

재난 속 여성노동자: 코로나 1년 여성일자리 변화와 과제

2021. 3. 25.(목) 15:00~17:00

장소: 연세대학교 위당관 319호,
Zoom 회의실

개회식

축사: 정춘숙 국회의원, 권인숙 국회의원, 이수진 국회의원(비례)
좌장: 김영미(연세대 사회학과 교수)

발표 1: 코로나 1년, 여성 일자리 변화와 정책 과제

발표: 권혜자(한국고용정보원 연구위원)

발표 2: 코로나 이후 노동시장의 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

발표: 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)

토론

권현지(서울대 사회학과 교수)

김혜진(세종대 경영학부 교수)

윤지영(공익인권법재단 공감 변호사)

임윤옥(한국여성노동자회 자문위원)

임동희(고용노동부 여성고용정책과장)

이윤아(여성가족부 여성인력개발과장)

<젠더와 노동 포럼 제2차 토론회>
재난 속 여성노동자: 코로나 1년 여성일자리 변화와 과제

- 프로그램 -

개회식	15:00-15:10	축사: 정춘숙 국회의원, 권인숙 국회의원, 이수진(비례) 국회의원
		좌장: 김영미(연세대 사회학과 교수)
1부	15:15-15:30	발표: 코로나 1년, 여성 일자리 변화와 정책 과제 권혜자(한국고용정보원 연구위원)
	15:30-15:50	토론: 김혜진(세종대 경영학부 교수), 권현지(서울대 사회학과 교수)
2부	16:00-16:15	발표: 코로나 이후 노동시장의 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제 박선영(한국여성정책연구원 선임연구위원)
	16:15-16:35	토론: 임윤옥(한국여성노동자회 자문위원), 윤지영(공익인권법재단 공감 변호사)
	16:40-17:00	종합토론: 임동희(고용노동부 여성고용정책과장), 이윤아(여성가족부 여성인력개발과장)

1부

15:10-15:50



코로나 위기, 여성 고용변화와 정책과제

2021. 3. 26

권혜자



1

목적

- 코로나 위기가 본격화된 지 1년, 그간의 여성 고용변화를 고용흐름을 통해서 살펴봄
 - 코로나가 고용에 미친 영향은 20년 2월말부터 나타나기 시작하여 3월부터 본격화
 - 여성 임시직, 서비스직종, 단시간 근로 등 취약계층으로부터 고용상황 악화
 - 숙박음식점업, 도소매업, 개인서비스업 등 여성비율이 높은 대면서비스업을 중심으로 악화되었으나, 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 고용이 증가하는 현상 지속
 - 코로나 사태가 지속되는 가운데, 현재의 지점을 진단하고 정책과제 논의
 - 여성 취업자, 실업자, 비경제활동인구의 변화 개관
 - 취업자 중 중사상 지위, 산업, 초단시간, 연령별 취업자의 변화를 분석하여 현재의 상황을 진단
 - 코로나 시기, 여성 임시직 급감, 초단시간 증가, 청년 및 중장년 고용 악화는 개선되고 있는가?
 - 일자리 정책은 이를 반영하고 있는가
 - 사용한 자료: 통계청 경제활동인구조사
 - 2018년부터 2021년 2월 자료까지
 - 특별한 언급이 없는 한 전년 동기 대비 고용증감(단위: 천명)을 사용
- ★★ 2021년 2월 취업자 수 등 고용동향 개관은 마지막 장 참조

2

성별 취업자 변화

- 여성 취약계층의 피해는 개선되고 있는가
- 피해는 어떤 산업에 집중되었는가



성별 취업자 증감

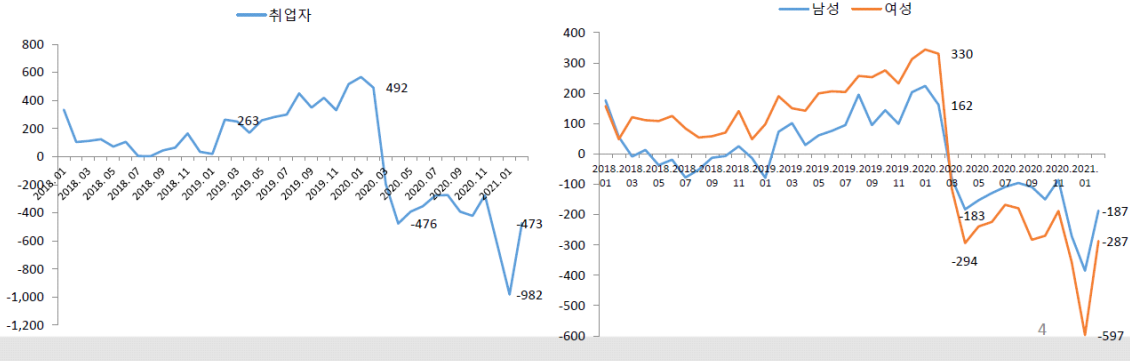
전년 동월 대비, 단위: 천명

1) 성별 취업자 증감

- 21년 2월 취업자 감소폭은 코로나 악영향이 심했던 20년 4월 수준으로 악화
 - 21년 1월 고용악화는 기저효과와 일자리 사업 중단 등에 의한 영향
 - 코로나가 여성고용에 미친 영향은 여전히 여성에 집중타격 지속

취업자 증감(전년 동월 대비) (단위: 천명)

	2020. 01	2020. 02	2020. 03	2020. 04	2020. 10	2020. 11	2020. 12	2021. 01	2021. 02
전체	568	492	-196	-476	-421	-274	-628	-982	-473
남성	224	162	-81	-183	-150	-86	-271	-385	-187
여성	344	330	-115	-294	-270	-188	-357	-597	-287

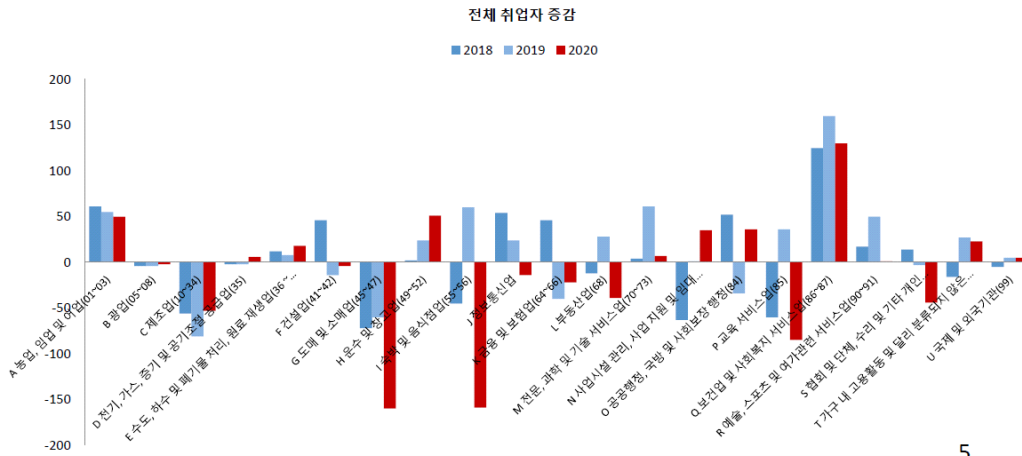


2020년 산업별 취업자 증감

전년 대비, 단위: 천명

2) 취업자는 어떤 산업에서 감소했는가

- 도소매업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 제조업, 기타 개인서비스업 등에서 감소
 - 보건업 및 사회복지 서비스업, 운수 및 창고업, 농림어업, 사업시설 관리 등 증가
 - 도소매업 -160, 숙박 및 음식점업 -159, 교육서비스업 -85, 제조업 -53천명 감소
 - 보건업 및 사회복지 서비스업 130, 운수 및 창고업 51, 농림어업 50천명 증가



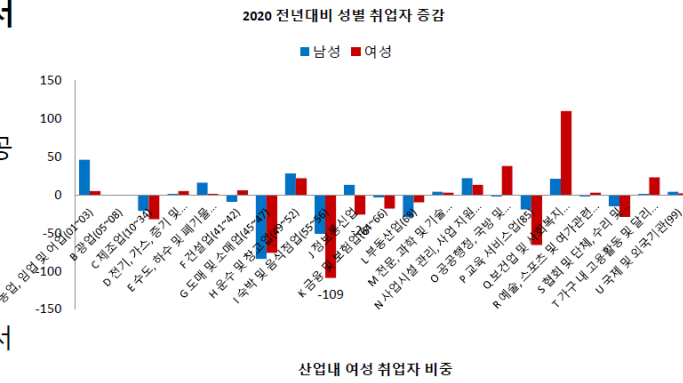
5

2020년 산업별 취업자 증감

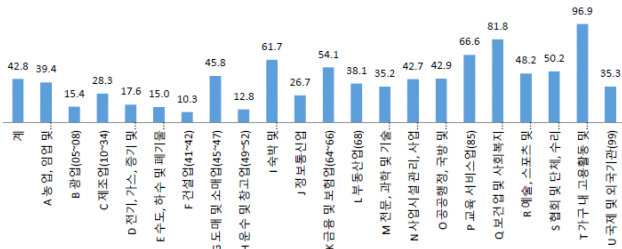
전년 대비, 단위: 천명

3) 여성은 어떤 산업에서 감소했는가

- 여성은 특히 보건업 및 사회복지 서비스업, 공공행정, 운수창고업, 가구 내 고용활동에서 증가
- 여성 감소부문은 숙박 음식점업, 도소매업, 교육서비스업, 기타 개인서비스업
 - 보건업 및 사회복지 서비스업을 제외하고, 여성 집중산업, 대면 서비스, 저임금 부문에서 감소



산업내 여성 취업자 비중



6

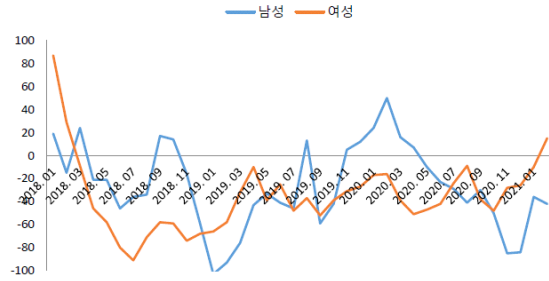
주요 산업의 취업자 증감

전년 동월 대비, 단위: 천명

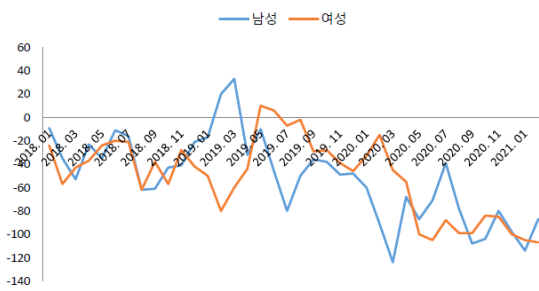
4) 주요산업의 취업자 증감

- 사회복지 서비스업을 제외하면 여성의 감소폭이 남성에 비해 크게 나타남
 - 제조업 제외, 여성비중이 높은 산업에서 크게 감소

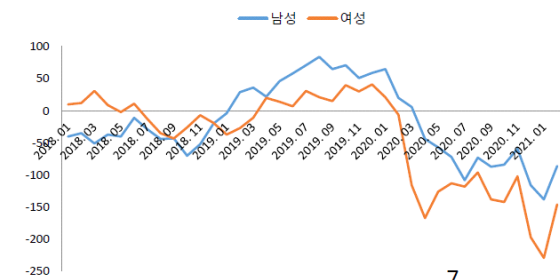
제조업



도소매업



숙박 및 음식점업



7

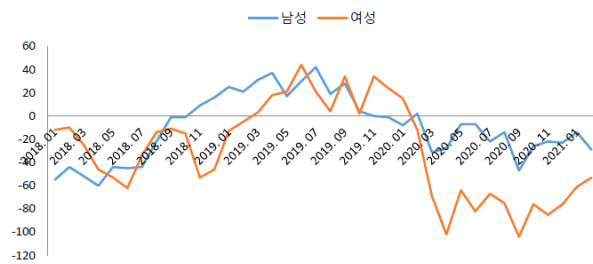
주요 산업의 취업자 증감

전년 동월 대비, 단위: 천명

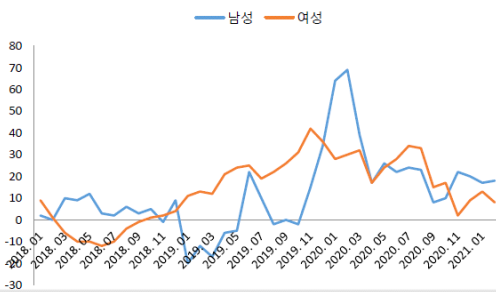
4) 주요산업의 취업자 증감

- 교육서비스업에서 여성 취업자 급감
- 운수 창고업에서는 남녀모두 증가세- 플랫폼노동의 증가 등
- 보건업 및 사회복지서비스업에서는 여성 중심 취업자 증가세

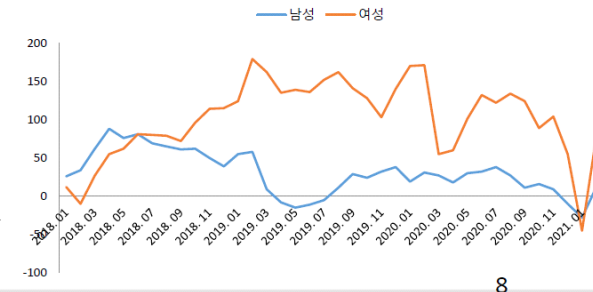
교육서비스업



운수 및 창고업



보건업 및 사회복지서비스업



8

취약계층 여성 취업자의 변화와 특징

- 여성 임시직의 감소추세는 개선되고 있는가
- 고용원 없는 자영업자의 증가분은 어디인가
- 연령계층별 피해부문은 어디인가
- 보건업 및 사회복지서비스업의 취업자 증가 원인
- 초단시간 취업자는 누구인가?



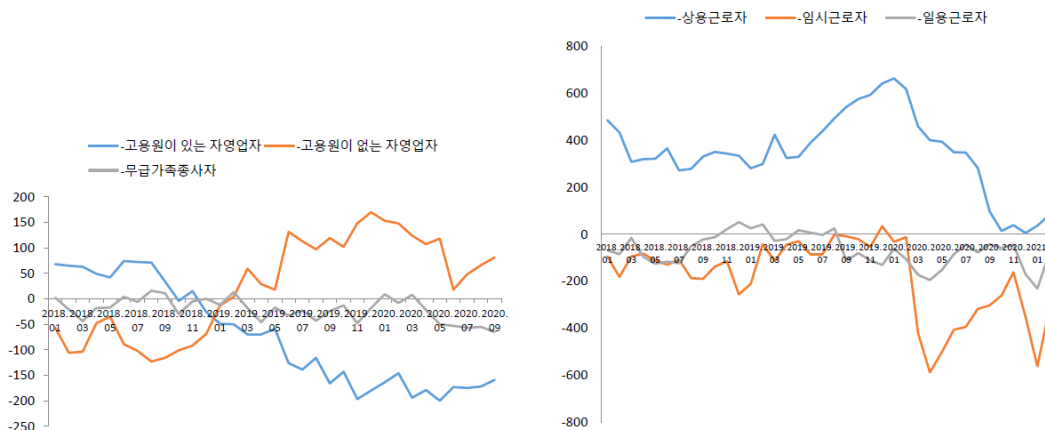
9

종사상 지위별 취업자 증감

전년 동월 대비, 단위: 천명

1) 전체 종사상지위별 취업자 증감

- 코로나 사태 이후 임시근로자의 급감
- 상용근로자 증가세도 급감 - 코로나 장기화에 따른 영향
- 코로나 이전부터 고용원 있는 자영업자의 감소세, 1인 자영업자의 증가세 지속

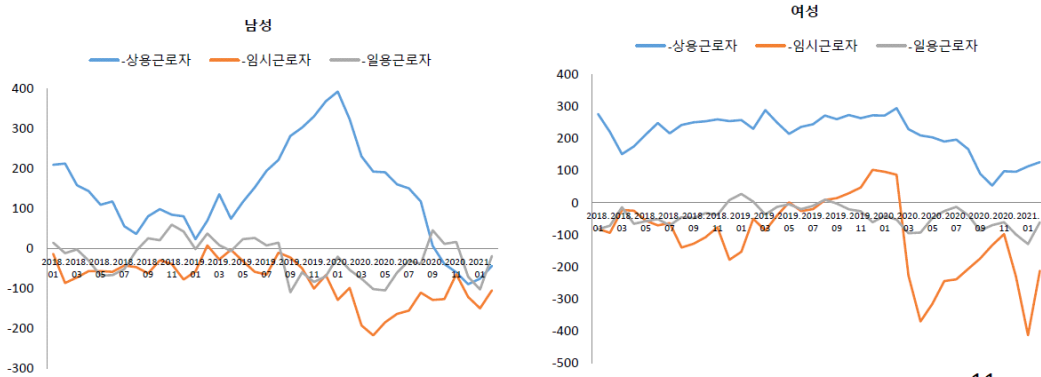


10

종사상 지위별 취업자 증감

2) 성별 임금근로자 증감

- 남성은 10월 이후 상용근로자 마이너스 증가 지속
 - 남성 상용 감소분은 도소매, 운수, 숙박음식, 보건업 등, 개인서비스업
- 여성은 상용근로자 증가세는 둔화되었으나, 임시근로자 피해 지속
 - 여성 임시 감소분은 숙박음식점업, 도매업, 교육서비스업, 개인서비스업

