

코로나19 전후 여성 경제활동 변화와 영향 요인

한진영¹, 이동선^{2*}

¹한국여성정책연구원 성인지데이터센터, ²한국여성정책연구원 정보지식공유센터

Changes in Women's Economic Activity and Influencing Factors: Focusing on Pre-COVID19 and Post-COVID19 Comparisons

Jin Young Han¹, Dong Sun Lee^{2*}

¹Center for Gender-sensitive Data, Korean Women's Development Institute

²Center for Information and Knowledge Sharing, Korean Women's Development Institute

요약 본 연구는 코로나19 시기 여성의 일자리 유지 및 노동시장 이탈 여성의 재취업 영향 요인을 파악하는데 목적을 둔다. 여성가족패널 7차(2018년), 8차(2020년), 9차(2022년)의 자료를 활용하여 코로나19 이전 임금근로자였던 여성 2,213명을 대상으로 코로나19 전후 일자리 변화를 분석하였다. 코로나19 시기 일자리 유지 집단은 다른 집단에 비해 상대적으로 연령이 낮고, 학력은 높으며, 일자리 여건은 안정적이었다. 특히 정규직(정규직 중 77.9%, 비정규직 중 66.4%)과 전일제의 비중이 높으며(전일제 중 75.3%, 시간제 중 61.6%), 월평균 임금이 높고(200.04만원), 사업체 규모도 30인 이상 근무하는 비율(30-99인 중 78.9%, 100인 이상 중 84.0%) 또한 높다. 코로나19 시기 노동시장에서 이탈한 여성의 이후 재취업에 대한 영향 요인 분석 결과도 이와 유사하였다. 이상에서 도출된 함의는 첫째, 코로나19와 같은 경제위기 상황에서 기존 노동시장 내 취약한 일자리 여건이 부정적 영향을 미치므로 노동시장 내 여성 취약성을 개선하기 위한 근본적 정책 개입이 필요하다는 것이다. 둘째, 일자리 여건이 좋지 않은 노동시장 주변부 여성은 위기에 취약하고 회복력도 낮아 노동시장 재진입이 어려워 장기적인 경력 단절의 위기에 놓일 수 있기 때문에 이들의 특성을 고려한 맞춤형 제도 설계를 통한 예방이 필요하다는 것이다. 본 연구는 코로나19 시기 여성 일자리 변화를 종단적으로 추적하고, 유형화해 분석함으로써 기존 일자리의 취약성이 코로나19 시기 여성의 일자리 위기에 주요한 영향을 미쳤음을 확인하고, 이들을 위한 정책 지원이 필요함을 밝힌 데 의의가 있다.

Abstract This study aims to identify factors influencing job retention and reemployment among women during the COVID-19 pandemic. Using data from waves 7 to 9 (2018-2022) of the Korean Longitudinal Survey of Women and Families, an analysis was conducted on 2,213 women previously employed. Those retaining jobs during COVID-19 were relatively younger, highly educated, and had stable employment conditions. Notably, they held a higher proportion of permanent positions (77.9% vs. 66.4% non-permanent), full-time jobs (75.3% vs. 61.6% part-time), higher average monthly wages (₩2,000,040), and worked in larger businesses (78.9% for 30-99 employees, 84.0% for 100 or more). Factors affecting reemployment for women leaving the labor market during COVID-19 were similar. This study has two primary implications: First, during crises like COVID-19, existing job vulnerabilities negatively affect women, necessitating fundamental policy interventions to improve their resilience within the labor market. Second, women on the margins of the labor market face difficulties reentering, increasing the risk of long-term career disruptions and emphasizing the need for tailored policy designs. The significance of this research lies in tracking and analyzing women's employment changes during COVID-19. The study confirms the impact of pre-existing job vulnerabilities on their employment situation and stresses the need for targeted policy support.

Keywords : COVID19, KLoWF, Women's Employment, Job Condition, Gendered Labor Market

본 논문은 한국여성정책연구원이 2023년 발행한 "2023년 여성가족패널조사"(조선미·김은정·이동선·한진영·이진숙·임연규·손창균·김근태·계봉오)의 연구보고서 중 저자들이 작성한 제4장 심층분석 중 제2절 "코로나19 전후 여성경제활동 변화와 영향요인"을 수정·보완한 것임.

*Corresponding Author : Dong Sun Lee(Korean Women's Development Institute)

email: suny0821@kwdimail.re.kr

Received March 14, 2024

Revised April 18, 2024

Accepted May 3, 2024

Published May 31, 2024

1. 서론

코로나19 팬데믹의 확산을 막기 위해 시행된 사회적 거리두기는 인력과 물자의 이동을 제약하였다. 이동의 제한은 감염의 위험을 막기 위한 정책이었으나 동시에 경제활동 또한 제한되었고 이는 일자리 위기로 이어졌다. 주요 국제기구는 남성보다 여성이 코로나19 시기에 발생한 일자리 위기에서 더 큰 충격을 받을 것이라고 경고하였다[1,2]. 코로나19로 인한 일자리 위기는 여성이 더 취약하다는 점에서 Shecession이라 불리기도 한다[3,4]. 여성은 남성보다 노동시장에서 지위가 낮고, 가용할 수 있는 자원 또한 적기 때문에 코로나19 팬데믹으로 촉발된 노동위기가 남성보다 여성에게 더 큰 충격을 가했다는 것이다.

코로나19 시기 한국 여성의 경험도 이와 다르지 않았다. 장진희·박건·이동선이 통계청 경제활동인구조사 자료를 분석한 결과, 전년동월대비 2020년 4월 기준 취업자는 남성에서 18만 3천 명이 감소했으나 여성은 29만 3천 명 감소하였다[3]. 코로나19 발생 이후 1년 간 실업률은 지속적으로 증가하였고, 전년동월대비 2021년 1월 여성 실업률 증가폭은 남성에 비하여 2배 이상 큰 것으로 나타났다.

여러 연구자들은 코로나19로 인한 노동위기와 위기 상황에서 발생한 성별 경험 차이에 대해 연구를 진행하였다[3-8]. 기존 연구에 따르면, 코로나19 팬데믹으로 대면 서비스 기반 산업이 위축되었고, 이로 인해 대면 서비스 업종에 다수 종사하는 여성이 위기를 겪게 되었으며, 공격 돌봄 지원의 중단으로 발생한 돌봄 공백 또한 여성의 노동위기를 심화시킨 것으로 나타났다. 이 시기 여성의 경력 중단 요인에 주목한 연구는 많았지만, 주로 현황 분석에 초점을 두면서 중단자료를 활용해 전후 상황까지 파악하는 연구로 발전하지는 못하였다[9]. 대체로 경제활동인구조사와 같이 횡단면 자료를 분석하였기 때문에 노동위기를 겪은 여성들의 경제활동 상태가 팬데믹 이후 어떻게 변화하였는지는 제시하지 못하였다. 일부 연구에서 코로나19 시기 경력단절을 경험한 여성에 대한 후속연구의 필요성을 지적한 바 있으나[6,8,10], 이 시기 노동시장을 이탈한 여성에 대한 후속 연구는 제한적이었다.

이상의 논의를 토대로 본 연구는 코로나19 전후 여성의 노동위기에 대해 경제활동 변화를 중심으로 살펴보는 데 목적을 두었다. 여성의 경제활동 변화에 영향을 준 특성을 규명하고, 노동시장에서 퇴출된 여성들의 복귀를 결정하는 요인을 확인하고자 하였다. 첫째, 코로나19를

전후로 경제활동 상황이 변화한 여성들의 특성을 살펴보고, 변화를 야기한 요인을 검토하였다. 둘째, 코로나19 시기 일자리를 잃은 여성이 코로나19 이후 노동시장으로 복귀하는 데 영향을 주는 요인을 확인하였다. 이를 위해 코로나19 전후를 아우르는 여성가족패널 7차에서 9차 자료를 활용해 교차분석 및 이항로지스틱분석을 시행하였다.

2. 코로나19 시기 경제활동 특성

2.1 여성의 경제활동 특성

오랜 논의로 밝혀진 바와 같이 여성의 경제활동 양상은 남성과는 다소 다르게 나타난다. 여성은 남성에 비해 경제활동참가율이 낮고, 경제활동 양상이 연령이나 생애사 경험에 영향을 받는 한편, 인적자본 및 노동 여건 등의 차이로 여성집중직종이 나타나기도 한다.

2023년 경제활동참가율은 여성 55.6%, 남성 73.3%로 남성에 비해 여성이 17.7%p 낮다[11]. 연령별로 보면 남성의 경제활동참가율은 20대 62.6%, 30대 91.1%, 40대 92.5%인 반면, 여성은 20대 66.9%, 30대 70.0%, 40대 67.4%로 30-40대에서 여성과 남성 차이가 크다[12]. 한국 여성의 경제활동참여 형태가 출산양육 시기에 낮아졌다 회복되는 M자형 곡선인데, 결혼과 출산이 늦어지면서 M자형 곡선이 시간이 지날수록 고연령층으로 이동한다고 하였다. 이는 여전히 여성의 경제활동참여에 결혼 및 출산과 같은 생애사건이 부정적인 영향을 끼치고 있음을 보여준다[13].

