

코로나19 1년 - 여성의 일·돌봄 변화와 전망 ① 코로나19 이후 여성 취업 변동과 고용위기 대응 정책 개선 과제

작성자: 김원정 한국여성정책연구원 부연구위원

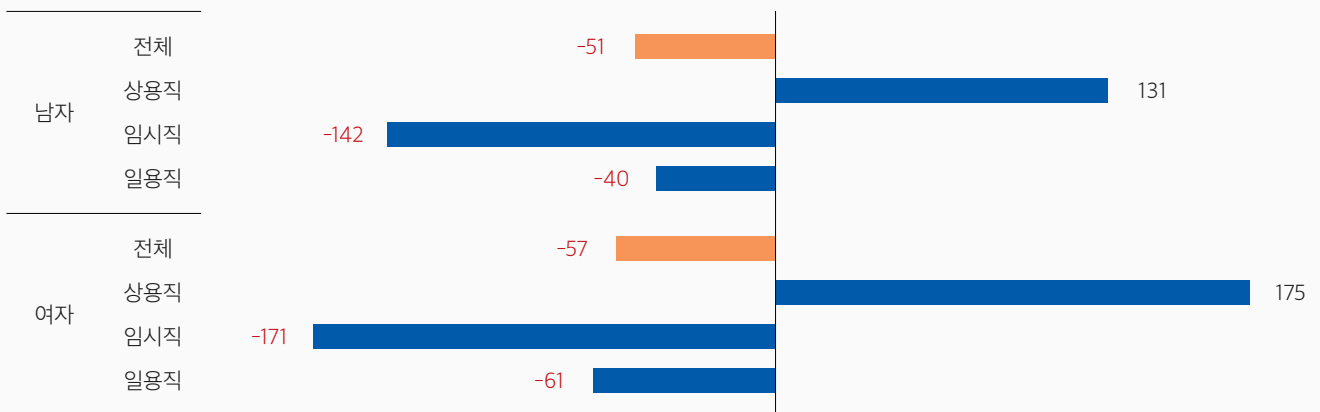
- 코로나19 확산 1년을 맞아 한국여성정책연구원은 지난 한 해 동안 변화된 여성의 삶을 돌아보고, 아직 끝이 보이지 않는 이 위기가 향후 우리사회 성별 불평등 양상을 어떻게 바꾸어 놓을지 전망해 보는 세 차례의 기획 브리프를 발행한다. 이 기획은 지난해 11~12월 여성노동자 3,007명을 대상으로 시행한 조사 결과를 통해 여성의 일·돌봄 변화와 이에 대응하는 정부 정책의 효과를 진단하고, 위드(with)-코로나/포스트(post)-코로나 시기 지속가능한 성평등 사회를 위한 정책 시사점을 제안한다.

구분	내용
모 집 단	전국 만20세~59세 여성 중 현재 임금노동자 또는 2020년 3월~11월 사이 임금노동자로 일한 경험이 있는 실직자
표 본 수	3,007명
표본추출	모집단 임금노동자 구성비에 따라 연령대별 비례배분(통계청 2020년 10월 경제활동인구조사 자료 기준)
표집오차	95% 신뢰수준 $\pm 1.8\%p$
조사방법	인터넷을 이용한 온라인조사 CAWI(CAWI: Computer Aided Web Interview)
조사기간	2020. 11. 26. ~ 12. 11.
조사기관	(주)한국리서치

코로나19 1년 남녀노동자의 일자리 변동

- 2020년 1월 국내 코로나19 확진자가 처음 발생한 후 1년간, 남녀 임금노동자는 2019년 대비 10만8천명 감소하였고, 여성은 5만7천명, 남성은 5만1천명 감소하여 남성보다 여성의 감소폭이 더 많았음.
- 남녀 모두 상용직은 전년보다 증가했지만 임시·일용직이 크게 감소하였고, 여성 임시직은 17만1천명, 남성 임시직은 14만2천명, 여성 일용직은 6만1천명, 남성 일용직은 4만명 감소하여 불안정한 일자리 중에서도 여성 일자리 감소가 더 컸음.

[그림 1] 2020년 성별·종사상지위별 임금노동자 전년대비 증감(단위: 천명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도.

코로나19 이후 여성노동자의 취업 변동

- 본 조사에 참여한 여성노동자 3,007명 중 코로나19 확산 이후 다니던 직장을 그만둔 적이 있는 여성은 모두 629명(20.9%)이며, 이중 재취업한 여성 217명(7.2%), 재취업하지 않은 여성 412명(13.7%)임. 퇴직한 여성 3명 중 2명이 계속 실직 상태에 머물러 있는 것으로 나타나, 코로나19 확산 시기 여성 취업의 어려움을 보여줌.
- 코로나19 시기 퇴직했다 재취업한 사람을 포함하여 현재 취업 중인 사람은 모두 2,595명(86.3%)이며, 이중 코로나19 확산 이전부터 다니던 직장에 계속 다니고 있는 사람은 1,906명(63.4%)임.

[표 1] 조사 참여 여성노동자의 코로나19 시기 일자리 변동(N=3,007)

코로나 이후 퇴직자		현재 취업 중	
실직자	퇴직 후 재취업	코로나 전 퇴직 후 입사/첫직장	코로나 전부터 재직 중
412(13.7)	217(7.2)	472(15.7)	1,906(63.4)
629(20.9)			

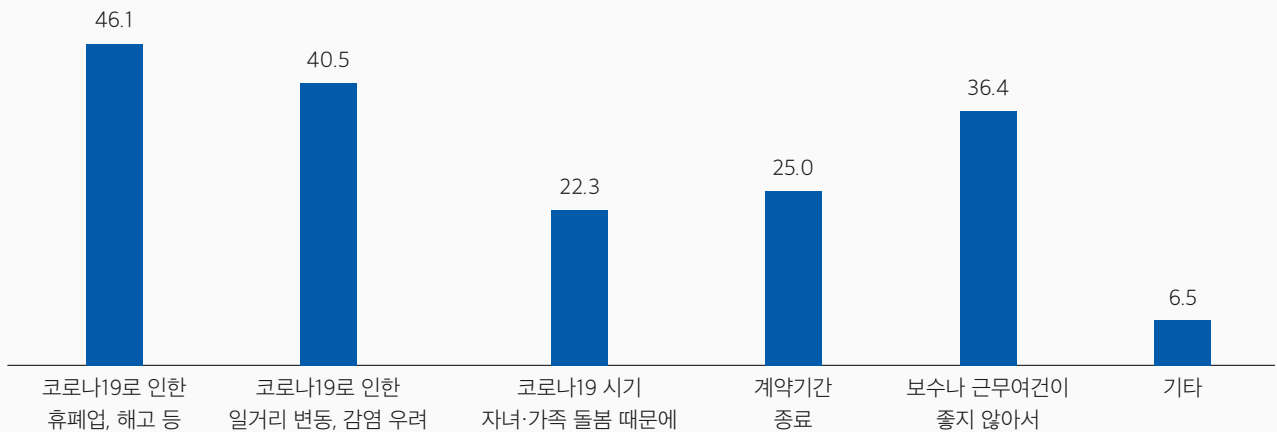
(단위: 명(%))

주: 1) '코로나 이후 퇴직자'는 2020년 3월에서 11월 사이 퇴직 경험이 있는 여성으로, 조사시점까지 실직 상태인 여성(412명)과 재취업한 여성(217명)으로 나뉨.

2) '코로나 전 퇴직 후 입사 또는 첫 직장'은 3월 이전에 일을 그만두었다 3월 이후 재취업하였거나 3월 이후 첫 직장에 취업한 사례이며, '코로나 전부터 재직 중'은 3월 이전부터 다니던 직장에 계속 재직 중인 사례임.

- 코로나 이후 퇴직 여성의 46.1%는 회사의 휴·폐업, 해고 등으로 일자리가 사라져서 그만둠. 20대, 저학력 여성일수록, 임시·일용직, 영세사업장 등 취약 일자리 및 비필수·고대면·재택근무 불가능 일자리에서 퇴직 더 많아
- 코로나19 확산 이후인 2020년 3~11월 사이에 다니던 직장을 그만둔 적이 있는 여성 629명 중 46.1%는 코로나 이후 경영악화로 인한 휴·폐업, 해고, 휴직 장기화 때문에 그만두었다고 답함. 코로나 시기 일거리가 너무 늘거나 줄어서(40.5%), 자녀·가족 돌봄 때문에(22.3%) 그만둔 경우도 적지 않았음.

[그림 2] 코로나 이후 퇴직 여성이 일을 그만둔 이유(1+2+3순위)(N=629, %)

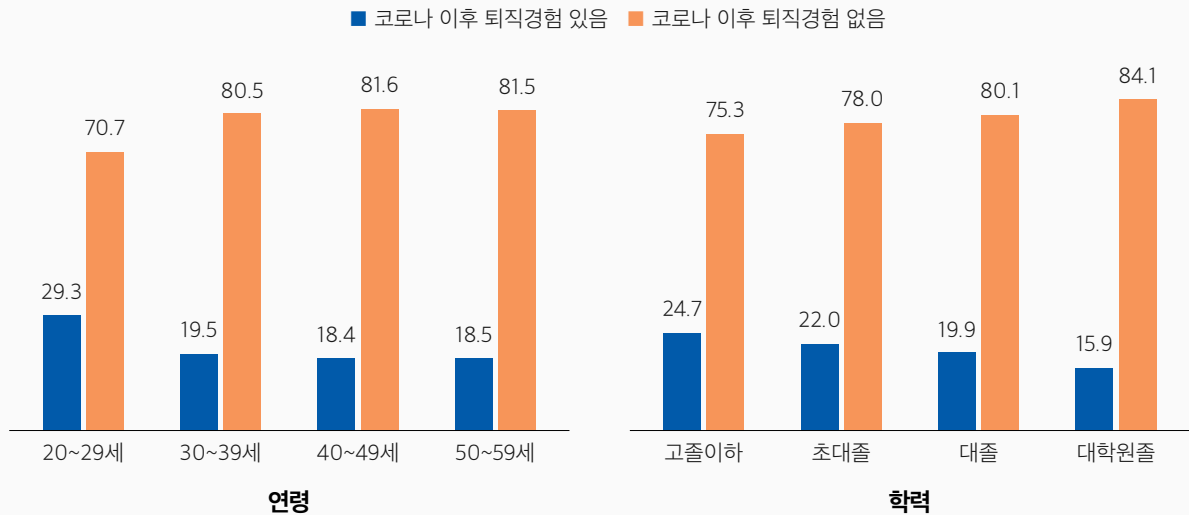


주: 일을 그만둔 이유를 우선순위로 3가지 선택하게 하였고, 각 항목은 아래 보기의 1·2·3순위 응답 비중을 모두 합친 것임.

