

비정규직 여성근로자의 고용특징

－ 경제활동인구 부가조사 분석 －

정 성 미*

I. 머리말

1997년 외환위기를 맞으며 한국사회는 여러모로 급변하기 시작했다. 경제위기를 극복하기 위하여 사회전체가 몸부림치던 소용돌이 속에 노동시장에는 유연화의 바람이 몰아쳤다. 그 결과 노동시장의 구조변화로 비정규직 노동자의 증가 현상을 겪게 되었다. 이러한 비정규근로자의 증가는 특히 한국사회의 소외계층인 특정계층에 더 큰 악영향을 미치게 되었다.

비정규근로자의 증가가 문제되는 것은 낮은 임금, 불안정한 고용안정성 그리고 차별적이고 열악한 근로조건 속에서 근무를 하는 것이며, 또한 비정규근로가 특정계층, 특정산업에 편중되어 있는 특성 때문이다. 특히 비정규직 근로자는 여성을 중심으로 빠르게 진행되고 있다. 한국사회의 뿌리 깊은 여성 차별적인 구조로 인하여 많은 여성이 비정규직으로 내몰리고 있으며, 결혼과 함께 직장으로부터 가정으로 퇴출되는 자발적 혹은 강압적 경력단절을 경험하고 있다(황수경, 2002).

본고는 비정규직 여성노동자의 차별과 구조변화를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 연구자마다 비정규직 규모를 추계하는 방식이 조금씩 다른 까닭에 비정규직 근로에 대한 정의를 내린 후 통계청의 「경제활동인구조사」 부가조사 2002년 8월부터 2005년 8월까지의 원자료를 이용하여 주요 인적특성인 연령이나 학력, 결혼 여부와 직종, 산업 등에서 여성의 비정규근로 실태를 알아보도록 하겠다.

* 한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 연구원(smjung@kli.re.kr).

II. 비정규직의 개념과 여성노동자의 지위변화

1. 비정규직 노동자의 개념

1997년 외환위기 이후 우리나라는 급격한 노동시장에서의 변화를 겪으며 비정규근로자가 주요한 사회문제로 드러나기 시작했다. 노동시장의 유연성을 강조하여 기업의 인수합병이나 자본의 이윤추적을 용이하게 하기 위한 구조조정 프로그램은 실업의 증가와 여성, 노동자, 고령자 등 한국사회의 소외계층에 심각한 영향을 가져다준 것이다. 특히 최근 몇 년 사이 여성의 경제활동참가율이 증가하는 동시에 여성근로자의 절반 가까이 비정규직 근로자로 증가하면서 비정규직 문제의 논란은 현재까지 노동계에서 뜨거운 감자로 남아있다. 그러나 이렇듯 사회문제로 인식되고 있는 비정규직 근로자의 문제는 ‘비정규직’이란 용어에 국가적으로 공통적인 추계방식이 없어 여기저기서 말하고 있는 비정규직 근로자의 정확한 수치는 여전히 논란의 대상이 되고 있다.

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(정형욱, 2001). 반면 비정규직에 대한 정의 및 규모는 2000년 8월 「경제활동인구조사」에서 부가조사를 실시하기 전까지 명확하게 정의하거나 비정규직의 규모를 정확하게 파악할 수 있는 자료가 없었다. 다만 통계청에서 발표하는 종사상 지위별 취업자 중 ‘상용직’, ‘임시직’, ‘일용직’으로 나누어져 있는 부분에서 비정규근로자의 대우를 받는 임시직+일용직을 통상적인 비정규직으로 보고 있었다. 그렇다면 이제는 정확한 비정규직의 규모를 파악할 수 있는 자료가 있음에도 불구하고 여전히 비정규직 규모가 연구자마다 다른 것은 무엇 때문일까. 그것은 비정규근로에 대한 정의를 내리는 기준에 대한 여러 입장이 존재하기 때문에 연구자마다 다른 정의를 사용하고 있기 때문이다.

