조.

15) 정부는 여성을 공무원으로 채용하는 고용주로서 민간부문 혹은 공공부문에 바람직한 모형을 파급할 수 있다.

Ⅴ. 女性 雇傭의 制度改善 方向

本章에서는 우리나라의 보다 많은 여성에게 생애직업경력을 제공하기 위한 制度建設의 方向으로, 여성이 생애에 걸쳐서 직업과 관련하여 활용할 수 있는 교육과 훈련을 받을 수 있도록 하며, 여성을 위한 다양한 고용서비스가 정부 혹은 민간 차원에서 活性化되도록 하고, 취업여성의 가사와 육아에 따른 부담을 경감시켜 주고, 여성에 대한 雇用主로서의 정부 역할을 재정립하는 등의 方向을 제시한다.

1. 女性을 위한 高校 教育 및 職業訓練의 改編

여성의 고등학교 졸업 및 취업상황은 〈表 14〉에 나타나 있는 바와 같다. 1995년 고등학교에서 배출한 여성 졸업자를 계열별로 보면, 일반계 55.7%, 상업계 35.6%, 공업계 1.1% 등이다. 이렇게 연간 배출되는 여성 고졸자의 계열별 비중은 9년 전인 1986년과 비교하여도 큰 차이가 없다. 그러나 남성을 포함한 총졸업자에서 여성이 차지하는 비중을 보면 공업계가 1986년의 6.6%에서 1995년에는 4.3%로 오히려 감소한 반면 상업계는 1986년의 75.5%에서 1995년에는 82.1%로 증가하였다. 즉 고졸자 중에서 남성은 공업계, 여성은 상업계로 편중되는 현상이 심화되었다.

여성 고등학교 졸업자 중에서 고등교육기관으로 진학하는 비중(進學率)은 최근의 고학력화 현상에 따라서 1986년의 32.6%에서 1995년에는 49.8%로 크게 증가하였다. 특히 일반계 고등학교 여성 졸업자의 진학률이 1986년의 51.7%에서 1995년에는 75.8%로 크게 증가하였

〈表 14〉 여성의 高等學校 卒業 및 就業

(단위 : 명, %)

계 열	졸업인원	구성비	여성비	진학률	취업률	취업인원
전 체	311,538 (314,426)	100.0 (100.0)	48.0 (47.1)	49.8 (32.6)	37.3 (34.1)	116,078 (107,164)
일반계	173,394 (174,379)	55.7 (55.5)	44.4 (45.1)	75.8 (51.7)	6.9 (11.2)	11,930 (19,543)
공업계	3,410 (4,618)	1.1 (1.5)	4.3 (6.6)	14.0 (4.5)	81.8 (86.9)	2,791 (4,011)
상업계	110,685 (117,519)	35.6 (37.4)	82.1 (75.5)	7.8 (4.4)	87.2 (68.5)	96,499 (80,473)
농 림 수산계	1,834 (1,886)	0.6 (0.6)	16.4 (8.2)	24.6 (3.3)	69.5 (47.2)	1,274 (891)
가 정 예능계	731 (1,325)	0.2 (0.4)	84.4 (100.0)	26.0 (6.8)	72.2 (48.6)	528 (644)
인문계	21,484 (14,631)	6.9 (4.7)	64.0 (47.7)	65.0 (46.4)	14.2 (10.5)	3,056 (1,541)

註 : ( ) 밖은 1995년, ( ) 안은 1986년 수치임.
資料 : 교육부, 『교육통계연보』, 1986년 및 1995년.

다. 한편 여성 고졸자의 就業率은 공업계 및 상업계 고등학교를 졸업한 여성의 경우 1995년에 80%대로 매우 높게 나타나고 있다.

이러한 정규 교육기관에서의 여성인력 배출 이외에도 〈表 15〉에서 보는 바와 같이 직업훈련기관에서도 여성인력을 배출하고 있다. 그러나 배출한 기능사 중에서 여성의 비중은 매우 낮다. 특히 공공부문인 산업인력관리공단 산하의 직업훈련기관에서 1994년에 양성한 기능사 중 4.3%만이 여성이라는 점이 주목된다.

그러면 우리나라 여성이 생애에 걸쳐서 직업과 관련하여 활용할 수 있는 교육·훈련을 받기 위해서는 우리나라 고교교육과 훈련에 있어서 어떠한 제도개선이 요구되는가?

고등학교에서 매년 배출되어 취업하는 여성 중에서 상업계 고등학교 출신은 1995년의 경우 83%(약 9만7천명)나 차지하고 있다. 그러나 우리나라 상업계 고등학교에서는 과거로부터의 상업 교육을 답습

〈表 15〉 여성 技能士 職業訓鍊 실적

(단위 : 명, %)

			1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
계		여 성	11,382	12,220	10,526	16,331	29,791	32,682	35,283
		전 체	49,248	56,763	67,702	93,503	178,864	184,386	218,239
		여성비	23.1	21.5	15.5	17.5	16.7	17.7	16.2
공공	공단	여 성	323	301	293	703	1,171	1,701	1,207
		전 체	14,025	14,235	17,343	18,465	18,116	18,759	27,938
		여성비	2.3	2.1	1.7	3.8	6.5	9.1	4.3
	기타	여 성	460	581	1,375	1,369	1,244	981	1,456
		전 체	6,720	5,838	7,098	7,485	8,015	7,799	8,967
		여성비	6.8	10.0	19.4	18.3	15.5	12.6	14.8
사업내		여 성	7,848	4,380	4,665	8,574	19,827	22,013	26,100
		전 체	18,168	15,019	25,690	43,304	122,457	122,151	152,030
		여성비	43.2	29.2	18.2	19.8	16.2	18.0	17.2
인 정		여 성	2,751	6,958	4,193	5,685	7,549	7,988	6,520
		전 체	10,335	21,671	17,571	24,249	30,276	35,677	29,304
		여성비	26.6	32.1	23.9	23.4	24.9	22.4	22.2

資料 : 노동부, 『여성과 취업』, 1995.

하고 있는 측면이 강하여 아직도 주산에 대한 교육이 이루어지는 실정이다. 우리나라에서는 80년대 후반부터 인력난이 문제가 되면서 공업계 고등학교에서는 여러가지 개선 노력이 이루어져 왔지만, 여성의 비중이 매우 높은 상업계 고등학교에 대해서는 많은 문제점이 제기되는 가운데서도 별다른 변화가 없었던 것이 사실이다.

상업계 고교의 교육은 제조업 고도화에 따른 여성인력 수요, 서비스산업에서의 증가하는 여성인력 수요, 자영업에 종사할 여성인력 수요 등 노동시장의 여건 변화에 맞추어 여성의 생애직업경력을 뒷받침할 수 있도록 전면 개편되어야 한다.

무엇보다도 기존의 상업계 고등학교 중 상당수를 개편하여 정보기술고등학교, 전산고등학교, 통신고등학교, 공업고등학교 등으로 전환토록 하고 교육과정도 정보기술 등 기술교육 중심으로 개편하

여야 한다. 실제로 저학력·저연령층의 32%가 제조업에 취업하는 상황에서 기존의 상업계 고교 교육은 과잉 공급이라고 할 수 있다. 따라서 상업계 고교를 공업계 고교로 개편하거나 혹은 상업계 교육과정에 있어서 정보기술, 전산, 통신 등에 대한 교육을 강화할 필요가 있을 것이다.

다음으로 서비스산업을 위한 상업계 고교의 교육도 기존의 도·소매·음식·숙박업 등 전통적 서비스부문 중심에서 벗어나, 금융·보험·사업서비스업 혹은 사회·개인서비스업 등에 초점을 맞추어야 하며, 자영업 혹은 고용주 등 다양한 취업 형태에 주목할 필요가 있다. 따라서 기존 상업계 고교의 교육과정을 이에 맞추어 금융·보험 분야는 물론 사회·개인서비스 분야, 자영업 분야 등 다양한 부문을 포괄하여 학생이 선택하여 교육받을 수 있도록 교육과정을 개편하여야 할 것이다.

이러한 상업계 고교 교육의 개편을 위하여, 정보기술, 전산, 통신 등으로 특화하는 상업고등학교에 대해서 정부가 중점적으로 지원하고, 상업계 고교 교육과정을 산업계의 주도적 참여 아래 대폭 개편하며, 상업계 고등학교 교사들이 변화하는 기술에 맞추어 교육을 할 수 있도록 교사에 대한 재교육 및 재훈련 프로그램을 대폭 강화하여야 할 것이다.

여성을 위한 직업훈련도 개편되어야 한다. 현재 공공부문에서 시행하고 있는 산업인력관리공단 산하의 공공훈련에서 여성 훈련생의 비중을 크게 높여야 할 것이다. 또한 저학력·고연령층의 주부가 생애에 걸쳐서 직업능력을 키워 나갈 수 있도록 주부 등을 위한 장단기 직업훈련과정을 개발하고 시행하여야 할 것이다.

2. 女性을 위한 專門大學 및 大學 敎育의 改善

우리나라 여성의 전문대학 졸업 및 취업상황은 〈表 16〉에서 볼 수 있다. 전문대학에서 배출한 졸업생의 여성 비중이 1986년의 45.7%에서 1995년에는 54.3%로 높아져서 여성 對 남성 비율이 약 5.5 對 4.5(대학의 경우 약 4 對 6)로 되었다. 이제 전문대학은 남성보다 여성을 더 많이 배출하게 되었다. 전문대학의 계열별로 보아도 전문대학졸업자의 여성 비중은 자연계열(공학계를 포함한)의 32.6%만 제외하고 나머지 계열에서 모두 65% 이상을 차지하고 있다.

1995년 현재 전문대학에서 한 해 동안 배출한 여성 졸업자를 계열별로 보면 인문계 5.5%, 사회계 28.3%, 자연계 27.8%, 의약계 14.5%, 예체능계 15.2%, 사범계 8.7% 등이다. 이러한 비율은 1986년에 비하여 의약계, 사범계의 비중은 감소하고 인문계, 사회계의 비중은 증가한 것이다.