- 코로나19로 인한 휴폐업, 해고 등: 코로나19 이후 경영상황 악화로 업체가 폐업·휴업해서 + 코로나19 이후 경영상황 악화로 해고(계약해지)되어서 + 해고는 아니지만 그만두길 원하는 분위기라서 + 코로나19 이후 휴직 상태가 오래 계속되어서
- 코로나19로 인한 일거리 변동, 감염 우려: 코로나19 이후 일거리가 너무 줄어들어서 + 코로나19 이후 업무량이 너무 늘어서 + 일을 계속하면 감염이 우려되어서
- 코로나19 시기 자녀·가족 돌봄 때문에: 코로나19 이후 자녀를 직접 돌보거나 학업 지원을 해야 해서 + 코로나19 이후 자녀 외 돌봄이 필요한 가족이 생겨서 + 코로나19 이후 가족들이 내가 일을 그만두길 원해서
- 보수나 근무여건이 좋지 않아서: 보수 또는 소득이 너무 적어서 + 보수 이외 근무여건이 좋지 않아서

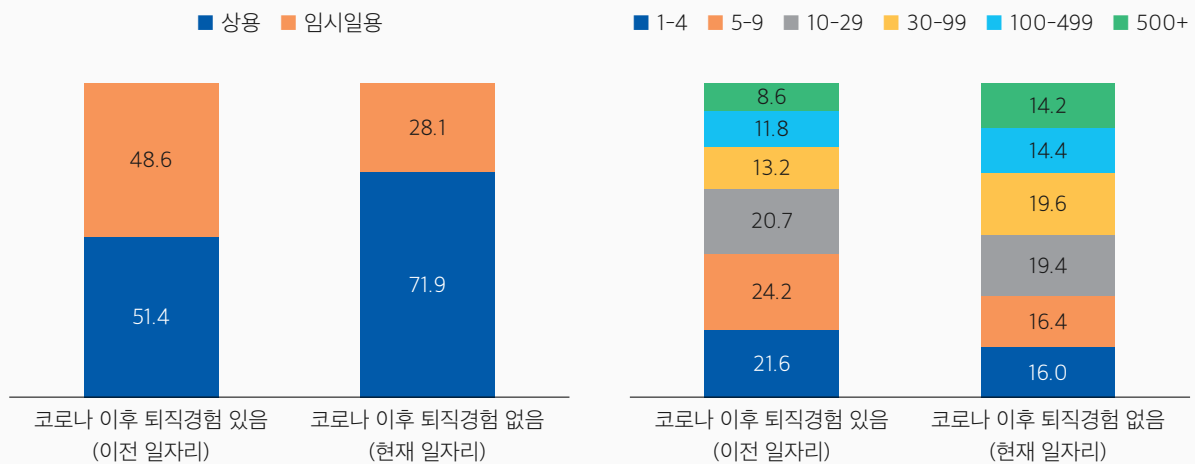
- 20대, 저학력일수록 코로나 시기 퇴직을 경험한 적이 더 많았음. 30~50대 응답자 중 그만둔 적이 있는 경우는 18~20%지만 20대는 29.3%였고, 고졸이하(24.7%), 초대졸(22.0%) 여성이 대졸(19.9%), 대학원졸(15.9%) 여성보다 코로나 이후 퇴직을 경험한 비중이 더 많았음.

[그림 3] 연령·학력별 코로나 이후 퇴직 경험 유무(N=3,007, %)



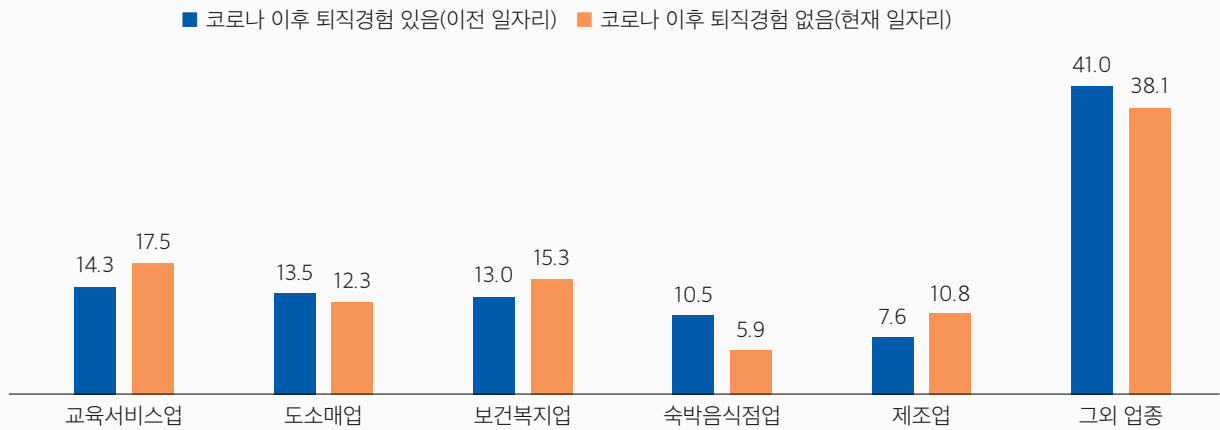
- 코로나 이후 퇴직한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 임시·일용직으로(퇴직경험 유 48.6%, 퇴직경험 무 28.1%), 10인 미만 사업장에서(퇴직경험 유 45.8%, 퇴직경험 무 32.4%) 근무했던 비중이 더 높음. 업종별로 보면 퇴직 경험 여성이나 그렇지 않은 여성 모두 교육서비스업, 도소매업, 숙박음식점업 등 코로나 시기 취업자 감소폭이 큰 주요 대면업종에서 일하는 비중이 높았는데, 특히 퇴직 경험 여성은 숙박음식점업에서 일했던 비중(10.5%)이 그렇지 않은 여성(5.9%)보다 2배 가까이 많았음.

[그림 4] 코로나 이후 퇴직 경험 여부에 따른 일자리 특성 - 종사상지위·기업규모(N=629/2,378, %)



주: [좌]코로나 이후 퇴직경험이 있는 여성(629명), [우]코로나 이후 퇴직경험이 없는 여성(2,378명)을 나누어 그린 것으로, 각각의 일자리 특성은 퇴직전 일자리, 현재 재직 중인 일자리의 특성임.

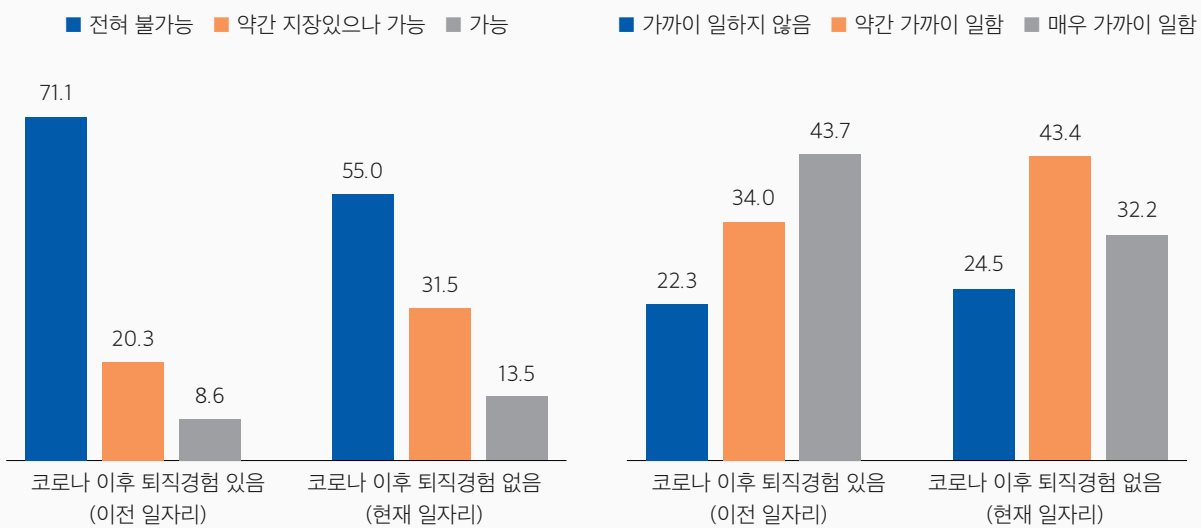
[그림 5] 코로나 이후 퇴직 경험 여부에 따른 일자리 특성 - 업종(N=629/2,378, %)



주: 코로나 이후 퇴직경험이 있는 여성(629명), 코로나 이후 퇴직경험이 없는 여성(2,378명)의 업종별 취업자 비중을 그린 것으로, 각각의 일자리 특성은 퇴직전 일자리, 현재 재직 중인 일자리의 특성임.