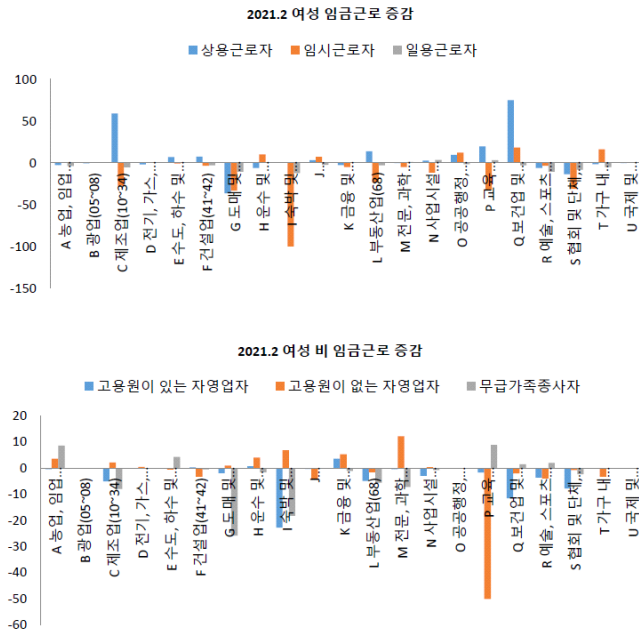


11

종사상 지위별 산업별 취업자

3) 여성의 종사상지위별 산업

- 상용직은 제조업, 보건업 등에서 크게 증가 - 상용은 1336에서 1441로 75천명 증가
- 임시직은 숙박음식점업, 도매업, 교육서비스업, 개인서비스업 감소
- 고용원 있는 자영업자는 도소매업, 숙박음식점업, 보건업, 개인서비스업에서 감소
- 고용원 없는 자영업자는 교육서비스업에서 크게 감소
- 무급가족종사자는 도소매업, 숙박음식점업에서 크게 감소



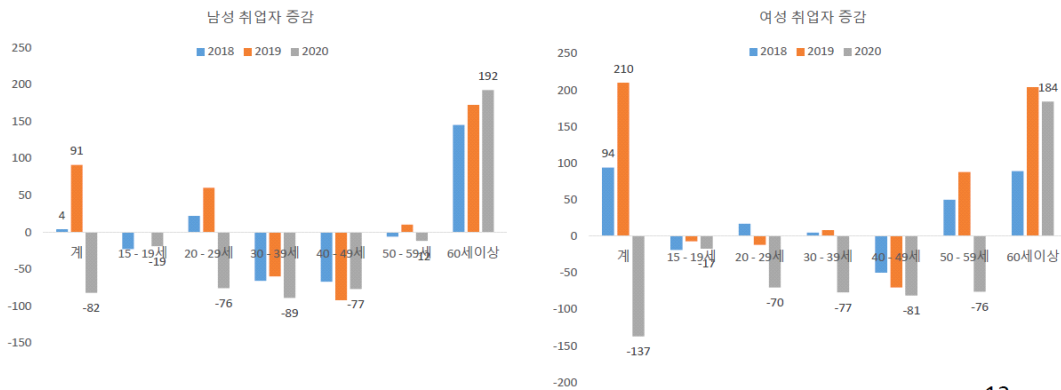
12

연령별 취업자의 변화

전년 동월 대비, 단위: 천명

- 남녀 모두 60세 이상은 증가했으나, 그 외 전 연령대에서 취업자 감소
- 20년 남성 -82천명, 여성 -127천명 감소
- 남성에 비교할 때 여성 30대(후반), 여성 50대에서 취업자 급감
- 남성 대비 연령계층별로 산업 및 직업의 차이에서 기인

* 2019년 기저효과와 연령별 인구변화에 유의



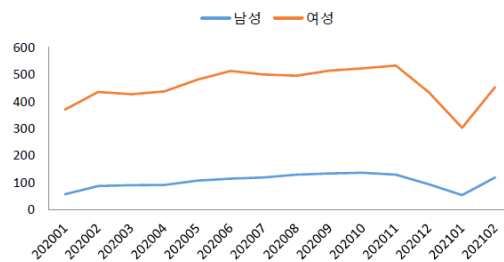
13

보건업 및 사회복지 서비스업

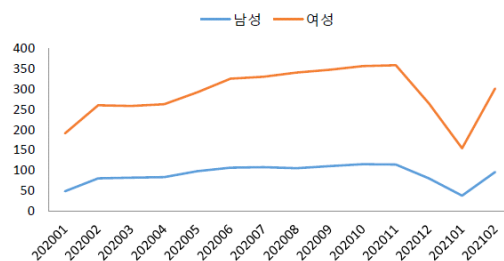
보건업 및 사회복지 서비스업에서는 취업자가 왜 증가하는가

- 방문 요양보호사 및 노인일자리사업의 영향이 중첩된 것으로 보임
- 일자리사업이 정지된 1월 고령자 및 임시근로자의 급감 후 2월 회복
- 이 산업 취업자 237천명 중 2월 현재 여성비율 82.1%
- 여성 취업자 중 임시직 비율 23.4%

보건업 및 사회복지 서비스업 임시근로자 수 추이(천명)



보건업 및 사회복지 서비스업 65세 이상 취업자 수 추이(천명)



14

초단시간 취업자

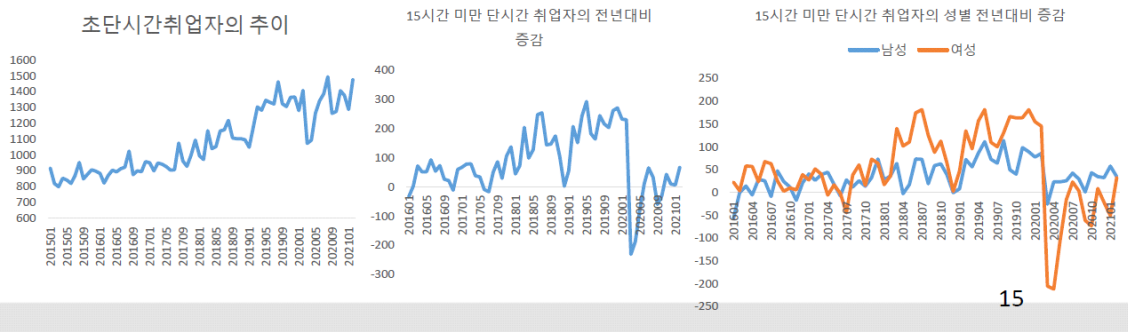
전년 동월 대비, 단위: 천명

주당 15시간 미만 여성 초단시간 취업자는 누구인가

- 20년 기준 여성 초단시간의 92%가 임시일용+1인 자영
- 34.1%가 65세 이상, 14.8%가 20대 초반
- 직접일자리사업의 영향을 받는 부문
- 20%는 보건업 및 사회복지서비스업, 17%는 교육서비스업
16%는 숙박음식점업, 12%는 도소매업
- 초단시간 취업자의 대상별 정책 필요
- 청년층 플랫폼 초단기 노동, 초단시간 노동 등

연도	초단시간 취업자 수 (천명)	여성 초단시간 취업자 수 (천명)	여성 비중 (%)
2016	904	585	64.8
2017	960	613	63.9
2018	1,094	709	64.8
2019	1,302	844	64.9
2020	1,304	814	62.4

* 주당 15시간 미만 취업자로, 조사대상주(15일이 포함된 1주간)의 공휴일 변동의 영향이 있을 수 있음



성별 실업자와 비경제활동인구



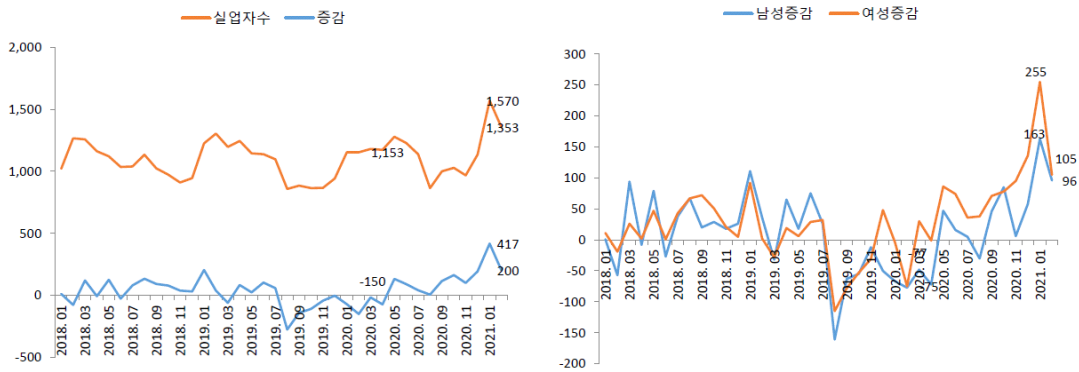
실업자

1) 최근 실업자 수 감소는 일자리 사업 재개 등과 연관

- 실업률은 1월 5.7%에서 2월 4.9%, 1,570천명에서 1,353천명으로 감소

- 실업자 수 증감은 20년 5월부터 양의 증가세 지속
- 12월 일자리 사업중단과 재개시점의 차이로 1월 실업자 수 폭증

2월 실업자 수와 증감, 단위: 천명, %

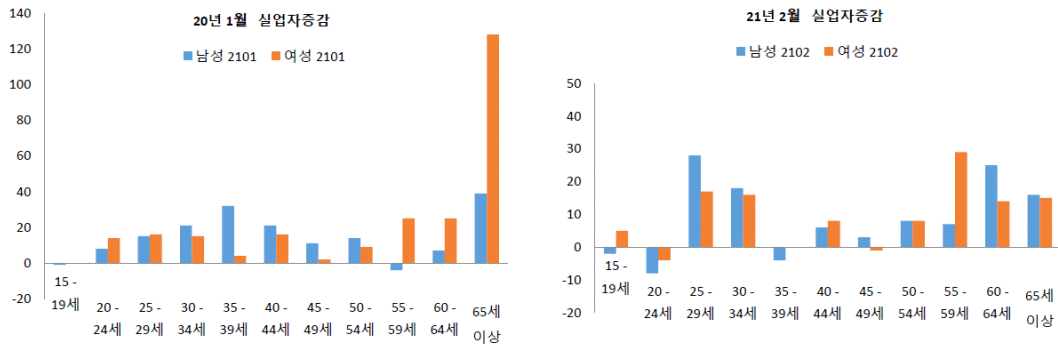


17

실업자

2) 연령별 실업자 수

- 1월과 2월 실업자 증감의 차이는 60세 이상에서 급감- 일자리사업의 재개
- 여성 실업자는 50대 후반, 25~34세 연령계층에 집중

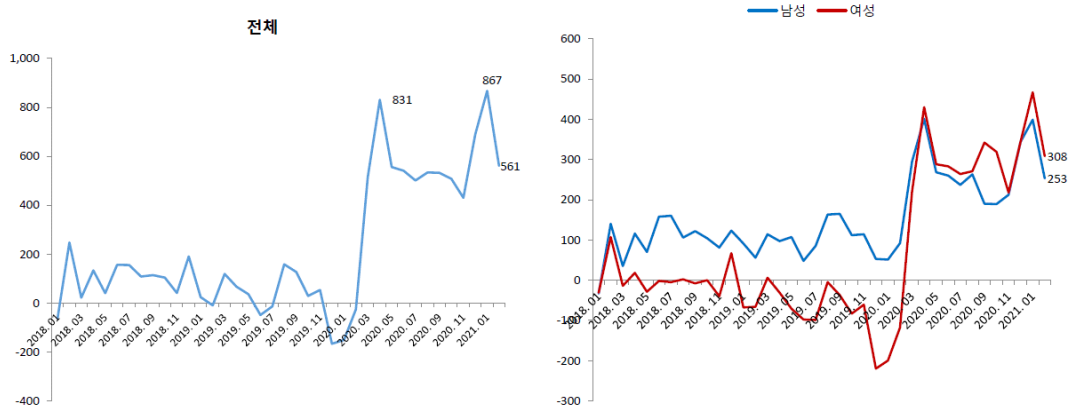


18

비경제활동인구

1) 비경제활동인구의 급증 지속세

- 비경제활동인구는 2월 17,269천명 전년 동월대비 561천명 증가
- 여성 비경활은 지속적 감소추세였으나, 코로나 이후 급증하여 이후 남성을 상회
- 코로나 장기화, 일상화에 따라 여성 경제활동참여에 부정적 영향

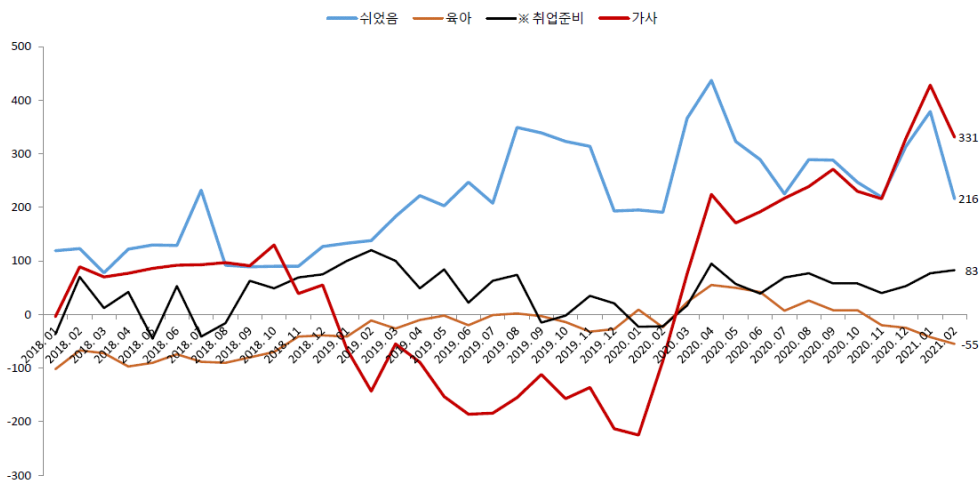


비경제활동인구

전년 동월 대비, 단위: 천명

2) 가사사유 비경활 증가가 쉬었음 인구 증가추세를 추월

- 가사 사유 비경제활동인구 증가추세 지속
- 청년층 취업준비생의 증가
- 코로나 이후 일자리를 잃은 여성들이 비경제활동으로 이동

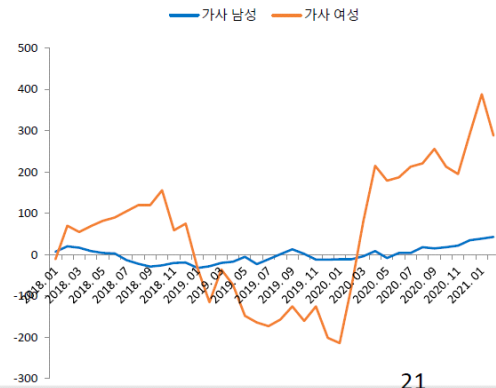
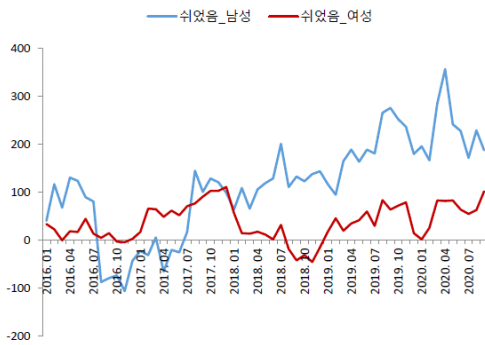


비경제활동인구

전년 동월 대비, 단위: 천명

3) 가사 및 쉬었음 인구의 성별 증감

- 여성 쉬었음 인구는 2019년부터 증가 추세
- 남성 쉬었음 인구가 18년부터 여성을 상회하여 증가
- 여성 가사 비경황은 코로나 이후 급증 추세 지속
- 여성 비경제활동인구의 일자리 유도정책 필요



