

SEOUL ECONOMIC BULLETIN

# 생생리포트

## ■ 경제 성장전략과 여성일자리

김태홍 (한국여성정책연구원 기획조정본부 본부장)

# 경제성장전략과 여성일자리



김태홍\*

한국여성정책연구원 기획조정본부 본부장

kimth@kwidimail.re.kr

## 1. 최근 경제상황과 여성일자리

경제위기 이후 대부분의 OECD 회원국은 재정건전성과 사회정책 수요에 대응하기 위해 더 적은 자원으로 더 많은 일을 해야 하는 도전에 직면해 있다. 뿐만 아니라 2012년 7.95%이었던 OECD 평균 실업률이 2014년에도 7.97%로 지속될 것으로 전망됨에 따라 OECD는 회원국에게 경제성장과 일자리 창출을 촉진하는 방향으로 거시경제정책과 구조적 개혁을 추진할 것을 권고하였다. 그리고 우리나라 고용상황에 대해서는 실업률은 양호하나 고용률은 OECD 평균을 하회하고 있는데, 이러한 현상은 여성 등 잠재노동력을 충분히 활용하고 있지 않는데 기인한다고 했다.<sup>1)</sup>

여성인력양성과 활용은 경제성장을 제고, 빈곤층 감소, 기업혁신과 성과 제고 등과 같은 긍정적인 효과를 가져와서 지속가능한 발전을 가능하게 한다. 뿐만 아니라 여성 경제

\* 저자 학력, 경력 및 최근 연구:

- 성균관대학교 경제학박사, 전 고용노동부 고용평등정책관, 전 고용노동부-여성가족부 여성일자리협의회 위원장, 한국장애인고용공단 이사, 경기도여성가족연구원 이사.
- 경제성장전략과 여성일자리(2010~12), 성별 임금실태조사 및 제도개선방안(2012), 근무유형별 근로실태조사 및 분석 연구(2010), 일-가정양립실태조사(2011~12), 적극적 고용개선조치제도의 산업별 기준율 산정 방식 개발(2010).

1) OECD(2003), OECD Employment Outlook 2013 - Country Notes: Korea, p. 1.

활동참가는 경제성장과 복지를 선순환 시키는 필수적인 연결고리 역할을 한다.<sup>2)</sup> 즉, 주요 선진국의 경험에 의하면 여성인력의 활용률이 증가하면 노동력부족 해소와 노동생산성 향상을 가져와서 지속적인 경제성장을 가능하게 했다. 그리고 이러한 성장은 복지서비스 확충을 가능하게 하여 여성 경제활동참가율을 다시 증가시키는 선순환구조를 가능하게 했다.

주요 선진국은 그 동안 여성인력을 활용하기 위한 정책을 지속적으로 추진하여 2012년 기준 아이슬란드 여성고용률은 78.5%, 노르웨이와 스위스는 각각 73.8%, 73.6% 수준이다. 우리나라 여성고용률도 그 동안 지속적으로 증가하였으나 다른 OECD 회원국과 비교하면 여전히 낮은 국가에 속한다. 저출산 고령화로 인한 노동력 부족 해소와 지속가능한 성장을 위해 여성 인력활용률 제고가 시급한데도 불구하고, 이러한 여성 등 잠재인력의 낮은 활용은 고용차별, 경직적인 근로시간 및 근무제도, 일 가정양립의 어려움과 같은 노동시장 환경뿐만 아니라 경제성장률 및 경제구조와 밀접한 관련이 있다.

우리 경제는 경제성장률 저하와 함께 경제성장에 따른 고용창출능력이 저하되는 구조로 점차 전환되고 있다. 우리나라 실질 경제성장률은 1980년대 8.6%이었던 것이 1990년대 6.7%, 2000년대 4.4%로 장기적인 하락추세를 보였다.<sup>3)</sup> 그리고 경제성장에 따른 일자리창출규모를 나타내는 고용탄력성(total employment elasticity) 즉, 1% 경제성장률에 대한 고용증가율을 보면, 1980년대 0.33에서 2000년대 초반과 후반에는 각각 0.29, 0.21로 하락하였다.

