

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 디지털전환과 여성일자리 연구 I : 여성의 일과 일자리의 미래(2020) 외
과제책임자 오은진 선임연구위원 (Tel: 02-3156-7126 / eunjin5@kwidimail.re.kr)

디지털 전환과 여성노동의 미래

초록

- 본 연구는 현재 노동시장에서의 여성인력의 역할이 기술 발전에 의해 미래사회에 어떤 방식으로 이동할 수 있을 것인지를 분석·검토하고 있음.
- 디지털 전환에 대한 산업현장에서의 지각은 있으나, 실상 변화에 대한 인지도에 비해 대응수준은 낮게 나타났으며, 관리자들에 비해 전문가들의 디지털 전환에 대한 위기감이 훨씬 높게 나타남. 또한 실제 기업현장에서의 체감 속도는 더디거나 대응이 미진하다는 것을 확인함.
- 기술발전이 여성 근로자에게 미치는 영향을 바라보는 전문가와 관리자 간의 관점에 차이가 있었음. 관리자들은 여성인력의 감소가 전체 인력의 감소보다 심하지 않다고 보았고, 전문가들은 전체 인력보다 더 심할 것으로 예측함. 관리자들은 현재 직무에서 능력을 강화하는 것이 가장 중요한 이슈로 본 반면, 전문가들은 다른 직무로의 전환이 중요한 이슈가 될 것으로 전망함.
- 일하는 방식의 변화를 유도할 것으로 예측되는 기술 발달과 관련하여 여성들이 많이 근로하는 저숙련 사무직 일자리의 직무가 명확하게 전문화되지 못하고 있는 한계가 파악됨.
- 기술발전에 따라 일할 수 있는 환경을 유연하게 하는 디지털 플랫폼 노동이 기존 노동시장에서 나타나는 임금 및 직종별 성별 격차를 완화하고 여성노동의 질을 더 나아지게 할 것인지에 대한 발전적 논의가 필요함.

1. 디지털 전환기에 여성 일자리에 대한 불확실한 전망

- 2000년 이후 인공지능의 지속적인 발전은 노동의 미래에 대한 불확실성 증가
- 산업혁명 이후의 대량생산으로부터 시작된 공장제 노동에 대한 위기가 가속화
- 1980년대 이후 개인 PC가 상용화된 이후에도 이런 위기감이 있었음.

※ 일의 속성을 파악하여 해당 일이 루틴(routine)한 일인지 그렇지 않은 일인지에 따라 고용 비중이 달라진다는 연구결과가 있음(Autor, Levy & Murnane, 2003:279~1332). 2010년 이후 연구들, 특히 Frey & Osborne(2013)의 연구는 루틴화 가능성을 컴퓨터 대체 확률로 보고, 업무의 Computerization, 즉 컴퓨터 대체 확률에 따른 고용 비중을 살펴면서 향후 일자리 전망을 했음. 이러한 연구들의 최근의 방향성은 빅데이터, 사물인터넷 등 단순한 컴퓨터의 이용이 아닌, 이용할 수 있는 기기들의 디지털화로 노동시장에 훨씬 빠르고 더 높은 수준의 대체 확률증가를 예측하고 있음.

- 이런 방식의 연구결과에 따라 WEF가 2016년에 발표한 일자리 전망은 4차 산업혁명으로 2020년까지 510만개의 일자리 감소(+200만개, -710만개: 여성 일자리 245만개(48%), 남성 일자리 265만개(52%) 감소), 해당 일자리는 여성 일자리가 1개 증가 시 5개 감소, 남성 일자리는 1개 증가 시 3개 감소하는 것으로 발표하였음. 특히 저숙련 일자리의 감소를 강조하였고 다수의 여성들이 저숙련일자리에 머물러 있기 때문이라는 여성일자리 위기로 이해되어 더욱 위험요소가 증가하는 것으로 위기감을 가져왔음.(오은진외, 2018: p.3)
- 그러나 이후 연구에서 미래 일자리에 대한 예측이 Frey & Osborne의 매우 강한 가정(assumption)을 중심으로 이루어지고 있다는 점을 강조하면서 다른 여러 각도에서 미래 일자리의 모습을 다시 연구하고 있음. 특히 일자리의 문제는 WEF가 예측한 것처럼 단순하지 않으며, 단지 기술적용의 문제로 해결될 수 있는 부분도 아니라는 의견이 대두되고 있으며, 일자리의 문제는 기술에 대한 사회적 수용성 그리고 공감대와 사회정책, 비용 대비 실용화의 가능성 등 역동적인 요인들과 얽혀있음이 강조되고 있음.
- Frey & Osborne의 연구에서 가장 불확실한 가정은 향후 어떤 일자리가 증가할 것인가를 정확하게 예측하기 힘들다는 점임. 2016년과 비교해 보더라도 사실상 배달과 같은 일자리가 지금과 같은 형태로 증폭될 것으로 예측하지는 못했음. 기술의 발전이 전혀 딴 세상의 일자리를 만드는 것이 아니라 우리가 생활하는 공간에서의 편리성을 대신하고 있기 때문에 미래 새로운 일자리에 대한 예측이 불확실한 상태에서 노동의 정확한 미래를 예측하는 것은 사실상 불가능함.
- 그러나 여성 일자리와 관련해서 가장 중요하게 검토해야 할 부분은 현재 노동시장에서 발생하는 젠더 불평등의 문제가 미래 노동시장에도 그대로 답습될 가능성에 대해 얼마나 주목하고 이를 개선하기 위해 노력할 것인가에 있다고 판단함.
- 본 발제는 현재 노동시장에서의 여성의 역할이 기술에 의해 진보하는 미래에는 어떤 방식으로 이동할 수 있을 것인가에 대해 고민하고자 함. 이에 본 발제는 2018년에 한국여성정책연구원이 수행했던 “기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략Ⅰ”과 2019년에 수행한 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략Ⅱ: 플랫폼 일자리를 중심으로, 2020년 수행한 “디지털전환과 여성일자리 연구Ⅰ: 여성의 일과 일자리의 미래”의 내용을 참고로 본 발표자의 의견을 종합적으로 정리하였음.