21

현재의 지점과 정책과제



22

현재의 지점과 정책과제

- 코로나 사태는 영세 자영업자, 비정규직, 불안정 고용 청년과 노년층 등 고용 취약계층에 집중적인 타격
 - 코로나 위기가 여성에게 집중적으로 나타나고 있는 것은 한국 노동시장에서 여성이 고용 취약계층의 상당 수를 차지하고 있기 때문
- 코로나 사태는 여성비중이 높은 도소매, 음식숙박, 교육서비스업 및 개인서비스업에 악영향
 - 특히 여성 임시직, 초단시간 취업자 등 불안정 고용계층이 주된 피해
 - 신규채용 중단으로 2,30대 미취업자의 피해
 - 보건업 및 사회복지서비스업에서는 코로나로 인한 고용 피해와 직접 일자리 사업의 영향이 증점
- 현재의 지점에서 제기되는 문제들
 - 대면노동 돌봄 노동자의 불안정성과 낮은 처우: 여성 중고령 취업자의 문제
 - 디지털 플랫폼노동의 확산: 가사서비스, 요양보호사, 방과후 교사, 학원강사 등 이외에도 프리랜서에 가까운 웹기반형 노동에 대한 대응 필요
 - 초단시간 노동의 문제-임금근로와 자영업자 모두에 해당
 - 미취업 청년의 고용문제
 - 임금격차의 확대심화 - 노동시장 양극화 하에서 성별 직업분리의 재생산
 - 초고령사회에 대비하여 고령자 일자리의 모습은 무엇인가

23

현재의 지점과 과제들

- 경기 회복 이후에도 여성 고용의 양질적 개선을 낙관하기 어려움
 - 대부분의 고용위기가 여성에게 집중되는 것은 여전히 노동시장 구조적인 문제
 - 코로나 이전 몇 년 간 크게 늘어난 일자리는 여성 불안정 고용 일자리 중심
 - 과거의 경험에 의하면 불안정 고용의 특성상 경기회복에 따라 쉽게 고용량의 회복도 가능
 - 그러나 코로나 일상화와 장기화, 노동시장 양극화 심화, 디지털 기술 변화의 영향과 맞물려 경기 회복 이후에도 여성 고용의 양질적 개선을 낙관하기 어려움
- 정부의 여성일자리 대책(21.3.4)은 '코로나 고용충격 회복을 집중지원하고, 여성 일자리 체질도 개선하겠다'는 목표(부록그림 참조)를 가지고 있으나,
 - 고령사회, 증가하는 고령자의 노동공급량을 향후에도 직접일자리사업으로 충당하는 것은 불가 초고령사회 일자리 정책의 큰 그림이 필요
 - 그 기초위에서 노인일자리 등 직접일자리 사업의 개선 또는 발전적 단계적 지양 정책이 필요
 - '사회서비스원 확대, 국가자격제도의 도입 검토 등' 은 돌봄노동자 처우개선 노력으로 보이나, 기존의 시설 및 방문 요양보호사 등 대면노동 돌봄 노동자의 고용안정 처우개선 방안 필요
 - 기존의 출산 육아 관련 경력단절 여성 이외, 1인 가구, 비혼, 다양한 가구형태와 다양한 사유의 비취업자, 여성고령자를 포괄하는 여성고용 대책 필요
 - 초단시간 노동에 대한 대책 필요: 이전직 지원, 처우개선, 사회안전망 확대인가, 그냥 확대인가
 - 플랫폼 노동에 대하여 관련 법률 제개정 이전에도 정부 차원에서 최소 지침 필요: 직업소개, 수수료, 표준계약

24

현재의 지점과 과제들

- 코로나 위기하에서 디지털 기술의 발전은 새로운 형태의 불안정 노동을 확대 재생산하는 중
 - 기존 정규직 중심 사회안전망으로는 다양한 고용 취약계층의 고용불안을 방어할 수 없음
 - 고용보험 적용 확대 및 국민취업지원제도의 개선은 시간이 걸려도 필수적인 정책방향
- 초고령사회에 대비하여 중고령자 일자리 정책 및 사회안전망의 큰 그림이 필요
 - 정년 연장이나 고령자 계속고용정책 등은 사실상 주된 일자리 정규직 중심의 정책에 초점
 - 정부는 올해 특고 등에 대한 고용보험 적용 확대 예정
 - 65세 이상 중고령자의 고용안전망을 어떻게 설계할 것인가 (고용보험 or 실업부조)
 - 일본의 경우 65세 이상 신규 고용에도 일정 요건하에서 실업급여 자격 부여 (* 한국 국민취업지원제도의 수급자격 연령은 69세까지임)
- 코로나 시기에 여성 취약계층 일자리의 질적 개선은 더욱 중요한 문제로 대두
 - 비대면 노동이 일반화될 때, 대면노동인 돌봄노동의 가치평가를 어떻게 할 것인가에 대한 대담이 필요 (중장년 여성 일자리의 문제: 보상의 현실화와 일/생활 균형, 안전의 확보, 대표성)
- 사실상 정부가 처우를 결정하는 돌봄일자리의 질적 개선은 여전히 정책 범위 내에 있음
 - 대면 돌봄노동의 가치와 가격에 대한 사회적 결정이 필요
 - 사회적 돌봄의 임금 단가 및 근로시간 결정에 개입 필요(근속경력 보상, 생활임금제, 필수노동자 지정)
 - 고령화 등 돌봄 수요 증가에 대응하여 민간기관을 포함하는 돌봄 서비스의 공공성 강화
- 여성 취약계층의 대표성 문제를 해결해야 - 주요 직종 사회적 협의체의 구성과 제도개선
 - 노조 또는 여성조직의 여성노동자 조직화 취약-> 대표성의 문제
 - 프리랜서 또는 웹기반형 여성노동의 파편화

25

코로나19 여성 고용위기 회복대책 주요내용(인포그래픽)

코로나19 여성 고용충격 회복을 집중 지원하고 여성 일자리 체질개선도 준비하겠습니다.

코로나19 여성 고용위기 회복 대책

공공·민간 여성일자리 확대

- ✓ 돌봄, 디지털, 방역 등 서비스 확대 분야 여성 일자리 창출
- ✓ 경력단절여성 등 고용기업에 특별고용촉진장려금 지급
- ✓ 새일여성인턴 확대

노동시장 복귀 위한 취·창업지원 강화

- ✓ '국민취업지원제도'를 통해 중장년 여성(40~50대) 집중 지원
- ✓ '지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업' 내 경력단절여성 특화 지원 신설
- ✓ 경력단절여성 범부처 통합취업 지원서비스 추진
- ✓ K-Digital Credit 확대 등 신기술 분야 직업훈련 강화

여성가족부

코로나19 여성 고용위기 회복 대책

돌봄 및 고용 유지 지원

- ✓ 가족돌봄비용(10일, 1일 당 5만 원) 긴급지원 연장
- ✓ 아이돌보미 추가채용 등 정부돌봄서비스 확대
- ✓ 유연근무제 간접노동비 (סהמ 520만 원) 등 정부지원 확대
- ✓ 새일센터, 중장년일자리희망센터 등 통한 이·전직 고용서비스 제공

노동시장 성별 격차 해소

- ✓ 사회서비스원 확대 및 돌봄인력 국가자격제도 도입 검토
- ✓ 가사근로자법 제정 및 표준이용계약서 마련·배포
- ✓ 디지털 혁신공유대학, W-브릿지 등 미래 유망분야 초기 진입 확대
- ✓ 적극적고용개선조치에 절대평가 요소 도입 등 업종별 성별고용격차 완화 추진

정책기반 강화

- ✓ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 개정 추진
- ✓ 중앙-지방 여성 고용협의체 운영

여성가족부

26

2021년 2월 고용변화 개관

단위:천명	2020. 2	증 감	2021. 1	증 감	2021. 2	증 감
< 취 업 자 >	26,838	492	25,818	-982	26,365	-473
남 자	15,336	162	14,939	-385	15,149	-186
여 자	11,502	330	10,879	-597	11,215	-287
< 실 업 자 >	1,153	-150	1,570	417	1,353	201
남 자	643	-76	789	163	739	96
여 자	509	-74	781	255	614	105
< 비경제활동인 구 >	16,708	-26	17,580	867	17,269	562
남 자	6,017	93	6,424	399	6,270	253
여 자	10,691	-119	11,156	468	10,999	309

27



감사합니다



28

토론문

김혜진 (세종대학교 경영학부)

1. 코로나19는 오랜 기간에 걸쳐 조금씩 개선되어 오던 여성노동의 현장을 후퇴시켰

- 여성 비경활인구의 감소추세가 코로나19 이후 급격히 반전되어 큰 폭으로 증가
- 어렵게 일과 가정을 꾸려오던 여성들이 일을 포기 - 경력 단절 증가
- 코로나19를 계기로 출산과 육아를 이유로 퇴직을 강요당함
- 교육을 통해서 좋은 일자리로 진입하려던 청년여성들의 희망 좌절
- 여성이 다수인 서비스업에의 타격으로 여성일자리의 축소

2. 코로나19는 여성이 담당해오던 돌봄노동의 중요성을 부각시켰

- 어린이집의 등원중지로 아동이 있는 가정의 일상생활 파괴
- 대면이지만 멈출 수 없는 요양서비스 필요성 전면화

3. 코로나19 관련 여성고용 대책은 여성노동의 문제를 전면으로 다루지 못함

- 코로나19 상황에서 육아 등으로 일을 하기 어려운 여성들을 위해 긴급육아휴직 등을 통해 일을 포기하지 않아도 되는 대책이 마련되지 않음
- 조선업 등 고용위기에서 벗어나는 업종에 대한 특별고용지원은 연장되는 반면, 교육서비스업 등 코로나19로 고용이 큰 폭 감소된 여성업종에 대한 특별고용지정에는 인색했음
- 요양보호사들에게 재난지원금을 지급하는 조건을 2019년 기준 연 1,000만원 미만의 소득자로 한정해, 더 타격을 받은 생계형 요양보호사들은 재난지원금도 받을 수 없는, 현장을 제대로 파악하지 못한 지원책 마련

4. 여성노동의 문제는 코로나19로 부각된 오래된 문제로 근본적인 정책 마련이 필요함

- 코로나19로 여성집중 서비스업에 종사하는 여성노동자들이 일터에서 쫓겨나는 현상은 한국의 심각한 성별직종분리에 기인함
 - 적극적고용조치를 실시한 지 15년이 되었지만, 업종 내 남녀통합의 효과는 미미함
 - 저임금 서비스업에의 여성 집중은 노동시장 내 남녀임금격차를 세계 최고 수준으로 유지하는 데 기여하고 있음

⇒ ◎ 여성과 남성 간 업종통합을 위한 정책이 필요함

◎ 디지털화와 관련하여 이공계가 아닌 청년여성들에 대한 심화 IT교육 등을 통해 IT업종 내 좋은 일자리로의 여성진입을 촉진하는 정책이 필요함

◎ 업종 내 성통합이 남녀임금격차를 좁힐 수 있도록 모니터하고 장려하는 정책이 필요함

○ 가사와 육아의 사회적 책임 강화와 성별 분담 구조의 강화, 필요 시 충분한 휴가와 휴직 등의 제도가 필요함

- 코로나19 시, 부모 각각 10일 휴가로는 장기적인 요구상황에서 여성의 경제활동 탈락을 막을 수 없음

⇒ ◎ 상병휴가와 더불어 가족돌봄휴가/휴직제도를 강화하여 일상 시에도 가족돌봄의 부담으로 여성들의 경력이 단절되지 않도록 제도 마련 필요

◎ 자녀가 있는 경우가 아니더라도, 노동자의 수를 줄이지 않고 노동시간을 줄이거나 안식년 등의 제도를 통해 자기개발과 일-생활 균형을 지향할 수 있도록 하는 정책 필요

○ 돌봄노동이 사회적 필수노동으로 여겨짐에도 돌봄노동은 여전히 무보수 여성의 일의 연장이라는 지배적 사고 속에 평가절하되어 있음

- 보육교사나 요양보호사 등 돌봄 노동자들의 경력이 인정되고 있지 않아 직업적 전문성이 무시되고 있음

- 요양보호사의 경우, 보수가 노동의 가치가 아닌 장기요양보험 수가에 연계되어 있는 이상한 구조로 운영되고 있음

- 보육교사 이슈가 많이 보고되고 있음에도, 이들 돌봄노동자들에 대한 직업적 훈련은 거의 이루어지고 있지 않음

⇒ ◎ 돌봄노동을 전문적 직업으로 인정하고 경력이 인정되는 구조로 만들 필요가 있음

◎ 돌봄노동에 대한 정당한 가치평가를 하고 이에 상응하는 보수체계를 만들 필요가 있음

◎ 직업적 훈련의 강화로 돌봄의 서비스 질 개선과 돌봄노동자들의 자기개발 기회를 제공해야 함

◎ 특히, 보육교사나 요양보호사는 정부의 재정지원으로 운영되는 구조 속에 있기 때문에, 정부의 적극적인 정책으로 큰 실효를 볼 수 있는 분야임

5. 코로나19는 쌓여 왔던 여성노동의 문제들을 전면화시키고 해결의 단초를 마련해갈 수 있는 기회

○ 코로나19는 기존 경제적 효율성 중심의 사회운영의 부정적 단면이 부각되는 계기가 됨

- 피해의 양극화로 인한 사회경제적 양극화 심화

- 배달노동자 등 코로나19 상황에서의 필수노동자들에 대한 직업적 무시와 갑질

- 사회공동체적 책임의식의 약화

⇒ ◎ 사회운영의 원칙을 지속가능성과 공정성, 상호돌봄으로 전환해야 할 시점임

◎ 새로운 사회운영 원칙 관점에서 여성노동의 이슈들은 전환에 결정적인 사안들임

◎ 새로운 사회운영 원칙에서 여성노동에 대한 재평가가 이루어져야 함

◎ 코로나19로 불어온 여성노동의 문제들을 무시하거나 단기적으로 무마하는 것이 아닌, 새로운 사회운영 원칙에 의거하여 전향적으로 해결하기 위한 노력이 필요함

◎ 정부와 여성들의 주체적 노력이 가장 요구됨

토론문

권현지 (서울대학교 사회학과)

- 발제문은 일관되게 여성에게 더 극적 타격을 가한 팬데믹의 영향을 다양한 차원에서 분석함으로써 위험의 차별화 현상과 장기화되고 있는 위기의 영향을 잘 드러냄.

- 팬데믹 위기 전, 점진적으로 개선되던 여성 고용률을 반전시킨 변화에 안타까움이 크지만, 팬데믹은 그 개선이 성편향적 고용구조의 개선없이 혹은 성편향 구조를 더 심화하는 방향으로 전개되어 여성노동자가 위기에 쉽게 그리고 크게 흔들릴 수 있는 구조를 내포하고 있었음을 드러냄. 산업 및 직무 위치에 있어서의 높은 성별 분리, 임시직 및 영세 사업장 등 위험 부문의 과도한 여성노동자 쏠림은 일반적인 경제위기의 특성과 이번 팬데믹의 특성이 중첩된 이중화된 고용 위험의 성별 격차를 심화. 그간 중장기적 구조개선보다 단기/양적 확대에 치중한 여성고용정책의 문제를 드러내는 계기.

- 발제문에서도 다루고 있는 여성내 집단별 위험 격차에 대한 정교한 분석의 필요성 큼. 특히 앞서 산업별, 고용형태별, 연령별 분포가 교차되는 지점에 대한 분석은 집단 특성을 고려한 여성 고용정책을 도출하는데 매우 중요한 정보를 제공할 것. 20대, 30-40대, 50대, 60대의 취업자, 실업, 입직 추이가 모두 상이하게 나타나는데 주의를 기울일 필요가 있음.

- 일시휴직자와 조사시점 1개월 전부터의 실직/이직 경험자의 경우, 그 이유를 살펴보면 사업체 상황과 고용조정 등 명백한 비자발적 요인에 의한 일자리 변동을 겪은 사람의 수가 2019년 대비 2020년 크게 많아졌을 뿐 아니라, 남성에 비해 전년 대비 변동폭의 정도가 큼. 여성 고용의 취약부문 집중으로 인한 위험과 위기사 우선 고용조정 대상이 되는 위험 등 구조와 사업체 정책이 주도하는 명백한 비자발적 실직이 2020년 여성 고용위험의 중요한 요인이라는 점을 재인식하게 함. 구조문제에 대한 중장기적 정책개입과 함께, 위기사 여성 우선 조정 가능성에 대한 모니터링/고용보호 대책의 중요성.

- 산업별 통계를 보면, 2020년 말 남성의 경우 입직자가 현격하게 증가한 전문과학 및 기술 설비 분야에 여성 고용 증가는 발견되지 않음. 향후 민간 및 정책 투자가 크게 늘어날 디지털화의 가속화 경향에 따른 남녀간 격차 심화를 예고하는 것으로 주의를 요함.

- 긴급고용유지안정지원금 활용 관련, 고용조정이 용이한 임시직을 중심으로 사각지대가 형성되었을 가능성이 높아 추가 분석이 필요함.

