

전태일로부터 50년 : 코로나19와 여성노동의 현황과 과제

◎ 일 시 : 2020. 11. 10(화) 오전 10:00 - 12:00

◎ 장 소 : 전태일 기념관 2층

◎ 주 관 :  **한국노총중앙연구원**
FKTU RESEARCH CENTER

◎ 주 최 :  **한국노동조합총연맹**
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

세 부 일 정

	■ 사전사회 황선자 (한국노총중앙연구원 부원장)
10:00~10:10	■ 개회 및 인사말 ▶ 허권 (한국노동조합총연맹 상임부위원장)
	■ 토론회 사회 ▶ 신경아 (한림대 사회학과 교수)
10:10~10:30	■ 발제1. 코로나19의 여성노동 위기현황과 정책과제 ▶ 김난주 (한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원)
10:30~10:50	■ 발제2. 노동조합의 여성연대 전략 : 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제 ▶ 박현미 (한국노총중앙연구원 선임연구위원)
10:50~11:30	■ 토론 ▶ 정연실 (한국노총 여성본부장) ▶ 나지현 (전국여성노조 위원장) ▶ 정보영 (청년유니온 정책팀장) ▶ 최영미 (한국가사노동자협회 대표)
11:30~12:00	■ 질의응답 및 종합토론
12:00	■ 폐회

목 차

인사말

허 권(한국노동조합총연맹 상임부위원장)

발제문1 코로나19의 여성노동 위기현황과 정책과제

김 난 주(한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원)

제1장 들어가는 말	3
제2장 글로벌 금융 위기 이후 10년 간 여성노동	8
1. 고용률 및 실업률	8
2. 비경제활동인구	9
3. 취업자	13
가. 일시휴직자	14
나. 주 평균 근로시간	15
다. 주 15시간 미만 취업자	15
라. 취업자 대비 고용보험 가입자 비율	16
4. 임금노동자	17
가. 임금노동자 추이	17
1) 정규직, 비정규직 추이	18
2) 저임금 노동자 추이	20
3) 최저임금 미만 노동자 추이	22
4) 사업체 규모	24
5) 고용보험 가입	25
6) 노동조합	26
7) 보건복지서비스업	28
8) 근속년수	29

나. 임금 현황	29
1) 월평균 임금	29
2) 시간당 임금	31
3) 보건업 및 사회복지서비스업 임금 현황	23
제3장 코로나19와 여성노동	3
1. 경제위기 전후 여성노동 현황	3
가. IMF(1997-1998)	3
1) 경제활동인구	3
2) 취업자	34
나. 글로벌 금융 위기(2008-2009)	73
2) 취업자	39
3. 코로나19와 여성노동	41
가. 월별 동향	41
1) 고용률	41
2) 실업률	43
3) 비경제활동인구	45
4) 취업자	48
나. 분기별 동향	51
1) 경제활동인구	51
2) 취업자	52
3) 시간관련추가취업가능자	57
4) 실업자	60
5) 비경제활동인구	61
제4장 정책 과제	63
<부록 1> 경제활동인구	76

박 현 미(한국노총중앙연구원 선임연구위원)

제1장 서론	73
제2장 성차별적인 임금교섭과 그 실현 조건 및 배경	57
1. 섬유노조의 성차별적 임금교섭 사례	5
2. 성차별적 임금교섭 배경과 노동조합의 조건	8
제3장 외국 노동조합의 여성 고용차별 대응 사례와 시사점	38
1. 스웨덴 노조 대응 사례의 특징	8
2. 미국 노조 사례의 특징	84
3. 스웨덴과 미국 노조 사례의 공통 특징	8
제4장 결론 : 성별 임금격차 해소 위한 노조의 조건과 실천과제	88
1. 조건 1: 여성의 노조 조직률 제고	8
2. 조건 2: 성별 임금격차에 대한 관심과 문제의식 제고	09
3. 조건 3: 타 운동세력과의 연대 전략 실현과 범 대책위 구성	29
<부록>	4

토론문

토론문 1_정 연 실 (한국노총 여성본부장)	105
토론문 2_나 지 현 (전국여성노조 위원장)	106
토론문 3_정 보 영 (청년유니온 정책팀장)	110
코론문 4_최 영 미 (한국가사노동자협회 대표)	117

인사말

허 권 (한국노동조합총연맹 상임부위원장)

안녕하십니까?

한국노총 상임 부위원장 허권입니다.

바쁜 일정에도 토론회에 참석해주신 모든 분께 감사의 말씀을 드립니다.

먼저 이 자리를 마련해주신 ‘아름다운 청년 전태일 전태일 50주기 범국민행사위원회’에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

아울러 본 토론회의 사회를 맡아주신 신경아 한림대 교수님, 코로나19가 여성노동에 미친 영향을 진단하고, 젠더 평등한 노동시장 구현을 위한 정책과제를 제시해 주실 김난주 한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원님, 노동조합의 여성연대 전략 차원에서 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제를 말씀해 주실 박현미 한국노총 중앙연구원 선임연구위원님께서도 감사의 인사를 드립니다.

지정토론자로 참석하셔서 노동조합과 여성노동자의 과제에 대해 토론해 주실 정연실 한국노총 여성본부장님, 나지현 전국여성노조 위원장님, 정보영 청년유니온 정책팀장님 그리고 최영미 한국가사노동자협회 대표님께서도 감사드립니다.

1970년 11월 13일 아름다운 청년 전태일은 평화시장 노동자들의 참상을 고발하시며 스스로 불꽃이 되셨습니다. 그로부터 반세기가 지난 오늘 우리는 자신보다 열악한 상황에 있는 동료 노동자에 대한 전태일 열사의 헌신과 연대정신을 되새기며 실천하기 위해 이 자리에 모였습니다. 전태일 열사는 밤잠도 못 자고 점심조차 굶고 일하는 어린 시다들에게 버스 값을 털어서 풀빵을 사주었습니다. 일이 끝난 뒤 지친 몸으로 두세 시간씩 걸어서 새벽녘에서야 집에 도착했던 전태일 열사의 연대정신은 오늘날까지도 한국 노동운동에 커다란 울림을 주고 있습니다.

현재 노동조합, 노동운동은 정당성, 대표성 위기에 놓여 있습니다. 이기주의 집단으로 비판받고 있습니다. 전태일 열사의 연대정신이 어느 때보다 절실한 상황입니다.

전태일 열사가 노동자들의 비참한 노동 현실을 세상에 알리시며 분신 항거하신 지 50년이 지났지만 노동시장에서 여성의 지위는 크게 변하지 않았습니다. 특히 노동시장 내 여성의 지위를 핵심적으로 보여주는 성별 임금격차는 우리나라가 OECD 회원국 중 독보적으로 1위를 유지하고 있습니다. 최근 코로나 19로 인한 실직과 임금손실 등의 고용 충격도 여성에게 집중되어 나타나고 있습니다.

아무쪼록 오늘 이 자리가 노동조합의 여성연대 전략의 시금석을 마련하고 성별 임금격차 OECD 제1위국이라는 오명을 벗을 수 있는 실천적 과제를 도출하는 공론의 장이 되기를 기대합니다.

마지막으로 토론회에 참석하신 모든 분의 건강과 건승을 기원합니다.

고맙습니다.

2020년 11월 10일

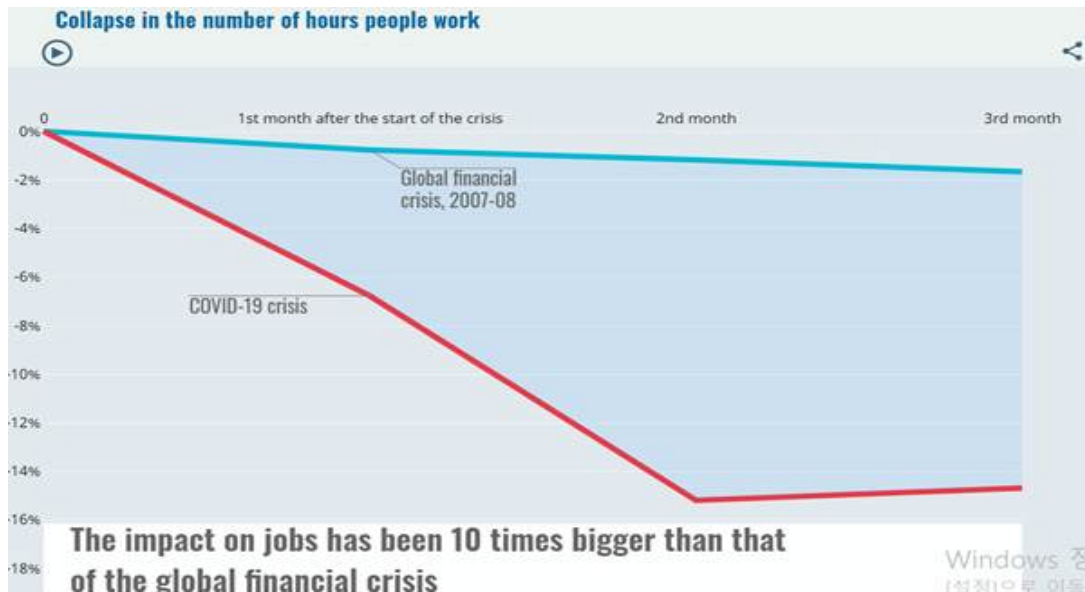
[발제문 간지]

코로나19의 여성노동 위기현황과 정책과제
(Covid-19 and Women's Work : Challenges and Policy Response)

김 난 주(한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원)

제1장 들어가는 말

- OECD는 2020년 고용전망에서 코로나19는 대공황 이후 최악의 일자리 위기로 빈곤과 불평등을 확대. 코로나19의 영향은 앞으로 수년 간 미칠 것으로 전망. 일자리 위기가 사회 위기로 바뀌는 것을 막기 위해 할 수 있는 모든 조치를 할 것을 제안¹⁾
- 코로나19가 경제를 강타함에 따라 수백만 명의 사람들이 일자리를 잃으며 전례없는 일자리 손실 발생. 코로나19 위기가 고용 및 근무 시간에 미치는 누적 영향이 2008년 글로벌 금융 위기와 비교하여 일부 국가는 위기 첫 3달 근로시간이 10배 이상 감소



주 : 호주, 캐나다, 일본, 한국, 스웨덴, 미국 국가 평균

자료 : https://www.oecd.org/employment-outlook?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=empoutlookjul2020&utm_content=en&utm_term=pac

[그림 1] Collapse in the number of hours people work

1) https://www.oecd.org/employment-outlook?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=empoutlookjul2020&utm_content=en&utm_term=pac

<표 1> OECD 국가별 고용 및 노동 시간 감소 비교(글로벌금융위기 VS COVID19)

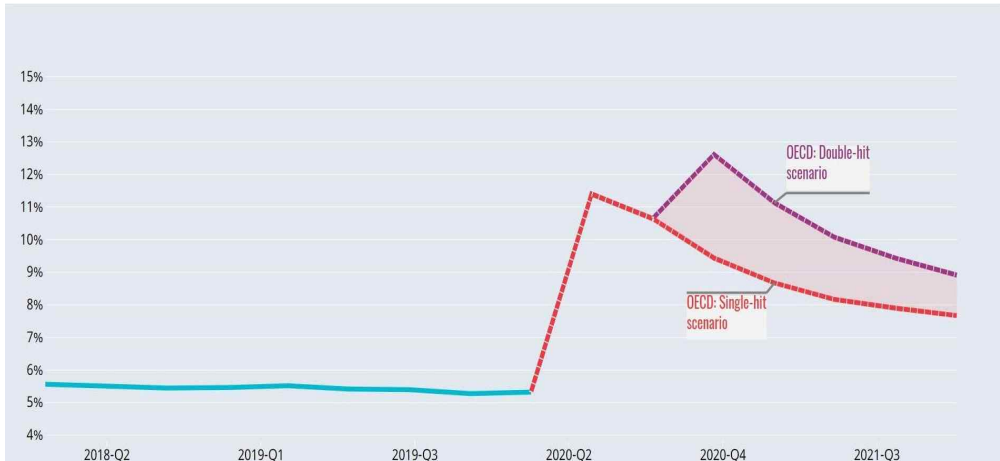
	위기 시작 이후 첫 3달	Global Financial Crisis (2008-09)	COVID-19 crisis		Contribution of average hours worked
				of which : contribution of total employment	
Australia	1	-0.56	0.87	-0.02	0.89
	2	-0.66	-8.71	-4.60	-4.11
	3	0.61	-9.39	-6.35	-3.04
Austria	1		-11.44	-1.77	-9.67
	2		-25.47	-3.34	-22.14
Canada	1	-0.99	-15.68	-4.98	-10.70
	2	-2.25	-28.42	-14.47	-13.95
	3	-2.76	-23.91	-13.34	-10.57
Israel	1		-21.56	-0.24	-21.33
	2		-35.29	-0.59	-34.70
Italy	1		-28.15	-0.46	-27.69
	2		-38.74	-1.39	-37.35
	3		-17.43	-1.40	-16.02
Japan	1	-3.28	-6.56	0.04	-6.61
	2	-2.30	-2.70	-0.12	-2.58
	3	-2.25	-14.46	-1.60	-12.87
Korea	1	1.52	-8.50	-2.39	-6.11
	2	0.56	-15.37	-3.48	-11.90
	3	-0.07	-9.45	-3.04	-6.41
Mexico	1		0.24	0.01	0.22
	2		-45.45	-19.01	-26.44
	3		-40.60	-19.21	-21.39
Sweden	1	-0.85	-6.38	-1.13	-5.25
	2	-0.85	-12.13	-1.95	-10.17
	3	-2.56	-11.74	-1.73	-10.01
United Kingdom	1	-0.37	-6.91	0.25	-7.16
	2	-0.03	-22.53	-0.92	-21.61
United States	1	-0.49	-4.40	-1.86	-2.55
	2	-1.58	-23.80	-15.23	-8.57
	3	-3.00	-18.97	-13.13	-5.84

주 1. 글로벌금융위기 시작점은 2008년 10월. COVID19 위기 시작점은 일본은 2020년 1월, 나머지 국가 2020년 2월

2. 위기가 시작된 달에 근무한 시간 대비 총 근무 시간의 백분율 변화

자료 : OECD Employment Outlook 2020. COVID19: From a health to a jobs crisis – Figure 1.9. The cumulated impact of the COVID19 crisis on employment and hours of work is ten times greater than during the global financial crisis

- 실업은 2021년까지 높게 유지될 것으로 전망, 실업률은 2019년 말 5.3%에서 2020년 말까지 거의 10%에 이를 것으로 예상, 두 번째 유행병이 닥칠 경우 12%까지 올라갈 것으로 예상. 2021년까지는 일자리 회복은 예상되지 않음.



주 : 2020년 2분기 이후 분기별 전망

자료 :

https://www.oecd.org/employment-outlook?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=empoutlookjul2020&utm_content=en&utm_term=pac

[그림 2] 실업률 두 가지 시나리오

- 코로나19는 취약한 노동자들을 위기에 직면하게 함. 저임금 노동자는 봉쇄기간(lockdown) 동안 필수 서비스를 제공하는 핵심적인 역할을 함과 동시에 작업 중 코로나바이러스에 노출될 위험도 큼. 정규직이 아닌 비정규직 노동자, 특히 자영업자가 치명타를 받음. 청년들은 단기적으로 취업이나 인턴십을 확보할 기회가 부족한 암울한 전망에 직면함. 여성은 이전의 위기와 달리 남성보다 고용 감소폭이 더 큰데 이는 보육시설과 학교 폐쇄로 인한 자녀 돌봄이 여성 노동자에게 가중된 결과로 볼 수 있음²⁾
- 딜로이트는 코로나19로 인한 산업에 미치는 영향은 전세계적으로 ‘항공, 여행 및 호텔’ 분야가 막대한 영향을 받을 것으로 예측, ‘항공·여행 및 호텔’ 분야는 여성 종사 비율이 높아 여성에게 미치는 영향이 남성보다 클 것으로 예상함³⁾

2) OECD Employment Outlook 2020, COVID-19: From a health to a jobs crisis
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp_ =fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e900

3) 연합뉴스(2020.4.2.), 딜로이트 "코로나19, 항공·정유·금융·부동산에 충격 커"
<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=001&aid=0011517377>

- 한국 딜로이트그룹이 발간한 '코로나19의 산업별·지역별 영향' 보고서에서 U자형 회복 시나리오와 L자형 침체 시나리오를 가정해 코로나19 사태가 11개 산업군에 미치는 영향 분석
- U자형 회복은 올해 상반기 경기 침체 후 빠른 회복을, L자형 침체는 코로나19 사태 장기화와 더딘 경기 회복을 각각 가정한 시나리오. 산업군 가운데 ‘항공·여행·호텔’, ‘정유·가스·석유화학’, ‘금융’, ‘부동산 등은 U자형 회복과 L자형 침체 상황에서 세계 전 지역에서 코로나 19 확산의 막대한 영향을 받을 것으로 전망

섹터	한국		중국		미국		유럽		동남아시아	
	U자형 회복	L자형 침체	U자형 회복	L자형 침체	U자형 회복	L자형 침체	U자형 회복	L자형 침체	U자형 회복	L자형 침체
통신, 미디어 및 엔터테인먼트	M	N	M	N	M	N	M	N	N	N
반도체	N	M	N	M	N	M	N	M	N	N
스마트폰	M	H	M	H	M	H	M	H	N	N
자동차 및 자동차부품	H	H	H	H	H	H	H	H	M	M
필수·일반 소비자재	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
리서리	M	M	M	M	M	M	M	M	-	-
유통 (오프라인)	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
유통 (온라인)	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
항공, 여행 및 호텔	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
정유, 가스 및 석유화학	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
금융	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
부동산	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
제약 바이오	N	M	N	M	M	M	M	M	-	-

U자형 회복: 상반기 침체 후 빠른 회복 시나리오

L자형 침체: 장기화 및 더딘 회복 시나리오

H 막대한 영향

M 중간 수준의 영향

N 중립적 또는 적은 영향

O 높은 수요/기회

자료 : 연합뉴스(2020.4.2.), 딜로이트 "코로나19, 항공·정유·금융·부동산에 충격 커
<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=101&oid=001&aid=0011517377>

[그림 3] 코로나19의 산업별·지역별 영향

- 통계청은 9월 생산·소비·투자, 3개월만에 ‘트리플 증가’를 발표함. 산업 생산 증가는 제조업 생산이 5.9% 늘었다. 자동차(13.3%), 전자부품(9.2%), 반도체(4.8%), 수도·하수·폐기물처리(6.4%), 도소매(4.0%), 운수·창고(2.7%), 전문·과학·기술(2.4%) 등에서 증가. 코로나19 재확산에 따른 사회적 거리두기 상향으로 숙박·음식점(-7.7%), 금융·보험(-2.4%), 예술·스포츠·여가(-1.9%), 교육(-1.8%) 등은 전월대비 감소⁴⁾

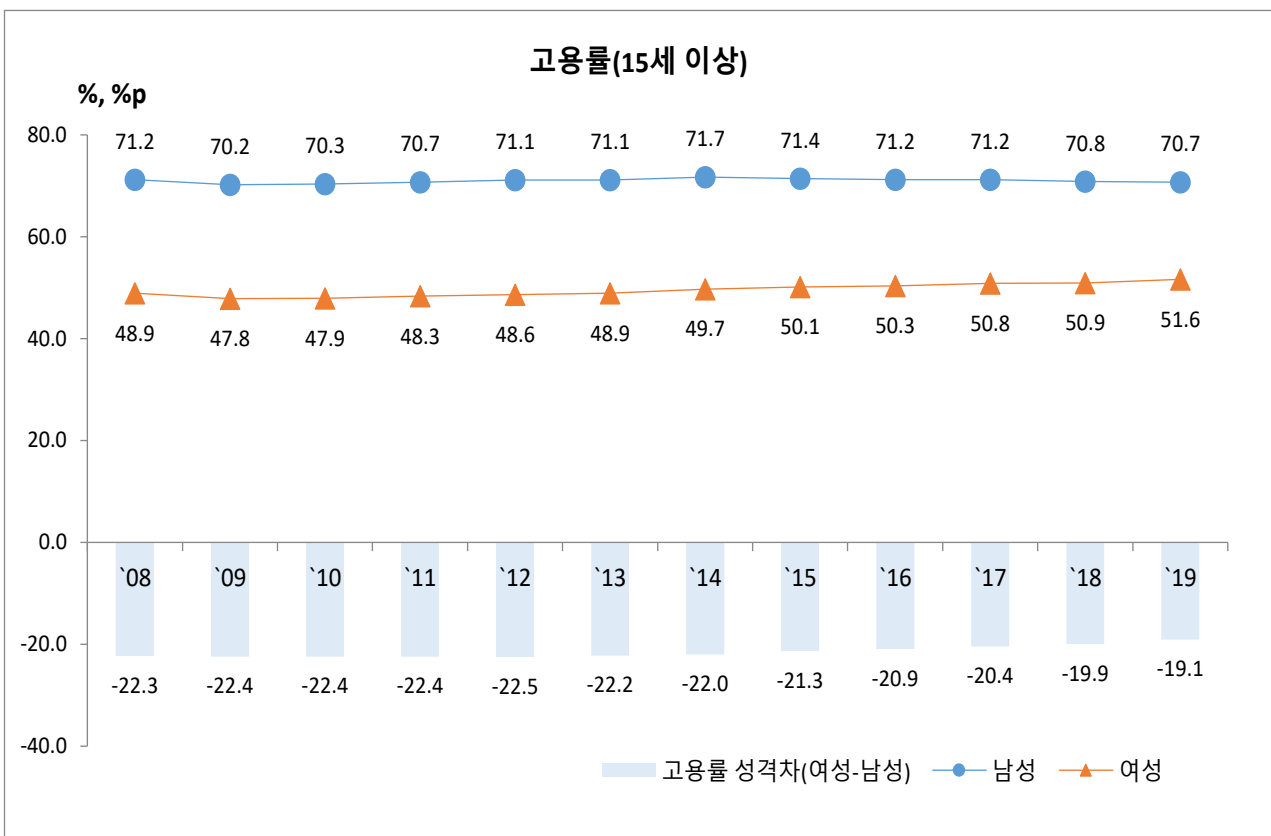
4) 연합뉴스(2020.10.30.), 9월 생산·소비·투자, 3개월만에 '트리플 증가'...수출 개선효과(종합), <https://www.yna.co.kr/view/AKR20201030020752002?input=1195m>

- OECD가 코로나19의 고용 위기에 취약한 집단으로 본 감염으로부터 안전이 담보되지 않은 저임금 필수노동자, 취업 기회가 없어진 청년층, 자녀 돌봄 부담이 가중된 여성노동자들의 문제는 한국 노동시장에도 그대로 적용됨. 또한 딜로이트 전망에서처럼 대면서비스업 종사 비율이 높은 한국 여성노동자가 코로나19로 남성 보다 일자리 상실의 위험도 큼.
- 본 발제에서 코로나19와 여성노동 위기 현황을 살펴보고 정책적 시사점을 도출하고자 함.

제2장 글로벌 금융 위기 이후 10년 간 여성노동

1. 고용률 및 실업률

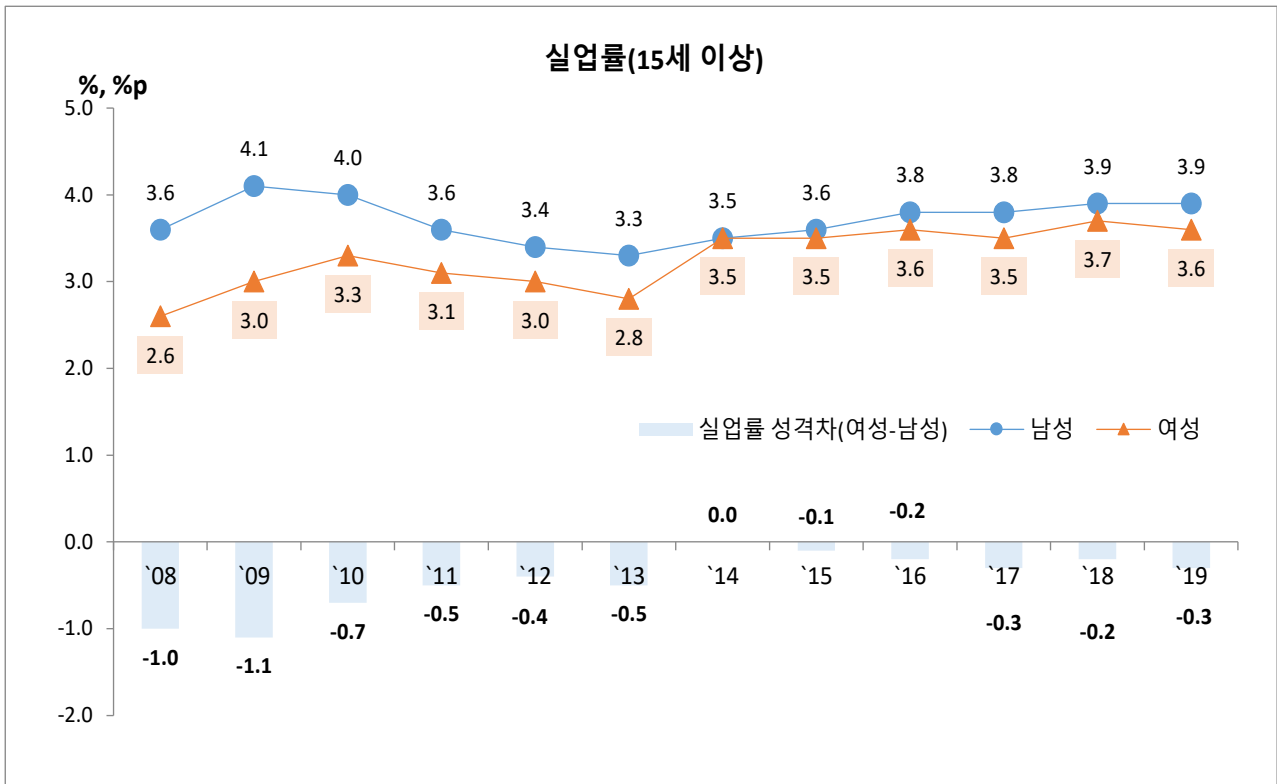
- 2008년 금융위기 영향으로 2009년 여성고용률은 52.3%로 전년 대비 1%p 하락, 남성은 0.9%p 하락. 2008년 수준의 고용률 회복에 여성은 2012년 53.5%로 만회, 남성은 2011년 74.6%로 2008년 수준 회복



자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 4] 성별 고용률(2008-2019)

- 2008년 금융위기 영향으로 2009년 여성실업률은 3%로 전년 대비 0.4%p 상승, 남성은 0.5%p 상승. 실업률 감소폭과 수준은 여성이 남성보다 낮았지만 금융위기 이후 남성이 2010년부터는 실업률 하락한 것에 비해 여성은 2010년까지 2년 연속 실업률 상승. 2019년까지 여성과 남성 모두 금융위기 이전의 실업률 회복은 안 됨.

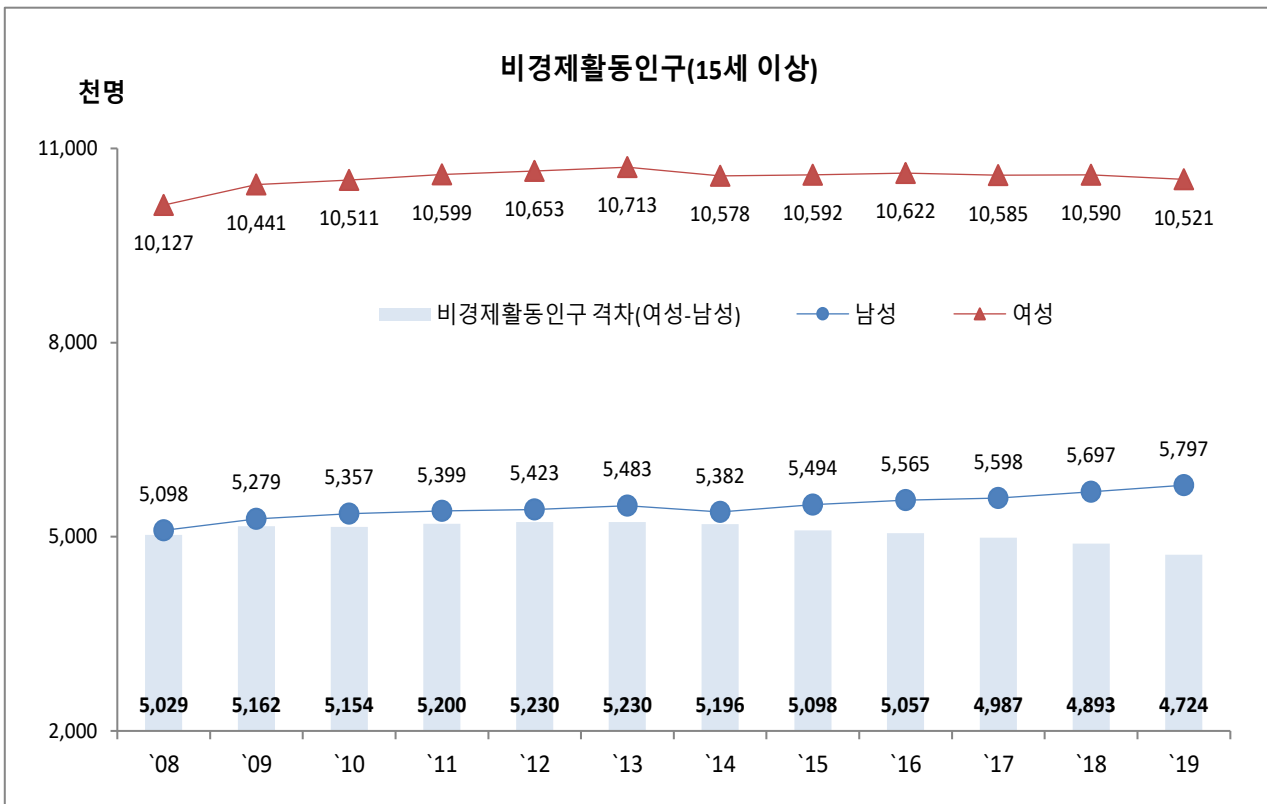
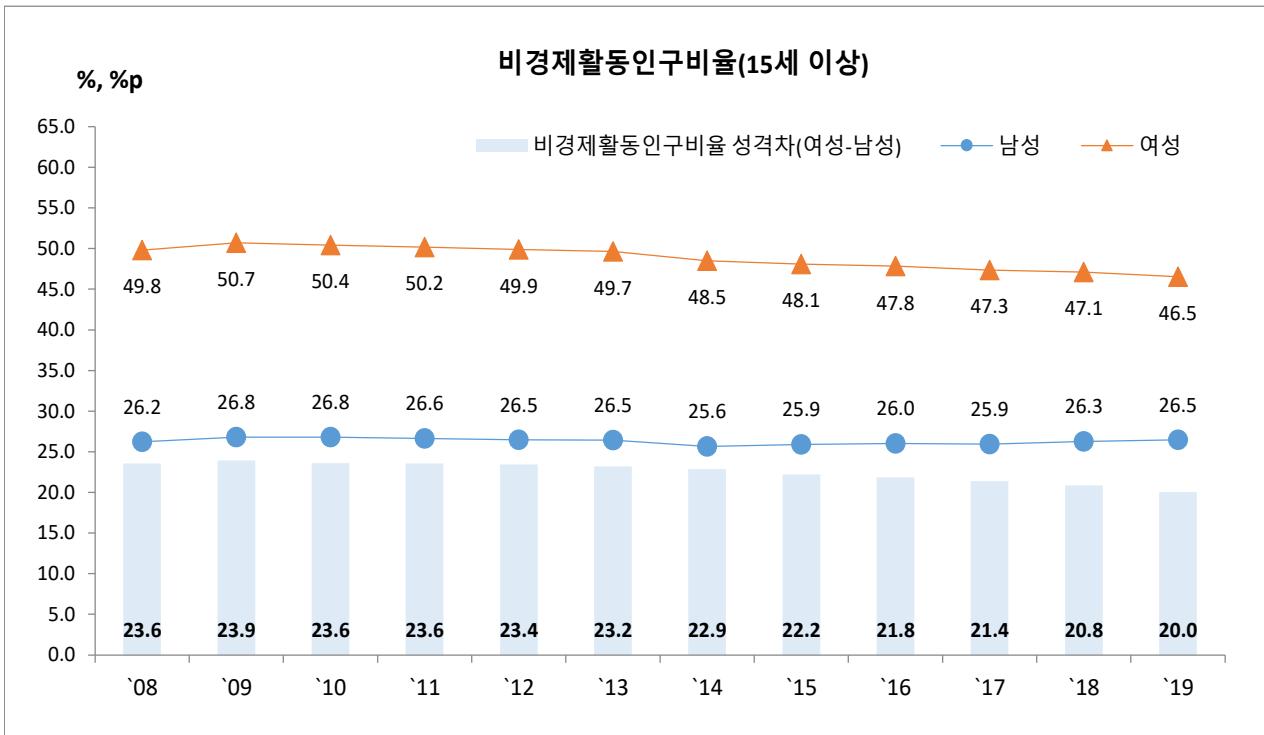


자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 5] 성별 실업률(2008-2019)

2. 비경제활동인구

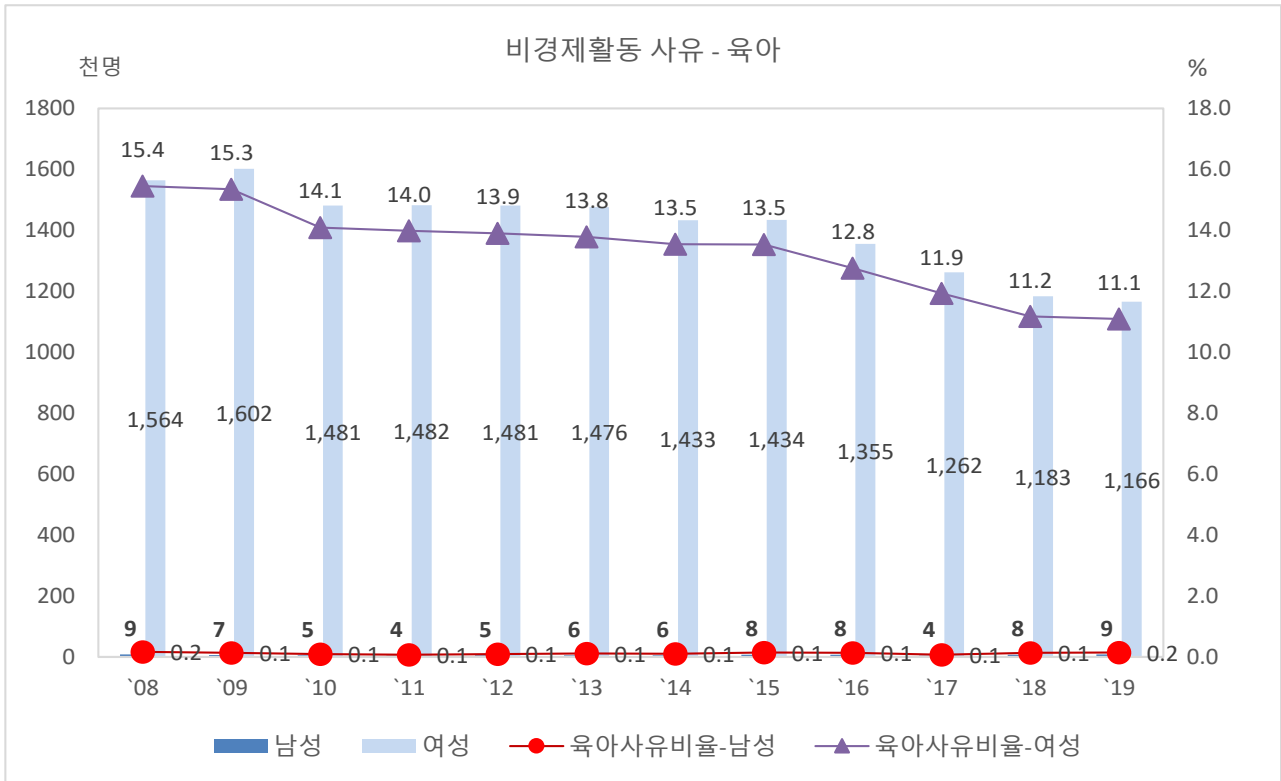
- 2008년 금융위기 이후 여성실업률 감소폭이 남성 보다 작은 것은 여성은 경제 위기 영향으로 일자리를 포기하는 비경제활동인구 비율이 상승하였기때문임. 2009년 여성 비경제활동인구비율은 46.0%로 2008년 대비 0.8%p 상승하였고 46%는 최근 10년 간 가장 높은 수치임. 남성도 금융위기로 비경제활동인구 비율이 상승하였으나 2009년 23%로 전년 대비 0.4%p 상승하여 여성보다 상승폭이 적음. 비경제활동인구 비율에서 남성은 2010년 2008년 수준으로 돌아왔으나 여성은 2011년에 2008년 수준으로 돌아와 비경제활동인구의 경제활동인구 유입에 차이가 남



자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 6] 성별 비경제활동인구 비율(2008-2019)

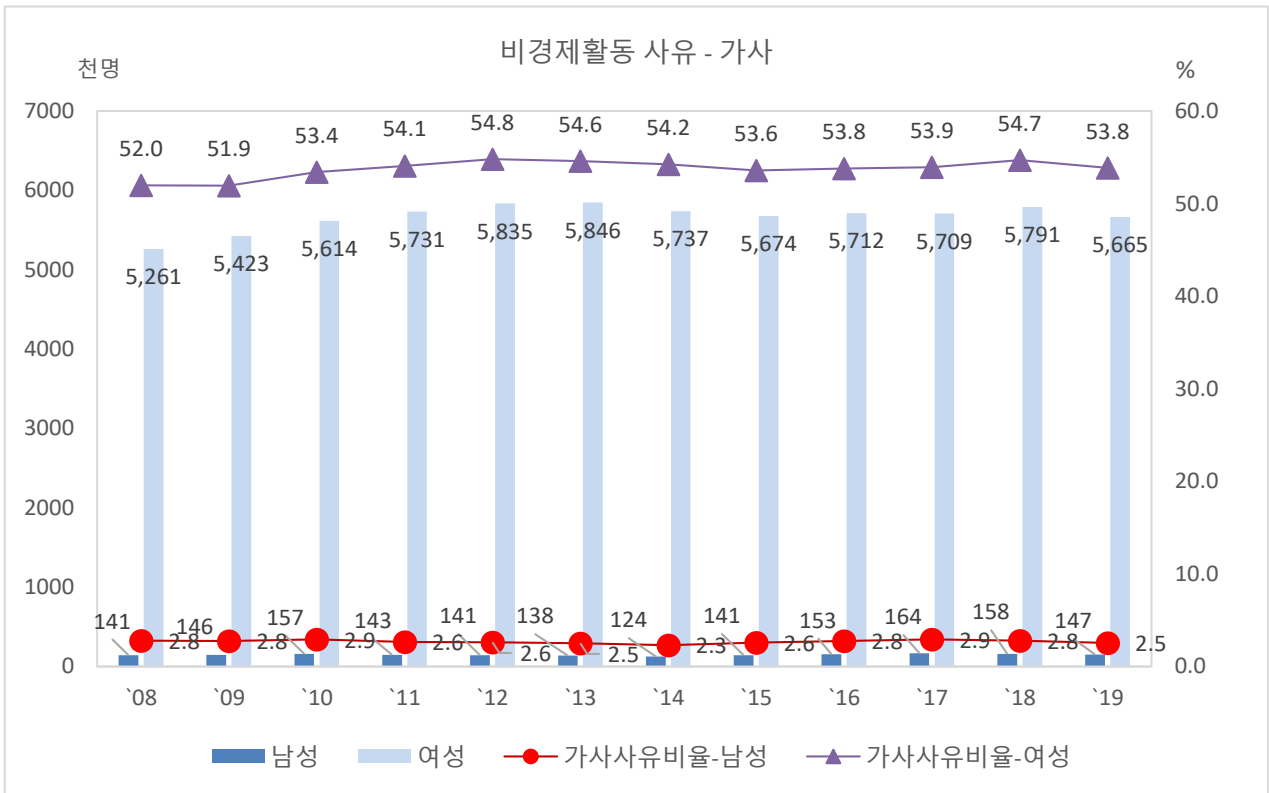
○ 비경제활동인구 사유 중 ‘육아’로 인한 비경제활동인구는 2009년 여성은 전년 대비 38천명 증가한 것에 비해 남성은 2천명 감소. 2009년 이후 여성 비경제활동인구 중 육아는 2019년까지 규모와 비율 모두 감소와 하락 지속. ‘육아’가 비경제활동인구 중 차지하는 비율은 2019년 여성은 11.1%, 남성은 0.2%



자료 : 통계청, 2008-2009 경제활동인구 원자료

[그림 7] 성별 비경제활동인구 사유별 현황 - 육아(2008-2019)

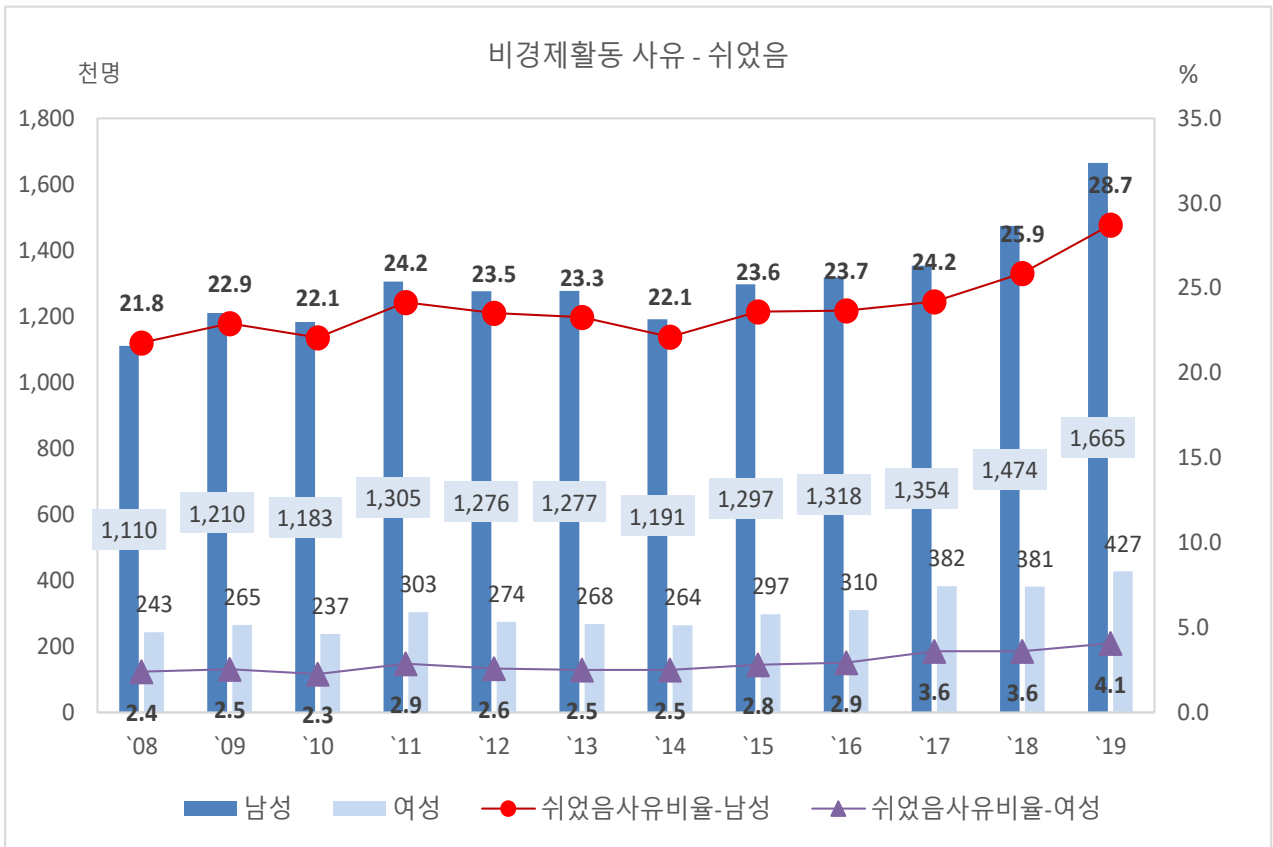
○ 비경제활동인구 사유 중 ‘가사’로 인한 비경제활동인구는 2009년 여성은 전년 대비 162천명 증가한 것에 비해 남성은 5천명 증가. 2009년 이후 여성 비경제활동인구 중 ‘가사’는 2013년 5,846천명까지 증가한 이후 2019년 5,665천명까지 감소. 여성 비경제활동인구 중 ‘가사’가 차지하는 비율은 50% 이상 불변.



자료 : 통계청, 2008-2009 경제활동인구 원자료

[그림 8] 성별 비경제활동인구 사유별 현황 - 가사, 쉬었음(2008-2019)

- 비경제활동인구 사유 중 '쉬었음'으로 인한 비경제활동인구는 2009년 여성은 전년 대비 22천명 증가한 것에 비해 남성은 100천명 증가. 2009년 이후 여성 비경제활동인구 중 '쉬었음'은 2016년 이후 증가 추세. '쉬었음'이 차지하는 비율은 남성 비경제활동인구 중에서는 20% 이상을 유지, 여성은 2017년 3%를 초과.

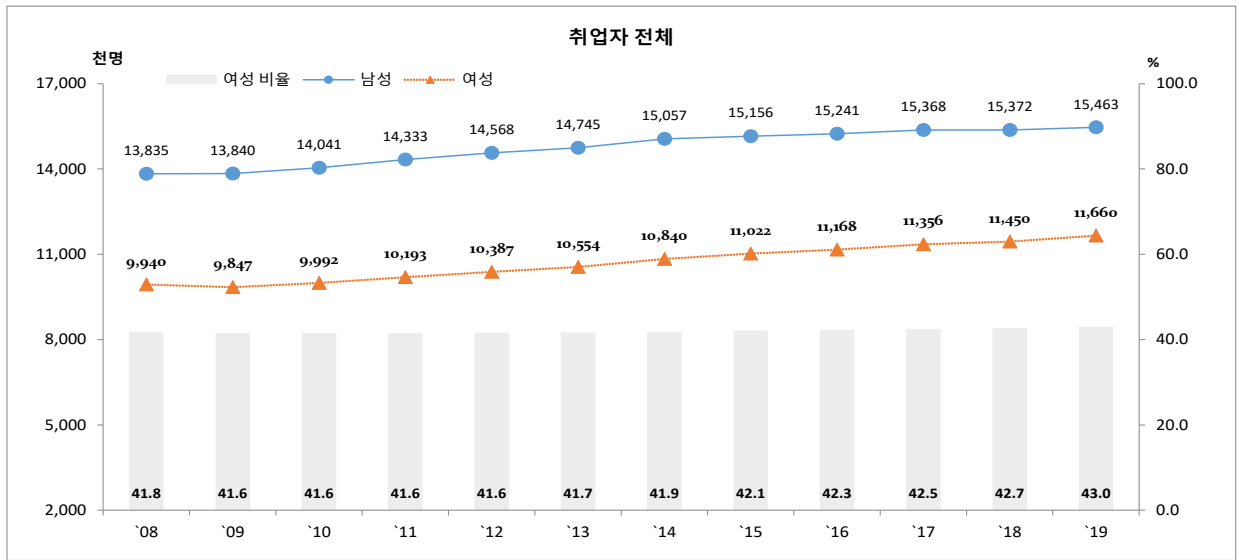


자료 : 통계청, 2008-2009 경제활동인구 원자료

[그림 9] 성별 비경제활동인구 사유별 현황 - 쉬었음(2008-2019)

3. 취업자

○ 2008년 대비 2009년 취업자수는 남성은 5천명 증가, 여성은 93천명 감소. 여성취업자수는 2009년 전년 대비 감소 이후 2010년 이후 전년 대비 매년 증가. 남성은 2009년부터 2019년까지 취업자수 매년 증가. 전체 취업자 중 여성 비율은 2008년 41.8%에서 2009년 41.6%로 하락한 이후 2014년 41.9%로 상승. 2015년은 42%로 상승하고 2019년에는 43%로 차지.

