



# 경력단절여성 현황 및 시사점

전 윤 정\*

NARS 현안분석 vol. 69 | 2019년 8월 30일 | 발행처 국회입법조사처 | 발행인 김하중 | www.nars.go.kr

- I. 들어가며 • 01
- II. 한국과 외국의 경력단절 여성 현황 비교 • 02
- III. 경력단절 여성 관련 해외 정책사례 • 09
- IV. 시사점 • 12

이 글은 한국 경력단절여성 현황과 정책사례를 OECD 주요 국가와 비교하여 나타나는 특성을 고찰하고, 시사점을 도출하고자 하였다. 분석결과, 주요 선진국의 여성고용률은 평균 70~80%를 상회하고 있으며, 연령별 취업은 우리나라처럼 M자형이 아닌  $\cap$ 자형의 모습을 나타내고 있었다. 구체적으로 우리나라 여성들은 50% 내외의 낮은 고용률에 머물러 있으며, 30대~40대 초반의 뚜렷한 경력단절과 어린아이를 둔 여성의 낮은 고용률이 나타나고 있었다. 또한 남성과 여성의 성별 시간제 일자리 비율의 격차는 크지 않지만, 남녀 간의 큰 임금 격차를 보이고 있었다.

한편, OECD 주요 국가들의 여성 노동시장 참여 촉진과 M자형(M-Curve)곡선 해소를 위한 정책사례에서 시사점은 다음과 같다. 첫째, 주요 국가들은 여성노동정책으로 ① 어린아이를 둔 부모의 일가정양립정책, ② 시간제 일자리 확대, ③ 노동시장 차별 완화정책 ④ 임금격차 해소정책 등을 시행하고 있었다. 둘째, 국가들 간 주안점을 둔 정책은 차이가 있는데 ① 일가정양립정책을 강화하여 남녀 간의 고용·임금 격차를 최소화한 국가사례(스웨덴) ② 시간제일자리 확대를 통해 여성고용을 도모하고, 차별해소정책을 추진하는 경우(독일, 네덜란드), ③ 경제활동에서 남녀 간의 성별격차, 성역할분업 등이 해소되지 않고 있는 국가(일본, 한국 등)등으로 분류된다. 마지막으로 우리나라 여성의 낮은 고용률과 경력단절현상을 해소하기 위해서는 30대~40대 초반에 초점을 맞춘 일자리 정책, 다양한 시간제 일자리 확대, 시간제와 전일제간의 차별해소, 성별 임금격차의 해소, 일가정양립정책의 확대 등이 주요 정책적 과제로 도출된다.





## I 들어가며

- 우리나라 여성의 노동생애에서 장기간의 경력단절은 특수한 상황으로 주요 선진국인 외국의 사례에서는 찾아보기 힘든 현상임
- 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」제2조(정의)는 경력단절여성을, “혼인·임신·출산·육아와 가족 구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다”고 규정하고 있으며 구체적인 정책시행과 조사내용에 따라 그 내용과 범주는 조금씩 차이가 있음
  - 한편, 2018년 상반기(4월)에 실시한 지역별 고용조사 자료에 따르면 경력단절 여성의 숫자는 184만 7천명 수준임<sup>1)</sup>
  - 2016년 경력단절 여성 실태조사에 따르면, 경력단절이 처음 발생한 평균 연령은 28.5세, 여성의 경력단절 기간은 평균 8.4년, 취업여성 중 경력단절 경험 유무에 따른 개인별 임금(소득) 격차는 76.3만원으로 나타남<sup>2)</sup>
  - 2011년 이후 경력단절 여성의 현황과 규모는 큰 변화가 없으며, 연령별 취업곡선인 M자 형태는 지난 30년간 유지되고 있음
- 우리나라 여성의 고용률은 1988년 44.2%, 1993년 46%, 1998년 44.4%, 2003년 47.4%, 2008년 48.9%, 2013년 48.9%, 2018년 50.2%로 50% 내외에서 큰 변화를 보이고 있지 않은 상태임
  - 2018년 OECD국가들의 평균 61.0%에 못 미치며, OECD 35개 국가들 중 30위로 하위수준에 위치해 있음
- 이러한 낮은 고용률은 여성의 경제참여·기회부문의 비중이 큰 세계 젠더(성)격차 보고서(Global Gender Gap Report 2018) 등에서 우리나라의 젠더(성)격차를 149개국 중 115위에 위치하게 되는 결과가 나타나고 있음
  - 여성취업에 관한 선행연구들은 우리나라 여성의 낮은 고용률의 주요 원인 중 하나로 30대 이후 여성의 경력단절 현상을 꼽고 있음<sup>3)</sup>
- 따라서 이 글은 해외사례 등과 비교하여 우리나라 여성의 경력단절 현황과 특성을 확인, 고찰하고 경력단절 여성 지원과 여성일자리 정책에 대한 시사점 등을 도출해 보고자 함

1) 통계청, 「경력단절여성현황-2018년 상반기 지역별 고용조사」 보도자료, 2018.11.29. 이 조사에서 '경력단절 여성'은 15~54세의 기혼여성 중 현재 비취업중인 여성으로서, 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 등으로 인해 경제활동을 그만둔 여성을 가리킴.

2) 김난주 외, 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사-조사분석」, 여성가족부, 2016.

3) 정이환·김영미·권현지, 「동아시아 신흥 선진국의 여성고용-한국과 대만 비교」, 『한국여성학』, 제28권 1호, 2012; 김영미·계봉오, 「이행의 계곡에」2015.