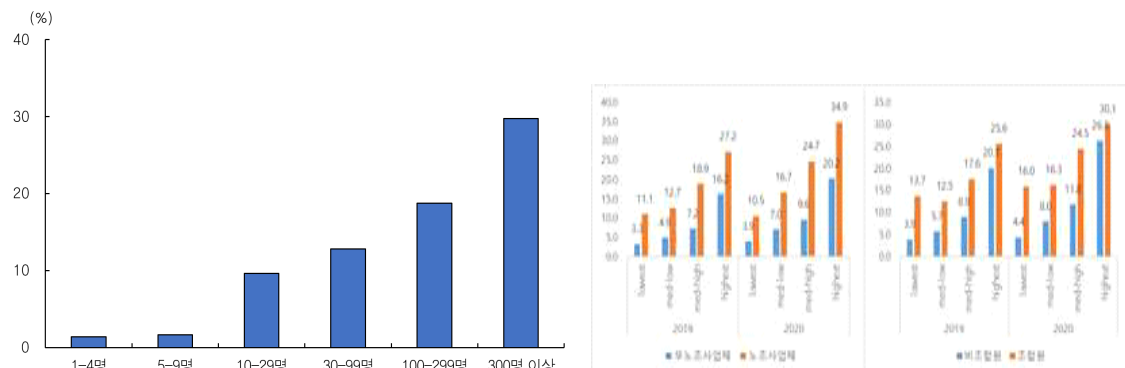
- 한편 경찰 자료를 통해 보면, 여성의 경우 육아로 인한 일시 휴직의 경우, 2019-2020년간 수적 변화는 발견되지 않는데 비해, 초등학교 이상 자녀 돌봄을 비롯한 가사로 인한 일시휴직자는 '20년 하반기로 접어들면서 '19년에 비해 증가. 반면, 실직/이직 사유로 육아는 2019년에 비해 2020년 계속 증가했음을 보여주는 반면(6,7월 예외), 가사로 인한 실직은 최근 몇 달간 증가. 이는 영유아 육아와 학령기 자녀돌봄 등 라이프코스에 따른 돌봄 의무와 고용간 다이나믹스의 특성을 고려할 필요가 있다는 점을 보여줌. 예컨대 학령기 자녀 돌봄의 경우 사업장내 노동자 개인별 상황에 따른 유연근무가 보다 활성화된다면 (무급)휴직이나 이직에 대한 고려가 한층 줄어들 수 있음.

- 그러나 2020년 8월 경제활동인구조사 부가조사 결과를 보면, 재택 등 유연근무를 하나라도 활용해 본 임금노동자의 비율은 14.2%에 불과해 알려진 것보다 유연근무 활용이 전반화되지 않음.

	유연근무제 활용 여부(명)			유연근무제 활용률 (%)
	전체	활용할	활용하지 않음	
2015	19,474	902	18,572	4.6
2016	19,743	823	18,920	4.2
2017	20,006	1,041	18,965	5.2
2018	20,045	1,675	18,370	8.4
2019	20,559	2,215	18,344	10.8
2020	20,446	2,898	17,548	14.2

출처: 통계청, 「경제활동인구조사근로형태별부가조사」, 각 연도 8월.

- 또 2020년에도 유연근무를 경험한 노동자 중에서는 남성 비중이 단연 높았으며 (63%대 37%), 남성 중 유연근무 유경험자 비중은 16%, 여성 중 비중은 12%으로, 유연근무 경험은유연근무 활용 요구보다는 할 수 있는가에 좌우되는 경향을 보여줌. 기업규모별 유연근무 활용도에 현격한 차이가 있으며, 같은 규모라도 노동자에게 보이스 기제가 있는 경우 활용도가 높았음을 보여줌. 따라서 영세 미조직 사업장에 집중되어 있는 여성 노동자들의 요구에 대한 대변기제의 마련이 매우 중요함.



- 앞에서 언급한 바와 같이 위기시 여성고용에 대한 대책으로 사업장 규모 및 고용형태에 따른 고용 위험을 최소화할 수 있는 방안에 대한 적극적 고려가 필요함. 뿐만 아니라 고용조정 등에 있어 차별적 정책이 일어날 가능성을 방지하는 다양한 정책적 고려 역시 필요함. 또한 취약부문으로부터 밀려난 노동자에 대한 적극적/보호적 노동시장 정책을 공히 더 활성화할 필요가 있음. 아래 그림과 같이 한국의 적극적 고용시장 정책은 주로 직접적인 일자리 창출에 크게 치우쳐 있으며, 노동시장 안착 및 이동, 훈련을 위한 공공서비스에 대한 지출은 상당히 억제되어 있다는 것을 알 수 있음. 특히 임시직, 영세사업체부문에 집중된 여성의 고용불안정을 고려할 때 적극적인 노동시장정책에 대한 투입 확대 필요를 보여줌.

각국의 공공고용서비스(PES) 관련 지출 현황 (% GDP)

	Germany	Korea	Sweden	OECD 평균
PES and administration	0.39	0.04	0.28	0.13
Placement and related services	0.20	0.03	0.17	0.06
Training	0.10	0.01	0.03	0.03
Employment incentives	0.03	0.04	0.47	0.10
Direct job creation	0.02	0.15	0.00	0.07
Start-up incentives	0.01	0.02	0.01	0.01
Out-of-work income maintenance/support	0.75	0.31	0.52	0.63
Total	1.42	0.60	1.65	1.17
Active measures (10-70)	0.66	0.30	1.12	0.51
Passive measures (80-90)	0.76	0.31	0.52	0.68

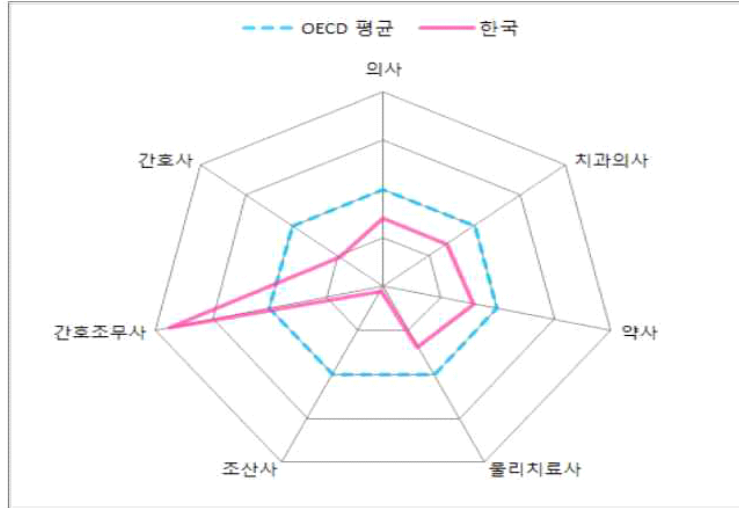
Data extracted on Mar 2021 from OECD.Stat

- 한편, 최근 52시간 노동시간 상한제를 둘러싼 사회적 논쟁의 여파로 추정되지만, 2020년 위기 국면에서 노동시간 단축 담론은 거의 형성되지 않았음. 주 4일 근무제, 재택을 비롯한 전격적 유연근무제의 제도적 실험이 진행되고 있는 서구와는 매우 다른 양상임. 노동시간 단축과 유연화에 대한 적극적인 모색이 필요함.

- 한편, 한국의 성공적인 방역 과정에서 부각된 보건 의료 인력 및 돌봄 인력의 헌신에도 불구하고 이부문 고용은 아래 몇몇 통계치가 보여주듯 OECD여타 국가에 비해 크게 부족하고 일자리의 질도 낙후되어 있는 상황임. 다양한 분야 돌봄 인력이 최근 빠른 증가세를 보여준 것은 사실이지만, 아래 돌봄직 평균임금 추세 통계는 이부문 일자리 질을 가늠하게 함.

- 팬데믹과 인구구조 변화가 요구하는 공공서비스의 질적 양적 개선은 결국 이부문의 고용 개선, 고도화를 통해서만 가능하다는 사회적 인식과 투자가 필요함. 이 부문에 숙련과 경력의 사다리 형성 등 노동시장 구조 개선을 위한 정책적 노력의 가속화는 여성 고용과 돌봄 두 부문에 대한 동시효과를 가져올 수 있다는 점에서 매우 중요.

[요약그림 1] 2016년 OECD 평균 대비 주요 보건의료인력 현황(인구천명당)



주: OECD 평균이 100이 되도록 수치를 환산하여 상대적 수준을 비교함.

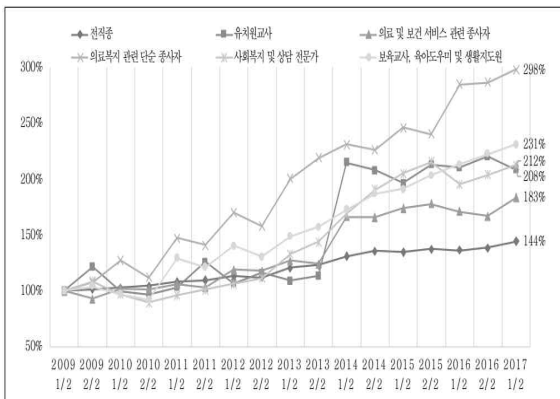
출처: OECD Health Statistics, 보사연 한국의료인력 실태조사(2020.2)에서 인용
병상당 간호인력 (OECD 평균 1.25명에 비해, 0.28명, 2015년 현재)

간단한 국가간 비교: 독일, 일본 한국의 장기돌봄 인력 활용

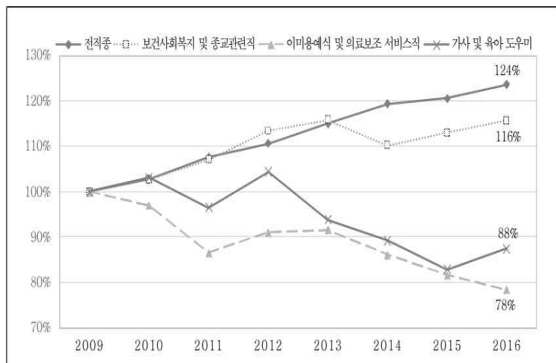
Variable		Year	2011	2013	2015	2017	2018
Measure	Country						
	Total (nurses and personal carers)	Germany	745,932	791,855	884,082	918,620	..
		Japan	1,648,326	1,884,313	2,013,319	2,071,008	..
		Korea	172,888	191,554	217,083	255,497	287,071
Total nurses and personal carers per 100 population aged 65 years old and over	Germany	4.5	4.7	5.1	5.2	..	
	Japan	5.5	5.9	5.9	5.9	..	
	Korea	3.1	3.2	3.3	3.6	3.9	
Total nurses (at home and in institutions)	Germany	416,467	438,820	484,607	490,136	..	
	Japan	249,238	278,643	309,074	335,822	..	
	Korea	7,961	9,454	10,739	12,458	13,458	
Total personal carers (at home and in institutions)	Germany	329,465	353,035	399,475	428,484	..	
	Japan	1,399,088	1,805,670	1,704,245	1,735,186	..	
	Korea	164,927	182,100	206,344	243,039	273,613	
Nurses per 100 population aged 65 years old and over	Germany	2.5	2.6	2.7	2.8	..	
	Japan	0.8	0.9	0.9	1	..	
	Korea	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	
Personal carers per 100 population aged 65 years old and over	Germany	2	2.1	2.3	2.4	..	
	Japan	4.7	5	5	4.9	..	
	Korea	3	3	3.2	3.4	3.7	

• 출처: Data extracted on 04 Mar 2021 00:38 UTC (GMT) from OECD.Stat

사회복지서비스부문 일자리 양적 증가와 돌봄직종사자의 평균임금추세 (함선유, 권현지 2017)



출처: 국가통계포털(www.kosis.kr)에 공표된 『직종별사업체노동력조사』 자료를 계산함.



주: 상용근로자 5인 이상 사업체를 조사 대상으로 하므로, 실제 임금 수준은 더 열악할 수 있음.
출처: 국가통계포털(www.kosis.kr)에 공표된 『고용형태별근로실태조사』 자료를 계산함.

2부

16:00-17:00

코로나 이후 노동시장의 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)



I. 목차

1. 노동시장의 젠더 불평등과 디지털 기술 발전과 코로나

2 디지털 발전과 코로나 이후, 노동시장의 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- ▶ 여성의 경제활동 촉진을 위한 관련 법제 정비 방향
- ▶ 고용성차별 금지 강화를 위한 관련 법제 정비 방향
- ▶ 돌봄체계 재구축을 위한 관련 법제 정비 방향

1. 노동시장의 젠더 불평등과 디지털 기술발전과 코로나

□ 코로나 19가 여성노동에 미친 영향

☞ **코로나19가 야기한 노동 위기는 남성보다 노동취약 계층인 여성에 집중**

- 여성의 노동시장에서의 불안정한 지위(비정규직, 임시근로 등), 영세사업장 중심, 대면서비스업 집중, 돌봄 담당자로서 여성의 위치
- 여성취업자 수 감소 ⇒ 대면서비스업인 숙박 및 음식점업·교육서비스업, 임시근로, 영세사업장 중, 출산 및 육아 연령대의 여성에 집중



⇒ **젠더화된 노동시장의 구조적 문제와 돌봄 시스템 취약성 가시화**
⇒ **산업화 시기와는 다른 코로나 시대의 필수노동(자)의 등장**을 통해
필수노동자의 열악한 노동조건 등에 대한 가시화와 재평가

1. 노동시장의 젠더 불평등과 디지털 기술발전과 코로나

□ 디지털 기술발전이 여성노동에 미친 영향

☞ **디지털 플랫폼 노동의 확산**

- 플랫폼을 매개로 수요와 공급, 즉 서비스 제공자(노무제공자)와 서비스 이용자(소비자)가 중개.

☞ **플랫폼 노동에서의 저임금 및 불안정 노동 증대**

- 여성의 플랫폼 업종: 가사서비스, 식당업 등

☞ **일하는 방식의 변화에 따른 노동의 '탈경계화' 현상 심화**

- 장소와 시간의 제약에서 벗어나 디지털 기술을 활용하여 원하는 시간과 장소에서 일하는 유연한 방식의 근무 확산.
- 일터와 집, 근로시간과 휴식의 경계가 모호하게 됨. 그 결과가 일/생활 균형과 시간주권의 강화로 이어질지, 여성의 돌봄 부담이 더 강화될지 예측하기 어려움.

⇒ **젠더화된 노동시장과 무급 돌봄노동의 전담, 유급돌봄노동의 저평가**라는 젠더 불평등이 플랫폼 노동에서의 저임금 및 불안정 노동 증대와 일하는 방식의 변화에 따른 노동의 '탈경계화' 현상과 만나면서 젠더 불평등이 더욱 강화될 수 있음.

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제



성평등한 노동시장과 지속가능한 사회를 위한 돌봄 시스템 재구축. 여성의 고용안정과 경제활동 촉진을 위한 인프라 강화를 법제도 정비가 필요한 시점임.

5

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

□ 노동시장의 젠더평등과 지속가능한 사회/돌봄 시스템으로 재구축을 위한 법률정책 의방향

- 고용보험 등 사회보험의 사각지대 해소와 소득보장제도 정비를 통해 불안전 노동계층과 취약계층에 대한 사회안전망 정비
- 여성경제활동촉진, 고용상의 성차별 금지 강화, 가족돌봄지원 체계 강화와 돌봄노동 종사자의 일자리 질 개선

⇒ 발표는 후자가 중심임.

6

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

□ 여성의 경제활동 촉진을 위한 법제정비 방향

☞ 여성의 경력단절 예방 및 경제활동촉진을 위한 “경력단절여성등의 경제활동 촉진법” 개정

- “경력단절여성등의 경제활동 촉진법”(이하 “경력단절여성법”)의 제정은 여성의 경력단절을 개인의 선택이 아닌 노동시장의 구조적 문제로서 의제화하고, 정책적 개입의 필요성을 가시화함으로써 관련 인프라를 구축할 수 있는 법적 근거로 작동하였음.
- 하지만, “경력단절여성법”은 여성고용문제를 경력단절 된 여성의 문제로 과대 대표되게 하여, 여성고용정책의 방향이 경력단절여성 취업지원을 중심으로 이루어지게 함. 이로 인해 여성고용정책은 경력단절 없이 지속적인 경제활동이 이루어질 수 있도록 하는 기반 조성 정책으로 까지 확대되지 못한 한계가 있음.
- 결혼과 출산 등을 이유로 하는 여성의 경력단절은 여성이 결혼과 출산을 한다는 전제로 여성의 노동생애를 구성할 때 발생하는 사건임. 여전히 많은 여성이 결혼과 출산을 선택하는 것은 사실이지만, 1인가구의 증가, 만혼화, 고학력화 등은 여성의 노동생애를 새롭게 구성할 필요가 있음을 보여줌. 현재 2030 여성들은 노동중심으로 자신의 삶을 설계하는 경향이 강함.