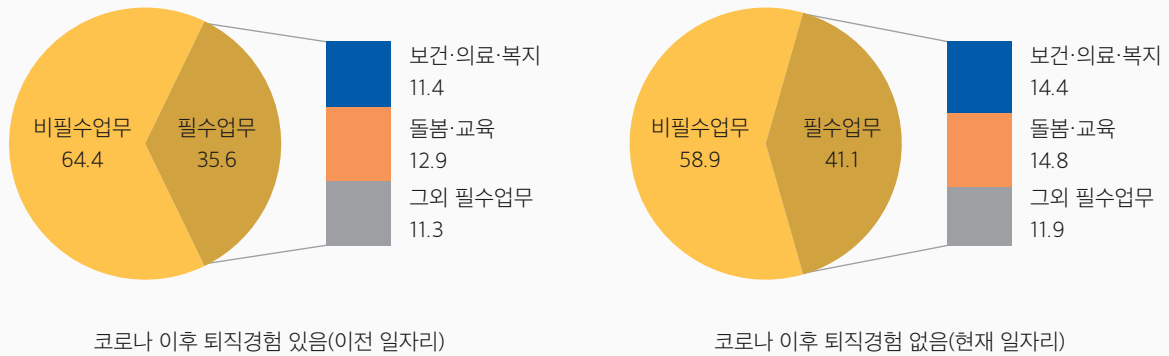
- 주목할 점은 비필수 업무, 고대면 업무, 재택근무 불가 업무 등 감염병 위기에 취약한 특성을 가진 일자리일수록 코로나 시기 퇴직한 여성 비중이 높다는 점임. 퇴직 여성의 이전 일자리 중 71.1%는 재택근무가 전혀 불가능했으며, 다른 사람과 매우 가까이에서 근무하는 일자리가 43.7%, 필수업무에 해당되지 않는 일자리가 64.4%로 이 비중은 모두 퇴직경험이 없는 여성보다 많았음.

[그림 6] 코로나 이후 퇴직 경험 여부에 따른 일자리 특성 - 재택근무 가능 여부(좌), 업무 중 다른 사람과의 신체적 거리(우)(N=629/2,378, %)



주: [좌]코로나 이후 퇴직경험이 있는 여성(629명), [우]코로나 이후 퇴직경험이 없는 여성(2,378명)을 나누어 그린 것으로, 각각의 일자리 특성은 퇴직전 일자리, 현재 재직 중인 일자리의 특성임.

[그림 7] 코로나 이후 퇴직 경험 여부에 따른 일자리 특성 - 코로나 시기 필수업무 해당여부 및 종류(N=629/2,378, %)



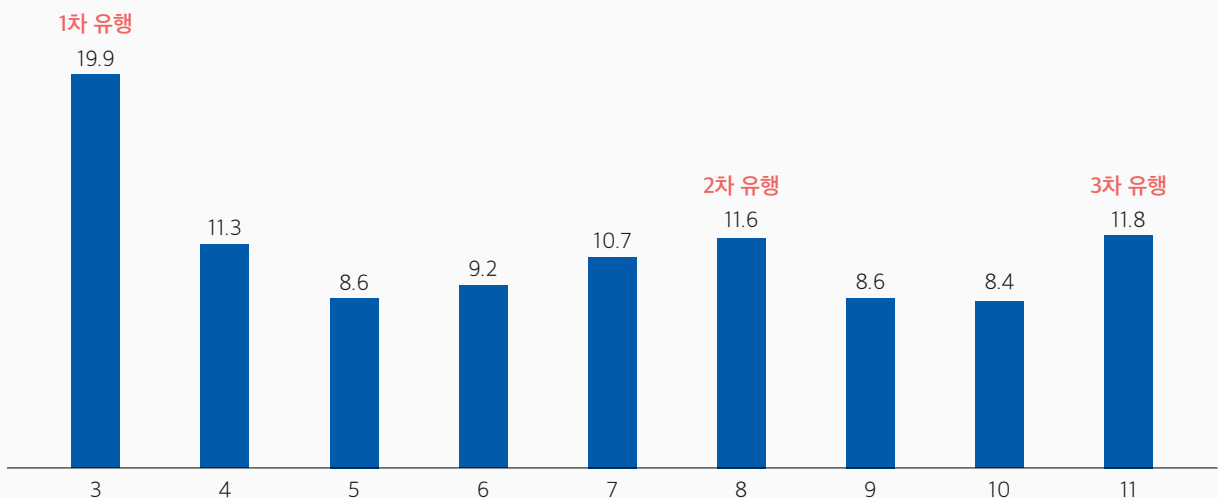
주: 1) [좌]코로나 이후 퇴직경험이 있는 여성(629명), [우]코로나 이후 퇴직경험이 없는 여성(2,378명)을 나누어 그린 것으로, 각각의 일자리 특성은 퇴직전 일자리, 현재 재직 중인 일자리의 특성임.

2) 그외 필수업무는 교통·운송·화물 관련 업무, 수도·하수·폐기물 처리 관련 업무, 전기·가스·증기·통신 관련 업무, 금융·정보통신 관련 업무, 국방·방위산업 관련 업무(군인 포함), 마스크 등 핵심 물품 제조 업무, 경찰 등 공공안전 관리 업무, 기타 필수업무 응답 비중을 합친 것임.

• 코로나 이후 퇴직한 여성의 3분의 1은 재취업을 했으나 3분의 2는 여전히 실직 상태이며, 20대, 저학력, 임시·일용직일수록 실직 상태가 길거나 일시적 취업-퇴직을 반복하고 있음. 재취업 여성의 일자리 질도 이전보다 낮아짐.

- 코로나 이후 퇴직 여성이 일을 그만둔 시점은 3월이 19.9%로 가장 많고 4월, 8월, 11월이 각각 11%대임. 이중 8월과 11월은 2차, 3차 유행이 시작되어 권역별로 사회적 거리두기 단계가 상향된 시점으로, 이러한 조치가 여성의 일자리 변동에 상당한 영향을 준 것으로 보임.

[그림 8] 그만둔 시점별(월) 퇴직 여성 비중(N=629, %)



주: 코로나 이후 여러 번 퇴직한 경우 3월 이후 처음으로 퇴직한 일자리를 기준으로 응답하도록 함.

- 3~11월 사이 여성의 취업 변동을 더 자세히 살펴보면, 전체 응답자의 7.2%(코로나 이후 퇴직자의 34.5%)는 재취업을 하였고 13.7%(코로나 이후 퇴직자의 65.5%)는 실직 상태에 남아 있음. 20대, 저학력 여성일수록 실직 상태에 있는 비중도 더 높고 퇴직 후 재취업이나 이직/신규 입사한 비중도 더 높아, 코로나 시기 이들 집단이 일자리 위기를 더 역동적으로 경험한 것으로 보임.

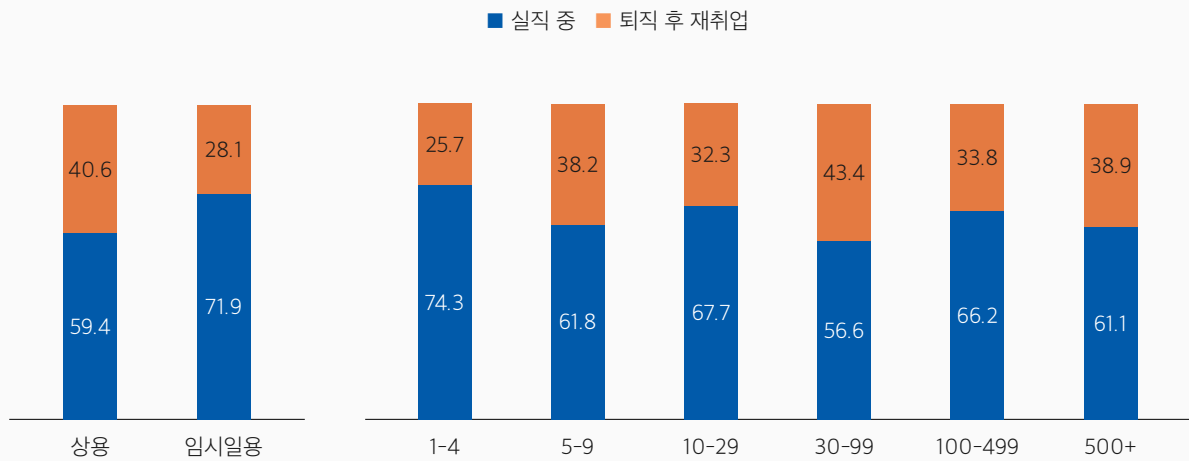
[표 2] 연령·학력별 코로나 이후 취업 변동(N=3,007)

		코로나 이후 퇴직자		(단위: %)	
		실직자	현재 취업 중		
			퇴직 후 재취업	코로나 전 퇴직 후 입사/첫직장	코로나 전부터 재직 중
전체		13.7	7.2	15.7	63.4
연령	20-29세	16.5	12.8	21.4	49.3
	30-39세	13.0	6.4	14.6	65.9
	40-49세	13.0	5.3	14.6	67.0
	50-59세	12.9	5.6	13.4	68.1
학력	고졸 이하	14.5	10.1	18.9	56.4
	초대졸	16.2	5.8	15.1	62.9
	대졸	13.0	7.0	15.6	64.5
	대학원졸	8.9	7.0	11.6	72.5

주: '코로나 전 퇴직 후 입사/첫직장'은 3월 이전에 일을 그만두었다 3월 이후 재취업하였거나 3월 이후 첫 직장에 취업한 사례이며, '코로나 전부터 재직 중'은 3월 이전부터 다니던 직장에 계속 재직 중인 사례임.

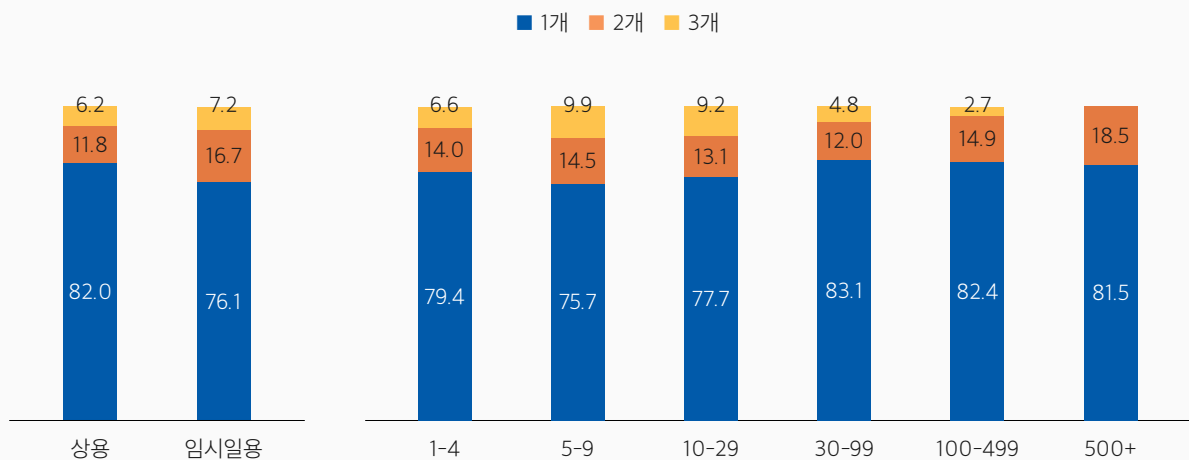
- 이전 일자리가 임시·일용직이었던 여성, 5인 미만 사업장에서 퇴직한 여성일수록 실직 상태로 남아있는 비중이 더 컸고(임시·일용직 71.9%, 1-4인 사업장 74.3%), 임시·일용직이나 소규모 사업장에서 퇴직한 여성일수록 3~11월 사이 이직 횟수도 더 많았음. 이는 코로나 이후 열악한 일자리가 더 많이 줄었고 이들 일자리의 고용상황이 계속 불안정하기 때문에 나타난 결과로 보임.