전문대학졸업 여성의 취업률도 전체적으로 1986년의 48.4%에서 1995년에는 66.9%로 크게 높아졌다. 이는 1995년의 대학졸업 여성의 취업률인 46.3%보다 약 20%포인트나 높은 것이다. 이에 따라 1995년 고등교육기관 여성 졸업 인원은 전문대학 7만8천명, 대학 7만5천명으로 큰 차이가 없으나, 여성 취업 인원은 전문대학 5만2천명, 대학 3만5천명으로 전문대학이 월등히 많아졌다. 취업률을 계열별로 보면 의약계와 공학계 전문대학을 졸업한 여성의 고용률이 다른 계열보다 높게 나타난다.

다음으로 〈表 17〉에서는 여성의 대학졸업 및 취업상황을 볼 수 있다. 1995년 현재 대학졸업자 중에서 41.4%가 여성이다. 대학졸업자의 여성 비중을 계열별로 보면 사범계(74.1%), 예체능계(68.4%), 인문계(62.4%)는 높으나 사회계(29.5%), 자연계(29.7%)는 매우 낮다. 자연계 중에서도 공학계의 경우 여성 비중이 7.6%에 불과하다.

〈表 16〉 여성의 專門大學 卒業 및 就業

(단위 : 명, %)

계 열	졸업인원	구성비	여성비	진학률	취업률	취업인원
전 체	77,640 (34,528)	100.0 (100.0)	54.3 (45.7)	5.7 (7.4)	66.9 (48.4)	51,941 (16,723)
인 문 계	4,253 (772)	5.5 (2.2)	70.9 (61.0)	8.7 (9.8)	64.0 (34.2)	2,723 (264)
사 회 계	21,952 (6,591)	28.3 (19.1)	65.9 (45.1)	6.0 (8.9)	66.4 (46.6)	14,584 (3,072)
자 연 계	21,558 (8,995)	27.8 (26.1)	32.6 (24.5)	6.4 (8.5)	61.7 (37.9)	13,294 (3,405)
공 학 계	11,347 (3,976)	14.6 (11.5)	21.6 (14.8)	— —	68.4 (44.0)	7,758 (1,750)
의 약 계	11,264 (7,441)	14.5 (21.6)	73.1 (70.7)	3.6 (6.4)	78.2 (49.6)	8,807 (3,690)
예 체 능 계	11,829 (4,251)	15.2 (12.3)	77.1 (72.1)	5.8 (7.4)	55.7 (44.3)	6,588 (1,885)
사 범 계	6,784 (6,478)	8.7 (18.8)	99.6 (100.0)	3.8 (4.9)	87.6 (68.0)	5,945 (4,407)

註 : ( ) 밖은 1995년, ( ) 안은 1986년 수치임.
資料 : 교육부, 『교육통계연보』, 1986년 및 1995년.

〈表 17〉 여성의 大學 卒業 및 就業

(단위 : 명, %)

계 열	졸업인원	구성비	여성비	진학률	취업률	취업인원
전 체	74,811 (50,607)	100.0 (100.0)	41.4 (36.7)	7.3 (4.8)	46.3 (26.8)	34,663 (13,548)
인 문 계	17,431 (12,688)	23.3 (25.1)	62.4 (56.5)	7.4 (5.0)	43.9 (20.9)	7,658 (2,657)
사 회 계	13,720 (6,499)	18.3 (12.8)	29.5 (19.6)	4.8 (4.3)	47.1 (25.1)	6,464 (1,629)
자 연 계	21,395 (9,388)	28.6 (18.6)	29.7 (19.5)	8.2 (6.1)	43.5 (22.1)	9,314 (2,074)
공 학 계	2,722 (551)	3.6 (1.1)	7.6 (2.0)	— —	52.9 (35.0)	1,439 (193)
의 약 계	3,094 (2,228)	4.1 (4.4)	42.9 (42.3)	7.5 (4.2)	76.7 (83.1)	2,372 (1,852)
예 체 능 계	9,681 (6,422)	12.9 (12.7)	68.4 (75.6)	9.8 (7.1)	46.1 (27.5)	4,460 (1,765)
사 범 계	9,490 (13,382)	12.7 (26.4)	74.1 (65.7)	5.9 (2.8)	46.3 (27.4)	4,395 (3,671)

註 : ( ) 밖은 1995년, ( ) 안은 1986년 수치임.
資料 : 교육부, 『교육통계연보』, 1986년 및 1995년.

대학졸업 여성의 전체 취업률은 이미 지적한 바와 같이 전문대학졸업 여성에 비하여 크게 낮다. 또한 여성 비중이 매우 낮은 공학계 대학졸업 여성의 취업률이 52.9%로 평균보다 높은 반면, 여성 비중이 높은 인문계 대학졸업 여성의 취업률이 43.9%로 낮은 것도 주목된다.

그러면 과연 우리나라의 전문대학 혹은 대학에서는 여성이 생애에 걸쳐서 직업과 관련하여 활용할 수 있는 교육을 제공하고 있는가? 우리나라 고등교육에서는 무엇보다도 정원의 조정이 인력 수급에 따라 신축적으로 조정되지 못하는 것이 여성 고용에서도 큰 문제점으로 나타난다. 특히 최근 대학에 비하여 취업률이 월등히 높고 여성 비중이 높은 전문대학의 경우 정원 및 설립에 대한 정부 규제가 전문대학 교육의 활성화를 저해하고 있다.

따라서 전문대학 설립·정원의 자유화를 서둘러야 한다. 각 전문대학이 특히 서비스 분야에서 산업 수요에 발빠르게 적응하여 현장성 있는 교육을 제공할 수 있게 하려면 전문대학의 설립·정원에는 최소한의 규제만 하여야 한다. 현재 우리나라에서는 상당수의 전문대학이 관련 없는 학과들을 백화점식으로 설치하여 규모만 대형화된 경우가 많이 있다. 따라서 정원 및 설립의 자유화는 특성화를 추구하는 전문대학에 유리하도록 최저 기준을 설정하여 그 기준을 통과하는 학교에만 자율권을 주어야 한다.

전문대학 교육이 보다 활성화되기 위해서는 대학이 전문대학에 비하여 지나치게 많이 누리는 렌트(rent)를 줄여서 전문대학과 대학이 각각 다른 기능을 하면서도 경쟁할 수 있게끔 하여야 한다. 전문대학졸업생에게도 '産業學士'와 같은 학위를 수여할 수 있게 하고,[16] 전문대학의 수업연한도 필요한 학과의 경우 대학과 마찬가지로 4년까지 할 수 있도록 하여, 우수한 전문대학들은 대학 중에서

16) 영국이나 독일에서는 직업기술 계통의 고등교육기관에서도 학문계열(academic track)의 대학에 상응하는 학위를 수여하고 있으며, 미국의 community college의 경우에도 준학사(associate degree)를 수여하고 있다.

도 질적 수준이 下位 30~40%에 해당하는 대학과 활발한 경쟁관계가 이루어지도록 하여야 한다.

또한 대학 교육도 빠르게 진전되는 여성 취업의 서비스化 혹은 知識集約化에 발맞추어 설립 및 정원을 自由化하여야 한다. 특히 製造業部門 管理·專門職에서의 여성 취업을 촉진하기 위해서는 대학의 자유화 정책과 더불어 공학계 대학에서의 여성 비중을 높일 수 있는 정책이 요구된다.[17] 공학계 대학의 여성 비중을 높여 나가기 위해서는 우선 우수한 여성을 공학교육으로 유도하기 위한 進路教育을 강화하고[18] 우수한 여성 공학도에게는 장학금을 늘리는 등 유인을 강화하여야 한다.

3. 女性을 위한 雇傭서비스의 強化

우리나라 직업안정기관의 구인·구직 및 취업현황은 〈表 18〉에 나타난 바와 같다. 1994년 한 해 동안 직업안정기관을 통하여 취업한 자 중에서 여성이 64만명 가량으로 전체의 53.2%를 차지한다. 전체 노동시장에서 남성에 비하여 여성 취업자가 적은 것을 감안할 경우 여성이 상대적으로 직업알선기관을 많이 이용함을 알 수 있다.[19] 또한 구인자 중에서 직업안정기관의 알선에 의하여 실제 취업한 비중(취업률)도 여성의 경우가 남성을 포함한 전체에 비하여 높게 나타난다. 그러나 국립직업안정기관[20]에서 취업 알선을 받

17) 우리나라 대학의 공학계 졸업생 중 여성 비중은 6.4%에 불과하나 미국의 경우 15%, 영국이나 서독의 경우 12% 수준을 보이고 있다.

18) 외국의 경우 영국의 WISE(woman into science and engineering) 운동, 미국의 EYH(expanding your horizons; encouraging young woman to pursue careers in science and mathematics) 프로그램 등 우수한 여성을 공학교육으로 유도하기 위한 진로교육이 정부 혹은 사회단체에서 적극적으로 추진되고 있다(金泰洪·金在源[1995] 참조).

19) 이러한 사실은 여성이 남성에 비하여 외부 노동시장에 더욱 의존할 수밖에 없다는 앞에서의 논의를 뒷받침하고 있다.

20) 1994년 현재 국립직업안정기관은 총 52개로서 46개의 지방노동관서 직업안정

〈表 18〉 직업안정기관별 求人·求職 및 就業實績(1994)

(단위 : 명, %)

		구 인	구 직	취 업	구인배율	취업률
계	여 성	743,171	681,615	642,720	1.1	94.3
	전 체	1,531,151	1,373,593	1,207,076	1.1	87.9
	여성비	48.5	49.6	53.2	97.8	107.3
국 립	여 성	36,238	21,665	7,220	1.7	33.3
	전 체	147,652	66,397	19,213	2.2	28.9
	여성비	24.5	32.6	37.6	75.2	115.2
공 공	여 성	129,965	105,359	92,722	1.2	88.0
	전 체	274,162	233,971	171,433	1.2	73.3
	여성비	47.4	45.0	54.1	105.3	120.1
민 간	여 성	576,968	554,591	542,778	1.0	97.9
	전 체	1,109,338	1,073,286	1,016,430	1.0	94.7
	여성비	52.0	51.7	53.4	100.7	103.3

資料 : 노동부, 『노동통계연감』, 1995

은 자 중에서는 여성이 37.6%에 불과하여 국립기관에서의 여성취업 알선이 보다 활성화될 필요가 있음을 보여주고 있다.

