

연구 2008-20-4

**저출산·고령사회에 대응한 여성 인적자본의 효율적인
활용 방안**

Policy direction for the utilization of
women's human capital in a low fertility
and aging society

신윤정, 원종욱, 이수형, 박수미

한국보건사회연구원

저출산고령사회에 대응한 여성 인적자본의 효율적인 활용 방안

연구보고서 2008-20-4

발행일 2008년 12월
저자 신윤정 외
발행인 김용하
발행처 한국보건사회연구원
주소 서울특별시 은평구 진흥로 268(우: 122-705)
전화 대표전화: 02) 380-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등록 1994년 7월 1일 (제8-142호)
인쇄처 대명기획
가격 6,000원

© 한국보건사회연구원 2008

ISBN 978-89-8187-514-5 93330

머리말

우리 사회에서 저출산·고령화 문제가 심화됨에 따라 우려되는 가장 큰 문제점의 하나는 미래 사회에서의 생산 가능 인구 감소에 따른 국가 경쟁력의 약화이다. 제1차 저출산고령사회기본계획을 수립한 이래 적극적인 출산력 회복을 위한 노력에도 불구하고 우리나라 출산률 수준은 아직도 세계 최저의 수준을 보이고 있다. 이러한 사실은 현재의 상황에서 일정 수준 이상의 출산률 회복은 어려울 수 있다는 암울한 전망을 던져주고 있으며, 특히 2008년도부터 시작된 세계적인 경기 불황으로 인하여 향후 출산률은 더욱 하락할 수 있을 것으로 보인다. 이러한 상황에서 출산률 회복을 중심으로 추진하고 있는 우리나라 저출산 정책의 방향성에 대해 다시 한번 재고해 볼 필요가 있다.

출산률 회복이 일정 수준 이상으로 이루어지는 것이 어렵고 또 이를 위한 정책적인 비용이 엄청나다라는 사실을 감안해 볼 때, 인구의 질적 수준 향상과 잠재 노동력의 활용을 통해 미래 성장 동력의 확보를 유도할 필요가 있다. 우리 사회에 존재하고 있는 잠재 노동력 중 특히 그 동안 많은 투자가 이루어져 왔으며 그에 비해 활용도가 낮았던 여성 인적 자본의 적극적인 활용이 무엇보다도 요청된다 하겠다.

실로 저출산 고령화 문제가 대두되기 이전부터 여성 인적 자본 활용에 대해서는 다각적인 측면에서 많은 연구들이 추진되어 왔다. 이러한 연구들은 그동안 우리 사회에서 여성 인적 자본이 꾸준히 축적되어 왔으나 그 활용도는 이에 미치지 못하는 것에 동의하고 이에 대한 가장 큰 원인을 노동시장에서의 여성 차별과 여성에게 친화적이지 못한 노동 환경을 들었다. 하지만 이러한 환경적인 측면에서의 이유 뿐만 아니라 전공을 선택함

에 있어 미래 지식 기반 사회에서 요청되는 분야를 선택하지 못하고 전통적으로 여성들이 선호하는 분야만을 선택한 여성 스스로의 선택에 있어서의 문제점도 간과 할 수 없다.

본 연구에서는 저출산 고령사회에 대응하기 위한 방안의 하나를 여성 인력의 활용을 통한 성장 동력의 확보로 보고 이를 위한 정책 방안을 여성 인적 자본의 효율적인 활용 측면에서 논의 하였다. 본 연구에서는 여성들에게 미래 사회에서 요청되는 교육 및 훈련에 대한 투자가 이루어질 때 여성들의 인적자본이 충실히 활용될 수 있다는 가능성을 제시하였다. 이러한 연구 결과는 여성 인적 자본에 대해 적절한 투자가 이루어 질 때 미래 사회에서의 성장 동력이 확보되어 향후 도래할 저출산 고령화 사회에 적극적으로 대응할 수 있다는 희망에 찬 전망을 제시해 주고 있다. 여성 인적 자본에 대한 효율적인 활용은 미래 사회에 적합한 분야로의 여성 인력의 양성 차원에서 이루어져야 할 것이며, 이를 위한 노력은 국가적인 차원에서 뿐만 아니라 여성 개인적인 차원에서도 부단하게 추진되어야 할 것이다. 연구진은 본 연구를 위해 아낌없는 조언을 제공해 준 삼성경제연구소의 최숙희 박사를 비롯하여 검독을 맡아 주신 이삼식 박사와 오영희 박사에게 감사의 인사를 전하며 마무리 작업을 도와 준 장보현 연구원에 게도 고마운 마음을 전한다.

2008년 12월

한국보건사회연구원장

김용하

목 차

Abstract	13
요약	15
제1장 서론	20
제1절 연구의 필요성 및 목적	20
제2절 연구 내용 및 방법론	23
제2장 저출산고령시대의 여성인적자본 활용 필요성	25
제1절 인구구조 및 생애과정의 변화와 여성인적자본 활용	25
제2절 개인·가계·기업·국가의 효율성과 여성 인적자본 활용	33
제3절 저출산·고령사회와 여성 인적자본 활용	41
제3장 여성 인적자본 활용에 대한 선행 연구 고찰	45
제1절 인적자본에 대한 정의	45
제2절 국내 여성 인적 자본 활용에 있어서 문제점	48
제4장 국내 여성 인적 자본의 현황 및 활용 실태	63
제1절 여성 인적 자본의 현황	64
제2절 여성 인적자본의 활용 실태	88
제3절 주요 결과 및 시사점	114

제5장 여성의 노동 행태에 미치는 영향력 분석	117
제1절 분석 개요	117
제2절 기혼 여성의 일반 취업 현황	118
제3절 기혼 여성의 취업 행태 모형 추정	150
제4절 분석 결과의 시사점	179
제6장 여성인적자본의 효율적인 활용을 위한 정책 방향	183
제1절 정책의 기본 방향	183
제2절 세부 정책 방안	186
참고문헌	191

표 목 차

〈표 2- 1〉 합계출산율 및 출생아수 동향, 1960~2007	26
〈표 2- 2〉 가구 및 가족구조 관련 변화추세, 1980~2005	30
〈표 2- 3〉 남성과 여성의 가구주 비율, 1980~2005	30
〈표 2- 4〉 가구주의 결혼상태, 1980~2005	31
〈표 2- 5〉 가구주의 연령분포, 1980~2005	31
〈표 2- 6〉 기업의 여성인력활용과 성과: 각 직급별 여성비중과 경영성과	38
〈표 2- 7〉 사교육비 규모, 참여율 및 시간	40
〈표 5- 1〉 분석 대상자의 취업 여부 및 근로형태	119
〈표 5- 2〉 근로형태별 연령분포	119
〈표 5- 3〉 취업여부에 따른 학력 분포	120
〈표 5- 4〉 첫직장 계속 유지 및 퇴직 이유	121
〈표 5- 5〉 이전 일자리 경험 여부별 현재 일자리 유무	122
〈표 5- 6〉 이전 일자리 종류별 현재 일자리 여부	123
〈표 5- 7〉 임금 근로자 유형별 고용형태	124
〈표 5- 8〉 임금 근로자 유형별 월평균 급여액	125
〈표 5- 9〉 임금근로자의 고용 형태 만족도	126
〈표 5-10〉 여성 친화적 기업 정책 제공 여부 및 본인 혜택 여부	128
〈표 5-11〉 임금 근로자의 향후 이직 의향 및 이직시 원하는 일자리 ..	129
〈표 5-12〉 비임금근로자의 근로 특성	131
〈표 5-13〉 비임금근로자의 사업체에서 겪은 어려움	132
〈표 5-14〉 특수 고용직 근로자의 근무 환경 특성	135
〈표 5-15〉 취업여성의 일 만족도	137

〈표 5-16〉 직장내에서의 성차별	139
〈표 5-17〉 직장내에서의 차별 (외모, 학벌, 출신지역, 성, 혼인상태, 연령) ·	139
〈표 5-18〉 결혼 및 출산에 따른 일자리 변화	142
〈표 5-19〉 결혼 및 출산 전후 여성 퇴직의 이유	143
〈표 5-20〉 직종별 결혼 및 출산 전후 취업 비율	144
〈표 5-21〉 근로 유형별 결혼 및 출산 전후 취업 현황	145
〈표 5-22〉 미취업 여성의 구직 여부	146
〈표 5-23〉 미취업 여성의 지난주 근로 가능성	146
〈표 5-24〉 일자리를 찾아 본 사람의 구직 활동 특성	148
〈표 5-25〉 일자리를 찾아보지 않은 사람의 구직활동 특성	149
〈표 5-26〉 산업 분야와 대학교 전공과의 관련성 판단 기준	151
〈표 5-27〉 인적자본 모형에 사용한 변수의 통계량 (임금근로자)	155
〈표 5-28〉 인적자본 모형에 사용한 변수 (자영업자)	157
〈표 5-29〉 현재 미취업자, 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자 추정 모형에서 사용한 변수 (전체 여성)	160
〈표 5-30〉 현재 미취업자, 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자 추정 모형에서 사용한 변수 (대졸 여성)	161
〈표 5-31〉 임금근로자, 자영업자 모형에서 사용한 변수(전체 여성)	163
〈표 5-32〉 임금근로자, 자영업자 모형에서 사용한 변수(대졸여성)	164
〈표 5-33〉 인적자본모형 추정 결과	168
〈표 5-34〉 Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과: 전일제 임금근로자 (미취업자 기준)	173
〈표 5-35〉 Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과: 시간제 임금근로자 (미취업자 기준)	176
〈표 5-36〉 Probit 모형 추정 결과: 임금근로자 vs 자영업자	178

그림 목차

[그림 2- 1] 연도별 이혼건수 및 이혼율	29
[그림 2- 2] 항목별 가계 소비지출 변화 추세	41
[그림 4- 1] 25세 이상 학력 구성비: 초졸 이하 (1955~2005년)	64
[그림 4- 2] 25세 이상 학력 구성비: 중졸 (1955~2005년)	66
[그림 4- 3] 25세 이상 학력 구성비: 고졸 (1955~2005년)	67
[그림 4- 4] 25세 이상 학력 구성비: 대졸 이상 (1955~2005년)	68
[그림 4- 5] 중학교에서 고등학교 진학률 (1982~2006)	69
[그림 4- 6] 고등학교에서 대학교 진학률 (1982~2006)	71
[그림 4- 7] 기대하는 교육수준 (학생인 15세 이상 인구)	72
[그림 4- 8] 기대하는 교육수준 (중고등학교 재학생)	73
[그림 4- 9] 기대하는 교육수준 (대학이상 재학생)	74
[그림 4-10] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 인구)	75
[그림 4-11] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 남자)	76
[그림 4-12] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 여자)	77
[그림 4-13] 교육 기회 미충족 이유 (15세 이상 인구)	78
[그림 4-14] 교육 기회의 미충족 이유 (15세 이상 남자)	79
[그림 4-15] 교육기회의 미충족 이유 (15세 이상 여자)	79
[그림 4-16] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (중고등학교 재학생) ..	80
[그림 4-17] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (대학이상 재학생) ..	81
[그림 4-18] 학교교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (중고등학교 재학생) ..	81
[그림 4-19] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (대학이상 재학생) ..	82
[그림 4-20] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (남자)	83

[그림 4-21] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (여자)	83
[그림 4-22] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (남자)	84
[그림 4-23] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용(여자)	84
[그림 4-24] 대학 기대 교육 목적(학생인 15세 이상 인구)	85
[그림 4-25] 대학 기대 교육 목적 (중고등학교 재학생)	87
[그림 4-26] 대학 기대 교육 목적 (대학이상 재학생)	87
[그림 4-27] 성별 경제활동참가율 (1963~2007년)	89
[그림 4-28] 성별 고용률(1967~2007)	89
[그림 4-30] 연령별 경제활동 참가율 (남성)	92
[그림 4-31] 혼인상태별 경제활동 참가율 (기혼)	93
[그림 4-32] 혼인상태별 경제활동참가율 (미혼)	93
[그림 4-33] 학력 수준별 경제활동 참가율 (여성)	94
[그림 4-34] 학력 수준별 경제활동 참가율 (남성)	95
[그림 4-35] OECD 국가 여성 경제활동참여율 (2005)	96
[그림 4-36] OECD 국가 남성경제활동 참여율 (2005)	97
[그림 4-37] OECD 국가의 여성 경제활동 참여율과 1인당 GDP	97
[그림 4-38] OECD 국가 여성의 경제활동 참가율 (1999~2005)	98
[그림 4-39] OECD 국가 남성의 경제활동 참가율 (1999~2005)	98
[그림 4-40] 주요 국가별 남녀 경제활동 참여율 비교 (1999~2005) ...	100
[그림 4-41] OECD 국가의 여성 학력별 경제활동 참여율 비교	102
[그림 4-42] 성별 취업자의 종사상 지위 (2007년)	104
[그림 4-43] 여성 취업자의 종사상 지위 (1970~2007)	104
[그림 4-44] 남성 취업자의 종사상 지위 (1970~2007)	105
[그림 4-45] 상용근로자, 임시근로자, 일용 근로자 비중 (2007년)	106
[그림 4-46] 상용, 임시, 일용 근로자 수: 여성 (1995~2007)	106
[그림 4-47] 상용, 임시, 일용 근로자 수: 남성(1995~2007)	107

[그림 4-48] 성별 전문 관리직 종사자 비율 (1967~2007)	108
[그림 4-49] OECD 국가 전문 관리직 비중: 여자 (2005년)	108
[그림 4-50] OECD 국가 전문 관리직 비중: 여자 (1996~2005)	109
[그림 4-51] 공무원 채용시험 여성 합격자 비율(1992~2007)	110
[그림 4-52] 초중고등학교 여교사 비율 (1980~2007)	111
[그림 4-53] 전공과 직업의 일치도: 학력별	112
[그림 4-54] 전공과 직업의 일치도: 연령별 (남성)	113
[그림 4-55] 전공과 직업의 일치도: 연령별 (여성)	113

Abstract

The problems of low fertility and aging society not only reduce productive working population but also decrease productivity of labor, therefore it causes activity of economy and competitive power of the nation to be decreased. Previous studies show that women's participation of labor market is low because of the burden of child care, household matters, conservative environment, and problems of work and life balance. Besides of these women did not invest human capital which are advantageous for the labor market would be important reason. This study examines the situation of utilization of women's human capital and analysis the problems for the utilization. Based on it this study directs policy for the utilization of women's human capital in order to secure the power of growth for the future low fertility and aging society.

This study examines macro data released from Korea National Statistical Office and shows women's level of education, attitudes of investment for human capital, and characteristics of women's labor force participation both aspects of the quantity and quality. This study also analyzes data from KLoWF (Korean Longitudinal Survey of Women and Family) and examines factors related to women's labor activities. Especially this study uses traditional human capital models to see how the quality and quantity of education and trainings affect income and labor activities of women.

The results from this study shows that women who have high education show high level of income. Especially, women who have special education

closed related to job are more likely to have high level of income. The women who get the education which is competitive in the future society such as high-tech information are more likely to have high income and regular job. It indicates that if women get out of traditional fields and enter into fields which are play an important roles in the future society, they may get high level of income and work at stable working condition. If the relevant education is invested for women, they would be paid regardless of their social background. It emphasizes the importance of the investment for women's human capital.

Of course the life and work balance and discrimination for women in labor market are the obstacles for the utilization of women's human capital in Korea. Besides of these environmental factors the women's choice which chooses uncompetitive major for the education and accumulates unpopular skills for the labor market may be the important reason for the low utilization of women's human capital.

In order to increase women's labor participation it is important to give incentives and pay for their investment for education. It is important for women to realize the labor market participation is the way to return for society what they get from education. Korean government should prepare opportunities for the women to develop their talent and remove the obstacles when women invest in their human capital and participate in the labor market.

요약

1. 연구의 필요성 및 목적

- 1980년대 이후 여성들의 학력 수준이 전반적으로 높아진 반면 노동 시장에서 여성의 경제활동은 만족스러울 만큼의 증가를 보여 주지 않고 있음. 여성 취업률은 과거에 비해 증가하였지만 여성 학력의 증가와 비교해 볼 때 여성의 경제활동은 양적인 측면과 질적인 측면에서 모두 미흡한 것으로 지적되고 있음
- 여성 노동시장 참여율이 높은 선진국의 경우와 비교하여 우리나라 여성 인적자본의 축적 정도가 뒤떨어지는 수준이 아니라는 사실을 비추어 볼 때, 사정 되는 여성 인적자본은 여성 교육에 대한 투자가 개인적으로나 사회적으로 환원되지 않는다는 측면에서 국가적으로 상당히 큰 손실이라 볼 수 있음
- 본 연구는 국내 여성 인적 자본의 활용 현황을 고찰하고 문제가 되는 요인들을 파악함으로써 이를 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 모색하고 저출산고령화 사회의 성장 동력 확보를 위한 정책 대안을 제안하는 것을 목적으로 함

2. 연구의 주요 내용

- 2장에서는 저출산고령화시대에서 여성 인적자본 활용의 필요성을 인구 구조와 생애과정(life course)의 변화, 개인, 가계, 기업, 국가의 자원 효율화 측면, 저출산고령사회 극복이라는 사회적 측면의 세가지 차원에서 고찰함

- 3장에서는 선행 연구 결과를 기초로 인적자본에 대한 정의를 고찰하고 국내 여성 인적 자본 활용에 있어서의 문제점을 여성 노동 공급의 특성, 고학력 여성의 노동 공급 문제, 유휴 노동력으로서의 여성 노동, 여성 노동의 질적 저하, 여성의 전문 분야 문제 차원에서 진단함
- 4장에서는 국내 여성 인적 자본의 현황과 활용 실태를 통계청이 제공하는 거시 자료를 이용하여 분석함. 인적 자본의 현황에 대해서는 여성의 학력 및 진학률과 여성들의 교육에 대한 태도 측면에서 고찰함. 여성 인적 자본의 활용 실태를 파악하기 위해 여성 경제활동의 특성을 양적인 측면과 질적인 측면에서 고찰함
- 5장에서는 여성가족패널 자료를 분석하여 30~40대 기혼여성을 중심으로 기술분석과 심층분석을 통해 여성의 노동 행태에 영향을 미치는 다양한 요인들을 분석함. 특히 심층분석에서는 전통적인 인적자본모형을 이용하여 여성 교육의 양과 질을 비롯하여 다양한 사회경제적 변수들이 임금수준 및 노동 행태에 어떠한 영향을 미치는가 분석함
- 6장은 결론으로서 본 연구 결과의 시사점을 정리하며 이를 근거로 저출산·고령사회에 대응한 여성 인적 자본의 효율적인 활용을 위한 정책 방안을 제시함

3. 연구의 주요 결과

- 우리나라 여성 인적자본은 여성들의 교육 수준 향상으로 과거에 비해 큰 향상을 보인 것으로 나타났으며, 남녀 간의 교육 수준 격차도 상당 수준 좁혀진 것으로 분석되었음
- 교육을 받을 수 있는 기회와 교육에 대한 열망에 있어서 남녀의 격차가 사라진 것은 최근의 일이며, 현재 노동 시장에 참여하고 있는 대부분의 30대 이상 여성들은 교육기회에 있어 남성에 비해 차별을 받았다는 사실이 지적됨

- 30대 여성들의 경제활동 참여가 20대 혹은 40대 여성에 비해 상대적으로 낮은 양상을 보임. 어느 정도 인적자본을 축적하고 있어 가장 활발하게 경제활동에 참여할 수 있는 30대 여성의 인적자본 활용에 있어서 문제점이 지적됨
- OECD 국가들과 여성 경제활동참여율을 비교 분석한 결과 우리나라가 과거의 경제발전 및 현재의 경제규모에 비해 여성의 인적자본 활용도가 매우 저조하다고 분석됨
- 향후 경제활동인구로 참여하게 될 여학생들이 인적자본 축적을 위한 강한 열망을 갖고 있는 것으로 나타나 미래 사회에서 여성의 인적자본은 현재 보다 더 높은 수준으로 향상될 것으로 보임. 저출산 고령화 시대에 있어 성장동력 확보를 위해 여성 인력이 기여하는 바가 클 수 있다는 사실을 지적함
- 산전후 휴가 및 육아휴직제도가 제대로 운영되지 않고 있음이 지적되었으나 취업 여성 자체는 자신의 근로 환경에 대해 별다른 불만족이 없는 것으로 나타나, 모성 보호 측면에서 열악한 근로 환경에 대한 문제점을 여성 스스로가 정확하게 인식하지 못하고 있는 것으로 파악됨
- 미취업여성 중 일자리를 찾아 본 사람과 일자리를 찾아보지 않은 여성 중 일자리를 희망하고 있는 사람의 비율은 매우 저조한 수준으로 나타나 당분간 여성 취업률 혹은 여성 경제활동참가율의 급격한 상승은 어려울 것으로 전망됨
- 교육 연수와 근무 기간이 길수록 그리고 직업 훈련을 받은 사람 일수록 임금 수준이 높아 인적자본이론에서 제시하는 내용이 본 연구결과를 통해 검증되었음. 하지만 대졸 자영업자의 경우 이러한 변수들이 소득 수준에 유효한 영향력이 없는 것으로 나타나 자영업자의 소득은 인적자본모형에 적합하지 않는 것으로 분석됨
- 현재 종사하고 있는 직종에 적합한 교육을 받은 사람 일수록 전일제로

근무할 가능성이 높았으며, 자영업자 보다는 임금 근로자로 종사할 가능성이 높은 것으로 나타남

- 여성들이 주로 많이 선택하는 인문계 순수 전공 보다는 미래 사회에 유망한 첨단 분야인 자연계 순수 분야를 전공한 여성들이 전일제로 근무할 확률이 높았으며, 또한 자영업자 보다는 임금 근로자로 종사할 확률이 높았음
- 여성의 임금 수준이 인적 자본 투자와 관련된 변수에 의해서 영향을 받고 있으며 기타 사회경제적 변수가 여성 임금 수준에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
- 자영업자의 경우 교육 및 훈련 혹은 전공분야가 높은 월소득을 얻는데 유효한 영향력이 없는 것으로 나타남. 이러한 사실은 여성경제활동인구 중에서 자영업자가 많은 비중을 차지하고 있다는 사실을 미루어 볼 때 여성에 대한 교육 투자가 제대로 활용되지 못하고 있다는 심각한 문제를 제기하고 있음
- 남편의 월소득이 여성의 노동 행태에 유효한 영향력을 갖는 것으로 나타나 남편의 월소득이 높을수록 노동시장에 참여하지 않을 확률이 높은 것으로 나타남

4. 향후 정책 방향

- 여성인적자본의 효율적인 활용을 위해서는 여성들로 하여금 미래 사회에서 요청되는 전공과 전문성을 갖추도록 인적자본을 축적하는데 중점을 두어야 할 것임
 - 높은 임금과 안정적인 근로조건은 여성 경제활동참여에 대한 유인을 제공하여 보다 많은 여성이 노동시장에 참여하는 것을 가능하게 할 것임
 - 여성들에게 경제활동 참여에 대한 유인을 제공하기 위해서는 자신들

의 교육에 대한 투자가 적절하게 보상받을 수 있는 체계의 마련이 필요함

- 여성들이 미래 사회에서 각광을 받을 수 있으며 캐리어에 맞는 전공을 선택할 때 노동시장에서 정당한 대우를 받음으로써 인적자본을 충실히 활용할 수 있는 가능성이 커질 것으로 판단됨.
 - 미래 사회의 노동 시장에 적합한 전공을 택하는 것이 개인적인 차원에서는 여성들이 투자한 교육에 대해 정당한 대우를 받을 수 있고 국가적인 차원에서는 여성들에게 투자한 교육을 사회적으로 환원할 수 있는 방안임
 - 여성 전유라고 간주했던 분야에서 과감하게 벗어나 미래 사회에서 각광받을 수 있는 첨단 분야로의 진출이 필요하며 단순 사무직에서 벗어나 전문성을 발휘할 수 있도록 인적자본 투자에 노력해야 할 것임
 - 국가 사회 전체로는 여성들의 능력을 충분히 개발할 수 있는 장을 마련하여 여성들이 경제활동을 영위함에 있어 능력을 발휘하는데 직면하는 장애 요인을 제거해 주는데 힘써야 할 것임

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

최근 심화된 저출산고령화 문제는 생산가능인구의 감소뿐만 아니라 노동 인구의 고령화로 노동 생산성 증가율 하락을 가져와 경제 활력 및 국가 경쟁력 약화를 초래할 것으로 전망되고 있다. 이러한 경제활동인구의 감소로 인하여 15세 이상 노동력 공급은 2015년 63만명, 2020년 152만명의 부족이 발생할 것으로 예상되고 있는 현실이다(한국노동연구원, 2005). 특히 노동인구 고령화로 인하여 노동생산성 증가율은 2000년대 1.8%에서 2040년대 1.1%로, 인적자본지수 증가율은 2000년대 1.15%에서 2020년대 0.76%, 2040년대 0.19%로 감소 될 것으로 예상되고 있다(한국개발연구원, 2004).

저출산고령화에 동반되는 노동생산성 감소에 대응하기 위해 제1차 저출산고령사회기본계획에서는 미래 사회의 성장 동력 확보를 주요한 중점 과제 중의 하나로 삼고, 여성과 고령자 등 잠재인력이 노동 시장에 적극적으로 참여할 수 있는 여건을 조성하고 능력 개발을 지원하는데 노력하기로 한 바 있다. 특히, 여성의 직업 역량을 제고하여 양질의 고용기회를 실질적으로 확보할 수 있도록 교육 훈련과 취업 지원을 강화하며, 일과 가정의 양립을 위한 근로시간의 유연화, 육아지원인프라 확충 등 기반 마련도 동시에 추진하기로 하였다.

저출산고령화 문제가 대두되기 이전에도 잠재되어 있는 여성 인력을 활용하기 위한 노력은 여성부를 중심으로 꾸준히 진행되어 왔다. 그럼에도 불구하고 1980년대 이후 여성들의 학력 수준 향상에 비추어 볼때 노동 시

장에서 여성의 경제활동은 만족스러울 만큼의 증가를 보여 주지 않고 있는 실정이다. 여성 취업률은 과거에 비해 증가하였지만 여성 학력의 증가와 비교해 볼 때 여성의 경제활동은 양적인 측면과 질적인 측면에서 모두 미흡한 것으로 지적되고 있다.

단적인 예로 2005년 25세 이상 여성 중 대졸이상의 비율은 25.4%로 남성의 37.8%보다 여전히 낮은 수준을 보이고 있으나, 1975년 2.4%에서 10배 이상 증가함으로써 남성 증가율의 4배 (1975년 9.5%) 보다 높은 비율을 보이고 있다. 고등학교 여학생의 대학 진학률 역시 2007년 82.2%로 1982년 32.1% 보다 2.5배 이상 증가하여 고등학교 남학생의 대학 진학률 83.3%와 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

하지만, 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 2007년 48.9%로 7%p. 증가 하였으나 남성 경제활동참가율 71.3%와 비교하면 여전히 낮은 수준이다. 더구나 우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD 선진국 평균 59.6%에도 미치지 못하는 수준이며 미국 (70.1%), 호주(66.1%), 캐나다 (71.9%) 및 우리나라와 사회문화적 전통이 비슷한 일본의 59.7%에도 미치지 못하는 수준을 보이고 있다.

이러한 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에서도 여성의 경제활동이 향상되었다고 보기는 어려운 상황이다. 2007년 현재 남성 경제활동인구 중 상용근로자가 차지하는 비중이 63%인 반면, 여성 경제활동인구 중 상용근로자가 차지하는 비중은 41.7%로 낮은 수준이다. 임시근로자가 차지하는 비중은 남성의 경우 24.2%인 반면, 여성의 경우 43.5%로 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다.

이러한 사실에 근거하여 1990년대 여성의 경제활동 및 취업자의 증가가 고용형태 측면에서 여성 고용의 질적 개선을 가져오는데 실패하였다고 평가되고 있다. 특히 여성 인력은 특정 분야로 편중되고 있는 경향을 강하게 보이는 문제점이 있다. 고등교육기관의 경우 인문계, 사법계 등 특정

전공 분야, 직종별로는 교사, 간호사, 약사, 공무원 등 자격증이 있어서 진입할 때 성차별을 받지 않는 분야에 편중되고 있는 현실이다 (남승희, 2000). 이러한 문제점은 지식기반사회에서 필수적인 분야인 공학 등 과학 기술분야에 대한 여성 진출이 낮아 미래 사회에 높은 성장을 가져올 수 있는 분야에 대한 여성 진출에 걸림돌로 작용하고 있는 것으로 분석되고 있다.

여성의 경제활동참여에 있어서 가장 크게 지적되고 있는 일과 가정의 양립 문제도 아직은 우리사회에서 크게 개선된 바가 없는 것으로 보여진다. 선진국의 경우 여성 경제활동참가율이 M자형에서 점차 완화되고 있는 양상을 보이고 있는 반면 우리나라의 경우 20대 중반 61%까지 올라가다 30대 중반에는 47%대로 뚝 떨어지고 이후 40대 중반 63%로 다시 올라갔다 서서히 내려가는 전형적인 M자형을 보이고 있는 실정이다.

이제까지의 연구들은 여성의 경제활동이 단절적인 양상을 보이고 경제활동 참여율이 저조한 원인으로 가사·육아의 문제 혹은 직장에서의 보수적인 문화 등 일가정 양립의 문제를 제시하고 있다. 하지만 이러한 환경적인 이유 외에도 여성 스스로 자발적인 선택에 의해 노동시장에 참여하지 않는다는 이유도 배제 할 수 없는 현실이다. 이러한 사실은 또한 앞에서 지적하였듯이 여성들이 전공분야를 선택함에 있어 미래 지식 기반 사회에서 요청되고 있는 첨단 분야보다는 전통적으로 여성들이 많이 선택하고 있는 그러나 노동시장에서는 별다른 매력을 느끼지 못하고 있는 분야에 집중되고 있다는 것에서 볼 수 있다.

또한 여성 취업자의 상당수가 저소득층으로 가족의 생계를 위하여 일하는 생계형 노동자이며 반드시 생활비를 벌어야 하는 목적이 아니면 노동시장에 잘 참여하지 않으려는 경향에서도 볼 수 있다. 이러한 문제로 인하여 우리나라 고학력 여성의 경제활동 참여율은 OECD 국가 중 하위 수준에 머무르고 있으며 또한 전문직 여성이 차지하는 비율도 낮은 수준을

보이고 있다.

국내 여성 인적 자본이 지속적으로 축적되어 왔으며 여성 노동시장 참여율이 높은 선진국의 경우와 비교하여 여성인적자본의 축적 정도가 뒤떨어지는 수준이 아니라는 사실을 비추어 볼 때 사정 되는 여성 인적자본은 여성 교육에 대한 투자가 환원되지 않는다는 측면에서 여성 개인적으로나 국가적으로 상당히 큰 손실이라 하겠다. 본 연구는 국내 여성 인적 자본의 활용 현황을 고찰하고 여성 인적 자본의 활용에 있어서 문제가 되는 제반 요인들을 파악함으로써 여성 인적 자본을 효율적으로 활용할 수 있는 방안을 모색하고 저출산고령화 사회의 성장 동력 확보를 위한 정책 대안을 제안하는 것을 그 목적으로 한다.

제2절 연구 내용 및 방법론

1장에서는 연구의 필요성과 목적을 기술하고 연구 내용 및 연구 방법론에 대해 논의한다

2장에서는 저출산고령화시대에서 여성 인적자본 활용의 필요성을 인구구조와 생애과정(life course)의 변화, 개인, 가계, 기업, 국가의 자원 효율화 측면, 저출산고령사회 극복이라는 사회적 측면의 세가지 차원에서 고찰한다.

3장에서는 선행 연구 결과를 기초로 국내 여성 인적 자본 활용에 있어서의 문제점을 여성 노동 공급의 특성, 고학력 여성의 노동 공급 문제, 유휴 노동력으로서의 여성 노동, 여성 노동의 질적 저하, 여성의 전문 분야 문제 차원에서 진단한다.

4장에서는 국내 여성 인적 자본의 현황과 활용 실태를 통계청이 제공하는 거시 자료를 이용하여 분석한다. 인적 자본의 현황에 대해서는 여성의 학력 및 진학률과 여성들의 교육에 대한 태도 측면에서 고찰한다. 여성

인적 자본의 활용 실태는 여성 경제활동 특성을 양적인 측면과 질적인 측면에서 고찰함으로써 파악한다.

5장에서는 여성가족패널 자료를 분석하여 30~40대 기혼여성을 중심으로 기술분석과 심층분석을 통해 여성의 노동 행태에 영향을 미치는 제반요인들을 분석한다. 특히 심층분석에서는 전통적인 인적자본모형을 이용하여 여성 교육의 양과 질을 비롯하여 다양한 사회경제적 변수들이 임금수준 및 노동 행태에 어떠한 영향을 미치는가 분석한다.

6장은 결론으로서 본 연구 결과의 시사점을 정리하며 이를 근거로 저출산·고령사회에 대응하여 여성 인적 자본을 효율적으로 활용하기 위한 정책 방안을 제시한다.

제2장 저출산고령시대의 여성인적자본 활용 필요성

저출산고령사회가 사회성원들에게 위기적 요소로 인식되는 이유 중 하나는 바로 생산인구의 감소로 인한 사회적 부양비의 증대, 그리고 그로 인한 경제성장의 둔화일 것이다. 바로 이 맥락에서 저출산고령사회가 여성인적자본에 대해서 갖는 함의도 이해될 수 있다. 이 장에서는 우리사회가 당면하고 있는 저출산고령화시대에서 여성인적자본 활용의 필요성을 다음과 같은 세 가지 차원에서 논하고자 한다. 첫째, 인구구조와 생애과정(life course)의 변화가 여성인적자본 활용의 필요성에 대해 갖는 함의, 둘째, 개인, 가계, 기업, 국가의 자원 효율화 측면에서 바라본 여성인적자본 활용의 필요성, 셋째, 저출산고령사회 극복이라는 사회적 측면에서 바라본 여성인적자본 활용의 필요성 등이 그것이다. 저출산고령사회가 모든 사회가 향해 가는 하나의 추세적 방향이라고 한다면, 저출산고령화시대에서 여성인적자본 활용의 필요성에 대해 논하는 것은 다가오는 미래사회에서 여성인적자본 활용의 필요성에 대해 논하는 것과 동일할 것이다.

제1절 인구구조 및 생애과정의 변화와 여성인적자본 활용

도래하는 미래사회는 현재의 저출산 현상과 평균수명 연장으로 인한 고령 사회이다. 이와 같은 인구학적 환경 변화가 인력수급과 관련된 노동구조의 변화를 야기하고 개인의 일상생활을 변화시킬 것은 자명하다(박수미, 2005b). 이 절에서는 저출산·고령사회가 노동자로서의 여성에게 갖는 의미를 중심으로 여성인적자본 활용의 필요성에 대해 논하고자 한다.

1. 인구구조의 변화

우리나라의 출산율은 1960년대 이후 지속적인 감소를 보이고 있다. 정부 주도로 1962년부터 이루어진 강력한 가족계획사업과 함께 여성의 교육 수준 및 경제활동의 증가, 그리고 가치관 변화 등의 영향으로 인해 1960년도에 무려 6.0명 수준에 이르던 합계출산율(Total Fertility Rate, TFR¹⁾)이 1970년도에는 4.53명으로 낮아진데 이어 1983년에는 인구대체수준(population replacement level)인 2.08명까지 낮아졌다. 이 같은 현상은 꾸준히 지속되어 1990년대 후반인 1998년엔 1.47명까지 떨어졌으며 2005년 1.08명이라는 극단적인 수치를 보인 후 2007년 1.26명으로 회복되었으나 우리 사회 합계출산율은 여전히 세계 최하위 수준에 머물고 있다(표 2-1 참조).

〈표 2-1〉 합계출산율 및 출생아수 동향, 1960~2007

(단위: 명, 천명)

연도	1960	1970	1980	1983	1990	1995	2000	2005	2007
합계출산율(명)	6.00	4.53	2.83	2.08	1.59	1.65	1.47	1.08	1.26
출생아수(천명)	1,041	1,007	865	778	656	721	637	438	497

자료: 1) 1960년 자료는 공세권 외(1992:203).

2) 통계청, 『인구동태통계연보』, 각 연도.

출생아수 역시 합계출산율과 마찬가지로 1960년부터 지속적으로 감소하여 2007년 한 해 동안, 104만 명의 출생아수를 보이던 1960년의 절반에도 못 미치는 49만7천 명의 신생아들만이 탄생했을 뿐이다.

1.2명 수준에 머무는 최근 한국의 합계출산율은 전 세계적으로 가장 낮은 수준이며, 일반적으로 낮은 출산율을 보이는 OECD 국가들 가운데에서도 가장 낮은 수치를 나타내고 있다. 즉 한국은 현재 초저출산(lowest-low fertility) 국가 수준에 놓여 있다고 볼 수 있다.

1) 여성 1명이 가임기간(15~49세) 동안 낳게 될 평균자녀수

2007년 합계출산율이 증가하였으나 여전히 세계적으로 낮은데다가 향후 증가세가 계속 유지될 것이라는 확신을 할 수 없는 상황에서 2002년~2004년까지 3년간의 추세에 따라 합계출산율 1.18명이 유지될 경우를 가정하여 향후 우리 사회의 인구구조가 어떻게 변화될지를 전망해 본 결과는 다음과 같다(김태현, 2004).

합계출산율 1.18명이 유지될 때, 우리나라 총인구는 2017년에 4,947만 명²⁾으로 최대 규모에 도달하고 그 이후 인구의 절대 규모가 감소한다. 점차 인구 규모는 적어지며 인구구조는 노년층이 상대적으로 커지는 역삼각형 모양이 된다. 최근 출산율 수준이 지속될 것으로 가정하면, 전체 인구 중 65세 이상 노년인구 구성비가 2018년에 14%(고령사회)대, 2026년에 20%(초고령사회)대에 진입할 전망이다. 이 경우 노인 1명을 부양하기 위해 필요한 생산연령인구인 잠재적 부양비(potential supportive ratio)는 2003년 8.6명에서 2020년 4.7명, 2070년에는 1.1명으로 감소할 것이다. 결국 최근의 저출산 현상은 빠른 시일 내에 한국사회를 ‘나이 든 사회(old society)’로 만들면서 생산연령인구의 절대적 감소를 거쳐 사회부양부담을 과부하시킬 것이다.

15-64세 기준 생산연령인구는 2003년 34,283천명(총인구 중 71.7%)에서 2016년까지 증가하여 36,381천명(총인구 대비 약 73%, 2003년 수준의 106%)에서 정점을 이룰 것으로 전망된다. 생산연령인구가 정점에 이른 후 감소하는 속도는 매우 빨라져, 합계출산율 1.18명이 유지될 경우 2050년 생산연령인구는 2003년 기준을 100으로 했을 때 65로 급감하게 된다.

이와 같은 인구구조의 변화는 출산력 수준이 1.18명 수준을 넘어서서 OECD 평균 수준인 1.6명으로 증가한다 하더라도 대동소이한데 현재의 추세로 미루어 보아 빠른 시일 내에 출산력 수준을 1.6명으로 올리는 일은 불가능해 보인다. 따라서 가까운 미래에 한국 사회가 급속히 고령화되면서

2) 2003년 인구를 100으로 했을 때 104명에 해당하는 인구 규모임.

생산가능연령 자체를 조정해야 할지도 모를 정도로 사회적 부양부담이 가중될 것은 분명한 일이다. 이와 같은 인구구조의 변화는 인력수급의 측면에서 노동시장의 변화를 요구한다. 노동력 부족을 우려하는 일군에서는 대안 노동력군으로 여성, 고령자, 외국인노동자 집단에 주목하고 있다. 특히 우리 사회는 세계적으로 여성개발지수(GDI: Gender Development Index) 상위 국가에 랭크되어 있으면서 여성의 경제활동참여율이 낮은 대표적인 나라로서 양질의 여성 노동에 사회적 관심이 집중되고 있다. 현재 돌봄노동의 사회화를 내걸면서 공보육을 체계적으로 실시하고자 하는 정책적 움직임은 대안노동력군으로서 여성노동에 집중하는 하나의 반증이기도 하다.

2. 여성의 생애과정(life course) 변화

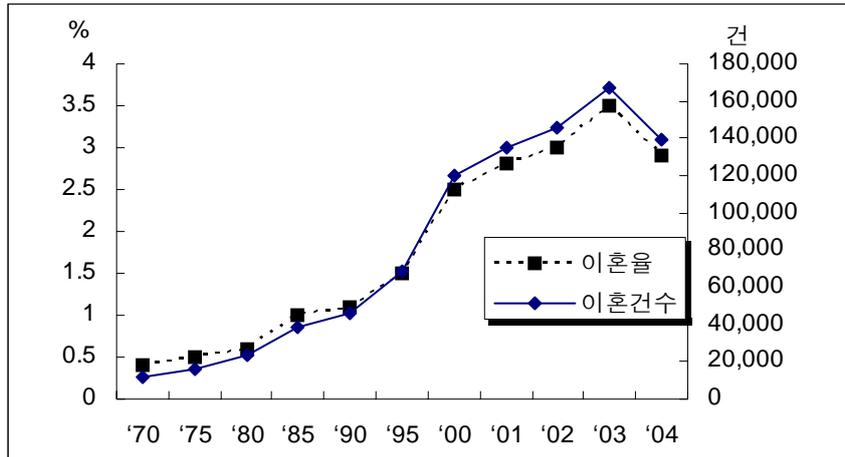
우리 사회의 향후 예측되는 인구변화는 인구규모와 연령 구성비의 변화뿐만 아니라, 가족구성이나 생애주기의 변화와 같은 개인의 라이프스타일 변화를 포함한다.

여성의 교육수준이 높아지고 그에 따른 경제활동이 증대함에 따라 자아실현 욕구의 증가로 인해 결혼을 기피하거나 늦추면서 1970년에는 20-24세 여성의 절반을 약간 상회했던 미혼인구가 2005년에는 93.7%가 될 정도로 급격히 증가하고 있다(www.kosis.kr, 2008).

또한 부부간의 관계가 좋지 않거나 이혼한 경우 “결혼과 관련된 특수 자본”(marriage specific capital) 중의 하나인 자녀를 출산하지 않으려는 경향이 강하다는 것을 감안해 볼 때 최근 이혼가정의 급격한 증가 역시 출산율의 저하에 영향을 끼치고 있다고 판단된다 (그림 2-1 참조)³⁾

3) 1970년에는 1만2천 건, 1980년에는 2만4천 건 정도이던 이혼이 2003년에 16만7천 건 가까이 급격히 증가하였다.

[그림 2-1] 연도별 이혼건수 및 이혼율



자료: 통계청, 『1970년 이후 혼인 이혼 주요특성 변동 추이』, 2005.

〈표 2-2〉에서 볼 수 있듯이, 한국사회 가구 및 가족구조의 변화 추세 가운데 가장 눈에 띄는 것은 가족의 소규모화와 단독 가구의 급격한 증가이다. 단독 가구의 증가와 궤를 같이 하여 남성과 여성의 가구주 비율도 증가하는데 특히 여성 가운데에서의 가구주 비율 증대가 더욱 급격하다(표 2-3 참조). 가구주의 결혼상태를 살펴보면 성별로 확연히 구분되는데, 이를 통해서 여성가구주 가족의 생활상을 엿볼 수 있다. 남성 가구주의 대부분이 결혼 상태 즉 유배우 상태인 데 비해, 여성 가구주는 미혼, 사별, 이혼, 결혼 등 다양한 결혼 상태를 보이고 있다. 특히 최근 들어 미혼 집단의 증가와 이혼의 증가에 따라 여성 가구주의 결혼 상태 역시 미혼과 이혼 상태가 급증하고 있다(표 2-4 참조). 〈표 2-5〉에서 확인할 수 있듯이, 여성의 평균수명이 남성보다 길어서 사별후 독거하는 여성노인의 비율 또한 급증하고 있다. 가구주의 평균 연령은 고연령층으로 갈수록 여성의 비율이 압도적으로 높아지고 있다.

〈표 2-2〉 가구 및 가족구조 관련 변화추세, 1980~2005

(단위: 가구, 명, %)

	1980년	1985년	1990년	1995년	2000년	2005년
총가구수(1000가구)	7,969	9,571	11,355	12,958	14,312	15,887
평균가구원수	4.5	4.1	3.7	3.3	3.1	2.9
가구규모						
단독가구	4.8	6.9	9.0	12.7	15.5	20.0
2인가구	10.5	12.3	13.8	16.9	19.1	22.2
3인가구	14.5	16.5	19.1	20.3	20.9	20.9
4인가구	20.3	25.3	29.5	31.7	31.1	27.0
5인가구	20.0	19.5	18.8	12.9	10.1	7.7
6인 이상 가구	29.9	19.5	9.8	5.5	3.3	2.3

자료: 통계청, 『한국의 사회지표』

〈표 2-3〉 남성과 여성의 가구주 비율, 1980~2005

(단위: %)

1980년		1985년		1990년		1995년		2000년		2005년	
남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
59.2	8.3	60.2	7.6	64.6	11.3	68.7	12.9	69.9	15.0	55.3	15.0

주: 1) 남성: 남성들 중에서 가구주 비율
 2) 여성: 여성들 중에서 가구주 비율

〈표 2-4〉 가구주의 결혼상태, 1980~2005

(단위: %)

구분		남성가구주	여성가구주
1980년	합계	100.0	100.0
	미혼	3.7	13.1
	결혼	94.4	28.1
	사별	1.6	55.0
1990년	미혼	6.0	3.8
	결혼	91.4	20.5
	사별	1.8	17.4
	이혼	0.8	56.2
2000년	미혼	7.7	5.9
	결혼	88.3	21.4
	사별	1.7	17.6
	이혼	2.2	49.4
2005년	미혼	9.8	11.7
	결혼	84.6	23.2
	사별	2.3	17.9
	이혼	3.2	44.4

〈표 2-5〉 가구주의 연령분포, 1980~2005

(단위: %)

구분		남성가구주	여성가구주
1980년	합계	100.0	100.0
	15~24세	3.3	11.8
	25~34세	27.0	12.0
	35~44세	30.3	21.6
	45~54세	21.2	27.8
	55~64세	12.5	18.3
	65세 이상	5.9	8.4

〈표 2-5〉 (계속)

	구분	남성가구주	여성가구주
	합계	100.0	100.0
1990년	15~24세	2.4	11.7
	25~34세	28.5	12.9
	35~44세	28.4	15.8
	45~54세	21.3	20.3
	55~64세	12.6	21.7
	65세 이상	6.8	17.6
	2000년	15~24세	1.8
25~34세		20.2	13.6
35~44세		32.3	18.1
45~54세		21.8	17.9
55~64세		14.7	17.3
65세 이상		9.3	24.7
2005년		15~24세	1.8
	25~34세	16.1	15.0
	35~44세	28.9	16.5
	45~54세	25.5	18.9
	55~64세	15.5	15.4
	65세 이상	12.3	26.6

지금까지 살펴본 것처럼 사람들이 일생 동안 혼자 살아가는 기간이 연장되는 것이 최근 인구변화의 한 추세이다. 독신 기간의 연장은 이혼, 사별, 결혼 기피 등 다양한 이유에서 연유한다. 사람들의 생애과정 단계가 다양해지면 당연히 기존의 가족형태도 다양해질 수밖에 없다. 이제 사람들은 일생 동안 동거, 편부모 가족 상태, 독신 상태, 결혼 상태 등 다양한 가족주기 속에서 살아가고 있으며 이것이 여성노동에 함의하는 바는 매우 중요하다.

이제 여성에게 ‘경제활동을 한다’는 의미는 여성취업이 단지 여성의 자아실현을 위한 활동이라거나 추가적 수입을 위한 부가 노동자로서의 필요 때문이라고 할 수 없다. 즉 현재 그리고 다가올 가까운 미래사회는 여성도 남성과 동일한 노동자로서, 일생 동안 자신과 자신이 부양해야 할 가

족의 생존을 책임져야 하는 사회적 단위이다. 그들은 살기 위해서, 그리고 가족을 살리기 위해서 필수적으로 일을 해야 한다.