[그림 9] 코로나 시기 퇴직 여성의 이전 일자리 특성별 취업 상태 변화 - 종사상지위·기업규모(N=629, %)



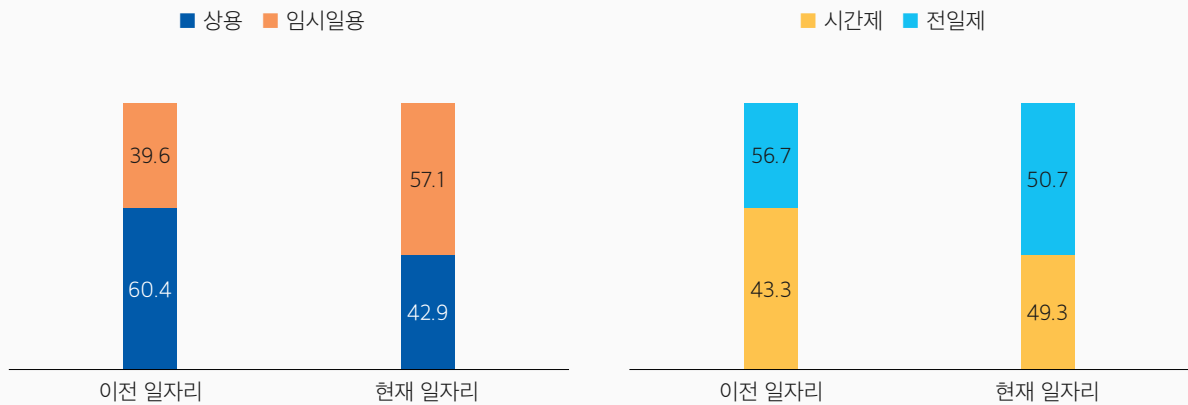
주: [좌]코로나 이후 퇴직경험이 있는 여성(629명), [우]코로나 이후 퇴직경험이 없는 여성(2,378명)을 나누어 그린 것으로, 각각의 일자리 특성은 퇴직전 일자리, 현재 재직 중인 일자리의 특성임.

[그림 10] 코로나 시기 퇴직 여성의 이전 일자리 특성별 취업 횟수 - 종사상지위·기업규모(N=629, %)



- 또 코로나 시기 퇴직 후 재취업한 여성은 이전보다 더 일시적인 일자리에 취업했을 가능성이 높게 나타남. 재취업 여성의 코로나 이전 일자리는 상용직 비중이 60.4%였으나 재취업 일자리는 임시·일용직 비중이 57.1%로 상용직보다 더 많았고, 시간제 비중도 이전 일자리는 43.3%였으나 재취업 일자리에서는 49.3%로 증가함. 그만큼 코로나 상황이 지속되면 여성의 일시적인 취업-퇴직 상황이 계속해서 반복될 가능성이 큼.

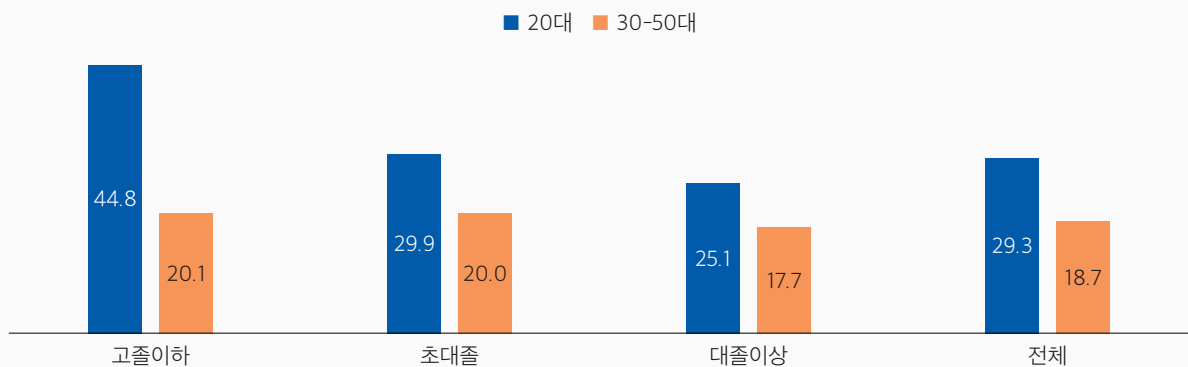
[그림 11] 코로나 시기 퇴직 후 재취업한 여성의 이전·현재 일자리 특성 - 종사상지위·근로시간형태(N=217, %)



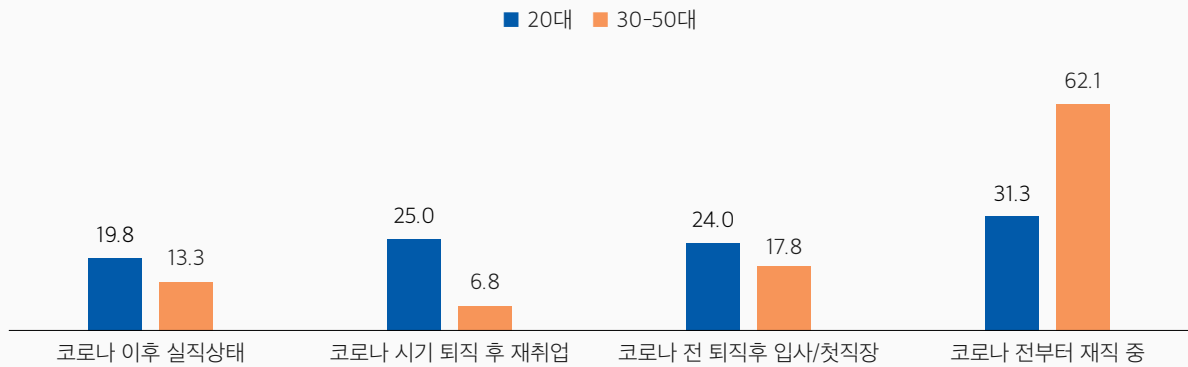
코로나 시기 20대 여성의 취업 변동

- 코로나 시기 다른 연령대에 비해 일자리 위기를 더 많이 경험한 20대 여성의 취업 상황 변화를 좀 더 자세히 살펴봄.
- 먼저 20대 여성 중에서도 저학력 여성에게 일자리 위기가 집중된 것으로 나타남. 20대 중 고졸이하 여성은 절반에 가까운 44.8%가 코로나 시기 퇴직한 경험이 있었음. 다른 연령대 고졸이하 여성 중 퇴직 경험 비중이 20.1%인데 비하면 매우 높음. 또 20대 고졸이하 여성은 일자리 유동성도 더 높았음. 퇴직 후 실직 상태인 경우도 더 많지만(19.8%), 다시 재취업한 경우(25%), 코로나 전 퇴직 후 재취업 또는 신규입사(24%)도 많았음.

[그림 12] 연령대별·학력별 코로나 시기 퇴직 경험 유무(N=96(20대)/427(30-50대), %)

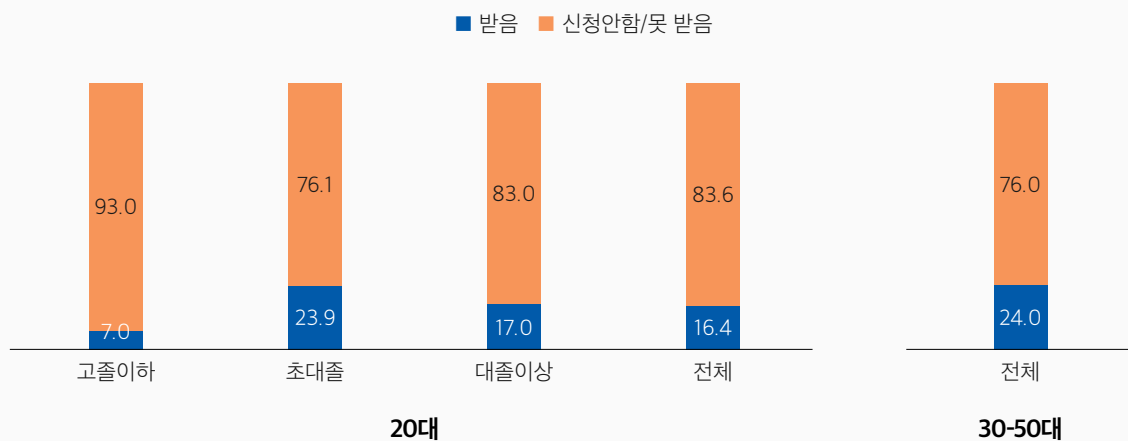


[그림 13] 연령대별 고졸이하 여성의 코로나 이후 취업 변동(N=96(20대)/427(30-50대), %)



- 코로나 시기 퇴직 경험은 이처럼 20대 중에서도 저학력 여성에게 집중되었지만, 이들 중 상당수는 고용위기 대응 정책에서 배제된 것으로 나타남. 20대 여성의 실업급여 수급률은 16.4%로 다른 연령대 여성(24%)보다 낮았고 고졸이하 여성은 7.0%로 더욱더 낮았음.

