
여성노동시장의 양극화 추이와 과제

The Polarization of the Korean Women's Labor Market

연구책임자 : 김 영 옥 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 민 현 주 (본원 연구위원)

김 복 순 (한국노동연구원 책임연구위원)



한국여성개발원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

경제위기 이후 진행되어 온 다양한 사회계층 현상들은 사회의 양극화라는 큰 흐름 속에서 이해될 수 있으며, 특히 경제적 양극화의 문제가 두드러지게 나타나고 있습니다. 이러한 경제적 양극화 현상이 더욱 심각하게 대두되는 이유는 양분된 경제적 지위가 고착화되고 세대에 걸쳐 영속화될 위험을 내포하고 있기 때문입니다.

이러한 경제적 양극화의 원인과 정도에 대한 논란은 다양한 방향으로 진행되고 있습니다. 서비스산업 지향의 산업구조변화로 불균형적으로 많은 저임금 직종의 창출과 여성근로자들의 노동시장진입의 증가가 노동시장의 양극화를 초래하였으며, 이는 주로 남성근로자들 층을 중심으로 양극화가 진행된다는 점이 강조되고 있습니다. 그러나 최근 여성노동시장의 성과가 부진하다는 여러 가지 지표에 주목하면서, 이러한 결과들은 여성노동시장의 양극화 추이와 무관하지 않을 것이라는 점을 지적할 수 있습니다.

본 연구에서는 경제적 양극화 현상이 비단 남성 임금근로자들 뿐 아니라 여성 임금근로자들 간의 내적 계층화를 가속화하고 있다는 문제의식을 배경으로 여성노동시장의 양극화 추세를 검토하고 양극단의 임금계층으로의 진입에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 하였습니다. 또한 여성노동시장의 양극화 완화를 위한 정책대안을 마련하고자 시도하였습니다. 본 연구결과는 향후 노동시장에서 저임금 여성근로자들이 저임금 상태를 탈출하고 근로상태를 개선하는데 일조할 수 있을 것으로 기대합니다.

끝으로 본 연구를 담당한 본원 연구진의 노고에 감사를 표하면서 본 연구에 자문의 도움을 주신 원내외 모든 분께 감사드립니다.

2006년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

1. 연구 목적

- 최근 들어 우리 사회의 양극화 현상에 대한 논란이 분분하다. 지금 나타나는 몇 가지 현상을 갖고 양극화로 진단할 수 있는가라는 논쟁에서부터 양극화의 원인과 처방에 이르기까지 논쟁의 범위가 다양하다.
- 본고는 여성노동시장의 최근 성과가 부진하다는 여러 가지 지표를 주목하면서 검토한 결과, 이러한 결과들이 여성노동시장의 양극화 추이와 무관하지 않을 것이라는 사실에서 시작되었다. 우리나라에서 양극화 현상은 수출과 내수업종, 대기업과 중소기업, 제조업과 서비스업 등과 같이 대비되는 두 부문 간의 성과 격차를 지칭하는 용어로 통용되기도 하나 본고에서는 노동시장에서 중간임금 일자리의 감소와 상·하위 임금 일자리의 증가 현상으로 정의한다. 우리나라의 소득자료가 도시가계조사나 노동패널 등에서 보는 바와 같이 가구단위로 집계되고 있기 때문에 여성소득을 파악하는 것이 어렵다. 이런 이유는 본고는 임금근로자를 분석하는데 한정시키고 있다.
- 본고의 목적은 노동시장의 양극화를 Autor, Katz 그리고 Kearney(2006)를 따라 중간임금 직업이 줄고 고·저임금 직업으로 고용이 양극화하는 것으로 정의할 때, 최근 우리나라 여성고용구조의 변화를 양극화 현상으로 볼 수 있는지를 확인하고 그 내용을 면밀하게 분석하여 여성노동시장을 안정화시킬 수 있는 정책시사점을 도출하려는 것이다.

2. 연구문제

[연구문제 1] 한국 여성노동시장의 수준별 일자리 증감추세를 파악하고자 한다.

- 최근 들어 한국 여성노동시장에서도 서구 선진국이나 한국 남성노동시장에서의 추세와 비교될 수 있게 중간임금 일자리의 감소가 경험적으로 나타나고 있다. 그러나 동시에 서구 선진국이나 남성노동시장의 그것과는 차별되면서 상·하위 임금일자리가 대칭적으로 증가하는 추세라기보다는 비대칭적으로 하위일자리 증가가 두드러지고 있는 실정이다. 따라서 이러한 한국 여성노동시장의 수준별

일자리의 증감추세를 남성의 그것과 비교를 통해서 그 특징을 살펴보고자 한다.

[연구문제 2] 거시 산업구조적 요인들이 여성노동시장에서의 양극화 진행의 진행과 발전에 어떠한 영향을 주었는가, 또는 주고 있는가를 살펴보고자 한다.

- 한국 뿐 아니라 서구 선진국의 사례에서도 논의되고 있듯이, 선행연구들은 전반적인 노동시장의 양극화를 초래한 주된 요인을 기술변화, 서비스 경제화, 인건비 절감을 위한 생산지 이동, 비정규직화 등 수요요인의 변화에서 찾고 있다.

[연구문제 3] 상위와 하위일자리에 진입하는 여성임금근로자들의 특성을 살펴보고 각 수준별 일자리에의 진입에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 한다.

- 한국 여성노동시장 양극화가 일시적인 수요와 공급조정의 문제이거나 개인의 노동시장경험 축적을 위한 단기적 적응의 문제가 아니라 노동시장 분절화론에 따라 노동시장 전반에 걸쳐서 장기적인 효과를 갖는다면, 수준별 일자리간의 이동이 원활하게 진행되지 못할 것이다. 다시 말해서, 하위일자리 근로자와 상위일자리 근로자간에 분절화가 발생하며, 두 계층 간의 이동가능성이 낮을 것으로 기대된다.

[연구문제 4] 임신과 출산 등 집중적인 가족형성주기 동안에도 지속적인 노동시장 참여형태를 나타낸 여성들이 노동시장의 양극화과정에서 경험하는 일자리의 질을 살펴보고자 한다.

- 인적자원이론에 따르면, 장기적인 노동시장참여를 계획하는 근로자들은 노동시장에의 투자를 보다 적극적으로 하며, 지속적인 노동시장참여형태를 나타낸다. 또한 이러한 여성들은 여성집중 직종보다는 남성집중 직종에 취업하는 경향이 그렇지 않은 여성들보다 더 높은 경향이 있다. 그러므로 보다 적극적으로 경력을 추구하는 여성들은 많은 여성들이 노동시장을 이탈하는 결혼, 임신, 그리고 출산기간동안에도 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 적극적으로 훈련과 기술축적을 위해 투자할 것으로 기대된다.

3. 우리나라 여성노동시장의 양극화 추이

- 1993~2004년까지 「임금구조기본조사결과」와 「경제활동인구조사결과」를 결합하여 우리나라 여성노동시장의 임금수준별 일자리의 증가 및 감소 추세와 인구학적, 직업특성에 따른 이러한 일자리의 분포 및 변화추이를 살펴보았다.
- 우리나라 여성노동시장은 남성의 그것과 비교해서, 그리고 이론적 양극화논의에 비추어서 뚜렷한 U-자형 양극화추세를 나타내고 있지는 않다. 하위수준과 상위수준의 일자리가 증가하는 추세 속에서, 중간수준의 일자리가 대폭 감소하기 보다는 오히려 중간수준의 일자리도, 하위나 상위수준에는 못 미치지만, 더딘 증가추세에 있기 때문이다. 즉 비대칭적인 양극화 추이를 보인다고 할 수 있다.
- 우리나라 여성노동시장이 대칭적 일자리 양극화추세는 나타나고 있지 않지만, 비대칭적이면서, 특히 하위 일자리 취업 여성들의 빈곤화를 예측할 수 있는 유형으로 여성노동시장의 계층화가 진행되고 있다. 여성노동시장 일자리의 임금수준별 분포 및 증감추세에 나타나고 있듯이, 하위 일자리층의 증가가 상위나 중간수준 일자리 증가폭을 훨씬 웃돌고 있으며, 특히 50대 이상의 여성들이 취업하고 있는 일자리에서 하위 일자리의 증가폭이 두드러지고 있다. 또한 저학력 여성들의 일자리가 주로 하위층에서 증가하고 있으며, 고학력 여성들조차 중간수준이나 상위 일자리 뿐 아니라 하위 일자리까지 폭넓게 분포되어 있는 현실을 고려할 때, 우리나라 여성노동시장이 하향 계층화를 경험하는 증거라고 할 수 있다. 직업특성별로 살펴본 여성일자리 분포에서도, 상위 일자리에서는 비정규직보다는 정규직 일자리의 증가율이 더 높은 반면, 하위 일자리에서는 비정규직의 일자리증가가 정규직의 그것보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.
- 하위일자리에는 주로 저학력이면서 높은 연령대의 여성들이 주로 취업하며 단시간 비정규직종의 비율이 높게 나타나고 있는 우리나라 여성노동시장의 일자리 특성은 상위와 중간수준 일자리의 증가추세가 목격되고 있음에도 불구하고, 전반적인 여성근로층의 빈곤화를 초래하고 확대시킬 위험을 내포하고 있다. 특히, 우리나라 여성노동시장이 저학력, 고연령대 여성들의 비중이 높다는 점을 감안한다면, 이러한 하위 일자리에 치우친 여성노동시장의 일자리분포 및 증가추세는 여성근로자들 전반에 걸쳐 빈곤화 확대를 초래할 위험이 있다는 점에 주목할 필요가 있다

4. 노동시장의 양극화와 노동이동

- 사건사 분석방법론(Event history analysis)을 사용하여 1998~2004년 한국 노동패널자료를 분석한 결과, 우리나라 여성노동시장의 양극화문제는 노동시장에서의 기술과 훈련축적을 통해 극복할 수 있는 일시적이며 과정적인 문제가 아니라, 노동시장 계층화를 고착화시키고 다수의 여성근로자들의 빈곤화를 초래할 수 있는 심각한 문제일 가능성이 높게 나타났다.
- 일단 하위 임금근로를 경험한 여성 근로자들은 그 빈곤의 덫을 벗어날 가능성이 매우 적은 것으로 나타났다. 이러한 문제에 대한 정책적 해결을 보다 어렵게 만드는 요인은 바로 여성이 단순히 저임금 직종에 집중함으로써 이러한 빈곤의 악순환이 지속되는 것만은 아니라는 점이다. 대다수의 여성이 비대칭적으로 저임금 직종에 취업함으로써 여성노동의 빈곤화가 전개되는 상황이 아니라, 남성일 자리에 취업한 여성들이 오히려 더 높은 비율의 저임금 근로를 경험하고 있다는 점이 본 연구결과를 통하여 밝혀졌다. 특히 저학력을 지닌 여성들 중심으로 남성일 자리에 취업한 여성들이 저임금 근로를 할 가능성이 높아진다는 연구결과는 우리나라 노동시장의 다차원적 분절화를 보여주는 예라고 생각된다. 즉, 성별로 분절화된 우리나라 노동시장에서 다시 학력에 의한 계층화가 심화되고 있으며, 저학력을 지닌 여성들은 남성일 자리에 취업을 통해서 오히려 저임금 근로의 가능성이 높아진다는 점이 강조될 필요가 있다.
- 또 한 가지 주목할 만한 연구결과는 생애주기에 걸쳐서, 임신과 출산기간 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들의 수준별 임금층으로의 진입과정이다. 앞에서 논의한 폴라핵의 가설을 정리하면, 지속적으로 노동시장에 참여하는 근로자들은 높은 수준의 훈련축적을 통하여 고임금 일자리에 진입할 가능성이 높은 반면, 노동시장참여에서 단절을 경험하는 근로자들은 낮은 수준의 기술축적으로 인해 저임금 일자리에 취업할 가능성이 많다는 것이다. 본 연구결과에 따르면, 이러한 폴라핵의 가정을 부분적으로 지지하면서, 임신과 출산 기간동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 상위 일자리로 진입할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 지속적인 노동시장참여 유형이 저임금 일자리 진입에 미치는 효과는 학력에 따라 차별화되는 것으로 나타났다. 저학력 여성들의 경우에는 지속적인 노동시장 참여가 오히려 하위 임금층으로의 진입가능성을 높인 반면, 고학력 여성들의 진입가능성은 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 폴라핵의 논의가 여성근로자들에게 일반적으로 적용된 다기 보다는 고학력 중심

의 여성노동시장의 현실을 설명하는데 보다 설득력을 갖는다고 생각된다.

- 이상에서 살펴본 바와 같이, 우리나라 여성노동시장의 양극화 과정은 노동시장의 구조적 요인들과 개인적 수준에서의 노동시장 참여유형에 의해 이끌어지고 있다고 생각된다. 특히, 개인적 수준에서의 노동시장에 대한 애착도가 수준별 임금군에 진입하는 과정은 교육수준에 의해 효과가 차별화된다는 점이 주목할 만하다. 이러한 여성노동시장 양극화 과정에서 나타난 문제를 완화하기 위해서는 구조적으로 막혀있는 양 극단 임금층간의 노동이동을 가능케 하며, 특히 저학력 여성들의 저임금 탈출을 위한 정책적 대안이 마련되어야 하겠다. 또한 임신과 출산기간동안 지속적인 노동시장 참여를 보인 고학력 여성들이 상위 임금층으로의 진입가능성이 높다는 결과를 통해서, 고학력 여성들이 집중적인 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 높은 직업적 성취를 높일 수 있도록 출산 및 보육정책의 보완 및 개선책 마련이 요구되어진다.

5. 여성노동시장의 양극화 완화를 위한 정책과제

가. 괜찮은 여성 일자리 만들기

- 본고는 이미 여성이 저임금층을 두텁게 형성하던 차에 이루어지고 있는 여성노동시장의 양극화를 완화하기 위한 첫 번째 과제로 양질의 여성 일자리 만들기를 제안하고 있다.
- 본고가 사용하고 있는 ‘괜찮은 일자리’라는 용어에 대한 정의를 시작으로 정부의 사회적 일자리 창출 사업의 현황과 문제점을 파악하고, 외국사례의 검토를 통해 괜찮은 여성 사회적 일자리 창출을 위한 과제로 사회서비스 부문 여성 유망직종의 발굴 및 인프라 구축(①사회서비스에 대한 수요를 늘리고 취약계층 및 잠재 수요자의 수요실현을 위한 바우처 발행 ②서비스의 표준화 및 자격관리 ③사회적기업, 협동조합기업 등 여성친화적 제3섹터 기업 지원)을 제안하였다.

나. 여성의 노동이동 원활화

- 본고는 여성노동시장의 양극화 추이를 완화시킬 두 번째 과제로서 여성의 노동이동 원활화 방안을 살펴보고자 한다. 여기에는 노동시장 내에서 상위임금 일자리로의 이동을 지원하는 정책과 노동시장 밖에서 새로이 진입하는 여성들의 안

착을 지원하는 정책이 있을 것이다.

- 정부가 최근 들어 직업훈련, 고용안정서비스 등 적극적 노동시장 정책에 예산투입을 늘리고 있는 것은 사실이다. 그러나 이것은 일차적으로 정규직 근로자를 주대상으로 하기 때문에, 여성임금근로자의 60% 이상을 차지하는 비정규직 근로자, 영세사업체 근로자들에게까지 미치지 못한다. 새롭게 만들어지고 있는 노동이동 지원정책으로부터 여성근로자가 배제되지 않게 하는 방안을 살펴보고, 특별히 여성에 눈높이되어 노동이동을 도울 수 있는 방안이 무엇인지 살펴본다.

다. 여성의 노동시장 이탈을 막는 정책서비스

- 임신과 출산기간 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 상위 일자리로 진입할 가능성이 높다는 연구결과로부터 집중적인 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 높은 직업적 성취를 높일 수 있도록 출산 및 보육정책의 보완 및 개선책 마련을 제안한다.

목 차

I. 문제제기	1
1. 연구의 배경과 목적	3
2. 보고서의 구성	4
3. 본연구의 한계	6
II. 선행연구와 연구문제	7
1. 양극화의 정의 및 현황	9
2. 미국에서의 저임금 일자리 논쟁	12
3. 미국 이외 국가의 양극화 추이에 대한 실증연구	14
4. 노동시장 양극화 원인에 대한 실증연구	14
5. 여성노동시장의 양극화에 관한 이론 및 실증연구	16
6. 여성의 일자리간 이동에 대한 연구	18
7. 연구문제	20
III. 여성노동시장의 양극화 추이	23
1. 여성고용구조의 최근 변화와 양극화	25
2. 성별 노동시장의 양극화	30
3. 여성노동시장의 양극화 추이	38
가. 인구학적 특성별 양극화 추이	38
나. 직업특성별 양극화 추이	50
다. 산업구조 전환에 따른 고용양극화	64
4. 소결	71

IV. 여성노동시장의 양극화와 노동이동	73
1. 데이터 및 방법론	76
2. 결과분석	78
가. 임금수준별 여성노동의 분포	78
나. 하위 임금근로층으로의 진입과정	89
다. 상위임금근로층으로의 진입과정	96
3. 소결	101
V. 여성노동시장의 양극화 완화를 위한 정책과제	105
1. 주요 결과가 주는 시사점	107
2. 정책과제	111
가. 양질의 여성 일자리 만들기	111
나. 여성의 노동이동 원활화	123
다. 여성의 노동시장 이탈을 막는 정책서비스	131
참고문헌	133
부 록	139

표 목 차

<표 III-1>	2000~2005년간 창출된 일자리의 직종별 분포	26
<표 III-2>	저임금근로자 추이	27
<표 III-3>	불완전취업자 추이	28
<표 III-4>	성별 부적합취업률 추이	28
<표 III-5>	성별 임금격차 추이	29
<표 III-6>	성별 고용형태별 임금격차 추이	29
<표 III-7>	성별 일자리분위별 고용증감	33
<표 III-8>	여성임금근로자 상하위 5개분위 고용증감 직종별 분포	37
<표 III-9>	여성임금근로자 상하위5개분위 고용증감 산업별 분포	37
<표 III-10>	2000~2004년 일자리분위별 여성의 고용비중	38
<표 III-11>	여성임금근로자의 연령별 고용증감	39
<표 III-12>	연령별 고용형태별 고용증감	41
<표 III-13>	여성임금근로자의 학력별 고용증감	44
<표 III-14>	혼인여부별 여성임금근로자 일자리10분위 고용증감	46
<표 III-15>	성별 고용형태별 일자리분위별 고용증감	51
<표 III-16>	여성비정규임금근로자 하위5개분위 고용증감 직종별 분포	52
<표 III-17>	여성비정규임금근로자 하위5개분위 고용증감 산업별 분포	52
<표 III-18>	여성임금근로자 근로시간별 일자리10분위 고용증감	58
<표 III-19>	여성임금근로자의 직종별 일자리10분위별 고용증감	59
<표 III-20>	300인 미만 중소기업의 직종별 상하위5개분위 고용증감	63
<표 III-21>	300인 미만 중소기업의 산업별 상하위5개분위 고용증감	63
<표 III-21>	여성임금근로자의 제조업·서비스업 일자리10분위별 고용증감	66
<표 III-22>	여성임금근로자 제조업종사자 직종별 고용증감 분포	67
<표 III-23>	서비스업 여성임금근로자의 일자리10분위별 고용증감	69
<표 IV-1>	시기별&임금수준별 여성취업주기 분포	80
<표 IV-2>	하위 임금근로상태변화	81
<표 IV-3>	시기별 하위임금 취업주기 상태변화	82
<표 IV-4>	상위 임금근로상태변화	83

<표 IV-5>	시기별 상위 임금 취업주기 상태변화	84
<표 IV-6>	직업특성과 임금수준별 분포	85
<표 IV-7>	인구학적 특성과 수준별 여성임금근로층	87
<표 IV-6>	하위 근로층으로의 진입, KLIPS1998-2004	94
<표 IV-7>	상위 근로층으로의 진입, KLIPS1998-2004	99
<표 V-1>	본고가 설정한 ‘괜찮은 일자리’의 기준	112
<표 V-2>	정부의 일자리 창출 사업 유형에 따른 예산 및 현황	114
<표 V-3>	사회적 일자리 사업 추진 실적	114
<표 V-4>	2006년도 사회적 일자리 지원사업 현황	116
<표 V-6>	주부·준고령자 고용촉진 단기적응훈련과정	125
<표 V-7>	스페인 NOVA의 과정수, 투자액 및 참가여성 추이	127

그 립 목 차

<그림 I-1> 성별 경제활동참가율 추이(1980~2005년)	3
<그림 III-1> 2000~2005년간 창출된 일자리의 직종별 분포	26
<그림 III-2> 임금근로자 일자리10분위별 고용증감	32
<그림 III-3> 성별 일자리10분위별 고용증감	34
<그림 III-4> 여성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감	36
<그림 III-5> 여성임금근로자의 연령별 일자리 10분위별 고용증감	40
<그림 III-6> 20대/50세 이상 연령 여성임금근로자 일자리 10분위별 고용증감	43
<그림 III-7> 여성임금근로자의 학력별 일자리10분위별 고용증감	45
<그림 III-8> 여성임금근로자의 혼인여부별 일자리10분위별 고용증감	47
<그림 III-9> 여성가구주의 혼인여부별 일자리10분위 고용증감	48
<그림 III-10> 여성가구주 임금근로자의 일자리10분위별 고용증감	49
<그림 III-11> 여성임금근로자 고용형태별 일자리10분위별 고용증감	54
<그림 III-12> 여성임금근로자 근로시간별 일자리10분위 고용증감	56
<그림 III-13> 36시간 미만 여성임금근로자의 일자리10분위별 고용증감	57
<그림 III-14> 여성임금근로자의 직종별 일자리10분위 고용증감	60
<그림 III-15> 여성임금근로자의 기업규모별 일자리10분위 고용증감	62
<그림 III-16> 성별 제조업·서비스업 취업자 추이	65
<그림 III-17> 여성임금근로자의 제조업·서비스업 일자리10분위별 고용증감 ·	68
<그림 III-18> 여성임금근로자의 서비스업 분류별 일자리10분위 고용증감 ·	70
<그림 V-1> 특정 사회적 일자리 사업에 따른 해당 서비스의 균형가격과 균형량의 변화	117
<그림 V-2> 특별프로그램과 노동시장의 관계	131

I

문제제기

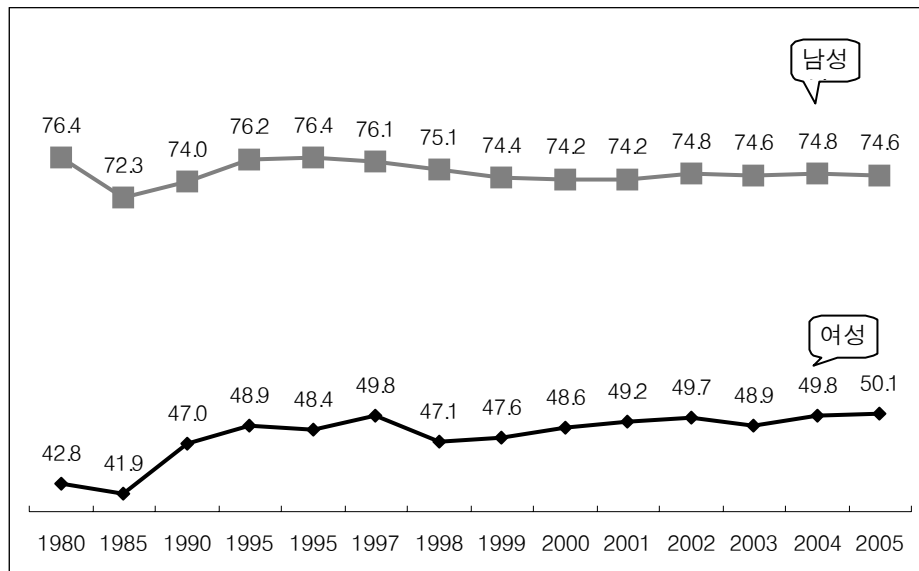
1. 연구의 배경과 목적	3
2. 보고서의 구성	4
3. 본연구의 한계	6

1. 연구의 배경과 목적

□ 여성 노동시장 성과의 지체 추이

지난 '60년대 말 이후 여성은 제조업과 서비스업 근로자로서 노동시장에 빠르게 진입하였다. 그 후 경기변동에 따라 여성의 취업증가율은 다소 진폭이 있었으나 꾸준히 증가추세를 보였으며 외환위기 직전인 1997년에 여성 경제활동참가율이 49.8%를 기록하였다. 그러나 외환위기 직후 여성근로자의 실업 및 비경제활동인구화로 경제활동참가율은 1998년 47.1%로 전년보다 2.7%p가 떨어졌고(남성은 1.0%p) 이후 다시 증가하고 있으나 회복세가 더디다. 외환위기 이후 근 10여년 만인 2005년에 여성의 경제활동참가율이 50.1%를 기록한다.

노동시장의 참가 내용이라는 질적인 측면을 보더라도 우리나라 여성노동시장은 큰 진전을 보이고 있지 않다. 여성의 고학력화 추세는 서구 선진산업사회와 비교할 만한 수준이지만, 고학력 여성들의 경력중단과 가족형성주기에 맞춰진 M자형 취업유형은 여전하며, 저임금 직종과 비정규직에 집중되어 있다.



자료: KOSIS DB.

<그림 I-1> 성별 경제활동참가율 추이(1980~2005년)

□ 최근의 양극화 논란과 본연구의 목적

최근 들어 우리 사회의 양극화 현상에 대한 논란이 분분하다. 지금 나타나는 몇가지 현상을 갖고 양극화로 진단할 수 있는가라는 논쟁에서부터 양극화의 원인과 처방에 이르기까지 논쟁의 범위가 다양하다.

본고는 여성노동시장의 최근 성과가 부진하다는 여러 가지 지표를 주목하면서 검토한 결과, 이러한 결과들이 여성노동시장의 양극화 추이와 무관하지 않을 것이라는 사실에서 시작되었다. 우리나라에서 양극화 현상은 수출과 내수업종, 대기업과 중소기업, 제조업과 서비스업 등과 같이 대비되는 두 부문 간의 성과 격차를 지칭하는 용어로 통용되기도 하나 본고에서는 노동시장에서 중간임금 일자리의 감소와 상·하위 임금 일자리의 증가 현상으로 이해하고자 한다. 우리나라의 소득자료가 도시가계조사나 노동패널 등에서 보는 바와 같이 가구단위로 집계되고 있기 때문에 여성소득을 파악하는 것이 어렵다. 이런 이유는 본고는 임금근로자를 분석하는데 한정시키고 있다.

본고의 목적은 노동시장의 양극화를 Autor, Katz 그리고 Kearney(2006)를 따라 중간임금 직업이 줄고 고·저임금 직업으로 고용이 양극화하는 것으로 정의할 때, 최근 우리나라 여성고용구조의 변화를 양극화 현상으로 볼 수 있는지를 확인하고 그 내용을 면밀하게 분석하여 여성노동시장을 안정화시킬 수 있는 정책시사점을 도출하려는 것이다.

2. 보고서의 구성

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 먼저 제Ⅱ장에서는 여성 노동시장의 양극화 추세와 원인에 대한 국내외 선행 실증분석 결과를 검토하면서 본고의 연구문제를 설정한다. 중간 임금 일자리가 줄어드는 현상을 설명하는 이론으로는 직업-숙련 불일치 이론(job-skill mismatch thesis)과 양극화 이론(polarization thesis) 등을 살펴보고 숙련편향적 기술발전 가설(SBTC)과 'routinization' 가설 등이 선행연구의 결과에서 어떻게 나타나고 있는지를 분석함으로써 본고의 주요 연구문제를 도출할 수 있을 것이다.

제Ⅲ장은 우리나라 여성 노동시장의 양극화 추이를 분석하고자 하는데 크게 세부

분으로 나뉜다. 첫 번째 부분은 여성고용구조의 최근 추이를 살펴보고 여성노동시장의 양극화 가능성을 진단하려는 것이다. 두 번째 부분은 노동시장의 성별 양극화가 나타나는지, 즉 여성유입이 노동시장 양극화에 어떤 역할을 하는지를 검토하려는 것이다. 세 번째 부분은 III장의 주요 부분으로서 여성노동시장의 양극화 추이를 다각도로 분석함으로써 본고의 연구가설이 수용되는지를 살펴보고자 한다. 분석자료는 미국의 CPS와 유사하게 구축하였고 산업*직종별로 새 일자리가 여성근로자의 주요 인구학적 변수(연령, 학력, 혼인상태)와 일자리 특성변수(직종, 업종, 종사상 지위 등)에 따라 어떻게 만들어지고 있는지를 보게 될 것이다.

제IV장은 여성노동시장의 양극화와 노동이동을 살핀다. 이제까지는 집계자료를 사용하여 시계열 추이를 분석하는데 중점을 두었으나, 본장에서는 개인의 노동이동 경력을 분석함으로써 개인의 수준에서 일자리 양극화 현상이 얼마나 지속하는지에 대한 동태분석을 한다. 한국 여성노동시장이 양극화를 경험하고 있다면, 과연 저임금직종에 취업하고 있는 여성들은 경력축적과 교육·훈련을 통하여 상향이동을 경험할 가능성이 있는가? 한국 여성노동시장의 양극화 현상의 정도와 그것이 한국 노동시장에서 가질 수 있는 장기적 효과를 이해하기 위하여 여성 노동계층의 수준별 일자리로의 진입과 이탈과정을 분석한다. 하위직업군에 진입한 여성들이 과연 중간수준 또는 상위수준의 직업으로의 이동이 가능한지, 만약 가능하다면, 남성과 비교하여 어떠한 과정을 경험하게 되는가를 분석할 것이다. 만약 하위층 일자리로의 진입이 노동계층의 전체 노동주기에 걸쳐서 지속되는 일종의 덫(trap)으로 작용하여 더 이상의 직업이동이 불가능하다면 노동시장 구조의 양극화는 노동시장 뿐 아니라 사회전반을 분리시키는 역할을 할 것으로 우려된다. 분석자료는 1998~2004년 한국노동패널자료이고 사건사 분석방법론(Event history analysis)을 사용한다.

제V장에서는 여성노동시장의 양극화를 완화시키기 위한 정책과제를 도출한다. 여성이 저임금층을 두텁게 형성하던 차에 이루어지고 있는 일자리 양극화는 여성노동시장이 다수의 저임금·불안정 근로자와 소수의 고학력·고임금·안정적인 근로자로 이원화시키고 있다. 따라서 여성노동시장의 양극화를 막는 첫 번째 대안은 괜찮은 일자리가 많이 생겨나야 하는 것이다. 그런데 노동수요는 파생수요로서 경제성장과 투자에 의해 가장 큰 영향을 받는다. 고생산성 분야에 투자가 이루어져서 더 많은 일자리가 만들어지고 이것으로 다시 생산성이 높아져 일자리가 만들어지는 선순환구조를 이룩

6 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

하는 것이 일자리를 지속적으로 만들 수 있는 가장 근본적인 방책이라 하겠다. 그러나 이것은 경제정책 또는 산업정책의 범주에 해당하는 것으로 본고의 역량과 관심분야에서 벗어난다. 본고에서는 여성노동시장 양극화를 완화시키기 위한 수요측 전략으로서 1) 괜찮은 일자리 만들기, 사회적 일자리 창출 사업 평가 및 개선방안 2) 노동시장내 이동 원활화 방안, 자격증 제도 방안을 살펴보고 제안한다. 여성노동시장 양극화를 완화시키기 위한 공급측 전략은 단연 여성의 생산성을 제고하는 것일 것이다. 이를 위해 직업훈련 및 직업알선서비스 접근(기존 고용보험의 적용범위를 늘리고, 사각지대를 위한 새로운 조치 마련 필요), 취업정보 을 보장하는 방안을 제시하고자 한다. 그런데 여성노동시장은 신규 취업자와 재취업자로 나누어져 있기 때문에 적극적 노동시장 정책도 각 대상별로 특화시켜 제안하고자 한다. 우리나라 여성노동시장의 양극화 추이에서 나타나는 특성은 비정규직화와 같이 발생한다는 점이다. 따라서 여성노동시장의 양극화를 완화시키기 위해서는 여성근로자의 비정규직화 문제를 풀어야 할 것이다. 비정규직의 근로조건이 정규직의 근로조건과 유리될 수 없는 만큼, 비정규직 근로자의 근로조건과 안정성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색함과 동시에 정규직 근로자의 렌트(rent)를 줄이는 방안도 같이 고려한다.

3. 본연구의 한계

마지막으로 본연구의 한계를 지적하고자 한다. 전술한 바와 같이 본고는 여성노동시장의 양극화 추이를 임금근로자에 한정하여 살펴보고 있다. 이는 자료의 한계상 어쩔 수 없는 선택이지만 노동시장의 양극화 현상을 온전히 파악하려면 자영업자 등 비임금근로자를 포함시켜야 할 것이다. 특히 우리나라 여성취업자중 자영업자의 비중이 2005년 현재 17.8%를 차지하고 있고(통계청, 「경제활동인구조사」) 이들의 상당수가 영세자영업자일 것으로 추정되는 바, 분석대상을 자영업자까지 포함시키게 되면 일자의 양극화 추이가 좀 더 명확해질 수 있을 것으로 기대한다.

II

선행연구와 연구문제

1. 양극화의 정의 및 현황	9
2. 미국에서의 저임금 일자리 논쟁	21
3. 미국 이외 국가의 양극화 추이에 대한 실증연구	44
4. 노동시장 양극화 원인에 대한 실증연구	44
5. 여성노동시장의 양극화에 관한 이론 및 실증연구	66
6. 여성의 일자리간 이동에 대한 연구	81
7. 연구문제	20

우리 경제의 양극화 추이에 대한 논란은 비교적 최근의 일로서, 이에 대한 연구가 시작된 지도 얼마되지 않았다. 그러나 나라 밖에서는 노동시장의 양극화 추이와 그에 대한 논쟁이 우리나라보다 훨씬 먼저 이루어졌다. 여기서는 먼저 전체적인 양극화 논의 속에서 노동시장의 양극화 이슈가 어디에 위치하는지를 알기 위해 ‘양극화’의 개념과 측정도구를 논하고, 사회전반적인 차원에서 양극화를 연구한 주요 결과들을 살펴본다. 다음으로 노동시장 양극화에 천착하여 그 추이와 원인에 대한 주요 선행 실증연구결과들을 분석하고 본고에서 검증해야 할 연구문제를 도출하고자 한다. 양극화 자체에 대한 연구가 많지 않고, 특별히 여성노동시장의 양극화를 다룬 연구는 전무한 상태이므로 본고의 연구문제는 노동시장 양극화에 대한 선행연구결과로부터 논의와 기대를 확장한 수준이지, 엄밀하게 검증될 수준의 가설이 아님을 밝혀둔다.

1. 양극화의 정의 및 현황

금융경제연구원(2004)은 다양한 이차자료를 활용하여 최근 우리나라에서 경제양극화 추세가 나타나고 있음을 개괄하고, “고용구조의 이원화” 및 “소득양극화”를 수출과 내수, 산업간, 우량기업과 비우량기업, 대기업과 중소기업 등 경제적 성과의 여러 양극화 유형의 하나로 소개한 바 있다. 양극화의 원인으로는 기술진보등 대내외 경제환경의 변화, 산업연관관계 미약 등 경제구조적 원인 그리고 경기적 원인을 열거하고, 경제양극화의 장단기 영향과 중단기 정책과제를 정리하였다.

먼저 측정가능한 변수가 되기 위해서는 양극화를 어떻게 정의내려야 할 것이며, 후생경제학에서 정의된 소득불균등과는 어떤 차이가 있는 것인가 등 양극화를 둘러싼 여러 의문에 대한 답을 내려야 할 것이다. Foster와 Wolfson(1992)와 Wolfson(1994) 등은 중간부분이 소멸되는 현상을 양극화로 정의하였다. 즉 양 극단으로 분포가 쏠리는 현상은 중간부분의 소멸과 필연적인 인과관계를 가지므로 ‘중간의 소멸 또는 해체’가 곧 양극화라는 것이다. 이 같은 인식을 바탕으로 양극화를 계량적으로 측정하는 Wolfson 지수를 만든다. 반면 Esteban과 Ray(1994)는 ‘분포의 어느 부분에서든 2개의 이질적인 집단이 형성되는 이질적 집중현상’을 양극화로 정의하였다. ‘동질성-이질성’ 접근법에 기초하여 내부 구성원 간에는 동질성을, 외부집단에 대해서는 이질적 특

성을 지닌 두 집단의 형성을 양극화로 간주한 것이다. 이렇게 정의한 소득양극화를 측정하는 변수로 ER지수가 있다. 이 정의대로 상호 이질적인 계층그룹이 형성되는 집락화(clustering) 현상으로 본다면 노동시장 양극화는 서로 이동이 가능해야 한다는 측면에서 분명 바람직한 현상이 아니다.

한편 소득불균등은 소득분위별 분배상황이 균등분포(uniform distribution)를 이루지 못한 현상을 의미하며, 지니계수와 5분위분배율, 10분위분배율가 대표적인 측정 지표이다.

민승규외(2006)는 Wolfson 지수와 ER 지수를 사용하여 소득 양극화 추이를 분석하였다. 1984년부터 외환위기 이전까지 10년간 한국의 소득양극화 지수는 개선되는 모습인데, 이는 높은 경제성장률과 임금상승률 때문으로 추정되었다. 그러나 외환위기 직후인 1998년, 1999년에 지수가 현저히 증가하다가 2000~2002년 사이에 하락하거나 현상유지 그러나 2003~5년간 소득양극화 지수가 다시 상승함을 밝혔다. 외환위기 이후 8년간 소득양극화는 중산층 비중 축소가 하위소득계층 비중 증가로 연결된 때문으로 보았다. 2005년 중산층 비중은 1997년 대비 5.3%p 하락한 반면, 상위층과 하위층은 각각 1.7%p와 3.7%p 상승한다.¹⁾ 소득불균등 수준을 나타내는 소득 5분위 배율과 지니계수도 외환위기 직후인 1998년부터 급격하게 상승하였다. 하위소득계층의 빈곤율(최저생계비인 빈곤선 이하의 가구비율)이 증가하였다.

이처럼 한국경제의 소득양극화 지수와 소득불균등지수는 유사한 추세를 나타내면서 중산층 감소와 소득불균등 악화가 동시에 진행되고 있음을 보여준다. 즉 지수의 흐름상 두 현상이 매우 유사한 추세를 나타낸다. 그러나 2003년 이후 3년간은 소득양극화 지수와 소득불균등 지수를 비교할 때 양극화 현상이 소득불균등 현상보다 정도가 심하다. 이 결과에 대해 민승규외(2006)는 분배구조의 개선보다 중산층 복원이 우선되어야 함을 시사하는 것으로 풀고 있다.

소득양극화의 원인으로는 첫째, 세계화의 진전과 교역구조의 변화를 들고 있다. 특히 중국의 부상은 양국의 교역관계와 한국의 산업구조에 막대한 영향을 미친다는 것이다. 완구, 섬유, 신발 등과 같은 경공업부문의 시장이 급격히 잠식되어 온 것은 사실이며, 인건비 부담을 견디지 못한 한국기업의 중국등 아시아로의 이전이 늘어남에 따

1) 같은 기간중 중산층에서 하위층으로 이동한 인구는 174.7만명인데 비해, 상위층으로 이동한 인구는 94.5만명으로 추정된다.

라 우리나라 산업공동화에 대한 우려가 제기되고 있다. 문제는 이러한 교역구조의 변화로부터 여성근로자가 경공업 제조업의 주력근로자였기 때문에 일자리 소멸이라는 직접적인 영향을 받는다는 것이다.

두번째로 IT 중심의 기술진보 가속화를 들고 있다. IT 부문과 비IT 부문, 중화학공업과 경공업, 대기업과 중소기업간 생산성 격차가 확대되고 있으며, 섬유업, 직물, 의복 등 대표적 경공업의 설비투자가 급감하고 있다. 그 결과 섬유, 도소매, 음식숙박업 등 저성장 산업은 수년간 지속적으로 위축되어왔는데, 이들 부문 역시 여성이 많은 업종으로 여성의 일자리를 감소시키고 있다.

노동시장 제도 변화와 비정규직 급증도 소득양극화의 원인으로 들고 있다. 외환위기 이후 경력직 선화, 연봉제 확산, 노동유연성 확보 등이 주된 흐름인데, 이에 따라 청년층의 구직난 및 실업이 가중된 것은 물론, 능력위주 고용시스템 도입으로 동종 직종간 소득격차도 확대된다는 것이다. 임금근로자내 비정규직 근로자 비중이 확대되는 것도 소득양극화의 한 이유이다. 2005년도 비정규직 근로자 비중이 47.9%로 외환위기 직전인 1996년 43.2%에 비해 상승하였고, 2003년 이후에는 소폭 감소한다. 한시적 근로자를 포함할 경우 비정규직 비중은 41.3%(2001년)에서 61.7%(2004년)로 증가한다.²⁾

또한 취약계층의 사회보험 적용률이 저조하여 일자리를 잃게 되는 경우 곧바로 빈곤층으로 전락하여 소득양극화를 강화할 가능성이 높다. 2005년 현재 5인 미만 사업체의 고용보험 가입률은 26.6%에 불과하고, 고용보험이 1인 이상 전 사업장으로 확대되었으나 실제 가입자는 임금근로자의 50%(2005년 현재 피보험자 수 776만명) 수준이다. 실업급여의 지급률도 25%로 미국(36%), 독일(44%) 등에 비해 낮다.

민승규외(2006)는 소득양극화 결정모형의 추정을 통해 경제성장률이 양극화의 주요 결정요인이라고 밝히고 있다. 즉 경제성장률이 1%p 증가할 경우 소득양극화 지수는 0.57% 감소한다는 것이다. 한국 소득양극화의 심화 현상은 외환위기 이후 나타난 경기침체와 성장률 저하로 인해 촉발한 것인데, 그 다음으로 노동시장의 구조적 변화(비정규직의 확대, 실직 근로자의 노동시장 재진입 어려움 등)가 상대적으로 양극화에 크게 영향을 준 것으로 분석하였다. 따라서 경제성장을 통한 고용창출이 소득증대

2) 재정경제부(2005), “경제양극화 현황과 정책과제.”

로 이어져야 중산층 복원이 가능하고 소득분배도 개선될 것으로, 시장의 부작용을 최소화할 수 있는 시장중심적 개혁과 각종 사회정책간의 최적의 조합을 추구할 것을 권고한다. 빈곤층으로 전락하는 것을 막기 위해서는 인적자원개발 기회 제공이 유용한 재분배 수단이며 또한 사회안전망 내실화로 대응해야 한다는 것이다.

2. 미국에서의 저임금 일자리 논쟁

새 일자리를 창출하는데 어떤 선진국보다도 미국이 부러운 처지에 있었음을 부인할 수 없는데, 문제는 이 시기에 만들어진 일자리의 질이다. 1973~1986간 유럽의 고용성장이 거의 0에 가까웠음에 비해 미국은 2,600만 순일자리 증가를 낳음으로써 일자리 제조 대형기계라고 불리기까지 했다.

그러나 1970년대 초반 시작된 소득불균등이 1980년대 경제회복기에도 완화되지 않아 경제의 구조적 변화에 주목하기 시작했다. '80년대 중반까지는 소득불균등 확대 원인을 1970년대 두 차례의 오일쇼크나 80년대의 일시적 경기침체, 레이건 정부의 복지정책 등으로 설명할 수 있었다. 그러나 불균등이 경제회복기에 접어든 90년대까지 확대되면서 보다 구조적인 사회경제적 변화로부터 원인을 규명하려는 시도가 활발해졌다.