지금까지 살펴본 것처럼, 저출산·고령화로 대표되는 향후 인구구조의 변화 및 2차 인구학적 변천으로 일컬어지는 라이프스타일의 다양화(Lesthaeghe, 1983)는 여성에게 ‘일’을 필수적인 것으로 변화시키는 환경이다. 이와 같은 환경 변화는 여성에게 일을 필수화시키면서도 동시에 모순적인 필요와 요구를 여성에게 부가함으로써 여성노동의 미래를 상당히 가변적인 것으로 만들고 있다.

제2절 개인·가계·기업·국가의 효율성과 여성 인적자본 활용

여성인력개발과 활용이 왜 필요한가에 대한 논의는 꾸준히 이뤄져 왔으나, 가계와 기업, 국가의 효율성을 중심으로 한 실증 연구는 여전히 미흡한 실정이다. 이 절에서는 개인, 가계, 기업, 국가의 효율성 측면에서 여성 인적자원 활용의 필요성을 논하고자 한다.

1. 국가경제와 여성인적자본

먼저 국가 단위에서의 여성인적자원 활용의 필요성에 대해서 살펴보자. 국민소득 2만불 달성이라는 국가적 의제와 더불어 정부의 여성인적자원 개발 정책은 다른 어느 시기보다 중요하게 부각되고 있다. 세계은행(World Bank)에 따르면 1인당 국민소득과 여성의 경제활동은 밀접한 상관관계가 있다는 것이다(상관계수 0.95)(신현옥, 2005에서 재인용). 실제로 많은 선진국의 사례를 분석한 결과, 국민소득이 1만 달러에서 2만 달러로 진입하는 기간에 다른 어느 기간보다 여성들의 경제활동참가율이 빠르게 증가하였음을 확인할 수 있다(여성부, 2005). 이 시기에 대부분의 선진국

가들은 여성인력 특히 고학력의 여성인력을 적극적으로 노동시장에 참가하도록 유도함으로써 경제구조의 변화가 요구하는 필요한 노동력을 공급할 수 있었다. 따라서 국민소득 1만 달러에서 2만 달러로 진입하는 기간 중에 평균 9% 이상의 여성경제활동참가율 증가와 고학력 여성인력의 고숙련 직위로의 진출이라는 성과를 가질 수 있었다.

이와 같은 선진국의 경험을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다. OECD 국가들에서 1인당 국민소득이 1만 달러인 시점의 여성경제활동참가율은 평균 53.4%, 2만 달러를 달성한 시점의 여성의 경제활동참가율은 60.8%로 나타났다. 우리나라는 2만 달러를 달성한 시점의 여성경제활동참가율이 54.8%로 다른 국가들이 2만 달러를 달성한 시점에 비하여 여성경제활동참가율이 낮은 특성을 보였다. OECD 국가들에서는 소득이 1만 달러에서 2만 달러로 이행할 때 평균적으로 7.6%p의 여성경제활동참가율이 증가하였고 노르웨이나 네덜란드 등의 국가들에서는 여성경제활동참가율이 13.3%p, 18.6%p씩 각각 증가하였다. 인구구성별로는 25~34세 여성인력의 활용이 가장 크게 증가하여 혼인, 출산, 육아로 인한 경력단절이 감소하는 특징을 보였다(여성부, 2005). 우리나라에서는 1만 달러 시점의 경제활동참가율이 52.5%, 2만 달러를 달성한 현시점의 여성경제활동참가율이 54.8%로 증가는 2.3%p에 그쳤다.

향후 우리나라가 1인당 국민소득 3만 달러를 달성하기 위하여 가야할 방향을 외국의 경험과 비교해보자. 1인당 국민소득과 여성경제활동참가율을 추계하면 3만 달러 국가에서 여성 경제활동참가율 68.3%, 4만 달러 국가에서 여성 경제활동참가율 75.7%로 나타나 우리 사회의 경우 3만 달러를 달성하기 위하여 현재와 약 13%p 격차가 발생하고 있음을 알 수 있다. 지난 10여 년간 우리나라 여성경제활동참가율의 변화추이와 정체인 남성 경제활동참가율을 고려할 때 노동력 투입구조의 변화없이 3만 달러를 달성하기가 쉽지 않을 것임을 예상할 수 있다.

21세기 지식기반사회의 도래와 함께 일군의 학자들은 과거와는 달리 지식, 정보가 중심이 되는 사회로 3F(female, fiction, feeling)를 제시하면서 여성의 시대가 도래할 것을 예상하고 있으며 국가경쟁력의 일환으로 여성인적자원 활용의 중요성을 제시하고 있다(송인자, 2008). 이와 같이 다가오는 산업구조의 특성과 관련하여 정부의 여성인적자원개발의 정책 목표도 우수하고 창의적인 여성인적자원 개발을 통하여 국가경쟁력을 제고하고 고용가능성을 높임으로써 여성의 경제적 지위 및 삶의 질 향상을 도모하고 지식기반사회에 부합하는 여성인적자원개발 및 활용을 극대화함으로써 국가경제의 성장잠재력을 증가시키고자 하는 것이다(고혜원 외, 2004). 이처럼 국민소득과 여성인력활용간의 정(+)의 관계는 이미 많은 선진국들의 경제발전과정에서 경험한 사실이다.

2. 기업의 경쟁력 강화와 여성인적자본⁴⁾

이번에는 기업의 경쟁력 제고 측면에서 여성인력활용의 필요성에 대한 논의를 살펴보겠다. 이와 관련된 연구는 주로 외국에서 많이 수행되어 왔다. 우리나라에서는 맥킨지 우먼코리아 보고서(2001)에서 외국 기업의 경쟁력강화와 여성인력활용 간의 관계에 대한 다양한 실증근거 등을 제시하고 있다. 그러나 기업과 여성인력활용에 대한 국내의 실증연구는 매우 부족한 상황이고 몇 가지의 사례를 중심으로 연구가 진행된 바 있다.

여성인력의 활용에 따라 기업의 성과가 달라진다면 기업들의 여성인력 활용은 매우 크게 변화할 것이다. 기업에서 인력을 활용하는 원칙은 기업의 이윤극대화이다. 단기적으로 매출액을 극대화하거나 기타 다른 재무적인 목표나 성과목표가 있을 수 있으나 장기적으로 기업은 노동을 생산의 요소로 투입하여 주어진 기술수준과 자본수준하에서 최대한의 이윤을 창

4) 이 절의 내용은 김종숙·박수미·오은진·조신주의 『새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제』 (한국여성정책연구원, 2008)에서 발췌·요약한 것임 .

출하는 것이 목표이다. 따라서 인력활용에 있어 생산성 높은 근로자를 고용하려는 노력은 매우 오랫동안 이루어져 왔다. 기업이 근로자를 고용할 때 근로자의 생산성에 대한 정확한 정보를 가지고 있지 않기 때문에 이들의 생산성을 가늠할 수 있는 학력수준이나 전공, 연령이나 성별과 같은 쉽게 확인할 수 있는 사항에 의거하여 인력을 선발하는 것은 이미 알려진 사실이다. 이 과정에서 충분한 정보가 축적되지 않은 집단, 예를 들어 여성이나 고령자, 장애인, 인종 등에게는 통계적인 차별이 발생할 가능성이 커지게 된다. 여성개인에게는 인적자본투자의 유인을 감소시키거나 전체 여성고용면에서 여성인력의 활용이 사회적으로 바람직한 수준보다 적은 규모로 이루어지는 결과를 초래해왔다. 이러한 현실에서 기업들로 하여금 여성고용을 증가시키도록 하는 것은 매우 어려운 일이다. 가장 설득력 있는 방법은 여성인력을 많이 활용하면 기업의 이윤이 증가하고 기업활동이 원활해진다는 것을 증명하는 것이다.

미국은 고용평등 관련 NGO인 Catalyst를 통하여 여성인력과 기업의 성과 등에 대한 결과를 추적해 왔다. 최근의 연구에서도 여성관리자가 많은 기업은 그렇지 않은 기업에 비하여 주주 총수익률이 높다는 것이 밝혀졌다(Catalyst, 2004). Catalyst는 “기업경영과 남녀다양성의 상관관계”라는 보고서에서 여성들의 사회진출이 늘면 기업경영이 투명해지고 그만큼 수익성도 높아진다는 연구결과를 발표했다. 이 보고서에 따르면, 1996년에서 2000년까지 포춘 500대 기업 중 여성임원이 있는 353개 기업을 대상으로 자기자본이익률과 주주 총 수익률을 비교한 결과, 여성임원수가 많은 88개 기업들이 여성임원수가 가장 적은 89개 기업들보다 자기자본이익률과 주주 총 수익률 모두 더 높은 성과를 거두었다. 또한 반대로 수익성이 높은 기업일수록 상대적으로 여성임원수가 많은 것으로 나타나 여성인력의 적극적인 활용이 기업의 수익에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 보여주었다.

또한 인종이나 성별 등 과거의 통계적 차별의 대상이 되던 집단들을 활용하는 방식의 변화는 ‘차이’에 대한 대응방식이 변화하고 있음을 보여준다. 다양성관리 방식은 경쟁력과 높은 성과를 강조하는 외국의 기업들에 의하여 적극적으로 추진되고 있어 차이에 대한 인정은 과거의 차별해소의 소극적 인적자원관리 방식이 보다 적극적으로 차이를 이용하고자 하는 개념으로 전환됨을 보여주고 있다. McKinsey&Company(2007)에 의하면 유럽의 상장기업 중 다양성관리를 중점적으로 실행해 온 89개의 기업들을 대상으로 그렇지 않은 기업과 성과를 비교해본 결과 법인세 차감전의 영업이익은 48%의 차이를, 자기자본 이익률은 10.1%의 차이를, 주가성장률은 17%의 차이를 보였다(McKinsey&Company, 2007). 미국 인사관리협회의 조사에 의거해도 고용평등관리가 조직의 경쟁력 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고 기업문화와 창의력향상 등에 기여한다고 하였다(신호욱, 2008).

우리나라의 경우에는 기업의 여성인력활용과 성과에 대한 연구를 뒷받침해 줄 수 있는 자료가 부족한 현실이다. 무엇보다 기업내부의 정보를 정확하게 알 수 있는 자료가 부족하였고 여성인력의 활용이 고용평등 및 차별개선의 관점에서 추진되어 기업의 성과를 제고하기 위한 여성인력활용에 대한 연구가 부족하였다. 2007년 여성인력패널조사에서 다룬 기업과 여성관리자에 대한 조사(김종숙 외, 2007)는 기업의 성과와 여성인력활용간의 관계를 통계적으로 보여줄 수 있게 하였다. 기업의 재무정보를 포함하기 위하여 한국신용평가(주)의 기업데이터에 포함된 기업 중 상시종업원 100인 이상 기업 341개의 2361명 여성관리자가 조사에 포함되었다. 조사에 포함된 업종은 제조업, 도소매업, 사업서비스업, 금융업이다. 여성인력의 활용과 기업의 성과가 어떻게 관련되는지를 보다 자세하게 살펴보면 다음과 같다.

일반적으로 기업의 성과를 측정하는 여러 가지 변수들은 매출액증가율,

영업이익증가율, 경상이익증가율, 순이익증가율, 총자본이익증가율, 기업순이익률 등 이익과 매출의 증가 등을 들 수 있다. 각 직급별 여성비중과 기업의 경영성과에 대한 pearson 상관관계 분석결과를 살펴보면, 전체 인원 중에서의 여성비중이나 사원 중에서의 여성비중은 기업의 경영성과와 통계적으로 유의한 관련성을 가지고 있지 않았다(표 2-6 참조). 그러나 대리급에서의 여성비중과 매출액증가율, 총자본영업이익률 간의 상관관계는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의미하였다. 또한 부장과 임원급에서의 여성비중과 매출액증가율간에는 매우 밀접한 관계가 있음을 보여준다. 총자본영업이익률이나 총자본경상이익률은 과장이나 차장급에서의 여성인력 비중과 매우 밀접한 관련을 가지는 것으로 나타난다. 따라서 기업들의 인력활용은 채용시 여성에 대한 차별을 개선하는 것과 더불어 승진이나 배치 등을 통한 여성관리자의 육성에 중점을 둘 때 여성인적자원 활용이 기업의 효율성 증대에 기여할 것이라고 추측할 수 있다.

〈표 2-6〉 기업의 여성인력활용과 성과: 각 직급별 여성비중과 경영성과

구분	전체중 여성비중	사원중 여성비중	대리급중 여성비중	과장급중 여성비중	차장급중 여성비중	부장급중 여성비중	임원급중 여성비중
매출액증가율	.087	.064	.121(*)	.090	.065	.245(**)	.287(**)
총자본영업이익률	.091	.049	.116(*)	.208(**)	.164(**)	.120(*)	.033
총자본경상이익률	.062	.046	.090	.161(**)	.150(**)	.050	.023

** p < 0.01, * p < 0.05

이상에서 살펴본 것처럼 여성인적자본의 활용 극대화는 기업의 효율성 증대에도 정(+)적인 영향을 미치는 것으로서 이와 같은 상관관계는 향후 더욱 증대할 것으로 전망된다.

3. 개인과 가계의 소득 증대 필요성과 여성인적자본

마지막으로 노동공급자인 여성 개인과 여성이 속해 있는 가계의 측면에서 여성인적자원 활용의 필요성에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

여성인력의 활용은 여성개인과 가계에 매우 중요한 경제적 의사결정을 바탕으로 한다. 선행연구들은 여성의 교육투자는 노동시장 성과 뿐 아니라 개인의 생애효용을 극대화하기 위한 수단이라는 점을 지적하였다 (Becker, 1993). 특히 우리나라와 같이 선별적 결합 assortive mating)의 경향이 강하여 배우자 학력 간 상관관계가 높은 국가에서 여성의 고학력은 고학력의 배우자를 만날 가능성을 높이고 이어서 가구소득을 높일 수 있는 수단이기도 하다. 이 밖에도 개인의 교육투자는 노동시장 성과에만 영향을 받는 것이 아니기 때문에 개인의 교육투자에 투입된 비용의 어느 정도 규모가 비효율성을 내포하고 있는지 정확히 측정은 어렵다. 그러나 2000년 이후 대학진학률이 80%를 상회하는 시점에서 과거 개인의 효용극대화를 가져왔던 혼인이나 기타 성과에 미치는 대학학력의 요인은 많이 감소되고 있다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 노동시장 성과가 없는 개인의 교육투자는 현재 뿐 아니라 향후에도 상당부분 자원배분의 왜곡을 가져올 수 있다. 이것이 여성 개인에게 뿐만 아니라 국가적 수준에서도 자원의 비효율적 활용에 의한 낭비임은 두말할 필요도 없다.

높은 학력 수준이 보편화되어 있는 우리 사회에서 개인의 교육투자가 ‘취업’을 매개로 회수 및 환류되지 않는 상황은 개인과 가계에 크나큰 손실을 가져오게 된다. <표 2-7>은 우리 사회 사교육비의 규모와 참여율 및 시간을 나타내는 것으로서 개인에게 투입되는 교육투자의 한 단면을 보여준다. 과도한 교육열과 그로 인한 비정상적인 사교육비 지출 증대의 원인과 해결책이 무엇이든지간에 이와 같은 현상은 개인과 가계에 추가적인 소득원을 요구한다. 바로 맞벌이 가구의 필요성을 강제하는 우리 사회의 한 단면이다.

〈표 2-7〉 사교육비 규모, 참여율 및 시간

구분	총 사교육비 (억원)	학생 1인당 연평균(만원)	학생 1인당 월평균(만원)		참여율 (%)	참여시간 (주당)
			전 체 ¹⁾	참여자 ²⁾		
	200,400	266.4	22.2	28.8	77.0	7.8
초등학교	102,098	272.6	22.7	25.6	88.8	8.9
중 학교	56,120	281.0	23.4	31.4	74.6	8.9
고등학교	42,181	236.8	19.7	35.9	55.0	4.5
-일반고	38,655	288.3	24.0	38.8	62.0	5.2
-전문고	3,526	80.1	6.7	19.8	33.7	2.5

주: 1) 초·중·고 전체 학생을 대상으로 산출한 월평균 금액(사교육을 받지 않은 학생 포함)

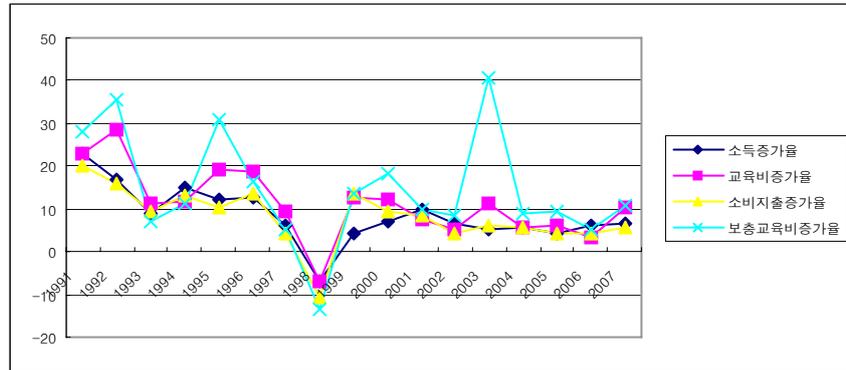
2) 사교육을 받은 학생만을 대상으로 산출한 월평균 금액

자료: 통계청(2007). 사교육비 실태조사

[그림 2-2]는 1991년부터 2007년까지 가계 소비지출의 항목별 변화 추이를 보여주고 있다. 소득증가에 비하여 높은 소비증가율은 1인 부양구조에 대한 변화를 요구하고 있다. 지난 10년간 큰 증가를 보여준 외식비, 교육비, 의료비, 통신비, 문화오락비 등은 우리나라 가계가 이미 선진국형 소비구조를 가지고 있음을 보여준다. 이러한 소비지출 항목의 특성은 식비와 같이 규모의 경제가 가능하거나 지출이 일정 수준에 오를 경우 정체되는 경향보다는 신기술의 발전이나 사회문화적인 환경의 변화 등과 밀접한 연관을 가지면서 증가하는 경향이 있다. 따라서 향후 소비지출의 양적인 증가 뿐 아니라 소비지출 항목별 비중의 증가 등에 따라 요구소득이 더 커질 수 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 주거나 내구재에 대한 수요도 고급화되고 교체주기가 단축되고 있어 소비지출 외에도 향후 소득에 대한 요구는 더욱 증가할 것으로 예상된다. 핵가족에서 소득의 증가는 부부의 이중소득(dual income)을 필요로 하게 된다.

따라서 개인적 측면에서의 자원배분의 왜곡을 해소하고자 하는 시도, 가계측면에서의 2인 생계부양구조로의 전환은 향후 개인과 가계의 경제적 의사결정 과정에서 여성의 취업이 부수적이거나 선택적인 것이 아닌 필수 불가결한 선택이 됨을 의미한다.

[그림 2-2] 항목별 가계 소비지출 변화 추세



제3절 저출산·고령사회와 여성 인적자본 활용

많은 사람들이 얘기하듯이 우리사회의 초저출산 현상은 우리가 이제껏 잊고 지내온 다양한 영역들의 중요성을 상기시켜 주었기에 우리사회의 위기가 기회이며, 고령사회는 이미 예정된 미래로서 그에 대한 적응방안을 철저히 준비해야 할 사안이다. 이와 같은 맥락에서 저출산고령사회가 여성인적자본 활용의 필요성에 대해서 갖는 다양한 가능성과 함의를 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째 생각해 볼 문제는 현재의 성별분업규범이 여전히 우리 사회의 공·사 영역을 규율하고, 노동시장의 성차별적 관행이 지속될 때 우리사회와 여성노동의 미래가 어떠할지에 대한 것이다. 앞에서 살펴본 것처럼 현재 급속하게 진행되고 있는 한국사회 인구구조의 변화는 내용의 측면에서나 속도의 측면에서나, 전체 사회는 말할 것도 없고 사회구성원 개개인의 생활세계에 근본적인 변화를 야기하는 수준이다. 특히 이 장에서 주목하고 있는 ‘일하는 여성’ 또는 ‘여성의 노동권’의 측면에서 볼 때, 현재의

성별분업규범 및 차별적 노동시장의 지속은 여성 개인에게 뿐만 아니라 개별 가족들에게 심각한 위협이 될 수밖에 없다.

여성들이 자신의 인적자본(human capital)에 부합하는 노동권을 확보하기 위해서는 현재의 노동·가족 관련 관행을 전제할 때 결혼 기피 또는 결혼 연기를 선택하는 것이 불가피하다. 경력 단절을 예상케 하는 노동시장 및 가족문화 규범은 최소한의 생존을 위해 일하지 않으면 안 되는 여성들은 물론이러니와 커리어 지향적인 여성들 모두에게 출산 기피를 강요한다. 결혼 기피 및 출산 기피는 저출산 현상을 고착시킴으로써 이미 예정된 초고령 사회를 앞당기게 되고 이는 생산인구의 감소를 결과한다. 생산인구의 공백을 메우기 위해서 양질의 여성노동력군이 대체 노동력군으로 주목 받으며 이들을 집에서 끌어내기 위한 일·가정 양립 정책이 도모된다. 그러나 이들이 진입한 노동시장이 성차별적 관행으로 일관된다면 여성들은 노동시장의 주변을 맴돌며 여성노동의 계도화 속에 함몰되거나 혹은 더욱 강력하게 결혼시장으로의 진입을 포기할 것이다. 이것은 다시 저출산과 초고령화를 앞당기며 끊임없는 악순환 속에 빠지는 것이다.

실제로 외국의 사례들은 젊은이들이 잦은 취업 실패를 경험하고 돌봄 영역에 대한 사회적 지원을 받지 못할 때, 국가 수준에서 급격한 출산을 저하 현상이 수반됨을 보여 준다. 저출산 국가들의 공통된 출산 연기 결정요인은 초기 성숙기의 높은 경제적 불확실성이다. 이 불확실성이 출산 결정과 같은 장기적인 결정을 미루게끔 하는 요인으로 작용하고 있다. 대신에 개인으로 하여금 교육이나 다른 형태의 인적자본에 투자하도록 하는 요인을 제공하기도 한다. 예를 들어, 남부유럽의 경우를 보자. 남부 유럽 국가들은 소득수준은 중상위권에 랭크되어 있고 점진적인 성장을 하며, 낮은 인플레이션을 경험했다. 이와 동시에 청년층의 노동시장 진입이 매우 어려워 높은 청년 실업률을 나타내고 있다. 그리고 북유럽에 비해 이들 국가의 청년 실업률은 남성보다 여성에게서 더 높게 나타난다. 남부유

럽에서의 만성적인 청년실업의 증가는 청년들이 노동시장에 들어가는 것을 방해하고, 고등 교육을 받는 것을 더 매력적으로 만들어 왔다. 남부유럽 국가에서 불확실성은 높은 청년 실업률과 불안정한 고용에서 비롯된다. 그렇기 때문에 그들은 안정적이고 좋은 직업을 얻기 위하여 교육기간을 연장하는 것이 필수적인 것으로 되었다. 불확실성을 회피하려는 개인 수준에서의 합리적 선택은 국가 단위의 거시적 수준에서 출산 연기 및 출산을 저하로 나타난다.

뿐만 아니라 저출산 국가들의 출산 연기(birth postponement) 현상 발생에는 또 하나의 공통된 사회적 환경이나 제도가 존재한다. 예를 들면, 남부유럽 저출산 국가의 경우(이탈리아나 스페인), 자녀 보육에 대한 사회적 지원이 매우 부족하다. 노동 시장 또한 시간제 근무수요나 출산휴가 후의 복직 등과 같은 문제에서 비교적 유연성이 떨어진다. 다른 서부 유럽 국가들과 비교할 때, 이탈리아와 스페인은 세금 수당이나 직접적인 지원 등과 같은 가족에 대한 정부의 지원이 최저 수준이다. 이러한 정부 지원의 부족분이 부분적으로 강한 가족적 연대로서 보충되는데, 예를 들어 경제적 지원이나 자녀보육 등이 조부모에 의해 이루어지는 것이다. 공공 지원을 가족이 대신하는 것은 현대 산업화된 국가에서는 불충분하며 그 자체 한계로 작용할 수밖에 없다.

결론적으로 말해서, 현재의 성차별적 노동구조가 지속되고 사회 구성원들이 돌봄노동에 대한 사회적 지원을 받지 못할 때, 사회 구성원들 그 가운데에서도 특히 여성들의 결혼 기피, 출산 기피 현상은 지속될 수밖에 없다. 결혼 기피, 출산 기피로 인한 인구구조 변화의 가속화 현상은 또다시 생산/재생산 영역의 공백을 결과하며 상생(相生)의 기회를 상실하게 되는 어두운 미래로 이어질 수도 있다. 결국 저출산고령화시대 속에서 여성인력에 대한 적극적인 활용 방안이야말로 기형적인 초저출산, 초고령화 현상을 완화시킬 수 있는 지름길이 되는 것이다.

지금까지 저출산고령화시대에서 여성인적자본 활용의 필요성에 대하여 인구구조와 생애주기의 변화, 개인, 가계, 기업, 국가의 효율성 증대의 측면, 급속한 저출산고령화에 유연하게 대처하는 방식 등을 중심으로 살펴보았다. 우리 사회의 국가경쟁력을 강화하기 위해서는 ‘사람’에 대한 투자를 통해서 사회성원들이 자생할 수 있도록 도와주는 게 최우선 과제일 것이며, 그런 측면에서 비활성화된 인력의 대표적인 집단인 여성인적자본에 대해 국가가 적극적으로 개입하는 것이 그 어느 때보다도 절실한 과제라고 생각된다.

제3장 여성 인적자본 활용에 대한 선행 연구 고찰

제1절 인적자본에 대한 정의

인적자본(human capital)은 경제적으로 가치가 있는 인간의 지식이나 기능을 말한다. 이러한 시각에서 본다면 인간도 물질 자본 못지않게 중요한 “자본”이며 이러한 인적 자본이 형성되기 위해서는 교육과 같은 적극적인 투자가 필요하다. 각 개인의 노동력은 동질적인 것이 아니라 인적 자본의 축적 정도에 따라 서로 다른 특성을 나타내는 이질적인 특성이 있다 (김경근, 1995). 인적자본은 개인에 따라 체화정도가 다르고 그것으로 인하여 개인마다 인적자본의 정도가 다르기 때문에 같은 시간 노동을 한다고 하더라도 서로 다른 결과를 가져 올 수 있다 (신범석, 2001).

사람마다 인적자본이 다르게 형성되는 이유를 베커는 사람들이 서로 다른 학교에서 서로 다른 교육과 훈련을 받았기 때문이며 사람들이 학교에 가는 이유도 전 생애에 걸쳐 자신의 소득을 증가시키기 위한 투자의 목적이라고 설명하고 있다. 그러한 점에서 얼마나 자신의 교육에 투자를 하였는가가 인적 자본의 질을 좌우하는 하나의 조건이 될 수 있다. 슬츠는 생산성에 영향을 미치는 것은 노동의 질이라고 보고 학교 교육 뿐만 아니라 직업훈련, 민간 차원의 성인교육, 보건 서비스, 직업에 적응하기 위한 개인의 노력 등도 인적 자본 형성을 위해 필요한 요소라고 지적하였다.

최돈민(2002)은 인적자본을 인간에 내재되어 있는 지식, 정보, 기술, 태도, 인성, 가치관, 건강 등을 의미한다고 보았다. 인적자본은 대부분 가정, 학교, 노동시장에서 정규교육이나 비정규 교육·훈련 등을 통하여 습득되고 발달되며, 교육이나 직업훈련 등을 통해 근로자의 지식과 기술이 늘어

나고 고도화되면 그 사람의 생산성이 높아지므로 인적자본에 대한 투자는 생산 증대에 기여하는 투입요소가 된다고 보았다. 인적자본 투자가 다른 투자와 다른 점은 인적자본의 형태로 특정한 사람에게 축적되는 것이라고 하였다.

윤봉준(1990)은 인적자본이론에 따르면 근로자의 생산성은 그가 가진 인적자본의 크기에 의해 정해지는데 이 인적자본은 교육 및 경력이 증가될 때 늘어난다고 보았다. 따라서 임금은 교육이나 경력과 같은 근로자의 생산성 지표에 의해 결정된다고 하였다.

이건희 등(1997)은 인적자원이 노동을 수행하는 주체로서 일종의 유형자원처럼 보이나 무형의 자원이 체화되어 있으므로 단순한 유형자원과는 구별된다고 보았다. 인적자원은 기업이 보유한 자원 중 유일하게 시간이 지날수록 가치가 향상되는 자산이며, 기계와 달리 학습과 성과 향상이 가능하다고 보았다. 기업이 목적 달성에 필요한 인력을 확보하고 적절하게 관리함으로써 인적자원 자체로부터 뿐만 아니라 다른 자원들과의 구조화 과정을 통해 다른 경쟁업체들이 모방하기 어려운 역량을 보유할 수 있게 되고 이는 지속적인 경쟁우위의 기반이 된다고 하였다.

유현숙(2005)은 인적자본 못지않게 '사회자본'와 '심리적자본'도 중요한 자본이라고 지적하였다. 사회자본은 물적자본과 인적자본과는 달리 사람들 사이의 관계를 통해 형성된다고 하였다. 이러한 사회자본은 물적자본과 인적자본 같이 생산 활동을 증가시키는 역할을 한다는 점에서 다른 자본과 공통성이 있다. 이러한 사회자본은 전통적인 공동체 역할이 감소하는 현대적 상황에서 개인들에게 소속감이나 정체성 그리고 결속력을 제공해 주는 효율적인 장치로 인식된다. 심리적 자본은 사람마다 다르게 나타나는 몇 가지 특성들을 체계화하여 하나의 자본 개념으로 파악하는 것이다. 다시 말해 개인의 성향 가운데 긍정적인 부분 즉, 자신감, 희망, 낙천성, 탄력성 등을 개인이 소유하고 있는 심리적 자본으로 보는 것이다. 이

러한 심리적 자본을 잘 활용함으로써 개인을 발전시킬 수 있으며 조직에 있어서는 생산성 제고와 보다 나은 서비스의 제공, 종업원의 이직률 감소와 같은 효과를 얻을 수 있다고 보았다. 나아가 심리적 자본은 지역사회 발전에 있어서도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 동 연구에서는 여성의 경제활동 참여가 더 이상 확대되지 못하는 원인을 인적자본과의 관련성으로 진단하고 사회자본과 심리적 자본의 개념을 기초로 여성의 장점과 잠재력을 발견하여 여성의 참여 범위를 경제 활동 뿐만 아니라 다른 영역으로까지 확장시키고자 하는 시도를 하였다. 분석 결과, 인적자본의 정도는 여성이 남성보다 낮은 것으로 나타났는데 그 이유는 인적자본개발을 위한 여성 스스로의 노력이 부족했던 것이 아니라 가사 노동이나 자녀 양육 등 여성들에게 주어진 과중한 업무 때문에 인적 자본을 향상시킬 수 있는 기회가 부족했기 때문인 것으로 나타났다. 한편, 사회 자본과 심리적 자본에 있어서는 여성이 남성보다 더 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과에 기초하여 여성 인력은 여성 개인의 발전 뿐만 아니라 사회 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며 우리 사회의 안녕과 발전을 위해 고무적인 일이라고 평가하였다.

거시적인 관점에서 볼 때 이러한 인적자본은 경제성장에 큰 영향을 미치는 것으로 지적되고 있다. 많은 경제학자들은 내생적 성장이론 (endogenous growth theory)을 통해 인적자본이 경제성장의 중요한 요인이며 인적자본의 크기가 경제 성장률에 영향을 미친다고 주장하였다(Romer, 1986; Lucas, 1988; Rebelo, 1990; Muligan and Sala-i-Martin, 1993; Barro and Sala-i-Martin, 1995). 신고전파 성장모형(neoclassical growth model)에서도 인적자본을 생산요소로서 간주하였으며, 한 국가가 정상균형(steady-state equilibrium)으로 가는 조정기간(transitional period)에서 인적자본의 크기가 경제성장률에 큰 영향을 미친다고 하였다(Mankiw, Romer and Weil, 1992). 이러한 내생적 성장이론에서는 또한 경제성장에 있어 기술진보 또는 총요소생

산성의 증가가 중요한 요인이며 인적자본의 크기가 기술진보율을 결정할 수 있다고 보았다. 예를 들어 Romer(1990)의 경우 각국이 보유한 인적자본량이 그 경제의 기술혁신을 가능하게 한다는 이론적 모형을 제시하고 있다.

이러한 인적자본에 대한 선행 연구들의 정의를 기초로 본 연구에서는 인적자본을 경제적으로 가치가 있는 지식, 정보, 기술 뿐 만 아니라 태도, 인성, 가치관, 건강을 모두 포함하는 개념으로 정의한다. 이러한 인적자본은 교육 및 훈련을 통해 습득되고 발달되며 개인의 생산성에 영향을 미쳐 개인적으로는 임금수준을 결정하며 기업의 발전에 영향을 미치며 궁극적으로는 국가 경제 성장을 좌우한다고 보기로 한다.

제2절 국내 여성 인적 자본 활용에 있어서 문제점

1. 여성 노동 공급의 특성

인적자본이론에 따르면 개개인의 근로소득 격차가 발생하는 이유는 개인마다 축적된 인적자본의 양의 다르고 이로 인해 노동 생산성에 차이가 있기 때문이라고 보고 있다. 따라서 근로소득의 격차를 완화하는 가장 적절한 방안은 인적자본을 축적할 수 있는 기회를 균등하게 보장해 주는데 있다고 할 수 있다. 그러나 여성의 경제활동의 경우는 이러한 이론적 설명이 그대로 적용되지 않는다고 지적되고 있다(유인옥, 2005). 우리나라 여성의 경우 남성과 못지않은 교육 수준을 갖고 있음에도 불구하고 남성에게 비해 낮은 임금 수준을 경험하고 있다. 이에 대한 가장 큰 이유는 노동 시장에서의 성차별 뿐 만 아니라 결혼과 동시에 직장을 그만 두어야 하는 사회적 관행, 육아와 가사 부담으로 인한 낮은 재취업률 등으로 지적되고 있다. 특히, 여성의 경우 노동공급시간을 결정함에 있어 여가시간

과 시장노동시간 간의 대체뿐만 아니라, 가사노동과 시장노동간의 대체 관계 역시 고려해야 하는 제약조건이 있다. 또한 기혼 여성의 노동공급은 학력, 연령, 경력 요인 뿐만 아니라 자녀수, 남편 임금 등 가족 관련 변수의 영향을 크게 받고 있다.

차은영과 유옥란(2001)은 남성의 노동공급이 수요 측의 여건에 의해 많은 영향을 받는데 비해 여성의 노동 공급은 공급측의 요인에 의해 크게 좌우된다고 하였다. 예를 들어 결혼, 출산, 육아, 가계소득 등과 같은 가족과 가구 관련 변수들이 여성 노동 공급에 큰 영향을 주며 이러한 이유로 인하여 여성의 노동 공급 곡선은 M자형 곡선 상태를 나타내고 있다고 하였다.

우리나라의 경우 특히 고학력 여성들의 경제활동참가 단속성이 큰 것으로 나타나고 있다. 국졸 이하 여성들은 결혼·출산·육아 등에 관계없이 계속 취업하는 경향을 보이며, 중졸이나 고졸여성은 결혼과 더불어 노동시장에서 탈퇴하지만, 막내자녀 출산 후 혹은 막내 자녀 취학 전 사이에 다시 노동시장에 참여하는 것으로 나타나고 있다. 하지만, 대졸 여성은 결혼과 동시에 노동시장 참가율이 크게 하락하며 이후 비슷한 비율을 유지하여 낮은 학력 수준의 여성들보다 재취업률이 현저히 낮은 경향을 보인다. 이러한 양상은 우리나라의 독특한 현상으로 여성의 학력과 경제활동참가가 비례하는 외국과는 대조적인 양상이다(박미혜, 2001)

여성의 노동시장 참여는 노동자의 내재적인 특성 뿐만 아니라 노동시장의 수급환경 역시 중요한 영향을 미치고 있다. 일례로 노동시장의 고용사정이 급격히 악화되면 여성의 경제활동 참가가 일시적으로 급격히 상승하다가 고용사정 악화가 지속되면 여성의 경제활동 참가가 다시 급락하는 양상을 보인다. 이러한 현상을 보이는 이유는 여성의 고용이 노동시장에서 대부분 비정규직의 형태를 띠고 있어서 경기 변동에 영향을 많이 받기 때문이라고 볼 수 있다 (유인옥, 2005).

박주현(1997)은 여성의 경제활동 참여는 생애 주기론과 상대적 과잉 인구론에 의해 설명될 수 있다고 보았다. 생애주기론에 따르면 여성의 경제활동참여는 여성의 가정내 지위의 변화에 따라 달라진다. 여성의 가정내 의무가 크게 강조되는 시기에는 여성의 경제활동 참여 동기가 위축되고 그 반대의 시기에는 크게 고무된다는 것이다. 이러한 생애주기론은 남성 노동력과는 달리 가족주기에 따라 시장노동 참여 경향이 달라지는 우리나라 여성 노동력의 특수성을 설명하는데 유용한 틀이라고 볼 수 있다. 상대적 과잉 인구론은 노동시장에서 여성의 지위가 2차적이라는 현실에 근거하고 있다. 동 가설은 여성 인력이 산업 예비군의 성격을 갖고 있어 자본 축적에 따라 노동력을 유인하고 밀어내며 경기의 호황과 불황에 따라 노동력의 흡수가 달라진다고 설명하고 있다. 동 이론에 따르면 여성의 노동시장참여는 노동 공급자인 여성 스스로의 결정에 의해서가 아니라 기업과 같은 노동수요자들의 결정에 의해 이루어진다고 보고 있다.

이기숙(1993)은 여성의 경제활동은 여성의 모성 기능과 그로 인한 가정내 역할 분담 때문에 남성의 경제활동과는 본질적으로 다른 특성을 갖는다고 보았다. 전통적인 노동공급이론에 의하면 각 개인은 소득과 여가간의 선호체계와 예산 제약 하에서 시장 노동과 여가에 시간을 배분함으로써 노동 공급을 결정한다. 그러나 이러한 분석들은 남성의 노동 공급을 비교적 잘 설명하는 반면 여성의 노동공급을 설명하는데는 적합하지 못하다. 여성의 노동 공급은 시장 노동과 여가 외에 가사 노동에 시간을 배분함으로써 결정되기 때문이다. 따라서 여성의 노동 공급에는 임금으로 대표되는 시장 노동의 가치 외에 가사 노동의 가치가 중요한 요인으로 작용한다. 가사 노동의 가치는 그 대체 가능성에 의해 크게 좌우되어 대체하기가 어려울수록 높은 가치를 지니게 된다. 예를 들면 영유아를 가진 기혼 여성의 경우 보육 시설의 미비는 가사 노동의 대체 가능성을 저하시킴으로써 경제활동에 제약을 가하게 된다. 즉, 다른 조건이 동일할 때 탁아

비용 부담이 클수록 가사 노동의 상대적 가치가 높아지므로 여성의 노동 공급이 줄어든다. 여성의 이러한 노동공급 조건은 여성 인력 활용의 가장 큰 약점으로 지적된다.

최문경과 이기업(2006)은 기혼 여성의 노동시장 참여가 가족 내 구성원들의 가부장주의적 관념에 영향을 미치는지 검토하기 위해서 한국과 스웨덴을 비교 분석하였다. 연구 결과, 우리나라 기혼 여성들은 주로 소득을 사용해 계층적 지위를 인식하며 이때 자신과 배우자의 소득 모두 고려하는 것으로 나타나고 있다. 한편, 우리나라 남자들은 직업 지위에 기초해 계층적 지위를 인식하며 그러한 직업지위를 고려함에 있어 본인의 직업 이외의 부인의 직업지위는 상당히 미약하게 고려하는 것으로 나타났다. 스웨덴에서는 기혼남녀 모두 교육에 기초해 계층적 지위를 인식하는데 이때 오직 본인만의 교육 수준을 고려하는 것으로 나타났다.

김재원(2003)은 우리나라가 IMF 구제 금융에 직면하게 되었던 직간접적인 요인을 우리 경제에 체화되어 있던 고비용·저효율 구조로 지적하고 이러한 고비용·저효율 구조를 초래한 원인 중의 하나로 여성의 경제활동참여율 저하를 지적하였다. 여성의 경제활동 참여율 저하는 보육 시설 및 정부의 여성 취업 활성화를 위한 보육 정책의 낙후성에 기인한다고 보았다. 즉, 정부가 여성의 경제활동참여를 촉진시키기 위해 취업 여성에 대한 영유아 보육에 인센티브를 주었다면 고비용·저효율 경제구조를 완화시키는데 크게 도움을 주었을 것이고, IMF 구제 금융이 발생하였을 개연성이 줄어들었을 것이라고 보았다. 동 연구에서는 여성에 대한 차별이나 편견은 전보다 크게 개선되었으나 여성이 노동시장에서 실질적으로 노동공급을 하기 위해서는 육아 및 출산에 대한 정부의 지원이 부족한 현실이라고 지적하였다. 이에 여성의 취업을 활성화 할 수 있는 직접적인 유인책으로 출산, 육아에 따른 취업의 장애요인을 제거하는 것을 지적하였으며 이를 위해서는 보육비용의 사회화를 적극적으로 추진하는 것이 필요하다고 보았다.

정부는 그 동안 여성의 사회참여와 여성 유희 노동력을 보다 적극적으로 활용하기 위하여 많은 정책을 펴 왔으며, 그 중에서도 자녀양육문제를 여성의 경제활동 참가에 가장 큰 걸림돌로 판단하여 보육시설 확충 사업에 주력해 왔다. 그러나 그 동안의 보육 시설 확충에도 불구하고 기혼 여성의 경제활동 참가에는 별 다른 영향을 미치지 않은 것으로 나타나고 있다. 황윤재, 최강식(1999)은 실증분석을 통해 보육 서비스 확충에도 불구하고 기혼 여성의 노동 시장 참여는 크게 증가하지 않은 것을 보여 주었다. 이러한 사실은 단순한 보육시설 지원만으로는 기혼 여성의 인적자원을 노동시장으로 쉽게 진입하게 하는데 한계가 있다는 것을 말한다. 동 연구는 기혼여성의 노동시장 참여와 근로시간에 가장 중요한 요인이 8세 미만의 자녀수 여부라는 사실을 들어 여성 인력이 노동시장에서 활용되기 위해서는 보육 서비스 확충이 여전히 중요한 정책이라고 보았다. 하지만 보육시설 확충 정책 실시에도 불구하고 그 실효성이 크지 않았던 이유는 자녀의 유무가 여성의 노동공급행위와 무관해서가 아니라 보육 서비스의 확충이 필요한 지역에 보육 시설을 우선적으로 설립하지 않았기 때문인 것으로 보았다.

2. 고학력 여성의 노동 공급 문제

조영복과 곽선화(2000)는 고학력 대졸여성의 실업이 타 실업과는 다른 몇가지 특수성이 있다고 지적하였다. 대졸여성은 취업이 되지 않을 경우 비경제활동 상태로 전환되는 경우가 많아 향후 경기가 회복되더라도 노동 시장에 재진입하는데 곤란을 겪고 있다. 이는 남성은 취업이 되지 않더라도 취업 노력을 지속하여 실업자로 존재함으로써 향후 취업으로 전환하는 경우가 일반적인 것과는 대조적인 양상이다. 동 연구에서는 고학력여성의 취업 활성화가 가져다 주는 사회적 효과는 크게 두가지로 구분될 수 있다고 보았다. 첫째, 국가의 소중한 인적자원의 낭비나 사장 없이 여성 인력

을 효율적으로 활용함으로써 국가 경쟁력을 제고시킬 수 있다. 둘째, 노동시장의 성불평등현상을 완화함으로써 성평등사회와 선진사회를 앞당길 수 있다. 동 연구에서는 우리나라 노동시장의 성불평등 현상은 대부분 고학력 여성의 저조한 취업에서 비롯된 것이라고 보았다. 고학력 여성들이 노동시장에 많이 진출할 경우 자연스럽게 전문기술직 및 준전문직, 행정관리직, 고위 사무직에서의 여성 비율이 높아질 가능성이 크다. 이렇게 되면 성별 직종분리 현상이 상당부분 해소 될 수 있을 것이며 직종분리에 따른 임금 격차도 상당히 좁혀질 수 있다고 보았다. 전통적으로 취업과 정책의 사각 지대에 놓여 있던 우리나라 고학력 여성 특히 대졸 여성들은 IMF 이후 고실업시대에 접어들면서 하향취업경향이 심화되었으며 그 결과 여성고용 구조가 질적으로 매우 저하되고 있다. 노동시장이 이렇게 양분되는 구조 속에서는 주로 여성 근로자가 외부자 즉 주변 근로자화 할 가능성이 높으며 고학력여성의 경우도 예외일 수 없다고 보았다. 따라서 이를 방지하기 위한 다각적이고 입체적인 노력이 절실히 요구된다고 보았다.

김혜영(2001)은 우리나라의 경우 특히 고학력 여성일수록 경제활동참가의 단속성이 심각하다고 지적하였다. 국졸 이하 여성은 결혼·출산·육아 등과 같은 생애 사건과 관계없이 계속 취업하는 패턴을 보여주는 반면, 중졸이나 고졸여성은 결혼과 더불어 노동시장을 퇴출하지만 막내자녀 출산 후와 막내자녀 취학전 사이에 본격적으로 재취업을 한다고 하였다. 그러나 대졸 여성은 결혼시점에서 경제활동참가율이 크게 하락한 이후 계속해서 비슷한 수준을 유지하는 것으로 나타나 다른 학력수준에 비해 노동시장에서 한번 퇴출하면 재진입률이 가장 낮은 특성을 보인다고 하였다. 이렇게 여성의 학력과 경제활동참가가 비례하지 않는 것은 우리나라만의 독특한 현상이라고 지적하였다.

3. 유휴 노동력으로서의 여성 노동

우리나라 기혼 여성 중 대부분의 전업주부는 취업기회를 얻지 못하거나 자녀 양육으로 인하여 더 이상 구직활동을 하지 않는 실망노동자인 것으로 지적되고 있다(김태홍, 1996). 따라서 이들에게 적절한 취업기회가 제공되거나 자녀 양육에 대한 부담으로부터 벗어날 수 있다면 노동 시장에 취업하려는 의사가 있는 유휴노동력의 성격을 갖고 있다고 볼 수 있다.

통계청의 정의에 따르면 경제활동인구는 “만 15세 이상 인구 중 조사 대상 주간 동안 상품이나 서비스를 생산하기 위하여 수입이 있는 일을 한 취업자와 일을 하지 않았으나 구직활동을 한 실업자”를 지칭한다. 한편, 구직활동을 하지는 않았으나 취업의사가 있는 사람들을 미국 BLS는 경계 노동자로 구분하고 있다. 황수경(2003)은 취업의사가 있으나 구직활동을 하지 않은 자의 비구직사유를 다음과 같이 크게 두 가지로 구분하였다. 첫째, 노동시장의 여건이 자신이 취업하는데 불리하다고 판단하여 구직을 포기한 경우로 이들을 “실망실업자(discouraged workers)”라고 분류한다. 둘째, 노동시장 상황보다는 육아, 가사, 통학 등 자신의 여건이 취업하기에 부적절하다고 판단하여 구직을 포기한 경우로 이들을 “경계 노동력 (marginally attached workers)”이라고 한다. 황수경(2003)은 이러한 실망 실업자와 경계 노동력을 합하여 “잠재 실업자”로 구분하고, 잠재 실업자는 순수비경제활동인구와는 달리 노동시장 상황에 따라 가용인력의 범주에 들어 올 수 있다는 점에서 노동력의 가용상태를 파악하기 위한 개념으로 사용할 수 있다고 하였다. 실제로 2002년 현재 비경제활동인구 가운데 남성 124천명과 여성 149천명이 취업의사가 있는 것으로 파악되며, 남성의 경우 실업자의 30% 규모인데 반해, 여성의 경우 실업자의 60% 수준에 달하는 것으로 나타나고 있다. 유휴인력을 실업자와 잠재실업자를 합한 개념으로 볼 때 2002년 현재 남성의 유휴인력이 592천명으로 여성 390천명

보다 월등히 높지만, 유휴인력 중 잠재 실업자가 차지하는 비중은 여성이 38.2%로 남성의 21.0%보다 월등히 높은 양상을 보인다.