## II 한국과 외국의 경력단절 여성 현황 비교

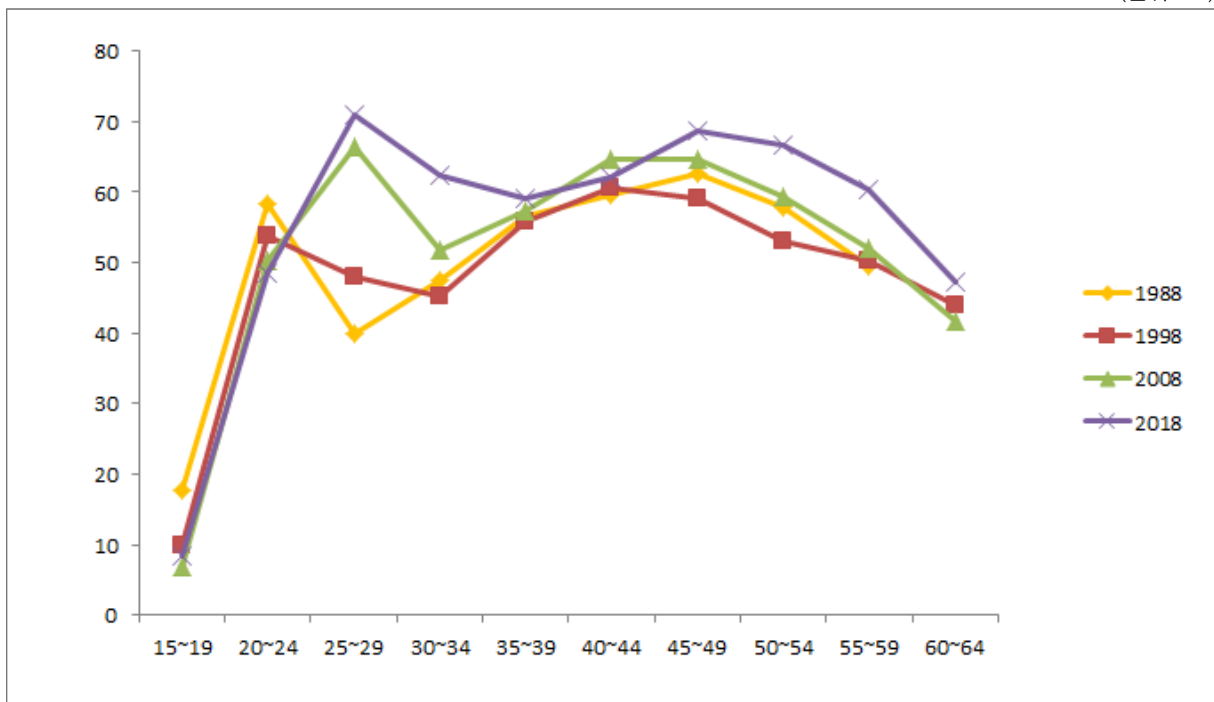
### 1. 한국의 경력단절 여성 현황

#### 가. 연령별 여성 고용률 추이

- 우리나라 여성의 경력단절 현황을 나타내는 여성 연령별 고용률 곡선에서 M커브는 1980년대 이후 현재까지 유지되고 있음

[그림 1] 연령별 여성고용률(1988, 1998, 2008, 2018년)

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」KOSIS. 1988, 1998, 2008, 2018년 통계 재구성

- 여성의 연령별 고용률을 나타내는 M-Curve 곡선을 비교해보면, 1998년 20세 이상의 고용률이 40~60%의 수준에서 2018년에는 50~70%까지 상향된 수준의 곡선이 나타남
- 또한 전반적으로 20대~40대 여성의 고용률은 상승하였지만 경력단절 발생 시기는 만혼화, 출산지연 추세에 따라 경력단절 시기가 30대 초반에서 후반으로 이동하고 있는 추세임
  - 특히 여성의 전 생애과정에서 25~29세 여성의 경제활동참가율은 2005년 65.8%에서 2018년 70.9%까지 증가하였고, 이후 하락하는 수준이 2005년 30~34세에서는 50.6%, 2018년 35~39세에서는 59.2%로 떨어지면서 연령대가 높아지는 것으로 나타남

- M-Curve에서 여성고용률 하락을 나타내는 “이행의 계곡”<sup>4)</sup>은 깊은 상태로 30세 이후 여성의 노동시장 퇴장율이 높아졌다가 45세 이후로 다시 70%가까이 상승하고 있음
- 2000년대 이후 여성경제활동참가율은 2000년 48.8%, 2003년 49.1%, 2006년 50.5%, 2009년 49.3%, 2012년 50.1%, 2015년 51.9%, 2018년 52.9%로 50%내외에서 큰 변화 없이 정체되어 있는 상태임<sup>5)</sup>

## 나. 경력단절 여성의 규모

- 경력단절 여성의 숫자는 2011년 이후 190만~200만명 규모로 전체 기혼여성의 20% 수준을 차지하고 있으며 전체 규모나 비중에서 큰 변화는 없음
- 2011년 약 193만명에서 2014년 216만명까지 늘어났다가 이후 감소하는 추세를 보여 2018년 기준으로 약 185만명 수준임<sup>6)</sup>
- 경력단절 여성의 비중은 2011년 전체 기혼여성의 19.2%에서 2014년 22.2%까지 증가했다가 이후 다시 감소하여 2018년 20.5%를 나타내고 있음

표 11 | 경력단절 여성 규모 추이, 2011~2018년

(단위: 천명, %)

연도(인원)	15~54세 기혼여성(A)	비취업여성	경력단절여성(B)	경력단절여성비율(B/A)
2011	10,033	4,145	1,926	19.2
2012	9,940	4,122	2,011	20.2
2013	9,868	4,123	1,980	20.1
2014	9,733	3,957	2,164	22.2
2015	9,561	3,863	2,073	21.7
2016	9,376	3,727	1,924	20.5
2017	9,159	3,574	1,831	20.0
2018	9,005	3,457	1,847	20.5

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」, 각 년도 참조하여 구성

- 김이선·박경숙(2019)은 2009~2016년 한국노동패널 자료를 분석하여 기혼여성의 노동생애를 유형화 함
- 이 연구에 따르면 한국 기혼여성의 생애유형 중 경력단절 유형(M자유형)이 48%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 여성이 자신의 생애에서 일을 중심으로 하면서 일가정양립을 이루고 있는 경우는 전체 비중에서 8.7%로 크지 않은 것으로 나타남<sup>7)</sup>

4) 김영미·계봉오(2015) 같은 글.

5) 통계청, 「경제활동 인구조사」, KOSIS. 각년도.

6) 통계청, 「경력단절여성현황-2018년 상반기 지역별 고용조사」, 보도자료, 2018.11.29.

7) 김이선·박경숙, 「한국 여성의 생애- 갈등적 성별화와 계층화」, 『경제와사회』, 제122호, 2019.

**표 2** 한국 여성의 생애유형 분포

구분	일중심형	일·가정양립형	M자형	가족중심형	기타
비중(%)	17.1	8.7	48	4.9	21.1
첫 경력단절 연령	-	-	29.6		

자료: 김이선·박경숙, 「한국 여성의 생애- 갈등적 성별화와 계층화」, 『경제와사회』, 제122호, 2019. 151쪽 표 내용을 재구성함  
 주: 일중심형- 취업경험은 있으나 혼인·출산 경험이 없는 유형  
 일·가정양립형- 입직후, 결혼, 출산 이후에도 단절 없이 계속 일하는 유형  
 M자형- 경력단절후 다시 취업한 경우와 다시 취업하지 않은 경우를 포괄함  
 가족중심형- 취업경험이 없는 유형

