

## 여성 노동의 불안정성 깊이와 이질성에 관한 연구

김은경\*·김경희\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 첫째, 젠더관점에서 불안정 노동을 재개념화하여, 여성 노동의 불안정성 규모와 깊이를 분석하고, 둘째, 코로나19 위기 전후의 여성 노동의 불안정성의 변화를 파악하고, 그 요인들을 확인하는 것이다. 이를 위하여 본 연구는 불안정 노동의 개념을 고용, 소득, 노동시간, 사회적 보호, 일자리 차별 5가지 차원으로 구성하였다. 헤도닉 가중치를 적용하여 각 차원 간 가중치를 부여한 후 불안정 노동의 비율( $H$ )과 강도( $A$ )를 산출하고, 여성 임금노동자의 노동 불안정성의 규모와 깊이를 측정하였다. 이어서 다중회귀분석을 통해 여성의 불안정 노동에 영향 미치는 인구사회학적 및 노동시장 요인들을 확인하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 전체 기간 동안 여성 취업자 중 절반 이상이 불안정 노동자였으며, 2개 차원 이상에서 불안정성을 보였다. 특히 2020년은 불안정 노동자의 규모는 가장 적었으나, 불안정 노동의 강도는 가장 깊은 시기라는 점에서 코로나19가 여성 노동의 불안정성에 미친 결과를 가늠할 수 있다. 둘째, 회귀분석 결과는 불안정 노동에 영향 미치는 요인이 코로나19 시기 전후로 하여 상이함을 보여주었으며, 산업과 직종, 혼인 상태에 따른 여성 내부의 이질성이 확인되었다. 마지막으로 본 연구의 시사점은 여성의 불안정 노동의 성격 규명과 대안 모색을 위해서는 규모와 강도 두 축을 함께 고려해야 하며, 코로나19 위기가 집단 내 불안정성에 상이한 결과를 낳고 있다는 점에서 여성 내부의 이질성에 주목할 필요가 있다는 것이다.

주제어 : 노동 불안정성, 불안정노동 강도, 여성노동, 헤도닉 가중치

\* 제1저자: 중앙대학교 사회학과 박사과정(witheunk@gmail.com)

\*\* 교신저자: 중앙대학교 사회학과 교수(khkim64@cau.ac.kr)

## I. 시작하는 글

본 연구의 목적은 젠더관점에서 노동 불안정성을 개념화하여 한국 노동시장에서 여성 노동의 불안정성 깊이와 변화를 분석하여, 코로나19 위기를 전후한 여성 노동의 불안정성의 변화를 파악하고, 그 요인을 밝히는 것이다.<sup>1)</sup>

1990년대 말 외환위기를 거치면서 지구적 차원에서 진행된 신자유주의적 경제 구조조정 속에서 한국도 기존의 표준적 고용관계를 대체하는 노동유연화가 급속도로 확산되었다(임운택, 2015). 이 과정에서 비정규직과 비전형적 노동 등 일자리의 질이 열악한 불안정 노동이 증가했고, 이는 대부분의 임금노동자의 삶을 위협하고 있다(신광영, 2018; 윤자영, 2018). 이런 맥락에서 불안정성은 노동의 쇠퇴(degradation)와 과도한 인간의 취약성 및 치명적인 위험성이 불평등하게 나타나는 사회적 고통이 구현되는 다차원적인 힘으로 정의하기도 한다(Schierup & Jørgensen, 2016). 특히 최근들어 디지털 플랫폼 경제 속에서 새롭고 변종의 불안정 노동이 확산되면서 그 어느 때보다 학문적, 정책적 관심이 높아지고 있다.

본 연구는 불안정 노동의 확산 속에서 그동안 많은 연구들이 불안정 노동의 실태와 특징을 밝히려는 시도를 했으나, 여성의 노동경험이 충분히 반영되지 않았다는 문제의식에서 출발한다. 지난 몇 십년간 자본주의 국가의 공통 경험 중의 하나는 노동시장의 급격한 전환이며, 젠더관계는 그 변화의 중심에 있다고 할 수 있다. 많은 학자들이 현재의 국면을 젠더화된 노동시장에서 나타나는 지속적인 불평등과 불안정성에 대한 관심의 시기라고 특징짓는다(Vosko et al., 2009: 1). 한국에서는 1960년대에 34%에 그쳤던 여성의 고용률이 2020년에 50.7%로 증가하고, 여성의 지위개선이 이뤄졌으나, 노동의 질을 보장하지는 못했다. 30%p 이상의 성별임금격차, 성별 직종분리 등 젠더불평등이 지속되고 있으며, 특히 여성의 47%가 비정규직인 비정규직의 여성화 추세는 여성노동의 불안정한 실태를 보여준다. 여성주의 관점에서 보자면 여성노동의 불안정성은 가부장적 이데올로기와 성차별 관행이 기업의 신자유주의 노동유연화 전략이 결합하여 재생산되고 강화되는 것이라 할 수 있다(윤자영, 2018; 신경아, 2016; 2019). 이런 관점을 견지하면서, 본 연구는 노동시장에서 여성들이 경험하는 불안정 노동에 초점을 두고, 그 특징을 구체적으로 파악하여 노동시장의 젠더불평등에 대한 심도있는 논의의 발전에 기여하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서 설정한 세부 목적은 다음과 같다.

1) 본 연구에서는 불안정 노동과 노동의 불안정성을 유사한 의미로 사용한다.

연구의 첫 번째 목적은 여성들의 노동경험을 반영하여 불안정 노동을 개념화하고 측정하는 것이다. 그동안 국내외에서 정규적이고 안정적인 표준 고용 관계와는 다른 비정규적 고용의 불안정성을 드러내는 연구를 해왔고, 이어서 임금, 노동시간 등 일자리의 질과 노동 관련법의 제도적 보호와 사회보장의 적용 등 다양한 측면에서 불안정 노동을 개념화하는 연구들이 축적되고 있다. 이는 그동안 불안정 노동을 주로 기간제 근무 및 비정규직 고용에 국한하여 주목했던 경향을 넘어서는 시도라 할 수 있다(Vosko, MacDonald & Campbell, 2009; Vosko, 2010). 본 연구 또한 이러한 시도의 일환이나, 더 나가 여성들이 겪는 노동시장의 불평등과 불안정성을 파악하는데 있어 고용 및 임금, 그리고 고용형태 등 단일지표들의 나열에 그치지 않고 여성의 불안정 노동의 깊이와 복잡성을 규명하는 심층적인 분석을 수행하고자 한다.

연구의 두 번째 목적은 여성의 불안정 노동의 변화를 코로나19 위기 전후를 비교하고, 그 변화의 요인을 밝히는 것이다. 코로나19 감염병 위기 상황은 노동시장의 급격한 변화를 초래한 매우 중요한 환경이며, 특히 가정과 직장에서 돌봄을 비롯하여 서비스노동을 지배적으로 수행해 왔던 여성들에게 더욱 그렇다고 할 수 있다. 전 지구적으로 코로나19는 특히 여성노동의 위기를 초래했다는 분석과 해석이 공통적으로 제시되었다(ILO 2012; 2016; 김난주, 2020). 여성 비중이 높은 대면 서비스업은 남성 집중적인 제조업 및 건설업 등에 비해 상대적으로 경기변동의 영향이 적어서 과거의 경제위기는 여성보다 남성 고용에 더 큰 타격을 주었다(Albanesi, 2019). 외환위기 당시를 보면 기혼 남성의 고용률이 기혼 여성의 고용률보다 더 크게 감소한 반면 미혼 남성과 미혼 여성 간에는 거의 차이가 없었다. 반면, 코로나19 상황은 이와는 다르게 기혼 여성 고용률이 기혼 남성 고용률보다 더 큰 폭으로 감소하였으며(김지연, 2021: 7), 감정노동 및 돌봄노동과 같은 대면적 서비스 노동을 수행하는 여성 노동자들이 큰 타격을 받아 일자리를 잃거나 휴직하였고, 가족 내의 돌봄부담이 다시 여성노동자들에게 집중되었다(김난주, 2020; 김영·김수정, 2021). Ham(2021) 연구에 따르면 팬데믹 시기에 여성들의 휴직비율은 남성의 2배에 달했으며, 실업의 비율도 남성에 비해 높았다. 이러한 성별격차의 20%는 여성들이 팬데믹의 영향을 받는 간호 및 돌봄 직종에 종사했기 때문이며, 16.8%는 파트타임 직종에 종사했기 때문인 것으로 나타났다. 나머지 설명되지 않는 부분은 여성에게 부과되는 돌봄역할 때문인 것으로 설명하고 있다. 구조적 차원에서 보자면 여성이 불안정 노동자의 다수를 차지하게 되는 기제를 가부장적 성별분업 구조와 이중노동시장, 경제위기를 비롯한 위기상황에서 심화되는 노동시장 분절화의 상호작용에서 찾을 수 있다(이순미, 2015; 윤자영, 2018).