한편, 동 연구에서는 1992년과 비교하여 2002년 여성의 잠재실업은 454천명에서 149천명으로 하락하였으며, 특히 유배우 기혼여성들에 있어 이러한 잠재실업자가 크게 줄어든 것으로 지적하였다. 연령별로 본다면 30대 이후 잠재 실업자 수가 감소하였는바, 이러한 사실은 30대 이후 여성들 상당수가 취업을 포기하고 노동시장 밖에 머무르는 경향이 증가하였다는 사실을 의미한다고 하였다. 학력별로 본다면 특히 대졸이상 여성의 유휴화율이 하락하였는데 이러한 사실은 노동시장에서 고학력 여성의 활용도가 낮아졌을 뿐만 아니라 이들의 활용가능성도 더욱 낮아졌다는 것을 말하고 있다고 하였다. 고령화 및 저출산 시대를 맞아 여성 노동공급은 점점 더 인력정책의 핵심으로 부각되고 있지만 과거 10년간의 유휴인력 변화 추이는 여성인력의 가용인력이 오히려 줄어들고 있는 것을 보여준다고 하였다. 따라서 여성 인력 활용 방안을 모색함에 있어 유휴인력의 개념을 포함하는 중장기적인 공급 전망이 이루어져야 할 것을 지적하였다.

4. 여성 노동의 질적 저하

인적자본론에서는 인적 자본을 형성하는데 필요한 최소한의 기간 때문에 일정 연령 수준까지는 연령과 고용가능성간에 정의 관계가 있다고 보고 있다. 그러나 여성의 경우 나이가 많아짐에 따라 결혼을 하고 자녀를 낳는 가족 형성 과정이 진행되기 때문에 나이와 노동시장에 참여할 가능성은 역의 관계를 가질 가능성이 높다고 보았다. 인적자본론에 따르면 교육을 많이 받은 여성은 일할 가능성이 높고 노동시장에서 지위나 보상에 있어 우위를 점할 가능성이 많다. 한편, 과잉인구론에 의하면 불안정 노동층이 학력이 낮으며 생계를 유지하기에 부족한 소득을 받기 때문에 남녀 모두 일할 가능성이 높다고 보고 있다. 이는 저학력 여성일수록 일할 가능

성은 많아지며 불안정한 노동자일 가능성이 높다는 것을 의미한다.

노동시장에 참여하는 여성의 수가 2005년 10,037천명으로 사상 처음으로 1천만명이 넘어섰지만 이러한 수적 확대는 고용의 질적 개선으로 이어지지 않고 있으며 여성의 노동의 단순화, 보조노동, 미숙련노동의 경향이 지속되고 있다고 지적되고 있다. 신경아(2005)는 이러한 경향의 원인이 1960년대 근대적 공업화 초기에 여성을 노동시장에 끌어들이는 동력이 “저임금 노동력으로서 여성인력의 활용”에 있었다는 사실을 지적하고 있다. 여성 노동에 대한 평가절하는 가부장제의 전개와 같은 역사를 지닌 구습이지만 근대 자본주의적 공업화 과정에서 나타나는 “여성의 단순노동”이라는 관념은 노동시장 주체들 간의 힘 관계에서 사회적으로 구성된 산물이라고 규정 하였다.

강혜련(1998)은 이러한 여성 인적 자본 활용의 문제가 우리나라만이 직면하고 있는 문제가 아닌 아시아 태평양 지역 국가들이 보여주는 공통적인 현상임을 강조하였다. 아시아 태평양 지역에서의 여성 노동 참여율은 최근 20~30년 동안 꾸준히 증가하여 왔으며 참가율의 절대적인 수치는 여성이 남성보다 뒤지지만 증가 속도에서는 여성이 더 빠른 것으로 나타나고 있다고 하였다.

하지만 노동시장에 참여하고 있는 여성들 대부분은 생산직과 서비스직 종사자이고 관리 및 행정직 종사자의 비율은 낮으며 과학이나 기술분야 종사자는 그 수가 더욱 희소하다고 보았다. 특히, 무급 노동을 통한 여성의 경제적 기여가 전통적으로 평가받지 못하고 있으며 남자보다는 여자가 파트타임 근로자로 더 많이 일하고 있다고 하였다. 이는 대개 여성 자신의 자발적 선택이라기보다는 성차별, 교육 및 훈련 기회의 부족, 직장과 가정 병행의 어려움 등으로 인해 전일제 근무에 대한 기회가 제한적일 수밖에 없는 것에 기인하고 있다고 보았다. 파트타임 근무여성은 보상수준, 고용안정, 복리후생 등의 작업조건이 열악한 상황에 노출되어 있는 실정

이라고 하였다. 동 연구에서는 아시아 지역에서 과거에 비해 여성의 경제 활동이 크게 향상되었음에도 불구하고 증가 추세에 있는 여성의 경제 활동이 인적자원 개발정책이나 시스템에 의한 적극적인 지원을 제공받지 못하고 있기 때문에 여성들을 좌절시키는 측면과 아울러 인력 활용의 효율성을 극대화시키지 못하고 있다고 지적하였다.

이건희·이택수·김효근(1997)은 1990년대 여성과 고연령층의 경제활동 참가 비율이 높아지게 된 원인으로 1980년대 후반부터 3D 업종에 대한 노동 공급이 수요에 미치지 못하는 상황이 되었고 전반적으로 인력 공급이 수요에 비해 크게 향상되지 못한 사실을 지적하고 있다. 한편 법제도 여건 역시 남녀고용평등법을 위시하여 근로여성과 관련된 법규가 정비되는 등 여성에게 호의적인 방향으로 변화해 왔으나 여성 근로자들의 근로여건은 기대 수준을 미치지 못하고 있다고 지적하였다. 제도적 장치가 마련되었음에도 불구하고 여건이 크게 개선되지 못하고 있는 것은 제도의 규제를 받게 되는 노동수요측 즉 기업의 입장에서 이를 수용하여 여성인력정책을 개선하는 과정에서 문제가 발생하고 있는 것으로 해석하였다. 특히 이러한 문제의 근원에는 여성인력정책에 영향을 미치는 구조적인 문제가 내포되어 있다고 보았다. 동 연구의 설문결과, 신규인력의 채용이나 배치 방법, 기준 등의 면에 있어서는 남녀의 차이가 뚜렷하지 않은 것으로 나타난 반면, 대졸 여성 인력 활용이 여전히 단순반복적인 업무와 특정분야에 국한되는 경향이 있는 것으로 나타났다. 승진이나 교육훈련에 있어 기회가 동일하게 부여되고 있다고 응답하는 여성들은 많지만, 실제로 제도를 활용하는 여성은 극소수인 것으로 드러나 제도적·인식적 평등과 실질적 평등 간에 아직 거리가 있는 것으로 나타나고 있다고 하였다. 기혼 여성의 재고용이나 여성보호정책이 미비한 것은 기업의 여성인력정책이 아직도 단기적인 시각에서 수립되고 있기 때문이라고 하였다.

정영금(2001)은 노동시장에 참여하는 여성의 수는 양적으로 증가하였으

나 노동시장에서의 성차별이나 여성고용구조의 악화, 열악한 근로조건 등으로 미루어 보아 여성 노동이 질적으로 개선되었다고 보기는 어렵다고 하였다. 상용직, 고용주, 자영자의 남녀비를 보면 여성의 수가 현저히 적으며 특히 여성 무급가족종사자의 비중이 높다는 사실은 여성의 경제활동 참가율이 높아졌다고는 하나 여성들은 아직도 직업지위가 낮고 불안정한 부분에 많이 분포되어 있다는 것을 지적한다 하였다.

특히 취업주부들이 종사하는 직업은 서비스 판매직과 단순노무직 등과 같이 소득이 낮은 계층의 기혼여성들이 대체로 취업하고 있는 분야이다. 낮은 소득으로 인하여 이러한 여성들은 편의품이나 시장서비스를 이용하여 노동 부담을 경감시킬 수 있는 처지도 아니다. 따라서 직업 지위가 낮은 취업 여성이 대부분인 우리나라의 경우 가사 노동을 대체할 만한 소득도 없고 사회적인 제도도 마련되지 않은 상태이기 때문에 일과 직장에서 여성 노동자들의 노동 부담이 과중하다고 하였다. 또한 여성 자영업 종사자의 많은 부분을 차지하는 무급가족종사자들은 취업자로 분류되어 여성의 취업률을 높이는데 기여하였음에도 불구하고 공식적인 소득이 없다는 문제가 있다고 하였다. 일과 가족생활을 통합할 수 있는 대안이 된다는 점에서 재택근무는 여성들에게 장점이 있으나 오히려 작업 방해로 인해 생산성이 떨어지고 이중역할을 가중시킨다는 비판이 있다. 동 연구에서는 여성의 인력을 활용하기 위한 지원체계의 모델로서 사적인 해결과 공적인 해결, 물적 자원을 이용한 해결과 의식적인 해결 등 두 차원을 결합하여 가정 내 해결, 사회의식의 개선, 시장 환경의 개선, 사회제도 및 공공시설 확립의 네 가지 차원에서의 지원체계 마련이 필요하다고 하였다.

금재호(2000)는 대부분의 직장 여성들이 낮은 임금과 차별, 불확실한 미래와 경력개발의 한계 그리고 결혼, 육아 등의 사유로 20대 후반에서 30대 초반에 걸쳐 노동시장을 떠나게 되고 이후 수년간의 공백 뒤에 다시 노동시장으로 회귀하는 경력단절 현상을 경험한다고 지적하였다. 이러한

경력단절은 고임금·고생산성 직종에서의 여성 진출을 저해하며 여성 근로자의 대부분이 비임금근로자나 또는 임시·일용직과 같은 저임금, 저생산성 직종에 종사하게 되는 중요한 요인이라고 보았다.

5. 여성의 전문 분야 문제

조영복과 박선화(2000)는 우리나라 여성 인력의 투자 방향이 미래 수요 방향과 벗어나고 있음을 지적하였다. 여학생들은 어학, 문화인류학, 국제봉사활동 등과 같은 분야에 높은 관심과 우위를 가지는 반면, 수익성 등 기업에 직접 활용이 되는 상경, 컴퓨터 소프트웨어 부문 등에 대한 투자는 부족하다고 보았다. 결국은 이러한 투자 행태가 여성의 내재적인 능력과 상관없이 여성 노동 수요의 정체로 연결된다고 하였다. 우리나라 정보통신 사업체의 사례를 본다면 종사자수의 35%가 여성 인력이지만 전체 여성 인력의 76%가 대부분 생산직 근로자인 것으로 나타나고 있다.

이러한 현실은 정보통신산업에서의 여성 인력 활용 현황을 분석한 이권희·김효근·이택수(1999)의 연구에서 잘 나타나 있다. 본 연구에서는 대체적으로 모든 정보통신산업에서 공통적으로 여성 인력의 활용도가 아주 미미한 수준이라고 지적하였다. 사업의 주요 활동인 본원적 활동 부문에는 거의 여성 인력 활용이 전무한 상황이며, 각 기업이 여성 인력을 활용하는 업무에는 서비스 및 사무보조, 고객 상담, 경리 및 총무에 해당하는 관리 분야 등이 대부분인 것으로 나타났다. 타산업 및 타기업 대비 공통적으로 여성 인력의 활용도가 높다고 응답한 분야는 컴퓨터 관련 서비스와 교육부분인 것으로 나타났으며, 상대적으로 여성 인력의 활용도가 낮은 분야는 정보통신기기와 설비 공사인 것으로 나타났다. 자사의 업무 특성 자체가 여성에게 적합하지 않은 것으로 인식하고 있는 분야는 기기유통, 연구개발, 설비공사인 것으로 나타났다. 또한 정보통신기기와 소프트웨어 부문에서는 향후 더 많은 여성 인력을 고용할 계획이 없다는 의사를 보였다.

김태현(2002)의 연구에서는 지식·정보 사회는 산업사회의 표상이었던 강인한 육체적 힘을 필요로 하는 것이 아니라 섬세함, 치밀성, 그리고 유연성 등 일반적으로 여성의 특성으로 분류되는 특성들이 요구되는 사회라고 보았다. 더욱이 21세기는 여성의 세기로 보면서 20세기를 지배했던 이성보다는 감성이 새로이 힘을 갖는 가치로 부각되고 있다고 하였다. 이에 여성의 감성은 그저 격려되어야 할 미덕으로서 뿐 만 아니라 전문적인 직업체계를 구성하는 주요 자원으로 새로이 평가할 필요가 있다고 하였다. 미래 사회의 여성 인력의 효과적인 개발과 활용은 여성 개인의 사회적 성취일 뿐만 아니라 사회의 국가 경쟁력 강화에 있어서도 핵심적인 과제라고 지적하였다. 동 연구에서는 여성 유망 직종으로서 정보 및 통신직, 산업 지원 서비스직, 보건 및 복지 서비스직, 전문 기능직, 일반 사무직을 들었다.

전연희(2001)는 정보사회의 인력수요와 운용방식은 전반적으로 여성 인력에게 우호적인 여건을 조성할 것이라는 기대가 지배적이라고 하였다. 그 이유는 첫째, 전문 지식과 자격을 갖춘 인력 수요가 증대할 것이므로 이제까지 과소 활용되어 온 고학력 여성 노동력에 대한 수요 증대가 예상되기 때문이다. 둘째, 정보통신기술의 특성상 물리적 힘 또는 기능보다는 창의력과 섬세한 기술이 요구되므로 여성의 경험에 바탕을 둔 창의성과 기술은 새로운 사회로 진입하는데 꼭 필요한 요소이기 때문이다. 셋째, 수평적인 기업조직은 여성의 잠재력 발휘를 돕고 또 탄력 근무, 원격 근무의 보급은 근무시간과 근무장소의 유연성을 더함으로써 가사와 육아로 인한 여성의 경력단절을 완화시킬 것으로 기대되기 때문이다.

조영복과 박선화(2000)는 그 동안의 산업구조가 노동과 자본집약적 요소, 즉 근력 중심의 경제와 운영 논리가 강했던 반면, 앞으로는 지식과 감성이 지배하는 구조 즉 지력 중심으로 전환되면서 여성이 경제 패러다임의 큰 축을 형성할 것이라고 지적하였다. 그러나 일각에서는 지식기반사

회에서도 여성의 소외문제가 지속될 것이라는 논의도 있다고 하였다. 즉, 우리 경제구조가 지식기반경제로 빠르게 이행하고 있지만 첨단기술산업과 정보통신기술 분야 등에 종사하는 여성 대다수는 단순노무직 등 하위직이나 비정규직에 집중되어 있다는 것이다. 따라서 지식기반산업에서 현재의 고용구조가 그대로 유지된다면 여성은 단순 하위직, 저임금중심의 일자리만 제공하는 결과를 가져 올 수밖에 없다고 하였다. 지식기반산업에서도 여성 직업의 양극화가 일어나 지식정보산업의 핵심부문에서 전문관리직에 종사하든지 그렇지 않으면 주로 단순기술, 사무직에 종사하게 될 것이라는 것이다. 따라서 출산, 육아 등과 같은 지원체계가 확충되지 않으면 여성들은 좁어지는 중간층 직업에서 계속 밀려나 일자리를 잃을 가능성이 크다고 하였다.

심미선과 류준열(2004)은 커뮤니케이션 학계 여성 전문 인력을 대상으로 한 연구에서 대학에서 여자 교수를 기피하는 이유로 남성 중심적인 사고를 지적하였다. 성 고착화란 어떤 직업이 하나의 성에 의해 다수를 차지하고 그 다수의 성의 규범적 기대에 의해 진행되는 것을 말하는데, 대학사회는 처음부터 남성 중심으로 성이 고착화되어 있다고 하였다. 모든 대학사회 문화가 남성 중심으로 이루어지기 때문에 여성의 진입은 어려울 수밖에 없으며 이런 사회에 소속되어 있는 남성은 여성에 대해 왜곡된 생각을 가질 수 있다고 하였다. 대학에서 여자 교수를 회피하는 이유로 지적된 대부분은 사회구조적인 측면보다는 개인적으로 대학 내에서 헤게모니를 가지고 있는 남자교수들의 여자 교수에 대한 부정적인 인식 때문이라고 하였다.

전연희(2001)는 지식기반경제에서는 서비스 중심의 산업구조 개편, 서비스 부문에서의 고용창출 확대 및 고숙련 인력에 대한 수요 증가 등 산업구조 및 고용구조면에서 많은 변화가 예상된다고 하였다. 이러한 변화는 노동 시장 특히 노동 수요 측면에서 성에 따른 차이를 축소시켜 여성의

노동시장 진출을 보다 용이하게 할 것이라고 보았다. 지식기반경제에서는 사람의 육체적 노동력과 기계 등이 지배하는 농경사회나 산업사회와는 달리 사람의 지적활동, 창의적인 아이디어, 감성 등이 중요해 지고 소비자가 중시되기 때문에 이전의 농경사회나 산업사회에서와는 다른 패러다임이 지배하게 되고 여성의 역할도 변화하게 될 것이라고 보았다. 특히, 산업사회에서 여성은 생산자로서 보다는 소비자로서의 역할을 하는데 지식 기반 경제에서는 생산과정에 비해 소비자와 연계되는 마케팅, 유통과정이 중요해 지면서 소비자의 권리가 강화되고 소비 성향이나 소비자 만족도에 대한 기업의 관심이 높아지게 되면서 이 부분에서의 여성의 역할이 중요해 지게 된다고 보았다. 또한 여성의 경제활동이 활발해지면 자녀양육, 노인 보호, 가사 등과 관련된 수요가 증가하게 되고 이 부분이 새로운 산업으로 등장함으로써 여성의 경제활동을 용이하게 하는 등 상승작용으로 인하여 동 부문에서 새로운 고용기회가 지속적으로 창출될 것으로 보았다.

제4장 국내 여성 인적 자본의 현황 및 활용 실태

앞서 고찰한 선행 연구에서는 1970~80년대 여성의 학력에 대한 개인적·사회적 요구의 증가에 따라 여성의 고학력화가 증대되었으나 교육 투자에 비해 노동시장에서 여성의 경제활동은 그다지 만족스러운 만큼의 증가를 보여주고 있지 않다는 사실이 지적되었다. 이러한 연구 결과들은 최근 들어 20~30년 전 보다 여성 취업은 증가하였지만 학력이 전반적으로 올라간 것에 비하면 여성의 경제활동참가율은 그다지 높은 것은 아니며, 또한 여성의 고학력화에 비해 아직도 여성 고용의 질적인 측면은 취약한 상황이라는 것을 강조하였다. 이렇게 여성의 고학력화에도 불구하고 여성의 경제활동 참가율이 낮은 원인은 여성의 경제활동에 여전히 여러 가지 장애요인이 존재하고 있기 때문이라고 보았다.

본 장에서는 통계청에서 수집한 거시자료를 기초로 여성의 교육과 관련한 현황과 여성 고용의 특징적인 양상을 검토하고자 한다. 본 거시 자료 분석 결과는 앞서 선행 연구에서 지적한 사항을 최근의 자료를 가지고 다시 한번 검증하는 역할을 할 것으로 기대된다. 또한 다음 장에서 수행할 미시 자료 분석을 위한 기초 자료로서도 중요한 정보를 제공할 것으로 보인다.

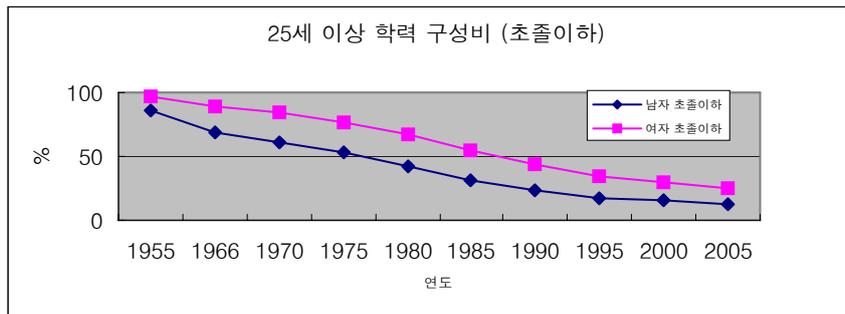
제1절 여성 인적 자본의 현황

1. 여성의 학력 및 진학률

가. 여성의 학력 수준

전반적으로 보았을 때 1955년도부터 2005년까지 학력 구성비의 변화 추이는 남성과 여성 간에 절대적인 수치에서는 차이가 나지만 유사한 패턴을 보이고 있다. 초등학교 졸업 이하는 남성과 여성 모두 감소하는 형태를 보이고 있다. 하지만 절대적인 수치에 있어서 전기간 동안 여성이 남성에 비해 높은 구성비를 보이고 있다. 1955년 초등학교 졸업 이하 여성은 전체 여성의 91.8%로 거의 대부분을 차지하고 있었으나 1985년에 들어와 54.1%대로 낮아 졌다. 이후 초등학교 졸업 이하 여성의 비율은 급속도로 감소하여 2005년 현재 초등학교 졸업이 전체 여성에서 차지하는 비율은 25.5%이다. 그러나 이러한 비율은 여전히 남성의 12.2% 보다는 두 배 가까이 높은 수준이다

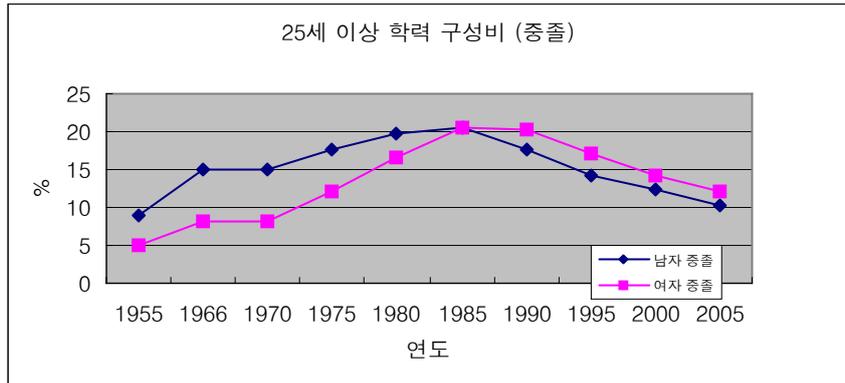
[그림 4-1] 25세 이상 학력 구성비: 초졸 이하 (1955~2005년)



주: 각 졸업인구에는 수료 포함. 재학 및 중퇴는 하위 학력 졸업에 포함.
 자료: 통계청(2007), 『인구주택총조사보고서』, 각년도.

중학교 졸업자의 구성비는 남녀 모두 1985년까지 증가 양상을 보이다가 1985년 이후 두 집단에서 모두 감소하고 있다. 1955~1966까지 중학교 졸업자 구성비는 남성이 여성보다 더 높은 증가율을 나타냈으나, 이후 1975년부터 1985년까지는 여성이 남성보다 더 높은 증가율을 보이고 있다. 이에 1985년에는 중학교 졸업자의 구성비가 남녀 모두 20.5%로 동일한 비율을 보이고 있다. 이후 중학교 졸업자가 차지하는 비중은 두 집단에서 모두 점차로 감소하는 양상으로 변화하게 되었다. 한 가지 주목해야 할 점은 1985년 이전까지만 해도 중학교 졸업자의 구성 비율이 남성 집단에서 더 높은 양상을 보였으나 1985년 이후 여성 집단에서 중학교 졸업자의 구성비율이 더 높아졌다는 사실이다. 1950~1960년대에는 중학교 졸업자가 어느 정도 교육받은 계층으로 인식되었으나 1980년대 들어와 전반적으로 학력 수준이 높아짐에 따라 중학교 졸업자는 학력이 낮은 계층으로 인식되게 되었다. 따라서 과거에는 여성 중학교 졸업자 비중이 남성보다 낮았으나, 최근 들어 여성 중학교 졸업자 비중이 남성보다 높아졌다는 사실은 여성의 학력 수준이 남성보다는 낮은 수준을 유지하고 있다는 사실을 지적한다고 하겠다.

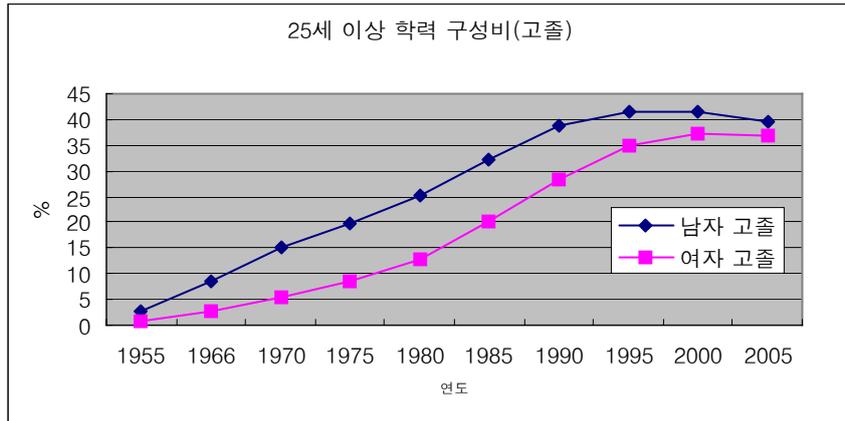
[그림 4-2] 25세 이상 학력 구성비: 중졸 (1955~2005년)



주: 각 졸업인구에는 수료 포함. 재학 및 중퇴는 하위 학력 졸업에 포함.
 자료: 통계청(2007), 『인구주택총조사보고서』, 각년도.

전체 인구에서 고등학교 졸업자가 차지하는 비중은 1955년 이후 지속적으로 증가하는 양상을 보이다가 남성의 경우 2000년 이후 감소하는 경향을 보이고 있다. 여성의 경우도 2000년 이후 더 이상 증가하지 않는 양상을 보이고 있다. 고등학교 졸업자 비중은 전형적으로 역 포물선의 왼쪽 모양을 나타내고 있는데 이는 고등학교 졸업자 비중의 증가율이 감소하고 있는 비율로 증가하고 있다는 것을 나타낸다. 1955~1975년까지 고등학교 졸업자 비중의 증가율은 남성의 경우가 여성의 경우보다 더 빠른 양상을 보이고 있다. 1975~1990년까지 고등학교 졸업자 비중의 증가율은 남성과 여성 모두 비슷한 양상을 보이다가 1990~1995년에는 여성이 더 높은 증가율을 보였다. 전반적으로 볼 때 고등학교 졸업자의 비중은 남성의 경우가 여성의 경우 보다 더 높았으나 1990년 이후 그 차이가 점차 줄어들어 2005년에는 남성의 경우 37.0%, 여성의 경우 39.7%로 두 집단에서 거의 비슷한 비중을 보이고 있다.

[그림 4-3] 25세 이상 학력 구성비: 고졸 (1955~2005년)



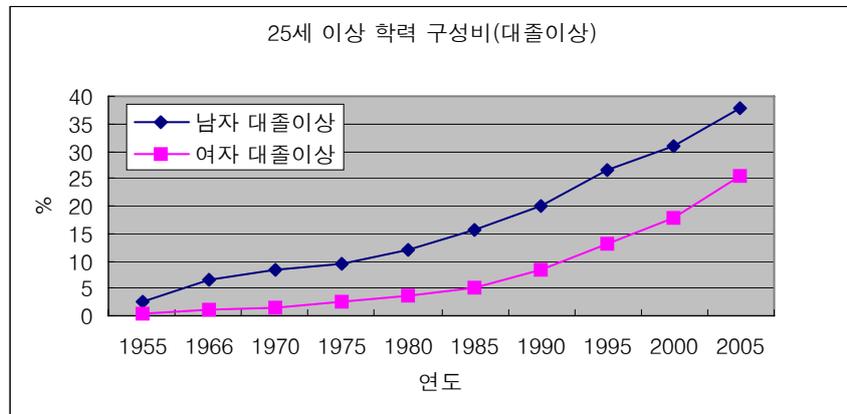
주: 각 졸업인구에는 수료 포함. 재학 및 중퇴는 하위 학력 졸업에 포함
 자료: 통계청(2007), 『인구주택총조사보고서』, 각년도.

대학교 졸업 이상 구성비는 남녀 모두 1955년부터 2005년까지 증가하는 양상을 보이고 있다. 특히 이러한 구성비의 변화는 포물선의 오른쪽 형태를 보이고 있어 대학교 졸업 이상자가 차지하는 비중은 증가하는 비율로 증가하고 있음을 시사하고 있다. 이는 우리 사회에서 대학교 졸업자가 차지하는 비중이 급격하게 증가하고 있다는 사실을 말한다. 이는 역포물선의 왼쪽 형태를 보이고 있어 감소하는 비율로 증가하다가 결국 최고점을 통과하여 감소하는 양상을 보이는(특히 남성의 경우) 고등학교 졸업자의 구성비와는 대조적인 양상을 보이는 결과이다.

2005년 현재 대졸 이상자는 남성이 37.8%, 여성이 25.4%로 남성이 더 높은 추세이다. 1955년 이래 대졸 이상자 구성비의 남녀 차이는 점차 커지는 양상을 보였는데 1995년에는 대졸 이상자 구성비의 남녀 차이가 13.5%로 최고조로 달하였으며 이러한 대졸 이상 구성비의 남녀 차이는 10년이 지난 2005에도 여전히 12.4%로 별다른 감소를 보이지 않고 있다. 대졸 이상자 구성비의 남녀 차이에 변화가 없는 이유는 여성 대졸자의 구성

비가 이러한 남녀차이를 감소시킬 만큼 큰 비율로 증가하지 않았기 때문인 것으로 파악된다.

[그림 4-4] 25세 이상 학력 구성비: 대졸 이상 (1955~2005년)

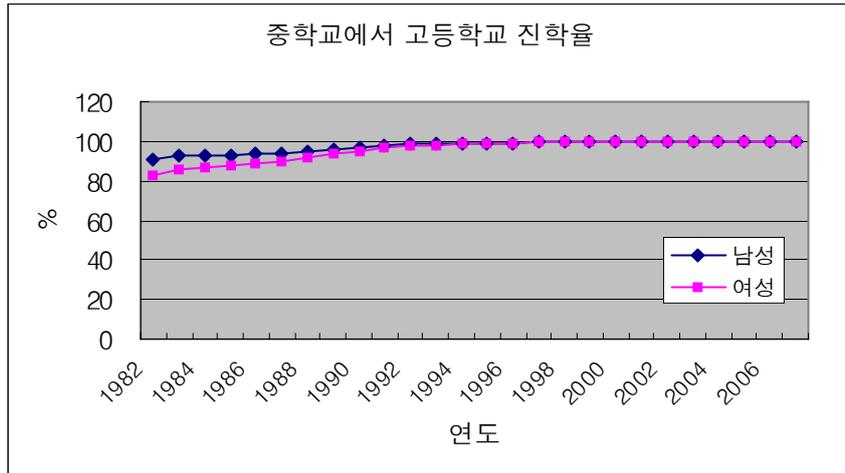


주: 각 졸업인구에는 수료 포함. 재학 및 중퇴는 하위 학력 졸업에 포함.
 자료: 통계청(2007), 『인구주택총조사보고서』, 각년도.

나. 여성의 진학률

중학교에서 고등학교로의 진학률은 여성의 경우 1990년대 이전까지는 남성에 비해 약간 낮은 수준을 유지하는 것으로 나타났으나, 1990년대 이후에는 남녀 모두 거의 100%에 가까운 진학률을 보이고 있다. 이러한 사실은 고등학교까지 일반교육을 받을 수 있는 기회는 이제 남녀간의 차별성이 거의 사라졌다는 사실을 의미한다고 할 수 있다.

[그림 4-5] 중학교에서 고등학교 진학률 (1982~2006)



주: 고등학교 진학에는 기타 학교 진학도 포함.
 자료: 교육인적자원부·한국교육개발원, 『교육통계연보』, 각 년도.

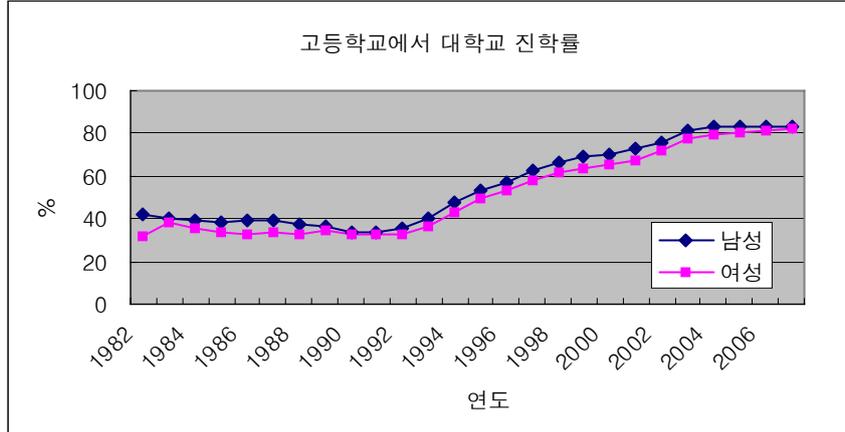
고등학교에서 대학교로의 진학률에 있어서도 남녀간의 거의 유사한 패턴을 보이고 있다. 1980년대 후반까지는 남성이 여성보다 높은 진학률을 보였다. 이후 여전히 남성이 약간 높은 진학률을 보이고는 있지만 별다른 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 중학교에서 고등학교로의 진학과 마찬가지로 고등학교에서 대학교로의 진학에 있어서도 남녀간의 차이를 가져오는 심각한 장애요인이 존재하지 않는다는 사실을 의미한다.

전반적으로 보았을 때 1980대부터 1990년대 초반까지 고등학교에서 대학교로의 진학률은 다소 감소하거나 혹은 별다른 변화가 없는 양상을 보여 진학률이 약 35% 수준에서 유지되었다. 이러한 고등학교에서 대학교로의 진학률은 1990년대 중반 이후 2000년대 초반까지 급속하게 증가하여 30% 정도를 유지하던 진학률이 2005년에는 남녀 모두에게서 80%가 넘는 수준으로 상승하였다. 1990년대에 급속하게 증가하던 고등학생의 대학교 진학률은 2000년대 초반에 80%에 육박하는 정도로 증가한 후 2007년까지

계속 80% 정도를 유지하는 비율을 보이고 있다.

종합컨대, 고등학교 재학 중인 학생들의 거의 대부분을 차지하는 80%의 학생들이 대학교에 진학하고 있으며 이들의 대학교 진학률에 있어서 남녀간의 별다른 차이를 보이지 않고 있다. 이러한 사실은 일반교육에 해당하는 고등학교 교육을 받은 사람들은 거의 대부분 전문적인 대학교육을 받는다고 할 수 있다. 과거에는 소수의 고등학교 졸업자만이 대학교에 진학하였으나 현재는 거의 대부분의 고등학생이 대학교에 진학하고 있다는 사실을 의미한다. 이러한 사실은 여성들의 학력이 양적인 수준에 있어서는 전반적으로 향상되었다고는 할 수 는 있지만 학력의 질적인 측면에 있어서는 반드시 향상되었다고 볼 수 없다는 문제를 지적한다. 이는 학생들이 모두 질적으로 우수한 대학교를 진학한 것은 아니며 질적으로 우수한 대학에 입학한 학생들은 여전히 소수에 불과하며 적지 않은 수가 질적으로 낮은 대학교에 진학했을 가능성이 크기 때문이다. 이는 대학교 졸업자를 평균적으로 보았을 때 대학교 졸업자의 인적자본의 질이 과거 소수만이 대학교에 진학했을 때와 비교하여 감소했을 수 있다는 문제점을 제기한다 하겠다.

[그림 4-6] 고등학교에서 대학교 진학률 (1982~2006)



주: 대학교에는 전문대학, 4년제 일반대학교, 교육대학 등이 포함됨.
 자료: 교육인적자원부·한국교육개발원, 『교육통계연보』, 각 년도.

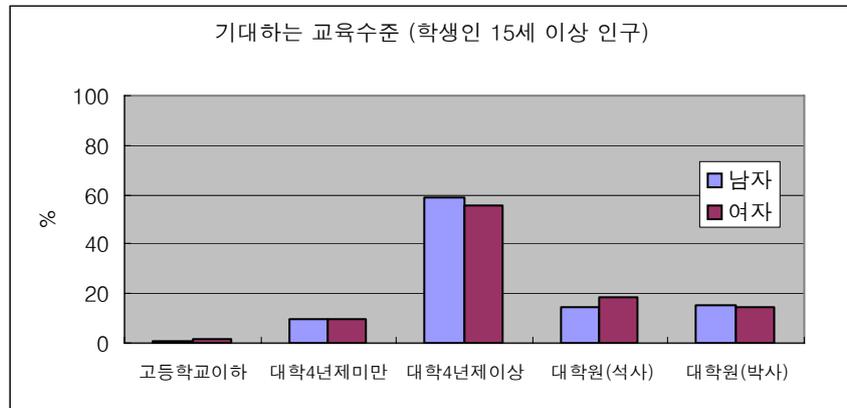
2. 교육에 대한 태도

가. 기대하는 교육 수준

15세 이상 학생 인구가 기대하는 교육 수준은 남녀 모두가 대학4년제 이상 교육을 가장 많이 선호하는 것으로 나타났다. 대학4년제 이상의 교육을 희망하는 비율은 남학생이 59.2%, 여학생이 56%로 남학생이 약간 더 높은 비율을 차지하고는 있었지만 별다른 큰 차이가 발견되지 않았다. 한편, 대학원 석사까지의 교육을 희망하는 비율은 여학생이 18.2%로 남학생의 14.3%보다 높은 비율을 보였다. 이러한 사실은 이미 일반화되어 있는 대학교육에 있어서는 남녀간의 별다른 차이를 볼 수 없으나, 좀 더 전문성을 갖출 수 있는 석사 교육에 대해서는 여학생들의 기대 수준이 더 높다는 것을 알 수 있다. 대학교 박사 교육에 있어서도 남학생 15.5%, 여학생 14.9%로 남녀간의 거의 차이를 찾아 볼 수 없다. 이러한 사실은 대

학원 석사과정의 교육을 통해 전문 기술을 얻으려는 열망이 여학생들 사이에서 강하다는 것을 알 수 있다. 이는 여성들이 경제활동을 함에 있어서 전문직의 경우 비교적 안정적인 환경에서 근로할 수 있기 때문에 석사교육을 통해 전문직을 얻고자 하는 여학생들의 열망이 그 만큼 크다고 유추해 볼 수 있을 것으로 보인다.

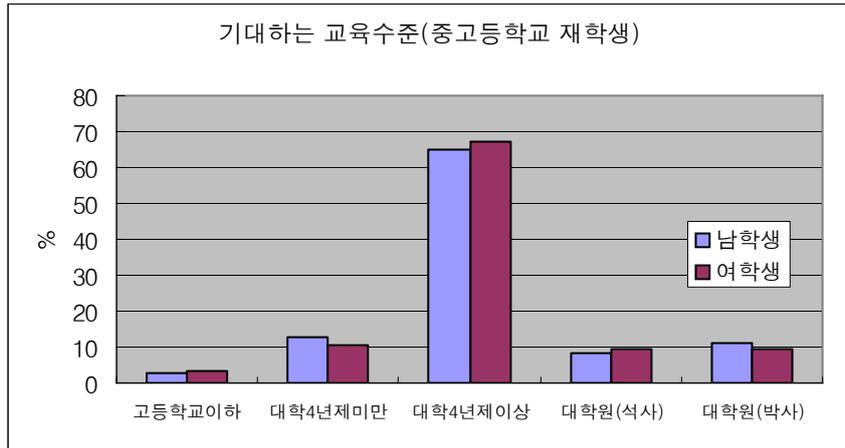
[그림 4-7] 기대하는 교육수준 (학생인 15세 이상 인구)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

한편, 기대하는 교육 수준을 중고등학교 재학생과 대학이상 재학생으로 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다. 중고등학교 재학생의 경우 대학 4년제 이상의 교육을 희망하는 비율은 여학생이 67.3%, 남학생이 64.8%로 여학생이 다소 높은 양상을 보인다. 또한 대학원 석사의 경우 여학생 9.2%, 남학생 8.3%로 역시 여학생이 약간 높은 수준을 보이고 있다. 대학원 박사의 경우 남학생 11.1%, 여학생 9.6%로 남학생이 다소 높은 양상을 보인다.

[그림 4-8] 기대하는 교육수준 (중고등학교 재학생)

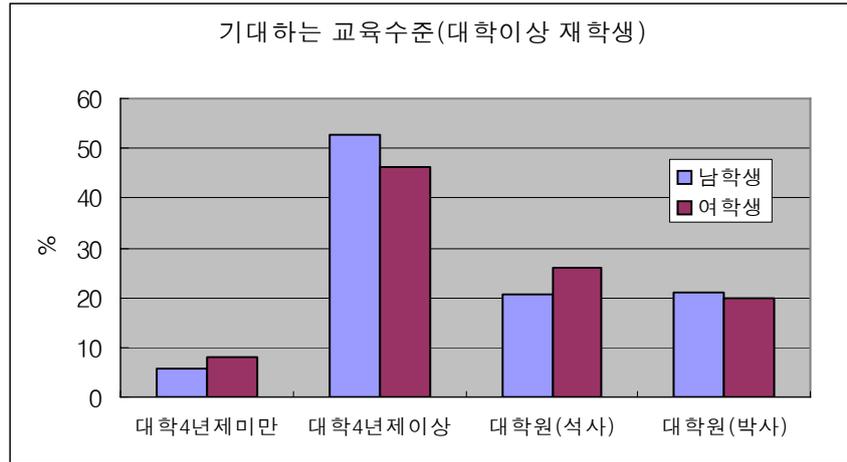


자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

대학이상 재학생의 경우, 중고등학교 재학생의 기대수준과는 사뭇 다른 양상을 보이고 있다. 대학 4년제 이상을 희망하는 비율은 남학생 52.7%, 여학생 46.3%로 남학생이 높은 수준을 보이나, 대학원 석사를 희망하는 비율은 여학생 25.8%, 남학생 20.5%로 여학생이 더 높은 비율을 보인다. 한편, 대학원 박사를 희망하는 비율은 남학생 20.9%, 여학생 19.9%로 남 여간의 별다른 차이가 없다.

전반적으로 대학생들에게서 석사 이상의 교육을 희망하는 비율이 중고등학생에 비해 높은 이유는 학사 시절에 배운 학문을 더 연장하여 심도 깊게 연구하려는 의지가 있기도 하겠지만, 보다 현실적인 이유로 졸업 후 취업을 앞에 둔 상황에서 학사 졸업 후 전문 직종에 취직하기에는 아직 부족한 상황이고 이에 전문적인 기술을 연마한 후 전문 직종에 취직하려는 희망하는 강하기 때문인 것으로 파악된다. 석사 교육을 희망하는 비율이 남자 대학생에 비해 여자 대학생에게서 더 높은 것으로 나타난 바, 이러한 경향은 남학생 보다는 여학생들 사이에게 더욱 강한 것으로 파악된다.

[그림 4-9] 기대하는 교육수준 (대학이상 재학생)

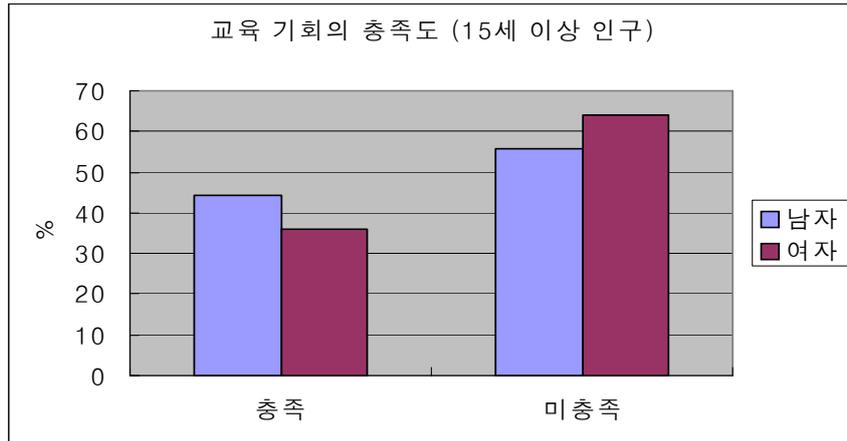


자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

다. 교육 기회의 충족도

교육 기회의 충족도를 보면 남녀 모두 미충족인 비율이 충족 비율보다 높은 것으로 나타났다. 하지만 교육 기회가 충족되었다고 응답한 사람이 차지하는 비율은 남성들이 여성들 보다 더 높았고, 교육 기회가 충족되지 못했다고 응답한 비율은 여성들이 남성들 보다 더 높았다. 이러한 사실은 교육 기회의 충족도에 있어서 남녀의 차이가 여전히 존재하며 여성들 사이에서 충족되지 못했다고 느끼는 사람의 비율이 더 많다는 사실을 지적한다.

[그림 4-10] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 인구)



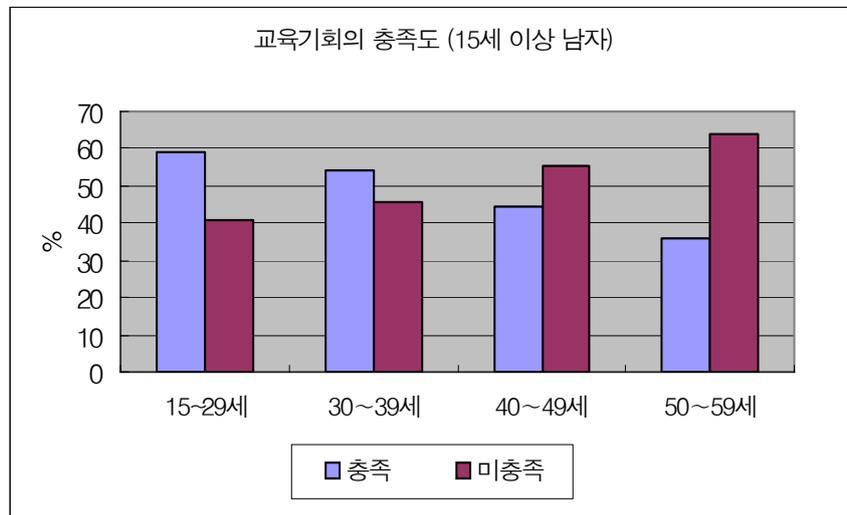
자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

세대별로 교육기회의 충족도에 있어서 차이가 있는가 알아보기 위해 15~29세, 30~39세, 40~49세, 50~59세로 연령을 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다. 남성의 경우 15~29세, 30~39세 연령 그룹에서 모두 교육 기회가 충족되었다고 응답한 비율이 충족되지 않았다고 응답한 비율보다 높은 것으로 나타났다. 여성의 경우, 15~29세 경우에만 교육 기회가 충족되었다고 응답한 비율이 충족되지 않았다고 응답한 비율보다 높았다. 더욱이 15~29세 연령대가 응답한 비율이 남녀간에 거의 유사한 것으로 나타나 15~29세 연령대에서는 교육 기회의 충족도에 있어서는 남녀간의 차별이 거의 사라진 것으로 판단되었다.

하지만 30~39세 연령대에서는 여성의 경우 교육 기회가 충족되지 않았다고 응답한 비율이 충족되었다고 응답한 비율과 거의 비슷한 수준으로 나타나, 충족되었다고 응답한 비율이 높았던 동 연령대의 남성과 대조되는 양상을 보였다. 즉, 30~39세 연령대 에서는 여전히 교육 기회의 충족도에 있어서 남녀간의 차별이 존재하였음을 보여주는 대목이라 하겠다.

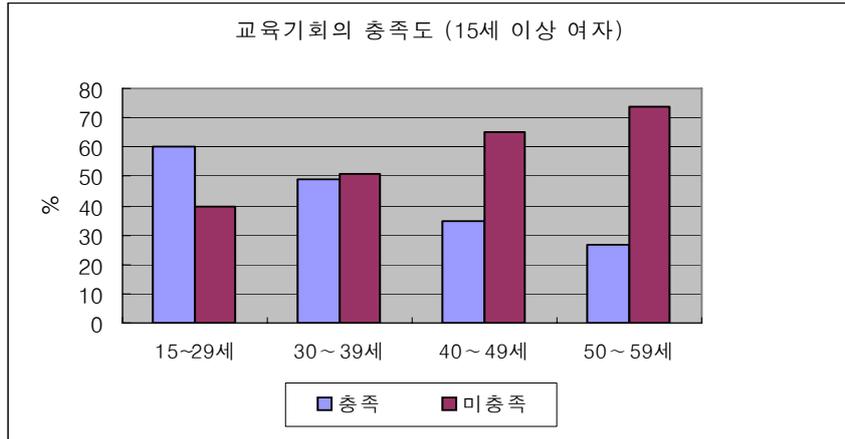
이러한 교육기회의 충족도에 대한 남녀간의 차이는 40~49세 및 50~59세 연령대에서 더욱 확연한 것으로 나타났다. 물론 40~49세 및 50~59세 연령대에서는 남녀 모두 교육 기회가 충족되지 않았다고 응답한 비율이 충족되었다고 응답한 비율보다 높게 나타났다. 하지만 그 차이 크기에 있어 충족되지 않았다고 응답한 비율이 여성의 경우 더욱 높은 것으로 나타났다.

