

2023 한국노총 여성노동포럼

한국 여성노동자의 지위, 이대로 충분한가? 진단과 해법

일 시	2023. 7. 5.(수), 14:00
장 소	한국노총 6층 대회의실
주 최	한국노동조합총연맹

13:30-14:00	등록 및 개회
14:00-14:05	참석자 소개
14:05-14:10	한국노총 임원 인사말
14:10-15:30	좌장 : 김엘림 (한국방송통신대학교 명예교수) 발제 : (발제 1) 저임금 여성노동과 성별 임금 격차 김난주 (한국여성정책연구원 연구위원) (발제 2) 일가족양립 현실과 대책 송나영 (인천대학교 사회복지학과 교수) (발제 3) 노동조합에 '여성'이 없으면 일터에도 '여성'은 없다 박태주 (고려대 노동문제연구소 선임연구위원)
15:30-16:00	지정토론 (토론 1) 장진희 (한국노총중앙연구원 연구위원) (토론 2) 조해람 (경향신문 기자) (토론 3) 김옥란 (의료노련 여성국장)
16:00-16:30	전체 토론 및 폐회

〈목차〉

인사말

한국노총조합총연맹 사무총장 류기섭	3
--------------------------	---

발제1	저임금 여성노동과 성별 임금 격차	5
	_김난주 한국여성정책연구원 연구위원	

발제 2	일가족양립 현실과 대책	71
	_송나영 인천대학교 사회복지학과 교수	

발제 3	노동조합에 ‘여성’이 없으면 일터에도 ‘여성’은 없다	93
	_박태주 고려대 노동문제연구소 선임연구위원	

토론문 1	장진희	111
	_한국노총중앙연구원 연구위원	

토론문 2	조해람	115
	_경향신문 기자	

토론문 3	김옥란	121
	_의료노련 여성국장	

인사말



류기섭_한국노동조합총연맹 사무총장

안녕하십니까? 한국노총 사무총장 류기섭입니다.

이제 겨우 본격적인 여름이 시작되는 7월일 뿐인데 벌써 더위가 절정에 달한 느낌입니다. 이런 찜통더위만큼이나 국민과 노동자를 지치고, 힘들게 하는 것이 바로 요즈음 정부의 행태가 아닌가 싶습니다. 민생을 살피고, 약자를 돌보아야 할 정부가 노동자와 노동조합을 매도하고, 탄압하는 데에만 몰두하고 있습니다. 그 결과 힘없는 하청노동자를 위해 망루에 올라 싸우던 노동운동가는 구속되고, 임금 협상권도 가지지 못한 약한 노동자들을 대신한 최저임금 협상은 난항을 겪고 있습니다. 노사법치를 기반으로 진정한 노동 약자를 보호하겠다는 실은 그 법으로 약자 위에 군림하는 모습만을 보여주고 있습니다.

저는 우리 사회의 지속가능성이 여러 면에서 무너지고 있다는 생각이 듭니다. 기후변화, 저출생·고령화, 사회 양극화와 같은 거창한 문제들 때문만이 아닙니다. 오랫동안 사회 곳곳에 뿌리 깊게 자리한 근거 없는 차별과 편견 같은 부당함 역시 우리 사회의 근간을 서서히 갉아먹고 있습니다. 이런 정의롭지 못한 모습의 사회가 얼마나 경쟁력을 가질 수 있을까요? 나아가 얼마나 지속될 수 있을까요?

이런 점에서 오늘 여성노동포럼이 다루고 있는 한국 사회 여성노동자의 현실에 관한 이

야기는 우리가 반드시 짚고 넘어가야 하는 문제라고 생각합니다. 여성노동자에 대한 합리적인 이유 없는 구조적 차별과 불평등은 비단 우리 사회 ‘절반’에 국한되는 이야기가 아닙니다. 성평등은 국가의 경제성장을 촉진하고, 소득불평등을 완화하기도 하는 우리 사회 전체에 영향을 미치는 중대 사안이기 때문입니다.

지난달 세계경제포럼이 내놓은 보고서에 따르면 2023년 한국의 성격차지수가 전체 146개국 가운데 105위를 차지했다고 합니다. 2019년 이후 몇 계단씩 상승해오던 수준이 다시 하락했습니다. 우리나라가 엄연한 성평등 후진국이라는 사실이 새삼스럽지는 않지만 다시금 부끄러워집니다. 2009년 이후 성격차지수에서 부동의 1위 자리를 지키고 있는 아이슬란드의 총리는 “성평등 문제 해결에 ‘적기’가 있다면 ‘항상’이며 위기 시에는 더욱 그렇다.”라고 말한 바 있습니다. 성평등 후진국 한국에게 던지는 ‘뼈때리는’ 일침이 아닌가 싶습니다.

과거에 비해 여성 그리고 여성노동자의 지위는 분명히 높아졌습니다. 이 정도면 그래도 과거에 비해 확실히 나아진 거 아니냐는 물음에 고개를 가로젓는 사람은 많지 않을 것입니다. 그러나 뚜렷이 눈에 보이는 장애물이 사라졌다고 해서 과연 여성이 실질적 평등을 누리고 있는가에 대한 질문에는 조금 더 신중해질 수밖에 없습니다. 여전히 남성이 보편이고, 여성이 특수인 것은 아닌지, 우리 사회, 문화 곳곳에 공공연하게 ‘여성’이 부재하고 있는 것은 아닌지, 여성의 일은 왜 평가절하되어야 하고, 무급노동의 대부분을 담당하는 것은 왜 여성이어야 하는지... 우리는 아직도 이런 질문들을 내뱉지 않을 수 없기 때문입니다.

이런 질문들이 사라지려면 일터에서, 가정에서, 노동조합에서 우리가 자각하지 못하는 사이에 만들어 놓은 편견과 배제의 ‘허들’을 넘는 것이 중요합니다. 오늘의 포럼은 우리가 인지하지 못한 그 허들을 어떻게 함께 넘을지에 대한 고민과 노력의 일환이라고 할 수 있습니다. 그 고민을 함께 하기 위해 기꺼이 좌장과 발제, 토론을 맡아주신 각계 전문가분들, 그리고 현장의 고민을 안고 참석해주신 모든 동지들께도 깊은 감사의 인사를 드립니다.

- 발제 1 -

저임금 여성노동과 성별 임금 격차

김난주_ 한국여성정책연구원 연구위원

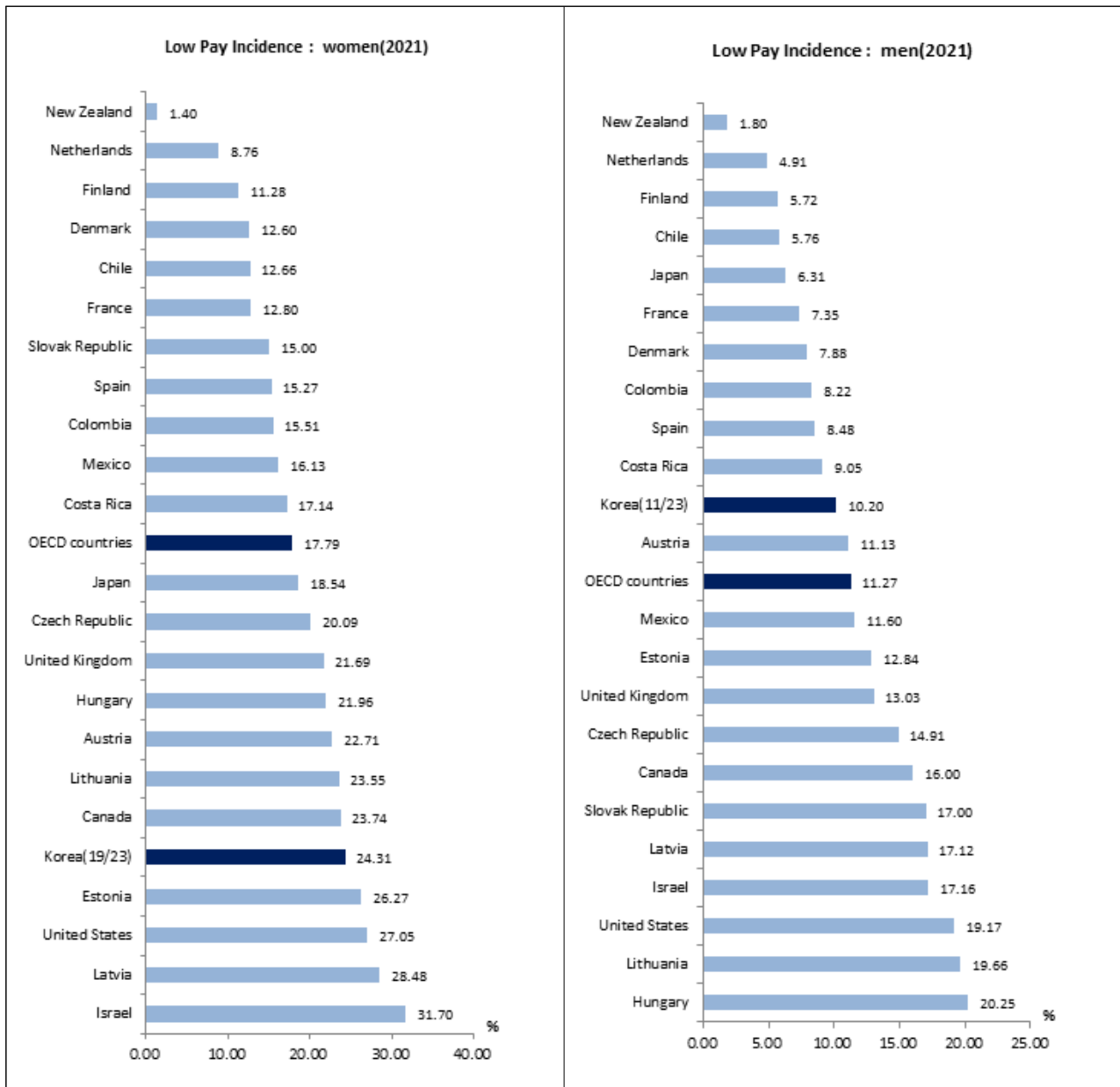
저임금 여성노동과 성별 임금 격차

김난주(한국여성정책연구원)

I. 들어가며	1
II. 저임금근로자 현황	3
1. 저임금근로자 현황	3
2. 저임금근로자 근로조건 현황	16
3. 저임금근로자 인적 상황	21
4. 산업, 직업 중분류 수준 저임금근로자 현황	24
III. 저임금근로자 임금 현황	33
1. 연도별 임금 현황	33
2. 성별 임금 수준별 임금 현황 및 격차(2022년 8월 기준)	36
가. 월 중위 임금	36
나. 시간당 평균 임금	41
3. 성별 임금 수준별 임금 격차 분해	46
가. 성별 임금 격차 요인 및 분해 방법, 분석 자료	46
나. 저임금집단 여부별 성별 임금 격차 분해	48
다. 성별 저임금여부별 임금 격차 분해	49
IV. 정책적 시사점	50
〈부록 1〉 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정	57
〈부록 2〉 성별 임금 수준별 임금 격차 분해 기초 통계	58
〈부록 3〉 성별 임금 수준별 임금 함수 추정 결과	59

I. 들어가며

- 한국의 노동시장 성격차는 성별 임금 격차로 압축됨. 성별 임금 격차를 초래하는 한국 노동 시장 구조는 이코노미스트지가 매년 발표하는 유리천장지수(GCI)를 통해 확인할 수 있음
 - 한국은 유리천장지수 평가지표 중 성별임금격차, 경제활동참가율, 이사회 여성임원 비율, 여성 관리자 비율이 비교 국가 중에서 최하위권임

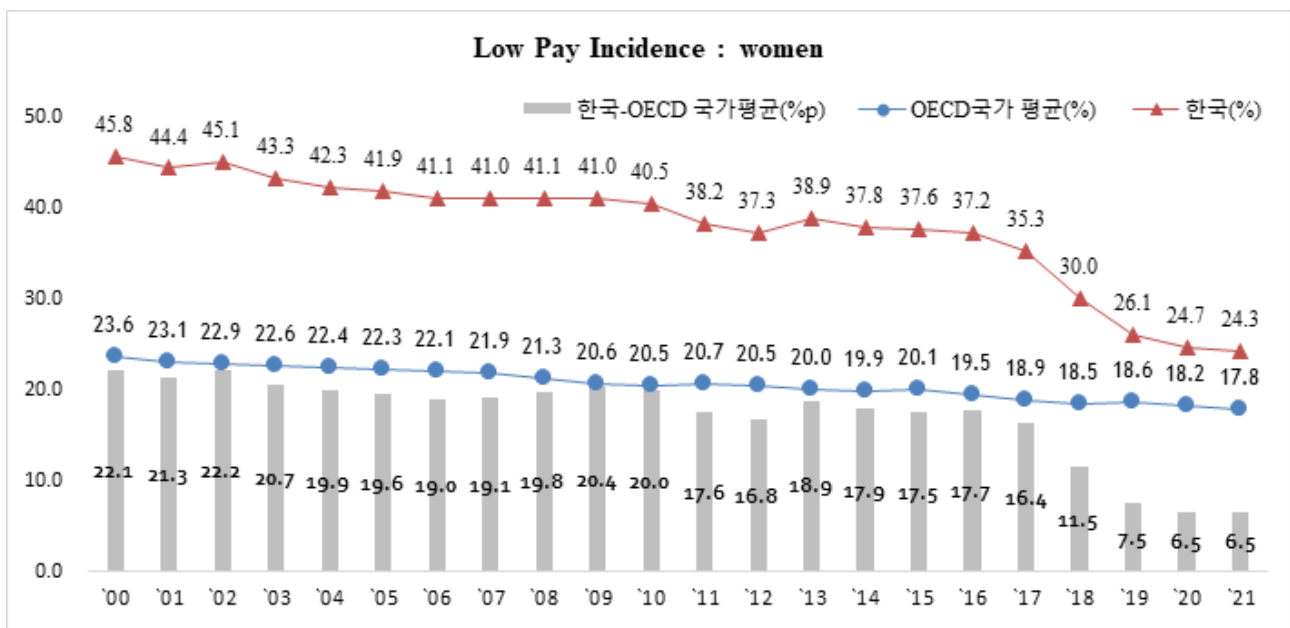


주. 월 임금 기준. 중위 임금 2/3 미만 근로자 비율

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64193> , Dataset: Decile ratios of gross earnings 필자 재구성(검색일 2023.6.25.)

[그림 1-1] OECD 국가 저임금 근로 비율(2021)

- OECD는 매년 저임금 근로자 비율을 발표함. 저임금근로자 비율을 성별로 분리해서 보면 한국 남성은 23개국 중 11번째로 저임금 비율이 비교국가 중 중간 이상은 되는 것에 비해 한국 여성은 23개국 중 19위로 저임금 근로자 비율이 높음
- OECD 국가 평균 여성 저임금 비율과 한국과의 격차는 2018년 전년대비 4.9%p 축소된 이후, 2019년부터 10%p 미만 진입



주. 월 임금 기준. 중위 임금 2/3 미만 근로자 비율

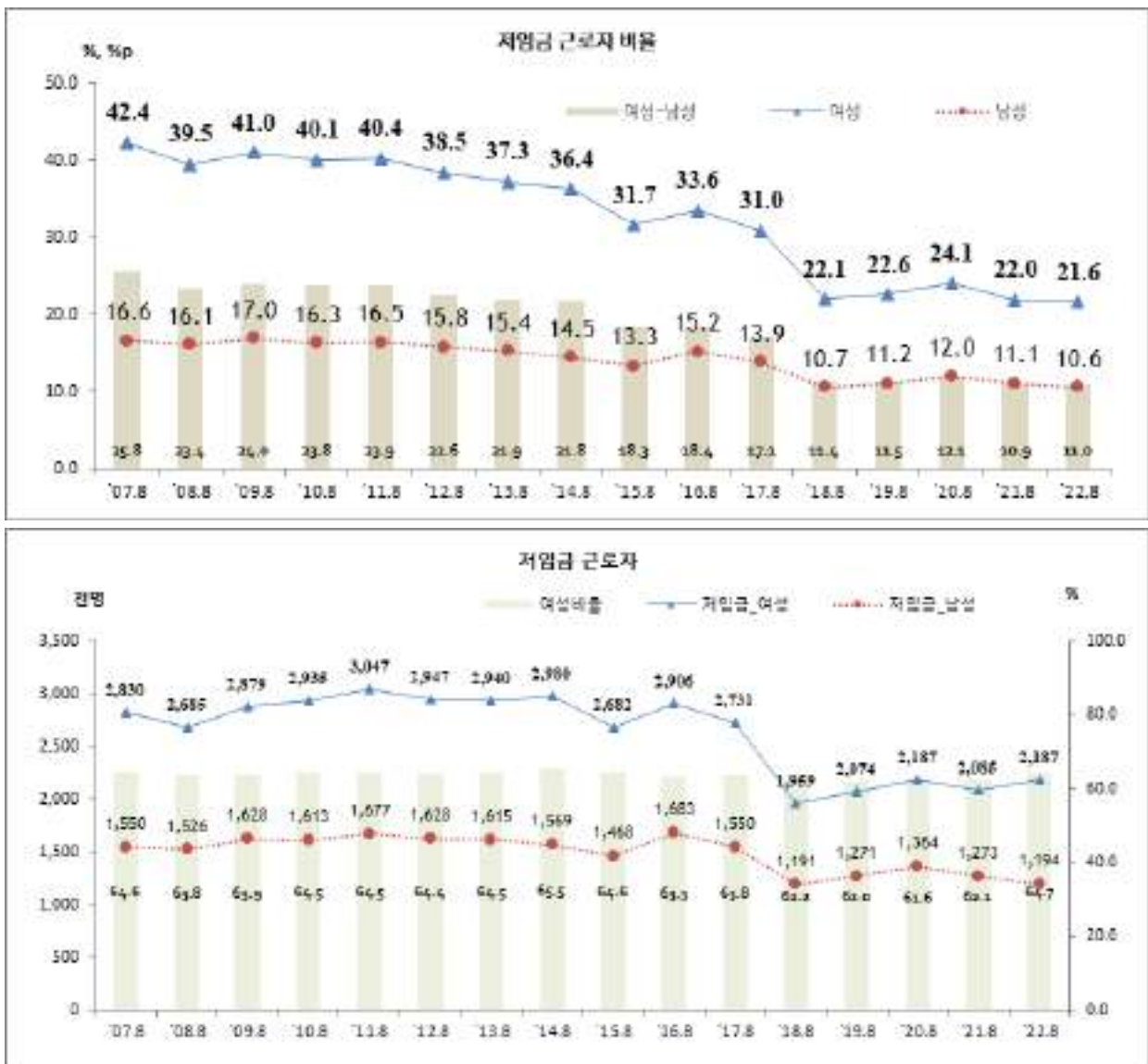
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64193> , Dataset: Decile ratios of gross earnings 필자 재구성(검색일 2023.6.25.)

[그림 1-2] 여성 저임금 근로 비율 추이 - 한국, OECD(2021)

II. 저임금근로자¹⁾ 현황

1. 저임금근로자 현황²⁾

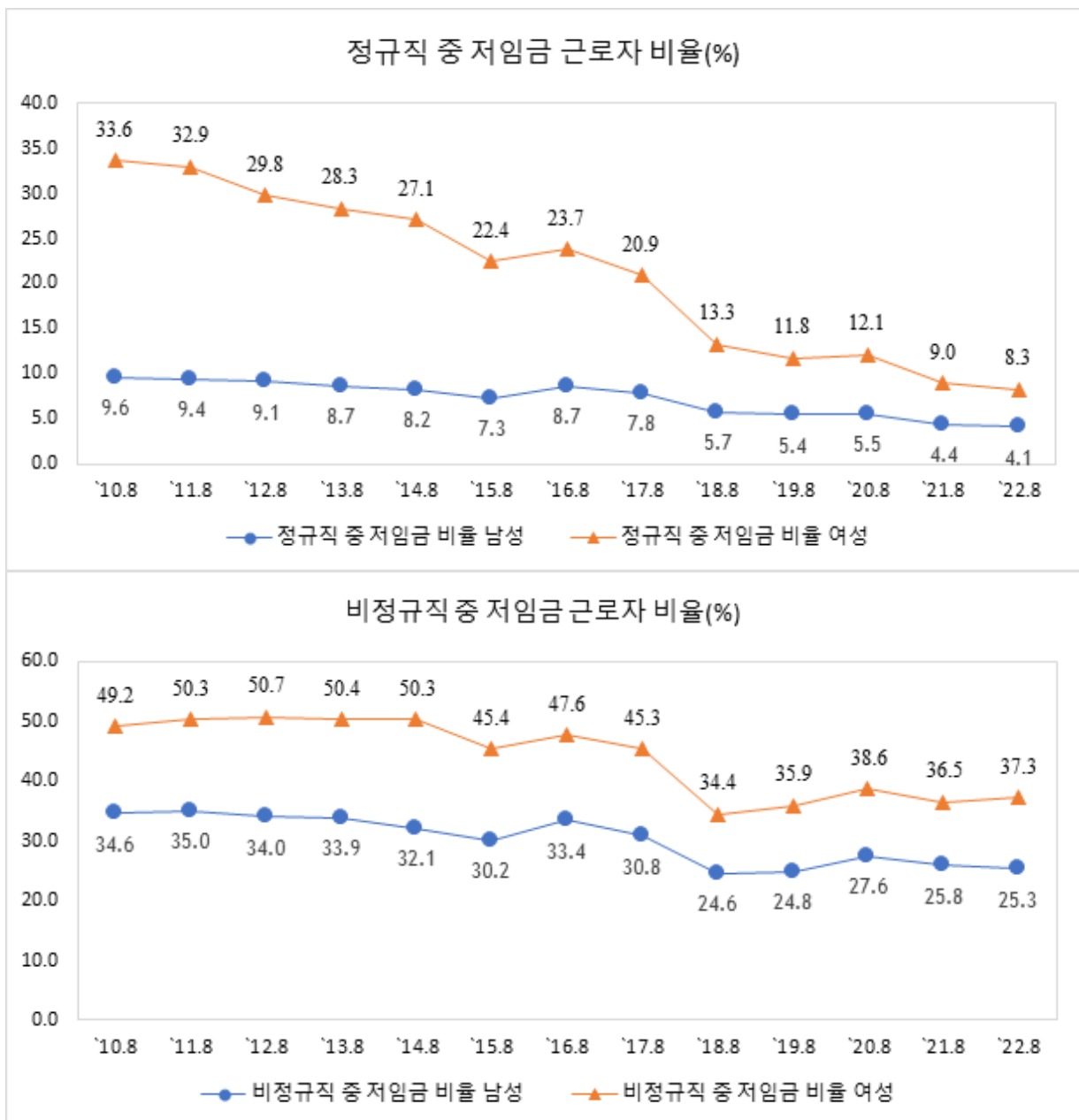
- 여성임금근로자 중 저임금 비율은 2023년 21.6%로 2018년 22.1% 이후 최저 수준, 여성 저임금근로자는 218만 7천명으로 전체 저임금근로자 중 여성이 64.7%,
 - 여성 저임금근로자 비율은 2017년까지 30%를 초과하다 2018년 이후 30% 미만으로 크게 하락 남성 저임금근로자 비율은 2022년 10.6%로 여성보다 11%포인트 낮음



[그림 II-1-1] 저임금 근로자 규모 및 비율 추이

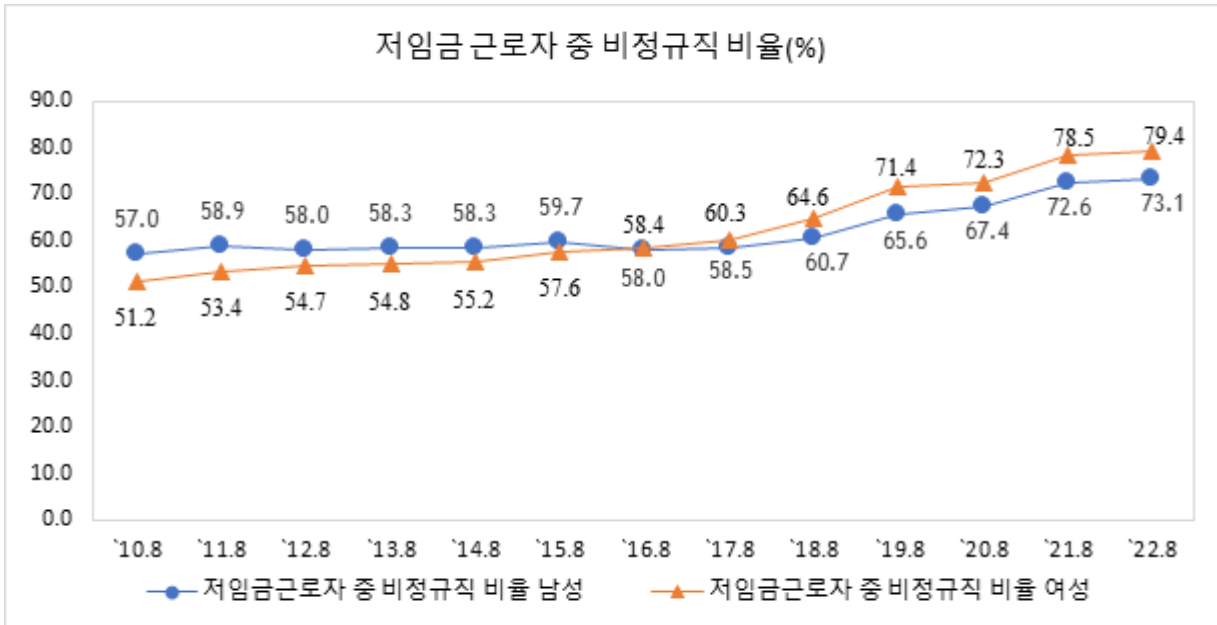
- 1) 저임금근로자는 시간당 중위 임금 2/3 미만자
- 2) 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사」각 년도 8월 원자료

- 2022년 여성정규직 중 저임금비율은 8.3%로 남성 4.1%보다 2배 높음. 여성 비정규직 중 저임금 비율은 37.3%
 - 정규직 중 저임금근로자 비율의 성별 격차는 2018년 7.6%포인트로 2017년 이후 처음으로 10%포인트 미만으로 축소
 - 비정규직 중 저임금근로자 비율 성별 격차도 2018년 9.8%포인트로 2017년 14.5%포인트에서 10%포인트 미만으로 처음 축소



[그림 II-1-2] 저임금근로자 비율 - 정규직, 비정규직

- 2022년 저임금근로자 중 비정규직 비율은 여성 79.4%, 남성 73.1%로 2017년 이후 확대 추세
 - 여성 저임금근로자 중 비정규직 비율은 2019년 71.4% 이후 상승세



[그림 II-1-3] 저임금근로자 중 비정규직 비율

- 주 평균 근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자는 근로기준법의 휴일, 연차유급휴가 조항, 퇴직 급여법에서 적용제외 조항이 있는 대표적인 노동권 사각지대 근로자임

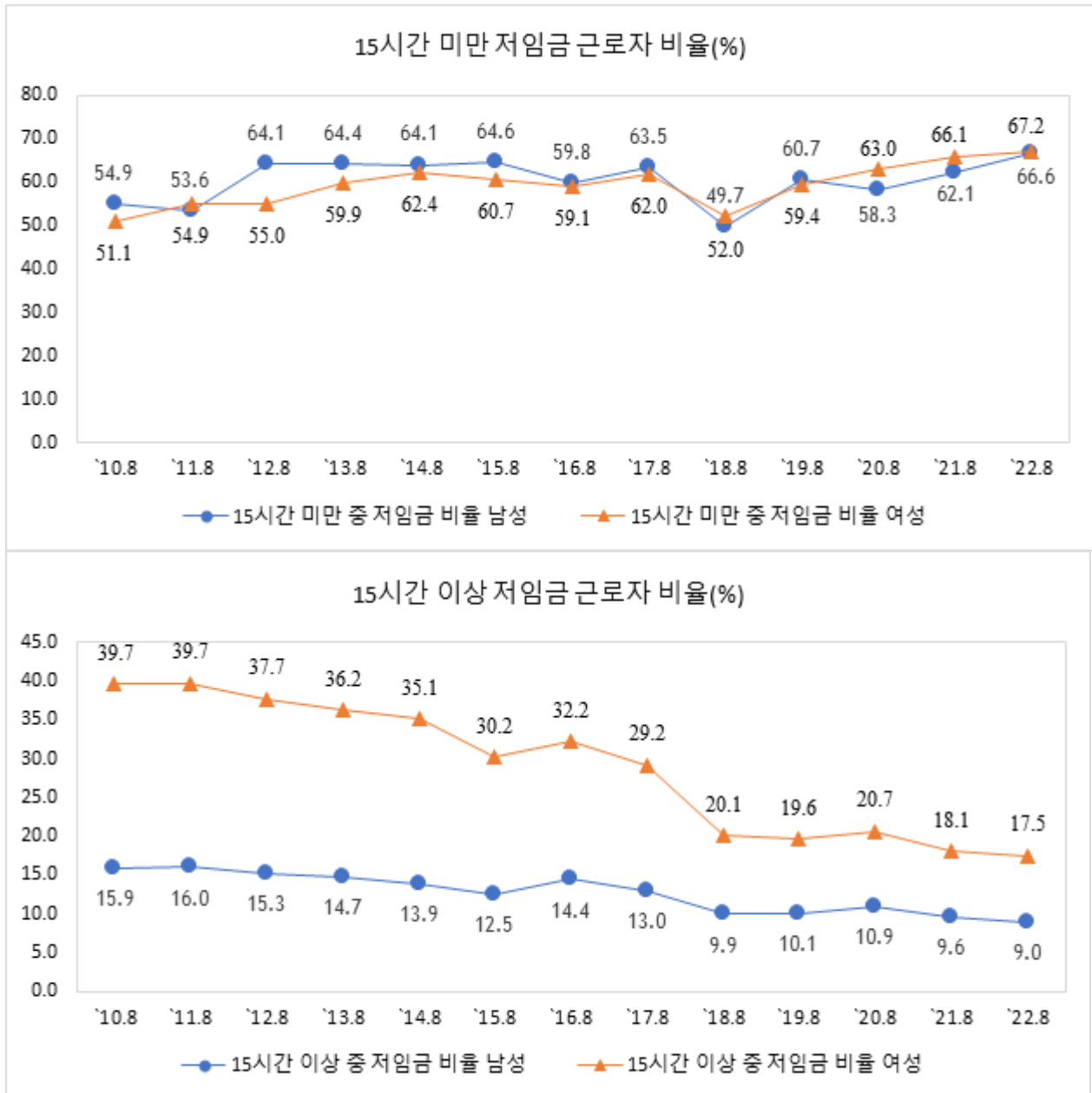
〈표 II-1-1〉 초단시간 근로자 적용 제외 노동법

법명	조항	내용
근로기준법	제55조 휴일	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
	제60조 연차유급휴가	제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
근로자퇴직급여 보장법	제4조 퇴직급여설정	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여 제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

자료: 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/>

- 2023년 주 평균 15시간 미만 근로자 중 저임금근로자 비율은 여성 67.2%, 주 15시간 이상 중 저임금 근로자 비율은 17.5%
 - 15시간 미만 초단시간 여성 근로자 중 저임금근로자 비율은 2018년 52%까지 하락하다 2019년 이후 상승세

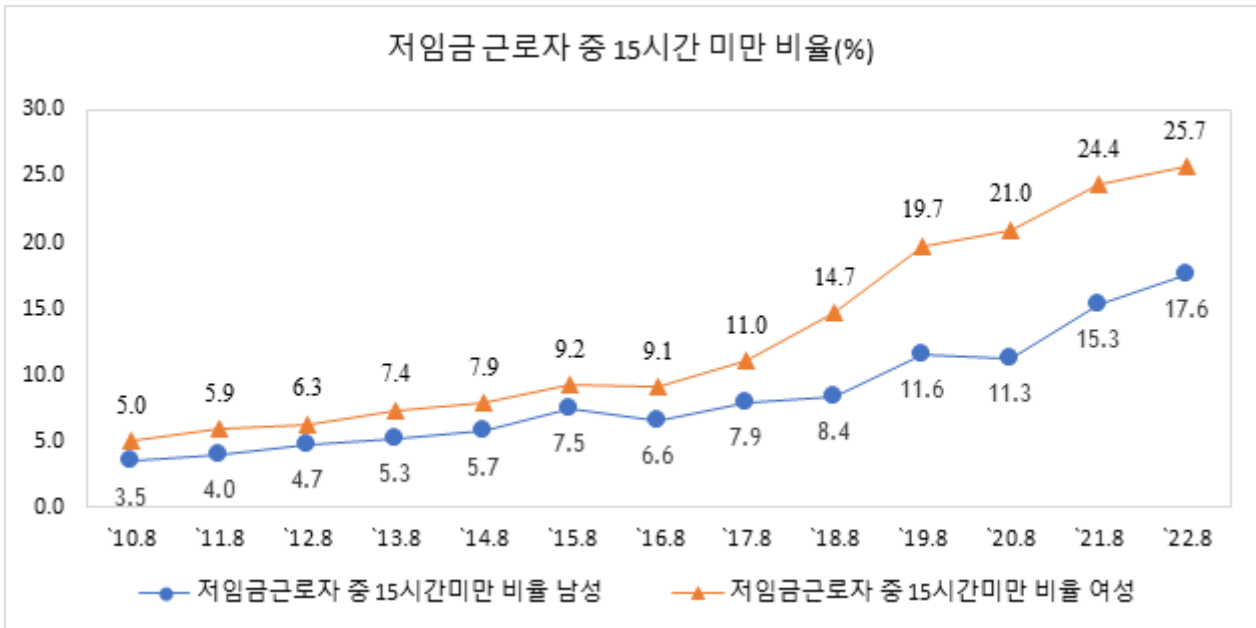
- 15시간 이상 여성 근로자 중 저임금근로자 비율은 2018년 20.1%로 전년대비 9.1%포인트로 크게 하락



[그림 II-1-4] 저임금근로자 비율 추이 -15시간 미만, 이상

○ 저임금근로자 중 15시간 초단시간 비율은 2023년 여성이 25.7%, 남성이 17.6%임

- 여성 저임금근로자 중 15시간 초단시간 비율은 2019년 19.7%로 2018년 14.7%에서 5%포인트 상승 이후 4년 연속 전년 대비 상승, 2023년은 여성 저임금근로자 중 5명 중 1명은 초단시간근로 해당



[그림 II-1-5] 저임금근로자 중 15시간 미만 비율

○ 최저임금은 헌법에서 보장하는 권리

- 우리 정부는 1986년 12월 31일 「최저임금법」을 제정하고 1986년 12월 31일 부터 시행
- 1987년 「헌법」 제32조 제1항에 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.”고 규정, 최저임금제도의 시행을 「헌법」이 보장(김난주 외, 2020)³⁾
- 「최저임금법」 1조 “이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다”는 근로자의 임금 최저수준 보장 의미

〈표 II-1-2〉 최저임금 제도 정책 효과

- ① 저임금 해소로 임금격차가 완화되고 소득분배 개선에 기여
- ② 근로자에게 일정한 수준 이상의 생계를 보장해 줌으로써 근로자의 생활을 안정시키고 근로자의 사기를 올려주어 노동생산성이 향상
- ③ 저임금을 바탕으로 한 경쟁방식을 지양하고 적절한 임금을 지급토록 하여 공정한 경쟁을 촉진하고 경영합리화를 기함

자료: 최저임금위원회, “최저임금제도란?”의 내용을 인용함⁴⁾

3) 김난주 외(2020), 「최저임금이 여성노동에 미치는 영향 분석」, 여성가족부

4) 최저임금위원회, “최저임금제도란?”