7

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

☞ 여성의 경력단절 예방 및 경제활동촉진을 위한 “경력단절여성등의 경제활동 촉진법” 개정

- 여성의 경력단절을 가져오는 것은 생애사적 사건에 한정되지 않음. 다양한 위험 요인에 대한 다각적인 정책적 개입을 통해 경력단절을 예방하기 위한 제도적 기반을 마련하는 것이 필요한 시점임.
- ✓ 법 적용대상(정책대상)을 돌봄을 이유로 하는 고용 단절뿐 아니라 다양한 이유로 인한 고용단절로 확대하여 취업지원 등을 받을 수 있게 하는 것이 필요함.
- ✓ 경제활동 중인 여성의 경력단절예방 강화를 위한 고용유지 지원정책이 가능하도록 설계해야 함.

여성의 경력단절예방과 경력단절 후 취업촉진은 여성의 고용촉진과 고용안정이라는 구조 속에서 체계적이고 통합적으로 접근되어야 함.

8

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

☞ 현재 “경력단절여성등의 경제활동 촉진법” 전부 개정안이 아래와 같은 내용으로 발의(정춘숙의원 대표발의) 되었음.

- “여성의 경력단절예방과 경제활동 촉진법”으로 제명을 변경
- 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진을 통하여 성별고용격차를 해소하고 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 함.
- 경력단절예방 정의 규정 마련
- 중앙행정정기관 및 광역시에 “여성경제활동촉진정책협의회”를 설치하도록 함.
- 여성의 임금, 직종, 고용형태 현황 등이 포함된 “여성경제활동백서”를 매년 발간하게 함.
- 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 촉진 시책(일자리창출 지원 등, 구인·구직 정보수집, 직업교육훈련, 경력단절예방사업, 생애주기별 여성경력 설계 및 개발 지원, 일경험지원 등)
- 중앙여성경제활동지원센터와 여성경제활동지원센터 기능 강화

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

□ 고용 성차별 금지강화를 위한 관련 법제 정비방향

- 장기적으로는 현행 “남녀고용평등법”을 고용성차별 금지와 일/생활균형 분리 입법을 통해 고용 성차별 금지 정책 강화
- 단기적으로는 채용 성차별 규제의 실효성 제고를 위한 벌칙 강화와 채용과정에서의 공정성과 성인자성 제고를 위한 “채용절차의 공정화에 관한 법률” 개정
- “남녀고용평등법”에 따르면 “사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별” 할 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해짐. 모집·채용과정에서 발생하는 성차별은 고용의 입구에서 발생하는 차별로서 노동의 기회와 생활을 위협할 수 있다는 점에서 다른 노동조건에서의 차별과 비교할 때 권리의 침해 정도와 피해가 크다는 특징이 있음. 따라서 임금차별금지, 정년·퇴직 및 해고에서의 차별금지 조항과 같이 징역형을 병과하여 처벌을 강화하는 것이 필요함.
- “채용절차의 공정화에 관한 법률”에 따르면 구인자는 구직자의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등을 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하지 못하게 하고 있음(제4조의3). 이 조항을 개정하여 현재 공공기관의 블라인드 채용을 법정화하는 것과 함께, 면접과정에서 직간접적으로 성차별이 발생하지 않도록 채용과정에서의 성차별을 규율하는 방향으로 개정하는 것이 필요

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

● 고용 성차별 구제의 실효성 제고를 위해 노동위원회에 고용 성차별 시정제도 도입

- 현행 “남녀고용평등법”은 모집·채용에서 정년·해고에 이르는 고용상의 전과정에서 발생하는 고용 성차별을 금지하고 있고(제7조~제12조), 이를 위반할 경우는 일정한 벌칙(제37조)을 부과하는 규정을 두고 있음.
- 고용 성차별이 문제가 된 경우 지방노동행정기관에 진정, 고소·고발과 검찰 기소를 통해 형벌 부과가 이뤄질 수 있음. 그러나 고용 성차별 사건은 입증에 어렵고, 형사처벌에 대한 검찰과 법원의 소극적인 태도 등으로 인한 피해 구제의 어려움이 존재함.
- 다른 한편, 차별 피해자는 국가인권위원회에 평등권 침해의 차별행위로 구제를 진정할 수 있음. 그러나 진정 결과 성차별로 인정되더라도 권고에 그쳐 실질적인 구제가 되지 못해 사업주에게 큰 부담으로 작용하지 않는 것이 현실임.
- 이처럼 “남녀고용평등법” 위반의 고용 성차별은 피해는 존재하나 그 피해에 대한 구제에는 한계를 보이고 있는 것이 현실임.

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- ‘고용 성차별’은 ‘재화·용역의 공급 및 이용 등에서의 차별’ 등과는 달리 ‘생존권’에 직접적인 영향을 미침. 따라서 고용 성차별의 구제는 성차별적 제도나 구조의 개선도 중요하지만, 차별 피해에 대한 실질적인 구제가 필수적임. 고용 성차별 피해 구제의 실질화를 위해서는 고용 성차별 시정제도가 도입되어, 구제절차 이용이 쉽고, 신속하게 그리고 즉각적인 구제 조치가 가능하도록 하는 것이 필요함.
- 문제는 고용 성차별 시정을 어느 기구가 전담할 것인가임. 우선, 고용 성차별 시정 기구는 고용 성차별을 조사할 권한과 전문성이 존재해야 함. 또한 피해자 구제가 실질적으로 이루어질 수 있을 만큼의 권한이 있어야 함. 즉 피해자 구제를 위한 시정명령권이 존재해야 하고, 이를 이행하도록 하는 수단 역시 가지고 있어야 함. 그리고 고용 성차별 여부를 판단할 수 있는 전문성을 담보하는 구조를 가지고 있어야 함.
- 국가기관으로서 노동분쟁 해결의 중심적인 역할을 하고 있는 노동위원회가 고용 성차별 구제에 적극적으로 개입할 수 있도록 하는 것이 바라는 구조를 만드는 것이 실효적임.

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- 노동위원회에 고용상의 성차별 시정을 신청할 수 있는 영역과 관련해서는 모집·채용 차별을 포함시킬 것인지는 쟁점이 될 것으로 보임. 임금(제8조), 임금 외의 금품 등(제9조), 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조)에서의 성차별은 대상이 될 것임. 이 법 위반의 차별에 대한 입증책임은 기간제근로자나 파견근로자의 차별시정에 대한 입증책임을 사업주가 부담하도록 하고 있다는 점과 이 법 위반의 차별에 대해 신청당사자인 근로자가 입증하는 데는 한계가 있을 수밖에 없고 사업장과 관련된 자료의 대부분은 사업주의 관리 하에 있다는 점을 고려해 사업주에게 입증책임을 부담하게 하는 것이 타당함.
- 노동위원회의 고용 성차별 시정절차에 대해서는 “기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률”에서 정하고 있는 절차를 준용하는 형태로 진행할 수 있음.
- 근로자로부터 고용상의 성차별시정 신청을 받은 노동위원회는 조사·심문을 하여야 하며 심문과정에서 당사자의 신청이 있는 경우 조정절차를 개시할 수 있으며, 관계당사자 합의는 중재를 할 수 있고 조정과 중재는 민사상 화해와 동일 효력을 가짐.
- 노동위원회는 조사·심문을 종료한 후에는 사업주에게 시정명령 또는 기각 결정을 함. 조정·중재 또는 시정명령의 내용으로는 근로조건의 개선 또는 적절한 배상(손해액의 3배 이내)이 포함되고, 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각 결정에 대해서 중앙노동위원회에 재심 및 행정소송 제기 등 시정명령 등의 확정 절차를 마련함. 시정명령을 이행하지 않을 경우 이행강제금을 부여할 것인지, 과태료를 부과할 것인지는 쟁점이 될 수 있음.

13

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- 관련하여 정부안으로 “남녀고용평등법” 개정안이 국회에 제출되었음. 그 주요 내용은 아래와 같음.

① 시정 신청 대상 및 배상액

- 모집·채용에서 정년·퇴직 및 해고상의 성차별
- 성희롱 사실이 확인된 경우, 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 불이행
- 고객등의 성희롱으로 근로자가 그 고충해소 요청할 경우 근무장소 변경, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치 불이행
- 성희롱 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에 대한 불이익 조치
- 고객에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익 조치
- 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정함. 다만, 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있음.

① 시정 명령 불이행 과태료 부과

- 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과

14

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

● 성별임금격차 완화를 위한 법률 제정

- 성별임금격차는 여성노동시장의 문제, 즉 여성의 낮은 고용률, 경력단절, 여성의 비정규직화, 여성의 저임금화, 유리천장등이 중첩적으로 나타난 결과임.
- 성별임금격차 해소를 위해서는 동일가치노동 동일임금원칙의 적용이나 임금체계의 변화 등에 주목하기보다는 노동시장의 구조 개선을 위한 중장기적 비전 하에 국가가 적극적으로 개입할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이 무엇보다 필요함.
- 벨기에의 입법례를 참조하여 국가의 성별임금격차 해소를 위한 책무와 방향 등을 규정한 “성별임금격차해소법”을 제정하여 성평등 임금공시제는 물론 성별임금격차 해소를 위한 국가의 기본계획 수립(목표치 설정)과 시행, 이를 위한 추진체계, 성별임금격차 실태조사 및 모니터링 등을 명문화하여 국가의 적극적 개입의 법적 기반을 마련할 필요가 있음.

15

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- ✓ 벨기에는 “성별임금격차해소법”을 제정하여 시행하고 있음.
- 이 법에 의하면 50인 이상의 기업은 2년마다 임금구조 분석보고서를 작성하여 노사협의회(노사협의회가 없는 경우에는 근로자대표로 구성된 위원회)에 제공해야 하고, 노사협의회는 이 보고서에 기초하여 사용자와 성별 임금격차 해소를 위해 논의함. 단, 노사협의회는 이 정보에 대해 비밀을 지켜야 함.
- 또한 이 보고서에는 사용자가 노동자에게 제공한 임금, 사회보장 기여금, 각종 혜택에 관한 정보가 모두 포함되어야 되어야 하고, 임금 등에 관한 정보는 노동자의 지위, 직무등급, 근속년수, 교육·훈련·자격 수준별로 상세히 구분되어 제공되어야 함. 사용자는 임금구조를 분석할 때 성 중립적(gender neutral) 직무평가·분류 점검표(checklist)를 사용해야 하고, 분석의 결과 양성 간 임금격차가 확인되면, 이를 시정하기 위한 행동계획을 보고서에 포함시켜야 함. 행동계획에는 구체적 목표, 목표달성 방법, 달성기한, 모니터링 방법 등이 명시되어야 함(김준, 2017).

16

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

□ 돌봄체계 재구축을 위한 관련 법제정비 방향

☑ 돌봄노동에 대해 정당한 경제적 보상과 인정을 보장하는 공적 체계 구축과 돌봄의 성별분업 해소

● 일/생활 균형을 위한 “남녀고용평등법”의 분리 입법

- 현행 “남녀고용평등법”은 2007년 개정에 의해 법명이 “남녀고용평등법”에서 “남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률”로 변경된 이후 일/가정양립 지원 관련해서는 육아휴직제도의 확대, 배우자출산휴가제도, 육아기 근로시간단축제도 도입 등 많은 변화와 발전이 있었음.
- 고용상의 성평등과 일/가정 양립은 추구하는 법익이 다르고 특히 일/가정 양립은 여성노동자의 노동권보장이라는 초기의 입법 목적에서 시민권으로 확장되었고, 한 사회의 패러다임의 문제로 그 추구는 바가 변화되었음.

17

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

● 일/생활 균형을 위한 “남녀고용평등법”의 분리 입법

- “남녀고용평등법”에서 일/가정 양립 지원 정책을 규정하고 있는 것은 이 문제를 차별과 평등의 문제로 여성근로자의 일/가정의 양립문제로 인식되도록 함. 이런 이유로 인해 “남녀고용평등법”의 일/가정 양립 지원은 근로자의 가족생활, 시민으로서의 시간 주권의 확보와 노인 등 가족구성원을 돌보고 있는 근로자에 대한 정책적 지원은 미흡하다는 한계를 노정함.
- 일/가정 양립 정책을 일/생활 균형을 위한 정책으로 확대 발전시키기 위해서는 관련 조항을 “남녀고용평등법”에서 분리하여 일/생활 균형법으로 별도 제정하는 것이 법 분리 취지와 효과에 있어서 바람직함.
- 일/생활 균형법의 주요 내용은 일/가정의 양립 지원에 관한 내용에 더해 근로자의 시간 주권 확보와 남성의 돌봄 참여를 유도하는 것을 통해 가족 내 성별분업을 완화하고, 나아가 젠더 관계의 변화를 꾀하기 위한 다양한 돌봄 제도와 육아휴직의 보편성을 강화하기 위한 제반 제도, 가족돌봄지원 정책을 개선, 강화, 국가의 일/생활 균형 지원을 위한 책무와 이를 위한 기본계획의 수립과 시행, 추진체계(거버넌스 포함) 등이 포함되어야 함.

18

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

● 돌봄 노동자 일자리 질 제고

- ☑ 돌봄 노동에 대한 보상과 인정은 평가절하된 돌봄 노동자의 일자리의 질을 높이는 것으로부터 시작되어야 함. 돌봄 노동자의 열악한 노동조건과 불안정한 노동지위를 변화시켜야 함.
- 저출산·고령화 및 맞벌이 증가 등 사회 변화에 따른 사회적 돌봄에 대한 급증하는 수요 및 가족의 변화 등으로 인한 돌봄 위기에 대응하기 위하여 사회서비스 시장 및 일자리는 비약적으로 성장하였음.
- 그러나, 돌봄시스템은 돌봄에 대한 국가와 사회의 책임을 축소하고 이를 사적 영역과 민간시장 영역의 여성에게 전가해왔음. 즉 여성의 돌봄노동에 대한 보충적 복지와 여성노동력을 저임금 사회서비스 시장에 진입시키는 방식이었음. 이에 돌봄노동에 대해 정당한 경제적 보상과 인정을 보장하는 공적 체계가 미흡했던 문제가 있음.
- 돌봄서비스에 대한 공적 체계 강화를 위해서는 돌봄서비스의 공공성 강화와 사회서비스 일자리의 질을 제고하는 것이 필요함. 21대 국회 시작과 함께 “사회서비스원 설립·운영 및 지원에 관한 법률안”(2020.6.1. 남인순의원 대표발의, 의안번호 2100046)이 발의되어 있는 상황임.

19

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

● 유급 돌봄 노동 종사자의 노동자로서 법적 권리 보장

- 민간부문의 돌봄노동 종사자는 노동관계법상의 가사사용인에 해당되어 노동관계법의 적용을 받지 못해 무권리 상태에 놓여 있고, 그로 인해 임금 등의 근로조건이 더 열악함.
- 가사서비스에 대한 사회적 수요가 증가함에도 불구하고 우리나라의 현행 노동관계법은 가사사용인을 적용 배제하고 있어 가사근로자는 법적 보호와 사회안전망의 사각지대에 존재함.
- 국가인권위원회 조사(2015)에 의하면 가사근로자는 서비스이용계약과 관련해 업무의 시작 종업시간 이외에는 이용자와 사전 합의하는 경우가 매우 낮으며 휴식시간 및 부상 시 치료비 문제에 대해 사전 합의하는 비율이 낮은 실정 등 부당대우, 고용불안, 임금체불 및 장시간 노동 등의 문제에 노출되어 있음.
- 가사서비스는 대표적인 여성 집중 직종으로, 가사서비스에 대한 노동·사회보장법적인 보호와 공식화를 통해서 여성근로자는 고용안정과 인간다운 일자리를 보장받을 수 있음. 또한, 가정 내에서 무급노동으로 인식되던 가사노동은 상품화, 서비스화 되었으나 여전히 비공식적인 노동으로 제대로 된 노동가치성을 인정받지 못하고 있음. 이러한 비공식적인 일자리는 저임금, 고용불안정으로 이어지게 됨. 따라서 비공식부문의 가사근로자에 대한 보호와 가사서비스 제공에 따른 서비스 제공자와 이용자 및 중개기관의 관계를 합리적으로 규율할 수 있는 제도 마련이 시급한 실정임.

20

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- 국제노동기구(ILO)는 2011년 '가사근로자를 위한 양질의 일자리 협약'을 채택하여 가사근로자의 근로조건보호 및 사회보장권 확대를 촉구한바 있음. OECD국가 중 다수 국가들이 이 협약에 가입하여 가사근로자의 근로조건 보호 및 사회보장권 확대를 위해 법제도적 준비를 하고 있음. 대표적인 국가로는 미국, 영국, 독일, 프랑스, 핀란드, 스위스, 호주, 덴마크, 캐나다 등이 있음.
- 우리나라 국회는 2012년 9월 외교통상통일위원회 차원에서 "가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약 비준동의안 제출 촉구 결의안"을 채택하여 정부의 협약비준을 위한 노력을 촉구하였음.
- 그 후 국회에는 '가사근로자 보호 등에 관한 법률안'(김춘진의원 대표발의, 2013.5.20.), '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안'(이인영의원 대표발의, 2016.2.4.)이 발의되었으나, 임기만료로 폐기되었음. 2015년에 정부는 가사서비스 공식화를 위해 '가칭'가사서비스 이용 및 가사종사자 고용 촉진에 관한 특별법 제정 등 가사서비스 제도화를 추진하겠다고 발표한바 있으나 법률 제정에는 이르지 못하였음.

