

제6회 노회찬비전포럼 세미나 <월간 함:비>

24.9.30(월) 저녁 7시

노회찬재단 배움터

노회찬재단

여성 노동시장의 성평등 과제

자본주의 초기부터 여성노동은 '쉬운' 착취의 대상이었고, 한국 자본주의의 발전과정도 동일합니다.

한국경제가 고도성장기를 지나 고진로 발전단계로 나아가야 하는 지금도, 여전히 경제활동참가, 고용형태, 노동조건 등 노동시장의 성별 경계와 차별은 사라지지 않고 있습니다. 노동시장의 현실을 진단하고, 성평등 실현을 위한 제도개혁 과제를 논의하는 이번 세미나에 많은 시민들의 관심과 참여를 부탁드립니다.

사회

박창규 노회찬비전포럼 운영위원장

발표

윤자영 충남대학교 경제학과 교수

토론

권현지 서울대학교 사회학과 교수

배진경 한국여성노동자회 대표

오프라인 및
온라인 참가신청



문의
노회찬재단
02-713-0831



노동시장의 성평등 과제

윤자영

충남대학교 경제학과

제 6회 노회찬비전포럼 세미나<월간 함:비>

2024. 9. 30(월) 저녁 7시 노회찬배단 배움터

- 들어가며
- 여성 노동시장 현황
- 성차별과 성별임금격차 완화 정책
- 나가며: 사회경제적 환경 변화와 여성노동

들어가며

- 성차별적 법제도, 성역할 고정관념, 교육 기회와 일자리 선택의 제약, 노동시장 이중구조 등으로 고용과 임금에서 노동시장 성불평등이 구조화되어 있음.
 - ✓ 여성이 상대적으로 불안정하고 저임금 직종에 집중되어 있음.
- 경제 불확실성 증가, 기후 변화, 저출산 고령화 그리고 디지털 전환은 여성 노동자들이 직면하는 도전을 증가시킬 수 있음.
 - ✓ 경기 침체, 높은 실업률, 소득 불평등 증가 등 경제 불안정성과 양극화는 저소득층과 비정규직 노동자에게 부정적 영향 집중
 - ✓ 기후 변화와 탄소 중립은 일자리 기회와 안전하게 일할 권리를 박탈하는 한편 새로운 일자리 기회 창출
 - ✓ 인구 고령화는 돌봄 일자리 수요 증가와 돌봄서비스 제공 노동력 부족 해소 목적으로 이주 노동 유입 담론 확대
- 여성 내부의 일자리 질의 차이와 생애주기에 따른 격차 심화에도 불구하고 남녀 간 일자리 경쟁 심화와 공정성 확보에 초점
- 글로벌 경쟁 심화, 기술 혁신, 성역할 변화, 돌봄 분담 갈등 등은 노동 시장 내 차별과 성별 임금 격차에 어떤 영향을 미칠 것인가
 - ✓ 경력단절 현상은 완화될 것인가.
 - ✓ 유리천장과 유리벽을 지속시킬 것인가, 완화시킬 것인가.

여성 노동시장 참여의 의미와 과제

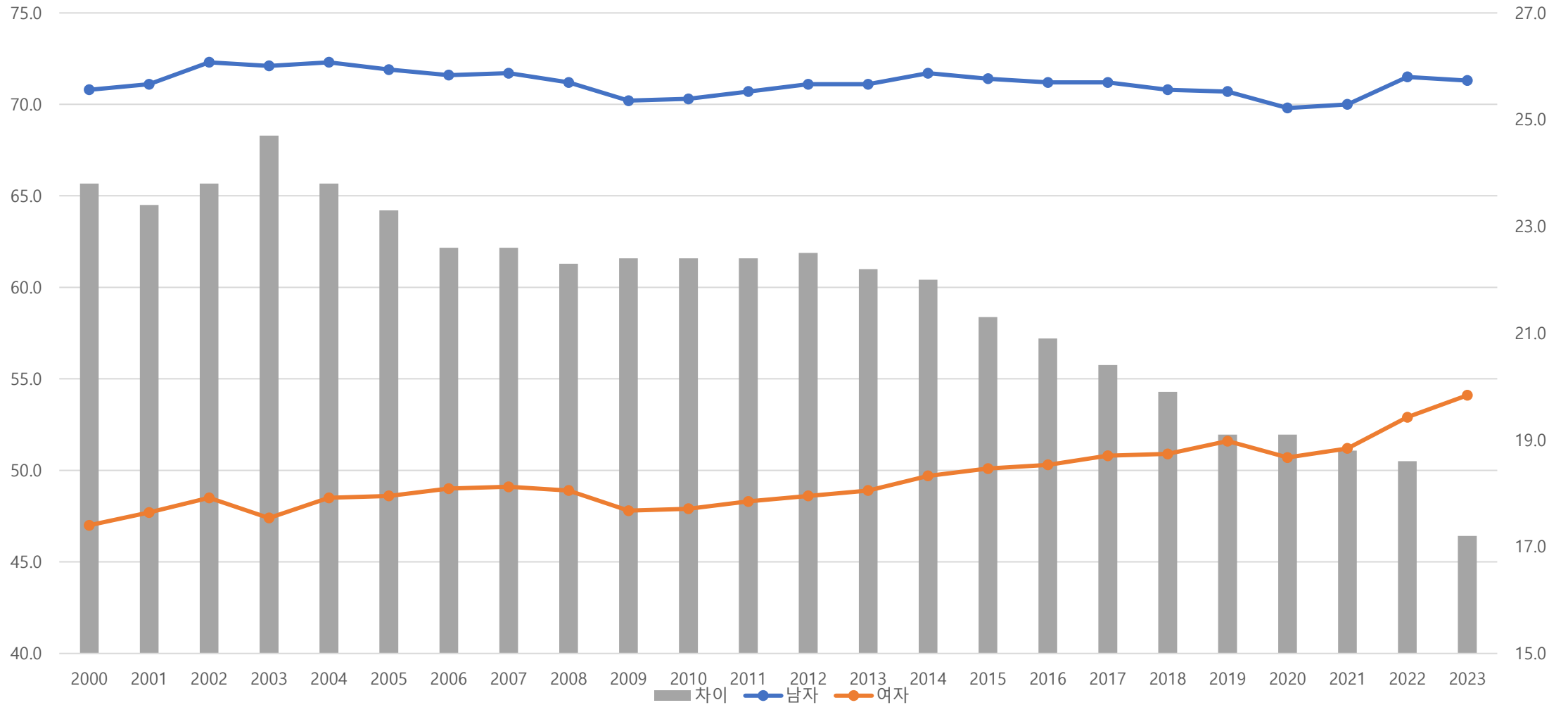
- 임금 노동의 긍정적 영향(Agarwal 1997, Kabeer 2016)
 - ✓ 경제적 자원 제공
 - ✓ 자존감 향상
 - ✓ 의사결정 참여 증가
 - ✓ 권리 의식 향상
 - ✓ 공동체 및 정치 참여 확대
 - ✓ 여성과 아동에게 유익한 파급 효과
- 노동력 참여의 성별 격차는 대부분의 성 평등 지수에서 중요하게 고려
 - ✓ UNDP의 성 불평등 지수(GII)에 포함
 - ✓ 세계경제포럼(WEF)의 글로벌 성 격차 지수에 반영
 - 한국은 '전세계 성 격차 지수(Global Gender Gap Index·GGI)' 순위에서 세계 146개국 중 94위를 기록, 경제활동, 교육 분야의 성 격차는 여전히 100위 이하 최하위권
- 그러나 임금 노동이 여성 복지와 권리 향상의 조건이 될 수 있을지는 일자리 접근성 개선과 경제 체제와 조직 시스템 등 다양한 측면 고려 필요
 - ✓ 신자유주의 경제 체제 조건 속에서 단순히 노동시장 참여만으로 성평등이라는 목표를 달성하기 어려움.

여성 임금 노동의 한계와 과제

- 이중부담 문제
 - ✓ 유급 노동과 무급 노동의 동시 수행
 - 건강과 복지에 악영향
 - ✓ 남성의 무급 노동 기여 부족
 - 무급 노동이 주로 여성의 책임이라는 지속적인 가정은 여성을 더 낮은 임금과 적은 연금을 받는 시간제 불안정 일자리에 고착화
 - 북구 유업 국가도 성별 직종 분리, 여성 시간제 고용은 여성이 주된 돌봄 제공자라는 전제 유지
- 노동시장 내 차별
 - ✓ 특정 직업과 부문에 여성 집중
 - 저임금, 사회안전망 미비, 낮은 경력 발전 가능성
 - ✓ 리더십 역할 및 기회 평등 제한
- 여성의 임금 노동 참여 중요성 인정해야 하나 이중부담 해소와 노동시장 차별 개선 필요하고, 종합적인 정책 접근 요구