<http://www.minimumwage.go.kr/info/infoSigni.jsp>

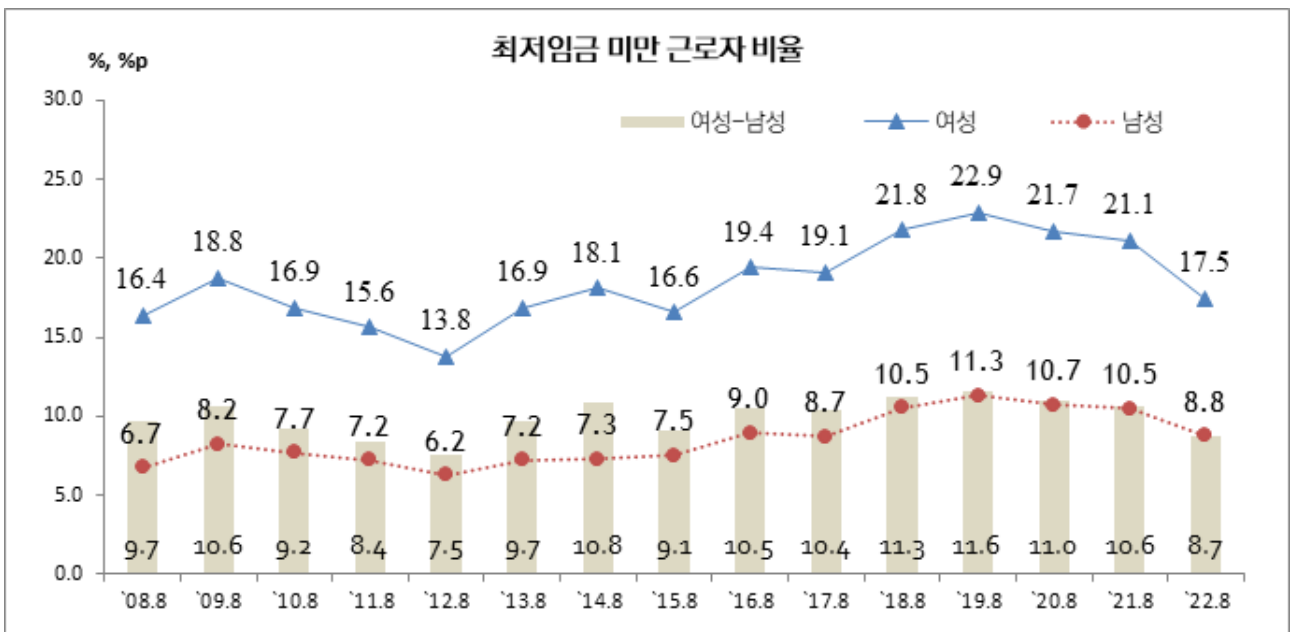
- 앞서 저임금근로자 관련 통계 수치는 2018년 전후로 크게 변동, 2018년은 최저임금 전년 대비 16.4% 상승
 - 최저임금 인상률은 2007년 12.3% 이후 2018년 11년 만에 10% 이상 인상



자료: 최저임금위원회 <http://minimumwage.go.kr/main.do>

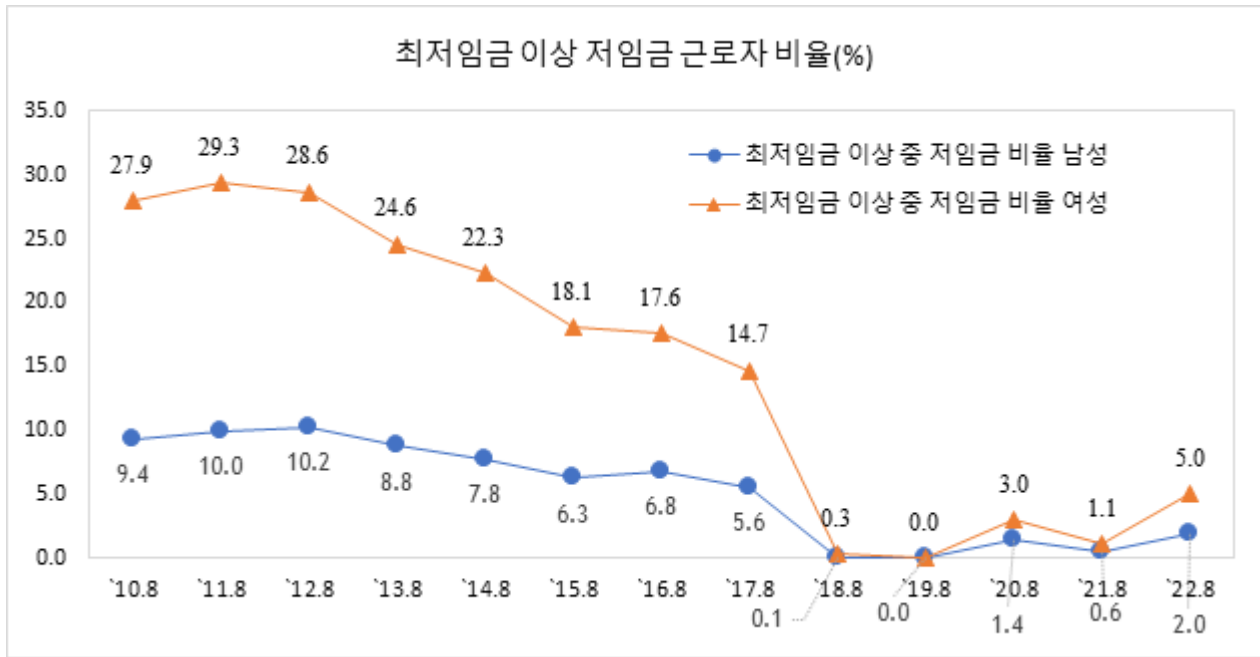
[그림 11-1-6] 최저임금 추이

- 2022년 여성 임금근로자 중 최저임금 미만 근로자 비율은 17.5%로 2015년 16.1% 가장 낮은 수준
 - 최저임금미만율은 2018년 16.7% 최저임금 인상으로 2019년 22.9% 상승 이후 3년 연속 전년 대비 하락



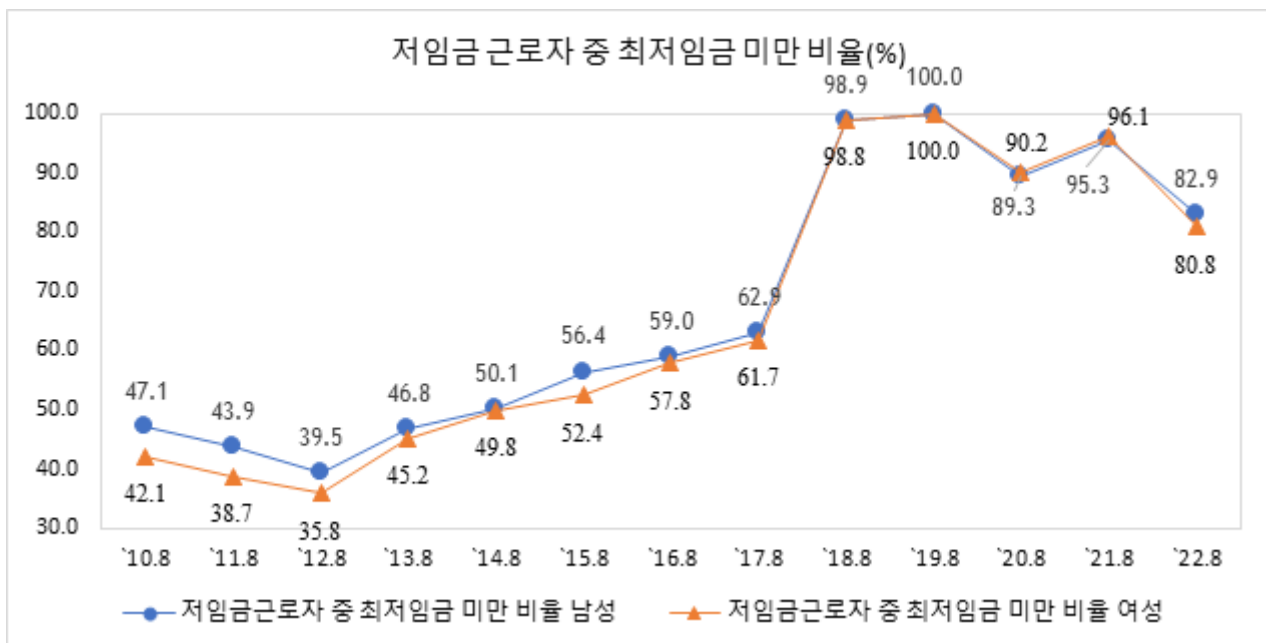
[그림 11-1-7] 최저임금 미만 근로자 비율 - 임금근로자 전체

- 여성 최저임금 이상 근로자 중 저임금근로자 비율은 2018년 0.3%로 2017년 14.7%에서 14.4%p 포인트 하락, 최저임금 인상이 여성 최저임금 이상 근로자 임금 상승에 기여를 확인
- 최저임금 인상이 저임금근로자 비중이 높은 여성근로자에 임금 상승의 긍정적인 영향 확인



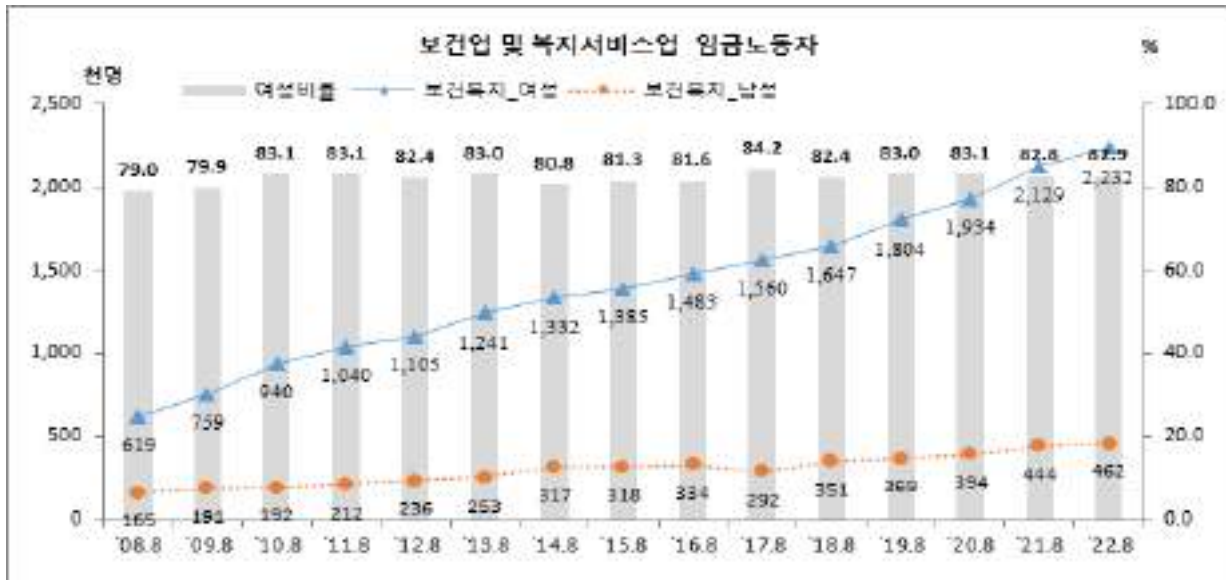
[그림 II-1-8] 저임금근로자 비율 - 최저임금 이상

- 반면 여성 저임금근로자 중 최저임금 미만 비율은 2018년부터 크게 상승하다 2022년 80.8%까지 하락



[그림 II-1-9] 저임금근로자 중 최저임금 미만 비율

- 보건업 및 복지서비스업은 대표적인 여초 산업으로 코로나19로 전체 일자리수가 급감한 상황에서도 취업자수 증가, 2022년 이 산업에 종사하는 여성근로자는 223만 2천명으로 전체 보건업 및 복지서비스업 근로자 중 여성 비율은 82.9%



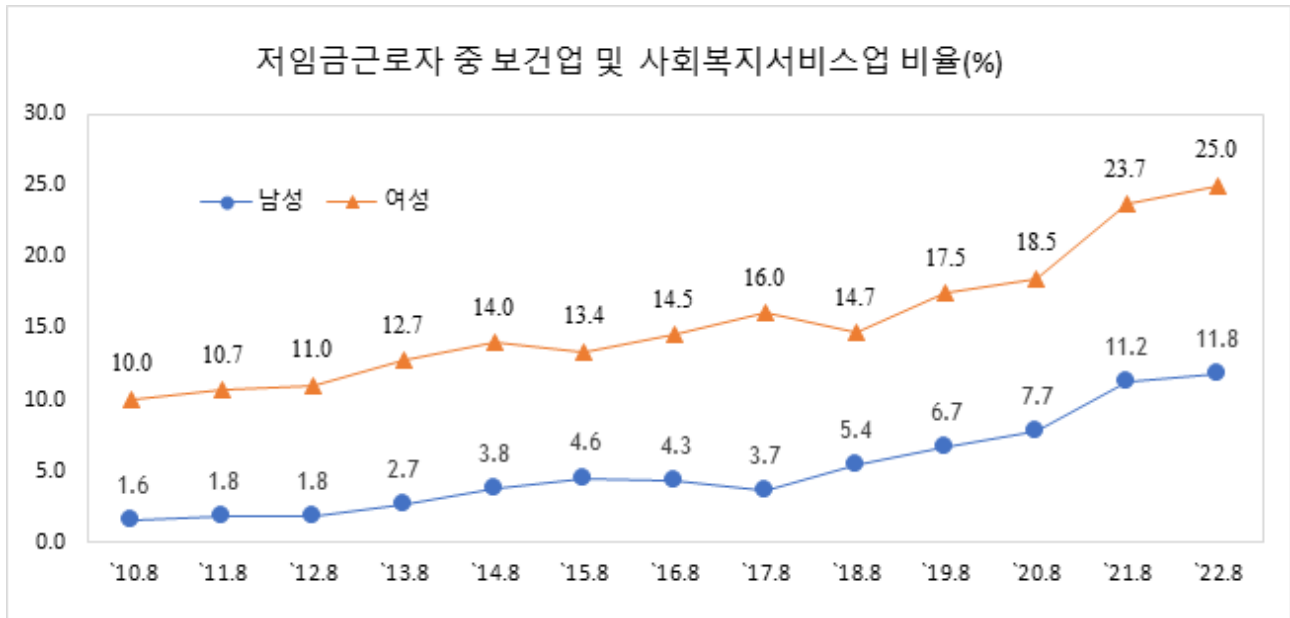
[그림 II-1-10] 보건업 및 사회복지서비스업 근로자 규모

- 보건업 및 복지서비스업 여성근로자 중 저임금근로자 비율은 2022년 32.4%로 2018년 18.4%에서 2019년부터 상승세
 - 2023년 8월 기준 보건업 및 복지서비스업 근로자 중 여성 10명 중 3명, 남성 10명 중 2명이 시간당 임금 기준 저임금근로자
 - 시간당 임금 기준으로 저임금근로자는 월 임금으로 환산해도 타 업종 근로자에 비해 총 근로시간 대비 임금 수준 낮을 것으로 예상



[그림 II-1-11] 저임금근로자 비율 - 보건업 및 사회복지서비스업

- 저임금근로자 중 보건업 및 복지서비스업 비율은 여성의 경우 2018년 14.7%까지 하락 이후 2019년 17.5%에서 2022년 25%까지 상승
- 남성 저임금근로자 중 보건업 및 복지서비스업 비율은 2021년 11.2%로 처음으로 10% 대 진입



[그림 II-1-12] 저임금근로자 중 보건업 및 복지서비스업 비율

- 5인 미만 사업체 종사 근로자들도 초단시간 근로자들처럼 근로기준법 적용 제외 조항 존재, 제도적으로 노동권 사각지대 근로자 해당
- 근로기준법 적용 제외는 2018년 7월 처음 시행된 주52시간상한제, 2019년 7월 처음 시행된 직장 내 괴롭힘 금지처럼 최근 신규 도입되는 노동권도 해당됨

〈표 II-1-3〉 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 제외 조항⁵⁾

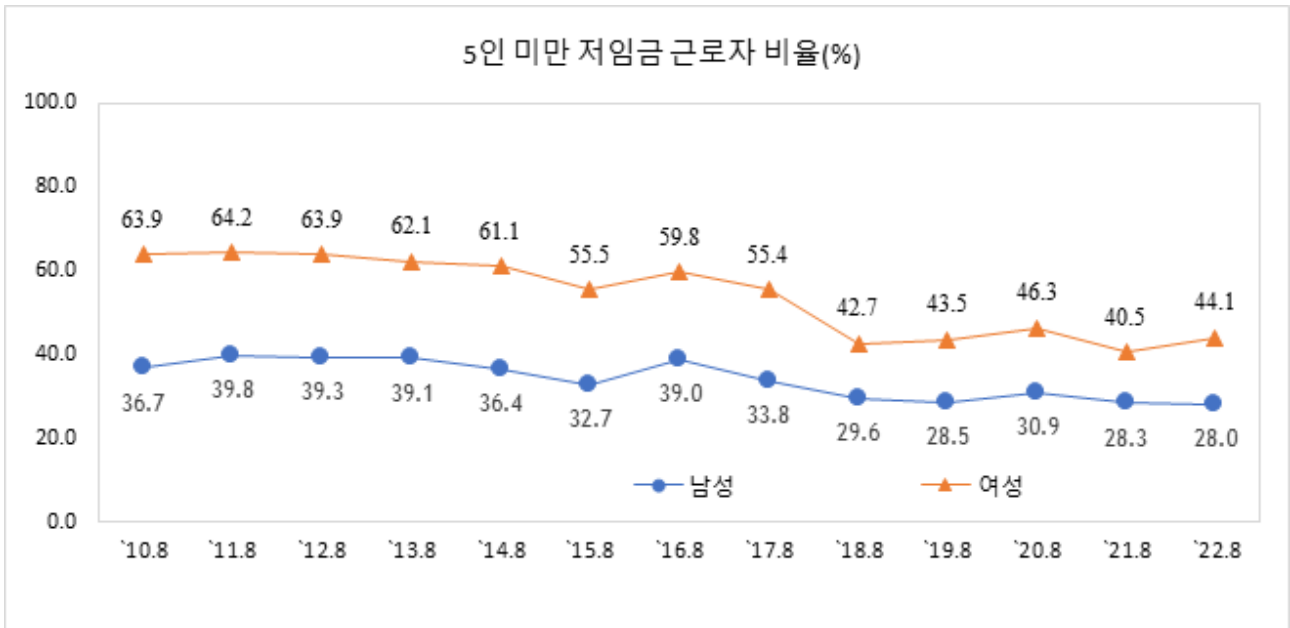
법명	조항	내용
근로기준법	제23조1항 해고제한	제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
	제50조 근로시간	제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
	제53조 연장근로 제한	제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산시간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위내

5) <부록 1> 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정 참조

법명	조항	내용
		서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.> ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.
	제55조2항 대체휴일	제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>
	제56조 연장·야간·휴일 근로 수당	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.> ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018. 3. 20.> 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100 ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
	제60조 연차유급휴가	제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.> ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
	제65조 사용금지 2항	제65조(사용금지) ② 사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
	제76조의2 직장내 괴롭힘의 금지	제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
	제 70조 1항 야간근로와 휴일근로의 제한	제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시 까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.
	제73조 생리휴가	제73조 (생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
	제75조 육아시간	제75조 (육아시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
	제2조 제1항 7호 주 52시간 상한제	제2조(정의)7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

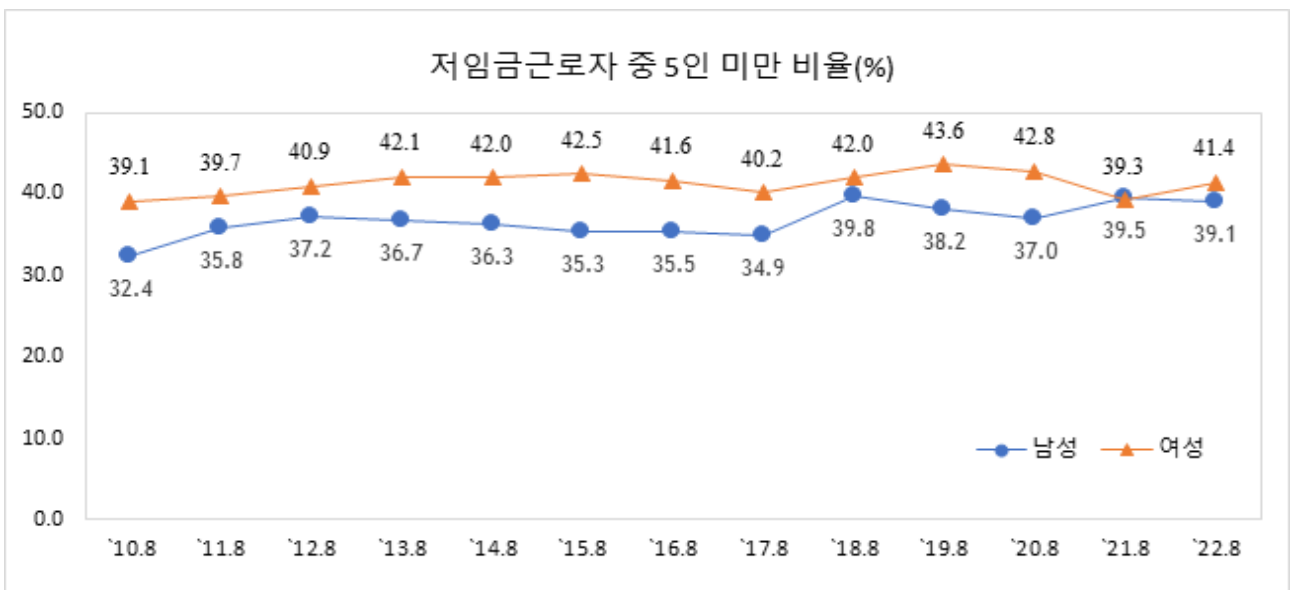
자료: 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/> 필자 재구성

- 5인 미만 사업체 종사 근로자 중 저임금근로자 비율은 2023년 여성 44.1%, 남성 28%
 - 2018년 최저임금이 16.4% 인상 직전 해인 2017년 5인 미만 여성근로자 중 55.4%가 저임금근로자 해당
 - 5인 미만 사업체 여성 근로자 저임금근로자 비율은 2021년 40.5% 하락 이후 2023년 44.1%로 재상승



[그림 II-1-13] 저임금근로자 비율 - 5인 미만 근로자

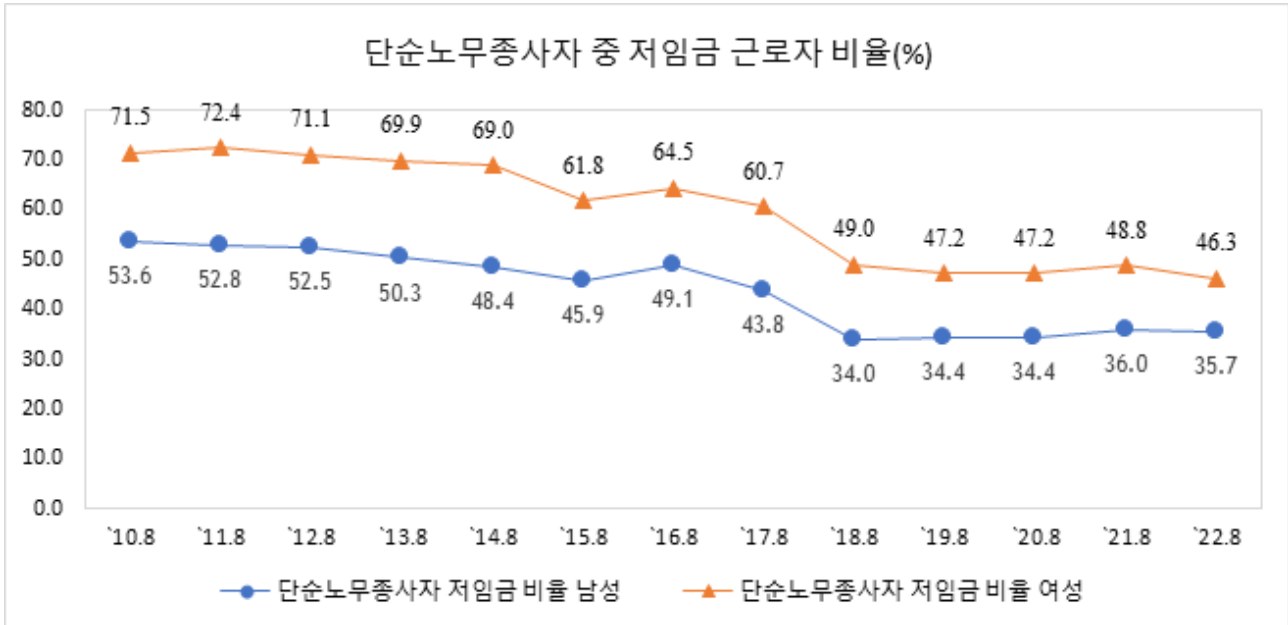
- 저임금근로자 중 5인 미만 사업체 종사 근로자는 2023년 기준 여성 41.4%, 남성 39.1%
 - 저임금근로자 중 여성과 남성 모두 각각 10명 중 4명 내외 5인 미만 사업체 종사
 - 여성 저임금근로자 중 5인 미만 사업체 종사 비율은 2021년 39.3%로 2011년 39.7% 이후 10년만에 40% 미만 진입, 2022년 40%대로 재상승



[그림 II-1-14] 저임금근로자 중 5인 미만 종사 비율

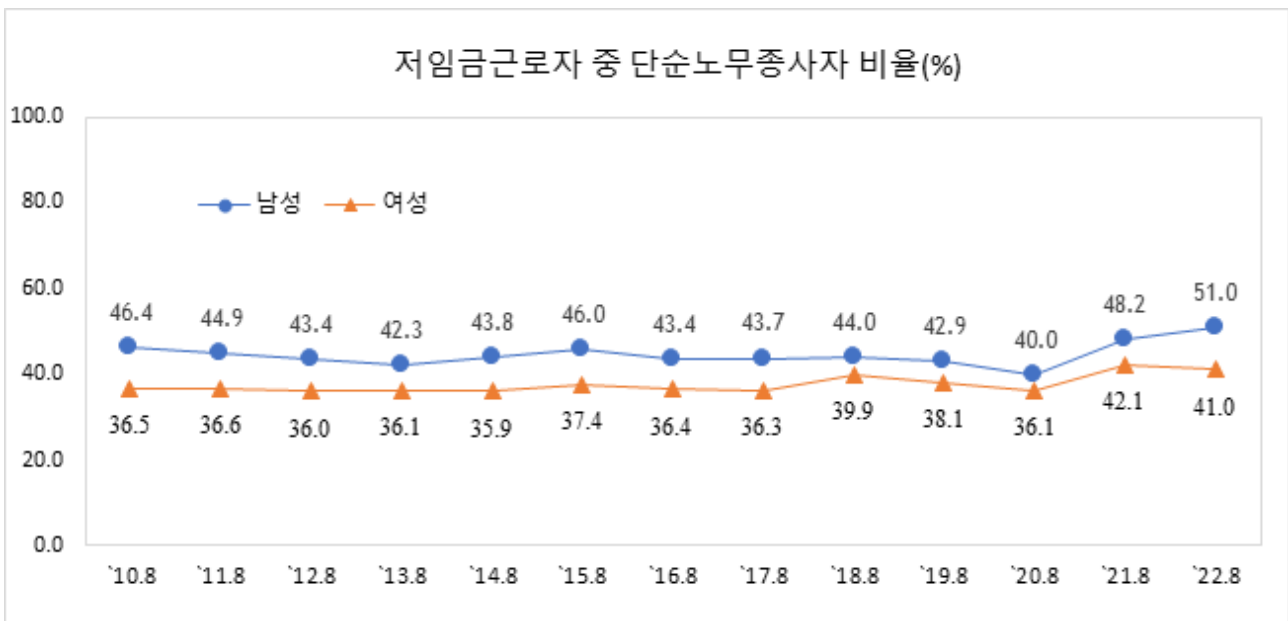
○ 단순노무종사자의 저임금근로 비율은 2023년 기준 여성 46.3%, 남성 35.7%

- 2018년 여성 단순노무종사자 중 저임금근로 비율은 49%로 2017년 60.7%에서 11.7%p로 2010년 이후 가장 크게 하락



[그림 II-1-15] 저임금근로자 비율 - 단순노무종사자

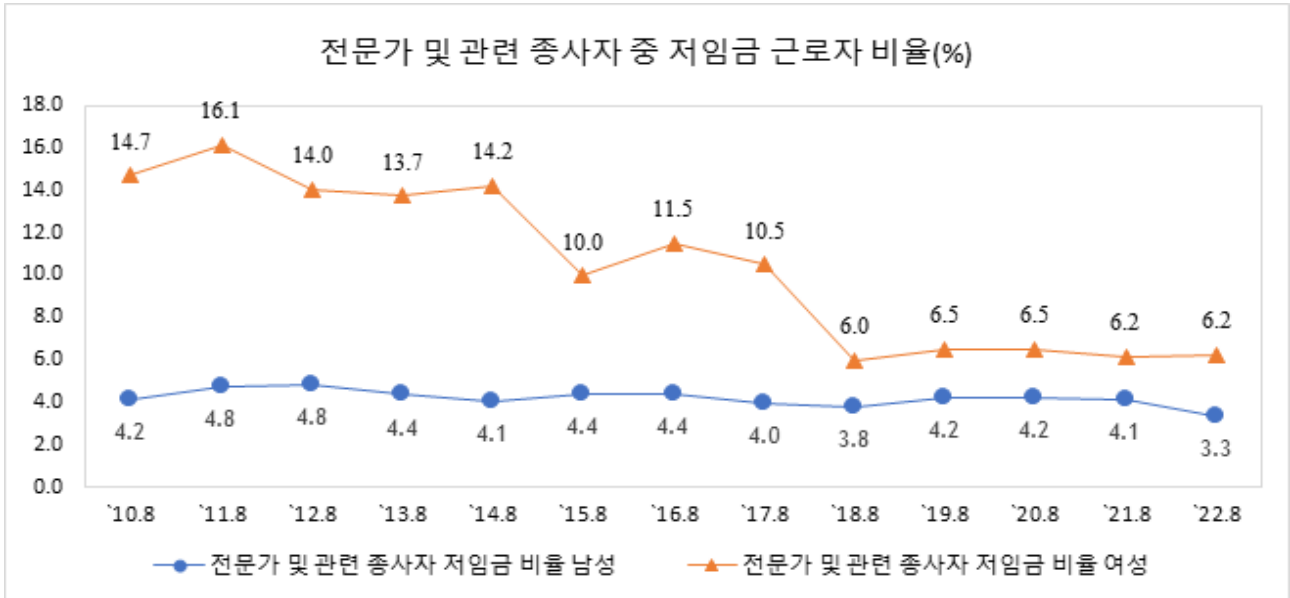
○ 저임금근로자 중 단순노무종사자 비율은 2023년 기준 여성 41%, 남성 51%로 남성이 높음



[그림 II-1-16] 저임금근로자 비율 - 단순노무종사자

○ 전문가 및 관련종사자 중 저임금근로자 비율은 2023년 기준 여성 6.2%, 남성 3.3%

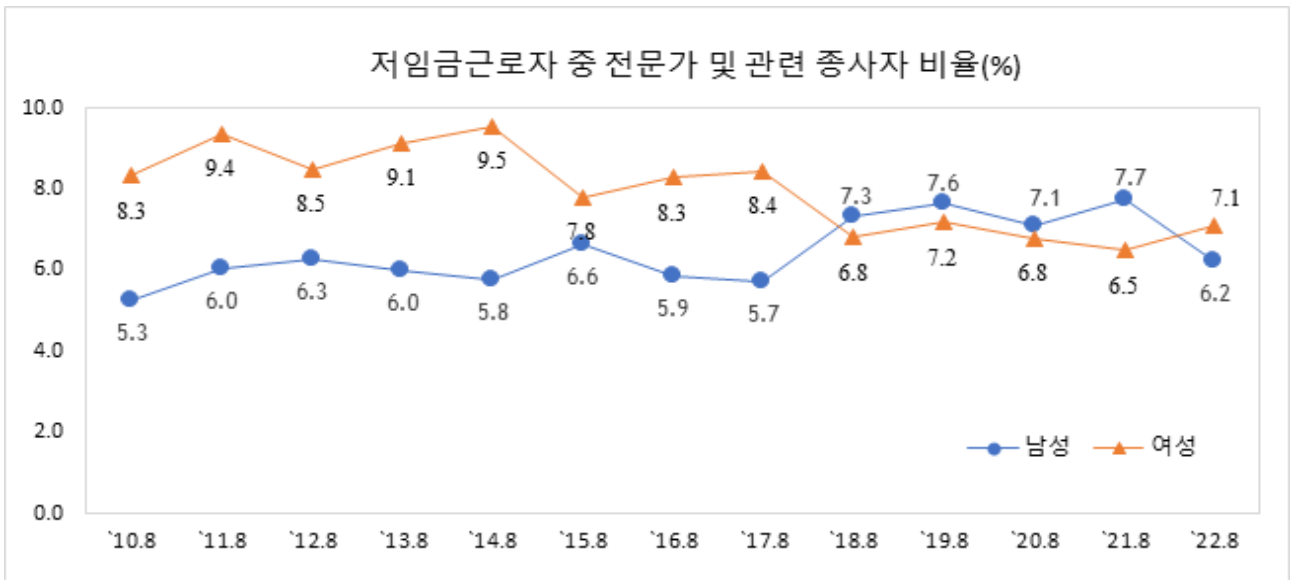
- 여성 전문가 및 관련종사자 중 저임금근로자 비율도 2018년 전후로 크게 변화, 2017년 10.5%에서 2018년 6.0%로 10% 미만으로 처음 진입



[그림 II-1-17] 저임금근로자 비율 - 전문가 및 관련 종사자

○ 저임금근로자 중 전문가 및 관련종사자 비율은 2023년 기준 여성 7.1%, 남성 6.2%

- 2010년~2017년까지는 여성이 남성을 상회하다 2018년 처음으로 역전, 2023년 다시 저임금근로자 중 전문가 및 관련 종사자 비율에서 여성이 남성보다 높아짐

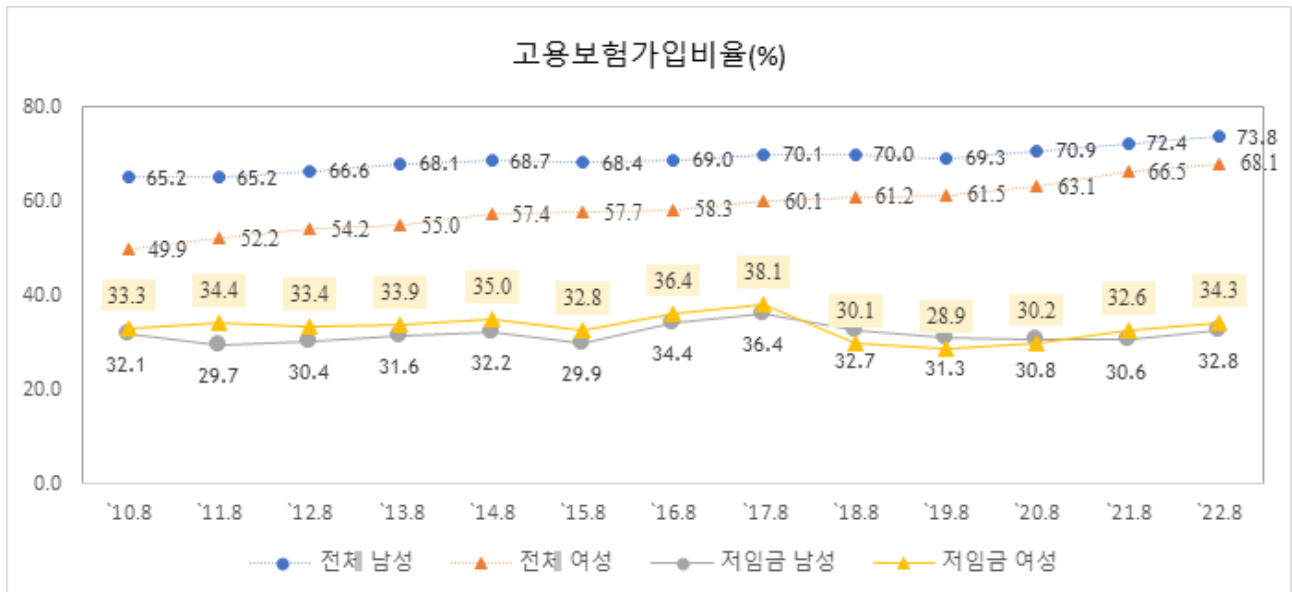


[그림 II-1-18] 저임금근로자 중 전문가 및 관련 종사자 비율

2. 저임금근로자 근로조건 현황⁶⁾

○ 저임금근로자 중 고용보험가입률은 2023년 34.3%, 남성 32.8%

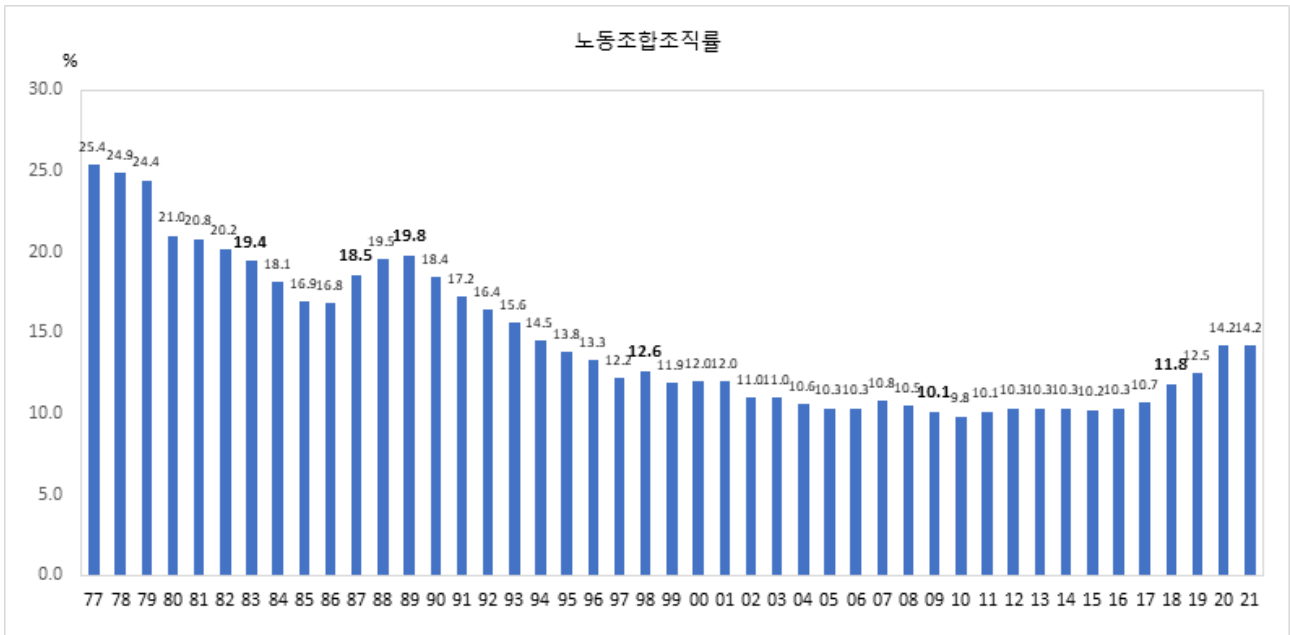
- 2010년~2023년까지 2018년, 2019년, 2020년을 제외하고 여성 저임금근로자 고용보험가입률이 남성보다 높음
- 여성 저임금근로자와 남성 저임금근로자 고용보험가입률은 모두 전체 여성근로자, 남성근로자 대비 절반 수준



[그림 II-2-1] 저임금근로자 - 고용보험 가입률

6) 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사」각 년도 8월 원자료

○ 고용노동부, 노동조합조직률



자료: 고용노동부, 「2020, 2021 전국노동조합조직현황」.

