경상남도 여성가족정책 브리프
BRIEF
Gyeongsangnamdo Women & Family Foundation
경상남도여성가족재단
2025. 03 Vol 45

경상남도 창원시 성산구 용지로 240 T. 055-713-7074 F. 055-713-7093 www.gnwff.or.kr

김보배 경상남도여성가족재단 연구위원

경남 2차 베이비부머 세대 여성 고용 실태 분석[1)]

01. 경남 여성 경제활동 현황

02. 경남 2차 베이비부머 세대 여성 일자리 실태

03. 경남 중장년 여성 경제활동 지원 방향

- 초고령화 사회 진입과 더불어 노동시장에서 중장년의 역할이 더욱 중요해짐. 특히 평균 기대수명이 길어지고 퇴직 이후에도 노동시장에서 충분히 일할 수 있다는 인식이 증가함에 따라 중장년의 재취업이 증가하고 있음
- 또한 여성들은 출산 및 육아로 경력단절을 경험한 후 40세 이후 다시 일하려는 욕구가 크지만 높아진 근로욕구에 비해 취업기회와 선택의 폭이 제한되고 일자리의 질도 떨어진다는 사회적 우려가 있음
- 이에 고령화 고용패널(KLoEE) 자료를 이용해서 국내 단일세대 중 가장 큰 규모인 2차 베이비부머 세대(1964년~1976년생, 현재 49세~61세) 경남 여성 임금근로자의 일자리 실태를 살펴보고 중장년 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 지원 방향을 모색할 것임

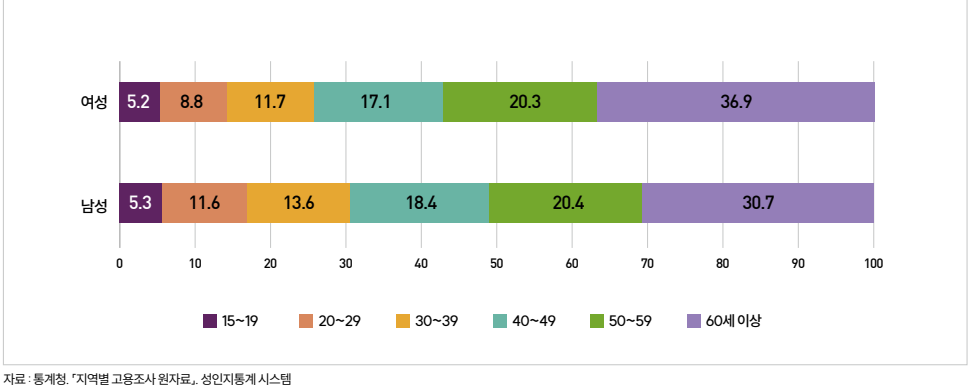
01. 경남 여성 경제활동 현황

주요 고용지표

- 15세 이상 생산가능인구(경제활동인구+비경제활동인구)의 연령별 분포를 살펴보면 여성과 남성 모두 60세 이상의 비중이 각각 36.9%, 30.7%로 가장 높음

그림 1 2024년 상반기 경남 성별 생산가능인구 연령 비중

(단위: %)