여성 노동 시장 현황

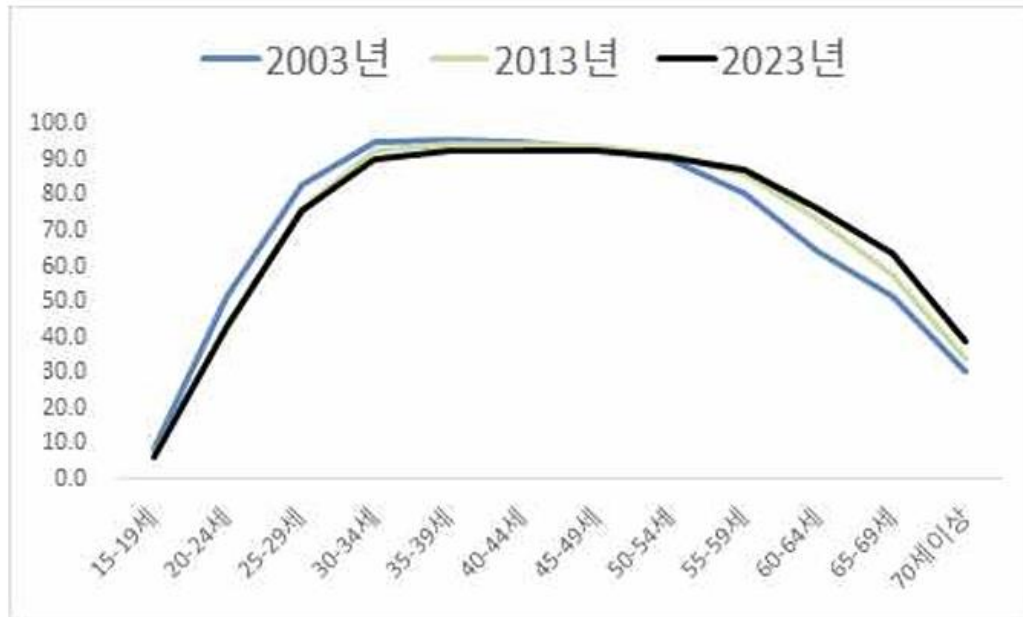
성별 고용률의 변화 추이: 2000-2023



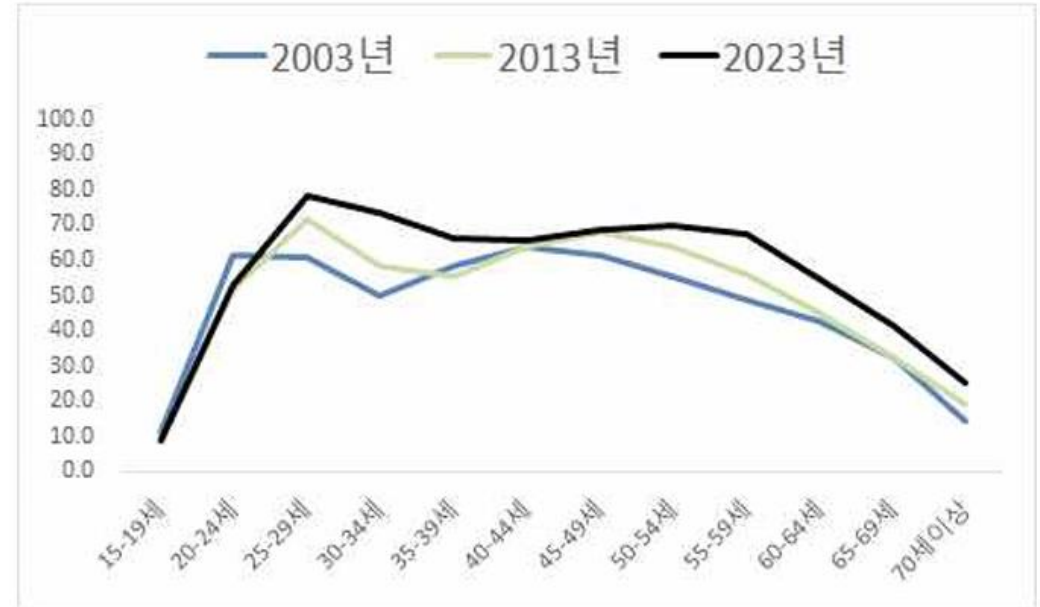
자료: 통계청, 경제활동인구조사

성별 연령계층별 경활참가율 차이

남성

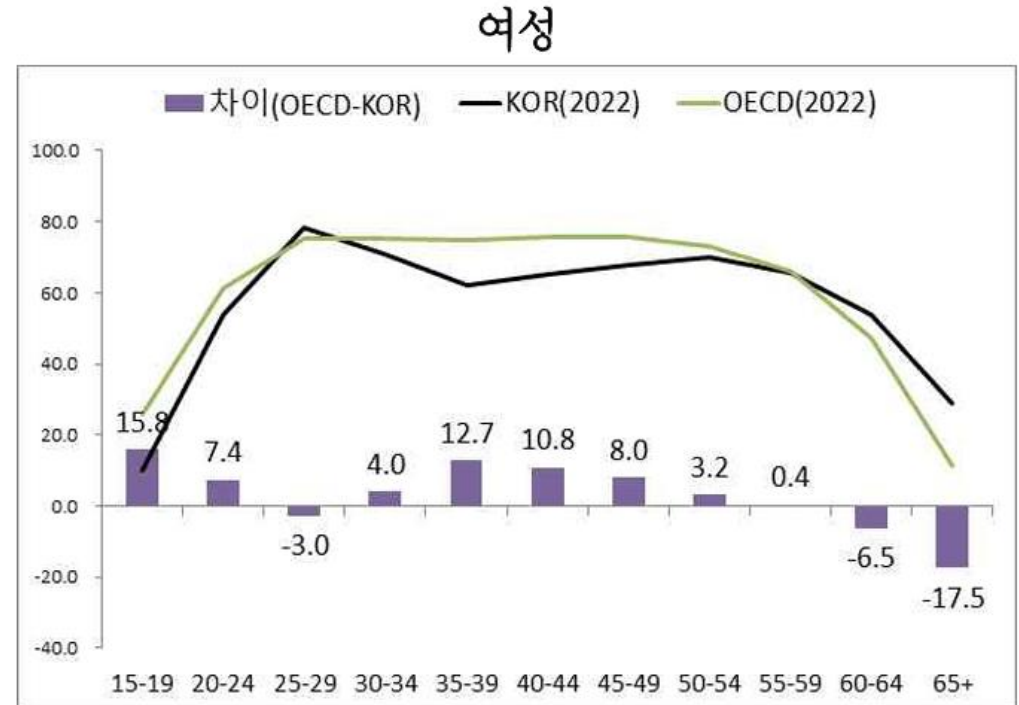
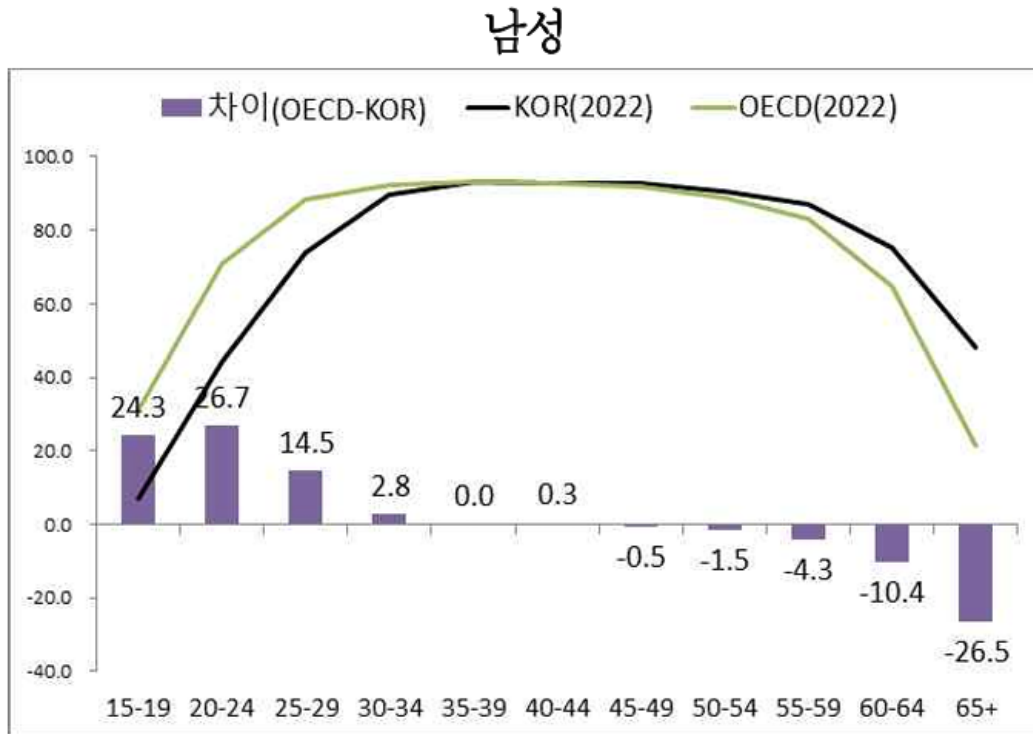


여성



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각연도

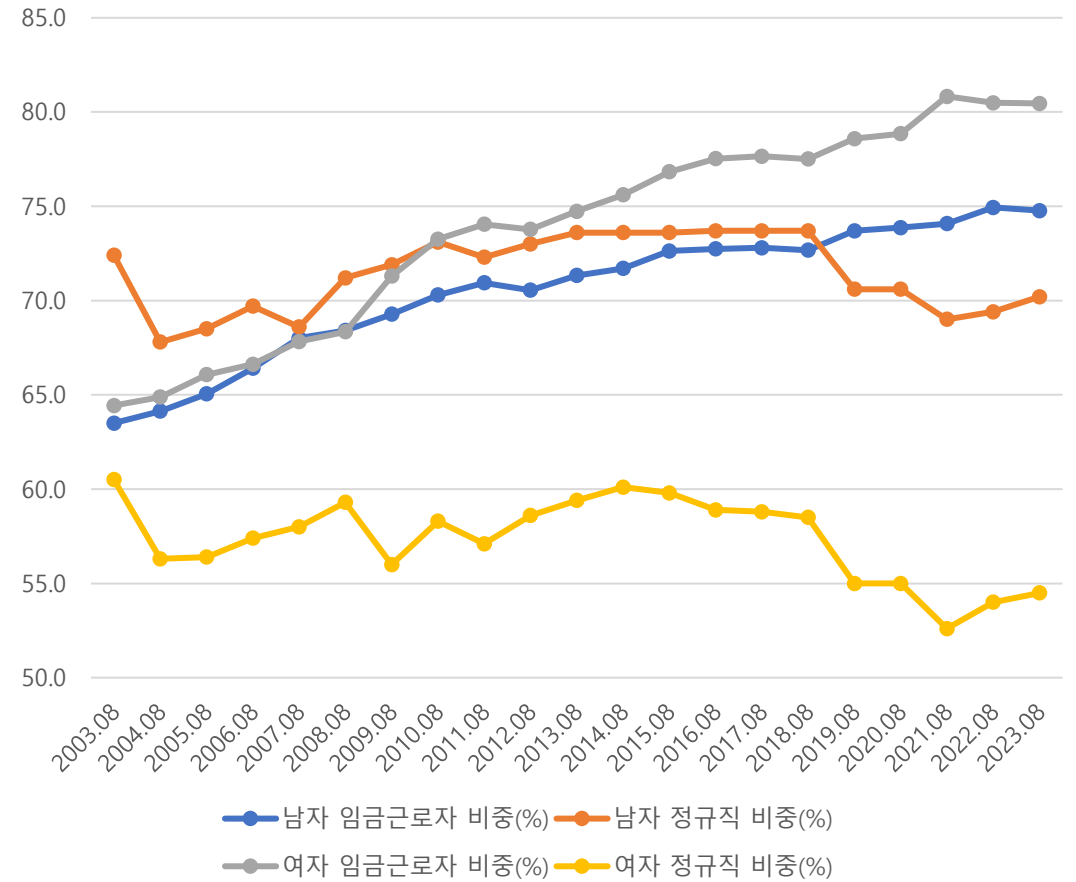
성별 연령계층별 경제활동참가율 국제비교



자료 : OECD Statistics

임금노동자 추이

	남자		여자		임금 근로자 여성 비중	정규직 여성 비중
	임금근로자 비중(%)	정규직 비중 (%)	임금근로자 비중(%)	정규직 비중 (%)		
2003.08	63.5	72.4	64.4	60.5	41.4	37.2
2004.08	64.1	67.8	64.9	56.3	41.7	37.3
2005.08	65.1	68.5	66.1	56.4	42.0	37.3
2006.08	66.4	69.7	66.6	57.4	41.9	37.3
2007.08	68.0	68.6	67.8	58.0	41.7	37.7
2008.08	68.4	71.2	68.3	59.3	41.8	37.4
2009.08	69.3	71.9	71.3	56.0	42.3	36.3
2010.08	70.3	73.1	73.3	58.3	42.6	37.2
2011.08	70.9	72.3	74.0	57.1	42.6	37.0
2012.08	70.6	73.0	73.8	58.6	42.7	37.4
2013.08	71.3	73.6	74.7	59.4	42.9	37.7
2014.08	71.7	73.6	75.6	60.1	43.2	38.3
2015.08	72.6	73.6	76.8	59.8	43.5	38.5
2016.08	72.7	73.7	77.5	58.9	43.9	38.4
2017.08	72.8	73.7	77.7	58.8	44.1	38.6
2018.08	72.7	73.7	77.5	58.5	44.3	38.7
2019.08	73.7	70.6	78.6	55.0	44.6	38.5
2020.08	73.9	70.6	78.8	55.0	44.4	38.4
2021.08	74.1	69.0	80.8	52.6	45.1	38.6
2022.08	74.9	69.4	80.5	54.0	45.1	39.0
2023.08	74.8	70.2	80.4	54.5	45.7	39.5



성별 연령별 비정규직 비중 추이

	남성						여성					
	15 - 19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상	15 - 19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상
2014.08	26.4	31.1	17.6	19.1	27.5	64.4	73.4	32.8	28.6	37.3	44.2	73.1
2015.08	26.4	32.0	16.2	18.6	27.3	62.1	76.6	32.2	29.6	36.3	44.3	72.9
2016.08	26.3	31.9	16.0	18.4	25.5	62.1	73.8	32.5	29.3	36.5	45.9	74.5
2017.08	26.3	32.6	15.5	18.6	25.2	61.4	74.3	33.5	29.0	36.3	45.4	73.8
2018.08	26.3	31.5	15.6	18.2	25.9	59.2	75.5	33.1	29.6	34.9	44.6	77.4
2019.08	29.4	37.9	18.6	19.4	26.9	63.9	83.6	38.7	31.4	37.6	46.2	79.9
2020.08	29.4	36.4	18.5	18.9	26.5	62.8	88.9	38.9	29.6	37.5	44.2	79.6
2021.08	31.0	36.9	19.2	19.6	28.4	65.9	91.2	42.6	28.8	41.1	45.3	82.0
2022.08	30.6	38.6	18.1	18.8	26.0	63.9	89.3	39.6	27.4	37.5	46.9	79.5
2023.08	29.8	39.3	18.2	18.3	23.6	61.0	91.9	41.3	26.5	37.3	44.9	76.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사

비정규직 구성

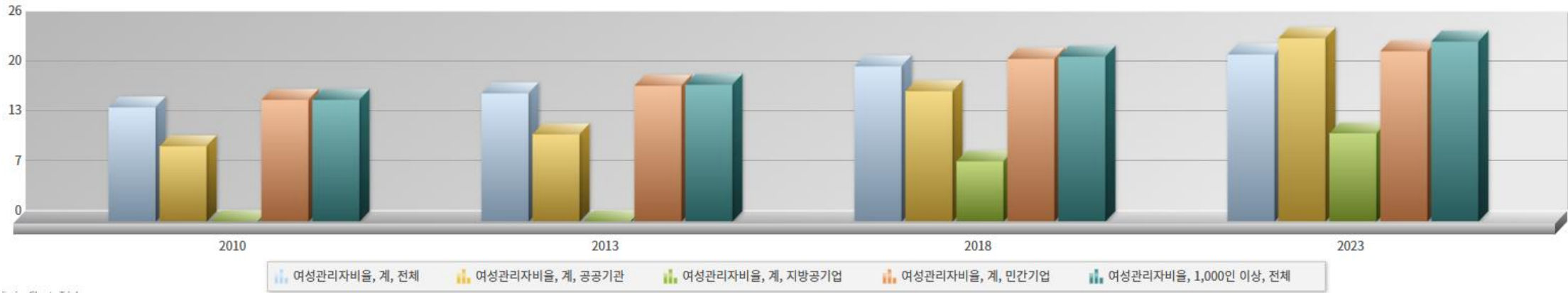
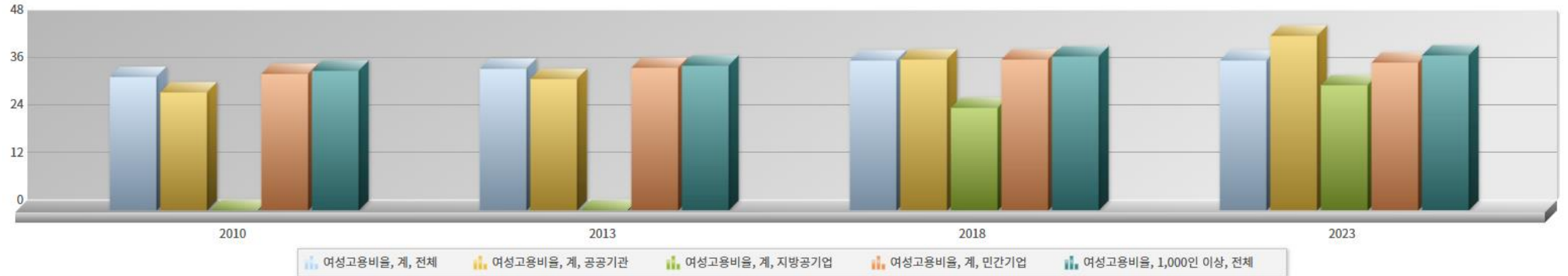
➤ 남성보다 여성의 비정규직 비중 증가 (여성 2014년 39.9%에서 2023년 45.5%로 증가)

	전체				남성				여성			
	비정규직 비중(%)	한시적	시간제	비전형	비정규직 비중(%)	한시적	시간제	비전형	비정규직 비중(%)	한시적	시간제	비전형
2014.08	32.2	57.6	33.2	34.9	26.4	61.0	20.5	39.7	39.9	54.7	44.3	30.8
2015.08	32.4	57.9	35.4	35.3	26.4	60.6	23.6	39.6	40.2	55.7	45.6	31.7
2016.08	32.8	56.6	38.4	34.6	26.3	58.7	24.2	40.6	41.1	55.0	50.0	29.8
2017.08	32.9	56.6	40.5	32.1	26.3	58.7	25.8	39.3	41.2	55.0	52.4	26.3
2018.08	33.0	57.8	41.0	31.3	26.3	59.5	25.1	39.1	41.5	56.4	53.6	25.1
2019.08	36.4	64.0	42.2	27.3	29.4	66.7	25.2	33.5	45.0	61.7	56.0	22.3
2020.08	36.3	62.1	43.8	27.9	29.4	62.3	27.4	36.3	45.0	61.8	57.1	21.0
2021.08	38.4	64.1	43.5	28.2	31.0	62.5	28.3	37.5	47.4	65.4	55.7	20.8
2022.08	37.5	65.6	45.2	26.1	30.6	64.8	30.8	33.1	46.0	66.2	56.9	20.5
2023.08	37.0	64.8	47.7	24.1	29.8	66.0	32.1	30.6	45.5	63.7	59.8	19.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사