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=TX_11824_A000_N001&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=D_31&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do 재구성

[그림 II-2-2] 연도별 노동조합조직률

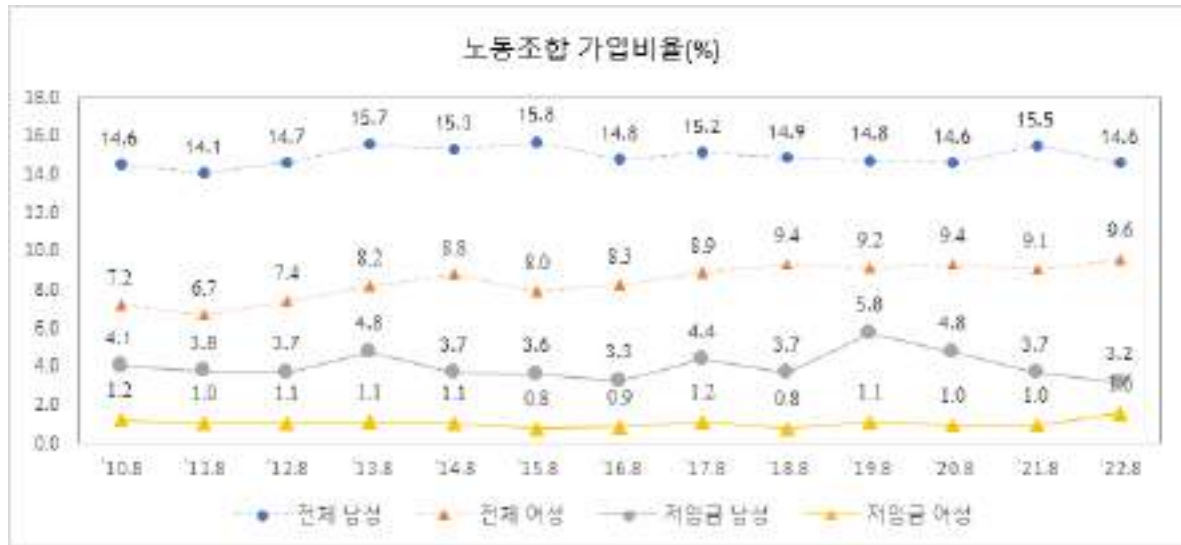


[그림 II-2-3] 연도별 노동조합 조합원수

○ 저임금근로자 중 노동조합가입률은 2022년 여성 1.6%, 남성 3.2%

- 2022년 전체 임금근로자와 저임금근로자 노동조합가입률은 여성은 전년 대비 상승하고, 남성은 하락

- 2022년 저임금근로자 노동조합가입률 여성은 전년 대비 0.6%p 상승, 남성은 0.5%p 하락



[그림 II-2-4] 저임금근로자 - 노동조합 가입률

〈표 II-2-1〉 규모별 임금수준별 노동조합가입률

(단위: %)

	임금수준	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명이상	전체
여성	저	0.4	0.6	1.2	4.3	12.3	9.5	1.6
	중간	1.6	2.8	7.5	14.2	17.0	30.1	10.2
	고	4.3	6.9	17.5	21.1	27.0	30.2	21.8
	전체	1.2	2.4	7.1	14.2	18.1	29.0	9.6
남성	저	0.3	0.1	1.3	10.8	29.0	21.0	3.2
	중간	0.7	2.7	7.2	12.9	26.8	39.4	11.9
	고	4.0	6.8	15.7	18.8	28.3	36.4	24.0
	전체	0.9	3.0	8.7	14.6	27.5	37.2	14.6

〈표 II-2-2〉 산업별 임금수준별 노동조합가입률

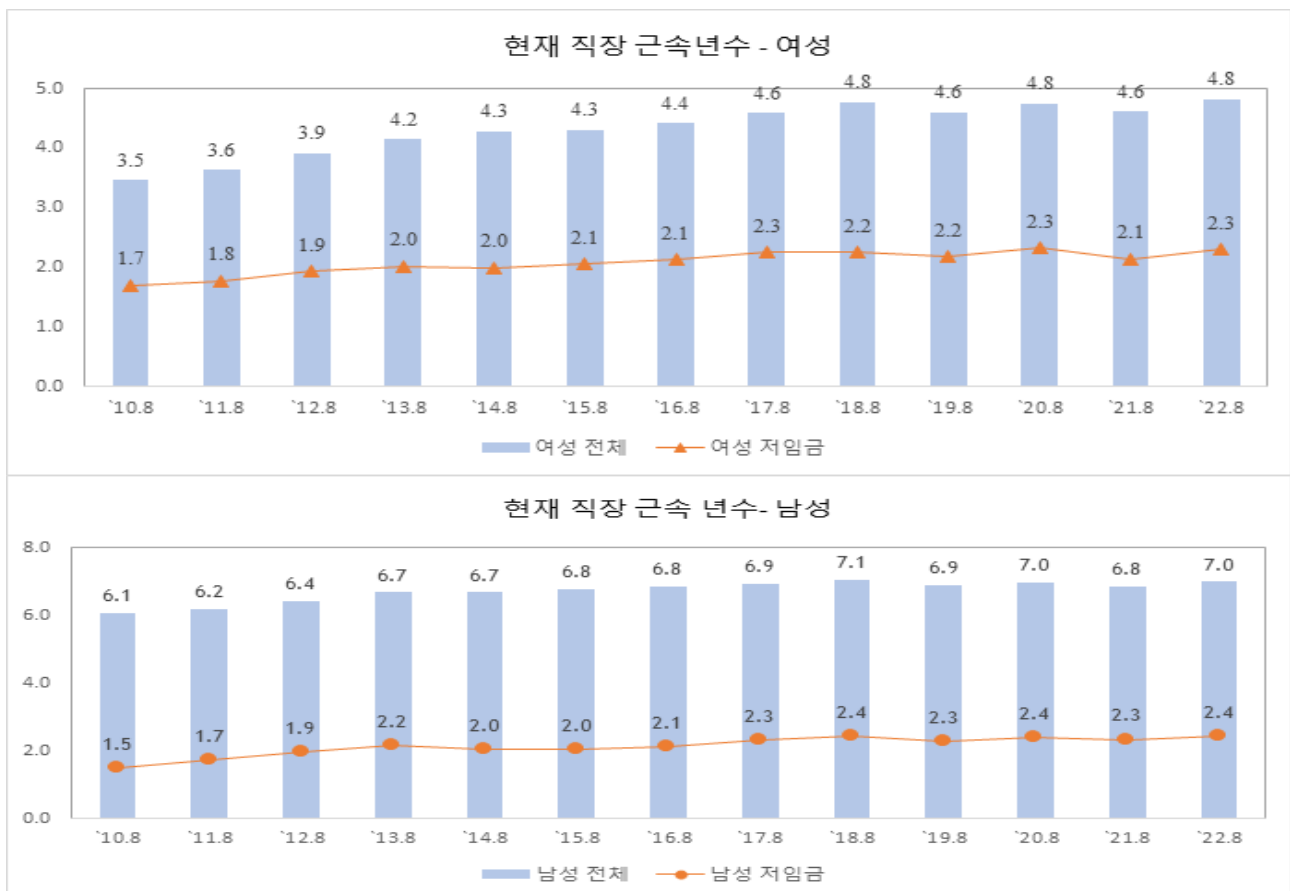
(단위: %)

	여성				남성			
	저	중간	고	전체	저임금	중간	고	전체
농업, 임업 및 어업	0.0	0.0	55.8	2.7	0.0	6.2	47.1	9.1
광업			100.0	100.0		27.4	36.2	28.9
제조업	1.6	7.7	11.4	7.3	3.3	13.7	25.7	17.6
전기, 가스, 증기 및 수도사업		37.5	36.1	37.3		33.5	48.7	45.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.0	17.4	48.5	20.8	0.0	12.2	37.3	16.1
건설업	0.0	5.8	5.8	5.2	0.0	3.4	15.2	6.0
도매 및 소매업	1.1	6.1	5.5	4.8	0.0	3.9	14.2	5.5
운수 및 창고업	8.1	20.6	30.3	20.1	28.5	29.9	42.5	32.5
숙박 및 음식점업	0.4	3.2	2.8	1.9	0.0	2.9	34.9	3.7
정보통신업	3.4	11.5	25.1	13.9	4.5	16.4	19.9	17.9

	여성				남성			
	저	중간	고	전체	저임금	중간	고	전체
금융 및 보험업	3.6	16.1	33.4	20.4	10.0	22.4	37.1	31.1
부동산업	0.0	3.9	33.3	4.4	0.0	3.6	11.7	4.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	8.9	7.9	12.7	9.1	8.5	8.7	14.0	11.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	3.6	6.4	5.2	5.8	1.3	11.0	22.8	10.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1.1	31.5	40.9	25.7	0.5	34.4	33.2	30.6
교육 서비스업	2.3	21.1	16.8	17.8	0.5	10.1	21.6	14.2
보건업 및 사회복지 서비스업	1.8	7.4	31.2	7.6	0.6	7.4	19.4	7.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0	12.6	25.3	10.1	4.6	13.7	37.9	15.6
협회및단체,수리 및 기타 개인 서비스업	1.2	3.2	34.2	4.2	0.7	4.9	19.6	5.6
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0		0.0
국제 및 외국기관						100.0	45.0	65.4
전체	1.6	10.2	21.8	9.6	3.2	11.9	24.0	14.6

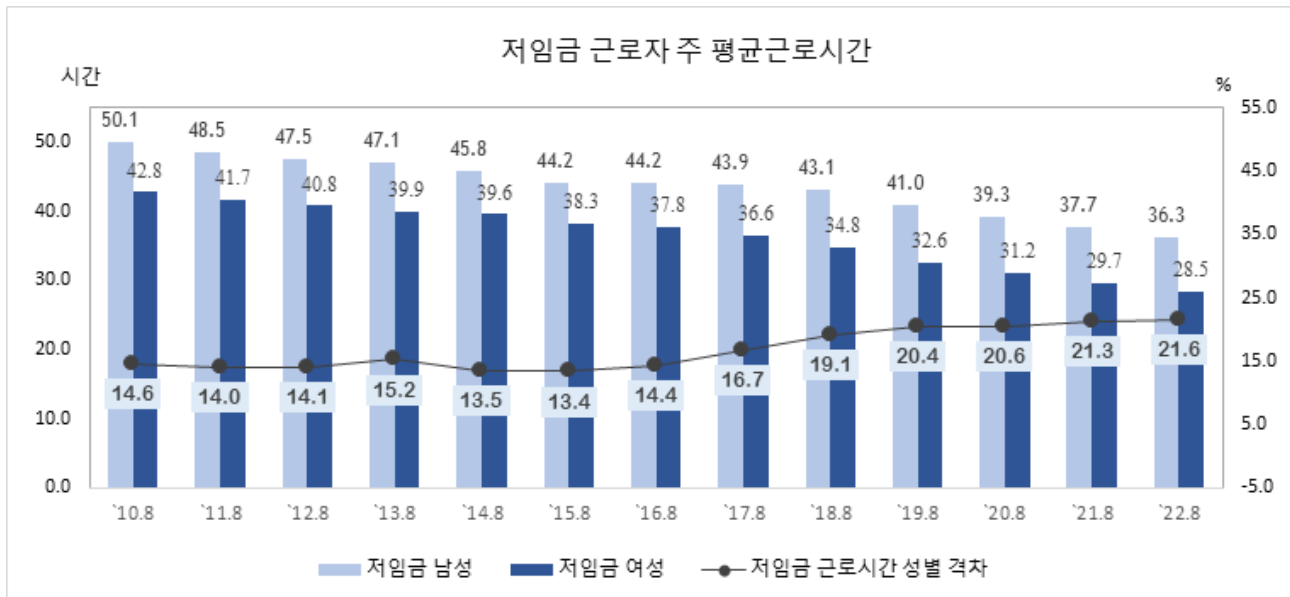
○ 저임금근로자 근속년수는 2023년 여성 2.3년, 남성 2.4년

- 여성 전체 근로자와 남성 전체 근로자 근속년수는 2023년 각각 4.8년, 7년으로 저임금근로자 내 근속년수 성별 격차가 전체 임금근로자 근속년수 성별 격차보다 작음



[그림 II-2-5] 저임금근로자 - 근속년수

- 저임금근로자 주 평균근로시간은 2023년 여성 28.5시간, 남성 36.3시간으로 근로시간 성별 격차는 21.6%
 - 저임금근로자의 주 평균근로시간 성별 격차는 2010년 14.6%에서 2017년 16.7%, 2018년 19.1%까지 상승 이후 2020년은 20.4%로 20%대 진입
 - 저임금근로자 주 평균근로시간 성별 격차는 2016년부터 전년 대비 6년 연속 상승

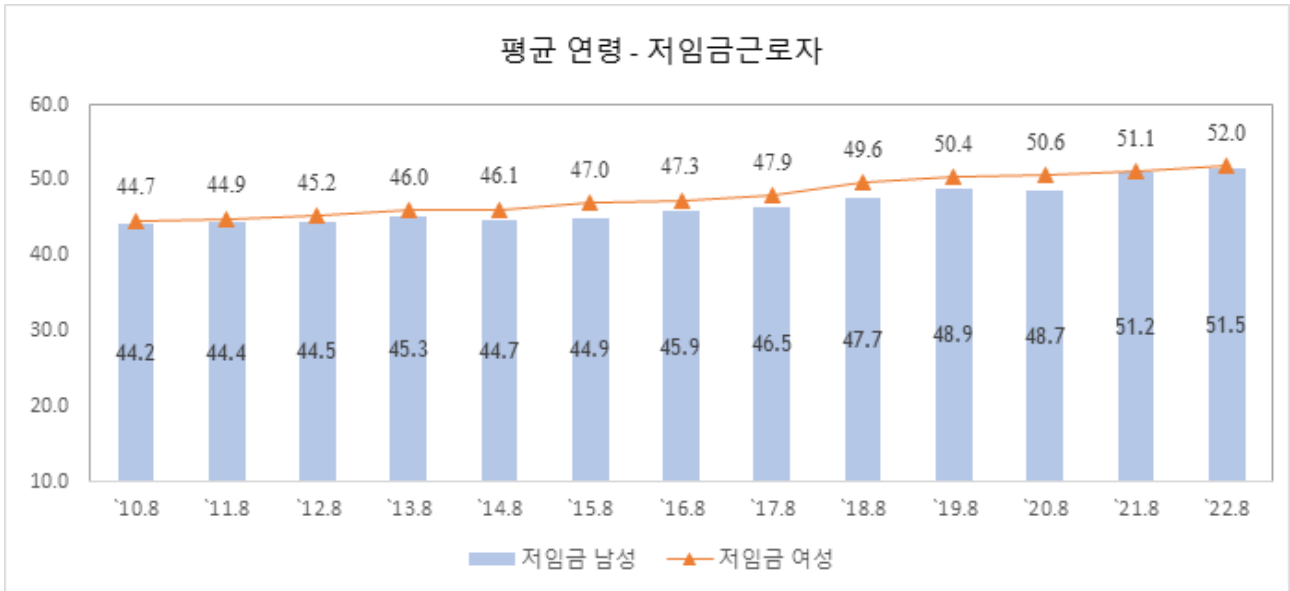


[그림 II-2-6] 저임금근로자 - 주 평균 근로시간 추이

3. 저임금근로자 인적 상황

○ 저임금근로자 평균 연령은 여성이 남성보다 많음.

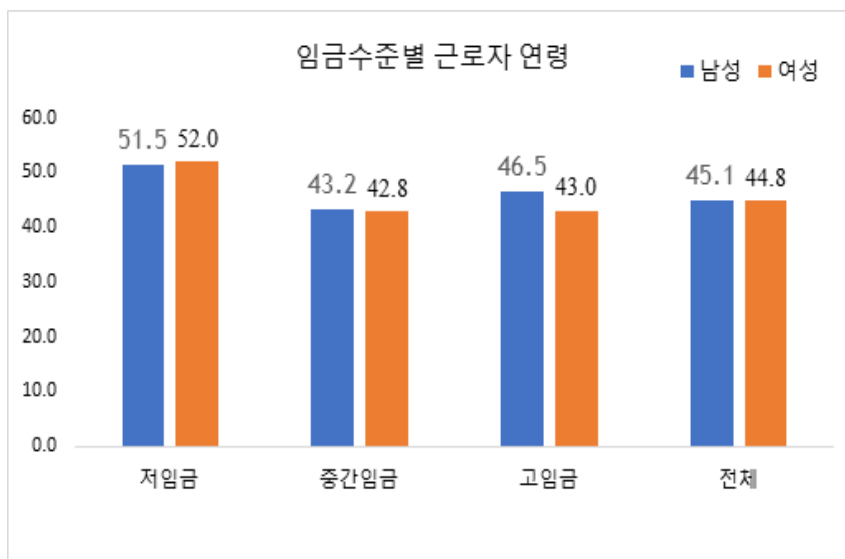
- 여성 저임금근로자 평균 연령은 2019년 50.4세로 50대 진입, 남성은 2021년 51.2세로 50대 진입



[그림 II-3-1] 저임금근로자 - 평균 연령 추이

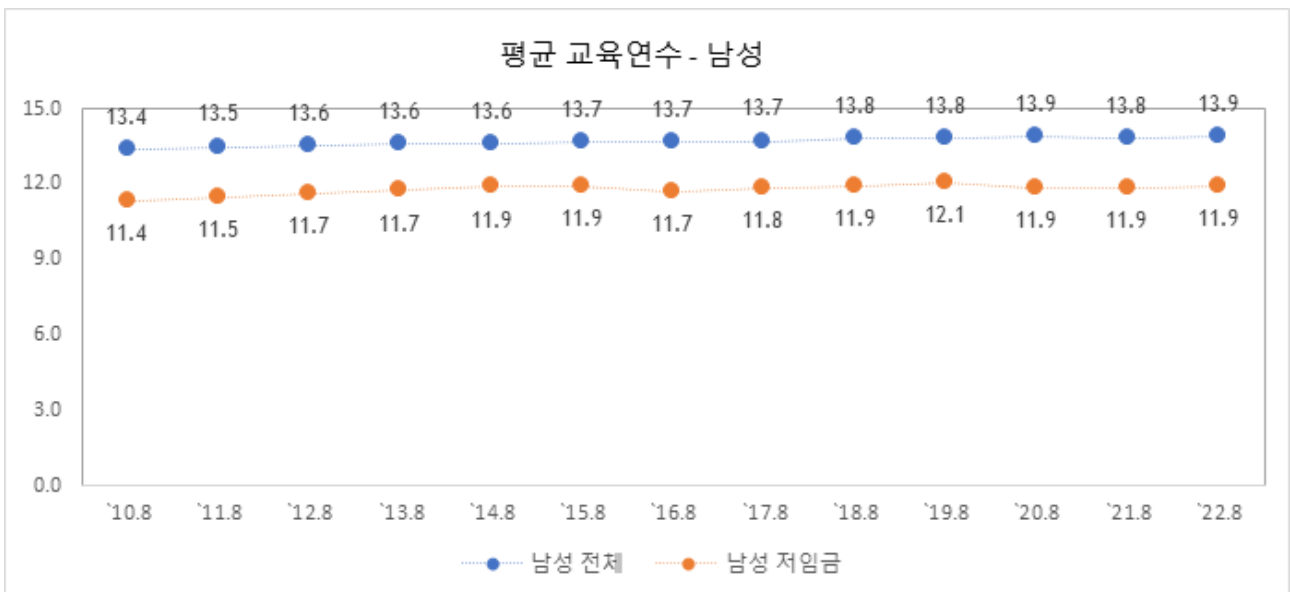
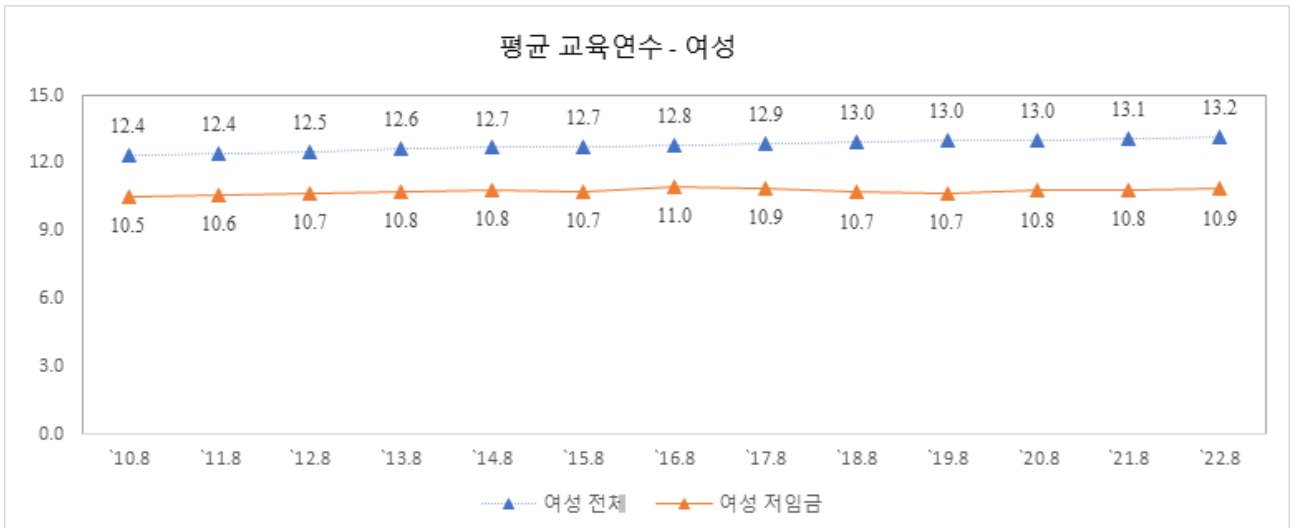
○ 2022년 여성 근로자 평균 연령은 44.8세이고 남성은 45.1세로 여성이 남성보다 0.3세 적음.

- 임금 수준별 성별 근로자 평균 연령은 저임금을 제외하고 중간 임금, 고임금 집단은 여성이 남성보다 적음



[그림 II-3-2] 임금수준별 근로자 평균 연령

- 여성 저임금근로자 평균 교육 연수는 2010년 10.5년에서 2022년 10.9년으로 0.4년 높아짐
 - 2016년 11년 이후 2017년 10.9년에서 감소하다 2022년 10.9년으로 전년 대비 0.1년 상승
 - 전체 여성 임금근로자 평균 교육 연수는 2018년 13년 이후 2022년은 13.2년으로 상승세
 - 남성도 전체 남성보다 저임금 남성의 교육연수가 짧음



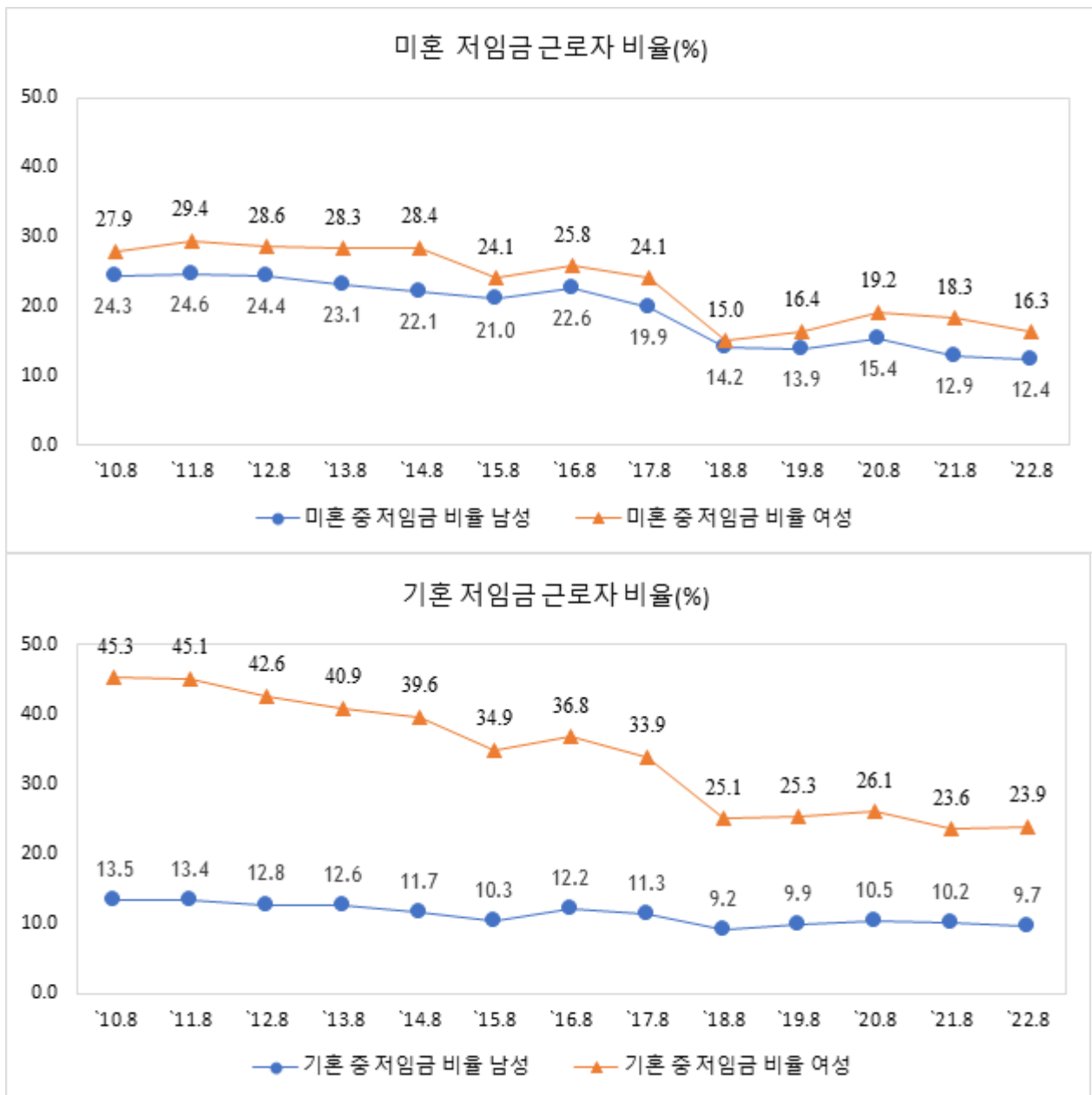
주 1. 평균 교육연수 : 6세이상 인구 중에서 재학 중인 학생과 미상을 제외.

* 계산방법 : 초등중퇴 3년, 초졸 6년, 중학중퇴 7.5년, 중졸 9년, 고교중퇴 10.5년, 고졸 12년, 전문대중퇴 13년, 전문대졸 14년, 대학중퇴 14년, 대학졸 16년, 석사중퇴 17년, 석사졸 18년, 박사중퇴 19년, 박사졸 20년으로 각각 계산.

* 대학수료 및 석사, 박사 수료는 졸업으로 포함

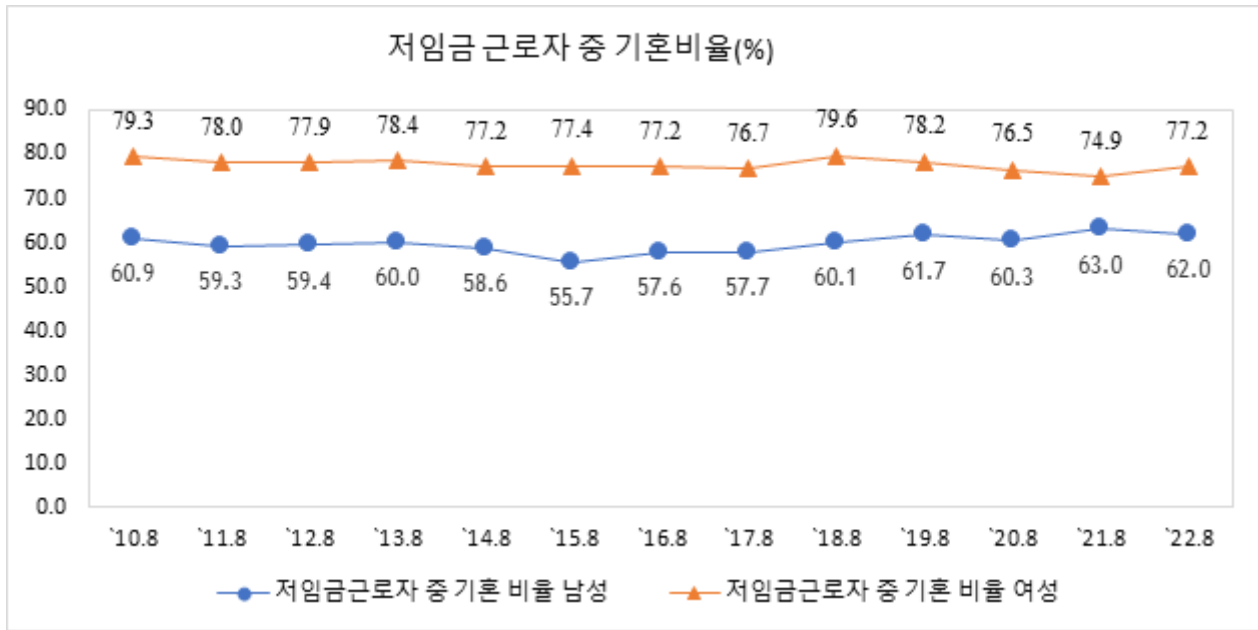
[그림 II-3-3] 저임금근로자 - 교육연수 추이

- 혼인상태별 저임금근로자 비율은 여성은 기혼여성이 미혼보다 높은 반면, 남성은 미혼이 기혼보다 높음
 - 혼인상태별 저임금근로자 비율이 여성과 남성이 반대인 것은 결혼, 임신, 출산과 이후 여성에게 집중되는 육아, 가족돌봄과 여성 저임금노동이 무관하지 않음을 보여준다고 판단함
 - 2022년 기혼 임금근로자 중 여성은 저임금근로자 비율은 23.9%, 남성은 9.7%로 여성이 남성보다 2배 이상 높음



[그림 II-3-4] 저임금근로자 비율 - 미혼, 기혼

- 여성 기혼 임금근로자 중 저임금근로자 비율은 2022년 77.2%로 2018년 79.6%까지 상승 이후 상승과 하락을 반복함
- 2022년 남성 기혼 임금근로자 중 저임금근로자 비율은 여성보다 낮은 62%임



[그림 II-3-5] 저임금근로자 기혼 비율 추이

4. 산업, 직업 중분류 수준 저임금근로자 현황⁷⁾

- 본 절에서는 중분류 기준 77개 산업, 51개 직업의 저임금근로자 비율을 살펴 봄
- 2022년 4월 지역고용조사 기준 저임금근로자 규모는 여성 196만 9천명, 남성 103만 9천명이고 저임금근로자 비율은 여성 20.8%, 남성 8.9%임.
- 2022년 4월 지역고용조사 기준 전체 임금근로자는 2119만 2천명임. 이중 여성근로자는 946만 5천명으로 44.7%를 차지함. 저임금근로자 중 여성 비율은 65.5%로 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율보다 20.8%포인트 높음
- 77개 산업 중분류 수준 여성 저임금근로자 비율은 어업이 65.4%로 가장 높고 다음으로 농업 62.2%임. 농업과 어업 종사 여성 임금근로자 10명 중 6명 이상이 저임금근로자임. 다음으로 음식점 및 주점업이 44.1%, 사회복지 서비스업이 36.5%로 저임금근로자 비율이 높음

7) 산업, 직업 중분류 정보는 통계청의 「지역별고용조사 B형」으로 분석이 가능함. 본 절에서는 「지역별고용조사 상반기 B형」 2022년 4월 원자료를 활용함

- 산업 중분류 수준 여성 저임금근로자 비율은 어업(65.4%), 농업(62.2%), 음식점 및 주점업(44.1%), 사회복지 서비스업(36.5%), 기타 개인 서비스업(32.3%), 의복 액세서리 및 모피제품 제조업(30.8%) 6개 산업은 여성 저임금 비율이 30%를 상회하는 여성 저임금 비율이 높은 상위 6개 산업임

○ 2022년 4월 지역고용조사 기준 저임금근로자 규모는 여성 196만 9천명, 남성 103만 9천명임

- 여성 저임금근로자 196만 9천명 중 사회복지 서비스업(23.2%), 음식점 및 주점업(18%)로 두 산업을 합하면 41.2%임. 여성 저임금근로자 10명 중 4명은 사회복지 서비스업이나 음식점 및 주점업에 종사함