2. 노동시장 변화와 새로운 요구들¹⁾

- ▶ 2018년도 연구에서 노동시장 전문가와 민간기업 임원급 이상 총 52명을 대상으로 델파이조사를 통해 미래 여성노동시장을 전망하였음. 총 52명의 패널을 대상으로 4차 산업혁명 등 기술발전이 근로자에게 미칠 영향과 이에 따른 사업장과 직무의 변화와 대응방안을 전망하였음.
- ▶ 구체적으로 기술발전에 대응하는 기업의 체감과 사업장에서의 변화와 그 영향을 살펴보았으며, 이것이 근로자에게 미치는 영향, 나아가 잔여 인력의 발생으로 인한 향후의 고용규모 변화와 이에 대한 기업의 대처방안 및 각 요인별 여성 근로자는 어떠한 위기 또는 기회에 놓이게 될지를 예측하였음. 이러한 전망을 바탕으로 향후 기술발전 시대에 여성 근로자들 준비시키기 위한 대안은 무엇인지 논의하였음.

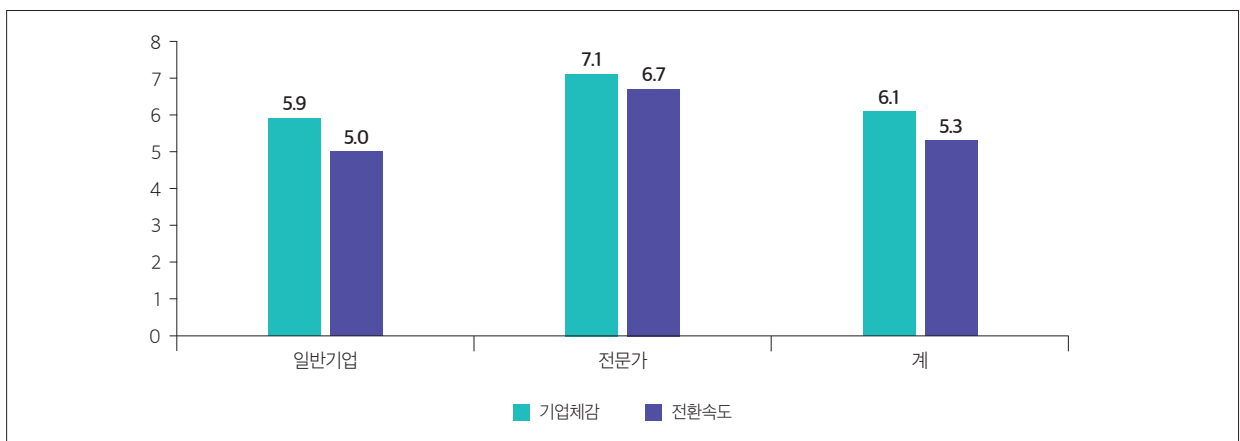


디지털 전환에 대한 산업현장의 인식: 대기업 vs 중소기업

- 기술변화에 대한 산업현장에서의 지각은 있으나, 실상 변화에 대한 인지도에 비해 산업현장에서의 대응 수준은 낮음. 기업의 관리자들과 전문가 모두 글로벌 수준의 기술변화에 대한 현장에서의 대응속도는 못 미친다고 응답하였음([그림 1] 참조). 또한 관리자들에 비해 전문가들의 디지털 전환에 대한 위기감이 훨씬 높은 편으로 나타나 실제 기업현장에서의 체감 속도는 더디거나 대응이 미진하다는 것을 확인할 수 있음.

<그림 1> 기업의 기술변화 체감과 적응²⁾

(단위: 점)



- 이는 주요 기술별 현재 대체수준과 향후 대체수준의 격차에서도 확인할 수 있다([그림 2] 참조). 대부분 기술의 경우, 현재 대체 수준과 2025년의 대체 수준 간에 30%p가량의 적지 않는 격차를 보였음. 또한 관리자와 전문가 간에 기술별 대체수준을 바라보는 시각의 적지 않은 차이가 있는 것으로 나타남. 현재 기업에서 가장 대체 수준이 높은 기술은 전사적 자원관리(ERP)로 나타나 여전히 산업현장의 상당 기업들이 자동화 단계에 머무름을 확인했음. 특히 중소기업에서의 기계화·자동화가 아직 진행 중이라 할 수 있고 조사 결과

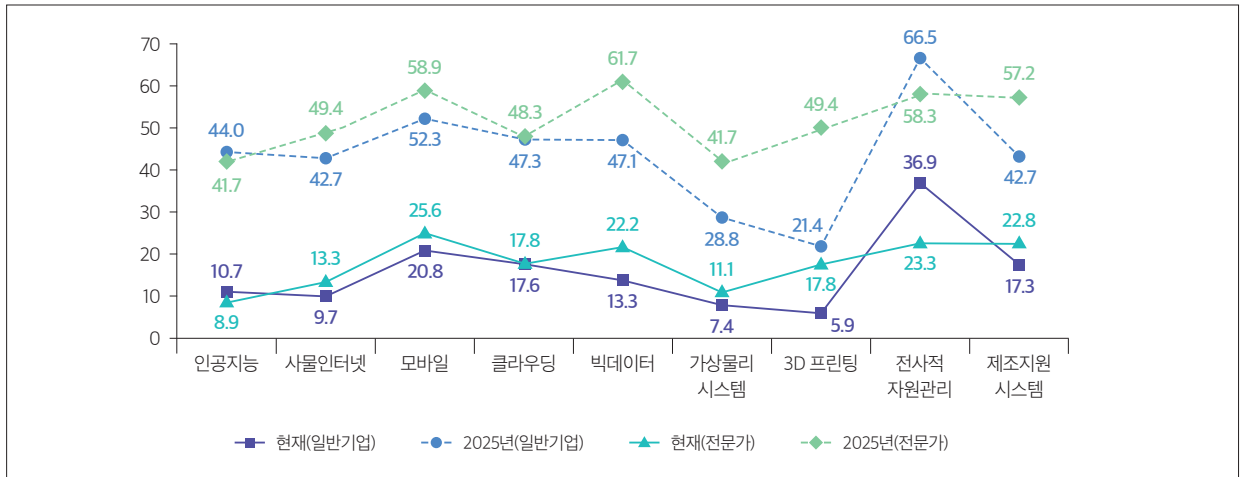
1) 본 원고의 p.2~p.7까지의 내용은 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p.190~p.196의 내용을 압축·요약하였음.

