



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

코로나19 이후 여성 일자리 정책의 전망과 과제*

신선미 한국여성정책연구원 선임연구위원/여성미래연구본부장

오은진 한국여성정책연구원 부원장

정성미 한국여성정책연구원 부연구위원

1. 서론

여성은 남성에 비해 경제활동참가율이 낮고 여성 취업자의 일자리는 남성에 비해 고용안정성이 낮으며 저임금인 경우가 많다. 그래서 경제위기가 발생할 때마다 고임금의 보호된 일자리 취업자 비중이 높은 남성에 비해 여성이 받는 충격이 크다. 코로나19로 인해 전세계적으로 경제성장률이 급감하고 노동시장도 크게 위축되었다. 이 글은 코로나19가 여성 일자리에 미친 영향과 최근의 여성 일자리 정책 동향을 살펴보고 코로나19 이후 여성 일자리 정책의 전망과 과제를 생각해 보고자 한다.

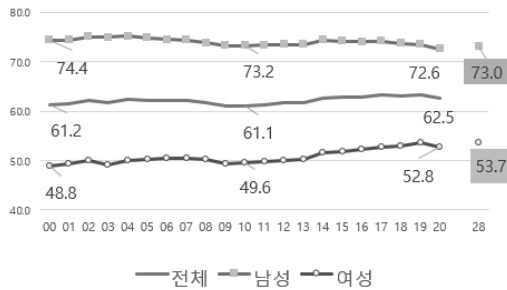
2. 중장기 인력수급전망과 코로나19 이후 여성 일자리 변화

가. 여성의 경제활동참가율 추이와 인력수급전망

우리나라 여성의 경제활동참가율은 2000년에 48.8%에서 2020년에 52.8%로 증가했다(그림 1)). 같은 기간에 남성의 경제활동참가율은 74.4%에서 72.6%로 1.8%p 감소한 반면, 여성의 경제활동참가율은 4.0%p나 증가했다. 고용노동부와 한국고용정보원의 「중장기 인력수급전망(2018-2020)」에 의하면 여성의 경제활동참가율은 2028년에 53.7%까지 증가할 것으로 예상된다. 그리고 전체 인구의 경제활동참가율은 2023년에 54.2%로 최고 수준에 도달한 후 감소할 것으로 예상되고 있다.

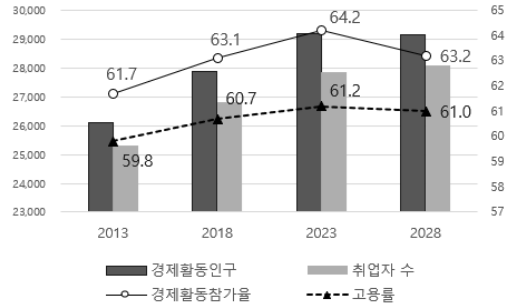
* 이 글은 한국여성정책연구원의 개원 38주년 기념 세미나에서 동일한 제목으로 발표한 원고를 수정·보완한 것이다.

성별 경제활동참가율 추이(2000-2020, 2028전망)



자료 : 통계청 KOSIS 경제활동인구 DB,
2028년 추정치는 고용노동부·한국고용정보원(2020), P. 24.

2018-2028 인력수급전망



자료 : 고용노동부, 한국고용정보원(2020), 중장기 인력수급
전망 2018-2028 pp. 8-10.

[그림 1] 성별 경제활동참가율 추이와 2018~2028 인력수급전망

위의 인력수급전망과 함께 초고령화, 인구증가의 둔화, 고학력화 등과 같은 인구구조 변화를 고려할 때 여성인력 활용의 중요성이 더 증가할 것으로 예상해 볼 수 있다. 이를 위해서는 여성들이 앞으로 인력수요가 증가할 분야로 활발히 진출해야 할 것이다. 인력수급전망(고용노동부·한국고용정보원, 2020)에 의하면 2018년에서 2028년까지 10년간 일자리 증가가 예상되는 업종은 복지시설, 병의원, 음식점업, 입법 및 일반 정부 행정 등이고, 일자리 증가가 예상되는 직업은 보건·사회복지, 경영·회계, 돌봄, 공학 전문/기술직, 문화예술 스포츠 전문직, 정보통신전문/기술직 등이다. 선행연구에 의하면 STEM 전공 분야에 여성이 적기 때문에 4차 산업혁명과 디지털 전환으로 여성 일자리 감소 위험이 남성보다 더 크다(WEF, 2016; OECD, 2017; Florito, Aneja, & De Sanfeliu, 2018).