[그림 4-11] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 남자)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-12] 교육 기회의 충족도 (15세 이상 여자)



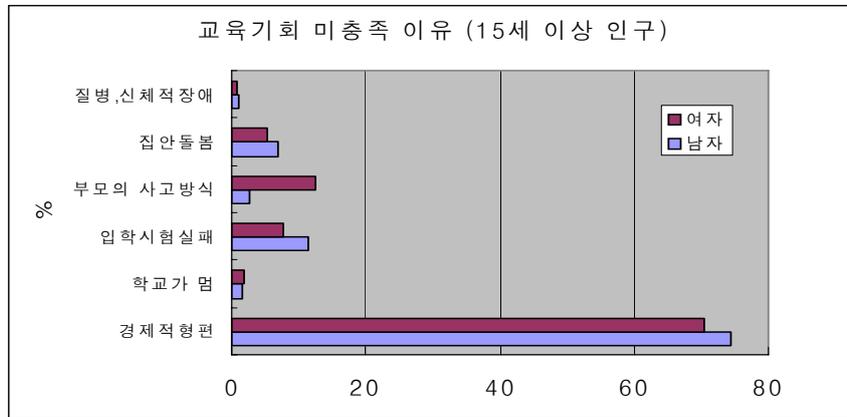
자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

교육 기회가 충족되지 않은 이유로 남녀 모두 경제적인 형편을 가장 중요한 이유로 들었다. 하지만 부모의 사고 방식 때문에 교육 기회가 충족되지 않았다고 응답한 비율이 남성의 경우 2.7%로 미비한 반면, 여성의 경우 12.4%로 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 아직 우리 사회에 남아 있는 남아 선호 사상이 여성들로 하여금 보다 높은 교육을 받도록 하는데 걸림돌로 작용하고 있다는 사실을 지적해 주는 것이라 하겠다.

이러한 교육 기회의 미충족 이유를 연령대별로 분석한 결과는 아래와 같다. 여전히 모든 연령대에서 경제적 이유로 인하여 교육의 기회가 충족되지 않았다고 응답한 비율이 가장 높았다. 하지만 세대가 어릴 수록 경제적 형편을 이유로 든 비율이 낮아서 과거에 비해 경제적 문제가 교육 받는데 있어 걸림돌로 작용하는 문제점은 완화된 것으로 보였다. 또한 40~49세 와 50~59세 연령대에서는 교육 미충족의 이유로 아주 낮은 비율을 차지했던 “입학 시험 실패가” 15~19세 연령대에 와서는 두 번째로 중

요한 이유로 대두되었다. 즉, 교육 기회에 있어서 과거에는 경제적인 여력이 있으면 실력은 그다지 학교 입학에 있어 결정적인 요인이 되지 않았지만, 최근 들어 경제적 여력이 있어도 실력이 없으면 전문적인 교육을 받지 못하는 경향이 강화되었다는 것을 의미한다고 하겠다.

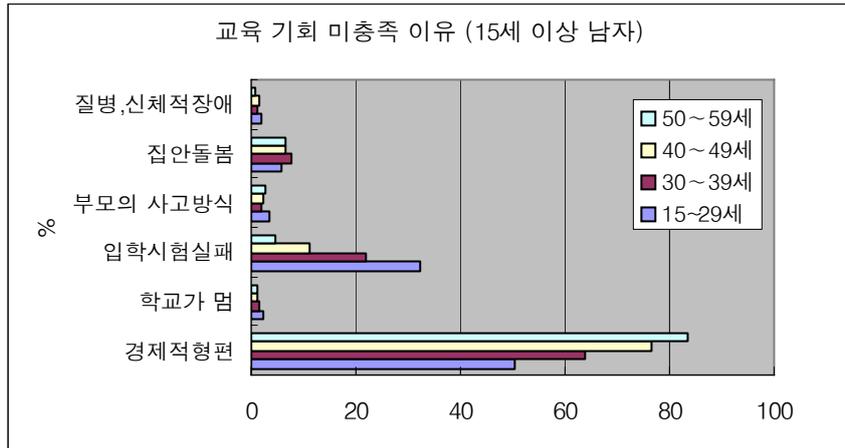
[그림 4-13] 교육 기회 미충족 이유 (15세 이상 인구)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

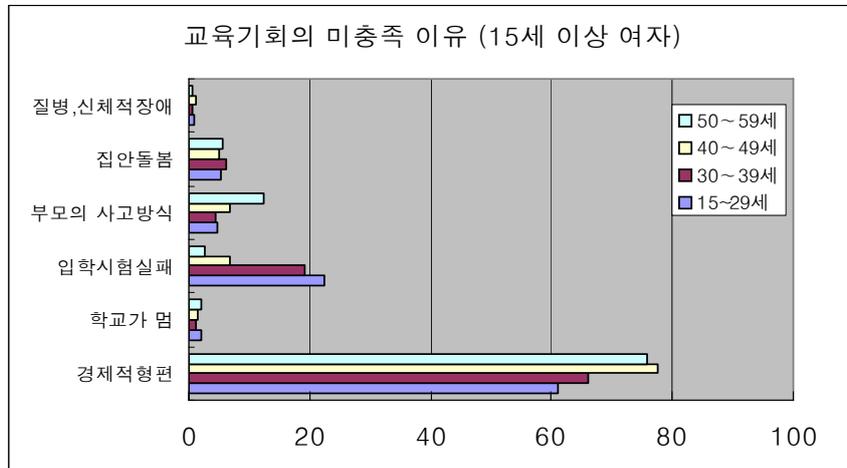
남녀 간의 차이에서 주목해야 할 것은 15~29세 연령대에서 남자의 경우 경제적 형편을 이유로 든 비율이 50.3%인데 반해 여자의 경우 61%를 차지하여 더 높은 비율을 보였다는 것이다. 또한 입학시험실패를 이유로 든 비율이 15~29세 남자의 경우 32.2%로 여자의 22.5% 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 아직도 가정에서 딸들에 비해 아들에 대한 교육의 투자가 우선적으로 이루어지고 있다는 것을 암시하는 대목이다. 즉, 가정에서의 전격적인 경제적 지원으로 인해 남자들에게 경제적 문제는 교육을 받는데 있어서 여자들에 비해 걸림돌로 작용하는 정도가 약하다는 것을 의미한다. 상대적으로 비교해 볼 때 남자들에게 있어서는 여자들에 비해 입학시험실패가 전문적인 교육을 받을 수 있는 더 큰 장애요인으로 작용한다는 것이다.

[그림 4-14] 교육 기회의 미충족 이유 (15세 이상 남자)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-15] 교육기회의 미충족 이유 (15세 이상 여자)



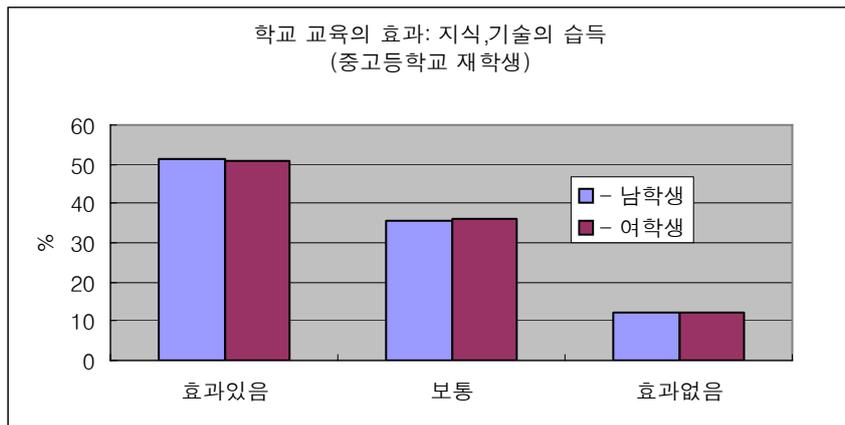
자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

라. 학교 교육의 효과

학교 교육의 효과에 대한 인식도를 지식·기술의 습득과 생활·직업·취업에의 활용 두 가지 측면에서 분석한 결과, 이러한 인식도에 있어서 별다른 남녀 차이를 발견하지 못하였다. 즉, 학교 교육이 지식·기술의 습득 및 생활·직업·취업에의 활용에 미치는 효과에 대해서는 남녀 모두 비슷한 정도로 인식하고 있다는 것을 말한다.

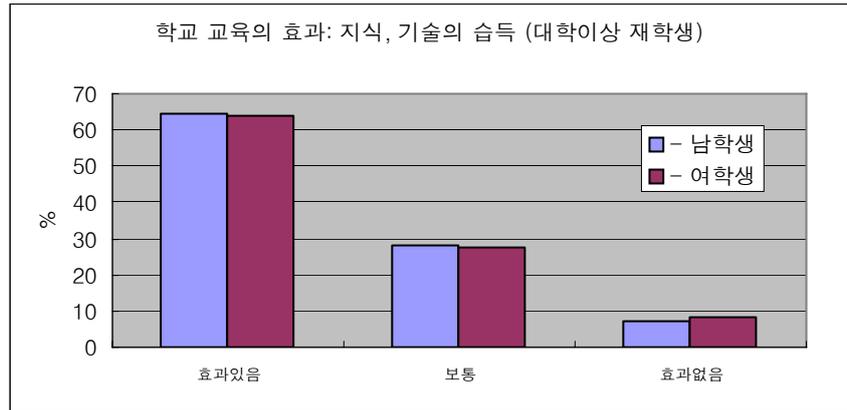
학교 교육의 효과성에 대해서는 대학 이상 재학생이 중고등학교 재학생에 비해 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 지식·기술의 습득에 있어서 학교 교육이 효과가 있다고 응답한 비율은 대학이상 재학생이 중고등학교 재학생보다 높은 것으로 나타났으며, 생활·직업·취업에의 활용에 있어서도 중고등학교 재학생의 경우 “보통”과 “효과 있음”에 응답한 비율이 별다른 큰 차이를 보이지 않은 반면 대학이상 재학생의 경우 “효과있음” 응답한 비율이 월등히 높았다.

[그림 4-16] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (중고등학교 재학생)



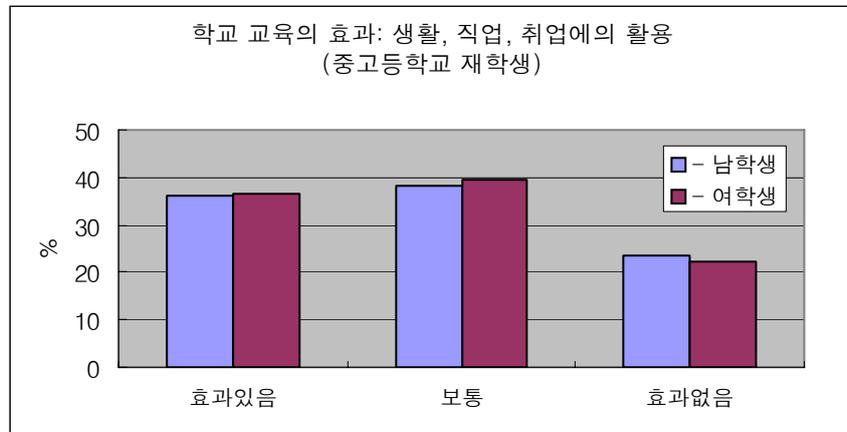
자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-17] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (대학이상 재학생)



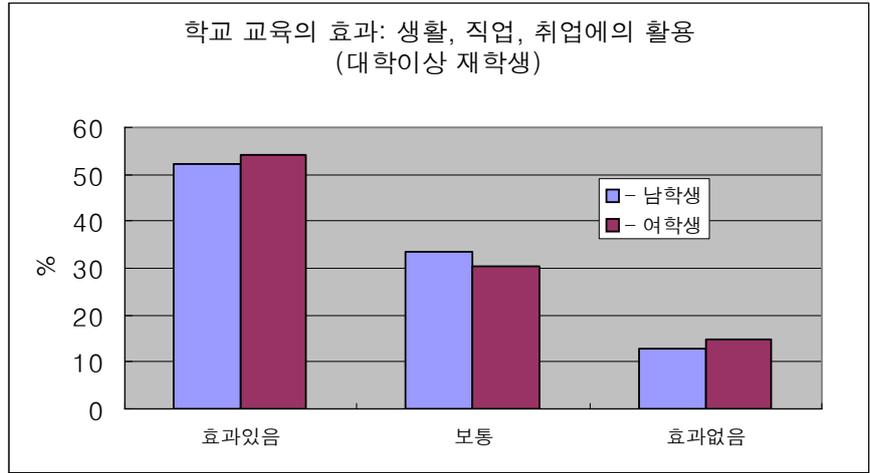
자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-18] 학교교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (중고등학교 재학생)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

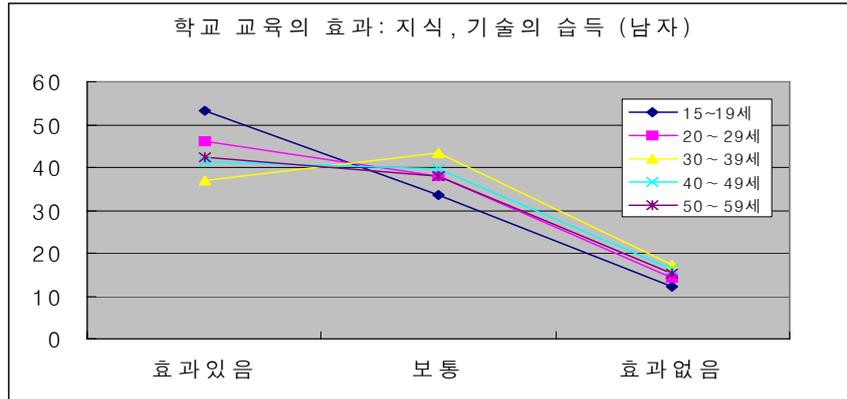
[그림 4-19] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (대학이상 재학생)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

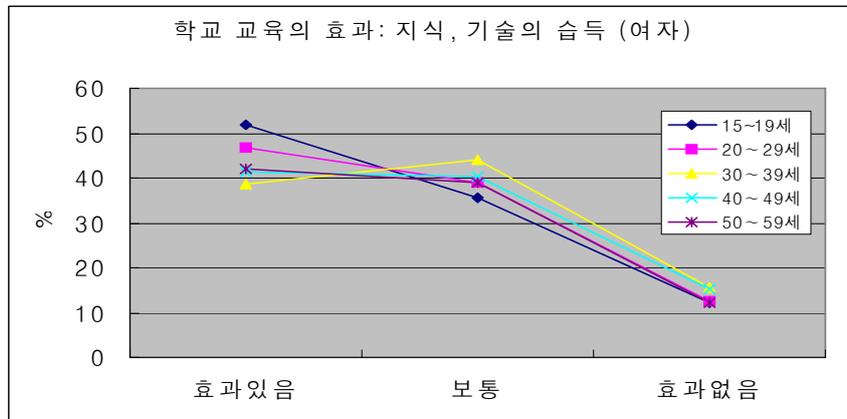
학교 교육의 효과성에 대한 인식을 연령별로 비교한 결과도 비슷한 양상을 보여준다. 연령별로도 학교 교육의 효과성에 대한 인식은 남녀간에 별다른 차이를 보이지 않았다. 지식·기술의 습득 측면에서 학교 교육의 효과성은 연령이 낮은 집단일수록 효과가 있다고 응답한 비율이 높았다. 한편, 생활·직업·취업에의 활용에 있어서 학교 교육의 효과성에 대한 인식은 15~19세의 연령대에서는 “효과 있다”고 응답한 비율이 “보통”이라고 응답한 비율보다 약간 높거나 거의 비슷한 수준을 보이는 반면, 그 이상의 연령대에서는 “보통”이라고 응답한 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮은 집단에서는 학교 교육이 지식이나 기술의 습득 측면에서 뿐만아니라 일상생활 및 취업에 있어서 유용한 역할을 한다고 인식하는 비율이 상대적으로 높다는 것을 나타내고 있다. 이는 과거 세대에 비해 현재 세대에 들어와서 교육의 역할이 전통적인 지식의 전달 뿐만 아니라 일상 생활 및 취업 등 실용성 측면에서 강화되었기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 판단된다.

[그림 4-20] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (남자)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-21] 학교 교육의 효과: 지식, 기술의 습득 (여자)



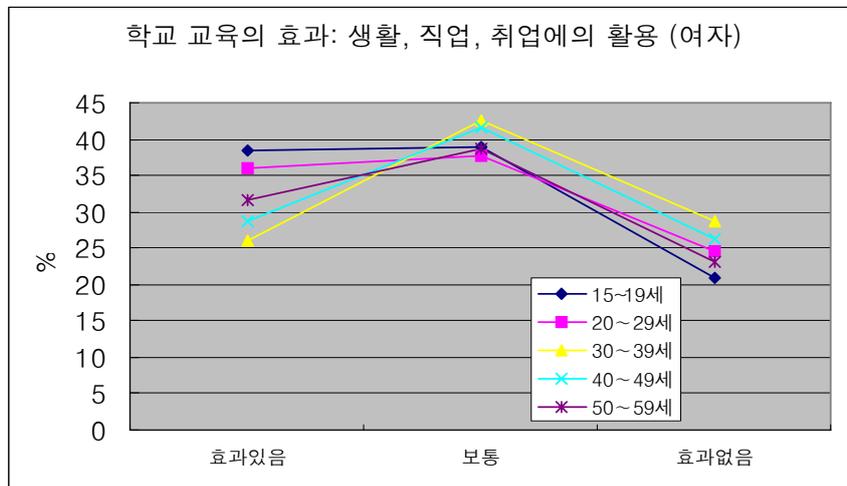
자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-22] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용 (남자)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-23] 학교 교육의 효과: 생활, 직업, 취업에의 활용(여자)

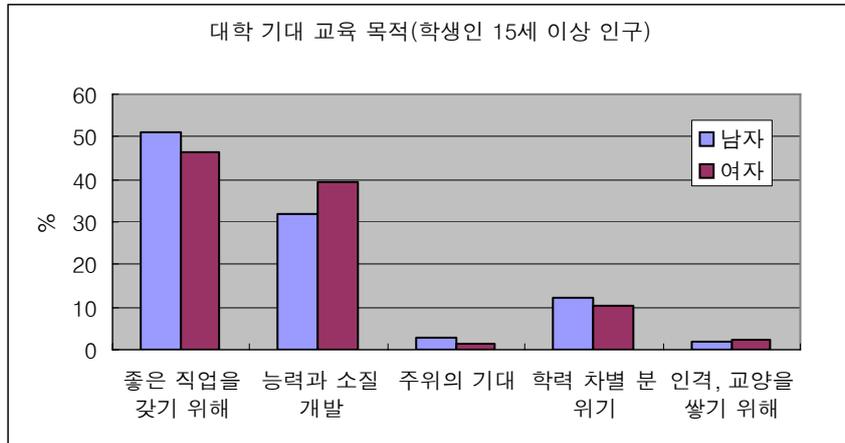


자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

마. 대학교 교육을 받는 목적

대학 교육을 받는 목적을 분석한 결과, 학생인 15세 이상 인구에서는 남녀 모두 좋은 “직업을 갖기 위해서”가 “능력과 소질을 개발”보다 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 많은 수의 학생들이 인적자원 개발이라는 교육의 순수한 목적보다는 보다 실리적인 목적을 위해 교육을 받기를 희망하는 것으로 분석된다. 이러한 경향은 남학생의 경우 더욱 강한 것으로 나타나 남학생의 경우 51.3%가 “좋은 직업을 갖기 위해서”라고 응답한 반면, 여학생은 46.2%가 그러한 대답을 한 것으로 나타났다. 한편, 대학 교육을 통해 능력과 소질을 개발하고자하는 의향은 여학생들에게서 더 강한 것으로 나타났다. 여학생의 39.6%가 대학교 교육을 받는 목적을 “능력과 소질 개발”이라고 응답한 반면, 남학생은 31.8%가 그러한 대답을 한 것으로 나타났다.

[그림 4-24] 대학 기대 교육 목적(학생인 15세 이상 인구)

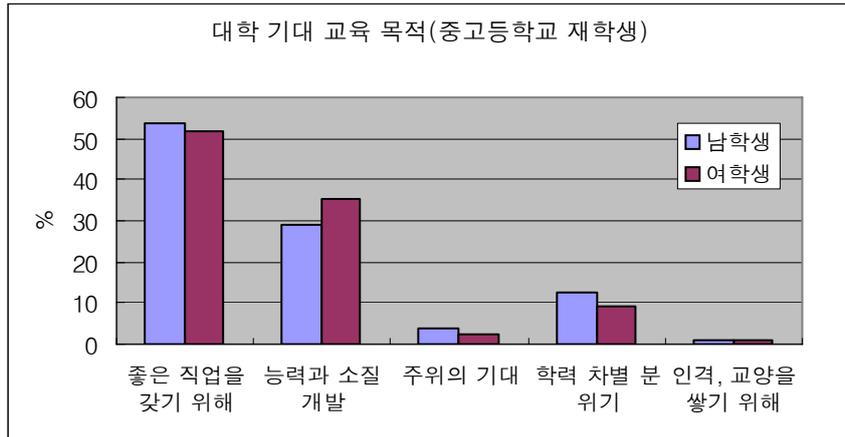


자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

대학교 교육을 받는 목적은 중고등학교 재학생과 대학생 사이에서 전반적으로 비슷한 양상을 보였으나 여학생의 응답 패턴에 있어 차이를 보였다. 중고등학교 여학생의 경우 “좋은 직업을 갖기 위해” 대학교 교육을 받는다고 응답한 비율이 51.8%로서 “능력과 소질 개발”을 위해 대학교 교육을 받는다는 비율 35.5% 보다 높은 양상을 보였다. 하지만, 대학교 이상 재학 여학생의 경우 대학교 교육을 받는 목적은 “능력과 소질 개발”을 위해서 라고 응답한 비율이 43.7%로서 “좋은 직업을 갖기 위해서”라고 응답한 비율 42.5%과 비슷하게 높은 양상을 보였다.

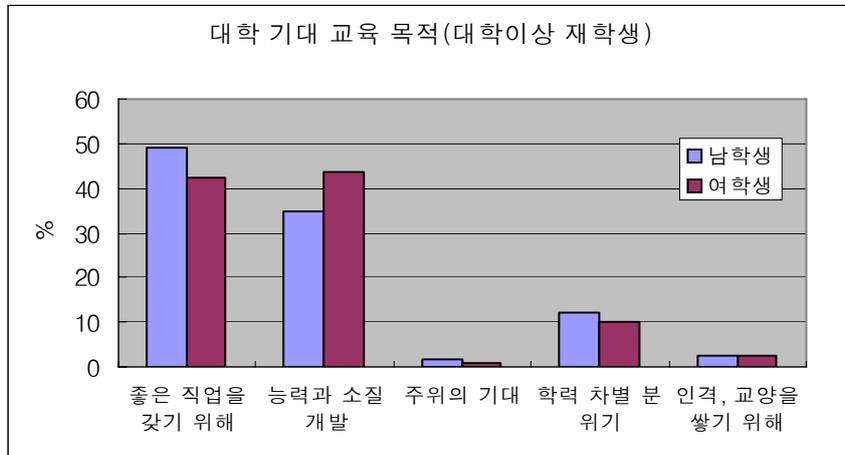
이러한 사실은 곧 취업을 앞둔 여자 대학생의 경우, 능력과 소질을 갖추는 것이 보다 안정적인 직장에 취업하는데 중요한 요인이라는 사실을 인식하는 비율이 높다는 것을 지적한다. 즉, 여성들이 일 가정 양립을 지향할 수 있고 남녀 평등적인 환경에게 일할 수 있기 위해서는 무엇보다도 자신의 능력과 소질을 개발하는 것이 중요하다는 사실을 잘 인식하고 있다는 것이다. 이는 향후 경제활동인구로 참여하게 될 여자 대학생들이 인적자본 축적을 위한 강한 열망을 가지고 있으며 그러한 역할을 대학교 교육이 담당하는 것을 원하고 있음을 나타낸다 하겠다.

[그림 4-25] 대학 기대 교육 목적 (중고등학교 재학생)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-26] 대학 기대 교육 목적 (대학이상 재학생)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

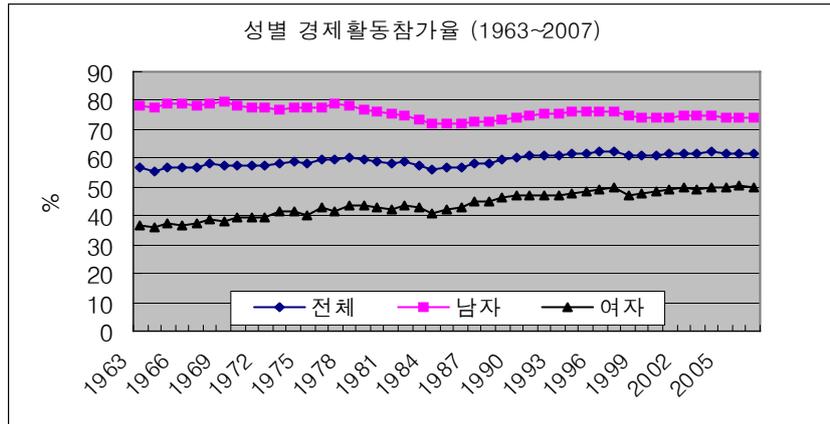
제2절 여성 인적자본의 활용 실태

1. 여성 경제활동참가율의 특성

우리나라 경제활동참가율은 1963년 56.6%에서 2007년 61.7%로 별다른 큰 변화없이 약간의 상승세를 보이는 추세에 있다. 이러한 경제활동참가율의 변화는 남녀별로 차이를 보이고 있어 남성의 경우 별다른 변화가 없거나 혹은 약간의 하락세를 보이는 반면 여성은 꾸준한 증가양상을 보이고 있다. 남성의 경제활동참가율은 1963년 78.4%에 이르렀던 수준이 1990년대 74% 수준으로 하락(4.4%p의 하락)하여 약간의 하락 기조를 보이고 있다. 반면, 여성의 경우는 1963년 37% 수준에 이르렀던 경제활동참가율이 1990년대 47% 수준으로 10%p 향상하였으며, 이후 꾸준한 증가 추세를 보여 2007년 현재 50.1%의 수준을 보여 1963년 이래 13.1%p의 상승을 보이고 있다. 이러한 사실로 미루어보아 전체적인 우리나라 경제활동참가율의 증가는 여성경제활동참가의 증가에 의해 기인된 바가 크다고 할 수 있을 것이다.

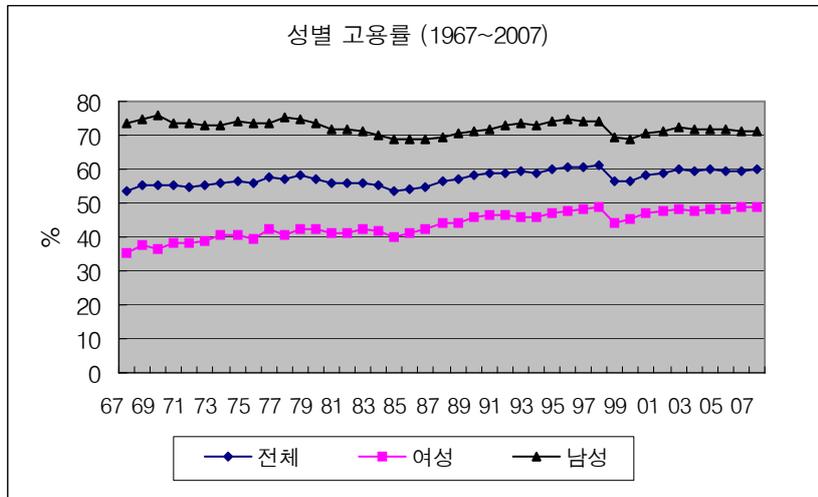
고용률의 변화도 경제활동참가율의 변화와 유사한 양상을 보이고 있다. 1967년 53.5%에 달하였던 전체 고용률이 2007에 와서는 59.8%로 6.3%p 증가하였다. 이러한 전체적인 고용률의 증가도 경제활동참여율의 증가와 마찬가지로 남성의 고용률 보다는 여성의 고용률 증가에 의해 기인된 바가 크다. 남성의 고용률은 1967년 73.4%에서 2007년 71.3%로 2.1%p 하락한 반면, 여성의 고용률은 1967년 35.5%에서 2007년 48.9%로 13.4%p 증가한 것으로 나타나고 있다.

[그림 4-27] 성별 경제활동참가율 (1963~2007년)



자료: 통계청(2008) 국가통계포털 “연령/성별 경제활동인구(구직기간 1주기준)”.

[그림 4-28] 성별 고용률(1967~2007)



자료: 통계청(2008), 『경제활동인구조사보고서』, 각년도.

경제활동참가율을 연령별로 남녀간의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 여성의 경우 모든 연령대에서 가장 높은 경제활동참가율을 보이는 연령 그룹은 40~49세 인 것으로 나타났다. 남성의 경우에는 40~49세 그룹과 30~39세 그룹이 가장 높은 경제활동참가율을 보이고 있다. 30~39세 여성의 경제활동참가율이 남성과 다르게 40~49세 연령대 보다 낮은 이유는 결혼, 출산, 육아 등으로 인하여 경제활동을 그만두는 여성들이 상당수 있기 때문인 것으로 파악된다.

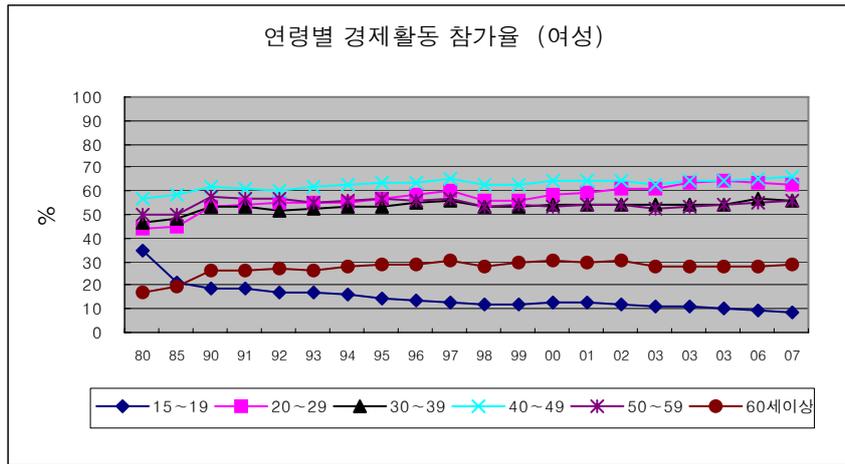
남성의 경우 20~29세 그룹의 경제활동참가율이 30~39세와 40~49세 연령대 뿐만 아니라 50~59세 연령대의 경제활동참가율에도 훨씬 미치지 못하는 수준을 보이고 있다. 반면에 여성의 경우 20~29세 여성의 경제활동참가율은 특히 최근들어 40~49세 여성과 함께 높은 비율을 보이고 있다. 이러한 사실을 미루어 볼 때 최근 여성경제활동인구의 주도적인 역할을 하고 있는 연령 그룹은 결혼 후 자녀들을 어느 정도 성장시켰으며 성장한 자녀들의 교육비 등으로 인해 경제적 부담을 가지고 있는 40대 여성과 미혼이 대부분인 20대 여성인 것으로 판단된다⁵⁾. 그리고, 결혼, 출산, 양육의 부담을 가지고 있는 30대 여성은 여성경제활동인구로서 주도적인 역할을 하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

연령별 경제활동인구의 성별비교에서 주목할 만한 사항은 20대 남성의 경제활동참가율이 1990년대 후반 이후 지속적인 감소 경향을 보이는 반면, 20대 여성의 경제활동참가율은 오히려 1990년대 후반 이후 증가 추이를 보이고 있다는 사실이다. 20대 여성의 경제활동참가율은 1980년만 하더라도 43.9%로 20대 남성 경제활동 참여율 86.3%와 비교하여 무려 42.4%p 낮은 수준을 보였으나 2007년에 62.9%로 상승하여 20대 남성의 66.5%와 3.6%p의 격차로 좁혀졌다. 이러한 현상은 30대 연령 그룹의 경제

5) 2007년 기혼여성의 평균초혼연령이 28.1세인 것을 감안하면 대다수의 20대 여성은 미혼임을 짐작할 수 있다.

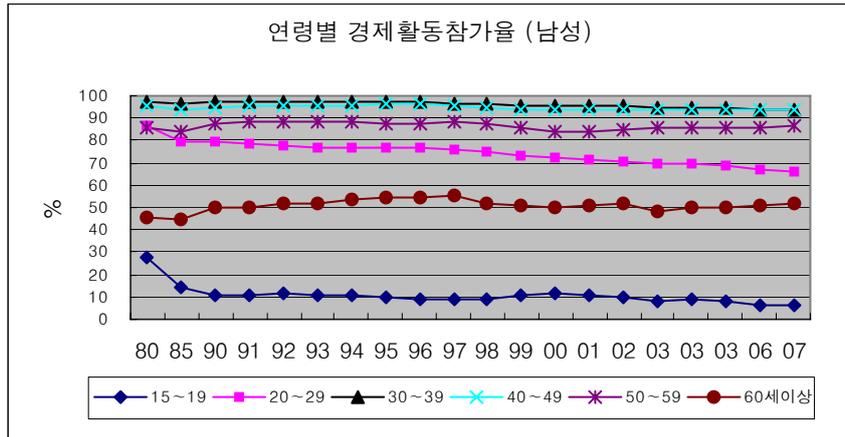
활동참여율의 격차가 1980년 50.7%p (여성 46.7% vs 남성 97.4%)에서 2007년 37.3%p (여성 56.3% vs 93.6%)로 여전히 격차가 심한 것과는 대조적인 양상을 보인다. 결혼, 출산, 육아의 부담이 없는 20대 미혼 여성의 경우 1980년대 이래 적극적인 경제활동 참여로 경제활동참여율이 남성과 비슷한 수준으로 상승한 반면, 결혼, 출산, 육아의 부담을 지니고 있는 30대 여성의 경제활동참여는 20대 여성 만큼 큰 증가를 보이지 못했다고 평가된다.

[그림 4-29] 연령별 경제활동 참가율 (여성)



자료: 통계청(2008), 『경제활동인구조사보고서』, 각년도.

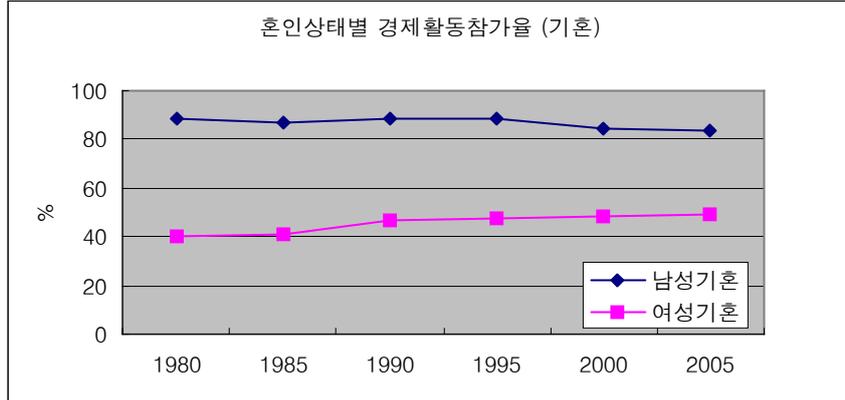
[그림 4-30] 연령별 경제활동 참가율 (남성)



자료: 통계청(2008), 『경제활동인구조사보고서』, 각년도.

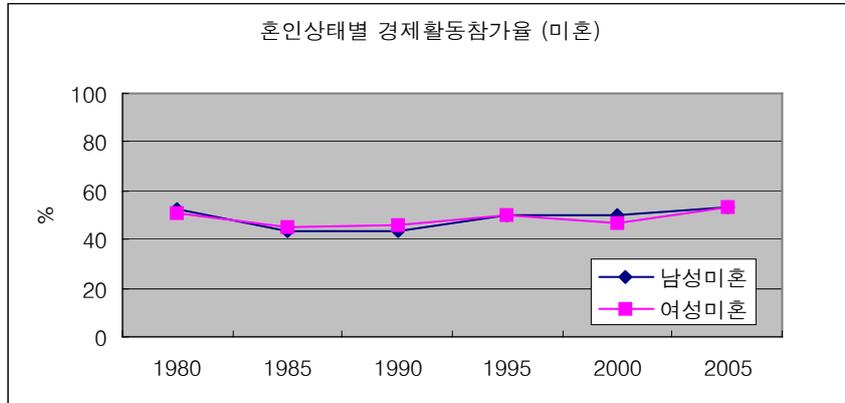
혼인 상태별로 남성과 여성의 경제활동 참가율을 비교한 결과는 아래와 같다. 미혼의 경우 경제활동참가율은 남성과 여성이 유사한 변화 양상을 보이고 있으며 그 수준에 있어서도 별다른 차이가 없다. 하지만 기혼의 경우, 남성의 경제활동참가율이 80% 수준을 넘는 반면, 여성의 경우 50% 이하를 밑돌고 있어 상당한 격차를 보인다. 하지만 그 변화 추이에 있어서 기혼 남성의 경제활동참가율이 1995년 이후 감소추세를 보이는 반면, 기혼 여성의 경제활동참가율은 점차적인 증가 추세를 나타내고 있다. 기혼 남성의 경제활동참가율은 1980년대부터 1995년까지 즉, 외환위기 이전까지는 88%를 넘는 높은 비율을 차지하고 있었으나 2000년대에 들어와서 이보다 낮은 83~84% 수준을 유지하고 있다. 반면 기혼 여성의 경우 1980년대 40%를 유지하던 경제활동참가율이 1990년 46.8%와 2005년 49%로 지속적으로 증가한 것으로 나타나고 있다.

[그림 4-31] 혼인상태별 경제활동 참가율 (기혼)



자료: 주재선, 『2007 여성통계연보』, 한국여성정책연구원, 2007.

[그림 4-32] 혼인상태별 경제활동참가율 (미혼)



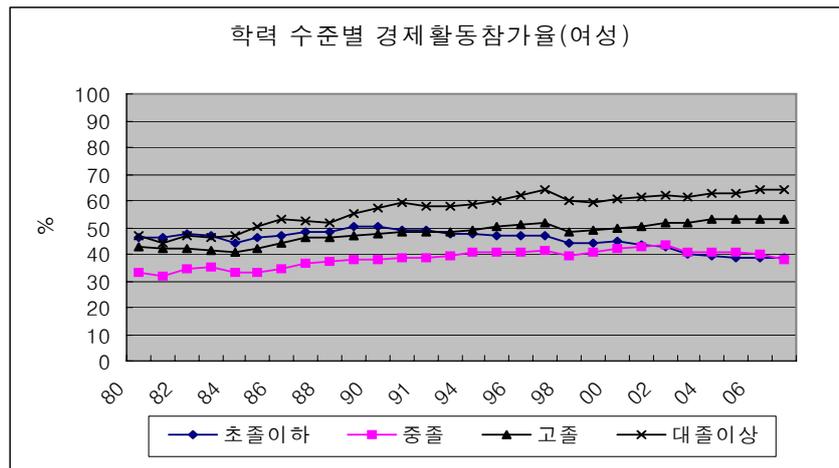
자료: 주재선, 『2007 여성통계연보』, 한국여성정책연구원, 2007.

남성과 여성의 경제활동참가율 변화 추이를 학력 수준별로 비교한 결과는 아래와 같다. 남성의 경우 초등학교 졸업이하와 중학교 졸업이하는 지속적으로 경제활동참여율이 감소하고 있으며 고등학교 졸업자와 대학교 졸업 이상자의 경제활동 참가율 역시 일정한 수준을 유지하거나 혹은 약

간의 감소 경향을 보이고 있다. 남성의 경우와는 다르게 여성의 경우 초등학교 졸업이하는 1990년대까지 증가추이를 보이다가 이후 지속적인 감소 경향을 보이고 있으며, 중학교 졸업자는 2003년 이후에 들어서야 감소 추세를 보이고 있다. 또한 감소하는 경향을 보이는 남성의 경우와는 달리 여성 고등학교 졸업자와 여성 대학교 졸업 이상자의 경제활동 참가율은 지속적인 증가 추이를 보이고 있다. 특히 대학교 이상 학력을 가진 여성들의 경제활동 참가율은 1980년 46.6%에서 2007년 64.3%로 약 17.7%p 증가한 것으로 나타났다.

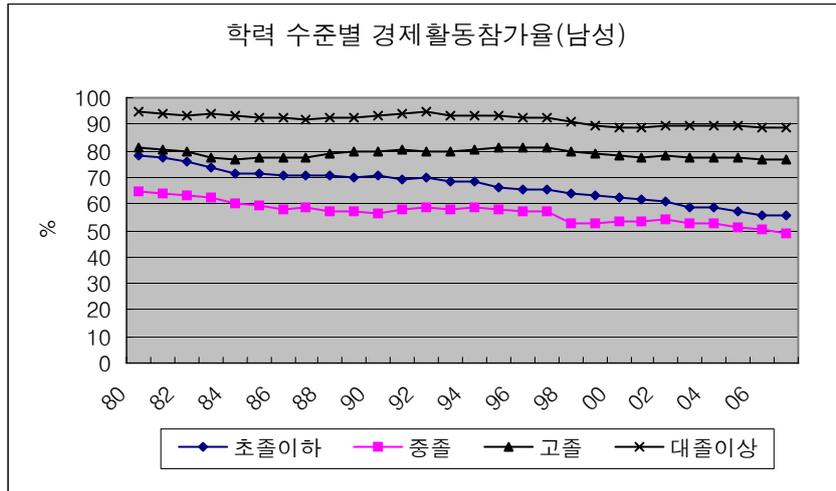
여성 고학력자의 경제활동참여는 과거에 비해 많이 증가하였지만 아직 남성 고학력자의 경제활동참여율에 비하면 미약한 수준이다. OECD 국가들과 비교해 보았을 때 아직은 미약한 수준이다. 앞서 교육부분에서 대학교 이상의 교육을 받기 원하는 여학생들의 비율이 높고 또한 취업에 있어서 교육의 효과성을 긍정적으로 인식하는 비율이 높다는 것을 감안해 볼 때 고학력 여성들의 경제활동 참여는 향후 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

[그림 4-33] 학력 수준별 경제활동 참가율 (여성)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

[그림 4-34] 학력 수준별 경제활동 참가율 (남성)



자료: 통계청 (2008) 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성.

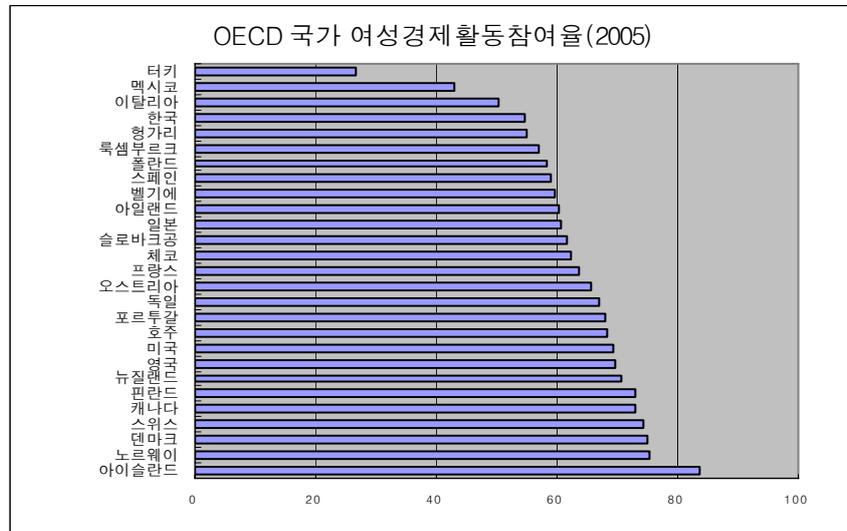
OECD 국가와 비교한 결과, 우리나라 여성의 경제활동참가율은 2005년 현재 54.5%로 터키(26.5), 멕시코(43.1), 이탈리아(50.4) 다음으로 낮은 수준이다. 우리나라 남성의 경제활동참가율이 2005년 78.2%로 OECD 국가들의 중간정도 수준에 해당하는 것과는 대조되는 양상이다. 이러한 우리나라 여성의 경제활동참여율은 우리나라와 1인당 GDP가 비슷한 수준에 있는 포르투갈 67.9%와 체코의 62.4% 보다도 낮은 수준이며, 특히 우리나라 보다도 1인당 GDP 수준이 낮은 헝가리 55.1%, 폴란드 58.1% 보다도 낮은 수준이다. 1990년 이후 증가한 우리나라 여성의 경제활동참여율을 감안하여 1999년~2005년간의 여성경제활동참여율의 변화를 다른 국가와 비교해 보아도 여전히 이탈리아와 멕시코 다음으로 낮은 수준을 지속하고 있다.

이러한 국제간의 비교는 우리나라 여성의 경제활동참여율이 최근 20~30년 동안 증가하였다고는 하나 여전히 OECD 국가의 평균 수준에도 못미치는 낮은 수준에 머물러 있고 그 증가 속도 역시 이러한 낮은 수준을 벗

어나기에는 미비하였다는 것을 지적한다. 특히 우리나라와 1인당 GDP 수준이 비슷한 나라와 비교해서도 여전히 여성의 경제활동참여율이 낮다는 사실은 우리나라의 경제발전 및 경제규모에 비해 여성의 인적자원 활용도가 극히 낮다는 것을 다시 한번 지적한다.

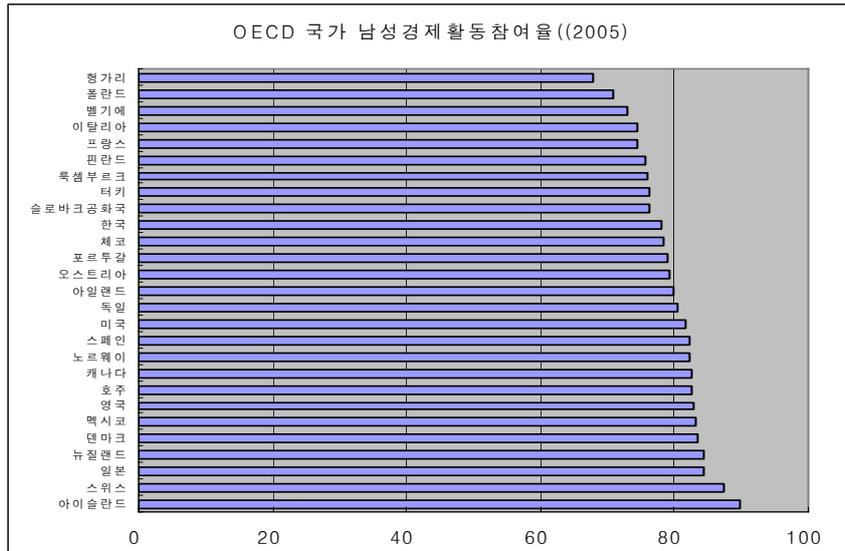
여성경제활동참여율과 1인당 GDP를 비교한 표에서는 1인당 GDP가 높은 국가에서 여성경제활동참여율 역시 높은 것을 볼 수 있다. 이는 1인당 GDP가 높은 국가들의 이면에는 여성인적자본에 대한 충실한 활용이 있었다는 것을 암시하고 있다. 따라서 우리나라가 30,000달러 이상의 1인당 GDP 수준으로 가기 위해서는 여성 인적자본을 충실히 활용하는 것이 무엇보다도 요청된다 하겠다.