2) 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p. 189의 [그림 VI-1]임

이들은 상당수가 아직 ERP 도입 계획 중인 수준에 머무르고 있음. 그러나 전문가들은 상대적으로 모바일과 빅데이터의 대체 수준을 높게 보고 있었으며, 향후에도 이 두 기술의 도입률이 높을 것으로 전망하였음. 이러한 결과는 현장에서는 아직도 디지털화되지 못하고 자동화 수준의 단계에서 머무르는 기업들이 상당한 반면 전문가들은 한국경제를 끌고 가기 위해서는 한 단계 더 높은 디지털화에 대한 요구가 필요하다고 생각하고 있었으며 전문가와 현장과의 괴리가 있음을 확인하였음. 디지털화된 여러 기술을 받아들일 준비가 사실 우리 산업체에서 되지 않는 상황에서 글로벌 경쟁에서 뒤처지지 않게 정부나 전문가가 어떤 역할을 해야 하는지 고민이 필요함.

<그림 2> 현재와 미래의 대체 기술 도입률³⁾

(단위: %)

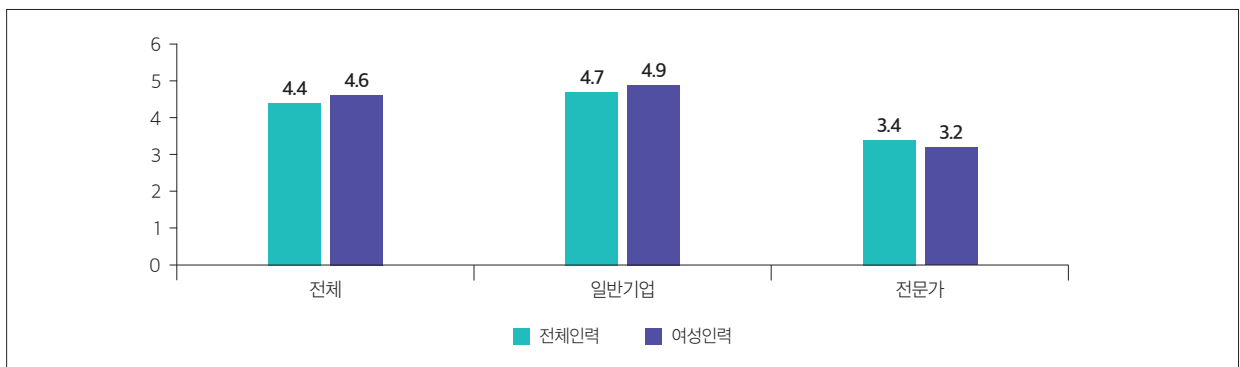


디지털 전환에 대한 전체 일자리 vs 여성 일자리

- 기술의 대체는 근로자에게 직간접적인 영향을 미칠 것으로 보이지만 고용규모가 어떻게 될지에 대해 기업 관리자와 전문가 모두 고용규모가 현재보다 소폭 감소할 것이라고 전망하였음. 여성 근로자의 경우, 전체 인력과 비슷한 수준이거나 약간 양호한 것으로 예측하였으나, 전반적으로 감소를 바라보았음([그림 3] 참조).

<그림 3> 향후 고용인력 규모의 변화 전망⁴⁾

(단위: 점)



주: 9점 척도. 1점=크게 감소, 3점=소폭감소, 5점=보통, 7점=소폭증가, 9점=대폭증가.

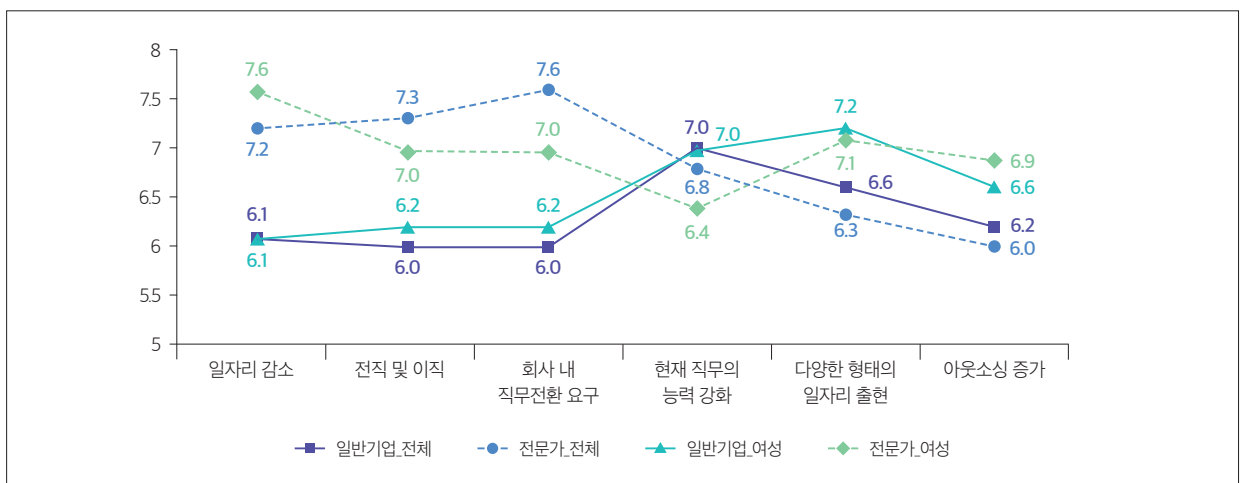
3) 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p. 190의 [그림 VI-2]임

4) 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p. 191의 [그림 VI-3]임

- 여기서도 중요하게 확인되는 부분이 인력감소에 대한 관리자와 전문가들의 체감이 상당히 다르다는 점임. [그림 3]에서도 볼 수 있듯이, 전문가들은 관리자에 비해 향후 고용규모가 더 큰 규모로 줄어든 것으로 내다보고 있었으며, 이는 [그림 4]에서도 동일하게 나타남. 기술발전이 근로자에게 미치는 영향이 어떠한지 예측하는 과정에서 기업의 관리자들은 일자리 감소와 전직 및 이직을 다양한 변화 중에 가장 낮은 중요도를 갖는 것으로 평가한 반면, 전문가들은 상대적으로 높은 중요도를 갖는 것으로 평가하였음.
- 여성 근로자를 바라보는 관점에서도 전문가와 관리자 간의 중요도 격차가 큰 것으로 확인되됨. [그림 3]에서도 관리자들은 여성인력의 감소가 전체 인력의 감소보다 심하지 않다고 본 반면, 전문가들은 여성인력의 감소가 전체 인력보다 더 심할 것으로 예측하였음. [그림 4]에서도 관리자들은 현재 직무에서 능력을 강화하는 것이 가장 중요한 이슈로 본 반면, 전문가들은 다른 직무로의 전환이 중요한 이슈가 될 것으로 전망하여 대응방식에서의 차이도 드러남.

