

노총연구원 연구서 59

여성 고용위기와 비정규 노동자의 확산

권혜자

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

지난 2년간의 경제위기 속에서 남녀노소를 불문한 모든 사람들이 일자리 상실의 고통을 겪었다. 그 중에서도 노동시장의 주변적 위치에 존재했던 여성 및 비정규 노동자들의 고통은 매우 심각한 것으로 나타났다. 구조조정 과정에서는 수많은 여성 노동자들이 법과 절차를 무시한 탈법적인 정리해고로 거리로 내몰렸다. 해고된 자리는 비정규 노동자들로 채워졌고, 그 결과 임시·일고와 같은 비정규직들은 전체 여성 노동자의 62.0%(1997년)에서 불과 1년 만에 67.3%로(1999년 6월) 급증하였다.

그러나 정부의 여성 실업대책은 여성 가장 창업지원, 여성 실업가장에 대한 부분적 원조, 공공근로사업 등 구태의연한 형식을 벗어나지 못했다. 또한 정부의 공식적 발표에 의한 실업률 통계도 여성 고용의 위기를 제대로 반영하지 못한 것으로 드러났다.

본 연구는 이러한 현실에서 여성 고용 위기와 비정규 노동력의 실태를 분석하고, 정부의 여성 고용대책을 비판적으로 검토함으로써 여성 고용위기를 극복할 수 있는 방안을 모색한다는 데 의의가 있다.

본 연구는 공식적 실업통계에 은폐되어 있는 사실상의 여성 실업자들에 주목하고 있다. ILO 방식의 실업률 통계는 사실상의 여성 실업상태를 정확하게 파악하지 못하기 때문에, 이에 기초한 실업대책도 공식적 통계에 포함된 소수 여성 실업자만을 대상으로 했다는 것이다. 또한, 여성 실업자들의 약 70% 이상이 전직 임시·일용직 등 비정규 노동자라는 점을 고려할 때, 여성 고용대책은 사실상의 실업자와 더불어 여성의 비정규화 경향을 고려한 대책이어야 함을

지적한다.

그간 노동조합운동은 여성 조합원들의 고용을 보호하는 데 만족할만한 성과를 거두지 못했던 것이 사실이다. 그러나 여성 노동자와 비정규 노동자에 대한 조직 사업은 조직률 11%의 시점에서 노동조합운동의 회생 여부를 가늠 짓는 관건이다.

이러한 인식 속에서 한국노총은 고용 불평등과 성차별 구조를 타파하기 위하여 스스로 인식과 활동의 내용을 변화시키고자 한다.

여성이 일자리를 잃어도 따로 먹여 살릴 사람이 있을 것이라는 사고방식은 여성 우선 해고를 정당화하는 수단에 불과하다. 경제위기로 인한 생계의 몰락과 가족의 파괴는 남녀 한 쪽에 해당된 것이 아니었다. 일자리 상실은 남녀 어느 한 성의 개인적 존엄성 뿐 아니라, 가족 구성원 모두를 위협했다. 따라서 여성의 고용위기는 소수 특수집단의 문제로 해석될 수 없으며, 전체 노동조합운동의 문제로 인식되어야 할 것이다.

이러한 관점에서 볼 때, 본 연구는 여성의 고용위기와 비정규 노동자의 실태를 분석함으로써 여성 정책방향의 전환을 제시하고 있다는 점에 그 의의가 있다. 집필자인 권혜자 책임 연구원에게 감사드리며, 원고 교정 및 자료 정리에 수고를 아끼지 않은 황선자 님에게도 감사드린다. 마지막으로 이 연구의 내용은 저자의 견해이며, 한국노총의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀 둔다.

1999년 12월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

<제 목 차 례>

제1장 문제제기	1
제2장 여성 고용위기와 여성 노동력의 비정규화	3
1. 여성 노동력의 비정규직화	3
2. 연령별 고용형태의 단절	10
3. 여성 비자발적 단시간 취업자의 규모	16
4. 맺음말	20
제3장 경제위기 후 여성 실업실태와 사실상의 실업자	23
1. 성별 실업률 격차의 추이	23
2. 사실상의 여성 실업자의 규모	28
3. 공식적 여성 실업자의 특성	32
4. 취업의사 비경제활동인구의 특성	41
1) 경제위기로 인한 비자발적 실망 실업자	44
2) 일자리 불일치로 인한 실업자	46
3) 그 외 취업의사 비경제활동인구	49
제4장 여성 고용대책의 개선방향	52
1. 여성 고용 차별과 고용형태 차별	52
2. 정부의 여성 고용대책의 문제점과 개선방향	54
1) 비정규직 고용차별에 대한 대책 결여	54
2) 여성 고용의 질적 제고를 겨냥한 정책대안의 부재	54
3) 비정규직의 정규직 대체에 대한 규제 결여	55
4) 기업의 여성 고용 기피에 대한 정책 방향성의 문제	57

5) 여성의 하향 취업 대책 부재	58
3. 단기 고용계약의 규제 및 보호 입법의 필요성과 의미	59
<참고문헌>	62

〈표 차례〉

〈표 1- 1〉 경제 위기 후 경제활동인구의 변화(1997-1998)	1
〈표 2- 1〉 취업자 중 여성의 비중	4
〈표 2- 2〉 임금노동자 중 성별 임시·일고의 비중	5
〈표 2- 3〉 임금노동자의 고용형태	6
〈표 2- 4〉 산업별 여성 임시·일고와 임시직의 비중	6
〈표 2- 5〉 여성 노동자의 고용형태별 직종 분포	7
〈표 2- 6〉 여성 노동자의 고용형태별 산업 분포	8
〈표 2- 7〉 여성 임시·일고의 근로시간별 분포	9
〈표 2- 8〉 여성 노동자의 고용형태별 교육정도별 분포	11
〈표 2- 9〉 여성 노동자의 고용형태별 연령별 분포	12
〈표 2-10〉 청/장년별 고용형태의 변화	14
〈표 2-11〉 여성 청/장년별 고용형태별 직종 분포	15
〈표 2-12〉 주당 35시간 미만자의 비중	8
〈표 2-13〉 비자발적 단시간 취업자의 비중	18
〈표 2-14〉 단시간 노동자 중 추가취업 및 전직 희망자의 비중 ·	19
〈표 3- 1〉 성별 실업률의 추이	24
〈표 3- 2〉 『경제활동인구연보』의 노동력 상태 분류	26
〈표 3- 3〉 미국의 실업률 지표	29
〈표 3- 4〉 취업의사 비경제활동인구	30
〈표 3- 5〉 사실상의 실업률	31
〈표 3- 6〉 성별 연령별 실업률	32

<표 3- 7> 성별 교육정도별 실업률	33
<표 3- 8> 1년 미만 실업자의 전직 산업별 분포	34
<표 3- 9> 1년 미만 실업자의 전직 직종	35
<표 3-10> 1년 미만 실업자의 전직 고용형태	37
<표 3-11> 전직 1년 미만 실업자의 실직 이유	38
<표 3-12> 성별 실업자의 구직기간	39
<표 3-12> 여성 실업자의 고용형태별 구직기간	39
<표 3-13> 취업의사 비경제활동인구의 구성	41
<표 3-14> 전직 1년 미만 비자발적 실업자의 인적 특성	44
<표 3-15> 전직 1년 미만 비자발적 실업자의 전직 특성	45
<표 3-16> 일자리 불일치 실업자의 인적 특성	47
<표 3-17> 일자리 불일치 실업자의 전직 특성	48
<표 3-18> 취업의사 비경제활동인구 중 전직 1년 이상/직장 무경 험자의 특성	50
<표 4- 1> 정부의 여성 고용 대책	55

<그림차례>

[그림 2-1] 고용형태별 연령별 노동공급 곡선	13
[그림 3-1] 성별 실업률 격차의 추이	23
[그림 3-2] 경제위기 전후 성별 실업률 격차	25

제1장 문제 제기

1999년 8월 현재 실업률은 남성 6.5%, 여성 4.5%로서, 남성 실업률이 여성에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 경제 위기 동안에도 지속되었던 현상으로, 일자리 상실의 고통이 여성보다 남성에게서 더 크게 나타났다고 말하는 듯 하다.

그러나 경제위기 이후 고용구조의 변화는 여성 고용의 악화 실태를 정확히 반영하지 못하는 것으로 나타나고 있다. 일자리 상실의 광풍이 몰아쳤던 1998년 한해 동안, 전년도에 비해서 111만 명의 취업자가 감소했다(<표 1-1> 참조). 그 한해 동안 남성 취업자는 51만 명 줄었고, 여성 취업자는 60만 명 줄었다. 15세 이상의 생산 가능 인구는 남녀 모두 약간 증가했으므로, 감소한 취업자들은 대부분 실업자로 흡수되었을 것이다.

<표 1-1> 경제 위기 후 경제활동인구의 변화(1997-1998)

(단위 : 1,000명)

항 목	남성				여성			
	1997	1998	98-97	증감률	1997	1998	98-97	증감률
경제활동인구	12,772	12,893	121	1.0	8,891	8,562	-329	-3.7
취업자	12,420	11,910	-510	-4.1	8,686	8,084	-602	-6.9
실업자	352	983	631	179.3	204	478	274	134.3
비경제활동인구	4,116	4,257	141	3.4	9,064	9,649	585	6.5
생산가능인구	16,887	17,150	263	1.6	17,955	18,212	257	1.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1997, 1998

실제로 남성의 경우에는 그러했다. 남성 실업자는 전년에 비해서 63만 명 늘어났으므로, 일자리를 잃은 51만 명은 모두 실업자로 흡수되었다고 볼 수 있다. 그러나 여성의 경우에는 달랐다. 여성 취업자는 60만 명이 줄었으나, 늘어난 실업자는 27만 명에 불과했다. 그러므로 나머지 33만 명의 일자리를 잃은 여성들은 대부분 실망실업자가 되어 비경제활동인구에 포함되어 있을 것이다. 만약 그렇다면 경제위기가 여성 고용에 막대한 영향을 미쳤음에도 불구하고, 현재의 실업률 통계는 이를 반영하지 못하고 있는 것이다. 이에 따라 여성 고용위기의 심각성이 과소평가 되어 있다면, 그에 기초한 정부의 여성 고용대책도 의심받을 수밖에 없다.

이러한 문제의식에 기초하여 이 글에서는 경제위기 이후 여성 고용구조의 변화실태를 분석하고자 한다.

이 글은 다음과 같이 네 부분으로 구성되어 있다. 제 2장에서는 여성 취업자의 구성변화를 살펴봄으로써, 경제 위기 이후 여성 노동자의 지위변화를 살펴보았다. 제 3장에서는 실망실업을 포함하여 여성 실업자의 규모와 특성을 분석함으로써, 정부의 실업률 통계가 여성 실업의 실태를 정확히 반영하지 못하고 있음을 살펴보았다. 제 4장에서는 공식적 실업률 통계에 입각한 정부의 현재 여성 고용대책을 비판적으로 검토하고, 이 글에서 살펴본 여성 고용구조의 악화실태에 비추어볼 때 어떠한 대책의 수립이 필요한가를 제시하고 있다.

이 모든 과정에서는 여성 비정규직의 실태와 이동이 주된 고리로 포함된다. 우리 나라의 고용구조는 비정규직 고용의존도가 매우 높다는 특징을 가지고 있으며, 특히 여성의 경우 1년 미만 고용계약을 맺은 비정규 노동자가 여성 임금노동자의 3분의 2를 차지하고 있기 때문이다.

제2장 여성 고용위기와 여성 노동력의 비정규화

이 장에서는 여성 취업자의 고용형태와 특성을 검토함으로써 여성 노동력의 비정규화 경향, 특히 여성 고용형태의 연령별 단절 경향을 살펴보고자 한다. 다음으로 여성 단시간 노동자 중에서 비자발적 단시간 노동자의 규모와 특성을 살펴보고자 한다.

이를 통하여 여성 상용고가 임시·일고로 대체되고 있음을 보여주고, 노동시장이 성별 분절을 넘어 연령대에 따른 고용형태의 분절로 나아가고 밝히고자 한다.

다만 그 이유가 공급 특성에 의한 것인지 수요 특성에 의한 것인지는 이 글에서는 충분히 규명되지 않으며, 추후의 과제로 남겨두고자 한다.

1. 여성 노동력의 비정규직화

1998년 현재 여성 취업자는 8,084천명으로 전체 취업자의 40.4%를 차지하고 있다(<표 2-1> 참조). 전체 임금노동자중에서는 여성이 38.4%에 달하며, 자영업자 등 비임금 노동자중에서는 여성이 43.5%에 달하고 있다.

그러나 여성의 취업형태는 남성에 비해 매우 불안정하다. 전체 상용고의 24.8%만이 여성임에 비하여, 임시고의 56.1%, 일용고의 48.9%가 여성이다. 이는 여성 임금노동자가 주로 임시·일고의 고용형태를 갖고 있음을 보여준다. 비임금 노동자의 경우에도 주로

피용자가 없는 소득하위 자영업자나 무급가족종사자중 여성의 비중이 높은 것으로 나타났다. 고용주의 17.3%, 자영업자의 30.4%, 무급가족 종사자의 89.7%가 여성이다.

<표 2-1> 취업자 중 여성의 비중 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	여성 비중
<임금근로자>	12,190(100.0)	4,693(38.4)
상 용	6,457(100.0)	1,601(24.8)
임시직	3,998(100.0)	2,244(56.1)
일용직	1,735(100.0)	848(48.9)
<비임금근로자>	7,804(100.0)	3,392(43.5)
고 용 주	1,426(100.0)	246(17.3)
자영업자	4,350(100.0)	1,327(30.4)
무급가족종사자	2,028(100.0)	1,819(89.7)
합 계	19,994(100.0)	8,084(40.4)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

여성 취업형태의 불안정성은 성별로 임시·일고의 비중을 살펴볼 때 극단적으로 나타난다(<표 2-2> 참조). 1999년 6월 현재 여성 노동자의 67.3%가 1년 미만의 고용계약을 맺고 있는 임시·일고이고 남자 노동자의 36.2%가 임시·일고임을 고려할 때, 한국의 여성 노동력은 주로 비정규직으로 활용되고 있음을 알 수 있다.

여성 임시·일고의 비중은 이미 1985년에 50%를 넘어서고 있어, 여성 노동력의 비정규화가 경제위기로 인해 발생한 상황은 아니라고 볼 수 있다. 그러나 1997년 말의 경제위기는 여성 노동력의 비정규화 경향을 심화시키고 있다.

<표 2-2>에 의하면, 남성 임시·일고의 비중은 1997년 이후 약 0.7% 포인트 증대하는데 비해, 같은 시기에 여성 임시·일고의 비중

은 약 5.3% 포인트 증가하였다. 따라서 경제위기는 여성 노동력의 비정규직화 경향을 심화시키는 주요 원인이었다.