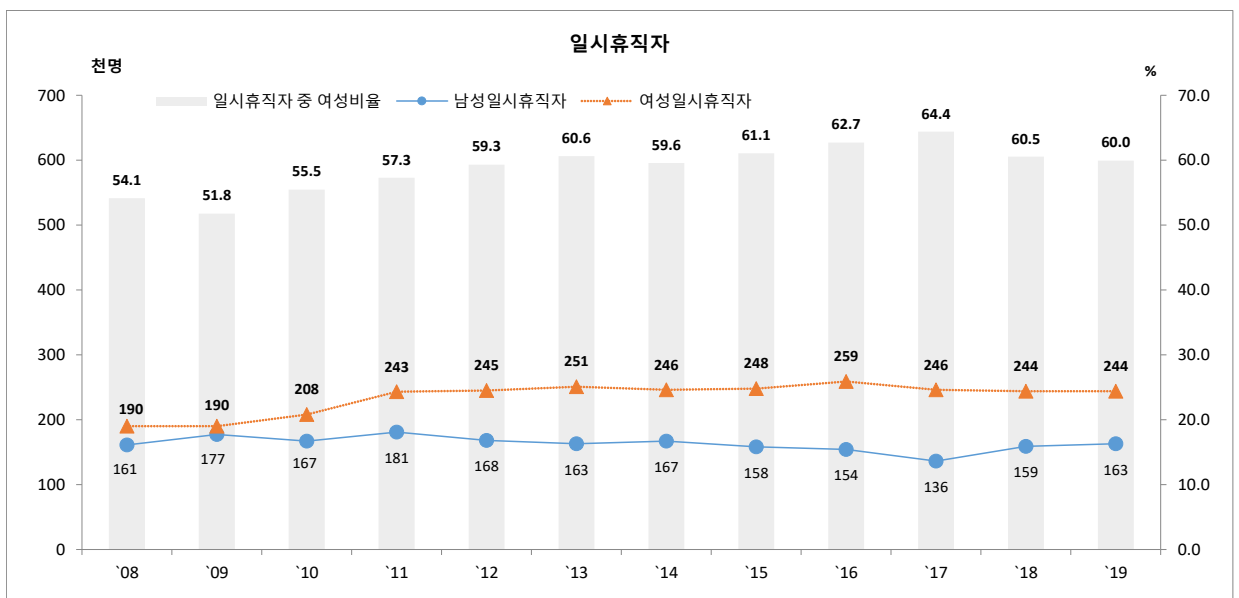


자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 10] 성별 취업자(2008-2019)

가. 일시휴직자

○ 2008년 대비 2009년 일시휴직자는 여성은 동일하고 남성은 16천명 증가. 일시휴직자 중 여성이 차지하는 비율은 2008년 54.1%에서 2009년 51.8%로 하락한 이후 2010년부터 2017년까지 매년 상승. 2015년부터는 일시휴직자 중 여성이 차지하는 비율은 60%로 상승

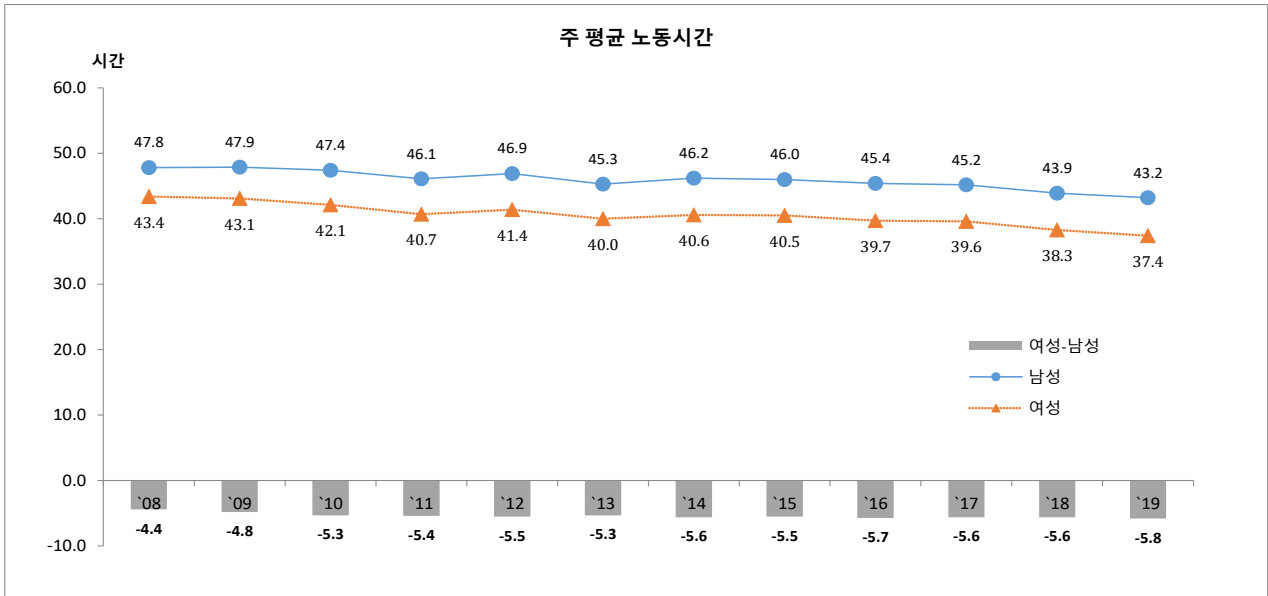


주 : 일시휴직자란 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 일시적인 병 또는 사고, 연가, 교육, 노사분규 등의 사유로 일하지 못한 취업자임
 자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 11] 성별 일시휴직자(2008-2019)

나. 주 평균 근로시간

- 2008년 대비 2009년 주 평균 근로시간은 여성은 0.3시간 감소한 반면 남성은 0.1시간 증가. 여성취업자는 2016년부터 주 평균 근로시간 40시간 미만으로 진입. 성별 주 평균 노동 시간 격차는 2010년 5시간을 초과한 이후 2019년까지 지속

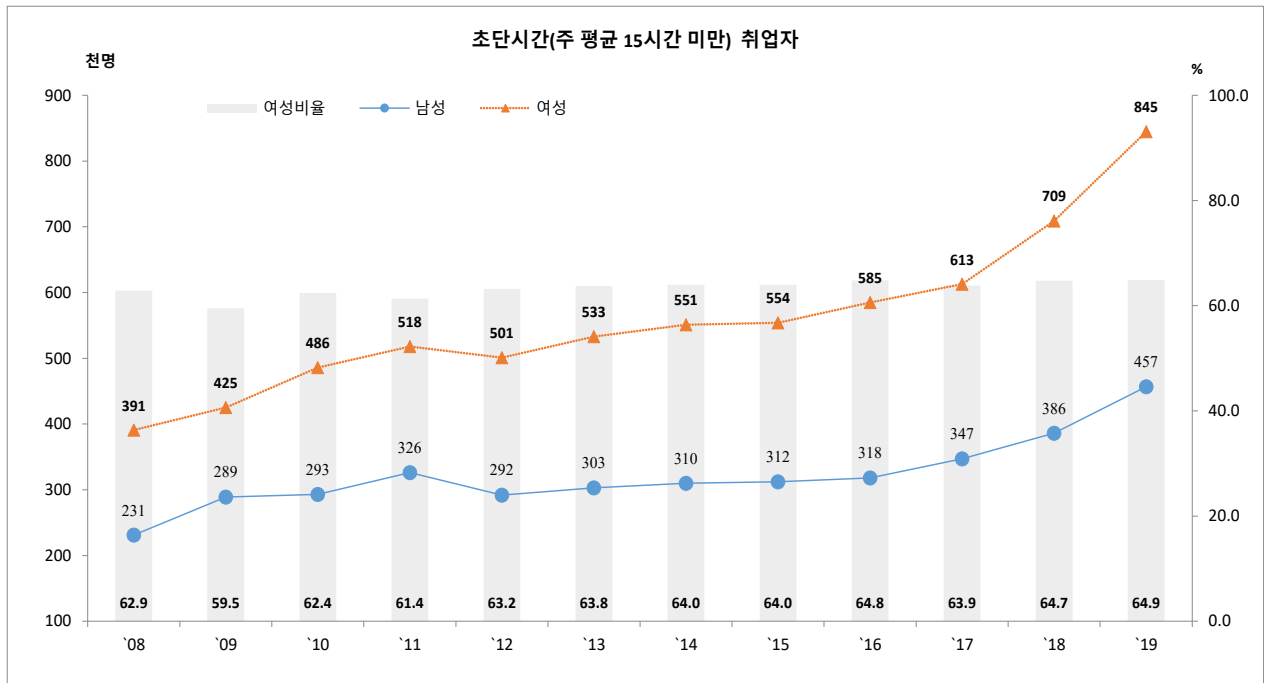
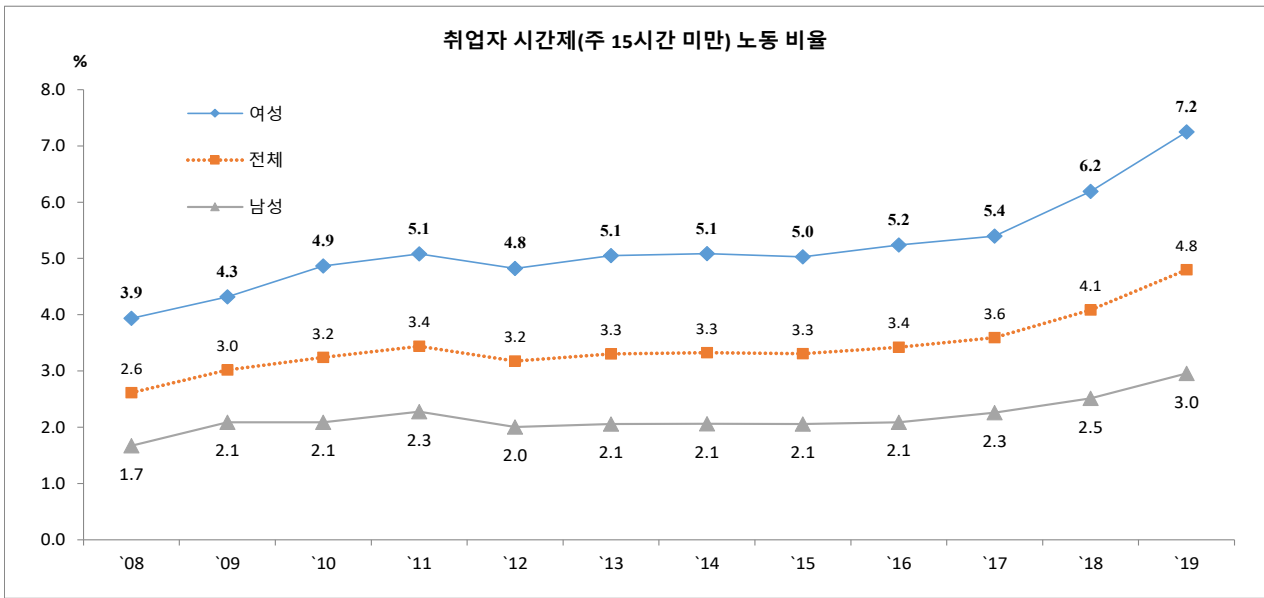


자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 12] 성별 취업자 노동시간(2008-2019)

다. 주 15시간 미만 취업자

- 전체 취업자 중 주15시간 미만 취업자가 차지하는 비율은 여성이 2009년 4.3%로 4%대 진입한 이후 2011년 5.1%까지 상승. 2012년 4.8%로 하락한 이후 2013년 이후 상승, 2019년 7.2%까지 상승. 남성 취업자 중 15시간 비율은 2009년 전년 대비 0.4%p 상승한 2.1%, 2019년 3%까지 상승.
 - 여성 15시간 미만 취업자는 2009년 전년 대비 34천명 증가, 남성은 58천명 증가하여 남성 증가폭은 남성이 컸음. 전체 15시간 미만자 중 여성이 차지하는 비율은 2008년 62.9%, 2009년 59.5%로 하락한 이후 2010년 62.4%로 상승한 이후 2019년은 64.9%까지 상승.



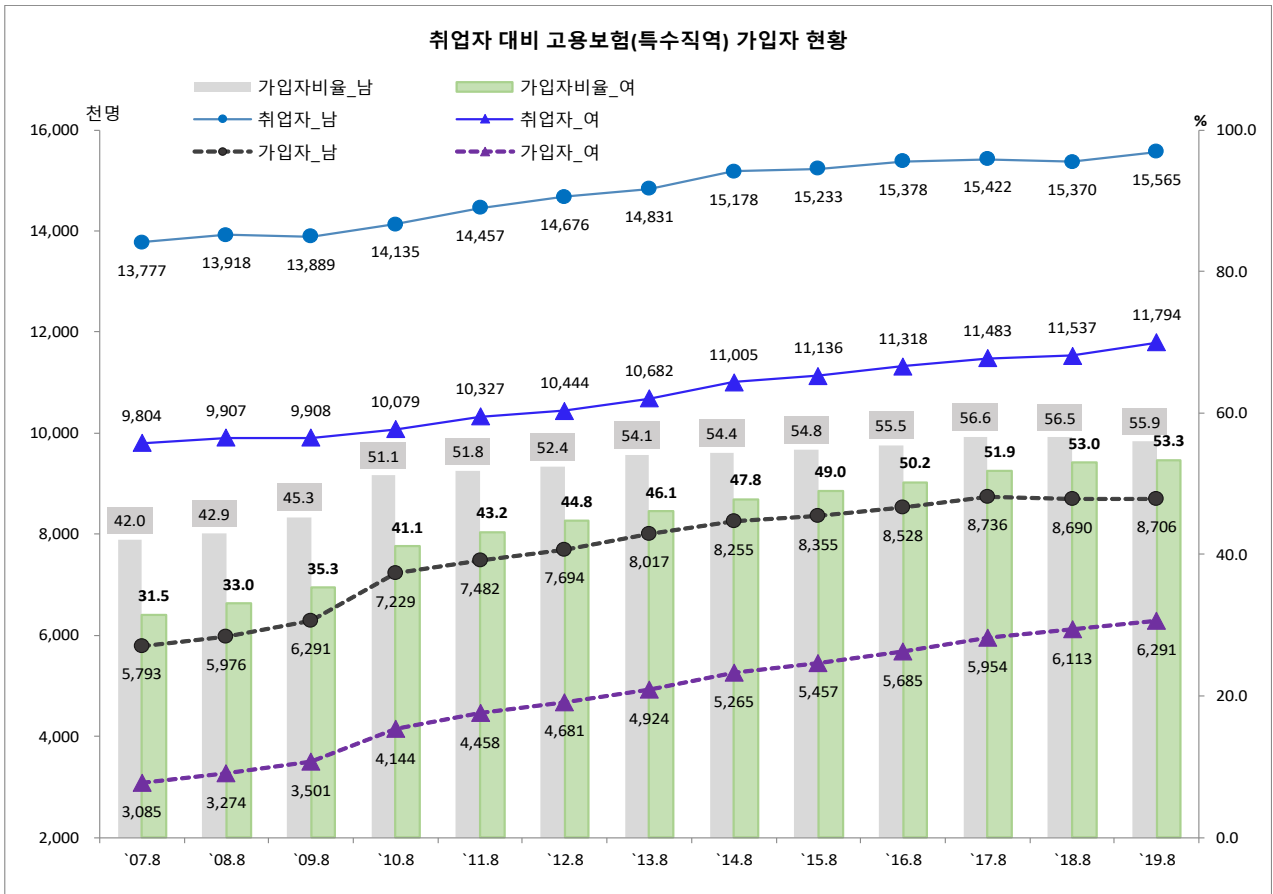
자료 : 한국여성정책연구원 성인지통계, <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html>

[그림 13] 성별 취업자 15시간 미만자(2008-2019)

라. 취업자 대비 고용보험 가입자 비율

○ 취업자 대비 고용보험(특수직역) 가입자 비율

- 2019년 여성 전체 취업자 11,794천명 중 고용보험이나 특수직역에 가입된 여성은 6,291천 명으로 전체 취업자 중 53.3%를 차지함(남성 55.9%)



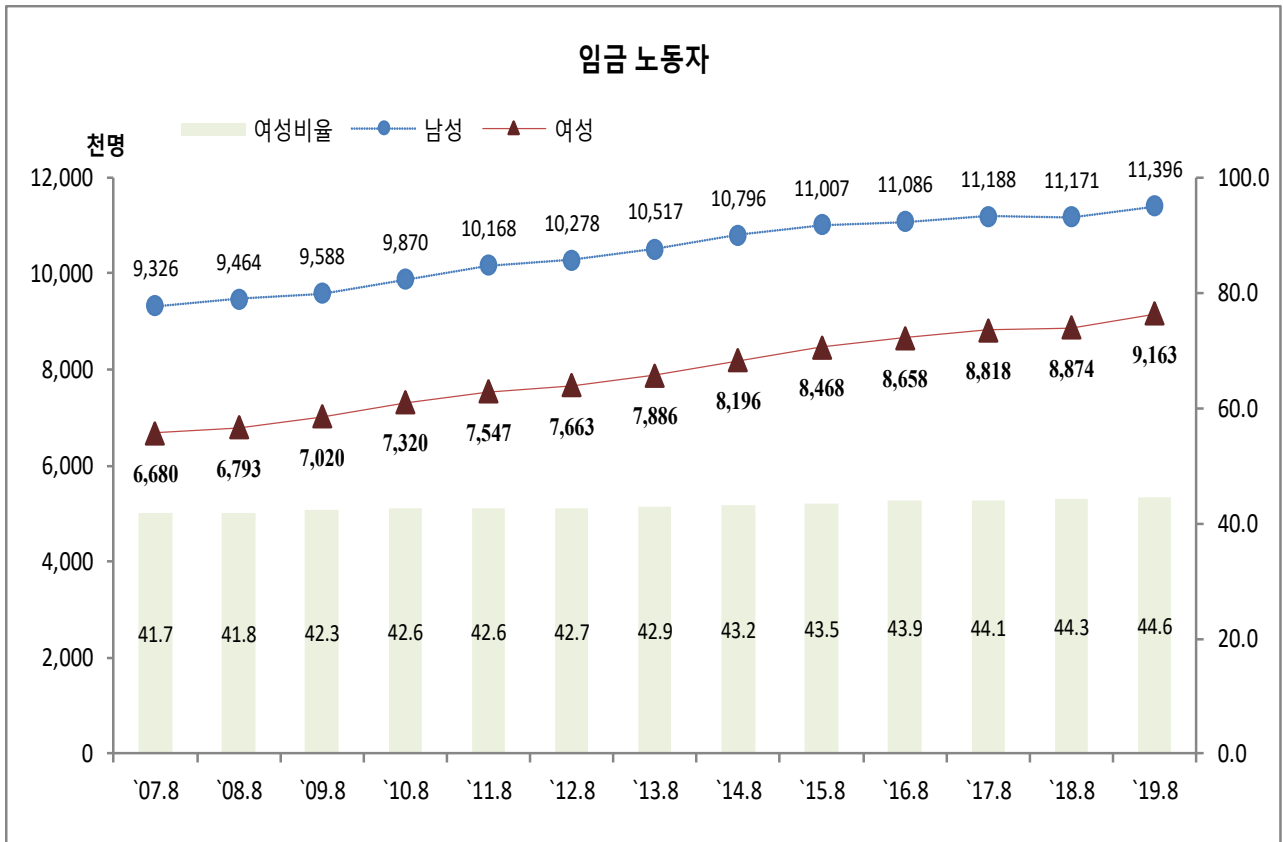
주 : 2010년부터 특수직역가입자 포함
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 14] 취업자 중 고용보험(특수직역) 가입 비율(2007-2019)

4. 임금노동자

가. 임금노동자 추이

- 전체 임금노동자 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 44.6%로 10년 전 2009년 41.8%에서 2.8%p 상승함. 2019년 정규직노동자 중 여성이 차지하는 비율은 38.5%로 2009년 37.7% 보다 0.8%p 상승함. 비정규직 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 55.1%로 2009년 50.4%에서 4.7%p 상승함. 지난 10년 간 여성 임금노동자가 정규직보다는 비정규직에서 증가하였음을 보여주는 결과임
- 2019년 여성임금노동자는 9,163천명으로 처음으로 9백만대에 진입함. 남성노동자는 11,396천명임. 전체 임금노동자 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 44.6%로 10년 전에 비해 2.3%p 상승함.

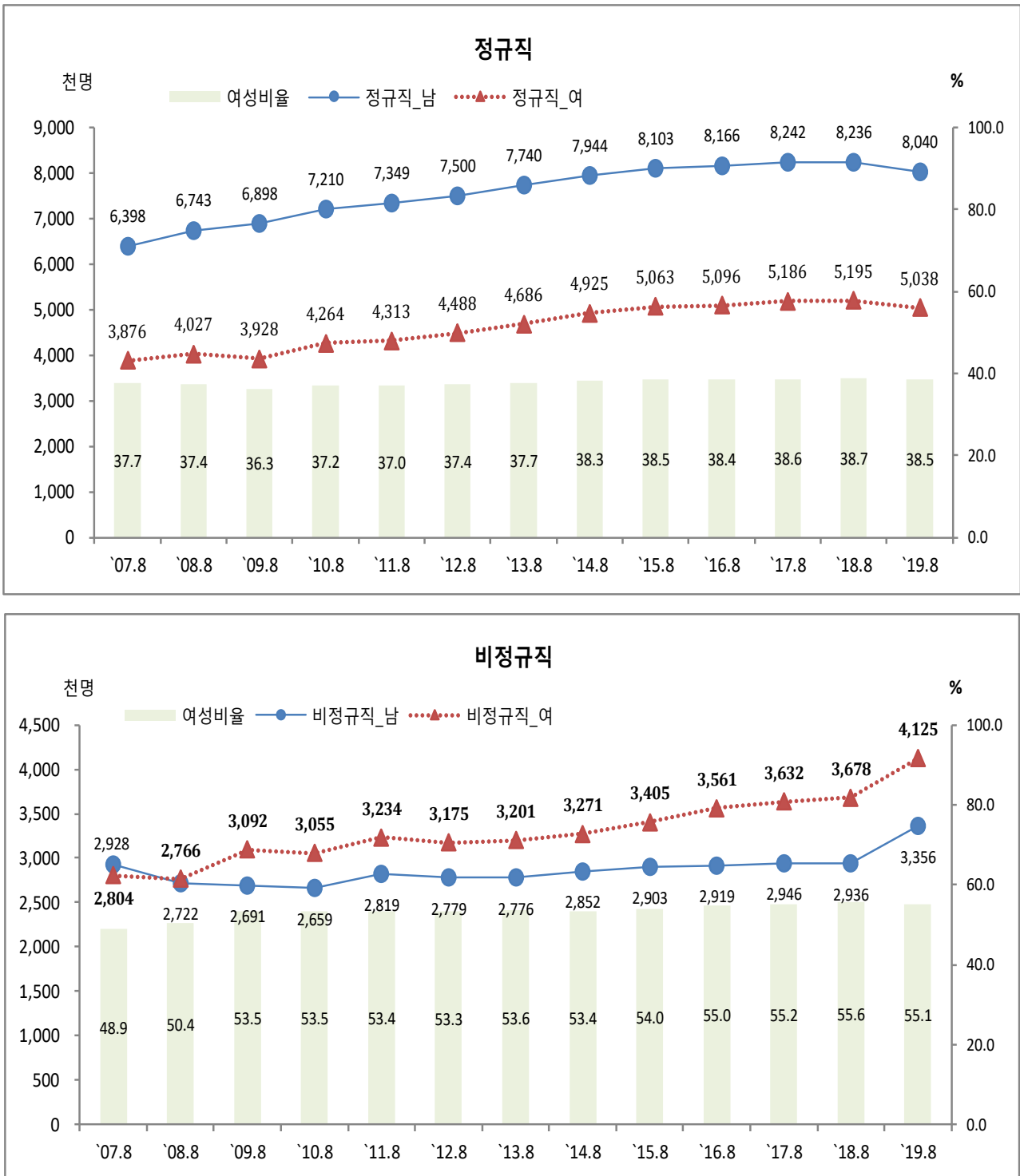


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 15] 임금노동자 추이

1) 정규직, 비정규직 추이

- 전체 정규직 노동자 중 여성의 비율은 금융위기 이전 2008년 37.4%에서 2009년 36.3%로 1.1%p 하락. 2019년 정규직 노동자는 여성이 5,038천명, 남성이 8,040천명으로 전체 정규직 중 여성이 차지하는 비율은 38.5%임.
- 전체 비정규직 노동자 중 여성의 비율은 2008년 50.4%에서 2009년 53.5%로 3.1%p 상승. 2019년까지 가장 크게 상승. 2019년 비정규직 노동자는 여성이 4,125천명, 남성이 3,356천명으로 전체 비정규직 중 여성이 차지하는 비율은 55.1%임. 비정규직 중 여성이 차지하는 비율은 2008년 50.4%로 처음으로 절반을 초과한 이후 2019년까지 50%를 상회함.

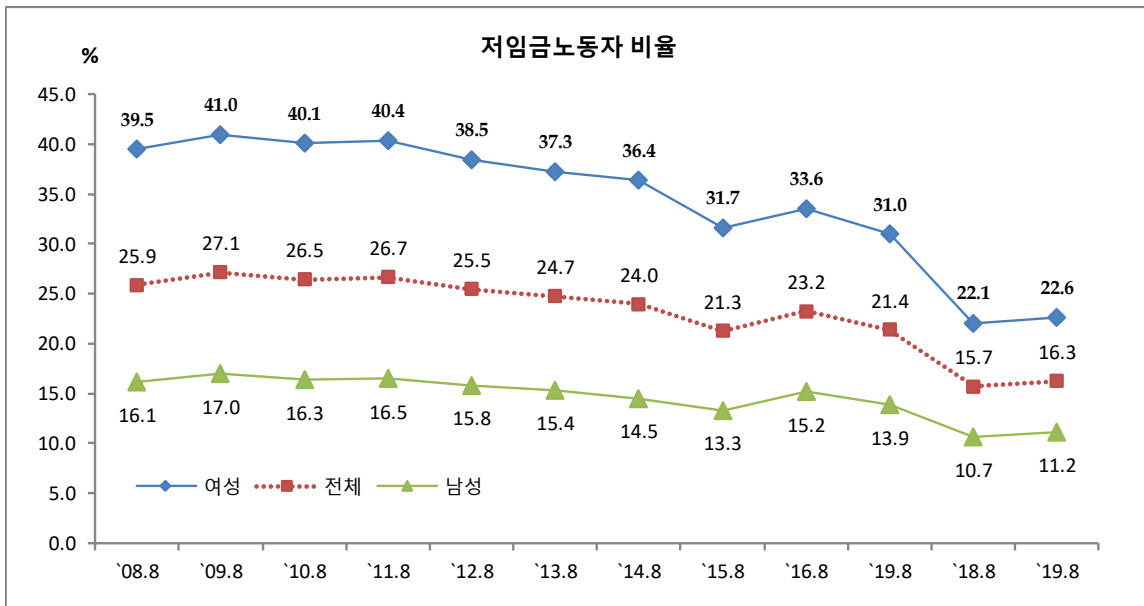


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 16] 정규직,비정규직 추이(2007~2019)

2) 저임금 노동자 추이

- 중위임금 2/3 미만⁵⁾을 받는 저임금노동자 비율은 최저임금의 10% 이상 상승으로 2019년 여성이 22.6%으로 10년 전 2009년 41%에 비해 18.4%p 하락함. 2019년 저임금노동자 비율 남녀 격차는 여성이 남성 보다 11.4%p으로 2배 가까이 차이남. 저임금노동자 비율의 남녀 격차도 최저임금상승으로 2018년 처음으로 15% 미만으로 축소되었으나 전체 저임금노동자 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 62%로 2009년 63.9%와 비교하여 60% 이상인 것은 큰 차이가 없음
- 중위임금의 2/3 미만을 받는 저임금노동자 비율은 2019년 여성이 22.6%, 남성이 11.2%로 여성이 남성 보다 11.4%p, 2배 이상 높음. 여성노동자 중 저임금노동 비율은 2009년은 41.0%까지 상승하다 이후 하락세를 유지하였지만 2018년 최저임금이 전년 대비 16.4%로 상승하기 전엔 2017년까지는 30%를 상회함. 즉, 여성노동자 10명 중 3명은 저임금노동을 함.
- 저임금 노동자 수는 2019년 여성이 2,074천명, 남성이 1,271천명으로 전체 저임금노동자 중 여성은 62%를 차지함. 여성 저임금노동자 수는 2018년 1,959천명으로 백구십만명으로 감소하다 2019년 다시 이백만명을 상회함.

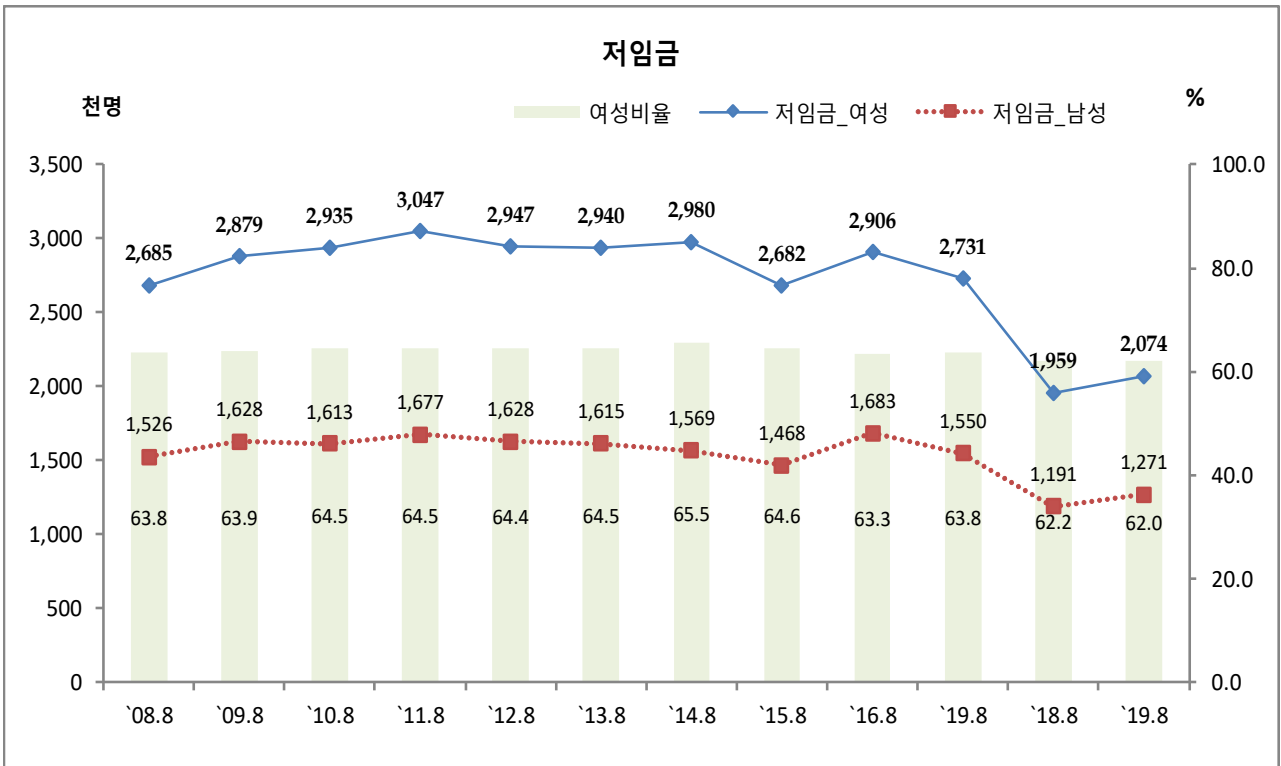


[그림 17] 저임금노동자 비율

5) 연도별 중위임금 및 저임금 기준(단위 : 원)

연도	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
중위임금	7,671	7,742	8,436	8,641	9,206	9,780	10,231	10,351	10,775	11,485	11,507	12,436
저임금	5,113	5,161	5,623	5,760	6,136	6,519	6,820	6,900	7,182	7,655	7,670	8,290

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 연도 (8월 기준) 원자료



주 1. 시간당 임금 = 월 평균 임금 / {(주당 평균 근로시간 × 365) / 12 / 7} 기준. 2. 저임금은 중위임금의 2/3 미만 임금
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 18] 저임금 노동자 추이(2007~2019)

3) 최저임금⁶⁾ 미만 노동자 추이

○ 노동자가 노동권으로서 최저임금⁷⁾ 용어 그대로 노동자가 받아야 하는 최저임금의 보장임.

6) 최저임금법

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 노동자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

※ 감시단속적 노동자의 경우 노동부장관의 승인을 얻은 경우에 한하여 최저임금 10%를 감액한 금액으로 지급가능하였으나, 2015.01.01부터 폐지되어 최저임금 적용)

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 노동자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다. ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

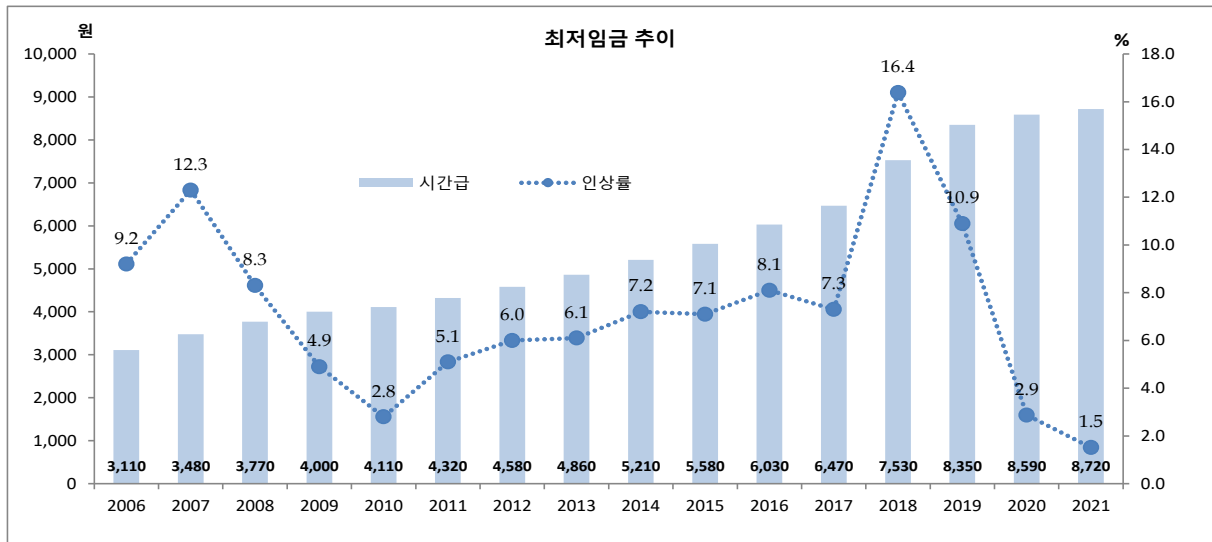
제28조(벌칙) ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

7) 최저임금법

- 문재인 정부들어 전년 대비 최저임금 상승률은 2년 연속 10%를 상회함. 노무현 정부 2007년 전년 대비 12.3%로 두 자리수 상승한 이후 11년 만인 2018년 전년 대비 16.4%로 두 자리수 상승함. 2019년 최저임금은 8,350원으로 전년 대비 10.9% 상승함.



자료 : 최저임금위원회 <http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>, 재구성

[그림 19] 최저임금 추이(2006-2021)

- 여성노동자 중 최저임금을 받는 비율은 2019년 22.9%로 남성의 11.3%에 비해 11.6%p 높음. 최저임금을 받는 비율의 남녀 격차는 2009년 10.6%p에서 크게 달라지지 않음. 전체 최저임금을 받는 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 62%로 2009년 63.6%에서 1.6%p 하락하였으나 전체 최저임금미만 노동자 10명 중 6명 이상이 여성인 것에는 큰 변화가 없음.

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 노동자는 제외한다.

2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

※ 감시단속적 노동자의 경우 노동부장관의 승인을 얻은 경우에 한하여 최저임금 10%를 감액한 금액으로 지급가능하였으나, 2015.01.01부터 폐지되어 최저임금 적용)

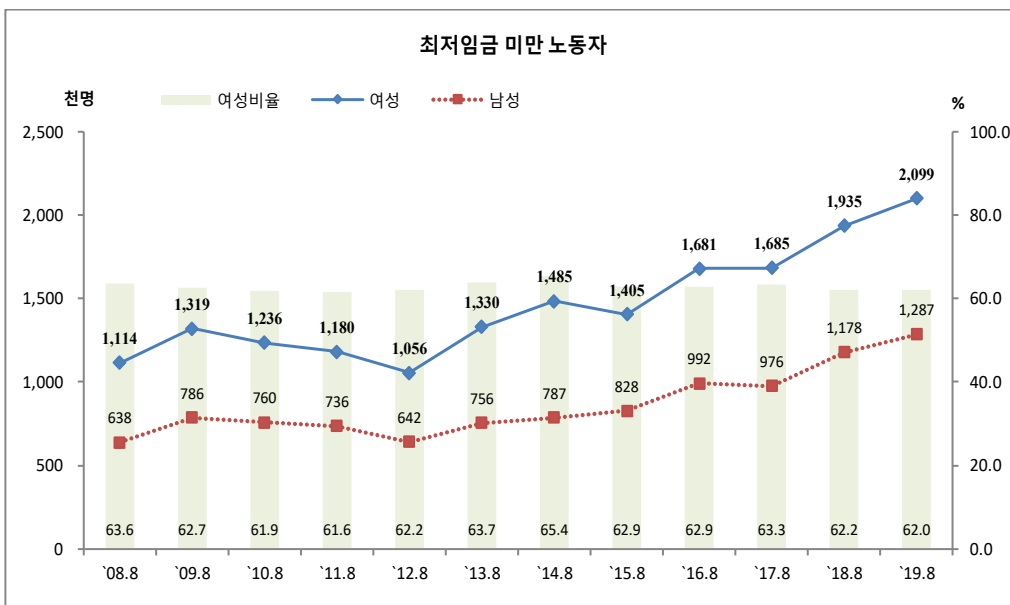
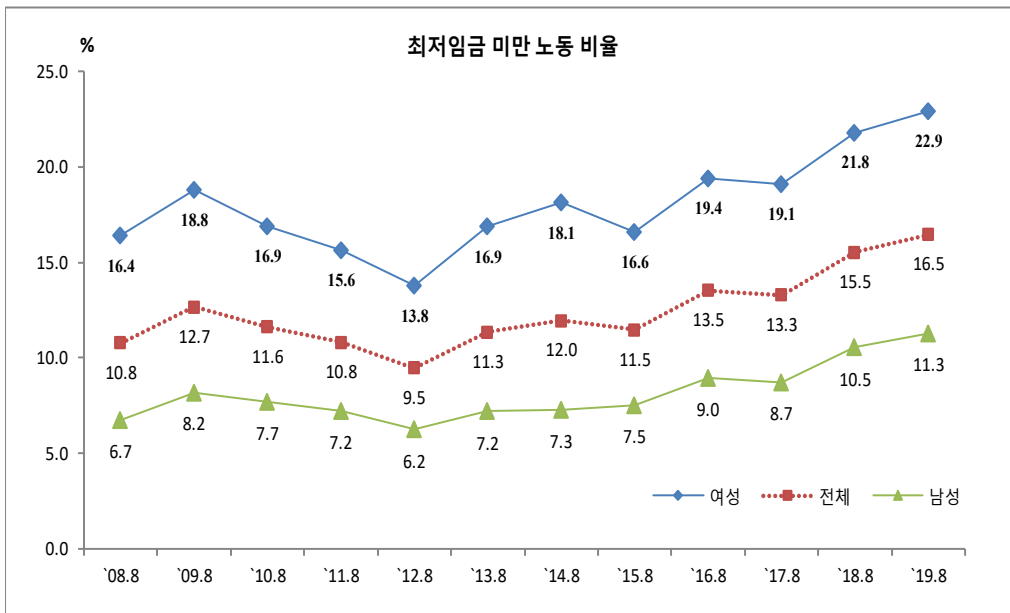
제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 노동자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다. ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

제28조(벌칙) ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

- 2019년 최저임금 미만 노동자 비율은 전체 16.5%, 여성 22.9%, 남성 11.3%로 여성이 남성보다 11.6%p, 2배 이상 높음. 2018년, 2019년 최저임금 상승률이 10%를 상회하면서 여성 노동자 중 최저임금 미만 비율은 2018년 20%대에 진입함
- 2019년 최저임금 미만 노동자는 여성 2,099천명, 남성 1,278천명으로 전년 대비 여성은 164천명, 남성은 109천명 증가함. 전체 최저임금 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 2019년 62.0%로 이 비율은 2008년부터 크게 변하지 않음



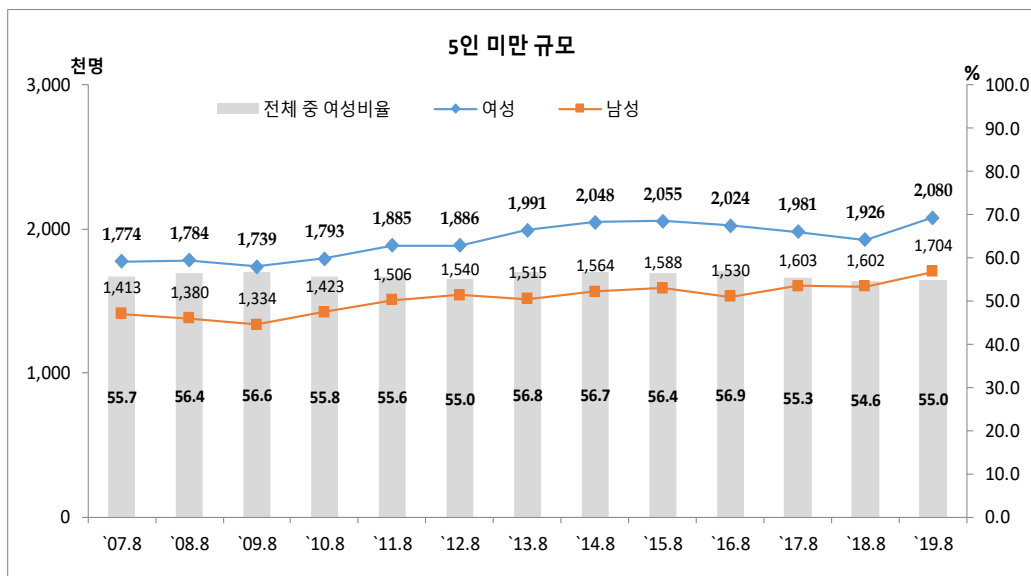
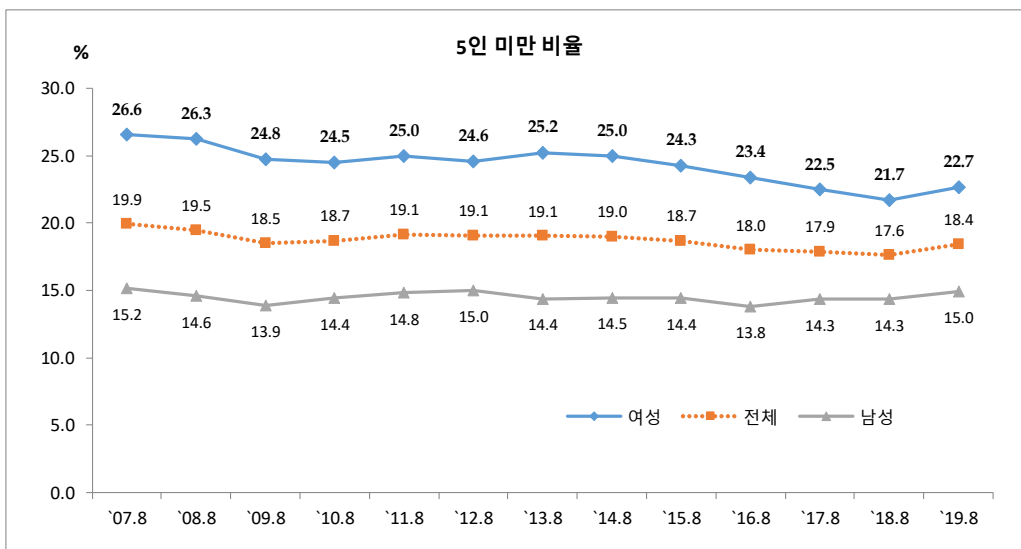
주 1. 시간당 임금= 월 평균 임금/((주당 평균 근로시간×365)/12/7} 기준.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 20] 최저임금 노동자 추이(2007~2019)

4) 사업체 규모

○ 5인 미만 영세사업장에 종사하는 노동자 비율은 2019년 여성 22.7%로 남성 15%로 여성이 남성 보다 7.7%p 높음. 전체 5인 미만 영세사업장에 종사하는 노동자 중 여성비율은 2019년 55%로 앞서 전체 노동자 중 여성이 차지하는 비율 44.6% 보다 높아 여성의 5인 미만 사업장 종사 비율이 남성 보다 편중됨을 알 수 있음.

- 전체 5인 미만 사업체 종사 노동자수는 여성이 2,080천명, 남성이 1,704천명임. 전체 5인 미만 사업체 종사 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 55.0%로 2007년 이후 2019년까지 55~56%로 큰 변동이 없음.



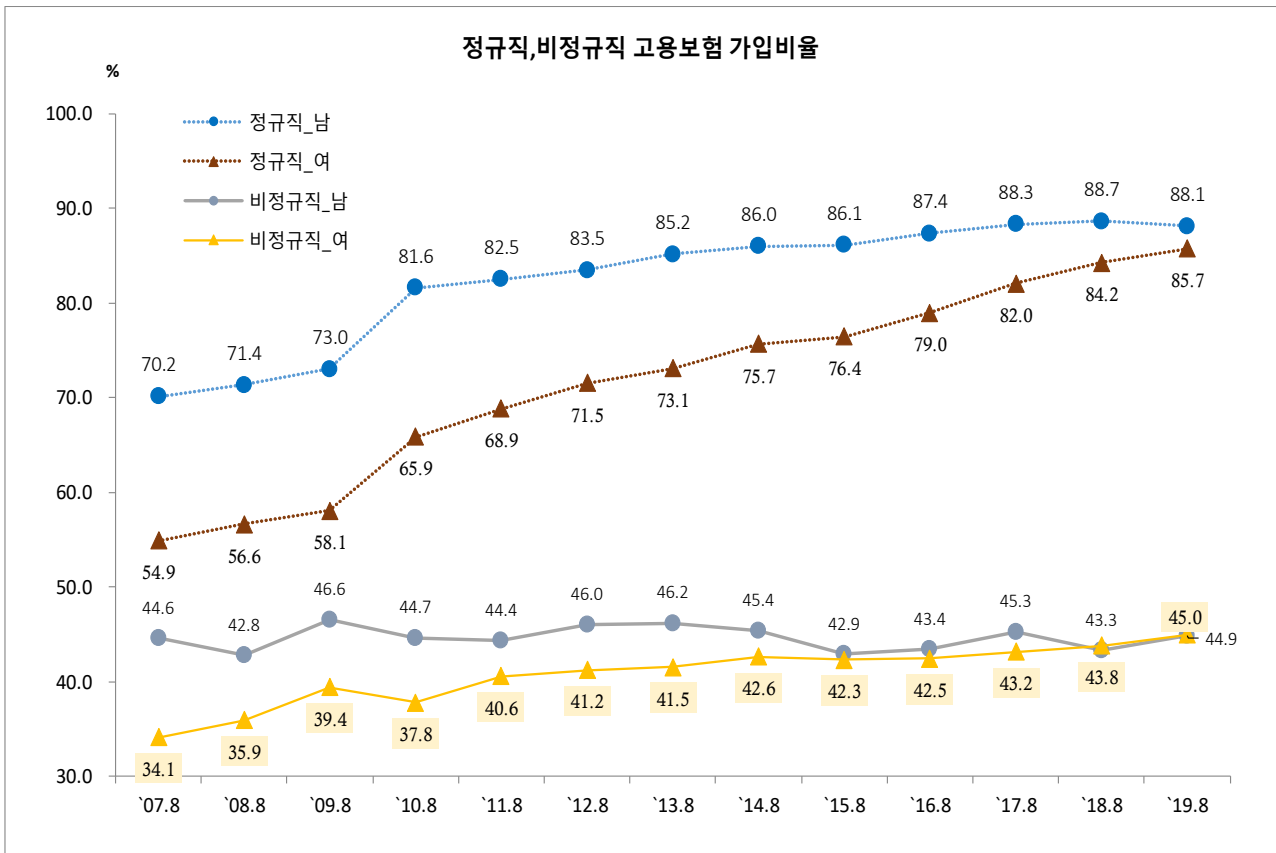
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 21] 5인 미만 중소기업 노동자 추이(2007~2018)

5) 고용보험 가입

○ 임금노동자 대비 고용보험 가입 비율

- 고용보험은 노동자가 일자리를 잃었을 때 재취업할 수 있도록 고용안정을 보장하는 제도임. 최근 10년간 고용보험 가입 비율은 꾸준히 상승하였으나 비정규직 여성 노동자 중 고용보험 가입 비율은 2019년 45%로 비정규직 여성 노동자 절반 이상이 고용보험 미가입자임.
- 2019년 정규직 고용보험 가입 비율은 여성이 85.7%, 남성이 88.1%로 최근 10년 간 정규직 고용보험 여남 격차가 가장 작아짐. 여성 정규직 고용보험 가입 비율이 80%를 넘기 시작한 것은 2017년부터임.
- 2019년 비정규직 고용보험 가입 비율은 여성이 45%, 남성이 44.9%로 처음으로 여성 비정규직의 고용보험 가입 비율이 남성을 상회함.