현재 「경제활동인구조사」의 부가조사에는 비정규직 근로자의 규모를 추계할 수 있는 여러 항목들이 존재한다. <표 1>에는 「경제활동인구조사」에서 추계할 수 있는 비정규근로자의 유형을 보여주고 있다. 이때 ②~⑦의 정의는 대부분의 연구자가 공통적으로 사용하고 있으나 문제는 ①의 한시적 근로자 중 임시근로자의 근로기간 범위에 대하여 어느 정도까지를 비정규근로자로 볼 것인가이다. 노동부에서는 비정규근로자를 정하는 통계로 사용하는 것은 <표 1>의 ①~⑦ 중 어느 하나에만 응답한 사람만을 비정규근로자로 보고 있다. 이때 한시적 근로자로 보는 범위는 고용계약을 정하지 않았거나, 고용

계약을 했지만 그 계약이 반복갱신일 경우, 그리고 고용계약을 했지만 근로를 계속적으로 할 수 없는 경우로 보고 있다. 한시적 근로자를 결정할 때 근로기간 범위에 따라 비정규직으로 볼 것인가 그렇지 않을 것인가의 의견차이가 있어 노동부에서 공식발표하는 비정규직 규모와 개념적 차이로 달라질 수 있는 것이다.

본 글에서는 노동부에서 공식적으로 발표하는 정의를 기반으로 여성 비정규근로자의 실태를 보고자 한다.

〈표 1〉 비정규근로자의 유형 및 정의

비정규근로자의 유형	
① 한시적 근로자	임시직, 계약직, 일용직, 촉탁직, 인턴사원, 아르바이트 등이 속하며, 고용기간을 미리 정해 놓고 일을 하거나 기간을 미리 정하지 않는다 하더라도 근로기준법의 해고예외조항의 적용을 받지 않고 언제든지 해고될 수 있는 노동자
② 시간제근로자	동종의 노동자보다 한 시간이라도 짧은 시간 동안 일하는 노동자 혹은 실제로 더 짧은 시간 일하는 것은 아니지만 임금결정방식이 시간에 달려있는 노동자
③ 파견근로자	근로제공방식 또는 근로를 제공하는 자와 제공받는 사람간의 계약형태에 따르는 것으로 실제 사용주와 고용계약의 당사자가 다른 간접고용형태하에서 일하는 노동자
④ 용역근로자	
⑤ 특수고용형태근로자	특수고용관계로 근로제공방식 기준과 유사한 것으로 계약형식이 당사자간에 고용계약을 성립했다고 보기는 어려우나 사용자의 지휘감독하에 근로자와 유사한 형태로 일하는 노동자
⑥ 가내근로자	
⑦ 일일(단기)근로자	

자료: 박재규, 「비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화 연구」, 한국노동패널학술대회논문집에서 인용, 2004.

2. 여성노동자의 비정규직화

비정규근로자가 증가하는 것이 사회적인 문제로 이슈화되는 것은 근로자들이 차별적이고 열악한 근로조건과 근로환경에서 일하고 있다는 것 이외에도 고용형태의 차별에 따른 고용불안정의 심화와 사회적 통합의 와해가 일어나기 때문이다. 일반적으로 비정규직의 경우 단지 고용형태가 다른 것뿐만 아니라 임금은 물론 유급휴가, 병가, 실업급여, 교육 등에서 정규직에 비해 매우 낮거나 형편없는 수준이다.