한편, 여성의 경제활동은 생애사건에 따라 영향을 받기도 하지만 노동시장에서 구조적인 직종 분리가 존재하기도 한다. 1993년부터 2000년까지 경제활동인구조사 자료를 분석한 결과 여성의 경제활동참가율이 큰 폭으로 증가했으나 성별직종분리가 지속 또는 강화되고 있음을 밝히며 여성직종의 임시·일용직 비중이 남성직종에 비해 크게 높은 것으로 나타났다[14]. 최근 연구인 최세림·정세은[15]은 우리나라 성별직종 분리는 단칸지수를 기준으로 하여 2009년부터 2014년에는 지속적으로 감소, 2014년 이후에는 안정화되고 있다고 분석하며, 교육수준이 높을수록 직종분리 정도가 낮고 교육수준이 낮을수록 직종 분리가 높고, 연령별로 보면 성별직종분리가 20~30대가 가장 낮으며 꾸준히 감소하나, 40대는 2015년 이후 미약한 완화, 50대는 직종분리 수준이 높아져 50대 여성 근로자가 여성비율이 높은 직종으로 취업하고

있음을 보여주었다[15]. 각 성별이 집중된 직종은 2017년 기준 여성은 ‘보건사회복지 및 종교관련직’, ‘경영관련 사무원’, ‘회계 및 경리사무원’, ‘이미용예식 및 의료보조 서비스직’, ‘조리 및 음식 서비스직’이고, 남성은 ‘경영관련 사무원’, ‘공학 전문가 및 기술직’, ‘자동차 운전원’, ‘영업직’, ‘정보통신 전문가 및 기술직’이다[15].

2.2 코로나19 시기 경제활동 특성

코로나19 시기 경제활동 특성은 취업자는 감소하고, 실업자는 증가했으며, 일자리 상실은 여성, 고령자, 임시일용직, 개인서비스업과 사회서비스업, 단순노무직과 서비스직 등 취약계층에 집중되었다[16]. 또한 여성과 남성 모두 코로나19 이전보다 이후 주당 평균 노동시장과 초과노동 시간이 감소했으며, 감소된 시간은 돌봄노동에 투입되었다[3]. 코로나19 시기는 전반적인 경제활동의 축소가 발생했다고 할 수 있다.

기존 선행연구들은 코로나19 시기 여성에게 발생한 노동 위기를 노동시장에서 주변화된 위치에 있는 여성의 일자리 취약성 즉, 불안정한 일자리 여건과 여성 집중 업종에서 이유를 찾고 있다. 즉, 사회 전반에 닥친 위기로 인해 발생한 경기침체에서 불안정한 일자리에 위치한 여성이 먼저 퇴출되었다는 것이다[3,5,6,8,9]. 불안정한 일자리 여건은 통상 임시직이나 일용직과 같은 낮은 종사상 지위, 소규모 사업체, 비정규직, 시간제 등으로 설명할 수 있다. 고용 지위가 취약한 임시나 일용 근로자가 위기에 먼저 노출되는 것은 여성과 남성 모두 마찬가지이지만, 남성보다 여성에서 임시·일용근로자 비율이 높은 노동시장 특성 상 여성의 취업자 감소 규모가 더 크게 나타났다는 것이다[8]. 또한 2020년 상반기 취업자 감소는 전년동월대비 사업체 규모가 작을수록 더 크게 나타나는데, 여성이 남성보다 작은 사업체에 더 집중되어 있어 피해 규모도 더 크게 나타났[6]. 여성이 남성보다 비정규직이나 시간제 일자리의 비율이 높은 상황 역시 피해가 남성보다 여성에게 집중되는데 일조하기도 하였다[6]. 민간에 비해 공공영역이 일자리가 안정적이고, 코로나19 시기 재택근무 등을 비교적 빠르게 도입하였기 때문에 일하는 조직의 특성 역시도 여성의 경제활동 변화에 영향을 미쳤을 것이라 예상된다. 관련 연구에 따르면, 2020년 2월 당시 재직 중이던 일자리가 공공부문인 경우 민간에 비해 일자리가 지속된 경우가 남성(16.7%)보다 여성(20.2%)에서 더 높게 나타난 바 있다[9].

코로나19 팬데믹으로 인한 감염 위험을 낮추기 위해 사회적 거리두기가 시행됨에 따라 대면 기반의 산업군에

서 일자리 감소가 발생하였다. 대표적인 돌봄 및 교육 서비스 직종이면서 여성이 집중된 가사근로자, 아이돌보미, 방과후학교 강사를 대상으로 한 조사에서 이들 일자리에서 일자리와 소득이 모두 감소했다고 조사되었다[5]. 경제활동인구조사를 분석한 결과에 따르면, 전년동월대비 2020년 4월 기준 숙박음식점, 교육서비스 등 대면접촉이 많으면서 여성이 집중된 업종에서 취업자가 감소하였고, 직종별로 보면 단순노무직, 서비스직과 전문직 취업자의 감소 폭이 컸다[6]. 코로나 이후 퇴직 경험에 따른 일자리 특성을 분석한 결과에서도 퇴직경험 유무에 상관없이 여성은 모두 교육서비스업, 도매업, 숙박음식점업 등 코로나 시기 취업자 감소 폭이 큰 대면서비스를 제공하는 업종에서 일하는 비중이 높았는데, 특히 숙박음식점업에서 일한 경우 퇴직 경험이 그렇지 않은 여성보다 약 2배 높은 것으로 조사되었다[7]. 즉, 코로나19로 인해 발생한 위기는 대면서비스 산업의 위기를 발생시켰고, 대면 서비스 산업에는 여성이 많이 집중되어 있어 여성의 경제활동 위기로 이어진 것이다[3,5,6,8].

다수 연구자들은 코로나19 시기 발생한 공적돌봄의 공백과, 남성보다 여성에게 돌봄 부담이 큰 사회적 환경 역시 여성의 경제활동 위기의 원인이라고 지적하였다. 감염병이라는 코로나19 특성으로 인해 공적 돌봄이 중단되고 중단된 공백을 가족, 그 중에서도 여성이 담당하게 되면서 여성이 받는 피해가 심화되었다는 것이다[3]. 이 동선에 따르면, 초등학교 이하 자녀가 있는 여성은 없는 경우에 비해 팬데믹 시기 퇴직을 경험한 비율이 높고, 이후 재취업 비율은 낮게 나타났으며, 코로나19 시기 일을 그만둔 여성 중 영유아 자녀가 있는 여성의 71.6%가 ‘일을 그만둔 이유’로 ‘코로나19 시기 돌봄’ 어려움을 지적하기도 했다[8,10]. 코로나19 이후 자녀 돌봄으로 인해 일을 조정할 필요를 느끼거나 실제로 조정된 경험이 여성이 남성보다 더 높게 나타났[9]. 돌봄 공백이 발생한 상황에서 자녀 돌봄을 위해 여성들이 남성에 비해 근로시간을 단축하거나, (무급)휴가 등을 사용한 것이다.

여성에게 돌봄 공백을 담당하게 된 상황에서 돌봄과 일을 병행하기 어려운 노동 여건 또한 여성의 경력 단절을 가속시켰다. 코로나19 시기 가족돌봄휴가나 유연근무제도와 같이 일과 돌봄의 병행을 지원하는 제도가 보장된 일자리에 여성이 근무할 가능성 자체가 낮고, 보장된 일자리에 근무한다고 하더라도 구성원의 눈치 또는 평가나 승진에서의 차별과 같이 불이익에 대한 우려로 인해 실제로 사용하기 어려운 상황이었다[3,10].

코로나19 시기 발생한 여성의 경력 중단에는 여전히

존재하는 남성 생계부양자 의식도 영향을 미쳤다. 이동선에 따르면, 코로나19 시기 영유아 자녀가 있는 여성이 배우자나 가족에 의한 퇴직 권유 경험은 46.0%에 달했으며, 여성 또한 돌봄을 자신이 담당해야 하는 영역으로 인식하고 있는 수준이 70~80%로 나타나 코로나19와 여성의 돌봄 부담 증가가 연관이 있음을 확인할 수 있다[10].

또한 코로나19 이후 퇴직자의 개인적 특성을 보면 20대, 저학력 여성이면서 일자리는 임시·일용직, 영세사업장과 같이 취약한 일자리이고 업무가 필수적이지 않고, 대면 정도 높으며, 재택 근무가 불가할 때 퇴직이 더 많았다[7]. 저학력이거나 경력을 쌓아야 하는 사회초년생과 같이 비교적 인적자본이 낮은 경우에 취약한 일자리에 많이 진입하고 이는 다시 위기에 1차적으로 타격을 입는 것이다.

