

# 경제 위기와 여성 노동자

정경윤 민주노동연구원 연구위원

2021. 03. 07



보고서는 민주노동연구원 홈페이지([kctuli.kctu.org](http://kctuli.kctu.org))에서 보실 수 있습니다.

자료문의: 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소: 04518 서울 중구 경동길 3 경향신문사 13층  
전화: 02-2670-9221 팩스: 02-2670-9299 이메일: [kctu-li@nodong.org](mailto:kctu-li@nodong.org)

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

# 목차

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| <요약> .....                            | 1  |
| 1. 들어가며 .....                         | 7  |
| 2. 경제 위기의 일시적 현상이 아니다 .....           | 7  |
| 3. 노동 유연화 주요 대상인 여성 .....             | 12 |
| 4. 여성 집중 산업과 작은 사업장 문제 .....          | 16 |
| 5. ‘성평등노동’을 위한 적극적인 국가 역할이 필요하다 ..... | 21 |

# 요약

위기는 그 사회가 가진 문제들과 취약성을 드러낸다. 코로나19 경제 위기 경우 감염병 재난과 결합되어 대면서비스 업종에 종사하는 여성 노동자들의 피해가 심각하게 드러나기도 했다. 불안정한 여성 고용 문제는 경제 위기 때마다 드러났다. 여성 고용이 경제위기에 취약한 것은 이 문제를 발생시키는 구조가 작동하고 있다는 것을 의미한다. 이 보고서는 통계청의 경제활동인구조사 (원)자료 분석을 통해 주요 경제 위기 시기를 중심으로 여성 고용 변화를 살펴보고 주요한 문제점과 함의를 제시하고자 한다.

본문 내용을 요약하면 아래와 같다.

## ○ 경제 위기의 일시적 현상이 아니다

1987년 12월 「남녀고용평등법」이 제정된 후 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되어 현재까지 33년 이상 법이 시행되는 동안 여성들도 변화하고 있다. 대표적으로 여성 경제활동인구와 경제활동참가율 증가를 꼽을 수 있다. 여성 취업자의 학력 변화도 크다. 여성의 경제활동에 대한 사회의식도 크게 변하고 있다. 그리고 2018년 한국사회에 만연한 성차별적인 권력관계와 성폭력 문제를 드러내고 사회변화를 요구한 미투운동도 전개되었다. 이와 같이 여성들의 경제활동참여와 사회변화 요구, 그리고 사회의식이 변하는 동안 실제 여성 고용은 어떻게 변했을까?

1987년 이후 고용률은 1998년 외환위기, 2003년 신용대란, 2009년 금융위기 때마다 하락한 후 다시 증가하여 최근 2020년 코로나19 위기 속에서 하락세를 보이고 있다. 외환위기 이후 고용률 증가는 여성이 주도하여 왔다. 2020년 여성 취업자 수와 고용률은 코로나19 위기로 인해 전년보다 감소했지만 1987년 여성 취업자 수 6,613천명, 고용률 44.1%와 비교하

면 여성 고용률이 꾸준히 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

1987년 이후 취업자 수와 실업자 수의 증감 추이에서도 여성 고용은 경제 위기 상황에 취약하다는 점이 나타난다. 1998년 외환위기, 2003년 신용대란, 2009년 금융위기, 2020년 코로나19 위기 등 경제 위기 때마다 여성의 취업자 감소율이 남성보다 더 크게 나타난다. 여성 실업자 수도 경제 위기 때마다 눈에 띄게 증가한다. 외환위기에는 여성의 경제활동참가율이 많이 낮았기 때문에 여성보다 남성의 실업자 증가폭이 더 크게 발생한 것이라 볼 수 있으나 이후 경제 위기에는 여성에게 미치는 영향이 더 큰 것으로 보이며 코로나19 위기에는 여성의 피해가 더 두드러진다.

취업자를 임금노동자와 비임금노동자로 구분하여 변화를 살펴보면, 먼저 임금노동자의 경우 주요 경제 위기 중 외환위기와 코로나19를 제외하고 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 반면 자영업 종사자인 비임금노동자는 외환위기를 기점으로 급속히 줄어드는데, 특히 여성의 경우 경제 위기 때마다 남성보다 큰 폭으로 감소하여 1987년에서 2020년까지 -24.3% 크게 감소하였다. 이와 같은 결과는 여성 고용 증가가 임금노동자를 중심으로 이루어졌음을 보여 준다. 또한 임금노동시장으로 진입하지 못한 여성 비임금노동자의 감소는 사회적 보호장치가 취약한 문제와 결합하여 여성 빈곤 문제와 사회 양극화 문제와 연결된다.

한편 주요 경제 위기 중 임금노동자 수와 비임금노동자 수 모두 감소한 것은 외환위기와 코로나19로 모두 여성의 감소율이 남성보다 크게 나타난다. 이것은 외환위기 때와 같이 코로나19 위기로 인한 고용충격이 심각하다는 것을 보여주며, 그 충격이 여성에게 더 극심하게 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 노동시장 내 성별 격차가 더 심화되는 결과를 가지게 될 것이다.

#### ○ 노동 유연화 주요 대상인 여성

경제 위기 때마다 여성 취업자가 크게 감소하고 실업자가 증가하는 것은 경제 상황에 따라 쉽게 일자리를 잃을 수 있는 취약한 일자리에 여성이 다수 종사하고 있다는 것을 말해준

다. 특히 코로나19 위기의 경우 과거 외환위기 시기에 비해 여성 고용률이 증가한 상황에서 경제 위기 영향이 여성에게 집중된 이유가 무엇일까?

여성 고용 증가는 임금노동을 중심으로 진행되었지만 여성 고용의 질적 확대는 여전히 이루어지지 못하고 있다. 1989년에서 2020년까지 남성은 상용직 비율이 임시·일용직보다 훨씬 높아 상용직을 중심으로 고용되고 있지만 여성은 임시·일용직 비율이 상용직보다 높고 상용직 비율도 2011년이 되어서야 50%를 넘어선 50.3%를 기록했다. 그러나 2011년 전체 상용직 노동자 중 여성은 34.9%에 불과했다. 외환위기 이후 상용직 노동자 중 여성 비율은 높아지고 있지만 임시직 노동자 중 여성 비율도 지속적으로 상승하고 있어 여성의 불안정 일자리 문제를 보여준다.

주요 경제 위기 때 종사자지위별로 남성, 여성 노동자의 변화를 살펴보면 상용직, 임시직, 일용직 모두 감소했던 경우는 외환위기 시기이고, 그 이후 경제 위기에는 임시직과 일용직을 중심으로 감소하고 있다. 코로나19의 경우 여성 임시직의 감소폭이 남성보다 크고, 임시직과 일용직의 합친 감소폭의 규모도 남성보다 크게 나타났다.

근로형태별로 남성, 여성 노동자의 변화를 살펴보면 여성의 불안정한 고용 문제는 더 심각하게 드러난다. 2003년에서 2020년까지 정규직 남성 노동자 수는 지속적으로 증가하여 남성 정규직 수와 비정규직 수의 폭이 큰 반면 여성은 비정규직 수가 크게 증가하여 정규직과의 폭이 크게 벌어지지 않고 있다.

여성 비정규직 노동자는 금융위기 이후 크게 증가했다. 금융위기 때 주요 특징은 남성 정규직 비율은 증가하고 비정규직 비율은 감소하는 반면 여성 정규직 비율은 감소하고 비정규직 비율은 증가하는 것으로 나타난다. 2007년 비정규직 보호라는 미명하에 제정된 ‘비정규직 보호법’이 시행된 이후 불안정한 일자리를 법·제도적으로 ‘합법화’한 영향이 금융위기를 거치면서 여성에게 집중되고 있는 것을 알 수 있다. 즉 여성이 노동 유연화의 주요 대상이 된 것이다. 그리고 그로 인한 피해가 코로나19 위기 때 여성에게서 두드러지게 나타난 것이다.

비정규직을 한시적, 시간제, 비전형 근로형태별로 살펴보면 2020년 기준 1순위로 여성 한시적 노동자가 가장 많고, 여성 시간제 노동자가 2순위를 차지하고 있다. 여성 시간제 노동자는 2003년 이후 제일 급격하게 증가했는데, 2003년 이후 여성 비정규직 증가에 시간제 증가가 큰 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 노동 유연화 전략에서 한시적과 시간제를 중심으로 여성 노동력을 활용하고 있는 것을 알 수 있다.

○ 여성 집중 산업과 작은 사업장 문제

2020년 기준 여성 취업자가 많은 상위 5개 산업은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘제조업’, ‘교육 서비스업’ 순으로 나타난다. 5개 산업에 종사하는 여성 취업자는 전체 여성 취업자 중 63.2%를 차지한다. 이 중 보건업 및 사회복지서비스업은 2000년에서 2020년까지 가장 많이 증가한 산업이며 5개 업종 중 코로나19 위기에서 유일하게 여성 취업자 수가 증가한 산업이다.

여성 취업자 수가 많은 상위 5개 산업에서의 여성의 경제적 지위는 불안정하다. 코로나19 영향이 나타나기 이전 2019년 기준 종사자지위별로 여성 비율을 보면 전반적으로 상용직은 해당 산업의 여성비율보다 낮고 임시·일용직은 높게 나타난다. 대표적으로 저임금노동에 불안정 노동으로 꼽히는 돌봄 노동, 유통 판매 서비스직, 학교비정규직 등이 여성이 집중되어 있는 5개 산업에 포함된다.