본 연구에서는 팬데믹 위기상황이 여성 노동의 불안정성 심화에 변화를 가져왔는지 그 전후를 비교 분석하고, 변화의 영향 요인을 확인하고자 한다.

본 연구의 목적인 젠더관점의 불안정 노동 개념화 및 측정과 팬데믹 위기를 전후한 여성노동의 불안정 변화와 그 요인 규명은 앞으로 노동시장의 젠더불평등에 대한 설명력을 높이는데 일조할 수 있을 것이다.

## II. 선행연구 검토

본 연구의 목적에 따라 우선 살펴볼 기존연구는 불안정 노동의 개념화에 관한 것이다. 고용불안정이 새로운 노동문제로 대두되던 시기에는 비정규직이나 비전형 고용형태에 초점을 두고 그 실태와 문제점을 밝히는 연구들이 수행되었다. 노동불안정이 일상화되면서 불안정성 개념은 고용형태 뿐 아니라 자신의 삶에 대한 능력의 상실 또는 삶을 구상할 수 있는 안정성의 조건인 확실성의 결핍으로까지 확장되어 이해되었다(Neilson & Rossiter, 2005). 그런 만큼 불안정성의 개념은 다차원적이고 다의적(polysemantic)인 개념으로 재구성해야 할 필요성이 강조되었고(Armano, Arianna & Annalisa, 2017), 선행연구에서는 불안정 노동을 정의하고 측정하는 방식이 다양하게 나타난다.

불안정 노동을 개념화는 지배적인 방식은 고용의 질에 초점을 둔 것이다. 대표적으로 사회학자인 Kalleberg(2011)는 좋은 일자리와 나쁜 일자리를 구분하면서, 불안정성을 일자리의 나쁜 질을 의미하는 것으로 규정한다. 그는 임금, 건강보험과 사회보험 등 사회보장, 작업통제권, 노동시간 등 고용조건의 유연성, 직업종료에 대한 통제권의 측면을 고용의 질 판단 기준으로 제시한다. Vosko(2010)는 불안정 고용의 개념이 노동시장의 문제를 해결할 수 있는 잠재력을 발휘하기 위해서는 주관적 경험이나 노동자의 특성이 아닌 직업적 특성과 고용불안정성을 일치시켜야 한다고 주장한다. 따라서 그는 불안정 고용을 사회보장의 제한, 직업불확실성, 저임금, 건강위험을 특징으로 하는 임금노동으로 정의한다. 비슷한 맥락에서 국제노동기구(ILO)는 불안정 노동을 고용주가 위험과 책임을 근로자에게 전가하는 수단으로 정의하면서 고용계약과 근로조건의 열악한 상황을 적시하고 있다. 즉, 불안정한 노동을 고용기간과 고용관계(여러 고용주 또는 위장되거나 모호한 고용관계 등)의 불확실성, 노동권 및 노동과 관련된 사회적 보호와 혜택에 대한 접근 부족, 저임금, 노동조합 가입 및 단체교섭에 대한 방해의 측면에서 파악한다(ILO, 2012). 국내에서는 행

정학과 사회복지학 분야에 불안정 노동을 고용, 소득, 사회보장과 관련된 요소들로 측정한 다수의 연구들이 있다(백승호, 2014; 이승윤·백승호·김윤영, 2017; 이호연·양재진, 2017). 대표적으로 이승윤·백승호·김윤영(2017)은 고용, 임금 및 소득 그리고 사회적 보호에서의 복합적인 불확실성으로 불안정 노동을 측정하고 있다. 최근 사회학 분야에서 이병훈·김은경·송리라(2022)의 연구는 일자리 불확실성, 소득의 불충분성, 노동조건의 취약성, 사회적 보호의 불안전을 불안정 노동의 차원으로 구성하고, 기존 연구들과 달리 각 차원별 가중치를 두어 측정한 바 있다. 이런 연구들은 불안정 노동의 다차원성과 상대적 중요도를 보여줬다는 점에서 시사점이 있다고 할 수 있다.

그러나 불안정 노동의 다차원성에 주목하는 연구들도 젠더 함의를 반영하는데 충분한 것은 아니다. 드물게 몇몇 연구들은 불안정 노동의 실태가 성별로 다르게 나타나는 점을 밝히고, 노동 불안정성의 결과가 노동시장 젠더불평등을 재생산하고 있음을 보여준다. 대표적으로 백승호 외(2017)의 연구는 고용 형태와 소득이 모두 불안정한 집단은 남성에 비해 여성의 비율이 약 3배 이상 높다는 점을 보여줬으며, 반면 모두 불안정하지 않은 집단은 남성의 비율이 여성에 비해 2배 이상 높다는 점을 밝혔다. 또한 불안정 노동 개념에서 사회적 보호에 초점을 둔 연구는 사회보장의 남성중심성을 지적하고 있다. 그 사례로 이승윤·안주영·김유휘(2016)는 사회보장제도가 정규직 남성노동자를 기준으로 설계되어 여성들의 주변적 위치를 재생산해왔다고 분석한다. 비슷한 맥락에서 백승호·안주영·이승윤(2017)의 연구도 제조업 정규직 남성 노동자 중심의 고용보호시스템을 지속시키는 반면, 서비스산업의 경우 노동 유연화 전략을 적극 추구함으로써 여성들의 노동시장 외부자성이 강화된다는 점을 밝히고 있다. 이러한 연구들은 여성노동이 남성과 다른 방식으로 구성되어 노동시장 지위의 성별격차가 강화된다는 현상을 드러내는데 기여하고 있다. 더 나가 여성 불안정 노동을 재생산하고 강화하는 주요 요인이나 기제에 대한 논의까지 진전된다면 여성노동에 대한 정교한 설명력을 가지게 될 것이다.

불안정노동에 대한 젠더관점의 대표적 논의는 우선 불안정 노동개념의 인식론적 근거가 남성 중심적이라는 비판에서 찾을 수 있다. 신경아(2019)는 페미니스트 철학자들의 인식론을 따라 스탠딩(Standing)의 프레카리아트 개념을 비판한다. 그 개념은 고용과 생활이 불안정한 노동자들의 집합인 계급을 의미하는데, 하지만 이 개념으로는 성별에 따라 다르게 경험되는 불안정성을 포착하지 못한다는 것이다. 대신에 어머니노릇을 포함한 여성의 노동 불안정성을 재생산하는 기제인 ‘젠더-불안정성 연계(gender-precarity nexus)’를 제시한다. 이러한 개념을 경험연구에 적용한 적은 아직 없으나, 젠더관점의 노동

불안정성을 개념화하는데 시사점을 주고 있다.

여성의 노동 불안정성은 젠더불평등의 결과이면서 또 원인으로 작동한다. 노동시장에서 젠더불평등을 만들어내는 기제에 관한 논의는 이중노동시장론에 기대고 있다(이순미, 2015). 한국의 노동시장은 기업규모와 고용형태에 따른 차별이 증첩되고, 대기업 정규직과 중소·영세업체 비정규직 내에서도 상당한 분절 또는 균열이 존재하는 ‘중층적 분절노동시장’을 특징으로 하기 때문이다(김유선, 2019: 1).

젠더관점의 이중노동시장 논의에서 쟁점은 내부노동시장과 성별 직종분리의 여부와 정도에 관한 것이다(이순미, 2015). 많은 연구들이 외환위기를 전후하여 여성들이 불안정한 여성집중 직종 취업이 증가하여 성별 직종분리가 심화되었다는 점을 밝히고 있다(금재호, 2004; 2011). 금재호(2011)는 1990년대 여성노동시장을 성별 직종분리의 측면에서 분석한 결과, 여성직종 집중화에 따라 여성의 임시·일용직화가 발생하였다고 밝혔으며, 외환위기 이후 정규직과 비정규직 사이의 임금격차가 확대되었기 때문에 성별 직종분리는 성별 임금격차에 직접 관련되지는 않으나 여성 집중 직종의 비정규직화를 통해 성별 임금격차에 영향을 미치고 있다고 논의한다. 김영미(2015)는 고용형태와 기업규모에 따른 분절노동시장이 젠더불평등을 만들어내는 구조적 조건임을 주장했다. 즉, 300인 이상 정규직 노동시장에서는 젠더 임금 격차가 상대적으로 더 크지만 상당 부분은 구성적 차이로 설명될 수 있는 반면 비정규직 노동시장에서는 젠더 임금 격차가 상대적으로 더 작지만 대부분은 직접적 임금차별의 결과인 것으로 설명했다. 사회복지 및 사회정책 분야에서는 고용조건 뿐 아니라 사회보호 제도의 수준으로 노동시장의 이중구조에 따른 격차를 분석하고 있다(백승호, 2014; 이승윤·안주영·김윤희, 2016). 김영순(2010)은 한국의 이중노동시장을 젠더레짐으로 재구성하면서 여성노동자들의 사회권을 중심으로 분석한다.

