

코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제*

작성자: 전기택(한국여성정책연구원 여성노동연구센터 선임연구위원), 배진경(한국여성노동자회 대표)

요약

● 코로나19가 야기한 노동 위기는 남성보다 노동취약 계층인 여성에 집중되고 있음

- 여성은 노동시장에서 이미 불안정한 고용 지위(비정규직, 임시근로 등), 영세사업장 중심, 대면서비스업 집중, 일-가정 이중고 등 열악한 노동 환경을 경험하고 있음
- 여성은 남성보다 전년동월대비 취업자 수 감소 폭이 크고, 이는 대면서비스업인 숙박 및 음식점업 · 교육서비스업, 임시근로, 영세사업장 중심, 출산및육아기 연령대의 여성에 집중됨

● 코로나19로 여성에게 집중된 노동위기의 주요 사례는 다음과 같음

- 해고 0순위, 비정규직 여성: 비정규직 여성은 휴직 시에도 휴직급여를 받지 못하는 경우가 많고, 정부의 고용유지지원금 정책에서 소외되기도 함
- 열악한 노동환경의 여성 다수 직종: 콜센터 종사자는 감염 위험으로 재택근무를 하더라도 노동자가 작업환경을 꾸리는 경우도 발생. 교육서비스 및 숙박및음식점업 종사자 등 대표적 여성 다수 직종의 임금 감소 및 상시적 감염 우려
- 20대 여성노동자: 근속 년수가 짧고, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치된 경우가 많아 해고 위험 높고, 실제 코로나 시기 채용 성차별과 해고 다수 발생
- 고용보험 사각지대 여성노동자: 고용보험에 가입되지 않아 노동자 지위를 가져야 받을 수 있는 다수의 정부지원에서 배제

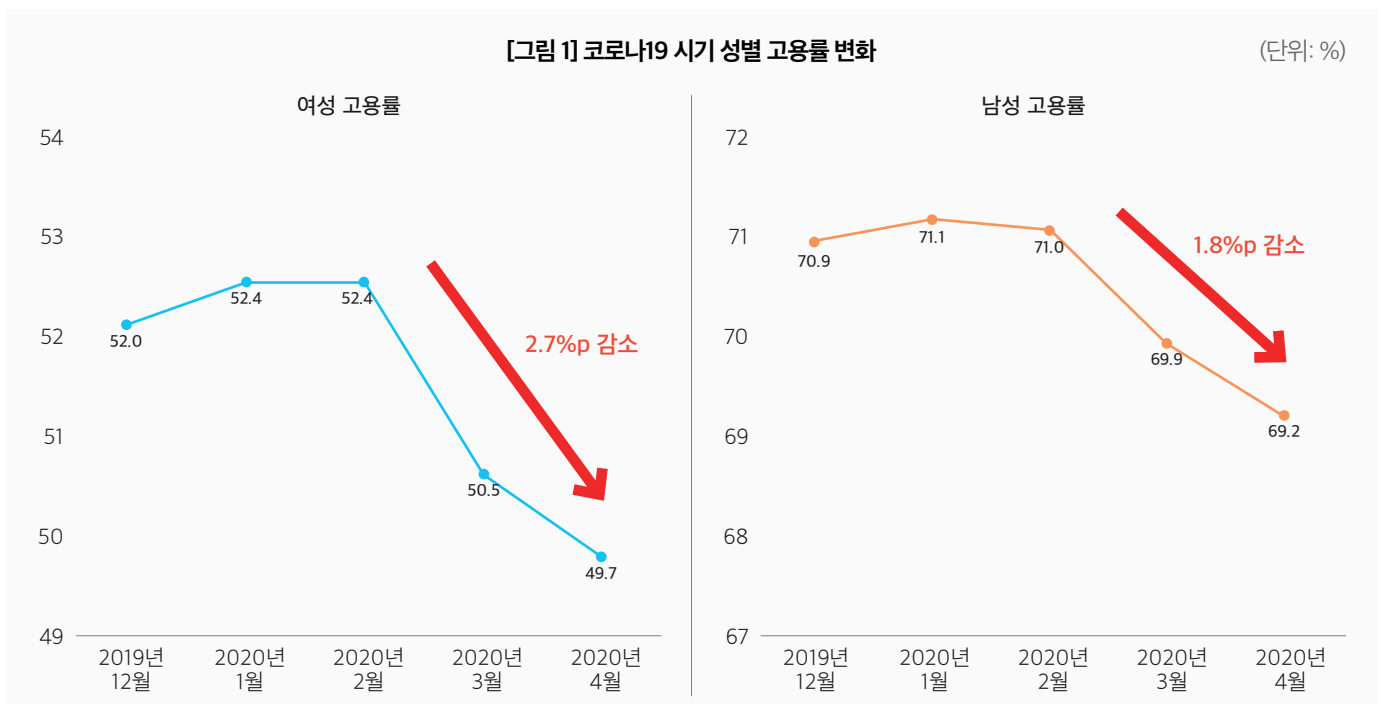
● 팬데믹 상황에서 여성의 노동위기를 해소하기 위해 여성노동자 차별 및 해고 예방, 안전한 대면접촉 노동 환경 조성 및 사회적 가치 제고, 돌봄노동의 사회적 가치 재평가 및 돌봄뉴딜 등의 정책방안을 제안함