나. 코로나19 이후 여성 일자리 변화

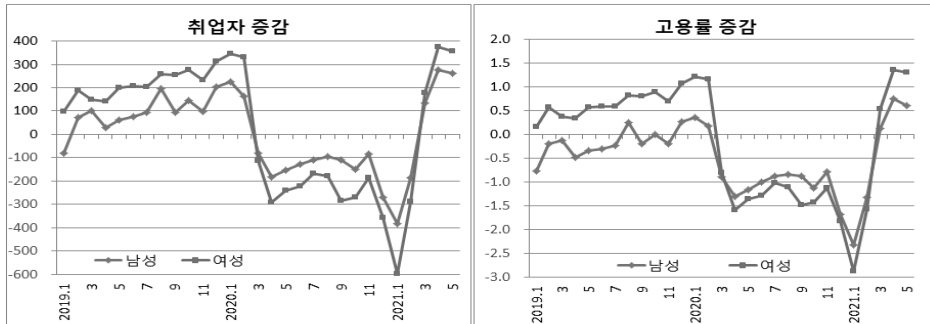
2019년 1월부터 2021년 2월까지 월별 경제활동 인구조사 자료를 분석한 결과 여성이 남성에게 비해

코로나19의 영향을 더 많이 받았다. 사회적거리두기가 시작되기 전인 2020년 2월까지 여성이 남성에게 비해 전년 동월 대비 취업자 수가 더 많이 증가했고 고용률 증가폭도 더 컸으나, 2020년 3월 이후 여성의 취업자 감소폭과 고용률 감소폭이 더 크게 나타났다(그림 2).

여성 취업자 수 변화를 연령대로 나누어 보면, 35~39세, 45~49세, 50~59세에서 충격이 컸다. 특히 50대는 코로나19 이전에 취업자가 꾸준히 증가하였으나 2020년 3월 이후 취업자 수가 가장 크게(전년 동월 대비 10만 명 이상) 감소하였다.

업종별로 살펴보면 대면서비스를 중심으로 하는 도소매 및 음식식숙박업, 교육서비스업, 기타 개인 서비스업(S)에서 취업자 감소가 두드러졌다. 특히 숙박 및 음식점업, 교육서비스업에서 여성 취업자가 크게 감소했으며, 보건복지업(Q)은 기존의 취업자 증가추세에서 크게 둔화해 11만명 증가에 그쳤다(기존은 15~20만명 이상 증가). 반면, 코로나19의 영향으로 비대면 산업이 확대된 영역으로는 배달의 증가 영향으로 운수업 및 창고업(H) 증가가 있으며, 이 영역에서 여성 취업자도 증가하였다.