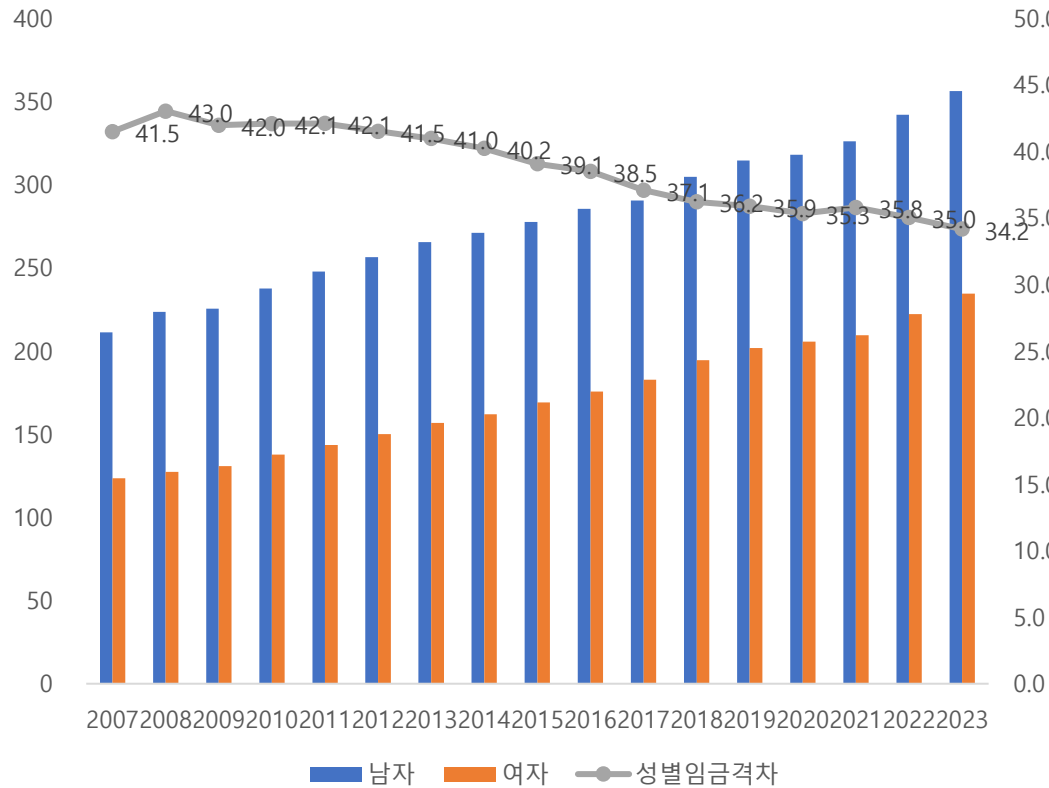
여성관리자 비율

여성근로자 및 여성관리자 비율

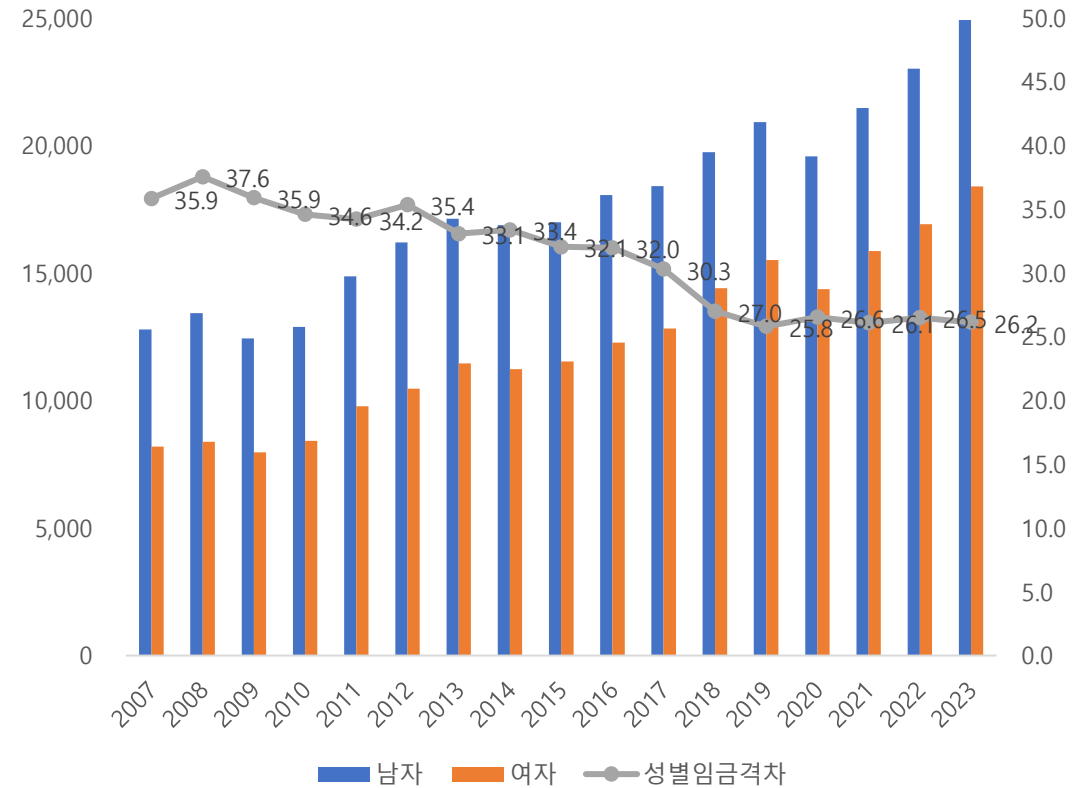


성별임금격차

월평균임금

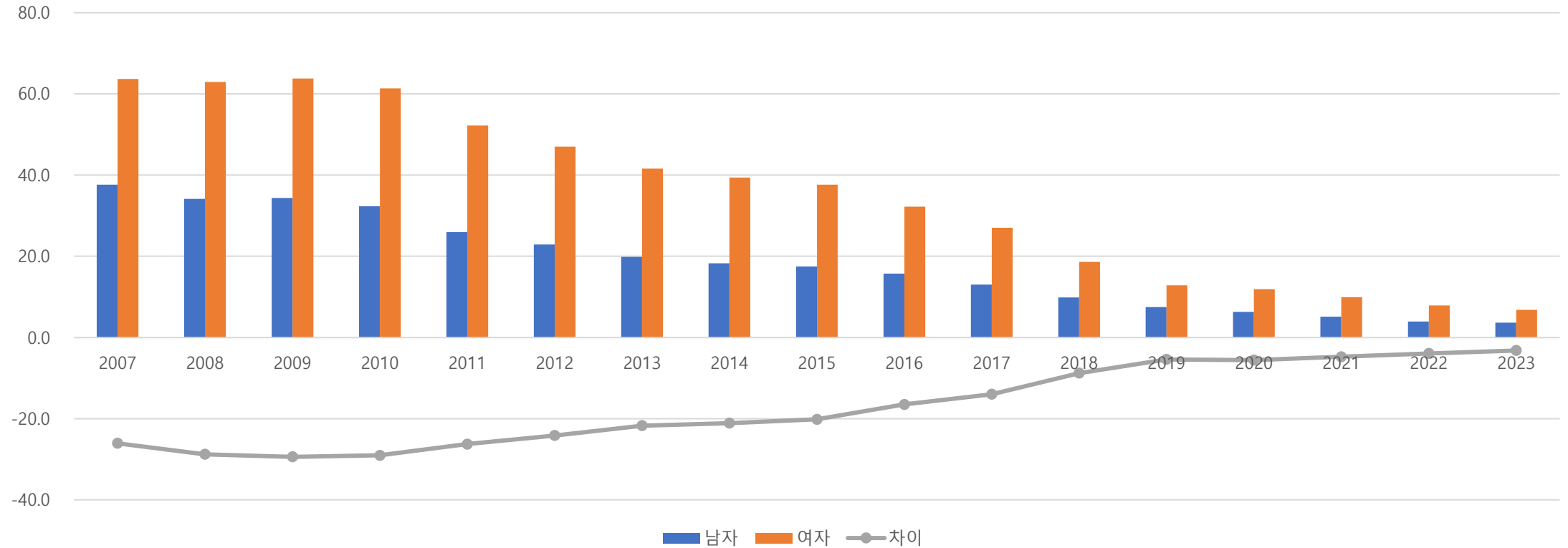


시간당임금



자료: 통계청, 경제활동인구조사

저임금 노동자 비중 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사

전일제 노동자 성별소득격차

월임금과 시간당 임금 격차

성별임금격차 추이



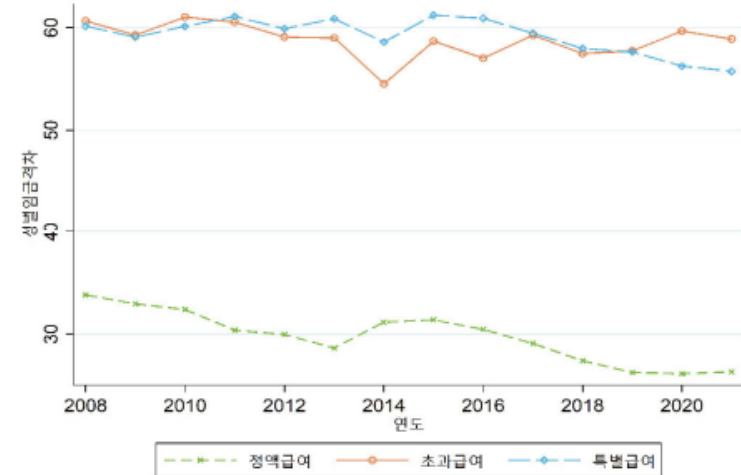
[그림 7] 상대적 월임금 및 시간당임금 추이

주: 성별임금격차는 (남성평균임금-여성평균임금)/남성평균임금*100으로 정의됨

자료: 고용형태별 근로실태조사, 주당 30시간 이상 20-64세 전일제 근로자
김안나, 양희승, 한유진(2023)

정액급여, 초과급여 및 특별급여 격차

성별임금격차 추이



[그림 8] 상대적 정액급여, 초과급여 및 특별급여 추이

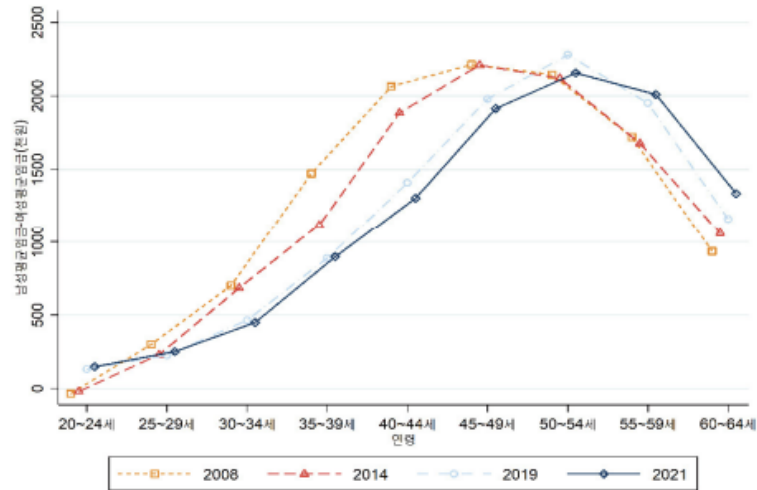
주: 성별임금격차는 (남성평균임금-여성평균임금)/남성평균임금*100으로 정의됨

자료: 고용형태별 근로실태조사, 주당 30시간 이상 20-64세 전일제 근로자
김안나, 양희승, 한유진(2023)

전일제 노동자 생애주기별 성별소득격차

연령별 월임금 차이

생애주기별 임금격차의 현황 및 추이 비교

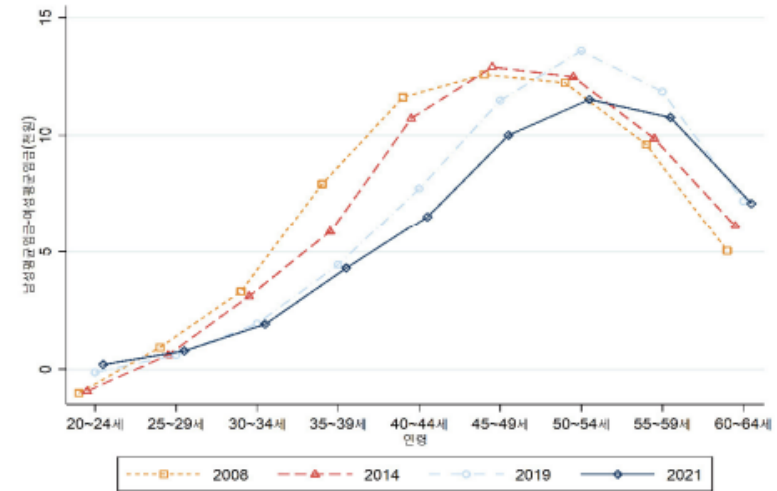


[그림 9] 생애주기별 성별 월임금 격차

자료: 고용형태별 근로실태조사, 주당 30시간 이상 20~64세 전일제 근로자
김안나, 양희승, 한유진(2023)

연령별 시간당 임금 차이

생애주기별 임금격차의 현황 및 추이 비교



[그림 10] 생애주기별 성별 시간당임금 격차

자료: 고용형태별 근로실태조사, 주당 30시간 이상 20~64세 전일제 근로자
김안나, 양희승, 한유진(2023)

성별임금격차와 여성의 선택?

- 성별임금격차 감소 추세의 정체와 역전
 - ✓ 최근 일부 국가에서 성별임금격차 감소세가 둔화되거나 격차가 다시 벌어지고 있음.
 - ✓ 이는 노동시장에서 성평등 진전을 당연시해서는 안 됨을 의미함.
- 성별임금격차 감소의 부정적 측면
 - ✓ 경기 침체와 신자유주의 정책으로 인해 전반적인 노동 조건이 악화
 - ✓ 남성 노동자들이 더 큰 타격을 받아 성별임금격차가 감소하는 경우도 있음.
- 이러한 복잡한 요인들을 고려하면 성별임금격차 문제에 대해 더욱 신중하고 포괄적인 접근이 필요함.