[그림 4-35] OECD 국가 여성 경제활동참여율 (2005)



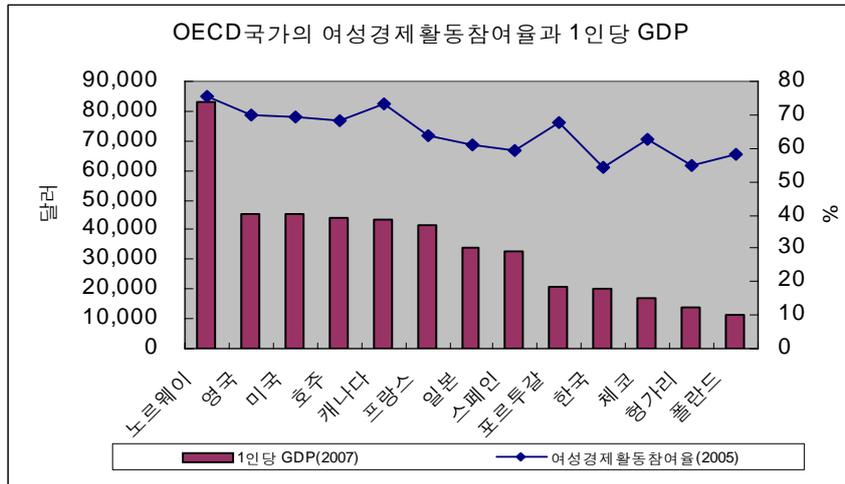
자료: OECD, "2006 Employment Outlook", 2006.

[그림 4-36] OECD 국가 남성경제활동 참여율 (2005)



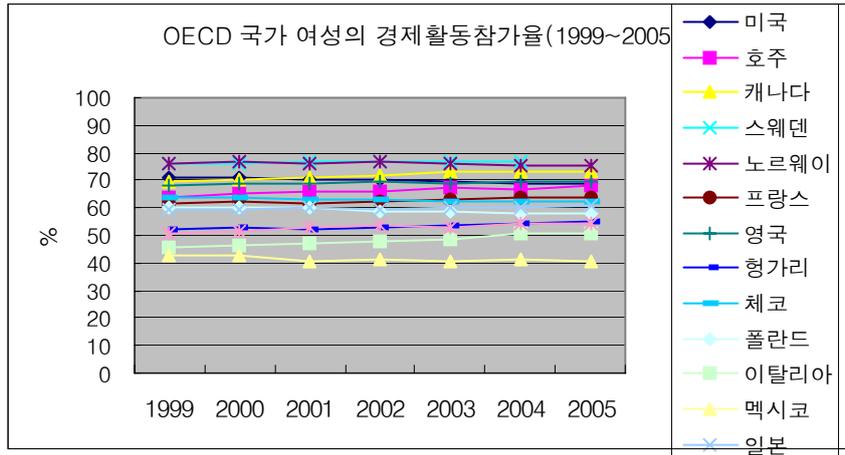
자료: OECD, "2006 Employment Outlook", 2006.

[그림 4-37] OECD 국가의 여성 경제활동 참여율과 1인당 GDP



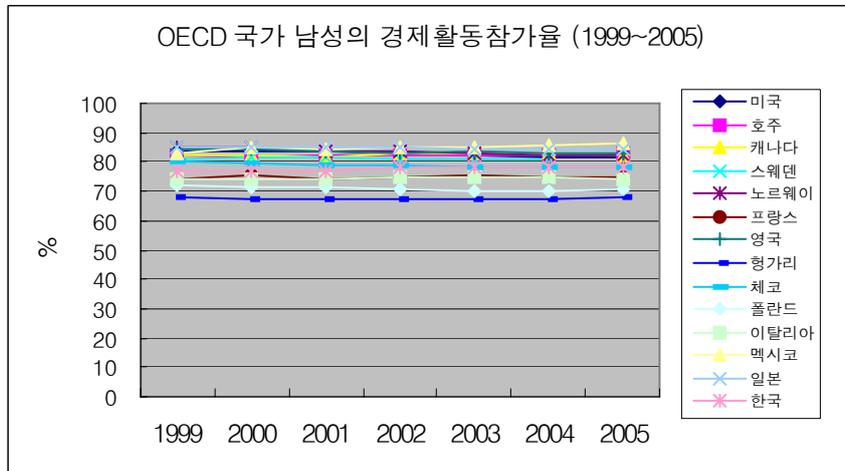
자료: OECD, "2006 Employment Outlook," 통계청(2008) 국가통계포털(KOSIS), 2006.

[그림 4-38] OECD 국가 여성의 경제활동 참가율 (1999~2005)



자료: OECD, "2006 Employment Outlook," 2006.

[그림 4-39] OECD 국가 남성의 경제활동 참가율 (1999~2005)



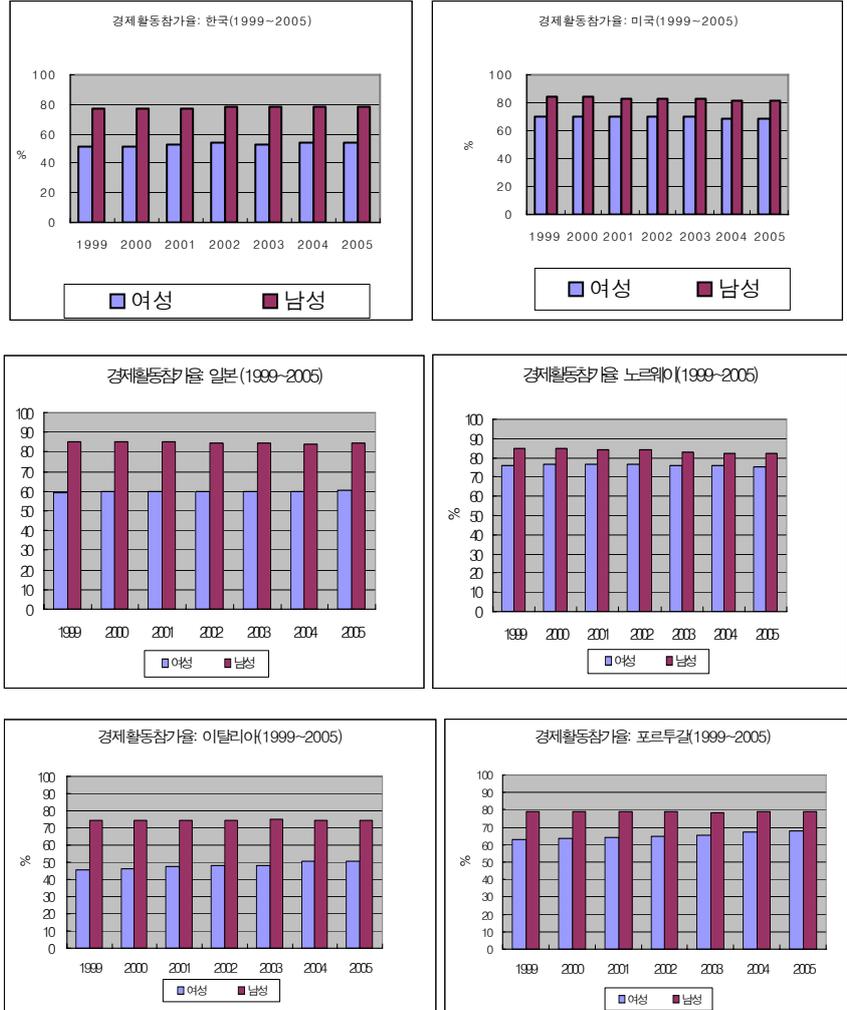
자료: OECD, "2006 Employment Outlook," 2006.

경제활동참가율의 남녀 차이를 OECD 대표적인 국가를 대상으로 비교하면 다음과 같다. 미국과 노르웨이 등 여성의 경제활동참여율이 높은 국가의 경우 경제활동참여율의 남녀 격차는 그다지 심각한 수준으로 보이지는 않는다. 우리나라와 1인당 GDP 수준이 비슷한 포르투갈 역시 2000년대에 들어와 경제활동참여율의 남녀 격차는 점차 완화되는 경향을 보이고 있다.

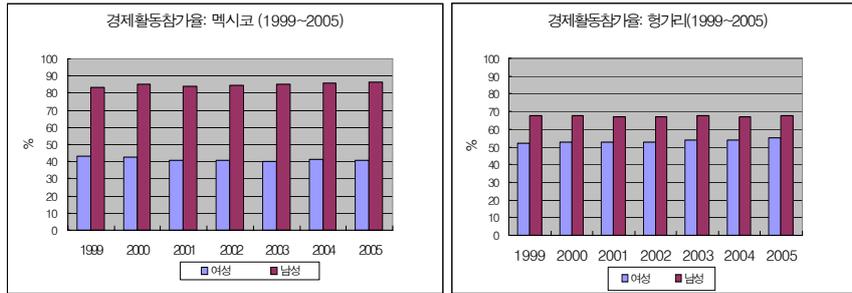
헝가리는 우리나라와 여성경제활동참여율은 비슷하나 남성경제활동참여율이 우리나라 보다 낮은 수준이라서 경제활동참여율의 남녀격차는 우리나라보다 심각한 수준은 아니다. 일본의 경우, 여성경제활동참여율은 우리나라보다 높은 수준이나 남성경제활동참여율 역시 우리나라보다 높은 수준이라서 경제활동참여율의 남녀격차는 우리나라만큼의 수준을 보이고 있다.

보수적인 가톨릭국가인 이탈리아의 경우, 우리나라보다 높은 1인당 GDP 수준을 갖고 있음에도 불구하고 여성의 경제활동참여율은 우리나라보다 낮은 수준을 보이고 있어 우리나라보다 심각한 경제활동참여율의 남녀격차를 보이고 있다. 이러한 경향은 멕시코의 경우 더욱 심각하여 남성의 경제활동참여율이 80%를 넘는 수준을 보이는 반면, 여성경제활동참여율은 40% 정도만을 유지하고 있어 경제활동 참여율에 있어 심각한 남녀 격차를 보이고 있다.

[그림 4-4] 주요 국가별 남녀 경제활동 참여율 비교 (1999~2005)



[그림 4-40] (계속)



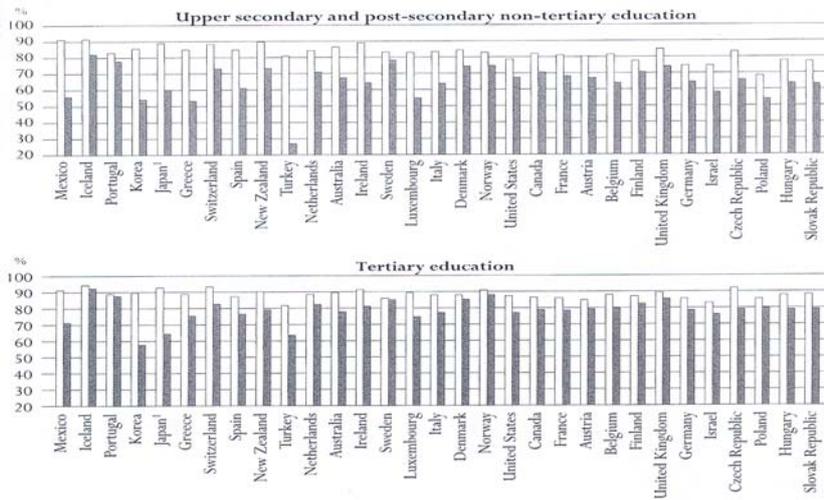
자료: OECD, "2006 Employment Outlook," 2006.

OECD 국가를 대상으로 고학력여성의 경제활동참여율을 비교한 결과는 아래와 같다. 2003년 현재 4년제 대학교 졸업 여성(Tertiary education)의 경제활동참가율은 우리나라가 60% 미만 수준으로 비교 대상 OECD 국가들 중에서 제일 낮은 수준이다. OECD 국가 중 여성경제활동참여율이 가장 낮은 터기도 4년제 대학교 졸업 여성의 경제활동참가율이 60% 이상이라는 것을 볼 때 우리나라 대학교 졸업여성의 낮은 경제활동참가율은 실로 충격적인 사실이 아닐 수 없다. 우리나라 보다 전체 여성경제활동참가율이 낮은 멕시코의 경우 70%가 넘는 수준을 보이고 있으며 이탈리아 역시 80%에 가까운 높은 경제활동참가율을 보이고 있다. 우리나라와 1인당 GDP 규모가 가까운 포르투갈의 4년제 대학교 졸업 여성의 경제활동참가율은 90%에 가까운 수준을 보이고 있다. 2003년 현재 고등학교 졸업이상 및 4년제 대학교 졸업 이하(Upper secondary and post-secondary non-tertiary education) 여성의 경제활동참가율 역시 우리나라가 약 55% 정도를 보이고 있어 멕시코, 그리스, 폴란드와 비슷하게 낮은 수준에 머무르고 있다.

이렇게 우리나라 고학력여성의 경제활동이 낮다는 사실은 OECD 국가 중 매우 예외적인 사례로 여성의 전문적인 교육에 대한 투자가 사회적으로 환원이 되지 않고 있다는 중요한 문제점을 지적하고 있다. 종합컨대,

우리나라 여성경제활동참여율이 과거에 비해 상승한 것은 사실이지만 아직도 OECD 국가 중에서는 낮은 수준에 머무르고 있으며 특히 고학력 여성의 경제활동참여율은 OECD 국가 중에서도 최하위권에 있어 여성인적자본의 적극적인 활용에 대한 요청이 절실하다는 사실을 지적한다.

[그림 4-41] OECD 국가의 여성 학력별 경제활동 참여율 비교



자료: OECD, "Education at a Glance", 2006.

2. 여성 경제 활동의 질적인 측면

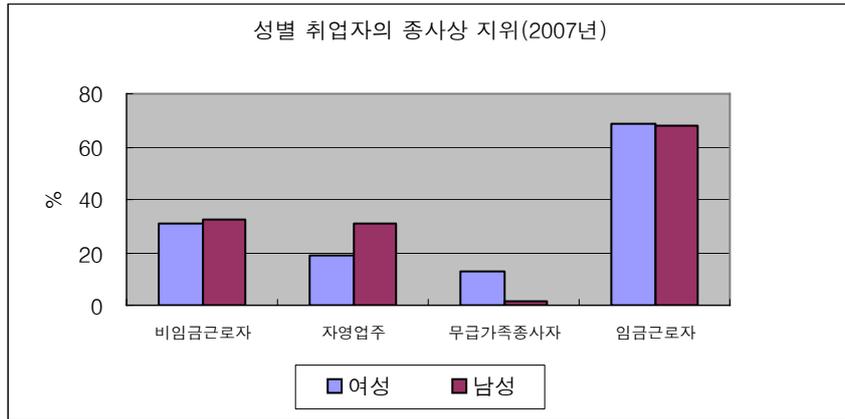
앞서 선행연구 고찰에서는 여성경제활동과 관련한 기존의 연구들이 IMF 경제위기 이후 노동시장에 참여하는 여성의 수는 양적으로 증가하였으나 노동 시장에서의 성차별, 여성고용구조의 악화, 열악한 근로 조건 등으로 미루어 볼 때 질적으로는 크게 개선되지 않았다고 지적하였다. 본 장에서는 여성경제활동을 질적인 측면에서 이제까지의 변화와 최근의 현황에 대해서 기술하고자 한다.

2007년 현재 남성과 여성 각각의 경제활동인구에서 임금근로자 및 비임

임금근로자가 차지하는 비중은 남녀간에 별다른 차이를 보이고 있지 않다. 하지만 전체 남성경제활동인구 중 약 30%가 자영업자인 반면, 여성의 경우 자영업자가 차지하는 비중은 20%에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 남성의 경우 무급가족종사자의 비중은 아주 미비한 반면, 여성의 경우 전체 여성경제활동인구 중 약 10%가 무급가족종사자인 것으로 나타났다. 이러한 사실은 아직도 적지 않은 수의 여성들이 가족이 운영하는 사업장에서 노동에 대한 금전적인 보상 없이 무급으로 종사하고 있다는 것을 지적한다.

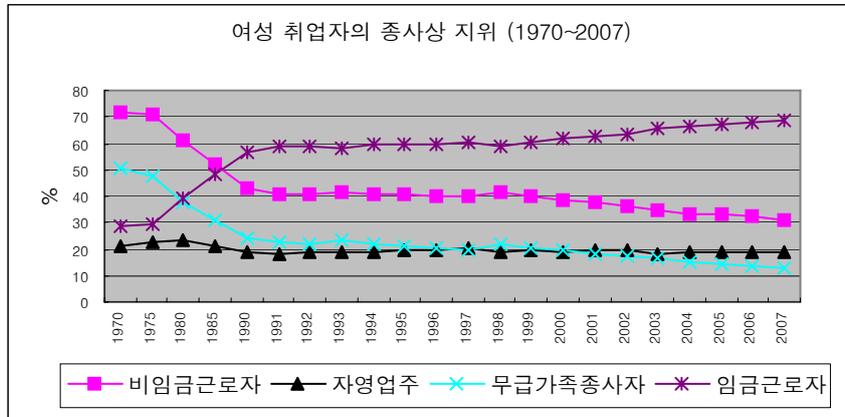
임금근로자가 여성경제활동인구에서 차지하고 있는 비중은 1990년대에는 별다른 변화 없이 약 60% 정도의 수준을 유지하다가 2000년대 이후 현재까지 거의 70% 수준까지 상승한 것으로 나타나고 있다. 이는 남성경제활동인구에서 임금근로자가 차지하는 비중이 1990년대 이래 현재까지 별다른 변화 없이 비슷한 수준에서 유지되고 있다는 것과는 대조되는 양상이다. 한편, 여성경제활동인구 중 비임금노동자가 차지하는 비중은 1990년대 약 40%를 유지하다가 2000년대 이후 약 30% 정도의 수준으로 하락한 것을 볼 수 있다. 이러한 사실은 여성경제활동인구의 특성이 과거에 비해 비임금근로자가 차지하는 비중이 감소하고 있고 임금근로자가 차지하고 있는 비중이 상승하고 있다는 사실을 지적한다.

[그림 4-42] 성별 취업자의 종사상 지위 (2007년)



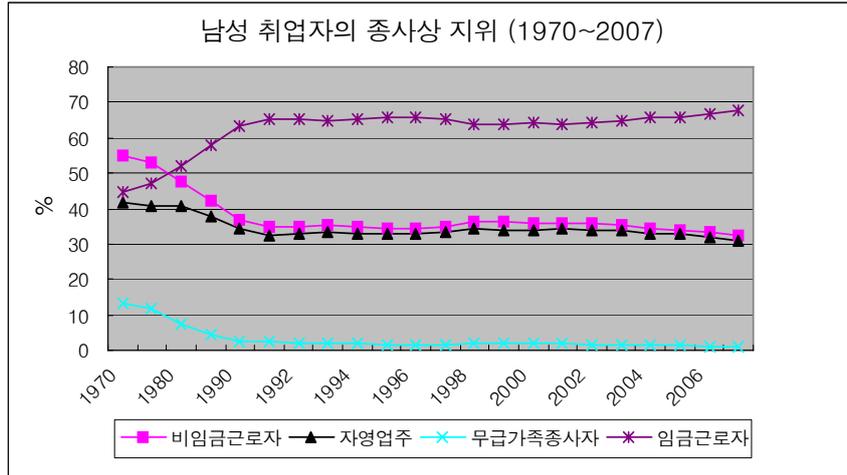
자료: 통계청, 국가 통계 포털, 2008.

[그림 4-43] 여성 취업자의 종사상 지위 (1970~2007)



자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

[그림 4-44] 남성 취업자의 종사상 지위 (1970~2007)



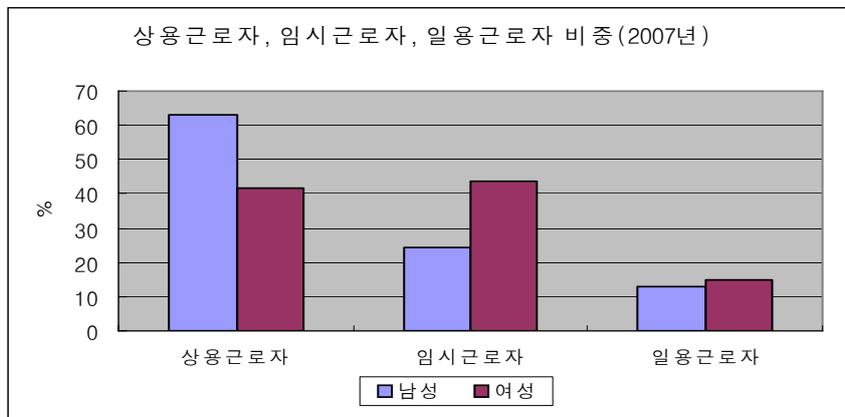
자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

임금근로자 중에서 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자가 차지하는 비중과 변화를 남녀별로 비교한 결과는 아래와 같다. 2007년 현재 남성 경제활동인구 중 상용근로자의 비율이 63%인 반면, 여성 경제활동인구 중 상용근로자의 비율은 41.7%로 상대적으로 낮다. 한편, 임시근로자가 전체 경제활동인구에서 차지하는 비중은 남성의 경우 24.2%에 불과한 반면, 여성의 경우는 43.5%를 보이고 있다.

1995년~2006년 기간 동안 여성 상용근로자 수는 여성 임시 근로자 수보다 항상 밀도는 수준이었다. 이러한 양상은 같은 기간 동안 남성의 경우 상용 근로자 수가 임시 근로자 수보다 항상 월등히 높았다는 것과 대조된다. 2000년대에 들어와 증가하기 시작한 여성 상용근로자 수에 힘입어 2007년에 이르러서야 임시 근로자수와 비슷한 수준으로 향상되었다. 하지만 남성 근로자에 비해 아직 월등히 낮은 여성 상용근로자 비율은 종사상의 지위에 있어서 여성이 남성에 비해 아직도 열악한 위치를 차지하고 있

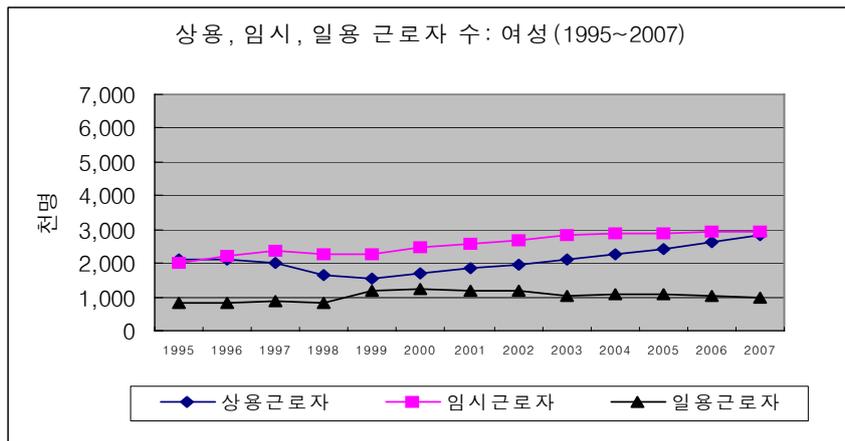
음을 지적해 주는 대목이라 하겠다. 즉, 여성의 경우 노동시장에 있어 주류 영역에 포함되지 못하고 비정규직이나 하위직에 머무르는 경향이 상대적으로 높다는 것을 의미한다고 하겠다.

[그림 4-45] 상용근로자, 임시근로자, 일용 근로자 비중 (2007년)



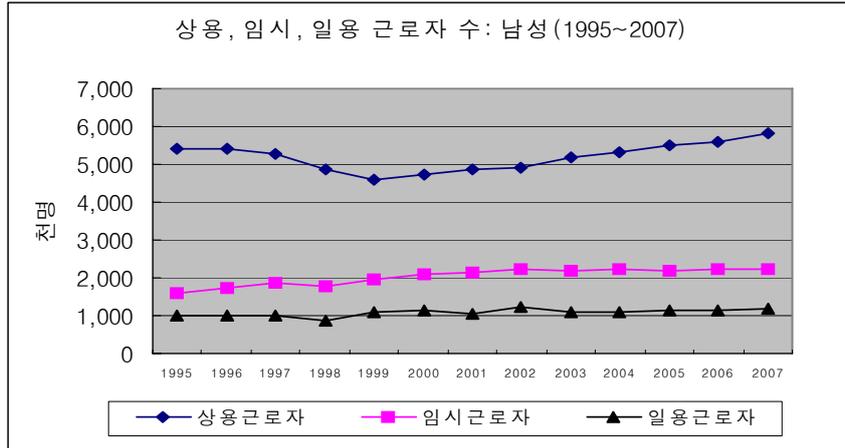
자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

[그림 4-46] 상용, 임시, 일용 근로자 수: 여성 (1995~2007)



자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

[그림 4-47] 상용, 임시, 일용 근로자 수: 남성(1995~2007)

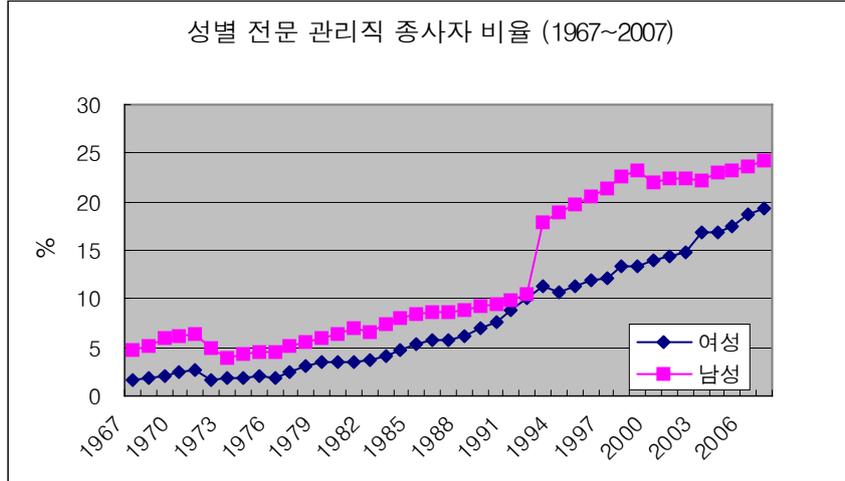


자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

여성 경제활동참가자 중 전문 관리직에 종사하는 근로자의 비중은 1970년대 이래 현재까지 꾸준한 증가 추세를 보이고는 있으나 2007년 현재 여성이 19.3%로 남성의 24.2%보다 여전히 낮은 수준이다⁶⁾. OECD 국가들과 비교하여도 전체 여성 근로자 중 전문 관리직에 종사하는 근로자의 비중은 2005년 현재 비교 대상 OECD 국가 중에서 낮은 수준을 보이고 있다. 우리나라와 1인당 GDP 수준이 비슷한 포르투갈이나 체코와 비교해서도 낮은 수준이며, 심지어 우리나라 보다 1인당 GDP 수준이 낮은 멕시코에 비해서도 여성 전문 관리직의 비중은 낮은 수준이다. 최근들어 여성 전문 관리직의 비중이 꾸준히 증가하였다고 하기는 하나 OECD 국가의 평균 수준을 따라잡기에 그 증가 속도는 미흡한 수준이었던 것으로 평가된다.

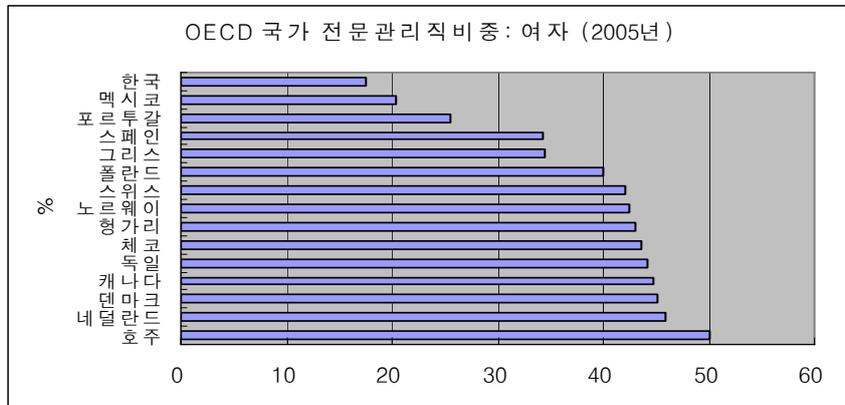
6) 여기서 말하는 전문 관리직 종사자는 한국표준직업분류에서 “입법공무원, 고위임직원 및 관리자,” “전문가,” “기술공, 준전문가”를 포함한다.

[그림 4-48] 성별 전문 관리직 종사자 비율 (1967~2007)



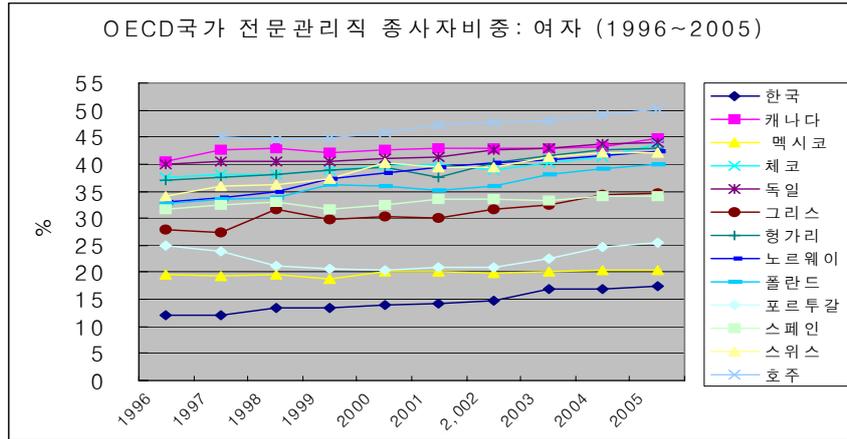
자료: 통계청(2008), “경제활동인구조사보고서”, 각년도.

[그림 4-49] OECD 국가 전문 관리직 비중: 여자 (2005년)



자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성, 2008.

[그림 4-50] OECD 국가 전문 관리직 비중: 여자 (1996~2005)



자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성, 2008.

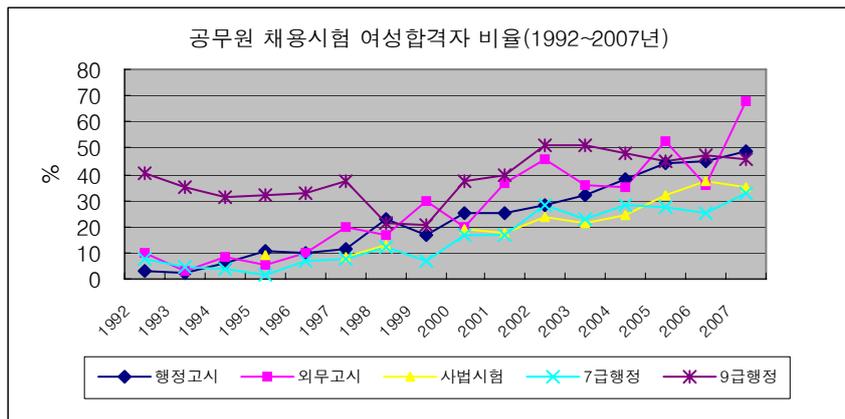
앞서 고찰한 선행연구들은 우리나라 여성경제활동의 특성으로 국가적인 자격시험을 통과해야 하는 공무원, 교직 등의 직종들이 비교적 노동시장의 진입에 있어 진입 장벽이 낮아 여성들의 선호도가 높다는 사실을 지적하였다. 실제로 1990년대 이래 행정고시, 외무고시, 사법시험 등에 있어서 여성 합격자의 비중은 상당 수준 증가한 것으로 나타났다. 1990년대 초반까지만 하더라도 전체 합격자의 10% 이하를 차지하던 여성 합격자의 비중은 2007년도에 들어와서 외무고시 67.7%, 행정고시 49.0%, 사법고시 35%, 7급 행정 33.1%로 증가한 것으로 나타났다.

한편, 여기서 주목해야 할 것은 9급 행정의 경우 2002년 50.9%에서 오히려 2007년 45.5%로 낮아졌다는 사실이다. 9급 행정직이 사법시험 및 7급 행정에 비해 낮은 직급이라는 사실을 미루어 볼 때, 2000년대에 들어와서 여성들의 고위 전문직에 대한 선호도가 강해졌다는 사실을 의미한다 하겠다.

전통적으로 여성들이 선호하는 직장인 교직 역시 여성들이 차지하는 비

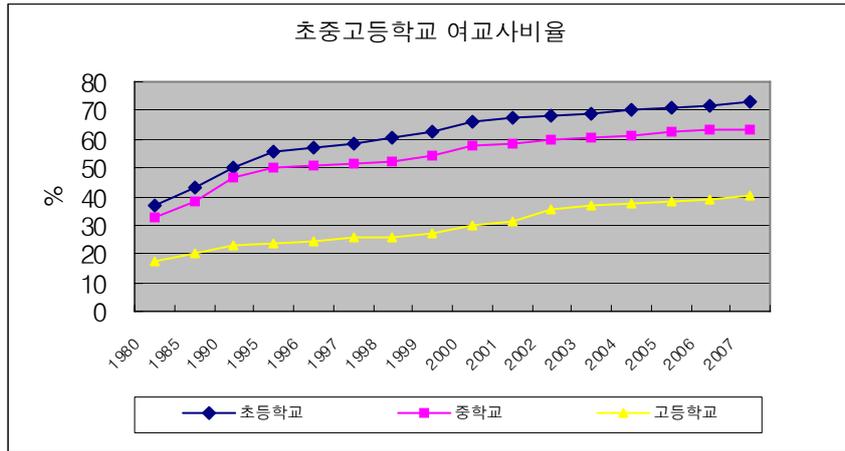
중이 2007년 현재 초등학교 교사 중 73.0%, 중학교 교사 중 63.6%, 고등학교 교사 중 40.4%를 차지하고 있는 것으로 나타나 여전히 여성들의 비중이 높은 직업이라는 것이 지적되었다. 다만, 그 비율의 증가 속도는 특히 초등학교와 중학교 교직에 있어서 과거 1980년대와 1990년대에 비해 다소 낮아진 경향을 보이는 것이 특징이라 하겠다. 이러한 사실은 과거에 선호되었던 초등학교 및 중학교 교직 보다는 좀 더 전문적인 직종을 선호하는 여성들이 2000년대에 와서 증가하였다는 것을 지적한다 하겠다.

[그림 4-51] 공무원 채용시험 여성 합격자 비율(1992~2007)



자료: 총무처, “총무처연보” (1992~1996), 행정자치부, “통계연보”(1997~2003), 중앙인사위원회(2004~2006), 행정안전부(2007).

[그림 4-52] 초중고등학교 여교사 비율 (1980~2007)



자료: 교육인적자원부(2008), “교육통계연보”, 각년도.

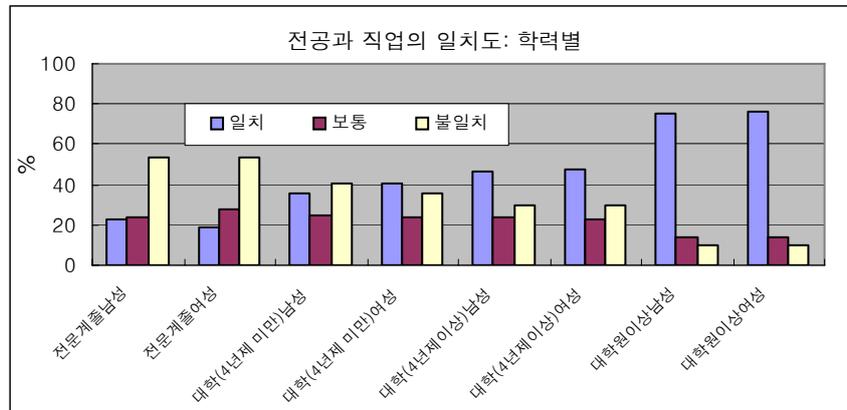
한편, 현재 종사하고 있는 직업과 전공과의 일치도를 분석한 결과는 다음과 같다. 2007년 현재 전반적으로 볼 때 4년제 대학을 졸업한 사람은 남성과 여성을 불문하고 모두 전공과 직업이 일치한다고 응답하는 사람의 비중이 높았다. 특히, 대학원을 졸업한 사람이 전공과 직업이 일치한다고 응답한 비율이 높아 학력 수준이 높을수록 전공에 맞는 직업을 선택할 가능성이 큰 것으로 지적되었다.

종사하고 직업과 전공과의 일치도를 성별 그리고 연령별로 비교한 결과 남녀간의 다음과 같은 차이가 있는 것이 발견되었다. 남성의 경우 모든 연령대에서 현재 종사하고 있는 직종과 본인의 전공이 일치한다고 응답한 비율이 일치하지 않는다고 응답한 비율과 비슷한 것으로 나타났다. 즉, 직업과 전공의 일치도에 대한 답변이 연령별로 유사한 패턴을 보여주고 있다. 하지만 여성의 경우 40~49세, 50~59세, 60세 이상 연령 집단에서는 직업과 전공이 일치하지 않는다고 응답한 비율이 일치한다고 응답한 비율보다 높은 것으로 나타난 반면, 15~29세 집단에서는 직업과 전공이 일치한

다고 응답한 비율이 일치하지 않는다고 응답한 비율보다 높은 것으로 나타났다.

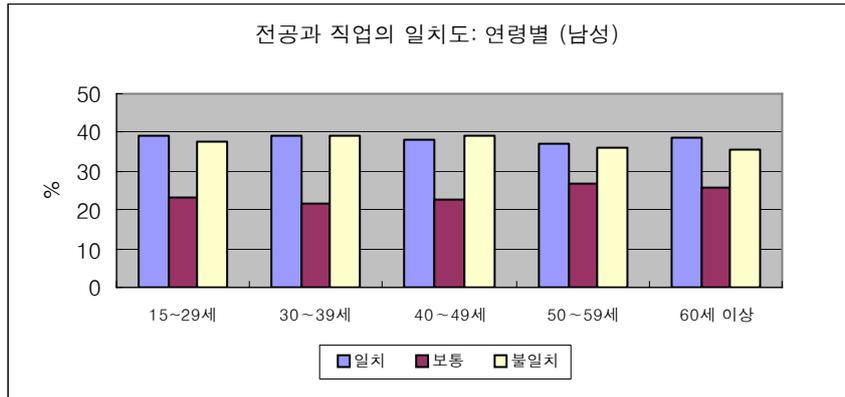
이러한 사실은 여성 40대 이상의 경우, 직업 활동에 적합한 적절한 교육을 받을 기회가 제한되어 있었거나, 혹은 노동시장 진입 장벽으로 인하여 직업을 선택함에 있어 제한이 있어 본인의 전공과는 관계없는 직장을 택하였을 가능성이 많았다는 사실을 지적한다. 하지만, 최근 들어 교육을 받을 기회에 있어 남녀 차별 문제가 어느 정도 완화되었고 또한 전공을 선택함에 있어 과거에 비해 직장 생활에 적합한 교육을 선택하는 여학생들이 증가하면서 전공에 적합한 직업을 찾는 여학생의 비중이 증가한 것으로 추측된다.

[그림 4-53] 전공과 직업의 일치도: 학력별



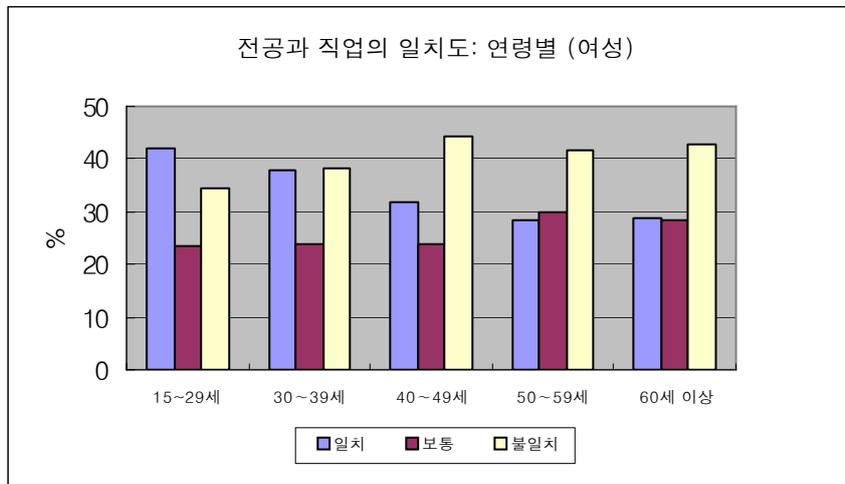
자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성, 2008.

[그림 4-54] 전공과 직업의 일치도: 연령별 (남성)



자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성, 2008.

[그림 4-55] 전공과 직업의 일치도: 연령별 (여성)



자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS)에서 재구성, 2008.

제3절 주요 결과 및 시사점

첫째, 우리나라 여성 인적자본은 여성들의 교육 수준 향상으로 과거에 비해 큰 향상을 보인 것으로 나타났으며, 남녀 간의 교육 수준 격차도 상당 수준 좁혀진 것으로 분석되었다. 여학생도 남학생에 못지 않은 수준으로 대학교육을 희망하고 있었으며, 대학원 석사 교육을 희망하고 있는 비율은 오히려 여학생의 경우 남학생보다 높은 것으로 나타나 전문적인 기술을 연마하고자 하는 욕구가 최근 여학생들 사이에서 강해졌다는 사실을 알 수 있었다. 또한 대학 교육을 통해 능력과 소질을 개발하고자 하는 의향이 여학생의 경우 남학생 보다 더 높은 것으로 나타나, 인적자본축적에 대한 열망이 최근 들어 여성들 사이에서 강해진 것으로 판단되었다.

둘째, 교육을 받을 수 있는 기회와 교육에 대한 열망에 있어서 남녀의 격차가 사라진 것은 최근의 일이며, 현재 노동 시장에 참여하고 있는 대부분의 30대 이상 여성들은 교육기회에 있어 남성에 비해 차별을 받았다는 사실이 지적되었다. 본 연구의 분석 결과에서 15~29세 연령대에서는 교육 기회의 충족도에서 남녀간의 격차가 거의 사라졌지만, 30대 이후 연령층에서는 여전히 여성이 남성보다 교육기회의 충족률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 특히 40대 이상 여성들에게서 현저하게 나타난 바, 충분한 교육기회를 갖기 못한 것이 현재 노동시장에서 많은 수의 40대 여성들이 안정적이지 못한 근로 환경하에서 근로하고 있는 원인 중의 하나일 수 있다고 판단되었다.

셋째, 그동안 이루어진 여성경제활동참여의 증가가 주로 40대 여성 혹은 20대 여성들에 의해서 이루어진 것이며, 남성들의 경우 가장 활발하게 경제활동을 하고 있는 30대 연령대가 여성들의 경우 경제활동 참여에 있어 상대적으로 낮은 양상을 보이고 있었다. 이는 출산 및 육아에 대해 상대적으로 많은 부담을 갖고 있는 30대 여성들의 사회 참여가 아직도 우리

사회에서 많은 제약이 있다는 것을 지적한다. 정규교육을 마치고 직업활동을 통해 어느 정도 인적자본을 축적하고 있어 가장 활발하게 경제활동에 참여할 수 있는 30대 여성이 출산과 육아 때문에 노동시장을 떠나야 한다는 것은 여성 인적자본의 활용 측면에서 국가적으로 커다란 손실이 아닐 수 없다.

넷째, OECD 국가들과 여성 경제활동참여율을 비교 분석한 결과는 우리나라가 과거의 경제발전 및 현재의 경제규모에 비해 여성의 인적자본 활용도가 매우 저조하다는 사실을 지적한다. 대학교 졸업 여성의 경제활동 참여율이 OECD 국가 중 가장 낮은 수준이라는 사실은 우리 사회에서 전문교육을 받은 여성들의 인적자본이 충실히 활용되지 못하고 있다는 것을 지적하고 있으며 이러한 문제를 보다 심도 깊게 분석해 볼 필요가 있다. 여성 대학교 졸업자의 경제활동 참여율이 낮고 전문직에 종사하는 여성 비율이 낮다는 사실은 여성에 대한 대학 교육의 질에 있어서 문제가 있다는 것을 지적한다. 또 한편으로는 사회적인 장벽 혹은 차별에 의해 우수한 자질을 갖고 있음에도 불구하고 노동시장에서 적절히 활용되지 못하고 있다는 것을 의미한다고도 하겠다. 이러한 환경적인 이유 외에도 대학교 이상의 전문교육을 받았음에도 불구하고 여성들 스스로가 경제활동참여에 별다른 유인을 갖고 있지 않을 수 있다는 가능성 역시 배제할 수 없다고 본다.

다섯째, 과거에 비해 교육기회의 충족도 및 학교 교육 효과에 대한 인식도가 긍정적으로 변화하였으며 대학교육을 받는 목적도 “직업을 갖기 위해서”와 같이 실리적인 이유를 지적하는 비율이 높아졌다. 특히, 대학교육을 통해 능력과 소질을 개발하고자 하는 의향은 여학생들 사이에서 남학생 보다 더 높은 것으로 나타나 향후 경제활동인구로 참여하게 될 여학생들이 인적자본 축적을 위한 강한 열망을 갖고 있는 것으로 분석되었다. 미래 사회에서 여성의 인적 자본은 현재 보다 더 높은 수준으로 향상

될 것으로 보이며 이를 적극적으로 활용한다면 다가오는 저출산 고령화 시대에 있어 성장동력 확보를 위해 여성 인력이 기여하는 바가 클 것으로 판단된다. 이러한 사실은 과거 어느때 보다도 여성 인적 자본을 효율적으로 활용하는 것이 국가적인 큰 아젠다로 떠오르고 있다는 것을 지적하며 이를 위해 여성 개인적인 차원 뿐만 아니라 국가 전체적인 차원에서 정책적인 지원이 마련되어야 할 것을 지적한다.

제5장 여성의 노동 행태에 미치는 영향력 분석

제1절 분석 개요

본 장에서는 여성인적자본의 활용도와 여성 노동 행태에 미치는 사회경제적인 영향력을 분석하기 위해 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사의 1차년도 자료(2007)를 이용하여 분석을 수행하였다. 여성가족패널조사는 2007년 9~12월에 19~64세 여성 10,013명을 대상으로 수집된 자료로서, 여성 개인을 둘러싼 환경을 경제활동, 가족, 일상생활로 구분하여 이 세가지 영역 속에서 자신의 삶의 방식을 다양하게 꾸려가는 여성 집단의 생활세계가 잘 드러날 수 있도록 설계된 데이터이다 (박수미, 2007).

여성가족패널조사는 가구용 설문지, 여성개인용 설문지, 일자리용 설문지로 구분하여 조사를 수행함으로써 본 연구에 필수적으로 필요한 여성의 노동활동 및 가정생활 환경에 대한 정보를 충분히 수집할 수 있도록 구조화되어 있다. 특히, 본 연구에 필수적인 학력과 직업 교육에 대한 유용한 정보를 가지고 있으며 이와 더불어 일자리용 설문지에서는 여성을 임금노동자, 비임금노동자, 특수고용직노동자, 미취업여성으로 구분하여 조사함으로써 각각의 노동활동 및 환경에 대한 다양한 정보를 제공하고 있다.

본 연구에서는 여성가족패널조사 대상 여성 중에서 고등학교 혹은 대학교를 졸업하여 어느 정도 인적자본이 축적되어 있는 30~40대 여성을 대상으로 결혼 혹은 출산이 축적된 인적자본 활용에 있어서 걸림돌로 작용될 수 있는 기혼 여성을 대상으로 분석을 수행하였다.

본 장에서는 기술분석을 통해 분석 대상 30~40대 기혼여성의 근로 유형 특성을 임금 근로자, 비임금근로자, 특수고용직 근로자로 구분하여 분석해

본다. 또한 취업 여성의 직장에서의 만족도를 비롯하여 결혼 및 출산에 따른 일자리 변화와 미취업여성의 구직활동 특성을 분석한다. 심층분석에서는 여성의 임금 수준 및 노동 행태에 교육 및 훈련의 특성을 포함하여 다양한 사회 경제적 요인들이 어떠한 영향을 미치는가 계량 모형을 이용하여 파악한다.