자료 : 통계청. 「지역별 고용조사 원자료」, 성인지통계 시스템

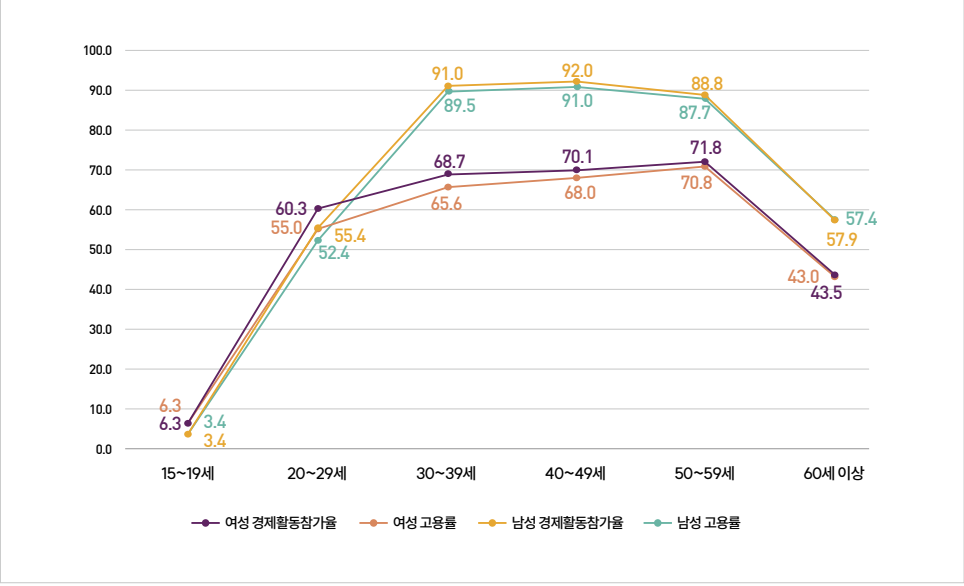
1) 김보배·오하나(2024). "경남 중장년 여성 일자리 실태와 정책 지원 방안" 연구보고서의 일부 내용을 발췌 및 수정해서 작성함

■ 주요 고용지표에 관한 성·연령별 분포를 살펴보면, 경남은 30대(30~39세)이상 전 연령에서 남성의 경제활동참가율과 고용률이 더 높은 것으로 나타남

- 경남 여성의 경제활동참가율과 고용률은 50대가 각각 71.8%, 70.8%로 가장 높고, 40대 이후부터 경제활동에 참가하려는 욕구와 실제 일을 하는 비율 모두 높은 것을 확인할 수 있음
- 동일 연령의 남성과 비교하면 남성은 30대부터 꾸준히 경제활동참여율과 고용률이 높은 수준을 유지하고 40대에 정점을 찍은 후 50대부터 감소추세인 것에 반해 여성은 50대까지 점진적으로 높아지는 추세가 나타나는 것을 확인할 수 있음

그림 2 2024년 상반기 경남 성·연령별 주요 고용지표

(단위: %)

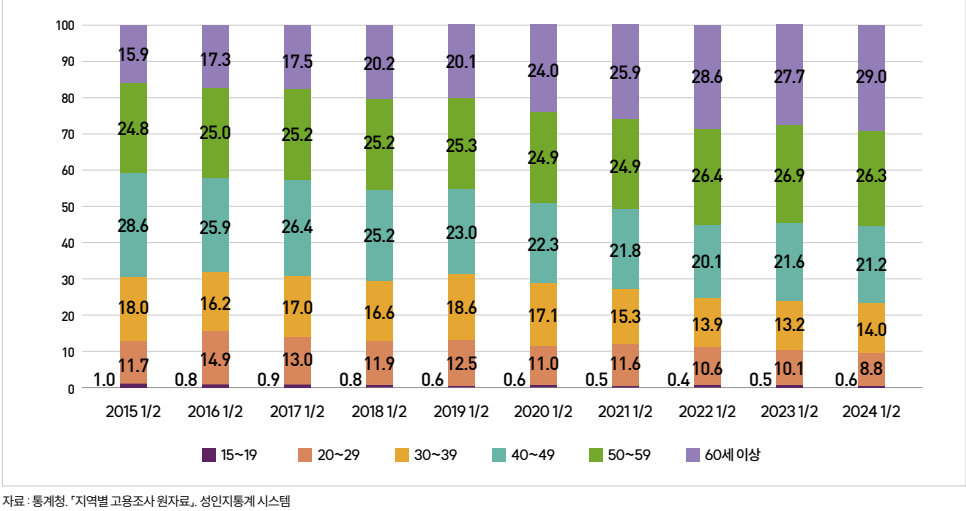


자료 : 통계청, 「지역별 고용조사 원자료」, 성인지통계 시스템.
주 : 경제활동참가율=경제활동인구/생산가능인구
고용률=취업자/생산가능인구

■ 2015년 상반기부터 2024년 상반기까지의 경남 여성 취업자 연령별 비중을 살펴보면 50대와 60대가 증가한 것을 확인할 수 있음

그림 3 2024년 상반기 경남 여성 취업자 연령별 비중

(단위: %)



