

이슈브리프

- 퍼플잡 추진을 위한 과제
최 숙 희 (한양사이버대학교 실버산업학과 교수)
- 기혼 여성 임금근로자의 근로실태: 여성가족패널조사 자료를 활용한 기초분석
이 택 면 (한국여성정책연구원 연구위원)
- 고령화 사회의 젠더이슈
박 영 란 (강남대학교 실버산업학부 교수)
- 여성의 사회적 존재성과 인터넷
이 동 훈 (배재대학교 미디어정보사회학과 교수)

퍼플잡 추진을 위한 과제

최숙희 | 한양사이버대학교 실버산업학과 교수

일·가정 양립의 필요성이 크게 증가하는 추세

저출산 문제가 우리 사회에서 중요한 정책과제로 등장하면서 직장과 가사를 병행할 수 있는 사회환경 조성에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 일과 가족의 양립이 가능한 근로여건은 여성 고용을 증가시키고, 더불어 출산율 제고에도 효과가 있는 것으로 조사되고 있다. 상대적으로 여성이 가정과 직장 생활을 병행해 나갈 수 있도록 제도화가 잘되어 있는 국가일수록 출산이 왕성한 30대 여성¹⁾의 고용률이 높게 나타난다. EU의 경우 6세 이하 자녀를 둔 여성의 50% 정도가 파트타임으로 일하고 있다. 모든 국가에서 친가족적 근로 환경은 기업의 규모가 클수록, 근로자의 기술 수준이 높을수록, 그리고 공공 부문일수록 잘 조성되어 있다.²⁾

d' Addio와 d' Ercole(2005)은 OECD 국가에 대한 횡단면분석(cross-country analysis)을 통해 보육시설 활용도가 높을수록, 자녀에 대한 직접비용이 낮을수록, 파트타임 직업이 많을수록, 출산휴가 기간이 길수록(단기적), 그리고 보육기관 등록률이 높을수록 출산율이 높아진다고 분석했다. 또한 동태적 패널데이터 분석(Dynamic panel-data analysis)을 통해, 가족에 대한 현금 이전지출이 높을수록, 육아휴직 기간 동안의 임금대체율이 높을수록, 여성 고용률이 높을수록, 파트타임에서 여성의 비중이 높을수록 출산율이 높아지고, 여성의 실업률과 기회비용이 높을수록, 육아휴직 기간이 길수록(장기적) 출산율은 감소한다고 결론지었다. 전체 실업률이 높을수록 소득의 불확실성이 증가하여 출산율이 하락한

1) 30대 여성은 자녀 양육에 의해 고용이 가장 크게 영향을 받는 대상이라고 할 수 있다.

2) OECD, *OECD Employment Outlook*, 2001.

다. 실업률은 출산 여부를 결정하는 여성에게 있어 중요한 관심 사항이다. 여성 고용률의 증가는 여성의 재정 안정성을 높여 출산 여부 결정에 긍정적인 효과를 발휘한다. 또한 파트타임 고용 등을 통한 근무시간의 유연성은 보육 구조의 부족을 보완하여 출산율에 긍정적인 영향을 미친다. 가정과 직장의 양립은 여성 고용 신장과 출산율 제고라는 2마리 토끼를 동시에 잡을 수 있는 주요 과제라고 할 수 있다.

스웨덴의 출산율 제고 정책을 분석한 많은 연구는 전반적으로 아동수당이나 세제 지원에 비해 일과 가족의 양립을 지원하는 정책(보육과 휴직)이 효과가 높다는 것을 보여준다. 모든 정책이 '평생 노동시장 참여 지원'이라는 사회의 전반적인 태도와 연계되어 있는 것이다.³⁾

국제적인 비교분석을 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 가정과 직장이 양립할 수 있도록 정책 시스템을 잘 갖추고 있는 국가일수록 상대적으로 30대 여성의 고용률이 높다. 둘째, 고용과 자녀양육은 대체관계에 있다. 그러나 역설적이게도 최근에는 직장과 가사 양립을 위한 사회인프라가 구축되어 있는 경우 여성의 고용률과 출산율이 양의 관계를 보이고 있다. 셋째, 가족을 위한 다양한 휴가, 탄력근무제, 자발적인 파트타임 근무제 등 가정과 직장의 양립에 절대적인 탄력적인 제도의 중요성이 부각되고 있다.⁴⁾

여성이 직장가정을 병행하기 위해서는 파트타임 근무제와 탄력근무제의 활성화가 기본적인 전제이다. 보육시설이 원활히 공급되고, 취학아동의 방과후 수업이 다양화되어 체계를 갖추더라도 기본적

으로는 직장에 다니는 부모의 근무 시간에 탄력성이 부여되어야 직장가정이 양립할 수 있기 때문이다.

탄력근무제는 미국과 호주에서 발달하였고, 자발적 파트타임 근무제는 일본, 호주와 영국에서 가장 발달한 것으로 나타났다. 이들 국가에서는 직장보육 시설 → 출산휴가·부모휴가, 양육보조 → 파트타임 및 탄력근무제 도입 순으로 선호되는 것으로 나타났다. 한편, 상대적으로 EU 국가에서는 탄력근무제와 파트타임 근무제가 활성화되어 있지 않다.

가족 친화적 기업으로 유명한 외국기업들은 출산한 여성들에게 본인의 여건에 따라 선택할 수 있는 다양한 근무 형태를 제안한다. 근로자의 근무만족도를 높여 이직을 줄이고 생산성 향상을 가져와 회사와 개인 모두에게 이득이 되기 때문이다. 미국 경제잡지 『포천』에 발표된 '미국에서 가장 일하고 싶은 기업 100곳'의 평가 항목에는 육아지원 여부가 포함되어 있다.⁵⁾ 미국의 제약업체인 브리스톨 마이어스 스쿼브(BMS, Bristol-Myers Squibb)의 경우 '탄력근무옵션제도'를 도입하였는데, 직원이 회사와 협의하여 일정 기간 동안 파트타임으로 전환할 수 있게 하였다. 근무시간을 단축할 수도 있으며, 출퇴근 시간도 자신의 사정에 따라 조정이 가능하다. 급여는 근무시간에 따라 조절된다.

스웨덴 여성의 취업 형태를 살펴보면⁶⁾, 전일제 고용이 50.0%, 시간단축형 고용이 35.1%에 이를 만큼 파트타임 근무제가 보편화되어 있다. 반면, 남성의 경우에는 전일제 고용이 79.0%에 달한다. 근로시간도 여성의 경우 35-40시간이 51.0%로 가장 많지만, 20-34시간도 36.3%나 된다. 결국 스웨덴은

3) 한국보건사회연구원, OECD 주요국 저출산 대책 동향 및 효과성 평가를 위한 국제회의, 2005. 12. 15~16.

4) OECD, OECD Employment Outlook, 2001.

5) 2006년 1월 11일자.

6) 일본 내각부가 일본과의 비교를 위해 2003년 12월 전화를 통해 스웨덴 성인남녀 각각 300명씩 총 600명을 설문조사한 결과이다.

이슈브리프

여성의 고용률이 80.0% 이상이지만, 그만큼 시간단축형 근로 형태도 일반적이라는 사실을 알 수 있다.

한국노동연구원은 여성 고용률이 높은 국가가 출산율도 높다는 결과를 발표하였다.⁷⁾ 유럽 국가들은 출산율과 여성 고용률 모두 한국보다 높은 수준으로 조사되었다. 여성 고용률이 80.0% 이상인 스웨덴, 덴마크, 노르웨이는 출산율 1.6명 이상의 중상위권에 분포해 있다.

퍼플잡의 의미와 목적

김태홍외(2009)에 따르면, “퍼플잡(Purple Work)은 출산 고령화로 인한 노동력 활용을 제고시키기 위해서 다양한 인력집단의 경제활동참가를 촉진시키고, 또한 24/7 경제의 확대에 의한 기업의 인력수요 변화에 대응할 수 있는 유연하고 다양한 근로시간 및 근무형태와 함께 고용계약기간을 가진 일자리를 말한다. 그리고 이러한 퍼플잡은 동등 처우 및 기본적인 권리가 보장되어 있는 것을 요건으로 한다. 이에 따라 퍼플잡은 양질의 근로시간, 고용계약기간의 자발적인 선택기반, 그리고 동등한 처우와 기본적인 권리 보장을 요건으로 하는 반면에, 현행의 비정규직 일자리의 개념은 단순히 근로시간, 근무형태, 고용계약기간만을 요건으로 하고 있는 점에서 차이가 있다”고 정의하고 있다.

따라서 퍼플잡은 현재 정규직 일자리를 가지고 있는 근로자가 우선적인 대상이 되고 있다. 이를 위해 기업부문의 확산에 앞서 공공부문에서 선도적으로 도입을 추진하고 있다. 공공부문에서 퍼플잡이

늘어나게 되면 그 결과로서 시간제 계약직 공무원도 늘어날 것으로 예상된다. 시간제 계약직 공무원 채용은 퍼플잡이 실시되지 않는다면, 창출될 수 없는 일자리이기 때문이다.

퍼플잡의 목적은 남녀근로자 모두의 일·생활 조화를 지원하는 것이다. 그 결과로 인해 여성들의 경력단절 예방 및 일자리가 창출될 수 있다. 퍼플잡의 활성화를 통해 장시간 근무의 근로문화를 개선하여 남녀 근로자의 삶의 질을 제고할 수 있게 된다. 또한 퍼플잡이 확산되어 여성근로자가 직장을 계속적으로 유지할 수 있게 된다면, 경력단절과 이에 따른 비정규직으로의 재취업을 예방하는 효과도 얻을 수 있다.

퍼플잡 도입을 통해 기존의 획일적이고 장시간의 전일제 근로관행을 개선하고, 탄력적 근무제도의 다양성을 확보할 수 있으며, 향후 한국의 고령화가 급속하게 진행되고 있는 단계임을 고려할 때, 퍼플잡의 도입은 고령 근로자를 위해서도 필요한 제도임을 인식하는 것도 필요하다.