<그림 4> 기술발전이 근로자에게 미치는 영향⁵⁾

(단위: 점)



일하는 방식의 전환: 새로운 일자리의 출현

- 기술의 발전은 기업으로 하여금 일하는 방식의 변화를 유도할 것으로 예측되는데, 이 부분으로 인해 여성 일자리의 미래를 예측하기 어렵게 함. 예컨대 기업 관리자들은 현재 여성들이 하는 많은 직무들이 아웃소싱 될 가능성이 있을 것으로 예측했는데, 이 경우 여성들에게 더 좋은 영향을 미칠 것인가 아니면 고용불안정과 오히려 무한 경쟁에서 저임금의 늪으로 빠질 것인가에 대한 예측이 아직은 확실하지 않음. 현재 기업의 인사관리체계, 즉 전일제 노동과 사업장에서 근로를 요구하는 방식은 기존 여성들의 일·가정 양립에 애로를 겪게 하는 것이 사실임. 그러나 다양한 디지털 디바이스의 도움으로 상당히 많은 직무에 기술 대체가 일어나고 일해야 하는 직무가 명확한 일자리에서는 원격근로, 재택근로 등 다른 형태의 일하는 방식이 가능해 짐. 이러한 상황이 노동시장에서 일반화된다면 이는 완전히 새로운 방식의 인사관리체계 또는 근무형태 등이 출현하게 될 수 있음.

5) 오은진·문자선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p. 192의 [그림 VI-4]임

- 우리나라의 경우 많은 일자리 특히 여성들이 많이 근로하는 저숙련 사무직 일자리의 직무가 명확하게 전문화되지 못하는 한계가 있음. 대기업의 경우는 많은 부분 전문화로 가고 있지만 중소기업은 자동화가 늦어지고 있는데, 이유 중 하나도 체계적인 업무시스템이 갖춰져 있지 못하기 때문임. 업무절차의 체계적 알고리즘을 요구하는 ERP시스템의 효과적 도입이 어렵기 때문임.

- ▶ 사무직에서의 자동화의 도입은 체계적인 직무의 설계를 어느 정도 갖췄다고 볼 수 있다. 이 경우 중소기업의 사무직의 경우, 사람의 손이 필요한 일정한 일거리를 아웃소싱 할 수 있고, 이러한 수요와 공급의 만남은 플랫폼 노동시장에서 가능하도록 기술이 발전되고 있음. 이러한 이유로 사실상 하나의 기업에 고용되는 정규직 개념의 일자리는 감소하더라도 또 다른 노동시장에서의 일자리는 증가할 수 있고, 오히려 기업의 연차, 호봉에 따라서가 아니라 능력에 따라서 더 고임금의 소득을 올릴 수도 있음. 반대로 본인의 능력을 확실히 증명하지 못하면, 저임금 또는 실업의 늪에 빠질 가능성이 있음.
- ▶ 여성 일자리의 경우 오히려 노동시장에서 여성들이 완전히 배제되는 경력단절 현상은 완화될 가능성도 있지만 또 다른 우려는 플랫폼 시장에 대한 근로자 보호의 안전장치가 아직 사회적으로 준비되지 않은 가운데, 사람의 노동력이 매우 저가로 거래될 가능성도 배제할 수 없음. 결과적으로 일은 증가했으나 기술 대체보다 싼 인건비로 저임금의 일자리가 거래되는 상황에 대한 국가적 대비가 필요함을 시사함.

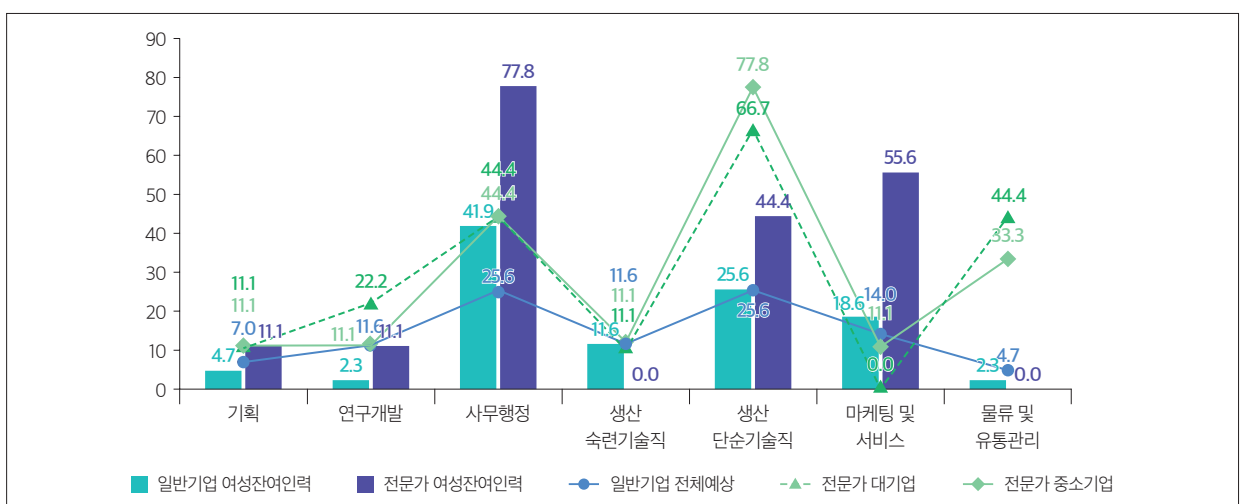


숙련성에 따른 기업의 잔여인력과 여성 일자리

- 기술의 발전으로 잔여인력은 발생할 것이나, 해당 직무에 따라 잔여인력의 크기와 이들에 대한 대응방안에 차이가 큼. [그림 5]는 직군별 잔여인력 발생 비율을 나타낸 것임. 꺾은선 그래프 부분이 전체 근로자의 잔여인력 비율인데, 전문가 집단이나 관리자 집단 모두 생산 단순직과 사무행정에서의 잔여인력 발생을 매우 높게 점쳤으며, 특히 전문가들은 생산 단순직에서는 약 80% 정도 매우 높은 수준으로 잔여인력이 발생할 것으로 내다보았음. 한편 여성 근로자의 이직에 대해서도 전반적인 이동에 비해 다소 낮게 평가하고 있었음. 이는 여성들이 잔여인력으로 남을 경우, 이직보다는 일자리를 잃을 가능성이 더 많음에 합리적 의심을 하게 함.