자료 : 통계청, 「지역별 고용조사 원자료」, 성인지통계 시스템

02. 경남 2차 베이비부머 세대 여성 일자리 실태

1) 조사 개요 및 응답자 특성

» 고령화 고용패널(KLoEE) 조사 개요

■ 경남 2차 베이비부머 세대 일자리 실태는 한국고용정보원에서 조사하는 고령화 고용패널(KLoEE: Korean Longitudinal study of Elderly Employment) 1~2차년도 자료를 통해 파악할 것임

- 고령화 고용패널은 2차 베이비부머 세대라고 일컬어지는 1964년부터 1976년도에 태어난 중장년층의 인구학적 배경과 가족구성, 건강과 소득, 일자리 등을 조사한 자료로 중장년층의 경제활동과 사회경제적 여건을 파악하기에 적합한 자료임
- 고령화 고용패널은 매회 2년 간격으로 조사되며 2021년도에 패널 구축을 목표로 1차 조사가 시행되었고, 2022년도에 조사 문항을 확대 및 수정해 2차 조사가 시행됨

» 응답자 인적속성

■ 고령화 고용패널의 2차년도 기준 전체 응답자 수는 총 8,367명(여성 4,423명, 남성 3,944명)으로 이 중 경남 응답자는 507명(여성 256명, 남성 251명)임

■ 분석 대상자의 연령별 구성은 조사 시점인 2022년 기준 경남은 50~54세가 42.6%로 가장 많고 45~49세, 55~57세 순으로 많음

■ 혼인상태는 동거, 사실혼 등을 포함한 혼인 중인 경우가 77.9%로 대부분을 차지했고 혼인 중인 여성의 비율이 남성보다 높았음

■ 학력수준은 경남 여성과 남성 모두 고등학교 졸업 이하인 경우가 각각 70.3%, 58.2%로 가장 많았고 남성의 학력수준이 여성보다 높았음

표 1 응답자 인적 속성

(단위: 명, %)

		경남		
		여성	남성	전체
전체 (명)		256	251	507
취업 유무 (명)	취업자	177	230	497
	비취업자	79	21	100
연령 (비율)	45~49세	32.8	31.9	32.3
	50~54세	42.6	42.6	42.6
	55~57세	24.6	25.5	25.0
혼인 상태 (비율)	혼인 중(동거, 사실혼 등)	84.8	70.9	77.9
	별거, 이혼, 졸혼	10.5	11.6	11.0
	결혼한 적 없음	1.2	17.1	9.1
	사별	3.5	0.4	2.0
학력 수준 (비율)	고졸 이하	70.3	58.2	64.3
	2년제 대학, 전문대학	9.4	10.4	9.9
	4년제 대학	17.6	29.9	23.7
	대학원 석사 이상	2.7	1.6	2.2