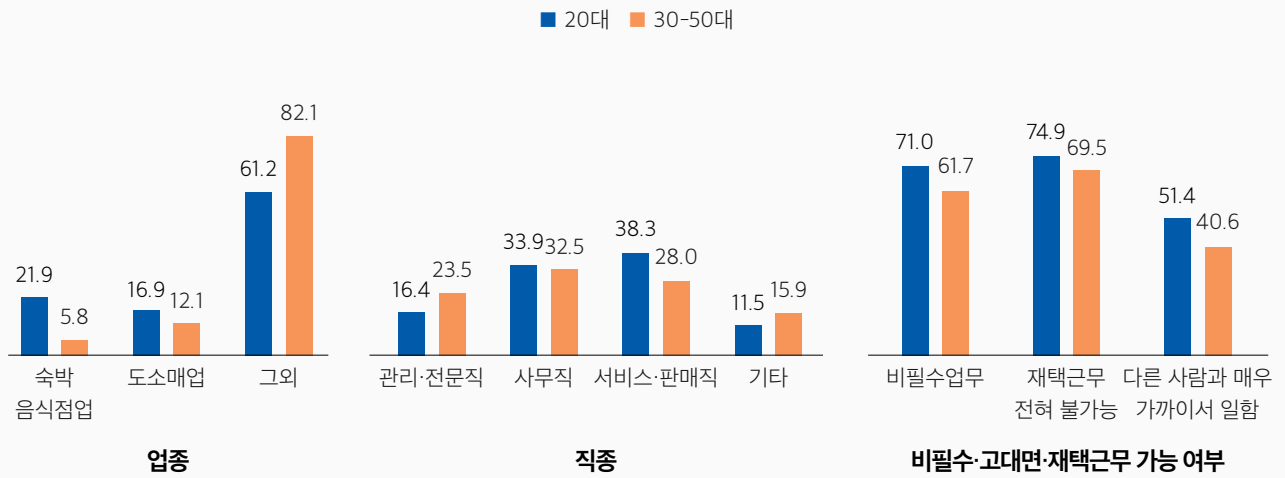
[그림 14] 연령대별·학력별 코로나 시기 퇴직자의 실업급여 수혜 여부(N=183(20대)/446(30-50대), %)



주: 신청 안 함/못 받음은 신청하지 않았다 + 신청했으나 받지 못했다 응답 비중을 합친 것임.

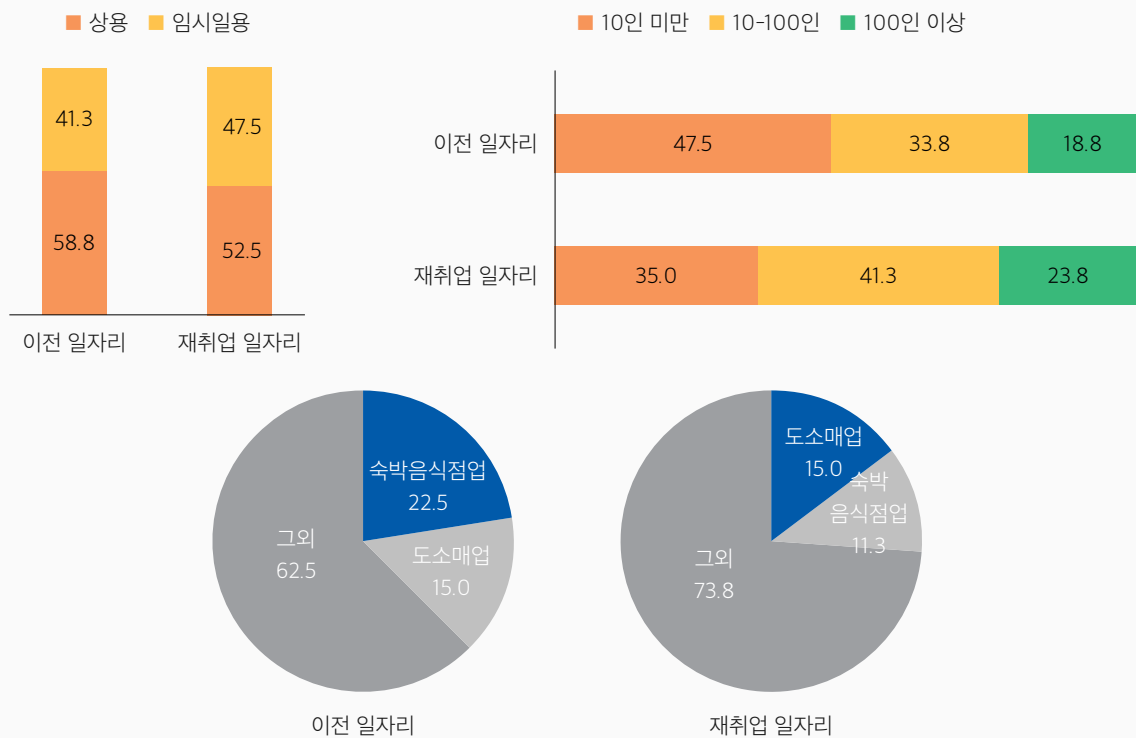
- 20대 여성은 다른 연령대 여성보다 감염병 위기에 취약한 일자리에서 일하다 퇴직한 경우가 더 많았음. 코로나 시기 퇴직한 20대 여성 5명 중 1명은 숙박음식점업, 5명 중 2명은 서비스·판매직이며, 비필수, 고대면, 재택근무 불가능 일자리에서 그만둔 비중도 다른 연령대 여성보다 더 높았음.

[그림 15] 연령대별 코로나 시기 퇴직자의 이전 일자리 특성 - 업종·직종 및 비필수·고대면·재택근무 가능 여부
(N=183(20대)/446(30-50대), %)



- 코로나 시기 퇴직했다가 재취업한 20대 여성은 이전과 크게 다르지 않은 불안정한 일자리에 취업한 비중이 여전히 높아, 재유행 시 다시 퇴직할 가능성이 크다고 할 수 있음. 재취업 여성의 이전 일자리는 58.8%가 상용직이었으나 현재 일자리 상용직 비중은 52.5%임. 10인 미만 사업장, 도소매업·숙박음식점업에 취업한 비중은 이전보다 줄었으나, 여전히 그 비중이 높은 편임.

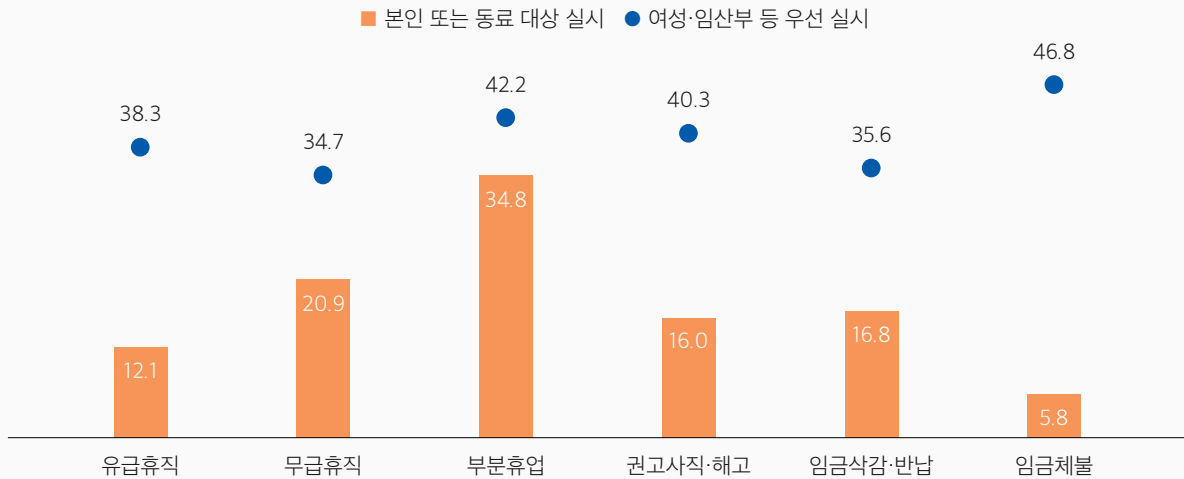
[그림 16] 코로나 시기 퇴직 후 재취업한 20대 여성의 이전·현재 일자리 특성 - 종사상지위·기업규모·업종(N=80, %)



코로나19로 인한 고용조정과 소득 감소¹⁾

- 코로나 이전에 다니던 일자리에 계속 재직 중인 여성 중 46.3%는 코로나로 인한 휴직·휴업, 권고사직 등 고용조정을 직·간접적으로 경험함. 그중 35~47%는 여성·임산부 등을 우선 대상으로 고용조정이 시행되었다고 답함.
- 코로나로 인한 고용조정 중 부분휴업을 실시한 경우가 34.8%로 가장 많았고, 무급휴직 20.9%, 임금삭감·반납 16.8%, 권고사직·해고 16%, 유급휴직 12.1%, 임금체불 5.8% 순임. 이 중 3분의 1 이상은 해당 조치를 여성이나 임산부, 육아휴직자에게 우선 실시했다고 답하여, 경영상황이 악화된 사업장에서 성차별적인 고용조정이 이루어진 경우가 많았음을 시사함.

[그림 17] 코로나로 인한 고용조정 경험 여부 및 여성·임산부 등 우선 실시 여부(N=1,906, %)

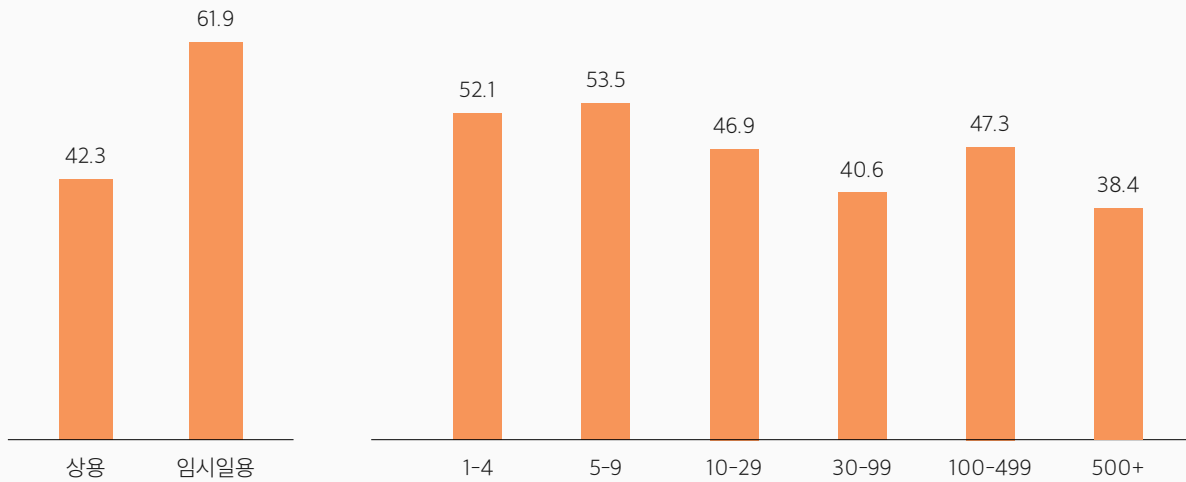


주: 본인 또는 동료가 해당 고용조정을 겪었다고 응답한 비중을 합친 것임.