퍼플잡 확산을 위한 방안의 하나로 재택근무제의 보급을 촉진하고 것도 고려해 볼 수 있다. 미국의 경우 2008년 78개 공공기관 총근무자는 1,962,975명이며, 이 중에서 재택근무 적용가능자는 1,187,244명이고, 그 중에서 102,900명이 재택근무를 하여 전체 기관 평균 8.67%의 재택근무율을 보였다. 한국에서는 특허청이 지난 2001년 정부부처 최초로 “탄력적 근무시간제”를 도입하여 출퇴근 시간을 탄력적으로 운영하고 있다.

기업측면에서 퍼플잡 도입에 따른 가장 큰 애로사

⁷⁾ 한국노동연구원, 통계브리핑 “여성 고용률이 높은 국가가 출산율도 높다”, 노동리뷰 2005. 4(통권 제4호), 2005. 4. 6.

항은 퍼플잡 도입에 따른 시간 비율 임금보상체제와 복지후생 수준 조정 문제보다는 오히려, 시간제 계약직 근로자의 사회보험 부담이라고 할 수 있다. 사회보험제도의 가입대상 확대와 이에 따른 기업의 부담 경감 및 지원제도가 요구되는 이유가 여기에 있다.

네덜란드의 단시간근로 사례

네덜란드는 단시간 근로자 비율이 가장 높은 국가이다. 90% 이상의 기업들이 단시간 근로자를 채용하고 있으며, 50% 이상이 단시간 근로자 비율이 높은 기업이다. 총 근로자의 46%가 단시간 근로자이다. 네덜란드의 경우 이중 정책을 사용한 대표적인 국가로서 노동시장 유연성 강화를 위해 단시간 근로 고용을 촉진하면서, 동시에 단시간근로 고용의 질을 강화하는 정책을 동시에 사용하였다. 네덜란드 모델은 단시간 근로자에 대한 균등 대우, 고위직 진출, 직장내 법적 권리 보호 차원에서 정책적으로 유용한 것으로 인식되고 있다.

1970년대 네덜란드의 합계출산율(15~49세 가입 여성이 평생 동안 낳을 것으로 예상되는 자녀수)은 2.6명이었지만 1980년대를 거쳐 1990년에 이르면서 이 수치는 1.6명으로 급락했다. 당시 네덜란드 정부는 높은 실업률과 저출산 현상을 극복하기 위한 해결책의 하나로 '단시간근로제'를 심각하게 고려했다. 사회적으로 일자리를 나누는 효과를 내면서도 여성들을 경제 활동에 참여시킴으로써 이들이 돈을 벌면서도 동시에 아이를 낳아 기를 수 있도록 하기 위해서였다.

네덜란드에서는 부부가 어린 자녀를 직접 가정에서 돌볼 수 있도록 근로시간의 유연성을 최대한 확

보해 주고 있다. 특히 단시간근로제는 가장 보편적인 근로 형태이다. 단시간 근로 여성이 많아 다른 나라에 비해 여성경제활동 비중도 높다. 경제협력개발기구(OECD) 기준(주당 1시간 이상 근로)으로 본 네덜란드 여성들의 경제활동 참가비율은 65%에 이른다. 젊은 여성의 경우 이 비율은 80%까지 올라간다. 젊은 여성들의 상당수는 한 주에 3~4일만 일하고 있다. 남성 근로자까지 포함하면 네덜란드의 파트타임 비중은 유럽연합(EU) 평균에 비해 2~3배 이상 높다. 남성 근로자 가운데 주당 35시간 이하로 일하는 비율도 21%에 달한다.

네덜란드가 파트타임 천국이 된 것은 1982년 노·사·정이 합의한 바세나르 협약이 출발점이었다. 바세나르 협약은 네덜란드 노동시장의 유연성과 안정성을 동시에 확보하게 된 중요한 협약이다. 이 협약으로 노조는 임금 인상 요구를 자제하는 대신 사용자는 근로자들의 고용을 보장했다. 노동시간을 줄이며 단시간 근로자를 확대한 것이다. 객관적인 근거없이 전일 근무자와 단시간 근로자를 차별하지 못하도록 한 '동등대우법(1996)', 고용주와 근로자가 다양한 형태의 근무 계약을 맺도록 촉진한 '근로시간법(1996)' 등도 탄력 근무를 가능하게 한 법적 토대가 되었다.

단시간 근로 근무로 육아에 투자할 시간이 확보되기 때문에 첫 아이를 낳고 직장을 그만두는 네덜란드 여성은 17%에 불과하다. 일과 가사의 병행이 충분히 가능하기 때문이다. 이런 근무형태가 자리를 잡으면서 네덜란드 출산율은 1.7~1.8명 선에서 안정을 유지하고 있다. 네덜란드의 상황은 단시간 근로를 법적으로 보호한다는 측면에서 인접 국가들과 차별화되고 있다. 또한 근로자들의 근무형태를 유연

∴ 이슈브리프

하게 해주는 것 자체가 출산율을 안정화하는데 기여하고 있다. 공공보육 시설에 정부가 막대한 지출하여 출산율과 여성의 경제참여율을 높이고 있는 스웨덴이나 덴마크와는 다르다. 네덜란드에서 단시간 근로자를 차별하지 않기 위해 기업이 져야 하는 부담도 적지 않다. 전체 직원 중 주당 4일만 일하는 비율이 80%이기 때문에 항상 10~20%의 유희인력을 두는 경우가 많기 때문이다.

미국 유타(Utah) 주정부 사례

Utah 주정부는 2009년 한 해 동안 시험적으로 4일 근무제를 수행하였다. 2008년 8월 주지사 존 헌츠먼(John Huntsman)은 working 4 Utah initiative(월화수목 7am-6pm, 10시간 근무)에 착수하였다. 에너지 소비에 대한 긍정적인 효과, 민원 서비스 시간의 확대, 근로자의 채용과 유지, 주정부 운영의 환경적 효과 감소를 목적으로 수립되었다.⁸⁾

working 4 Utah initiative 실시 결과, 민원서비스 시간의 확대를 통해 전체 민원건수 감소하였고, 66%의 주민이 우호적인 의견을 제시한 반면, 20%는 비우호적인 의견을 보였다. 민원 서비스 결과는 이전과 비슷한 수준으로 나타났고, 자동차등록소와 운전면허의 대기시간이 개선되었으며, 유타 주정부의 웹서비스의 이용은 지속적으로 증가하였다.

근로자의 채용과 유지와 관련해서는 82%의 근로자가 4/10 업무스케줄 지속을 희망하였으며, 근로자의 이직률은 다소 감소하였고, 근로자의 초과근무 요구도 감소하였다. 그리고 통근시간과 통근비용이

단축되었다. 주민들은 주정부의 의지를 이해하면서 불평이 줄어드는 추세인데, 특히 자동차 등록 및 운전 면허국이 업무를 하지 않는 것에 불만이 많았으나, 불평을 완화하기 위해 지리적으로 중심에 위치한 하나의 사무소만이 자동차 등록 및 운전 면허국 업무를 위해 금요일에 11시간 운영하게 되었다.

이밖에도 텍사스 주의 엘 파소(El Paso)시, 플로리다 주의 멜버른 비치(Melbourne Beach)는 그들 나름의 T.G.I.T.(Thank God it's Thursday) 프로그램에 착수했으며, 뉴욕 주와 캘리포니아 주도 깊은 관심을 나타내고 있다.

정책과제

2006년 10월 대한상의 조사에 의하면 직장·가정생활의 양립에 대하여 기업의 61.2%가 기업성과 향상에 도움이 된다고 답변하였고, 적극 실천하겠다고 응답한 비율도 75%에 달한 것으로 나타났다. 또한 과거와 달리 '일 중심'에서 '가정생활과의 균형'에 더 많은 가치를 부여하는 근로자들의 의식이 커지고 있고, 이러한 추세는 계속 증가할 것으로 예상된다. 따라서 퍼플잡 등 탄력근무에 대한 요구는 향후 더욱 증가할 것으로 예상된다.

탄력적인 근로는 가사노동 수행이라는 현실적 제약하에서 기혼여성이 선택할 수 있는 가정과 직장을 양립할 수 있는 핵심적인 고용형태이다. 다양한 단시간 근로형태의 작업 스케줄이 제시되고 여성의 근로시간에 대한 선호가 적절하게 표출될 수 있다면 잠재인력으로 숨어있는 기혼여성을 노동시장으로

8) 주지사 집행명령(#2008-0006)에 의거하여 시행되었다.

끌어들이는 것이 가능할 것이다. 이에 따라 정부와 기업은 경쟁력 강화 차원에서 제도 도입을 적극 검토해야 하고, 국가 차원에서는 이를 뒷받침할 법적 토대 마련이 필요하다. 그리고 직장·가정생활의 양립에 대한 요구 증가로 이를 위한 연구·홍보·컨설팅 등 정부의 지원기능에 대한 법적 근거도 필요하다. 또한, 고용형태의 자발적인 선택기반을 강화하기 위해 직업능력을 제고하기 위한 다양한 지원제도도 강구되어야 할 필요가 있다.

근로시간의 탄력성을 확대하기 위해서는 기능 및 노동시간 유연화에 중점을 두어야 할 것이며, 크게 확산되어 있는 비정규 노동자들에 대해서도 차별금지 및 남용방지를 통한 보호를 강화해야 한다. 또한 고용보험의 역할을 강화하여 보험가입자의 범위를 확대하고, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장정책을 더욱 활성화할 필요가 있다.

시간제 계약직 등 비정규직 문제는 퍼플잡의 도입과는 무관하게 해결해야 할 노동문제이다. 우리 사회에서 퍼플잡이 보편화되면, 이로 인해 다수의 일자리가 창출될 수 있으며, 네덜란드식의 자발적인 단시간 일자리가 정착화 될 수 있다. 단시간 일자리와 전일제 일자리 간의 근로조건 문제는 퍼플잡 도입의 선행조건이 아닌 병행조건이라고 할 수 있다.