주: 학력 수준은 재학과 졸업을 모두 포함한 수치임

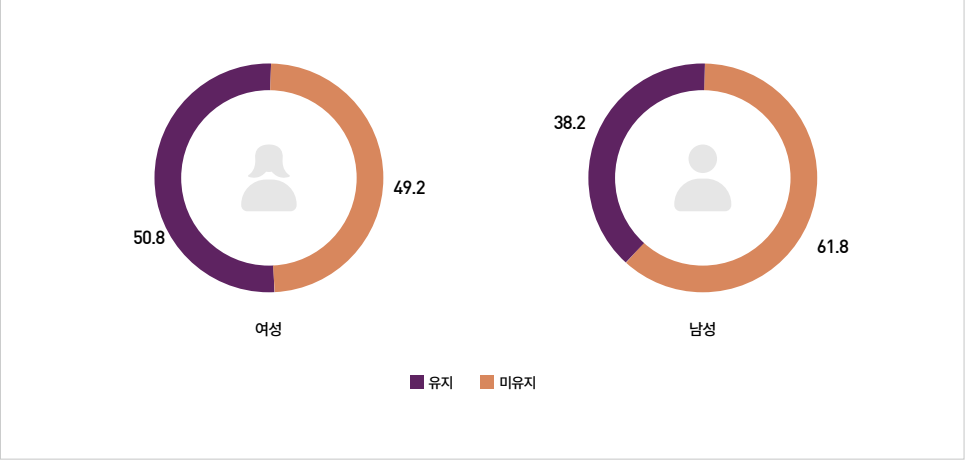
2) 경제활동 상태

» 생애 주된 일자리 유지 여부

■ 경남의 2차 베이비부머 세대 응답자 중 현재 생애 주된 일자리를 유지하는 비율은 여성은 50.8%, 남성은 61.8%가 생애 주된 일자리를 유지하고 있는 것으로 나타나 여성이 남성보다 이직과 전직을 경험하는 비율이 높음

(단위: %)

그림 4 경남 2차 베이비부머 세대의 성별 주된 일자리 유지 비중(n=507)



주 : 생애 주된 일자리는 노동시장에서 가장 오랜 기간 종사한 일자리로, 근로기간이 동일한 경우 소득이 더 높은 일자리를 의미함

» 취업 여부 및 종사상 지위

■ 2차 베이비부머 세대의 경제활동 상태를 분석한 결과 경남 남성의 91.6% 경남 여성의 69.1%가 취업상태임

■ 종사상 지위를 살펴보면 여성과 남성 모두 임금근로자의 비율이 높고 임금근로자는 상용직, 비임금근로자는 고용원이 없는 자영업자의 비율이 높음

– 경남 여성은 전체 취업자 중 55.4%가 상용직으로 경남 남성과 비교할 때 2.8%p 더 높은 것을 확인할 수 있음

(단위: 명, %)

표 2 취업자 종사상 지위

		경남		
		여성	남성	전체
취업자 수 (명)		177	230	407
종사상 지위 (비율)	임금근로자(A+B+C)	74.6	65.7	69.5
	A. 상용직	55.4	52.6	53.8
	B. 임시직	14.1	3.0	7.9
	C. 일용직	5.1	10.0	7.9
	비임금근로자(D+E+F)	25.4	34.3	30.5
	D. 고용원이 있는 자영업자	1.1	7.0	4.4
	E. 고용원이 없는 자영업자	14.1	24.3	19.9
	F. 무급가족종사자	10.2	3.0	6.1