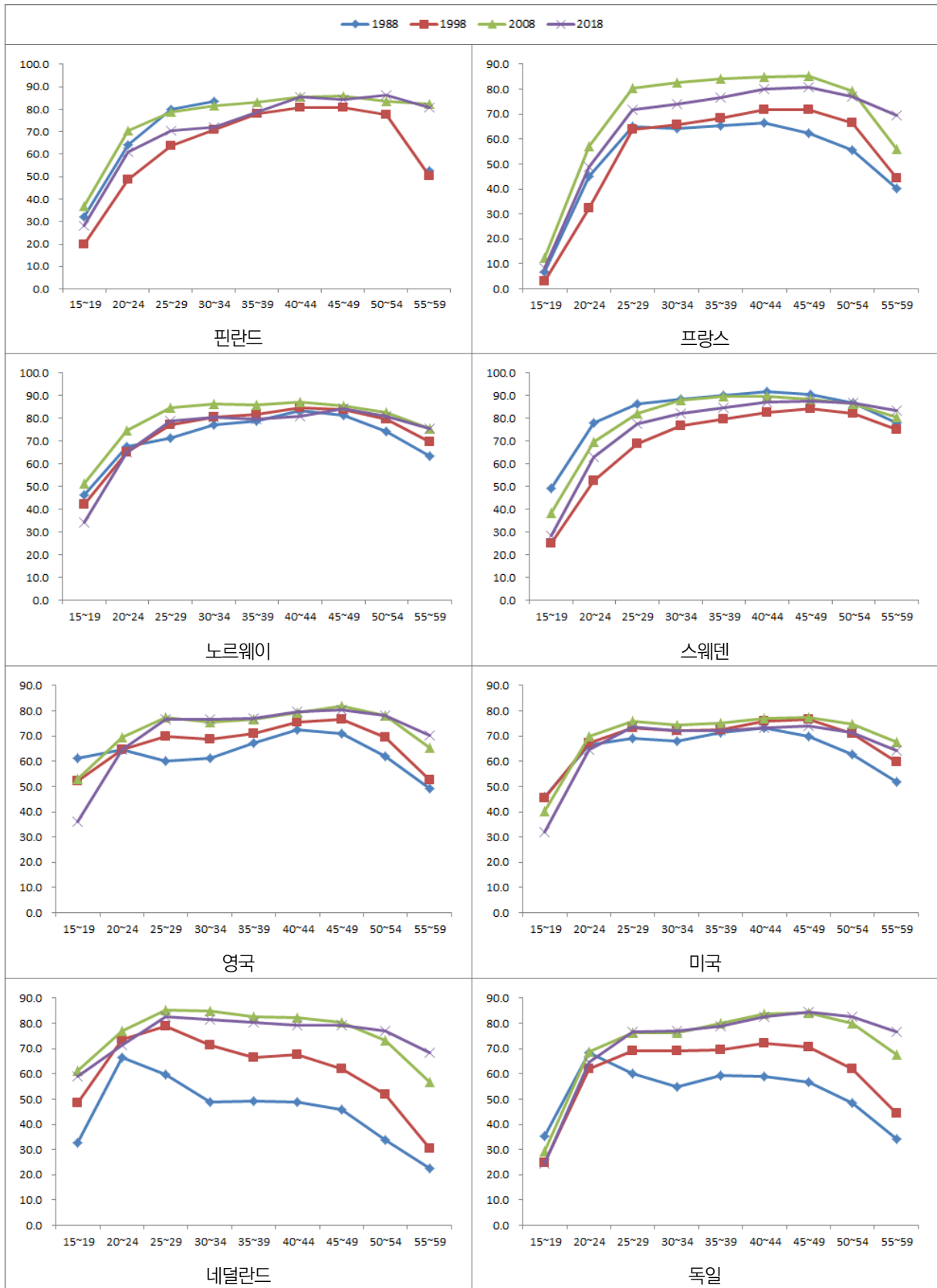
## 2. OECD 주요 국가의 여성경제활동 참가 곡선

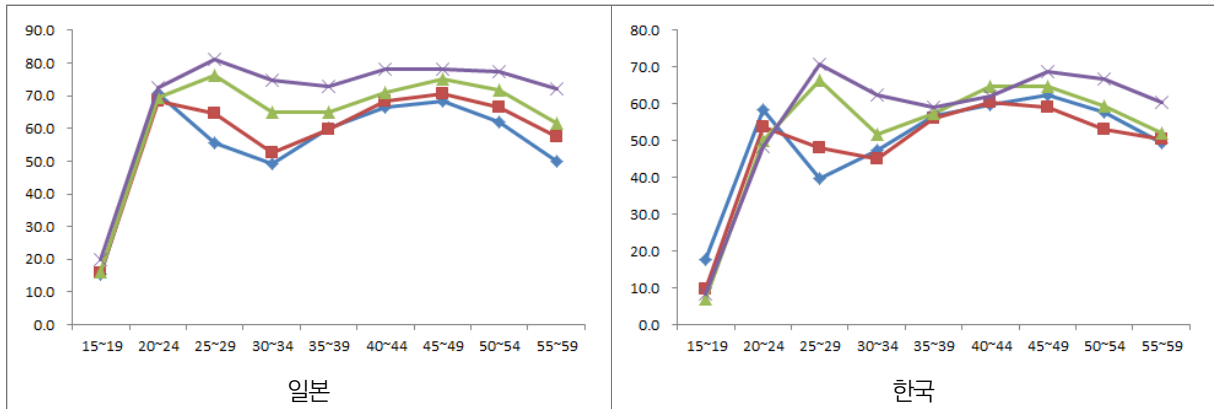
### 가. 주요 국가의 연령별 고용률 곡선

- OECD 주요 선진국가들의 여성고용률 1988년, 1998년, 2008년, 2018년 자료를 비교해 본 결과 평균 70-80%를 상회하고 있으며, 우리나라와 같은 M자형이 아니고 ∩자형의 모습을 나타내고 있음
  - 유럽 등의 국가에서 1990년대 이후부터 여성의 경제활동참여 수준은 30~40대에 80-90%정도로 최고치로 증가하고 이러한 양상은 40~50대까지 지속되며, 남성 못지 않은 여성들의 활발한 사회참여가 이루어지고 있다고 볼 수 있음
- 주요 국가들의 1988년 이후부터 2018년까지 연령별 고용률을 비슷한 국가들끼리 분류해 보면 다음과 같음.
  - 첫째, ∩자 형태를 보이고 있는 국가로는 핀란드, 프랑스, 스웨덴, 노르웨이가 있음. 둘째, 미국과 영국이 완만한 ∩형을 유지하고 있고 셋째, 네덜란드와 독일은 지난 30년간 M자형 → ∩자형으로 변화했음. 넷째, 한국과 일본은 30년간 M자형을 나타내고 있는 국가로 분류할 수 있음
    - 핀란드, 프랑스, 스웨덴, 노르웨이는 여성의 높은 고용률과 경력단절을 발견하기 어려운 국가로 볼 수 있음
    - 한편 최근 여러 정책효과들로 인해 독일과 네덜란드는 1988년에는 M자형에서 ∩자형으로 변화한 사례로서 주목받고 있음
    - 한국과 일본은 1988년 M자형이 뚜렷하지만 점차 곡선이 완만해지는 변화를 나타내고 있음

[그림 2] OECD 주요 국가의 연령별 여성고용률(1988, 1998, 2008, 2018)

(단위: %)