* 여성가족부와 한국여성정책연구원은 코로나19로 야기된 여성의 고용·소득 위기, 가족생활 변화 및 가정폭력 현황을 파악하고, 정책 대응 방안을 모색하기 위해 「코로나19 관련 여성·가족 분야별 릴레이 토론회」를 4차례 개최함. 본 호는 “코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제”를 주제로 개최된 「제1차 코로나19 관련 여성·가족 분야별 릴레이 토론회」의 발표 및 토론 내용을 바탕으로 작성됨

코로나 이후 여성 일자리 변화¹⁾

◎ 코로나19 확산 이후 여성고용 변화

- 2020년 2월 대비 4월 여성고용률 감소 폭이 남성의 1.5배
 - 2020년 2월 대비 4월 여성고용률은 52.4%에서 49.7%로 2.7%p 감소, 같은 기간 남성은 71.0%에서 69.2%로 1.8%p 감소<그림 1>
- 2020년 2월 대비 4월 여성 취업자 감소 폭이 남성의 1.5배
 - 2020년 2월 대비 4월 여성 취업자는 11,905천명에서 11,287천명으로 617천명 감소, 같은 기간 남성은 15,618천명에서 15,217천명으로 401천명 감소<그림 2>
- 2020년 2월 대비 4월 일시휴직자가 증가하였고, 남성보다 여성에서 일시휴직자 증가 폭 커
 - 취업자로 분류되지만, 사업 부진이나 조업중단 등의 상태인 일시휴직자의 경우, 2020년 2월 이후 크게 증가하는데, 남성보다 여성에서 휴직자 증가 폭 큼
 - 여성은 2월 73천명에서 3월 616천명으로, 남성은 77천명에서 3월 366천명으로 증가<그림 3>