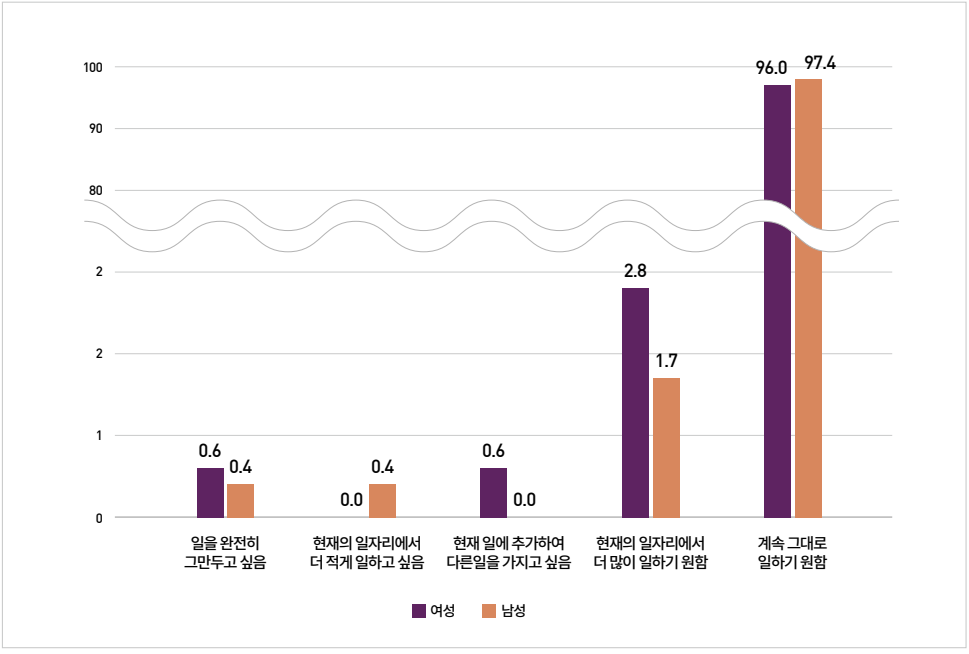
주: 종사상 지위에 대한 문항에 무응답한 경우는 제외하고 작성함

현재 일자리 유지 의향

■ 경남의 2차 베이비부머 세대의 현재 일자리 유지 의향은 여성과 남성 모두 현재 상태 그대로 일하기를 희망했고 현재 일자리에서 더 많이 일하려는 경우는 각각 2.8%, 1.7%로 나타나 일을 그만두거나 현재보다 더 적게 일하고 싶은 근로의욕이 떨어지는 경우는 극히 소수였음

(단위: %)

그림 5 경남 2차 베이비부머 세대의 현재 일자리 유지 의향 (n=407)



3) 임금근로자 근로 실태

고용계약기간 및 정년

■ 경남 2차 베이비부머 세대 임금근로자의 고용계약기간을 살펴보면 계속 근무가 가능한 일자리에서 일하는 경우가 여성과 남성 모두 각각 81.8%, 87.4%로 가장 높았음

■ 현재 일자리에 규정된 정년이 있다고 응답한 비율은 여성은 47.0%, 남성은 51.7%로 남성이 일하는 직장에서 규정된 정년이 있는 경우가 더 많았음. 이는 여성들이 정년의 규정이 거의 없는 사회복지 서비스업 등의 일자리에서 일하는 비율이 높아서 나타난 결과로 보임

(단위: 명, %)

표 3 임금근로자 일자리 특성

		경남		
		여성	남성	전체
전체		132	151	283
고용계약 기간 (비율)	계속 근무 가능	81.8	87.4	84.8
	계속 근무 불가능	18.2	12.6	15.2
규정된 정년 유무 (비율)	있음	47.0	51.7	49.5
	없음	47.0	44.4	45.6
	모름(임시직, 일용직 등)	6.1	4.0	4.9

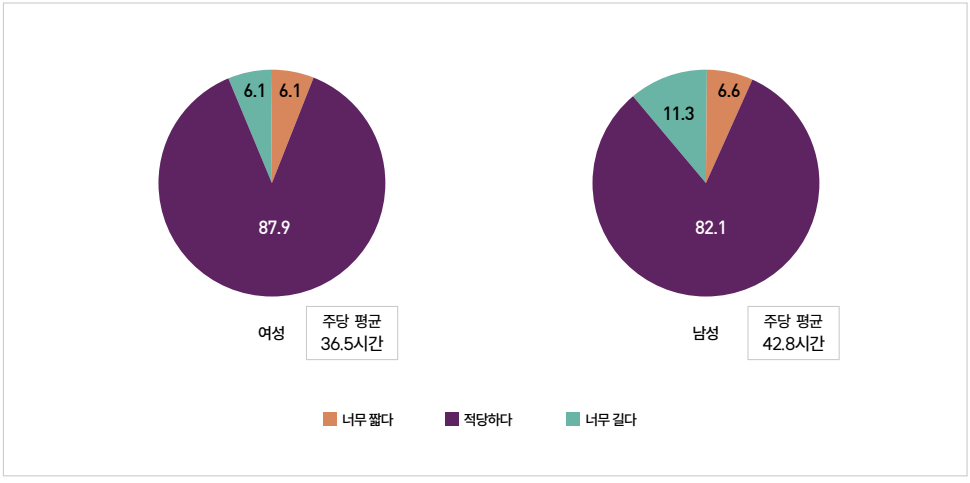
주당 평균 근로시간 및 희망 근로 시간

■ 경남 2차 베이비부머 세대 중 임금근로자의 주당 평균 근로시간은 여성은 36.5시간, 남성은 42.8시간으로 남성의 근로시간이 약 6.3시간 더 길고, 현재 근로시간에 대한 견해는 적당하다고 생각하는 비율이 여성 87.9%, 남성 82.1%로 가장 높았음