○ 2022년 4월 지역고용조사 기준 전체 임금근로자는 2119만 2천명임. 이중 여성근로자는 946만 5천명으로 44.7%를 차지함. 저임금근로자 중 여성 비율은 65.5%로 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율보다 20.8%포인트 높음

- 저임금근로자 중 여성 비율은 석탄, 원유 및 천연가스 광업(100.0%), 담배제조업(100.0%), 하수, 폐수 및 분뇨 처리업(100.0%) 3개 산업은 저임금근로자가 전원 여성임
- 이 외에 77개 산업 중분류별 저임금근로자 중 여성 비율이 높은 산업은 가구 내 고용활동(98.8%), 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업(81.8%), 화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외(85.7%), 의료용 물질 및 의약품 제조업(83.8%), 보험 및 연금업(83.3%), 금융 및 보험 관련 서비스업(80.0%), 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(86.9%), 보건업(88.5%)이 80%를 초과함
- 저임금근로자 중 여성 비율이 높은 산업은 전체 산업에서 여성 비율과 무관해 보이거나 두 통계간 상관관계수 $\gamma = 0.65$ 로 양적 상관관계 성립. 여성 비율이 높은 산업일수록 저임금 근로자 중 여성 비율 상승

〈표 II-1-1〉 산업 중분류별 저임금 비율, 분포

(단위: %)

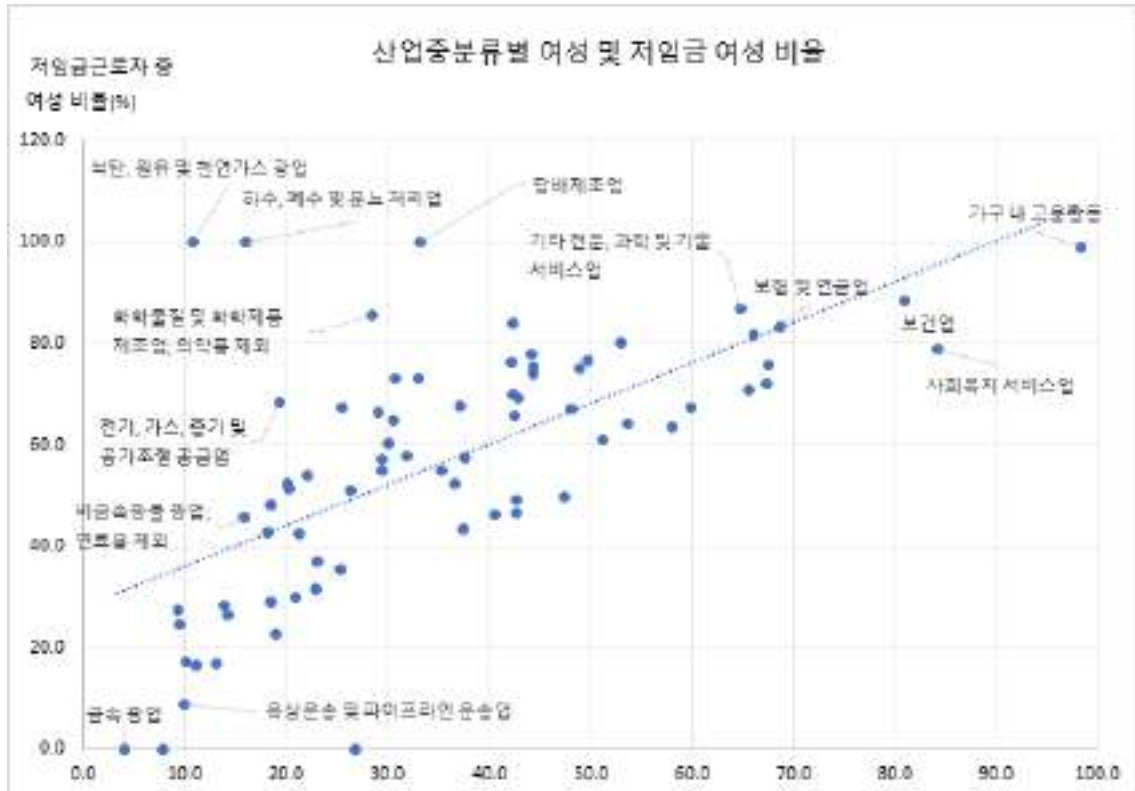
산업대분류	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
전체		8.9	20.8	100.0	100.0	44.7	65.5
A 농업, 임업 및 어업(01~03)	농업	28.1	62.2	1.0	1.1	48.0	67.2
	임업	11.9	25.8	0.1	0.0	14.2	26.4
	어업	11.9	65.4	0.2	0.2	33.0	73.0
B 광업(05~08)	석탄, 원유 및 천연가스 광업	0.0	14.6	0.0	0.0	10.8	100.0
	금속 광업	0.3	0.0	0.0	0.0	4.1	0.0
	비금속광물 광업; 연료용 제외	1.2	5.3	0.0	0.0	15.8	45.8
C 제조업(10~34)	식품 제조업	5.1	16.9	0.8	1.4	49.8	76.6
	음료 제조업	1.8	7.4	0.0	0.0	22.1	53.9

산업대분류	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
	담배 제조업	0.0	12.8	0.0	0.0	33.2	100.0
	섬유제품 제조업; 의복제외	6.0	21.4	0.3	0.5	44.3	74.1
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	13.4	30.8	0.6	1.3	66.0	81.8
	가죽, 가방 및 신발 제조업	16.4	18.0	0.2	0.1	47.4	49.6
	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	2.6	4.7	0.1	0.0	18.5	29.1
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	3.6	21.8	0.2	0.2	25.5	67.4
	인쇄 및 기록매체 복제업	5.4	10.4	0.1	0.1	36.7	52.5
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	-
	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	0.8	11.8	0.1	0.3	28.5	85.7
	의료용 물질 및 의약품 제조업	0.3	1.9	0.0	0.0	42.3	83.8
	고무 및 플라스틱제품 제조업	2.6	15.8	0.4	0.6	30.8	73.1
	비금속 광물제품 제조업	2.0	6.9	0.2	0.1	18.1	42.9
	1차 금속 제조업	1.0	3.2	0.1	0.0	9.4	24.6
	금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	2.2	9.8	0.6	0.3	20.1	52.2
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	1.5	7.1	0.5	0.5	29.1	66.3
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	2.1	8.8	0.2	0.2	30.5	65.0
	전기장비 제조업	2.6	7.7	0.5	0.3	26.3	51.2
	기타 기계 및 장비 제조업	1.8	7.4	0.7	0.3	18.5	48.3
	자동차 및 트레일러 제조업	2.2	9.3	0.7	0.4	20.3	51.4
	기타 운송장비 제조업	2.4	4.4	0.3	0.0	10.2	17.2
	가구 제조업	4.9	7.7	0.2	0.1	22.9	31.5
	기타 제품 제조업	3.8	16.9	0.1	0.3	42.3	76.4
	산업용 기계 및 장비 수리업	3.2	11.7	0.1	0.0	9.3	27.5
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(35)	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1.1	9.7	0.1	0.1	19.3	68.3
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36 ~ 39)	수도업	4.8	7.8	0.1	0.0	21.0	30.0
	하수, 폐수 및 분뇨 처리업	0.0	15.9	0.0	0.0	16.1	100.0
	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	5.1	6.5	0.4	0.1	18.9	22.8
	환경 정화 및 복원업	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	-
F 건설업(41~42)	종합 건설업	6.2	9.8	4.0	0.4	11.1	16.5
	전문직별 공사업	4.9	6.7	3.8	0.4	13.0	17.0
G 도매 및 소매업(45~47)	자동차 및 부품 판매업	4.7	9.1	0.3	0.1	23.1	36.9
	도매 및 상품 중개업	5.0	11.1	2.5	1.6	35.3	54.8
	소매업; 자동차 제외	19.5	26.9	9.1	9.9	59.8	67.3
H 운수 및 창고업(49~52)	육상운송 및 파이프라인 운송업	15.2	13.5	7.4	0.4	9.9	8.9
	수상 운송업	1.5	0.0	0.0	0.0	26.8	0.0
	항공 운송업	1.4	4.3	0.0	0.0	42.4	70.0
	창고 및 운송관련 서비스업	4.0	11.8	0.9	0.6	29.4	54.9
I 숙박 및 음식점업(55~56)	숙박업	7.8	23.5	0.3	0.4	42.8	69.3
	음식점 및 주점업	29.4	44.1	10.9	18.0	67.5	75.7
J 정보통신업(58~63)	출판업	1.5	4.7	0.4	0.3	29.4	57.2
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	9.9	14.7	0.3	0.3	51.2	61.0

산업대분류	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
	방송업	3.2	7.2	0.1	0.1	37.6	57.4
	우편 및 통신업	1.0	3.5	0.1	0.1	30.0	60.5
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	1.1	1.8	0.1	0.0	25.4	35.4
	정보서비스업	1.6	7.2	0.1	0.1	44.1	78.0
K 금융 및 보험업(64~66)	금융업	0.8	3.0	0.1	0.2	44.4	75.3
	보험 및 연금업	3.9	8.9	0.3	0.9	68.7	83.3
	금융 및 보험 관련 서비스업	2.2	7.8	0.1	0.3	53.0	80.0
L 부동산업(68)	부동산업	16.4	21.1	3.7	1.5	37.5	43.5
M 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	연구개발업	1.0	2.8	0.1	0.1	31.9	57.9
	전문 서비스업	0.9	2.8	0.2	0.3	48.9	74.9
	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	1.5	4.1	0.4	0.1	21.3	42.6
	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	3.1	11.1	0.1	0.3	64.8	86.9
	사업시설 관리 및 조경 서비스업	6.8	24.2	1.1	1.2	37.1	67.8
N 사업시설 관리, 사업 자원 및 임대 서비스업(74~76)	사업지원 서비스업	17.8	23.0	9.5	4.8	42.6	49.0
	임대업; 부동산 제외	8.3	13.0	0.3	0.3	53.6	64.2
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12.1	31.5	8.2	8.3	42.4	65.7
P 교육 서비스업(85)	교육 서비스업	9.6	12.0	4.8	6.5	67.4	72.1
Q 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	보건업	3.6	6.6	0.7	2.9	80.9	88.5
	사회복지 서비스업	52.1	36.5	11.8	23.2	84.1	78.8
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	15.7	19.9	0.7	0.7	58.0	63.7
	스포츠 및 오락관련 서비스업	19.9	23.4	2.2	1.0	42.6	46.6
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	협회 및 단체	20.7	26.0	3.1	1.4	40.5	46.2
	개인 및 소비용품 수리업	6.3	15.5	0.9	0.2	13.9	28.4
	기타 개인 서비스업	25.2	32.3	1.8	2.3	65.6	70.9
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(97~98)	가구 내 고용활동	33.8	51.2	0.0	1.8	98.3	98.8
U 국제 및 외국기관(99)	국제 및 외국기관	1.2	0.0	0.0	0.0	7.8	0.0
전체		8.9	20.8	100.0	100.0	44.7	65.5

- 저임금근로자 중 여성 비율이 높은 산업은 전체 산업에서 여성 비율과 무관해 보이나 두 통계간 상관관계 수 $\gamma = 0.65$ 로 양(+)의 상관관계⁸⁾ 성립. 여성 비율이 높은 산업일수록 저임금 근로자 중 여성 비율 상승

8) 표본상관관계수의 절대값 해석 ① 0.2 이하 상관관계 거의 없음 ② 0.2 ~ 0.4 낮은 상관관계 ③ 0.4 ~ 0.6 보통 관계 ④ 0.6 ~ 0.8 높은 상관관계 ⑤ 0.8 이상 매우 높은 상관관계



주. 산업중분류 임금근로자 중 여성 비율, 저임금근로자 중 여성 비율 상관관계 $\gamma = 0.65$

[그림 II-4-1] 산업 중분류 여성 비율 - 전체, 저임금

<표 II-4-2> 산업별 중분류별 근로자(2022년 4월)

(단위: 명)

산업대분류	산업 중분류	근로자 전체		저임금 근로자	
		남성	여성	남성	여성
전체		11,726,638	9,465,221	1,039,165	1,968,670
A 농업, 임업 및 어업(01~03)	농업	37,311	34,467	10,485	21,452
	임업	10,066	1,669	1,200	430
	어업	13,999	6,894	1,664	4,507
B 광업(05~08)	석탄, 원유 및 천연가스 광업	3,975	479	0	70
	금속 광업	352	15	1	0
	비금속광물 광업; 연료용 제외	6,570	1,230	77	65
C 제조업(10~34)	식품 제조업	169,150	167,714	8,652	28,331
	음료 제조업	17,991	5,102	323	378
	담배 제조업	2,975	1,479	0	189
	섬유제품 제조업; 의복제외	60,554	48,227	3,614	10,316
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	44,283	86,123	5,921	26,541
	가죽, 가방 및 신발 제조업	14,506	13,056	2,383	2,349
	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	21,300	4,821	552	227
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	58,057	19,860	2,091	4,323
	인쇄 및 기록매체 복제업	28,374	16,445	1,545	1,707
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	15,760	1,315	0	0
	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	141,466	56,429	1,114	6,683

산업대분류	산업 중분류	근로자 전체		저임금 근로자	
		남성	여성	남성	여성
	의료용 물질 및 의약품 제조업	48,785	35,783	130	673
	고무 및 플라스틱제품 제조업	174,494	77,574	4,503	12,233
	비금속 광물제품 제조업	85,115	18,795	1,722	1,295
	1차 금속 제조업	136,588	14,143	1,384	451
	금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	268,766	67,481	6,036	6,604
	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	334,384	137,094	4,977	9,778
	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	96,525	42,343	2,008	3,721
	전기장비 제조업	192,652	68,744	5,057	5,309
	기타 기계 및 장비 제조업	376,277	85,166	6,769	6,336
	자동차 및 트레일러 제조업	338,622	86,144	7,613	8,042
	기타 운송장비 제조업	140,430	15,882	3,354	695
	가구 제조업	46,850	13,899	2,309	1,064
	기타 제품 제조업	40,216	29,423	1,533	4,975
	산업용 기계 및 장비 수리업	34,610	3,544	1,099	416
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(35)	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	58,946	14,119	634	1,366
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36 ~ 39)	수도업	17,988	4,770	871	374
	하수, 폐수 및 분뇨 처리업	19,298	3,693	0	588
	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	77,500	18,091	3,959	1,168
	환경 정화 및 복원업	3,648	127	0	0
F 건설업(41~42)	종합 건설업	680,576	84,805	42,025	8,304
	전문직별 공사업	805,819	120,349	39,537	8,119
G 도매 및 소매업(45~47)	자동차 및 부품 판매업	73,124	21,975	3,403	1,993
	도매 및 상품 중개업	531,281	290,054	26,496	32,117
	소매업; 자동차 제외	485,316	723,224	94,541	194,737
H 운수 및 창고업(49~52)	육상운송 및 파이프라인 운송업	509,620	56,132	77,367	7,575
	수상 운송업	13,573	4,975	201	0
	항공 운송업	18,276	13,452	249	581
	창고 및 운송관련 서비스업	237,187	98,674	9,571	11,667
I 숙박 및 음식점업(55~56)	숙박업	45,685	34,249	3,568	8,045
	음식점 및 주점업	386,228	803,837	113,689	354,427
J 정보통신업(58~63)	출판업	302,022	126,057	4,480	5,980
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	32,884	34,449	3,243	5,074
	방송업	30,214	18,241	977	1,314
	우편 및 통신업	92,126	39,571	902	1,381
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	103,909	35,288	1,140	625
	정보서비스업	38,285	30,223	616	2,190
	금융업	157,419	125,458	1,221	3,717
K 금융 및 보험업(64~66)	보험 및 연금업	92,801	204,006	3,622	18,103
	금융 및 보험 관련 서비스업	68,140	76,774	1,499	6,008
	금융업	157,419	125,458	1,221	3,717
L 부동산업(68)	부동산업	235,185	140,949	38,588	29,741
M 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	연구개발업	157,536	73,701	1,528	2,099
	전문 서비스업	230,717	220,365	2,097	6,273
	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업	245,655	66,291	3,702	2,743
	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	30,749	56,554	949	6,286
	사업시설 관리 및 조정 서비스업	172,393	101,640	11,703	24,607
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	사업지원 서비스업	555,068	411,893	98,631	94,832
	임대업; 부동산 제외	42,160	48,688	3,514	6,313
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	702,145	517,803	85,186	163,143
P 교육 서비스업(85)	교육 서비스업	518,530	1,069,877	49,738	128,290
Q 보건업 및 사회복지	보건업	205,088	867,766	7,450	57,059

산업대분류	산업 중분류	근로자 전체		저임금 근로자	
		남성	여성	남성	여성
서비스업(86~87)	사회복지 서비스업	235,706	1,251,252	122,752	456,739
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	창작, 예술 및 여가관련 서비스업	48,302	66,771	7,572	13,280
	스포츠 및 오락관련 서비스업	117,625	87,345	23,352	20,404
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	협회 및 단체	155,524	105,889	32,139	27,571
	개인 및 소비용품 수리업	144,441	23,328	9,151	3,622
	기타 개인 서비스업	73,773	140,500	18,619	45,366
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(97~98)	가구 내 고용활동	1,238	69,669	418	35,689
U 국제 및 외국기관(99)	국제 및 외국기관	11,935	1,007	149	0
전체		11,726,638	9,465,221	1,039,165	1,968,670

- 51개 중분류 수준 여성 저임금근로자 비율은 어업 숙련직(56.9%)이 가장 높고 다음으로 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직(55.4%), 청소 및 경비 관련 단순 노무직(55.2%)이 해당 직업 여성 근로자 10명 중 5명은 저임금근로자임
 - 이 외에 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(43.9%), 조리 및 음식 서비스직(37.5%), 기타 기능 관련직(37%), 매장 판매 및 상품 대여직(36.9%), 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직(34.3%), 전기 및 전자 관련 기능직(32.2%)이 여성 저임금근로자 비율이 30%를 상회하여 나머지 직업에 비해 높음
- 여성 저임금근로자 196만 9천명 중 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(11.3%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(11.3%), 조리 및 음식 서비스직(12%)로 3개 직업 여성 저임금근로자가 전체 여성 저임금근로자의 34.6%를 차지함
- 저임금근로자 중 여성 비율은 법률 및 감사 사무직(100.0%), 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(89.9%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(83.7%), 식품가공 관련 기능직(82.8%), 상담·안내·통계 및 기타 사무직(82.5%), 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직(82.4%), 통신 및 방문·노점 판매 관련직(81.0%) 등이 80%를 초과함

〈표 II-4-3〉 직업 중분류별 저임금 비율, 분포(2022년 4월)

(단위: %)

	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
전체		8.9	20.8	100.0	100.0	44.7	65.5
관리자	공공 기관 및 기업 고위직	1.0	4.1	0.0	0.0	13.5	39.8
	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	0.0	0.0	0.0	0.0	7.8	-
	전문 서비스 관리직	0.0	0.0	0.0	0.0	26.1	-
	건설·전기 및 생산 관련 관리직	0.5	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0
전문가 및 관련 종사자	판매 및 고객 서비스 관리직	0.5	1.3	0.0	0.0	9.5	19.5
	과학 전문가 및 관련직	2.4	1.1	0.1	0.0	47.3	28.9
	정보 통신 전문가 및 기술직	0.6	1.9	0.3	0.1	18.0	41.4

	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
	공학 전문가 및 기술직	1.2	2.3	0.9	0.1	12.0	20.4
	보건·사회복지 및 종교 관련직	9.2	5.2	2.7	2.9	78.7	67.6
	교육 전문가 및 관련직	4.2	7.6	1.3	2.5	67.3	78.8
	법률 및 행정 전문직	0.0	0.0	0.0	0.0	23.3	-
	경영·금융전문가 및 관련직	1.2	6.8	0.3	0.3	20.4	59.5
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	6.6	7.9	1.5	1.2	55.3	59.7
	경영 및 회계 관련 사무직	2.2	5.4	4.0	5.1	49.3	70.7
사무종사자	금융 사무직	0.7	0.9	0.1	0.1	53.2	58.1
	법률 및 감사 사무직	0.0	0.1	0.0	0.0	40.6	100.0
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	10.8	12.9	0.7	1.9	79.9	82.5
서비스종사자	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	3.4	6.5	1.0	0.1	8.8	15.4
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	33.7	30.8	2.4	11.3	90.7	89.9
	운송 및 여가 서비스직	23.6	24.1	1.5	0.7	46.9	47.5
	조리 및 음식 서비스직	26.6	37.5	7.1	12.0	69.5	76.3
판매종사자	영업직	2.8	11.9	0.8	1.3	41.9	75.3
	매장 판매 및 상품 대여직	26.8	36.9	7.8	9.7	63.1	70.2
	통신 및 방문·노점 판매 관련직	11.7	20.4	0.6	1.4	71.0	81.0
농림어업 숙련 종사자	농·축산 숙련직	12.6	35.4	0.4	0.1	13.6	30.7
	임업 숙련직	14.9	0.0	0.1	0.0	3.6	0.0
	어업 숙련직	12.8	56.9	0.1	0.0	6.0	22.1
기능원 및 관련 기능 종사자	식품가공 관련 기능직	7.1	27.2	0.3	0.9	55.6	82.8
	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	17.1	34.3	0.5	1.3	70.0	82.4
	목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	4.2	13.2	0.1	0.0	5.5	15.5
	금속 성형 관련 기능직	2.4	13.7	0.4	0.0	3.6	17.9
	운송 및 기계 관련 기능직	3.4	22.3	1.1	0.0	0.9	5.4
	전기 및 전자 관련 기능직	2.5	32.2	0.6	0.0	1.1	13.0
	정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	2.0	8.4	0.2	0.0	2.4	9.5
	건설 및 채굴 관련 기능직	4.9	10.9	2.3	0.1	3.7	7.7
	기타 기능 관련직	7.1	37.0	0.8	0.6	21.8	59.2
장치, 기계조작 및 조립종사자	식품가공 관련 기계 조작직	2.1	8.1	0.1	0.1	25.0	56.7
	섬유 및 신발 관련 기계 조작직	7.2	21.2	0.3	0.2	26.3	51.1
	화학 관련 기계 조작직	1.4	10.5	0.2	0.2	20.1	64.9
	금속 및 비금속 관련 기계 조작직	1.7	10.8	0.3	0.1	8.1	35.8
	기계 제조 및 관련 기계 조작직	2.2	10.4	0.8	0.4	15.2	46.3
	전기 및 전자 관련 기계 조작직	3.2	9.2	1.1	0.5	23.0	46.0
	운전 및 운송 관련직	11.3	19.6	6.8	0.1	1.7	2.9
	상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	1.1	10.3	0.0	0.0	1.9	16.1
	목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	3.6	14.8	0.3	0.2	23.8	56.1
단순노무종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직	12.9	19.4	4.9	0.3	6.8	9.9
	운송 관련 단순 노무직	15.5	30.7	5.7	1.1	15.4	26.4
	제조 관련 단순 노무직	19.8	26.5	2.5	4.1	69.9	75.7
	청소 및 경비 관련 단순 노무직	41.5	55.2	23.7	21.3	56.1	63.0

	산업 중분류	저임금 비중		저임금 분포		여성 비중	
		남성	여성	남성	여성	전체	저임금
	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	32.5	43.9	4.2	11.3	79.2	83.7
	농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	43.5	55.4	8.9	6.4	52.0	57.9
전체		8.9	20.8	100.0	100.0	44.7	65.5

〈표 II-4-4〉 직업 중분류별 근로자(2022년 4월)

(단위: 명)

	산업 중분류	근로자 전체		저임금 근로자	
		남성	여성	남성	여성
관리자	공공 기관 및 기업 고위직	19,381	3,032	186	123
	행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	62,840	5,351	0	0
	전문 서비스 관리직	99,617	35,142	0	0
	건설·전기 및 생산 관련 관리직	92,800	2,438	448	0
전문가 및 관련 종사자	판매 및 고객 서비스 관리직	69,645	7,306	381	92
	과학 전문가 및 관련직	55,791	50,003	1,353	551
	정보 통신 전문가 및 기술직	443,343	96,994	2,648	1,872
	공학 전문가 및 기술직	782,268	106,876	9,548	2,443
	보건·사회복지 및 종교 관련직	299,220	1,105,672	27,649	57,642
	교육 전문가 및 관련직	315,193	647,951	13,211	48,983
	법률 및 행정 전문직	41,499	12,641	0	0
	경영·금융전문가 및 관련직	293,806	75,208	3,461	5,094
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	233,885	289,723	15,391	22,768
	경영 및 회계 관련 사무직	1,902,468	1,848,137	41,652	100,393
사무종사자	금융 사무직	127,805	145,137	943	1,307
	법률 및 감사 사무직	48,595	33,172	0	41
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	71,917	285,211	7,779	36,717
서비스종사자	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	298,526	28,749	10,273	1,867
	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	74,446	723,417	25,090	222,964
	운송 및 여가 서비스직	64,159	56,579	15,118	13,661
	조리 및 음식 서비스직	277,395	633,335	73,743	237,193
판매종사자	영업직	293,625	212,155	8,309	25,351
	매장 판매 및 상품 대여직	300,622	514,590	80,714	190,089
	통신 및 방문·노점 판매 관련직	53,672	131,179	6,295	26,752
농림어업 숙련 종사자	농·축산 숙련직	30,701	4,842	3,880	1,715
	임업 숙련직	4,617	171	689	0
	어업 숙련직	8,187	520	1,045	296
기능원 및 관련 기능 종사자	식품가공 관련 기능직	49,909	62,375	3,524	16,986
	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	31,376	73,167	5,355	25,110
	목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	35,415	2,063	1,492	273
	금속 성형 관련 기능직	183,360	6,850	4,317	941
	운송 및 기계 관련 기능직	332,227	2,923	11,306	651
	전기 및 전자 관련 기능직	260,420	3,000	6,469	966
	정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	86,039	2,140	1,713	179

	산업 중분류	근로자 전체		저임금 근로자	
		남성	여성	남성	여성
	건설 및 채굴 관련 기능직	488,789	18,526	24,161	2,018
	기타 기능 관련직	123,126	34,386	8,772	12,738
장치, 기계조작 및 조립종사자	식품가공 관련 기계 조작직	45,082	14,998	925	1,209
	섬유 및 신발 관련 기계 조작직	40,550	14,472	2,934	3,070
	화학 관련 기계 조작직	161,292	40,490	2,303	4,253
	금속 및 비금속 관련 기계 조작직	166,290	14,573	2,825	1,572
	기계 제조 및 관련 기계 조작직	396,706	71,283	8,602	7,422
	전기 및 전자 관련 기계 조작직	365,097	109,049	11,743	10,014
	운전 및 운송 관련직	625,677	10,749	70,488	2,103
	상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	24,988	494	265	51
	목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	93,518	29,212	3,396	4,335
단순노무종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직	398,748	29,142	51,394	5,662
	운송 관련 단순 노무직	382,440	69,627	59,462	21,381
	제조 관련 단순 노무직	130,495	303,577	25,840	80,485
	청소 및 경비 관련 단순 노무직	593,788	758,997	246,586	419,307
	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	133,988	508,740	43,512	223,286
	농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	211,298	228,849	91,977	126,744
전체		11,726,638	9,465,221	1,039,165	1,968,670

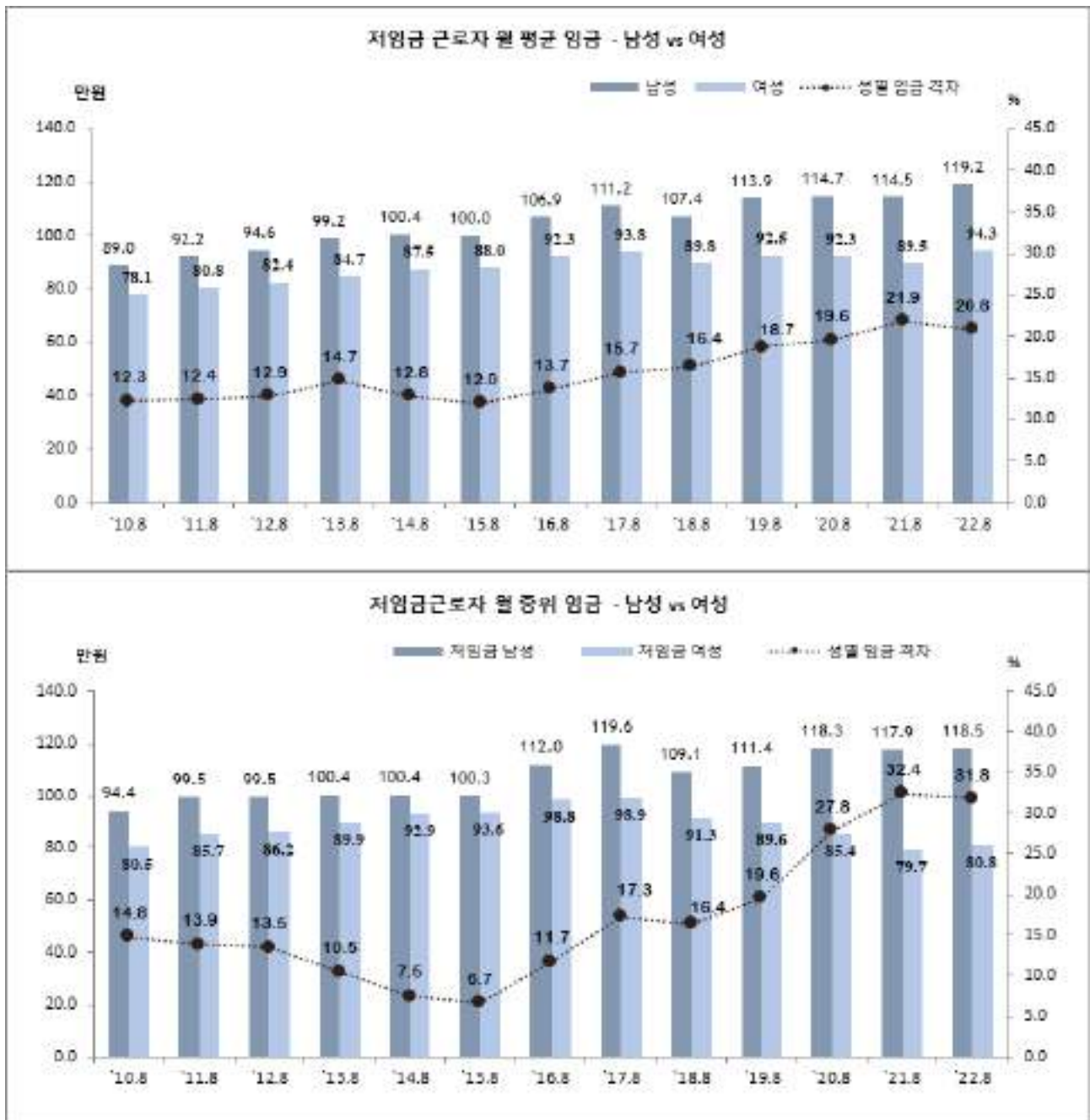
Ⅲ. 저임금근로자 임금 현황⁹⁾

1. 연도별 임금 현황

○ 2022년 저임금 근로자 월 평균 임금 기준 성별 임금 격차는 20.8%, 월 중위 임금 성별 임금 격차는 31.8%임.

- 2022년 저임금근로자 주 평균 근로시간 성별 격차가 21.6%인 것과 관련하여 중위 임금 기준으로 성별 임금 격차가 근로시간 격차보다 큰 것으로 나타남
- 2022년 저임금근로자 월 평균 임금은 여성이 94만 3천원, 남성 119만 2천원임. 중위 임금 기준으로는 여성 80만 8천원, 남성 118만 5천원임
- 저임금근로자 성별 임금 격차는 2019년부터 평균 임금 기준보다 중위 임금 기준이 더 큼. 이는 여성 저임금근로자 내에서 상대적으로 고수준 저임금근로자와 저수준 저임금근로자간의 격차가 확대되는 것으로 볼 수 있음
- 실제로 여성 저임금근로자 월 임금을 평균과 중위로 비교해 보면 2019년 평균은 92만 5천원, 중위는 89만 6천원으로 중위임금이 2만 9천원 적음. 2022년은 평균은 94만 3천원이고 중위는 80만 8천원으로 13만 5천원이나 차이가 남

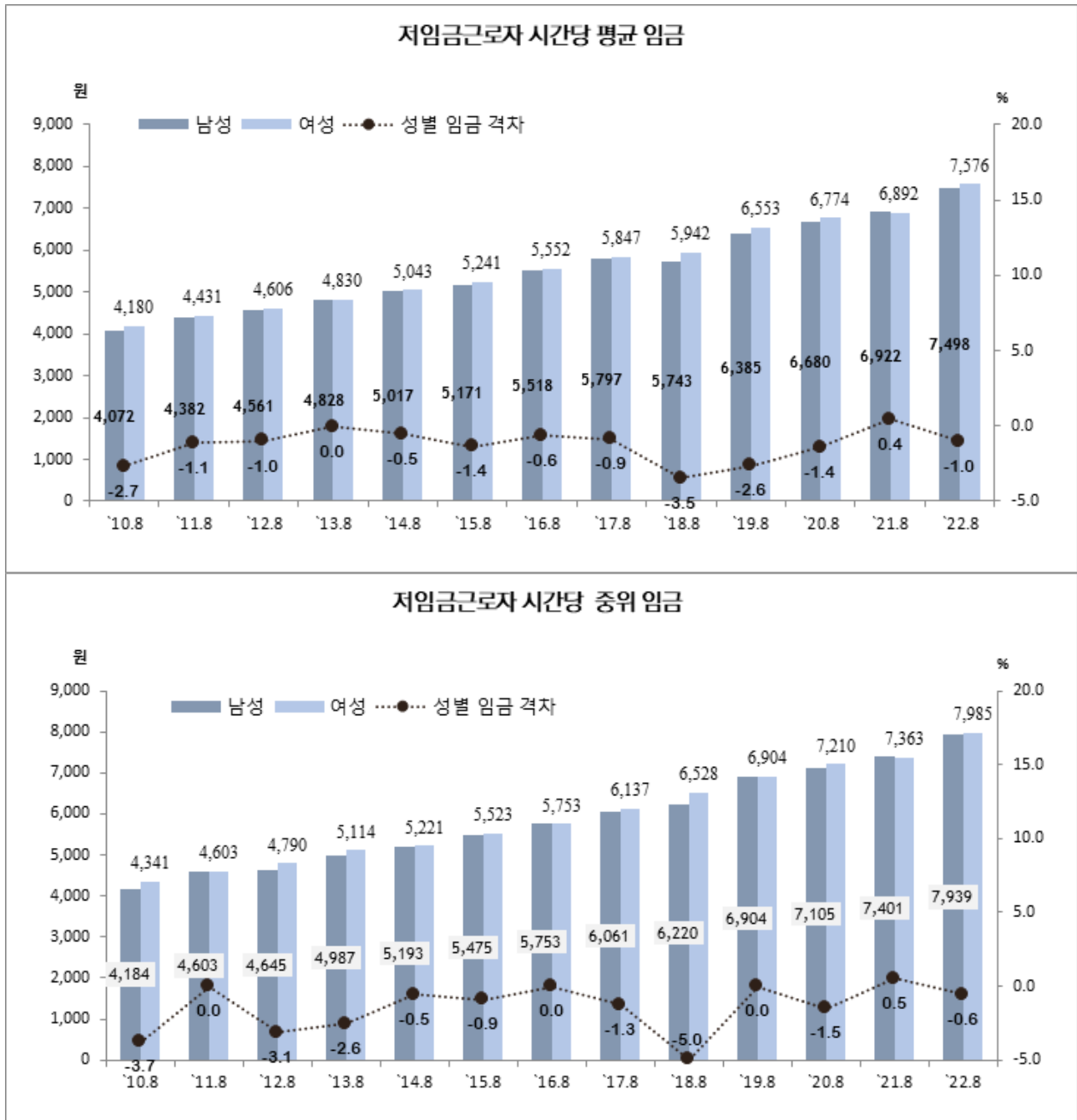
9) 통계청, 「경제활동인구조사 - 근로형태별부가조사」 각 년도 8월 원자료



[그림 Ⅲ-1-1] 저임금근로자 월 임금 추이

- 2022년 저임금 근로자 시간당 평균 임금은 성별 격차는 -1%로 여성이 남성보다 1% 많음. 중위 임금 기준으로도 성별 격차는 -0.6%로 여성이 남성보다 0.6%로 임금이 높음
- 2022년 저임금근로자 시간당 평균 임금은 여성 7,576원, 남성 7,498원이고 중위 임금 기준으로는 여성 7939원, 남성 7985원으로 여성과 남성 모두 시간당 중위 임금이 평균 임금 보다 많음
- 시간당 임금 기준 저임금근로자 성별 임금 격차는 2021년을 제외하고 2010년부터 2022년까지 평

- 균 임금과 중위 임금 기준 모두 여성이 남성보다 임금 수준이 높아 성별 임금 격차는 (-)임.
- 최저임금 인상률이 16.4%였던 2018년은 평균은 -3.5%, 중위는 -5%까지 여성 저임금근로자가 남성 저임금근로자 보다 시간당 임금 수준이 높았음.