<표 2-2> 임금노동자 중 성별 임시·일고의 비중

(단위 : %)

연 도	전 체	남 자	여 자
1985	37.2	29.3	50.4
1995	41.9	32.2	57.5
1996	43.4	33.3	59.3
1997	45.9	35.5	62.0
1998	47.0	35.2	65.9
1999.6	51.7	36.2	67.3

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

여성 노동력이 비정규화 되고 있는 이유는 이 글에서는 노동 수요측 원인인지 공급측 원인인지 충분히 규명할 수 없다. 그러나 최소한 여성 노동력의 비정규직화 경향이 기업에서 단기적, 일시적 노동력의 필요성이 확대되었기 때문에 나타난 현상이라고는 보기 어렵다. 왜냐하면 기업의 단기적 일시적 노동력의 필요성이 전체 노동력의 51.7%에 달한다고 볼 수 없으며, 비정규직의 약 70% 정도가 1개월 이상의 임시고로 나타나기 때문이다.

일용고는 1개월 미만의 고용, 임시고는 1개월 이상 1년 이만의 고용, 상용고는 1년 이상의 고용으로 분류된다. 따라서 임시일용고 중에서 일용고의 비중은 1개월 미만의 고용으로, 임시직에 비해 단기적, 일시적 노동력의 필요성이 강하다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 <표 2-3>에 의하면, 전체 임시일용고 중에서 일용고의 비중은 30.3%로 나타나고 있어, 단기 인력중심의 비정규직이 일시적 필요성이 아니라 상시적 필요성에서 사용되고 있음을 알 수 있다.

<표 2-3> 임금노동자의 고용형태 (단위 : 천명, %)

항 목	임시·일용	고용형태	
		임시	일용
전 체	5,734(100.0)	3,998(69.7)	1,735(30.3)
여 성	3,092(100.0)	2,244(72.6)	848(27.4)
남 성	2,642(100.0)	1,755(66.4)	887(33.6)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

그러나 이러한 단기인력의 상시적 활용이 산업의 필요성 때문에 나타나는 것은 아니다. 예컨대, 건설업과 같은 산업별 특성 때문에 상시적으로 비정규직의 고용이 요구될 수 있는데, 건설업에 종사하는 남성의 경우에는 건설업의 특성상 1개월 미만의 일용고가 임시·일고의 다수를 차지한다. 실제로 건설업의 남성 임시·일고는 전체 임시·일고의 36.9%를 차지하고 있다(1997년의 경우). 이런 경우 경기변동이 극심하지 않다면 비정규직의 고용안정성은 직업 앞선망의 충실화로 해결될 수 있을 것이다.

그러나 <표 2-4>는 단기 여성 노동력이 산업의 특성과 무관하게 상시적으로 활용되고 있음을 보여준다.

<표 2-4> 산업별 여성 임시·일고와 임시직의 비중 (단위 : %)

연도	제조업		서비스업	
	여성 임시·일고 비중	그중 임시고 비중	여성 임시·일고 비중	그중 임시고 비중
92	57.5	56.9	58.2	73.7
95	54.8	60.4	57.7	78.4
96	54.9	61.4	60.2	79.5
97	56.0	63.5	63.4	77.5
98	60.6	64.4	66.8	77.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

여성 임시·일고의 비중은 제조업 여성 노동자의 60.6%에 달하며, 서비스업의 66.8%에 달한다. 이는 두 산업 모두에서 여성 상용고가 여성 임시·일고로 대체되고 있음을 보여준다. 특히 상용고를 대체한 단기인력이 일용고보다 임시직이 많다는 것은 단기계약 인력을 일시적 필요성이 아니라 상용고 대체수단으로 활용하고 있다는 것을 보여준다.

비정규직의 상용고 대체는 주로 대체가 용이한 부문에서 일어난다.

<표 2-5>를 보면, 임시일용고의 비중이 높은 직종이 주로 숙련과 자격, 기업에의 귀속감이 강하지 않은 직종을 알 수 있다. 입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자나 전문가 직종에는 임시일용고의 비중이 낮은 반면에, 서비스 및 상점시장판매원, 기능원, 단순노무직에서는 임시일용고의 비중이 높다.

<표 2-5> 여성 노동자의 고용형태별 직종 분포

(단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	6(100.0)	6(100.0)	-
전문가	306(100.0)	260(85.0)	45(15.0)
기술공 및 준전문가	504(100.0)	244(48.4)	260(51.6)
사무직원	1004(100.0)	637(63.4)	367(36.6)
서비스 및 상점 시장판매	1230(100.0)	133(10.8)	1,098(89.2)
농어업 숙련	25(100.0)	1(4.0)	24(96.0)
기능원 및 관련기능	428(100.0)	88(20.6)	339(79.4)
장치, 기계조직원 및 조립원	234(100.0)	153(65.4)	81(34.6)
단순노무직	955(100.0)	78 (8.2)	877(91.8)
합 계	4,693(100.0)	1,601(34.1)	3,092(65.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

산업별로도 임시·일용고의 비중이 높은 산업들은 대체 가능한 인력을 주로 사용하고 있는 도소매·음식·숙박업(75.2%), 제조업(60.6%), 금융·보험·부동산(56.2%)으로 나타났다(<표 2-6>참조).

<표 2-6> 여성 노동자의 고용형태별 산업 분포

(단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용
농림어업	91(100.0)	2(2.2)	89(97.8)
제 조 업	1123(100.0)	443(39.4)	680(60.6)
전기·가스·수도	8(100.0)	6(75.0)	2(25.0)
건 설	117(100.0)	35(29.9)	82(70.1)
도소매·음식·숙박	1328(100.0)	196(14.8)	1132(75.2)
운수·창고·통신	111(100.0)	75(67.6)	36(32.4)
금융·보험·부동산	827(100.0)	362(43.8)	465(56.2)
교육·사회 개인서비스	911(100.0)	481(52.8)	430(47.2)
가사 및 국제 기타	177(100.0)	-	177(100.0)
합 계	4693(100.0)	1601(34.1)	3092 (65.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

이와 같이 여성 비정규 인력은 대부분의 산업과 직종에서 상시적으로 활용되고 있으며, 그 비중이 점차 확대됨에 따라 여성 상용고를 대체하는 경향으로 나아가고 있다.

그럼에도 불구하고, 여성 임시·일고는 단시간 근로의 이점을 누리지 못하고 있다. 여성 노동자 중에서 주당 35시간 미만으로 일하는 단시간 노동자의 비중은 약 13.4%에 불과하다. 단시간 노동자의 비중은 상용고 여성의 4.9%에 불과하며, 임시·일고 여성의 18.0%에 불과하다. 이는 여성 임시·일고의 대다수를 점하는 약 82%가 상용고와 비슷한 시간 동안 일하고 있다는 것을 보여준다(<표 2-7> 참조).

<표 2-7> 여성 임시·일고의 근로시간별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일고
35시간 이하	626(13.4)	77(4.9)	549(18.0)
36시간 이상	4,067(85.4)	1,524(95.1)	2,543(82.0)
계	4,693(100.0)	1,601(100.0)	3,092(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

따라서 우리 나라 여성 비정규 노동력의 문제는 단시간 근로보다는 단기간 고용계약의 문제로 요약될 수 있다. 여성 단시간 노동자는 임금노동자의 13.4%에 이르는 반면, 여성 단기간 노동자는 65.9%에 달하고 있기 때문이다.

일반적으로 가사 및 육아부담이 있는 여성노동자들이 단시간 노동을 선호하기 때문에, 여성의 자발성에 기초하여 단시간 노동이 확산되는 것으로 알려져 왔다. 그러나 단시간 근로와 상관없는 단기간 고용계약을 여성의 자발적인 선호에 따른 고용계약의 형태로 보기는 어렵다.

여성 임시·일고 노동자가 왜 단기 고용계약을 맺었는가에 대한 이유는 여기에서 사용된 경제활동인구조사 자료를 통해서도 확인할 수 없다. 분명한 것은 여성노동력의 비정규화 경향이 여성의 자발적인 선택이 아니라, 수요측의 원인으로부터 기인하는 것이라는 점이다.

기존의 우리 나라 노동법 체계에서는 단기 고용계약을 규제하지 않고 있었기 때문에, 근로자 파견법이나 정리해고가 입법화되지 않은 상태에서도 단기 고용계약은 무제한적으로 늘어날 수 있었다. 특히 여성 노동력은 언제든지 대체 가능한 미숙련 단순직종에 밀집되어 있었기 때문에, 남성에 비해 쉽게 비정규화 되었던 것이다.

2. 연령별 고용형태의 단절

앞 절에서는 여성 노동력이 단순 미숙련 부문에 밀집되어 있기 때문에 남성에 비해 보다 비정규직화 경향이 높게 나타나고 있음을 살펴보았다.

그렇다면, 여성 노동력이 비정규직으로의 대체가 용이한 단순 미숙련 부문에 집중되어 있는 이유는 무엇일까?

그 이유는 다음의 두 가지로 생각될 수 있다. 하나는 여성의 학력, 자격조건이 남성보다 낮기 때문에 여성이 단순 미숙련 부문에 종사할 가능성이 높다는 것이다. 다른 하나는 여성이 남성과 비교적 동일한 학력과 자격을 가지고 있어도 남성과 비슷한 고용형태의 일자리를 구할 수 없을 경우 이러한 현상이 나타날 수 있다. 일자리를 원하지만, 자신의 학력과 자격에 맞는 일자리를 구할 수 없는 여성은 하향 취업을 하게 될 것이며, 이에 따라 여성이 단순 미숙련 부문에 집중될 수 있을 것이다.

먼저, <표 2-8>의 교육정도별 분포를 보면, 여성의 경우 학력이 낮을수록 임시일용고의 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 저학력 미숙련 직종일수록 단기간 고용계약이 될 가능성이 높다는 것을 보여준다.

그러나 이것만으로는 여성의 비정규직화 경향을 충분히 설명해낼 수 없다. 고졸의 경우 여성의 임시·일용비중은 65.9%로 나타나는 반면, 남성의 임시·일용비중은 39.6%로 나타나고 있다. 따라서 여성의 학력이 낮기 때문에 여성의 비정규화 속도가 빠르다고 볼 수 없을 것이다. 대졸 이상에서도 임시·일용고의 비중은 여성의 33.8%로 나타나고 있어, 남성(9.3%)과 대조적인 경향을 보이고 있다. 즉, 같

은 학력조건에서도 비정규직이 여성에 집중되어 있다는 것이다.

이는 같은 자격조건을 가지고 있어도 여성이기 때문에 비정규직으로 고용될 가능성이 높다는 것을 보여주는 것이다. 이러한 가능성은 여성의 하향취업 경향을 보여주는 것이다.

<표 2-8> 여성 노동자의 고용형태별 교육정도 (단위 : 천명, %)

		전체	상용	임시·일용
여	중졸이하	1518(100.0)	215(13.5)	1313(86.5)
	고졸	1978(100.0)	676(34.1)	1303(65.9)
	전문대졸	548(100.0)	281(51.3)	267(48.7)
	대졸이상	648(100.0)	429(64.2)	219(33.8)
	계	4,693(100.0)	1,601(34.1)	3,092(65.9)
남	중졸이하	1432(100.0)	523(36.5)	909(63.5)
	고졸	3340(100.0)	2016(60.4)	1325(39.6)
	전문대졸	739(100.0)	529(71.6)	210(28.4)
	대졸이상	1987(100.0)	1789(90.3)	198(9.7)
	계	7498(100.0)	4856(64.8)	2642(35.2)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

<표 2-9>는 여성의 경우 연령대별로 고용형태가 단절되어 있음을 보여준다. 상용고 비중이 가장 높은 연령대는 20대로, 20대 전반 49.3%, 20대 후반 52.4%로 나타나고 있다. 그러나 30대부터는 임시·일고의 비중이 높아지고 있는데, 30대 초반의 64.5%에서 50대 84.2%로 늘어나고 있다.

이와 같은 현상은 여성이 20대에도 상용고 일자리를 가질 확률은 절반이지만, 30대를 넘어가는 순간부터 상용고 일자리를 가질 가능성이 급격하게 줄어든다는 것을 보여준다. 여성의 40대에 상용고 일자리를 유지하고 있을 확률은 22.7%에 불과하다.

<표 2-9> 여성 노동자의 고용형태별 연령 분포

(단위 : 천명, %)

	전체	상용	임시·일용
15 ~ 19세	173(100.0)	63 (35.8)	111 (64.2)
20 ~ 24세	883(100.0)	435 (49.3)	448 (50.7)
25 ~ 29세	809(100.0)	424 (52.4)	385 (47.6)
30 ~ 34세	552(100.0)	196 (35.5)	356 (64.5)
35 ~ 39세	645(100.0)	167 (25.7)	479 (74.3)
40 ~ 44세	556(100.0)	139 (25.0)	417 (75.0)
45 ~ 49세	352(100.0)	81 (22.7)	272 (77.3)
50 ~ 59세	494(100.0)	78 (15.8)	416 (84.2)
60세이상	228(100.0)	18 (7.9)	210 (92.1)
계	4,693(100.0)	1,601(34.1)	3,092(65.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

이러한 경향은 여성의 연령별 노동공급 곡선을 고용형태별로 볼 때 분명하게 드러난다. [그림 2-1] 은 1997년과 1998년의 연령대별 노동공급 곡선을 보여주고 있다.

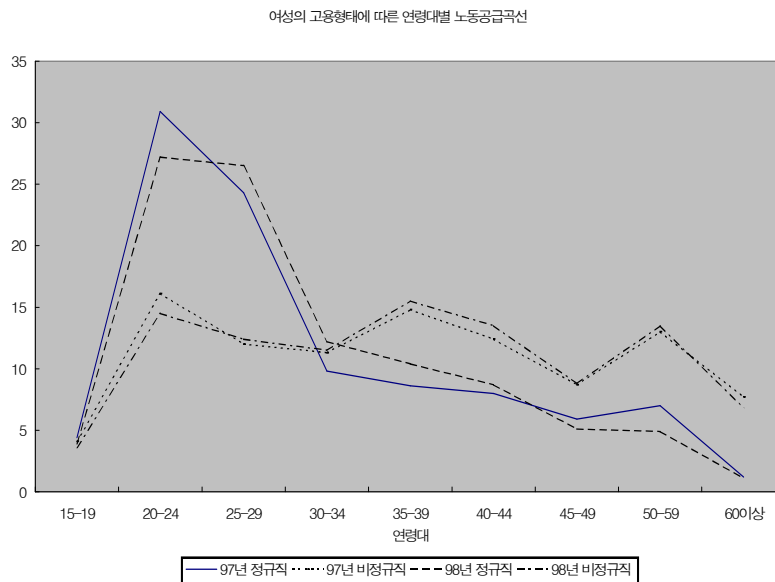
일반적으로 여성은 20대에 높은 노동공급을 보이다가 육아기간에 노동시장에서 퇴장하며, 육아기간이 끝난 뒤에 다시 노동시장에 진입하게 되므로, 여성의 노동공급곡선은 M자형의 형태를 갖는 것으로 알려져 있다.

그러나 이를 고용형태별로 살펴보게 되면, M자형 노동공급곡선이 고용형태에 따라 다른 특성을 가지고 있음을 알 수 있다.