이상 논의된 내용에 따르면, 코로나19 팬데믹에 의한 경제 위축과 이로 인한 노동 위기는 여성이 위기 이전에 이미 노동시장에서 주변화된 위치를 점유하기 때문에 발생한 결과임을 확인할 수 있다. 여성이 대면 서비스 업종에 다수 포진하면서 대면 서비스 업종의 축소가 여성의 노동위기로 이어졌다. 여성의 일과 돌봄의 병행을 지원하던 공적돌봄 역시 감염병 확산의 시기에 중단될 수밖에 없었고, 공적 돌봄의 중단은 여성 돌봄노동자의 실직이나 소득의 감소를 야기하고, 일과 돌봄을 병행하던 여성에게는 돌봄 부담을 강화하면서 일자리를 이탈하는 결과를 가져온 것이다.

3. 연구설계

3.1 분석자료 및 대상

본 연구는 코로나19 전후를 포괄하는 여성가족패널의 7차, 8차, 9차 자료를 활용하였다. 코로나19의 확산으로 인한 경기침체는 2020년부터 시작되었는데 이 시기가 8차 조사가 실시된 시점과 일치한다. 이에 코로나19 발생 이전은 7차 자료로, 코로나19의 진행 시기는 8차 자료로, 코로나19 회복기는 9차 자료를 활용하여 분석하였다.

분석 대상은 여성가족패널의 여성 임금근로자 중 7차 시기 취업상태인 50대 이하 여성으로 한정하였다. 7차 시기 취업상태였던 여성이 코로나19 발생과 회복기를 거치면서 어떤 특성에 의해 일자리를 유지, 변경 또는 중단하는지를 파악하는데 초점이 있으므로 분석 대상은 취업 여성으로 한정하였다. 이상 분석대상자의 인구통계학적 특성은 <Table 1>과 같다.

7차 시기 기준으로 취업상태인 여성 임금근로자는 총 2,213명이다. 연령별로 보면 40대가 38.0%, 50대 32.2%로 40-50대가 약 70%를 차지하였다. 혼인상태는 유배우자 70.3%, 미혼 19.7%, 이혼·별거·사별 9.9% 순이다. 교육 수준을 살펴보면 고졸 43.5%, 4년제 졸 이상 30.5%, 2·3년제 졸 18.8%, 중졸 이하 7.0% 순으로 높다.

Table 1. Demographic Characteristics

Spec.		Frequency (%)	
Age (average 43.7)	under 20s	250 (11.3)	
	30-39	409 (18.5)	
	40-49	841 (38.0)	
	50-59	713 (32.2)	
Marriage	single	657 (29.7)	
	spouse	1,556 (70.3)	
Education	Under middle school	156 (7.0)	
	High school graduate	963 (43.5)	
	College graduate	417 (18.8)	
	Over university	676 (30.5)	
Kids	Under school age	Yes	211 (9.5)
		No	2,002 (90.5)
	School age	Yes	907 (41.0)
		No	1,306 (59.0)
All		2,213 (100.0)	

Note: 1 missing response in education background was excluded.

3.2 변수구성

투입 변수는 기존 선행연구를 토대로 개인 특성(인구학적 특성 및 돌봄), 일자리 분야, 일자리 여건, 성평등의 식으로 나눠서 구성하였다.

개인 특성 중 인구통계학적인 요소인 연령, 교육 수준 그리고 혼인상태이다. 연령은 구간별로 20대 이하, 30대, 40대, 50대로 구분하여 20대 이하, 30대, 40대를 더미변수로 구성하였다. 교육수준은 4년제 이상, 2·3년제 이하로 하여 더미변수로 구성하였고, 2·3년제 이하를 기준으로 투입하였다. 혼인상태는 유배우자와 미혼·이혼·사별·별거로 구분해 더미변수로 구성, 미혼·이혼·사별·별거를 기준으로 투입하였다. 개인 특성 중 돌봄 특성은 돌봄 현황은 현재 가구에 미취학 자녀와 초·중·고 자녀의 유무를 확인해 자녀가 없는 경우를 기준으로 더미변수로 투입했고, 본인의 평일 돌봄시간은 '분'을 기준으로 해 연속변수로 사용하였다.

일자리 여건 관련 변수로는 정규직 여부, 사업체의 종사자 규모, 월평균임금, 전일제 여부, 탄력근무 유무 그리고 일조직 형태를 사용했다. 정규직 여부는 정규직과 비정규직으로 구분하고, 비정규직을 기준으로 더미변수

로 구성하였다. 사업체 종사자 규모는 조사 항목을 5인 미만, 5인에서 30인 미만 그리고 30인 이상으로 재분류하여 5인에서 30인 미만 그리고 30인 이상을 더미변수로 투입하였다. 월 평균 임금은 한달평균 급여로 조사되어 이를 로그값으로 변환하여 연속변수로 사용했다. 전일제 여부는 전일제와 시간제로 구분해 시간제를 기준으로 더미변수로 만들었고, 탄력근무제도 유무는 탄력근무제도가 있음과 없음·모름을 합하여 더미변수로 구성해 없음·모름을 기준으로 투입하였다. 일조직 형태는 설립주체에 따라 민간과 공공으로 재분류하여 민간을 기준으로 더미변수로 사용했다.

일자리 분야는 산업 및 직업 변수를 사용했다.산업은 대분류 수준에서 재분류하여 제조업, 도소매업, 숙박 및 음식점업 그리고 교육 서비스업을 더미변수로 사용했고, 직업은 대분류 수준에서 서비스, 판매 그리고 단순노무 종사자를 더미변수로 사용했다.

성평등의식은 '취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다', '아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌볼 책임이 있다'로 4점 척도(1점이 '매우 그렇다', 4점이 '전혀 아니다')로 측정된 문항을 사용했다. 부모의 돌봄 책임을 묻는 문항의 경우, 역코딩하여 사용하였다. 성평등 의식의 2문항은 각 값을 더한 후 평균값을 산출하여 사용하였고 평균값이 높을수록 성평등 의식이 높다고 해석할 수 있다.

3.3 분석방법

본 연구의 목적은 여성의 경제활동 변화와 영향 요인 파악이다. 이를 확인하기 위해 첫째, 주요 독립변수에 대한 교차분석을 실시하였는데, 일자리 여건에서는 정규직 여부, 전일제 여부, 임금, 사업체 규모이고, 일자리 분야는 산업과 직업이며, 개인특성으로는 연령, 교육수준, 미취학아동 및 초중고생 자녀 유무, 그리고 성평등 특성이 다. 둘째, 경제활동 여부(취업/비취업)에 대한 영향 요인 규명을 위해 이항로지스틱 분석을 시행하였다. 독립변수는 주로 일자리는 7차 자료, 인구통계학적 변수는 7차와 8차를 활용하였고, 종속변수는 7차에서 9차까지의 취업 여부 변화 사항을 취업, 일자리 유지, 비취업, 일자리 변경으로 재구성해 사용하였다.

4. 코로나19 전후 여성 경제활동 변화 및 영향요인

4.1 코로나19 전후 여성 경제활동 변화 유형

코로나19 전후 여성의 경제활동 변화는 크게 <Table 2>와 같이 분류할 수 있다. 7차 시기 취업 중인 여성 임금근로자를 8차 경제활동 상태에 따라 유형 1, 2, 3으로 나누고, 다시 8차에서 9차로 변화하는 양상을 고려하여 각각 ①, ②, ③으로 나눈다. 먼저, 7차의 일자리를 8차까지 유지한 집단이 유형 1이다. 이들은 8차에서 9차로 이행하면서 계속 일자리를 유지한 유형(유형 1-①), 일자리가 변경된 유형(유형 1-②), 비취업 상태가 된 유형(유형 1-③) 등으로 나뉜다. 유형 2는 7차 일자리가 8차에 변경된 경우로 8차에서 9차로 이행하면서 유형 1과 마찬가지로 각각 유형 2-①, 2-②, 2-③으로 나뉜다. 유형 3은 7차 취업에서 8차에 비취업 상태가 되었다가 다시 9차에 취업(유형 3-①), 비취업 유지(유형 3-②)로 이행한다.

유형 1은 총 1,605명(72.5%)으로 이들 중 9차에서 일자리를 유지한 집단이 1,335명으로 가장 많고, 다음이 일자리가 변경된 138명, 비취업으로 이행한 132명 순이다. 유형 2는 7차 일자리가 8차에 변경된 집단인데 총 304명으로 전체 중 13.7%를 차지하였다. 이 중 9차에 일자리를 유지한 집단이 207명, 일자리가 변경된 집단이 58명, 비취업으로 이행한 집단이 39명이다. 마지막 유형 3은 7차 취업 상태에서 8차에 비취업으로 이행한 사람들로 총 304명(13.7%)이다. 이 중 9차에 재취업한 집단이 118명이고, 9차까지 비취업 상태로 남아있는 집단이 186명이다.