여성 차별적인 사회구조와 노동시장에서 기업의 정리해고, 노동유연성 강화정책 등은 남성노동자에 비해 여성노동자에게 불리하게 작용하였다(박재규, 2004). [그림 1]의 성별 임금근로자 중 임시·일용직 근로자)의 비중추이를 보면 여성노동자에게 어느 정도 불리하게 작용하고 있는지를 여실히 보여준다. 구조조정이 본격적으로 이루어지기 이전인 1990년대 중반까지 임시·일용직 근로자는 전체적으로 안정적이며 여성은 큰 폭으로 감

2) 임시·일용직 근로자를 비정규직으로 해석할 수는 없지만 통계청에서 제공하는 「경제활동인구 부가조사」 1980~90년대의 자료가 부재하여 여기에서는 비정규근로자의 대우를 받는 임시·일용직 근로자의 장기 증감추세를 비정규직으로 대신하여 보도록 한다.

소하는 추세를 보이고 있다. 그러나 1998년 본격적으로 기업의 구조조정이 시작되면서 남성의 임시·일용직 근로자는 소폭 증가했지만 여성의 증가는 약 57%에서 68.9%까지 급상승하여 경제위기에 크게 영향을 받은 것으로 나타났다.

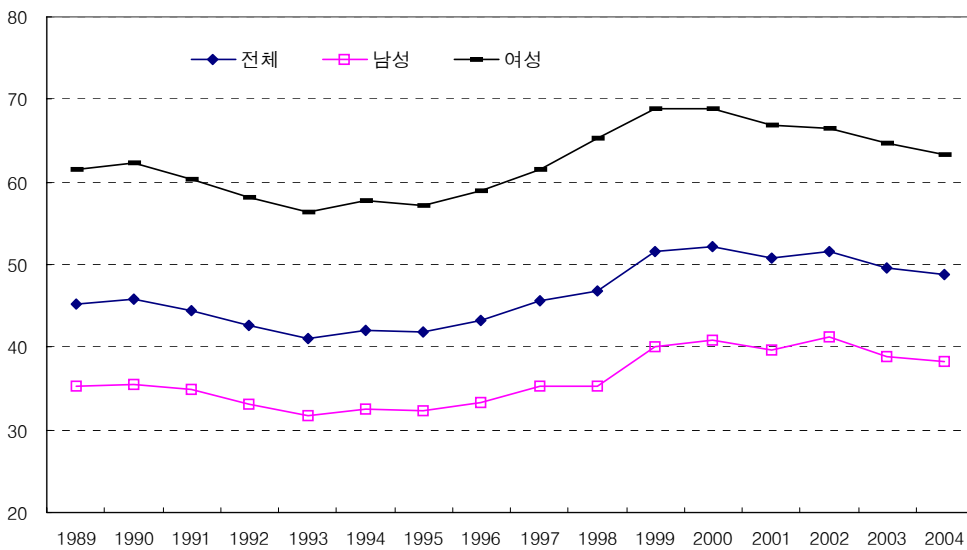
꼭 경제위기를 보지 않더라도 여성의 비정규직의 규모는 남성에 비해 월등히 높은 편이다. 여성의 경제활동참가율은 매년 꾸준히 증가하고 있는 반면, 고용형태가 안정적인지 못한 여성 비정규근로자의 비중이 매년 증가한다는 것은 어떤 이유에서일까.

먼저 제조업이 감소하고 서비스업이 증가하는 산업구조로 변하면서 비정규직이 증가하였고, 특히 서비스업에서는 여성의 비정규직화가 두드러지게 나타났다. 또한 남성이 일차적인 생계부양자이고, 여성은 가사와 양육을 맡아야 한다는 가부장제적인 사회인식은 여성에 있어 가사노동을 하고 남는 시간에 일할 수 있는 시간제나 재택근무 등의 비정규 고용형태를 확산시키는데 주도적인 영향을 미쳤다. 아울러 경제위기 이후 노동시장의 유연화 전략 또한 여성의 비정규직화를 앞당기는데 한 몫 작용했다.

여성의 비정규직화는 의도하였건 의도하지 않았던 간에 여성의 노동시장에서의 지위를 더욱 악화시키는 결과를 가져왔다. 이러한 결과는 다수의 여성근로빈곤층을 낳게 되었고 기업의 후생복지 혜택의 배제와 함께 가족경제생활의 어려움으로 이어질 가능성이 높아질 것이다(박재훈, 2004).