임시·일고의 노동공급곡선은 약간의 M자형의 모습을 띠고 있지만, 상용고의 곡선은 M자의 형태를 완전히 탈피하고 있다. 여성 상용고의 연령대별 노동공급 곡선은 20대에 가장 높게 나타나고 있는데, 육아기간이 지난 30대 이후에도 노동공급이 늘어나지 않고 있다는 것이다. 이는 30대 이후 여성이 재취업할 때 상용고로 취업할

수 없기 때문에 나타나는 현상이다. 육아시기 이후 노동시장에 재진입하는 여성들이 상용고 일자리를 얻을 수 없었거나, 임시·일고 형태로 진입해야 했다는 것이다.

[그림 2-1] 고용형태별 연령별 노동공급 곡선



자료 : 통계청, 경제활동인구연보 원자료, 1997, 1998

여성 노동력을 30세 미만의 청년노동력과 30대 이상의 장년노동력으로 구분해보면, 연령별 고용형태의 차이가 보다 분명해진다(<표 2-10> 참조).

여성 청년 중에서 임시·일고의 비중은 50.5%인 반면, 여성 장년 중 임시·일고의 비중은 76.0%에 달하고 있다. 이는 남성과 대조적인 현상으로, 남성의 경우에는 청년대의 임시·일고 비중이 46.5%

로 나타나, 남성 장년(31.3%)에 비해 높은 편이다. 남성 청년대의 임시·일고는 군복무 전후나 정규직 일자리를 찾기 위한 과도기적 고용형태로 보인다.

<표 2-10> 청/장년별 고용형태의 변화 (단위 : 천명, %)

		전체	상용	임시·일용	임시·일용	
					임시	일용
여성	장년	2,827 (100.0)	678 (24.0)	2,149 (76.0)	1,435 (66.8)	714 (33.2)
	청년	1,865 (100.0)	922 (49.5)	943 (50.5)	809 (85.8)	134 (14.2)
계		4,693 (100.0)	1,601 (34.1)	3,092 (65.9)	2,244 (72.6)	848 (27.4)
남성	장년	5,553 (100.0)	3,815 (68.7)	1,738 (31.3)	1,049 (60.4)	689 (39.6)
	청년	1,945 (100.0)	1,041 (53.5)	904 (46.5)	706 (78.1)	198 (21.9)
계		7,498 (100.0)	4,856 (64.8)	2,642 (35.2)	1,755 (66.4)	887 (33.6)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

그에 비해 여성 청년의 임시·일고 비중은 남성 청년보다 높지만, 정규직 일자리를 찾기 위한 과도기적 고용형태로 보기 어렵다. 여성 청년의 경우에는 장년보다 상용고 비중이 높게 나타나고 있기 때문에 정상적 고용으로 보아야 할 것이다. 임시·일고 청년 여성에서 상대적으로 고용계약이 긴 임시직 비중이 85.8%로 높게 나타나고 있다는 것도 임시고가 상용고를 대체하는 고용형태임을 보여주는 근거이다.

이러한 사실들은 여성이 청년기에도 상용고 일자리를 갖기 어려우며, 출산육아기간을 전후하여 퇴직과 입직을 경험하는 경우 상용

고로 취업할 확률이 대단히 낮아진다는 것을 보여준다.

이를 보다 분명하게 살펴보기 위하여 여성 청/장년별로 고용형태의 차이를 살펴볼 필요가 있다 청/장년별 여성의 직종별 분포는 <표 2-11>에 나타나 있다.

상용고의 경우, 청년여성은 주로 사무직원(54.9%)과 기술공 및 준 전문가(17.1%)에 집중되어 있는 반면, 장년여성은 전문가(24.0%), 사무직원(19.3%)에 집중되어 있다. 특히 사무직의 경우 청년의 54.9%가 밀집되어 있는데, 장년의 경우에는 19.3%에 불과하다. 이는 상당수의 여성 사무직 고용이 아직도 미혼여성 중심이라는 것을 보여준다.

<표 2-11> 여성 청/장년의 고용형태별 직종 분포 (단위 : 천명, %)

	상용		임시일용	
	청년	장년	청년	장년
입법공무원 고위임직원 및 관리자	1(0.1)	5(0.8)	-	-
전문가	97(10.6)	163(24.0)	30(3.2)	15(0.7)
기술공 및 준전문가	158(17.1)	86(12.7)	183(19.4)	77(3.6)
사무직원	506(54.9)	131(19.3)	278(29.5)	89(4.2)
서비스 및 상점 시장판매	76(8.2)	57(8.4)	329(34.9)	769(35.8)
농어업 숙련	-	-	-	24(1.1)
기능원 및 관련기능	19(2.1)	70(10.3)	45(4.8)	294(13.7)
장치, 기계조작원 및 조립원	57(6.1)	97(14.3)	9(0.9)	72(3.4)
단순노무직	9(1.0)	69(10.3)	69(7.4)	808(37.6)
계	922(100.0)	678(100.0)	943(100.0)	2,149(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

임시·일용고는 청장년 모두 서비스직종에 집중되어 있다. 서비스 직종 외에서는 청년 임시·일용고는 사무직원과 준전문가에 각각 29.5%, 19.4%로 집중되어 있고, 장년 임시·일용고는 단순노무직

37.6%, 기능원 13.7%의 순서로 분포하고 있다. 사무직종에서 청년 임시·일고의 비중이 높게 나타나고 있는 것은 상용고의 비정규직 대체를 반영하는 것이며, 준 전문가 집단의 임시·일고 비중 19.4%는 고학력 직종의 비정규화를 반영하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 여성은 연령대별로 고용형태가 단절되어 있다. 여성이 30대를 넘어서면 상용고 일자리의 진입이 어려워지며, 육아기간 이후 재취업할 때에는 주로 단기간 고용계약을 맺은 비정규직 노동자로 노동시장에 들어올 확률이 높아진다.

이러한 경향을 육아부담을 안고 있는 기혼 여성의 자발적 선택이라고 보기는 어렵다. 앞에서 살펴본 바와 같이, 여성 임시·일고의 82.0%가 상용고와 동일한 근로시간을 일하고 있으며, 동일한 직종에서도 정규직에 비해 단순 미숙련 업무로 투입되고 있기 때문이다.

따라서 여성 고용형태의 연령대별 단절경향과 이로 인한 여성 노동력의 비정규직화 경향은 기업측의 여성 정규직 기피로 인한 것으로 보인다. 특히 여성 상용고의 연령별 노동공급 곡선이 M자형 공급곡선을 탈피하고 있는 것은 장년 정규직 여성의 일자리 상실 혹은 비정규직으로의 대체가 대단히 심각하다는 것을 보여주는 것이다.

3. 여성 비자발적 단시간 취업자의 규모

여기에서는 가시적 불완전 취업자의 개념에 입각하여, 비자발적 단시간 취업자의 규모를 파악하고, 임시·일고 중에서 비자발적 단시간 노동자의 규모를 파악하고자 한다.

불완전 취업자의 개념은 조사기간 동안에 취업을 하고 있으면서도 동시에 일자리 불만족으로 인하여 구직을 하고 있는 사람들을 의미한다. ILO의 정의에 의하면, 불완전취업은 가시적 불완전취업(visible underemployment)과 비가시적 불완전 취업(invisible underemployment)으로 구분된다. 비가시적 불완전취업이란 노동자가 가진 숙련이 적절하게 사용되고 있지 않는 일자리에서 일하고 있는 사람들을 의미하는데, 가시적 불완전취업자에 비하여 포착하기 어렵다. 가시적인 불완전 취업자란 ‘조사기간 동안에 부가적 노동을 찾고 있거나 할 의향이 있는 사람들로서, 비자발적으로 통상적인 작업기간보다 짧게 일하고 있는 사람들을 의미한다.’¹⁾

먼저, 1998년 현재 단시간 노동자의 규모를 살펴보면, 약 1,855천 명으로 전체 취업자의 약 9.3%로 나타나고 있다. 이중 여성 단시간 취업자는 1,007천명으로 여성 취업자의 12.5%에 달한다.

이를 고용형태로 보면, 상용고의 2.7%, 임시고의 10.4%, 일용고의 32.3%, 자영업자의 17.6%, 무급가족종사자의 11.8%가 단시간 취업자이다. 즉, 여성 단시간 취업자는 임시고와 일용고 및 자영업에 집중되어 있음을 알 수 있다(<표 2-12> 참조).

1) 비가시적 불완전 취업자(invisible underemployment)란 자신의 숙련이 적절하게 활용되지 않는 일자리에서 일하고 있는 사람들을 의미하므로, 측정하기 어렵다(OECD, 『Employment Outlook』, 1995.7, 65쪽)

<표 2-12> 주당 35시간 미만자의 비중 (단위 : 천명, %)

항 목	남	여	전체
정 규 직	89(1.8)	43(2.7)	132(2.0)
임 시 직	112(6.4)	234(10.4)	346(8.7)
일 용 직	214(24.2)	274(32.3)	488(28.1)
고 용 주	51(4.3)	9(3.9)	60(4.2)
자영업자	350(11.6)	233(17.6)	583(13.4)
무급가족종사자	31(14.6)	214(11.8)	245(12.1)
취업자 전체	848(7.1)	1,007(12.5)	1,855(9.3)

주 : ()는 각 노동력 상태에서 차지하는 비중

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

이 중 가시적 불완전 취업자는 다음과 같은 세 개의 집단을 포함하는데, ① 보통 풀타임으로 일하고 있지만 경기침체로 인해 시간제로 일하고 있는 사람들, ② 보통 시간제로 일하고 있지만 경기침체로 인해 더 적은 시간 일하고 있는 사람들, ③ 풀타임 일자리를 찾을 수 없어서 시간제로 일하고 있는 사람들이다.²⁾ 따라서 이들은 비자발적 단시간 노동자를 의미한다.

<표 2-13> 비자발적 단시간 취업자의 비중 (단위 : 천명, %)

항 목	남	여	전체
정 규 직	28(31.5)	8(18.6)	36(27.3)
임 시 직	54(48.2)	76(32.5)	129(37.3)
일 용 직	143(66.8)	152(55.5)	295(60.5)
고 용 주	37(72.5)	3(33.3)	40(66.7)
자영업자	182(52.0)	93(39.9)	275(47.2)
무급가족종사자	8(25.8)	55(25.7)	63(25.7)
취업자전체	450(53.1)	386(38.3)	836(45.1)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

2) 비가시적 불완전 취업자(invisible underemployment)란 자신의 숙련이 적절하게 활용되지 않는 일자리에서 일하고 있는 사람들을 의미하므로, 측정하기 어렵다(OECD, 『Employment Outlook』, 1995.7, 65쪽)

<표 2-13>은 비자발적인 단시간 노동자의 비중을 보여준다. 이들은 일거리가 없어서 평소에 35시간 미만으로 일하는 사람들과, 평소에는 36시간 이상 일하고 있지만 조사 주간에는 사업부진 때문에 35시간 미만으로 일한 사람들의 합계로 계산되었다.

비자발적으로 단시간 노동을 한 취업자들은 단시간 취업자의 약 45.1%에 달하는 것으로 나타났다. 이를 성별로 보면, 여성은 38.3%, 남성은 53.1%로 나타나고 있어, 남성이 여성에 비해 비자발적 이유로 단시간 노동을 하는 이유가 높은 것으로 나타났다.

이를 여성으로 한정해 보면, 비자발적 단시간 노동자는 임시직 단시간 노동자의 32.5%, 일용직 단시간 노동자의 55.5%로 나타나고 있다. 즉, 비자발적 단시간 노동자들은 다른 취업형태보다 단기 계약이면서 단시간 노동을 하는 사람들에게서 대단히 많다.

다음으로 단시간 노동자 중에서 추가취업 혹은 전직 희망자의 비중을 살펴보면, <표 2-14>와 같다. 이들은 단시간 취업자의 45.3%로 나타났는데, 여성 단시간 취업자의 39.4%, 남성 단시간 취업자의 52.2%가 추가 취업이나 전직을 희망하고 있다.

<표 2-14> 단시간 노동자 중 추가취업 및 전직 희망자의 비중

(단위 : 천명, %)

항 목	남	여	전체
정 규 직	25(28.2)	9(21.0)	34(25.8)
임 시 직	60(53.3)	89(38.2)	149(43.1)
일 용 직	176(82.1)	171(62.4)	347(71.1)
고 용 주	30(60.0)	3(30.1)	33(55.0)
자영업자	141(40.5)	82(35.2)	223(38.3)
무급가족종사자	11(34.2)	43(20.0)	54(22.0)
취업자전체	443(52.2)	397(39.4)	840(45.3)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998.

이를 여성 임시·일용직으로 한정시켜 보면, 임시직 단시간 노동자의 38.2%, 일용직 단시간 노동자의 62.4%가 추가취업이나 전직을 희망하고 있다.

이상을 정리해 보면, 단시간 취업자 중에서 비자발적 취업자나 추가취업 및 전직 희망자의 수치와 비중이 거의 일치하고 있음을 알 수 있다. 즉 비자발적 단시간 취업자들의 대부분이 추가취업이나 전직을 희망하는 단시간 취업자인 것이다.

단시간 취업자 중 비자발적 단시간 취업자의 규모는 남녀 합쳐 84만 명으로 나타나, 전체 단시간 노동자의 45.3%에 달하는 것으로 나타났다. 비자발적 단시간 취업자는 남성이 52.2%, 여성이 39.4%로 나타나고 있어, 여성 단시간 취업자는 남성에 비해 상대적으로 단시간 취업에 만족하는 비중이 높다고 볼 수 있다.

특히, 임시·일용직의 경우에는 비자발적 단시간 노동자의 비중이 대단히 높게 나타나고 있다. 여기에서도 남성이 여성 보다 비자발적으로 단시간 노동을 하는 비중이 높게 나타나고 있다.

그러나 이러한 사실이 여성이 임시·일고와 같은 단기 고용계약에 더 만족한다는 것을 보여주지는 않는다. 왜냐하면, 앞 절에서 살펴본 바와 같이, 임시 일용직은 대부분 단시간 노동의 이점을 누리지 못하고 있기 때문이다. 즉, 다른 조건이 같다면 여성이 단시간 노동을 선호하는 경향이 있다고 할지라도, 단시간 노동의 이점이 없는 임시·일용고를 선호하지는 않을 것이라는 점을 고려해야 할 것이다.

4. 맺음말

이상에서 살펴본 바와 같이 여성 노동력은 이미 비정규직화 되어 있으며, 그 주된 형태는 단시간 노동보다도 임시·일고와 같은 단기 고용계약이다. 또한 여성의 연령별 고용형태는 여성의 출산 육아시기를 기점으로 단절되어 있다. 그 결과 상용고 여성의 연령별 노동공급 곡선은 30대 이후에 상용고 진입률이 떨어져 M자 형태를 탈피하는 것으로 나타났다.

이러한 상태에서 여성 단기 고용계약과 단시간 노동자의 비중이 모두 급격하게 증가하고 있다.