<그림 5> 직군별 잔여인력 발생 비율(전체 및 여성 근로자)⁶⁾

(단위: %)



6) 오은진·문지선·최윤정·장희영·장혜원(2018). 기술 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(1). 서울: 한국여성정책연구원 자료 중 p. 194의 [그림 VI-5]임

- 직무별 잔여인력 발생은 여성 근로자에게서 더 위험요인으로 작용할 가능성이 있음. 앞서 잔여인력 발생비율이 높은 생산 단순직과 사무행정은 모두 여성 근로자의 분포율이 높음. 실제로 관리자와 전문가들은 여성의 잔여인력 발생 비율 또한 매우 높게 예측하였음. 특히 관리자들은 전체 근로자에서의 사무행정 잔여인력을 약 25% 수준으로 보았음에도 여성 사무직원의 잔여인력은 42% 수준까지 훨씬 높게 내다보았다는 것을 확인할 수 있음. 이는 같은 직무에서도 남성에 비해 여성이 상대적으로 잔여인력 발생으로 인한 변화와 위험에 처할 가능성이 훨씬 높다는 것을 의미함. 이는 관리자의 40%, 전문가의 55.5%가 여성 근로자의 잔여인력 발생 시 퇴직을 고려하겠다는 분석결과에서도 재확인됨.

▶ 약 65%의 패널들이 근로시간 조정을 고민하겠다고 하였으나, 근로시간 조정이든지, 퇴직이든지 결과적으로 여성 근로자들의 임금수준과 고용수준에는 상당히 영향을 미칠 선택지라는 점에서 기술 대체로 인한 잔여인력 발생은 여성 근로자들에게 긍정적인 영향만을 예견하기 어렵다는 점을 알 수 있음. 특히, 여성 근로자의 위험요인이 특정 직군에서 발생할 가능성이 높음에 따라 이들 직군을 중심으로 여성 근로자들이 기술의 발전으로 인해 일자리를 잃은 노동력이 되지 않도록 하는 선제적 대응과 직무의 전환 등 사후의 위험을 예방하는 전략적인 고민이 더욱 요구됨.

✓ 재직자 대상 재교육 훈련에 대한 준비 미흡

- 이상의 분석결과들은 기술발전으로 인한 다양한 변화들이 노동시장에서 순기능으로 나타나기 위해서는 준비가 필요하다는 것을 말해주고 있으나 현실에서는 기술 도입으로 인한 다양한 변화에 대해 적극적으로 대응하지 못하는 모습들이 나타남.
 - ▶ 델파이 조사 참여 기업의 60% 정도는 기술 도입과 관련한 다양한 변화들을 근로자들과 전혀 논의하지 못하고 있는 것으로 파악됨. 근로자 대상 재교육의 필요성에 공감하는 비율이 84.6%임에 비해 실제 이를 적극적으로 시행하는 비율은 28.8%에 불과하다는 사실은 산업현장에서의 대응이 더디다는 것을 의미함. 특히 생산직 그리고 사무직 등 인력 감소가 예측되는, 여성인력이 다수가 포진되고 있는 직무 전환과 관련하여 기업은 자체적 대안이 전혀 마련되어 있지 않음.
 - ▶ 이런 인식은 근로자들도 유사함. 가장 최선의 방법이 명예퇴직제도의 활용임. 노조나 사업주 모두 사업주 중심의 직업훈련을 체계적으로 마련하는 플랜을 가져야 할 때임. 지난해 1,000인 이상기업의 재취업지원 의무화법이 통과되었으나 여전히 기업과 정부 이 부분에 대한 구체적 계획은 확인되지 않음.
- 기업이 사내교육을 강화해야 하는 이유는 크게 두 가지임. 하나는 기업경쟁력을 위한 재직자 중심의 교육 강화임. 디지털 전환은 이 부분에 대한 강한 요구를 하고 있음. 또 다른 부분은 디지털 전환으로 인해 감소할 직무를 담당하는 직원들에 대한 직무전환 또는 업그레이드를 하도록 1차적 지원을 하는 기업의 사회적 책임의 관점에서임. 그러나 우리나라의 몇몇 대기업을 제외하고는 아직 이 두가지 관점의 새로운 HR시스템을 고민하는 기업은 매우 희박한 것으로 조사 결과 나타났음. 따라서 이 부분은 상당부분 국가주도의 그림이 요구되는 시점임. 또한 이러한 4차 산업혁명의 물결은 비단 기업에서만 감당할 것은 아님.



기초직업능력에 대한 변화

- 본 조사 결과 현재와 미래에 요구하는 기초직업능력에 기업과 전문가들의 의견에 차이가 있는 것을 발견했음. 그러나 이들은 모두 의사소통능력에 대한 필요성을 현재든 미래든 강조하고 있음. 이러한 논의들은 대학이 가르쳐야 할 주요한 기초능력의 방점이 어디에 있는가를 확인하게 함. 기업들은 일차적으로 인력을 공급하는 대학에 대해 직무기초능력의 강화를 요구하였고, 이는 기술의 도입이 가속화되는 향후에도 여전히 유효하였음. 특히나 이들이 요구하는 역량이 정보능력이나 기술능력과 같은 기술적 요소가 아니라, 의사소통능력, 문제해결능력, 직업윤리와 같은 아주 기본적인 소양이며, 이러한 능력이 기술발전 시대에 더 많이 요구된다고 평가하였음. 이는 대학이 학부과정에서의 융합적 내용의 학문을 가르치도록 대학체계를 개편하는 방안의 필요성에 대해 깊이 있는 고민이 필요함.