저임금 일자리 문제에 대한 논쟁은 미국 합동경제위원회(JEC)가 1986년 12월에 신규 일자리 중 저임금 일자리의 비중이 1979년 이후 유의하게 증가했다는 보고서를 배포한 직후 시작되었다. 1979~84년간에 1973년 실질 연봉의 중간값 절반 아래의 임금을 지불하는 새 일자리의 비중이 3/5에 가깝다는 것이다(1963~79년간에 이 비율은 1/5에도 미치지 않았음). 이 보고서는 즉각적인 반박을 일으켰다.

예컨대 노동통계청의 Commissioner인 Janet Norwood(1987)은 저임금 일자리의 감소가 더딘 이유는 좋은 일자리를 창출할 전반적 무능함 때문이 아니라 1981~82년 불경기 영향 때문이라는 것이다. 또한 Kusters와 Ross(1987)은 동일한 CPS 자료를 사용한 결과, 저임 일자리 비중 증가는 유의미하지 않았고 고임비중은 유의미하게 증가하였다고 하면서, 이러한 저임금 명제는 통계적 조작에 기인하는 것이라고 주장하였다.

이에 Bluestone과 Harrison(1998)은 저임금 명제를 재평가하였다. 먼저 저임금 명

제에 대한 비판을 요약하였는데, 첫째 1984년을 분석의 마지막 연도로 제한하였고, 1963, 73, 79, 84년도만을 보았기 때문에 JEC 결과는 경기순환효과일 것으로 추정된 것이다. 둘째, 시간제와 전일제를 모두 포함함으로써 저임금 고용추세에 근로시간 차이라는 경기적 요소가 섞이게 된다. 실제로 JEC 결과에서 1979~84년간 저노동력 순추가분의 90% 이상이 시간제 또는 part-year 근로자였다. 따라서 연소득의 분포와 수준은 경기순환주기에 더하여 일시해고(lay offs), 단시간 근무 주간(short work weeks), 그밖에 단위노동시간당 보상에서의 변화를 반영하게 된다. 마지막으로 BLS의 공식 소비자물가지수(CPI, 조정하지 않은)를 사용함으로써 인플레이션 지수에서의 왜곡으로 인해 1979년 이후 실질임금 하락이 과장된 것이다.

Bluestone과 Harrison(1998)은 앞의 두 문제를 해결하기 위해 JEC 분석기법을 사용하되 분석자료를 달리하였다. CPS 표본을 1986년까지 연장함으로써 두 개의 경기확장기를 더 포함하였고 일년 내내 전일제로 일한 노동자에 국한한 것이다. 그 결과, 저임금 일자리 비중이 1963년 21.4%에서 1970년 12.5%로 감소한 후, 1970~79년 기간에는 12.5%~13.9% 사이를 움직이는 것을 보였다. 이후 급증하여 1986년 17.2%가 되는 U 자형 모양을 그린다. 중간 및 고임금층 규모에서의 변화도 놀랍다. 중간층은 1970년 81%에서 1986년에 74%로 감소하고, 고임금층 비중은 1973년 9.1%에서 불경기인 1981년 6.5%로 감소하고, 1986년에 8.8%로 회복한다. 이 세 경로를 볼 때, 1970년대 말 이후 임금양극화가 심화되었고, 1982년 이후 점진적인 경기회복에도 불구하고 저임금 일자리는 유의미하게 증가하고, 고용증가분은 분포의 양 꼬리에 집중되는 경향이 강화되는 것을 알 수 있다. 저임금 고용에서의 증가, 즉 U turn은 대부분의 지역과 인구층, 그리고 제조업과 서비스업에서 모두 나타나고 있으며, 중간층 비중 감소는 20~34세, 고졸, 남자에서 가장 강하게 나타나고, 여성, 대졸, 35~54층에서는 상대적으로 강도가 약하다. 그렇지만 전반적으로 경제의 모든 집단과 부문에서 동일한 질의 ‘저임 일자리 증가’와 양극화 현상을 관측할 수 있다고 하였다.

Bluestone과 Harrison(1998)이 수행한 분석기간 이후 현재까지 양극화 추이는 이어지고 있다. 예컨대 Acemoglu(1999)는 집계된 산업-직종 셀을 사용하여 1980년대 중반에서 1990년대 초까지 미국내 일자리의 양극화를 발견하였다. Autor, Katz 그리고 Kearney(2006)은 1990년 이후 15년간 상(90/50) 하(50/10) 양 극단에서의 임금불평등이 증대하는 추이를 발견하고 있다. 이는 숙련이 높아질수록 단조적으로 수요가

증가한 1980년대와 대비되는 것으로, 이와 같이 중간임금 직업이 줄고 고·저임금 직업으로 고용이 양극화하는 것을 미국 노동시장의 양극화라고 칭하였다.

이처럼 직종양극화와 관련된 문헌들은 최근 고용의 질에 대한 논쟁(Job quality debate)과 연결되는데 지난 30년간 고임금직종에서의 증가가 크고, 저임서비스직에서의 증가도 있는 것으로 나타난다. 이것은 대체로 Autor, Levy 그리고 Murnane (2003)의 고용양극화 가설과 일치하는 결과로 보인다.

3. 미국 이외 국가의 양극화 추이에 대한 실증연구

Goos와 Manning(2003)은 영국에서 1979~99년간 세부직종별 일자리 증가가 양극단에서 발생하는 것을 보였다.

또한 Goos(2005)은 다시 한 번 1975년 이후 1999년까지의 시기에서 영국의 일자리 양극화(고임과 저임직종 비중의 증가) 추이를 확인하였다. 고용의 질을 중간임금을 기준으로 정의할 때, 저임금 서비스직인 lousy job이 증가하며 동시에 lovely job(금융 및 사업서비스내 전문관리직)도 급증하지만 중간직(사무직, 숙련제조직)은 감소한다. 이 경향은 남녀별로 나누어도 또 어떤 측정방법을 쓰든, 어떤 일자리 정의를 채택하든 관찰된다.

Juhn, Murphy 그리고 Pierce(1993), Juhn(1999)도 각각 영국에 대해 임금분포의 각 분위에서 고용증가 예측이 고용양극화 가설을 지지함을 확인하였다.

Spitz-Oener(2006)는 최근까지 임금불평등이 거의 없었던 서독에서 일자리 양극화 추이가 나타남을 보였다.

4. 노동시장 양극화 원인에 대한 실증연구

1990년대 이후 15년간 미국 노동시장의 양극화 추이를 실증한 Autor 그리고 Kearney(2006)은 컴퓨터화(computerization)를 이 노동시장의 양극화를 설명하는 주요인으로 보았다. 컴퓨터가 고임금의 non-routine 인지적 일자리를 강하게 보완하고,

전통적인 중간임금 일자리에서 발견되는 routine 작업들을 직접적으로 대체하는 한편, 저임금 non-routine manual 작업에 대해서는 직접적인 영향이 거의 없다고 하였다.

Bluestone과 Harrison(1998)은 저임금 고용추세에 대한 변인을 찾기 위해 1963~86년간 시계열 회귀분석을 하였다. 종속변수는 1년 내내 전일제 근로자의 GNP-decycled 비중, 독립변수는 생산성, 25~34세 노동력비중, 제조업근로자 비중이다. 생산성 1% 증가시 저임고용비중에서 2%이상 감소하고, 제조업비중의 감소는 저임일자리 증가를 낳는다. 탄력성은 거의 1로서 탈산업화 가설과 질적으로 일치하는 결과라 하겠다. 이 두요인과 경기변동요인을 통제시, 베이비붐 계수(여성비중 계수로 대체할 때에도 거의 같은 결과가 나타남)는 거의 0으로 1976년 이후 저임비중 증가에 경기변동과 베이비붐 세대의 노동진입(또는 여성진입)이 미치는 영향은 거의 없고, 더딘 생산성증가와 서비스화가 더 큰 영향을 미친 것으로 해석된다. 제조업과 서비스업 내에서는 하위층 임금저하와 전반적 양극화가 이루어졌으며 그 이유는 노조가입률의 감소, 최저임금 실질가치의 잠식, 임금양도협상의 확산, 대규모 산업에서 이원임금구조의 제도화, 노동비율을 낮추기 위한 외주 증가, 투기목적의 자본이동 등의 정치경제적 요인들일 것으로 추정하였다.

영국의 양극화 추이를 실증한 Goos(2005)은 노동력구성에서의 변화가 갖는 중요성(여성이 많아지고, 나이와 교육구성 등에서 변화발생) 및 소비자 수요와 무역구조 등을 살펴보았는데, 일부 직종에서의 일자리 변화를 보이는 데는 유용하나 전체적인 양극화 추이를 설명할 만큼 강력하지 않다고 하였다.

이처럼 미국뿐 아니라 제도가 상이한 영국과 독일에서도 고용성장의 양극화라는 추이가 유사하게 나타나는 것은 숙련 또는 임금분포의 중간에 비해 아래와 위 일자리를 원하는 시장수요를 의미한다. 직접적으로는 정보기술의 진전, 간접적으로는 국제적 아웃소싱에 대한 정보기술의 영향 등 수요변화가 주요 원인으로 간주된다.³⁾

3) 미국의 경우 무역상대국에 비해 기술집약적 재화 및 서비스에 비교우위를 보유하여 교역확대는 산업을 숙련편향적으로 재편하는 효과를 주었다. IT 중심의 기술진보 역시 고속연구개발 노동자 수요를 높였다. 기술의 변화는 저숙련 노동자가 담당했던 단순업무를 IT 투자로 대체. 반면 기술투자로 대체하기 어려운 복잡한 인지능력과 숙련된 기술을 요구하는 관리 및 전문직에 대한 수요가 증가한다. 이같은 대외환경의 변화로 숙련노동자에 대한 수요가 공급보다 빠르게 증가하면서 비숙련노동자와의 임금격차가 더욱 확대하였다. 생산직과 비생산직, 대졸자와 고졸자 간에 또한 교육기간에 따라 임금격차가 지속적으로 확대한다.

Autor, Katz 그리고 Kearney(2006)은 남녀를 나누어도 이와 같은 양극화 결과에 큰 변화가 없다고 하면서 공급보다는 수요측 요인이 주된 것임을 확인하였다.

전병유외(2005)도 일자리 10분위별 고용증감을 분석함으로써 우리나라의 지난 10년간의 하위일자리 비중이 좀 더 큰 형태의 양극화 추세를 보이고 이 현상이 남녀 모두에서 나타나고 있음을 보였다.

5. 여성노동시장의 양극화에 관한 이론 및 실증연구

먼저 임금분포상에서 양극단의 일자리가 증가하는 현상을 설명하는 이론에는 직업-숙련 불일치이론(job-skill mismatch thesis)과 양극화 이론(polarization thesis)이 있다. Morris et al.(1994)는 두 이론적 논의를 개인임금수준의 distributional change 분석을 이용하여 검증했다. 즉 인과관계를 설명하는 계량적 방법론이 아닌, 임금과 고용구조의 변화를 설명하기 위한 임금수준별 근로자들의 수를 분석하는 “분포적 변화”(distributional change) 방법을 사용한 것이다. 그 결과, Job-skill mismatch thesis는 1970년대 초 중반까지 흑인남성과 백인여성 임금근로자의 고용 패턴을 설명하고, Polarization thesis는 그 이후의 4개의 모든 인구학적 집단을 고용 형태를 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 1980년대 산업구조의 변화에 따른 고용·임금구조를 분석하는데 있어 “Job-skill mismatch thesis”보다는 “Polarization thesis”가 더 설명력을 갖는다고 말할 수 있다.

또 숙련편향적 기술발전 가설(SBTC)과 ‘routinization’ 가설이 있다. 기술이 노동 시장에 미친 영향을 연구한 경제학자들은 SBTC의 역할을 강조해왔다. 즉 기술이 숙련노동자에게 유리한 방향으로 편향되었다는 것이다. 그러나 일반적으로 기대되는 만큼, SBTC가 임금불평등을 설명하는데 성공적이지 않다(Card and DiNardo, 2002). Autor, Levy 그리고 Murnane(2003)은 routine 직종에서 기술이 인간노동력을 대체하지만, non-routine에서는 인간노동력과 기술이 보완관계임을 보였다. Goos(2005)는 Autor, Levy 그리고 Murnane(2003)의 미국자료를 사용하여 non-routine tasks를 필요로 하는 일자리가 임금분포의 최상위와 하위인 것을 보였다. 여기에는 고기술(전문기술직)과 저기술(청소등 단순직)이 모두 있다. 기술은 저임금·비숙련직과 고임

금·고속련직에의 수요를 늘리고 중간직업에의 수요를 줄인다. 즉 영국에서도 1975년 이후 1999년까지의 시기에서 일자리 양극화(고임과 저임직종 비중의 증가)의 유형이 나타나고 있으며, 직종 양극화를 설명하는데 숙련편향적 기술발전 가설(SBTC) 보다는 Autor, Levy 그리고 Murnane(2003)의 'routinization'가설이 더 낫다고 하였다. 일자리 양극화는 $\log(50/10)$ wage 격차증가의 1/3을 설명하고 $\log(90/50)$ 에서의 격차증가의 50%를 설명한다.

이처럼 최근 심화되고 있는 노동시장 계층화를 설명하는 이론적 논의들은 대체적으로 두 가지로 요약된다. 첫 번째는 기술-직업불일치 가설이다. 이 가설은 후기 산업사회에서 임금격차의 주요한 원인은 변화된 산업환경 속에서 요구되는 직업기술수준과 개별 노동자들이 보유하고 있는 기술, 학력, 그리고 훈련 등의 인적자원 수준과의 불일치 결과라는 점을 강조하고 있다. 높은 교육 수준과 숙련된 인력에 대한 높은 보상수준이 비숙련된 인력과의 임금격차를 보다 넓히고, 결과적으로 노동시장에서의 임금격차를 증가시키는 주요한 원인으로 지적되고 있다. 따라서, 임금불평등은 일시적 현상이며 공급이 수요의 성격을 파악하고 맞춰줄 때 임금불평등은 감소할 것이라고 예측하고 있다.

두 번째 논의는 양극화 가설이다. 산업구조가 서비스산업 중심으로 이동하면서 직업분포가 양극화되고 있다. 높은 임금, 높은 직업안정성, 그리고 상향이동의 가능성을 제공하는 상위일자리의 증가와 동시에 낮은 기술, 불안정 고용, 낮은 임금, 낮은 고용안정성으로 특징지어지는 하위 일자리가 증가하고 있다. 이와 아울러, 중간수준 일자리의 몰락이 후기 산업사회에서 노동시장의 양극화를 초래하고 임금불평등을 지속적으로 증가시키는 경향을 갖는다는 점이다. 이 논의에 따르면, 교육과 훈련을 강화하는 노동공급측면 중심의 정책은 이러한 양극화된 일자리 창출의 문제를 완화시키지 못할 것이며, 따라서 임금불평등도 개선되지 않을 것이라는 비관적인 전망을 내놓고 있다.

이상의 두가지 이론적 논의를 따르면, 결국 여성근로자들이 노동시장의 양극화 구조 속에서 저임금 근로층의 대수를 차지하게 되며, 따라서 여성노동의 빈곤화가 확대·심화될 수밖에 없다. 그러나 이러한 양극화는 노동시장 전반에 걸쳐 진행되고 있는 것과 동시에, 노동력의 특성에 따라서도 차별적으로 진행되고 있다는 주장이 있다(Wright and Dwyer, 2003). 미국의 경우, 1970년대부터 시작된 노동시장의 양극화는 중간수준의 일자리가 급격히 감소하면서 이를 주로 백인남성의 고용구조의 양극화

를 심화시켰다. 고임금의 전문직 또는 관리직은 주로 높은 수준의 교육을 받은 백인 남성들로 채워지는 반면, 예전에는 주로 흑인여성과 남성들로 구성되었던 저임금 서비스 산업직종에 낮은 수준의 교육을 받은 젊은 백인남성들이 대거 취업함으로써 백인남성들내에서의 고용의 양극화가 심화되었다(Morris, et al., 1994; Wright and Dwyer, 2003).

이러한 남성노동시장 중심의 노동시장 양극화는 우리나라에서도 나타나고 있다. 전병유(2005)에 따르면, 우리나라 노동시장에서도 미국과 마찬가지로 중간수준의 일자리가 감소함과 동시에 하위수준의 일자리가 증가했으며, 이러한 하위수준의 일자리는 주로 남성직종이다. 따라서 우리나라에서 진행되고 있는 노동시장의 양극화도 남성근로자들내 계층화의 심화가 주도하고 있다고 보여진다.

그러나 남성노동력의 양극화가 과거와 비교하여 심화되어졌고, 이것이 노동시장 전반에 걸친 양극화를 이끌고 있다는 주장은 자칫 여성노동력이 장기간에 걸쳐 경험하고 있는 열악한 노동시장 경험을 간과할 수 있는 위험이 있다. 특히 우리나라의 경우, 여성들의 노동시장 공식부문의 참여가 가시적으로 나타난 지난 30년 동안, 여성들은 주로 저임금 직종과 불안정 고용상태에 머물러 왔다. 주로 여성직종(female jobs)으로 불리는 이러한 직종은 낮은 임금, 낮은 고용안정성과 열악한 작업환경으로 설명되고 있는 직종이다. 또한 남성직종에 진출하였다고 해서 남성과 같은 고임금을 받는 것도 아니다. 이에 대해서는 다음 장에서 자세한 설명이 이루어질 것이다. 요컨대 여성노동시장의 양극화 추이에 대한 논의는 양극화 추세가 뚜렷해지기 오래 전부터 여성이 저임금직에 편포되어온 사실을 고려하면서 이루어져야 한다는 것이다.

6. 여성의 일자리간 이동에 대한 연구

이상에서 살펴본 노동시장의 양극화에 관한 이론적 논의들은 주로 거시적인 직업 및 산업구조의 변화가 일자리의 양과 질에 미치는 효과를 강조하고 있다. 그러나 노동시장 계층화에 관한 다른 연구들은 미시적인 시각을 통해서, 공급측면의 요인들이 노동시장에서 여성지위의 한계성을 결정하는데 주요한 역할을 한다는 점을 강조하거나(예, Bielby and Baron 1986a; Spilerman and Petersen 1999), 근로자들의 경제활

동에 대한 태도가 이러한 노동시장 내 계층화를 설명하는데 중요하다는 점을 강조 한다 (예를 들면, Polachek 1981).

개인의 경제적 합리성에 초점을 두어 여성의 경제활동을 분석한 학자들 중에서, 폴라첵(1979, 1991)은 특히 여성의 가정 내 역할이 여성의 직업선택과 노동시장참여방식을 결정하는 주요한 원인이라는 점에 주목한다. 폴라첵(1979, 1981)에 따르면, 한 개인의 직업선택과 노동시장에 투자하는 시간의 총량은 생애주기 동안 임금의 극대화라는 관점에서 이해되어 진다. 훈련과 기술에의 투자를 많이, 오래 할수록 그 투자를 회수하는 시간이 길어지므로, 불연속적인 노동시장 참여를 계획하는 근로자들은 전략적으로 낮은 수준의 훈련과 기술을 요구하는 직종을 선택한다는 것이다. 이러한 폴라첵의 논의에서 보면, 여성들은 가정 내 역할, 특히, 어머니로서의 역할 때문에 남성보다 짧은 시간동안, 간헐적으로 노동시장에 참여하며, 따라서 그들의 노동시장 이탈과 재진입에 따른 경제적 비용을 최소화할 수 있는 직종을 선택한다. 결과적으로 이러한 직종은 여성집중 일자리가 되며, 낮은 교육훈련과 비연속적인 노동시장참여형태로 저임금 직종이 된다. 반면, 노동시장에 대한 투자가 생애주기에 의해 영향을 덜 받는 여성들은 그렇지 않은 여성들과 달리 비여성직종에 취업하며, 결과적으로 높은 임금과 보다 많은 복리후생을 누리게 된다는 것이다.

폴라첵이 주장하는 바와 같이, 만일 여성들이 가정 내 역할에 대한 우려 때문에 진, 출입이 보다 용의하다는 기대를 갖고 여성직종을 선택한다면, 여성직종에 있는 여성들은 남성직종의 여성들보다 낮은 임금을 받을 것이며, 이들이 저임금 상태를 벗어날 확률 또한 남성직종에 있는 근로자들보다 낮을 것이다. 그리고 이 차이는, 특히, 주요한 가족형성주기 동안, 즉, 결혼과 출산, 자녀양육의 시기동안 더욱 크게 나타날 것이다. 왜냐하면, 자녀양육의 책임이 바로 그들이 저임금 직종에 취업하는 주요한 이유이기 때문이다. 반대로, 이러한 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 그렇지 않은 여성들보다 높은 임금을 받을 확률이 높아지게 될 것이다.

여성의 가정 내 역할에 대한 사회적 인식은 여성근로자들에 대한 고용주의 인식과 대우에도 영향을 미친다. 전통적인 가치관을 가지고 있는 고용주들은 여성이 가정 밖 경제활동보다는 가정 내 역할에 보다 높은 가치를 부여하며, 여성들이 가정 내 역할을 수행하게 될 때, 노동시장보다는 가정에 심리적 육체적으로 더 많은 투자를 한다고 믿는 경향이 있다 (Bielby and Bielby 1984; Budig and England 2001; Moen and

Smith 1986). 이러한 눈에 보이지 않는 차별적 인식과 관행은 특히 남성들이 집중되어 있는 남성 직종에서 두드러지게 나타나는 경향이 있다. 만일 고용주와 동료들이, 특히 남성동료들이 여성근로자들에 대해 이러한 인식을 가지고 있다면 남성직종에 취업하고 있는 여성들은 차별적 인식과 관행을 경험할 수 밖에 없다. 일반적으로 남성직종이 여성직종보다 높은 임금과 더 많은 복리후생을 제공하고 있다. 그러나 남성직종의 여성들이 이러한 차별을 경험한다면, 이들 여성들의 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 결과적으로 이들 여성들의 직업성취는 낮아질 수밖에 없을 것이다.

7. 연구문제

우선 본 연구에서는 노동시장의 양극화(labor market polarization)란 노동시장에서 임금 등 근로조건과 직업안정성 측면에서 중간일자리가 줄어들면서 하위 및 상위의 양 극단으로 쏠리는 현상이라고 정의 내린다. 다시 말하면 ‘중간의 회소화’라고 할 수 있다. 여기서 중간 일자리를 중위임금의 50~150%에 해당하는 계층 등 다양하게 규정할 수 있지만, 본고에서는 임금 10분위에서 중간 4개 분위(4, 5, 6, 7)를 중간일자리로 본다.

이제까지의 논의를 바탕으로 본고에서는 첫째, 한국 여성노동시장의 수준별 일자리 증감추세를 파악하고자 한다. 최근 들어 한국 여성노동시장에서도 서구 선진국이나 한국 남성노동시장에서의 추세와 비교될 수 있게 중간임금 일자리의 감소가 경험적으로 나타나고 있다. 그러나 동시에 서구 선진국이나 남성노동시장의 그것과는 차별되면서 상·하위 임금일자리가 대칭적으로 증가하는 추세라기보다는 비대칭적으로 하위 일자리의 증가가 두드러지고 있는 실정이다. 따라서 이러한 한국 여성노동시장의 수준별 일자리의 증감추세를 남성의 그것과 비교를 통해서 그 특징을 살펴보고자 한다.

둘째, 한국 뿐 아니라 서구 선진국의 사례에서도 논의되고 있듯이, 선행연구들은 전반적인 노동시장의 양극화를 초래한 주된 요인을 기술변화, 서비스 경제화, 인건비 절감을 위한 생산지 이동, 비정규직화 등 수요요인의 변화에서 찾고 있다. 본 연구에서는 이러한 거시 산업구조적 요인들이 여성노동시장에서의 양극화 진행의 진행과 발전에 어떠한 영향을 주었는가, 또는 주고 있는가를 살펴보고자 한다.

셋째, 한국 여성노동시장 양극화가 일시적인 수요와 공급조정의 문제이거나 개인의 노동시장경험 축적을 위한 단기적 적응의 문제가 아니라 노동시장 분절화론에 따라 노동시장 전반에 걸쳐서 장기적인 효과를 갖는다면, 수준별 일자리간의 이동이 원활하게 진행되지 못할 것이다. 다시 말해서, 하위일자리 근로자와 상위일자리 근로자간에 분절화가 발생하며, 두 계층 간의 이동가능성이 낮을 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서는 상위와 하위일자리에 진입하는 여성임금근로자들의 특성을 살펴보고 각 수준별 일자리에의 진입에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 한다.

마지막으로 인적자원이론에 따르면, 장기적인 노동시장참여를 계획하는 근로자들은 노동시장에의 투자를 보다 적극적으로 하며, 지속적인 노동시장참여형태를 나타낸다. 또한 이러한 여성들은 여성집중 직종보다는 남성집중 직종에 취업하는 경향이 그렇지 않은 여성들보다 더 높은 경향이 있다. 그러므로 보다 적극적으로 경력을 추구하는 여성들은 많은 여성들이 노동시장을 이탈하는 결혼, 임신, 그리고 출산기간동안에도 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 적극적으로 훈련과 기술축적을 위해 투자할 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서는 임신과 출산 등 집중적인 가족형성주기 동안에도 지속적인 노동시장 참여형태를 나타낸 여성들이 노동시장의 양극화과정에서 경험하는 일자리의 질을 살펴보고자 한다.

III

여성노동시장의 양극화 추이

1. 여성고용구조의 최근 변화와 양극화	52
2. 성별 노동시장의 양극화	0
3. 여성노동시장의 양극화 추이	8
4. 소결	71

제Ⅲ장은 우리나라 여성 노동시장의 양극화 추이를 분석하고자 하는데 크게 세부분으로 나뉜다. 첫 번째 부분은 여성고용구조의 최근 추이를 살펴보고 여성노동시장의 양극화 가능성을 진단하려는 것이다. 두 번째는 노동시장의 성별 양극화가 나타나는지, 즉 여성유입이 노동시장 양극화에 어떤 영향을 미치는지를 검토하려는 것이다. 세 번째 부분은 제Ⅲ장의 주요 부분으로서 여성노동시장의 양극화 추이를 다각도로 분석함으로써 본고의 연구가설이 수용되는지를 살펴보려는 것이다. 분석자료는 미국의 CPS와 유사하게 구축하였고 산업*직종별 새 일자리가 여성근로자의 주요 인구학적 변수(연령, 학력, 혼인상태)와 일자리 특성변수(직종, 업종, 종사상 지위 등)에 따라 어떻게 만들어지고 있는지를 보게 될 것이다.

1. 여성고용구조의 최근 변화와 양극화

□ 여성 직종구조의 편포성 심화

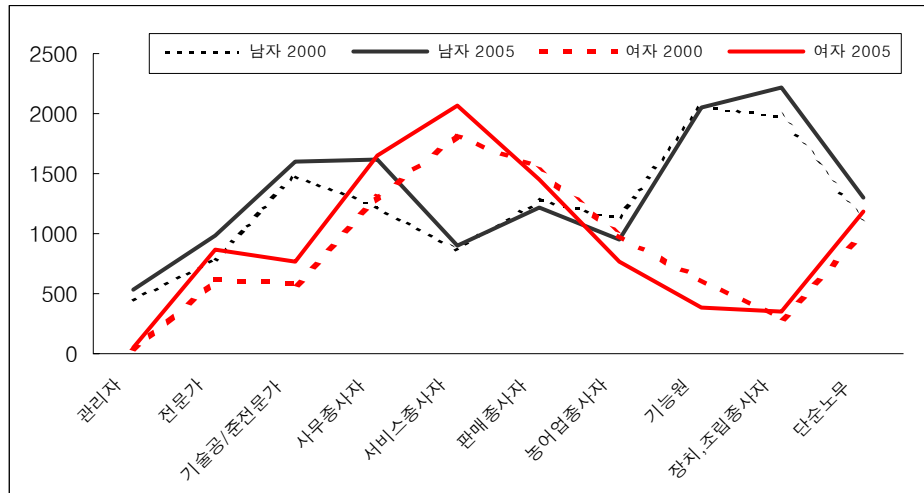
여성 공교육의 양적·질적 기회는 꾸준히 증가하고 있고, 교육적 성취도 남성의 그것과 비교될 만한 수준을 나타내고 있음에도 불구하고 우리나라 여성들은 여전히 전통적인 여성직종인 단순 사무직, 서비스, 그리고 교육관련 직종에 집중된 모습이다.

최근 여성의 전문직과 사무직으로의 진출 증가와 더불어 단순노무직에서의 증가가 나타남으로써 여성직종 분포의 편포성이 보다 심화되는 추이를 보인다. 예컨대 지난 5년간 여성의 일자리는 75.7만개가 창출되었는데 전문직, 사무직, 서비스직, 단순노무직에서는 일자리가 증가하였고, 기능직, 농어업직, 판매직에서는 모두 45만개의 일자리가 감소한 것으로 나타난다.

<표 III-1> 2000-2005년간 창출된 일자리의 직종별 분포

	계	고위임 직원 및 관리자	전문가	기술공/ 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농어업 숙련 종사자	기능원	장치, 조립 종사자	단순 노무 종사자
남 자	943.1천명	87.2	191.6	111.6	387.9	33.5	-63.5	-187.7	-17.2	227.1	172.7
	100.0%	9.2	20.3	11.8	41.1	3.6	-6.7	-19.9	-1.8	24.1	18.3
여 자	757.0천명	22.0	245.0	177.0	369.1	253.4	-99.6	-218.9	-234.9	44.3	199.7
	100.0%	2.9	32.4	23.4	48.8	33.5	-13.2	-28.9	-31.0	5.9	26.4

단위: 천명



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 년도 원자료.

<그림 III-1> 2000~2005년간 창출된 일자리의 직종별 분포

□ 저임금근로자·불완전취업자 추이

노동시장에서 활동하고 있는 임금근로자 중 고용의 질이 낮은 저임금근로자와 불완전취업자를 살펴보고자 한다. <표 III-2>와 <표 III-3>은 노동시장에서 활동하고 있는 여성근로자를 저임금근로자, 불완전취업자로 구분한 것이다. 먼저 저임금근로자는 노동시장에서 임금근로자로 활동하고 있는 근로자들의 시간당임금을 기준으로 임금의 중간값(median)의 2/3 이하인 근로자들을 말한다. 저임금근로자의 성별임금격

차는 시간당임금에서는 차이를 거의 나타내지 않으나, 상대적으로 남성저임금근로자의 시간당 임금이 여성저임금근로자의 임금수준을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 이러한 추세 속에서 2005년에는 여성저임금근로자의 시간당임금이 남성의 그것보다 약간 더 높게 나타나고 있다. 2005년 기준 전체 임금근로자 중 저임금근로자 비중은 26.8%인 반면 여성근로자 중 저임금근로자의 비중은 42.0%로 남성근로자보다 약 3배 정도 많은 것으로 분석되었다. 저임금근로자의 비중은 2001년에 37.0%로서 지난 5년간 5.0%p가 증가한 셈이다. 여성 저임금근로자 중에는 배우자가 있는 기혼여성, 고졸 이하의 저학력 여성, 30~40대 연령층 여성근로자의 비중이 상당히 높은 것으로 나타났다.

<표 III-2> 저임금근로자 추이

	2001	2002	2003	2004	2005
전체	3,057(22.6)	3,260(23.2)	3,895(27.5)	3,835(26.3)	4,016(26.8)
여성	2,028(37.0)	2,196(38.0)	2,616(44.6)	2,528(41.5)	2,643(42.0)
남성	1,029(12.8)	1,063(12.9)	1,279(15.4)	1,308(15.4)	1,373(15.8)
시간당임금 ¹⁾	99.1	99.9	99.5	99.3	100.1
월평균임금 ²⁾	96.0	95.4	96.4	93.6	97.4

주: 저임금근로자는 시간당임금의 중간값의 3/2이하인 근로자임.

1) 저임금근로자의 시간당임금기준 남성대비 여성임금수준

2) 저임금근로자의 월평균임금기준 남성대비 여성임금수준

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각 년도 8월 원자료.

한편, 전체 취업자중 불완전취업자는 2005년 현재 853천명이며, 상대적으로 남성근로자의 불완전취업자 비중(4.8%)이 여성근로자(3.0%)에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 불완전취업자는 조사대상기간 동안 노동시장적 사유에 의해서 정상적인 근로시간(36시간)보다 짧게 일하였으며, 추가취업 및 전직을 원하는 자를 의미한다.

<표 III-3> 불완전취업자 추이

	2001	2002	2003	2004	2005
전체	843(3.9)	567(2.6)	759(3.4)	906(4.0)	853(3.7)
여성	434(3.4)	278(2.1)	359(2.8)	421(3.2)	397(3.0)
남성	410(4.5)	290(3.1)	400(4.4)	485(5.2)	456(4.8)

주: 불완전취업자는 비자발적인 사유로 주당 36시간 미만 일하는 단시간 근로자임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각 년도 8월 원자료.

2005년 기준 우리나라의 부적합취업률은 29.8% 수준으로 유럽이 10%대, 미국과 영국이 20%대인 것에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있다. 특히 여성근로자의 부적합취업률은 38.5%로 남성근로자에 비해 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 여기에서 부적합취업률은 실업률에서는 구분되지 않은 비자발적 파트타임이나 실망실업자(일할 의사는 있지만 취업이 되지 않아 구직을 단념한 사람) 등에 저임금 노동자를 포함한 취업률을 말한다.

<표 III-4> 성별 부적합취업률 추이

	2001	2002	2003	2004	2005
전체	26.1	24.9	29.7	29.5	29.8
여성	33.7	32.7	39.2	38.3	38.5
남성	20.7	19.4	23.0	23.4	23.6

주: 부적합취업률=(실업자+불완전취업자+한계근로자+저임금근로자)/(경제활동인구+한계근로자)
 수치는 피용자에서의 저임금근로자 비율을 자영업취업자에도 적용하였음
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각 년도 8월 원자료.

□ 임금격차 추이

여성 임금근로자의 임금수준은 2005년 기준 남성 임금근로자의 절반을 약간 상회하는 58.3% 수준으로 나타났다. 2001년의 59.29%에 비해 다소 감소한 것이다. 한편 정규직 대비 비정규직 임금수준도 2002년 50.99%를 정점으로 40%대 수준으로 하락하는 등 계층별 소득격차가 확대되는 추세를 보이고 있다. 여성근로자에 비해 남성근로

자의 정규직과 비정규직간의 임금격차가 좀 더 심한 것으로 나타나는데 이것은 여성 비정규직 임금이 높아서가 아니라, 여성정규직 임금이 상대적으로 낮은 데 기인한 결과로 보인다. 또한 정규직·비정규직 임금격차는 벌어지는 추세다.

<표 Ⅲ-5> 성별 임금격차 추이

(단위 : 만원, %)

		2001	2002	2003	2004	2005
임금수준	전체	124.2	132.5	146.6	154.2	159.3
	남성(A)	148.7	159.7	178.1	186.8	193.1
	여성(B)	88.1	93.6	102.2	108.9	112.6
임금격차(B/A)		59.2	58.6	57.4	58.3	58.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각 년도 8월 원자료.

<표 Ⅲ-6> 성별 고용형태별 임금격차 추이

(단위 : %)

	전체	정규직	비정규직			정규직대비 비정규직	정규직대비 임시직	정규직대비 일용직
				임시직	일용직			
임금근로자 전체								
2001	124.2	164.9	84.3	91.6	68.9	51.1	55.6	41.8
2002	132.5	176.9	90.1	97.1	76.0	50.9	54.9	43.0
2003	146.6	195.8	95.2	103.2	75.9	48.6	52.7	38.8
2004	154.2	203.6	98.9	108.0	77.9	48.6	53.0	38.2
2005	159.3	211.7	100.4	110.2	78.3	47.4	52.1	37.0
남성 임금근로자								
2001	148.7	181.4	99.4	105.8	87.1	54.8	58.3	48.0
2002	159.7	196.2	106.9	113.6	94.7	54.5	57.9	48.3
2003	178.1	217.7	114.6	124.0	96.0	52.6	57.0	44.1
2004	186.8	226.5	118.9	127.7	101.0	52.5	56.4	44.6
2005	193.1	236.3	119.4	131.3	97.7	50.5	55.5	41.3
여성 임금근로자								
2001	88.1	121.8	70.8	79.7	51.2	58.2	65.4	42.0
2002	93.6	128.9	75.3	83.4	57.0	58.4	64.7	44.2
2003	102.2	143.4	78.6	87.4	53.8	54.8	60.9	37.5
2004	108.9	151.5	82.2	92.7	54.9	54.3	61.2	36.3
2005	112.6	156.6	84.5	94.6	57.0	54.0	60.4	36.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각 년도 8월 원자료.

2. 성별 노동시장의 양극화

□ 일자리(Job Quality)의 개념 및 방법론

U.S. Council of Economic Advisors(1996), Wright와 Dwyer(2000, 2003), Ruth와 Dwyer(2002), 그리고 Goos와 Manning(2003)의 방법론을 응용하여 우리나라 일자리의 변화를 노동시장 구조와 인구학적 변수들을 중심으로 살펴보고자 한다. 여기에서 일자리는 단순히 소득분포상의 위치로서가 아니라 일자리의 질을 의미한다. 다시 말하면 직종(2digit)과 산업(2digit)을 분류하여 고유의 직종×산업 셀을 하나의 일자리 단위로 보고 이 일자리에 고용되어 있는 근로자들의 중간임금(median)⁴⁾을 일자리 질의 기준으로 삼아 각 십분위별로 일자리의 분포를 분석하여 고용양극화를 설명한다.

우리나라 여성들의 경제활동참가율은, 비록 더디게 진행됨에도 불구하고, 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 여성직종, 저숙련직종, 저임금 직종, 그리고 불안정 상태에의 취업에 여성고용이 집중되어, 여성노동시장 참여의 양적 확대의 문제와 함께 고용의 질적 향상의 문제가 우리나라 여성노동시장이 직면하고 있는 문제라고 할 수 있다. 따라서 본 장에서 도입하고 있는 방법론을 이용하여, 여성고용의 양적 문제뿐만 아니라 질적인 문제를 보다 체계적이고 세밀하게 분석할 수 있을 것으로 기대한다.

이와 같은 분석을 위해서 본 연구는 노동부의 ‘임금구조기본통계조사 1993~2004’와 ‘소규모사업체근로실태조사’, 통계청의 ‘경제활동인구조사 1993~2004’ 원자료를 결합한 자료를 활용하였다.⁵⁾ 특히 분석대상기간을 1993~2000년과 2000~2004년으로 구분하여 분석하였는데, 이렇게 구분한 이유는 표준산업분류와 표준직업분류 기준이 2000년을 기점으로 크게 바뀌었고, 또한 2000년을 전후로 한 노동시장의 변화를 반영하기 위한 목적을 갖는다. 우리나라 노동시장은 2000년을 전후로 비정규직 비중이 한계치에 도달한 것으로 보이고, 자영업보다는 피용자의 비율이 증가하는 현상을

4) 직종×산업셀별 시간당 임금(= [(정액급여+초과급여+(연간특별급여액/12)) / (정상근로시간+초과근로시간)]의 중간임금(median)을 의미한다.

5) 노동부에서 매년 조사하는 임금구조기본통계조사(5인 이상 사업체대상)와 소규모사업체근로실태조사(5인 미만 사업체대상)는 통계청에서 매년 부가조사로 실시하는 경제활동인구조사에서 제공하는 임금정보(최근 3개월 월평균임금)에 비해 세부적인 항목별(정액급여/초과급여/연간특별급여액) 임금정보를 제공하고 있어 본 분석을 위해서는 보다 많은 임금정보를 가지고 있는 자료를 결합하여 활용하고 있다.

보이고 있다.⁶⁾ 따라서 본 연구에서는 두 시기에 나타나는 노동시장의 구조적, 환경적 변화가 일자리 창출 및 질에 미치는 효과를 비교할 수 있을 것으로 기대한다.

□ 분석 결과

1990년대 이후 새로 만들어지는 일자리의 구조는 1990년대와 2000년 이후의 시기 별로 차이를 보이는데 1990년대에는 중간일자리가 감소하고 하위·상위 일자리가 증가하는 매우 뚜렷한 U자 형태의 양극화 현상이 나타나고 있다. <그림 III-2>를 통해 일자리10분위별 고용변동을 보면, 1993~2000년 기간은 전형적인 U자 형태의 고용 양극화를 보여 주는 반면, 2000~2004년 기간 동안에는 고용양극화가 1993~2000년 기간보다 완화된 것으로 나타나고 있다. 1993~2000년 기간에는 최하위층 일자리와 최상위층 일자리의 증가가 두드러지게 나타나는 반면, 2000~2004년 기간에는 상위층 일자리에서 고른 일자리 증가가 눈에 띄게 나타나고 있다.

이러한 일자리 증가 및 감소 추세를 성별로 나누어 살펴보면 아래의 <표 III-7>과 같다. 1993~2000년 기간에는 여성이 하위3개 분위 일자리에서 여성의 비중이 약 61퍼센트를 차지하는 반면, 상위 3개분위에서는 약 33퍼센트를 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 2000~2004년 기간에는 여성의 하위3개분위 일자리에의 비중이 늘어나는 동시에 중위와 상위에서 차지하는 비중도 함께 증가하는 것으로 나타나고 있다. 특히, 중간수준의 일자리에서 여성비율의 증가가 두드러지게 나타나고 있다. 우리나라 노동시장에서 전반적인 중범위 일자리의 증가가 더디게 진행되고 있음에도 불구하고 여성의 중범위 수준 일자리에서 그 비중이 증가한다는 점은 반대로 남성들이 중범위 일자리에의 취업이 원만하게 진행되고 있지 못한 현실을 반영한다고 하겠다. 그러나 여성의 중범위 수준 일자리에서 압도적으로 많이 늘어난 지점은 하위3개분위에 인접한 4분위 임금층이라는 사실도 주목할 필요가 있다.

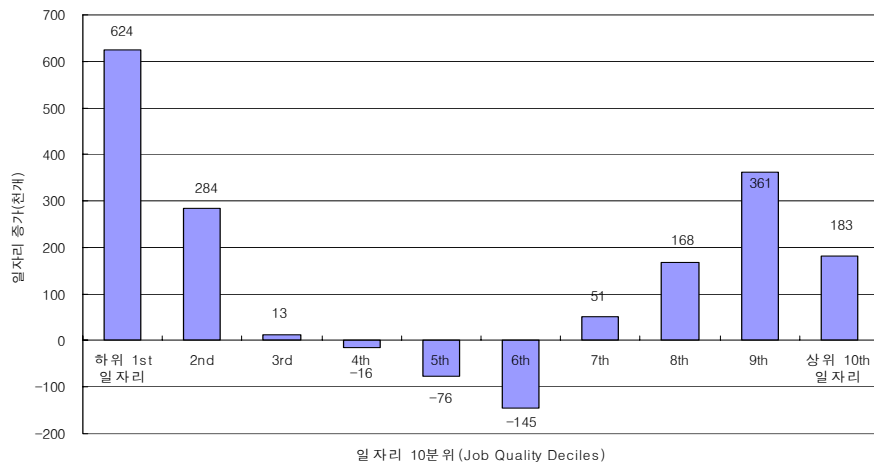
일자리를 양분화 시켜서 분석해 보면, 1993~2000년 기간에는 여성하위5개분위 일자리가 590천개 증가한 반면, 상위5개분위 일자리는 223천개 증가하였다. 이러한 일자리 증가추세는 2000~2004년 기간에도 지속되면서, 하위5개분위 일자리가 579천개 증가한 반면, 상위5개분위 일자리는 277천개 증가하였다. 여성의 비중은 1993~

6) 전병유·김복순, 2005.