[그림 III-3-2] 저임금근로자 시간당 임금 추이

2. 성별 임금 수준별 임금 현황 및 격차(2022년 8월 기준)

- 본 절에서는 여성 저임금근로자 임금 대비 나머지 여성과 남성 근로자 임금 수준 비를 분석함. 시간당 임금을 저임금, 중위임금, 고임금 세 집단으로 나누고 중위임금과 고임금 집단을 하나의 집단(이하 저임금아님)으로 재분류하여 분석 대상을 간소화함

가. 월 중위 임금¹⁰⁾

- 2022년 여성 저임금근로자 월 중위 임금은 80만 8천원임. 여성 저임금근로자 임금 수준은 남성 저임금 68.2%, 남성 저임금아님 집단 25.5%, 전체 남성 임금 26.9%, 여성 저임금아님 35.1%, 전체 여성 임금 대비 40.2%임.
- 학력별로는 중졸 이하 여성 저임금근로자와 나머지 집단간의 임금 격차가 고졸, 초대졸, 대졸이상보다 큼

〈표 Ⅲ-2-1〉 성별 임금수준별 학력별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

			중졸이하	고졸	초대졸	대졸이상	전체
월 중위 임금	남성	저임금	80.9	118.5	153.4	129.1	118.5
		저임금아님	247.7	296.9	309.6	388.3	315.2
		전체	200.0	266.3	303.9	371.7	300.2
	여성	저임금	50.0	92.6	109.0	100.3	80.8
		저임금아님	183.9	201.0	231.0	270.6	229.9
		전체	113.5	199.4	222.5	251.7	200.9
여성 저임금 임금 격차	남성	저임금	61.8	78.1	71.1	77.7	68.2
		저임금아님	20.2	31.2	35.2	25.8	25.6
		전체	25.0	34.8	35.9	27.0	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	27.2	46.1	47.2	37.1	35.1
		전체	44.0	46.4	49.0	39.9	40.2

- 근속년수 5분위별로 여성 저임금근로자 월 중위 임금 격차는 2분위가 가장 큰 편임.

〈표 Ⅲ-2-2〉 성별 임금수준별 근속년수 5분위별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

			1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	전체
월 중위 임금	남성	저임금	96.6	81.7	167.4	156.3	158.5	118.5
		저임금아님	249.9	277.7	299.6	348.8	449.2	315.2
		전체	219.0	250.3	299.0	345.1	443.9	300.2

10) OECD 저임금 산정 월 중위 임금 준용

			1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	전체
	여성	저임금	70.6	53.4	117.3	130.5	139.4	80.8
		저임금아님	200.3	209.5	220.6	249.6	317.3	229.9
		전체	169.3	192.4	206.7	232.4	301.1	200.9
여성	남성	저임금	73.1	65.4	70.0	83.5	87.9	68.2
저임금		저임금아님	28.2	19.2	39.1	37.4	31.0	25.6
임금		전체	32.2	21.3	39.2	37.8	31.4	26.9
격차	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	35.2	25.5	53.2	52.3	43.9	35.1
		전체	41.7	27.7	56.7	56.1	46.3	40.2

○ 직업별 여성 저임금근로자 임금 격차는 단순노무종사자가 가장 크고 관리자가 작은 편임

- 단순노무종사자 여성 저임금근로자 월 중위 임금은 51만 3천원으로 여성 저임금 수준은 남성 저임금 98만 8천원, 남성 저임금 아님 230만 3천원, 남성 단순노무종사 199만 9천원과 비교하여 각각 52%, 22.3%, 25.7%로 낮음

〈표 Ⅲ-2-3〉 성별 임금수준별 직업별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

			관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치 기계 조작 및 조립 종사자	단순노 무 종사자	전체
월	남성	저임금	119.1	137.9	119.2	99.2	87.2	135.9	151.7	157.5	98.8	118.5
중위		저임금아님	501.3	400.1	354.3	299.7	300.3	282.2	303.0	301.5	230.3	315.2
임금		전체	501.1	399.2	352.0	269.3	275.2	252.8	300.8	299.4	199.9	300.2
	여성	저임금	150.0	106.6	116.4	89.9	94.4	129.1	133.8	151.8	51.3	80.8
		저임금아님	459.3	259.0	249.8	198.3	210.2	201.1	210.4	219.9	190.9	229.9
		전체	458.3	250.4	249.0	169.1	194.1	191.8	199.2	209.4	131.2	200.9
여성	남성	저임금	125.9	77.3	97.7	90.6	108.3	95.0	88.2	96.4	52.0	68.2
저임금		저임금아님	29.9	26.6	32.9	30.0	31.4	45.8	44.2	50.3	22.3	25.6
대비		전체	29.9	26.7	33.1	33.4	34.3	51.1	44.5	50.7	25.7	26.9
임금	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
격차		저임금아님	32.7	41.1	46.6	45.3	44.9	64.2	63.6	69.0	26.9	35.1
		전체	32.7	42.6	46.8	53.1	48.6	67.3	67.2	72.5	39.1	40.2

○ 산업별 여성 저임금근로자 임금 격차는 부동산업이 가장 큰 편이고 보건업 및 사회복지서비스업이 가장 적은 편임

- 보건업 및 사회복지서비스업 여성 저임금근로자 월 중위 임금은 40만 6천원임

〈표 III -2-4〉 성별 임금수준별 산업별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

		농업, 임업 및 어업	광업	제조업	전기, 가스, 증기 및 수도사업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	정보통신업	금융 및 보험업	부동산업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시 설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	공공행 정, 국방 및 사회보 장 행정	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	가구내 고용활동 및 분류되지 않은 자가소 비 생산활동	국채 및 외국기 관	전체
월 중위 임금	남성	저임금	123.0	153.4		145.0	140.6	91.9	154.9	94.6	127.6	131.9	189.4	150.6	194.6	31.7	77.4	27.6	115.9	127.6			118.5
		저임금아님	257.7	348.4	501.8		301.4	301.9	302.7	254.6	388.9	495.3	292.5	403.1	262.0	353.5	340.1	263.8	251.2	287.5	200.0	398.5	315.2
		전체	208.6	338.3	501.8		299.6	300.2	274.0	297.7	219.2	383.6	491.6	253.9	248.6	343.4	304.1	205.1	237.3	249.8	200.0	398.5	300.2
	여성	저임금	105.2	148.2		102.1	105.2	99.2	108.1	80.5	102.7	106.3	103.4	118.9	124.9	27.6	61.0	40.6	94.6	106.4	75.7		80.8
		저임금아님	192.6	239.8	290.4	208.4	248.4	220.7	248.4	199.8	268.3	302.7	214.4	257.6	200.9	250.0	249.1	219.4	204.6	209.5	97.3		229.9
여성 저임대비 임금 격차	남성	전체	119.7	223.2	290.4	205.1	232.9	200.2	223.5	147.4	260.6	296.7	198.1	252.1	197.1	214.4	230.3	200.2	186.9	193.2	87.4		200.9
		저임금	85.6	96.6		70.4	74.8	107.9	69.8	85.1	80.5	80.6	54.6	79.0	64.2	87.3	78.8	147.1	81.6	83.4			68.2
		저임금아님	40.8	42.5	0.0	33.9	34.8	33.2	35.7	31.6	26.4	21.5	35.4	29.5	47.7	7.8	17.9	15.4	37.7	37.0	37.9	0.0	25.6
		전체	50.5	43.8	0.0	34.1	35.0	36.2	36.3	36.7	26.8	21.6	40.7	29.6	50.3	8.0	20.1	19.8	39.9	42.6	37.9	0.0	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
	저임금아님	54.6	61.8	0.0	49.0	42.3	45.0	43.5	40.3	38.3	35.1	48.2	46.1	62.2	11.1	24.5	18.5	46.3	50.8	77.8			35.1
	전체	88.0	66.4	0.0	49.7	45.2	49.6	48.4	54.6	39.4	35.8	52.2	47.2	63.4	12.9	26.5	20.3	50.6	55.0	86.6			40.2

○ 사업체규모별 여성 저임금근로자 임금 격차는 5-9명이 가장 큰 편임

〈표 Ⅲ-2-5〉 성별 임금수준별 사업체 규모별 월 중위임금

(단위: 만원, %)

			1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명이상	전체
월 중위 임금	남성	저임금	99.30	120.35	120.33	140.88	163.65	127.45	118.5
		저임금아님	250.42	280.93	301.79	327.54	351.82	448.71	315.2
		전체	209.21	251.97	299.76	318.34	347.63	442.60	300.2
	여성	저임금	79.14	79.26	93.44	99.12	148.32	110.47	80.8
		저임금아님	199.21	209.83	220.85	240.52	252.04	311.43	229.9
		전체	144.14	199.61	200.67	228.77	249.65	306.44	200.9
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	79.7	65.9	77.7	70.4	90.6	86.7	68.2
		저임금아님	31.6	28.2	31.0	30.3	42.2	24.6	25.6
		전체	37.8	31.5	31.2	31.1	42.7	25.0	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	39.7	37.8	42.3	41.2	58.8	35.5	35.1
		전체	54.9	39.7	46.6	43.3	59.4	36.0	40.2

○ 전일제, 시간제별 여성 저임금근로자 대비 집단별 임금 격차는 시간제보다 전일제 더 큼

- 전일제 여성 저임금근로자는 월 중위 임금 151만원은 전일제 남성 저임금 92.7%, 남성 저임금아님 45.9%, 여성 저임금아님 60.5% 수준임

〈표 Ⅲ-2-6〉 성별 임금수준별 시간제 여부 월 중위임금

(단위: 만원)

			전일제 근로	시간제 근로	전체
월 중위 임금	남성	저임금	162.9	50.3	118.5
		저임금아님	329.1	147.4	315.2
		전체	309.4	90.2	300.2
	여성	저임금	151.0	50.1	80.8
		저임금아님	249.4	119.6	229.9
		전체	230.8	80.0	200.9
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	92.7	99.6	68.2
		저임금아님	45.9	34.0	25.6
		전체	48.8	55.6	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	60.5	41.9	35.1
		전체	65.4	62.7	40.2

○ 직업교육훈련 경험이 있는 집단보다 없는 집단에서 여성 저임금근로자 임금 격차가 큼

〈표 Ⅲ-2-7〉 성별 임금수준별 직업교육훈련 경험 유무별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

			교육훈련 경험 있음	교육 훈련 경험 없음	전체
월 중위 임금	남성	저임금	120.8	114.3	118.5
		저임금아님	368.7	296.6	315.2
		전체	352.2	261.0	300.2
	여성	저임금	88.3	80.6	80.8
		저임금아님	250.3	209.5	229.9
		전체	240.9	199.0	200.9
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	73.1	70.6	68.2
		저임금아님	24.0	27.2	25.6
		전체	25.1	30.9	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	35.3	38.5	35.1
		전체	36.7	40.5	40.2

○ 노동조합가입 상황별로는 ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’ 집단의 여성 저임금근로자 임금 수준이 남성 저임금, 남성 저임금아님, 여성 저임금아님 집단 대비 낮음

- 노동조합이 있으나 가입대상이 안 됨 집단의 여성 저임금근로자 월 중위 임금은 50만 7천원으로 남성 저임금 108만 6천원의 46.7% 수준임

〈표 Ⅲ-2-8〉 성별 임금수준별 노동조합 상황별 월 중위 임금

(단위: 만원, %)

			노동조합이 없음	노동조합이 있으나 가입대상이 안됨	노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	노동조합에 가입하였음	전체
월 중위 임금	남성	저임금	109.9	108.6	158.1	193.3	118.5
		저임금아님	299.7	400.8	396.3	396.9	315.2
		전체	279.8	381.4	393.5	395.7	300.2
	여성	저임금	80.8	50.7	122.8	143.4	80.8
		저임금아님	219.2	239.8	298.7	296.8	229.9
		전체	199.8	200.8	295.7	295.0	200.9
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	73.5	46.7	77.7	74.2	68.2
		저임금아님	26.9	12.7	31.0	36.1	25.6
		전체	28.9	13.3	31.2	36.2	26.9
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	36.9	21.2	41.1	48.3	35.1
		전체	40.4	25.3	41.5	48.6	40.2

나. 시간당 평균 임금¹¹⁾

○ 시간당 임금 기준 학력별 여성 저임금근로자 임금 격차는 중졸 이하가 가장 큰 편임

〈표 Ⅲ-2-9〉 성별 임금수준별 학력별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)

			중졸이하	고졸	초대졸	대졸이상	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,254	7,660	7,683	7,307	7,498
		저임금아님	15,037	17,289	18,830	24,658	20,703
		전체	12,255	15,862	18,255	23,942	19,304
	여성	저임금	7,286	7,727	7,737	7,762	7,576
		저임금아님	12,154	13,641	14,985	18,579	15,787
		전체	9,485	12,087	14,105	17,732	14,012
여성 저임금 임금 격차	남성	저임금	100.4	100.9	100.7	106.2	101.0
		저임금아님	48.5	44.7	41.1	31.5	36.6
		전체	59.4	48.7	42.4	32.4	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	59.9	56.6	51.6	41.8	48.0
		전체	76.8	63.9	54.9	43.8	54.1

○ 근속년수 5분위별 여성 저임금근로자 임금 격차는 5분위가 가장 큼

〈표 Ⅲ-2-10〉 성별 임금수준별 근속년수 5분위별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)

			1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,467	7,521	7,671	7,287	7,567	7,498
		저임금아님	15,994	17,094	18,331	21,235	27,074	20,703
		전체	14,032	15,415	17,534	20,513	26,526	19,304
	여성	저임금	7,524	7,528	7,730	7,726	7,417	7,576
		저임금아님	14,025	14,220	14,481	16,048	20,872	15,787
		전체	11,747	12,178	13,335	15,057	19,834	14,012
여성 저임금 임금 격차	남성	저임금	100.8	100.1	100.8	106.0	98.0	101.0
		저임금아님	47.0	44.0	42.2	36.4	27.4	36.6
		전체	53.6	48.8	44.1	37.7	28.0	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	53.6	52.9	53.4	48.1	35.5	48.0
		전체	64.1	61.8	58.0	51.3	37.4	54.1

11) 성별 저임금여부별 임금 격차 분해 분석 기준 시간당 평균 임금 반영

- 직업별 여성 저임금근로자 임금 격차는 판매종사자와 농림어업숙련종사자 집단이 큰 편임
- 여성 저임금근로자 시간당 평균 임금은 판매종사자 7,574원, 농림 어업 숙련 종사자 6,928원임

〈표 Ⅲ-2-11〉 성별 임금수준별 직업별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)

			관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치 기계 조작 및 조립 종사자	단순노 무 종사자	전체
월 중위 임금	남성	저임금	6,854	7,404	7,359	7,988	7,749	7,201	7,748	7,265	7,378	7,498
		저임금아님	32,479	26,011	22,507	17,146	18,201	15,563	18,025	18,004	13,974	20,703
		전체	32,425	25,404	22,043	15,467	16,229	13,987	17,438	17,274	11,778	19,304
	여성	저임금	8,630	7,602	7,931	7,803	7,574	6,928	8,016	8,181	7,315	7,576
		저임금아님	29,919	18,051	16,600	12,935	14,664	12,978	12,771	13,939	12,365	15,787
		전체	29,409	17,459	15,976	11,187	12,200	9,715	11,197	13,329	10,058	14,012
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	125.9	102.7	107.8	97.7	97.7	96.2	103.5	112.6	99.1	101.0
		저임금아님	26.6	29.2	35.2	45.5	41.6	44.5	44.5	45.4	52.3	36.6
		전체	26.6	29.9	36.0	50.5	46.7	49.5	46.0	47.4	62.1	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	28.8	42.1	47.8	60.3	51.7	53.4	62.8	58.7	59.2	48.0
		전체	29.3	43.5	49.6	69.8	62.1	71.3	71.6	61.4	72.7	54.1

- 산업별 여성 저임금근로자 시간당 임금 격차는 금융 및 보험업이 큰 편임
- 금융 및 보험업 여성 저임금근로자 시간당 평균 임금은 6,796원으로 남성 저임금근로자 96.7%, 남성 저임금 아님 23.2%, 남성 임금 전체 24% 수준에 불과함. 여성 저임금아님 집단 대비는 32.5%, 여성 임금 전체 대비는 35.2%에 불과함.

〈표 III-2-12〉 성별 임금수준별 산업별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)																								
		농업, 임업 및 어업	광업	제조업	전기, 가스, 증기 및 수도사업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	정보통신업	금융 및 보험업	부동산업	전문, 과학 및 기술 서비스업	서비스업 설계, 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	가정내 고용활동 및 분류되지 않은 자영업자 비생산활동	국제 및 외국인 관련	전체	
월 중위 임금	남성	저임금	6,792	7,513	6,652	7,387	7,631	7,253	7,778	7,802	7,028	7,326	8,504	7,903	7,356	6,855	7,244	8,174	7,297			7,498		
		저임금 아님	15,488	17,933	21,326	29,556	17,519	18,822	18,701	18,539	14,162	24,440	29,299	19,198	27,031	16,238	21,520	24,178	19,903	16,377	16,197	11,507	24,565	20,703
		전체	13,332	17,933	20,949	29,556	17,329	17,895	17,042	16,986	12,110	23,985	28,360	16,296	26,563	14,668	20,131	22,656	15,798	14,815	14,430	11,507	24,565	19,304
		저임금	6,911		7,736	8,272	7,176	7,565	8,057	7,804	7,297	6,796	7,186	8,065	7,942	7,168	7,850	7,560	7,810	7,283	6,219		7,576	
	여성	저임금	14,912	23,014	15,265	18,041	17,577	16,002	14,923	15,229	12,566	17,810	20,914	14,474	18,823	13,005	17,261	18,445	14,497	14,805	14,414	12,707		15,787
		전체	9,199	23,014	14,275	18,041	16,667	15,187	12,960	14,351	10,411	17,143	19,293	12,823	18,222	11,913	14,831	17,127	12,854	12,771	12,096	9,287		14,012
		남성	저임금	101.8		103.0	124.3	97.1	99.1	111.1	100.3	93.5	96.7	98.1	94.8	100.5	97.5	114.5	104.4	95.6	99.8			101.0
		저임금 아님	44.6	0.0	36.3	0.0	47.2	38.1	40.5	43.5	55.1	29.9	23.2	37.4	29.8	48.9	33.3	32.5	38.0	47.7	45.0	54.0	0.0	36.6
여성 저임 대비 임금 격차	전체	51.8	0.0	36.9	0.0	47.7	40.1	44.4	47.4	64.4	30.4	24.0	44.1	30.4	54.1	35.6	34.6	47.9	52.7	50.5	54.0	0.0	39.2	
		저임금	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	
		저임금 아님	46.3	0.0	50.7	0.0	47.1	44.8	50.7	52.9	62.1	41.0	32.5	49.6	42.8	61.1	41.5	42.6	52.2	52.8	50.5	48.9		48.0
		전체	75.1	0.0	54.2	0.0	49.6	47.2	58.4	56.1	75.0	42.6	35.2	56.0	44.3	66.7	48.3	45.8	58.8	61.2	60.2	67.0		54.1

(단위: 원, %)

○ 임금수준별 여성 저임금근로자 시간당 임금 격차는 10-29명 규모가 큰 편임

〈표 Ⅲ-2-13〉 성별 임금수준별 사업체 규모별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)

			1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명이상	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,402	7,643	7,449	7,486	7,844	7,522	7,498
		저임금아님	15,715	17,337	19,197	20,981	21,893	27,450	20,703
		전체	13,386	15,845	18,052	20,202	21,386	27,104	19,304
	여성	저임금	7,468	7,668	7,604	7,543	8,017	7,915	7,576
		저임금아님	13,542	14,066	15,153	16,355	16,363	20,406	15,787
		전체	10,863	12,431	13,639	15,380	15,724	19,742	14,012
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	100.9	100.3	102.1	100.8	102.2	105.2	101.0
		저임금아님	47.5	44.2	39.6	36.0	36.6	28.8	36.6
		전체	55.8	48.4	42.1	37.3	37.5	29.2	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	55.1	54.5	50.2	46.1	49.0	38.8	48.0
		전체	68.8	61.7	55.7	49.0	51.0	40.1	54.1

○ 전일제 집단이 시간제 집단보다 여성 저임금근로자 시간당 임금 격차가 큼

〈표 Ⅲ-2-14〉 성별 임금수준별 전일제, 시간제 시간당 평균 임금

(단위: 만원, %)

			전일제 근로	시간제 근로	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,662	7,280	7,498
		저임금아님	20,845	18,232	20,703
		전체	19,964	12,959	19,304
	여성	저임금	7,718	7,486	7,576
		저임금아님	15,958	14,920	15,787
		전체	15,024	11,155	14,012
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	100.7	102.8	101.0
		저임금아님	37.0	41.1	36.6
		전체	38.7	57.8	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	48.4	50.2	48.0
		전체	51.4	67.1	54.1

○ 직업교육훈련 경험별 여성 저임금근로자 시간당 임금 격차는 직업교육훈련 경험 있는 집단이 없는 집단보다 큼

- 직업교육훈련 경험 있는 여성 저임금근로자 시간당 평균 임금은 7,551원이고 직업교육훈련 경험 없음 집단은 7,584원으로 경험 없는 집단이 33원 많음

〈표 Ⅲ-2-15〉 성별 임금수준별 직업교육훈련 경험별 시간당 평균 임금

(단위: 원, %)

			교육훈련 경험 있음	교육 훈련 경험 없음	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,516	7,492	7,498
		저임금아님	23,181	18,030	20,703
		전체	22,369	16,367	19,304
	여성	저임금	7,551	7,584	7,576
		저임금아님	16,110	12,295	14,012
		전체	15,024	11,155	14,012
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	100.5	101.2	101.0
		저임금아님	32.6	42.1	36.6
		전체	33.8	46.3	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	46.9	61.7	54.1
		전체	50.3	68.0	54.1

○ 노동조합현황별 여성 저임금근로자 시간당 임금 격차는 ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’ 집단이 큰 편임

- ‘노동조합이 있으나 가입대상이 안됨’의 여성 저임금근로자 시간당 평균임금 7,635원으로 ‘노동조합이 없음’의 7,561원보다 많지만 집단내 임금 격차는 노동조합 없는 집단보다 큼

〈표 Ⅲ-2-16〉 성별 임금수준별 노동조합 현황별 시간당 평균 임금

(단위: 원)

			노동조합이 없음	노동조합이 있으나 가입대상이 안됨	노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	노동조합에 가입하였음	전체
월 중위 임금	남성	저임금	7,484	7,581	7,613	7,654	7,498
		저임금아님	18,742	26,895	24,437	23,785	20,703
		전체	17,219	25,161	24,023	23,413	19,304
	여성	저임금	7,561	7,635	7,831	8,034	7,576
		저임금아님	14,634	18,587	19,189	18,571	15,787
		전체	12,805	16,277	18,823	18,199	14,012
여성 저임금 대비 임금 격차	남성	저임금	101.0	100.7	102.9	105.0	101.0
		저임금아님	40.3	28.4	32.0	33.8	36.6
		전체	43.9	30.3	32.6	34.3	39.2
	여성	저임금	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		저임금아님	51.7	41.1	40.8	43.3	48.0
		전체	59.0	46.9	41.6	44.1	54.1

3. 성별 임금 수준별 임금 격차 분해

가. 성별 임금 격차 요인 및 분해 방법, 분석 자료

○ ILO 성별 임금 격차 요인(2013)¹²⁾

① 교육과 훈련에서의 성별 차이(gender differences in education and training)

- 성별 교육 격차는 줄어들었고 여성의 교육수준은 주목할 만한 수준으로 향상되었지만 여전히 여성이 남성 보다 교육 연수가 낮은 나라가 존재. 여성들은 남성들에 비해 가사 노동이나 가족 돌봄으로 학교 교육 기회가 남성에 비해 적음. 또한 여성은 남성들에 비해 훈련을 받을 기회도 적음

② 일 경험에서의 성별 차이(gender differences in work experience)

- 여성은 남성 보다 단기간 일을 많이 함. 여성은 출산 후나 자녀 양육으로 일 중단 경험이 많음. 이는 직업인으로서의 숙련을 쌓기가 여성이 남성 보다 열악하다는 것을 의미. 일 중단(경력단절)으로 인한 손실은 여성과 남성(남성의 경우, 군복무나 실업) 모두에게 부과되지만 남성 보다 여성에게 더 큼. 경력단절 이후 중단 이후 노동시장에 복귀한 여성은 경력단절 이전의 숙련 수준에 상응하는 직업을 얻기 어려움

③ 성별 직종 분리(occupational gender segregation)

- 수평적 직종 분리(horizontal occupational segregation): 여성들은 남성 보다 낮은 임금을 주는 직종이나 업종 종사. 남성이 대부분 종사하는 트럭 운전기사, 광부와 같은 일자리에 비해 여성은 전통적으로 임금이 낮은 비서, 간호사, 보육 노동자에 종사. 여성에게 특정 일자리가 적절하다는 고정 관념의 결과 초래
- 수직적 분리(vertical occupational segregation): 여성은 남성에 비해 고임금에는 적고 저임금에 더 많이 분포. 보건과 교육 분야 여성 집중 일자리(해당 일자리에 여성이 60%이상 차지하는 경우)는 남성 집중 일자리에 비해 임금 수준이 낮음. 낮은 임금 수준은 남성들로 하여금 해당 일자리(여성 집중 일자리)에 취업을 유인하지 못하고 결과적으로 성별에 따른 일자리 집중을 강화. 시장요인과 기술 요인에 따라 여성집중 일자리의 임금이 낮다는 관점은 여성 집중 일자리 저평가되고 있는 것에 대한 이유. 여성의 기술은 경험이나 훈련을 통해 얻은 것이 아니라 “자연적인” 여성 특성으로 간주하고 시장 및 기술 요인에 의해 낮은 임금인 것을 정당화. “숙련” 또는 “비숙련”에 따른 직종의 분류는 성별 편견(gender bias) 강화

12) Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei(2013),「Equal Pay - An introductory guide」, ILO.

④ 전일제(full time) 근로와 시간제(part time) 차이

- 시간제 노동자의 대부분은 여성이다. OECD 국가에서 시간제 노동의 4명 중 3명은 여성이고 이는 성별 임금 격차의 원인. 시간당 임금이 시간제 보다 전일제가 높은 것은 직접 차별. 시간제의 낮은 임금으로 국민연금에 제한을 받는 것은 간접 차별

⑤ 기업 규모와 노동조합

- 여성과 남성을 고용하는 기업에는 차이 존재. 일반적으로 여성을 주로 고용하는 기업은 남성을 주로 고용하는 기업에 비해 규모가 작고 노동조합 조직률이 낮음. 평균 임금 수준은 기업 규모가 작고 노동조합 조직이 안 된 기업일수록 낮은 편

⑥ 임금 차별(pay discrimination)

- 임금 차별은 다양한 형태로 발생. 여전히 성별(sex)은 임금을 결정하는 기준으로 존재. 성에 따라 동일한 직업에서 상이한 호칭으로 명명되고 임금 격차 발생. 여성 직업과 관련된 기술, 노력, 책임 및 작업 조건은 인식되지 않거나 저평가. 이는 임금으로 인한 직접 차별
- 기본 임금 이외의 초과근로, 가족수당 및 각종 수당에서의 차이는 간접 차별. 여성은 가족돌봄으로 남성 보다 초과근로 제약

〈표 III-3-1〉 동일 직업에 성별로 상이한 호칭

Male job title	Female job title
Salesmen	Shop Assistant
Assistant Manger	Manger's Assistant
Technician	Operator
Information Manager	Librarian
Office Manger	Typing Supervisor
Tailor	Seamstress
Flight attendant	Stewardess
Personal Assistant	Secretary
Administer	Secretary
Chef	Cook
Janitor	Cleaner

○ 분석통계 및 분석변수

- ILO 보고서에 나열한 성별 임금 격차 유발 유인 정보가 있는 통계청 「2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」
- ILO에서 명시한 임금 격차 유발 요인 외에 산업 추가. 노동시장의 한국은 성별 업종 분리 현상이 강하고 여성 집중 산업이 전반적으로 임금 수준이 낮은 것을 반영

○ 분석방법

- Mincer(1974)의 임금방정식에 의해 임금함수 추정 후
- 추정된 임금 함수에 대해 Oaxaca-Blinder 임금분해방식(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)으로 임금 격차를 설명 가능한(explained) 차이와 설명 불가능한(unexplained) 차별로 분해하였다.

나. 저임금집단 여부별 성별 임금 격차 분해

- 여성과 남성 전체 성별 격차는 5,370원으로 이중 설명되는 차이가 1,685원, 설명되지 않는 차별은 3,686원임
- 성별 임금 격차의 설명되는 차이가 차지하는 비중은 31.4%, 차별은 68.6%임. 설명되는 차이 중에서는 근속년수가 887.5원, 16.5%로 가장 큼
- 저임금 집단의 성별 임금 격차는 여성이 남성보다 78.8원 상회하나 통계적으로 유의하지는 않음
- 저임금아님 집단의 성별 임금 격차는 남성이 여성보다 4,953원이 많음, 이중 설명되는 차이는 847.5원, 설명되지 않는 차별은 4,105원임
- 성별 임금 격차의 설명되는 차이가 차지하는 비중은 17.1%, 차별은 82.9%임. 설명되는 차이 중에서는 근속년수가 16.4%로 가장 큰 비중을 차지함

〈표 III-3-2〉 임금수준별 성별 임금격차 분해

	성별임금격차					
	전체		저임금		저임금 아님	
difference	5,370***	100.0	-78.8	100.0	4,953***	100.0
explained	1,685***	31.4	78.10***	-99.1	847.5***	17.1
교육연수	417.7***	7.8	68.60***	-87.1	233.7***	4.7
직업	-454.2***	-8.5	-29.68***	-37.7	-646.4***	-13.1
근속년수	887.5***	16.5	-4.779	6.1	812.6***	16.4
산업	532.9***	9.9	-0.747	0.9	559.1***	11.3
사업체규모	404.9***	7.5	4.272	-5422.0	256.2***	5.2

	성별임금격차					
	전체		저임금		저임금 아님	
노동조합	53.78***	1.0	0.541	-	26.07***	0.5
직업교육훈련	26.83***	0.5	0.649	-0.8	6.837*	0.1
시간제전일제	-184.7***	-3.4	39.25***	-49.8	-400.6***	-8.1
unexplained	3,686***	68.6	-156.9***	199.1	4,105***	82.9

주. 1. 임금 차이: 남성-여성 2. 시간당 평균 임금 기준 3. 2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 활용

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

다. 성별 저임금여부별 임금 격차 분해

○ 저임금집단과 저임금집단 아님 집단 간의 임금 격차는 10,935원 저임금 집단이 적음. 이 중 설명되는 차이는 4,914원, 설명되지 않는 차별은 6,021원임

- 저임금여부별 임금 격차의 설명되는 차이가 차지하는 비중은 44.9%, 차별은 55.1%임. 설명되는 차이 중에서는 근속년수가 1,816원으로 16.6%로 가장 큼

○ 남성근로자 저임금여부별 임금 격차는 13,132원으로 여성 8,101원보다 큼.