1998년 현재 1년 미만의 고용계약을 맺은 단기간 노동자는 309만 2천 여명으로 나타나, 여성 임금노동자의 65.9%에 달하고 있다. 같은 해 여성 단시간 임금 노동자는 약 55만 1천 여명으로 여성 노동자의 13.4%를 차지하고 있으며, 그 중에서 비자발적 이유에 의한 여성 단시간 취업자는 약 39.4%에 달하는 것으로 나타났다. 또한 여성 단시간 노동자 가운데 50만 8천 여명이 임시·일고로 나타나고 있어, 여성 단시간 노동자의 대다수가 단기고용계약을 맺은 노동자임을 알 수 있다.

그러나 유감스럽게도 단기간 고용계약을 맺은 309만 2천 여명의 여성 노동자 중에서 비자발적 취업의 규모는 1998년의 자료로는 명백하게 알 수 없다. 이 문제는 단기 고용계약 노동자들의 특성을 파악하는 데 대단히 중요하다. 단기 계약 노동자가 여성 임금노동자의 65.9%를 차지하는 현실에서 이러한 엄청난 규모가 정확하게 여성 노동력의 고용불안 수치를 반영하는가에 대한 의문을 해명할 수 없기 때문이다.

만약 정부의 경제활동인구조사가 잘못된 것이 아니라면, 1년 미만의 단기 고용계약을 맺은 비정규 노동자들은 모두 불완전 취업자로 간주되어야 한다. 그리고 단기 고용계약을 맺은 이유가 주로 자발적인 선택에 의해서가 아니라 상용고를 원해도 일자리를 찾을 수 없기 때문이라면, 고용불안정 규모는 우리가 생각하는 것보다 훨씬 심각한 상태일 것이다.

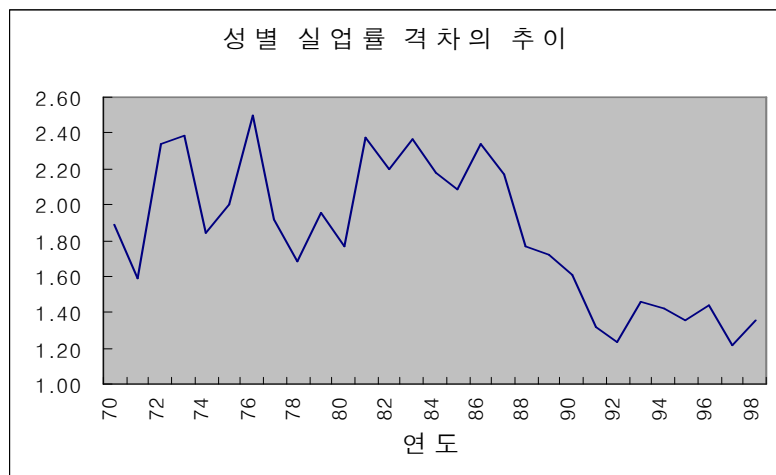
1년 미만의 단기 고용계약을 맺은 비정규 노동자들을 모두 불완전 취업자로 간주할 경우 한국의 불완전 취업자는 정규직에 속한 불완전 취업자를 합쳐, 전체 취업자의 60%가 넘게 될 것이다. 여성 불완전 취업자도 약 75%를 넘게 될 것이다.

제3장 경제위기후 여성 실업실태와 사실상의 실업자

1. 성별 실업률 격차와 ILO방식 실업률의 문제점

1999년 8월 현재 실업률은 남성 6.5%, 여성 4.5%로서, 남성 실업률이 여성에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 우리 나라 실업통계에서 여성의 실업률이 남성 실업률보다 높았던 적이 없었다. [그림 3-1] 은 성별 실업률의 격차를 보여주는데, 남성 실업률을 여성 실업률로 나눈 것이다. 성별 실업률의 격차는 한번도 1 이하로 내려간 적이 없으므로 남성 실업률이 여성실업률보다 항상 높았다는 것을 보여준다.

[그림 3-1] 성별 실업률 격차의 추이



주 : 그래프의 각 수치는 남자 실업률/여자 실업률
 자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호에서 재구성

성별 실업률 격차는 1986년 이후 전반적으로 감소하는 경향을 보였다. 성별 실업률 격차의 축소는 일반적으로 여성 실업률의 확대에 해석될 수 있으나, 우리나라에서는 남성 실업률의 둔화로 인해 나타난 것이다.

1971년부터 1985년까지 남성의 평균 실업률은 4%대였으나, 1980년대 중반의 삼저 호황 이후로 급격한 둔화를 보여, 1986~1990 2.9%, 1991~1995년 2.4%라는 낮은 실업률을 보였다. 즉, 1986년 이후 성별 실업률 격차의 감소는 남성 실업률의 저하가 여성 실업률의 저하보다 큰 폭으로 이루어졌기 때문에 나타난 현상이다(<표 3-1> 참조).

<표 3-1> 성별 실업률의 추이 (단위 : %)

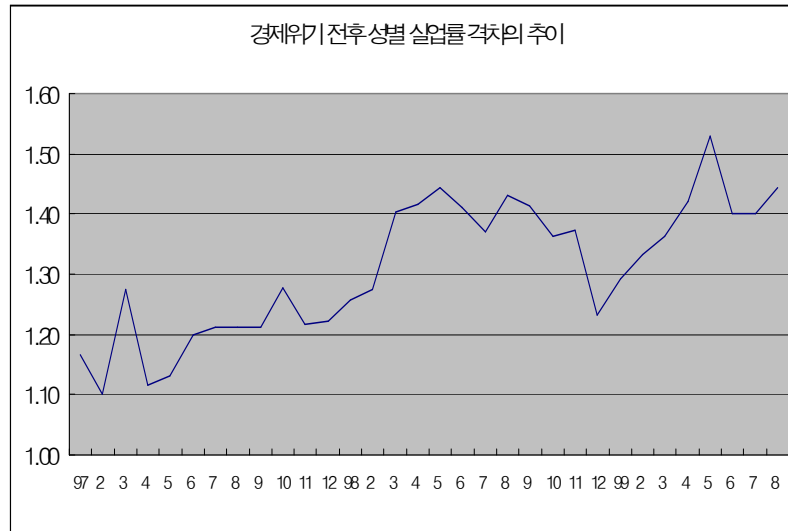
연 도	전 체	남 성	여 성	남 성/여 성
71 ~ 75	4.18	5.1	2.56	2.03
76 ~ 80	3.98	4.84	2.5	1.97
81 ~ 85	4.16	5.24	2.34	2.24
86 ~ 90	2.88	3.56	1.84	1.92
91 ~ 95	2.38	2.66	1.96	1.36

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』에서 재구성

그러나 성별 실업률 격차는 경제 위기 동안에 다시 확대되는 양상을 보이고 있다.

[그림 3-2] 는 1997년 1월부터 1999년 8월까지의 월별 성별 실업률 격차의 추이를 보여준다. 1997년에 약 1.2배에 이르던 성별 실업률 격차는 1998년과 1999년 전반기에 약 1.4배로 확대되고 있다. 실업이 본격적으로 증대한 1997년 12월 이후에는 다시 성별 실업률 격차가 확대되고 있는 것이다.

[그림 3-2] 경제위기 이후 성별 실업률 격차



자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997,1998

이러한 결과를 그대로 해석하면, 경제 위기 이후 남성 실업률의 확대가 여성보다 더 컸다는 것을 보여준다. 그것이 사실이라면, 남성 실업자를 중심으로 수립된 현재의 실업대책은 그 정당성을 인정 받을 수 있을 것이다.

그러나 여성 노동계는 현재 실업률 통계의 문제점으로 인하여 여성의 실업률이 과소 포착되고 있으며, 따라서 그에 기초한 여성 실업대책도 형식적인 대책으로 일관하고 있다고 비판해 왔다.

그 주된 근거는 다음과 같다.

(1) ILO 방식의 현재의 실업률 통계의 문제점이다. 현재의 실업률 통계에서는 조사기간 1 주간의 구직경험에 의해 평가되기 때문에, 구직을 해 왔더라도 조사 기간 1주 동안에 다른 일이 있어 구직을 하지 않은 사람들은 실업자가 아니라 비경제활동인구에 포함

된다. 이 경우 실업률은 실제보다 과소포착된다(<표 3-2> 참조). 이러한 사정을 반영하여 통계청에서는 OECD 기준으로 4주간의 구직 여부에 따른 실업정보를 조사하고 있으나, 그 결과는 아직 일반에 공개되지 않고 있다.

<표 3-2> 『경제활동인구연보』의 노동력 상태 분류

- 경제활동인구 : 만 15세 이상 생산가능인구 중 취업자와 실업자에 속하는 자
- 취업자 : 조사대상기간 1주일 동안 수입이 있는 일에 1시간 이상 일한 자
- 비임금근로자 - 고용주 : 이윤을 목적으로 타인을 고용한 자
자영업주 : 이윤을 목적으로 일하였으나 타인을 고용하지 않은자
무급가족종사자 : 무급으로 자기 가구를 위해 일하면서 주당 18시간 이상 일한 자
- 임금근로자 - 상용고 : 1년 이상의 고용계약으로 고용된자
임시고 : 1개월 이상 1년 미만의 고용계약으로 고용된 자
일용고 : 1개월 미만의 고용계약으로 고용된 자
- 실업자 : 조사 대상 기간 1주일 동안 무직자이며, 조사기간 1주일 동안 구직 활동을 하였으며, 즉시 취업이 가능한 자.
- 비경제활동인구 : 취업자와 실업자가 아닌 만 15세 이상 생산가능인구에 속하는 자

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998

(2) 이러한 문제점은 4주간의 구직여부로 실업자 여부를 판별하는 OECD 방식의 실업률을 사용하면 개선될 수 있으나, 이 경우에도 실망실업자를 포착할 수 없다는 문제가 있다. 실망실업자는 취업의사가 있으나 노동시장 상황으로 인하여 일자리를 찾을 수 없을 것 같아 구직을 포기한 사람들이다. 따라서 비경제활동인구 중에 존재하는 실망실업자를 고려하지 않은 현재의 실업률은 과소포착될 수밖에 없는 것이다. 특히 실망실업자 중에는 가계의 보조적인 위치를 담당하는 여성의 비중이 대단히 높기 때문에, 여성 실망실업

자를 고려하지 않은 여성 실업대책은 형식적 대책이 될 수밖에 없다.

그 외에도 ILO 방식의 실업률은 한국의 실정에는 적합하지 않다는 주장이 지배적이다. 한국에서는 취업자 중 자영업주나 무급가족종사자와 같은 비임금노동자의 비중이 높기 때문에, 실업률이 낮게 평가될 수밖에 없으며, 고용보험의 취약성으로 인하여 적극적 구직활동여부가 정확하게 보고되지 않기 때문에 실업률이 과소하게 포착된다는 것이다.³⁾

이러한 주장에 기초해보면, 현재 통계청의 실업률은 경제위기 이후 여성의 일자리 상실의 고통을 제대로 반영하지 못하고 있을 것이다. 따라서 이 실업률에 기초한 정부의 실업대책도 실질적인 여성 실업 대책으로 실효성을 발휘하기 어렵다. 여성 실업대책의 실효성을 위해서는 실망실업을 고려한 사실상의 실업자를 포착해야 할 것이다.

3) 조우현, 「한국의 실업 : 원인과 대응정책」, 『노동경제학』, 법문사, 1998, 563 ~ 564쪽

2. 사실상의 여성 실업자의 규모

이 절에서는 ILO방식 실업률의 문제점을 고려하여, 실망실업자를 포함한 사실상의 실업자의 규모를 파악하고자 한다.

이를 위해서는 실망실업자에 대한 분석이 필요한데, 통계청의 조사에는 실망실업자를 분석할 수 있는 설문내용들이 포함되어 있으나, 자료를 일반에 공개하지 않고 있다. 그러므로 여기에서는 실망실업자의 대리지표로 ‘즉각적인 취업의사를 가진 비경제활동인구’라는 개념을 사용하기로 한다.

‘취업의사 비경제활동인구’는 (1) 즉시 취업의사를 가지고 있으나, (2) 개인적 이유나 노동시장 사유 때문에 (3) 구직을 포기한 사람들이다. 다시 말해서 취업의사 비경제활동인구는 비경제활동인구 중에서 조사주간 동안 구직활동을 하지 않았으나, 지금이라도 (직장)일이 있다면 일할 의지를 가지고 있는 자로 정의된다. 그러므로 이 개념은 조사기간동안 구직을 하지 않은 이유가 자발적인 이유 때문인지, 비자발적인 이유 때문인지 알 수 없다는 문제가 있다. 그러므로 취업의사 비경제활동인구라는 개념은 엄밀히 말해서 실망실업자를 포함하고 있으나 그 보다 넓은 개념으로 보아야 한다.

실망실업자의 개념은 (1) 즉시 취업의사를 가지고 있으나, (2) 노동시장 사정 때문에 원하는 일자리가 없을 것 같아 (3) 구직을 포기한 사람들이다. 실망 실업자의 정의는 비경제활동인구에 대한 질문이나 질문의 순서에 따라 다양하게 달라질 수 있다. 조사시 응답자에게 묻는 특정한 질문의 내용이나 순서, 일할 의향, 과거의 구직활동 여부에 따라 국가마다 정의가 다르며, 이것이 차이를 낳는 주요한 원인이 된다.⁴⁾

취업의사 비경제활동인구를 고려한 사실상의 실업자는 (1) ILO 기준의 공식적 실업자, (2) 비자발적 이유에서 구직을 포기한 실망 실업자, (3) 일자리 불일치(job mismatch)나 개인적 이유에서 구직을 하지 않은 사람으로 구성된다.

취업의사 비경제활동인구를 고려한 사실상의 실업률은 <표 3-3>에 나타난 바와 같이 미국의 실업률 지표 중 U5의 개념과 같다.

<표 3-3> 미국의 실업률 지표

분류	정 의
U1	경제활동인구 중 실업기간의 16주가 넘는 사람의 비율
U2	경제활동인구 중 전직 실업자와 임시직 종사자의 비율
U3	4주간 구직했으나 취업하지 못한 비율(OECD 실업률)
U4	실망실업자를 포함한 실업률
U5	실망실업자+ 구직의사 있으나 구직하지 않은 사람들 (취업의사 비경제활동인구)
U6	U5+ 비자발적 이유로 주 35시간 미만 근무하는 시간제 근로자

우리가 U5로 실업률을 산정하는 것은 (1) 현재 경제활동인구통계에서 실망실업자의 정보가 공개되고 있지 않은 상태에서 정확한 실망 실업률을 포착하기 어려우며, (2) 취업의사 비경제활동인구의 개념이 여성의 취업 및 실업행동을 실망실업보다 폭넓게 취급할 수 있다는 이점이 있기 때문이다.

여성의 경우에는 특히 실망실업자와 취업의사 비경제활동인구간의 구분이 모호하다. 비경제활동인구에 속하는 기혼여성이 조사기간 동안 구직을 하지 않은 이유가 노동시장 상황에 대한 단념 때문

4) OECD, 『Employment Outlook』, 1995.7, 45-65쪽

인가를 파악하기 어렵기 때문이다. 그것이 개인적인 이유라 해도 즉시 취업할 의사를 갖고 있다면 일단 실망실업자에 포함될 수 있을 것이다. 따라서 여성의 실업분석에서는 실망실업의 대리지표로 취업의사 비경제활동인구를 사용하는 것이 의미가 있을 것이다.