코로나19 위기에서 노동자 증감인원 수를 살펴보면 여성 임시직 감소가 남성보다 더 크게 나타나고 있다. 전체 산업의 여성 임시직 감소 인원 중 상위 5개 산업의 임시직 감소 인원이 82.5%를 차지해 여성 취업자가 많은 상위 5개 업종에서의 고용 충격이 얼마나 큰지 추측할 수 있다. 특히 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업은 대면을 기본화하는 업종이라는 측면에서 감염병 재난의 코로나19 위기가 장기화될수록 그 피해는 더 커질 것이다. 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 감염병 재난에 대한 대응과 돌봄노동이 ‘필수노동’으로 중요시되자 취업자가 증가하긴 했지만 증가한 노동자 중 임시·일용직이 56.1%를 차지해 불안정한 고용 문제는 여전히 변함이 없다.

2020년 기준 사업장 규모별로 여성 노동자 분포를 살펴보면 규모가 작은 사업장에 다수 분포되어 있다. 그 중 노동 관련법의 사각지대인 5인 미만 사업장에 여성 비율이 22.2%에 이른다. 여성 노동자 중 한 명 이상이 5인 미만 사업장에서 종사하고 있는 것이다. 게다가 작은 사업장의 경우 여성은 상용직에 비해 임시·일용직 비율이 높아 노동환경이나 임금 및 노동조건의 차별이 개선되기 어렵고, 노동조합의 보호와 같은 집단적인 혜택을 전혀 받지 못하여 경제 위기에서는 피해가 더 클 것이다.

한편 큰 규모 사업장의 경우 여성 관리자 비율이 낮아졌다. 2020년 고용노동부의 적극적 고용개선 조치 대상 기업의 노동자 고용 및 관리자 현황 분석결과에 따르면 1,000인 이상 기업의 경우 전년대비 여성 관리자율이 39.24%에서 38.65%로 하락하고, 300인 이상 기업의 임원급·과장급이상·과장급 미만 모두 전년대비 여성비율이 감소하는 것으로 나타났다.

여성을 경제 위기 시 해고와 실업의 우선 대상에 놓이는 불안정한 일자리에 고용하고, 기업 내 승진에서 밀리는 것은 남성을 생계부양자로 보고 여성을 육아·자녀교육·가족돌봄 등 돌봄노동 전담자로 설정하는 가부장적 자본주의 체제에 따른 것이다. 이와 같은 문제는 여성의 경제활동참여가 증가하는 동시에 일시휴직자 수가 급격히 증가하는 현상과 직접적으로 연결되어 있다. 이 체제가 작동하는 한 ‘노동’에서의 성차별 문제는 지속적으로 발생할 수밖에 없다.

#### ○ ‘성평등노동’을 위한 적극적인 국가 역할이 필요하다

‘남녀고용평등 실현’을 목적으로 하는 남녀고용평등법이 제정된 후 33년 이상이 되었지만 여전히 여성 노동은 남성 생계부양자의 노동력에 부수적인 이차적 노동력, 가족의 부가노동자로 취급되고 있다. 롯데, 이마트·신세계, 홈플러스 등을 비롯한 세계 유통 대기업들이 각 정부에게 여성의 노동시장 참여 확대를 요구하는 것처럼 기업은 노동비용 절감을 위해 노동 유연화 대상으로 여성 노동력을 적극적으로 활용하고 있다.

이렇게 여성 노동의 위치가 구조화되는 동안 국가는 무엇을 했는가? 1995년 「양성평등 기본법」을 제정하는 등 성평등노동을 위한 법적 기반들은 일부 마련했다고 할 수 있지만 노동시장에서 고착화된 여성의 지위를 보면 이를 개선하기 위한 국가의 역할이 보이지 않는다. 성평등한 고용 참여를 목적으로 하는 적극적 고용개선조치에서도 성평등 고용과 성별임금격차 개선을 위해 기업의 자율성만 강조하고 있다.

이제 성평등노동과 관련한 법과 제도들이 제대로 작동하고 있는지 검토와 논의가 필요하다. 산업의 디지털화, 플랫폼화와 같은 정책변화, 그리고 코로나19 위기에서 진행하는 경제·산업 정책에서 성별 영향 평가가 제대로 이루어지지 않는 이유가 무엇인지, 일과 생활의 균형을 위한 돌봄노동의 사회화가 제대로 이루어지지 못하는 이유가 무엇인지, 고용 성차별 금지가 이루어질 수 있도록 법·제도와 행정이 갖추어져 있는지와 왜 제대로 작동하지 못하는지 등, 기존의 법·제도가 제대로 작동하지 않는 원인에 대해 진단하고 제도들을 집행·운영하는 국가의 역할과 ‘성평등노동’과 ‘성평등사회’를 위한 국가 운영 철학에 대해 근본적인 질문이 필요한 때다.



## 1. 들어가며

위기는 그 사회가 가진 문제들과 취약성을 드러낸다. 경제 위기는 실업률의 증가에 따라 빈곤층이 확대되고 소득양극화와 사회불평등이 심화되는 문제를 가진다. 코로나19 경제 위기 경우 감염병 재난과 결합되어 대면서비스 업종에 종사하는 여성 노동자들의 피해가 심각하게 드러나기도 했다. “위기는 항상 성차별을 심화시킨다”고 말한 유엔여성기구 마리아 홀츠버그 특보(인도주의 및 재난위험 특보)<sup>1)</sup> 말처럼 여성은 일차적인 해고·실업의 대상으로 위협받고 여성의 돌봄노동 부담은 가중되어 성별분업 노동체제는 더 심해지고 있다.

불안정한 여성 고용 문제는 경제 위기 때마다 드러났다. 여성 고용이 경제 위기에 취약한 것은 이 문제를 발생시키는 구조가 작동하고 있다는 것을 의미한다. 이것은 한국의 성별임금 격차가 세계 최고 수준이라는 문제와도 직결된다. 이 글은 통계청의 경제활동인구조사 (원)자료 분석을 통해 주요 경제 위기 시기를 중심으로 여성 고용 변화를 살펴보고 주요한 문제점과 함의를 제시하고자 한다. 주요 경제 위기 시기는 1998년 외환위기, 2003년 신용대란, 2009년 금융위기, 2020년 코로나19 경제 위기를 중심으로 검토하고자 한다.

## 2. 경제 위기의 일시적 현상이 아니다

1987년 12월 「남녀고용평등법」이 제정된 후 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되어 현재까지 33년 이상 법이 시행되는 동안 여성들도 변화하고 있다. 대표적으로 여성 경제활동인구와 경제활동참가율을 꼽을 수 있다. 여성 경제활동인구와 경제활동참가율은 1987년 6,735천명, 45.0%에서 2020년 12,007천명, 52.8%로 상승하였다. 여성 취업자의 학력 변화도 크다. 1987년에는 중졸이 67.1%(4,438천명)로 고졸 27.1%(1,791명)과 대졸이상 5.8%(384천명)보다 압도적으로 높았지만 2020년에는 대졸이상이 45.4%(5,227천명)로 가장 많이 차지하고 다음으로 고졸 36.3%(4,179천명), 중졸 18.4%(2,118천명) 순으로 중졸이 가장 낮게 나타난다. 여성의 사회참여에 대한 의식, 특히 경제활동에 대한 사회의식도 크게 변하고 있다. 1998년과 2019년에 실시한 통계청의 “여성 취업에 대한 견해” 사회조사 결과에 따르면 ‘가정일에 관계없이 직업을 가지겠다’는 응답이

1) BBC NEWS 코리아(2020.02.10.), “코로나19가 아시아 여성들의 삶을 뒤흔들고 있다”.

1998년 26.8%(남성 23.1%, 여성 30.4%)에서 2019년 61.4%(남성 60.3%, 여성 62.5%)으로 급격히 증가했다. 2018년 한국사회에 만연한 성차별적인 권력관계와 성폭력 문제를 드러내고 사회변화를 요구한 미투운동도 전개되었다. 이와 같이 여성들의 경제활동참여와 사회변화 요구, 그리고 사회의식이 변하는 동안 실제 여성 고용 현황은 어떠한지 살펴보자.