성별로 구분해서 보면 1980년대에는 경제성장률이 1% 증가하면 남성과 여성취업자 수가 각각 0.27%, 0.41% 증가하였으나, 2000년대 초반에는 남녀 각각 0.29%, 0.30% 그리고 후반에는 0.21%, 0.19%만이 증가하였다. 즉, 1980~90년대에는 경제성장에 따른 여성의 일자리창출 규모가 남성보다 훨씬 많았으나 최근에는 남녀가 비슷해짐과 동시에 남녀 모두 성장에 따른 일자리 창출 규모가 크게 줄어들었다.

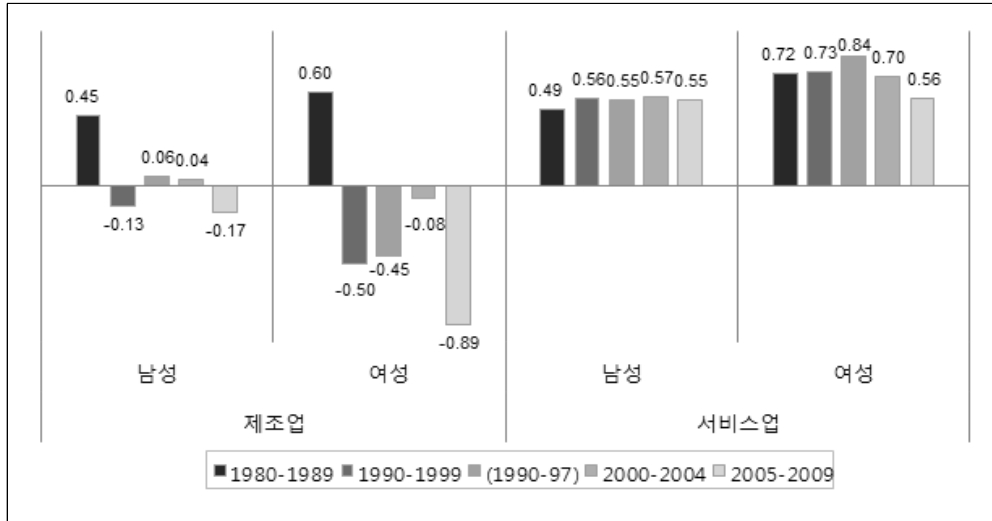
업종별로 보면, 농림어업부문은 성장에도 불구하고 고용이 오히려 감소하는 추이를 보였다. 특히 1980년대와 1990년대에는 성장에 따른 남성고용 감소율이 여성보다 더 높았으나, 2000년대에 접어들면서 여성고용 감소율이 남성보다 더 높은 특징을 보였다. 제조업 고용탄력성을 보면, 1980년대 0.51로 상당히 높았으나, 1990년대와 2000년대에는 성장에도 불구하고 고용이 감소하는 구조로 전환되었다. 성별로 보면, 1980년대 여성 고용

2) Sigbjørn Johnsen(2012), OECD Observer, No 293 Q4 November 2012.

3) 2005년 기준 국내총생산(실질경제성장률)임.

탄력성은 0.60으로 남성 0.45보다 훨씬 높았다. 그러나 1990년대에는 남녀 고용탄력성 모두 마이너스 즉, 성장에 따른 고용감소 현상을 보였다. 2000년대 접어들어도 남성 고용탄력성은 2000년대 전반에는 0.04, 후반에는 -0.17 그리고 여성도 각각 -0.08, -0.17로, 성장에도 불구하고 여성일자리는 감소하는 현상은 지속되었다.

(단위: 1980년 취업자=100.0)



자료: OECD.Stat, 통계청 KOSIS.