취업의사 비경제활동인구를 계산해 보면, 전체 1,431천명으로, 비경제활동인구의 10.3%에 달하는 것으로 나타났다. 이 수치는 1998년 공식적 실업자 수 1,461명과 거의 비슷한 수준이다(<표 3-4> 참조).

공식적 실업자에서는 여성비중이 32.7%에 불과하지만, 취업의사 비경제활동인구에서는 67.9%를 차지하고 있다. 다시 말해서 공식적 실업자에는 남성 비중이 높은 반면에, 취업의사 비경제활동인구에는 여성의 비중이 높게 나타나고 있는 것이다. 이는 공식적 실업률이 여성 실업률을 정확히 반영하고 있지 못하다는 중요한 근거이다.

<표 3-4> 취업의사 비경제활동인구 (단위 : 천명, %)

	남자	여자	전체
공인된 실업자	983 (67.3)	478 (32.7)	1,461 (100.0)
취업의사 비경제활동인구	459 (32.1)	972 (67.9)	1,431 (100.0)
계	1,442 (49.9)	1,450 (50.1)	2,892 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

공식적 실업자와 취업의사 비경제활동인구를 합계하여 사실상의 실업자수를 계산해보면, 전체 2,892천명으로 나타나고 있다. 성별로

는 여성이 1,450천명, 남성이 1,442천명으로 비슷한 수치를 차지하고 있다. 이에 의거한 사실상의 실업률은 전체 12.6%로, 여성 15.2%, 남성 10.8%에 달한다(<표 3-5> 참조).

따라서 통계청에서 발표하는 공식적 실업자 수는 실제 실업자의 절반만을 보여주고 있을 뿐이다. 남성 실업률은 실제 남성 실업자의 68.2%를 대표하고 있을 뿐이며, 여성 실업률은 실제 여성 실업자의 49.2%만을 대표하고 있는 것이다.

<표 3-5> 사실상의 실업률

(단위 : 천명, %)

항목	남자	여자	전체
공식적 실업자	983 (7.6)	478 (5.6)	1,461 (6.8)
취업의사 비경제활동인구	459 (10.8)	972 (10.1)	1,431 (10.3)
사실상의 실업률(U5)	1,442 (10.8s)	1,450 (15.2)	2,892 (12.6)

주 : 사실상의 실업률(U5)=공인된 실업자수+ 취업의사 비경제활동인구/
경제활동인구+ 취업의사 비경제활동인구

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

이러한 상태에서 수립된 여성 실업대책은 공식적 여성 실업자만을 겨냥한 대책이므로, 은폐된 여성 실업자 972천명을 배제하고 있는 것이다. 따라서 실질적인 실업대책을 수립하기 위해서는 공식적 실업자뿐만이 아니라, 공식적 실업률 뒤에 은폐되어 있는 사실상의 실업자에 대한 연구가 필요하다. 다음절에서는 공식적 실업자와 은폐된 실업자의 특성을 살펴보고자 한다.

3. 공식적 여성 실업자의 특성

이 절에서는 1998년의 여성 실업자의 규모와 특성을 살펴보고자 한다. 이들은 통계청 조사에 의한 공식적 실업자로서 경제위기 후 실업대책의 주된 대상이 된 노동자들이다. 따라서 이들 여성 실업자의 인적 속성과 구직 행태의 특성을 파악함으로써, 정부의 여성 실업대책의 적용범위와 실효성을 살펴볼 수 있을 것이다.

ILO 기준에 의한 1998년 실업률은 전체 6.8%로, 남자 7.6%, 여자 5.6%로 나타났다. 이를 실업자 수로 보면, 전체 실업자 1,461천 명으로 남자 983천명, 여자 478명에 달하는 수치였다. 이는 1997년의 평균 실업률 2.6%와 비교해 볼 때 우리 나라 실업률 통계상 가장 높은 수치를 보여준 것이었다.

연령별로는 30세 미만의 청년 실업률이 높게 나타나고 있다(<표 3-6>).

<표 3-6> 성별 연령별 실업률 (단위 : 천명, %)

항목	전체	남성	여성
15 ~ 19세	86(20.9)	46(25.3)	40(17.5)
20 ~ 24세	258(14.8)	129(19.6)	129(11.9)
25 ~ 29세	268(9.3)	198(11.0)	70(6.5)
30 ~ 34세	169(5.9)	122(6.3)	46(5.0)
35 ~ 39세	190(5.6)	132(6.1)	58(4.7)
40 ~ 44세	163(5.6)	108(6.1)	55(4.7)
45 ~ 49세	118(5.5)	87(6.5)	31(3.8)
50 ~ 59세	162(5.2)	125(0.1)	37(3.1)
60세이상	47(2.4)	36(3.2)	11(1.3)
합계	1461(6.8)	983(7.6)	478(5.6)

주 : ()은 실업률

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

실업자들은 남녀 모두 15세에서 29세 사이에 집중되어 있다. 남성의 실업률은 20세 미만 25.3%, 20~24세 19.6%, 25~29세 11.0%로 나타나고 있으며, 30세 이후에는 6%대로 떨어지고 있다. 여성의 실업률은 20세 미만 17.5%, 20~24세 11.9%로 나타나고 있으며, 25세 이후 6.5%로 떨어지고 있다. 공식적 실업률에서는 남성 실업률은 30세 미만에서 높고, 여성 실업률은 25세 미만에서 높게 나타나고 있다.

<표 3-7> 성별 교육정도별 실업률 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	남성	여성
중졸미만	163(4.4)	97(5.9)	66(2.9)
중 졸	247(7.8)	168(9.6)	78(5.5)
고 졸	766(8.2)	521(8.7)	245(7.2)
대졸이상	285(5.7)	196(5.6)	89(6.1)
합 계	1461(6.8)	983(7.6)	478(5.6)

주 : ()은 실업률

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

고학력 청년 실업률은 경제위기의 충격으로 더 높아진 것으로 나타났다(<표 3-7> 참조).

남성의 경우 중졸과 고졸 실업률이 가장 높게 나타나는 반면에, 여성의 경우에는 고졸과 대졸이상의 실업률이 가장 높게 나타나고 있다. 특히 대졸 여성 실업률은 6.1%로 나타나고 있어, 대졸 남성 실업률(5.6%)에 비해 더 높게 나타나고 있다. 남성의 경우에는 저학력자의 실업이 심각했던 반면에, 여성은 고학력자의 실업이 심각했다고 볼 수 있다.

이러한 현상은 성별 실업자의 인적 속성이 다르다는 것을 짐작

하게 한다. 남성은 임시 일용직 등 비정규 노동자의 일자리 상실이 심각했기 때문에 저학력자에게서 실업률이 높게 나타났을 것이다. 여성의 경우에는 실업 위기 속에서 실업한 기혼여성들이 비경제활동인구로 이동했기 때문에 실업률이 낮게 포착되는 한편, 고학력 저연령 실업자들이 실업자로 노동시장에 남았기 때문에 고학력 저연령 여성의 실업률이 높았을 것으로 보인다.

이를 보다 자세히 살펴보기 위해서는 1년 미만 실업자의 전직 산업 및 직종별 분포를 살펴볼 필요가 있다. 전직 1년 미만 실업자는 경제위기 이후 실업한 사람들이므로, 경제위기의 타격을 직접적으로 받은 사람들이다.

남성 실업자의 전직 산업은 건설업(33.6%), 제조업(23.7%), 도소매·음식숙박업(22.2%)의 순서로 나타났다(<표 3-8> 참조).

<표 3-8> 1년 미만 실업자의 전직 산업별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	남성	여성
농림어업	17(1.4)	13(1.5)	4(1.1)
광 업	1(0.1)	1(0.2)	-
제조업	278(23.3)	196(23.7)	81(22.6)
전기·가스·수도	2(0.2)	2(0.2)	0(0.0)
건 설	298(25.1)	278(33.6)	20(5.5)
도소매·음식·숙박	345(29.0)	187(22.5)	158(43.8)
운수·창고·통신	50(4.2)	43(5.2)	7(1.8)
금융·보험·부동산	105(8.8)	68(8.2)	37(10.3)
교육·사회 서비스	85(7.2)	40(4.9)	45(12.5)
가사 및 국제 기타	10(0.8)	1(0.1)	9(2.5)
합계	1,190(100.0)	828(100.0)	361(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

건설업과 제조업은 남성 비중이 높은 산업이며, 건설업과 도소매·음식숙박업은 1년 미만의 단기 고용계약을 맺은 비정규직 노동자의 비중이 각각 73.8%, 53.2%로 대단히 높은 산업이다⁵⁾.

여성 실업자의 전직 산업은 도소매·음식·숙박업(43.8%), 제조업(22.6%), 교육·사회 서비스업(12.5%), 금융·보험·부동산(10.3%)으로 나타나고 있다. 이 산업 역시 여성 비중이 높고 1년 미만 단기 고용계약을 맺은 비정규직 노동자의 비중이 대단히 높은 산업이다.

여성 노동자 중 비정규 노동자의 비중이 도소매·음식·숙박업의 80.3%, 제조업의 56.2%로 나타나고 있음에 주목해 보면, 경제위기 이후 1년 미만 실업자들의 전직은 남녀 모두 비정규 노동자의 비중이 높은 산업임을 알 수 있다. 이는 경제위기로 인한 일자리 상실의 주된 비정규직에게서 집중적으로 나타났음을 보여주는 것이다.

1년 미만 실업자의 전직 직종도 성별로 큰 차이를 보이고 있다 (<표 3-9> 참조).

남성의 경우에는 기능원 및 관련 기능원(31.8%), 단순노무직(17.0%), 장치, 기계조작원 및 조립원(14.6%), 서비스 및 상점시장판매원(14.5%)의 순서로 나타나고 있어, 주로 생산직과 단순노무직, 서비스 직종에서 실업자들이 많이 발생했음을 알 수 있다. 그러나 여성 실업자의 경우는 40.3%가 서비스 및 상점시장 판매원이었으며, 다음으로 사무직원(18.8%), 단순노무직(16.8)의 순서로 나타나고 있다.

5) 권혜자·박선영, 『비정규 노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안』, 1999. 한국노총 중앙연구원, 23쪽에서 재인용

<표 3-9> 1년미만 실업자의 전직 직종 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	남성	여성
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	23(1.9)	22(2.7)	0(0.1)
전문가	23(1.9)	17(2.1)	6(1.5)
기술공 및 준전문가	110(9.2)	77(9.3)	32(9.0)
사무직원	127(10.7)	59(7.2)	68(18.8)
서비스 및 상점 시장판매	265(22.3)	120(14.5)	145(40.3)
농어업 숙련	10(0.9)	8(1.0)	2(0.5)
기능원 및 관련기능	294(24.7)	263(31.8)	31(8.6)
장치, 기계조작원 및 조립원	137(11.5)	121(14.6)	16(4.4)
단순노무직	201(16.9)	141(17.0)	61(16.8)
합계	1,190(100.0)	828(100.0)	361(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

실업자의 전직 구성에서도 역시 비정규직의 비중이 높은 직종에서 실업자가 주로 발생했던 것이다. 남자의 경우 기능원 및 관련 기능원 58.6%, 단순노무직 70.3%, 서비스 및 상점시장판매원의 59.7%가 1년 미만의 단기고용계약을 맺은 비정규노동자들이며, 여성의 경우 서비스 및 상점시장판매원의 86.3%, 사무직원의 34.8%, 단순노무직의 85%가 비정규노동자들이다. 이와 같이 비정규직 비중이 높은 산업이나 직종에서 실업자가 많이 발생했으며, 실업자들의 상당수가 이상의 산업이나 직종에서 비정규직으로 일했던 사람 들임을 알 수 있다.

이는 1년 미만 실업자들의 전직 고용형태를 살펴볼 때 더욱 분명 하게 드러난다. 1년 미만 실업자들의 전직 고용형태를 살펴보면, 고용주나 자영업자, 무급가족 종사자와 같은 비임금근로자로부터 실직 한 사람들은 전체의 16.1%에 불과하며, 85.9%의 대다수 실업자는 임금노동자였다가 실직한 사람들이다.

<표 3-10> 1년 미만 실업자의 전직장 고용형태

(단위 : 천명, %)

항목	전체	남성	여성
<임금근로자>			
상용	259(21.8)	201(24.2)	58(16.2)
임시	397(33.4)	228(27.5)	169(46.7)
일용	343(28.8)	250(30.2)	92(25.6)
<비임금근로자>			
고용주	68(5.7)	62(7.5)	6(1.6)
자영업자	106(8.9)	81(9.7)	25(7.0)
무급가족종사자	18(1.5)	7(0.9)	10(2.9)
합계	1,190(100.0)	828(100.0)	361(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

남성의 경우 상용노동자였다가 실직한 사람들은 전체의 24.2%로 나타나고 있으며, 임시·일고에서 실직한 사람들은 57.7%로 나타나고 있다.

여성의 경우에는 비정규직이었던 실업자들의 비중이 72.3%를 차지하고 있으며, 상용고에서 실업한 사람들은 16.2%에 불과하다. 남녀 모두 전직 비정규직에서 실직한 비중이 높게 나타나고 있으며, 그 중에서도 여성 비정규직의 일자리 상실이 매우 컸다는 것을 알 수 있다.

<표 3-11>은 이들의 상당수가 자신의 개인적인 이유보다는 경제위기로 인한 폐업, 해고, 임시적 일의 완료로 인하여 일자리를 잃었음을 보여주고 있다.

이러한 이유로 실직한 사람은 여성의 53.2%, 남성의 67.0%로 나타나고 있어, 경제위기로 인한 실직은 남성에게서 더 크게 나타났음을 알 수 있다.

<표 3-11> 전직 1년 미만 실업자의 실직 이유

항목	전체	남성	여성
적성, 지식, 능력이 맞지 않아서	7.9	5.5	13.4
작업시간, 환경이 나빠서	3.2	2.6	4.4
자기 또는 가족적 이유로	0.5	0.6	0.3
건강상의 이유	10.8	9.1	14.5
소득, 보수가 적어서	13.7	14.0	12.8
폐업, 해고	17.9	17.9	17.7
일거리가 없어서	6.4	6.8	5.4
임시적 또는 계절적 일의 완료로	38.6	42.3	30.1
기타	1.2	1.1	1.4
계	1,193(100.0)	831(100.0)	362(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

일자리의 불일치도 중요한 이유인데, 이는 특히 여성의 경우에 심각하게 나타나고 있다. 적성, 지식, 능력이 맞지 않아서, 작업시간, 환경이 나빠서, 소득, 보수가 적어서 전직을 그만 둔 경우는 여성의 30.6%, 남성의 24.8%로 나타나고 있다. 일자리 불일치의 문제가 여성 실업의 주요한 문제임을 보여준다.