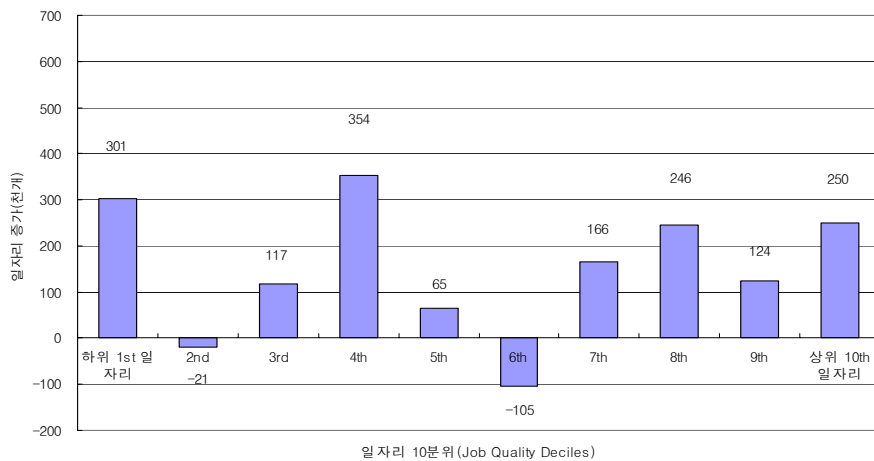
32 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

2000년에는 하위와 상위에서 각각 71퍼센트와 36퍼센트이고, 2000~20004년에는 이와 비슷한 71퍼센트와 약 41퍼센트의 여성비중을 나타나고 있다. 이상과 같이, 일자리를 두개 수준으로 나누어 살펴볼 때는 여성고용의 양극화 추세가 가시적으로 진행되고 있지는 않고 할 수 있다. 다만, 하위수준의 일자리층이 보다 두터워지면서 완만한 양극화가 진행되고 있다고 할 수 있다.

(1993~2000년) 임금근로자 일자리 10분위별 고용증감



(2000~2004년) 임금근로자 일자리 10분위별 고용증감



<그림 Ⅲ-2> 임금근로자 일자리 10분위별 고용증감

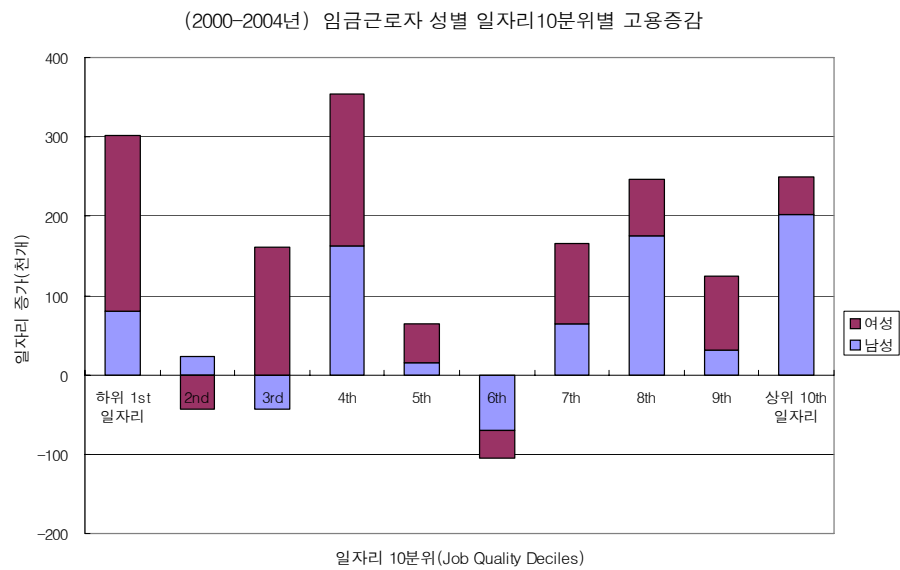
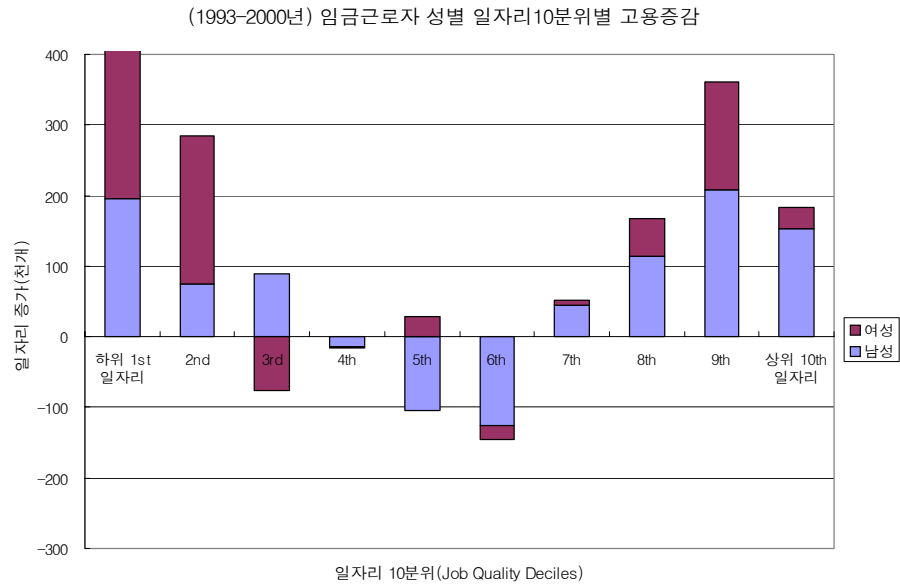
<표 Ⅲ-7> 성별 일자리분위별 고용증감

	1993~2000				2000~2004			
	전체	남성	여성	여성비중	전체	남성	여성	여성비중
하위3개분위	921	358	563	61.1	398	60	338	84.9
중간4개분위	-185	-201	15	-	479	173	307	64.0
상위3개분위	711	476	235	33.0	621	409	212	34.1
하위5개분위	830	240	590	71.1	817	238	579	70.9
상위5개분위	618	394	223	36.1	681	404	277	40.7
전 체	1,447	634	813	56.2	1,498	642	856	57.2

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
 「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

<그림 Ⅲ-3>은 성별 일자리 변화를 보여주고 있다. 1993~2000년 기간에 여성근로자의 일자리가 813천개로 남성근로자의 634천개에 비해 많이 증가하였다. 남성근로자의 경우 중간일자리가 감소하고 상·하위 일자리가 고르게 증가하여 전형적인 U자 모습을 보이는 반면 여성근로자의 일자리는 주로 낮은 일자리(bad jobs)라 할 수 있는 하위일자리에서 증가한 것으로 나타났다. 하위5개분위 일자리의 71.1%를 여성근로자가 차지한 반면 상위5개분위 일자리의 63.9%가 남성근로자의 일자리인 것으로 분석되었다. 더욱이 2000~2004년 기간에서는 하위3개분위 일자리에서 여성근로자가 차지하는 비중이 84.9%로 나타나 여성근로자의 하위일자리로의 진출경향이 높은 것으로 분석되었다. 그러나 중간 및 상위 일자리도 증가하였다. 남성의 경우 상위직 진출이 월등히 높고 일자리 수준이 낮아질수록 일자리 수도 적게 만들어지는 J자 모습이다. 전체적으로 여성근로자의 고용구조가 하위일자리로 편향되는 경향과 동시에 상위·중위 일자리로의 진출도 적지 않음을 알 수 있다. 따라서 임금근로자의 고용 양극화는 여성근로자의 노동시장 진입 자체로 인한 것이라기보다는 남성근로자의 중간분위 일자리 감소 및 상위 일자리의 증가와 여성의 경우 하위일자리 증가가 합쳐져서 생겨난 결과라고 할 수 있다.

34 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

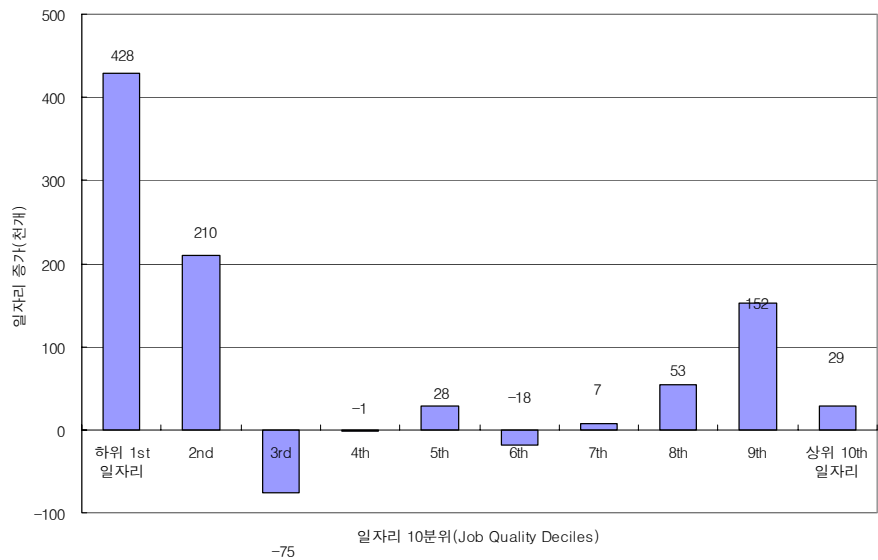


<그림 Ⅲ-3> 성별 일자리10분위별 고용증감

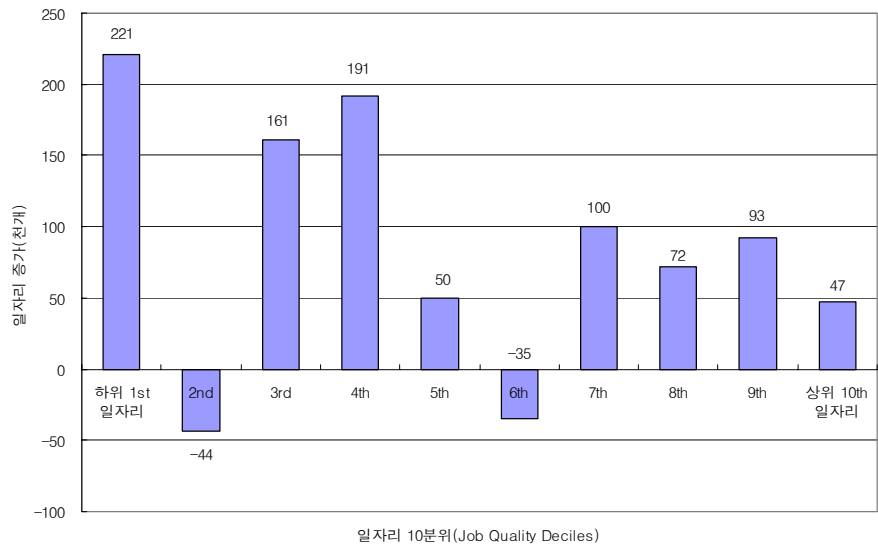
<그림 III-4>는 여성임금근로자의 고용양극화 추세를 보여주고 있다. 1993~2000년과 2000~2004년 동안 일자리 증감추세를 보면 양극단의 일자리의 증가와 감소 경향이 비교적 뚜렷하게 나타나고 있다. 2000~2004년 기간의 하위5개분위 일자리는 579천개 증가하였는데, 이에 해당하는 일자리의 직종별 분포를 보면 (<표 III-8> 참고), 서비스직 종사자 28.0%, 단순노무직종사자 23.6%, 판매직 종사자 13.1% 순으로 나타났으며 산업별로는 도소매·숙박음식점업 40.0%, 공공행정·보건업·가사서비스업이 33.2% 순으로 나타났다 (<표 III-9> 참고). 반면 좋은 일자리(Good Jobs)라 할 수 있는 상위4개분위에서는 312천개 일자리가 증가하였는데, 이에 해당하는 일자리 특성을 보면, 사무직 종사자 47.7%, 전문가 38.7%를 차지하고 있으며 공공행정·교육서비스업 40.9%, 금융보험업·부동산업 23.4%, 도소매·숙박음식점업 10.1% 순으로 나타나고 있다. 따라서 여성고용증가는 낮은 일자리(Bad Jobs)라 할 수 있는 하위일자리와 증가와 관계되어져 여성근로빈곤층을 더 많이 양산할 것으로 예측된다. 이와 같이 확인되고 있는 여성노동시장의 양극화를 극복하기 위해서는 고용을 적극적으로 창출할 뿐만 아니라 고용의 질을 높이고 불평등을 완화할 수 있는 고용 전략이 절실히 요구된다.

36 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

(1993-2000년) 여성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감



(2000-2004년) 여성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감



<그림 III-4> 여성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감

<표 Ⅲ-8> 여성임금근로자 상하위 5개분위 고용증감 직종별 분포

	하위5개분위				상위5개분위			
	2000	2004	고용증감	고용증감대비 직종비중	2000	2004	고용증감	고용증감대비 직종비중
의회	1		-1.5	-0.3	5	11	6	2.3
전문가	17	27	10.4	1.8	530	693	163	58.7
기술공준전문가	255	403	148.7	25.7	163	150	-13	-4.7
사무직	407	533	125.1	21.6	740	927	187	67.5
서비스직	1041	1156	115.0	19.9	21	16	-6	-2.0
판매직	468	540	71.6	12.4	230	181	-49	-17.5
기능원관련기능종사자	410	272	-137.4	-23.7	25	13	-13	-4.5
장치기계	170	225	55.7	9.6	90	89	-1	-0.2
단순직	784	976	191.4	33.1	23	24	1	0.5
합계	3553	4132	579.0	100.0	1827	2104	277	100.0

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
 「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

<표 Ⅲ-9> 여성임금근로자 상하위5개분위 고용증감 산업별 분포

	하위5개분위				상위5개분위			
	2000	2004	고용증감	고용증감대비 산업비중	2000	2004	고용증감	고용증감대비 산업비중
제조업	957	912	-45	-7.8	329	401	72	25.9
전기가스	0	0	0	0.0	9	14	5	1.7
건설	65	73	9	1.5	45	61	16	5.9
도소매숙박	1407	1639	231	39.9	214	217	2	0.9
운수통신	30	46	16	2.8	100	122	22	7.9
금융부동산	76	89	12	2.1	563	549	-14	-5.0
공공교육등	1017	1373	356	61.5	567	741	174	62.6
합계	3553	4132	579	100.0	1827	2104	277	100.0

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
 「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

<표 III-10> 2000~2004년 일자리분위별 여성의 고용비중

단위: %

	2000년 여성비중	2004년 여성비중	고용증감 여성비중
하위3개분위	61.3	63.2	84.9
중위4개분위	31.3	34.0	64.0
상위3개분위	27.4	28.4	34.1

주: 2000~2004년 분석기간만을 고려함.

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.

「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

3. 여성노동시장의 양극화 추이

가. 인구학적 특성별 양극화 추이

□ 연령별 양극화 추이

단순히 일자리 수 개념을 넘어서 일자리의 질 개념을 도입하여 여성임금근로자의 연령대별 고용변동을 살펴보면 <표 III-11>과 같다. 1993~2000년 기간에는 30세미만 연령층의 고용변동은 J자 형태를 보인 반면, 2000~2004년 기간에는 중간5, 6분위에서 다소 감소를 보이면서 U자 형태를 보이고 있다. 한편 30~49세 연령층의 경우 하위일자리와 상위일자리가 증가하는 U자형태의 고용양극화를 보이고 있으며, 50세 이상 고령층의 경우 하위일자리의 증가폭이 훨씬 큰 것으로 나타나고 있다. 2000~2004년 기간에 50세 이상 고령층의 하위3개분위에서 122천개의 일자리가 증가하였다. 평균수명의 증가와 불안정한 노후연금제도로 인해 우리나라 고연령층의 취업률은 상대적으로 높아 상대적 경제활동 기여도가 증가하는 경향이 있다. 그러나 이러한 분석을 통해서 고령층에게 제공되는 일자리는 주로 저임금직종의 비중이 높다는 것을 알 수 있으며, 결과적으로 여성노령층의 빈곤화가 확대하는 경향이 있을 것으로 판단된다.

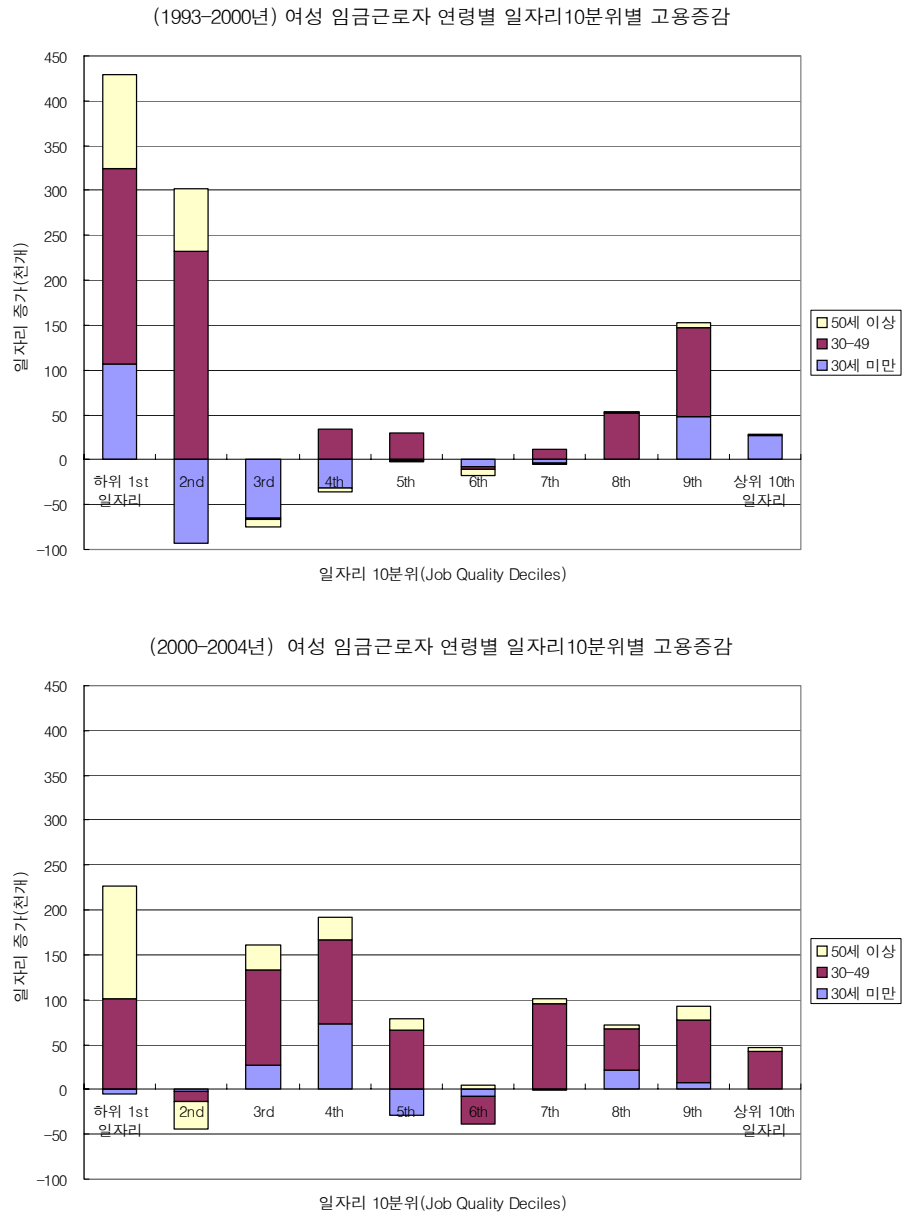
<표 Ⅲ-11> 여성임금근로자의 연령별 고용증감

단위: 천개

		1993~2000	2000~2004
30세 미만	하위3개분위	-51	20
	중위4개분위	-43	35
	상위3개분위	75	30
30-49세	하위3개분위	265	188
	중위4개분위	73	224
	상위3개분위	153	157
50세 이상	하위3개분위	58	122
	중위4개분위	-14	48
	상위3개분위	7	24

자료: 『경제활동인구조사』 원자료 각 년도, 통계청.
 『임금구조기본통계조사』 원자료 각 년도, 노동부.

40 여성노동시장의 양극화 추이와 과제



<그림 III-5> 여성임금근로자의 연령별 일자리 10분위별 고용증감

가장 완만한 일자리 양극화추이를 나타내는 20대 연령층과 가장 급격한 저임금 일자리의 증가추세를 나타내고 있는 50세 이상 연령층으로 나누어 고용형태별 일자리 변화를 살펴보면 <표 Ⅲ-12>와 <그림 Ⅲ-6>과 같다. 외환위기를 겪던 시기에는 어느 연령대를 불구하고 비정규직이 증가한 반면 2000년 이후에는 20대 연령층의 경우 비정규직은 감소하고 정규직이 상당히 증가하였다. 이와는 반대로 50세 이상 연령층의 경우는 비정규직이 대폭 증가한 것으로 분석되었다. 또한 일자리10분위중 하위5개 분위 일자리에 해당하는 곳은 일자리(Bad Job)이 115천개로 전체 비정규직 일자리의 93.4%나 차지하는 것으로 나타났다.

노동시장에 참여하고 있는 여성 임금근로자중 고령자는 기술수준이나 교육수준이 비교적 낮아 하위일자리에 속해 있을 가능성이 높다. 우리나라 고령자들의 경제활동 참가율은 OECD 선진국의 경우와는 달리 비교적 높은 편이며 고령자의 노동력은 우리사회에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그러나 고령자에게 제공되는 일자리는 저임금 일자리이면서 동시에 고용이 불안한 비정규직이 상당하므로 우리나라 여성노동시장의 양극화를 해소하기 위해서는 이들을 위한 일자리의 양적 확대 뿐 아니라 질적 향상을 위한 체계적인 정책이 요구된다고 할 수 있다.

<표 Ⅲ-12> 연령별 고용형태별 고용증감

단위: 천개

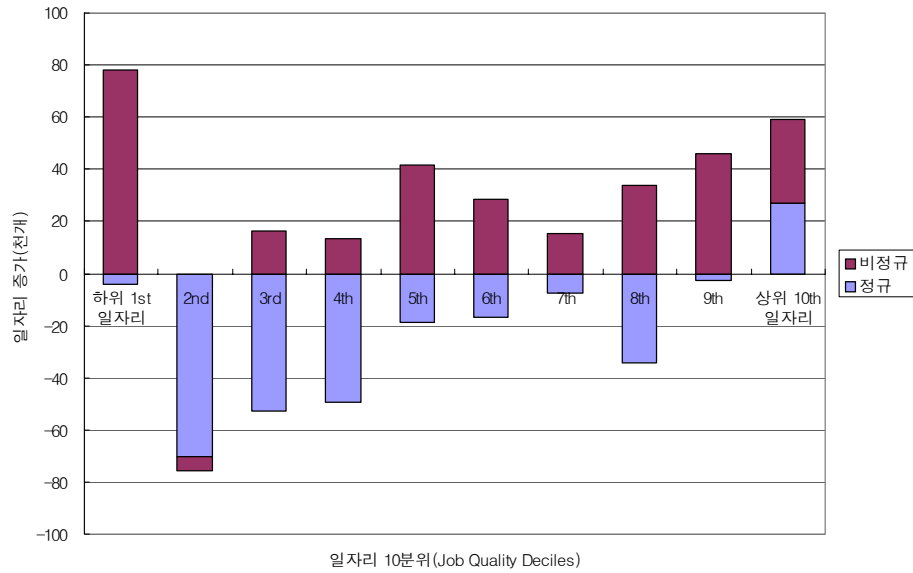
	1993~2000년			2000~2004년		
	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규
20대	69	-230	299	132	192	-59
50세 이상	158	-29	187	195	72	123

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.

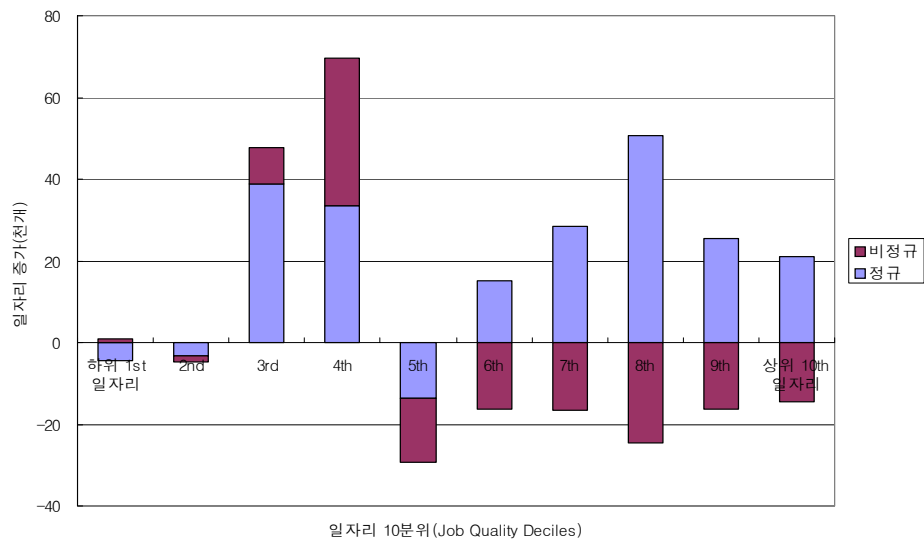
「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

42 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

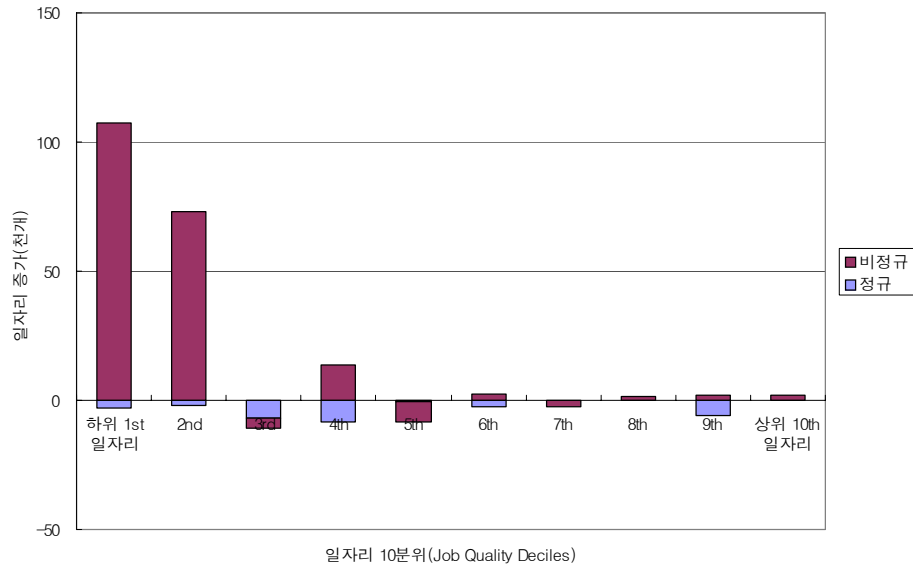
(1993~2000년) 20대 여성임금근로자 일자리10분위별 고용증감



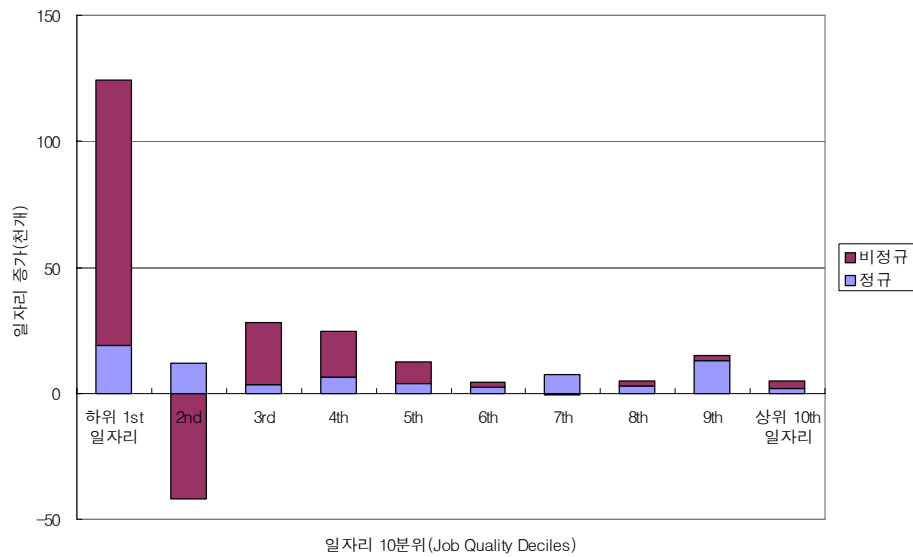
(2000~2004년) 20대 여성임금근로자 일자리10분위별 고용증감



(1993-2000년) 50세이상 여성임금근로자 일자리10분위별 고용증감



(2000-2004년) 50세이상 여성임금근로자 일자리10분위별 고용증감



<그림 Ⅲ-6> 20대/50세 이상 연령 여성임금근로자 일자리 10분위별 고용증감

□ 학력별 양극화추이

주요 선진국 여성경제활동 참가율은 전체 취업률 증가를 상회하고 고학력 여성 인력의 취업률이 증가하고 있는 반면, 우리나라의 남녀 일자리 창출은 경제 위기가 지난 시점에서 남성은 2000년 이후 증가하는 추세이나 여성의 경우는 정체상태이다. 그러나 <표 III-13>을 통해 대졸 이상의 고학력 여성근로자의 일자리는 상·하위분위를 불문하고 모두 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히 고졸이하 학력자의 중간일자리의 감소는 고학력자에 의한 저학력자의 대체 현상이 아닌가 생각된다. 이렇듯 대졸자들이 중간수준의 일자리를 차지함으로써 고졸이하 학력자들이 중간일자리에서 하위일자리로 밀려나는 현상이 나타나고 있다. 이것은 전병유·김복순(2005)에서도 확인된다.

이와 같은 결과는 우리나라 여성노동시장이 고학력·저연령의 고임금·정규직과 저학력·고연령의 저임금·비정규직으로 이분화되어 있는 현실을 반영한 결과라 하 수 있겠다. 이러한 이중적 구조가 확대된 수량적 유연성에 의해 고학력·저연령의 고임금·정규직과 저학력·고연령의 저임금·비정규직으로 전환되면서 고용불안에 시달리는 여성이 더욱 많아지고 있다. 본 분석에서도 2000~2004년 기간의 고졸 및 중졸 여성 임금근로자의 고용변동을 보면 중·상위 일자리는 감소하고 하위3개분위에서는 각각 356천개, 61천개 일자리가 증가한 것으로 나타났다.

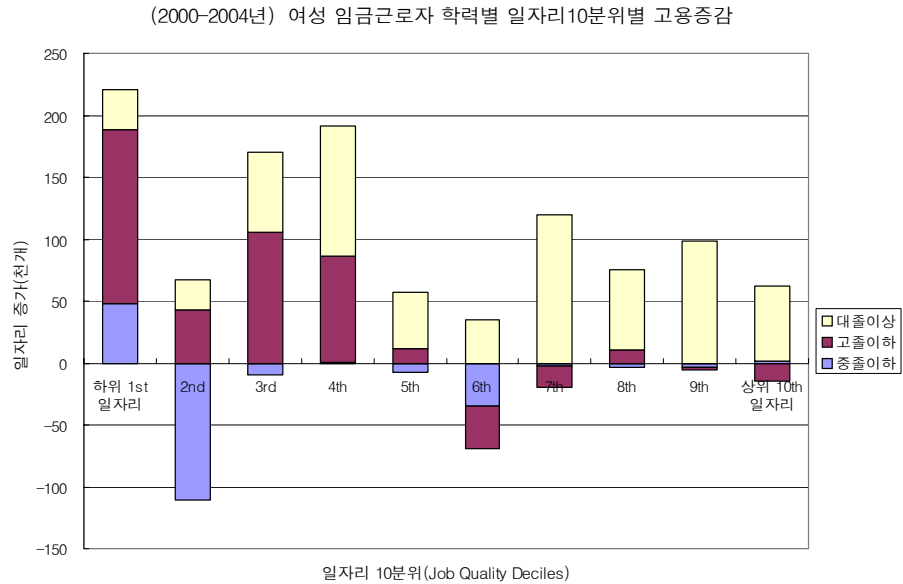
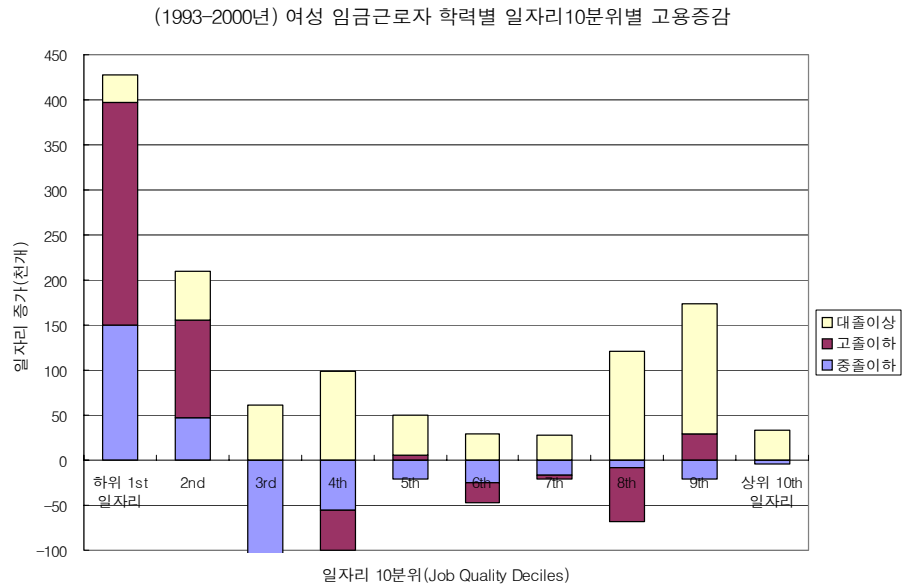
<표 III-13> 여성임금근로자의 학력별 고용증감

(단위: 천개)

		1993~2000	2000~2004
중졸이하	하위3개분위	-72	61
	중위4개분위	-44	-119
	상위3개분위	-6	-33
고 졸	하위3개분위	289	356
	중위4개분위	45	-66
	상위3개분위	-7	-30
대졸이상	하위3개분위	121	146
	중위4개분위	305	200
	상위3개분위	224	297

자료: 『경제활동인구조사』 원자료 각 년도, 통계청.

『임금구조기본통계조사』 원자료 각 년도, 노동부.



<그림 Ⅲ-7> 여성임금근로자의 학력별 일자리10분위별 고용증감

□ 혼인상태별 양극화추이

우리나라 여성의 경제활동참가율이 선진국에 비해 낮은 것은 우리나라의 남성과 여성의 가정 내에서의 전통적인 역할구분에 기인하는 측면도 있다. 우리나라 노동시장에서는 여전히 많은 여성들이 출산을 전후해서 자발적 혹은 비자발적으로 일자리를 떠나며, 이로 인해 경력단절을 경험하고 있다. 집중적인 훈련과 기술축적에 적극적으로 투자해야 하는 20대 후반부터 30대에 걸친 시기 동안에 경력단절을 경험한 여성들이 다시 노동시장으로 진입하려고 할 때 정규직(상용직)으로 재취업하는 것은 상당히 어려운 장벽을 경험한다는 점을 통하여, 이러한 경력단절이 여성의 직업성취에 미치는 영향은 장기적인 측면에서 상당히 부정적이라는 점을 알 수 있다.

<그림 III-8>은 이러한 여성의 생애주기에 따른 일자리 변동추이를 살펴보기 위하여, 여성임금근로자의 혼인여부별 일자리 고용변동을 보여주고 있다. 기혼여성임금근로자의 경우 미혼여성에 비해 하위일자리의 증가폭이 더 큰 것으로 나타나 상당수의 기혼여성의 노동력이 저평가 받고 있음을 확인할 수 있다. 특히 2000~2004년 기간에서 배우자가 없는 기혼 여성임금근로자의 하위분위에서의 일자리 증가한 것으로 나타났다. <그림 III-9>은 2000~2004년 기간동안 가구주인 여성임금근로자 중 배우자가 없는 기혼여성의 하위일자리에서의 일자리 증가폭이 상당함을 보여주고 있다. 이와는 반대로 여성미혼가구주의 경우 하위일자리에서의 일자리는 19만개 증가한 반면 상위개5개분위일자리는 33만개 증가한 것으로 나타났다.

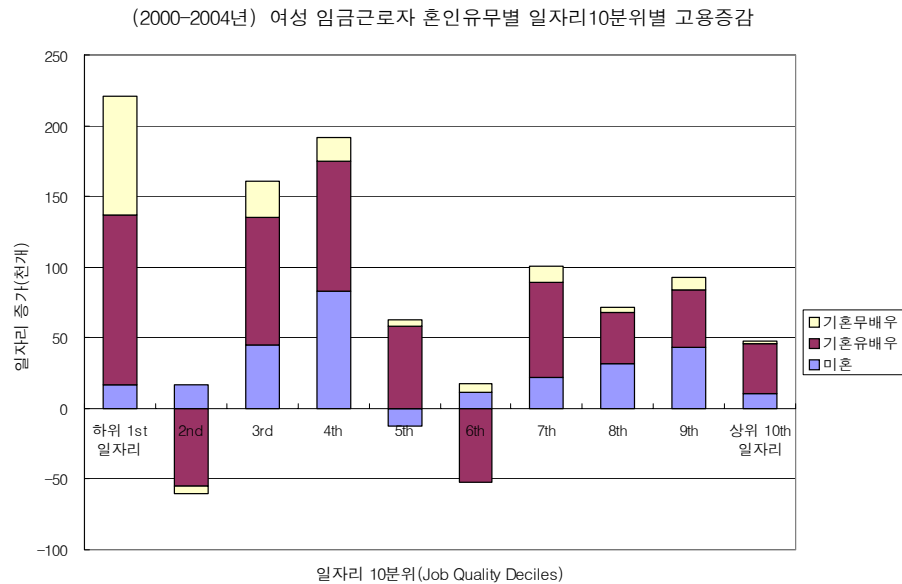
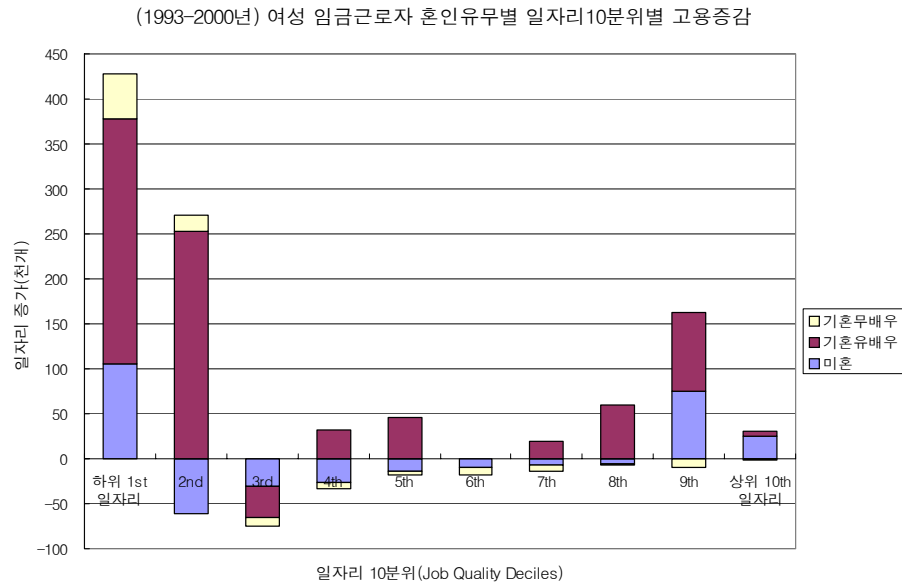
<표 III-14> 혼인여부별 여성임금근로자 일자리10분위 고용증감

(단위: 천개)

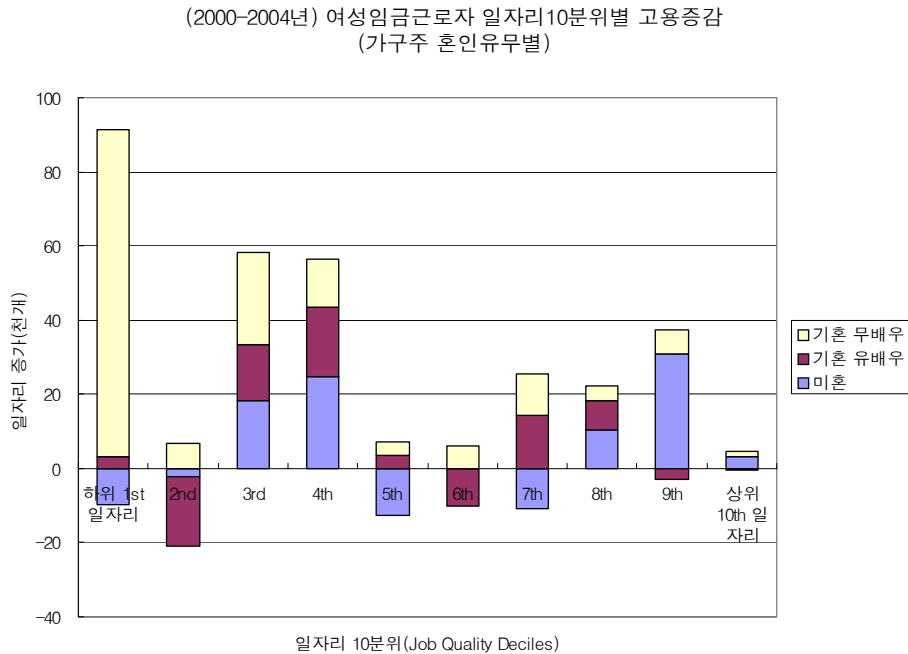
		1993~2000	2000~2004
미혼	하위3개분위	13	78
	중위4개분위	-58	104
	상위3개분위	93	85
기혼 유배우	하위3개분위	492	155
	중위4개분위	98	165
	상위3개분위	154	112
기혼 무배우	하위3개분위	58	105
	중위4개분위	-25	37
	상위3개분위	-12	15

자료: 「경제활동인구조사」, 원자료 각 년도, 통계청.

「임금구조기본통계조사」, 원자료 각 년도, 노동부.