[그림 1] 성별 임금근로자 중 임시·일용근로자 비중 추이

(단위 : %)



자료 : 통계청, KOSIS.

Ⅲ. 경제활동인구조사 부가자료로 본 비정규직 여성노동자의 실태

1. 인적특성별 여성 비정규직의 실태

사회적 이슈로 대두되고 있는 비정규직 근로자는 2005년 8월 현재 약 5,394천명이며 전체 임금근로자의 36.8%를 차지하고 있다. 이를 성별로 나누어 보았을 때, 남성 비정규근로자는 2,736천명으로 임금근로자 중 31.5%를 차지하고 있으나 여성 비정규근로자는 2,747천명으로 임금근로자의 43.7%를 차지하고 있다(표 2 참조). 이는 여성 임금근로자 중 약 절반에 가까운 사람이 비정규직 근로의 형태로 존재하고 있다는 것을 말한다. 또 연도별 추세를 보면 남성 비정규직 근로자의 비중이 2004년 이후 감소하는 형태를 보이는 반면, 여성 비정규직 근로자의 비중은 급증하고 있다. 여성 비정규직 근로자가 2002년

〈표 2〉 성별·고용형태별 비정규직 추이

(단위: 천명, %)

		정규직	비정규								
		근로자	근로자	한시적 근로	시간제 근로	단기 근로	특수 근로	파견 근로	용역 근로	가내 근로	
남성	2002	6,320 (76.5)	1,938 (23.5)	1,150 (13.9)	228 (2.8)	263 (3.2)	329 (4.0)	45 (0.6)	208 (2.5)	46 (0.6)	
	2003	5,996 (72.4)	2,286 (27.6)	1,582 (19.1)	240 (2.9)	381 (4.6)	229 (2.8)	41 (0.5)	204 (2.5)	18 (0.2)	
	2004	5,756 (67.8)	2,732 (32.2)	1,916 (22.6)	278 (3.3)	395 (4.7)	308 (3.6)	53 (0.6)	239 (2.8)	24 (0.3)	
	2005	5,947 (68.5)	2,736 (31.5)	1,864 (21.5)	309 (3.6)	466 (5.4)	240 (2.8)	43 (0.5)	247 (2.9)	14 (0.2)	
여성	2002	3,870 (67.1)	1,902 (32.9)	913 (15.8)	579 (10.0)	149 (2.6)	443 (7.7)	48 (0.8)	124 (2.1)	190 (3.3)	
	2003	3,546 (60.4)	2,320 (39.6)	1,431 (24.4)	689 (11.8)	208 (3.6)	371 (6.3)	57 (1.0)	142 (2.4)	148 (2.5)	
	2004	3,434 (56.3)	2,662 (43.7)	1,681 (27.6)	794 (13.0)	271 (4.4)	403 (6.6)	64 (1.0)	174 (2.9)	147 (2.4)	
	2005	3,539 (56.3)	2,747 (43.7)	1,751 (27.9)	736 (11.7)	252 (4.0)	394 (6.3)	75 (1.2)	183 (2.9)	127 (2.0)	

주: 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 ()안의 비중은 전체 임금근로자에서 차지하는 비중.

한시적/시간제/단기/특수/파견/용역/가내근로의 ()안의 비중은 각각의 고용형태에서 차지하는 비정규직의 비중.

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 각년도.

32.9%에서 2005년 43.7%로 빠르게 증가하고 있어 노동시장에서 여성의 비정규직화가 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다.