2019년 성별 임금 격차 분해

성별 시간당 임금 격차 Oaxaca-Blinder 요인별 분해

설명되는 차이(explained) 33.7%, 1,706원

설명되지 않는 차별(unexplained) 66.3% 3,364원

	원	%
difference	5,069***	100.0
explained	1,706***	33.7
교육연수	447.3***	8.8
직업	-460.2***	-9.1
근속년수	1,096***	21.6
산업	371.7***	7.3
사업체규모	447.0***	8.8
노동조합	67.22***	1.3
직업교육훈련	29.63***	0.6
전일제·시간제	-292.7***	-5.8
unexplained	3,364***	66.4
Observations	25,455	

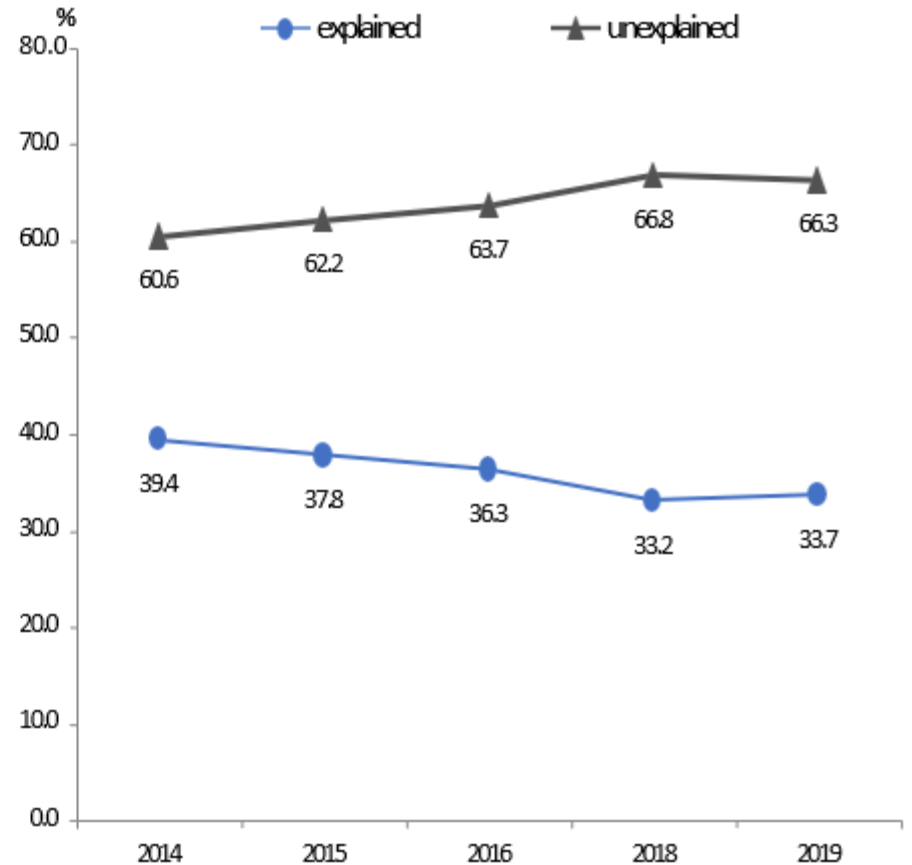
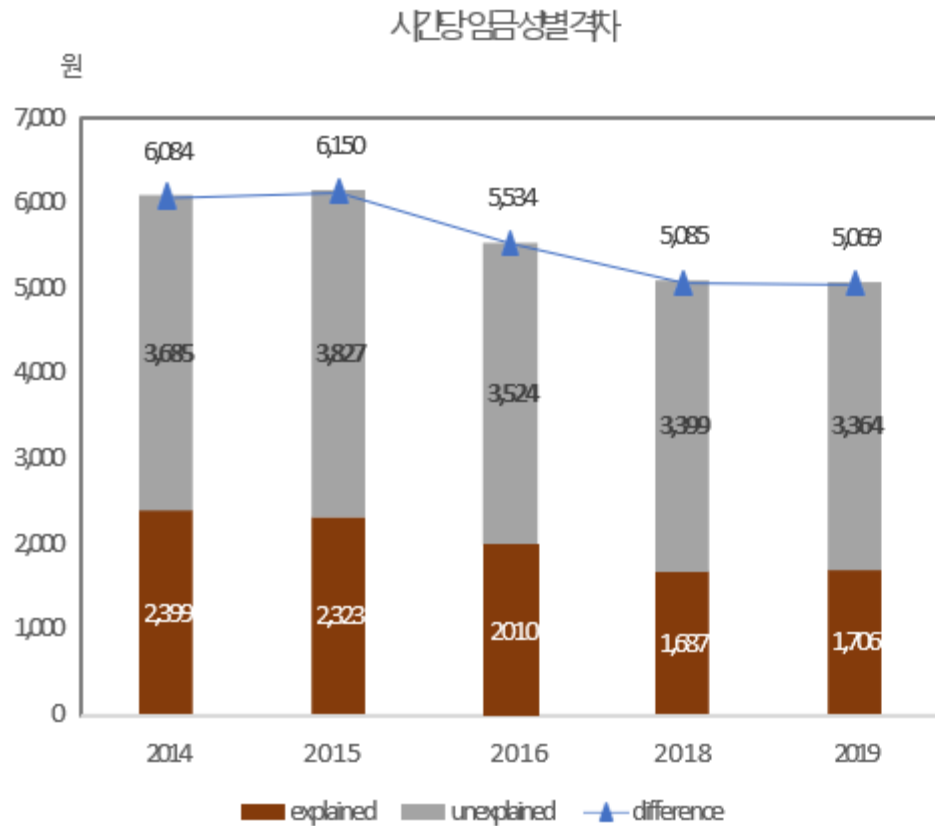
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료 : 통계청(2019), 「2019년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

김난주(2021) 제 3차 이종구조 포럼-성별임금격차, 경제사회노동위원회

성별 임금 격차 분해 (2014-2019)

단순 임금 차이는 줄어들고 있음. 임금 격차 유발 요인별 분해 해서는 설명되지 않는 차별(discrimination) 비율은 2018년까지 상승하다 2019년 0.5%p 하락



성별임금격차와 여성의 선택?

- 성별 임금 격차의 변화와 그 의미에 주의를 기울일 필요가 있음
 - ✓ 대부분의 국가에서 성별 임금 격차는 감소 추세를 보임. 이러한 진전과 성과는 계속될 것인가에 대해 지나치게 낙관적인 태도를 취하는 것은 바람직하지 않음.
- 성별임금격차의 개념화와 정책 접근 방식의 문제
 - ✓ 신고전주의 경제학자들은 성별임금격차의 상당 부분이 시장 논리 내에서 정당화(설명)될 수 있다고 봄.
 - 여성의 낮은 임금을 생산성 차이와 개인적 선택의 결과로 해석
 - 오히카-블라인더 분해법은 성별임금격차를 근로자 특성/근무 장소와 방식의 차이와 차별/비효율로 인한 부분으로 구분함.
 - ✓ 노동시장 참여와 임금의 관계가 중요한 이유는, 경력 단절로 (1) 노동자의 구성 변화, (2) 남녀 근로자 임금 격차, (3) 소득 상실과 연금 격차와 같은 여성의 불이익 등 복합적 효과
 - 돌봄 노동과 노동시장 성과 간의 관계를 고려해야 함.
 - ✓ 직무나 자격이 동일한 경우에만 남성과 여성의 임금 차별을 판단할 수 있다고 주장하는 것은 평등 정책의 기반을 약화
 - 직무나 자격의 차이도 '차별'의 결과

가족 내 성별분업

- 가족 내 성별 분업은 성별 임금 격차로 이어진다.
 - ✓ 가사노동시간이 길면 시간당 임금이 낮다.
 - ✓ 모성/자녀가 여성의 임금을 낮춘다.
 - ✓ 여성은 좋은 일자리 기회 추구의 노동 이동이 제한.
 - Tied mover, or tied stayer
 - ✓ 일과 가정을 양립하기 편리한 일 선택 (출퇴근 시간이 짧거나 근로시간이 유연한 일)한 결과 여성의 임금이 상대적으로 낮다 (보상적 임금 격차)
 - 노벨경제학자 수상자 클라우디아 골딘의 미국 전문직 노동시장 임금 격차 분석
- 비판: 자발적 선택의 결과로 여성이 경력단절을 하거나 특정 직종의 돌봄 노동을 하게 된다고 설명. 그러나 개인은 제한된 행위자로 의사 결정을 할 뿐 그러한 선택을 하게 하는 사회적 제약 구조가 작동함

- ✓ 근속년수가 성별임금격차의 주요 설명 요인인 이유
 - 첫 아이 출산 후 시간이 지나면서 근로시간의 성별 격차는 없고, 소득과 경제활동참가율의 격차
 - 근로시간 경직성은 여성의 경력 단절로 나타나고 있음.
 - 여성은 유연근무제 활용 비중이 남성보다 낮음
 - 2023년 남성 17.1%(2015년 4.7%), 여성 13.9%(2015년 4.6%)
 - 30대 여성의 경력단절유지, 경력단절해소 없이는 성별 임금 격차 해소에 한계가 있음
- ✓ 경력 초기 단계에서도 성별 임금 격차 나타남(Kim & Shin, 2024)
 - ✓ 대학 졸업 후 3년 간 여성의 임금 성장률이 남성보다 낮음
 - ✓ 좋은 일자리에서 성별임금 격차가 가장 두드러짐

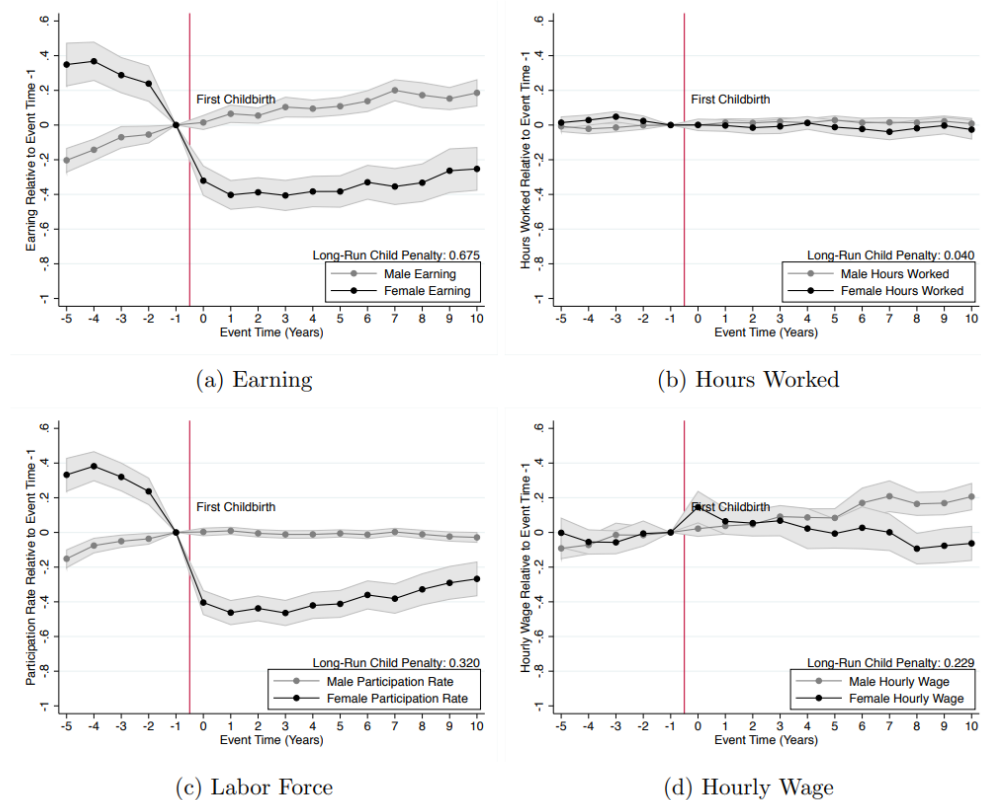


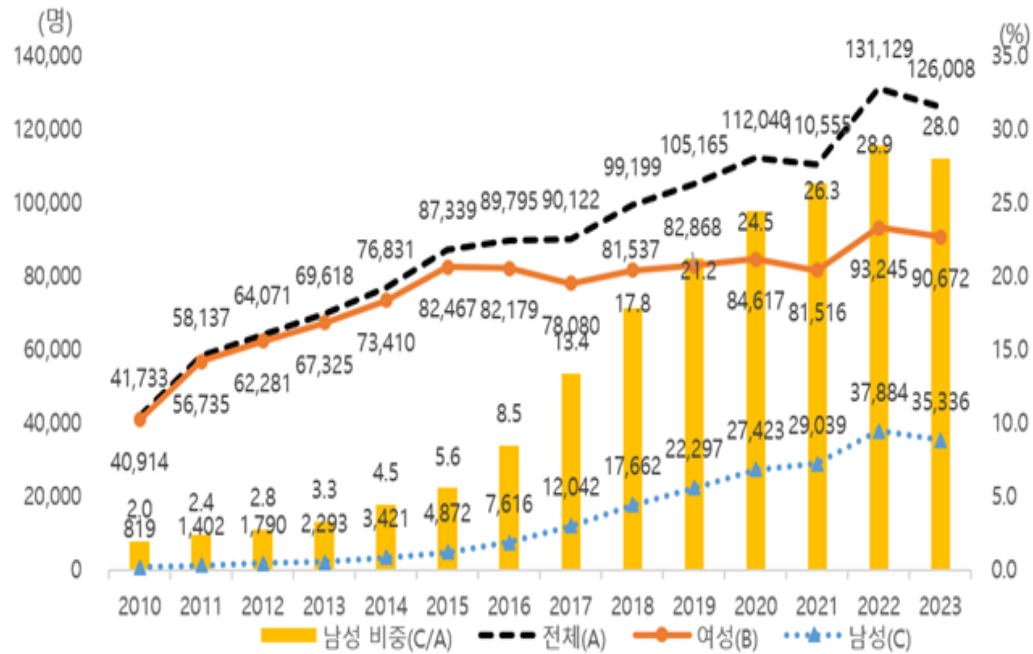
Figure 3: The Child Penalty in Korea

Notes: The long-run child penalty is the average value of the penalty from event time 5 to 10.

Narae Park (2021) "Is there a child penalty in Korea?"

경력단절 예방 육아휴직제도 활용 실태

경력단절을 예방하는 육아휴직제도/유연근무제는 공급 측 요인의 남녀격차 방지



자료: 고용노동부, 고용보험 DB

기업규모	2022		
	여성	남성	소계
300인 이상	35,918 (38.5)	21,223 (56.0)	57,141 (43.6)
100~299인	11,958 (12.8)	5,476 (14.5)	17,434 (13.3)
30~99인	12,809 (13.7)	4,103 (10.8)	16,912 (12.9)
10~29인	13,654 (14.7)	2,887 (7.6)	16,541 (12.6)
10인 미만	18,861 (20.2)	4,195 (11.1)	23,056 (17.6)
계	93,200 (100.0)	37,884 (100.0)	131,084 (100.0)

가족 책임 차별

- 노골적이고 직접적인 ‘여성’ 차별은 완화
 - ✓ 여성 일반을 차별하던 것에서, 결혼한 여성을 배제하던 것으로, 다시 임신한 여성을 배제하거나, 어린 자녀를 둔 여성을 배제하는 방식으로 변모 (모성/돌봄 페널티)
- 육아휴직의 확대가 고용주의 차별을 강화할 여지가 있으며 이로 인하여 노동의 수요 측면에서 여성의 고용이 줄어들 가능성
 - 김대환 (2022)은 사업 체패널조사(Work-place Panel Survey)의 2005~2019년 조사 자료 (1~8차)를 활용하여 패널분석을 실시하여 육아휴직제도를 비롯한 모성 보호제도가 사업체 내 여성의 근로자의 비중을 유의하게 늘리는 것을 확인하였으나 그러나 고용 유지에 주목해야 할 필요
- 독일에서 육아휴직 기간 확대는 여성의 일자리 특성을 바꿈. 창의적인 일의 비중이 낮아지고 루틴한 성격의 일자리 비중이 높아짐 (Nivorozhkin & Romeu-Gordo, 2019).
- 6+6 인센티브 제도처럼 남성의 육아휴직 장려는 계층 형평성 문제 야기
 - 돌보는 남성에 대한 부정적 시각(낙인효과)도 남성 육아휴직 이용자가 증가하면서 가시화

성별직종분리

➤ 성별 직종 분리의 결과

- ✓ 직종 분리가 성별 임금 격차의 상당 부분을 차지한다.
- ✓ 또한 능력, 선호, 사회경제적 역할에서의 남녀 차이에 대한 문화적 관념을 강화한다.