또한, 퍼플잡이 모든 직능에 적합한 것은 아니므로, 적합한 직종을 개발하고 확산해 나가기 위해서는 추후 연구와 시간이 필요하다. 따라서 제도의 부정적인 측면을 우려해 실시를 미루기 보다는 제도의 긍정적인 부분을 극대화할 수 있도록 충분한 검토가 우선되어야 하며, 점진적으로 실시해 나가는 것이

바람직하다. 그리고 퍼플잡 도입에 따른 성과평가제도 개선도 병행하여 추진되어야 할 중요한 과제가 되고 있다.

퍼플잡의 확산을 위한 구체적인 정책과제로는 다음을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 공공부문에서의 재택근무 타당성을 검토하여 확대할 수 있는 직무에서부터 추진하는 방안이 강구되어야 한다. 업무의 성격상 대면접촉의 필요성이 상대적으로 적고, 타부서와의 긴밀한 협의가 필요한 업무가 아니라 독립적이고 독자적인 판단이 요구되는 업무부터 확대하여 시행하는 것이 바람직하다.

둘째, 행정안전부와 여성부가 공동으로 재택근무 업무를 추진하며, 각 기관에 재택근무 조정자(telework coordinators)를 선정할 필요가 있다. 미국의 경우 OPM(Office of Personnel Management; 인사관리처)과 GSA(General Services Administration; 총무처)가 공동으로 연방정부의 재택근무를 지원하고 있으며, OPM/GSA는 각 기관의 재택근무 조정자(telework coordinators)와 직접 작업을 진행하면서 안내와 지원을 제공하고 있다. 모든 공공기관은 반드시 재택근무 정책을 가져야 하며, 관리책임자는 각 기관의 재택근무 정책이 필수요건에 잘 따르고 있는지 숙지하고 있어야 한다. 미국은 공공법 359조 106-346항에 의거하여 재택근무를 확산시키고 있다⁹⁾.

셋째, 퍼플잡을 확산시키기 위해 다양한 공공정책을 도입할 필요가 있다. 이를 위해 우선 공공교육을 강화해야 한다. 퍼플잡의 도입이 가족, 환경, 국가안보, 공공위생 비즈니스 등에 유용하다는 공공교육

9) 재택근무 관련 주요 법령은 2000년 10월 23일에 제정된 공공법 359조 106-346항(§359 of Public Law 106-346)에 의거한다.

이슈브리프

캠페인 강화되어야 한다. 그리고 퍼플잡의 확산에 있어 근로자를 돕기 위해 기술적인 지원과 교육훈련을 제공하고, 중앙정부 내 모범사례 발굴 등이 추진되어야 한다. 또한 퍼플잡 프로그램 실행 비용에 대해 중소기업에 대한 지원금 제공, 퍼플잡 프로그램을 수립하는 기업주에 대한 조세 혜택, 모범적인 퍼플잡 프로그램을 가진 기업주에 대한 금전적·상징적 보상 등 인센티브가 제공되어야 한다. 이밖에도 퍼플잡에 대한 접근을 확대시키기 위해서는 기업주에서 요구조건을 강화하는 것도 필요한데, 예를 들어 근로자가 퍼플잡을 쉽게 이용할 수 있도록 근로자에게 실제적 권리를 제공하는 노동기준 등도 마련될 필요가 있다.

마지막으로, 퍼플잡 및 단시간 근로를 활성화하기 위한 지원기관의 설립도 강구할 필요가 있다. 일본은 비영리 법인인 21세기직업재단을 통해 단시간 근로자의 고용개선 등 원조사업을 실시하고 있다. 21세기직업재단은 '여성의 활약 추진의 지원', '일과 육아, 일과 개호의 양립을 지원', '비정규직 노동자의 고용 관리의 개선'을 중심으로 활동하는 재단법인으로, 후생노동성 장관으로부터 육아 및 개호사업법에 의한 지정법인으로 등록되어 있는 단체이다. 21세기직업재단은 단시간 근로자 고용관리 개선 등 조성금 지급을 통해 이들의 적정한 근로조건 확보와 고용관리 개선을 위해 노력하는 중소기업 사업주와 중소기업 사업주단체에 지원금을 지급하고 있다.

참 · 고 · 문 · 헌

- 김태홍외(2009), 「퍼플잡창출·확산 기본계획 수립 및 추진방향 연구」, 여성부 용역과제
- 한국노동연구원, 통계프리즘 “여성 고용률이 높은 국가가 출산율도 높다”, 노동리뷰 2005. 4(통권 제4호), 2005. 4. 6.
- 한국보건사회연구원, OECD 주요국 저출산 대책 동향 및 효과성 평가를 위한 국제회의, 2005. 12. 15~16.
- d'Addio, Anna Cristina and d'Ercole, Marco Mira, Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies, OECD Social, Employment and Migration working papers No. 27, Sep. 2005.
- OECD, OECD Employment Outlook, 2001.

기혼 여성 임금근로자의 근로실태: 여성가족패널조사 자료를 활용한 기초분석

이 책 면 | 한국여성정책연구원 연구위원

1. 들어가며

일과 가정의 양립에 정책적·학술적 관심이 집중되고 있다. 사실 이 화두는 여성, 좁게는 취업한 기혼 여성에만 초점을 맞추어서는 해결되기 어려운 화두이다. 일과 가정의 양립 문제는 가족, 기업, 정부 모두가 변화의 노력을 감수해야 비로소 해결될 수 있는 복합적이고 다층적인 문제이다. 기혼 취업 여성에게 가사와 육아를 병행할 수 있도록 복무 상의 “시혜”를 베푸는 것만으로는 문제를 해결하기보다는 악화시키기 십상이다.

이 글은 이러한 복잡다기한 일 가족 양립 문제를 풀기 위한 기초 정보를 그동안 본원에서 수집한 여성 가족패널자료를 이용하여 제공하는 것을 목적으로 한다. 앞서 서술한 바와 같이 일 가족 양립 문제는 비단 여성만의 문제가 아니지만, 이 문제의 해결을 위해 가장 먼저 요구되는 것은 일 가족 양립의 어려움을 가장 크고 깊게 느끼고 있는 기혼 여성 취업자들을 대상으로 그들의 근로형태, 근로조건 등 일자리 경험을 수량적으로 파악하는 것이다.

이 글에서는 2008년에 조사된 여성가족패널조사 2차 조사년도 자료를 중점적으로 활용하여 취업한 기혼 여성들의 일자리 특성을 제시하고자 한다. 특히 일 가족 양립 문제를 가장 첨예하게 경험하고 있을 임금근로자 집단에 초점을 맞추어, 1차 조사 때 임금근로자 일자리를 가지고 있던 여성들 중에서 2차 조사 시점에도 여전히 그 일자리를 유지하고 있는 여성들을 분석 대상으로 했다. 나아가 이들을 다시 기혼자와 미혼자 그룹으로 나누어 두 집단이 근로형태나 근로조건 면에서 어떤 차이를 보이는지도 살펴보고자 한다.

이슈브리프

2. 기혼 임금근로자 여성의 일자리 특성

1차 조사와 2차 조사에 모두 응답한 여성들 중 1차 조사 시점에 임금근로자로 취업해 있던 여성은 모두 1,642명이었으며(무응답 1인 제외) 이들 중 73.9%인 1,214명이 그 임금근로자 일자리를 2차년도 조사 시점까지 유지했으며 26%인 428명은 2차 조사 시점 이전에 그 일자리를 그만두었다. 이를 기혼과 미

혼으로 나누어 살펴보면, 기혼자는 72.3%(1,251명 중 904명)가 1차년도 임금근로자 일자리를 2차년도에도 유지한 반면 미혼자는 79.3%(391명 중 310명)가 유지하였다(표 1). 이러한 차이는 유의확률 1% 수준에서 통계적으로 유의미했다. 이는 기혼 여성이 미혼여성에 비해 2007-2008년 기간 동안 임금근로자로서 일자리를 유지하기가 더 어려웠다는 것을 나타낸다.

〈표 1〉 임금근로자 결혼여부별 일자리 유지 비율

	일자리 유지여부		
	유 지	그만둠	계
기혼	904(72.3)	347(27.7)	1,251(100.0)
미혼	310(79.3)	81(20.7)	391(100.0)
계	1,214(73.9)	428(26.1)	1,642(100.0)

$\chi^2 = 7.621$ / 유의확률 = 0.006

그러면 2차년도 조사 시점까지 임금근로자 일자리를 유지한 여성 1,214명에 대해 보다 자세히 살펴보기로 하자. 이들의 직종별 분포를 살펴보면(표 2), 전문·관리직의 비중이 기혼 여성들보다 미혼 여성들 사이에서 더 높았다. 기혼여성 중에서는 25.7%(887명 중 228명)가 관리직 전문직 종사자인 반면 미혼 여성들 중에는 그 비율이 39.7%(307명

중 122명)나 되었다. 한편 단순노무직 종사자 비율은 기혼 여성들 사이에서 압도적으로 더 높았다. 미혼 여성들 중에서는 단순노무직 종사자가 3.6%에 불과했으나 기혼여성들 중에서는 22.2%가 단순노무직 종사자였다. 이는 기혼여성들이 미혼 여성에 비해 관리직이나 전문직보다는 단순노무직과 같은 하위 직종에 종사하는 비중이 압도적으로 더 높다는 것을 보여준다.

〈표 2〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 직종별 분포

	직종				
	관리·전문직	사무직·판매·서비스 종사자	생산기능직	단순노무직	계
기혼	228(25.7)	383(43.2)	79(8.9)	197(22.2)	887(100.0)
미혼	122(39.7)	164(53.4)	10(3.3)	11(3.6)	307(100.0)
계	350(29.3)	547(45.8)	89(7.5)	208(17.4)	1,194(100.0)

$\chi^2 = 75.732$ / 유의확률 = 0.000

한편 고용형태별 분포를 살펴보면(〈표 3〉) 기혼자 중에서는 정규직이 50.3%, 비정규직이 49.7%였으나 미혼자 그룹에서는 78.7%가 정규직이고 21.3%만이 비정규직인 것으로 드러났다. 비정규직으로 일하고 있는 여성 임금근로자들을 대상으로 정규직 전환을 원하는지 여부를 물었다(〈표 4〉). 이에 대해 기

혼자들은 38.8%만이 정규직 전환을 희망한다고 대답한 반면 미혼자는 54.5%로 절반 이상이 정규직 전환을 희망했다. 기혼자는 미혼자에 비해 비정규직에 머물러있고 싶어 하는 사람의 비중이 유의하게 높았다.