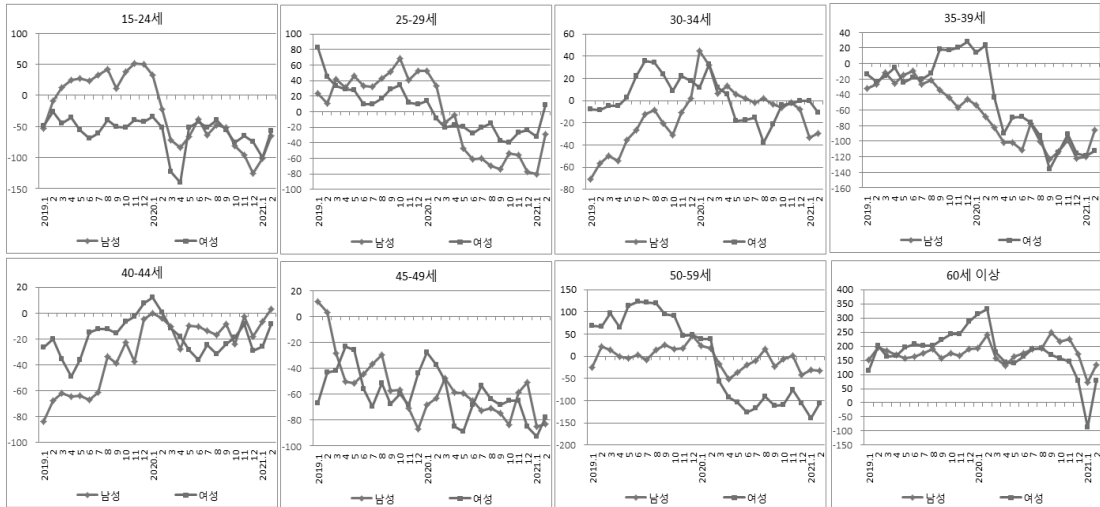
(단위: 천명, %p)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도.

[그림 2] 전년 동월 대비 성별 취업자 수 및 고용률 증감

(단위: 천명)



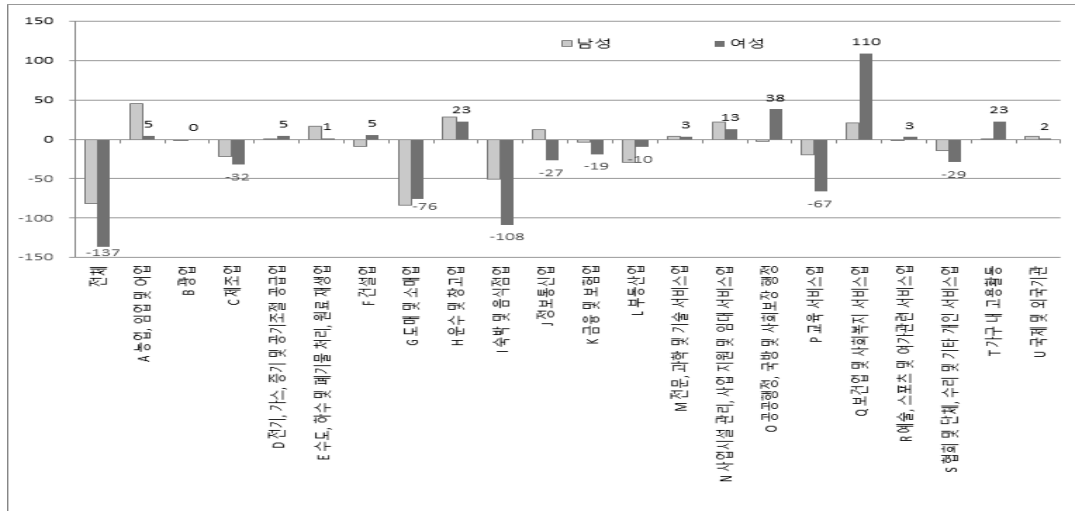
자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도.

[그림 3] 전년 동월 대비 성별·연령별 취업자 증감추이

고용형태별로 살펴보면 상용직은 증가한 반면 임시·일용직에서 큰 폭으로 감소하여 노동시장에서 취약계층 중심으로 취업자가 감소했음을 알 수 있다. 2019년 대비 2020년 성별 종사상지위 변화를 보면, 남성은 고용원이 있는 자영업자와 임시근로자에서 크게 영향을 받았고, 여성은 임시근로자와 일용근로자에서 주로 영향을 받은 것으로 나타났다.