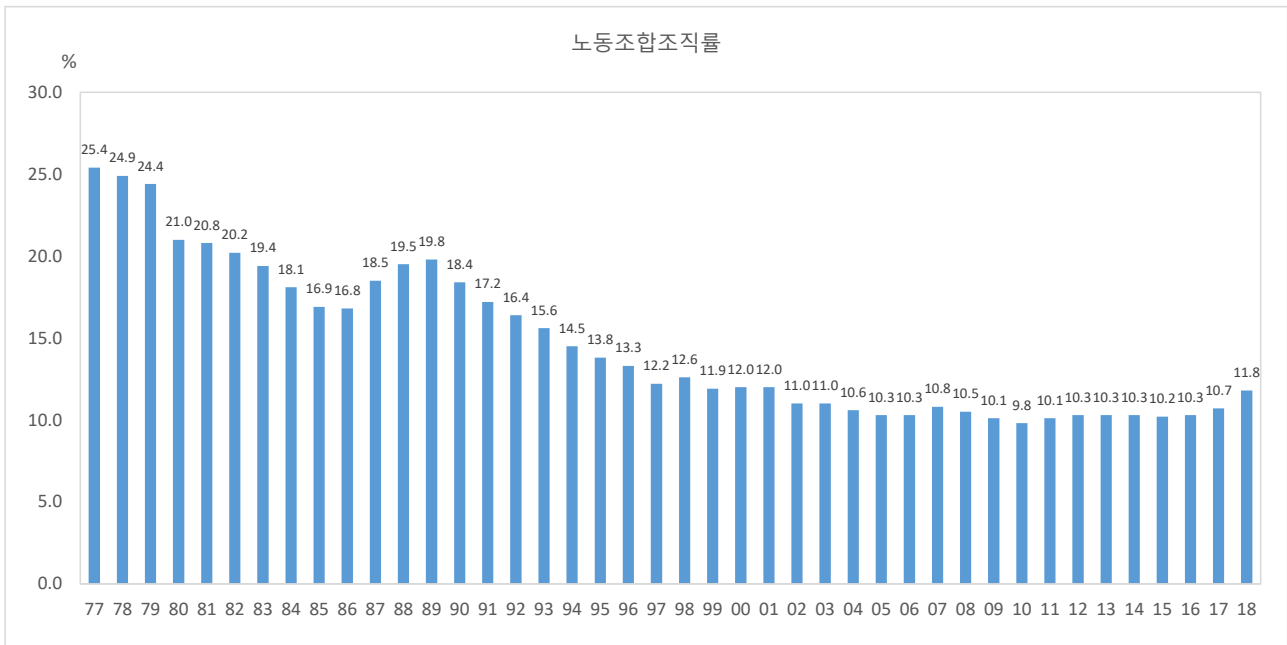
주 : 통계청의 고용보험 가입 비율은 임금근로자를 대상으로 추출함. 임금근로자 중에서 특수직역연금 가입자는 비율 추출에서 제외함.
 고용보험 가입 비율 = (고용보험 가입 노동자)/(전체 임금근로자 - 특수직역연금가입자)
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 22] 고용보험 가입 추이(2007~2019)

6) 노동조합

○ 노동조합 조직률

- 1977년 25.4%에서 1986년까지 지속적으로 하락, 1987년 18.5%로 전년 대비 1.7%p 상승하고 1989년 19.8%까지 상승한 이후 하락 추세 지속. 2018년 11.8%로 2003년 11% 이후 15년 만에 11%대로 상승

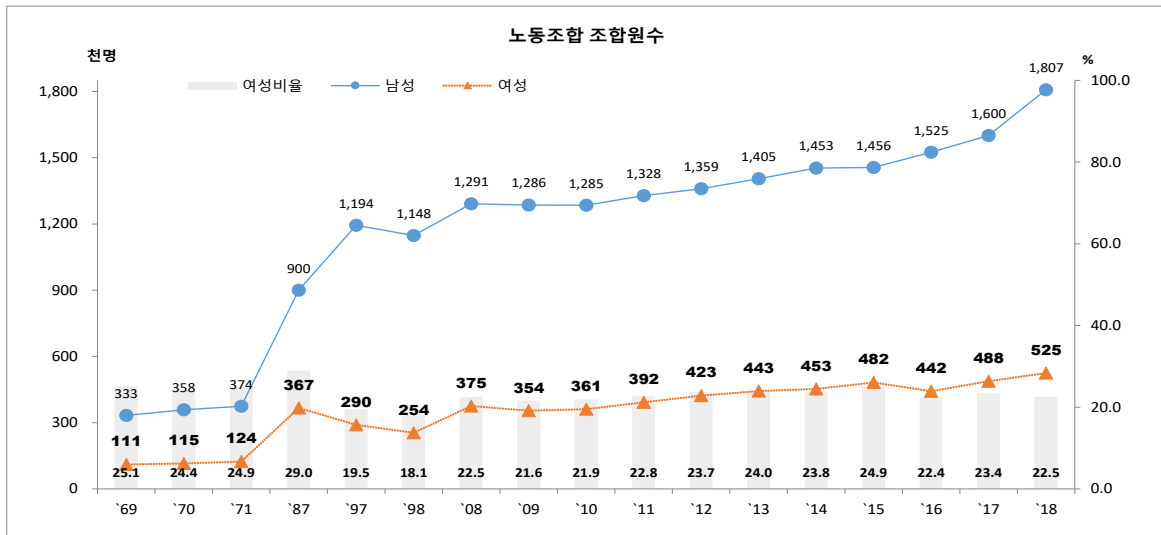


자료 : 고용노동부, 「전국노동조합조직현황」 통계청, kosis.

[그림 23] 노동조합 조직률

○ 노동조합 조합원수

- 여성노동조합원수 : (1970) 115천명 → (2018) 525천명. 410천명, 356.5% 증가
- 남성노동조합원수 : (1970) 358천명 → (2018) 1,807천명. 1,449천명, 404.7% 증가
- 전체 조합원수 중 여성 비율 : (1970) 24.4% → (2018) 22.5%. 1.9%p 하락
- 여성조합원 비율은 1987년 29% 이후, 1997년 19.5%에서 1998년 18.1%로 하락. 2008년 22.5%에서 2009년 21.6%로 하락.

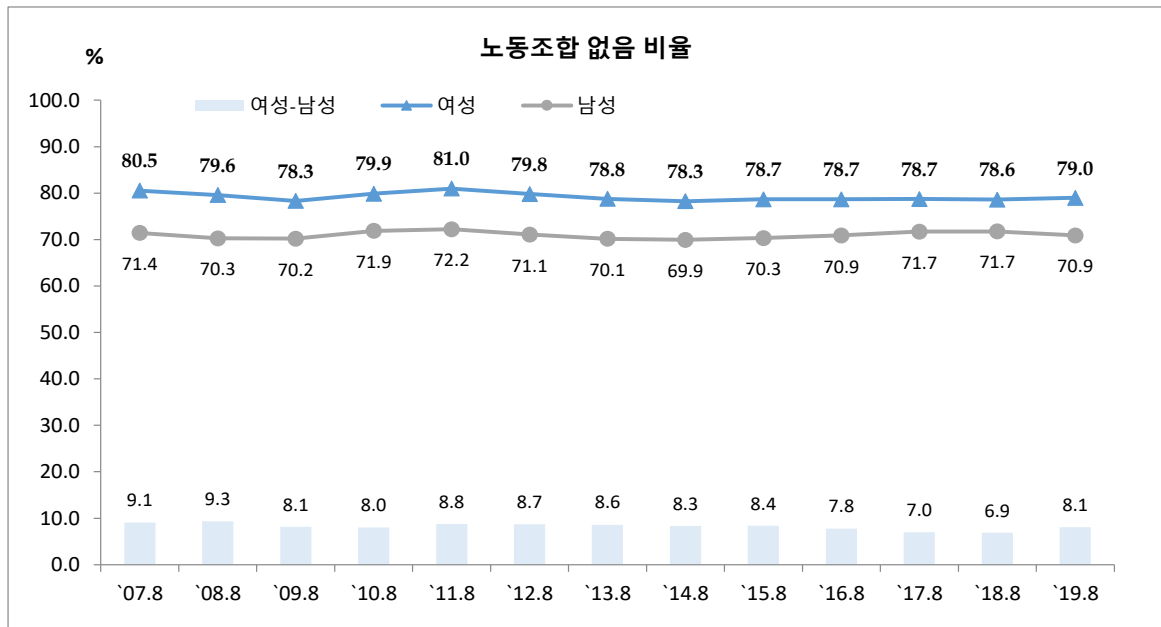


자료 : 고용노동부, 「전국노동조합조직현황」 통계청, kosis.

[그림 24] 노동조합 조합원수

○ ‘노동조합 없음’ 노동자 비율

- 2019년 여성 79%, 남성 70.9%로 여성이 8.1%p 높음
- 글로벌 금융 위기 이후인 2009년 여성은 78.3%로 2008년 79.6%에서 1.3%p 하락. 남성은 동일시점 0.1%p 하락

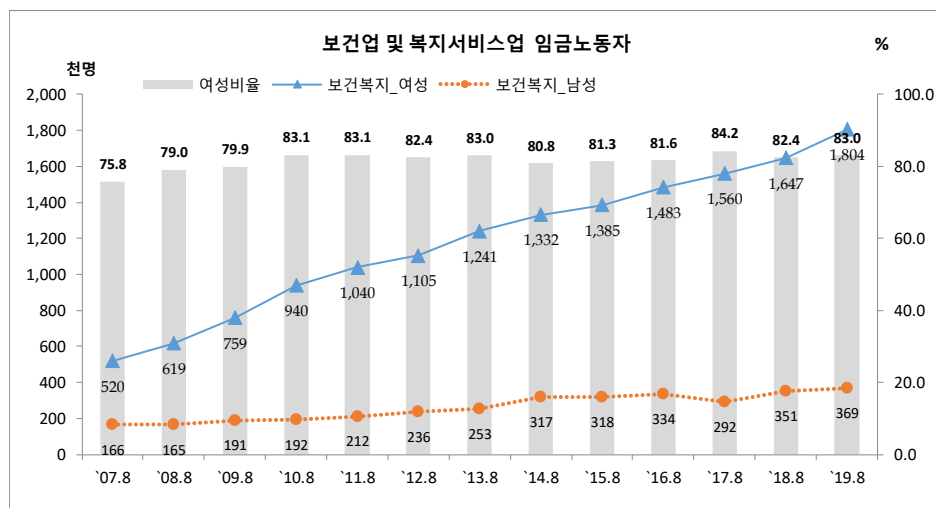
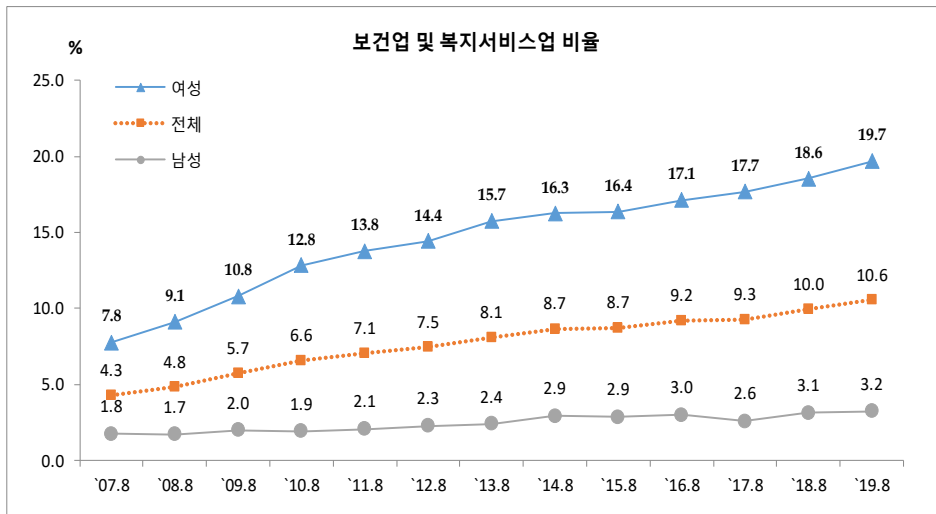


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 - 근로형태별부가조사」 원자료

[그림 25] 노동조합 없음

7) 보건복지서비스업

- 최근 10년간 여성임금노동자 증가는 보건업 및 복지서비스업이 주도함. 2019년 보건업 및 복지서비스업 여성노동자는 1,804천명으로 2009년 759천명에서 1,045천명이 증가함. 보건업 및 복지서비스업 비율은 여성이 남성 보다 6배 이상 높음
- 2019년 보건업 및 복지서비스업 종사 비율은 여성은 19.7%, 남성은 3.2%로 여성이 남성 보다 16.5%p, 6배 이상 높음. 여성노동자 중 보건업 및 복지서비스업 종사 비율은 2009년 10.8%에서 2019년은 19.7%로 8.9%p 상승함.
- 보건업 및 복지서비스업 종사 노동자 수는 2019년 여성 1,804천명, 남성 369천명으로 전체 보건업 및 복지서비스업 종사 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 83%임. 2019년 여성 보건업 및 복지서비스업 종사 노동자수는 전년 대비 157천명 증가하여 수직 증가하고 있음.

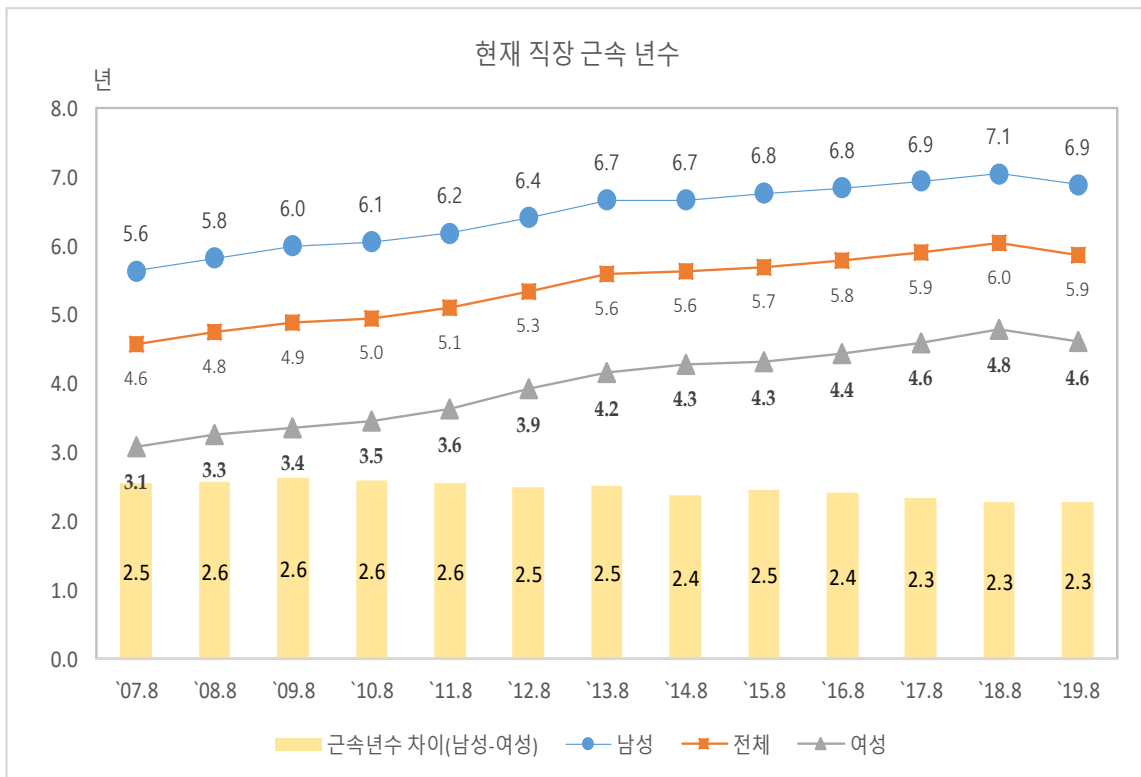


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 26] 보건복지서비스업 임금노동자 추이(2007~2019)

8) 근속년수

- 여성임금노동자 근속년수는 2019년 4.6년으로 남성보다 2.3년 짧음. 근속년수 남녀 격차는 2009년 2.6년에서 2019년 2.3년으로 0.3년 축소, 여성임금노동자 취업이 증가하였으나 증가 주도 집단이 비정규직인 것에 현재 직장 근무 년수는 크게 달라지 않음.
- 현재 직장 기준 노동자 근속년수는 2019년 여성이 4.6년, 남성이 6.9년으로 여성이 남성보다 2.3년 짧음. 근속년수 성격차는 2009년 2.6년에서 2019년 2.3년으로 0.3년 감소함



주. 근속년수는 현재 직장 근무년수
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 27] 근속년수 추이(2007~2019)

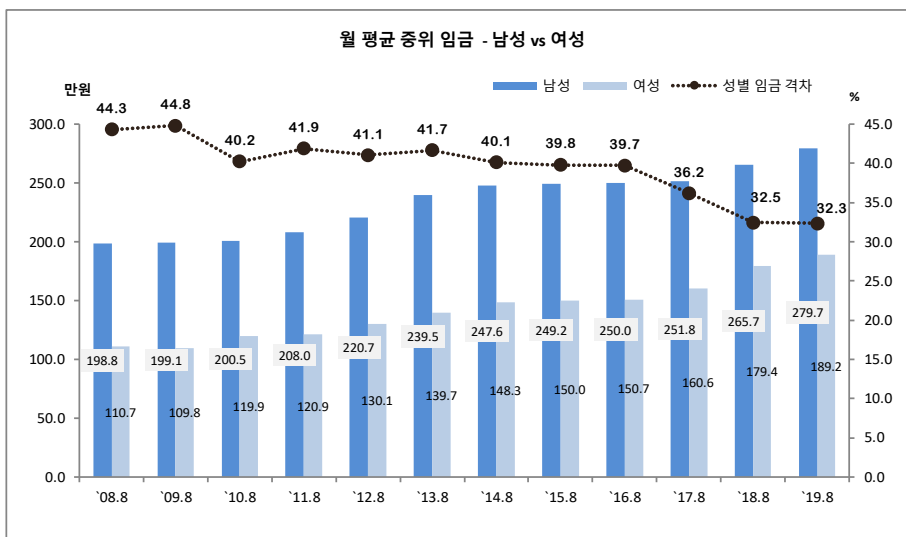
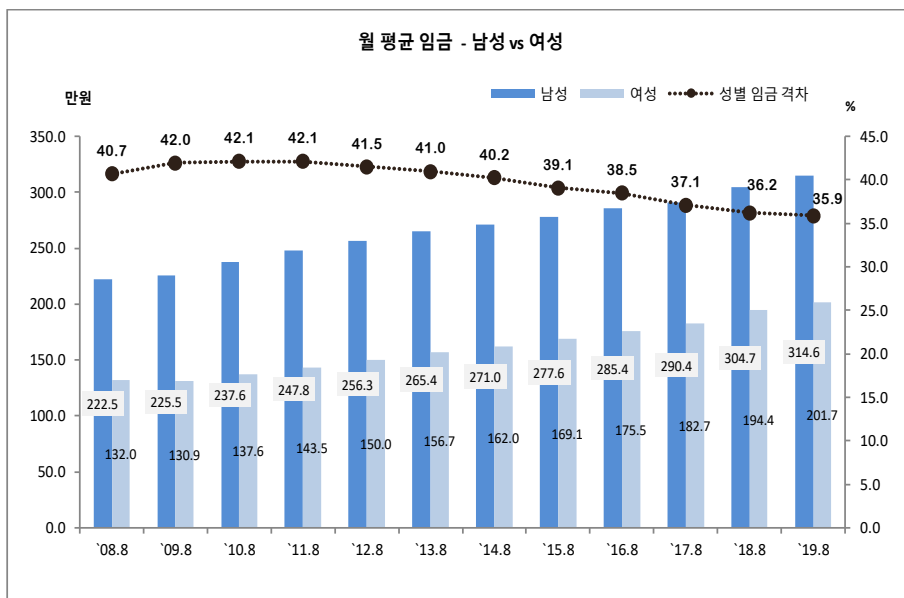
나. 임금 현황

1) 월평균 임금

- 임금은 노동의 모든 요인들이 집약된 결과임. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등에서는 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등을 규정하고 있음. 한국의 남녀 임금격차가 큰 것은 노동시장에서 성평등이 실현되지 못한 결과임.

○ 월평균 임금 격차는 2019년 35.9%로 월평균 임금 격차는 2015년 39.1%를 시작으로 30% 대로 진입함.

- 2019년 월평균(mean) 임금은 여성노동자 201.7만원, 남성노동자 314.6만원으로 성별 격차는 35.9%임. 산술 평균 성별 임금 격차는 2011년 이후 0.5%p 이내로 전년 대비 축소되고 있음.
- OECD 성별임금격차 기준인 월 중위(median) 임금은 여성이 189.2만원, 남성이 279.7만원으로 성별 격차는 32.3%임. 2018년 월 중위임금 격차는 32.3%로 전년 대비 3.7%p나 하락함. 2018년 최저임금 상승으로 여성노동자의 저임금 비율이 축소되고 임금 중앙값이 높아진 결과로 볼 수 있음.

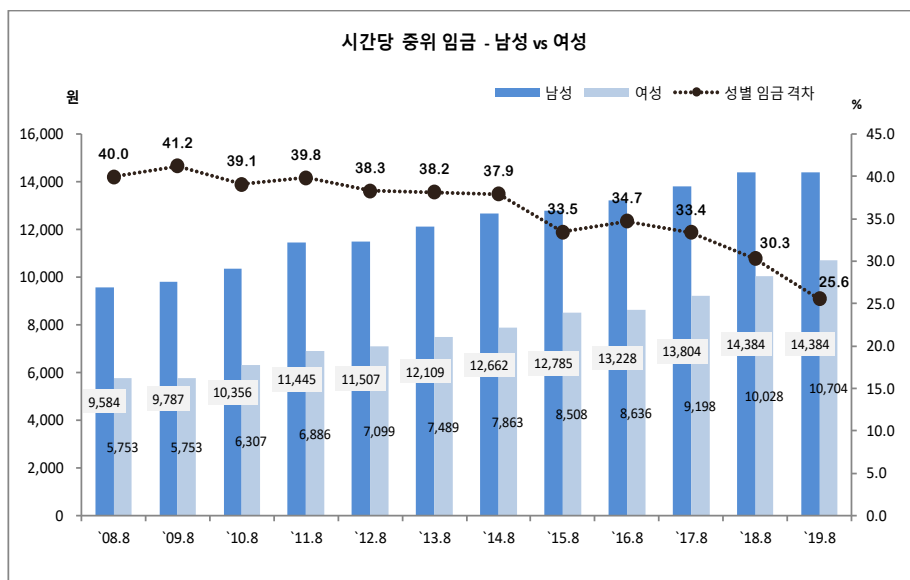
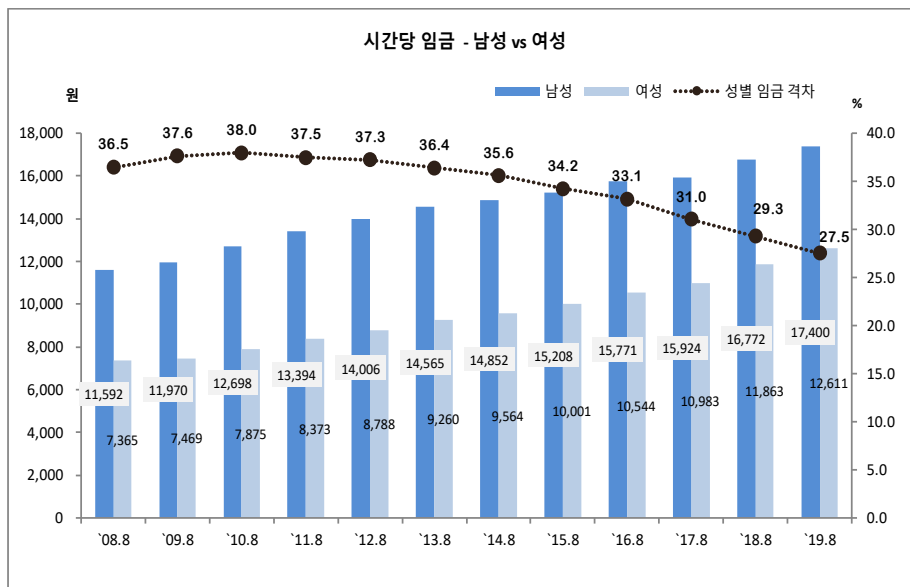


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 연도 (8월 기준) 원자료

[그림 28] 월평균 임금(2008~2019)

2) 시간당 임금

- 근로시간을 통제한 시간당 임금에서도 남녀 임금 격차는 2019년 27.5%임. 시간당 임금격차는 2018년 29.3%로 30% 미만으로 하락한 것은 시간당 최저임금 상승의 영향임
 - 2019년 시간당 평균(mean)임금은 여성 12,611원, 남성 17,400원으로 성별 격차는 27.5%로 2018년 29.3%에 이어 30% 미만을 기록함.
 - 시간당 중위(median) 임금은 여성 10,704원, 남성 14,384원으로 성별 격차는 25.6%로 전년 대비 4.7%p 축소됨

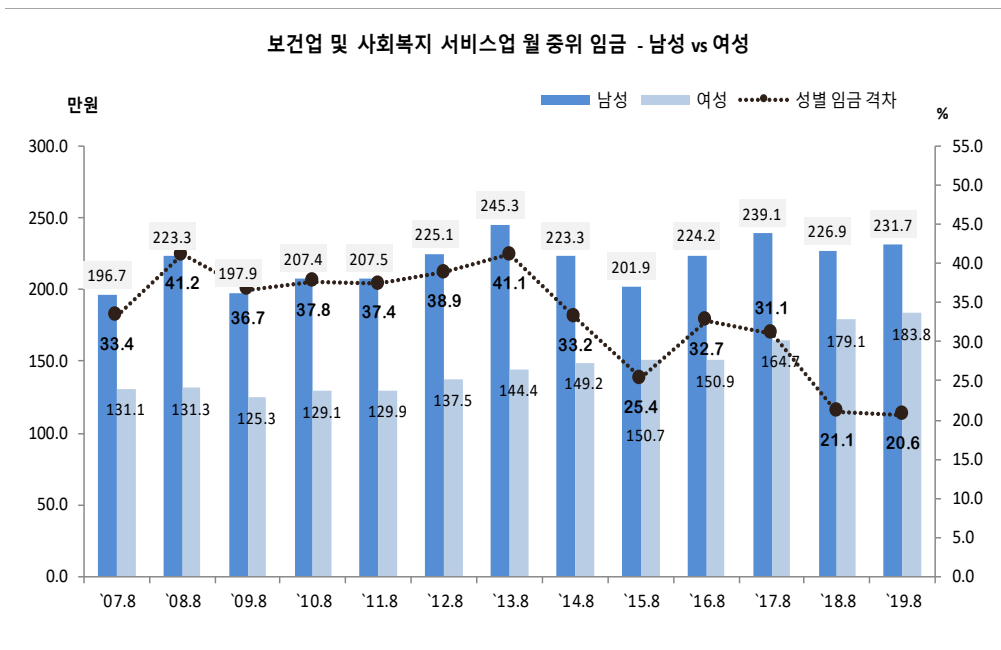
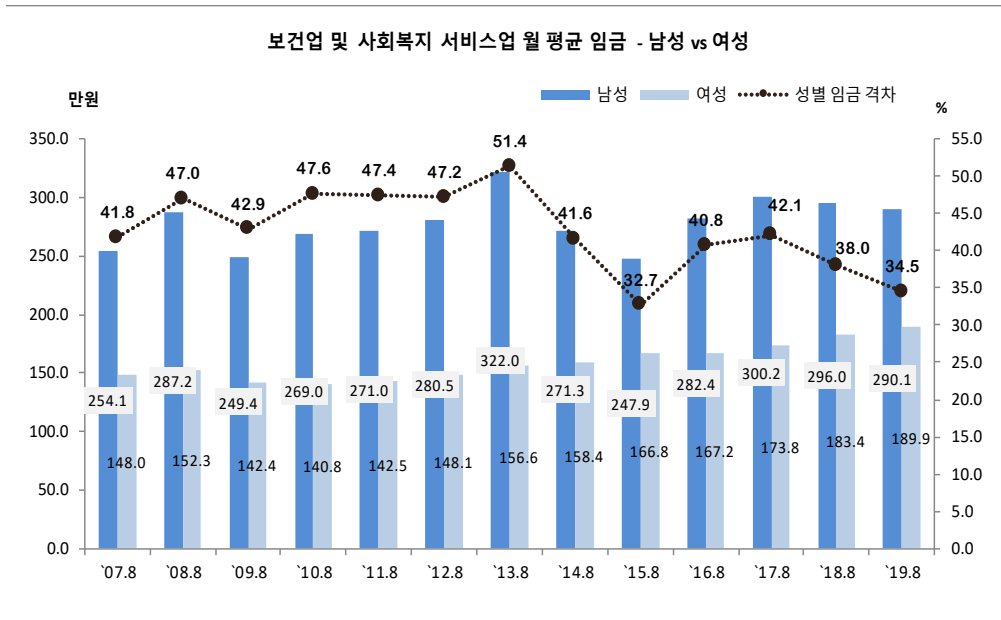


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 연도 (8월 기준) 원자료

[그림 29] 시간당 임금 격차(2008~2019)

3) 보건업 및 사회복지서비스업 임금 현황

○ 보건업 및 사회복지서비스업은 대표적인 여초 산업임. 해당 산업의 월 평균 성별 임금 격차는 2019년 34.5%이고 중위임금 격차는 20.6%임. 2018년과 2019년 월 평균 임금 성별 임금 격차 보다 중위 성별 임금 격차 감소폭이 큰 것은 2018년과 2019년 최저임금 상승의 영향으로 보건업 및 사회복지서비스업의 저임금 여성 노동자의 임금이 상승한 결과임



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사-근로형태별부가조사」 각 년도 (8월 기준) 원자료

[그림 30] 보건업 및 사회복지서비스업 임금 격차(2007~2019)

제3장 코로나19와 여성노동

1. 경제위기 전후 여성노동 현황

가. IMF(1997-1998)

1) 경제활동인구

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성경제활동인구는 전년대비 362천명 감소(남성은 9천명 증가)
 - 연령별로 20-24세 여성 청년층에서 142천명 가장 많이 감소(남성 69천명 감소), 전체 경제활동인구 감소 39.2% 차지. 20-24세 다음으로 30-34세 84천명 감소(남성 27천명 감소)
- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 비경제활동인구는 전년대비 620천명 증가(남성은 229천명 증가)
 - 연령별로 20-24세 여성 청년층에서 78천명 가장 많이 증가(남성 16천명 증가). 20-24세 다음으로 30-34세 64천명 증가(남성 4천명 증가)
- 여성경제활동참가율은 1997년 대비 1998년 2.7% 하락(남성은 1% 하락)

<표 2> 1998년 경제활동인구 전년 대비 증감

연령계층별	15세이상인구 (천명)		경제활동인구 (천명)		비경제활동인구 (천명)		경제활동참가율 (%)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	258	238	-362	9	620	229	-2.7	-1.0
15 - 19세	9	19	-20	10	29	8	-1.1	0.4
20 - 24세	-63	-53	-142	-69	78	16	-5.3	-2.8
25 - 29세	14	1	-42	-21	56	22	-2.3	-1.0
30 - 34세	-21	-23	-84	-27	63	4	-3.6	-0.2
35 - 39세	29	12	-23	-4	52	15	-1.8	-0.6
40 - 44세	109	107	10	87	99	19	-3.6	-0.8
45 - 49세	35	31	15	21	20	10	-0.5	-0.6
50 - 54세	31	37	-17	44	47	-7	-3.3	1.0
55 - 59세	8	11	-26	-22	33	32	-2.9	-3.2
60 - 64세	29	36	-4	-18	33	53	-1.9	-5.6
65세 이상	81	60	-28	5	109	55	-2.4	-1.7

주 : 통계청, 경제활동인구조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1D07012S&conn_path=I3

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 취업자는 전년대비 641천명 감소(남성은 636천명 증가)
 - 연령별로 여성은 20-24세 청년층에서 199천명 가장 많이 감소(남성 144천명 감소). 20-24세 다음으로 30-34세 114천명 감소(남성 110천명 감소)

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 실업자는 전년대비 279천명 증가(남성은 644천명 증가)
 - 연령별로 여성실업자는 20-24세 여성 청년층에서 57천명 가장 많이 증가(남성 75천명 증가). 20-24세 다음으로 35-29세 41천명 증가(남성 115천명 증가)
- 여성실업률은 1997년 대비 1998년 3.4% 상승(남성은 5%)
 - 연령별로 여성실업률은 15-19세 8.6% 가장 크게 상승(남성 13.5% 상승), 15-19세 다음으로 20-24세 5.7% 상승(남성 10.7%)
- 여성 고용률은 1997년 대비 1998년 4.2% 하락(남성은 4.7% 하락)
 - 연령별로 여성 고용률은 20-24세 8.4% 가장 크게 하락(남성 8.5% 하락), 20-24세 다음으로 40-44세 5.5% 하락(남성 5.0% 하락)

<표 3> 1998년 취업자 및 실업자 전년 대비 증감

연령계층별	취업자 (천명)		실업자 (천명)		실업률 (%)		고용률 (%)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	-641	-636	279	644	3.4	5.0	-4.2	-4.7
15 - 19세	-39	-15	19	26	8.6	13.5	-2.0	-0.8
20 - 24세	-199	-144	57	75	5.7	10.7	-8.4	-8.5
25 - 29세	-84	-136	41	115	3.7	6.1	-4.2	-6.2
30 - 34세	-114	-110	31	83	3.4	4.0	-5.1	-4.2
35 - 39세	-61	-92	38	89	3.0	4.3	-3.7	-4.7
40 - 44세	-26	10	36	77	3.2	4.4	-5.5	-5.0
45 - 49세	-8	-45	23	65	2.9	5.1	-2.3	-5.6
50 - 54세	-35	-10	17	54	2.9	5.3	-4.9	-3.9
55 - 59세	-35	-58	10	36	1.8	4.5	-3.7	-6.8
60 - 64세	-8	-34	5	17	1.1	3.2	-2.4	-7.6
65세 이상	-31	-1	3	6	0.8	1.2	-2.6	-2.2

주 : 통계청, 경제활동인구조사 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1D07012S&conn_path=I3

2) 취업자

가) 산업

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 취업자는 제조업에서 263천명 가장 많이 감소 제조업 다음으로 숙박 및 음식점업에서 126천명 감소하고 도소매 및 소비자용품수리업에서 103천명 감소
 - 1997년 대비 1998년 남성 취업자도 제조업이 357천명으로 가장 많이 감소. 제조업 다음으로 건설업에서 375천명 감소

<표 4> 1998년 취업자 산업별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	1997	1998	1997	1998	여성	남성
계	8,731	8,090	12,483	11,847	-641	-636
A.농림,수렵업 및 임업	1,088	1,132	1,089	1,186	44	97
B.일반어업,양식업 및 관련서비스업	25	23	82	56	-2	-26
C.광업	2	0	24	20	-2	-4
D.제조업	1,607	1,344	2,930	2,573	-263	-357
E.전기,가스 및 수도사업	12	9	66	52	-3	-14
F.건설업	218	145	1,809	1,435	-73	-374
G.도소매 및 소비자용품수리업	1,770	1,667	2,192	2,155	-103	-37
H.숙박 및 음식점업	1,309	1,183	599	565	-126	-34
I.운수,창고 및 통신업	132	127	1,042	1,035	-5	-7
J.금융 및 보험업	451	412	331	362	-39	31
K.부동산임대 및 사업서비스업	384	325	754	765	-59	11
L.공공행정,국방 및 사회보장행정	155	180	503	565	25	62
M.교육서비스업	655	672	463	481	17	18
N.보건 및 사회복지사업	230	255	104	112	25	8
O.기타공공사회 및 개인서비스업	477	422	472	462	-55	-10
P.가사서비스업	216	192	8	5	-24	-3
Q.국제 및 기타외국기관	1	1	12	17	0	5

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

나) 직업

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 취업자는 사무직원에서 230천명 가장 많이 감소. 사무직원 다음으로는 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자에서 182천명 감소
- 1997년 대비 1998년 남성 취업자는 기능원 및 관련기능근로자 541천명으로 가장 많이 감소. 기능원 및 관련기능근로자 다음으로는 장치,기계조작원 및 조립원에서 103천명 감소

<표 5> 1998년 취업자 직업별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	1997	1998	1997	1998	여성	남성
계	8,731	8,090	12,483	11,847	-641	-636
1.입법공무원,고위임직원 및 관리자	25	26	489	468	1	-21
2.전문가	342	362	660	737	20	77
3.기술공 및 준전문가	697	691	1,509	1,464	-6	-45
4.사무직원	1,413	1,183	1,229	1,298	-230	69
5.서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자	2,988	2,806	1,916	1,906	-182	-10
6.농업 및 어업 숙련근로자	1,044	1,083	1,133	1,202	39	69
7.기능원 및 관련기능근로자	721	594	2,485	1,944	-127	-541
8.장치,기계조작원 및 조립원	299	277	1,930	1,827	-22	-103
9.단순노무직근로자	1,202	1,068	1,132	1,001	-134	-131

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

다) 종사상지위별

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 취업자는 상용직에서 370천명 가장 많이 감소. 상용직 다음으로 고용원이 없는 자영업자에서 136천명 감소
 - 1997년 대비 1998년 남성 취업자도 상용직에서 377천명 가장 많이 감소. 상용직 다음으로 고용원이 있는 자영업자가 171천명 감소. 여성과 달리 고용원이 없는 자영업자는 97천명 증가

<표 6> 1998년 취업자 종사상지위별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	1997	1998	1997	1998	여성	남성
계	8,731	8,090	12,483	11,847	-641	-636
비임금근로자	3,472	3,345	4,337	4,296	-127	-41
*자영업자	1,759	1,548	4,142	4,069	-211	-73
-고용원이 있는 자영업자	320	243	1,319	1,148	-77	-171
-고용원이 없는 자영업자	1,440	1,304	2,823	2,920	-136	97
-무급가족종사자	1,713	1,798	195	227	85	32
임금근로자	5,259	4,745	8,145	7,551	-514	-594
-상용근로자	2,020	1,650	5,262	4,885	-370	-377
-임시근로자	2,370	2,257	1,866	1,785	-113	-81
-일용근로자	869	839	1,017	881	-30	-136

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

라) 근로시간대별

- 1997년 IMF 직후 1998년 여성 취업자는 주 평균 근로시간 45-53시간 에서 178천명 가장 많이 감소. 45-53시간 다음으로 36-44시간에서 175천명 감소
 - 1997년 대비 1998년 남성 취업자는 54시간에서 914천명 가장 많이 감소. 54시간 다음으로 45-53시간에서 76천명 감소
- 1998년 일시휴직자는 여성 93천명, 남성 146천명 전년 대비 여성은 12천명, 남성은 49천명 증가

<표 7> 1998년 취업자 근로시간대별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	1997	1998	1997	1998	여성	남성
계	8,731	8,090	12,483	11,847	-641	-636
1-17시간	213	262	126	208	49	82
18-35시간	728	742	455	623	14	168
36-44시간	2,053	1,878	2,052	2,107	-175	55
45-53시간	2,473	2,295	3,749	3,673	-178	-76
*36시간미만	941	1,004	581	832	63	251
54시간 이상	3,183	2,821	6,003	5,089	-362	-914
*36시간 이상	7,709	6,994	11,804	10,869	-715	-935
일시휴직자	81	93	97	146	12	49
주당평균취업시간 (시간)	49.1	48.3	53.0	51.4	-0.8	-1.6

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

나. 글로벌 금융 위기(2008-2009)

1) 경제활동인구

- 2008년 글로벌 금융위기 이후 2009년 여성경제활동인구는 전년대비 54천명 감소(남성은 85천명 증가)
 - 연령별로 여성은 35-39세에서 60천명 가장 많이 감소(남성 37천명 감소). 35-39세 다음으로 30-34세 47천명 감소(남성 52천명 감소)
- 2008년 대비 2009년 여성 비경제활동인구는 전년대비 314천명 증가(남성은 181천명 증가)
 - 연령별로 35-39세에서 41천명 가장 많이 증가(남성 22천명 증가). 35-39세 다음으로 50-54세 38천명 증가(남성 14천명 증가)
- 2008년 대비 2009년 여성 취업자는 전년대비 93천명 감소(남성은 6천명 증가)
 - 연령별로 35-39세에서 65천명 가장 많이 감소(남성 47천명 감소). 35-39세 다음으로 30-34세 50천명 감소(남성 149천명 감소)

- 2008년 대비 2009년 여성 실업자는 전년대비 39천명 증가(남성은 80천명 증가)
 - 연령별로 여성실업자는 25-29세에서 7천명 가장 많이 증가(남성 21천명 증가). 25-29세 다음으로 35-39세와 40-44세에서 5천명 증가

<표 8> 2009년 전년대비 경제활동인구 전년 대비 증감

별	15세이상인구 (천명)		경제활동인구 (천명)		취업자 (천명)		실업자 (천명)		비경제활동인구 (천명)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	260	266	-54	85	-93	6	39	80	314	181
15 - 19세	38	48	2	-9	0	-10	2	1	35	57
20 - 24세	-38	-30	-45	-13	-45	-12	0	-1	6	-16
25 - 29세	-32	-25	-29	-23	-35	-45	7	21	-3	-2
30 - 34세	-40	-46	-47	-52	-50	-59	4	7	7	6
35 - 39세	-19	-15	-60	-37	-65	-47	5	10	41	22
40 - 44세	50	37	23	22	18	18	5	4	27	16
45 - 49세	-14	-4	-19	-13	-21	-25	2	12	5	10
50 - 54세	116	114	78	100	73	84	4	16	38	14
55 - 59세	53	52	20	48	16	44	4	3	33	5
60 - 64세	41	47	16	34	13	31	3	3	25	14
65세 이상	106	87	6	30	4	26	3	4	100	57

자료 : https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3

- 여성경제활동참가율은 2008년 대비 2009년 0.9% 하락(남성은 0.6% 하락)
- 여성실업률은 2008년 대비 2009년 0.4% 상승(남성은 0.5%)
- 여성 고용률은 12008년 대비 2009년 1.1% 하락(남성은 1% 하락)
 - 연령별로 여성 고용률은 35-39세 2.5% 가장 크게 하락(남성 1.5% 하락), 35-39세 다음으로 20-24세 1.7% 하락(남성 전년 동일)

<표 9> 2009년 전년대비 경제활동인구 전년 대비 증감

별	경제활동참가율 (%)		실업률 (%)		고용률 (%)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
계	-0.9	-0.6	0.4	0.5	-1.1	-1.0
15 - 19세	-0.1	-0.7	1.7	2.8	-0.2	-0.7
20 - 24세	-1.6	0.0	0.5	0.1	-1.7	0.0
25 - 29세	-0.3	-0.2	0.6	1.5	-0.7	-1.3
30 - 34세	-1.3	-0.5	0.5	0.5	-1.6	-0.9
35 - 39세	-2.3	-1.0	0.5	0.5	-2.5	-1.5
40 - 44세	-0.5	-0.7	0.3	0.1	-0.7	-0.8
45 - 49세	-0.5	-0.4	0.1	0.6	-0.6	-1.0
50 - 54세	0.5	-0.2	0.2	0.8	0.3	-0.9
55 - 59세	-0.6	0.4	0.5	0.2	-0.9	0.2
60 - 64세	-0.2	0.1	0.6	0.4	-0.4	-0.1
65세 이상	-0.6	-0.3	0.4	0.4	-0.7	-0.5

자료 : https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3

2) 취업자

가) 산업

- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 여성 취업자는 제조업에서 109천명 가장 많이 감소. 제조업 다음으로는 숙박 및 음식점업에서 101천명 감소
- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 남성 취업자는 건설업에서 81천명으로 가장 많이 감소. 건설업 다음으로는 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에서 31천명 감소

<표 10> 2009년 취업자 산업별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	2008	2009	2008	2009	여성	남성
계	9,940	9,847	13,835	13,840	-93	5
A 농업, 임업 및 어업	781	740	918	920	-41	2
B 광업	2	2	21	21	0	0
C 제조업	1,280	1,171	2,728	2,705	-109	-23
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	17	14	75	82	-3	7
E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	9	8	57	65	-1	8
F 건설업	177	165	1,651	1,570	-12	-81
G 도매 및 소매업	1,680	1,648	1,984	1,981	-32	-3
H 운수업	96	95	1,159	1,158	-1	-1
I 숙박 및 음식점업	1,405	1,304	651	647	-101	-4
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	170	181	466	477	11	11
K 금융 및 보험업	420	388	413	390	-32	-23
L 부동산업 및 임대업	170	178	319	323	8	4
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	265	264	497	586	-1	89
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	406	406	569	538	0	-31
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	265	375	585	666	110	81
P 교육 서비스업	1,204	1,243	595	602	39	7
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	640	781	211	226	141	15
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	168	158	255	233	-10	-22
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	639	585	663	633	-54	-30
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	145	141	5	6	-4	1
U 국제 및 외국기관	3	3	13	9	0	-4

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

나) 직업

- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 여성 취업자는 서비스 종사자에서 118천명 가장 많이 감소. 다음으로는 농림어업 숙련종사자에서 48천명 감소

- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 남성 취업자는 기능원 및 관련 기능종사자에서 115천명으로 가장 많이 감소. 다음으로는 전문가 및 관련 종사자에서 26천명 감소

<표 11> 2009년 취업자 산업별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	2008	2009	2008	2009	여성	남성
계	9,940	9,847	13,835	13,840	-93	5
1 관리자	52	48	499	503	-4	4
2 전문가 및 관련 종사자	1,921	1,987	2,504	2,478	66	-26
3 사무 종사자	1,707	1,697	1,827	1,933	-10	106
4 서비스 종사자	1,800	1,682	869	855	-118	-14
5 판매 종사자	1,543	1,533	1,489	1,480	-10	-9
6 농림어업 숙련종사자	689	641	890	894	-48	4
7 기능원 및 관련 기능종사자	361	322	1,995	1,880	-39	-115
8 장치,기계조작 및 조립종사자	331	305	2,284	2,292	-26	8
9 단순노무 종사자	1,537	1,633	1,478	1,526	96	48

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

다) 종사상지위별

- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 여성 취업자는 고용원이 없는 자영업자에서 115천명 가장 많이 감소. 다음으로는 무급가족종사자와 일용직에서 64천명 동일하게 감소
- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 남성 취업자는 고용원이 없는 자영업자에서 135천명으로 가장 많이 감소. 다음으로는 일용직에서 93천명 감소

<표 12> 2009년 취업자 종사상 지위별 전년 대비 증감

(단위 : 천명)

	여성		남성		전년대비	
	2008	2009	2008	2009	여성	남성
계	9,940	9,847	13,835	13,840	-93	5
비임금근로자	3,018	2,837	4,400	4,265	-181	-135
*자영업자	1,782	1,664	4,223	4,085	-118	-138
-고용원이 있는 자영업자	350	347	1,188	1,185	-3	-3
-고용원이 없는 자영업자	1,432	1,317	3,035	2,900	-115	-135
-무급가족종사자	1,236	1,172	176	180	-64	4
임금근로자	6,922	7,011	9,435	9,575	89	140
-상용근로자	2,981	3,079	6,124	6,401	98	277
-임시근로자	2,959	3,014	2,163	2,120	55	-43
-일용근로자	982	918	1,148	1,055	-64	-93

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

라) 근로시간대별

- 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 여성 취업자는 18-35시간과 54시간 이상에서 129천명으로 동일하게 가장 많이 감소.
 - 2008년 글로벌금융위기 직후 2009년 남성 취업자는 18-35시간에서 323천명으로 가장 많이 감소. 다음으로는 15~35시간에서 313천명 감소
- 2009년 일시휴직자는 여성 190천명, 남성 177천명으로 전년 동월 대비 여성은 변동이 없고 남성은 16천명 증가.