〈표 3〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 고용형태별 분포

	정규직 여부		
	정규직	비정규직	계
기혼	453(50.3)	448(49.7)	901(100.0)
미혼	244(78.7)	66(21.3)	310(100.0)
계	697(57.6)	514(42.4)	1211(100.0)

$\chi^2 = 76.323$ / 유의확률 = 0.000

〈표 4〉 비정규직 여성임금근로자의 정규직 전환 희망 여부

	정규직 전환 희망 여부		
	예	아니오	계
기혼	174(38.8)	274(61.2)	448(100.0)
미혼	36(54.5)	30(45.5)	66(100.0)
계	210(40.9)	304(59.1)	514(100.0)

$\chi^2 = 5.873$ / 유의확률 = 0.015

다음 〈표 5〉는 여성임금근로자들의 전일제 근로 여부에 대한 응답결과이다. 기혼여성의 경우에는 19.5%가 시간제 근로자인 반면 미혼 여성임금근로자는 9%만 시간제 근로자인 것으로 드러났다. 그러나 흥미롭게도 시간제 근로자에게 전일제 일자리로 옮길 의향을 묻는 질문에 대해서는 기혼자와 미혼자 간 유의미한 차이가 발견되지 않았다(〈표 6〉). 기혼

여성이 미혼 여성에 비해 시간제 일자리에 머물러 있으려고 하는 유인이 더 강할 것으로 예상되는 상황에서 이런 분석결과가 나온 것은 추가적인 분석을 통해 해명되어야 할 과제라고 사료된다.

이슈브리프

〈표 5〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 시간제 근로 여부

	시간제 여부		
	전일제	시간제	계
기혼	722(80.5)	175(19.5)	897(100.0)
미혼	282(91.0)	28(9.0)	310(100.0)
계	1,004(83.2)	203(16.8)	1,207(100.0)

$\chi^2 = 18.077$ / 유의확률 = 0.015

〈표 6〉 시간제 근로자의 전일제 전환 희망 여부

	전일제 전환 희망 여부		
	예	아니오	계
기혼	71(40.6%)	104(59.4%)	175(100.0%)
미혼	13(46.4%)	15(53.6%)	28(100.0%)
계	84(41.4%)	119(58.6%)	203(100.0%)

$\chi^2 = 0.341$ / 유의확률 = 0.559

3. 기혼 여성임금근로자의 근로조건

여성 임금근로자의 근로조건을 임금과 근로시간으로 나누어 기혼자와 미혼자 사이에 유의미한 차이가 있는지를 살펴보았다. 우선 월평균 임금의 차이를 살펴보면, 다음 〈표 7〉에서 보는 바와 같이 기혼자는 139만원의 월평균 임금을 받는 한편 미혼자는 이보다 약간 높은 150만원의 월평균 임금을 받고있

는 것으로 나타났다. 그러나 이 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다(5% 수준). 주당 평균근로시간(초과근로시간 포함)의 차이를 살펴보면(〈표 8〉), 기혼자가 미혼자보다 일주일 평균 약 2시간 정도 일을 적게 하는 것으로 나타났다. 이 차이는 통계적으로 유의했다(5% 수준). 이는 결국 기혼자 집단과 미혼자 집단간의 월평균 임금의 차이는 근로시간의 차이에서 기인하는 것이 아닌가 라는 추리를 가능하게 한다.

〈표 7〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 월평균 임금의 차이

혼인여부	집단내 평균(n)	Levine 통계량(유의확률)	F(유의확률)
기혼	139만4천원(895)	62.377(0.000)	3.470(0.063)
미혼	150만7천원(306)		
계	142만3천원(1201)		

〈표 8〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 근로시간의 차이

혼인여부	집단내 평균(n)	Levine 통계량(유의확률)	F(유의확률)
기혼	41.8시간(903)	15,150(0.000)	5,3850(0.020)
미혼	43.6시간(310)		
계	42.3시간(1213)		

아래 〈표 9〉는 이러한 추리가 통계적으로 지지될 수 있음을 보여준다. 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성 임금근로자의 시간당 임금(월평균 임금을 주평균 근로시간×4로 나눈 값)은 각각 8천7백원과 8천9백원 선으로서 통계적으로 유의미한 차이가 없음을 확인할 수 있다.¹⁾

〈표 9〉 기혼 여성임금근로자와 미혼 여성임금근로자의 시간당 임금의 차이

혼인여부	집단내 평균(n)	Levine 통계량(유의확률)	F(유의확률)
기혼	8천 7백원(894)	40,368(0.000)	0,366(0.545)
미혼	8천 9백원(306)		
계	8천 8백원(1200)		

한편, 일 가족 양립 문제에서 임금근로자의 근로 조건과 관련하여 주목해야 할 또다른 사항은 출산휴가 등 이른바 모성보호제도의 실시 여부와 관련된 사항이다. 다음 〈표 10〉, 〈표 11〉, 〈표 12〉는 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도의 타겟 집단인 기혼 여성들이 미혼 여성들에 비해 이들 제도가 갖춰진 직장에 다니고 있는 비율이 현저히 낮다는 사실을

보여준다.²⁾

〈표 10〉에서 보는 바와 같이, 출산휴가 제도가 없는 직장에 다니는 근로자의 비중이 기혼 여성임금근로자들 사이에서 더 높다. 기혼 여성임금근로자들 중에는 66.9%가 출산휴가제도가 없는 직장에 다니고 있는 반면, 미혼자들 중에는 그 비중이 53%에 그친 것으로 조사됐다.

〈표 10〉 기혼 여성임금근로자의 출산휴가 제공 직장 근무 비율

	출산휴가 제공 여부		
	제공됨	제공안됨	계
기혼	287(33.1)	581(66.9)	868(100.0)
미혼	132(47.0)	149(53.0)	281(100.0)
계	419(36.5)	730(63.5)	1,149(100.0)

$\chi^2 = 17.730$ / 유의확률 = 0,000

1) 그러나 이러한 일원분산분석 결과는 Levine test결과에서 보듯이 등분산 가정의 기각으로 인해 해석에 주의를 요한다.

2) 해당 모성보호제도가 현 직장에서 제공되는가라는 질문에 "모른다"라고 응답한 케이스는 분석에서 제외시켰다.

이슈브리프

육아휴직제도의 경우에도 사정은 마찬가지였다. 기혼 여성임금근로자의 경우 30.6%만이 육아휴직제도가 있는 직장에 다니는 반면 미혼 여성임금근로자는 41.3%가 육아휴직혜택이 있는 직장에 다니는 것으로 나타났다. <표 12>에서 보듯이, 직장보육시

설이 있는 직장에 근무하는 비율 또한 기혼여성이 미혼여성에 비해 크게 낮았다. 기혼자 871명 중에 직장보육시설이 있는 직장에서 일하는 여성은 7.9%에 불과한 반면 미혼자는 288명 중에 해당 직장에서 일하는 여성의 비중이 13.5%나 되었다.

<표 11> 기혼 여성임금근로자의 육아휴직 제공 직장 근무 비율

	육아휴직 제공 여부		
	제공됨	제공안됨	계
기혼	263(30.6)	596(69.4)	859(100.0)
미혼	112(41.3)	159(58.7)	271(100.0)
계	375(33.2)	755(66.8)	1,130(100.0)

$\chi^2 = 10.660$ / 유의확률 = 0.001

<표 12> 기혼 여성임금근로자의 직장보육시설 제공 직장 근무 비율

	직장보육시설 유무		
	유	무	계
기혼	69(7.9)	802(92.1)	871(100.0)
미혼	39(13.5)	249(86.5)	288(100.0)
계	108(9.3)	1,051(90.7)	1,159(100.0)

$\chi^2 = 8.089$ / 유의확률 = 0.004

이같은 분석 결과는 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등 모성보호 관련 제도들을 가장 필요로 하는 집단인 기혼 여성이 이런 제도들이 갖춰진 직장에서 일할 확률이 미혼여성에 비해 더 낮다는 것을 의미한다.

한편 다음의 분석은 이러한 현상이 기혼 여성 임금근로자의 노동시장 이탈과 관련이 있음을 시사한다. 기혼 여성임금근로자만을 분석대상으로 하여 직장에서 출산휴가와 육아휴직이 제공되는지 여부와 지난 조사 이후 그 일자리를 그만두었는지 여부를 교차시켜 본 결과, <표 13>에서 보듯이 출산휴가 제도

가 있는 직장을 다닌 기혼여성이 그 제도가 없는 직장을 다닌 기혼여성에 비해 일자리를 유지한 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 출산휴가가 제공되는 직장에 다닌 기혼 여성임금근로자 351명 중 81.8%가 2차년도에도 그 직장을 유지했지만 출산휴가가 제공되지 않는 직장에 다닌 기혼여성은 68.4%만이 직장을 유지한 것으로 나타났다.