고용형태별로 나누어 비정규직 근로자의 비중 변화를 살펴보면 시간제/단기/특수/파견/용역/가내근로는 연도별로 약간의 차이만 있을 뿐 큰 변화는 보이지 않는 반면, 2005년 한시적 근로자의 비중은 2002년에 비해 약 2배(27.9%) 가까이 증가하여 여성 비정규직 근로자의 증가를 주도했다. 계약직이나 임시직 등 일정기간을 계약하는 한시적 근로자의 비중이 점차 커지고 있다는 것은 근로기준법의 해고예외조항의 적용을 받지 않고 언제든 해고될 수 있는 노동자가 점차 늘어나고 있다는 것을 의미한다. 그리고 한시적 근로와 시간제근로에서 남성에 비해 여성 비정규근로자의 비중이 더 크게 나타나고, 그 비중도 점차 커지고 있는 추세이다.

또한 OECD국가들의 대부분은 시간제근로(파트타임)가 비정규직의 다수를 점하고 있지만, 우리나라에서는 시간제근로의 비중은 남녀를 합한 전체가 약 7%의 비중이고 여성은 약 11%를 차지하고 있어 그다지 높은 수준이 아니다. 이는 비정규직 증가의 대부분을 한시적 근로자에서 점하고 있기 때문으로 다른 나라에서는 찾아보기 힘든 특징이다(김유선, 2005).

<표 3>은 연령과 혼인상태, 학력에 따라서 비정규노동자의 분포에 어떠한 차이가 있는지를 분석한 것이다. 그 결과 인적특성에 따라서 큰 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 평균연령이 정규직의 경우는 남성이 약 38세, 여성이 약 35세로 여성의 평균연령이 3세 더 어리게 나왔으나 비정규직 노동자의 평균연령은 남녀 모두 약 40세로 동일하였다. 연령대별 특성을 보면 여성에게 있어 연령은 고용형태를 결정하는 주요 변수로 작용함을 알 수 있다. 2005년 기준 남성은 20대의 32%, 30대의 25.3%, 40대의 29.2%가 비정규직인데 반해, 여성의 경우는 20대에서만 비정규직이 33.4%일 뿐 30대 이상에서 비정규직이 차지하는 비중은 매우 높으며, 또한 연령대가 증가할수록 비정규직 근로의 비중도 증가하고 있다. 즉, 여성은 20대의 경우에는 비교적 정규직으로 일할 확률이 다른 연령대에 비해 높지만, 30대 이상으로 연령이 높아질수록 상대적으로 정규직의 고용형태를 유지하거나 진입하기는 어렵다는 것을 보여준다.

한국 노동시장에서 여성노동자에 대한 차별을 고려할 때 배우자 동거는 사회경제적 지위결정에 매우 중요한 요인으로 작용하기 때문에 여성의 혼인여부는 비정규직 근로자의 고용형태를 보는데 핵심변수로 작용한다. 2005년 기준으로 여성 기혼자의 46.4%, 이혼 및 사별한 기혼자의 56.5%가 비정규직 근로를 하고 있으며 이들의 비정규직의 비중은 매년 증가하는 추세를 보이고 있다. 남성과 여성 모두 미혼일 때 약 35%가 정규직 근로를 하고 있지만 결혼을 하면서 남성은 오히려 비정규직의 비중이 줄어들고 여성은 결혼을 하면서 비정규직의 비중이 늘어나는 것이다.

일반적으로 비정규직에서 여성이 특히 높은 비율을 차지하는 것에 대해서 남성 생계부양자를 전제로 여성은 가사노동과 양육을 담당하기 때문에 임금이 적더라도 이를 양립할 수 있는 직업을 선호하기 때문이라고 설명한다(안주엽, 2002).