<표 13> 2009년 취업자 근로시간대별 전년 대비 증감

	여성		남성		전년대비	
	2008	2009	2008	2009	여성	남성
계	9,940	9,847	13,835	13,840	-93	5
1-17시간	525	572	326	393	47	67
18-35시간	1,399	1,270	1,213	890	-129	-323
36-44시간	3,115	3,255	3,832	3,958	140	126
45-53시간	2,249	2,227	3,774	3,959	-22	185
*36시간미만	1,923	1,842	1,538	1,283	-81	-255
54시간 이상	2,462	2,333	4,529	4,464	-129	-65
*36시간 이상	7,827	7,815	12,135	12,380	-12	245
일시휴직자	190	190	161	177	0	16
주당평균취업시간 (시간)	43.4	43.1	47.8	47.9	-0.3	0.1
1~14시간	391	425	231	289	34	58
15~35시간	1,532	1,417	1,307	994	-115	-313
36~52시간	5,307	5,423	7,479	7,775	116	296
53시간 이상	2,521	2,392	4,656	4,605	-129	-51

자료 : 통계청, kosis, 경제활동인구

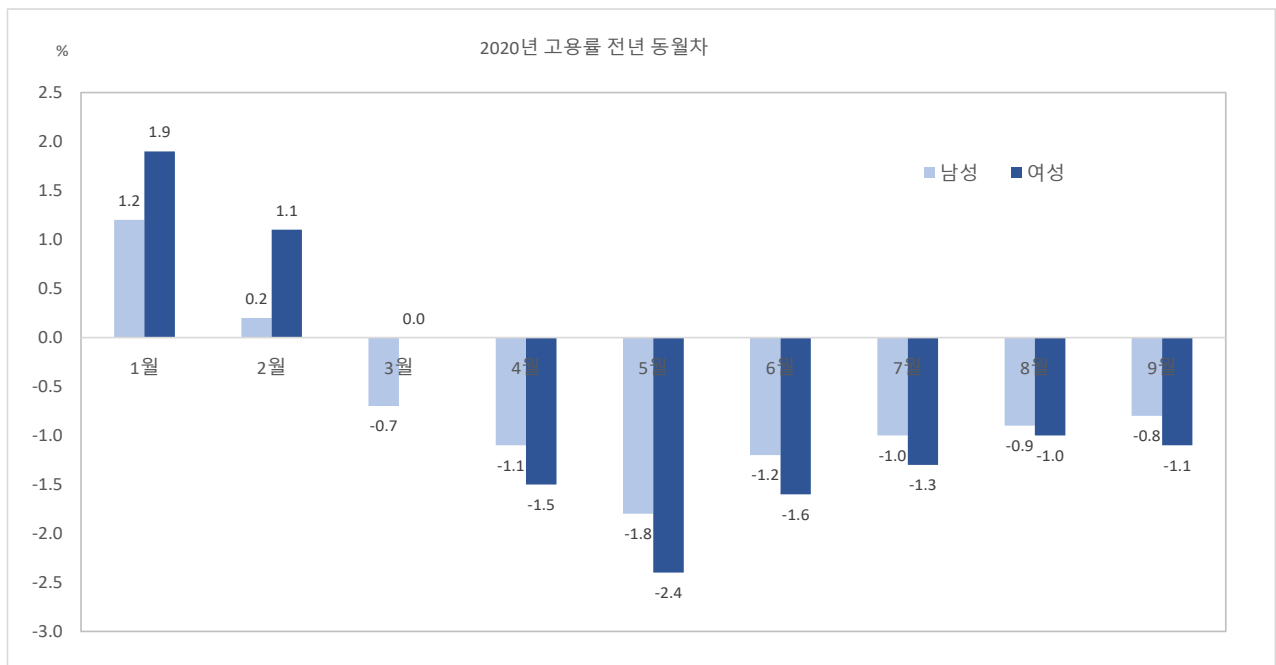
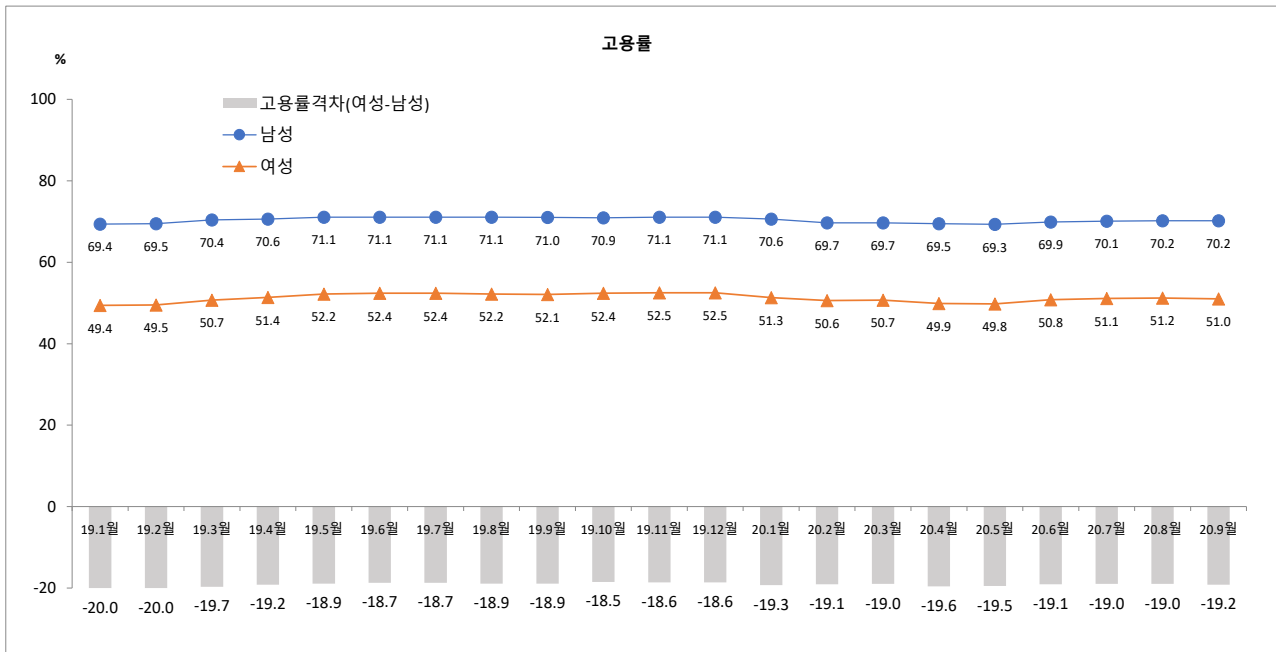
3. 코로나19와 여성노동

가. 월별 동향

1) 고용률

- 고용률 전년 동월 감소폭은 2020년 3월 이후 여성이 남성을 상회
 - 성별 고용률 격차는 2019년 5월 18.9%p로 19%p 미만에 진입 이후 2020년 1월 19%p로 다시 확대

전태일로부터 50년 : 코로나19와 여성노동의 현황과 과제

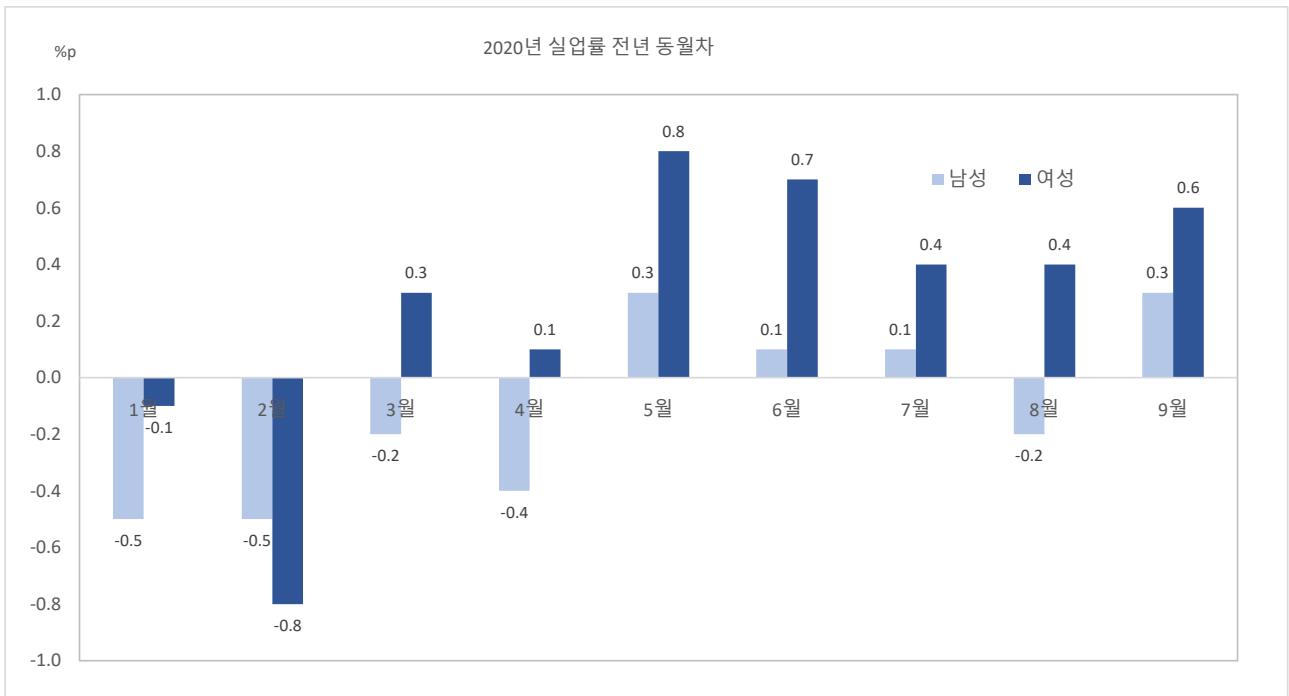
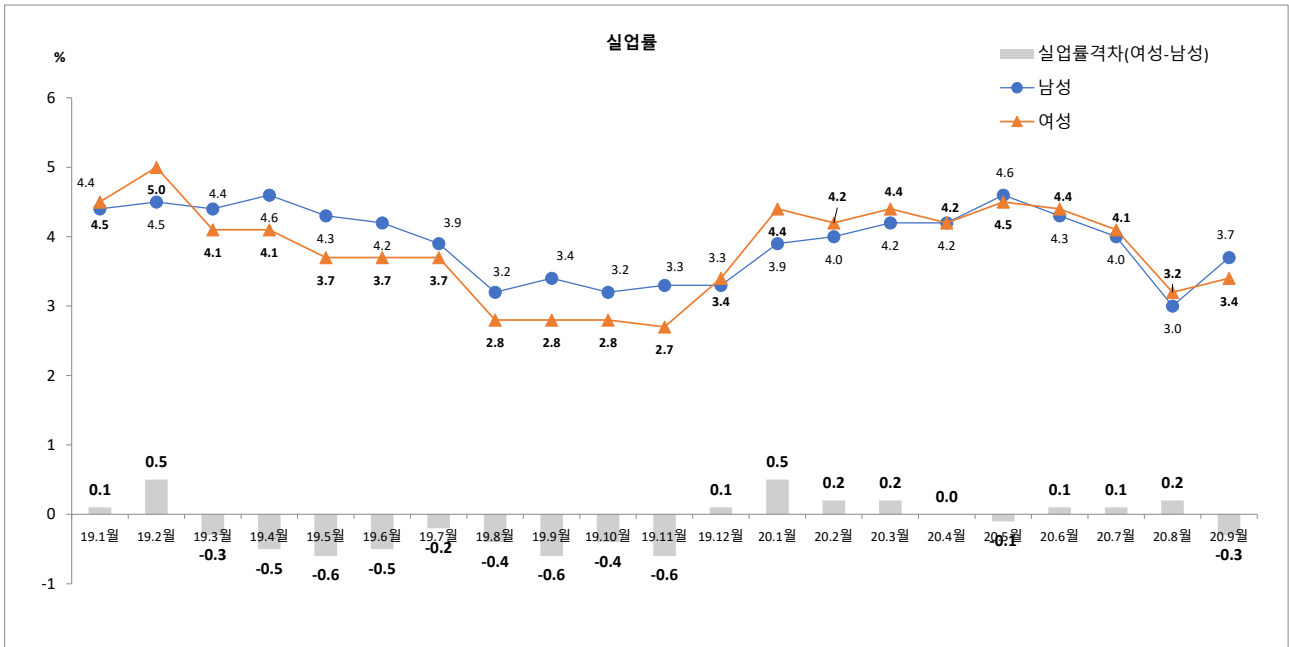


자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 31] 월별 고용률 및 전년 동월차(2019-2020)

2) 실업률

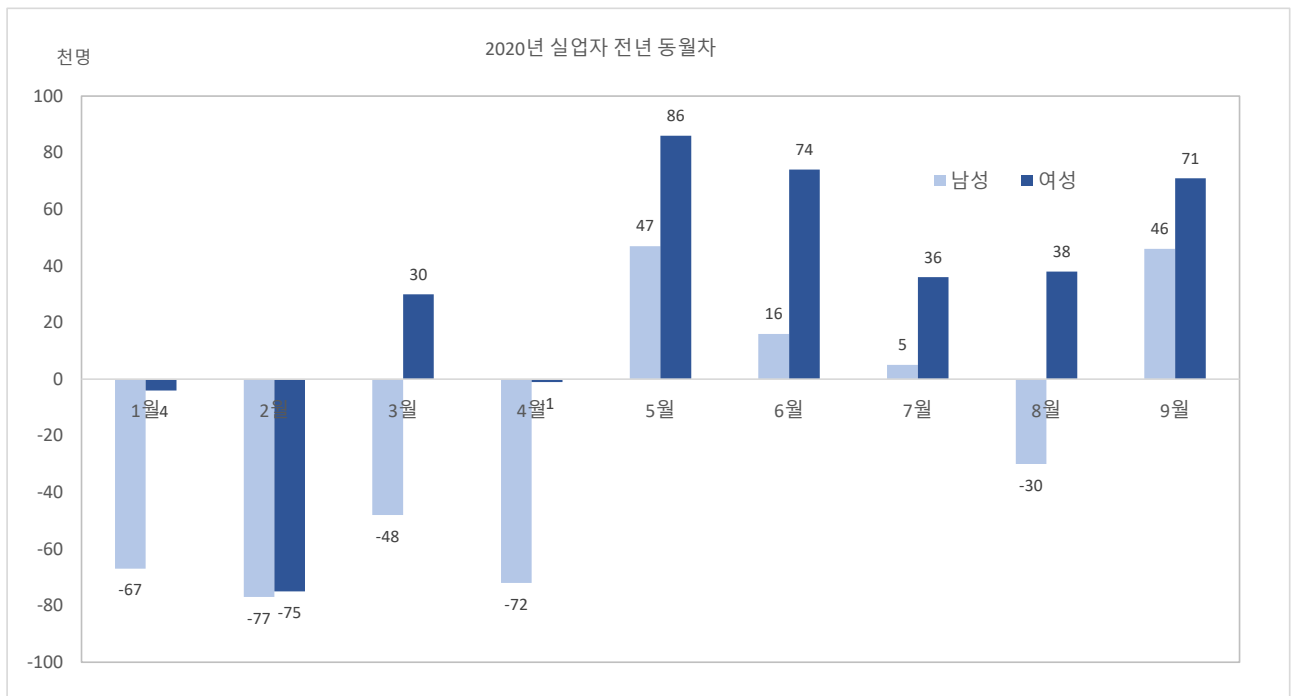
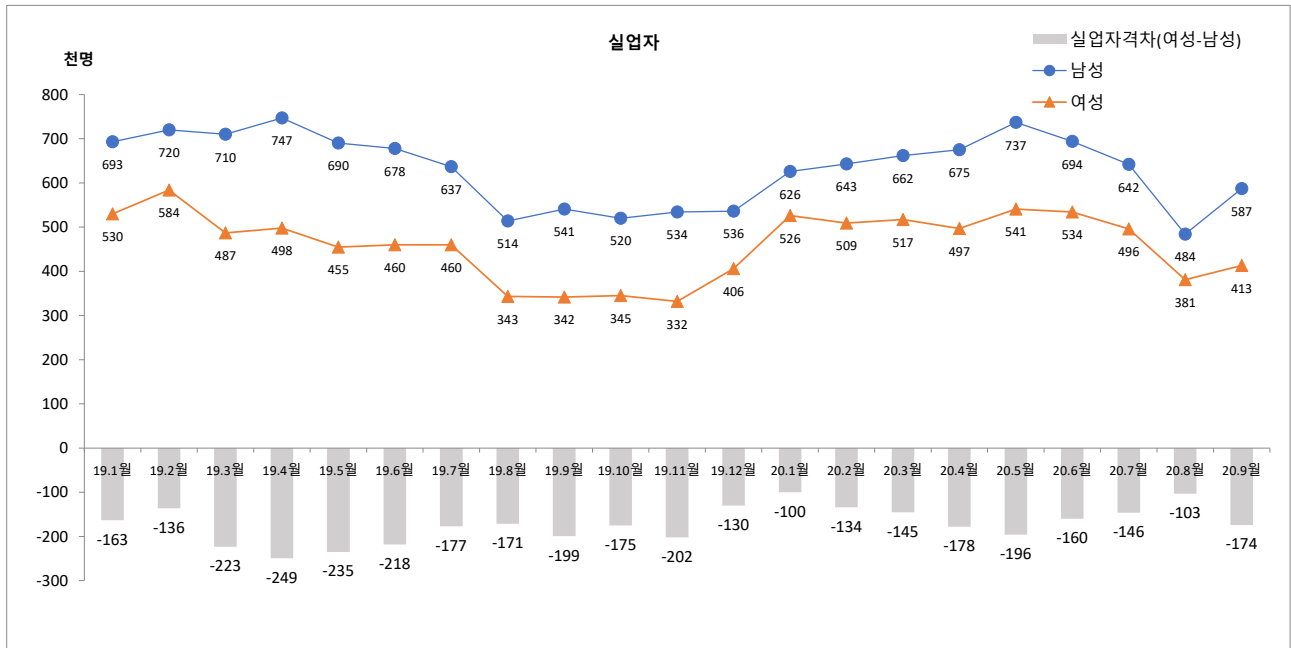
○ 실업률 전년 동월 증가폭은 2020년 3월 이후 여성이 남성을 상회



자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 32] 월별 실업률 및 전년 동월차(2019-2020)

○ 실업자 전년 동월 증가폭은 2020년 3월 이후 여성이 남성을 상회. 남성은 4월까지 전년동월 대비 실업자 감소, 5월부터 전년 동월 대비 증가

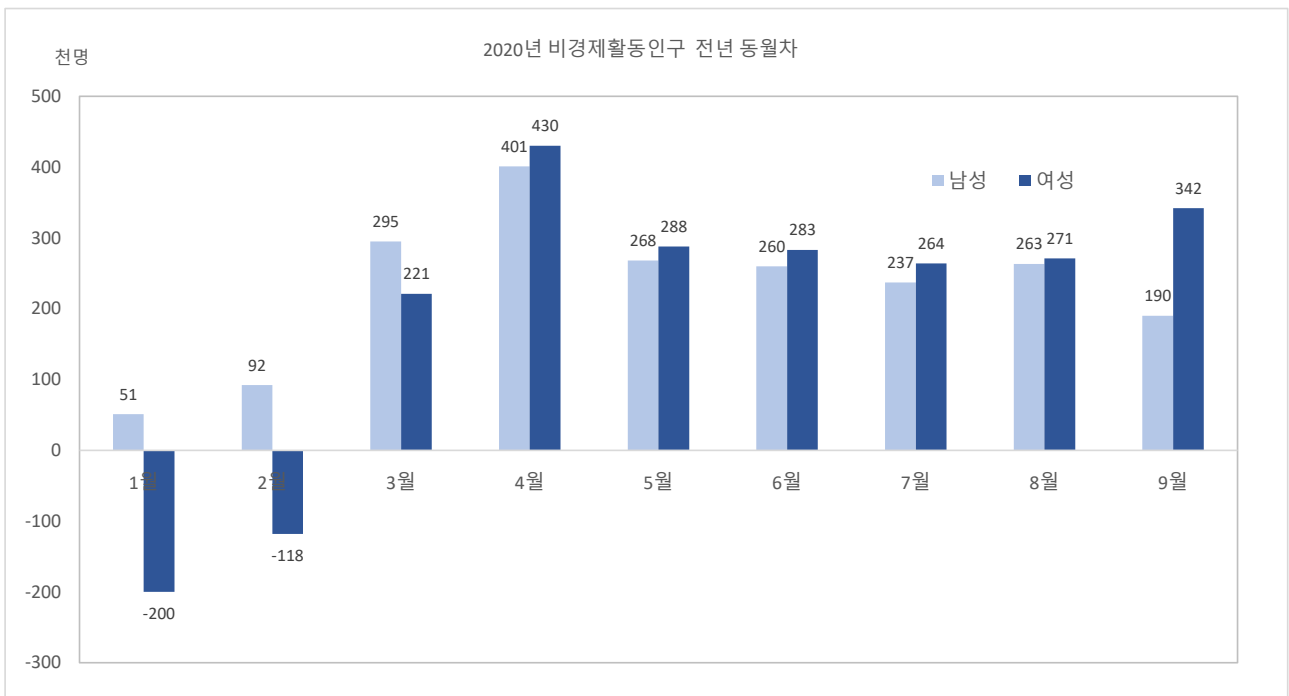
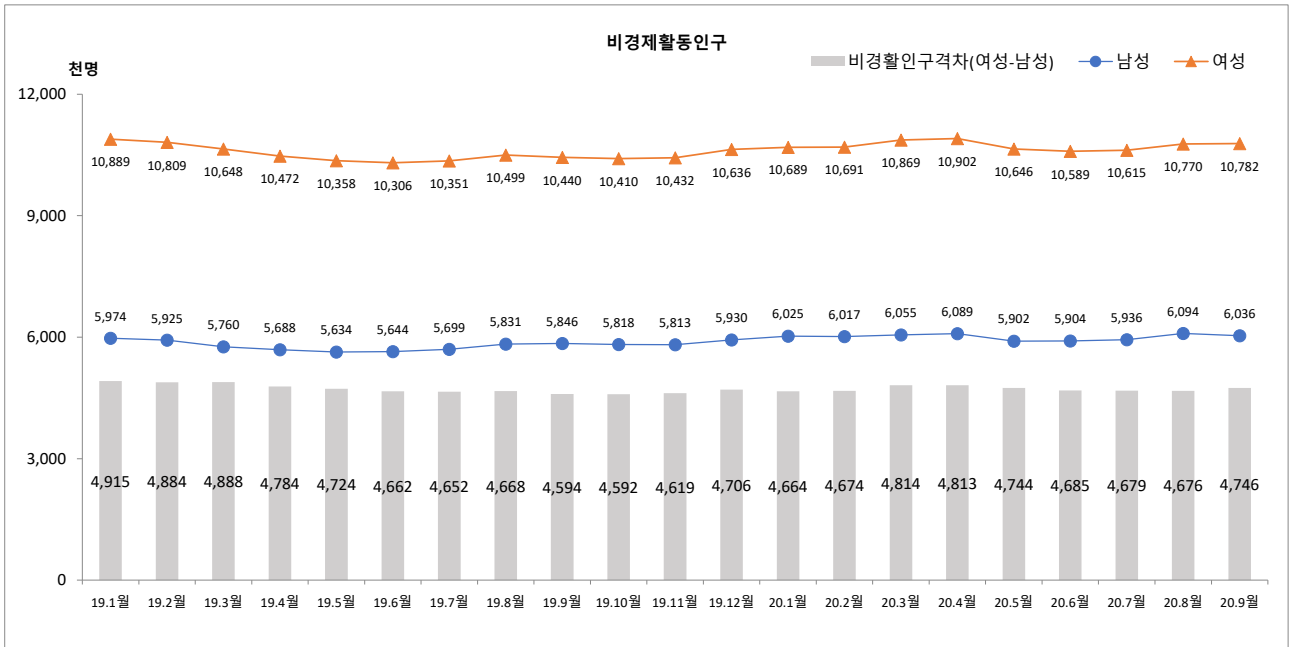


자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 33] 월별 실업자 및 전년 동월차(2019-2020)

3) 비경제활동인구

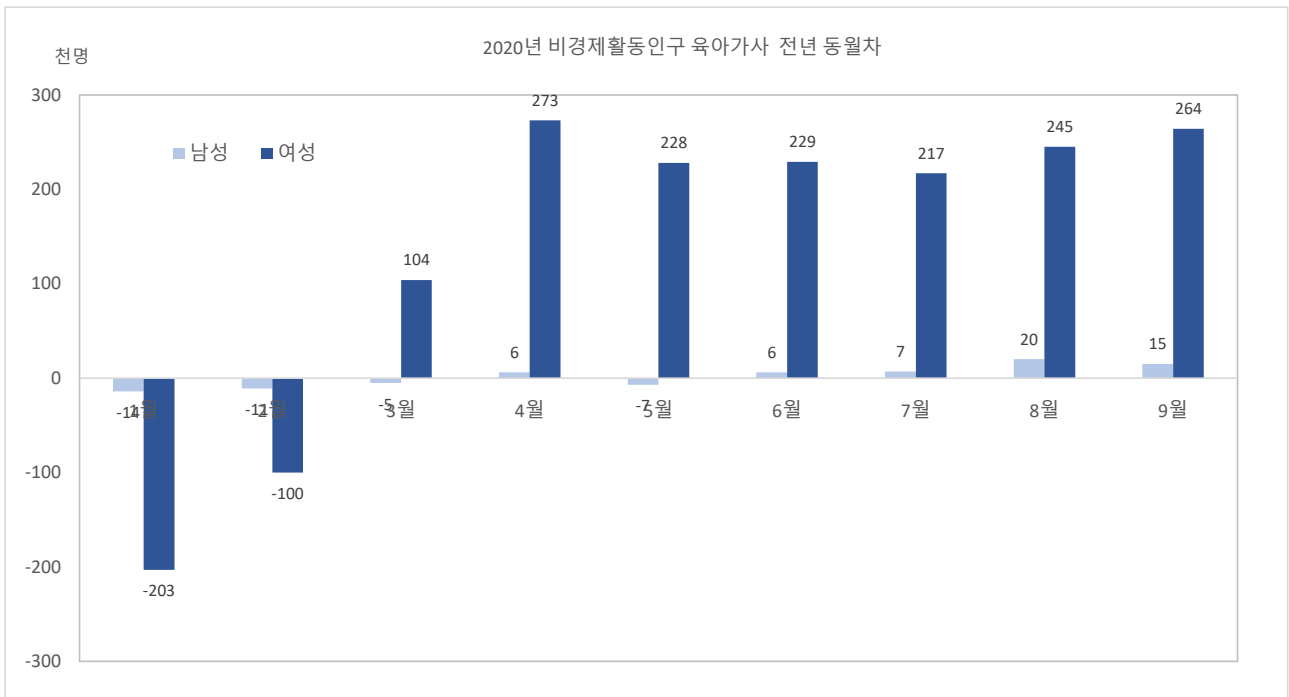
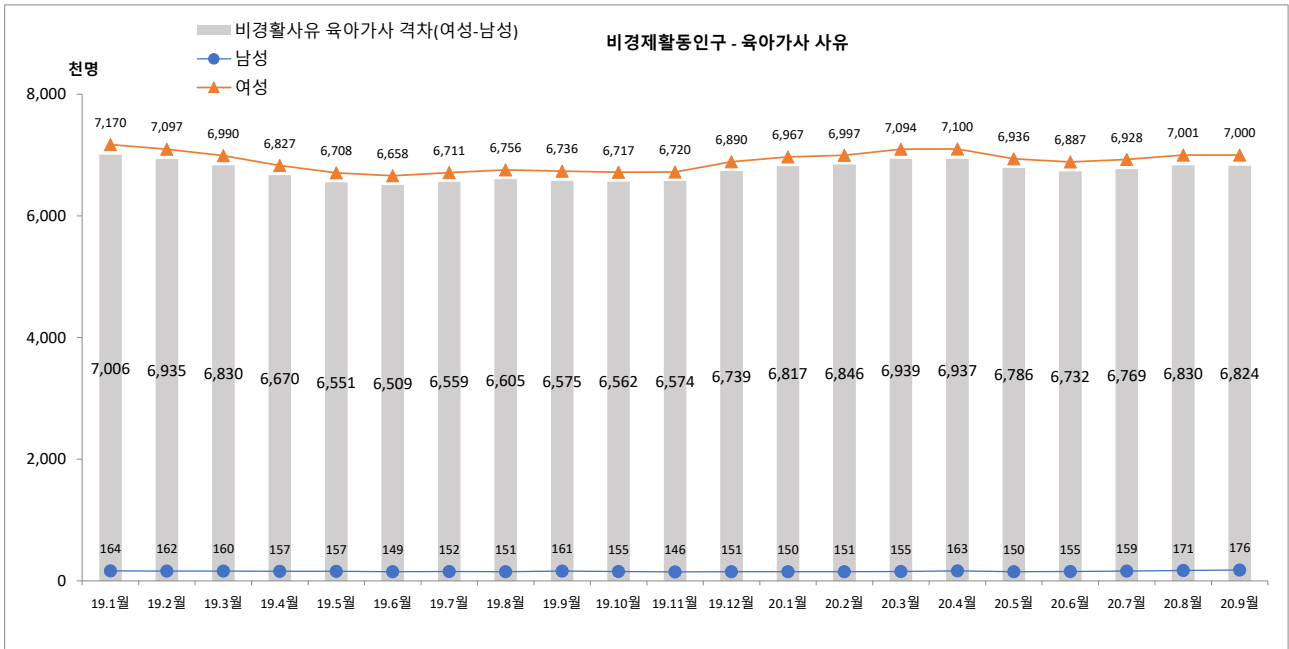
- 2020년 여성비경제활동인구는 2월까지 전년 동월 대비 감소, 3월부터 전년 동월 대비 증가. 4월부터는 비경제활동인구 전년 동월 대비 증가폭이 남성을 상회



자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 34] 월별 비경제활동인구 및 전년 동월차(2019-2020)

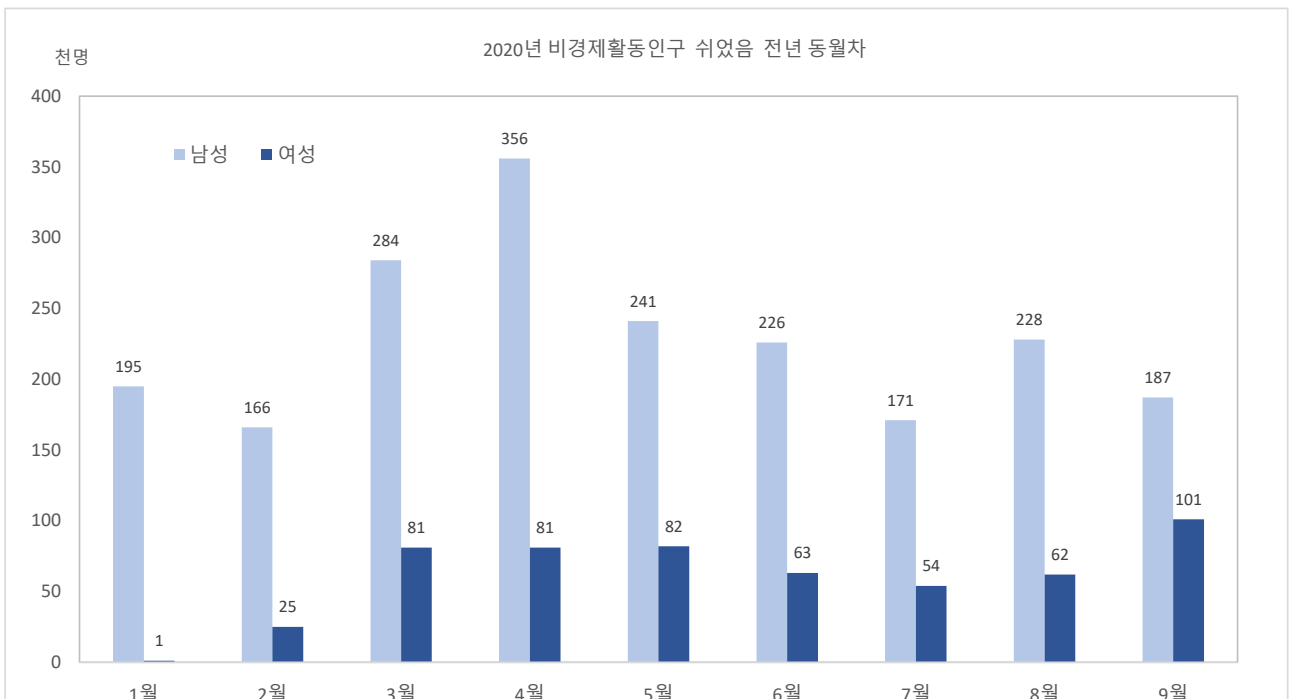
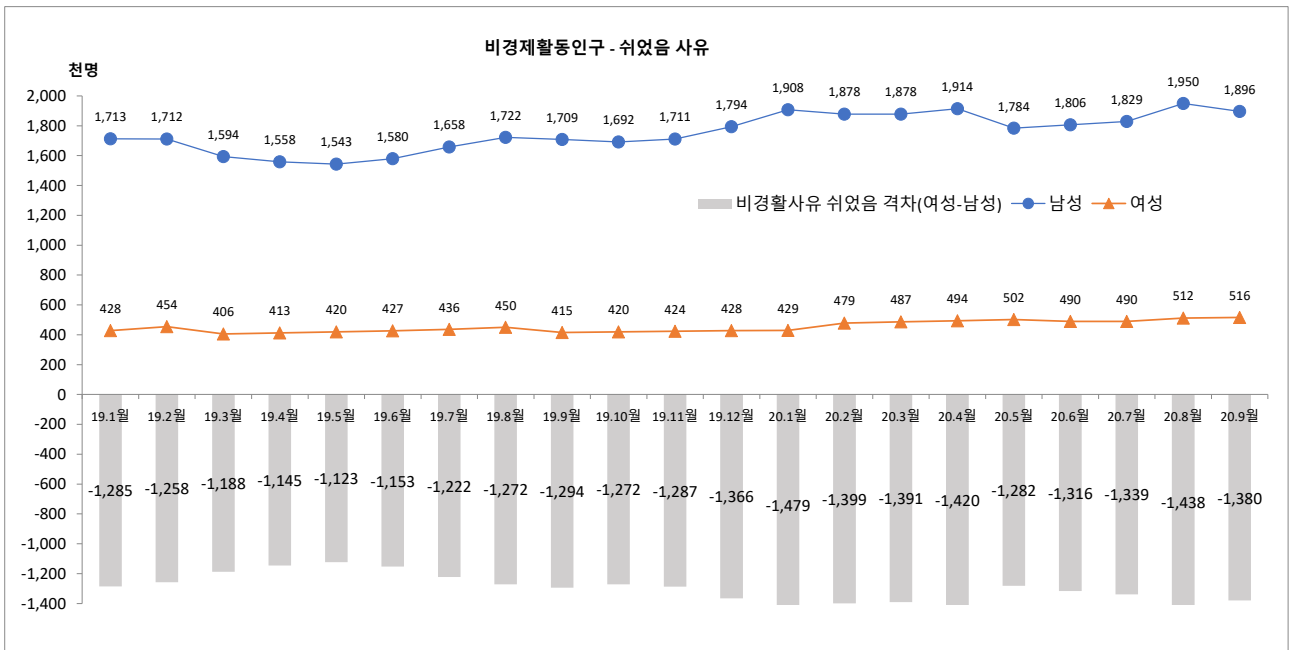
○ 육아가사 여성 비경제활동인구는 2020년 전년 동월차는 1-2월까지 감소 이후 3월부터 증가. 2020년 3월부터 9월까지 기간 중 육아가사 비경제활동인구 전년 동월 대비 증가폭은 최고 여성이 45.5배 큼(2020년 4월 전년동월대비 여성 273천명 증가, 남성 6천명 증가)



자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 35] 월별 육아, 가사 비경제활동인구 및 전년 동월차(2019-2020)

- ‘쉬었음’ 비경제활동인구 전년 동월 대비 증가폭은 남성이 여성 보다 최고 195배 큼(2020년 1월). 2020년 4월 여성의 육아가사로 인한 비경제활동인구가 전년 동월 대비 273천명으로 가장 크게 증가했는데 남성은 2020년 4월 ‘쉬었음’ 비경제활동인구가 전년 동월 대비 356천명으로 가장 크게 증가.

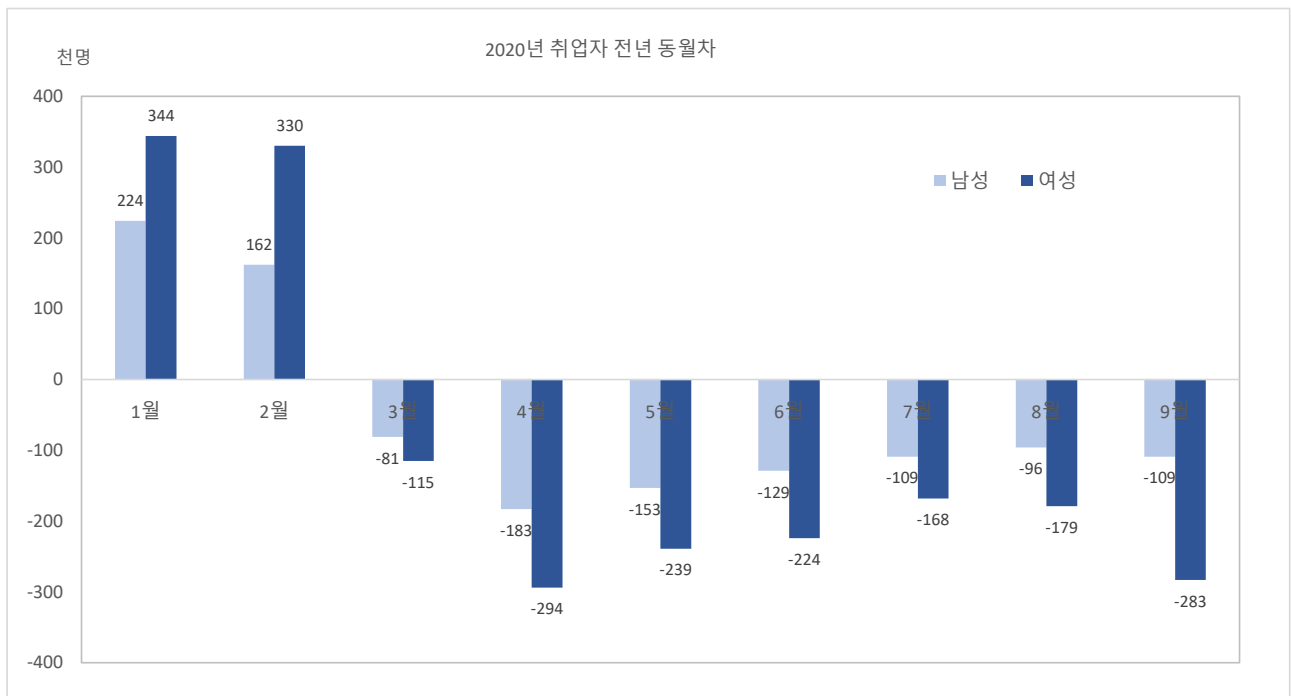
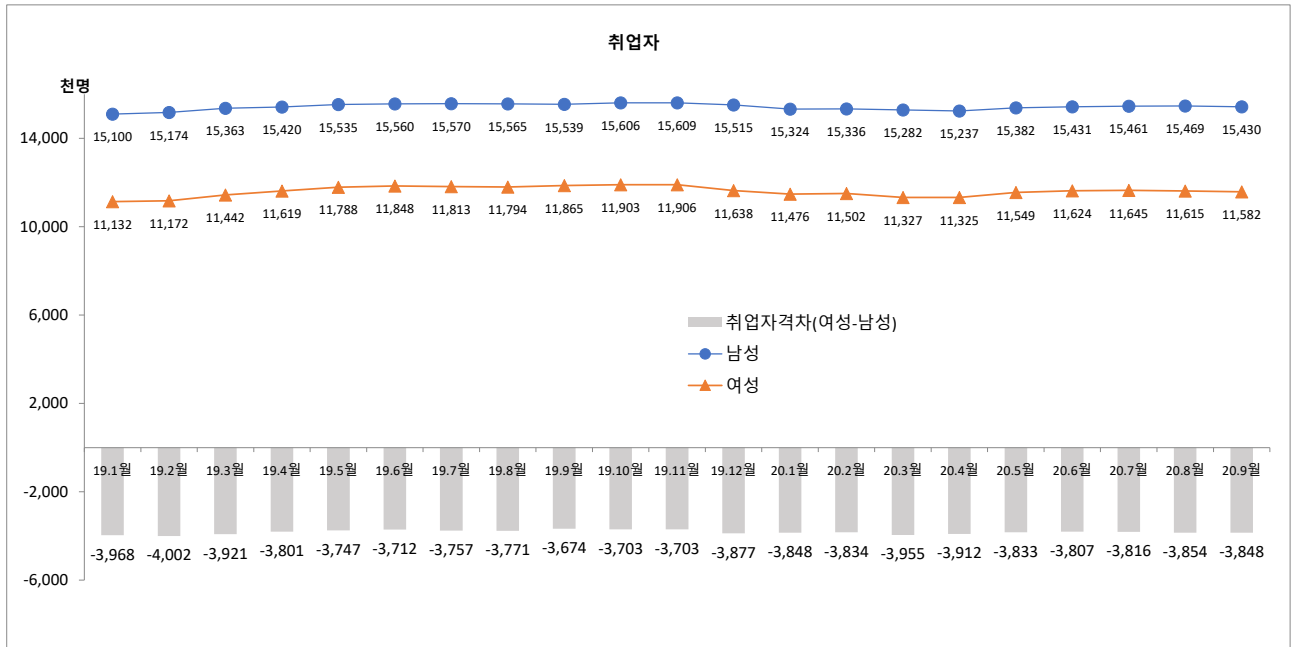


자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 36] 월별 ‘쉬었음’ 비경제활동인구 및 전년 동월차(2019-2020)

4) 취업자

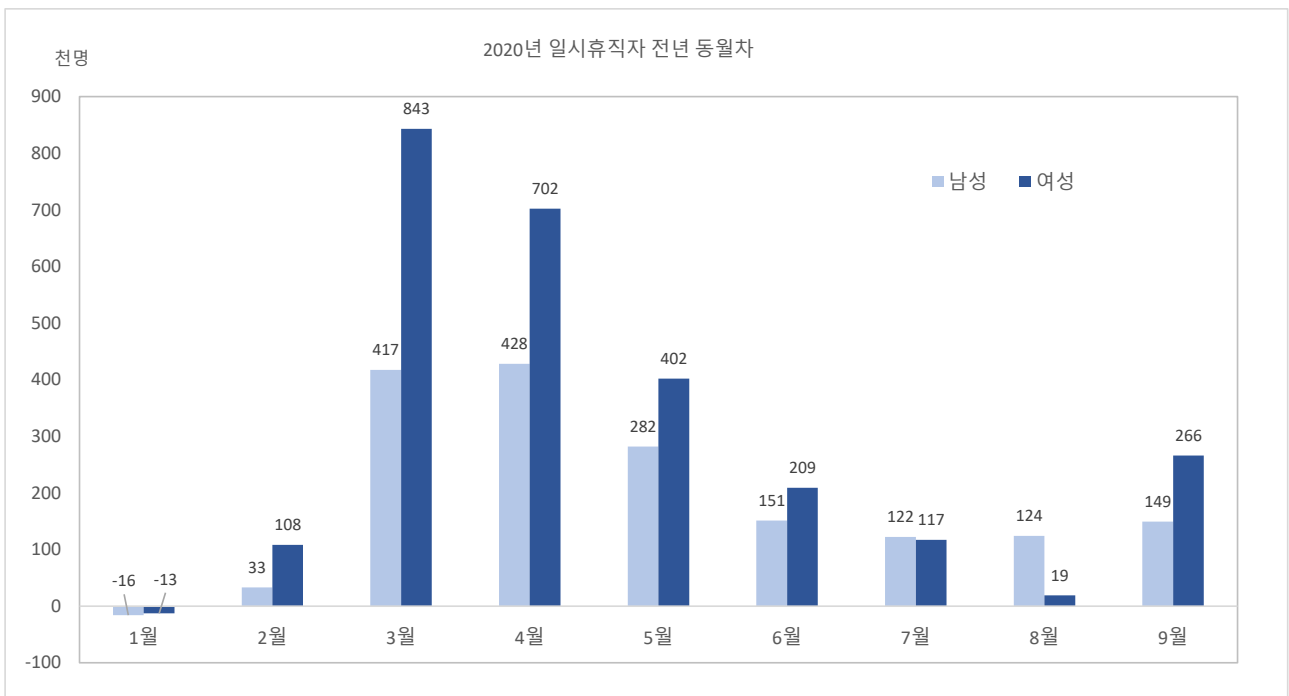
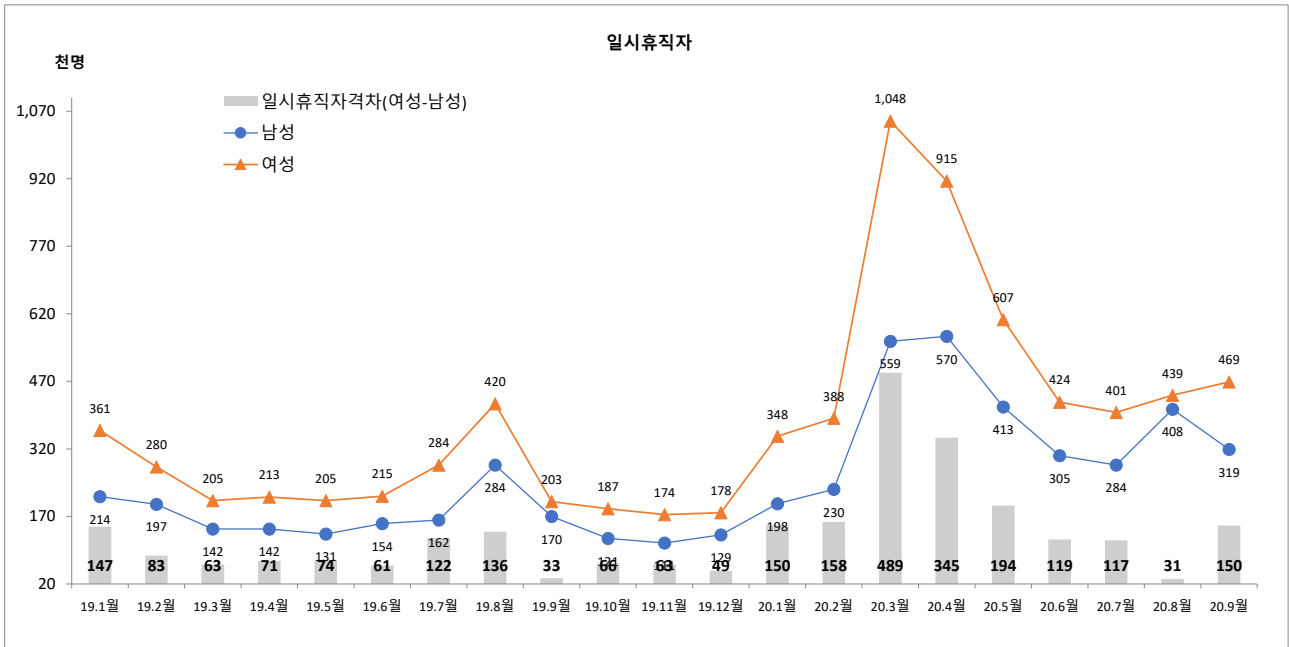
○ 전년 동월 대비 여성 취업자수는 2020년 4월 294천명, 2020년 9월 283천명 감소. 2020년 3월부터 취업자수 감소폭은 여성이 남성을 상회



