



# Closing the Gender Gap

(성별격차 종식, 지금 행동하자)

## KOREA(한국)

여성의 교육부문에서의 괄목할 성취에도 불구하고, 노동시장에서의 성취는 남성에 비해 여전히 미흡함. 노동력 공급과 경제성장을 촉진하기 위해 노동시장에서의 양성평등 제고가 요구됨.

가족구조의 변화가(자녀 수 감소) 한 자녀 당 교육비 지출을 증가시켜 한국 여성은 교육부분에서 장족의 성취를 이루어냈다. 여학생들은 PISA 읽기 평가에서 남학생에 비해 우수(35점)하고, <u>대학학위</u>를 취득한 비율도 남녀가 다르지 않다(25-34세 남녀 중 63%가 대학을 졸업함). 과거에 비해 더 많은 여학생이 대학에서 과학, 기술, 공학, 수학을 전공하고 있지만, 아직도 컴퓨터와 공학분야 졸업생중 5분의 1만이 여성이다.

여성의 교육분야에서의 괄목할 성취가 아직까지 노동시장으로 성과로 이어지지는 못하고 있다; 여성의 경제활동참가율은 20년 전과 거의 같고 (OECD 평균이 65%인데 비해 한국은 55%임), 관리자 중여성의 비율도 10% 정도(OECD 평균은 3분의 1 정도)에 머물고 있다. 남녀간 임금격차도 OECD 국가 중가장 큰 39%이지만, 젊은 연령층에서는 10% 정도로 상당이 줄어들었다.

전반적으로 한국의 여성경제활동 참가 형태는 결혼과 출산으로 인해 감소하다가 자녀가 성장함에 따라 증가하는 M곡선으로 특징 지워진다.

육아휴직 및 보육제도 개선 등 최근의 정책변화가 부모의 일과 가정의 양립을 지원하고 있다. 그러나, 장시간 근로, 퇴근 후 회식문화, 출산으로 직장을 떠난 여성에게 불이익을 주는 연공서열에 따른 승진과 임금체계와 같은 직장문화에서는 사회정책 개선의 효과는 제한적일 것이다.

#### 여성의 경제활동 참가는 출산으로 감소하다가 자녀 성장에 따라 증가함 (M 곡선)



#### 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64

#### 여성의 경제활동참가율을 높이는 것은 예상되는 노동력 부족 문제를 해결하는 데 도움

노동력 규모 추계, 1000 명, 2010-2030



기업활동에서도 성별 격차는 여전하다. <u>여성기업인 비중</u>이 지난 10년간 증가해왔지만 그 비중은 고용주(종업원이 있는 자영업자) 중 25% 미만에 불과하다. 기업활동 기회에 대한 여성들의 인식 제고와 사업을 확장하려는 여성 기업가에 대한 지원이 필요하다.

한국의 지속적인 저출산은 2018년 이후 근로연령층의 감소로 이어질 것으로 예상된다. 젊은 남성에 비해서도 우수한 젊은 여성의 교육적 성취는 한국이 향후 예상되는 노동력 부족 문제를 해결하기 위해 인적자원을 보다 효과적으로 활용할 수 있다는 것을 의미한다. 남성 수준으로 여성의 경제활동참가율을 점진적으로 제고한다면 2030년까지 전체 노동력의 상당한 증가를 가져올 수 있다.

그러나 경제활동참가에 있어 양성평등을 이루기 위해서는 한국 남성은 가정에서 더 역할을 하여야 한다(현재 남성은 <u>무급근로</u>에 주 당 45분만 할애). 남성과 여성 모두에게 한국의 직장문화가 좀 더가정 친화적이 되어야 한다. 한국 남성과 여성 모두를 위해 일과 가정의 양립을 지원하고, 유급 및무급근로에 있어 양성평등을 제고시키기 위해서는 유연근로시간제, 파트타임 고용기회, 부성휴가(휴직) 및 성과임금체계가 일반적인 고용 안에서의 보편적인 특징이 될 필요가 있다.

(Version in English next page)

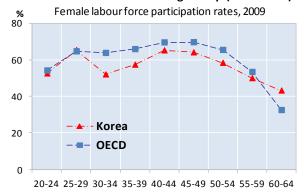
Despite large gains in female educational attainment, female labour market outcomes remain poor compared with men. Greater gender equality in the labour market is needed to boost labour supply and economic growth.

Women in Korea have made great strides in educational attainment as changing family structures (fewer children) have contributed to parents spending more on education per child. Girls are now outperforming boys in PISA reading assessments (by 35 score points) and as many young women as men now possess a <u>university degree</u> (63% of women and men aged 25-34 years have completed tertiary education). More women than before study Science, Technology, Engineering or Mathematics at universities, but gaps remain as only around a fifth of computing and engineering graduates are women.

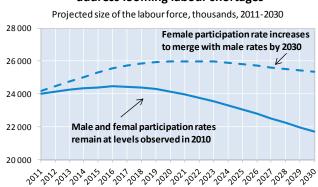
The considerable gains in educational attainment have yet to translate into better labour market outcomes for women; female labour force participation rates are about the same now as 20 years ago (55% compared to the OECD average of 65%) with 10% of all managerial positions being by women (compared to about one-third across the OECD)). The gender pay gap is also the highest among OECD countries at 39%, but at 10% the gap is considerably smaller among young adults.

Overall, Korea's female labour market participation is characterised by the "M curve" as participation decreases upon marriage, and further still upon childbirth, and increases when children grow up. Recent changes in Korean policy such as the development of parental leave and childcare supports help parents reconcile work and family commitments. However, as long as workplace cultures involve long working hours, socialising after work, and a seniority-based promotion and payment system which punishes women for leaving their job on childbirth, social policy reform will have limited effect.

### Female labour force participation decreases upon childbirth and increases when children grow up ("M-curve")



## Increased female labour force participation can help address looming labour shortages



There also remain gender gaps in entrepreneurial activity. Although the <u>share of female business owners</u> in Korea has increased over the past decade, the proportion is low at less than 25% of employers (self-employed with employees). More needs to be done to increase awareness of entrepreneurial opportunities among women, and to support female entrepreneurs who wish to expand their business.

Korea's past persistently low fertility rates are projected to contribute to a decline in the working age population from 2018 onwards. With educational attainment among young women now higher as that of young men, Korea could use its human capital more effectively to avoid looming labour shortages. A gradual increase in the female participation rates to male levels could generate a substantial increase in the total labour force by 2030.

However, to achieve gender parity in employment participation Korean men will need to do more at home (currently men spend just 45 minutes on <u>unpaid work</u> per week). Korean workplace practices for both men and women will have to become more family-friendly. Flexible working-time arrangements, part-time employment opportunities, paternity leave and performance-related pay will need to become a common feature *within* regular employment profiles in Korea to help Korean men and women to better reconcile work and family life and generate greater gender equality in paid and unpaid work.