1987년 이후 고용률은 1998년 외환위기, 2003년 신용대란, 2009년 금융위기 때마다 하락한 후 다시 증가하여 최근 2020년 코로나19 위기 속에서 하락세를 보이고 있다. 외환위기 이후 고용률 증가는 여성이 주도하여 왔다. 1997년 고용률 48.6%(8,731천명)이었던 여성 취업자는 1998년 고용률 44.4%(8,090천명)까지 감소한 후 다시 증가하여 2015년 처음으로 50.0%를 넘어서 50.1%(11,022천명)를 기록했다. 그리고 2019년 여성 취업자 수는 11,660천 명으로 고용률 51.6%를 기록한 후 2020년 11,523천명으로 고용률 50.7%로 하락했다. 2020년 여성 취업자 수와 고용률은 코로나19 위기로 인해 전년보다 감소했지만 1987년 여성 취업자 수 6,613천명, 고용률 44.1%와 비교하면 34년 동안 여성 고용률이 꾸준히 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

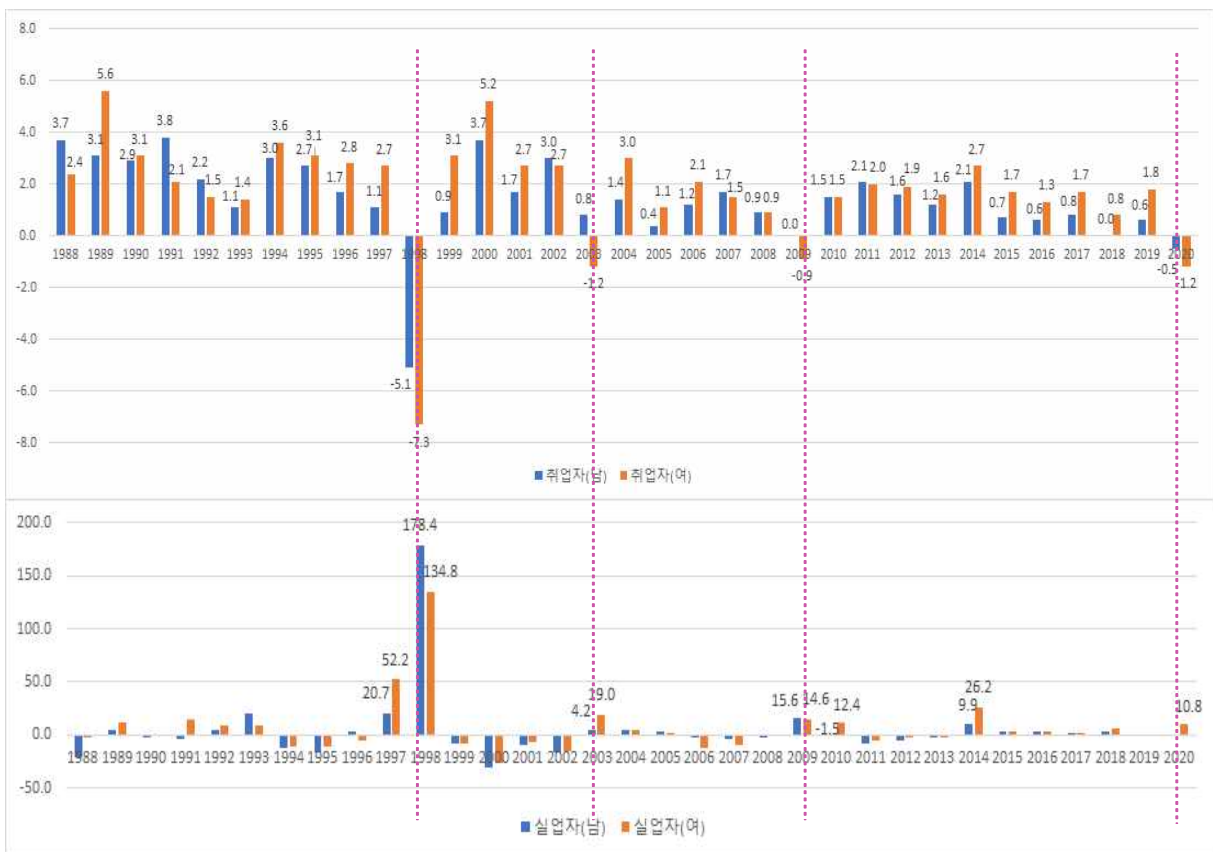
[그림 1] 1987~2020년 성별 고용률 추이(단위: %)



1987년 이후 고용률 변화에서도 알 수 있듯이 취업자 수와 실업자 수의 증감 추이를 살펴보면 여성 고용은 경제 위기 상황에 취약하다는 점이 나타난다. [그림-2]를 보면 1998년 외환위기, 2003년 신용대란, 2009년 금융위기, 2020년 코로나19 위기 등 경제 위기 때마다 여성의 취업자 감소율이 남성보다 더 크게 나타난다. 여성 실업자 수도 경제 위기 때마다 눈

에 띄게 증가하는 것을 알 수 있다. 외환위기에는 여성의 경제활동참가율이 많이 낮았기 때문에 여성보다 남성의 실업자 증가폭이 더 크게 발생한 것이라 볼 수 있으나 이후 경제 위기에는 여성에게 미치는 영향이 더 큰 것으로 보이며 코로나19 위기에는 그 피해가 더 두드러진다.

[그림 2] 1988~2020년 성별 취업자·실업자 수 전년대비 증감률 추이(단위: %)



구체적으로 주요 경제 위기 때 성별 취업자 수와 실업자 수의 전년대비 증감 현황을 살펴 보면, 취업자는 여성이 외환위기 -641천명, 신용대란 -112천명, 금융위기 -93천명, 코로나19위기 -137천명으로 남성보다 훨씬 큰 폭으로 감소했다. 남성의 경우 신용대란 시기 취업자가 102천명 증가하기도 했다. 여성 실업자는 신용대란과 코로나19 위기 때 남성보다 높게 증가하는데, 특히 코로나19의 경우 남성은 실업자 수가 전년대비 -3천명 감소한 반면 여성은 47천명이 증가해 경제 위기 영향이 여성에게 집중되어 나타난 것을 알 수 있다.

<표 1> 주요 경제 위기 시 성별 취업자·실업자 인원수와 증감인원, 증감률(단위: 천명, %)

|      |            | 취업자    |        | 실업자   |       |
|------|------------|--------|--------|-------|-------|
|      |            | 남      | 여      | 남     | 여     |
| 인원수  | 1997년      | 12,483 | 8,731  | 361   | 207   |
|      | 1998년      | 11,847 | 8,090  | 1,005 | 486   |
|      | 2002년      | 12,988 | 9,243  | 490   | 261   |
|      | 2003년      | 13,090 | 9,131  | 511   | 311   |
|      | 2008년      | 13,835 | 9,940  | 509   | 266   |
|      | 2009년      | 13,840 | 9,847  | 589   | 305   |
|      | 2019년      | 15,463 | 11,660 | 627   | 437   |
|      | 2020년      | 15,381 | 11,523 | 624   | 484   |
| 증감인원 | 1997-1998년 | -636   | -641   | 644   | 279   |
|      | 2002-2003년 | 102    | -112   | 21    | 50    |
|      | 2008-2009년 | -5     | -93    | 80    | 39    |
|      | 2019-2020년 | -82    | -137   | -3    | 47    |
| 증감률  | 1997-1998년 | -5.1   | -7.3   | 178.4 | 134.8 |
|      | 2002-2003년 | 0.8    | -1.2   | 4.2   | 19.0  |
|      | 2008-2009년 | 0.0    | -0.9   | 15.6  | 14.6  |
|      | 2019-2020년 | -0.5   | -1.2   | -0.4  | 10.8  |