일반적으로 실업 행태는 남녀간에 다른 것으로 이해되고 있다. 남성은 여성에 비해 구직기간이 길고 실업빈도가 적으며, 반대로 여성은 구직기간이 짧고 실업빈도가 빈번한 것으로 나타나고 있다. 이는 보다 많은 인적자본을 보유한 사람들의 구직기간이 길고 실업빈도가 적다는 것으로, 이로 미루어 볼 때 정규직 노동자가 비정규직 노동자에 비해 실업빈도가 적고 구직기간이 길다는 추론도 가능하다.

성별 실업자의 구직기간을 살펴보면, 남성이 여성보다 긴 구직기간을 갖는 것으로 나타나고 있다. 1개월 미만의 구직기간은 남자 31.7%에 비해 여성이 39.7%로 나타나, 여성의 비중이 높게 나타나

고 있다(<표 3-12> 참조). 또 구직기간 6개월 이상의 장기실업자들은 남성의 11.7%, 여성의 6.7%로 나타나고 있어, 여성의 구직기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타났다.

여성 실업자들의 구직기간을 고용형태별로 구분해 보면, <표 3-12>와 같다. 1개월 미만의 구직자들은 상용고 33.9%, 임시일용고 42.2%로 나타나고 있어 비정규직의 구직기간이 매우 짧으며, 3개월 이상의 구직자들은 상용고에서 더 높은 비중을 차지하고 있다. 따라서 구직기간의 차이는 여성이 남성에 비해 짧고, 비정규직이 상용고에 비해 짧다는 것을 알 수 있다.

<표 3-12> 성별 실업자의 구직기간

항목	전체	남성	여성
1개월 미만	502(34.3)	312(31.7)	190(39.7)
2개월 미만	316(21.6)	208(21.2)	108(22.5)
3개월 미만	203(13.9)	138(14.0)	65(13.6)
3개월 ~ 6개월 미만	294(20.1)	210(21.4)	84(17.5)
6개월 이상	147(10.1)	115(11.7)	32(6.7)
합계	1,461(100.0)	983(100.0)	478(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

<표 3-12> 여성 실업자의 고용형태별 구직기간

항목	전체	상용고	일고
1개월 미만	190(39.7)	20(33.9)	111(42.2)
3개월 미만	108(22.5)	13(22.3)	61(23.2)
3개월 미만	65(13.6)	9(15.9)	36(13.9)
3개월 ~ 6개월 미만	84(17.5)	12(20.6)	41(15.8)
6개월 이상	32(6.7)	4(7.3)	13(4.5)
합계	478(100.0)	58(100.0)	262(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

이상에서 살펴본 공식적 여성 실업자의 특성은 다음과 같이 요약될 수 있다. 여성 실업자들은 남성에 비해 저연령 고학력의 비중이 높으며, 전직 비정규직의 비중이 높다는 것이다.

이러한 특징은 한가지 의문을 제기한다. 이상에서 살펴본 바와 같이 실업자가 비정규직 비중이 높은 직종, 산업에서 주로 발생했다면, 여성 실업도 저학력 고연령층에서 높아야 한다. 그러나 여성 실업률은 오히려 고학력 저연령층에서 높았으며, 오히려 남성의 실업률이 상대적으로 저학력 고연령층에서 비교적 높게 나타났다는 것이다.

그 이유는 여성의 실망실업과 관련되어 있다. 남성은 실직했어도 노동시장에서 퇴장하지 않는 반면에, 여성의 경우에는 실직해서 일 자리를 찾기 어려울 경우 구직을 포기하고 비경제활동인구로 이동하기 때문이다. 그러므로 여성의 경우 경제위기로 인한 실업이 주로 비정규직 노동자에게 타격을 주었음에도 불구하고, 고연령 저학력의 실업률이 낮게 나타난 것이다. 이는 여성 장년 비정규직 실업자들이 대거 실망실업자가 되어 노동시장에서 이탈하면서, 이들의 실업률이 낮게 포착된 것으로 해석되어야 할 것이다.

4. 취업의사 비경제활동인구의 특성

실망실업자의 규모를 정확하게 파악할 수 없는 상태에서는 그 대리지표로 취업의사 비경제활동인구의 규모를 파악함으로써 실망실업자의 외연을 보여줄 수 있을 것이다.

취업의사 비경제활동인구를 전 직장 경력에 따라 구분하면(<표 3-13> 참조), 다음의 네가지로 구분할 수 있다. (1) 전직 1년 미만의 비자발적 실업자, (2) 전직 1년 미만의 일자리 불일치 실업자, (2) 자발성 여부를 알 수 없는 전직 1년 이상의 실업자, (3) 전직 경험이 없는 취업의사자 등이다.

<표 3-13> 취업의사 비경제활동인구의 구성

(단위 : 천명, %)

항목		남자	여자	전체	
취업 의사가 있는 비경제 활동 인구	전직 1년미만	비자발적 실업자	178(40.0) (38.7)	268(60.0) (27.6)	446(100.0) (31.2)
		일자리불일치 실업자	103(34.6) (22.5)	195(65.4) (20.0)	298(100.0) (20.8)
	전직 1년 이상		109(20.7) (23.7)	417(79.3) (42.9)	526(100.0) (36.8)
	전 직장 경력 없음		69(42.9) (15.0)	92(57.1) (9.5)	161(100.0) (11.3)
	계		459(32.1) (100.0)	972(67.9) (100.0)	1431(100.0) (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

(1) 전직 1년 미만의 비자발적 실업자는 경제위기로 인해 직접적인 타격을 받은 노동자들이다. 이들은 전에 일을 하고 있었으나 그 일을 그만둔 지 1년 미만인 사람들로, 일을 그만 둔 이유가 폐업,

해고, 일거리가 없어서, 임시적 또는 계절적 일의 완료 때문인 사람들이다. 따라서 이들이 일을 그만 둔 이유는 본인의 의사와 무관한 비자발적 이유 때문이었다.

이들의 수는 전체 446천명으로 전체 취업의사 비경제활동인구의 31.2%를 차지하고 있다. 이중 여성은 268천명으로 전체의 60.0%를 차지하고 있어, 경제위기로 인한 비자발적인 실업이 여성에게 큰 타격을 주었음을 알 수 있다.

(2) 전직 1년 미만의 일자리 불일치 실업자는 실업의 자발성 여부를 확인하기 어려운 노동자들이다. 일자리 불일치 실업자는 전에 일을 하고 있었으나 그 일을 그만둔 지 1년 미만인 사람들로, 일을 그만둔 이유가 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서, 작업시간, 환경 등이 나빠서, 소득이나 보수가 적어서 일을 그만둔 사람들이다. 이러한 사유들은 일자리 불일치로 인한 실직 이유로 볼 수 있는데, 이를 단순히 자발적 실업이라고 생각하기는 곤란할 것이다.

이들의 수는 298천명으로 전체 취업의사 비경제활동인구의 20.8%를 차지하고 있다. 이중 여성은 195천명으로 65.4%를 차지하고 있어, 일자리 불일치 실업자에 있어서도 여성비중이 대단히 높다는 것을 알 수 있다.

(3) 실업의 자발성 여부를 알 수 없는 전직 1년 이상의 실업자는 실업한 지 1년이 넘는 사람들로, 경제활동인구조사는 이들의 실직 이유를 묻지 않고 있다. 이들은 실직한 지 1년이 넘었지만 취업의 경험이 있고 지금이라도 취업할 의사가 있는 사람들로서, 취업의사 비경제활동인구의 36.8%를 차지하고 있다. 이들 526천명 중 여성의 비중은 79.3%로 나타나고 있어, 여성의 경우 장기 구직포기자들이 많다는 것을 알 수 있다.

(4) 마지막으로, 전직 경험이 없는 취업의사자들은 161천명으로 나타나 전체 취업의사자의 11.3%로 나타났다. 이중 여성의 비중은 57.1%로 나타나고 있는데, 취업의사 비경제활동인구 중에서 가장 낮은 비중을 차지하고 있다.

이를 성별로 요약해 보면 다음과 같다.

남성 취업의사 비경제활동인구는 전직 1년 미만의 비자발적 실업자가 38.7%로 가장 많고, 다음으로 전직 1년 이상의 장기실업자와 일자리 불일치 실업자는 각각 23.7%, 22.5%로 비슷한 수준이다.

이에 비하여 여성 취업의사 비경제활동인구는 전직 1년 이상의 장기 실업자가 42.9%로 가장 많으며, 다음으로 전직 1년 미만의 비자발적 실업자 27.6%, 일자리 불일치 실업자 20.0%의 순서로 나타나고 있다.

이와 같이 여성 취업의사자의 특징은 전직 1년 이상의 장기 실업자가 많다는 것이며, 다른 하나는 직장 경력이 없는 실업자가 상대적으로 적다는 것으로 요약될 수 있다.

여성 취업의사자 중에서 장기 실업자가 많다는 것은 구직 여부와 무관하게, 또한 자발적 이유든 비자발적 이유든 간에, 자신에게 적합한 일자리를 노동시장에서 발견하지 못할 것이라고 판단하고 있는 여성들이 많다는 것이다. 다른 한편으로 직장 경력이 없는 여성 실업자가 남성에 비해 상대적으로 적다는 것은 다수의 여성 실업자들이 전직에 만족할 수 없었고, 그간의 구직 여부와 무관하게 적합한 일자리를 찾을 수 없다고 판단하고 있음을 의미한다.

이상과 같이 취업의사 비경제활동인구의 네 가지 집단은 각기 다른 특성을 가지고 있기 때문에, 이들을 고려한 실업대책의 방향을 제시하기 위해서는 집단별 특성의 차이를 살펴볼 필요가 있다.

1) 경제위기로 인한 비자발적 실망 실업자

전직 1년 미만의 비자발적 실업자는 폐업, 해고, 일거리가 없어서, 임시적 또는 계절적 일의 완료로 일을 그만둔 사람들로서, 경제 위기로 인해 직접적인 타격을 받은 실업자들이다.

이러한 비자발적 실업자들의 분포는 <표 3-14>에 나타나 있다. 학력별로는 고졸이 가장 많은 비중을 차지하고 있는데, 여성의 경우 저학력의 비중이 높은 반면에 남성은 상대적으로 대졸 이상자의 비중이 높게 나타났다. 연령별로는 여성은 30대가 집중적으로 일자리를 잃었던 반면에, 남성은 40대 이후에 실업한 사람들이 많은 것으로 나타났다.

<표 3-14> 전직 1년 미만 비자발적 실업자의 인적 특성
(단위 : 천명, %)

		여성	남성
학력	중졸미만	69(25.8)	41(23.1)
	중졸	67(25.2)	35(20.0)
	고졸	100(37.3)	63(35.6)
	전문대졸	10(3.8)	10(5.5)
	대졸이상	21(7.9)	28(15.9)
연령	15~19세	7(2.5)	7(3.9)
	20~29세	37(14.1)	30(17.2)
	30~39세	84(31.5)	27(15.1)
	40~49세	72(26.7)	38(21.3)
	50~59세	43(16.1)	41(22.9)
	60세이상	24(9.1)	35(20.0)
가구주 여부	가구주	38(14.2)	119(67.3)
	비가구주	230(85.8)	58(32.8)
결혼 여부	기혼	204(76.0)	125(70.6)
	미혼	64(24.0)	52(29.5)
합 계		268(100.0)	178(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

<표 3-15> 전직 1년 미만 비자발적 실업자의 전직 특성
(단위: 천명, %)

	여성	남성
<산 업>		
농림어업	19(7.0)	12(6.8)
광 업	-	-
제조업	94(35.0)	20(11.3)
전기·가스·수도	-	-
건 설	14(5.1)	85(47.8)
도소매·음식·숙박	86(32.1)	30(17.1)
운수·창고·통신	3(1.2)	3(1.8)
금융·보험·부동산	23(8.4)	15(8.7)
교육·사회 서비스	19(7.0)	11(6.0)
가사 및 국제 기타	11(4.2)	-
<직 종>		
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	-	6(3.4)
전문가	1(0.5)	3(1.5)
기술공 및 준전문가	16(5.9)	13(7.2)
사무직원	19(7.0)	7(3.9)
서비스 및 상점 시장판매원	79(29.3)	22(12.3)
농어업 숙련	9(3.2)	9(5.2)
기능원 및 관련기능원	43(16.0)	59(33.4)
장치, 기계조작원 및 조립원	8(2.8)	9(5.1)
단순노무직	95(35.4)	50(28.0)
<고용형태>		
상 용	14(5.2)	16(9.2)
임시직	63(23.6)	23(13.1)
일용직	128(47.9)	86(48.5)
고용주	3(1.1)	15(8.5)
자영업자	33(12.2)	33(18.3)
무급가족종사자	27(10.1)	4(2.5)
합 계	268(100.0)	178(100.0)

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

비자발적 실업자들의 여성 가구주 비중은 14.2%로 나타나고 있어 우리 나라 평균 여성 가구주 비중 19%에 비해 적은 것으로 나타났다. 또한 여성 비자발적 실업자들의 기혼비중은 약 76%로 나

타나고 있어, 여성 비자발적 실업자들은 30대 이상 기혼자이면서 비가구주의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-15>는 비자발적 실업자들의 직종별, 산업별, 고용형태별 분포를 보여준다.

먼저, 여성의 전 직종은 단순노무직 35.4%, 서비스직종 29.3%, 기능직 16.0%의 순서로 나타나고 있어, 주로 단순노무직과 서비스직종에서 비자발적 실업이 발생했음을 알 수 있다.

여성의 전직 산업은 제조업이 35.0%로 가장 높고, 도소매·음식·숙박업 32.1%의 순서로 나타나고 있다. 이는 남자의 경우 건설업, 도소매·음식·숙박업, 제조업의 순서로 나타나고 있는 것과 대조적인데, 양자 모두 비정규직의 비중이 높은 산업이라는 공통점을 가지고 있다.

여성의 전직 고용형태는 일용고 47.9%, 임시고 23.6%, 자영업 12.2%의 순서로 나타나고 있는데, 이는 남성의 경우 일용고 48.5%, 자영업자 18.3%, 임시고 13.1%의 순서로 나타나고 있는 것과 대조적이다. 전체적으로 비자발적 실업자 중에서 여성의 71.5%, 남성의 61.6%가 임시·일고라는 것은 경제위기로 인한 타격을 가장 많이 받은 계층이 비정규직임을 보여준다.

2) 일자리 불일치로 인한 실업자

일자리 불일치로 인한 실업자들은 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서, 작업시간, 환경 등이 나빠서, 소득이나 보수가 적어서 일을 그만둔 사람들이다. 이들의 특성을 살펴보면 비자발적 실업자들보

다 성별 특성이 두드러지게 나타나고 있다.

여성의 경우에는 남성에 비해 상대적으로 저학력, 30대, 기혼비중이 높은 반면에, 남성은 대졸 이상의 학력, 20대, 비가구주, 미혼 비중이 높은 것으로 나타나고 있다(<표 3-16> 참조).

이는 일자리 적합성에 대한 성별 기대치의 차이를 보여주는 것으로, 여성은 기혼이고 비가구주일수록 의중 임금(reservation wage)이나 일자리 적합성에 대한 기대가 높으며, 남성은 미혼이고 비가구주일수록 기대가 높다는 것을 반영한 것이다.