선행연구 검토를 통해 본 연구의 불안정 노동 개념화는 고용, 소득, 노동조건, 사회보호 등 불안정 노동의 다차원을 다루고, 젠더관점의 논의들을 반영하여 일자리 차별의 경험을 포함할 것이다. 또한 두 번째 연구목적인 코로나19 위기 전후로 여성노동의 불안정성에 영향을 미치는 주요 요인을 밝히기 위해서 이중노동시장 논의의 주요 쟁점인 기업규모, 직종 등을 분석에 반영할 것이다. 이를 통해 여성노동 불안정성의 변화와 심화의 기제를 포착하고자 한다.

### III. 젠더관점의 불안정노동 개념화

본 연구에서 노동의 불안정성은 고용, 소득, 노동시간, 사회적 보호, 일자리 차별이라는 5개 차원(dimensions)에서의 불안정한 상태로 개념화하였다. 이는 선행 연구들에서 시도한 개념화에 더하여 여성노동의 경험인 성차별적 관행의 측면을 반영한 것으로, 다른 연구들과 차별성을 갖는다. 불안정성을 측정하기 위해 5개 차원을 대표하는 지표들을 선정하였으며, 각 지표들을 대상으로 불안정 여부를 판별하기 위한 기준값( $z_j$ )을 결정하였다. <표 1>에 제시되어 있듯이, 5개 차원의 지표와 기준값에 대한 내용은 다음과 같다.

고용 차원은 현재 일자리의 안정성을 의미하며 근로의 지속가능성을 조작화 지표로 삼았다. 현재 일자리의 지속가능성이 보장되는 경우는 고용이 확실한 상태인 반면, 일자리의 지속가능성이 보장되지 않는 경우는 불확실한 상태를 의미한다. 본 연구는 여성가족패널에서 정의한 고용형태가 비정규직<sup>2)</sup>인 경우를 고용이 불확실한 상황을 판별하는 기준으로 선정하였다.

소득차원에서는 최저임금을 판별기준으로 삼았다. ILO를 비롯하여 기존 연구에서 저소득은 통상적으로 중위소득 2/3 미만을 기준으로 삼는다. 그러나 여성가족패널 자료의 특성상 남성 자료가 기혼자 일부만 포함하고 있어 전반적인 대표성이 없기 때문에 보편적인 중위소득 2/3 미만을 기준으로 하는 것은 어렵다. 최저임금은 한국사회에서 노동자의 안정적인 생활을 보장하기 위한 최소한의 법정 소득수준을 의미하며, 최저임금을 받지 못하는 경우는 법적 보호에서 소외되는 집단이므로 불안정한 상태로 간주하기에 적절하다고 할 수 있다. 소득차원의 조작화 지표는 월평균 소득을 근로시간으로 나눈 시간당 임금이며, 이것의 최저임금 미만 여부가 불안정 판별기준이다.

노동시간 차원에서는 주당 평균 근로시간을 조작화 지표로 하여, 주 52시간을 초과하는 장시간 노동으로 일과 생활의 균형을 파괴되는 불안정성<sup>3)</sup>과 15시간 미만의 초단시간 노동은 근로기준법의 적용도 받지 못하여 법의 사각지대에 놓이게 되는 불안정성을 측정하고자 한다.

사회적 보호 차원은 일자리의 상실과 위험 발생 시 보호받을 수 있는 안전

2) 여성가족패널에서 비정규직은 일반적으로 정규직 노동자의 잔여개념으로 정의되며, 임시직, 계약직, 일용직, 파트타임, 파견, 용역, 재택근로 등이 비정규 노동자에 포함된다.

3) 장시간 노동은 노동자들의 여가, 수면, 노동 사이의 생활균형을 깨뜨리고 가족관계를 포함한 삶의 질을 떨어뜨리며, 일터에서도 육체적·정신적 피로도가 심해지며 업무에 대한 만족도와 집중력 저하로 노동생활의 질적 하락으로 이어진다는 점(배규식·홍민기, 2012: 72)에서 노동 불안정성의 주요지표로 고려될 필요가 있다.

망을 의미하며, 고용보험 또는 산재보험의 가입여부로 판별 기준을 삼아 두 가지 중 하나라도 가입하지 않은 경우 불안정한 상태로 보았다.

마지막으로 일자리 차별 차원은 기존연구에서 다루지 않았던 것으로 여성노동의 경험을 반영한 불안정 노동의 개념화 시도라 할 수 있다. 선행연구 검토에서 살펴보았듯이, 노동시장의 젠더불평등의 원인으로 언급되는 공통적인 논의는 구성적 요인을 제외하고 설명되지 않은 요인으로 성차별을 지적하고 있다. 성차별은 명시적이고 직접적으로 드러나기 보다는 개인 노동자들이 입직, 승진, 임금 및 직업 훈련 등에서 경험하며, 작업장의 환경과 문화를 포함하는 것으로 이해할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서 일자리 차별 차원은 임금, 교육 및 훈련기회, 승진 및 승급, 업무배치 4가지 항목에서 단 한 번이라도 차별을 경험한 경우 불안정한 것으로 측정하였다.

개별 취업자는 각 차원에서 불안정 판별 기준값( $z_j$ )에 도달하는가에 따라 해당 차원에 0(안정) 또는 1(불안정) 값을 갖게 된다.

〈표 1〉 불안정노동개념의 차원과 지표

차원(D)	조작화 지표	불안정 판별 기준값( $z_j$ )
고용	근로 지속가능성	비정규직
소득	시간당 임금	최저임금 미만
노동시간	주 평균 근로시간	15시간 미만 또는 52시간 초과
사회적 보호	사회보험	고용보험 또는 산재보험 중 한 가지라도 미가입
일자리 차별	차별경험	임금, 교육 및 훈련기회, 승진 및 승급, 업무배치에서 차별경험

## IV. 연구방법

### 1. 분석방법<sup>4)</sup>

#### 1) 차원별 가중치 추정과 적용

본 연구는 노동 불안정성의 각 차원들이 가지는 상대적인 중요도를 고려하

4) 헤도닉 가중치를 적용한 불안정 노동의 비율과 강도의 분해연구는 가르시아-페레자 등 (García-Pérez, Prieto-Alaizb & Simón, 2020)이 선도적으로 수행했고, 국내에서는 이병훈·김은경·송리라(2022)의 연구에서 동일한 방법과 과정을 통해 불안정노동지수를 구성, 헤도닉 가중치 적용 여부에 따른 불안정노동지수 값을 비교하여 제시했다.



여 가중치를 사용한다. 본 연구에서는 헤도닉 가중치(hedonic weights)를 적용하여 일자리의 특성과 일자리에 부여하는 응답자의 평가를 연계시켜 차원별 가중치를 추정하였다. 헤도닉 가중치는 사회현상을 분석하기 위하여 해당 현상을 측정하는 객관적 지표들을 선정한 다음, 이에 대한 응답자들의 주관적인 평가를 통해 각 지표들의 상대적 영향력의 크기를 수량화하는 방법이다 (Decancq & Lugo, 2013). 최근 이병훈·김은경·송리라(2022)의 연구에서는 가중치를 사용하지 않은 지수와 비교하여 헤도닉 가중치 적용이 경제상황과 노동시장의 맥락적 조건을 보다 충실하게 반영할 수 있고, 세부차원의 상대적 영향력에 따라 정책 대안을 마련하는데 효과적이라는 점을 밝힌 바 있다. 이러한 장점을 수용하여 본 연구는 헤도닉 가중치를 적용하여 불안정노동 개념을 구성하는 5개 차원의 요인들이 갖는 상대적 영향력을 파악하였다. 다음의 <표 2>에서 보여주듯이, 이를 위해 불안정노동지수를 측정하는 개별 지표들이 응답자가 평가하는 현재 일자리의 만족도에 미치는 영향을 추정하는 다중회귀분석을 통해 각 지표의 회귀계수 값과 통계적 유의성을 확인하였다. 다중회귀분석 결과 불안정노동 개념을 구성하는 5개 차원의 개별 지표들은 모두 일자리 만족도에 대해 모두 통계적으로 매우 유의미하였으며, 부정(-)인 효과를 보였다. 이들 계수를 가중치로 환산하면 고용이 2.49로 가장 높고, 소득(1.05), 일자리 차별(0.86), 노동시간(0.37), 사회적 보호(0.24) 순이다. 이상의 결과는 앞서 0과 1의 값을 갖는 각각의 차원에 적용하여 헤도닉 가중치를 적용하여 합산한 불안정노동 값을 산출하였다<sup>5)</sup>.