전체적으로 볼 때 우리나라 노동시장에서 구인·구직을 연계하는 고용서비스는 매우 취약하다. 아직도 구인·구직 연계에 있어서 정부기능이 미약할 뿐만 아니라 민간부문의 고용서비스사업도 활성화되지 못하고 있다. 우리나라 노동시장의 入職者 중에서 직업안정기관을 통하여 입직하는 자는 4.7%에 불과하며 아직도 연고자 소개에 의한 입직이 전체의 51.5%에 달하고 있다.[21]

과 및 서울·부산·인천·대구 등 6개 대도시에 설치되어 있는 전문인력취업정보센터가 있다. 공공직업안정기관은 전국 15개 시·도에 설치되어 있는 근로청소년회관, 부녀복지관 등 34개소가 있고 1991년부터 전국 시·군·구 278개소 민원실에서 취업정보센터, 읍·면·동에서 취업상담창구를 설치, 운영하고 있다. 민간직업안정기관은 무료직업안내소 146개소, 유료직업안내소 1,128개소가 있다.

21) 노동부, 『노동력유동실태조사보고서』(1996) 참조.

여성에게 생애직업경력을 제공하기 위해서는 여성에 대한 고용서비스가 정부와 민간부문에서 동시에 강화되어야 한다. 무엇보다도 고용보험의 도입에 맞추어 정부의 직업안정기능을 강화하여야 한다. 고용보험제 실시와 함께 확충될 雇傭電算網을 활용하여 직업정보의 종합적 관리, 여성에 대한 고용 알선, 파트타임 근로자를 위한 직업 알선 등 다양한 고용서비스를 제공하여야 할 것이다. 여성 구직자의 경우에도 적성, 능력, 경험, 기능 정도에 맞추어 직업정보 제공, 직업지도·교육, 상담 등의 서비스를 제공하고 아울러 직업훈련과 연계하여 필요한 경우 적절한 직업훈련도 받을 수 있도록 하여야 한다. 또한 정부의 職業安定機關에서는 특히 대도시를 중심으로 파트타임 고용에 대한 구인정보 수집, 직업 상담, 직업소개 등의 기능을 별도로 강화하여야 할 것이다.[22]

이와 같이 정부의 고용서비스를 강화하는 동시에 민간부문에서의 고용서비스산업도 활성화시켜야 한다. 우리나라 현행 職業安定法에서는 有料民間雇傭斡旋에 대하여 허가기준 등을 지나치게 규제하고 있어서 民間部門에서 고용서비스를 제공하는 산업이 활성화되지 못하고 있다. 따라서 고용서비스산업이 전문화되지 못하고 영세화되어 민간부문에서의 고용서비스가 효율적으로 제공되지 못하고 있다. 우리나라에서도 직업정보제공, 직업소개 및 직업훈련까지 종합적으로 수행하는 民間 綜合人力專門業體의 育成基盤을 마련함으로써 노동시장의 효율성을 높여야 할 것이다.[23]

---

22) 일본의 경우 시간제에 관한 구인정보를 취합하고 직업상담이나 직업소개를 전문으로 하는 파트 뱅크나 파트 세터라이트 등의 파트타임 직업정보센터가 있다.

23) 특히 우리나라의 職業安定法은 美·日 등 선진국과 달리 민간에 대하여 職業情報提供과 紹介業의 兼業까지 금지하고 있다. 그러나 많은 선진국에서는 민간 부문에서의 고용서비스 기능을 활성화하는 방향으로 나아가고 있다. 1949년 'ILO協約 96號(有料雇傭斡旋에 관한 協約)'에서는 雇傭斡旋의 國家獨占原則을 設定하였으나, 이 조약이 노동시장의 환경 변화를 제대로 반영하지 못한다는 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 결국 1994년 ILO총회에서는 國家獨占主義의 폐지와 民間 營利 雇傭斡旋機能의 許容을 승인하는 방향에서 협약의 개정을 추진하기로 하였다(南盛日[1993] 참조).

또한 민간부문에서의 고용서비스를 강화하기 위해서는 勤勞者派遣法을 제정하여야 한다. 근로자파견법의 제정시 우리나라 기업들이 기간인력을 키워 나가는 장기적인 노력을 하기보다 기간인력을 파견근로자로 대체하여 근로자 파견제도를 단순히 노동비용 절감 수단으로만 활용하는 것을 방지하기 위한 補完裝置도 마련하여야 한다.[24]

4. 出産 및 育兒에 따른 女性 負擔의 輕減

우리나라의 보육 아동 및 보육시설에 대한 현황은 〈表 19〉에 나타난 바와 같다. 우리나라에서는 현재 여성들이 영유아를 손쉽게 맡길 수 있는 보육시설이 절대적으로 부족하다.[25] 특히 국공립의 보육시설에서 보육되는 아동이 전체의 37.5%로 아직까지 우리나라 보육사업은 민간부문에 크게 의존하고 있다.[26]

따라서 여성에게 생애직업경력을 제공하기 위해서는 보육시설의 확보가 시급한 과제이다. 먼저 공공보육시설을 늘려야 한다.[27] 이 과정에서 특히 각 지방자치단체는 지역별로 나타나는 다양한 보육욕구를 수용할 수 있도록 주도적인 역할을 담당하도록 하여야 할 것이다. 또한 보육료를 소득 및 재산 수준별로 다단계로 차등하여 능력에 따라 부담하고 차액을 정부가 보조하는 제도를 도입하여,

---

24) 이러한 맥락에서 일본에서는 파견 근로자의 업종을 제한하고 있고 유럽에서는 사유 및 기간 등을 제한하고 있다. 실제로 서구에서는 민간부문의 파견근로제는 '專門家에 대한 고용서비스(head-hunting)'에 치중하고 있어 생산직 등을 위한 고용서비스가 활성화되어 있는 공공부문과 자연스럽게 역할분담을 하고 있다.

25) 1993년 전체 보육아동수인 14만4천명은 보건복지부에서 1994년 추계한 필요 보육아동수 약 1백만명과 비교할 때 14.4%에 불과하다.

26) 스웨덴은 보육 아동의 80% 이상이 공립시설을 이용하고 있고, 일본은 전체 보육시설의 59%가 공립시설이다(표갑수[1994] 참조).

27) 정부는 1995~97년 동안 국민연금, 재정, 고용보험에서 1조3천억원을 투입하여 탁아수용능력을 1995년 현재 19만명에서 1997년 말에는 62만명으로 대폭 확충하는 계획을 추진하고 있다.

〈表 19〉 保育 兒童 및 保育 施設 현황

(단위 : 개소, 명)

	계	국 공 립 보육시설	민간보육 시 설	직장보육 시 설	가정보육 시 설
보육시설	5,050	792	2,110	29	2,119
보육아동	144,899	54,415	72,617	800	17,067

資料 : 보건사회부.

저소득층의 보육료 부담을 경감하여 주는 한편[28] 보육서비스의 질을 높일 수 있도록 하여야 한다.

민간의 보육시설을 활성화하기 위해서는 표준보육단가를 現實化하여야 한다. 현행 표준보육단가는 보육료 수준을 시장가격 이하로 낮추어 민간보육시설의 재정을 압박하고 보육서비스의 질을 떨어뜨리고 있다.[29] 따라서 장기적으로 공공보육시설을 충분히 늘린 다음에는 민간보육시설의 보육료를 自由化하여야 할 것이다. 또한 직장보육시설에 대한 유인을 강화하기 위해서는 기업체의 탁아소 부지 확보, 융자 등에 대한 지원을 강화하여야 한다.[30]

취업여성의 육아 및 출산에 따른 부담을 경감하기 위한 제도로는 보육시설뿐만 아니라 취업 여성에 대한 출산휴가 혹은 육아휴직제도가 있다. 우리나라에서는 여성 취업자에게 60일의 有給 産前産後

28) 현재 정부는 생활보호대상자 등 법정 저소득층 아동의 경우 보육비의 단가 전액을 지원하고, 월평균소득 80만원(1994년 기준) 미만 계층의 아동에 대해서는 지원단가의 50%를 지원하고 있다.

29) 매년 보건복지부는 인건비, 급식비, 교재비 등에 정부예산편성 기준단가를 적용하여 표준보육단가를 산출하고, 시장·군수·구청장은 지방보육위원회의 심의를 거쳐 이 표준단가의 70%에서 150%의 사이에서 보육료 고시가를 결정한다(김연명[1994] 참조).

30) 영유아보육법에서는 300인 이상 사업체에 대해서 직장보육시설을 설치하도록 하고 있다. 또한 고용보험제도에서는 직장보육시설을 설치하고 보육교사를 고용하는 사업주에게 보육교사 1인당 月 40만원의 지원금을 주도록 하고 있다(金在源[1995] 참조).

休暇를 보장하고 생후 1년 미만의 영아를 가진 취업자에게 1년 이내의 無給 育兒休職을 허용하고 있다. 그러나 선진국에 비하여 출산휴가의 기간이 짧고(ILO조약은 12주), 비용 부담을 출산휴가의 경우 기업이, 육아휴직의 경우 당사자가 대부분[31] 지는 문제가 있다. 따라서 여성의 육아 및 출산과 직접적으로 관련이 있다고 보기 어려운 생리휴가[32]를 폐지하는 한편, 출산휴가 기간을 늘리고 출산휴가와 육아휴직의 비용을 사회가 일부 부담하여 나가는 방안을 모색하여야 할 것이다.

5. 女性에 대한 雇用主로서의 政府 役割 再定立

우리나라 공무원의 여성 비중은 〈表 20〉에 나타난 바와 같다. 공무원 여성 비중은 1983년의 21.4%에서 1988년에 22.7%, 1993년에는 25.9%로 지속적으로 증가하고는 있으나 아직도 민간부문의 여성 취업 비중에는 크게 못 미치는 실정이다. 특히 여성 공무원 비중은 고위 직급으로 갈수록 급격히 낮아진다.[33]

여성 공무원의 고용문제는 그 자체만의 문제로 그치는 것이 아니다. 정부가 雇用主로서 어떠한 여성 고용 관행을 가지느냐에 따라서 기타 공공부문은 물론 민간부문에까지 영향을 줄 수 있다. 특히 우리나라 여성 취업이 선진국에 비하여 상대적으로 크게 낮은 것으로 나타난 교육, 보건, 문화, 사회복지, 가사 등과 관련된 서비스를

31) 고용보험에서는 산전후 유급휴가 기간을 제외한 30일 이상 육아휴직을 부여한 사업주에게 여성 근로자 1인당 중소기업은 月 12만원, 대기업은 月 8만원의 장려금을 주도록 되어 있다.