사업체규모별 특징을 보면, 여성은 300인 이상 대규모 사업체에서 취업자가 소폭 증가한 반면, 10인 미만 소규모 사업체에서 취업자가 크게 감소해 사업체규모 간에 차이를 보여주고 있다. 임금근로자를 중심으로 보면, 대부분의 일자리 감소가 10인 미만의 소규모사업체에서 발생했고 10~29인, 30~99인 규모의 중소기업과 300인 이상 대규모 사업체

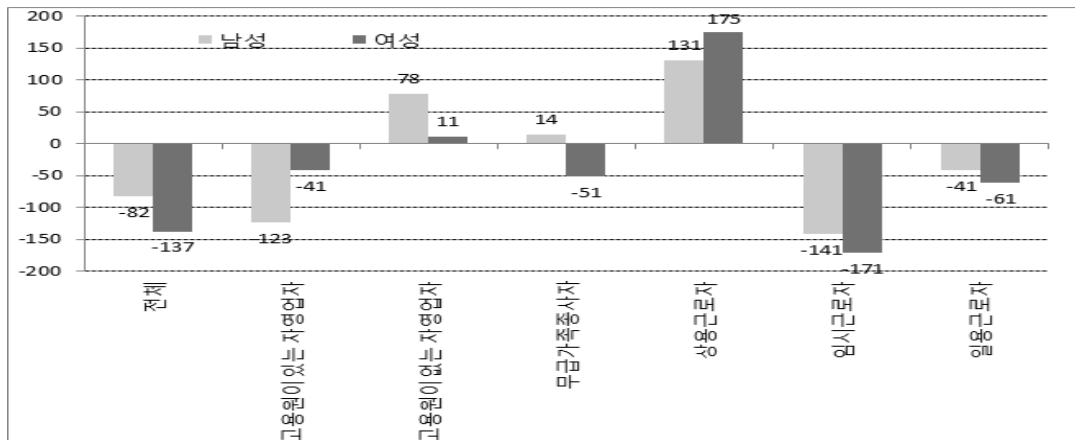
(단위: 천명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도

[그림 4] 성별 산업별 취업자 증감 : 2020년 기준 전년대비 증감

(단위: 천명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도

[그림 5] 성별 종사상지위별 취업자 증감 : 2020년 기준 전년대비 증감

에서는 취업자 수가 증가했다. 반면 중견사업체로 볼 수 있는 100~299인 규모에서는 여성 취업자가 크게 감소해 남성과 대조를 보인다.

다. 경력단절여성 현황과 코로나19의 영향

경력단절여성은 여성고용정책에서 가장 큰 관심을 가지는 정책대상이다. 경력단절여성의 인구규모는

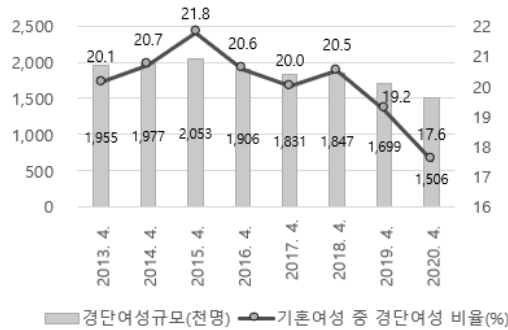
〈표 1〉 성별·사업체규모별 2020년 취업자 수, 임금근로자 수, 2010년 대비 증감분

(단위: 천명)

사업체 규모	취업자 전체		임금근로자		2019년 대비 증감			
					취업자 전체		임금근로자	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	15,381	11,523	11,304	9,028	-82	-137	-51	-57
1~4인	5,436	4,364	1628.3	1992.8	-38	-119	-54	-61
5~9인	2,071	1,727	1858.1	1626.5	-63	-120	-34	-98
10~29인	2,607	2,091	2558.6	2067.9	-1	35	15	35
30~99인	2,198	1,779	2190	1778.6	22	28	23	28
100~299인	1,254	705	1253.2	705.2	-7	-34	-7	-34
300인 이상	1,816	857	1815.8	856.8	5	73	5	73

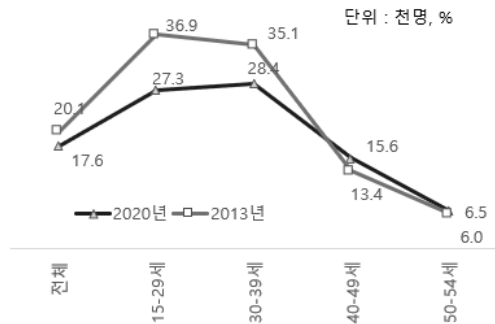
자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 각년도.