[그림 1] 기간별 업종별 남녀 고용탄력성 추이

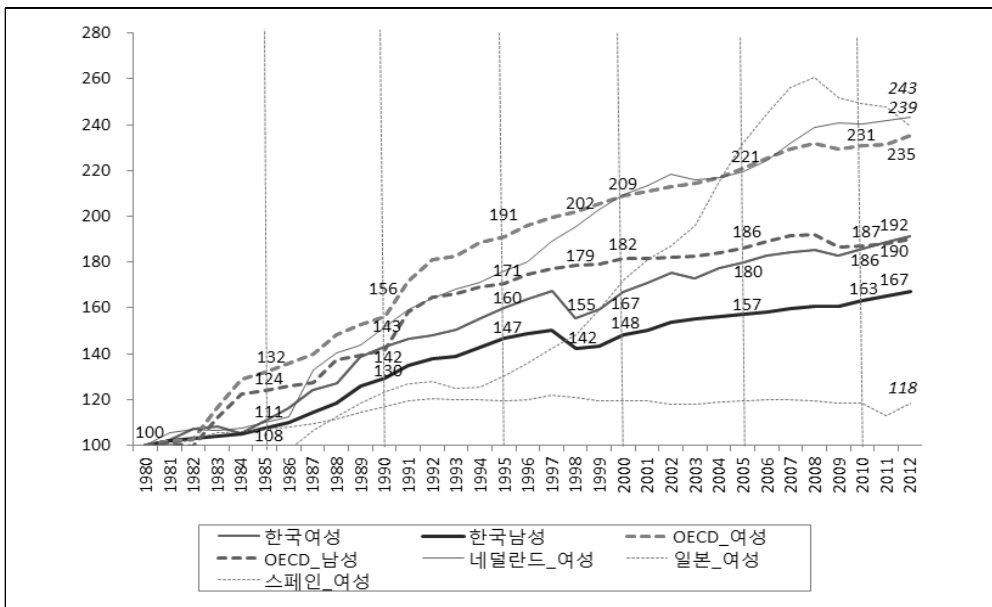
서비스업 고용탄력성은 1980년대 0.58에서 1990년대 0.63 그리고 2000년 전반과 후반기에 각각 4.6, 3.4로 하락하였다. 그러나 다른 업종과 비교하면 상대적으로 일자리창출능력이 높았다. 성별로 보면 남성 고용탄력성은 1980년대 보다 약간 더 증가하였다. 특히 2000년대 상반기의 경우 서비스부문 경제성장률이 1% 상승하면 남성 고용증가율이 0.57%로 높아졌다. 여성 고용탄력성도 1980년대 0.72, 1990년대 0.73, 그리고 2000년대 상반기 0.70으로 상당히 높은 수준을 유지하였다. 그러나 2000년대 후반기에는 0.56으로 다소 하락하였다.

이와 같이 산업별 성별 고용탄력성의 추이를 보면 우리나라의 경우 1980년대에는 서비스업과 제조업 중심으로 일자리가 창출되었으나, 1990년대 이후에는 서비스업을 중심으로 남녀 일자리가 창출되는 구조로 전환되었다. 그리고 이러한 서비스부문의 고용탄력성도 남녀 모두 장기적으로 하락함과 동시에, 남녀격차가 줄어드는 특징을 보였다.

## 2. 여성일자리 추이와 특징

우리 경제구조 변화에 따른 남녀 일자리의 변화 추이를 보면 [그림 2]와 같았다. 우리나라와 OECD 남녀취업자 변화를 비교하기 위해서 [그림 2]에서는 1980년의 남녀취업자 수를 100으로 전환시켰다. 분석결과에 의하면 1980년 이후 가장 취업자 증가폭이 큰 집단은 OECD 여성취업자이었고, 그 다음은 OECD 남성과 우리나라 여성으로 비슷하였다. 취업자 증가폭이 가장 낮은 집단은 우리나라 남성취업자이었다.

(단위: 1980년 취업자=100.0)



자료: OECD.Stat, 통계청 KOSIS.