- 상용직(42.3%)보다 임시·일용직(61.9%)에서 고용조정을 겪은 적이 더 많았고, 10인 미만 사업장은 절반가량이 위 고용조정 중 하나 이상 겪었다고 답함. 업종별로는 숙박음식점, 예술·스포츠·여가서비스업, 교육서비스업 등 대면업종 종사자일수록 많았는데, 특히 숙박음식점업에서 일하는 여성은 4명 중 3명이 고용조정을 겪은 것으로 나타나 이 업종의 일자리 위기가 얼마나 심각한지 보여줌.

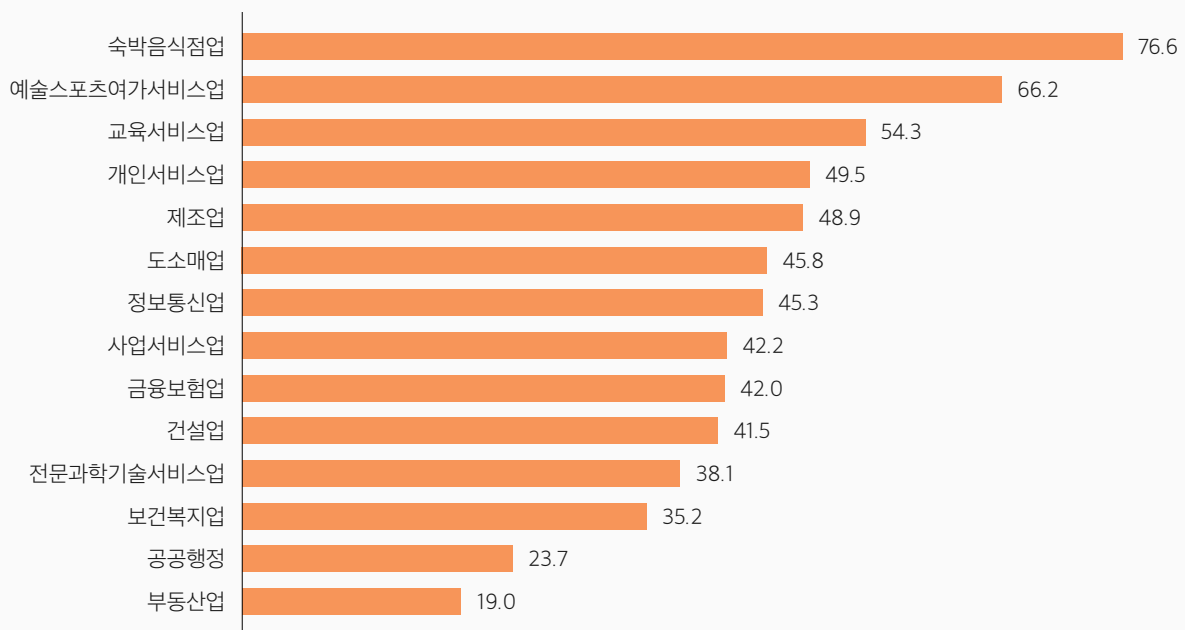
1) 코로나 전부터 다니던 일자리에 계속 재직 중인 응답자 1,906명만 분석

[그림 18] 종사상지위별·기업규모별 고용조정 경험 여부(N=1,906, %)



주: 본인 또는 동료가 유급휴직, 무급휴직, 부분휴업, 권고사직·해고, 임금삭감·반납, 임금체불 중 1가지 이상 고용조정을 겪었다고 응답한 비중임.

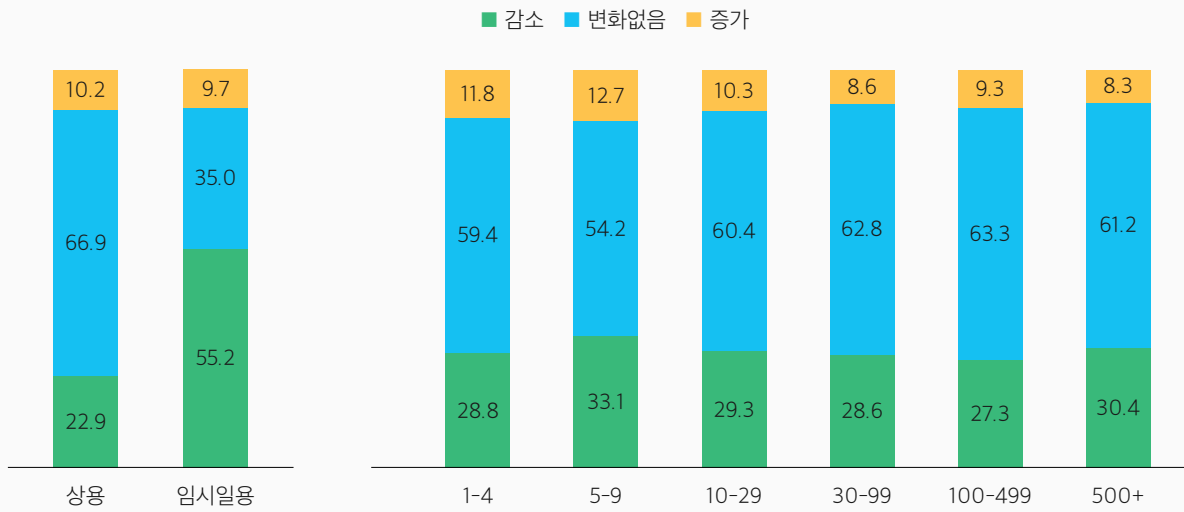
[그림 19] 업종별 고용조정 경험 여부(N=1,906, %)



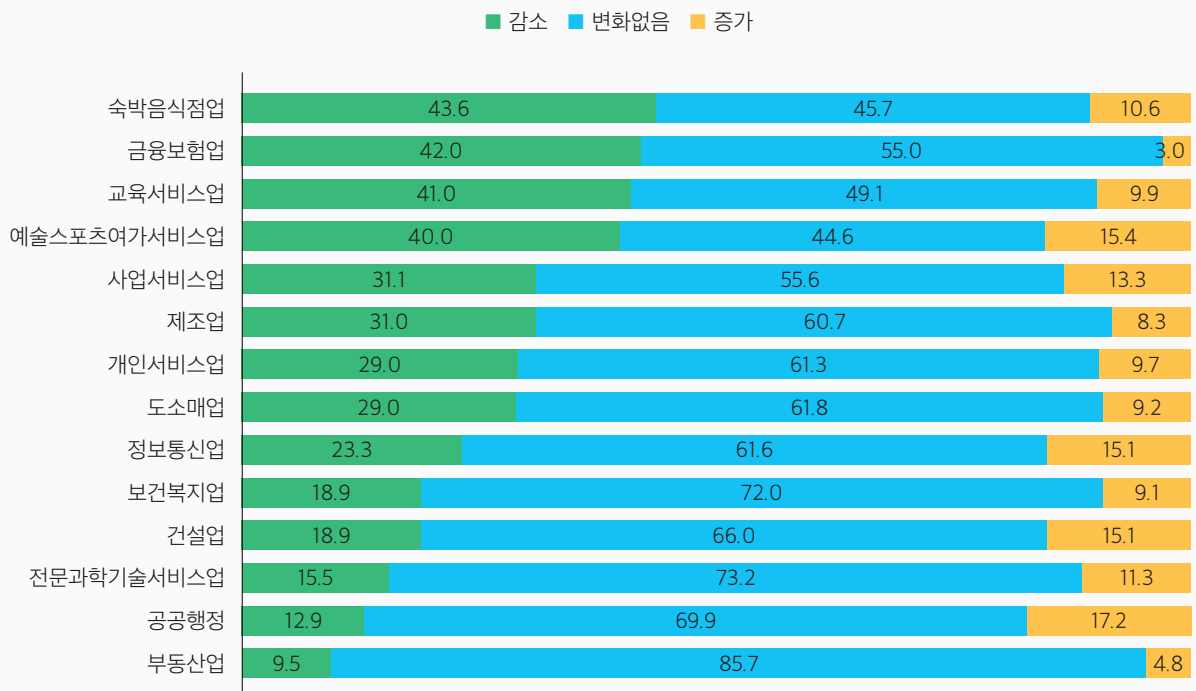
주: 본인 또는 동료가 유급휴직, 무급휴직, 부분휴업, 권고사직·해고, 임금삭감·반납, 임금체불 중 1가지 이상 고용조정을 겪었다고 응답한 비중임.

- 코로나 전부터 계속 같은 직장에 근무하고 있는 여성 중 29.6%는 코로나 이전보다 소득이 감소함. 임시·일용직은 2명 중 1명, 5~9인 사업장은 3명 중 1명, 숙박음식점업·금융보험업·교육서비스업과 예술·스포츠·여가서비스업은 각각 10명 중 4명 이상이 소득 감소를 경험하였음.