〈표 2〉 차원별 헤도닉 가중치(Hedonic Weights) 값

차원(준거=안정)	Coef.	Beta	Weight (%)
고용	-0.2351108***	-0.1696688	2.49
소득	-0.1323685***	-0.0712801	1.05
노동시간	-0.0492815**	-0.0250002	0.37
사회적 보호	-0.023685*	-0.0166494	0.24
일자리 차별	-0.1697095***	-0.058329	0.86
N	19,399		
F	97.17***		
R <sup>2</sup>	0.1885		

주: \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05; (통계변수) 연령, 학력, 혼인상태, 산업, 직종, 노조 또는 근로자대표조직 유무, 직장위치, 기업 규모, 조사차수

5) 헤도닉 가중치를 적용하여 불안정노동지수를 산출하는 방법은 이병훈·김은경·송리라(2022) 참조.

헤도닉 가중치를 적용한 불안정노동은 취업자들이 수행하고 있는 노동의 불안정한 수준을 종합적으로 나타내는 것으로 취업자 개인 간의 상대적 비교가 가능하지만, 노동인구의 전반적인 불안정 상태인 한 사회의 불안정성을 진단하기 위해서는 불안정한 노동의 여부를 판정할 수 있는 노동 불안정의 기준값( $k$ )이 필요하다. 어느 수준(cutoff)을 불안정한 노동으로 간주할지는 연구자의 판단에 달려 있으며, 본 연구는 1점 이상( $k \geq 1$ )인 경우 불안정한 노동으로 판단하였다.

$$H = \frac{\sum_{i=1}^n I_{P_i \geq k}}{n} = \frac{q}{n} \quad (1)$$

## 2) 조정된 불안정 노동: 불안정 노동 비율과 강도 분해

불안정 노동 비율( $H$ )은 산출방식이 간명하고 편리하다는 장점이 있으나 차원 단조성 공리(property of dimensional monotonicity)를 충족하지 못하는 문제점을 갖는다. 즉 불안정한 노동의 취업자( $q$ )라 할지라도 5개의 차원 중 3개의 차원에서 불안정을 겪는 사람과 5개 차원 모두에서 불안정을 겪는 사람이 경험하는 노동 불안정성의 강도가 동일하다고 볼 수 없기 때문에 불안정한 차원 수의 증가를 반영한 노동 불안정성의 강도(intensity)가 고려되어야 한다. 본 연구는 불안정 노동 비율의 한계를 해결하기 위해 알카이어-포스터(Alkire & Foster, 2011)가 개발하고 가르시아-페레자 외(García-Pérez, Prieto-Alaizb & Simón, 2017; 2020)가 발전시킨 조정된 불안정 노동 비율( $M_0$ )을 활용하였다. 조정된 불안정 노동 비율( $M_0$ )은 불안정 노동 비율( $H$ )에 평균 결핍비율(average deprivation share) 즉, 불안정 노동의 강도(intensity of precarious labor,  $A$ )를 반영한 것으로 산출공식은 다음과 같다.

$$\mu_p^q = \frac{\sum_{i=1}^n P_i I_{P_i \geq k}}{\sum_{i=1}^n I_{P_i \geq k}} \quad (2) \quad A = \frac{\mu_p^q}{D} \quad (3)$$

$$M_0 = \frac{\sum_{i=1}^n P_i I_{P_i \geq k}}{nD} = \frac{q}{n} \frac{\mu_p^q}{D} = H \cdot A \quad (4)$$

## 2. 분석대상

본 연구에서 활용한 분석자료는 여성가족패널조사(KLOWF) 1차(2007년)부터 8차(2020년)이다. 여성가족패널은 만 19세 이상 64세 이하 여성을 대상으로 패널이 구축되었으며, 2007년 1차, 2008년 2차 조사 후 3차년도 조사부터는 2년 주기로 조사가 진행되고 있다. 여성가족패널은 격년조사이지만 한국의 패널자료 중 유일하게 여성을 모집단으로 하며 여성의 경제활동에 대한 풍부한 자료를 축적하고 있다는 장점이 있다.

본 연구의 분석대상은 여성임금근로자 전체이다. 산업 및 노동시장 변화만큼 고용 및 노동형태가 변화하고 있어서, 불안정노동에 대한 분석은 이를 포괄할 필요가 있다. 그러나 공통지표 구성이 가능하고 여성노동자 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 임금근로자에 한정하였으며, 최근 고령인구의 취업이 증가하고, 불안정한 노동을 하는 주요 집단으로 부상한다는 점을 반영하여 생산가능인구로 연령제한을 하지 않고 분석대상에 포함하였다.

분석대상자인 여성 임금근로자의 연도별 일반적 특성은 <표 3>에 나타나 있다. 여성 임금근로자의 평균연령은 지속적으로 증가하고 있는데, 취업자의 최고 연령이 2007년(1차)에는 64세에서 2014년(5차)에 처음으로 70세를 넘어 71세가 되었으며, 2020년(8차)에는 78세로 높아졌다. 취업자의 학력은 중학교 이하와 고등학교 졸업자는 최근 비율이 감소하였고, 전문대학과 4년제 대학졸업자의 비율은 증가하였다. 취업자의 혼인상태는 기혼자의 비율이 압도적으로 많으며, 60%대를 유지하고 있다. 현재 일하고 있는 직장의 기업규모는 2018년(7차)까지는 5인 미만이 가장 많았으나 2020년(8차)에서는 10-30인 미만이 21.92%로 가장 비율이 높았고, 30-100인 미만, 5인 미만 순이었다. 반면 300인 이상 기업에 종사하는 비율은 지속적으로 감소하여 2007년(1차)에 8.70%에서 2020년(8차)에는 6.34%로 감소했다. 모든 분석기간에 걸쳐 여성 취업자의 약 85% 이상이 여전히 100인 미만 사업장에 종사 중인 것을 확인하였다(2007년 84.20%-2020년 87.55%).

〈표 3〉 여성 임금근로자의 연도별 일반적 특성

(단위: 명, %, 세)

항목	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
여성 임금근로자 수	1,847	1,858	2,072	2,160	2,251	3,157	3,203	3,062
연령(세)	38.22	38.85	40.14	41.88	43.73	43.85	45.32	46.82
학력								
중학교 이하	18.95	19.21	17.47	18.15	17.01	15.55	15.11	14.73
고등학교	38.49	38.32	39.38	38.61	40.96	38.36	38.18	37.95
전문대학	15.76	16.42	16.84	17.27	16.79	16.57	17.48	17.64
4년제 대학	24.26	23.63	23.75	23.33	22.57	26.86	26.79	27.30
대학원 이상	2.54	2.42	2.56	2.64	2.67	2.66	2.44	2.38
혼인								
미혼	26.22	26.75	25.10	22.22	19.90	23.50	22.64	22.66
상태								
기혼	62.24	62.00	63.80	65.42	67.88	63.38	64.53	63.16
이혼/별거/사별	11.54	11.25	11.10	12.36	12.22	13.11	12.83	14.17
기업								
5인 미만	29.49	28.92	26.63	27.58	25.50	25.33	23.93	21.23
규모								
5-10인 미만	15.59	16.81	20.44	19.94	20.04	21.56	20.89	20.29
10-30인 미만	18.11	19.03	20.06	21.42	21.01	21.69	22.93	24.11
30-100인 미만	21.01	19.35	20.01	19.19	20.79	18.86	20.48	21.92
100-300인 미만	7.11	8.27	6.72	5.66	6.26	6.21	5.48	6.11
300인 이상	8.70	7.62	6.14	6.21	6.40	6.34	6.30	6.34

주: 각 연도별 전체 여성 임금근로자 수는 불안정노동지수를 산출하기 위한 5개 차원의 지표에 모두 응답한 사람의 수입. 즉 하나라도 무응답인 경우 분석대상자에서 제외하였기에 자료의 실제 임금근로자 수와 상이함.