➤ 성별 직종 분리의 원인

- ✓ 공급 측 요인
 - 여성이 공대를 안 가거나 힘든 일을 싫어해서?
 - 여성집중 보건복지 분야처럼 진입 장벽이 낮아서 여성이 과밀하게 만드는 정책이 문제?
- ✓ 수요 측 요인: 입학 전형, 채용 차별, 출산장벽, 가족 책임 차별 ?

성별 직종 분리

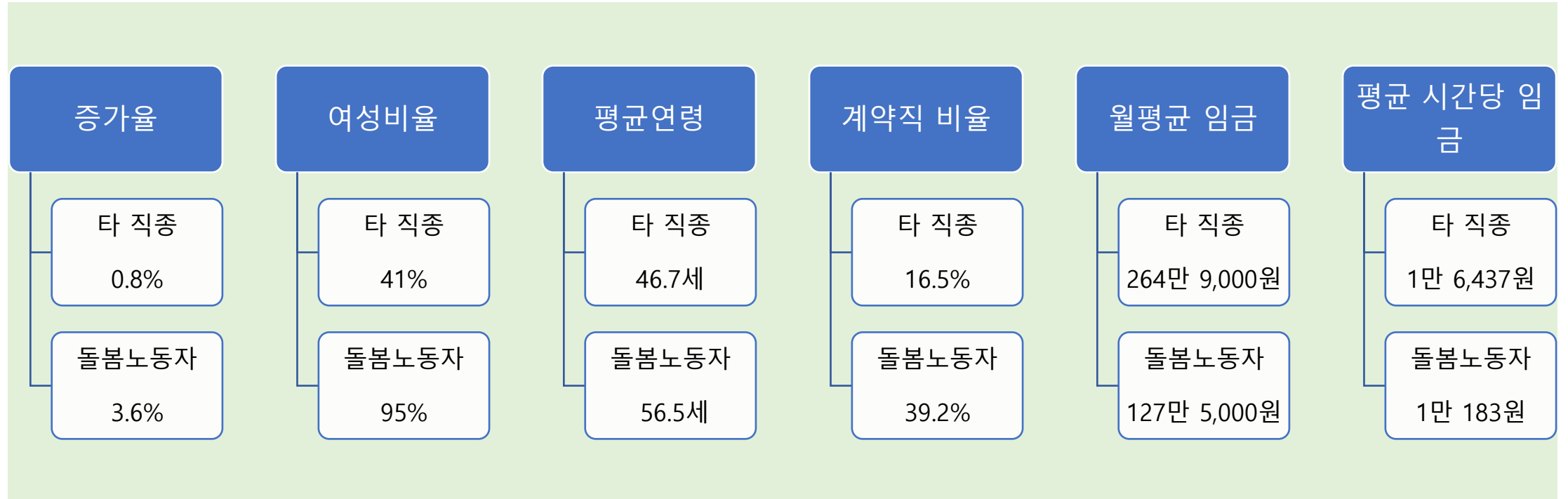
성별 직종 분리는 악화되었을까?

2008년			2021년	
순위	직종(소분류)	취업자 비중(%)	직종(소분류)	취업자 비중(%)
1	매장판매 종사자	10.8	매장판매 종사자	8.3
2	작물 재배 종사자	7.3	경영 관련 사무원	6.6
3	조리사	7.2	청소원 및 환경미화원	6.5
4	문라기술 및예능 강사	5.6	회계 및 경리 사무원	6.0
5	회계 및 경리 사무원	5.6	조리사	5.6
6	식음료 서비스 종사자	4.8	돌봄 및 보건 서비스 종사자	4.7
7	청소원 및 환경미화원	4.0	작물 재배 종사자	4.2
8	경영 관련 사무원	3.8	문라기술 및예능 강사	3.6
9	제조 관련 단순 종사자	3.5	사회복지 관련 종사자	3.3
10	미용 관련 서비스 종사자	2.6	식음료 서비스 종사자	2.8

장지연 외(2022), 지역고용조사 자료 분석

- ✓ 북구 유럽 국가의 성별 임금 격차도 지난 수십 년 동안 비교적 정체된 상태로 임금 격차의 대부분은 성별이 분리된 노동 시장에 기인
- ✓ 최근에는 공공 부문의 전통적인 여성 우위 직종에서 책임과 교육 수준에 비해 임금 수준이 너무 낮다는 보고 (Nordics Indo, 'Historical Pay Inequalities in Scandinavia')

돌봄노동자 노동시장 특징

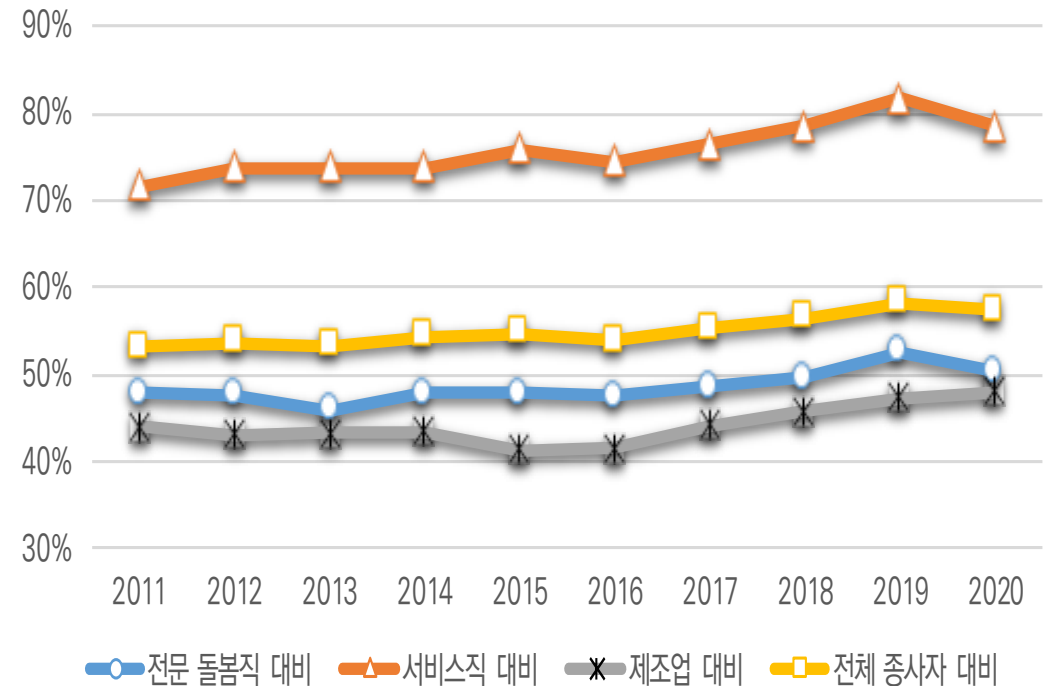


이규용 외(2022)

불안정한 호출형 일자리, 최저임금을 벗어나지 못하는 열악한 노동조건, 공식과 비공식 경계에 놓인 일자리
여성의 노동을 폄하하는 낮은 사회적 인식

돌봄노동의 저평가

- ✓ 돌봄직의 임금 돌봄직의 임금을 정하는 서비스 수가는 2008년 이래로 거의 증가하지 않는 양상을 나타내다가 최저임금과의 격차가 상당히 줄어든 이후 최저임금의 상승폭에 맞추어 상승 (윤자영 외, 2021)
- ✓ 현재 국가는 돌봄노동의 가치를 결정하는 주체
 - 돌봄직의 공공부문과 민간, 비영리 부문 간 인건비 차이가 관측되지 않음 (윤자영 외, 2021)
 - Budig and Misra(2010)과 Razavi and Staab(2010) 등의 연구는 공공부문의 규모가 돌봄직의 임금 패널티 또는 프리미엄에 영향을 미칠 수 있고, 최근 스웨덴 등 북유럽 국가에서 나타나는 공공서비스의 민영화가 종사자의 규모를 유의하게 낮추는 등 돌봄직의 처우에도 영향을 미친다는 점을 확인.



성차별과 성별임금격차 완화 정책

- 기회균등정책
 - ✓ 적극적 조치
 - ✓ 성별근로공시제
- 임금 형평성 제고
 - ✓ 동일가치 동일임금
 - ✓ 임금투명성 강화
- 노동기본권
 - ✓ 근로기준법 전면 적용
 - ✓ 최저임금
 - ✓ 대표성과 협상력 강화
- 근로시간정책
- 돌봄 경제
 - ✓ 육아휴직/돌봄 지원
 - ✓ 거시경제적으로 관철은 일자리를 어떻게 만들 것인가

기회 균등 정책

➤ 남녀고용평등법과 규제

- ✓ 1988년에 남녀고용평등법이 제정되어 고용, 승진, 직업훈련, 정년퇴직 및 해고에서 성별로 차별할 수 없는 것을 명시
- ✓ 2007년에 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률로 개정하여 더욱 구체적으로 차별에 대해 규정하고 '동일가치노동'에 대하여 동일한 임금을 지급할 것을 명시.
- ✓ 그러나 이러한 법이 존재하더라도 임금 및 채용에서 성차별은 입증하는 것이 매우 어려우며, 차별을 규명하는 부담을 (잠정적) 피해자에게 지우고 있으므로 임금차별 개선에는 큰 영향을 미치지 못한 것으로 평가.
- ✓ 비정규직 증가와 여성지배직종 등장 하에 차별을 성차별로 인정하는 데 실효성을 갖고 있지 못하는 한계

적극적 조치

- 우리나라의 적극적 고용개선조치
 - ✓ 적극적 고용개선조치는 공공기관, 지방공사·공단, 상시 500인 이상 근로자 고용 사업장(대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장 포함)을 대상으로 여성근로자 비중과 여성관리자 비중을 보고하게 한 후, 이 비중이 동종업종 평균의 70%에 미달하는 경우 향후 어떻게 고용개선조치를 취할 것인지 시행계획서를 제출하게 하며 이 시행계획에 따른 이행실적을 다시 점검
 - ✓ 임금격차 보고와 개선 노력
 - ✓ 미이행 사업장 공표하지만 제재 수준이 낮아 실효성이 낮다는 평가
- 프랑스의 ‘남녀평등지침’ (L’index de l’égalité femmes-hommes)
 - 250인 이상 사업장 대상으로 공정하지 않은 임금차이 종식(최고 점수는 100점이며, 75점 이하일 경우 개선 계획을 제출하여야 하며 재정적인 불이익이 있음)
- 내부노동시장을 제외한 업종과 영세중소기업, 공공부문 재정 지원 일자리에 대한 대책이 부재

성별근로공시제

➤ 성평등임금 공시제/성별근로공시제

- 2018년 12월에 공공기관의 성별임금공시와 임원임명에서 양성평등 목표를 부과하는 내용이 담긴 ‘공공기관 운영에 관한 법률 일부개정법률안’이 국회 본회의를 통과
- 윤석열 정부들어, 성별근로공시제 도입하여 기업이 채용, 근로(승진), 퇴직 등 고용 항목별 성비 및 격차를 자발적으로 공개하여 차별 개선을 유도
- 2023년 공공부문 성별근로공시제 시범사업 운영

기관형태	기관유형	남녀 근로자 채용비율(%)			남녀 근로자 수(명)			남녀 근로자 평균 근속연수(개월)			남녀 근로자 평균 임금비율(%)			남녀 임원 비율(%)			남녀 이직자 비율(%)			육아휴직 사용자 수(명)		
		합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	합계	남성	여성	남성	여성	
공공기관	기타공공기관	100	0	100	32	21.33	10.67	100	109	90	100	56.57	43.43	100	80	20	8.3	0	4	2	2	
공공기관	기타공공기관	100	0	100	51.67	24.5	27	113	122	105	100	54.05	45.95	100	100	0	4	13.8	7	0	7	
공공기관	기타공공기관	100	0	100	63.75	11.25	52.5	85	119	78	100	56.69	43.31	100	63.64	36.36	20	26	7	1	6	

➤ 블라인드 채용 및 채용절차법이 2017년 이후 대폭 개정되면서 공정 채용에 관한 문제 의식이 확산되었으나, 서류 전형까지 공정성은 확보되지만 면접 단계에서 차별 발생 사례

- ✓ 최종 면접 성비 공개 요구

동일 가치 동일 임금 (comparable worth)

- 한 회사 안에서 동일 가치에 해당하는 일에 대해 같은 임금을 주자
- 반대론자들은 도대체 동일 가치를 어떻게 파악할 수 있냐, 수요-공급 원리를 무시한다며 비판
- 찬성론자들은 직무분석을 통해 가능하다고 주장, 이미 급여 체계를 결정하는 방법으로 사용되고 있음.
 - ✓ 문제는 직무 평가의 성편향성 개입
 - ✓ 임금은 직무 분석뿐만 아니라 협상 과정에 의해서도 결정된다는 점.
- 벨기에, 정부가 산별 공동위원회를 구성하여 직무에 대하여 성중립적 평가기준을 마련
 - ✓ 상시고용 50인 이상 규모의 기업은 2년마다 성별 임금격차에 관해 집중조사를 하고 보고서를 작성하는데, 이 성별 임금격차 보고서를 기업 내 노사협의체(works council)에 제출
 - ✓ 2012년 제정된 임금격차법(Pay Gap Act)은 기업의 노사협의체가 제출된 보고서를 바탕으로 사내 직무 간 '동일가치노동' 및 동일임금 지급 여부에 대해 평가하고 필요시 성중립적 임금체계 반영을 위한 시정 계획을 세우며 임금협상에서 사측과 이에 대해 협상하도록 하는 의무를 부여

동일 가치 동일 임금 (comparable worth)

➤ 캐나다 온타리오주

- ✓ '동일노동 동일임금'이라는 평가 잣대만으로는 여성 다수의 직업이 직업과 일의 가치를 저평가받고 있는 문제를 해소할 수 없다는 동일한 관점으로 형평임금법(Pay Equity Act)을 1987년에 도입
- ✓ 형평임금법에 따라 근로자를 10인 이상 고용하는 온타리오주 내 기업의 고용주는 직무평가를 성중립적으로 하며 동일가치 직무에 대해 동일한 임금을 지급할 의무가 부여.