Table 2. Women's economic activity change on pre-COVID19 and post-COVID19
(Unit: person, %)

Type	Activity change			Frequency (%)	
	Wave 7 (n=2,213)	Wave 8 (n=2,213)	Wave 9 (n=2,213)		
Type 1	①	Employed	Retained	Retained	1,335(60.3)
	②	Employed	Retained	Moved	138(6.2)
	③	Employed	Retained	Unemployed	132(6.0)
	Subtotal				1,605(72.5)
Type 2	①	Employed	Moved	Retained	207(9.4)
	②	Employed	Moved	Moved	58(2.6)
	③	Employed	Moved	Unemployed	39(1.8)
	Subtotal				304(13.7)
Type 3	①	Employed	Unemployed	Work	118(5.3)
	②	Employed	Unemployed	Unemployed	186(8.4)
	Subtotal				304(13.7)
Total				2,213(100.0)	

본 연구가 연구목적에 고려해 주목하고 있는 집단은 코로나19 이전(7차) 취업 상태였다 코로나19 시기(8차) 일자리를 유지하거나 비취업으로 이동한 경우(유형 1, 유형 3), 코로나19 시기(8차) 비취업 상태가 되었다가 이후(9차) 비취업을 유지하거나 취업하는 경우(유형 3-①, 유형 3-②)이다.

4.2 코로나19 전후 여성 경제활동 변화

코로나19 전후 여성 경제활동의 변화를 분석하기 위한 본 연구의 연구목적에 고려하여 8개의 유형을 7차에서 8차 이행 일자리 변화와 8차 비취업에서 9차 이행 일자리 변화를 살펴본다. 구체적으로 코로나19 시기 일자리 변화를 분석하는 7차에서 8차 이행의 경우, 일자리를 유지하는 유형 1, 일자리가 변화된 유형 2, 비취업으로 이행한 유형 3을 비교하였다. 코로나19 시기 일자리를 잃은 집단이 코로나19 이후 일자리 회복 여부를 살펴보는 8차에서 9차 이행의 경우, 유형 3만 선택하여 8차 비취업에서 9차 재취업한 유형 3-①, 9차 비취업을 유지하는 유형 3-②만 비교하였다. 독립변수로는 앞서 살펴본 논의를 토대로 일자리 여건과 분야, 개인 특성 등을 고려하였다.

4.2.1 일자리 여건

각 유형에 대해 일자리 여건에 따른 교차분석을 시행하였다. 먼저, 정규직 여부에 따른 7차에서 8차 이행을 분석한 결과, 7차 일자리가 정규직인 경우, 비정규직에 비해 일자리를 유지한 유형 1의 비율이 11.5%p 높게 나타났고, 일자리가 바뀌거나 비취업으로 이행한 유형 2와 3은 비정규직에서 훨씬 높게 나타났다. 정규직 여부에 따라 유형별 비율이 달라지는 것은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 8차 비취업 상태에서 9차 이행에도 7차 일자리가 정규직인 경우 유형 3-① 재취업이 46.7%

이지만, 비정규직인 경우는 32.5%에 그쳤고, 이 역시 통계적으로 유의미한 차이로 나타났다. 결국 코로나19 전 일자리가 정규직인 경우가 코로나19를 거치면서 일자리를 유지하고, 일자리를 잃었더라도 코로나19 이후 재취업하는 데 긍정적일 수 있음을 확인하였다.

근무시간에 따라 살펴본 결과도 유사하다. 7차에서 8차 이행 시 시간제보다 전일제에서 유형 1의 비율이 13.7%p 크고, 일자리 변경 및 비취업 이행의 비율은 낮게 나타났다. 반면, 8차에서 9차 이행시 재취업 여부와 7차 시기 근무 형태가 통계적으로 유의미한 관계는 없는 것으로 나타났다.

Table 4. Women's economic activity change by full-time

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Full	1,332(75.3)	226(12.8)	212(12.0)	84(39.6)	128(60.4)
Part	273(61.6)	78(17.6)	92(20.8)	34(37.0)	58(63.0)
Total	1,605(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	35.043***			.192	

***p<0.01

월 평균 임금의 경우, 7차에서 8차 이행 시 월 평균 임금이 높을수록 유형 1(일자리 유지)의 비율이 높고, 월 평균 임금이 낮을수록 유형 3(비취업)의 비율이 높게 나타난다. 특히, 100만원 미만인 경우는 일자리 유지 비율이 52.0%에 불과하고 비취업 이행이 25.8%에 이른다. 유형별 월평균 임금을 비교해도 유형 1은 약 200만원, 유형 2는 약 159만원, 유형 3은 약 155만원으로 유형 1의 월 평균 임금이 월등히 높음을 알 수 있다. 종합할 때, 임금이 일자리 유지에 있어 긍정적 영향을 주는 것으로

Table 3. Women's economic activity change by permanent position

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Permanent	916(77.9)	125(10.6)	135(11.5)	63(46.7)	72(53.3)
Temporary	689(66.4)	179(17.3)	169(16.3)	55(32.5)	114(67.5)
Total	1,605(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	36.915***			6.302**	

p<0.05, *p<0.01

Table 5. Women's economic activity change by wage

(unit: person, %, ten thousand won)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Under 100	129(52.0)	55(22.2)	64(25.8)	23(35.9)	41(64.1)
100-200	795(70.9)	167(14.9)	159(14.2)	59(37.1)	100(62.9)
200-300	430(75.4)	71(12.5)	69(12.1)	36(44.4)	45(55.6)
Over 300	251(91.6)	11(4.0)	12(4.4)		
Total	1,605(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	107.730***			1.499	
Average	200.04	158.65	155.41	154.19	156.19

***p<0.01

예측 가능한데, 이는 통계적으로 유의하다. 8차 비취업에서 9차 이행 시에는 이전 일자리의 월 평균 임금이 높을 수록 유형 3-①의 비율이 높지만, 통계적으로 유의미한 수준은 아니다.

종사자 규모별 분석 결과, 종사자 규모가 클수록 코로나19 시기 7차 일자리를 유지한 유형 1의 비율이 높아지고, 비취업 이행인 유형 3의 비율이 낮아지는 것을 확인하였다. 특히, 종사자가 100인 이상인 경우는 유형 1이 84.0%에 이르고, 일자리를 바꾸거나 그만두는 비율은 각 7.1%, 8.9%에 불과했다. 8차 비취업에서 9차 재취업 여부 비교 결과, 유형 3-① 재취업은 종사자 규모가 99인 이하에서 계속 증가하다 100인 이상에서 낮아지는 경향을 보이는데, 통계적으로 유의미한 수준은 아니다.

Table 6. Women's economic activity change by size of employment

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,209)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Under 5	337(63.9)	91(17.3)	99(18.8)	32(32.3)	67(67.7)
5-9	314(67.8)	67(14.5)	82(17.7)	34(41.5)	48(58.5)
10-29	358(73.8)	71(14.6)	56(11.5)	24(42.9)	32(57.1)
30-99	367(78.9)	55(11.8)	43(9.2)	20(46.5)	23(53.5)
Over 100	226(84.0)	19(7.1)	24(8.9)	8(33.3)	16(66.7)
Total	1,605(72.5)	303(13.7)	304(13.8)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	57.729***			3.760	

Note: Missing responses were excluded.
***p<0.01

4.2.2 일자리 분야

일자리 산업별로 분석 결과, '교육서비스업'이 유형 1의 비율이 82.3%로 가장 높고, '보건업및사회복지서비스업'과 '도·소매업'이 약 70% 수준, '제조업'이 66.3%이고, '숙박및음식점업'이 59.9%로 가장 낮게 나타났다. 이 중 코로나19 시기 사회적 거리두기의 여파로 일자리 축소가 컸던 '숙박및음식점업'의 경우, 유형 1의 비율이 제일 낮고, 유형 2와 유형 3의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 반면, 선행연구에서 일자리 축소가 컸던 '교육서비스업'의 경우, 유형 1의 비율이 다른 산업에 비해 가장 높게 나타났는데, 이는 여성가족패널 응답자들이 교육서비스업 중에서도 코로나19에 취약했던 기타교육이 아닌, 상대적으로 안정적인 교육기관 종사자가 많기 때문으로 예측된다. 그렇다면 여성이 종사하는 산업군에 따라 일자리 유지 여부가 영향을 받는 사실은 통계적으로 유의미하고, 특히 여성이 집중분포한 '숙박및음식점업'

의 위기로 여성의 일자리 탈락이 컸음을 확인할 수 있다.