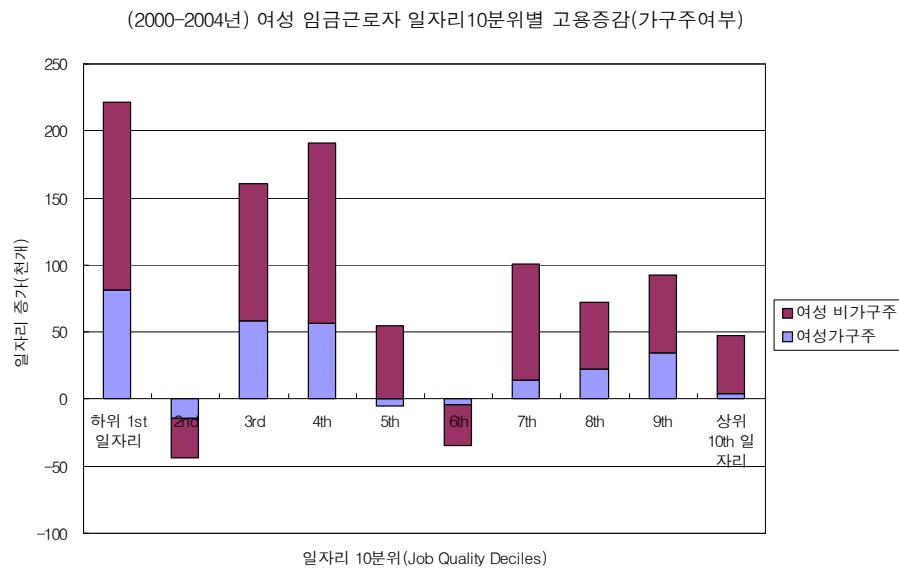
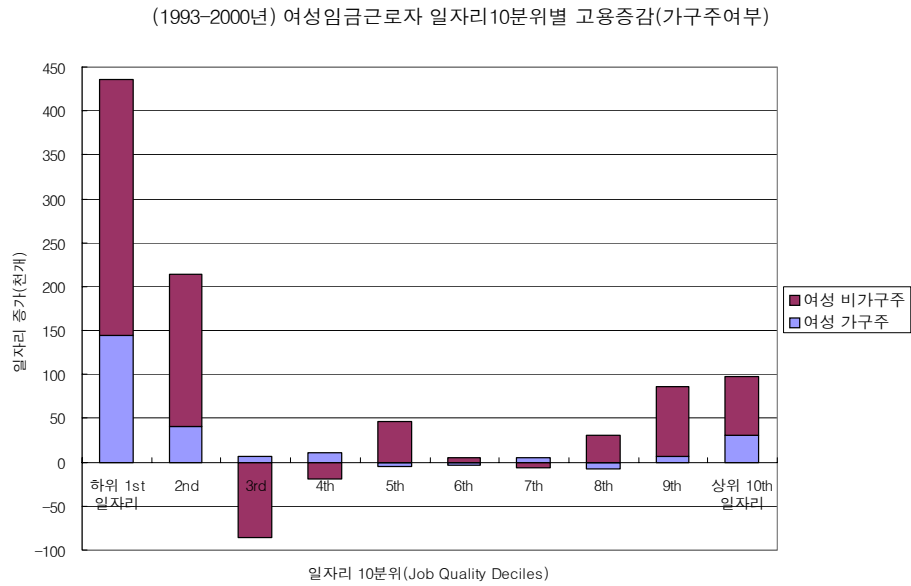


<그림 Ⅲ-8> 여성임금근로자의 혼인여부별 일자리10분위별 고용증감



<그림 III-9> 여성가구주의 혼인여부별 일자리10분위 고용증감

한편, 경기 침체가 장기화됨에 따라 이혼, 가족해체가 증가하면서 여성 가구주도 증가추세에 있다. 그러나 이들의 소득 수준이 남성 가구주에 비해 크게 떨어지는 등 여성 빈곤화가 심각한 수준인 것으로 나타나고 있다. <그림 III-10>을 살펴보면, 1993~2000년 동안에는 하위 일자리를 중심으로 여성 비가구주의 일자리가 창출되었으나, 2000~2004년 기간 동안에는 여성 비가구주를 위한 일자리가 수준별로 골고루 증가하는 경향을 나타내고 있다. 비록 여성비가구주의 일자리가 하위수준에서 더 많이 창출되었음에도 불구하고, 여성가구주를 위한 일자리보다 그 절대적인 숫자 면에서 더 높다는 점을 고려한다면, 여성 가구주들의 상대적 빈곤화 뿐 아니라 절대적 빈곤화도 예상할 수 있다.



<그림 Ⅲ-10> 여성가구주 임금근로자의 일자리10분위별 고용증감

나. 직업특성별 양극화 추이

□ 고용형태에 따른 양극화추이

통상적으로 정규직이란 근로계약기간의 정함이 없이 특별한 사정이 없는 한 정년의 적용을 받고, 전일제로 일하며, 고용(사용)사업주가 동일하고, 근무장소가 고용(사용)사업주와 직접 관계된 사업장인 경우를 의미한다.⁷⁾ 이에 반해 비정규직을 정의하는 기준이 명확하지가 않아 그 규모에 대해서도 여러 이견이 존재한다. 본고에서는 통계청에서 매년 실시하는 ‘경제활동인구조사’의 조사항목인 종사상 지위로 그 경계를 짓고자 한다. 즉 임금근로자의 종사상 지위가 상용직인 경우는 정규직으로, 임시직과 일용직인 경우는 비정규직으로 구분지어 분석하고자 한다.

경제위기 이후 기업들은 고용의 유연성 제고를 위해 전체 노동력 중 비정규 근로자의 비중을 늘려왔다. 노동시장 유연성이란 경제 환경의 변화에 유연하게 대처할 수 있는 노동시장의 적응능력을 의미한다.⁸⁾ 실제로 임금근로자 중 비정규 근로자의 비율은 2005년 47.9% 가량을 차지하고 있다. 이는 OECD국가들 가운데 가장 높은 편이며, 비정규 근로자의 비중이 이미 높은 상황에서 지속적인 증가 추세는 형평성 및 효율성 문제를 야기하고 있다.⁹⁾ 특히 여성임금근로자의 경우 비정규 근로자가 61.8%를 차지하고 있어 남성임금근로자의 비정규 근로자 37.7%에 비해 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 여성근로자의 대부분이 저임금과 고용불안, 사회안전망으로부터 배제되어 있는 임시·일용직에 종사하고 있는 실정이다. 이러한 비정규직의 증가와 저임금, 저숙련 직종에 여성들이 몰리는 추세는 특히 고학력 여성들이 노동시장으로의 복귀시기를 늦추거나 좌절시키는 원인이 되고 있다.

<표 III-15>는 노동시장에서의 성별 일자리10분위별 고용증감을 보여주고 있다. 남성임금근로자의 경우 2000~2004년 기간 동안 이전 기간에 비해 비정규직 근로자의 비중이 상당히 감소하였으며, 곳은 일자리(Bad Jobs)이라 할 수 있는 하위5개분위에서만 92천개 일자리가 비정규직 근로자의 몫이었다. 반면, 좋은 일자리(Good Jobs)이라 할 수 있는 상위5개분위에서는 오히려 비정규직 일자리가 16천개 감소한 것으로

7) 정형욱, 2003. “비정규직 고용의 특성과 성별차이.”

8) 최경수, 2001. “노동시장 유연화의 고용효과 분석: 고용보호 규제완화를 중심으로.” 한국개발연구원.

9) 재정경제부, 2005. 「OECD 한국경제보고서」.

분석되었다.

한편, 여성임금근로자의 경우 1993~2000년 기간에는 정규직의 일자리가 314천개 감소한 반면, 비정규직 일자리는 901천개 증가한 것으로 나타났다. 특히 비정규직 하위일자리 증가추이가 두드러지는데, 하위5개분위 일자리에서 비정규직의 82.1%에 해당하는 748천개 일자리가 증가하였다. 2000~2004년 기간에는 여전히 하위5개분위에서의 비정규직 일자리가 336천개 증가한 것으로 나타났다. 하위5개분위 비정규직 일자리 336천개의 직종별 분포를 보면, 기능원 및 관련 기능종사자 34.4%로 가장 높고 단순노무직 종사자 31.0%, 서비스직 종사자 10.4%, 판매직 종사자 8.1%, 장치기계조작 및 조립종사자가 7.8% 순으로 나타났으며, 사무직종사자는 4.5%로 낮았다. 반면, 산업별로는 건설업 30.7%, 도소매 및 숙박음식점업 27.5% 순으로 나타났으며, 서비스업종이 전체의 55.8%를 차지하고 있다.

<표 Ⅲ-15> 성별 고용형태별 일자리분위별 고용증감

(단위: 천개)

	1993~2000년			2000~2004년		
	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규
남 성						
하위3개분위	365	-77	442	60	35	25
중위4개분위	-178	-362	184	173	122	50
상위3개분위	447	172	275	409	409	0
하위5개분위	276	-212	487	238	145	92
상위5개분위	358	-55	414	404	420	-16
전 체	634	-267	901	642	565	76
여 성						
하위3개분위	563	-185	748	338	125	213
중위4개분위	15	-120	136	307	235	72
상위3개분위	235	-9	243	212	209	3
하위5개분위	231	-256	487	579	243	336
상위5개분위	356	-58	414	277	325	-48
전 체	587	-314	901	856	569	288

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.

「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

<표 III-16> 여성비정규임금근로자 하위5개분위 고용증감 직종별 분포

	하위5개분위			
	2000년	2004년	고용증감	고용증감 대비 직종비중
의회전문가	5	9	3	0.9
기술공준전문가	156	277	121	36.1
사무직	219	274	56	16.6
서비스직	968	1054	86	25.6
판매직	419	480	61	18.2
기능원관련기능종사자	346	226	-119	-35.6
장치기계	86	94	8	2.3
단순직	690	811	120	35.8
합 계	2889	3224	336	100.0

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

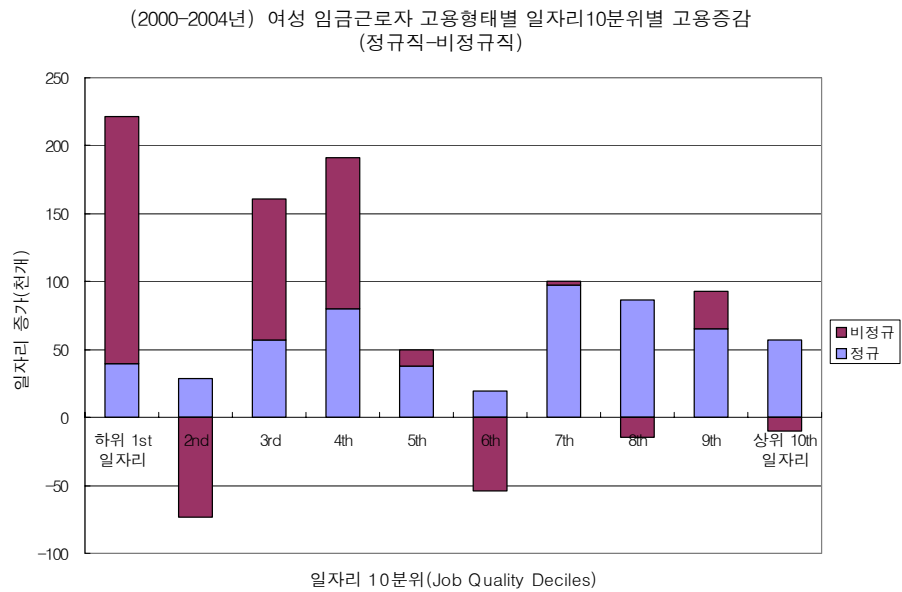
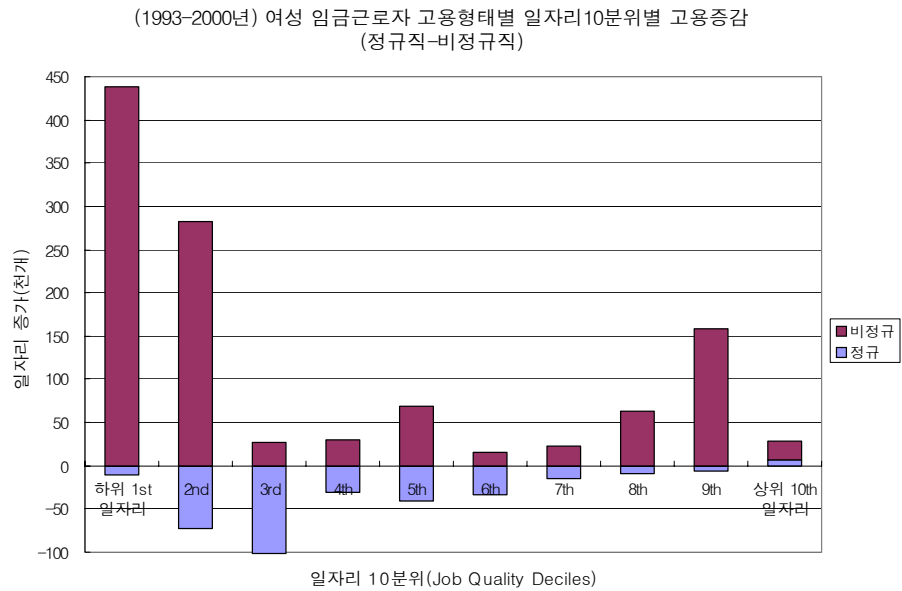
<표 III-17> 여성비정규임금근로자 하위5개분위 고용증감 산업별 분포

	하위5개분위			
	2000년	2004년	고용증감	고용증감 대비 산업비중
제조업	731	616	-116	-34.4
건설	47	52	5	1.5
도소매숙박	1286	1485	199	59.2
운수통신	19	32	13	3.8
금융부동산	62	63	1	0.4
공공교육등	743	976	234	69.5
합 계	2889	3224	336	100.0

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

노동시장에서 여성임금근로자의 고용형태별 일자리10분위별 고용증감을 살펴 보면 <그림 Ⅲ-11>과 같다. 두 분석기간 모두 하위분위에서의 비정규직 일자리의 증가를 한눈에 알 수 있다. 1993~2000년 기간에는 전반적으로 정규직 일자리가 감소한 반면, 하위1·2분위에서의 비정규 일자리가 급증한 것으로 나타났다. 2000~2004년 기간에는 여성임금근로자의 정규직 일자리도 전분위에서 증가하였고, 여전히 하위분위에서의 비정규 일자리 또한 증가한 것으로 나타났다. 결과적으로 여성임금근로자의 종사상 지위가 정규직·비정규직 여부에 따라 일자리가 분명하게 구분되어지고 있음을 알 수 있다(<부록 Ⅲ-2> 참조). 이와 같이 여성의 일자리가 양적, 질적인 측면에서 뚜렷한 양극화를 보이는 것은 여성 차별적인 사회구조와 노동시장에서의 기업의 정리해고, 노동유연성 강화정책 등이 남성근로자에 비해 여성근로자에게 불리하게 작용한 결과가 할 수 있다.¹⁰⁾

10) 비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화 연구, 제5회 한국노동패널 학술대회 논문집, 박재규, 2004.



<그림 Ⅲ-11> 여성임금근로자 고용형태별 일자리10분위별 고용증감

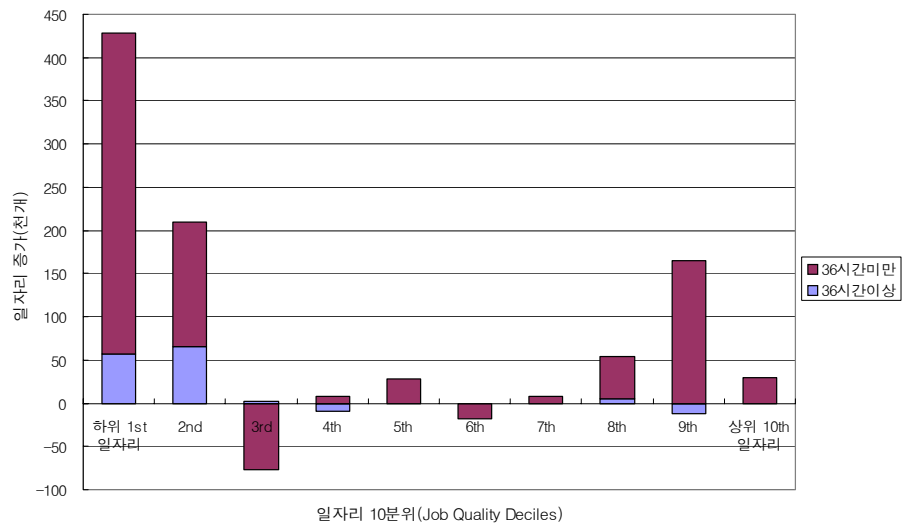
□ 근로시간별 양극화 추이

근로시간별 일자리10분위별 고용증감을 살펴보면, 1993~2004년 기간에는 주당 근로시간이 36시간미만 일자리가 708천개로 크게 증가한 것으로 나타났다. 특히 하위 2개분위 일자리에서 516천개 증가했을 뿐 아니라 상위3개분위에서도 194천개 일자리가 증가한 것으로 분석되었다. 이러한 추이는 2000~2004년 기간에는 유사하게 나타났으며, 이 기간에는 여성근로자의 36시간 이상 일자리 또한 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다(<그림 III-12> 참조).

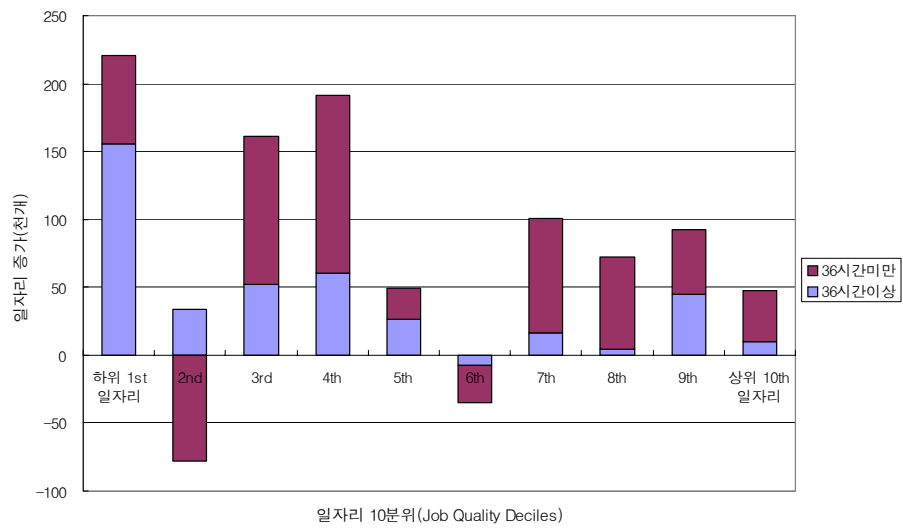
2000~2004년 기간에 36시간미만 일자리에 종사하는 여성임금근로자의 특성을 보면, 하위5개분위에 해당하는 직종은 단순노무직 34.1%, 서비스직 27.3%, 판매직 12.1% 순으로 나타난 반면, 상위5개분위에 해당하는 직종은 전문가 49.3%, 사무직 28.7%, 판매직 10.5% 순으로 나타나 36시간미만 근로자라고 하더라도 일자리10분위에 따라 분명한 직종의 양극화를 보여주고 있다. 또한 산업별 분포를 보면, 동기간 하위5개분위 일자리의 경우 도소매숙박업 39.6%, 공공행정·교육·가사서비스업 등이 39.1%, 제조업 15.8% 순으로 나타났고, 상위5개분위 일자리의 경우 공공·교육·가사서비스업 등이 57.8%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 그 다음으로 금융보험업·부동산업 19.1%, 운수통신업 7.4% 순으로 나타났다. 여전히 36시간미만 일자리도 서비스업에서의 일자리가 강세를 보인 반면, 하위5개분위 일자리에서의 제조업의 비중이 15.7%로 상위5개분위 7.0%에 비해 두 배 이상 높은 것으로 나타났다.

또한 36시간미만 일자리에 종사하는 여성근로자를 불완전취업자와 단시간근로자로 나누어 살펴보면, 1993~2000년에는 36시간미만 일자리 중 불완전취업자의 일자리가 하위5개분위에서 112천개 증가한 반면, 2000~2004년에는 54천개가 증가한 것에 불과하였다. 그러나 2000~2004년 기간에는 36시간 미만 일자리라 하더라도 불완전 취업자의 비중이 낮아지고 단시간 근로자의 비중이 하위일자리에서 큰 폭으로 증가한 것으로 분석되었다. 여기에서 불완전 취업자(Underemployed)라 함은 조사대상 기간 동안 노동시장적 사유에 의해서 정상적인 근로시간보다 짧게 일하였으며, 추가 취업 및 전직을 희망하는 근로자를 의미한다. 노동시장에서의 여성의 지위가 다소 향상되었다 하더라도 여전히 하위일자리에서의 비정규직 비중과 불완전취업자의 비중이 높은 것으로 분석되었다.

(1993~2000년) 여성 임금근로자 근로시간별 일자리10분위별 고용증감

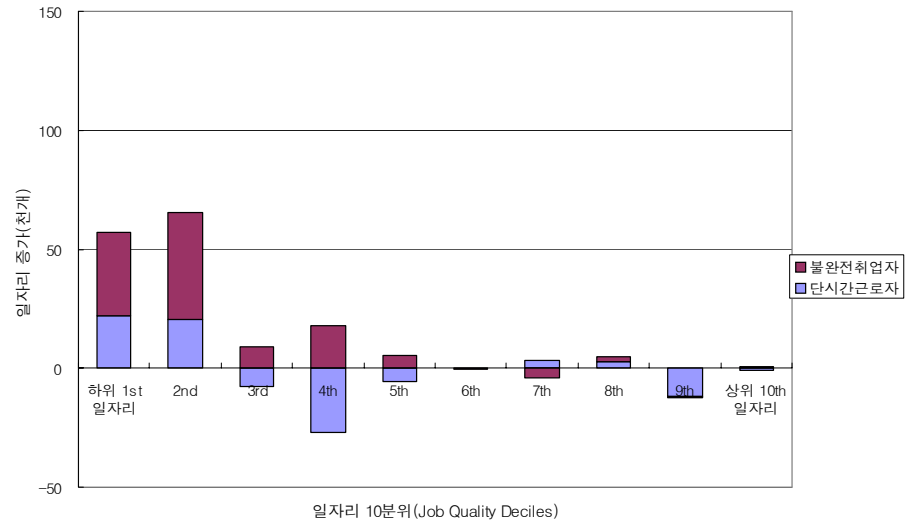


(2000~2004년) 여성 임금근로자 근로시간별 일자리10분위별 고용증감

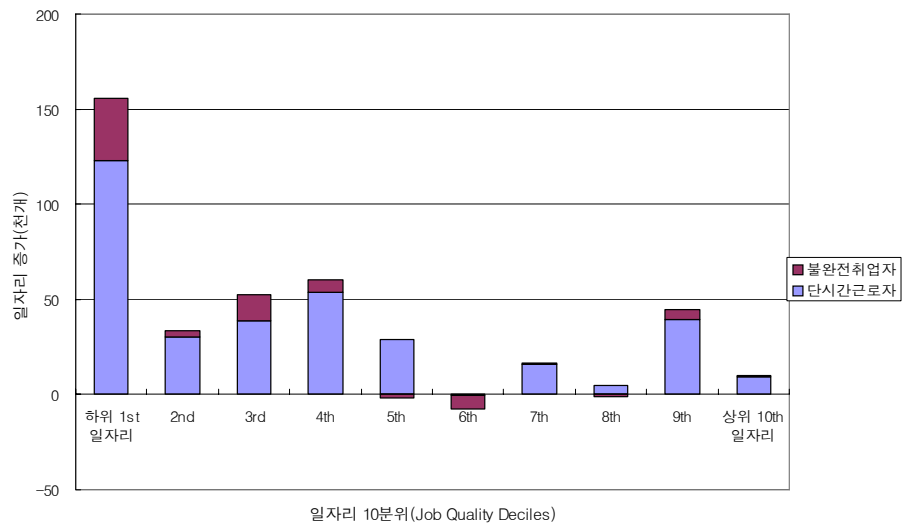


<그림 Ⅲ-12> 여성임금근로자 근로시간별 일자리10분위 고용증감

(1993-2000년) 여성 임금근로자 36시간미만 일자리10분위별 고용증감



(2000-2004년) 여성 임금근로자 36시간미만 일자리10분위별 고용증감



<그림 Ⅲ-13> 36시간 미만 여성임금근로자의 일자리10분위별 고용증감

<표 III-18> 여성임금근로자 근로시간별 일자리10분위 고용증감

		1993~2000	2000~2004
36시간 이상	하위3개분위	124	241
	중위4개분위	-11	97
	상위3개분위	-8	59
36시간미만	하위3개분위	439	97
	중위4개분위	26	210
	상위3개분위	243	153
단시간근로자	하위5개분위	2	275
	상위5개분위	-7	69
불완전취업자	하위5개분위	112	54
	상위5개분위	-3	-1

□ 직종별 양극화 추이

여성근로자가 특정 직종에 집중하여 있는 현상은 대부분의 국가에서 발견할 수 있는 현상이다. Johnson와 Stafford(1998)는 직종분리의 원인으로 첫째 직업에 대한 성별 선호도의 차이, 둘째 직무수행에 있어서 성별 직무능력의 차이, 셋째 기업의 직접적 성차별, 넷째 여성의 진출을 가로막는 법·관습·문화 등의 제도적 차별을 들고 있다. Goldin과 Katz(2000)는 여성의 사회경제적 지위가 실질적으로 향상되기 위해서는 여성의 경제활동참가율이 높아져야 할 뿐만 아니라 남성지배직종인 고숙련 전문직종에 여성의 비율이 증가해야 한다고 주장하고 있다. 이러한 직종별 성별 분리도를 완화하기 위해서는 여성근로자에게 적합한 직무와 일자리를 창출하고 능력에 기초한 임금구조를 마련하고, 이로써 여성의 경제활동참가를 활성화하고 궁극적으로 노동시장에서의 여성의 지위를 개선시키려는 노력이 필요하다는 점이 지적되고 있다.

앞선 논의된 여성의 일자리가 하위분위에서 증가폭이 상대적으로 크다는 점이 지적되었다. 이러한 하위분위 일자리를 구성하는 직종을 보면 서비스·판매직종과 단순노무직종의 증가폭이 큰 반면, 상위분위일자리는 전문직종과 사무직종에서 증가폭이 큰 것으로 나타났다. 반면, 2000~2004년 기간에는 여성의 고학력화와 맞물려 전문직종으로의 여성진출이 증가하고 있음을 알 수 있다(<표 III-19> 참고).

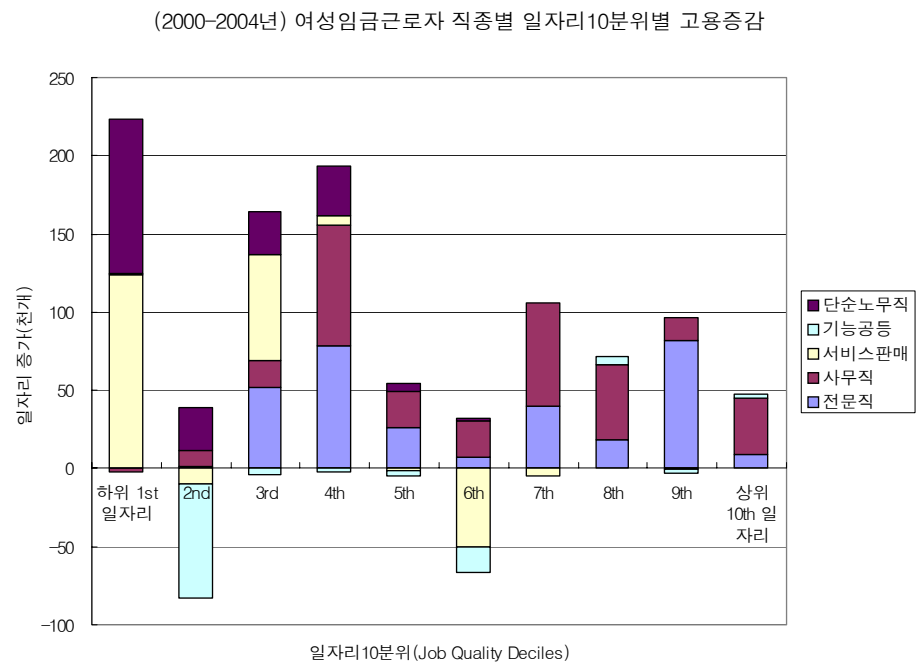
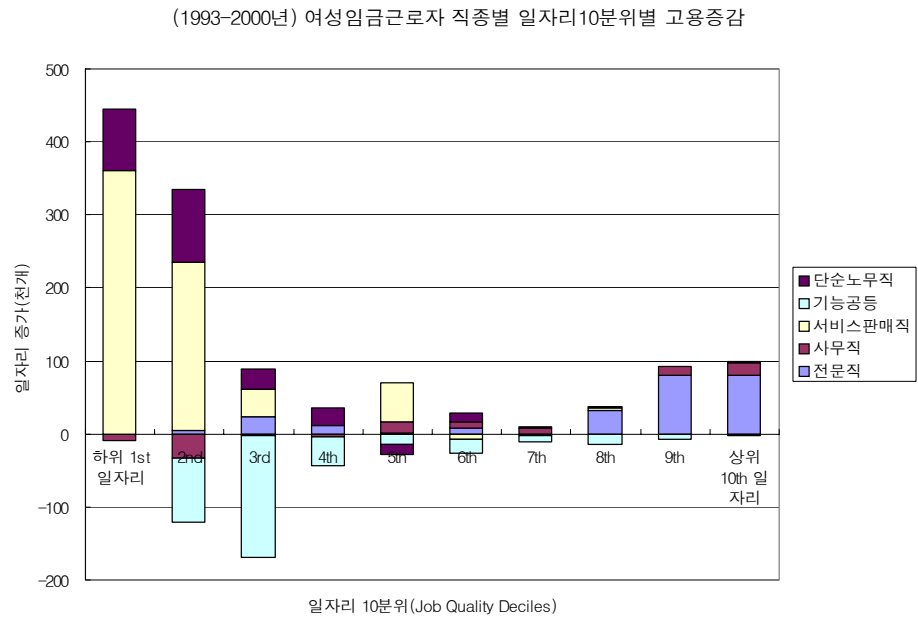
<표 Ⅲ-19> 여성임금근로자의 직종별 일자리10분위별 고용증감

단위: 천개, %

	전체	전문직	사무직	서비스 판매직	기능공등	단순노무직
1993~2000						
전 체	813	29.6	1.8	83.5	-43.8	29.0
하위3개분위	570	5.0	-7.9	110.1	-44.5	37.2
중간4개분위	36	56.6	82.6	122.8	-221.6	59.6
상위3개분위	207	92.8	14.2	3.0	-11.0	1.0
2000~2004						
전 체	856	36.6	36.5	15.5	-11.1	22.5
하위3개분위	338	15.6	7.4	53.8	-22.4	45.6
중간4개분위	307	49.5	61.6	-16.2	-7.5	12.6
상위3개분위	212	51.5	46.5	0.1	1.8	0.2

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.

「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.



<그림 III-14> 여성임금근로자의 직종별 일자리10분위 고용증감

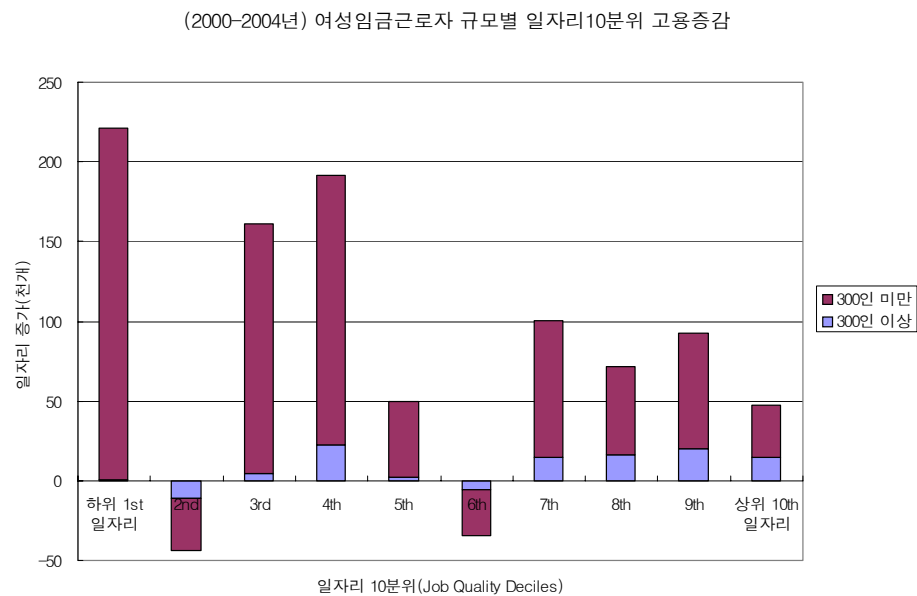
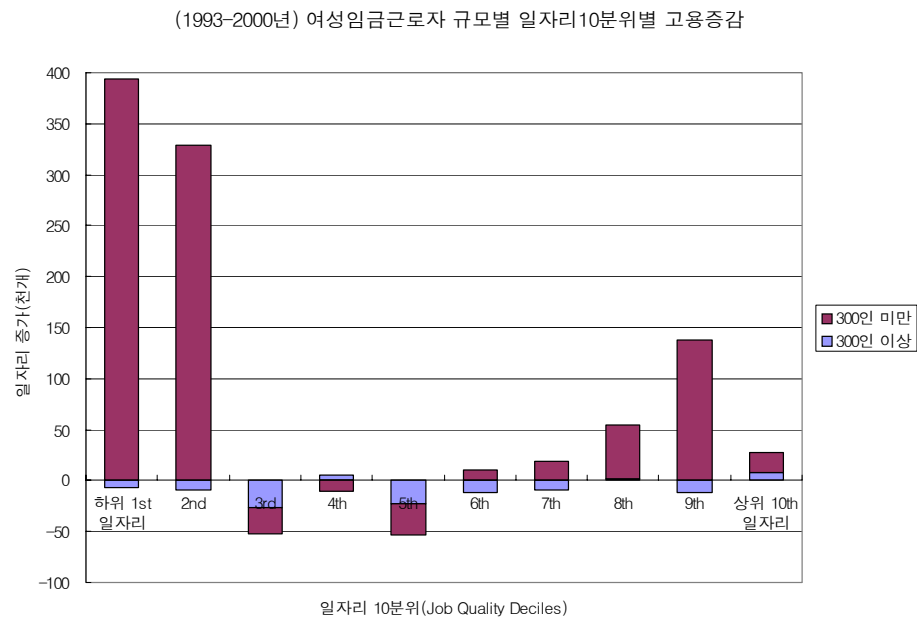
□ 기업규모별 양극화 추이

2005년 현재 전체 임금근로자 중 300인 미만 중소기업에 종사하고 있는 근로자는 87.4%로 우리나라 경제에서 중소기업의 고용기여도는 매우 크다. 그러나 여성임금근로자 10명중 9.2명이 300인 미만 중소기업에 종사하고 있으며, 이는 기업규모간 임금격차가 존재하는 노동시장 현실을 고려할 때 여성임금근로자의 고용의 질과 깊은 관련이 있을 것으로 판단된다.

이와 관련하여 <그림 Ⅲ-15>는 여성임금근로자의 기업규모별 일자리10분위 고용변동을 살펴보고자 한다. 300인 이상 대기업에서는 상위일자리에서의 고용이 약간 증가하고 있는 것 외에는 전반적으로 고용변동폭이 그리 크지 않은 반면 300인 미만 중소기업에서는 U자형태의 고용변동을 보여주고 있으며, 하위일자리에서의 고용변동이 더 큰 것으로 나타났다. 특히 300인 미만 중소기업을 10인 미만 영세기업과 10~299인 규모로 구분하여 분석한 결과, 10인 미만 영세기업에서의 하위일자리 증가폭이 크고, 10~299인 규모의 기업에서의 상위일자리 증가폭이 더 큰 것으로 나타났다. (<부록 Ⅲ-6> 참조)

일자리 증가폭이 컸던 300인 미만 중소기업의 하위4개분위 일자리의 특성을 보면 서비스·판매직이 45.7%로 절반 가까이 차지하고 있고, 도소매·숙박음식업이 43.4%를 차지한 반면 상위4개분위 일자리는 관리자 및 전문가가 35.2%, 공공행정·교육서비스업이 38.9%, 금융부동산업이 22.8%로 나타나 300인 미만 중소기업에서 여성임금근로자의 고용양극화가 나타나고 있다.

62 여성노동시장의 양극화 추이와 과제



<그림 Ⅲ-15> 여성임금근로자의 기업규모별 일자리10분위 고용증감

<표 III-20> 300인 미만 중소기업의 직종별 상하위5개분위 고용증감

	하위5개분위				상위5개분위			
	2000	2004	고용 증감	고용증 감대비 직종 비중	2000	2004	고용 증감	고용증 감대비 직종 비중
의회/전문가	17	26	9	1.6	469	620	152	69.9
기술공준전문가	235	383	148	26.4	149	131	-18	-8.5
사무직	351	455	104	18.6	659	801	142	65.1
서비스직	1019	1137	118	21.1	18	11	-7	-3.0
판매직	431	504	72	13.0	220	176	-44	-20.5
기능원관련기능종사자	391	268	-123	-21.9	22	12	-10	-4.5
장치기계	141	180	39	7.0	72	74	2	0.8
단순직	750	941	192	34.2	22	23	1	0.6
합 계	3335	3895	560	100.0	1631	1848	217	100.0

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
 「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

<표 III-21> 300인 미만 중소기업의 산업별 상하위5개분위 고용증감

	하위5개분위				상위5개분위			
	2000	2004	고용 증감	고용증 감대비 산업 비중	2000	2004	고용 증감	고용증 감대비 산업 비중
제조업	885	841	-44	-7.9	269	319	50	23.0
전기가스	0	0	0	0.0	7	12	5	2.1
건설	64	72	9	1.5	41	56	15	7.0
도소매숙박	1354	1570	216	38.6	204	211	7	3.4
운수통신	26	44	18	3.2	77	101	23	10.8
금융부동산	74	85	11	2.0	538	503	-36	-16.4
공공교육등	932	1282	350	62.5	494	646	152	70.1
합 계	3335	3895	560	100.0	1631	1848	217	100.0

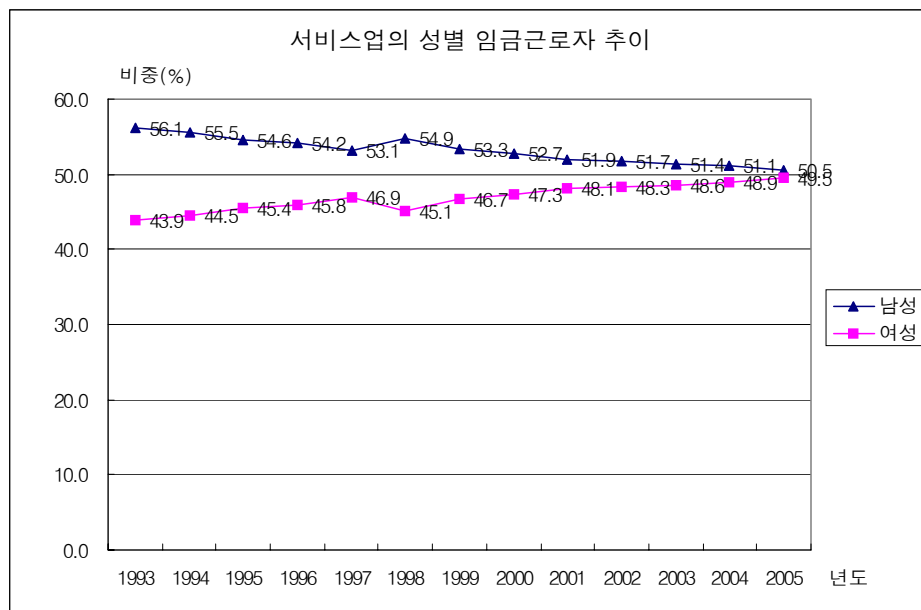
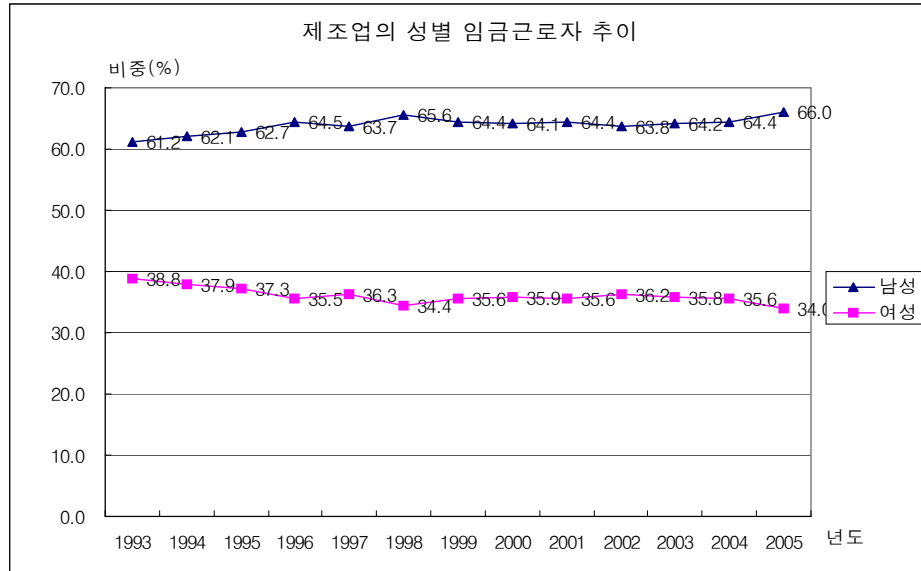
자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
 「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

다. 산업구조 전환에 따른 고용양극화

1990년대 이후 여성임금근로자의 제조업 취업자의 비중 및 절대수가 남성임금근로자에 비해 감소한 반면, 제조업에서 줄어든 여성근로자의 대부분은 서비스업으로 진출하였다. <그림 III-16>에서 알 수 있듯이 제조업에서의 여성임금근로자가 차지하는 비중은 감소하는 추세인 반면, 서비스업에서는 경제위기 시기를 제외하고는 꾸준히 증가하는 추세를 보이고 있다. 즉 여성근로자의 서비스산업 집중화 현상이 발생하고 있는 것이다.

이러한 추세는 산업구조가 제조업에서 서비스업으로 이행하는 탈산업화(Deindustrialization)에 기인하며, 탈산업화 논의는 제II장에서 살펴본 바와 같이 고용양극화의 주요 요인으로 지목되고 있다. 탈산업화는 해외직접투자, 소득수준의 상승, 산업고도화 등으로 제조업 부문에서의 생산 및 고용비중이 지속적으로 하락하는 가운데 서비스업의 비중이 확대되는 현상을 의미하며, 이로 인해 제조업의 팽창은 일자리들이 감소함으로써 고용양극화가 초래된다는 것이다.

본 분석결과에서는 제조업에서 일자리가 주는데 특히 하위일자리가 주는 것으로 나타났고, 서비스업에서는 절대적으로 일자리가 늘는데 특히 하위일자리가 많이 늘어난 것으로 나타나 탈산업화가 여성노동시장의 양극화를 이끈 주요 요인이었음을 시사한다.



주: 임금근로자(종사상지위가 상용직, 임시직, 일용직)에 한함.
 자료: 경제활동인구조사, 통계청, 각 년도 원자료.

<그림 Ⅲ-16> 성별 제조업·서비스업 취업자 추이

<표 III-21>은 제조업에서의 서비스산업으로의 이행이 여성노동시장의 양극화와 어떻게 관련되는지를 자세히 보여주고 있다. 제조업의 경우 상위 일자리의 수가 다소 증가한 것을 제외하고는 전반적으로 일자리가 감소한 것으로 분석되었다. 다만, 2000~2004년 기간에는 5개분위 이상에서 제조업 일자리가 다소 증가하였는데, 이 일자리의 직종별 분포를 보면, 사무직종사자가 46.9%로 가장 많았으며, 고위관리자 및 전문가가 10.8%를 차지하는 것으로 나타나 여성의 학력수준이 높아짐에 따라 제조업에서 좋은 직종에 해당하는 일자리가 다소 증가한 것으로 보인다.