32) 우리나라 근로기준법에서는 여성 취업자에게 사용자가 월 1일의 유급 생리휴가를 주도록 규정하고 있다. 이는 일본, 인도네시아를 제외하고는 세계에서 유례가 없는 제도로서 사업주들이 여성 채용을 기피할 수 있는 원인을 제공하는 측면이 크다.

33) 예컨대 1993년 현재 5급 이상의 일반직 국가공무원 총 1만2,841명 중에서 여성은 1.9%인 239명에 불과하다.

〈表 20〉 女性 公務員의 인원 및 비중

(단위 : 명, %)

	1983			1988			1993		
	여 성	전 체	여성비	여 성	전 체	여성비	여 성	전 체	여성비
공무원총계	134,468	628,546	21.4	157,388	693,567	22.7	224,442	865,140	25.9
국 가	30,610	171,141	17.9	26,785	164,942	16.2	35,983	190,814	18.9
지 방	28,782	176,227	16.3	29,907	207,187	14.4	60,080	288,517	20.8
교 육	72,505	206,085	35.2	97,529	238,360	40.9	124,074	270,006	46.0
경찰·소방	532	65,774	0.8	972	73,249	1.3	1,198	102,672	1.2
입법·사법	2,039	9,319	21.9	2,195	9,829	22.3	3,107	13,131	23.7

資料 : 총무처, 『공무원통계』, 각년도.

제공하는 사회·개인서비스업에 대한 파급효과는 더욱 클 것이다.

최근 논의되고 있는 공무원시험의 女性割當制도 여성 고용에 있어서 정부의 고용주로서의 역할의 중요성에 대한 인식에서 출발하였다고 본다. 그러나 이와 관련한 정부 역할의 변화는 여성의 생애 직업경력 차원에서 보다 포괄적으로 이루어져야 한다. 따라서 단순히 여성의 採用에 대해서뿐만 아니라 여성의 昇進, 雇傭形態 등에 대해서도 정부가 바람직한 모형을 제시할 필요가 있다. 또한 방법에 있어서도 數量的인 割當을 강조하기보다는 長期的인 目標를 설정하고 탄력적으로 목표에 도달할 수 있도록 하여야 할 것이다.

특히 우리나라에서 아직 활성화되지 못하고 있는 여성의 파트타임 근무를 公共部門을 중심으로 파트타임 근무가 가능한 분야를 선정하고 시범적으로 실시하여야 한다. 정부는 파트타임 근로에 대한 標準契約書를 작성하고 파트타임 근로자의 능력, 업무 성격, 근로시간대, 근속기간 등에 맞춘 효율적 관리를 시행하여야 한다. 이리하여 우리나라에서도 여성 파트타임에 대한 노동시장이 형성될 수 있도록 촉발제의 역할을 하여야 한다.

▷參 考 文 獻◁

김명자, 『女性人力의 尖端科學技術分野 進出 活性化 方案』, 정무장관(제2)실, 1995.

金炳淑, 『主婦勞動力 活用實態와 雇傭擴大方案』, 한국기술교육대학 산업기술인력연구소, 1993. 2.

———, 『遊休主婦를 위한 職業訓練課程의 開發과 實驗的 運營』, 한국기술교육대학 산업기술인력연구소, 1995. 2.

金秀坤 『女性人力이 國民經濟에 미치는 影響』, 한국여성단체협의회, 1994. 11.

김연명, 「보육비용 관리체계의 합리화 방안」, 한국영유아보육학회 '94 춘계학술대회 발표논문, 1994. 5.

金在源, 「女性 就業 活性化를 위한 영유아 保育費用의 補助方案」, 『'95 「남녀고용평등의 달」 행사 결과보고서(Ⅱ)』, 정무장관(제2)실, 1995.

김종해, 「보육시설에 대한 지방자치단체의 재정지원 방안」, 한국영유아보육학회 '95 추계학술대회 발표논문, 1995. 11.

金泰洪, 『時間制 및 臨時職 雇傭現況과 政策課題』, 한국여성개발원, 1994.

김태홍·김영옥·문유경, 『製造業部門의 性別雇傭比率에 관한 硏究』, 한국여성개발원, 1991.

金泰洪·金在源, 『高學歷 女性人力의 養成과 活用方案』, 1995.

南盛日, 『韓國의 人力派遣에 關한 硏究』, 서강대학교 경제연구소, 1993.

모혜정 · 이재경 · 임석재, 『女性工學敎育 및 人力活用에 관한 硏究』, 과학기술정책관리연구소, 1995. 4.

사단법인 대한상업교육회 · 전국상업고등학교장회, 『시대 변화에 따른 상업교육의 발전방향』, 1995. 4.

양승주, 「旣婚女性의 經濟活動 要因分析」, 『女性硏究』, 제11권 제3호, 1993 가을, pp. 133~156.

魚秀鳳, 『韓國의 女性勞動市場』, 한국노동연구원, 1991.

李謹熙 · 趙明紀, 「女性勞動力의 特性과 移動」, 한국생산성본부, 1991. 12.

李周浩, 「職業訓練과 産業競爭力」, 『'92 國家豫算과 政策目標』, 韓國開發硏究院, 1992.

———, 「靑年層 雇傭問題와 敎育 · 勞動對策」, 韓國開發硏究院, 1993a.

———, 「靑年層 雇傭問題에 대한 制度的 接近」, 『韓國開發硏究』, 제15권 제3호, 1993b.

———, 「人力需給展望과 高等敎育 改革課題」, 『韓國開發硏究』, 제16권 제4호, 1994.

표갑수, 「보육수요 추계와 보육시설의 확충 방안」, 한국영유아보육학회 '94 춘계학술대회 발표논문, 1994. 5.

韓國女性開發院, 『취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식에 관한 연구』, 1994.

———, 『여성고용의 불안정화 추이와 정책과제』, 1995.

Bai, Moo Ki and Woo Hyun Cho, *Women's Wages and Employment in Korea*, Seoul National University Press, 1995.

Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn, "The gender Earnings Gap : Some International Evidence," NBER Work-

ing Paper No. 4224, December 1992.

Currie, Janet and Richard Chaykowski, "Male Jobs, Female Jobs, and Gender Gaps in Benefits Coverage," NBER Working Paper No. 4106, June 1992.

Neumark, David, "Sex Discrimination and Women's Labor Market Interruptions," NBER Working Paper No. 4260, January 1993.

OECD, *Women and Structural Change : New Perspectives*, 1994.

論 評

金 泰 洪

(韓國女性開發院 責任硏究員)

李周浩 박사의 논문의 서두에도 언급되었듯이 1980년대 후반부터 노동력부족현상이 경제성장의 주요한 隘路要因의 하나로 대두됨에 따라, 여성인력에 대한 관심과 논의가 증대되기 시작했다. 이에 따라 여성고용과 관련된 연구들은 인력부족에 따른 중소제조업부문에 여성인력을 활용하는 것에 분석의 초점을 맞추고 있다. 그러나 여성인력과 관련된 문제는 단순하게 지금까지 미활용되어 온 여성인력을 노동시장에 끌어들이는 측면만 있는 것이 아니라, 남성인력과 마찬가지로 질적인 측면도 있다.

李周浩 박사의 논문은 현재 여성인력이 가진 양적, 질적인 문제를 모두 다루었다는 점에서 상당한 의미가 있다. 또한 지금까지 여성노동에 대한 많은 연구와 기업의 인력관리방침이 여성인력을 교육정도나 연령에 관계없이 하나의 동질적(homogeneous)인 노동으로 보고 문제에 접근하고 미·거시적인 정책을 제언하고 있는 데 비해서, 李박사의 논문은 연령별·학력별로 여성인력을 구분해서 분석함에 따라 여성고용이 가진 문제를 보다 명확히 밝히고 있다. 그러나 현재 고용통계에 대한 패널자료의 부재로 인해서 횡단분석 자료를 사용함에 따라, 과거의 분석들이 가진 몇가지 한계를 여전히 가지고 있다.

1. 女性雇傭에 대한 分析方法과 內容

이제 李周浩 박사의 분석방법과 내용에 대해서 몇가지 간단한 논

평을 하면 다음과 같다. 첫째, 여성의 연령별 경제활동참가율 곡선이 M자형을 보이는, 즉 취업단절을 보이는 현상에 대한 설명은 좀 더 보완이 되었으면 한다. 李박사는 학력별로 연령별 참가곡선을 구분해서 살펴보고, 우리나라 전체 여성의 경제활동참가율이 약 30세 이후에 다시 상승하는 것을 단순히 중졸이하 학력을 가진 여성 때문으로 보았다. 그러나 M자형을 보이는 보다 근본적인 원인은 종사상 지위별 여성취업력(women's work history)의 차이에 기인한 것이다. 회상법(retrospective method)을 사용하여 여성취업력을 조사한 결과를 보면 결혼과 더불어 여성임금근로자의 80.6%가 노동시장을 퇴출한다. 이에 비해서 무급가족종사자는 27.6%가 퇴출하고, 결혼과 더불어 오히려 결혼전에 취업경험이 없었던 여성들의 상당수(결혼후 취업여성의 31.7%에 달하는 규모)가 무급가족종사자로 신규로 노동시장에 진입한다. 이와 같은 사실은 취업단절이 임금근로자를 중심으로 발생함을 의미하며, M자형의 상승은 무급가족종사자의 노동시장진출로 발생함을 의미한다. 이와 같은 현상은 취업단절이 임금근로자를 중심으로 발생하고, 이러한 단절의 원인은 경직적인 근무시간 등으로 인해서 일과 가사를 병행하기 힘들고 내부노동시장 내의 기혼여성에 대한 암묵적 혹은 비암묵적인 차별(예컨대, 결혼퇴직제 등)에 의한 것임을 보여준다.