〈표 3〉 성별·인적특성별 비정규근로자 비중

(단위: 세, %)

			2002	2003	2004	2005
연령	남성	15~19세	51.0	61.3	64.8	78.3
		20~29세	21.5	29.0	33.0	32.0
		30~39세	17.4	20.2	26.6	25.3
		40~49세	22.7	25.2	28.7	29.2
		50~59세	32.8	34.5	37.7	35.0
		60세 이상	49.8	61.1	63.0	60.0
		정규직 평균연령	37	38	38	39
		비정규직 평균연령	40	40	40	40
	여성	15~19세	46.6	63.2	59.8	64.1
		20~29세	22.6	30.2	33.6	33.4
		30~39세	32.9	38.3	42.8	40.1
		40~49세	35.9	40.4	46.5	46.7
		50~59세	44.2	48.8	52.2	55.2
		60세 이상	62.6	72.1	74.2	75.7
정규직 평균연령		34	35	35	35	
비정규직 평균연령		39	39	39	40	
혼인상태	남성	미혼	25.1	32.2	36.7	36.7
		기혼	22.2	24.8	29.8	28.5
		이혼 및 사별	37.4	49.6	43.6	48.1
	여성	미혼	23.8	31.9	35.0	35.0
		기혼	37.1	42.4	46.6	46.4
		이혼 및 사별	43.7	50.8	56.6	56.5
교육수준	남성	중졸 이하	39.7	49.5	50.9	51.1
		고졸	21.9	25.9	31.3	31.4
		전문대졸	14.4	19.9	24.7	22.9
		대졸 이상	15.0	16.3	22.6	21.1
	여성	중졸 이하	43.1	53.0	57.5	59.3
		고졸	31.9	37.0	41.5	41.9
		전문대졸	20.8	28.3	33.3	31.4
		대졸 이상	23.3	29.6	33.9	32.8

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 각년도.

마지막으로 노동자의 교육수준에 따른 성별 비정규직 근로자의 차이도 뚜렷하게 나타났다. 먼저 중졸 이하에서 비정규근로자는 남녀 모두 50% 이상이 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 그 이외의 학력에서 모두 여성의 비정규직 근로자가 월등하게 높은 비중을 차지하고 있다. 특히 여성은 전문대졸과 대졸 이상과 같이 남성과 같은 수준의 학력을 소유하고도 남성보다 약 10% 정도 많은 근로자가 비정규직으로 존재하고 있음을 알 수 있다. 이것은 고학력 집단이라고 해서 비정규직 문제에 자유로운 것이 아니라는 것을 뜻한다. 남성과 여성 모두 2002년에서 2005년 사이 전문대졸 이상의 집단에서 비정규직이 증가하고 있는 것을 알 수 있고, 여성의 경우 전문대졸보다 대졸 이상의 집단에서 비정규직의 비중이 더 크게 나타나 여성 고학력 집단의 비정규직화의 문제가 심각함이 드러난다.

2. 직종별·산업별 여성 비정규직 실태

직종 및 산업별로 세분화하여 비정규근로자의 비중을 보면 여성의 비정규직 근로자가 특정직종과 산업에 몰려있음을 나타내고 있다(표 4 참조).

먼저 직종별로 살펴보면 기능원 및 관련기능종사자와 장치기계 및 조립종사자, 이 두 직종을 제외하고는 모든 직종에서 여성의 비정규직 근로자의 비중이 모두 높게 나타났다. 2005년 기준으로 여성 비정규직 중 농림어업숙련종사자가 89.2%, 단순노무자가 69.2%, 판매종사자가 58.7%, 서비스종사자가 50.5%가 비정규근로를 하고 있다. 10명 중 5명 이상에서 9명 정도가 비정규직 근로자인 것이다. 특히 서비스, 판매직의 비정규직화는 여성을 중심으로 빠르게 전개되고 있다.

반면 남성은 단순노무자(63.9%)와 농림어업숙련종사자(59.0)를 제외하고 대부분 비정규직 비율은 20~30% 수준을 유지하고 있다. 이러한 사실은 동일직종 내에서도 성별에 따라 비정규직화가 차별적으로 진행되고 있음을 보여주고 있으며, 이는 엄연히 성별에 따른 차별이 존재하고 있음을 여실히 보여주고 있다.