## V. 연구결과: 여성의 노동 불안정성 변화와 이질성

### 1. 불안정 노동의 차원별 추이

이 절에서는 〈표 4〉에서 정리되어 있듯이 불안정 노동의 각 차원별 분포와 추이를 살펴보고, 여성노동의 불안정성이 보여주는 경향성과 함의를 논의하고자 한다.

노동의 지속가능성을 의미하는 고용차원을 살펴보면, 2007년 전체 여성 임금근로자 중 45.75%는 비정규직이었으며, 그 비율은 2014년 57.09%까지 치솟았으나 이후 하락하여 2020년 47.94%로 감소한 역U자 형태를 보였다. 등락이 있기는 하지만 여성임금근로자의 절반 정도는 고용지속성에서 불안정한 면모를 보이고 있다.

소득차원을 보면 최저임금 미만의 임금을 받는 여성임금근로자는 2007년 17.05%에서 지속적으로 감소하여 2012년 13.06%였으나 이후 재상승하여 2018년에 19.83%로 전년과 비교하여 2.98%p나 증가하였다. 이는 분석 기간 전체에서 전년 대비 가장 큰 상승폭인데, 같은 해 정부는 최저임금을 전년 대비 16.4% 인상하였다.<sup>6)</sup> 이처럼 최저임금 상승률이 크에도 불구하고, 소득이 불안정한 여성노동자의 비율이 전년에 비해 더 높아졌다는 것은, 그동안 6,000원대인 상승 이전의 최저임금을 받는 여성의 비율이 그만큼 많았음을 방증한다고 볼 수 있다.

노동시간 차원에서 불안정한 비율은 2007년 22.25%에서 지속적으로 감소하는 추세를 보이며 주 52시간 상한제 정책이 시행된 2018년에는 10.33%, 2020년 9.27%이다. 과도한 장시간 혹은 초단시간 근로를 하는 여성 임금근로자의 비율은 지속적으로 감소한다고 볼 수 있다.

사회적 보호 차원을 보면, 고용보험 혹은 산재보험 중 하나라도 가입하지 않은 여성임금근로자 비율은 2007년 49.76%로 여성노동자 2명 중 1명이 사회적 보호에서 불안정한 상태에 있었다. 그러나 그 비율이 조금씩 감소하는 추세를 보이는데, 그럼에도 불구하고 2020년 30.14%로 여전히 여성 3명 중 1명은 사회적 보호의 불안정성을 겪고 있다.

일자리 차별 차원을 보면, 임금, 교육 및 훈련, 승진, 업무 배치 등에서 한 번이라도 차별을 경험한 비율은 2007년에 16.78%로 가장 비율이 높고, 2010년에 절반 수준으로 대폭 감소한 이후 2012년까지 지속적으로 감소하다가 2014년에 다시 대폭 감소한 이후 소폭 상승한 이후 최근 2020년에는 1.93%로 매우 낮은 비율을 보인다. 일자리 차별 차원은 다른 차원에 비해 가장 낮은 불안정 비율을 보이고 있는데, 큰 폭의 감소가 있는 시점이 정부의 교체 시기와 상응하는 점에서 그 이유를 추론해 볼 수 있다. 분기점이 됐던 시기에는 일-가정 양립, 경력단절여성 고용정책, 청년실업 문제 등이 사회정책의 주요 쟁점으로 대두됐고, 여성가족정책 등을 정비하면서 성차별에 관심이 높아지는 경향이 나타난다. 2020년의 일자리 차별에서 불안정 비율이 매우 낮은 것은 정책의 효과로도 볼 수 있지만, 코로나 19로 인한 노동시장의 특수한 상황이 반영된 것으로 보는 것이 적절할 수 있다.

이상의 결과를 종합하면 2007년부터 2020년까지 두 차례의 차원별 불안정 순위에 변화가 확인되었다. 첫 번째 변화시점은 2008년으로 2007년에는 사

6) 한국의 최저임금은 2007년 3,480원, 2008년 3,770원, 2010년 4,110원, 2012년 4,580원, 2014년 5,210원, 2016년 6,030원, 2018년 7,530원 2020년 8,590원이다 (최저임금위원회 홈페이지).

회적 보호 > 고용 > 노동시간 > 소득 > 일자리 차별 순으로 불안정한 비율이 많았으나 2008년 사회적 보호와 고용의 순서가 변화하여 고용차원의 불안정 비율이 가장 높았다. 두 번째 변화시점은 2014년이며, 노동시간에서 불안정성은 줄어들고 소득에서 불안정성이 증가하여 최근까지 고용 > 사회적 보호 > 소득 > 노동시간 > 일자리 차별의 순서를 유지하고 있다.

이는 여성 임금근로자의 노동 지속가능성은 과거에 비해 개선되었으나 그럼에도 2명 중 1명은 여전히 고용이 불안정한 비정규직에 있으며 여성 노동에서 고용의 안정성이 여전히 매우 중요한 문제라는 것을 의미한다. 또한 고용과 더불어 사회적 보호 역시 지속적으로 상위에 위치하는 불안정 차원이라는 점에서 여성노동자는 일자리 유지 뿐 아니라 법적, 제도적 보호와 안전망에서 열악하다는 것을 보여준다. 덧붙여서 일자리 차별 차원의 불안정성은 정부의 교체시기 등 정부의 시책에 영향을 받을 수 있다는 점에서 여성노동의 불안정성을 해소하기 위한 사회적 해결 방안 모색이 중요하다는 시사점도 얻을 수 있다.

〈표 4〉 차원별 불안정 노동자 비율

(단위: 명, %)

차원	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
전체	1,847	1,858	2,072	2,160	2,251	3,157	3,203	3,062
고용	45.75	48.60	55.60	55.74	57.09	50.71	49.58	47.94
소득	17.05	15.77	14.86	13.06	15.59	16.85	19.83	18.16
노동시간	22.25	20.40	18.29	15.28	14.48	12.61	10.33	9.27
사회적 보호	49.76	46.72	47.01	45.09	38.25	34.34	31.22	30.14
일자리 차별	16.78	13.13	7.77	6.25	2.89	3.39	3.34	1.93

## 2. 불안정한 노동의 규모와 깊이의 불일치

이 절에서는 헤도닉 가중치를 적용하여 불안정 노동 비율( $H$ )과 불안정 노동 강도( $A$ ), 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )을 산출한 후 노동시장에서 여성의 불안정 노동의 전반적인 경향성과 변화를 살펴보고자 한다. 다음 〈표 5〉는 2007년부터 2020년까지 헤도닉 가중치를 적용한 불안정 노동 비율( $H$ )과 불안정 노동 강도( $A$ ), 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )을 분석한 결과이다.

조정된 불안정 노동 비율( $M$ )은 불안정 노동에 속한 취업자가 모든 차원(5개)에서 불안정한 상태를 100%로 가정한다. 또한 불안정 취업자들이 평균 2

개의 차원에서 불안정한 상태라고 한다면 불안정 노동 강도( $A$ )는  $0.40(=2/5)$ 이 된다. 만약 분석대상자인 취업자 100명 중 70명이 불안정 취업자( $q$ )이고, 이들의 불안정 노동 강도( $A$ )가 0.40이라면 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )은  $28.0\%(70 \times 0.40)$ 가 된다. 즉 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )은 단순히 전체 취업자 중 불안정한 취업자( $q$ )의 비율을 계산한 불안정 노동 비율( $H$ )보다 불안정 노동 강도( $A$ )까지 고려하여 산출된 수치인만큼 보다 엄밀한 불안정 노동 추정치를 제시한다고 할 수 있다.

불안정 노동 비율( $H$ )이 가장 높은 시기는 2007년으로 74.28%이며, 가장 낮은 시기는 2020년에 57.71%이다. 불안정 노동 비율( $H$ )은 2012년까지 70% 수준으로 여성 임금근로자 10명 중 7명이 불안정한 노동자였던 반면 2020년에 100명 중 5-6명 정도로 감소한 것이다.

불안정 노동 강도( $A$ )가 가장 강한 시기는 2020년으로 52.25%이며, 가장 약한 시기는 2007년 44.81%이었다. 가장 저점이었던 2007년 이후 지속적으로 상승하여 2020년 최고점에 도달한 것이다. 이를 불안정 차원의 수로 환산하면 2007년 평균 2.2개에서 2020년에 2.6개로 불안정의 깊이가 심화됐음을 의미한다. 코로나19 위기가 시작된 2020년은 불안정한 취업자의 수는 분석 기간 전체에서 가장 적은 비율을 보이지만 불안정 강도는 오히려 다른 어느 시기보다 가장 높다고 할 수 있다. 특히 앞서 살펴본 차원별 불안정 노동자 비율은 2018년과 비교하여 2020년에는 모든 차원에서 감소했지만, 불안정 강도( $A$ )가 깊어졌다는 것은 여성노동자 집단 내에서 불안정성의 양극화가 코로나19 시기를 계기로 심각해졌다는 것을 의미한다.