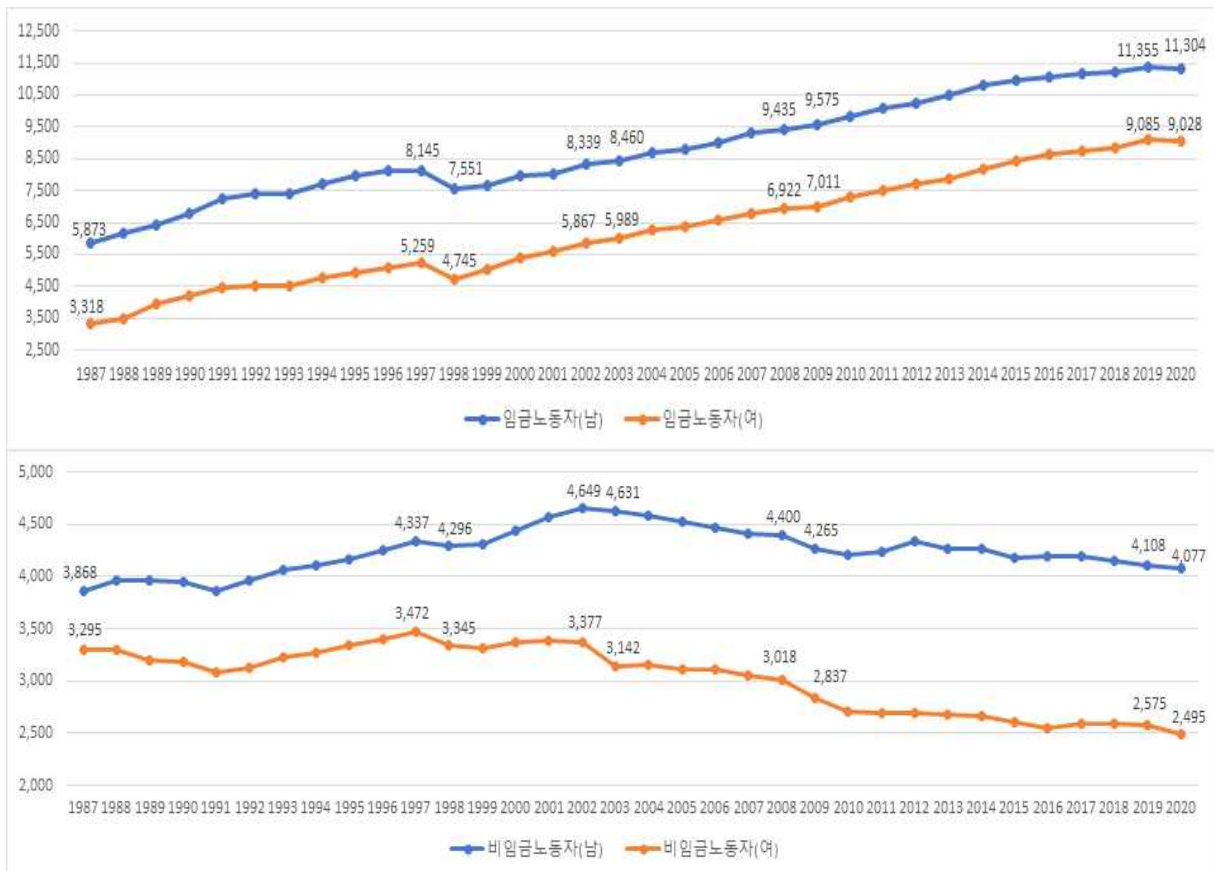
- 자료: 통계청, 경제활동인구조사

[그림 3]과 같이 취업자를 임금노동자와 비임금노동자로 구분하여 변화를 살펴보면, 먼저 임금노동자의 경우 여성은 1987년 3,318천명에서 2020년 9,028천명으로 172.1% 증가하고, 남성은 5,873천명에서 11,304천명으로 92.5% 증가했다. 임금노동자의 경우 주요 경제 위기 중 외환위기와 코로나19를 제외하고 꾸준히 증가해 왔음을 알 수 있다. 반면 자영업 종사자인 비임금노동자는 외환위기를 기점으로 급속히 줄어드는데, 특히 여성의 경우 경제 위기 때마다 남성보다 큰 폭으로 감소하여 1987년 3,295천명에서 2020년 2,495천명으로 -24.3% 크게 감소하였다. 이와 같은 결과는 여성 고용 증가가 임금노동자를 중심으로 이루어졌음을 보여준다. 또한 임금노동시장으로 진입하지 못한 여성 비임금노동자의 감소는 사회적 보호장치가 취약한 문제와 결합하여 여성 빈곤 문제와 사회 양극화 문제와 연결된다.

한편 주요 경제 위기 중 임금노동자 수와 비임금노동자 수 모두 감소한 것은 외환위기와 코로나19로 모두 여성의 감소율이 남성보다 크게 나타난다. <표 2>처럼 임금노동자의 경우 남성은 외환위기 때 8,145천명에서 7,551천명으로 감소하여 전년대비 -7.3% 감소하고 코로나19 위기 때 11,355천명에서 11,304천명으로 -0.5% 감소했다. 여성 임금노동자는 외환위기 때 5,259천명에서 4,745천명으로 -9.8% 감소하고 코로나19 위기 때 9,085천명에서 9,028천명으로 -0.6% 감소하여 남성보다 감소율이 더 높았다. 비임금노동자의 경우 남성은

외환위기 때 4,337천명에서 4,296천명으로 -0.9% 감소하고 코로나19 위기 때 4,108천명에서 4,077천명으로 -0.8% 감소했다. 여성 비임금노동자는 외환위기 때 3,472천명에서 3,345천명으로 -3.7% 감소하고 코로나19 위기 때 2,575천명에서 2,495천명으로 -3.1% 감소하여 남성보다 감소율이 더 높았다. 이것은 외환위기 때와 같이 코로나19 위기로 인한 고용충격이 심각하다는 것을 보여주며, 그 충격이 여성에게 더 극심하게 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 노동시장 내 성별 격차가 더 심화되는 결과를 가지게 될 것이다.

[그림 3] 1987~2020년 성별 임금노동자와 비임금노동자 수 추이(단위: 천명)



<표 2> 주요 경제 위기 시 성별 임금·비임금노동자 인원수와 증감인원, 증감률(단위: 천명,%)

|      |            | 임금노동자  |       | 비임금노동자 |       |
|------|------------|--------|-------|--------|-------|
|      |            | 남      | 여     | 남      | 여     |
| 인원수  | 1997년      | 8,145  | 5,259 | 4,337  | 3,472 |
|      | 1998년      | 7,551  | 4,745 | 4,296  | 3,345 |
|      | 2002년      | 8,339  | 5,867 | 4,649  | 3,377 |
|      | 2003년      | 8,460  | 5,989 | 4,631  | 3,142 |
|      | 2008년      | 9,435  | 6,922 | 4,400  | 3,018 |
|      | 2009년      | 9,575  | 7,011 | 4,265  | 2,837 |
|      | 2019년      | 11,355 | 9,085 | 4,108  | 2,575 |
|      | 2020년      | 11,304 | 9,028 | 4,077  | 2,495 |
| 증감인원 | 1997-1998년 | -594   | -514  | -41    | -127  |
|      | 2002-2003년 | 121    | 122   | -18    | -235  |
|      | 2008-2009년 | 140    | 89    | -135   | -181  |
|      | 2019-2020년 | -51    | -57   | -31    | -80   |
| 증감률  | 1997-1998년 | -7.3   | -9.8  | -0.9   | -3.7  |
|      | 2002-2003년 | 1.5    | 2.1   | -0.4   | -7.0  |
|      | 2008-2009년 | 1.5    | 1.3   | -3.1   | -6.0  |
|      | 2019-2020년 | -0.5   | -0.6  | -0.8   | -3.1  |

- 자료: 통계청, 경제활동인구조사

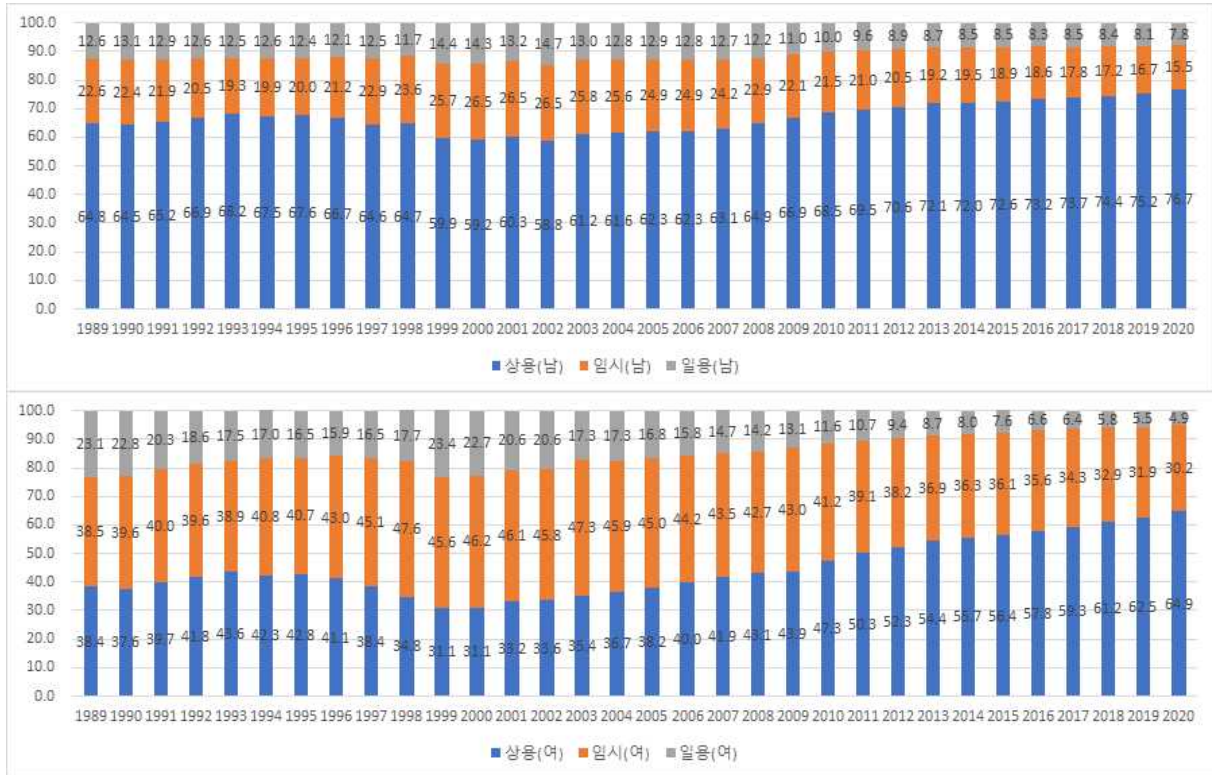
### 3. 노동 유연화 주요 대상인 여성

경제 위기 때마다 여성 취업자가 크게 감소하고 실업자가 증가하는 것은 경제 상황에 따라 쉽게 일자리를 잃을 수 있는 취약한 일자리에 여성이 다수 종사하고 있다는 것을 말해준다. 특히 코로나19 위기의 경우 과거 외환위기 시기에 비해 여성 고용률이 증가한 상황에서 경제 위기 영향이 여성에게 집중된 이유가 무엇일까?