21

2. 디지털 기술 발전과 코로나 이후, 젠더 불평등 해소를 위한 법적 과제

- 문재인 정부의 출범과 함께 가사서비스 공식화가 국정과제 포함되어 정부는 2017.12.28.에 '가사근로자 고용개선 등에 관한 법률안'을 국회에 제출하였으나, 국회 임기만료와 함께 폐기되었음. 지난 2020.7.13. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(정부)이 다시 발의되었음.
- 사회보장기본법, 사회복지사업법, 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률, 노인장기요양법, 노인복지법 등의 정비와 함께 가사노동자에 대한 공식화를 위한 법률제정이 필요함.
- 가사노동자의 공식화에 있어서 플랫폼 돌봄 노동자에 대한 권리보장 방안 마련 필요.

22

성평등노동 법제도 및 추진 체계 정비로
성평등 2.0 시대 열어가자

임윤옥 (한국여성노동자회 자문위원)

○ 본 발제는 '87년 민주화 이후에도 노동시장의 성 격차가 개선되지 않는데, 업чин 데 덮친 격으로 코로나19와 디지털 기술발달로 성 격차가 더 벌어지는 엄중한 상황에서 성평등 노동권 보장 법제 정비 방향을 제시하고 있습니다. 전적으로 동의하며 악화하는 20대 여성의 노동 현실에 좀 더 관심을 기울일 것과 법제 정비와 함께 이를 추진할 정부 추진 체계 정비가 함께 이루어져야 한다는 것을 중심으로 토론하고자 합니다.

1. 20대 여성의 노동 현실

○ 페미니즘 대중화 1세대인 20대는 교육 면에서는 비교적 동등한 기회를 누렸지만 학교 밖을 나서는 순간 구조화된 성차별 현실과 부딪히게 됩니다. ”여자는 군대 안 갔으니 남자보다 월급 덜 받는 거 어떻게 생각하세요?“라는 동아제약 성차별 면접처럼 채용부터 퇴사에 이르기까지 성적 괴롭힘, 젠더 괴롭힘 등 성차별로 고통받는데 일터 성차별을 규제해야 할 남녀고용평등및일가정양립지원에관한법률(이하 고평법)은 피해자의 권리 구제에는 많은 한계를 갖고 있습니다. 또 코로나19로 인해 '재난의 여성화'가 현실이 되고 있습니다. 2020년 1년 동안 남성 취업자는 8만 2천 명 줄었고 여성은 13만 7천 명이 감소하여 취업자 감소 3명 중 2명이 여성(63%)인데, 그중 20대 여성의 고용률 감소는 -2.2%로 감소율이 가장 높습니다('2020년 연간 고용동향', 통계청).

○ 20대 여성이 왜 이렇게 취약한가는 <표1의 15-29세 성별·고용형태별 취업자 수 및 시간제 비중 비교>를 보면 알 수 있습니다. 15-29세 청년들은 2004년과 2019년을 비교해보면 남, 녀 모두 비정규 근로자 비율이 높아졌으며, 시간제 비중이 남, 녀 모두 큰 폭으로 증가하였습니다. 특히 여성의 시간제 비중은 57.5%로 왜 심각한 일자리 위기를 겪을 수밖에 없는지 보여줍니다. 20대부터 불안정한 지위로 노동시장에 진입한다는 것은 평생에 걸친 피해로 이어집니다.

<표1. 15-29세 청년층 성별·고용형태별 취업자 수 및 시간제 비중 비교>

(단위 : 천 명, %)

	연도	정규 근로자	비정규 근로자	비정규 중 시간제 근로자
남성	2004	1,263 (65.3)	671 (34.7)	97 (14.5)
	2019	1,108 (60.8)	713 (39.2)	300 (42.1)
여성	2004	1,400 (64.7)	763 (35.3)	201 (26.3)
	2019	1,131 (58.6)	800 (41.4)	460 (57.5)

출처 : 「2020 청년층 고용노동통계」, 한국노동연구원(2021. 2)

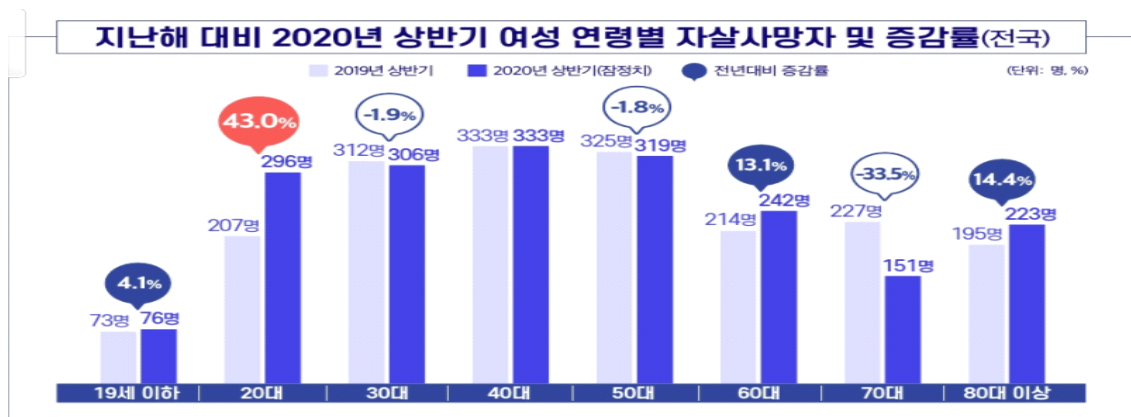
○ 여성의 불안정한 지위는 성별임금격차로 이어져 20-24세 여성 임금은 남성 대비 95.7%의 성별임금격차를 보이며 이때부터 시작된 성별임금격차는 전 생애 동안 지속됩니다. 결혼, 출산이란 생애사적 사건도 성별임금격차의 원인이 되지만 경력을 쌓는 것이 무의미한 노동시장의 낮은 지위가 더 근본적인 원인입니다.

〈표2. 연령대별 성별임금격차 비교〉

	여	남	비중 (%)
총계	2,827,000	4,237,000	66
20-24	2,228,000	2,326,000	95.7
25-29	2,744,000	2,957,000	92.8
30-34	3,194,000	3,616,000	88.3
35-39	3,371,000	4,307,000	78.2
40-44	3,269,000	4,838,000	67.5
45-49	2,965,000	5,238,000	56.6
50-54	2,665,000	5,345,000	49.8
55-59	2,455,000	4,774,000	51.4
60 이상	1,965,000	3,213,000	61.1

출처: 「성인지통계」, 한국여성정책연구원

○ 지난 9월 통계청의 '2019년 사망원인통계'에 따르면 2019년 자살 사망자 수는 1만 3천799명으로 하루 평균 37.8명이 자살하며 10~30대 사망원인 1위가 자살입니다. 2019년 남성은 전년 대비 자살률이 1.4% 하락한 데 비해 여성은 6.7% 높아졌습니다. 2020년 상반기에는 전년동기대비 남성은 10.4% 감소하고 여성은 3.5% 증가하였습니다. 그런데 20대 여성은 자살 사망자 수가 207명에서 296명으로 무려 43% 증가하여 가장 높은 증가율을 보였습니다.¹⁾ 또한 1년간 자살 충동을 느낀 적이 한 번이라도 있었다는 답변(15-39세)이 여성 32.8%, 남성 19.4%로 여성이 크게 높았습니다.²⁾



주: 2020년 자살사망자 수는 잠정치임(2020.10.5. 추출)
 자료: 보건복지부, 더불어민주당 신동근 의원실 제공

1) [경기WiFi 233호]20대 여성의 자살률 .. : 네이버블로그 (naver.com).
 2) 여성가족부 (2021.3). '청년의 생애과정에 대한 성인지적 분석과 미래 전망 연구' 결과 발표 보도자료

○ 20대 여성의 높은 자살을 급증, 일자리 위기, 성폭력과 2차 가해는 우리 사회의 통증, 가장 아픈 곳 중의 하나가 바로 20대 여성임을 가리키며 그 원인이 개인에 있지 않고 사회적 요인(남성 중심 사회)에 있다는 것에 심각성이 큼니다. 이에 저항하는 곳곳의 목소리는 남성 중심 가부장체제를 근본부터 뒤흔들지만 ‘피해자 다워라’ ‘사회 수용성을 높여라’ ‘불편하지 않게 배려해서 주장을 펴라’라고 합니다. 그러나 바뀌어야 할 것은 저항의 태도나 목소리가 아니라 이를 사소한 것으로 치부하고 가볍게 여기는 가부장체제 기득권 세력입니다.

○ 그런데도 그동안의 여성노동정책은 ‘성평등’을 지향하는 정책이기보다 여성에게 딱 하나 던져주는, 위계를 전제로 한 보호와 온정주의적 관점과 정책에서 벗어나지 못하였습니다. 청년 여성들은 이제 “여성도 보호받아야 할 대상이 아니라 동료로 평등하게 대우받아야 할 존재”임을 선언하고 있습니다. 오늘 논의될 법제도 정비 방향은 실질적으로 성차별을 시정하여 일터 성평등을 구현할 수 있어야 한다고 생각합니다.

2. 성평등노동권 법제도 정비 방향

1) 성평등노동 추진 체계

○ 여성노동 관련 법과 제도를 정비하는 것은 “법 따로, 현실 따로”가 아니라 실효성이 발휘되어 성차별을 근절하기 위함입니다. 집행력, 행정력이 중요하다라는 것입니다. 그런데 지금 현실이 어떻습니까? 예를 들어 여성가족부는 3월 4일 관계부처 합동으로 ‘코로나19 여성 고용위기 회복 대책’을 발표하였는데 주요 경제활동 연령대를 35-60세로 설정하여 코로나19로 가장 큰 영향을 받은 2030 청년 여성은 아예 대책에서 배제되고 4.50대 기혼여성 취업 지원 중심의 경력단절 정책이었습니다. 2030 청년 고용의 주무부처는 고용노동부이기 때문에 제외되었을지 모른다고 짐작하지만 분명 관계부처 합동이기에도 2030 여성은 이 대책에 포함되어야 마땅합니다.

○ 문제는 여성가족부가 각 부처의 정책을 성평등관점에서 조율하기가 어려운 위상이라는 것입니다. ‘국가성평등위원회’처럼 각 부처의 정책을 성평등 관점에서 조정, 집행하는 기구가 신설되는 등 집행체계 정비가 이루어지지 않는다면 집행력을 얻기 쉽지 않습니다. 이번에 발표된 경력단절 정책도 ‘예방’으로 관점 전환하겠다고 하지만 예방은 동아제약 사례처럼 일터 성차별을 규제해야 가능한데 이는 고노부의 역할이기 때문에 여가부 혼자 힘으로 성과를 내기 어렵습니다. 즉 현 여성가족부 위상으로는 어렵고 국가성평등위원회 같은 기능을 할 수 있도록 기구가 신설되어야 하며 자문기구가 아니라 실질적 역할을 할 수 있는 기구여야 합니다.

2) 남녀고용평등 및 일·가정양립지원법률을 남녀고용평등법, 일생활균형지원법으로 분리 입법하는 것.

○ 지금까지는 ‘여성도 노동할 권리가 있다’ 였는데 이제는 ‘노동자의 기준을 바꾸자’가 되어야 합니다. 돌봄 부담에서 벗어나 돌봄 무임승차로 장시간 노동이 가능했던 남성이 노동자의 기준이 아니라 모든 개인은 일과 돌봄을 동시에 수행하는 존재로, 노동자의 기준이 바뀌어야 합니다. 이에 고평법은 고평법과 일생활균형지원법으로 분리 입법되어야 한다는 발제자 의견에 찬성합니다. 일생활균형지원법은 성평등 관점의 정립하에 일과 돌봄, 쉽 등 일과 생활의 균형을 위한 종합정책을 담아내는 법으로 제정되어야 합니다. 성별분업 체제의 변화를 이끌어내고 돌봄은 보편적 시민권, 즉 돌봄 권으로 누구에게나 보장되어야 합니다.

○ 현행 고평법 체계에서는 성차별 피해자가 지방노동청에 진정, 고소, 고발하여 권리 구제를 할 수 있으나 차별 피해자의 실질적 권리 구제에 한계가 있습니다. 이에 구제 절차 이용이 쉽고 신속하고 즉각적으로 가능하도록 노동위원회에 고용 성차별 시정제도를 도입하자는 의견에 동의합니다. 발제자께서 성차별 시정 영역으로 모집, 채용차별 포함 여부가 쟁점이 될 것으로 보인다고 했는데 이는 당연히 포함되어야 하고 임금, 금품, 교육 배치, 승진만이 아니라 출산, 육아휴직 사용을 빌미로 한 성차별적 해고 및 구조조정, 성희롱도 포함되어야 차별 시정이 실질화 될 수 있다고 생각하는데 의견이 궁금합니다. 국가위원회 소관 법률로 차별금지법 제정도 정말 시급한데 서로 기능과 역할이 다르기에 선택의 문제는 아니라고 생각합니다.

○ 성별임금격차해소법이 노동시장의 구조 개선을 위한 법이라면 남녀고용평등법에 통합되어 추진하는 것이 바람직하다는 생각이지만 여러 상황을 고려할 때 별도 제정도 필요하다고 생각합니다. 별도 제정을 주장하시는 발제자의 의견이 궁금합니다.

○ 남녀고용평등법의 전면적 개정이 필요하다고 생각합니다. 차별받은 여성노동자의 권리를 구제할 수 있고(차별 시정), 차별한 기업을 규제할 수 있으며(차별 규제), 노동시장 성평등을 진작시킬 수 있는 국가와 지방자치단체의 책무성을 높이는 내용으로 전면 개정되어야 한다고 생각합니다. 현행 남녀고용평등법은 제6조의 2항에 따라 5년마다 기본계획을 수립하도록 했으나 연도별 시행계획 수립 조항이 없어 실제 수립된 계획이 추진되지 않아도 제대로 점검조차 되지 않는 실정입니다. 양성평등기본법은 5년마다 기본계획을 수립하고 연도별 시행계획을 수립하도록 되어 있는데 이렇게 허술한 기본계획을 본 적이 없습니다.

3) 경력단절 여성들의 경제활동 촉진법 개정

○ 여성의 경력단절 예방 및 경제활동 촉진을 위해 정춘숙 의원이 발의한 ‘경력단절여성등의 경제활동 촉진법’이 조속히 제정되어야 한다고 생각합니다. 또한 경력단절 여성 재취업에 맞춰졌던 특별고용장려금 사업 등이 20대 여성의 역량을 키우고 지원할 수 있도록 대상과 역할을 확대하는 것이 필요하다고 생각합니다.

○ 코로나19와 디지털 경제 확산에 맞추어 새일센터 기능과 역할 조정, 강화가 필요합니다.

○ 여성경제활동활성화를 위해 중앙 및 지방정부의 거버넌스를 강화하는 것도 필요합니다.

4) 돌봄 종사자 처우개선

○ 그동안의 개발 중심의 경제 성장은 무급, 유급 돌봄 노동의 희생이 당연하게 전제되었기에 가능했습니다. 한강의 기적은 곧 돌봄의 희생입니다. 특히 코로나19 시대에 개발 중심 경제를 돌봄 경제와 균형을 이루도록 돌봄 경제를 재평가하고 돌봄노동자 처우를 개선해야 한다는 논의가 활발하였습니다.

○ 발제자께서 제안하신 돌봄노동자 일자리 제고와 가사노동자 법적 권리보장은 시급히 이루어져야 할 것입니다.

○ 여기에서 한발 더 나아가 '돌봄권'을 보편적 시민권으로 보장할 수 있도록 돌봄기본법 제정도 필요하다고 생각합니다.

3. 주4일 근무와 전국민고용보험제, 기본소득

○ 코로나19와 디지털 경제는 '경쟁보다 협력을, 독점보다 나눔을, 개발보다 생태'로 전환하는 것이 시대정신임을 가리킵니다. 이를 위해 주4일 근무로 일자리를 나누고 기본소득으로 불평등한 부를 나누며 누구나 사회안전망의 보호로 받도록 전국민고용보험제를 시급히 실시해야 합니다. 감사합니다.