➤ 아이슬란드, 2018년 동일임금인증제

- ✓ 2017년 6월 통과, 2018년 1월 시행. 설명되지 않는 성별임금차이를 근절하고 노동시장에서의 성 차별을 종식시킴. 성 별, 민족성, 국적에 상관없이 전 직원에게 동일한 임금을 지급할 것을 선언
- ✓ 25인 이상 모든 기업에 동등급여프로그램(equal pay programmes) 시행 의무 부과. 2022년까지 기업 규모에 따라 단계적으로 이루어짐
- ✓ 기업들은 매년 세금 회계감사보고서를 제출할 때 동일임금을 증명하는 서류 제출, 이를 제출하지 않거나 성별임금차별이 발생할 경우 즉시 벌금이 부과

동일 가치 동일 임금 (comparable worth)

- 스위스, 2016년 성평등임금실천 헌장(공공분야 동일임금 헌장)
 - ✓ 헌장은 2016년 9월 연방의원 알랭 베르세와 지방의회 동료의원들에 의해 시작되었으며 지금까지 16개 주정부, 86개 코뮌, 그리고 연방 의회에서 서명함.
 - ✓ 50조원에 달하는 재정 규모와 53만 6천명의 정규직 노동자를 고용하고 있는 공공분야는 스위스 경제에서 중요한 역할을 담당하고 있음. 헌장에 서명을 하면 서 스위스 연방정부, 주정부, 코뮌은 사용자로서, 입찰자로서, 보조금 제공자로 동일임금의 지지를 선언함.
 - ✓ 2018년 유엔으로부터 동일임금 실천에 대한 책임 이행으로 지속가능목표 중 성평등 증진 공공행정 분야 에서 공공서비스상(2018 United Nations Public Service Award)을 받음

EU 성평등임금 관련 규정

- 1957년 로마조약: 성별에 따른 임금 격차 철폐를 회원국의 의무로 규정.
- 유럽연합 조약: 제2조와 제3조 제3항에서 여성과 남성의 동등 지위 보장을 위한 노력을 기본 과제로 설정.
- 2008년 및 2012년 유럽의회 결의: 동일임금 원칙 적용 방법에 대한 권고와 남녀 동일임금 원칙 제정.
 - ✓ 투명한 임금 체계 및 성중립적 직무 평가 도입 권장.
- 2014년 집행위원회 권고: 남녀 동일임금 원칙의 강화와 임금 투명성 제고를 위한 조치 제안.
 - ✓ 임금 정보 요청권, 회사 임금 보고, 임금 감사 및 단체 교섭 등 실행 권장.
- EU 행동계획 2017-2019: 여성의 시간당 임금이 남성보다 16% 적음을 지적하며 성평등을 유럽 연합의 기본 가치로 강조.
 - ✓ 동일임금 원칙 실현을 위한 도전 과제로 노동 시장의 직종 분리, 성 고정관념, 투명성 부족을 언급.
 - ✓ 구체적인 8가지 우선 정책 과제 제시.

미국, 임금 투명성 정책

- 미국에서는 주와 지방에서는 고용주가 자신의 임금을 공개하거나 다른 사람의 임금에 대해 논의하거나 직원의 임금에 대해 문의하는 직원에게 어떤 식으로든 보복하는 것을 금지하는 ‘임금 투명성’ 법령을 통과시켰으며, 몇몇 주에서는 취약 계층의 임금을 낮추는 관행인 과거 소득에 근거한 급여 제안을 금지하는 여러 ‘급여 이력 금지’(salary history bans) 법률도 통과 (American Association of University Women 2019).
- 이러한 법은 대부분 비교적 최근에 통과되었기 때문에 그 영향에 대한 증거는 아직 부족.
 - ✓ 그러나 2007년 덴마크의 임금 투명성 법은 성별 임금 격차를 7% 감소시키는 결과를 가져왔다고 함(Bennedsen 외. 2019).

노동기본권 보장

- 근로시간 규율 5인 미만 사업장 확대 적용
 - ✓ ‘근로기준법’상 여성노동자 보호 관련 일부 조항은 상시노동자 5명 미만 사업장에 대해서는 적용 제외
 - 일부 조항: 유해·위험사업 사용금지(제65조제2항), 야간근로 및 휴일근로 제한(제70조제1항), 생리휴가(제73조), 육아시간(제75조)
- 최저임금을 인상하거나 근로자의 단체 교섭 능력과 적용을 향상시키는 법제도는 남성 임금에 비해 여성의 임금을 향상시킴.
- 비전형 근로자 고용 보호와 최저 근로기준 보장
- 가정과 노동시장에서 협상력 강화
 - ✓ 가시적이고 실현 가능한 대안이 있어야 의미 있는 선택을 할 수 있음.
 - ✓ 사회제도가 구성원의 협상력에 영향 (젠더 특수 환경 척도 gender-specific environmental parameter) (Folbre, 2020)
 - ✓ 여성 집중 직종의 여성 노동자 이해 대변 강화 (조혁진 외, 2020)
- 새로운 법제도 도입 뿐만 아니라 기존 법제도와 정책의 강력한 집행과 보편적 적용이 필요

근로시간 단축 vs 유연화

- 근로자의 시간주권 보장을 위한 법제도적 정비가 필요함.
 - ✓ 근로시간대, 근로스케줄 등에서 근로자가 자신의 시간 이용을 통제할 수 있는 권리 보장
 - ✓ ‘가족 안에서의 지위에 따른 차별’이 없도록 일터는 근로시간 조정에서 근로자를 배려해야
 - 가족 돌봄 책임을 이유로 해고된 사건의 최근 대법원 판결(주식회사 맥서브 사건, 대법원 2023. 11. 16. 선고 2019두59349 판결)
 - 돌봄을 이유로 한 초번 근무 제외 요청, 공휴일 근무일에 연차 사용 요청을 서면으로 명시적으로 하였다가 결국 본 채용이 거부된 사례
- 근로시간 단축의 방식
 - ✓ 주당 근로시간 길이에 초점을 두는 근로시간 단축, 예를 들어 3일 10시간, 4일 8시간, 4일 10시간 등과 같은 집약근무제나 선택근로제는 남성중심적인 근로시간체제일 수 있음(Beechey and Perkins, 1987).
 - ✓ 일과 돌봄 양립을 위한 근로시간체제는 일일 근로시간 단축이 더 중요함.
 - 5일 6시간 근무, 근로시간대 조정, 연속 11시간 휴식시간 등
- 근로시간 단축과 유연화가 여성 고용률과 임금 격차에 미치는 영향
 - ✓ 고용률은 증가시키나, 근로시간 차이로 인한 임금 격차 확대?

돌봄경제-육아휴직

- 육아휴직 등 활용 여건 개선 및 활성화
 - ✓ 육아휴직의 소득대체율 증가는 부모가 자녀를 직접 돌보는 선택에 대한 경제적 유인을 제공하는 것은 분명하나, 실질적으로 육아휴직 제도를 이용할 수 있느냐의 여부는 근로자의 개인의 선택을 넘어서는 고용관계와 사업장의 환경적 특성이 크게 작용함. 모성보호 제도가 상대적으로 고소득 고용안정 계층에게 유리한 육아 지원 제도로 작동하고 있음.
 - ✓ 육아휴직 제도의 정책 목적: 보편적인 부모급여/아동수당과 같이 고용유지 보장 목적과는 무관한 가족소득 지원 정책으로 제도 성격이 변모하는 듯함.
 - 특수형태근로자, 예술인 등 육아휴직의 보편적 사용을 위한 자격자 범위 확대를 위한 자원/기금 개편 필요
 - 임금근로자가 아닌 '일하는 사람'의 보편적 권리로 정착이 필요하나 경력 단절 예방효과를 제고해야 함.
- 대기업 사용 편중 해소
 - ✓ 중소기업의 인력 활용 여력 부족으로 인한 문제인지, 중소기업 근로자의 상대적 낮은 임금 수준으로 인한 것인지
- 육아휴직 기간 확대
 - ✓ 육아휴직 도입의 여성 고용 효과에 대해서는 대체로 긍정적이라는 연구 결과가 보고되고 있지만, 육아휴직 기간과 동일직장 복귀의 관계에 관한 연구는 다소 혼재된 결론을 도출 (Baker and Milligan, 2008; Schönberg, 2007)

ILO가 제안한 돌봄 경제 정책 5R 프레임워크

2024년 제112차 총회에서 채택된 “괜찮은 일자리와 돌봄 경제(Decent Work and Care Economy)” 결의안

인정(Recognize)

- 돌봄 노동의 가치를 사회적으로 가시화하고 인정하는 것이다.
- 이를 위해 무급 돌봄 노동의 경제적 가치를 측정하여 국가 통계에 포함시키고, 돌봄 노동의 사회적 중요성에 대한 대중 인식 캠페인을 실시하며, 돌봄 노동자의 숙련과 전문성을 공식적으로 인정하는 자격 체계를 수립하는 등을 제안한다.

감소(Reduce)

- 무급 돌봄 노동의 부담을 경감시키는 것이다.
- 이를 위해 공공 인프라 개선을 통한 가사 및 돌봄 노동 시간 단축, 노동 절약형 기술과 가전제품에 대한 접근성 향상, 그리고 유연한 근무 제도 도입을 통한 직장 돌봄 책임의 균형 촉진 등의 방안을 실행할 수 있다.

재분배(Redistribute)

- 돌봄 책임을 사회 구성원들 간에 더 공정하게 분배하는 것이다.
- 이를 위해 부모 휴가 정책 개선을 통한 남성의 돌봄 참여 장려, 공공 돌봄 서비스 확대, 그리고 가정 내 돌봄 책임의 공평한 분담을 촉진하는 교육 프로그램 실시 등의 방안을 고려할 수 있다.

보상(Reward)

- 이를 위해 돌봄 노동자의 최저 임금 보장 및 임금 수준 개선, 돌봄 노동자에게 사회보장 제도 확대, 그리고 돌봄 노동자의 경력 개발 기회 확대 등의 방안을 실행할 수 있다.

대표성(Represent)

- 돌봄 노동자들의 목소리를 정책 결정 과정에 반영하는 것이다.
- 이를 위해 돌봄 노동자들의 노동조합 결성과 단체 교섭권 보장, 돌봄 정책 수립 과정에 돌봄 노동자들의 참여 보장, 그리고 돌봄 노동자들의 권리와 이익을 대변하는 전문 기관 설립 등의 방안을 고려할 수 있다.

자원(Resource)

우리의 과제

➤ 인정(Recognize)

- ✓ 통계청이 무급 돌봄 노동의 경제적 가치를 측정하고 있지만 숫자 생산을 위한 작업에 그치고 있다.
- ✓ 그러나 정책 수립의 기초 자료로서 돌봄 노동을 공식적으로 인정하기 위해 가족 돌봄 지원의 방식과 수준 등 정책을 입안할 때 측정의 결과물을 보다 적극적으로 활용할 필요가 있다.

➤ 감소(Reduce)

- ✓ 이와 관련한 기술과 제도가 도입되었지만 고용안정이 보장된 근로자에게 혜택이 집중되는 일·가정 양립 정책은 여성과 남성, 정규직과 비정규직, 저소득 가구와 고소득 가구 간 갈등을 심화시키고 있다.
- ✓ 최근 발전하고 있는 인공지능과 로봇이 돌봄 부담을 완화시킬 수 것이라는 기대를 받지만, 돌봄 분야 기술은 경제력에 따른 기술 접근성에서 불평등을 심화시킬 가능성도 있다.
 - 지역사회통합돌봄과 같이 지역에서 오랫동안 노인이 생활할 수 있도록 인공지능이나 소셜 로봇 등 활용을 위한 연구 개발과 제도 구축이 활발한데, 기술이 인간의 돌봄 노동을 감소시킬 것인지, 다른 방식으로 재조직할 것인지에 더 많은 관심이 필요하다.

우리의 과제

➤ 재분배(Redistribute)

- ✓ 돌봄의 비용 증가를 우리는 사회경제적 취약 계층인 여성이나 이주 노동자에게 낮은 임금을 지급하는 것으로 해결해왔다.
 - 필리핀 가사노동자와 같이 해외 인력을 돌봄 시장에 투입하는 해결책은 단기적으로 임기응변은 될 지언정 장기적으로는 위기를 지연시킬 뿐이다.
 - 돌봄 노동자의 수입은 무엇보다 돌봄을 조직하고 공급하는 자생적인 공동체의 생성과 발전을 가로막는다.
- ✓ 필리핀 가사노동자에게 최저임금보다 적게 주자는 정치인들의 목소리는, 돌봄 노동이 생산하는 사회경제적 가치가 아니라 ‘누가’ 그 일을 하느냐로 돌봄 노동의 가치를 환원시킨다는 점에서 경계해야 한다.
- ✓ 돌봄 노동의 가치가 하락하는 한, 저임금 일자리를 회피하려는 동기는 커져 가고 사회구성원들 간의 공평한 돌봄 분배는 어려워질 것이다.

우리의 과제

➤ 보상(Reward)

- ✓ 우리 사회의 돌봄의 사회경제적 가치와 생산성에 대한 편협하고 부당한 인식은 돌봄 일자리와 서비스 정책의 밑바탕에 자리하고 있다.
- ✓ 돌봄은 그 사회경제적 가치를 온전히 평가하기 어려운 공공재이다. 공공재의 가치이자 편익은 직접 생산하고 소비한 개인을 넘어, 잠재 성장률이나 고용율의 증가로 환원할 수 없는 사회 전반에 걸친 편익을 창출한다.
- ✓ 돌봄의 편익은 오랜 시간이 지난 이후에야 나타나고 장기에 걸쳐 창출되므로, 그 진정한 가치는 과소평가되기 쉽다. 가치가 과소평가되므로 돌봄 노동에 대한 응당한 보상은 이루어질 수가 없다. 단기적인 투입 대비 산출 관점에서 측정하는 일반적인 '생산성' 개념으로 돌봄 노동의 보상을 결정해서는 안 될 것이다.