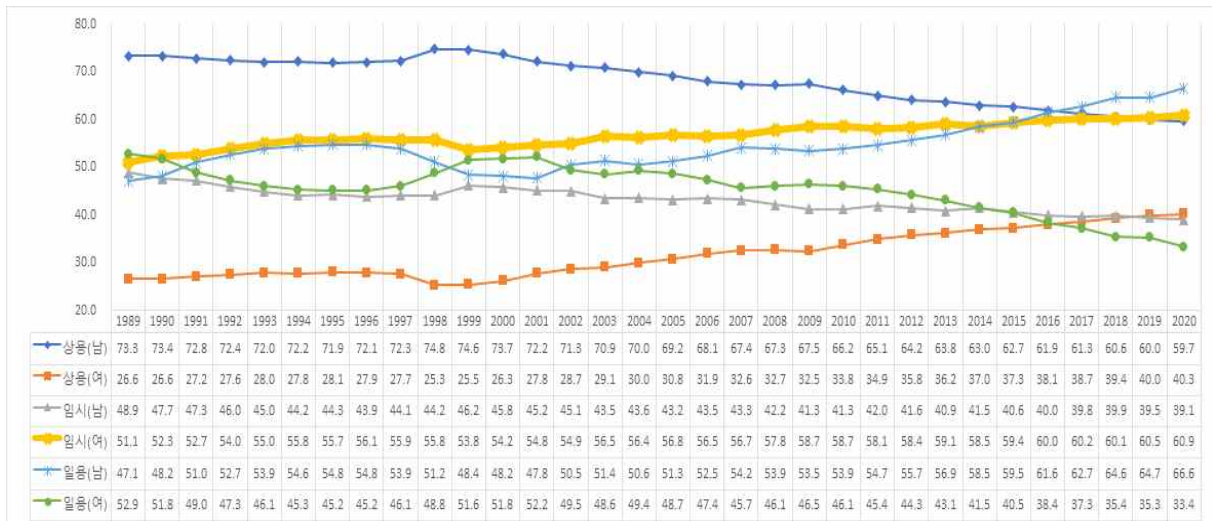
여성 고용 증가는 임금노동을 중심으로 진행되었지만 여성 고용의 질적 확대는 여전히 이루어지지 못하고 있다. [그림 4]와 같이 1989년에서 2020년까지 남성은 상용직 비율이 임시·일용직보다 훨씬 높아 상용직을 중심으로 고용되고 있지만 여성은 임시·일용직 비율이 상용직보다 높고 상용직 비율도 2011년이 되어서야 50%를 넘어선 50.3%를 기록했다. 그러나 2011년 전체 상용직 노동자 중 여성은 34.9%에 불과했다. 코로나19 영향이 나타나기 이전인 2019년 기준으로 보더라도 남성 임금노동자 중 상용직, 임시직, 일용직 비율은 각각 75.2%, 16.7%, 8.1%인데 비해 여성은 62.5%, 31.9%, 5.5%로 나타나 여성은 남성보다 상용직과 일용직 비율이 낮고 임시직 비율이 높았다. [그림 5]에서 보듯이 외환위기 이후 상용직

노동자 중 여성 비율은 높아지고 있지만 임시직 노동자 중 여성 비율도 지속적으로 상승하고 있어 여성의 불안정 일자리 문제를 보여준다.

[그림 4] 성별 임금노동자 상용·임시·일용 비율 추이(단위: %)



[그림 5] 임금노동자 종사자지위별 성별 비율 추이(단위: %)



구체적으로 주요 경제 위기 때 종사자지위별로 남성, 여성 노동자의 변화를 살펴보면 상용직, 임시직, 일용직 모두 감소했던 경우는 외환위기 시기이고, 그 이후 경제 위기에는 임시직과 일용직을 중심으로 감소하고 있다. 특히 코로나19의 경우 여성 임시직이 2019년 2,901천명에서 2020년 2,730천명으로 -171천명 감소하고 남성은 2019년 1,894천명에서 2020년 1,753천명으로 -141천명 감소하여 감소폭이 남성보다 크게 나타나고, 임시직과 일용직의 합친 규모의 감소가 여성 -232천명, 남성 -182천명으로 여성이 감소폭이 더 크게 나타난다.

<표 3> 주요 경제 위기 시 성별 임금노동자 인원수와 증감인원, 증감률(단위: 천명, %)

|      |            | 남     |       |       | 여     |       |       |
|------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      |            | 상용    | 임시    | 일용    | 상용    | 임시    | 일용    |
| 인원수  | 1997년      | 5,262 | 1,866 | 1,017 | 2,020 | 2,370 | 869   |
|      | 1998년      | 4,885 | 1,785 | 881   | 1,650 | 2,257 | 839   |
|      | 2002년      | 4,905 | 2,206 | 1,229 | 1,974 | 2,685 | 1,207 |
|      | 2003년      | 5,179 | 2,184 | 1,097 | 2,122 | 2,831 | 1,037 |
|      | 2008년      | 6,124 | 2,163 | 1,148 | 2,981 | 2,959 | 982   |
|      | 2009년      | 6,401 | 2,120 | 1,055 | 3,079 | 3,014 | 918   |
|      | 2019년      | 8,536 | 1,894 | 925   | 5,680 | 2,901 | 504   |
|      | 2020년      | 8,667 | 1,753 | 884   | 5,855 | 2,730 | 443   |
| 증감인원 | 1997-1998년 | -377  | -81   | -136  | -370  | -113  | -30   |
|      | 2002-2003년 | 274   | -22   | -132  | 148   | 146   | -170  |
|      | 2008-2009년 | 277   | -43   | -93   | 95    | 55    | -64   |
|      | 2019-2020년 | 131   | -141  | -41   | 175   | -171  | -61   |
| 증감률  | 1997-1998년 | -7.2  | -4.3  | -13.4 | -18.3 | -4.8  | -3.5  |
|      | 2002-2003년 | 0.5   | -1.0  | -10.7 | 7.5   | 5.4   | -14.1 |
|      | 2008-2009년 | 4.5   | -2.0  | -8.1  | 3.2   | 1.9   | -6.5  |
|      | 2019-2020년 | 1.5   | -7.4  | -4.4  | 3.1   | -5.9  | -12.1 |

- 자료: 통계청, 경제활동인구조사

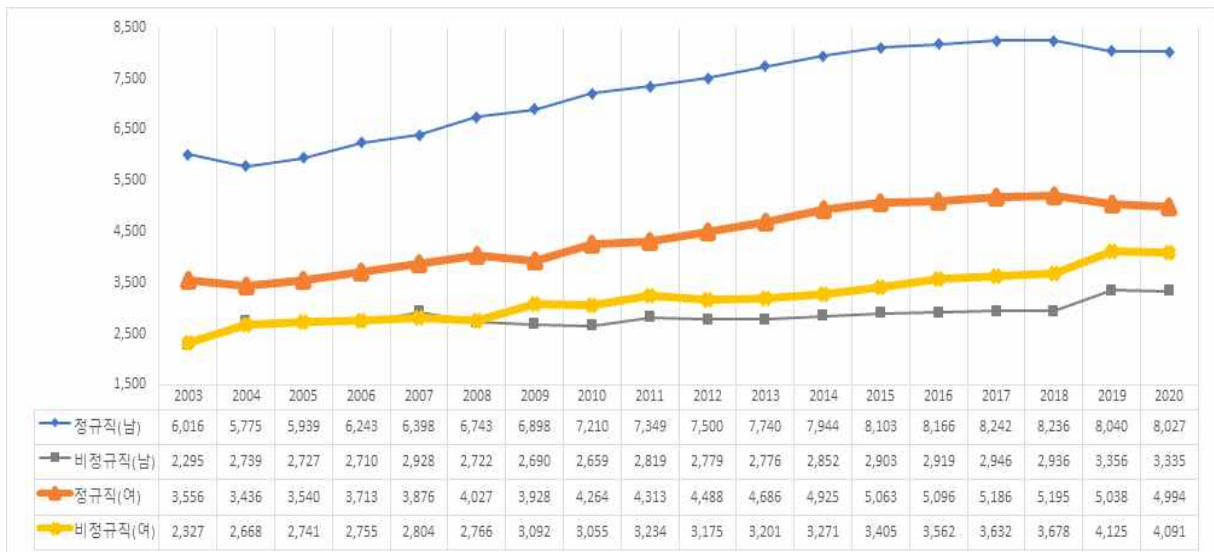
근로형태별로 남성, 여성 노동자의 변화를 살펴보면 여성의 불안정한 고용 문제는 더 심각하게 드러난다. [그림 6]과 같이 2003년에서 2020년까지 정규직 남성 노동자 수는 지속적으로 증가하여 남성 정규직 수와 비정규직 수의 폭이 큰 반면 여성은 비정규직 수가 크게 증가하여 정규직과의 폭이 크게 벌어지지 않고 있다. 코로나19 위기에는 여성 정규직은 2019년 5,038천명에서 2020년 4,994천명으로 -44천명 감소하고, 여성 비정규직은 4,125천명에서 4,091천명으로 -34천명 감소하여 남성 정규직 -13천명, 남성 비정규직 -21천명 감소폭보다 크게 나타났다.