둘째, 실업률은 경기변동에 영향을 받고, 여성실업구조의 특징은 남성과의 비교를 통해서 보다 명확하게 밝힐 수 있다. 그럼에도 불구하고 李周浩 박사는 경기가 대체로 좋았던 1986년과 나빴던 1992년의 2개연도 통계만을 비교함으로써, 전체적인 실업률 추이 및 실업구조와 여성의 특징을 명확히 구분하지 못했다. 통계청의 『경제활동인구연보』의 자료를 이용하면, 몇가지 표를 제외하고는 1985~95년까지의 시계열자료를 활용할 수 있으므로 보완이 있었으면 한다.

셋째, 1986년과 1992년의 실업률과 고용률의 비교를 통해서, 여성집단 중에서 가장 문제 있는 집단으로 고학력·고연령층을 들고 있다. 그리고 이들 계층의 실업률 감소에도 불구하고 고용률이 하락하고 있는 현상을 통해서 실망실업자가 많다고 유추하고 있다. 그러나 이와 같은 서술을 위해서는 좀더 보완분석이 필요할 것으로 보인다. 왜냐하면 1986~92년 사이에 고학력·고연령집단 경활인구가 아니고 민간인구가 갑자기 32.8만명에서 76.4만명으로 증가하였다는 것은 두 가지 이유, 즉 ① 기존 고연령층에서는 고학력자수가 상대적으로 극히 적고, ② 여성의 고학력화가 상당히 오래 전에 진행되어 1986~92년 사이에 30세 이상의 고학력자가 급격히 늘어났다는 것이다. 이것은 늘어난 고학력·고연령집단이 대부분 30~36세 사이의 연령대라는 것을 의미한다. 이들 연령은 육아기에 있는 여성으로 30세 이상 고연령집단 중에서 가장 경제활동참가율이 낮은 집단이다. 따라서 개별 고학력·고연령 여성의 경제활동참가의 증대에도 불구하고, 출산·육아기에 있는 인구의 급증으로 인해서 고용률이 낮아졌을 가능성이 크고 이들 인력은 실망실업자집단이라기보다는 출산·육아·자녀교육·가사 등으로 인해서 노동시장에 참여할 수 없는 집단이라고 볼 수 있다.

넷째, 저연령·저학력층의 실업률 증가를 저연령층 여성 중에서 고학력자의 고용률이 크게 증가함에 따른 것으로 보는 것은 좀더 심층적인 분석을 필요로 한다. 이와 같은 논의는 저연령·저학력층과 저연령·고학력층 여성인력이 서로 대체성(substitutability)에 있다는 것을 뜻한다. 그러나 李박사의 논문에서도 언급되었듯이 저학력·저연령층의 실업률 증가는 제조업 생산직 취업감소와 관련있고 또한 신규 고등교육기관출신 여자와 고등학교출신 여자의 산업별 직종별 진출구조를 보아도 상당한 차이가 있다는 것은, 양 집단이 서로 대체관계에 있지 않을 가능성이 큼을 나타낸다.

다섯째, 최근 대두되고 있는 시간제고용과 관련한 부분들은 시간제취업자와 시간제 임금근로자를 혼재하여 사용함으로써, 시간제비율의 국제비교와 우리나라의 시간제 임금근로자의 파급추이에 대해서 오도할 우려가 있다. 왜냐하면 임금근로자의 비율이 거의 80% 이상 되는 시점인 1980년부터 본격적으로 파급된 서구의 시간제취업자 비율의 증감이 가지는 의미와, 아직도 여성취업자 중에서 무급가족종사자 비율이 34.0%에 달하는 우리나라의 여성취업구조에서의 시간제취업자 비율의 증감이 가지는 의미는 상당히 다르다. 李周浩 박사가 언급한 우리나라 시간제취업자의 감소는, 산업구조 변화에 따른 35시간 미만의 불완전취업자의 감소에 기인한 것으로 보인다.

2. 女性雇傭에 대한 政策的인 側面

李周浩 박사의 논문의 결론은 주로 여성의 생애직업경력을 제공하기 위한 제도건립에 초점을 맞추고 있는데, 이것은 여성고용에 있어서 상당히 중요한 의미를 가진다. 그러나 정책방향을 제도적인 측면에만 초점을 맞추면 여성고용문제의 다양한 원인을 간과할 우려가 있음에 따라, 李박사의 결론부분을 보완한다고 생각하고 여성고용과 관련된 몇가지 주요한 문제점과 그 원인에 대해서 살펴보았다.

우리나라 여성고용문제는 고용구조측면 이외에 내부노동시장과 깊은 관련을 가지고 있다. 즉 현재 여성고용과 관련된 문제는 크게 두가지로 나눌 수 있는데, 첫째는 노동시장에 존재하는 여성에 대한 각종 차별(discrimination)이다. 각종 통계지표나 자료에 의하면 노동시장 내에 여러가지 남녀차별이 존재하고 있다. 이와 같은 차별의 상당 부분은, 기업들이 남성과 동일한 생산성을 가진 여성을 채용하면 산전산후휴가와 같은 모성보호비용을 부담함에 따라

보다 높은 노동비용(labor costs)을 지불해야 한다는 점, 남성에 비해서 상대적으로 짧은 근속으로 인한 여성근로자에 대한 교육훈련 투자에 대한 수익을 회수할 수 없다는 점 등과 같은 합리적인 이유에 기인한다. 따라서 이와 같은 요인에 의한 차별을 제거하기 위해서는 李周浩 박사가 제언하고 있듯이 모성보호비용의 사회화 및 취업단절을 방지해 주는 제도, 예컨대 보육시설 확충 등의 정책의 조속한 시행이 필요하다. 뿐만 아니라 사용주, 동료근로자, 소비자 등의 비합리적인 편견에 의한 차별은 노동부의 행정감독 강화와 남녀고용평등법의 홍보 강화 등을 통해서 제거해야 할 것이다.

둘째는 여성인력의 생산성 저하 및 경력개발 문제이다. 인력난이 심각한 중소기업에 공급되는 여성인력들은 주로 비공고출신의 저학력 여성인력들인데, 이들 여성인력의 轉職과 취업단절은 노동집약적인 중소제조업의 숙련형성(skill formation)을 어렵게 하고 있다. 이에 따라 몇몇 영세중소기업들이 퇴직한 숙련 여성인력을 대상으로 업무에 필요한 기계를 대여해 주는 형태로 업무하청을 함에 따라, 새로운 여성 가내노동(home-based works)이 파급되고 있다. 그리고 미혼 여성인력을 대신하여 공급되고 있는 고령의 여성인력은 대부분이 오랜 기간 동안 노동시장에 퇴출해 있다가 재진입하는 인력이거나 신규진입인력이기 때문에 단순미숙련노동으로 활용될 수밖에 없다. 따라서 중소제조업에 공급되는 여성인력의 질적 향상과 숙련형성을 위해서, 여자고등학교의 상업계와 공업계의 적정비율을 유지하여 공고출신 여성인력을 공급함과 동시에 장기근속을 유도하기 위한 다양한 經歷開發經路(career development paths)를 마련하는 것이 필요하다. 뿐만 아니라 결혼·출산에도 불구하고 계속취업이 가능하도록 하는 제도지원과 함께 노동시장을 퇴출한 기혼여성 숙련인력의 재취업을 장려하는 재고용장려제도의 도입이 필요하다.

대기업은 과거부터 연공급 임금체계하에서 생산성보다 높은 인건비지출이 있게 되는 시기인 결혼 및 출산기의 퇴출을 전제로 한 인력배치와 남성근로자를 중심으로 한 교육훈련투자를 해왔다. 이와 같은 내부노동시장의 여성인력관리정책은 연공급 임금체계를 유지시켜 줌과 동시에 상위포스트 제한으로 인한 승진정체문제를 해결해 주었다. 그러나 여성근로자의 근속연수가 길어지고 결혼·출산 후에도 계속 취업하는 여성근로자수가 증가하는 최근에도 그와 같은 정책을 계속해서 실시함에 따라, 대기업들은 여성고용과 관련해서 임금에 비해서 낮은 생산성, 낮은 근로의욕과 직무만족도 등과 같은 문제들에 직면하고 있다. 이와 같은 문제의 대두는 기업의 여성인력 관리제도와 정책의 전반적인 전환을 요구하고 있다.

또한 여성고용의 양적인 문제는 중장기적 시각에서 다루어져야 할 것이다. 인력수급을 중장기적으로 전망한 연구결과에 의하면 대부분이 현재의 인력난이 더욱 심화될 것으로 전망하고 있다. 지금까지의 논의에 의하면 현재 인력난이 존재함에도 불구하고 여성인력이 활용되지 못하고 있는 이유는, 취업을 원하는 여성인력이 존재함에도 불구하고 오랜 慣習이나 偏見 혹은 채용에 따른 금전적 혹은 비금전적 비용의 추가적인 발생으로 기업들이 여성인력의 활용을 기피하거나, 소득수준의 향상으로 인하여 所得效果가 代替效果보다 크거나, 여성인력의 유보임금(reservation wages)이 너무 높아서 노동공급이 불가능하고 기업입장에서도 이들 인력에 대한 수요가 없기 때문이다. 이와 같은 요인들은 향후 노동시장구조변화로 인해서 여성인력의 공급을 확대하기 위해서는 제도적인 접근이 필요함을 의미한다.

裵 震 漢
(忠南大 經濟學科 敎授)

1. 女性勞動問題에 대한 새로운 視角 제시

李박사의 인력개발 및 노동시장에 관한 창의적이고 통찰력 있는 최근의 연구결과들은 매우 가치있는 노력들이라고 생각하며 이번 여성고용문제에 대한 분석도 여성인력의 확보와 개발이라는 면에서 현재 우리 경제가 안고 있는 여성노동력문제의 현주소를 잘 드러내 보여주는 훌륭한 연구라고 평가하고 싶다. 특히 李박사의 고용구조 조사자료에 의한 학력별·연령별 여성노동력분석은 지금까지 알려져 왔던 여성들의 경제활동참가구조 등에 새로운 사실들을 제공한 것으로서 매우 가치가 크다고 할 수 있다. 그리고 李박사가 우리나라의 여성노동력의 문제를 '生涯職業經歷 축적의 실패'로 파악하고 이는 노동시장의 힘으로 잘 해결되기 어렵고 따라서 상당부분 제도적 노력에 의해 개선될 수 있다고 보는 시각도 매우 참신하고 중요한 통찰이라 생각된다. 논평자 역시 이러한 시각에 대하여 대부분 공감하는 바이지만 이하 몇가지 좀더 깊이 생각해 볼 점들을 지적해 두고자 한다.