8차 취업에서 9차 재취업으로의 이행의 경우, 7차 시기 '제조업' 종사자의 9차 재취업 비율이 55.8%로 가장 높고, 다음이 '교육서비스업'과 '보건업및사회복지서비스업'이 각 40.7%, 40.5% 수준이었다. '도·소매업'과 '숙박및음식점업' 등은 60% 이상이 비취업 상태를 유지한 것으로 나타났다. 또 '교육서비스업'의 경우, 7차에서 8차 이행 시 노동시장 이탈은 많지 않았지만, 이 시기 노동시장에서 이탈한 집단 즉 8차의 유형 3(①, ②)인 경우, 재취업 비율이 40.7%로 노동시장 복귀율이 높지 않았다. '도·소매업'과 '숙박및음식점업' 역시 9차 재취업 이행이 30% 초반에 머무는 것을 확인하였다. 즉, 8차 비취업에서 9차 재취업 이행 시 상대적으로 인적자본 요구가 덜한 7차 시기 도소매업이나 숙박서비스업 종사자들의 비취업 유지가 많았다고 해석 가능하다.

Table 7. Women's economic activity change by industry

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,181)			Wave 8 → Wave 9 (n=300)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Manufacturing	177(66.3)	38(14.2)	52(19.5)	29(55.8)	23(44.2)
Wholesale, retail	190(70.1)	40(14.8)	41(15.1)	14(34.1)	27(65.9)
Accommodation, Food	127(59.9)	47(22.2)	38(17.9)	12(31.6)	26(68.4)
Education	274(82.3)	32(9.6)	27(8.1)	11(40.7)	16(59.3)
Human health & social work	369(70.8)	68(13.1)	84(16.1)	34(40.5)	50(59.5)
Etc.	443(76.8)	76(13.2)	58(10.1)	18(31.0)	40(69.0)
Total	1,580(72.4)	301(13.8)	300(13.8)	118(39.3)	182(60.7)
χ^2	52.922***			9.049	

Notes: 1) Missing responses were excluded.

2) The top 5 industries were presented, and the rest were classified as other.

***p<0.01

직업별로 보면 일자리 유지 집단은 '사무종사자'가 81.3%로 가장 많았고, 다음이 '전문가및관련종사자' 75.9%이다. '단순노무종사자', '서비스종사자', '서비스종사자', '장치·기계조작및조립종사자' 등은 일자리 유지 비율이 60%대로 나타났다. 비취업 전환인 유형 3의 비율이 가장 높은 직업군은 '장치·기계조작및조립종사자'로 약 5명 1명 수준이었고, '판매종사자'와 '단순노무종사자' 역시 약 17% 수준에서 노동시장 퇴출을 경험하였다. 8차에서 9차 이행 시기는 '사무종사자' 중 55.3%가 재취업하였고, 다음이 '장치·기계조작및조립종사자' 48.0%

수준이다. ‘판매종사자’와 ‘단순노무종사자’의 경우, 비취업을 유지한 비율이 70%를 상회하였다. 7차에서 8차, 8차에서 9차 이행 시 일자리 변화는 모두 통계적으로 유의하다. 종합해 보면, 코로나19 시기 비교적 인적자본이 요구되는 직업군에서 일자리를 유지하기가 쉬웠으며, 비교적 낮은 인적자본에도 접근할 수 있는 직업군에 종사할 경우, 노동시장 퇴출도 많았고, 코로나19 이후 재취업도 쉽지 않았을 것으로 예측 가능하다

Table 8. Women’s economic activity change by occupation

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,195)			Wave 8 → Wave 9 (n=302)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Professionals	502(75.9)	69(10.4)	90(13.6)	32(35.6)	58(64.4)
Clerks	396(81.3)	53(10.9)	38(7.8)	21(55.3)	17(44.7)
Service	254(67.6)	75(19.9)	47(12.5)	20(42.6)	27(57.4)
Sales	14(64.3)	41(18.1)	40(17.6)	12(30.0)	28(70.0)
Equipment, Machine Operating	75(63.6)	18(15.3)	25(21.2)	12(48.0)	13(52.0)
Elementary	167(68.4)	35(14.3)	42(17.2)	9(21.4)	33(78.6)
Etc.	51(62.2)	11(13.4)	20(24.4)	12(60.0)	8(40.0)
Total	1,591(72.5)	302(13.8)	302(13.8)	118(39.1)	184(60.9)
χ^2	63.772***			16.283**	

Notes: 1) Missing responses were excluded.

2) The rest were classified as other.

p<0.05, *p<0.01

산업과 직업을 모두 고려할 때, 높은 인적자본이 요구되면서 안정적인 일자리가 많은 집단의 일자리 유지 비율이 높고, ‘숙박및음식점업’이나 ‘제조업’에서 서비스, 판매, 관련 기능원으로 종사한 경우, 사업체 규모가 크지 않을 가능성을 고려할 때, 일자리 위기를 겪을 가능성이 높다. 결국 코로나19 시기 가장 먼저 타격을 입은 숙박 및 음식점업과 경기 변동에 큰 영향을 받는 소규모 제조업이 위기에 취약했음을 알 수 있다. 또 코로나19 시기 노동시장을 이탈한 경우, 대면서비스업 종사자이거나 단순노무종사자처럼 저숙련의 취약 일자리에 일한 경우에는 코로나19가 악화된 후에도 노동시장 재진입이 어려울 수 있음을 확인하였다.

4.2.3 개인 특성

개인 특성에 따른 여성 일자리 변화를 살펴보았다. 앞서 살펴본 일자리 특성은 7차 일자리를 기준으로 하지만 개인 특성은 8차에서 달라질 수 있고, 8차에서 9차 이행

시기의 상태가 고려되어야 한다. 이에 유형 3-①, 3-②의 경우, 연령, 교육수준, 자녀 유무 및 성평등 의식 등에 대해 8차 자료를 분석한 결과를 제시하였다.

연령대별 분석 결과, 20대부터 40대까지는 7차 이후 일자리를 유지한 유형 1의 비율이 지속 증가하였고, 50대는 71.1%로 감소하였다. 반대로 비취업으로 이행한 유형 3은 40대까지 감소하다가 50대에서 16.0%로 증가한다. 또 20대에서 일자리 변경 및 비취업 전환의 비율이 다른 연령대에 비해 상대적으로 높게 나타나 선행연구에서 저연령대가 코로나19로 받은 일자리 충격을 보여주는 결과와 유사함을 알 수 있다. 8차 비취업에서 9차 재취업 여부 역시 20대가 유형 3-② 비취업 이행에서 75.7%로 가장 많고, 50대가 63.5%로 2순위였다. 20대의 비취업 유지 비율이 높은 것은 노동시장에서 경력 및 숙련 정도가 낮아 불리한 위치에 놓인 청년층이 받은 타격일 것이라 예상할 수 있다. 분석 대상을 7차 기준 50대 이하로 한정했지만, 이 중 17명이 8차에서 60대가 되었고, 이들 역시 비취업으로 남은 경우가 작지 않다.

Table 9. Women’s economic activity change by age

(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
under 20s	170(68.0)	38(15.2)	42(16.8)	9(24.3)	28(75.7)
30-39	290(70.9)	56(13.7)	63(15.4)	24(49.0)	25(51.0)
40-49	638(75.9)	118(14.0)	85(10.1)	36(41.9)	50(58.1)
50-59	507(71.1)	92(12.9)	114(16.0)	42(36.5)	73(63.5)
over 60s	-	-	-	7(41.2)	10(58.8)
Total	1,605(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	16.379**			6.034	

**p<0.05

교육 수준별로 살펴본 결과, 교육 수준이 높을수록 유형 1의 비율이 높고, 교육 수준이 낮을수록 유형 3의 비율이 높음을 확인하였다. 중졸 이하의 경우 유형 1의 비율은 67.3%에 불과한데, 대학 이상에서는 77.8%로 나타났다. 즉, 코로나19 시기 교육수준이 낮을 경우, 취업을 유지하는 데 어려움을 겪었을 것으로 예측 가능하다. 반면, 8차 비취업에서 9차 재취업과의 관계에서는 교육 수준에 따른 일관된 경향이 나타나지 않는다. 유형 3-①의 9차 재취업 비율은 중졸 이하에서 가장 높고, 전문대졸까지 약 40% 내외 수준을 보이고, 3-②의 비취업 유지 비율은 오히려 대학 이상에서 가장 높다.

Table 10. Women's economic activity change by education
(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,212)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Under middle school	105(67.3)	23(14.7)	28(17.9)	12(42.9)	16(57.1)
High school	660(68.5)	147(15.3)	156(16.2)	61(39.1)	95(60.9)
College	313(75.1)	55(13.2)	49(11.8)	20(40.0)	30(60.0)
Over univ.	526(77.8)	79(11.7)	71(10.5)	25(35.7)	45(64.3)
Total	1,604(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	22.187***			.511	

Note: 1 missing response was excluded.
***p<0.01

가구 내 미취학 자녀 유무와 7차 취업에서 8차, 8차 비취업에서 9차로의 이행과는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 미취학 자녀가 있는 경우 오히려 유형 1의 비율이 높고, 8차에서 9차 이행에도 자녀가 있는 경우에서 재취업인 유형 3-①의 비율이 높았다. 이는 미취학 자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 상대적으로 연령이 낮고, 교육 수준이 높기 때문일 것으로 예측된다.