[그림 7]에서 보듯이 비정규직 노동자 중 여성 비율은 금융위기 이후 크게 증가했다. 금

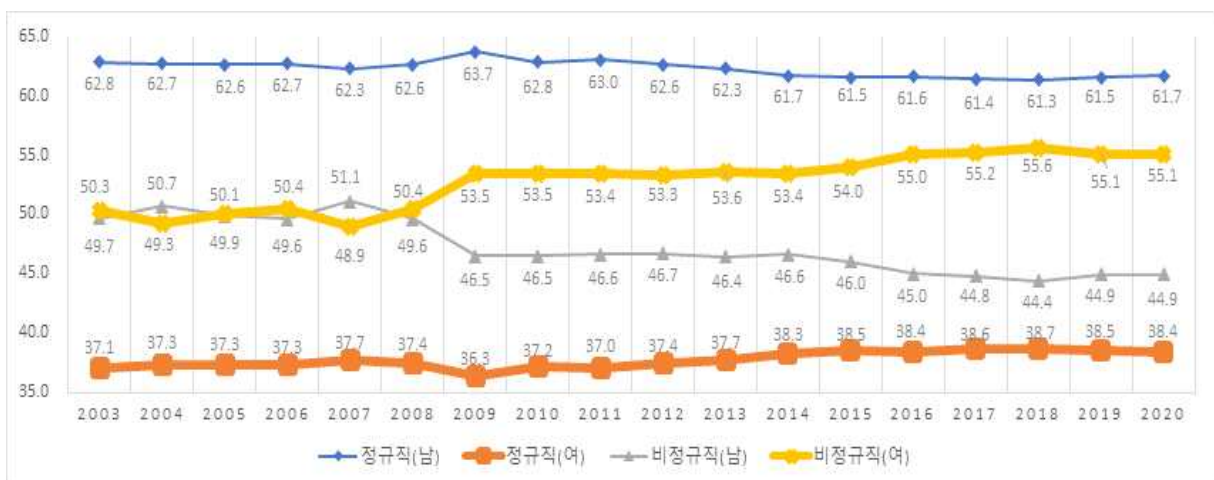


용위기 때 주요 특징은 남성 정규직 비율은 증가하고 비정규직 비율은 감소하는 반면 여성 정규직 비율은 감소하고 비정규직 비율은 증가하는 것으로 나타난다. 2007년 비정규직 보호라는 미명하에 제정된 ‘비정규직 보호법’이 시행된 이후 불안정한 일자리를 법·제도적으로 ‘합법화’한 영향이 금융위기를 거치면서 여성에게 집중되고 있는 것을 알 수 있다. 즉 여성이 노동 유연화의 주요 대상이 된 것이다. 그리고 그로 인한 피해가 코로나19 위기 때 여성에게서 두드러지게 나타난 것이다.

[그림 6] 2003~2020년 성별 정규직·비정규직 노동자 수 추이(단위: 천명)

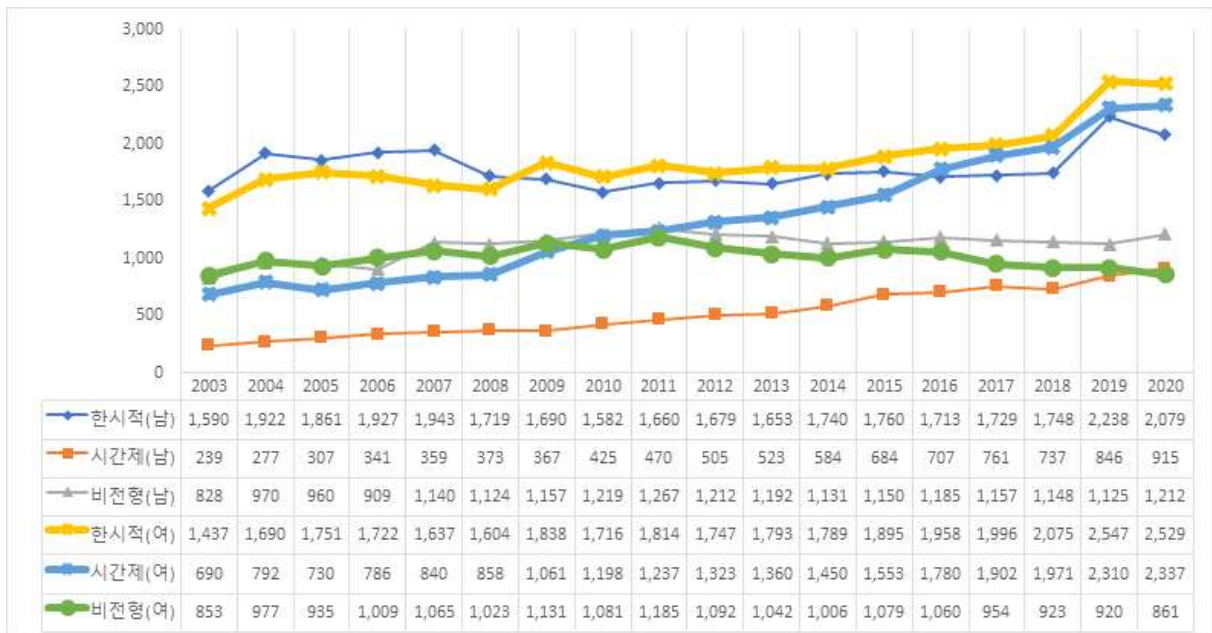


[그림 7] 2003~2020년 근로형태별 임금노동자 중 성별 비율 추이(단위: %)



한편 [그림 8]과 같이 비정규직을 한시적, 시간제, 비전형 근로형태별로 살펴보면 2020년 기준 1순위로 여성 한시적 노동자가 2,529천명으로 가장 많고, 여성 시간제 노동자가 2,337천명으로 2순위를 차지하고 있다.<sup>2)</sup> 여성 시간제 노동자는 2003년 이후 제일 급격하게 증가했는데, 이를 통해 2003년 이후 여성 비정규직 증가에 시간제 증가가 큰 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 노동 유연화 전략에서 한시적과 시간제를 중심으로 여성 노동력을 활용하고 있는 것을 알 수 있다.

[그림 8] 2003~2020년 비정규직 근로형태별 성별 노동자 수 추이(단위: 천명)



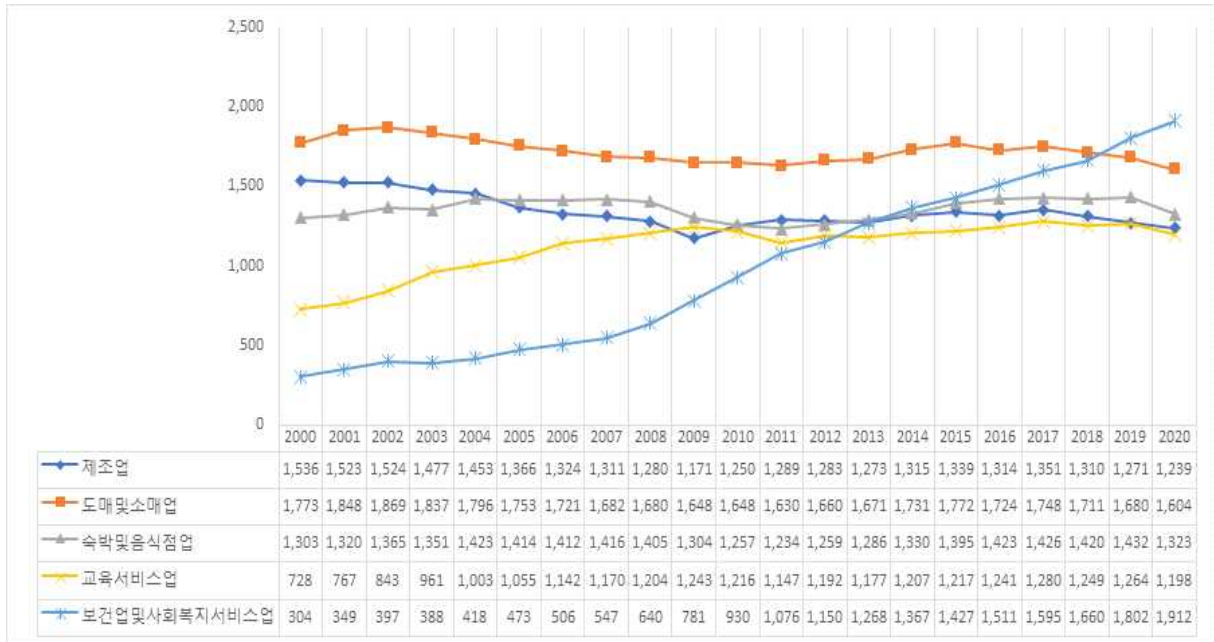
#### 4. 여성 집중 산업과 작은 사업장 문제

그렇다면 여성 취업자가 많은 산업에서의 여성의 경제적 지위는 어떠한지 살펴보자. 2020년 기준 여성 취업자가 많은 상위 5개 산업은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘제조업’, ‘교육 서비스업’ 순으로 나타난다. 5개 산업에 종사하는 여성 취업자는 모두 7,278명으로 전체 여성 취업자 11,523천명 중 63.2%를 차지한다. 이 중

2) ‘한시적’은 계약기간이 정해진 기간제와 계약기간이 정해지지 않으면서 계속 노동이 보장되지 않는 비기간제로 나누어진다. ‘시간제’는 정규직보다 노동시간이 짧은 일자리이고, ‘비전형’은 파견, 용역, 특수고용 등의 일자리를 의미한다.