경력단절여성 수/ 기혼여성 중 경단여성 비율



자료: 통계청, 각 년도 지역별고용조사 결과 보도자료.

연령대별 경단여성 비율 변화(2013 vs 2020)



자료: 통계청, 각 년도 지역별고용조사 결과 보도자료.

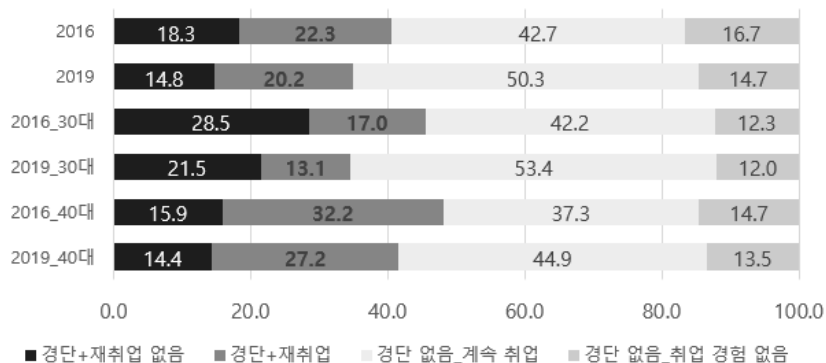
〔그림 6〕 경력단절여성의 인구규모 및 연령대별 경력단절여성의 비율

2020년에 150만 6천여 명으로 최근 2년 연속 그 수가 크게 감소했다. 연령대별 경력단절여성 비율을 살펴보면 2013년에는 15~29세(36.9%)의 경력단절이 가장 심했으나 2020년에는 30~39세(28.4%)의 경력단절이 더 많이 발생하고 있다.

오은진 외(2019)의 『2019년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사』 보고서에 의하면 15~54세 여성 인구에서 경력단절 없이 취업상태를 유지하고 있는 여성이 2016년에 42.7%였으나 2019년에는 50.3%로

크게 증가했다. 반면에 경력단절 경험이 있는 여성(재취업 경험이 있는 여성과 없는 여성 모두 포함)이 40.6%에서 35.0%로 감소했다.

경력단절여성의 재취업을 지원하는 전국의 여성 새로일하기센터(이하 새일센터)를 통해 코로나19가 여성의 구직활동과 취업에 미친 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다. 자료는 중앙새일지원센터에서 전국의 센터들로부터 수집한 행정자료이다. 2020년(12월 7일 기준)에 새일센터의 구직자 수는 297,698명,



자료: 오은진 외(2019). '2019년 경력단절여성등의경제활동 실태조사'. 여성가족부.

[그림 7] 15~54세 여성의 경력단절 경험 및 재취업 경험(2016 vs 2019)

<표 2> 여성새로일하기센터의 연령대별 여성 구직자수, 취업자 수 및 취업률(2019~2020)

(단위: 명, %)

연령층	구직자			취업자			취업률	
	2019	2020	증감	2019	2020	증감	2019	2020
계	294,063	297,698	3,635	94,547	90,797	-3,750	32.2	30.5
30세 미만	29,198	25,114	-4,084	8,388	6,579	-1,809	28.7	26.2
30~39세	47,127	42,147	-4,980	13,109	10,140	-2,969	27.8	24.1
40~49세	81,207	75,079	-6,128	27,313	22,151	-5,162	33.6	29.5
50세 이상	136,531	155,358	18,827	45,737	51,927	6,190	33.5	33.4

자료: 중앙새로일하기지원센터 제공자료(2020.12.7.), 오은진 외(2020:14)에서 재인용.