Table 11. Women's economic activity change by kids under school age
(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Kids	159(75.4)	23(10.9)	29(13.7)	10(34.5)	19(65.5)
No kids	1,446(72.2)	281(14.0)	275(13.7)	108(39.3)	167(60.7)
Total	1,604(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	1.624			.253	

가구 내 학령기 자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 유형 1의 비율이 높고, 유형 2와 3의 비율이 낮는데, 이 역시 학령기 자녀가 있는 여성이 상대적으로 어리고, 교육

Table 12. Women's economic activity change by kids in school age
(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Kids	674(74.3)	132(14.6)	101(11.1)	43(42.2)	59(57.8)
No kids	931(71.3)	172(13.2)	203(15.5)	75(37.1)	127(62.9)
Total	1,604(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	8.992**			.722	

**p<0.05

수준이 높기 때문에 해석 가능하다. 반면, 8차 비취업에서 9차 재취업으로의 이행에서는 학령기 자녀가 있는 경우가 유형 1의 비율이 높긴 하나, 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다.

4.2.4 성평등 의식

성평등의식 응답 결과를 분석한 결과, 문항 1 '취학 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'에 대해 유형 1에서 '아니다'를 응답한 비율은 73.4%, '그렇다'를 응답한 비율은 71.7%로 큰 차이가 나지 않는다. 8차에서 9차 이행의 경우에도 응답에 따른 유형 비율 격차가 크지 않아 성평등의식은 코로나19 전후 여성의 경제활동 변화와 통계적으로 유의미한 관계는 갖지 않는 것으로 나타났다.

Table 13. Women's economic activity change by gender equality awareness: Q1
(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Agree	823(71.7)	169(14.7)	156(13.6)	53(39.0)	83(61.0)
Disagree	782(73.4)	135(12.7)	148(13.9)	65(38.7)	103(61.3)
Total	1,604(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	1.950			.002	

**p<0.05

문항 2는 '아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌볼 책임이 있다'로 이 역시 응답에 따라 유형 간 비율 차이는 통계적으로 나타나지 않는다.

Table 14. Women's economic activity change by gender equality awareness: Q2
(unit: person, %)

	Wave 7 → Wave 8 (n=2,213)			Wave 8 → Wave 9 (n=304)	
	Type 1	Type 2	Type 3	Type3-①	Type3-②
Agree	1,450(72.9)	271(13.6)	268(13.5)	111(40.1)	166(59.9)
Disagree	155(69.2)	33(14.7)	36(16.1)	7(25.9)	20(74.1)
Total	1,604(72.5)	304(13.7)	304(13.7)	118(38.8)	186(61.2)
χ^2	1.549			2.073	

**p<0.05

4.3 코로나19 전후 여성 경제활동 변화 영향요인

지금까지 코로나19 전후 여성의 일자리 변화를 7차에서 8차, 8차 비취업 상태에서 9차 재취업 여부를 중심으로

로 살펴보았다. 여기서는 여성 경제활동의 취업과 비취업에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 이를 위해 일자리 변경에 해당하는 유형은 제외하였다.

먼저, 코로나19를 거치면서(7차→8차) 중 일자리를 유지 혹은 비취업 전환에 대한 영향요인을 파악하기 위하여 유형 1(일자리 유지) 및 유형 3(비취업)에 대해 분석하였다. 종속변수를 일자리 변화로 구성해 유형 1(일자리 유지)을 1, 유형 3(비취업 전환)을 0으로 하여 이항로지스틱 분석을 실시하였다.

유의 수준 .10에서 코로나19 기간 동안 여성의 고용 유지에 유의미한 영향을 미치는 변수는 전일제인 경우, 사업체 직원 수 30명 이상, 월 평균 임금, 제조업, 서비스업, 초중고 자녀 있는 경우이다.

이러한 변수 중 일자리를 유지하는데 가장 강력한 변수는 사업체 직원 수가 30명 이상인 경우이다. 이는 앞선 교차분석에서 종사자 규모가 클수록 일자리 유지 집단의 비율이 큰 것과 맥락을 같이 하는 결과이다. 또한 전일제인 경우, 월평균 임금이 높을수록 비교적 안정적이고 질 좋은 일자리일 가능성이 크기 때문에 일자리 유지에 정적(+) 영향을 주는 것 또한 이해할 수 있는 결과이다. 코로나19 이전에 비교적 사업체 규모가 큰 곳에서 일하고, 고임금을 받고, 전일제인 안정적 조건의 일자리에 근무하는 여성일수록 일자리 유지 가능성이 높은 것이다.

산업을 보면 제조업 종사할 때 일자리 유지 확률이 낮아지지만, 직업에서 서비스 종사자일 때는 일자리 유지 확률이 높아진다. 교차분석에서 종사자 규모가 작은 경우와 연계해 제조업의 규모가 영세할 가능성이 높기 때문에 코로나19 경기침체의 영향에 더 취약하여 일자리 유지 가능성을 낮추는 것으로 이해할 수 있다. 서비스 종사자에 대해서는 코로나19 시기 대면서비스업종의 큰 위축이 있었음에도 일자리 유지 확률을 높이는 것으로 나타난 것으로 보아 서비스 종사자의 세부적인 구성에 대해 좀 더 세밀한 분석이 필요한 부분으로 보인다.

연령과 학력을 통제한 상태에도 학령기 자녀를 둔 여성의 일자리 유지 확률이 유의수준 0.1에서 커지는 결과가 도출되었다. 이는 학령기 정보를 구체적으로 제공하지 않는 여성가족패널의 특성에 기인하기도 하지만, 학령기 자녀가 있는 경우에 지출이 많아 경제활동을 필요로 하고, 일자리 유지 확률을 높아지는 것으로 이해할 수 있다. 그럼에도 불구하고 유자녀가 여성의 경제활동을 제약하는 것 또한 연구를 통해 많이 밝혀졌기 때문에 추후에 학령기 자녀의 연령대를 세분화해 분석하는 것이 필요할 것이다.

Table 15. Analysis of Employment Decision Factors for Women Employed Before COVID-19 During the COVID-19 Period (Wave 7 to Wave 8)

Variables		B	Exp(B)
Personal (Characteristics)	Age(under 20s=1)	-0.138	0.871
	Age(30s=1)	-0.303	0.738
	Age(40s=1)	0.262	1.300
	Education(over university=1)	0.124	1.132
	Marriage(married=1)	0.120	1.127
Job Condition	Position(permanent =1)	0.089	1.093
	organization(public=1)	0.055	1.057
	full-time status(full-time=1)	0.489***	1.630
	size of employment(over 30=1)	0.604***	1.830
	size of employment(5-30=1)	0.167	1.181
	monthly average wage	0.398***	1.489
	flexible work(provided=1)	-0.355	0.701
Job Field	industry(manufacturing=1)	-0.596***	0.551
	industry(wholesale, retail=1)	0.242	1.274
	industry(accommodation, food=1)	-0.340	0.712
	industry(education=1)	0.400	1.492
	occupation(service=1)	0.491*	1.635
	occupation(sales=1)	-0.340	0.711
Personal (Care)	occupation(elementary=1)	0.122	1.129
	kids under school age(yes=1)	0.331	1.392
	kids in school age(yes=1)	0.297†	1.346
	care work hours(weekday)	-0.002	0.998
Gender Equality Awareness		-0.131	0.877
-2 Log Likelihood / Log likelihood		1544.275	
Model chi-Square		128.211***	
Cox & Snell R ² (Nagelkerke R ²)		.065 (.111)	

***p<.001, **p<.01, *p<.05, †p<.1

그렇다면 코로나19 시기에 노동시장을 이탈한 여성들이 코로나19 이후 재취업하는데 어떤 요인이 작용했을까? 여기서는 8차 시기에 비취업 상태였다가 9차 시기 노동시장에 복귀한 집단과 복귀하지 않은 집단 간 분석을 통해 복귀 여부 결정 요인을 살펴본다. 이를 위해 8차 비취업 상태인 유형 3을 선택하고, 9차에 재취업한 유형 3-①을 1로, 9차 비취업을 유지한 유형 3-②를 0으로 하여 종속변수를 구성하고, 이항로지스틱분석을 실시하였다. 이 때 개인 관련된 독립변수는 8차 자료를 활용했고, 일자리 특성은 7차 자료를 활용했다. 비취업 집단은 일자리 특성이 없기 때문에 두 집단을 비교하기 위해서는 7차 조사 자료를 활용해야 하는 이유도 있지만 경력단절 기간이 길지 않다면 이전 일자리의 특성이 재취업에 영

향을 미칠 수 있기 때문이다. 8차 시기의 개인 변수인 연령, 교육수준, 혼인상태, 미취학 및 초중고 자녀 유무, 본인 돌봄시간은 모두 7차 시기와 차이가 있음을 밝힌다. 분석 결과를 다음에서 제시하였다.