육아휴직의 경우도 마찬가지였다. 육아휴직제도가 있는 직장에 다닌 기혼여성 317명 중 17%가 그 직장을 떠난 반면 육아휴직제도가 없는 직장에 다닌 기혼여성은 31.5%나 직장을 떠났다.(<표14>)

〈표 13〉 출산휴가 제공 여부와 일자리 유지와의 관계

출산휴가 제공여부	일자리 유지 여부		
	유지	그만둠	계
제공	287(81.8)	64(18.2)	351(100.0)
제공안됨	581(68.4)	269(31.6)	850(100.0)
계	868(72.3)	333(27.7)	1,201(100.0)

$\chi^2 = 22.304$ / 유의확률 = 0.000

〈표 14〉 육아휴직 제공 여부와 일자리 유지와의 관계

육아휴직 제공여부	일자리 유지 여부		
	유지	그만둠	계
제공	263(83.0)	54(17.0)	317(100.0)
제공안됨	596(68.5)	274(31.5)	870(100.0)
계	859(72.4)	328(27.6)	1,187(100.0)

$\chi^2 = 24.292$ / 유의확률 = 0.000

4. 맺는말

이상 살펴본 바에 따르면, 기혼 여성임금근로자는 미혼자에 비해 하위 직종에 더 많이 종사하고, 비정규직에 더 많이 분포하며, 정규직으로의 전환 열망도 더 낮은 상태라고 할 수 있다. 또한 기혼 여성임금근로자는 미혼 근로자에 비해 월평균 임금은 다소 낮으나 근로시간이 유의미하게 짧아, 시간당 임금이 라는 기준에서 보면 더 낮은 급여를 받고 일하고 있다고 보기 어려운 측면이 있다. 그러나 기혼 여성근로자에게 가장 중요한 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등과 같은 복리후생의 측면에서 보면, 세 가지 복리후생 제도가 존재하지 않는 업체에 다니는 근로자의 비중이 미혼자보다 기혼자 사이에서 더 높은 것으로 미루어, 기혼자가 미혼자에 비해 유의미하게 불리한 처지에 있다고 할 수 있겠다. 그리고 기

혼 여성임금근로자가 모성보호제도가 갖추어진 직장에 있을 확률이 낮은 것의 당연한 귀결인 듯, 출산휴가와 육아휴직 제도가 존재하는 직장에 다니는 기혼 여성임금근로자는 그렇지 않은 기혼자에 비해 1차 조사 이후 직장을 그만둔 비율이 유의미하게 낮았다. 이는 직장에서의 모성보호제도가 여하히 잘 구비되고 시행되느냐에 따라 기혼 여성의 노동시장 이탈을 효과적으로 방지할 수도 있고 그렇지 못할 수도 있다는 것을 의미한다.

여성가족패널조사 자료를 이용한 이상과 같은 기초분석은 기혼 여성취업자에 대한 보다 더 심화된 계량적 분석을 통해 일 가족 양립 문제 해결을 위한 풍부한 정책적 학술적 함의들이 도출될 수 있음을 보여준다.

고령화 사회의 젠더이슈

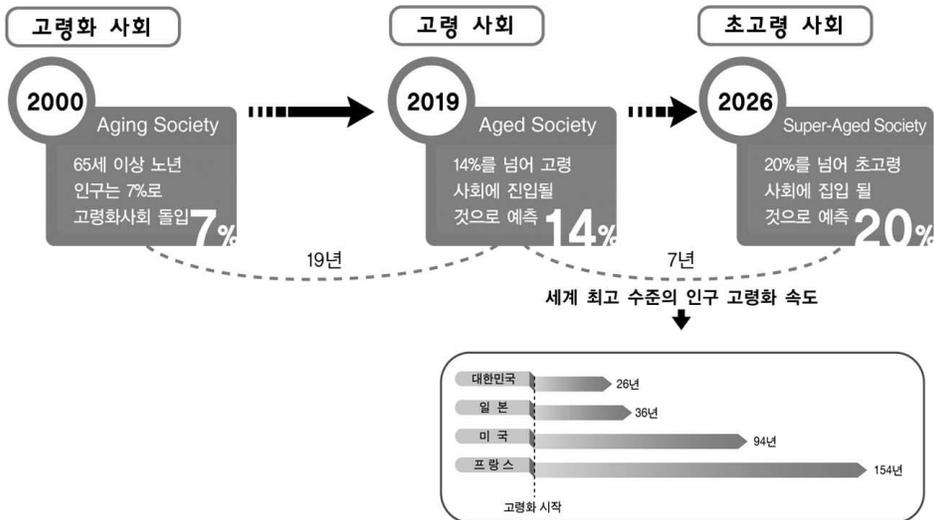
박영란 | 강남대학교 실버산업학부 교수

I. 머리말

최근 1955년에서 1963년까지 9년에 걸쳐 태어나 총 인구의 14.6%인 약 712만 명에 달하는 ‘베이비 붐 세대’에 관한 담론이 확산되고 있다. 이들 가운데 노후를 제대로 준비하지 못한 사람들의 경우 국가 재정에 부담이 될 뿐만 아니라 개인적으로도 불확실하고 불안한 노후를 맞이할 가능성이 높다는 위기 시나리오가 제시되면서 정부는 ‘은퇴준비 교육’ 및 ‘은퇴자 재취업’에 관한 정책 개발을 서두르고 있다. 베이비붐 세대는 대다수가 공적연금을 통해 노후의 경제적 준비를 하고 있으며, 노후생활에 있어서 취미·여가활동, 교육활동, 자원봉사 등의 욕구가 있는 것으로 나타난다(이미정, 2009). 그러나 이와 같은 논의에서 베이비붐 세대에 관한 성별통계와 젠더 이슈는 별로 보이지 않는다.

한국은 2000년에 65세 이상 인구비율이 7.2%에 이르러 ‘고령화 사회’에 진입하였고, 2019년에는 14% 이상으로 증가하여 ‘고령사회’, 2026년에는 20% 이상이 되어 ‘초(超)고령사회’에 도달할 것으로 전망되고 있다. 이와 같은 추세 속에 2009년 말에 65세 이상 노인이 전체 인구의 10.7%인 519만 3천 명이 되었고, 앞으로 15년 후에는 노인인구가 1,000만명을 넘을 것으로 보인다. 이와 같이 한국은 급속한 속도로 고령인구가 증가함에 따라 노인문제에 대한 관심이 높아지고 있으며, 개인의 노후 준비는 물론 국가적 차원의 고령사회 대책이 시급한 상황이다.

〈그림 1〉 인구 고령화 추세



*자료: 「고품질 노후생활 지원을 위한 고령친화산업 전문인력 양성 사업」, 강남대학교 (2008).

이와 같은 인구의 고령화 현상은 여성의 삶에 어떤 변화를 가져오고 있는가? 또한 최근 확대되고 있는 연금, 장기요양서비스, 노인일자리 사업 등 고령사회 대책들은 이 시대를 살아가는 여성과 남성들의 삶에 어떤 영향을 미치고 있는가? 이 글은 이와 같은 질문에서 출발해서 고령화 사회의 현주소를 점검해 보고, 특히 젠더의 관점에서 여성들의 노후준비와 관련된 쟁점들을 정리해보는데 목적이 있다.

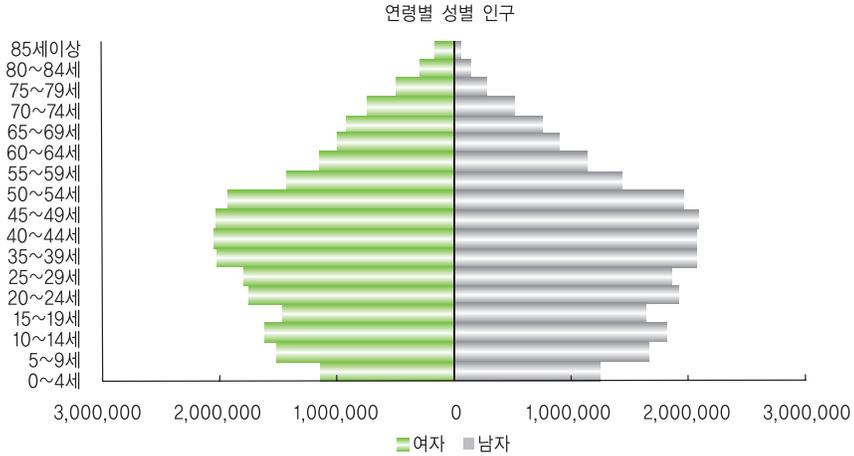
II. 고령화 사회의 '여초현상'

1) 오래 사는 여성노인

고령화 사회를 '젠더(gender)'의 관점에서 들여다보면 여러 영역에서 '여초현상'을 발견할 수 있다. 먼저 65세 이상 노인들의 인구사회학적 특징을 보면 여성들은 남성들보다 평균수명이 길기 때문에 연령

이 높아질수록 여성노인이 전체 노인인구에서 차지하는 비율이 증가한다. 통계청 발표에 의하면 한국 노인의 평균수명은 80.1세로 여성은 83.3세, 남성은 76.5세이다 (통계청, 2010). 65세 이상 인구 가운데 여성이 차지하는 비율은 60%로 여성이 남성보다 더 오래 살고, 그 숫자도 많다. 이와 같은 '여초현상'은 연령이 높아질수록 더 확대되어 85세 이상 노인의 경우 여성이 전체노인의 75%를 차지한다(그림 2). 여성이 남성보다 더 장수하는 원인은 생물학적 요인 또는 유전적 요인으로 설명하기도 하지만 명확하게 밝혀진 바는 없다. 그렇다면 여성들은 남성들보다 더 오래 살기 때문에 더 행복한 집단인가?

〈그림 2〉 연령별 성별 인구



2) 혼자 사는 여성노인의 증가

고령화 사회의 두 번째 ‘여초현상’은 혼자 사는 여성노인의 수가 남성에 비해 압도적으로 많다는 점이다. 〈표 1〉에 나타난 2005년 인구주택총조사의 세대구성별 성별 고령자 현황을 보면 여성노인과 남성노인의 세대구성 특징이 차이가 있음을 알 수 있다. 여성노인의 경우 기타가구 유형을 제외하면 1인가구의 비율이 25.1%로 가장 높고, 그 다음은 2세대 가

구, 1세대 가구의 비율로 나타났다. 한편 남성 노인의 경우에는 1세대가구가 약 절반 정도 되며, 그 다음은 자녀와 함께 사는 2세대 가구에 속해 있고, 1인가구는 7.7%에 불과하다. 65세 이상 여성들 4명 가운데 1명이 혼자 살고 있으며 혼자 사는 여성은 전체 1인가구의¹⁾ 82%를 차지하고, 혼자 사는 여성노인은 남성의 수보다 약 50만명이 더 많다.