취업자 수는 90,797명인데, 구직자 수는 전년 대비 증가했고(+3,635명), 취업자 수는 전년 대비 감소했다(-3,750명). 연령대별로는 50대 이상 구직자와 취업자가 증가했고 40대 미만에서는 구직자와 취업자 모두 감소했다.¹⁾

3. 여성 일자리 정책 전망과 과제

가. 정부의 코로나19 대응 여성고용대책

정부는 올해 초(2021. 3. 4.)에 「코로나19 여성 고용위기 회복 대책」을 발표한 바 있다. 이 대책은 주요 경제활동 연령대인 35~60세 여성을 정책대상으로 상정하였다. 이 대책은 코로나19로 인한 고용 위기가 여성 과밀 업종인 대면 서비스 산업에 집중되고 돌봄 위기가 가중되면서 여성 고용에 심각한 타격을 주었다고 보았다. 이 대책 마련을 위해 새일센터 이용 여성을 대상으로 질문지 조사를 실시한 결과에 의하면 코로나19 상황에서 여성 근로자의 가장 큰 애로사항은 '자녀돌봄 공백(33%)', '코로나

1) 2020년 50대 여성 취업자가 크게 감소하면서 비취업자가 증가한 영향으로 새일센터 50대 구직자가 크게 증가했다. 이에 따라 새일센터를 이용한 50대 여성 취업자가 증가한 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 '코로나19 여성 고용위기 회복 대책(관계부처 합동, 2021. 3. 4.)의 주요 내용

기본방향	추진전략	핵심 추진 과제
코로나19 대응 일자리 회복·유지	공공·민간 여성 일자리 확대	▶ 서비스 확대 분야 여성일자리 창출 ▶ 여성 채용 촉진 지원
	노동시장 복귀 위한 취창업 지원 강화	▶ 맞춤형 취업지원서비스 강화 ▶ 신기술·숙련기능분야 등 직업훈련 강화 ▶ 창업 시장 내 여성 참여 제고
	돌봄 및 고용유지 지원	▶ 돌봄 지원 서비스 확대 ▶ 코로나19로 인한 경력단절예방 지원 ▶ 일·생활 균형 확보 위한 기업 지원 ▶ 전직지원 등 노동시장 이탈위기 극복
미래 유망 일자리로 포용적 도약 지원	노동시장 성별 격차 해소	▶ 여성 다수 일자리의 근로 여건 개선 ▶ 청년여성 등 미래 유망분야 진·출·퇴·직 지원 ▶ 성별·업종·종별 격차 해소 위한 제도 개선
여성고용 정책 기반 강화	여성 고용서비스체계 내실화 및 거버넌스 강화	▶ 여성 고용 관련 법 개정 및 거버넌스 구축 ▶ 여성고용서비스 체계 내실화

자료: 관계부처 합동(2021. 3. 4.). '코로나19 여성 고용위기 회복 대책-주요 경제활동 연령대(35~60세) 위기 여성 중심으로'.

19로 타격이 큰 일자리에 종사한다는 점(30%)', '열악한 근로조건(20%)'이었다.²⁾ 이에 따라 정책의 추진전략을 1)여성 일자리 확대, 2)노동시장 복귀를 위한 취·창업지원 강화, 3)돌봄 및 고용유지 지원, 4)노동시장의 성별 격차 해소, 5)여성 고용서비스 체계 내실화 및 거버넌스 강화로 설정하고, 각각의 추진전략에 따라 〈표 3〉과 같이 주요 추진과제를 계획하였다.

'서비스 확대 분야 여성 일자리 창출'을 위한 과제(경력단절여성 특별고용촉진장려금, 새일여성인턴 확대, R&D분야 여성 채용지원 등)와 '맞춤형 취업지원서비스 강화'를 위한 과제(국민취업지원제도, 새일센터 취업지원, 지자체 일자리 사업을 통한 취약계층 여성 지원)는 갑작스러운 고용충격에 대응하기 위해 시급히 추진하는 정책이라 할 수 있다. '돌봄 지원 서비스 확대'를 위한 과제들(가족돌봄비용 지