[그림 2] 우리나라와 OECD 평균 남녀취업자 변화 추이(15~64세)

우리나라 취업자 수 변화를 기간별로 보면 1980년대 여성취업자의 연평균 증가율은 3.7%(남성 2.6%)이었으나, 1990년 이후부터 크게 둔화되어 1990년대와 2000년대는 각각 1.2%(1.1%), 1.0%(0.9%)이었다. 이에 비해 OECD 회원국의 여성(남성)취업자 연평균증가율은 1980년대 4.8%(3.8%), 1990년대에 3.1%(2.7%)로 우리나라와 달리 취업자 증가세가 1990년 말까지 유지되었다. 그러나 OECD 회원국도 2000년대는 남녀 각각 1.0%, 0.3%로

증가율이 하락하였다.<sup>4)</sup>

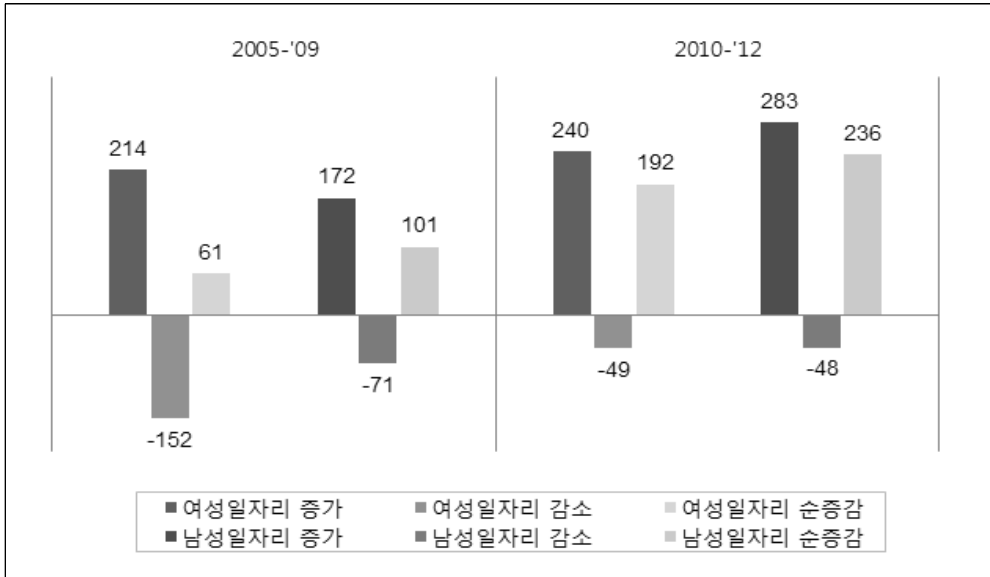
최근 남녀일자리 동향을 산업별로 보면 2005~2009년 동안에 여성취업자 연평균 증가율이 가장 높은 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업으로 13.2%이었고, 그 다음은 공공행정 및 사회보장 행정(11.5%), 전문, 과학 및 기술서비스업(8.4%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(7.9%), 교육 서비스업(3.9%) 순이었다.<sup>5)</sup> 동 기간에 여성 일자리 증가규모를 보면, 보건업 및 사회복지 서비스업 종사 여성취업자 수가 5년 동안에 303천명, 교육 서비스업으로 175천명, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 131천명, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 107천명 그리고 전문, 과학 및 기술서비스업 72천명 증가하였다. 즉, 동 기간에 이들 5개 업종에서 증가한 여성일자리 규모는 788천명(연평균 197천명)으로, 전체 창출된 여성일자리 854천명의 92.3%에 해당하는 규모이었다. 동 기간에 창출된 남성일자리는 전체 686천명이었는데, 이들 일자리의 66.8%에 해당하는 458천개가 보건업 및 사회복지 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 교육서비스업에서 창출되었다, 다만 여성과는 달리 남성은 운수업에서도 다수(89천개) 창출되었다.