자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 37] 월별 취업자 및 전년 동월차(2019-2020)

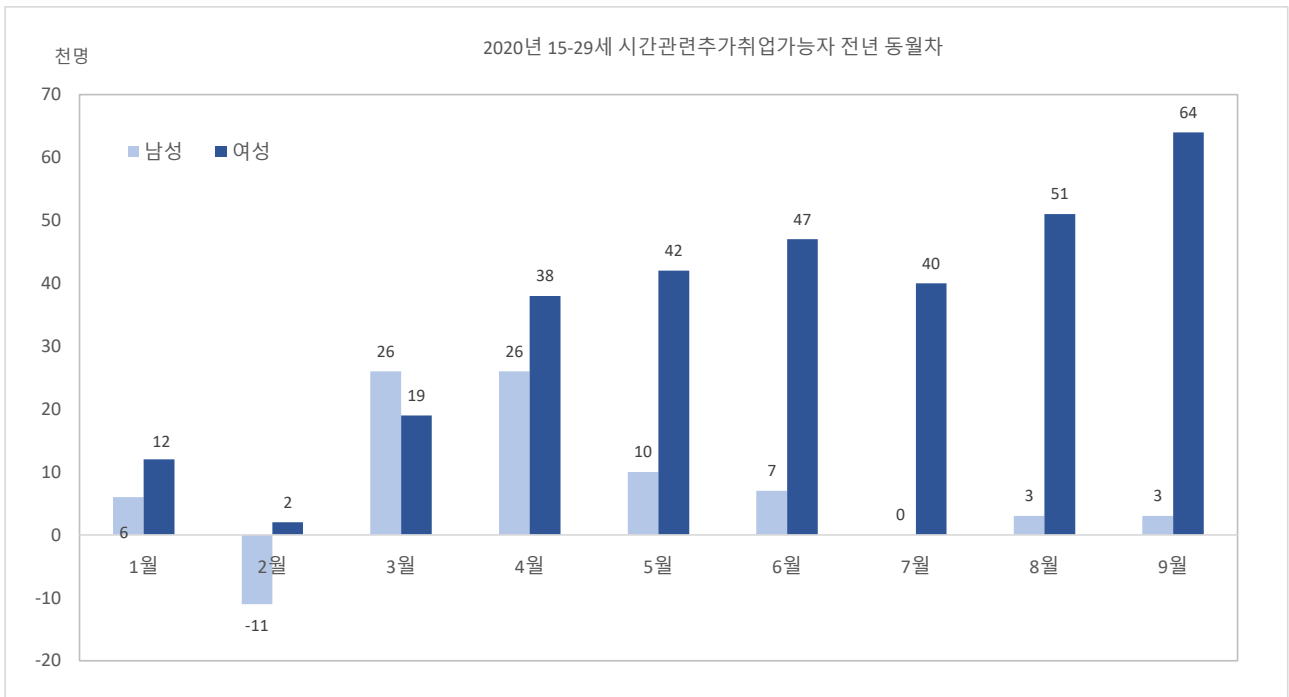
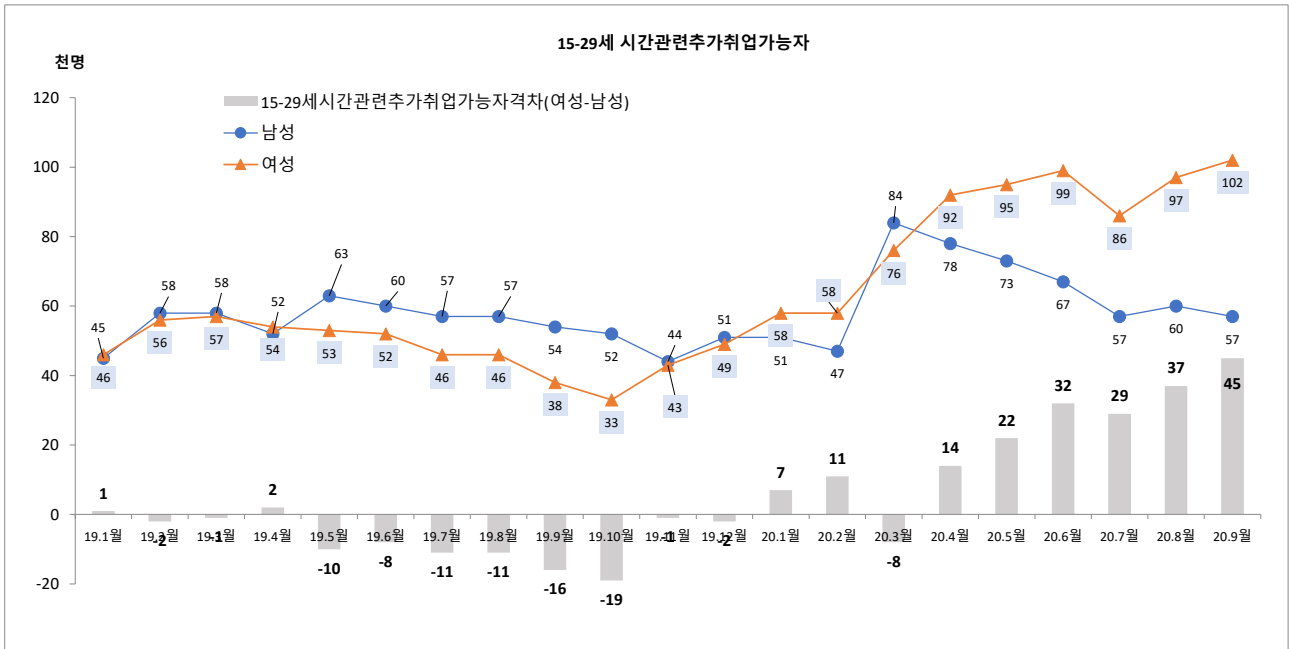
○ 2019년 1월-2020년 9월 중 여성일시휴직자는 3월 1,048천명으로 백만명을 상회. 전년 동월 차는 3월 843천명 증가하여 남성 417천명 보다 2배 이상 많음. 여성일시휴직자는 2020년 8월 19천명까지 감소폭이 줄어들다 9월 전년 동월 대비 266천명으로 증가폭 다시 확대



자료 : 통계청, kosis.kr

[그림 38] 월별 일시휴직자 및 전년 동월차(2019-2020)

○ 15-29세 여성 시간관련취업가능자는 2020년 4월부터 9월까지 남성 보다 많음. 전년 동월 대비 증가폭은 4월 이후 여성이 남성을 상회. 2020년 9월 전년 동월 대비 15-29세 여성 시간 관련취업가능자는 64천명 증가하여 남성의 3천명 증가에 비해 21배 많음



주 : 시간관련 추가취업가능자: 실제 취업시간이 36시간미만인면서, 추가취업을 희망하고, 추가취업이 가능한 자
 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

[그림 39] 월별 시간관련 추가취업가능자 및 전년 동월차(2019-2020)

나. 분기별 동향

1) 경제활동인구

- 2020년 분기별 여성경제활동인구는 2분기, 3분기 연속 감소. 2분기는 198천명, 3분기는 162천명 감소, 남성의 158천명, 98천명 보다 크게 감소. 3분기 전체 경제활동인구 260천명 중 62.3% 차지, 감소한 경제활동인구 10명 중 6명이 여성
- 2020년 분기별 여성 취업자수는 2분기 252천명, 3분기 210천명 감소, 남성은 2분기 155천명, 3분기 104천명 감소. 3분기 전체 취업자수 314천명 감소 중 여성이 66.9% 차지
- 2020년 분기별 여성 실업자수는 2분기 53천명, 3분기 48천명 증가, 남성은 2분기 3천명 감소, 3분기 7천명 증가. 3분기 전체 실업자수 55천명 감소 중 여성이 87.3% 차지
- 2020년 분기별 여성 비경제활동인구는 2분기 333천명, 3분기 292천명 증가, 남성은 2분기 310천명 감소, 3분기 230천명 증가. 3분기 남성 증가폭이 여성 증가폭 보다 적음
- 2020년 2분기, 3분기 모두 전년 동월 대비 경제활동참가율, 고용률 감소폭은 여성이 남성보다 크고 실업률 증가폭은 여성이 남성보다 큼

<표 14> 2020년 전년 대비 분기별 경제활동인구 증감

(단위 : 천명, %p)

구 분		2019년			2020년			전년 동 분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
15세 이상 인구	계	44,370	44,546	44,550	44,692	44,752	44,812	322	206	262
	남성	21,806	22,636	21,914	21,990	22,016	22,046	184	-620	132
	여성	22,564	21,910	22,636	22,702	22,736	22,766	138	826	130
경제활동 인구	계	27,702	28,432	28,328	27,911	28,075	28,068	209	-357	-260
	남성	15,920	16,210	16,122	15,958	16,052	16,024	38	-158	-98
	여성	11,782	12,222	12,206	11,953	12,024	12,044	171	-198	-162
취업자	계	26,461	27,256	27,382	26,749	26,849	27,068	288	-407	-314
	남성	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-155	-104
	여성	11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	-252	-210
실업자	계	1,241	1,176	946	1,162	1,226	1,001	-79	50	55
	남성	708	705	564	644	702	571	-64	-3	7
	여성	534	471	382	518	524	430	-16	53	48
비경제활동 인구	계	16,668	16,034	16,222	16,781	16,677	16,744	113	643	522
	남성	5,886	5,655	5,792	6,032	5,965	6,022	146	310	230
	여성	10,782	10,379	10,430	10,749	10,712	10,722	-33	333	292
경제활동 참가율	계	62.4	63.9	63.6	62.5	62.7	62.6	0.1	-1.2	-1.0
	남성	73.0	74.1	73.6	72.6	72.9	72.7	-0.4	-1.2	-0.9
	여성	52.2	54.1	53.9	52.7	52.9	52.9	0.5	-1.2	-1.0
실업률	계	4.5	4.1	3.3	4.2	4.4	3.6	-0.3	0.3	0.3
	남성	4.4	4.3	3.5	4.0	4.4	3.6	-0.4	0.1	0.1
	여성	4.5	3.9	3.1	4.3	4.4	3.6	-0.2	0.5	0.5
고용률	계	59.6	61.3	61.5	59.9	60.0	60.4	0.3	-1.3	-1.1
	남성	69.8	70.9	71.0	69.6	69.7	70.1	-0.2	-1.2	-0.9
	여성	49.9	52.0	52.2	50.4	50.6	51.0	0.5	-1.4	-1.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

2) 취업자

가) 연령별

- 2020년 분기별 연령별 여성 취업자는 1분기에는 20-24세가 61천명으로 가장 크게 감소, 2분기에는 45-49세가 80천명으로 가장 크게 감소, 3분기는 35-39세가 101천명으로 가장 크게 감소
- 남성은 1분기-3분기까지 35-39세가 가장 크게 감소

<표 15> 분기별 연령별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	15~19세	112	104	111	103	85	92	-9	-19	-19
	20~24세	758	747	746	697	688	715	-61	-59	-31
	25~29세	1,161	1,161	1,172	1,156	1,139	1,147	-5	-22	-25
	30~34세	986	1,011	1,021	1,005	1,001	996	19	-10	-25
	35~39세	1,143	1,166	1,158	1,141	1,091	1,057	-2	-75	-101
	40~44세	1,169	1,175	1,191	1,169	1,148	1,164	0	-27	-27
	45~49세	1,490	1,500	1,472	1,451	1,420	1,411	-39	-80	-61
	50~54세	1,411	1,448	1,463	1,412	1,394	1,419	1	-54	-44
	55~59세	1,291	1,343	1,333	1,297	1,289	1,272	6	-54	-61
	60~64세	829	913	928	922	977	992	93	64	64
	65~69세	411	477	500	474	525	553	63	48	53
	70~74세	253	331	339	301	350	367	48	19	28
	75세이상	237	375	392	306	393	429	69	18	37
	여성전체	11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	-252	-210
남성	15~19세	97	104	83	81	71	74	-16	-33	-9
	20~24세	504	513	541	499	482	495	-5	-31	-46
	25~29세	1,269	1,296	1,325	1,292	1,258	1,257	23	-38	-68
	30~34세	1,480	1,485	1,487	1,507	1,492	1,486	27	7	-1
	35~39세	1,891	1,889	1,868	1,823	1,784	1,767	-68	-105	-101
	40~44세	1,794	1,786	1,780	1,789	1,769	1,767	-5	-17	-13
	45~49세	2,070	2,050	2,050	2,010	1,989	1,977	-60	-61	-73
	50~54세	1,848	1,887	1,881	1,886	1,891	1,893	38	4	12
	55~59세	1,781	1,803	1,799	1,751	1,764	1,781	-30	-39	-18
	60~64세	1,205	1,260	1,283	1,279	1,318	1,359	74	58	76
	65~69세	660	709	724	720	760	785	60	51	61
	70~74세	344	378	378	369	402	416	25	24	38
	75세이상	271	346	359	308	369	394	37	23	35
	남성전체	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-155	-104

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

나) 산업별

○ 2020년 분기별 산업별 여성 취업자는 숙박 및 음식점업에서 1분기 20-24세가 33천명, 2분기 136천명, 3분기 118천명 감소

- 남성은 1분기-3분기까지 전년 동분기 대비 10만명 이상 감소한 산업은 없음. 도매 및 소매업이 전년 동분기 대비 감소폭이 큰 편인데 1분기 92천명, 2분기 76천명, 3분기 75천명 감소

<표 16> 분기별 산업별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	농업, 임업 및 어업	425	616	648	463	627	623	38	11	-25
	광업	2	2	2	3	2	2	1	0	0
	제조업	1,289	1,273	1,246	1,265	1,226	1,222	-24	-47	-24
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	6	7	8	14	12	12	8	5	4
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	22	22	23	19	22	24	-3	0	1
	건설업	199	200	204	207	212	207	8	12	3
	도매 및 소매업	1,671	1,699	1,682	1,640	1,612	1,587	-31	-87	-95
	운수 및 창고업	157	161	164	187	184	191	30	23	27
	숙박 및 음식점업	1,405	1,442	1,437	1,372	1,306	1,319	-33	-136	-118
	정보통신업	261	249	253	236	229	216	-25	-20	-37
	금융 및 보험업	443	436	435	435	422	414	-8	-14	-21
	부동산업	192	205	217	205	196	195	13	-9	-22
	전문, 과학 및 기술 서비스업	408	399	405	413	396	412	5	-3	7
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	536	558	578	575	566	570	39	8	-8
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	401	458	449	409	459	503	8	1	54
	교육 서비스업	1,233	1,276	1,282	1,211	1,193	1,200	-22	-83	-82
	보건업 및 사회복지 서비스업	1,706	1,807	1,844	1,838	1,904	1,971	132	97	127
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	214	229	250	235	244	245	21	15	-5	
협회·단체·수리 및 기타 개인 서비스업	633	647	610	618	589	591	-15	-58	-19	
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	44	63	84	87	90	103	43	27	19	
국제 및 외국기관	2	5	4	6	6	6	4	1	2	
		11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	-252	-210
남성	농업, 임업 및 어업	733	859	890	792	907	925	59	48	35
	광업	13	12	12	12	11	10	-1	-1	-2
	제조업	3,143	3,151	3,157	3,174	3,143	3,124	31	-8	-33
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	61	60	62	60	58	63	-1	-2	1
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	107	111	113	125	128	130	18	17	17
	건설업	1,771	1,830	1,830	1,755	1,757	1,836	-16	-73	6
	도매 및 소매업	2,022	1,984	1,966	1,930	1,908	1,891	-92	-76	-75
	운수 및 창고업	1,254	1,261	1,258	1,312	1,283	1,276	58	22	18
	숙박 및 음식점업	846	872	897	876	814	808	30	-58	-89
	정보통신업	613	612	598	612	629	627	-1	17	29
	금융 및 보험업	359	359	366	345	358	361	-14	-1	-5
	부동산업	333	355	353	339	323	311	6	-32	-42
	전문, 과학 및 기술 서비스업	740	736	759	754	751	751	14	15	-8

	2019			2020			전년 동분기 차		
	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	744	756	739	745	751	788	1	-5	49
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	630	651	631	606	629	634	-24	-22	3
교육 서비스업	616	621	625	603	608	598	-13	-13	-27
보건업 및 사회복지 서비스업	379	398	415	405	425	440	26	27	25
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	238	251	268	261	257	264	23	6	-4
협회및단체,수리 및 기타 개인 서비스업	605	618	607	595	594	603	-10	-24	-4
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	2	2	3	3	4	3	1	2	0
국제 및 외국기관	6	7	9	10	12	12	4	5	3
남성전체	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-155	-104

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

다) 직업별

- 2020년 분기별 직업별 여성 취업자는 판매 종사자에서 1분기 37천명, 2분기 75천명, 3분기 101천명 감소. 전문가 및 관련 종사자에서도 1분기 25천명, 2분기 59천명, 3분기 31천명 연속 전년 동분기 대비 감소
- 남성은 서비스종사자에서 3분기 전년 3분기 대비 210천명 감소.

<표 17> 분기별 직업별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

	2019			2020			전년 동분기 차			
	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	
여성	관리자	67	66	61	55	59	65	-12	-19	-19
	전문가 및 관련 종사자	2,690	2,725	2,738	2,665	2,608	2,622	-25	-59	-31
	사무 종사자	2,313	2,340	2,370	2,367	2,365	2,360	54	-22	-25
	서비스 종사자	2,000	2,081	2,083	2,083	2,030	2,025	83	-10	-25
	판매 종사자	1,519	1,528	1,517	1,482	1,450	1,438	-37	-75	-101
	농림어업 숙련 종사자	379	556	595	423	575	576	44	-27	-27
	기능원 및 관련 기능 종사자	305	300	302	288	286	274	-17	-80	-61
	장치기계 조작 및 조립 종사자	363	362	357	350	328	339	-13	-54	-44
	단순노무 종사자	1,613	1,793	1,802	1,722	1,798	1,916	109	-54	-61
	11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	64	64	
남성	관리자	349	354	344	324	337	331	-25	48	53
	전문가 및 관련 종사자	2,821	2,816	2,830	2,868	2,861	2,852	47	19	28
	사무 종사자	2,417	2,390	2,398	2,345	2,319	2,303	-72	18	37
	서비스 종사자	1,014	1,042	1,056	1,061	1,007	1,004	47	-252	-210
	판매 종사자	1,536	1,509	1,501	1,474	1,462	1,446	-62	-33	-9
	농림어업 숙련 종사자	724	845	881	785	891	909	61	-31	-46
	기능원 및 관련 기능 종사자	2,017	2,086	2,074	2,054	2,000	2,058	37	-38	-68
	장치기계 조작 및 조립 종사자	2,638	2,659	2,685	2,670	2,632	2,590	32	7	-1
단순노무 종사자	1,695	1,804	1,789	1,733	1,841	1,960	38	-105	-101	
	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-17	-13	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

라) 규모별

- 2020년 분기별 규모별 여성 취업자는 5-9인 규모에서 1분기부터 3분기까지 전년 동 분기 대비 연속 감소. 여성은 2분기와 3분기 모두 모든 규모에서 전년 동분기 대비 취업자수 감소
- 남성은 5-9인 규모에서 2분기, 3분기 전년 동분기 대비 64천명 증가.

<표 18> 분기별 규모별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	1-4명	4,231	4,586	4,586	4,330	4,381	4,426	99	-59	-31
	5-9명	1,825	1,845	1,859	1,757	1,714	1,719	-68	-22	-25
	10-29명	2,001	2,073	2,065	2,041	2,067	2,118	40	-10	-25
	30-99명	1,699	1,725	1,776	1,777	1,782	1,792	78	-75	-101
	100-299명	724	742	750	726	701	686	2	-27	-27
	300명이상	768	780	787	804	854	874	36	-80	-61
	전체	11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	-54	-44
남성	1-4명	5,332	5,560	5,546	5,371	5,445	5,476	39	-54	-61
	5-9명	2,099	2,133	2,162	2,040	2,056	2,102	-59	64	64
	10-29명	2,557	2,574	2,617	2,645	2,621	2,576	88	48	53
	30-99명	2,203	2,171	2,143	2,220	2,187	2,202	17	19	28
	100-299명	1,304	1,265	1,230	1,229	1,250	1,277	-75	18	37
	300명이상	1,717	1,803	1,861	1,809	1,790	1,821	92	-252	-210
	전체	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-33	-9

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

마) 종사상지위별

- 2020년 분기별 종사상 지위별 여성 취업자는 상용직, 고용원이 있는 자영업자, 무급가족종사자에서 3분기 연속 전년 동 분기 대비 감소
- 남성은 2분기부터 상용직과 무급가족종사자를 제외한 나머지 종사상 지위에서 전년 동분기 대비 취업자수 증가

<표 19> 분기별 연령별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여 성	상용근로자	5,595	5,614	5,715	5,860	5,815	5,865	265	-59	-31
	임시근로자	2,702	2,979	2,972	2,688	2,669	2,765	-14	-22	-25
	일용근로자	505	519	493	441	463	447	-64	-10	-25
	고용원이 있는 자영업자	422	420	391	384	368	359	-38	-75	-101
	고용원이 없는 자영업자	1,176	1,246	1,259	1,232	1,264	1,263	56	-27	-27
	무급가족종사자	849	972	995	831	920	915	-18	-80	-61
	전체	11,249	11,751	11,824	11,435	11,499	11,614	186	-54	-44
남 성	상용근로자	8,406	8,463	8,572	8,721	8,643	8,663	315	-54	-61
	임시근로자	1,858	1,935	1,905	1,717	1,746	1,773	-141	64	64
	일용근로자	898	943	926	848	854	918	-50	48	53
	고용원이 있는 자영업자	1,182	1,142	1,125	1,052	1,011	988	-130	19	28
	고용원이 없는 자영업자	2,740	2,873	2,882	2,827	2,936	2,943	87	18	37
	무급가족종사자	128	149	148	149	160	170	21	-252	-210
	전체	15,212	15,505	15,558	15,314	15,350	15,454	102	-33	-9

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

바) 근로시간대별

- 2020년 분기별 근로시간대별 여성 취업자는 15시간 미만, 15-36시간 미만에서 3분기 연속 전년 동분기 대비 감소
 - 남성은 15-36시간 미만에서 3분기 연속 전년 동분기 대비 취업자 증가
- 일시휴직자는 여성은 전년 동분기 대비 1분기 47천명 증가, 2분기 80천명 감소, 3분기 61천명 감소. 남성도 여성과 동일하게 1분기 411천명 증가, 2분기 252천명 감소, 3분기 210천명 감소

<표 20> 분기별 근로시간대별 취업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여 성	15시간미만	703	890	903	518	453	489	-185	-59	-31
	15-36시간미만	2,184	2,285	3,051	1,585	2,636	1,900	-599	-22	-25
	36-44시간미만	4,771	5,013	4,578	6,538	6,317	6,864	1,767	-10	-25
	45-52시간 미만	2,002	2,013	1,756	3,503	2,989	3,230	1,501	-75	-101
	52시간초과	1,307	1,340	1,234	2,841	2,526	2,634	1,534	-27	-27
	일시휴직자	282	211	302	329	429	337	47	-80	-61
	전체	11,249	11,751	11,824	15,314	15,350	15,454	4,065	-54	-44
남 성	15시간미만	473	429	465	734	778	892	261	-54	-61
	15-36시간미만	1,388	1,315	2,373	2,333	3,105	2,633	945	64	64
	36-44시간미만	6,253	6,431	6,086	4,932	4,517	5,047	-1,321	48	53
	45-52시간 미만	4,117	4,288	3,769	1,617	1,371	1,494	-2,500	19	28
	52시간초과	2,796	2,899	2,660	1,224	1,079	1,112	-1,572	18	37
	일시휴직자	184	142	205	595	649	436	411	-252	-210
	전체	15,212	15,505	15,558	11,435	11,499	11,614	-3,777	-33	-9

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

3) 시간관련추가취업가능자

가) 연령별

○ 2020년 분기별 연령별 시간관련추가취업가능자 여성 취업자는 25-29세가 1분기 13천명, 2분기 32천명, 3분기 20천명 전년 동분기 대비 증가. 25-29세와 함께 50-54세도 시간관련추가 취업가능자 전년 동분기 대비 증가.

- 남성은 50-54세, 60-64세 시간관련추가취업가능자가 전년 동분기 대비 증가

<표 21> 분기별 연령별 시간관련추가취업가능자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	15~19세	2	3	3	4	5	9	2	2	6
	20~24세	28	30	23	25	39	48	-3	9	25
	25~29세	22	20	17	35	52	37	13	32	20
	30~34세	20	26	24	23	41	35	3	15	11
	35~39세	20	27	25	24	37	40	4	10	15
	40~44세	40	41	39	42	54	52	2	13	13
	45~49세	48	51	44	49	70	62	1	19	18
	50~54세	25	28	39	56	68	61	31	40	22
	55~59세	30	39	36	42	58	56	12	19	20
	60~64세	41	39	43	49	61	50	8	22	7
	65~69세	8	17	23	17	24	22	9	7	-1
	70~74세	11	13	13	10	12	15	-1	-1	2
	75세이상	5	7	7	10	18	17	5	11	10
	여성전체	302	341	335	386	539	505	84	198	170
남성	15~19세	6	6	6	4	6	5	-2	0	-1
	20~24세	22	20	20	22	26	22	0	6	2
	25~29세	26	32	31	34	41	31	8	9	0
	30~34세	16	23	23	25	33	43	9	10	20
	35~39세	24	28	18	32	50	43	8	22	25
	40~44세	40	34	30	43	54	52	3	20	22
	45~49세	58	52	58	57	75	66	-1	23	8
	50~54세	57	52	51	73	94	97	16	42	46
	55~59세	71	80	78	82	107	102	11	27	24
	60~64세	54	53	61	81	101	103	27	48	42
	65~69세	28	35	36	40	46	38	12	11	2
	70~74세	13	12	14	15	23	24	2	11	10
	75세이상	8	8	8	9	11	9	1	3	1
	남성전체	423	436	434	517	665	634	94	229	200

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

나) 산업별

- 2020년 분기별 산업별 시간관련추가취업가능자 여성 취업자는 도매및소매업, 숙박및음식점업에서 전년 동분기 대비 증가. 해당 산업은 전년 동분기 대비 여성취업자가 크게 감소한 산업임. 한편, 보건업 및 사회복지서비스업도 전년 동분기 대비 여성 시간관련추가취업가능자가 증가하였는데 앞서 두 산업과 달리 보건업 및 사회복지서비스업은 전년 동분기 대비 여성취업자가 증가한 산업임.

- 남성은 제조업, 건설업, 운수 및 창고업 등 전년 동분기대비 취업자수가 감소한 산업에서 시간관련추가취업가능자도 전년 동월 대비 증가

<표 22> 분기별 산업별 시간관련추가취업가능자(2019,2020)

(단위 : 천명)

	2019			2020			전년 동분기 차			
	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	
여성	농업, 임업 및 어업	8	8	8	9	8	6	1	0	-2
	제조업	21	22	24	26	49	40	5	27	16
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	건설업	7	9	11	6	7	8	-1	-2	-3
	도매 및 소매업	35	38	39	49	72	55	14	34	16
	운수 및 창고업	4	3	2	4	9	9	0	6	7
	숙박 및 음식점업	49	57	53	63	93	85	14	36	32
	정보통신업	3	3	3	7	6	6	4	3	3
	금융 및 보험업	4	5	6	5	9	11	1	4	5
	부동산업	4	4	2	4	3	4	0	-1	2
	전문, 과학 및 기술 서비스업	4	3	2	11	14	13	7	11	11
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	18	21	21	21	27	23	3	6	2
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7	11	11	7	10	16	0	-1	5
	교육 서비스업	69	72	68	82	104	102	13	32	34
	보건업 및 사회복지 서비스업	38	45	49	47	65	66	9	20	17
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	9	8	9	12	21	23	3	13	14
	협회및단체,수리 및 기타 개인 서비스업	19	27	19	26	34	30	7	7	11
	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	4	4	6	7	7	6	3	3	0
	국제 및 외국기관	0	0	0	0	2	1	0	2	1
전체	302	341	335	386	539	505	84	198	170	
남성	농업, 임업 및 어업	10	6	12	15	20	18	5	14	6
	광업	0	1	0	1	0	0	1	-1	0
	제조업	30	34	34	43	73	65	13	39	31
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2	1	1	3	5	3	1	4	2
	건설업	183	196	196	197	232	243	14	36	47
	도매 및 소매업	32	28	22	43	62	52	11	34	30
	운수 및 창고업	33	31	32	59	81	74	26	50	42
	숙박 및 음식점업	20	22	19	23	35	25	3	13	6
	정보통신업	2	2	5	8	10	6	6	8	1
	금융 및 보험업	3	3	5	2	3	2	-1	0	-3
	부동산업	3	4	4	4	5	4	1	1	0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	7	8	5	3	13	18	-4	5	13
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	32	31	25	26	29	25	-6	-2	0
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7	6	5	9	11	13	2	5	8
	교육 서비스업	19	25	24	34	34	27	15	9	3
	보건업 및 사회복지 서비스업	6	6	9	10	10	10	4	4	1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	15	14	19	17	18	21	2	4	2
	협회및단체,수리 및 기타 개인 서비스업	18	16	16	20	25	31	2	9	15
	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1	1	0	0	0	0	-1	-1	0
국제 및 외국기관	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
전체	423	436	434	517	665	634	94	229	200	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

4) 실업자

- 2020년 분기별 연령별 여성 실업자는 50-54세가 3분기 연속 전년동분기 대비 증가.
- 남성은 50-54세와 65세 이상에서 전년 동분기 대비 연속 증가

<표 23> 분기별 연령별 실업자(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	15~19세	11	5	9	11	5	6	0	0	-3
	20~24세	92	104	80	85	97	75	-7	-7	-5
	25~29세	84	107	81	77	87	81	-7	-20	0
	30~34세	42	46	36	44	55	44	2	9	8
	35~39세	41	39	30	38	31	33	-3	-8	3
	40~44세	31	28	29	33	38	38	2	10	9
	45~49세	39	31	32	32	42	28	-7	11	-4
	50~54세	41	38	28	49	57	40	8	19	12
	55~59세	34	26	25	30	44	38	-4	18	13
	60~64세	23	25	15	26	25	27	3	0	12
	65~69세	22	12	11	27	20	9	5	8	-2
	70~74세	30	7	5	26	10	5	-4	3	0
	75세이상	43	4	2	40	13	4	-3	9	2
	여성전체	534	471	382	518	524	430	-16	53	48
남성	15~19세	16	13	9	11	9	10	-5	-4	1
	20~24세	75	82	54	63	68	58	-12	-14	4
	25~29세	142	155	119	124	150	132	-18	-5	13
	30~34세	73	78	66	50	66	53	-23	-12	-13
	35~39세	38	57	51	46	55	50	8	-2	-1
	40~44세	53	47	39	35	53	44	-18	6	5
	45~49세	51	56	42	54	52	48	3	-4	6
	50~54세	58	54	54	46	56	42	-12	2	-12
	55~59세	64	58	49	72	74	50	8	16	1
	60~64세	69	65	56	63	65	46	-6	0	-10
	65~69세	34	27	20	40	34	26	6	7	6
	70~74세	14	10	4	18	12	9	4	2	5
	75세이상	21	4	3	22	7	3	1	3	0
	남성전체	708	705	564	644	702	571	-64	-3	7

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

5) 비경제활동인구

가) 연령별

○ 2020년 분기별 연령별 여성 비경제활동인구는 20-24세, 25-29세가 3분기 연속 전년 동분기 증가, 20대 증가폭이 큼. 20대와 함께 65-69세 증가폭도 큼.

- 남성은 20-24세, 60-64세가 전년 동분기 대비 증가폭이 큼

<표 24> 분기별 연령별 비경제활동인구(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여성	15~19세	1,184	1,182	1,153	1,119	1,122	1,096	-65	-60	-57
	20~24세	758	752	772	807	799	787	49	47	15
	25~29세	388	376	399	431	444	448	43	68	49
	30~34세	537	500	496	504	496	512	-33	-4	16
	35~39세	774	746	748	714	750	760	-60	4	12
	40~44세	694	678	659	683	704	693	-11	26	34
	45~49세	688	677	694	692	703	709	4	26	15
	50~54세	650	639	645	687	703	704	37	64	59
	55~59세	831	781	784	799	784	794	-32	3	10
	60~64세	944	887	908	949	919	931	5	32	23
	65~69세	822	778	777	839	822	833	17	44	56
	70~74세	776	732	747	765	736	736	-11	4	-11
	75세이상	1,735	1,653	1,648	1,759	1,730	1,719	24	77	71
	여성전체	10,782	10,379	10,430	10,749	10,712	10,722	-33	333	292
남성	15~19세	1,251	1,232	1,235	1,191	1,179	1,152	-60	-53	-83
	20~24세	744	732	731	751	749	736	7	17	5
	25~29세	442	416	434	480	496	523	38	80	89
	30~34세	167	151	162	165	168	190	-2	17	28
	35~39세	144	124	138	148	158	158	4	34	20
	40~44세	116	119	132	138	143	163	22	24	31
	45~49세	148	158	164	171	183	183	23	25	19
	50~54세	205	190	207	225	216	238	20	26	31
	55~59세	297	278	287	302	283	281	5	5	-6
	60~64세	466	445	456	497	477	483	31	32	27
	65~69세	467	435	448	481	471	482	14	36	34
	70~74세	494	459	467	484	466	475	-10	7	8
	75세이상	944	916	930	999	974	957	55	58	27
	남성전체	5,886	5,655	5,792	6,032	5,965	6,022	146	310	230

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

나) 비경제활동사유별

- 2020년 분기별 사유별 여성 비경제활동인구는 가사가 2분기 194천명, 3분기 230천명 전년 동분기 대비 증가하여 전체 여성 비경제활동인구 증가를 주도
- 남성은 쉬었음이 전년 동분기 대비 3분기 연속 증가, 남성 비경제활동인구를 주도

<표 25> 분기별 사유별 비경제활동인구(2019,2020)

(단위 : 천명)

		2019			2020			전년 동분기 차		
		1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기	1분기	2분기	3분기
여 성	육아	1,202	1,152	1,157	1,206	1,201	1,169	4	49	12
	가사	5,884	5,579	5,578	5,813	5,773	5,808	-71	194	230
	정규교육기관 통학	1,636	1,637	1,644	1,617	1,624	1,607	-19	-13	-37
	입시학원 통학	26	27	29	25	28	27	-1	1	-2
	취업을 위한 학원,기관통학	113	137	137	124	121	122	11	-16	-15
	취업준비	216	196	196	222	230	228	6	34	32
	진학준비	62	48	50	67	51	54	5	3	4
	연로	960	916	933	940	929	945	-20	13	12
	심신장애	158	155	153	154	158	166	-4	3	13
	쉬었음	429	420	434	465	495	506	36	75	72
	기타	95	111	120	115	101	92	20	-10	-28
	전체	10,782	10,379	10,430	10,749	10,712	10,722	-33	333	292
남 성	육아	8	10	8	7	10	10	-1	0	2
	가사	154	145	146	145	146	158	-9	1	12
	정규교육기관 통학	1,737	1,711	1,729	1,680	1,680	1,688	-57	-31	-41
	입시학원 통학	34	40	39	25	19	18	-9	-21	-21
	취업을 위한 학원,기관통학	143	139	133	121	139	130	-22	0	-3
	취업준비	307	276	268	304	323	322	-3	47	54
	진학준비	67	46	46	79	52	57	12	6	11
	연로	1,311	1,260	1,272	1,322	1,303	1,303	11	43	31
	심신장애	271	274	268	281	286	274	10	12	6
	군입대 대기	70	71	64	70	71	61	0	0	-3
	쉬었음	1,673	1,560	1,696	1,888	1,835	1,892	215	275	196
	기타	111	123	122	111	102	108	0	-21	-14
전체	5,886	5,655	5,792	6,032	5,965	6,022	146	310	230	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 원자료

제4장 정책 과제

□ 한국관뉴딜 여성 참여 비율 할당

○ 뉴딜 사업별 여성참여 목표 설정

(단위: 국비(조원), 일자리(만개))

분야	과제	'20주 ~'22	'20주 ~'25	일자리	
총 계		49.0	114.1	190.1	
디지털 뉴딜	합 계	18.6	44.8	90.3	
	소 계	12.5	31.9	56.7	
	1. DNA 생태계 강화	① 국민생활과 밀접한 분야 데이터 구축·개방·활용	3.1	6.4	29.5
	② 1·2·3차 산업으로 5G·AI 융합 확산	6.5	14.8	17.2	
	③ 5G·AI 기반 지능형 정부	2.5	9.7	9.1	
	④ K-사이버 방역체계 구축	0.4	1.0	0.9	
	2. 교육 인프라 디지털 전환	소 계	0.6	0.8	0.9
	⑤ 모든 초중고에 디지털 기반 교육 인프라 조성	0.3	0.3	0.4	
	⑥ 전국 대학·직업훈련기관 온라인 교육 강화	0.3	0.5	0.5	
	3. 비대면 산업 육성	소 계	1.1	2.1	13.4
	⑦ 스마트 의료 및 돌봄 인프라 구축	0.2	0.4	0.5	
	⑧ 중소기업 원격근무 확산	0.6	0.7	0.9	
	⑨ 소상공인 온라인 비즈니스 지원	0.3	1.0	12.0	
4. SOC 디지털화	소 계	4.4	10.0	19.3	
⑩ 4대 분야 핵심 인프라 디지털 관리체계 구축	3.7	8.5	12.4		
⑪ 도시·산단의 공간 디지털 혁신	0.6	1.2	1.4		
⑫ 스마트 물류체계 구축	0.1	0.3	5.5		
그린 뉴딜	합 계	19.6	42.7	65.9	
	소 계	6.1	12.1	38.7	
	5. 도시공간 생활 인프라 녹색 전환	⑬ 국민생활과 밀접한 공공시설 제로에너지화	2.6	6.2	24.3
	⑭ 국토·해양·도시의 녹색 생태계 회복	1.2	2.5	10.5	
	⑮ 깨끗하고 안전한 물 관리체계 구축	2.3	3.4	3.9	
	6. 저탄소·분산형 에너지 확산	소 계	10.3	24.3	20.9
	⑯ 에너지관리 효율화 지능형 스마트 그리드 구축	1.1	2.0	2.0	
	⑰ 신재생에너지 확산기반 구축 및 공정한 전환 지원	3.6	9.2	3.8	
	⑱ 전기차·수소차 등 그린 모빌리티 보급 확대	5.6	13.1	15.1	
	7. 녹색산업 혁신 생태계 구축	소 계	3.2	6.3	6.3
⑲ 녹색 선도 유망기업 육성 및 저탄소·녹색산업 조성	2.0	3.6	4.7		
⑳ R&D·금융 등 녹색혁신 기반 조성	1.2	2.7	1.6		

안전망 강화

합 계		10.8	26.6	33.9
1. 고용사회 안전망	소 계	9.3	22.6	15.9
	㉑全社会 대상 고용안전망 구축	0.8	3.2	-
	㉒ 함께 잘 사는 포용적 사회안전망 강화	4.3	10.4	-
	㉓ 고용보험 사각지대 생활·고용안정 지원	3.0	7.2	3.9
	㉔ 고용시장 신규진입 및 전환 지원	0.9	1.2	11.8
2. 사람부자	㉕ 산업안전 및 근무환경 혁신	0.3	0.6	0.2
	소 계	1.5	4.0	18.0
	㉖ 디지털·그린 인재 양성	0.5	1.1	2.5*
	㉗ 미래적용형 직업훈련 체계로 개편	0.6	2.3	12.6*
	㉘ 농어촌·취약계층의 디지털 접근성 강화	0.4	0.6	2.9

* 인재양성·직업훈련 사업의 취업자수 주장치(훈련인원취업율)로 디지털·그린 일자리와 일부 중복 가능

자료 : 관계부처 합동(2020.7), 「한국관 뉴딜」 종합계획 - 선도국가로 도약하는 대한민국으로 대전환

□ 새일센터 직업교육훈련 취업자까지 대상확대

- 국민내일배움카드제가 시행으로 실업자와 재직자간 훈련 경계가 사라짐. 전국 158개 운영되는 새일센터에서 2020년 직업교육훈련은 729개 과정이 실시되고 있음. 현재 새일센터 훈련 과정은 비취업자로 구직자 대상으로 실시, 동일한 직업교육훈련 과정에 재직근로자 포함, 특수고용 형태근로자 및 프리랜서, 1인자영업자들도 훈련에 참여할 수도 있도록 확대 필요

※ 「국민내일배움카드」 시행 (2020년 1월)⁸⁾ : 실업자와 재직자 내일배움카드 통합, 국민 누구나 일자리에 도움이 되는 훈련을 받을 수 있는 평생능력개발 기반 마련

국민내일배움카드 도입으로 달라지는 점		
	현행	개편
지원대상	· 실업자 · 재직자 (중소기업·비정규직 중심)	· 직업훈련을 희망하는 국민 (공무원, 사학연금대상자, 재학생 등 제외)
유효기간	· 실업자 1년, 재직자 3년	· 5년 (5년 후 재발급 가능)
지원내용	· 200~300만원	· 300~500만원

□ 돌봄의 사회화와 돌봄 종사자 처우 개선

- 경제위기때마다 반복되는 육아가사로 인한 여성들의 고용단절은 돌봄의 사회화로 지연할 수 있음.
- 돌봄 종사자 처우 개선은 돌봄의 질 제고로 이어지고 이는 믿고 맡길 수 있는 돌봄 서비스가 되는 것을 의미

□ 정부 지원 돌봄 서비스 일자리 성인지적 직무평가

- 정부의 사회서비스 제공 범위가 확대됨에 따라 관련 정부 재정이 투입되는 돌봄노동 일자리는 2000년대 중반 부터 여성집중 일자리로 매년 증가하였으나 경력 산정 등이 되지 않아 해당 종사자들의 노동이 저평가되는 현상 반복
- ※ 최세림 외(2019)⁹⁾ 는 한국의 여성포화노동(여성집중일자리)의 경우 기존 직무평가를 기준으로 평가하였을 때 ①자격요건에 대한 저평가 ②책임에 대한 저평가 가능성을 발견함. ‘여성포화직종이 가지는 일의 특성들’의 가치를 적절히 평가해 줄 수 있는 전통적 직무평가 도구 개선을 제안함.

8) 고용노동부 인적자원개발과 보도자료(2019.11.20.)

9) 최세림·정세은(2019), 「성별 직종분리와 임금격차」, 한국노동연구원

□ 사회서비스원 전국 확대 및 사업 안착

○ 보육에서 요양까지 사회서비스 수요증가에 대응하기 위한 공공부문 역할 강화 요구, 지역 내 사회서비스 질 제고 위해 사회서비스원 전국 확대

※ 사회서비스원 설치 현황¹⁰⁾

- 2019년 사회서비스원 시범사업 공모 및 지역(서울·대구·경기·경남) 선정('19.1)
- 2020년 6개 지역(인천, 광주, 대전, 세종, 강원, 충남) 선정('20.2) 및 1개소 추가 공모 예정

□ 가사노동자 보호법 시행 및 필수노동자 포함

○ 가사 노동자의 권익보호를 위한 가사노동 제도화법 조속 제정

※ 2020년 7월 7일 국무회의에서 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정안을 심의·의결함¹¹⁾

- 한국은 1953년 근로기준법의 11조¹²⁾ 1항의 '가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다'에 근거하여 근로기준법 대상에서 제외되어 왔고 이에 따라 노동자로서 갖는 권리에서도 배제되어 옴. ILO는 2011년 189호 가사노동자협약 (Domestic Workers Convention, no.189)을 채택. 한국 가사노동자들은 2011년 ILO 가사노동자협약 채택을 계기로 가사노동자들의 노동자성 인정을 최근 10년간 강력히 요구

○ 가사노동자 필수노동자 포함

- 문재인대통령의 필수노동자 국무회의 언급 이후 필수노동자 보호법 제정 움직임. 전국 지자체 최초 필수노동자 보호 조례를 제정한 성동구는 근로기준법 적용 근로자 중 필수업종 종사, 필수노동자 보호

※ 문재인 대통령은 보건의료·돌봄·배달업 종사자와 환경미화원, 제조·물류·운송·건설·통신 등 특정 업종을 직접적으로 언급하며 "국민의 생명과 안전을 지키는, 우리 사회의 유지를 위해 없어서는 안 될 일을 하고 있다"며 "정부 각 부처는 코로나19 감염의 위험에 가장 많이 노출되어 있고, 열악한 노동환경에서 저임금과 불안정한 고용형태에 놓여 있는 필수노동자들에 대해 각별히 신경 쓰고 챙겨달라"고 밝힌바 있다.¹³⁾

※ 9월 10일 전국 지자체 최초로 '필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례'를 제정한 성동구에서 정의한 '필수노동자'란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자로 규정하였는데 이는 현재 근로기준법 적용 제외인 가사노동자는 필수노동자 대상에서 제외되는 것을 의미한다.¹⁴⁾

10) 사회서비스 중앙지원단 <https://www.pass.or.kr/introduction-aboutus-background>

11) 고용노동부 고용문화개선정책과 보도자료(2020.7.7.). 가사서비스 시장 공식화, 활성화를 위한 첫 단추 -「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정안 국무회의 의결-

12) 근로기준법 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

13) 아시아경제뉴스(2020.9.26.), 대통령도 "각별히 신경써달라" 당부...'필수 노동자' 누구길래, <https://www.asiae.co.kr/article/2020092614165365876>

□ 전국민고용보험 추진

○ 전국민고용보험 시행으로 고용안정

- 가사노동자와 방과후학교 교사들은 사회보험 중 고용보험 미가입 비율이 건강보험, 국민연금 미가입 비율이 보다 높음. 이는 실업이 되었을 때 안전장치 없이 일자리와 소득을 동시 상실 의미, K방역이 건강보험 기반으로 성공한 것처럼 코로나19재난에 일자리 위협에 전국민 고용보험 대책 필요

<표 26> 고용보험 사각지대 대면 일자리 노동자 사회보험 가입 현황

	전체(명)	고용보험(%)	국민연금(%)	건강보험(%)
가사노동자	290	84.1	52.8	1.7
방과후학교 교사	306	87.9	19.0	1.0

자료: 김난주 · 이선행(2020), '코로나19 이후 고용안전망 사각지대 여성노동자 위기 현황과 정책과제' 여성가족부 · 한국여성정책연구원 주최, 제2차 코로나19 관련 여성·가족 분야별 릴레이 토론회(2020.6.18.)