3. 새로운 노동의 출현과 여성노동의 변화

- 2018년에 발표한 WEF 보고서는 미래 노동시장의 변화를 인력의 수요공급 변화보다는 어떤 기술이 핵심기술과 역량인지에 대해 보다 주력했음. 미래 고용불안정에 대해서는 과거 비관적 견해보다는 완화된 톤을 보여주고 있고 주요 핵심기술 요소 및 향후 2022년까지 변화할 핵심기술 등에 대한 전망은 디지털 플랫폼 경제의 확대 그리고 디지털 플랫폼 기업과 관련한 시장 활성화와 노동인력 규모의 증가로 예측하고 있음(World Economic Forum, 2018).
- 우리나라도 2016년 이후부터 본격적인 디지털 플랫폼 노동에 대한 논의가 시작되었으며, 허재준(2017)은 4차 산업혁명이 고용형태와 근로형태를 바꿀 것으로 예측하고 과거 일자리와의 소멸과 단절을 의미하는 것이 아닌 직업 내에서의 직무변화와 보상체계 등의 변화가 더 크게 다가올 것으로 예측하고 있으며 박제성 외(2018)의 연구에서는 인터넷 상의 호출형 일자리와 위탁형 일자리를 어떻게 볼 것인가에 대한 문제제기를 하며, 즉 이들을 노동자로 볼 것인가? 아니면 프리랜서로 볼 것인가? 이들의 노동권과 사회보장권을 어떻게 해석하고 사회에 정착시킬 것인가를 고민하고 있음. 장지연(2019)의 연구는 미래 일자리와 관련하여 고용안전망과 사회적 보호체계는 현재와 달라져야 한다고 주장하며 가장 큰 근거로 네트워크 혁명에 따른 플랫폼 중심의 일자리가 현재 우리나라의 고용안전망으로는 커버되지 못할 것이라고 보았음. 오은진 외(2018)의 연구에서 미래 노동시장이 현재 노동시장에서의 직종별 성별 분업현상과 동일 직종 내에서도 직무별 성별 분업현상이 완화되지 않는다면 현재 여성들이 하고 있는 많은 주요한 일들이 외주·분업화될 가능성이 높으며, 안정적 고용지위를 유지하는 직업들이 불안정 상태로 변화할 수 있음을 예측했음.
- 이런 논의 속에서 기술발전에 따라 일할 수 있는 환경을 유연하게 하는 디지털 플랫폼 노동이 기존 노동시장에서 나타나는 임금 및 직종 별 성 격차를 완화하고 여성노동의 질을 더 나아지게 할 것인지에 대한 논의가 필요함. 이와 관련하여 2021년에 한국여성정책연구원 개원기념세미나에서 발표한 오은진의 발표에 따르면 이른 바 깃노동으로 대표되는 플랫폼 노동의 성장을 통해 성별격차를 확인하고자 하였고 결과는 다음과 같음.⁷⁾

7) <표 1>부터 <표 7>의 내용은 오은진·강민정·정성미·권소영·강경주·길현중·방형준(2020). 디지털 전환기의 여성일자리 연구(1): 여성의 일과 일자리의 미래. 서울: 한국여성정책연구원의 연구 보고서 중 p.322~p.400까지의 내용 중 일부를 발췌한 것임.

● 문제제기는 다음과 같음

- ▶ 앱을 통한 근로자를 선택한 계기가 성별로 어떻게 다르며 이 차이가 산업 성장에 영향을 주는가?
- ▶ 성별에 따른 업종 선택의 차이가 보상체계의 차이로 이어지는가?
- ▶ 플랫폼의 사회적 안정성은 보장되는가? 업종 별 차이는 존재하는가?
- ▶ 가사, 배달 앱 노동은 “직업”으로서 미래 지속가능할것인가?
- ▶ 플랫폼 노동도 성별 분업의 형태로 진행될 것으로 예측하는가?

● 결과는 다음과 같음.

[업무선택의 기준]

<표 1> 업종별, 성별 업무선택 기준

(단위: 명, %)

선택기준	구분			
	가사		배달	
	사례수	비율	사례수	비율
집에서 가까워서	17	10.0	7	3.7
많은 수입을 벌 수 있어서	2	1.2	71	37.4
업무의 강도가 낮아서	9	5.3	10	5.3
시간을 유연하게 쓸 수 있어서	109	64.1	72	37.9
아무나 할 수 있어서	33	19.4	27	14.2
기타	0	0.0	3	1.6

※ 응답자 중 가사 170명은 모두 여성, 배달 190명 중 93.7%는 남성

- ▶ 가사앱의 경우 시간의 유연성 때문에 선택하는 경향이 높고, 배달앱역시 시간의 유연성에 대한 선호가 나타나지만 동시에 수입이 좋기 때문인 이유도 비슷한 비중으로 작동함.
- ▶ 앱노동을 하는 이유에 대해서는 원하는 시간에 일자리 매칭이 가능하기 때문이라는 의견이 압도적으로 높음. 또한 일자리를 구하기 쉽다는 이유도 매우 높음. 반면 이 일밖에는 없어서 이것을 한다는 비중은 가사와 배달 모두 다른 선택지에 비해 낮았고, 오히려 가사가 배달보다 상대적으로 높게 나타남.

<표 2> 앱에서만 활동하는 이유

(단위: 명, %)

이유	구분			
	가사		배달	
	사례수	비율	사례수	비율
전체	170	170	100.0	100.0
내가 원하는 시간에 일할 수 있도록 매칭해주기 때문에	156	156	91.8	90.5
돈을 모아서 다른 일을 하기 위해서	67	67	39.4	72.1
일거리를 구하기가 쉬워서	155	155	91.2	82.1
오프라인은 원하는 일자리가 없어서	108	108	63.5	51.1

이유	구분			
	가사		배달	
	사례수	비율	사례수	비율
본인의 경력에 맞는 일자리를 찾기가 쉬워서	109	109	64.1	47.4
경력을 쌓아 다른 직급으로 이동하기 위해서	29	29	17.1	20.5
육아·가사 등을 병행하기 위해서	121	121	71.2	21.1
학업, 학원수강, 직업훈련, 취업준비 등을 병행하기 위해서	31	31	18.2	28.9
현재 내 상황에서 이 일밖에 할 수 없어서	114	114	67.1	46.8
기타	6	6	3.5	2.1

주: 비율은 전체 사례 수에 대한 해당 문항의 응답 비율을 의미함.

[원하는 소득]

- ▶ 아래 <표 3>을 통해 확인할 수 있는 부분은 가사서비스업을 통해 창출가능한 수입과 배달을 통해 창출되는 수입의 수준이 완전히 다르다는 부분임. 그러나 두 직종의 노동자들 모두 현재보다는 더 많은 수입창출을 원함.

<표 3> 현재수입 및 원하는 수입

(단위: 일, 원)

산업	현재수입(추정)	원하는 적절 수입
가사서비스업	5.5시간 * 3.8일 * 4주 * 12,000원 = 1,003,200원	6시간 * 20일 * 13,594원 = 1,631,280원
배달업	35.9건 * 5.5일 * 4주 * 4,000원 = 3,159,200원	5건 * 9.2시간 * 20일 * 4,377원 = 4,026,840원

- ▶ 가사업의 경우 같은 가사노동을 온라인, 오프라인 병행하는 비중이 높은 반면, 배달업의 경우 아예 다른 업종을 겸업하는 비중이 높음

<표 4> 수입비중

(단위: 명, %)

	구분	
	가사	배달
사례 수	(64)	(22)
업을 통한 수입 비중	49.2	43.9
온라인·오프라인(매장배달) 수입비중	36.2	9.5
다른 업종 겸업 수입비중	14.6	46.6
합계	100%	100%

[앱노동에서의 본인의 지위]

- ▶ 가사앱의 경우 배달앱에 비해 자신을 회원자격으로 인식하는 경향이 높은 반면, 배달앱은 상대적으로 특수형태근로자로서 인식하는 경향을 가짐. 이런 인식의 차이들은 향후 노동조합에서의 활동에 대한 적극성등에서의 차이로 확인됨.

