

Doing Better for Families

한국

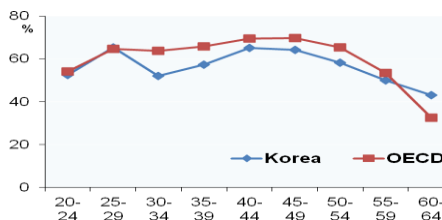
여성 취업율이 낮은 가운데 결혼과 자녀 출산도 늦어지고 있다

한국의 합계출산율은 2009년 1.15로 OECD 국가 중 가장 낮다. 출산을 하락은 주로 기혼여성들이 자녀를 적게 가지는 것과 - 세자녀 이상 가진 가족이 한국에서 드물어지고 있다 - 독신 여성의 수가 증가한데 기인한다. 교육수준이 높으면서 직업을 가지고 도시에 사는 여성일수록 결혼을 늦추는 경향이 있다.

저출산과 함께 여성 취업율도 2009년 52.2%로 OECD 평균 59.6%에 비해 상당히 낮다. 한국은 출산율을 높이는 동시에 여성의 노동시장 참여도 높여야 하는 이중의 도전에 직면하고 있다.

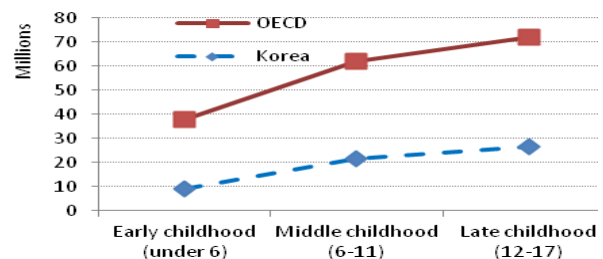
한국 여성의 노동시장 참여는 M 곡선으로 특징지어지는데 이는 여성의 취업이 출산으로 인해 감소했다가 아이들이 성장함에 따라 증가하는 현상을 말한다. 출산에 따른 휴직(또는 이직) 현상을 완화하기 위해서는 근로자의 일과 가정(육아)의 양립을 지원하는 사회정책이 필요하다. 그러나 한국은 가족에 대한 급부 비중이 국내 총생산의 1% 미만으로, 가족 지원에 대한 공공지출은 OECD 국가 중 가장 낮다. 한국은 어린 자녀가 있는 일하는 부모를 지원하기 위한 유급 보육체계를 더욱 발전시켜 나가야 한다.

Korean Female Employment Rates by Ages(2007)



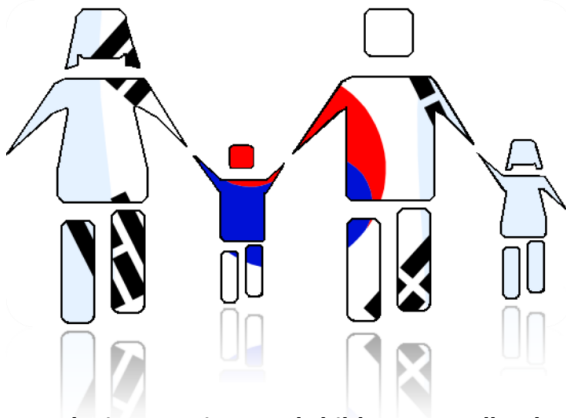
Cumulated Public Spending per Child in Korea(2007)

National currency unit (KRW)



한국의 직장문화(장시간 근로, 회식 문화, 적은 휴가)는 부모들로 하여금 일과 가족생활을 병행하기 어렵게 만든다. 교육에 대해 커다란 투자를 한 한국의 많은 젊은이들은 자녀를 갖기 전에 먼저 안정적인 정규직 일자리에 자리잡기를 희망한다. 그러나 자녀 양육을 위해 일단 직장을 떠난 한국 여성들이 일자리로 돌아오고자 하면, 흔히 저임금, 시간제, 임시직인 비정규직 일자리에 직면하게 된다. 그래서 여유가 있다면 여성들은(어머니) 열악한 직장으로 복귀하기 보다 집에 머무르는 편을 택하게 된다. 그 결과 한국에서 근로연령층 인구가 감소함에 따라 더 많은 여성들이 취업할 필요가 있음에도 불구하고, 아이는 적게 낳고 여성 취업율도 매우 낮은 것이다.