이와는 달리 서비스업의 경우 전반적으로 U자 형태의 일자리 고용변동을 보이고 있다. 2000~2004년 기간에는 이전 기간에 비해 완만해져서 U자 형태에서 벗어나는데, 이를 주도한 것은 하위일자리에서의 월등히 큰 증가폭이다. 이로써 서비스업종에 종사하는 여성임금근로자의 고용양극화가 상대적으로 뚜렷한 것으로 확인되었다. (<부록 III-4>참조)

<표 III-21> 여성임금근로자의 제조업·서비스업 일자리10분위별 고용증감

단위: 천개

	1993~2000				2000~2004			
	전체	제조업	비제조업	서비스업	전체	제조업	비제조업	서비스업
하위3개분위	563	-159	722	736	338	-51	389	388
중간4개분위	15	-106	121	147	307	13	293	286
상위3개분위	235	-22	256	256	212	65	147	126
하위5개분위	590	-196	786	821	579	-45	624	616
상위5개분위	223	-91	314	318	277	72	205	184
전 체	813	-286	1099	1139	856	27	830	800

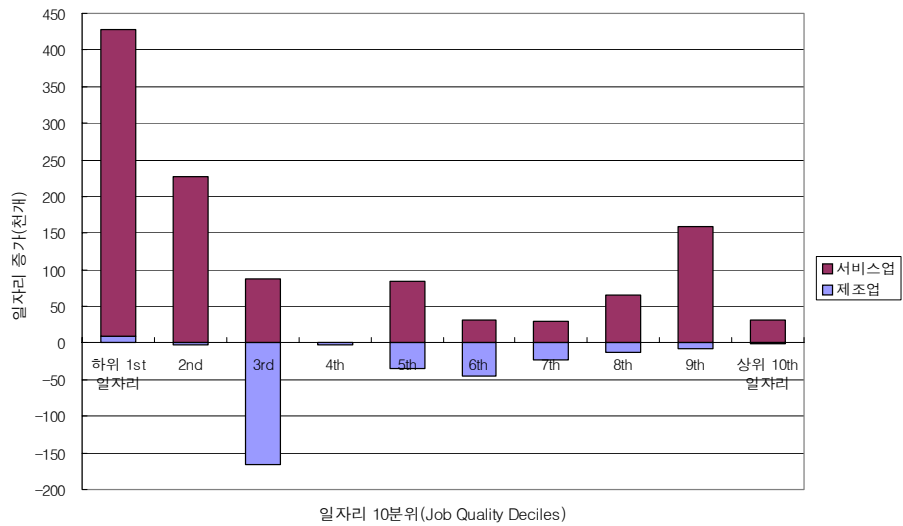
자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.

「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.

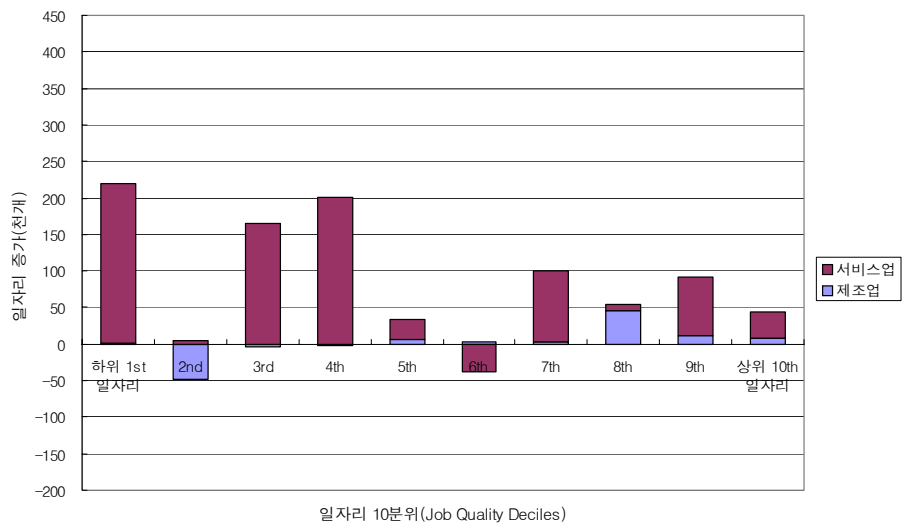
<표 Ⅲ-22> 여성임금근로자 제조업종사자 직종별 고용증감 분포

	하위5개분위			
	2000년	2004년	고용증감	고용증감 대비 직종비중
의회전문가	29	51	22	27.3
기술공준전문가	23	30	7	9.0
사무직	168	220	51	65.0
서비스직	2	1	-1	-1.1
판매직	3	7	5	5.9
기능원관련기능종사자	28	15	-13	-15.9
장치기계	107	109	2	2.4
단순직	30	36	6	7.4
합 계	389	468	79	100.0

(1993-2000년) 여성 임금근로자 산업별 일자리10분위별 고용증감



(2000-2004년) 여성 임금근로자 산업별 일자리10분위별 고용증감



<그림 Ⅲ-17> 여성임금근로자의 제조업·서비스업 일자리10분위별 고용증감

서비스업을 세분하여 여성임금근로자의 일자리 변동을 살펴보면 다음과 같다. 서비스업종의 일자리를 개인서비스업·유통서비스업·사업서비스업·사회서비스업으로 나누어 고용변동을 분석한 결과 개인서비스업에서의 하위일자리 증가폭이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 1993~2000년 기간은 경제위기로 인해 기업들의 구조조정이 이뤄진 시기가 포함되어 제조업의 고용을 개인서비스업(도소매업, 숙박음식점업 등)이 많이 흡수한 결과라 할 수 있겠다. 그리고 상위일자리에서의 사회서비스업의 고용변동이 더 큰 것으로 분석되어 서비스업 내부에서도 개인서비스업에서의 고용양극화가 뚜렷하게 나타나고 있다. 사회서비스업(교육·보건·복지 등) 분야의 일자리는 여성이 중요하게 참여해야 하는 분야이므로 사회서비스업 분야의 새로운 여성친화적 일자리가 창출될 수 있도록 해야 할 것이다.

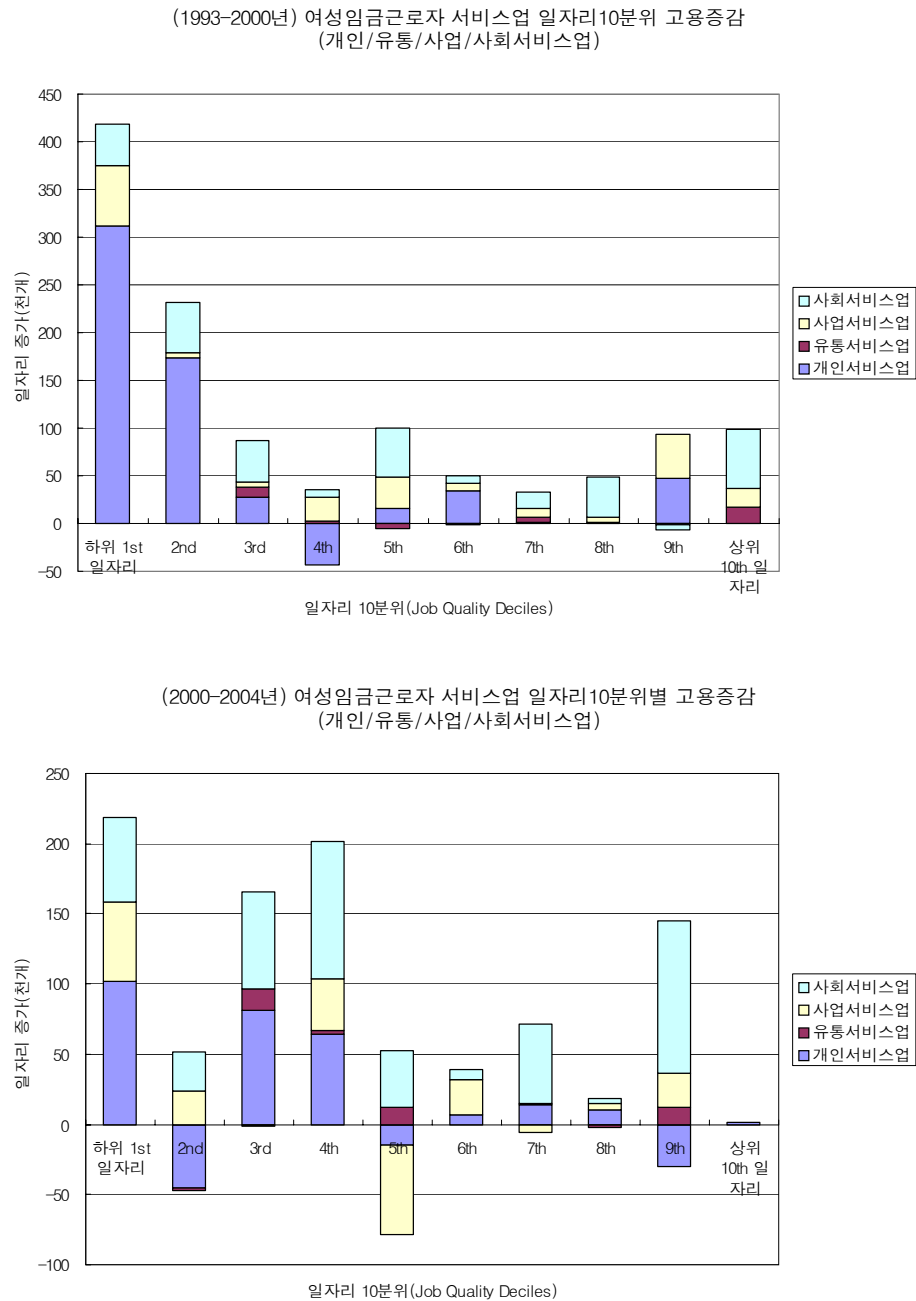
특히 제조업에서 고용비중이 감소하고 서비스업에서의 고용이 증가함에 따라 비정규직 근로자 또한 증가한 것으로 나타났다. 서비스업에 종사하는 여성임금근로자의 고용형태별 일자리10분위를 분석한 결과, 여성임금근로자의 서비스업에서의 비정규직화가 확인되었다. 다만, 2000~2004년 기간에 상위5개분위의 일자리에서 비정규직 일자리가 45천개 감소하고 정규직 일자리가 226천개 증가한 것으로 나타났다. (<표 Ⅲ-23>, <부록 Ⅲ-5> 참조)

<표 Ⅲ-23> 서비스업 여성임금근로자의 일자리10분위별 고용증감

단위: 천개

	1993-2000			2000-2004		
	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규
하위3개분위	736	-23	759	388	99	289
중간4개분위	169	-67	236	286	174	112
상위3개분위	234	58	175	126	125	1
하위5개분위	823	-96	919	616	169	446
상위5개분위	316	64	251	184	229	-45
전 체	1139	-32	1170	800	398	401

자료: 「경제활동인구조사」 원자료 각 년도, 통계청.
「임금구조기본통계조사」 원자료 각 년도, 노동부.



<그림 Ⅲ-18> 여성임금근로자의 서비스업 분류별 일자리10분위 고용증감

4. 소결

본 장에서는 우리나라 여성노동시장의 고용양극화 추세를 파악하기 위하여 임금수준별 일자리의 증가 및 감소 추세와 인구학적, 직업특성에 따른 이러한 일자리의 분포 및 변화추이를 살펴보았다. 본 분석결과에 따르면, 우리나라 여성노동시장은 남성의 그것과 비교해서, 그리고 이론적 양극화논의에서와 같은 뚜렷한 U-자형 양극화추세를 나타내고 있지는 않다. 하위수준과 상위수준의 일자리가 증가하는 추세 속에서, 중간수준의 일자리가 대폭 감소하기 보다는 오히려 중간수준의 일자리도, 하위나 상위수준에는 못 미치지만, 더딘 증가추세에 있기 때문이다. 즉 비대칭적인 양극화 추이를 보인다고 할 수 있다.

이처럼 우리나라 여성노동시장이 대칭적 일자리 양극화추세는 나타나고 있지 않지만, 비대칭적이면서, 특히 하위 일자리 취업 여성들의 빈곤화를 예측할 수 있는 유형으로 여성노동시장의 계층화가 진행되고 있다. 여성노동시장 일자리의 임금수준별 분포 및 증감추세에 나타나고 있듯이, 하위 일자리층의 증가가 상위나 중간수준 일자리 증가폭을 훨씬 웃돌고 있으며, 특히 50대 이상의 여성들이 취업하고 있는 일자리에서 하위 일자리의 증가폭이 두드러지고 있다. 또한 저학력 여성들의 일자리가 주로 하위층에서 증가하고 있으며, 고학력 여성들조차 중간수준이나 상위 일자리 뿐 아니라 하위 일자리까지 폭넓게 분포되어 있는 현실을 고려할 때, 우리나라 여성노동시장이 하향 계층화를 경험하는 증거라고 할 수 있다. 직업특성별로 살펴본 여성일자리 분포에서도, 상위 일자리에서는 비정규직보다는 정규직 일자리의 증가율이 더 높은 반면, 하위 일자리에서는 비정규직의 일자리증가가 정규직의 그것보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

하위일자리에는 저학력이면서 높은 연령대의 여성들이 주로 취업하며 단시간 비정규직종의 비율이 높게 나타나고 있는 우리나라 여성노동시장의 일자리 특성은 상위와 중간수준 일자리의 증가추세가 목격되고 있음에도 불구하고, 전반적인 여성근로층의 빈곤화를 초래하고 확대시킬 위험을 내포하고 있다. 특히, 우리나라 여성노동시장이 저학력, 고연령대 여성들의 비중이 높다는 점을 감안한다면, 이러한 하위 일자리에 치우친 여성노동시장의 일자리분포 및 증가추세는 여성근로자들 전반에 걸쳐 빈곤화 확대를 초래할 위험이 있다는 점에 주목할 필요가 있다

IV

여성노동시장의 양극화와 노동이동

1. 데이터 및 방법론	6
2. 결과분석	78
3. 소결	101

앞서 III장에서 살펴 본 바와 같이, 우리나라 여성노동시장은 남성노동시장에 비해서 완만한 양극화 현상을 경험하고 있다. 그러나 보다 주목할 만한 사항은 진행되고 있는 양극화가 하위 일자리보다 상위 일자리가 더 두터운 층을 형성·유지하면서 진행되고 있다는 점이다. 미국의 경우에는 여성노동시장, 특히 흑인 여성을 중심으로 한 일자리 창출이 주로 역-J자로 진행되고 있으나, 우리나라는 역-J자라 규정할 만큼의 하위 일자리 중심은 아니지만 상위 보다는 하위 일자리가 최근 2000년 이후에 보다 더 많이 증가했으며, 특히 이러한 일자리는 높은 연령과 낮은 수준의 교육을 받은 여성들로 채워져 있다는 점이 강조될 필요가 있다.

완만하게 진행되고 있음에도 불구하고, 한국 여성노동시장이 양극화를 경험하고 있다면, 그리고 그 과정에서 저임금근로층이 더 높은 비중을 차지하고 있다면, 과연 저임금직종에 취업하고 있는 여성들은 어떤 과정을 통하여 저임금근로층에 진입을 하는가? 또한 이들의 진입과정은 상위임금근로층과 어떠한 차별점을 갖는가? 기존 연구들은 노동시장 전반 또는 여성노동시장의 양극화 실태를 파악하는 있어서 산업·직업별 근로자들의 취업분포를 중심으로 한 기술적 이해에 초점을 맞춘 반면, 일자리의 양극화 현상이 노동시장과 근로계층에 미치는 보다 장기적이고 동태적인 측면에 대한 관심은 부족한 상황이다. 노동시장 양극화가 새로운 산업구조로의 이행에 있어서 필연적으로 나타나는 단기 조정현상이 아니라 장기적 측면에서 근로층의 빈곤화를 결정하는 주요한 원인이라면, 이의 영향을 파악하고 예측하기 위해서는 상위임금근로층과 하위임금근로층에 진입하는 과정이 어떻게 차별적으로 이루어지고 있는지에, 그 과정에 영향을 미치는 요인들에 대한 검토가 필요하다. 만약 하위 일자리가 노동시장 경험 이 부족한 근로계층을 위한 경력과 훈련의 장으로서 역할을 하고, 이후에 경험축적을 통해 중간 또는 상위 일자리로 이동이 가능하다면 현재 나타나고 있는 노동시장의 계층화와 양극화의 문제는 일시적인 현상이라 평가할 수 있을 것이다. 그러나 만약 하위 일자리로의 진입이 노동계층의 전체 노동주기에 걸쳐서 지속되는 일종의 덫(trap)으로 작용하여 더 이상의 직업이동이 불가능하다면 노동시장 구조의 양극화는 노동시장 뿐 아니라 사회 전반을 분리시키는 역할을 할 것으로 이해된다.

본 장은 한국 여성노동시장의 양극화 현상의 정도와 그것이 한국 노동시장에서 가질 수 있는 장기적 효과를 이해하기 위하여 여성 노동계층의 양극단인 하위임금근로층과 상위임금근로층으로의 진입을 결정짓는 요인들 분석에 초점을 둔다. 저임금 근

로층 진입에 영향을 미치는 요인들을 분석함으로써 과연 이들이 저임금근로층으로부터의 탈피가 가능한가에 대해 논의하고자 한다. 본 연구가 양극단의 임금군으로의 탈출과정은 제외하고 진입과정만을 분석대상으로 하는 이유는 우리나라 노동시장의 경직성으로 인해 양 극단간의 노동이동의 거의 이루어지지 않고 있다는 점이다. 또한 본 장의 분석에 이용되고 있는 한국노동패널은 지난 7년간 수집된 직업력 자료로서 진입이후 탈출과정을 분석하는데 충분한 기간이 되지 못한다는 한계점을 나타내고 있다. 따라서 진입이후 탈출과정에서 관한 분석은 후속 연구작업으로 남겨놓으며, 본 장에서는 양 극단의 임금군으로의 진입과정만을 분석대상으로 한다. 이러한 과정을 분석하기 위하여 본 연구에서는 개인의 직업력과 다양한 인구학적·개인적 변수들이 하위와 상위임금근로층에의 진입에 미치는 효과를 분석하고 양 극단의 임금층간에 이동을 어렵게 하는 요인들에 대해서 논의한다.

1. 데이터 및 방법론

본 연구는 여성노동 이동의 동태적 분석을 위하여 한국노동연구원이 1998년부터 2004까지 7년간 수집한 한국노동패널 자료를 이용하여 사건사 분석방법론을 이용한다. 한국노동패널자료의 큰 장점은 본 연구에 필요한 개인들의 직업력과 인구학적 자료에 대한 상세한 정보를 제공하고 있다는 점이다. 예를 들면, 본 자료는 개인들이 각각의 취업에 대하여 일을 시작한 날과 그만둔 날, 그리고 각 취업에서의 노동시간, 임금, 직종, 산업, 그리고 조직규모 등에 대한 자세한 정보를 담고 있다. 또한 개인의 인구학적 정보도 담고 있는데, 예를 들면 교육년수, 월평균 가구소득, 그리고 자녀출산에 관한 정보를 제공하고 있다. 이러한 정보를 이용하여 본 연구자는 개인의 직업력 파일(person-file with time-varying variables)을 만들었다. 분석에 사용될 이러한 개인의 직업력 파일의 가장 큰 이점은 시간에 따라 주요변수들의 상태도 함께 변화한다는 점이다. 다시 말하면, 한 개인의 취업상태에 변화, 교육년수의 변화, 혼인상태의 변화, 임신상태의 변화, 자녀수의 변화 등이 월별로 기록됨으로써 시간에 따른 독립변수 상태변화의 효과를 측정할 수 있게 데이터를 구성하였다. 따라서 본 장의 분석에 사용된 자료는 개인이 아닌 개인들의 주기(월별 주기)가 된다. 만일 지난 1998년부터

2004년까지 취업, 결혼, 임신, 출산 등의 주기가 여러 번의 상태변화를 경험한 사람의 경우에는 그렇지 못한 사람들보다 더 많은 분석주기를 갖게 되며, 따라서 각 개인의 총 주기는 각 개인들의 생애사건수에 따라 다르다.

본 연구의 주요한 변수인 하위 임금근로상태와 상위임금근로상태를 측정하기 위하여 통계청의 『경제활동인구조사』와 노동부의 『임금구조기본조사』를 이용하여 직종별, 산업별 여성임금의 중간값을 측정하였다. 그리고 이 자료를 한국노동패널의 직업력 자료와 합쳐서 각 개인의 임금수준을 측정하였다. 직종 및 산업별 임금수준을 계층화하는데 여성임금의 중간값을 그 기준으로 삼은 이유는 “여성노동시장”의 양극화를 측정하기 위해서이다. 노동시장 일반의 직종 및 산업별 임금수준을 수준별 일자리 분류의 기준으로 삼을 경우, 여성임금수준이 남성의 그것보다 평균적으로 낮다는 점을 고려한다면 지나치게 많은 여성이 저임금군에 포함될 위험이 있고, 동시에 지나치게 낮은 숫자의 여성들이 고임금군에 포함될 경향이 있을 것이다. 또한 우리나라 노동시장 전반에 걸친 양극화의 추세보다는 여성노동시장의 양극화에 관한 분석이 본 연구의 주된 과제라는 점을 고려하여, 수준별 일자리분류는 산업 및 직종별 “여성임금 중간값”을 그 기준으로 하였다는 점을 밝힌다.

양극화 측정을 위한 하위 및 상위 임금층 분류에서 하위 임금층은 직종 및 산업별 임금 중간값의 2/3미만인 경우로 규정하였으며, 상위 임금층은 직종 및 산업별 임금 중간값의 1.5배 이상의 시간당 임금을 받는 경우로 분류하였다. 임금에 따른 일자리 수준을 정의하기 위해서 다양한 방법이 고려되었으나, 일차적으로는 백분위에 따라 일자리 수준을 분류하였으며, 제 III장에서 4~7분위를 중범위 일자리로 분류한 것에 맞추어 임금 중간값의 2/3미만은 하위 임금층으로 분류하였다. 또한 상위 임금층은 임금 중간값의 7분위 보다 높은 수준의 일자리와 상대적 가구빈곤도에서 상위층으로 분류되는 평균 가구소득의 1.5배의 정의를 적용하여 7분위 보다 높으면서 임금 중간값의 1.5배 이상인 경우에 상위 임금층으로 분류하였다.

또한 성별 산업 및 직업분리도를 측정하기 위하여 『경제활동인구조사』를 이용하여 직종별 산업별 총 취업자를 바탕으로 각 직종 및 산업에서 여성의 비율이 80퍼센트 이상인 경우에는 여성집중 일자리, 20퍼센트 미만의 산업 및 직종은 남성집중 일자리, 그리고 그 외의 일자리는 중성일자리로 구분하였다. 성별직업분리도 측정을 위하여 여성직종 대 남성직종으로 명목변수화하기 위하여 다양한 여성비율이 사용되고 있다.

이 중에서 여성의 비율을 70퍼센트 이상으로 설정하는 연구들(예, Wharton and Baron 1987)과 여성비율을 80퍼센트 이상으로 설정하는 연구들(예, Bielby 1986)이 있다. 본 연구에서는 보다 극단적인 여성직종 효과를 측정하기 위하여 여성직종을 여성비율 80퍼센트 이상인 직종 및 산업으로 설정한다.¹¹⁾ 각 직종 및 산업별 여성비율을 연속적 변수로 이용할 수도 있으나, 성별로 분리된 일자리의 특성을 보다 명확하게 측정하기 위하여 명목변수로 전환하였다. 기존연구에 따르면, 이러한 성별 일자리 분리도를 측정하기 위하여 주로 직종만을 이용하는 경향이 있으나(예, Wharton and Baron 1987), 본 연구에서는 보다 정교한 노동시장의 성별분리를 측정하기 위하여 산업과 직종별 여성비율을 적용하였다.

이러한 개인사와 직업변수들을 시간에 따라 변화시키는 개인직업력 파일은 시간연속적(continuous time) 사건사 분석을 가능하게 하므로 시간의 흐름으로 인해 야기되는 분석상의 오차항을 최소화시켜주는 방법론상의 이점을 가지고 있다 (Blossfeld and Rohwer, 1995). 앞서 언급하였듯이, 본 연구에서는 하위 또는 상위 임금군으로의 진입과정만을 분석한다. 일단 각 임금계층에 진입한 개인취업주기들이 그 임금군으로부터 이탈과 수준이 다른 임금군으로의 진입이 자유롭지 못한 노동시장의 경직성으로 인해, 노동패널 직업력 자료에는 진입과 이탈을 반복하는 개인취업주기들이 충분히 반영되고 있지 못한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 각 임금계층으로의 진입과정을 분석대상으로 한다.

2. 결과분석

가. 임금수준별 여성노동의 분포

□ 수준별 여성임금근로층의 고착화

최근 우리나라 노동시장에서 특징적으로 나타내고 있는 현상은 노동이동이 경직화

11) 본문에 제시되지는 않았으나, 성별일자리분리도 효과의 신뢰성을 높이기 위하여 본 연구자는 여성비율 70퍼센트, 80퍼센트 그리고 여성비율을 연속변수화하여 각각 회귀분석을 실시하였다. 결과는 모두 여성비율 80퍼센트 이상으로 설정한 성별일자리 분리도 효과와 일치하였음을 밝힌다.

되고 있다는 점이다(김유선, 2004; 남재량·김태기, 2000). 경제위기 이후 노동시장 유연화정책의 강화는 아이러니컬하게도 고용 불안정의 심화 뿐 아니라 노동이동의 경직화를 초래하였다. 이러한 유연화 정책은 고용과 해고를 용이하게 할 수 있는 대량의 불안정한 고용형태의 창출과 저임금근로자층을 생산해 냈다. 그러나 만일 노동시장에의 초기진입에 경력과 기술의 부족으로 인해 저임금 직종에 취업을 하였고, 그리고 이후에 훈련축적을 통하여 저임금 근로상태를 탈피할 수 있다면 저임금근로자화는 일시적인 현상이며 경력개발과 기술·훈련축적을 통하여 개선될 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 경험적 자료는 이러한 근로상태의 전환이 상당히 어려운 과정이라는 점을 강조하고 있다(민현주·신은중, 2004). 특히, 여성은 남성에 비해 초기 노동시장 진입에 갖는 가시적 또는 비가시적 장벽과 작업현장에서도 남성에 비해 열악한 노동환경을 경험한다는 점을 고려한다면, 여성 저임금근로층이 이를 탈피할 가능성은 더욱 힘들 것으로 생각된다.

<표 IV-1>은 시기별 양 극단의 임금수준별 여성취업주기의 분포를 보여주고 있다. 본 분석에 포함된 총 여성취업주기는 5,848주기이며 이중에서 하위 임금군으로의 진입을 경험한 취업주기는 2,134주기로서 약 36.5퍼센트이다. 반면 상위 임금군으로의 진입을 경험한 취업주기는 1,520주기로서(약 26퍼센트) 상위 임금군보다는 하위 임금군으로의 진입을 경험한 여성취업주기가 더 높은 것으로 나타났다.

하위 임금수준(직업 및 산업별 임금의 중간값의 2/3미만)에 속하는 여성근로주기는 점차 감소하여, 1999년에는 약 58퍼센트였으나, 2004년 현재 약 48퍼센트로 저임금 여성근로주기가 감소한 것으로 나타났다. 1999년도부터 2003년까지 하위 여성근로주기의 분포는 대체적으로 58퍼센트 정도를 유지했으나, 2004년도에는 오히려 감소하여 약 47.5퍼센트를 보이고 있다.

<표 IV-1> 시기별&임금수준별 여성취업주기 분포

(단위: %)

	취업주기 (5,848)	1999	2000	2001	2002	2003	2004
하위 임금 아니다 그렇다	2,134 (36.5)	41.7 58.1	42.6 57.5	42.1 57.9	42.6 57.4	41.9 58.2	52.5 47.5
상위임금 아니다 그렇다	1,520 (26.0)	92.3 7.7	91.4 8.6	91.3 8.7	91.8 8.2	91.3 8.7	80.2 19.8

주: 여성저임금 근로자는 산업x직종별 여성임금 중간값의 2/3이하인 근로자임.

여성상층위임금 근로자는 산업x직종별 여성임금 중간값 x 1.5이상인 근로자임

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료와, 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

반면, 상위임금수준(직업 및 산업별 임금의 중간값의 1.5배 이상)에 속하는 여성근로주기는 1999년도에 약 8퍼센트에서 2004년 현재 약 20퍼센트까지 증가하였다. 하위 여성근로주기의 분포에서와 비슷한 추세를 보이면서, 상위여성근로주기도 1999년부터 2003년까지는 대체적으로 9퍼센트 정도를 유지했으나 2004도에 약 10퍼센트 이상의 증가세를 보이면서 20퍼센트 정도를 나타내고 있다.

이상에서 살펴본 임금수준별 양극단예의 취업주기는 여성근로자수가 아닌 취업주기단위이므로 비율의 증감이다. 따라서 각 임금군의 비율의 증감이 전체 여성근로자수의 증감인지 아니면 개인들의 취업주기들이 저임금과 상위임금군간을 이동함으로써 발생하는 증감인가에 대해서는 정확하게 파악할 수 없다. 이를 위해서 <표 IV-2>에서는 양 극단의 임금수준별 이동이 어느 수준에서 이루어지고 있는가를 살펴본다.

<표 IV-2>에 따르면, 하위임금근로층의 영속화 가능성을 엿볼 수 있다. 현재 하위임금근로층에 속하는 여성들 중 이전 취업기간동안에도 저임금근로를 경험한 여성취업부기들의 비율은 약 94퍼센트이며, 이전 취업기간동안에는 저임금근로층에 속하지 않았던 여성취업주기들은 약 10퍼센트이다. 또한 저임금근로층에서 벗어나 있는 여성취업주기들은 지속적으로 저임금근로층의 위험에서 벗어나 있는 것으로 나타났다(약90퍼센트). 현재 하위 임금근로층의 위험에서 벗어나 있는 여성들 중 이전에 하위임금근로층을 경험한 여성취업주기들의 비율은 약 6퍼센트에 머무르는 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 하위 임금근로상태변화

(단위: %)

		저임금근로상태(이전)	
		아니다	그렇다
저임금근로상태 (현재)	아니다	89.9	5.8
	그렇다	10.1	94.2
계		100.0	100.0

주: X^2 -test **p<0.01

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

이와 같은 결과를 통해서, 현재의 하위 임금근로층 상태는 이전 취업주기의 하위 임금근로층 여부와 매우 높은 연속성을 갖는 것으로 나타나고 있다는 것을 알 수 있다. 현재 저임금 근로층으로부터 벗어나 있는 여성취업주기들은 이전에도 대부분 하위 임금근로층의 경험을 갖지 않았다는 연속성이 있음에도 불구하고, 하위층 임금근로경험의 연속성이 비경험의 연속성보다 오히려 더 강한 관련성을 갖는 것으로 평가된다.

시기별로 하위 임금취업주기의 상태변화를 살펴보면(참고 <표 IV-3>), 이전 직장 에서 저임금상태였던 여성들이 현직장에서 다시 저임금 상태로 취업하는 비율이 1999년도에는 약 28퍼센트였으나, 2004년도에는 약 20퍼센트로서 감소하는 경향을 나타내고 있다. 2000년도 2001도에는 증가추세였으나 2002년도부터 다시 감소추세로 돌아서면서 2004년도에는 저임금 취업주기의 연속성이 조금 완화되고 있는 추세이다. 반면에, 이전에 탈 저임금이었던 여성취업주기는 1999년에는 약 49퍼센트였으나, 2002년부터 뚜렷한 증가추세를 보이면서 2004년도에는 약 73퍼센트를 보이고 있다.

<표 IV-3> 시기별 하위임금 취업주기 상태변화

(단위: %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
이전 비저임금 현재 비저임금	48.8	49.0	48.2	60.3	63.6	72.5
이전 비저임금 현재 저임금	22.4	17.5	11.8	10.1	8.9	6.7
이전 저임금 현재 비저임금	0.8	0.7	1.0	1.5	1.2	1.2
이전 저임금 현재 저임금	28.0	32.8	39.0	27.4	26.3	19.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

저임금의 연속성이 완화되고 ‘탈저임금층’의 확대가 나타나고 있는 반면, 저임금 취업의 경험이 있는 경우, 이를 탈피하는 비율은 상당히 낮게 나타나고 있다. 1999년도에 이전에 저임금이었으나 현재 저임금 상태를 벗어난 취업주기의 비율은 약 0.8퍼센트였으며, 2004년도에는, 1999에 비해 크게 증가되는 추세를 보이지 않으며, 약 1.2퍼센트를 나타내고 있다. 이같은 추세는 저임금 취업으로부터의 탈출이 상당히 어려운 노동시장의 현실을 반영한다고 할 수 있다.

<표 IV-4>는 취업주기에 걸친 상위임금근로상태변화를 나타내고 있다. 현재 상위임금근로를 경험하고 있는 여성취업주기들 중 이전에도 같은 수준의 임금근로층에 속했던 여성취업주기는 약 97퍼센트인 반면, 현재 상층 임금근로층이 아닌 여성취업주기들이 이전에서도 상층 임금근로층으로부터 벗어나 있었던 비율은 약 97.4퍼센트인 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 상위 임금근로상태변화

(단위: %)

		상위임금근로상태(이전)	
		아니다	그렇다
상위임금근로상태 (현재)	아니다	96.9	3.3
	그렇다	3.1	96.8
계		100.0	100.0

주: X^2 -test **p<0.01

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

상위 임금근로층의 이동가능성을 살펴보면, 현재 상위 임금근로층인 여성취업주기가 이전에는 상층 근로층이 아니었던 비율은 약 3퍼센트이며, 현재 상층 임금근로층에 속하지 못하는 여성취업주기들이 이전에는 상층 임금근로층이었던 비율도 약 3퍼센트에 그치는 것으로 나타났다. 즉, 여성 상위 임금근로층이 취업주기에 따른 이동가능성은 매우 낮은 것으로 평가되며, 특히 한번 상위임금을 경험했던 여성들이 직업을 이동을 통하여 상위 임금근로층으로부터 이탈할 가능성이 매우 희박할 것으로 예상된다. 위의 하위층과 상위층 임금근로자들의 시간에 따른 상태변화를 통하여 알 수 있는 것은, 상층위와 하위 임금근로층 모두 이전 취업주기에서의 임금수준과 강한 연속성을 갖고 있으며, 노동시장에서의 경력과 훈련에 의해 그 가능성이 가시적으로 증가할 것이라는 기대를 저버리게 한다.

상층위임금 취업주기의 상태변화를 시기별로 살펴보면 <표 IV-5>와 같다. 상위임금층의 연속성은 점차 증가추세를 보이고 있다. 1999년도에 35퍼센트였으나 점차 증가하여 2004년도에는 약 17퍼센트로 약 4.5배의 증가율을 보이고 있다. 반면, 비상층 위임금 취업주기의 연속성은 감소하여, 이전에 비상위임금이었고 현재에도 비상위임금군에 속하는 여성취업주기는 1999년도에 약 94퍼센트였으나 점차 감소하여 2004년도에는 약 79퍼센트를 보이고 있다.

<표 IV-5> 시기별 상위 임금 취업주기 상태변화

(단위: %)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
이전 비상층임금 현재 비상층임금	93.9	94.0	92.7	90.3	86.2	79.2
이전 비상층임금 현재 상층임금	1.9	2.1	2.7	3.4	3.7	4.0
이전 상층임금 현재 비상층임금	0.6	0.4	0.1	0.3	0.2	0.2
이전 상층임금 현재 상층임금	3.5	3.5	4.6	6.1	10.0	16.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

하위임금 취업주기의 시기별 분포에서는 하위 임금근로의 경험으로부터 벗어나는 비율이 상당히 낮게 나타났으나, 상위 임금군에서는 이전 직종에서 상위 임금군에 속하지 못했던 취업주기가 현재 상위 임금군에 속하는 비율이 점차 증가하여 1999년에 1.9퍼센트였던 것이 2004년도에는 약 4퍼센트로 5년간 약 두 배 가량의 증가율을 나타내고 있다.

□ 직업특성과 수준별 여성임금근로층

비정규직의 증가와 근로상태간의 노동이동이 원활하게 이루어 지지 않는 것이 우리나라 노동시장 전반에 나타나고 있는 현상임에도 불구하고, 특히 여성노동이 경험하고 있는 현실은 남성의 그것에 비해 더욱 열악할 것으로 예상된다. 미국노동시장에 관한 몇몇 경험적 연구들에 의하면, 최근의 노동시장의 양극화 심화는 여성보다는 남성근로자들에게 보다 큰 부정적 효과를 나타내고 있으며, 오히려 여성노동은 과거에 비슷하거나 남성과 비교하여 개선된 노동환경을 경험하고 있다고 주장하고 있다(예, Gittleman and Howell, 1995; Wright and Dwyer, 2003). 그러나 이러한 논의들은 기존 여성노동은 남성노동에 비해 훨씬 열악한 노동상황을 경험해 왔다는 점을 간과하고, 여성들의 이러한 노동현실이 더 악화되지 않았다는 점에 초점을 둔 분석이라 할 수 있다. 노동시장에서 남성들이 경험하는 노동의 질적 저하가 여성의 그것에 비해

더 크게 나타나고 있다는 점이 결코 남성이 여성보다 더 열악한 노동조건을 경험한다고 말하는 것은 아니다.

하위와 상위에 속하는 여성임금근로주기를 직업특성에 따라 정리하면 아래의 <표 IV-6>과 같다. 정규직 중 약 28.8퍼센트는 하위 임금층에 속하는 반면, 정규직의 약 16퍼센트는 상위 임금군에 속하는 것으로 나타났다. 또한 비정규직에서는 약 46퍼센트의 여성취업주기가 하위 임금근로층에 속하는 반면, 약 10퍼센트만이 상위 임금군에 속한 것으로 결과는 보여주고 있다. 이와 같은 자료를 통해서, 비록 비정규직 여성의 근로빈곤층에의 진입가능성이 더 높음에도 불구하고, 정규직에도 불구하고 하위 임금근로층에 속하는 비율이 약 29 퍼센트에 이른다는 점이 강조될 필요가 있다. 다시 말해서, 정규직으로 진입한 여성들도 저임금 근로상태에 빠질 수 있다는 것과 비정규직 여성보다 훨씬 더 나은 근로조건을 경험하는 것은 아닐 수도 있다는 점이다.

<표 IV-6> 직업특성과 임금수준별 분포

(단위: %)

주요변수들		하위 임금	상위임금
고용형태	정규직	28.8	15.6
	비정규직	45.5	10.1
성별직업/산업 일자리	여성일자리	18.4	13.2
	중성일자리	25.1	6.4
	남성일자리	42.0	6.8
저임금근로경험	이전취업에서 저임금근로기간	3.01(년)	0.03(년)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

직종과 산업별 성별유형에 따른 하위와 상위 임금근로층의 구성을 살펴보면, 여성 일자리(여성의 비율이 80퍼센트 이상)에 취업해 있는 여성취업주기는 하위와 상위 임금층에 진입하는 비율은 비슷하게 분포되어 있는 반면(18.4% vs. 13%), 남성일자리(여성의 비율이 20퍼센트 미만)에 취업해 있는 여성취업주기의 42퍼센트는 하위 임금 근로층에 속하고 있으며, 약 7퍼센트만이 상위일자리에 진입하고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 남성일자리는 여성일자리에 비해 높은 임금과 보다 풍요로운 복리후

생을 제공하는 경향이 있다. 그러나 이러한 “좋은 직종”에 취업한 여성들이 반드시 그 직종에서 제공하는 혜택을 평등하게 누리지는 못한다는 것을 본 결과를 통해서 알 수 있다.

앞서 논의했듯이, 노동시장의 양극화문제를 분석함에 있어서 강조되어야 할 점은 하위 임금층에의 진입 그 자체의 문제라기보다는 그 경직성에 있다. 다시 말하면, 저임금 근로의 경험이 생애주기에 걸친 취업기간에 걸쳐서 일종의 덫으로 작용하여 하위 임금층으로부터의 탈피가 거의 이루어 지지 않다는데 그 문제의 심각성이 있다. 본 연구에서도 이러한 문제에 주목하여, 임금수준별 하위 임금근로층에서의 근로기간을 살펴본 결과, 하위 임금층에 진입한 여성취업주기들은 이전 취업주기 동안에도 하위 임금상태를 경험한 적이 있으며, 평균 3년 정도를 저임금상태에 머물러 있는 것으로 나타났다. 반면, 상위임금근로층에 진입하고 있는 여성취업주기들은 약 0.03년 정도의 하위수준의 임금상태를 경험한 것으로 나타나고 있어서 이들은 거의 저임금 근로의 경험을 하지 않는 것으로 보인다.

이상에서 살펴본 바를 간략하게 정리하면, 기존 연구에서 논의된 것처럼, 우리나라 여성근로자들은 비정규직 일자리에 취업해 있을 때 정규직보다 저임금 근로의 위험에 더 많이 노출되어 있으며, 동시에 상위 임금군에 진입할 경향은 정규직보다 낮은 것으로 나타났다. 또한, 높은 임금과 고용안정성, 그리고 보다 윤택한 근로복지로 특징지어지는 남성일자리에의 취업이 반드시 여성들에게까지 높은 임금을 보장하는 것은 아니라는 점이 본 분석에서 강조되어야 할 결과이다. 아마도 남성일자리에 취업한 여성들이 경험하는 다양한 차별적 관행이 간접적으로 임금에 영향이 미치는 것을 수도 있다는 점이다.

□ 인구학적 특성과 수준별 여성임금근로층

<표 IV-7>은 인구학적 특성과 수준별 여성임금근로층의 분포를 보여주고 있다. 우선 연령별 분포의 결과해석에서 주의할 점은 하위임금군과 상위임금층을 구성하는 연령별 분포를 나타내고 있는 것이 아니라 각 연령층에서 하위임금군 또는 상위임금군에 속하는 여성근로층의 비율을 나타내고 있다. 결과에 따르면, 20대 초반 여성들 중에서는 약 60퍼센트가 하위임금군에 속하는 반면 약 16퍼센트 정도만이 상위 임금군에 속하는 것으로 나타났다. 25세이상 35세미만의 여성층에서는 약 40퍼센트의 여

성이 상위임금군에 속하는 반면, 55세이상 여성근로층에서는 약 2퍼센트만이 상위임금군에 속하는 것으로 나타났다. 이러한 결과에로부터, 노동시장에 이제 막 진입하는, 노동시장 경험이 부족하거나 대학교육을 받지 못한 20대 초반 여성들과 노동시장으로부터 퇴장하는 연령층이 주로 저임금 근로층에 진입하는 것으로 볼 수 있다. 반면, 일정 수준의 노동시장 경험을 축적했을 것으로 기대되는 20대 중후반부터 30대 중반의 여성들이 가장 높은 비율로 상위임금근로층에 속하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이들이 직접적인 노동시장 경험 축적을 통해서든지 아니면 공식적인 학교교육을 통한 훈련을 통해서이든지, 일정 수준의 훈련축적이 상위임금근로층 진입에 중요한 변수인 것으로 예상된다.