비율과 강도를 고려한 불안정 노동 비율( $M$ )은 2010년에 35.76%로 가장 높았고, 2014년까지 비슷한 수준을 유지하다가 감소하여 2020년에는 30.15%로 가장 낮았다. 2007년부터 2020년까지 추이를 살펴보면, 불안정 노동 비율( $H$ )과 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )은 약간의 등락이 있으나 전반적으로 감소하는 추세를 보인다. 고점과 비교하여 2020년 불안정 노동( $H$  &  $M$ )의 감소는 <표 4>에서 나타나 있듯이, 고용과 노동시간, 사회적 보호의 불안정 감소에 기인한다고 볼 수 있다.

종합하면, 최근 감소한 불안정 노동 비율( $H$ )과 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )과는 달리 불안정 노동 강도( $A$ )는 전혀 다른 변화를 보인다. 즉 불안정 노동의 규모와 깊이가 불일치하는 결과를 보여주며, 이는 여성노동의 불안정성에 대한 논의는 규모에 국한하는 것이 아닌 각 차원별 특징을 고려하는 것이 필요하다는 시사점을 주고 있다.

〈표 5〉 연도별 불안정 노동의 비율과 강도

(단위: %)

구분	2007	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
H	74.28	72.23	73.36	70.83	68.50	64.27	62.13	57.71
A	44.81	46.42	48.74	49.23	51.25	49.72	51.01	52.25
M <sub>0</sub>	33.29	33.53	35.76	34.87	35.11	31.96	31.69	30.15

### 3. 코로나-19(COVID-19)와 여성의 불안정 노동

이 절에서는 코로나19가 여성의 불안정 노동에 미치는 영향을 분석하기 위해 2018년과 2020년을 비교 분석하였다. 구체적으로 여성의 불안정 노동에 영향 미치는 요인들을 확인하기 위해 앞서 생성한 헤도닉 가중치를 적용한 불안정노동 값을 대상으로 다중회귀분석을 실시하였다. 분석모델에서 불안정 노동에 영향을 미치는 요인으로 임금노동자의 인구사회학적 요인(연령, 학력, 혼인상태)과 노동시장 요인(사업체규모, 직종부문, 산업, 직종, 노조유무, 직장위치)을 고려하였다.

주목할 만한 분석결과 중 하나는 직종부문<sup>7)</sup>의 경우 민간보다 정부 및 교육기관 부문의 불안정성이 더 높았다는 점이다. 일반적으로 정부 및 교육기관 등 공공부문의 일자리가 안정적이라는 통념이 있으나, 본 연구는 민간부문보다 공공부문에서 여성들이 더 불안정한 노동 조건에 처해 있음을 보여준다. 2020년 정부 및 교육기관에서 여성 취업자는 정규직(49.13%)보다 비정규직(50.87%) 비율이 더 높고, 오히려 민간부문에서는 비정규직(47.14%)보다 정규직(52.86%) 비율이 높았다. 불안정 차원을 보면, 정부 및 교육부문은 민간부문 보다 고용차원에서 3.73%p, 노동시간에서 4.47%p, 사회적 보호 차원에서 7.33%p 만큼 불안정 비율이 더 높은 것으로 확인되었다.

또 다른 주요 결과는 코로나19 시기를 전후로 노동 불안정성이 산업 및 직종에 따라 다르게 나타난다는 점이다. 숙박 및 음식점업에 종사하는 경우, 이전 시기에 비해 코로나19 이후에 제조업 종사자보다 불안정성이 높아졌고, 코로나19 이전 시기에는 통계적 유의미성이 없던 업종 다수가 통계적으로 유의미한 수준에서 제조업 종사자보다 높은 불안정성을 보여주었다. 직종의 경우 관리자 및 전문가는 코로나19 이후 사무종사자와 비교하여 불안정성의 차이

7) 정부 및 교육부문은 정부투자기관, 정부 또는 지방자치단체, 국공립 및 사립학교이며, 민간부문은 민간 및 외국인 회사, 기타는 법인, 교회나 기타종교, 사회복지단체 및 기타를 포함한다.



에서 통계적 유의미성이 사라진 반면, 서비스종사자와 판매종사자는 여전히 통계적으로 매우 높은 수준에서 불안정성이 높은 것으로 확인되었다.

인구사회학적 요인은 혼인상태를 제외한 요인들에서 코로나19 이전과 이후에 동일한 결과가 나타났다. 혼인상태는 유일하게 다른 영향력을 가진 요인이었다. 2018년에 여성의 혼인상태와 노동 불안정성 간의 관계는 통계적 유의미성이 전혀 나타나지 않았으나(Model 2018-1), 2020년에는 미혼보다 기혼과 이혼/별거/사별 집단의 노동 불안정성이 더 높게 나타났다. 기존연구들에서 코로나19가 기혼 남성의 고용률에는 큰 영향을 미치지 않지만, 기혼여성의 고용률을 큰 폭으로 감소시킨다는 결과를 보여주었다(오삼일·이종하, 2021; 김지연, 2021). 본 연구에서는 이 결과에서 더 나아가 여성노동자 집단 내에서 코로나19는 미혼여성보다 기혼여성의 노동 불안정성을 더 심화시키는 요인으로 작용하고 있다는 점을 확인하였다. 이는 감염병 위기가 간호, 간병, 보육 등 공공 돌봄시설의 쪼그라들거나 비대면 상황으로 전환되면서, 돌봄이 다시 가족의 책임으로 돌아온 상황과 무관하지 않을 것이다.

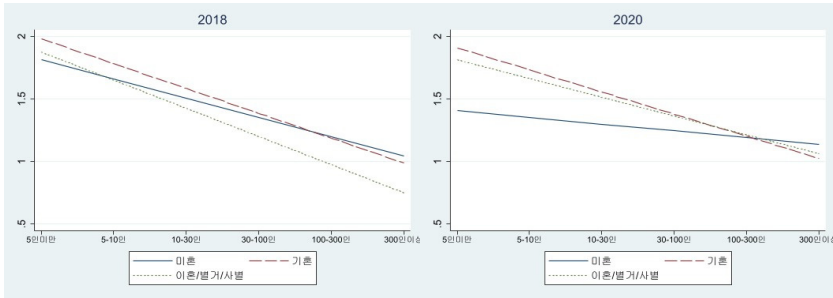
〈표 6〉 코로나19 이전과 코로나 시기 여성의 불안정 노동 요인

		코로나19 이전(2018년)				코로나19 시기(2020년)			
		Model 2018-1		Model 2018-2		Model 2020-1		Model 2020-2	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E	B	S.E
연령		-0.033*	0.015	-0.033*	0.015	-0.078***	0.014	-0.078***	0.014
연령제곱		0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.001***	0.000
학력 (고등학교)	중학교 이하	0.188*	0.084	0.186*	0.084	0.218*	0.085	0.216*	0.085
	전문대학	-0.172*	0.068	-0.171*	0.068	-0.145*	0.068	-0.136*	0.068
	4년제 대학	-0.237***	0.066	-0.242***	0.066	-0.181**	0.065	-0.187**	0.065
	대학원 이상	-0.058	0.153	-0.063	0.153	-0.046	0.155	-0.032	0.155
혼인상태 (미혼)	기혼	0.082	0.084	0.212	0.133	0.258**	0.088	0.626***	0.138
	이혼/사별 등	-0.061	0.106	0.134	0.175	0.214*	0.107	0.503**	0.178
사업체 규모		-0.190***	0.017	-0.153***	0.031	-0.142***	0.018	-0.054	0.031
직종부문 (민간)	정부/교육	0.468***	0.070	0.470***	0.070	0.346***	0.069	0.351***	0.069
	기타	0.231**	0.087	0.229**	0.087	0.122	0.083	0.129	0.083
산업 (제조업)	농림어업	0.226	0.143	0.226	0.143	0.516***	0.150	0.532***	0.150
	도소매업	0.021	0.121	0.022	0.121	0.295*	0.123	0.313*	0.123
	숙박 및 음식점	0.511***	0.120	0.505***	0.121	0.802***	0.125	0.820***	0.125
	부동산/임대	0.235	0.164	0.235	0.164	0.446**	0.161	0.456**	0.161
	정보처리/연구/ 공공행정	0.080	0.120	0.093	0.121	0.448***	0.121	0.468***	0.121
	교육/보건/사회/예술	0.053	0.103	0.061	0.103	0.264*	0.105	0.282**	0.105
그외		V		V		V		V	