원, 아이돌봄 서비스 확대, 돌봄 종사자 지원 등) 또한 긴급 지원이 요구되는 것들이다. 그러나 단기적으로는 효과를 내기 어려운 정책들도 포함되어 있다. '신기술·숙련기능분야 등 직업훈련 강화' 과제들은 일견 단기적으로도 효과를 낼 수 있을 것으로 생각될 수 있으나 대부분의 훈련직종이 남성 집중 직종이고 연관 일자리도 남성 집중 일자리가 많기 때문에 노동시장에서 성별에 따른 직종분리 문제가 개선되어야 그 효과를 낼 수 있을 것이다. '창업 시장 내 여성 참여 제고' 역시 단기적으로 효과를 내기 어렵다. 일반적으로 창업정책 전반에 걸쳐 여성들의 참여가 적고, 특히 기술창업에서는 더욱 드물다. 「여성기업지원에 관한 법률」이 제정(1999. 2. 5. 제정)된 지 20년 이상이 지났어도 창업분야에서 여성들의 활동은 매우 저조한 상태이다. 그 밖에 '여성 다수 일자리의 근로 여건 개선', '청년여성 등 미래

2) 위의 대책 p. 3.

유망분야 진입·진출 지원’, ‘성별업종분리 해소를 위한 제도 개선’ 등도 모두 단기적으로 추진하기 어려운 과제들이며, 그동안 지속적으로 노력하고 있으나 만족할 만한 성과를 내고 있지 못한 상태이다.

나. 코로나19 이후 여성고용정책 전망과 과제

코로나19에서 벗어나게 되면 그동안 억제되었던 대면 서비스 산업만이 아니라 전체 경제활동이 활발해질 것이다. 금융권에서는 벌써부터 경기회복에 따른 인플레이션 우려가 나오고 있다. 경제위기로 고용이 크게 위축될 때 여성 일자리가 많은 영향을 받았지만, 경기가 활성화되고 일자리가 크게 증가하면 성별 직종-업종 분리 해소, 여성 창업 활성화, 미래 유망분야 여성 진출 확대 등과 같은 중장기적 여성 고용정책을 적극적으로 추진하기 적합한 시기가 될 수 있다. 경제가 코로나19의 영향으로부터 벗어나게 될 때 여성고용정책이 나아갈 방향을 세 가지로 생각해 보았다.

첫째, 경력단절여성 인구규모의 감소, 생산가능인구 감소, 여성의 경제활동참가율 증가, 4차 산업혁명과 디지털 전환으로 인한 여성 일자리 변동성 증가, 여성들의 일-생활균형 요구 증대 등을 고려할 때, 한편으로 기존의 경력단절여성 재취업 지원정책을 부분적으로 유지하면서, 다른 한편으로 재취업에 성공한 여성들 혹은 경력단절 경험 없이 계속해서 취업상태를 유지하고 있는 여성들이 노동시장에서 겪는 어려움을 지원하는 방향으로 정책을 선회할 필요가 있다. 즉 채용, 직무배치, 교육훈련, 내부 노동시장에서 경력경로, 여성 리더 육성·승진·전직·퇴직 등 경력단계별로 정책과제를 발굴할 필요가 있다. 또한 보육정책, 초·중등교육정책, 돌봄정책의 중

장기 계획 수립 시에 일하는 엄마를 전제로 할 필요가 있다. 예를 들면 고용기간이 정해진 비정규직 일자리에 취업한 여성의 경우 계약기간이 종료되기 전에 새로운 일자리로 이·전직 지원이 필요하다. 그러나 취업자는 정부의 직업훈련사업, 고용서비스사업의 지원대상에서 제외되는 경우가 많다.