- 현재 근로시간에 대한 견해를 성별로 살펴보면 "너무 길다"고 생각하는 비율은 남성이 11.3%로 여성보다 5.2%p 더 높았음

(단위: %)

그림 6 경남 2차 베이비부머 세대 임금근로자의 현재 근로시간에 대한 견해(n=283)

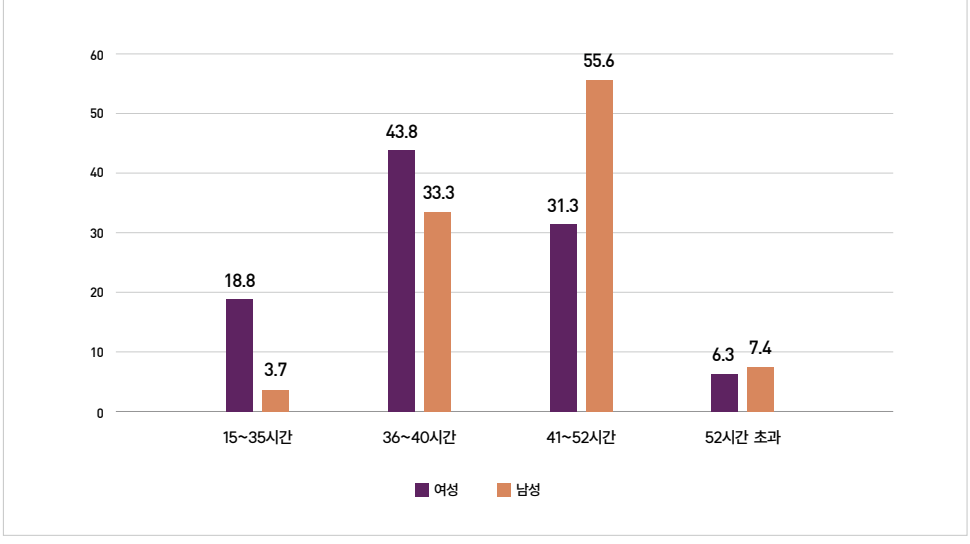


■ 2차 베이비부머 세대의 주당 희망 근로시간을 조사한 결과 경남 여성은 주당 36~40시간 정도 일하기를 희망하는 비율이 43.8%로 가장 높았고 경남 남성은 41~52시간 정도 일하기를 희망하는 비율이 55.6%로 가장 높아 여성보다 남성의 희망 근로시간이 더 길었음

- 경남 여성과 남성 모두 15시간 미만으로 일하는 것은 희망하지 않았음

(단위: %)

그림 7 경남 2차 베이비부머 세대 임금근로자의 희망 근로시간(n=43)