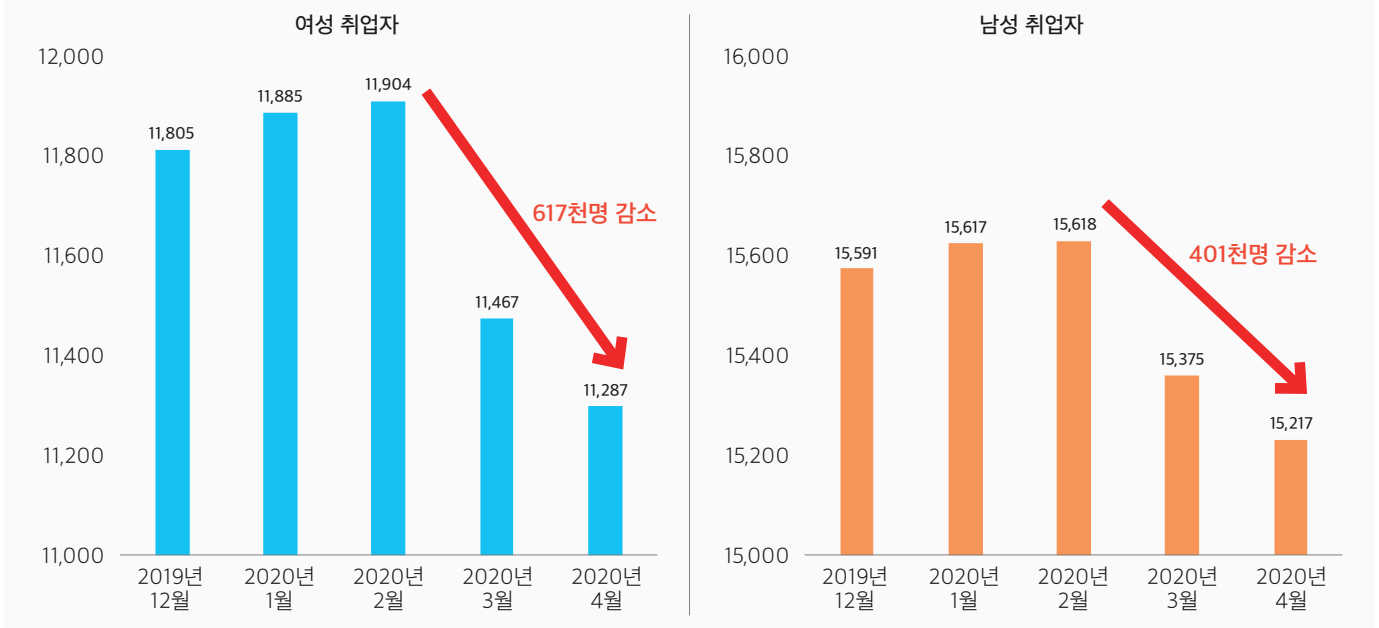


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 계절조정자료」

1) 이 부분은 전기택 선임연구위원(한국여성정책연구원 여성노동연구센터 센터장)의 “코로나 이후 여성 일자리 변화와 정책 전망” 발표 중 일부 내용을 정리한 것임

[그림 2] 코로나19 시기 성별 취업자 변화

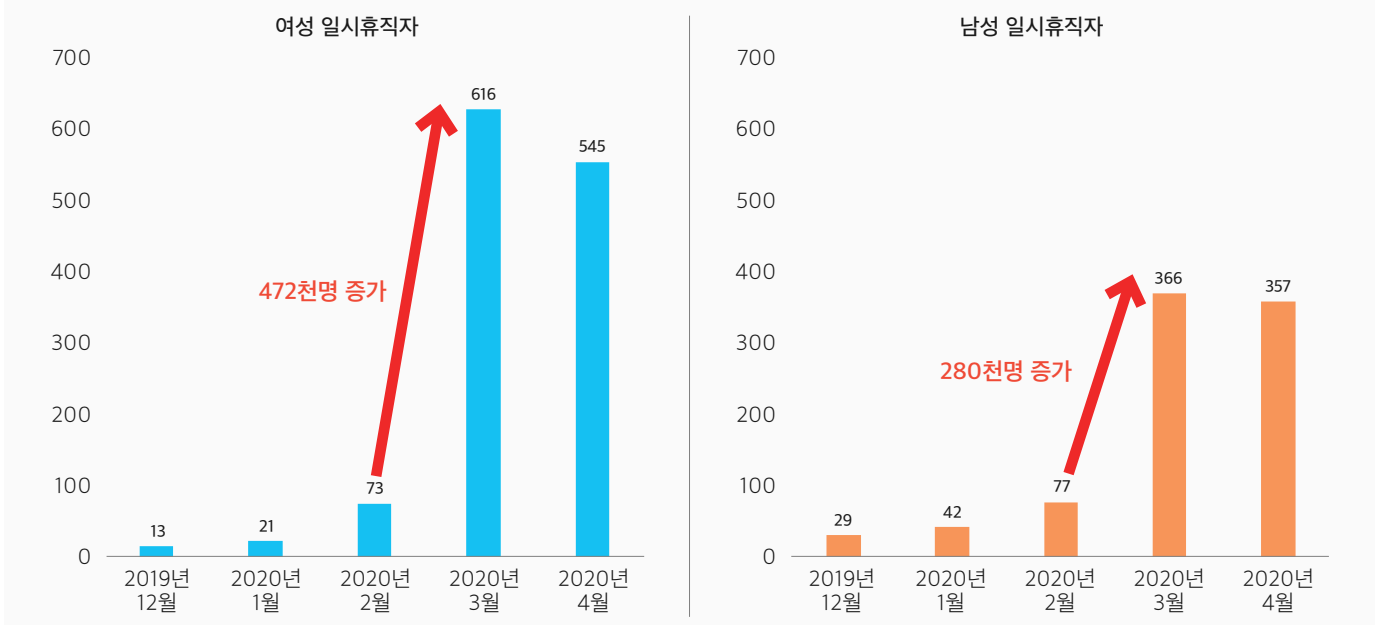
(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 계절조정자료」