이항로지스틱분석을 실시한 결과, 유의수준 .10에서 개인 변수로는 20대 이하, 일자리 변수 중 정규직 여부, 산업 중 제조업일 때, 직업 중 단순노무 종사자일 때 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 코로나19로 일자리를 잃은 여성이 이후 취업과 비취업으로 이행하는 데는 이전 일자리의 여건이 작용한다는 의미이다.

비취업 상태에서 취업으로 이행할 확률을 가장 크게 높이는 변수는 이전 일자리에서 정규직에 종사했을 경우이다. 또한 산업 중 제조업인 경우에 확률도 높게 나타났

다. 반면, 20대 이하, 단순노무종사자로 일한 경우 오히려 취업으로의 이행확률을 낮추고, 비취업을 유지할 확률을 높이는 것으로 나타났다.

이상 결과를 종합해볼 때, 코로나19 시기 비취업이었던 여성이 코로나19 이후 다시 재취업으로 이행하는 데는 연령과 이전 일자리의 특성이 주요하게 작용한다고 결론 지을 수 있다. 코로나19 시기 고학력이지만 경력을 쌓지 못한 측면에서 낮은 인적자본을 갖기 때문에 핵심 업무를 할 수 없는 사회 초년생인 저연령층이 경기침체의 영향을 강하게 받았다고 볼 수 있다. 또한 저학력 고연령대가 많이 종사하는 단순노무종사자와 같이 고숙련 노동자가 아닐 경우, 같은 타격을 받았다고 볼 수 있다. 재취업 집단은 이전 일자리에서 정규직으로 일한 집단으로 이전 일자리의 특성이 재취업에 영향을 주는 것으로 나타났다.

앞선 논의까지 종합해서 본다면, 전일제로 일하며, 사업체 규모가 30인 이상으로 크고, 임금이 높은 여성일수록 코로나19 시기 일자리를 유지하였고, 비취업으로 이행한 경우라도 이전 일자리가 정규직이었다면 재취업 가능성도 높아질 수 있음을 확인하였다. 반면 저연령, 단순노무종사자와 같이 노동시장 내 불안정한 지위를 점한 여성들은 코로나19 시기 일자리 상실 가능성도 높고, 이후 일자리 회복도 쉽지 않았던 것으로 나타났다. 결국 안정적 일자리에 위치한 여성은 코로나19 시기 일자리 위기를 덜 겪을 가능성이 높고, 회복도 빠를 수 있으나 저임금·비정규직·소규모사업장 등 노동시장 주변부의 취약한 일자리에 있었던 여성은 노동시장 퇴출 가능성은 높고, 재진입 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 코로나19 위기에서 기존에 열악한 노동 지위의 여성이 먼저 노동시장에서 이탈하고 복귀 또한 어려웠다는 사실을 확인하였다.

Table 16. Analysis of Reemployment Determinants for Women Who Left the Labor Market During the COVID-19 Period: Post-COVID-19 Employment Decision Factors (Wave 8 to Wave 9)

Variables		B	Exp(B)
Personal (Characteristics)	Age(under 20s=1)	-1.124*	0.325
	Age(30s=1)	0.496	1.643
	Age(40s=1)	-0.028	0.973
	Education(over university=1)	-0.274	0.761
	Marriage(married=1)	-0.455	0.634
Job Condition	Position(permanent =1)	0.823*	2.276
	organization(public=1)	-0.766	0.465
	full-time status(full-time=1)	-0.583	0.558
	size of employment(over 30=1)	0.363	1.437
	size of employment(5-30=1)	0.411	1.509
	monthly average wage	-0.140	0.870
	flexible work(provided=1)	0.112	1.119
Job Field	industry(manufacturing=1)	0.699†	2.013
	industry(wholesale, retail=1)	0.235	1.266
	industry(accommodation, food=1)	-0.104	0.902
	industry(education=1)	0.600	1.822
	occupation(service=1)	0.335	1.398
	occupation(sales=1)	-0.488	0.614
Personal (Care)	occupation(elementary=1)	-0.963*	0.382
	kids under school age(yes=1)	-0.952	0.386
	kids in school age(yes=1)	0.167	1.182
	care work hours(weekday)	0.000	1.000
Gender Equality Awareness		0.053	1.055
-2 Log Likelihood / Log likelihood		367.684	
Model chi-Square		38.409*	
Cox & Snell R ² (Nagelkerke R ²)		.119 (.161)	

*p<.05, †p<.1

5. 요약 및 정책적 함의

본 연구는 코로나19 이전에 취업상태인 여성을 대상으로 코로나19 전후의 일자리 변화 양상을 분석하였다. 코로나19 시기 일자리 이탈 여부에 따라 유형을 구분하고, 영향요인을 확인하였다. 또 코로나19를 거치면서 일자리에서 이탈한 집단을 추적하여 코로나19 이후 재취업 여부를 확인하고, 이에 대한 영향요인을 파악하였다. 이를 위해 코로나19 이전인 7차 조사 시기에 취업상태인 임금근로자 여성 2,213명을 대상으로 코로나19 전후 7차에서 9차 조사 시기의 일자리 변화 유형화를 하고, 집

단별로 교차분석과 이항 로지스틱 분석을 진행하였다.

코로나19 시기 일자리를 유지한 집단(유형 1)이 전체 중 72.5%로 10명 중 7명은 일자리를 유지한 것으로 나타나 선행연구 결과와 유사한 결과를 보였다. 코로나19 시기 일자리를 잃은 집단(유형 3)은 13.7%로 이들 중 소수만 코로나19 이후 재취업에 성공하였다(유형 3-①, 전체 중 5.3%). 주요 변수를 활용해 유형별로 교차분석을 실시한 결과, 일자리를 유지한 유형 1은 상대적으로 저연령이면서 고학력이고(대졸이상 중 77.8%), 안정적인 일자리에 있었던 것으로 나타났다. 이들은 일자리가 정규직(정규직 중 77.9%)일 가능성이 크고, 월 평균 임금(월평균 임금 200.04만원)도 높으며, 재직하는 사업체 종사자 규모(100인 이상 사업체 종사자 중 84.0%)도 비교적 큰 수준이다. 특히, 코로나19 발생 전의 7차 일자리를 9차까지 유지한 집단(유형 1-①)은 다른 집단에 비해 저연령, 고학력 높은 일자리 안정성의 특징이 두드러지게 나타났다. 즉, 기존에 안정적 일자리를 갖는 집단이 코로나19가 야기한 경제적 위기에 도 영향을 적게 받은 것이다.

8차 조사 당시 일자리 유지 집단(유형 1)과 비취업 전환 집단(유형 3)으로 구분하여 이항 로지스틱 분석을 실시한 결과와 비취업 전환 집단을 대상으로 재취업(유형 3-①), 비취업 유지(유형 3-②)으로 구분하여 다시 이항 로지스틱 분석을 실시한 결과도 유사하다. 전일제이면서, 사업체 종사자 규모가 30인 이상이고, 월 평균 임금이 많을수록 코로나19 시기 일자리를 유지할 확률은 높아졌다. 코로나19 시기 이후 재취업 여부는 이전 일자리 특성과 함께 연령이 큰 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이상의 논의로 도출된 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 여성의 취약한 노동 조건이 코로나19 라는 사회적 위기를 통해 다시 확인되었다. 여성가족패널 데이터를 통해 분석한 결과 저임금, 소규모 사업체 규모는 코로나19 시기 일자리 이탈을 가중 되었는데, 여성이 남성에 비해 저임금 직종, 소규모사업장에 많이 종사한다는 점을 고려할 때 여성의 일자리 이탈이 더 컸음을 확인할 수 있다. 즉, 열악한 노동 조건은 코로나19와 같은 위기에 더 노동자를 취약하게 만드는데, 여성이 열악한 노동 조건에 더 많이 위치함으로 코로나19 위기에 강하게 노출된 것이다. 이는 코로나19가 아닌 다른 위기가 온다면 같은 상황이 반복됨을 의미하기 때문에 단기적인 일자리 지원 정책과 함께 장기적으로 성별화된 노동 여건을 개선하기 위한 정책 개입이 필요하다.