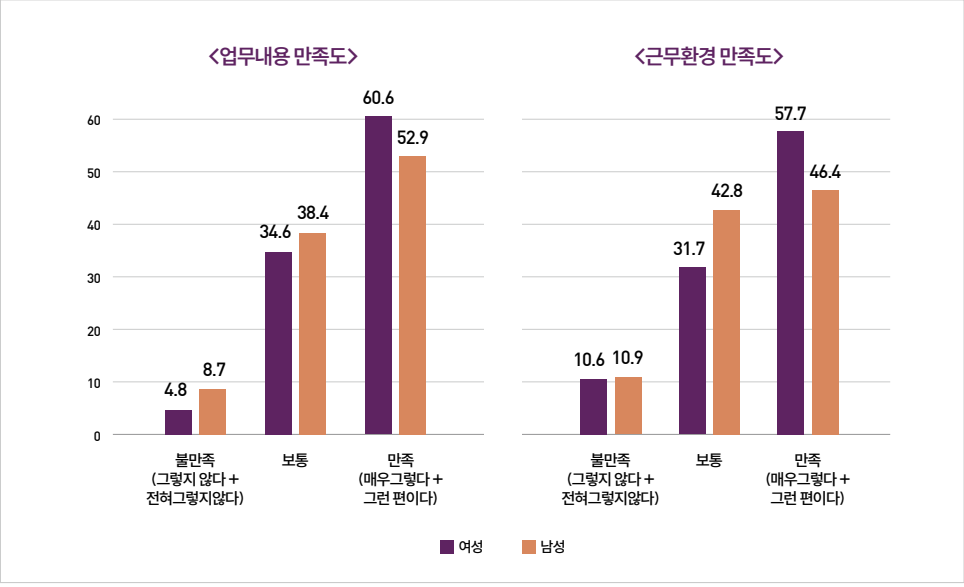


일자리 만족도

■ 경남 2차 베이비부머 세대의 일자리 만족도에 관한 조사 결과 업무 내용에 대해서는 여성의 60.6%, 남성의 52.9%가 만족(매우 그렇다+그런 편이다)한다고 응답했고, 근무환경 전반에 대해서는 여성의 57.7%, 남성의 46.4%가 만족한다고 응답해 여성의 일자리 만족도가 남성보다 높았음

그림 8 경남 2차 베이비부머 세대 임금근로자의 일자리 만족도(n=242)

(단위: %)



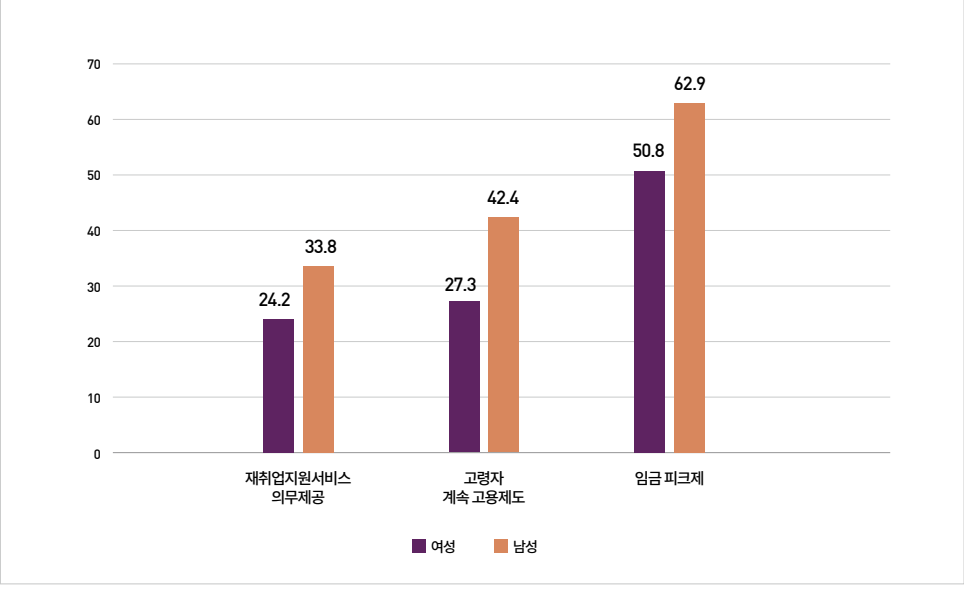
주 : 업무내용 만족도는 "나는 지금 하고 있는 일의 내용에 대하여 만족한다.", 근무환경 만족도는 "나는 일자리의 근무환경에 대해 만족한다"는 설문 문항에 대한 응답결과임.