둘째, 일자리 창출이 활발한 분야로 여성 진출을 확대하기 위한 정책을 강화할 필요가 있다. 성별 임금격차나 고용안정성의 차이는 상당 부분 성별 직종-업종 분리에 기인하고 있다. 신선미 외(2020)는 성별 직종분리가 성별 전공분리와 밀접한 관계가 있으며, 성별 전공 분리와 직종 분리가 임금에 상당한 수준의 영향을 미친다는 점을 밝힌 바 있다. 이 연구에 의하면 남성 집중 전공의 여자 대졸자는 57.8%가 남성 집중 직종에 취업했고, 여성 집중 전공의 여자 대졸자는 51.5%가 여성 집중 직종에 취업했다(신선미 외, 2020:156). 4차 산업혁명과 디지털 전환의 환경 속에서 향후 일자리 창출이 활발할 것으로 예상되는 전공분야는 공학, 수학, 컴퓨터학 등인데 여학생들 중에 이러한 전공을 선택하는 학생들이 남학생에 비해 현저히 적다. 이 문제는 OECD 국가 대부분에서 나타나는 현상으로 우리나라에서는 이러한 문제에 대응하기 위해 2000년대 초반부터 여성과학기술인 육성정책을 추진해 왔으며, 최근에는 직업능력개발정책, 경력단절여성 지원정책에서도 부분적으로 성인여성들을 대상으로 신기술 유망직종 훈련을 확대하고 있다. 그러나 지금까지의 정책적 노력으로는 문제해결에 한계가 크다. 초·중등학교 여학생을 위한 과학기술분야 진로교육 강화, 대학교육 단계에서 남성 집중 공학분야에 여학생 유치를 위한 프로그램 운영, 공과대학의 양성평등한 교육환경 조성, 비이공계 대학생들의 교육과정 선택권

강화, 남성 집중 훈련직종에서 성비 불균형 개선 등에 보다 적극적이고 과감한 정책이 필요하다.

셋째, 재직 여성의 고용유지를 위한 평생직업능력개발정책 강화가 필요하다. 코로나19로 인한 고용감소가 발생하기 이전에 4차 산업혁명과 디지털 전환으로 인한 여성 일자리 위기에 관한 논의가 많았는데, 코로나19로 인해 비대면 서비스가 활성화되면서 4차 산업혁명과 디지털 전환에 가속도가 붙고 있다. 4차 산업혁명의 특징 중 하나는 기술들이 서로 융합하면서 파괴적인 속도로 발전하기 때문에

전통적인 학교 시스템을 통해서는 산업계가 요구하는 인력을 양성하기 어려워졌고, 이미 직업현장에서 일하고 있는 재직자 교육훈련을 통해 새로 요구되는 인력수요에 대응할 필요가 있다. 또한 디지털 전환으로 대체되는 일자리에 취업하고 있는 여성들의 이직 및 전직을 위한 능력개발사업의 필요성이 크다.

• 참고문헌 •

- 고용노동부·한국고용정보원(2020). 중장기 인력수급 전망 2018-2028 OVERVIEW. 한국고용정보원.
- 관계부처 합동(2021). 「코로나19 여성 고용위기 회복 대책」.
- 관계부처 합동(2020). 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)」.
- 신선미·김종숙·이선행·김효경·강경주·윤혜준(2020). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(III) : 성별 전공분리를 중심으로. 한국여성정책연구원.
- 오은진 외(2019). 2019년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사. 여성가족부.
- 오은진·신선미·정성미·김효경(2020). 경력단절여성 취업지원 비대면 서비스 활성화 방안 연구. 중앙여성새로일하기지원센터.
- 통계청(2020). 2020년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. 통계청 보도자료(2020.11.24.)
- 통계청(2019). 2019년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. 통계청 보도자료(2019.11.26.)
- 통계청(2018). 2018년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. 통계청 보도자료(2018.11.29.)
- 통계청(2017). 2017년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황. 통계청 보도자료(2017.11.29.)
- 통계청(2016). 2016년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황. 통계청 보도자료(2016.12.7.)
- 통계청(2015). 2015년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 및 사회보험 가입 현황. 통계청 보도자료(2015.12.2.)
- 통계청(2014). 2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계. 통계청 보도자료(2014.11.26.)
- 통계청(2013). 2013년 경력단절여성 통계. 통계청 보도자료(2013.11.27.)
- OECD(2017). Policy Brief on the future of work - Going digital: The future of work for women. July 2017.
- WEF(2016). *The Future of Jobs : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Florito, J., Aneja, U. & De Sanfeliu, M.(2018). A Future of work that works for women. Argentinian CARI & CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/09/INTERIOR.pdf>

인터넷사이트

통계청 KOSIS. <https://kosis.kr/index/index.do>