2005~2012년 동안에 남녀취업자의 일자리창출 현황을 비교하면, 2008년 금융위기가 있었던 2000년대 후반과는 달리 2010~2012년에는 남녀취업자의 연평균 증가규모가 훨씬 많았으나, 양 기간 모두 남성취업자 증가규모가 여성보다 훨씬 많았다([그림 3]). 기간별 구분해서 보면 2000년대 후반 여성취업자 수가 증가하는 산업은 표준산업분류 대분류 기준으로 21개 산업 중에서 14개이었고, 동 산업에서 창출한 여성일자리 수는 연평균 214천명이었다. 이에 비해 여성일자리가 감소한 7개 산업에서 152천개의 일자리가 소멸되어, 여성취업자 순증가 규모는 앞에서 언급했듯이 연간 61천개이었다. 이에 비해 남성일자리는 15개 업종에서 5년 동안 연평균 172천개가 창출되고 5개 업종에서 71천개 일자리가 소멸되어, 남성 취업자 증가규모는 동 기간에 101천명이 증가하였다. 즉, 동 기간에 창출된 일자리는 여성이 남성보다 연평균 42천명 더 많은 반면에 소멸된 일자리는 남성보다 81천명이 많아서, 전체적으로 남성취업자가 여성보다 훨씬 더 많이 증가하였다.

4) 우리나라 (15~64세) 여성(남성)취업자 수는 1980년 4,965천명(8,003천명), 1990년 7,102천명(11,462천명), 2000년 8,293천명(11,863천명) 그리고 2012년 9,509천명(13,388천명)임. OECD.Stat(2013년. 7월).

5) 전기, 가스, 증기 및 수도사업도 동 기간 연평균 증가율이 3.6%로 다소 높았으나, 여성취업자 수가 2009년 기준 15천명에 불과하였음.

(단위: 천명)



주: 여성취업자가 증가(감소)한 산업을 기준으로 여성일자리 증가(감소) 규모를 산정함.  
 자료: 통계청 KOSIS.

[그림 3] 기간별 산업별 연평균 남녀취업자 증감 규모

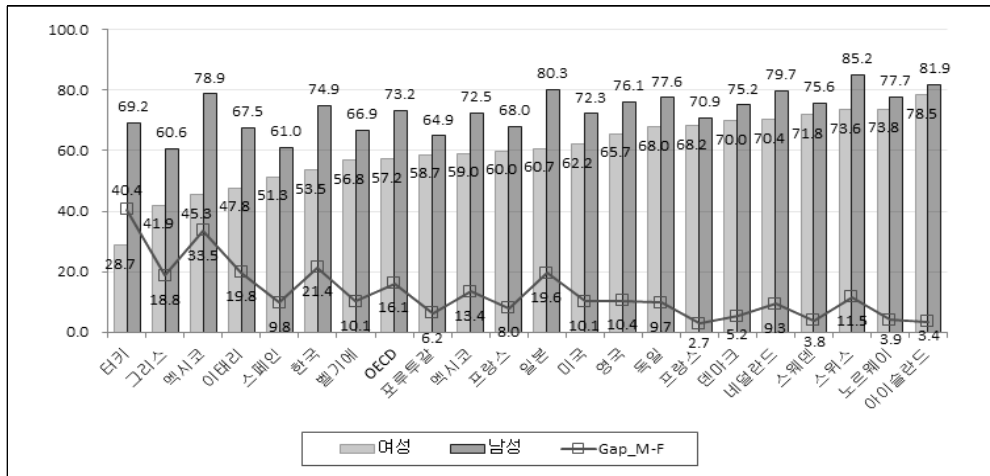
2010~2012년 성별 일자리 현황을 보면 14개 업종에서 여성취업자는 연평균 240천명 증가한 반면에 7개 업종에서는 49천명 감소하여, 순수하게 증가한 규모는 192천명이었다. 이에 비해 남성은 13개 업종에서 연평균 283천명 증가, 8개 업종에서 48천명 감소하여, 전체적으로 236천명이 순수하게 증가하였다. 즉, 2010~2012년에는 남성일자리 창출규모가 여성보다 더 많은 반면에 일자리 소멸규모는 여성과 비슷하여, 남성취업자 증가규모가 여성보다 더 많았다.