		코로나19 이전(2018년)				코로나19 시기(2020년)			
		Model 2018-1		Model 2018-2		Model 2020-1		Model 2020-2	
		B	S.E	B	S.E	B	S.E	B	S.E
직종 (사무종사자)	관리자	0.099	0.372	0.105	0.372	0.075	0.406	0.091	0.405
	전문가 및 준전문가	0.265***	0.078	0.268***	0.078	0.190*	0.078	0.194*	0.077
	서비스종사자	1.024***	0.089	1.033***	0.089	0.963***	0.089	0.980***	0.089
	판매종사자	1.072***	0.106	1.087***	0.107	0.748***	0.110	0.764***	0.110
	농림어업	1.131*	0.505	1.150*	0.505	-0.392	0.539	-0.322	0.538
	기능원	1.097***	0.151	1.104***	0.151	1.202***	0.164	1.211***	0.164
	정치/기계조립	0.346*	0.137	0.363**	0.137	0.451**	0.144	0.489***	0.145
	단순노무	1.267***	0.093	1.271***	0.093	1.295***	0.090	1.302***	0.090
노조유무		V		V		V		V	
직장위치		V		V		V		V	
상호작용 (기업규모)	기혼			-0.045	0.035			-0.123***	0.036
	이혼/사별 등			-0.072	0.053			-0.096	0.052
상수		1.721***	0.352	1.609***	0.361	2.019***	0.350	1.739***	0.359
N		3165		3165		3052		3052	
F		58.457***		54.990***		63.404***		60.114***	
R <sup>2</sup>		0.366		0.367		0.394		0.397	

주: \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ ; 산업은 모두 고려하였으나 표에서는 통계적으로 유의미한 변수의 결과만 제시. 그 외 통제변수로 노조유무, 직장위치를 포함하였으며, 분석결과는 생략함.

본 연구에서는 사업체 규모를 노동 불안정성에 영향을 미치는 주요 요인으로 고려하였다. 현재 노동시장 불평등이 고용형태와 기업규모를 중심으로 양산되는 점을 감안할 때, 여성 노동자 집단 내에서도 사업체 규모가 어떤 영향을 끼치는지를 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다. 본 연구에서는 여성노동자 집단 내에서 사업체 규모에 따른 이질성이 존재하는지를 살펴보기 위하여 사업체 규모와 혼인상태의 상호작용 효과를 살펴보았다(Model 2018-2 & 2020-2). 2018년에는 노동 불안정성에 사업체 규모와 혼인상태 간의 상호작용 효과가 발견되지 않았지만, 2020년에는 미혼과 기혼 집단 간에 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다. 상호작용 효과를 표현한 [그림 1]에서 보여주듯이, 2018년에는 혼인상태와 상관없이 사업체 규모가 클수록 불안정성은 감소하였으나 2020년에 미혼여성노동자는 사업체 규모에 따라 완만한 기울기를 보여 규모에 따른 불안정성의 차이가 기혼 집단과 비교하여 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 즉 여성노동자 집단 내에서도 역시 사업체 규모에 따른 불안정성의 양극화는 사회적 위기와 상관없이 뚜렷하게 존재하고 있으나, 코로나 19라는 위기 상황이 여성 집단 내에서 사업체 규모가 불안정성에 미치는 영향을 상쇄시켰다고 볼 수 있다.



[그림 1] 사업체 규모와 혼인상태의 조절효과

## VI. 맺는 글

본 연구는 여성가족패널을 활용하여 여성 노동의 불안정성 규모와 깊이를 분석하고 이를 통해 한국 노동시장에서 불안정성 변화를 추적하며, 코로나19 위기를 전후한 여성 노동의 불안정성 원인을 밝히고자 하였다. 구체적으로 불안정성의 개념을 고용, 소득, 노동시간, 사회적 보호 및 일자리 차별로 다차원적으로 구성하였으며, 불안정노동 값을 산출하여 여성의 불안정 노동을 심화시키는 사회적 기제에 대해 분석하였으며, 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 개별 차원별 변화를 살펴보면 여성 노동에서 고용 안정성과 법적, 제도적 보호 및 안전망이 중요한 문제임을 확인하였으며, 정치 시책에 따라 차원별 불안정성이 영향받는다는 점에서 여성 노동의 불안정성 해소에 사회적 해결방안 모색이 중요함을 알 수 있었다.

둘째, 최근 불안정 노동 비율( $H$ )과 조정된 불안정 노동 비율( $M$ )은 감소하는 추세인 반면 불안정 노동 강도( $A$ )는 오히려 증가하고 있어 불안정 노동의 규모와 깊이가 불일치하는 결과를 확인하였다. 즉 불안정한 노동을 하는 취업자의 규모가 감소했을지라도 이들이 겪는 불안정의 깊이가 반드시 줄어드는 것은 아니며(2018년 대비 2020년  $H$ : -4.42%p,  $A$ : +1.24%p), 불안정한 취업자가 많은 시기와 불안정의 깊이가 심각한 시기 역시 동일하지 않았다( $H$ : 고점 2007년 저점 2020년,  $A$ : 고점 2020년, 저점 2007년). 이상의 결과는 여성노동의 불안정성에 대한 논의는 단순히 규모에 국한하는 것이 아닌 각 차원별 특징을 고려해야 함을 시사하는 바이다.

특히 한국에서 코로나19 위기가 확산되기 시작한 2020년은 전제 분석기간 대비 노동시장 내 불안정한 여성 노동자의 비율( $H$ )이 가장 낮은 반면 불안정

한 노동자가 겪는 불안정 노동 강도( $A$ )는 가장 깊은 시기이다. 이는 코로나19로 인한 전반적인 여성노동의 감소가 불안정한 여성 노동자 비율의 감소로 이어졌을 가능성이 있다. 실제 많은 연구에서는 코로나19로 인해 여성의 고용이 남성의 고용보다 큰 폭으로 줄어들었으며(Cajner et al., 2020; Adams-prassl et al., 2020; 김지연, 2021), 감염병 예방 및 사회적 거리두기 조치의 일환으로 시행된 학교 폐쇄 등의 정책이 남성보다 여성의 노동에 부정적인 영향을 미쳤다는 점(Collins et al., 2021)을 지적한다. 즉 불안정한 노동자 비율로만 봤을 때는 코로나19 시기 한국사회에서 여성의 불안정성이 완화된 것처럼 여겨질 수 있으나 기존 연구들에서 지적한 바와 같이 실제 노동시장 밖으로의 이탈이 여성집단에게 집중되어 일어나고 있다는 점과 본 연구 결과에서 확인한 바와 같이 현재 노동시장에 있는 여성이라 할지라도 불안정한 일자리에 놓인 여성의 불안정 강도는 오히려 심화됐다는 사실은 불안정성의 완화가 아닌 강화의 관점으로 해석해야 한다.

셋째, 코로나19 시기 전후로 하여 여성 임금노동자의 불안정성 요인을 확인한 결과 산업과 직종별로 여성 내부의 이질성이 두드러지게 관찰되었다. 특히 숙박 및 음식점업, 정보처리/연구/공공행정, 교육/보건/사회/예술업에서의 불안정성이 제조업보다 통계적으로 매우 유의미한 수준에서 높았다는 점에서 사회적 거리두기 조치가 대면 서비스업종의 불안정성을 강화하였다고 할 수 있다. 또한 사무종사자보다 서비스종사자와 판매종사자의 불안정성이 여전히 높게 나타났고, 코로나19 이전 불안정성이 높았던 직종들에서 코로나19 시기 불안정성이 더 증가했다는 사실은 팬데믹에 따른 위기가 법과 제도적 보호가 약한 집단에서 더 강하게 작동했음을 보여준다.

넷째, 혼인상태에 따른 여성 내부의 이질성이 나타났다. 코로나19로 인해 기혼 및 이혼/사별/별거집단과 미혼집단 간 불안정성 차이가 나타났는데, 이는 학교 및 보육기관 등의 잠정적 운영중단 등으로 인해 돌봄에 공백이 생김으로써 돌봄을 병행하기 위하여 상대적으로 열악한 일자리로 이동하여 나타난 결과일 수 있다. 특히 혼인상태와 사업체 규모 간 상호작용에서 확인한 바와 같이 코로나19 시기 미혼집단과 달리 기혼집단에서 사업체 규모에 따른 불안정성의 차이가 나타난 것은 재택근무로의 전환이 가능하여 상대적으로 돌봄공백을 메울 수 있었던 대기업 기혼여성 종사자와 그외 규모의 기혼여성 종사자 간의 차이에 기인한다고 추정할 수 있다<sup>8)</sup>.