토론문

윤지영 (공익인권법재단 공감)

1. 서론

- 코로나19가 야기한 노동 위기에 대한 발제자의 아래 의견에 동의
 - 코로나19가 야기한 노동 위기가 남성보다 여성에 집중
 - 노동시장에서의 여성의 불안정한 지위(비정규직, 임시근로 등), 영세사업장 중심의 여성 노동시장 형성, 대면서비스업에의 여성 집중, 돌봄 담당자로서의 여성의 위치가 그 원인
 - 디지털 기술 발전으로 노동의 탈경계화 현상이 심화, 이러한 현상이 젠더 불평등을 더욱 강화시킬 수 있을 것
- 근본적으로는 불안정, 비전형 일자리의 확산과 더불어 일자리의 감소, 부실한 사회안전망에 기인.
 - 따라서 여성에 국한된 해법으로는 문제 해결에 한계
 - 불안정, 비전형 일자리 문제, 부실한 사회안전망 문제에 대한 근본적인 해법이 여성 노동자들에게도 더 절실하고 효과적
 - 비정규직 일자리 확산에 대한 규제, 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 등이 근본적으로 검토되어야 함.
 - 특히 코로나19로 재택근무가 많아지고, 정부 역시 재택근무를 활성화하고 있는데 재택근무 노동자의 경우 법상 근로자로 인정받지 못할 가능성이 매우 높음. 좋은 일자리를 위해 마련한 정책이 오히려 나쁜 일자리를 양산할 가능성 존재. 코로나19와 디지털 기술 발전으로 새롭게 등장한 노동 형태에 어떤 식으로 대응할 필요가 있음.

2. 여성의 경제활동 촉진을 위한 법제(경력단절여성등의 경제활동 촉진법) 정비

- 의의
 - 경제 활동을 중단한 여성뿐만 아니라 경제활동을 한 적이 없는 여성, 즉 이제 막 노동시장에 진입하는 여성으로까지 대상을 확대
 - 경력단절과 무관하게 전체 여성들의 취업 및 일자리의 질 제고를 위한 법률
 - * 따라서 발제자가 언급한 것처럼 경력단절의 사유를 제한할 필요 없음
- 한계
 - 강제력이 없는(“~할 수 있다”, “~ 노력하여야 한다”로 끝나는 규정들) 법령이 얼마나 실효적일지 의문

* 법이 제정된 지 13년이 되었지만 법의 취지에 부합하는 효과를 거두지 못하는 상황

- 민간 위탁 방식으로 정부가 할 일을 센터에 떠넘길 우려
- 인프라 구축에 관한 법률이 실효적이기 위해서는 하위법령의 내용이 중요한데, 하위법령은 업무 위탁에 관한 내용이 대부분을 차지

○ 개정에 관한 의견

- 경력단절뿐만 아니라 경제활동 촉진 전반으로 제명을 변경하고 경제활동 촉진을 보완하는 방식의 법 개정에 동의
- 다만 남녀고용평등법상 고용상 성차별 규정과 혼재될 우려.
 - * 남녀고용평등법 제1조 “이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.”
- 특히 경제활동 촉진은 고용상, 특히 모집과 채용에서의 차별 금지(남녀고용평등법 제7조)와 밀접한 관련
- 양성평등기본법과의 관계도 정리 필요.

○ 기타

- 경력 단절의 원인은 다양하고, 모집/채용상 성차별이 혼인, 출산, 육아에 기인하는 것만은 아니지만, 그럼에도 불구하고 혼인, 출산, 육아는 여성의 경제활동에 중요한 방해 요소로 작용

*** 직장갑질119 제보 중 발췌**

[사례1] 병원 원장님이 직원들에게 막말을 하고 성희롱 발언까지 합니다. 선배들도 안 쓰는 휴가를 1년차인 주제에 5일씩이나 쓰고 개념이 없다고 비난하고, 못 생긴 것들이 짧은 치마를 입고 다닌다는 등 외모 비하 발언도 심합니다. 한 직원이 임신을 했는데, 그 사실을 알자마자 없는 사람 취급했고, 퇴사를 종용했습니다. 그 직원은 스트레스가 너무 심해 유산의 위험까지 느껴 결국 퇴사를 하고 말았습니다. 그런데 원장은 퇴사한 직원을 언급하며 “입사할 때는 임신 계획이 없다고 하더니, 몰래 임신한 사기꾼”이라고 말하고 다닙니다. (2021년 2월)

[사례2] 어린이집 입사할 때 원장이 결혼 계획이 있느냐고 해서 당분간 없을 것 같다고 했습니다. 면접 때는 어떤 말도 없었는데, 얼마 전부터 1시간 일찍

끝난다고 한 달에 20만원을 반납하라고 했습니다.페이백이 억울했지만 그냥 참고 다녔습니다. 시간이 지나고 결혼 계획이 생겼는데, 원장이 결혼 계획이나 임신 계획이 있으면 사직서를 제출해야 된다고 했습니다. 원장은 마음에 안 드는 선생님들을 내보내면서 실업급여를 못 받게 제 발로 나가게 만들었습니다. (2021년 1월)

[사례3] 출산예정인 임신부인데, 출산휴가를 논의하던 중에 해고를 통보받았습니다. 해고 사유는 코로나로 인한 경영상의 이유였으나, 사실은 출산휴가를 주지 않기 위한 해고였습니다. 근무표에서 이름을 삭제하고, 출근을 하지 말라고 했습니다. 사직서 작성을 요구했지만 거부했습니다. 그런데 경영상의 이유라고 해고해놓고, 제가 일한 부서에 구인공고를 올렸습니다. (2021년 1월)

[사례4] 상사의 욕설이 너무 심합니다. “이 새끼 개념 없네”, “씨발, 개뻥다구 같은 소리하고 앉아있네”, “삼질하고 있네” 등 팀원들에게 막말을 합니다. 임신한 여직원이 육아휴직을 신청했는데, 상사가 여직원에게 육아휴직 후 복귀할 거냐고 묻더니, 복귀할 거라고 대답하자, “제발 오지 마라”고 말했습니다. 직원들 다 모여 있는 자리에서 이래서 다음부터는 여직원을 안 뽑을 거라고 얘기했습니다. (2021년 2월)

[사례5] 육아휴직을 갔다 나왔다는 이유로 복직 후부터 부당한 대우를 받았고, 집단 따돌림을 당했습니다. 제가 하지도 않은 일까지 엮어서 저를 협박하며 사표를 쓰라고 합니다. 몇 달 동안 괴롭힘을 당하다보니 정신도 피폐해지고, 아이도 제대로 돌보지 못하고, 너무 괴롭고 힘이 듭니다. 10년을 넘게 일했는데, 이렇게 쫓겨나야 하나요? (2021년 2월)

[사례6] 남자입니다. 중견기업에서 10년을 일했는데 육아휴직을 사용했다는 이유로 권고사직을 당했습니다. 육아휴직 후 복직했더니 첫날부터 업무에서 배제되고 회의에도 들어오지 말라고 하고 나중엔 컴퓨터도 가져갔습니다. 동료들 앞에서 할 일 없으면 휴지통이나 닙으라는 말도 들었고, 하루 종일 책상 앞에서 앉아만 있었습니다. 버티다 미쳐 버릴 것 같아서 결국 권고사직으로 처리해서 퇴사했습니다. 트라우마로 인해 불면증에 시달리고 있는데, 직장갑질로 신고할 수 있을까요? 산재 신청이 가능한가요? (2021년 1월)

- 특히 코로나19 상황이 여성의 돌봄 노동을 가중. 공적 돌봄을 높이기 위한 노력들이 코로나19 상황에서 무력화.
- 여성의 노동을 부차적으로 여기는 인식이 여전히 팽배한 상황에서 여성들이 먼저 해고와 퇴사의 압박을 받았고, 특히 가정 내 돌봄 노동의 가중은 해고와 퇴사의 가능성을 높임
 - * 2020. 11. 27. 보건복지부 주도로 ‘코로나19 시대, 지속가능한 돌봄 체계 개선방안’을 마련하였지만, 돌봄을 받는 사람들에 방점을 두었음
- 현행 남녀고용평등법은 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 처벌하도록 하고 있으나 집행력은 이에 미치지 못함.
 - * 혼인, 출산을 이유로 한 불리한 처우도 현실에서는 많이 발생하지만 현행법에는 이를 처벌하는 규정이 없음

3. 고용 성차별 금지 강화를 위한 관련 법제(남녀고용평등법, 채용절차공정화법) 정비

○ 고용성차별 금지와 일/생활균형 분리 입법

- 현행 남녀고용평등법을 고용성차별 금지와 일/생활균형 분리 입법을 통해 고용성차별 금지 정책을 강화하자는 발제자 의견에 동의
- 일/생활균형 분리는 고용 성차별과 밀접한 관련이 있지만, 성별에 국한되지 않는 정책으로 접근하는 것이 여성 노동에 국한된 한계를 극복할 수 있을 것으로 판단됨
- 모부성 보호에 관한 내용이 근로기준법 등에도 흩어져 있어서 제도 정비가 필요한 상황임

○ 채용 성차별 규제 실효성 제고

- 모집, 채용 과정에서 발생하는 성차별이 노동의 기회와 생활의 위협으로 연결될 수 있다는 점에서 처벌 강화를 할 필요가 있다는 발제자 의견에 동의함
- 또한 고용 성차별 사건은 입증이 어렵고, 형사처벌에 대한 검찰과 법원의 소극적인 태도로 피해 구제가 어려우며 국가인권위 결정도 권고에 그치기 때문에 실질적인 구제 수단이 되기 어려우며, 그 대안으로 노동위원회에 차별 구제 절차를 마련해야 한다는 발제자 의견에 동의함
 - * 대전MBC에서 벌어진 채용 차별 사건이 국가인권위원회 결정이 가지는 한계를 그대로 드러냄
- 입증책임에 관해서는 남녀고용평등법 제30조에서 “이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다”고 정하고 있고, 대법원도 성별에 따른 정년 차별이 문제된 사건에서 “사업주의 증명책임을 규정한 남녀고용평등법 제30조에

따라, 사실상 여성 전용 직렬로 운영되어 온 전산사식 분야의 근무상한연령을 사실상 남성 전용 직렬로 운영되어 온 다른 분야의 근무상한연령보다 낮게 정한 데에 합리적인 이유가 있는지는 국가정보원장이 증명하여야 하고 이를 증명하지 못한 경우에는 이 사건 연령 규정은 강행규정인 남녀고용평등법 제11조 제1항과 근로기준법 제6조에 위반되어 당연무효라고 보아야 한다”고 하여(대법원 2019. 10. 31. 선고 2013두20011 판결) 입증책임의 의미를 분명히 한 바 있음. 그러나 적용상 다툼을 피하기 위해, 노동위원회 차별 구제 절차에 관해 입증책임이 사업주에게 있다는 것을 분명히 명시할 필요가 있음

- 채용절차공정화법은 적용 대상이 30인 이상 사업장으로 한정되어 있다는 점에서 여성들이 많이 종사하는 소규모 사업장에는 적용되지 않는 한계. 존재. 따라서 적용 범위를 확대할 필요가 있음. 또한 발제자가 지적한 대로 면접 과정에서의 차별은 현행 어느 법에서도 정하고 있지 않기 때문에 채용절차공정화법에서 면접 과정을 포함한 채용 절차 전반에 대해 차별을 금지하도록 규제할 필요가 있음

4. 돌봄 체계 재구축을 위한 관련 법제 정비

○ 가사노동에 관한 시장의 변화

- 과거에는 가사노동이 가구 내 활동의 성격을 지녔으나 사회화, 시장화되면서 영리를 목적으로 가사노동에 종사하는 사람들이 늘어남. 특히 여성의 사회 진출이 돌봄의 사회화로 연결되면서 돌봄 노동을 누가 어떻게 담당할 것이냐가 중요한 문제로 대두
- 국내에서는 가사노동자 수가 25만 명 내외로 추산되었으나(2017. 고용노동부). 최근 대리주부·미소·청소연구소 등 가사노동 플랫폼이 확산돼 이들의 규모가 커지면서, 업계에선 가사노동의 시장 규모가 1조원에 이를 것이라는 전망도 등장 (한겨레신문 2019. 12.)
- 2019. 11에는 가사노동 중개 플랫폼 ‘대리주부’의 ‘직접고용 기반 가사서비스 제공 플랫폼’이 과기부 신기술/서비스 심의위원회의 규제샌드박스(신제품, 신서비스를 출시할 때 일정 기간 기존 규제를 면제해 주는 제도)의 실증특례를 부여 받은 바 있음 ; 희망자에 한해 대리주부에 직접 고용되고, 연차휴가/유급휴일/휴계의 근로기준법 규정을 일부 적용. 4대 보험과 퇴직금 보장, 그러나 연차휴가, 유급휴일 등의 권리는 실제 근로시간에 따라 보장

○ 공적 돌봄의 필요성, 그러나 제출된 법안들이 가지는 한계

- 제공기관에 고용된 가사노동자의 경우 현재 근로기준법에 따르더라도 법상 근로

자로 보는 것이 타당. 가사서비스 제공 기관이 고용하는 이상, 노무의 내용이 '가사'라고 하더라도, 이들을 근로기준법의 적용이 배제되는 '가사 사용자'으로 보기는 어려움, 호출근로의 특성, 소정근로시간을 정하기 어렵다는 것이 근로기준법의 예외를 허용할 사유가 되기 어려움. 그런데 위와 같은 경우에 대해서까지 가사노동자법안은 근로기준법의 적용을 오히려 배제하거나 후퇴시킴.

- 가사노동자법제를 통한 공식화와 노동법의 적용은 필수조건이지 충분조건은 아님. 가사 노동을 공식화하는 것이 가사 노동자를 위한 것이 아니라 세금 확보 등의 다른 목적에 의한 것이라면 가사노동 제도는 반발과 부작용을 낳을 가능성이 큼. 노동법 적용의 취지는 가사노동자를 노동자로 보고 노동법에 의한 권리를 보장하기 위함이라는 것을 분명히 해야 함. 이 전제 하에서 제도가 설계되어야 함. 그러나 현재 추진되는 가사노동자법안은 근로기준법을 비롯한 노동관계법령의 개정을 전제로 하지 아니한다는 한계. 여타 다른 노동법령에서 가사노동자가 노동자로 인정받을 수 있을지 불분명
- 지금 필요한 것은 공적 돌봄의 확대임. 공급구조를 투명화하고 규제하는 것이 공적 돌봄을 확대하는 효과적인 방법임은 분명하나, 문제는 정부안은 공적 돌봄의 확대에 방점이 찍혀 있지 않다는 것임.
- 제공기관을 통해서 가사서비스를 제공하는 공급구조는 장기요양기관을 통한 장기요양서비스 제공, 어린이집을 통한 보육서비스 제공, 장애인활동지원기관을 통한 장애인활동지원서비스 구조와 유사. 특히 각 가정에 파견되어 일을 한다는 점에서 재가장기요양기관, 장애인활동지원기관과 유사한데 현재 이들 기관에 소속된 돌봄노동자들은 법상 근로자임에도 불구하고 노동조건이 매우 열악함. 호출형 노동, 비전형 노동에 대한 규제가 병행되어야 할 필요가 있음. 이와 별도로 가사노동자에게 복수의 사용자(고용사업주와 사용자사업주)에 대한 의무를 부과하고 사용자 책임을 모호하게 만드는 부작용을 낳을 가능성이 있음.
- 결과적으로 돌봄노동자든, 돌봄노동자를 필요로 하는 여성이든 공식화와 별개로, 공적 돌봄의 확대가 필요한 상황이며 이러한 측면에서 현행 제출된 법안들은 미흡한 상황. 플랫폼 돌봄 노동자에 대한 권리 보장을 위해 공적 돌봄의 확대, 비전형 노동에 대한 규율이 병행되어야 함.

종합토론

임동희(고용노동부 여성고용정책과장)

먼저, 오늘 토론회를 준비해 주신 정춘숙 국회의원과 권인숙 국회의원님, 이수진 국회의원님, 김영미 교수님을 비롯한 관계자 여러분께 감사드립니다. 그리고, 코로나19가 지속되고 있는 상황 하에서 “여성일자리 변화와 과제”를 주제로 토론회가 개최된 것을 뜻깊게 생각합니다.

지난해 코로나19 확산은 남성에 비해 여성들에게 더욱 큰 타격을 준 것으로 나타났습니다. '20년 남성 취업자는 8.2만명 감소한 반면에, 여성 취업자는 13.7만명이 감소하여 더욱 큰 폭으로 감소하였습니다. '20년 여성 고용률도 56.7%로 전년에 비해 1.1%p 하락하여 남성(74.8%, -0.9%p)에 비해 하락폭이 큰 상황입니다.

코로나19로 여성들의 어려움이 더욱 큰 것은 여성들이 주로 종사하는 숙박 음식점업, 도소매업 등 대면 서비스 업종에서 코로나19로 인한 충격이 컸기 때문입니다. 또한, 코로나19로 인해 가정에서 아이의 보육을 책임져야 하는 상황이 발생한 것도 작용한 것으로 보입니다.