보건업 및 사회복지서비스업은 2000년 304천명에서 2020년 1,912천명으로 가장 많이 증가한 산업이며 5개 업종 중 코로나19 위기에서 유일하게 여성 취업자 수가 증가한 산업이다.

[그림 9] 2000~2020년 주요 산업 여성 취업자 수 추이(단위: 천명)

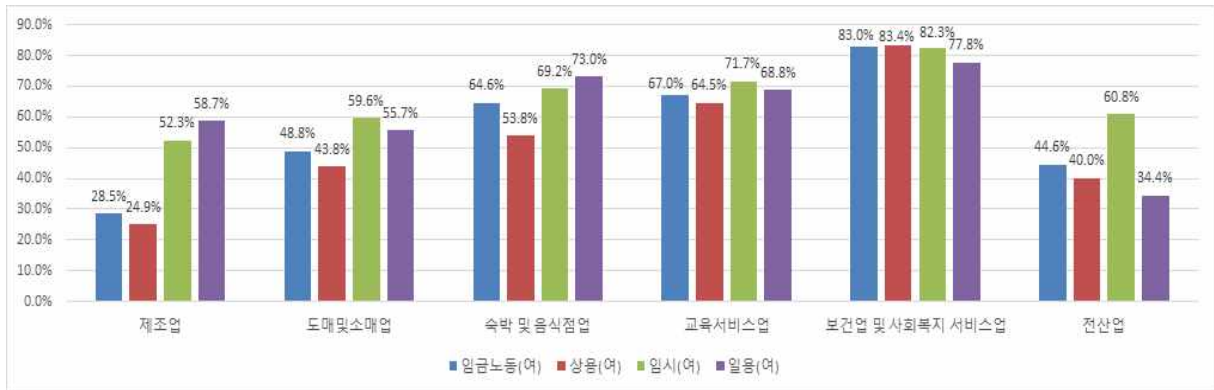


여성 취업자 수가 많은 상위 5개 산업에서의 여성의 경제적 지위는 불안정하다. [그림 10]과 같이 코로나19 영향이 나타나기 이전 2019년 기준 종사자지위별로 여성 비율을 보면 전반적으로 상용직은 해당 산업의 여성비율보다 낮고 임시·일용직은 높게 나타난다. 대표적으로 저임금노동에 불안정 노동으로 꼽히는 돌봄 노동, 유통 판매 서비스직, 학교비정규직 등이 여성이 집중되어 있는 5개 산업에 포함된다.

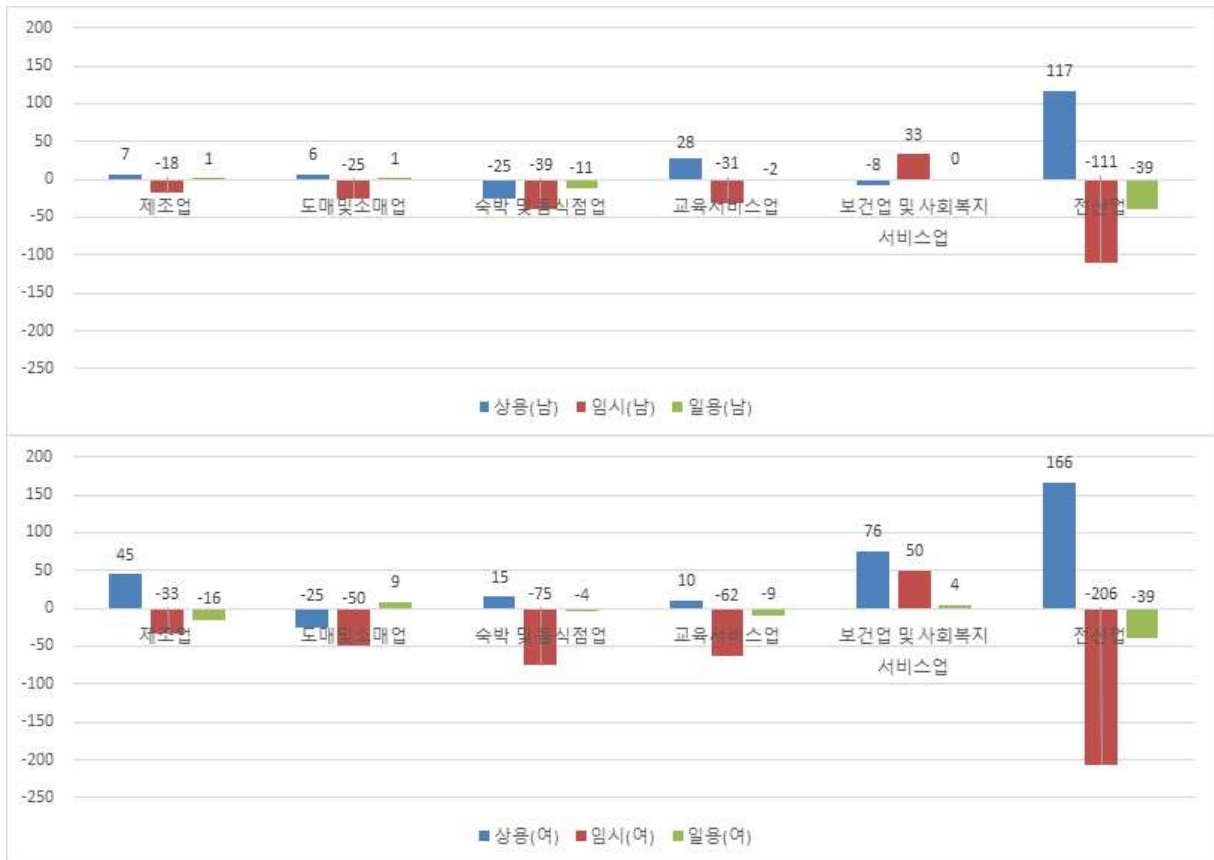
[그림 11]과 같이 코로나19 위기에서 노동자 증감인원 수를 살펴보면 여성 임시직 감소가 남성보다 더 크게 나타나고 있다. 전체 산업의 여성 임시직 감소 -206천명 중 상위 5개 산업의 임시직 감소가 -170천명으로 82.5%를 차지해 여성 취업자가 많은 상위 5개 업종에서의 고용 충격이 얼마나 큰지 추측할 수 있다. 특히 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 교육 서비스업은 대면을 기본하하는 업종이라는 측면에서 감염병 재난의 코로나19 위기가 장기화될 수록 그 피해는 더 커질 것이다. 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 감염병 재난에 대한 대응과 돌봄노동이 ‘필수노동’으로 중요시되자 취업자가 증가하긴 했지만 증가한 노동자 중

임시·일용직이 56.1%를 차지해 불안정한 고용 문제는 여전히 변함이 없다.

[그림 10] 2019년 주요 산업의 종사자 지위별 여성 노동자 비율



[그림 11] 2019-2020년 주요 산업 성별 임금노동자 증감인원 수(단위: 천명)



2020년 기준 사업장 규모별로 여성 노동자 분포를 살펴보면 규모가 작은 사업장에 다수

분포되어 있는 것을 알 수 있다. 그 중 노동 관련법의 사각지대인 5인 미만 사업장에 여성 비율이 2,019천명으로 22.2%에 이른다. 여성 노동자 중 한 명 이상이 5인 미만 사업장에서 종사하고 있는 것이다.

[그림 12] 2020년 성별 종사자규모별 임금노동자 분포(단위: %)



게다가 작은 사업장의 경우 여성은 상용직에 비해 임시·일용직 비율이 높아 노동환경이나 임금 및 노동조건의 차별이 개선되기 어렵고, 노동조합의 보호와 같은 집단적인 혜택을 전혀 받지 못하여 경제 위기에서는 피해가 더 클 것이다.

한편 큰 규모 사업장의 경우 여성 관리자 비율이 낮아졌다. 2020년 고용노동부의 적극적 고용개선 조치 대상 기업의 노동자 고용 및 관리자 현황 분석결과에 따르면 1,000인 이상 기업의 경우 전년대비 여성 관리자율이 39.24%에서 38.65%로 하락하고, 300인 이상 기업의 임원급·과장급이상·과장급 미만 모두 전년대비 여성비율이 감소하는 것으로 나타났다.<sup>3)</sup>

<표 4> 2020년 상용·임시·일용직 중 종사자규모별 남성·여성 노동자 수(단위: 천명)