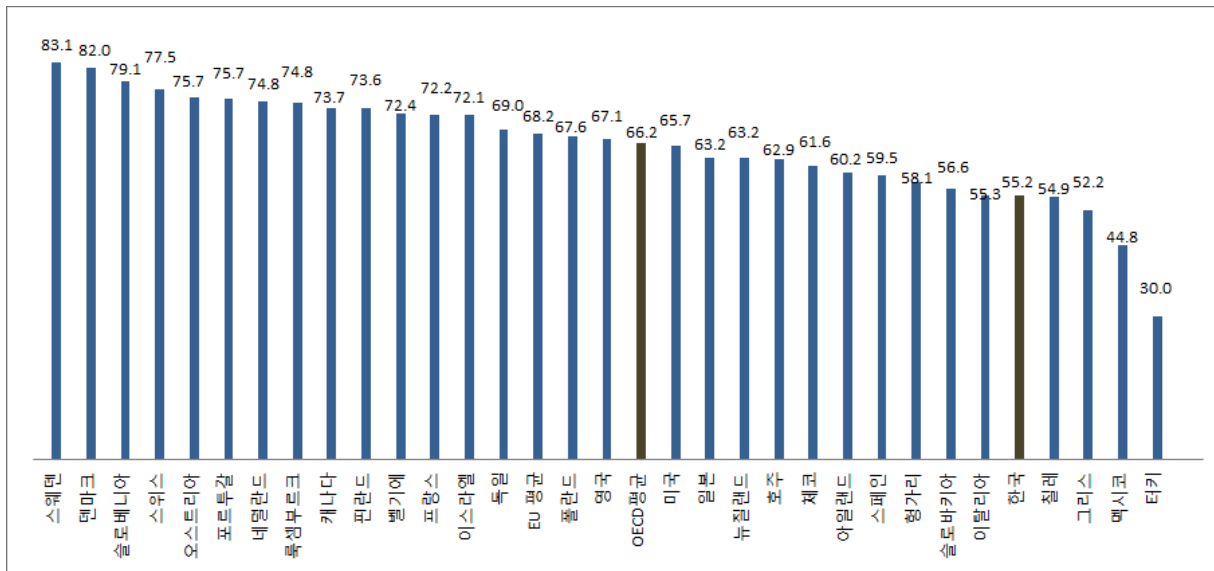


주: 주요국가들의 1988, 1998, 2008, 2018년의 연령별 여성고용률을 OECD Stat.에서 추출하여 재구성함  
 자료: OECD Stat. Labour Force Statistics by sex and age

### 나. OECD 주요 국가들의 어린 자녀를 둔 여성고용률 비교

[그림 3] OECD 주요 국가들의 0~14세 사이의 자녀를 둔 여성의 고용률 비교

(단위: %)



구분	스웨덴	네덜란드	핀란드	프랑스	독일	영국	미국	일본	한국	터키
고용률(%)	83.1	74.8	73.6	72.7	69	67.1	65.7	63.2	55.2	30

자료: OECD family data. 2014.

주: 한국은 2016년 처음으로 18세 미만 자녀를 둔 여성고용률 통계가 작성되어 이를 투입함

- OECD 주요 국가들의 0~14세 사이의 자녀를 둔 여성의 고용률을 비교한 결과 스웨덴이 83.1%로 가장 높게 나타났으며, 덴마크 82.0%, 캐나다 73.7%, 프랑스 72.2%, 독일 69% 등으로 나타남
- EU국가들의 평균은 68.2%, OECD평균은 66.2%임. 한국은 2016년 55.2%로 하위수준임
  - 일본은 한국보다 높은 63.2%로 전체 평균보다는 약간 낮은 수준이고, 그리스 52.2%, 멕시코 44.8%, 터키 30%와 같은 국가들은 한국보다 낮은 수준을 나타냄



## 다. 주요 국가들과 30~40대 여성고용률 수준 비교

- 한편, OECD통계에서 2018년의 30~40대 여성고용률을 국가별로 추출하여 비교한 결과, 스웨덴이 이 연령대에서 여성고용률이 가장 높은 국가로 나타나고 한국은 65.1%로 최하위로 나타남. 미국과 일본은 비슷한 수준으로 서구 유럽보다는 낮은 참여율이 나타났음
  - 여성의 경제활동 참여가 가장 높은 국가는 스웨덴이며 평균 90.4%의 여성고용률을 나타내고 있음
  - 성평등한 국가로 평가되는 핀란드 85.18%, 프랑스 84.3%, 노르웨이 84.1%, 덴마크 84.0%임. 미국은 75.3%, 일본은 77.7%로 비교적 낮은 그룹을 형성하고 있음.
  - 한국은 비교대상 국가 중 65.1%로 최하위를 나타내고 있음. 한국의 경우 30~40대 여성들의 고용률 하락이 분명하게 나타남
    - 25~29세에서 76.5%로 가장 높은 수치를 보이다가 35~39세에 60.7%까지 15.8%가량이 하락함
    - 25-29세에서 여성인구의 15.8%가 노동시장에서 퇴장하고 이후 45-49세에 이르러 70.2%로 다시 상승함

【표 3】 주요 국가들의 30~40대 여성 고용률, 2018년

(단위: %)

구분	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	30~40대 평균
Belgium	82.5	81.4	83.7	80.2	82.0
Canada	81.5	82.4	84.6	84.9	83.4
Denmark	81.4	83.3	85.5	85.9	84.0
Finland	78.1	83.6	89.6	89.4	85.2
France	81.3	83.8	85.8	86.4	84.3
Germany	79.8	81.4	84.7	86.4	83.1
Jappan	76.9	74.8	79.6	79.6	77.7
Korea	65.2	60.7	64.1	70.2	65.1
Norway	83.9	83.8	82.7	86.1	84.1
Sweden	87.7	90.5	91.3	92.1	90.4
Netherland	83.9	83.0	81.2	82.3	82.6
United Kingdom	79.7	79.5	82.0	82.8	81.0
United States	74.9	74.6	75.6	76.2	75.3

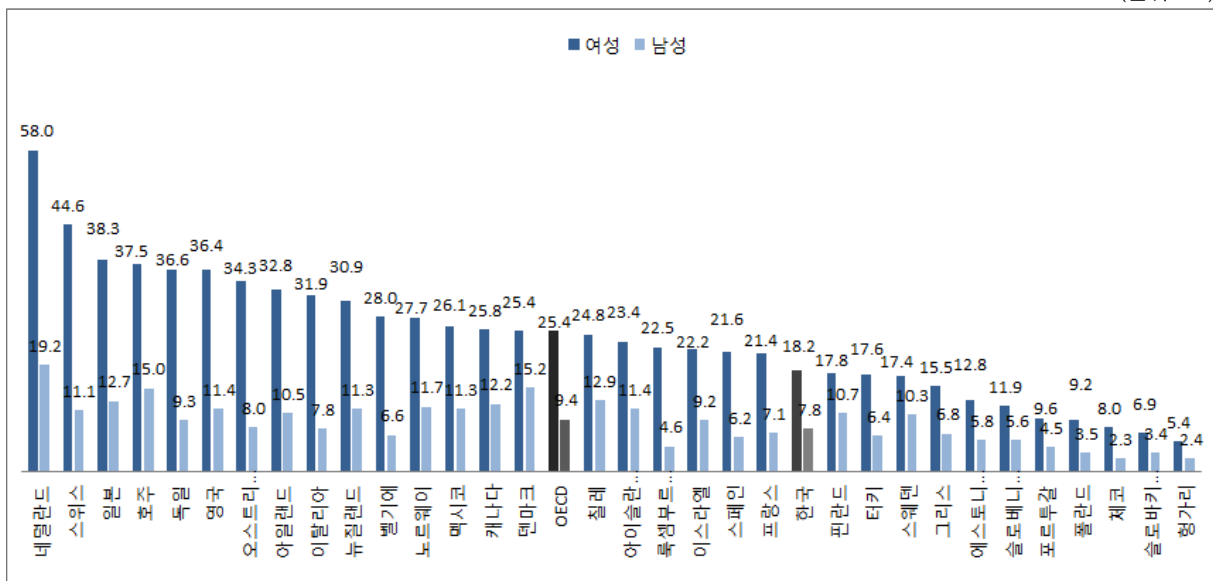
자료: OECD Stat. Labour Force Statistics by sex and age