[그림 3] 코로나19 시기 성별 일시휴직자 변화

(단위: 천명)



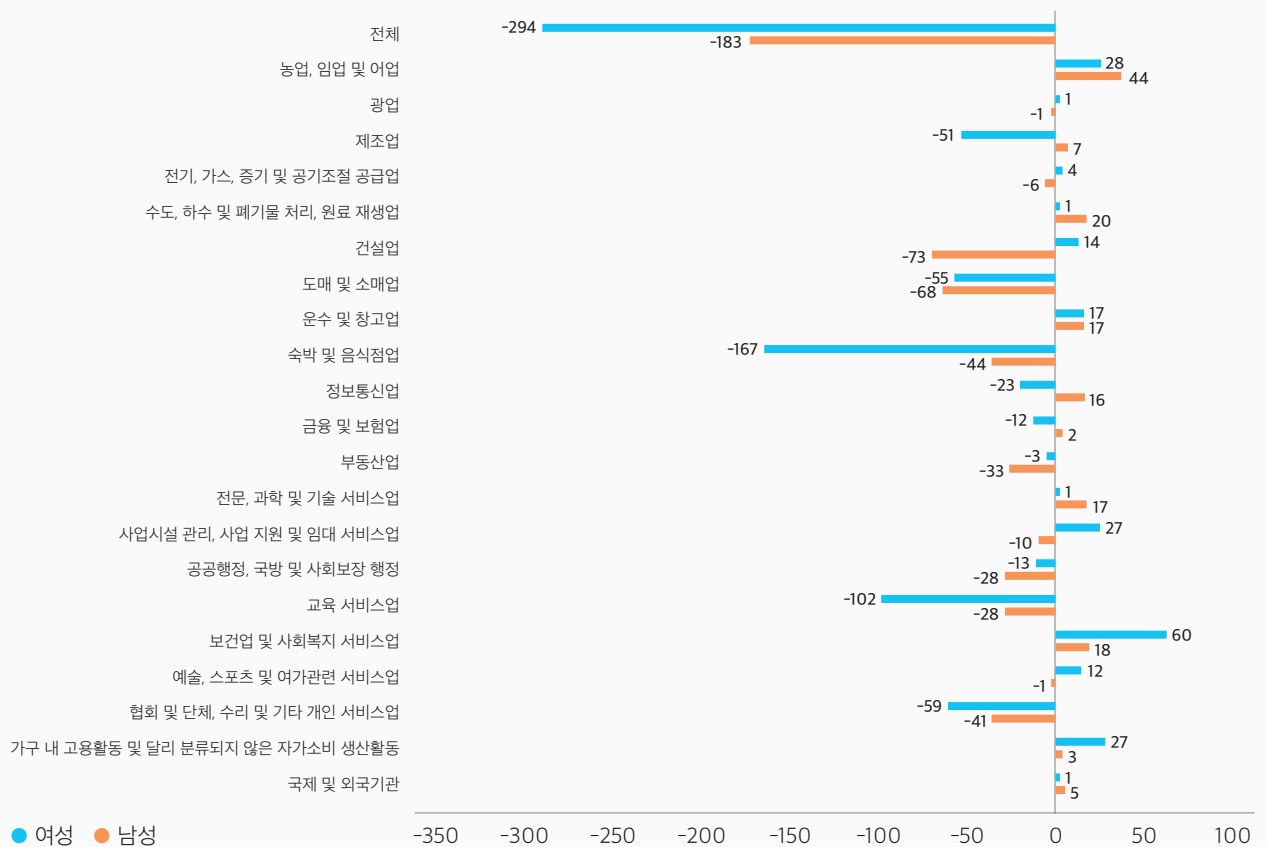
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 계절조정자료」