[그림 20] 기존 일자리 재직자의 종사상지위별·기업규모별 코로나 이후 소득 변화(N=1,906, %)



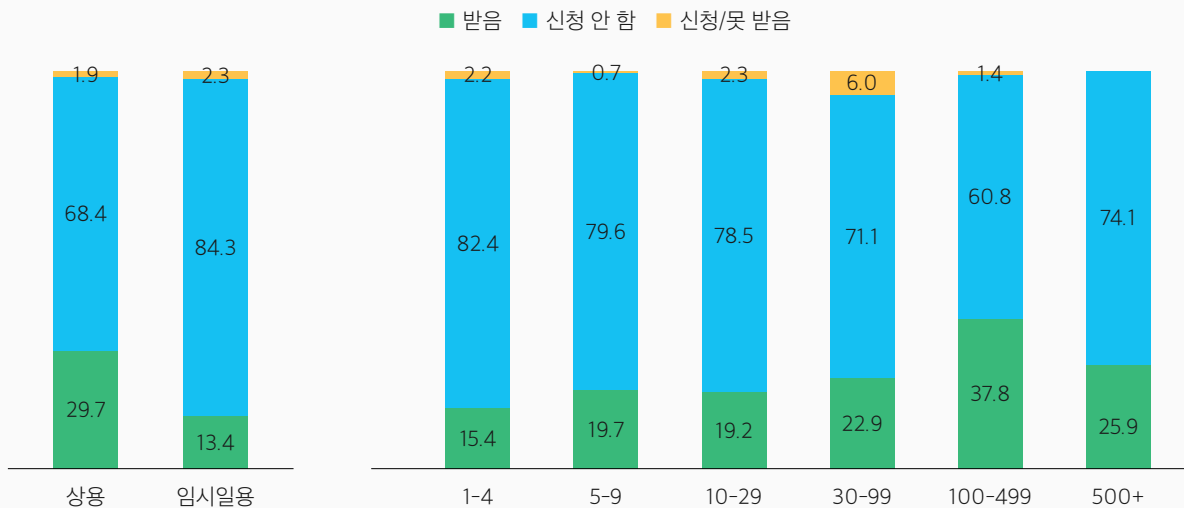
[그림 21] 기존 일자리 재직자의 업종별 코로나 이후 소득 변화(N=1,906, %)



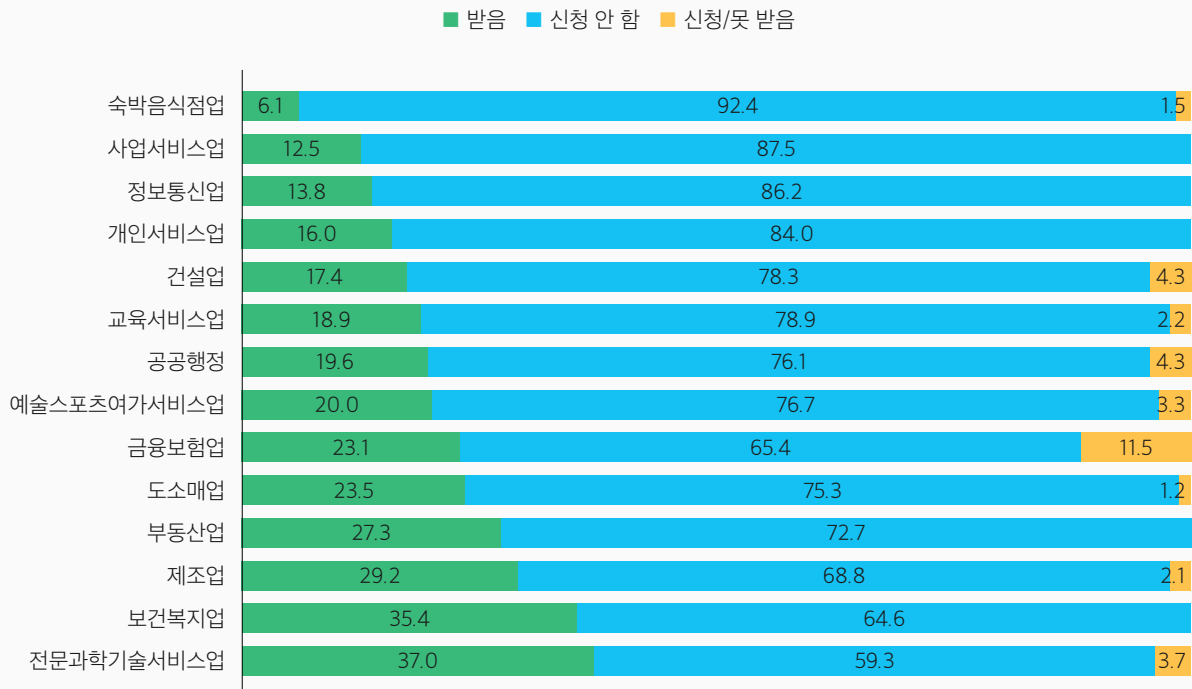
주요 일자리·소득 위기 지원 정책의 수혜 현황

- 코로나 이후 퇴직 여성 중 실업급여 수급자는 5명 중 1명뿐(21.8%), 미신청자의 절반 이상은 고용보험 미가입 또는 자격요건 미달에 해당됨.
 - 임시·일용직(13.4%), 5인 미만(15.4%) 등 취약집단일수록 실업급여를 받은 경우가 더 적었고, 특히 숙박음식점업은 퇴직자가 상당히 많은 업종이지만 실업급여를 받지 못한 경우가 가장 많았음. 수혜자 비율은 6.1%에 불과하여 이 업종에서 일하는 여성 대다수가 지원 혜택에서 배제되었음을 보여줌.
 - 코로나 시기 퇴직 여성 중 이전 일자리에서 고용보험에 가입되어 있던 여성은 54.5%에 불과하여(미가입 32.3%, 잘 모름 13.2%), 낮은 실업급여 수혜율은 예견된 결과라 할 수 있음.

[그림 22] 코로나 시기 퇴직자의 종사상지위별·기업규모별 실업급여 수혜 여부(N=629, %)

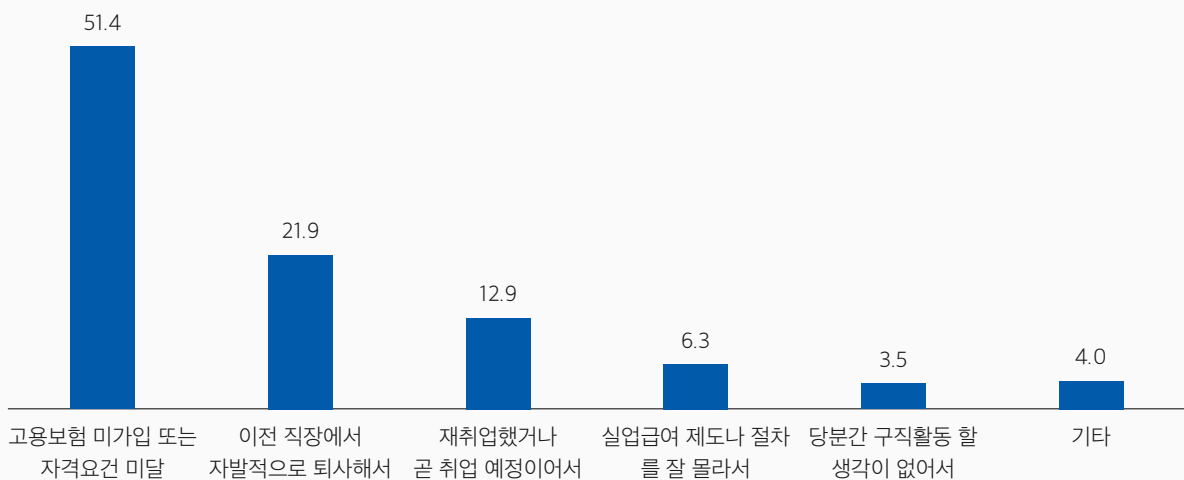


[그림 23] 코로나 시기 퇴직자의 업종별 실업급여 수혜 여부(N=629, %)



- 실업급여를 신청하지 않은 사람에게 이유를 물어보니, 고용보험에 가입한 적이 없거나 자격요건이 안 되어서가 51.4%로 가장 많았음. 이러한 응답은 연령대가 높을수록, 임시·일용직, 5인 미만 기업 퇴직자에서 더 많아 고용보험 사각지대에 어떤 여성들이 분포하고 있는지 보여줌.

[그림 24] 실업급여를 신청하지 않은 이유(N=479, %)



주: 코로나 시기 퇴직자 중 실업급여를 신청하지 않았다고 응답한 사람만 답변

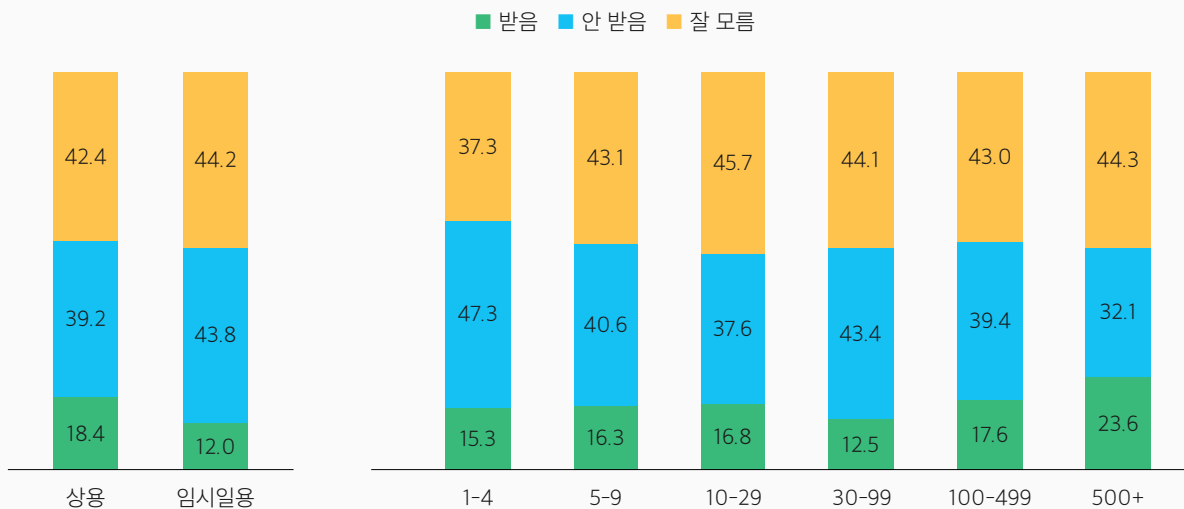
- 휴업·휴직 등 고용조정 조치가 있었던 업체 중 고용유지지원금을 받은 경우는 16.6%에 불과했으며, 사업주가 고용유지지원금을 받았는지조차 모르고 있는 경우가 42.9%로 매우 많았음.