## 라. 여성의 시간제일자리 고용비율

- 여성의 시간제 일자리 비율이 높은 국가는 네덜란드 58%, 스위스 44.6%, 일본 38.4%, 독일, 36.6%, 영국 36.4%순임. OECD국가들의 평균은 25.4%임
- 한편, 네덜란드는 유럽에서 고용기적을 이룬 성공적 모델이란 평가와 함께, 고용의 불안정성, 비정형 고용이 주로 이루어졌다는 점에서 고용의 질에 대한 논란이 제기되고 있음<sup>8)</sup>
  - 독일, 일본은 여성 고용률도 최근 높아진 국가로서 여성고용률 확대를 시간제 일자리 비율의 증대로 도모했다는 데에 비판적 시각<sup>9)</sup>도 존재함
  - 이 나라들은 시간제 일자리에 대한 남녀 고용격차도 상대적으로 크게 나타나고 있음
- 반면, 스웨덴17.4%, 핀란드 17.8% 등 북유럽 국가들의 경우 여성고용률이 높은 국가에 속하지만 시간제 일자리 비중은 낮은 편임
- 우리나라는 핀란드, 그리스, 터키 등과 함께 전체 여성 고용률이 낮고, 여성시간제일자리 비중이 18.2%로 낮은 그룹에 속함

[그림 4] OECD 주요국의 성별 시간제 일자리 고용 비율(2018년)

(단위: %)



구분	네덜란드	스위스	일본	독일	영국	프랑스	한국	핀란드	스웨덴	헝가리
여성시간제(%)	58.0	44.6	38.3	36.6	36.4	21.4	18.2	17.8	17.4	5.4
남성시간제(%)	19.2	11.1	12.7	9.3	11.4	7.1	7.8	10.7	10.3	2.4
성별격차(%)	38.8	33.5	25.6	30.0	25.0	14.3	10.4	7.1	7.1	3.0

자료: OECD Employment Database, 2018.

주: OECD에서 정의하는 시간제 일자리(Part-time job)는 주당 30시간 미만의 일자리임

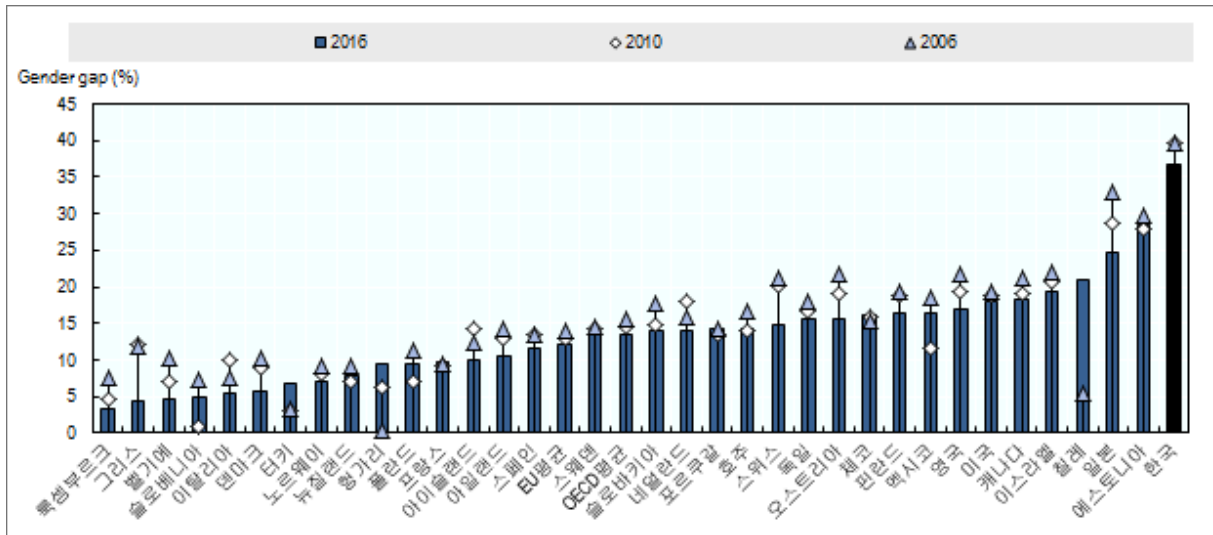
8) Maarten Keune, 「양이 질을 압도하는가? 고용정책과 네덜란드의 풀더 모델」, 『국제노동브리프』, 2016.

9) 이철원·임유진, 「EU의 여성노동참여확대 및 차별안화 정책 현황과 시사점」, 『KIEP 기초자료』, 18(1), 2018

## 마. 성별 임금격차 비교

- OECD 국가의 젠더간 임금격차를 시기별로 비교했을 때, 2016년 OECD 평균 13.5%보다 낮은 국가들로 노르웨이(7.1%), 프랑스(9.9%), 스웨덴(13.4%)이 있으며, 평균보다 높은 국가들로는 네덜란드(14.1%), 독일(15.5%), 영국(16.8%), 미국(18.1%)이 있음. 일본과 한국은 각각 24.6%, 36.7%로 큰 격차를 보이는 국가로 분류됨
  - 이처럼 시간제 일자리의 비중을 보았을 때 시간제일자리가 많은 경우, 임금격차가 크게 나타나고 시간제 일자리가 적은 경우 성별임금격차가 적게 나타나는 양상을 보여주고 있음

그림 5 OECD 및 주요 국가 성별 임금격차 비교, 2006, 2010, 2016



구분	노르웨이	프랑스	스웨덴	OECD	네덜란드	독일	영국	미국	일본	한국
2016	7.1	9.4	13.4	13.5	14.1	15.5	16.8	18.1	24.6	36.7
2010	8.1	9.1	14.3	14.4	17.9	16.6	19.2	18.8	28.7	39.6
2006	9.2	9.9	14.6	15.6	16.0	18.1	21.7	19.2	33.0	39.8

자료: OECD Employment Database, Gender pay gaps for full time workers.