㉠ 전년동월대비 2020년 4월 여성 취업자 변화

- 전년동월대비 2020년 4월 취업자 수는 여성 294천명, 남성 183천명 감소
 - 남성보다 여성에서 취업자 감소가 많은 것은 여성 노동환경이 남성보다 열악하기 때문임(대면서비스업·영세사업장 집중, 임시근로 비율 높고, 출산·육아로 경력단절 경험)
- (업종) 전년동월대비 2020년 4월 대면서비스 업종인 숙박및음식점업 및 교육서비스업에서 취업자 감소가 가장 많고, 이들 중 상당수가 여성임
 - 전년동월대비 2020년 4월 숙박및음식점업 취업자 감소는 여성 167천명(남성 44천명), 교육서비스업 취업자 감소는 여성 102천명(남성 28천명)<그림 4>
- (종사상지위) 전년동월대비 2020년 4월 여성 취업자 감소는 임시근로자에 집중
 - 전년동월대비 2020년 4월 여성 임시근로자는 370천명(남성 218천명) 감소<그림 5>

[그림 4] 전년동월대비 2020년 4월 업종별 취업자 변화

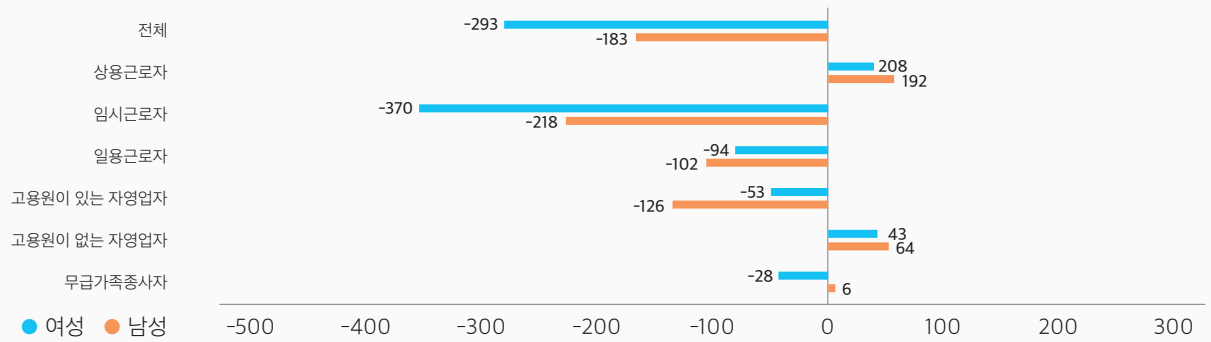
(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

[그림 5] 전년동월대비 2020년 4월 종사상지위별 취업자 변화

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

• (사업장규모) 2020년 4월 여성 취업자 감소는 9인 이하 사업장에 집중

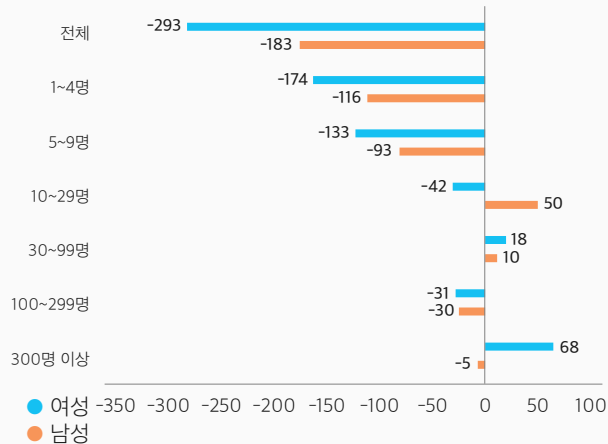
- 2020년 4월 여성 취업자 감소는 1~4인 규모사업장이 174천명(남성 116천명), 5~9인 규모사업장이 133천명(남성 93천명) <그림 6>