이러한 엄중한 상황을 감안하여 정부는 지난 3월 4일에 관계부처 합동으로 「코로나19 여성 고용위기 회복대책」을 마련하여 발표하였습니다. 이번 대책은 코로나19로 인해 어려움을 겪고 있는 여성 일자리 회복을 위해, 여성 근로자들의 돌봄부담 완화, 노동시장에서의 차별 해소 등에 중점을 두었습니다. 고용노동부에서 추진할 주요 정책에 대해서 간략히 설명드리도록 하겠습니다. (금년 추경에 관련 예산이 반영되어 국회 심의가 진행 중입니다.)

우선, 일자리 회복을 위하여 민간부문의 여성 일자리를 확대하기 위한 방안을 마련하였습니다. 일정 기간 이상 실업 중인 경력단절여성을 채용하는 기업에 대해서는 6개월 동안 월 최대 100만원을 지원하는 ‘특별고용촉진장려금’을 한시적으로 지원할 예정입니다. 특히, 워크넷에 구축된 경력단절여성 DB(약 14만명)를 활용하여 참여 기업 등을 적극적으로 발굴해 나가겠습니다.

둘째, 노동시장에서 이탈한 여성들이 신속하게 노동시장에 재진입할 수 있도록 맞춤형 취업 지원을 강화할 예정입니다. 올해 1월부터 시행 중인 국민취업지원제도를 통해 고용피해가 집중된 중장년 여성을 집중 지원하겠습니다. 아울러, 지역의 특성을 반영하여 경력단절 여성을 위한 일자리 사업을 발굴할 수 있도록 ‘경력단절 여성 특화 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업’도 추진할 계획입니다. 또한, 디지털 기기 등을 활용한 비대면 서비스가 증가하는 상황을 감안하여 여성들이 ICT 분야에 적극적으로 진출할 수 있도록 K-Digital Training, K-Digital Credit 등 관련 분야의 직업훈련도 대폭 확대하려고 합니다.

셋째, 코로나19로 가중된 여성들의 돌봄 부담을 완화할 수 있는 지원을 실시할 예정입니다. 코로나19 확산 및 휴원·휴교 등 자녀 돌봄 위해 무급으로 가족돌봄휴가를 써야하는 근로자의 부담 완화를 위해 지난해 한시적으로 지원하였던 가족돌봄비용 지원을 올해에도 실시할 계획입니다. 또한, 근로자가 자녀 돌봄을 병행할 수 있도록 기업의 유연근무제 도입에 대한 지원도 확대하고, 안정적인 공공돌봄 서비스 제공을 위해 방문 돌봄 종사자 대상 생계비 지원도 확대하려고 합니다.

넷째, 경력단절 위기 등에 놓인 여성들이 노동시장에서 이탈되지 않도록 고용위기기업 등 대상으로 특화훈련과정을 신설하고, 훈련비용을 확대 지원할 예정입니다. 새일센터와 중장년 일자리희망센터 등을 통해서 취업상담, 취업알선 등 이전직 고용서비스도 제공하고, 가사근로자의 근로조건 보호 및 서비스 수준 제고를 위해 가사근로자 고용개선 등에 관한 법률 제정도 추진하고 있습니다.

아울러, 모성보호 및 육아지원도 계속 추진해나가겠습니다. 우선, 육아휴직을 사용한 근로자에게는 최대 1년간 육아휴직 급여를 지급하고 있습니다. 첫 3개월은 월 최대 150만원(통상임금의 80%), 그 이후에는 월 최대 120만원(통상임금의 50%)을 지급하고 있습니다. 특히, 남성의 육아참여를 촉진하기 위하여 3개월 간 육아휴직급여를 월 최대 200만원을 지급하는 아빠육아휴직 보너스도 시행 중에 있습니다.

또한, 육아기에 근로시간을 단축하여 근무하는 경우에 육아기 근로시간 단축급여를 지급하고, 출산 등의 경우에는 출산전후급여등도 지급하고 있습니다. 이와 함께, 육아휴직이나 근로시간 단축을 허용한 기업에 대해서도 각종 지원금도 제공하고 있습니다. 향후에도 여성들이 자녀돌봄 부담없이 일할 수 있도록 모성보호 및 육아지원 강화에 더욱 노력하겠습니다.

오늘 토론회에서 제시된 발제자료와 소중한 의견들을 경청하고, 고용정책을 담당하는 다른 부서들도 참고할 수 있도록 공유하겠습니다. 아울러, 어려움을 겪는 여성분들께서 고용대책에서 소외되지 않고, 취업지원 서비스 등을 지원받을 수 있도록 적극적인 관심과 노력을 기울이겠습니다. 앞으로도 정책 추진 상황을 모니터링하면서, 여성들의 취업지원을 위한 고용서비스 확충에 계속 노력하겠습니다.

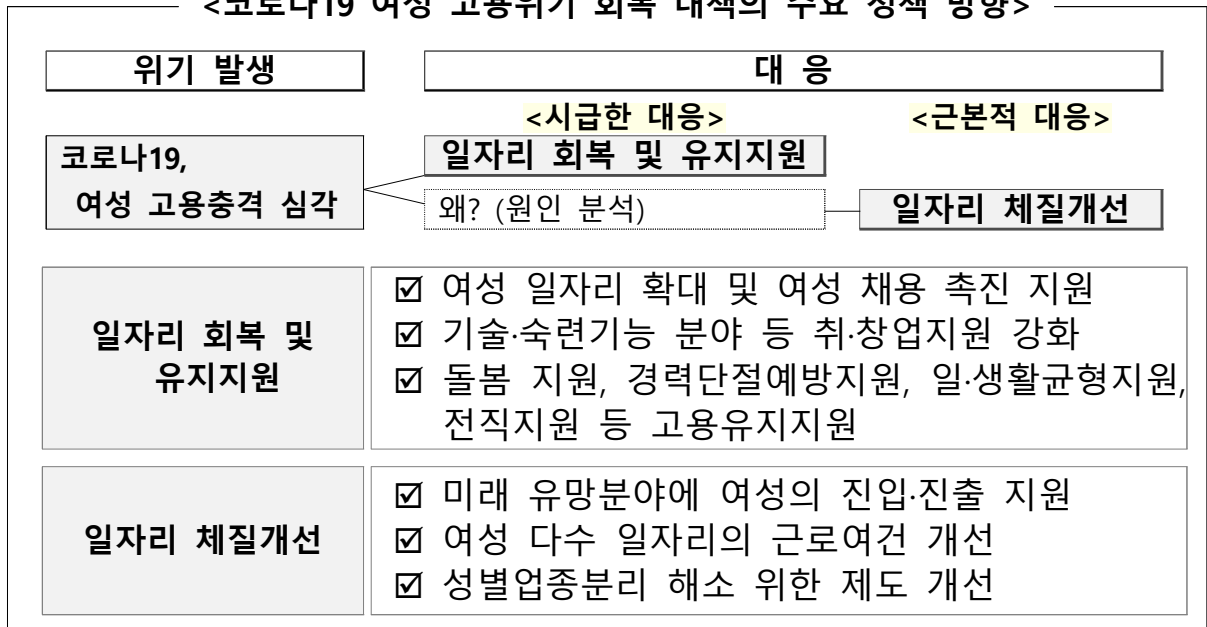
코로나19 여성 고용 위기 회복 대책 : 여성 일자리 체질 개선에 나서

이윤아 (여성가족부 여성인력개발과장)

□ 「코로나19 여성 고용위기 회복 대책」의 의미

- 지난 3월 4일 관계부처 합동으로 「코로나19 여성 고용위기 회복 대책」 발표
- 지난해 코로나19 발발(2월) 이후 2차(8월)·3차(11월) 재 확산이 이어진 가운데 그 직후의 타격이 여성에게 더 크게 직결되어 나타나는 등 여성고용의 취약성 확인
- 이에, 코로나19로 인한 여성 일자리 급감 및 경력단절 노출 심화의 위기 대응뿐 아니라,
- 여성 일자리 위기가 특히 심각한 것이 그간 노동시장 내 성 격차의 결과임을 확인하고, 근본적으로 여성 일자리 체질을 개선하는 것으로 정책방향 설정

<코로나19 여성 고용위기 회복 대책의 주요 정책 방향>

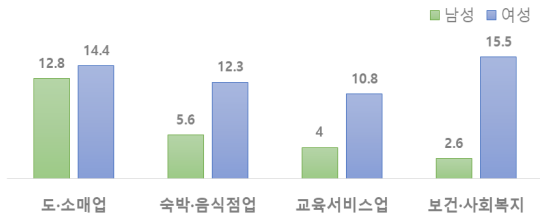


□ 여성 일자리 체질개선의 방향 : 노동시장 내 성 격차 해소

< 노동시장 내 성 격차 실태 >

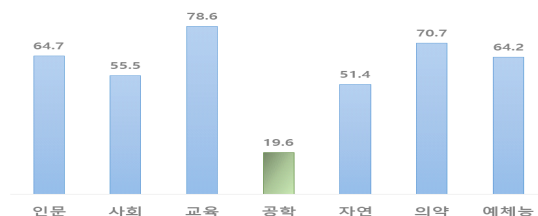
▶ **성별 업종 분리** : 대면서비스 일자리 여성다수, 공학계열 여성 진입 저조

【성별 전체 취업자 중 대면서비스업 종사 비중('19)】



* (출처) 통계청 경제활동인구조사

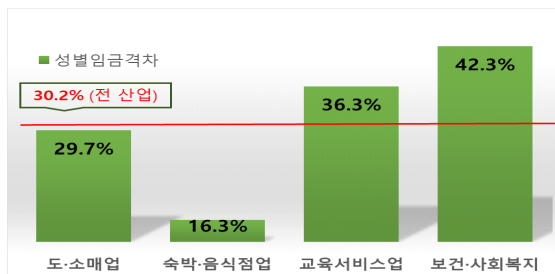
【고등교육기관 계열별 여성 졸업자 비중('19)】



* (출처) 교육부 고등교육기관 졸업자 취업통계연보

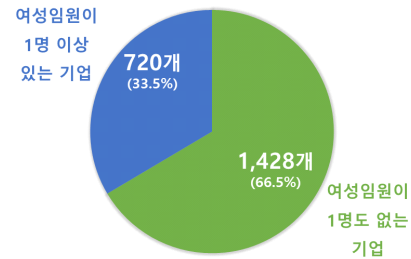
▶ **유리천장과 성별임금격차**

【대면서비스업 내 성별임금격차('19)】



* (출처) 고용노동부 고용형태별근로실태조사

【여성 임원 현황('20)】



■ 상장법인 전체 여성 임원 비율 : 4.5%

* (출처) 여성가족부

- 기울어진 운동장을 바로잡는 방법은, 더 기울어진 곳에 있는 사람들을 덜 기울어진 곳으로 이동시키는 것과 더 기울어진 곳의 판을 높이는 것임
- 전자에 해당하는 것이 미래유망·고부가가치 분야에 여성의 진입·진출을 확대하는 것이고

< 생애주기별 지원 강화 >



- 후자에 해당하는 것이 돌봄·가사 등 여성다수 일자리의 근로여건을 개선하는 것
 - 사회서비스원 전국 확대, 돌봄서비스 근로자 직접 고용 추진, 국가자격제도 도입 검토
 - 가사근로자 제정시행과 연계 가사근로자 권리보장을 위한 경제조직 모델 개발
 - 플랫폼 등 비정형 일자리 내 여성 현황·근로여건 실태파악

- 또한, 기업 내 인사·임금·조직문화 등과 노동시장 전반에서의 성평등이 이뤄져야 가능하며, 이를 위해 법·제도가 현장에서 이행될 수 있도록 지원과 조치 필요
- 성평등 채용의 현장안착을 위한 안내서 배포, 인사담당자 등 대상 교육 뿐 아니라 성평등 조직문화 조성을 위한 중간관리자 대상 교육 등 지원 확대. 또한, 기업내 성별균형적 인사관리를 위한 기업 컨설팅도 지원
- 자본시장법* 현장 적용('22.8월) 대비 자산총액 2조 이상 주권상장법인의 여성 임원현황 조사 발표, 양성평등 임금의 날(양성평등주간 중 하루) 계기 상장법인 성별임금격차 조사 발표 등 노동시장 전반의 성평등 실태 조사 발표
- * 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제165조의20 ('22.8.5. 발효)

▶ 최근 사업연도말 현재 자산총액이 **2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다.**

□ 향후 계획

- 경력단절여성에 대한 취업지원 서비스 위주에서 경력단절 예방, 맞춤형 경력 설계 서비스 제공 등 지원 대상·서비스 내용을 확대·보강토록 법* 개정 추진
- * 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

구분	AS-IS	TO-BE
정책범위	직업훈련 및 취·창업 지원 중심 (경단 여성 중심)	직업훈련 및 취·창업 지원 + 경력단절 예방 지원 + 개인별 맞춤형 경력설계, 전직 지원 (경단여성과 일부 재직여성 등)

- 성평등 현황 공시제(가칭) 제도 설계 추진

<현행>							<검토 사항>
구분	대상	공시대상 ('20년 기준)	공시방법	성별 공시내용			
				직원 현황	채용	임금	
공공	공공기관	340개소	공공기관 경영정보시스템 (알리오)	○	○	○	✓ 공시항목 정비 ✓ 공시방법 ✓ 공시 후 조치 (분석, 공표 등) ✓ 제도화 방안 등
	지방공사· 공단	151개소	지방공공기관 통합공시시스템 (클린아이)	○	○	X	
	지방출자· 출연기관	725개소		○	X	X	
민간	상장법인	대기업집단 64개소 (2,284개) 등	금감원 전자공시시스템 (DART)	○	X	○	
	금융권	국내은행 등 18개소	당해 은행 전국은행연합회 홈페이지	○	○	△	

<참고> 성평등 임금 공시 관련 주요 해외 사례

공개 대상	국가	적용대상	정보	정보게시 장소/방법	비고
대외 공개	영국	상시 250인 이상 고용 기관, 기업	<ul style="list-style-type: none"> ▶젠더임금격차/보너스격차의 중위값과 평균값 ▶보너스 받는 남녀 근로자의 비중 ▶임금4분위별 남녀근로자의 비중 등 7개 항목 	젠더임금격차 서비스 홈페이지 (영국 정부 운영)	<ul style="list-style-type: none"> ▶누구나 열람 가능 ▶기관기업간 비교 가능
	프랑스	50인 이상 근로자 고용 기업	<ul style="list-style-type: none"> ▶고용 평등 인덱스(노동부 작성 지원) -여성과 남성 간 임금 격차, 임금 상승의 격차, 승진의 차이, 출산 휴가 복귀 후 임금이 상승된 근로자의 비율 등을 점수화 	각 기업 홈페이지	<ul style="list-style-type: none"> ▶인덱스 점수 75점 미만시 사정 조치 필요 ▶기업이 인덱스 미공표 또는 사정조치 미이행시 총임금의 1% 이하 벌칙 부과
노조, 직원, 직장 평의회	독일	200인 이상 사업장	▶사용자로부터 임금 관련 정보를 청구할 수 있는 노동자의 권리 보장		
		500인 이상 사업장	▶경영보고서 -동일노동 동일임금 원칙 실현을 위해 사업장 심사→ 임금과 관련한 성차별이 증명될 경우, 차별 철폐를 위한 적절한 조치	기업 내 공개	
	오스트리아	상시 151인 이상 고용하는 기업	▶임금보고서 -단체협약 적용집단 또는 작업집단별, 근속년수별 등의 남녀 근로자 수와 각 집단별 남녀근로자의 평균임금과 중위임금포함	기업의 근로자 대표기구 (직장평의회 등)	▶임금보고서의 내용에 대해 근로자는 비밀을 지켜야 함
	벨기에	50인 이상 기업	▶임금구조 분석보고서 -근로자의 지위, 직무등급, 근속년수, 교육·훈련·자격 수준별로 상세히 구분 → 분석 결과 양성간 임금격차가 확인되면 이를 시정하기 위한 행동계획을 보고서에 포함	노사협의회 제공 의무화	
미공개	호주	100명 이상의 민간부문 사업장	<ul style="list-style-type: none"> ▶임직원의 성별 구성 ▶여성과 남성의 보수 ▶유연근무 준비와 관련한 고용 조건 및 관행의 가용성 및 유용성 등 	WGEA(직장 성평등 기구)가 전산업 및 업종별 임금격차 현황 발표	▶기업 또는 기관 별 공개x
	미국	피고용인 100인 이상 회사 피고용인 50인 이상 회사(연방정부와 5만불 이상 계약 체결)	▶노동자수와 노동시간을 1,680개 세부집단(성, 인종, 직군 등 집단 및 소득수준에 따른 구획의 조합)	x	▶EEOC(차별시정기구) 에 온라인 입력 보고하면 고용 및 임금현황 정보를 분석하여 고용 차별 또는 임금차별로 조사 및 소송 제기 가능

[출처] 남녀 근로자 임금현황 수집체계 개발 및 활용방안(2019, 구미영, 한국여성정책연구원) 내용 등 참고하여 재가공