➤ 대표성(Represent)

- ✓ 특히 돌봄 노동자들은 대표성 확보에 있어 여성 지배 직종, 재가 노동, 공공부문 일자리 등 여러 구조적 어려움에 직면해 있다.
- ✓ 경제사회노동위원회가 구성을 시도한 '사회적 돌봄 의제 위원회' 와 같은 사회적 대화 창구 마련과 참여 (마경희(2021), 돌봄 노동 관련 사회적 대화의 필요성과 구체적 방향, 경제사회노동위원회 여성위원회 토론회 (2021.7.7))

사회경제적 환경 변화와 여성 노동

➤ 기후 위기와 탄소 중립

- ✓ 친환경 기술이나 지속가능한 산업으로의 전환은 새로운 일자리 창출, 신기술 습득이나 직업 전환의 필요성 야기
- ✓ 전환정책에 여성 참여 및 대표성 확보, 폐쇄산업의 노동자 재분배 정책에 여성 노동자 포함, 신규 산업의 일자리 기회 접근성에 여성 고려 포함 등이 고려되어야 함.
- ✓ 소비 영역에서 무급 가사 노동 증가와 분배 문제

➤ 저출산 고령화와 이주 노동

- ✓ 돌봄 서비스에 대한 수요가 증가가 저렴한 가격의 이민 노동 수입 요구로 연결. 필리핀 가사서비스 노동자 수입을 시작으로 돌봄 분배와 여성 노동시장 참여에서 이질성 심화
 - 돌봄 노동의 저평가 강화, : 성별 직종 분리 심화, 임금 하락과 노동조건 악화, 성별 임금 격차 확대

사회경제적 환경 변화와 여성 노동

➤ 디지털 전환

✓ 일자리의 양과 직무/숙련 재구조화와 그로 인한 임금 변화

- 고소득 국가에서 자동화 위험이 높은 일자리의 비율이 여성의 경우 7.8%로, 남성(2.9%)의 두 배 이상인 것으로 나타났음. 사무직, 고객 서비스직 등 생성형 AI의 영향을 크게 받을 것으로 예상되는 직종에 여성 노동자의 비율이 높기 때문임. (ILO(2023) 'Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality')
- 생성형 AI 부문에서는 기술 산업 전반에 비해 성별 불균형이 더 심하고 임금 격차가 확대되고 있음 .
- 여성 노동자들의 재교육과 기술 향상을 위한 지원, AI 기술 분야에서의 여성 참여 확대 필요

기술 혁신과 노동시장 성평등

➤ 플랫폼 노동의 성불평등

- ✓ 플랫폼 노동은 젠더 불평등을 개선하고 변형시킬지 혹은 악화시킬 것인가.
- ✓ 플랫폼 노동의 긍정적 측면에 주목하는 사람들은 플랫폼 노동이 취약 집단에게 소득을 창출할 수 있는 쉽고 덜 차별적인 접근을 제공함으로써 ‘사회적 평등’의 기능을 할 수 있다고 주장, 공간적, 시간적 유연성이 필요한 돌봄 책임이 있는 저학력 여성은 특히 플랫폼 노동에 참여할 유인이 강함.
- ✓ 크라우드워크 플랫폼의 성별임금격차 연구, 여성은 진입은 용이하지만 소득에서는 남성보다 낮음. 여성은 남성의 82% 소득 (Brendan and Craig, 2019; Adams-Prassl and Berg, 2017; Barzilay, 2019)

➤ 젠더 편향성 내지는 성차별적 의사결정이 지속 등장

- ✓ 일부 회사에서는 면접에서 AI를 활용해 응시자를 선별 (아마존 사례)
- ✓ AI는 스스로 학습하는 딥러닝 특성상 의사결정 과정을 알 수 없다는 ‘블랙박스’가 존재
- ✓ 기존 데이터의 학습에 의해 알고리즘을 생성·발전시키므로 기존 데이터에 내재된 편향과 차별이 그대로 알고리즘에 구현돼 기존의 차별이 강화되더라도 블랙박스로 인해 법·제도적 통제가 불가능

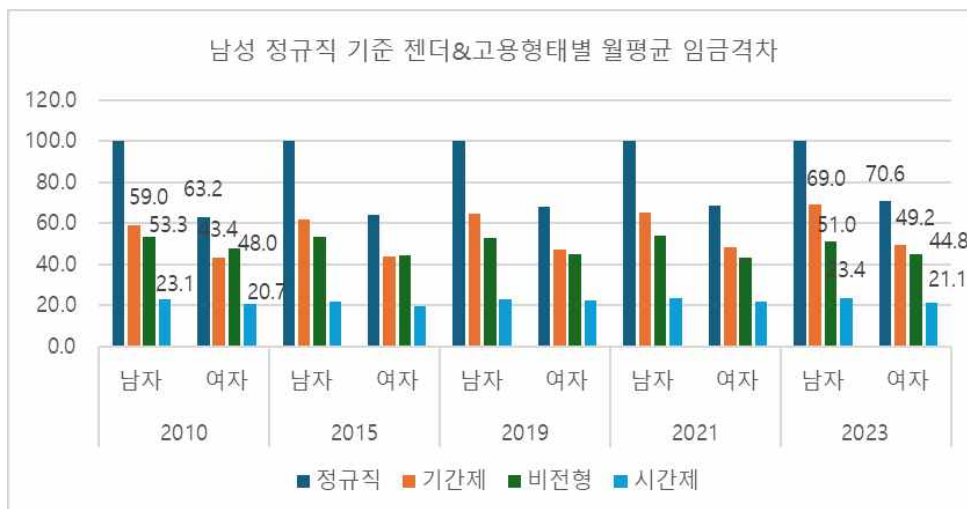
감사합니다

토론문

“여성노동시장 성평등 과제”에 대한 토론

권현지(서울대학교)

- 발제는 여성노동시장 상황 변화와 노동시장 정책, 그리고 디지털 및 탄소중립 등 전환 경제의 전개에 따른 미래 성평등 함의에 대한 문제제기에 이르기까지 여성노동시장 성평등 현황과 과제를 폭넓게, 그리고 통찰력있게 다루고 있음.
- 발제자의 분석과 과제 도출에 전반적으로 동의하며, 특히 직접적, 가시적 여성 차별효과보다 비가시, 비공식성에 기반한 차별이 더 중요하게 대두되고 있는 상황에서 보다 구체적이고 세밀한 접근이 필요하다는 데 의견을 같이 함. 이에 적극적 조치를 포함한 기회균등정책, 임금형평성 제고 정책, 노동기본권 강화 정책, 근로시간 단축 및 필요에 따른 유연근로시간 정책, 돌봄 경제 구축 등 제기된 다차원적 정책 전개의 필요성에 대해서도 크게 공감.
- 여기에 저자도 이미 중요하게 다루어 온 한두가지 고려사항을 덧붙이고자 함.
- 첫째, 다른 여러 저작에서 발제자의 주요 논점인 젠더와 다른 주요 사회범주 간 교차성에 대한 보다 적극적인 고려가 필요하다는 점임. 한국에서 해소되지 않고 있는 분절 노동시장에 의한 노동자의 계층적 구조화는 평균적인 젠더 격차에 대한 이해를 넘어서는 보다 면밀한 분석을 요구하고 있음.
- 일례로, 젠더 임금 격차는 지난10-20년간 꾸준히 완화되어 왔지만, 아래 그림을 참조하면, 격차 완화를 주도한 부분은 주로 정규직이라는 점을 알 수 있음. 비정규직 중 어느 정도 제도의 영역 내에 놓여 있는 기간제의 경우 남성 정규직과 격차를 다소 줄여 왔지만, 비전형노동자와 최근 크게 증가한 시간제의 경우 지난10여년간 남성 정규직과 격차를 줄이지 못했음을 볼 수 있음.



- 이 문제는 일-생활 영역과 불평등에도 공히 적용됨. 한국의 이중노동시장 구조 속에서 일-가족 양립제도, 모성보호제도가 발전할수록 이중격차도 심해지는 상황: 특히 제도적 지원이 부재하거나 부족한 저임금 일자리의 여성들의 결혼, 출산 결정이 크게 제약받는 일-가족 양립의 계층 격차 및 계층화된 일가족 양립 정책이 다시 저소득 여성의 경제적 기회와 생애소득에 악영향을 미치는 구조의 단절이 중요.
- 저소득층의 경우 돌봄서비스의 구매, 공공돌봄서비스에 대한 접근이 제약되어 소득계층이 낮을수록 돌봄 부담이 커지는 양상; 중산층 중심의 보육시설 운영 규범으로 저소득층 자녀들의 주 양육자가 돌볼 여건이 되지 않음에도 불구하고 어린이집에서 조기 하원하여 저소득층 가구 내 영유아 돌봄공백 문제가 심각하다는 연구도. 한 패널데이터 분석에 따르면, 상위4분위 소득과 출산력 간의 정의 관계, 그리고 소득집단 간 출산 확률의 차이의 대부분은 모성보호제도 대한 접근성 차이로 설명될 수 있음을 보여줌(Chung & Lee 2022). 이는 일-가족 양립제도의 제한적 성공과 고소득계층 편의를 함의함. 출산에 따른 이탈 역시 노동시장 위치에 따라 달라지고 이에 따라 다시 계층격차의 차이로 연결됨.
- 노동시장 성평등과 가족 내 돌봄의 성평등을 연결시키고 계층형평성을 높일 수 있는 정책들과 그러한 정책들을 개발할 수 있는 근거 지식들이 더 많이 축적되어야 할 것. 이때 여성 내 이질성이 심화되고 있는 상황에서 여성 평균을 대표 모수로 삼는 연구와 정책보다 노동시장 위치의 실제 맥락이 반영된 연구 및 정책이 요구됨.
- 둘째, 연령 집단의 특성 역시 더 구체적으로 고려될 필요가 있음. 한국의 젠더레짐은 빠르게 노동중심적-보수주의(pro-work conservatism) 체제로 이행해 옴. 다시 말하면 보수주의 젠더 규범이 가족과 조직에서 온존하는 가운데 소득노동의 의무가 여성을 포함한 전체 노동력에 보편적으로 요구되는 상황임. 경찰 조사에서 '그냥 쉽'의 이유로 육아를 짊어지는 비중이(물론 출산 저하로 인한 육아 수요가 축소된 점도 고려되어야 함) 체계적으로 낮아지고 있음. 이에 덧붙여 청년층을 중심으로 능력주의 담론 역시 빠르게 수용/제화되면서 구조화된 젠더 격차보다는 메리트, 즉 인적자본에 기반한 차이가 격차를 설명한다는 논리가 우위를 점하는 경향. 특히 디지털화를 비롯한 환경변화로 전문직 중심의 직종구조 변화는 능력주의에 대한 믿음을 강화하는 경향임. 최근 결혼과 출산의 지연은 다양한 사회환경에 영향을 받고 있지만, 노동중심보수주의체제와 능력주의적 믿음의 강화와도 긴밀히 연결되는 현상으로 볼 수 있음. 젊은 층 전문-관리직 중심의 일중심 문화의 확산과 가족 형성 지연은 30대 여성의 고용률 상승과 연령그룹별 M자형 고용패턴을 완화하는데도 기여함. 여성 중 고용정체/감소를 보이는 집단은 40대로 빠르게 이동. 고용 정책 역시 30대까지 여성의 직장내 젠더평등을 정착시킬 수 있는 실질적 방안과, 40대 경력 일시 단절의 영향력을 최소화할 수 있는 구체적인 방안, 50-60대 돌봄 부문의 여성 계도화에 대한

정책 방안이 세대간 연계성을 고려한 통합적 시각에서 세부적으로 구축되어야 함.

- 관련해, 발제자가 여기에서 강조하고 있지는 않은 직장내 젠더화된 조직문화 및 관행의 변경에 대해서도 훨씬 세밀한 정책도구가 개발되어야 할 필요가 있음. 발제자가 보여주고 있듯이, 직종 분리의 양상은 남성 집중 부문의 집중성이 다소 완화되고 있는 반면, 여성 집중 부문의 집중성은 오히려 강화되고 있음. 우선 돌봄 부문과 같이 여초 부문에서 진행되어 온 계토화는 젠더 임금 격차의 유지-확대 경향에 기여하고 있음. 이는 발제자가 지적하듯이 돌봄부문 노동의 절하된 가치를 복원하는 노력의 중요성을 강조하게 함. 비단 발제자가 강조한 돌봄 부문 뿐 아니라, 여성부문의 계토화는 콜센터와 같이 자동화/인공지능의 도입에 따른 상담 등 일의 고도화가 임금 및 보상의 제고로 연결되지 않고 있는 대면-비대면 서비스에도 공히 적용될 수 있어 직무 가치의 복원과 임금 연계는 중요한 당면과제임. 한편, 남성부문의 여성 진입이 꾸준히 확대되고 있어 조직내 남성 중심성이 약화되고 있다는 주장과 연결될 수 있는데, 실제 조직내 젠더 규범과 젠더 문화에 대해서는 훨씬 미묘하고 세부적인 접근, 이를 위한 조직내 여성 대표성을 제고하는 다각적인 정책이 필요함. 예를 들면 주요 의사결정 구조인 이사회에 사외이사의 여성 비중은 높아졌지만, 조직내부 출신 여성 이사의 비중은 수년째 제자리걸음 중임. 또, 여성 비중과 관련해서도 중분류 단위로 자세히 따져볼 필요가 있음. 최근 토론자의 한 조사연구에 따르면, 노동시장의 전 영역에 걸쳐 그 중요성이 급격히 커지고 있는 SW 전문개발자 직종의 경우 여성이 차지하는 비중은 크게 변화하지 않고 있음. 2022년ICT 분야의ICT전문인력 중 여성이 차지하는 비중은19.8%에 불과하고, 이 비중은2018년에 비해 이들 전문 인력 전체가5만6천여명 증가하는 와중에도 전혀 변화하지 않음. 비ICT 분야까지 포괄한ICT 전문인력의 여성 비중은 해당 기간 오히려21.8%에서20.5%로 축소됨. 역시 이 부문의 강력한 남성 중심 메리트크라시에 대한 믿음, (유연한) 장시간 노동 문화가 여성의 접근성을 낮추고 있는 것으로 판단됨. 노동시장 이전 단계에서부터 조직문화, 유연근로시간레짐의 재구축에 이르기까지 종합적인 정책설계가 필요함.
- 발제자가 언급한, 국제적으로 확산되고 있는 성평등임금공시제도 및 임금 투명성 정책이 한국적 맥락에서 고도화되어야 할 필요가 있음.
- 이 밖에도 여러 정책 과제가 제시되고 있는데, 이에 대한 전략적 우선 순위 설정 혹은 정책 연계성을 고려한 핵심 타겟정책 설정 어떻게 이루어질 수 있을지 검토가 필요함.