• (연령대) 2020년 4월 여성 취업자 감소는 노동시장 진입 시기인 20대 초반과 출산·육아기인 30대 후반에 집중

- 2020년 4월 여성 취업자 감소는 20대 초반에서 103천명(남성 35천명), 30대 후반에서 90천명(남성 102천명) <그림 7>

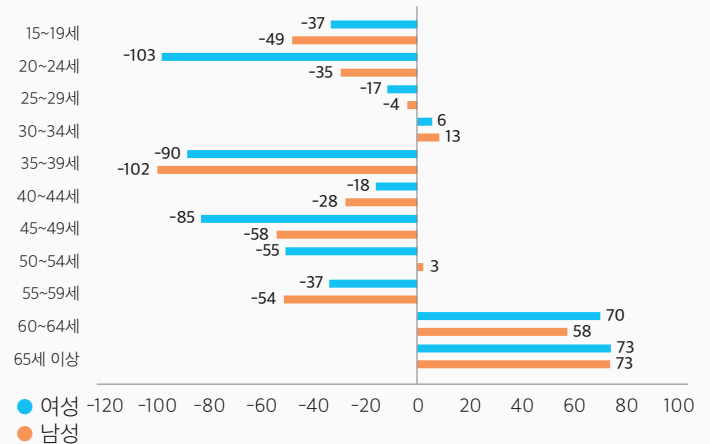
[그림 6] 2020년 4월 사업장규모별 취업자 변화

(단위: 천명)



[그림 7] 2020년 4월 연령대별 취업자 변화

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

여성에게 집중된 노동위기²⁾

🕒 코로나19로 여성에게 집중된 노동위기: 주요 사례

• 해고 0순위, 비정규직 여성

- 코로나19가 초래한 노동시장의 위기는 비정규직 여성의 해고로 이어짐. 비정규직 여성의 경우, 휴직 시에도 회사로부터 휴직급여를 못 받는 경우가 많아, 정부가 지원하는 고용유지지원금 정책 등에서도 소외되는 상황임

<공항 비정규직 여성노동자 사례>

인천국제공항 터미널에서 근무하던 여성노동자의 경우, 코로나19 사태로 직원끼리 돌아가며 무급휴가를 계속해서 연장해 사용하며 정상화를 기다렸지만, 원청업체가 더 이상 채용하지 않겠다는 의사를 밝혀 해고 통보를 받음³⁾

• 열악한 노동 환경과 어려움에 놓인 여성 다수 직종

- 코로나19 집단감염으로 콜센터의 감염병 확산 시기 위험한 노동 환경이 드러남. 이러한 밀집노동의 위험한 노동 환경에 대한 안전 기준 강화와 사측의 안전관리 의무 제고가 요구됨
- 재택근무의 경우, 기존 회사가 당연히 지급했던 업무공간과 도구, 소요되는 제반 비용을 노동자의 몫으로 떠넘길 우려가 높아 여성들에게 또 다른 부담으로 작용하고 있음
- 교육서비스, 도소매, 숙박 및 음식점업 등 대표적 여성 다수 직종인 대면접촉 서비스업의 경우 코로나19로 그 수요가 급감하면서 임금 감소, 상시적인 감염 우려 등의 문제를 마주하고 있으며, 서비스업종 중심으로 근무하는 초단시간 아르바이트 노동자들은 더욱 열악한 상황에 놓여있음

<재택근무 중인 콜센터 상담원 사례>

상담원들은 긴급하게 결정된 재택근무 상황에서 업무에 필요한 환경, 생산도구, 제반비용 등 회사가 지원했어야 할 모든 것을 노동자가 부담한 채 업무환경을 구성하였으나, 회사는 지원은 커녕 임금에 통상적으로 포함되던 교통비와 식대도 지급하지 않음⁴⁾

2) 이 부분은 배진경 한국여성노동자회 대표의 “성평등 노동과 ‘돌봄 뉴딜’을 위한 제언” 발표 중 일부 내용을 정리한 것임

3) 오마이뉴스, 20.05.29, 안산여성노동자회 슬기, “회사는 건재한데 여성들은 해고... 간접고용 없어졌으면”

4) 오마이뉴스, 20.05.19, 서울여성노동자회 여름, “재택근무 하자마자 월급 줄어... 콜센터상담원이 겪는 이중고”