그렇다면 산업별 비정규근로자의 비중은 어떠한지 살펴보자. 산업별로 본다 하더라도 광업, 건설업, 오락문화 및 운동관련업을 제외한 모든 산업에서 여성의 경우 비정규근로자의 비중이 모두 높았다. 특히 2005년을 기준으로 어업(88.4%), 농업 및 임업(86.3%), 국제 및 외국기관(80.9%), 공공행정 및 국방사회 행정업(60.8%), 금융 및 보험업(60.5%), 기타 공공수리 및 서비스업(51.8%), 숙박 및 음식업(50.6%)은 비정규근로자가 50%를 넘는 산업으로 남성에 비해 월등히 높은 비중을 차지하고 있다.

특히 어업, 숙박 및 음식업, 기타 서비스업 등에서 직종과 마찬가지로 여성의 빠른 비정규직화를 보이고 있다. 그리고 상대적으로 비정규근로 비율이 낮기는 하지만 전기·가스 및 수도사업이나 도소매업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업 등의 비정

규직 문제가 드러나지 않는 것은 아니다. 이들 산업에 종사하는 여성근로자 10명 중 5명 정도는 비정규직의 형태로 일하고 있다. 즉, 직종과 산업 모두에서 보여주는 성별에 따른 차별이 존재하였다. 이 문제를 직시하고 차별을 줄이는 것이 비정규직 문제를 해결함에 있어 매우 중요한 사안이 될 것이다.

〈표 4〉 성별 직종·산업의 비정규근로자 비중

(단위: 천명, %)

	남 성				여 성				
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	
직업	의원 및 고위임시직	11.1	16.7	18.1	14.1	28.0	30.4	9.5	14.7
	전문가	18.2	16.1	23.5	25.2	16.6	20.8	26.1	24.2
	기술공 및 준전문가	16.0	20.9	26.1	22.7	31.4	42.3	44.3	43.6
	사무종사자	10.6	12.3	18.3	16.9	19.7	25.0	30.9	29.0
	서비스종사자	20.4	24.8	26.5	29.6	33.2	45.8	47.5	50.5
	판매종사자	27.2	30.6	34.3	34.1	51.9	55.5	58.4	58.7
	농림어업숙련종사자	35.0	37.1	52.2	59.0	66.2	90.0	92.3	89.2
	기능원 및 관련기능종사자	34.2	42.7	45.4	44.1	25.8	30.0	37.4	33.3
	장치기계 및 조립종사자	14.9	16.7	23.9	21.5	12.3	13.9	20.5	18.1
	단순노무자	48.9	61.1	61.2	63.9	55.8	62.2	66.8	69.2
산업	농업 및 임업	54.8	49.1	51.8	64.3	77.7	89.1	89.6	86.3
	어업	38.2	48.9	52.5	64.0	22.9	59.7	59.6	88.4
	광업	11.9	7.8	26.5	14.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	10.0	13.1	19.7	17.1	19.9	25.1	30.4	27.9
	전기·가스 및 수도사업	10.7	5.6	14.9	13.6	42.1	43.2	59.8	47.8
	건설업	53.6	65.6	65.1	64.8	39.4	43.4	46.4	46.3
	도소매업	20.1	22.1	26.9	26.1	36.9	41.7	44.5	43.8
	숙박 및 음식점	25.9	32.0	32.2	42.1	30.9	42.0	45.9	50.6
	운수업	19.0	17.6	25.9	24.3	22.5	23.9	34.8	32.4
	통신업	15.4	21.6	28.8	23.1	38.5	30.6	28.7	31.3
	부동산업 및 임대업	21.3	24.0	32.2	31.5	32.9	39.6	43.7	43.7
	금융 및 보험업	24.4	31.8	28.7	31.5	53.4	54.4	59.5	60.5
	사업서비스업	38.6	44.0	40.4	38.4	40.3	47.0	50.4	44.7
	공공행정 및 국방사회행정	13.9	11.0	51.3	49.4	46.7	55.9	61.4	60.8
	교육서비스업	18.6	20.5	11.0	11.5	46.4	44.0	51.4	46.2
	보건 및 사회복지사업	17.8	21.3	23.9	26.5	30.4	37.5	44.6	42.7
	오락문화 및 운동관련업	22.0	32.3	29.2	28.3	12.8	20.1	25.8	26.2
	기타공공수리 및 서비스업	15.1	18.7	34.7	36.5	38.9	57.4	54.6	51.8
	가사서비스업	42.6	100.0	25.7	22.0	23.2	37.4	35.7	37.3
	국제 및 외국기관	24.6	25.3	35.9	11.0	74.6	76.0	79.8	80.9