<표 IV-7> 인구학적 특성과 수준별 여성임금근로층

(단위:%)

주요변수들		하위임금	상위임금
연령별	20세 이상 25세 미만	59.6	15.5
	25세 이상 35세 미만	32.6	40.1
	35세 이상 45세 미만	28.4	27.1
	45세 이상 55세 미만	28.3	15.4
	55세 이상 61세 미만	36.9	2.0
혼인상태	미혼	49.5	43.7
	기혼유배우자	41.4	51.8
	기혼 무배우자	9.0	4.5
교육수준	고졸미만	30.7	12.2
	고졸	42.6	34.0
	고졸이상 대졸미만	16.2	18.4
	대졸이상	10.4	35.4

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도 8월 원자료, 노동부 『임금구조 기본조사』와 노동패널 1-7차년도 자료를 재구성함.

혼인상태에 따른 저임금 근로여부를 살펴보면, 현재 배우자가 있는 미혼여성들, 기혼의 유배우자, 그리고 결혼 경험이 있으나 현재 배우자가 없는 여성들 순서로 저임금근로층을 형성하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 여성노동시장 계

층화에 관한 이론적 논의와는 차이가 있는 것이다. 여성노동시장에서 기혼여성들의 지위는 노동시장의 단절을 경험하고 자녀양육으로 인해 생산성이 미혼여성들보다 낮다고 평가되고 있다. 따라서 기혼여성들이 미혼여성들보다는 저임금 근로의 위험에 더 많이 노출되어 있다고 생각되고 있다. 그러나 본 연구에 따르면, 최근 우리나라 여성노동시장에서는 미혼 여성들이 기혼여성들보다 더 높은 비율로 하위 임금계층을 형성하는 것으로 나타났다. 반면, 기혼 유배우자 여성들이 상위 임금근로층에서는 가장 큰 집단을 형성하는 것으로 나타났다.¹²⁾

교육수준별로 살펴볼 때 하위 임금층에서 가장 두드러지는 현상은 바로 고졸 여성들이 다른 여성들보다 훨씬 더 많이 저임금 근로를 경험하고 있다는 점이다. 전체 저임금 근로여성들 중 약 43퍼센트의 여성이 고졸의 학력을 가진 반면, 고졸미만은 약 31퍼센트를 차지하고 있으며, 그리고 4년제 대학 졸업 이상은 전체 저임금 근로여성의 약 10퍼센트를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 고졸 출신이 저임금 여성근로의 가장 큰 비율을 차지하고 있다는 점은 비전문직 서비스나 판매직에 종사하는 여성들의 열악한 노동시장경험을 대변하고 있다고 생각된다.

상위 임금층을 살펴보면, 대졸 이상의 고학력 여성들이 가장 높은 비율을 나타내고 있다. 전체 상위임금근로자들 중에서 약 35퍼센트의 여성이 대졸 이상의 학력을 가지고 있고, 그다음으로는 고졸 여성들로서 약 34퍼센트를 차지하고 있다. 가장 낮은 비중을 나타내고 있는 학력군은 고졸 미만 여성들로서 약 12퍼센트 정도를 나타내고 있다. 이 같은 결과는 기존에 논의 되었던 학력에 따른 노동시장에서의 임금격차를 다시 한번 강조하는 것이다. 한 가지 예상 밖의 결과는 하위 임금군에 고졸 미만의 여성들 보다 고졸 이상의 여성들이 더 높은 비중을 차지하고 있다는 점이다. 이러한 결과는 아마 고졸여성들이 고졸 미만의 여성들보다 취업하는 산업 및 직업군이 보다 폭넓기 때문에 이들이 경험하는 근로상황의 다양성이 고졸 미만여성들보다 더 높기 때문일 것이라 생각된다.

이상에서 살펴보았듯이, 우리나라 여성노동시장은 연령과 학력에 의해 여성근로자들이 양극화되고 있음을 알 수 있다. 20대 중반부터 40대 초반까지의 비교적 젊은 여

12) 그러나 다음 절에서 논의할 사건사분석결과에 따르면 결혼경험은 저임금 근로에 미치는 영향은 나타나지 않고 있다. 다만, 현재 또는 과거의 결혼경험이 상위 임금근로층으로 진입하는 데에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(<표 IV-6>, <표 IV-7> 참고).

성층과 대학졸업 이상의 여성들 중심으로 상위임금군이 형성되는 경향이 있으며, 높은 연령층과 저학력 여성들은 하위 임금군을 형성하는 것으로 나타났다.

나. 하위 임금근로층으로의 진입과정

<표 IV-6>은 우리나라 여성근로자들이 하위 임금근로층으로 진입과정에 대한 사건 분석결과를 보여주고 있다. 모델 I은 직업력, 인적자원, 모성주기 그리고 기타 인구학적 변수를 포함하는 주 모델이며, 모델 II는 모델 I을 학력별로 분리하여 분석한 모형이다. 선행연구에 따르면, 노동시장에서의 여성지위를 결정하는데 가장 설명력 있는 변수는 직업특성을 포함하는 노동경험이다(Glass, 1988). 특히 노동시장 진입시기부터의 노동단절의 경험여부와 불안정 고용상태에서의 근로경험 등이 장기적인 노동시장에서의 성취에 많은 영향을 미친다는 점이 강조된다. 노동단절의 경우에는 지속적인 훈련의 축적이 이루어지지 않고, 불안정 고용상태에서는 그 훈련이 지속적으로 이루어 진다해도 훈련의 질이 상대적으로 낮을 수 있다는 기대에 기인한다. 특히, 여성들의 경우에는 남성들에 비해 가정에서의 역할이 더 크게 강조되는 경향이 있다는 것을 고려한다면, 여성들의 노동단절이나 불안정 고용의 경험은 노동시장에서 여성들의 생산성과 성취에 보다 크게 부정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 예상된다.

노동시장의 계층화 문제와 더불어 노동시장의 양극화의 문제는 양극화가 진행되고 있다는 현실 뿐 아니라 양극화가 확대되면서 영속성을 가질 위험성이 있다는 점이다. 그러나 선행연구에서는 이러한 노동시장의 양극화를 거시 산업구조에 초점을 둔 정태적 분석에 머무르고 있는 실정이다. 미시적 차원에서 양 극단으로 분절화되고 있는 노동시장의 임금구조가 개별 근로자들의 취업주기를 통해서 일시적으로 경험되고 극복될 수 있는 사건인 것인지, 아니면 일생의 취업주기에 걸쳐서 지속될 하나의 뜻으로 작용할 것인가에 대한 분석은 노동시장 양극화를 극복하기 위한 정책적 대안 마련에도 큰 차별성을 갖기 때문에 이에 대한 연구가 절실하다.

본 연구에서는 이러한 요인을 분석하기 위하여, 이전 취업기간 중에 저임금 근로를 경험한 기간을 측정하였다. <표 IV-6>을 살펴보면, 예상했던 것처럼 이전 취업기간 중에 저임금 근로의 기간을 경험한 여성들이 다시 저임금 근로층으로 진입할 위험이 매우 큰 것으로 나타났다. 교육수준별로 나누어 분석한 결과를 살펴보면(모델 II), 고

육수준과 상관없이 이전 취업주기 동안에 저임금 근로를 경험했던 여성취업주기들은 다시 저임금 근로를 경험할 확률이 매우 높게 나타났다. 저임금 근로의 경험과 기간이 이후의 노동시장에서의 여성들의 임금수준을 결정한다는 연구결과는 바로 우리나라 노동시장의 경직성을 단적으로 보여주고 있다. 특히, 학력수준에 상관없이 저임금 근로경험이 이후의 노동의 질을 결정한다는 점이 우리나라 여성 노동시장의 양극화문제를 더욱 심각하게 받아들이게 한다. 즉, 일단 하위 수준의 일자리에 진입한 여성들은 이 덩어리에서 벗어날 가능성이 매우 낮다는 점이 강조되어야 하겠다.

하위 임금근로의 진입에 영향을 미치는 직업특성들 중 성별일자리 분리의 효과를 살펴보면, 남성중심 일자리나 혼합일자리에 취업해 있는 여성들이 여성집중 일자리에 취업해 있는 여성들보다 저임금층에 진입할 확률이 더 높은 것으로 나타났다(모델 I). 폴라첵(1979)에 따르면, 여성들은 자녀출산과 양육, 그리고 기타 가사로 인한 노동시장 단절을 기대하기 때문에 저임금임에도 불구하고 단절기간에 대한 손실이 상대적으로 낮은 여성집중 직종에 취업하는 경향이 있으며, 결과적으로 여성집중 일자리에 취업한 여성들은 남성집중 일자리나 혼합일자리에 취업한 여성들이나 남성들보다 낮은 임금을 받는다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 남성집중 일자리에 취업한 여성들이 여성집중 일자리에 있는 여성들보다 빈곤근로층에 속할 확률이 더 높은 것으로 나타났다.

학력별로 분석해 보면, 고졸 미만의 여성들도 또한 남성집중 일자리에 취업한 여성들이 여성집중 일자리에 취업한 여성들 보다 저임금근로층에 속할 위험이 더 높은 것으로 나타났다(모델 II). 그러나, 초·대졸 이상의 경험이 있는 여성들의 경우에는 남성집중 일자리에 취업해 있는 여성들과 비교해서, 저임금계층에 속할 위험이 더 높지는 않은 것으로 나타났다. 반면, 이들 여성취업주기에서는 혼합일자리에 취업해 있는 여성들이 여성집중 일자리에 있는 여성들보다 저임금 근로의 위험이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해서 알 수 있는 것은 남성집중 일자리에 취업해 있는 여성들의 경우 남성집중 일자리가 제공하는 높은 임금을 제대로 향유하지 못하고 있는 점이다. 그리고 이러한 경향은 특히 낮은 학력의 여성들에게서 두드러지게 나타나고 있다는 것이다. 즉, 고학력 여성들이 주로 취업하는 전문직이나 행정·관리직에서 진출해 있는 여성들은 평균보다 낮은 저임금의 근로를 경험할 가능성이 낮으나, 낮은 학력의 여성이 주로 진출하는 단순 노동이나 기계장치, 수공업 같은 남성집중 일자리에 있는

여성들은 여성평균임금 이하의 저임금 노동을 경험할 가능성이 높다는 것이다.

최근 우리나라 노동시장에서 가장 크게 주목받고 있는 것은 비정규직의 문제이다. 기업내부환경 변화에 따라 노동시장 유연화가 요구되어진다는 점에서 비정규직의 생산과 그 규모의 증대는 불가피한 과정으로 진행되고 있다. 그러나 노동시장에서 비정규직이 갖는 문제는 비단 그들의 일시적인 고용불안정과 저임금을 경험한다는 점 뿐 아니라, 비정규직에의 경험이 이후 노동시장에서의 그들의 성취를 결정한다는 점에 있다. 다시 말하면, 훈련이 부족한 근로층이 비정규직 근로를 통하여 훈련과 숙련을 축적한 후 정규직으로의 이동이 가능하다면, 비정규직은 노동시장에서 일시적인 문제로 평가될 수 있다. 그러나 선행연구에 따르면, 비정규직의 경험은 더 나은 일자리로 나아가기 위한 징검다리가 아닌 비정규근로의 상태를 유지시키는 일종의 덫으로 작용하고 있다(민현주·신은중, 2005). 노동주기 동안 비정규 근로를 경험한 근로자들은 지속적으로 비정규 근로상태에 머무르며, 정규직으로의 이동은 상당히 제한되는 경향이 있다. 그렇다면, 여성근로자들의 임금 수준에 미치는 비정규직 경험은 어떠한 것인가? 노동시장에 여성들이 남성들보다 불리한 위치에 서있고, 보다 열악한 노동조건을 경험한다는 점을 고려한다면, 여성 비정규직 근로자들은 하위임금군으로의 진입할 확률이 더욱 높고 그 상태에서 오래 머무를 가능성이 높을 것이라 가정된다.

그러나 본 연구결과에 따르면, 비정규직에서의 근로가 여성들의 하위 임금층으로 진입할 확률을 더 높이는 것은 아니며, 이는 학력에 상관없이 비정규직 근로의 효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 밝혀졌다. 이 같은 결과는 비정규직과 임금격차에 관한 선행논의와 상충되는 것이다. 그러나 이 같은 결과는 아마도 이전 취업기간에서의 저임금근로기간을 통제함으로써 비정규직의 독립효과가 상쇄되었기 때문이라 생각된다. 다시 말하면, 현재 비정규직 근로와 이전 취업에서의 저임금근로 기간은 높은 상관관계가 있을 것으로 예측되기 때문에 이전 취업에서 저임금근로기간의 변수가 하위 임금으로의 진입에 미치는 효과가 크게 나타나는 것으로 인해, 비정규직의 독립 효과는 이전취업에서의 저임금근로기간에 흡수되었을 것으로 생각된다.

노동시장 내에서 여성노동의 계층화에 대한 공급자측 연구에서 가장 중심에 서 있는 논의는 “여성의 자발적 노동시장참여성”이다. 다시 말해서, 여성들은 자신들의 경력을 추구하고 그를 위해 투자하기 보다는 가정의 일을 우선시 하며, 가사와의 갈등을 최소화하는 일을 선택한다는 점이다. 따라서 이러한 논의들에 따르면, 임신과 출산시

기 동안에는 여성들은 노동시장으로부터 이탈하는 경향을 보이며, 따라서 노동시장에서의 생산성이 낮아진다는 점이 강조된다. 역으로, 노동시장에서의 성취에 높은 가치를 두는 여성들은 이러한 집중적인 가족형성 주기 동안에도 지속적으로 노동시장에 참여를 하며, 따라서 그렇지 않은 여성들보다 높은 생산성을 보이며, 결과적으로 높은 직업성취를 이룬다는 가정이다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 임신과 출산전후에도 지속적으로 노동시장에 참여했던 여성들이 그렇지 않은 여성들보다 저임금 근로를 할 확률이 낮은 것은 아니라고 나타났다. 공급측면의 기존 논의들은 여성들이 궂은 일자리(bad jobs)와 저임금 노동을 하는 이유는 결혼, 임신, 그리고 출산 등 가족형성을 위한 시기 동안, 자발적이든지 비자발적이든지, 노동시장을 이탈하기 때문이라는 점을 강조하고 있다(예, Polacheck, 1979). 이러한 논의에 따르면, 임신과 출산기간 동안에 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 자신의 경력개발에 대한 열정을 갖고 있다고 가정되며, 따라서 노동시장에의 투자를 적극적으로 하며, 결과적으로 보다 나은 일자리와 높은 임금을 받을 것으로 기대된다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 이러한 경력추구형이라 가정되는 여성들이 결코 저임금 근로층으로 진입할 위험이 낮은 것이 아니라는 점이 밝혀졌다.

그러나 이러한 여성의 경력추구는 교육수준별로 분석했을 때 그 효과가 뚜렷하게 대비되고 있다. 학력별로 하위 임금층에의 진입과정을 분석한 모델 II를 살펴보면, 고등학교 졸업 이하의 여성들 중에서 임신과 출산전후로 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 오히려 저임금 근로층으로 진입할 확률이 높아지는 반면, 대학 교육이상의 경험을 가지고 있는 여성들이 출산 전후로 노동시장에 지속적으로 참여했을 때, 그들이 취업주기 동안에 저임금 근로층으로 진입할 위험은 그렇지 않은 여성들 보다 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해서 알 수 있는 것은 여성들의 지속적인 노동시장참여의 동기가 그들의 노동시장에서의 성과와도 깊은 관계가 있을 수 있다는 점이다. 낮은 교육을 받은 저소득층 여성들의 경우, 그들의 지속적인 노동시장 참여가 반드시 자신의 경력을 추구하기 위한 노력이 아니라는 점이다. 가계의 주요한 소득원으로서, 생계를 위해 취업하는 여성들은 비자발적으로 노동시장에 참여하는 경향이 있다는 점이 강조될 필요가 있다. 반면, 높은 교육을 받은 여성들이 노동시장에 참여하며, 특히 집중적인 가족형성기동안에도 지속적으로 노동시장에 참여하는 경우에는 생계를 위한 노동의 의미보다 자신의 경력을 추구하기 위한 노동시장 참여의 의미가

더 크게 작용할 수 있다는 점이다. 따라서 우리나라 여성노동시장이 교육에 의해 분절화 되어있다는 점과 교육수준에 따라서 노동시장 참여의 의미와 그들이 노동시장에서의 경험은 차별성을 갖는다는 점이 강조되어야 하겠다.

모성주기에 따른 하위 임금층에의 진입과정을 살펴보면, 임신 중인 여성취업주기는 저임금 근로의 위험을 높이지는 않는 것으로 나타났다. 또한, 취학연령의 자녀가 많을수록 하위 임금군에 속할 확률이 높아지는 것도 아닌 것으로 밝혀졌다. 그러나 미취학의 어린자녀를 둔 여성들의 취업주기는 그렇지 않은 여성들의 취업주기보다 저임금군에 속할 가능성이 더 낮은 것으로 나타났다. 미취학 자녀를 한명이라도 둔 여성들이 저임금층으로 진입할 확률이 낮아진다는 본 결과는 선행연구와는 차별화 되는 것이다. 선행연구들은 어린 자녀를 둔 여성들은 그렇지 않은 여성들보다 노동시장에 투자를 적게 하는 경향이 있기 때문에 짧은 근로시간, 낮은 임금 또는 여성집중 일자리에 취업하는 가능성이 높은 것으로 논의되어 왔다(Glass 1988). 그러나 우리나라에서 어린 자녀를 둔 여성근로자들을 위한 기업 내 가족친화정책이나 정부차원의 지원이 미국의 그것보다 낮다는 점을 고려한다면, 노동시장에의 지속적인 참여를 계획하지 않은, 미취학 자녀를 둔 여성들은 출산과 함께 미리 노동시장을 이탈함으로써 어린자녀의 효과가 서구선진국의 그것과 달리 나타날 수 있을 것으로 생각된다. 또한 임신 중인 여성들의 경우에도, 지속적으로 노동시장에 참여할 의향이 없을 경우나 임신초기의 뜻밖의 경험에 의하여 아마도 미리 노동시장을 이탈함으로써 저임금 근로진입에 대한 효과가 나타나지 않을 수도 있을 것으로 생각된다.

인적자원이 여성의 저임금 근로층 진입에 미치는 효과를 살펴보면, 고졸여성보다 초대졸 이상의 교육수준을 갖춘 여성이 저임금 근로층에 진입할 확률은 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 밝혀졌으나, 고졸 미만의 여성은 고졸여성과의 유의미한 차이를 갖지 않는 것으로 나타났다. 또한 선행연구들에서 논의된 바와 같이, 근속기간이 길수록, 그리고 실제 노동시장경험이 길수록 하위 임금군에 진입할 가능성은 낮아진다. 이같은 효과는 학력별로도 같은 경향성을 갖는 것으로 나타났다(모델 II).

이상의 분석을 통해서 알 수 있듯이, 우리나라 여성노동시장의 양극화문제는 양극화가 일시적인 현상이며 노동시장에서의 기술과 훈련축적을 통해 극복할 수 있는 긍정적인 문제가 아닌 노동시장 계층화를 고착화시키고 다수의 여성근로자들의 빈곤화를 초래할 수 있는 심각한 문제로 주목받을 수 있다. 일단 저임금 근로자로서 노동시

장 경험을 한 여성 근로자들은 그 빈곤의 덫을 벗어날 가능성이 매우 적은 것으로 나타났다. 이러한 문제에 대한 정책적 해결을 보다 어렵게 만드는 요인은 바로 여성이 단순히 저임금 직종에 집중함으로써 이러한 빈곤의 악순환이 지속되는 것만은 아니라는 점이다. 여성직종보다 남성직종에 취업하고 있는 여성들이 저임금 근로층에 속할 확률이 더 높다는 분석결과가 말해 주듯이, 단순히 임금의 수준별 분포에 따른 저임금 근로계층이라기 보다는 취업하고 있는 직종내 상대적 임금의 수준에 따른 상대적 빈곤화라는 점이 여성 노동시장의 양극화와 저임금 근로계층 탈피라는 두 과정을 이해하고 해결하는 것을 더욱 어렵게 할 것으로 생각된다.

<표 IV-6> 하위 근로층으로의 진입, KLIPS1998-2004

	모델I	모델II	
		교육년수 <=12	교육년수 >12
저임금근로경험			
이전취업기간 중 저임금근로기간	0.909 [0.020]**	0.995 [0.030]**	1.106 [0.050]**
이전취업기간 중 저임금근로기간 ²	-0.024 [0.001]**	-0.03 [0.002]**	-0.033 [0.002]**
직업특성			
중성	0.467 [0.072]**	0.42 [0.081]**	0.434 [0.186]*
남성중심	0.675 [0.104]**	0.69 [0.115]**	-0.247 [0.273]
(여성중심 일자리 기준)			
비정규근로	0.066 [0.062]	0.051 [0.072]	0.055 [0.146]
노조유무	-0.056 [0.122]	-0.172 [0.178]	0.138 [0.205]
경력추구			
임신과 출산 전후 노동시장참여	0.012 [0.136]	0.452 [0.157]**	-0.954 [0.334]**

	모델I	모델II	
		교육년수 ≤12	교육년수 >12
모성주기			
임신	-0.002 [0.251]	-0.606 [0.405]	0.757 [0.388]
미취학아동	-0.547 [0.131]**	-0.356 [0.144]*	-0.121 [0.384]
전체 취학아동수	-0.063 [0.042]	-0.028 [0.045]	-0.302 [0.150]*
인적자원			
교육년수 < 12	-0.012 [0.082]	-	-
12 < 교육년수 < 16	-0.372 [0.085]**	-	-
교육년수 ≥ 16	-0.732 [0.150]**	-	-
(고졸 준거집단)			
근속기간(년)	-0.578 [0.024]**	-0.682 [0.035]**	-0.607 [0.059]**
근속기간 ²	0.015 [0.001]**	0.02 [0.002]**	0.019 [0.002]**
실제노동시장경험	-0.105 [0.013]**	-0.066 [0.017]**	-0.267 [0.039]**
실제노동시장경험 ²	0.002 [0.000]**	0.001 [0.001]*	0.006 [0.001]**
인구학적 변수들			
연령 25~34	-0.126 [0.092]	0.059 [0.133]	-0.335 [0.148]*
연령 35~44	-0.196 [0.133]	-0.017 [0.159]	-0.389 [0.462]
연령 45~54	-0.434 [0.146]**	-0.26 [0.169]	-0.152 [0.656]
연령 55~60	0.034 [0.206]	0.373 [0.225]	

	모델Ⅰ	모델Ⅱ	
		교육년수 ≤12	교육년수 >12
(연령 20~24 준거집단)			
기혼 유배우자	-0.053 [0.111]	-0.059 [0.126]	0.059 [0.363]
기혼 무배우자	-0.267 [0.151]	-0.374 [0.164]*	1.28 [0.588]*
(미혼 준거집단)			
로그화된 가구 총소득	-0.006 [0.011]	-0.03 [0.013]*	0.006 [0.023]
상수	0.563 [0.094]**	0.441 [0.112]**	0.472 [0.209]*
총 사례수	5848	3848	1989
사건수	2134	1599	535
-2Log-Likelihood	3032.57	2174.03	717.10

주: **p<0.01; *p<0.05

[]표준오차

다. 상위임금근로층으로의 진입과정

우리나라 여성노동이 서구 선진사회의 그것과 비교해서 갖는 차이점은 바로 낮은 교육수준을 지닌 여성들이 저임금 근로에 집중되어 있다는 점이다. 여성의 교육수준은, 특히 대학졸업이상 여성의 비율은 서구 선진국들과 비교해서 결코 뒤처지지 않음에도 불구하고, 우리나라 고학력 여성들의 직업성취는 서구 선진국들의 그것에 훨씬 못 미치는 상황이다(Brinton, 2001).

그러나 최근 들어, 우리나라 여성노동시장의 양극화문제가 남성의 그것과 함께 노동시장 계층화문제로 주목을 받고 있다. 더디게 진행되고 있음에도 불구하고 우리나라 여성들의 노동시장 진출은 증가하고, 특히 고학력 여성들 중에서 지속적으로 노동시장에 참여하는 여성들이 점차 눈에 띄고 있다. 물론 서구 선진국에 비하면 아직도 낮은 수준임에도 불구하고, 우리나라 여성들의 전문직과 행정·관리직으로의 진출은 꾸준히 증가하고 있으며, 그들의 임금수준도 또한 점차 증가하고 있는 추세이다. 이러한 여성들이 최근 진행되고 있는 여성노동시장 양극화의 한 축을 형성하는 것이 아닐까라는 생각을 한다. 그렇다면 이러한 상위임금계층에 속하는 여성들은 하위 임금계

층에 속하는 여성들과 비교해서 어떠한 차이점을 갖는가에 대한 연구가 필요하다고 하겠다. 따라서 본 절에서는 여성들의 상위 임금층에 진입하는데 어떤 과정을 경험하는가에 분석의 초점을 둔다. 앞서 살펴본 하위 임금층에 속하는 여성들의 직업적, 인구학적 특성들에 대한 분석과 비교하면서 여성들이 상위 임금층에 속하는데 효과를 갖는 다양한 요인들을 살펴본다. <표 IV-7>은 상위임금군으로의 진입과정을 분석한 사건사 분석 결과이다.

상위임금계층에 진입하는데 이전 취업기간에서의 저임금 근로경험은 상당히 부정적인 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이전 취업기간에서의 저임금 근로경험이 다시 저임금군으로의 진입을 가속화시킨다는 <표 IV-6>에서의 결과와 맥을 같이 하면서, 이전 취업에서 저임금근로상태였던, 그리고 그 기간이 길면 길수록 다음 취업에서 상위임금계층으로 진입할 확률은 현저하게 낮아질 것이다. 그리고 저임금 근로의 경험의 부정적 효과는 교육수준별 분석에서도 같은 결과를 갖고 있다(<표 IV-6> 모델 II). 고졸이하의 여성들과 초·대학교육 이상의 여성집단 모두에서 저임금 근로의 경험은 상위 임금군으로의 진입가능성을 낮추는 것으로 나타났다.

성별 일자리 분리도의 효과를 살펴보면, 혼합 일자리에 취업해 있는 여성들이 여성 일자리에 취업해 있는 여성들보다 상위 임금군에 진입할 확률이 낮으며, 남성일자리에 있는 여성들은 여성일자리에 있는 여성들과 유의미한 차이를 나타내지 않고 있다. 그러나 학력별로 나누어 살펴보면, 고졸이하의 여성들 중에서는 남성일자리나 혼합일자리에 취업해 있는 여성들이 여성일자리에 취업해 있는 여성들보다 상위 임금군에 진입할 확률이 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. <표 IV-6>의 하위 임금군에의 진입과정에서는 남성일자리에서의 취업이 하위 임금군으로의 진입확률을 높이는 것으로 밝혀진 것과 일관되게, 저학력여성들에게 남성일자리에서의 취업은 상위 임금군으로의 진입을 어렵게 할 것이라는 점이다. 반면, 고학력 여성들에게는 성별 일자의 효과를 나타나지 않고 있다. 이러한 결과는 노동시장에서 저학력 여성들이 취업하는 남성일자리나 혼합일자에 소위 말하는 곳은 일자리(bad jobs)가 많이 분포할 것이라는 점과 이러한 일자리에서 여성들은 임금차별을 경험하고 있을 것이라는 점을 나타내준다.

여성들의 노동시장에 대한 애착은 과연 그들의 상위 임금군으로의 진입을 촉진할 것인가? 사회화 논의에 따르면, 가족주의적 가치를 깊이 사회화할수록, 임금근로에

대한 투자는 가사일과 갈등을 겪지 않는 수준에서 결정하며, 따라서 임신과 출산, 그리고 어린 자녀의 양육 시기 동안에는 노동시장으로부터 이탈하는 경향이 있다고 주장한다(Marini 외, 1996). 신고전경제학 이론에서도 여성의 노동시장에 대한 투자는 여성이 임신, 출산, 그리고 자녀양육기간동안에의 노동시장 참여에 대한 태도를 반영한다는 점을 강조한다. 즉, 집중적인 가족형성기 동안에 노동시장 이탈을 계획하는 여성들은 노동시장에 대해 적극적인 투자를 하지 않는 경향이 있으며, 따라서 이들은 결과적으로 가족형성기에 노동시장을 이탈하며, 이들의 직업성취는 그렇지 않은 여성들이나 남성들보다 낮게 된다.

본 연구결과는 이러한 주장을 뒷받침하면서, 임신과 출산전후에 노동시장에 지속적으로 참여한 여성들은 상위 임금군에 진입할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 학력별로 살펴보면, 고졸 미만의 여성들과 초·대학교육 이상의 여성들 중에서 임신, 출산 시기 동안에의 지속적인 노동시장 참여는 그들이 상위 임금군에 진입할 가능성을 모두 높여주는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 저임금 근로층으로의 진입과정에서, 임신과 출산기간동안의 지속적 노동시장참여는 저임금 근로층으로의 진입확률을 낮추지는 않는 것으로 나타났다. 특히, 고졸 이하의 학력을 가진 여성들이 임신과 출산기간 동안에 지속적으로 취업을 했을 때에는 오히려 저임금층으로의 진입확률이 높아지는 것으로 나타났다(표 IV-6 모델 II 참고). 그러나 상위 임금군으로의 진입과정을 살펴보면, 임신과 출산기간동안 노동의 연속성을 갖는 여성들은 그렇지 않은 여성들보다, 학력에 상관없이, 모두 상위 임금군에 진입할 확률이 두 배 이상 높아지는 것으로 나타났다.

임신과 출산기간동안의 취업지속성이 여성의 상위 임금층에의 진입가능성을 높이는 반면, 임신, 미취학아동 여부, 그리고 전체 취학연령의 자녀 숫자는 여성의 상위 임금층으로의 진입에는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 선행연구들은 여성들의 직업성취를 낮추는 효과를 갖는 변수들로서 공급측과 수요측 논의들 모두 여성들의 자녀양육에의 책임을 강조한다(Becker 1991; Polacheck 1979). 이들의 논의를 요약하면, 여성들은 자녀에 대한 양육의 책임을 우선시하기 때문에, 자녀들에 대한 집중적인 시간투자가 필요한 시기 동안에는, 예를 들면 미취학자녀를 둔 시기, 노동시장에 투자를 적게 하는 경향이 있으며, 결과적으로 직업적 성취가 낮아지는 경향이 있다는 것이다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 상위 임금군으로 진입하는데 임신이나 어린자

녀의 효과는 나타나지 않았다. 이는 학력별로 분석한 결과에서도 마찬가지로, 가족형 성주기가 여성의 직업성취에 미치는 효과는 여성이 임신과 출산기간 동안에 지속적으로 노동시장에 참여했는가가 중요한 변수이지 현재 자녀양육의 과정에 있는가는 중요하지 않은 것으로 나타났다.

인적자원변수들의 효과를 살펴보면, 고졸미만의 학력을 가진 여성들은 고졸의 여성들보다 상위 임금군에 진입할 확률이 낮은 반면, 초·대졸 이상의 학력을 가진 여성들은 고졸 여성들보다 상위 임금층에 진입할 확률이 높은 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 하위 임금군으로의 진입에서도 나타났듯이, 노동시장에서 좋은 일자리(good jobs)나 낮은 일자리(bad jobs)에의 진입은 교육수준의 효과가 큰 것으로 나타났다. 즉, 하위 일자리에서나 상위 일자리에서나 교육수준에 의한 계층화가 강하게 나타나고 있다는 점이 본 연구결과를 통해서 밝혀졌다.

<표 IV-7> 상위 근로층으로의 진입, KLIPS1998-2004

	모델I	모델II	
		교육년수 ≤12	교육년수 >12
저임금근로경험			
이전취업기간 중 저임금근로기간	-1.671 [0.184]**	-2.531 [0.500]**	-1.339 [0.196]**
이전취업기간 중 저임금근로기간 ²	0.047 [0.006]**	0.072 [0.020]**	0.049 [0.009]**
직업특성			
중성	-0.272 [0.082]**	-0.801 [0.120]**	0.163 [0.116]
남성중심	-0.131 [0.145]	-0.407 [0.158]**	-0.183 [0.422]
(여성중심 일자리 기준)			
비정규근로	0.048 [0.074]	0.232 [0.092]*	-0.18 [0.132]
노조유무	0.271 [0.071]**	0.51 [0.127]**	0.311 [0.087]**
경력추구			
임신과출산전후 노동시장참여	0.699 [0.088]**	0.668 [0.147]**	0.762 [0.121]**

	모델I	모델II	
		교육년수 ≤12	교육년수 >12
모성주기			
임신	0.076 [0.169]	0.249 [0.299]	-0.058 [0.203]
미취학아동	-0.129 [0.099]	0.044 [0.157]	-0.257 [0.132]
전체 취학아동수	-0.05 [0.041]	-0.063 [0.051]	-0.108 [0.076]
인적자원			
교육년수 < 12	-0.617 [0.104]**		
12 < 교육년수 < 16	0.371 [0.082]**		
교육년수 ≥ 16	0.534 [0.077]**		
(고졸 준거집단)			
근속기간(년)	0.199 [0.017]**	0.299 [0.028]**	0.133 [0.026]**
근속기간 ²	-0.006 [0.001]**	-0.01 [0.001]**	-0.003 [0.001]**
실제노동시장경험	-0.051 [0.017]**	-0.07 [0.025]**	-0.002 [0.027]
실제노동시장경험 ²	0.001 [0.001]*	0.001 [0.001]	0 [0.001]
인구학적 변수들			
연령 25~34	0.241 [0.093]**	0.063 [0.149]	0.396 [0.124]**
연령 35~44	0.368 [0.131]**	0.234 [0.189]	0.319 [0.197]
연령 45~54	0.99 [0.149]**	0.621 [0.193]**	1.376 [0.269]**
연령 55~60	0.535 [0.263]*	0.442 [0.302]	-0.304 [0.668]

	모델I	모델II	
		교육년수 ≤12	교육년수 >12
(연령 20~24 준거집단)			
기혼 유배우자	-0.189 [0.094]*	-0.239 [0.137]	-0.125 [0.132]
기혼 무배우자	-0.259 [0.161]	-0.282 [0.194]	-0.202 [0.409]
(미혼 준거집단)			
로그화된 가구 총소득	0.065 [0.011]**	0.081 [0.017]**	0.057 [0.016]**
상수	-2.058 [0.120]**	-2.248 [0.171]**	-1.718 [0.161]**
총 사례수	5848	3848	2000
사건수	1520	688	832
-2Log-Likelihood	4536.16	2645.51	1813.87

주: **p<0.01; *p<0.05
[]표준오차

3. 소결

앞서 살펴보았듯이, 지난 약 20년 동안 우리나라 여성노동은 큰 진전을 보이지 않고 있다. 서구 선진산업사회와 비교할 만한 교육수준을 나타내고 있음에도 불구하고 50%에 못 미치는 노동시장 참여율, 가족형성주기에 맞춰진 M-자형 취업유형, 그리고 저임금 여성직종에 집중된 취업현황은 우리나라 여성노동이 지난 20년 간 경험해 온 노동의 현실을 잘 그려주고 있다. 최근의 노동시장 양극화 추세가 여성근로자들보다는 남성근로자들의 노동조건을 더욱 악화시켰고, 특히, 저학력의 저임금직종에 취업하고 있는 남성근로자들의 경제적 안정이 위협받고 있다는 주장이 일면 타당하다. 그리고 이러한 추세는 우리나라 뿐 아니라 서구 선진산업사회에서도 제기되고 있는 문제점이기도 하다(예, Wright and Dwyer 2003). 그러나 이러한 분석이 결코 여성근로자들에 대한 보상과 그들의 지위가 과거에 비해서 그리고 남성근로자들에 비해서 향상되었다는 점을 말해주지는 않는다. 여성노동은 남성노동에 비해 지속적으로 낮은

임금과 낮은 위신의 직종에서 편입되어 있었으므로 최근의 노동시장 양극화의 영향을 상대적으로 적게 받는 것으로 비춰질 수 있다는 점이다. 노동시장 양극화의 경험은 남성노동에게 집중되고 여성노동이 상대적 혜택을 받고 있다는 주장이 설득력을 갖기 위해서는 여성노동이 중간수준 또는 상위수준의 일자리로의 진출이 확대되었으며, 하위직종으로부터 상향이동이 진행되고 있다는 경험적 증거가 제시되어야 할 것이다.

우리나라 여성노동시장의 양극화문제는 양극화가 일시적인 현상이 아닌, 즉 노동시장에서의 기술과 훈련축적을 통해 극복할 수 있는 과정적인 문제가 아닌 노동시장 계층화를 고착화시키고 다수의 여성근로자들의 빈곤화를 초래할 수 있는 심각한 문제로 주목받을 수 있다. 본 연구결과에 따르면, 일단 하위 임금근로를 경험한 여성 근로자들은 그 빈곤의 덫을 벗어날 가능성이 매우 적은 것으로 나타났다. 이러한 문제에 대한 정책적 해결을 보다 어렵게 만드는 요인은 바로 여성이 단순히 저임금 직종에 집중함으로써 이러한 빈곤의 악순환이 지속되는 것만은 아니라는 점이다. 대다수의 여성이 비대칭적으로 저임금 직종에 취업함으로써 여성노동의 빈곤화가 전개되는 상황이 아니라, 남성일자리에 취업한 여성들이 오히려 더 높은 비율의 저임금 근로를 경험하고 있다는 점이 본 연구결과를 통하여 밝혀졌다. 특히 저학력을 지닌 여성들 중심으로 남성일자리에 취업한 여성들이 저임금 근로를 할 가능성이 높아진다는 연구결과는 우리나라 노동시장의 다차원적 분절화를 보여주는 예라고 생각된다. 즉, 성별로 분절화된 우리나라 노동시장에서 다시 학력에 의한 계층화가 심화되고 있으며, 저학력을 지닌 여성들은 남성일자리에 취업을 통해서 오히려 저임금 근로의 가능성이 높아진다는 점이 강조될 필요가 있다.

또 한 가지 주목할 만한 연구결과는 생애주기에 걸쳐서, 임신과 출산기간 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들의 수준별 임금층으로의 진입과정이다. 앞에서 논의한 폴라핵의 가설을 정리하면, 지속적으로 노동시장에 참여하는 근로자들은 높은 수준의 훈련축적을 통하여 고임금 일자리에 진입할 가능성이 높은 반면, 노동시장참여에서 단절을 경험하는 근로자들은 낮은 수준의 기술축적으로 인해 저임금 일자리에 취업할 가능성이 많다는 것이다. 본 연구결과에 따르면, 이러한 폴라핵의 가정을 부분적으로 지지하면서, 임신과 출산 기간동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 상위 일자리로 진입할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 지속적인 노동시장참여 유형이 저임금 일자리 진입에 미치는 효과는 학력에 따라 차별화되는

것으로 나타났다. 저학력 여성들의 경우에는 지속적인 노동시장 참여가 오히려 하위 임금층으로의 진입가능성을 높인 반면, 고학력 여성들의 진입가능성은 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 폴라책의 논의가 여성근로자들에게 일반적으로 적용된 다기 보다는 고학력 중심의 여성노동시장의 현실을 설명하는데 보다 설득력을 갖는다고 생각된다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 우리나라 여성노동시장의 양극화 과정은 노동시장의 구조적 요인들과 개인적 수준에서의 노동시장 참여유형에 의해 이끌어지고 있다고 생각된다. 특히, 개인적 수준에서의 노동시장에 대한 애착도가 수준별 임금군에 진입하는 과정은 교육수준에 의해 효과가 차별화된다는 점이 주목할 만하다. 이러한 여성노동시장 양극화 과정에서 나타난 문제를 완화하기 위해서는 구조적으로 막혀있는 양극단 임금층간의 노동이동을 가능케 하며, 특히 저학력 여성들의 저임금 탈출을 위한 정책적 대안이 마련되어야 하겠다. 또한 임신과 출산기간동안 지속적인 노동시장 참여를 보인 고학력 여성들이 상위 임금층으로의 진입가능성이 높다는 결과를 통해서, 고학력 여성들이 집중적인 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 높은 직업적 성취를 높일 수 있도록 출산 및 보육정책의 보완 및 개선책 마련이 요구되어진다.

V

여성노동시장의 양극화 완화를 위한 정책과제

1. 주요 결과가 주는 시사점	Ⅶ
2. 정책과제	Ⅲ

1. 주요 결과가 주는 시사점

‘양극화’의 개념 및 측정도구 등을 둘러싼 논쟁이 분분하지만 본고는 노동시장에서 중간임금 일자리가 줄어드는 반면 상위나 하위임금 일자리, 또는 양 쪽이 늘어나는 상태를 양극화로 정의하였다. 이렇게 하였을 때 지난 10여년간 여성노동시장에서 하위 임금수준의 일자리가 많이 만들어졌고, 여성노동시장은 비대칭적인 양극화 추이를 보인다. 또한 이 현상은 여성근로자의 연령, 학력 등 인적자본 변수에 따라 다른 것을 알 수 있었다.

최근의 노동시장 양극화 추세가 어느 부분과 영역에서 더 강하게 나타나는지를 파악하는 것은 양극화를 해결하기 위한 대안마련과도 직결되는 것으로서 매우 중요하다고 본다. 이와 관련하여 전병유외(2005)는 여성근로자의 경우 양극화 정도가 남성근로자보다 약하다고 하면서 우리나라의 경우 여성이나 청년층의 저임금 일자리로의 진입이라는 공급측 요인보다는 기술변화 등의 수요측 요인이 노동시장의 양극화를 낳은 것으로 진단하였다. 미국의 경우에도 여성은 저임금 직종 뿐 아니라 중간 및 상위임금 일자리가 늘어나는 등 남성에 비해 양극화 추이가 약하게 나타난다(Wright and Dwyer 2003 등).

그러나 본고의 분석결과는 여성노동시장의 비대칭적인 양극화 경향을 뚜렷이 보여 주었다.¹³⁾ 그리고 여성노동은 남성노동에 비해 지속적으로 낮은 임금과 낮은 위신의 직종에서 편입되어 있었으므로 최근의 노동시장 양극화의 영향을 상대적으로 적게 받는 것으로 비춰질 수 있다는 점을 고려해야 할 것이다.

노동시장 양극화는 남성근로자의 문제이고 여성노동이 상대적 혜택을 받고 있다는 주장이 설득력을 갖기 위해서는 여성노동이 중간수준 또는 상위수준의 일자리로의 진출이 확대되었으며, 하위직종으로부터 상향이동이 진행되고 있다는 경험적 증거가 제시되어야 할 것이다. 그러나 본 연구의 분석에 따르면 이 같은 여성노동의 질적·양적 발전은 아직 경험되고 있지 않다. 특히 여성직종보다 상대적으로 높은 임금으로 특징 지워지는 남성직종에 진출한 여성들이 저임금 근로자계층에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 저임금 근로계층에 속한 경험이 없는 여성들은 지속적으로 저

13) 남성노동시장도 엄밀하게 대칭적인 U자 형태를 그리는 것은 아니다.

임금 계층으로 벗어나 있으며, 동시에 한번 저임금 근로경험을 했던 여성들이 이를 탈피할 가능성은 매우 희박한 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통해서 우리나라 여성노동시장의 양극화 진행은 여성근로자들의 절대 빈곤화 뿐 아니라, 상대적 빈곤화도 함께 초래할 가능성이 있으며, 더욱 불행하게도, 양극화의 영속성이 감지되고 있다고 할 수 있다. 이하 주요 연구결과를 구체적으로 살펴보면서 정책과제를 도출하고자 한다.

□ 성별 노동시장의 양극화

우리나라 여성노동시장은 남성과 같이 뚜렷한 U-자형 양극화추세를 나타내고 있는 않다. 하위수준과 상위수준의 일자리가 증가하는 추세 속에서, 중간수준의 일자리가 대폭 감소하기 보다는 오히려 중간수준의 일자리도 더딘 증가추세에 있기 때문이다. 즉 비대칭적인 양극화 추이를 보인다고 할 수 있다.