〈표 1〉 세대구성별 성별 고령자(65세 이상) 현황

(단위: 명(%))

세대구성	65세 이상 인구	여자	남자
1세대 가구	1,425,098 (33.1)	578,868 (22.3)	846,230 (49.1)
2세대 가구	1,075,747 (24.9)	625,940 (24.1)	449,807 (26.1)
1인 가구	782,708 (18.1)	649,553 (25.1)	133,155 (7.7)
기타가구 (부부+형제자매 등)	1,031,862 (23.9)	738,553 (28.5)	293,309 (17.1)
합계	4,315,415 (100.0)	2,592,914 (100.0)	1,722,501 (100.0)

*자료: 통계청 홈페이지(통계청 조사관리국 인구총조사과 2005년 인구주택총조사 분석 자료)

1) 노인복지 분야에서는 ‘1인 가구’와 ‘독거노인’의 개념을 구분하여 적용하고 있다. ‘독거노인’은 사회적 관계 단절, 영양급식 및 동작능력 제한, 높은 보건복지서비스 욕구 등으로 인해 보호가 필요한 1인 가구노인으로 정의되고 있으며 전체 노인 중 독거노인의 비율이 약 3.3%인 것으로 추정하고 있다.

3) 저학력 집단의 절대다수를 차지하는 여성노인

세번째 ‘여초현상’은 노인들의 교육수준에서 나타난다. 한국보건사회연구원에서 실시한 「전국노인 생활실태 및 복지욕구 조사」에 참여한 노인들의 교육수준을 살펴보면 전체 응답자 가운데 문자해독이 어려운 집단이 29.2%로 다수를 차지하는 가운데 남

성노인의 경우 이 비율이 9.9%인데 반하여 여성노인의 경우 40%를 상회하여 매우 큰 차이를 보이고 있다. 또한 전체적으로 여성노인의 교육수준이 남성노인의 교육수준보다 낮아 학력이 높아질수록 남성의 비율이 증가하였다(표 2).²⁾

〈표 2〉 성별 노인의 교육수준

(단위: %)

구분		전 체	여 자	남 자
교육 수준	글자모름	29.2	40.5	9.9
	글자해독	23.7	27.5	17.2
	초등학교	29.5	24.7	37.9
	중학교	7.3	3.8	13.5
	고등학교	6.1	2.6	12.0
	전문대 이상	4.1	1.0	9.5
계		100.0	100.0	100.0

*자료: 한국보건사회연구원, 「1998년도 전국노인생활실태조사」 원자료 재분석.

4) 오래 살지만 질병으로 고생하는 여성노인

네 번째 ‘여초현상’은 건강문제에서 나타난다. 건강 문제가 노인들이 겪고 있는 가장 어려운 점으로 꼽히고 있는 가운데 65세 이상의 건강평가에서 건강이 ‘좋

다’는 응답이 여성은 12.4%, 남성은 26.2%의 비율을 보였고, ‘나쁘다’는 응답은 여성 58.2%, 남성 37.1%였다. 여성노인들의 건강에 대한 인식이 남성노인들보다 더 부정적인 것을 알 수 있다(통계청, 2007).

〈표 3〉 건강 평가(65세 이상 인구)(2006)

(단위: %)

	계	매우좋다	좋은편이다	보통이다	나쁜편이다	매우나쁘다
전 체	100.0	2.3	15.6	32.4	38.4	11.2
여자	100.0	1.3	11.1	29.5	45.5	12.7
남자	100.0	3.9	22.3	36.7	28.1	9.0

*자료: 통계청(2006), 「사회조사」.

2) 65세 이상 노인의 교육수준과 관련한 성별통계자료가 미흡하여 이 글에서는 필자가 2002년 수행한 연구에 포함된 표를 제시하였다. 전국노인생활실태조사는 2004년과 2008년 두 차례 더 실시되었다. 노인들의 교육수준이 1998년보다 전반적으로 높아졌을 것으로 보이지만 성별 차이는 여전히 남아 있을 것으로 추측된다.

이슈브리프

자신의 건강상태에 대한 인식 뿐만 아니라 실제 건강상태에 있어서도 여성노인은 더 취약한 상황에 놓여 있다. 한국의 65세 이상 노인의 치매 유병률은 2009년 8.58%(45만명)에서 2010년 8.76%(47만명), 2012년 9.08%(52만명), 2020년 9.74%(75만명) 등으로 늘어날 것으로 전망되는데(오영희, 2009). 치매는 고연령, 여성, 저학력과 높은 연관성

을 보이고 있어 여성노인이 치매위험에 더 많이 노출되고 있음을 알 수 있다. 아울러 요양욕구와 관련하여 성별차이를 분석한 결과에서도 도구적 일상생활 수행능력, 인지능력, 문제행동, 재활마비, 재활구축 영역에서 여성들의 욕구가 남성들보다 더 높은 것으로 나타났다(표 4)(오영희, 2005).

〈표 4〉 성별에 따른 노인 요양욕구

변수	구분	빈도(명)	평균(표준편차)	t값
도구적 일상생활 수행능력(IADL)	남자	1106	10.4280(1.93749)	-4.600***
	여자	1745	10.7917(2.23153)	
인지능력	남자	1106	0.1912(0.60581)	-2.731***
	여자	1745	0.2617(0.76232)	
문제행동	남자	1105	0.1341(0.57063)	-2.192**
	여자	1744	0.2015(1.06394)	
재활마비	남자	1072	4.1078(0.50103)	-5.116***
	여자	1709	4.2326(0.78572)	

***p<.01, **p<.05

*자료: 오영희(2005), 「노인의 삶의 질 향상을 위한 정책방안 연구」.

그럼에도 불구하고 건강관리를 위한 시간 및 금전적 자원의 사용에 있어서는 여성노인이 남성노인에 비해 열악한 위치에 놓여 있다. 건강관리와 관련해

서 여성노인들 가운데 규칙적인 운동을 하는 비율은 27%, 정기 건강검진을 받는 비율은 36.7%인데 이는 남성노인들에 비해 낮은 수치이다(표 5).

〈표 5〉 건강관리(65세 이상 인구)

(단위: %)

구분	계	아침식사하기		적정수면(6~8시간)		규칙적 운동		정기 건강검진	
		실천한다	실천하지 않는다	실천한다	실천하지 않는다	실천한다	실천하지 않는다	실천한다	실천하지 않는다
전체	100.0	92.5	7.5	84.6	15.4	32.6	67.4	40.9	59.1
여자	100.0	91.2	8.8	83.3	16.7	27.0	73.0	36.7	63.3
남자	100.0	94.6	5.4	86.5	13.5	40.9	59.1	47.0	53.0

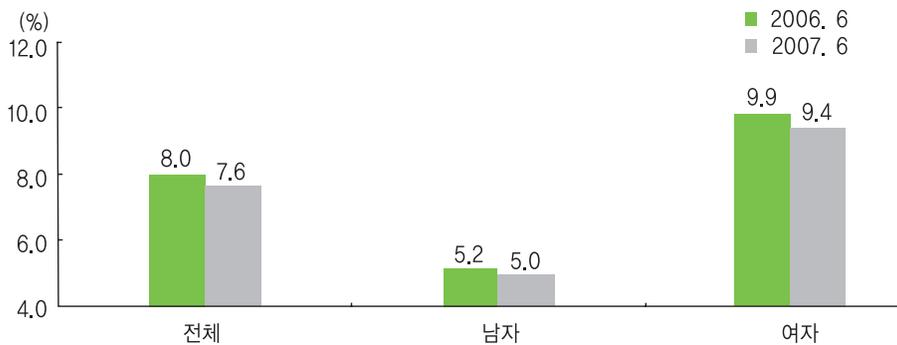
*자료: 통계청(2006), 「사회조사」.

5) 노후준비가 미흡한 여성노인

다섯 번째 ‘여초현상’은 빈곤문제에서 나타난다. 2008년 65세 이상 인구 중 국민기초생활보장 수급자는 38만 2천명으로, 수급률은 7.6%이었다. 성별

수급률을 보면 남자가 5.0%(10만명), 여자 9.4%(28만 1천명)으로 여성노인의 수급률이 남성보다 약 2배 높다. 노인집단에서도 ‘빈곤의 여성화’ 문제가 있음을 알 수 있다.

〈그림 3〉 65세 이상 인구의 국민기초생활보장 수급률³⁾



2008년 65세 이상 인구 중 공적연금(국민연금, 공무원연금, 사학연금) 수급자는 125만 2천명으로 65세 이상 인구의 25%가 공적연금을 받고 있지만 대다수의 사람들은 아직 노후의 경제적 대책이 불안정한 상황이다. 그중에서 여성의 연금 가입률은 전체 가입자의 38.8%에 불과해 남성에 비해 현저히 낮은

것으로 나타나고 있다. ‘빈곤의 여성화’ 문제는 국민연금 가입률과 경제활동참가율의 성별 격차와 무관하지 않다. 고령자의 취업의사 및 이유를 분석해보면 ‘생활비 보탬’이 가장 큰 이유이다. 말하자면 생계형 근로를 희망하는 노인들이 많은 것이다.

〈표 6〉 성별 국민연금 가입률

(단위: 명, %)

성 별	구 분	계		사업장 가입자	지 역 가입자	임 의 가입자	임 의 계속 가입자
		인원	비율				
계		18,664,275	100.0	9,942,631	8,647,479	34,367	39,798
남자		11,418,572	61.2	6,310,882	5,086,764	8,792	12,134
여자		7,245,703	38.8	3,631,749	3,560,715	25,575	27,664

*자료: 2009년 10월 통계, 국민연금공단 홈페이지.

3) 국민기초생활보장수급대상: 소득이 최저생계비 이하로 기본적인 생계유지를 위해 국가의 보호가 필요한자

이슈브리프

6) 정보화 사회에서 소외된 여성노인

노인들의 사회참여 실태조사 결과에 의하면 65세 이상 고령자의 사회단체 참여율은 29.9%로 남성(37.2%)이 여성(24.9%)보다 12.3%p 높았다. 종교

단체를 제외한 모든 유형의 사회참여에 있어서 여성의 참여가 남성보다 낮은 것으로 밝혀졌다(통계청, 2007).