악화되는 돌봄, 그리고 새로운 위협들

배진경(한국여성노동자회 대표)

1. 2030여성에게 노동이란

- 과거 여성의 노동시장 참여 자체에 의미를 두고, 성평등 실현의 단서를 찾았음. 허나 현재 여성에게 노동이란 삶을 꾸려가기 위한 당연한 생존수단으로 인식. 선택이 아닌 필수. 특히 2030여성들에게 있어 이러한 흐름은 두드러짐. 30대 여성 고용률은 2015년 56.9%에서 2023년 68%로 가파르게 증가. 2030여성들은 생애 계획을 수립할 때 직업을 갖고 경제적으로 자립하는 것을 당연한 경로로 설정.
- 90년대생 실태조사¹⁾에 따르면 이들은 일을 중심에 두고 미래 삶을 기획하고 있으며, 이들에게 일은 경제적 자립을 위한 일차적이고 기본적인 도구일 뿐만 아니라 일을 중심으로 존재가치를 찾고 있음. 하지만 노동시장은 2030여성들에게 너무도 가혹함. 잦은 야근과 주말 근무 등 장시간 노동·저임금·노동 권리 위반 등 기본이 지켜지지 않는 근로 조건, 회식자리 술 강요·재롱과 애교 요구 등 구태의연한 조직문화와 관행, 시대착오적 성차별적인 직장 관행, 비민주적이고 강압적인 상사의 괴롭힘, 부당한 업무지시와 인격적 무시. 이런 “쌍팔년도식 직장 환경” 속에서 2030여성노동자들은 살아남기 위해 애를 쓰고 있음.

2. 돌봄 위기의 대한민국

1) ILO가 제안한 돌봄경제정책 5R 프레임워크에 비추어 본 한국

- 인정, 감소, 재분배, 보상, 대표성이라는 ILO의 제안은 한국사회의 문제점을 고스란히 드러냄.
- 인정, 보상 : 대부분 사회서비스로 운영되고 있는 한국의 돌봄노동은 국가가 그 임금을 정하고 있음에도 불구하고 저평가를 통해 저임금의 시간제 호출노동으로 운영하고 있음. 경력에 따른 인정은 커녕 단기계약의 남발로 현재의 일자리도 불안한 실정임. 날로 변형되어 가는 고용형태로 인해 노동법의 적용을 벗어나는 노동자들이 증가하고 있음. 이들을 위한 사회보험 일부 적용 방안 등이 사회적으로 논의되고 있으나 이러한 논의에서조차 완벽하게 벗어나 있는 노동자는 가사노동자임. 가사근로자법이 제정되었으나 공인된 제공기관에 등록된 노동자에게만 적용되는 법

1) 최혜영, 박선영(2021), '90년대생 여성노동자 실태조사 : 유예된 미래, 빈곤을 만드는 노동', 한국여성노동자회, p.53

이라 본 법의 적용을 받지 못 하는 노동자들을 위한 보호방안이 필요하나 어디에서도 이런 논의는 진행되지 않고 있음. 오히려 정부는 돌봄노동의 가치를 인정하기는 커녕 더욱 심각한 저평가를 통해 돌봄노동의 임금을 저하시키려는 시도를 하고 있음.

- 감소, 재분배 : 한국사회에서 있어서 감소의 핵심은 노동시간 단축. 현재와 같은 장시간 노동 구조 아래서 돌봄노동은 성차별을 조장하는 근본적 원인이 될 수밖에 없음. 24시간 회사의 명령에 대기상태로 있을 수 있어야 하는, 돌봄의 책임에서 벗어난 무임승차자만이 노동자로 인정받는 장시간 노동 구조 아래에서는 돌봄을 전담하는 이가 필요하게 됨. 지금껏 남성생계부양자이데올로기가 힘을 얻을 수 있는 이유는 이런 구조였기 때문임. 허나 지금은 남성 혼자 생계를 부양하기 어렵고, 여성에게 임금노동과 돌봄노동 모두를 요구하는 현실임. 이런 구조 아래서 돌봄은 모두의 책임과 권리로 재구성될 수 없음. 표준노동시간의 단축을 통해 전체적인 노동시간을 줄여 모두가 노동자-돌봄자-시민으로서 역할할 수 있는 구조가 필요. 그 아래서만 돌봄노동은 누군가에게 떠넘겨지지 않는 모두의 권리이자 책임으로 재분배될 수 있음.
- 대표성 : 영세민간업체의 난립으로 인한 노동자의 개별화는 노동자 조직화에 악조건으로 작용함. 돌봄의 대부분이 민영화된 현실에서 업체간 경쟁의 심화는 노동자들의 권리를 제대로 지키기 어려운 구조로 작동함. 이용자의 성희롱을 기관에 호소하여도 기관은 이용자를 잃을까 걱정하여 제대로 대응하지 않음. 성희롱을 상습적으로 일삼는 이용자라 하더라도 노동자를 바꾸어 가며 배치할 수밖에 없으며 성희롱 이용자임을 알면서 일을 나갈 수밖에 없는 현실임. 또한 요양보호사의 임금을 결정하는 장기요양위원회의 회의 결과는 공개되지 않으며 본 위원회에 노동자들의 참여가 보장되지 않고 있음. 이는 법개정이 필요함.

2) 돌봄노동 저평가와 차별을 조장하는 이주가사돌봄노동자 시범사업

- 오세훈 서울시장의 이주가사노동자 인권 침해국인 싱가포르와 홍콩의 사례를 들면서 유사한 방식으로 이주가사노동자 도입을 주장하였음. 최저임금 미만의 저임금과 노동법 적용 제외를 주장하며 시범사업을 추진. ‘이주 가사·돌봄노동자 시범사업 저지를 위한 공동행동’은 필리핀 가사관리사 도입 사업의 문제점을 다음의 아홉가지로 정리한 바 있음. ▲이주노동자를 싼 값에 부릴 수 있다는 프레임은 인종, 국적 차별 ▲사업장 변경이 허가되지 않는 E-9비자는 강제노동을 야기 ▲돌봄 공공성 해체와 돌봄 양극화를 가져올 것 ▲전문화된 가사돌봄노동을 위협함과 동시에 돌봄노동의 저평가를 불러올 것 ▲가사·돌봄노동을 좋은 일자리로 만들어야 할 정부의 책임 방기 ▲노동시간 단축, 일·생활균형 제도의 근본적 해결책을 외면한 정책 ▲저출생 문제를 맞벌이 부부의 육아 문제로 납작하게 만들어 버리는 것 ▲고압적으로 밀실 진행하는 정책 ▲이주 여성에 대한 낙인과 차별을 확대하고 사회갈등을 확산하는 정책▲이주노동자를 싼 값에 부릴 수 있다는 프레임은 인종, 국적 차별 ▲사업장 변경이 허가되지 않는 E-9비자는 강제노동을 야기

▲돌봄 공공성 해체와 돌봄 양극화를 가져올 것 ▲전문화된 가사돌봄노동을 위협함과 동시에 돌봄노동의 저평가를 불러올 것 ▲가사·노돌봄노동을 좋은 일자리로 만들어야 할 정부의 책임 방기 ▲노동시간 단축, 일·생활균형 제도의 근본적 해결책을 외면한 정책 ▲저출생 문제를 맞벌이 부부의 육아 문제로 납작하게 만들어 버리는 것 ▲고압적으로 밀실 진행하는 정책 ▲이주 여성에 대한 낙인과 차별을 확대하고 사회갈등을 확산하는 정책.

- 현재 시범사업이 진행되고 있으나 교육기간의 임금 미지급 논란, 충분한 노동시간 확보가 어려워 낮은 임금이 예정되어 있는 문제, 강남을 중심으로 하는 이용자 가정에 파견하기 위한 비싼 숙소, 통금 강요, 노동자에 대한 외부 접촉 차단 등의 이슈로 사회적 논란이 제기되고 있으며 이미 2명의 노동자가 이탈하였음. 업무에 대한 혼란도 심각함. 보육사(케어 기버) 자격으로 입국한 필리핀 노동자들에게 육아와 가사노동을 동시에 요구하고 있음. 이미 국내 돌봄시장은 육아와 가사관리가 분리되어 운영되고 있지만 이를 동시에 요구하는 등 국내 시장에서의 혼란마저 초래하고 있음.
- 시범사업이 채 끝나지도 않은 상황에서 차년도에 1천 2백명의 가사노동자를 추가도입하겠다, 유학생과 이주민의 가족 5천명을 비공식 돌봄노동자로 도입하겠다는 등의 저출산고령사회위원회의 성급한 발표가 있었음. 이는 한국의 돌봄 노동에 대한 저평가를 더욱 악화시키며 이주노동에 대한 차별을 고착화할 우려가 매우 높음.
- 이러한 정책 뒤에는 여성의 노동과 돌봄노동에 대한 저평가, 이주노동에 대한 차별적 관점 등이 도사리고 있음. 돌봄시장에 노동자가 부족한 이유는 저임금과 불안정한 노동, 과중한 업무강도 등으로 인해 나쁜 일자리로 인식되기 때문. 돌봄이 사회서비스로 도입될 초기만 해도 40세 이하 노동자가 64%를 차지하였으나 2021년 22.8%로 감소. 반면 60세 이상은 1.8%에서 25.3%로 큰 폭으로 증가²⁾. 돌봄노동자의 고령화 추세는 젊은 층이 미래를 볼 수 없는 일자리라는 의미. 돌봄노동이 좋은 일자리가 되지 않는 이상 돌봄노동자의 부족 상황은 달라지지 않을 것임. 하지만 정부는 이런 상황에도 불구하고 현재의 불안정한 저임금의 일자리를 이주 노동자를 도입해 유지, 지속하려 하고 있는 것임.

3) 공공돌봄의 축소, 삭제

- 민영화된 돌봄의 공공성을 확보하려는 목적으로 사회서비스원이 운영되고 있었으나 정부가 바뀌면서 사회서비스원이 사라지고 있음. 서울시는 조례폐지를 통해 서울시사회서비스원을 폐쇄. 서울시사회서비스원은 시급제 호출노동으로 운영되던 시스템을 변경하여 노동자를 월급제로 고용하고 민간업체에서 서비스제공을 기피하던 중증이용자 등에 대한 서비스를 지원해 왔음. 서울시는 노동자들이 일은 편하게 하면서 임금만 높게 받아간다는 억지 주장을 하였음. 사회서비스원

2) 양난주(2024), '사회서비스 분야 돌봄노동자의 저임금 : 원인과 해법을 찾아서', 성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회 자료집, 여성노동연대회의, p.55

을 신속하게 폐쇄한 서울시는 9월 9일 ‘공공서비스 공공성 강화계획’을 발표. 하지만 본 정책은 이름과 달리 공공성의 의미를 찾아보기 어려움. 직접 서비스 제공은 모두 민간에 맡기고 공공은 ‘조정자’, ‘지원자’ 역할에 머무는 것이 골자. 민간에서 기피하거나 어려워하는 서비스를 잘 챙겨서 적극적으로 할 수 있도록 지원하고 관리하는 것이 공공성이라고 설명하고 있음. 서울시는 서울시사회서비스원을 실패한 정책이라고 단정짓고, 공공의 역할을 왜곡하여 주장하고 있는 것.

3. 새로운 위협, 페미니즘 사상검증

- 2016년 넥슨사 게임의 성우가 페미니즘을 응원하는 티셔츠를 입은 사진을 트위터에 게시하고 일부 게임이용자들에 의해 사이버 불링을 당함. 이들은 회사를 상대로 성우 교체를 요구하고 넥슨은 급히 해당 성우를 교체했다는 공지 및 사과문을 게재함. 이후 이들 여성혐오 세력들은 작가들의 SNS를 검열하여 페미니즘 성향을 나타내는 이들에 대한 사이버 불링과 이들의 작업물 교체 및 계약해지, 해고를 지속적으로 요구하였음. 처음 게임업계에서 시작된 이러한 페미니즘 사상검증은 콘텐츠 업계로 퍼져나갔고, 지금은 정부와 제조업체들까지도 이들의 요구에 굴복하고 있는 실정임. 특히 각종 홍보물 등에 그려진 집게손가락 모양에 대한 이들의 사이버 불링과 과도한 문제 제기가 도를 넘고 있는 실정임. 실제 남성 창작자에 의해 그려졌음에도 불구하고 SNS를 검열하여 페미니즘 성향을 드러낸 다른 여성 창작자의 작업물이라며 집중 공격하고 있는 실정임. 이는 남성혐오가 아니라 여성혐오임. 업체는 이들의 요구에 부화뇌동하며 여성창작자에 대한 채용과정에서의 페미니즘 사상검증, SNS 검열, 일상의 감시를 이어가고 있는 실정임.
- 지난 8월 이러한 사건에 대응하려 용기를 낸 피해자가 명예훼손 등으로 가해자를 고소한 건에 대해 서초경찰서는 가해자의 범죄를 “무례하고 조롱 섞인 표현”으로, 피해자의 말은 “비판받을 만한 행동”으로 표현하며 불송치 결정서를 보냄. 불송치 사유로 밝힌 내용 중에는 “현재 대한민국에서 ‘집게손가락 동작’을 기업 광고에 사용하는 것은 금기시 되는 것이 현재의 풍토이다”, “고소인 또한 이전 페미니스트를 동조하는 듯한 내용의 트위터 글을 게시한 사실 있는 바, 피의자들이 고소인을 대상으로 비판하는 것은 그 논리적 귀결이 인정된다고 보인다” 등의 사유를 보냄으로써 심각한 성차별적 시각을 드러냄.
- 하지만 페미니즘 사상검증 사건에 대한 국가인권위원회의 결정문이 나온 바 있음. 결정문은 ‘역사적, 구조적 차별을 받아온 여성의 인권을 신장시켜 평등한 사회를 실현시키고자 하는 페미니즘의 본래적 의미를 고려할 때, 피해자들의 행위나 활동이 사회 상규에 직접적으로 반하는 것이 아닌 한, 페미니즘과 관련한 글을 공유하거나 지지를 표했다는 것을 이유로 온라인 상에서 괴롭힘 및 혐오 대상이 되고 다수의 집단 행동에 의해 사실상 직업 수행에 있어 불이익을 받는 것은 부당한 일이므로 법령, 제도, 관행의 개선이 필요하다고 판단된다’ 고 밝히고 있음. 서초경찰

서는 본 결정서에 대한 비난이 이어지자 재수사를 발표하였으나 피해자들은 공권력의 성차별성을 확인하고 신뢰를 상실함. 이들은 자신의 문제를 어디에서 호소해야 하나는 좌절감을 드러냄.

- 이는 페미니즘에 대한 백래시가 지속된 결과임. 일부 게임 이용자들로부터 시작된 페미니스트에 대한 공격을 게임업체들이 수용하면서 노동자들을 보호해야 할 업주의 의무를 내팽개침. 특히 프리랜서나 하청업체 노동자들에게 공격이 집중되면서 이들은 산업안전보건법 등 노동관계법의 보호에서도 제외된 상태에서 일감을 빼앗기고 생계를 박탈당하는 결과를 가져옴. 현재 이러한 문제가 게임, 콘텐츠 업계를 넘어 전 산업, 정부로 무차별 확대하는 경향을 보이고 있음. 이는 새로운 위협으로 여성노동자들을 공격하고 있음.