여성의 교육수준이 남성을 능가하고 또한 노동력(노동인구) 감소가 예상되는 상황에서 한국 경제는 인적 자본에 대한 보다 효율적인 투자를 통해 그 성장동력을 유지시켜 나갈 필요가 있다. 한국의 남성들(아버지)은 더 많은 여성들이 일 할 수 있도록 더 많은 가사일을 해야 한다. 동시에 일과 가정의 조화를 위해 유연근로시간제, 파트타임 근로, 성과연계 보상제도 등이 정규직 고용의 틀 안에서 보다 촉진될 필요가 있다.



Doing Better for Families Korea

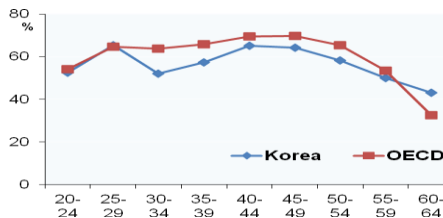
Delaying marriage and children, as well as low female employment rates

At 1.15 children per woman, Korea's total fertility rate in 2009 was the lowest in the OECD. The decline in the fertility rate is mainly explained by married women having fewer children – families with three or more children have become rare in Korea - and a rise in the number of single women. Korean women who are more educated, have jobs, and live in cities are likely to put off marriage.

In addition to the low fertility rate, the female employment rate was also low at 52.2% in 2009, well below the OECD average of 59.6%. Korea has to face up to the dual challenge of promoting female labour market participation and increasing fertility rates.

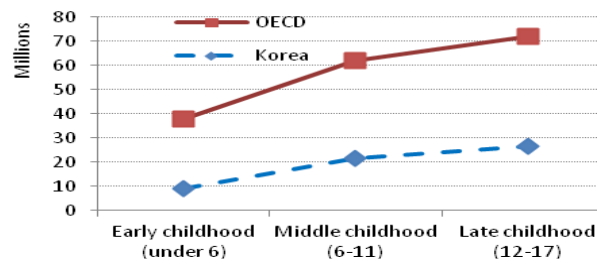
Korea's female labour market participation is characterised by the "M curve," which implies that female employment participation decreases upon childbirth and increases when children grow up. In order to mitigate the effect of taking leave upon childbirth Korean social policies help workers to find a better balance between work and care commitments. However, with less than 1% of GDP allocated to family benefits, Korea is the OECD country with the lowest public expenditure on family benefits. Korea should further develop its paid childcare system to help working parents with the cost of young children.

Korean Female Employment Rates by Ages(2007)



Cumulated Public Spending per Child in Korea(2007)

National currency unit (KRW)



Korea's workplace practices (long working hours, socializing after work, little leave) make it difficult for parents to combine work and family life. After high private investments in education, many young Koreans first want to establish themselves in the regular employment before having children. However, once Korean women who have left the labour force to care for children, wish to return to work, they often end up in non-regular employment which is often low paid, part-time, and temporary. So if they can afford it, mothers will stay at home rather than return to a low-quality job. The result is too few babies and too little female employment, while Korea needs more women in employment as its working age population is declining.

With female educational attainment levels now surpassing those of men, and with projected declines in the labour force, Korea's economy needs to make a more efficient use of its investment in human capital to keep its economic engine going. Korea's fathers should do more work at home to facilitate more women to be in work. At the same time, there should be a greater role for flexible working-time arrangements, part-time employment opportunities, and performance-related pay *within* regular employment profiles to facilitate Koreans to better reconcile work and family life.