둘째, 저임금, 소규모사업장으로 대표되는 열악한 여건의 일자리에 종사하는 여성들은 코로나19 위기에 도 취

약하지만 이후 회복력 또한 낮다는 것이다. 코로나19 시기 비취업 상태에 있고 이를 지속하는 여성은 비교적 고연령대에 저임금으로 영세사업장에 일하는 비율도 높지만 20대 이하의 사회 초년생인 청년층 연령대도 높게 나타났다. 즉, 이전 일자리 여건이 좋지 못한 것은 저학력 또는 핵심적인 업무 경력이 없는 것과 같이 인적자본이 낮을 수 있어 코로나19 이후 재취업에 큰 도움이 되지 않을 확률이 높다. 게다가 열악한 일자리에 일하는 것은 가구 전체의 소득 수준이 낮을 가능성이 높고, 가족의 부양을 담당하고 있을 가능성이 높아 노동시장 복귀가 어려운 집단이지만 반드시 노동시장에 재진입해야 하는 집단일 가능성이 높다. 고연령대와 저연령대가 함께 있는 특성을 고려해 집단 특화된 정책이 마련되어야 할 것이다. 코로나19 시기 일자리 정책은 다수가 기업의 고용유지지원, 고용안정망 확충, 청년 등 취업취약계층 일자리 창출 등에 집중되었는데, 노동시장 이탈 후 복귀를 위한 직업훈련 강화 등의 개입은 적극적이지 않았다[17]. 김원정의 지적처럼 일자리지원의 사각지대에 위치한 여성들의 정책 수요를 밝혀내고, 노동시장 재진입을 위한 맞춤형 정책 지원이 필요한 시점이라 할 수 있다[6].

본 연구의 결과에서 일자리 유지에 사업체 직원 수 30명 이상, 전일제, 월평균 임금이 높은 경우이고 취업 이행 확률을 높이는 것은 정규직 종사인 경우였는데 이는 비정규직이 정규직보다 더 큰 피해를 입었고, 비정규직 내에서는 비전형 노동자가 타격이 가장 컸으며, 일자리 유지한 표본 내에서도 비정규직의 소득 감소 확률이 정규직보다 높고, 비전형 노동자가 가장 큰 영향을 받았고 분석한 황선웅의 선행연구[18]와 일치한다. 또한, 코로나19 위기로 인한 피해는 기존에 노동시장에서 주변화된 위치를 점한 비교적 저학력이면서 고령의 여성들에게 가중되었으나 동시에 저연령의 여성도 함께 피해를 본 점이 전통적 취약계층을 벗어나 있다는 점을 확인하였다. 이는 코로나19 위기에 가구소득은 노인 집단보다 경제활동 연령대와 중간 계층에서 감소 양상이 확인되어 코로나19 피해집단이 전통적 취약계층과 일치하지 않는다는 선행연구[19]와도 맥을 같이 한다.

본 연구는 여성가족패널 7차부터 9차까지의 데이터를 활용하여 코로나19라는 사회적 위기 동안 여성의 일자리 변화를 종단적으로 추적하고, 취업과 비취업을 결정짓는 요인을 파악하였다. 코로나19로 인한 여성 일자리 위기를 종단적으로 분석하고, 유형화를 통해 일자리 변화를 파악했으며, 노동시장 이탈 후 재진입 결정요인에 대해 분석한 점에서 의미가 있다. 본 연구는 다음의 시사점을

갖는다. 첫째, 학술적으로 여성 노동의 위기는 특정 시기 뿐 아니라 특정 시기 전후의 변화 추이를 중단적으로 추적·분석하는 것이 필요하다는 것이다. 코로나19로 인한 일자리 이탈 뿐 아니라 이후 복귀 여부까지 살펴봄으로써 정책지원의 사각지대를 밝힐 수 있기 때문이다. 둘째, 이러한 분석을 통해 실무적으로 경제 위기 시 연령, 인적 자원, 일자리 여건 등 집단 특성을 고려한 지원정책의 설계가 필요함을 제시했다는 점이다.

다만, 여성가족패널의 연령대가 다소 높고 일부 유형의 세분화에서 사례 수가 적어 보다 구체적인 분석에 이르지 못한 점은 이 연구의 한계로 남는다. 또한 일자리 변화에 따른 일자리 질 조건을 세밀하게 분석하지 못한 점에서 후속 연구가 필요한 부분이다.

References

- [1] UN, Gender equality in the time of COVID-19, 2020, Available from: <https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/gender-equality-time-covid-19> (accessed Mar. 7, 2024)
- [2] UN Women, The Covid-19 Outbreak and Gender: Key Advocacy Points from Asia and the Pacific, 2020, Available from: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Filed%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2020/03/ap-GiHA-WG-advocacy.pdf> (accessed Mar. 7, 2024)
- [3] J. H. Chang, G. Park, D. S. Lee, Impact of COVID19 on female Workers – focusing on childcare deficit and disadvantages in the workplace, Federation of Korean Trade Unions Research Center, Korea, pp.42-105. DOI: <https://doi.org/10.978.896337/2655>
- [4] S. I. Oh, J. H. Lee, COVID-19 and Women's Employment: A Comparison of Pandemic vs. General Recession, BOK IssueNote, No. 2021-8, pp.1-11, 2021, Available from: <https://www.bok.or.kr/viewer/skin/doc.html?fn=202105130444173060.pdf&rs=webview/result/P0002353/202105> (accessed Mar. 12, 2024)
- [5] N. J. Kim, S. H. Lee, After COVID-19 Crisis Situation and Policy Challenges for Female Workers in Employment Insecurity Blind Spots, KWDI Brief, No.59, Korean Women's Development Institute, Seoul, Korea, 2020.
- [6] W. J. Kim, COVID-19 Employment Crisis and Policy Responses from a Gender Perspective, KWDI Brief, No.62, Korean Women's Development Institute, Seoul, Korea, 2020.
- [7] W. J. Kim, Changes in women's employment after COVID-19 and tasks to improve policies for responding to the employment crisis, KWDI Brief, No.63, Korean Women's Development Institute, Seoul, Korea, 2021.
- [8] D. S. Lee, "Gender Inequality in COVID-19 Labor Crisis:focusing on comparative analysis of major labor crisis in Korea", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.23, No.11, pp.847-857, Nov. 2022. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.11.847>
- [9] Y. R. Kim, H. J. Bae, B. Y. Sun, K. Sung, Y. Ryu. Research on Childcare Policy after Covid-19, Korean Women's Development Institute, Koera, pp.82-102. DOI: <https://doi.org/10.979.116652/0464>
- [10] D. S. Lee, Changes in work and child care after COVID19 and tasks to improve child care polices, KWDI Brief, No. 64, Korean Women's Development Institute, Seoul, Korea, 2021.
- [11] Statistics Korea, Economically Active Population Survey, Summary of economically active pop. by gender, 2024.03, Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I2 (accessed Apr. 16, 2024)
- [12] Statistics Korea, Economically Active Population Survey, Summary of economically active pop. by gender/ age group, 2024.03, Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I2 (accessed Apr. 16, 2024)
- [13] E. K. Soo. "Korean Women's Labor Force Participation and Career Discontinuity", *Korea journal of population studies*, Vol.41, No.2, pp.117-150, Jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.31693/KJPS.2018.06.41.2.117>
- [14] J. H. Keum, "Female Labor Market, Sexual Discrimination, Occupational Segregation, Crowding Hypothesis, Dual Structure", *Korea review of applied economics*, Vol.6, No.3, pp.259-289, Dec. 2004.
- [15] S. R. Choi, S. U. Jung, Gender Occupational Segregation and Wage Gap - Current Status and Expected Effects of Wage Transparency, Korea Labor Institute, Korea, pp.35-44. DOI: <https://doi.org/10.979.11260/03778>
- [16] Y. S. Kim, The Impact of the COVID-19 Crisis on Employment Trends in April, Korea Labour & Society Institute IssuePaper, No.10, Korea Labour & Society Institute, Seoul, Korea, 2020.
- [17] Ministry of Employment and Labor Press Release, Employment Programs, Assistance in Mitigating the Employment Impact of COVID-19...Concentrated Support for Labor Market Recovery, 2021, Available from: <https://www.korea.kr/briefing/actuallyView.do?newsId=148888535#goList> (accessed Mar. 7, 2024)
- [18] S. O. Hwang, "The Heterogeneous Impacts of COVID-19 Across Different Types of Employment Arrangements: Real Time Survey Evidence from Korea", *Korean Journal of Labor Studies*, Vol.26, No.2, pp.5-34, Jun. 2020.

- [19] B. D. Shon, H. J. Moon, "Who Suffers the Most Financial Hardships Due to COVID-19?", *Korean journal of social welfare*, Vol.73, No.3, pp.9-31. Aug. 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20970/kasw.2021.73.3.001>
-

한 진 영(Jin Young Han)

[정회원]



- 2023년 1월 : 이화여자대학교 일반대학원 사회학과 (박사수료)
- 2015년 12월: 한국여성정책연구원 연구원
- 2022년 5월 ~ 현재 : 한국여성정책연구원 전문연구원

<관심분야>

성인지통계, 패널, 성평등 정책

이 동 선(Dong Sun Lee)

[정회원]



- 2013년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 행정학과 (행정학박사)
- 2015년 1월 : 한국여성정책연구원 부연구위원
- 2022년 5월 ~ 현재 : 한국여성정책연구원 연구위원

<관심분야>

성평등 조직, 성평등 정책