〈표 7〉 사회단체 참여도

(단위 : %)

구분	계	참여자	사교단체	종교단체	스포츠레저	시민단체	학술단체	이익단체	정치단체	기타
전국	100.0	38.8	64.0	15.0	12.2	5.5	1.6	1.3	0.3	0.1
65세 이상	100.0	29.9	70.3	21.8	4.1	2.9	0.2	0.4	0.2	0.2
여자	100.0	24.9	63.3	31.7	3.3	1.4	0.1	0.0	0.0	0.2
남자	100.0	37.2	77.3	12.0	4.8	4.4	0.4	0.7	0.4	0.1

*자료 : 통계청(2007), 「사회통계조사」.

한국의 자살률은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 높은 편이다. 65세 이상 노인들 가운데 지난 1년 동안 자살하고 싶은 생각을 해 본 사람은 여성이 8.1%, 남성이 7.3%로 여성이 더 높으며 연령이 높을수록 그 비율이 높아져서 70대는 평균 8.2%, 80세 이상은 9.9%로 나타났다(통계청,

2007). 자살하고 싶었던 가장 큰 이유는 '질환·장애'가 33.1%로 가장 큰 비중을 차지하고, 그 다음은 '경제적 어려움,' '외로움·고독' 순으로 여성노인들이 남성노인들에 비해 더 큰 위협에 처해 있다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 자살에 대한 총동 여부 및 이유 (2006)

(단위 : %)

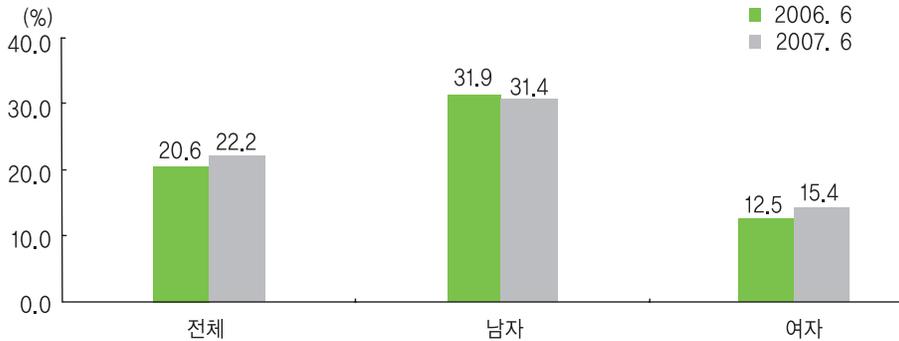
	계	있다	소계	경제적 어려움	이성문제	질환장애	직장문제	외로움고독	가정불화	기타
전체	100.0	7.8	100.0	33.8	0.5	33.1	0.3	19.7	10.7	2.0
여자	100.0	8.1	100.0	29.6	0.2	35.3	0.0	21.5	10.8	2.5
남자	100.0	7.3	100.0	40.6	0.9	29.4	0.8	16.7	10.6	1.0

*자료 : 통계청(2007), 「사회통계조사」.

정보통신기술의 발달은 노인들의 소외감을 증폭시키고 있다. 통계청 자료에 의하면 2007년 60세 이상 인구 중 인터넷을 이용해 본 경험이 있는 경우는 22.2%이었으며 성별로 보면 남자 31.4%, 여자

15.4%로 남자의 비율이 2배 높은 것으로 나타난 라인, 오프라인 모두에서 여성노인의 소외문제가 더 심각한 것을 알 수 있다(통계청, 2007).

〈그림 4〉 60세 이상 인터넷 이용경험자



*자료 : 통계청(2007), 「사회통계조사」.

이와 같은 성별 통계 자료는 고령화 사회를 살아가는 여성과 남성의 삶을 '젠더' 관점에서 분석하고 비교할 수 있는 기초를 제공한다. 앞의 자료들에 의하면 고령화 사회에서 노인들은 '3고(三苦)'인 빈곤, 질병 및 소외문제로부터 자유롭지 않으며, 특히 모든 영역에서 발견되는 '여초현상'은 여성들이 남성들에 비하여 더 큰 위험에 처해 있음을 알려준다.

III. 여성노인을 위한 위기개입의 필요성

노인복지 예산이 10년 전에 비해 10배 이상 늘어 3조원을 넘었다. 덕분에 국민연금, 건강보험, 노인장기요양보험 등 사회보장제도가 확충되고 있다. 우리나라도 머지않아 선진국 수준에 버금가는 노인복지 인프라를 구축하게 될 것이다. 노인들의 소득보장 수준이 향상되었으며, 약 20만명의 노인들이 새로 시작된 노인장기요양보험 제도를 통해 요양시설에서 생활하거나 재가서비스를 이용하고 있다. 장기요양보험 등급의 판정을 받았지만 혼자 힘으로 일상 생활을 영위하기 어려운 저소득 독거노인과 노인부

부 및 중증 장애노인은 노인돌봄종합서비스의 지원을 받을 수 있다. 그리고 전국에 228개의 노인복지관, 57,930개의 경로당, 1,260개의 노인교실이 노인들의 참여를 기다리고 있다. 그러나 한국의 여성노인의 삶은 그다지 행복해 보이지 않는다.

왜 여성들의 노후는 남성들에 비해 더 불행해 보이는가? 여성들이 노후에 경험하는 빈곤, 질병 및 소외 문제는 가부장적 사회에서 살아온 여성들의 전 생애에 걸친 경험에서 비롯된다. 오늘날 65세 이상 인구 집단에 속하는 여성들은 대부분 농경사회에서 태어나 '부녀자' 이자 '피부양자'로서 전통적인 성역할을 수행하는 삶을 살아 왔으며, 산업화 과정에서 제한적인 사회참여 기회를 부여받았다. 이들은 대부분 스스로 노후를 준비할 능력이 없거나 자녀에게 의탁할 수밖에 없는 집단이다.

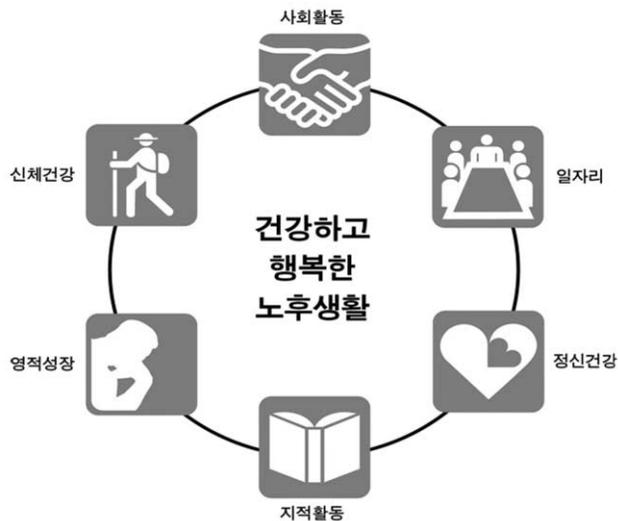
여성들이 건강하고 행복한 노후를 맞이하기 위해서는 '젠더' 관점에서 노인복지 인프라에 대한 접근성과 실효성을 점검하고, 보다 성 인지적인 고령사회 대응책을 마련할 필요가 있다. 우리는 여성노인의 거주 지역, 거주 형태, 연령, 가족관계, 건강상태

이슈브리프

등에 따른 다양한 삶의 모습과 욕구에 주목할 필요가 있다. 이미 ‘고령사회’ 또는 ‘초고령사회’에서 진입한 농촌지역에서는 홀로 사는 여성노인들을 위한 사회적 안전망의 확충이 필요하다. 도시의 가난한 여성노인, 정보에 대한 접근성이 미흡해서 또는 자부담 비용이 부족해서 장기요양서비스를 이용하지 못하는 여성노인, 건강이 악화되어 삶의 의욕을 상실한 여성노인 등 고위험 취약집단에 속한 여성노인들을 위해서는 적극적 조치와 위기개입 프로그램이 필요하다.

한편 미래의 노인문제에 대응하기 위해서는 젊은 여성들의 취업, 사회보험 가입, 건강 증진활동 등을 적극 지원함으로써 생애주기 관점에서 예방적인 프로그램을 마련할 필요가 있다. 노후 준비는 이르면 이룰수록 효과가 있기 때문이다. 여성정책 차원에서 추진하고 있는 여성 취업 및 사회참여 지원, 사회보장제도에 대한 성별영향평가 및 개선 사업, 여성건강증진 사업 등은 장기적으로 보면 여성들의 밝은 노후를 준비하기 위한 토대가 될 것이다.

〈그림 5〉 건강하고 행복한 노후생활의 조건



*자료: 「고품질 노후생활 지원을 위한 고령친화산업 전문인력 양성 사업」, 강남대학교 (2008).

참 고 문 헌

- 강남대학교(2008), 『고품질 노후생활 지원을 위한 고령친화산업 전문인력 양성 사업('08 수도권 대학특성화 지원사업 사업계획서)』.
- 박영란, 김종숙, 임지현(2002), 『여성노인의 사회참여 실태와 대책』, 보건복지부.
- 오영희외(2005), 『노인의 삶의 질 향상을 위한 정책방안 연구(기획3) - 독거노인, 여성노인, 농·어촌 노인을 중심으로-』, 한국보건사회연구원.
- 오영희(2009), 『치매 실태와 대책』, 한국보건사회연구원.
- 이미정(2009), 『베이비붐이 몰려온다...노인복지 패러다임 바꿔야』, 『노년시대신문』(2009년 11월 26일자)
- 통계청(2009), 『2009 고령자 통계』.
- 통계청(2010), 『2009 한국의 사회지표』.

여성의 사회적 존재성과 인터넷

2000년대 들어 블로그, 미니홈피 등의 온라인 개인 미디어의 급속한 보급으로 인터넷을 통한 커뮤니케이션은 우리 생활에서 없어서는 안되는 생존도구가 되어버렸다.