고령 근로자 고용연장 제도

■ 경남 2차 베이비부머 세대의 고령 근로자 고용연장 제도(임금피크제, 고령자 계속고용제도, 재취업지원서비스 의무제공) 인지 비율을 살펴보면 임금피크제에 대해 인지하는 비율이 여성과 남성 모두 각각 50.8%, 62.9%로 가장 높았고 모든 제도에 대해 여성보다 남성의 인지 비율이 더 높은 것으로 나타남

그림 9 경남 2차 베이비부머 세대 고령 근로자 고용연장 제도 인비 비율 (n=283)

(단위: %)



03. 경남 중장년 여성 경제활동 지원 방향

생애주기 맞춤형 일자리 설계

- 지역의 생산가능인구 감소와 중장년 여성들의 높아진 근로의욕을 반영해서 청소년의 진로 진학 설계처럼 여성들의 노동시장 이탈 방지 및 진입 확대를 위한 생애주기 경력 설계 프로그램을 도입 및 운영해야 함
- 또한, 최근 노동시장에서 생애 주된 일자리에서 이직과 전직이 증가하고 있고 이러한 이·전직에 있어 남성보다 여성의 비율이 높은 만큼 이를 고려한 생애 설계가 필요함
- 경력 설계 프로그램은 직업 선호도와 경력 설계 방향을 기반으로 이론 중심이 아닌 참여형 프로그램 운영과 전문 컨설팅을 제공, 20대부터 60대까지 이들의 일 경험과 경력을 기반으로 한 생애주기 경력 설계 프로그램을 개발하고 운영해야 함
- 30대는 경력단절 예방, 40대는 일-가정 양립을 위한 시간제 일자리, 50대는 보수 교육을 통한 전문능력 향상, 60대는 고령 근로자 고용연장 제도를 활용할 수 있도록 정보를 제공하고 사회공헌 일자리로의 전환 지원 등 연령별 노동상황과 ① 현 직장에서 경력 성장, ② 동일 직무 이직, ③ 전직 및 창업을 통한 경력 전환 등 대상자별 계획을 고려한 생애 경력 설계를 할 수 있음

직무 맞춤형 프로그램 개발 및 운영

- 사무직이라도 제조업 사무직과 사회복지행정 사무직, 대학 및 교육 기관 사무직은 직무에 차이가 있어 세부 직종별 전문 교육을 강화해야 함. 따라서 재취업 혹은 이직을 희망하는 중장년 여성을 대상으로 희망하는 직무와 업종에 따른 맞춤형 프로그램 개발 및 운영하는 것이 필요함
- 여성의 이공계열 창업 및 취업을 지원할 수 있도록 새일센터의 이공계열 직업훈련 과정이 확대될 필요가 있고, 해당 교육과정은 경남 테크노파크의 기술교육 및 창업 과정들과 연계해서 운영하는 것도 좋은 대안이 될 수 있음
- 직무 맞춤형 프로그램은 담당 어드바이저 배정 후 구직자의 전문자격과 이전 직장 경력, 희망 직무를 반영해 훈련기간, 직종별 전문지식교육과 심화 교육을 선택하는 형태로 운영할 수 있음
- 훈련 기간은 기본 교육 이수 후 교육생의 요구에 따라 최대 연장 기간을 정해서 추가로 기간을 늘리는 방법으로 진행할 수 있음. 업무의 성격에 따라 실제 현장 학습 및 적응력이 중요한 요소이면 단기 직장체험 기회를 제공하는 것도 고려할 수 있음

경남 중장년 여성 재도약 채용 공제 신설

- 중소·중견 기업에 미취업 중장년 여성의 유입을 촉진하고, 정규직으로 취업한 중장년 여성의 장기근속을 돕기 위해 '경남 중장년 여성 재도약 공제'를 신설하길 제안함
- 미취업 중장년 여성의 중소·중견 기업 취업을 독려하기 위한 '경남 중장년 여성 재도약 공제'의 가입대상은 중소기업에 신규 취업하는 한부모와 다문화 가구, 중위소득 75% 이하 가구의 40세 이상 여성임
- '경남 중장년 여성 재도약 공제'는 청년내일채움공제와 유사하게 중장년 여성·기업·지자체가 공동으로 공제금을 적립하여 성과보상금 형태로 만기 공제금을 지급할 수 있음