- 여성 저임금근로자가 여성 저임금아님 집단보다 적게 받는 임금 8,101원 중 설명되지 않은 차별은 64.3%. 여성근로자 내에서 여성 저임금근로자가 여성 비저임금 집단 보다 낮은 것은 64.3% 차별에 기인함
- 남성 저임금근로자가 남성 저임금아님 집단보다 적은 임금 격차 13,132원 중 설명되지 않는 차별은 39.6%임

〈표 Ⅲ-3-3〉 성별 임금수준별 임금격차 분해

전체	임금수준별 격차					
	전체		남성		여성	
difference	-10,935***	100.0	-13,132***	100.0	-8,101***	100.0
explained	-4,914***	44.9	-5,811***	44.3	-2,894***	35.7
교육연수	-1,334***	12.2	-1,197***	9.1	-961.1***	11.9
직업	-979.1***	9.0	-1,651***	12.6	-763.5***	9.4
근속년수	-1,816***	16.6	-2,043***	15.6	-1,124***	13.9
산업	-412.8***	3.8	-418.9***	3.2	-36.47***	0.5
사업체규모	-1,073***	9.8	-1,389***	10.6	-549.2***	6.8
노동조합	-132.8***	1.2	-59.68	0.5	-210.6***	2.6
직업교육훈련	-132.3***	1.2	-104.6**	0.8	-102.4***	1.3
시간제전일제	967.0***	-8.8	1,053***	-8.0	852.6***	-10.5
unexplained	-6,021***	55.1	-7,322***	39.6	-5,206***	64.3

주. 1. 임금 차이: 저임금 집단 - 저임금집단 아님 2. 시간당 평균 임금 기준 3. 2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 활용

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

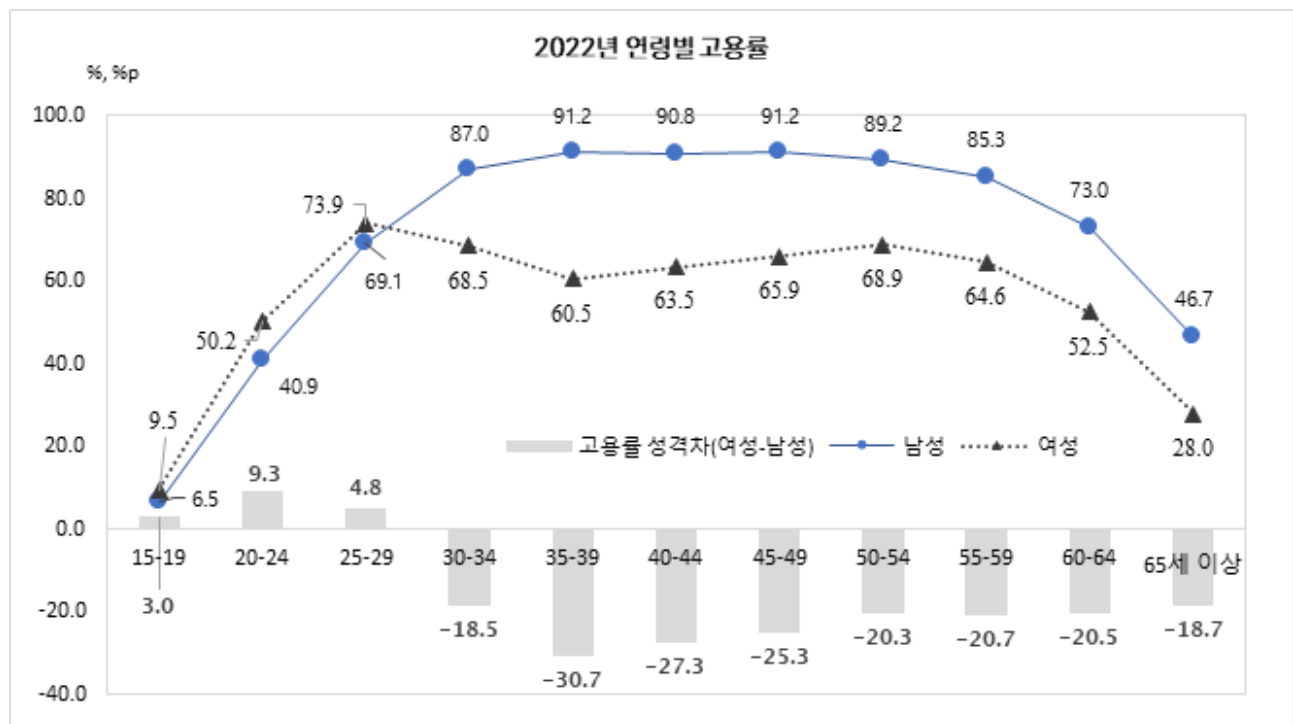
IV. 정책적 시사점

□ 방향

- 여성노동의 저임금화 방지
- 저평가 저임금노동 가치 현실화
- 저임금 노동 일자리 노동권 확보

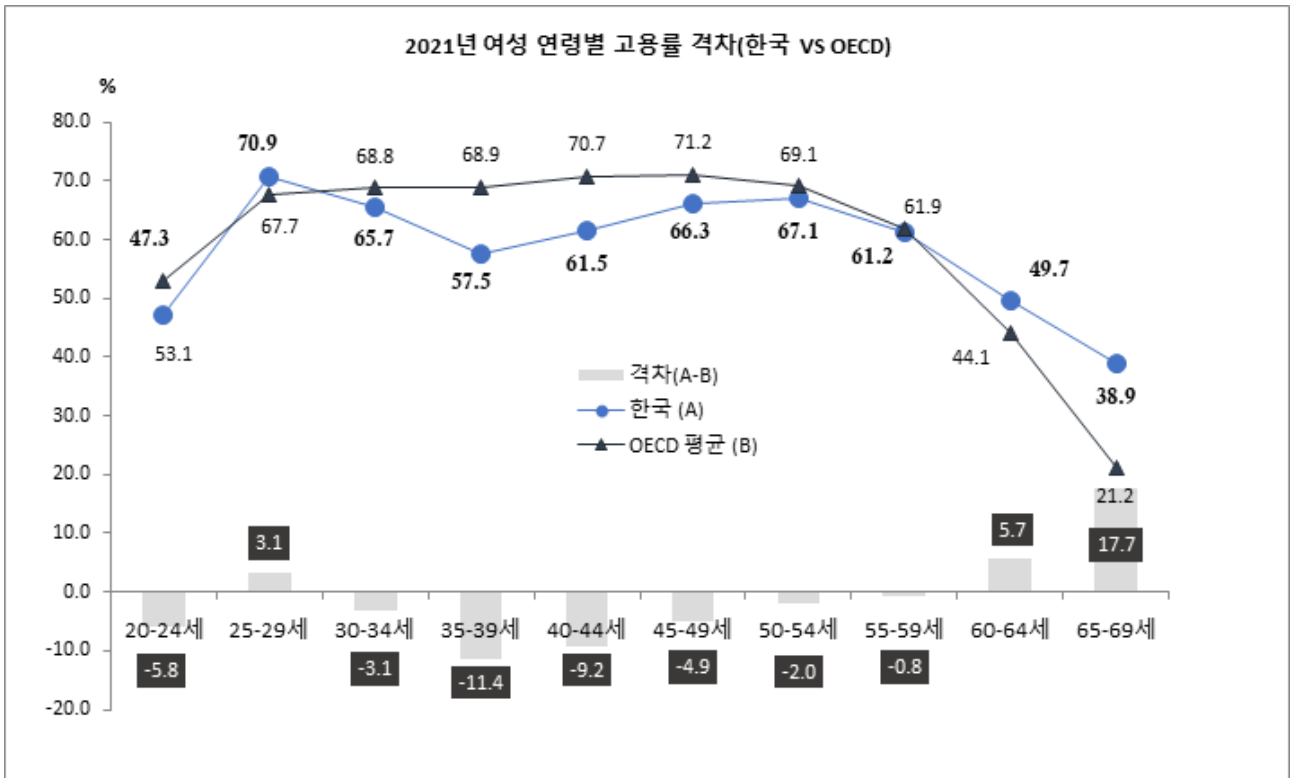
□ 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(약칭 여성경제활동법) 추진 활성화

- 한국의 생애 최고 여성고용률은 25-29세 73.9%로 30대 바로 고용률 하락, 35-39세 성별 고용률 격차는 30.7%포인트로 30대 고용률 급상승하는 남성과 대조적
- 30대 경력단절 이후 40대부터 여성 노동시장 재취업시 노동시장은 경력단절여성 취업 일자리 저평가



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

[그림 IV-1] 2022년 성별 연령별 고용률



자료: OECD, <https://stats.oecd.org/> 필자 재구성

[그림 IV-2] 2022년 성별 연령별 고용률

○ 여성경제활동법¹³⁾을 통한 성차별 노동시장 구조 개선 정책 추진 강화

- 청년기부터 중장년기까지 여성 생애주기별 경력설계 지원, 사업주 대상 일생활균형 및 양성평등일

13) 경력단절여성법에서 여성경제활동법으로 전부개정되어 2022년 6월부터 시행 중「여성경제활동법」 주요 내용

제1조(목적) 이 법은 여성의경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “경력단절여성 등”이란다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

제3조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 시책을 세우고 추진할 때에는 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다.

제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 근로환경 개선 및 고용안정에 노력하여야 한다.

② 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가 및 지방자치단체의 시책에 적극 협조하여야 한다.

제10조(일자리창출 지원 등) ① 정부는 경력단절여성등의연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제11조(구인·구직정보의 수집 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성과 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의개척에 노력하여야 하며, 관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.

제12조(생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라한다)으로 정하는 기관이 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있다.

자리 조성을 위한 컨설팅 및 지원, 지역 단위 성별임금격차 해소를 위한 사업 지원 등 전국 159개 새일센터를 통해 추진

□ 사회서비스원 운영 효율화

○ 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률(약칭: 사회서비스원법)」(2022년 3월 시행)에 근거하여 전국 17개 시도 사회서비스원 설립

- 「사회서비스원법」¹⁴⁾의 목적은 사회서비스의 공공성·전문성 및 투명성 제고 등 사회서비스를 강화하고, 사회서비스와 사회서비스 관련 일자리의 질 개선에 있음
- 서울시는 법 시행 이전에 2019년 3월 전국 최초로 ‘서울시 사회서비스원’ 설립. 서울시는 사회서비스원에 직접 고용되는 활동지원사, 요양보호사 등의 파견노동자들은 정규직 형태인 상용형 풀타임이 원칙으로 상용형 파트타임으로 채용 계획¹⁵⁾
- 현재 충북, 경북을 제외한 15개 시도에 사회서비스원 운영 중. 16개 시도 중 사회서비스원 울산, 대구, 충남은 사회서비스원 기능뿐만 지역의 여성 및 청년 복지 사업 추진 기관 업무까지 담당

〈표 IV-1〉 전국 15개 사회서비스원 설립 현황 및 기관명(2023.7.1.기준)

사업 내용	기관명	지역
사회서비스원 업무 단독 추진	사회서비스원	서울, 인천, 대전, 광주, 부산, 세종, 경기, 강원, 전북, 전남, 경남, 제주
사회서비스원 업무 외 복지 업무 추진	지역별로 상이	대구광역시 행복진흥사회서비스원 울산광역시 복지가족진흥사회서비스원 충청남도 여성가족청소년사회서비스원

자료: 중앙사회서비스원

https://www.kcpass.or.kr/mps/program/centerStatus?menuId=MENU00424¢er_ctrprn_code=001&pageNum=1&_csrf=6b2a358f-c26d-4640-8a22-77d8e3eecd4dd&schEventKind=1&schText= 필자 재구성

14) 「사회서비스원법」목적

제1조(목적) 이 법은 사회서비스 지원과 사회서비스원의 설립·운영에 관한 사항 등을 정함으로써 사회서비스의 공공성·전문성 및 투명성 제고 등 사회서비스를 강화하고, 사회서비스와 사회서비스 관련 일자리의 질을 높여 국민의 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

15) 바미아너(2018년 10월 25일) 서울시 “사회서비스원 설립되면 내년까지 활동지원사 최대 200명 고용” 밝혀

<https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=12734>

○ 사회서비스원법 취지에 맞는 운영 필요

- 서울시 사회서비스원 예산 삭감으로 인한 사업 축소와 종사자 고용불안정 발생¹⁶⁾, 지역 사회서비스원은 사회서비스원 업무 외에 지역 복지 사업 수행 기관과 통합

□ 돌봄노동권 보장을 위한 돌봄노동권 기본법(박주영 외, 2022)¹⁷⁾

○ 박주영 외(2022)는 돌봄노동권 보장을 ‘돌봄노동 공공성’, ‘차별적 노동조건 해소’, ‘초기업 수준 집단적 노사관계’ 측면에서 「돌봄노동권 기본법」의 핵심내용을 아래와 같이 제안함

- ① 돌봄노동의 공공성으로서 돌봄노동자에 대한 법적 지위 보장
- ② 차별없는 돌봄을 위한 국가의 사회서비스 공급충량 관리책임 명시
- ③ 보편적 통합돌봄체계를 위한 국공립 사회보장기관의 확대목표제
- ④ 돌봄 공공성 확보를 위한 국공립비율 우선위탁제
- ⑤ 사회서비스 제공기관의 돌봄노동자의 상시·직접고용원칙
- ⑥ 사회서비스 돌봄노동자의 적정임금수준의 보장과 임금체계 마련

- 돌봄노동 공공성의 두 번째 핵심원칙으로서 돌봄노동자의 안정적인 생계보 장, 돌봄노동에 대한 사회적 가치의 존중과 인정에 근거한 적정한 임금수 준의 보장이 요청됨. 기본법에서는 적정임금수준을 보장하기 위해 국가가 돌봄 최저임금기준을 설정하고(가령 최저임금 130%) 돌봄노동의 성격과 업무내용에 따라 돌봄서비스 수가에서 직종별 인건비 항목 및 지급기준을 정하도록 하며, 개별 돌봄 노동자에게 누락없이 지급되도록 관리할 의무를 부여함. 또한 돌봄노동의 전문성을 강화해나가기 위해 직위(지급) 및 경력 관리 체계를 마련하고 그에 상응하는 임금체계를 수립하도록 할 국가 책무를 명시하여야 함.

- ⑦ 국가의 사회서비스 돌봄종사자 처우개선위원회 구성
- ⑧ 지자체의 사회서비스사업별 지역공동운영위원회 구성
- ⑨ 사회서비스 돌봄노동에 관한 산업안전보건기준 및 산업재해보상과 지원
- ⑩ 돌봄노동자 지위향상 및 처우개선을 위한 초기업단위 노동조합 활동보장 및 지원

16) 연합뉴스(2023.4.12.) '예산 100억 삭감' 서울시사회서비스원 어린이집 운영 손 댄다
큰 폭의 예산 삭감으로 어려움에 처한 서울시사회서비스원(이하 서사원)이 자구 계획으로 어린이집 운영 사업을 정리하기로 했다. 12일 연합뉴스 취재를 종합하면 서사원은 국공립어린이집 7곳의 위탁운영을 중단하는 내용을 포함한 자구안을 마련해 최근 서울시에 보고했다.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20230412116100004>

17) 박주영·남우근·윤정향·최혜인(2022). 「돌봄노동자의 노동권 실태 및 법제도 개선과제」, 민주노총 노동자권리연구소

□ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용

- 2021년 전국 사업체수 199만 6천개사 중 5인 미만 사업체 62.1% 차지. 전체 여성근로자 중 15.8%, 107만 1천명 5인 미만 사업체 종사(남성 12.8%, 122만 1천명)

〈표 IV-2〉 사업체 규모별 사업체 수 및 근로자수(2021년)

(단위: 개사, 명, %)

	사업체수	남성			여성		
		전체	상용근로자	임시 및 일용근로자	전체	상용근로자	임시 및 일용근로자
전규모	1,995,751	9,570,356	8,319,461	1,250,895	6,772,040	5,703,059	1,068,981
1~4인	62.1	12.8	12.7	13.3	15.8	14.1	25.1
5~9인	22.0	13.8	13.7	14.6	17.4	16.4	22.7
10~29인	11.7	20.2	20.9	15.5	21.4	22.5	15.8
30~49인	2.0	8.5	8.7	7.4	8.1	8.4	6.5
50~99인	1.3	10.2	10.3	9.2	10.0	10.5	7.6
100~199인	0.5	8.6	8.6	8.6	7.3	7.7	5.2
200~299인	0.2	4.6	4.5	5.4	3.7	3.9	3.0
300~499인	0.1	4.8	4.6	6.6	3.8	3.8	3.8
500~999인	0.1	5.2	4.9	7.2	3.9	4.1	3.1
1000인이상	0.0	11.4	11.2	12.2	8.4	8.7	7.3
1~4인	1,239,760	1,220,687	1,054,579	166,108	1,070,588	801,799	268,789
5~9인	439,598	1,318,556	1,135,842	182,714	1,178,415	935,857	242,558
10~29인	232,743	1,934,597	1,740,398	194,199	1,449,190	1,280,380	168,810
30~49인	40,356	814,415	721,434	92,981	550,939	481,721	69,218
50~99인	26,258	975,403	860,874	114,529	678,771	597,967	80,804
100~199인	10,199	819,640	711,605	108,035	494,496	439,064	55,432
200~299인	3,019	443,151	375,529	67,622	253,744	222,024	31,720
300~499인	1,981	461,642	379,543	82,099	259,096	218,794	40,302
500~999인	1,130	494,930	405,319	89,611	264,571	231,655	32,916
1000인이상	707	1,087,335	934,338	152,997	572,230	493,798	78,432

주: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황 ‘전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체수 및 종사자수(종사상지위별)’ 필자 재구성
 자료: 고용노동부 2021년 사업체노동실태현황, http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUPN50&conn_path=I3

- 근로기준법 5인 미만 사업장 적용제외 조항은 고용주로 하여금 5인 미만 사업장 경영을 고수하는 요인으로 작용 우려, 근로기준법 적용 제외로 사실상 근로자성을 보장받지 못 하고 있는 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용 필요

□ 최저임금위원 구성 저임금근로 일자리 관련 할당

- 한국 노동시장은 저임금일자리는 숙박 및 음식점업, 보건복지서비스업, 단순노무종사 등 특정 산업과 직업에 집중이 변하지 않고 있음. 최저임금에 직접적인 영향을 받은 이들 저임금 일자리 관련 당사자 및 전문가를 최저임금위원회 위원으로 포함시킬 필요가 있음
- 현재 정부의 최저임금위원회는 공익위원(9명), 근로자위원(9명), 사용자위원(9명), 특별위원(3인) 4개 집단으로 구성되어 있음. 근로자위원 9명의 소속은 모두 노동조합임.
- 전원 노동조합 소속인 근로자위원 중 저임금일자리 미조직 근로자가 포함될 필요가 있으며 공익위원 중에서도 사회복지일자리 전문가를 포함시킬 필요가 있음

□ 한국표준직업분류 대분류 ‘단순노무종사자’ 직업명 개선

- Covid19 팬데믹으로 인한 도시 락다운(lockdown) 상태에서도 전 세계적으로 필수노동자(essential worker)의 이동은 자유로웠음. 필수노동자 군에 속하는 직업은 가정내노동자(domestic worker), 청소노동자, 택배노동자 등으로 이들 노동자들은 국가와 사회를 유지시키는 근간임이 증명됨. 한국 상황도 다르지 않음. Covid19 대유행 기간 동안 택배물량은 폭증했으며 청소노동자들 중에서도 병원의 방역을 마무리하는 병원청소노동자, 면회가 허락되지 않은 요양원의 간병인들 또한 필수노동자(essential worker)임.
- 이들 직업군은 한국의 직업분류에 의하면은 ‘단순노무종사자’(영문, elementary occupations)로 통칭되어 이들의 노동이 저평가되는 기제로 작용함. 단순노무자 직업군 종사 비율이 높은 여성은 직업명에서부터 노동이 저평가되는 불합리에 노출됨.
- ILO 직업분류 중 elementary occupations에 해당하는 직업이 한국 표준직업분류의 단순노무자 직업과 동일함. elementary의 한국어 뜻은 1. 초보의, 초급의 2. 기본적인, 근본적인 3. 아주 쉽고 간단한¹⁸⁾인데 한국에서는 단순노무로 해석한 것임.

〈표 IV-3〉 ILO 직업분류 대분류(ISCO-08)

① Managers	⑥ Skilled agricultural, forestry and fishery workers
② Professional	⑦ Craft and related trades workers
③ Technicians and associate professionals	⑧ Plant and machine operators, and assemblers
④ Clerical support workers	⑨ Elementary occupations
⑤ Service and sales workers	⑩ Armed forces occupations

자료 : ILO(2012), International Standard Classification of Occupations ISCO-08

18)

네이버, https://dict.naver.com/search.nhn?dicQuery=Elementary&query=Elementary&target=dic&ie=utf8&query_utf=&isOnlyViewEE=

- 단순노무종사는 팬더믹을 물론 평상의 상태에서도 국가와 사회를 유지하는 근간을 담당하는 일을 하고 있음. 단순노무종사자가 한국표준직업분류 영문명에도 부합하는 직업명으로 개선이 필요함.

〈표 IV-4〉 한국표준직업분류 7차 대분류 단순노무종사자 직업 중분류 및 세분류 직업 및 영문 직업명

표준직업 분류 코드	직업명	영문명
9	단순노무 종사자	Elementary Workers
91	건설 및 광업 관련 단순 노무직	Construction and Mining Related Elementary Occupations
910	건설 및 광업 단순 종사자	Construction and Mining Laborers
92	운송 관련 단순 노무직	Transport Related Elementary Occupations
921	하역 및 적재 단순 종사자	Loading and Lifting Elementary Workers
922	배달원	Deliverers
93	제조 관련 단순 노무직	Production Related Elementary Occupations
930	제조 관련 단순 종사자	Production Related Elementary Workers
94	청소 및 경비 관련 단순 노무직	Cleaning and Guard Related Elementary Occupations
941	청소원 및 환경미화원	Cleaners and Sanitation Workers
942	건물 관리원 및 검표원	Building Concierges and Ticket Examiners
95	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	Household Helpers, Cooking Attendants and Sales Related Elementary Workers
951	가사 및 육아 도우미	Domestic Chores and Infant Rearing Helpers
953	판매 관련 단순 종사자	Sales Related Elementary Workers
99	농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	Agriculture, Forestry, Fishery and Other Service Elementary Occupations
991	농림·어업 관련 단순 종사자	Agriculture, Forestry and Fishery Related Elementary Workers
992	계기·자판기 및 주차 관리 종사자	Gauge Reading, Money Collecting and Parking Control Related Workers
999	기타 서비스 관련 단순 종사자	Other Service Related Elementary Workers

〈부록 1〉 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정

■ 근로기준법 시행령 [별표 1] <개정 2018. 6. 29.>

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌 칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

〈부록 2〉 성별 임금 수준별 임금 격차 분해 기초 통계

(단위 : 명, %, 년, 원)

	전체		여성		남성		저임금		저임금 아님	
합계	25,347	100.0	11,976	100.0	13,371	100.0	4,651	100.0	20,696	100.0
남자	13,371	52.8					1,645	35.4	11,726	
여자	11,976	47.2					3,006	64.6	8,970	
저임금	4,651	18.3	3,006	25.1	1,645	12.3			4,651	22.5
저임금 아님	20,696	81.7	8,970	74.9	11,726	87.7			20,696	100.0
관리자	473	1.9	72	.6	401	3.0	3	0.1	470	2.3
전문가 및 관련 종사자	5,238	20.7	2,737	22.9	2,501	18.7	265	5.7	4,973	24.0
사무 종사자	5,045	19.9	2,629	22.0	2,416	18.1	256	5.5	4,789	23.1
서비스 종사자	2,898	11.4	2,027	16.9	871	6.5	867	18.6	2,031	9.8
판매 종사자	1,728	6.8	1,062	8.9	666	5.0	500	10.8	1,228	5.9
농림 어업 숙련 종사자	98	.4	20	.2	78	0.6	21	0.5	77	0.4
기능원 및 관련 기능 종사자	2,112	8.3	233	1.9	1,879	14.1	201	4.3	1,911	9.2
장치 기계 조작 및 조립 종사자	2,619	10.3	398	3.3	2,221	16.6	208	4.5	2,411	11.6
단순노무 종사자	5,136	20.3	2,798	23.4	2,338	17.5	2,330	50.1	2,806	13.6
농업, 임업 및 어업	192	.8	91	.8	101	0.8	90	1.9	102	0.5
광업	14	.1	1	.0	13	0.1		0.0	14	0.1
제조업	4,596	18.1	1,356	11.3	3,240	24.2	280	6.0	4,316	20.9
전기, 가스, 증기 및 수도사업	98	.4	20	.2	78	0.6		0.0	98	0.5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	169	.7	21	.2	148	1.1	5	0.1	164	0.8
건설업	2,066	8.2	259	2.2	1,807	13.5	181	3.9	1,885	9.1
도매 및 소매업	2,301	9.1	1,154	9.6	1,147	8.6	524	11.3	1,777	8.6
운수 및 창고업	990	3.9	188	1.6	802	6.0	142	3.1	848	4.1
숙박 및 음식점업	1,543	6.1	1,041	8.7	502	3.8	644	13.8	899	4.3
정보통신업	805	3.2	273	2.3	532	4.0	34	0.7	771	3.7
금융 및 보험업	822	3.2	487	4.1	335	2.5	84	1.8	738	3.6
부동산업	482	1.9	181	1.5	301	2.3	118	2.5	364	1.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,076	4.2	406	3.4	670	5.0	41	0.9	1,035	5.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,565	6.2	733	6.1	832	6.2	338	7.3	1,227	5.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,741	6.9	765	6.4	976	7.3	354	7.6	1,387	6.7
교육 서비스업	1,915	7.6	1,294	10.8	621	4.6	222	4.8	1,693	8.2
보건업 및 사회복지 서비스업	3,680	14.5	3,070	25.6	610	4.6	1,209	26.0	2,471	11.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	374	1.5	196	1.6	178	1.3	86	1.8	288	1.4
협회·단체·수리 및 기타 개인 서비스업	800	3.2	336	2.8	464	3.5	239	5.1	561	2.7
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	105	.4	104	.9	1	0.0	60	1.3	45	0.2
국제 및 외국기관	13	.1			13	0.1		0.0	13	0.1
1~4명	4,765	18.8	2,645	25.1	2,120	15.9	1,891	40.7	2,874	13.9
5~9명	4,518	17.8	2,238	24.9	2,280	17.1	1,077	23.2	3,441	16.6
10~29명	5,734	22.6	2,820	0.6	2,914	21.8	1,004	21.6	4,730	22.9
30~99명	4,771	18.8	2,301	22.9	2,470	18.5	447	9.6	4,324	20.9
100~299명	2,366	9.3	913	22.0	1,453	10.9	135	2.9	2,231	10.8
300명 이상	3,193	12.6	1,059	16.9	2,134	16.0	97	2.1	3,096	15.0
노동조합이 없음	18,342	72.4	9,238	8.9	9,104	68.1	4,204	90.4	14,138	68.3
노동조합이 있으나 가입대상이 안됨	1,754	6.9	700	0.2	1,054	7.9	287	6.2	1,467	7.1
노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	1,953	7.7	867	1.9	1,086	8.1	66	1.4	1,887	9.1
노동조합에 가입하였음	3,298	13.0	1,171	3.3	2,127	15.9	94	2.0	3,204	15.5
예	12,250	48.3	5,513	23.4	6,737	50.4	1,324	28.5	10,926	52.8
아니오	13,097	51.7	6,463	54.0	6,634	49.6	3,327	71.5	9,770	47.2
전일제 근로	20,349	80.3	8,408	70.2	11,941	89.3	1,962	42.2	18,387	88.8
시간제 근로	4,998	19.7	3,568	29.8	1,430	10.7	2,689	57.8	2,309	11.2
교육연수	13.6		13.2		13.9		11.3		14.0	
근속연수	6.0		4.8		7.0		2.3		6.7	

주 1. 평균 교육연수 : 6세이상 인구 중에서 재학 중인 학생과 미상을 제외.

* 계산방법 : 초등학교 3년, 초졸 6년, 중학교 7.5년, 중졸 9년, 고교중퇴 10.5년, 고졸 12년, 전문대중퇴 13년, 전문대졸 14년, 대학중퇴 14년, 대학졸 16년, 석사중퇴 17년, 석사졸 18년, 박사중퇴 19년, 박사졸 20년으로 각각 계산.

* 대학수료 및 석사, 박사 수료는 졸업으로 포함

자료 : 통계청(2022), 「2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

〈부록 3〉 성별 임금 수준별 임금 함수 추정 결과

		전체		
		모형1	모형2	모형3
여성기준	남성	2,968*** [104.8]		2,974*** [108.4]
저임금기준	저임금아님	5,867*** [140.4]	5,873*** [142.6]	
	교육연수	260.9*** [18.31]	339.8*** [18.38]	378.7*** [18.71]
	근속년수	347.1*** [6.314]	362.1*** [6.390]	357.2*** [6.523]
단순노무종사자 기준	관리자	10,165*** [363.5]	10,433*** [369.1]	11,086*** [375.2]
	전문가및관련종사자	4,364*** [190.4]	4,019*** [193.0]	5,410*** [195.2]
	사무종사자	1,652*** [174.5]	975.6*** [175.6]	2,587*** [179.0]
	서비스종사자	967.4*** [188.3]	625.9*** [190.9]	1,753*** [193.7]
	판매종사자	-27.34 [237.3]	-703.1*** [239.8]	214.9 [245.3]
	농림어업숙련자	-130.3 [768.7]	525.2 [780.4]	848.3 [794.4]
	기능원 및 관련기능종사자	875.6*** [210.0]	1,383*** [212.5]	1,789*** [215.9]
	장치기계조작조립종사자	-473.3** [199.9]	-2.599 [202.3]	317.5 [205.8]
	제조업 기준	63.74 [565.0]	-83.23 [573.9]	-850.9 [583.8]
	농업, 임업 및 어업	-1,616 [1,900]	-1,060 [1,930]	-1,179 [1,965]
	광업	3,242*** [727.5]	3,429*** [738.9]	3,157*** [752.1]
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	-254.3 [557.6]	325.9 [566.0]	144 [576.4]
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	806.0*** [208.2]	1,399*** [210.4]	1,041*** [215.1]
	건설업	-505.7** [214.8]	-535.5** [218.1]	-671.9*** [222.0]
	도매 및 소매업	-1,771*** [252.5]	-1,380*** [256.1]	-2,037*** [261.0]
	운수 및 창고업	-1,194*** [252.9]	-1,741*** [256.2]	-1,998*** [260.8]
	숙박 및 음식점업	418.2 [284.3]	571.7** [288.7]	200.6 [293.9]
	정보통신업	3,259*** [291.7]	2,911*** [296.0]	2,988*** [301.5]
	금융 및 보험업	-858.1** [348.7]	-726.4** [354.1]	-1,181*** [360.4]
	부동산업	1,797*** [255.7]	1,834*** [259.8]	1,535*** [264.3]
	전문, 과학 및 기술 서비스업	-1,321*** [221.1]	-1,474*** [224.5]	-1,390*** [228.6]
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업			

		전체		
		모형1	모형2	모형3
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-2,278*** [221.1]	-2,330*** [224.6]	-2,774*** [228.3]
	교육 서비스업	-1,591*** [227.5]	-2,474*** [228.9]	-2,028*** [234.9]
	보건업 및 사회복지 서비스업	-2,248*** [195.2]	-3,262*** [194.9]	-2,884*** [201.2]
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-2,162*** [393.8]	-2,410*** [399.8]	-2,660*** [406.9]
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-2,513*** [285.6]	-2,634*** [290.1]	-3,343*** [294.6]
	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	-368 [719.6]	-1,912*** [728.8]	-826.1 [744.0]
	국제 및 외국기관	44.38 [1,973]	851.1 [2,003]	-71.83 [2,040]
		215.6 [151.9]	187.9 [154.3]	643.6*** [156.7]
5인미만 기준	5-9인	783.0*** [150.1]	704.6*** [152.5]	1,319*** [154.6]
	10-29인	1,188*** [167.0]	1,089*** [169.6]	1,827*** [172.0]
	30-99인	1,793*** [203.8]	1,775*** [207.0]	2,425*** [210.1]
	100-299인	4,897*** [210.3]	4,946*** [213.6]	5,434*** [217.1]
	300인 이상	1,995*** [191.4]	2,119*** [194.3]	1,867*** [197.8]
노동조합 없음 기준	노동조합있으나 가입대상안됨	832.0*** [190.1]	806.4*** [193.1]	872.3*** [196.6]
	노동조합있고 가입대상되나 가입안함	717.3*** [160.8]	718.5*** [163.4]	833.3*** [166.3]
	노동조합에 가입하였음	319.8*** [108.2]	394.7*** [109.9]	475.6*** [111.8]
직업훈련 안받음기준	직업훈련 받음	-2,569*** [140.4]	-2,354*** [142.4]	-1,162*** [140.9]
시간제 기준	전일제	3,959*** [261.5]	4,610*** [264.5]	5,073*** [268.9]
	Constant			
Observations		25,347	25,347	25,347
R-squared		0.475	0.459	0.439

Standard errors in brackets

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

		남성		여성	
		저임금	저임금아님	저임금	저임금아님
		모형4	모형5	모형6	모형7
	교육연수	36.77*** [12.88]	601.7*** [38.81]	48.66*** [8.246]	398.8*** [29.24]
	근속연수	-5.236 [9.261]	375.8*** [9.876]	-7.491 [7.224]	319.4*** [9.451]
단순노무종사자 기준	관리자	-388.3 [1,145]	10,446*** [522.1]	641.8 [1,571]	9,561*** [747.6]
	전문가및관련종사자	-239.8	5,856***	-83.52	3,658***

		남성		여성	
		저임금	저임금아님	저임금	저임금아님
		모형4	모형5	모형6	모형7
	사무종사자	[215.4] -144.7	[351.0] 2,764***	[147.7] 382.7***	[282.6] 1,009***
	서비스종사자	[215.9] 405.0**	[325.5] 1,680***	[135.6] 223.5***	[248.0] 840.4***
	판매종사자	[175.3] 547.9***	[462.4] 1,732***	[82.32] 309.0**	[265.2] -625.7*
	농림어업숙련자	[203.5] -331.7	[489.8] 2,193*	[125.0] -491.4	[330.6] 4,340**
	기능원 및 관련기능종사자	[507.6] 331.0*	[1,199] 2,302***	[526.5] 393.6**	[1,819] -27.42
	장치기계조작조립종사자	[180.1] -243.1	[331.6] 937.4***	[188.6] 589.7**	[518.6] -247.1
		[185.5] -719.8*	[325.6] -1,142	[245.7] -511.7**	[389.3] 2,484**
	제조업 기준 농업, 임업 및 어업	[392.8]	[1,121]	[239.6]	[1,195]
	광업		-1,915 [2,407]		8,532 [5,894]
	전기, 가스, 증기 및 수도사업		3,684*** [997.1]		-857.5 [1,338]
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-512.4 [945.9]	-21.29 [739.1]	953.3 [1,073]	864.5 [1,370]
	건설업	-184.1 [220.5]	1,580*** [303.2]	-234.1 [326.4]	1,054** [438.7]
	도매 및 소매업	-43.69 [242.6]	-307.5 [370.4]	-82.07 [171.1]	75.83 [315.9]
	운수 및 창고업	-523.2** [240.2]	-1,385*** [373.9]	325.7 [333.3]	-281.4 [501.9]
제조업 기준	숙박 및 음식점업	305.7 [249.1]	-2,214*** [590.8]	385.9** [157.3]	-890.6** [351.2]
	정보통신업	384.7 [464.4]	490.3 [435.1]	-412.9 [376.3]	132.9 [431.0]
	금융 및 보험업	-1,363*** [460.1]	4,492*** [531.4]	-1,026*** [248.4]	4,037*** [384.6]
	부동산업	82.74 [259.5]	125 [614.9]	-64.68 [276.5]	-569.5 [541.5]
	전문, 과학 및 기술 서비스업	925.7** [425.4]	1,604*** [403.1]	338.5 [360.0]	1,529*** [372.4]
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	406.1* [224.3]	-1,002** [394.3]	596.4*** [175.2]	-960.4*** [320.7]
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	33.04 [253.4]	-2,691*** [382.9]	-64.41 [177.5]	-1,314*** [350.0]
	교육 서비스업	-549.7* [288.7]	-2,009*** [437.7]	270.4 [185.0]	-803.1** [314.5]
	보건업 및 사회복지 서비스업	164.3 [221.7]	-2,189*** [511.6]	239.1 [148.5]	-2,589*** [277.6]
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	537.5 [371.6]	-3,521*** [742.8]	226.5 [240.3]	-319.8 [552.0]
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-111.4	-2,951***	-277.3	-1,002**

		남성		여성	
		저임금	저임금아님	저임금	저임금아님
		모형4	모형5	모형6	모형7
	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	[247.6]	[507.6]	[187.0]	[468.9]
	국제 및 외국기관		-2,014 [8,657] -657.6 [2,408]	-1,278*** [239.2]	-198.7 [934.5]
5인미만 기준	5-9인	240.4** [104.8]	586.5* [306.3]	158.4** [74.35]	-260 [223.3]
	10-29인	211.2* [116.7]	1,336*** [297.5]	189.9** [78.48]	363.0* [215.7]
	30-99인	228.3 [157.6]	1,932*** [320.9]	197.7* [109.5]	649.1*** [231.0]
	100-299인	782.1*** [254.6]	2,482*** [368.1]	490.7*** [180.2]	997.3*** [283.3]
	300인 이상	384.3 [288.0]	5,775*** [378.5]	215.9 [219.1]	3,308*** [297.9]
		201.1 [182.5]	2,761*** [324.2]	118.4 [127.6]	1,051*** [286.6]
노동조합 없음 기준	노동조합있으나 가입대상안됨	45.2 [304.2]	648.8** [317.1]	2.182 [269.3]	708.5*** [250.1]
	노동조합있고 가입대상되나 가입안함	334 [275.7]	581.6** [260.1]	87.18 [244.0]	422.2* [222.0]
	노동조합에 가입하였음	70.75 [99.84]	141.7 [197.1]	-80 [67.62]	330.2** [148.7]
		447.5*** [105.3]	-3,081*** [364.4]	185.5*** [67.46]	-2,571*** [182.2]
직업훈련 안받음기준	직업훈련 받음	6,472*** [246.6]	6,832*** [636.4]	6,619*** [161.8]	8,551*** [425.3]
시간제 기준	전일제	0.087	0.361	0.102	0.338
	Constant				
	Observations	1,645	11,726	3,006	8,970
	R-squared				

Standard errors in brackets

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

- 발제 2 -

일가족양립 현실과 대책

송나영 인천대학교 사회복지학과 교수

한국 노총 토론회 | 일시: 2023.07.05.오후 2시

일가족양립 현실과 대책

송다영(인천대학교 사회복지학과 교수)

I. 들어가면서

II. 중요한 정책 의제인 '일가족양립'

III. 일가족양립의 어려움과 시간 압박 갈등

IV. 나가면서

한국 노총 토론회

CONTENTS

I. 들어가면서

04

한국여성 고용의 특징은 M자형 대변되는 경력단절. 다른 국가와 달리 30대에 고용을 급격 하락 후 40대 이후 다시 상승. M자형 커브는 80년대 이후 지속되고 있으며, 임신, 육아기 노동시장 압력을 견디지 못하는 여성노동자의 고단한 삶을 대변함.

노동시장에서 버티면서 맞벌이하는 여성의 고통도 심각. 영국 이코노미스트는 한국 젊은 여성의 자살을 증가를 사회의 '모순적 기대'에 의한 것이라고 진단 (서울신문. 23.5.23).