### 3. 여성 고용 현황과 특징

우리나라 여성인력활용 정도를 나타내는 (15~64세) 여성고용률을 보면 1990년대 후반 기에는 1998년 경제위기 영향으로 여성고용률이 1995년 50.5%에서 2000년 50.0%로 약간 하락하였다. 2000년대 초반에는 여성고용률이 다소 증가하여 2005년 52.5%이었으나, 후반에는 정체상태를 보여 2010년 52.6%에 그쳤다. 2010년 이후에는 약간 상승하여 2011년 53.1%, 2012년 53.5%를 나타내었다. 그러나 우리나라는 멕시코와 터키 그리고 일부 남부 유럽국가들과 함께 OECD 회원국 중 여성고용률이 상당히 낮은 집단에 속한다([그림 4]).

여성고용의 또 다른 특징인 성별 고용불평등을 나타내는 남녀고용률 격차를 보면, 2012년 기준 터키 40.4%p, 멕시코 33.5%p에 이어서 우리나라는 21.4%p로 OECD 회원국에서 세 번째로 격차가 컸다. 그리고 우리나라는 일본과 함께 출산 및 육아로 인한 경력단절이 심각한 구조적인 문제를 안고 있다. 이 외에도 우리나라는 유연근무제도의 도입률이 상당히 낮은 국가에 속한다. 즉, 네덜란드, 스위스, 영국, 호주, 독일, 일본 등은 여성고용률은 65~75% 수준인데 비해 FTE 고용률은 27~45%로, 여성취업자의 상당수가 시간제 근로자인 것으로 나타났다<sup>6)</sup>. 이에 비해 우리나라를 비롯한 포르투갈, 터키, 그리스 등은 여성의 공식고용률과 전일제 환산 고용률 격차가 11%p 미만으로 여성취업자 중 시간제 비율이 상당히 낮고, 이로 인해 여성고용률도 낮았다.

(단위: %, %p)



자료: OECD(2003), OECD Employment Outlook 2013.

[그림 4] 성별 남녀고용률 및 고용률 격차(2012년)

6) '전일제 환산 고용률(Full-time Equivalent employment rate; FTE 고용율)'은 '기존 풀타임취업자'와 함께 '단시간취업자는 풀타임취업자로 환산한 취업자'를 합산한 취업자로 산정한 고용률임.



## 4. 여성일자리 창출을 위한 정책과제

우리나라는 저출산 고령화로 인해서 2010년대 후반부터 생산가능인구가 증가에서 감소세로 전환되며 노동력 부족이 주요 사회문제로 대두되고, 여성인력활용 제고는 지속가능한 발전을 위한 필수불가결과한 국가전략의 하나가 될 것이다. 그러나 지금과 같은 일자리 부족으로 인한 여성취업난의 지속, 여성의 경제활동참가를 저해하는 경직적인 근로제도 및 열악한 일 가정양립 기반 등이 지속되면, 우리나라가 가지고 있는 여성고용의 구조적 문제를 해소하는데 상당한 기간이 소요될 가능성이 크다.

이에 따라 그 동안 정부는 경제성장으로 인한 일자리창출을 위해서 녹색성장전략 및 서비스산업 선진화전략 등과 같은 신성장동력산업 육성 정책을 추진해왔다. 박근혜정부에서도 요소투입 중심의 선진국 추격형 발전전략에서 과학기술과 사람 중심의 시장 선도형 창조경제로의 경제성장전략을 추진하고 있다. 그리고 일자리 중심축을 내수서비스업중소기업, 일하는 방식과 문화를 여성시간제, 일 가정양립으로 설정하고, 민관협차소통중심으로 정책을 추진하여, 여성고용률을 2012년 53.5%(여성취업자: 950만명)에서 2017년 61.9%(1,116만명)으로 8.4%p(164만명) 증가시키고자 한다.<sup>7)</sup> 이를 위해 여성일자리를 시간제 92만개(연간 184천개), 풀타임 73만개(146천개) 창출하고자 한다. 이러한 여성일자리 창출을 위해서는 다음과 같은 여성일자리 정책이 필요할 것으로 보인다.