8) 본 연구는 미혼집단과의 비교를 위하여 자녀유무를 제외한 혼인상태 여부만을 고려하였기에 잠정적으로 추정하는 결과이며, 자녀유무 및 자녀 연령에 따른 노동 불안정성 분석은 추후 연구 과제로 남겨놓는다.

최근 코로나19라는 유례없는 감염병 확산으로 인해 팬데믹의 상황을 경험하였고, 이에 대처하기 위하여 다양한 수준의 사회적 거리두기 조치를 시행하면서 팬데믹에 의한 경제적 위기와 그에 따른 조치가 산업과 직종별로 차별적인 영향을 미치고 있으며, 전반적으로 여성노동의 질적 악화를 초래한다는 사실을 확인하였다. 특히 코로나19는 산업과 직종의 타격뿐 아니라 기혼이거나 자녀가 있는 여성에게 가족 내 돌봄의 역할까지 담당하게 함으로써 이중삼중의 위험에 놓이게 하며, 이러한 과정은 여성 내부의 불안정성에 양극화를 심화시키는 결과를 낳고 있다. 여성노동의 불안정성은 한국사회가 근본적으로 가지고 있는 노동시장에서의 문제점과 코로나19라는 팬데믹 상황 속에서 발생한 경제위기라는 두 축이 복합적으로 작동하고 있다는 점에서 노동시장 문제의 해결책 또한 두 축을 함께 고려하여 제시해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 금재호(2004). “노동시장 이중구조와 성차별: 직종분리를 중심으로”. *응용경제*. 제6권 제3호. 259-289.
- \_\_\_\_\_(2011). “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”. *국제경제연구*. 제17권 제3호. 161-184.
- 김난주(2020). “노동 N이슈: 코로나19로 인한 여성노동위기 현황과 정책과제”. *한국노총*. December 2020. 18-19.
- 김영·김수정(2021). “팬데믹 시대의 보육노동: 오래된 불평등과 새로운 위험”. *페미니즘연구*. 제21권 2호. 39-86.
- 김영미(2015). “분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성: 중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이”. *경제와 사회*. 통권 제106호. 205-237.
- 김영순(2010). “비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체제”. *사회보장연구*. 제26호 1호. 261-287.
- 김유선(2019). 한국노동시장의 구조와 쟁점. 한국노동사회연구소 이슈 페이퍼. 제105호 2019-4호. 1-18.
- 김지연(2021). “코로나19 고용충격의 특이성: 여성 고용을 중심으로”. *KDI 정책연구시리즈*. No.2021-10.
- 배규식·홍민기(2012). “장시간 노동의 단축”. *월간 노동리뷰*. 72-84.
- 백승호(2014). “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석”. *한국사회정책*. 제21권 제2호. 57-90.
- 백승호·안주영·이승윤(2017). “한국과 일본의 불안정노동시장 비교연구: 불안정 노동의 젠더적·직업계층적 분절”. *한국사회정책*. 제24권 제2호. 1-29.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”. *페미니즘 연구*. 제16권 제1호. 321-359.
- \_\_\_\_\_(2019). “노동의 불안정성과 젠더: 시론적 접근”. *페미니즘 연구*. 제19권 제1호. 173-206.
- 신광영(2018). “불안정 노동의 시대”. *복지동향*. 2018년 3월호. 5-12.
- 오삼일·이종하(2021). “코로나19와 여성고용: 팬데믹 vs 일반적인 경기침체 비교를 중심으로”. *BOK 이슈노트*. No.2021-8.
- 윤자영(2018). “젠더불평등과 불안정 노동”. *복지동향*. 2018년 3월호. 13-19.
- 이병훈·김은경·송리라(2022). “헤도닉 가중치 및 불안정 강도를 활용한 불안정 노동의 다차원적 분석”. *한국사회정책*. 제29권 제1호. 49-77.

- 이순미(2015). “위기 이후 노동시장의 성불평등: 노동경력 및 임금 궤적의 성별 차이를 중심으로”. *한국여성학*. 제31권 제2호. 91-129.
- 이승윤·백승호·김윤영(2017). “한국 청년노동시장의 불안정성 분석”. *비판사회정책*. 제54권. 487-521.
- 이승윤·안주영·김유휘(2016). “여성은 왜 외부자로 남아있는가: 한국과 일본의 여성노동시장 비교연구”. *한국사회정책*. 제23권 제2호. 201-237.
- 이호연·양재진(2017). “퍼지셋 분석을 통해 본 한국 노동시장의 이중구조와 불안정 노동자”. *한국정책학회보*. 제26권 제4호. 65-103.
- 임운택(2015). “금융시장 자본주의와 노동의 프레카리아트화”. *경제와 사회*. 제107권. 12-43.
- Adams-Prassl, A., Teodora, B., Marta, G., & Christopher, R.(2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *Journal of Public Economics*, 189, 1-33.
- Albanesi, S.(2019). Changing Business Cycles: The Role of Women’s Employment. *National Bureau of Economic Research*, 25655, 1-64.
- Alkire, S. & Foster, J.(2011). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. *Journal of Public Economics*, 95, 476-487.
- Armano, E., Arianna, B. & Annalisa, M.(2017). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*. London: Routledge.
- Cajner, T., Leland, D. C., Ryan, A., Decker, J. G., Adrian, H. P., Erik, H., Christopher, K., & Ahu, Y.(2020). The US Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession. *National Bureau of Economic Research*, 27159, 1-50.
- Collins, C., Liana, C. L., Leah, R., & William, J. S.(2021). Covid-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work & Organization*, 28, 101-112.
- Decancq, K. & Lugo, M.(2013). Weights in Multidimensional Indices of Wellbeing: An Overview. *Econometric Reviews*, 32(1), 7-34.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaizb, M., & Simón, H.(2017). A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment. *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.

- 
- (2020). Multidimensional Measurement of Precarious Employment Using Hedonic Weights: Evidence from Spain. *Journal of Business Research*, 113, 348-359.
- Ham, S.(2021). Explaining Gender Gaps in the South Korean Labor Market During the Covid-19 Pandemic. *Feminist Economics*, 27(1-2), 133-151.
- ILO(2012). *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO(2016). *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- Kalleberg, A. L.(2011). Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. *Work and Occupations*, 39(4), 427-448.
- Neilson, B. & Rossiter, N.(2005). From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks. *Fibreculture Journal*, 5(5), 10-13.
- Schierup, C. U. & Jørgensen, M. B.(2016). *Politics of Precarity: Migrant Conditions, Struggles and Experiences*. Haymarket Books.18
- Vosko, L.(2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vosko, L., MacDonald, M., and Campbell, I.(2009). *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London: Routledge.
- 최저임금위원회(2022.08.25.) 홈페이지  
<https://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do> 2022.08.25. 인출.



Abstract

## The Depth and Heterogeneity of Precariousness of Women's Labor in Korean Labor Market

Eunkyung Kim\*·Kyounghee Kim\*\*

This study examines the depth of women's precarious labor, redefining the concept of precarious labor from the gender perspective, and analyzes heterogeneity of women's precarious labor during covid-19 pandemic phase. The study conceptualizes precarious labor as having five dimensional indicators such as job, income, working conditions, social protection, and job discrimination, and offers the adjusted precarious labor ratio, reflecting the intensity of precariousness. The major results of the study are as follows: First, during the analysis period, more than 1 out of 2 female employed were precarious worker and experienced precariousness in two or more dimensions. In 2020, the incidence of precarious workers was the smallest, but the intensity of precarious labor was the deepest, which predicts the effect of covid-19 on the precariousness of women's labor. Second, the result of the multiple regression analysis showed that the factors affecting precarious labor were different before and after the covid-19 period, and heterogeneity among women was found according to industry, occupation, and marital status. Finally, the conclusion of this study is that two axes, the incidence and intensity of precarious labor, should be considered in order to identify the characteristics and look to alternatives of women's precarious labor and suggests that it is necessary to pay attention to heterogeneity among women because the covid-19 crisis is producing different results on precariousness within the groups.

**Keywords :** Dual labor market, Hedonic weight, Intensity of labor precariousness, Precarious labor, Women's labor

---

\* First author: Chung-Ang University(witheunk@gmail.com)

\*\* Corresponding author: Chung-Ang University(khkim64@cau.ac.kr)