2. 高學歷·高年齡層 女性勞動力의 經濟活動參加 不振 이유는 무엇인가?

여성의 경제활동참가에 있어서 李박사가 지적하고 있는 문제는 크게 두가지이다. 하나는 고학력·고연령층 여성들의 경제활동참가가 두드러지게 낮다는 것이고, 다른 하나는 저학력여성들의 취업구조가 M자형이라서 생애직업경력의 구축이 실제 어렵다거나 도·소매·음식·숙박업부문으로 지나치게 특화되어 있고 또 관리·전

문직 및 사무직종사자의 비중이 크게 낮아 취업구조의 고도화가 진전되지 못하고 있다는 점이다.

여기서 논평자가 우선 주목하고자 하는 것은 왜 고학력·고연령층 여성근로자들의 경제활동참가가 젊어서는 어느 정도 활기를 띠다가 그것이 지속되지 못하고 마는가 하는 점인데, 아쉽게도 그 원인에 대한 李박사의 설명은 제시되지 않고 있다. 논평자는 이 현상을 일단 이 층에 속하는 여성들의 自發的인 選擇의 결과라고 보며 그것이 대략 두가지 이유에 기인할 것이라고 유추한다. 첫째는 이들 여성들이 대부분 대졸남성들과 결혼한다고 보면 가정의 소득면에서 여성의 경제활동참가가 그렇게 절실하지 않을 가능성이 크다는 점을 들 수 있다. 4인가족의 경우를 상정해 볼 때 대졸남성의 가장은 혼자서도 대략 우리나라 1인당 GNP의 4배 가까이는 벌 수 있다는 것이다. 이는 학력별·성별 임금격차의 문제와 관련되어 있는 사항이기도 하다. 둘째, 이러한 가정의 주부가 취업을 하고자 할 때 발생하는 비용이 현실적으로 너무 커서 경제활동참가의 實益이 그렇게 크지 않다는 것도 중요한 이유이다. 예컨대, 가사를 돌보기 위해서 가정부나 파출부를 채용하는 경우 양질의 노동서비스를 기대하는 것은 차치하고라도 그 비용이 매우 높으므로 이를 차감하고 난 후의 실수입이 그렇게 크지 못할 것이라는 점(자녀양육 등 가사를 시부모나 친정부모가 도와줄 수 있을 가능성도 점차 축소될 것이다), 식생활관습 등이 가사의 자동화에 어려움을 주는 측면, 어린 자녀의 양육에도 많은 노력이 들어가지만 오늘날처럼 학업경쟁이 치열한 우리나라에서 청소년에 이르기까지 자녀의 순조로운 학업을 뒷바라지하는 일도 엄청나게 중요하며 힘겨운 노력을 필요로 한다는 점 등이 그러한 비용을 발생시키는 사항이다(이는 개별 가정에서도 중요하지만 국가적으로도 중요하다). 물론 우리나라 근로자들의 노동시간도 세계적으로 몇 손가락 안에 들어갈 정도로 長時間이

어서 퇴근후 가정에서의 부부역할분담 애로도 보이지 않는 비용을 유발할 수 있는 요소이다. 따라서 이러한 상황하에서는 고비용을 충분히 보상할 수 있을 정도로 보수가 높거나 보람있는 일자리가 아니면, 또 그 고비용을 많이 절감할 수 있는 형태의 일자리(예컨대, 쾌적한 근로환경, 파트타임일자리, 양질의 보육시설 활용가능성 등)가 아니면 경제활동참가가 사실상 어려워질 것이다. 따라서 현재의 상황에서 많은 고학력 여성노동력이 비경제활동인구상태로 남아 있는 것이 반드시 비효율적인 것은 아닐 것이다. 또 여성의 활발한 경제활동참가가 자라나는 미래세대에게는 여러가지 면에서 부담과 불편함을 안겨줄 위험도 가지고 있다.

결국 李박사의 정책제의들 중 엄청난 예산과 인력이 소요되는 많은 부분들이 이러한 비용들을 경감시키는 데 효과적이지 못하다면 강력한 정책효과를 얻기 어려울 가능성도 크다는 것이다.

그런데 만약 이 고학력·고연령층의 여성노동력이 활발한 경제활동참가에 나서게 된다면 李박사가 지적하는 두번째 문제는 시간이 걸리기는 하겠지만 상당한 정도 저절로 개선될 수 있으리라는 생각이다. 왜냐하면 이들이 전문직 관리직종, 또 사회 및 개인서비스업부문으로 적극적으로 진출해 나간다면 李박사가 지적한 취업구조상의 여러가지 문제점들도 상당한 정도 완화될 수 있을 것이고, 또 이들의 경제활동참가 때문에 발생하는 가사노동 등에서의 공간을 메우기 위한 개인서비스업의 발달도 가능하기 때문이다.

그리고 경기순환과 기업의 고용조정 등에 따른 노동력의 수요변동측면을 충분히 고려한다면 저학력·저연령 또는 저학력·고연령의 여성노동력의 경우는 李박사가 지적하고 있는 생애직업경력의 문제가 상대적으로 훨씬 덜 중요하거나 전혀 문제가 되지 않을 수도 있다고 본다.

3. 女性勞動力 經濟活動參加誘因 政策提案에 대한 논평

그렇다면, 먼저 고학력·고연령층 여성노동력의 경제활동참가를 유인하는 정책들에 대해서는 연구결과를 보충한다는 의미에서 다음과 같은 점들을 언급할 수 있다. 첫째, 오늘날 우리나라 노동시장에서 여성노동력의 경제활동참가가 매우 중요한 문제가 되기에 이른 원인이 고급인력의 공급부족보다는 상대적으로 임금이 낮은 中低級 또는 未熟練勞動力의 공급부족에 있을 것이라는 견해가 잘못이 아니라면 그 대책도 여기에 좀더 강조점이 두어져야 할 것으로 보인다. 즉 기업들의 노동력 수요체계에도 적지 않은 문제점들이 존재한다고 생각되는데, 李박사의 분석은 이러한 여성인력의 수요측면에 대한 분석과 대책이 다소 미흡하다는 것이다. 기업들이 현재의 고학력·고연령 여성노동력을 필요로 하고 있지 않다면 그 원인이 무엇인지, 또 필요로 하고 있더라도 여성노동력이 기피하고 있다면 그 원인이 무엇인지를 정확히 알아야 할 것이다.

둘째, 고학력·고연령층 여성노동력을 유인하고자 한다면 고학력 여성노동력이 低年齡層에 있을 때부터 노동시장참가를 촉진시키는 정책이 보다 중요할 것으로 판단된다. 이는 李박사가 지적하고 있는 생애경력문제와도 밀접한 관련이 있다. 이미 고연령층에 도달한 상황에서 새로이 경제활동참가를 시작하려면 각 가정에서의 조정비용은 훨씬 더 클 것으로 판단되므로 특별한 필요가 있기 전에는 노동시장참가가 매우 어렵기 때문이다. 따라서 대책을 마련하더라도 현재의 고학력·저연령층과 고학력·고연령층에 대하여 각각 전자는 좀더 장기적인 시각에서, 후자는 다소 단기적인 시각에서 추진할 필요가 있다고 본다. 정책대상을 분명하게 포착하고 그에 적실한 정책을 실시해야 하기 때문이다. 李박사가 제시하는 정책제안에서 고용서비스 강화나 보육시설의 확충 등 고연령층 여성의 경제활

동참가의 기회비용을 줄여주는 조치들은 단기적인 정책제안으로서 매우 중요한 내용이라고 본다.

여성노동력에 대한 정책으로 李박사가 이미 많은 훌륭한 제안들을 해두고 있으므로 여기서는 추가적인 정책제안들 몇가지만 제시해 두기로 하겠다. 물론, 이 정책들은 고학력 여성노동력은 물론이고 모든 여성노동력에게도 일반적으로 적용될 수 있는 것들이다.

(1) 장기정책의 하나로 教育改革 등을 내실 있게 추진함으로써 불필요한 학습부담을 안겨주는 교과과정의 과감한 정리, 초·중·고등학교 교육내용의 고품질화, 가정내 사교육부담 축소 등으로 가정주부의 자녀교육부담을 경감시켜 나가는 조치가 필요할 것으로 판단된다. 이는 고연령 여성들의 경제활동참가의 기회비용을 줄여줄 것이다.

(2) 여성노동력차별에 대한 여러가지 정책방안을 강구하여 李박사가 지적하고 있는 남성위주 채용방식뿐만 아니라 임금차별, 직종차별 등의 개선을 유도해 나가야 할 필요가 있다는 점도 중요하다. 이 점은 李박사의 연구가 특히 기업의 여성노동력 수요측면을 중요하게 다루고 있지 않기 때문에 거의 언급되지 못한 주제이지만 사실 여성노동력의 문제는 전통적으로 여기에 많은 강조점이 두어져 왔다. 우선은 임금차별을 줄여 나가는 것이 시급하다. 그런데 선진국의 사례를 보면 보호입법으로 임금차별의 범위를 줄이는 것은 어느 정도 용이하지만 고용 및 직종차별은 여전히 강력하게 유지된다는 연구결과가 많다(Adnett[1989], Ch. 6 참조). 이는 불가피하게 정부의 정책이 개별기업의 내부노동시장에 개입·간섭하는 결과를 초래하는 것이지만 여성노동력차별이 단순히 시장력 또는 경제논리에 의해 쉽게 해소될 수 있는 문제가 아닌 한 미국의 差別是正措置(affirmative action)와 유사한 정부의 의도적인 정책개입이 공공부문뿐만 아니라 민간부문에도 필요하다는 주장은 많은 이론적·실

증적 근거들을 가지고 있다. 최근 공공부문을 중심으로 女性雇傭割當制의 실시가 예견되고 있지만 이의 점진적인 확산유도가 차별시정에 많은 도움이 된다고 보는 것이다.