제2절 기혼 여성의 일반 취업 현황

1. 인구 사회학적 특징

본 연구의 분석 대상인 30~40대 기혼여성은 총 5,302명으로 이들 중 현재 취업중인 여성은 2,000명으로 전체 샘플의 37.7%를 차지하는 것으로 나타났으며 미취업중인 여성은 3,301명으로 62.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 취업 여성 중 거의 절반에 가까운 52.6%가 임금근로자이며 비임금근로자 역시 44.2%로 높은 비율 차지하고 있었다. 특수고용직 종사자는 전체 샘플의 3.3%를 차지하고 있었다.⁷⁾⁸⁾

임금 근로자의 경우 30대와 40대가 거의 비슷한 비율을 차지하고 있는 반면에 비임금근로자의 경우 40대가 71.3%로 높은 비율을 차지하고 있었다. 특수고용직종사자 역시 40대가 59.7%로 높은 비율을 보였다. 취업자와 미취업자 두 집단에서 고졸 학력이 각각 약 50%를 차지하는 것으로 나타났으며 양 집단에서 가장 높은 비율을 보이는 학력군으로 나타났다.

7) “임금근로자”는 타인 또는 회사에 고용되어 보수(임금)를 받는 일자리(아르바이트 등 포함)를 말하며, “비임금근로자”는 개인사업자(자영업과 농림수산업 포함)와 일주일에 18시간 이상 가족(친척)의 일을 돈을 받거나 혹은 받지 않고 돕는 사람을 포함한다. 특수 고용직 종사자는 회사와 도급계약을 체결한 독립적인 개인사업자를 말한다.

8) 여성가족패널조사에서 “일자리가 없음”으로 구분된 사람 중 44명이 임금근로자, 21명이 비임금근로자, 1명이 특수고용직 종사자라고 응답하였다. 본 분석에서는 이러한 사람들은 각각 임금근로자, 비임금근로자, 특수고용직종사자로 간주하기로 한다.

대학교 졸업자는 취업자 보다 미취업자 중에서 더 높은 비중을 차지하고 있었으며, 중학교 졸업 이하는 취업자 중에서 더 높은 비중을 차지하고 있었다.

〈표 5-1〉 분석 대상자의 취업 여부 및 근로형태

(단위: %, 명)

취업여부		근로형태	
취업	37.7	임금근로자	52.6
미취업	62.3	비임금근로자	44.2
		특수고용직 종사자	3.3
계 (명)	100.0 (5,302)	계 (명)	100.0 (2,047)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음

주: 1) 미취업으로 분류되었으나 임금근로자라고 응답한 44명, 비임금근로자라고 응답한 21명, 특수고용직 종사자라고 응답한 1명이 각각의 근로형태별 빈도수에 포함되어 있음.

자료: 여성가족패널조사(2007).

〈표 5-2〉 근로형태별 연령분포

(단위: %, 명)

근로형태	30대	40대	계(명)
임금근로자	49.0	51.0	100.0 (1,076)
비임금근로자	28.7	71.3	100.0 (904)
특수고용직 종사자	40.3	59.7	100.0 (67)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음

자료: 여성가족패널조사(2007).

〈표 5-3〉 취업여부에 따른 학력 분포

(단위: %, 명)

학력	취업	미취업	계
중졸이하	16.4	6.9	10.5
고졸(인문계, 상업계)	48.6	50.4	49.7
대졸	32.0	41.0	37.6
대학원졸	3.0	1.6	2.2
계 (명)	100.0 (2,000)	100.0 (3,301)	100.0 (1,302)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

2. 과거 일자리 경험

전체 분석대상 30~40대 기혼여성 5,302명 중 첫 직장을 경험해 본 여성은 4,864명으로 전체의 91.7% 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 거의 대다수의 여성들이 직장 생활을 경험해 보았다는 것을 지적한다. 그러나 첫 직장을 경험한 여성들의 대다수인 93.6%가 첫 직장을 현재까지 다니지 못하고 있는 것으로 나타났다. 첫 직장의 퇴직이유로 가장 큰 부분을 차지하는 것이 “결혼”(36.2%)으로 나타나 “다른 직장으로 이직 또는 창업해서”(25.4%)보다 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 분석되었다. 한편, “출산, 육아”로 인해 첫직장을 그만둔 경우도 10.9%에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 5-4〉 첫직장 계속 유지 및 퇴직 이유

(단위: %, 명)

첫직장 경험 유무		첫직장유지여부 ¹⁾		퇴직 이유 ²⁾	
예	91.7	예	6.4	결혼	36.2
		아니오	93.6		
		계 (명)	100.0 (4,831)		
아니오	8.2			다른 직장으로 이직 또는 창업해서	25.4
				출산, 육아	10.9
계 (명)	100.0 (5,302)			기타	27.5
				계 (명)	100.0 (4,520)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음

주: 1) 첫직장 경험이 있다고 응답한 사람 중 33명이 첫직장 유지여부에 대해 무응답함

2) 퇴직이유는 첫직장을 경험하였으나 현재 첫직장을 유지하지 못하고 있는 4,520명의 응답임

자료: 여성가족패널조사(2007).

이전에 일자리를 가진 적이 있다고 응답한 사람은 전체 79.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 이전에 일자리를 가진 적이 있다고 응답한 사람 중 현재 일자리를 가지고 있는 사람은 38.7%인 것으로 나타났으며, 현재 일자리가 없는 사람은 61.3%를 보였다. 한편, 이전에 일자리가 없었는데 현재 일자리가 있는 사람은 전체에서 58.5%를 차지하는 것으로 나타났다⁹⁾

9) 본 기술분석에서는 각 질문에 대하여 “모름” 혹은 무응답한 사람들을 전체 합계에 포함시켰다. 따라서 각 답변 문항의 빈도수를 합한 것이 전체 계와 불일치하는 경우 그 차이는 “모름” 혹은 무응답한 사람의 빈도이다.

〈표 5-5〉 이전 일자리 경험 여부별 현재 일자리 유무

(단위: %, 명)

구분	현재 일자리 있다	현재 일자리 없다	계 (명)
이전에 일자리를 가진적 있다	38.7	61.3	100.0 (3,669)
이전에 일자리를 가진적 없다	58.5	41.5	100.0 (977)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

이전 일자리를 가졌던 사람들의 특성을 살펴보면 이전에 상대적으로 취약한 계층인 “농임어업 숙련 종사자” 혹은 “기능원 및 관련기능종사자”였던 사람들이 현재 일자리를 가지고 있는 비율이 가장 높았다 (69%, 51.8%). 반면에 이전에 관리자 및 사무종사자 였던 사람이 현재 일자리 있는 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다 (32.4%, 32.2%) 이러한 사실은 여성 근로자의 많은 부분이 생계형 근로자로서 생활비를 벌어야 하는 취약한 계층으로서 결혼과 출산 및 육아에도 불구하고 계속적으로 취업활동을 하는 반면, 관리자 및 사무직 종사자 들은 상대적으로 생계 부담이 적어 결혼과 출산에 따라 취업 활동을 중단하는 것으로 유추해 볼 수 있다.

근로유형별로 살펴보면 과거에 비임금근로자로 종사했던 사람이 현재 일자리가 있는 비율이 과거 임금근로자였던 사람이 현재 일자리가 있는 비율보다 높은 것으로 나타났다. 비임금근로자의 경우 자영업자 혹은 무급이나 유급 가족봉사자인 경우가 많아 근무시간을 어느 정도 유연하게 사용할 수 있는 반면에, 임금 근로자의 경우 상대적으로 근로시간을 유연하게 활용할 수 있는 여지가 적어 결혼과 출산에 따라 직장 생활을 그만두는 경향이 큰 것으로 파악된다. 정규직/비정규직 그리고 상용직/임시직/일용직 간에는 별다른 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

〈표 5-6〉 이전 일자리 종류별 현재 일자리 여부

(단위: %, 명)

구분	종류	현재 일자리 있다	현재 일자리 없다	계 (명)
이전 일자리 종류	관리자	32.4	67.6	100.0 (37)
	전문가 및 관련 종사자	36.8	63.2	100.0 (555)
	사무종사자	32.2	67.8	100.0 (1,283)
	서비스종사자	40.9	58.9	100.0 (626)
	판매종사자	41.0	59.0	100.0 (398)
	농임어업 숙련 종사자	69.0	31.0	100.0 (29)
	기능원 및 관련기능종 사자	51.8	48.2	100.0 (390)
	장치/기계 조작 및 조립 종사자	41.1	58.9	100.0 (73)
	단순노무종사자	44.5	55.5	100.0 (265)
근로유형1	임금근로자	38.1	61.9	100.0 (3,308)
	비임금근로자	44.4	55.6	100.0 (358)
근로유형2	정규직	38.1	61.9	100.0 (2,435)
	비정규직	38.1	61.9	100.0 (871)
근로유형3	상용직	38.5	61.5	100.0 (3,046)
	임시직	32.8	67.2	100.0 (229)
	일용직	35.0	65.0	100.0 (20)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

3. 현재 근로자 유형별 특성

가. 임금 근로자

30~40대 기혼 여성 임금근로자의 고용형태를 분석한 결과 비정규직이 절반에 가까운 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났으며 시간제 일자리와 임시직에 근로하는 여성의 비중도 적지 않은 것으로 나타났다. 전체 분석 대상 여성 중 약 절반이 넘는 52.1% 만이 정규직으로 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 47.9%가 비정규직으로 근무하고 있었다. 시간제 일자리

의 비중도 적지 않아 22.2%가 시간제로 근무하고 있었으며 12.4%가 임시직이었다. 이러한 사실은 앞서 통계청의 거시 분석 자료에서도 지적된 바와 같이 여성 근로자 특히 가사와 양육의 부담을 가지고 있는 30~40대 여성의 경우 안정적인 고용형태를 유지하고 있는 여성이 많지 않다는 것을 지적한다 하겠다.

〈표 5-7〉 임금 근로자 유형별 고용형태

(단위: %, 명)

구분		비율	계 (명)
근로유형1	정규직	52.1	100.0 (1,072)
	비정규직	47.9	
근로유형2	시간제 일자리	22.2	100.0 (1,072)
	비시간제 일자리	77.8	
근로유형3	상용직	84.5	100.0 (1,067)
	임시직	12.4	
	일용직	3.1	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
자료: 여성가족패널조사(2007).

임금근로자의 월평균 급여액은 고용 형태별로 차이가 많이 나는 것을 보이고 있다. 분석 대상 30~40대 기혼여성의 월평균 급여액이 321.5만원인 것으로 나타났으나 정규직의 경우 월평균 508.6만원을 받고 있었으며 반면에 비정규직의 경우 월평균 121.6만원의 낮은 임금을 받고 있었다. 비시간제 일자리의 경우 월평균 384.6만원을 받고 있는 반면 시간제 일자리의 경우 104.9만원의 낮은 급여를 받고 있었다. 상용직의 경우 월평균 급여액이 361.1만원인 반면, 임시직은 월평균 95.3만원, 일용직은 월 평균 63.2만원을 받고 있었다.

이러한 사실은 여성들이 정규직, 비시간제, 상용직으로 근로하는 경우 어느 정도 수준에 이르는 급여를 받을 수 있으나, 비정규직이나 시간제

등 고용 상태가 불안정한 경우 낮은 수준의 임금을 받는다는 것을 지적한다. 우리 사회에서 많은 수의 여성 근로자가 비정규직이나 시간제로 근로하고 있다는 사실을 감안해 볼 때 많은 수의 여성 근로자들이 불안정한 고용 상태에서 낮은 수준의 임금을 받고 있다는 것을 지적한다 하겠다. 따라서 여성 근로자의 정규직 및 상용직화는 여성의 근로 상태를 안정적으로 유지한다는 측면에서도 중요하겠지만 어느 정도 수준의 급여를 보장받을 수 있다는 측면에서도 중요한 과제라고 판단된다.

〈표 5-8〉 임금 근로자 유형별 월평균 급여액

(단위: 만원)

구분	평균액 (만원)	
근로유형1	정규직	508.6
	비정규직	121.6
근로유형2	비시간제 일자리	384.6
	시간제 일자리	104.9
근로유형3	상용직	361.1
	임시직	95.3
	일용직	63.2
전체	321.5	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
자료: 여성가족패널조사(2007).

비정규직 혹은 시간제로 근무하고 있는 여성들의 고용 형태에 대한 만족도를 분석한 결과, 정규직으로 전환하고 싶다고 응답한 여성이 46.5%인 것으로 나타나 거의 과반수 해당하는 비정규직 여성이 정규직화를 원하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 시간제로 근무하고 있는 여성의 경우 68.5%가 여전히 시간제로 근무하기를 원하는 것으로 나타났다. 시간제로 계속 근무하기를 원하는 가장 큰 이유는 육아, 자녀교육, 가사 등이 가장 큰 이유로 지적되었다.

이러한 결과는 적지 않은 수의 여성들이 정규직 등 고용 상태에 있어서

안정적인 근로 형태를 원하고 있지만, 근로 시간에 있어서는 시간제 일자리와 같은 탄력적인 근로 형태를 원하고 있다는 것을 지적한다. 이러한 탄력적인 근로 형태를 원하는 가장 큰 이유는 육아 및 가사에 대한 책임 때문인 것으로 파악된다. 이러한 사실은 여성들에게 지워진 가사와 육아에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 체제가 마련된다면 전일제를 희망하는 여성들이 증가할 것이고 전일제로 근무하는 경우, 여성들의 인적자본을 충실히 활용할 수 있을 뿐 만 아니라 여성들이 자신의 노동에 대한 충분한 보상을 받을 수 있는 기회를 보장할 수 있을 것으로 보인다.

〈표 5-9〉 임금근로자의 고용 형태 만족도

(단위: %, 명)

	구분	비율
비정규직 일자리 만족	만족한다	53.5
	정규직으로 전환하고 싶다	46.5
	계 (명)	100.0 (514)
시간제 일자리 만족	만족한다	68.5
	전일제로 옮기고 싶다	31.5
	계 (명)	100.0 (235)
전일제 전환 비희망 이유	육아 또는 자녀교육 때문에	41.0
	가사 때문에	28.6
	여가시간을 즐기기 위해	11.8
	기타	18.6
	계 (명)	100.0 (161)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

임금 근로자의 직장 내에서의 여성 친화적 제도 현황을 분석한 결과는 아래와 같다. 생리휴가, 출산휴가, 육아 휴직제도 등 휴직제도에 대해서 약 30% 내외의 여성 근로자만이 이러한 휴가 제도가 있다고 응답하여 모성 보호 측면에서의 휴가 및 휴직 제도가 제대로 운영되지 않고 있음이 지적되었다. 직장내에 보육 시설이 있다고 응답한 여성은 단지 7.7%에 불

과하였으며 보육비를 지원받고 있다고 응답한 여성도 10.7%에 불과하였다. 이러한 사실은 대다수의 30~40대 임금근로자 여성들이 자녀 보육과 관련하여 직장으로부터 어떠한 지원도 받지 못한다는 것을 지적한다. 탄력적 근로 유무에 있어서도 시차출퇴근제 혹은 교대 근로제가 있다고 응답한 여성이 각각 5.1%와 6.8%에 불과하여 역시 탄력 근로제도에 대한 직장내에서의 지원도 미비한 것으로 분석되었다.

이러한 사실은 많은 선행 연구 결과에서도 지적하였듯이 우리나라 직장 문화에서 여성 친화적이거나 일 가정 양립을 지원하는 기업체가 극히 드물다는 것을 다시 한번 확인시켜 준다. 또한 일정 규모 이상의 기업체에 근무하는 여성에 대해서만 출산 휴가 및 육아 휴직제도가 보장된다는 사실을 미루어 볼 때, 많은 수의 여성 근로자가 소규모의 영세한 기업체에서 근로하고 있다는 가능성을 지적한다. 이러한 사실은 기업 특히 영세 사업장에서 근로하고 있는 여성 근로자에 대하여 모성 보호 차원에서 제도적인 지원이 강화되어야 할 필요성을 강조한다 하겠다.

〈표 5-10〉 여성 친화적 기업 정책 제공 여부 및 본인 혜택 여부

(단위: %, 명)

구분	제공 여부		본인 혜택 여부	
생리휴가	제공된다	28.3	혜택받을 수 있다	84.4
	제공되지 않는다	65.8	혜택 받을 수 없다	14.9
	모른다	6.0	모른다	0.7
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (302)
출산휴가	제공된다	35.2	혜택받을 수 있다	80.6
	제공되지 않는다	58.6	혜택 받을 수 없다	18.4
	모른다	6.3	모른다	1.1
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (376)
육아휴직	제공된다	30.5	혜택받을 수 있다	80.7
	제공되지 않는다	61.6	혜택 받을 수 없다	18.1
	모른다	8.0	모른다	1.2
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (326)
직장보육시설	제공된다	7.7	혜택받을 수 있다	79.3
	제공되지 않는다	86.8	혜택 받을 수 없다	19.5
	모른다	5.5	모른다	1.2
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (82)
보육비지원	제공된다	10.7	혜택받을 수 있다	83.5
	제공되지 않는다	81.2	혜택 받을 수 없다	15.7
	모른다	8.0	모른다	0.9
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (115)
탄력근로 시차출퇴근제	제공된다	5.1	혜택받을 수 있다	90.7
	제공되지 않는다	87.7	혜택 받을 수 없다	7.4
	모른다	7.2	모른다	1.9
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (54)
교대근로	제공된다	6.8	혜택받을 수 있다	89.0
	제공되지 않는다	87.1	혜택 받을 수 없다	9.6
	모른다	6.1	모른다	1.4
	계 (명)	100.0(1,069)	계 (명)	100.0 (73)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

분석 대상 30~40대 기혼 여성 임금 근로자 중 23.6%가 향후 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이직시 원하는 일자리로서 “안정적인 일자리” 와 “임금 또는 수입이 많은 일자리”를 원하고 있는 비중이 높은 것으로 나타났는데, 이는 역시 많은 수의 여성 들이 안정적이며 노동에 대한 보상 수준이 높은 일자리를 우선적으로 희망하고 있다는 사실을 지적한다. 한편, “자신의 능력이나 적성에 맞는 일자리” 혹은 “장래의 발전 가능성이 높은 일자리”를 희망하고 있는 여성의 비중이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 많은 수의 여성 근로자가 생계형으로서 가계의 생활비를 벌기 위함의 목적이 대부분이며 자아실현의 목적으로 경제활동을 하고 있는 여성은 극히 소수라는 것을 뜻한다 하겠다.

〈표 5-11〉 임금 근로자의 향후 이직 의향 및 이직시 원하는 일자리

(단위: %, 명)

구분		비율
향후 이직 의향	예	23.6
	아니오	76.4
	계 (명)	100.0 (1,069)
이직시 원하는 일자리	안정적인 일자리	51.6
	임금 또는 수입이 많은 일자리	25.1
	자신의 능력이나 적성에 맞는 일자리	8.7
	출산 및 육아에 장애가 없는 일자리	8.2
	장래의 발전 가능성이 높은 일자리	6.4
	계 (명)	100.0 (219)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
자료: 여성가족패널조사(2007).

나. 비임금근로자

분석 대상 취업 여성 중 상당한 비중 (44.2%)을 차지하고 있는 비임금 근로자의 근로 특성을 분석한 결과는 아래와 같다. 비임금근로자의 과반

수 이상인 55.5%가 거주지와 인접한 사업체에서 근로하고 있는 것으로 나타났으며 가정에서 근로하고 있는 여성도 25.1%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 비임금근로자가 가정 혹은 가정과 가까운 사업장에서 근로하고 있다는 특성을 보인다는 사실을 지적한다.

근로 시간에 있어서도 불규칙적으로 일하고 있는 여성이 26.9%로 적지 않은 부분을 차지하고 있었으며 정해진 휴무일이 없이 근로하고 있는 여성이 56.9%를 차지하고 있었다. 이러한 사실은 비임금근로자의 경우 노동 시간을 어느 정도 탄력적으로 이용할 수 있다는 사실을 지적함과 동시에 노동 시간에 있어서의 불안정성 역시 암시한다 하겠다.

사업체에서 주로 하는 일로서 약 과반수에 해당하는 여성들이 “제조, 판매, 서비스의 제공” 등을 주요 업무 활동으로 하고 있었으며 사업체의 경영이나 관리에 해당하는 일을 하고 있는 여성은 25.7%인 것으로 나타났다. 한편, 사업체를 경영·관리하고 있는 위치에 있다고 응답한 여성이 62.5%로 나타난 것으로 미루어 보아, 사업체를 경영하면서 동시에 직접 업무 활동을 하고 있는 여성이 전체 비임금근로자의 과반수 정도를 차지하고 있을 것을 추측된다.

〈표 5-12〉 비임금근로자의 근로 특성

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	계 (명)
평소 일하는 곳	가정에서	25.1	100.0 (904)
	거주지와 인접한 사업체	55.5	
	거주지와 떨어진 별도의 사업체	18.1	
	기타	0.7	
	가정방문	0.6	
규칙적으로 일하는지 여부	규칙적으로 일한다	73.1	100.0
	불규칙적으로 일한다	26.9	(904)
정해진 휴무일 존재유무	정해진 휴무일이 있다	43.1	100.0
	정해진 휴무일이 없다	56.9	(900)
사업체에서 주로 하는 일	사업체의 경영이나 관리에 관한 일	25.7	100.0 (901)
	사업체의 주된 업무 활동 (제조, 판매, 서비스의 제공)	49.4	
	사업체의 주된 업무 활동을 보조하는 일	23.5	
	사업체의 수입과 지출을 관리하는 일	1.3	
종사상 위치	사업체를 경영·관리하는 위치에 있음	62.5	100.0
	사업체를 경영·관리하는 위치에 있지 않음	37.4	(900)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

비임금근로자가 사업체에서 겪은 어려움으로 가장 많이 지적한 사항은 금전적인 부분으로서 “사업체의 매출이나 이윤이 너무 적다(73.3%),” “일에 대한 보수가 별도로 정해져 있지 않다(74.8%),” “일에 대한 금전적 보상이 너무 적다(67.6%)”에 긍정적으로 응답한 사람의 비중이 높았다. 이러한 사실은 비임금근로자의 많은 수가 영세한 사업체에서 근로하고 있다는 것을 지적한다 하겠다. “휴무일이 없거나 너무 적다(51.8%),” “일하는 시간이 너무 길다(57.2%),” “가사일과 사업체의 일을 같이 하는 것이 힘들다(62.2%)” 등 근로 환경에 대해서 어려움을 겪고 있는 여성 근로자도 적지 않은 것으로 나타나, 비임금근로자가 종사하고 있는 사업체의 상당수가 여성이 가사 및 육아를 병행하면서 근로하기에는 열악한 환경이라는 사실

을 지적하였다. 또한 “일의 보람이 적은 편이다(50.0%),” “일의 장래성이 적은 편이다(50.5%)”에 동의하고 있는 비율도 적지 않아서 비임금근로자의 많은 수가 자신의 캐리어에 대해 낮은 자부심을 가지고 있다고 판단되었다.

〈표 5-13〉 비임금근로자의 사업체에서 겪은 어려움

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율
사업체의 매출이나 이윤이 너무 적다	매우 그렇다	20.6
	대체로 그렇다	52.7
	별로 그렇지 않다	24.2
	전혀 그렇지 않다	2.5
휴무일이 없거나 너무 적다	매우 그렇다	16.1
	대체로 그렇다	35.7
	별로 그렇지 않다	38.4
	전혀 그렇지 않다	9.9
일하는 시간이 너무 길다	매우 그렇다	15.4
	대체로 그렇다	41.8
	별로 그렇지 않다	35.6
	전혀 그렇지 않다	7.2
가사일과 사업체의 일을 같이 하는 것이 힘들다	매우 그렇다	12.7
	대체로 그렇다	49.5
	별로 그렇지 않다	32.7
	전혀 그렇지 않다	5.1
일에 대한 보수가 별도로 정해져 있지 않다	매우 그렇다	25.9
	대체로 그렇다	48.9
	별로 그렇지 않다	20.1
	전혀 그렇지 않다	5.1

〈표 5-13〉 (계속)

질문사항	구분	비율
사업체의 경영과 관리에 참여할 기회가 별로 없다	매우 그렇다	2.7
	대체로 그렇다	15.7
	별로 그렇지 않다	48.7
	전혀 그렇지 않다	32.8
일에 대한 금전적 보상이 너무 적다	매우 그렇다	18.4
	대체로 그렇다	49.2
	별로 그렇지 않다	27.9
	전혀 그렇지 않다	4.5
일의 보람이 적은 편이다	매우 그렇다	9.0
	대체로 그렇다	41.0
	별로 그렇지 않다	41.1
	전혀 그렇지 않다	8.8
일의 장래성이 적은 편이다	매우 그렇다	10.7
	대체로 그렇다	39.8
	별로 그렇지 않다	41.5
	전혀 그렇지 않다	8.0
계 (명)		100.0 (897)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

다. 특수 고용직 근로자

2007년 여성가족패널조사에서는 “보험모집인, 레미콘 및 화물 지입차량 기사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 가전 A/S 기사 등과 같이 회사와 도급 계약을 체결한 독립적인 개인사업자”를 특수고용직 근로자로 정의하였다. 분석 대상 30~40대 기혼여성 중 특수 고용직 근로자에 해당하는 사람은 총 67명 (전체 취업여성 중 3.3%) 으로 그다지 많은 수를 차지하고 있지는 않았다. 하지만, 최근 들어 특수 고용직에 근로하고 있는 여성이

증가하고 있으며 이들이 근로 여성 중에서도 특히 취약한 근로 환경에서 일하고 있다는 사실을 감안하면 이들 특수 고용직 근로자의 근로환경을 파악하는 것은 의미 있는 시도라고 판단된다.

특수 고용직 근로자의 74.2%가 주당 평균 근로시간 40 시간 이하로 일하고 있었으며, 월 평균 수입도 200만원 이하의 낮은 임금을 받고 있는 사람이 약 84.4%로 거의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 계약 기간도 1년 이하 인 경우가 과반수 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 열악한 근로 환경에도 불구하고 현 특수 고용직을 계속할 의향이 있는 여성은 90.8%로 거의 대부분이 현재의 특수 고용직 근로를 지속할 의향이 있는 것으로 분석되었다. 열악하고 낮은 임금 수준에도 불구하고 현행 특수 근로직을 그대로 지속하기를 원하는 여성 노동자 수가 절대 다수라는 사실은 대부분의 특수 고용직에 근로하고 있는 여성이 생계형으로 가족의 생활비를 벌기 위해 일하고 있다는 것을 의미한다 하겠다. 또한 특수 고용직 여성의 대부분이 현행 직종을 그대로 유지하기를 원한다는 사실은 현재 일하고 있는 직장 외에 별다른 선택의 여지가 없는 낮은 기술 수준의 여성 근로자가 대부분이라는 것을 지적한다 하겠다.

〈표 5-14〉 특수 고용직 근로자의 근무 환경 특성

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	계 (명)
주당 평균 근로시간	40시간 이하	74.2	100.0 (66)
	40시간 이상	25.8	
월평균수입	100만원 이하	40.6	100.0 (64)
	100만원 이상 ~ 200만원 이하	43.8	
	200만원 이상	15.6	
계약기간	1년 미만	31.3	100.0 (64)
	1년	31.3	
	1년 이상	37.5	
재계약여부	전적으로 그렇다	67.2	100.0 (64)
	그런 편이다	23.4	
	반반이다	1.6	
	그렇지 않은 편이다	6.3	
	전혀 그렇지 않다	1.6	
향후 계속 일할 의향	계속할 의향이 있다	90.8	100.0 (65)
	계속할 의향이 없다	9.2	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

4. 직장내에서의 만족도

앞서 고찰한 선행연구와 통계청의 자료 분석 결과 여성들의 근로 환경이 과거에 비해 많이 개선되지 못하였으며 과거에 비해 여성 노동의 수준이 질적으로 오히려 하락했다는 것을 지적하였다. 객관적인 이러한 사실에도 불구하고 여성들 자신들은 자신의 근로 환경에 대해 그다지 큰 불만족이 없는 것으로 나타났다. 이는 자신의 열악한 근로 환경에 대한 문제점을 여성 스스로가 정확하게 인식하고 있지 못하고 있다는 사실을 지적한다.

전반적으로 보았을 때 대부분의 여성들이 자신이 종사하고 있는 직장 환경 및 임금 수준에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났다. 현재 하고 있는 일과 자신의 교육 수준 혹은 본인의 업무 능력 수준과 맞는 정도에 대

해서 거의 대부분의 여성들이 긍정적으로 응답한 것으로 나타나 대부분의 여성들이 자신의 교육 수준과 업무 능력에 맞는 일을 하고 있는 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 현재 직장에서 배운 지식의 타직장에서 의 유용성에 대하여도 74.8%의 여성들이 긍정적인 응답을 보였다. 일을 통한 개인의 발전 및 가능성에 대해 보통 이상으로 만족하고 있는 여성도 70.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 앞서 통계청의 분석에서 과거에 비해 고학력 여성은 증가하였고 여성의 고학력화에 비해 여성 근로 환경의 개선은 많이 이루어 지지 못했다는 것과 대조되는 결과이다.

좋은 일자리라고 생각하는 일자리의 최소급여에 대하여 역시 약 85%의 여성들이 300만원 이하라고 응답하여 여성들 자신이 노동에 대한 보상에 대해 기대 이상의 낮은 수준을 갖고 있음이 지적되었다. 현재 받고 있는 임금 또는 소득에 대하여 62.6%의 여성들이 보통 이상의 만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 하고 있는 일의 내용에 대해서도 82.6%가 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 77.1%가 자신의 근로 환경에 대해 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 탄력적인 근로 시간을 운영하고 있는 기업체가 극히 소수였음에도 불구하고 75.1%에 해당하는 여성들이 근로시간에 대해 보통이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 육아휴직, 출산휴가 제도를 도입하고 있는 기업체가 전체 약 30% 정도를 차지하고 있었음에도 불구하고 직장의 복리 후생에 대해 보통 이상으로 만족하고 있는 여성도 거의 60%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 종합적으로 보았을 때 자신의 직장에 대해 약 80%에 가까운 여성들이 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-15〉 취업여성의 일 만족도

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	계 (명)
현재 하고 있는 일과 교육수준과 맞는 정도	수준이 낮다	29.2	100.0 (2,045)
	수준이 맞는다	68.5	
	수준이 높다	2.3	
현재 하고 있는 일과 업무능력 수준과 맞는 정도	수준이 낮다	28.2	100.0 (2,044)
	수준이 맞는다	69.3	
	수준이 높다	2.5	
현재 직장에서 배운 지식의 타 직장에서의 유용성	거의 똑같이 유용하다	36.4	100.0 (2,040)
	부분적으로 유용하다	38.4	
	거의 쓸모가 없다	17.5	
	특별한 기술이나 지식을 습득할 수 있는 일자리가 아니다	7.6	
좋은 일자리라고 생각하는 일 자리의 최소급여	100만원 이하	10.8	100.0 (2,033)
	100만원 이상~200만원 이하	49.4	
	200만원 이상~300만원 이하	24.6	
	300만원 이상	15.1	
임금 또는 소득의 만족도	만족	24.8	100.0 (2,039)
	보통	37.8	
	불만족	37.5	
고용의 안정성 만족도	만족	40.0	100.0 (2,040)
	보통	40.5	
	불만족	20.5	
하고 있는 일의 내용 만족도	만족	41.3	100.0 (2,040)
	보통	41.3	
	불만족	17.4	
근로 환경 만족도	만족	37.9	100.0 (2,040)
	보통	39.2	
	불만족	22.9	
근로시간 만족도	만족	38.5	100.0 (2,040)
	보통	36.6	
	불만족	24.9	
개인의 발전 가능성 만족도	만족	30.2	100.0 (2,039)
	보통	40.5	
	불만족	29.4	

〈표 5-15〉 (계속)

질문사항	구분	비율	계 (명)
직장 내 의사소통 및 인간관계 만족도	만족	43.5	100.0 (2,037)
	보통	42.6	
	불만족	13.8	
복리후생 만족도	만족	19.9	100.0 (2,038)
	보통	38.8	
	불만족	41.4	
전반적 만족도	만족	30.4	100.0 (2,039)
	보통	49.3	
	불만족	20.3	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

직장내에서의 성차별 유무에 대해 약 30%에 가까운 여성들이 취업, 승진, 임금, 업무 분장, 교육 및 연수, 해고 등에 있어서 성차별이 있다고 평가하는 것으로 나타나 아직도 직장 내에서 성차별적인 요소가 근절되지 않았다는 사실이 지적되었다. 또한 대부분의 여성들이 외모 등 신체적 조건, 출신지역, 연령 등에 있어서는 차별을 겪은 적이 없는 것으로 나타난 반면, 학벌에 있어서는 차별을 겪은 여성이 어느 정도 있는 것으로 나타났다. 혼인상태에 대해서는 대부분의 항목에 있어서 차별을 경험한 적이 없는 것으로 나타났지만, 일자리를 그만둘 때 약 33.7%의 여성들이 혼인상태로 인해 차별을 경험하였다고 응답하여 결혼 및 육아 등으로 인하여 어쩔 수 없이 직장을 그만 두는 여성이 적지 않은 것으로 분석되었다. 성희롱 경험여부에 대해서는 4.6%의 여성이 경험한 적이 있다고 응답하여 역시 직장내에서의 성희롱이 아직 근절되지 않는다는 사실이 지적되었다.

〈표 5-16〉 직장내에서의 성차별

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	계 (명)
사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 남자를 더 선호하는 편이다	그렇다	26.9	100.0 (1,596)
	그렇지 않다	73.1	
경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다	그렇다	31.8	100.0 (1,595)
	그렇지 않다	68.2	
직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자 직원보다 많은 편이다	그렇다	31.9	100.0 (1,593)
	그렇지 않다	68.1	
남자직원이 하는 일과 여자직원이 하는 업무가 고정되어 있거나 관례적으로 구분되어 있다	그렇다	35.2	100.0 (1,595)
	그렇지 않다	64.8	
비슷한 업무를 해도 남자직원이 여자 직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다	그렇다	26.9	100.0 (1,594)
	그렇지 않다	73.1	
구조조정을 할 경우에 남자직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다	그렇다	28.6	100.0 (1,594)
	그렇지 않다	71.4	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

〈표 5-17〉 직장내에서의 차별 (외모, 학벌, 출신지역, 성, 혼인상태, 연령)

(단위: %, 명)

	없다	88.8	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
	새로운 일자리에 취업할 때 차별 경험 유무	차별을 겪고(겪은 적이)있다.	11.2	외모등 신체적 조건	10.6
학벌				34.6	65.4
출신지역				3.3	96.7
성				34.8	65.2
혼인상태				13.7	86.3
연령				27.8	72.2
계 (명)				100.0 (489)	
계 (명)	100.0 (4,366)	-			

<표 5-17> (계속)

임금(월급, 보수) 차별 경험 유무	없다	83.9	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
			외모등 신체적 조건	2.3	97.7
	차별을 겪고(겪은 적이)있다.	16.1	학벌	36.4	63.6
			출신지역	1.3	98.7
			성	58.4	41.6
			혼인상태	5.6	94.4
	계 (명)	100.0 (4,408)	연령	9.2	90.8
계 (명)			100.0 (709)		
-					
일자리에서 교육·훈련기회 차별 경험 유무	없다	95.2	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
			외모등 신체적 조건	2.4	97.6
	차별을 겪고(겪은 적이)있다.	4.8	학벌	29.5	70.5
			출신지역	0.0	100.0
			성	65.7	34.3
			혼인상태	4.3	95.7
	계 (명)	100.0 (4,340)	연령	6.3	93.7
계 (명)			100.0 (207)		
-					
승진이나 승급 차별 경험 유무	없다	90.5	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
			외모등 신체적 조건	1.0	99.0
	차별을 겪고(겪은 적이)있다.	9.5	학벌	35.9	64.1
			출신지역	0.2	99.8
			성	64.4	35.6
			혼인상태	5.9	94.1
	계 (명)	100.0 (4,257)	연령	4.0	96.0
계 (명)			100.0 (404)		

〈표 5-17〉 (계속)

일자리를 그만둘 때	없다	95.3	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
	차별을 겪고(겪은 적이)있다	4.7	외모등 신체적 조건	3.9	96.1
			학벌	9.8	90.2
			출신지역	2.4	97.6
			성	49.8	50.2
			혼인상태	33.7	66.3
연령	9.3	90.7			
계 (명)			100.0	(205)	
계 (명)	100.0	(4,342)			
업무 배치	없다	94.0	차별받은 이유 ¹⁾	예	아니오
	차별을 겪고(겪은 적이)있다	6.0	외모등 신체적 조건	4.6	95.4
			학벌	24.2	75.8
			출신지역	2.7	97.3
			성	61.9	38.1
			혼인상태	9.2	90.8
연령	6.9	93.1			
계 (명)			100.0	(260)	
계 (명)	100.0	(4,337)			
성희롱 경험 유무	없다	95.4			
	겪은적이 있다	4.6			
	계(명)	100.0	(4,457)		

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음

주: 1) 차별받은 이유는 중복응답임

자료: 여성가족패널조사(2007).

5. 결혼 및 출산에 따른 일자리 변화

첫 결혼 전후 1년 이내에 직장 생활을 경험하고 있었던 여성은 전체 59.1%로 여기에는 “새로 일자리를 얻은 여성”, “하던 일을 그만 두었던 여성”, “기존의 일자리를 계속하고 있었던 여성”이 포함된다. 이러한 직장 생활 경험 비율은 아이를 출산하면서 점차 감소하는 양상을 보이고 있다. 첫째 자녀 출산 전후에 직장 생활을 경험하고 있었던 여성은 29.8%로 첫 결혼 전후 1년 이내와 비교하여 약 2배 정도 절감된 수준을 보이고 있다.

둘째 자녀 출산을 전후로 해서는 19.2%의 여성만이 직장 생활을 경험하는 것으로 나타나 첫째 아이 출산 당시 직장 생활을 하던 여성의 약 3분의1이 둘째 자녀를 출산하면서 직장 생활을 그만 두는 것으로 나타났다.

〈표 5-18〉 결혼 및 출산에 따른 일자리 변화

(단위: %, 명)

구분	첫결혼 전후	첫째 자녀 출산	둘째 자녀 출산
	1년 이내	전후 1년 이내	전후 1년 이내
새로 일자리를 얻었다	5.0	1.7	1.5
하던일을 그만두었다	31.1	10.5	3.2
기존의 일자리를 계속하고 있었다	23.0	17.6	14.5
계속해서 일자리가 없었다	40.7	70.0	80.7
기타	0.2	0.3	0.2
계 (명)	100.0 (5,302)	100.0 (5,086)	100.0 (4,084)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

여성들이 퇴직하는 이유는 결혼, 출산, 양육, 가사 등이 가장 큰 이유로 지적되었다. 첫 결혼 전 후 1년 이내 퇴직한 여성의 경우, 약 60%에 해당하는 여성들이 “결혼 후 가사에 전념하기 위해” 직장을 그만두는 것으로 나타났으며 “결혼 후 출산을 위해” 그만 두는 사례도 약 20% 인 것으로 나타났다. 한편으로, “결혼하면 그만 두어야 하는 회사 관행 때문에” 직장을 그만 둔 경우도 8.2%인 것으로 나타나 아직 우리나라 직장사회에서 결혼을 이유로 여성에게 퇴직을 종용하는 사례가 없지 않음이 지적되었다.

자녀 출산을 전후로 해서는 “자녀 양육에 전념하기 위해서” 퇴직하는 사례가 약 60% 정도 차지하는 것으로 나타났다. “자녀를 돌봐 줄 사람이 없어서” 퇴직한다는 응답한 여성은 첫째 자녀 출산의 경우 24.8%, 둘째 자녀 출산의 경우 31.0%로 나타나, 자녀 수가 많을 수록 양육 부담으로 인해 퇴사하는 사례가 많음이 지적되었다.

〈표 5-19〉 결혼 및 출산 전후 여성 퇴직의 이유

(단위: %, 명)

첫결혼 전후 1년 이내		첫째 자녀 출산 전후 1년 이내		둘째 자녀 출산 전후 1년 이내	
결혼후 가사에 전념하기 위해	59.0	자녀 양육에 전념하기 위해서	62.4	자녀 양육에 전념하기 위해서	60.5
결혼후 출산을 위해	19.3	자녀를 돌봐줄 사람이 없어서	24.8	자녀를 돌봐줄 사람이 없어서	31.0
결혼하면 그만 두어야 하는 회사관행 때문에	8.2	가사(집안일) 때문에	3.7	가사(집안일) 때문에	2.3
기타	13.5	기타	9.1	기타	6.2
계 (명)	100.0 (1,647)	계(명)	100.0 (537)	계 (명)	100.0 (129)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

여성들의 일자리 종류를 비교한 결과, 결혼과 출산을 경험하면서 관리자, 전문가 등 전문 직종에 종사하는 여성의 비율이 높아지는 것으로 분석되었다. 이러한 사실은 전문직종 여성의 경우, 상대적으로 직장에서의 일가정 양립과 모성보호 수준이 높아 퇴사하는 경우가 다른 직종에 비해 적기 때문인 것으로 판단된다. 한편으로는 전문 직종 여성의 경우 비전문 직종에 비해 임금 수준이 높아 육아 도우미 등 개인 보육 서비스를 이용할 수 있는 여지가 많아 자녀 출산 후에도 직업 활동을 지속하는 경우가 상대적으로 높다고 보여진다.

개인 사업 등에 종사하여 근무시간을 탄력적으로 이용할 수 있는 서비스업, 판매업 종사자 비율도 자녀를 출산하면서 증가하는 양상을 보이고 있다. 또한 대부분 무급가족 종사자에 속하는 농임어업에 종사하는 여성의 경우 역시 자녀를 출산하면서 종사자 비율이 증가하는 것을 볼 수 있다.

시간을 탄력적으로 사용하기 어려운 사무종사자의 경우 자녀를 출산하면서 종사 비율이 급격히 하락하는 것으로 나타났다. 결혼 전후 1년 이내에 사무직에 종사하는 사람의 비율이 전체 42.8%에 해당하는 반면, 첫째

자녀 출산 후에는 33.2%, 둘째 자녀 출산 후에는 20.2%로 하락하는 것을 볼 수 있다. 또한 전체에서 차지하는 비율은 적지만 일 가정 양립이 어려운 기능원, 장치/기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자의 비율도 자녀를 출산하면서 비율이 감소하는 경향을 보이고 있다.

〈표 5-20〉 직종별 결혼 및 출산 전후 취업 비율

(단위: %, 명)

구분	첫직장	첫결혼 전후 1년 이내	첫째 자녀 출산 전후 1년 이내	둘째 자녀 출산 전후 1년 이내
관리자	0.8	1.3	1.2	2.4
전문가 및 관련 종사자	15.4	19.1	25.5	26.0
사무 종사자	44.2	42.8	33.2	20.2
서비스 종사자	11.5	11.6	13.7	16.1
판매 종사자	5.4	6.6	8.0	10.5
농림어업 숙련 종사자	0.7	3.5	9.4	17.8
기능원 및 관련 기능 종사자	12.2	8.6	5.3	4.6
장치/기계 조작 및 조립 종사자	2.5	1.6	0.4	0.3
단순노무 종사자	7.0	4.4	2.5	1.7
기타	0.2	0.4	0.5	0.4
계 (명)	100.0 (4,832)	100.0 (3,133)	100.0 (1,516)	100.0 (781)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

첫 직장의 경우 대부분의 여성들이 임금 근로자(96%)로서 종사하는 것으로 나타난 반면, 결혼 및 출산과 더불어 임금근로자 비율은 감소하고 비임금 근로자의 비율이 증가하는 양상을 보이고 있다. 이러한 사실은 임금 근로자의 경우 시간을 탄력적으로 사용하는데 어려움이 있어 일과 가정 생활을 양립하는데 곤란하여 많은 수의 여성들이 퇴사하는 것으로 해석할 수 있다. 비임금근로자의 경우, 개인 사업을 하거나 가족의 사업을 돕고 있어 어느 정도 시간을 탄력적으로 이용할 여지가 많아 출산 후에도 직업을 유지하는 경우가 많다고 해석된다.

한편, 임금 근로자의 경우 정규직/비정규직, 상용직/임시직/일용직의 비율은

결혼 혹은 출산 후에도 그다지 많은 변화를 보이지 않고 있다. 이러한 사실은 결혼·출산·양육에 있어 근로조건은 그다지 큰 상관 관계가 없다는 사실을 지적하는 대목이다. 다시 말해 정규직이나 비정규직이라는 것은 노동 시장 환경에 따라 영향을 받는 것이지 정규직이라고 해서 비정규직에 비해 일가정 양립이 더 쉬운 것은 아니라는 사실을 지적해 준다고 할 수 있다.

〈표 5-21〉 근로 유형별 결혼 및 출산 전후 취업 현황

(단위: %, 명)

구분	첫직장	첫결혼 전후 1년 이내	첫째 자녀 출산 전후 1년 이내	둘째 자녀 출산 전후 1년 이내
임금	96.0	89.3	75.8	56.6
비임금	4.0	10.7	24.2	43.4
계 (명)	100.0 (4,830)	100.0 (3,121)	100.0 (1,505)	100.0 (777)
정규직	86.4	88.2	86.7	87.3
비정규직	13.6	11.8	13.3	12.7
계 (명)	100.0 (4,638)	100.0 (2,785)	100.0 (1,140)	100.0 (439)
상용직	96.3	97.1	96.7	96.8
임시직	3.6	2.9	3.2	3.2
일용직	0.1	0.0	0.1	0.0
계 (명)	100.0 (4,634)	100.0 (2,784)	100.0 (1,140)	100.0 (439)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
자료: 여성가족패널조사(2007).

6. 미취업 여성의 구직 활동

미취업여성 3,255명 중 7.6% 해당하는 여성만이 지난 주 혹은 지난 일개월 동안 일자리를 찾아 본 것으로 나타나 극히 소수의 미취업 여성들이 일자리를 찾아 본 것으로 나타났다. 일자리를 찾아 본 여성 중 일자리가 있었다면 즉시 일할 수 없었다고 응답한 여성은 34.8%인 것으로 나타났다. 즉시 일할 수 없었던 가장 큰 이유는 “육아”(69.4%)와 “가사”(16.5%)로 지적하여 육아와 가사가 여성 경제활동 참가에 있어 가장 큰 걸림돌로 나타나고 있음이 지적되었다. 지난 주에 일자리를 발견하였거나 제의 받

았으나 취업하지 않은 이유는 “근로조건이 맞지 않아서”(51.3%)와 “가사·육아 때문에”(19.7%)가 가장 큰 이유로 지적되었다.

〈표 5-22〉 미취업 여성의 구직 여부

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율
지난주 혹은 지난 일개월동안 일자리 찾아보았는지 여부	예	7.6
	아니오	92.4
	계 (명)	100.0 (3,254)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

〈표 5-23〉 미취업 여성의 지난주 근로 가능성

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	구분		
			지난주 일 할 수 없었던 이유		
지난주에 일자리 있었다면 즉시 일할 수 있었는지 여부	예	65.2	가사	16.5	
			육아	69.4	
	아니오	34.8	건강문제, 심신장애	8.2	
			남편, 가족 등의 반대	2.4	
	계 (명)	100.0 (244)	기타	3.5	
			계 (명)	100.0 (85)	
지난주에 일자리를 발견하거나 제의받은 경험	있었다	31.1	지난주 취업하지 않은 이유 ¹⁾	예	아니오
			전공, 경력, 기술, 적성에 맞지 않아서	3.9	96.1
	없었다	68.9	근로조건이 맞지 않아서	51.3	48.7
			장래성이 없어서	5.3	94.7
			집에서 멀어서	9.2	90.8
	계 (명)	100.0 (244)	그 일자리를 잘 알지 못해서	2.6	97.4
			가사, 육아 때문에	19.7	80.3
			남편, 가족 등의 반대	2.6	97.4
	계 (명)		100.0 (76)		

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음

주: 1) 지난 주 취업하지 않은 이유는 중복응답임

자료: 여성가족패널조사(2007)

미취업 여성 중 일자리를 찾아 본 사람의 구직 활동 특성을 분석해 본 결과, 일자리를 찾아 본 주요 방법으로 공공직업알선기관에 등록(4.5%)하거나 여성인력개발센터(2.8%)를 활용한다고 응답한 비율은 아주 저조한 것으로 나타났다. 이 보다는 개인적으로 신문·잡지 등을 보고 응모(40.7%)하거나 혹은 인터넷을 통해 구직 등록 또는 응모(22.8%)하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다.