14) 서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례안

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

<부록> 경제활동인구¹⁵⁾

<부표 1> 1997년 경제활동인구

성별	연령계층별	15세이상 인구(천명)	경제활동 인구(천명)	비경제활동 인구(천명)	취업자 (천명)	실업자 (천명)	경제활동참 가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
여성	계	17,965	8,938	9,027	8,731	207	49.8	2.3	48.6
	15 - 19세	1,957	254	1,703	233	22	13.0	8.7	11.9
	20 - 24세	1,968	1,306	662	1,226	80	66.4	6.1	62.3
	25 - 29세	2,162	1,163	999	1,131	32	53.8	2.8	52.3
	30 - 34세	2,040	1,043	997	1,026	16	51.1	1.5	50.3
	35 - 39세	2,111	1,278	833	1,258	20	60.5	1.6	59.6
	40 - 44세	1,664	1,118	546	1,100	18	67.2	1.6	66.1
	45 - 49세	1,250	775	475	768	7	62.0	0.9	61.4
	50 - 54세	1,045	612	434	606	6	58.6	1.0	58.0
	55 - 59세	1,038	564	475	561	2	54.3	0.4	54.0
	60 - 64세	895	417	478	414	2	46.6	0.5	46.3
65세 이상	1,834	408	1,426	407	1	22.2	0.2	22.2	
남성	계	16,886	12,843	4,043	12,483	361	76.1	2.8	73.9
	15 - 19세	1,997	173	1,824	152	20	8.7	11.6	7.6
	20 - 24세	1,428	827	601	755	72	57.9	8.7	52.9
	25 - 29세	2,213	1,948	265	1,852	96	88.0	4.9	83.7
	30 - 34세	2,156	2,084	72	2,037	48	96.7	2.3	94.5
	35 - 39세	2,181	2,114	67	2,075	39	96.9	1.8	95.1
	40 - 44세	1,733	1,666	68	1,637	29	96.1	1.7	94.5
	45 - 49세	1,294	1,225	69	1,208	18	94.7	1.5	93.4
	50 - 54세	1,060	965	95	949	16	91.0	1.7	89.5
	55 - 59세	967	821	147	807	14	84.9	1.7	83.5
	60 - 64세	762	561	202	553	7	73.6	1.2	72.6
65세 이상	1,095	460	635	457	3	42.0	0.7	41.7	

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1D07012S&conn_path=I3

15) 자료 : 통계청, kosis.kr

<부표 2> 1998년 경제활동인구

성별	연령계층별	15세이상인구 (천명)	경제활동인구 (천명)	비경제활동인구 (천명)	취업자 (천명)	실업자 (천명)	경제활동참가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
여성	계	18,223	8,576	9,647	8,090	486	47.1	5.7	44.4
	15 - 19세	1,966	234	1,732	194	41	11.9	17.3	9.9
	20 - 24세	1,905	1,164	740	1,027	137	61.1	11.8	53.9
	25 - 29세	2,176	1,121	1,055	1,047	73	51.5	6.5	48.1
	30 - 34세	2,019	959	1,060	912	47	47.5	4.9	45.2
	35 - 39세	2,140	1,255	885	1,197	58	58.7	4.6	55.9
	40 - 44세	1,773	1,128	645	1,074	54	63.6	4.8	60.6
	45 - 49세	1,285	790	495	760	30	61.5	3.8	59.1
	50 - 54세	1,076	595	481	571	23	55.3	3.9	53.1
	55 - 59세	1,046	538	508	526	12	51.4	2.2	50.3
	60 - 64세	924	413	511	406	7	44.7	1.6	43.9
	65세 이상	1,915	380	1,535	376	4	19.8	1.0	19.6
남성	계	17,124	12,852	4,272	11,847	1,005	75.1	7.8	69.2
	15 - 19세	2,016	183	1,832	137	46	9.1	25.1	6.8
	20 - 24세	1,375	758	617	611	147	55.1	19.4	44.4
	25 - 29세	2,214	1,927	287	1,716	211	87.0	11.0	77.5
	30 - 34세	2,133	2,057	76	1,927	131	96.5	6.3	90.3
	35 - 39세	2,193	2,110	82	1,983	128	96.3	6.1	90.4
	40 - 44세	1,840	1,753	87	1,647	106	95.3	6.1	89.5
	45 - 49세	1,325	1,246	79	1,163	83	94.1	6.6	87.8
	50 - 54세	1,097	1,009	88	939	70	92.0	7.0	85.6
	55 - 59세	978	799	179	749	50	81.7	6.2	76.7
	60 - 64세	798	543	255	519	24	68.0	4.4	65.0
	65세 이상	1,155	465	690	456	9	40.3	1.9	39.5

<부표 3> 2008년 경제활동인구

성별	연령계층별	15세이상인구 (천명)	경제활동인구 (천명)	취업자 (천명)	실업자 (천명)	비경제활동인구 (천명)	경제활동참가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
여성	계	20,333	10,207	9,940	266	10,127	50.2	2.6	48.9
	15 - 19세	1,541	116	106	10	1,425	7.6	8.6	6.9
	20 - 24세	1,534	836	771	66	698	54.5	7.8	50.2
	25 - 29세	1,952	1,355	1,297	59	597	69.4	4.3	66.4
	30 - 34세	1,911	1,021	992	30	890	53.4	2.9	51.9
	35 - 39세	2,194	1,285	1,259	26	909	58.6	2.0	57.4
	40 - 44세	2,026	1,335	1,310	25	691	65.9	1.9	64.7
	45 - 49세	2,149	1,414	1,390	24	735	65.8	1.7	64.7
	50 - 54세	1,754	1,057	1,042	14	698	60.2	1.4	59.4
	55 - 59세	1,269	667	659	8	601	52.6	1.2	52.0
	60 - 64세	1,040	437	433	4	604	42.0	0.9	41.6
	65세 이상	2,964	683	681	2	2,281	23.0	0.3	23.0
남성	계	19,442	14,344	13,835	509	5,098	73.8	3.6	71.2
	15 - 19세	1,672	94	82	12	1,579	5.6	12.3	4.9
	20 - 24세	1,130	498	441	56	633	44.0	11.3	39.0
	25 - 29세	2,039	1,557	1,441	116	482	76.4	7.5	70.7
	30 - 34세	2,018	1,866	1,791	75	152	92.5	4.0	88.7
	35 - 39세	2,283	2,158	2,091	66	125	94.5	3.1	91.6
	40 - 44세	2,107	1,998	1,947	51	110	94.8	2.6	92.4
	45 - 49세	2,174	2,027	1,983	44	147	93.2	2.2	91.2
	50 - 54세	1,761	1,589	1,553	36	172	90.3	2.3	88.2
	55 - 59세	1,250	1,028	1,001	28	222	82.2	2.7	80.0
	60 - 64세	987	678	662	16	309	68.7	2.3	67.1
	65세 이상	2,020	852	843	9	1,168	42.2	1.1	41.7

<부표 4> 2009년 경제활동인구

성별	연령계층별	15세이상인구 (천명)	경제활동인구 (천명)	취업자 (천명)	실업자 (천명)	비경제활동인구 (천명)	경제활동참가율 (%)	실업률 (%)	고용률 (%)
여성	계	20,593	10,153	9,847	305	10,441	49.3	3.0	47.8
	15 - 19세	1,579	119	107	12	1,460	7.5	10.3	6.7
	20 - 24세	1,496	792	726	66	704	52.9	8.3	48.5
	25 - 29세	1,920	1,327	1,262	65	594	69.1	4.9	65.7
	30 - 34세	1,871	975	942	33	896	52.1	3.4	50.3
	35 - 39세	2,175	1,225	1,194	31	949	56.3	2.5	54.9
	40 - 44세	2,076	1,358	1,328	30	718	65.4	2.2	64.0
	45 - 49세	2,135	1,395	1,369	26	740	65.3	1.8	64.1
	50 - 54세	1,870	1,134	1,116	19	736	60.7	1.6	59.7
	55 - 59세	1,321	687	675	12	634	52.0	1.7	51.1
	60 - 64세	1,082	453	446	7	629	41.8	1.5	41.2
	65세 이상	3,070	689	684	5	2,381	22.4	0.7	22.3
남성	계	19,708	14,429	13,840	589	5,279	73.2	4.1	70.2
	15 - 19세	1,721	85	72	13	1,636	4.9	15.1	4.2
	20 - 24세	1,101	484	429	55	616	44.0	11.4	39.0
	25 - 29세	2,013	1,534	1,396	137	480	76.2	9.0	69.4
	30 - 34세	1,972	1,814	1,732	82	158	92.0	4.5	87.8
	35 - 39세	2,268	2,121	2,044	77	148	93.5	3.6	90.1
	40 - 44세	2,145	2,019	1,965	55	125	94.1	2.7	91.6
	45 - 49세	2,170	2,013	1,958	55	157	92.8	2.8	90.2
	50 - 54세	1,875	1,689	1,637	52	185	90.1	3.1	87.3
	55 - 59세	1,303	1,076	1,045	31	227	82.6	2.9	80.2
	60 - 64세	1,035	712	693	19	323	68.8	2.7	67.0
	65세 이상	2,106	882	869	13	1,225	41.9	1.5	41.2

노동조합의 여성연대 전략 : 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제

(Trade unions' solidarity strategies with women: Prerequisite of unions and their action for tackling gender pay gap)

박 현 미(한국노총중앙연구원 선임연구위원)

제장 서론

본 연구의 목적은 노동조합이 여성노동문제의 핵심인 성별 임금격차 해소를 목표로 하는 여성연대 전략의 실현 조건과 실천 과제의 모색이다.

다수 선행연구들은 노조의 성별 임금격차 완화 효과를 보여주며 여성들의 노조 조직화를 촉구한다. 본 연구는 여성의 노조 조직화가 성별 임금격차 완화를 위한 필요조건이긴 하지만 충분하지 않음을 주장한다. 본 연구는 성별 임금격차 완화를 위해서는 노동조합이 여성과 연대할 수 있는 조건을 만들고 실천과제를 모색해야 함을 보여줄 것이다. 이러한 작업은 노조 조직물이나 노조 내 여성 비중이 가장 높았던 1970년대 왜 성별 임금격차가 가장 컸고 어떻게 유지·재생산될 수 있었는지를 살펴보는 과정을 통해서 이루어질 것이다.

한국의 성별 임금격차는 OECD 주요국 중 최고로 쉽게 개선되지 않고 있다. 심각한 성별 임금격차는 1960-70년대 산업역군, 경제성장의 일등공신으로 호명되었던 여성노동자들이 노동시장에서 여전히 차별받고 있음을 핵심적으로 보여준다. 여성의 경제적 지위를 측정하는 핵심기준으로서 임금은 노동의 시장가격으로(금재호, 2010:49) 성별 임금격차 해소는 성평등을 향한 진보의 상징 중 하나가 되었다(Rubery & Johnson, 2019:7).

위와 같은 이유로 성별 임금격차 문제는 여성노동 주제로 많이 연구되어 왔다. 본 연구는 성별 임금격차와 관련해 노동조합 요인을 다룬 연구에 주목한다.¹⁾ 노조가 성별 임금격차를 완화하는 효과가 있다거나(조동훈·조준모, 2009; 신인령, 1984; 박세일·장창원, 1983) 또는 성별 임금격차 해소를 위해 여성의 조직화가 필요하다는 연구 등이다(신경아, 2016).

본 연구도 노조의 성별 임금격차 완화 효과를 부정하지 않는다. 다만 본 연구에서는 한국에서 여성노동자 조직물이 가장 높았던 1970년대 성별 임금격차가 가장 심각했다는 사실을 주시한다(부록 <표 1>). 노동조합의 임금교섭과 정책에 직접 영향을 받는 노조 부문의 남녀 조합원 임금격차가 1970년대 노동조합에 의해 안정적으로 유지·재생산되었다(박현미, 2020)는 역사적 사실에도 주목한다. 그 이유는 OECD 주요국 중 성별 임금격차에서 부동의 1위를 점하고 있는 한국의 현실을 개선할 실마리를 노동조합에서 찾고자 함이다.

성별 임금격차의 해소, 나아가 여성노동권 확보를 위한 노동조합의 근본적인 노력과 여성들의 참여를 강조하고 있는 연구들로는 우명숙(2010), 김경희(2004), 김영순(2004) 등이 있다. 이들 연구는 여성노동자들이 노조에 적극 참여하면서 남성 중심 노조를 변화시키고 임금 등 고용상 성차별적 관행을 주도적으로 개선해 나갔음을 보여준다.

위 논의에 근거해 본 연구는 두 가지 문제를 제기한다. 첫째, 여성들이 어느때보다 노조에 많이

1) 성별 임금격차와 성 차별 실태 분석을 위해서는 기업의 내부노동시장 분석이 필요하다. 채용뿐만 아니라 승진, 보직, 임금, 직업훈련 등과 같이 기업 내부에서 발생하는 남녀 차별적 관행이나 성별 차이가 성별 임금격차와 경제적인 지위 결정에 중요하기 때문이다(금재호, 2002: 183). 그러나 본 연구는 성별 임금격차 해소와 관련해 노동조합의 실천적 과제를 제기하기 위한 목적 아래 이들 요소에 주목하지 않았다.

가입하였던 1970년대 노조는 어떻게 성별 임금격차를 유지·재생산할 수 있었을까 하는 것이다. 둘째, 성별 임금격차를 해소하기 위한 노동조합의 조건과 실천과제는 무엇인가이다.

이후 위 연구문제를 해명하기 위해 다음과 같이 진행한다. 먼저 제2절에서는 1970년대 성차별적 임금교섭과 정책을 섬유노조 사례 중심으로 살펴볼 것이다. 이어 성차별적 교섭과 정책이 가능했던 그 배경이나 조건 등을 알아볼 것이다. 이것은 1970년대 노동조합에서 성별 임금격차가 유지, 재생산되었던 과정을 이해하는 데 도움을 줄 것이다. 제3절에서는 성별 임금격차의 해소를 위해 노력했던 스웨덴과 미국의 노동조합 사례에서 나타난 특징을 분석하면서 한국 노동조합과 여성노동자들에게 주는 시사점을 찾아볼 것이다. 제4절에서는 위 논의를 토대로 성별 임금격차 완화를 위한 노동조합의 조건과 실천과제를 한국노총을 중심으로 제시할 것이다.

이상의 연구는 문헌연구에 기초한다.²⁾

주 연구대상은 1970년대 유일한 총연맹이었던 한국노총의 섬유노조 임금교섭이다. 1970년대 섬유노조는 대표적 여성산업인 섬유산업의 노동자를 조직했고 한국노총 최대 조직³⁾으로서 유일하게 남성보다 여성이 많았던 제조업종 노조이다. 1970년대 섬유노조는 평균 여성비율이 83% 이상이었다. 당시 한국노총 여성 평균 비율은 30%가 되지 않았다. 스웨덴 노조 사례는 세계에서 성별 임금격차를 가장 성공적으로 축소한 사례로 평가된다. 미국 노조의 사례는 사기업인 AT&T사에 국가의 개입에 의해 적극적 조치가 도입됨으로써 결과적으로 성별분리완화, 성별 임금격차 완화를 실현한 사례이다. 이들 사례의 특징들은 노동조합의 여성 연대전략으로서 성별 임금격차 완화를 위한 노조의 조건과 실천과제를 시사해주고 있다.

2) 섬유노조 관련 자료는 1960-70년대 한국노총과 산별노조의 공식, 비공식 자료 등이다. 총연맹 자료로는 사업보고서, 임금 관련 자료, 기관지, 가족계획사업 관련 자료, 단체협약분석집, 여성조합원 실태 조사 자료, 노동조합운동사, 규약규정집 등이다. 산별노조 자료는 주로 섬유노조의 사업보고서, 임금인상요구 지침 등을 활용하였다. 이외 관련 문헌이나 온라인 자료 등을 분석하였다.

3) 한국노총 전체 조합원은 1,016,733명이며 섬유노조는 16.1%인 164,170명이었다. 이중 여성은 82.4%인 135,248명이었다(한국노총, 1978R:326).

제2장 성차별적인 임금교섭과 그 실현 조건 및 배경

1960~70년대 남녀 임금차별은 관행이었고 성차별 관행은 노동조합의 임금교섭 과정에서도 그대로 반영되었다. 여기서는 먼저 1970년대 여성대표업종으로 여성 절대다수 노조였던 섬유노조의 성차별적인 임금교섭과 정책 등을 분석한다.⁴⁾ 이어 성차별적인 임금이 실현될 수 있었던 노동조합의 조건과 배경을 살펴볼 것이다.

1. 섬유노조의 성차별적 임금교섭 사례

1) 남녀분리와 차별임금 요구

섬유노조는 1970년부터 최저생계비가 임금을 결정하는 기준이라는 인식 아래 최저생계비를 산출하는 방식으로 임금인상 활동을 해왔다. 이 최저생계비 수준은 노동자가 중간 정도의 노동강도에서 그 가족과 함께 현재의 건강수준을 최소한으로 유지하면서 생산에 종사할 수 있는 최저한의 생계비 수준이다(섬유노조, 1983: 13-14). 섬유노조에서 한국 최초로 1969년 마련된 5인 가구의 최저생계비 산출 구조는 이후 섬유노조 임금인상 요구 지침의 기본 골격이 되었다. 이후 최저생계비에 입각한 임금인상 요구는 각 산업별 노조로 확산되었고 1970년대 중반에는 한국노총이 통일적인 지침으로 제시하게 되었다(이원보, 2004: 176).

1969년 처음 추계한 최저생계비 시안에 따르면, 최저생계비를 계산할 때 5인 가족을 노동자의 평균 단위 가구원으로 본다. 이후 인구통계 중 연령통계에 의거하여 가장 41세, 주부 37세, 장남 11세, 장녀 8세, 차남 5세라는 연령구조를 확정시켰다. 1973년 요구안에 따르면 부양가족을 남자는 5인, 여자는 2인으로 정함으로써 남녀 차별임금의 요구를 당연시하였다(섬유노조, 1973:84). 임금 요구는 남녀별로 양성공 초임, 본공 초임, 그리고 본공 평균임금 등으로 이루어졌다.⁵⁾ 1970년 이래 생계비 확보에 중점을 두고 임금인상 요구를 한 섬유노조가 1976년에 작성한 임금인상 요구액의 산출기준을 보면 <자료 1>과 같다(섬유노조, 1976R: 147). 1976년 섬유노조는 남자 본공이 가장인 지

4) 박현미(2020), 「노동조합과 성별 임금격차:1960-70년대를 중심으로」, 『여성경제연구』, 17(1), 한국여성경제학회, pp. 34-40 내용 정리.

5) 섬유산업의 경우 노동자가 회사에 입사하면 보통 3개월간은 수습기간으로 간주되어 양성공으로 대우를 받으며 4개월째부터 본공으로 된다. 이에 따라 섬유산업의 임금제도는 노동자들의 근속기간에 따라 3가지로 나뉜다. 즉 입사일로부터 3개월까지의 임금을 양성공 초임이라 하고 4개월째의 임금은 본공 초임이라 부른다. 한편 양성공에게 지급하는 임금 외의 임금(기본급)총액의 1인당 평균을 본공 평균임금이라 부른다. 다만 면방과 생사업종은 약간 형태를 달리하고 있다. 면방은 남자의 경우 양성공 초임제도가 없고 초임제도를 사용하고 있는데 이를 편의상 본공 초임으로 계산하고 있다. 또한 생사업종에서 면방과 같이 남자 양성공 초임제도가 없을 뿐만 아니라 본공 초임은 남녀 모두 규정 되어 있지 않다. 면방과 생사업종에서 양성공 제도는 여성에게만 있다. 양성공은 여성만 뽑는다(섬유노조, 1983R: 152-153).

아닌지에 관계없이 5인 가구당 소요 생계비를 기준으로 임금인상을 요구하였다. 반면 여자 본공의 경우는 단순히 남자 본공과의 평균임금 격차를 그대로 유지하는 방식으로 임금인상을 요구하였다.

<자료 1> 섬유노조의 남녀 임금요구액 산출

최초생계비 산출은 해마다 물가를 조사하여 대입 계산하는데 1976년에 소요되는 5가구원 1세대당 최저생계비는 86315원임.

(1)우선 섬유산업 중에서 임금수준이 가장 높다고 보는 면방업종을 중심으로 계산

(2)5인가구당 소요 생계비 86315원은 최소한 남자 본공의 경우 보장되어야 한다는 입장에서 이를 30일로 나누어 남자 평균 일급 요구액으로 정함. 즉 86315원을 30일로 나눈 2900원을 본공 평균 일급으로 요구함. 여자 본공의 평균 임금요구액은 현행 남자 본공 평균임금과의 격차 43%선을 그대로 적용시켜 즉 2900원의 43%인 1247원을 기초로 1일 평균임금 요구액을 1250원으로 정함.

자료: 섬유노조, 1976R: 147.

당시 섬유노조는 업종별로 임금인상을 요구했는데 면방업종은 섬유노조 사업장 중에서 임금수준이 가장 높아 기준으로 사용되었다. 면방업종은 남녀 간의 임금격차도 가장 컸는데 1978년도 면방업종의 임금 요구방식을 보면 <표 1>과 같다. 본공 초임 여성임금 비율은 남성 대비 59%, 본공 평균 여성임금 비율은 남성 대비 45%에 불과하다. 본공 평균 여성임금은 1977년 남성 대비 45% 수준으로 성별 임금격차가 그대로 유지되고 있음을 알 수 있다.

<표 1> 1978년 면방·모방업종 임금 요구 방식

1978년 면방업종 임금 요구 방식	1978년 모방업종 임금 요구 방식
1)양성초임: 여자 1299원 2)본공초임: 남자 2671원 여자 1558원 3)본공평균: 남자 3998원 여자 1803원	1)양성공 8시간당 기본 초임금은 현행 일급에서 남자 1728원, 여자 1196원으로 인상함. 2)본공 8시간당 초임금은 현행 일급에서 남자 2065원, 여자 1327원으로 인상함. 3)본공 8시간당 평균일급은 현행 일급에서 남자 2863원, 여자 1609원으로 인상함.

자료: 섬유노조, 1978R: 76; 1978R: 129.

<표 2>는 섬유노조에서 임금인상을 요구하는 산출기준을 보여준다. 이 방침은 섬유노조에서 성별 임금격차가 발생하고 유지되는 배경을 이해할 만한 몇 가지 정보를 제공하고 있다. 첫째, 남녀 본공과 남녀 양성공의 임금결정 기준이 다르다. 남녀 본공의 경우 여자의 평균임금은 2인 가구 생계비, 남자의 평균임금은 5인 가구 생계비로 요구한다. 양성공 초임의 경우 여자의 초임은 1인 가구 생계비로 요구하지만 남자의 초임은 본공 평균임금의 60%를 요구한다. 둘째, 현행 임금격차를 유지하는 임금교섭을 한다. <표 2>에 따르면 “본공 초임은 본공 평균임금과의 현행 격차대로 요구한다”고 되어 있다. 남녀를 막론하고 본공 초임의 요구수준은 1979년 말 현재 본공 초임의 본공 평균임금과의

현행 격차대로 요구한다는 것이다. 예컨대 면방업종 남자의 경우 본공 평균의 요구수준인 6490원에 본공 평균과의 현재 격차율 0.657을 곱한 4524원이 본공의 초임 요구수준이 된다. 셋째, 사용자와의 임금교섭에서 여자 임금을 양보하고 있다. 이에 따르면 여자 양성공 초임의 경우 1인 생계비에서 주거비, 교통비를 제외한 금액을 요구한다. 그 배경 하나가 “대폭적인 임금인상이 기업경영에 줄지도 모르는 일시적인 무리를 염려하여 양보하기로 한다”는 것이다.

남녀 분리와 차별 임금을 요구하면서 현행 성별격차를 유지하거나 여자 임금을 양보할 수 있는 섬유노조의 임금인상액 결정 방식은 성별 임금격차가 왜 축소되지 않고 재생산되었는지를 잘 보여준다. 섬유노조는 1975년 성별 임금격차를 시급히 시정해야 한다⁶⁾고 주장하면서도 성차별적인 임금정책 기조를 유지하였다. 예컨대 “가족 수가 많은 남자의 경우 여자보다는 좀 많은 임금을 받아야 한다는 것은 생계비 면에서 보았을 때에도 다소 이해는 간다”(섬유노조, 1975R: 131)는 입장에서 명백하게 나타난다.

<표 2> 1980년 임금인상요구수준 산출

원칙	면방업종	여타업종
1. 여자 본공 평균은 2인 가구 생계비로 요구함.	임금총액 기준으로 2인 생계비로 요구함.	면방과의 임금격차 축소계획에 따라 요구함.
2. 남자 본공 평균은 5인 가구 생계비로 요구함.	임금총액 기준으로 5인 생계비로 요구함.	면방과의 임금격차 축소계획에 따라 요구함.
3. 본공 초임은 본공 평균과의 현행 격차대로 요구함.	남녀를 막론하고 본공 초임 요구수준은 79년 말 현재 본공 초임의 본공 평균과의 현행 격차대로 요구함. 예) 면방업종 남자의 본공 초임 요구수준 : 본공 평균의 요구수준 6490원에 본공 평균과의 현재 격차율 0.657을 곱한 4524원	
4. 여자 양성 초임은 1인 가구 생계비로 요구함.	전 업종에 걸쳐 여자 양성초임은 1인 생계비 기준으로 요구함. 이는 어떤 노동자이건 1인 가구 생계비는 확보되어야 생존이 가능함에 기초. 임금인상 요구수준 산출은 여성노동자의 실제적인 취업여건을 고려함. 여자 양성초임의 요구수준은 1인 생계비에서 중식대(6500원), 주거비의 25%(8677원), 교통비(6600원) 등을 제외한 금액을 30일로 나누는 2374원임. (주거비 25% 제외는 여자 양성조합원의 4분의 1정도가 기숙사에서 생활하고 있는 현실을 고려함.) 교통비 공제는 대부분 조합원이 회사 근처에 거주하면서 도보로 출퇴근하고 있음에 그 이유가 있음. 물론 노동조합 입장에서는 그 어느 것도 공제하지 않는 것이 합당하지만 대폭적인 임금인상이 기업경영에 줄지도 모르는 일시적인 무리를 염려하여 양보하기로 함.	
5. 남자 양성공 초임은 본공 평균의 60%로 요구함.	남자 노동자의 경우 회사에 들어갈 때 임금수준은 기능에 관계없이 본공 평균의 60% 정도는 되어야 한다는 관점에서 남자 양성초임 요구수준은 업종별로 본공 평균의 60%로 하였음. (예: 직물 기타업종 : 본공 평균의 요구수준 4348원의 60% 수준인 2609원이 됨.)	

자료: 섬유노조, 1980R: 229-232 참조.

6) 섬유산업 노동자의 85~90%가 여성이라는 점을 생각할 때 여성임금에 중점을 두어야겠으며 현재 남자: 여자의 기본급 비율이 약 3:1정도로 나타나고 있는 점은 하루빨리 시정하는 방향으로 나가야 할 또 하나의 문제이다(섬유노조, 1975R: 131).

앞서 살펴본 섬유노조의 남녀 임금 분리와 차별 인상활동은 특히 1971년 국가보위특별법 제정 이후 정부 개입에 의해서도 뒷받침되었다(섬유노조, 1975R: 145-146; 섬유노조, 1974R: 169).

남녀 임금 차별은 당시 섬유노조 사업장의 단체협약을 통해서도 확인된다. 1979년 한국노총 단체협약 분석집에 포함된 섬유노조 사업장의 단체협약은 20개이다. 이중 남녀 임금을 구분한 단체협약은 7개이다. 이 중 1개 사업장만 남녀임금이 같고 나머지 6개 사업장은 남녀임금에 차별이 있다. 본공의 경우 남성 임금 대비 여성임금 비율은 50~89%이다.

<표 3> 한국노총 섬유노조 사업장의 남녀 임금 현황

(단위: 명, 원,%)

업종	노조	조합원 현황			본공			양성공		
		남	여	계	남	여	여성임금 (남=100)	남	여	여성임금 (남=100)
면방	A	157	2468	2625	2797	1386	49.6	933	933	100.0
	B	108	404	512	초임 1550	초임 1100	71.0	초임 1400	초임 970	69.3
의류	C	244	1881	2125	1240	1830	147.6	1380	1040	75.4
	D	40	582	622	896	896	100.0	1000	1000	100.0
	E	34	251	285	940	940	100.0	840	840	100.0
직물	F	263	1886	2149	1550	1100	71.0	1400	970	69.3
	G	35	128	163	900	800	88.9	820	720	87.8

자료: 한국노총, 1979 참조로 연구자가 작성함.

2) 각종 수당 남녀차별

섬유노조에서 성별 임금격차는 각종 수당, 상여금 등에서도 기인했다. 예컨대 추석 임시상여금으로 동양방직에서 공원 세대주는 1000원, 공원과 임시공은 750원을 받았다. 한국노총 부산지역지부에서는 각 회사별로 교섭하여 남자 50%, 여자 20%(물품포함)씩 연말상여금을 지급케 하였다(섬유노조, 1965R: 132, 136).

월동비는 사무직과 생산직, 세대주와 비세대주, 남녀 등에 따라 차별적으로 지급하였다. 대한방직에서는 월동비로 공원 1500원, 여공 1000원을 지급하였다. 국안방직의 경우 남자라도 세대주 여부에 따라 차별을 두었는데, 남자 세대주는 1500원, 비세대주 1000원이다. 여자 세대주는 남자 비세대주와 동일한 1000원이다.

<표 4> 섬유노조 사업장 월동보조비 현황

구분	내용	비고
대한방직 대구지부	사원 3000~5000원, 수석 2000원, 공원 1500원, 여공 1000원, 양성공 300원	월동비 남녀 차별
국안방직	사원 55%(기본급) 공원: 남자세대주 1500원, 남자 비세대주 1000원, 여자 세대주 1000원, 여자 6개월 이상 750원, 남자 6개월 미만 500원, 여자 6개월 이하 500원, 여자돕푸장 이상 1000원, 임시양성 100원	월동비 사무직/생산직, 남자/여자, 세대주/비세대주 차별
금성방직	사원(세대주) 5000원, 사원 2500원, 준사원(세대주) 2500원, 준사원 1300원, 간부공(세대주) 2000원. 공원(세대주) 1500원	사무직/생산직, 세대주/비세대주 차별 (공원 비세대주나 여성에 대한 연금 없음)
동양방직	사무원 세대주 3400원, 사무원 비세대주 2700원, 기공지도공(세대주) 3000원, 기공지도공(비세대주) 2400원, 기조(세대주) 2500원, 기계공(비세 대주) 800원, 공원(세대주) 2400원, 공원 비세대주 600원, 임시일고 600 원, 시용공 400원	사무직/생산직, 세대주/비세대주 차별

자료: 섬유노조, 1965R: 126, 129, 132-133.

가족수당도 남녀차별을 기본으로 한다. 1973년의 단체협약 44조에 가족수당 규정에서는 부양가족 수에 따라 부양수당을 지급하도록 하고 있다. 장남은 부모와 자식을 부양가족으로 할 수 있지만 차남은 자식만을 부양가족으로 할 수 있다. 여자의 경우도 호주, 세대주에 한해서 자식만을 부양가족 수에 넣을 수 있다. 장·차남, 여성에 대한 차별관행이 가족수당에서도 있었다.

<표 5> 가족수당 조항 중에서 부양수당 지급규정

내용	비고
①부양가족 수 3인 이내 월액 300원 4인 이상 월액 600원 ②장자는 직계존비속, 차자는 직계비속 ③여자는 호주 또는 세대주에 한하여 직계비속 ④존속은 만 60세 이상의 부모에 한하고 비속은 처자녀에 한하여 자녀는 만 8 세 미만	장·차남, 남녀 차별함.

자료: 섬유노조, 1973R: 132.

2. 성차별적 임금교섭 배경과 노동조합의 조건

1) 성차별적 임금교섭 배경-전통적 성별분업 담론의 팽배

성별 임금격차를 초래한 성차별적 임금정책이나 전략은 기본적으로 남성 생계부양자, 여성 가계보조자라는 유교적인 성별분업관, 그리고 가부장제적인 사회구조에서 가능하였다. 성차별적인 임금과 단체협약이 지속될 수 있었던 것은 여성과 여성노동에 대한 전제 이외에 노동조합 일상활동에서의 전통적인 성역할 의식의 강화 등이 영향을 주었으리라 추측할 수 있다. 이러한 사고는 여성들의 노동은 일반적으로 결혼 혹은 임신, 양육 등으로 노동시장에 오래 남아 있지 않는다는 생각이나 현실에 기초한다. 여성노동자의 임금을 가계보조적이라 여기면서 남성 가장을 근거로 한 섬유노조의 성차별적인 임금정책 기조는 이를 확인시켜 준다(박현미, 2019:201).

섬유노조에서 여성노동자를 임시노동력, 가정책임자로 보고 있는 상황에서는 생계부양자를 남성으로 간주한 것은 자연스러웠다. 예컨대 섬유노조에서 여성노동자를 가정과 직장이라는 이중의 책임을 지고 있는(섬유노조, 1973R) 존재로 보거나 부녀 모성의 역할을 강조했다(섬유노조, 1973R: 92). 여성노동자에 대한 이같은 인식은 당시 한국노총을 비롯한 산별노조와 단위노조에서 마찬가지였다. 경제건설 혹은 성장을 명분으로 한 국가의 근대화 프로젝트에서 여성에게 기대되는 역할도 전통적인 성역할 분업론에 근거했다. 예컨대 여성을 ‘부차적 노동력/생산에서 주변화되고 가정적인 여성 만들기’(문승숙, 2005: 30), ‘노동력의 재생산 노동 전담/저임금 노동력’(김수영, 2001), ‘사회에 기여하는 모성/행위 주체자인 남성의 보조자’(김은실, 1999)로 현모양처, 출산/양육자, 어머니 등이었다. 반면 남성에게는 ‘일차적 노동자/군사적이고 생산적인 남성 만들기’(문승숙, 2005: 30), ‘남성 노동자의 회사 인간화’(김수영, 2001), ‘국가방위와 산업현장에서의 전사/사회적 행위의 주체자 남성’을 기대하며 가장으로서 가족 부양 책임의식을 갖도록 만들었다. 그 결과 당시 남녀 임금분리, 차별 문제는 사회적으로 쟁점이 되기 어려웠다. 공공연하게 여성임금 차별교섭이 노조의 방침으로 결정되었지만 1970년대 말까지도 섬유노조에서 임금차별을 둘러싼 여성노동자들의 저항이나 반발과 같은 적극적인 대응은 보이지 않는다(박현미, 2019:201).

2) 노동조합의 조건-성별화된 노동조합과 여성 주변화

가. 의사결정기구/과정에서의 여성주변화

노동조합에서 여성은 주요 의사결정기구에 참여하지 못했다. 노동조합의 조직구조나 제도로 인해 여성의제나 목소리가 주변화되고 있었다. 그 원인으로는 우선 대의원대회나 중앙위원회 등의 고위급 의사결정기구에의 참여기회가 여성에게 희박하다는 사실을 들 수 있다. 다른 하나는 여성들이 정보

획득과 네트워크 형성의 기반인 한국노총의 회원조합(산별노조) 실무자회의에 참여할 기회가 적다는 사실이다. 노조 내 여성간부들이 많지도 않았지만, 이들 대다수가 낮은 직위에서 여성이나 총무 등 여성적인 업무영역에서 활동하고 있었기 때문이다. 산별노조 여성간부들의 직책이나 담당업무를 보면 부녀부서 업무로 대부분 부녀부(차)장이었다. 상근 여성간부도 소수였다. 여성조합원이 80% 이상인 섬유노조에서도 여성간부들은 다수가 부녀부서 담당자였고 비상근이었다(<부록 표2, 3> 참조).

나. 주변화된 부녀업무 조직과 여성의제

노조에서 여성의제는 부녀회의에서만 다루지고 있었다. 부녀부서 회의에서는 부녀활동과 관련된 사항을 주로 논의하였고 타부서와의 연계된 활동 등은 거의 다루지 않았다. 중앙위원회나 다른 실무자회의에서는 임금, 한국노총의 운영방침, 그리고 단체교섭 등과 같은 노동조합의 핵심적인 일상활동을 논의하였다. 여성들은 임금이나 단체교섭과 관련된 핵심의제 등의 논의에 참여하기 어려웠다. 요컨대 여성들 회의는 여성간부들 간에 여성화된 부문에서 여성화된 업무를 논의하고 소통하는 구조였다고 볼 수 있다. 부녀부 회의에서 부녀노동 문제를 논의하고 개선책을 찾는 것은 매우 중요한 일이었다. 그러나 관련 논의 자체가 노동조합 차원에서 공론화되고 조직이 움직이는 사업으로 연결되지 못했다. 이는 주변화된 여성간부 회의기구, 낮은 여성간부 직책, 그리고 여성부서 업무내용 등과 밀접하게 관련된다고 볼 수 있다(<부록 표4, 5> 참조).

다. 여성노동자에 대한 성별화된 지도계몽 활동

한국노총의 여성노동자 지도계몽 활동은 성별화된 교육활동과 성별의식을 강화한 한국노총 가족계획사업으로 구분해 볼 수 있다.

당시 여성교육은 장래의 주부, 어머니, 그리고 임시노동력으로서의 여성을 지도, 계몽하는 차원에서 이루어졌다. 교육교재 편찬사업은 철저하게 몰성적이었고 강사양성 사업에서도 여성을 고려하지 않았다. 그 결과 대다수 남성간부들이 여성노동문제를 접하거나 이해할 수 있는 기회도 제대로 갖지 못했다(<부록 표 6, 7> 참조). 부녀부서 활동을 포함한 여성교육 활동이 전통적인 성역할 규범 아래 진행됨으로써 노동조합은 여성들의 전통적인 성역할 의식을 강화시켰다. 이것은 1961년 군사 쿠데타 이후 건전한 가정을 국가 재건의 토대로 가정영역을 책임지는 어머니, 자녀양육자, 그리고 가정관리자로서 여성의 정신계발을 중요시한 정부시책에 부응하는 것이기도 했다(신현옥, 2000: 45). 국가가 성별화된 산업화 전략에 따라 여성의 역할을 규정했던 것처럼 한국노총도 여성노동자를 ‘노동자’이기보다는 임시노동자, 가정 속 존재로 보면서 ‘주부,’ ‘어머니,’ ‘출산양육자’ 등으로 지칭했다(박현미, 2019: 119-120).

가족계획사업은 1961년 군사 쿠데타 이후 조국 근대화 프로젝트의 하나로 내건 핵심사업이다. 1975년 한국노총의 가족계획사업은 본격화되는데, “근로자의 생계비 부담을 완화하여 실질임금을

향상시킨다”(한국노총, 1975R: 245)는 경제적 차원에서 접근되었다. 당시 대단위 사업장의 가임여성 특히 미혼 여성노동자들이 사업의 핵심 대상이었다. 성교육이 전무했던 당시 가족계획사업 교육 프로그램은 성교육, 혼전 지도교육, 순결교육 등의 명칭으로 진행되었다. 결혼과 가정생활, 부모가 되는 데 필요한 지식 등을 갖추도록 기획된 이들 교육은 결혼 적령기의 미혼 여성노동자들에게 전통적 성역할 의식을 심어주었다(<부록 표 8, 9> 참조)(박현미, 2019: 140).

라. 여성차별 문제에 대한 낮은 의식

여성차별 문제는 1970년대 중반에야 비로소 문제로 지적되기 시작했다. 저임금과 남녀 임금차별, 남녀 고용차별의 관행 등에 대한 문제제기로 드러났다. 근로기준법상의 남녀균등처우 조항과 동일노동 동일임금 원칙의 위반, 결혼퇴직제나 차별승급과 승진 등을 비판하면서 공론화를 시작했다. 그러나 실제 노동조합에서 남녀차별에 대한 문제 제기는 원칙적이고 선언적인 의미가 강했다. 동일노동 동일임금을 제기하면서도 노동조합에서는 성차별적인 임금교섭을 공공연하게 하고 있었다(<부록 표 11> 참조).

제3장 외국 노동조합의 여성 고용차별 대응 사례와 시사점

이 절에서는 성별 임금격차나 고용차별문제 개선과 관련해 스웨덴과 미국 노동조합의 대응 사례의 특징을 분석하고 한국 노동조합과 여성노동자에게 주는 시사점을 도출할 것이다.

스웨덴 사례는 성별 임금격차 해소사례로서 스웨덴의 공공부문 여성지배직종의 임금불평등에 대한 노동조합 대응 사례이다. 미국사례는 고용차별정책의 개선 사례로서 적극적 조치 도입으로 인한 성별직무분리 완화로 성별 임금격차 등 여성노동조건의 개선을 가져온 AT&T사 노조 사례이다. 두 사례의 검토가 한국 노동조합과 여성노동자들이 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 조건과 실천과제를 모색한다는 데 목적에서 이루어진 만큼 이를 염두에 두고 두 사례에서 주목할 만한 특징을 보면 다음과 같다.

1. 스웨덴 노조 대응 사례의 특징⁷⁾

서구 선진국 노동운동 중 스웨덴은 가장 성공적으로 남녀 간 임금격차를 축소한 국가 중 하나다(이주희, 2014). 스웨덴 노조의 사례는 노조가 계급연대적 관점에서 임금격차를 줄여 나가기 위한 노력을 해 나가지 않고서는 일반적인 남녀 임금격차, 직종 간 남녀 임금격차의 문제가 해결되기 어렵다는 점을 보여준다(우명숙, 2010:53). 스웨덴 사례에서 주목할 수 있는 특징은 다음과 같다.

첫째, LO가 성별 임금격차 해소에 대한 명확한 방침과 올바른 정책 방향을 갖고 있었다는 점이다. LO는 1980년대 중반 남녀 임금격차가 정체되어 있다는 문제점을 직시하고 임금 불평등이 여성의 이슈가 아니라 전체 노동운동의 공정성, 동등대우 문제임을 강조해왔다(우명숙, 2010: 45).

둘째, LO는 여성지배직종의 임금 불평등을 가장 적극적으로 제기해왔다는 점이다. 그 배경에는 여성지배직종의 여성들이 저임금 상황에서 벗어나는 것이 스웨덴 성별 임금격차를 크게 해소하는데 기여한다는 판단이 있었다. 또한 여성지배직종에 대한 ‘가치 차별’을 분명한 불평등의 한 원칙으로 보면서 성별직종분리에 따른 임금격차 문제에 관심을 갖고 노력해왔다(우명숙, 2010: 51-53). LO가 2007년 공동 임금교섭을 통해 ‘양성평등지분’을 관철시켰던 것은 위와 같은 노력 아래 가능했다.

셋째, 여성지배직종 노조 Kommunal이 LO 공동교섭의 ‘양성평등지분’ 관철에 크게 기여했다는 점이다. 조합원 80%가 여성인 Kommunal은 LO 내에서 동등임금 이슈를 주도적으로 제기하면서 LO의 젠더정책에 영향을 미쳐왔다(우명숙, 2010:32). Kommunal은 1990년대 남녀 임금평등성 제고를 위해 여성지배직종의 숙련성 제고(기술향상, 현장훈련, 책임성 강화 등), 남성에게 유리한 직종 평가 개선 등을 요구했다. 특히 임금교섭에서 보충적인 임금인상 대상을 일반적인 저임금 직종이 아

7) 아래 내용은 우명숙(2010), “스웨덴 공공부문 여성지배직종의 임금불평등과 노동조합의 대응,” 『한국사회학』, 44(2)을 기초로 정리했다. 이외 [이주희(2014), “여성노동과 노동조합의 과제,” 『노사공 포럼』, 30 ; 김영순(2004), “노동조합과 코포라티즘, 그리고 여성노동권,” 『한국정치학회보』, 38(2), 한국정치학회]를 참고하였다.

나라 여성지배직종으로 할 것을 적극 제기하였다. 2007년 LO 임금 공동교섭의 안으로 결정된 ‘양성평등지분’은 1990년대 직종의 숙련성 제고와 임금격차 축소를 요구해온 Kommunal의 주도적 노력이 일단락된 결과이다(우명숙, 2010:43-44).

넷째, LO의 Kommunal 내 여성주의자들이 동등임금 문제를 적극 제기하고 해결하기 위해 일반 조합원의 노조 참여를 독려하고 대안을 마련하는 등 지속적으로 노력해왔다는 점이다(우명숙, 2010). 1990년초⁸⁾ 사회전반을 휩쓴 제3차 여성주의 물결을 타고 LO 내의 여성활동가들은 젠더 이슈를 노조 조직의 전면에 부각시키는 작업들을 활발히 전개하였다. 1987년 여성활동가들은 <노조 속의 여성>(Women in the Union)을 출판하였고 노조 내의 여성의 과소 대표문제를 정면으로 지적하고 시정하기 위한 청사진을 제시했다. 88년에는 LO의 연차총회를 최초의 여성에 의한, 그리고 여성을 위한 총회로 조직하여 여성문제에 대한 주의를 환기하고 논쟁을 촉발시키기도 했다. 여러 상황 변화와 여성활동가들의 열정적 활동의 결과, 90년대 LO의 여성정책은 획기적 변화를 경험하게 된다(김영순, 2004:413-414).

다섯째, LO 내 여성대표성이 크게 강화되었다는 점이다. 예컨대 1980년대까지만 해도 80%의 간부직이 남성에게 의해 지배되었지만 1989년 여성이 노조위원장으로 당선된 후 1993년에는 주요한 대의원직의 다수가 여성이었다. 1980년대 이후 특히 LO의 핵심 부문이라고 볼 수 있는 금속노조 소속 노동자들의 상당수가 LO를 탈퇴하는 등 LO의 남성지배노조 위상이 약화되었다. 반면 여성 조합원들이 대부분인 Kommunal은 여성조합원들이 단결력을 과시하면서 LO 내 최대 조직으로 점차 그 위상이 강화되었다. 이후 2000년 LO 위원장으로 Kommunal 출신 여성이 선출될 정도로 LO 내 여성 대표성은 크게 제고되었다(우명숙, 2010). 조합원의 절대다수인 약 80%가 여성인 이 조합은 1980년대까지만 해도 80%의 노조 내 간부직이 남성에게 의해 지배되었다. 변화가 시작된 것은 1989년 여성이 노조위원장으로 당선된 후였는데, 몇 년 후인 1993년에는 주요한 대의원직의 다수가 여성으로 채워졌다(이주희, 2014).

2. 미국 노조 사례의 특징⁹⁾

1970년 사기업인 AT&T사에 기업에 구조적 성차별을 시정할 수 있는 적극적 조치 제도가 국가에 의해 도입되었다. 남성중심 직종과 상위직급으로의 승진에 일정비율의 여성을 채용, 승진시키라는 내용이었다. 기업은 생산성과 인사관리 침해를 이유로, 노조는 선임권 등 단체협약 위반과 남성 역차별이란 이유로 소송을 제기했다. AT&T사가 적극적 조치를 도입하는 과정에서 반발했던 노조의 집단적 저항은 국가 권력의 개입에 의해 약화되었다. AT&T사의 경우 적극적 조치의 도입 이후 성

8) 이러한 변화는 1990년 초 금융위기에에서 촉발된 불황으로 공공부문에서 여성고용의 위기, 여성의원의 감소 등으로 여성문제에 대한 스웨덴 사회의 주의를 환기시키면서 가져온 ‘제3차 페미니즘 물결’ 등에 힘입었다(김영순, 2004: 411).

9) 김경희(2004), 『양성평등과 적극적 조치』, 푸른사상을 참고로 정리하였다.

별직무분리 완화, 인사제도 개선 등으로 성별 임금격차가 완화된 효과가 있었다. 사례기업이 법원의 명령에 의해 적극적 조치를 의무적으로 이행해야 했던 시기 노조 내부에서 여성들이 자신들을 세력화하고 적극적 조치를 유지하고자 활동했다. 그 특징을 보면 다음과 같다.

첫째, 전화통신산업의 높은 조직률에 기반한 협상력이 하나의 주요한 조건이었다. 적극적 조치가 도입된 AT&T는 임금과 기업복지를 높은 수준으로 유지시켜오고 있다. 전화통신산업의 임금수준은 서비스 산업평균과 비교해 매우 높으며 남녀 임금격차도 적은 편이다(225-226p).

둘째, 노조에서 성별 임금격차를 줄이려는 협상을 전개하였다. AT&T사에서 조합 가입 인원이 가장 많은 미국통신산업노조(CWA)는 1971년, 74년, 80년 단체협상을 통해 저임금 직종, 여성집중 직종의 임금을 특별임금의 조정을 통해 인상하였다. 근속년수가 짧은 여성노동자에게 유리한 안에도 합의했다. 이를 통해 노조는 성별 임금격차를 줄여 나갔다.

셋째, 여성노동자들은 작업장 밖의 여성단체로부터 지원을 받고 연계를 가지면서 기업 내 성차별적인 관행을 변화시켜 나갔다. 산별노조인 미국통신산업노조(CWA) 여성간부들의 활동이 두드러졌다. 이들은 전국전기노조 여성활동가와 공동으로 평등권 개정운동에 앞장서는 과정에서 전국여성회(NOW) 등 여성단체와 연대했다. 1974년에는 여성노조 활동가들이 만든 자발적 연대체인 노조여성연대(CLUW)에 창립회원으로 100여 명이 참여했다. 적극적 조치를 포함한 고용평등과 관련한 법 개정 운동에 여성단체와 CLUW가 함께 했으며 여성노동자들은 여성으로서 자매애를 실천하는 경험을 갖게 되었다(Davis, 1989:33).

넷째, 여성노동자들이 적극적으로 노조 내부에서 여성들이 조직적인 기반을 만들고 남성 중심적인 노조의 가부장적 권력에 도전하기 시작했다는 점이다. 노동조합 내부에 여성위원회를 결성하면서 여성의 세력화 기반을 만들어 나갔고 노조 내 주요 세력으로 자리 잡았다. 산별노조 내부에서의 여성 세력화는 노조의 남성중심적인 운영에 대한 법적 도전, 여성주의에 기반한 여성단체와 여성노동단체와의 연대활동, 여성위원회의 조직, 적극적 조치 요구 등의 활동을 통해서 실천하였다. 이때 여성들의 실천전략은 노조 외부에서 별도의 조직을 만들기보다는 노조 내부에서 변화를 시도하는 데 두어졌다. AT&T사 여성들의 이러한 활동은 노조가 여성친화적인 정책을 표방하도록 압력을 행사했으며 여성 대표성의 확대, 여성이 정책결정과정에 참여하도록 하면서 작업장 내 개별 여성 간의 유대를 강화하는 한편 적극적 조치를 제도화하는 주요한 사회세력으로 위치하게 되었다.