(3) 단기정책으로 근로기준법에 대하여 어느 정도 손질을 가해서라도 기업들에게 직무의 재설계로 파트타임일자리들을 창출하거나 탄력근무제를 도입하려는 노력을 유도할 수 있어야 하며, 작업장의 인간화 및 환경정비로 반드시 전문·관리직이 아니라도 근로의욕을 불러일으킬 수 있는 쾌적한 근로환경을 조성하여 여성노동력의 경제활동참가 기피현상을 현저하게 줄일 수 있어야 할 것이다.

(4) 자녀양육에 필요한 기간동안 휴직을 인정하는 養育休職制度를 도입하거나, 육아를 위해 일단 사직했던 여성근로자들의 원활한 재취업 또는 직장복귀를 위해 사업주가 육아사직상태에 있는 노동자의 직장적응력이나 직업능력의 저하방지 및 회복을 도모하고 또한 기업이나 직장에 관한 정보를 제공하는 등의 조치를 계획적으로 실시하는 기업에 대해서는 여성직장복귀촉진장려금을 지급하도록 하는 제도, 그리고 자녀양육비용에 대한 조세감면제도 등의 도입을 고려해 볼 수 있다. 이때 한가지 간과해서는 안되는 점은 휴직기간을 지나치게 장기화시키는 것은 여성노동력을 파트타임근로자로 또는 하급직종 종사자로 변환시킬 가능성을 높인다는 점(Dex and Shaw[1986])과 양육휴직이나 자녀양육비용에 관한 조세규정이 産後에 여성노동력이 다시 직장으로 복귀하는 속도에 유의한 영향을 미친다는 사실이다.

현재 시행되고 있는 雇傭保險制度 내에도 출산직후에 주어지는 제한적인 육아휴직장려금제도 등이 존재하지만 앞으로는 이의 점진적인 확대개편이 필요할 것이다.

(5) 직업생활과 가정생활을 양립시키려는 여성근로자들에게 실질적인 도움을 주기 위해서 현재 日本에서 시행되고 있는 형태와

유사한 市·郡·區 단위의 Family Support Center(육아를 원조하고 싶은 사람과 육아의 원조를 받고 싶은 사람들로 이루어진 회원조직)를 설립하고 이러한 활동을 지원하는 시·군·구에 대하여 국고보조를 실시하는 제도 등의 도입도 검토해 봄직하다.

4. 서비스職種 中心의 視角에 대한 논평

셋째, 국민경제의 산업구조정책적 시각에서 이 문제에 대한 논평자의 생각을 약간 언급해 두고자 한다. 논평자의 생각에는 현재 한국경제의 발전수준에서 노동력의 서비스화가 너무 신속하게 진행되는 것은 여러 측면에서 바람직하지 않다. 따라서 李박사의 여성노동력에 대한 교육 및 직업훈련체제 개편관련 정책제의들이 대부분 서비스직종 중심으로 구성되어 있는 것은 이런 면에서 좀더 신중한 고찰을 필요로 한다고 생각한다. 물론 경제성장이 계속되고 소득이 점차 높아짐에 따라 여태까지 우리에게 부족했던 삶의 質(quality of life)을 높이는 여러가지 사회 및 개인서비스업의 발전과 이에 종사하는 고급인력들이 필요해지는 것은 당연하고 바람직한 과정이다. 그렇지만 이미 논문에서 밝혀져 있듯이, 필요 이상으로 비대해져 있는 도·소매·음식·숙박업과 그 종사노동력을 감안하고 또 이 때문에 더욱 촉발되고 있는 건설업 및 제조업부문 등에서의 인력부족을 생각하면 이들 부문의 기술수준과 생산성을 높일 수 있는 양질의 여성기술인력들의 충분한 공급도 중요한 정책과제가 되어야 한다고 보기 때문이다. 특히 국민경제내에서 제조업 등 工業部門이 여러가지 외부효과를 가지고 있고, 또 가격기구가 이를 제대로 반영하지 못하는 市場의 失敗가 엄연히 존재한다는 것이 사실이라면 이러한 정책방향은 아무리 강조되어도 지나치지 않을 것이라 생각한다.

〈參考文獻〉

Adnett, N., *Labour Market Policy*, Longman, 1989.

Dex, S. and L. Shaw, *British and American Women at Work : Do Equal Opportunities Policies Matter?* St. Martin's Press, 1986.

朴 進

(本院 研究委員)

최근 제조업부문의 인력난이 심화되면서 여성의 고용문제가 세인의 관심을 끌고 있다. 여성고용문제는 장기적인 관점에서 해결되어야 할 문제이다. 여성노동력의 중요성은 앞으로 인구증가가 정체되고 노동시간이 줄어드는 데에 따라 계속 증가할 것이기 때문이다.

이러한 시점에서 여성고용의 현황과 문제점을 소개하고 해결책을 제시하는 연구의 필요성은 매우 높았다. 그러나 대부분의 연구들은 여성의 고용을 늘려야 한다는 당위만을 강조하였다. 반면 현황에 기초한 경제학적인 분석은 많지 않았다. 李박사의 논문은 이러한 연구수요에 대한 매우 시의적절한 연구업계의 대응이라고 볼 수 있다.

李박사의 연구는 여성고용의 현황에 대한 많은 잘못된 믿음을 교정시키고 있다. 이것이 가능한 것은 통계청의 고용구조조사에 대한 철저한 분석이 있었기 때문이다. 이러한 분석에 따라 작성된 많은 圖表는 여성의 고용현황에 대한 적확한 이해를 돕고 있다. 특히 여성노동력을 학력과 연령을 기준으로 네 그룹으로 분류하고 각 그룹의 고용구조를 분석한 것은 매우 큰 기여라고 판단된다. 여성의 고용문제가 각 계층마다 다르게 나타난다면 그에 대한 대책도 별도로

마련되어야 하기 때문이다.

李박사의 연구는 여성고용의 현황을 소개한 후 세가지 문제점을 지적하고 있다. 첫째, 특정연령층의 경제활동참가율이 급격히 떨어지고 있다. 둘째, 고학력·고연령층 및 저학력·저연령층의 고용사정이 악화되고 있다. 셋째, 여성취업구조의 고도화가 지체되고 있다.

이상의 세가지는 여성노동시장 고유의 문제점들인가? 이에 답하기 위해서는 경기변동, 한국의 산업구조 등을 통제한 결과를 가지고 현황을 파악해야 할 것이다. 이러한 변수통제의 필요성은 논문의 여러 곳에서 발견된다. 저자가 지적하는 두번째 문제점, 즉 '여성의 고용사정 악화'가 그 예이다. 李박사의 논문이 비교하고 있는 두 시점은 1986년과 1992년이다. 1986년은 12%를 넘는 높은 경제성장률을 보이던 호황기였다. 반면 1992년 무렵은 5% 내외의 성장률을 기록하던 불황기였다. 따라서 1992년의 고용사정이 악화된 것이 여성에 고유한 것인지, 아니면 노동시장 전체의 문제였는지에 대한 판단이 필요하다. 또한 저자는 세번째 문제점으로 전통적 서비스부문에 여성 취업이 높은 점을 지적하고 있다. 그러나 이 역시 여성에 고유한 문제라기보다는 한국 산업구조의 문제일 수도 있다. 그러한 변수를 완전통제하고 새로운 통계를 만들기는 어려운 일이다. 이런 점에서 저자의 고충은 충분히 이해가 간다. 그러나 최소한 남성 노동자들과의 비교를 통하여 이러한 문제가 여성에 고유하다는 정도는 보여줄 필요가 있다고 생각된다.

일반적으로 어떠한 경제현상을 문제라고 판단하는 기준은 효율성과 형평성이다. 여성의 노동시장 참여가 남성에 비하여 열위에 있으므로 그 형평성을 회복하는 차원에서 여성의 고용문제를 해결해야 한다는 입장을 가질 수도 있다. 혹은 여성의 고용현황에는 경제적 비효율성이 존재하므로 이를 교정하는 차원에서 여성의 고용

문제에 접근해야 한다는 입장을 가질 수도 있다. 저자가 「문제점」으로 지적한 사항들은 이중 어떤 판단기준을 사용한 것인지 보다 분명히 밝힐 필요가 있다. 논평자는 저자가 효율성에 입각하여 논문을 작성한 것으로 전제하고 이하의 논의를 진행하고자 한다. 이 논문에서 지적하고 있는 여성고용의 세가지 문제는 모두 市場이 선택한 결과이다. 따라서 그 결과가 비효율적이라는 주장을 하기 위해서는 효율적인 균형도달을 저해하는 요인이 존재함을 밝혀내야 한다. 이 논문이 제시하는 요인은 生涯職業經歷의 不在이다.

生涯職業經歷의 不在는 다음과 같은 두가지 의미를 가지고 있다. (1) 20대 중반에서 30대 중반까지의 연령층에서 경제활동참가율이 외국에 비하여 현저히 낮게 나타난다는 점이다. 즉 30대 후반에 경제활동을 再開하는 경우 약 10년간의 공백이 나타나고 있는 것이다. 연령계층별 여성 경제활동참가율을 국제비교한 〈表 1〉은 이러한 사실을 극명하게 보여주고 있다. (2) 10년간의 공백이 있더라도 과거의 취업경험에서 쌓은 인적자본이 재취업시 도움이 되지 않는다는 점이다. 여성의 경우에는 연령에 따라 취업되어 있는 직종이 큰 차이를 보이는 것으로 나타났기 때문이다. 연령별로 종사하는 분야가 달라 장기적으로 인적자본이 축적되지 못하는 것이다. 그렇다면 위의 두가지 이유는 과연 시장의 효율적인 기능을 저해하는 요인인가?