5) 오마이뉴스, 20.06.02, 마산창원여성노동자회 박미영, “서비스업종, 여성, 20대...코로나19 속 ‘노동재난 종합세트’”

- 20대 여성노동자에게 강화된 성차별

- 20대 여성근로자는 근속 년수가 짧고, 업무 중요도와 비중이 적은 직무에 배치된 경우가 많아, 경제위기 시 해고될 위험이 높고, 실제 코로나 위기를 틈탄 채용 성차별과 해고가 다수 발생함

<20대 수습사원에 대한 일방적 해고 사례>

화장품 제조회사에 일하던 여성노동자의 경우, 수습기간을 거쳐 재계약될 상황이었으나, 사측의 경영난을 이유로 입사 두달 만에 일방적인 수습종료를 통보 받음⁵⁾

- 고용보험 사각지대에 위치한 여성노동자

- 고용보험 적용대상 중 고용보험 가입자의 비중(70.9%)은 여성 66.2%, 남성 74.6%로 여성이 상대적으로 낮으며, 미적용과 미가입 사각지대에 존재하는 여성 경제활동인구의 비중은 50.7%로 과반이 넘음

㉠ 모든 것이 멈추어도 멈출 수 없는 돌봄노동

- 사회 필수노동임에도 불구하고, 여성집중·저평가되어 있는 돌봄노동

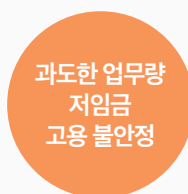
- 돌봄노동은 사회적으로 필수적인 부분임에도 불구하고 지속적으로 저평가되어 여성전담의 성차별적 배분과 저임금·비정규 중심 일자리로 자리잡아 왔음
- 코로나19로 인해 돌봄노동 업무 가중, 높은 감염 우려 등 노동 여건이 악화되고 있으나, 이를 개선할 수 있는 정책 대응은 여전히 미흡

[그림 8] 돌봄노동의 위기

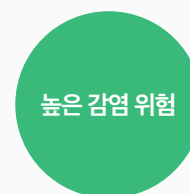
성차별적 배분



저평가



코로나19 위기



- 사회적 돌봄의 부재와 가정화

- 코로나19 확산 시기 비경제활동 여성의 증가와 사회적 돌봄이 중단되면서 가사와 돌봄부담이 여성에게 집중되었고, 돌봄부담의 지속으로 여성의 경력단절 증가와 경제활동참가율 감소 등이 우려됨

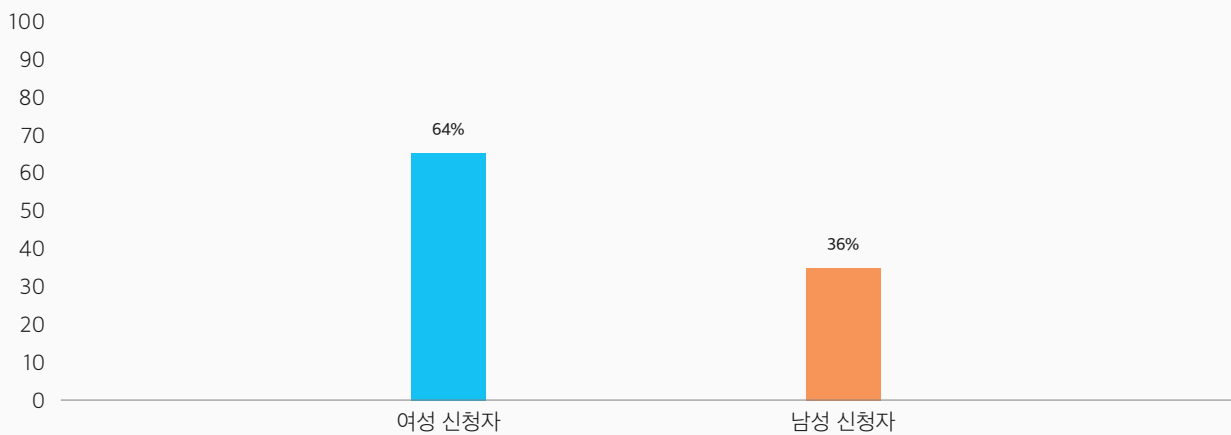
[표 1] 전년동월대비 육아 가사로 인한 비경제활동 인구 변화

구분	여성 육아	남성 육아	여성 가사	남성 가사
2020년 3월	↑2만 4천명	↓2천명	↑7만 9천명	↓4천명
2020년 4월	↑5만 8천명	↓3천명	↑21만 5천명	↑9천명