<표 3-16> 일자리 불일치 실업자들의 인적 특성(단위 : 천명, %)

	여성	남성
<학 력>		
중졸미만	24(15.8)	7(9.5)
중 졸	27(17.3)	7(10.1)
고 졸	63(41.0)	27(36.6)
전문대졸	14(9.2)	10(13.7)
대졸이상	26(16.7)	22(30.2)
<연 령>		
15 ~ 19세	10(6.7)	11(15.7)
20 ~ 29세	42(27.5)	26(35.7)
30 ~ 39세	48(31.1)	10(13.6)
40 ~ 49세	31(20.1)	9(13.6)
50 ~ 59세	17(10.9)	8(11.4)
60세이상	6(3.8)	7(10.1)
<가구주여부>		
가구주	21(13.3)	32(43.9)
비가구주	134(86.7)	41(56.1)
<결혼 여부>		
기혼	104(67.6)	31(42.5)
미혼	50(32.4)	42(57.5)
합 계	154(100.0)	73(29.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

일자리 불일치 실업자들의 전직 특성을 살펴보면, 다음과 같다(<표 3-17> 참조).

<표 3-17> 일자리 불일치 실업자의 전직 특성 (단위 : 천명, %)

	여성	남성
<산 업>		
농림어업	3(1.9)	2(2.7)
광 업	-	-
제조업	34(21.8)	13(17.6)
전기·가스·수도	-	0(0.3)
건 설	4(2.3)	16(21.7)
도소매·음식·숙박	66(42.9)	23(31.7)
운수·창고·통신	2(1.2)	4(5.3)
금융·보험·부동산	18(11.4)	6(8.5)
교육·사회 서비스	21(13.7)	9(11.8)
가사 및 국제 기타	7(4.8)	-
<직 중>		
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	-	3(3.8)
전문가	1(0.6)	1(1.5)
기술공 및 준전문가	15(9.6)	9(12.1)
사무직원	21(13.9)	6(7.8)
서비스 및 상점 시장판매	63(40.8)	19(25.8)
농어업 숙련	2(1.3)	1(1.7)
기능원 및 관련기능	15(9.5)	11(15.6)
장치, 기계조작원 및 조립원	5(3.3)	6(8.6)
단순노무직	32(20.9)	17(23.0)
<고용형태>		
상 용	17(10.7)	12(16.8)
임시직	71(45.8)	20(27.5)
일용직	41(26.4)	25(34.6)
고용주	1(0.8)	5(6.3)
자영업자	16(10.2)	9(11.8)
무급가족종사자	10(6.2)	2(3.1)
합 계	154(100.0)	73(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

먼저 전직 산업별로는 여성의 경우 도소매·음식·숙박업 42.9%, 제조업 21.8%에 종사했던 비중이 높은 반면에, 남성은 도소매·음식·숙박업 31.7%, 건설업 21.1%, 제조업 17.6%의 순서로 나타나고 있다. 이는 비자발적 실업자의 경우와 비슷하다.

전직 직종별로는 여성이 서비스직 40.8%, 단순노무직 20.9%, 사무직 13.9%의 순서로 나타나고 있으며, 남성은 서비스직 25.8%, 단순노무직 23.0%, 기능직 25.6%의 순서로 나타나고 있다.

전직 고용형태별로는 여성의 경우 임시직 45.8%, 일용직 26.4%, 상용고 10.7%로 분포하고 있는데, 남성은 일용고 34.6%, 임시고 27.5%, 상용고 16.8%의 순서로 나타나고 있다. 즉 여성 일자리 불일치 실업자의 경우에는 비자발적 실업자와 달리 임시고의 비중이 일용고보다 높다는 것을 알 수 있다.

3) 그 외 취업의사 비경제활동인구

전직 1년 미만의 비자발적 실업자와 일자리 불일치를 제외한 취업의사 비경제활동인구는 다음과 같이 구성된다. (1) 즉시 취업할 의사를 가진 사람들로, (2) 전직 1년 미만이면서 개인적 사유로 일 자리를 그만둔 사람과 (3) 전직 1년 이상자이거나 취업경험이 없는 사람들이 포함된다.

이들의 특성은 전직 1년 미만 비자발적 실업자와 일자리 불일치로 인한 실업자들과는 다른 특성을 보여준다. 특히 여기에서 나타나는 성별 특성은 향후 경제활동을 높이기 위해서 이들에게 어떤 정책이 필요한가를 보여준다.

<표 3-18> 취업의사 비경제활동인구 중 전직 1년 이상/직장
무경험자의 특성 (단위 : 천명, %)

항 목	여	남
<학 력>		
중졸미만	74(13.5)	22(10.4)
중 졸	81(14.8)	18(8.7)
고 졸	257(46.8)	67(32.1)
전문대졸	40(7.4)	26(12.5)
대졸이상	97(17.6)	76(36.4)
<연 령>		
15~19세	42(7.6)	41(19.6)
20~29세	110(20.0)	75(36.0)
30~39세	180(32.8)	13(6.2)
40~49세	130(23.7)	14(6.7)
50~59세	57(10.3)	21(10.2)
60세이상	31(5.6)	45(21.3)
<가구주>		
가구주	46(8.3)	65(31.1)
비가구주	504(91.7)	144(68.9)
<결 혼>		
결혼	408(74.1)	79(38.1)
미혼	142(25.9)	129(61.9)
합 계	550(100.0)	209(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

여성 취업의사 비경제활동인구는 학력별로 고른 분포를 보이고 있으며, 연령별로는 30대, 비가구주, 기혼자의 비중이 대단히 높게 나타나고 있다. 이를 고려할 때 여성은 기혼이면서 가구생계의 책임자가 아닌 경우에 취업의사를 가지고 있지만 비경제활동인구로 남게 될 확률이 높다는 것을 알 수 있다.

이에 비해서 남성의 경우에는 대졸 이상 남성의 경우, 20대, 비

가구주, 미혼의 비중이 높게 나타나고 있어, 구직 대기나 구직 곤란으로 인한 직업탐색자의 비중이 높다는 것을 알 수 있다.

이렇게 볼 때 기혼여성 비경제활동인구를 고려한 경제활동 유인 정책은 주로 이들을 고려할 때 그 실효성을 발휘할 것으로 보인다.

제4장 여성 고용대책의 개선방향

1. 여성 고용 차별과 고용형태 차별

이상에서 살펴 본 바와 같이, 여성 노동력은 경제위기로 인한 고용불안의 일차적 희생자였다. 그러나, 경기변동에 따라 취업과 실업, 노동시장으로부터의 퇴장을 되풀이하는 여성 노동력의 특수성으로 인하여, 여성의 고용불안은 공식적 실업률에서 정확히 포착되지 못했으며, 그 결과 실업대책에서도 그 특수성이 반영되지 못했다.

취업의사 비경제활동인구를 포함한 사실상의 실업률은 1998년 연평균 12.6%로 나타나, 공식적 실업률 6.8%의 약 2배에 근접하고 있다. 특히 여성의 사실상 실업률은 15.2%로 나타나, 남자의 10.8%보다 더 높게 나타났다.

이는 1998년 정부발표에 의한 여성 공식적 실업자가 사실상의 여성 실업자의 약 33%만을 반영하고 있다는 의미이며, 나머지 972천명에 달하는 여성 실업자는 실업자가 아니라 자발적으로 노동시장에서 퇴장한 비경제활동인구로 취급되고 있다는 의미이다. 이러한 점을 고려할 때 여성의 고용대책은 단지 공식적 실업자 뿐 아니라, 취업의사 비경제활동인구를 포괄해서 수립되어야 할 것이다.

더욱이 경제위기 이후 비정규직의 확산은 여성 취업의 불안정성을 보여주는 가장 중요한 지표이다. 여성 노동자 중에서 1년 미만의 고용계약을 맺은 비정규직 노동자가 약 67.3%에 달하고 있으며 전직을 가졌던 실업자의 약 72.3%가 임시·일용고이다. 더욱이 비

정규직과 정규직간의 임금 및 근로조건의 격차는 정규직→비정규취업→실업을 반복하던 여성들을 노동시장에서 퇴장하도록 유도하는 가장 중요한 요인이다.

이렇게 볼 때, 여성고용 문제는 임금 및 승진 차별의 영역으로부터 고용형태 차별의 문제로 확장되어야 할 것이다. 여성 노동력의 비정규직화 경향은 여성의 자발적인 선택으로 볼 수 없다. 특히 20대와 30대의 출산 및 육아시점을 전후로 한 연령대별 여성 고용형태의 분절화 경향은 성차별이 노동시장에서 고용형태의 차별로 표현되고 있음을 보여준다. 따라서 정규직/비정규직간의 차별을 해소하지 않고서는 여성 고용평등이 달성될 수 없다는 점이 분명해진다.

정규직이 비슷한 숙련과 자격을 가진 비정규직으로 언제든지 대체될 수 있는 한, 여성 정규직의 우선적 인원감축과 비정규직 대체를 방지할 수 있는 방안은 존재할 수 없다. 비정규직의 임금 및 근로조건이 육아 및 가사비용을 하회하는 상태에서는 여성 실업과 실망실업을 축소할 수 있는 대안을 마련하지 못할 것이다.

2. 정부의 여성 고용대책의 문제점과 개선방향

1) 비정규직 고용차별에 대한 대책 결여

정부의 여성 고용대책은 <표 4-1>에서 나타난 바와 같이 크게 실업대책, 직업능력개발 사업, 여성 고용 확대 기반 조성, 고용에 있어 남녀 차별 개선으로 구분할 수 있다. 그러나 그 어디에서도 여성 노동자중 2/3를 차지하고 있는 비정규직의 차별 철폐 대책은 찾아 볼 수 없다. 비정규직 차별 해소정책은 기업의 비정규직 선호도를 저하시켜, 비정규직의 증가추세를 억제할 수 있는 유일한 수단이다. 이를 위해서는 무엇보다도 단기 고용계약 노동자들을 보호하기 위한 입법이 필요한데, 이는 이 글의 마지막에서 다루기로 한다.

비정규직은 실업빈도가 높고 실업기간이 상대적으로 짧다는 점을 고려할 때, 취업알선의 확충을 통하여 실업기간을 더욱 축소함으로써 비정규직의 실업률을 축소할 수 있는 방안이 요구된다. 또한 실업기간 동안에 고용보험 수혜와, 필요한 경우 생계비 보조를 받을 수 있도록 사회안전망을 확충해야 할 것이다.

2) 여성 고용의 질적 제고를 겨냥한 정책대안의 부재

정부의 실업대책 중 유일하게 비정규직과 관련된 조항으로는 취업훈련, 직업알선, 직업훈련과 관련된 내용을 볼 수 있을 것이다. 그러나 그 구체적인 내용은 여성 인력 활용에 대한 정부의 시각을 보여주고 있을 뿐이다. 직업 훈련에서는 ‘제빵, 조리, 미용 등 주부

<표 4-1> 정부의 여성 고용 대책

구분	대상	내용	세부내용
여성 실업 대책	여성가장 실업자	.훈련, 창업지원, 채용장려금 .D/B 구축, 구인구직	
	미취업 여성	.인턴 사원제, 공공근로 .취업훈련	.인턴사원제 및 정보화공공근로 에 여성 할당제(40%) 권장
	실업자	.취업 정보 제공	.관련 인터넷 운영 .취업 정보책자 보급
		.취업알선 강화	.민간단체 취업알선 지원 .직업훈련생 취업알선 .인력은행 여성전담 창구
여성 직업 능력 개발 사업	기혼 여성 실업자	.단기 직업훈련 및 기관 확대	.조리, 미용, 제빵 등 주부취업 적합직종 훈련
	여성 가장 실업자	.여성 가장 특별 훈련	.훈련기관 국고지원 및 훈련수당 지급
	여성 실업자	.공공훈련기관, 직업학교의 여성확대	.여성지원자 가산점 부여 .여성 적합직종 확대 개설 .보육수당 신설 월 5만원
여성 고용 확대 기반 조성	기혼 여성 노동자	.모성보호비용의 사회적분담방안 강구 .공공직장보육시설 설치지원	.협의중
	여성 고용 사업주	.여성 고용촉진 장려금 지급 .육아휴직 실시 사업주 장려금 .직장보육시설 설치 운영	.임신, 육아로 퇴직한 여성을 5년 이내 재고용시 지급 .육아휴직 후 고용지속기업에 설치비 무상지원 및 용자 .직 장 보육교사 인건비지원
고용 에 있어 남녀 차별 개선	여성 정규직	.여성 부당해고 방지	.해고기준을 결정할 때 여성 근로자대표 참여지도 .여성고용차별 신고창구 활성화 .고용평등특별지도점검(연2회) .기업내 성차별적 취업규칙 개선지도
	여성 임금 노동자	.직장내 성희롱 관련법령 조기정착 .남녀고용평등의식 확산	.시행령 및 시행세칙 개정 .행정지도 강화 .행사추진, 고용평등지수 개발

취업에 적합한 직종'이 훈련직종으로 제시되며, 신규 미취업 여성에 대해서는 인턴 사원제와 정보화 부문의 공공근로가 제시되고 있다. 보다 의미 있는 정책으로는 인력은행에 여성 전담창구의 설치를 들 수 있을 것이다. 그러나 이러한 취업알선, 직업훈련과 관련된 내용은 정규직과 비정규직을 막론하고 여성의 취업확대에 초점을 두고 있을 뿐, 그 고용의 질과 관련된 정책대안을 수립하지 못하고 있다.

실제로 이러한 정책들이 집중적으로 이루어져 실업률 축소에 있어 실효성을 발휘할 수 있다고 하더라도, 이것이 여성 고용의 질적 제고정책과 연계되지 않는 한, 여성 임시·일고 등 단기 고용계약의 확대로 나타나게 될 것이다.

3) 비정규직의 정규직 대체에 대한 규제 결여

여성 정규직과 관련된 정책으로는 고용차별 개선의 일환으로 여성 부당 해고를 금지하기 위한 정책들이 제시되고 있다. 그 구체적인 대책으로는 해고기준을 결정할 때 여성 근로자대표가 참여하도록 지도하고, 여성고용차별 신고창구 활성화, 고용평등 특별지도 점검, 기업내 성차별적 취업규칙 개선 등이 제시된다.

그러나 이러한 대책이 실효성을 발휘하기 위해서는 해고 후 비정규직 대체금지 조항이 뒤따라야 할 것이다. 여성 우선 해고는 성차별적 문화에서도 기인하는 바 크지만, 그보다도 여성 정규직들이 얼마든지 비정규직으로 대체 가능한 분야에서 일하는 비중이 높기 때문에 나타나는 현상이다. 따라서 여성 정규직이 해고된 일자리가 곧바로 비슷한 자격과 숙련을 가진 비정규직 여성으로 채워지는 악순환이 반복된다. 이에 따라 기업에서는 인건비 절감과 해고가 용

이해지며, 여성 노동력의 비정규직화 경향이 가속화된다. 따라서 여성의 우선적 해고에 대한 실질적인 대책을 수립하기 위해서는 정규직 해고 이후 동일업무가 비정규직으로 대체되는 것을 규제할 수 있는 대책이 수립되어야 한다.