희망근로시간형태로 시간제 근로를 희망하는 비율이 49.0%를 차지하는 것으로 나타났으며, 시간제 근로 희망의 가장 큰 이유로는 육아(65.5%)와 가사(24.4%)가 가장 많이 지적되었다. 희망 일자리 수입은 100만원 이하 59.3%, 100만원~150만원 이하 28%로 나타나 대부분의 여성들이 임금 수준이 높은 고소득 전문직 보다는 임금수준이 상대적으로 낮은 비전문적 일자리를 희망하고 있으며, 가계의 주 수입원으로서 보다는 부수입원으로서의 일자리를 찾고 있음이 지적되었다.

〈표 5-24〉 일자리를 찾아 본 사람의 구직 활동 특성

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율
일자리를 찾아본 주요 방법	신문, 잡지 등을 보고 (오프라인을 통해) 응모	40.7
	인터넷(온라인)을 통해 구직등록 또는 응모	22.8
	친구, 친지 소개	19.1
	공공직업알선기관 등록	4.5
	여성인력개발센터	2.8
	기타	10.2
	계 (명)	100.0 (246)
희망근로시간형태	전일제근로	51.0
	시간제근로	49.0
	계 (명)	100 (246)
시간제근로 희망이유	아이를 돌보려고	65.5
	가사일때문에	24.4
	건강 등 개인사정으로	6.7
	기타	3.4
	계 (명)	100.0 (119)
희망일자리수입	100만원 이하	59.3
	100만원 이상~150만원 이하	28.0
	150만원 이상	12.2
	계 (명)	100.0 (246)
일자리를 구하는데 겪은 어려움	일자리가 없거나 부족하다	26.0
	근로환경이나 근로시간이 잘 안 맞는다	21.1
	나이가 너무 많다	21.1
	학력, 기술, 능력이 모자란다	7.3
	기타	24.4
	계 (명)	100.0 (244)

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007).

한편 일자리를 찾아보지 않은 사람 중 일자리를 희망하고 있는 사람의 비율은 4%로 매우 저조한 수준임이 나타났다. 이러한 사실은 여성 비경제활동 인구 중 경제 노동자가 차지하는 비중이 상당히 저조할 수 있다는 사실을 내포한다¹⁰⁾

10) 미국의 Bureau of Labor Statistics(BLS)는 구직활동을 하지는 않았으나 취업의사가 있는 사람을 경제 노동자로 구분하고 있음. 황수경 (2003)은 경제 노동자 중 노동시장 여건이 자

일자리를 희망한 사람들 중 즉시 일할 수 있었던 사람은 전체의 44.6%를 차지하고 있었으며, 즉시 일할 수 없었던 사람들의 일할 수 없었던 가장 큰 이유는 “육아(56.7%),” “가사(14.9%),” “건강문제, 심신장애(14.9%)”가 지적되었다. 일자리를 희망하고 있었음에도 불구하고 일자리를 찾아보지 않은 이유는 “원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서(25.9%),” “이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에(18.5%)”로 나타나 대부분이 실망 실업자인 것으로 분석되었다.

〈표 5-25〉 일자리를 찾아보지 않은 사람의 구직활동 특성

(단위: %, 명)

질문사항	구분	비율	계 (명)
지난주 일자리 희망 여부	예	4.0	100.0
	아니오	96.0	(3,006)
지난주 즉시 일할 수 있었는지 여부	예	44.6	100.0
	아니오	55.4	(121)
지난주 즉시 일할 수 없었던 이유	가사	14.9	100.0 (67)
	육아	56.7	
	건강문제, 심신장애	14.9	
	남편, 가족 등의 반대	3.0	
	기타	10.4	
지난 1년간 구직활동 경험	있었다	26.9	100.0
	없었다	73.1	(52)
지난주 일자리를 찾아보지 않은 이유	원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	25.9	100.0 (54)
	이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	18.5	
	가사 및 육아 때문에	16.7	
	기타	38.9	

무응답은 분석에서 제외하였으며 승수적용으로 합이 일치하지 않을 수 있음
 자료: 여성가족패널조사(2007)

신이 취업하는데 불리하다고 판단하여 구직을 포기한 경우를 “실망실업자(discouraged workers)”, 노동시장 상황보다는 육아, 가사, 통학 등 자신의 여건이 취업하기에 부적절하다고 판단하여 구직을 포기한 경우를 “경계 노동력(marginally attached workers)”이라고 구분함. 이러한 실망실업자와 경계노동력을 합하여 “잠재 실업자”로 구분하고 잠재 실업자는 순수비경제활동인구와는 달리 노동력의 가용상태를 파악하기 위한 개념으로 사용할 수 있다고 함.

제3절 기혼 여성의 취업 행태 모형 추정

1. 심층 분석 개요

앞서의 기술 분석에서는 여성 취업자와 미취업자의 전반적인 현황을 검토하고 여성 노동시장의 단절적인 양상과 그에 대한 원인을 조사 대상자의 응답 내용을 기초로 분석하였다. 이러한 기술 분석을 통해서도 여성 취업자와 미취업자의 전반적인 경향을 파악할 수는 있었으나 여성 인적자본이 노동시장에서 어느 정도 활용되고 있으며 여성 노동시장 참여에 어떠한 요인들이 걸림돌로 작용하는지에 대한 인과 관계 분석을 하기에는 한계가 있었다.

본 심층분석에서는 노동 경제학적 접근 방법을 적용하여 축적되어 있는 여성의 인적자본이 어느 정도 활용되고 있으며 이러한 여성 인적자본 활용에 영향을 미치는 주요한 요인은 무엇인가 파악하고자 한다. 본 분석은 크게 인적자본모형과 여성 취업 행태 모형 두가지로 구분하여 수행한다. 인적자본모형에서는 임금근로자와 자영업자로 구분하여 이들의 교육 상태와 전공 분야가 임금수준 (자영업자의 경우 소득수준)에 어떠한 영향을 미치는가 파악한다. 인적자본의 축적정도가 임금수준 혹은 소득수준에 미치는 영향을 파악하려는 목적이 있기 때문에 인적 자본이 어느 정도 축적된 여성들을 대상으로 분석을 수행할 필요가 있다. 따라서 본 분석에서는 대학교 졸업 이상의 학력을 가지고 있으며 전일제 근무하는 여성을 대상으로 분석을 수행하고자 한다.

여성의 취업 행태 모형에서는 두 가지 모형을 사용한다. 첫 번째 모형은 비취업여성, 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자 간의 차이를 가져오는 요인을 분석하는 모형이다. 두 번째 모형은 많은 여성들이 결혼 전과 결혼 초기에는 임금 근로자로 취업하다가 자녀를 낳으면서 자영업자로 전환하는 경우가 많다는 사실에 착안하여 임금 근로자와 자영업자 간의 차이를 가져오는 요인을 분석한다. 여성 취업 행태 모형에 있어서는 전문

〈표 5-26〉 (계속)

구분	어문	인문	사회	이학	공학	가정	농림	수산 해양	의학	간호	약학	예술	체육	사범
전문, 과학기술서비스업	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
사업시설관리, 사업지원 서비스업														
공공행정, 국방 및 사회보장 행정			○	○	○		○			○	○			○
교육서비스	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
보건, 사회복지서비스업				○				○	○	○	○			○
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업												○		
협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업														

이외에도 대학교의 전공 분야가 여성의 경제 활동 참여에 어떠한 영향을 미치는가 분석하기 위해 인문계 순수 전공(어문계 혹은 인문계 전공), 인문계 응용전공(사회계, 사범계, 가정계), 자연계 순수전공(이학계, 농림계, 수산해양계), 자연계 응용전공(공학계, 의학계, 간호계, 약학계), 기타 전공으로 나누어 각각의 영향력을 분석한다.

대부분의 경우에 있어 서울에 소재하고 있는 대학이 지방에 소재하고 있는 대학보다 질적으로 우수하다는 사실을 감안하여 졸업한 대학교가 서울 소재 대학인가 여부를 판단하는 변수를 모형에 포함시켰다.

인적자본 모형에서는 임금 수준에 중요한 역할을 하는 직업 교육의 영향력을 판단하기 위해 직업 교육 이수 여부에 대한 변수를 사용하였으며, 또한 근로 연한이 임금 수준에 미치는 영향을 판단하기 위해 얼마나 현재 직장 및 이전 직장에서 얼마나 오래 근무하였는가를 측정하는 변수를 사용하였다.

인적자본모형에서는 종사하고 있는 산업 분야와 직업에 따라 임금 수준이 다르다는 사실을 감안하여 산업유형과 직업유형 변수를 사용하였으며, 이때 빈도수가 높은 산업과 직업을 기준으로 변수를 설정하였으며, 빈도수가 많지 않은 변수는 기타 산업과 기타 직업으로 처리하였다.

2. 분석 모형

가. 인적자본모형

동 모형에서는 임금근로자와 비임금근로자인 자영업자로 나누어 분석하였으며 종속변수는 분석대상자가 임금근로자인 경우 월 평균 임금으로 하였으며, 분석대상자가 자영업자인 경우 월 평균 소득으로 하였다. 종속변수가 연속 변수이기 때문에 회귀분석 모형을 적용하여 모형을 추정하였다.

임금 근로자의 월급여를 종속변수로 하는 첫 번째 모형에서는 인적자본의 축적정도가 월급여 수준에 어떠한 영향을 미치는가 파악하기 위해 일반교육연수와 특수교육연수 변수를 사용하였다. 또한 직장에서의 인적자본축적 정도가 월급여에 미치는 영향을 분석하기 위해 직업 훈련 이수 경험과 현재 직장과 이전 직장에서의 근무기간 변수를 포함시켰다. 또한 교육 받은 대학의 질적 수준의 영향력을 파악하기 위해 서울에 소재하고 있는 대학을 졸업하였는가 여부에 대한 변수를 사용하였다.

산업별로 임금 수준에 차이가 있는가 알아보기 위해 평균적으로 월급여 수준이 가장 높은 금융·보험 산업에 근무하는 여성들을 기준변수로 한 뒤, 임금 근로자 중 종사 빈도가 높은 산업인 도소매업, 공공행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업을 포함시켰다. 기타 빈도가 낮아서 별도의 산업으로 구분하기 어려운 직종을 합하여 기타 산업으로 하였다.

직업별로 월급여 수준에 차이가 있는가 여부를 판단하기 위해서는 여성의 직업별 변수를 포함시켰다. 임금근로자의 경우 대부분의 경우, 사무직 혹은 관리자 및 전문가 직종에 근무하고 있었으며 이외의 직업은 별도의 변수로 처리하기에는 빈도가 너무 적었다. 따라서 평균적으로 가장 높은 급여를 받고 있는 관리자 및 전문가를 기준 변수로 한 뒤 사무직 변수와 기타 직업 변수를 포함시켰다.

사회경제적 변수로서 응답자의 특성을 고려하고자 연령, 종교 여부, 혼

인 상태의 변수를 이용하였다. 육아 부담이 여성의 임금에 어떠한 영향을 미치는가 파악하기 위해 자녀수 변수를 사용하였다. 또한 남편의 임금이 여성의 경제활동에 중요한 변수로 작용하고 있다는 사실을 감안하여 남편의 평균 월소득 역시 독립 변수로서 사용하였다. 사별, 이혼 혹은 별거로 인하여 남편과 함께 살고 있지 않은 경우, 남편의 월소득은 없는 것으로 보았다. 이 밖에도 응답자의 가정 환경을 측정하는 변수로서 어머니가 고등학교 졸업을 하였는가 여부에 대한 변수를 사용하였다. 분석 모형과 분석에 사용한 변수들의 설명과 통계량은 아래와 같다

$$\square \text{임금근로자의 월급여} = a_0 + a_1 \text{일반교육연수} + a_2 \text{특수교육연수} + a_3 \text{직업훈련} + a_4 \text{근무기간} + a_5 \text{서울소재대학} + a_6 \text{도소매업} + a_7 \text{공공행정} + a_8 \text{교육서비스업} + a_9 \text{보건사회복지서비스업} + a_{10} \text{기타산업} + a_{11} \text{사무직} + a_{12} \text{기타직업} + a_{13} \text{연령} + a_{14} \text{출생자녀수} + a_{15} \text{어머니고졸이상} + a_{16} \text{남편월소득} + a_{17} \text{종교있음} + \varepsilon$$

$$\square \text{임금근로자의 월급여} = \beta_0 + \beta_1 \text{인문계순수전공} + \beta_2 \text{인문계응용전공} + \beta_3 \text{자연계순수전공} + \beta_4 \text{기타전공} + \beta_5 \text{직업훈련} + \beta_6 \text{근무기간} + \beta_7 \text{서울소재대학} + \beta_8 \text{도소매업} + \beta_9 \text{공공행정} + \beta_{10} \text{교육서비스업} + \beta_{11} \text{보건사회복지업} + \beta_{12} \text{기타산업} + \beta_{13} \text{사무직} + \beta_{14} \text{기타직업} + \beta_{15} \text{연령} + \beta_{16} \text{자녀수} + \beta_{17} \text{어머니고졸이상} + \beta_{18} \text{남편월소득} + \beta_{19} \text{종교있음} + \varepsilon$$

〈표 5-27〉 인적자본 모형에 사용한 변수의 통계량 (임금근로자)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값	
종속 변수	임금근로자의 월급여	임금근로자의 월평균 급여	207.876	103.181	20	650	
독립 변수 (인적 자본 변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	4.326	1.920	3	9	
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학교육 연수 + 석박사 교육기간	2.947	2.252	0	11	
	전공 분야	인문계순수전공	어문계, 인문계 (예=1, 아니오=0)	0.133	0.341	0	1
		인문계응용전공	사회계, 사범계, 가정계 (예=1, 아니오=0)	0.516	0.501	0	1
		자연계순수전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.095	0.293	0	1
		기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.042	0.201	0	1
		reference: 자연계응용전공	공학계, 의학계, 간호계, 약학계 (예=1, 아니오=0)	0.214	0.411	0	1
	직업훈련	직업훈련 받았음 (예=1, 아니오=0)	0.204	0.403	0	1	
	근무기간	현재 직장에서의 근무기간 + 이전 직장에서의 근무기간	7.401	6.961	0	27.625	
	서울소재 대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.715	0.381	0	1	

<표 5-27> (계속)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
독립 변수 (산업 및 직업 변수)	산업유형	도소매업(예=1, 아니오=0)	0.063	0.244	0	1
		공공행정(예=1, 아니오=0)	0.053	0.224	0	1
		교육서비스업(예=1, 아니오=0)	0.470	0.500	0	1
		보건사회복지서비스업 (예=1, 아니오=0)	0.123	0.329	0	1
		기타산업(예=1, 아니오=0)	0.204	0.403	0	1
		reference: 금융보험업 (예=1, 아니오=0)	0.088	0.283	0	1
	직업유형	사무직(예=1, 아니오=0)	0.291	0.455	0	1
		기타직업(예=1, 아니오=0)	0.112	0.316	0	1
		reference: 관리자및전문가 (예=1, 아니오=0)	0.596	0.491	0	1
	독립 변수 (사회 경제 변수)	연령	응답자 연령	38.309	5.043	30
자녀수		출생자녀수	1.804	0.553	1	3
모의 학력		어머니고졸이상(예=1, 아니오=0)	0.218	0.413	0	1
남편월소득		남편 월 평균 소득	310.368	277.367	0	3,200
종교		종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.502	0.501	0	1
샘플수		285명				

자료: 여성가족패널조사(2007).

자영업자의 월소득을 종속변수로 하는 모형에서 사용한 인적자본변수와 사회경제적변수의 정의는 위의 임금 근로자 모형에서의 설명과 동일하다. 다만 산업 및 직업 변수에 있어 자영업자의 경우 종사하고 있는 산업의 종류와 직업이 임금 근로자와 차이가 있어 임금 근로자와는 다른 변수를 사용하였다.

임금근로자의 경우, 평균적으로 월소득이 높은 산업은 도소매업이었다. 이에 도소매업을 기준 변수로 한 뒤, 역시 빈도가 높은 산업인 음식숙박업, 교육서비스업을 변수로 사용하였으며 빈도가 낮아서 달리 구분하기 어려운 산업을 기타 산업으로 처리하였다. 직업 변수 역시 평균적으로 가장 높은 월소득을 얻고 있는 관리자 및 전문가를 기준변수로 한 뒤 빈도

가 높은 직종인 서비스직과 판매직을 변수로 사용하였으며 빈도가 낮아 달리 구분하기 어려운 직종은 기타 직업으로 처리하였다.

$$\square \text{ 자영업자의 월소득} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{일반교육연수} + \gamma_2 \text{특수교육연수} + \gamma_3 \text{직업훈련} + \gamma_4 \text{근무기간} + \gamma_5 \text{서울소재대학} + \gamma_6 \text{음식숙박업} + \gamma_7 \text{교육서비스업} + \gamma_8 \text{기타산업} + \gamma_9 \text{서비스직} + \gamma_{10} \text{판매직} + \gamma_{11} \text{기타직업} + \gamma_{12} \text{연령} + \gamma_{13} \text{출생자녀수} + \gamma_{14} \text{어머니고졸이상} + \gamma_{15} \text{남편월소득} + \gamma_{16} \text{종교있음} + \varepsilon$$

$$\square \text{ 자영업자의 월소득} = \delta_0 + \delta_1 \text{인문계순수전공} + \delta_2 \text{인문계응용전공} + \delta_3 \text{자연계순수전공} + \delta_4 \text{기타전공} + \delta_5 \text{직업훈련} + \delta_6 \text{근무기간} + \delta_7 \text{서울소재대학} + \delta_8 \text{음식숙박업} + \delta_9 \text{교육서비스업} + \delta_{10} \text{기타산업} + \delta_{11} \text{서비스직} + \delta_{12} \text{판매직} + \delta_{13} \text{기타직업} + \delta_{14} \text{연령} + \delta_{15} \text{자녀수} + \delta_{16} \text{어머니고졸이상} + \delta_{17} \text{남편월소득} + \delta_{18} \text{종교있음} + \varepsilon$$

<표 5-28> 인적자본 모형에 사용한 변수 (자영업자)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
종속 변수	자영업자의 월소득	자영업자의 월평균 소득	212.119	390.452	10	4,200
독립 변수 (인적 자본 변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	4.175	1.829	3	7
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학교육 연수 + 석박사 교육기간	2.976	2.065	0	11
	전공	인문계 순수전공	0.183	0.388	0	1
	분야	인문계 응용전공	0.468	0.501	0	1

〈표 5-28〉 (계속)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값	
(계속)	(계속)	자연계순수 전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.048	0.214	0	1
		기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.190	0.394	0	1
		reference: 자연계 응용 전공	공학계, 의학계, 간호계, 약 학계 (예=1, 아니오=0)	0.111	0.316	0	1
	직업훈련	직업훈련 받았음 (예=1, 아니오=0)	0.222	0.417	0	1	
	근무기간	현재 직장에서의 근무기간 + 이전 직장에서의 근무기간	5	5.064	0	24	
	서울소재대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.190	0.394	0	1	
독립 변수 (산업 및 직업 변수)	산업유형	음식숙박업(예=1, 아니오=0)	0.079	0.271	0	1	
		교육서비스업(예=1, 아니오=0)	0.675	0.470	0	1	
		기타산업(예=1, 아니오=0)	0.095	0.295	0	1	
		reference: 도소매업 (예=1, 아니오=0)	0.151	0.359	0	1	
	직업유형	서비스직(예=1, 아니오=0)	0.056	0.230	0	1	
		판매직(예=1, 아니오=0)	0.159	0.367	0	1	
		기타직업(예=1, 아니오=0)	0.056	0.230	0	1	
		reference: 관리자및전문가 (예=1, 아니오=0)	0.730	0.446	0	1	
독립 변수	연령	응답자 연령	39.865	4.598	31	49	
	자녀수	출생자녀수	1.921	0.601	1	3	
(사회 경제 변수)	모의 학력	어머니고졸이상 (예=1, 아니오=0)	0.262	0.441	0	1	
남편월소득	남편 월 평균 소득	326.415	617.565	0	7,000		
종교	종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.698	0.461	0	1		
샘플수	126명						

자료: 여성가족패널조사(2007).

나. 여성의 취업 행태 모형

여성의 취업 행태 모형에서는 두 가지 모형을 사용하였다. 첫 번째 모형에서는 여성의 취업 행태를 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자, 미

취업 여성의 세 종류로 구분하였으며, 두 번째 모형에서는 여성의 취업 행태를 임금 근로자와 자영업자 두 가지로 구분하였다.

첫 번째 모형에서는 종속변수가 세가지 유형이므로 Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형을 적용하여 모형을 추정한다. 동 모형에서는 미취업여성을 기준 그룹으로 하여 추정을 한다. 따라서 미취업여성과 전일제 임금 근로자 여성, 미취업여성과 시간제 임금 근로자 여성과의 비교 분석을 수행한다. 독립 변수로서는 인적자본관련 변수와 사회경제적 변수를 사용한다. 미취업여성이 포함되어 있으므로 산업 유형과 직업 유형에 대한 변수는 독립변수로서 사용하지 않는다. 인적자본관련 변수로는 일반교육연수와 특별교육연수를 변수로 사용한 모형과 전공과 관련한 변수를 사용한 모형을 각각 구분하여 추정한다. 일반교육연수변수와 특별교육연수변수에서는 대학교 교육을 받은 사람의 연수가 높기 때문에 따로 대졸 이상을 구분할 필요가 없다. 하지만 전공 관련한 변수를 사용한 모형에서는 응답자가 대학교 졸업 이상인지를 구분하는 것이 필요하기 때문에 대학교 졸업 이하 여부에 대한 변수를 사용한다¹¹⁾. 이 밖에도 졸업한 대학의 지리적 특성을 고려하고자 서울 소재 대학 졸업 여부의 변수를 사용한다. 사회경제적변수로는 응답자의 연령, 자녀수, 응답자 어머니 고졸 여부, 남편의 월소득, 종교 여부 변수를 사용한다.

$$\square Pr(\text{현재 미취업자}=1) = \frac{e^{X\zeta(1)}}{e^{X\zeta(1)} + e^{X\zeta(2)} + e^{X\zeta(3)}}$$

$$Pr(\text{전일제 임금근로자}=2) = \frac{e^{X\zeta(2)}}{e^{X\zeta(1)} + e^{X\zeta(2)} + e^{X\zeta(3)}}$$

$$Pr(\text{시간제 임금근로자}=3) = \frac{e^{X\zeta(3)}}{e^{X\zeta(1)} + e^{X\zeta(2)} + e^{X\zeta(3)}}$$

11) 대상자를 대학교 졸업 이상만을 가지고 분석한 모형에서는 대학교졸업미만 여부에 대한 변수는 모형에 포함시키지 않는다.

where $X =$ (일반교육연수, 특수교육연수, 서울소재대학졸업, 연령, 자녀수, 어머니고졸이상, 남편월소득, 종교있음)

$$\square \Pr(\text{현재 미취업자}=1) = \frac{e^{X\eta(1)}}{e^{X\eta(1)} + e^{X\eta(2)} + e^{X\eta(3)}}$$

$$\Pr(\text{전일제 임금근로자}=2) = \frac{e^{X\eta(2)}}{e^{X\eta(1)} + e^{X\eta(2)} + e^{X\eta(3)}}$$

$$\Pr(\text{시간제 임금근로자}=3) = \frac{e^{X\eta(3)}}{e^{X\eta(1)} + e^{X\eta(2)} + e^{X\eta(3)}}$$

where $X =$ (인문계순수전공, 인문계응용전공, 자연계순수전공, 기타전공, 대학교졸업이하, 서울소재대학졸업, 연령, 자녀수, 어머니고졸이상, 남편월소득, 종교있음)

<표 5-29> 현재 미취업자, 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자 추정 모형에서 사용한 변수 (전체 여성)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
종속 변수	취업형태	현재 미취업자=1 전일제 임금 근로자=2 시간제 임금 근로자=3	1.307	0.566	1	3
독립 변수 (인적 자본 변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	4.178	2.201	0	9
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학교육 연수 + 석박사 교육기간	0.300	1.114	0	11

<표 5-29> (계속)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값	
(계속)	전공분야	인문계순수전공	어문계, 인문계 (예=1, 아니오=0)	0.082	0.274	0	1
		인문계응용전공	사회계, 사범계, 가정계 (예=1, 아니오=0)	0.178	0.382	0	1
		자연계순수전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.035	0.185	0	1
		기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.037	0.189	0	1
		reference: 자연계응용전공	공학계, 의학계, 간호계, 약학계 (예=1, 아니오=0)	0.073	0.260	0	1
	대학교졸업이하	대학교 졸업 이하인자 (예=1, 아니오=0)	0.595	0.491	0	1	
	서울소재대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.079	0.270	0	1	
독립변수 (사회경제변수)	연령	응답자 연령	38.844	5.179	30	49	
	자녀수	출생자녀수	1.950	0.621	1	5	
	모의 학력	어머니고졸이상(예=1, 아니오=0)	0.170	0.376	0	1	
	남편월소득	남편 월 평균 소득	286.847	290.686	0	10,000	
	종교	종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.531	0.499	0	1	
샘플수		3,626명					

자료: 여성가족패널조사(2007).

<표 5-30> 현재 미취업자, 전일제 임금근로자, 시간제 임금근로자 추정 모형에서 사용한 변수 (대졸 여성)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
종속변수	취업형태	현재 미취업자=1 전일제 임금 근로자=2 시간제 임금 근로자=3	1.280	0.530	1	3
독립변수 (인적자본변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	6.374	1.473	3	9
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학교육 연수 + 석박사 교육기간	0.738	4.655	0	11

<표 5-30> (계속)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
(계속)	인문계순수 전공	어문계, 인문계 (예=1, 아니오=0)	0.202	0.402	0	1
	인문계응용 전공	사회계, 사범계, 가정계 (예=1, 아니오=0)	0.439	0.496	0	1
	자연계순수 전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.087	0.282	0	1
	기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.091	0.288	0	1
	reference: 자연계응용 전공	공학계, 의학계, 간호계, 약학계 (예=1, 아니오=0)	0.180	0.384	0	1
	서울소재대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.196	0.397	0	1
독립 변수 (사회 경제 변수)	연령	응답자 연령	37.341	4.675	30	49
	자녀수	출생자녀수	1.861	0.587	1	5
	모의 학력	어머니고졸이상(예=1, 아니오=0)	0.287	0.453	0	1
	남편월소득	남편 월 평균 소득	345.410	396.502	0	10,000
	종교	종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.545	0.498	0	1
	샘플수	1,467명				

자료: 여성가족패널조사(2007).

여성의 취업 행태 분석을 위한 두 번째 모형은 임금 근로자와 자영업자 간의 차이를 분석하는 모형이다. 종속변수는 임금 근로자의 경우 1, 자영업자의 경우 0 값을 가지는 이산 변수이다. 따라서 probit 모형을 이용하여 모형을 추정하였다. 독립변수로 사용한 변수는 미취업자, 전일제 임금 근로자, 시간제 임금근로자에서 사용한 변수와 동일하다. 동 모형 역시 두 가지로 구분하여 하나의 모형에는 인적자본변수로 일반 교육 연수와 특수 교육 연수를 사용하였으며, 또 다른 모형에서는 인적자본변수로 전공분야 변수를 사용하였다. 대학교 졸업자와 전체 대상자를 구분하여 모형을 추정하였으며, 전체를 대상으로 한 경우, 대학교 졸업이하를 구분하는 변수를 사용하였다. 경제사회변수로는 응답자의 연령, 자녀수, 어머니 고졸 여부, 남편 월 소득 수준, 종교 여부 변수를 사용하였다.

$$\square Pr(\text{임금근로자}=1) = \Phi(k_0 + k_1 \text{일반교육연수} + k_2 \text{특수교육연수} + k_3 \text{서울소재대학교졸업} + k_4 \text{연령} + k_5 \text{자녀수} + k_6 \text{어머니고졸이상} + k_7 \text{남편월소득} + k_8 \text{종교있음})$$

$$\square Pr(\text{임금근로자}=1) = \Phi(\lambda_0 + \lambda_1 \text{인문계순수전공} + \lambda_2 \text{인문계응용전공} + \lambda_3 \text{자연계순수전공} + \lambda_4 \text{기타전공} + \lambda_5 \text{대학교졸업이하} + \lambda_6 \text{서울소재대학교졸업} + \lambda_7 \text{연령} + \lambda_8 \text{자녀수} + \lambda_9 \text{어머니고졸이상} + \lambda_{10} \text{남편월소득} + \lambda_{11} \text{종교있음})$$

<표 5-31> 임금근로자, 자영업자 모형에서 사용한 변수(전체 여성)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값	
종속 변수	임금근로자	임금근로자=1 자영업자=0	0.672	0.470	0	1	
독립 변수 (인적 자본 변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	3.208	1.818	0	9	
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학 교육 연수 + 석박사 교육기간	1.063	1.915	0	11	
	전공 분야	인문계순수 전공	어문계, 인문계 (예=1, 아니오=0)	0.057	0.232	0	1
		인문계응용 전공	사회계, 사범계, 가정계 (예=1, 아니오=0)	0.183	0.387	0	1
		자연계순수 전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.030	0.171	0	1
		기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.038	0.191	0	1
	reference: 자연계응용 전공	공학계, 의학계, 간호계, 약학계 (예=1, 아니오=0)	0.069	0.254	0	1	
	대학교졸업이하	대학교 졸업 이하인자 (예=1, 아니오=0)	0.623	0.485	0	1	
	서울소재대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.075	0.264	0	1	

<표 5-31> (계속)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값
독립 변수	연령	응답자 연령	40.623	5.038	30	49
	자녀수	출생자녀수	1.969	0.592	1	5
(사회 경제 변수)	모의 학력	어머니고졸이상(예=1, 아니오=0)	0.132	0.338	0	1
	남편월소득	남편 월 평균 소득	250.125	341.638	0	7,000
	종교	종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.554	0.497	0	1
	샘플수	1,367명				

자료: 여성가족패널조사(2007).

<표 5-32> 임금근로자, 자영업자 모형에서 사용한 변수(대졸여성)

구분	변수명	내용	평균	표준편차	최소값	최대값	
중속 변수	임금근로자	임금근로자=1 자영업자=0	0.688	0.464	0	1	
독립 변수 (인적 자본 변수)	일반교육연수	고등학교 교육기간 + 업무와 관련없는 전공의 대학교육 연수	4.400	1.928	3	9	
	특수교육연수	업무와 관련있는 전공의 대학 교육 연수 + 석박사 교육기간	2.808	2.193	0	11	
	전 공 분 야	인문계순수 전공	어문계, 인문계 (예=1, 아니오=0)	0.151	0.359	0	1
		인문계응용 전공	사회계, 사범계, 가정계 (예=1, 아니오=0)	0.484	0.500	0	1
		자연계순수 전공	이학계, 농림계, 수산해양계 (예=1, 아니오=0)	0.079	0.271	0	1
		기타전공	기타 전공 (예=1, 아니오=0)	0.101	0.301	0	1
		reference: 자연계응용 전공	공학계, 의학계, 간호계, 약학계 (예=1, 아니오=0)	0.184	0.388	0	1
		서울소재대학	서울에 소재하는 대학 졸업자 (예=1, 아니오=0)	0.200	0.400	0	1
독립 변수 (사회 경제 변수)	연령	응답자 연령	38.793	4.857	30	49	
	자녀수	출생자녀수	1.831	0.558	1	3	
	모의 학력	어머니고졸이상(예=1, 아니오=0)	0.236	0.425	0	1	
	남편월소득	남편 월 평균 소득	311.418	375.782	0	7,000	
	종교	종교있음 (예=1, 아니오=0)	0.576	0.495	0	1	
	샘플수	516명					

자료: 여성가족패널조사(2007).

3. 분석 결과

가. 인적자본모형 추정 결과

인적자본모형 추정결과, 대졸 임금 근로자의 경우 교육연수가 높을수록, 직업 훈련을 받을 사람일수록, 근무기간이 길수록 임금 수준이 높은 것으로 나타나 인적자본이론에서 제시하는 내용이 검증된 것으로 나타났다. 하지만 대졸 자영업자의 경우 교육연수, 직업훈련여부, 근무기간 모두 소득 수준에 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나 자영업자의 소득은 인적자본에 대한 투자가 거의 영향력을 미치지 않는 것으로 판단된다.

대졸 임금 근로자 모형 1에서 일반교육연수가 높을수록 그리고 특수교육연수가 높을수록 대졸 여성 임금 근로자의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 평균적으로 일반교육연수가 1년 상승함에 따라 임금수준이 17.5만원 상승하는 효과가 있는 것으로 나타났으며, 특수교육연수가 1년 상승함에 따라 임금수준이 20.9만원 상승하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 고등학교 교육이나 종사하는 분야와 관계없는 대학교육 보다 종사하고 있는 분야와관련 있는 대학 교육이 임금을 상승시키는데 더 효과적이라는 사실을 지적한다. 즉, 대학교 전공을 선택함에 있어 향후 직장에서 적절하게 활용될 수 있는 전공을 선택하는 것이 더 높은 임금을 받는데 기여하는바가 크다는 것을 말한다.

한편, 대졸 임금 근로자 모형2에서는 자연계 응용분야를 전공한 사람과 비교해 볼 때 인문계 순수 분야를 전공한 사람이 월 평균 39.86만원, 인문계 응용분야를 전공한 사람이 월 평균 31.43만원, 자연계 순수분야를 전공한 사람이 월 평균 37.86만원 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 앞서 선행 연구 고찰에서는 자연계 응용 분야는 주로 남성의 영역으로서 여성들의 진출이 아직은 낮고 진출한다 하더라도 기술 개발 분야 보다는 주로 사무 및 서비스에 관련한 분야에서 종사한다고 지적하였다. 하

지만 동 분석 결과는 여성도 첨단 과학 분야인 자연계 응용 분야를 전공한 경우 기타 전공에 비해 높은 수준의 임금을 받을 수 있다는 가능성을 지적해 주고 있다. 이는 여성 인력의 효율적인 활용을 위해서는 첨단 과학 기술 분야로의 여성 진출이 필요하다는 사실을 지적해 주는 대목이라고 하겠다.

직업 훈련을 받은 여성은 받지 않은 여성에 비해 평균적으로 약 월 30만원 정도 높은 임금을 받고 있었으며, 근무기간이 1년 증가할 수록 약 월 5.6만원 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 서울에 소재하는 대학을 졸업한 여성일수록 월 36만원 정도의 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여성에게 졸업 후 인적자본의 더욱 축적시킬 수 있는 직업 교육이 주어진다면 임금이라는 형태로 충분히 댓가를 제공받을 수 있다는 사실을 지적해 주는 것이라 하겠다. 근무기간이 늘어날 수록 여성 임금이 상승한다는 사실은 여성이 결혼, 출산, 육아 등으로 인한 단절 없이 지속적으로 노동 시장에 남아서 경제 활동을 하는 경우 더 높은 임금을 받을 수 있다는 가능성을 지적해 준다. 서울에 소재한 대학을 졸업한 여성이 지방에 소재한 대학을 졸업한 여성보다 높은 임금을 받는다는 사실은 여성에게 높은 질적 수준의 대학 교육이 제공되는 경우 더 높은 임금을 받을 수 있다는 사실을 지적한다 하겠다. 지방에 있는 우수한 몇 개의 대학을 제외하고는 아직 일반적으로 서울에 소재하고 있는 대학이 지방 소재 대학보다 질적으로 높은 수준의 교육을 제공한다고 볼 수 있기 때문이다.

종사하고 있는 산업별로 구분해 볼 때 주로 남성들이 많이 진출해 있는 금융·보험업에 종사하는 여성에 비해 여성들의 진출 정도가 많은 교육 서비스업, 보건·사회 복지업, 기타 산업에 종사하는 여성의 임금 수준이 더 낮은 것으로 나타났다. 금융·보험업은 미래 사회에서 더욱 발전 가능성이 높은 분야로서 여성의 진출이 유력이 되는 분야라 하겠다. 동 분야에 대

한 여성 진출의 기회를 확대함으로써 여성들이 노동시장에서 더 높은 노동에 대한 댓가를 받을 수 있도록 하는 기회를 제공하는 것이 필요하다고 하겠다.

직업 종류에 있어서도 전문직·관리직에 비해 단순한 업무를 하는 사무직의 임금 수준이 월평균 약 37.8~45.8 만원 정도 낮은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여성들이 전문적인 능력이 갖추어 질 때 노동 시장에서 더 높은 댓가를 받을 수 있다는 가능성을 지적해 준다 하겠다. 즉, 여성들이 노동시장에서 충분한 댓가를 받고 일 할 수 있게 하기 위해서는 여성들의 전문성을 향상시키는 노력이 무엇보다도 필요하다고 하겠다.

사회경제학적 변수에서는 남편 월소득을 제외하고는 여성의 임금 수준에 통계학적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이는 여성의 임금 수준은 여성이 받은 교육의 양과 질, 다시 말해 대학교에서 직업과 연관성이 높은 교육을 받았는가, 수준 높은 대학교에서 교육을 받았는가, 직업훈련을 받았는가, 얼마나 오랫동안 경력을 가져 왔는가에 달려있지 여성의 사회경제적 배경과는 연관성이 미약하다는 사실을 말해 준다고 하겠다. 한편, 여성의 임금 수준은 남편의 월소득과 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 고소득 여성일수록 고소득의 남자와 결혼하는 경향이 높다는 Assorted Mating의 영향인 것으로 파악된다.

앞에서 지적하였듯이 대졸 자영업자의 경우 교육관련변수, 산업 및 직장 관련 변수, 사회경제변수 모두 자영업자의 월소득에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 교육 관련 변수가 자영업자의 월소득에 통계적으로 유의한 영향력을 미치지 않는다는 것은 대학교육을 받은 자영업자의 경우 그들이 받은 대학교육이 제대로 활용되지 않고 사장되어 버린다는 사실을 지적한다 하겠다. 즉, 대학교육을 받은 여성이 노동시장에 참여하여 임금 근로자로서 경제활동을 하는 경우, 그들이 받은 대학교육은 특히 종사하고 있는 분야에 적합한 대학 교육을 받은 경우 더 높은 임금을

받을 수 있는 가능성을 증가시키지만, 그렇지 않고 자영업을 하게 되는 경우 소득을 향상시키는데 어떠한 영향을 미치지 못한다는 것이다. 자영업의 경우 소득 수준은 교육 수준, 개인의 경제사회적 특성, 직종 분야 보다는 경기 변동, 사업 수완 혹은 운수 등 모형에 포함되지 않은 다른 변수에 의해 좌우된다는 사실을 지적한다 하겠다.

〈표 5-33〉 인적자본모형 추정 결과

변수명	대졸 임금근로자		대졸 자영업자	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
일반교육연수	17.52** (5.99)		-67.13 (79.86)	
특수교육연수	20.94*** (5.06)		-8.70 (52.21)	
인문계순수전공		-39.86* (18.00)		-76.51 (147.14)
인문계응용전공		-31.43* (13.94)		30.19 (136.65)
자연계순수전공		-37.86† (19.75)		-55.25 (217.57)
기타전공		-35.26 (27.15)		-95.90 (153.42)
직업훈련	30.07* (12.28)	27.63* (12.56)	-24.17 (92.52)	-44.25 (95.55)

〈표 5-33〉 (계속)

변수명	대졸 임금근로자		대졸 자영업자	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
근무기간	5.62*** (0.77)	5.77*** (0.79)	5.24 (8.45)	5.34 (8.52)
서울소재대학	36.00** (12.94)	37.53** (13.31)	32.00 (107.47)	39.33 (112.10)
도소매업	-31.31 (25.87)	-35.59 (26.20)		
음식숙박업			-24.83 (212.02)	9.24 (210.99)
공공행정업	-41.94 (27.91)	-30.68 (28.29)		
교육서비스업	-46.08* (23.12)	-37.23 (23.11)	-272.71 (288.46)	-66.57 (218.43)
보건사회복지업	-46.34† (24.85)	-63.35† (25.99)		
기타산업	-73.85*** (20.06)	-70.80** (20.65)	14.38 (206.26)	20.21 (207.99)
사무직	-37.75* (16.73)	-45.84** (17.09)		
서비스직			-67.61 (256.32)	-117.73 (252.95)
판매직			-56.41 (227.23)	-100.26 (220.94)
기타직업	-31.12 (19.13)	-39.63** (19.56)	-23.18 (207.12)	-44.65 (205.86)
연령	0.60 (1.10)	1.19 (1.13)	5.91 (9.44)	6.43 (9.75)
자녀수	-2.33 (9.56)	-5.31 (9.81)	67.05 (69.27)	45.92 (69.41)
어머니고졸이상	8.34 (12.03)	6.99 (12.41)	-10.35 (95.32)	9.44 (98.84)
남편월소득	0.04** (0.02)	0.05** (0.02)	-0.00 (0.06)	0.00 (0.06)

〈표 5-33〉 (계속)

변수명	대졸 임금근로자		대졸 자영업자	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
종교있음	-13.51 (9.72)	-10.27 (9.87)	-13.11 (83.70)	-12.09 (84.97)
표본수	285	285	126	126
F 값	F(17, 267)=12.60 Prob>F = 0.000	F(17, 265)=10.17 Prob>F = 0.000	F(16, 109)=0.32 Prob>F = 0.994	F(18, 107)=0.33 Prob>F = 0.996
R2	0.4451	0.4216	0.0443	0.0520

† p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001

주: ()안은 표본오차 값.

자료: 여성가족패널조사(2007).

나. Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과: 전일제 임금근로자와 미취업자

전일제 임금 근로자와 미취업자를 비교한 결과, 일반교육연수가 높아질수록 전일제 근무 보다는 취업하지 않는 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 반대로 특수교육연수가 높아 질수록 미취업보다는 전일제 근무하는 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 자연계 응용 전공 보다는 인문계 순수 전공 혹은 기타 전공이 전일제 근무보다는 미취업 할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 대학을 졸업하지 않은 사람이 대학 졸업 이상의 학력을 가진 사람에 비해 전일제 근무보다는 취업하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다.

이러한 사실은 여성들이 전일제 근무를 하기 위해서는 직업과 연관성이 있는 대학교육을 받는 것이 무엇보다도 필요하며, 직업과 연관성이 없는 교육을 받거나 고등학교만 졸업한 경우 미취업할 확률이 높아진다는 사실을 말한다. 즉, 여성들이 전일제 근로자로서 안정적인 경제활동을 영위하게 하기 위해서는 대학에서의 전공을 선택함에 있어 향후 직장에서 유용하게 활용할 수 있는 분야를 선택하는 것이 필수적이라는 사실을 지적한

다 하겠다. 대학교에서 직장에서 유용하게 활용되지 않은 전공을 택한 경우 전일제로 취업할 확률이 낮아진다는 사실은 여성들의 대학교 전공 선택에서 신중을 기해야 한다는 것을 지적해 준다. 따라서 대학교 전공을 선택함에 있어 향후 직장에서 유용하게 활용될 수 있는 전공을 선택하는 것이 중요하며 이때 첨단 과학 분야인 자연계 응용 분야를 선택하는 것이 여성들이 주로 많이 선택하는 인문계 순수 분야나 예술계 등 기타 분야 보다 안정적인 전일제 근로자로 일할 수 있는 가능성을 높여 준다고 하겠다.

사회경제적 변수는 각 모형별로 어느 정도 높은 유의성을 보여 주고 있다. 거의 대부분의 모형에서 연령이 높은 여성 일수록 전일제로 근무할 확률이 높아지는 양상을 볼 수 있다. 이는 분석 대상 여성이 30~40대 기혼 여성임을 감안할 때 40대로 갈수록 여성의 전일제 근무 확률이 높아진다는 것을 지적하는 것이다. 즉 이러한 결과는 30대 초반에는 결혼과 출산 및 양육 등으로 경제활동 참여율이 낮아지다가 40대에 이르러 경제활동 참여가 증가하는 전형적인 M자형 여성 노동시장 참여를 대변해 주는 결과라 하겠다.

자녀수는 대졸이상 여성을 대상으로 한 모형2에서 유의한 영향력을 가진 것으로 나타났는데, 자녀수가 많을수록 전일제 근무보다는 취업하지 않을 확률이 더 높다고 분석되었다. 대졸이상 학력을 가진 경우 소득수준이 중산층 이상일 가능성이 높기 때문에 여성이 반드시 생활비를 벌 필요는 없을 것이고 더욱이 자녀가 많을 경우 자녀를 맡길 경우 소요되는 보육비용으로 인해 전일제로 근무하는 것 보다 집에서 아이를 돌보는 것을 선택하는 경우가 많을 것이다. 하지만, 대학교 졸업 이하의 경우에는 중산층이하에 해당되는 경우가 많아 여성이 생활비를 벌어야 하는 환경에 놓여 있는 경우가 많으며 자녀가 많다 하더라도 여성이 반드시 경제활동에 참여해야 하는 경우가 많기 때문에 자녀수가 노동시장 참여에 별다른 유의한 영향력을 가지지 못한 것으로 파악된다.

대졸 이상 여성의 경우, 어머니가 고졸 이상의 학력을 가진 경우 전일제 임금근로자 보다는 미취업일 확률이 더 높았다. 외국의 연구 결과에서는 어머니가 학력이 높거나 직업 활동을 하는 경우, 딸들에게 역할모델이 되어 딸들이 사회 활동을 할 확률이 높은 것으로 지적되고 있다. 본 연구 결과는 이러한 외국의 선행 연구와는 상반된 결과를 보여 준다고 하겠다. 우리나라의 경우 어머니가 고졸 이상인 경우는 대부분 여성의 집안 환경이 어느 정도 부유하다는 것을 의미한다. 우리나라 여성 노동자의 많은 부분이 생활비를 벌기 위해 일을 한다는 사실을 감안해 볼 때 집안이 부유하기 때문에 경제 활동에 대한 유인이 낮은 것으로 나타났다고 파악된다.

대부분의 모형에서 남편의 월소득이 높을수록 여성들이 전일제 근무보다는 취업하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여성 경제활동 참여에 영향을 미치는 요인 중 남편의 소득 수준 등 가족과 관련한 변수가 유효한 변수라는 선행 연구 결과와 같은 결과를 보여주는 대목이라 하겠다. 즉, 남편의 월소득이 높은 경우 생활비를 벌어야 하는 부담이 적고 여성에 대한 비호의적인 노동환경을 고려해 볼 때 집안에서 자녀 양육과 교육을 담당하는 것이 여성으로서는 합리적인 선택일지도 모른다.

종교 유무는 대부분의 모형에서 유의하지 않은 영향력을 가진 것으로 나타났는데, 다만 전체 여성 모형 2에서 종교가 있는 여성이 종교가 없는 여성에 비해 전일제로 근무하기보다 취업하지 않을 확률이 더 높을 것으로 나타났다.

〈표 5-34〉 Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과:
전일제 임금근로자 (미취업자 기준)

변수명	전체		대졸이상	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
일반교육연수	-0.128*** (0.027)		-1.515*** (0.294)	
특수교육연수	1.222*** (0.084)		0.275 (0.206)	
인문계순수전공		-0.750** (0.228)		-0.752** (0.228)
인문계응용전공		-0.047 (0.176)		-0.025 (0.176)
자연계순수전공		-0.018 (0.262)		0.014 (0.262)
기타전공		-1.149** (0.341)		-1.158** (0.343)
대학교졸업이하		-0.621*** (0.165)		
서울소재대학	-0.170 (0.246)	-0.006 (0.180)	-0.024 (0.264)	-0.107 (0.184)
연령	0.052*** (0.010)	0.067*** (0.009)	0.032 (0.022)	0.081*** (0.015)
자녀수	0.040 (0.077)	-0.057 (0.071)	-0.281 (0.177)	-0.422** (0.123)
어머니고졸이상	-0.176 (0.153)	-0.139 (0.127)	-0.436† (0.242)	-0.301† (0.163)
남편월소득	-0.003*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001 (0.001)	-0.001** (0.000)
종교있음	-0.141 (0.097)	-0.176** (0.086)	-0.109 (0.198)	-0.183 (0.136)

〈표 5-34〉 (계속)

변수명	전체		대졸이상	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
표본수	3,626	3,626	1,467	1,467
LR chi2	LR chi ² (16) =900.22	LR chi ² (22) =197.85	LR chi ² (16) =827.43	LR chi ² (20) =89.24
Prob>chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

† p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001

주: ()안은 표본오차 값

자료: 여성가족패널조사(2007).

다. Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과: 시간제 임금근로자와 미취업자

전반적으로 보았을 때 일반교육연수가 높을 경우, 시간제 임금근로자로 종사하기보다 취업하지 않을 확률이 높았으며, 특수교육연수가 높은 수록 미취업보다는 시간제 임금근로자로 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한 어떠한 전공 분야도 시간제 근무 혹은 미취업을 결정하는데 유효한 영향력은 없는 것으로 나타났다.

이러한 사실은 일반교육은 시간제 근로자로 종사할 확률조차 증가시키지 못하며 특수교육을 받아야 그나마 시간제 근로자로 종사할 확률을 높일 수 있다는 사실을 지적해 준다. 따라서 전공에 맞지 않는 대학교 교육이나 고등학교 교육은 시간제 근로자가 될 확률조차 증가시키지 못하는 역할을 한다는 것을 지적한다 하겠다. 전공에 맞는 대학 교육을 받을 때 시간제 근로자로나마 일 할 수 있는 확률을 증가시켜 준다는 것을 볼 때 직업과 관련한 전공의 선택이 얼마나 중요한 것인가 다시 한번 확인해 준다.

한편, 어떠한 전공 분야도 시간제 근로자와 미취업자와의 구별을 가져오는 유효한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 또한 서울 소재 대학 졸업의 여부도 시간제 근로자와 미취업자의 구별을 가져오는데 유효한 영향력

이 없었다. 이러한 사실은 특정 전공이라 할지라도 미취업 보다는 시간제 근로를 할 확률을 높여주는 전공은 찾기 힘들다는 것이다. 시간제 근로 환경이 열악하고 전일제로의 이진율이 낮은 상황에서 대부분의 대학교 졸업자들이 시간제 근로를 기피하고 있기 때문에 이러한 결과가 나왔다고 보여진다.

사회경제변수로는 연령과 남편 소득이 시간제 근로와 미취업을 구분하는 유효한 영향력을 가진 변수인 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 미취업 보다는 시간제 근로를 할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 대부분의 여성들이 결혼과 출산 이후 직장 생활을 그만두고 40대 이후에 노동 시장에 참여 하게 되는데 이 때 많은 수가 시간제 근로자로서 종사하기 때문인 것으로 파악된다. 여성이 노동시장에서 열악한 위치를 차지하고 있다는 사실을 지적해 주는 대목이라 하겠다.

한편, 모든 모형에 있어서 남편의 월소득이 높을수록 시간제 근로자로 종사하기 보다는 취업하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다. 남편의 월소득이 높다는 사실은 그 만큼 경제적으로 어려움이 없다는 것인데, 굳이 생활비를 벌어야 할 필요가 없는 상황에서 열악한 시간제 노동을 여성들이 할 이유는 없기 때문에 이러한 결과가 나온 것이라고 판단된다.

〈표 5-35〉 Maximum-likelihood multinomial logistic regression 모형 추정 결과:
시간제 임금근로자 (미취업자 기준)

변수명	전체		대졸이상	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
일반교육연수	-0.203*** (0.046)		-1.854*** (0.404)	
특수교육연수	1.101*** (0.093)		-0.051 (0.333)	
인문계순수전공		-0.456 (0.474)		-0.449 (0.476)
인문계응용전공		0.038 (0.382)		0.049 (0.384)
자연계순수전공		0.078 (0.565)		0.076 (0.566)
기타전공		0.108 (0.512)		0.138 (0.517)
대학교졸업이하		0.087 (0.351)		
서울소재대학	0.226 (0.353)	0.406 (0.326)	0.494 (0.384)	0.385 (0.334)
연령	0.051** (0.016)	0.067*** (0.014)	0.047 (0.034)	0.089** (0.029)
자녀수	0.040 (0.124)	-0.022 (0.121)	-0.114 (0.287)	-0.197 (0.245)
어머니고졸이상	-0.380 (0.262)	-0.369 (0.250)	-0.594 (0.391)	-0.489 (0.345)
남편월소득	-0.003*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.002† (0.001)	-0.002** (0.001)
종교있음	-0.161 (0.156)	0.115 (0.152)	-0.092 (0.311)	-0.247 (0.275)
표본수	3,626	3,626	1,467	1,467
LR chi ²	LR chi ² (16)=900.22	LR chi ² (22)=197.85	LR chi ² (16)=827.43	LR chi ² (20)=89.24
Prob>chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

† p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001

주: ()안은 표본오차 값

자료: 여성가족패널조사(2007).

라. Probit 모형 추정 결과: 임금근로자와 자영업자

Probit 모형 추정 결과, 전체 집단을 대상으로 한 경우에는 일반교육연수와 특수교육연수가 임금 근로자와 자영업자와의 구분을 가져오는데 유효한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 반면에 대졸이상 여성을 대상으로 한 경우에는 일반교육연수와 특수교육연수가 높을수록 자영업자 보다는 임금근로자가 될 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 특히, 특수교육 연수가 일반교육연수 보다 통계적인 유의성이 높아, 대학교 졸업 여성의 경우 직종 분야에 맞는 대학교 전공을 택한 경우 자영업자 보다는 임금근로자로 취업할 가능성이 높다는 사실을 보여 주었다. 즉, 직종에 적합한 대학교 전공을 택한 여성이 노동시장에서 취업이 잘되며, 직종과 맞지 않은 전공을 선택한 여성은 취업이 잘 되지 않아 자영업자가 되는 경우가 많다는 것을 지적한다 하겠다. 전공분야에 있어서도 자연계 응용 분야 보다는 인문계 순수전공 혹은 기타 전공이 임금 근로자로 취업하기 보다는 자영업자가 될 확률이 높을 것으로 나타났다. 다시 말해 인문계 순수 전공과 기타 전공이 자연계 응용 전공 보다는 취업이 잘 되지 않을 확률이 높다는 것이다.

사회경제변수에서는 연령과 종교유무 변수가 유의한 효과를 가진 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 자영업자가 될 확률이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 사실을 앞서 기술분석 결과에서도 지적하였듯이 여성이 미혼 시절과 결혼 초기에는 임금근로자로 경제활동에 참여하는 비율이 높다가 결혼과 출산으로 인해 경제활동을 그만 두고 40대 이후에 다시 경제활동을 시작할 때 많은 경우 임금근로자로 종사하기 보다 자영업자로 경제활동을 다시 시작하는 경우가 많다는 것을 보여 준다 하겠다. 자영업자로 경제활동에 참여하는 경우 앞서도 지적하였듯이 소득 수준 향상이라는 측면에서 볼 때 여성들이 받은 교육은 거의 아무런 효과를 가져오지 못한

다. 즉, 여성이 자영업자로 다시 경제활동에 참여하게 되는 경우 그동안 인적자본축적을 위해 받아온 교육과 훈련은 여성의 노동에 대한 보상 측면에서 아무런 효과를 보지 못하고 사장되어 버린다는 것이다.

한편, 종교가 있는 사람이 종교가 없는 사람에 비해 임금 근로자보다는 자영업자가 될 확률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 인과 관계에 있어 종교가 있는 사람이 자영업자가 될 확률이 높다가 보다는 자영업자 일수록 종교를 가질 확률이 높은 것이라고 볼 수 있다. 자영업을 하는 경우 많은 불확실성에 직면하게 되고 이러한 불확실성하에서 마음의 안정을 얻기 위한 방편으로 혹은 불확실한 상황 속에서 확실성을 얻기 위해 기복적인 태도로 종교에 귀의하는 경향이 큰 것으로 추측된다.

〈표 5-36〉 Probit 모형 추정 결과: 임금근로자 vs 자영업자

변수명	전체		대졸이상	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
일반교육연수	0.007 (0.022)		0.171 [†] (0.090)	
특수교육연수	0.011 (0.020)		0.161 ^{**} (0.080)	
인문계순수전공		-0.403 (0.207)		-0.411 ^{**} (0.208)
인문계응용전공		-0.107 (0.170)		-0.135 (0.173)
자연계순수전공		0.144 (0.280)		0.156 (0.285)
기타전공		-0.966 ^{***} (0.232)		-0.942 ^{***} (0.234)
대학교졸업이하		-0.166 (0.160)		

〈표 5-36〉 (계속)

변수명	전체		대졸이상	
	모형1	모형2	모형1	모형 2
서울소재대학	-0.148 (0.148)	-0.032 (0.154)	-0.068 (0.155)	0.001 (0.158)
연령	-0.047*** (0.008)	-0.047*** (0.008)	-0.039** (0.013)	-0.032** (0.013)
자녀수	-0.070 (0.063)	-0.078 (0.063)	-0.061 (0.113)	-0.087 (0.115)
어머니고졸이상	-0.070 (0.114)	-0.004 (0.117)	-0.214 (0.145)	-0.133 (0.150)
남편월소득	-0.0002 (0.0001)	-0.0002 (0.0001)	-0.000 (0.000)	0.0001 (0.000)
종교있음	-0.249** (0.073)	-0.224** (0.074)	-0.596*** (0.126)	-0.524*** (0.127)
표본수	1,367	1,367	1,467	516
LR χ^2	LR $\chi^2(8)=67.93$	LR $\chi^2(11)=92.97$	LR $\chi^2(16)=827.43$	LR $\chi^2(8)=43.33$
Prob> χ^2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

† p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001

주: ()안은 표본오차 값

자료: 여성가족패널조사(2007).

제4절 분석 결과의 시사점

본 장에서 분석한 결과의 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 선행 연구에서 지적하였듯이 많은 수의 30~40대 기혼 여성들이 불안정한 고용 상태에서 근로하고 있어 정규직 등 고용 상태에 있어서 안정적인 근로 형태를 원하고 있었지만 육아·가사 등의 이유로 탄력적인 근로 형태를 원하고 있다는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여성들이 보다 안정적인 근로 환경에서 일할 수 있도록 하는 정책적인 방안이 모색되어야 함과 동시에 전일제 근무에 걸림돌로 작용하고 있는 일 가정 양립 문제 해결을 통해

전일제 근무를 희망하는 여성들에게 기회를 확대하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 임금 근로자의 직장 내에서의 여성 친화적 제도 현황을 분석한 결과 모성 보호 측면에서 휴가 및 휴직제도가 제대로 운영되지 않고 있음이 지적되었다. 하지만 취업 여성 자체는 자신의 근로 환경에 대해 별다른 불만족 없는 것으로 나타나, 모성 보호 측면에서 열악한 근로 환경에 대한 문제점을 여성 스스로가 정확하게 인식하지 못하고 있는 것으로 파악되었다.

셋째, 당분간 여성 취업률 혹은 여성 경제활동참가율의 급격한 상승은 어려울 것으로 전망되었다. 미취업여성 중 7.6%에 해당하는 여성만이 지난 주 혹은 지난 1 개월 동안 일자리를 찾아 본 것으로 나타났으며, 일자리를 찾아보지 않은 사람 중 일자리를 희망하고 있는 사람의 비율은 4%로 매우 저조한 수준으로 나타났다.

넷째, 인적자본모형 추정 결과 교육 연수와 근무 기간이 길수록 그리고 직업 훈련을 받은 사람일수록 임금 수준이 높아 인적자본이론에서 제시하는 내용이 검증된 것으로 나타났다. 하지만 대졸 자영업자의 경우 이러한 변수들이 소득 수준에 유효한 영향력이 없는 것으로 나타나 자영업자의 소득은 인적자본모형에 적합하지 않는 것으로 분석되었다.

다섯째, 현재 종사하고 있는 직종에 적합한 교육을 받은 사람 일수록 전일제로 근무할 가능성이 높았으며, 이러한 사람 일수록 자영업자 보다는 임금 근로자로 종사할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 종사하고 있는 직종에 적합한 교육을 받는 것이 여성 근로자가 보다 안정적인 근로조건에서 근로하게 하는데 유효한 영향력을 가질 것이라는 사실을 지적한다.

여섯째, 여성들이 주로 많이 선택하는 인문계 순수 전공 보다는 미래 사회에 유망한 첨단 분야인 자연계 순수 분야를 전공한 여성들이 전일제로 근무할 확률이 높았으며, 또한 자영업자 보다는 임금 근로자로 종사할 확률이 높았다. 이러한 사실은 여성들이 전공 분야를 선택함에 있어 전통적으로 여성들이 선호하는 분야 보다는 미래 사회에 유망한 분야를 선택하

는 것이 보다 안정적인 환경에서 근로할 수 있다는 가능성을 제시한다.

일곱째, 여성의 임금 수준이 인적 자본 투자와 관련된 변수에 의해서 영향을 받고 있으며 기타 사회경제적 변수가 여성 임금 수준에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 여성들에게 적정한 교육의 투자가 이루어진다면 여성들의 사회경제적 배경에 상관없이 교육의 투자에 대한 정당한 대가를 받을 수 있다는 사실을 지적한다. 교육이 인적자본의 축적과 축적된 인적자본에 대한 보상에 있어서 얼마나 중요한 역할을 하고 있는가를 다시 한번 강조하는 결과라고 하겠다.

여덟째, 자영업자의 경우 교육 및 훈련 혹은 전공분야가 높은 월소득을 얻는데 유효한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여성경제 활동인구 중에서 자영업자가 많은 비중을 차지하고 있다는 사실을 미루어 볼 때 여성에 대한 교육 투자가 제대로 활용되지 못하고 있다는 심각한 문제를 제기하고 있다. 특히 미혼 시절 임금 근로자로 근무하다가 결혼과 출산으로 인해 경제활동을 그만 둔 여성들이 다시 40대에 경제활동을 시작할 때 임금근로자가 아닌 비임금근로자 즉 자영업자로 경제활동을 시작하게 되는 경우가 많다는 것을 볼 때 그 심각성은 더 하다고 볼 수 있다.

아홉째, 남편의 월소득이 여성의 노동 행태에 유효한 영향력을 갖는 것으로 나타나 남편의 월소득이 높을수록 노동시장에 참여하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다. 실제로 본 연구에서는 남편의 소득이 높은 대졸 여성일 경우 노동시장 참여율이 낮은 것으로 나타났는바, 여성 스스로가 생계비를 직접 벌어야 하는 입장이 아니면 기꺼이 노동시장에 참여하는 여성들이 그다지 많지 않다는 것을 말한다. 즉, 남편의 월급으로 생활이 가능한 여성의 경우, 굳이 열악한 노동 환경에서 일할 유인이 없으며 그 보다 자녀 교육 및 취미 생활을 통해 자아를 실현하는 것이 여성들의 입장에서 합리적인 선택일 수 있다는 것이다.

여성에 대해 아직까지 비우호적이며 일가정 양립을 하기에 어려운 노동

시장의 현실을 감안해 볼 때 전문직으로 높은 임금을 받지 않는 이상 남편의 월급으로서 충분히 생활이 가능한 경우 굳이 노동시장에 참여할 유인이 약할 수 있다. 또한 우리나라의 급변하는 노동시장 현실에서 여성들이 과거에 배운 지식과 기술을 활용하여 자아를 실현할 가능성이 적다는 것도 여성들이 노동시장 참여에 대한 유인을 약화시키는 원인 중의 하나이다. 이와 더불어 최근 자녀 교육에 대한 경쟁적인 투자로 인하여 여성 스스로가 자녀 교육에 함께 동참하는 경우가 많다. 이렇게 자녀에 대한 교육에 부모가 함께 동참하여야 하는 것을 요구하는 사회적 분위기 하에서 생계비를 반드시 벌어야 할 상황이 아니면 가정에 남아 자녀 교육을 돕는 것이 여성으로서는 더 합리적인 선택일 수 있다는 것이다.

제6장 여성인적자본의 효율적인 활용을 위한 정책 방향

본 연구에서는 우리 사회에서 저출산 고령사회 문제가 심화됨에 따라 야기될 수 있는 부정적인 파급 효과 중의 하나를 생산인구의 감소에 따른 국가 전체의 생산력 감소라고 보았으며, 이러한 문제에 대응할 수 있는 방안 중의 하나로 여성 인적 자본의 효율적인 활용을 지적하였다. 본 연구에서는 여성 인적 자본을 효율적으로 활용하기 위한 방안을 모색하기 위해 현재 우리나라 여성 인적자본의 현황이 어느 위치에 와 있으며 이러한 여성 인적자본을 활용함에 있어 어떠한 장애요인이 작용하고 있는가 분석하였다. 이와 더불어 잠재되어 있는 여성 인적 자본을 효율적으로 활용하기 위해서는 어떠한 정책적인 접근방법이 필요한가를 모색하였다. 본 장에서는 저출산·고령사회에 대응하여 여성인적자본을 효율적으로 활용하기 위한 정책의 기본 방향과 이를 기초로 한 세부 방안을 제시함으로써 연구를 마감하고자 한다.

제1절 정책의 기본 방향

이제까지의 선행연구에서는 여성 경제활동 참여가 저조한 이유를 대부분 직장과 가정에서의 일 가정 양립 문제 혹은 노동 시장에서의 남녀 차별 문제로 보았다. 본 연구 결과에서도 이러한 일 가정 양립의 문제와 노동 시장에서의 여성 차별적인 요소가 아직도 우리 사회에 어느 정도 남아 있으며 여성들의 활발한 경제활동에 걸림돌의 역할을 하고 있다는 사실이

지적되었다. 하지만 이러한 환경적인 요인 이외에도 여성 스스로 자신의 교육에 대한 투자를 결정함에 있어 미래 사회에서 각광 받을 수 있는 분야보다는 전통적으로 여성들이 주로 선호하는 전공을 택하여 노동 시장에서 경쟁력 없는 인적자본을 축적하였다는 것에도 그 원인이 있다고 본다. 또한 반드시 생계를 위한 목적이 아닌 다음에야 노동 시장에 잘 진출하지 않으려는 소극적인 태도도 그 원인 중의 하나라고 파악된다.

따라서 여성인적자본의 효율적인 활용을 위해서는 우선적으로 여성들로 하여금 미래 사회에서 요청되는 전공과 전문성을 갖추도록 인적자본을 축적하는데 중점을 두어야 할 것이다. 본 연구 결과는 전통적으로 여성들이 많이 진출해 오던 분야를 벗어나 미래 사회에서 주도적인 역할을 할 수 있는 분야로 여성 진출이 이루어 질 때 보다 높은 임금과 안정적인 근로조건을 영위할 수 있다는 사실을 보여 주었다. 높은 임금과 안정적인 근로조건은 여성 경제활동참여에 대한 유인을 제공하여 보다 많은 여성이 노동시장에 참여하는 것을 가능하게 할 것이다.

여성들에게 경제활동 참여에 대한 유인을 제공하기 위해서는 자신들의 교육에 대한 투자가 적절하게 보상 받을 수 있는 체계의 마련이 필요하다. 본 연구에서는 여성들이 교육에 대한 투자를 적절히 환원 받을 수 있게 하기 위해서 업무와 직결되는 전문성 있는 교육을 받을 것과 미래 사회에서 각광 받을 수 있는 분야로의 진출이 필요하다는 사실을 강조하였다. 이를 통해 여성 인적자본에 대한 효율적인 활용이 가능할 것으로 판단된다.

여성 경제활동 참여가 생계를 위한 목적이 아니라 여성들이 자아를 실현할 수 있는 장으로서 교육에 대한 투자를 정당하게 보상 받을 수 있는 기능을 할 수 있도록 사회 전체적인 차원에서의 노력이 필요하다. 본 연구에서는 전공에 맞는 직업을 선택하고 첨단 과학 기술 분야를 포함한 자연계 응용을 전공한 여성들이 높은 임금을 받을 수 있는 것은 물론 보다 안정적인 전일제 근무를 할 가능성이 높다고 지적하였다. 따라서 여성들

이 좀 더 미래 사회에 각광을 받을 수 있으며 캐리어에 맞는 전공을 선택할 때 노동시장에서 정당한 대우를 받음으로써 그들이 받은 교육을 충실히 활용할 수 있는 가능성이 커질 것으로 판단된다. 이를 위해서는 국가적인 차원에서 뿐만 아니라 여성 개인적인 차원에서도 자신의 능력 개발을 위한 노력을 경주해야 할 것이다.

이러한 측면에서 미래 사회의 노동 시장에 적합한 전공을 택하는 것이 개인적인 차원에서는 여성들이 투자한 교육에 대해 정당한 대우를 받을 수 있고 국가적인 차원에서는 여성들에게 투자한 교육을 사회적으로 환원할 수 있는 방안이라는 점을 강조하고 싶다. 또한 여성들 스스로가 경제 활동에 활발하게 참여함으로써 자신이 쌓아온 인적자본을 적절히 활용하여 개인적인 차원에서는 물론 국가적인 차원에서 교육에 대한 투자를 환원시키기 위해 노력하도록 하는 것이 필요하다.

저출산 고령화 시대가 도래함에 따라 여성 인적 자본에 대한 활용은 그 어느 때 보다 중요한 과제로 떠오르고 있다. 여성 인적 자본을 효율적으로 활용하기 위해서는 과거 많은 연구들이 지적한 바대로 여성 친화적인 노동 환경이라는 기본적인 환경을 조성하는 것이 필요하다. 하지만 보다 본질적인 측면에서 여성 스스로의 변화가 필요하다. 이제 까지 여성들이 선호했던 다시 말해 여성 전유라고 간주했던 분야에서 과감하게 벗어나 미래 사회에서 각광 받을 수 있는 첨단 분야로의 진출이 필요하며 과거 단순 사무직에서 벗어나 전문성을 발휘할 수 있도록 자신의 인적자본을 위한 투자를 위해 노력해야 할 것이다. 경제활동을 단지 생활비를 벌기 위한 생계의 수단이 아니라 자신의 교육에 대한 투자를 사회적으로 환원시킨다는 자세를 가져야 할 것이다. 국가 사회 전체로는 이러한 여성들의 능력을 충분히 개발할 수 있는 장을 마련하고 여성들이 교육에 대한 투자 및 경제활동을 영위함에 있어 그들의 능력을 발휘하는데 직면하게 될 장애 요인을 제거해 주는데 힘써야 할 것이다.

제2절 세부 정책 방안

앞에서 제시한 기본적인 정책 방향을 중심으로 저출산·고령사회에 대응한 여성 인적 자본의 효율적인 활용을 위해서 다음과 같은 세부 정책 방안을 제시한다.

첫째, 여성 인적 자본에 대한 투자의 방향이 향후 종사할 업무와 직결되는 분야로의 교육 투자에 중점을 두어야 할 것이다. 본 연구의 심층분석 결과에서 교육 수준이 높은 여성일수록 임금 수준이 높은 것으로 나타나 여성들이 노동시장에서 충분한 보상을 받으면서 일할 수 있게 하기 위해서는 여성 인적자본에 대한 지속적인 투자가 이루어져야 할 것을 강조하였다. 본 연구결과 대학에서의 전공이 업무와 연결되는 경우에 임금을 상승시키는 효과가 더 클 뿐만 아니라 미취업 보다는 전일제 혹은 시간제로 근무할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 대학 졸업자의 경우 특히 업무에 맞는 전공을 택한 경우 자영업자 보다는 교육에 대한 보상을 확실하게 받을 수 있는 임금 근로자가 될 확률이 높다는 사실 역시 제시되었다. 따라서 여성 인적 자본의 효과적인 활용을 위해서는 여성들에게 보다 전문적인 교육에 대한 투자가 이루어져야 할 것이며, 이 때 노동시장에서 활용도가 높은 전공을 선택하도록 유도 하는 것이 필요할 것으로 본다. 여성들이 교육이라는 형태로 축적된 인적 자본을 충실히 활용하기 위해서는 여성들이 받은 교육을 충분히 활용할 수 있는 직종으로의 연결이 절실하며 이를 위해 국가적인 차원에서 지원책을 마련하는 것이 요청된다 하겠다.

둘째, 향후 자연계 응용 분야인 정보통신, BT, 신기술 분야에 대한 교육 투자가 적극적으로 이루어져야 할 것이다. 자연계 응용 분야를 전공한 여성이 특히 인문계 전공에 비해 더 높은 수준의 임금을 받을 수 있으며 또한 전일제로 근무할 확률이 높은 것으로 나타났다. 과거에는 이러한 자연

계 응용 분야에서 여성이 성공할 확률이 낮다는 인식이 팽배하여 여성의 진출이 제한적으로 이루어졌었다. 동 연구의 분석 결과는 여성이라 하더라도 자연계 응용 분야에 대한 적극적인 교육 투자가 이루어질 때 안정적인 직장과 높은 임금을 받을 수 있다는 것을 보여 주었다.

셋째, 미래 사회에서 각광 받을 수 있는 분야에 대한 여성 진출이 활발히 이루어져야 할 것이다. 본 연구 결과, 일반적으로 여성들이 많이 진출해 있는 교육서비스업, 보건·사회복지업 보다 금융·보험업에 종사하는 여성이 임금 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 금융·보험업이 미래 사회에서 정보 통신 분야와 마찬가지로 각광받는 분야라는 사실을 감안해 볼 때, 과거 전통적으로 여성들이 많이 진출해 오던 산업 분야에서 벗어나 미래 사회에서 주도적인 역할을 할 수 있는 분야로 여성 진출을 유도해야 할 필요성을 강조한다 하겠다.

넷째, 전문성을 갖춘 여성 인력을 양성하는데 국가적인 차원에서 노력이 이루어 져야 할 것이다. 본 연구 결과 전문직·관리직에 종사하고 있는 여성이 사무직 종사 여성 보다 임금 수준이 높은 것으로 나타났다. 거시 자료 분석에서는 현재 여학생의 경우 전문적인 기술을 연마하려는 의지가 강한 것으로 나타났으며 전문기술 양성의 수단으로서의 대학 교육 효과에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 비율이 높았다. 이러한 여학생들의 기대가 실제적으로 실현될 수 있도록 여학생들이 전문성을 갖추고 사회로 진출하는데 있어 부딪칠 수 있는 사회적 그리고 환경적 제약들을 제거해 주도록 노력해야 할 것이다.

다섯째, 대학에서의 교육이 실제 직장에서 활용될 수 있는 실용성을 갖추어야 함과 동시에 학생들 스스로도 대학교 전공을 선택함에 있어 미래 선택할 직종을 감안하여 전공을 선택하여야 할 것이다. 여성들이 직종에 맞는 전문 교육을 받아야 전일제로 근무하는데 유효하게 영향을 미치며 직종에 맞지 않는 교육은 전일제 근무는 물론이거니와 시간제 근무를 하

는데 어떠한 효과도 갖지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 여성들이 안정적인 보수가 확보되는 전일제 근무를 하기 위해서는 향후 직장에서 유효하게 활용될 전공 분야를 선택하는 것이 중요하다는 사실을 강조한다. 자연계 응용 분야를 선택한 여성들이 인문계 순수 전공이나 기타 전공에 비해 전일제로 근무할 확률이 높다는 사실은 여성들이 안정적인 직장에서 근무할 수 있게 하기 위해서 첨단 과학 기술 및 정보 통신 분야의 여성 진출이 활발하게 이루어질 필요가 있다는 사실을 지적한다.

여섯째, 시간제 근로가 전일제 근로로 가는 하나의 중간 과정의 역할을 하도록 하는 체계의 마련이 필요하다. 어떠한 전공을 선택하여도 시간제 임금 근로자 혹은 미취업자가 되는데 영향력이 없다는 사실은 대학교 졸업자들이 시간제 근로를 미취업 만큼 기피하고 있다는 것을 의미한다. 즉, 시간제 근로자와 비취업자를 동등하게 생각하고 있으며 시간제 근로를 하느니 차라리 아무일도 하지 않는 것을 선택하는 대학교 졸업자 여성들이 많다는 사실을 지적한다. 이는 우리나라 시간제 근로의 환경이 열악하며 시간제 근로를 한다고 해서 전일제 근로로 전환될 가능성이 희박하기 때문인 것으로 파악된다. 시간제 인턴쉽 등을 통해 근무에 대한 경력을 어느 정도 쌓은 후에 전일제로 전환되는 통로를 마련한다면 시간제 근로에 대한 대학생들의 기피 현상은 많이 완화가 될 것이다. 이는 또한 대학 졸업 유휴노동력을 시간제 노동으로 흡수함으로써 여성노동인력을 확보함과 동시에 여성 인적 자원을 효율적으로 활용하는 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

일곱째, 여성 인적자본의 축적을 위해서 직장에서의 지속적인 교육·훈련이 이루어져야 할 것이다. 본 연구결과 직업 훈련을 받은 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 임금 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내에서 자기 개발을 위해 투자를 계속한 여성은 그 만큼 임금이 있어서 높은 대가를 받는다는 사실을 보여 준다. 직업 훈련이 여성 인적 자

본 축적에 기여하고 있으며 이러한 직업 훈련을 통해 인적자본을 축적한 여성들이 노동시장에서 그만큼 노동에 대한 높은 대가를 받고 있다는 사실을 볼 때 직업 여성들에 대한 투자가 사회적인 차원에서 이루어져야 할 것을 지적한다.

여덟째, 여성 노동의 단절을 막는 노력이 사회적인 차원에서 이루어져야 할 것이다. 본 연구 결과 근로 연수가 높은 여성일수록 임금 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 결혼 및 출산으로 인한 노동의 단절이 여성의 임금 수준에 얼마나 불리한 영향을 끼치는가 보여 주는 좋은 사례이다. 높은 수준의 임금은 여성들이 노동시장에 진입하는데 커다란 유인으로 작용하는 바 이러한 여성 노동의 단절을 막기 위하여 국가 사회적으로 지원이 이루어져야 할 것이다.

아홉째, 현재 제도상으로 보장되어 있으나 이용률은 극히 낮은 기업의 가족 친화 정책의 활용도를 높이기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다. 본 연구 결과, 임금근로자의 경우, 정규직/비정규직 혹은 상용직/임시직/일용직 종사 비율이 결혼 혹은 출산 후에도 큰 변화를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 아무리 안정적인 직장이라 할지라도 일가정 양립에는 별다른 차이가 없다는 것을 지적한다. 현재 제도적으로는 산전후 휴가나 육아 휴직의 경우 비정규직에 비해 정규직이, 그리고 임시직이나 일용직에 비해 상용직이 상대적으로 혜택을 가질 가능성이 크다. 그러나 본 연구결과에 따르면 실제적인 상황에 있어서 아무리 정규직 혹은 상용직에 종사한다 하더라도 일가정 양립 정책으로 인한 혜택을 더 받는 것은 아닐 수 있을 것으로 보인다. 그 이유는 직장에서 일가정 양립정책이 제대로 활용되지 못하고 있기 때문이다. 이러한 사실은 본 연구결과에서 여성 관련 휴직제도와 탄력 시간제 등 일가정 양립 정책을 추진하고 있는 기업이 그다지 많은 수가 아니었다는 사실에서도 알 수 있다.

마지막으로 여성들 스스로가 근로 환경의 문제점을 올바르게 인식하고

정당한 권리를 누리며 여성들의 권리가 충족되지 않는다면 이것을 당당하게 요구하는 용기가 필요하다. 여성 고용의 질적 수준을 나타내는 대부분의 지표가 부정적인 수치를 나타내고 있음에도 불구하고 여성가족패널조사 분석 결과를 보면 자신의 근로 환경에 대해 부정적으로 인식하고 있는 여성의 비율이 높지 않았다. 이러한 사실은 자신의 근로 환경에 대한 문제점을 여성 스스로 느끼지 못하고 있다는 또 다른 심각성을 제기하고 있다.

참고문헌

- 강혜련(1998), “아태지역 여성의 경제적 역할과 인적자원 개발”, 『이화여자대학교 경영연구소』, 16.
- 고혜원 외(2004), 『여성인적자원개발 혁신방안 연구』, 여성부.
- 공세권 외(1992), 『한국에서의 가족형성과 출산행위』, 한국보건사회연구원.
- 금재호(2000), 『실업구조의 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 김경근(1995), “긴적자본과 교육. 가정의 형성 및 경제 성장”, 『교육재정·경제연구』, 4(2), 56-57.
- 김재원(2003), “대학생의 취업준비 및 근로형태에 관한 연구”, 『한국직업능력개발원』, 6(1).
- 김종숙·박수미·오은진·조선주(2008), 『새정부의 여성인력개발과 활용을 위한 비전과 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- 김종숙 외(2007), 『여성인력패널조사 : 여성관리자 패널조사』, 여성부.
- 김태현(2004), “출산력 가정에 따른 인구전망과 함의”, 한국인구학회 학술 세미나 발표문.
- 김태현(2002), “여성전문인력의 특성화 전략”, 『성신여자대학교 한국여성연구소』, 3.
- 김태홍(1996), “노동시장 전망과 잠재인력 활용방안”, 『한국경제학회』, 44(3).
- _____(2005), “여성인적자원개발 추진전략”, 『여성정책포럼』 2005년 여름호, 한국여성정책연구원.
- 김혜영(2001), “한국대학생의 가족주의변화”, 『한국청소년개발원』, 12(1).

- 김효근·이택수·이건희(1997), “한국기업의 여성인력정책 현황과 과제”, 『한국생산성학회』, 12(1).
- _____ (1999), “정보통신산업에서의 여성인력 활용에 관한 연구”, 『한국전문경영인학회』, 2(1).
- 신호욱(2008), “적극적 고용개선조치, 그 의의와 필요성”, 『뉴패러다임』 2008년 8월호(17), 뉴패러다임센터.
- 맥킨지(2001), 『우먼코리아 보고서』, 매일경제신문사.
- 박수미(2005a), 『가족내 젠더구조와 저출산 - 생애주기별 접근 -』, 경제인문사회연구회 협동연구총서.
- _____ (2005b), 『젠더문제와 여성의 노동참여 -노동구조의 변화를 중심으로』, 경제인문사회연구회 협동연구총서.
- 박주현(1997), “제2회 학술대회: 여성의 취업과 창업. 대졸여성의 진로모색”, 『동덕여자대학교』, (2).
- 송인자(2008), “성인지적 관점에서 바라 본 여성인적자원개발”, 숙명여자대학교 여성HRD연구센터 편, 『성인지적 관점에서 바라 본 기업과 여성인적자원개발』.
- 신경아(2005), “저임금 여성노동자와 노동시장 담론”, 『이화여자대학교 한국여성연구원』, 22(2).
- 신현옥(2005), “정부의 여성인적자원 개발 정책”, 『여성정책포럼』 2005년 여름호, 한국여성정책연구원.
- 신범석(2001), “휴먼웨어의 묵시적 측면과 그 교육적 의미”, 고려대학교 박사학위논문.
- 심미선·류춘렬(2004), “여성 전문 인력의 사회적 불평등에 관한 연구”, 『순천향대학교 사회과학연구소』, 10(2).
- 유인옥(2005), “여성의 교육과 경제활동 특성 변화”, 『충남대학교 교육발전연구소』, 26(2).

- 유현숙(2005), “여성자본의 실태와 활용방안에 관한 연구”, 『숙명여자대학교 아세아여성문제연구소』, 44(2).
- 윤봉준(1990), 우리 나라의 남녀 임금차별, 『동국대학교 경영대학원』, 14.
- 여성부(2005), 『여성인력개발 종합계획 (2006~2010)』.
- 이건희 외(1997), 한국기업의 여성인력정책 현황과 과제, 『한국생산성학회』, 12(1).
- 이기숙(1993), “고학력 여성인력의 특성과 활용방안”, 『부산여자대학교 여성문제연구소』, 51.
- 전연희(2001), “디지털 경제시대의 여성 인적자원 활용방안에 관한 연구”, 『한국동양정치사상학회』, 1(2).
- 정영금(2001), “여성인력활용을 위한 사회적 지원체계 모델에 관한 연구”, 『카톨릭대학교 생활과학연구소』, 21(1).
- 조영복·곽선화(2000), “고학력 여성노동의 현황과 대책”, 『부산대학교 여성연구소』, 10(1).
- 차은영·유옥란(2001), “경제발전이 여성노동의 유형과 공급 결정에 미치는 영향”, 『이화여자대학교 사회과학연구소』, (6).
- 차은영·박미혜(2001), “기혼여성 인력활용을 위한 원격근무(telework)의 고찰”, 『성균관대학교 사회과학연구소』, 40(1).
- 최돈민(2002), “인적자원개발정책의 국제 비교”, 『한국비교교육학회』, 12(2).
- 최문경·이기엽(2006), “계층의식과 여성의 일”, 『한국가족학회』, 18(1).
- 통계청(2005), 『1970년 이후 혼인 이혼 주요특성 변동 추이』.
- _____(2007), 『사교육비 실태조사』.
- _____, 『인구동태통계연보』, 각 년도.
- _____, 『한국의 사회지표』, 각 년도.

황수경(2003), “노동력 활용지표에 관한 소고 여성 유희인력 지표를 중심으로”, 『한국노동연구원』, 3(4).

황윤재·최강식(1999), “기혼여성의 노동공급 결정요인”, 『한국계량경제학회』, 10(1)/.

Barro Robrt J. and J.W. Lee(1995), “International Measures of Schooling Years and Schooling Quality”, Unpublished Paper, Korea University.

Becker, Gary(1993), *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 3rd ed., University of Chicago Press.

Catalyst(2004), *The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*.

Lesthaeghe, Ron(1983), “A Century of Demographic and Cultural Change in Western Europe: An Exploration of Underlying Dimensions”.

Lucas Robert E.(1988), “On the Mechanics of Economic Development”, *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

Mankiw, N. G., D. Romer and D. Weil(1992), “The Gender Gap, Fertility, and Growth”. NBER Working Paper no. 4550.

Mckinsey&Company(2007), *Women Matter*.

Mulligan, Casey and Xavier Sala-i-Martin(1993), “Transitional Dynamics in Two-Sector Models of Endogenous Growth”, *Quarterly Journal of Economics* 108, 737-773.

Rebelo D, “L’elaboration du recit a partir de l’image par des enfants de l’ecole primaire”, *AILA -PROCEEDINGS-*, 9,

Romer, Paul(1986), “Increasing Returns and Long-run Growth”, *Journal of Political Economy*, 94, 1002-1037.

_____ (1990), “Endogenous Technological Change”, *Journal of Political Economy*, 98, part II, S71-S102.

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

▶ 문의처

- (122-705) 서울특별시 은평구 진흥로 268 한국보건사회연구원 지식관리센터
간행물 담당자 (Tel : 02-380-8234)

도서판매처

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

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 08-01	건강수명의 사회계층간 형평성과 정책과제	강은정	6,000
연구 08-02	여성 흡연과 음주의 요인 및 정책대안	서미경	9,000
연구 08-03	공공보건조직의 효율성 분석 및 운영 합리화 방안	신호성	7,000
연구 08-04	건강한 미래세대를 위한 영양 관련 요인 분석과 정책과제: 모유수유 및 아동·청소년 영양문제를 중심으로	김혜련	7,000
연구 08-05	남북한간 보건의료 교류협력의 효율적 수행체계 구축방안 연구	이상영	6,000
연구 08-06	저소득층 생계비 지원정책의 개선방안 연구	강신욱	7,000
연구 08-07	건강보험 지불제도와 의료공급자의 진료행태: 의료공급자의 유인 수요와의 연관성 파악	허순임	미정
연구 08-08	공적연금의 지속 가능성에 관한 연구: 재정적·정치적 지속 가능성 중심으로	윤석명	7,000
연구 08-09	국민연금 기금운용 성과 평가	원종욱	7,000
연구 08-10	사회통합을 위한 사회적 배제계층 지원방안 연구: 사회적 배제의 역동성 및 다차원성 분석을 중심으로	김안나	9,000
연구 08-11	사회재정지출의 효율성과 형평성 분석	최성은	6,000
연구 08-12	한국복지모형에 대한 연구: 그 보편성과 특수성	노대명	미정
연구 08-13	한국인의 행복결정요인과 행복지수에 관한 연구	김승권	8,000
연구 08-14	다문화시대를 대비한 복지정책방안	김유경	14,000
연구 08-15	아동·청소년복지 수요 추계 연구 I	김미숙	5,000
연구 08-16	지역복지 활성화를 위한 사회자본형성의 실태와 과제	박세경	6,000
연구 08-17	노년기 사회경제적 불평등의 다차원적 구조분석	이소정	8,000
연구 08-18-1	2008년 국민기초생활보장제도 모니터링 및 평가 연구-조건부 수급자를 중심으로	이태진	7,000
연구 08-18-2	국민기초생활보장제도 모니터링 실효성 제고를 위한 기초연구 - 법, 조직, 정보 인프라를 중심으로	이현주	6,000
연구 08-18-3	2008 빈곤통계연보	김태완	8,000
연구 08-18-4	의료급여 사례관리 효과분석 II	신영석	6,000
연구 08-18-5	의료급여 선택병의원제도에 대한 모니터링 및 평가 연구	신현웅	미정
연구 08-18-6	서구 근로빈곤문제의 현황과 쟁점	노대명	6,000
연구 08-19-1	국민연금기금의 의결권행사 기준개선을 위한 해외사례 연구	원종욱	6,000
연구 08-19-2	한국의 복지 GNP	홍석표	5,000
연구 08-20-1	저출산고령사회 기본계획의 추진실태와 효율화 방안 연구	오영희	미정
연구 08-20-2	저출산고령사회관련 주요 현안 및 대응방안 연구	오영희	미정
연구 08-20-3	저출산 대응 정책의 효과성 평가에 관한 연구	이상식	7,000
연구 08-20-4	저출산고령사회에 대응한 여성인적자본의 효율적 활용방안	신윤경	6,000
연구 08-20-5	노인 장기요양보장체계의 현황과 개선방안	선우덕	9,000
연구 08-20-6	농촌지역 고령자의 생활기능 자립을 위한 보건복지 지원체계 모형 개발	선우덕	5,000
연구 08-20-7	노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산 활용방안	김수봉	미정
연구 08-20-8	국제적 관점에서 본 고령화에 대한 정책적 대응현황과 과제	정경희	6,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 08-21-1	2008년 한국복지패널 기초분석 보고서	김미곤	15,000
연구 08-21-2	2007년 한국복지패널 심층분석 보고서	여유진	9,000
연구 08-22-1	한국의료패널 예비조사 결과 보고서	정영호	9,000
연구 08-22-2	2008년 한국의료패널 조사 진행 보고서	정영호	미정
연구 08-23-1	사회재정사업의 평가	유근춘	미정
연구 08-23-2	사회재정평가지침-사례와 분류	유근춘	미정
연구 08-23-3	조세 및 사회보장 부담이 거시경제에 미치는 영향-연립방정식 모형을 이용한 시뮬레이션 분석	남상호	미정
연구 08-23-4	의료급여 재정모형과 재정지출 전망	최성은	미정
연구 08-23-5	복지제도의 발전방향 모색-가족부문 투자	유근춘	미정
연구 08-23-6	정부의 복지재정지출 DB 구축 방안에 관한 연구(2차년도)	고경환	미정
연구 08-23-7	2008 사회예산 분석과 정책과제	최성은	미정
연구 08-24-1	건강영향평가제도 시행방안	최은진	미정
연구 08-24-2	드림스타트의 건강영향평가	강은정	미정
연구 08-24-3	KTX의 건강영향평가 -의료이용을 중심으로	김진현	미정
연구 08-24-4	기후변화에 따른 전염병 감시체계 개선방안	신호성	미정
연구 08-24-5	국립소록도병원의 만성병 관리체계에 대한 건강영향평가	강은정	미정
연구 08-25	보건의료자원배분의 효율성 증대를 위한 모니터링시스템 구축 및 운영(1년차)	오영호	5,000
연구 08-26	인터넷 건강정보 평가시스템 구축 및 운영	송태민	8,000
연구 08-27-1	능동적 복지의 개념정립과 정책과제	김승권	미정
연구 08-27-2	보건복지재정 적정화 및 정책과제	유근춘	미정
연구 08-27-3	능동적 복지개념에 부합된 국민건강보험제도의 체계개편 방안	신영석	6,000
연구 08-27-4	능동적 복지와 사회복지서비스 실천방안	김승권	미정
연구 08-27-5	능동적 복지 구현을 위한 건강투자 전략	최은진	미정
연구 07-01	한미 FTA 협상과 의약품 관리제도의 발전적 개선방안	박실비아	8,000
연구 07-02	보건의료 인력자원의 지역별 분포의 적정성과 정책과제	오영호	9,000
연구 07-03	근거기반의 건강증진사업 추진 활성화 전략	최은진	7,000
연구 07-04	고령사회에 대비한 국가영양관리 발전전략 모색	김혜련	10,000
연구 07-05	건강보험 적정 보장성 확보방안	허순임	8,000
연구 07-07	국민연금운용시스템 및 관리감독체계 개선방안	원종욱	7,000
연구 07-08	근로빈곤층에 대한 국제비교연구: 실태와 정책을 중심으로	노대명	6,000
연구 07-09	교육 불평등과 빈곤의 대물림	여유진	7,000
연구 07-10	사회재정지출 성과관리 및 효과분석 방안	최성은	8,000
연구 07-11	한국 사회복지정책의 평가와 발전방안(11) - 지방자치단체를 중심으로 -	김승권	12,000
연구 07-12	사회서비스 공급의 역할분담 모형개발과 정책과제 - 국가·시장·비영리민간의 재정분담 및 공급참여 방식	강혜규	10,000
연구 07-13	한국의 아동빈곤실태와 빈곤아동지원방안	김미숙	7,000
연구 07-14	복지육구 다양화에 따른 장애인 복지지표 개발연구	변용찬	7,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 07-15	유비쿼터스 기반의 e-Welfare 현황 및 발전방향 연구	정영철	7,000
연구 07-16	한국의 삶의 질 수준에 관한 연구	장영식	6,000
연구 07-17-1	2007년 국민기초생활보장제도 점검 평가 - 기초보장 수급자 및 담당자 심층면담을 중심으로	이태진	13,000
연구 07-17-2	의료급여 사례관리 및 효과분석	신영석	6,000
연구 07-17-3	2007년 빈곤통계연보	김태완	8,000
연구 07-17-4	기초생활보장제도 효과성에 관한 연구	노대명	5,000
연구 07-17-5	미국 Medicaid의 각주별 모니터링 체계 비교 연구	신영석	7,000
연구 07-17-6	국민기초생활보장제도 자산조사체계 효율화 방안 연구	최현수	8,000
연구 07-17-7	저소득층 의료육구 측정에 관한 연구	신현웅	6,000
연구 07-17-8	사회정책의 진단과 동향	이태진	16,000
연구 07-18-1	Social Service Provision System: <i>the Issues of Public-Private Partnership in UK, US and Korea</i>	강혜규	5,000
연구 07-18-2	외국의 민간의료보험 정책 연구	홍석표	5,000
연구 07-19-1	국제결혼가족의 결혼·출산 행태와 정책방안	이삼식	6,000
연구 07-19-2	양육 지원 정책의 향후 발전방향: 국제 비교를 중심으로	신윤정	7,000
연구 07-19-3	2008년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사 실시를 위한 기초연구	정경희	7,000
연구 07-19-5	노인 장기요양보험제도의 도입에 따른 노인요양시설의 경영전략 개발 연구	선우덕	9,000
연구 07-19-6	저출산·고령화 대책의 조직 및 평가체계 효율화 방안	조남훈	9,000
연구 07-19-7	사회교육기관의 저출산고령화대책 교육실태와 활성화 방안연구: 공공교육기관을 중심으로	오영희	6,000
연구 07-19-8	우리나라 노인의 사회참여 유형 분석 및 정책적 함의	이소정	6,000
연구07-19-9	International Seminar on Low Fertility and Policy Responses in Selected Asian Countries	강유구	7,000
연구 07-20	2006 한국복지패널 심층분석 보고서	김미곤	7,000
연구 07-21	2007 한국복지패널조사 기초분석 보고서	김미곤	12,000
연구 07-22-2	정부의 사회복지재정 DB 구축에 관한 연구(일차년도)-세출예산을 중심으로-	고경환	6,000
연구 07-22-3	사회회계행렬을 이용한 건강투자자의 경제성장효과 분석	남상호	5,000
연구 07-22-4	사회예산분석과 정책과제	최성은	8,000
연구 07-22-6	바우처 제도의 효과제고를 위한 평가 방안	최성은	6,000
연구 07-23	2007 인터넷 건강정보 게이트웨이시스템 구축 및 운영	송태민	9,000
연구 07-24	의료이용 및 의료비패널 구축을 위한 1차 예비조사	정영호	9,000