다섯째, AT&T사의 적극적 조치 도입은 물론 고용평등정책의 실현에서 여성운동단체들의 역할이 매우 중요했다. 여성운동은 국가권력으로 하여금 사례기업의 구조화된 차별을 가시화시키는 사회적 세력이었다(129p). 여성단체들은 고용평등정책이 남녀평등을 위한 정책으로 활성화되도록 사회운동 단체와 연계하면서 의회, 행정부, 주와 지방정부를 상대로 로비를 벌이면서 고용기회평등위원회(EEOC)가 고용상의 성차별을 해결하기 위한 정부기구로 활동하도록 압력을 행사했다는 점이다(77p). 대표적인 여성단체는 전국여성회(NOW), 여성평등행동연맹(WEAL), 전국여성정치연맹(NWPC)으로 이 단체들은 정책분석과 법적 소송을 전문적으로 지원하기 위해 별도의 단체를 설립하

기도 했다. 여성단체들은 고용평등정책이 남녀평등을 위한 정책으로 활성화되도록 사회운동단체와 연계하면서 의회, 행정부, 주와 지방정부를 상대로 로비를 벌이면서 고용기회평등위원회(EEOC)가 고용상의 성차별을 해결하기 위한 정부기구로 활동하도록 압력을 행사했다. 법정 후견인으로 고용상의 성차별과 관련한 법적 소송에 참여하면서 여성이 승소하도록 법적, 정치적 지원을 아끼지 않았다(84p). 성차별 소송이 진행되는 동안 법적 지원뿐만 아니라 여성이 승소할 수 있도록 고용기회평등위원회를 상대로 로비활동을 벌이면서 성차별 사건을 여론화하는 활동을 적극 전개하였다. 예컨대 성차별한 기업에 맞서 불매운동을 하거나 유인물 배포 및 가두 시위 등을 벌였다(132p).

3. 스웨덴과 미국 노조 사례의 공통 특징

첫째, 양국 노조의 사례에서 노조의 협상력은 높은 조직률에 기반하고 있으며 여성 비율도 높다는 점이다. 동일가치노동 동일임금운동을 주도한 스웨덴의 Kommunal은 60만 조합원을 갖고 있는 LO 내 최대조직으로 여성지배직종 노조이다. 여성이 절대 다수인 80%를 차지한다. CWA도 1978년 당시 여성조합원이 25만9천 명으로 여성비율이 51%였다.

둘째, 여성노동자들이 노조에서 세력화를 피하면서 주요 의사결정기구에 참여하는 등 여성 대표성을 제고해왔다. Kommunal의 경우 1989년 여성이 노조위원장에 당선되었고 1993년에는 주요한 대의원직의 다수가 여성이었다. CWA는 1974년 최초로 본부 집행위원회 위원 22명 중 1명을 여성으로 임명했고 내부에 여성위원회를 결성하면서 여성의 세력화 기반을 마련했다. 여성위원회를 중심으로 전화통신산업의 여성들은 노조 내 적극적 조치의 실행을 요구하면서 특히 노조 상근직 내 여성의 비율을 높일 것을 요구하였다. 특정 시기에는 남성 노조 상근자보다 여성을 더 많이 임명하기도 했다. 노조 지부에서 여성간부의 수가 세 배 이상 증가하기도 했다(241-242p). 여성위원회는 노조가 여성친화적 정책을 표방하도록 압력을 행사하는 한편 적극적 조치를 제도화하는 주요한 사회세력으로 위치하게 되었다(243p).

셋째, 노조에서 성별 임금격차 해결을 위한 노력을 구체적으로 전개하였다. 스웨덴 LO는 임금불평등 이슈를 여성의 이슈가 아니라 전체 노동운동의 공정성, 동등대우 문제로 설정하고 성별 임금격차 해소를 위한 활동을 적극 전개했다. 여성지배직종의 임금 불평등 문제를 가장 적극적으로 제기해왔는데, 이것이 성별 임금격차 해소에 기여한다는 판단에 따른다. Kommunal은 2007년 LO 공동 임금교섭의 '양성평등지분' 관철에 크게 기여했다. CWA는 1971년, 1974년, 80년 단체협상에서 저임금 직종, 여성집중 직종의 임금을 특별임금의 조정을 통해 인상하였다.

넷째, CWA나 Kommunal 모두 외부의 단체나 노조와 연대함으로써 성별 임금격차 문제를 공론화하고 했고 남성 중심 노조의 문제를 해결하고자 했다. CWA는 노조여성연대와 남녀평등을 지향하는 여성단체로부터 지원을 받았다. CWA에 가입한 AT&T사의 여성노동자들이 고용차별 문제를 지속적으로 제기했던 것은 AT&T사에 적극적 조치가 도입되는 계기로 작용했다.¹⁰⁾ AT&T사의 고용차

별은 여성단체들에 의해 공론화되었고 단체들은 정부기구가 AT&T사의 차별적인 고용관행에 개입하도록 요구했다. 성별 임금격차 완화에 도움이 된 적극적 조치 도입은 정부의 고용기회평등위원회의 조사와 그 결과 청문회를 통한 공론화 등에 힘입었다.¹¹⁾ Kommunla의 경우 LO 내 젠더정책에 영향을 크게 주었는데, LO 내 여성주의적 의식을 가진 연구자들이나 급진적 여성운동가 등은 연구조사사업을 진행했고 “온전한 임금과 권력의 반”이라는 슬로건을 제시하기도 했다.

다섯째, 총연맹 산하 산별노조들이 총연맹의 여성 정책 변화를 이끌어냈다는 점이다. 스웨덴 총연맹의 여성정책 변화는 LO 내 여성주의 활동가뿐 아니라 Kommunal 노조의 동등임금 주도 운동과 LO 집행부 내의 참여를 통한 정책추진 등을 통해 이루어졌다. 산별노조인 CWA 여성조합원들이 기업과 노조에 대한 성차별 관행에 적극적 대응했는데 이는 미국산별총연맹의 여성 정책 변화를 이끌어냈다는 점이다. CWA 내부에 여성위원회가 구성된 후 노조 내 여성들의 위상이 강화되고 정책결정 과정에 참여하면서 노조 내 성차별적인 관행이나 여성의 과소대표 문제가 크게 제기되었다. 당시 노조 내 여성참여와 대표성에 관한 논의는 미국산별총연맹에서도 활발하게 논의되었다. 그 결과 노조 간부직이나 의사결정 기구에 여성과 소수인종을 우선적으로 고려하거나 대표하도록 한다는 성명서를 채택하기도 하였다.

이들 사례는 여성노동의 차별문제를 시정하기 위해서는 여성노동자들을 조직화하는 데에서 한 걸음 더 나아가야 함을 보여준다. 여성의 적극적인 문제 제기와 주체적인 노력, 노조 참여, 노조 외부(예, 여성단체, 전문가)의 연대와 지지가 노동시장에서 여성에 대한 고용차별문제를 해결할 수 있는 배경이 됨을 확인해주고 있다. 이를 근거로 한국노동조합들이 여성연대전략으로 제시하는 성별 임금격차 해소를 위한 노력을 위해서는 다음과 같은 몇 가지 사항이 필요함을 알 수 있다. 여성의 노조 조직률 제고와 노조 내 여성의 대표성 제고, 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 관심과 실천, 외부 여성(노동)운동단체와의 연대활동와 제도개선 활동 등이다. 다음 절에서는 이들 사항을 참고하여 성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천과제를 제언하고자 한다.

10) 1965년과 1969년 사이 고용기회평등위원회에 접수된 고용차별의 건수 중 성차별은 23%에 달했는데 AT&T 사 내 여성 노동자의 고발 건수는 특히 많았다(96p).

11) 1970년 고용기회평등위원회(EEOC)는 AT&T사의 조사에 들어갔다(96-97p). 고용평등기회위원회(EEOC)가 조사하면서 성차별은 모집에서부터 채용, 승진, 직업훈련에 이르는 구조화된 것으로 밝혀졌다(105p).

제4장 결론 : 성별 임금격차 해소 위한 노조의 조건과 실천과제

본 연구에서는 먼저 1970년대 여성조직률이 유례없이 높았음에도 불구하고 노동조합에서 성차별적 임금교섭이 공공연하게 이루어져왔음을 살펴보았다. 그 과정에서 노조가 성별 임금격차가 유지·재생산되는 과정에서 역할 했음을 확인하였다(제2절). 이어 성별 임금격차나 고용차별 등을 개선한 스웨덴과 미국의 노조 사례를 검토하였다. 이를 통해 노조와 여성노동자들이 성별 임금격차 해소를 위한 조건과 실천과제에 대한 시사점을 얻을 수 있었다.

성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 조건은 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 여성의 노조 조직률 제고 둘째, 성별 임금격차 해소에 대한 관심과 문제의식 제고 셋째, 타운동세력과의 연대전략 실현과 범대책위원회 구성 등이다. 이들 조건을 중심으로 성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 실천과제를 제시해보고자 한다.

1. 조건 1: 여성의 노조 조직률 제고

성별 임금격차를 해결하기 위해서는 핵심 조건 하나는 바로 조직자원으로서 여성의 노조 조직률 제고이다. 2018년 여성의 노조 조직률은 5.9%에 불과하다.¹²⁾ 한국노총 내 여성비율은 2019년 말 17.9%이다(한국노총, 2019R:257). 여성노동자에 대한 조직화 노력이 특히 요구된다. 물론 조직률이 성별 임금격차 해소를 위한 충분조건이 아님은 1970년대 한국여성노동자의 경험을 통해 알 수 있다.

서구 사례에 보았듯이 조직률은 조직력으로 여성들이 협상력을 담보할 수 있는 핵심 자원이다. 조직화는 세력화¹³⁾를 위한 것이고 세력화는 조직화를 통해 그 기반을 얻게 된다(이영자, 2004:77). 스웨덴에서 나타나는 높은 수준의 여성 노동시장 참여와 경제적 독립성 수준은 여성들이 정치정당 외에 노동조합에 대거 참여했기 때문으로 설명된다(김영미, 2007). 차별임금 문제도 여성노동자의 단결력과 투쟁력이 강화되고 전체 노동운동의 역량이 성숙되어야 해결이 가능하다(정혜선 외 1989:78). 그런 점에서 성별 임금격차 해소를 위한 여성의 조직률 제고는 기본 자원이다. 이러한 연구를 통해 여성 조직률 제고가 성별 임금격차 개선을 위한 조건임을 알 수 있다.

노조 조직률 제고를 위한 노조의 실천과제로서 노조 내 여성의 대표성 제고, 여성의 노조 참여 제고 및 의식 향상 노력, 여성조직 활성화를 들 수 있다.

1) 노조 내 여성의 대표성 제고

12) 남성의 노조 조직률은 16.1%, 전체 조직률은 11.8%이다(한국노동연구원, 2020, 『2020 KLI 노동통계』).

13) 세력화, 즉 힘갖추기(empowerment)는 개인의 삶을 둘러싸고 있는 사회적 조건에 미치는 집단적 영향력을 갖게되는 것이다(이영자, 2004:76).

주요 정책이나 방침을 결정하는 의사결정기구에 여성 참여가 보장되어야 한다. 2020년 현재 여전히 주변화되어 있는 여성들의 대표성 제고를 위한 적극적 조치가 필요하다. 아울러 여성리더십 향상과 여성의 노조 참여를 위한 특별한 프로그램 마련이나 기구의 설치도 고려해야 한다.

서구 사례에서 보았듯이 남성중심 노조의 정책은 노조 내 여성의 참여가 활성화되고 목소리를 적극 내기 시작하면서 변화하기 시작했다. 스웨덴 LO의 양성평등지분 확보, AT&T사의 적극적 조치 도입을 통한 성별 임금격차 완화는 모두 여성들의 대표성을 제고하는 조치들이 도입되고 여성들의 적극적인 참여가 이루어지면서 가능하였다. 성별 임금격차가 심각했던 1970년대 노조에서 여성들은 주요 의사결정기구에서는 물론 일상활동이나 업무에서도 주변화되어 있었다. 2020년 현재 사회적으로 성별분업관념이 많이 약화되었고 여성들의 사회진출이 증가하고 경제적 지위도 상대적으로 나아지고 있다.

2020년 현재 한국노총 내 여성의 지위는 사실상 1970년대 상황에 비해 얼마나 개선되었을까 의심하지 않을 수 없다. 사회적으로 노동조합 내 여성의 과소대표가 문제로 지적되면서 2006년부터 적극적 조치의 하나로 여성할당제가 도입되었다. 그러나 2020년 9월 한국노총 여성본부가 25개 산별조직 과 16개 시도지역본부를 대상으로 조사한 자료에 따르면 여성의 과소 대표 문제가 심각함을 알 수 있다(<표 6>, <부록 표 12, 13> 참조). 노조 내 여성의 대표성 제고를 위한 특별한 조치가 요구된다. 이때 여성의 노조개입은 그들의 지위뿐만 아니라 그 지위에서 무엇을 어느 정도 할 수 있는지에 영향을 받는다(Parker, 2003)는 사실을 염두에 두어야 한다. 가부장적인 관행 등에 기반한 유형화된 여성 역할에 대한 문제제기가 지속되고 있다(Parker, 2003; Treblicook, 1991). 노조 내 성별직무분리 개선을 위해 여성업무에 대한 기존 사고 전환 노력도 함께 이루어져야 한다. 향후 여성위원회나 여성부서의 추가 설치 및 활성화 등을 기반으로 노조의 여성리더 육성을 위한 상시적인 프로그램의 마련과 체계적인 운영에 대한 고민과 실천은 그 시작이 될 수 있다.

<표 6> 노동조합 조직의 성평등 정도

(단위 : 개)

		산별조직(25)	시도지역본부(16)	
여성할당제	시행	9	7	
	적용	대의원	2	7
		대의원, 임원	4	1
		대의원, 중앙위원, 임원	3	0
여성위원회	설치	9	5	
	위원장 상근	2	1	
	예산 편성*	4	3	
여성사업 담당 부서	설치	16	10	
	담당자 상근	14	6	
	여성업무 전담	2	2	

* 예산이 편성되었다고 응답하였으나 산별조직 1곳을 제외한 조직에서는 여성사업 예산과 혼용되어 사용되고 있음.

2) 여성의 노조 참여 제고 및 의식향상 노력

여성노동자들의 노조 참여를 적극 유도하고 남녀평등의식을 제고하려는 노력이 필요하다. ‘여성임금=기아임금’을 이라는 지적이 있었던 1970년대 여성의 노조 조직률이나 노조 내 여성비중이 높았지만 성별 임금격차는 개선되지 않았다. 성별 임금격차가 오히려 악화되기도 하였다. 사회 전반적으로 팽배했던 전통적인 성역할 담론을 대다수 남녀 노동자들이 내면화하고 있었고 이에 대한 문제제기나 커다란 저항이 거의 없었다는 사실로 이해될 수 있다.

서구 사례에서 확인된 것은 여성노동자들이 여성주의의 영향을 받은 활동가들이나 단체들과의 연대 속에서 남성중심 노조의 변화를 주도했고 차별개선 활동을 전개했다는 점이다. 여성들이 노조에 적극 참여하면서 여성노동 차별에 대한 적극적인 문제제기와 위상 제고를 위해 각종 활동과 조치들을 주도적으로 실천해 나가야 한다. 남녀평등의식의 발전으로 가늠할 수 있는 여성노동자의 성장 정도가 동일노동 동일임금 요구의 현실화에 크게 영향을 준다(黒川俊雄 外, 1978, 김봉률, 1984:275 재인용). 이러한 지적은 한국 노동조합과 여성노동자들에게 노조가 무엇을 해야 하는지를 시사한다.

3) 여성조직 활성화

여성위원회나 여성조합원 모임 등 여성조직을 만들고 활성화시켜야 한다. 이들 조직은 앞서 제기한 여성노동자의 의식 강화, 노조간부 양성 등을 위해 적극 활용할 방안을 찾아야 한다. 총연맹 및 산별이나 지역 조직의 여성간부, 조합원을 엮어내고 역량을 개발하기 위한 조직적 노력이 이루어져야 한다는 것이다.

여성조직은 여성들이 남성 중심의 환경에서 나오는 상당한 압력에 대응하고 종종 소외감에 따르는 확신의 부족을 극복하는 하나의 방법이다(Heery & Kelly, 1989). 나아가 여성조직은 노조의 내외부 의제를 재설정하는 데 기여할 뿐만 아니라 여성들이 노조활동에 적극 참여하면서 자신의 의사를 반영해야 한다는 확신도 부추겨준다 (O'farrel & Kornbluh 1996 : 254, 김경희 2004 : 205에서 재인용). 특히 여성위원회는 여성간부의 네트워킹을 위한 공식적인 수단이자 여성활동가를 지원하고 세력화할 수 있는 제도화된 공간(Kirton, 1999 : 220; Kirton & Healy, 1999 : 42)임을 상기할 필요가 있다.

2. 조건 2: 성별 임금격차에 대한 관심과 문제의식 제고

성별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 핵심 조건 하나는 성별 임금격차에 대한 관심과 문제의식이다. 이를 위한 실천과제로서 여성노동문제에 대한 노동조합의 인식을 높이고 성별 임금격차를 노동조합, 노동운동의 핵심 의제로 삼아야 한다.

1) 여성노동문제에 대한 노동조합의 인식 제고

노동조합에서 여성노동에 대한 인식을 높여야 한다. 노총에서 여성권의 향상 및 보호 활동이 1970년대와 마찬가지로 노총사업 전반에 녹아 있지 않고 특정부서에서 한정적으로 이루어지고 있다. 이럴 경우 여성의제나 여성사업이 노총에서 게토화되는 현상을 극복할 수 없다. 여성노동 문제에 대한 인식을 제고하면서 성평등적인 노조 건설에 대한 조직 내 공감대를 형성해야 한다. 이를 위해 남녀평등의식 향상을 위한 제반 프로그램을 시행해야 한다.

기본적으로 성평등 관련 강의는 필수과목으로 노조각급 조직에서 조합원이나 간부 모두가 이수하도록 해야 한다. 특히 노총의 (신임)노조간부 교육과 노조간부 정규교육 등에서 성평등 관련 강의를 기초과목으로 배정해야 한다. 노총에서는 성평등한 조직문화, 조직운영을 위한 모범교안도 개발해서 산하 조직에서 활용할 수 있도록 해야 한다. 성평등 관련 강의를 진행할 강사 양성도 시급히 추진하면서 현장의 변화를 이끌어내야 한다(박현미·이원희, 2015:26). 그동안 주요의사결정기구에서 논의되지 않았던 여성의제가 각종 회의나 정책기구에서 자연스럽게 다뤄질 수 있는 조직으로의 변화가 필요하다.

2) 성별 임금격차의 핵심 의제화

전체 노동운동의 주요 의제 하나로 성별 임금격차를 설정하고 조직적인 공론화 작업 속에서 이를 해소하기 위한 실천적 노력을 기울여야 한다. 1970년대 여성들은 기업 내의 수직적인 성별분업과 여성의 일에 대한 저평가 등으로 저임금 상황에 놓여있었다. 그러나 전통적 성별분업담론이 팽배했던 당시 노동조합에서 의미있는 문제제기는 이루어지지 않았다. ‘가족임금’ 정책에 기반한 연공급 중심의 노동조합 임금정책 기조가 연소자나 초임자의 임금을 부당하게 저하시킨다는 점을 인정하면서도(한국노총, 1978a: 113) 이를 시정할 혹은 보완할 방안을 논하지 않았다. 당시 섬유노조에서 정부통계를 근거로 여성노동자 상당수가 부모, 형제, 또는 전 가족을 부양하는 가구주라고 밝히면서도 섬유노조는 성차별적 임금교섭을 지속했다. 임금정책 기조는 성별 임금격차 해소보다는 기존 성별 임금격차를 유지하는 방향에서 결정되었다.

한국 노동조합이 향후 성별 임금격차를 해소하기 위해서는 성별 임금격차를 가장 성공적으로 축소했다는 평가를 받고 있는 스웨덴 LO 경험을 눈여겨볼 필요가 있다. LO는 1980년대 중반 이후 임금불평등이 여성의 이슈가 아니라 전체 노동운동의 공정성과 동등대우의 문제임을 강조해왔다. 특히 여성지배직종에 대한 ‘가치 차별’이 불평등이라는 점을 인식하면서 이 직종에 대한 임금불평등 문제를 가장 적극적으로 제기해왔다. 성별 임금격차 축소는 여성지배직종의 여성노동자 저임금과 밀접하게 관련된다는 판단에서였다. 이러한 LO의 노력을 적극 뒷받침한 것은 여성지배직종 노조로서 LO

의 최대조직인 Kommunal이었다. Kommunal의 조직력과 주도적인 참여 및 노력이 성별 임금격차의 해소를 일궈냈다. 한국의 경우 성별 임금격차에서 직종 내 성별 임금격차가 중요하다(최세림·정세은, 2019:125). 그런 점에서 성별 임금격차가 심각한 한국의 노동조합과 여성들이 LO의 여성지배직종에 대한 임금불평등 문제의 해결 노력을 주의깊게 살펴볼 필요가 있다.

지금도 한국 노동조합에서 성별 임금격차는 제대로 그리고 의미있게 논의되지 않는다. 노동조합의 공식방침이나 발간물에서 ‘동일가치노동 동일임금’이 명시되어 있다. 이것은 1960-70년대 한국노총 조직들에서 동일노동 동일임금이 원칙적이고 선언적인 주장에 지나지 않았던 것과 크게 다르지 않다. 이제 여성조합원의 임금 등 고용실태 전반에 대한 조사를 시작으로 성별 임금격차를 해소하기 위한 노동조합의 구체적 과제를 찾아 실천해 나가야 한다.

3. 조건 3: 타 운동세력과의 연대 전략 실현과 범 대책위 구성

타 운동세력, 특히 여성운동과의 적극적 연대를 모색하는 한편 노동과 여성의 범대책위원회 구성을 통해 성별임금격차를 개선하기 위해 노력해야 한다.

1) 여성운동단체와의 연대 전략 모색

성별 임금격차 해소를 위한 조건의 하나로서 타 운동세력과의 연대전략 실현 방법으로는 노동조합에서 외부 여성단체 및 여성(노동)운동과의 연대활동 실천을 들 수 있다. 이를 동력으로 노동조합이 사회 전반의 성차별적인 제도 개선에 나설 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 특히 오늘날 여성운동세력과의 연대는 적극 모색되어야 한다. 여성주의를 표방한 여성운동이 등장하지 않았던 1970년대(강남식, 2004:261) 주요 여성단체들은 성별화된 산업화 전략에 따른 국가시책에 따라 전통적인 성역할 의식을 강화시키는 활동을 전개하였다.

1980년대 중반 이후 여성주의를 기반으로 한 진보적인 여성운동단체가 등장했고 고용과 노동을 비롯한 각종 분야의 성평등 실현에 기여했다. 여성의 이해를 추구하기 위해 조직된 한국여성노동자협의회나 한국여성단체연합, 한국여성민우회 등의 출현과 여성주의적 마인드를 갖춘 학자군의 수적 증가는 여성의 노동권에 대한 획기적인 성과를 얻는 데 공헌했다(김현미, 2000:55). 서구 사례에서도 여성주의를 기반으로 한 여성운동이 노동조합의 여성들과 결합해 성별 임금격차 완화는 물론 노조와 기업 내의 성차별 관행을 개선시켜 나갔음은 제3절에서 확인한 바 있다.

이외에도 한국노총이 여성운동과 연대해야 할 핵심 이유로는 한국노총 조직에서 여성의 위상이 매우 취약하다는 사실에 있다. 여성간부는 소수로 과소대표되어 있으며 여성사업을 위한 인적, 물적 자원은 물론 경험이나 훈련기회의 부족으로 역량의 문제도 안고 있다. 조직 전반적으로 여성문제에 대한 인식도 낮다. 여성들을 둘러싼 한국노총 조직의 환경이 우호적이지 않은 것이다. 여성의제를

논할 때 힘이 되어 줄 우호세력을 만드는 것이 필요하다.

노조 내 취약한 여성들을 지원하기 위한 우호세력 확보 방식은 1980년대 중반 여성운동이 택했던 연대활동 전략을 참고할 수 있다. 당시 여성운동은 뜻을 같이하는 단체들 간의 연대를 통해 정치권을 압박했다. 당시 여성 배제적인 지배담론을 바꾸기 위해 국가 규범이나 관행들에 문제를 제기하며 재규정하려고 노력해왔다. 여러 차례에 걸친 남녀고용평등법의 제·개정 과정에서 여성운동의 연대전략은 우호세력이 많지 않은 상태에서 외연 확대를 통해 힘을 획득하고 목적을 달성하기 위한 적절한 방식이었다(박현미·이원희, 2015: 272).

2) 노동과 여성의 범대책위원회 구성과 제도개선 노력

한국의 성별 임금격차는 OECD 주요 국가 중 독보적인 1위를 유지하고 있는 만큼 이 문제를 사회적으로 공론화하며 제도 개선을 이끌어 나가기 위해 노동계와 여성단체 등이 망라한 대책기구를 구성하고 대응해야 한다. 이와 관련해 미국 AT&T사의 적극적 조치 도입 과정에서 있었던 여성운동 단체의 적극적인 역할에 주목할 필요가 있다. 여성운동단체는 여성노동자들을 법적으로 직접 지원했고 고용기회평등위원회가 제대로 역할할 수 있도록 모니터링을 하면서 압력을 넣었다. 노동조합은 이들 단체들과 긴밀하게 연대해 적극적 조치를 포함한 고용평등 관련 법개정운동 등에도 참여하였다. 한국의 노동조합도 여성노동에 획기적인 변화를 가져온 남녀고용평등법 제·개정 과정에서 여성 단체와의 적극적인 연대 경험을 갖고 있다. 노동조합에서 주변화되어 있는 여성들이 여성운동단체와 상시적인 연대체를 구성해 여성의 성별 임금격차 해소를 비롯한 고용평등의제를 노조 내부나 사회에서 공론화하고 해결을 모색해 가는 것도 필요하다.

여성운동이 여성 시민권을 확대시키는 중요 요인이라는 점은 OECD 15개 국가 분석에서 확인되었다(김영미, 2007:38). 한국노총 등 주류 노동운동단체 주도로 범노동·여성 관련 단체 등을 포괄하는 대책위를 구성해야 한다. 이 대책위를 통해서 정부의 고용차별개선 관련 기구의 활동이나 정책 등을 모니터링하면서 제 역할을 다하도록 압박해 나가야 한다.

여성(노동)운동도 노동권 확보를 목표로 하는 주류 노동운동과의 연대 전략을 적극적으로 실천해야 한다. ‘남성 중심적’이고 ‘가부장적’인 노동조합에서는 여성노동자 조직화가 가능하지 않다는 비판에서 출발한 여성독자노조 역시 여성의 이해를 대변하는 조직으로 성장하지 못하였다. 단지 여성들을 조직하는 것만으로는 여성 노동권 쟁취란 목표를 달성할 수 없다. 여성운동과 노동자 운동이 마주치는 공간에서 여성노동권 쟁취가 가능하다(문설희, 2007)는 주장은 오늘날 노동운동과 여성들에게 중요한 교훈을 주고 있다.

<부록>

<부표 1> 1970년대 남녀 노조 조직률과 성별 임금격차

(단위:년, %, %포인트)

구분	노조 조직률				한국노총 여성 비율	남성 대비 여성임금 비율
	전체	남자	여자	남녀 차이		
1972	12.9	12.9	12.9	0	25.1	45.1
1973	13.2	13	13.6	-0.6	26.8	45.4
1974	14.8	14.2	16.2	-2	30.3	44.6
1975	15.8	14.5	19.3	-4.8	31.1	42.2
1976	16.5	15.2	19.5	-4.3	33.2	43.9
1977	16.7	15.6	19.5	-3.9	34.2	43.9
1978	16.9	15.9	21.2	-5.3	33.6	43.4
1979	16.8	16.2	18.1	-1.9	33.3	42.4
1980	14.7	13.6	17	-3.4	36.7	42.9
1981	14.6	13.9	16.3	-2.4	36.2	44.5
1982	14.4	13.8	15.7	-1.9	34.6	44
1983	14.1	14.2	13.9	0.3	33.1	45.2
1984	13.2	13.5	12.8	0.7	31.7	45.9
1985	12.4	13.1	11.1	2	37.6	46.7
1986	12.3	13.2	10.5	2.7	30.2	48
1987.6	11.7	13	9.5	3.5		49.2

주: 노조 조직률=조합원수÷총피용자×100

자료: 노조 조직률=한국노동연구원(1990: 152), 『1990년도 임금관련 통계자료집』 ; 한국노총 여성조합원 비율=한국노총 각년도 사업 보고서 참조; 성별 임금격차 = 노동부, 직종별 임금실태조사, 한국노총, 1980R: 654에서 재구성함(박현미, 2020:27).

<부표 2> 섬유노조 1964, 1965년 지부 여성간부 현황

(단위: 명,%)

구분	1965년				1964년 8월 이후			1965년 8월 이후		
	남성	여성	계	여성 비율	남녀 간부 수	여성 간부 수	여성 간부 비율	남녀 간부 수	여성 간부 수	여성 간부 비율
조선방직	496	1788	2284	78.3	11	1	9.1	12	1	8.3
삼호방직	309	1268	1577	80.4	13	2	15.4	16	2	12.5
대한방대구지부	246	1307	1553	84.2	11	1	9.1	15	3	20.0
내외방적지부	250	662	912	72.6	18	4	22.2	18	4	22.2
대전방직지부	369	1808	2177	83.1	13	1	7.7	17	2	11.8
풍한방직	194	639	833	76.7	15	5	33.3	19	5	26.3
국안방직	56	322	378	85.2	11	4	36.4	15	4	26.7
전남방직지부	194	878	1072	81.9	11	2	18.2	12	2	16.7
일신방직	198	929	1127	82.4	11	4	36.4	12	4	33.3
대한방직수원	84	386	470	82.1	11	2	18.2	12	1	8.3
금성방직	452	2085	2537	82.2	11	1	9.1	10	1	10.0
동양방직	248	1524	1772	86.0	15	4	26.7	15	4	26.7
흥한방직	44	223	267	83.5	11	1	9.1	15	1	6.7
한영방직	80	448	528	84.8	11	3	27.3	12	4	33.3
경성방직	307	1853	2160	85.8	11	3	27.3	11	2	18.2
판본방직	461	3113	3574	87.1	11	1	9.1	11	1	9.1
서울지역	372	1874	2246	83.4	12	1	8.3	13	1	7.7
부산지역	69	1486	1555	95.6	11	1	9.1	12	1	8.3
경북지역	503	2710	3213	84.3	11	3	27.3	12	4	33.3
경남지역	99	667	766	87.1	10	1	10.0	12	1	8.3
전북지역	58	732	790	92.7	16	5	31.3	17	6	35.3
충청지역	16	503	519	96.9	8	4	50.0	11	5	45.5
강원지역	22	729	751	97.1	11	6	54.5	12	6	50.0
전체	5127	27934	33061	84.5	274	60	21.9	311	65	20.9

자료: 섬유노조, 1965R: 49-66 참조로 연구자 작성(박현미, 2020:69).

<부표 3> 섬유노조 여성간부 현황 (1980. 6.)

(단위: 명)

지부장		부지부장		지부부녀부장		분회장		지부분회		전체		
상근	비상근	상근	비상근	상근	비상근	상근	비상근	상근	비상근	상근	비상근	합계
6	-	4	18	9	45	34	33	298	1513	351	1609	1960

자료: 섬유노조, 1980R: 143 참조로 연구자 작성(박현미, 2020:70).

<부표 4> 여성간부 직책 및 규모 (1977. 3.)

(단위: 명)

직책/부서	인원	직책/부서	인원	직책/부서	인원
부지부장	17	조직부장	7	분회간사	5
부분회장	18	조사통계부장	12	봉사부장	2
사무장	4	교선부장	9	회계감사	4
부녀부장	334	무임소부장	4	운영위원	3
부녀차장	19	상집의원	1	체육부장	1
총무부장	4	대의원	8	전체	465
쟁의부장	5	후생부장	-	-	-

자료: 한국노총, 1977R: 294 <표4> 참조로 연구자 작성. <표4>는 각 산별노조의 여성 지부장, 분회장, 부장 현황을 보여주며 비교난에 여성 간부의 업무영역과 간부 숫자를 적어놓고 있다. 위 표는 비교난을 참고로 작성하였다(박현미, 2020:71).

<부표 5> 1960-70년대 주요 회의체 의제 분류

(단위: 회)

구분	중앙위원회	상무집행위	회원조합실무자회의	기타회의
단체협약/단체교섭	1	4	4	1
여성의제	1	3		
운동방침/운동기조	5	1	3	
임금	7	1	7	3

자료: 한국노총, 각 년도 사업보고, 회의활동 참조(박현미, 2020:79).

<부표 6> 1972년 교재편찬 사업

연도	교재명	내용
1972	근로자를 위한 노동상식	근로자들이 알아야 할 노동상식을 알기 쉽게 그린 그림책
1972	노동조합이란	노동조합이란 무엇인가, 노동조합을 조직하려면 어떻게 하나, 조합원이 가져야 할 자세, 노동조합간부의 자세
1972	노동조합실무교본	노동조합간부의 자세, 조직관리, 재정관리, 회의실무, 단체교섭 쟁의실무

자료: 김성진·신금호·장명국, 1975: 74 참조

<부표 7> 일반·전문교육 교과목

일반교육용 노동교본	노동조합개론, 노동조합의 조직과 운영, 노사관계론, 단체교섭, 고충처리, 노동쟁의, 노동관계법, 한국노동운동사, 노동조합지도자론, 회의의 지식, 산업안전보건관리 개론, 공산주의비판, 레크레이션 이론과 실제
전문교육용 노동교본	노동조합 행정, 노동조합과 정치활동, 노동경제, 기업과 노무관리, 임금론, 경영참가제도, 국제노동운동사, 노동복지, 사회보장제도, 협동조합운동, 경영분석, 사회개발

자료: 한국노총, 1975R: 92 참조

<부표 8> 한국노총 가족계획관 성교육 관련 기사 (청소년에게 보내는 글 중)

발행일	제목·필자·주요내용
1979.9.30.	미혼여성이 택할 길(최일섭, 교수) “어떤 욕구든지 노력, 인내, 절제가 있어야 만족하게 돼. 충동보다 이성을, 모험보다는 계획적인 태도 아쉬워” ...
1980.5.30.	행복을 창조하는 슬기를 갖자(임갑수, 노동청 근로여성시범상담실) S양, 책임성 없는 행동으로 혼전임신, 그로 인한 낙태수술은 신체적 부작용을 가져 오기 쉽고 서구의 풍조가 만연해 프리섹스를 주장한다해도 여기는 한국의 땅임을 생각해야 되겠지요. 또한 대부분의 남성들이 행동의 프리를 주장하면서도 책임있는 정신적 프리를 주장하지 않는다는 것을 S양 알아들으시다. 몇 번 만난 여자친구에게 육체적 관계를 요구한 뒤 남자들은 서슴없이 행동하면서도 훗날 결혼할 때 자기의 아내를 순결할 것을 요구하는 모순적 사고를 가진 것이 우리가 만나고 있는 남성의 대부분이라는 것을 깨달아 들으시다. ... 아직은 부모님 보호 아래 S양 자신을 위한 노력에 전념해야 할 나이에 가계를 돌보는 가장으로서, 동생을 공부시키는 학부형으로서, 이 땅의 산업역군으로서 좁은 일찍인듯한 사랑을 앓는 소녀로서 무척 힘겨웁지요? 그러나 S양 긍지를 가집시다. 희망을 가집시다. 비록 남들처럼 충분히 배우지 못했고 손에는 가진 것 없지만 한국의 자랑스런 산업역군이고 진실로 애국하는 이 땅의 근로자임을 자부해봅시다.
1980.7.30.	탈정신적 식물인간(정동철, 신경정신과의원) ...여름의 성적 불건강한 행동으로 인해 정신적 식물인간을 많이 만나게 되는데...

<부표 9> 한국노총 가족계획관 여성자질·교양 관련 기사 (청소년에게 보내는 글 중)

발행일	제목·필자·주요내용
1980.7.30.	<p>어린이는 어른의 거울(이원영, 교수)</p> <p>인간은 누구나가 성장 후 결혼을 하게 된다. 결혼 후 자녀양육을 대단히 중요하다. 아기들에게 우유병의 우유를 먹게 하기보다는 엄마의 품에서 모유를 먹을 수 있도록 엄마들에게 권하고 싶다. 영유아기의 이러한 빠는 만족감을 느끼지 못한 아기는 정서적인 안정을 갖지 못하게 되며 성장 후 정서적인 불안을 나타내는 버릇이 무의식중에 생겨나게 된다. 어린 시기 인성발달에 미치는 부모의 영향이란 거의 절대적임을 인식해야 한다.</p>
1980.9.30.	<p>놀랍고도 흐뭇했던 충격(이훈구, 한국행동과학연구소 부소장)</p> <p>술집에서 만난 한 여성에 관한 경험을 이야기하고 있다. “...그렇지 직업에 귀천이 없지. 또 이런 데 나오더라도 자기하기에 달렸지. 교양있게 숙녀처럼 행동하면 감히 손님이 난잡하게 못나오지. 나는 이렇게 생각하며 그 아가씨에게 뽀뽀대신 악수를 하자고 말했습니다. ...”</p>
1980.10.30.	<p>뜻있는 곳에 길이 있음을(김현자, 대한YWCA연합회부회장)</p> <p>마산수출공단 참관 경험 이야기. 나는 한사람 한사람을 옆에서 가만히 살펴보면서 이들이 가진 사연들이 무엇일까 생각했다. 그들 중에는 가정형편이 어려워 진학을 포기하고 산업전선에 뛰어든 사람도 있을 것이다. 어떤 이는 오빠 혹은 남동생의 학비를 마련하기 위해서 자기의 공부는 포기하고 직장생활을 하는 사람도 있을 것이다. 혹은 병 중에 있는 어머니의 치료비를 얻기 위해서 혹은 실직 중에 있는 아버지의 부담을 조금이라도 나누어 주기 위해서 일하는 사람도 있을 것이다. 농촌에서 온 처녀들은 취직해서 시집가기 위한 한 밑천을 만들려고 일하는 사람도 있을 것이다. 어떤 동기에서 일하고 있든 그들의 모습에서 진지한 삶의 태도를 읽을 수가 있어 반가웠다. 나는 여러분이 확신을 갖고 일해 나갈 것을 부탁하고 싶다. 1)여러분들은 이 나라의 경제성장에 크게 이바지하는 산업용사라고 하는 사실에 긍지를 가지시기 바랍니다. 2)아직도 어린 나이에 가족들을 위해서 희생적으로 일하고 있는데 대해 자부심을 가지십시오. 3)자기 자신에 대해서 확신을 가지십시오. 혹 진학의 기회를 놓쳤다고 낙심하고 있는 사람 있습니까? 또 진학까지는 하지 않더라도 혼자서라도 독서를 통해서 교양을 쌓도록 노력하는 일도 중요하다고 생각합니다. 독서는 주간지 같은 것보다는 우리의 마음을 살찌게 하는 양서를 구하여 읽을 것을 권하고 싶습니다.</p>

<부표 10> 부녀·연소노동자 보호강조 기간 임금 관련 결의사항 (대의원 대회)

(단위: 년)

구분	요구사항	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
1	동일노동 동일임금 준수	○	○	○	○	○	○												
	남녀 부당 임금격차 시정																	○	
2	차별임금															○	○		
	저임금(임금개선)											○		○				○	○

주: 1. 대의원대회(1962~1979년) 결의문, 2.부녀·연소노동자 보호강조기간(1965~1979년) 개요와 담화문(박현미, 2020:89).

<부표 11> 여성참여 및 대표성 수준 (각 연맹 보고 자료 참조)

(단위:명, %)

	조합원	대의원	중앙위원	단조대표자	회계감사	임원
전체	762,214	4,098	981	3,107	73	354
남	601,169	3,587	884	3,039	67	324
여	161,045	511	97	68	6	30
여성비율	21	12.4	9.8	2.2	8.2	8.4

자료:한국노총 여성본부 내부 자료(2020)

<부표 12> 여성참여 및 대표성 수준 (각 지역본부 보고 자료 참조)

(단위:명, %)

	조합원	대의원	운영위원	상무집행위원	회계감사	임원
전체	697,384	3,665	597	289	47	243
남	619,007	2,773	579	267	45	236
여	73,464	190	18	22	6	7
여성비율	10.5	5.	3	7.6	13.3	2.9

* 서울과 부산본부는 조합원에 대한 남녀 구분 통계가 없어 전체를 남성조합원으로 통계 함.

자료: 한국노총 여성본부 내부 자료(2020)

[참고문헌]

1. 노동조합 자료¹⁴⁾

- 전국섬유노동조합. 각 년도. 『사업보고』 .
전국섬유노동조합. 1973. 『섬유노조 임금인상요구지침』 .
전국섬유노동조합. 1983. 『섬유노조 임금인상요구지침』 .
한국노동조합총연맹, 각 년도. 『사업보고』 .
한국노동조합총연맹(1979), 『단체협약분석(184개 단체협약의 비교분석)』 .

2. 기타 자료

- 강남식. 2004. 「70년대 여성노동자의 정체성 형성과 노동운동」. 『산업노동연구』 10(2), 315-352.
금재호. 2010. 「여성의 경제적 지위는 향상되었는가: 성별 임금격차를 중심으로」, 『노동리뷰』 66, 48-69.
김경희. 2004. 『양성평등과 적극적 조치』, 푸른사상.
김봉률. 1984. 「한국여성노동의 현황과 실태」, 『노동- 일터의 소리 I』, 지양전서, 268-327.
김수영. 2001. 「한국의 산업화과정과 가족·여성」, 『진보평론』 7, 57-75.
김영미. 2007. 「복지국가와 여성노동권-제도적 지원과 보장수준의 관계에 관한 비교사회정책 연구」, 서울대학교 박사학위논문
김영순. 2004. 「노동조합과 코포라티즘, 그리고 여성 노동권: 스웨덴의 경우」, 『한국정치학회보』 38(2), 399-420.
김은실. 1999. 「한국 근대화 프로젝트의 문화 논리와 가부장성」, 『당대비평』 8, 79-100.
김현미. 2000. 「한국의 근대성과 여성의 노동권」, 『한국여성학』 16(1), 37-64.
문설희. 2007. 「한국여성노동자 운동, 그 길찾기(2)」, 『사회진보연대』 75.
문승숙. 2007. 『군사주의에 갇힌 근대』, 이현정 옮김, 또하나의문화.
박세일·장창원. 1983. 「노동조합이 임금 및 생산성에 미친 영향분석: 섬유, 금속·전자, 화학산업을 중심으로」, 『한국개발연구』 5(2), 2-29.

14) 1. 한국노총, 산별노조 각 년도 사업보고(활동보고)는 연도 뒤에 R로 표기하고 인용한 페이지를 명기함. 예)한국노총, 1962년 사업보고서의 23페이지 → 한국노총, 1962R: 23, 2)노동조합 명칭은 약칭을 사용함.

- 박현미. 2019. 「발전국가시대의 성별화된 노동조합과 제1세대 여성노동자 연구-1960-70년대 한국노총 활동을 중심으로」, 중앙대학교 박사학위논문.
- 박현미. 2020. 「노동조합과 성별 임금격차:1960-70년대를 중심으로」, 『여성경제연구』, 17(1), 한국여성경제학회.
- 박현미·박진희. 2006. 『성 평등지표 개발과 성평등실현을 위한 노동조합의 과제』, 한국노총 중앙연구원.
- 박현미·이원희. 2015. 『한국 여성노동정책과 노동운동과제-한국노총 여성정책 활동을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원.
- 신경아. 2016. 「여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문」, 『페미니즘 연구』, 16(1), 한국여성연구소. 321-359.
- 신인령. 1984. 「한국의 조직노동자와 여성」, 『노동조합과 일하는 여성』 (84 노총여성교육), 한국노동조합총연맹. 신현옥, 2000
- 우명숙. 2010. 「스웨덴 공공부문 여성지배직종의 임금불평등과 노동조합의 대응」, 『한국사회학』 44(2), 29-58.
- 이영자. 2004. 「여성노동자 조직화와 세력화에 관한 제언」, 전국여성노동조합 5주년 기념 워크숍 자료집:여성노동자 조직화·세력화를 위한 여성노동운동의 진단과 모색, 전국여성노동조합/한국여성노동자회협의회
- 이원보. 2004. 『한국노동운동사 5』, 지식마당.
- 이주희. 2014. 「여성노동과 노동조합의 과제」, 노사공 포럼. 30
- 정혜선·김경희·차인순·남윤주(1989), “한국 여성노동자의 차별적 저임금 실태와 극복방안,” 한국여성연구소 기타 간행물, 1989.1. 69-97.
- 조동훈·조준모. 2009. 「노동조합과 성별 임금격차에 관한 연구」, 『한국경제연구』
- 최세림·정세은. 2019. 『성별 직종분리와 임금격차-현황 및 임금공개 기대효과』. 한국노동연구원.
- 한국노동연구원. 2020, 『2020 KLI 노동통계』 .
- Heery & Kelly. 1988. “Do female representatives make a difference? women full-time officials and trade union work”, *Work, Employment & Society*, Vol.2, No.4, pp.487-505.
- Jill Rubery & Mathew Johnson. 2019. *Closing the Gender Pay Gap:What Role for Trade Unions?*, ILO ACTRAV Working Paper.
- Kirton & Healy. 1999. “transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal”, *Industrial Relations Journal* vol.30, no.1 pp.31-45.

Kirton. 1999. “Sustaining and developing Women's trade union Activism: a Gender project?”, *Gender work and organization* vol.6, no.4 pp.213–223.

O'farrel, Brigid & L. Kornbluh, Joyce. 1996. *Rocking the Boat*, Rutgers University Press, New Jersey.

Parker, J. 2003. “Women's Groups and Equality in British Trade Union”, *Women's studies* Vol.41, The Edwin Mellen Press.

Trebilcock. 1991. “Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership”, *International labour Review*, vol.130, no.4. pp.407–426.

黒川俊雄 外 編. 1978. 『講座現代の婦人労働: 婦人労働者の賃金と雇用』, 労働旬報社.