4) 기업의 여성 고용 기피에 대한 정책 방향성의 문제

여성 고용확대 기반 조성의 일환으로 여성을 재 고용하는 사업주나 육아휴직을 실시하는 사업주에 대해서는 장려금 및 용자혜택, 육아휴직 후 여성 고용을 지속한 기업에 대해서는 직장보육시설의 무료 설치 등을 제시하고 있다. 이러한 정책들은 모두 기업주 지원을 통하여 여성고용을 확대하려는 취지에서 나온 정책들이다.

그러나 이러한 정책들은 여성인력을 불가피하게 축소해야 하는 기업에 대한 단기적인 처방에 불과하다. 만약 각종 재정지원이 끊어진다면 기업의 여성 고용 기피현상을 정당화시킨다는 문제점을 가지고 있다. 여성이 육아의 전담자라는 인식 하에서 이로 인해 기혼 여성들이 생산성이 떨어지기 때문에 기업이 이들의 채용을 기피한다는 논리를 그대로 수용하고 있는 것이다. 이러한 한계 노동력의 고용확대를 위해서는 기업에 재정 지원을 함으로써 우회적으로 기업의 여성 인건비를 낮추어야 한다는 것이다.

그러나 기업의 여성 기피 현상을 극복하기 위해서는 먼저 정부의 시각부터 변화해야 할 필요가 있다. 기업의 여성 고용 기피현상을 극복하기 위해서는 단기적으로 기업에 대한 여성 인건비 지원이 아니라, 여성인력 지원을 통하여 기업의 기피요인을 없애야 할 것이다. 이를 위한 방안으로는 공공 탁아 및 공공 유치원 시설의 확

대 및 질적 제고를 통하여 탁아비용을 축소시키는 것과 같이, 여성 인력의 시장 보상 임금(reservation wage)의 일부를 충족시킬 수 있는 정책대안이 요구된다. 이러한 정책은 그 자체 일부 고학력 여성의 일자리를 확대할 수 있는 방안이기도 하다.

5) 여성의 하향 취업 대책 부재

정부의 실업대책에는 고학력 여성들의 하향 취업에 대한 대책이 결여되어 있다. 경제위기와 여성 노동력의 비정규직화 경향은 고학력 여성의 하향취업을 더욱 심화시키는 요인들이므로, 하향취업에 대한 대책수립이 시급하다.

현재와 같은 신규 미취업 여성에 대한 인턴 사원제와 정보화 부문의 공공근로는 고학력 신규 실업자들의 단기적인 실업률 축소에 성공할 수 있을 지 모르나, 장기적인 대책이 될 수 없다. 더욱이 30대 이후 여성 고용이 비정규직으로 변화하는 현실에서는 기존 고학력 여성을 위한 일자리 창출이 요구된다. 고학력 여성의 하향취업에 대한 대책으로서 다음과 같은 대책을 검토할 수 있을 것이다. 하나는 정규직 여성 할당제를 적극적으로 유도하는 것이다. 정규직으로 일정 비율의 여성 할당제를 도입한 기업에 대하여 적극적인 지원을 도모할 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 기업에 대한 재정지원은 여성 저임금 노동력을 비정규직으로 고용하는 기업이 아니라, 정규직 여성 할당제 등 여성 고용평등을 내용적으로 지향하는 기업에 대한 인센티브로 수행되어야 할 것이다.

3. 단기 고용계약의 규제 및 보호 입법의 필요성과 의미

이상에서 살펴본 바와 같이, 노동시장에서의 성차별은 비정규직 고용형태의 확산에 의해 더욱 심화되어 왔다. 비정규직 고용형태는 주로 여성 단기 고용계약 노동자의 형태로 확산되어 왔고, 그 결과 여성 노동력의 2/3을 비정규직 노동자로 만들었다. 따라서 정규직과 비정규직간의 차별이 해소되지 않는 한 여성의 고용평등은 성취될 수 없을 것이다.

그렇다고 해서 정규직과 비정규직의 차별 해소가 곧 여성 고용의 차별 해소라고 주장하는 것은 아니다. 노동시장에서의 성차별로 인하여 여성 정규직의 대다수는 남성에 비해 노동자로 대체되기 쉬운 업무 분야에 종사해 왔다. 또한 성별로 직종이 분리된 상태에서 여성 정규직의 학력, 자격, 숙련 등의 조건이 일자리를 원하는 여성 비정규직 후보자들과 비교적 동질적이었기 때문에, 그 대체속도가 더욱 빨랐을 것이다. 남성 노동력에서도 단순 미숙련분야가 이미 비정규직으로 대체되었음은 이 글에서 이미 확인된 사실이다. 노동력의 비정규화는 노동시장의 주변부에 위치했던 여성으로부터 출발하여 남성으로 옮겨가는 과정에 있다고 보아야 할 것이다.

이러한 단기 고용계약자의 확대는 고용구조의 기형화만이 아니라 적지 않은 사회적 비용을 창출한다.

(1) 비자발적 단기 고용자의 급증은 인적 자원 배분의 효율성을 저해한다. 고용위기 하에서 정규직 일자리를 찾을 수 없는 고급인력들이 단기 고용계약으로 하향 취업하는 것은 인력 활용의 효율성은 물론, 기업의 생산성 향상을 저해하는 요인이다. 또한 이들의 일자리 불만족으로 인한 실업이나 경제활동의 포기는 그에 대한 사회

적 비용을 발생시킨다.

(2) 사회보장제도가 부실한 상태에서 단기 고용계약자의 급증은 노동력의 빈곤화로 연결된다. 각종 설문조사 결과에 의하면, 정규직에 대한 비정규직의 임금은 약 50%~70% 선으로 나타나고 있다. 또한 비정규직이 정규직과는 달리 퇴직금, 연금 등 각종 복지후생적 급여에서 제외되고 있음을 고려할 때, 정규직과 비정규직간의 소득격차는 보다 클 것이다. 따라서 단기 고용계약자가 증대될수록 소득분배가 악화되고 상대적 빈곤층이 증대될 것이다.

(3) 직업알선망이 부실한 상태에서 단기 고용계약자들의 증대는 높은 실업률을 지속시키는 주요한 원인이다. 단기 고용계약자들은 정규직에 비해 상대적으로 실업기간이 짧은 대신 실업빈도가 높다. 그런데 현재와 같이 직업알선망이 부실한 상태에서는, 비정규직들의 실업기간이 길어지면서 높은 실업률이 지속될 수밖에 없다. 실업률은 비자발적으로 단기고용계약을 택할 수밖에 없었던 비정규직 출신 실업자들이 정규직 일자리를 원할 겨우 높아질 수밖에 없을 것이기 때문이다.

(4) 단기 고용계약자들의 증대는 노동조합 운동의 약화를 가져온다. 1997년 현재 노동조합의 조직률은 11.2%에 불과한데, 비정규직들을 조합원으로 포괄하지 못하고 있다. 우리 나라와 같이 사회운동 세력의 힘이 약한 상태에서는 여러 가지 문제점에도 불구하고 노동조합운동이 문제제기 집단으로서 여전히 중요한 역할을 수행하고 있다. 그런데 비정규직의 규모가 임금노동자의 절반을 넘는 현실에서는 조직률의 저하로 인하여 노동조합운동이 전체 노동자의 이해관계를 대표하기 어렵다.

이러한 상태에서 가장 바람직한 방안은 비정규직의 절대적인 규모를 축소할 수 있는 대책을 수립하는 것이지만, 이들이 이미 임금

노동자의 절반을 넘는 상태에서 이들의 절대적인 규모를 축소할 수 있는 대책을 수립하기는 어려울 것이다. 오히려, 단기 고용계약 노동자들의 임금 및 근로조건을 제고함으로써 이들의 증가추세를 억제할 수 있는 정책대안이 보다 현실적이다.

무엇보다도 단기 고용계약자들의 임금 및 근로조건 개선이 요구된다. 이를 통해서 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 축소된다면, 기업이 굳이 기업에의 귀속감이 떨어지는 비정규직을 채용하려 하지 않을 것이며, 노동자측에서도 단기 고용계약을 자발적으로 선택할 것이기 때문이다. 따라서 이들의 임금 및 근로조건을 개선하기 위해서는 노동조합의 비정규직 조직화가 관건이다.

다음으로, 단기 고용계약을 규제하고 단기 노동자들을 보호할 수 있는 노동법체계의 개선이 요구된다. 현행 노동법은 단기 고용계약을 허용하고 있을 뿐, 이들의 특수한 노동조건을 보호할 수 있는 장치를 갖지 못했다. 따라서 지금이라도 단기 고용계약을 규제할 수 있는 법제도적 장치를 확보해야 할 것이다.

그 내용으로는 (1) 단기 고용계약의 합리적 이유, (2) 활용기간의 한정, (3) 2회 이상 갱신시 정규직으로 전환하는 방안, (4) 3개월 이상 사용할 경우 노조 가입을 현실적으로 의무화할 수 있는 방안, (5) 활용 직종 및 업무 제한, (6) 차별 금지 및 상응 벌칙, (7) 실업 급여 및 각종 사회보험 현실화 방안이 포함되어야 한다. 또한 단기 고용계약자의 고용 및 임금근로조건을 실태를 파악하기 위한 실태 조사가 노사정의 공동으로 수행되어야 할 것이다.

단기 고용계약의 규제와 단기 노동자들을 위한 보호입법은 여성 고용 불안의 제어장치이면서, 동시에 전체 노동자의 장래가 걸려 있는 문제이다.

<참고문헌>

- 권혜자·박선영, 『비정규 노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안』, 1999. 한국노총 중앙연구원
- 권혜자, 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총 중앙연구원, 1996
- 권혜자, 『여성 고용위기와 비정규 노동자의 확산』, 한국노총 중앙연구원, 1999
- 김우영, 『실업자의 노동시장 이행분석과 실업대책』, 한국노총 중앙연구원, 1999
- 김유선, 『단시간 근로자 보호와 조직화를 위한 정책과제』, 노동정책포럼, 한국노동사회연구소, 1999. 9. 18
- 김태홍·김재원, 『고학력 여성인력의 양성과 활용방안』, 한국여성개발원, 1995
- 김태홍, 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』, 한국여성개발원, 1994
- 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원 1994. 12
- 정인수, 「파견근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1998.1
- 조우현, 「한국의 실업: 원인과 대응정책」, 『노동경제학』, 법문사, 1998, 563~564쪽
- 최강식·정진화, 「여성 잠재인력의 활용방안」, 한국노동연구원, 1997.5
- 최경수, 『단시간 근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997.7

- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호
- 한국여성노동자회협의회 여성실업대책본부, 『중장년 여성 실업자
실업대책 마련을 위한 토론회』, 1999. 11. 3
- 한국여성노동자회협의회, 『비정규직 여성노동자 조직화방안』, 조
사연구자료집, 1998.11
- 高郡 軼子, 『非正規労働の經濟分析』, 東洋經濟新聞社, 1997
- 伍賀一道, 『現代資本主義と不安定就業問題』, 御茶の水書房1988.10
- 中央大學企業研究所編, 「日本的經營における不安定就業労働者の中
層的擴大」, 『日本的經營の再檢討』, 中央大學出版部, 1993.9
- OECD, 『Employment Outlook 1995』, OECD, 1995.7
- OECD, 『Jobs Study』, OECD, 1995

[주요 약력 및 저서]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 노사관계 대학원 노동경제학 석사
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

• 주요저서 및 논문

- 외국인 노동자와 정책과제(공저)(1995)
- 비정규노동자의 실태와 노동운동(1996)
- 1996 단체협약 분석(1997)
- 산별노조 건설에 대한 기업별노조의 전망(1998)
- 임금체계 유연화와 노동의 대응(1998)
- 비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안(공저, 1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 경제위기후 청년고용의 변화와 노동조합 정책과제』 1999

노총연구원 연구서 59

여성고용위기와 비정규노동자의 확산

1999년 12월 15일 인쇄
1999년 12월 22일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 삼 영
 (代) 02-2279-6292

가격 : 5,000원

< 한국노총 중앙연구원 연구서적 >

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995 / 7,000원
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995 / 7,000원
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995 / 7,000원
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995 / 7,000원
5	한국의 노동복지 (노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995 / 7,000원
6	90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996 / 7,000원
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996 / 7,000원
8	노동운동과 신사회운동의 연대 I (이론적 이해와 연대의 경험)	조돈문 편저	1996 / 7,000원
9	노동운동과 신사회운동의 연대 II (연대경험의 분석과 연대발전의 방향)	조돈문	1996 / 7,000원
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996 / 7,000원
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996 / 7,000원
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경효, 김상호	1996 / 7,000원
13	참여경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996 / 7,000원
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997 / 7,000원
15	1996 단체협약 분석	권혜자	1997 / 7,000원
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(I) : 그 법철학적 기초	강희원	1997 / 7,000원
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997 / 7,000원
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997 / 7,000원
19	민영화와 노사관계	김우영	1997 / 7,000원
20	비정규노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
21	복수노조하에서의 단체교섭 (프랑스를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997 / 7,000원
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구 (미국과 일본의 단체교섭제도)	오문완	1997 / 7,000원
25	여성노동과 노동운동의 과제 (여성조합원을 중심으로)	황석만	1997 / 7,000원
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997 / 5,000원
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC :	김우영	1997 / 7,000원
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998 / 7,000원
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998 / 7,000원
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998 / 7,000원
31	연구총서1 (연구서적 요약분) 노동법 연구	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
32	연구총서2 (연구서적 요약분) 경제사회정책과 노동운동	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
33	연구총서3 (연구서적 요약분) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
34	연구총서4 (연구서적 요약분) 노동조합의 미래지향적 방향 모색	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998 / 7,000원
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(II)	강희원	1998 / 7,000원
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998 / 7,000원
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998 / 7,000원
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998 / 7,000원
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998 / 5,000원
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998 / 7,000원
42	고실업 시대 직업안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998 / 5,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
43	노동조합 재정 연구 (한국노총을 중심으로)	황석만	1999 / 5,000원
44	아파트근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999 / 5,000원
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999 / 7,000원
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999 / 7,000원
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙 이호창	1999 / 7,000원
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화방안	권혜자, 박선영	1999 / 7,000원
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999 / 5,000원
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999 / 5,000원
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	엄규숙	1999 / 5,000원
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999 / 7,000원
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999 / 5,000원
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999 / 5,000원
55	실업방지와 고용안정정책 - 일본고용안정제도와의 비교	금동신, 김순희	1999 / 7,000원
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999 / 5,000원
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999 / 5,000원
58	노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안	권현지	1999 / 5,000원
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999 / 5,000원
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999 / 7,000원
61	노동운동과 숙련·직업능력개발	이호창	1999 / 5,000원
62	학술·예술정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999 / 5,000원
63	경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999 / 3,000원

위의 도서들은 국내 대형서점에 비치되어 있습니다.
많은 이용바랍니다.