핸드폰과 인터넷을 이용하지 않고 며칠을 버틸 수 있겠는가. 사실상 면대면 커뮤니케이션 보다는 핸드폰이나 인터넷 등의 온라인 커뮤니케이션을 통해 더 많은 이야기와 정보를 나누는 현실을 생각할 때, 이러한 커뮤니케이션 수단을 끊는다면 단 하루도 버티기 힘들 것이다.

우스갯 소리 같지만 업무로 스트레스를 호소하는 직장인들에게 정신과 상담의가 권하는 말의 대부분에는 핸드폰도 인터넷도 모두 끊고 쉬라는 내용이 포함된다. 그만큼 인터넷이라는 가상공간의 커뮤니케이션이 현실 공간만큼 일상화되어 우리 삶의 가장 중요한 부분으로 자리잡았다는 뜻이다.

실제로 우리 생활 속에 인터넷이 파고든 수준을 보면, 2009년 5월 현재 우리나라의 인터넷 이용자 수는 3,658만명으로 전체 인구의 77.2%가 이용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 3세 미만 또는 고령인구를 고려할 때, 대부분의 국민들이 인터넷을 이용한다고 보아도 무방하다. 성별로 보면 남성의 경우 81.6%, 여성은 71.5%가 각각 인터넷을 이용하며 대부분의 이용자들이 음악, 게임, 전자책 등의 여가활동 또는 자료 및 정보 획득, 커뮤니케이션 등의 목적으로 인터넷을 이용하는 것으로 나타났다.

발전을 얘기할 때, 항상 먼저 언급하는 통계 지표 상으로 우리 사회는 인터넷으로 풍요로운 삶을 누리고 있는 것으로 보인다. 얼마 전 하버드대가 발표한

이 동 훈 | 배재대학교 미디어정보사회학과 교수

∴ 이슈브리프

인터넷 보급률 통계에서 우리나라가 광대역 인터넷 보급률 1위를 기록했다는 뉴스만 보아도 분명 우리는 1990년대 초중반 일군의 정보사회학자들이 미래 지향적 정보사회로 가장 먼저 진입한 것이 분명해 보인다. 그러나 이러한 통계로 말할 수 없는 것이 바로 인터넷 공간에서 이루어지는 커뮤니케이션의 질적 수준이다. 특히 주목하고자 하는 것은 인터넷 공간에서 여전히 사회적, 문화적으로 왜곡된 성역할에 대한 접근과 표현이 이루어지고 있다는 점이다.

메이저 언론사닷컴의 과장되고 선정적인 콘텐츠들

일반적으로 현실 사회에서 지적되는 성적 표현들의 문제는 매스미디어에서 여성을 성적으로 왜곡시켜 도구화, 물화시킨다는 것이다. 드라마, 버라이어티쇼, 토크쇼, 영화 등 대부분의 오락 프로그램을 보면, 여성의 사회적, 공적 존재성보다는 가정이라는 공간에 국한시키거나 몸매, 성격 등 상당히 개인적 차원에 초점을 둬으로써 사적 존재화하는데 집중한다. 이러한 표현들이 오프라인을 벗어나 인터넷이라는 온라인 공간으로 들어오면 그 수위는 더욱 심각해지는 경향을 보인다. 구체적으로 보면, 다음과 같은 문제점을 드러내고 있다.

먼저 사회적으로 공적 책임을 지고 있는 언론사의 인터넷신문을 보면 대부분 음란성 콘텐츠가 빠지지 않는다. 예를 들어, 조선, 중앙, 동아, 한겨레, 경향 등 대부분의 언론사닷컴이 연예인들의 선정적 사진이나 동영상에 메인페이지 화면에 노출시키고 있다.

경우에 따라 언론사닷컴이 직접 운영하는 페이지가 아니라 계열사 또는 이용자 페이지를 연결해 놓기도 하지만 실질적으로 이용자들에게 노출되는데는 큰 차이가 없다. 특히 조선, 중앙, 동아의 경우 국내 종합일간지 사이트 이용량에서 1~4위권을 차지하는 주요 언론사이기 때문에 문제의 소지가 크다. 몸짱, 얼짱, 꿀벅지 등의 과장되고 선정적인 표현으로 여성에 대한 시각적 도구화 수준이 심각한 상황이다.

이러한 경향은 모바일 공간에서도 나타난다. 여성 연예인들이 경쟁적으로 찍어 올리는 모바일 화보는 대부분 선정적 노출신을 담고 있으며 모바일 인터넷을 통해 광고하고 있어 언제든지 접근이 가능하다.

모 이동통신사의 모바일 홈페이지에서 제공되는 화보 사이트에서는 인기 여성 연예인들을 비롯해 아마추어 여성 방송인들의 화보를 자극적 카피와 함께 제공하고 있다. 이렇게 인터넷 공간에서 경쟁적으로 벌어지는 여성 신체에 대한 왜곡된 표현들은 마치 오프라인 공간에서 막힌 상업적 활로를 온라인 공간에서 찾은 듯 더욱 확대되는 양상을 보인다.

개인미디어 공간의 차별적 표현들

블로그, 미니홈피 등의 온라인 개인미디어 공간은 사적이면서도 공적인 공간의 특성을 가진다.

개인 공간에 기록된 일상사들에 누구나 공개적으로 접근 가능하다는 점에서 사적, 공적 공간의 양면성을 가진 것이다. 이 때문에 현실 공간의 왜곡된 사회적 코드들이 그대로 재조합되어 여과장치 없이 노출되고는 한다. 특히 현실 공간의 사회적 성차

(gender gap)가 그대로 개인미디어 공간에 투영되는 경우도 있다. 대표적인 사례가 모 여성 연예인의 간통사건과 위헌심판신청에 관련된 개인미디어 공간의 논란이다. 이 이슈는 관련된 블로그 게시글만 1,200여 건에 이를 정도로 개인미디어 공간에서 큰 논란을 불러일으켰다.

온·오프라인 공간에 상관없이 사회적으로도 큰 관심을 끈 이 사건은 블로그 공간에 우리 사회에 존재하는 남성과 여성 간의 사회적 인식 차이를 그대로 드러냈다.

많은 블로그 이용자들이 게시글과 댓글을 통해 이 사건에 대한 의견을 드러냈으며, 남성들의 경우는 다음과 같이 보수적 시각을 그대로 드러내는 경우도 적지 않았다.

"OOO도 일단 감옥에 가서 간통에 대한 죄값을 치루고, 그리고 나서 자신의 권리를 주장하라는 것이다. 지금 OOO 사건을 통해서 불거지고 있는 것은, 여성들의 간통은 가볍게 처벌하고, 남자들의 간통은 확실히 법률로 처벌하자...이와 같은 사회 분위기가 문제라는 것이다."

"OOO씨 미니홈피 가보니까 대부분 "난 OOO씨를 믿는다. 힘내라. 세상에 굴복하지 마라"등등 참... 어이없는 글들이 올라오는 걸 보고, 이렇게 대한민국 여성들은 사리판단 못하는 사람들인가?라는 생각을 들게 하더군요."

문제는 우리가 현실 공간의 사회적 한계를 극복하는 도구로써 인터넷이 가진 가능성을 블로그 등의 개인미디어에 걸었으나 사실상 그런 기대를 충족하기에는 부족한 모습이 많았다.

매스미디어를 거치지 않고 일반인들의 평범한 시각들이 교류함으로써 인식 차이가 개선되기를 바랐으나 실제로는 연예인 사생활 관련 가십 중계 역할이 컸을 뿐 그 이상을 해내지 못했다. 당시 사건의 진상과 도덕적 시시비비를 떠나 간통이라는 논쟁적 이슈에 대한 사회적 소통을 통해 배타적 시각들 간의 교류를 기대해 볼 만했으나 그렇지 못했던 것이다.

이러한 모습은 인터넷 커뮤니케이션이 우리 사회에 존재하는 사회적 성차에 대한 인식과 표현의 차이를 개선하는 도구로써 필요조건은 될 수 있으나 충분조건은 아님을 보여주는 것일 수도 있다.

느려도 신뢰해야 할 인터넷의 가능성

지금까지 여러 미디어들이 도입되는 과정에서 많은 가능성에 대한 기대를 받아왔으나 실제로는 상업화로 인해 가능성 자체가 도태되는 경우가 많았다. 더러는 기술적 가능성에 그친 채 사라지고 더러는 상업적으로 성공하여 지금에 이르렀다. 라디오, 텔레비전 등이 그러했고 IPTV도 그런 과정을 거치고 있다. 새로운 미디어의 도입과 사회적 확산과정에서 현실 공간의 성차를 개선하는 도구로 활용하고자 하는 노력들 역시 여성주의 운동 및 학계를 중심으로 꾸준히 계속되어 왔다.

방송의 경우 이러한 노력과 가능성이 만나 많은 담론들을 이끌어내며 여성의 사회적 존재성에 대한 새로운 시각과 개선의 노력들이 도출되기도 했다. 이제 이러한 노력들이 인터넷 공간으로 이동하고 있다. 문제는 인터넷 공간에서 현실 사회에 있는 여성

∴ 이슈브리프

의 사회적 존재성에 대한 왜곡된 시각들이 그대로 재생산되고 있다는 점이다.

상업적으로 정교하게 코드화된 상품들이 여성의 존재성을 사적으로 물화시키면서 현실 공간의 문제점들을 비판적으로 접근하는 시각들을 무디게 하고 있다.

그럼에도 인터넷 공간에 가질 수 있는 기대는 과거에는 수용과 이용에 그쳤던 우리들이 커뮤니케이션의 주체로 나설 수 있다는 점이다.

우리 사회에 존재하는 남성과 여성의 성역할 차이에 대한 왜곡된 시각들과 - 그것이 제도적이든 혹은 사적이든 간에 - 좀 더 적극적으로 부딪치면서 주도적으로 개선해 나갈 수 있는 효과적인 커뮤니케이션 도구가 바로 인터넷이라는 것은 분명하기 때문이다. 필요한 것은 기존 미디어들이 그러한 가능성을 현실화하지 못했던 이유가 인터넷에서 반복되지 않도록 포용력 있게 기다리면서 노력을 아끼지 않는 것이다.