주: 성별 임금격차는 남성 노동자의 평균소득에 대한 상대적인 여성의 평균소득과의 차이를 말함

## III 경력단절 여성 관련 해외 정책사례

- 앞에서 살펴본 바와 같이 해외 국가들은 1990년대 후반 이후, 여성의 노동시장 참여 촉진과 M자 곡선 해소를 위해 ① 어린아이를 둔 부모들의 일가정양립정책, ② 시간제 일자리 확대, ③ 노동시장 차별 완화 정책, ④ 임금격차해소정책 등을 통해 여성의 고용률을 높이고 경력단절을 해소하고자 하였음<sup>10)</sup>. 각 국가들이 주안점을 둔 개별정책의 사례는 다소 차이가 있음

10) 이철원·임유진, 「EU의 여성노동참여확대 및 차별완화 정책 현황과 시사점」, 『KIEP 기초자료』, 18(1), 2018; 신하영, 「재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 정책지원방안」, 『서울시 여성가족재단 연구사업보고서』, 2018.

## 가. 스웨덴<sup>11)</sup>

- 스웨덴은 여성이 경력단절 없이 노동시장에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 일가정양립정책, 공보육시스템 마련, 적극적 노동시장 정책 등에 주력하였고 2018년 여성고용률이 76%에 달함
  - 스웨덴은 1974년 세계 최초로 유급부모휴가(Parental Leave)를 도입하였음
  - 일하는 부모를 위한 일가정양립정책으로 부모휴직제도, 보육서비스 제공, 유연근무제도, 세제 혜택 등의 제도를 통해 적극적으로 지원하고 있음
  - 1995년 부모휴직 할당제(아버지 할당제로 불림)를 도입하였음
  - 또한 스웨덴의 시간제 근로는 전일제 근로자가 부분휴직을 하여 단축 근로 하는 형태가 지배적이며, 만8세 이하의 자녀를 둔 부모들이 근로시간을 단축할 수 있는 권리를 보장하고 다시 전일제 일자리로 복귀할 수 있도록 보장하고 있음
  - 시간제 고용과 전일제 고용에 대해 급여수준 등에 대한 차별이 거의 없고, 시간제 비율도 노사합의에 의해 결정하는 등 성별격차를 줄이는 데에 많은 노력을 기울임

## 나. 독일

- 1990년 독일의 여성고용률은 52.2%였으나, 2005년 60%, 2017년 75.2%로 높아짐
- 이는 독일 통일 이후, 여성노동력의 중요성에 대한 인식이 제고되고, 2003년부터 시행된 하르츠(Hartz)개혁으로 여성고용이 급격히 확대되었음
  - 하르츠 개혁은 노동시장 유연화를 통한 파견근로제, 미니잡(mini job) 등 다양한 노동형태를 도입하여 일자리를 창출하여, 고용인구를 늘리는 계기가 되었음<sup>12)</sup>
  - 2012년 출산 및 육아 이후 여성의 일자리복귀프로그램을 마련함
  - 2015년 보조적 보육수당을 마련함. 출산육아휴가 대신 시간제 일자리(주25~30시간), 혹은 육아를 공동으로 하는 경우 소득 65~100%를 보장하는 제도를 시행함<sup>13)</sup>
  - 2017년 남녀 임금격차의 해소와 임금 구조의 투명성 강화를 위한 「임금구조의 투명성 촉진법」(Act to promote transparency in wage structure, Entgelttransparenzgesetzes)을 제정함<sup>14)</sup>
    - 이 법은 2018년 1월부터 200인 이상 사업장에서 고용된 개인은 임금결정기준·절차, 청구자·비교대상자의 임금, 회사의 성별 월평균임금 등의 정보공개 청구가 가능하도록 하고, 500인 이상 고용된 사업장의 고용주는 임금체계를 자체 점검하여 동일임금 원칙의 준수여부를 심사하는 제도를 만들고, 피고용인 대표와 함께 보고서를 작성하여 위원회에 보고하도록 함<sup>15)</sup>

11) 송지원, 「스웨덴 정부의 양성평등 육아휴직 정책」『국제사회보장리뷰』, Vol. 2, 2017.

12) Michael Hüher, 「하르츠 개혁과 독일의 고용기적」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2014.7.

13) European Commission, 2018a. "2018 Report on equality between women and men in the EU." 2018.

14) European Commission, 2017d. "Evaluation Report of the 2014 Pay Transparency Recommendation.", 2017.

15) 김준, 「동일노동 동일임금제도(3): 노르웨이·독일·벨기에의 사례와 시사점」, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2017.5.17.

## 다. 네덜란드

- 네덜란드 여성의 고용률은 2000년 62.7%, 2010년 68.4%, 2018년 72.8%까지 증가함
- 네덜란드는 '시간제고용 경제' 국가로 일컬어지며, 시간제 근로자 비중이 높고 일하는 여성의 과반수 이상이(2018년 58%) 시간제 일자리를 가지고 있음. 이러한 시간제 일자리는 여성의 노동시장 접근을 용이하게 하고 여성의 참여가 증가하게 되는 결과를 가져온 것으로 평가됨<sup>16)</sup>
  - 1982년 경제위기로 '바세나르 협약(Wassenaar Agreement)'을 통해 임금인상을 억제하는 대신 노동시간 단축에 합의하면서 시간제 일자리의 증가를 가져옴<sup>17)</sup>
  - 이후, 1990년대 말 네덜란드는 고용정책에서 「유연안전성법」과 「근로자 파견법」을 도입하였고, 비정형 고용 관련 권리강화 등을 추진함
  - 2013년 '사회적, 기업적 국가를 위한 관점: 2020년까지 양질의 일자리로 위기를 극복 (Perspective for a social and enterprising country: out of crisis, with good job, towards 2020)' 이라는 사회적 협약을 체결함

## 라. 일본<sup>18)</sup>

- 우리와 유사하게 여성M자형 취업곡선이 나타나는 일본은 2005년 “여성재도전응원계획(女性再挑戦を應援プラン, 혹은 기회균등을 위한 여성 재도전 지원 계획)을 마련하고 여성의 재취업 및 창업 등에 관한 종합지원책을 추진한 바 있음
- 일본의 15~64세 여성고용률은 2000년 56.7%, 2010년 60.1%, 2018년 69.6%로 증가함
  - 일본정부는 여성의 낮은 고용률과 경력단절 현상을 해소하고자 2000년 이후 적극적인 정책을 추진함
  - 「경제재정운영과 구조개혁에 관한 기본방침」(2005)를 통해 여성의 재도전지원사업, 육아여성에 대한 재취업지원, 도전을 위한 학습지원시스템 구축, 창업 지원, 국가 차원의 종합적인 정보 제공·홍보와 같은 주요 사업들을 추진함
  - 2012년 아베내각은 여성고용률을 높이기 위해 '우머노믹스(Womenomics)' 정책을 추진함
  - 2015년 「여성활약추진법」을 통해 여성의 재취업지원 정책 사업을 추진함
- 일본은 후생노동성을 중심으로 하여 최근 여성 'M자 커브 해소'를 위해 2018년부터 2022년도까지 여성고용률을 80%까지 올리겠다는 목표를 제시하여 추진하고 있음

16) Rudi Wielers, 「네덜란드의 시간제 고용 경제」, 『국제노동브리프』, 2013.