[토론문 간지]

여성노동의 현황 및 노동조합의 과제

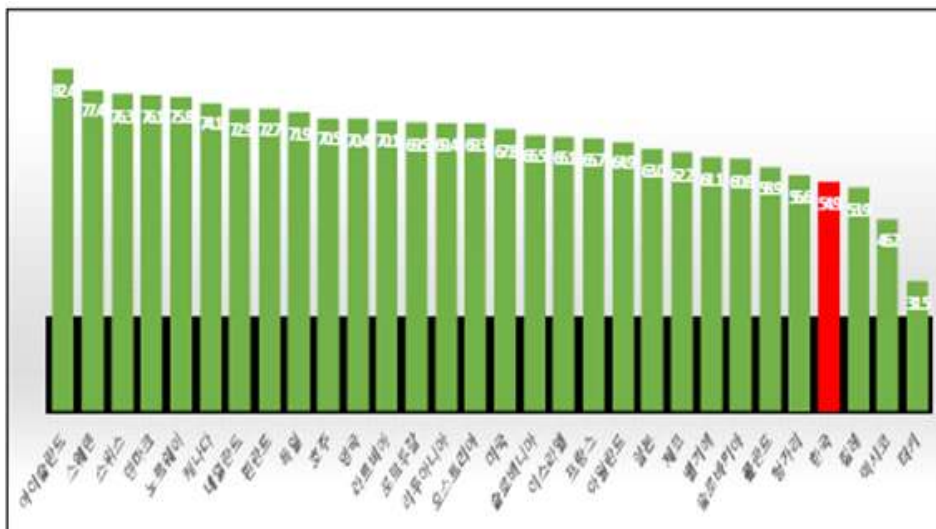
정연실(한국노총 여성본부장)

1. 여성노동 현황

우리나라 성별 임금격차는 2010년 44.6%를 보이며 최고점을 보인 후 점차 감소하는 모습을 보이고 있으나, 2019년 성별임금격차는 34.6%로 OECD 국가 중 가장 심각한 국가로 꼽히고 있으며 (OECD 평균 성별임금격차 15.3%) **2018년 UN 여성차별철폐위원회로부터 성별임금격차 해소 권고를 받기도 하였다.**

여성경제활동 참가율은 1960년 16.8%에 불과하였으나 산업화와 여성주의 의식의 사회적 확산, 고학력화, 여성노동에 대한 인식변화, 관련 법·제도적 지원 등에 힘입어 2019년 52.9%에 도달했다. 그럼에도 불구하고 그림 [1-1]과 같이 여전히 OECD 국가 중 한국은 여성경제활동 참가율이 54.9%로 평균보다 낮은 것은 물론 터키, 멕시코, 칠레에 이어 네 번째로 낮은 국가로 나타났다. OECD 국가 중 **여성의 경제활동 참여가 활발한 국가**는 아이슬란드 82.4%, 스웨덴 77.4%, 스위스 76.3%, 덴마크 76.1%, 노르웨이 75.8% 순으로 8위에 위치한 핀란드(72.7%)를 포함해 **양성평등 문화가 비교적 정착되어 있고, 양성평등 정책의 선진국으로 평가되는 북유럽 국가**들이 다수 포함된 것으로 나타났다. (한국노동연구원 2019년 “**성역할 인식과 성별분업 및 여성의 경제활동 사이의 관계분석**” 고영우, 윤미래, 이동선)

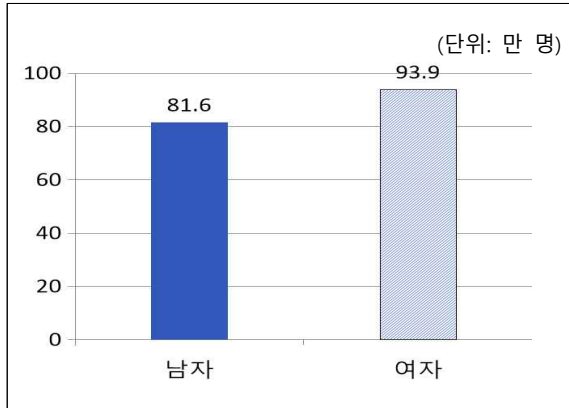
그림 [1-1] OECD 주요국의 남성대비 여성의 경제활동 참가율 (단위 %)



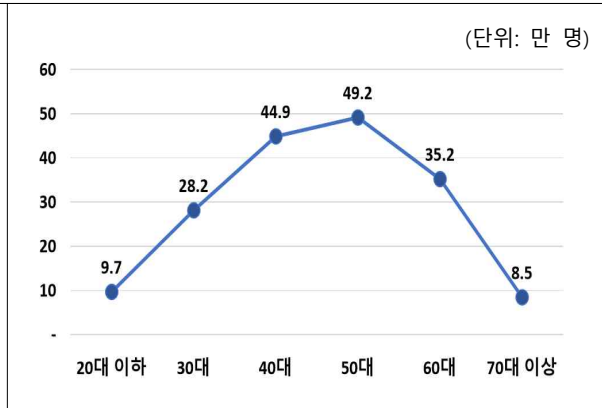
자료: 한국노동연구원 2019년 발표 “**성역할 인식과 성별분업 및 여성의 경제활동 사이의 관계분석**” 중 OECD Labor force Statistics, “LFS by sex and age”를 가공하여 계산(검색일 2019.08.21.)

지난 11월3일 고용노동부에서 발표한 “2020년 제1차 코로나19 긴급고용안전지원금 수급자 통계분석결과”를 보면, 여성·중장년(40·50대) 비중이 제일 높은 것으로 나타났으며, 아래의 그림 [1-2]와 같이 총 수급자 175만 6천여명 중 여성수급자가 약 94만명으로 남성 수급자 80여만명을 7% 상회한다. 총 수급자들의 소득분포를 보면 수급자들의 46%는 소득 하위 20%, 약 83%는 소득하위 40%에 속하며 이는 긴급고용안전지원금 신청 대상자의 주를 차지하는 우리나라 여성 노동자들의 가슴아픈 현실이다.

그림 [1-2] <신청자 수: 성별>



<신청자 수: 연령별>



자료: 고용노동부 2020년 11월 3일 보도자료 “코로나19 긴급공용안전지원금 수급자 통계 분석 결과” 중

직종별 신청자 수를 보여주는 아래의 표 [1-1]의 상위권은 보험설계사, 교육관련 종사원, 서비스관련 종사원, 학습지 교사 등 여초직종이 모두 차지하고 있으며 그 비율이 전체비율의 59%를 차지하고 있다. 이는 코로나19로 인한 경기침체가 특히 여성노동에 큰 영향을 미치고 있음을 보여준다.

표 [1-1]

직 종	신청자 수(명)	비율(%)
기타	143,936	24.5
보험설계사	104,526	17.8
교육관련종사원	103,267	17.6
서비스관련종사원	38,581	6.6
판매관련종사원	23,987	4.1
학습지교사	22,744	3.9
대리운전기사	22,581	3.8
방문판매원	22,513	3.8
문화공연관련종사원	19,203	3.3
방문교사	11,243	1.9
운송관련종사원	8,916	1.5

<직종별 신청자 수>

직 종	신청자 수(명)	비율(%)
여가관광관련종사원	6,852	1.2
건설기계종사자	4,206	0.7
대여제품방문점검원	4,096	0.7
퀵서비스기사	3,466	0.6
화물자동차운전사	2,993	0.5
신용카드회원모집인	2,451	0.4
대출모집인	2,010	0.3
택배기사	1,501	0.3
가전제품설치기사	1,234	0.2
골프장캐디	633	0.1
총합(분류불능 포함)	586,892	100

* 산재보험 적용 14개 특고 직종은 파란색으로 표시

자료: 고용노동부 2020년 11월 3일 보도자료 “코로나19 긴급공용안전지원금 수급자 통계 분석 결과” 중

통계청에서 발표한 2020년 분기별 여성경제활동 인구도 코로나19 사태로 경기침체가 본격화 된 올 2분기, 3분기 연속, 전년 동분기 대비 각각 198천명 및 162천명 감소하였고, 이는 감소한 경제활동인구 중 60%에 해당한다. 심지어 2020년 3분기 전체 실업자수는 55천명 증가하였는데 이 중 87.3%를 여성 차지한다. 위의 지표들은 우리나라 여성 노동자들의 현실 - 여성이라는 이유로 취업이나 임금에서 차별받고, 출산과 육아로 경력이 단절되어 재취업하더라도 대부분 비정규직으로 저임금과 고용 불안에 시달리고 있음 -을 정확하게 보여주는 통계라 할 수 있다.

2. 여성노동정책의 범위

1970년 11월 13일, 청계천 평화시장의 영세 봉제공장 노동자이던 전태일 청년이 “우리는 기계가 아니다!”, “근로기준법을 준수하라!”라고 외치며 산화한 지 올 해로 50년이 지났고, 1996년 말 우리나라가 OECD 회원국이 되면서 경제선진국 대열에 진입한 지도 25년이 지났으나, 우리나라 여성 노동자의 지위와 노동 여건은 여전히 열악하고 불안함을 우리는 위에서 보았다.

유엔인구기금(UNPFA)이 발표한 “2020년 세계인구현황보고서 (State of World Population)”에 따르면, 한국의 합계출산율은 1.1명으로 조사대상 198개국 중 198위였다. 이와 같은 저출산/고령화의 가속화와 다가오는 4차산업혁명 시대에 여성노동자의 역할이 더욱 요청되고 있지만, 여성노동자의 노동권확보는 여전히 답보상태에 있다.

1960년대 초기에는 여성들이 노동시장에 진출하면서 주로 최저임금이나 열악한 근로조건 등에서 비롯된 『모성보호의 문제』가 많이 발생하였고, 1980년대 중반 이후부터는 노동시장에서 여러 가지 『남녀 차별의 문제』가 주로 대두되었다. 1990년대부터는 결혼·출산 등으로 인한 여성의 경력단절의 문제, 육아휴직 등 『일·가정 양립의 이슈』가 사회문제로 표출되었으며, 최근에는 주로 여성노동자의 『비정규직 일자리 문제, 직장내 성희롱·성폭력 등 인권의 문제』가 사회적 이슈로 대두되었다.

위의 네 가지 여성정책이슈는 70여년이 지난 현재에도 여전히 우리사회와 노동조합에게 숙제로 남아 있다.

3. 양성평등을 위한 정책방향 및 노동조합의 역할

2016년 7월 영국에서는 ‘여성 금융인 현장’이 발표되었다. 이는 영국 재무부가 지속가능하고 균형잡힌 금융산업을 구축하기 위해서는 다양성과 성평등이 필수조건이라고 강조하면서 발표한 것으로, 성별 다양성 제고를 위한 4대 실천사항 서약을 영국에 본사를 둔 금융회사를 상대로 장려한 현장이다. 현장의 주요내용은 여성의 임원직 및 중간관리자 진출 지원이며, 2016년 본 현장에 참여 금융기업은 72개였으나, 2019년 현재는 330개 이상의 금융기업이 동참 중이다.

프랑스에서는 2019년 3.8 여성의 날을 앞두고 프랑스 50여개의 최고 기업 CEO 또는 이사회 의장들이 주간지 ‘르 주르 날 뒤 디망슈’에 『남녀평등: 유리천장을 깨라』라는 제목의 공동선언을 게재하였으며, 이 공동선언 또한 프랑스 재정경제부 아녜스 파니에-루나세 차관과 양성평등부 마를렌 시아파 장관의 발의로 이뤄졌다. 이사회

여성비율확대 및 중간관리자급 여성비율 공표 등이 그 주요 내용이다. 이처럼 주요 선진국들은 정부개입 및 전폭적인 지원에 의해 양성평등문화가 기업에 도입 및 확산되고 있다.

우리나라는 1987년 노동자대투쟁을 분기점으로 하여 여성운동에서도 한국여성단체 연합이 결성되고 조직화되면서 여성노동의 문제를 사회운동의 한 영역으로 자리매김 하였고, 한국노총, 민주노총, 여성운동단체들의 연대활동을 통해 다양한 정책과 법률이 만들어졌다. 외환위기 이후 여성 국회의원의 대거 등장 및 여성들의 정계진출이 활발해지면서 여성부가 출현하였고, 각종 여성노동정책이 법제화 되었으며, 1999년 2월에는 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」을 제정하여 남녀고용평등 실현을 위한 여성우대조치를 구현하였다. 특히, 2001년에는 한국여성개발원은 입법방안에 대하여 여성노동단체들과 공동으로 연구를 진행하였고, 공동대책위원회와 노동부 근로여성국, 국회 환경노동위원회의 여성국회의원과 공조하여 전면적인 법률 개정을 추진하였던 이력과 저력이 있다.

2020년 현재, 여성노동운동의 현실은 어떠한가? 우리나라 노동조합에서 여성의제나 목소리는 아직까지 주변화 되어 있는 것이 사실이다. 이는 주요 정책이나 방침을 결정하는 의사결정기구에 여성교섭위원이 아예 없거나 턱없이 부족하기 때문이다. 1980년대에 우리 선배들이 하였고, 이루셨듯이, 우리 여성노동운동들과 여성단체들은 서로 연대하여 “성 주류화” 전략을 수립 및 실현해야 한다. 이에 대한 구체적인 방법은 주로 여성 정치인 관료 늘리기, 여성관련 부서 설치, 성인지 통계 예산작성 요구 등이 있으며 이의 궁극적 목적은 양성평등이다.

4. 맺음말

2019년 ILO에서 100주년 기념으로 발간한 “양성평등을 위한 대약진(A Quantum Leap for Gender Equality)”에서는 양성평등을 위한 대약진의 주요 방법으로 2015년 제 70차 UN총회에서 ‘*단 한 사람도 소외되지 않는 것(Leave no one behind)*’이라는 슬로건과 함께 2030년까지 달성 할 수 있도록 세운 인류 공동의 17개 목표 (17 Sustainable Development Goal(SDGs)) 중, 5번째 목표 “**성평등 보장**” 및 8번째 목표 “**좋은 일자리 확대와 경제 성장**”의 이행을 꾀고 있다.

우리나라도 이에 동참하여 세부운영계획안을 만들고 각 목표에 대한 담당 주요부처를 지정하여, 아래 표 [3-1]과 같이 운영하고 있다.

표 [3-1] <제 5 목표 및 제 8목표에 대한 K-SDGs 세부지표 및 2030 목표치 >

목표	번호	세부목표	지표(단위)	2030 목표치
----	----	------	--------	----------

자료: 환경부 지속가능발전위원회 “국가 지속가능발전목표 수립 보고서 2019” 중

국제기구와 정부에서 이미 훌륭한 여성노동정책을 수립하여 공유하고 있다. 우리 여성노동계는 서로 연대하여 하나의 큰 목소리로 정부, 지자체 및 사회가 위의 정책을 잘 실천할수 있도록 해야 하겠다.

성평등 보장	5-1	여성과 소년을 대상으로 하는 모든 형태의 차별을 철폐한다.	사업성별영향평가 정책개선 수용률(%)	60('18) → 75
	5-2	모든 여성과 소년에 대해 모든 영역에서의 인신매매, 성적착취 등의 폭력을 철폐한다.	가정폭력 실신고건수 및 대응률(%)	33.2('17) → 50
			성폭력 발생사건 및 미검거율(%)	3.8('17) → 3.3
	5-3	무보수 돌봄과 가사노동에 대해 인정하고 가치를 부여한다.	가정 내 무보수 가사노동 및 돌봄노동에 할애하는 시간의 비율	
	5-4	정치·경제·공적생활의 모든 의사결정 수준에서 여성의 완전하고 효과적인 참여와 리더십을 위해 평등한 기회를 보장한다.	의회와 지방의회의 여성 비율	→ 지속적인 확대
			공공부문 여성대표성 제고계획 과제 목표 달성률(%)	100('17) → 100
	5-5	모두가 출생 관련 건강 및 권리에 보편적으로 접근할 수 있도록 보장한다.	출생 관련 정보제공 및 교육을 보장하는 제도마련	
5-6	여성권한 강화를 위해 핵심기술, 특히 정보통신기술에 대한 접근을 확대한다.	* 공학계 여학생 비율		
5-7	모든 수준에서 성평등 및 모든 여성과 소년의 권한 강화를 위한 건실한 정책과 법을 채택하고 증진한다.	성인지 예산 성과 목표 달성률(%)	67.3('18) → 83	
좋은 일자리 확대와 경제성장	8-1	모두가 행복해지는 경제성장을 한다.	연간 일인당 실질 GDP 성장률	
	8-2	좋은 일자리 창출을 위한 정책을 강화한다.	* 인구집단별 고용률(성별, 연령별, 장애여부별)	
	8-3	자원을 효율적으로 활용하여 경제성장으로 인한 환경훼손을 억제한다.	물질 발자국	
			국내 자원소비량(백만톤)	663('16) → 684
8-4	동일한 가치노동에 대해 동일한 임금을 지급한다.	여성고용률(%)	56.9('17) → 63.9	
		남녀 임금격차(%) [남성 대비 여성급여]	65.9('17) → 85.5	

코로나19 위기에서 여성노동, 어디서 시작할 것인가

나 지 현(전국여성노동조합 위원장)

전태일 50주기에 여성노동관련 내용을 메인 토론으로 잡은 것이 의미 있다. 전태일이 살았던 시기 그가 일했던 곳은 섬유산업의 여성노동자가 많았던 시기이고 또 이어져 노동조합 조직화가 많이 되고 아직까지 우리의 98년 모범적인 노조 활동의 사례로 기억되는 70년대 민주노조의 주역이 여성노동자라는 점에서 더욱 그러하다. 올해는 코로나19가 모든 이슈를 잡아먹는 1년이였다. 98년 경제 위기와 맞먹는 위기의식과 미래에 대한 불안이 팽배한 한 해였다. 특히 언제나 위기마다 희생되곤 했던 여성노동자의 경우는 더욱 그러하다. 이번 토론회는 앞서 여성노동 세션과 이어지는 내용의 주제라서 더욱 뜻이 깊다. 한 번의 토론에 그치지 않고 이어지는 내용이 여성노동에 대한 정책대안과 연대를 강조한다는 점에서 더욱 그러하다.

발제 1: ① 코로나19의 여성노동 위기현황과 정책과제

1) 여성 실업률이 남성을 넘어섬

: 코로나19가 저임금 비정규직 노동자, 특히 대면 서비스를 제공하는 여성노동자에게 더욱 큰 피해를 끼쳤다는 것이 그동안 여러 차례 통계를 통해 볼 수 있었다. 이번 발제1에서 인상깊었던 부분은 실업률이다. 여성이 경제활동참가율이 남성보다 낮지만 실업률은 대체로 낮게 나타나곤 했다. 경제위기마다 비경제활동인구로 전환되기 때문으로 추측된다. 2020년 2월까지 낮아졌던 여성비경제활동인구가 3월부터 꾸준히 증가하였음에도 통계에서도 실직경험이 여성이 20%로 남성의 11.4%의 두배 가까이 응답되었는데 전체 통계에서 이를 사실로 증명하는 것이었다.

2) 학교와 요양시설 등 돌봄의 공백이 여성에게 전가됨

: 2020년 3월부터 9월까지 기간 중 육아가사 비경제활동인구 전년 동월 대비 증가폭은 최고 여성이 45.5배 큼 (2020년 4월 전년동월대비 여성 273천명 증가, 남성 6천명 증가)

3) 청년의 시간제 일자리에서도 여성의 위기

- 15-29세 여성 시간관련취업가능자는 2020년 4월부터 9월까지 남성 보다 많음. 전년 동월 대비 증가폭은 4월 이후 여성이 남성을 상회. 2020년 9월 전년 동월 대비 15-29세 여성 시간관련취업가능자는 64천명 증가하여 남성의 3천명 증가에 비해 21배 많음
- > 소득감소 -1. 일용직 71.1% 프리랜서 특수고용 67.8% 시간제 55.9%(직장갑질 119 9월조사)

정책과제에서

대체로 발제자에 동의한다. 코로나 피해는 여성에 집중되어 있으나 대책은 그와 무관한 정부 대책이 문제라는 점을 동의한다. 몇 가지 강조하고 싶은 점과 걱정되는 것을 적어본다.

① 양극화된 노동시장, 비정형화되는 노동시장의 근본적인 대책이 필요하다.

- : -실업위기와 소득감소가 집중되는 여성 청년 비정규직 노동자에 대한 집중 대책
- 프리랜서와 특수고용에 대한 일시적 대책이 아니라 근본 대책 필요

예) 예술인 고용보험 - 이리저리 빠지고 문제제기하면 하나씩 확대하는 방식으로 안된다 => 전국민 고용보험으로 설계해야

② 돌봄노동의 재평가와 가치를 부여하기

: 질문: 필수노동으로 규정할 때 가치를 부여하기는 하나 혹 파업을 막는 내용으로 설계될 우려는?

③ 공공일자리는 전일제 일자리로, 시간제는 시간비례가 아니라 더 두터운 보호 필요

예) 학교 돌봄의 경우 '온종일 돌봄'을 하겠다며 시간제 돌봄으로 설계

평균 4.5시간으로 설계하여 아이 돌보는 시간만 임금보장 -> 돌봄의 질 저하, 압축 노동, 무급 노동 -> 이번 돌봄 파업의 원인이 됨

발제2 :노동조합의 여성연대 전략-성별 임금격차 해소를 위한 노조의 조건과 실천 과제에서

1) 성별임금격차를 고착시킨 70년대 섬유노조와 정부

: 여성의 조직화, 세력화를 70년대에 많았던 섬유노조를 중심으로 한 분석이 의미가 있었다.

'1973년 요구안에 따르면 부양가족을 남자는 5인, 여자는 2인으로 정함으로써 남녀 차별임금의

요구를 당연시하였다’

‘양성공 초임의 경우 여자의 초임은 1인 가구 생계비로 요구하지만 남자의 초임은 본공 평균임금의 60%를 요구한다.’

‘앞서 살펴본 섬유노조의 남녀 임금 분리와 차별 인상활동은 특히 1971년 국가보위특별법 제정 이후 정부 개입에 의해서도 뒷받침되었다.’(박현미 발제문 중 인용)

=> 군사독재 시절의 노무관리 역할을 도맡아 한 노동조합, 가부장적으로 노동현장을 통제하고 관리하는 역할을 함

2) 노동조합 조직률과 성별 임금 격차의 관계

: 당시 85% 정도의 섬유노조 여성 비율에도 불구하고 여성에게 불리한 가부장 이데올로기에 근거한 임금교섭이 이루어졌다. 당시의 상황에서 조직률 만으로 성별 임금 격차가 해소되지 않음은 동의한다. 그러나 노동조합 조직률이 늘어났던 87년에서 98년 사이에 유의미한 성별 임금 격차의 감소와 IMF경제위기를 겪고 나서 조직률의 급격한 저하와 함께 다시 성별 임금 격차가 늘어난 지표 등은 어떻게 해석할 것인가.

월평균 총액 임금 격차

○ (1969)50.0% (1972)53.6% (1987)49% (1997)37.5% (1998)36.9% (2008)41.4% (2009)41% (2019)35.6%. (김난주 44-45쪽, ‘통계로 본 여성 노동 50년’)

3) 여성의 세력화를 위해서는 여성의 대표성을 높이는 일이 꼭 필요하다.

- 70년대 섬유노조에서 72년 동일방직을 시작으로 74년 반도상사, 원풍모방, YH 노동조합 등 여성지부장이 있었던 곳의 노동조합 활동이 활발했고 민주적으로 운영되었음을 기억할 것이다.

즉, 박태연의 말에 의하면, 당시 여성 주도 민주노조에는 항상 사측의 사주를 받아 남성노동자들이 노조를 와해하고 어용노조를 만들려는 시도가 있으므로, 민주노조 간부들은 노동자를 대변하고 조합원의 지지를 받아야 노조가 살아남을 수 있었다는 것이다. (김상숙, 김경숙40주기 토론회 중)

- 1998년 여성의 조직화·세력화 논의 과정에서는 두 가지가 제안되었다.

너무 낮아진 여성 노동자의 조직률을 높이기 위해서 여성노동자의 현실에 기반한 여성노동조합 등의 조직과 기존 노동조합에서 여성의 대표성을 높이는 일이 그것이다. 전자는 여성노동조합의

건설로 후자는 할당제로 나타났다.

할당제는 여성의 대표성을 전보다 높이는데 기여하였지만 한계가 있었다.

최소 30%라는 최초의 여성조합원 비율 정도로 조정되었고 그 결과 양대노총 모두 실제 여성조합원 비율보다 적은 비율의 대표가 이루어졌다. 또 대의원 수준, 임원의 일부 정도로 제한되어 조직의 주요 결정을 하는 단위에 여성이 극소수이다. 산별 노조의 대표자와 지역본부의 본부장의 여성 비율이 거의 은행의 이사비율만큼이나 낮다. 또 교섭위원 비율도 낮은 편이라는 보고들이 있다. 이에 대한 대책이 필요하다.

4) 성평등한 조직문화를 만들기 위한 노력과 규칙이 필요하다.

5) 노동조합과 단체를 포함한 여성의 연대 필요에 적극 동의한다. 어디서 시작할 것인가?

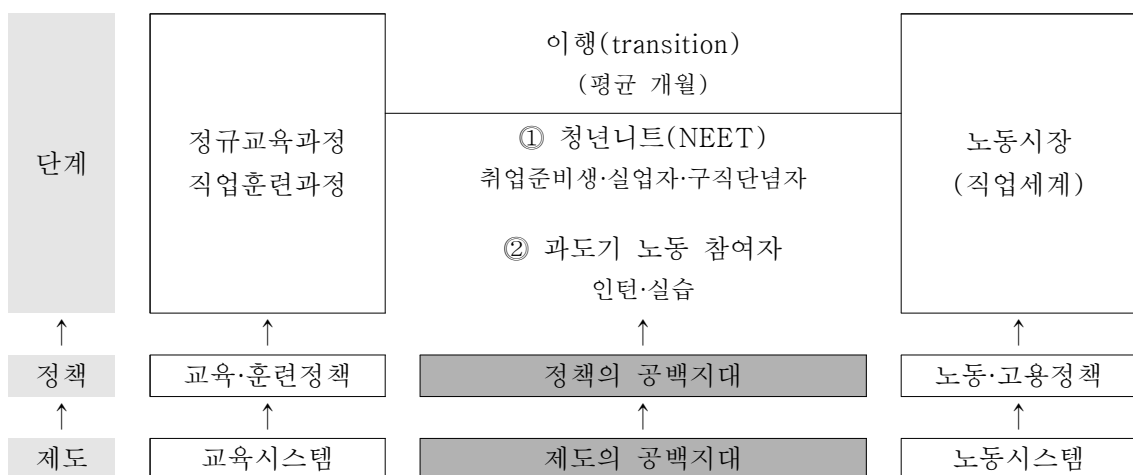
코로나19와 여성X청년X노동

정 보 영(청년유니온 정책팀장)

‘청년’으로 젠더 이야기하기

- ‘청년’은 그 단어의 특성상 ‘만 19-34세’와 같은 연령대 기준을 떠올리게 하고 이는 ‘청년세대’라는 단일한 집단을 떠올리게 하지만 사실 청년 내부에는 (다른 그 어떤 계층과 마찬가지로) 다양성이 존재함.
- 때문에 현재의 청년문제를 바라볼 때 (공통적인 조건으로서) 생애단계 상 청년기가 ‘이행’의 시기라는 점과 함께, 역사적 조건으로서 코로나19와 경제위기는 물론이고 청년세대 내부의 이질성이 복합적으로 고려되어야 함.
- 이행기(transition) 관점: 청년기를 ‘연령’이 아닌 ‘상태’로 규정하고자 하는 관점으로 교육의 영역에서 노동시장으로 진입하는 것을 청년의 고유한 특성으로 파악하고자 하는 시도(정준영, 2016). 그러나 이행의 과정을 모든 개인이 동등하게 경험하는 것은 아님. 학교에서 직업으로 이동하는 시기가 점차 길어지거나 급기야 끊어져버리는 상황이 보편적이게 되면서 이 시기를 ‘어떻게’ 보내는지는 부모의 소득수준이나 사회경제적 지위, 학력, 그리고 성별에 따라 달라짐(변금선, 2018; 정세정, 2018)

[그림 1] 청년의 이행



자료: 정준영, 2016

- 나아가 이들이 경험하는 생애계적 또한 문제적. 불안정 노동시장으로 한번 진입하게 되면 경력을 쌓아 좋은 일자리로 이행해가는 것이 아니라 계속 불안정 노동시장에 머무를 확률이 높음. 이병희(2011)의 연구에서 이미 노동시장에 진입하기까지 걸린 시간보다 첫 번째 일자리의 질과 불안정한 일자리경험이 생애 전체 직업경험에 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀짐.
- 코로나19와 불평등의 심화: 1997년 국제금융위기를 지나오며 ‘IMF 세대’, ‘IMF 키드’ 전례를 확인했지만, 여전히 ‘사회위기는 불평등을 심화시킨다’는 말을 반복하고 있음. 경제위기 시에 노동시장으로 밀려나온 청년들은 경제위기가 회복이 되더라도 그 시기에 또 취업을 준비하는 이들과 경쟁해야 하기 때문에 불리할 수밖에 없음.
- 결국, 코로나19로 인한 경제위기로 고용시장의 충격은 기존의 노동시장에서도 원래 불리했던 계층에게 더 큰 충격을 주고 있는 상황임. 따라서 청년 불안정 노동의 문제는 소득, 고용안전성, 사회보험의 보장에서 더 불안정성을 경험하는 집단은 누구인가? 여야 함. 이때 노동시장에서의 성차별도 청년의 문제로 이야기 될 수 있을 것임.
- 특히 결혼·임신·출산을 경험하는 여성의 경우, 교육에서 노동으로의 진입 이후에도 경력이 단절될 가능성이 높고 노동시장에 재진입해야 하기 때문에 청년기 전반에서 이러한 이행의 불안정성을 지속적으로 경험할 가능성이 높음.

코로나19와 청년X여성X불안정 노동과 정책과제

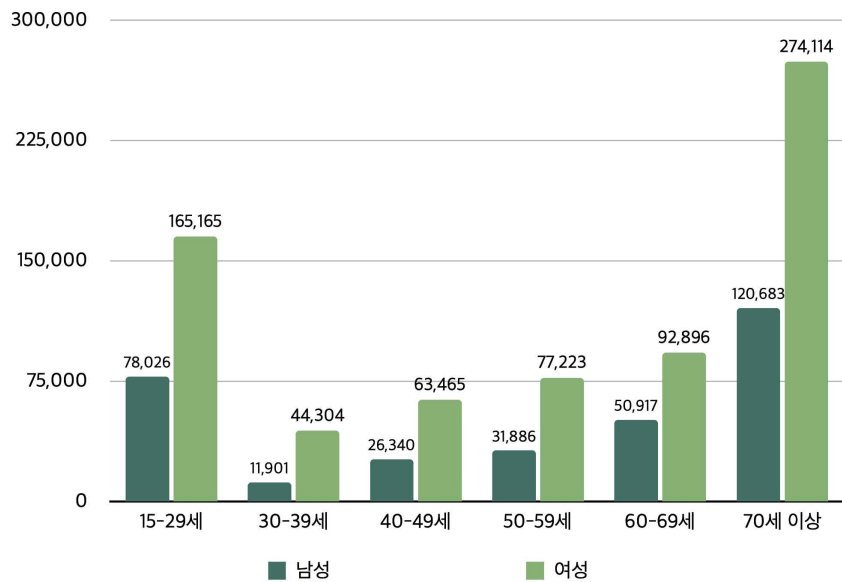
- 지난 10월 발표된 고용동향에서 청년 취업자 수는 전년 동월대비 21만 8000명 감소했고, 고용률은 1.6%p 하락했음. 정부차원에서 적극적인 재정을 이미 투입했음에도 큰 타격을 입음. 갑작스럽게 들이닥친 고용 한파는 기존에 취약한 상태에 놓여있는 청년들에게는 더욱 가혹함. 코로나19로 인한 경제위기가 확인된 3월의 고용동향을 보면, 가장 먼저 일자리를 잃은 것은 여성(11만 5000명)과 29세 이하 청년(22만 9000명) 임시·일용직(59만3000명), 초단시간을 포함한 단시간 노동자(19만6000명), 도소매·음식숙박업 종사자(27만8000명) 등임. 하나같이 노동법 사각지대에 노출되어 있는 경우이며— 특히 여성청년 아르바이트 노동자들은 위에서 나열한 특성이 모두 교차하는 집단이라는 점에서 특히 문제적임.
- 당장의 소득보전도 중요하지만 상당기간 지속될 코로나19와 그 경제적 여파를 고려하여 장기적 고용대책 또한 빠르게 세워져야 하며 이 과정에서 성인지적 관점이 필수적으로 반영되어야 함.
- 청년유니온은 2020년 초단시간 노동자¹⁾의 임금차별에 대해 문제제기하면서 초단시간 노동이 청년의 문제인 동시에 여성의 문제이기도 하다는 사실을 발견하였음. 초단시간 노동자는 연령대를 기준으로 하면 아래로 등근 곡선(청년, 노년에서 특히 많음)을 그리고 있지만 동시에 같은 연령대라고 하더라도 여성이 남성보다 두 배 이상 더 많이 분포되어 있음.(<그림 2>) 초단시간

1) 주당소정근로시간이 15시간 미만인 경우로 주휴수당, 퇴직금, 기간제 기간 제한, 산재보험을 제외한 4대보험 가입의무가 없음.

노동자는 2020년 2월을 기준으로 100만 명까지 빠르게 증가했다가 최근 들어 감소하였는데 일하는 시간이 짧고 퇴직금 지급의 의무가 없어 그만큼 가장 쉽게 일자리를 잃는 집단임이 확인되었음. 게다가 노년층의 초단시간 노동은 공공일자리에 많이 분포한 것과 달리 청년층은 카페, 편의점, 음식점 등 대면서비스를 담당하는 아르바이트에 많이 분포해 타격이 더욱 클 것으로 예상됨.

- 초단시간 노동자는 주휴수당을 포함하여 약 30%의 임금차별을 받고 있는데다 고용도 불안정하므로 초단시간 차별을 해소하기 위한 제도 개선이 반드시 필요함. 주휴수당 전면화 등의 초단시간 차별 해소는 성별임금격차 해소에도 크게 기여할 것임.

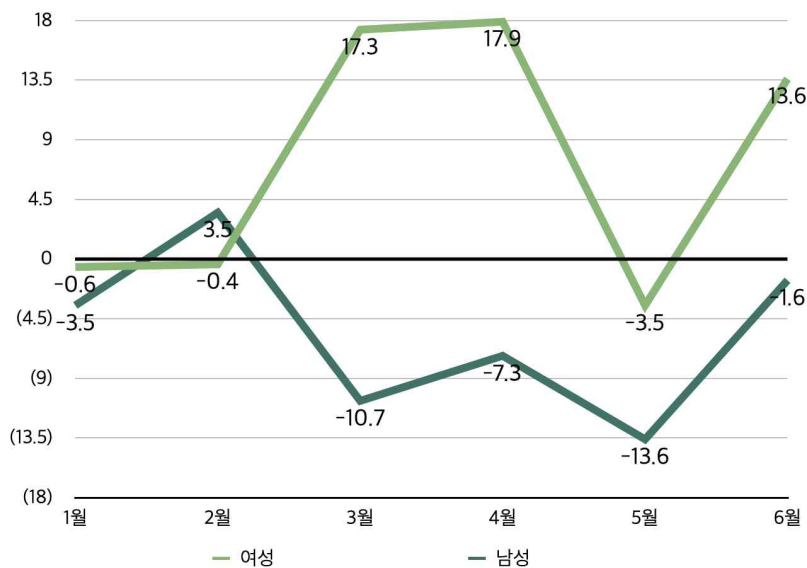
[그림 2] 연령대별, 성별 초단시간 노동자 규모 (2020년 2월)



- 대면 서비스직으로 일하다 일자리를 잃은 대부분의 노동자들은 같은 서비스직으로 일하기 어렵기 때문에 상대적으로 진입장벽이 낮은 플랫폼 노동으로 몰리고 있음. 청년 여성의 경우 디자인과 같은 경쟁기반 창의업무, 번역 등 소단위 과업업무 등 웹 기반 플랫폼 노동에 더 많이 분포되어 있음. 그러나 현재 플랫폼 노동 관련 논의가 대부분 배송 서비스와 같은 지역 기반 플랫폼 노동에 집중되어 있어 웹 기반 플랫폼 노동에 대한 점검이 빠르게 이루어져야 하는 상황임.
- 이와 함께 비전형 노동이 폭발적으로 증가하고 있는 상황에서 개별적으로 접근하기보다는 발제문에서 이미 제안된 바대로 소득기반 고용보험 체계 개편과 같은 보편적 사회안전망이 필요함. 또한 코로나19 관련 대응이 사회적 대화의 장을 중심으로 활발하게 이루어지고 있는데 이 위원회에서 여성과 여성의제가 얼마나 대표되고 있는지도 점검해보아야 함.

- 위기로 인한 격차 심화는 여성 청년의 자살 관련 지표 악화로 이어짐. 여성 청년의 자살사망은 작년 대비 크게 증가하였음(<그림 3>), 뿐만 아니라 더불어민주당 남인순 의원이 공개한 <응급실 기반 자살시도자 사후관리사업 현황> 자료에 따르면 작년 동기간에 비해 올해 1월~8월까지 자살시도자의 수가 10% 증가하였는데(1만 5090명), 남성은 5671명에서 5735명으로 1% 증가한 반면, 여성의 경우 15%(8103명 → 9355명)가 증가하였음. 연령대별로도 40대 이상 전연령이 모두 감소한 반면 10대에서 30대까지 자살시도가 증가했으며 20대의 경우 43%가 증가해 가장 높은 증가율을 보임. 20대 여성의 자살시도가 전체의 32.1%를 차지함. (여성)청년층의 마음건강 실태파악과 대안마련이 시급한 상황임.

[그림 3] 2020 한국 월별 자살사망자의 전년 대비 증감률



자료: 중앙자살예방센터

여성에게, 청년에게 노동조합은

- 발제문에서는 노동시장 내 성격차를 해소하기 위한 방안으로서 여성의 노조 조직률 제고와 이를 실현하기 위한 방법으로서 노동조합 내 여성의 대표성 제고, 여성조직 활성화를 우선적으로 언급하고 있음.
- 최근 노동조합에서는 노조 조직률 제고와 활동가·간부 재생산을 위해 청년 간부 할당, 청년위원회 등 다양한 방법이 추진하고 있음. 이러한 시도는 여성의 노동조합 조직률 제고를 위해 시행된 다양한 방법들을 일부 참조하고 있기 때문에 비슷한 문제에 부딪히고 있음.

“사람이 없다”

- 여성에게 혹은 청년에게 더 많은 권한을 부여해야 한다고 주장할 때 가장 많이 듣게 되는 말이 바로 “자리를 만들어 봐야 사람이 없다”임. 현장에서의 고충을 이해하지 못하는 것은 아니지만 사람이 없다는 이유로 이 문제를 내버려두고 스스로 고립되는 노동조합으로 남는 길을 선택할 것이 아니라면 다음의 두 가지 문제를 고려해 보아야 함.
- 첫 번째로 ‘사람이 없다’는 말은 그 책임을 또다시 여성과 청년에게 돌리는 말임. 그동안의 남성/중년 중심의 문화와 의사소통, 의사결정 구조를 만들어온 책임은 외면하고 배제되었던 이들의 의지가 부족하다는 데 원인을 돌림으로써 문제해결의 의지가 여전히 부족함을 드러냄. 두 번째로 ‘자리를 만들어 줬는데도’라는 말은 투자의 관점을 드러냄. 문제해결을 위해 투자를 했으니 즉각적인 보상이 있어야 한다는 믿음. 그러나 여성/청년의 참여를 보장하는 것은 당연한 권리를 보장하는 것이지 목표를 위한 수단으로서만 생각할 수 없음.

여성이 모이는, 청년이 찾는 노동조합

- 여성과 청년을 배제하지 않는 공간이 되기 위해서는 그동안 배제되어 왔던 이들에게 권력을 이양하는 과정을 밟아나가야 하며 이를 위해서는 정말로 ‘사람’이 필요한 것이 사실임. 그렇다면 시혜적이지 않으면서 책임을 회피하지도 않기 위해서 노동조합이 준비해야 할 것들을 다른 영역에서의 선례를 통해 알아보고자 함.
- 첫 번째로는 문화적 감수성의 차원. 청년유니온은 규약을 통해 조직을 ‘수평적 관계를 지향하는 커뮤니티’로 규정하고 있음. 또한 “조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별을 받지 아니한다.”는 조항을 통해 차별금지를 명시하고 있음. 약속문은 규약에 명시된 내용을 일상에서 실천하고 평등, 존중, 환대의 조직 문화를 조성하기 위해 ‘약속문 T/F’활동을 통해 마련되었음.

[평등 존중 환대의 공동체를 위한 청년유니온 약속문]

- 우리는 한 사람 한 사람 모두가 청년유니온의 주체이며, 나이, 성별, 성적 지향과 정체성, 장애, 신체조건, 출신지역, 학력, 사회적 지위 등에 관계없이 평등합니다.
- 나를 숨기거나 부정하지 않아도, 존재할 수 있는 공동체가 될 수 있도록 모두가 함께 노력합니다.
- 우리는 개방적인 태도를 가지고, 서로를 이 공간에서의 주인으로 대합니다.
- 우리가 가진 노동에 대한 경험과 자부심을 소중히 여기고, 서로의 노동을 존중합니다.
- 우리는 나이, 경험, 학력 등의 차이로 인한 권위적인 위계질서가 없는 관계를 지향합니다.
- 우리는 사업과 활동에서 민주적 토론을 지향하며, 모두에게 참여의 기회를 보장하도록 노력합니다.
- 상대방이 원치 않는 신체접촉과 발언을 하지 않습니다.
- 사회적 소수자를 차별하는 말과 행동을 하지 않습니다.
- 이성애중심적인 연애, 가족, 결혼에 대한 발언에 유의합니다.
- 상대방의 걸모습을 평가하는 발언에 유의합니다.

- 청년유니온은 모임과 행사에서 약속문을 항상 비치하고 있으며 불편한 것을 말하는 것은 분위기를 망치는 것이 아니라는 원칙, 불편한 상황을 마주할 때는 방관하지 않고 적극적인 역할을 한다는 원칙, 문제제기를 받은 경우에는 진정성 있게 사과하며 누구나 경험을 통해 배우기 때문에 문제제기 받은 조합원의 고민과정을 인정하고 돕는 원칙 등을 통해 일상에서 약속문을 실현하기 위해 노력하고 있음.
- 청년유니온을 찾아오는 조합원 다수는 청년유니온이 나에게 '안전한 공간'이라고 이야기 함. 여성에게 안전한 공간, 청년에게 안전한 공간이 될 수 있어야 비로소 나의 문제를 함께 고민하는 나의 조직이라는 소속감을 가질 수 있을 것.
- 두 번째로는 참여를 보장하기 위한 사전 준비가 필요함. 한국노총 중앙연구원의 연구과제 <청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제>에 참여하면서 노동조합 내 청년 참여기구로서 총연맹, 산별, 단위노조 각 수준에 맞는 청년위원회를 신설할 것을 제안한 바 있음(옥미애·김선기·정보영, 2019).
- 이는 서울시 청년 정책 거버넌스인 '서울청년정책네트워크' 사례를 일부 참조한 것인데, 청년위원회를 꾸리기 이전에 선행되어야 할 조건으로서 활동의 기반을 다지기 위한 준비가 반드시 필요함.
- 서울시 청년정책을 계속해서 예로 들어보면, '청년참'의 경우 3인 이상의 청년이 모여 활동계획을 제출하면 100만원 이내의 모임비를 지원하였음. 기존의 지원정책은 어떤 성과를 내야할 것인지 증명해 보여야 하는 것과 달리 청년참은 다양한 프로젝트를 자유롭게 제안할 수 있었고 사업의 방향 또한 성과를 내는 식이 아닌 참여자 간의 네트워킹과 경험형성을 목적으로 하고 있음. 뿐만 아니라 서울시 청년정책은 본격적인 정책이 시도되기 이전부터 청년활동을 위한 사무공간을 지원하고 청년이 스스로 계획하는 연구 프로젝트를 지원하는 등 청년활동생태계를 만들고자 하는 노력을 다년간 해왔음.
- 청년정책네트워크 또한 '정책제안'이라는 활동의 결과물이 존재하지만, 정책제안에까지 이르는 과정이 사실상 시민교육의 장이자 활동가 네트워크의 장으로서 기능하고 있음.
- 최근, 서울시 내의 자치구, 서울 이외의 지역, 또 중앙수준까지 서울시 모델의 청년정책이 전파되면서 '청년위원회', '청년네트워크' 등이 활발하게 생겨나고 있음. 그러나 결과적 틀만 가져가는 경우 결국 '사람이 없다'는 말이 되돌아오는 경우가 다수 발생하고 있음.
- 사람이 없다고 말하기 전에, 사람을 어떻게 키울 것인가 고민한다면 노동조합에서 추진하는 청년위원회에게도 당장의 성과를 내라는 압박 담긴 시선이 아닌, 어떻게 청년조합원의 참여를 '보장'할 수 있을지에 대한 다양한 고민이 선행되어야 함.

<참고문헌>

- 변금선. (2018). 학교에서 노동시장으로 이행의 계층화. 한국사회복지학, 70(3), 113-137.
- 옥미애·김선기·정보영. (2019). 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제: 한국노총을 중심으로. 한국노총 중앙연구원.
- 이병희. (2011). 청년 고용 문제. 눈높이 때문인가? 산업노동연구, 17(1), 71-94.
- 정세정. (2018). 청년의 다중불리와 안정 노동 이행. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정준영. (2016). 이행하는 청년을 위한 삶의 안전망. 월간복지동향, 207: 15-21.

토론문 4



최 영 미(한국가사노동자협회 대표)

1. 대표적 취약계층(중·고령/경단여성/중하층 등) 여성 노동, 가사노동자

- 가정 내 돌봄을 제공하는 가사도우미, 산후관리사, 베이비시터 등(ILO. Domestic Workers)으로서, 근로기준법 11조에 의해 법적 보호의 사각지대에 존재하는 비공식 노동자를 일컬음.
 - 종사자는 현재 20~40만 명으로 추정되며 대부분 50세 이상 준고령층 여성으로 여성, 노인 일자리의 중요한 부분을 차지. 사회적 수요가 계속 증가하고 있지만, 고용불안/낮은 사회적 인식으로 공급이 쫓아가지 못하고 있으며, 이 공백을 채우는 것이 이주 가사노동자들임. 이주 가사노동자들은 3-5만 명으로 추정됨. 최근 플랫폼의 도입과 확대로 고용불안이 더욱 커지고 있음
 - 가사노동자의 대표적 고충은 ①노동법, 사회보장법 등 사회적 보호 전반에서 배제됨으로써 발생하는 열악한 근로조건과 생활 불안(신용대출·보육 지원 미적용, 노후 빈곤 등) ②경력개발·이직/전직훈련·직업훈련 공백으로 사회적 지위 향상 불가 ③낮은 수준의 업무 표준화로 인한 업무 하중 및 직업에 대한 낮은 사회적 인식으로 인한 인권 문제 ④개별 호출 노동으로 인한 고립감, 감정적 스트레스 심화 등임

2. 불안정, 비정형 노동자 보호 논의와 가사노동자

- 코로나의 영향
 - (김난주·이선행(2020), ‘코로나19 이후 고용 안전망 사각지대 여성 노동자 위기 현황과 정책과제’)
 - 가사노동자의 코로나19 전후, 방문가정 수가 줄어들었다는 응답이 74.1%로 응답자 10명 중 7명 이상은 방문가정 감소를 경험. 가사노동자의 월 평균 수입은 112.3만 원으로, 코로나19 이후 월평균은 63.9만 원으로 코로나19 이전보다 48.4만 원이 감소
 - 코로나19로 인한 어려움에 대해 응답자 82.4%가 ‘수입 감소’를 선택했고, 다음으로는 ‘일방적 방문 취소’로 인한 어려움 69%, ‘코로나 감염 위험’ 55.9%, ‘방문가정의 무시·갑질’은 19.3%로 응답

(2020.05. 한국가사노동자협회 조사)

- 응답자 : 서울 49명, 경기 88명. 총 137명. 응답자의 41%가 50대, 39.6가 60대, 15.1%가 40대, 1.4%가 30대

고용지원금 인지 여부			알게 된 경로		
			구분	응답(명)	응답률
구분	응답(명)	응답률	텔레비전, 신문, 인터넷	37	26.6%
알고있다	85	61.2%	가족, 친척	1	0.7%
모른다	52	37.4%	친구, 지인	5	3.6%
기타	2	1.4%	우렁각시에서 안내받음	49	35.3%
			기타	7	5%
			응답 없음	40	28.8%
신청 여부			신청하지 않은 이유		
			구분	응답(명)	응답률
구분	응답(명)	응답률	소득이 높아서	7	5%
신청했다	14	10.1%	어떻게 신청하는지 몰라서	26	18.7%
신청하지 않았다	99	71.2%	내가 해당되는지 몰라서	57	41%
신청할 예정이다	22	15.8%	그런 게 있는 줄 몰랐다	37	26.6%
응답 없음	4	2.9%	응답 없음	12	8.6%

○ 고용보험 확대(개정안), 산재보험 확대, 필수노동자, 플랫폼노동자 보호



☞ 왜 그토록 많은 비정규직, 플랫폼노동자, 근로빈곤층 보호 방안 논의에 늘 '가사노동자'는 빠져 있는가?

3. 여성 조직률 확대를 위하여

- 가사노동자는 규모나 실태 모든 면에서 노조의 주요 조직대상이 되어야 함
- 조직화 경로 및 방안에 대한 깊은 검토가 필요(왜 호출 노동자, 플랫폼` 프리랜서 노동자들을 조직하기 어려운가? 왜 가사노동자의 문제는 더 드러나지 않는가 등)
- 3대 법(가사노동자법, 고용보험법, 산안법), 2대 과제(상당창구, 직업훈련)를 중심으로 현장과 협력하는 방안을 검토하면 좋겠음