(1) 30세 전후 여성의 경제활동참가율이 낮기 때문에 노동시장의 효율성이 저해된다고 말할 수 있는가? 그렇지는 않다고 본다. 경제활동에 대한 결정은 주어진 노동시장에서 최적의 선택일 것이기 때문이다. 여성은 크게 두가지 전략을 가지게 된다. 하나는 「독립형」 전략이다. 결혼을 하지 않든지 혹은 결혼을 하더라도 남편과 가사를 반씩 분담하고 각자 번 소득을 각자가 소비하는 방식이다. 이런 경우에는 이혼시 재산분할이 없다. 다른 하나는 「역할분담형」 전략

이다. 가사에 전념하고 남편소득을 공동소비함으로써 보상을 받고 이혼시에는 재산분할이 뒤따른다.[1] 결혼후 100% 「독립형」을 유지하기는 현실적으로 쉽지 않다. 따라서 어느 정도는 「독립형」과 「역할분담형」의 조합을 이루기 마련이다. 이와 같이 여성의 경제활동참가율은 家口의 최적 노동공급 결정에 달려 있다. 따라서 30세 전후 여성의 경제활동참가가 낮은 것은 주어진 경제·사회적 여건에서 최적의 결과일 수도 있는 것이다. 이때 우리는 여성의 합리적인 판단을 저해하는 요인은 없는지를 물어야 한다. 여성, 특히 30대 전후 여성의 노동시장 참여를 저해하는 잘못된 의식과 관행이 있다면 그것은 노동시장의 효율적인 작동을 막는 걸림돌이 된다.

여성의 경제활동참가를 높이기 위해서는 출산 및 육아에 따른 여성의 부담을 경감해야 한다는 저자의 주장에 공감한다. 그러나 공공보육시설을 확충하고 보조금제를 도입하자는 주장은 한번 검증이 되어야 할 것이다. 여성의 경제활동참가를 높이기 위하여 지출되는 비용과 여성의 경제활동참가로 인한 편익을 비교해 보아야 하는 것이다. 여성의 경제활동참가를 높이는 것은 그 자체가 목표는 아니며, 인력의 효율적인 활용이라는 목표를 달성하기 위한 수단임을 잊어서는 안된다. 정부입장에서 그 비용과 편익을 비교하는 것은 불가능하다. 그 비교는 개인에게 맡겨야 한다. 따라서 장기적으로 보육료를 자유화해야 한다는 주장에 전적으로 공감한다. 각 개인은 경제활동의 비용과 편익을 저울질하여 합리적인 결정을 내릴 것이다.

기업이 30세 전후 여성을 그다지 환영하지 않는다면 이 역시 고용악화의 원인이 된다. 여성에 대한 노동시장에서의 차별은 불합리

1) 그러나 현재 한국의 가부장적 가족제도하에서는 여성의 가사노동에 대한 보상이 충분하게 이루어지지 않을 가능성이 높다. 따라서 여성의 전략선택이 효율적이기 위해서는 재산의 공동소유에 대한 철저한 법집행이 필수적이다.

한 선입관에 의하여 조장되는 경우가 많다. 그러나 기업은 여성의 고용을 피하는 경제적인 이유도 가지고 있다. 여성에게는 출산전후의 유급휴가, 생리휴가 등을 보장해야 하기 때문이다. 기업의 판단에는 같은 능력의 남성과 여성을 비교할 때 여성은 위와 같은 불가항력적인 이유로 임금당 생산성이 낮다는 것이다. 그렇다면 기업이 여성들에게 낮은 임금을 주는 것이 허락되어야 한다. 현재 이것이 현실적으로 불가능하므로 기업은 여성에 대하여 고용차별을 하고 있는 것이다. 이를 해결하기 위해서는 연봉제 계약관행이 정착되어야 할 것이다. 결국 여성임금의 하방경직성이 여성노동시장의 비효율을 낳는 원천이라고 할 수 있다.

그러나 출산·육아로 인한 여성의 임금손실은 누가 부담해야 하는가? 전적으로 여성에게 부담시키는 것도 한 방안이다. 일반적으로 부부는 각자의 소득을 합하여 공동소비하므로 저임금으로 인한 손실은 결과적으로 출산·육아의 혜택을 보는 해당 부부가 공동으로 부담하게 된다. 그러나 이는 여성의 「독립형」 전략선택을 방해한다. 저임금을 보상받기 위해서는 남편과 「역할분담」을 하는 것이 유리하기 때문이다. 이는 남성과 여성의 가계내 역할분담결정을 왜곡하는 결과를 가져온다. 따라서 사회가 이를 부담해야 한다는 저자의 입장에 공감한다. 그러나 출산과 육아는 구분되어야 할 것이다. 출산을 조건으로 남편에게 경제적 보상을 요구하기란 어렵다. 따라서 출산으로 인한 임금손실은 사회가 부담하여 여성이 원하는 경우 자유롭게 「독립형」 전략을 선택할 수 있게 해야 할 것이다. 그러나 육아로 인한 여성의 임금손실까지 사회가 부담할 필요는 없다고 본다. 여성이 「독립형」 전략을 택하는 경우에도 육아에 대한 부담은 남편과 분담할 수 있기 때문이다. 물론 낮은 출산율이 문제가 된다면 육아에 대한 사회부담도 고려해 볼 수 있다. 그러나 우리는 아직 그러한 단계는 아닌 것으로 판단된다.

(2) 연령에 따라 취업구조가 다른 것이 효율적인 시장의 기능을 저해하는 요인인가? 이 논문은 저학력 여성에서 그 증거를 찾고 있다. 저학력 여성은 저연령일 때에는 주로 사무직과 서비스·판매직에 종사한다. 그러다가 고연령이 되면 농림어업이나 경공업부문 그리고 서비스업에 종사하게 된다. 종사하는 서비스업도 주로 도·소매·음식·숙박업 등과 같은 전통적 서비스업으로 고용분야가 축소된다. 저자는 현재 사무직에 종사하고 있는 저학력·저연령 여성이 나이가 들어 과연 농림어업이나 경공업분야에 취업할 수 있겠는가라는 물음을 던지고 있다. 농림어업이나 경공업분야는 앞으로 위축될 것이므로 저자의 판단은 옳다고 본다. 또한 일반적으로 농림어업이나 제조업분야의 노동강도가 사무직에 비하여 강하므로 여성노동자 자신이 원하지 않을 것이라는 점도 있다. 이에 따라 저자는 현재의 저학력·저연령 여성이 나이가 들면 실업이 많아지지 않겠느냐는 우려를 하고 있다.

이러한 결론은 횡단면 분석을 시계열 분석으로 해석하는 데서 유래한다. 물론 패널자료(panel data)가 없는 상황에서 저자의 시도는 불가피한 것으로 이해된다. 그러나 현재 저학력·고연령 계층의 취업분야는 산업구조조정의 결과라고 할 수 있다. 서비스업은 현재 농림어업이나 경공업분야에 비하여 임금의 성장속도가 빠르다. 따라서 저학력·저연령 계층이 서비스업에 취업하는 것은 당연한 결과이다. 이러한 산업간 이동의 공백을 저학력·고연령 계층이 메워온 결과인 것이다. 산업구조 조정은 계속될 것이다. 따라서 현재의 저학력·저연령층은 나이가 들더라도 현재의 저학력·고연령층이 주로 종사하고 있는 농림어업이나 경공업분야에 취업하는 것은 아니다.

현재 경공업에 고용되어 있는 저학력·고연령 여성노동자도 20대 중반에는 다른 직종에 종사하고 있었을 것이다. 그러나 경공업

은 인적자본 축적을 크게 요하지 않는 분야이므로 生涯職業經歷의 不在가 크게 문제가 되지 않았다. 그러나 현재의 저학력·저연령층이 출산·육아로 10년의 공백기간을 가진 후 노동시장에 복귀할 수 있는가? 정보화 등 산업구조의 고도화로 인하여 노동시장으로의 복귀는 어려워질 것이다. 이러한 점에서 저자의 문제의식에 크게 공감이 간다. 그러나 이는 여성만의 문제는 아니다. 남녀노소를 막론하고 저학력자들이 당면할 문제인 것이다. 그러나 여성은 출산·육아로 인한 공백기간 때문에 재교육 등 내부노동시장에서 소외된다. 따라서 남성에 비하여 산업구조의 변화에 따른 적응에 불리한 위치에 있다. 이것은 분명 여성고유의 문제이다. 이러한 상황은 경제적으로 비효율적인가? 그렇다고 생각된다. 인적자본은 지속적인 축적과정을 필요로 하기 때문이다.

그러나 개인의 선택은 이러한 生涯職業經歷의 단절을 고려하여 내려진 것이므로 그 자체로 효율적이라고 할 수 있지 않은가? 그렇지는 않다. 선택에 제한이 있기 때문이다. 출산·육아를 눈 앞에 둔 20대 후반의 직장여성에게는 두가지 선택이 있다. 1안: 퇴직을 하고 남편에게 소득을 전적으로 의존하면서 출산·육아에 전념하다가 10년후 일을 본격적으로 재개하는 안. 2안: 출산을 전후한 몇 달을 제외하고는 직장생활을 계속하고 육아는 보육시설을 이용하는 안. 많은 여성들은 일을 계속하면서 소득도 얻고 生涯職業經歷을 유지하고 싶은 마음이 있을 것이다. 그러나 문제는 1안과 2안의 중간선택이 없다는 것이다. 다시 말해 파트타임 등이 활성화되어 있지 않아 1안을 선택할 수밖에 없는 경우가 많은 것이다. 만약 육아기중에도 파트타임일을 계속할 수 있다면 10년후 일을 본격적으로 재개할 때, 인적자본의 축적이 이루어져 있을 것이다. 당연히 취업가능성은 높아질 것이다. 파트타임 활성화를 거론한 논문의 내용에 적극 동조한다.

요약하면, 여성노동시장의 비효율성을 조장하는 애로요인은 크게 두가지가 있다. 하나는 여성임금의 하방경직성이며 또 하나는 고용형태의 비신축성이다. 논문의 곳곳에 설명이 있기는 하나 저자는 이와 같은 시장실패의 교정방안을 보다 강조해야 하지 않은가 한다. 공학계의 여성비중 확대, 기업의 여성고용 유인강화, 보육시설에 대한 정부보조금제 도입 등 시장개입적인 방안은 아무리 그 방식이 간접적이라 할지라도 또 다른 비효율을 낳을 수 있음을 지적하고자 한다. 이상의 논평은 이 논문이 효율성 기준하에 작성되었다는 전제를 가지고 있다. 그러나 저자는 효율성 외에 형평성 기준을 적절히 가미하려고 한 것으로 판단된다. 중용을 추구한 저자의 노력에 이해를 보내며 논평을 마친다.