17) Maarten Keune, 「양이 질을 압도하는가? 고용정책과 네덜란드의 폴더 모델」, 『국제노동브리프』, 2016.

18) 신하영(2018)같은 글; 오학수, 「2019년 일본 노동시장 및 노사관계 전망」, 『국제노동브리프』, 2019 등을 참조하여 정리.

## IV 시사점

- 앞의 주요 국가들의 여성고용률 자료를 비교해 본 결과, 외국 여성들의 고용률은 평균 70~80%를 상회하고 있으며, 우리나라처럼 M자형이 아닌  $\cap$ 자형의 모습을 나타내고 있음
  - 역사적으로 서구사회에서는 1960~1970년대에 어린아이가 없는 기혼 여성의 취업이 일반적인 것이 되었고, 1980~1990년대에는 여성고용정책과 가족정책의 효과로 아이가 있는 기혼여성이 노동시장에 계속 머무는 것이 일반적인 것이 되면서 M자 곡선이 점차 해소되었음<sup>19)</sup>
- 해외 국가들의 경우 1990~2000년대 이후에는 우리나라처럼 심각한 여성의 경력단절은 드러나지 않으며, 여성노동력의 중요성을 인식하여 여성 고용촉진 정책, 시간제 일자리 확대, 노동시장 차별 완화 정책, 임금수준 향상, 일가정양립정책 등을 통하여 여성의 경력단절을 예방(방지)하는 사회정책을 발달시켰음<sup>20)</sup>
  - 여성일자리확대, 노동시장에서 차별 해소, 남녀 근로자의 일·가정 양립정책 등이 폭넓게 시행되고 있고, 이것이 넓은 의미의 경력단절예방(방지)정책이라고 할 것임
    - 대표적인 정책으로는 출산전후휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가, 보육정책, 시간선택전환제도, 근로시간 유연화 정책 등이 있음
- 보다 구체적으로, 주요국가들의 정책차이를 살펴보면 첫째, 일가정양립정책을 강화하여 남녀 간의 고용·임금 격차를 최소화한 국가(스웨덴) 둘째, 시간제일자리 확대를 통해 여성고용을 도모하고, 차별해소정책을 추진하는 경우(독일, 네덜란드), 셋째, 경제활동 참여에서 남녀 간의 성별격차, 성역할 등이 해소되지 않고 있는 국가(일본, 한국)로 분류할 수 있음
  - 스웨덴은 적극적 노동시장정책, 일가정양립정책, 공보육서비스 등의 제도를 통해 여성의 고용률이 높고, 일자리, 임금 등에서 젠더격차도 작은 성평등 국가로 평가할 수 있음
  - 독일과 네덜란드는 여성의 시간제 일자리 확대 등의 여성 고용을 정책을 적극적으로 도입하는 동시에 성별임금격차해소, 비정형근로의 권리강화 제도를 추진하면서 최근 주목받는 국가로 부상하고 있음
  - 우리나라와 일본은 남성과 여성의 고용격차가 점차 줄어들고 여성의 사회참여도 늘어나고 있지만, 여전히 사회문화적 성역할 분업(남성=생계부양자, 여성=가정)이테올로기가 작동하고 있는 국가로서 평가됨<sup>21)</sup>

19) Esping-Andersen, G., *The Incomplete Revolution: Adopting to women's new roles*, Polity Press, 2009; Lewis, J. 「Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts」, *Social Politics*, 2(2), 1997.

20) Esping-Andersen, G., *The Incomplete Revolution: Adopting to women's new roles*, Polity Press, 2009; Lister, R, Women, economic dependency and citizenship, *Journal of Social Policy*, 19(4), 1991.

21) 한국의 성역할 분업모델에 대해서는 강이수, 「여성주의 연구를 돌아보다- 여성운동, 노동, 가족 연구를 중심으로」, 『경제와 사회』, 100호, 2013를 참조할 것. 일본의 성역할 분업모델에 대해서는 우에노 치즈코, 『여성은 어떻게 살아남을까-우에노 치즈코의 여성 생존전략서』, 박미옥 옮김, 첩터하우스, 2018; 미야모토 타로, 『복지정치-일본의 생활보장과 민주주의』등을 참조할 것

- 일본의 경우, 20대에서 최고치인 여성고용률이 30~40대에 평균 11~12% 하락하며, 주부들의 파트타임 일자리가 발달해 있음
- 마지막으로 우리나라의 경우, 여성의 노동생애에서 30대 ~ 40대 초반의 여성의 장기간의 경력단절이 뚜렷이 드러나고 있으며, 전반적으로 여성고용이 증가하였지만, OECD 하위 수준의 여성고용률과 M자형 취업곡선이 유지되고 있음. 추후 보다 적극적인 여성일자리정책과 일가정양립정책의 확산이 필요함
- 이를 종합하면, 우리나라 여성의 낮은 고용률과 경력단절 현상을 해소하기 위해서는 일가정양립정책의 확대, 30대 ~ 40대 초반에 초점을 맞춘 일자리 정책, 다양한 시간제 일자리 확대, 시간제와 전일제간의 차별해소, 성별 임금격차의 해소 등이 필요함
- 우리나라 여성들의 장기간의 경력단절, 여성일자리부족, 경력단절 후 일자리 질저하 등이 주요한 문제로 지적<sup>22)</sup>되고 있는 만큼 여성경력단절의 요인과 특성에 대한 세밀한 분석과 이를 고려한 정책대응이 필요함
- 이와 더불어 장시간 근로문화의 개선, 출산여성에 대한 불이익(motherhood penalty)등이 주요 해결과제로 제기되고 있으며, 이에 대해 포괄적인 여성 경제활동 참여 지원 대책, 맞춤형 여성일자리정책이 수립될 필요가 있음

22) 신하영(2018); 오은진 외(2015) 같은 글.