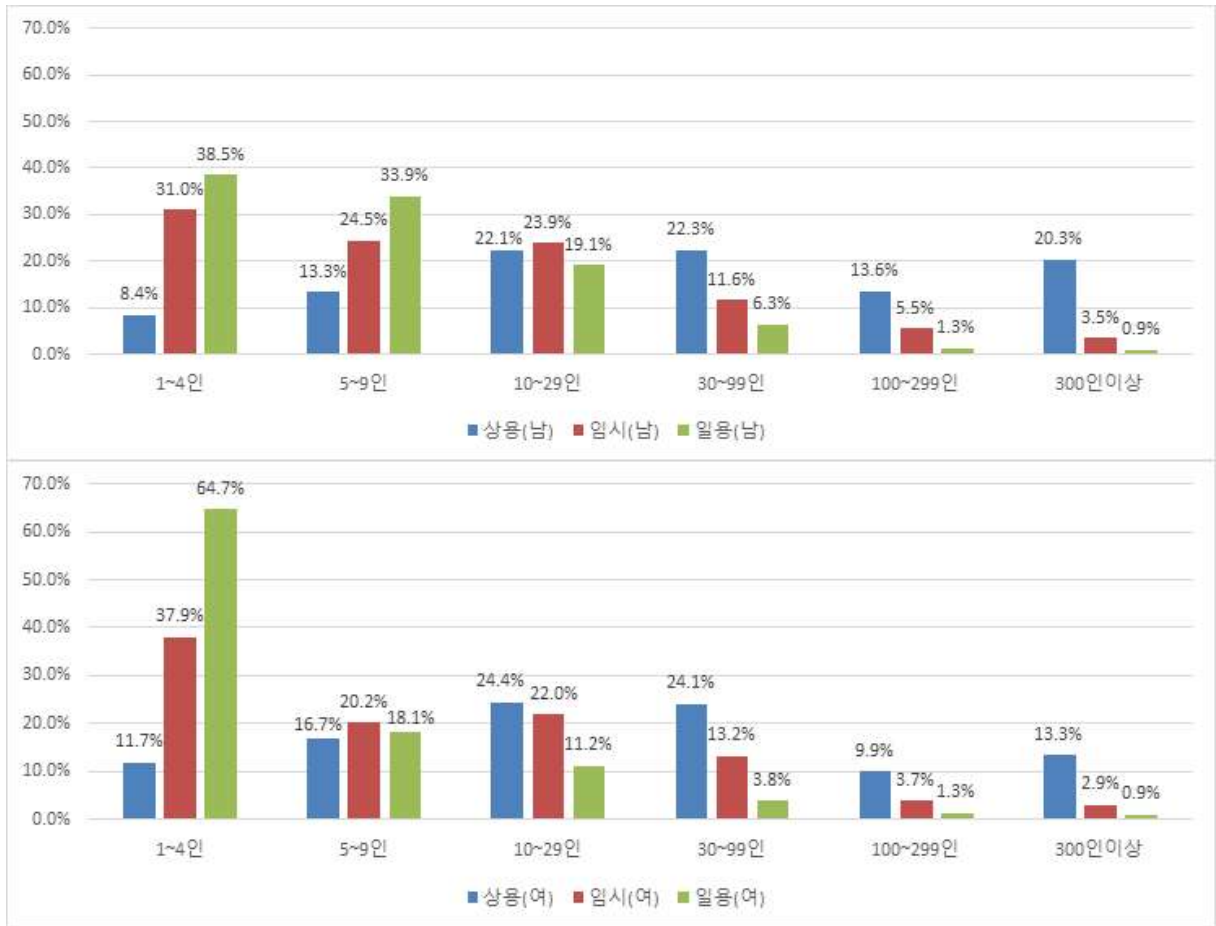
|   |    | 1~4인  | 5~9인  | 10~29인 | 30~99인 | 100~299인 | 300인 이상 | 전체     |
|---|----|-------|-------|--------|--------|----------|---------|--------|
| 남 | 상용 | 732   | 1155  | 1920   | 1937   | 1177     | 1761    | 8682   |
|   | 임시 | 555   | 438   | 428    | 208    | 99       | 63      | 1791   |
|   | 일용 | 342   | 301   | 170    | 56     | 12       | 8       | 889    |
|   | 전체 | 1,629 | 1,894 | 2,518  | 2,201  | 1,288    | 1,832   | 11,362 |
| 여 | 상용 | 688   | 981   | 1437   | 1416   | 582      | 783     | 5887   |
|   | 임시 | 1,042 | 555   | 606    | 363    | 103      | 81      | 2750   |
|   | 일용 | 290   | 81    | 50     | 17     | 6        | 4       | 448    |

3) 고용노동부·노사발전재단, 2020, 'AA남녀근로자현황 분석보고서'.

|    |       |       |       |       |     |     |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|
| 전체 | 2,020 | 1,617 | 2,093 | 1,796 | 691 | 868 | 9,085 |
|----|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|

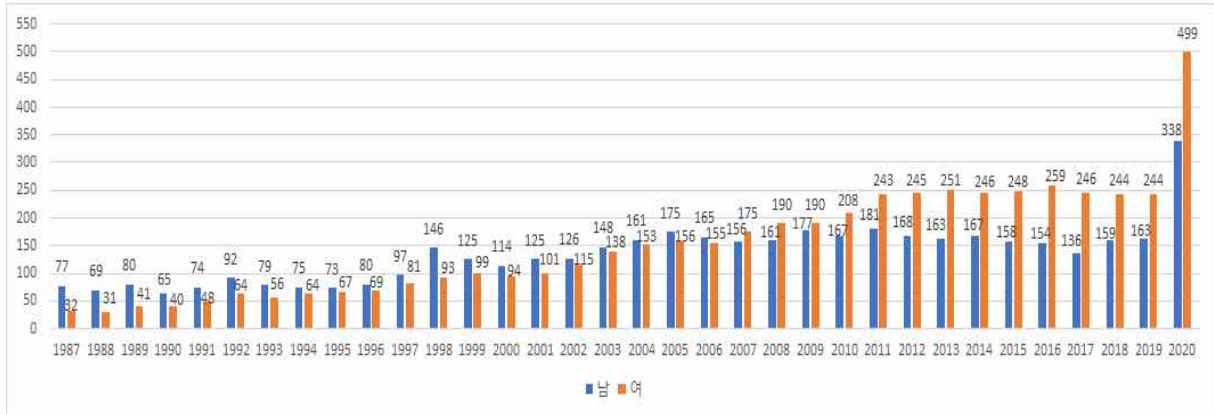
- 자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료(2020.08)

[그림 13] 2020년 상용·임시·일용직 중 종사자규모별 남성·여성 비율(단위: %)



여성을 경제 위기 시 해고와 실업의 우선 대상에 놓이는 불안정한 일자리에 고용하고, 기업 내 승진에서 밀리는 것은 남성을 생계부양자로 보고 여성을 육아·자녀교육·가족돌봄 등 돌봄노동 전담자로 설정하는 가부장적 자본주의 체제에 따른 것이다. 이와 같은 문제는 여성의 경제활동참여가 증가하는 동시에 일시휴직자 수가 급격히 증가하는 현상과 직접적으로 연결되어 있다. 이 체제가 작동하는 한 ‘노동’에서의 성차별 문제는 지속적으로 발생할 수밖에 없다.

[그림 14] 1987~2020년 취업자 중 성별 일시휴직자 수 추이(단위: 천명)



## 5. ‘성평등노동’을 위한 적극적인 국가 역할이 필요하다

‘남녀고용평등 실현’을 목적으로 하는 남녀고용평등법이 제정된 후 33년 이상이 되었지만 여전히 여성 노동은 남성 생계부양자의 노동력에 부수적인 이차적 노동력, 가족의 부가노동자로 취급되고 있다.<sup>4)</sup> 롯데, 이마트·신세계, 홈플러스 등을 비롯한 세계 유통 대기업들이 각 정부에게 여성의 노동시장 참여 확대를 요구하는 것처럼<sup>5)</sup> 기업은 노동비용 절감을 위해 노동 유연화 대상으로 여성 노동력을 적극적으로 활용하고 있다.

이렇게 여성 노동의 위치가 구조화되는 동안 국가는 무엇을 했는가? 1995년 「양성평등기본법」을 제정하는 등 성평등노동을 위한 법적 기반들은 일부 마련했다고 할 수 있지만 노동시장에서 고착화된 여성의 지위를 보면 이를 개선하기 위한 국가의 역할이 보이지 않는다. 성평등한 고용 참여를 목적으로 하는 적극적 고용개선조치에서도 성평등 고용과 성별임금격차 개선을 위해 기업의 자율성만 강조하고 있다.

이제 성평등노동과 관련한 법과 제도들이 제대로 작동하고 있는지 검토와 논의가 필요하다. 산업의 디지털화, 플랫폼화와 같은 정책변화, 그리고 코로나19 위기에서 진행되는 경제·

4) 장지연, 2000, 「경제위기와 여성 노동시장의 변화」, 한국노동연구원.

5) 민주노동연구원, 2020, 「산업 변화와 노동조합의 대응: 평가와 전망 1」, 246쪽.

“세계 유통 대기업들은 각 정부에게 여성의 노동시장 참여 확대, 이주노동자 사용, 국내시장 자유화 등을 요구하고 있다. 이것은 노동유연화와 규제완화를 통해 노동비용 절감과 사업 투입 비용을 절감하기 위해서다.”

산업 정책에서 성별 영향 평가가 제대로 이루어지지 않는 이유가 무엇인지, 일과 생활의 균형을 위한 돌봄노동의 사회화가 제대로 이루어지지 못하는 이유가 무엇인지, 고용 성차별 금지가 이루어질 수 있도록 법·제도와 행정의 갖추어져 있는지와 왜 제대로 작동하지 못하는지 등, 기존의 법·제도가 제대로 작동하지 않는 원인에 대해 진단하고 제도들을 집행·운영하는 국가의 역할과 ‘성평등노동’과 ‘성평등사회’를 위한 국가 운영 철학에 대해 근본적인 질문이 필요한 때다.