<표 III-7>에서 살펴본 것처럼 1993~2000년 기간에 여성근로자의 일자리 증가가 813천개로 남성근로자의 634천개에 비해 많다. 남성근로자의 경우 중간일자리가 감소하고 상·하위 일자리가 고르게 증가하여 전형적인 U자 모습을 보이는 반면 여성근로자의 일자리는 주로 낮은 일자리(bad jobs)라 할 수 있는 하위일자리에서 증가한 것이다. 즉 이 기간중 하위3개 분위 일자리에서 여성의 비중이 약 61퍼센트를 차지하는 반면, 상위 3개분위에서는 약 33퍼센트를 차지하는 것으로 나타난다. 그러나 2000~2004년 기간에는 여성의 하위3개분위 일자리에의 비중이 늘어나는 동시에 중위와 상위에서 차지하는 비중도 함께 증가하는 것으로 나타나고 있다. 그렇지만 이 기간에서도 하위3개분위 일자리에서 여성근로자가 차지하는 비중이 84.9%로 나타나 여성근로자의 하위일자리로의 진출경향이 높은 것으로 분석되었다. 반면 남성의 경우 상위직 진출이 월등히 높고 일자리 수준이 낮아질수록 일자리 수도 적게 만들어지는 J자 모습이다.

전반적으로 중범위 일자리의 증가가 더디게 진행되고 있는 상황에서 여성의 중범위 수준 일자리에서 비중증가가 눈에 띄는 것은 사실이나 여성의 중범위 수준 일자리에서 압도적으로 많이 늘어난 지점은 하위3개분위에 인접한 4분위 임금층이라는 사실도 주목할 필요가 있다.

전체적으로 여성근로자의 고용구조가 하위일자리로 편향되는 경향과 동시에 상위·

중위 일자리로의 진출도 적지 않음을 알 수 있다. 따라서 임금근로자의 고용양극화는 남성근로자의 중간분위 일자리 감소 및 상위 일자리의 증가와 여성의 경우 하위일자리의 증가가 합쳐져서 생겨난 결과라고 할 수 있다. 여성이 많이 진입한 하위 3개분위 일자리는 서비스직, 단순노무직, 판매직 순으로 일반적인 예측과 일치한다.

따라서 여성고용증가는 낮은 일자리를(Bad Jobs)라 할 수 있는 하위일자리의 증가와 관계되어져 여성근로빈곤층을 더 많이 양산할 것으로 예측된다. 이와 같이 확인되고 있는 여성노동시장의 양극화를 극복하기 위해서는 여성 고용의 질을 높이는 고용전략(괜찮은 일자리 만들기, 예컨대 중위임금 이상의 일자리)이 절실히 요구된다.

□ 여성노동시장의 양극화 추이

우리나라 여성노동시장이 대칭적 일자리 양극화추세는 나타나고 있지 않지만, 비대칭적이면서, 특히 하위 일자리 취업 여성들의 빈곤화를 예측할 수 있는 유형으로 여성노동시장의 계층화가 진행되고 있다.

여성노동시장 일자리의 임금수준별 분포 및 증감추세에 나타나고 있듯이, 하위 일자리층의 증가가 상위나 중간수준 일자리 증가폭을 훨씬 웃돌고 있으며, 특히 50대 이상의 여성들이 취업하고 있는 일자리에서 하위 일자리의 증가폭이 두드러지고 있다. 또한 저학력 여성들의 일자리가 주로 하위층에서 증가하고 있으며, 고학력 여성들조차 중간수준이나 상위 일자리 뿐 아니라 하위 일자리까지 폭넓게 분포되어 있는 현실을 고려할 때, 우리나라 여성노동시장이 하향 계층화를 경험하는 증거라고 할 수 있다. 직업특성별로 살펴본 여성일자리 분포에서도, 상위 일자리에서는 비정규직보다는 정규직 일자리의 증가율이 더 높은 반면, 하위 일자리에서는 비정규직의 일자리증가가 정규직의 그것보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

하위일자리에겐 저학력이면서 높은 연령대의 여성들이 주로 취업하며 단시간 비정규직종의 비율이 높게 나타나고 있는 우리나라 여성노동시장의 일자리 특성은 상위와 중간수준 일자리의 증가추세가 목격되고 있음에도 불구하고, 전반적인 여성근로층의 빈곤화를 초래하고 확대시킬 위험을 내포하고 있다. 특히, 우리나라 여성노동시장이 저학력, 고연령대 여성들의 비중이 높다는 점을 감안한다면, 이러한 하위 일자리에 치우친 여성노동시장의 일자리분포 및 증가추세는 여성근로자들 전반에 걸쳐 빈곤화 확대를 초래할 위험이 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

□ 여성노동시장의 양극화와 노동이동

우리나라 여성노동시장의 양극화문제는 양극화가 일시적인 현상이 아닌, 즉 노동시장에서의 기술과 훈련축적을 통해 극복할 수 있는 과정적인 문제가 아닌 노동시장 계층화를 고착화시키고 다수의 여성근로자들의 빈곤화를 초래할 수 있는 심각한 문제로 주목받을 수 있다. 본 연구결과에 따르면, 일단 하위 임금근로를 경험한 여성 근로자들은 그 빈곤의 덫을 벗어날 가능성이 매우 적은 것으로 나타났다. 이러한 문제에 대한 정책적 해결을 보다 어렵게 만드는 요인은 바로 여성이 단순히 저임금 직종에 집중함으로써 이러한 빈곤의 악순환이 지속되는 것만은 아니라는 점이다. 대다수의 여성이 비대칭적으로 저임금 직종에 취업함으로써 여성노동의 빈곤화가 전개되는 상황이 아니라, 남성일자리에 취업한 여성들이 오히려 더 높은 비율의 저임금 근로를 경험하고 있다는 점이 본 연구결과를 통하여 밝혀졌다. 특히 저학력을 지닌 여성들 중심으로 남성일자리에 취업한 여성들이 저임금 근로를 할 가능성이 높아진다는 연구결과는 우리나라 노동시장의 다차원적 분절화를 보여주는 예라고 생각된다. 즉, 성별로 분절화된 우리나라 노동시장에서 다시 학력에 의한 계층화가 심화되고 있으며, 저학력을 지닌 여성들은 남성일자리에 취업을 통해서 오히려 저임금 근로의 가능성이 높아진다는 점이 강조될 필요가 있다.

또 한 가지 주목할 만한 연구결과는 생애주기에 걸쳐서, 임신과 출산기간 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들의 수준별 임금층으로의 진입과정이다. 폴라팍의 가설을 정리하면, 지속적으로 노동시장에 참여하는 근로자들은 높은 수준의 훈련축적을 통하여 고임금 일자리에 진입할 가능성이 높은 반면, 노동시장참여에서 단절을 경험하는 근로자들은 낮은 수준의 기술축적으로 인해 저임금 일자리에 취업할 가능성이 많다는 것이다. 본 연구결과에 따르면, 이러한 폴라팍의 가정을 부분적으로 지지하면서, 임신과 출산 기간동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들은 상위 일자리로 진입할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 지속적인 노동시장참여 유형이 저임금 일자리 진입에 미치는 효과는 학력에 따라 차별화되는 것으로 나타났다. 저학력 여성들의 경우에는 지속적인 노동시장 참여가 오히려 하위 임금층으로의 진입 가능성을 높인 반면, 고학력 여성들의 진입가능성은 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 폴라팍의 논의가 여성근로자들에게 일반적으로 적용된다고 보다는 고학력 중심의 여성노동시장의 현실을 설명하는데 보다 설득력을 갖는다고 생각된다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 우리나라 여성노동시장의 양극화 과정은 노동시장의 구조적 요인들과 개인적 수준에서의 노동시장 참여유형에 의해 이끌어지고 있다고 생각된다. 특히 개인적 수준에서의 노동시장에 대한 애착도가 수준별 임금군에 진입하는 과정은 교육수준에 의해 효과가 차별화된다는 점이 주목할 만하다. 이러한 여성노동시장 양극화 과정에서 나타난 문제를 완화하기 위해서는 구조적으로 막혀있는 양극단 임금층간의 노동이동을 가능케 하며, 특히 저학력 여성들의 저임금 탈출을 위한 정책적 대안이 마련되어야 하겠다. 또한 임신과 출산기간동안 지속적인 노동시장 참여를 보인 고학력 여성들이 상위 임금층으로의 진입가능성이 높다는 결과를 통해서, 고학력 여성들이 집중적인 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 높은 직업적 성취를 높일 수 있도록 출산 및 보육정책의 보완 및 개선책 마련이 요구되어진다.

2. 정책과제

가. 양질의 여성 일자리 만들기

□ 필요성

지난 10여년간 여성임금근로자의 경우 남성에 비해 중위임금 일자리 감소가 상대적으로 적어 여성노동시장의 양극화 경향이 남성만큼 두드러져 보이지 않는다. 그러나 여성이 하위임금 일자리로 진입하는 절대수는 월등히 많다. 따라서 본고는 우리나라 임금근로자의 고용양극화는 남성근로자의 중간분위 일자리 감소와 여성의 경우 하위임금 일자리 증가가 합쳐져서 생겨난 결과로 결론짓고 있다. 이미 여성이 저임금층을 두텁게 형성하던 차에 이루어지고 있는 이와 같은 일자리 양극화는 여성노동시장을 다수의 저임금·불안정 근로자와 소수의 고학력·고임금·안정적인 근로자로 이원화시키고 있다.

따라서 여성노동시장의 양극화를 완화하는 첫 번째 대안은 양질의 여성 일자리를 만드는 것이다.¹⁴⁾ 이와 관련하여 정부는 사회적 일자리 지원사업을 활발하게 펼치고

14) 그런데 노동수요는 파생수요로서 경제성장과 투자에 의해 가장 큰 영향을 받는다. 고생산

있다. 본고는 현재의 사회적 일자리 만들기 사업이 여성에게 양질의 일자리를 제공하는지, 그리하여 여성노동시장의 양극화 추이를 완화시키고 있는지, 어떠한 문제가 있는지 등을 집중적으로 조명한 후 외국사례 등을 참고하여 대안을 모색하고자 한다.

□ 개념 등

본고에서는 양질의 일자리를 표현하기 위해 ‘괜찮은 일자리’라는 용어를 사용하고 자 한다. 괜찮은 일자리는 좋은 일자리(good jobs, decent jobs)의 개념에 해당하는 데, 좋은 일자리로 표현될 때 채워야하는 기준보다 다소 여유를 가질 수 있어 보이는 괜찮은 일자리라는 표현을 사용하기로 한다. 그렇지만 괜찮은 일자리에 대해서도 구체적으로 어느 정도의 근로조건을 만족시켜야 괜찮은 일자리로 볼 수 있는지에 대해서는 논란이 분분할 수 있다. 본고에서는 현실을 고려하여 다음과 같이 규정하기로 한다.

<표 V-1> 본고가 설정한 ‘괜찮은 일자리’의 기준

근로조건	기준
임 금	중위임금 수준
종사상지위	기준을 정하기 어려움(안정성 면에서 정규직이 바람직하나 노동현실상 정규직 일자리를 만들기가 쉽지 않음)
노동복지	4대 보험 적용
기 타	전문성을 키울 수 있도록 훈련과정 및 자격증 제도 마련

□ 사회적 일자리 창출 사업의 현황

현재 정부가 일자리 창출을 위해 많은 예산을 사회적 일자리 사업에 투입하고 있는데, 지금까지의 추진 현황을 살펴볼 때 동 사업이 여성에게 괜찮은 일자리를 제공함으

성 분야에 투자가 이루어져서 더 많은 일자리가 만들어지고 이것으로 다시 생산성이 높아져 일자리가 만들어지는 선순환구조를 이룩하는 것이 일자리를 지속적으로 만들 수 있는 가장 근본적인 방책이라 하겠다. 이것은 산업정책이자 경제정책의 분야에서 마련되어야 할 것으로 본고의 관심영역과 역량에서 벗어나며, 본고는 고용전략에 초점을 맞춘다.

로써 여성노동시장의 양극화 추이를 완화하는 효과를 거두고 있다고 하기 어렵다.

주지하는 바와 같이 정부는 실업난에 대한 대안으로 고용창출에 역점을 두고 2004년도 2월에는 노동부·재정경제부 등을 비롯한 관계부처의 합동으로 「일자리 창출을 위한 중장기 비전」을 발표하였으며, 2006년 기획예산처는 양극화 해소를 위해 재정을 통한 안정적 일자리(decent job)를 대폭 확대하는 방침을 발표하였다.

정부의 고용창출 정책을 유형별로 살펴보면 <표 V-2>와 같다. 2003년부터 2005년까지 정부의 일자리 창출사업 예산은 청년실업대책이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 사회적 일자리 창출이 가장 낮은 비율을 보였다. 그러나 청년실업대책과 취약계층 일자리 사업의 예산은 2004년 이후로 줄어드는 반면에 사회적 일자리 창출은 2003년 3.5%에서 2006년 19.7%로 급속하게 늘어난 것을 알 수 있다. 2005년 대비 2006년 일자리 창출 인원 또한 청년실업대책은 6.4% 줄어드는 반면에 사회적 일자리 창출은 64,195명으로 92.6% 늘어났다. 2003년 이후 정부의 일자리 창출 사업을 전반적으로 살펴보면, 청년실업대책에 가장 큰 비중을 두고 있으며 취약계층에 대한 일자리 지원은 줄이면서, 사회적 일자리 창출 지원이 점차 늘어나고 있음을 알 수 있다.

사회적 일자리 사업은 2003년에 노동부 시범사업으로 약 2천여 명이 참여하였으나 2004년에는 6개 부처, 4만7천여 명이 참여했으며 2005년에는 7개 부처 6만 9천여 명, 2006년에는 8개 부처, 13만 3천명으로 급속히 증가하였다. 기획예산처의 발표에 따르면, 2006년 정부의 사회적 일자리 창출사업은 8개 부처가 참여하여 21개 사업에서 약 3,039천억 원 이상의 예산이 집행되고 133,509명이 고용될 것으로 보인다. 이는 전년도 69,314명, 1,690억에 비해 두 배 가까이 증가한 것이다(<표 V-3> 참고).

<표 V-2> 정부의 일자리 창출 사업 유형에 따른 예산 및 현황

단위: 억원, 명(%)

	2003년		2004년		2005년		2006년		'05년 대비 '06년 증가율	
	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원
합계	8,044	262,420	11,365	363,596	14,038	461,763	15,463	526,604	1,425	64,841
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(10.2)	(14.0)
사회적 일자리	278	7,062	835	27,491	1,691	69,314	3,039	133,509	1,348	64,195
	(3.5)	(2.7)	(7.3)	(7.6)	(11.8)	(10.2)	(19.7)	(25.4)	(79.7)	(92.6)
청년실업 대책	3,903	116,258	6,057	161,061	7,885	252,716	7,573	236,531	-312	-16,185
	(48.5)	(44.3)	(53.3)	(44.3)	(50.9)	(46.6)	(49.0)	(44.9)	(-4.0)	(-6.4)
취약계층 일자리/ 직업훈련	3,862	139,073	4,501	1,800,474	4,462	139,733	4,851	156,564	389	16,831
	(48.0)	(53.0)	(39.6)	(49.5)	(37.6)	(44.7)	(31.4)	(29.7)	(8.7)	(12.0)

출처: 기획예산처 보도자료, 2006. 1. 31.

<표 V-3> 사회적 일자리 사업 추진 실적

	2003년	2004년	2005년	2006년
참여부처	노동부	6개 부처	7개 부처	8개 부처
예산(억원)	73(추정)	949	1,691	3,039
인원(명)	2,000	47,491	69,314	133,509

출처: 기획예산처 보도자료, 2006. 1. 31.

사회적 일자리 세부사업을 각 부처별로 살펴보면 <표 V-4>와 같다. 총 8개 부처 21개 사업 중에서 보건복지부의 사업이 압도적인 것으로 나타난다. 보건복지부는 총 6개 사업을 진행하고 있으며, 사회적 일자리 사업의 참여인원 중 80.9%가 보건복지부 주관 사업에 해당한다. 정부의 사회적 일자리 사업 중에서 가장 많은 예산이 들어가는 사업 또한 보건복지부의 방문도우미 사업(659억원, 13,000명 고용)이다. 그 다음으로 큰 사업은 복지부의 노인일자리 지원사업(520억원, 80,000명)과 노동부의 사회적일자리 인큐베이팅사업(517억원, 6,000명)이다. 여성가족부의 사회적 일자리 사업은 3개이며, 보육시설 사회적 일자리 사업(228억원, 3,600명)과 여성의 사회적 일자리 창출

사업(29억원, 3,000명), 그리고 보건복지부와 함께 사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출 사업을 운영할 것으로 보인다.

2006년 상반기 사회적 일자리 사업의 여성참여율은 59.5%로써 사회적 일자리가 여성친화적 부문에서 창출되고 있음을 시사한다. 그러나 여성관련 예산 비율은 46.4%로써 상대적으로 저예산사업임을 알 수 있다. 부처별로 여성 참여율이 가장 부진한 사업은 산림청(4.4%)과 환경부(29.4%)의 사회적 일자리 사업인 것으로 나타났다.

한편 팬찮은 일자리로서 사회적 일자리에 대한 요구가 높으나 현재 진행되고 있는 사업은 간병, 보육 등 몇몇 직종에 한해 팬찮은 일자리를 제공하는 데에는 한계가 있다. 따라서 그간의 일자리 지원사업이 저임의 임시직만을 늘린 것이 아닌가라는 비판에 따라 재정지출의 효율성을 높이고, 새로 제공하는 일자리의 질적 수준을 높일 수 있는 방안에 대한 정책수요가 높다.

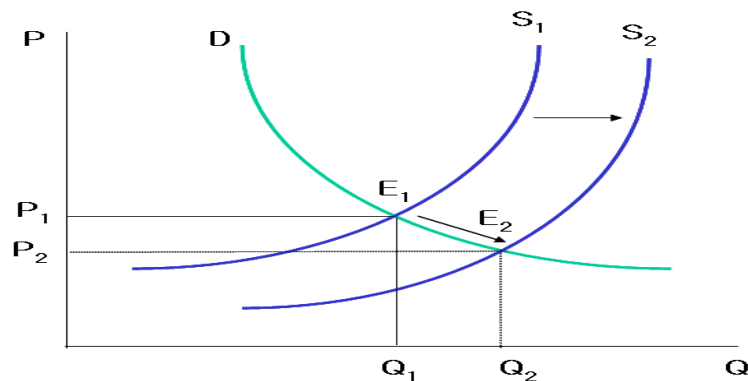
<표 V-4> 2006년도 사회적 일자리 지원사업 현황

소관 부처	사업명	2005년 실적	2006년			
			계획	6월말 실적		
				인원	여성	여성 비율
노동부	사회적일자리제공	3,910	6,000	6,195	4,993	80.6
복지부	지역아동센터공부방	500	902	902	785	87.0
	방문도우미사업	7,000	13,000	7,693	7,539	98.0
	각종사회복지시설증설에따른 일자리창출	5,033	2,882	0	0	0.0
	노인일자리 지원	35,000	80,000	64,622	33,603	52.0
	산모신생아 도우미	-	11,192	1,316	814	61.9
문광부	분야별강사풀제운영지원	1,504	1,700	1,445	930	64.4
	사회취약계층대상문화예술교육등지원	250	300	300	300	100.0
	생활체육지도자	1,117	1,000	1,000	556	55.6
	어르신체육활동지원	-	250	234	176	75.2
교육부	장애아 교육보조원	2,250	2,513	2,413	2,308	95.6
	장애아 순회교육지원	36	120	120	91	75.8
	대학 장애학생 도우미 지원	320	768	768	609	79.3
여성부	보육시설 사회적 일자리	4,280	3,600	1,911	1,911	100.0
	보육시설신축에 따른 사회적일자리	2,634	1,376	518	518	100.0
	여성의 사회적일자리지원	3,000	3,000	-	-	0.0
산림청	공공성산림숲가꾸기사업	2,000	3,373	3,439	151	4.4
환경부	생태우수지역일자리창출	480	483	470	138	29.4
청소년 위	청소년방과후활동지원	-	600	603	405	67.2
	청소년동반자프로그램운영	-	350	338	250	74.0
	청소년지도사인력풀운영지원	-	100	50	25	50.0
계		69,314	133,509	94,337	56,102	59.5

□ 사회적 일자리 사업의 문제

사회적 일자리는 '사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 일자리'로 넓게 정의될 수 있다. 그런데 현재 사회적 일자리 사업은 고용률 확대가 주목적으로 되어 있다. 또한 각 부처가 사회적 일자리 사업을 펼치면서 재정효율성과 중복성의 문제가 지속적으로 제기됨에 따라 기획예산처는 사회적 일자리 사업에 대한 성과관리를 추진하고 있으며, 주요 성과지표의 하나가 또한 '취업률' 및 '취업의 질(정규직 여부, 취업지속성 등)'이다.

사회적 일자리 사업 중에는 취약계층에게 장단기 직업훈련 기회를 제공하여 이들의 취업을 지원하는 사업도 포함되어 있다. 이 경우 사회적 일자리 사업의 성과를 판단하는 주요 지표가 취업률인 상황에서 사업의 추진주체들은 취업이 유망한 직종을 발굴하여 사업을 추진하게 되고 결국 민간부문의 일자리를 대체하게 될 것이다. 따라서 정부의 사회적 일자리가 현재 시장에서 공급되는 일자리로서 기본정의에 맞지 않게 된다. 이러한 사회적 일자리 창출은 <그림 V-1>와 같이 공급을 늘림으로써 기존 서비스 가격을 낮추고($P_1 \rightarrow P_2$) 수급량을 늘리는($Q_1 \rightarrow Q_2$) 결과를 낳는다.



<그림 V-1> 특정 사회적 일자리 사업에 따른 해당 서비스의 균형가격과 균형량의 변화

□ 팬창은 여성 사회적 일자리 창출을 위한 과제

먼저 사회적 일자리이든 민간부문에서의 일자리이든 여성이 진출할 수 있는 팬창은 일자리를 발굴하는 것이 급선무로 보인다. 본고가 제시한 팬창은 일자리의 기준

(〈표 V-1〉 참조)에 근접하면서 향후 수요가 많고 또 여성친화적인 직종으로 공공, 교육, 보건, 개인서비스업 등 사회서비스 부문의 일자리에 대한 관심이 높아지고 있다.¹⁵⁾ 이에 사회서비스 부문에서 구체적으로 우리 사회가 필요로 하고 또 감당할 수 있는 여성 유망직종을 개발해야 할 것이다.

또한 정책의 책무성 강화를 위해 목표설정이 필요한데, 예컨대 사회서비스 취업비중(2004년 현재 12.7%)을 OECD 국가의 평균비중(2003년 21.7%, ILO)에 근접토록 목표를 설정할 수 있을 것이다. 아울러 양질의 일자리에 대한 여성의 참가를 보장하기 위해 수량목표를 설정한 프랑스 사례를 참고할 필요가 있다. 프랑스는 ① 2006년까지 팬찮은 고용에서 여성의 비율이 60%에 도달하기 ② 일년이상 실직된 상태로 남아있는 여성들의 수를 5%까지 감소시키기라는 목표를 세운 바 있다.

다음으로 여성을 위한 양질의 사회적 일자리 창출을 위해 관련 인프라로서 ① 사회서비스에 대한 수요를 늘리고 취약계층 및 잠재수요자의 수요실현을 위한 바우처 발행 ② 서비스의 표준화 및 자격관리 ③ 사회적기업, 협동조합기업 등 여성친화적 제3섹터 기업 지원이 요구된다.

바우처 제도는 빈곤층 및 취약계층의 사회서비스 수요를 유발하고 또 구매하도록 함과 동시에 사회적기업 활용을 지원하기 위한 매개자 역할을 한다. 노동부는 바우처 제도의 시행을 구체화할 예정인데, 2007년에는 아이돌보미 바우처, 노인돌보미 바우처 등 5개 분야에서 1,705억원의 바우처 제도가 시행될 예정이다. 바우처 제도는 소비자가 직접 서비스를 선택하도록 유도함으로써 소비자 주권(sovereignty)을 확대한다는 직접적 효과를 낼 것이다. 나아가 서비스 제공자 중심주의에서 서비스 수요자 중심주의로 전환되어, 공급자가 생산성을 높이고 품질을 개선하려는 노력을 하도록 하며, 민간시장까지 활성화할 수 있을 것으로 기대된다.

사회서비스는 그 특성상 다양한 욕구를 대상으로 하고 있어서 표준화하기가 어려울 뿐만 아니라 서비스의 제공주체도 다양하다. 그럼에도 불구하고 서비스의 표준화

15) 1990년대 이래 서구를 중심으로 ‘고용성장’이 경제성장의 새로운 패러다임으로 등장하면서 고용잠재력이 높은 사회서비스에 대한 관심이 고조되었다. 그러나 단순히 공급을 늘리는 ‘일자리 창출’ 방식은 사회서비스의 수요측면을 간과함으로써 효과성과 효율성을 떨어뜨릴 수 있다. 즉 질 낮은 서비스, 저숙련과 저임금의 일자리, 공적 재원의 투입 중단시 자립 불가능한 일자리라는 제한성을 갖는다. 이는 오히려 국가재정의 악화와 일자리 양극화를 초래하여 경제적 부담으로 작용할 수 있다.

를 강화할 필요가 있는데, 이는 포괄적 서비스, 질적 통제, 가격체계의 형성 등과 밀접하게 관련되어 있기 때문이다. 제공되는 서비스와 제공되지 않는 서비스를 명확히 구분하고, 자격기준을 마련하는 것이다. 또한 자격관리는 사회서비스 부문 일자리의 전문화를 위해 필수적인 인프라이다.

마지막으로 팬찮은 일자리를 지속적으로 제공하기 위한 인프라로서 사회적기업, 협동조합기업 등 여성친화적 제3섹터 기업의 설립이 요청된다. 그동안 사회서비스 공급 인프라의 취약성에 대한 문제제기가 이루어져 왔다. 즉 역량있고 신뢰할만한 서비스 공급자가 부족하다는 것인데, '05년 사회적 일자리 사업참여단체중 정부지원이외에 10만원 이상의 추가임금을 지급한 곳은 6%에 불과하다고 한다.¹⁶⁾ 이로 인해 사회적 일자리는 정부재정지원에만 의존하는 단기저임금 일자리라는 오명에서 벗어나지 못했다. 특히 여성의 경우 사회 서비스 공급주체에 대한 관심이 더 높는데, 제3섹터 기업들이 기존 비공식 부문의 일자리를 공식화하고 안정화시킬 수 있는 매개체 역할을 할 수 있을 것으로 기대되기 때문이다. 여성이 대부분인 가사서비스, 간병서비스 종사자의 경우 현재는 노동관계법률에서 근로자로 인정되지 않지만, 제3섹터 기업을 통해 근로자성이 인정되고 아울러 4대 보험 및 근로복지에 접근할 수 있을 것으로 보인다.

노동부는 2006. 9. 20 “사회서비스 분야 좋은 일자리 창출 추진보고회”에서 사회적기업 육성 전략을 발표하였다. 이와 관련하여 2006년 11월 22일에 국회 환경노동위원회 법안심사소위에서는 기존의 사회적기업 지원법안의 대안 법률로 사회적기업 육성법안이 결정되었고, 국회 본회의를 통과하였다. 사회적기업 육성법안은 그간 시민단체에서 반대 의견을 내놓았던 노동부와 열린우리당의 사회적기업 지원법안을 수정하여 대안으로 제시된 형태이다. 시민단체들은 이해당사자를 배제하고, 현장조직에 대한 이해없이 법안이 졸속으로 추진되었다는 점에서 강하게 문제제기를 해 왔었다. 또한 사회적기업의 조직형태를 민간시장 영역만을 인정하는 제한적인 기업활동 영역, 유급고용하는 사업체만 인정하는 등 사회적기업의 다양성을 이끌어내지 못하고 있다는 지적을 받고 있다. 따라서 현재와 같은 모습의 사회적기업육성방안은 팬찮은 여성 일자리 공급주체로서의 역할을 하지 못할 것으로 우려되는 바, 향후 시행령 제정 및 추진과정을 면밀히 모니터링할 필요가 있다.

16) 사람입국 일자리위원회, “사회서비스 일자리 창출 전략”, 2006.4.26

□ 외국의 여성 일자리 창출 지원 사례들

프랑스 ‘대인서비스업의 활성화를 통한 고용창출계획안’

2006년 2월 ‘대인서비스업법’에 의해 가사서비스 이용자와 종사자가 모두 소득공제 등의 지원을 받게 되었다.¹⁷⁾ 이 계획안은 기존에 공식적으로 활성화되지 않았던 영역인 대인서비스 분야를 개척하여 새로운 일자리를 창출해낸다는 목표를 갖는다. 프랑스 정부는 이미 2004년부터 ‘대인서비스업의 활성화를 통한 고용창출계획안’을 준비하였다. 이에 해당하는 직군은 가정부, 정원사, 아이돌보기, 고령자를 위한 가사도우미, 컴퓨터수리 출장서비스, 보충학습지도사 등 시급 8유로에서 10유로 정도의 단순노무직이다. 포괄적 고용서비스 수표(universal employee-service check)가 지급수단이며, 노동자와 사용자 모두 일정한도 내에서 면세혜택을 받는다. 또한 체계적인 서비스 공급을 위해서 정부인가를 받은 일정 규모 이상의 회사는 사용자 책임을 광범위하게 면제받는다.

프랑스의 사회적기업 “인력파견단체”¹⁸⁾

1980년대 중반에 전국적으로 확산되었고, 1987년에 제도화되었다. 시장 및 공공부문과 경쟁하지 않는 일자리 창출 및 노동통합이 목적(당시의 비경쟁 제약은 1998년 반소외법에서 폐지)이며, 기업내 파견은 행정당국이 정한 규칙에 의해 제한된다. 이는 민간단체가 단기간 일자리를 제공하는 일반기업과의 경쟁으로 인하여 인력남용 및 변칙적 적용을 피하기 위한 조치이다. 자활사업의 첫 단계인 인력파견단체인 Association Intermediaire(AI)는 탄력적인 근로계약을 활용, 경력중단 및 가사부담을 갖는 여성들이 단계적으로 일자리에 접근할 수 있도록 지원한다. 전국에 걸쳐 약 980여개가 존재하며 자활사업 참여자를 포함 총 채용직원의 수가 181,860에 이르는 최대 규모의 사회적 기업이다.

여기서 제공하는 일자리 유형은 단기간 개인 및 조직에 인력파견, 가사도우미, 정원손질 등이다. 자활사업 참여자들은 정식근로계약을 체결하며 사회적 기업에 채용되어 임금수령, 이들에 한해 사회보장기여금과 부가가치세가 면제된다. 이를 통하여 직원

17) 김경희, 2006

18) 한국자활후견기관협회, 2004

의 임금지급을 최소한 법정최저임금 기준을 적용할 수 있도록 하는데, 총근로시간이 최초의 근무시기부터 12개월 동안 240시간을 넘지 않아야 한다. 또한 참여자는 보험 가입의 의무가 있다.

직업훈련을 위해서 단기훈련모듈 및 지속적인 훈련프로그램을 운영하기도 한다. 교육은 지침으로 의무화하지는 않으나 참여자의 특성으로 인하여 사실상 의무적인 것과 마찬가지이다. 단기교육은 자체적으로 조직하고 장기교육은 외부 직업훈련기관 또는 대학의 전문기관과 연계하여 시행되고 있다. 이를 위해서 자체교육훈련시스템 개발이 필요하다.

벨기에의 근린서비스 개발에 관한 법과 ‘서비스쿠폰제’

1980년대 실업의 상승과 이에 따른 공공재정의 위기로 공공정책은 고용을 창출하면서 사회적 비용을 줄이는 전략을 취하게 된다. 즉 사회정책과 고용정책을 조합하는 정책이다. 또한 사회인구학적 변화에 따라 서비스의 욕구가 증가하는 상황에서 벨기에는 2001년 기존의 방식과는 다른 사회경제적 방식으로 이 문제를 해결하는데¹⁹⁾, 즉 근린서비스 개발이다. 이는 일자리 창출과 서비스 욕구의 충족을 연결짓는 것으로 근린서비스가 ‘충족되지 않은 서비스’를 제공하기 때문에 불공정한 경쟁이나 시장교란이라는 시비를 불러일으키지 않는다. 문제는 어떻게 수요의 지불능력을 해결하는가인데, 즉 공급을 지원할 것인가(인건비 보조정책), 아니면 수요를 지원할 것인가(가격보조정책)이다. 결국 ‘서비스수표제도’를 시행하는 수요지원정책으로 방향을 정하였다.

이는 후견정책(공공부문이 복지사업을 하는 비영리단체들에 재정적 지원하는)이나 자활정책(일자리 정책과 복지정책의 중간적 성격으로서 인건비 보조)과는 구별된다. 근린서비스는 이윤을 추구하는 상업적 서비스가 아니라 취약한 여건의 사람들(한부모 가정, 노약자, 실업자 등)을 위한 일종의 보조서비스이다. 이런 취지는 일자리창출 프로그램과 동시에 진행되는 경우가 많다. 또한 불법노동(특히 가사도우미 분야)의 합법화라는 또 다른 목적이 붙어있다.²⁰⁾

19) 한국자활후견기관협회, 2004.

20) 벨기에는 2000년 현재 가사서비스 종사자, 탁아, 노약자 돌보기 등 소위 ‘인접노동’ 서비스 분야와 관련해 60만 가구의 14%가 청소도우미 서비스를 이용하고 있지만, 그중 ALE(고용안정기관) 같은 시스템을 통해 공식적으로 서비스를 이용하는 가정은 7%에 불과하다. 즉 55만 가구 이상이 음성적으로 도우미 서비스를 이용하는 셈이다.

벨기에는 근린서비스 일자리개발 관련 법안을 2001년 7월 20일에 제정하였으며, 2003년~2004년 ‘근린서비스 시험기금’에 의한 100여개 시범사업 기업의 운영이 성공적으로 드러나면서 정착되었다. 연방정부와 지방정부가 공동운영한다. 법안의 내용은 “소비보조금의 형태로 국가의 재정 지원에 의하여 쿠폰 발행 기업이 발행하는 지불쿠폰으로서 사용자가 승인 받은 기업이 제공하는 노동이나 근린서비스를 지불하게 한다”는 것이다.

법에 의한 활동 내용으로는 자택에서의 아동보호, 가사지원, 노인, 장애인 또는 병자의 내외 거동 보조활동을 한다. 이중 가사지원은 2003년 12월 22일 프로그램법(Loi-programme)에서 “근린노동이나 근린서비스 시장 또는 비시장적 활동으로서 일자리를 창출함으로써 일상생활에서 개별, 개인, 가족의 요구에 부응하는 것을 목적으로 가정에서의 가사지원에 해당된다”로 재규정된다.

벨기에 리에주의 Steppes-services

이는 노동통합형 사회적기업의 한 유형으로, 서비스쿠폰 제도의 도입과 더불어 가사 도우미 일자리를 전문적으로 운영하는 벨기에 리에주시에 소재한 사회적기업이다. Steppes-services의 목적은 저기능의 여성을 위한 안정적인 일자리를 창출하는 한편, 일반가정에는 가사서비스 종사자를 제공하는 것이다. 이 기업은 40~50대 중장년 여성들이 다수 참여하며 특히 자활지원사업으로 운영되고 있기 때문에 참여자가 이렇다 할 자격이 없는 고졸학위 이하이며 전년도 총 근로시간이 150시간이 채 안되는 조건의 취약계층이다.

학교 및 직업훈련기관과 연계하여 2개월간 단기직업훈련을 실시한다. 자체적으로 직업훈련을 실시할 경우에는 실업수당을 유지하며 시간당 1유로를 지급한다. 직업훈련기관과 파트너 협약을 체결하며 직업훈련비용은 국가가 부담한다. 직업훈련 및 취업시 가사책임을 지원하는데, 예컨대 무상으로 탁아 시설을 이용하며 이것에 우선권을 주고, 사회복지요원이 담당한다.

독일의 여성 사회적기업 ZORA

여성사업단 ZORA는 독일 슈투트가르트 노동부를 대신하여 빈곤 실업 여성들에게 직업훈련과 함께 고용알선기관을 통해 고용 촉진 활동까지 하는 유한책임회사로서,

주와 유럽사회기금의 사회복지사무소와 소년복지사무소에서 재정지원을 받는다. 근로자 자활 슈투트가르트 협회로부터 2000년에 분화되었다. 여성사업단 ZORA는 취약여성들에게 ①사회보험이 제공되는 일자리 ②교육, 자격취득, 향상훈련 기회 ③직업의식향상 프로그램 등을 제공한다.

나. 여성의 노동이동 원활화

□ 필요성

본 연구에서 나타난 또 하나의 주요 결과는 일단 하위 임금근로를 경험한 여성 근로자들이 그 빈곤의 덫을 벗어날 가능성이 매우 적다는 것이다. 특히 저학력을 지닌 여성들 중심으로 남성일자리에 취업한 여성들이 저임금 근로를 할 가능성이 높아진다는 연구결과는 우리나라 노동시장의 다차원적 분절화를 보여주는 예라고 생각된다. 따라서 우리나라 여성노동시장의 양극화는 일시적인 현상이 아닌, 즉 노동시장에서의 기술과 훈련축적을 통해 극복할 수 있는 과정적인 문제가 아닌 노동시장 계층화를 고착화시키고 다수의 여성근로자들의 빈곤화를 초래할 수 있는 심각한 문제로 주목받을 수 있다. 이러한 여성노동시장 양극화 과정에서 나타난 문제를 완화하기 위해서는 구조적으로 막혀있는 양 극단 임금층간의 노동이동을 가능케 하며, 특히 저학력 여성들의 저임금 탈출을 위한 정책적 대안이 마련되어야 하겠다. 이에 본고는 여성노동시장의 양극화 추이를 완화시킬 두 번째 과제로서 여성의 노동이동 원활화 방안을 살펴보고자 한다. 여기에는 노동시장 내에서 상위임금 일자리로의 이동을 지원하는 정책과 노동시장 밖에서 새로이 진입하는 여성들의 안착을 지원하는 정책이 있을 것이다. 정부가 최근 들어 직업훈련, 고용안정서비스 등 적극적 노동시장 정책에 예산투입을 늘리고 있는 것은 사실이다. 그러나 이것은 일차적으로 정규직 근로자를 주대상으로 하기 때문에, 여성임금근로자의 60% 이상을 차지하는 비정규직 근로자, 영세사업체 근로자들에게까지 미치지 못한다. 새롭게 만들어지고 있는 노동이동 지원정책으로부터 여성근로자가 배제되지 않게 하는 방안을 살펴보고, 특별히 여성에 눈높이되어 노동이동을 도울 수 있는 방안이 무엇인지 살펴보고자 한다.

□ 자격기준 마련 및 전문화

여성이 하위임금 일자리로부터 상위임금 일자리로 이동하기 위해서는 여성이 다수 종사하는 개인 및 사회서비스 부문에서 기능을 분화하고 관련자격을 규정하며 자격증 제도를 마련하는 것이 유효하다. 이것은 서비스의 질을 제고하고 해당 부문의 부가가치 및 생산성을 제고시킬 수 있는 방안이기도 하다. 서비스업의 특성상 사용자의 욕구에 따른 기능과 자격의 세분화가 필요하며 수요자의 처지와 욕구에 기반하여 서비스가 제공되어 한다. 이를 통해서 서비스 종사자는 다양한 단계를 밟아가는 지속적인 교육훈련을 통하여 기능을 발전시키게 된다.

□ 여성 재취업을 지원하는 맞춤형 직업훈련 서비스

여성노동공급의 주요 특성의 하나는 자녀출산 및 양육으로 인해 경력중단후 재취업을 시도한다는 것이다. 따라서 이전의 경력을 재개발하고, 재취업을 원하는 여성들에게 적합한 직업훈련 및 교육기회를 제공하는 것은 노동시장의 양극화를 예방할 수 있는 공급측 전략이다. 그런데 이들은 기존 정책의 사각지대에 놓여있다.

실제로 교육과 직업훈련은 남성재취업자보다 여성 재취업자에게 더 효과적인 것으로 나타난다. Friedlander et al.(1997), Heckman et al.(1999), Stanley et al.(1998) 등이 미국의 취약계층을 위한 공공훈련 프로그램들의 성과를 분석한 선행연구결과들을 검토한 결과, 훈련후 취업 및 수입증가의 측면에서 대부분의 지속적이고 성공적인 효과가 여성들에서 더 강하게 발견되었음을 밝혔다. 구체적으로 Stanley, Katz 그리고 Kruegger(1998)는 1983년에 직업훈련법(JTPA) 통과 이후 연방정부 지원의 고용 및 훈련 프로그램에 등록하고 JTPA 훈련을 마친 이들에게서 등록하지 않은 이들에 비하여 더 높은 소득을 관찰하였다. JTPA 훈련을 마치고 떠난 후 2년 동안, JTPA에 참여하였던 성인 여성들은 JTPA에 참여하지 않은 통제 집단에 비해 평균 15% 더 많은 수입을 받았으며, 반면 성인 남성들은 10%더 많은 수익을 받았다. 이것은 남성과 여성 모두에게 연간 900달러가 넘는 수입 소득으로 환산되며, 이는 통계적으로 유의하다. 어떤 훈련 방법이 가장 효과적이었는지에 관해서는 정확하게 명확하지 않다. 그러나 여성들에게 있어서는 직업 훈련과 직업 탐색 지원의 결합이 교실 훈련보다 더욱 효과적이었다는 증거가 있다.

The European Group of Experts on Gender and Employment(EGGE)에서는

유럽 각국의 여성 전문가들이 “고용에 관한 국가 행동계획”을 젠더 관점으로 평가한 보고서를 작성해 오고 있다.²¹⁾ 예컨대 스페인 근로자 훈련을 위한 재정지원을 제공할 때, 그 우선순위는 여성, 45세 이상의 근로자, 비숙련자에게 주어진다. 또한 새로운 기술 훈련에 우선순위가 주어진다. 훈련을 받는 근로자들의 전체 수 중에 이러한 집단들이 나타내는 수치는 45세 이상의 근로자의 경우 18.54%이며, 여성은 42.38%, 비숙련 근로자들은 38.39%이다(NAP 2003, 21).

그러나 우리나라에서 이러한 여성들이 직업능력을 키우고 직업훈련을 받을 수 있는 기회는 매우 제한적이다. 고용양극화의 주원인이 산업구조의 고도화, 숙련편향적 기술진보에 있는 만큼 여성의 숙련불일치 문제를 해소해야 하나 산업체와 연계된 교육훈련프로그램 미비할 뿐 아니라 노동부가 지원하고 있는 공공직업훈련과정중 한국산업인력공단 ‘단기적응훈련’이 유일하게 보인다. 이 과정은 직종에 따라서 1~4주이나 가사보조원은 대부분 1주일, 또는 20시간의 교육에 불과하며 직무에 필요한 그야말로 “최소한의” 실무기능, 소양교육 및 안전관리 등을 중심으로 실시한다.