- ① 여성도 일해야 한다는 기대속에서도, 대부분의 가사노동과 육아를 짊어지게 하는 것
- ② 여성이 일을 잘해도 차별받고, 일보다는 아동양육의 책임을 강조하는 사회적 분위기
- ③ 기타(불안정한 직장, 여성혐오, 성적학대, 몰래카메라 노출 등)

이처럼 여성의 경력단절이나 지속적 시간압박의 기초에는 ① 일가족양립을 허용하지 않는 노동시장 구조(긴 노동시간), ② 일하면서 양육을 할 수 있는 지원제도 미흡(육아휴직제도, 유연근무제 등), ③ 믿고 안심할 만한 사회적 돌봄서비스 부족(보육서비스, 초등돌봄서비스 등), ④ 가사·돌봄·양육을 여성의 일로 인식하는 사회풍토 등으로 인한.

본 발표는 우리나라의 일가족양립의 현실을 보여주고 대책을 논의하고자 함. 일가족양립 현실 진단은 변화 양상과 현재적 한계를 중심으로 하며, 이를 바탕으로 대책을 모색하고자 함.

II. 중요한 정책 의제인 '일가족양립'

07

○2021년 '경력단절여성 등의 경제활동촉진법'이 전면 개정되면서 '여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법'으로 명칭 변경. 중요한 것은 재취업이 아니라 경력단절을 예방하기 위한 조치임을 천명한 법률 개정임. 여성의 노동권 보장과 2차적 노동자로 취급되지 않게 하는데 초점.

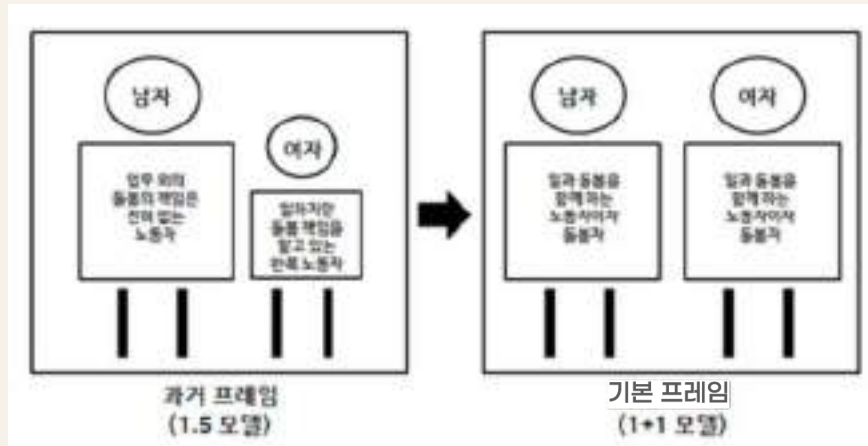
○여성도 '노동'을 삶의 우선순위로 두기 시작하였고, 남성도 경제적 부담, 고용불안이 증가하면서 출산 이후에도 맞벌이를 하는 것을 선호(통계청, 2021). 남녀 모두 일하는 것이 일반 규범이 되면서, 일하면서 출산·양육 시기를 거쳐 나갈 수 있게 하는 것이 중요한 의제가 될. 즉, **일가족양립을 가능하게 하는 조건을 만들지 않으면 사회는 지속가능성을 확보하기 어려움.**

*문정희 외, 2019, "가치관 분석을 통한 저출산 대응방안"

(결혼 의향) 여성 61.6%, 남성 75.6%,

(결혼하지 않는 이유) '일에 더 충실하고 싶어서', '직장생활과 가정생활 양립의 어려움'

□ 사회의 기본 프레임 변화를 충족시키기 위한 일가족양립의 전제 조건(송다영·백경흔, 2019)



[그림] 미래 사회를 위한 기본 프레임의 전환

□ 사회의 기본 프레임 변화를 충족시키기 위한 일가족양립의 전제 조건(송다영·백경흔, 2019)

1. 일가족양립 기본 조건
: 노동시간 단축(부모가 아이를 키울 수 있는 삶의 보장)
2. 일가족양립 지원 제도
: 경력단절 없이 자녀돌봄 가능한 제도 보장(육아휴직, 가족돌봄휴가, 유연근로제도 등)
3. 일가족양립 기반 서비스
: 믿을만한 돌봄서비스 확충
4. 일가족양립 인식
: 가사노동과 돌봄은 남녀 모두의 일, 함께돌봄/맞돌봄으로의 인식 변화

III. 일가족양립의 어려움과 시간 압박 갈등

11

1. 장시간노동과 시간압박 갈등

우리나라 연평균 근로시간은 OECD평균(1,692시간)보다 약 330시간 넘게 일하고 있음. 통근시간도 OECD 회원국 중에서 압도적으로 1위를 차지하고 있음. 평균 통근시간은 남성 72분, 여성 41분으로 OECD 평균(36분, 25분)의 두 배 정도임(OECD, 2019). 여기에 더해 회식 문화가 더해져, 일가족양립/일생활균형을 이루기 힘든 상황.

장시간 근로는 가사나 자녀돌봄과 같은 생활시간 부족으로 일과 가족을 양립해나가는 데 어려움이 있음. 이와 같은 장시간 근로가 가능하려면 육아와 가사를 전담하는 가정내 (여성)돌봄제공자를 전제해야 함. 이런 장시간 근로관행이 남성-우대, 여성-차별구조 만들어냄.

일과 양육을 병행해야 하는 게 기본적으로 필요함에도 불구하고, 기업은 모든 마치 가정이나 개인생활이 없는 것처럼, 장시간 일하는 것을 언제든지 수용하는 '회사형 인간'을 중심에 둔 노동 관행이 지속되고 있음.

이와 같은 문제를 해결하기 위하여 2018년부터 주당 최대 근로시간 52시간으로 법률화. 상한제한이 남편과 부인의 근로시간 격차 줄여 일가족양립의 조건을 형성한다는 실증 연구(이진우·김종예, 2021)

2. 조직문화로 수용되지 못하는 휴직제도, 아직도 낮은 이용율

<일가족양립을 지원하기 위한 제도>

- ① 휴가, 휴직제도: 출산전후 휴가, 배우자출산휴가,
- ② 유연근로제도: 임신기/육아기 근로시간단축제, 가족돌봄 등 근로시간단축제, 자율형 근로시간단축제

*남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률 의거

□ 사업체 대상 조사에 의하면 자유롭게 쓸 수 있는 사업체는 50%에 불과, 아직도 절반 이상은 충분히 활용하지 못하고 있음. 전혀 활용하지 못하는 곳도 기업 5곳 중 한 곳을 넘음.

<표> 육아휴직제도 활용가능현황

(단위: %, 사업체수)

구분	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	(사업체 수)
2017	44.1	25.1	30.8	575,287
2018	42.7	27.0	30.3	639,909
2019	45.4	26.4	28.1	691,517
2020	47.3	24.9	27.8	714,740
2021	50.7	26.4	22.9	669,119

자료: 통계청(각년도), 일가경양립실태조사.

□ 전혀 활용할 수 없다고 응답한 경우 (통계청, 2021년 기준)

- ① 대체인력을 구하기 어려워서(19.7%)
- ② 동료 및 관리자의 업무가중으로(25.2%)
- ③ 추가인력고용으로 인한 인건비 부담으로(23.3%)
- ④ 사용할 수 없는 직장분위기나 문화 때문에(31.8%)

□ 출산과 초기 양육기에 필수적인 육아휴직제도, 그러나 아직도 일부 그룹만 이용하는 제도이고 기피하는 조직문화 여전

-휴직제도는 노동자 권리인데 여전히 특별한 혜택으로 받아들여짐. 여성, 정규직, 대기업에 집중되어 있음.

- 육아휴직자 증가는 인력부족이나 업무수행 차질의 위험과 연결되는 문제가 있음. 동료노동자는 휴직자로 인해 업무를 더 해야 한다는 피해(의식)을 가짐. 기업은 인건비 부담, 대체인력이 파견되어도 업무전문성 등의 문제 등으로 육아휴직자는 기업내 환영받지 못하는 존재

⇒ 육아휴직은 여성의 이차 노동자화와 차별기제, 비정규직, 계약직, 신종 비정형 고용형태 노동자의 배제, 중소기업 노동자 차별 등의 노동문제 노정.

□ 임신, 출산, 양육의 시기를 거쳐 가야 하는 과정의 첫 관문이자 연결다리인 육아휴직제도는 실질적인 제도적 지원 대책으로 역할을 하지 못하고 있음. 이로 인해 여성은 노동시장에서 밀려나거나, 아이를 낳지 않는 배타적 선택의 삶을 강제 받음.

⇒ 육아휴직제도 정착은 개별 기업이나 노동자 의지로 해소할 수 없으며, 국가적 차원의 제도적 보완 필요(ex. 재원을 고용보험에서 조세로 전환, 중소기업 고용 지원금 확대, 대체인력뱅크제 정착 등).

□ 저출산대책의 일환으로 육아휴직제도 이용을 제고 방안 모색되어 왔음. 그러나 대부분의 출산기 부모는 육아휴직제도가 '그림의 떡', 이용률이 높아졌다고 하나, 출산한 아동 기준 해당연도에 육아휴직을 이용한 여성은 26.3%, 남성은 3.0%에 불과(2021년 기준).

<표> 출산아 부모중 당해연도 육아휴직자 수와 비율

분류	2012		2015		2018		2021	
	출생아 부모 중 당해연도	출생아 수	출생아 부모 중 당해연도	출생아 수	출생아 부모 중 당해연도	출생아 수	출생아 부모 중 당해연도	출생아 수
전체	66505(13.7)	484550(100.0)	78395(17.9)	438420(100.0)	75227(23.0)	326822(100.0)	766463(29.3)	260562(100.0)
모	986(0.2)	-	1752(0.4)	-	5278(1.6)	-	7878(3.0)	-
부	65519(13.5)	-	76643(17.5)	-	69949(21.4)	-	68585(26.3)	-
부모 함께	328	-	774	-	2,706	-	5,760	-

출처: KOSIS 국가통계포털.

3. 가정내 가사노동 및 돌봄에서의 성별 불평등과 일가족양립 곤란

□ 2021년 양성평등실태조사에 의하면, 경제적 부담과 돌봄에서 동등하게 책임을 지고 있다는 비율은 16.4%에 불과. 여성들이 일을 하고 있어도, 대부분의 가사노동과 돌봄도 여성들이 짊어지고 있는 상황. 코로나 팬데믹과 같은 위기 상황이 발생하면 더 여성에게 집중되는 현상(국회입법조사처, 2021).

→ 이로 인해, 여성은 ①노동자로서의 생존을 위해 결혼, 출산을 기피하거나, ② 출산, 양육시기에 노동시장 이탈하여 경력이 단절되는 상황. 이후 하향 재취업으로 M자형 고용형태 지속

3-1. OECD 대비 남성의 낮은 무급노동 수행율

□ 우리나라 남성의 무급노동시간은 OECD 평균 대비 36%에 불과.
남성의 유급노동시간은 OECD 평균 대비 132% 수준(여성은 각각 82%, 124%)
→ 남성은 유급노동 과다, 무급노동은 과소 수행.

□ 유급노동과 무급노동을 합한 총노동시간은 하루평균 남성은 468분,
여성은 484.4분 → 여성이 평균적으로 더 많은 시간 일을 함.
맞벌이 부부의 갈등 현실화.

<표> 성별 유급노동, 무급노동 분포와 총 노동시간 부담

국가	무급 노동에 소요된 시간		유급 노동에 소요된 시간		전체 유급·무급 노동시간에 소요된 시간	
	남성	여성	남성	여성	남성	여
대한민국	49.0	215.0	419.0	269.4	468.0	484.4
OECD 평균	136.5	264.0	317.8	217.7	454.3	481.1

출처: OECD(2023). Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex.

3-2. 남녀별 무급노동분담을 변화추이(통계청 생활시간조사)

3-2-1. 평일 맞벌이 어부별 생활시간

단위: 분

구분			1999	2004	2009	2014	2019
맞벌이	남편	유급	575.0	547.6	536.1	553.0	550.5
		가사	13.9	17.1	19.8	20.2	28.2
		돌봄	25.9	24.0	26.7	28.6	30.0
	부인	유급	380.9	402.8	421.6	396.7	404.7
		가사	175.8	165.4	151.6	149.7	136.7
		돌봄	118.2	88.7	81.7	94.7	91.4
	남편무급노동 분담율		11.7	13.2	15.6	15.1	20.3
비맞벌이	남편	유급	534.7	528.5	512.0	541.0	523.3
		가사	14.9	14.4	21.1	19.0	25.7
		돌봄	25.9	24.6	30.0	29.8	32.0
	부인	유급	21.6	16.2	19.9	10.3	21.9
		가사	286.0	273.3	263.1	269.0	257.0
		돌봄	219.4	219.2	225.0	231.6	214.9
	남편무급노동 분담율		6.8	6.8	8.7	8.1	10.3

출처: 이해광·송다영(2023).

◇ 평일 맞벌이 여부별 무급노동분담율을 살펴보면,

- ① 맞벌이여부와 상관없이 여성의 무급노동부담 큼.
- ② 변화폭이 크지 않지만 남편의 무급노동분담율은 20년에 걸쳐 증가하고 있음.
- ③ 맞벌이 남성의 분담율 변화폭이 더 큼(11.7%→20.3%), (6.8%→10.3%).

3-2-2. 주말 맞벌이 여부별 생활시간

단위: 분

구분			1999	2004	2009	2014	2019
맞벌이	남편	유급	390.2	305.7	258.5	205.1	198.1
		가사	29.3	42.8	52.7	67.8	82.1
		돌봄	35.2	47.8	42.0	47.4	49.9
	부인	유급	256.6	181.9	173.5	98.9	94.0
		가사	202.6	200.7	218.0	219.8	218.3
		돌봄	105.2	122.9	83.2	87.8	77.9
	남편무급노동 분담율		15.7	19.5	20.7	24.3	27.5
비맞벌이	남편	유급	333.7	262.9	214.5	181.1	152.6
		가사	29.9	39.9	53.6	67.3	83.9
		돌봄	43.6	54.0	62.4	72.4	75.2
	부인	유급	15.0	12.2	7.3	6.3	10.2
		가사	268.2	244.5	257.8	250.5	239.0
		돌봄	183.4	197.5	165.0	156.6	144.7
	남편무급노동 분담율		12.4	15.7	19.1	22.6	26.5

출처: 이해람·송다영(2023).

◇ 주말 맞벌이 여부별 무급노동 부담율 현황을 살펴보면,

- ① 맞벌이여부와 상관없이 여성의 무급노동부담 큼. 맞벌이 여성은 주중에 비해 주말에 가사노동량이 2배 정도로 늘어남. 주말에도 쉬지 못하는 양상.
- ② 주중 평일에 비해, 주말에 맞벌이 남성의 무급노동시간량 자체가 늘어남. 그 중에서도 비맞벌이 남성의 무급노동분담율이 상당히 높아짐(주중은 10% 분담률이었으나 주말은 26.5%)
- ③ 남편의 무급노동분담율은 획기적이지는 않아도 20년에 걸쳐 증가하고 있음 (맞벌이 17.7%→27.5%, 비맞벌이 12.4%→26.5%).

3-2-3. 평일 세대별 생활시간

단위: 분/명

구분			1999	2004	2009	2014	2019
청년 세대	남편	유급	552.9	545.0	521.2	559.9	545.2
		가사	14.4	14.3	20.7	20.0	26.1
		돌봄	26.2	29.6	41.6	40.9	48.0
	부인	유급	143.9	151.6	150.4	147.0	184.0
		가사	244.3	217.8	208.5	203.6	178.5
		돌봄	190.9	205.3	231.0	237.3	231.2
	남편무급노동 분담율		8.8	10.1	13.0	12.5	16.4
중장년 대	남편	유급	525.4	523.9	526.0	536.8	533.5
		가사	15.4	17.7	20.2	19.2	27.5
		돌봄	24.1	15.6	16.6	20.0	21.7
	부인	유급	163.1	245.3	273.4	246.0	244.5
		가사	266.6	238.2	209.1	214.4	201.8
		돌봄	145.3	89.8	87.6	105.6	106.2
	남편무급노동 분담율		8.5	8.9	11.1	10.9	15.1

출처: 이희경·송다영(2023).

◇ 평일 세대별 생활시간 변화를 살펴보면,

- ① 평일에는 청년세대나 중장년세대의 남편의 무급노동분담을 크기에 차이가 나지 않음. 유급노동시간이 상당한 많고 무급노동시간에 배정된 시간은 작음
- ② 청년세대 여성의 돌봄시간 할당이 매우 높게 나타남. 어린 자녀를 돌보는 시기의 여성들의 부담을 보여줌.
- ③ 그럼에도 불구하고 남성들의 분담율은 20년에 걸쳐 늘어났고, 청년세대가 약간 더 높음.

3-2-4. 주말 세대별 생활시간

단위: 분

구분			1999	2004	2009	2014	2019
청년 세대	남편	유급	349.9	278.4	230.3	199.6	163.6
		가사	30.1	41.0	54.5	72.0	88.5
		돌봄	42.3	53.8	75.6	86.5	103.2
	부인	유급	89.8	62.8	51.5	32.7	40.6
		가사	244.5	226.7	229.6	223.5	203.8
		돌봄	163.5	180.3	183.4	182.7	174.8
	남편무급노동 분담율		13.7	17.2	22.1	25.5	31.5
중장년 대	남편	유급	374.4	279.5	240.9	187.5	180.8
		가사	27.2	40.7	51.9	64.1	80.3
		돌봄	31.1	42.7	29.4	39.2	41.8
	부인	유급	157.0	125.2	123.0	67.0	61.5
		가사	249.6	235.4	247.8	244.9	239.6
		돌봄	112.0	126.4	67.5	75.3	77.6
	남편무급노동 분담율		12.5	17.1	17.6	21.8	24.9

출처: 이해경·송다영(2023).

◇ 주말 세대별 생활시간 분포를 보면,

① 청년세대 남편의 무급노동분담율은 확실하게 많이 늘었음(1999년 13.7% → 2009년 31.5%). 중장년세대 남편의 분담율은 그에 미치지지는 않지만 늘어났음(1999년 12.5% → 2009년 24.9%).

② 청년세대는 남녀 모두 무급노동 중 자녀돌봄을 위한 시간에 상당히 많은 시간을 쓰고 있었음. 남성청년세대는 가사와 돌봄에 투자하는 시간이 많아진 반면, 여성은 가사시간은 감소하고 돌봄시간이 늘어난 것이 뚜렷함. 자녀 관리와 교육을 위한 시간이 늘어나고 부담이 늘어나는 것을 반영함.

3-2-5. 평일/주말 남편 무급노동시간량과 분담율 토빗회귀분석

구분		평일 무급 노동율		주말 무급 노동율	
		Coef	Robust S.E	Coef	Robust S.E
자원 요인	남편 교육(대학이상=1)	-0.02	0.58	3.37***	0.75
	부인 교육(대학이상=1)	2.29***	0.57	3.26***	0.74
	남편 소득	-0.02***	0.00	0.00	0.00
	부인 소득	0.02***	0.00	0.01*	0.00
	남편 상대 소득	-5.12**	0.03	0.83	2.63
시간 요인	남편 주당근무시간	-0.30***	0.02	-0.27***	0.02
	부인 주당근무시간	0.23***	0.01	0.12***	0.02
	미취학자녀(있음=1)	3.66***	0.66	7.15***	0.88
젠더 요인	남편 성역할 태도	2.61***	0.33	2.21***	0.40
	부인 성역할 태도	-0.09	0.35	-0.20	0.42
적응 지체 요인	남편세대(청년세대=1)	1.59*	0.66	0.87	0.82
	부인세대(청년세대=1)	0.38	0.73	2.62***	0.93
	조사연도(2009=1)	5.07***	0.71	5.25***	0.88
	조사연도(2014=1)	5.65***	0.72	8.05***	0.93
	조사연도(2019=1)	10.19***	0.85	10.99***	1.08
상수		3.88*	2.71	5.18	2.83
F(sig)		22.38	0.26	22.80	0.26
N		11,345		6,950	
left-censored observations		4,635		1,574	
uncensored observations		6,711		5,376	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; 독립검정통계량=0, 미취학자녀있음=0, 동거세대=0, 소득분위=0

◇ 분석 결과

- ① 평일에는 남편소득이 높거나, 남편의 상대적 소득이 높은 경우에는 무급노동 부담율이 여성집중형. 반면 주말에는 시간사용 자율성이 있는 상황으로 교육수준이 높은 가구에서 부담이 더 잘 되는 것으로 나타남
- ② 주당 근무시간은 상당히 중요한 변수임. 남편이 근무시간 길어지면 무급노동 부담율이 낮은 것으로 나타남. 반면 여성이 일을 길게 하면 부담을 높아짐. 미취학자녀도 부담율을 높이는 것으로 나타남. 시간이 무한대가 아닌 이상 유급노동 시간이 높아지면 가족내 긴장과 부부간 갈등이 높아질 수밖에 없음.
- ③ ‘남자는 일, 여자는 가정’과 같이 성별고정역할 관념을 가지지 않은 남성일수록 부담을 높아짐. 성평등에 관한 의식 교육 중요성
- ④ 청년세대에서 중장년세대 보다 남성 부담율이 높게 나타났으며, 20년 동안 남성들의 부담율이 지속적으로 증가했음.

3-2-6. 무급노동 부담율의 변화 추이 함의

① 노동시간 단축의 효과

- 생활시간조사 결과, 1999-2019년 사이에 남성 유급노동시간의 변화가 미미한 상황에서도 남편의 가사돌봄시간이 증가하는 추세와 부담율이 증가하는 경향이 확인되었음. 유급노동시간의 경직성이 강한 평일에는 가사돌봄시간량과 부담율이 낮지만 주말에는 이를 벌충하고자 하는 남편들의 노력이 확대되고 있었음.

- 주5일 근무가 2002년 은행 시범사업을 필두로 시작, 2004년부터 시행되어 2011년까지 제도적 정착. 주 52시간 근무제도 2018년 도입하면서 노동시간단축이 사회적 방향으로 정착되어가고 있음. 주간 표준노동시간 감축으로 성평등 수준이 높아진 유럽국가의 사례를 보건대, 주52시간 상한은 무급노동에서의 젠더불평등을 해소할 수 있는 근간임(이혜정, 송다영, 2023).

- 새 정부 들어서면서 노동시간 단축, 법정노동시간 준수와 같은 시간 정책을 정착시켜나가기 보다는, 69시간 탄력근무제, 방과후 돌봄 학교 시간 연장 등 기업중심적 사고에서 벗어나지 못하고 있음. 이것은 향후 노동자 권익 측면에서 뿐만 아니라 성별 불평등을 심화시킬 수 있는 여지가 있음. 노동시간 단축 및 재구조화 요구됨.

② 청년세대 변화

청년세대는 어린 자녀를 키우고 있기 때문에 돌봄 자체의 부담이 크다는 것이 뚜렷하게 나타났음. 그러나 그 와중에서도 청년세대 남성의 무급노동 부담율은 변화가 일어났음. 주중 유급노동시간의 부담 속에서도, 주말에는 무급노동 부담율은 뚜렷하게 늘어났음. 긍정적 지표임.

③ 성역할 인식 영향력

성역할태도가 평등할수록 무노동 시간량과 부담률이 증가하는 양상이 뚜렷했음. 특히 남성의 성역할태도는 상당히 중요한 변수로 나타났음. 향후 초중등, 대학의 교육과정 전반에 성평등교육을 강화할 필요성 있음. 특히 남성의 육아휴직 경험은 성역할태도에 변화를 가져올 수 있기 때문에 제도의 현실정책도 함께 이루어져야 하겠음.

한국 노동 토론회

IV. 나가면서



1. 일가족양립 기본 토대로서의 법정노동시간 준수
2. 일가족양립 지원 육아휴직 및 유연근로제도의 실질적 보장
3. 일가족양립 지원 돌봄서비스 확충
4. 남녀 모두 가사일과 육아 함께 해나가는 사회문화 정착

참고문헌

- 국회입법조사처(2021). 코로나19 시기의 가족 돌봄-팬데믹 상황에서의 일-생활 균형의 조건과 과제.
- 송다영·백경훈(2019). 성평등한 관점에서의 저출산기본계획 비전, 방향 및 정책 분석틀. 저출산고령 사회위원회. 「저출산시대 해법, 성평등이 답이다」 제21차 월간포럼 자료집.
- 이혜정, 송다영(2023). 1999~2019년 미성년 자녀를 둔 부부의 유급-무급노동시간 및 분담율 변화와 영향요인. 한국사회정책, 30(1), 159-188.
- 이진우, 금종예(2021). 주 52 시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향. 정부학연구, 27(1), 219-247.
- 서울신문(2023). *독박육아 맞벌이 여형.. 한국여성 자살률 급증 분석한 영 매체*.
- 통계청(각년도). 「육아휴직 통계현황」.
- https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D004&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=D_002_002_003&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE (추출: 23.6.11)
- OECD(2023). "Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex.".
- <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> (추출: 23.6.11)

한국노총 토론회

THANK YOU

송다영(인천대 사회복지학과 교수)

- 발제 3 -

**노동조합에 ‘여성’이 없으면
일터에도 ‘여성’은 없다**

박태주 _ 고려대 노동문제연구소 선임연구위원

노동조합에 '여성'이 없으면 일터에도 '여성'은 없다

박태주(고려대 노동문제연구소)
2023.7.5.

자 례

- I. 들어가며
- II. 노조 민주주의
- III. 외국사례- UNISON을 중심으로
- IV. 일터에서 여성이 죽었다
- V. 나가며



I. 들어가며: “기업, 진화하지 못한 공통”

서울교통공사 방치된 내부 성범죄들
, '신당역 사건' 불렀다

신당역 여성노동자가 살해됐다
- 국가도 법원도 서울교통공사
도 공범이다

서울교통공사 노조 “‘신당역 살인 사건’은 직장내 성폭력...
인력난 해결해야”

단독 서울교통공사 신당역 사건 불구 인력감축안 제

신당역 살인에 “좋아하는데 안 받아줘서...” 서울시의원
망언
이면에는 성차별적 직장 문화가 있었다

신당역 분향소 찾은 서울교통공사 사장, 사건 발생 열흘 만
에 사과문 발표

[데일리투데이] '신당역 스토킹 피해자 방지법'...국회
본회의 통과- 스토킹범죄에 대한 반의사불벌죄
조항 삭제

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

3

“법·제도적인 문제점 이외에도 “회사 내부의 조직문화가 이런 사건을 부추긴 측면은 없을까?”

“일터 민주주의의 전제로서 노조 민주주의의 현황은?”

※ 스토킹으로서 성폭력이자 산업재해(근로복지공단이 “업무상의 사유에 따른 부상이나 질병,
장애 또는 사망”으로 인정)

※ “서울교통공사 노조는(2022년 9월) 20일 오전 중구에 있는 서울시청 앞에서 기자회견을 열
고 “이번 사건은 직장 내 성폭력에서 시작해 스토킹 등 지속적인 가해가 이루어진 젠더폭력”
이라며 “매년 210여명의 역무원이 폭행, 폭언에 시달려 왔음에도 방치한 공사와 서울시의
책임을 물어야 할 사건”이라고 밝혔다”.

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

4

○ “프레임을 깨야”



영화 개봉 이후 '흑인 인어공주가 어린이들의
동심을 파괴한다'는 평이 쏟아졌다.

예수가 여성이라면, 흑인이라면?

뉴욕 예술계, 여자 예수 논란

십자가에 못박힌 채 가슴을 드러낸 여자 예수

“솔직하게 말했어. 당신이 과거에 겪은 일을 바꿀 수는 없지만,
우리가 힘을 모으면 또 다른 사람이 피해를 입는 것을 막을 수 있
을지도 모른다고.” (『그녀가 말했다』).



2023-06-30

일터민주주의_한국노총

5

II. 노조 민주주의, 노조 민주주의 없이 일터 민주주의 없다

1. 민주주의

- 민주주의의 핵심은 이해당사자의 '참여', 특히 목소리가 없는 소수자의 참여(참여민주주의)
 - 여성 장애인 비정규직 청년 이주노동자 등
- 경제적 민주주의: 경제적 의사결정과정에서 그 결정으로부터 영향을 받는 이해당사자들
이 참여하는 것(예: 단체교섭)
- 사회적 민주주의: 일터(직장의 민주화)
 - ← 정치적 민주주의에서 비롯되며 정치적 민주주의의 표현이며 그 심화다
- 절차적으로는 협의 민주주의(혹은 합의제 민주주의)

“당신이 만약 발언권이 없다면 누가 당신을 위해 목소리를 드높이겠는가? 만약 당신이 당신의
이익을 보호하지 못한다면 누가 대신하겠는가?”(Dahl)

“모든 사람에게 영향을 미치는 것은 반드시 모든 사람에 의해 결정되어야 한다”(Walzer)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

6

2. 일터 민주주의

○ “회사 문 앞에서 멈춘 민주주의”

- 비민주적인 기업의 내부 통치,
 - 위계적이고 관료적인
 - 남성우위의 가부장제 문화가 지배하는
- 제반 갈등의 분출: 불평등(인사 승진, 보상), 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, MZ세대의 등장으로 조직문화의 변화

→ 일터의 민주화 요구 증대 ← 사회의 민주화

“ 만약 국가 통치에서 민주주의의 정당성을 인정한다면 기업통치에서도 그 정당성을 인정해야 한다. 기업통치에서 민주주의의 정당성을 인정할 수 없다면 국가 통치에서도 그 정당성을 인정할 수 없다... 우리는 기업 내에서도 민주적으로 스스로를 통치할 권리를 가진다”(로버트 달)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

7

3. 일터민주주의의 내용

○ 절차적 민주주의

“노동자들이 의사결정과정에 참여하는 것”(“기업은 누구 것인가?”)

- 권력의 공유(power-sharing)를 의미
- 이 때 중요한 것은 소수집단에게 동등하고도 실질적인 참여를 보장하는 일

“집단대표제의 원칙은 억압받거나 불이익을 받는 집단들만이 특별히 대표되어야 한다”(영)

○ 실질적 민주주의

- 일하는 노동자에 대한 존중
 - 일터에서의 차별 및 불평등의 해소와 연관, 성차별과 여성 혐오 그리고 안전의 결여 등
- “사회는 차이로 차별한다. 회사 내에서도”
- “남성을 디폴트값으로 삼아 설계한 승진 보상구조에서 여성은 투명인간으로 간주”
- (『보이지 않는 여자들』)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

8

□ 노조민주주의, 노조 재생(renewal)의 계기

※ 마가렛 대처 수상의 노조탄압과 노조 민주주의 담론의 부상

□ 노조 민주주의는 어떻게 실현되는가

○ 노조 내부의 관료주의, 가부장제를 극복하는 처방전

→ 조합원의 참가에 바탕을 둔 조합원 중심주의(lay-led unionism)의 실현

○ 노조 선거에서 직선제의 도입은 출발점(lay-control)

※ 기업별 체제가 조합원과의 관계에서 보다 '민주적'인가?

○ 단체교섭/ 노사협의회에서 여성대표의 참가(교섭의제, 교섭전략 등)

○ 회사위원회의 참가(경영위원회, 인사위원회, 성평등위원회, 각종 평가 및 제도개선 위원회 등)

○ 여성할당제

○ 여성위원회

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

9

4. “일과 생활의 조화”(work-life balance)

“일과 삶의 균형”이란 말은 노동과 삶을 분리시키는 “헛소리”에 지나지 않는다. ... 노동이 삶의 일부이기 때문이다”(바세크, 2014). “일이 끝난 다음에 비로소 진정한 우리는 진정한 우리 자신이 된다. 자유 시간이 되어야 우리의 자유가 시작된다”는 것은 노동과 삶을 분리하는 전형적인 표현이다. 그렇다면 “우리에게 필요한 것은 짧은 노동이 아니라 여가에 집착하게 하지 않는 좋은 노동이다.” 좋은 노동이 좋은 삶에 기여한다.

일터란 자본주의 사회에서 사람이 가장 많은 시간을 보내는 곳이자 삶에 가장 큰 영향을 미치는 경험의 장이다. 노동으로부터 벗어나는 일(해방)이 아니라 노동에서 해방하는 일이다. 그것은 인간의 존엄성을 존중하는 노동이자 이를 통해 자기의 능력을 발휘하고 발전시키는 노동을 말한다. → **노동생활의 질(the quality of working life)의 질의 제고를 추구**

“민주주의는 제도를 넘어 우리 삶 속으로 스며들어야 한다. 가정과 직장에서의 민주주의야말로 더욱 성숙한 민주주의다” (문재인대통령, 6·10 항쟁 기념식, 2020.6.10)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

10



지금 민주주의가 정말 민주적일까



2023-06-30

일터민주주의_한국노총

11

Ⅲ. 외국 사례, 영국 UNISON을 중심으로

1. UNISON, the Public Service Union

- UNISON은 1984년 3개 노조(지방정부 사무직 노조, 지방정부 기능직 노조, 보건의료노조)의 통합으로 결성(130만명)
- 여성조합원 비율은 약 70%



- 통합출범 당시부터 '조합원 중심주의'(lay-led unionism)을 통합 원칙으로 채택

평등은 노조 신념의 핵심입니다. 여성이 UNISON 회원의 3분의 2를 차지하기 때문에 노조의 모든 선출 기구의 2/3는 여성이어야 합니다. 우리는 이것을 비례성(proportionality)이라고 부릅니다. 노조의 집권 기관인 중집위 의석의 3분의 2는 여성에게 할당되어 있고 13석은 저임금 여성에게 할당되어 있습니다.

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

12

2. 노조 민주주의를 향한 수단들

□ 여성할당제

- 노조 임원선출
- 중앙집행위원(NEC) 선출
- 지부 대의원 선출 등

<표> 중앙집행위원회(National Executive Council) 구성

	일반	여성	남성	(여성)할당	소계
지역대표	2	17	12	12	43
부문대표	7	7	2	-	16
유색조합원할당		2	1	1	4
장애인조합원 할당	1	1			2
청년조합원(~30) 할당	1	1			
계	11	28	15	13	65

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

13

□ 평등(equality)을 위한 자율조직(self-organized groups)의 설치

- 6개 위원회를 설치: 유색인(black members), 장애인, LGBT+, 은퇴자, 여성, 청년
 - 자율적인 조직 운영, 대의원대회 의제상정권
 - 여성위원회
 - 작업장에서 평등을 실현하고 작업장은 물론 사회(communitiy)에서 여성의 권리를 향상하기 위한 노력
 - 조직의 모든 수준에서 여성의 비례성과 공정대표의 원칙을 실현
- : 공정한 선출과정, 여성할당(저임금 여성포함), 여성 조합원을 위한 교육과 훈련, 돌봄과 모성지원 등
- 지역(지부 지역) 및 전국조직, 전국여성대회의 정례적인 개최(2월 중순, 650명)
 - 전국여성위원회에는 LGBT+, 장애인, 청년 및 유색인종 위원회 대표도 참가
 - 주요 이슈
 - 성희롱, 성별 임금격차, 갱년기(Menopause) 장애, 임신 노동자 보호, 연금 등

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

14

IV. 여성노동자가 일터에서 죽었다

1. 이른바 '신당역 사건'

- 2022년 9월 14일, 공중화장실에서 남성동료직원(스토커)에게 살해
- 법과 제도의 허점 및 제도 운영의 미숙함?
 - 스토킹 범죄의 처벌 등에 관한 법률(스토킹처벌법)
 - 경찰의 구속영장 청구, 법원은 기각, 가해자의 피해자 정보접근 등, 전과자 불인지 등
- "회사 내부의 조직문화가 이런 사건을 부추긴 측면은 있을까?"
 - 조직문화적 측면: 가부장적 남성우위의 문화?
 - 여성차별적 요소: 인사 및 승진, 근무형태 및 보수 등?
 - 제도적인 미비 및 운영상의 허점은?
 - : 직장내 괴롭힘, 성희롱 성폭력 예방, 여성의 안전 방치 등
- "노동조합은 어떻게 접근했을까?"
 - 노조 민주주의의 문제는?

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

15

2. 무엇이 바뀌었을까? "아무 것도 ..."