<표 5> 앱노동에서의 본인의 지위

(단위: 명, %)

문항	산업	
	가사(170)	배달(190)
나는 가사/배달앱과계약해서 가사/배달서비스를 제공하는 '개인사업자'이다.	42.4	43.7
나는 가사/배달앱에소속해서 보수를 받고 일하는 '임금노동자'이다	55.9	34.7
나는 가사/배달앱의'파트너'로 협력하여 일하고 있다	75.9	62.1
나는 가사/배달앱에자발적으로 가입해서 '회원'의 자격으로 일하고 있다	93.5	57.9
나는 가사/배달 서비스 업체에 소속되어 근로자와 자영업자의 성격을 동시에 가지는 '특수형태근로종사자'이다	62.4	72.1

주: 배달 근로자에게는 '나는 배달플랫폼과 배달대행업체에 소속되어 근로자와 자영업자의 성격을 동시에 가지는 '특수형태근로종사자'이다'로 질문함.

[앱노동의 지속성]

- ▶ 가사앱과 배달앱 모두 앱을 통해 일할 생각이 있다는 비중이 매우 높으나 가사앱에서 활동하는 여성들이 해당일에 대한 지속성이 높은반면 배달앱 종사자들은 지속성이 상대적으로 낮게 나타났음. 이런 결과는 앞서 배달이 겹업이 높은 것과 상관이 높을 것으로 예측

<표 6> 앱노동의 지속성

(단위: 명, %)

구분	산업	
	가사	배달
전체	(170)	(190)
가사/배달앱을통해 계속 일할 생각이 있다	76.5	57.4
가사/배달 서비스 일은 계속 하되, 가사/배달앱은이용하지 않을 생각이다	1.8	1.1
가사/배달 서비스와는 전혀 다른 일을 하고 싶다	7.1	17.9
잘 모르겠다	14.7	23.7
기타	0.0	0.0

[정부의 역할]

- ▶ 가사앱 종사자들은 사실상 정부가 별다른 노력이 없었다는 것에 47.6%가 동의하고 있음. 향후 가장 많이 바라는 부분은 가사서비스를 근로기준법을 통해 공식노동으로 인정받는 것(41.8%)과, 가사앱 노동 관련 분쟁조정시스템(42.9%), 경력인정시스템(42.4%), 공정계약(44.7%) 등을 제안하고 있음.

- ▶ 배달앱 종사자들도 48.4%가 별다른 일을 정부가 하지 않았다고 하고 있음. 그러나 노력해야 할 부분에서 근로기준법에 적용을 받도록 하는 것은 70%등 가사노동자와 비교해서 훨씬 많고 강도 높은 정부의 역할을 주문하고 있음.

<표 7> 종사자 처우개선의 정부노력에 대한 앱노동자들의 평가(가사)

(단위: 명, %)

문항	구분				차이 (%p)
	노력해온일		노력해야할일		
	사례수	%	사례수	%	
가사서비스를 근로기준법을 적용 받는 노동으로 인정	33	19.4	71	41.8	22.4
표준계약서, 산재보험, 단기용 보험 등에 관한 가이드라인 마련	31	18.2	66	38.8	20.6
가사앱노동 관련 행동 규범 마련 및 분쟁 조정 시스템 마련	23	13.5	73	42.9	29.4
사회적으로 종사자의 경력을 인정할 수 있는 시스템 마련	25	14.7	72	42.4	27.7
가사앱기업의 운영 모니터링 및 공정한 계약을 위한 감독	16	9.4	76	44.7	35.3
직무 훈련 및 교육을 정부, 지자체 및 공공기관이 주관하여 실시	13	7.6	53	31.2	23.6
가사 서비스 중개 가사업을 정부 또는 지자체가 직접 운영 (가사 서비스 공공앱 등)	9	5.3	66	38.8	33.5
가사업 기업, 종사자가 참여하는 협의기구 구성, 당사자간 사회협약 체결	10	5.9	47	27.6	21.7
가사 서비스 종사자에 대한 사회적 인식 개선 캠페인 실시	18	10.6	60	35.3	24.7
없음	81	47.6	6	3.5	-

<표 8> 종사자 처우개선의 정부노력에 대한 앱노동자들의 평가(배달)

(단위: 명, %)

문항	구분				차이 (%p)
	노력해온일		노력해야할일		
	사례수	%	사례수	%	
배달 서비스를 근로기준법 적용을 받는 노동으로 인정	32	16.8	133	70.0	53.2
표준계약서 등에 관한 가이드라인 마련	37	19.5	117	61.6	42.1
배달앱 노동 관련 행동 규범 마련 및 분쟁 조정 시스템 마련	33	17.4	116	61.1	43.7
사회적으로 종사자의 경력을 인정할 수 있는 시스템 마련	33	17.4	122	64.2	46.8
배달앱 기업의 운영 모니터링 및 공정한 계약을 위한 감독	26	13.7	128	67.4	53.7
직무 훈련 및 교육을 정부, 지자체 및 공공기관이 주관하여 실시	37	19.5	104	54.7	35.2
배달앱기업, 종사자가 참여하는 협의기구 구성, 당사자 간 사회협약 체결	40	21.1	117	61.6	40.5
배달 서비스 종사자에 대한 사회적 인식 개선 캠페인 실시	35	18.4	121	63.7	45.3
배달앱노동자 산재보험 적용 확대	35	18.4	131	68.9	50.5
이륜차 종합보험료 인하	20	10.5	149	78.4	67.9
안전배달료 현실화를 통한 안전하고 적절한 수입 보장	16	8.4	139	73.2	64.8
배달앱노동자 고용보험 가입 확대	22	11.6	136	71.6	60.0
무분별한 배달대행업체 제한 등 건강한 산업생태계 조성	21	11.1	133	70.0	58.9
이륜차와 관련한 법제도 정비	20	10.5	131	68.9	58.4
분쟁과 관련한 법제도 정비	16	8.4	131	68.9	60.5
없음	92	48.4	6	3.2	-45.2

[결론]