먼저 여성일자리창출을 위해서는 경제성장률 제고가 필수불가결하다. 앞에서 언급했듯이 금융위기가 있었던 2005~2009년 여성취업자 증가는 연평균 61천명인데 비해, 경기가 회복되기 시작한 시기인 2010~2012년에는 192천명에 달했다. 따라서 여성고용률 61.9% 달성을 위해서는 창조경제를 통한 경제성장과 일자리의 선순환 구조 구축이 시급하다. 박근혜정부의 창조경제전략은 과학기술과 ICT를 중심으로 하고 있으나, 디자인, 예술, 광고, 관광, 건축, 패션, 콘텐츠 등과 같은 창조산업육성은 여성일자리창출 효과가 크다. 그럼에도 불구하고 이들 업종에 대한 여성 인력양성 및 활용 현황 파악과 정책이 상당히 미흡하다. 따라서 이들 업종의 여성일자리 실태조사와 이에 기초한 정책과제 발굴이 시급하고, 창의적이고 기업가정신이 충만한 여성인재육성, 여성 창업실패자 또는 재창업 희망자의 취창업 지원을 위한 여성인력개발센터, 새일센터 등을 중심으로 한 맞춤형 고용서비스 구축 등의 사업추진도 필요하다.

7) 고용노동부(2013), 함께 일하는 나라, 행복한 국민 : 2013년 고용노동부 국정운영보고.

두 번째 장시간근로 및 교대제 등 근무제도 개선을 통한 일자리나누기, 직무분할 및 신규 직무개발로 인한 시간제 확충으로 여성일 자리를 확대하는 것이 필요하다. 이러한 방식에 의한 양질의 시간제 확산을 위해서는 동 사업을 개별 기업별로 신청하는 방식에서 업종별 사업체단체 혹은 직무유형별 직능단체를 통해서 신청, 승인하는 방식 등으로 제도 개선하는 것이 필요하다. 이와 함께 자발적인 시간제근로자의 확대를 위해서 일본의 정사원 전환제와 같이 시간제와 풀타임근로의 전환, 근로시간단축청구권 사유를 점차 확대하는 방향으로 제도를 개선하고, 시간제에 대한 차별방지 등의 정책을 추진하는 것도 필요하다.

세 번째 출산 및 육아기 여성취업자의 경력단절을 구조적으로 개선하는 것이 필요하다. 여성 고용률 제고와 함께 임금 및 근로조건 개선, 관리직 진출 제고 등을 통한 고용의 질 제고를 위해서는 20대 후반 여성 고용률 68.0%(2012년)을 그 이후 연령까지 유지시키기 위한 정책 추진이 필요하다. 이를 위해 모성보호정책의 성과목표를 제도 사용자 수에서 고용유지율로 전환시키고, 모성보호급부의 임금대체율 제고 등 모성보호제도의 강화, 육아휴직자 복귀지원 프로그램 도입 등이 필요하다. 이와 함께 일 가정양립, 유연근무제도의 실질적인 정착을 위한 정책도 지속적으로 추진해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 경제인문사회연구회(2013), 창조경제 새로운 발전 패러다임, 창조경제 종합연구시리즈 1.
- 경제인문사회연구회(2013), 창조경제 새로운 아이디어, 새로운 시장, 창조경제 종합연구시리즈 2.
- 고용노동부(2013), 함께 일하는 나라, 행복한 국민 : 2013년 고용노동부 국정운영보고.
- 김태홍 외(2010), 경제성장전략과 여성일자리(1)-녹색성장과 여성인력양성방안, 한국여성정책연구원.
- 김태홍 외(2011), 경제성장전략과 여성일자리(2)-서비스분야 여성일자리정책, 한국여성정책연구원.
- 김태홍 외(2012), 경제성장전략과 여성일자리(3)-여성고용구조와 정책과제, 한국여성정책연구원.
- Sigbjørn Johnsen(2012), OECD Observer, No 293 Q4 November 2012.
- OECD(2013), OECD Employment Outlook 2013.
- OECD(2013), OECD Employment Outlook 2013 - Country Notes: Korea.
- OECD(2013), Gender Differences in self-employment rates in Entrepreneurship at a Glance 2013.