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 근로자가 코로나19 시기 가족을 직접 돌보기 위해 활용한 가족돌봄휴가의 경우, 남성보다 여성이 훨씬 많이 사용한 것으로 나타나 가족이 해결해야 하는 돌봄을 여성이 주로 전담했음을 확인할 수 있음

[그림 9] 코로나19 확산 시기 가족돌봄휴가 사용자 성별 현황



주: 코로나19 확산 이후 5월 8일까지 신청자 통계

자료: 고용노동부(2020.5.10.), “가족돌봄비용 8만 3천명에게 271억원 긴급지원”, http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10961

코로나19 이후 여성노동 전망과 과제

전망	과제
① 코로나19 대유행 반복에 따라 여성고용 감소와 일시휴직 주기적 발생 ② 바이오헬스, 방역 등 여성 의료인력의 수요 확대	여성고용 감소 예방 및 여성 의료인력 양성 확대 <ul style="list-style-type: none"> • 모든 여성 실업자 및 일시휴직자를 위한 고용보험 가입 확대 • 실직 여성 재취업 촉진을 위한 여성고용창출장려금 특별 지급 • 감염병 대유행기 여성고용 위기 업종 및 사업장 집중 관리 • 감염병 대유행기 여성 노동자 차별 및 해고 예방 • 다양한 분야의 여성 의료인력 양성 및 진출을 위한 적극적 조치 시행 필요

전망	과제
❶ 생활 속 거리두기 정착으로 대면 접촉 기반 여성 노동수요 및 공급 감소 ❷ 여성 플랫폼 노동자 등 비대면 접촉 기반 여성 노동자 증가 ❸ 돌봄 등 필수 비대면 노동에 대한 안전 확보 및 위험도 등 반영한 적절한 보상 요구 확대	플랫폼 노동 등 비대면 접촉 여성노동 환경 개선 및 필수 대면접촉 노동의 작업 안전성 및 위상 제고 <ul style="list-style-type: none"> • 일하는 방식 개선을 통한 대면 접촉 여성노동 수요 확대 • 플랫폼 기업 등에 의한 여성 플랫폼 노동자 차별 예방 및 권익 보호 • 여성 플랫폼 노동자의 경력인정 및 정당한 보상 체계 마련 • 대면접촉 노동 수행 여성 노동자와 서비스 이용자 안전 환경 구축 • 대면접촉 노동의 위험도와 사회적 가치를 반영한 적절한 보상 체계 구축
❶ 코로나19 확산으로 자국중심주의 강화로 지역 기반의 물류 확대에 따른 여성인력 수요 증가 ❷ 국외여행 시장 축소로 인한 관광 분야 등 여성고용 감소	국내 중심 물류 관련 여성인력 양성 및 진출 지원 <ul style="list-style-type: none"> • 국외여행 관련 분야 여성 노동자의 경력유지 프로그램 운영 • 여성의 물류 분야 진출 확대를 위한 프로그램 운영
❶ 코로나19로 인한 돌봄 수요 확대 ❷ 돌봄 노동에 대한 제대로 된 평가 필요 ❸ 남성의 돌봄 참여 및 가족 내 돌봄 책임분담 요구 확대 ❹ 안전한 돌봄 노동 환경 필요 대두	안전한 대면돌봄 확보 및 돌봄노동의 사회적 재구성을 위한 ‘돌봄 뉴딜’ 필요 <ul style="list-style-type: none"> • 코로나19로 증가한 돌봄 업무량의 배분을 위해 새로운 인력 충원 • 돌봄의 적절한 가치 평가와 돌봄노동자의 처우 개선 • 돌봄 책임분담 및 인식 개선, 유급돌봄휴가, 남성 중심의 장기간 노동시스템 개선 • 보호장구 지급, 안전 환경 마련 등 감염으로부터의 안전 보장 체계 구축