① 직노동 선택의 성별차이와 성별 분업화된 산업성장의 가능성

- ▶ 원하는 시간에 일자리 매칭이 가능하고 일거리를 구하기 쉽다는 이유가 직노동 선택의 가장 큰 이유임.-가사애플로자들은 육아와 가사를 병행 목적이, 배달애플로자들은 시간의 유연성과 고수익이 유사한 비중으로 선택하는 경향-가사애플로들은 신규일자리로의 역할이 배달보다 높음. 그러나 가사 또는 배달모두 임금노동자, 자영업자에서 전환되는 경향을 갖고 또한 겸업을 하는 형태를 보임. 가사는 임금, 자영업자의 이동이 42.9%, 배달은 56.8%-배달을 위한 여러 도구나 노동의 형태가 다양화되는 반면, 가사는 전통적인 부분에서 크게 노동의 형태가 벗어나지 못하는 한계가 도출
- ▶ 배달노동의 시장규모가 증가할 가능성이 높기 때문에 성별분업이 사라질 가능성이 높음.(이미 쿠팡이츠등은 여성들이 많이 가입되어 노동을 하고 있음. 이외에도 다양한 배달형태의 노동을 20대를 중심으로 시작하고 있었음.)

② 근로조건과 보상체계의 차이

- ▶ 배달과 가사애플로들을 비교할 때 노동강도는 배달이 더 강하다고 볼 수 있음. 특히 신속성을 요구하는 것이 업무의 중요 능력이기 때문에 이와 관련하여 업무 집중도가 높을 수 있음. 전반적인 근로시간 및 근로내용이 배달이 더 강도가 높게 설정되어 있음.-이런 결과는 서비스요금에도 나타나 가사와 배달서비스의 시간당 단가는 배달이 더 높게 설정됨(가사 13,594원, 배달 21,885원). 결과적으로 배달이 훨씬 고소득의 노동임.
- ▶ 종사자의 전체 수입비중 중 가사애플로를 통한 비중이 배달보다 높음. 배달은 겸업비중이 매우 높음(46.6%).
- ▶ 가사는 업무의 종속성과 평가가 매우복잡하여 임금노동자의 성격이 강한 반면, 배달은 종속성은 존재하나 업무기술의 고도화를 측정할 도구부족
- ▶ 근로의 강도를 단순히 비교하기는 어려우나 집중도나 위험성, 근로시간을비교할 때 배달의 보상체계가 더 높게 설정되어 있다고 하겠음.

③ 직업으로써 사회적 안정성에 대한 보장

- ▶ 사회보험에서 배달과 가사애플로노동자의 가입이 모두 낮지만 가사노동자의 비중이 더 낮음. 배달의 경우 산재보험 가입이 높음.-일자리의 계약관계에서 가사애플로의근로계약서 동의 비중은 비슷하나 가사는 대체로 약관동의를 하는 형태로 되어 있어서 계약상의 불리함이 노출됨.
- ▶ 가사애플로노동자는 정체성에 혼란을 겪는 것으로 파악됨. 임금노동자로 생각하는 경향(55.9%)과 회원자격으로 일하고 있다고 응답하는 비중이 93.5%로 되어 있음. 스스로의 근로자성에 대해 충분히 인지하지 못하는 경향성을 보임.
- ▶ 앱과의 계약체결에서도 공평하지 않은 관계에 대해 정보의 불투명성에 대한 의견이 많음. 그러나 배달은 보상체계에 대한 불만이 높은 반면, 가사는 정보공유가 되지 않는 것에 대한 불만이 더 높음.
- ▶ 그럼에도 지속적으로 일할 의사가 가사 76.5%, 배달 57.4%로 높기 때문에 해당 “일”이 직업으로서의 안정성을 갖도록 해야 함.

④ 각(업)노동의 미래 직업으로써의가능성

- ▶ 자격제한의 필요성 제기(현재: 가사 27.1%, 배달 57.4% / 미래:가사 53.5%, 배달 73.7%)
- ▶ 전문성에 따른 보상의 차별화 가능성(현재: 가사 51.2%,배달 71.6% / 미래: 가사 67.1%, 배달 80%)
- ▶ “일”에 대한 생계책임 가능성(현재: 가사 44.7%, 배달 81.1% / 미래:가사 64.7%, 배달 87.4%)
- ▶ 종사자 처우관련 요구는 가사가 정부에 노력할 일이 40%대에 있다면, 배달은 60-70%대로 강하게 요구하고 있음.
- ▶ 이 결과는 미래 직업으로의 가능성에 대한 요구가 배달이 더 많을 것으로 예측할 수 있음. 이 부분은 강한 이해대변 조직의 기능이 됨.
- ▶ 각노동이 성장하기 위해서는 건전한 형태의 이해대변조직이 필요하며 이를 통해 직업으로써의성장을 기대할 수 있음(임금노동자가 아니기 때문에 최저시급 등의 논의에서도 제외됨.).

참고자료

오은진 외 (2018). 기술발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략 I . 한국여성정책연구원.

오은진 외 (2019). 기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략 II : 플랫폼 일자리를 중심으로. 한국여성정책연구원.

오은진 외 (2020). 디지털 전환기의 여성일자리 연구 I : 여성의 일과 일자리의 미래. 한국여성정책연구원.

김재민 (2018). 심층면접을 통해 본 가사노동시장의 변화와 가사노동실태. 서울시 가사서비스 노동자 토론회.

오은진 (2019). 플랫폼 노동의 규모와 가사·돌봄서비스실태. 경제사회노동위원회 디지털전환과 노동의 미래.

장진희 (2020.05.27.). 배달노동자 실태조사 발제자료. 경제사회노동위원회 배달업종 분과위원회 제1차 전체회의.

조선일보 (2019.05.18). 「서울 배달원 100명 중 6명은 여자, 남탕서 주문 오면 어떻게 할까?」. https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2019/05/17/2019051702183.html.(검색일: 2020.10.25.)

한국인터넷진흥원 (2017). 2017년 인터넷 10대 이슈 전망. 전남: 한국인터넷진흥원.

홈스토리 생활 (2019). 홈스토리 생활 발제자료. 경제사회노동위원회 경제사회노동위원회 디지털전환과 노동의 미래 분과위원회 제 18차 전원회의.

Wonder (2019.05.08.). Market size: Food delivery apps. <https://askwonder.com/research/food-delivery-apps-sl7m5tsd8>. (검색일: 2020.10.26.)(검색일: 2020.10.25.)

주관부처: 여성가족부 여성인력개발과, 여성가족부 경력단절여성지원과
관계부처: 여성가족부 여성인력개발과, 여성가족부 경력단절여성지원과