<표 V-6> 주부·준고령자 고용촉진 단기적응훈련과정

- 1주과정: 가사보조원, 거리청소원, 경비원, 문화재해설사, 식당종사원, 실버킵, 인사노무실무과정, 주부유통판매원
- 2주과정: 간병인, 산모와신생아돌보논이, 육아돌보논이, 반찬관리사, 세차원, 호스피스, 호텔 객실정비원, 사무보조원, 예절지도사, 기초조사원, 사회교육강사, 아동상담사

또한 새롭게 도입하는 정책과제에서 여성근로자들이 어느 정도 접근하고 수혜대상자가 될지 의문이다. 예컨대 2007년 고용보험기금사업으로 “근로자 능력개발 카드제”를 (총 217억 6,800만원) 시행할 예정이다.²²⁾ 이 사업은 사업주가 비정규직 근로자에 대해 위탁교육 등 직업훈련 기회를 충분히 제공하지 않음에 따라 근로자에게 훈련비

21) 유럽의 2003년 이후 국가고용계획 NAPE(National Action Plan for Employment)의 가이드라인. 2003년 이후에는 10대 가이드라인 중 하나로 “Active and preventive measures for the unemployed and inactive”을 제시함으로써, 적극적이고 예방적인 노동시장 정책들을 전면으로 내세움

22) 기획예산처 보도자료, 2006.9.20. “내년도 예산 238.5조원 편성...”

용을 직접 지원하는 근로자 훈련카드제(ITA: Individual Training Account)의 시행을 통하여 비정규직 근로자의 고용의 질 개선 및 생활향상 도모하겠다는 목적을 갖는다. 시행방법은 비정규직근로자에게 능력개발카드를 발급하고 근로자가 노동부장관의 인정을 받은 훈련기관에서 수강하는 경우 실 훈련비를(1년 1인당 100만원 한도, 정규직과 동일) 지원하는 것으로 도입 첫 해인 2007년에 비정규직근로자 107만명중 훈련참여의사가 있는 43천명을 지원한다는 것이다. 그러나 동 사업대상자풀을 비정규직근로자 107만명으로 추산하고 있는데, 여기에 적용된 기준이 무엇인지 궁금하고, 이에 따라 여성비정규직 근로자의 접근성이 크게 의존하게 될 것이다. 107만명에 해당되는 경우에도 여성비정규직은 정보부족, 훈련참여여건 미비 등으로 최종적으로 훈련에 참가하는 여성은 소수에 그칠 것으로 짐작된다. 따라서 여성취업자 및 잠재취업자의 특성에 맞춰, 즉 여성 비정규직, 경력중단 재취업 여성을 위한 직업훈련프로그램이 개발되고 확대 실시될 필요가 있겠다.

□ 선진국 여성의 노동시장 진입을 지원하는 직업훈련 사례

스페인의 “NOVA”(Innovative Training Courses for Women)

다음과 같이 노동 시장에서의 새로운 수요 또는 높은 수요가 있는 9개 전문직에서의 직업 훈련 프로그램들을 통해 여성의 고용성을 향상시키려는 프로그램.²³⁾

- i) 인적자원의 관리 및 계획
- ii) 환경 관리
- iii) 새로운 커뮤니케이션 기술
- iv) 행정 정보 기술
- v) 그래픽 디자인 및 레이아웃
- vi) 노년층을 위한 지원 훈련
- vii) 가족 중재
- viii) 평등한 기회를 위한 관리자
- ix) 알츠하이머병 환자개호를 위한 간호보조원

23) <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/edu/programme/spawi.htm>

아래의 표와 같이, 1999년과 2001년 사이에 총 3,955,237.22 유로의 투자비용으로 4,658명의 여성들에게 총 198개의 과정이 제공되었다.

<표 V-7> 스페인 NOVA의 과정수, 투자액 및 참가여성 추이

	과정 수	참여여성 수	투자액
1999	66	1,538	1,375,203.44
2000	60	1,320	1,239,446.23
2001	72	1,800	1,340,587.55

EU 일부 국가의 여성복직자를 위한 특별 프로그램²⁴⁾

일반적으로 양육 휴가를 이용하는 부모들은, 그들의 고용된 지위를 유지하고 관련된 보호 및 수혜들을 유지함에 따라 적극적 노동 시장 정책에 형식적으로 자격을 갖추고 있다. 따라서 형식적으로 그들은 더 이상 일시해고(redundancy)에 취약하지 않으며 일시해고 및 실업에 직면하는 다른 이들과 똑같이 적극적 노동 시장 조치들에 대한 자격을 갖는다. 그러나 실질적으로, 양육 휴가를 갖는 이들은 일시 해고 또는 사직에 대한 압력에 더욱 취약하다.

다수의 국가들에서 적극적 노동 시장 정책에 대한 자격 기준은 등록되어 있는 실직 자들에 초점을 맞추며 연장된 양육 휴가 기간 중인 여성들 및 특히 여성 복직자들의 특정한 상황을 제기하는 것에 실패한다. 여성 복직자들의 통합 이슈를 간과하는 것의 문제는 독일, 아일랜드, 영국의 새로운 노동시장정책에서 부상하고 있는 것으로 보인다. 독일에서의, 2003년 고용 정책의 개혁은 많은 여성 복직자들이 자격 조건을 충족시키는 것을 어렵게 만들면서, 실업 수당 수혜자들에 대한 적극적 노동 시장 정책에 집중되어왔다. 유사한 문제들이 아일랜드에서도 부상하는데, 여기에서는 오로지 전일제 직장을 구하고 있거나 전일제 직장을 구하는 것이 가능한 사람들만이 실업 수당에 대한 자격이 있으며, 따라서 여성들의 노동 시장 프로그램에 대한 접근권에 적대적으

24) 'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries, Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment, The national experts and co-authors

로 영향을 주면서 많은 여성 실업이 '경제적 비활동'으로서 감추어진다. 영국의 'New Deal' 프로그램은 수혜 청구자(실업자, 장애인) 또는 수혜 청구자의 배우자에게 초점을 맞춘다; 고용되어 있는 파트너를 두고 있는 여성 복직자들은 적극적 노동 시장 정책으로부터 배제된다.

영국의 'New Deal' 프로그램은 수혜 청구자(실업자, 장애인) 또는 수혜 청구자의 배우자에게 초점을 맞춘다. ILO의 실직자 중 여성 비율과 비교하여, 수혜 청구자들 중에서 여성들이 과소대표됨에 따라 많은 비경제활동 여성들은 이러한 적극적 노동 시장 정책들에서 배제된다. 수혜 청구자의 파트너를 위한 뉴딜(New Deal for Partners of Benefit Claimants)은 특히 여성 복직자들에게 영향을 줄 것이다. 이것은 직업 센터와의 복직(back-to-work) 인터뷰를 실시된 수혜 청구자의 파트너에게 의무적인 것으로 하고 있다.

네덜란드의 여성직업훈련

2003년 7월 1일, 정부는 여성 복직자들을 위한 새로운 행동 계획을 의회에 발표하였다. 정부는 2002년에서 2005년 동안 임금노동에서 50,000명의 여성 복직자들을 배치시키는 과업을 스스로 설정하였다. 목표치를 세우고, 참여하는 지역 당국들(지방 자치체, 직업 및 소득 센터(Centres for Work and Income: CWI), 직업 연합 및 고용주 등)이 어떻게 여성 복직자들이 직업을 찾도록 도울 것인가에 대한 협정을 상세화하면서, 자발적인 협정들이 도입되어 왔다.

프랑스의 여성훈련관련 기본 정책

여성에게 적합한 훈련기회 제공을 위해 구체적으로 정부에 의하여 보조되는 계약 및 시장 영역과의 직접적인 파트너십에서의 훈련 프로그램에 대한 여성들의 접근권을 확장시키고, 빠르게 확장하고 있거나 채용이 어려운 직업에 대한 접근권을 촉진시키기; 이러한 프로그램들에서의 여성 참여자들의 수를 증가시키는 목표를 구축하기. 여성들에게 자격증을 제공하는 AFPA 훈련프로그램(Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)에 대한 더 쉬운 접근권을 갖도록 보장하기. 2003년의 목표는 훈련프로그램의 수혜자중 여성이 50%가 되도록 하는 것과 여성들이 과소 대표되는 영역에서는 두 배가 되도록 한다는(수량화하면 그러한 영역에

5000명의 여성) 것이다.²⁵⁾

프랑스의 Incentive Fund to Women's Training(FIFF)

이 펀드는 훈련받기를 바라거나 assisted contract에 대한 접근을 희망하지만 가족 보살핌 부담으로는 어려움을 겪는 여성들을 위해 1992년 만들어졌다. 이 기금은 유럽 사회기금에 의해서 지원되는데, 자녀 보살핌 및 피부양자 보살핌에 대한 비용을 보상한다.²⁶⁾

독일의 Leonardo DA VINCI Project

이 프로젝트는 혁신적인 방식으로 여성을 위한 교육 및 직업 프로그램이 마련된다면, 새로이 만들어지는 신직종영역으로 여성의 진입을 도울 수 있다는 원리 아래, 여성들에게 새로운 기회를 제공할 수 있는 기술을 다루는 기획이다.²⁷⁾

오스트리아의 근로자들을 위한 기술 고양

지식 기반 사회에 필요한 기술 수준을 달성하려는 노력에서, 오스트리아 노동청(Arbeit Market Service: AMS)은 2003년에도 계속해서 훈련 조처의 비용에 기여하는 정책을 해 나간다. 2003년 상반기에는, 22,620명의 근로자들의 훈련에 소비되는 비용의 3분의 2까지 AMS와 ESF 기금으로부터 고용주들에게 상환되었다(2002년 상반기에는 27,451명의 근로자들). 2002년 고용주들의 등록의 수준은 2003년 말까지 달성될 것으로 예상된다. 2003년에는 첫 번째 프로그램 기간 및 실업에 대한 여성 및 노년층 집단의 더 높은 위험을 고려하여 이루어진 경험들에 근거하여, 여성들 및 노년층 근로자들에 특별한 초점을 둘 것이다. 보조 훈련 코스에서의 높은 여성들의 비율은 유지될 수 있을 것이다. 2003년 상반기의 모든 참여자들 중에 5,624명은 45세 이상이 었다(이 중 42%는 여성)(NAP 2003, 17).

25) <http://www.evta.net/afpa/index.asp>

26) <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/program/france/train.htm>

27) <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/program/germany/train.htm>

□ 여성의 노동이동을 지원하기 위한 고용안정서비스

최근 노동부는 고용안정사업을 강화하고 있으며 취업취약계층을 위한 특별사업도 벌이고 있다. 예컨대 청년실업자를 대상으로 한 YES(Youth Employment Service)가 그것이다. 그런데 고용안정서비스가 가장 필요한 집단중 하나가 여성이지만 특별히 여성을 위한 프로그램은 없다. 저기능, 중장년 여성의 경우 심층상담이나 진로지도가 노동시장 성과에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 있다.

이제 여성, 특히 저임금의 여성취약계층이 위한 양질의 공공고용안정서비스를 충분히 제공할 수 있어야 할 것이다. 스웨덴의 이주자 대상 노동시장 특별프로그램 등을 참고하여 여성을 위한 종합적인 취업지원시스템(가칭 Women Employment Service, WES)을 구축할 것을 제안한다.

스웨덴의 이주자 대상 노동시장 특별프로그램²⁸⁾

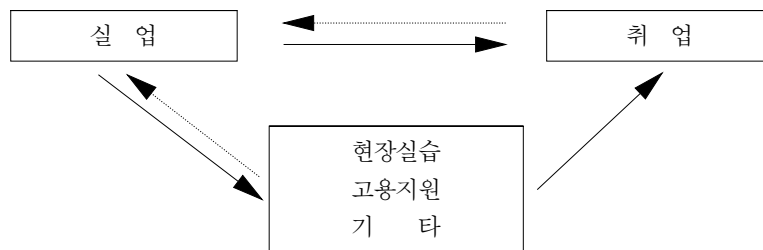
여성 재취업자를 위한 특별 프로그램을 만드는데 있어 이주노동자들의 정규노동시장 통합을 위해 즉 이주노동자들의 노동시장 진입과 진입이후 취업상태 유지를 위해 취하고 있는 다양한 정책과 프로그램을 참고할 필요가 있다. 예를 들면, 공공직업알선소 업무 처리시 우선조항을 두어 최근에 입국한 이주자들을 대상으로 지역별 특별소개프로그램을 제공하고 또 대규모의 지역개발프로그램도 실시.

2003년 9월에 시작되어 2006년 12월 말까지 실시된 노동시장특별소개프로그램을 보면, 이것은 이전에 신체적 또는 정신적 장애자들을 대상으로 개발, 실시된 고용지원 프로그램(supported employment)을 모델로 함. 사업주체는 공공직업알선소이고 250명의 특별직업알선사무관을 채용함. 이들은 1인당 15-30명의 구직자를 관리하는데 이 수치는 일반 직업알선사무관에 비해 약 10분의 1 수준이다. 대상자는 약 6개월 간에 걸쳐 이 프로그램에 참가할 수 있으나 특별한 사정이 있으면 이 기간은 연장할 수 있다. 이 프로그램은 1)구직자의 특성, 능력 그리고 직업선호도 분석 2)구직자의 특성에 따른 직업선별 3)선별된 직업분석 4)구직자 직장 소개 5)정식고용 6)후속검토의 6단계로 구성된다.

특별프로그램의 목적은 이주노동자가 실업에서 취업으로 전환하는 것이다. 하지만

28) 손혜경, 2006, “스웨덴 이주자대상 노동시장특별프로그램,” 한국노동연구원 국제노동브리프

실제로 특별프로그램은 이들의 노동시장에 대한 관계를 여러모로 변화시킬 수 있다. 즉 실업상태에서 취업상태로 바로 전환할 수 있다. 또한 취업이전의 중간단계인 현장 실습이나 고용지원상태 또는 기타상태를 거쳐 취업으로 전환할 수도 있다. 또한 점선 처럼 중간단계에서 다시 실업으로 넘어갈 수도 있다. 가장 뚜렷한 성과는 노동현장실 습에 들어간 비율이 높아졌다는 것이고 이렇게 실습에 들어간 이주노동자들이 나중에 정식취업상태로 전환할 가능성이 높아졌다는 것. 여성의 노동시장관계 향상을 위해서 정부의 적극적인 직업알선 노력의 중요성을 상기시킨다.



<그림 V-2> 특별프로그램과 노동시장의 관계

다. 여성의 노동시장 이탈을 막는 정책서비스

□ 필요성

또 한 가지 주목할 만한 본고의 연구결과는 생애주기에 걸쳐서, 임신과 출산기간 동안 지속적으로 노동시장에 참여한 여성들이 상위 일자리로 진입할 가능성이 높다는 것이다. 그런데 이 결과는 여성근로자들에게 일반적으로 적용된다기보다는 고학력 중심의 여성노동시장의 현실을 설명하는데 보다 설득력을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 집중적인 가족형성주기 동안 지속적으로 노동시장에 참여함으로써 높은 직업적 성취를 높일 수 있도록 출산 및 보육정책의 보완 및 개선책 마련이 필요하다는 정책시 사점을 얻는다.

□ 출산 및 육아지원 서비스

여성의 지속적인 노동시장 참가를 지원하기 위한 출산휴가 보장 및 육아서비스에 대해서는 많은 논의와 정책제언들이 이미 이루어져 있는 상태이다. 따라서 본고는 이

들을 반복하기 보다는 여성노동시장의 양극화를 완화시킬 수 있는 과제로서 이들 정책이 갖는 중요성을 강조하고, 특히 고학력 여성에 대한 유의한 결과를 중심으로 보육 서비스 질 향상의 필요성만을 강조하는 것으로 그치려 한다.

참고문헌

- 금융경제연구원. (2004). 『경제양극화의 원인과 정책과제』 한국은행.
- 민승규 외(2006). 『소득양극화의 현황과 원인』. 삼성경제연구원
- 민현주·신은중(2004). “비정규 고용의 영속화에 관한 경험적 연구: 비정규근로자의 정규직 입직가능성 정도와 영향력 요인을 중심으로” *인사관리연구* 29(2):153-75
- 손혜경, 2006, “스웨덴 이주자대상 노동시장특별프로그램,” 한국노동연구원 국제노동브리프
- 오화영·이해진(2003). “한국의 산업화와 여성고용구조의 변화.” *동덕여성연구* 12(8): 9-44. 서울: 동덕여자대학교 한국여성연구소.
- 이규용(2005). 『일자리창출효과 평가지표 연구』. 한국노동연구원. p.470.
- 전병유 외(2005). 『노동시장의 양극화와 정책과제』. 한국노동연구원
- 정성미(2005). “비정규직 여성근로자의 고용특징.” *노동리뷰* 12:2
- 벨기에 일자리 창출사업: [Http://www.titres-services.be, Http://www.wow-one-m.be/D_opdracht_Cheque/Regl/Gebruikers/InfoFR.pdf](http://www.titres-services.be, Http://www.wow-one-m.be/D_opdracht_Cheque/Regl/Gebruikers/InfoFR.pdf)
- Autor, DH, FK. Lawrence and MS. Kearney(2006). “Polarization of the U.S. Labor Market”. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 96(2):189-194.
- Becker, GS. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bendapudi, V., SL. Mangum(2003). “Nonstandard employment arrangements: A proposed typology and policy planning framework.” *HR. Human Resource Planning* 26(1): 24.
- Bernhardt, A. & M. Morris(1995). “Women’s Gains or Men’s Losses? A Closer Look at the Shrinking Gender Gap in Earnings.” *American Journal of Sociology* 101(2): 302-328.
- Bielby, WT., and JN. Baron. (1986). “Sex Segregation Within Occupations.”

The American Economic Review 76:43-47.

Bielby, DD. and WT. Bielby (1984). "Work Commitment, Sex-Role Attitudes, and Women's Employment." *American Sociological Review* 49(2): 234-47.

Moen, PE. and KR. Smith (1986). "Women at Work: Commitment and Behavior over the Life Course." *Sociological Forum* 1: 24-38.

Budig, M. and P. England (2001). "The Wage Penalty for Motherhood." *American Sociological Review* 66(April): 204-225.

Blau, FD. and L. Kahn (1997). "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differentials in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 15(1): 1-42.

Bluestone, B. and B. Harrison (1988). "The Growth of Low-Wage Employment: 1963-86." *The American Economic Review* 78(2): 124-128.

Brinton, MC. (2001). *Married Women's Labor in East Asian Economics. Women's Working Lives in East Asia*. M. C. Brinton. Stanford, CA, Stanford University Press.

Carre, F., MA. Ferber(2000). *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, Industrial Relations Research Association.

Chang, ML.(2000). "The Evolution of Sex Segregation Regimes." *American Journal of Sociology* 105(6): 1658-1701.

Chang, ML.(2004). "Growing Pains: Cross-National Variation in Sex Segregation in Sixteen Developing Countries." *American Sociological Review* 69(1): 114-137.

Charles, M. and DB. Grusky (1995). "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation." *American Journal of Sociology* 100(4): 931-71.

Cox, AG. and HB. Presser (2000). *Nonstandard Employment Schedules among*

- American Mothers: The Relevance of Marital Status. *Work and Family: Research in Informing Policy*. T. L. Parcel and D. B. Confield. Thousand Oak, CA, Sage.
- England, P., L. L. Reid(1996). "The Effect of the Sex Composition of Jobs on Starting Wages in an Organization: Findings from the NLSY." *Demography* 33(4): 511-521.
- England, P., MS. Herbert, et al. (1994). "The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations." *Social Forces* 73(1): 65-99.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, Oxford University Press.
- Esteban, J. and D. Ray(1994). "On the Measurement of Polarization." *Econometrica*. 62:819-51.
- European Commission (2002). *Study on Integrating Gender Mainstreaming into Employment Policies*.
- Foster, JE. and M. Wolfson (1992). "Polarization and the Decline of the Middle Class: Canada and the U.S." Mimeo, Vanderbilt Univ.
- Gender Mainstreaming in the Public Employment Service. EU Discussion Paper.
- Gittleman, MB. and DR. Howell (1995). "Changes in the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990." *Industrial & Labor Relations Review* 48(3): 420-440.
- Glass, JL. (1990). "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions." *Social Forces* 68:779-796.
- Glass, JL. (1988). "Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors." *Gender and Society* 2:228-240.
- Goos, M. and A. Manning(2003). "Lousy and lovely jobs: the rising polarisation of work in Britain". Mimeo, London School of Economics, September 2003.

- Handel, MJ. (2003). "Skills Mismatch in the Labor Market." *Annual Review of Sociology* 29: 135-165.
- Handel, MJ. and M. Gittleman (2004). "Is There a Wage Payoff to Innovative Work Practices?" *Industrial Relations* 43(1): 67-97.
- International Labor Organization. <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/edu/programme/spawi.htm>
- Juhn, C., KM. Murphy and B. Pierce(1993). "Wage Inequality and Rise in Returns to Skill." *Journal of Political Economy*.101(3):410-442.
- Kalleberg, AL. (2000). "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States." *American Sociological Review* 65(2): 256-278.
- Kalleberg, AL. (2000). "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26: 341-65.
- Kalleberg, AL. (2003). "Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers." *Work and Occupations* 30(2): 154.
- Kennelly, I. (2001). "Temps: The Many Faces of the Changing Workplace." *Gender & Society* 15(3): 494.
- Kosters, MH. and MN. Ross.(1987). "The Distribution of Earnings and Employment Opportunities: A Reexamination of the Evidence." In *Occasional Papers*. Washington, D.C.: American Enterprise Institute, 1987.
- Lombard, KV. (2001). "Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules." *Economic Inquiry* 39(2): 214-37.
- Milkman, R. and RE. Dwyer (2002). *Growing Apart: The "New Economy" and Job Polarization in California, 1992-2000*, University of California Institute for Labor and Employment. The State of California Labor, 2002.
- Morris, M., AD. Bernhardt(1994). "Economic Inequality: New Methods for New Trends." *American Sociological Review* 59(2): 205-219.

- Norman, A. (2004). "Nonstandard work in developed economies: Causes and consequences." *Journal of Economic Literature* 42(3): 939.
- Polachek, S.W. (1979). "Occupational Sex Segregation Among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis." Pp. 137-57 in *Women in the Labor Market*, edited by Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews, and Curtis L. Gilroy. New York: Columbia University Press.
- Polachek, S W. (1981). "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure." *The Review of Economics and Statistics* 63(1): 60-69.
- Presser, H.B. (1995). "Job, family, and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991." *Demography* 32(4): 577-98.
- Presser, H.B. (2003). "Race-ethnic and gender differences in nonstandard work shifts." *Work and Occupations* 30(4): 412.
- Rosenfeld, R.A., and K.I. Spenner. (1992). "Occupational Sex Segregation and Women's Early Career Job Shifts." *Work and Occupations* 19:424-449.
- Spilerman, S and T. Petersen. (1999). "Organizational Structure, Determinants of Promotion, and Gender Differences in Attainment." *Social Science Research* 28:203-227.
- Vosko, L.F. (2000). *Temporary Work: the Gendered Rise of A Precarious Employment Relationship*. Toronto: Buffalo, University of Toronto Press.
- Wharton, A.S., and J.N. Baron. (1987). "So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work." *American Sociological Review* 52:574-587.
- Wolfson, M. (1994), "When Inequalities Diverge," *The American Economic Review*, Vol. 84.
- Wright, E.O. and R.A. Dwyer (2003). "The Patterns of Job Expansions in the USA: A Comparison of the 1960s and 1990s." *Socio-Economic Review*

138 여성노동시장의 양극화 추이와 과제

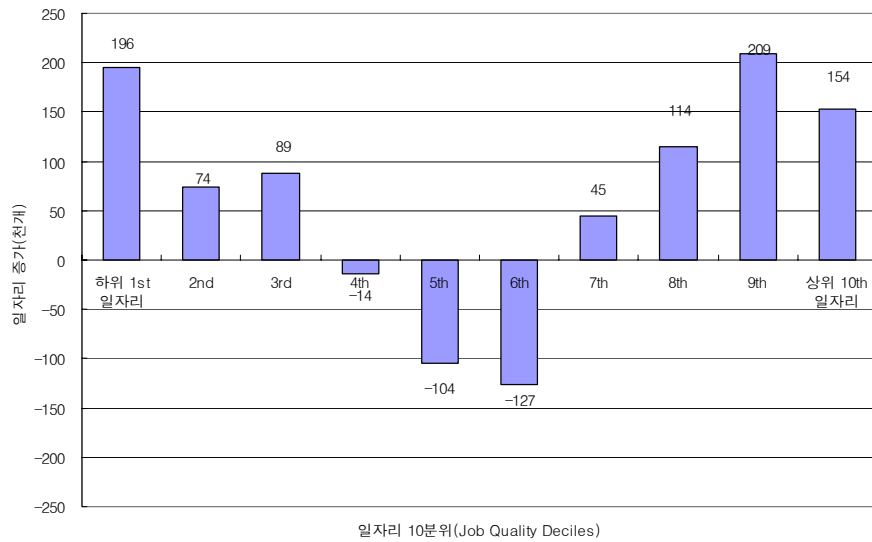
1: 289-325.



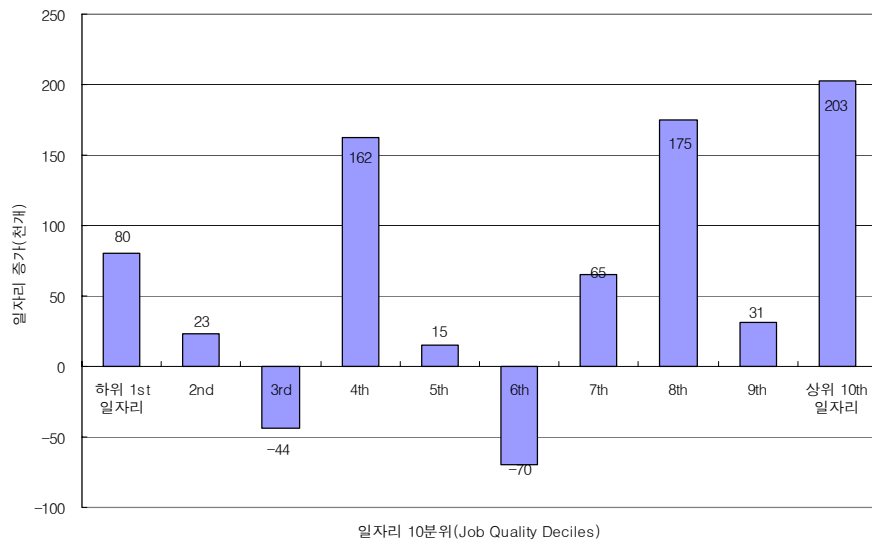
부 록

<부록 Ⅲ-1> 남성임금근로자 일자리10분위별 고용증감

(1993-2000년) 남성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감

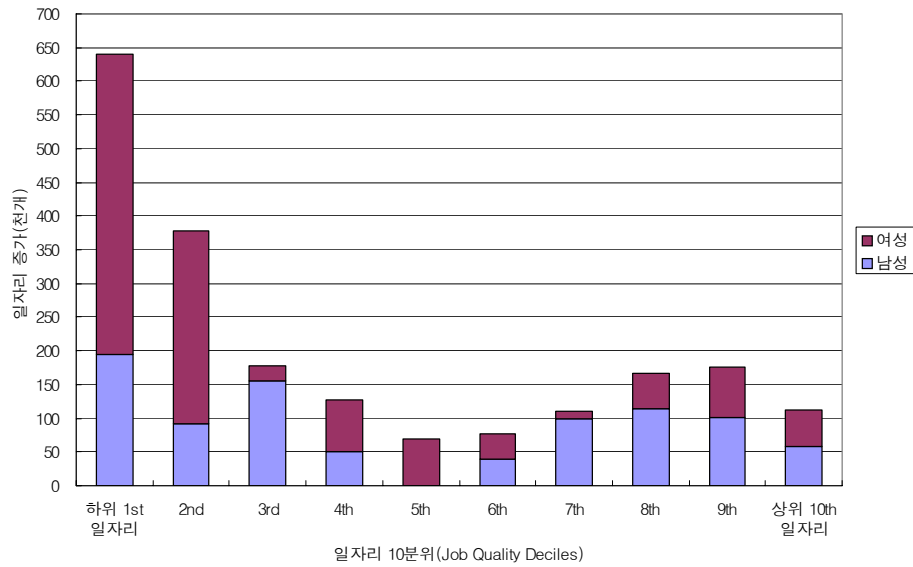


(2000-2004년) 남성 임금근로자 일자리10분위별 고용증감

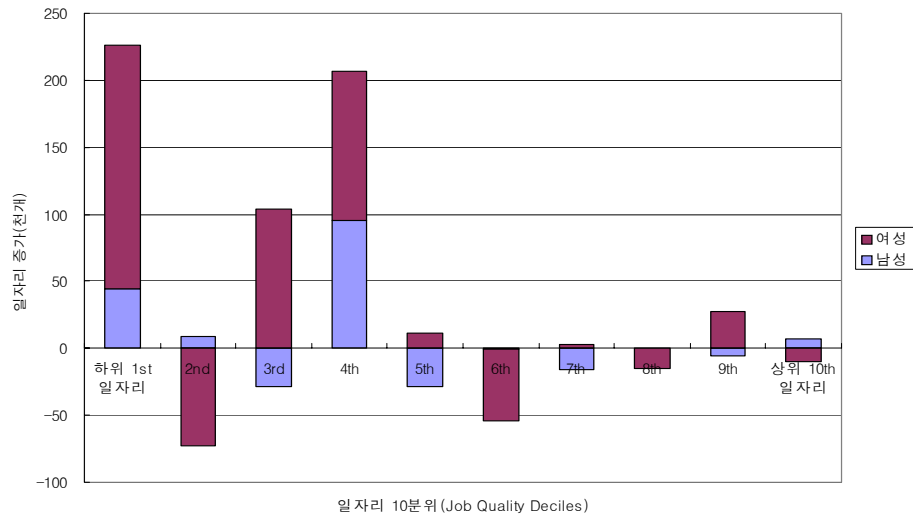


<부록 Ⅲ-2> 성별 비정규직 일자리10분위별 고용증감

(1993-2000년) 비정규 임금근로자 성별 일자리10분위별 고용증감

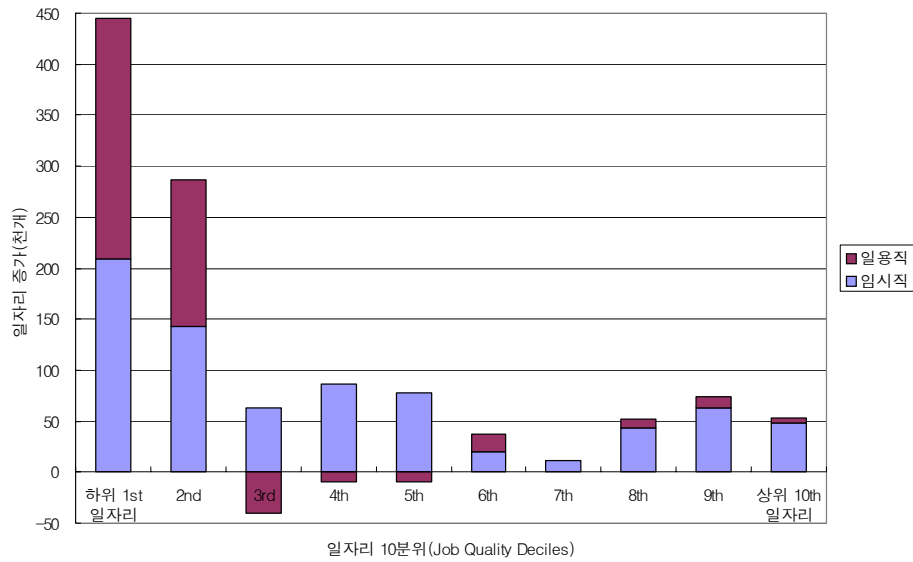


(2000-2004년) 비정규 임금근로자 성별 일자리10분위별 고용증감

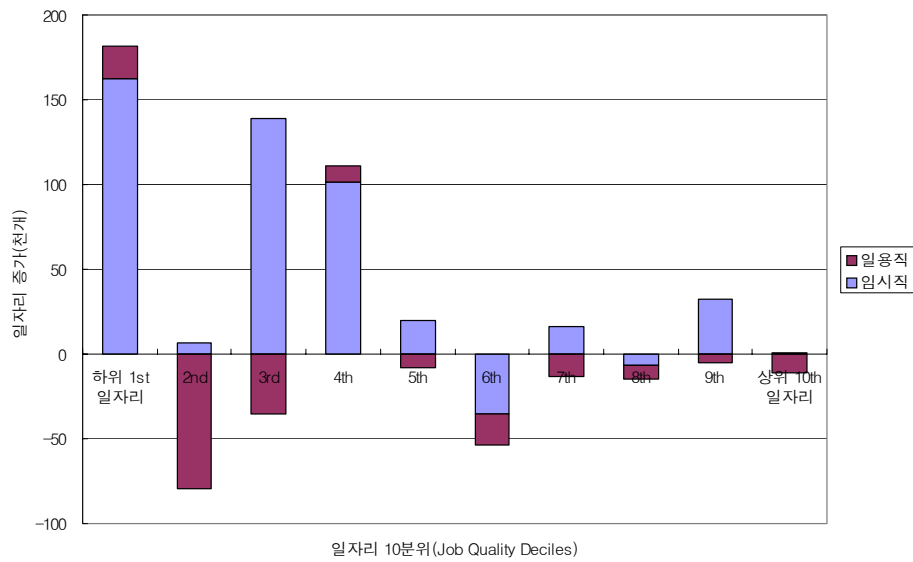


<부록 Ⅲ-3> 여성 임시·일용직의 일자리10분위별 고용증감

(1993~2000년) 여성임금근로자 비정규직 일자리10분위별 고용증감

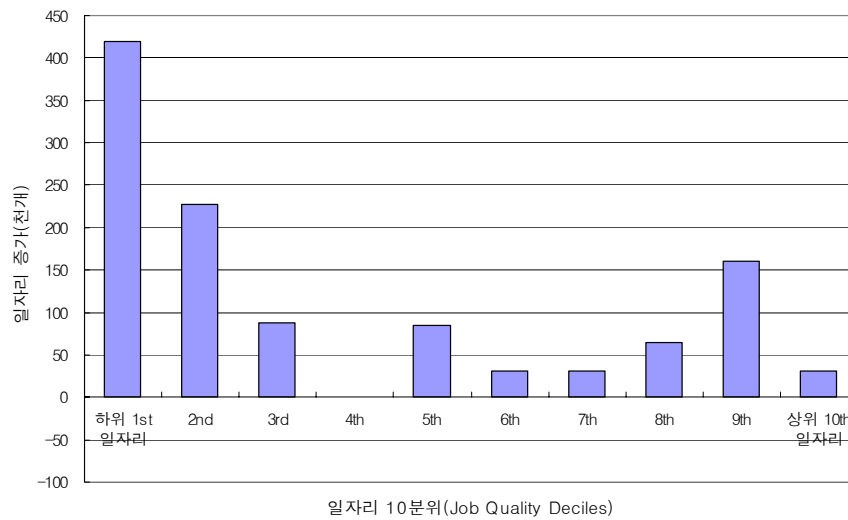


(2000~2004년) 여성임금근로자 비정규직 일자리10분위별 고용증감

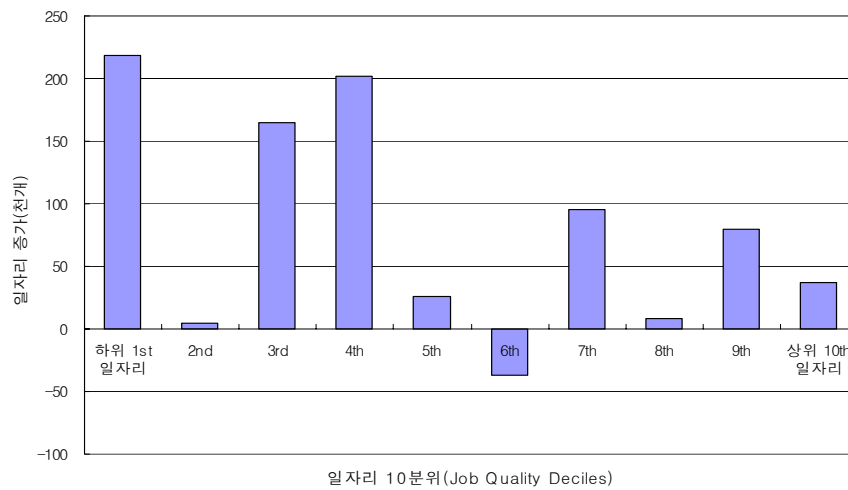


<부록 Ⅲ-4> 여성임금근로자의 서비스업 일자리10분위별 고용증감

(1993-2000년) 여성 임금근로자 서비스업 일자리10분위별 고용증감

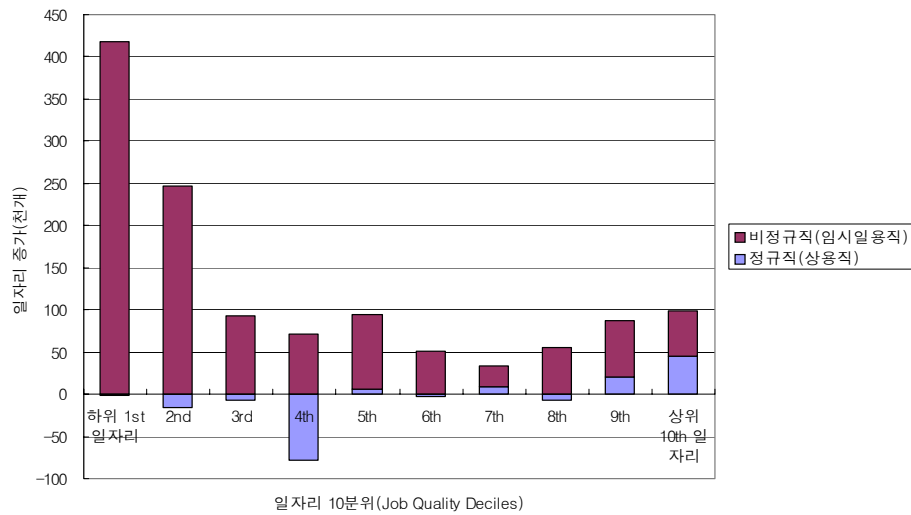


(2000-2004년) 여성 임금근로자 서비스업 일자리10분위별 고용증감

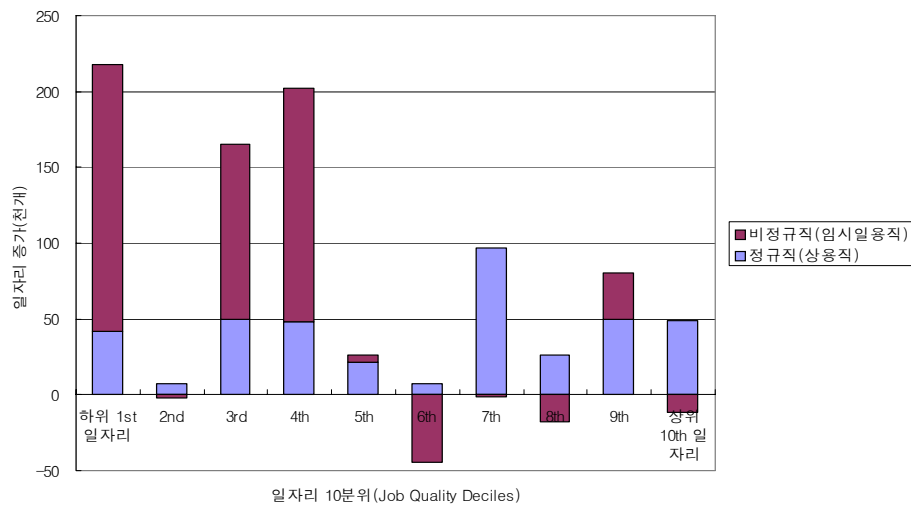


<부록 Ⅲ-5> 서비스업 근로자의 고용형태별 일자리10분위별 고용증감

(1993-2000년) 여성임금근로자 서비스업 일자리10분위별 고용증감
(정규-비정규직)

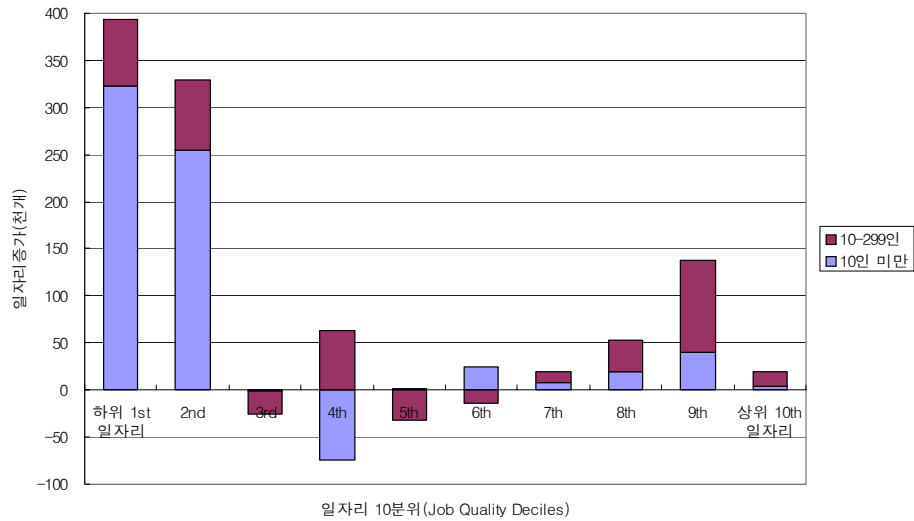


(2000-2004년) 여성임금근로자 서비스업 일자리10분위별 고용증감
(정규-비정규직)

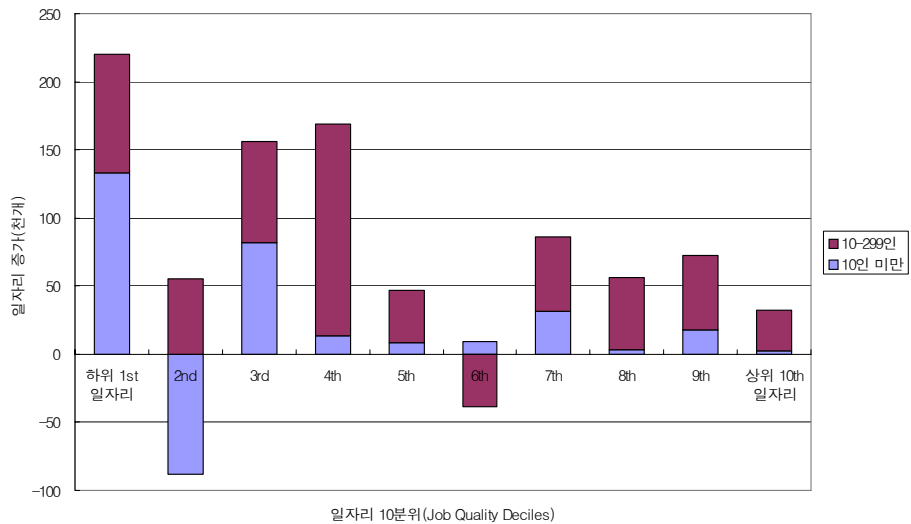


<부록 Ⅲ-6> 300인 미만 기업 여성근로자의 일자리10분위별 고용증감

(1993-2000년) 여성임금근로자 300인 미만 일자리10분위별 고용증감



(2000-2004년) 여성임금근로자 300인 미만 일자리10분위별 고용증감



2006 연구보고서-14

여성노동시장의 양극화 추이와 과제

2006년 12월 28일 인쇄
2006년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 356-0070 (代)

인쇄처 : 도서출판 늘 품
전화 / 2275-5326 (代)

<정가 5,500원>

ISBN 978-89-8491-178-9 93330