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 원자료, 각년도.

IV. 맺음말

본 연구에서는 여성 비정규직 근로자를 인적특성인 연령, 학력, 혼인상태와 직종과 산업으로 나누어 통계청의 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 활용하여 여성의 성차별적인 고용구조를 살펴보았다. 그 결과 남성의 비정규직 근로자의 비중은 최근 감소하는 형태를 보이는 반면, 여성의 비정규직 근로자의 비중은 꾸준히 증가하고 있어 2005년 8월 현재 43.7%를 차지하고 있다. 그리고 시간제/단기/특수/파견/용역/가내근로 등에서는 연도별 비중의 변화가 거의 없는 반면, 한시적 근로자의 비중이 크게 증가해 여성 비정규직 근로자의 증가를 주도했다.

여성 비정규근로자 중 30대 이상으로 연령이 높아질수록 비정규직 근로의 형태이기 쉬우며 혼인상태가 미혼이 아닌 경우 임금근로자의 절반 이상이 비정규직 근로의 형태를 취하고 있었다. 교육수준의 차이에 따른 성별 차이도 뚜렷하여 남성과 같은 수준의 학력을 소유하고도 여성이 남성에 비해 비정규직 근로자의 비중이 높게 나타났다. 그리고 직종별로는 단순노무, 서비스, 판매직 등에서, 산업별로는 광업, 건설업, 오락 및 운동관련업을 제외한 전산업에서 여성의 비정규직 비중이 높게 나타나 성별에 따른 차별이 존재하고 있음을 보여줬다.

최근 여성 노동시장이 1천만 명을 넘어서고, 경제활동참가율도 50%를 육박할 만큼 여성 노동공급이 증가하고 있다. 그러나 증가된 노동력을 뒷받침하는 노동시장에서의 고용형태가 편중되어 있는 실정이다. 즉, 노동시장에서 고용형태에 성별이 매우 중요한 변수로 작동하고 있어 여성 임금근로자의 다수가 비정규근로를 하고 있는 것이다. 이것은 장기적인 여성인력 활용방안으로는 적절하지 못하다. 여성의 경제활동을 유도하여 고용의 양을 늘이는 정책도 중요하지만 늘어난 고용을 양질의 고용형태로 개발해야 한다는 것을 잊지 말고 여성노동의 생산성을 높이는 장기적인 정책을 수립해야 할 것이다.

■ ■ ■

<참고문헌>

- 김유선, 「비정규직 규모와 실태」, 『노동사회』, 2005.
김태홍·김미경, 「제4차 여성의 취업실태조사」, 2002.

- 박재규, 「비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화 연구」, 제5회 한국노동패널 학술대회 논문집, 2004.
- 안주엽·김동배·이시균, 『비정규근로실태와 정책과제 III』, 한국노동연구원, 2003.
- 정형욱, 「비정규직 고용의 특성과 성별차이」, 2003.
- 통계청, 「경제활동인구조사」, 2002년 8월~2005년 8월 부가조사 원자료.
- 황수경, 「기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구」, 한국노동패널연구, 2002.