## 참고문헌

- 강이수, 「여성주의 연구를 돌아보다- 여성운동, 노동, 가족 연구를 중심으로」, 『경제와사회』, 100호, 2013.
- 김난주·김영숙·강민정·박건표·박미연, 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사-조사분석」, 여성가족부, 2016.
- 김영미·계봉오, 「이행의 계곡에서 무슨 일이 벌어지나 - 여성의 고용과 출산에 관한 성평등적 접근」, 『한국여성학』, 제31권 3호, 2015.
- 김이선·박경숙, 「한국 여성의 생애- 갈등적 성별화와 계층화」, 『경제와사회』, 제122호, 2019.
- 김준, 「동일노동 동일임금제도(3): 노르웨이·독일·벨기에의 사례와 시사점」, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2017.5.17.
- 박경숙·김영혜, 「한국여성의 생애유형: 저출산과 M자형 취업곡선에의 함의」, 『한국인구학』, 제26권 2호, 2003.
- 송지원, 「스웨덴 정부의 양성평등 육아휴직 정책」, 『국제사회보장리뷰』, Vol. 2, 2017.
- 신하영·서정원, 「재취업 경력단절여성의 고용유지 현황과 정책지원방안」, 『서울시 여성가족재단 연구사업보고서』, 2018.
- 오은진·박성정·강민정·이승현·임희정·김영미·김혜원, 「경력단절여성을 위한 맞춤형 지원 방안」, 한국여성정책연구원, 2015.
- 오학수, 「2019년 일본 노동시장 및 노사관계 전망」, 『국제노동브리프』, 2019.
- 우에노 치즈코, 『여성은 어떻게 살아남을까-우에노 치즈코의 여성 생존전략서』, 박미옥 옮김, 첩터하우스, 2018
- 이철원·임유진, 「EU의 여성노동참여확대 및 차별완화 정책 현황과 시사점」, 『KIEP 기초자료』, 18(1), 2018
- 정이환·김영미·권현지, 「동아시아 신흥 선진국의 여성고용-한국과 대만 비교」, 『한국여성학』, 제28권 1호, 2012
- 통계청, 「경력단절여성현황-2018년 상반기 지역별 고용조사」 보도자료, 2018.11.29.
- 통계청, 「KOSIS 경제활동 인구조사」, 각 년도.
- Esping-Andersen, G., The Incomplete Revolution: Adopting to women's new roles, Polity Press, 2009.
- Esping-Andersen, G., Social Foundations of Postindustrial Economics, New York : Oxford University Press, 1999.



European Commission, 2018a. “2018 Report on equality between women and men in the EU.” 2018.

European Commission, 2017d. “Evaluation Report of the 2014 Pay Transparency Recommendation.”, 2017.

Lewis, J. 「Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts」, Social Politics, 2(2), 1997

Lister, R, Women, economic dependency and citizenship, Journal of Social Policy, 19(4), 1991.

Maarten Keune, 「양이 질을 압도하는가? 고용정책과 네덜란드의 풀터 모델」, 『국제노동브리프』, 2016.

Rudi Wielers, 「네덜란드의 시간제 고용 경제」, 『국제노동브리프』, 2013.

## NARS 현안분석 발간 일람


호 수	제 목	발 간 일	집필진
제68호	물관리 일원화에 따른 물 분야 법정계획의 정비 방향	2019.8.00.	김진수 김경민
제67호	소멸시효 중단사유로서의 재산명시신청의 의미와 입법과제	2019.8.23.	박준모
제66호	공공기관 임원선임제도의 현황과 향후 개선과제	2019.8.16.	김재환
제65호	교육시설 안전관리 현황 및 개선 방안	2019.8.14.	김진수
제64호	휴면예금 관리 현황 및 개선과제	2019.8.5.	기준하
제63호	양육환경 개선 보고서 시리즈 (1): 한부모 지원 한부모의 육아휴직 및 자녀돌봄휴가 별도 규정 마련 방안	2019.7.22.	허민숙
제62호	2019년 덴마크 총선 결과 분석	2019.7.1.	김종갑
제61호	자율형 사립고 정책의 쟁점 및 개선과제	2019.6.27.	이덕난 유지연
제60호	대학생 학자금 지원 제도의 현황과 개선과제	2019.6.24.	조인식
제59호	신·재생에너지 연료 혼합의무화 제도(RFS) 현황 및 개선과제	2019.6.17.	박연수
제58호	저출산 관련 지표의 현황과 시사점	2019.6.4.	박선권
제57호	미세먼지 행정의 현황과 개선과제	2019.5.27.	이혜경 배재현
제56호	‘예비타당성조사 제도 개편방안’의 주요 내용과 보완과제	2019.5.20.	정도영
제55호	조세지출예산서 통계 작성의 문제점과 개선방안	2019.5.10.	이재윤
제54호	개정 「근로기준법」에 따른 사회복지증사자 처우 현황 및 향후 과제	2019.5.8.	최병근
제53호	변호인의 조력을 받을 권리의 현황 및 개선과제	2019.5.3.	박혜림
제52호	낙태죄 헌법불합치 결정 관련 쟁점 및 입법과제	2019.5.2.	김주경 이재명

호 수	제 목	발 간 일	집필진
제51호	공원 일몰제 현황과 쟁점	2019.4.30.	김 예 성
제50호	대학수학능력시험 영어영역 절대평가 시행의 쟁점 및 과제	2019.4.3.	유 지 연
제49호	양육비 지급 불이행 시 형사처벌의 의의와 과제	2019.3.11	허 민 속
제48호	지방의회의원 공무국외활동 현황과 개선과제	2019.2.25	하 혜 영
제47호	국내·외 가족돌봄휴가제도 운영 현황 및 시사점	2019.2.22	허 민 속
제46호	「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’의 현황 및 개선 방안	2019.2.1.	김 대 명
제45호	브렉시트(Brexit) 전개과정과 쟁점 및 시사점	2019.1.29.	심 성 은
제44호	영국 하원 선거구제 및 선거구획정 관련 최근 동향	2019.1.22.	김 종 갑
제43호	글로벌 온라인동영상서비스의 국내 시장 진입에 따른 쟁점과 과제	2018.12.31.	최 진 응
제42호	원자력 안전정보 공개제도의 현황과 개선방안	2018.12.31.	전 지 은 김 나 정
제41호	3D프린팅 산업의 현황과 정책적 과제	2018.12.31.	정 준 화
제40호	해외진출기업의 국내복귀 활성화를 위한 개선과제	2018.12.31.	김 종 규
제39호	에너지 안보 관련 지표 현황과 개선과제	2018.12.28.	유 재 국
제38호	중견기업 지원정책의 현황과 개선과제	2018.12.27.	박 충 렬
제37호	수돗물 공급용 댐에 설치된 수상태양광 발전시설의 환경쟁점과 과제	2018.12.26.	김 경 민
제36호	소방법과 건축법의 화재안전 기준 개선과제	2018.12.21.	배 재 현 김 예 성
제35호	장애인활동지원제도의 개편: 쟁점 및 과제	2018.12.21.	이 만 우 김 대 명
제34호	공동체라디오방송의 현황과 과제	2018.12.20.	김 여 라
제33호	청소년 음주 규제의 문제점 및 개선방향	2018.12.7.	허 민 속
제32호	유럽의 e-청원제도와 시사점	2018.12.3.	정 재 환
제31호	산업융합플랫폼의 현황 및 개선방안	2018.11.29.	전 은 경



NARS 현안분석 vol. 69

## 경력단절여성 현황 및 시사점



**NARS** National Assembly Research Service

(우)07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 (국회입법조사처) tel.02)788-4510(대)  
[www.nars.go.kr](http://www.nars.go.kr)