- 앞서 본 고용조정 조치를 한 가지라도 겪은 여성에게 업체가 고용유지지원금 받았는지 물어본 결과, ‘잘 모르겠다’가 42.9%로 가장 많았고, ‘받지 않았다’ 40.4%, ‘받았다’ 16.6% 순임. 고용유지지원금은 노동자에게 직접 지급되지 않기 때문에 ‘잘 모르겠다’ 응답에 지원금을 받은 경우도 일부 포함될 수 있으나, 그럼에도 확실히 인지하고 있는 수혜 정도는 저조함.

- 특히 임시·일용직이고 규모가 작은 사업장일수록 받지 못한 경우가 더 많음. 숙박음식점업 중 고용유지지원금을 받은 경우는 9.7%로 매우 적어, 고용조정은 가장 많이 실시했으나 정책의 사각지대에 있는 대표적인 업종임을 보여줌.

- 코로나 시기 재직 여성 중에서도 고용보험 가입자는 69.9%뿐이어서(미가입 21.0%, 잘 모름 9.1%), 고용유지지원금이 지급된 업체에서도 대상에서 제외되었을 가능성이 있음.

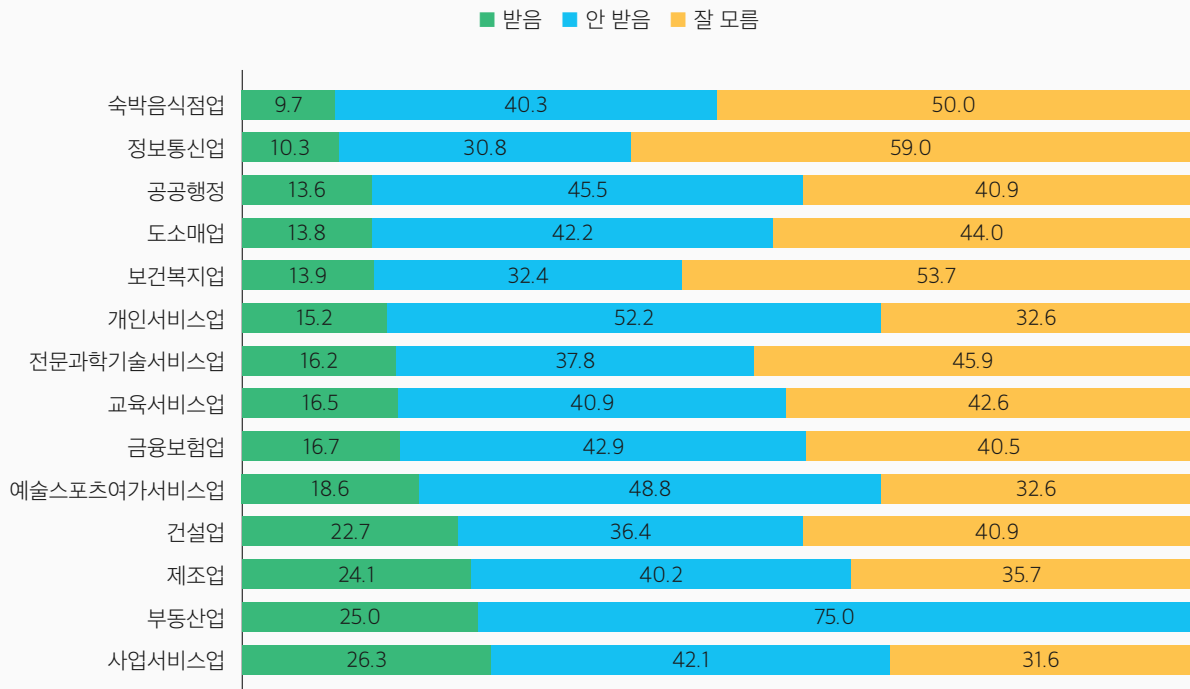
[그림 25] 종사상지위별·기업규모별 고용유지지원금 수혜 여부(N=883, %)



주: 본인 또는 동료가 유급휴직, 무급휴직, 부분휴업, 권고사직·해고, 임금삭감·반납, 임금체불 중 1가지 이상 고용조정을 겪었다고 응답한 사람만 답변

2) 코로나 전부터 다니던 일자리에서 계속 재직 중인 응답자(1,906명) 중 부분휴업, 유급·무급휴직, 권고사직·해고, 임금삭감, 임금체불 중 하나 이상을 직·간접적으로 경험한 883명

[그림 26] 업종별 고용유지지원금 수혜 여부(N=883, %)



종합 및 정책 제언

• 종합

- 코로나로 인한 여성 일자리 위기는 기존 노동시장의 성별화된 이중구조와 감염병 확산에 취약한 일자리 특성(숙박음식점업, 도소매업 등 대면업종, 비필수·고대면·재택근무 불가 일자리)이 결합되어 나타난 현상이라고 할 수 있음. 특히 임시·일용직, 영세사업장에서 일하는 저학력 여성은 코로나 확산 시 실직 위험이 더 클 뿐 아니라 실직 상태가 더 오래 지속될 가능성도 높았음.
- 20대 여성은 다른 연령대에 비해 코로나 시기 일자리 변동이 크고 퇴직을 경험한 비중도 더 높았으며, 이러한 위기는 저학력 여성에게서 더 심각한 양상으로 나타남. 20대 여성은 숙박음식점업 등 대면업종에서 서비스·판매직으로 일하다 그만둔 경우가 많고 재취업하더라도 이들 업종·직종에서 크게 벗어나지 못하고 있어, 사회적 거리두기 단계 조정의 영향을 가장 집중적으로 받는 집단이라고 할 수 있음.
- 문제는 소규모 대면업종 사업장이나 임시·일용직 여성일수록 정부 일자리·소득 지원 정책의 수혜율도 낮다는 점임. 실업급여와 고용유지지원금은 고용보험 사각지대에 있는 여성노동자, 특히 숙박음식점업에서 임시직 또는 아르바이트로 들고 나기를 반복하는 20대, 저학력 여성의 위기 해소에 도움이 되지 못하고 있음.

- 절반에 가까운 여성노동자가 현재 일하는 업체에서 휴업·휴직, 해고 등 고용조정을 직·간접적으로 겪었고 3명 중 1명은 소득 감소를 경험한 바 있어, 기존 일자리를 유지하고 있는 여성 또한 코로나 위기로부터 안전하지 못한 상황임. 특히 고용조정 사업장의 상당수가 여성·임산부, 육아휴직 사용자를 우선 대상으로 하였다는 조사 결과는 코로나발 경제위기가 과거 경제위기시 성별 불평등 양상을 되풀이할 가능성이 있음을 시사함.

• 정책 제언

- 사회적 거리두기 단계 상향 시기 직접적인 피해를 보는 음식점 등 집합금지·영업제한 업종의 고용보험 미가입 노동자를 위한 지원 대책을 마련해야 함.
 - ◆ 현재 사회적 거리두기 단계 상향 시 정부 지원은 주로 집합금지·영업제한 업종 소상공인(버팀목자금)과 특고·프리랜서(긴급 고용안정지원금)를 대상으로 함. 본 조사에서 음식점, 카페 등에서 일하는 여성노동자는 가장 심각한 일자리 위기를 경험하는 집단이지만, 이들 정책에서도 배제되고 실업급여 등 고용보험 기반 정책에서도 배제되고 있음.
 - ◆ 따라서 집합금지·영업제한 업종의 고용보험 미가입 노동자를 긴급 고용안정지원금 지급대상에 포함하는 등 정부 고용위기 대응 정책의 사각지대를 해소하기 위한 대책을 시급히 마련해야 함.
- 코로나 시기 취업 취약계층을 위한 공공일자리 창출 사업의 성별 수혜 현황을 점검하고, 청년 여성에게 적합한 일자리를 늘려 20대 여성의 일자리 위기 완화에 더 주력해야 함.
 - ◆ 20대 여성, 그중에서도 저학력 여성은 코로나 이후 매우 심각한 일자리 위기를 겪고 있으며 이는 심리적 위기로 이어질 가능성이 큼. 따라서 공공일자리 창출 사업의 성인지적 개선을 통해 코로나 시기 실직했거나 취업·퇴직을 반복하고 있는 20대 여성의 참여를 촉진해야 함.
- IMF나 2008년 금융위기 때와 같은 성차별적 구조조정이 반복되지 않도록, 성차별적 고용조정 방지를 위한 사업장 대상 지침을 마련하고 근로감독을 강화해야 함.
 - ◆ 소규모 대면업종뿐 아니라 여러 대기업들도 코로나 위기를 이유로 구조조정을 실행하거나 실행할 계획임을 밝히고 있어³⁾, 이들 기업의 구조조정이 성차별적인 결과로 귀결되지 않도록 정부 차원의 선제적 개입이 필요함.
- 코로나 위기가 드러낸 노동법 및 고용안전망 사각지대 해소를 위한 중장기 대책이 마련되어야 함. 특히 고용보험의 실질적 사각지대 해소를 위해서는 전국민 고용보험 제도를 시행하더라도 소규모 사업장, 임시·일용직 노동자의 가입률 제고를 위한 특단의 조치가 필요할 것임.
 - ◆ 이와 함께 5인 이하 사업장 근로기준법 전면 적용 등 노동법·제도로부터 배제된 노동자의 보호를 위한 대책이 시급히 추진되어야 함.

3) 지난해 12월 한 취업포털 업체가 실시한 기업 대상 조사에 따르면 작년 한 해 구조조정을 실시한 기업은 조사 대상의 24.7%이며 이중 46.2%는 대기업임. - 동아일보. 2020.12.14. “코로나궤 구조조정 한파, 대기업 4곳 중 1곳 “직원 줄였다” (<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20201214/104429259/1>)