○ 스토킹법, 열달만에 바뀌었다(2023.6.20 국회 통과)

- 스토킹범죄의 반의사불벌죄 조항 삭제(제18조제3항 삭제)
피해자의 의사와 무관하게 처벌할 수 있도록 함

제18조 ③ "제1항의 죄(스토킹범죄)는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다"(삭제)

○ 거기에서 멈췄다

- 회사는? 노조는? 서울시는? 사회는?

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

16

3. 회사

- 사과도, 책임지기도, 변화도 없었다.

○ “일터에서의 살인사건이 법과 제도만의 잘못인가? 회사 내의 성평등 제도 및 문화와 무관한가?”

- 직장내 괴롭힘이나 성희롱성폭력 예방 교육, 관련 제도 및 운영의 적절성

- 가부장문화의 존속?

- 여성에 대한 차별(인사 승진 보상 작업배분 등)?

“여성 직원의 당직 배치를 줄이겠다”(사장, 2022.9.20. 국회 여가위)

○ 개인의 일탈? 개인의 일탈에 대한 구조적인 방치와 그것을 용인하는 조직문화?

갑질은 한 개인의 일탈이 아니다. 갑질은 구조적으로 방치되고 용인되고 부추겨지기 때문에 가능하다 ... 그저 한 명의 가해자가 조직의 리스크가 아니라 수많은 문제 제기와 건의에도 불구하고 오랫동안 갑질을 승인했던 조직 그 자체가 리스크다, 조직 구조, 규범, 소통방식, 문화의 발본적인 쇄신이 필요하다”(김정희원, 2022: 180).

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

17

서울교통공사 방치된 내부 성범죄들 신당역 사건 불렀다

뉴스타파는 신당역 사건 이전부터 공사 내부에서 발생한 성범죄 사건들을 추적했다. 불법 촬영 등 중대한 성범죄가 발생했음에도 가해자를 사실상 방치한 사례는 이전에도 여러 번 있었다.

지하철역에서 불법 촬영, 그는 서울교통공사 직원이었다... 뉴스타파는 2021년 발생한 서울교통공사 소속 직원 B와 C의 성범죄 관련 기록을 추가로 입수해 분석했다....실제 2020년 4월 마두역에서 소속 역무원의 불법 촬영이 적발되자, 한 달 만에 해고 조치한 코레일네트웍스의 사례도 있다.

신당역 사건 이후 5개월, 공사의 일터에 어떤 변화가 있느냐고 물었다. 직원들은 ‘현장은 아무것도 변하지 않았다’라고 입을 모아 답했다.

“신당역 사건은 개인적 비극으로 치부되고 조직 전체의 문제로 인식되지 않았다. 엄청난 비극에 비해 회사는 아무런 변화가 없다.”

“회사는 피해자 장례식과 산재 승인으로 모든 것이 마무리되었다고 판단한다. 현장은 아무것도 변하지 않았다. 회사는 반성도, 사과도, 재발 방지를 위한 고민과 성찰도 없다. 조직적으로 바뀐 것은 아무것도 없다. 회사 구성원들도 신당역 전후가 다르지 않다. 그렇지만 보이지 않을 뿐 직원들이 입은 상처와 두려움은 내면에 쌓여 있을 것이라 생각한다.”(뉴스타파, 2023.3.6)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

18

※사장 이임식(2023.1.26)

(사장) “신당역 사건으로 우리 소중한 동료가 유명을 달리했고
연이어 터진 이태원 참사는 … 현장에서 일하는 분들이
아직도 어려움 겪으면서 송사에 휘말리고 있는 상황에서
제가 떠나야 하는 상황이 답답하고 마음이 아프다”



(노조위원장) “모든 것을 떠나 현장의 고충을 이해하려고 했던 사장님이었다” “그동안 없었던 일인데,
노사가 전국 도시철도 재정 문제를 해결하기 위해 얼굴을 맞대고 함께 했던 일들이 기억에 남는다”.

이런 공로를 인정해 서울교통공사 노조위원장은 김 사장에게 '전국철도지하철노동조합협의회' 명의
의 공로패를, 서울교통공사통합노조는 감사패를 전달했다

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

19

4. 노조의 무관심

“서울교통공사 노조는(2022년 9월) 20일 오전 중구에 있는 서울시청 앞에서 기자회견을 열고 “**이번 사건은 직장 내 성폭력에서 시작해 스토킹 등 지속적인 가해가 이루어진 젠더폭력**”이라며 “매년 210여명의 역무원이 폭행, 폭언에 시달려 왔음에도 방치한 공사와 서울시의 책임을 물어야 할 사건”
이라고 밝혔다”.

“젠더교육과 2인 1조 근무 등 안전을 위한 사측의 적극적 노력이 있었다면 이번 일이 일어나지 않았을 수 있었다. 이번 사건은 엄연한 산업재해”

→ 재발방지(2인 1조 순찰)와 안전인력충원을 요구(인력감축안 철회)

하지만 …

※ 노조의 간부 구성/ 회사의 임원진 구성



2023-06-30

일터민주주의_한국노총

20

○ 노동자는 남성만의 얼굴을 하지 않는다

〈표〉 직원의 직급별·성별 분포 (2022.12.14.기준, 임원, 청경, 업무직 제외)

구분	합계	남성	여성	성별 비율	
				남성	여성
합계	16,475	14,523	1,952	88.15%	11.85%
1급	45	45	0	100.0%	0.0%
2급	211	198	13	93.84%	6.16%
3급	1311	1191	120	90.85%	9.15%
4급	7541	7099	442	94.14%	5.86%
5급	1786	1572	214	88.02%	11.98%
6급	1893	1454	439	76.81%	23.19%
7급	3687	2963	724	80.36%	19.64%
7급보	1	1	0	100.0%	0.00%

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

21

5. 애도의 실종

애도란 △ 사망자와 유가족에 대한 사과와 위로 이외에도 △ 철저한 진상규명, △ 사법적·정치적 책임, 그리고 △ 재발방지책의 마련 등으로 구성된다.

신당역 참사에 대해 책임진 사람이나 조직은 없다. 마치 못한 듯 사장의 사과만 있었을 뿐이다. 모두의 책임이고, 다시 말해 누구의 책임도 아닌, 그래서 누구도 책임질 일이 없는 일이었을까. 가해자의 개인적 일탈로 간주되고 피해자의 불운 탓으로 여겨지면서 참사는 잊힌다. 결국 '사고'의 책임은 오롯이 피해자가 걸머져야 한다는 말이다. 사고의 책임을 개인의 잘못이나 불운에 돌리는 한 개선이나 발전은 없다.

*우리는 왜 한 걸음도 앞으로 나아가지 못하는가. 우리는 왜 넘어진 자리에서 거듭 넘어지는가. 우리는 왜 뻥히 보이는 길을 가지 못하는가. 우리는 왜 날마다 도루묵이 되는가. 우리는 왜 날마다 명복을 비는가. 우리는 왜 이런가(김훈, 2020).

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

22

V. 일터 민주주의의 과제

- 일터 민주주의에 대한 직원(조합원)의 인식제고
 - ‘일과 삶의 조화’에서 ‘통합적인 노동생활의 질’을 추구
 - “민주적이고 수평적인 기업문화”의 추구
- 조합원 참여 수단의 발굴
- 일터 민주주의, 기업경영에 대한 노동조합의 참여, 그리고 노동조합의 변화
 - 단체교섭과 함께 경영참여의 중요성(노사협의회의 실질화)
 - 이익갈등적인 이슈에서 비경제적·경영적이고 참여적인 이슈의 강조
 - 조합원의 노동생활과 그들의 삶의 질을 향상하는 일에 대한 노조의 관심
- 산별체제의 구축
 - 기업외부 지배구조(공공기관 운영위원회, 경영평가제도의 개선 등)

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

23

○‘진화하는 공통’으로

“민주주의라는 것을 권위주의적 통치와 일회적인 단절을 통해 완성되거나 정착될 수 있는 형식적 틀이 아니라 부단한 개선과 보완의 노력을 요구하는 과정으로 이해하여야 한다” (진태원, 2017).

직원들은 자기 땅의 주인이다. “자기 땅의 주인이 된다는 것이야말로 민주주의의 핵심이다. 민주주의는 사람이 살고 일하고 자라는 곳, 그들이 서로 알아가고 인정하며 미래를 함께 건설해 나가는 곳에서 뿌리를 내리고 꽃을 피우기 때문이다” (레위스 외, 2017).

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

24

V. 맺음말

그저 제 삶을 되찾고 싶습니다. 무엇보다 더 이상 이런 비극이 일어나지 않길 바랍니다. 지금도 숨죽이며 어딘가에서 고통받을 여성들도, 용기를 낸 여성들도 여전히 저처럼 그때 기억에서 벗어나지 못한 채 살아가고 있겠죠. 하지만 어떻게든 저도 회복할 수 있다는 걸 보여주고 싶습니다. 아마 많이 힘들겠지만 저는 여전히 제 인생이 소중하기 때문입니다. 정말 고생 많았다고, 그때 용기 내서 참 잘한 일이었다고 언젠가는 스스로를 다독여줄 그 날이 오길 바랍니다.

-신당역 스토킹 살인사건 피해자가 스토킹 사건 재판부에 제출한 탄원서

“그녀가 ‘그래’라고 말했어!(She said ‘Yes!’)”

“솔직하게 말했어. 당신이 과거에 겪은 일을 바꿀 수는 없지만, 우리가 힘을 모으면 또 다른 사람이 피해를 입는 것을 막을 수 있을지도 모른다고.”

『그녀가 말했다』

2023-06-30

일터민주주의_한국노총

25



2023-06-30

일터민주주의_한국노총

26

감사합니다!



토 론 문

1. 장진희_ 한국노총중앙연구원 연구위원
2. 조해람_ 경향신문 기자
3. 김옥란_ 의료노련 여성국장

저임금 여성노동과 성별임금격차 토론문

장진희_한국노총중앙연구원 연구위원

우리나라는 저임금 노동시장에 주로 여성이 집중되는 이중노동시장 구조가 여전히 견고하고, 이러한 이중노동시장 구조 등으로 인해 우리나라의 성별임금격차가 OECD 회원국 중 가장 심각한 국가 중 하나로 꼽히는 사실은 이미 널리 알려진 사실임. 그러나 그간 대부분의 성별임금격차에 관한 연구는 거시적 측면에서 우리나라 여성 전반을 조망하고, 성별임금격차 중 설명되지 않는 부분, 즉 차별의 크기를 식별하는 것에 초점을 두고 있는데, 오늘의 발제는 가장 취약한 집단인 저임금노동자의 현황을 살펴본다는 점에서 큰 의미가 있는 것으로 생각됨.

중위임금 2/3 미만에 해당하는 저임금 여성노동자의 비중이 2000년 45.8%였으나, 2018년 이후부터 급격하게 감소하여 2021년에는 24.3%를 보임. 물론, 여전히 OECD 회원국의 평균보다 높은 수준이나 왜 2018년 이후 저임금 여성노동자의 비중이 감소하였는지에 대해 면밀한 관찰이 필요함. 발제문에서는 이를 최저임금의 인상을 이유로 해석하는 것으로 읽히는데, 즉 그간 최저임금선에 집중되어 있던 여성의 임금수준이 상승(소득양극화의 축소)함에 따라 저임금 여성노동자의 비중이 급감한 것으로 보고 있음. 실제로 상대적으로 저임금 노동자의 비중이 큰 변동이 없는 남성에 비해 여성은 2018년 이후 급감하고 있고 마찬가지로 정규직 중 저임금 노동자의 비중 역시도 남성은 변동성이 적으나 여성은 2018년 이후 빠르게 감소하고 있음. 이는 남성과 여성이 동일한 정규직이라 하더라도 남성은 주로 최저임금보다 높은 수준의 임금을, 여성은 최저임금에 준하는 임금수준에 집중되고 있었던 것으로 유추됨. 즉 오래전부터 여성은 상대적으로 매우 열악한 저임금

노동환경에 직면하고 있었으며 최저임금 인상을 통해 노동시장 내 불평등이 일정부분 해소될 수 있음을 보여주는 중요한 자료라고 생각됨.

또한, 저임금노동자의 노동조건에서 고용보험과 노동조합 가입률이 낮은 것으로 확인되는데, 저임금노동자는 주로 지불능력이 낮은 영세사업장 내지는 근로기준법의 다수 조항으로부터 배제되는 5인미만 사업장에 집중되는 특성에서 기인하는 것으로 보임. 영세사업장의 사업주는 4대 보험의 부담 등을 이유로 개인사업자 형태의 계약을 체결하고 있고, 노동자 역시도 소득수준이 낮아지는 것에 대한 부담으로 인해 법 위반에도 불구하고 일정부분 용인하고 있는 현실임. 따라서 노동자의 노동조건을 개선하고자 할 의지가 있는 영세사업장의 사업주를 중심으로 지원하는 방식도 고려해 볼 수 있을 것.

특히 노동조건에 주목해야 할 부분은 근속연수임. 저임금노동자의 인적특성은 주로 50대가 분포하고 있음에도 불구하고 근속연수는 2.3년에 불과함. 역산해보면 40대 중후반에 현재의 저임금 일자리로 유입된 것으로 유추해 볼 수 있는데, 이는 경력단절여성 또는 인적자본론에 기초한 저학력 여성에 대한 적절한 지원책도 고려해 볼 수 있음. 실제로 한국노동연구원원에서 2022년 수행한 5인미만 사업장 실태조사에 따르면 현재 5인미만 사업장에 종사하는 여성노동자의 약 80%는 이전의 일자리도 5인미만 영세사업장인 것으로 조사됨. 즉 저임금 일자리에 유입된 여성은 양질의 일자리로 이동하지 못하고 지속해서 열악한 노동환경에 머무르고 있다는 사실임. 따라서 이들을 대상으로 한 실효성 있는 직업교육훈련이 마련되어야 할 필요가 있음.

즉, 본 발제문에서는 여성의 저임금화 방지와 저평가 저임금노동 가치 현실화, 그리고 저임금 노동 일자리 노동권 확보를 방향으로 제시하고 6개의 세부 과제를 제시하고 있음. 제시된 정책과제의 중요성과 필요성에 대해서는 적극적으로 공감하며 몇 가지 질문과 함께 추가적인 과제도 필요하지 않을까 생각됨. 우선, 경력단절의 근본적 해소를 제안하고 있는데, 경력단절을 근본적으로 해소할 수 있는 정책이 무엇인지에 대해 어떠한 방안을 염두에 두고 계시는지 궁금함. 개인적인 입장에서 경력단절의 근본적인 문제는 돌봄은 여전히 여성의 몫으로 분류하는 분위기가 사회적으로 만연한 가운데, 돌봄으로 인해 여성은 조직에 충성하지 않는, 이상적 노동자 규범에서 벗어난 집단으로 분류됨에 따라 승진, 승급에서 제외되고, 관리자나 직장동료로부터의 괴롭힘 등 조직적이고 집단적인 직장 내 불이익이라 할 수 있음. 또한, 이중노동시장 구조로 인해 저임금 여성노동자의 임금보다 가족의 공적돌봄으로 인한 비용이 큰 경우 경제적 판단에 의한 노동시장 이탈 등도 꼽을 수

있음. 결국, 직장 내 불이익을 어떻게 방지할 것인지, 저임금 여성노동자의 적절한 임금수준을 어떻게 보장할 수 있는지, 공적돌봄의 비용을 어떻게 낮출 수 있을 것인지 세 가지 측면에서 접근이 필요할 것으로 생각됨.

먼저 고용차별 및 이중노동시장을 해소하고 직장 내 불이익 개념을 직장 내 괴롭힘의 범주에 포함하여 미국의 EEOC 등과 같이 독립적 차별기구가 필요함. 특히 신고자(피해자)가 신고 이후에도 불이익을 받지 않도록 할 수 있는 법·제도적 장치가 반드시 마련되어야 함. 저임금 여성노동자의 적절한 임금수준은 최저임금위원 구성도 중요하지만 최저임금법 위반사업장에 대한 규제를 위해 근로감독관을 대폭 확대할 필요가 있을 것임. 특히 5인미만 사업장은 근기법의 적용을 받지 않는 사각지대이지만 근기법, 최저임금법 등 적용조항에 대해서도 미준수하는 사업장이 다수 존재하므로 이미 적용조항을 제대로 준수할 수 있도록 하는 조치가 필요함. 영세사업장에 규제와 더불어 사업장의 지불능력이 낮은 사업장을 대상으로 4대보험 지원사업(두루누리 등)의 지원기준을 낮추는 방안도 고려해 볼 수 있을 것임. 마지막으로 앞서 서술한 바와 같이 5인미만 사업장의 노동자는 지속해서 영세사업장에 머무르는 경향이 강하므로 이들을 대상으로 직업훈련교육을 실시할 필요가 있음. 다만, 현재도 수많은 직업훈련프로그램이 마련되어있는데, 수요자(기업) 중심으로의 정책변화가 요구됨. 수요자를 대상으로 필요한 직업훈련프로그램을 조사하고, 그에 맞춰 5인미만 사업장에 종사하는 여성노동자를 대상으로 직업훈련을 실시하여 연계하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것임.

마지막으로 임금격차 분해에 대한 기술적인 질문이 있음. 본 발제문에서는 저임금과 비저임금을 중심으로 성별임금격차를 분해하여 인적자본특성으로 설명되는 부분과 설명되지 않는 부분을 식별하고 있음. 다만, 노동경제학에서의 이론과 국내외의 수많은 성별임금격차 분해에 관한 연구가 그러하듯이 설명되지 않는 부분을 차별(discrimination)로 해석하고 있음. 다만, 이 부분을 명백한 차별이라고 해석하기 위해서는 임금함수에 영향을 줄 수 있는 요인이 정확히 통제되어야 한다는 전제조건이 필요함. 물론, 설명되지 않는 차별 중에 실질적인 차별도 포함되겠지만, 일부는 추정모형에 반영하지 못한 개인의 특성이 있을 수 있음. 패널자료가 아니므로 임금함수 추정 시 개인의 관찰되지 않는 이질성을 통제하지 못하였을 가능성이 있지 않을까 생각됨. 즉 본 연구에서 제시하고 있는 차별의 크기가 과대식별되었을 가능성에 대해서는 어떠한 의견을 가지고 계신지 궁금함.

여성 노동, 관심은 늘었지만...

-언론에 비친 여성 노동

조해람_경향신문 기자(노동, 여성 담당)

1. 들어가며

세 발제자분들의 발제 인상깊게 들었습니다. 특히 제 토론 내용과 관련해서는, 박태주 선임연구위원님의 발표내용 중 “민주주의의 핵심은 이해당사자의 ‘참여’, 특히 목소리가 없는 소수자의 참여”라는 말이 기억에 남습니다. “당신이 만약 발언권이 없다면 누가 당신을 위해 목소리를 드높이겠는가? 만약 당신이 당신의 이익을 보호하지 못한다면 누가 대신하겠는가?”라는 인용문도 인상적입니다. 박 선임연구위원님은 사업장과 노동조합 안에서 여성의 대표성을 지적하셨는데, 언론이라는 공론장·발언공간에서의 여성의 대표성을 생각해봐도 같은 문제제기가 가능할듯 합니다.

노동자가 언론에 목소리를 내는 가장 효과적인 방법은 노조를 통한 공론화일 것입니다. 취재 경험을 떠올려보면 여성이 뚜렷하게 많은 노조는 간호사, 콜센터, 마트, 방문판매, 식품제조업 등이 있었습니다. 그러나 이 외에 다른 산업 노조에서 여성의 목소리가 힘있게 분출되는 경험은 거의 없었습니다. 대다수 노조는 대표자와 집행부 구성에서 여성의 대표성이 다소 약하다는 생각이 듭니다.

2. 언론은 여성 노동을 어떻게 다룰까?

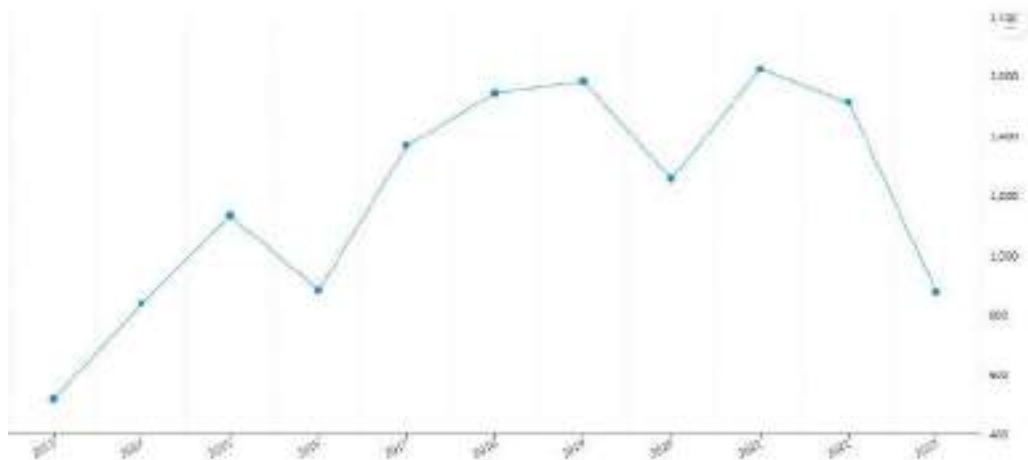
‘언론에 비친 여성 노동’을 알아보기 위해 뉴스빅데이터 분석시스템인 ‘빅카인즈’에서 몇 가지 키워드를 검색해봤습니다. 제가 저널리즘 학문 연구자는 아니다 보니, 이 내용도 엄밀한 학술적 분석은 아닐 것입니다. 대략적인 추이를 보는 정도로 참고해주시면 감사하겠습니다.

-분석 대상: 전국단위 종합일간지 11개, 대분류 ‘사회’ 기사

(경향신문, 국민일보, 내일신문, 동아일보, 문화일보, 서울신문, 세계일보, 조선일보, 중앙일보, 한겨레, 한국일보)

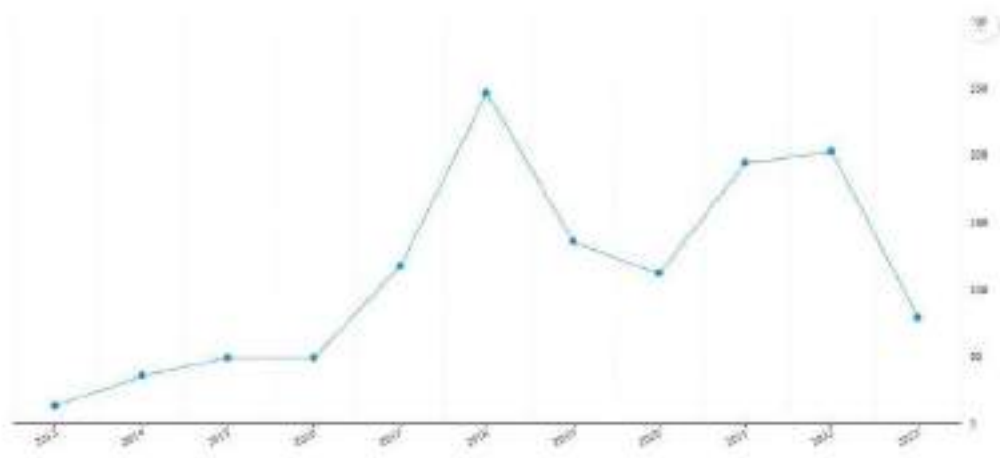
3. 시간이 갈수록 늘어나는 관심

우선 ‘여성’과 ‘노동’을 포함하는 기사의 양은 10년간 꾸준히 늘어 왔습니다.



〈그림 1〉 여성 + 노동 보도량(10년)

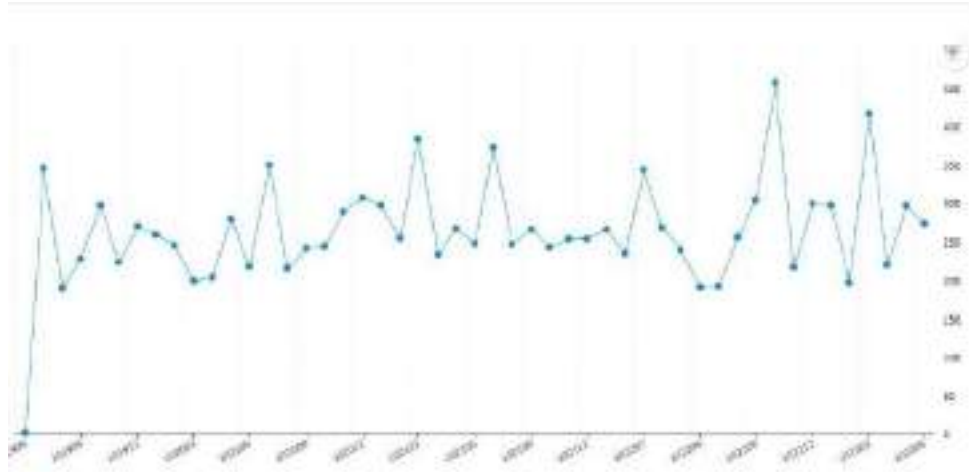
‘직장’과 ‘성차별’을 검색해보아도 비슷한 흐름을 볼 수 있습니다. 2013년에 비해 거의 10배가 늘었습니다.



〈그림 2〉 직장 + 성차별 보도량(10년)

4. 여성 노동은 ‘언제’ 비춰지는가

보도의 양은 늘었지만 중요한 것은 여성 노동이 ‘언제’ ‘어떤 모습으로’ 비춰지는지일 것입니다. 우선은 2019년 6월30일부터 2023년 6월30일까지 ‘여성’과 ‘노동’을 포함한 기사들의 주된 내용을 월별로 들여다봤습니다.



〈그림 3〉 여성 + 노동 월별 보도량(20190630~20230630)

다른 때보다 뚜렷하게 보도량이 증가하는 시점들(봉우리)이 보입니다.

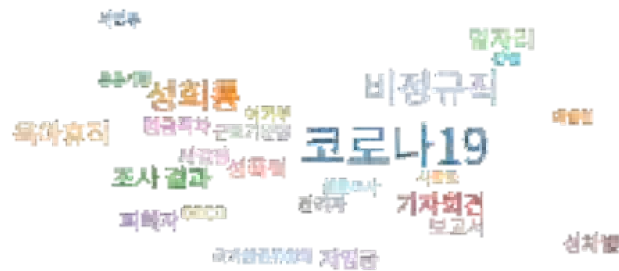
보도량이 증가한 시점에 주로 어떤 내용이 많이 기사화됐는지 월별로 간단히 살펴봤습니다.

- 19년 7월: 학교비정규직 파업
- 19년 10월: 영화 <82년생 김지영> 개봉, 감정노동보호법 1년, 유시민 알릴레오 성희롱
- 20년 5월: 코로나19 본격화
- 20년 7월: 박원순 전 서울시장 성희롱 사건
- 21년 3월: 코로나19 1년, 여성의 날
- 21년 7월: 서울대 50대 여성 청소노동자 사망, 여가부 폐지 이슈(이준석, 유승민 등)
- 22년 3월: 윤석열 인수위 여가부 폐지 이슈, 여성의 날
- 22년 10월 SPL 제빵공장 산재사망사건, 신당역 스토킹 살인사건 (9월)
- 23년 3월: 학교비정규직 파업, 여성의 날

요약하면 ①여성 노동자가 성 관련 사건 또는 안전사고를 당했을 때 ②여성 노동자가 많은 업종이 파업했을 때 ③코로나19, 여성의날 등 외부요인 등이 있을 때 여성 노동에 대한 보도량이 늘어나는 것으로 보입니다.

5. 여성 노동은 ‘어떻게’ 비춰지는가

여성 노동이 어떻게 비춰질지 알기 위해 워드클라우드 분석을 해봤습니다.



〈그림 4〉 여성노동자 보도 워드클라우드 분석(20190630~20230630)

여성 노동자가 직장에서 겪는 차별이 여실히 드러납니다.

6. 나오며

위의 데이터를 보면, ‘언론의 비친 여성 노동’은 아래와 같이 요약할 수 있을 듯 합니다.

- 언론의 관심이 전보다는 확실히 늘었다.
- 다만 여전히 ‘사건’을 위주로 주목받는 경향이 강하다.
- 여성 노동자들은 여전히 저임금, 고용불안 등 많은 차별을 겪고 있다.

여성 노동에 대한 언론의 관심이 늘면서 여성 노동자들이 처한 현실(저임금, 고용불안, 성차별)이 점차 더 많이 공론화되는 것으로 보입니다. 긍정적인 변화일 수 있지만, 기본적으로 언론이 반성할 점도 있다고 생각합니다. 보도량의 증가는, 언론이 ‘현재의 기록자’로서 시대적 상황을 충실히 따라간 것도 있겠지만, 한편으로는 여성 언론인의 증가와 사회적 관심 증폭의 영향도 있지 않았나 싶습니다. 즉, 언론이 여성 노동에 대해 ‘선도적으로’ 이슈를 제시했는지 자문해보면 물음표가 남습니다.

현직 기자로서는, 여성 노동자를 어떤 ‘주체’로 조명하는 보도가 다소 빈약한 것 같다는 아쉬움도 종종 느낍니다. 언론에 비친 여성 노동자는 거의 항상 무언가를 ‘당하는’ 입장임

니다. 현실의 차별을 드러내는 것도 좋지만, 그 속에서 여성 노동자들이 삶의 주체로서 어떤 상황에서 어떤 생각과 선택을 하고 어떤 욕망을 갖는지를 더 깊고 풍부하게 조명할 수 있다면, 여성 노동에 관한 더 입체적인 보도를 할 수 있지 않을까 생각합니다.

여하간 여성 노동에 관한 언론 보도 경향성을 보면 한 가지는 분명해 보입니다. 임금과 고용 등 각종 성차별, 직장 내 조직문화 등의 개선을 더는 미룰 수 없는 상황이라는 것입니다.

토론문 3

2023 한국노총 여성노동포럼 한국 여성노동자의 지위, 이대로 충분한가? 진단과 해법

김옥란_의료노련 여성국장

한국사회의 여성의 지위, 이대로 충분한가?
그렇지 않기 때문에.. 지금 우리가 여기 모임...

지금의 우리 사회는 구조적 성차별은 없다?
지금 여성들을 향한 수많은 차별과 혐오는..

맞벌이 여성노동자로서의 느끼는 일터에서의 격차, 가정에서의 돌봄의 책임,
노동조합 안에서 여성에 대하여 말해보고자 함.

구조적으로 성차별은 없다: 같은 직종에 근무하는 남녀간에 실제적 임금의 차이가 없다.
간호사로서 병원에 근무 경험. 정말 다양한 직종을 한 건물에서 볼 수 있었음.
노동조합 활동을 하면서 비로서 병원안에 다양한 직종의 근무형태, 처우 등에 관심을 가짐.

○ 직종별로는 성별 임금차는 없음



하지만, 대표적인 저임금 직종인 미화 업무는 여성들의 비중이 절대적으로 높음.

중고령 여성 앞에 놓인 일자리는 청소, 마트 근무, 음식점 서빙, 가사도우미, 간병인 등

대체로 비정규직이거나 간접고용 형태

의사 - 고액연봉, 최근 여의사의 비율이 높아졌으나 남성의 비율이 높음.

의대 입학정원중 여자 비율 30%

고위직인 각 과의 과장이나 병원의 임원급에는 남성의 비율이 월등히 높음

간호사 - 절대적인 여초 직종, 최근 남자 간호사의 비율이 많이 높아짐.

최근 한 간호학과에 80명 졸업이면 20명까지도 남학생인 경우가 있음

2021년 간호학과 2249명 남학생으로 전체 20.5%

비교적 남성의 진입이 늦어 여성이 상대적 고위직에 있는 비율이 높음

직종별 성에 대한 벽이 허물어지고 있는 점에 고무적

간호직은 완벽한 성평등이 이루어 지나?

저 연차 여성 간호사들에게 이 문제에 대해 물었을 때?

- “상근직이나 행정직에 갈 기회를 남자 간호사들이 훨씬 더 받고 있어요” 동일 직종인 간호사에서 남성노동자가 여성노동자보다 성별의 차이로만 이점을 받고 있다.(3교대 간호사에게는 상근이 꿈)

· 코스피 시가총액 기준 10대 기업의 전체 임원 79명 가운데 여성 임원은 15명으로 19%

○ 김난주 연구위원님의 연구에서 혼인상태별 저임금근로자 비율이 여성과 남성이 반대인 것은 결혼, 임신, 출산과 이후 여성에게 집중되는 육아, 가족돌봄과 여성 저임금 노동이 무관하지 않음.

송다영 교수님의 발제에서 한국여성의 고용특징은 M자로 대변되는 고용단절

· 고용단절로 인한 저임금은 여성에게 집중되는 육아, 가족돌봄에 대한 부담을 완화시켜줘야 한다는데에 적극 공감

· <닥터 차정숙> 의사인데 전업주부

여성노동자가 상쇄 해야할 소득의 문턱보다 소득이 높은 경우에 여성은 일을 함. 따라서 이런 계산법은 일과 가정의 양립이 불가능하고 자녀 교육의 책임이 여전히 여성에게 전가되는 사회를 전제로 한 것이다. 여성의 자존감과 자아실현의 관점에서 보았을 때 잔혹하고 징그러운 불평등의 덩어리이다. 여기서 짚어야 할 것은 경력 단절이나 ‘유리 천장’ 등 성차별 문제가 전문직 여성이라 해도 피해 갈 수 없다는 사실이다. 사회를 바꾸지 않는 한, 내가 아무리 노력해서 전문직 여성이 된다 해도 성차별의 굴레를 벗어날 수 없다.

- 송다영 교수님 발제에서 여성과 남성이 “일과 노동을 함께하는 노동자이자 돌봄자의 1+1을 기본 프레임”으로의 이행에 대해 적극 동의
- 21년전 어린이집 체험학습은 전부 엄마
당시 분위기가 엄마가 100% 가는 분위기
2023년 학부모 참여 학습 12명중에 아빠가 4명
요즘 세대 육아 인식이 개선 됨
- 여성의 무급 노동시간이 많은 것 개선 필요
노동조합에서 임단협 설문지-육아휴직등의 조건을 개선하여야 한다고 의견을 개진하는 조합원은 전부 여성 조합원
· 남성들은 어쩔 수 없이 분담. 본인이 50% 책임이 있다고 생각하지 않음.
- 가사분담에 대한 성평등은 조금씩 개선됨.
여전히 자녀 관리나 학업등에 대해서는 여성의 역할이라는 인식
남녀 동일 가사일과 육아 같이 해나가는 사회적 인식 변화 필요함
“일과 노동을 함께하는 노동자이자 돌봄자의 1+1 기본프레임”
- 개인적 경험: 육아 휴직, 간호사 이직률
실질적인 육아휴직 및 육아기 단축 근무 실질적 보장에 적극 동참
“일 가정 양립을 위한 돌봄 서비스” 강화
- 여성 노동자의 일터 밖으로 내몰림, 임신·출산·육아로 부당한 대우, 성차별적 일터
한국노총의 여성조합원 30.7%, 여성대의원 15.9%, 여성중앙위원 12%
· 생애·계층별 노동권 보장 및 일자리 개선(한국노총 20대 대선 요구안)

여성

- 성차별 철폐: 적극적 고용개선 조치 강화, 여성임원 할당제 실효성 제고, 면접 성차별금지
- 일과 생활의 균형: 맞돌봄 인식 확산 및 육아휴직급여 현실화, 배우자 출산휴가 확대 및 제도 사용촉진을 위한 급여지원 확대, 모성보호 패스트 트랙 도입, 국가책임 온종일돌봄제 도입
- 성희롱·성폭력·괴롭힘 철폐: 근로감독관 및 노동위원회 위원의 성인지 감수성 제고, ILO협약 제190호(일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절) 비준, 직장내 괴롭힘 개선(노동자 보호 조치 의무화 및 벌칙조항 신설, 노동위원회 구제대상 확대)

○ 일터 민주주의 vs 노조 민주주의

조직의 모든 수준에서 여성의 비례성과 공정대표의 원칙을 실현

노동조합안에서 발언권을 가지고 여성노동자의 목소리를 내는 것이 주요함.